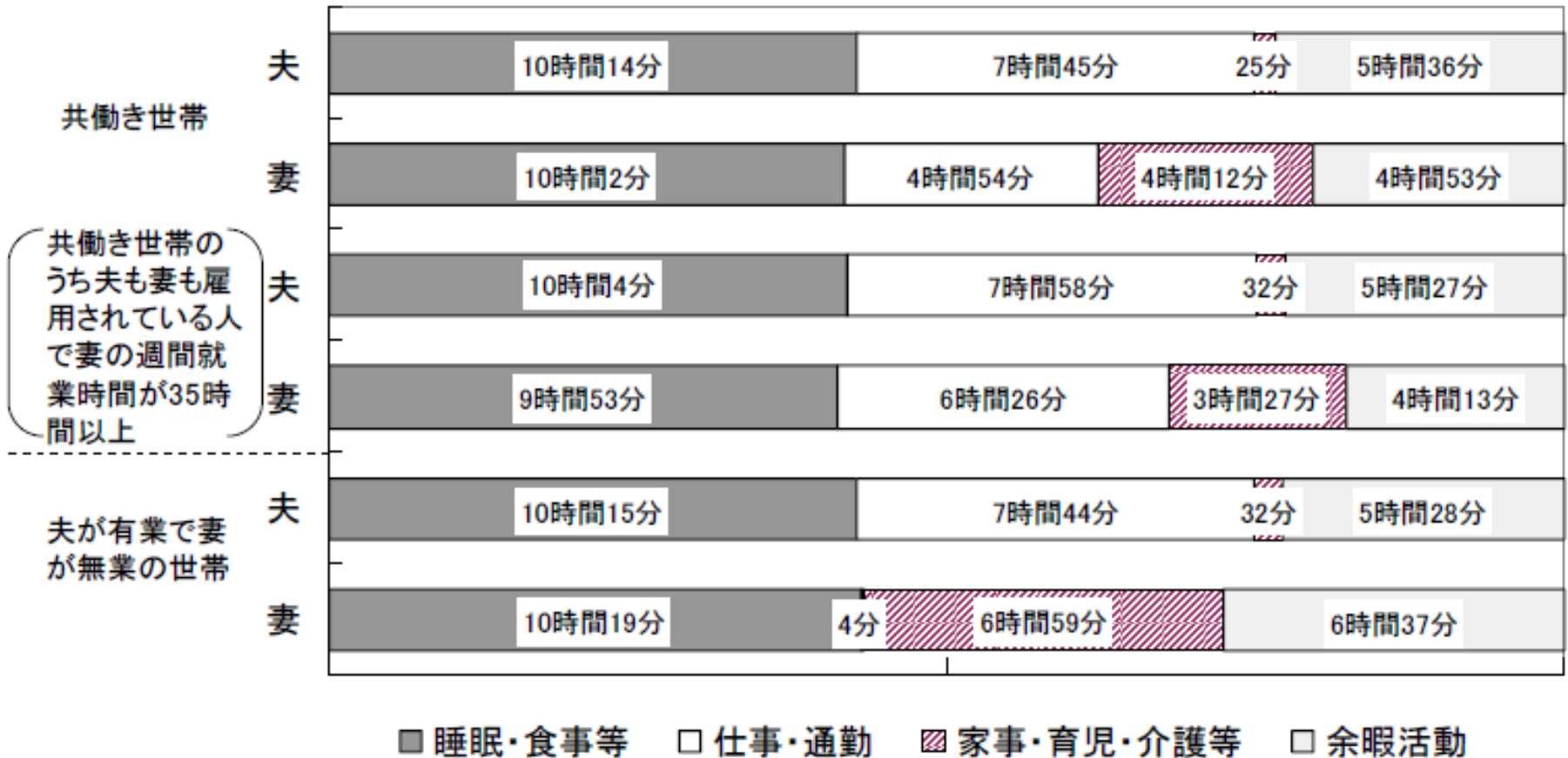
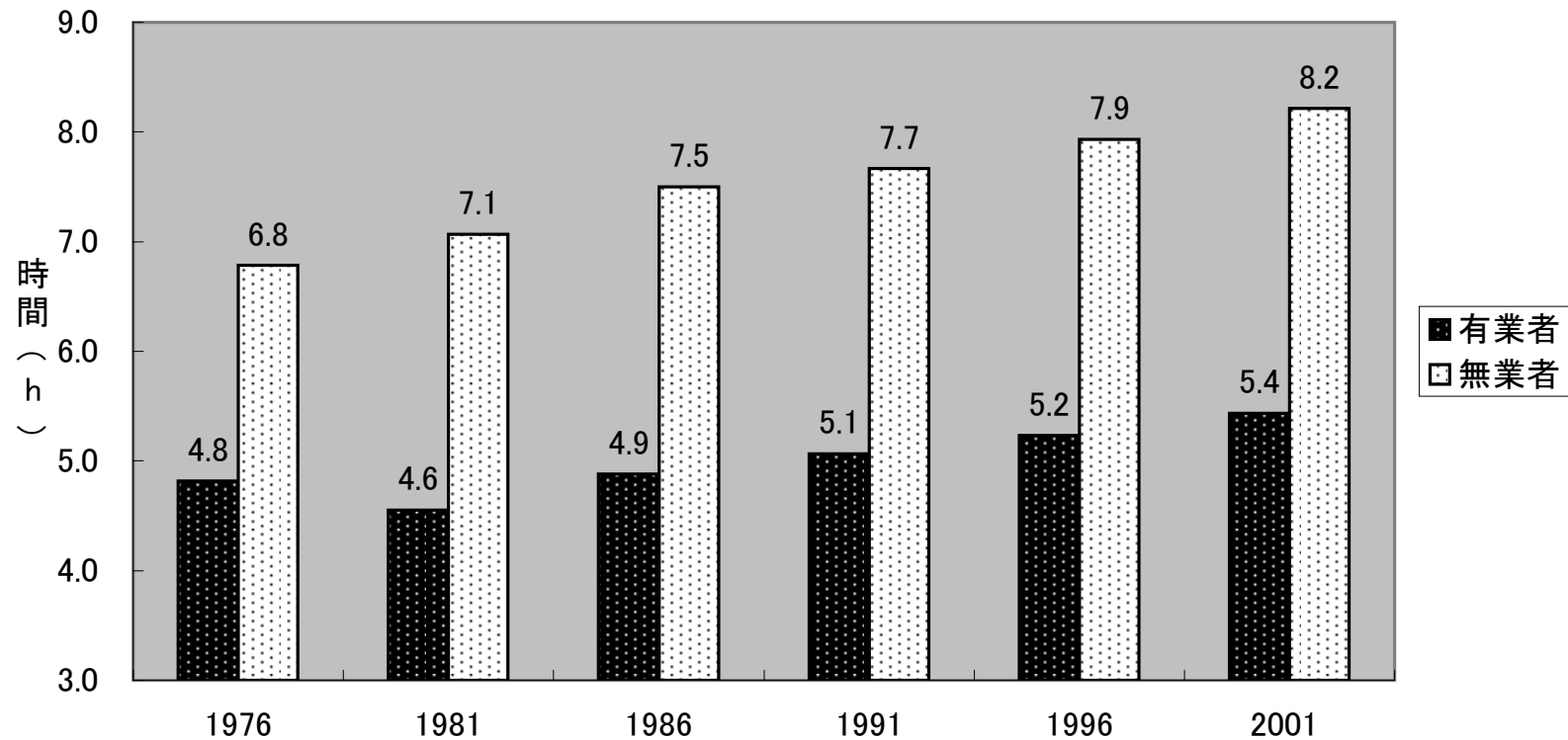


男女別週当たりの家事等従事時間の状況



資料出所：総務省「社会生活基本調査」(平成13年)

