

2025年4月24日  
損害保険ジャパン株式会社

## 有休・産休・育休・介護休暇に関する意識調査を実施 ～休暇取得を妨げる最大要因は「慢性的な人手不足」～

損害保険ジャパン株式会社（代表取締役社長：石川 耕治、以下「損保ジャパン」）は、有休・産休・育休・介護休暇に関する意識調査を実施しました。調査結果と併せて、SOMPOグループの日常のトラブルに関する取組みおよび社員の仕事と家庭の両立をサポートする取組みをご案内します。

### 1. 調査実施の背景

2024年5月に育児・介護休業法が改正され、2025年4月から男性の育児休業取得率の公表義務化が常時300人超1,000人以下の労働者を雇用する企業にも拡大されました。

また、事業主は、労働者が介護に直面した際に、介護休暇、残業免除、深夜労働の制限などの仕事と介護の両立支援制度について説明し、働き方の意向を確認することが義務付けられました。加えて、勤続6カ月未満の労働者も介護休暇の取得が可能になりました。

損保ジャパンは、仕事と家庭の両立および職場での労働者の支援について考えるきっかけにしたいとすることを目的に、有休・産休・育休・介護休暇に関する意識調査を実施しました。

### 2. 調査結果のポイント

- 2024年度に有休を1日も取得していない方は、公務員で4%、会社員で9%であった。
- 旅行やレジャーを目的に有休を取得する方が最も多く47%であった。副業やスキルアップ、またはボランティア活動を目的に有休を取得する方は4%以下であった。
- 51%が自身の年間有休取得日数に満足していると回答した。年間16～20日有休を取得している方が最も多く自身の年間有休取得日数に満足していると回答した。
- 職場の環境として、62%が有休の取得がしやすい、57%が女性の産休・育休を取得しやすい、42%が男性育休を取得しやすい、42%が介護休暇を取得しやすいと回答した。
- 有休・産休・育休・介護休暇を取得しづらい理由は、慢性的な人手不足が最も多かった。

### 3. 調査概要

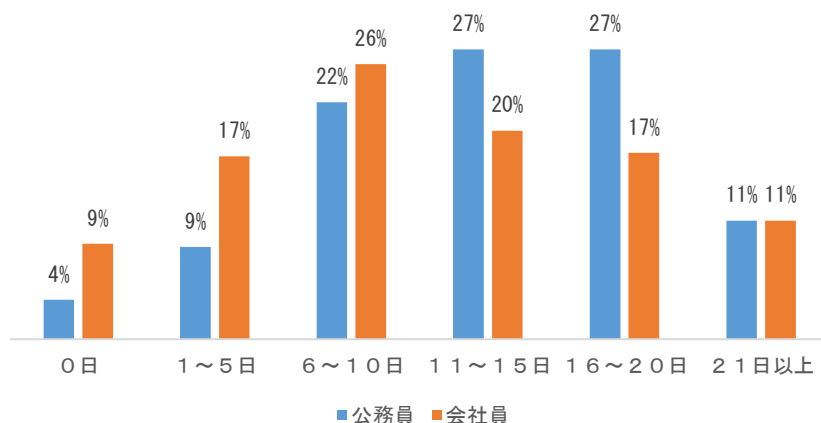
- (1) 調査期間： 2025年3月21日～2025年3月28日
- (2) 調査方法： インターネット調査（無記名）
- (3) 調査対象地域： 47都道府県
- (4) 調査対象者： 20歳以上かつ公務員もしくは会社員の男女1,044人  
（内訳）男性：527人 女性：517人
- (5) その他： 構成比の数値は、小数第一位を四捨五入しているため合計が100%とならない場合があります。

#### 4. 調査結果

設問および分析結果は、以下のとおりです。(n=回答者数)

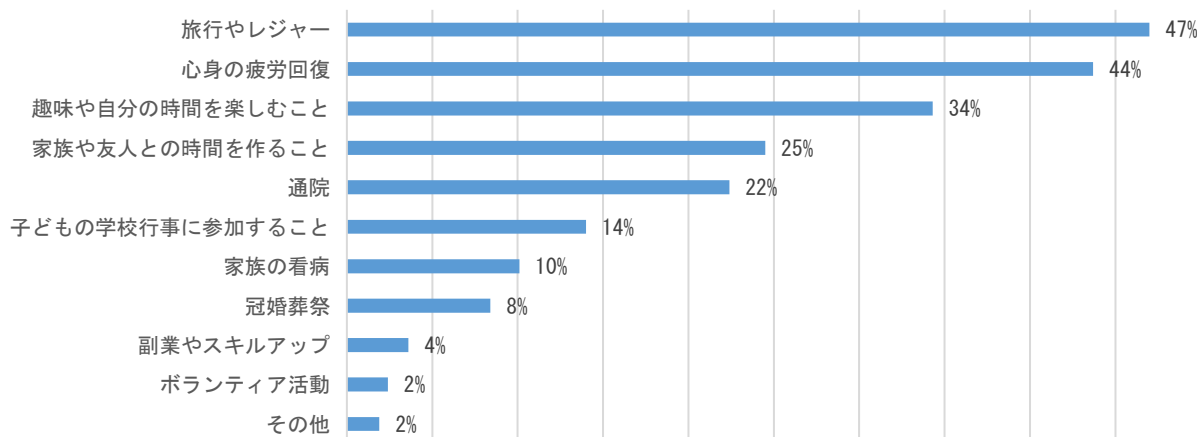
Q1. 2024年度におけるあなたの有休取得日数を教えてください。(単一回答、n=1,044)

- 2024年度の有休取得日数として、公務員の54%の方が「11～20日」と回答した。会社員では、「6～15日」が最も多く46%にのぼった。
- 公務員の4%、会社員の9%の方が「0日」と回答し、有休を1日も取得していない方も一定数いることが分かった。



