

Title	産総研のワーク・ライフ・バランス支援（５）：休暇制度利用からみたワーク・ライフ・バランスの進展
Author(s)	山田，理；菅澤，正己；小木曾，真樹；木村，さゆり
Citation	年次学術大会講演要旨集，27：130-133
Issue Date	2012-10-27
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/10990
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

1H05

産総研のワーク・ライフ・バランス支援 (5) — 休暇制度利用からみたワーク・ライフ・バランスの進展 —

○山田 理, 菅澤 正己, 小木曾 真樹, 木村 さゆり ((独) 産業技術総合研究所)

1 はじめに

独立行政法人産業技術総合研究所(以下、産総研)は「多様な視点をもつ人々が共に働くことで研究そのものが真に豊かになり、より社会に有益なものになるとの確信のもと、男女の別にかかわらず個人の能力を存分に発揮できる環境の実現(産総研男女共同参画宣言[1])」のため、ダイバーシティの活用によるワーク・ライフ・バランス推進のための職場環境づくりを進めている。

既報において、産総研の取り組みとして、一時預り保育支援制度[2]、育児特別休暇制度[3]、年次有給休暇と研究成果の関係[4]、年次有給休暇と育児特別休暇との相関[5]などについての報告を行ってきた。

本報告では、2001年の独法化以降、とりわけ2007年以降の科学技術振興調整費の支援により推進してきた産総研のワーク・ライフ・バランス支援の現況を把握するため、年次有給休暇の取得状況の分析を行うとともに、ワーク・ライフ・バランス支援の活動の中で2010年度に制定された特別休暇のひとつである介護休暇について、本制度がどのように利用されているかを、年次有給休暇取得などとの関係から、その有効性や課題について考察を行った。

2 年次有給休暇の取得状況

産総研では日常の出勤や休暇の管理がウェブ上で行われており、出勤に関連する各種情報がデータベースから取得可能となっている。そのためデータの関連性などの調査がしやすい環境にあり、各種制度の利用促進や改善に役立てることが可能となっている。産総研職員の年次有給休暇の付与日数は、1暦年において11箇月を超えた日数を勤務した場合20日が付与され、また20日を限度として翌年に繰り越しができる。そのため、最大40日の年次有給休暇を取得することができる。

図1は、年次有給休暇の2009年1月1日から2011年12月31日までの全取得状況を直接プロットしたものである。まず、年次有給休暇を取得した職員(研究職および事務職)に対し、総取得日数が多い順に番号を付与し、これを縦軸に割り当てた。横軸は時間とし、青点が1~3日の単発的な休暇、赤丸が4日以上ややまとまった休暇を表している。例えば縦軸の2000は、2000番目に取得日数の多い職員を表しており、その横方向の点は何年何月何日に年次有給休暇を取得したかを表している。点の密度が高い時期は全体に取得者が多いことを意味しており、年末年始、5月連休、お盆の時期に集中していることが確認できる。また、12月後半や3月にも青点の密度がやや高まる傾向なども見てとれる。縦に白く抜けているのは連休や土日に相当する。(なお、図1は2005年1月1日~2012年3月31日のデータから直近3年分を切り出したものであるため、単年の職員数約3000名に対し縦軸の数値が少し大きくなっている。また夏季特別休暇は含んでいない。)

前報[4]のように、2009~2010年2年間の年次有給休暇では、研究職員の年次有給休暇の取得日数および残り日数については、取得日数は7日程度まではほぼ同人数、それ以上では漸減し、18~20日で増加してピークが生じる傾向にある。これは残り日数を20日とし、翌年の付与日数を40日にするためと推測される。産総研では、2011年3月11日の東日本大震災後の電力危機対応の一環として、所内の事業所ごとに、職員の夏季休暇(夏期期間の連続した3日間)の指定および当該週の平日を出勤した土日との振替休日にする事により、7~8月の期間に事業所全体を1週間単位で輪番休業し、盛夏の電力消費の低減を図った。そのような2011年7~8月の集中的なプロットは任意の休暇取得ではないので、震災による自宅待機等と同様、図中からは削除した。