週当たりの休養等自由時間

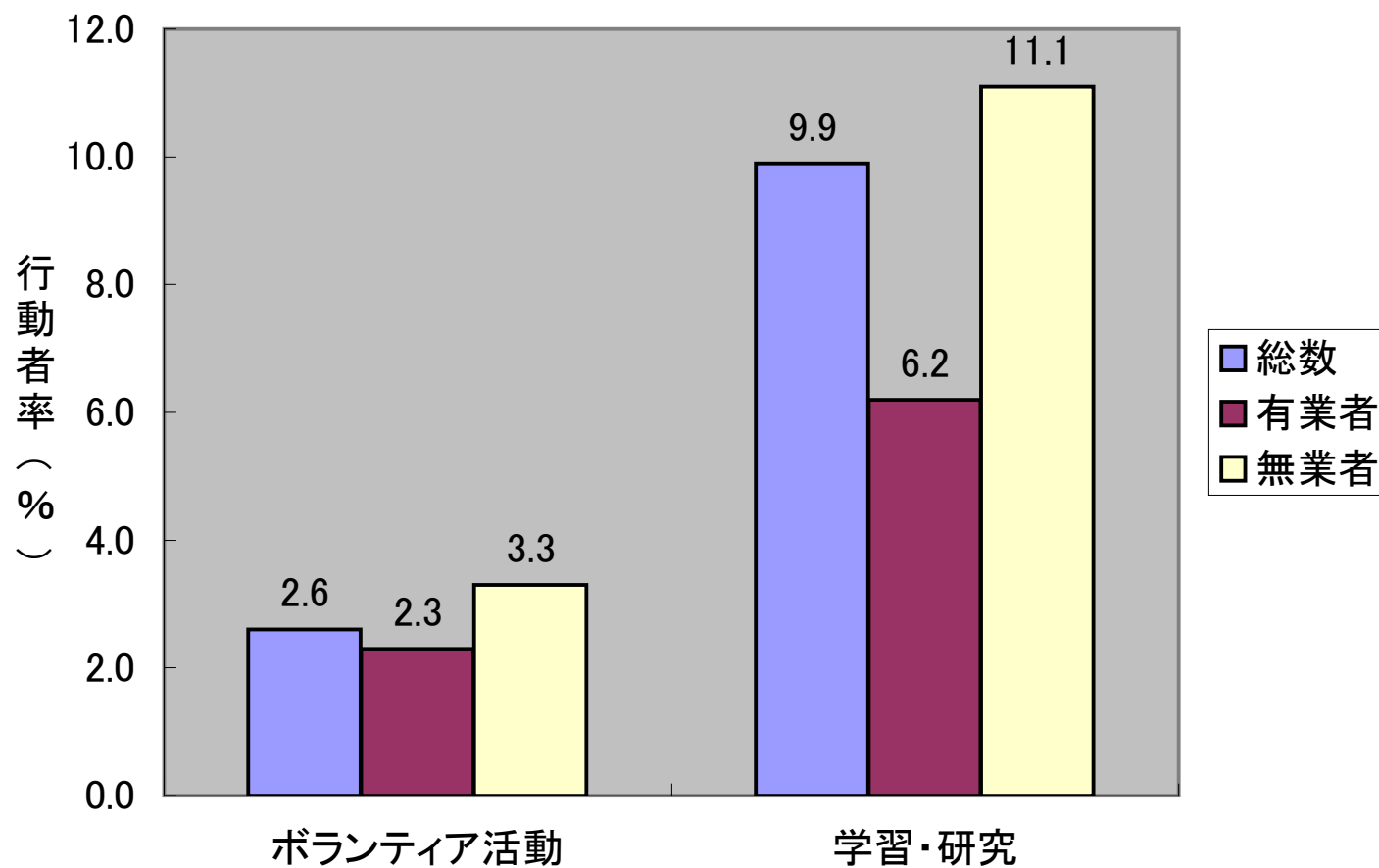


※ 資料出所: 総務省「社会生活基本調査」

※ 「移動(通勤・通学を除く)」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「学習・研究(学業以外)」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」、「その他」の3次活動の合計