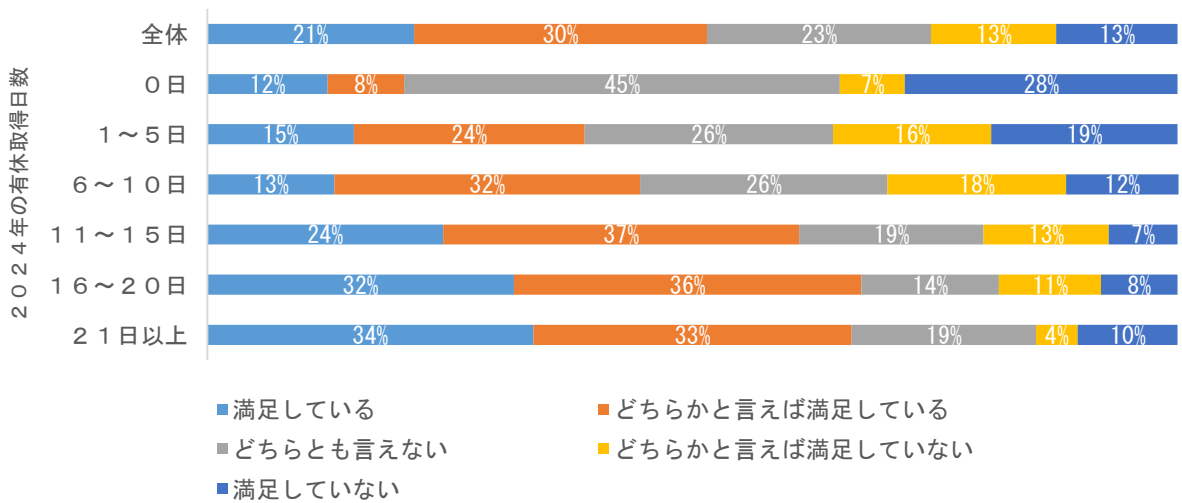
Q2. あなたはどんな目的で有休を取得することが多いですか。(複数回答・最大3つ、n=955、Q1で「1日以上」と回答した方)

- 「旅行やレジャー」を目的に有休を取得するという回答が最も多く47%であった。44%の方が「心身の疲労回復」、34%の方が「趣味や自分の時間を楽しむこと」と回答した。
- 「副業やスキルアップ」、または「ボランティア活動」を目的として有休を取得する方は、4%以下であった。
- その他では、在宅である必要がある時、自身の体調不良の時、会社の有休推奨日に有休を取得するなどの回答であった。



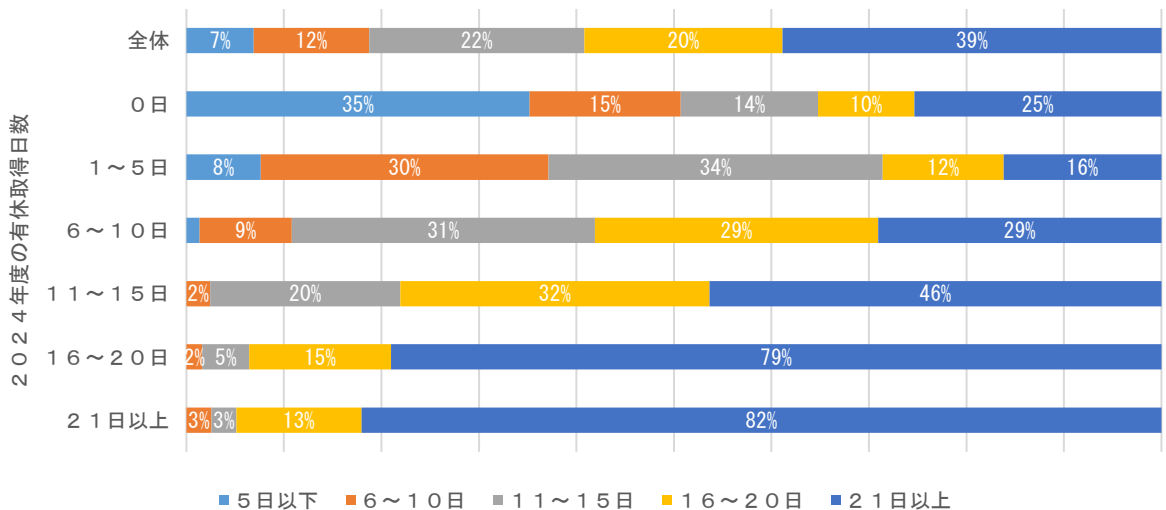
**Q 3. あなたは年間の有休取得日数に満足していますか。(単一回答、n = 1, 044)**

- 51%の方が自身の年間有休取得日数に「満足している」、および「どちらかと言えば満足している」と回答した。
- 「満足している」、および「どちらかと言えば満足している」と回答した方は、年間「16～20日」有休を取得している方が最も多く68%にのぼった。
- 「満足していない」、および「どちらかと言えば満足していない」という回答は、年間「0日」または「1～5日」有休を取得している方が最も多く35%であった。



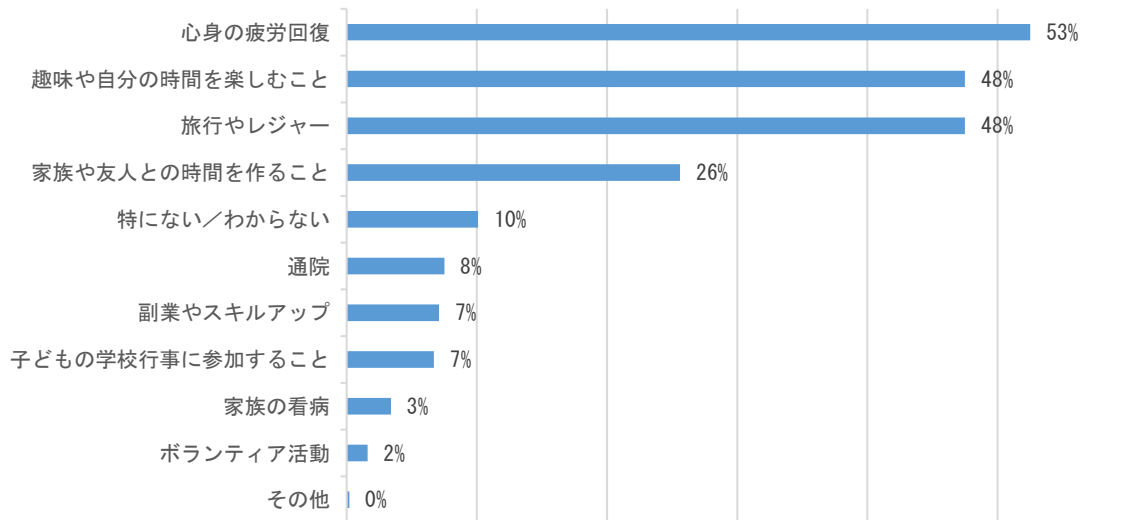
**Q 4. あなたの理想の年間有休取得日数を教えてください。(単一回答、n = 507、Q3で「どちらとも言えない」、「どちらかと言えば満足していない」、または「満足していない」と回答した方)**

