

有給休暇取得率が過去最高の 66.9%

厚生労働省の「令和7(2025)年就労条件総合調査」によれば、令和6年の労働者1人当たりの年次有給休暇取得率は 66.9%、平均取得日数は 12.1 日でした。これは過去最高の数値で、また近年は過去最高を更新し続けていることから、年休の取得促進が進んでいることがうかがえます。

中小企業では、業務量の偏りや代替要員の確保が難しいことなどから、年休取得が進みにくい傾向があります。しかし、年休取得促進は、従業員の健康確保・離職防止・生産性向上に直結する重要な取組みです。また採用の観点でも、「きちんと休める会社か」は若年層や育児世代を中心に関心の高い項目です。大企業が週休3日制などを取り入れ、同業他社と比べて著しく取得率が低かったり、促進の取組みを何もしていなかったりという状況では、人材確保が困難となる可能性があります。

一昔前は「うちに有給休暇なんてものは無い」と言い切る経営者がいました。私も実際にお会いしたことがあります。「残業代も無い」とも言っていましたが、こんな経営者がいるとは、さすがに聞かなくなりました。

若い世代ほど、有給休暇の取得には積極

的です。放っておいても、そのうち取得率 100%の世の中になると考えられます。であるならば、今のうちに取得率 100%にして、それを求人でアピールするのも良いのではないのでしょうか。

◆年休取得促進のポイント

① 計画的付与制度の活用

年次有給休暇の計画的付与制度とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を締結する等により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。繁忙期・閑散期を見据えて計画的に付与することで、事前に業務調整を行いやすくなります。



② 休みやすい職場環境の整備

仕事はチームで行うという認識のもと、特定の担当者しかできない業務を減らすことで休みやすい環境を整えることができます。情報共有による属人化防止が実践のカギです。また、上司の姿勢や職場の空気が取得率に大きな影響を与えます。管理職研修や取得状況の可視化が有効です。