

Ⅱ 長時間労働是正に関する事項

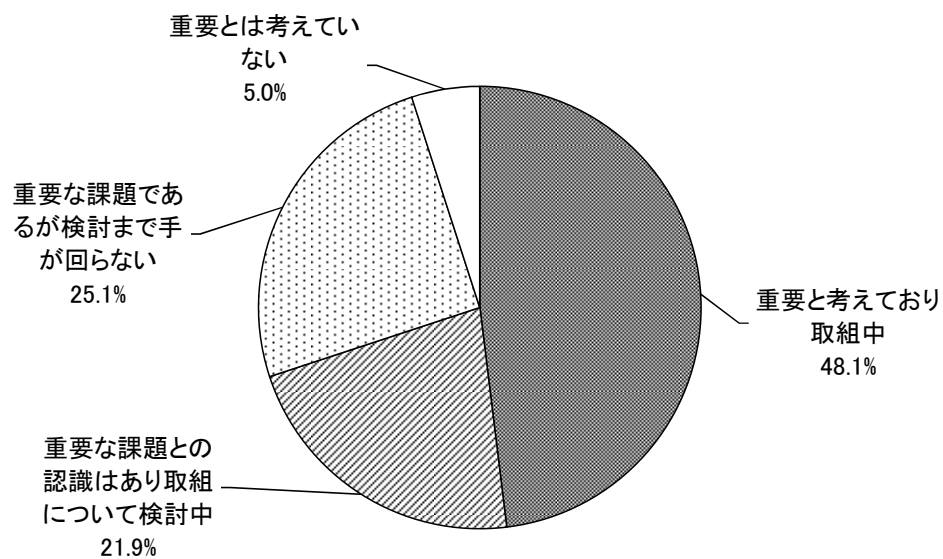
（２） 休暇取得促進に関する事項

１ 休暇取得促進の認識

「重要と考えており取組中」が 48.1%と最も高く、次いで「重要な課題であるが検討まで手が回らない」が 25.1%、「重要な課題との認識はあり取組について検討中」が 21.9%となっている。

（表 2－11 図 1）

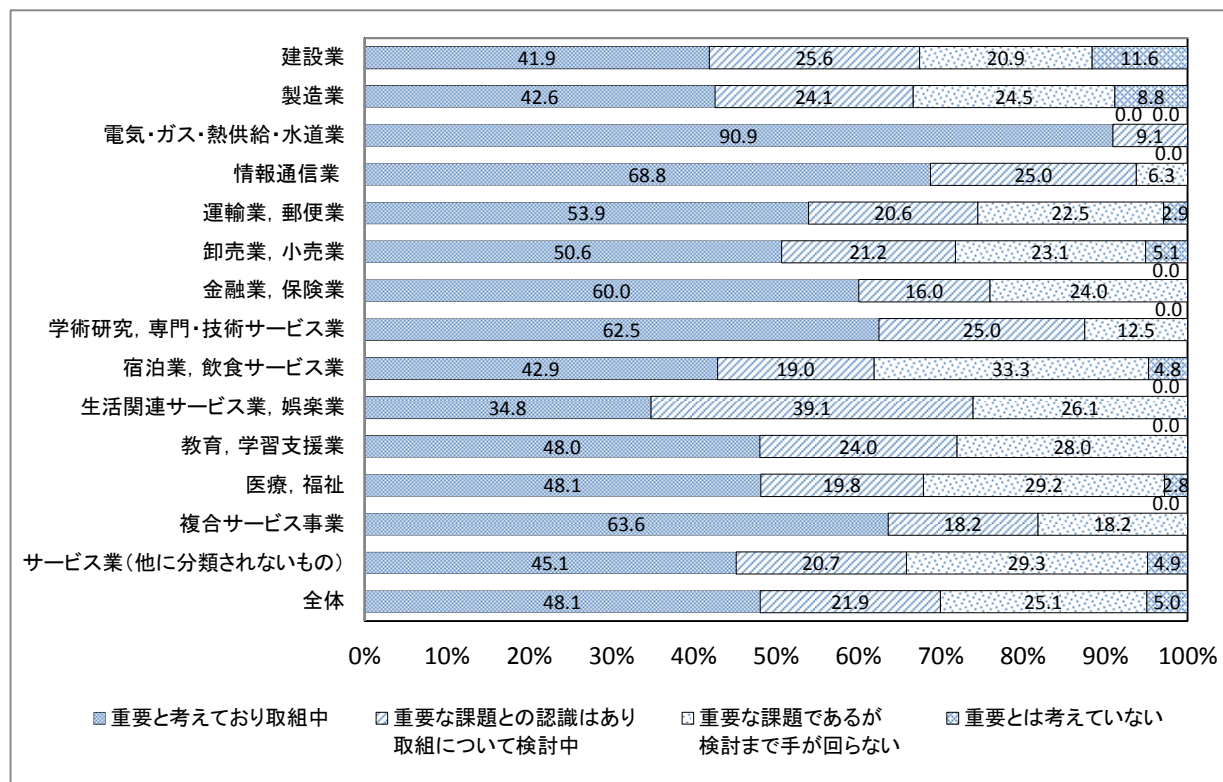
表 2－11 図 1 休暇取得促進の認識



	計	重要と考えており取組中	重要な課題との認識はあり取組について検討中	重要な課題であるが検討まで手が回らない	重要とは考えていない
全体	1,005	483	220	252	50

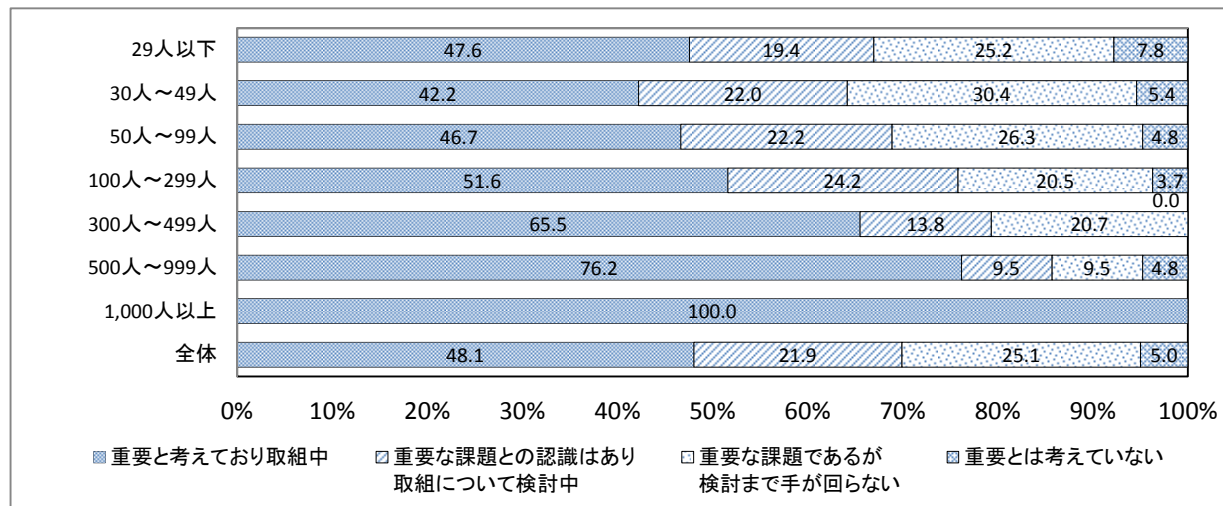
産業別では、「重要と考えており取組中」は生活関連サービス業、娯楽業以外の全ての業種で最も高く、そのうち7業種で5割以上。生活関連サービス業、娯楽業は「重要な課題との認識はあり取組について検討中」が最も高く、4割近くになっている。また、「重要な課題であるが検討まで手が回らない」は宿泊業、飲食サービス業で3割以上となっている。（表2-11 図2）

表2-11 図2 休暇取得促進の認識（産業別）



規模別では、「重要と考えており取組中」は全ての規模で最も高く、そのうち100人以上で5割以上。一方、「重要な課題であるが検討まで手が回らない」は30人～49人で3割以上となっている。（表2-11 図3）

表2-11 図3 休暇取得促進の認識（規模別）



2 直近1年間の従業員1人あたりの年次有給休暇平均付与日数と取得日数

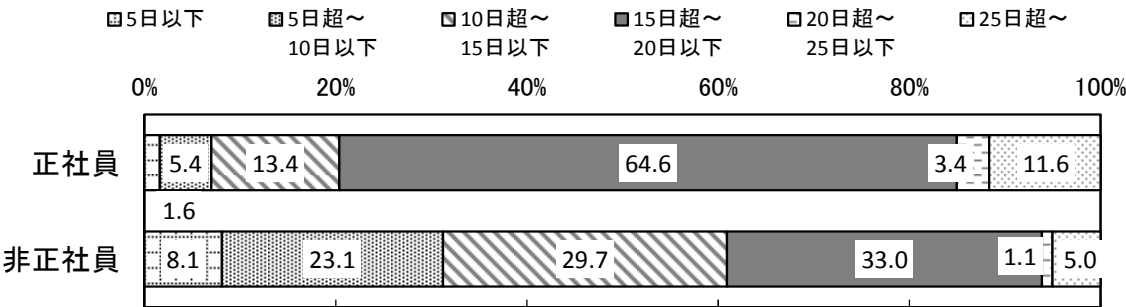
直近1年間の従業員1人あたりの年次有給休暇平均付与日数をみると、正社員は「15日以上～20日以下」が64.6%と最も高い。非正社員も「15日以上～20日以下」が最も高いが33.0%となっている。（表2-12-1図1～表2-12-2図1）

取得日数をみると、正社員は「5日超～10日以下」が37.4%と最も高い。非正社員も、「5日超～10日以下」が36.7%と最も高く、「5日以下」が36.2%となっている。

（表2-12-3図1～表2-12-4図1）

【付与日数】雇用形態別・直近1年間の1人あたりの年次有給休暇平均付与日数

表2-12-1図1～表2-12-2図1



正社員

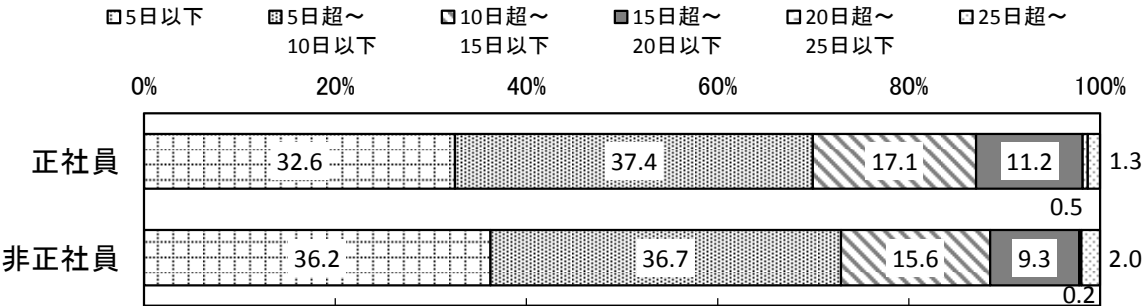
	計	5日以下	5日超～10日以下	10日超～15日以下	15日超～20日以下	20日超～25日以下	25日超～
全体	559	9	30	75	361	19	65

非正社員

	計	5日以下	5日超～10日以下	10日超～15日以下	15日超～20日以下	20日超～25日以下	25日超～
全体	458	37	106	136	151	5	23

【取得日数】雇用形態別・直近1年間の1人あたりの年次有給休暇取得日数

表2-12-3図1～表2-12-4図1



正社員

	計	5日以下	5日超～10日以下	10日超～15日以下	15日超～20日以下	20日超～25日以下	25日超～
全体	556	181	208	95	62	3	7

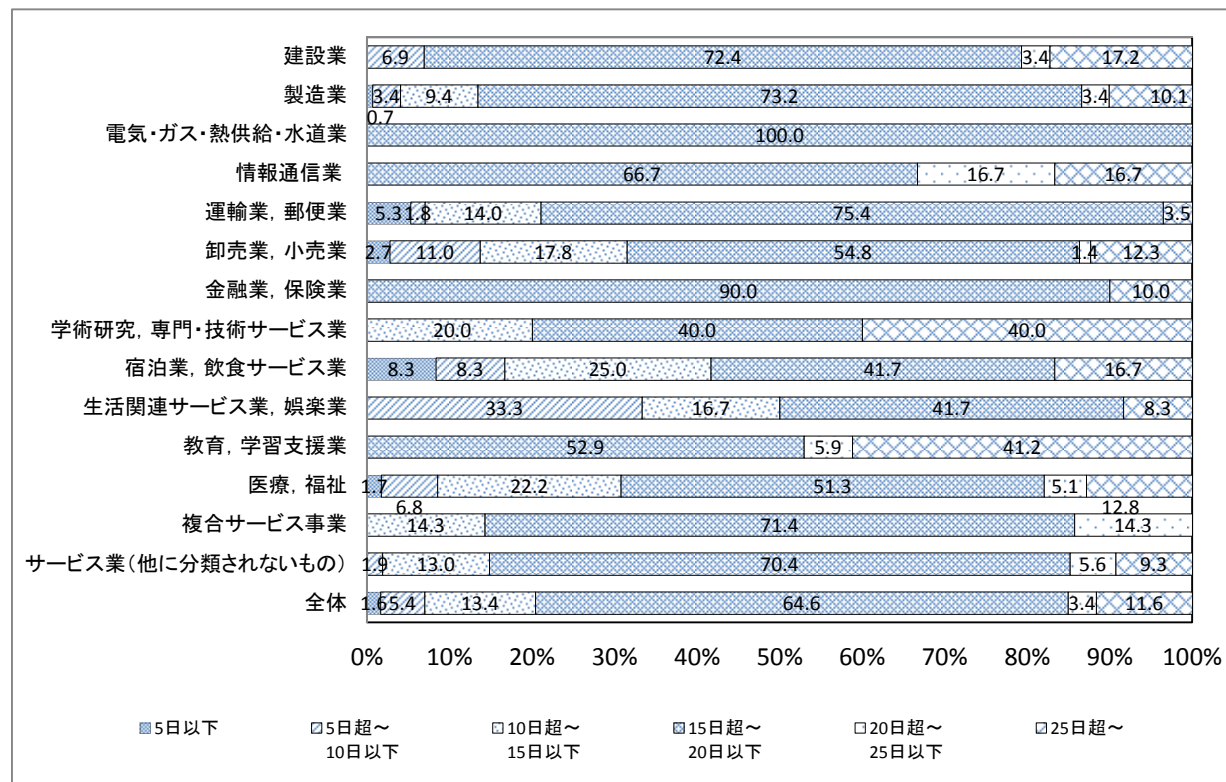
非正社員

	計	5日以下	5日超～10日以下	10日超～15日以下	15日超～20日以下	20日超～25日以下	25日超～
全体	461	167	169	72	43	1	9

産業別では、全ての業種で「15 日超～20 日以下」が最も高く、学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業を除く 11 業種で 5 割以上となっている。

(表 2-12-1 図 2)

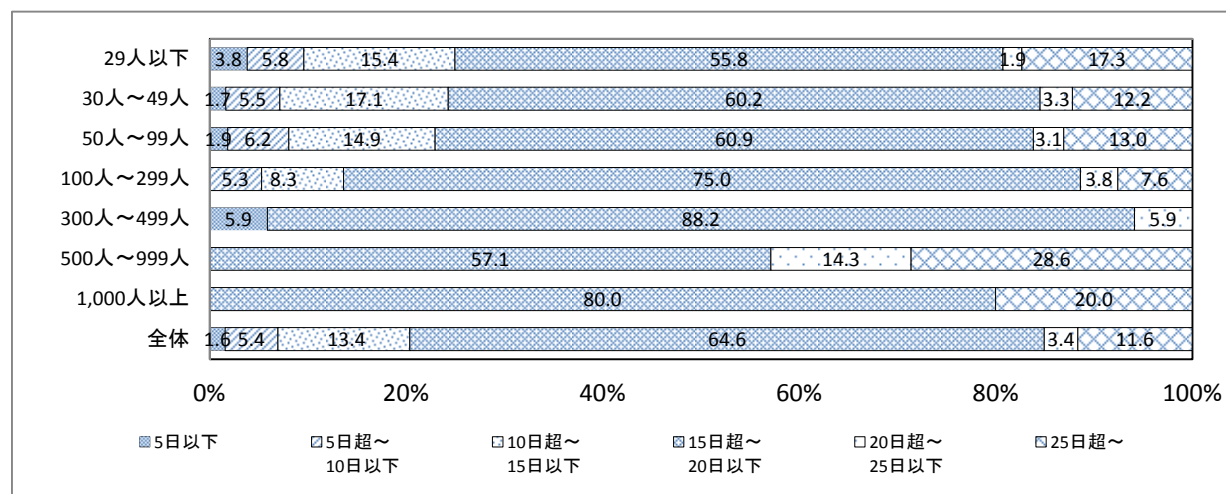
表 2-12-1 図 2 直近 1 年間の正社員 1 人あたりの年次有給休暇平均付与日数（産業別）