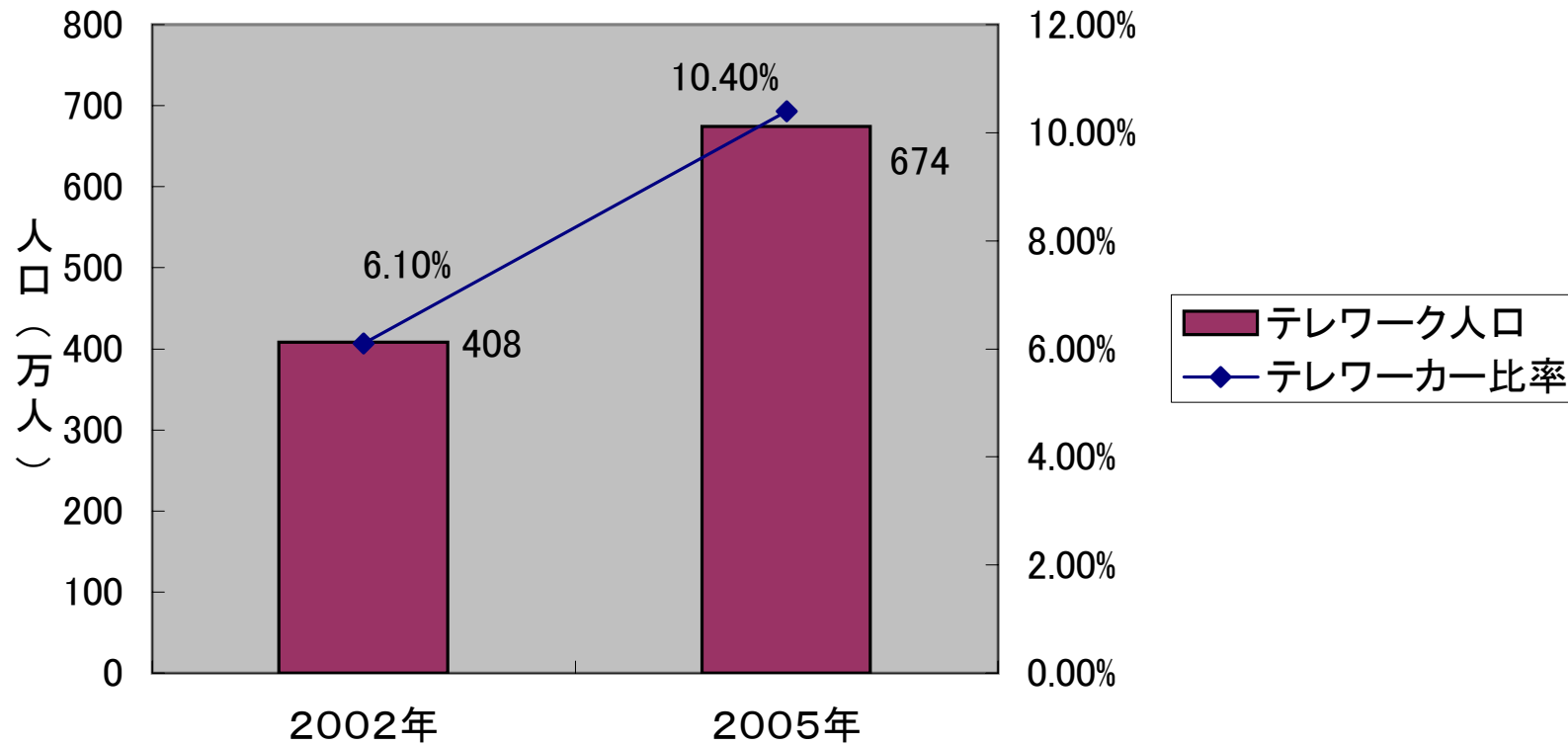
ボランティア活動及び学習・研究活動の行動者率

有業者の行動者率は無業者よりも低い傾向にある



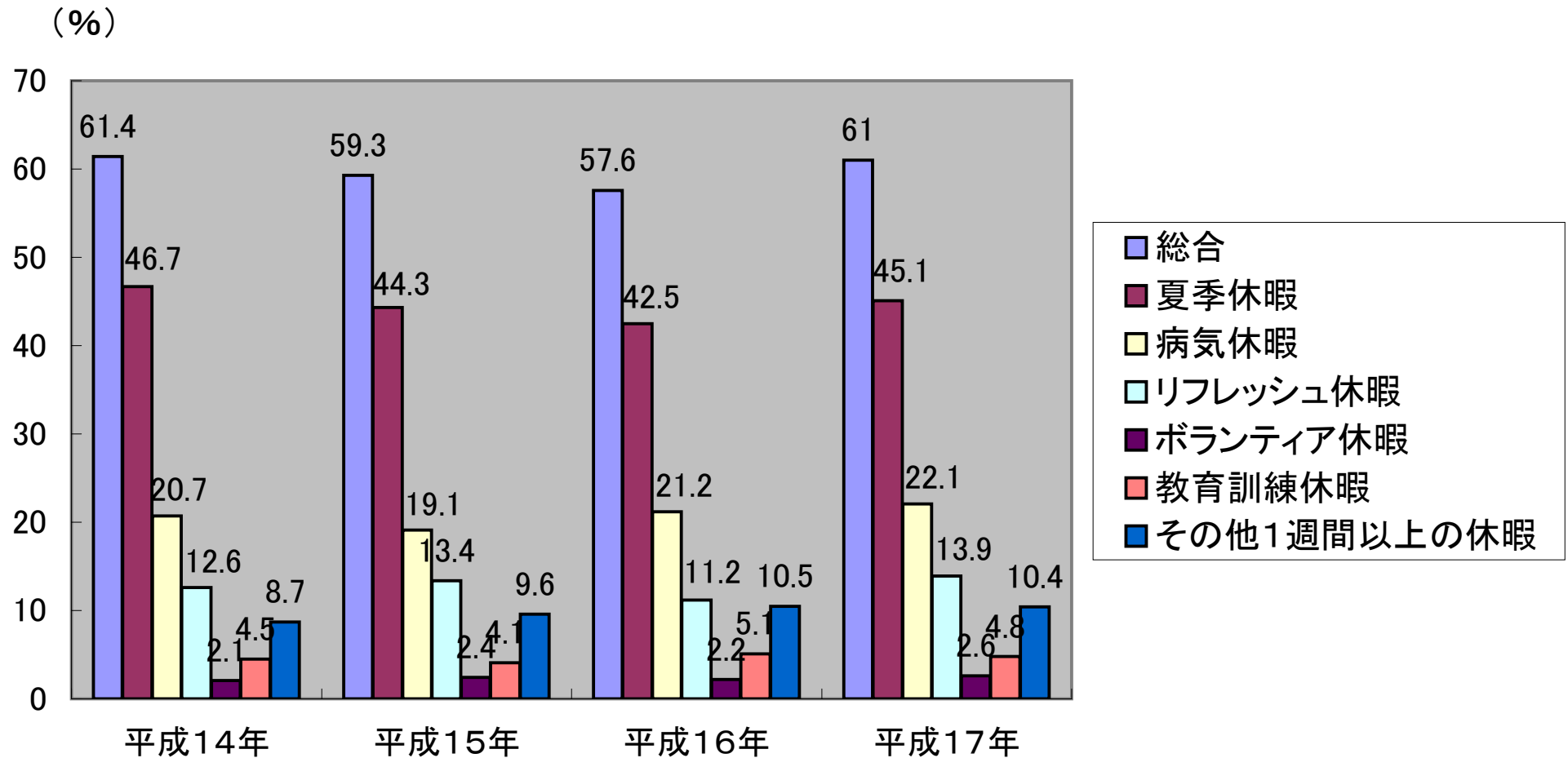
※資料出所:総務省「社会生活基本調査」(平成13年)

テレワーク人口



※資料出所:平成18年国土交通省調査

特別な休暇制度導入企業の割合



※ 資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」

留学等の自己啓発のための長期休暇制度を導入している事例（〇社（従業員5,000名）の例）

1. 目的

社員が自己啓発や、ボランティア活動等の社会貢献活動への参加を目的に受けることのできる休暇制度を設けることにより、社員のエンプロイヤビリティの向上をはかる。

2. 適用対象

満55才未満かつ勤続満5年以上（ボランティア目的の場合は3年以上）の社員で所定の手続きを経て会社が認めた者

3. 適用要件

- ・自己啓発…資格取得、留学、大学(大学院)進学 等
- ・ボランティア、社会貢献…老人・心身障害者介護、青年海外協力隊等の国際協力活動 等

4. 期間

- ・満50才未満の者…1年以上4年以下の連続した期間
- ・満50才以上55才未満の者…1年以上2年以下の連続した期間
- ・ただし、ボランティア目的の場合は、1年未満も可

5. 休暇中の扱い

- ・休暇中は休職扱いとし、給与は支給しない。
- ・ただし、自己実現援助金として、年収の4分の1相当（給与の3分の1、および賞与の10分の1相当）を支給する。
- ・休暇中は会社に届け出ることにより、アルバイト等の副業を認める。
- ・取得者は定期的に会社への状況報告を行う。

6. 実施時期

- ・2003年4月1日より休暇取得可能（制度は2006年10月まで）

7. 申請手続き

- ・休暇開始の3ヶ月前までに所定の申請書により組織長に提出する。

8. 制度の申請状況

	内容	年齢性別	休職期間
1	障害者デイケア施設でのボランティア活動	39才男性	2003年4月1日～ 4年
2	サッカートレーニングセンター制度によるサッカー指導のボランティア活動	33才男性	2003年4月1日～ 4年
3	カリフォルニア大学大学院に留学。機械工学の研究活動	47才男性	2003年7月1日～ 2年
4	「税理士」資格取得	40才男性	2003年9月1日～ 3年
5	「保育士」資格取得、保育福祉施設でのボランティア活動	29才女性	2004年4月1日～ 2年
6	「弁理士」資格取得	29才男性	2004年4月1日～ 4年
7	法科大学院進学	30才男性	2004年4月1日～ 3年
8	法科大学院進学	48才男性	2004年6月1日～ 3年
9	オーストラリア英語学校大学院修士課程に留学	42才男性	2004年6月1日～ 1年
10	海外スポーツ活動ボランティア	30才男性	2004年4月1日～ 2年
11	フライブルグ大学に留学	35才男性	2004年10月1日～ 4年
12	ウェストロンドンカレッジに留学	31才女性	2005年6月1日～ 4年
13	「税理士」資格取得	43才男性	2005年10月1日～ 4年
14	青年海外協力隊	37才男性	2006年3月20日～2年5月
15	大学編入	40才女性	2006年9月1日～ 2年7月

～取得者の声～

(サッカーボランティア)

- ・ 活動を出来る旬の時期というものがある。休職後の仕事への復帰に不安が無いわけではないが、「今やらない」と後悔すると思って取得に踏み切った。

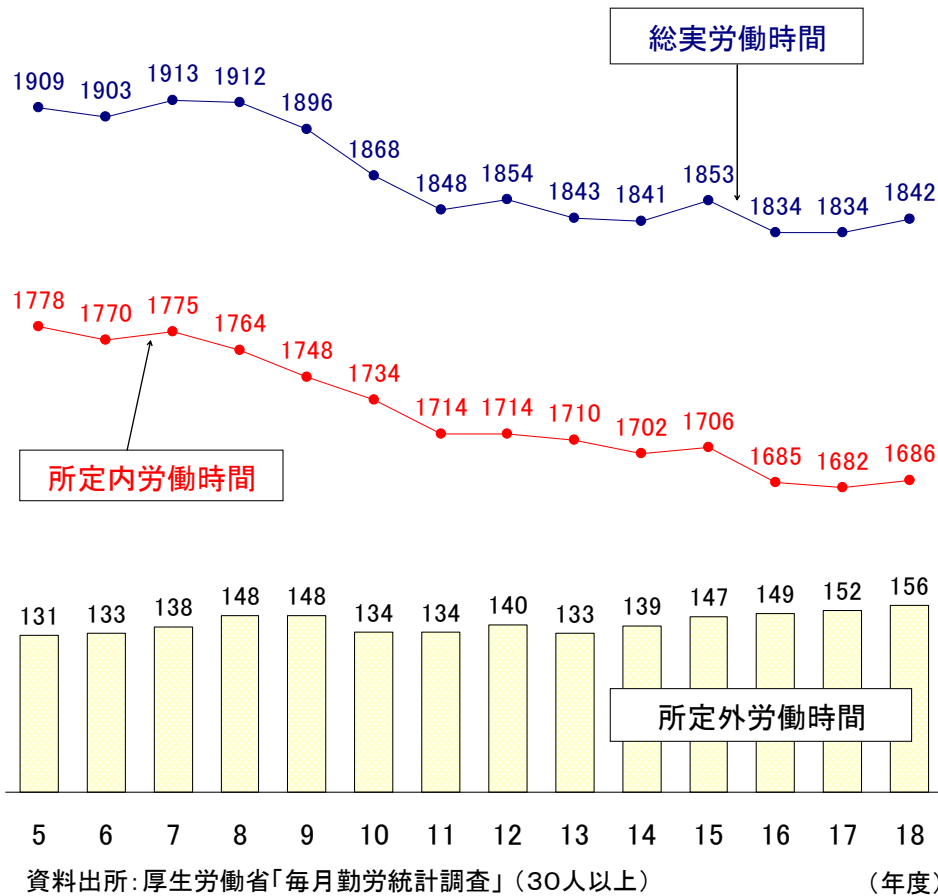
(海外留学)

