

# コロナ禍における就業者の 休暇実態に関する定量調査 調査結果

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

2021.04.19



概要	調査概要
調査結果①	コロナ禍前後の残業時間と休みの実態
調査結果②	年次有給休暇の取得の実態
調査結果③	休暇とサード・プレイスの関係
Appendix	①回答者プロフィール・詳細分析 ②各質問項目

調査名称	パーソル総合研究所 「コロナ禍における就業者の休暇実態に関する定量調査」
調査目的	コロナ禍における就業者の年次有給休暇取得及び休み（※）の過ごし方の変化実態を明らかにする
調査手法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2020年 8月26日 - 8月31日
調査対象者	<p>■ 共通条件 全国、正社員、20～59歳男女、企業規模10名以上</p> <p>■ 個別条件：</p> <p>①テレワーカー【n=1000】 週に1～5日間、モバイルワーク・在宅勤務・サテライト勤務のいずれかの実施者</p> <p>②出社者【n=1000】 モバイルワーク・在宅勤務・サテライト勤務をまったく行っていない出社者</p> <p>合計 n=2000</p>
実施主体	株式会社 パーソル総合研究所

（※）休み…労働日の余暇時間並びに休日をさす

## 引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「コロナ禍における就業者の休暇実態に関する定量調査」

## 1.

## コロナ禍前後の残業時間・余暇時間の変化

- **コロナ禍前後（※）の残業時間の長さを比較したところ、  
残業時間・サービス残業時間ともに全体として減少傾向が見られた。**
  - ▶ テレワーカーと出社者で比較したところ、テレワーカーの方が残業時間は長かったが  
いずれもコロナ禍後の残業時間は減少傾向だった。
  - ▶ コロナ禍前後の平均残業時間を比較すると、テレワーカーで3時間、出社者で2.6時間短くなっている。
- **コロナ禍前後における労働日の余暇時間については全体の22.4%が増加。  
特にテレワーカーにおいては32.4%が労働日の余暇時間が増えたと回答した。**
- **休日の過ごし方においては、テレワークの有無に関わらず、メディア視聴・家族との時間が  
増えた一方で友人や社会との関わりといった社会的交流が大きく減少している傾向が見ら  
れた。**

※コロナ禍前後とは、会社がCOVID-19対応として、注意喚起や勤務形態について指示を行うなど対応を講じた時期を境にその前後の期間をさす。

## 2. 年次有給休暇取得の実態

- **2019年度**（令和元年）の年次有給休暇取得の平均日数は**10.4日**だった。
- **年間5日間未満**（0-4日間）の取得日数だったのは**全体の14.2%**。
  - ▶ 企業規模（従業員数規模）が大きくなるにつれて、年次有給休暇取得の平均日数は増加し、年間5日間以上の取得者も多い。
  - ▶ 取得が少ない業界は、宿泊・飲食サービス業、建設業、不動産・物品賃貸業。

## 3. 年次有給休暇取得に影響する組織的要因

- **成果重視の評価・処遇、仕事優先のマネジメントは有給休暇取得を抑制し、健康経営の環境整備、介護・育児休暇取得が推進されている場合は取得を後押ししていた。**  
**また、チームとしての団結力のある組織は、有給休暇を取りやすくしていた。**
  - ▶ 上司が「プライベートよりも仕事一筋のタイプだ」と、年次有給休暇を取得しづらい。
  - ▶ 人事制度の「成果重視の評価・処遇」は年次有給休暇を取得しづらくしていたが、「健康経営の環境整備」「介護・育児休暇取得推進、残業是正」は、年次有給休暇を取得をしやすくしていた。
  - ▶ 組織風土として、チームとしてまとまっている場合は取得を後押しし、スピード感を重視する風土では取得が抑制されていた。

※上記全て年代・性別・業種・職種・企業規模などを統制した重回帰分析の結果。

## 4.

## 休みの過ごし方とサード・プレイスの関係

## ■ 職場以外にサード・プレイス（※）を持っているかどうか、「休みへの満足度」「ワーク・エンゲイジメント」に影響していた。

※サード・プレイスとは、職場や家庭以外の第3の居場所・活動場所のこと。

本調査ではマイプレイス（他人を気にせず自分一人でのんびりできる場所）と、交流の場（多様な人々と気軽に交流できる場所）の2種類を想定して調査した。

※本調査では「上手な休みの過ごし方」＝「取得後に仕事を生き生きと取り組めるような休みの過ごし方」とし、「休みへの満足度」と「ワーク・エンゲイジメント」に注目した。

### ▶ サード・プレイスを持っていることは、「休みへの満足度」「ワーク・エンゲイジメント」にポジティブな影響を与えていた。

※年代・性別・業種・職種・企業規模などを統制した重回帰分析の結果。

### ▶ サード・プレイスを持っている群は持っていない群に比べ、「個人パフォーマンス」「組織パフォーマンス」「組織コミットメント」が高い。

## ■ 職場以外にサード・プレイスを持っているのは全体の37.6%。

### ▶ 「マイプレイス」については56.6%、「交流の場」は28.1%が持っていると回答した。

### ▶ 年代別では20代、世帯別では一人暮らしがサード・プレイスを持っている割合が高い。

企業規模別では従業員人数に比例してサード・プレイスを持っている割合が増加。

### ▶ サード・プレイスを持っている群は持っていない群に比べ、休日に学習して過ごすことが多かった。

# 調査結果①

## コロナ禍前後の 残業時間と休みの実態

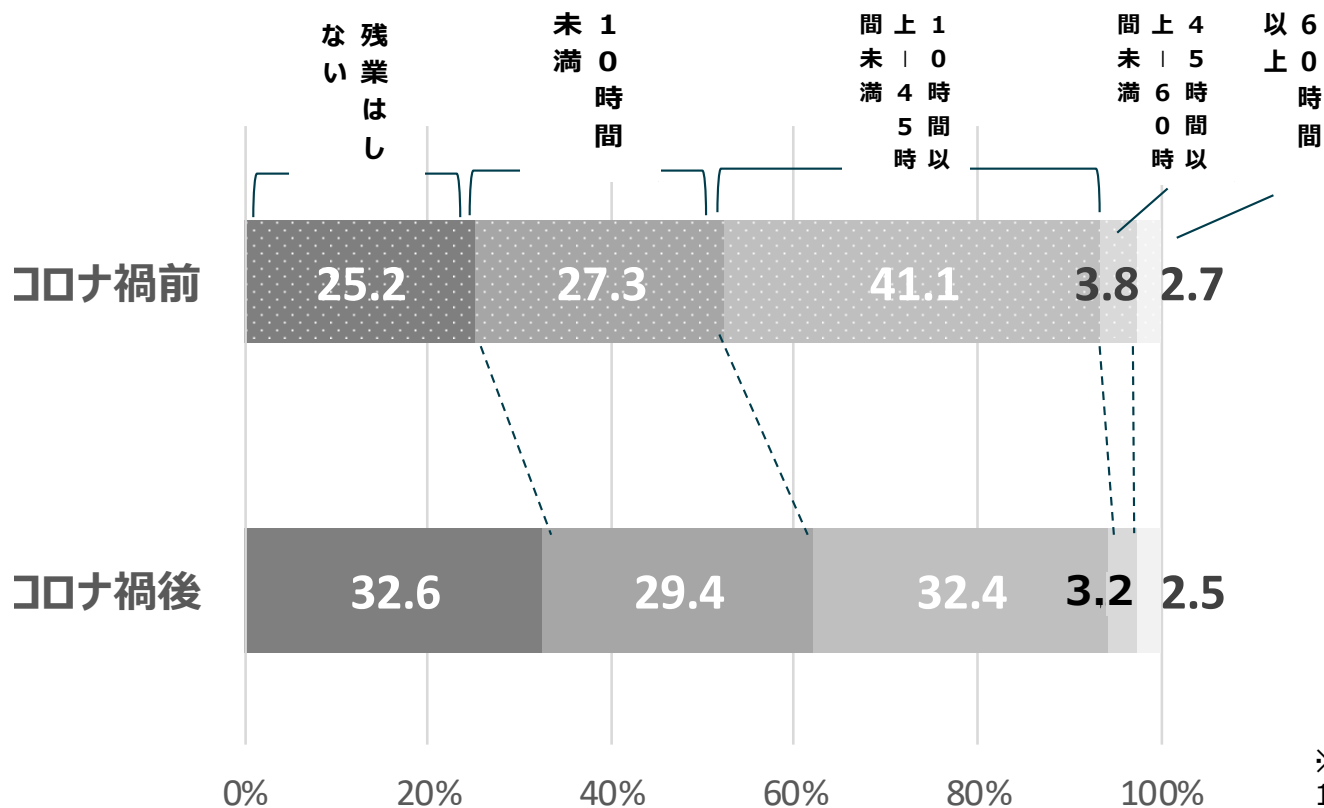
パーソル総合研究所

コロナ禍における就業者の休暇実態に関する定量調査

コロナ禍前後の残業時間について比べたところ、「残業はしない」が増加し、10時間以上の残業時間割合も減少傾向だった。

コロナ禍前後の残業時間の変化

n=2000

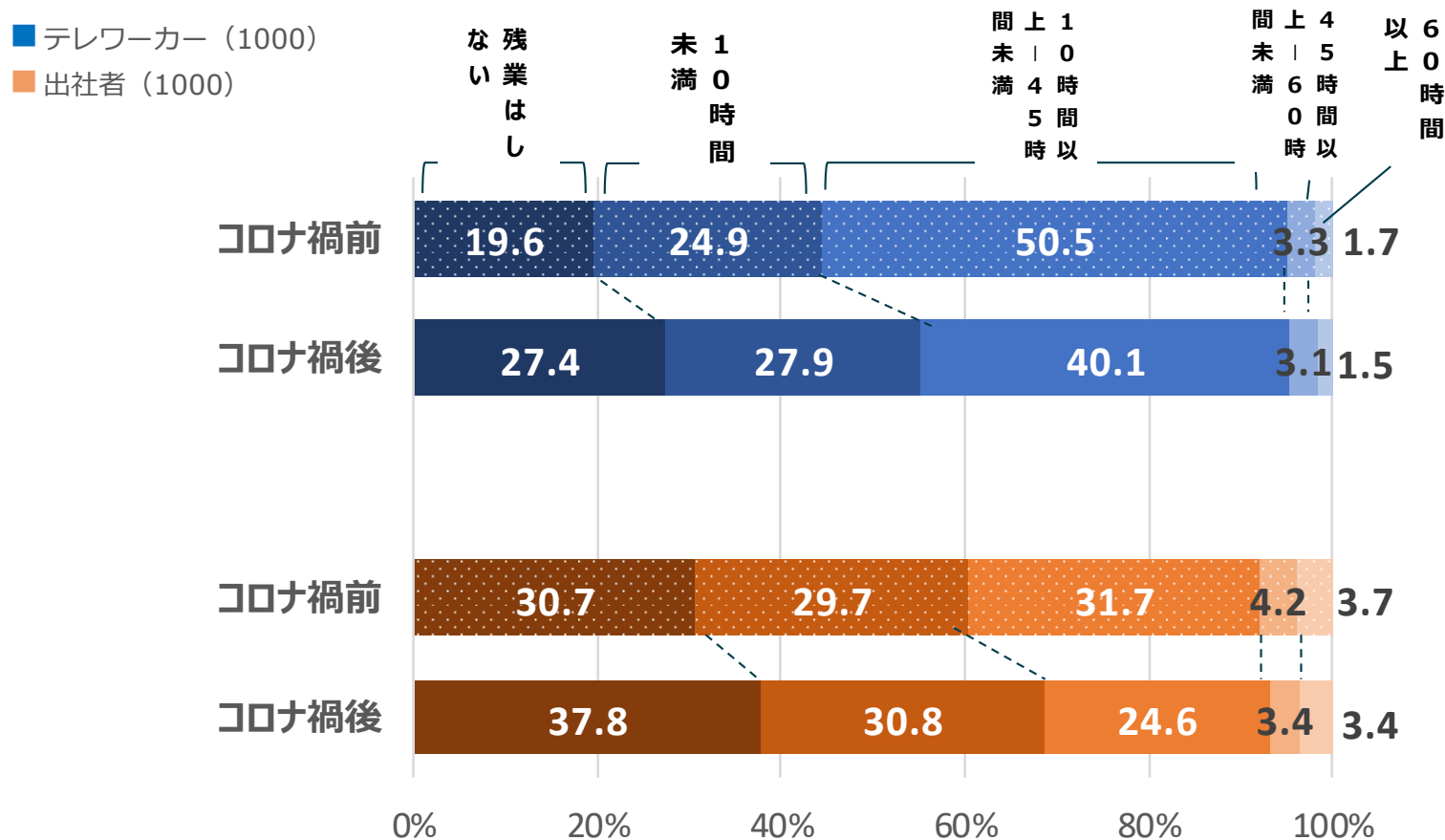


※四捨五入処理の関係で合計が100にならない場合あり



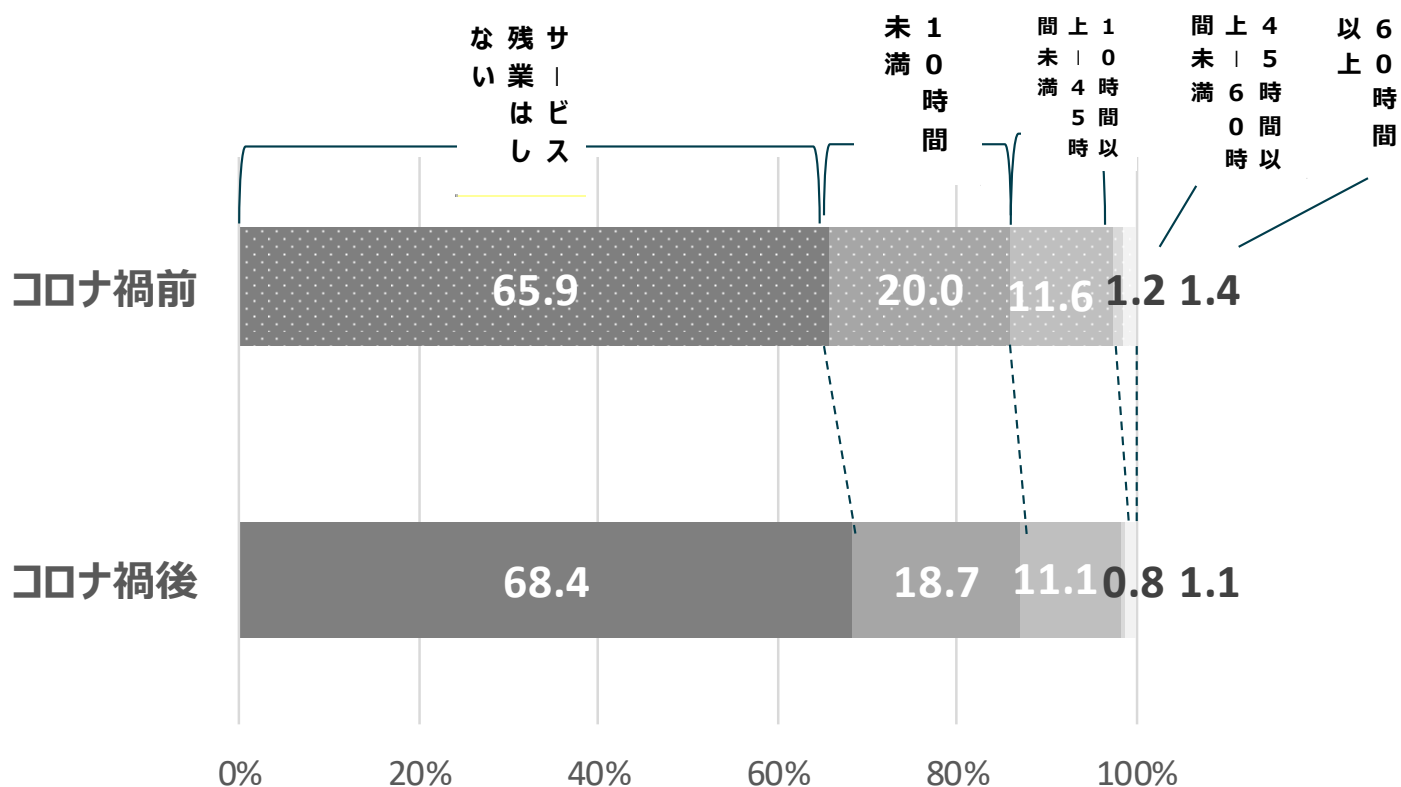
テレワーカー/出社者別では、テレワーカーの方が残業時間が長く、出社者のほうが「残業はしない」が多かった。  
 残業時間は共にコロナ禍後のほうが減少傾向だった。