規模別では、全ての規模で「15 日超～20 日以下」が最も高く、5 割以上となっている。

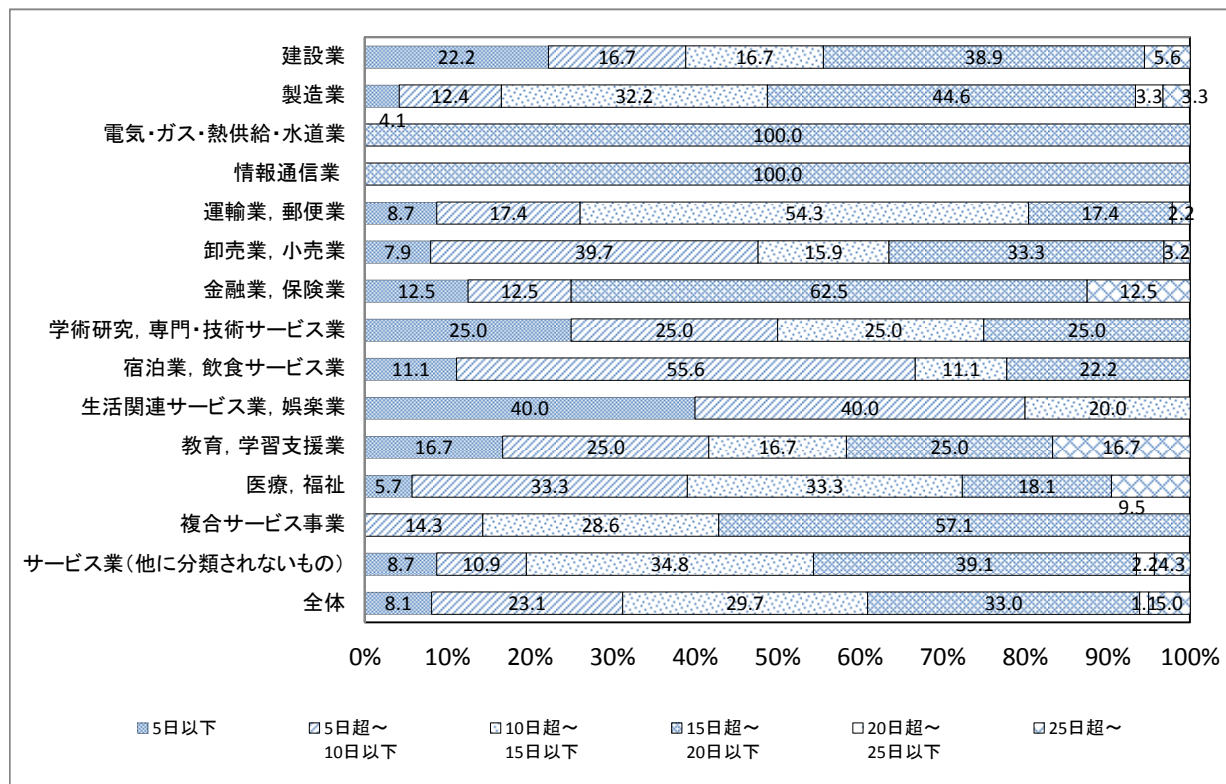
(表 2-12-1 図 3)

表 2-12-1 図 3 直近 1 年間の正社員 1 人あたりの年次有給休暇平均付与日数（規模別）



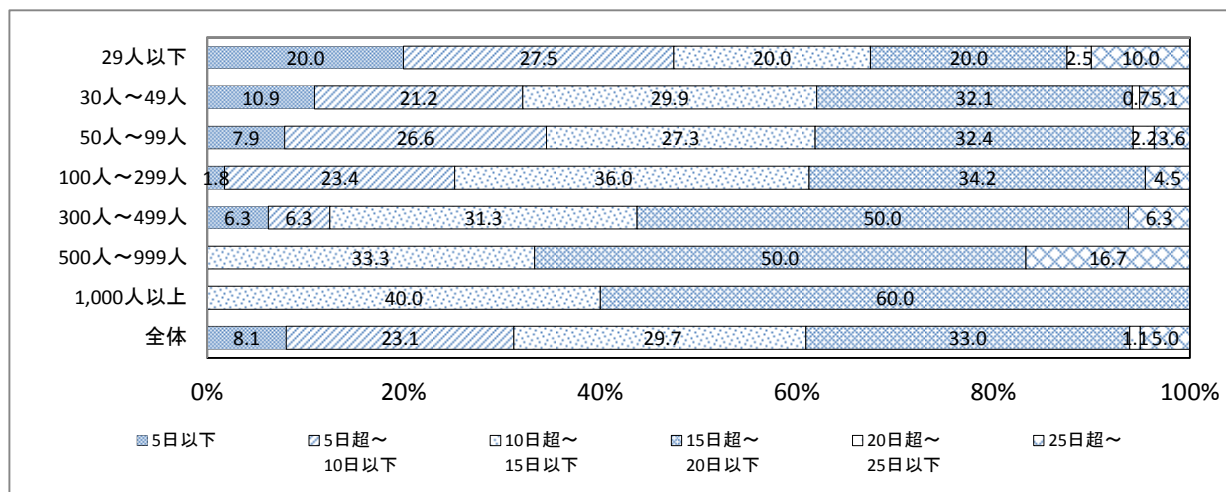
産業別では、業種により傾向が分かれているが、その中で生活関連サービス業、娯楽業では「5 日以下」が最も高く 4 割、建設業、学術研究、専門・技術サービス業の 2 業種も「5 日以下」が 2 割以上と、これらの業種で「5 日以下」の割合が比較的高い。（表 2-12-2 図 2）

表 2-12-2 図 2 直近 1 年間の非正社員 1 人あたりの年次有給休暇平均付与日数（産業別）



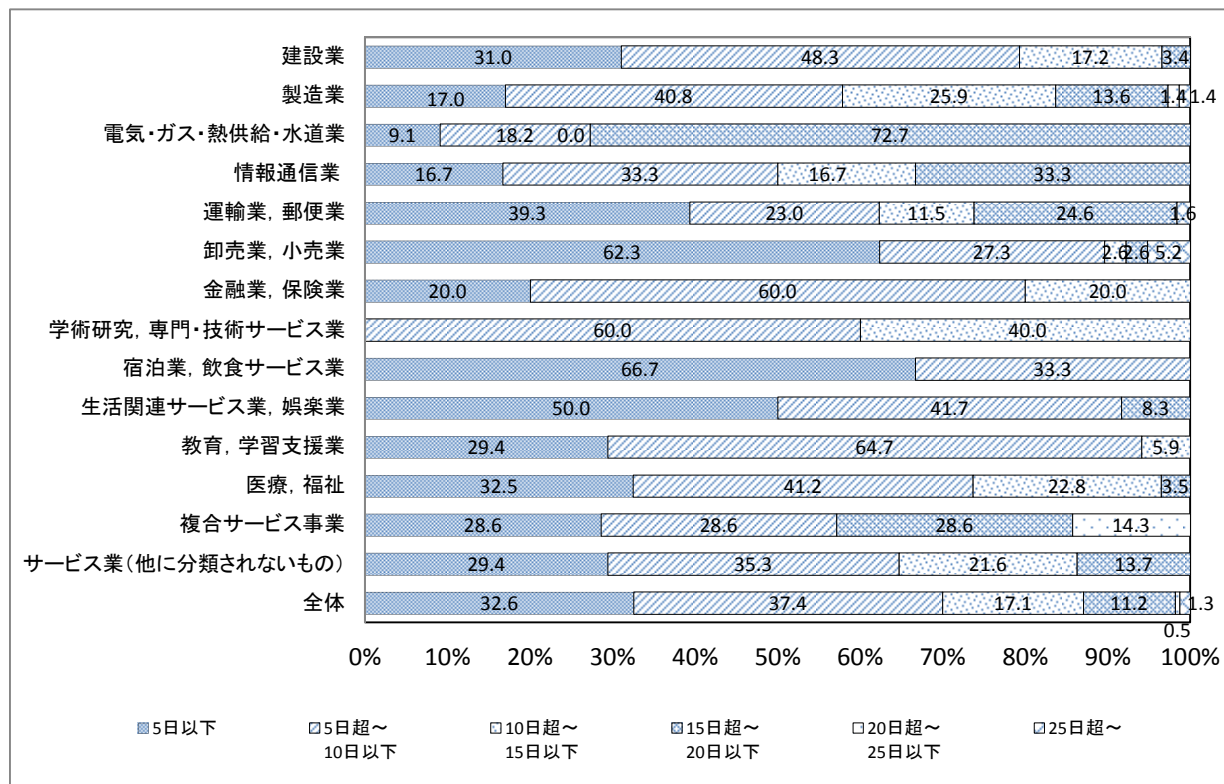
規模別では、29 人以下では「5 日超～10 日以下」が最も高い。100 人～299 人で「10 日超～15 日以下」30 人～99 人、それ以外は「15 日超～20 日以下」が最も高くなっている。（表 2-12-2 図 3）

表 2-12-2 図 3 直近 1 年間の非正社員 1 人あたりの年次有給休暇平均付与日数（規模別）



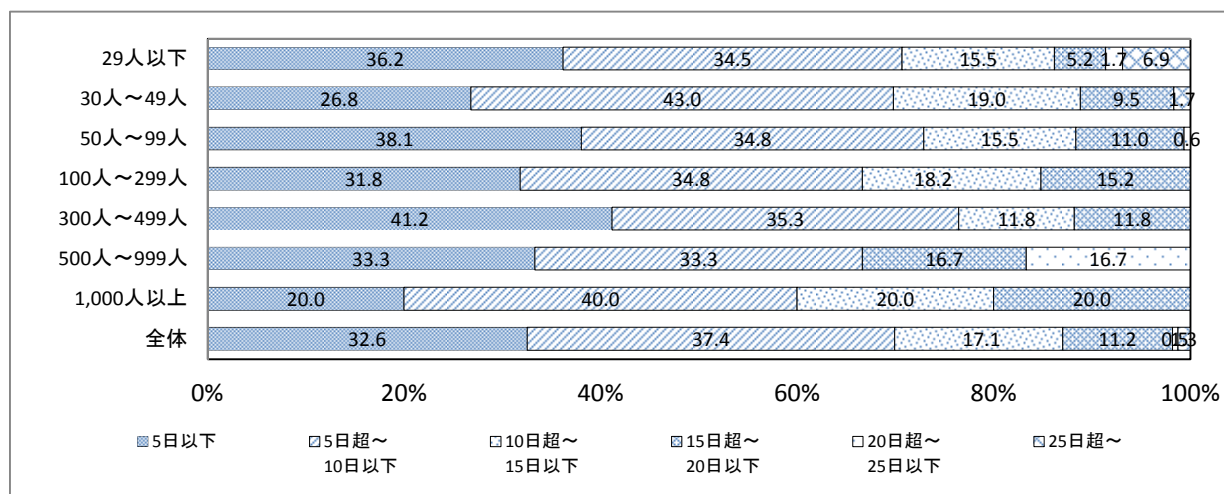
産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業では「15 日超～20 日以下」が最も高く 7 割以上、金融業、保険業、学術研究、専門・技術サービス業の 2 業種では、「5 日超～10 日以下」が最も高く 6 割となっている。（表 2-12-3 図 2）

表 2-12-3 図 2 直近 1 年間の正社員 1 人あたりの年次有給休暇平均取得日数（産業別）



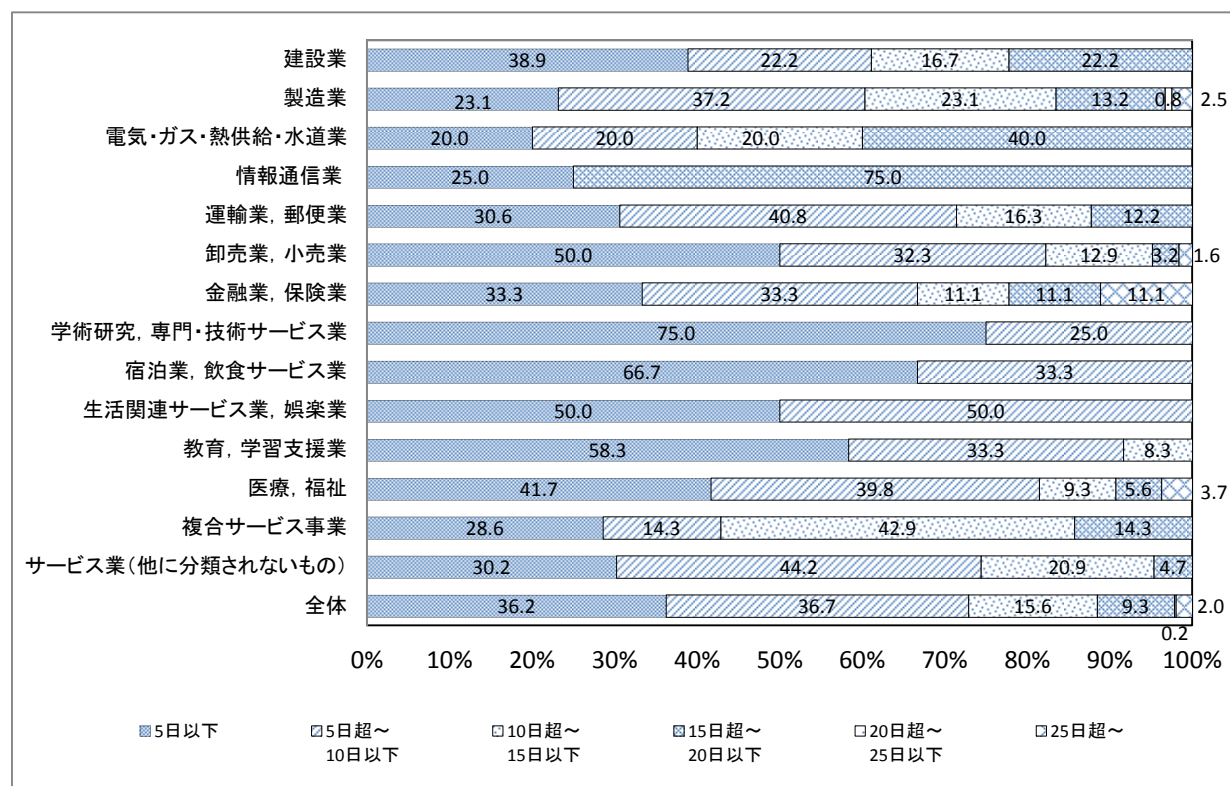
規模別では、29 人以下、50 人～99 人、300 人～499 人で「5 日以下」が最も高く、30 人～49 人、100 人～299 人では「5 日超～10 日以下」が最も高くなっている。（表 2-12-3 図 3）

表 2-12-3 図 3 直近 1 年間の正社員 1 人あたりの年次有給休暇平均取得日数（規模別）



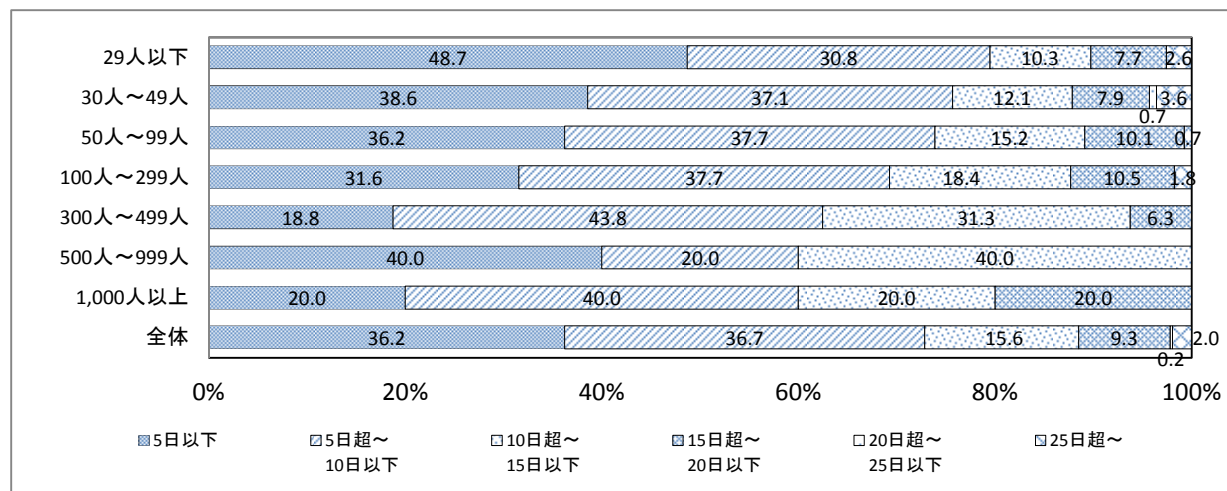
産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業の2業種で、「15日超～20日以下」が最も高い。一方、「5日以下」は6業種で最も高くなっている。（表2-12-4図2）