- ・ 家族（5人）で移住したため、生活の準備が大変だった。家族の理解も必要。
- ・ 家族とのコミュニケーションが増えた。
- ・ 定期的にレポートを在籍組織のホームページに掲載し、職場との接点を保っている。
- ・ 後輩から休職取得の相談を受けるが、中途半端な意思ではダメな旨説明している。

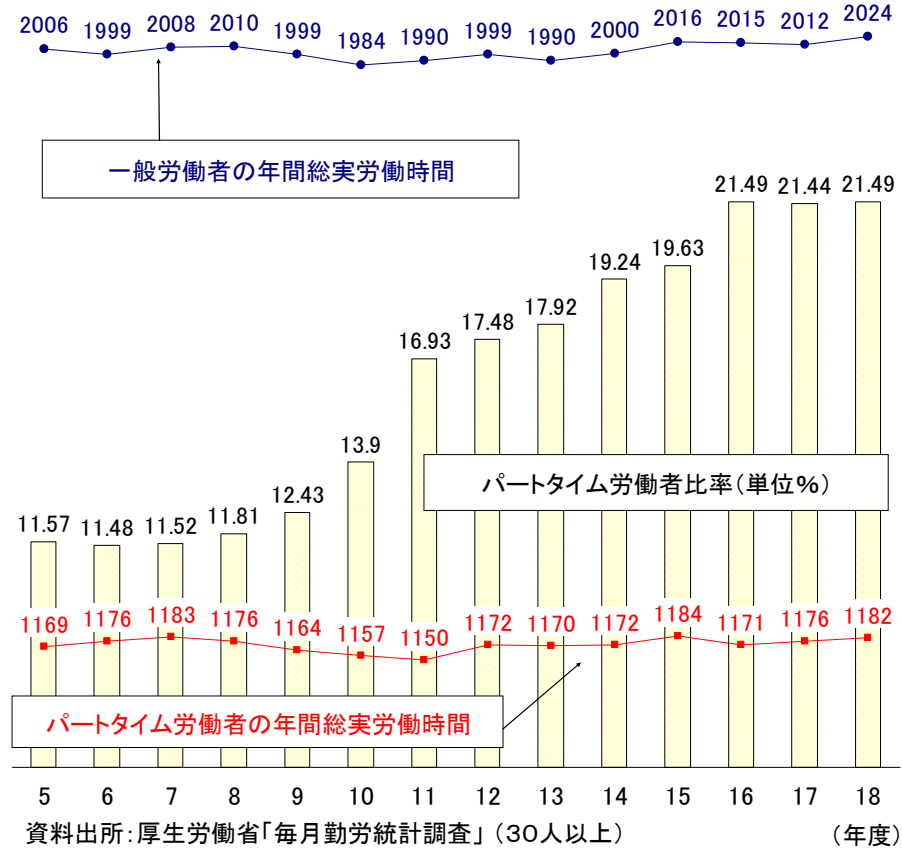
総実労働時間の推移

近年、全労働者平均では労働時間は減少してきたが、これは主にパートタイム労働者の比率が増えたことが要因であり、一般労働者及びパートタイム労働者ともに労働時間数は横ばいの状況。

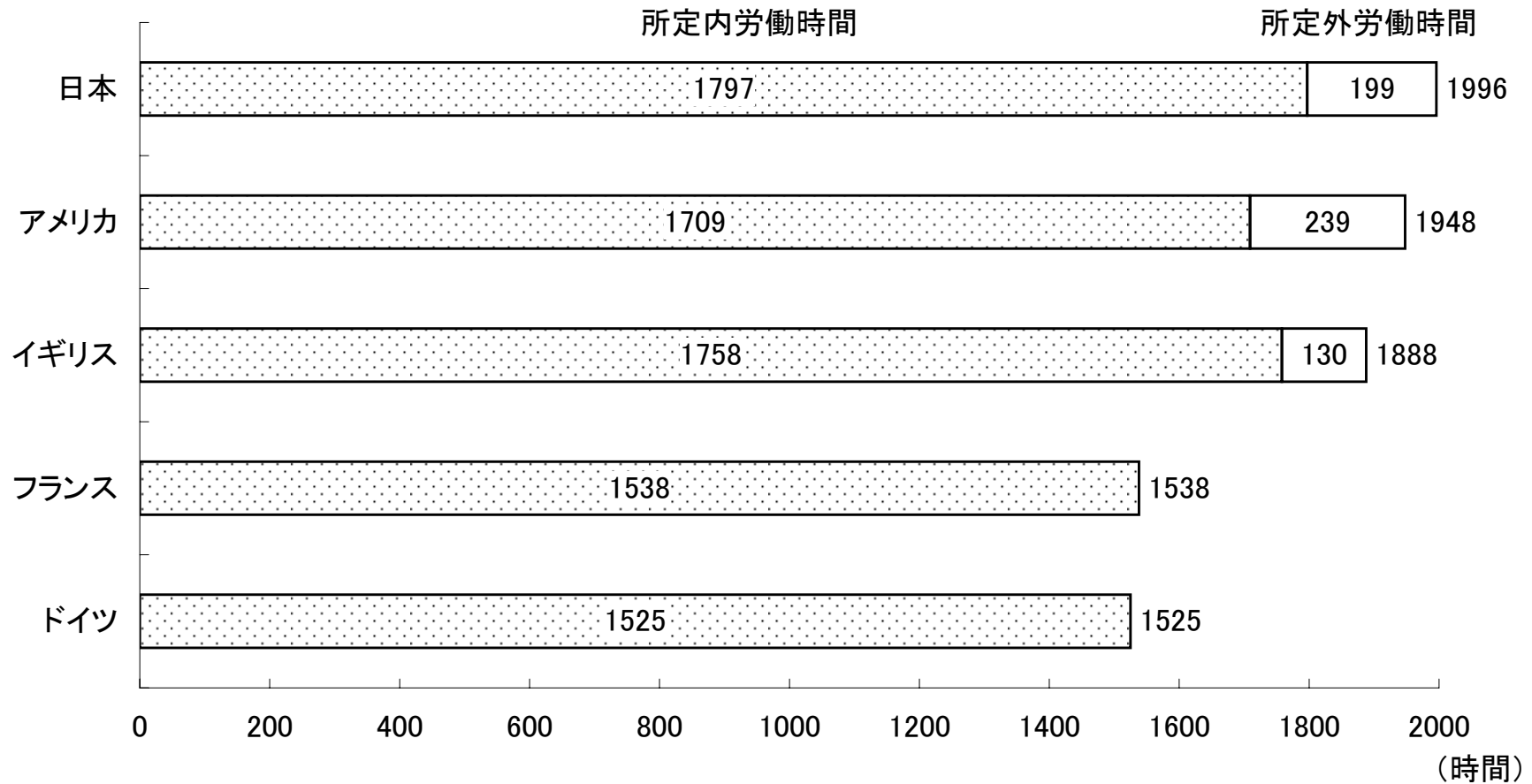
年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



年間総労働時間の国際比較(製造業生産労働者、2004年)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、EU及び各国資料より厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課推計。

(注) フランス及びドイツは所定外労働時間に関するデータがないため、総労働時間である。

週労働時間別雇用者等の推移

平成17年から平成18年にかけて、週の労働時間が「35時間未満の者」及び「60時間以上の者」がともに減少し、中間層である「35時間以上60時間未満の者」が増加した。また、30代の男性で週の労働時間が60時間以上の者の割合も1.7ポイント低下した。

	平成5年	平成17年	平成18年	差(17年から18年)
週35時間未満の者	929万人	1266万人	1205万人	▲61万人
	18.2%	24.0%	22.5%	▲1.5ポイント
週35時間以上 週60時間未満の者	3625万人	3384万人	3553万人	+169万人
	71.1%	64.1%	66.4%	+2.3ポイント
週60時間以上の者	540万人	617万人	580万人	▲37万人
	10.6%	11.7%	10.8%	▲0.9ポイント
合 計	5099万人	5280万人	5353万人	+73万人