コロナ禍前後の残業時間の変化\_テレワーク有無別



コロナ禍前後のサービス残業時間（残業手当が支払われない時間）について比較したところ、「サービス残業はしない」が増加し、サービス残業時間も減少傾向だった。

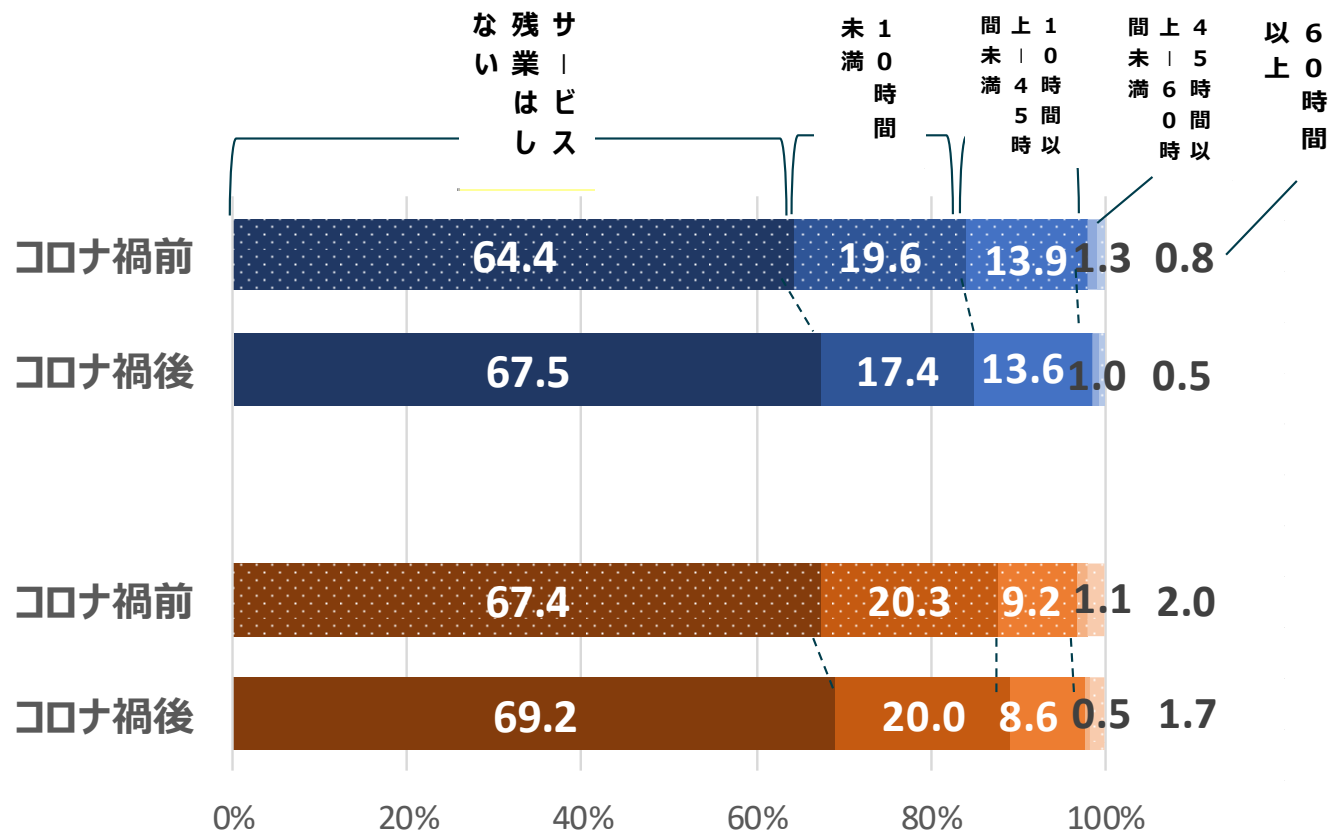
コロナ禍前後のサービス残業時間の変化 n=2000



テレワークの有無別に見たところ、「サービス残業はしない」は出社者のほうが多く、共にコロナ禍後のほうがサービス残業時間は減少傾向にあった。

コロナ禍前後のサービス残業時間の変化\_テレワーク有無別

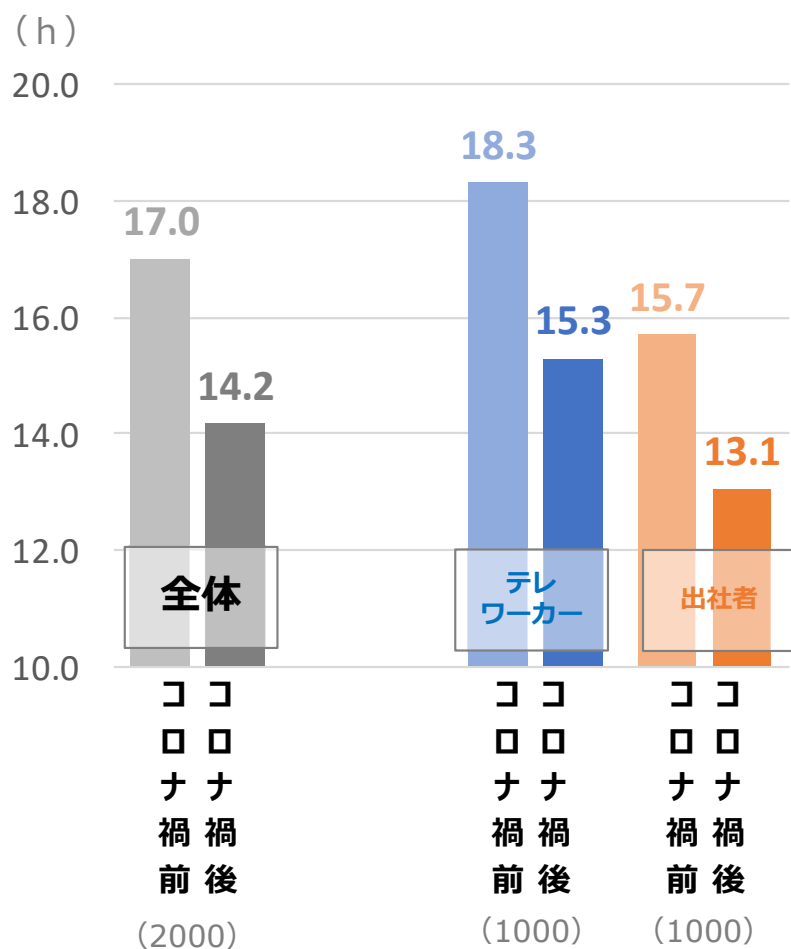
■ テレワーカー (1000)  
■ 出社者 (1000)



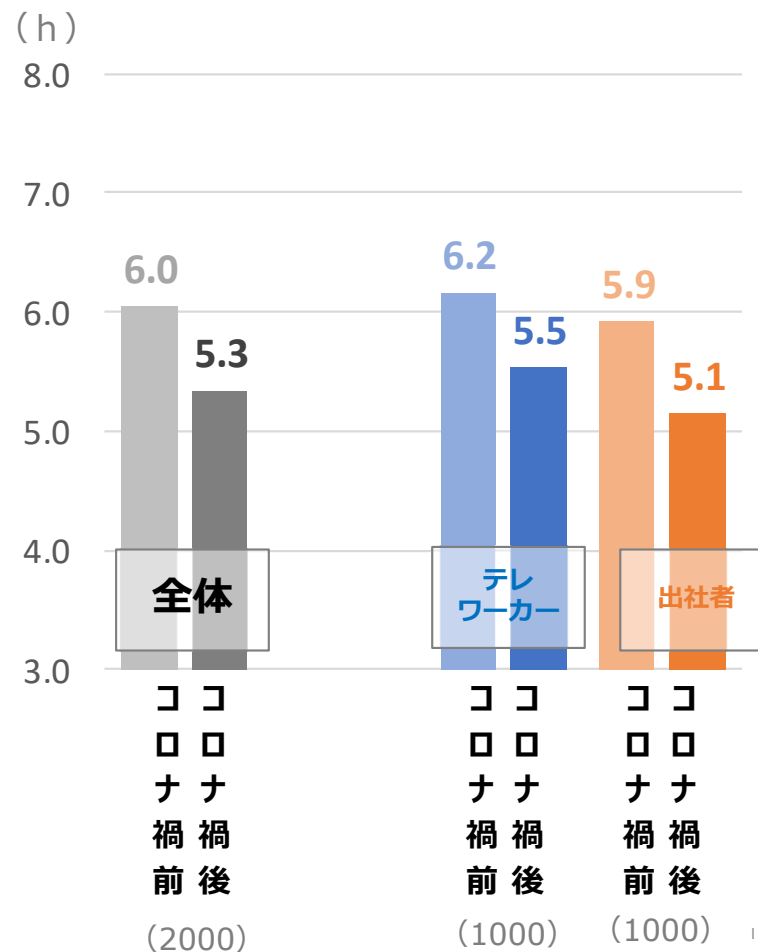
コロナ禍前後の残業平均時間を比較すると、テレワーカーで3時間、出社者で2.6時間短くなっている。

サービス残業時間も減少が見られた。

### コロナ禍前後の平均残業時間の変化



### コロナ禍前後の平均サービス残業時間の変化

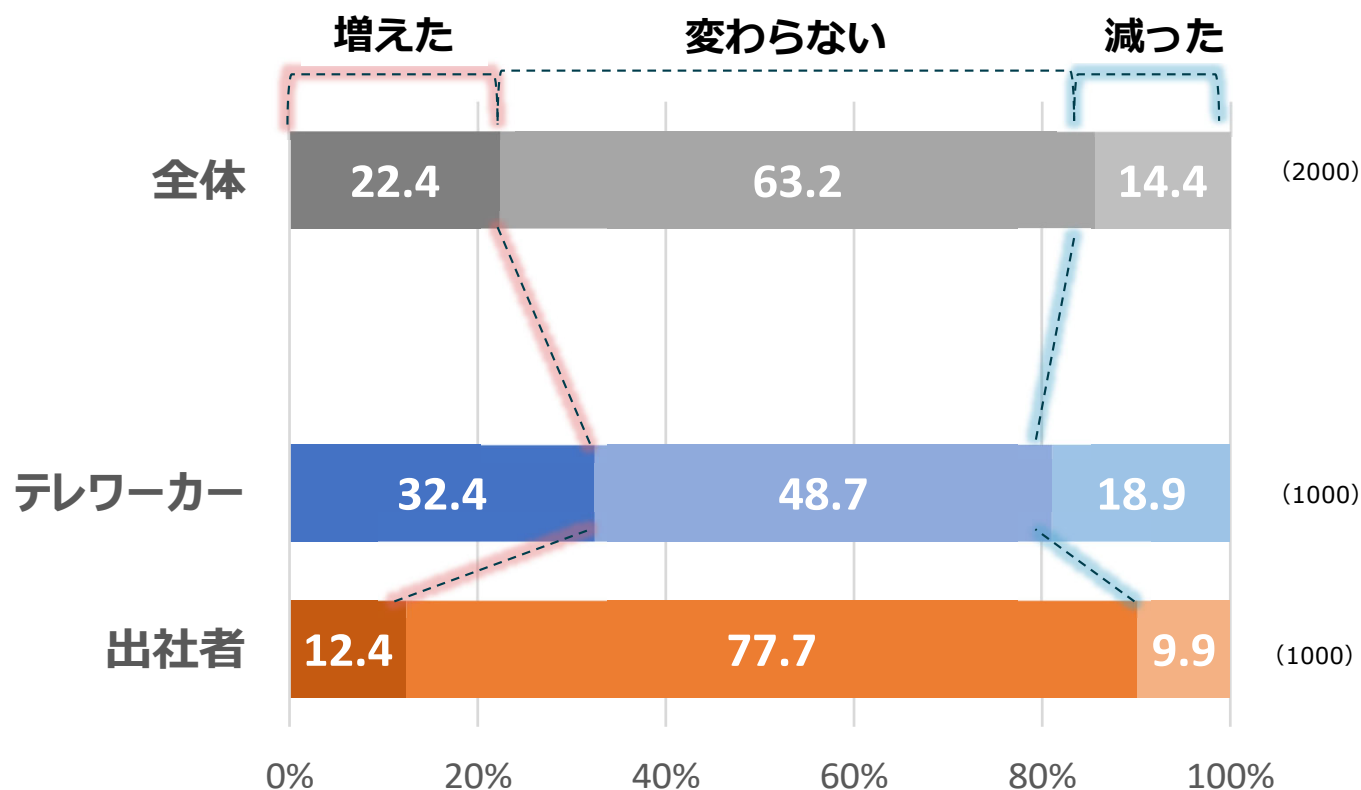


コロナ禍前後における労働日の余暇時間については全体の22.4%が増加。

特にテレワーカーは32.4%が労働日の余暇時間が増えたと回答した。

コロナ禍前後の労働日の余暇総時間の変化

n=2000



コロナ禍前後における労働日の余暇時間の過ごし方について増加した過ごし方/減少した過ごし方の上位5位を見ると、テレワーカーは家事・育児が増加しており、出社者はオンライン配信の利用が増加していた。

