



PERSOL

パーソル 総合研究所

はたらく人の休憩に関する定量調査

調査結果

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

目次

本報告書の目次

P.4	調査結果サマリ・提言
P.13	【実態編】 どのくらいの時間・誰と・どこで休憩しているのか
P.29	【実態編】 平日5日間の休憩とその影響
P.36	【課題編】 休憩に関する問題
P.54	【対策編】 休むための過ごし方のヒント
P.69	Appendix

調査概要

調査概要

調査名称	パーソル総合研究所「はたらく人の休憩に関する定量調査」
調査内容	<ul style="list-style-type: none">・正規雇用就業者の休憩実態とその課題を明らかにする。・休憩が及ぼす心身や業務への影響を明らかにする。・休憩で休むための過ごし方の示唆を得る。
調査対象	<p>■Web調査 全国の正規雇用就業者 男女20～69歳 第一次産業(農林漁業)、1日の就業時間が6時間未満の労働者は除く ※労働力調査(2023年)を参考に割付 n=2,000</p> <p>■日記調査 Web調査のn=2,000から男女比に沿って抽出されたn=800を対象とし、平日5日間出勤している人に限定</p>
調査方法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査(Web調査+日記調査)
調査時期	Web調査 2024年 6月27日 - 6月29日 日記調査 2024年 7月8日 - 7月12日
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

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「はたらく人の休憩に関する定量調査」

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある

休憩の過ごし方は長年の課題である。

働き方改革や健康経営の推進が重要視される中、従業員の休憩の質が心身の健康や労働生産性に与える影響が注目されている。しかし、業務の効率化や職場文化などの影響により、適切な休憩が十分に取れていないケースも多く見受けられる。このような背景から、従業員の休憩の取り方には依然として課題が残っている。

休憩は、従業員の心身の不調を予防し、業務パフォーマンスを向上させる上で不可欠な要素である。特に、休憩の過ごし方がその後の業務に与える影響について、注目すべき点があるだろう。例えば誰と過ごすか、何をして過ごすかといった休憩の種類によって得られる効果は異なる可能性がある。適切な休憩は、ストレス軽減や心身の不調予防、業務への集中などに寄与する可能性があり、その効果を最大化するための方法を知ることが重要だ。

そこで、本調査は正規雇用就業者の休憩実態を明らかにし、効果的な休憩の取り方を検討するための基礎資料になることを目的とした。

本調査の“休憩”に関する定義

法律で定められた、労働から離れることができる時間を指す。

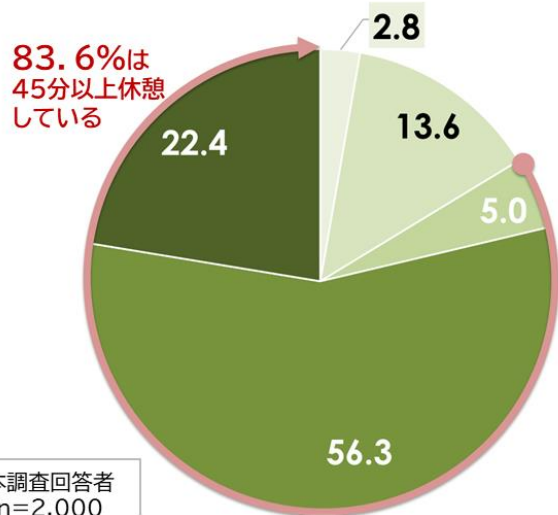
仕事の休憩は、労働者が権利として労働から離れることを保証された時間である。一般的には「昼休憩」を指すことが多いが、企業の就業規則等によってその実態は異なる。多くは、勤務が6時間超で45分、8時間超で1時間の休憩である。そのほか、小休憩、飲食休憩、その他の活動が含まれる。

1 どのくらい休憩の時間を取得しているか

- ・職場で定められた休憩時間のうち、46分～60分程度(56.3%)の取得が最も多く、次いで61分以上(22.4%)であった[左図]。
- ・職場で定められた休憩時間以外の“小休憩”について、53.9%が小休憩していた[右図]。
- ・休憩時間を性年代別に見ると、男性40代、女性30代が特に休憩が短い。
- ・業種別には「教育、学習支援業」、「金融業、保険業」、「医療、福祉」が特に休憩が短い。
- ・職種別には「専門・技術職」、「営業・販売職」、「サービス職」が特に休憩が短い。

休憩時間の取得状況 (%)

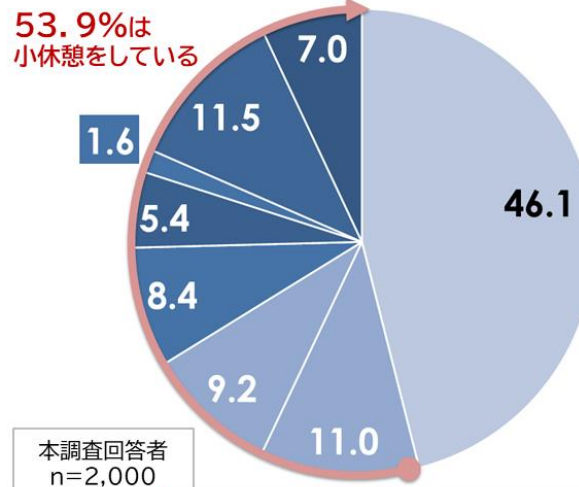
- 休憩はしない
- 45分未満
- 45分程度
- 46分～60分程度
- 61分以上



聴取方法:過去7日間、平均して1日何分くらい職場で定められた休憩を取得しているかを尋ねた。残業中の休憩は含めていない。

小休憩時間の取得状況 (%)

- 休憩はしない
- 10分未満
- 10～20分未満
- 20～30分未満
- 30～45分未満
- 45分程度
- 46分～60分程度
- 61分以上



聴取方法:過去7日間、職場で定められた休憩時間以外に、平均して1日何分くらい休憩をしているかを尋ねた。

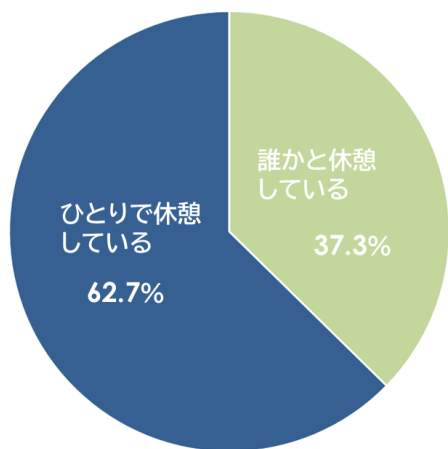
詳しくは
p.13

1 “誰”と“どこ”で休憩をしているのか

詳しくは
p.25

- ・誰かと休憩している人(同僚・上司・社外・家族)は37.3%であり、ひとりで休憩している人は62.7%であった [左図]。
- ・ひとりで休憩している人の休憩場所は「自分のデスク(53.2%)」や「喫煙エリア(12.6%)」が多い[右図]。
- ・誰かと休憩している人は「休憩室(44.6%)」や「社外のカフェ(17.2%)」といった交流スペースの利用が多かった[右図]。
- ・性年代別にひとりで休憩している人をみると、男性は特に20-40代が「自分のデスク」と「休憩室」を利用している。
女性では、20代や60代が「休憩室」を利用している傾向である。
- ・同じように、複数人で休憩している人をみると、男女ともに「休憩室」や「社内のカフェテリア・社内食堂」を多く利用していた。
特に女性は「休憩室」の利用率が高く、男性は「喫煙エリア」での休憩が多い特徴があった。

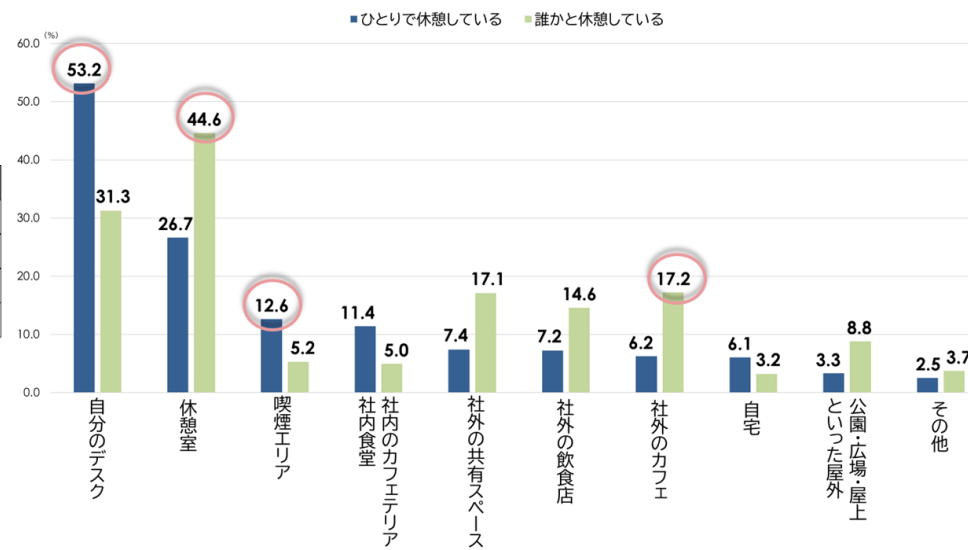
誰と休憩しているか (複数回答; %)



一緒に休憩している人(726)	%
同僚	74.5
上司	16.8
社外の人	2.8
家族	5.9

※カッコ内はnを示す

誰と、どこで休憩しているか (複数回答; %)



本調査回答者 n=1,945
※休憩はしない n=55を除く

2 平日5日間の休憩が業務に与える影響

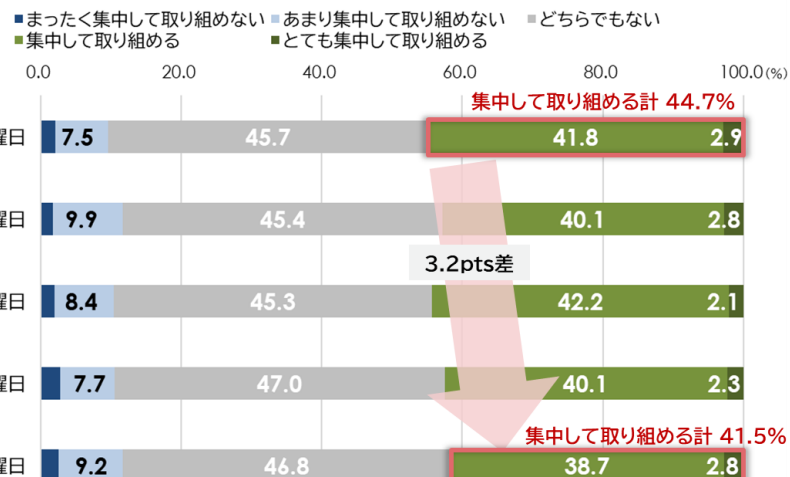
詳しくは
p.29

- ・平日5日間のうち、月曜に休憩時間を取得出来ている人が多く、金曜日に向けて休憩時間が短くなる人が増加。
- ・休憩後に業務へ集中できている人は月曜日が最も多く、金曜日にかけて低下していく[左図]。

平日5日間は“誰”と“どこ”で休憩をしているのか

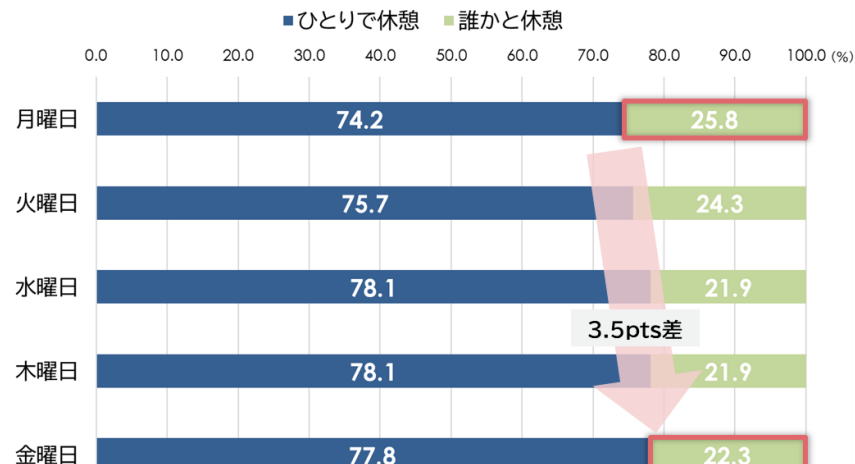
- ・「誰かと休憩する」人が最も多いのは月曜日であり、金曜日にかけて減少する傾向がある[右図]。
- ・「自分のデスク」は休憩する人は火曜日に最も多く、金曜日にかけて減少する傾向であった。
- ・水曜日以降は「休憩室」や「社外の飲食店」の利用が増加し、交流や気分転換が図られている可能性がある。
- ・休憩の過ごし方は「趣味や好きなことに集中する」、「エンタメを楽しむ」といった個人の気分転換が重視されている傾向が見られる。

休憩後に業務へ集中できているか (%)



日記調査回答者のうち、
休憩はしないを除く

平日5日間は、誰と休憩しているか (複数回答, %)



日記調査回答者のうち、
休憩はしないを除く

サマリ

課題編

3 休憩で休めている実感と休憩時間の長さが業務に与える影響

- ・休憩で休めている実感の人は、「取得する際に上司や同僚は快く承認してくれる」といった職場内のピア効果※1があった[左図]。
- ・休憩時間が長い人、休めている実感の人は「休憩後の業務に対して集中して取り組める」割合が高かった。
- ・休憩時間が長い人、休めている実感の人は心身の不調発生リスク(プレゼンティズム※2)が低くなり、労働生産性にポジティブな影響が確認された[右図]。逆に、短い人や休めていない実感の人では、心身の不調発生割合がそれぞれ最大2倍程度と高かった。

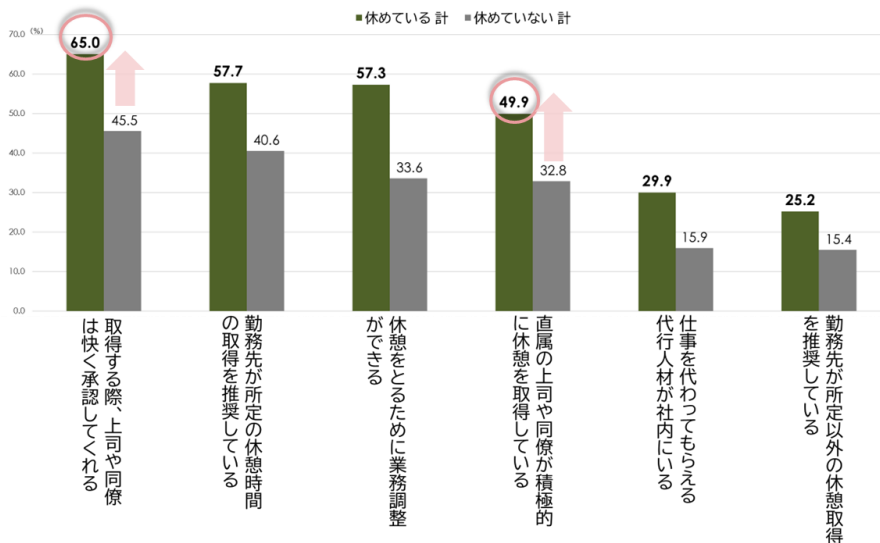
※1および2は次項参照

休憩に対する認識の実態

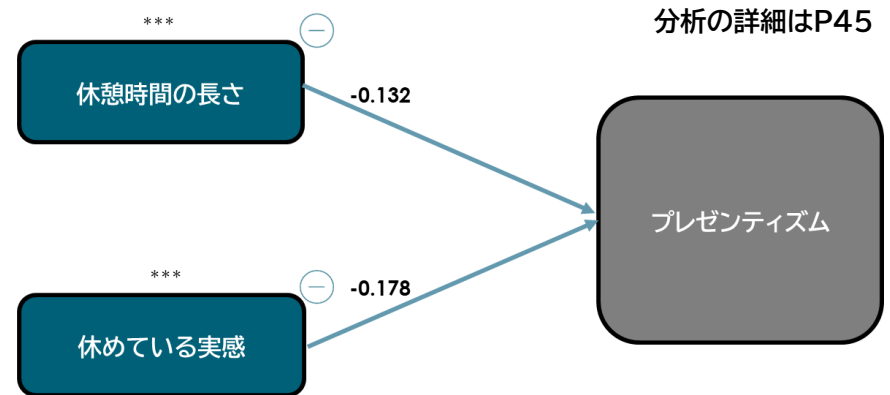
- ・休憩は重要ではないと5.2%が認識。職位別では、経営層(8.3%)、中間管理職(6.9%)、一般社員(4.6%)の順。
- ・休憩が悪いことだと7.7%が認識。職位別では、中間管理職(8.4%)、一般社員(7.8%)、経営層(3.7%)の順。
- ・休憩時間の短い人や休めていない実感の人は、周囲が休憩を重要ではない・悪いことといった、ネガティブな認識であった。

詳しくは
p.36

職場や周囲の理解と休めている実感 (%)



休憩と心身の不調リスクの関連



分析の詳細はP45

一般化線形回帰分析(強制投入法)により、標準化回帰係数を算出
 休憩時間の長さ n=2,000
 ***:0.001%水準
 目的変数: プレゼンティズム発生割合
 説明変数: 休憩時間
 調整変数: 性別・年代・職種・業種・主観的健康感・自覚症状の有無

一般化線形回帰分析(強制投入法)により、標準化回帰係数を算出
 休めている実感 n=1,945
 ***:0.001%水準
 目的変数: プレゼンティズム発生割合
 説明変数: 休めている実感
 調整変数: 性別・年代・職種・業種・主観的健康感・自覚症状の有無

3 用語解説: 職場内のピア効果・プレゼンティズムとは

職場内のピア効果(Peer Effects)



同じ職場環境にいる人々の行動や態度が、自身の生産性、行動、さらには仕事への取り組み方や満足度に影響を与える現象を指す。本調査では、上司・同僚が休憩を積極的に取得すること、促すことにより、自身も休憩で休めた実感を得られることが確認できた。

主な参考文献: Mas, A., & Moretti, E. (2009). Peers at work. *American Economic Review*, 99(1), 112-145.

プレゼンティズム(Presenteeism)



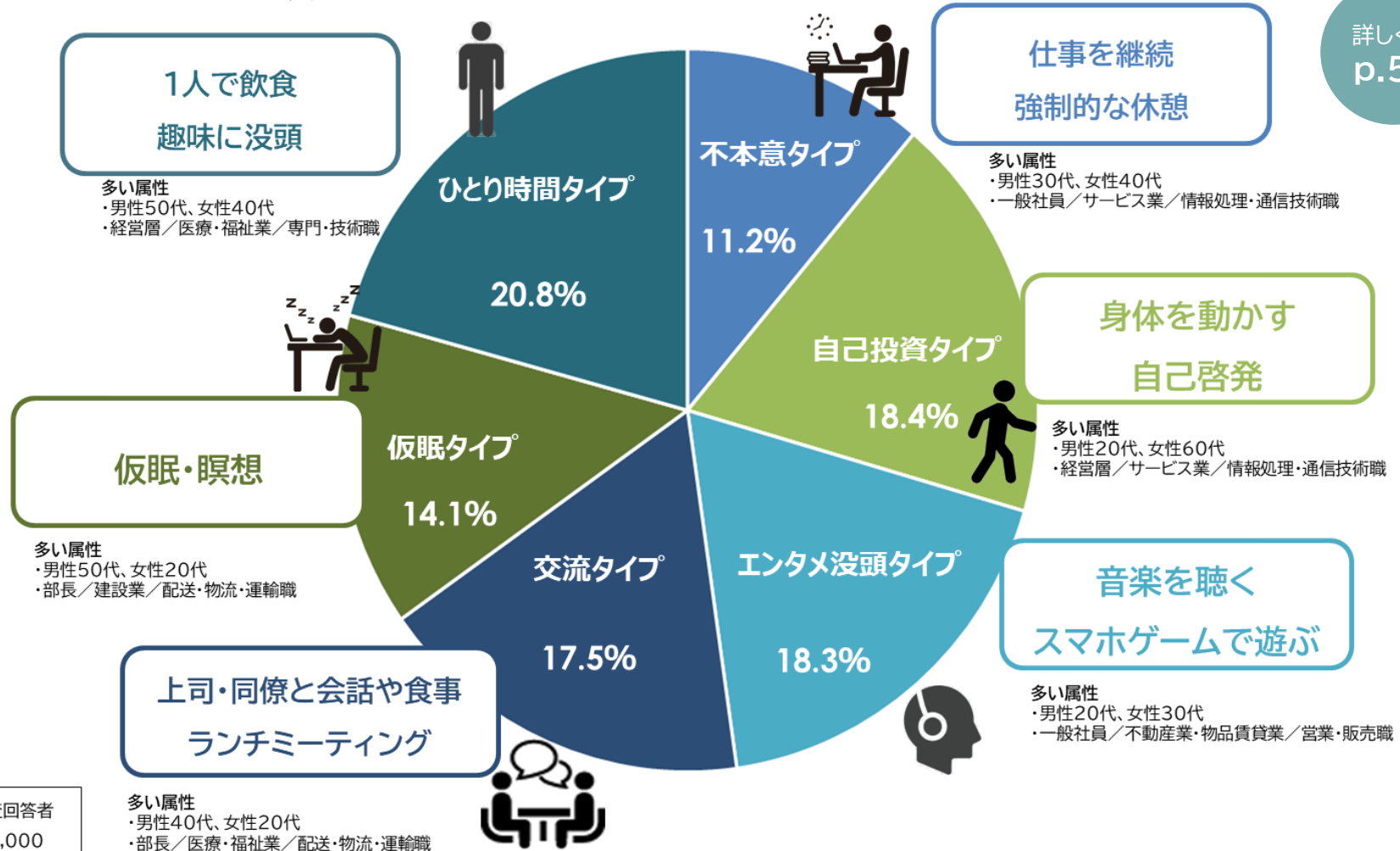
出勤しているにもかかわらず、心身の健康上の問題があり、生産性が下がる状態のことを指す。つまり、「出勤しているが、十分な能力を発揮できない」ということである。

主な原因は、健康上の問題、精神的なストレスやメンタルヘルスの不調、過度な労働負荷や長時間労働などが挙げられる。プレゼンティズムが発生することにより、業務遂行能力や集中力の低下をもたらし、個人の成果だけでなく、チーム全体の効率にも負の影響がある。

主な参考文献: 武藤孝司. (2020). プレゼンティズム—これまでの研究と今後の課題—. *産業医学レビュー*, 33(1), 25.

4 休憩の過ごし方の分類

・6つの休憩タイプ: 不本意タイプ、自己投資タイプ、エンタメ没頭タイプ、交流タイプ、仮眠タイプ、ひとり時間タイプに分類され、それぞれ異なる効果が見られる。



詳しくは
p.55

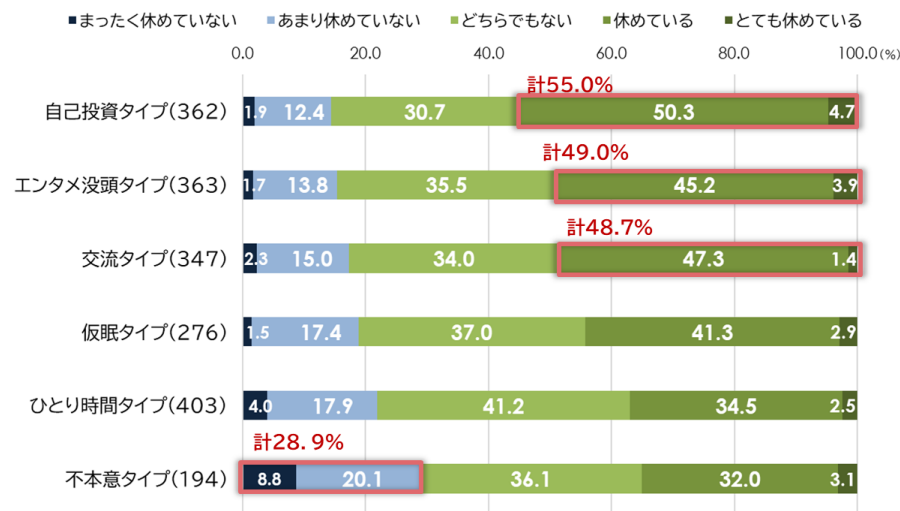
本調査回答者
n=2,000

4 休むための過ごし方のヒント

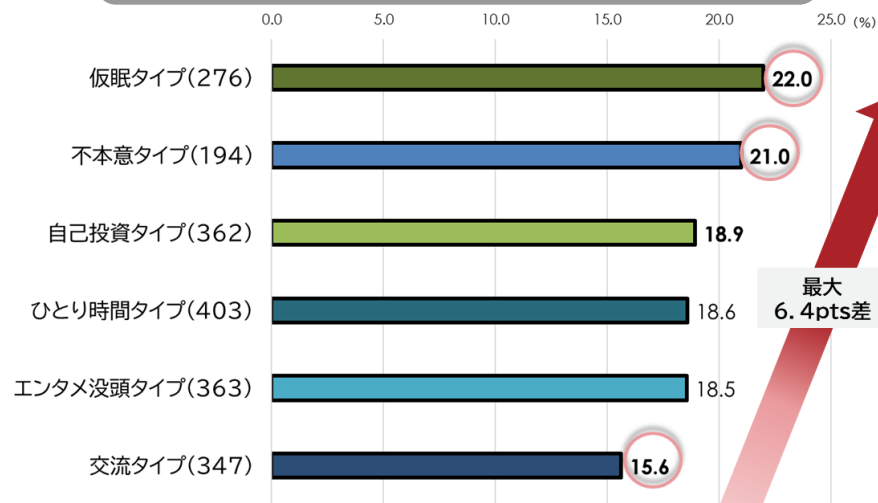
詳しくは
p.56

- ・休憩時間が長いのは「エンタメ没頭タイプ」、次いで「自己投資タイプ」、「交流タイプ」の順。
- ・休めている実感の割合が高かったのは、「自己投資タイプ」、「エンタメ没頭タイプ」、「交流タイプ」の順であった[左図]。
- ・性年代別の過ごし方は、男性20代で「自己投資タイプ」や「エンタメ没頭タイプ」、40代では「交流タイプ」が高い。
また、女性20代では「交流タイプ」や「仮眠タイプ」、40代では「ひとり時間タイプ」や「不本意タイプ」が高い。
- ・休憩後に肉体的な疲労や精神的な疲労を感じていないのは、いずれも「自己投資タイプ」、「交流タイプ」の順であった。
- ・「不本意タイプ」は自分のデスク、「交流タイプ」では共用スペースの利用が多いなど、休憩タイプによって適した場所が異なる。
- ・「交流タイプ」や「エンタメ没頭タイプ」はプレゼンティズムが低く、休憩後の集中やパフォーマンスの向上が期待できる[右図]。

休憩の過ごし方と休めている実感 (%)



休憩の過ごし方とプレゼンティズムの発生割合 (%)



本調査回答者 n=1,945
※休憩はしない n=55を除く

本調査回答者 n=1,945
※休憩はしない n=55を除く

提言

業務効率を求められる時代だからこそ、質の高い休憩の導入を

現在の労働環境では業務効率を求められる一方で、休憩の質が業務パフォーマンスに与える影響が見過ごされがちである。本調査により、適切な休憩が従業員の心身の不調予防と業務パフォーマンスの向上に必要であることが明らかになった。この結果を基に、改善に向けた3つの提案をする。

提案1: 休めている実感向上のために、職場文化を見直す

休めていると実感できることが、**業務パフォーマンスを高める要素だと捉えること**が必要だ。休めている実感がある人は「取得する際、上司や同僚は快く承認してくれる(65.0%)」といった、**職場内でのピア効果**も確認できた。上司や同僚も、休憩を進んで取得する習慣・文化の醸成が重要である。