表2-12-4図2 直近1年間の非正社員1人あたりの年次有給休暇平均取得日数（産業別）



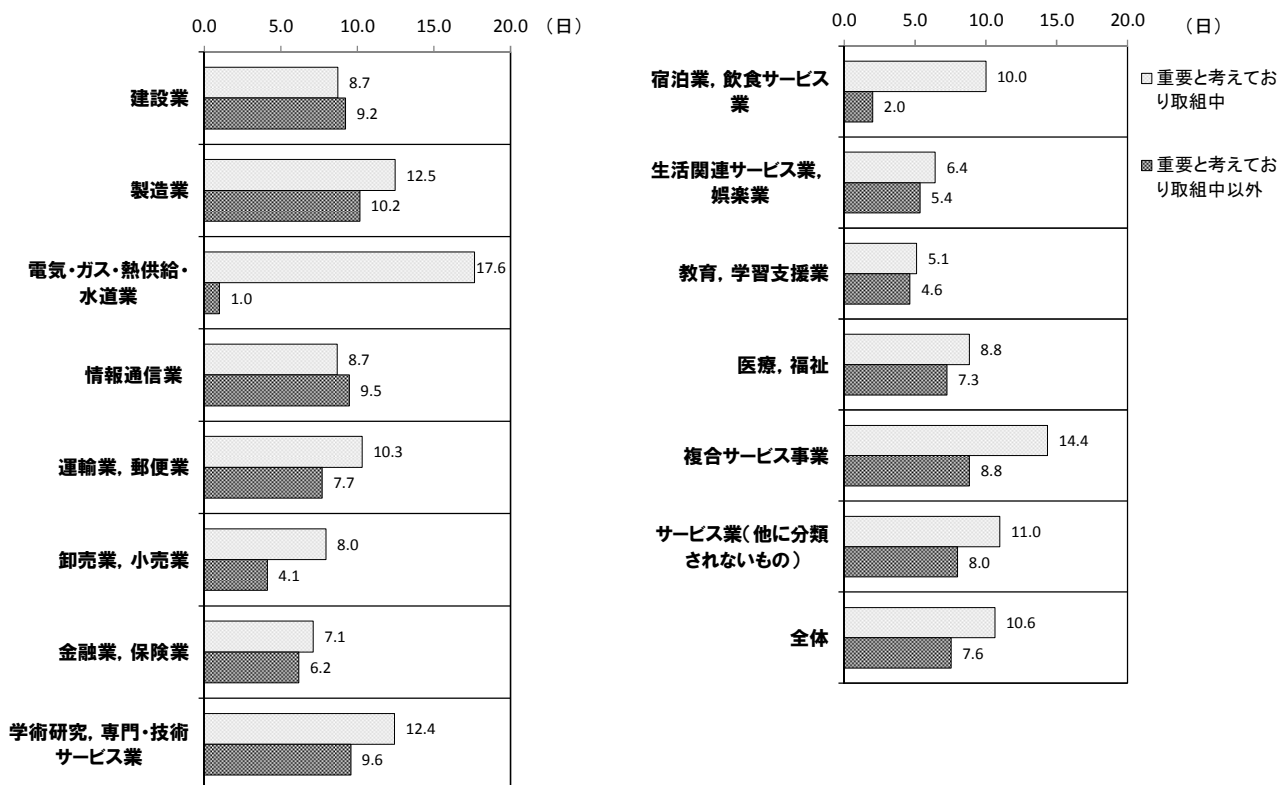
規模別では、49人以下で「5日以下」、50人～499人は「5日超～10日以下」、500人～999人は「5日以下」と「10日超～15日以下」が同率で、1,000人以上は「5日超～10日以下」が最も高くなっている。（表2-12-4図3）

表2-12-4図3 直近1年間の非正社員1人あたりの年次有給休暇平均取得日数（規模別）



休暇取得促進を「取組中」の事業所と「取組中以外」の事業所について、年次有給休暇取得日数を比べたところ、建設業、および情報通信業以外の12業種で、「取組中」が「取組中以外」を上回っている。（表2-12-5図1）

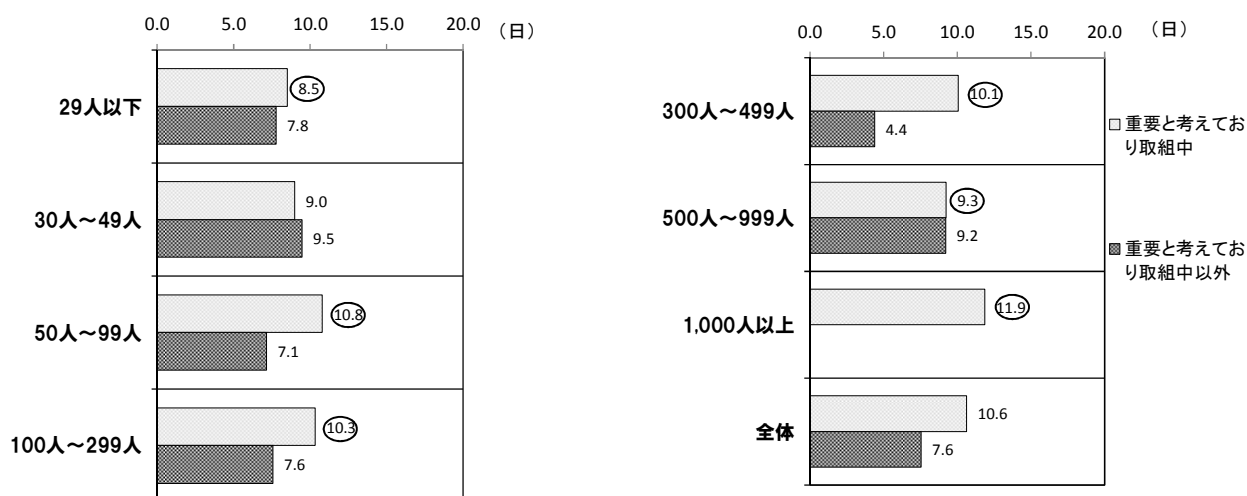
表2-12-5図1 年次有給休暇取得日数（全社員平均・産業別）



規模別では、29人以下、および50人以上で「取組中」が「取組中以外」を上回っている。

（表2-12-5図2）

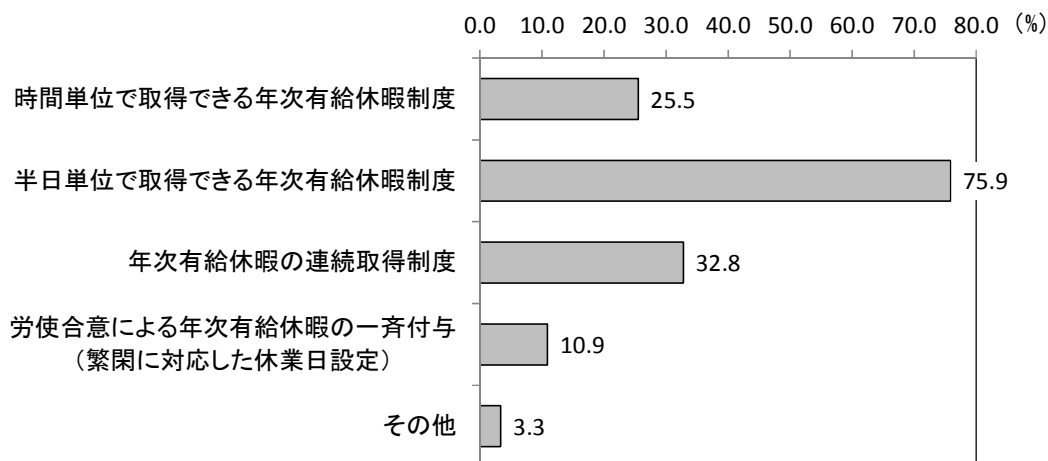
表2-12-5図2 年次有給休暇取得日数（全社員平均・規模別）



3 運用中の年次有給休暇取得促進制度

運用中の年次有給休暇取得促進制度をみると、「半日単位で取得できる年次有給休暇制度」が 75.9%と最も高く、次いで「年次有給休暇の連続取得制度」が 32.8%、「時間単位で取得できる年次有給休暇制度」が 25.5%となっている。（表 2-13 図 1）

表 2-13 図 1 運用中の年次有給休暇取得促進制度



	計	時間単位で取得できる 年次有給休暇制度	半日単位で取得できる 年次有給休暇制度	年次有給休暇の連続取得制度	労使合意による年次有給休暇の 一斉付与 (繁閑に対応した休業日設定)	その他
全体	717	183	544	235	78	24

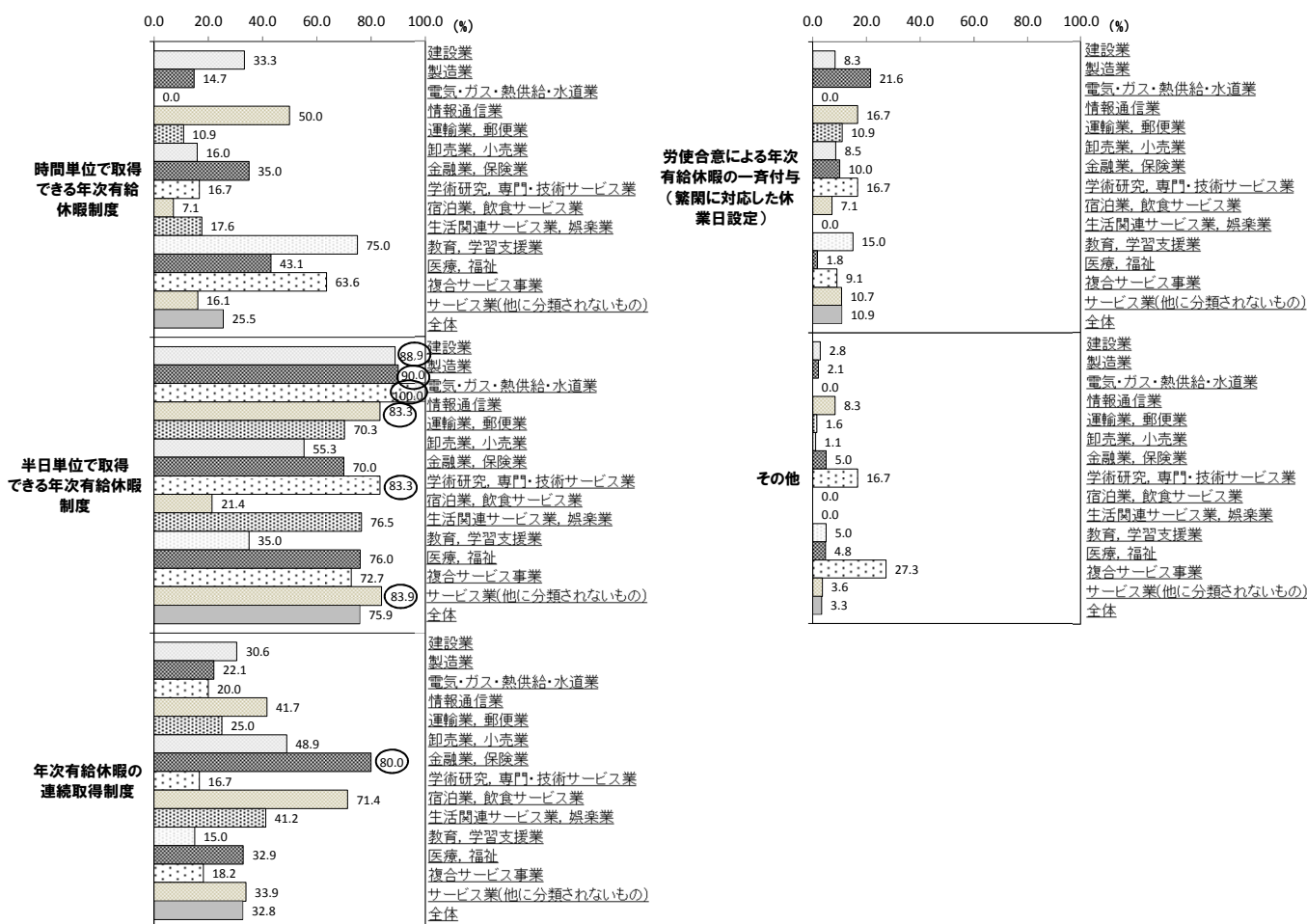
※運用中の年次有給休暇取得促進制度

その他の回答を抜粋

- ・月に1日（最低）強制的には付与（医療、福祉）
- ・15分単位で取得できる年次有給休暇制度（医療、福祉）
- ・未使用分は翌年度に、50日を上限として傷病休暇として使用可能（運輸業、郵便業）
- ・前々年度及び前年度に取得しきれなかった年次有給休暇を計画的に取得させる（複合サービス業）
- ・計画年休取得制度・夏休み、冬休み 各3日（医療、福祉）
- ・計画年給の促進（製造業）
- ・有給休暇取得奨励日を設定している（サービス業）
- ・積立休暇制度（製造業）
- ・夏季特別休暇の実施（教育、学習支援業）
- ・年4日の計画に基づく取得（製造業）
- ・労使合意による計画的付与取得（卸売業、小売業）
- ・雰囲気作り（医療、福祉）
- ・四半期に1度必ず有給を取得して家族と過ごす様にしている（建設業）
- ・四半期に必ず休暇を取得しなければいけない（金融業、保険業）

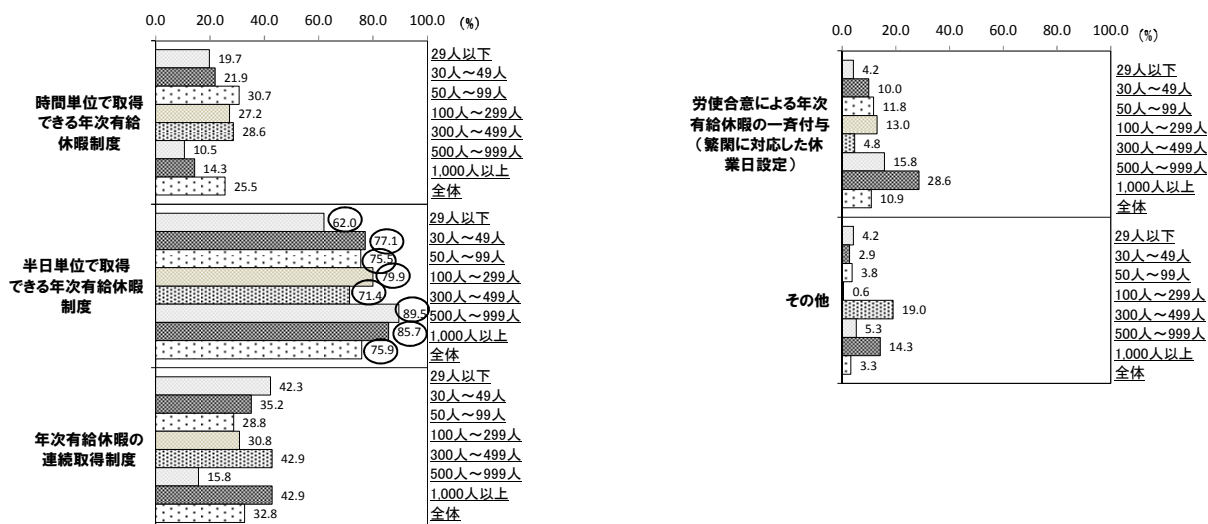
産業別では、「半日単位で取得できる年次有給休暇制度」は6業種で8割以上。一方、「年次有給休暇の連続取得制度」は金融業、保険業で8割以上となっている。（表2-13図2）

表2-13図2 運用中の年次有給休暇取得促進制度（産業別）



規模別では、全ての規模で「半日単位で取得できる年次有給休暇制度」は6割以上となっている。（表2-13図3）

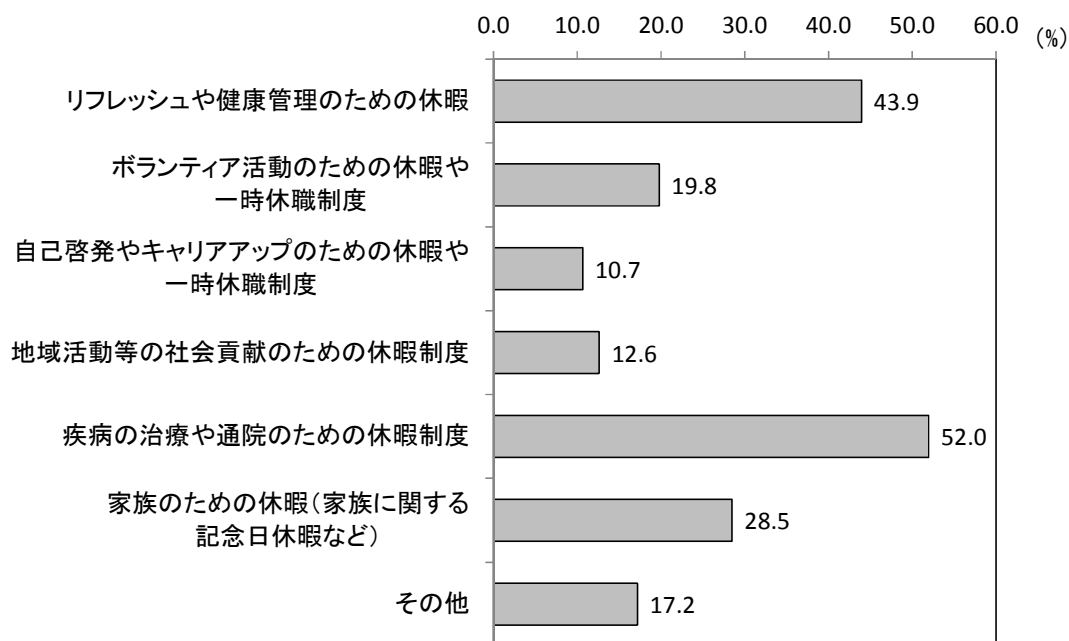
表2-13図3 運用中の年次有給休暇取得促進制度（規模別）



4 法定以外の理由で設定している休暇制度

「疾病の治療や通院のための休暇制度」が 52.0%と最も高く、次いで「リフレッシュや健康管理のための休暇」が 43.9%、「家族のための休暇（家族に関する記念日休暇など）」が 28.5%となっている。（表 2-14-1 図 1）

表 2-14-1 図 1 法定以外の理由で設定している休暇制度



	計	リフレッシュや健康管理のための休暇	ボランティア活動のための休暇や一時休職制度	自己啓発やキャリアアップのための休暇や一時休職制度	地域活動等の社会貢献のための休暇制度	疾病の治療や通院のための休暇制度	家族のための休暇(家族に関する記念日休暇など)	その他
全体	460	202	91	49	58	239	131	79

