

休暇取得率等の影響について

人手不足が進行する中、従業員つなぎとめる手段のひとつとして、休暇取得の推進が考えられる。本レポートでは、休暇取得率について、その推移及び離職率、労働生産性の関係を分析した。

1. ほぼ横ばいの休暇取得率

まず、調査産業計の有給休暇取得率の推移について確認する。平成5年を境に、長期的に減少傾向であり、近年ではほぼ横ばいとなっている。さらに企業規模別で見ると、1000人以上規模の企業が最も休暇取得率が高く、30～99人の企業が最も低い。(図1)

2. 休暇取得率と離職率

産業別に休暇取得率と離職率をプロットした。相関係数をとってみると、0.5以上の負の相関が見られた。つまり、一般的に休暇取得率が高い産業は、離職率が低い傾向があることがわかる。(図2)

3. 休暇取得率と労働生産性

産業別の休暇取得率と労働生産性をプロットした。相関係数をとってみると、こちらでも0.5以上の正の相関を見られた。つまり、一般的に休暇取得率が高い産業は、労働生産性が高い傾向があることがわかる。(図3)

上記の結果から、休暇取得を推進することが、離職率の低下及び労働生産性の向上に関係しており、企業及び労働者にとってプラスの効果をもたらす可能性があるものと考えられる。

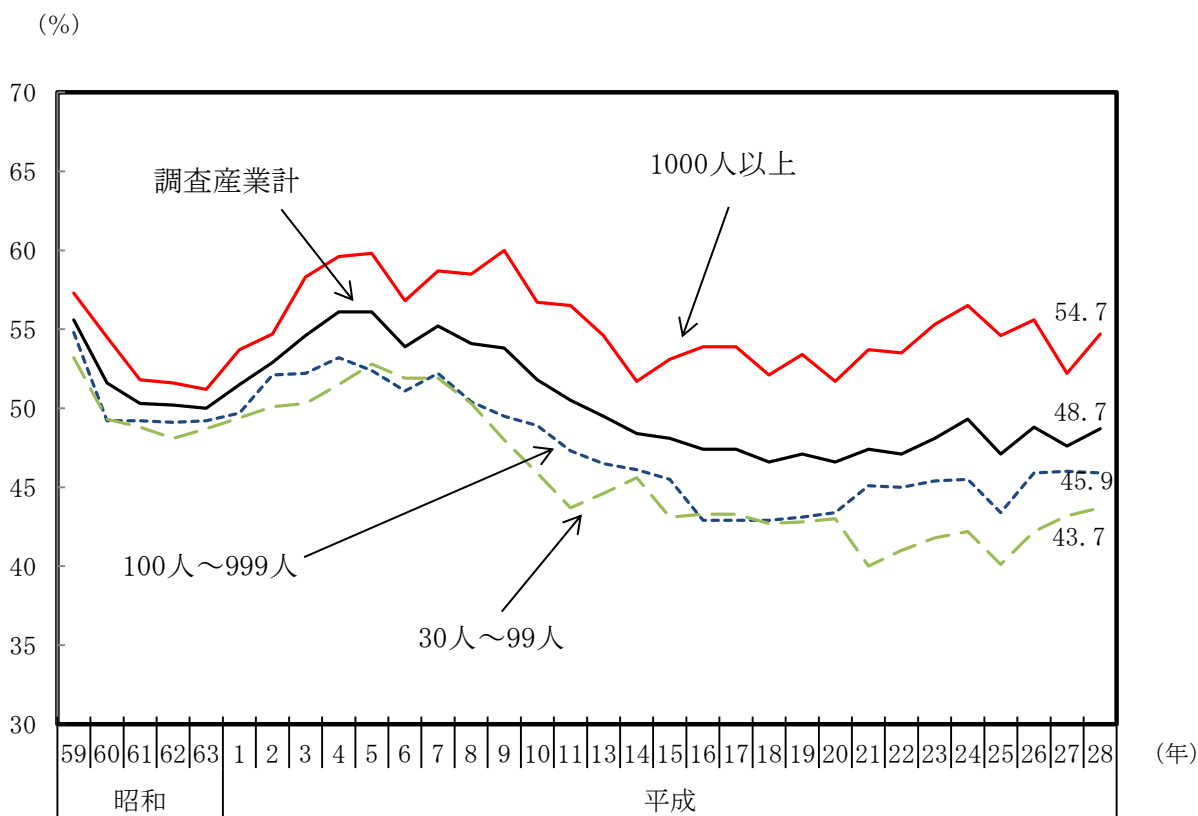
問い合わせ先

職業安定局 雇用政策課

担当者名 山本 慎也

直通：03-3502-6770

図1 企業規模別年休取得率



備考 1) 厚生労働省「就労条件総合調査」により作成。

2) 「取得率」は、(取得日数計/付与日数計) × 100(%)である。

3) 平成 19 年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が 30 人以上の会社組織の民営企業」としており、平成 20 年から「常用労働者が 30 人以上の会社組織の民営企業」に範囲を拡大しているため厳密には接続していない。

4) 平成 26 年以前は、調査対象を「常用労働者が 30 人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成 27 年より「常用労働者が 30 人以上の民営企業」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