## 労働日の余暇時間の過ごし方\_テレワーカー

## TOP 5

増加	(%)
睡眠・休息	11.1
家族との団欒・会話	8.6
家事・育児	8.1
テレビやDVD、CDなどの視聴	7.7
趣味・娯楽	7.5

n=1000

## 労働日の余暇時間の過ごし方\_出社者

## TOP 5

増加	(%)
睡眠・休息	3.9
テレビやDVD、CDなどの視聴	3.5
家族との団欒・会話	2.9
趣味・娯楽	2.3
オンラインでの動画・音楽配信視聴、ゲーム	2.0

n=1000

## TOP 5

減少	(%)
睡眠・休息	3.8
運動	3.8
行楽、レジャー、旅行	3.1
買い物	3.0
趣味・娯楽	3.0

## TOP 5

減少	(%)
睡眠・休息	2.9
行楽、レジャー、旅行	2.4
趣味・娯楽	2.1
テレビやDVD、CDなどの視聴	1.9
買い物	1.7

休日の過ごし方の各行動の所要時間について、コロナ禍前後での増減を聴取り、GAP（増加率－減少率）を分析した。

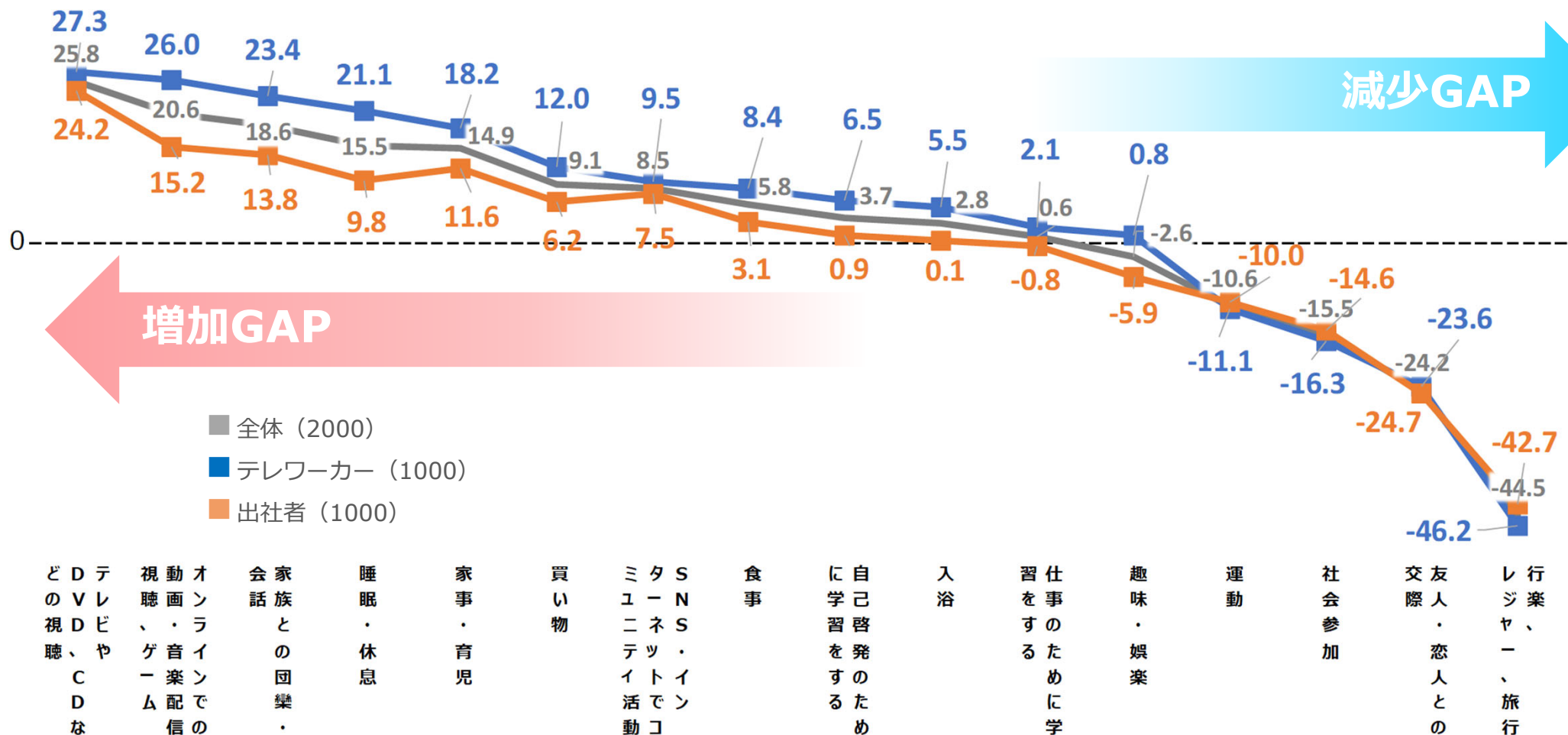
コロナ禍後はメディア視聴、家族との時間が増えた一方、友人や社会との関わりといった社会的交流が減少。

コロナ禍前後の休日の過ごし方の変化\_GAP

※グラフ数値：5段階尺度聴取

TOP2（増加）/BOTTOM2（減少）選択割合

(Pt)



# 調査結果②

## 年次有給休暇の 取得の実態

パーソル総合研究所

コロナ禍における就業者の休暇実態に関する定量調査



年次有給休暇について、全体の約14.2%が年間5日未満しか取得できていなかった。

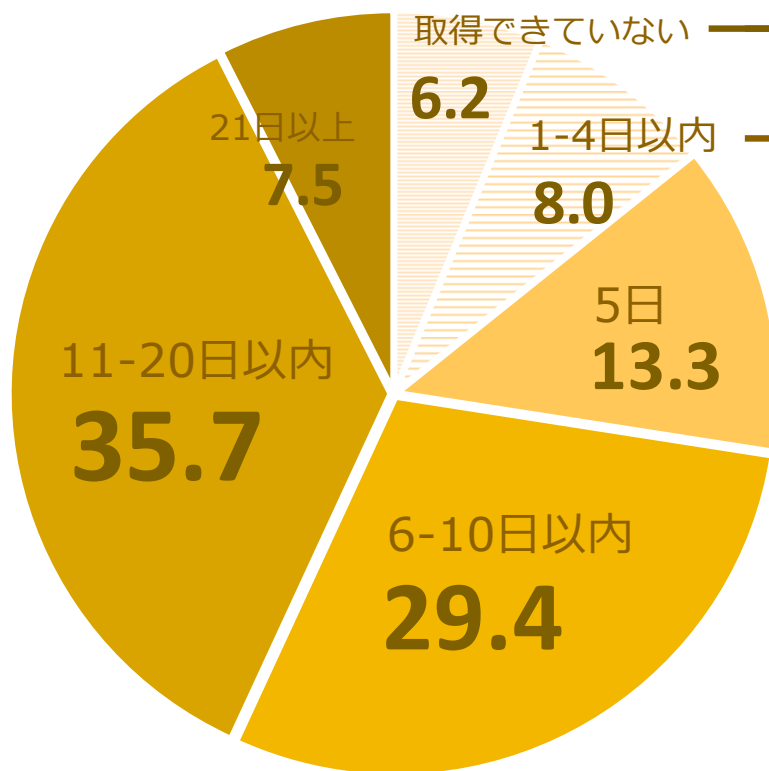
## 年次有給休暇取得日数（2019年度）

n=1878

- 0日（取得できていない）
- 1-4日以内
- 5日
- 6-10日以内
- 11-20日以内
- 21日以上

※年次有給休暇は付与されていない者（122）は除く

(%)



年間5日間未満の取得日数の割合  
(1-4日以内・取得できていない)

**14.2%**

テレワーカー 5.5%  
出社者 8.7%

年次有給休暇の平均取得日数

**10.4日**

テレワーカー 11.3日  
出社者 9.8日

【参考】厚生労働省令和2年「就労条件総合調査」  
労働者1人あたりの年次有給休暇平均取得日数は  
**10.1日**だった

年次有給休暇の平均取得日数を業種別・職種別にみたところ、以下のようになった。

### 年次有給休暇平均取得日数（業種別） n=1878

Top 5	(日)	(n)
金融業、保険業	13.0	74
情報通信業	11.9	220
製造業	11.7	659
電気・ガス・熱供給・水道業	11.6	31
運輸業、郵便業	10.7	79

Bottom 5	(日)	(n)
宿泊業、飲食サービス業	7.3	32
建設業	7.7	179
不動産業、物品賃貸業	7.7	41
卸売業、小売業	8.8	168
サービス業（その他）	9.1	189

※サービス業（その他）...以下以外のサービス業をさす。  
 宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、複合サービス事業  
 （郵便局、協同組合など）

### 年次有給休暇平均取得日数（職種別） n=1878

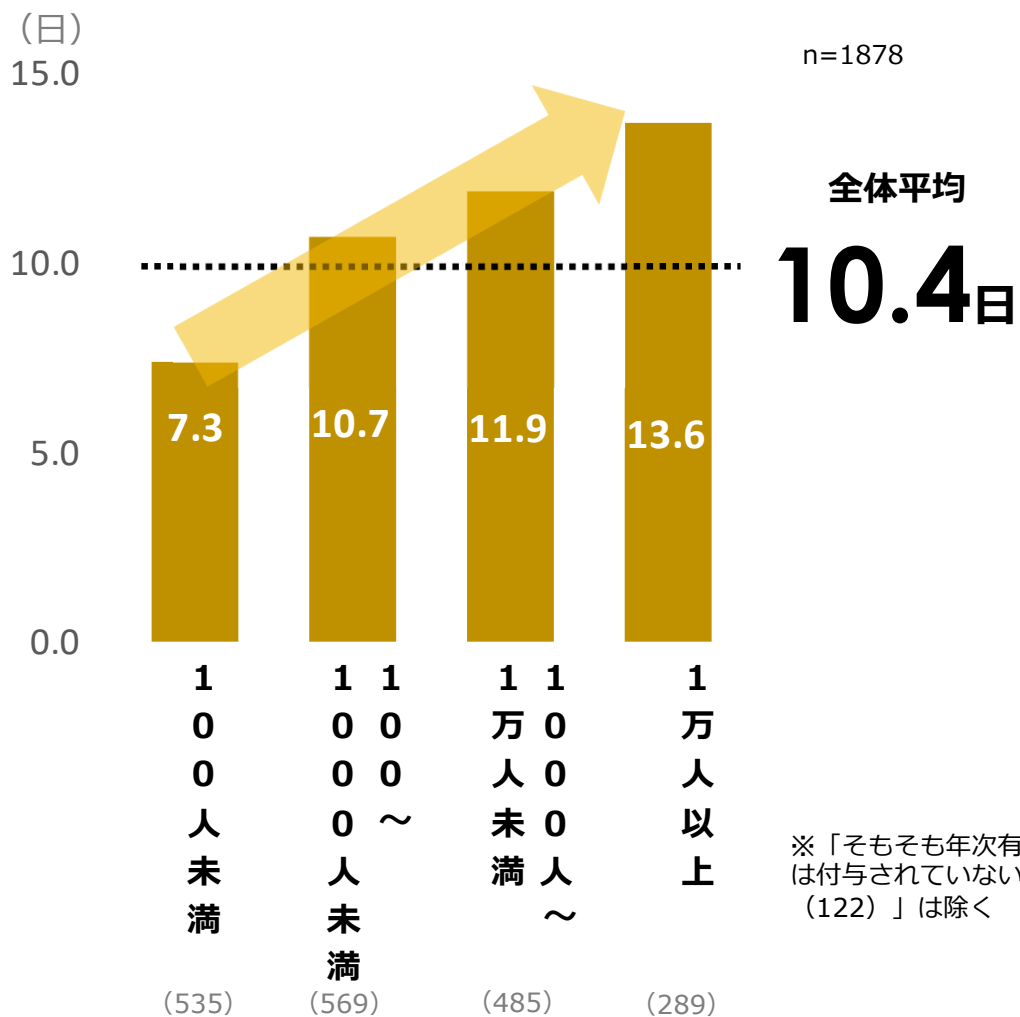
Top 5	(日)	(n)
商品開発・研究職	13.3	163
IT系技術・クリエイティブ職	11.3	352
バックオフィス	11.1	220
生産・管理・製造	11.1	329
マーケティング・企画職	10.6	77

Bottom 5	(日)	(n)
専門職種	7.7	191
配送・物流	7.9	49
医療・福祉・教育関連	8.6	133
営業職	9.0	157
事務・サービス・サポート職	9.9	246

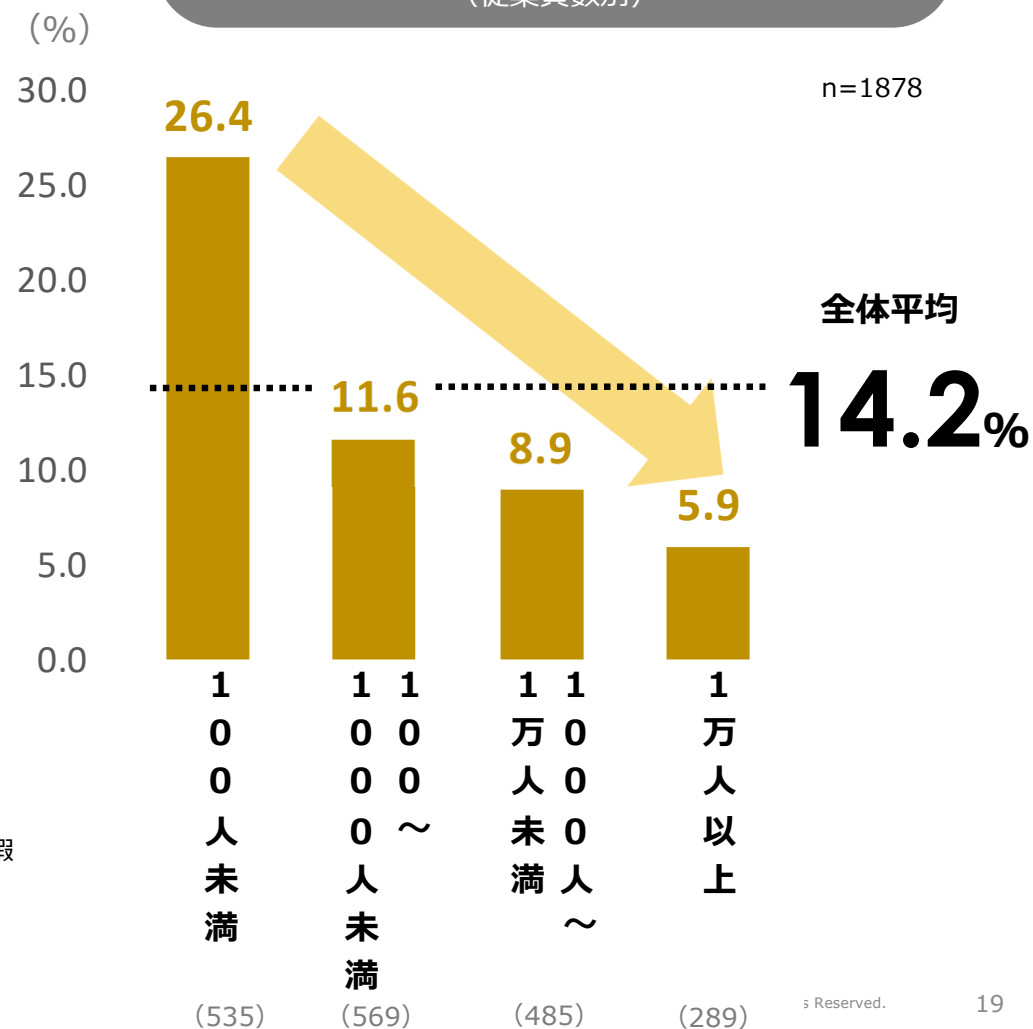
※専門職...具体的には以下の専門職種をさす。  
 服飾系専門職種、理美容専門職種、不動産関連専門職種、  
 建築・土木系技術職種、金融系専門職種