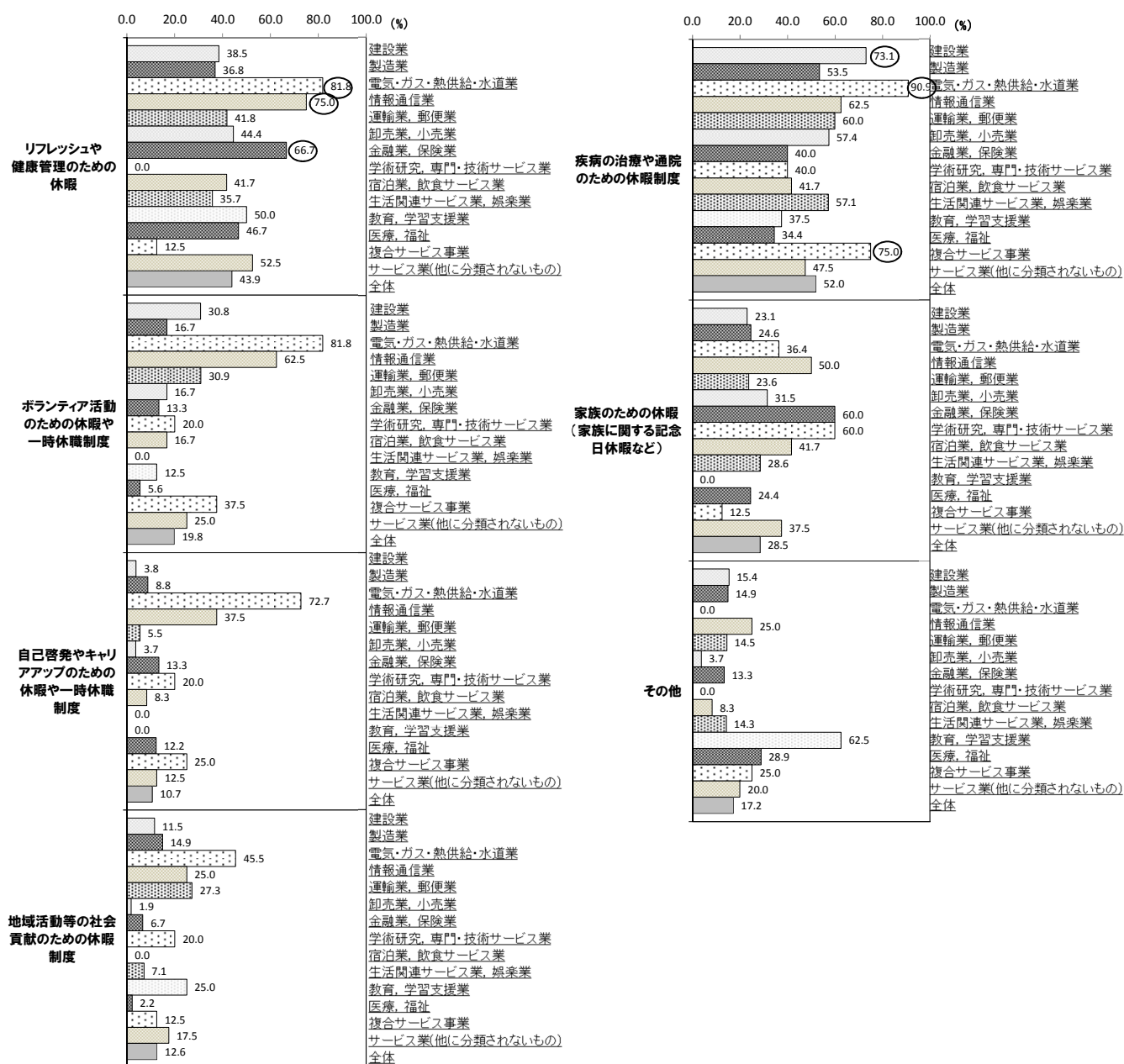
※法定以外の理由で設定している休暇制度

その他の回答を抜粋

- ・子の1歳誕生日休暇（教育，学習支援業）
- ・結婚休暇、忌引休暇（建設業）
- ・誕生日有給（医療，福祉）
- ・永年勤続表彰による休暇 5年、15年、25年 50歳（医療，福祉）
- ・慶弔休暇（医療，福祉、教育，学習支援業、サービス業他）
- ・誕生日休暇（誕生月に1日使用可能）（製造業）
- ・有給休暇取得時の柔軟な対応（製造業、医療，福祉他）
- ・新成人を祝し、1日特別休暇付与(有給＝「成人の日特休」）（製造業）
- ・10年勤続すると会社から旅行をプレゼントされる（医療，福祉）
- ・25年勤務で1週間有給（医療，福祉）
- ・子の誕生日特休、子の看護休暇の延長等（医療，福祉）

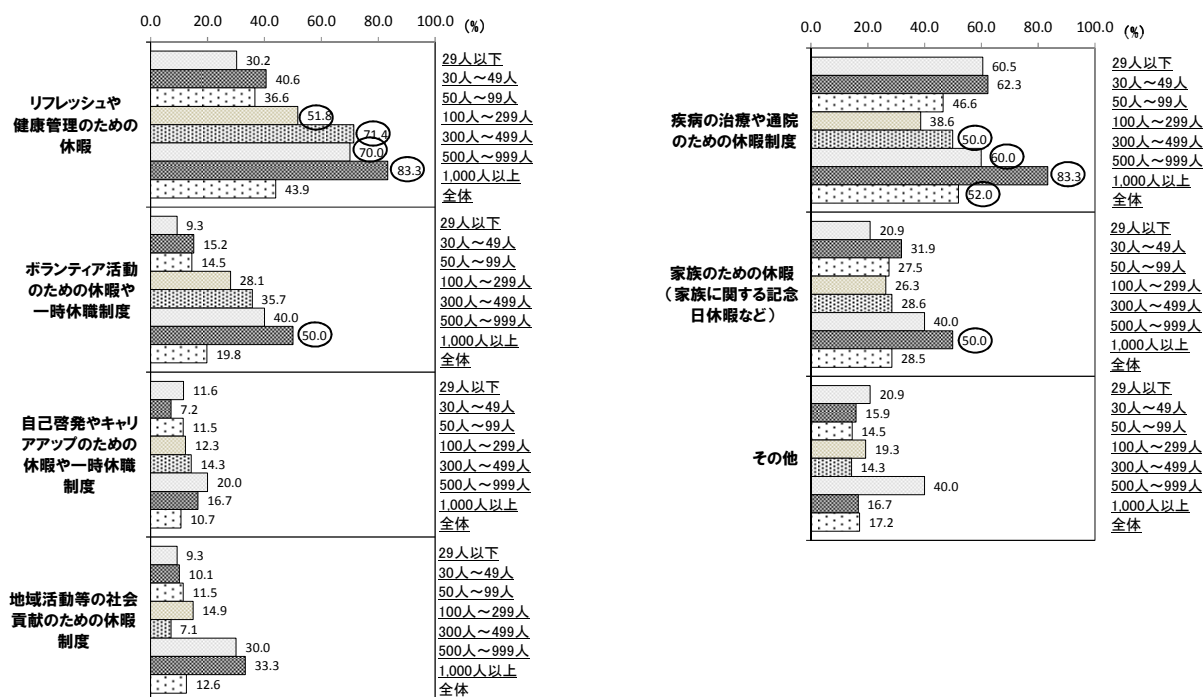
産業別では、「疾病の治療や通院のための休暇制度」は建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業の3業種で7割以上。一方、「リフレッシュや健康管理のための休暇」は電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融業、保険業の3業種で6割以上となっている。（表2-14-1 図2）

表2-14-1 図2 法定以外の理由で設定している休暇制度（産業別）



規模別では、「リフレッシュや健康管理のための休暇」は100人以上で5割以上、「疾病の治療や通院のための休暇制度」は50人～299人以外で5割以上となっている。（表2-14-1 図3）

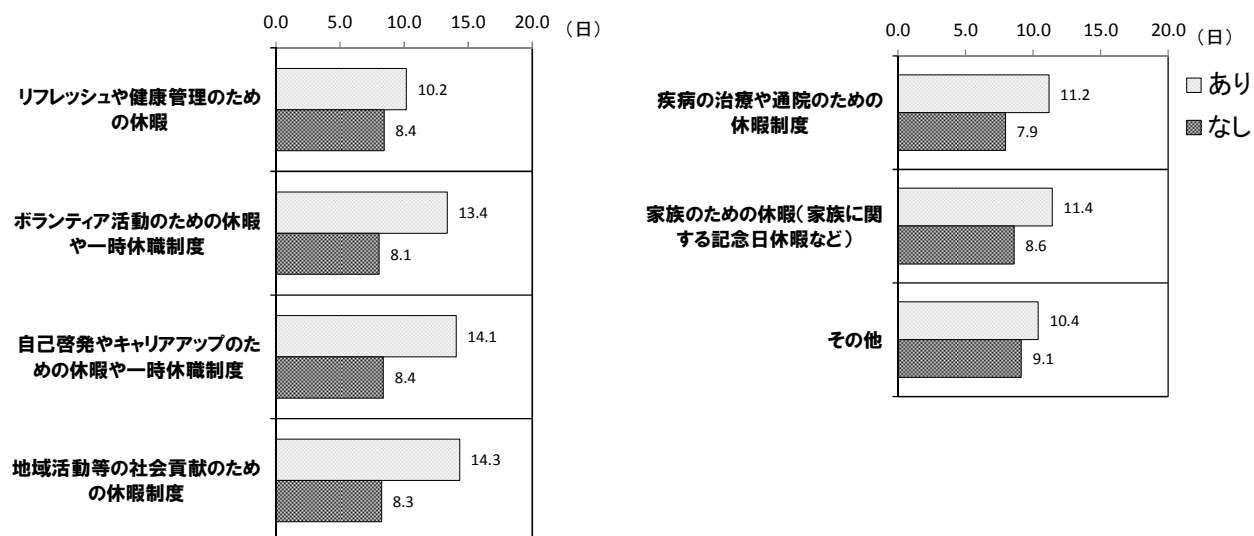
表2-14-1 図3 法定以外の理由で設定している休暇制度（規模別）



法以外の理由で設定している休暇制度による年次有給休暇取得日数をみたところ、全ての休暇制度で「あり」の事業所は、「なし」の事業所より年次有給休暇取得日数が多くなっている。

（表2-4-2 図1）

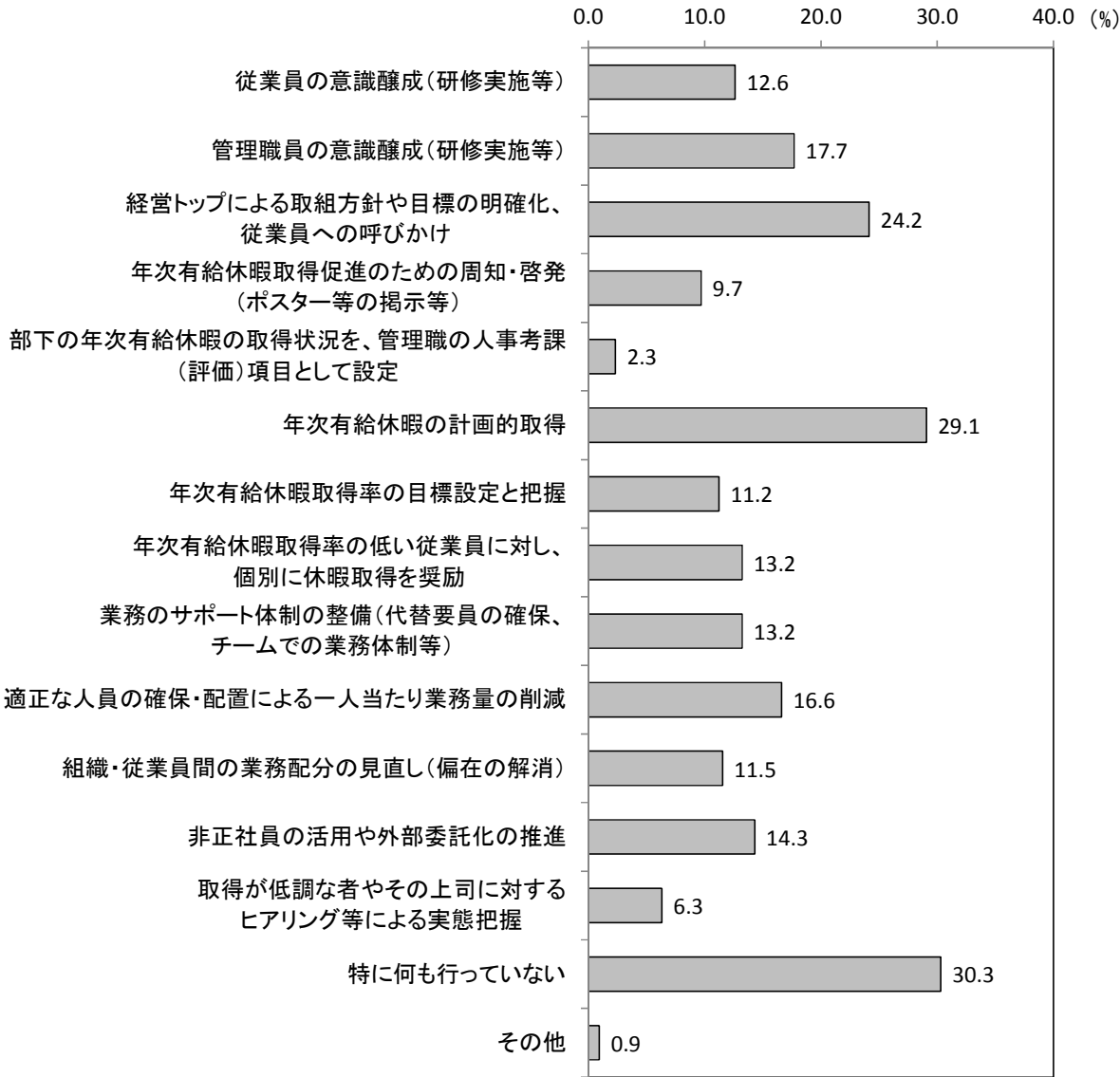
表2-14-2 図1 法以外の理由で設定している休暇制度による年次有給休暇取得日数（全社員平均）



5 休暇取得促進に向けた取組の手法

「特に何も行っていない」が 30.3%と最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的取得」が 29.1%となっている。(表 2-15-1 図 1)

表 2-15-1 図 1 休暇取得促進に向けた取組の手法



	計	従業員の意識醸成(研修実施等)	管理職員の意識醸成(研修実施等)	経営トップによる取組方針や目標の明確化、従業員への呼びかけ	年次有給休暇取得促進のための周知・啓発(ポスター等の掲示等)	部下の年次有給休暇の取得状況を、管理職の人事考課(評価)項目として設定	年次有給休暇の計画的取得	年次有給休暇取得率の目標設定と把握	年次有給休暇取得率の低い従業員に対し、個別に休暇取得を奨励	業務のサポート体制の整備(代替要員の確保、チームでの業務体制等)	適正な人員の確保・配置による一人当たり業務量の削減
全体	650	82	115	157	63	15	189	73	86	86	108
		組織・従業員間の業務配分の見直し(偏在の解消)	非正社員の活用や外部委託化の推進	取得が低調な者やその上司に対するヒアリング等による実態把握	特に何も行っていない	その他					
		75	93	41	197	6					