図2 産業別の休暇取得率と離職率の関係について（平成28年）

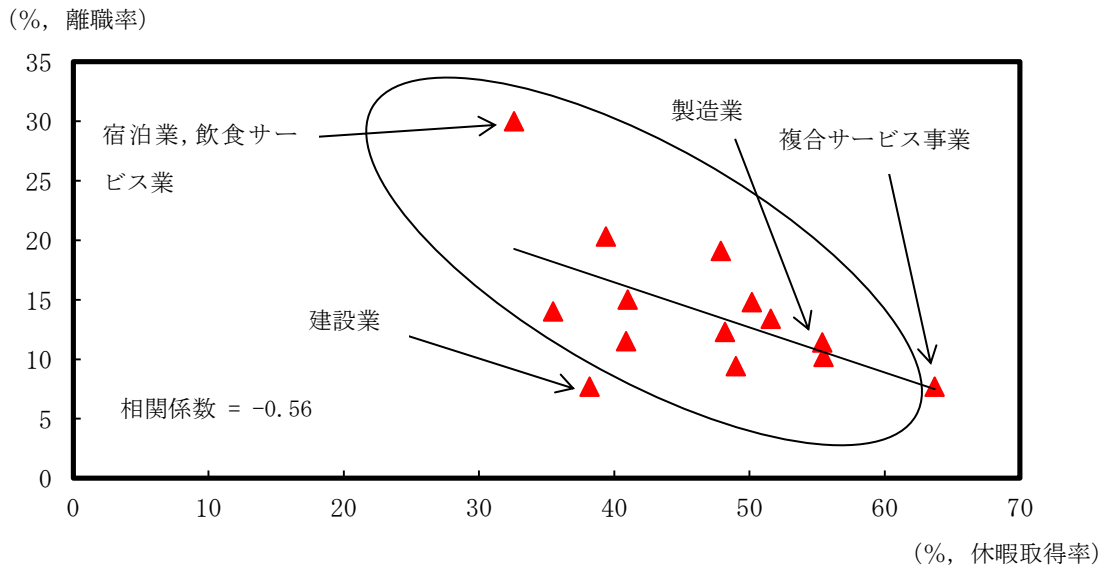
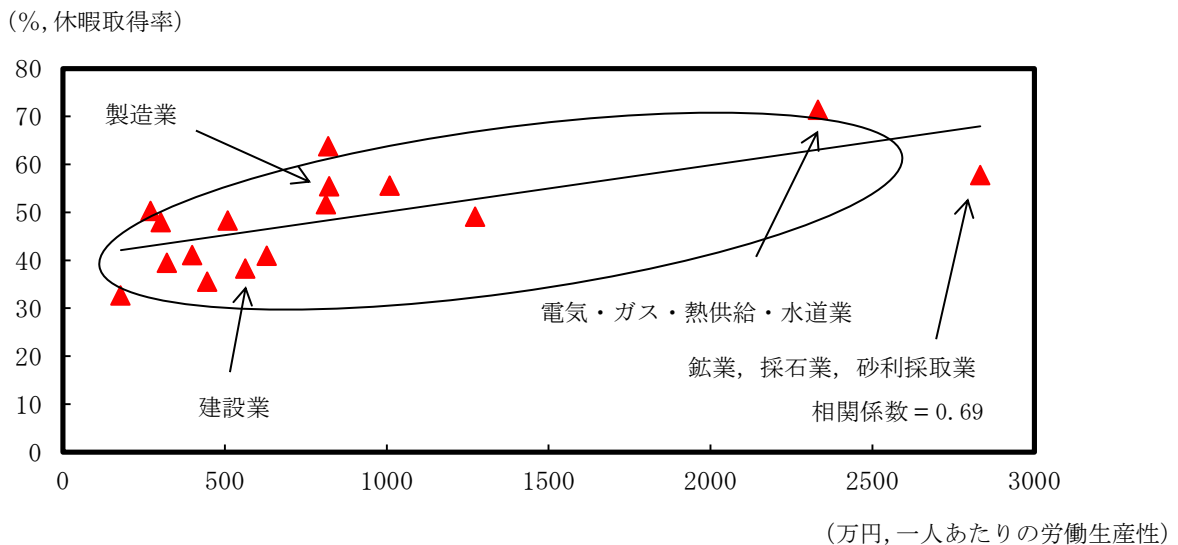


図3 産業別の休暇取得率と労働生産性の関係について（平成28年）



- 備考：1) 総務省「経済センサス」、厚生労働省「雇用動向調査」、「就労条件総合調査」により作成
- 2) 「取得率」は、(取得日数計/付与日数計) × 100(%)である。
- 3) 「離職率」は、常用労働者数に対する離職者数の割合をいう。
- 4) 「労働生産性」とは付加価値額を従業者数で除したものである。
- 5) 付加価値とは、企業等の生産活動によって新たに生み出された価値のことで、生産額から原材料等の中間投入額を差し引くことによって算出できる。本調査においては、以下の算式を用いている。
- 付加価値額 = 売上高 - 費用総額 + 給与総額 + 租税公課
- 費用総額 = 売上原価 + 販売費及び一般管理費