提案2: 休憩空間の工夫と休憩しやすい居場所の整備

「**交流する休憩**」や「**エンタメに没頭する休憩**」など、自身にとって**最適な休憩スタイル**を選ぶことが必要だ。

また、共用エリアや個人がリラックスできるスペースを整備することにより「**交流する休憩**」、「**自己投資する休憩**」がしやすくなるだろう。

従業員が自然と休憩の質を高められる**休憩の居場所を整備**すべきではないか。

提案3: 週末にかけて、休憩の変化に要注意

週末に向かい、休憩時間が短くなっていくことに注意が必要だ。休憩の過ごし方が変化することも関係しているだろう。

週末ほど、休憩後の集中力が回復しない傾向にあったため、**意識的に休む必要**がある。

物理的な環境整備だけでなく、業務効率を損なわない範囲で休憩を取り入れられる職場文化の醸成が鍵となる。**休憩環境の整備と職場内でのピア効果**によって、従業員の心身の不調予防と業務パフォーマンスの向上に寄与する休憩が普及していくことを期待したい。



パーソル 総合研究所

【実態編】

どのくらいの時間・誰と・どこで休憩しているのか

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

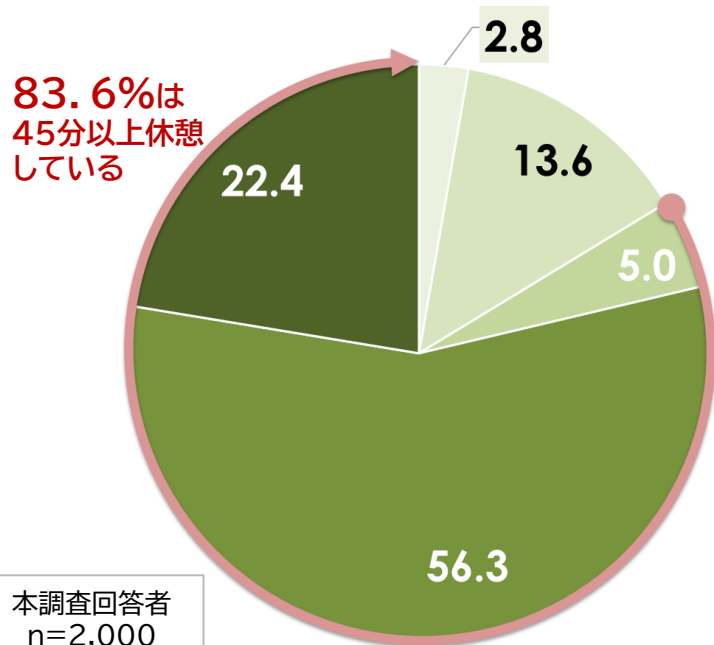
調査結果

休憩時間の現状

職場で定められた休憩時間のうち、「46分～60分程度(56.3%)」が最も多く、次いで「61分以上(22.4%)」であった。また、職場で定められた休憩以外を“小休憩”として聴取したところ、小休憩をしている人は53.9%であった。

休憩時間の取得状況 (%)

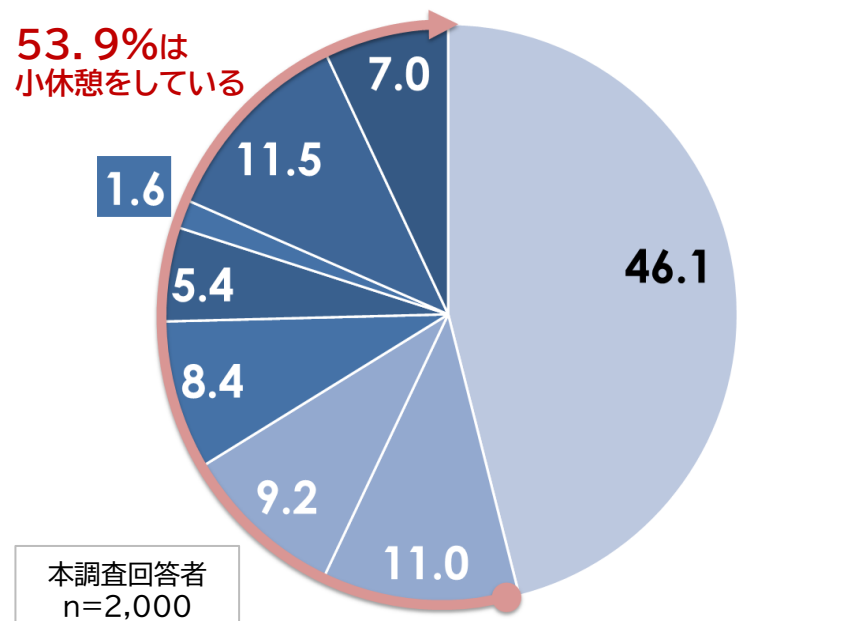
- 休憩はしない
- 45分未満
- 45分程度
- 46分～60分程度
- 61分以上



聴取方法: 過去7日間、平均して1日何分くらい職場で定められた休憩を取得しているかを尋ねた。残業中の休憩は含めていない。

小休憩時間の取得状況 (%)

- 休憩はしない
- 10分未満
- 10～20分未満
- 20～30分未満
- 30～45分未満
- 45分程度
- 46分～60分程度
- 61分以上



聴取方法: 過去7日間、職場で定められた休憩時間以外に、平均して1日何分くらい休憩をしているかを尋ねた。

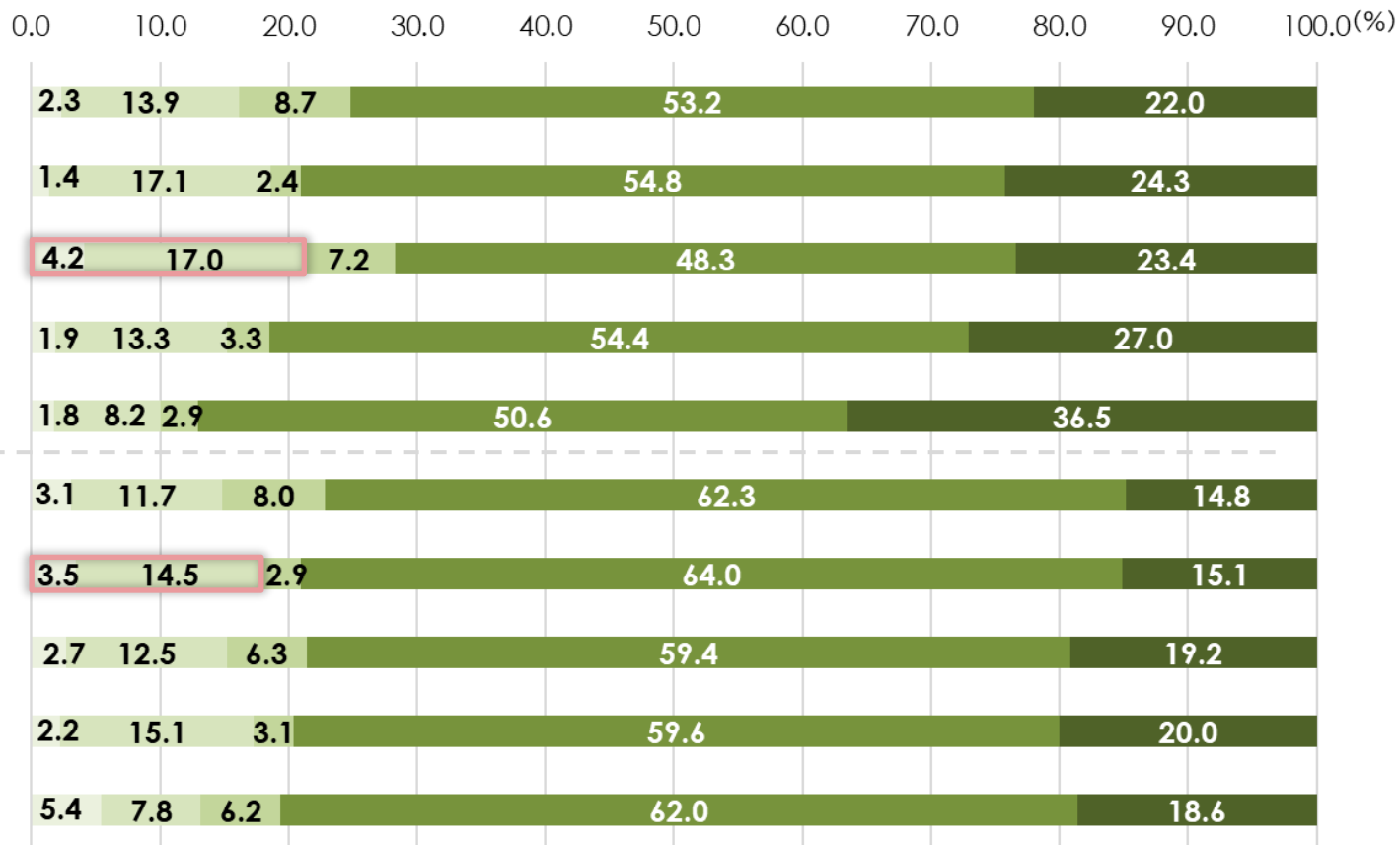
調査結果

休憩時間の比較[性年代]

性年代別の休憩時間について比較したところ、男性40代は45分未満の短い休憩(計21.2%)を取得している割合が最も高かった。また、女性は30代が45分未満の短い休憩(18.0%)の割合が最も高かった。

性年代別 | 休憩時間の現状 (%)

■ 休憩はしない ■ 45分未満 ■ 45分程度 ■ 46分～60分程度 ■ 61分以上



本調査回答者
n=2,000

調査結果

休憩時間の比較[職位別]

職位別の休憩時間について比較したところ、45分未満の短い休憩を取得している割合は「課長相当(22.5%)」が最も高かった。

職位別 | 休憩時間の現状 (%)

■ 休憩はしない ■ 45分未満 ■ 45分程度 ■ 46分～60分程度 ■ 61分以上

0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0 (%)

経営層

経営層(事業部長以上)(84) 2.4 14.3 2.4 52.4 28.6

管理職層

部長相当(95) 2.1 14.7 5.3 55.8 22.1

課長相当(226) 4.4 18.1 4.0 54.0 19.5

一般層

一般社員(従業員/係長相当)(1,582) 2.5 12.6 5.3 57.1 22.4

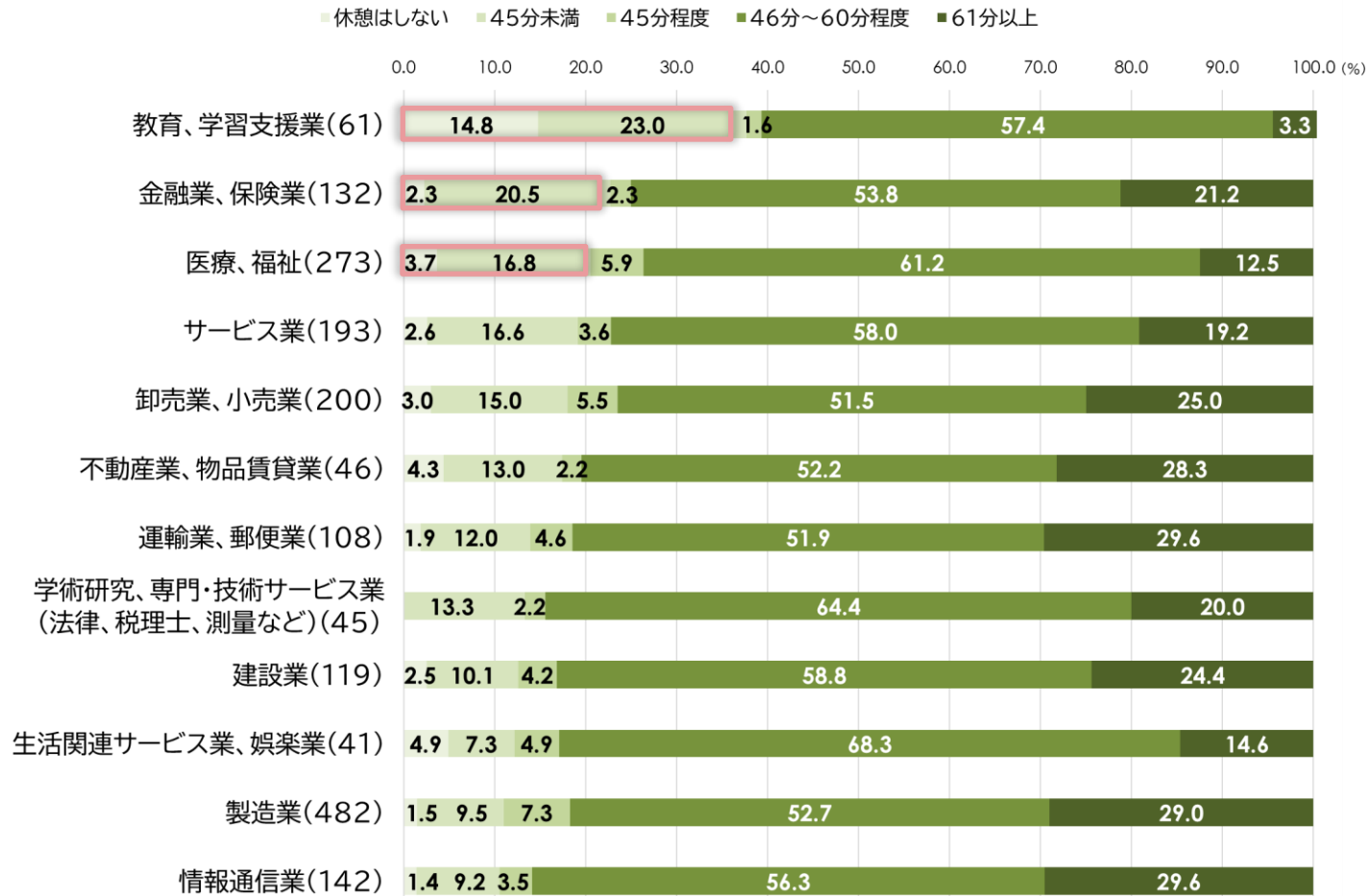
本調査回答者 n=1,987
※その他管理職n=13を除く

調査結果

休憩時間の比較[業種別]

業種別の休憩時間について比較したところ、45分未満の短い休憩は「教育、学習支援業(37.8%)」、「金融業、保険業(22.8%)」、「医療、福祉(21.5%)」の順で割合が高かった。

業種別 | 休憩時間の現状 (%)



※n=30未満
およびその他の
業種は除外

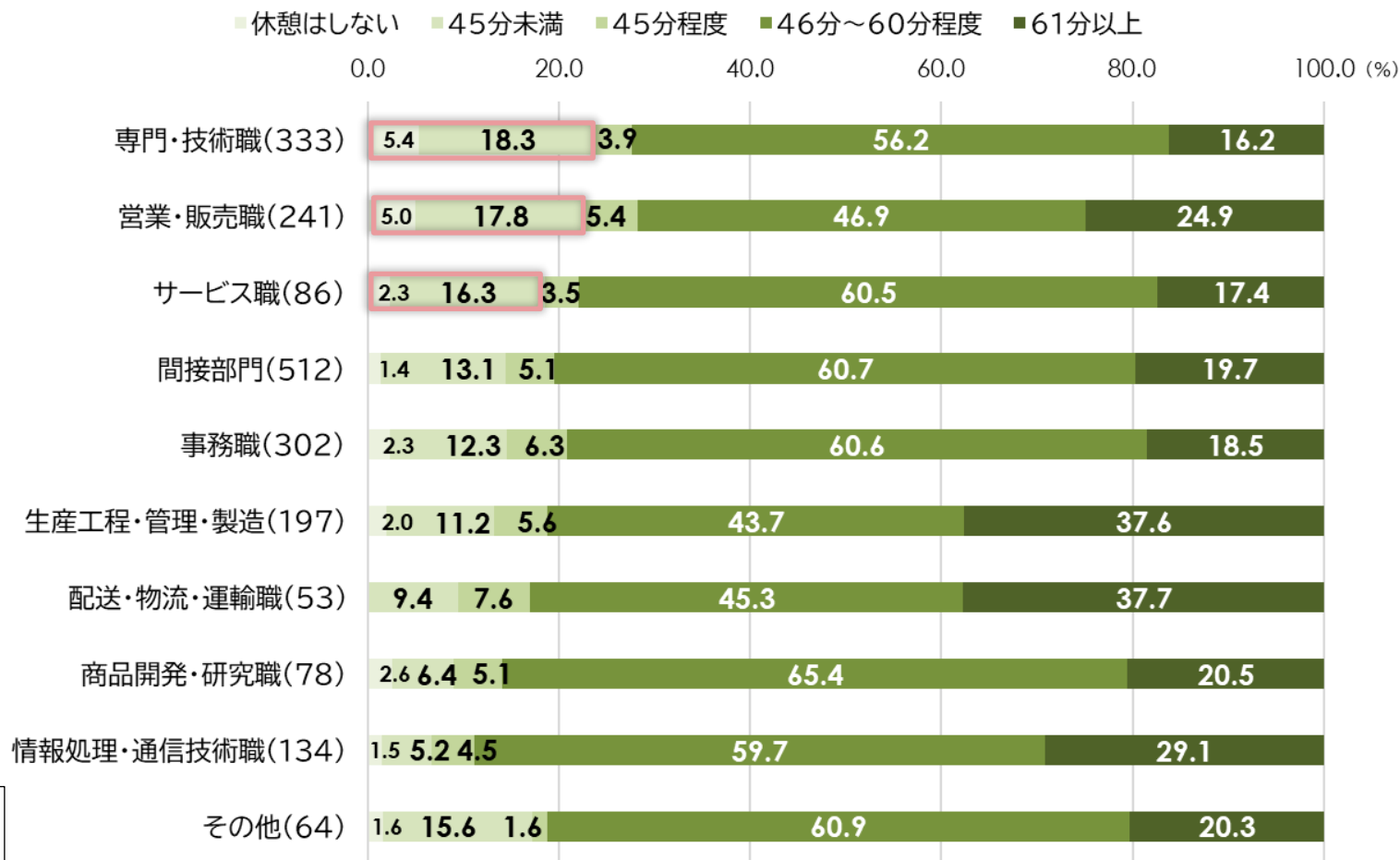
本調査回答者
n=2,000

調査結果

休憩時間の比較[職種別]

職種別の休憩時間について比較したところ、45分未満の短い休憩は「専門・技術職(23.7%)」、「営業・販売職(22.8%)」、「サービス職(18.6%)」の順で割合が高かった。

職種別 | 休憩時間の現状 (%)



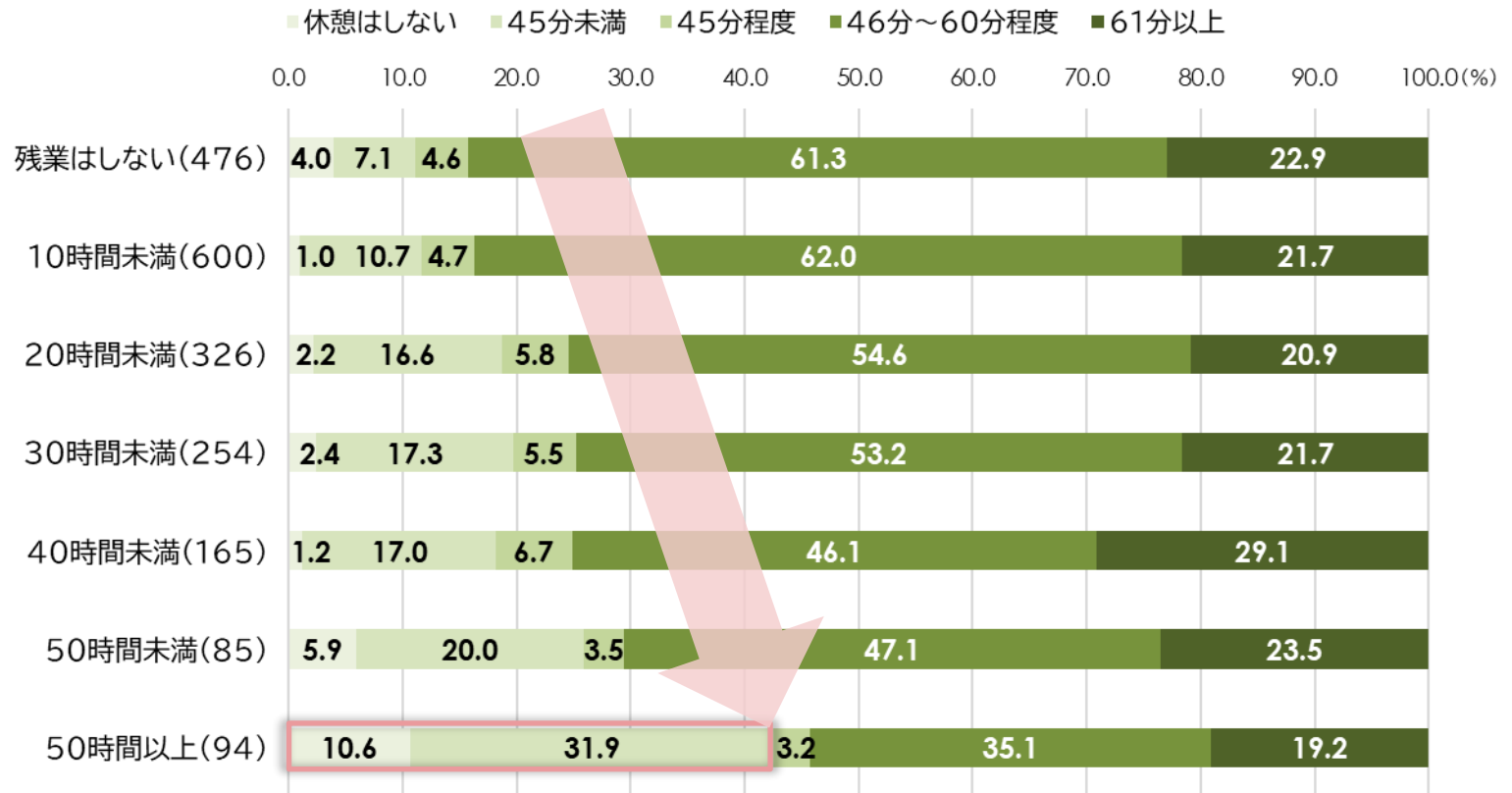
本調査回答者
n=2,000

調査結果

休憩時間の比較[残業時間別]

残業時間別に休憩時間を比較したところ、月間の残業時間が長いほど休憩時間が短く、長時間働き続けている傾向であった。

残業時間別 | 休憩時間の現状 (%)



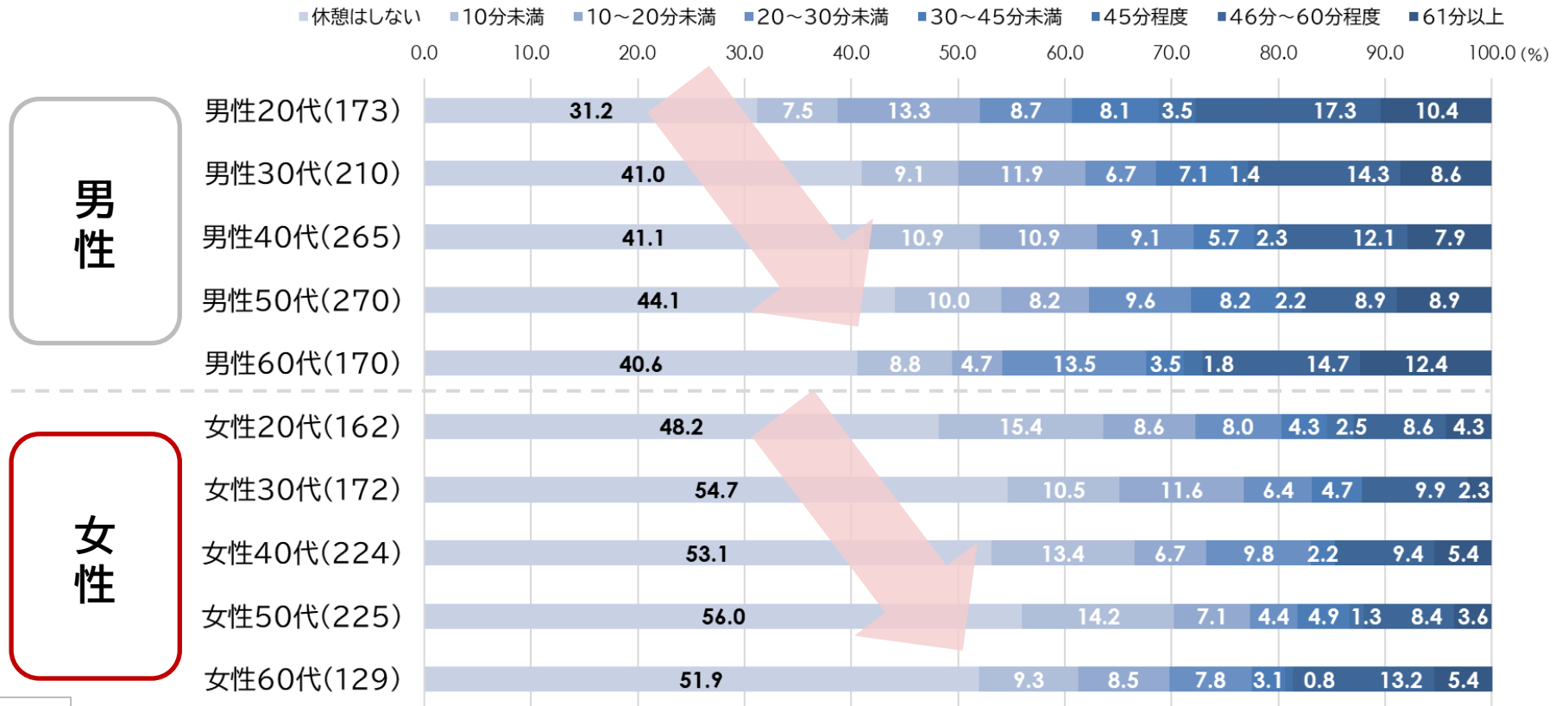
本調査回答者
n=2,000

調査結果

小休憩時間の比較[性年代]

性年代別の小休憩時間について比較したところ、男女ともに年齢が上がるごとに「休憩はしない」割合が高くなる傾向であった。また、女性は全体的に半数が小休憩はしないことがわかった。

性年代別 | 小休憩時間の現状 (%)



本調査回答者
n=2,000

調査結果

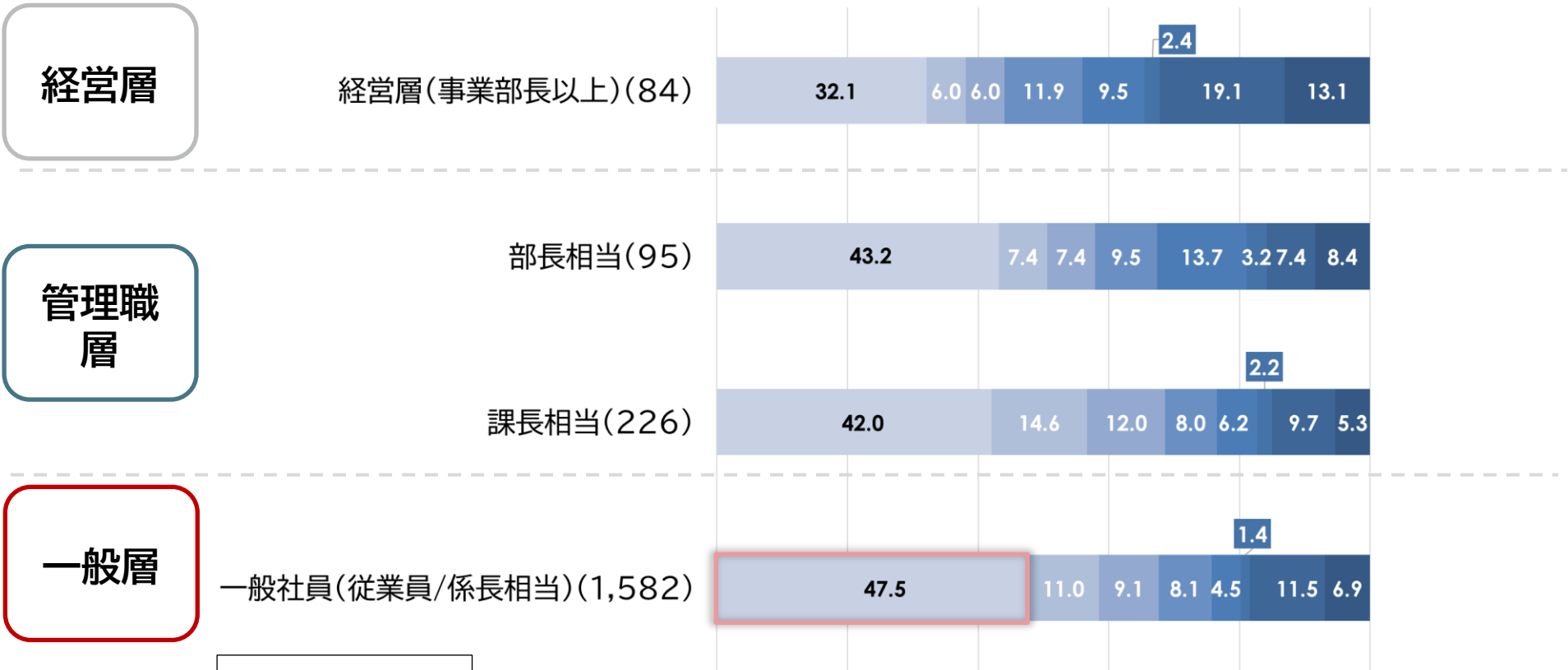
小休憩時間の比較[職位別]