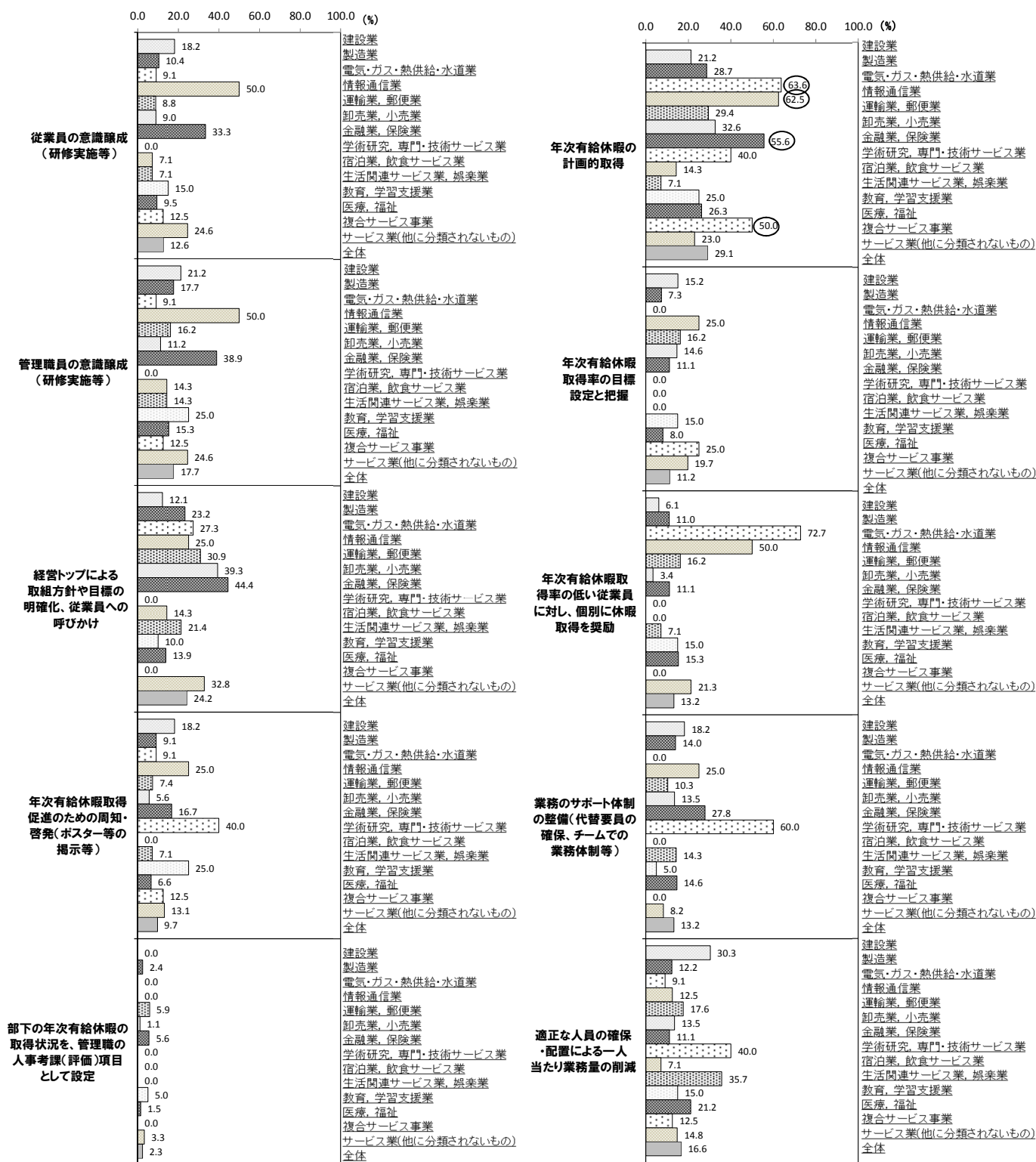
※休暇取得促進に向けた取組の手法

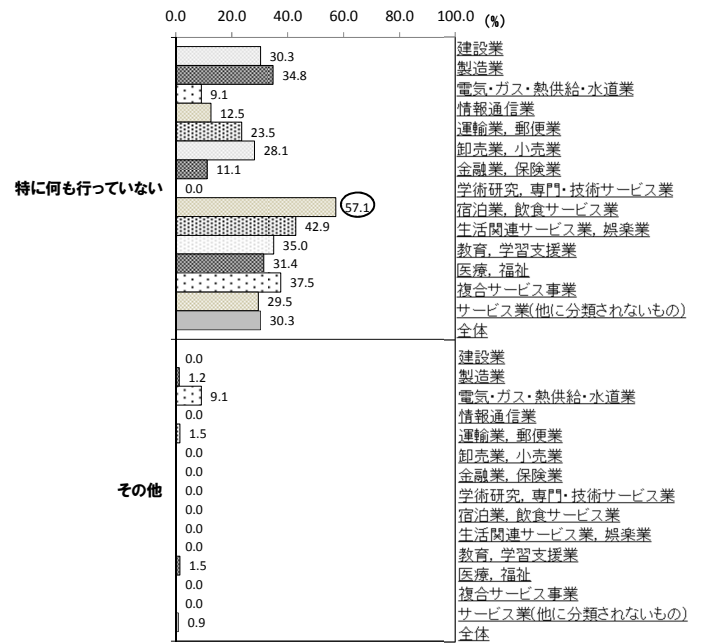
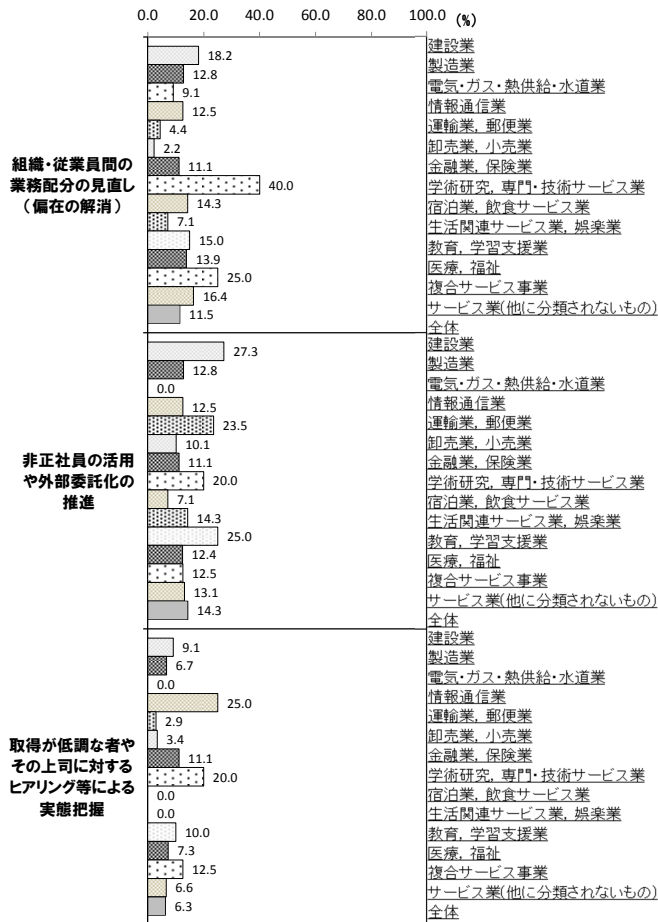
その他の回答を抜粋

- ・管理職による従業員への呼びかけ (電気・ガス・熱供給・水道業)
- ・ワークライフバランス/ダイバーシティ推進チームの発足 (運輸業、郵便業)

産業別では、「年次有給休暇の計画的取得」は電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融業、保険業、複合サービス事業の4業種で5割以上。一方、「特に何も行っていない」は宿泊業、飲食サービス業で5割以上となっている。(表2-15-1図2)

表2-15-1図2 休暇取得促進に向けた取組の手法(産業別)

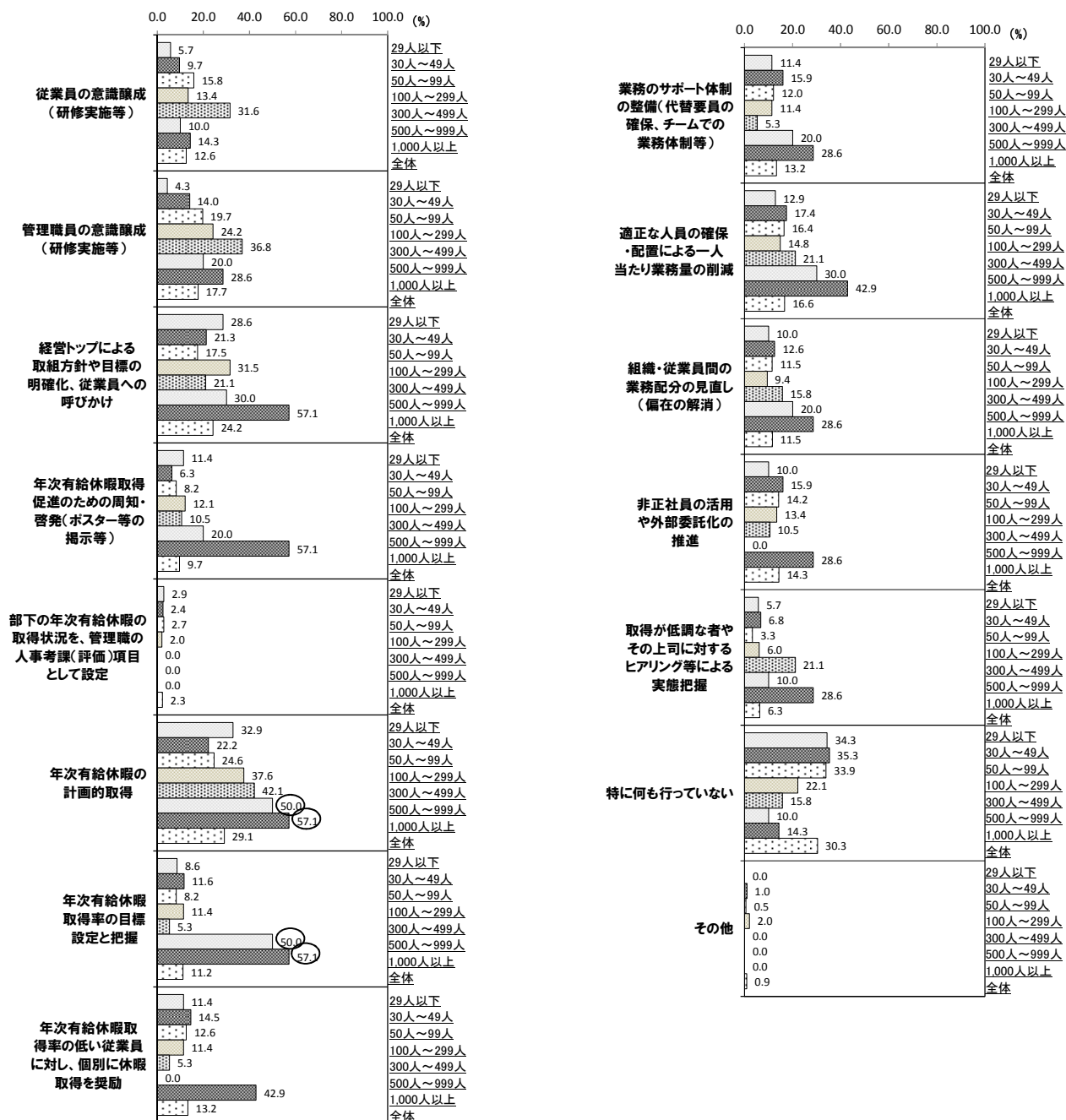




規模別では、「年次有給休暇の計画的取得」、「年次有給休暇取得率の目標設定と把握」は 500 人以上では 5 割以上。なお、「特に何も行っていない」は 99 人以下で 3 割以上となっている。

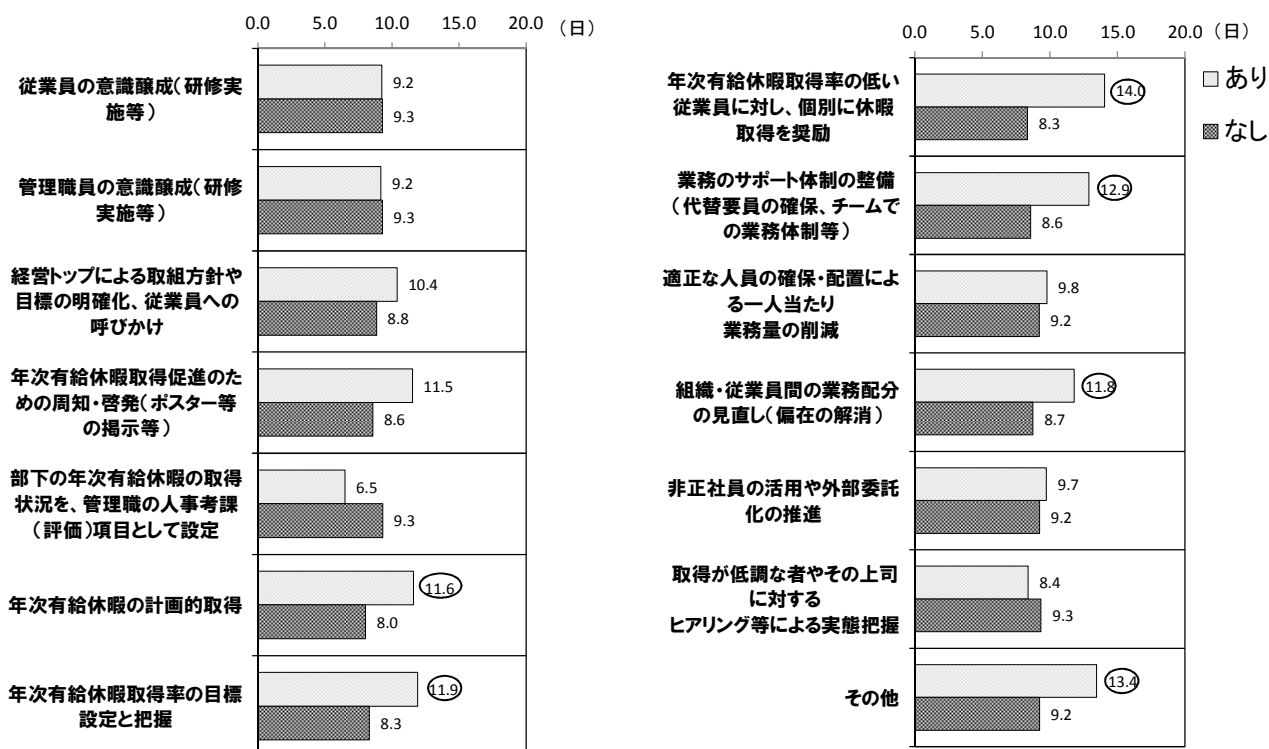
(表 2-15-1 図 3)

表 2-15-1 図 3 休暇取得促進に向けた取組の手法（規模別）



休暇取得促進に向けた取組の手法による年次有給休暇取得日数をみたところ、「年次有給休暇取得率の低い従業員に対し、個別に休暇取得を奨励」が「あり」の事業所は、「なし」の事業所より年次有給休暇取得日数が5日以上多い。他にも、「年次有給休暇の計画的取得」「年次有給休暇取得率の目標設定と把握」「業務のサポート体制の整備（代替要員の確保、チームでの業務体制等）」「組織・従業員間の業務配分の見直し（偏在の解消）」「その他」で、「あり」の事業所は、「なし」の事業所より年次有給休暇取得日数が3日以上多くなっている。（表2-15-2 図1）

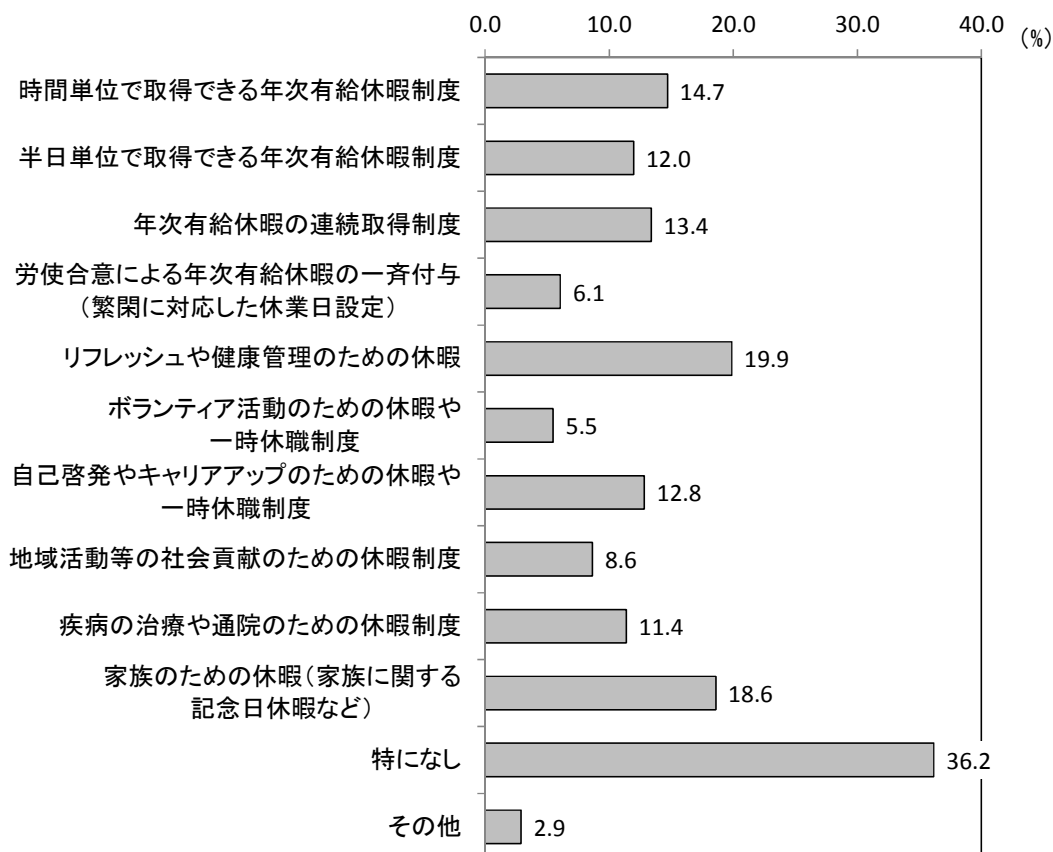
表2-15-2 図1 休暇取得促進に向けた取組の手法による年次有給休暇取得日数（全社員平均）



6 休暇取得を促進するために今後導入を検討したいもの

「特になし」が36.2%と最も高く、次いで「リフレッシュや健康管理のための休暇」が19.9%、「家族のための休暇（家族に関する記念日休暇など）」が18.6%となっている。（表2-16 図1）

表2-16 図1 休暇取得を促進するために今後導入を検討したいもの



	計	時間単位で取得できる年次有給休暇制度	半日単位で取得できる年次有給休暇制度	年次有給休暇の連続取得制度	労使合意による年次有給休暇の一斉付与（繁忙に対応した休業日設定）	リフレッシュや健康管理のための休暇	ボランティア活動のための休暇や一時休職制度	自己啓発やキャリアアップのための休暇や一時休職制度	地域活動等の社会貢献のための休暇制度	疾病の治療や通院のための休暇制度	家族のための休暇（家族に関する記念日休暇など）
全体	694	102	83	93	42	138	38	89	60	79	129
		特になし	その他								
		251	20								

