

2024年8月7日

ミダス株式会社

ミダスが、【社会人の夏季休暇の実態についての一斉調査】を実施

日本人は休暇恐怖症？

有給を取得しやすいと答えた人は80%、一方で、有給取得率平均は53%

有給取得促進には、「はたらく人ファースト」な雰囲気と制度が重要

「はたらいて、笑おう。」をビジョンに掲げるパーソルグループの中途採用サービス『ミダス』を運営するミダス株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：後藤 喜悦、以下ミダス）は、従業員を大切にしている企業を称え、その取り組みを発信していくことで、全ての企業において、より「はたらく人ファースト」なはたらき方を推進していくことを目的に、「はたらく人ファーストアワード2024」を6月10日より開催しています。この度、本アワードに合わせて、「はたらく人ファースト」と、休暇の取得しやすさの関係に着目し、全国の20代～50代の社会人男女400名に夏季休暇に関する調査を実施しましたので、本日よりお知らせします。



2024年の夏季休暇の実態を知るため、夏季休暇に入る人が多い8月前より、会社に勤める正社員を対象として調査を実施。調査の結果、「夏季休暇が取得しやすい」と回答した人が85%と判明しました。夏季休暇が取得しやすい人は、「会社や上司が個人の意見を尊重してくれる」と回答した人が91%と、勤め先でははたらく人に寄り添った風土があることが分かり、まさに「はたらく人ファースト」な会社が多いことがいえます。また、夏季休暇が取得しやすい人のうち、はたらく人ファーストな会社の重要な要素である「多様性の尊重」「意見の傾聴」「制度の改善」を自社では積極的に行なっていると回答した人が全て66%以上となりました。さらに、有給取得率が90%以上の人で「自身の勤め先は業績が良い」と回答したのは60%にまで上り（悪い15%、分からない25%）、有給取得率が10%未満の人で業績が良いと回答した人は36%に留まり、休暇が取得しやすい「はたらく人ファースト」である会社は、業績も良い傾向があることが考えられます。

政府は令和7年までに有給取得率を70%までに引き上げることを目標に掲げています^{*}。しかし本調査の結果として、休暇を取得しやすいと回答した人が80%以上いるのにも関わらず、取得しやすいと回答した人のうち、有給取得率が50%未満の人は43%にまで下がります。この結果から、雰囲気として休暇は取得しやすくても、業務量を考慮して休暇をこれ以上は取得できないと考える休暇恐怖症の人が多くはないかと考えられます。

また、休暇が取得しやすい理由として「会社としての雰囲気」と回答した人が60%となっていますが、有給取得率が50%以上の人はこれに加え、会社が「制度の改善をしている、またはしようとしている」と回答した人が、有給取得率が50%以下の人と比べて13%高い結果となりました。よって、有給取得率上昇のためには、はたらく人ファーストな、休暇を取得しやすい雰囲気作り及び制度としてのある程度の強制力が必要と考えられます。

夏季休暇への考え方もさまざまあり、まとめて取得、分けて取得は約半数ずつになり、時間休など細かく休みを取れるようにしてほしいという人が4人に1人と、昨今ははたらき方に加え、休み方も多様化していることが分かりました。ミダスは、はたらく人ファーストな会社が1社でも増えるような社会にしていきたいため、開催中の「はたらく人ファーストアワード2024」を通して日本の会社を応援しています。

■「はたらく人ファーストアワード2024」特設サイト：
https://corp.miidas.jp/landing/hatarakuhito_first_award/2024

^{*}参考：厚生労働省「過労死等の防止のための対策に関する大綱」<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000811145.pdf>