- 39%が理想の年間有休取得日数を「21日以上」と回答した。
- 2024年度の有休取得日数よりも理想とする有休取得日数が少ない方も一定数いることが分かった。



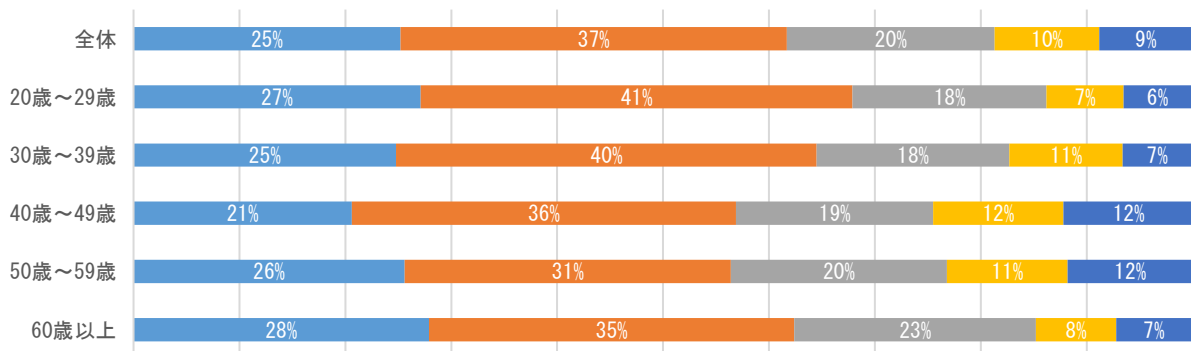
Q5. あなたは休みが増えた際にどのように過ごしたいですか。(複数回答・最大3つ、n=507、Q3で「どちらとも言えない」、「どちらかと言えば満足していない」、または「満足していない」と回答した方)

- 休みが増えた際の過ごし方として「心身の疲労回復」と回答した方が最も多く53%であった。次に「趣味や自分の時間を楽しむこと」、または「旅行やレジャー」が多くどちらも48%であった。

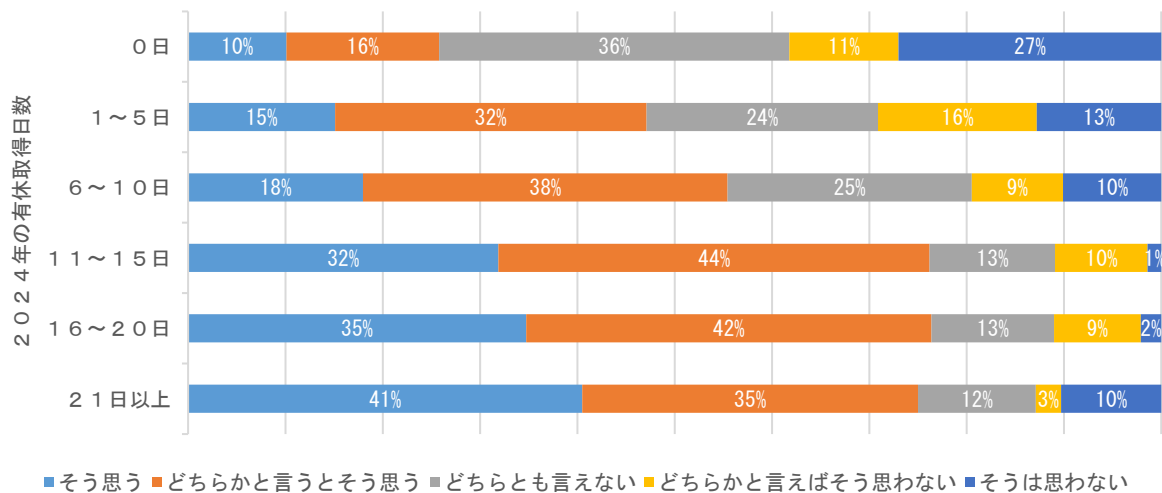


Q6. あなたの職場は有休を取得しやすい職場だと感じますか。(単一回答、n=1,044)

- 自身の職場は、有休を取得しやすい、およびどちらかと言うと取得しやすいと62%の方が回答した。
- 年代別では、有休を取得しやすい、およびどちらかと言うと取得しやすい職場であるという回答が20~29歳で最も多く68%であった。50~59歳で有休を取得しやすい、またはどちらかと言うと取得しやすい職場であるという回答が最も少なく57%であった。
- 有休を取得しやすい職場だという回答は、年間の有休取得日数が増えるにつれ増える傾向にあることが分かった。