職位別の小休憩時間について比較したところ、「休憩はしない」割合が最も高かったのは「**一般社員(47.5%)**」であった。

職位別 | 小休憩時間の現状 (%)

■ 休憩はしない ■ 10分未満 ■ 10~20分未満 ■ 20~30分未満 ■ 30~45分未満 ■ 45分程度 ■ 46分~60分程度 ■ 61分以上

0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0 (%)



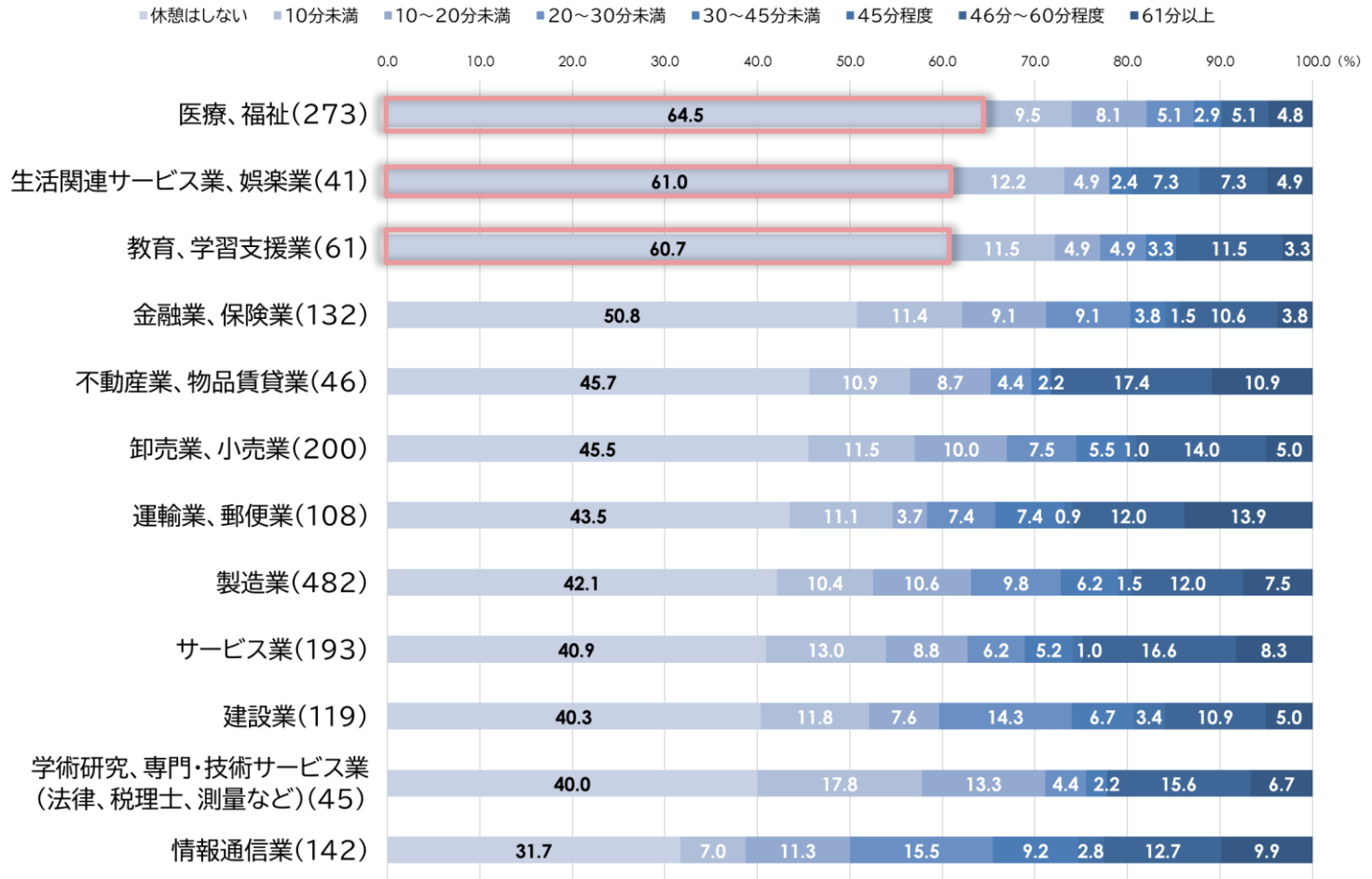
本調査回答者 n=1,987
※その他管理職n=13を除く

調査結果

小休憩時間の比較[業種別]

業種別の小休憩時間について比較したところ、「休憩はしない」割合が最も高かったのは「医療、福祉(64.5%)」、「生活関連サービス業、娯楽業(61.0%)」、「教育、学習支援業(60.7%)」の順であった。

業種別 | 小休憩時間の現状 (%)



※n=30未満
およびその他の
業種は除外

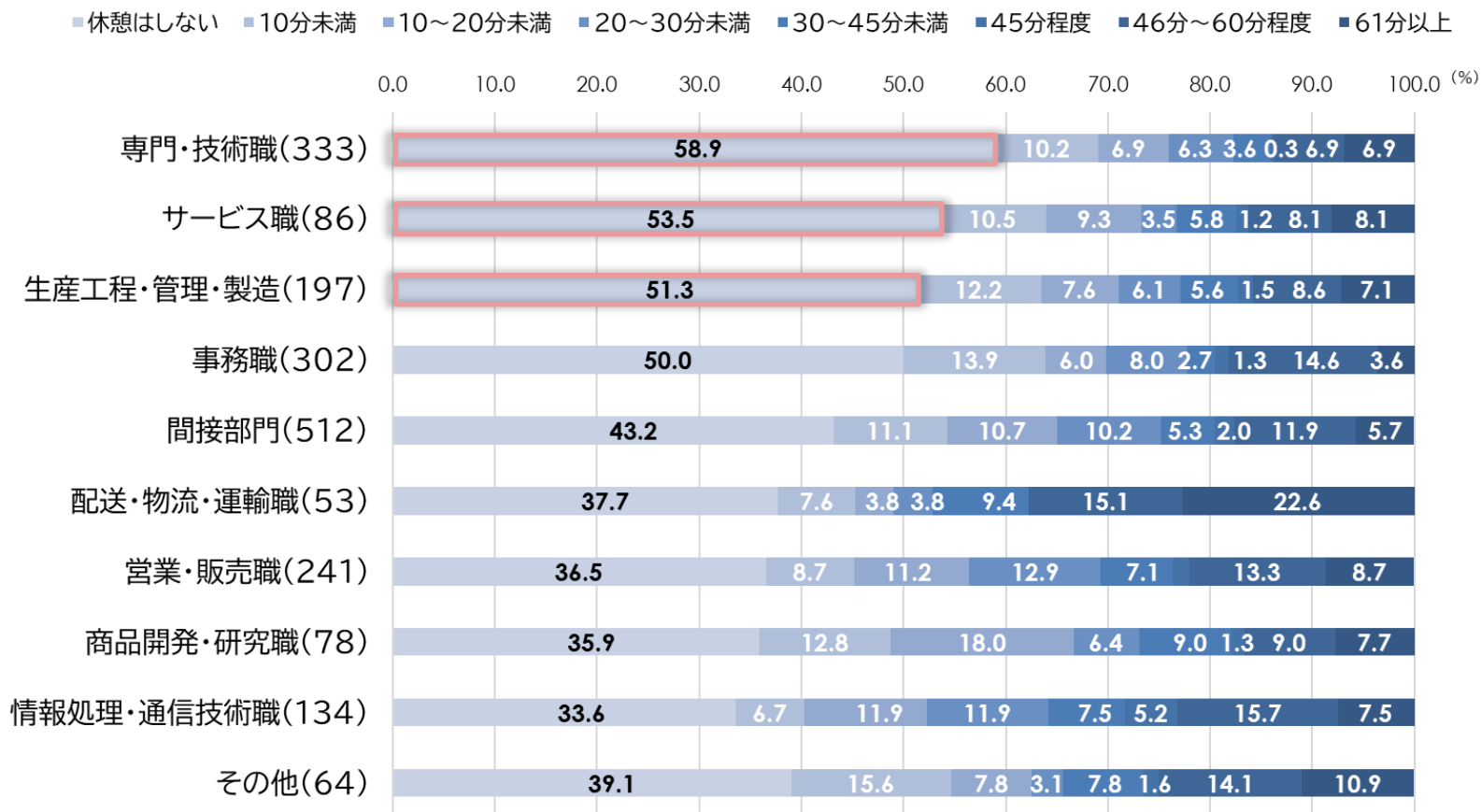
本調査回答者
n=2,000

調査結果

小休憩時間の比較[職種別]

職種別の小休憩時間について比較したところ、休憩はしない割合が最も高かったのは「**専門・技術職(58.9%)**」、「**サービス職(53.5%)**」、「**生産工程・管理・製造(51.3%)**」の順であった。

職種別 | 小休憩時間の現状 (%)



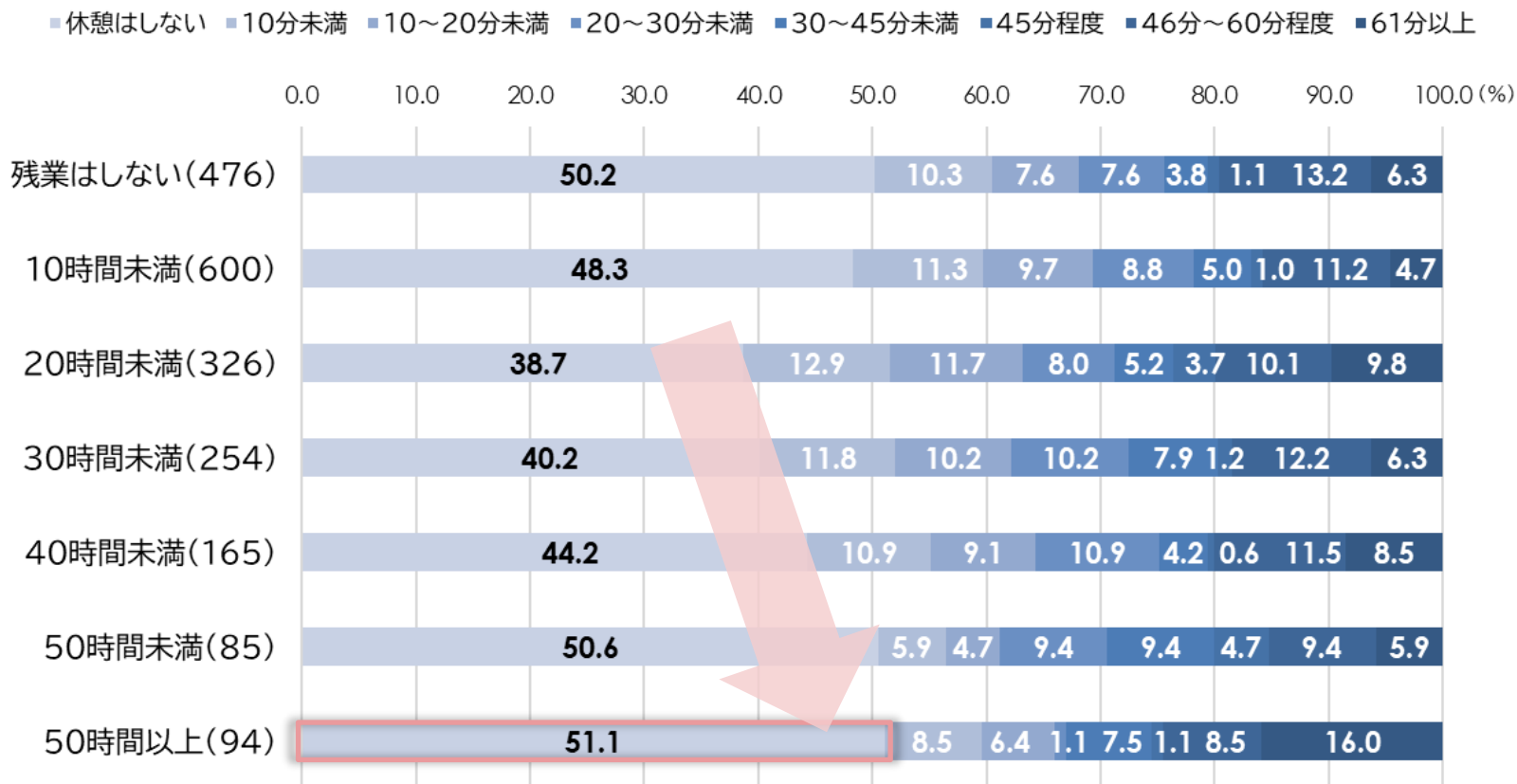
本調査回答者
n=2,000

調査結果

小休憩時間の比較[残業時間別]

残業時間別の小休憩時間を比較したところ、残業はしない人や残業10時間未満では「休憩はしない」割合が約50%と高かった。また、残業時間が20時間未満では、「休憩しない割合」は38.7%に下がるが、20時間以上の残業になると、残業時間が長くなるにつれて「休憩はしない」割合が再び高くなる傾向であった。

残業時間別 | 小休憩時間の現状 (%)



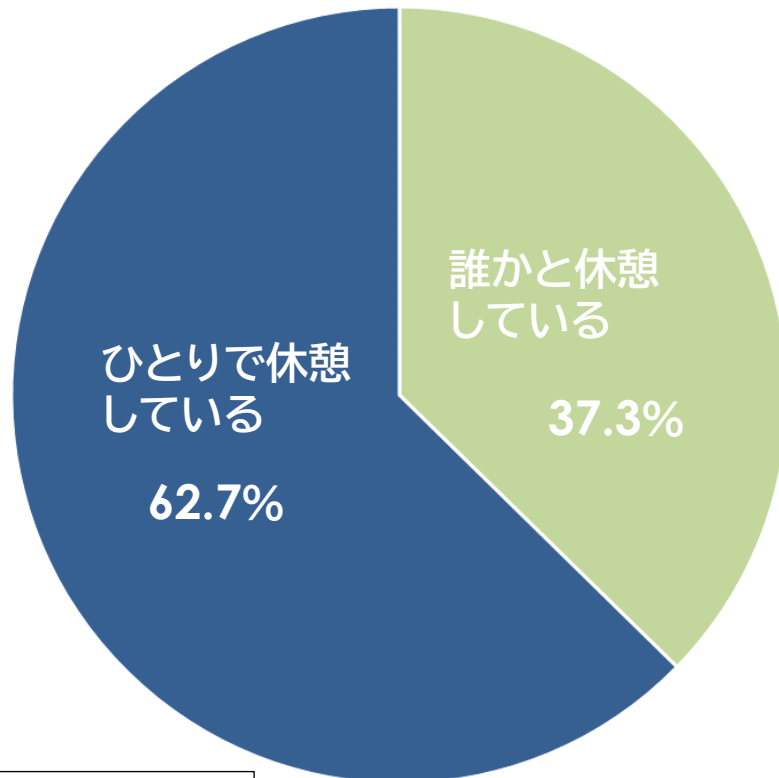
本調査回答者
n=2,000

調査結果

誰と休憩しているか

誰と休憩しているかについて、誰かと休憩している人は37.3%であった(同僚・上司・社外の人・家族)。一方で、ひとりで休憩している人は62.7%であった。

誰と休憩しているか (複数回答; %)



一緒に休憩している人(726)	%
同僚	74.5
上司	16.8
社外の人	2.8
家族	5.9

※カッコ内はnを示す

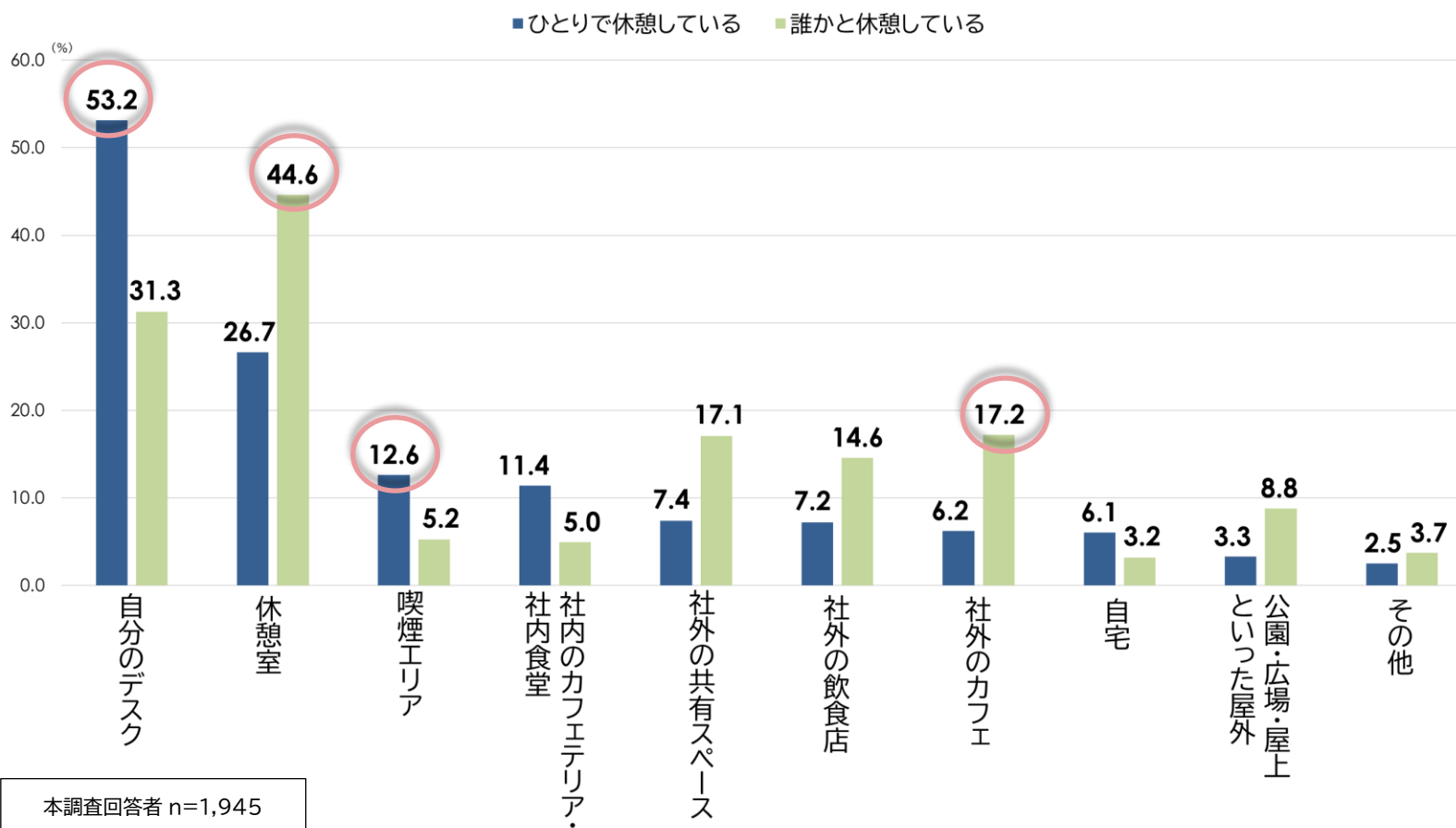
本調査回答者 n=1,945
※休憩はしない n=55を除く

調査結果

誰と、どこで休憩しているのか

「ひとりで休憩する」場合は、自分のデスクや喫煙エリアといった閉じた空間が主に選ばれている。それに対し、「誰かと休憩する」場合は休憩室や社外のカフェといったオープンな空間や外出先での休憩が選ばれる傾向がある。

誰と、どこで休憩しているか (複数回答; %)



本調査回答者 n=1,945
 ※休憩はしない n=55を除く

調査結果

ひとりで休憩している人の休憩場所はどこか[性年代]

ひとりで休憩している人は、男性はどの年代でも比較的高い割合で「自分のデスク」と「休憩室」を選択している。特に20代から40代でその傾向が強い。女性は、40代が特に「自分のデスク」を選ぶ傾向がある一方で、20代や60代は休憩室を利用している傾向がある。

ひとりで休憩している（複数回答；%）

性年代	自分のデスク	休憩室	喫煙エリア
男性 20代(105)	56.2	29.5	4.8
男性 30代(132)	58.3	28.0	4.6
男性 40代(160)	55.6	32.5	13.8
男性 50代(193)	53.4	22.3	8.8
男性 60代(119)	53.8	11.8	12.6
女性 20代(76)	52.6	43.4	0.0
女性 30代(91)	47.3	24.2	4.4
女性 40代(130)	54.6	25.4	6.2
女性 50代(138)	49.3	22.5	5.1
女性 60代(75)	45.3	38.7	5.3

性年代	社内のカフェテリア・社内食堂	社外の飲食店	社外のカフェ
男性 20代(105)	8.6	3.8	5.7
男性 30代(132)	8.3	6.1	2.3
男性 40代(160)	7.5	6.3	3.8
男性 50代(193)	7.8	5.2	2.1
男性 60代(119)	3.4	9.2	1.7
女性 20代(76)	9.2	10.5	6.6
女性 30代(91)	6.6	5.5	4.4
女性 40代(130)	8.5	5.4	1.5
女性 50代(138)	8.7	3.6	2.2
女性 60代(75)	4.0	10.7	6.7

男性

女性

男性

女性

本調査回答者 n=1,945
※休憩はしない n=55を除く

調査結果

誰かと休憩している人の休憩場所はどこか[性年代]

複数では、男女ともに20-40代において「休憩室」や「社内のカフェテリア・社内食堂」を多く利用する傾向が見られる。特に女性は「休憩室」の利用率が高く、男性は「喫煙エリア」での休憩も多いことが特徴であった。

誰かと休憩している（複数回答； %）			
性年代	自分のデスク	休憩室	喫煙エリア
男性 20代(64)	48.4	48.4	20.3
男性 30代(75)	48.0	42.7	17.3
男性 40代(94)	38.3	50.0	30.9
男性 50代(72)	47.2	31.9	27.8
男性 60代(48)	50.0	35.4	22.9
女性 20代(81)	33.3	69.1	2.5
女性 30代(75)	45.3	64.0	6.7
女性 40代(88)	44.3	51.1	8.0
女性 50代(82)	46.3	41.5	9.8
女性 60代(47)	40.4	55.3	8.5
性年代	社内のカフェテリア・社内食堂	社外の飲食店	社外のカフェ
男性 20代(64)	26.6	18.8	15.6
男性 30代(75)	24.0	18.7	8.0
男性 40代(94)	12.8	18.1	9.6
男性 50代(72)	22.2	19.4	8.3
男性 60代(48)	16.7	20.8	22.9
女性 20代(81)	22.2	19.8	19.8
女性 30代(75)	17.3	28.0	12.0
女性 40代(88)	20.5	19.3	11.4
女性 50代(82)	20.7	20.7	7.3
女性 60代(47)	2.1	12.8	8.5

男性

女性

男性

女性

本調査回答者 n=1,945
※休憩はしない n=55を除く



パーソル 総合研究所

[実態編]

平日5日間の休憩とその影響

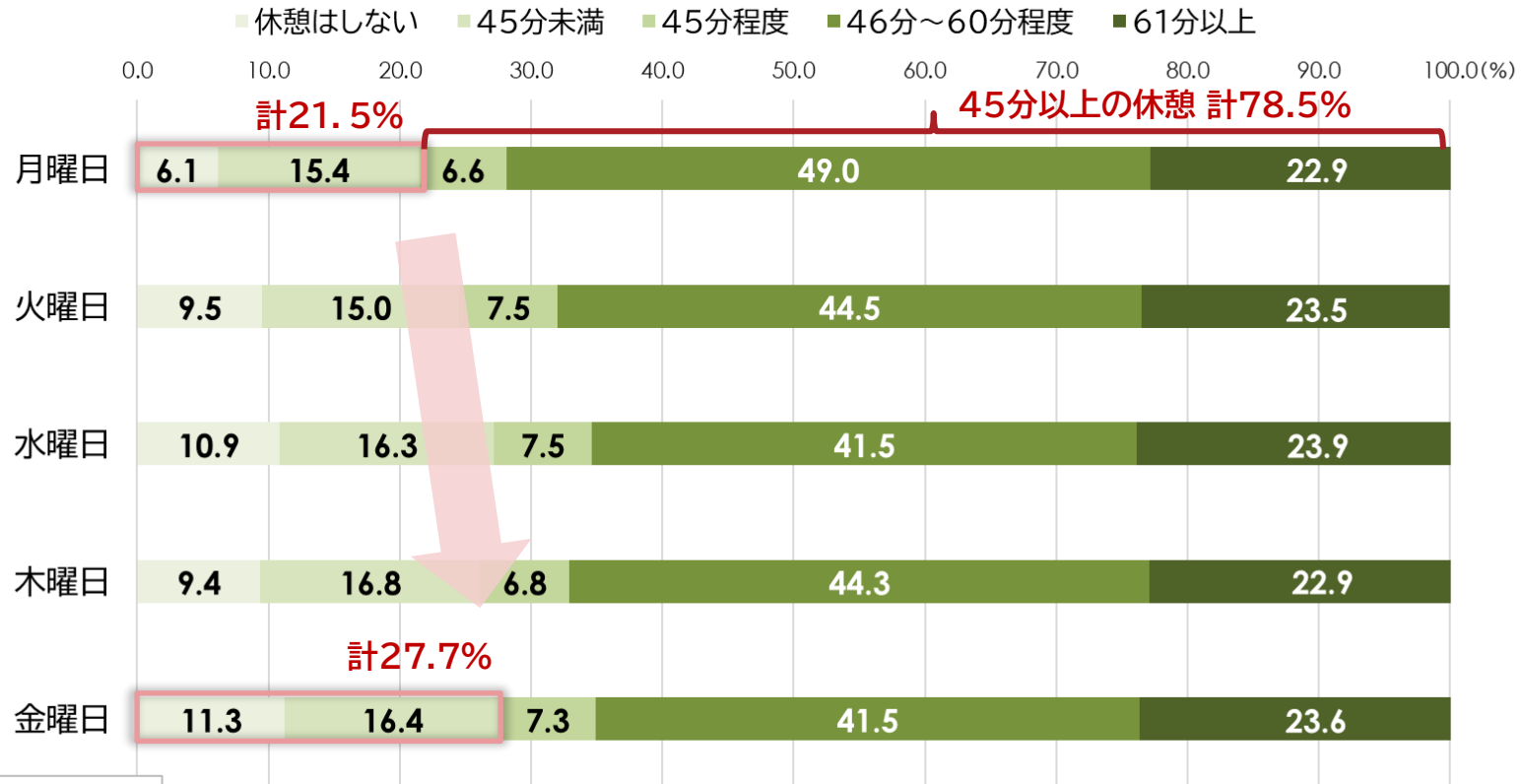
株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

調査結果

平日5日間の休憩時間

月曜日に45分以上の休憩をできている割合が最も高く(78.5%)、金曜日に進むにつれて45分未満の短い休憩の割合が**増加傾向**。

平日の休憩時間の現状 (%)