■主要トピック：【夏季休暇/休暇に関する調査】

全国の20歳～59歳男女の会社に勤める正社員400名に、夏季休暇/休暇に関する調査を実施。

- 今年の夏季休暇は、家で過ごす人が約39%と最も多い！次に、国内旅行・帰省の結果に、円安が影響か。
- 夏季休暇・普段の休暇共に取りやすいと回答した人は全体の約80%。取得しやすい理由の最も多い回答は、「会社として休暇が取りやすい雰囲気だから」。また、その他にも休暇の取りやすさには共通の理由が存在。
- 日本人は自主的にはたらき過ぎている！？夏季休暇・普段の休暇問わず、取得しやすいと回答している人が約80%以上いるにも関わらず、直近1年間の有給取得率の平均は53%。
- 最も休暇を取りづらいつ感じているのは50代。取りづらいつ理由として「業務的に取る余裕がないから」と回答。Z世代と比較すると、17%以上の差に。
- 有給取得率90%以上の人の約60%が「会社の業績が良い」と回答。取得率10%未満の人は約36%と、24%の差が。有給取得率の高さは、離職率の低さにも大きく影響。

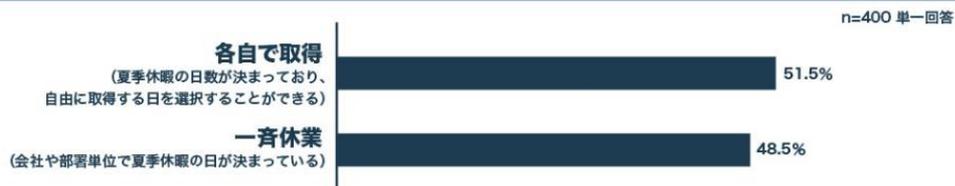
■調査結果

●今年の夏季休暇は、家で過ごす人が最も多い！次に、国内旅行・帰省の結果に、円安が影響か。

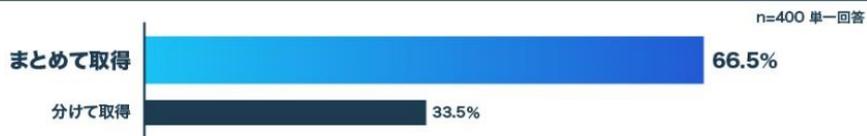
2024年の夏季休暇の平均取得日数は約7日となりました。また、夏季休暇の取得方法は夏季休暇の日数が決まっており、各自で自由に取得する人と、会社として休みが決まっている人（一斉休業）と半々の結果となりました。しかし、自由に取得できる人でも、まとまった休暇を取得する人が約66%、取得する時期に関しても8月のお盆休みに取得する人が全体で約70%となり、現在もお盆期間に夏季休暇を取得している人が多くいることが分かりました。

長期の夏季休暇を利用した予定に関して最も多かったのは、「家で過ごす」で、次に国内旅行や帰省をする人が多く見られ、海外旅行と回答した人は7%となりました。昨今の円安や節約志向による影響と推察されます。