図1に示されるように、2009~2011年度までの3ヶ年の年次有給休暇取得の傾向は、申請件数が2009年: 1~3日 26,009件、4日以上 429件、2010年: 1~3日 26,432件、4日以上 407件、2011年: 1~3日 27,821件、4日以上 642件と、2009~2010年の前2年に比較して、2011年には明らかに申

請件数が増加するとともに、長期の休暇（ここでは連続4日以上）の取得が進んだことが明らかである。

このことは、視覚的には、2011年における図中の青点の密度の増加とともに、赤点の増加を分布の広がりとともに捉えることができる。

図2は、縦軸を図1と同様にとり、横軸を年別の休暇取得回数として傾向をプロットしたものである。2009年の赤点に比較し2010年および2011年の青点、特に2011年の四角点が右上方向に拡大分布していることが見て取れ、年次有給休暇の取得の進展を示している。

産総研では、ワーク・ライフ・バランス支援の重要課題として、「いい仕事、いい休み」の標語を掲げ、休暇取得キャンペーンを展開してきたが、2011年の年次有給休暇の取得状況の変化は、東日本大震災の影響が少なからずあると思われる。震災による研究中断は、研究生活を考え直す機会あるいは転機となった例が少なからず所内で報告されているが、震災後の研究施設の復旧過程や輪番休暇等の電力危機への