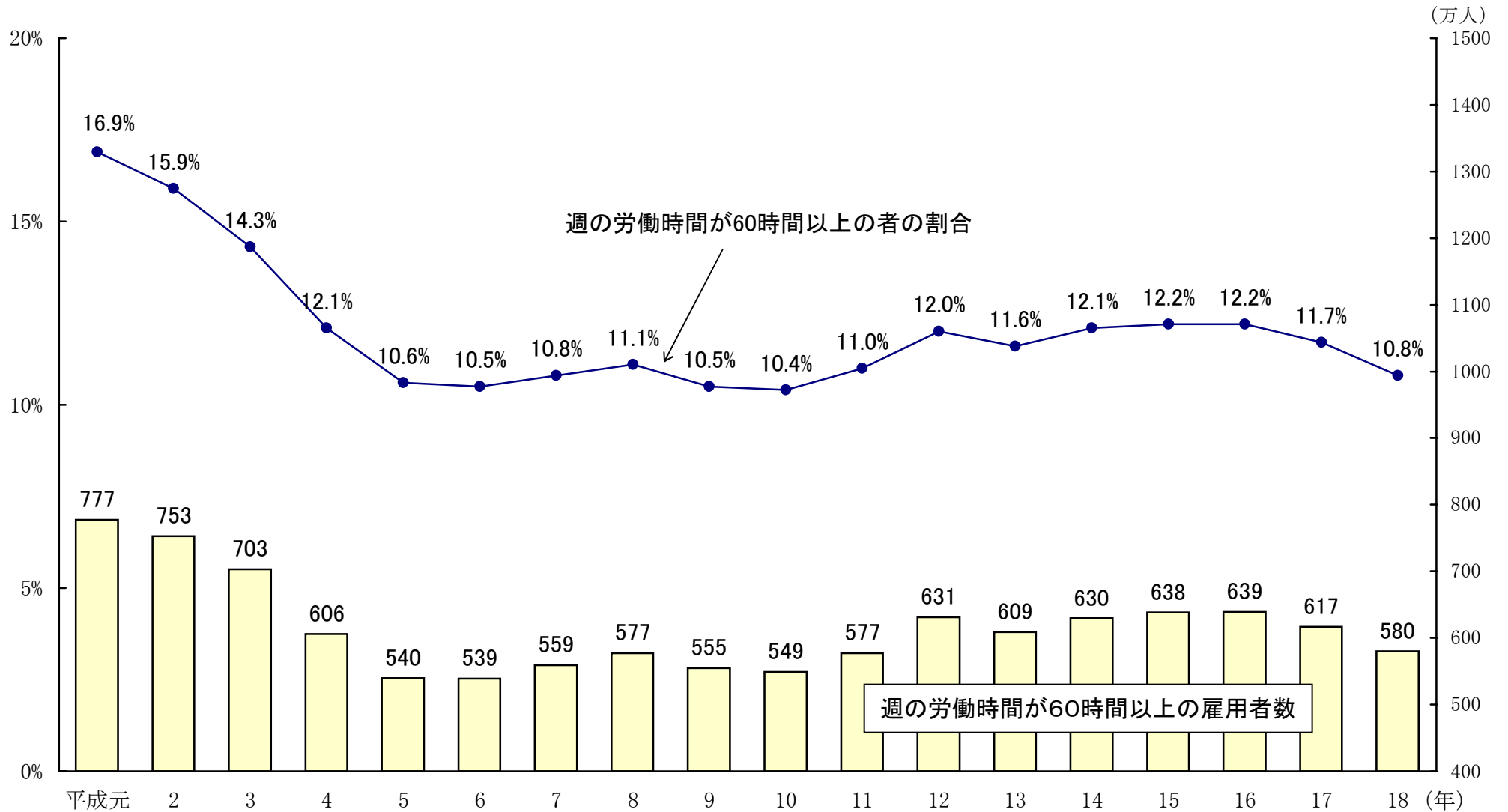
30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成5年	平成17年	平成18年	差(17年から18年)
週60時間以上の者	153万人	199万人	188万人	▲11万人
	20.3%	23.4%	21.7%	▲1.7ポイント

※ 資料出所:総務省「労働力調査」

※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

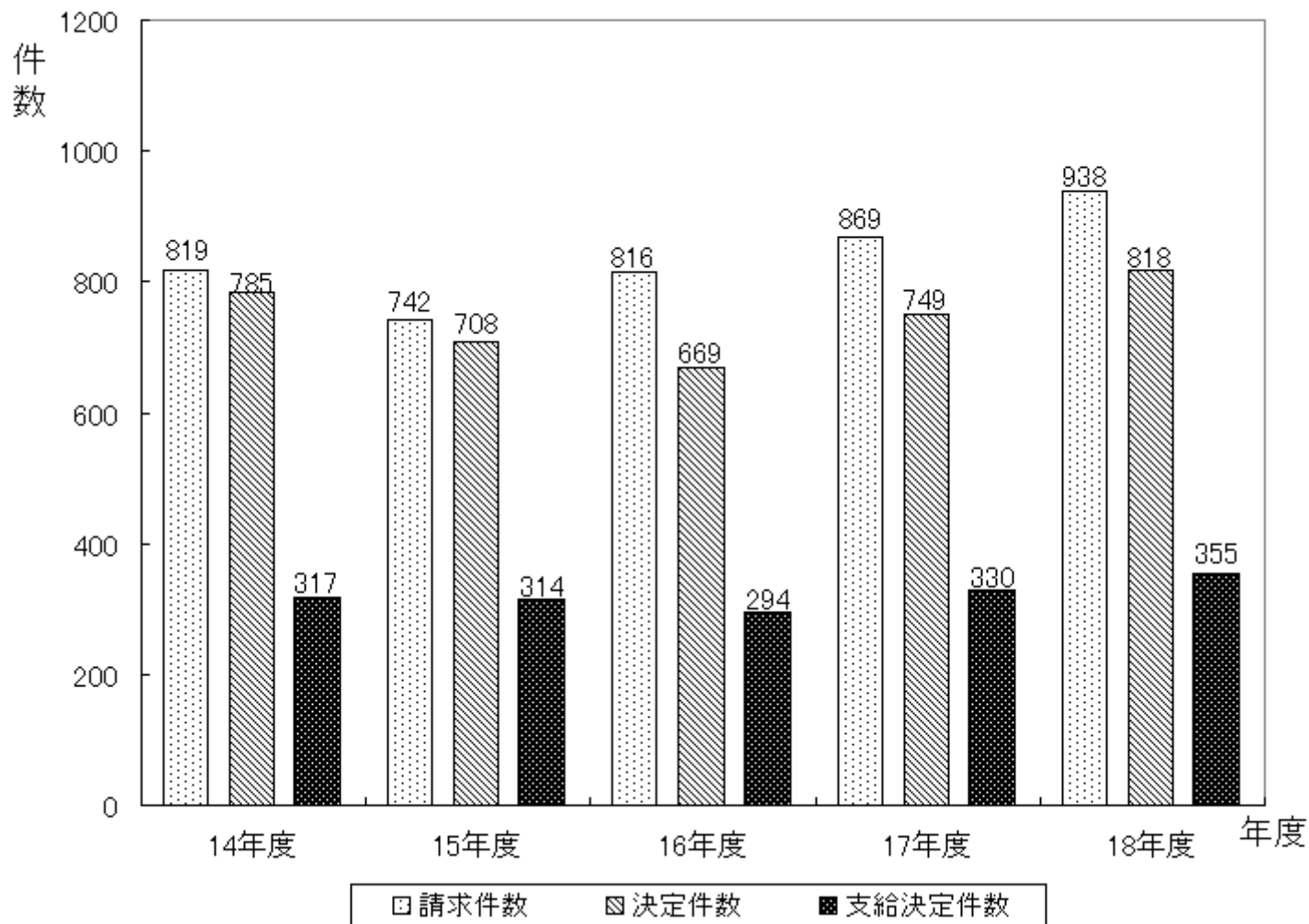
週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移(暦年)