年次有給休暇の取得日数が5日未満層の割合を企業規模別に比較した。  
 企業規模が大きくなるほど平均取得日数は多く、5日未満層の割合は低くなった。

年次有給休暇取得日数 (従業員数別)



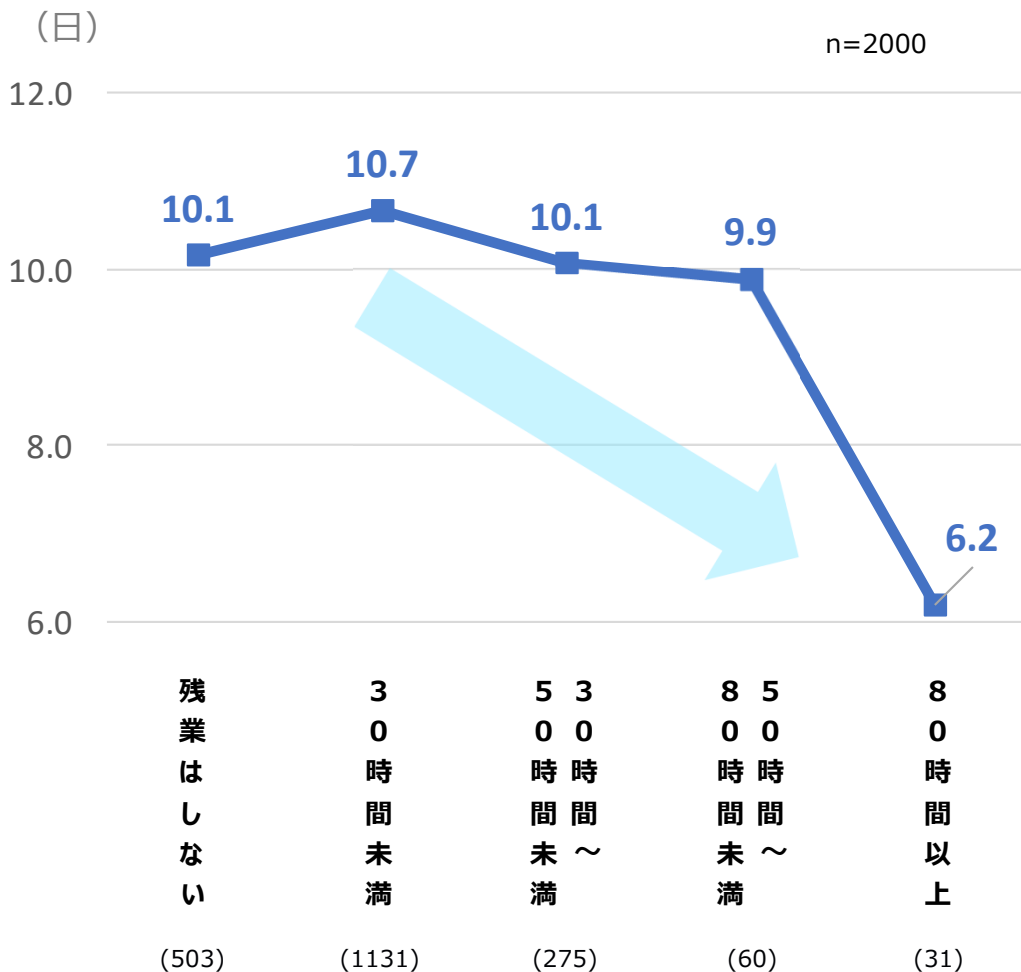
年次有給休暇取得が5日未満の割合 (従業員数別)



残業時間ごとの年次有給休暇取得日数を調べたところ、残業時間が増えるにつれて取得日数も減っていた。

月80時間以上になると取得日数が急減する傾向。

年次有給休暇取得日数（残業時間別）



重回帰分析

統制変数 | 年代・性別・業種・職種・役職・企業規模・勤続年数  
n=2000

残業時間の長さ

\*\*\*  
-.105

抑制

※表中の記号  
\*\*\*：1%水準で有意  
※表中の数値：標準化偏回帰係数

年次有給  
休暇  
取得日数

調整済みR<sup>2</sup>乗値  
.137

年次有給休暇取得日数に影響する要因として、上司が「プライベートよりも仕事一筋のタイプ」であると、部下の年次有給休暇取得を抑制していた。また、チームワークの良さ（チームとしてまとまっている・団結している）は取得を促進していた。

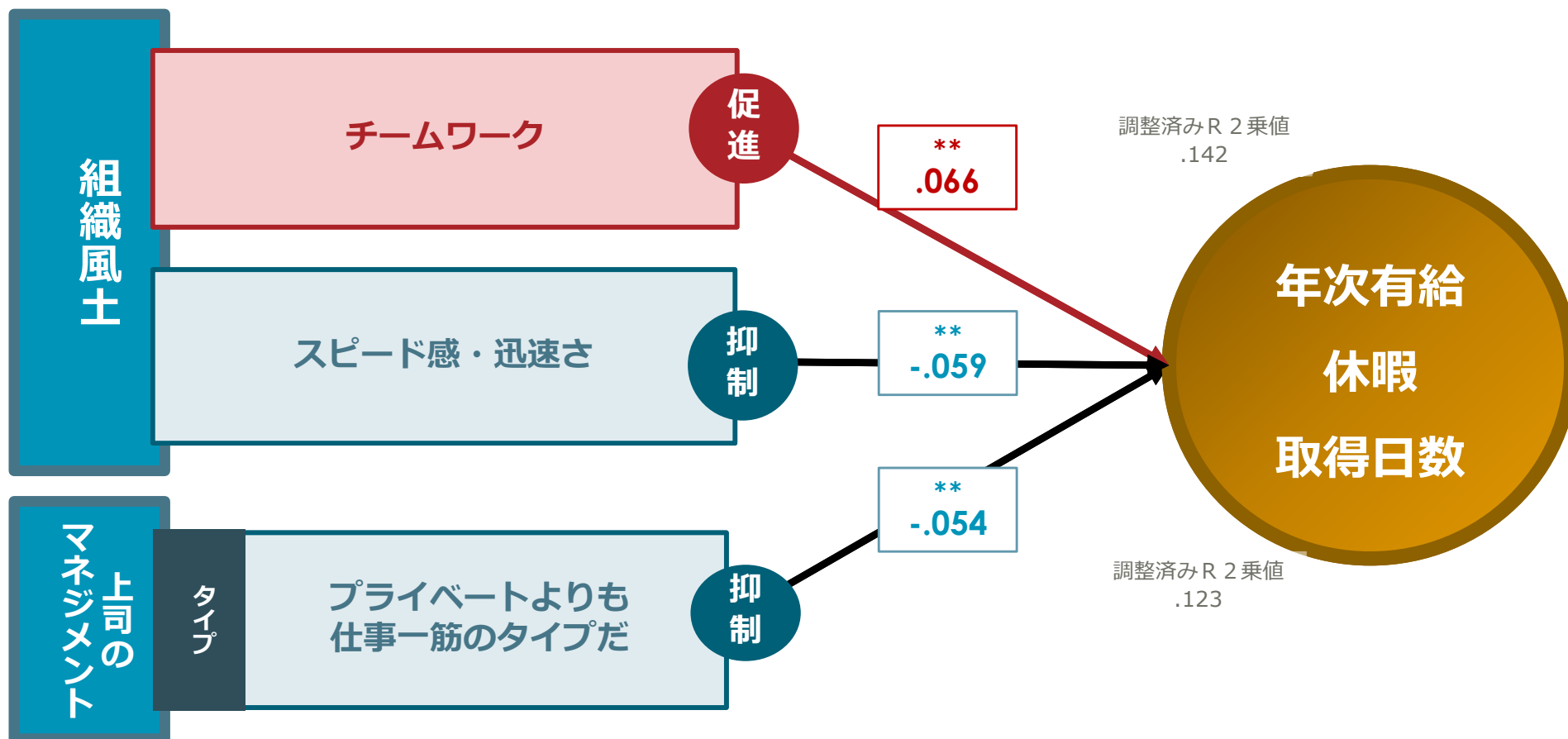
重回帰分析

統制変数 | 年代・性別・業種・職種・月平均残業時間・役職・企業規模・勤続年数

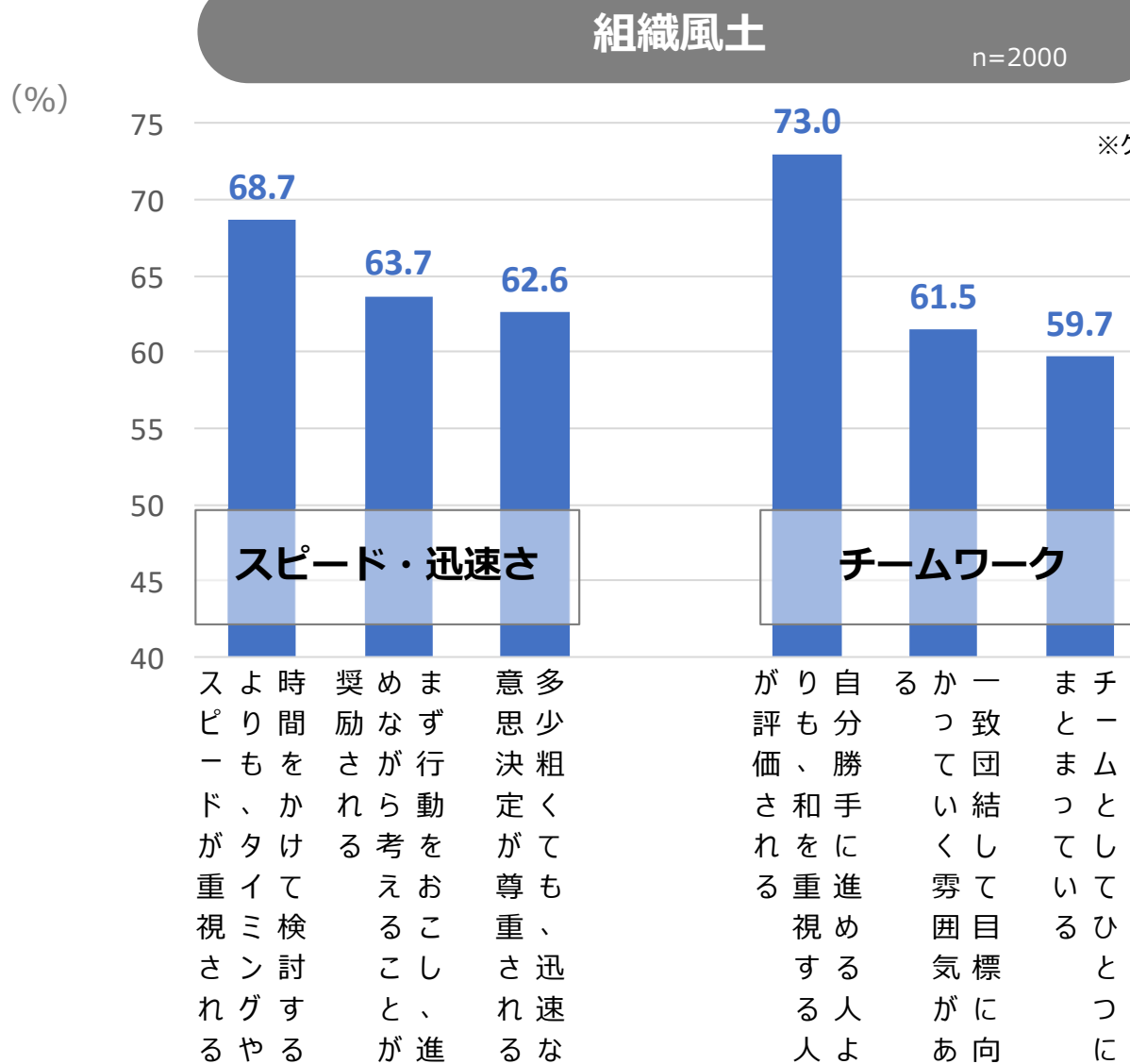
n = 2000

※表中の記号 \*\* : 5%水準で有意

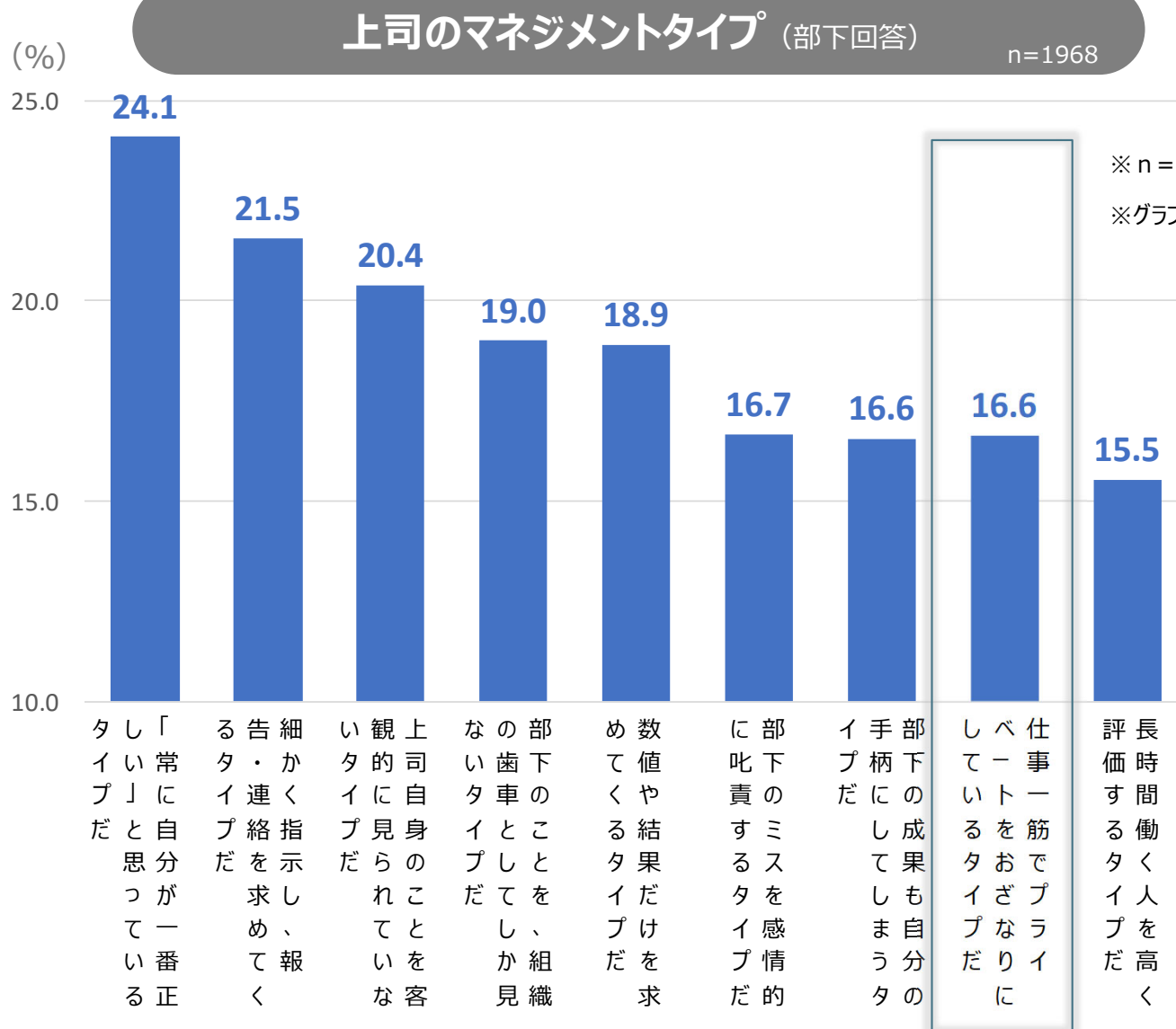
※表中の数値 : 標準化偏回帰係数



年次有給休暇取得を抑制していた組織風土の該当因子の質問項目の回答結果は以下。



上司のマネジメントタイプについて部下側に聴取した結果は以下。



年次有給休暇取得日数に影響する要因の一つに、人事制度が有意であった。特に「健康経営の環境整備」「介護・育児休暇取得推進、残業是正の取り組み」は促進効果があり、「成果重視の評価・処遇」は抑制効果がみられた。