お勤めの企業における夏季休暇の取得方法としてあてはまるものを1つ教えてください。



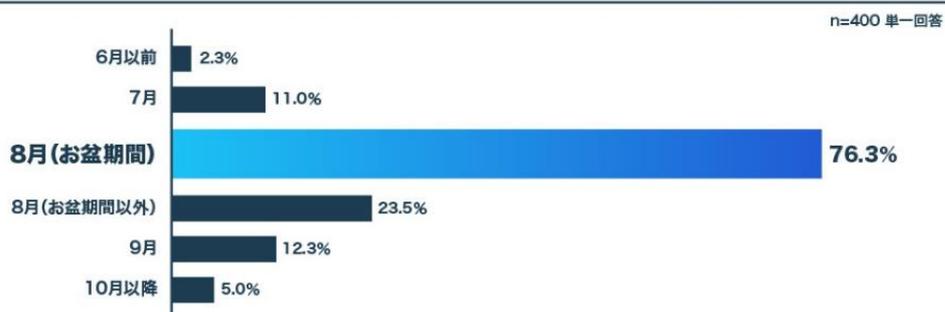
ご自身の夏季休暇の取得方法としてあてはまるものを1つ教えてください。



※まとめて取得とは：例えば3日間ある夏季休暇を連続した日程で取得することを指します。

※分けて取得とは：例えば3日間ある夏季休暇を月曜日、水曜日、翌週の月曜日など分けて取得することを指します。

ご自身が夏季休暇を取得するタイミングとしてあてはまるものをすべて教えてください。

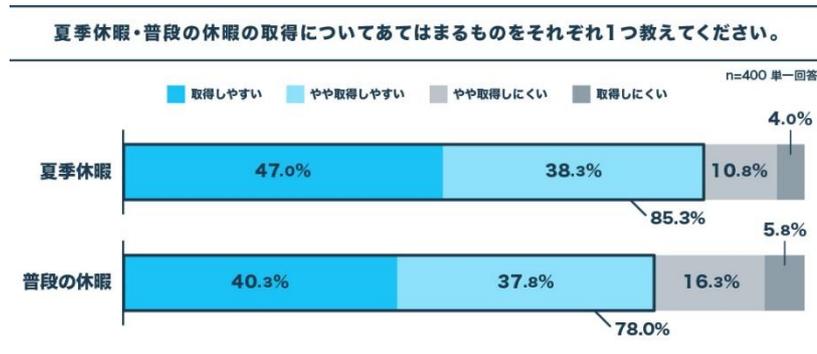


●夏季休暇を取得しやすいと回答した人は全体の85%。取得しやすい理由の最も多い回答は、「会社として休暇が取得しやすい雰囲気だから」。また、その他にも休暇の取りやすさには共通の理由が存在。

夏季休暇を取得している人のうち、「夏季休暇を取得しやすい」と回答した人は85%となり、大多数の人が取得しやすいと感じているようです。また、普段の休暇に関しても「取得しやすい」と回答した人は78%となり、夏季休暇・普段の休暇問わず取得しやすいと感じている人が多いことが分かりました。

休暇を取得しやすい主な理由としては、「会社として休暇が取得しやすい雰囲気だから」が一番の理由として挙げられ、制度の浸透や会社からの推奨、申請の手間などを抑え、会社全体の雰囲気が取得しやすさに最も影響を及ぼすことが分かりました。

逆に、休暇を取得しにくい理由として「業務的に取る余裕がない」と回答した人が半数にまで上り、それに伴った業務の引継ぎが面倒という意見も見られました。



以下の休暇を取得しやすいと思う理由としてあてはまるものをそれぞれすべて教えてください。

	全体	会社として休暇が取りやすい雰囲気だから	上司や同僚が取得するから	業務の引継ぎがしやすい雰囲気だから	制度が浸透しているから	申請が容易だから	会社が推奨しているから	その他
夏季休暇	n=341 100%	61.3%	20.5%	13.2%	23.8%	16.1%	24.0%	0.9%
普段の休暇	n=312 100%	54.2%	19.6%	13.1%	22.8%	23.7%	18.3%	1.0%

以下の休暇を取得しにくいと思う理由としてあてはまるものをそれぞれすべて教えてください。

	全体	会社として休暇が取りにくい雰囲気だから	上司や同僚が取得しないから	申請が手間だから(取得に理由が必要等)	業務の引継ぎが面倒な雰囲気だから	休みでも連絡が来るから	業務的に休暇を取る余裕がないから	その他
夏季休暇	n=59 100%	27.1%	22.0%	10.2%	30.5%	20.3%	47.5%	1.7%
普段の休暇	n=88 100%	37.5%	22.7%	11.4%	22.7%	19.3%	46.6%	2.3%

●日本人は自主的にはたらき過ぎている！？夏季休暇・普段の休暇関わらず、取得しやすいと回答している人が80%以上いるにも関わらず、直近1年間の有給取得率平均は53%。

全体の約80%が休暇を取得しやすいと回答していますが、有給取得率が50%以上の人は半数に留まっており、積極的には付与数を取得し切っていないことが分かります。雰囲気としては取得しやすくて、実際は業務が重なってしまい、休暇中に連絡が来ることで取得しづらいと回答している人が20%程度いることが想定されます。