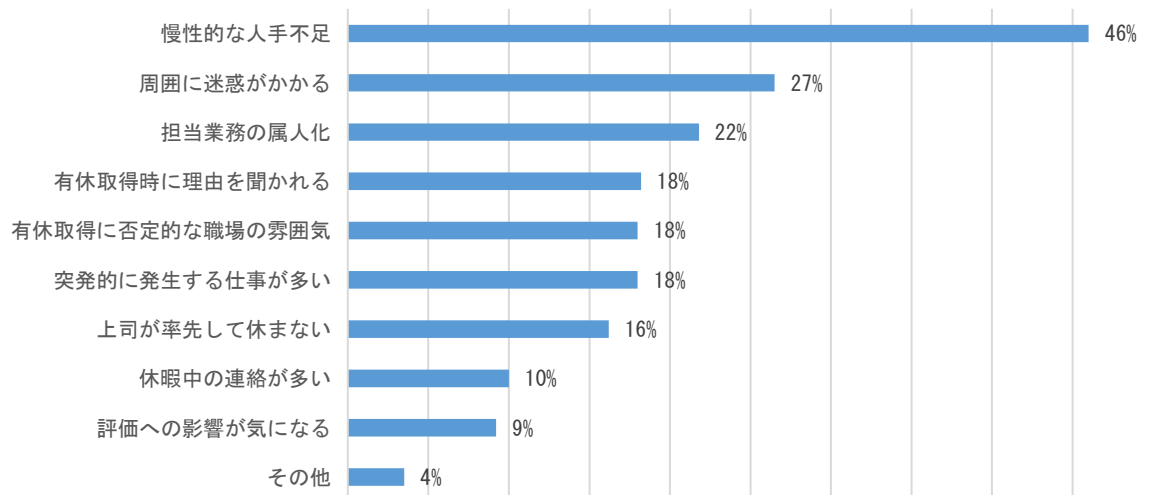


■そう思う ■どちらかと言うとそう思う ■どちらとも言えない ■どちらかと言えばそう思わない ■そうは思わない



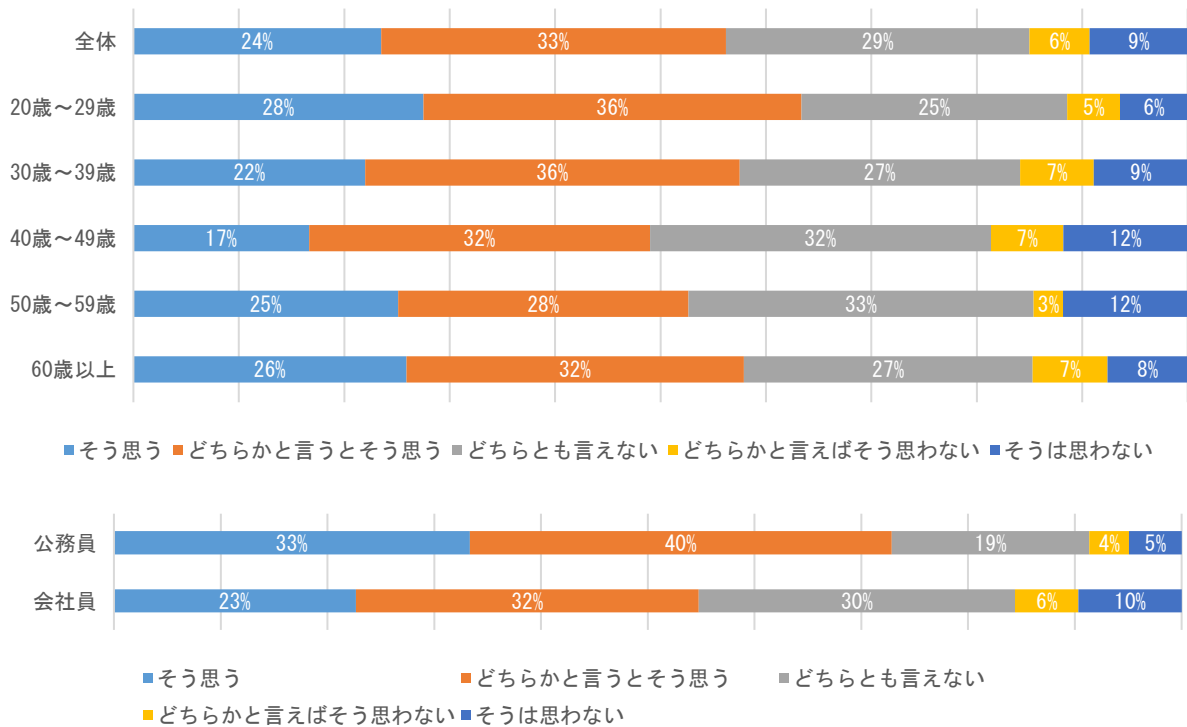
**Q7. あなたの職場で有休を取得しづらいと感じる理由を教えてください。（複数回答・最大3つ、n=400、Q6で「どちらとも言えない」、「どちらかと言えばそう思わない」、または「そうは思わない」と回答した方）**

- 有休を取得しづらい理由として、「慢性的な人手不足」と回答した方が最も多く46%であった。27%の方が「周囲に迷惑がかかる」、22%の方が「担当業務の属人化」と回答した。
- その他には、会議があり断れない、特定の人が優先して有休を取得する、有休という制度がないなどの回答があった。



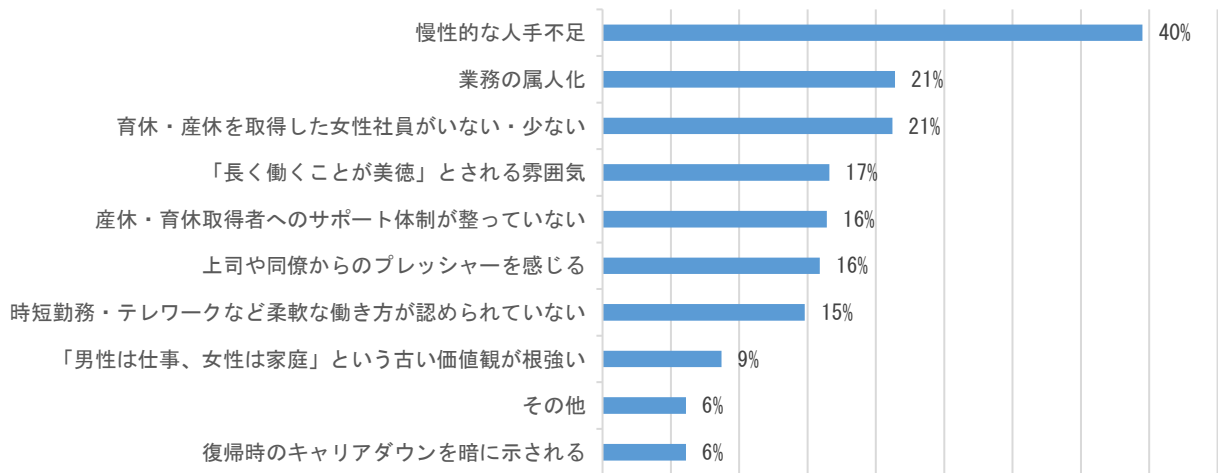
Q 8. あなたの職場は女性が産休・育休を取得しやすい職場だと感じますか。(単一回答、n = 1,044)

- 女性が産休・育休を取得しやすい、またはどちらかと言えば取得しやすい職場であると回答した方は57%にのぼり、取得しづらい、またはどちらかと言えば取得しづらい職場であると回答した方は15%であった。
- 年代別では、女性が産休・育休を取得しやすい、またはどちらかと言えば取得しやすい職場であるという回答が20～29歳で最も多く64%であった。女性が産休・育休を取得しづらい、またはどちらかと言えば取得しづらい職場であると回答した方は、40～49歳で最も多く19%であった。
- 職業別では、女性が産休・育休を取得しやすい、またはどちらかと言えば取得しやすい職場であると回答した方が、公務員では73%、会社員では55%にのぼった。