資料出所:総務省「労働力調査」

(注)資料は非農林業雇用者数により作成。

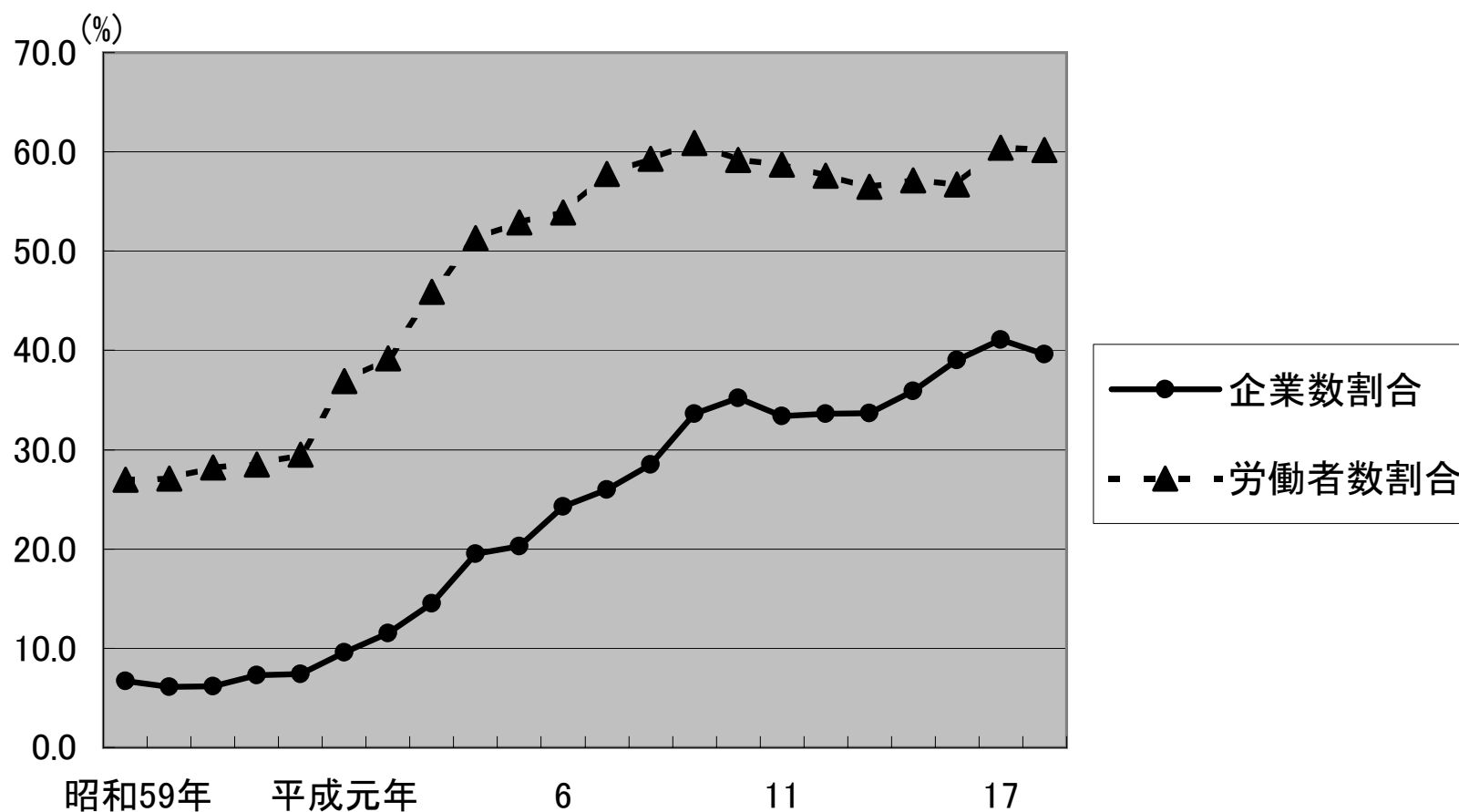
脳・心臓疾患に係る労災請求・決定件数の推移



- 注) 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号の「業務に起因することの明らかな疾病」に係る脳血管疾患及び虚血性心疾患等（「過労死」等事案）について集計したものである。
- 2 決定件数は、当該年度に請求されたものに限るものではない。
- 3 支給決定件数は、決定件数のうち業務上として認定した件数である。