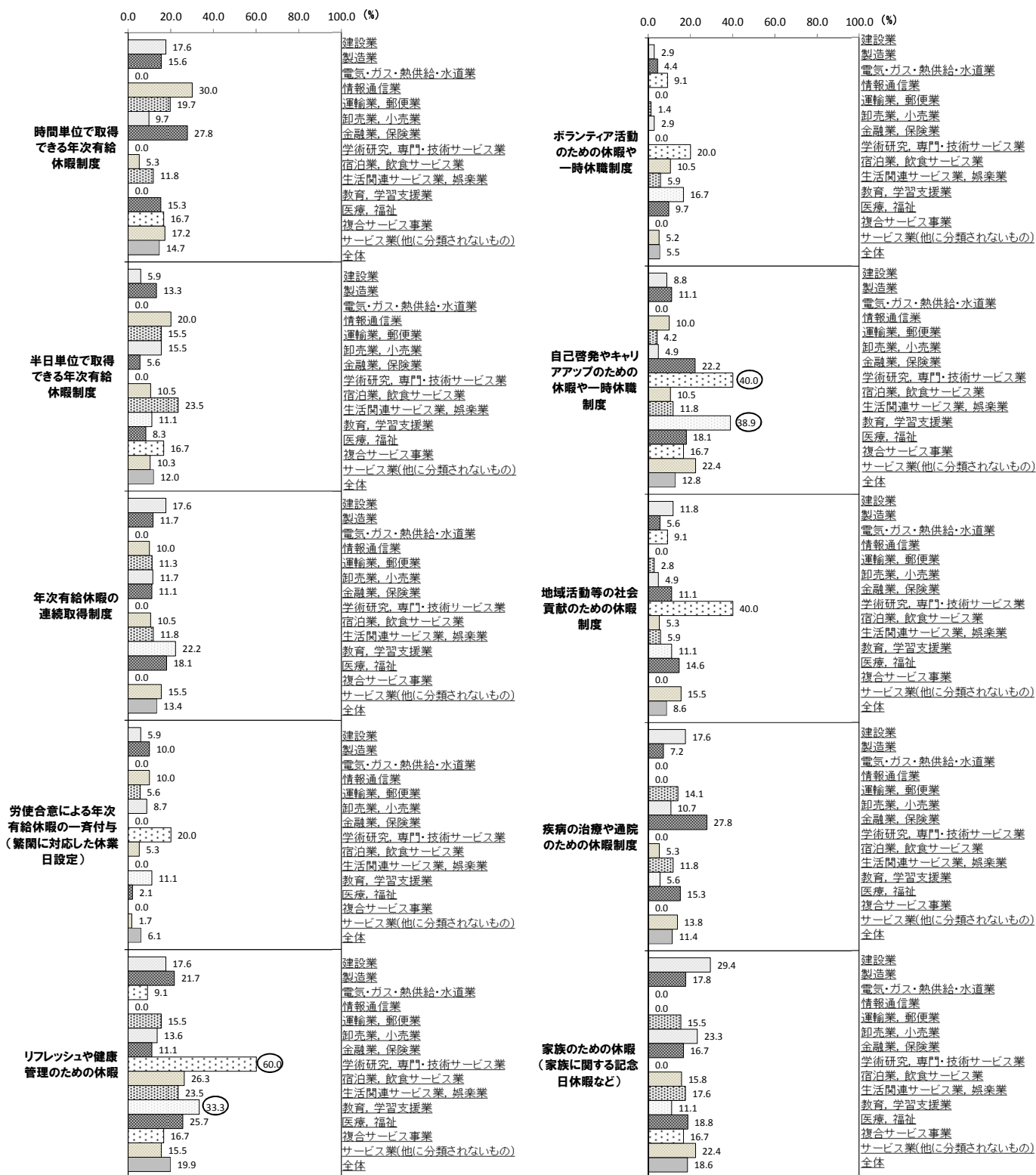
※休暇取得を促進するために今後導入を検討したいもの

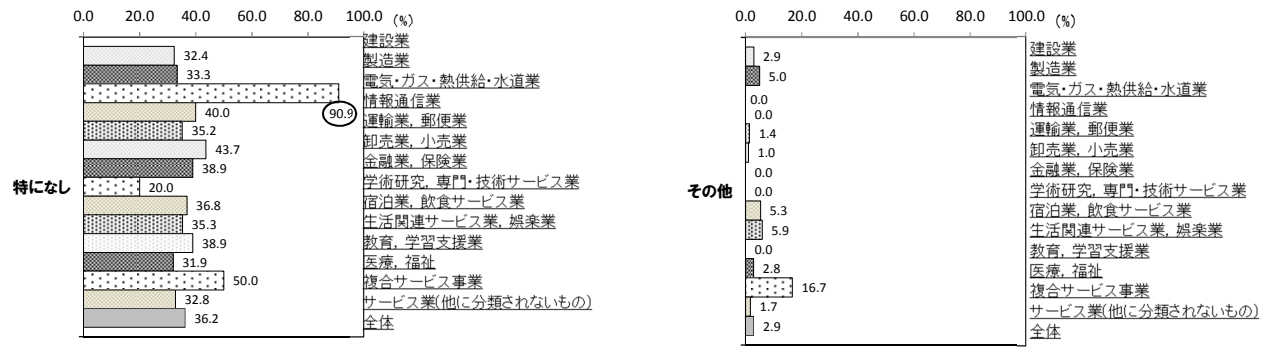
その他の回答を抜粋

- ・人間ドック受診休暇（複合サービス業）
- ・本社で検討（製造業、サービス業）
- ・この問題は本社の課題であり、事業所での独自策の実施は困難（製造業）
- ・交代スタッフの増員（製造業）
- ・会社の制度との関係あり、本社から全社制度として制定された場合に水平展開（製造業）
- ・計画年休取得制度（製造業）
- ・現場が終わると休みを取るようになっている（建設業）

産業別では、「リフレッシュや健康管理のための休暇」や「自己啓発やキャリアアップのための休暇や一時休職制度」は学術研究，専門・技術サービス業、教育，学習支援業の2業種で3割以上。一方、「特になし」は電気・ガス・熱供給・水道業で9割以上となっている。（表2-16図2）

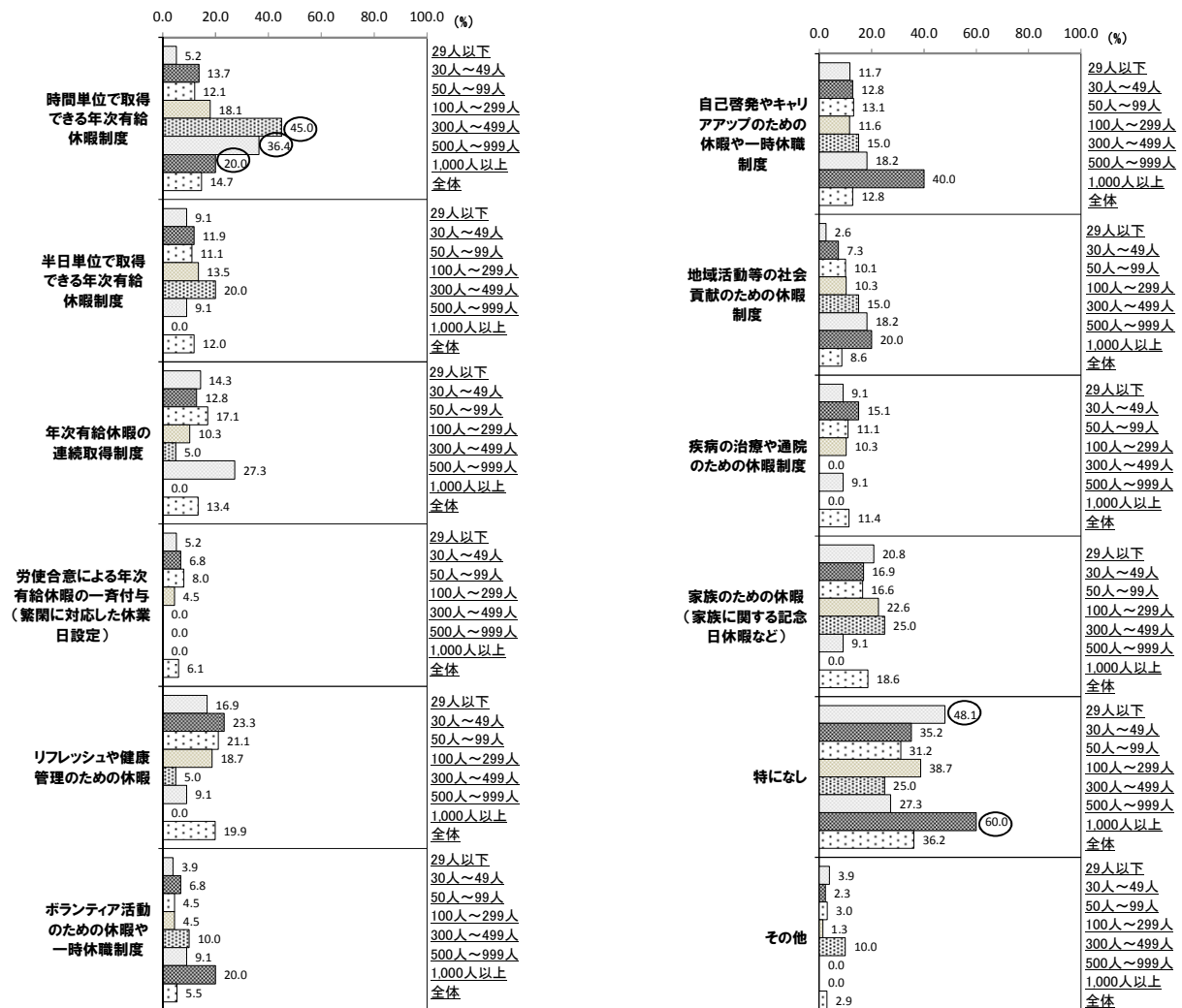
表2-16 図2 休暇取得を促進するために今後導入を検討したいもの（産業別）





規模別では、「時間単位で取得できる年次有給休暇制度」は300人以上で2割以上。一方、「特になし」は29人以下及び、1,000人以上で4割以上となっている。(表2-16図3)

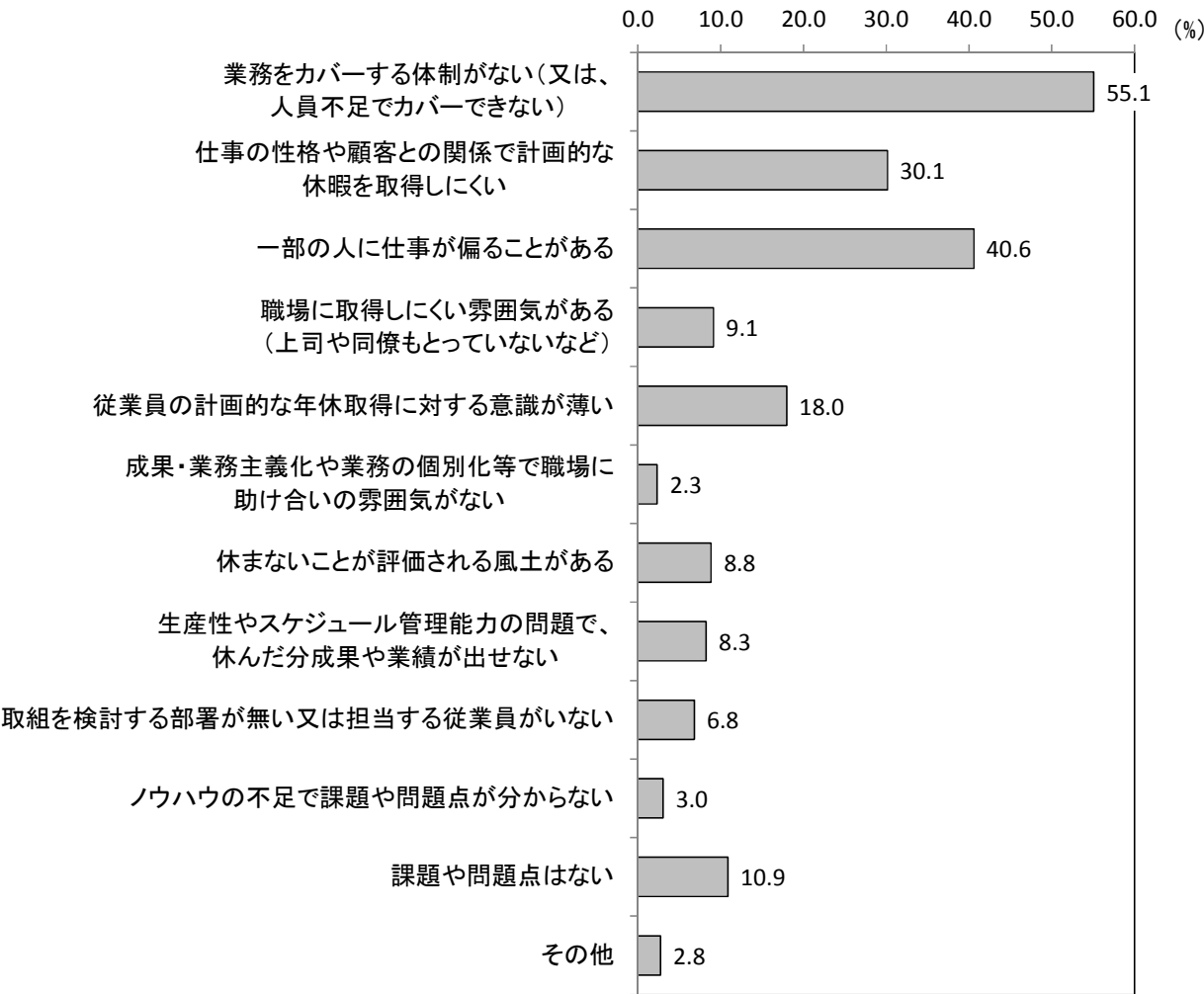
表2-16図3 休暇取得を促進するために今後導入を検討したいもの(規模別)



7 休暇取得を促進する上での課題・問題点

「業務をカバーする体制がない（又は、人員不足でカバーできない）」が 55.1%と最も高く、次いで「一部の人に仕事が偏ることがある」が 40.6%、「仕事の性格や顧客との関係で計画的な休暇を取得しにくい」が 30.1%となっている。（表 2-17 図 1）

表 2-17 図 1 休暇取得を促進する上での課題・問題点



	計	業務をカバーする体制がない(又は、人員不足でカバーできない)	仕事の性格や顧客との関係で計画的な休暇を取得しにくい	一部の人に仕事が偏ることがある	職場に取得しにくい雰囲気がある(上司や同僚もとっていないなど)	従業員の計画的な年休取得に対する意識が薄い	成果・業務主義化や業務の個別化等で職場に助け合いの雰囲気がない	休まないことが評価される風土がある	生産性やスケジュール管理能力の問題で、休んだ分成果や業績が出せない	取組を検討する部署が無い又は担当する従業員がいない	ノウハウの不足で課題や問題点が分からない
全体	690	380	208	280	63	124	16	61	57	47	21
		課題や問題点はない	その他								
		75	19								