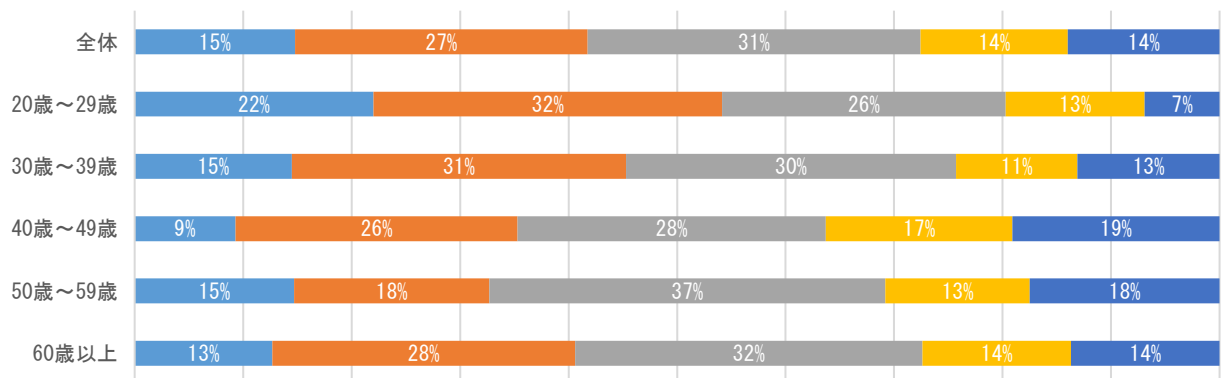
Q 9. あなたの職場で女性が産休・育休を取得しづらいと感じる理由を教えてください。(複数回答・最大3つ、n = 458、Q 8で「どちらとも言えない」、「どちらかと言えばそう思わない」、または「そうは思わない」と回答した方)

- 女性が産休・育休を取得しづらい理由として、「慢性的な人手不足」が最も多く40%にのぼった。21%の方が「業務の属人化」、または「産休・育休を取得した女性社員が少ない・少ない」と回答した。

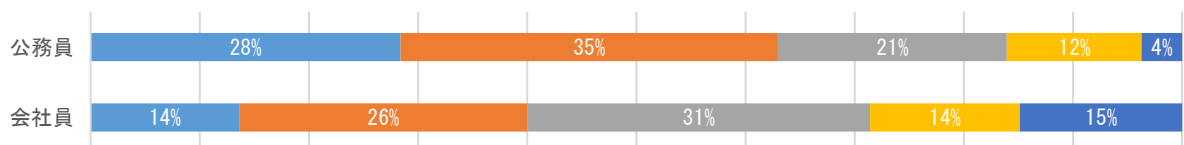


Q10. あなたの職場は男性が育休を取得しやすい職場だと感じますか。(単一回答、n = 1,044)

- 男性が育休を取得しやすい、またはどちらかと言えば取得しやすい職場であると回答した方は42%、取得しづらい職場であると回答した方は28%であった。
- 年代別では、男性が育休を取得しやすい、またはどちらかと言えば取得しやすい職場であると回答した方は、20～29歳で最も多く54%であった。男性が育休を取得しづらい、またはどちらかと言えば取得しづらい職場であると回答した方は、40～49歳で最も多く36%にもものぼった。
- 職業別では、男性が育休を取得しやすい、またはどちらかと言えば取得しやすい職場であると回答した方が公務員の63%、会社員の40%にのぼった。



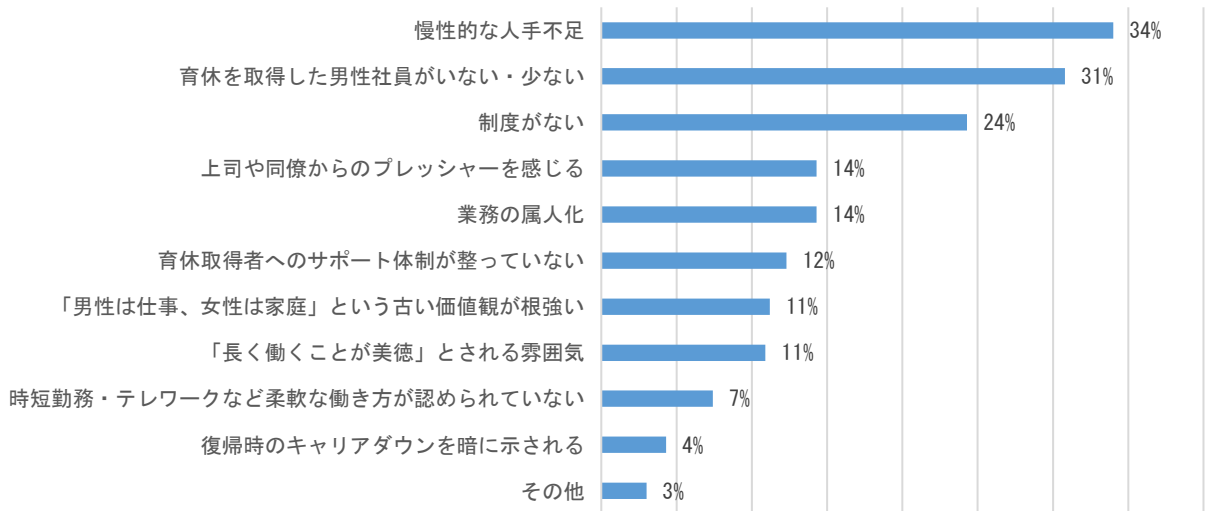
■ そう思う ■ どちらかと言うとそう思う ■ どちらとも言えない ■ どちらかと言えばそう思わない ■ そう思わない