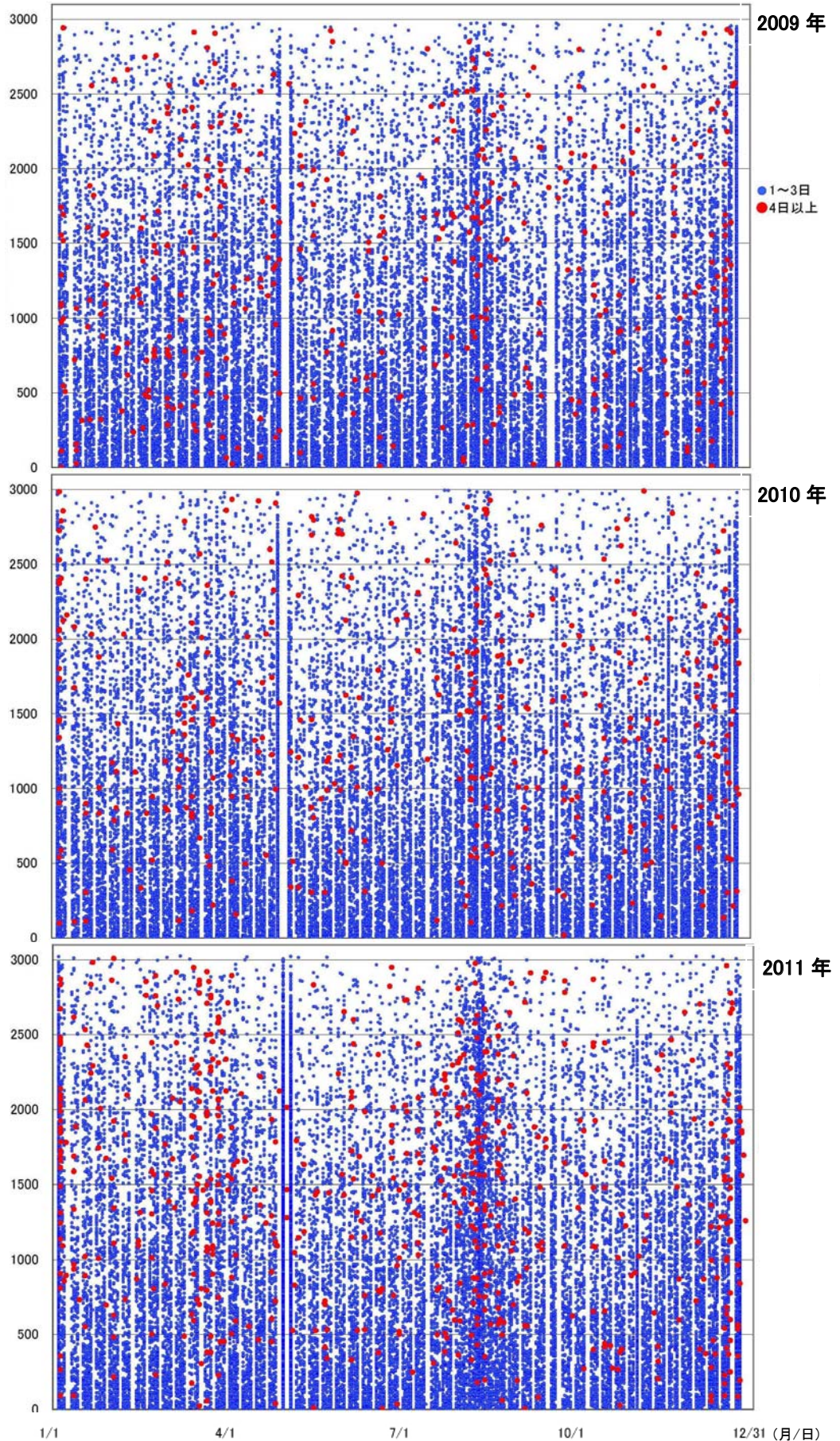


図1 年次有給休暇の取得状況(2009年1月1日から2011年12月31日)

対応を契機に、ワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけとなり、年次有給休暇申請の件数の増加と長期の休暇（連続して4日以上）の取得数の増加に繋がったと思われ、結果として所内のワーク・ライフ・バランスの浸透が推進されたと言えよう。

3 介護休暇制度の概要

産総研においては、年次有給休暇、病気休暇等の他にワーク・ライフ・バランス支援の観点も含め特別休暇が順次拡充され[3]、そのひとつである介護休暇は2010年4月1日に制定された。

職員育児・介護休業規程に定める『要介護状態』にある『家族』（以下、「対象家族」という）を介護する場合（通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等を含む）に利用できる。なお、介護休暇における『要介護状態』とは、負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上の傷害により、2週間以上の期間にわたり「日常生活を営むのに支障がある状態」をいい、「日常生活を営むのに支障がある状態」というのは、介護保険制度の要介護認定を受けている場合や、認定を受けていなくても外出するのに付き添いが必要であったり、食事をするのに介助が必要な場合をいう。

介護休暇の期間は、一暦年（1月1日～12月31日）において、当該年の初日から申出までの期間における対象家族が1人であれば5日、2人以上であれば10日の範囲内（暦年の中途に対象家族の数が減少し、残日数が減少後の対象家族の数に5日乗じて得た日数を上回る場合は、上回る日数を残日数から減ずる。）とし、1日、1時間、1分単位で取得が可能である。

特別休暇のひとつとして制度化された本休暇は有給休暇であり、それまでの介護休業制度に比較して取得が容易であることが特長である。

4 介護休暇の取得状況

介護休暇は、介護という事象に直面してから取得するため、年次有給休暇等と異なり、個人個人の事情とともに分析すべき部分も多く、単純比較は困難である。今回は、比較的新しい制度である介護休暇の取得状況を、年次有給休暇取得との、あるいは既定の休日である週末との関連でまとめた。図3に、制度創設以来の2ヶ年の介護休暇取得者について、年次有給休暇の取得を青丸（週末前後連続の場合薄青）、介護休暇の取得を赤丸（週末前後連続の場合は橙）で示した。連続した日数の長さを丸の大きさで表現している。介護休暇を取得している職員の、年次有給休暇取得状況および週末等の休暇と介護休暇の関連を見ると、週末との連続した年次有給休暇あるいは介護休暇の取得の傾向が現れており、また年次有給休暇を使用し、残日数との見合いで介護休暇を取得する場合など、それぞれの状況に応じて休暇のやりくりを行い介護にあたっていることが読み取れる。

産総研においては、ダイバーシティ推進の一環として随時開催するワーク・ライフ・バランスセミナーの中に、介護に関する講義をシリーズ化して、所員の介護に関する支援を行っており、すでに11回の開催実績を有する。