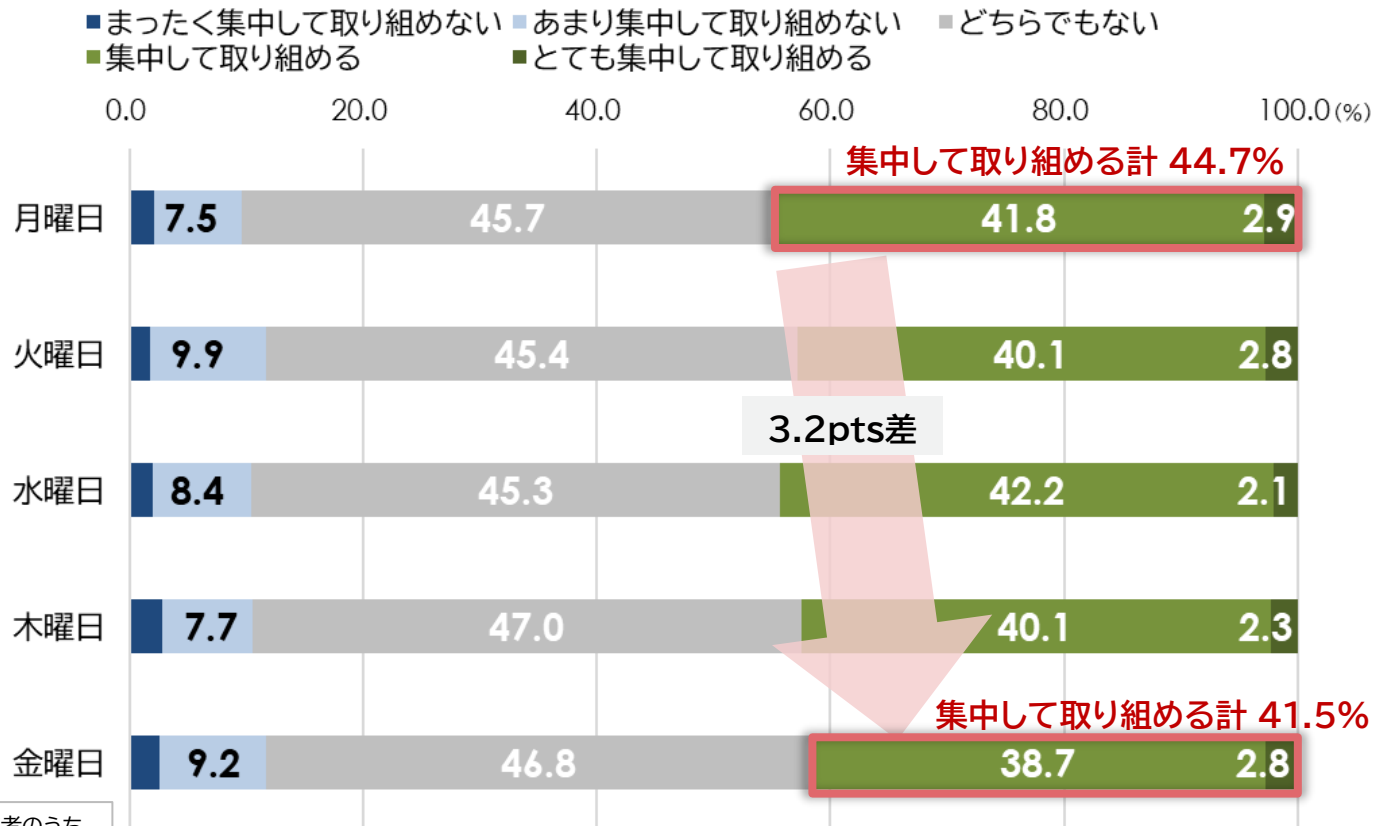
日記調査回答者
n=800

調査結果

平日5日間の休憩後に業務へ集中できているか

休憩後に業務へ集中して取り組めている割合が最も高いのは「月曜日(計44.7%)」であり、金曜日には3.2pts低下していた。

休憩後に業務へ集中できているか (%)



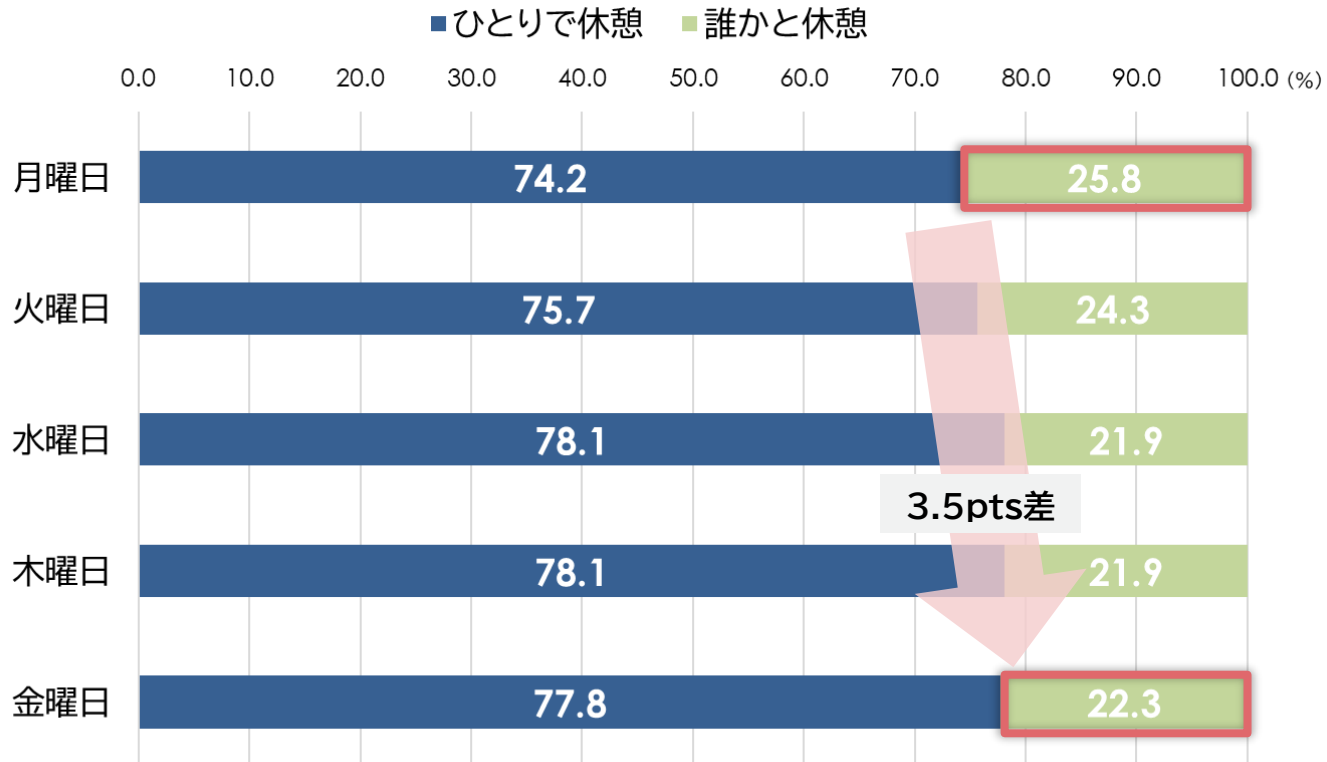
日記調査回答者のうち、
休憩はしないを除く

調査結果

平日5日間は、誰と休憩しているか

「ひとりで休憩」している人が最も少ないのは月曜日だった。「誰かと休憩」している人は月曜日に最も多く、金曜日には3.5pts低下していた。

平日5日間は、誰と休憩しているか (複数回答; %)



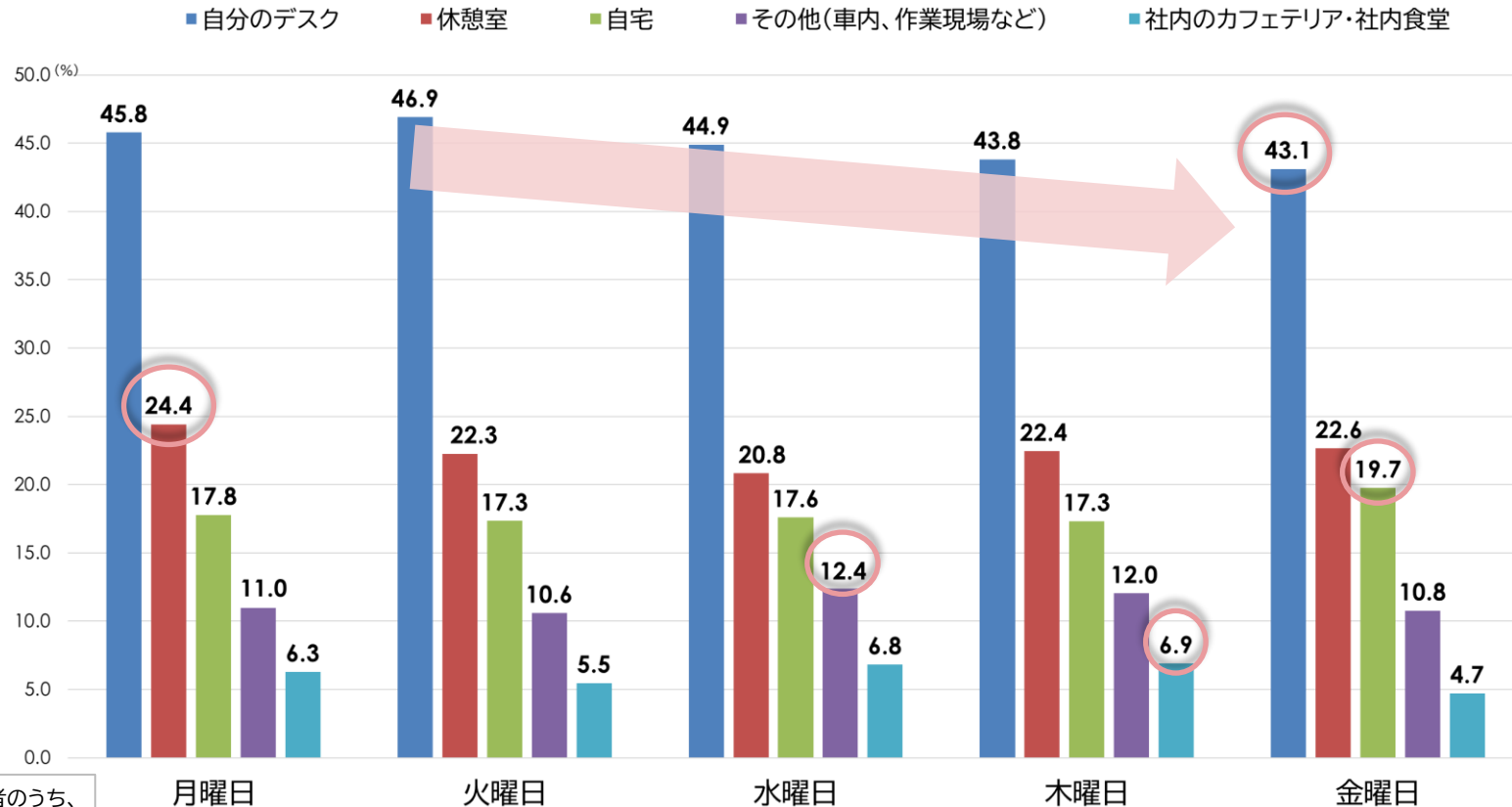
日記調査回答者のうち、
休憩はしないを除く

調査結果

ひとりで休憩している人の休憩場所はどこか[平日5日間]

「自分のデスク」が最多で、火曜日が最も高く週末に向かって減少していく。また、週初めは「休憩室」の利用が多く、水曜に向かって減少傾向である。他に、水曜は「その他(車内や現場)」、木曜は「社内のカフェテリア・社内食堂」、金曜は「自宅」の休憩場所がそれぞれ増えているといった特徴がある。

ひとりだと、どこで休憩しているか (複数回答; %)



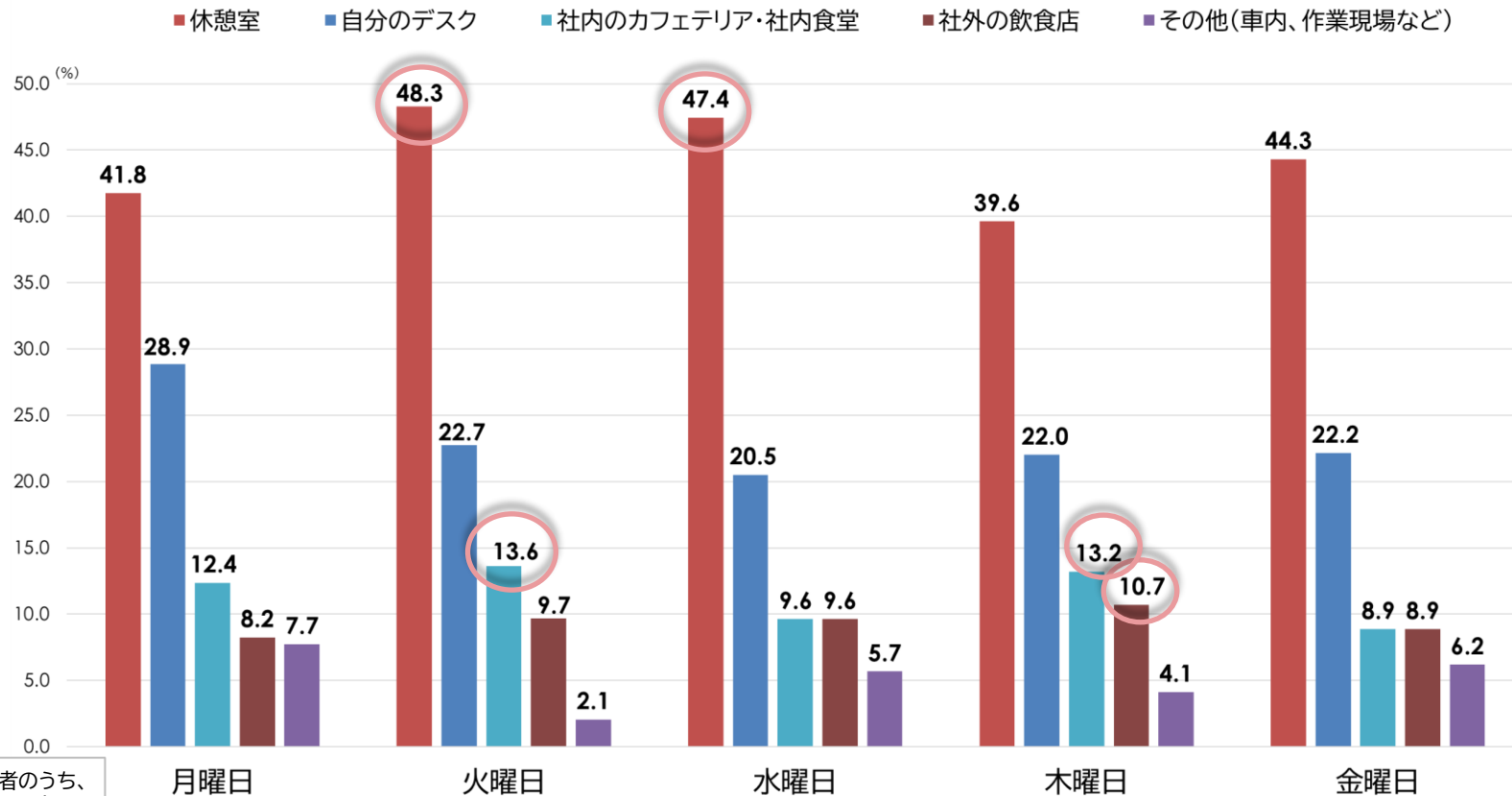
日記調査回答者のうち、休めていないを除く

調査結果

誰かと休憩している人の休憩場所はどこか[平日5日間]

複数人での休憩は、「休憩室」の利用が全体的に多く、特に火曜日、水曜日に高い傾向が見られる。火曜日と木曜日は「社内のカフェテリア・社内食堂」など社内スペースでの休憩も多い傾向で、リフレッシュを兼ねて社内での交流が活発化している可能性がある。また、「社外の飲食店」での休憩は木曜日(10.7%)が最多であった。

複数人だと、どこで休憩しているか (複数回答; %)



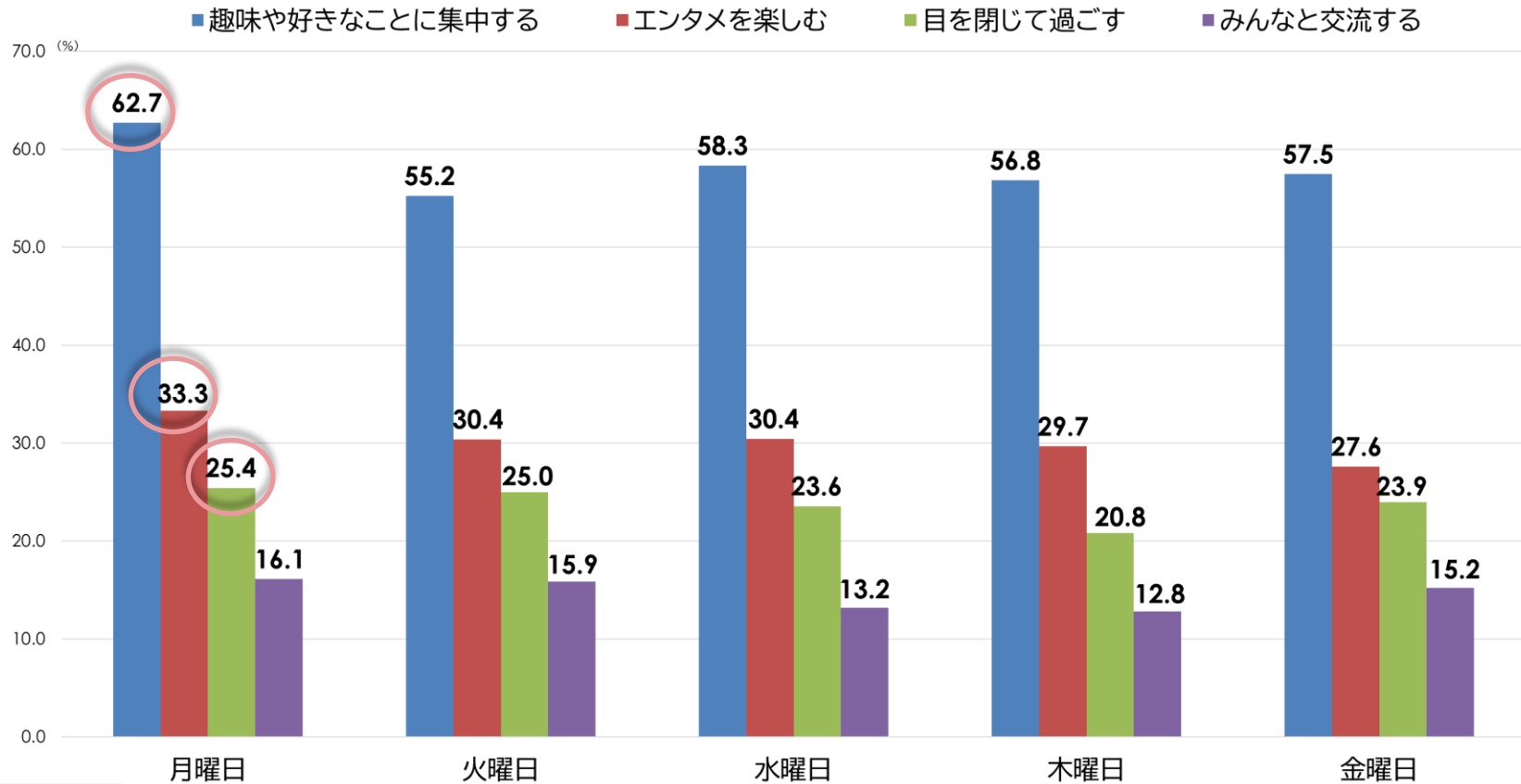
日記調査回答者のうち、休めていないを除く

調査結果

平日5日間の休憩の過ごし方

平日5日間の休憩の過ごし方をみると、「趣味や好きなことに集中する」の割合が全体的に高く、月曜日に62.7%と最も高かった。次いで「エンタメを楽しむ」、「目を閉じて過ごす」といった個人の気分転換が重視されている傾向が見られる。「みんなと交流する」過ごし方は、いずれの日も低い。

休憩の過ごし方（複数回答；%）



日記調査回答者のうち、休めていないを除く

※休憩の過ごし方は抜粋による。詳細はAppendix参照



PERSOL

パーソル 総合研究所

[課題編]

休憩に関する問題

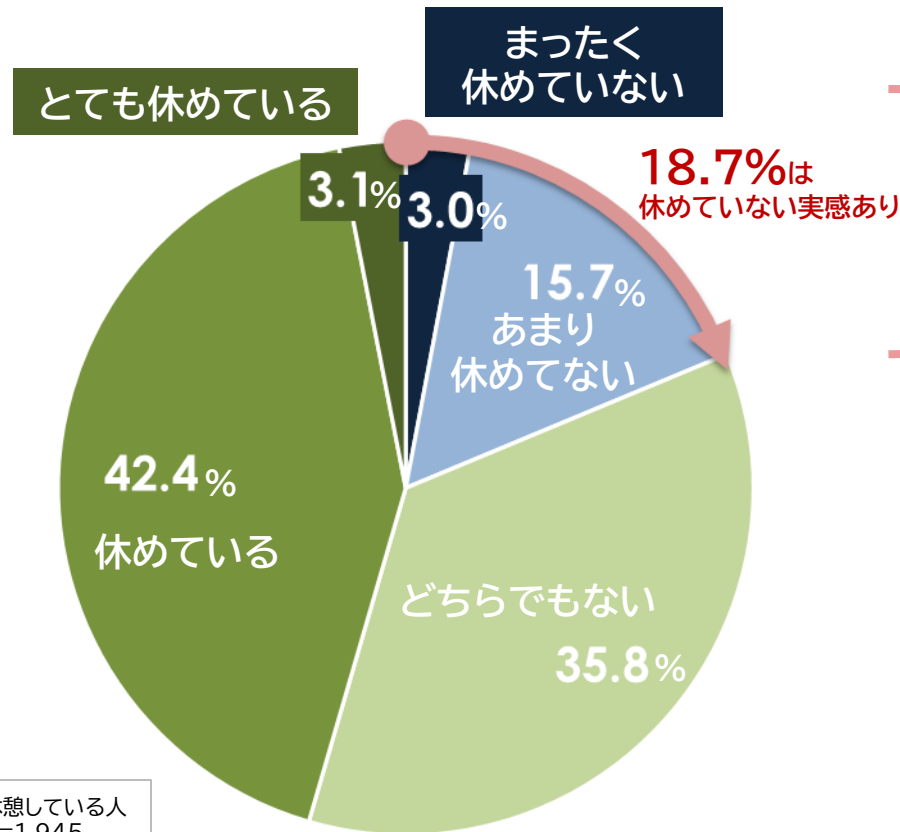
株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

調査結果

休憩で休めていると感じているか

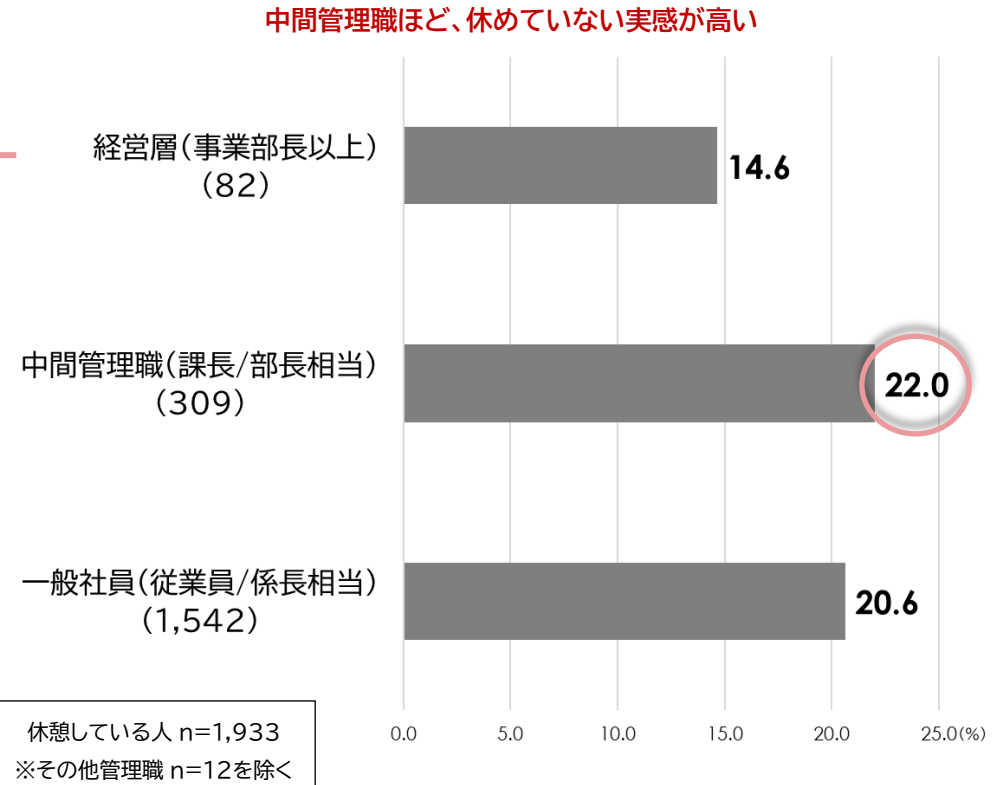
休憩で休めていない実感の人は18.7%であった。職位別にみると、中間管理職(22.0%)、一般社員(20.6%)、経営層(14.6%)の順であった。

休憩について、どう感じているか (%)



休憩している人
n=1,945

職位別 | 休憩で休めていない実感 (%)



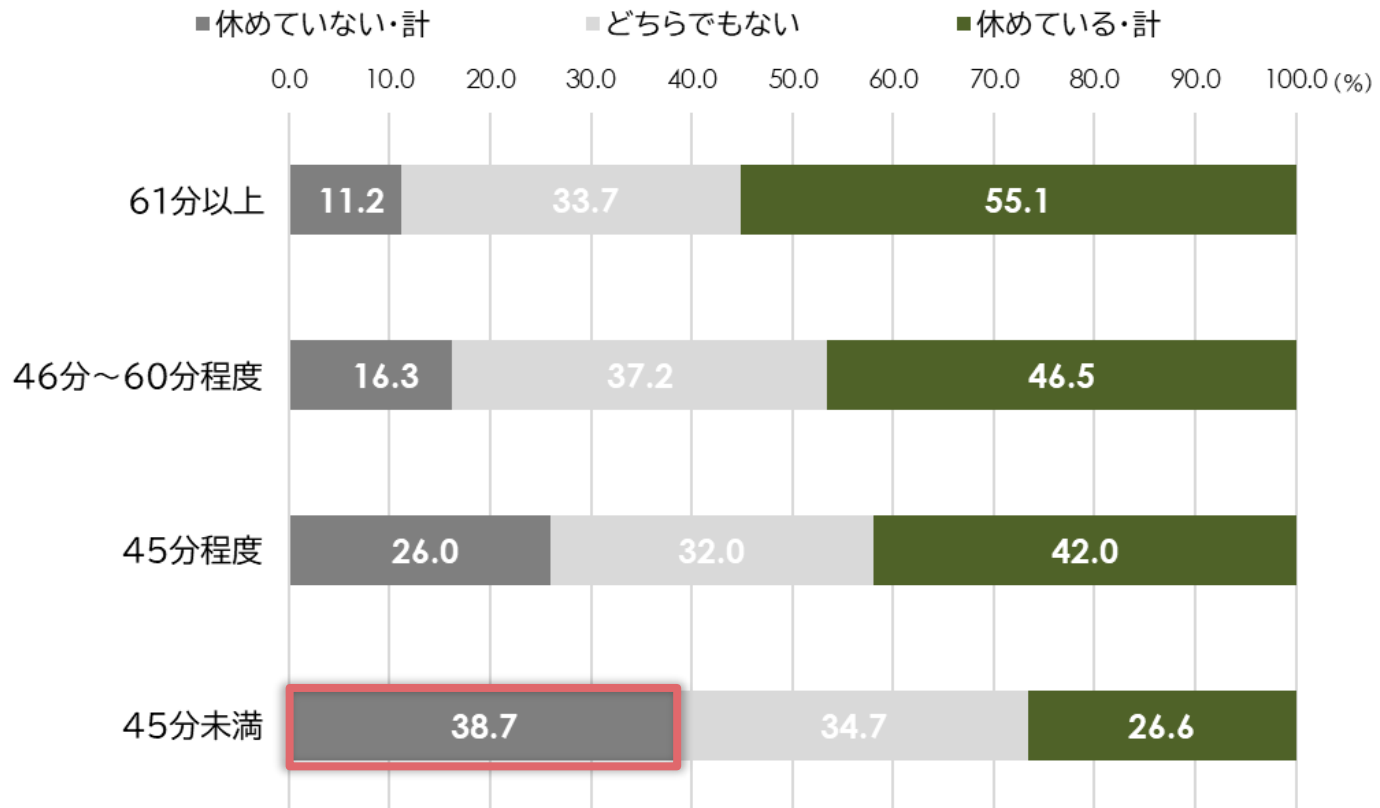
休憩している人 n=1,933
※その他管理職 n=12を除く

調査結果

休憩で休めていない人の特徴[休憩時間]