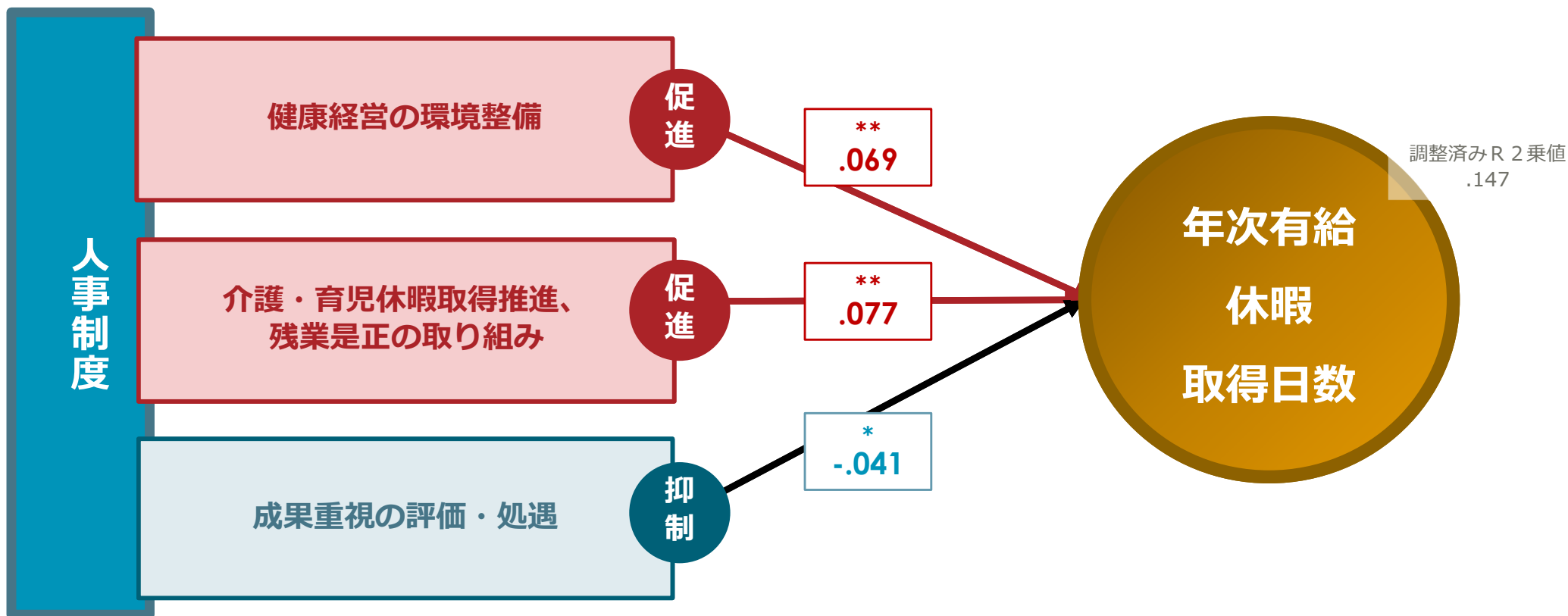
重回帰分析

統制変数 | 年代・性別・業種・職種・月平均残業時間・役職・企業規模・勤続年数

n=2000

※表中の記号 \*\* : 5%水準で有意 \* : 10%水準で有意傾向にあり

※表中の数値 : 標準化偏回帰係数

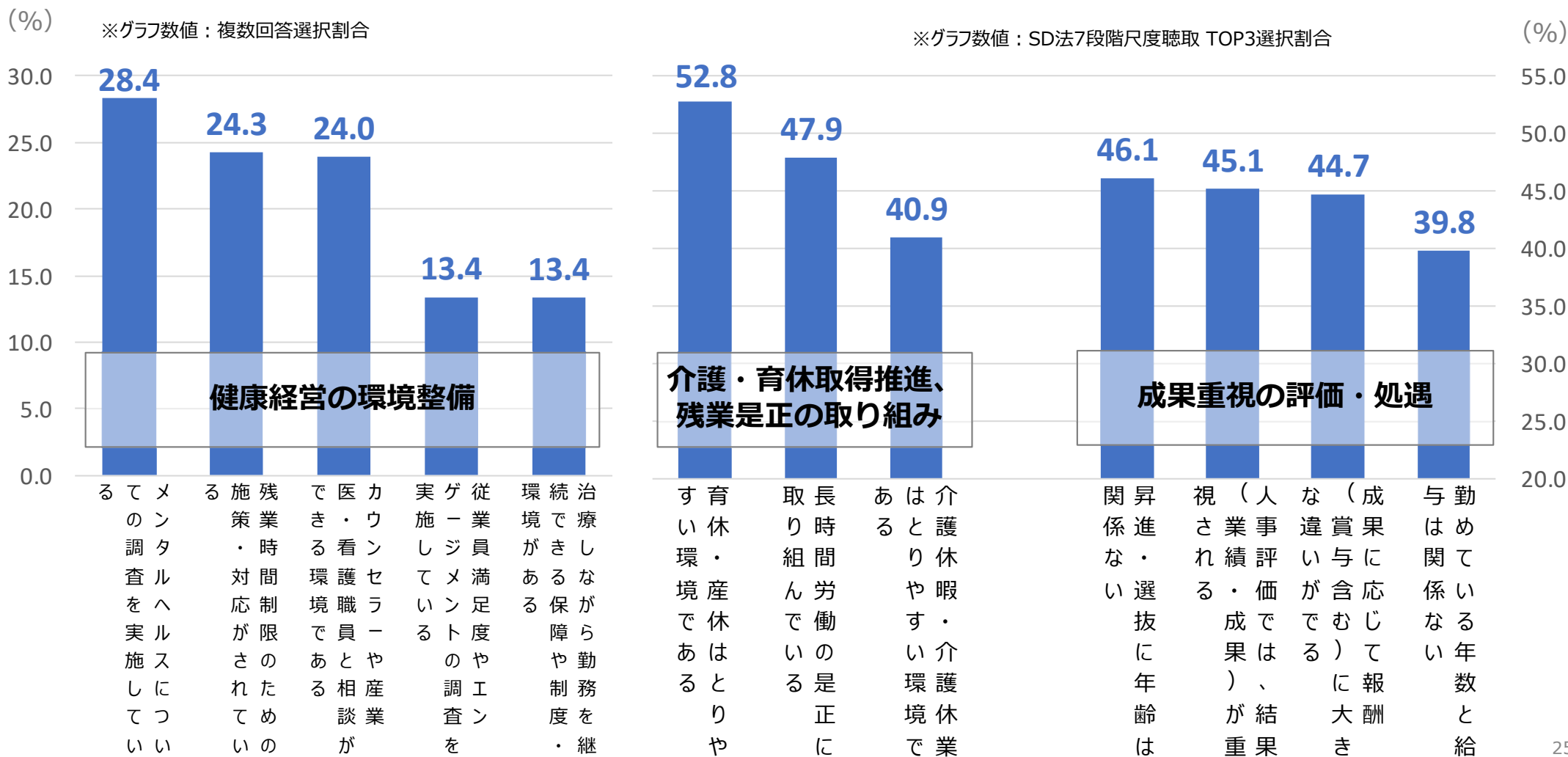




年次有給休暇取得を抑制していた人事制度の該当因子の質問項目の回答結果は以下。

## 人事制度

n=2000



# 調査結果③

## 休暇とサード・プレイスの関係

パーソル総合研究所

コロナ禍における就業者の休暇実態に関する定量調査

「休みへの満足度」と「ワーク・エンゲイジメント」はそれぞれ個人パフォーマンス、組織パフォーマンス、組織コミットメントにポジティブな影響を与えていた。

### 上手な休み方

「取得後に仕事を生き生きと取り組めるような休みの過ごし方」とし、「休みへの満足度」と「ワーク・エンゲイジメント」に注目した。

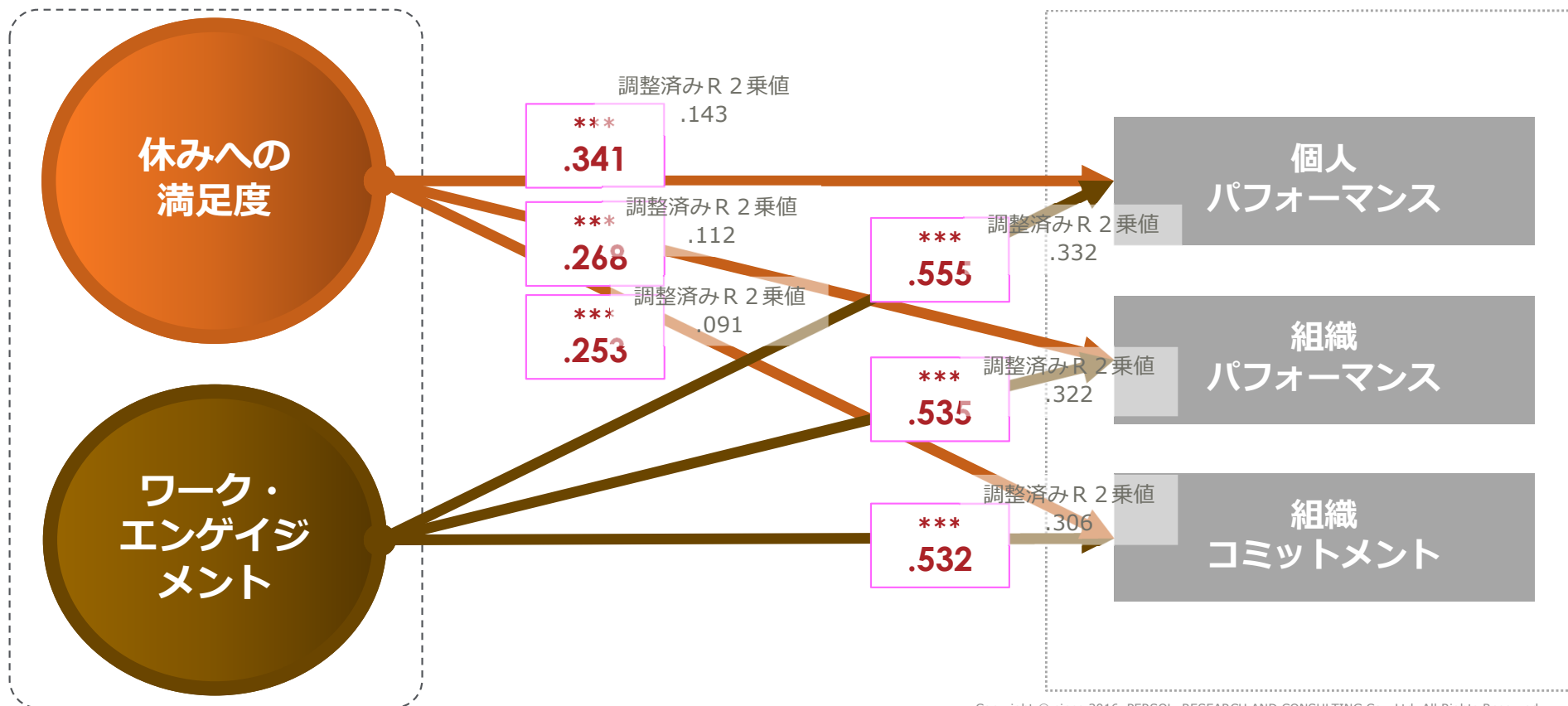
### 重回帰分析

統制変数 | 年代・性別・業種・職種・年休取得日数・月平均残業時間・役職・企業規模・勤続年数  
n = 2000

### 上手な休み方の基準

※表中の記号 \*\*\*：1%水準で有意  
※表中の数値：標準化偏回帰係数

### パフォーマンス



自宅や職場の他に「サード・プレイス（職場や家庭以外の活動場所のこと）」を持っていることが「休みへの満足度」と「ワーク・エンゲイジメント」にポジティブな影響を与えていた。