また、現状の有給付与日数に関して「もっと休暇を取得したい」と回答した人が53%いることに対し、「現状のままで丁度いい」

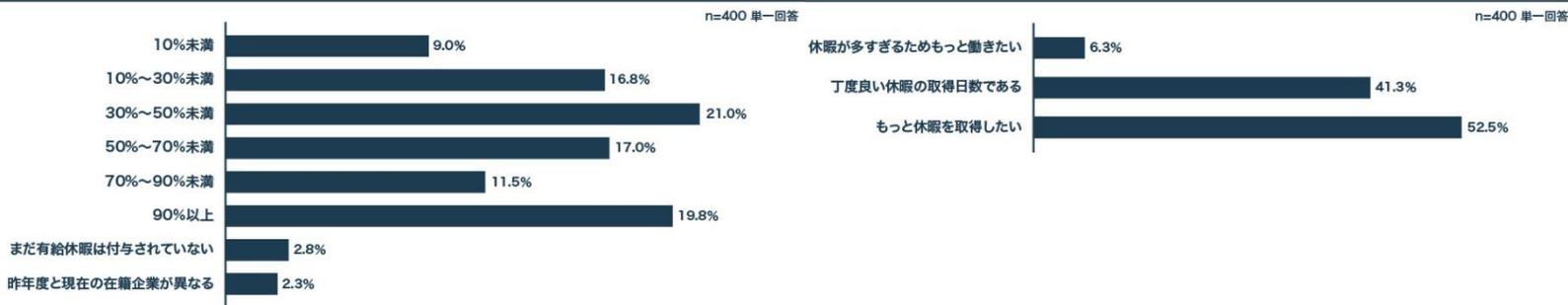
と回答した人は41%となりました。このことから、これ以上の休暇を取得すると業務に支障が出るなどを考えている人も多いのではないかと推測できます。

政府は令和7年までに有給取得率を70%までに引き上げることを目標に掲げています。しかし、休暇を取得しやすいと回答している人が多いにもかかわらず、有給取得率平均は58%の結果となっています。調査結果から、休んでいる間に連絡が来る、同僚や休んだ後の自分に業務の皺寄せが来ることを恐れる、休暇恐怖症の人が多いのではないかと考えられます。

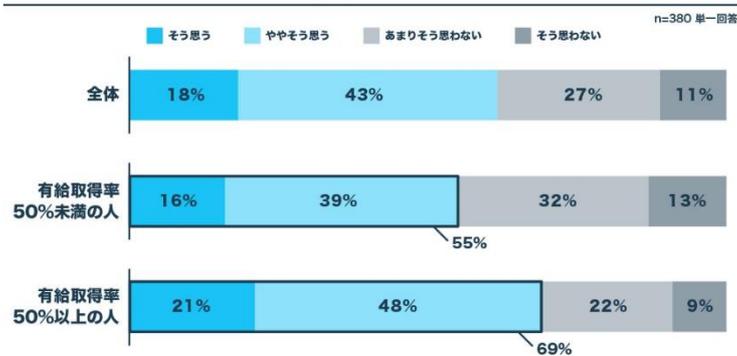
また、休暇が取得しやすい理由として「会社としての雰囲気」と回答した人が60%となっています。有給取得率が50%以上の人はこれに加え、会社が「制度の改善をしている、またはしようとしている」と回答した人が、有給取得率50%未満の人に比べて14%高い結果となりました。よって、有給取得率上昇のためには、はたらく人ファーストな、休暇を取得しやすい雰囲気作りのみならず、企業主体での積極的な制度の浸透や、ある程度の強制力が必要といえるのではないのでしょうか。

直近1年のご自身の有給取得率としてあてはまるものを1つ教えてください。

ご自身の休暇の取得日数としてあてはまるものを1つ教えてください。



「会社が制度の改善をしている、またはしようとしている」に当てはまるものを1つ教えてください。



●最も休暇を取りづらいつ感じているのは50代。取りづらい理由として「業務的に取る余裕がないから」と回答。Z世代と17%の差に。

休暇の取得に関して年代別で見ると、「夏季休暇を取得しづらい」と14%の20代が回答したのに対して、50代は31%まで上りました。この差は17%となり、大きな意識の差が出ていることがわかります。50代の休暇が取得しづらい理由としては、他の世代に比べて「業務的に取る余裕がない」が約55%と最も多く、年代としての傾向や、上位役職に就くからその取得しづらさがあることがわかりました。