休憩時間別に「休めていない」実感の人を調べたところ、休憩時間が短くなるほど、休めていない実感の割合が高い傾向であった。

休憩時間別 | 休憩で休めていない人の特徴 (%)



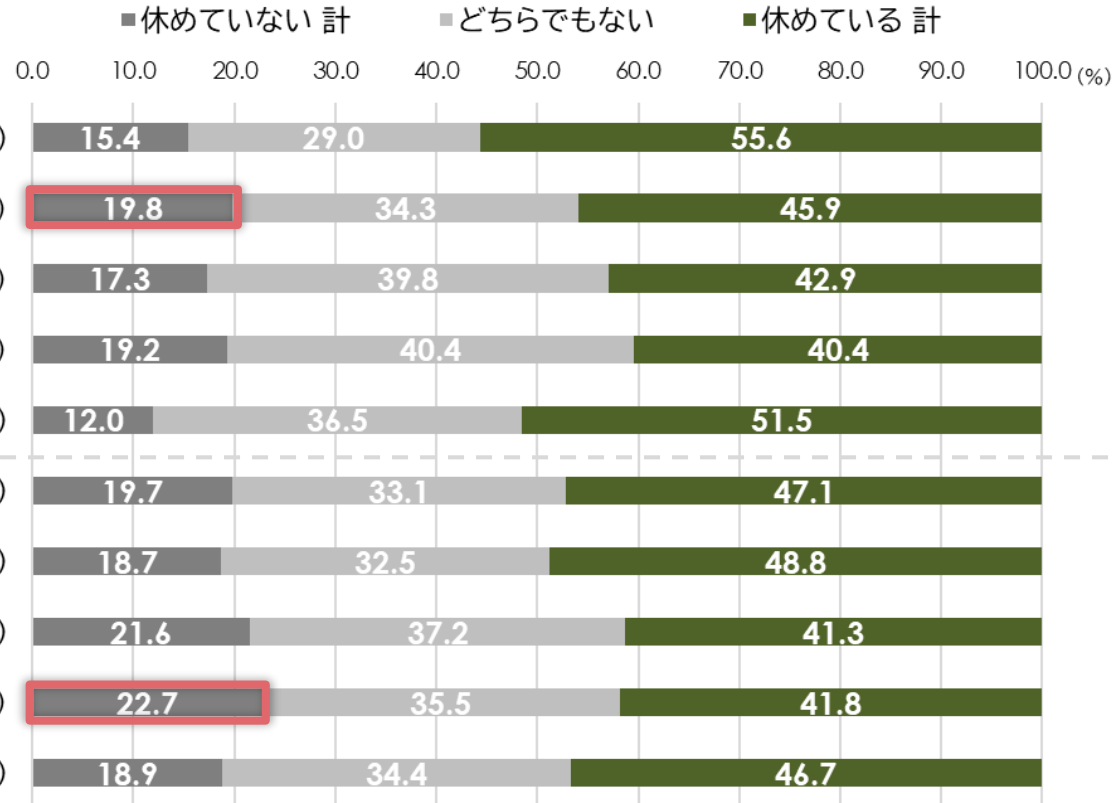
休憩している人
n=1,945

調査結果

休憩で休めていない人の特徴[性年代]

性年代別に休憩で「休めていない」実感の人を調べたところ、男性では30代が「休めていない(19.8%)」と最も高かった。一方、女性では50代が「休めていない(22.7%)」と最も高かった。

性年代別 | 休憩で休めていない人の特徴 (%)



男性

女性

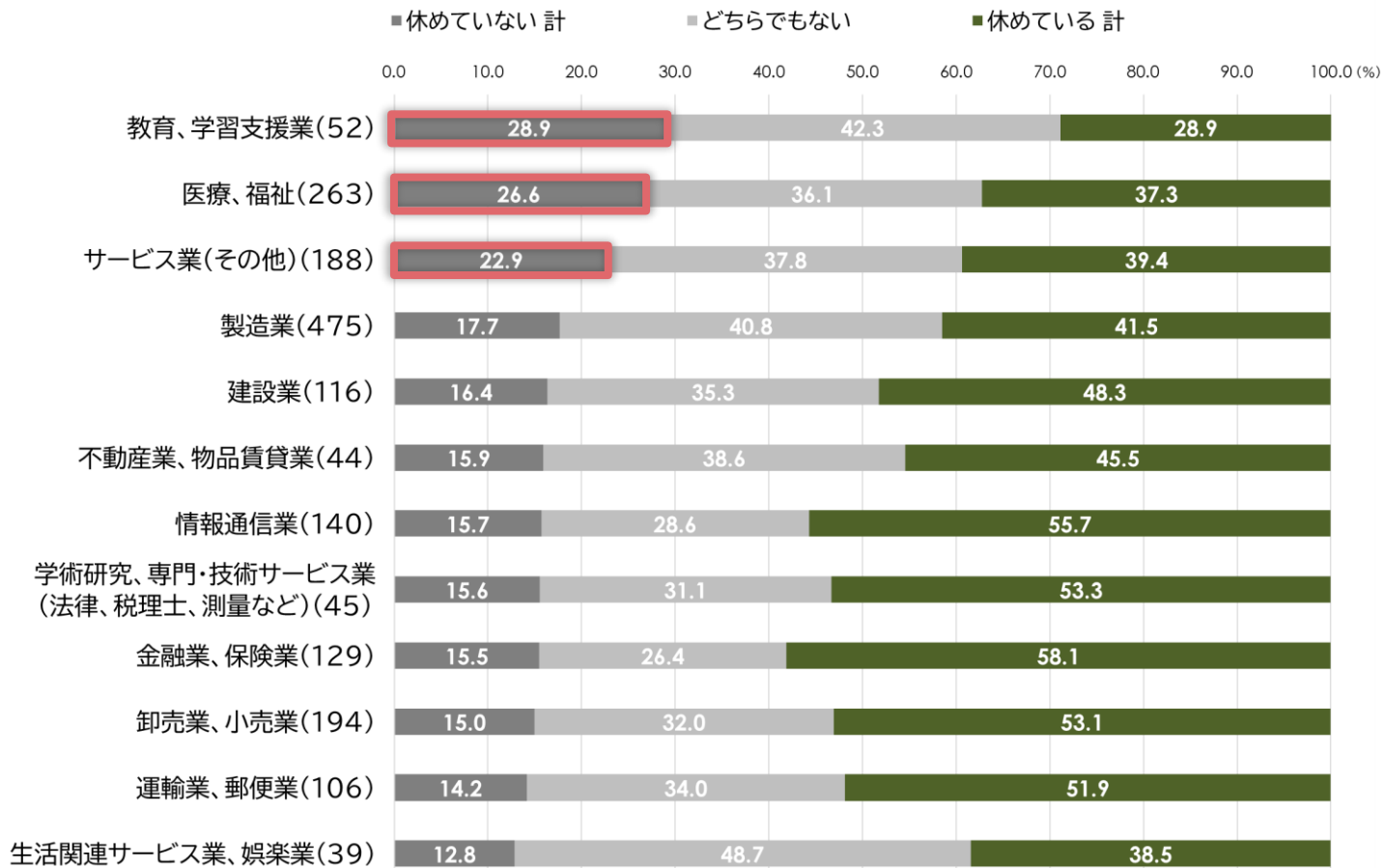
休憩している人
n=1,945

調査結果

休憩で休めていない人の特徴[業種別]

業種別に「休めていない」実感の人を調べたところ、最も高い割合を示したのは「教育・学習支援業(28.9%)」であり、次いで「医療・福祉(26.6%)」、「サービス業(22.9%)」と続いた。

業種別 | 休憩で休めていない人の特徴(%)



※n=30未満
およびその他の
業種は除外

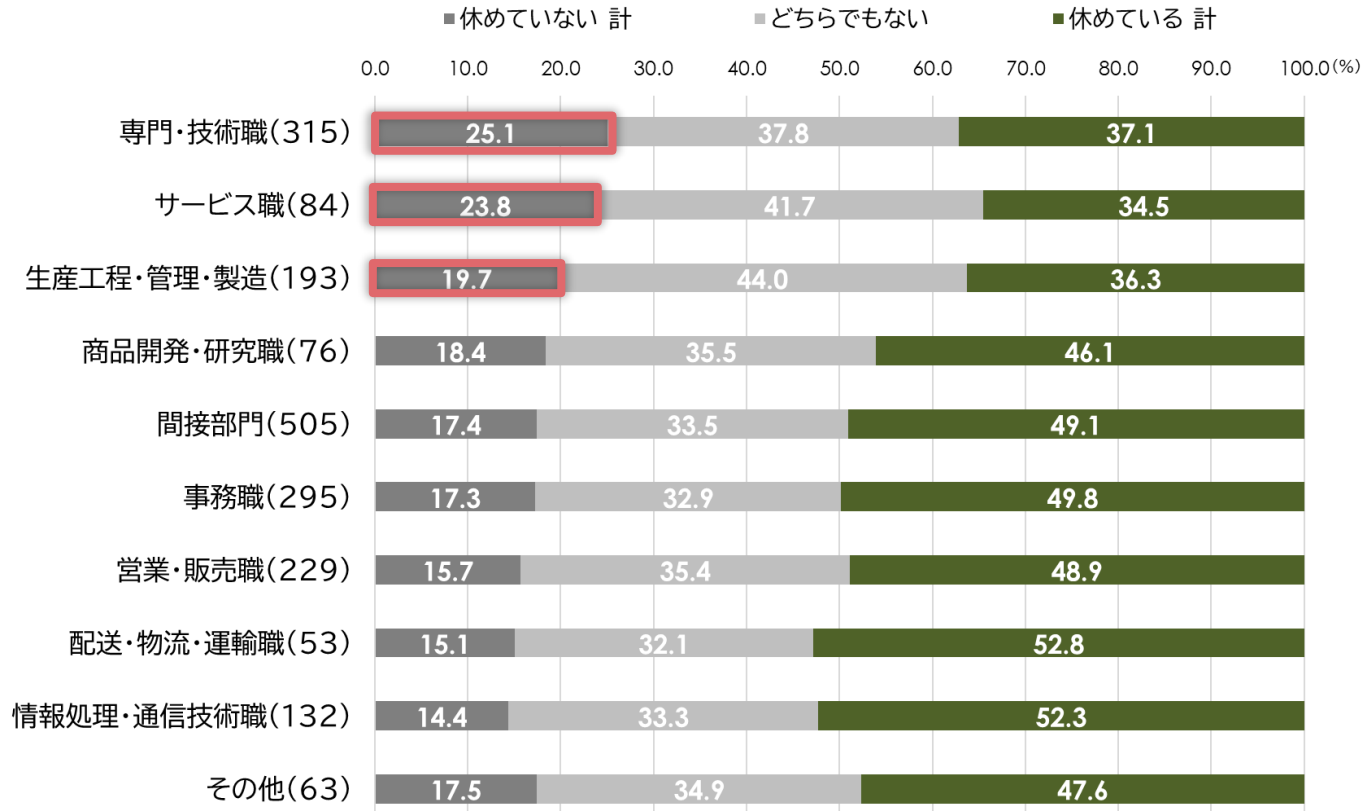
休憩している人
n=1,945

調査結果

休憩で休めていない人の特徴[職種別]

職種別に「休めていない」実感の人を調べたところ、「専門・技術職(25.1%)」が最も高く、「サービス職(23.8%)」、次いで「生産工程・管理・製造(19.7%)」、と続いた。

職種別 | 休憩で休めていない人の特徴 (%)



※その他は参考値

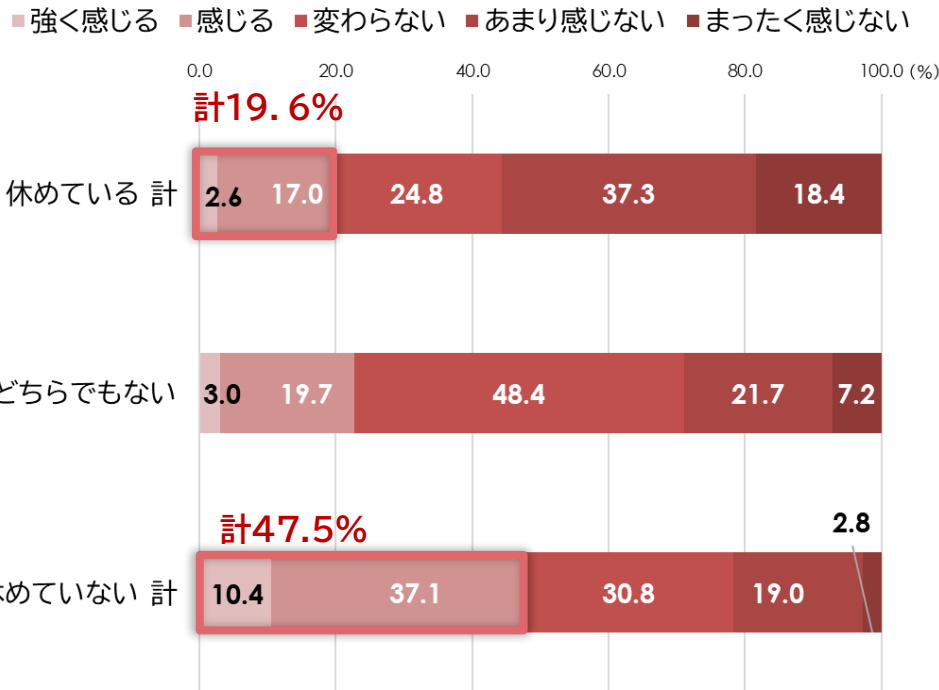
休憩している人
n=1,945

調査結果

休憩で休めていない実感の人ほど、その後に疲労を感じている

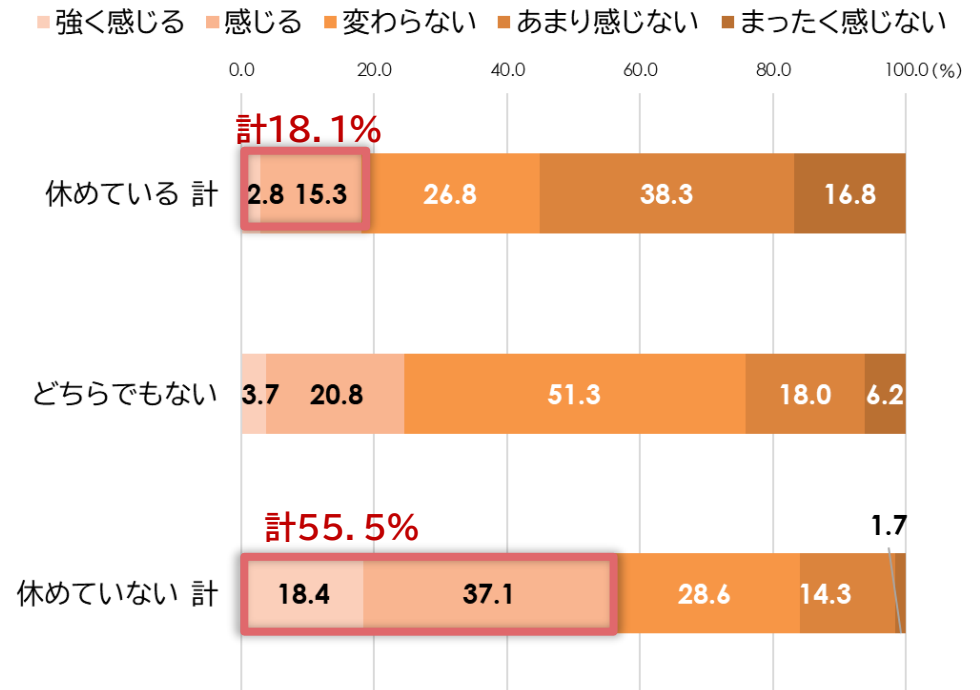
休めていない実感の人は、肉体的な疲労感が高く(計47.5%)、精神的な疲労感も高かった(計55.5%)。

休めている実感と休憩後の肉体的な疲労 (%)



休憩している人
n=1,945
※休憩はしないを除く

休めている実感と休憩後の精神的な疲労 (%)



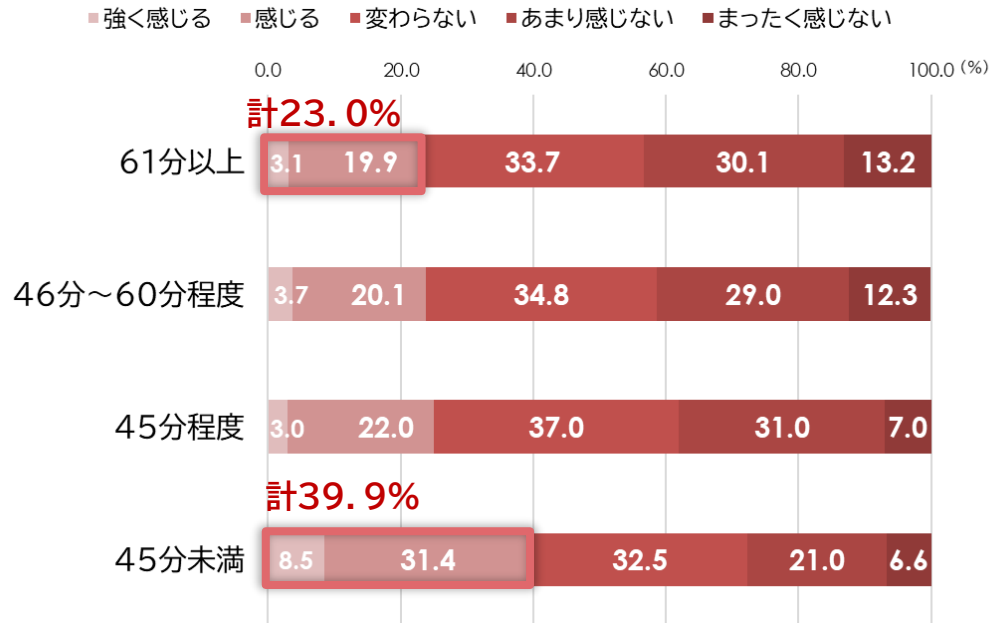
休憩している人
n=1,945
※休憩はしないを除く

調査結果

休憩時間が短いほど、その後に疲労を感じている

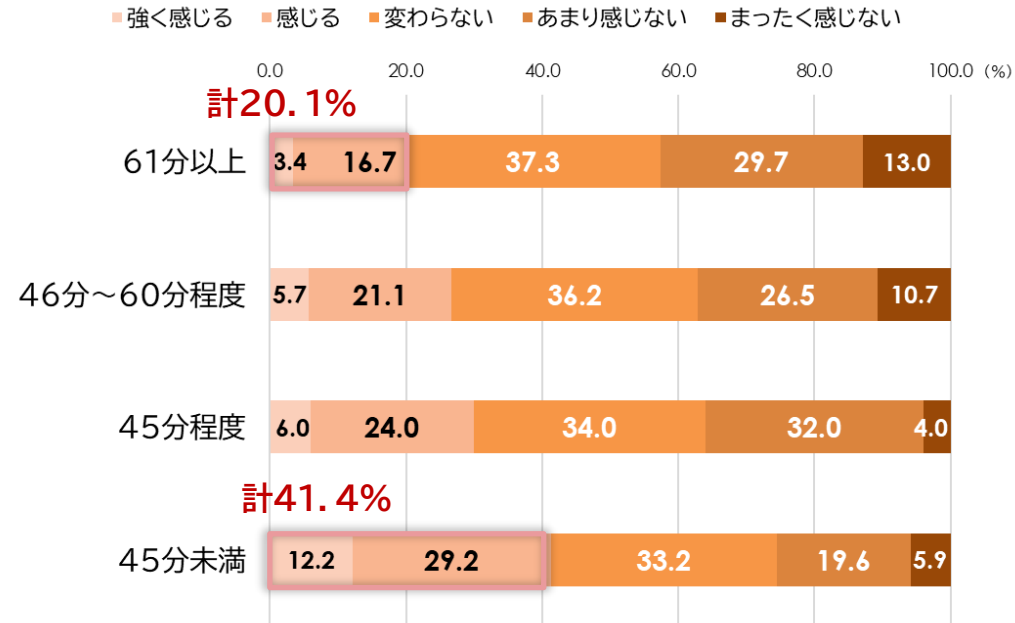
休憩時間が短い人は、休憩後の肉体的な疲労感が高く(計39.9%)、精神的な疲労感も高かった(計41.4%)。

休憩時間と休憩後の肉体的な疲労 (%)



休憩している人
n=1,945
※休憩はしないを除く

休憩時間と休憩後の精神的な疲労 (%)



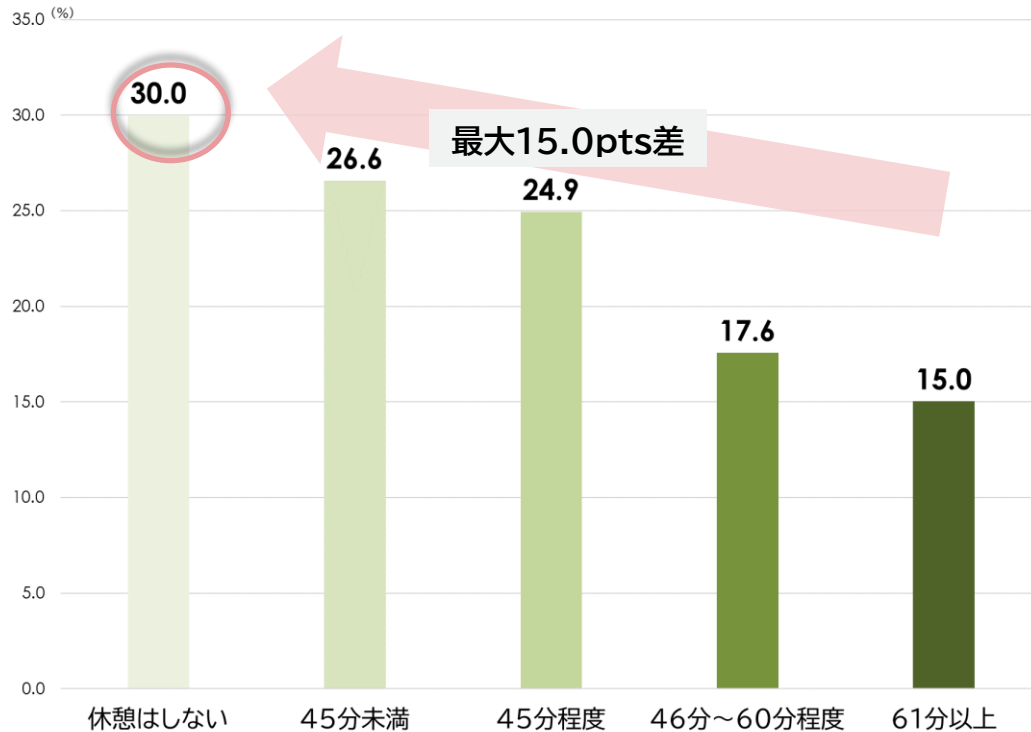
休憩している人
n=1,945
※休憩はしないを除く

調査結果

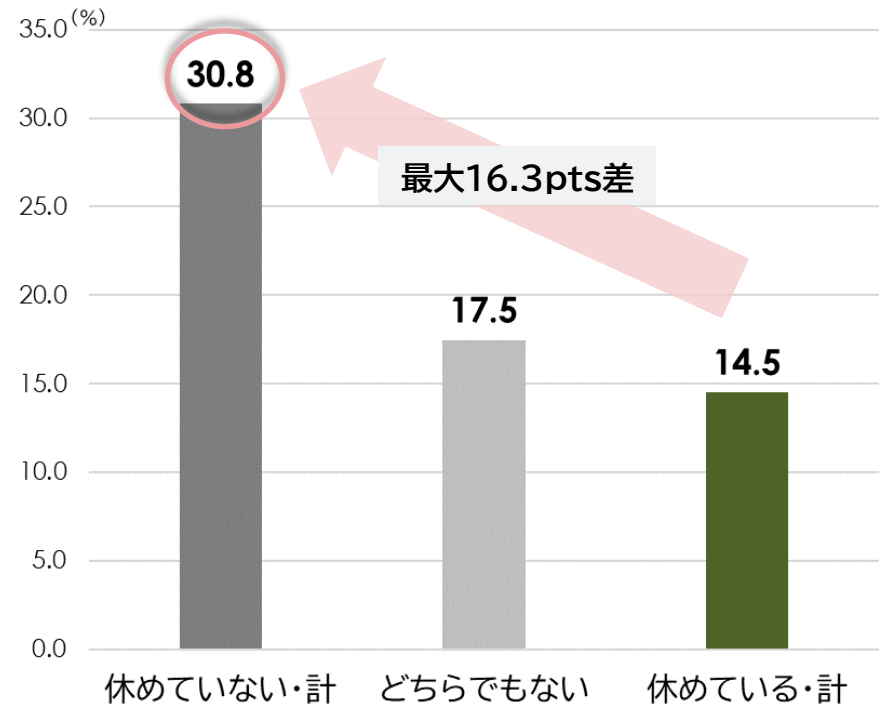
休憩とプレゼンティズムの発生割合

休憩時間とプレゼンティズムの発生割合を確認したところ、休憩しない人ではプレゼンティズムの発生割合が最大15.0pts高かった。また、休めていない実感の人は、休めている実感がある人と比較して、プレゼンティズムの発生割合が最大16.3pts高かった。

休憩時間とプレゼンティズムの発生割合 (%)



休めている実感とプレゼンティズムの発生割合 (%)



本調査回答者
n=2,000

プレゼンティズムの尺度: Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire: General Health
詳細はAppendix参照

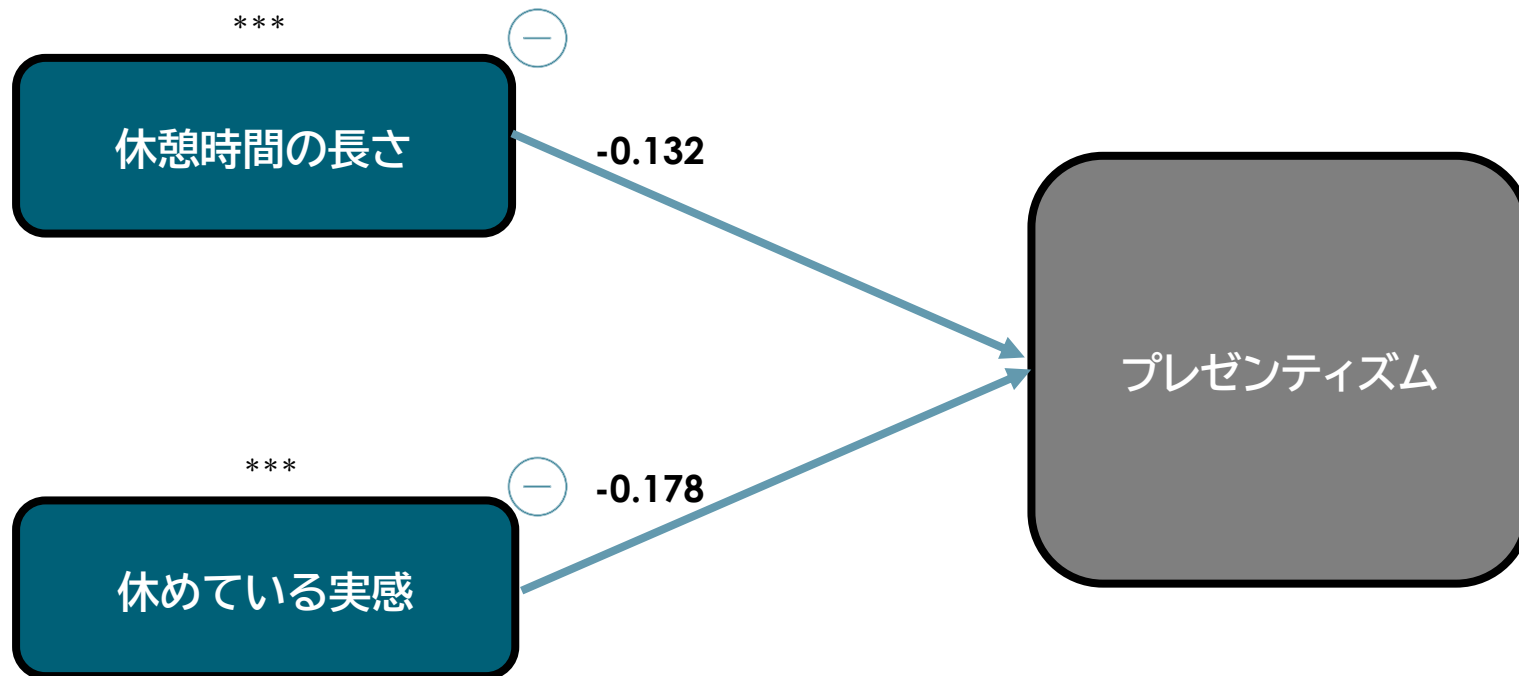
休憩している人
n=1,945
※休憩はしないを除く

※プレゼンティズムとは、出勤しているにもかかわらず、心身の健康上の問題があり、生産性が下がる状態のことを指す。

調査結果

休憩とプレゼンティズムは関連している

休憩時間と休めている実感がプレゼンティズムに与える影響を確認するため、両者に影響を与える要因を調整した多変量解析を行った。その結果、休憩時間の長さや休めた実感が高いほど、プレゼンティズムの発生割合が低かった。