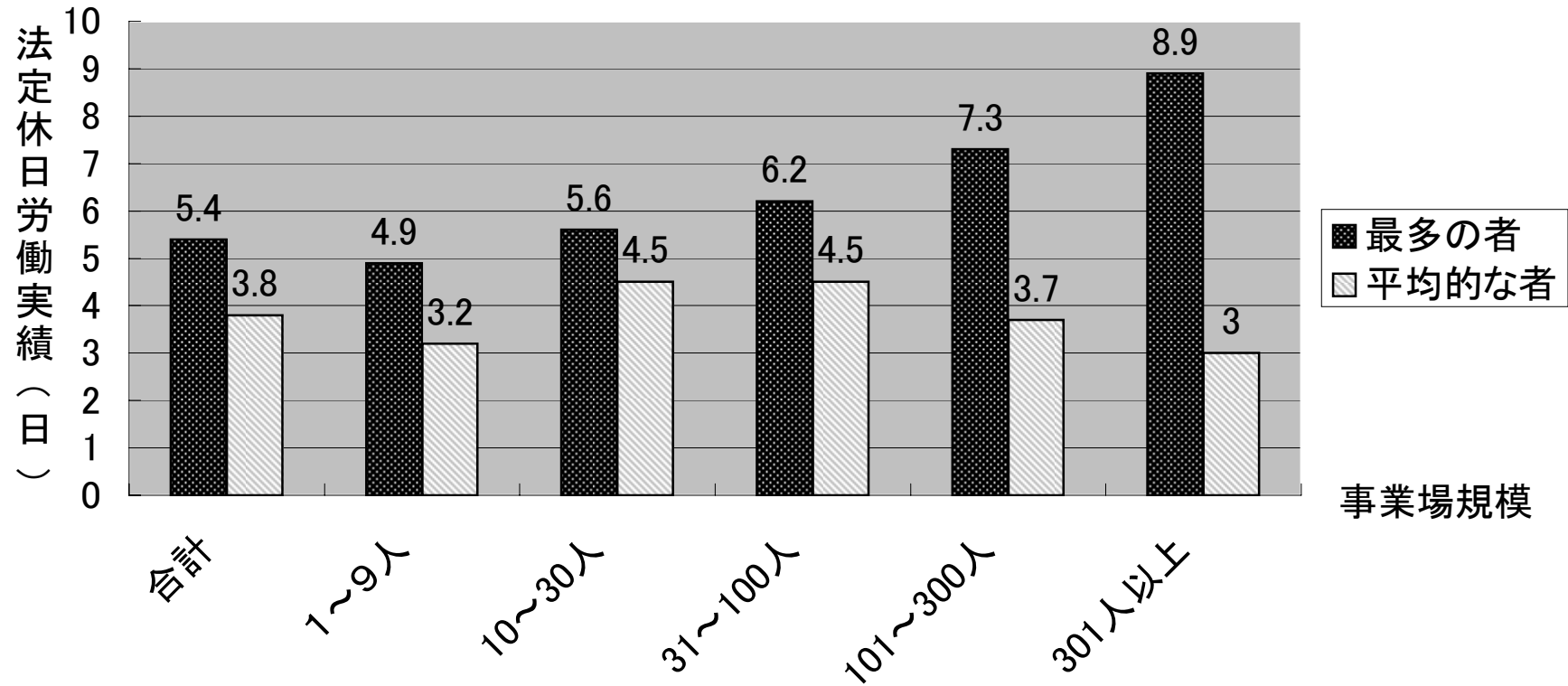
完全週休二日制導入割合

平成18年の完全週休二日制の導入割合は、企業数割合で39.6%、労働者数割合で60.2%である。



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

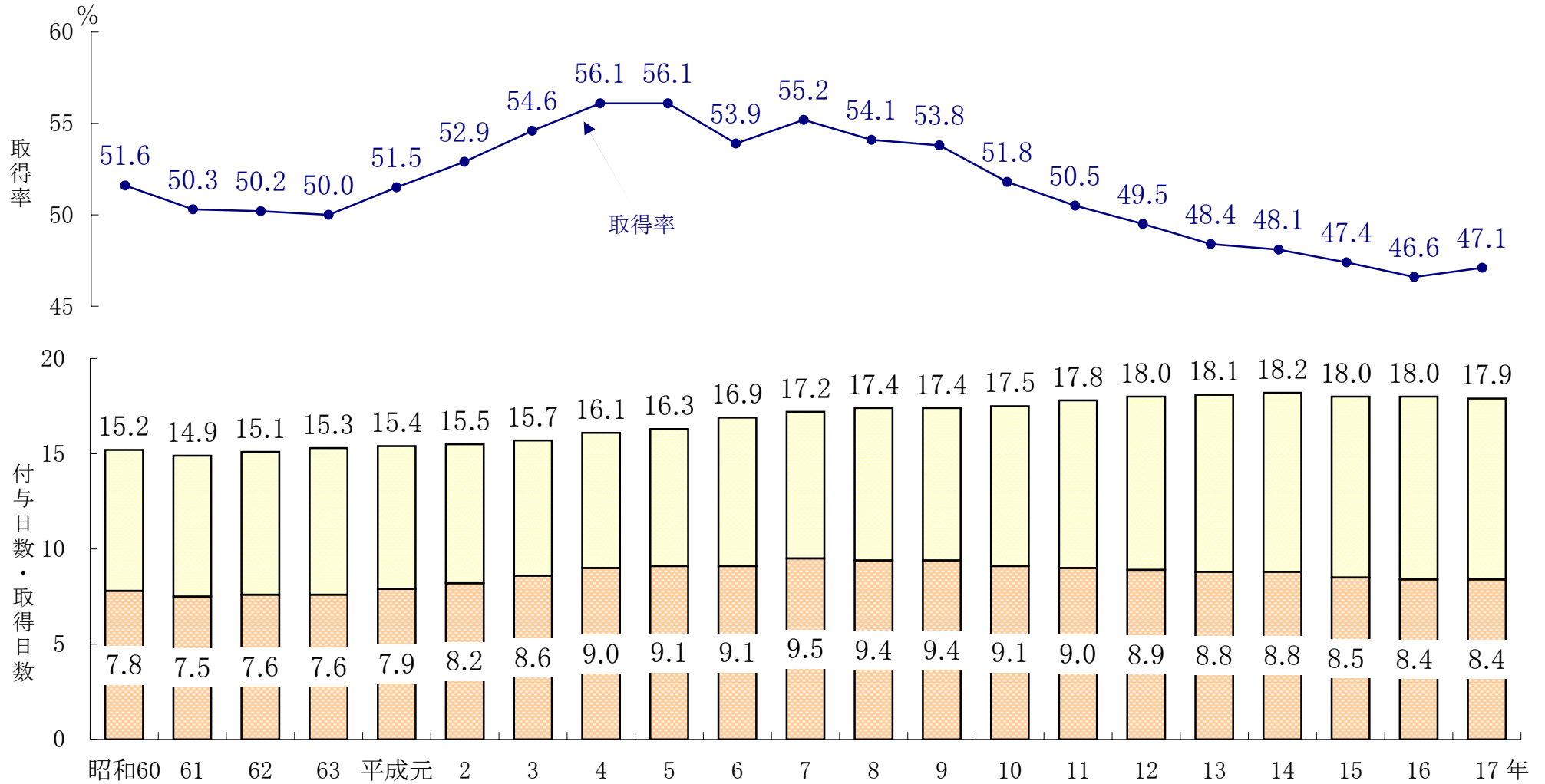
年間の法定休日労働の実績



※ 厚生労働省「労働時間等総合実態調査」(平成17年度)

※ 「最多の者」とは、法定休日労働日数の合計が最多の者をいい、「平均的な者」とは、法定休日労働日数の合計が平均的な者をいう。

労働者1人平均年次有給休暇の推移(調査産業計、企業規模30人以上)

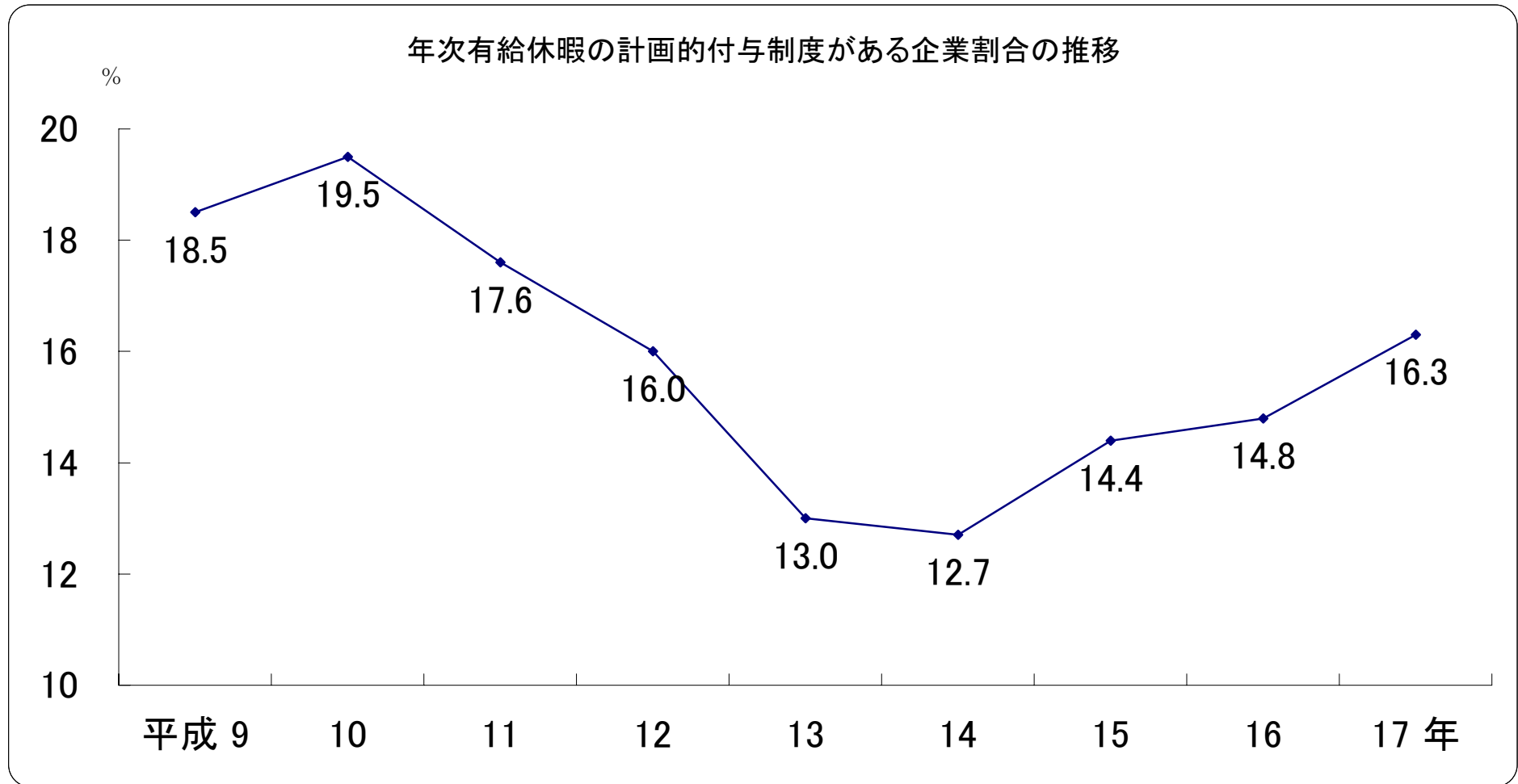


(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。
 2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