さらに、20代で休暇が取得しづらい理由としては、「会社として取りにくい雰囲気だから」が最も多く、20代と50代の休暇の取りづらさには大きな意識の違いがある結果となりました。

有給休暇の取得についてあてはまるものをそれぞれ1つ教えてください。

以下の休暇を取得しにくいと思う理由としてあてはまるものをそれぞれすべて教えてください。



	会社として休暇が取りにくい雰囲気だから	上司や同僚が取得しないから	申請が手間だから(取得に理由が必要等)	業務の引継ぎが面倒な雰囲気だから	休みでも連絡が来るから	業務的に休暇を取る余裕がないから	その他
全体	37.5%	22.7%	11.4%	22.7%	19.3%	46.6%	2.3%
20代	50.0%	42.9%	14.3%	28.6%	7.1%	42.9%	-
50代	25.8%	12.9%	12.9%	16.1%	25.8%	54.8%	3.2%

●有給取得率 90%以上と回答した人のうち約 60%が「会社の業績が良い」と回答。有給取得率 10%未満の人と 24%の差が。離職率の低さにも大きく影響。

直近 1 年間（有給を付与されていない人、1 年以内に転職した人は除く）の有給取得率が 10%未満の人で自身が勤める会社の売上が良いと回答したのは 36%に留まったのに対して、90%以上取得している人たちは 60%になりました。この差は 24%にも上り、休暇の取得率と業績は大きく関係している傾向があります。

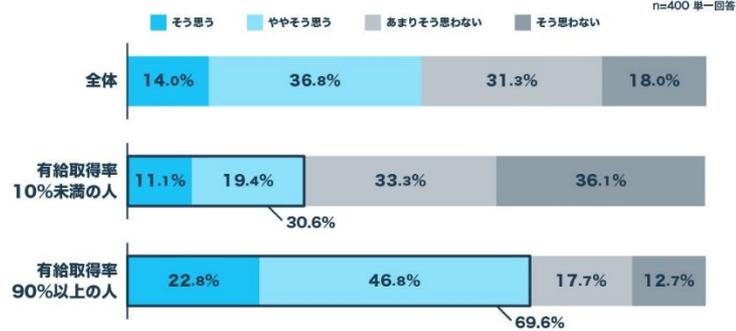
また、有給取得率 10%未満の人の 30%が、「自社は離職率が低いと思う」の設問に「そう思う」と回答したことに対して、90%以上取得している人は 70%が「そう思う」と回答しました。こちらも 40%の差が出ており、休暇の取得率と離職率は大きく関係していると考えられます。有給取得率が 90%以上の人は、有給取得率が 10%未満の人に比べて、自社は「多様性を尊重している」「従業員の意見を聞く機会がある（従業員が意見を発信する機会がある）」「従業員がはたらきやすいように制度の改善をしている、または改善しようとしている」「はたらきがいがある」「風通しが良い」「人間関係は良好である」の全ての項目に対して、「そう思う」と回答した人が平均で 42%も高い結果となりました。

このように、はたらく人をファーストしている会社は結果的に休みが取りやすく、全体のパフォーマンスにも影響が出ていると考えられます。また、離職が少ないことで社内の業務を円滑に進めることができることも業績に繋がっていると考えられます。会社として休暇の取りやすさは改めて重要であることが分かりました。

お勤めの企業の業績としてあてはまるものを教えてください。



お勤めの企業の離職率は低いと思いますか？



調査概要

- ・調査方法：インターネット調査
- ・調査期間：2024年7月19日(金)～7月25日(木)
- ・調査対象：全国の20歳～59歳男女400名(経営者、役員を除く)
- ・調査機関：株式会社ネオマーケティング