一般化線形回帰分析(強制投入法)により、標準化回帰係数を算出
 休憩時間の長さ n=2,000
 ***:0.001%水準
 目的変数:プレゼンティズム発生割合
 説明変数:休憩時間
 調整変数:性別・年代・職種・業種・主観的健康感・自覚症状の有無

一般化線形回帰分析(強制投入法)により、標準化回帰係数を算出
 休めている実感 n=1,945
 ***:0.001%水準
 目的変数:プレゼンティズム発生割合
 説明変数:休めている実感
 調整変数:性別・年代・職種・業種・主観的健康感・自覚症状の有無

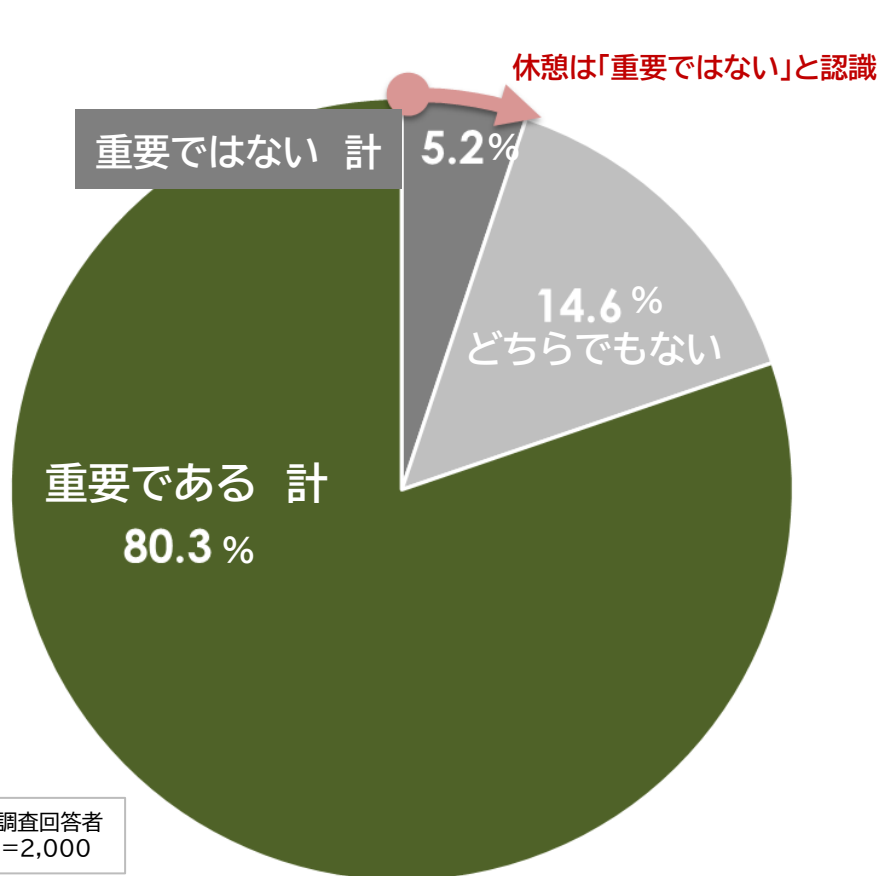
プレゼンティズムの尺度: Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire: General Health
 詳細はAppendix参照

調査結果

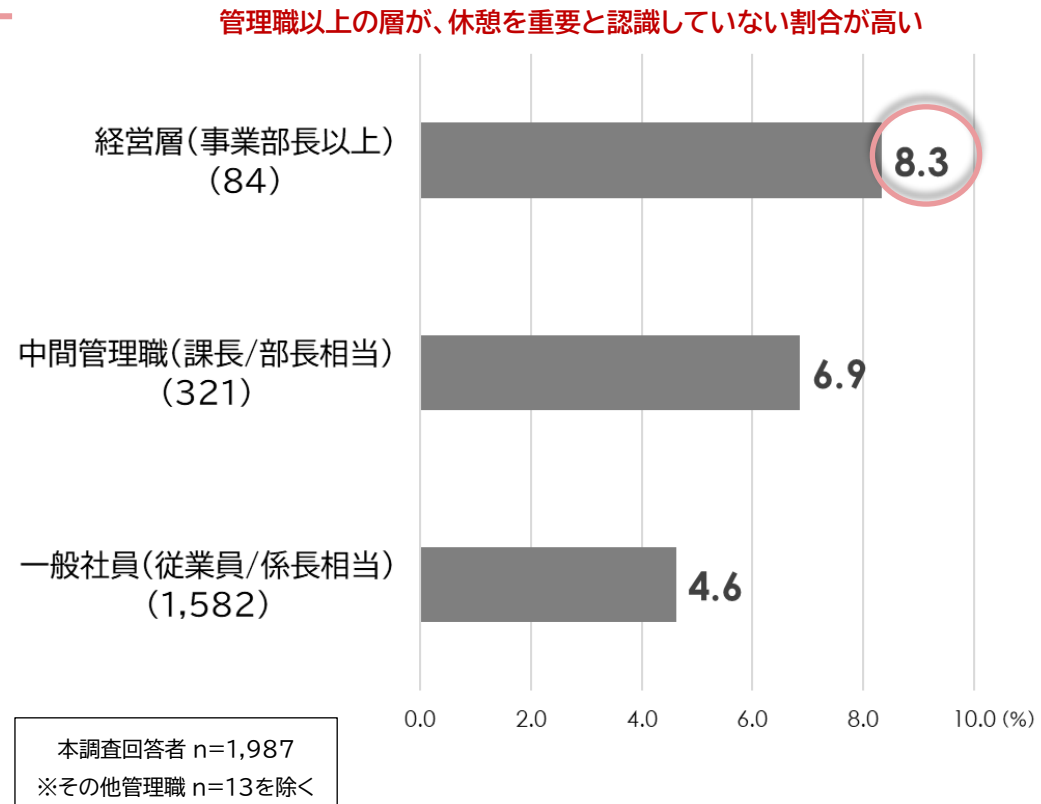
休憩を重要であると認識しているか

休憩を「重要である」と認識している割合は80.3%であった。一方で、「重要ではない」と5.2%が認識していた。「重要ではない」と認識について、職位別にみると経営層(8.3%)、中間管理職(6.9%)、一般社員(4.6%)の順であった。

休憩は重要であるかの認識 (%)



職位別 | 休憩は重要ではない認識 (%)

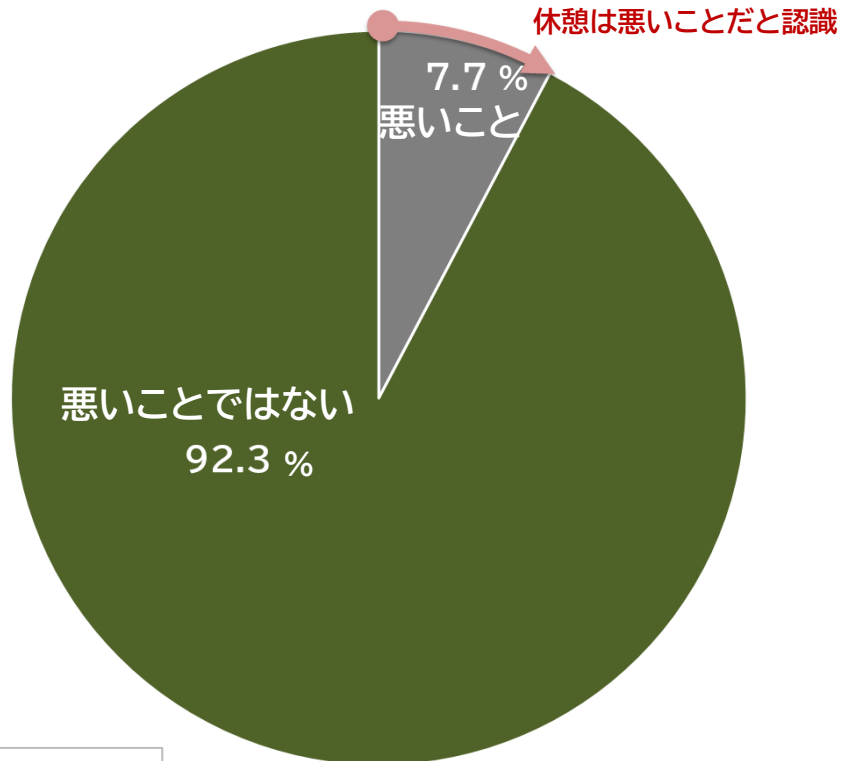


調査結果

休憩は悪いことだと認識しているか

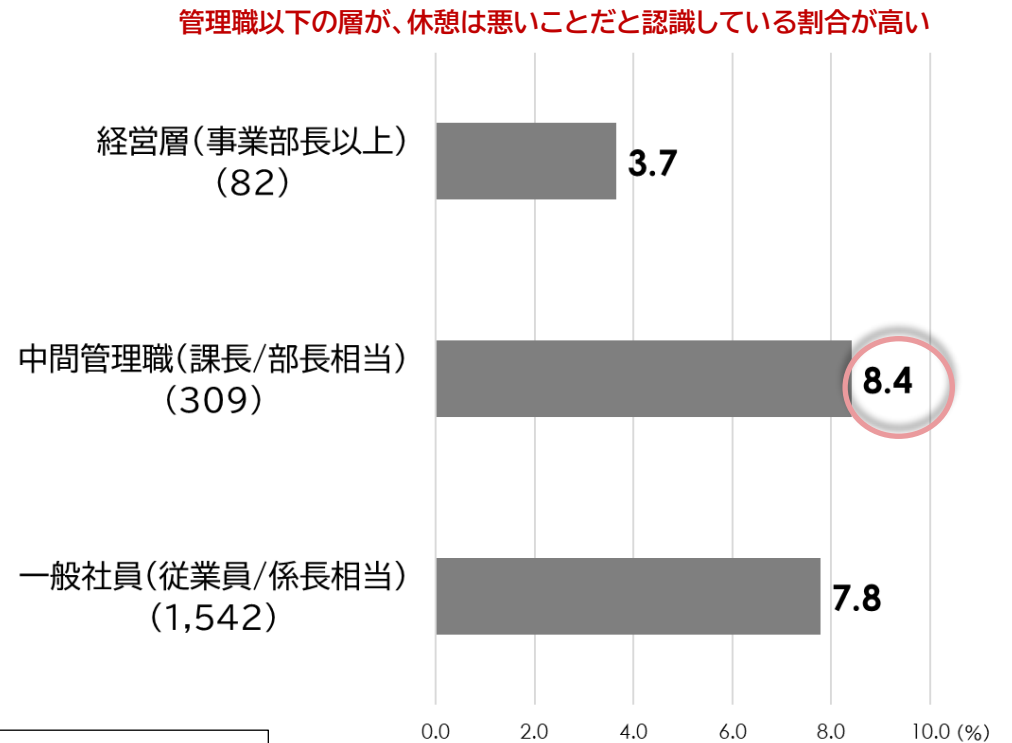
休憩は悪いことではないと認識している割合は92.3%であった。一方で、休憩が悪いことだと7.7%が認識していた。職位別にみると、中間管理職(8.4%)、一般社員(7.8%)、経営層(3.7%)の順であった。

休憩は悪いことであるかの認識 (%)



休憩している人
n=1,945

職位別 | 休憩は悪いことである認識 (%)



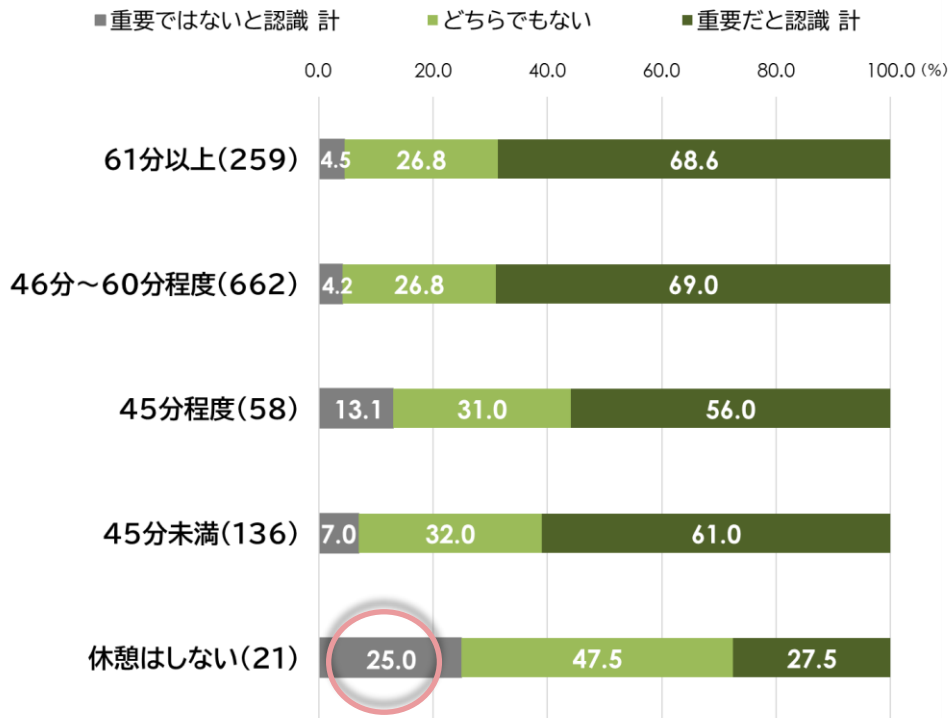
休憩している人 n=1,933
※その他管理職 n=12を除く

調査結果

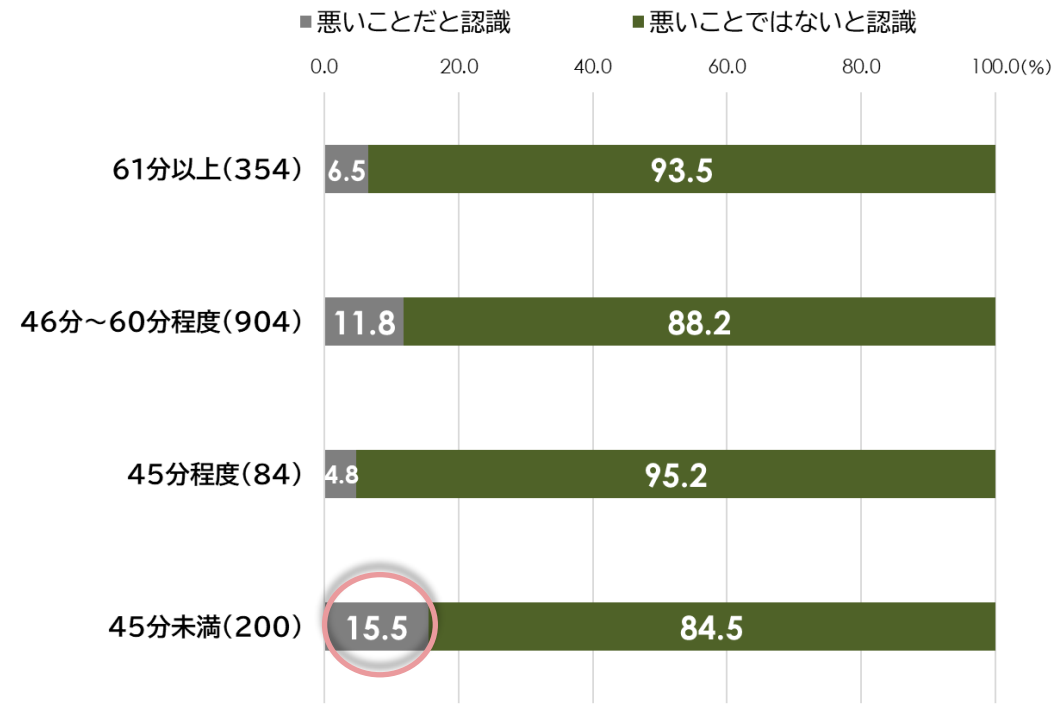
休憩が短い人ほど、上司・同僚が休憩にネガティブな傾向

「休憩をしない」人では、上司や同僚が休憩を**重要ではない**と認識している割合が25.0%と高かった。
 また、休憩時間が「45分未満」では、上司や同僚が休憩を**悪いことだ**と認識している割合が15.5%と高かった。

休憩時間別の上司・同僚の休憩への認識 (%)



本調査回答者
 一般職のみ
 n=1,582



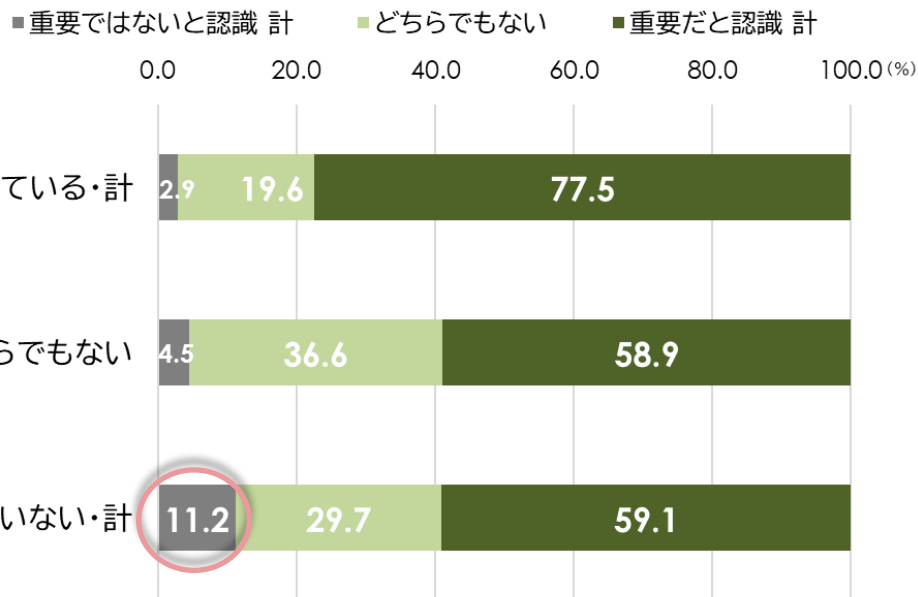
休憩していると回答した
 一般職のみ
 n=1,542

調査結果

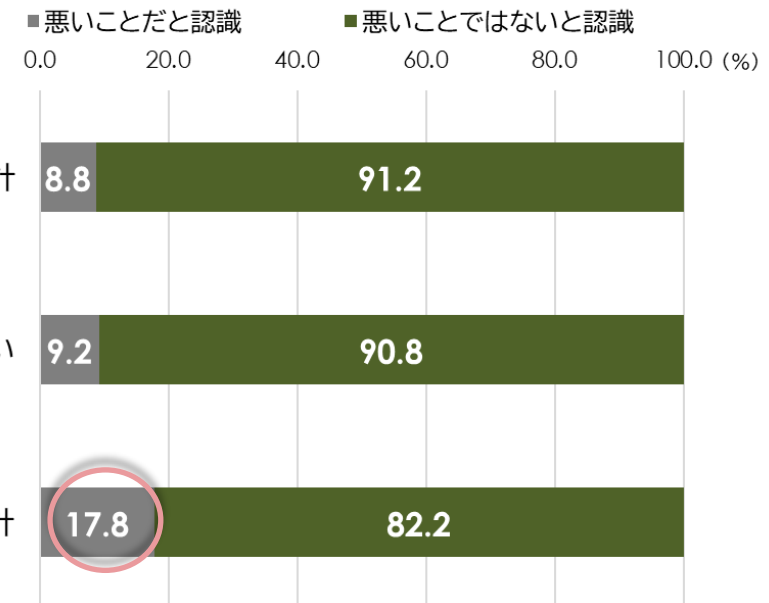
休憩で休めていない実感の人ほど、上司・同僚が休憩にネガティブな傾向

休憩で休めていない実感の人では、上司・同僚が休憩を**重要ではない**と認識している割合が11.2%と高かった。同様に、休めていない実感の人では、上司・同僚が休憩を**悪いこと**だと認識している割合が17.8%と高かった。

休めている実感別の上司・同僚の休憩への認識 (%)



休憩していると回答した
一般職のみ
n=1,542



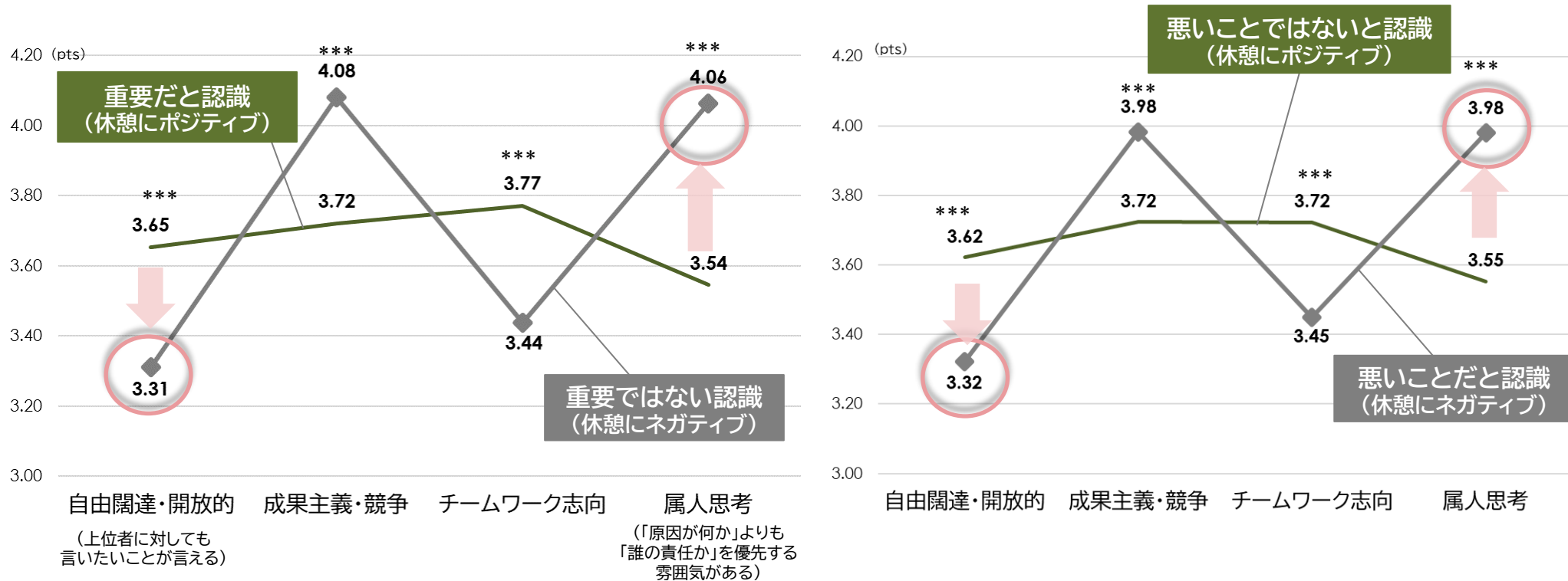
休憩していると回答した
一般職のみ
n=1,542

調査結果

休憩にネガティブな職場における組織文化の特徴

休憩にポジティブ・ネガティブな職場別に組織文化を比較した。休憩にネガティブな職場における組織文化は、「自由闊達・開放的」が低く、「属人思考」が高い傾向といった特徴があった。

組織文化の特徴 | 休憩にポジティブ・ネガティブな職場 (%)



t検定: ***:0.001%水準
休憩していると回答した一般職のみ n=1,542

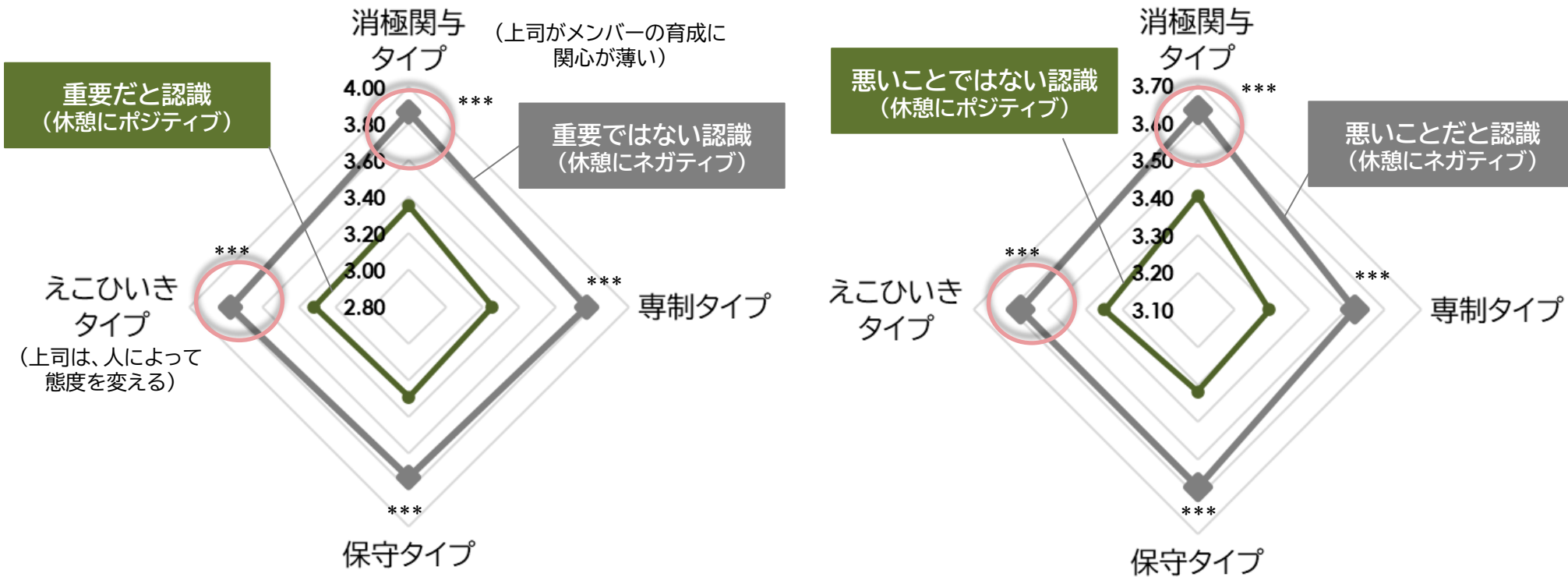
調査結果

休憩にネガティブな職場におけるマネジメントの特徴

休憩にポジティブ・ネガティブな職場別に、職場におけるマネジメントの特徴を比較した。

休憩にネガティブな職場におけるマネジメントの特徴は、「消極関与タイプ」が最も高く、次いで「えこひいきタイプ」が高かった。

マネジメントの特徴 | 休憩にポジティブ・ネガティブな職場 (%)