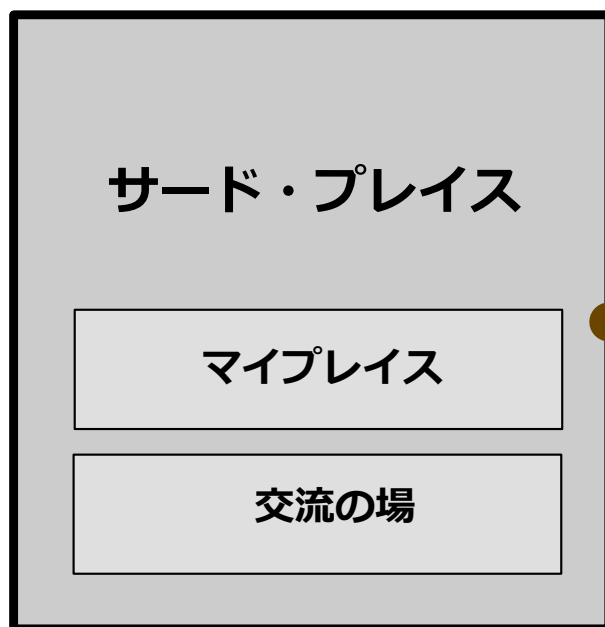
重回帰分析

統制変数 | 年代・性別・業種・職種・年休取得日数・月平均残業時間・役職・企業規模・勤続年数

n = 2000

※表中の記号 \*\* : 5%水準で有意

※表中の数値 : 標準化偏回帰係数



調整済み R<sup>2</sup> 乗値  
.048

\*\*\*  
.129

休みへの満足度

\*\*\*  
.176

ワーク・エンゲイジメント

調整済み R<sup>2</sup> 乗値  
.052

## パフォーマンス

個人  
パフォーマンス

組織  
パフォーマンス

組織  
コミットメント

サード・プレイスの有無を聞いたところ、全体の37.6%が持っていると回答した。

「マイプレイス（他人を気にせず自分一人でのんびりできる場所）」については56.6%がもっている一方で、

「交流の場（多様な人々と気軽に交流できる場所）」は28.1%が持っていると回答した。

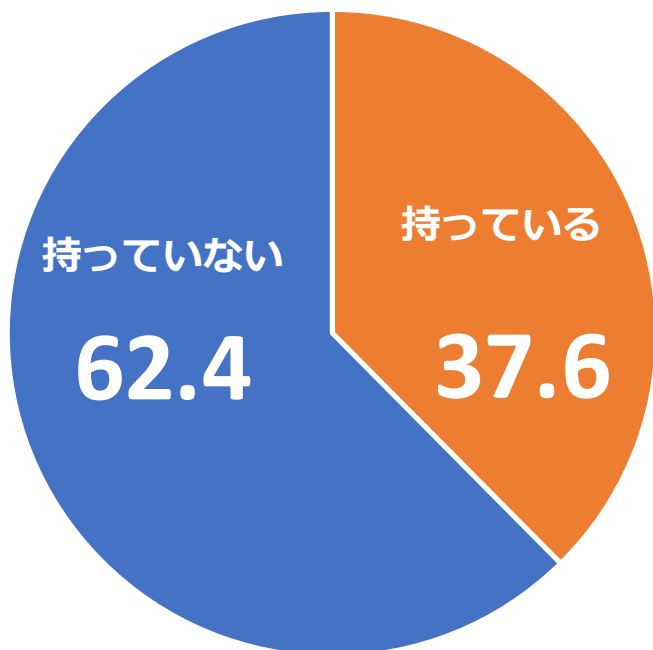
## サード・プレイスの有無 n=2000

### サード・プレイス

職場や家庭以外の活動場所のこと。

マイプレイス・交流の場所についての有無を聞き、その合計平均値を出した。

(%)



## マイプレイス・交流の場の有無 n=2000

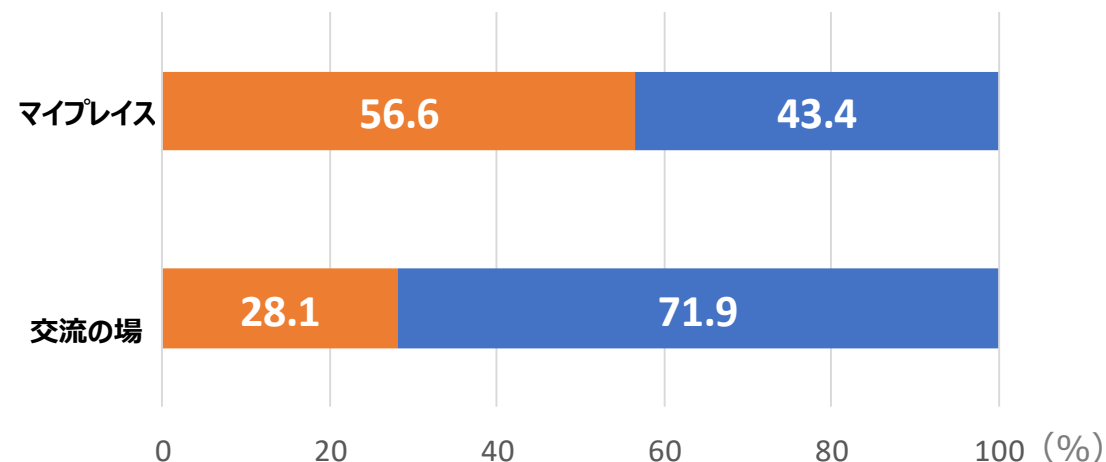
### マイプレイス

他人を気にせず自分一人でのんびりできる場所

### 交流の場

多様な人々と気軽に交流できる場所

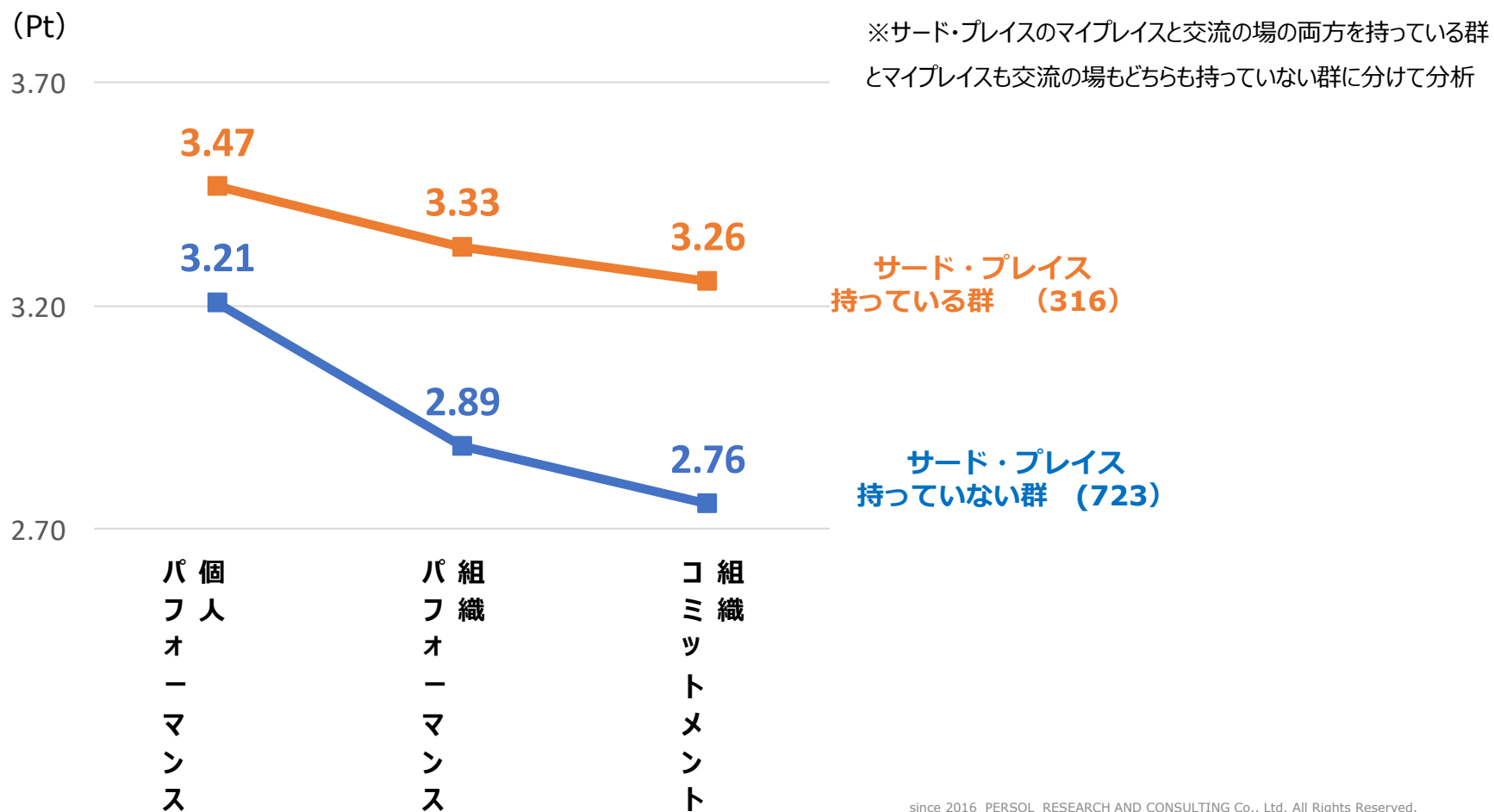
■ 持っている  
■ 持っていない



サードプレイスを持っている群と持っていない群に分け、それぞれのパフォーマンスの程度を見たところ、サードプレイスを持っているほうが個人・組織パフォーマンスともに高く、組織へのコミットメントも高かった。

## サード・プレイス有無とパフォーマンス

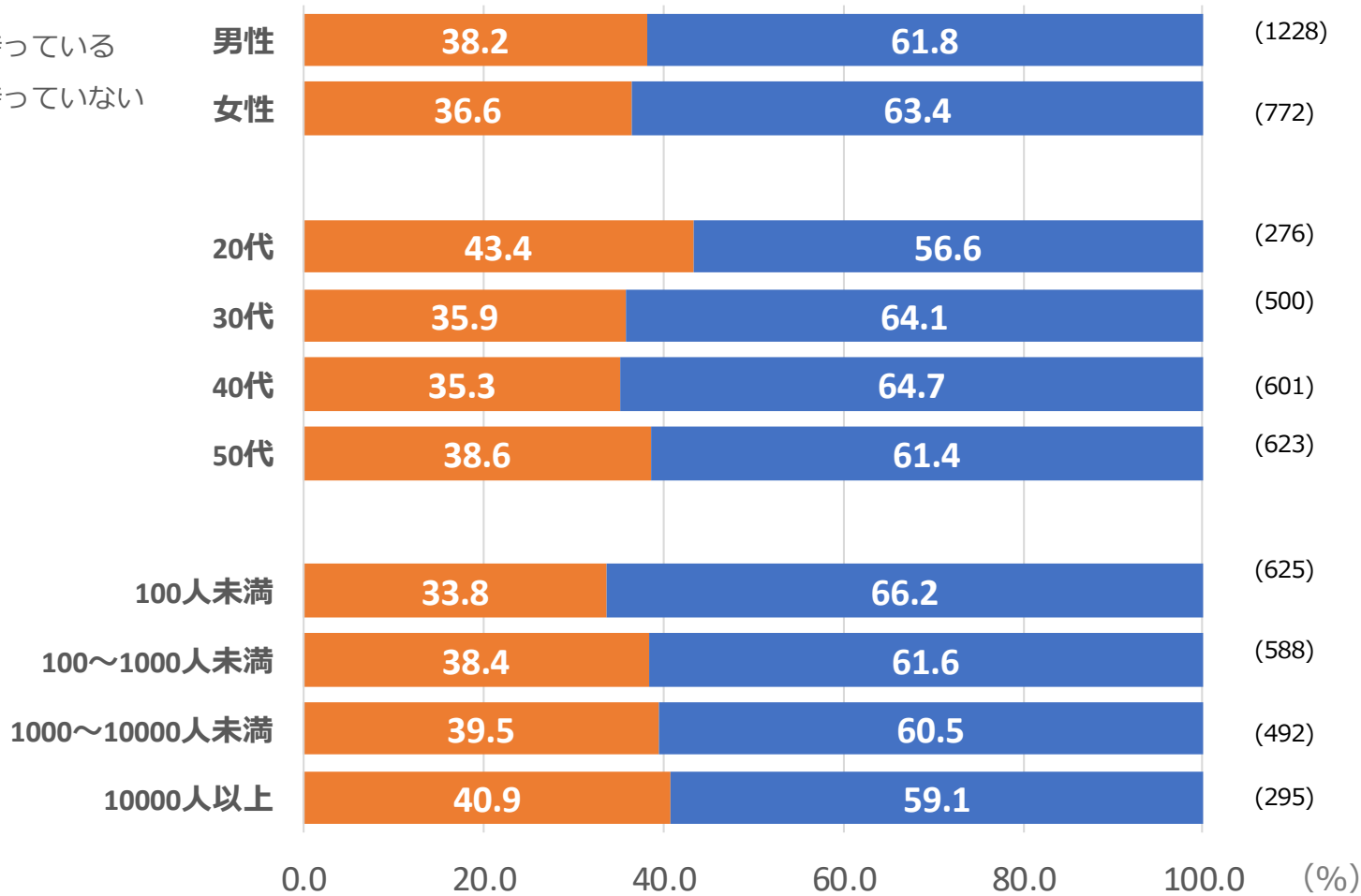
n=1039



サード・プレイスの有無について性別、年代別、企業規模別で比較した。年代別では20代がサード・プレイスを持っている層が多く、企業規模が大きくなるにつれサード・プレイスを持っている層が増えた。

性別/年代別/企業規模別 n=2000

- サード・プレイス 持っている
- サード・プレイス 持っていない



サード・プレイスの有無について家族構成別に聞いたところ、一人暮らしの世帯が最もサード・プレイスを有している。  
また、テレワーカーのほうがサード・プレイスを持つ割合が高い。

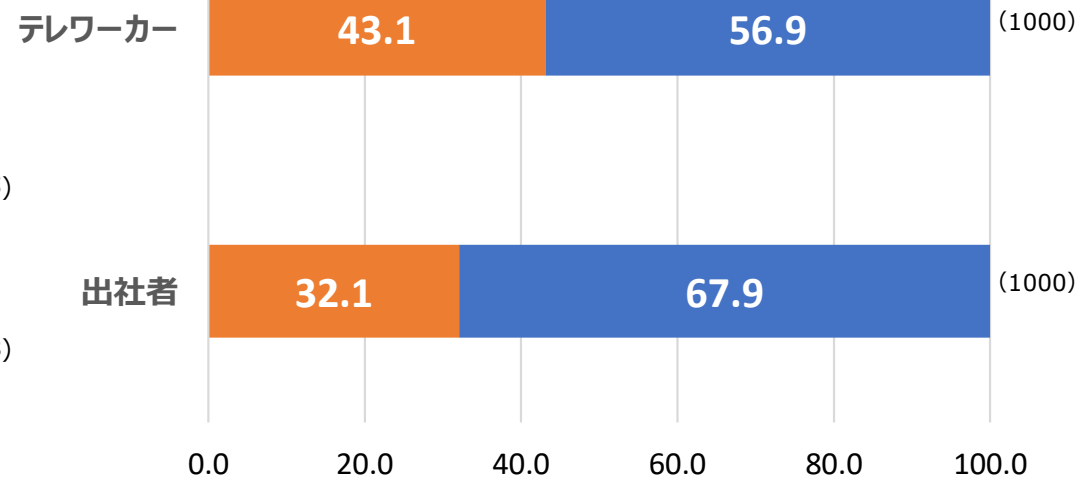
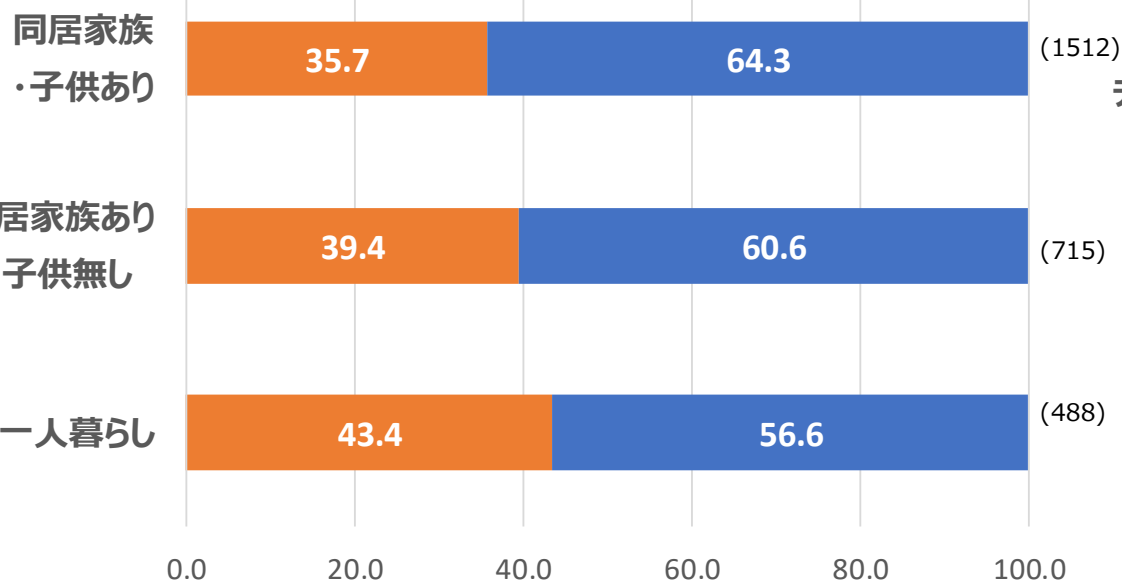
## 家族構成別