■はたらく人ファーストアワードについて

昨年 1,009 社が応募した第 1 回開催の反響を受け、今年も株式会社朝日新聞社(代表取締役社長: 角田 克、所在地: 東京都中央区)と共催で、「はたらく人ファーストアワード 2024 主催:ミイダス・朝日新聞社、後援:経済産業省(申請中)、以下本アワード)」を開催いたします。本アワードは、従業員を大切にしている企業を称え、その取り組みを発信していくことで、全ての企業において、より「はたらく人ファースト」なはたらき方を推進していくことを目的としています。2024 年 6 月 10 日(月)より参加企業を募集開始し、2025 年 2 月下旬には「はたらく人ファースト」を体現している企業を表彰する本アワードの授賞式を開催することを発表いたしました。

開催に伴い、自社の「はたらきがい」をより正確に算定するため、自分ひとりの立場による主観的評価と自分以外の社員の立場に立った客観的評価を区別して集計する、ミイダス独自開発のエンゲージメントサーベイ※、「はたらきがいサーベイ」を参加企業に無償で提供いたします。

※エンゲージメントサーベイとは: 企業が組織の現状を可視化するために実施する社内調査のこと。報酬・福利厚生・労働環境・人間関係などの従業員満足度や、会社の理念・ビジョンへの共感、目標・戦略の理解、組織への貢献意欲などを回答するアンケート調査

■「はたらく人ファーストアワード 2024」特設サイト:

https://corp.miidas.jp/landing/hatarakuhito_first_award/2024

■前回「はたらく人ファーストアワード 2023」授賞式の様子

https://youtu.be/HgM_qLy3_V4?feature=shared

「はたらく人ファーストアワード」の企業参加方法

- ①.特設サイトから「はたらく人ファースト宣言」に賛同する→企業が自由に使える宣言バッジが入手可能、新聞広告で社名掲載
- ②.①の後、ミイダスが無償提供する「はたらきがいサーベイ」を実施→アワード応募が完了

■ミイダス株式会社について < <https://miidas.co.jp/> >

ミイダス株式会社は、パーソルグループ全体の HR 領域におけるイノベーション推進を牽引し、より一層の企業の人材ニーズに対する貢献を目的として、2019 年 4 月に発足しました。ミイダス株式会社が運営する世界初※の採用・転職におけるミスマッチを減らしながら入社後の活躍をサポートする採用・転職サービス『ミイダス』は、2015 年 7 月よりサービス提供を開始しています。2019 年の日本の人事部 HR アワード 2019「プロフェッショナル 人材採用・雇用部門」最優秀賞を受賞したことを皮切りに、2023 年には第 8 回 HR テクノロジー大賞「人事システムサービス部門」優秀賞を受賞。2024 年には「ITreview Grid Award 2024 Spring」にて、3 部門で 5 期連続最高位の「Leader」を受賞、「ITreview Best Software in Japan 2024」TOP50 に選出されるなど多くの受賞実績があります。

※「バイアス診断ゲーム」(認知バイアスを測定するテスト)と「コンピテンシー診断」を使って人材の採用と配置・育成を可能にする無料のスマホアプリ診断サービスとして(2023 年 5 月 未来トレンド研究機構調べ)

公式 HP : <https://miidas.co.jp/>

HR アワード 2019 : <https://hr-award.jp/2019/prize.php>

第 8 回 HR テクノロジー大賞 : https://hr-souken.jp/hrtech_award2023/

ITreview Grid Award 2024 Spring : https://www.itreview.jp/award/2024_spring.html

ITreview Best Software in Japan 2024 : <https://www.itreview.jp/best-software/2024>

【会社概要】

会社名 : ミイダス株式会社

設立 : 2019年4月1日

代表取締役 : 後藤 喜悦

所在地 : 〒107-0062 東京都港区南青山 1-15-5 パーソル南青山ビル 6F

事業内容 : 転職支援・採用支援サービス『ミイダス』の企画、開発、および運営

リリース使用素材ダウンロード URL : <https://x.gd/nV8gW>

報道関係者問い合わせ先

「はたらく人ファーストアワード」PR 事務局（株式会社マテリアル内）

TEL : 03-5459-5490 / FAX : 03-5459-5491 / MAIL : hatarakuhito.first@materialpr.jp

担当 : 太田 (090-4433-2904) / 納富 (070-7789-2796)