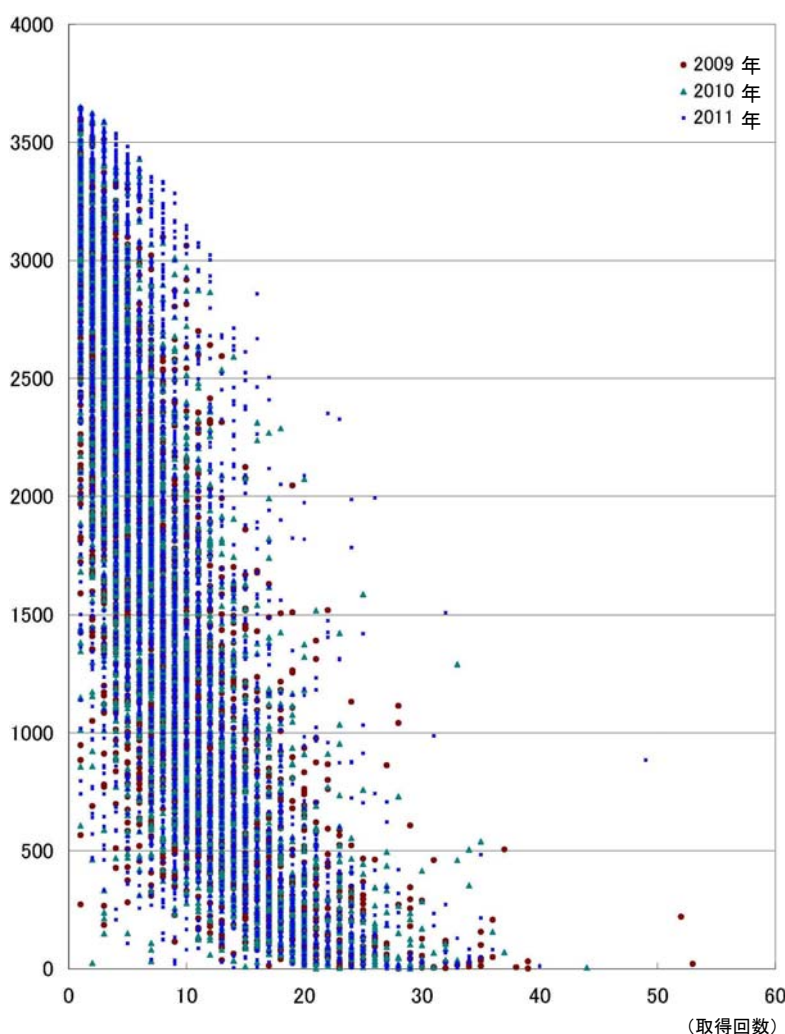


図2 直近3年の年次有給休暇取得状況

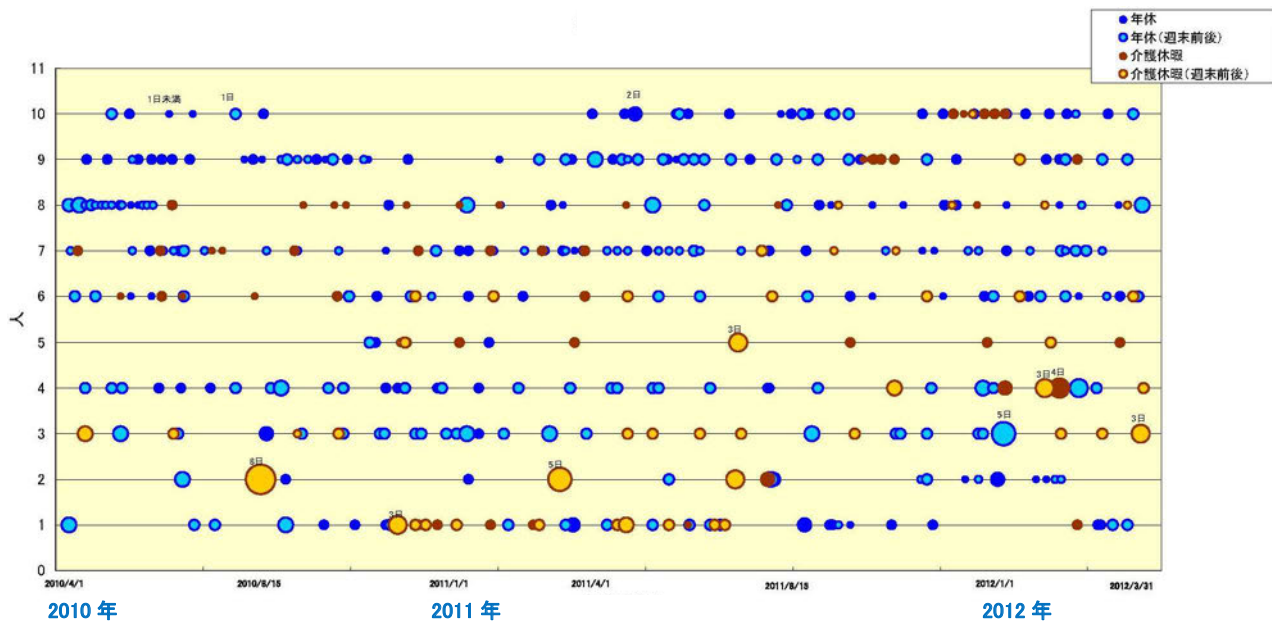


図3 介護休暇取得状況(年次有給休暇および週末との関連)

また、休暇の種類や残日数を把握しやすく、容易に利用することができる休暇申請システムを背景に、介護休暇制度の周知、イントラネット等を利用した介護に関する種々のデータ提供や、取得の実例の広報などにより、介護に直面した職員の支援を行っている[6]。介護休暇制度についても、その一助とし、少なくとも介護離職の事態を回避するべく有効な制度としていくため、利用状況を注視する必要があると思われ、現在、周辺状況を含む調査を継続している。

研究職については、独法化以降裁量労働制が導入されており、介護への対応が比較的容易であること、イントラネットへの接続が外部から可能なサービスがあることなど、時間と場所に縛られないテレワークへの対応が実態としてなされている事情は、今後のワーク・ライフ・バランス支援の流れに沿った介護支援の側面からも特記すべきと思われる。

5 まとめ

産総研におけるワーク・ライフ・バランス支援の現状を、年次有給休暇と介護休暇の取得状況データの分析により考察した。直近3ヶ年の年次有給休暇のデータからは、東日本大震災以降の特徴として休暇取得の件数と長期の休暇(連続して4日以上)の取得の増加が顕著で、研究の中断と再開に至る過程で生まれたワーク・ライフ・バランスを考える機会が、休暇取得推進の効果をもたらしたと推察された。