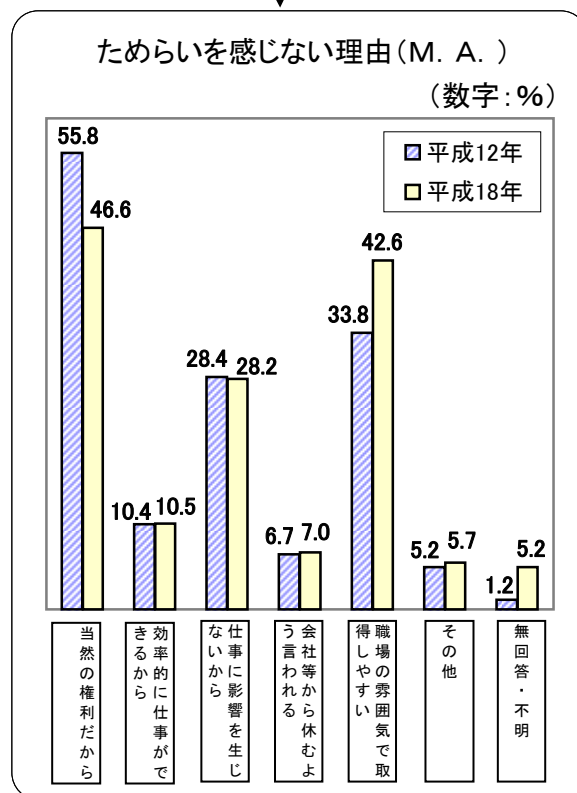
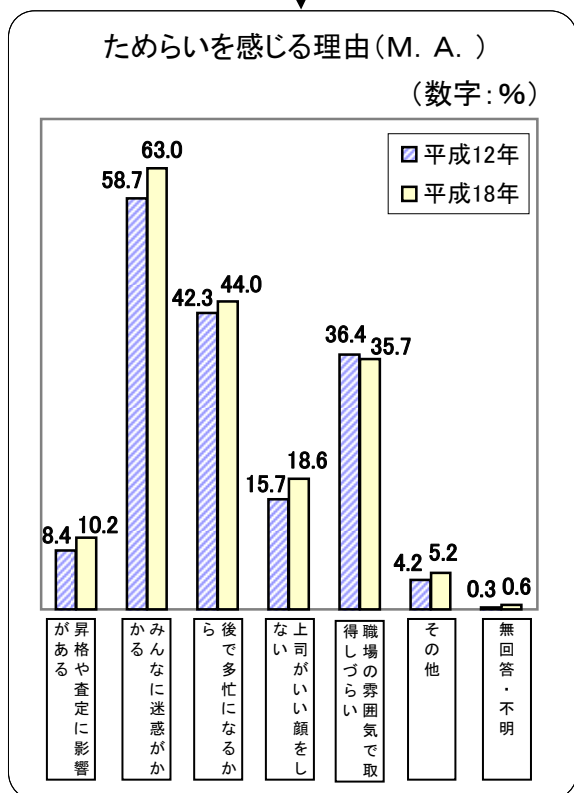
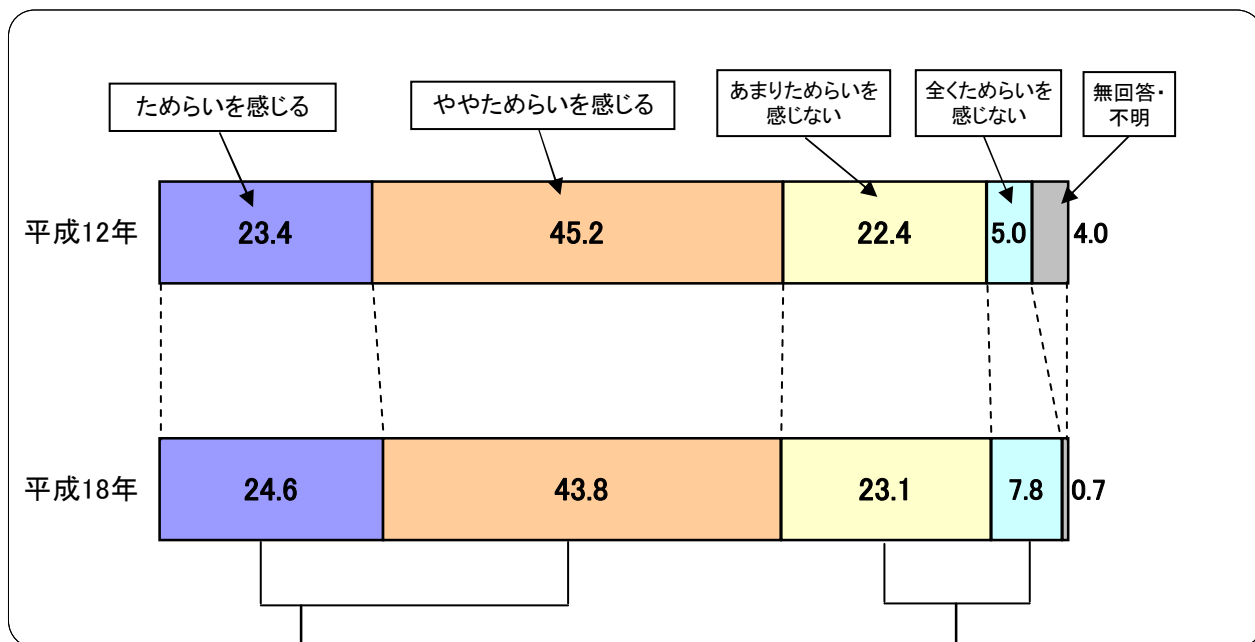
年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合

計画的付与制度のある企業数の割合は、平成15年以降徐々に上昇してきている。なお、これまで最も高かったのは平成10年の19.5%である。



資料出所：「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

年次有給休暇の取得へのためらい (平成12年と平成18年の比較)



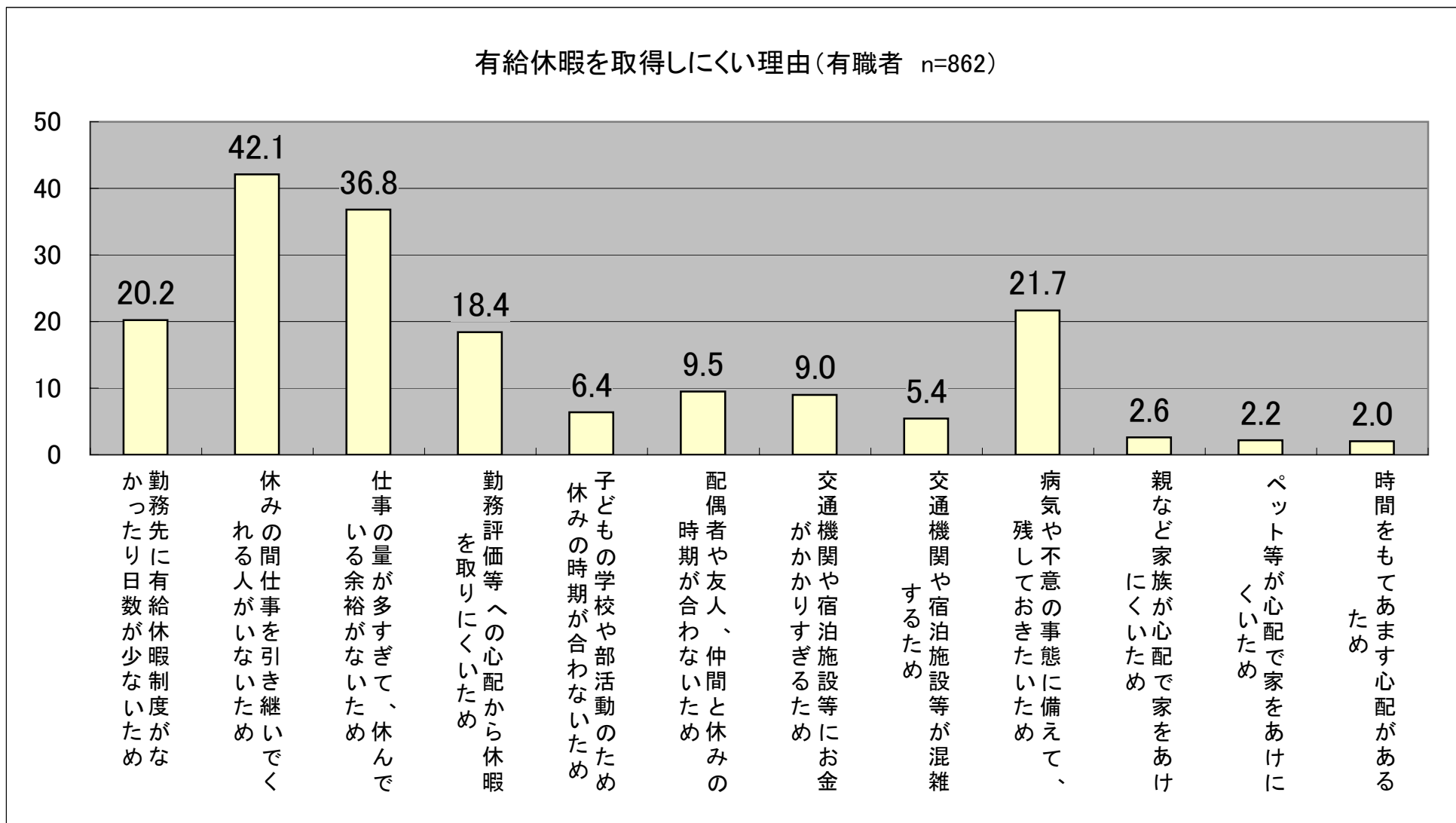
資料出所

三和総合研究所「長期休暇制度に関する調査研究」(平成12年)

厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」(平成18年)

有給休暇を取得しにくい理由

有給休暇を取得しにくい理由(有職者 n=862)



資料出所: 経済産業省・国土交通省・(財)自由時間デザイン協会「休暇制度のあり方と経済社会への影響に関する調査研究委員会報告書」(平成14年)