■ そう思う ■ どちらかと言うとそう思う ■ どちらとも言えない ■ どちらかと言えばそう思わない ■ そう思わない

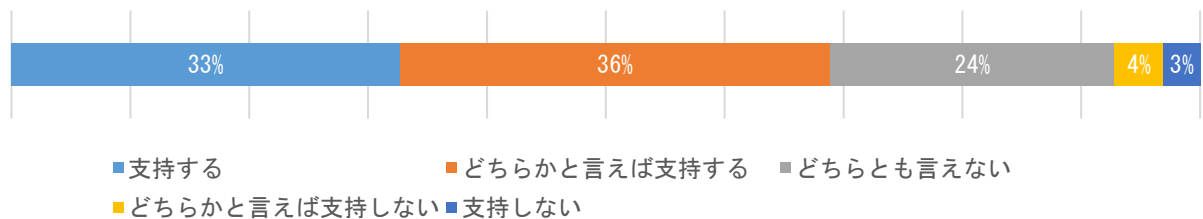
Q 1 1. あなたの職場で男性が育休を取得しづらいと感じる理由を教えてください。(複数回答・最大3つ、n=608、Q10で「どちらとも言えない」、「どちらかと言えばそう思わない」、または「そうは思わない」と回答した方)

- 男性が育休を取得しづらい理由として、「慢性的な人手不足」が最も多く34%にのぼった。「育休を取得した男性社員が少ない・少ない」という回答も多く31%であった。「制度がない」という回答は、24%であった。



Q 1 2. あなたは男性の育休取得についてどう感じますか。(単一回答、n=1,044)

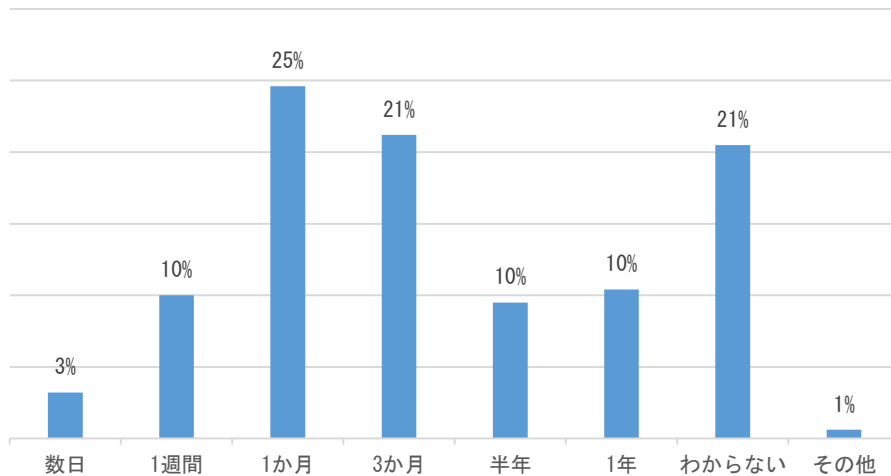
- 69%が男性の育休取得を「支持する」、または「どちらかと言えば支持する」と回答した。



Q 1 3. あなたは男性がどのくらいの期間にわたって育休を取得することが最適だと思いますか。(単一回答、n=969、Q11で「支持する」、「どちらかと言えば支持する」、「どちらとも言えない」と回答した方)

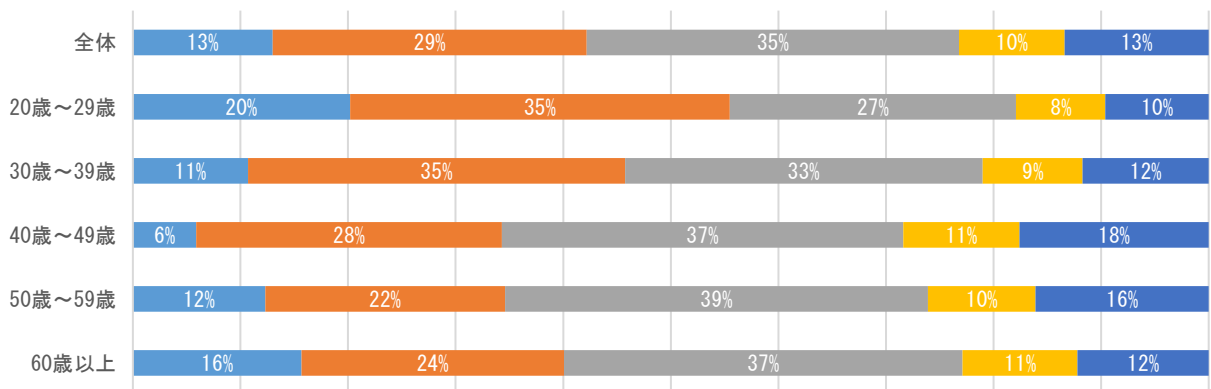
- 男性の育休期間として「1カ月」が最適と回答した方が最も多く25%であった。



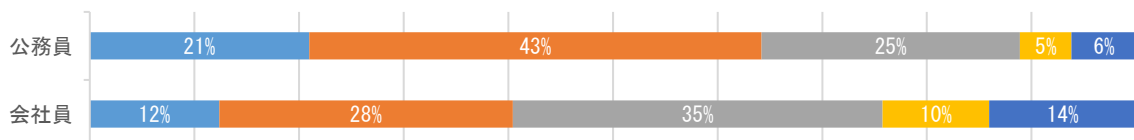


**Q 1 4. あなたの職場は介護休暇を取得しやすい職場だと感じますか。(単一回答、n = 1, 0 4 4)**

- 介護休暇を取得しやすい、またはどちらかと言えば取得しやすい職場であると回答した方は 4 2 %、取得しづらい、またはどちらかと言えば取得しづらいと回答した方は 2 3 %であった。
- 年代別では、介護休暇を取得しやすい、またはどちらかと言えば取得しやすい職場であると回答した方は、2 0 ~ 2 9 歳で最も多く 5 5 %であった。介護休暇を取得しづらい、またはどちらかと言えば取得しづらい職場と回答した方は、4 0 ~ 4 9 歳で最も多く 2 9 %にのぼった。
- 職業別では、介護休暇を取得しやすい、またはどちらかと言えば取得しやすいと回答した方が公務員の 6 4 %、会社員の 4 0 %であった。