また、特別休暇のひとつとして2010年度より導入された介護休暇の取得状況を、年次有給休暇等との関連で分析したところ、年次有給休暇、週末との連続した休暇取得など、個々の事情に応じた特有の取得傾向が見て取れ、職員の介護支援の観点から周辺状況も含め取得状況を注視する必要性が示された。

参考文献

- [1] “産業技術総合研究所 男女共同参画宣言”, 2006.
http://www.aist.go.jp/aist_j/information/gendereq/gendereq_manifesto.html
- [2] “産総研のワークライフバランス支援(1): 一時預かり保育支援制度”, 研究・技術計画学会 第22回年次学術大会講演要旨集, pp. 258-261, 2007.
- [3] “産総研のワークライフバランス支援(2): 育児特別休暇制度の導入”, 研究・技術計画学会 第22回年次学術大会講演要旨集, pp. 262-265, 2007.
- [4] “産総研のワークライフバランス: 研究職職員の年次有給休暇取得と研究成果”, 研究・技術計画学会 第23回年次学術大会講演要旨集, pp. 1071-1074, 2008.
- [5] “産総研のワークライフバランス支援: 育児特別休暇と年次有給休暇の取得相関性について”, 研究・技術計画学会第26回学術大会講演 2B29, 2011
- [6] “産総研 介護広場”, <http://unit.aist.go.jp/diversity/ja/kaigo//index.htm>