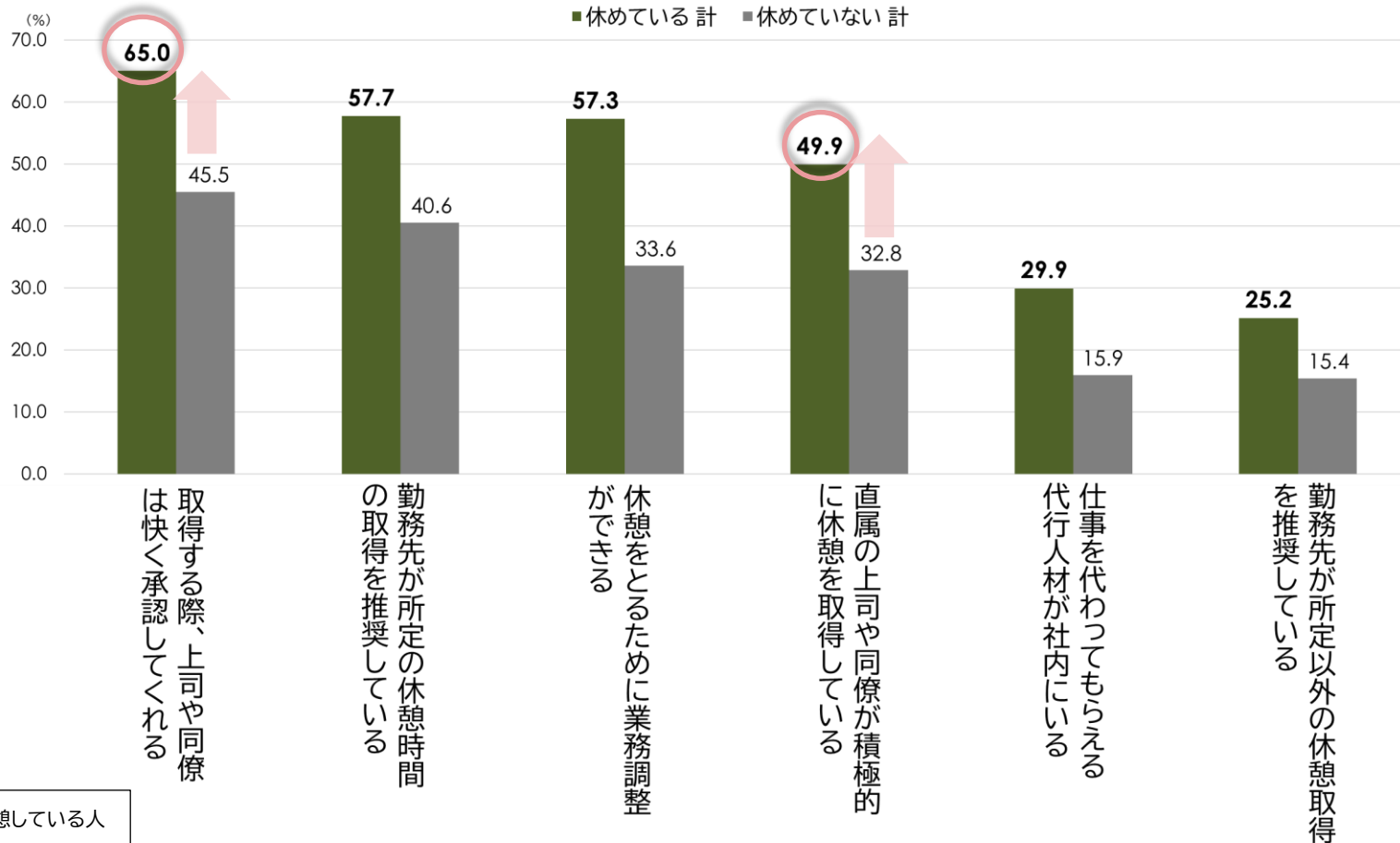
t検定: ***:0.001%水準
 休憩していると回答した一般職のみ n=1,542

調査結果

職場や周囲の理解と休めている実感

休憩で休めている実感のある人は、「取得する際に、上司や同僚は快く承認してくれる(65.0%)」、「直属の上司や同僚が積極的に休憩を取得している(49.9%)」といった職場のピア効果が見られた。

職場や周囲の理解と休めている実感 (%)



休憩している人
n=1,945

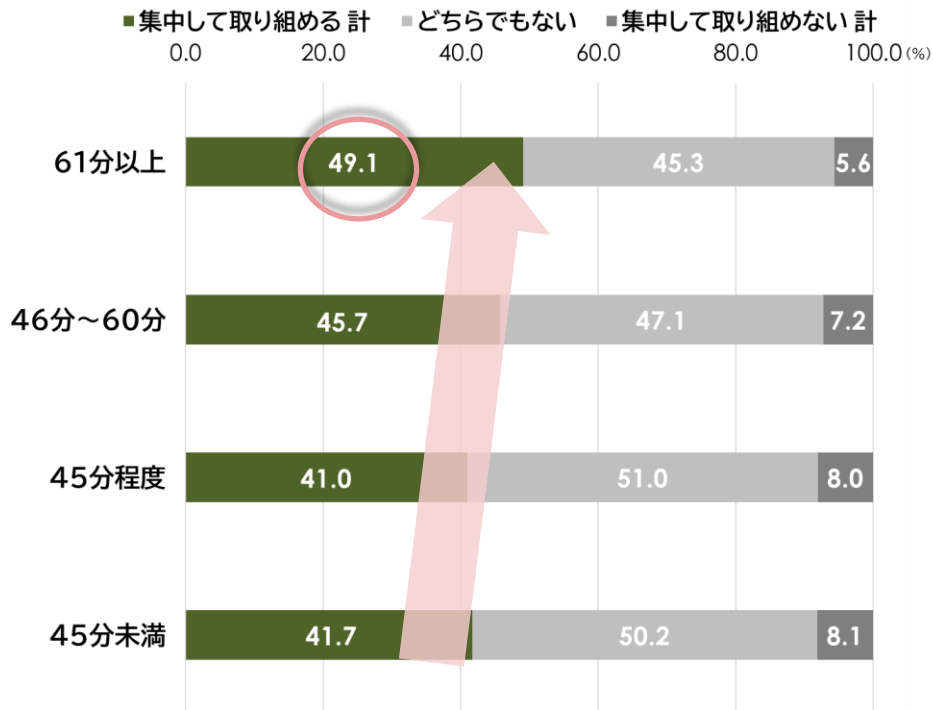
※職場内のピア効果(Peer Effects)とは、同じ職場環境にいる人々の行動・態度が、自身の生産性や行動などに影響を与える現象を指す。

調査結果

休憩とその後の業務への集中

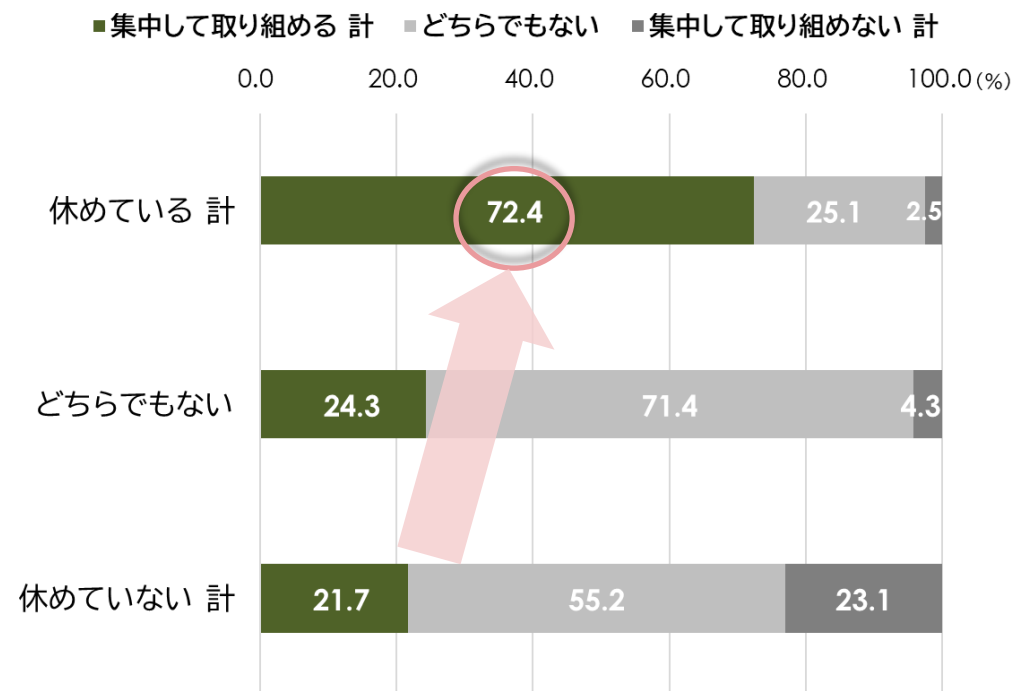
休憩時間が長いほど、休憩後は「業務に集中して取り組める」が高かった。また、休憩で休めている実感のある人ほど、休憩後は「業務に対して集中して取り組める」が高かった。

休憩時間と業務への集中 (%)



休憩している人
n=1,945
※休憩はしないを除く

休めている実感と業務への集中 (%)



休憩している人
n=1,945
※休憩はしないを除く



PERSOL

パーソル 総合研究所

[対策編]

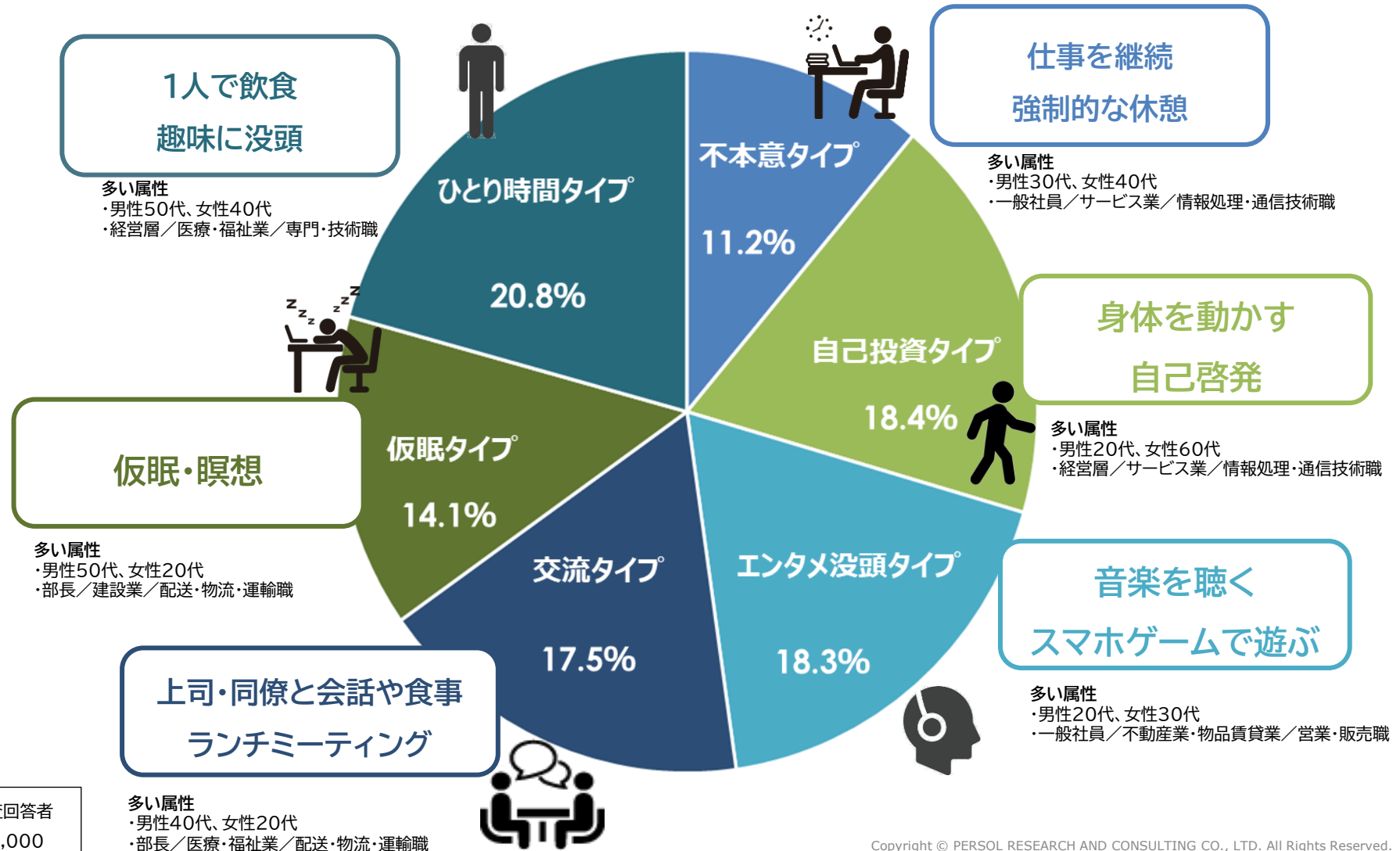
休むための過ごし方のヒント

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

調査結果

休憩の過ごし方の分類

休憩の過ごし方について、Ward法を用いた階層的クラスター分析を行った。休憩の過ごし方の特徴の得点を用いて分類した結果、不本意タイプ、自己投資タイプ、エンタメ没頭タイプ、交流タイプ、仮眠タイプ、ひとり時間タイプの6つに分類された。



本調査回答者
n=2,000

調査結果

性年代別に見た休憩の過ごし方

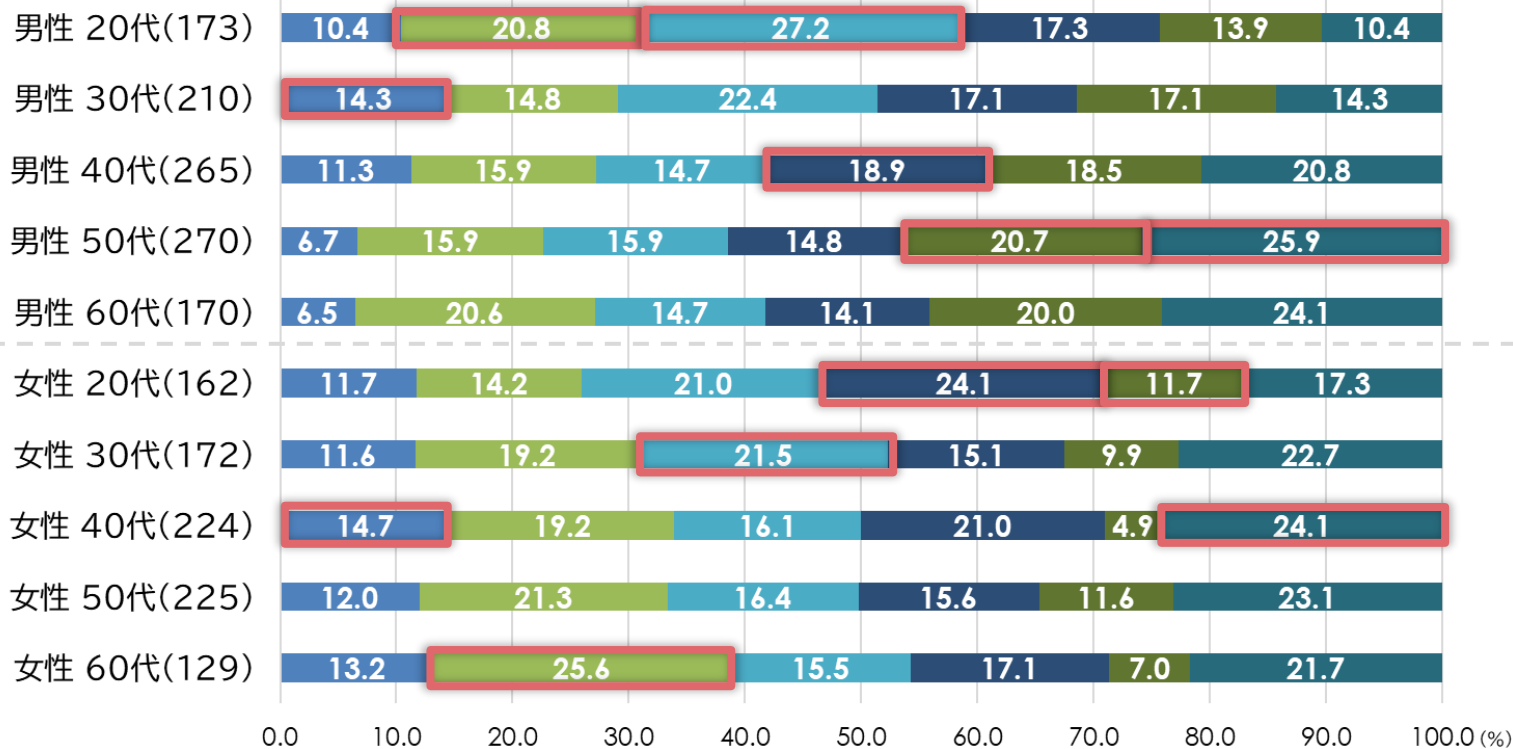
性年代別にみると、男性20代が「自己投資タイプ」や「エンタメ没頭タイプ」の割合が高い。男性40代では「交流タイプ」が高かった。また、女性20代で「交流タイプ」、「仮眠タイプ」が高く、女性40代では「ひとり時間タイプ」や「不本意タイプ」の割合が高かった。

性年代別に見た休憩の過ごし方 (%)

■不本意タイプ ■自己投資タイプ ■エンタメ没頭タイプ ■交流タイプ ■仮眠タイプ ■ひとり時間タイプ

男性

女性



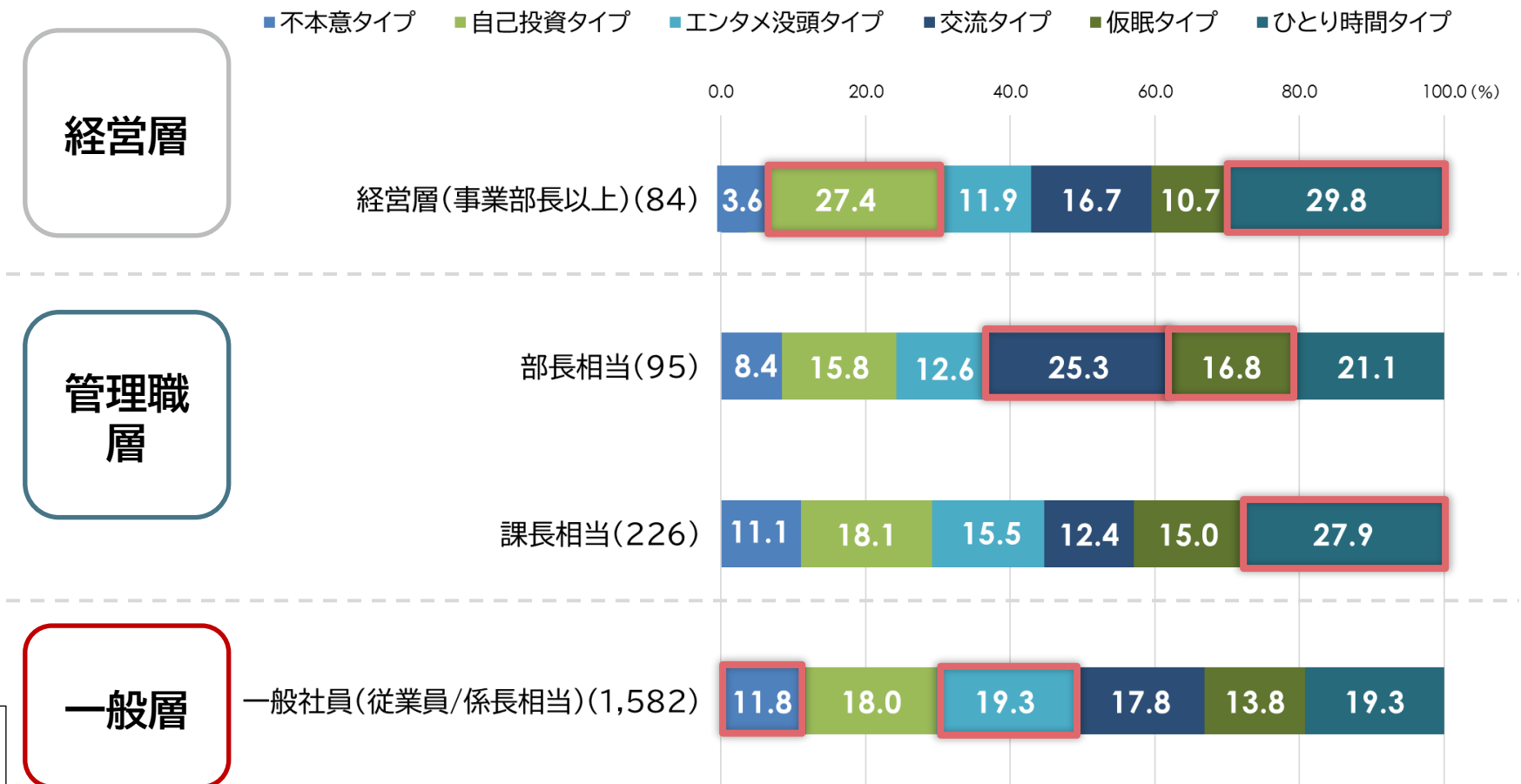
本調査回答者
n=2,000

調査結果

職位別にみた休憩の過ごし方

職位別にみると、経営層、課長相当は「ひとり時間タイプ」の割合が最も高い。部長相当では「交流タイプ」の割合が高い。一般層では「エンタメ没頭タイプ」の割合が高かった。

職位別にみた休憩の過ごし方 (%)



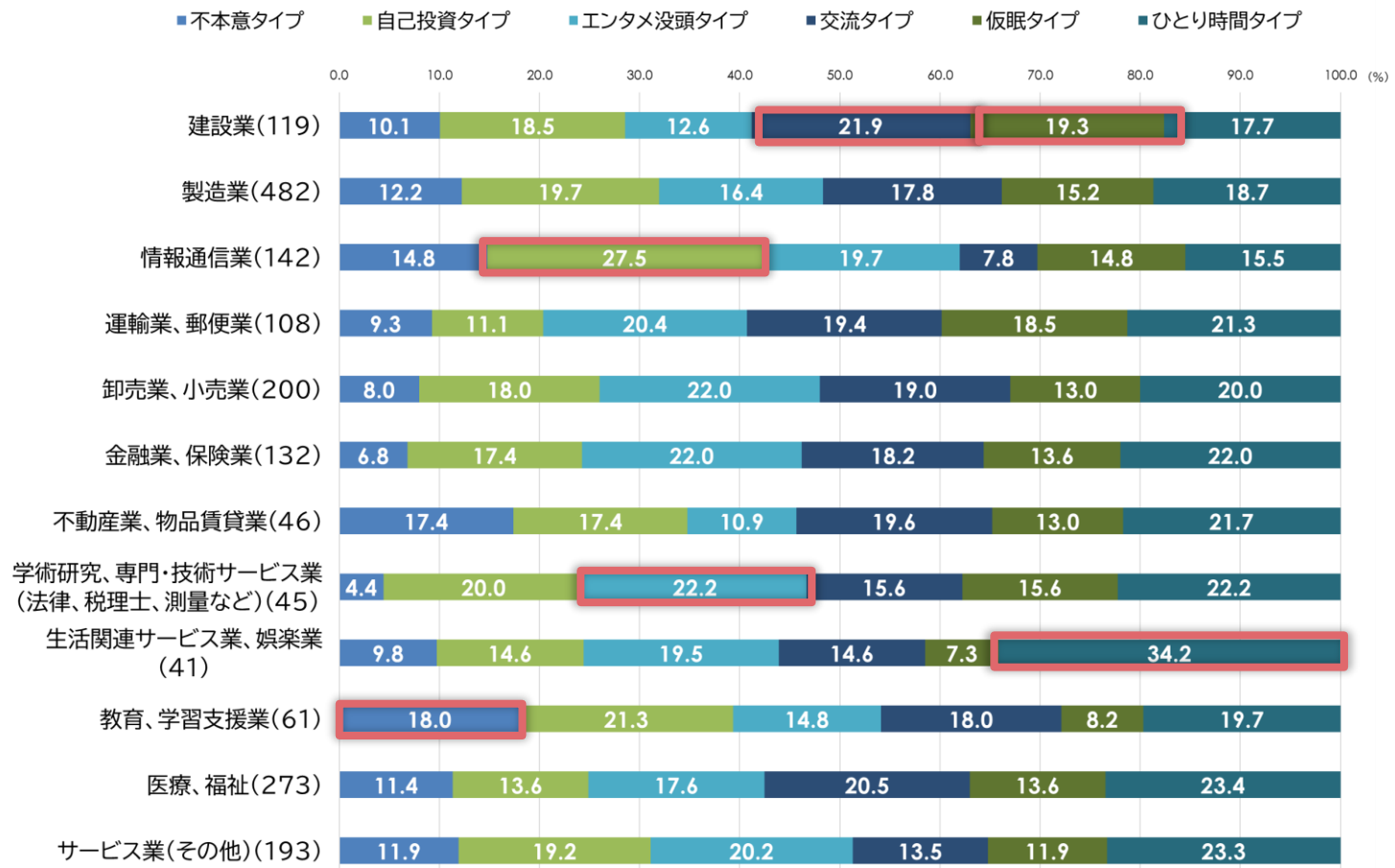
本調査回答者
n=2,000

調査結果

業種別にみた休憩の過ごし方

建築業では「交流タイプ(21.9%)」と「仮眠タイプ(19.3%)」、情報通信業では「自己投資タイプ(27.5%)」、学術研究、専門・技術サービス業では「エンタメ没頭タイプ(22.2%)」、教育・学習支援業では「不本意タイプ(18.0%)」、生活関連サービス業、娯楽業では「ひとり時間タイプ(34.2%)」がそれぞれ高かった。

業種別にみた休憩の過ごし方 (%)



※n=30未満
およびその他の
業種は除外

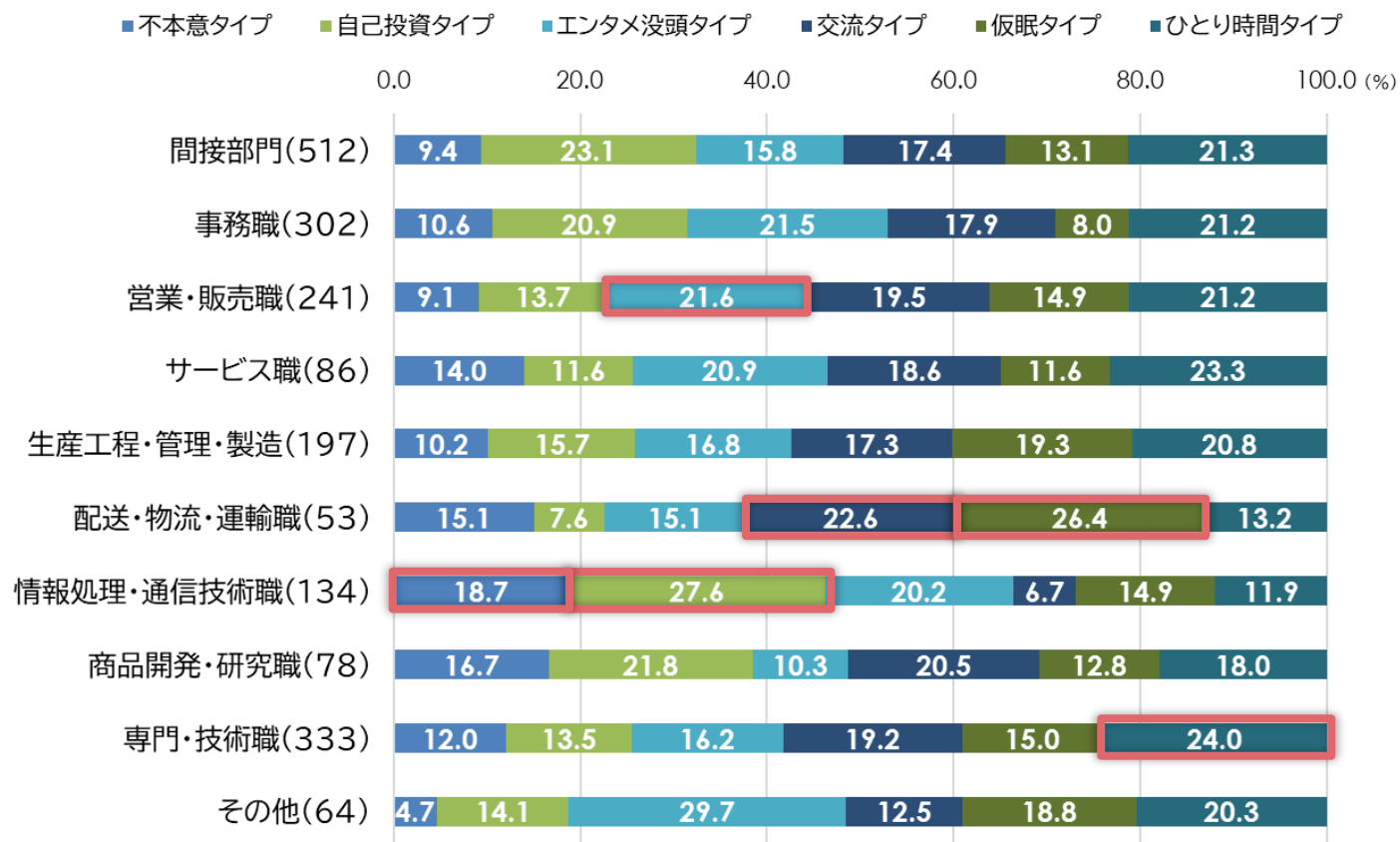
本調査回答者
n=2,000

調査結果

職種別にみた休憩の過ごし方

営業・販売職では「エンタメ没頭タイプ(21.6%)」が高い。配送・物流・運輸では「交流タイプ(22.6%)」、「仮眠タイプ(26.4%)」が高かった。また、情報処理・通信技術職では「不本意タイプ(18.7%)」、「自己投資タイプ(27.6%)」、専門・技術職では「ひとり時間タイプ(24.0%)」が高かった。