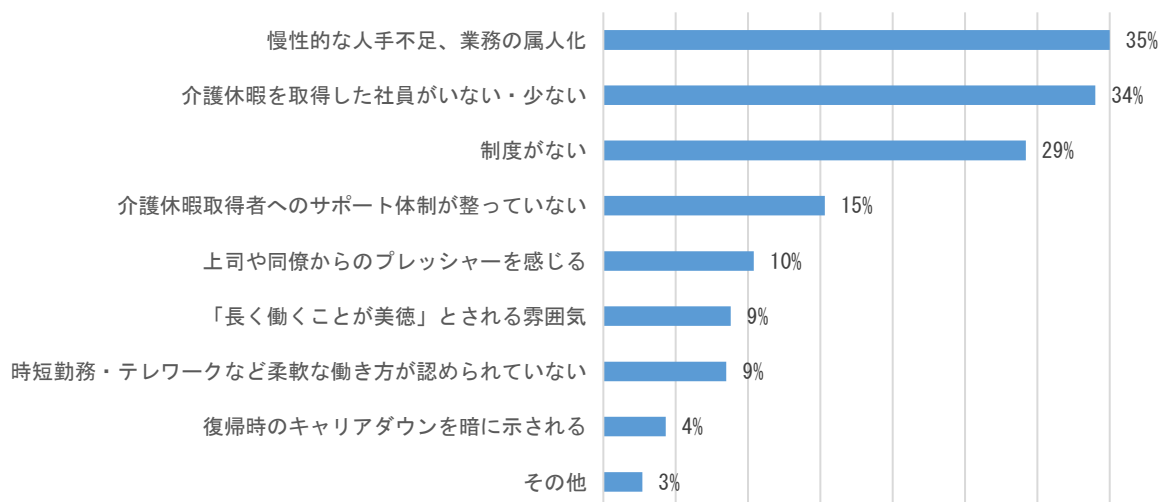
■ そう思う ■ どちらかと言うとそう思う ■ どちらとも言えない ■ どちらかと言えばそう思わない ■ そう思わない



■ そう思う ■ どちらかと言うとそう思う ■ どちらとも言えない ■ どちらかと言えばそう思わない ■ そう思わない

Q15. あなたの職場で介護休暇が取得しづらい理由を教えてください。(複数回答・最大3つ、n=603、Q14で「どちらとも言えない」、「どちらかと言えばそう思わない」、または「そうは思わない」と回答した方)

- 介護休暇を取得しづらい理由として、「慢性的な人手不足、業務の属人化」が最も多く35%にのぼった。次に「介護休暇を取得した社員がいない・少ない」という回答も多く、34%であった。「制度がない」という回答も29%にのぼった。



## 5. SOMPOグループの日常のトラブルに関する取組み

SOMPOグループでは、日常のさまざまなトラブルの未然防止やトラブルが起きてしまった際の解決を支援する取組みを展開しています。

### <子育てや介護と仕事の両立支援>

損保ジャパンでは、中小企業向けの商品「ビジネスマスター・プラス（事業活動総合保険）」の特約として、役員・従業員または配偶者の出産による休業、役員・従業員の育児による休業、親族の介護に伴う休業、疾病の療養のための休業を対象に、代替する労務を得るために要した費用など企業が負担する諸費用を補償する「子育て介護応援特約（正式名称：育児・疾病・介護休業費用補償特約）」※1を提供しています。

※1 [https://www.sompo-japan.co.jp/-/media/SJNK/files/news/2022/20221003\\_1.pdf?la=ja-JP](https://www.sompo-japan.co.jp/-/media/SJNK/files/news/2022/20221003_1.pdf?la=ja-JP)

### <不妊治療と仕事の両立支援>

損保ジャパンでは、企業向けの商品として、対外受精・顕微授精または男性不妊治療を受けた従業員およびその配偶者に対して、企業の社内規定に基づき、保険金を支払う「不妊治療と仕事の両立支援プラン」※2を提供しています。企業ごとに個別に設計するオーダーメイド式の契約で、企業の福利厚生の実を支援する商品です。

※2 [https://www.sompo-japan.co.jp/-/media/SJNK/files/news/2021/20220329\\_2.pdf?la=ja-JP](https://www.sompo-japan.co.jp/-/media/SJNK/files/news/2021/20220329_2.pdf?la=ja-JP)

### <企業向けコンサルティングサービス>

SOMPOリスクマネジメント株式会社は、人材の価値を最大限に引き出すためのコンサルティングサービス<sup>※3</sup>、および仕事と介護を両立し社員が生き生きと働く企業風土をつくるためのコンサルティングサービス<sup>※4</sup>を提供しています。多様な人材が企業や社会で活躍することができる環境づくりを支援しています。

※3 [https://www.sompo-rc.co.jp/service-cateis/view/25#cate2\\_104](https://www.sompo-rc.co.jp/service-cateis/view/25#cate2_104)

※4 [https://www.sompo-rc.co.jp/service-cateis/view/14#cate2\\_41](https://www.sompo-rc.co.jp/service-cateis/view/14#cate2_41)

### <旅行のキャンセル保険>

Mysurance 株式会社は、旅行のキャンセルに備える国内旅行向けの「Travel キャンセル保険」と海外旅行向けの「海外旅行キャンセル保険」を提供しています<sup>※5</sup>。急な体調不良や突然のイベントの中止などにより、旅行をキャンセルした場合のキャンセル料に備えることができる商品です。突然のキャンセルが不安でなかなか早期予約に踏み切れないなどのお客さまの心配に寄り添います。2025年3月には、推し活をする方を対象とする「推し活キャンセル保険」専用サイト<sup>※6</sup>を公開しました。

※5 <https://www.mysurance.co.jp/service/travel-cancel/?extraField2=Tougou>

※6 <https://www.mysurance.co.jp/service/travel-cancel/oshikatsu/?extraField1=shopbanner&extraField2=Tougou0shikatsu>

### <時間単位で補償する自動車保険>

損保ジャパンは、スマートフォンから手続きが可能で、12時間単位で加入が可能な自動車保険「乗るピタ!」<sup>※7</sup>を提供しています。家族や友人の自動車を借りる際など、お客さまのニーズに合わせた補償プランを提供します。