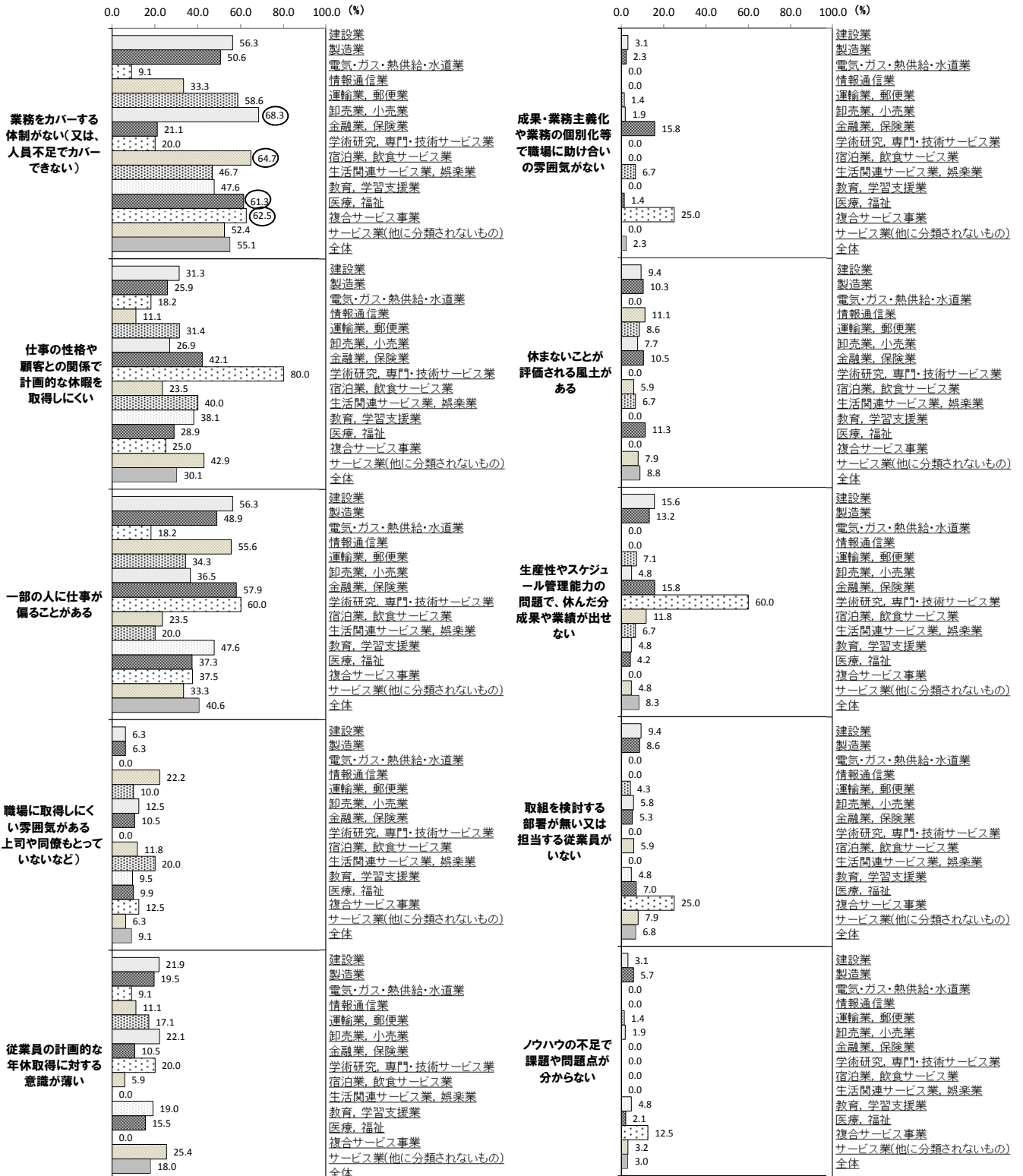
※休暇取得を促進する上での課題・問題点

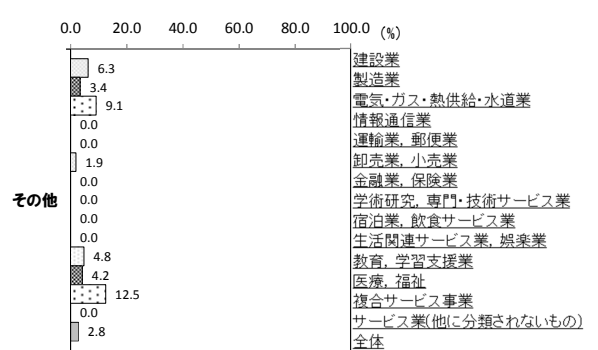
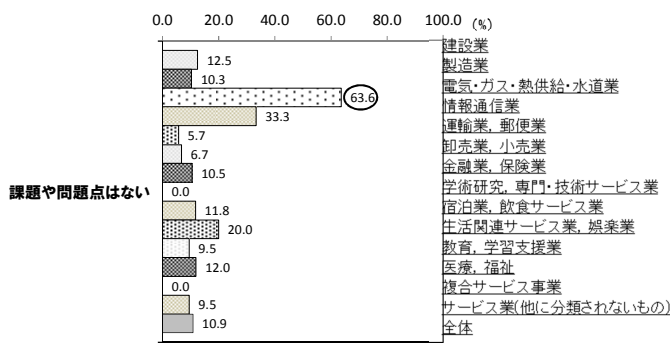
その他の回答を抜粋

- ・ 3 交替制でギリギリの人員のため現状方式でしか対応できない（製造業）
- ・ 予備社員の補充、現場中心の職場上、ほかの人の負担が大きくなる（医療、福祉）
- ・ 代休を優先して取得している（建設業）
- ・ 休暇を取得する人が偏っており、同日に何人休もうが気にしていない雰囲気がある（製造業）
- ・ 年次有給休暇管理表など全く準備されず、いつ付与されているのかも不明。時間外労働の際の報酬はなく、代休取得が原則で優先のため、（医療、福祉）
- ・ 公共工事の減少により受注が不安定。休業補償をしている（建設業）
- ・ 人員基準があるため（医療、福祉）
- ・ 交代勤務者が休暇取得する場合、必ず代務者が必要なため、他者と重複する時は変更することがある（電気・ガス・熱供給・水道業）
- ・ 若い世代で PTA 等、学校行事が重なると人手が足りなくなる（教育、学習支援業）
- ・ 非正規社員の確保が困難（複合サービス事業）
- ・ 職員不足（医療、福祉）
- ・ 生産計画は本社が投げってくる数値で決まるので、計画通りに作るためには休みづらい人もいる。（製造業）
- ・ 変形労働時間制を採用しており、代休等をまず消化した上で有休を取得する様に指導している（教育、学習支援業）
- ・ 原則、本社が行っているがこの様な指示が全くない（卸売業、小売業）
- ・ 年間休日が多いので中々難しい（医療、福祉）
- ・ 会社が指定した休暇日を休みたがらない。（製造業）

産業別では、「業務をカバーする体制がない（又は、人員不足でカバーできない）」は卸売業，小売業，宿泊業，飲食サービス業、医療、福祉、複合サービス事業の4業種で6割以上。一方、「課題や問題点はない」は電気・ガス・熱供給・水道業で6割以上となっている。（表2-17図2）

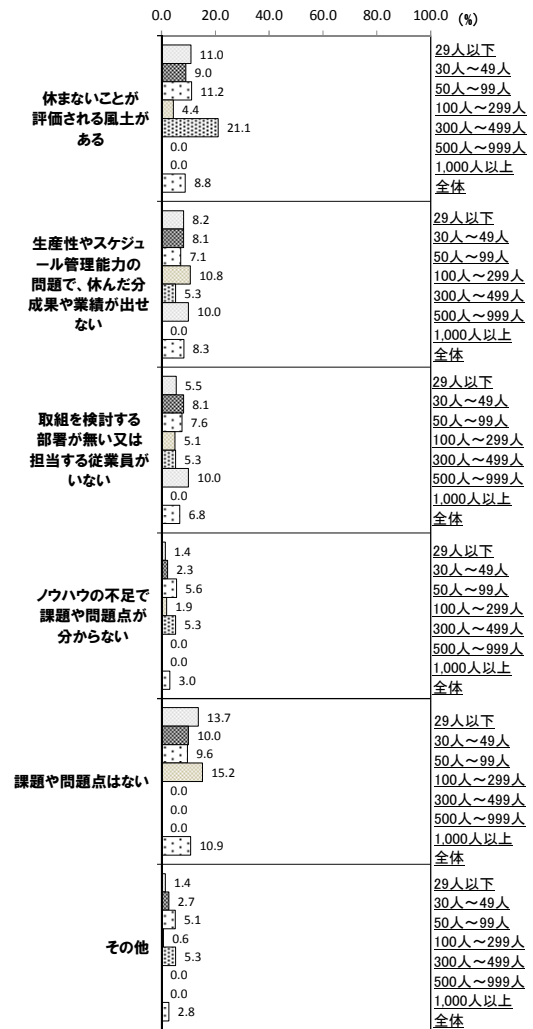
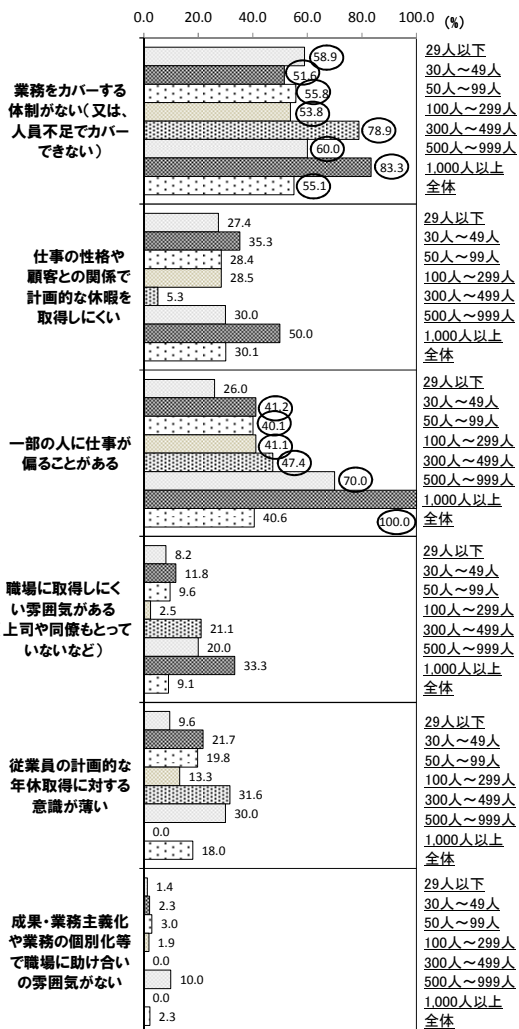
表2-17図2 休暇取得を促進する上での課題・問題点（産業別）





規模別では、「業務をカバーする体制がない（又は、人員不足でカバーできない）」は全ての区分で5割以上。「一部のの人に仕事が偏ることがある」は30人以上で4割以上となっている。（表2-17図3）

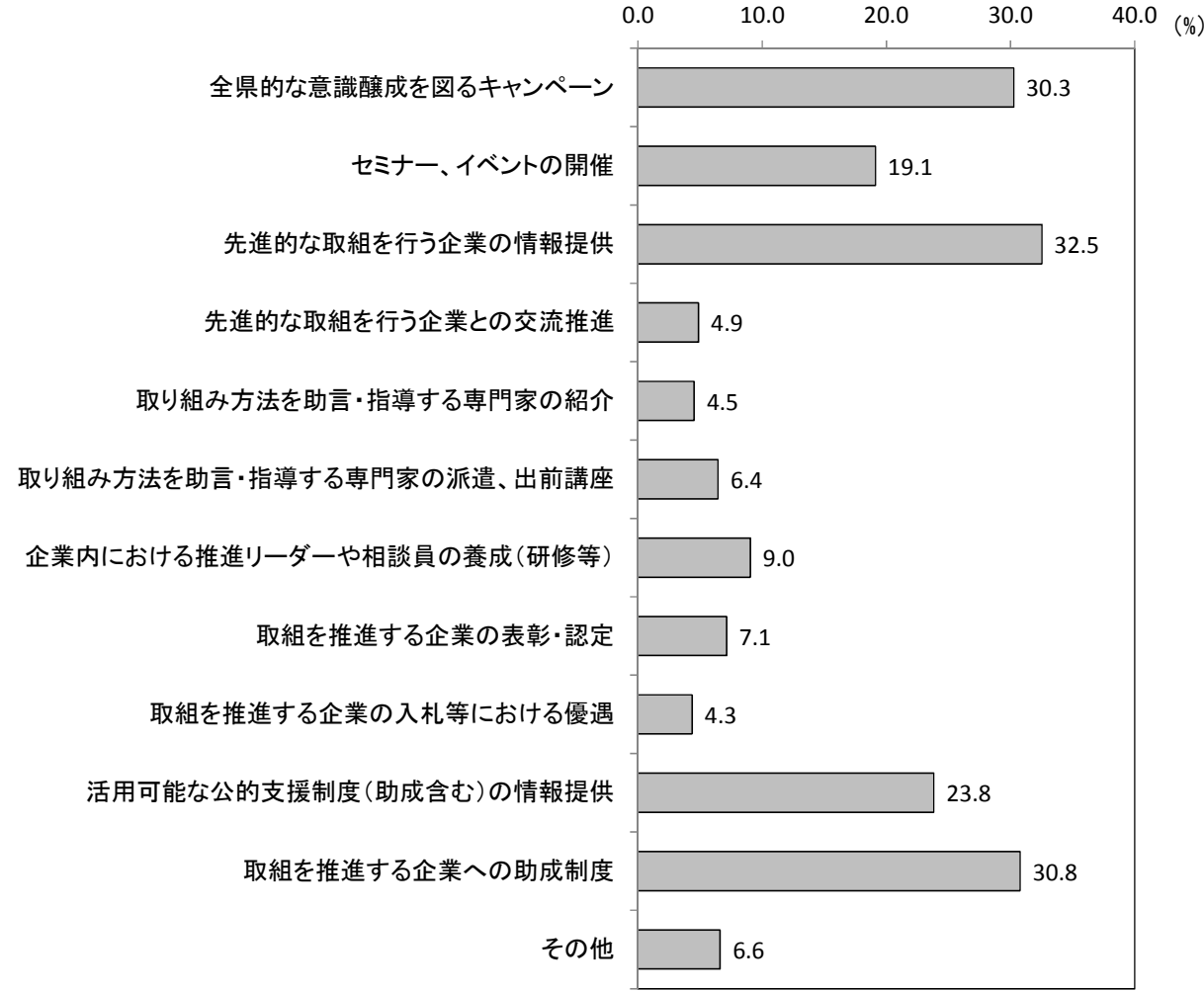
表2-17図3 休暇取得を促進する上での課題・問題点（規模別）



8 休暇取得促進に関して行政に求めるもの

「先進的な取組を行う企業の情報提供」が 32.5%と最も高く、次いで「取組を推進する企業への助成制度」が 30.8%、「全県的な意識醸成を図るキャンペーン」が 30.3%となっている。(表 2-18 図 1)

表 2-18 図 1 休暇取得促進に関して行政に求めるもの



	計	全県的な意識醸成を図るキャンペーン	セミナー、イベントの開催	先進的な取組を行う企業の情報提供	先進的な取組を行う企業との交流推進	取り組み方法を助言・指導する専門家の紹介	取り組み方法を助言・指導する専門家の派遣、出前講座	企業内における推進リーダーや相談員の養成(研修等)	取組を推進する企業の表彰・認定	取組を推進する企業の入札等における優遇	活用可能な公的支援制度(助成含む)の情報提供
全体	575	174	110	187	28	26	37	52	41	25	137
		取組を推進する企業への助成制度	その他								
		177	38								

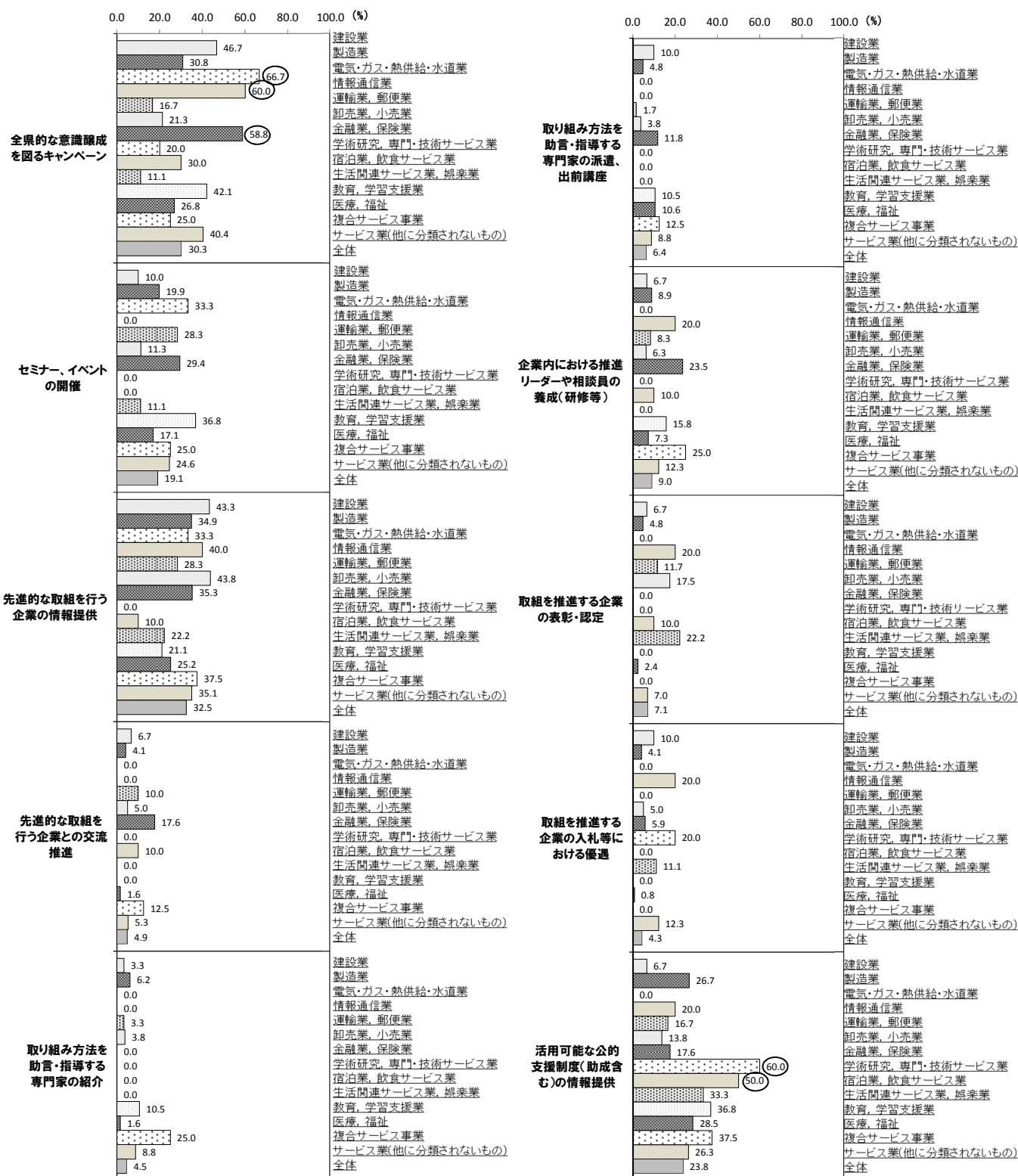
※休暇取得促進に関して行政に求めるもの

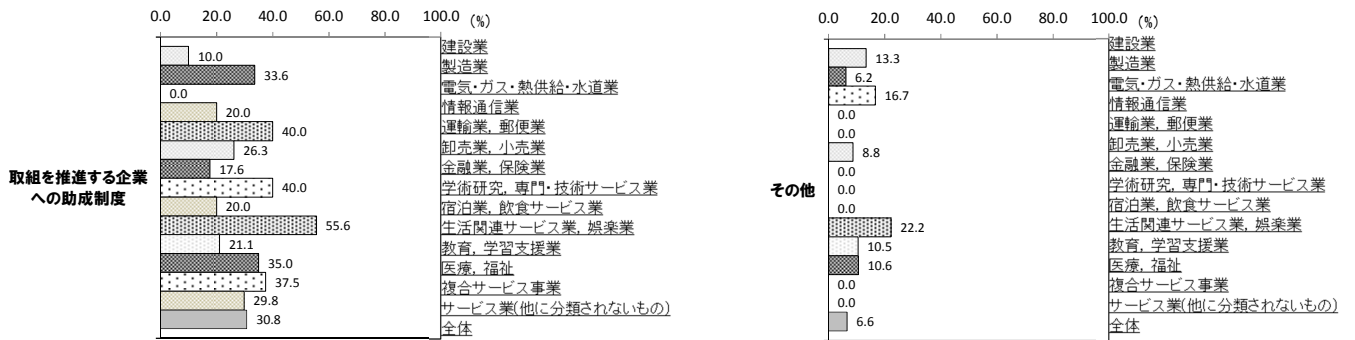
その他の回答を抜粋

- ・ 人員不足時の業務支援（製造業）
- ・ 過疎地においても人材が確実に集まるような対策がほしい（製造業）
- ・ 労働者が相談しやすい機関の設置（医療，福祉）
- ・ 労働局、ハローワークによる就職面接会等の採用支援の増加（医療，福祉）
- ・ 管理者の意識改革、（建設業）
- ・ 公共工事発注の平準化（建設業）
- ・ 有給等取得促進に対しての人員配置の緩和措置（医療，福祉）
- ・ 職場の仲間にも協力してお互い取りやすくしましょうと啓発（医療，福祉）
- ・ 人員不足（生活関連サービス業、娯楽業）
- ・ 福祉人材確保の取組（医療，福祉）
- ・ 休暇をとる人と他の人の仕事のバランスがうまくいくように心配りすること等の冊子の配布等（医療，福祉）
- ・ 行政から人員を派遣してくれたら良い（製造業）
- ・ 介護業種へのハローワークを含む積極的な働き手の紹介（医療，福祉）
- ・ 法律で守らせるようにする。法的に義務でなければ会社は動いてくれない（製造業）