## テレワーク有無別

※複数回答のため総数はサンプル数  
合計の2000を超える

■ サードプレイス 持っている  
■ サードプレイス 持っていない

■ サードプレイス 持っている  
■ サードプレイス 持っていない

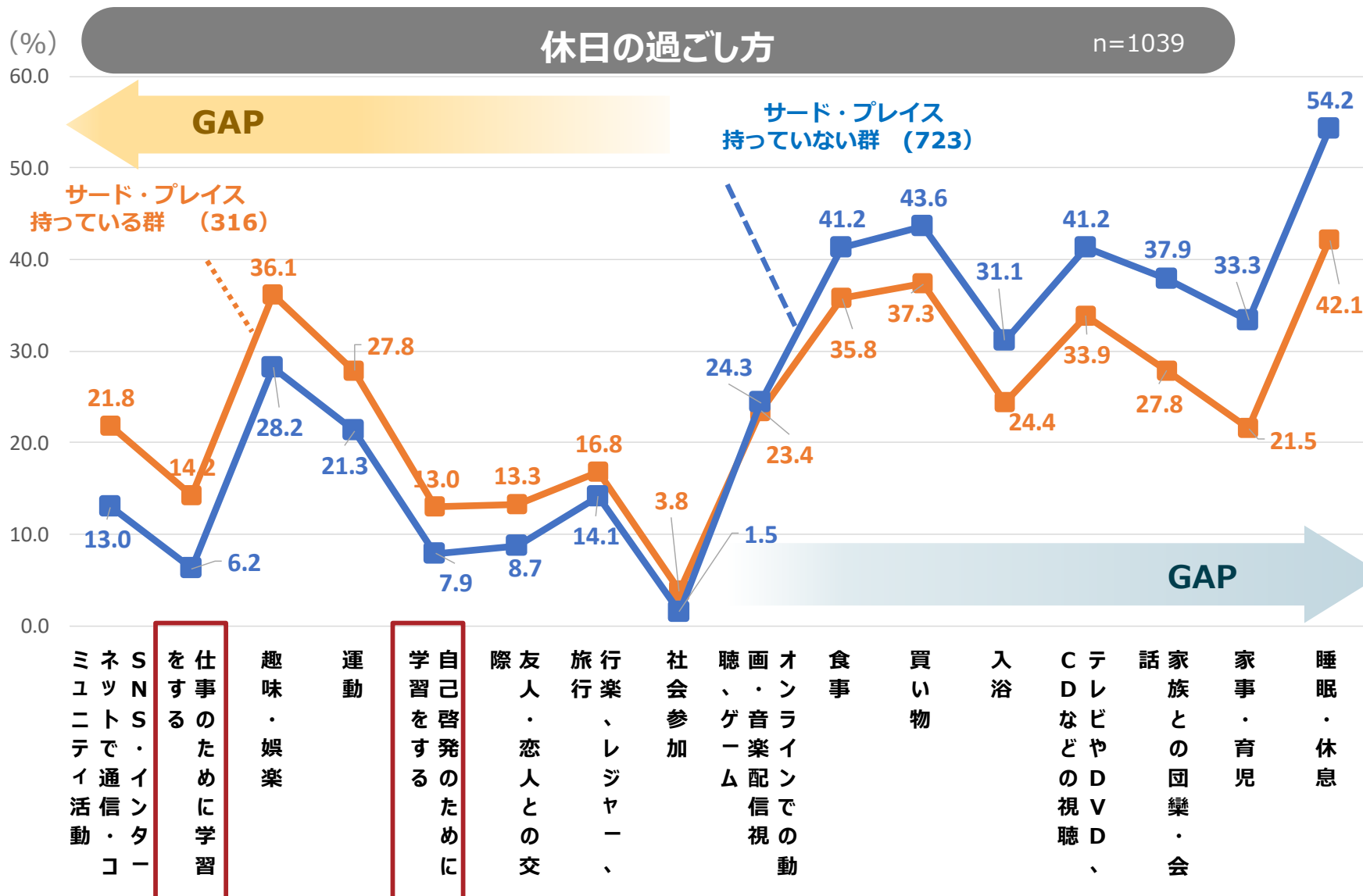


(%)

(%)



休日の過ごし方について、サード・プレイスを持っている群は持っていない群に比べ、  
コミュニティ活動や学習（仕事のための学習・自己啓発のための学習）などの実施率が高かった。



# Appendix①

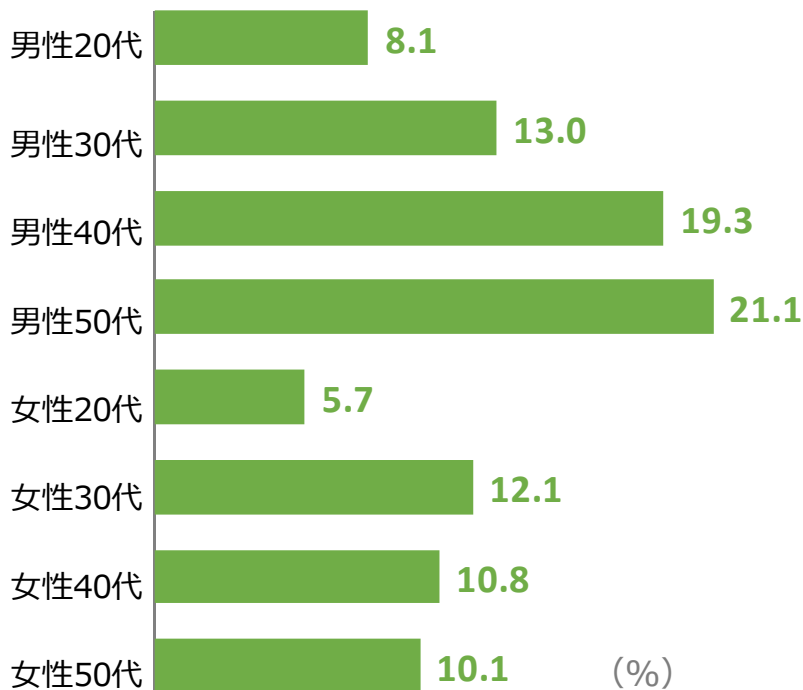
## 回答者プロフィール・ 詳細分析

パーソル総合研究所

コロナ禍における就業者の休暇実態に関する定量調査

性年代

n=2000



業種

n=2000

業種	割合 (%)
農業、林業、鉱業、採石業	0.4
建設業	9.0
製造業	33.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1.6
情報通信業	11.0
運輸業、郵便業	4.0
卸売業、小売業	8.4
金融業、保険業	3.7
不動産業、物品賃貸業	2.1
学術研究、専門・技術サービス業（法律、税理士、測量など）	2.1
宿泊業、飲食サービス業	1.6
生活関連サービス業、娯楽業	1.2
教育、学習支援業	0.6
医療、福祉	7.7
サービス業（その他）	9.7
上記以外の業種	4.3

職種

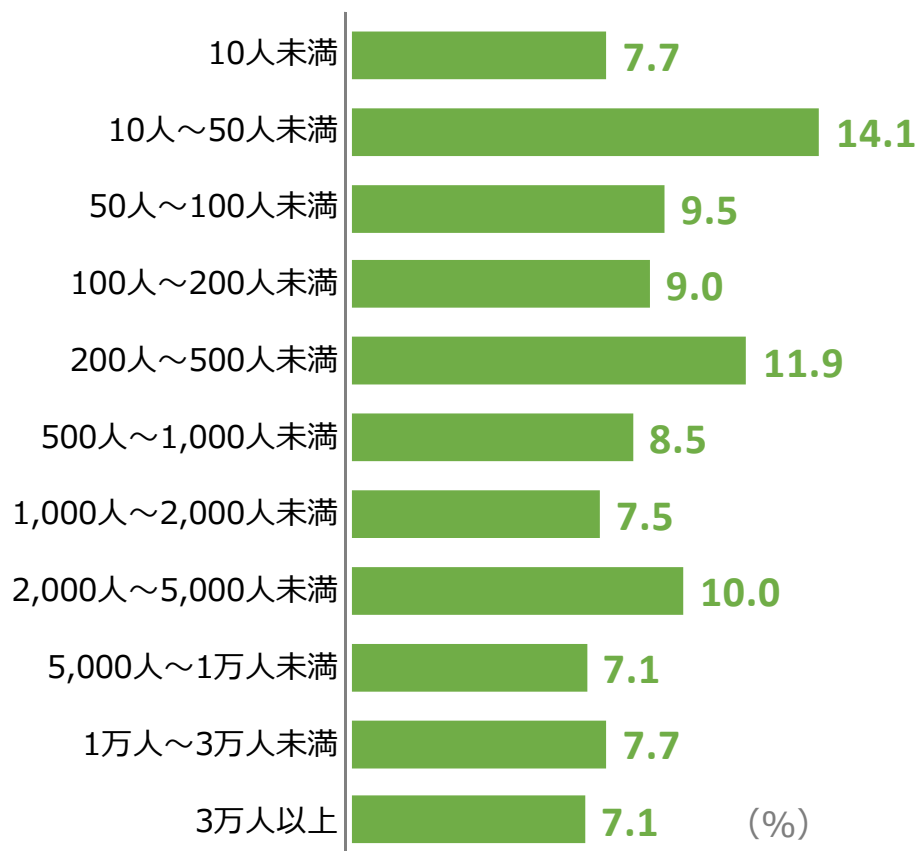
n=2000

職種	割合 (%)
バックオフィス	11.0
マーケティング・企画職	3.9
営業職	7.9
事務・サービス・サポート職	12.3
IT系技術・クリエイティブ職	17.6
生産・管理・製造	16.5
配送・物流	2.5
商品開発・研究職	8.2
専門職種	9.6
医療・福祉・教育関連	6.7
その他	4.2