※7 <https://www.sompo-japan.co.jp/kinsurance/automobile/norupita/>

## 6. SOMPOグループ社員の仕事と家庭の両立をサポートする取組み

SOMPOグループでは、社員の仕事と家庭の両立をサポートする取組みを展開しています。

### <出産・育児との両立支援>

損保ジャパンは、法定基準（産前6週前～産後8週まで）を超える産前産後休暇（産前8週前～産後8週まで）、子どもが満2歳1カ月に達するまで性別を問わず取得できる育児休業制度、子どもが小学校3年生の学年末になるまで勤務時間を短縮できる育児短時間勤務制度を設けています。また、子ども託児費用を会社が負担する制度や、シフト勤務制度、時間外勤務等の制限など、さまざまな制度で社員の柔軟な働き方を支えています。育休復職前には復職支援として「育休者フォーラム」を開催しキャリアを見つめなおす機会を設けるとともに、インクルーシブな職場づくりに向け、育児と仕事を両立する社員の事例を社内発信するなど、性別を問わず仕事と育児を両立できる企業風土を醸成しています。2023年度は、男性の育児休業取得率は98%、女性の育児休業取得率は100%で、96.7%が職場復帰をしています。

### <まご・おいめい育児休暇>

SOMPOひまわり生命保険株式会社は、社員が育児に参画しやすい企業風土を醸成するため、「まご・おいめい育児休暇」<sup>※8</sup>を創設しています。孫・甥姪・弟妹が産まれた社員に対し、育児参画のための休暇として、最長7日間の育児休暇の取得を推奨しています。

※8 <https://www.himawari-life.co.jp/-/media/himawari/files/company/news/2023/a-01-2023-10-02.pdf?la=ja-JP>

### <ひまわり育休応援制度>

SOMPOひまわり生命保険株式会社は、職場の育児参画への意識を高めるため、出産・育児に関する休暇・休業を取得し、条件を満たした社員に健康応援カタログギフトの贈呈<sup>※9</sup>を行っています。産前産後休暇、出生時育児休業、短期育児休業、長期育児休業、まご・おいめい育児休暇を取得し、職場復帰した社員が対象です。

※9 <https://www.himawari-life.co.jp/-/media/himawari/files/company/news/2024/a-01-2024-10-28.pdf?la=ja-JP>

### <介護との両立支援制度>

損保ジャパンは、2週間以上にわたり常時介護が必要な家族を介護するため1年まで休業できる介護休業制度、要介護状態にある対象家族の介護や世話をするために有給で休暇を取得できる介護休暇を設けています。また、介護のために就業時間を短縮できる短時間勤務制度、シフト勤務、時間外勤務等の制限など、介護を抱える社員の柔軟な働き方を実現するためのさまざまな制度を展開しています。この他、仕事と介護の両立対応マニュアルや両立支援セミナーなどの情報提供、介護に関する相談窓口の設置、社員同士の情報交換の場としてコミュニティの運営など、介護と仕事の両立支援施策を積極的に行っています。

## 7. 専門家のコメント

### SOMPOリスクマネジメント株式会社

#### サステナビリティコンサルティング部 人的資本グループリーダー/上級コンサルタント

#### 西 彩奈のコメント

今回の調査結果から明らかになったことは、休暇取得を妨げる最大の要因として「慢性的な人手不足」が挙げられる点です。具体的には、有給休暇や育児・介護休暇の利用が進まない背景には、「人手が足りず、休みを取りづらい」という状況があります。

日本では14年連続で総人口が減少しており、労働力人口の確保が経営課題の一つになっています。そのため、人手不足への対処として単に人員を増やすだけでは不十分です。企業は、柔軟な働き方やワークライフバランスの実現を通じて、働きやすい環境を整備し、多様な人材が活躍できる社会をつくる必要があります。

これには、現在働いていない人材層や労働市場から離れている人々も含め、より多くの人働きやすくなる環境づくりを通じて、社会全体で労働力を確保する取り組みが含まれます。業務効率化、テクノロジー活用、アウトソーシングの推進などが重要です。

先進的な企業の中には、長時間労働を前提とする従来の労働文化を見直し、ジョブ型雇用やフレックスタイム制、リモートワークを導入する動きが広がっています。これらは、従業員の満足度向上、

企業の生産性向上、持続可能な経営にも寄与しています。

多様なライフステージにある人材が、それぞれの事情に応じて働ける環境づくりが今後ますます重要になります。すなわち、育児や介護と両立可能な制度整備とそれぞれが働きやすいと感じる職場文化の醸成が不可欠です。企業が人的資本への戦略的投資を進め、従業員を「コスト」ではなく「資産」として捉える経営は、社会全体の持続可能性を高める鍵となります。

## SOMPOインスティテュート・プラス

### ワーク・エコノミックグロース領域 上級研究員

#### 大島 由佳のコメント

少子高齢化のもと、人々は人生のより多くの期間を働いて過ごすと考えられます。ライフステージや事情にあわせて、必要な休みを取得できることは重要です。その観点から、今回のアンケート結果で着目したいのは、次の3点です。

1点目は、休みの種類により、取得しやすいと感じる人の割合に差がみられた点です。有休と女性の産休・育休では約6割であった一方、男性の育休、介護休暇については約4割でした。

2点目は、休みを取得しやすい/しづらいつと感じているかに年代の差があった点です。いずれの休暇でも取得しやすいと感じている人の割合が最も高かったのは20歳～29歳、取得しづらいつと感じている人の割合が最も高かったのは40歳～49歳でした。年代での意識の差や、役職などで差が生じている可能性が考えられます。各自が必要な休みを取得するためには、お互い様と思える職場作りが欠かせません。しかし、取得しやすさの感じ方に差があると、実際の取得にも差が出る可能性があり、不公平感につながりかねません。

3点目は、有休が増えた際の過ごし方として、「心身の疲労回復」が最も多い53%を占めた点です。長時間勤務などにより日頃の疲労が現状の休みでは解消しきれていない人がいるおそれがあります。仕事と育児や介護との両立という点でも見過ごせない点です。

企業には、休みの取得を妨げる要因の解消がまず求められます。年代・役職を問わず業務の属人化を解消するために、業務の見直しや見える化、分担は重要です。業務負荷の軽減にもなり、長時間勤務や人手不足の解消に寄与するとも考えられます。

そうした取組みは今般の育児・介護休業法改正の主眼である、男女共に仕事と育児・介護を両立できる環境の整備そのものであると同時に、働く人に選ばれ能力が発揮される職場ともいえるでしょう。

## 8. 今後について

損保ジャパンは、お客さまを取り巻くさまざまなリスクや不安に寄り添い、仕事と家庭との両立を支援する商品・サービスの開発に取り組めます。

また、より働きやすい職場の実現に向けた制度の整備や企業文化の醸成に取り組めます。

以上