産業別では、「全県的な意識醸成を図るキャンペーン」は電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融業、保険業の３業種で５割以上となっている。一方、「活用可能な公的支援制度（助成含む）の情報提供」は学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業の２業種で５割以上となっている。（表２－18 図２）

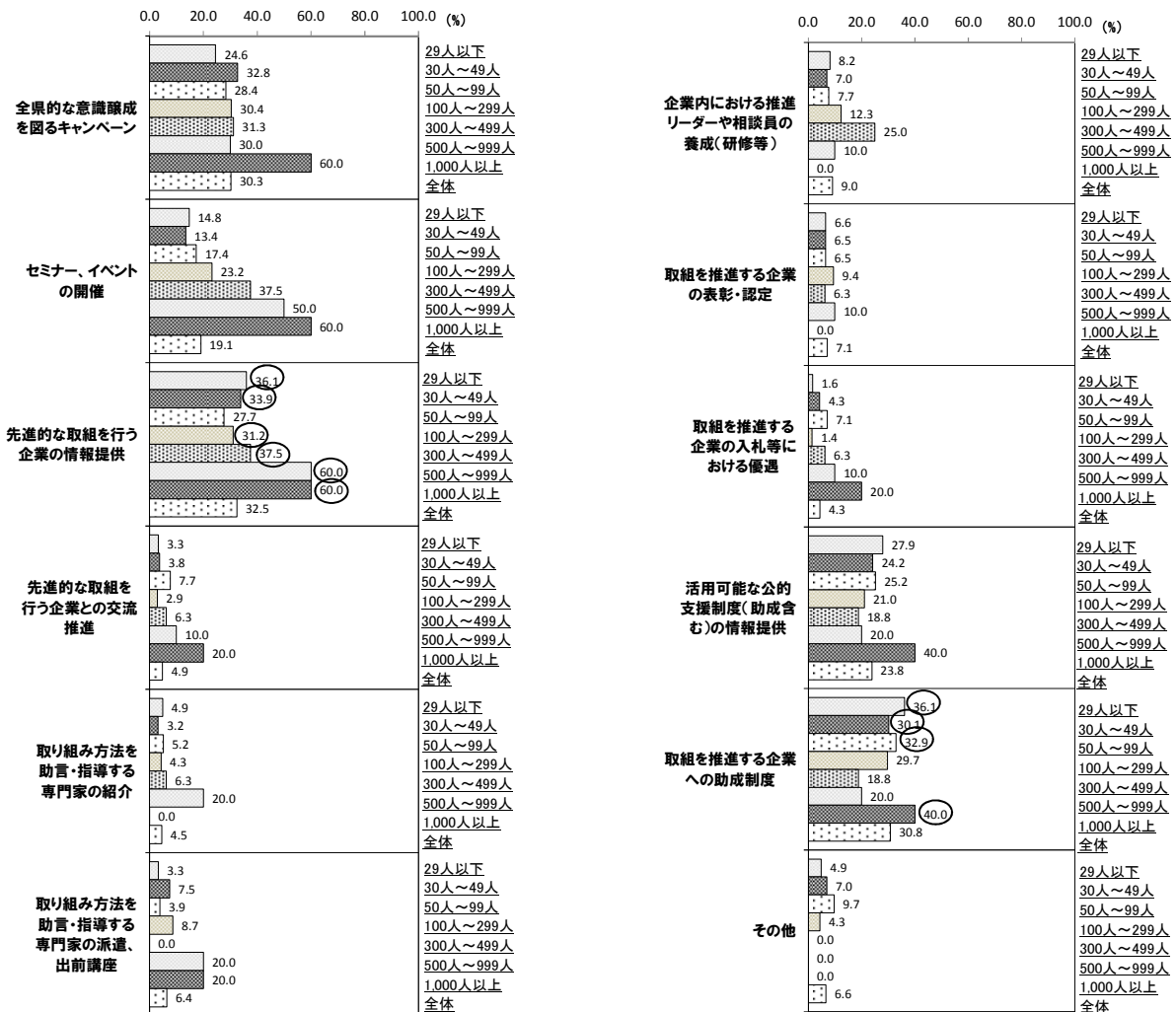
表２－18 図２ 休暇取得促進に関して行政に求めるもの（産業別）





規模別では、「先進的な取組を行う企業の情報提供」は 49 人以下、および 100 人以上で 3 割以上。
「取組を推進する企業への助成制度」は 99 人以下、および 1,000 人以上で 3 割以上となっている。
(表 2-18 図 3)

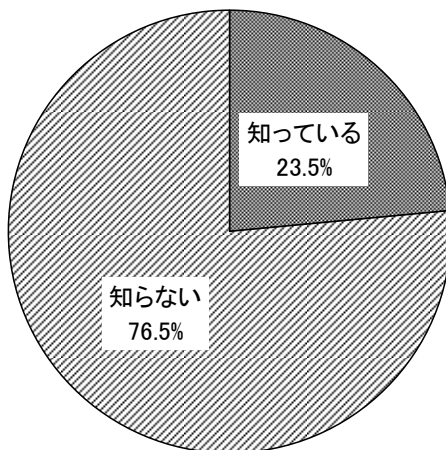
表 2-18 図 3 休暇取得促進に関して行政に求めるもの（規模別）



9 休暇取得促進に関する国や自治体による支援制度の認知度

休暇取得促進に関する国や自治体による支援制度の認知度をみると、「知らない」が76.5%と7割以上を占め、「知っている」が23.5%となっている。（表2-19 図1）

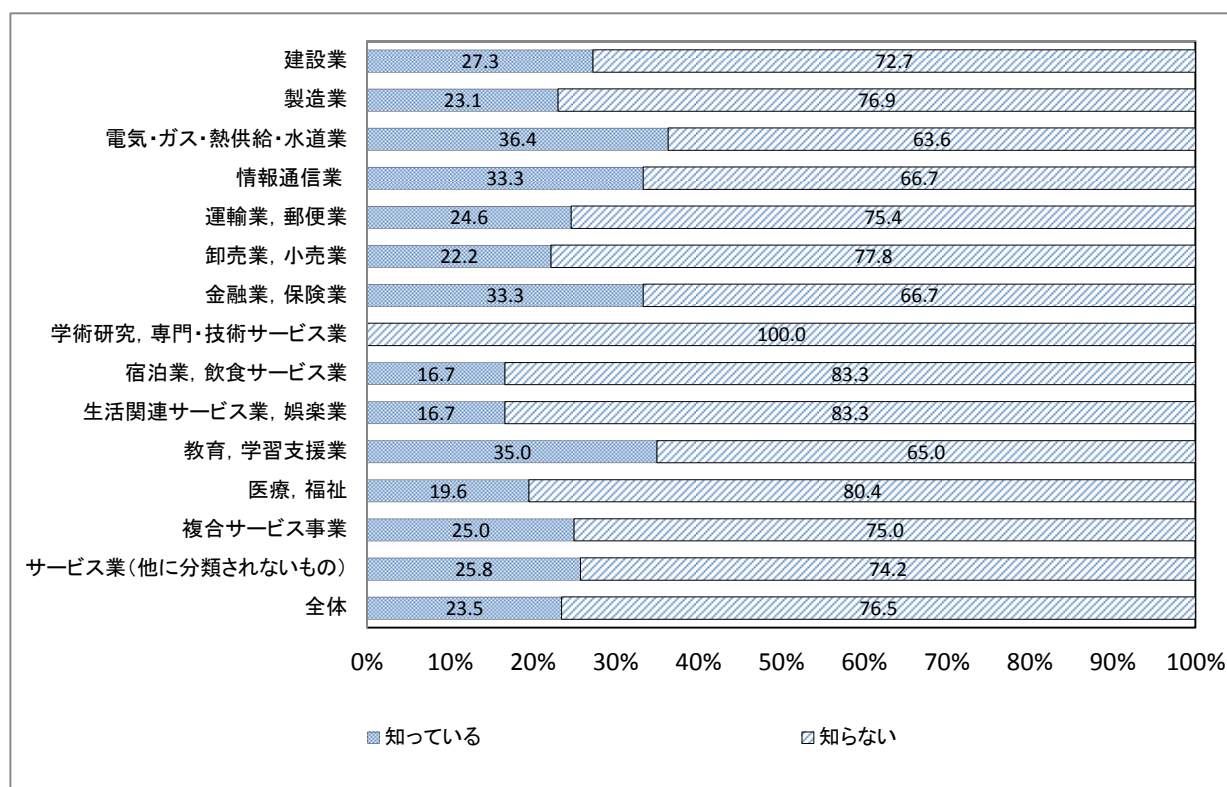
表2-19 図1 休暇取得促進に関する国や自治体による支援制度の認知度



	計	知っている	知らない
全体	660	155	505

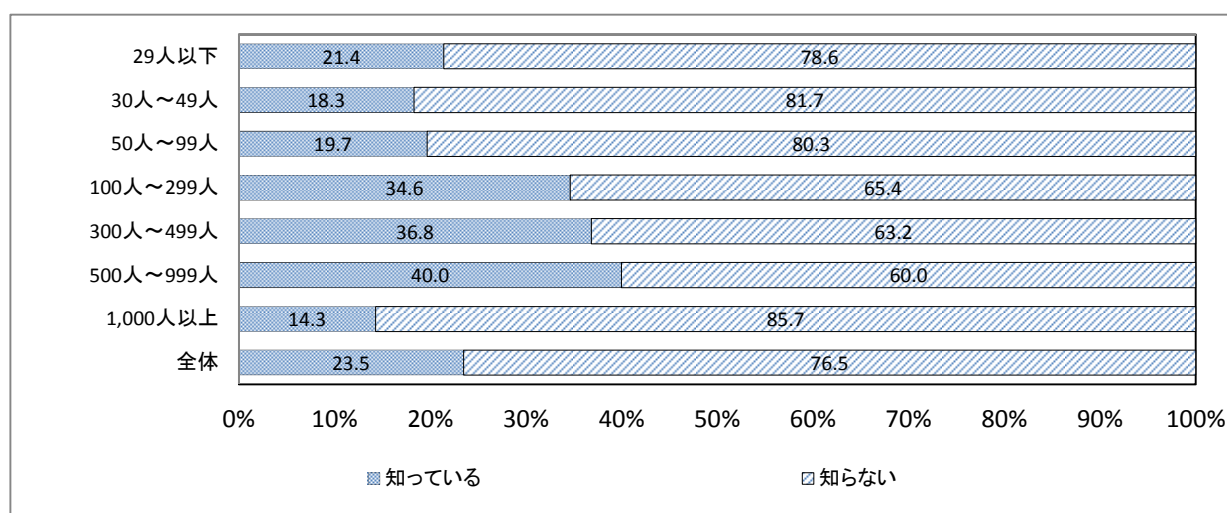
産業別では、全ての業種で「知らない」が6割以上となっている。（表2-19図2）

表2-19図2 休暇取得促進に関する国や自治体による支援制度の認知度（産業別）



規模別では、全ての規模で「知らない」が6割以上となっている。（表2-19図3）

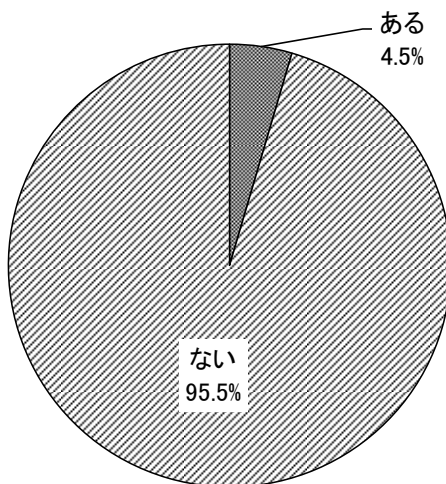
表2-19図3 休暇取得促進に関する国や自治体による支援制度の認知度（規模別）



10 休暇取得促進に関する国や自治体による支援制度の活用度

休暇取得促進に関する国や自治体による支援制度の活用度をみると、「ない」が95.5%で9割以上を占め、「ある」は4.5%となっている。（表2-20 図1）

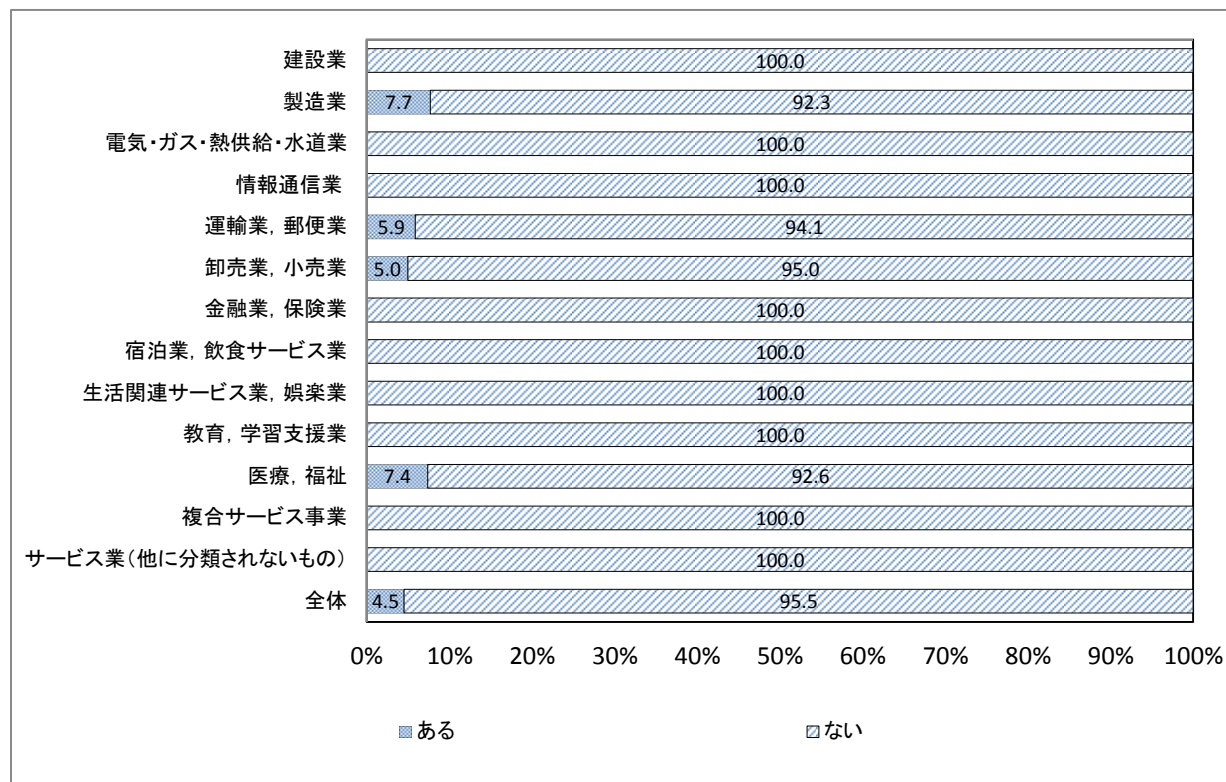
表2-20 図1 休暇取得促進に関する国や自治体による支援制度の活用度



	計	ある	ない
全体	154	7	147

産業別では、全ての業種で「ない」が9割以上となっている。（表2-20 図2）

表2-20 図2 休暇取得促進に関する国や自治体による支援制度の活用度（産業別）



規模別では、全ての規模で「ない」が8割以上となっている。「ある」は30人～49人で1割以上となっている。（表2-20 図3）

表2-20 図3 休暇取得促進に関する国や自治体による支援制度の活用度（規模別）