※四捨五入処理の関係で合計が100にならない場合あり

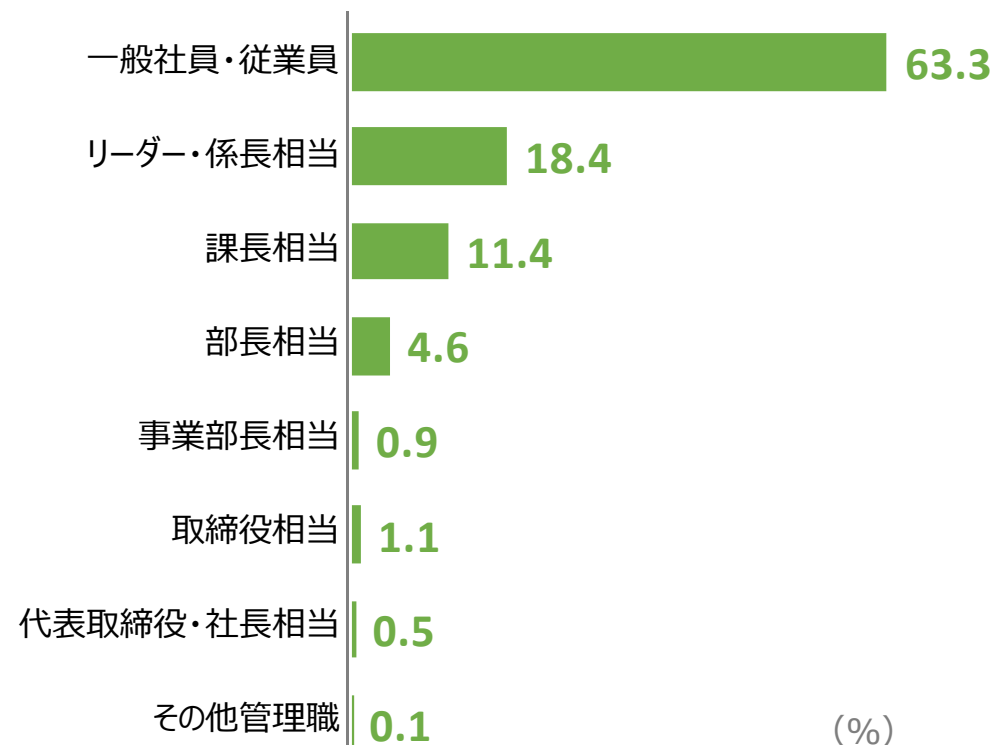
企業規模

n=2000



役職

n=2000



※四捨五入処理の関係で合計が100にならない場合あり

## 残業時間、年次有給休暇取得日数、長期休暇取得日数

n=2000

平均月別  
残業時間

コロナ禍 前

15.4 h



コロナ禍 後

12.7 h

※コロナ禍前とは、会社がCOVID-19対応として、  
注意喚起や勤務形態について指示を行うなど対応を講じる前の  
期間をさす

平均年次  
有給休暇  
取得日数

2019年度

10.4日

平均長期休  
暇取得日数

2019年度

6.0日

※長期休暇とは、休日・祝日を含む連続休暇のこと。  
連続休暇を複数回取得したことがある場合は、  
年度末時点に一番長く取得した日数をさす

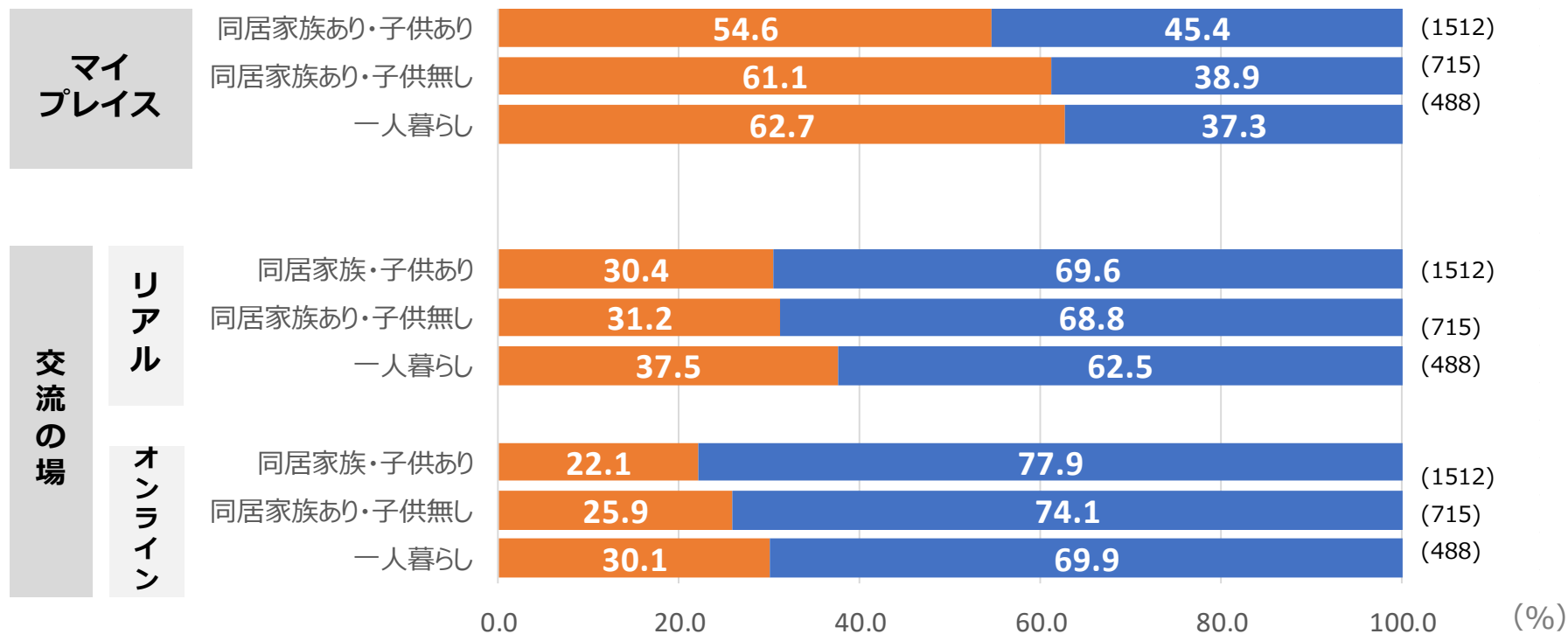
サード・プレイス（マイプレイス・交流の場）の有無を家族構成で見ると、  
いずれの場合も一人暮らしが一番持っている率が高かった。

家族構成別

n=2000

- サード・プレイス 持っている
- サード・プレイス 持っていない

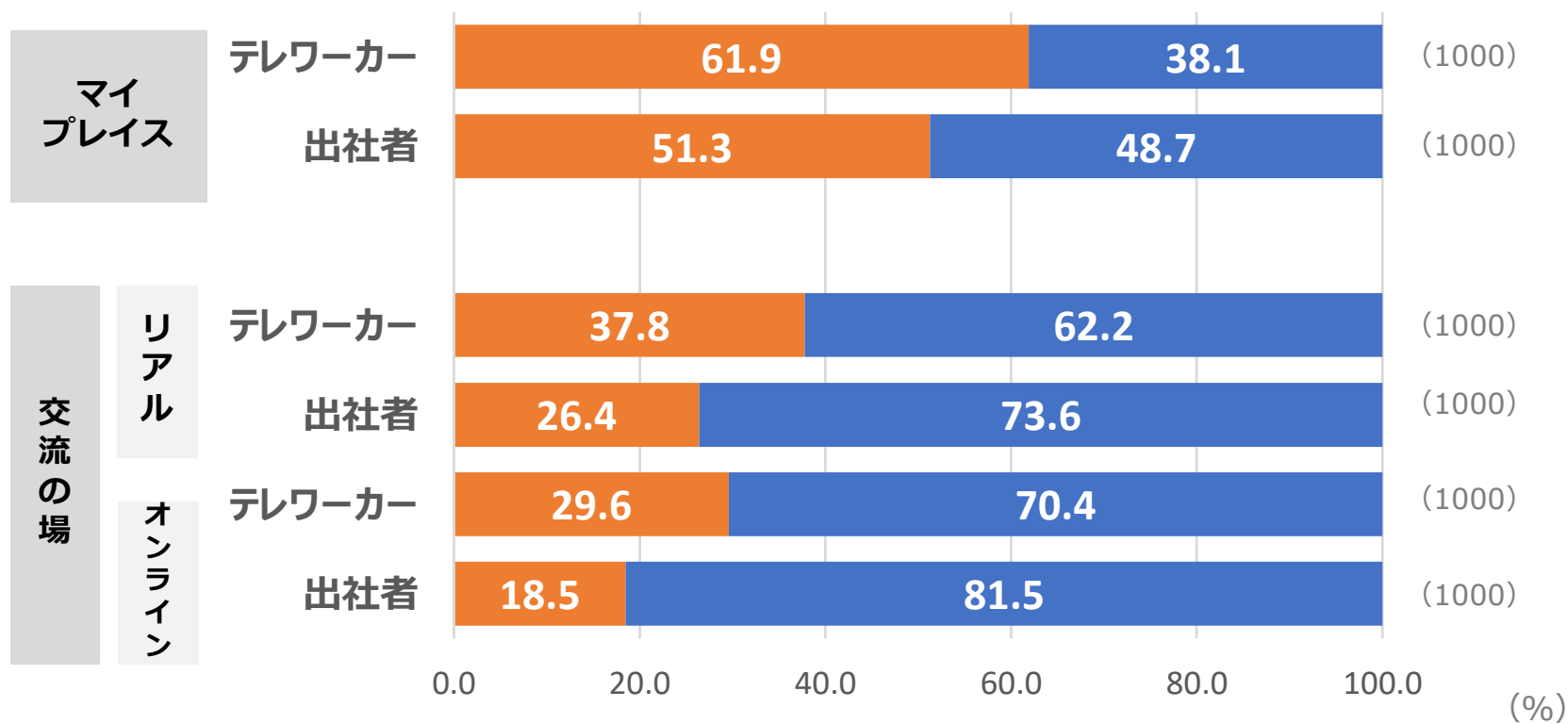
※複数回答のため総数はサンプル数合計の2000を超える



テレワーカー/出社者でマイプレイス・交流の場の有無を見ると、  
いずれもテレワーカーのほうが持っている率が高かった。

テレワーカー/出社者別

- サード・プレイス 持っている
- サード・プレイス 持っていない



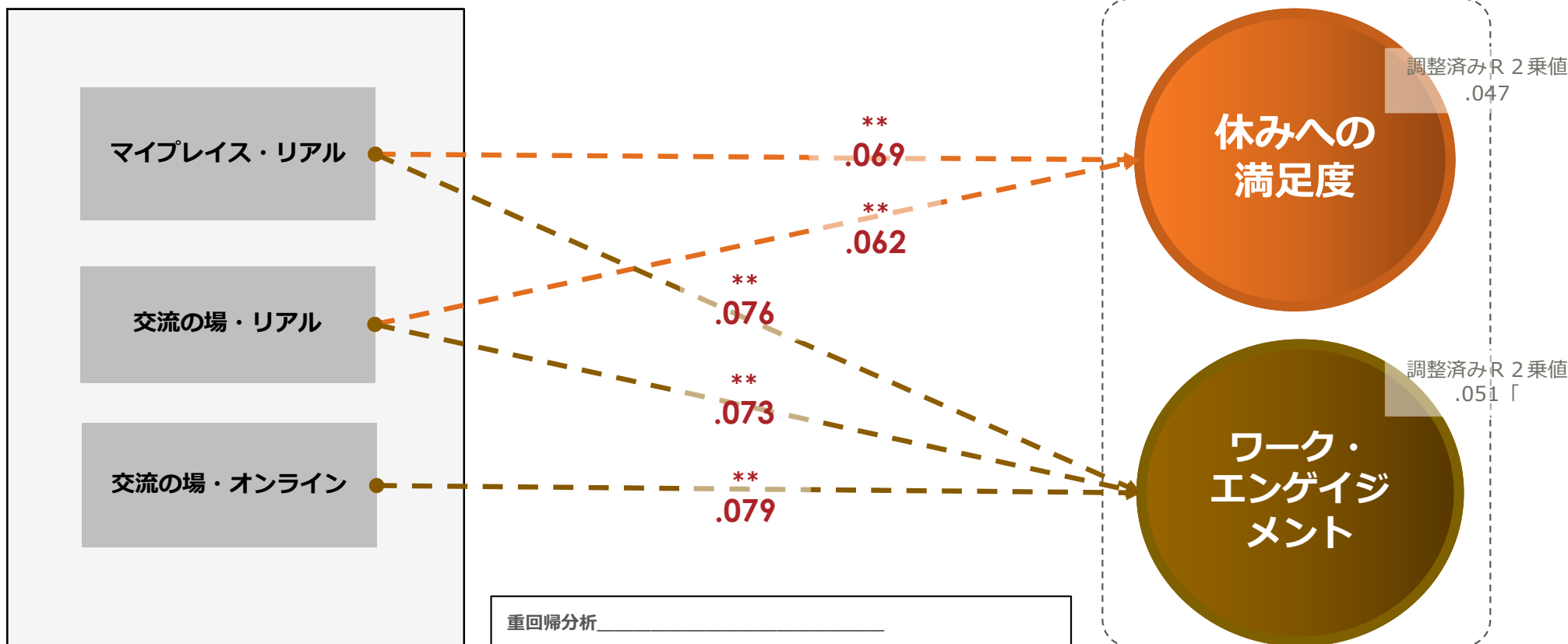
「サード・プレイス」のなかでも、「マイプレイス（リアルな場所）」「交流の場（リアルな場所）」「交流の場（オンライン）」が「休みへの満足度」と「ワーク・エンゲイジメント」にそれぞれが正の影響があることが分かった。

個人的要因

サード・プレイス

※表中の記号 \*\* : 5%水準で有意  
 ※表中の数値 : 標準化偏回帰係数

上手な休み方の基準



重回帰分析  
 統制変数 | 年代別・性別・業種別・職種別・年休取得日数・月平均  
 残業時間・役職別・企業規模別・勤続年数 n=2000



# Appendix②

## 各質問項目

パーソル総合研究所

コロナ禍における就業者の休暇実態に関する定量調査

所属している企業の組織風土について、以下を用いて聴取した。

組織文化 全8項目の内訳

権威主義・責任回避

α係数：. 783

上層部の決定にはとやまず従うという雰囲気がある

社内では波風を立てないことが何よりも重要とされる

物事は、オープンな議論ではなく、事前の根回しによって決定される

自由闊達・開放的

α係数：. 853

上司でも部下でも、分け隔てなく仲が良い

上の者に対しても言いたいことが言える

職場では、いつも活発な意見交換が行われておりにぎやかだ

長期的・大局的志向

α係数：. 844

目先の業務に縛られず、長期的視点で考えていくことが奨励されている

目先の成果よりも、長期的成果の追求を重視するところがある

利益と同じくらい「社会的な責任」が重視される

柔軟性・創造性・独自性

α係数：. 865

独自性・創造性に富んだ意見・考えを持つことが求められる

過去の慣習・既存のルールにとらわれることなく、柔軟に考えることが推奨されている

他人に合わせるのではなく、自分の意思を明確に伝えることが歓迎されている

スピード感・迅速さ

α係数：. 786

まず行動をおこし、進めながら考えていくことが奨励される

多少粗くても、迅速な意思決定が尊重される

時間をかけて検討することよりも、タイミングやスピードが重視される

成果主義・競争

α係数：. 681

仕事のプロセスよりも、最終的な結果が重視される

メンバー間の競争に勝つことが、評価の対象になる

努力しても、結果を出せないと評価されない

チームワーク

α係数：. 740

チームとしてひとつにまとまっている

自分勝手に仕事を進める人よりも、和を重視する人のほうが評価される

一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある

自由な働き方

α係数：. 709

髪型や服装は自由に決められる

朝の出勤時間が厳格に決められている

働く場所が自由に決められる

人事制度については以下を用いて聴取した。

**目標共有と育成充実**

α係数：.891

個人の目標は、組織の目標とよく紐付いている

個人の目標は、上司とよく話し合っていて決められている

組織のビジョンや理念が明確に示されている

現場での教育・OJTが手厚く行われている

研修やセミナーに行く機会が多く与えられている

**健康経営の環境整備**

α係数：.758

カウンセラーや産業医・看護職員と相談ができる環境である

残業時間制限のための施策・対応がされている

メンタルヘルスについての調査を実施している

治療しながら勤務を継続できる保障や制度・環境がある

従業員満足度やエンゲージメントの調査を実施している

**健康に関する情報提供**

α係数：.780

運動習慣についての周知や情報提供を行っている

食生活や栄養摂取についての周知や情報提供を行っている

睡眠の量・質についての周知や情報提供を行っている

飲酒・喫煙習慣についての周知や情報提供を行っている

**成果重視の評価・処遇**

α係数：.735

昇進・選抜に年齢は関係ない

勤めている年数と給与は関係ない

成果に応じて報酬（賞与含む）に大きな違いがある

人事評価では、結果（業績・成果）が重視される

**介護・育児休暇取得推進、残業是正**

α係数：.883

介護休暇・介護休業はとりやすい環境である

育休・産休はとりやすい環境である

長時間労働の是正に取り組んでいる

サード・プレイスを持っているか否かでパフォーマンスを調べるにあたり、  
「個人パフォーマンス」、「組織パフォーマンス」、「組織コミットメント」を用いた。各パフォーマンスの因子詳細は以下。

## 各パフォーマンスの因子詳細

個人  
パフォーマンス

α係数：.886

任された役割を果たしている

担当業務の責任を果たしている

仕事でパフォーマンスを発揮している

会社から求められる仕事の成果を出している

仕事の評価に直接影響する活動には関与している

組織  
パフォーマンス

α係数：.785

私がいる【会社】は、これまで無かった新しい価値やサービスを生み出している

私がいる【会社】は、定められた目標を達成している

私がいる【会社】は、お客様や取引先などから評判が良い

組織  
コミットメント

α係数：.875

私は会社に愛着を感じている

私は会社の一員として仕事することに誇りを持っている

休日の過ごし方について次の16行動項目を用いて該当内容を聴取した。詳細は以下。

### 休日の過ごし方の行動項目

睡眠・休養	趣味・娯楽 ※2
食事	テレビ・DVD・CDの視聴
入浴	オンライン視聴・ゲーム ※3
家族との団欒・会話	買い物 ※4
家事・育児	運動 ※5
社会参加 ※1	行楽・レジャー・旅行
友人・恋人との交際	仕事のために学習する
SNS・ネットでのコミュニティ活動	自分のために活動する

内閣府「生活に関する調査2020」の項目を援用

※1 具体的には、PTA、サークル、地域活動、ボランティア活動・社会活動などへの参加

※2 具体的には、読書、音楽・美術・映画鑑賞、コンサート・スポーツ鑑賞などを指さず

※3 通信・コミュニティ活動は除く

※4 ネット通販含む

※5 具体的には、体操、各種スポーツ、散歩など