職種別にみた休憩の過ごし方 (%)



※その他は参考値

本調査回答者
n=2,000

調査結果

休憩の過ごし方とどこで休憩しているか

「不本意タイプ」は自分のデスクで取る割合が高い。「自己投資タイプ」は社内外の場所が活用され、環境を変える傾向が見られる。「エンタメに没頭する休憩」は休憩室や社内カフェの利用が多い。「交流タイプ」は社内の共用スペースの利用が目立ち、オープンスペースで他者とコミュニケーション取っている。「仮眠タイプ」や「ひとり時間タイプ」は、自分のデスクや休憩室といった場所で多かった。

休憩タイプ別にどこで休憩しているか (複数回答; %)

休憩のタイプ	自分のデスク	休憩室	喫煙エリア
不本意タイプ(194)	54.6	28.9	7.2
自己投資タイプ(362)	61.0	29.3	8.0
エンタメ没頭タイプ(363)	50.7	31.1	7.4
交流タイプ(347)	40.9	53.0	20.5
仮眠タイプ(276)	50.0	32.2	5.1
ひとり時間タイプ(403)	43.4	33.7	11.2

休憩のタイプ	社内のカフェテリア・社内食堂	社外の飲食店	社外のカフェ
不本意タイプ(194)	13.4	10.8	7.2
自己投資タイプ(362)	15.7	18.0	11.3
エンタメ没頭タイプ(363)	10.2	6.1	3.3
交流タイプ(347)	18.7	19.0	11.2
仮眠タイプ(276)	4.7	5.8	3.6
ひとり時間タイプ(403)	7.4	7.4	2.7

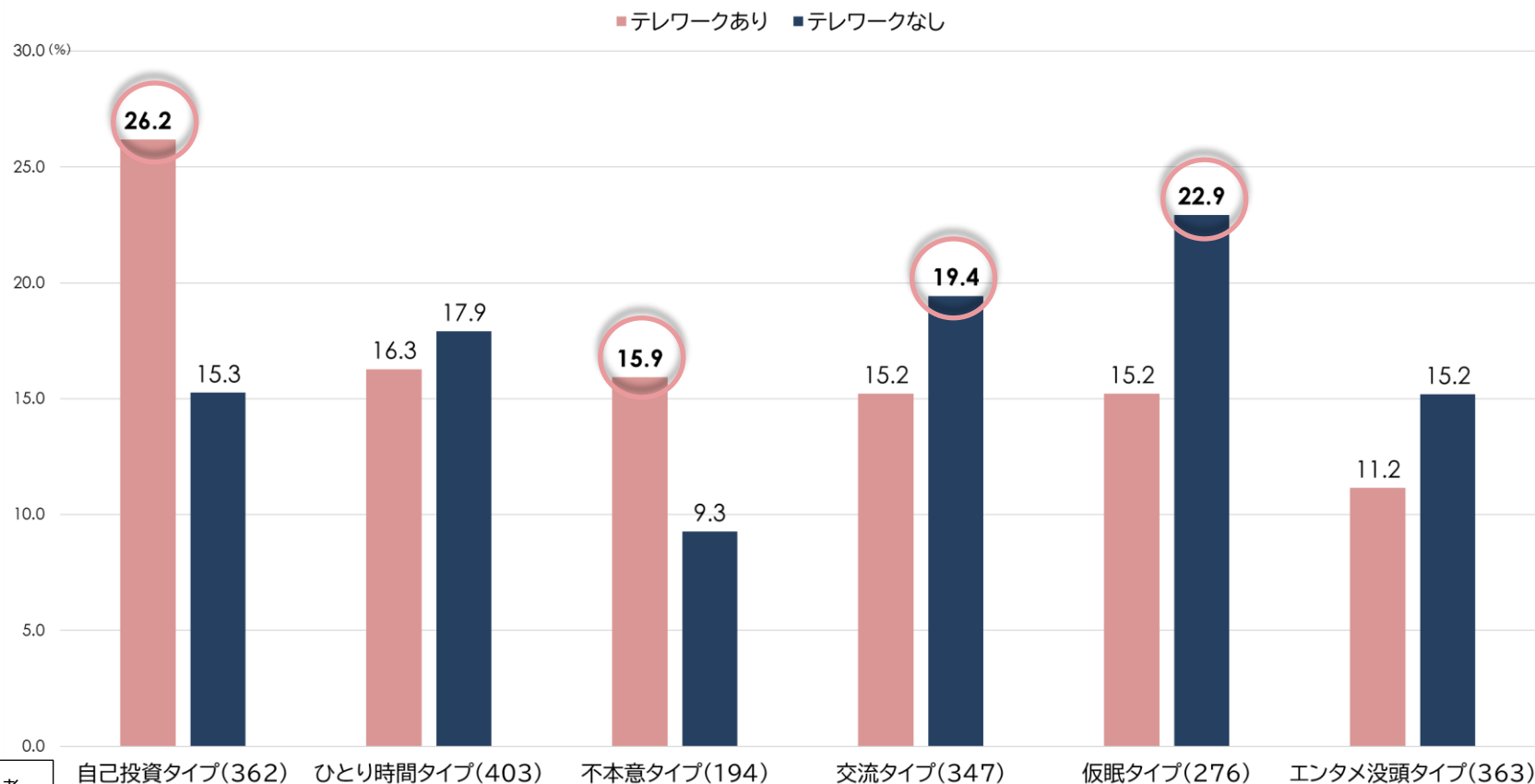
休憩している人
n=1,945

調査結果

テレワークの有無と休憩のタイプ

テレワークの有無と休憩の過ごし方を調べたところ、テレワークありの人では「自己投資タイプ(26.2%)」、「不本意タイプ(15.9%)」で高かった。一方で、テレワークなしの人では「仮眠タイプ(22.9%)」、「交流タイプ(19.4%)」が高かった。

テレワークの有無と休憩の過ごし方 (%)



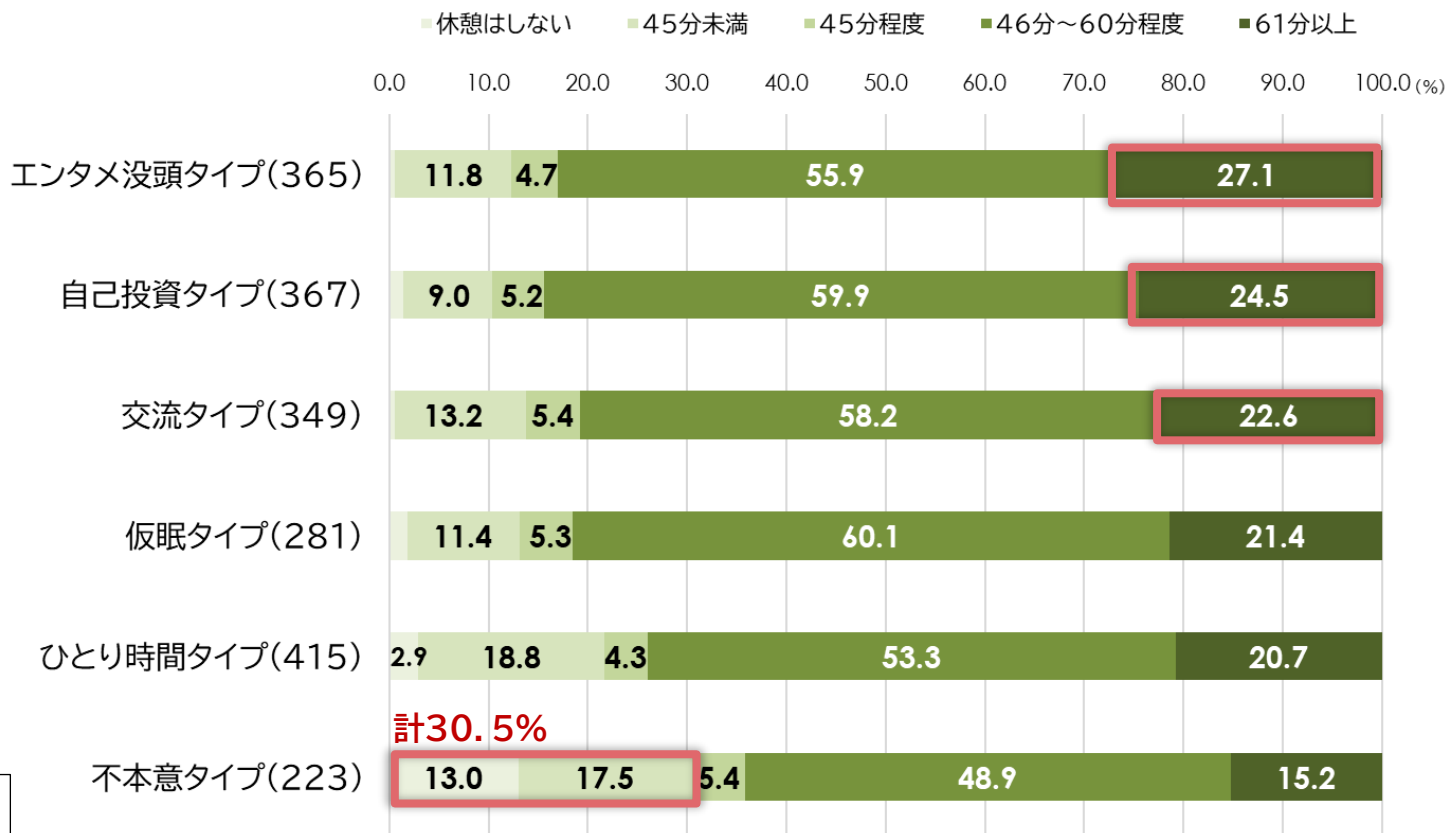
本調査回答者
n=2,000

調査結果

休憩の過ごし方と休憩時間

休憩時間が61分以上の割合が最も高いのは「エンタメ没頭タイプ(27.1%)」であり、次いで「自己投資タイプ(24.5%)」、「交流タイプ(22.6%)」の順であった。一方で休憩時間が45分未満の割合が最も高いのは、「不本意タイプ(計30.5%)」であった。

休憩の過ごし方と休憩時間 (%)



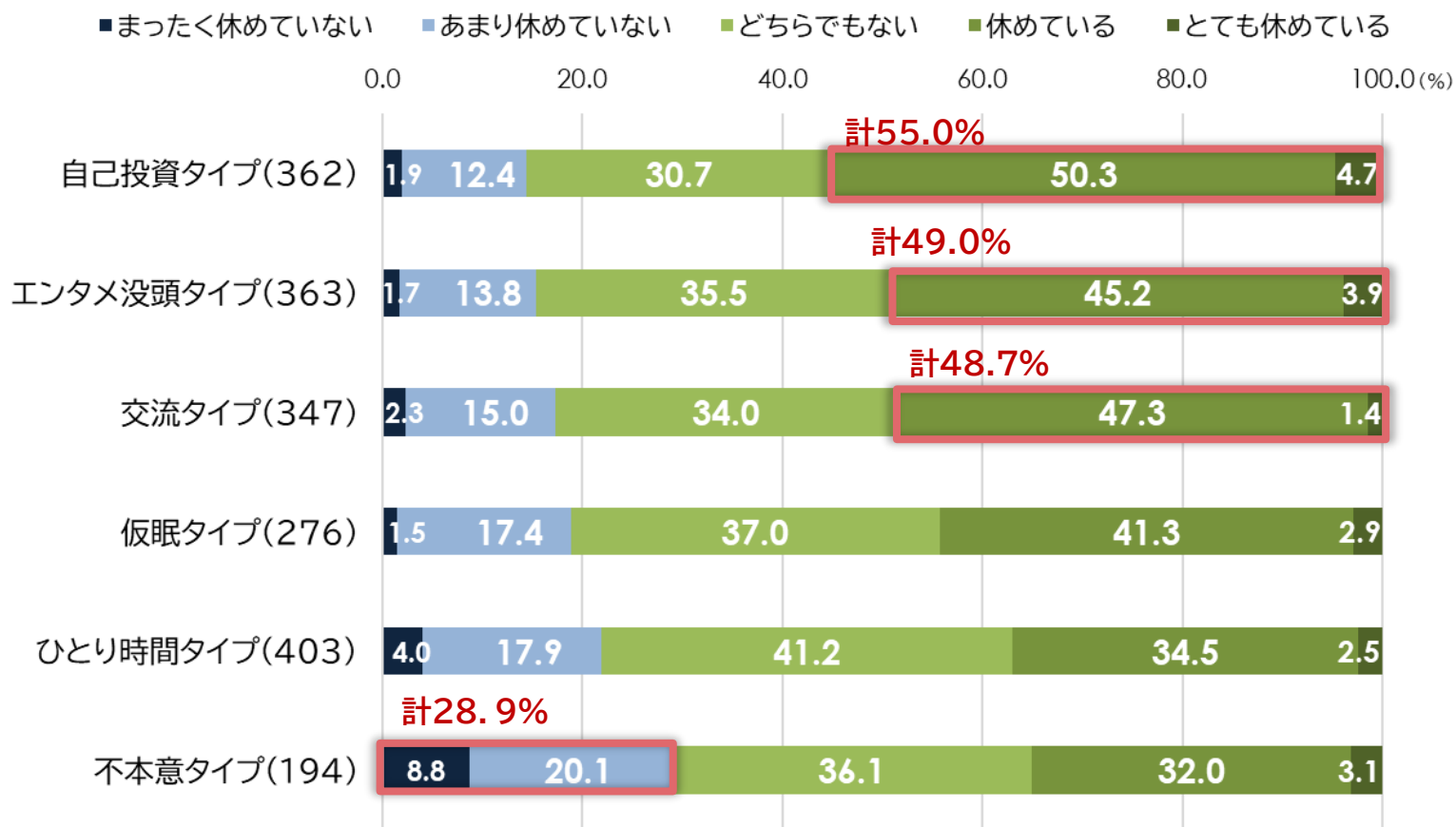
本調査回答者
n=2,000

調査結果

休憩の過ごし方と休めている実感

休めている実感が高かったのは、「自己投資タイプ(計55.0%)」、「エンタメ没頭タイプ(計49.0%)」、「交流タイプ(48.7%)」の順であった。一方で、休めていない実感が高かったのは「不本意タイプ(計28.9%)」であった。

休憩の過ごし方と休めている実感 (%)



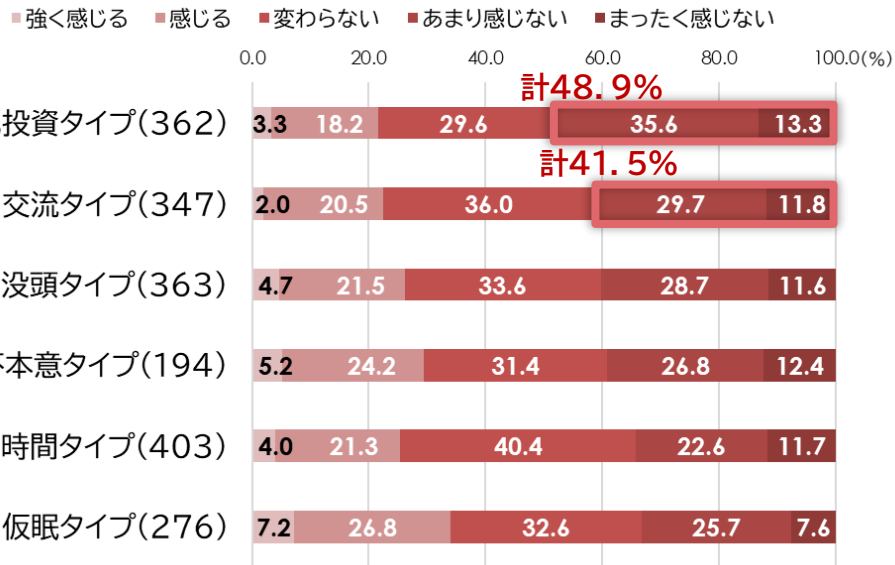
休憩している人
n=1,945

調査結果

休憩の過ごし方とその後の心身に与える影響

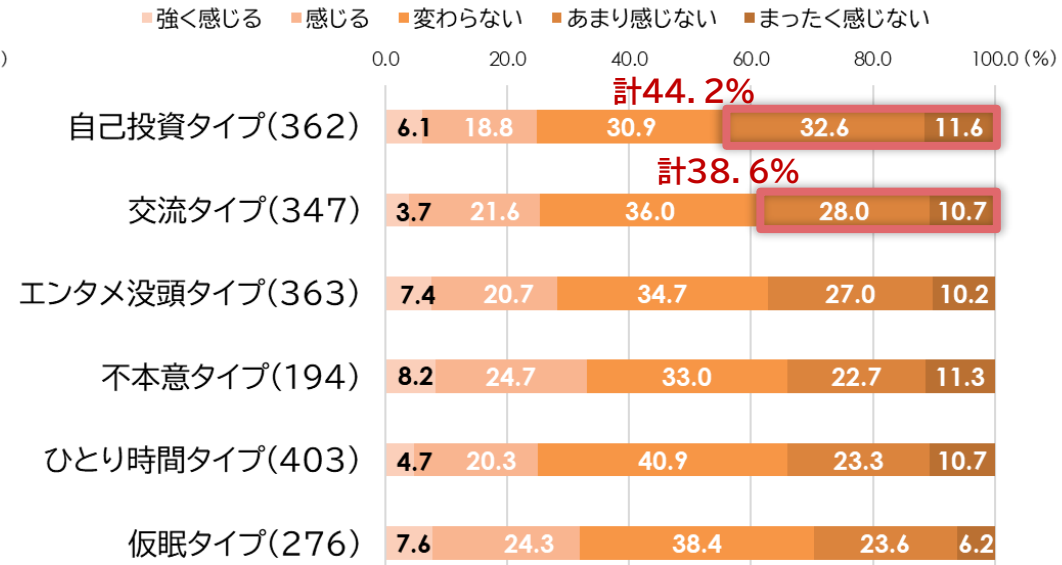
休憩後の肉体的な疲労感を感じない割合は「自己投資タイプ(計48.9%)」、次いで「交流タイプ(計41.5%)」が高かった。
また、休憩後の精神的疲労感を感じない割合は「自己投資タイプ(計44.2%)」、次いで「交流タイプ(計38.6%)」が高かった。

休憩後の肉体的な疲労感 (%)



休憩している人
n=1,945

休憩後の精神的な疲労感 (%)



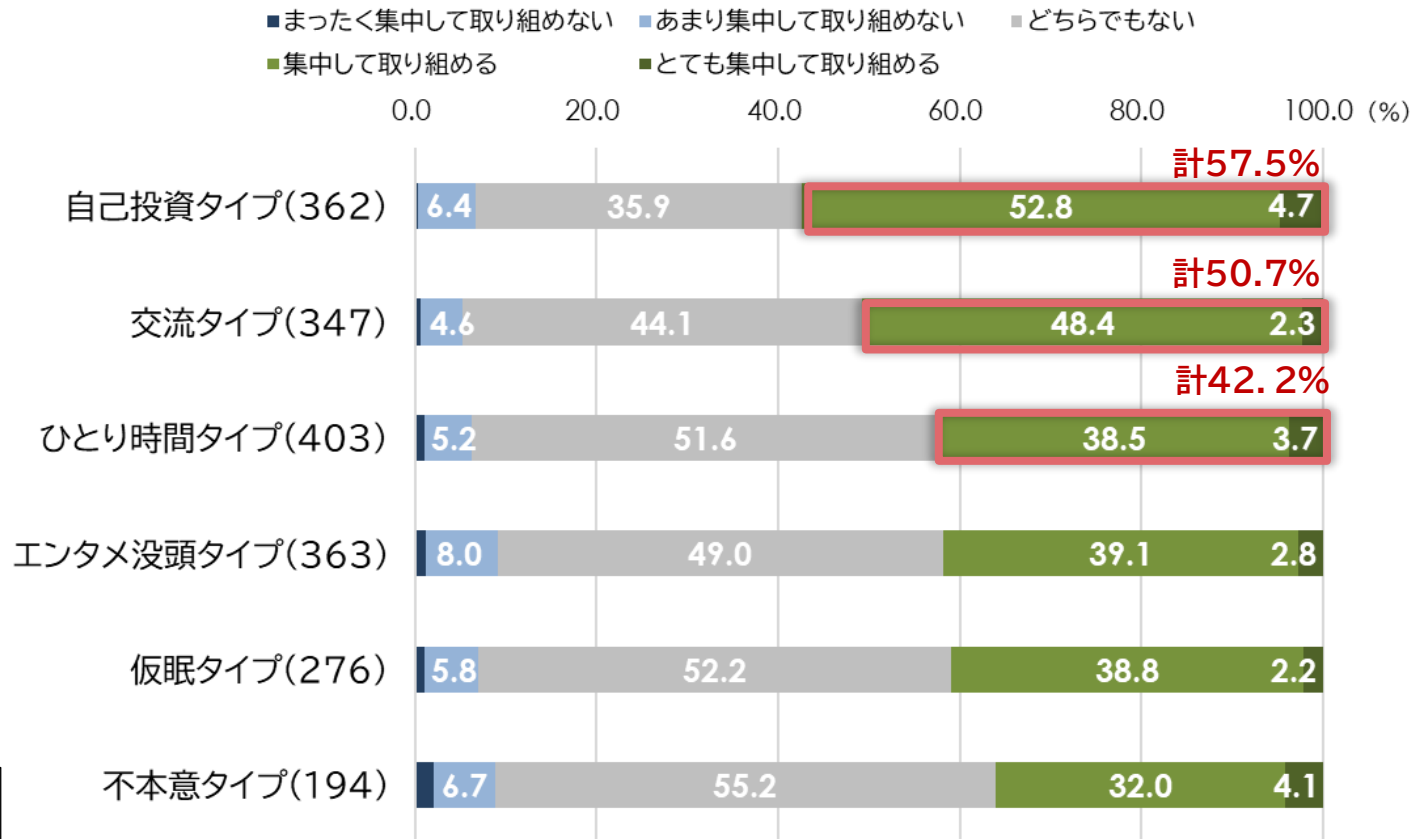
休憩している人
n=1,945

調査結果

休憩の過ごし方とその後の業務集中

休憩の過ごし方とその後の業務へ集中して取り組めるかを調べた。休憩後に業務へ集中して取り組める割合が高かったのは、「自己投資タイプ(計57.5%)」、次いで「交流タイプ(計50.7%)」、「ひとり時間タイプ(計42.2%)」の順であった。

休憩後に業務へ集中して取り組める (%)



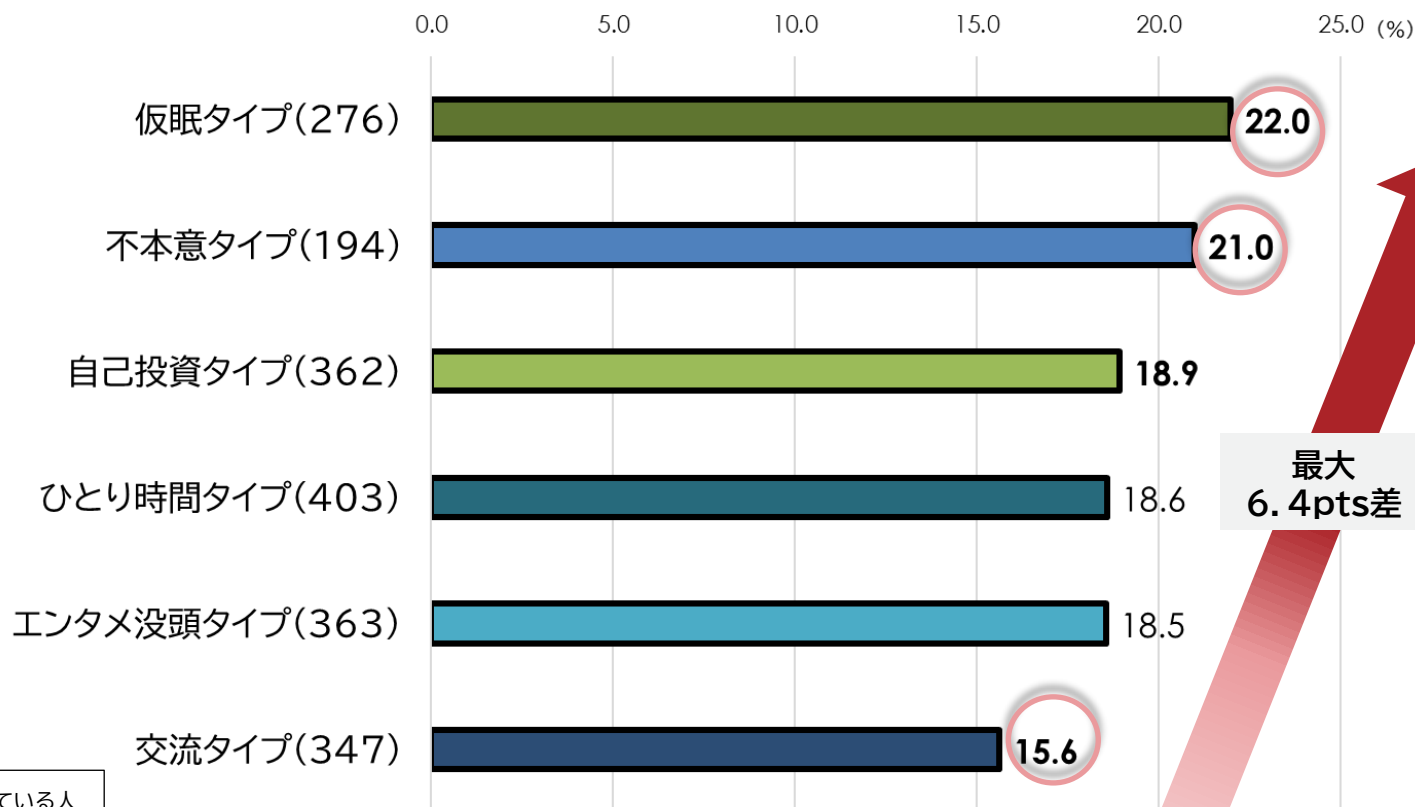
休憩している人
n=1,945

調査結果

休憩の過ごし方とプレゼンティズムの発生割合

休憩の過ごし方とプレゼンティズムの発生割合において、最も高かったのは「仮眠タイプ(22.0%)」、次いで「不本意タイプ(21.0%)」であった。一方で、最も低かったのは「交流タイプ(15.6%)」であった。

休憩中の過ごし方とプレゼンティズムの発生割合 (%)



休憩している人
n=1,945

最大
6.4pts差

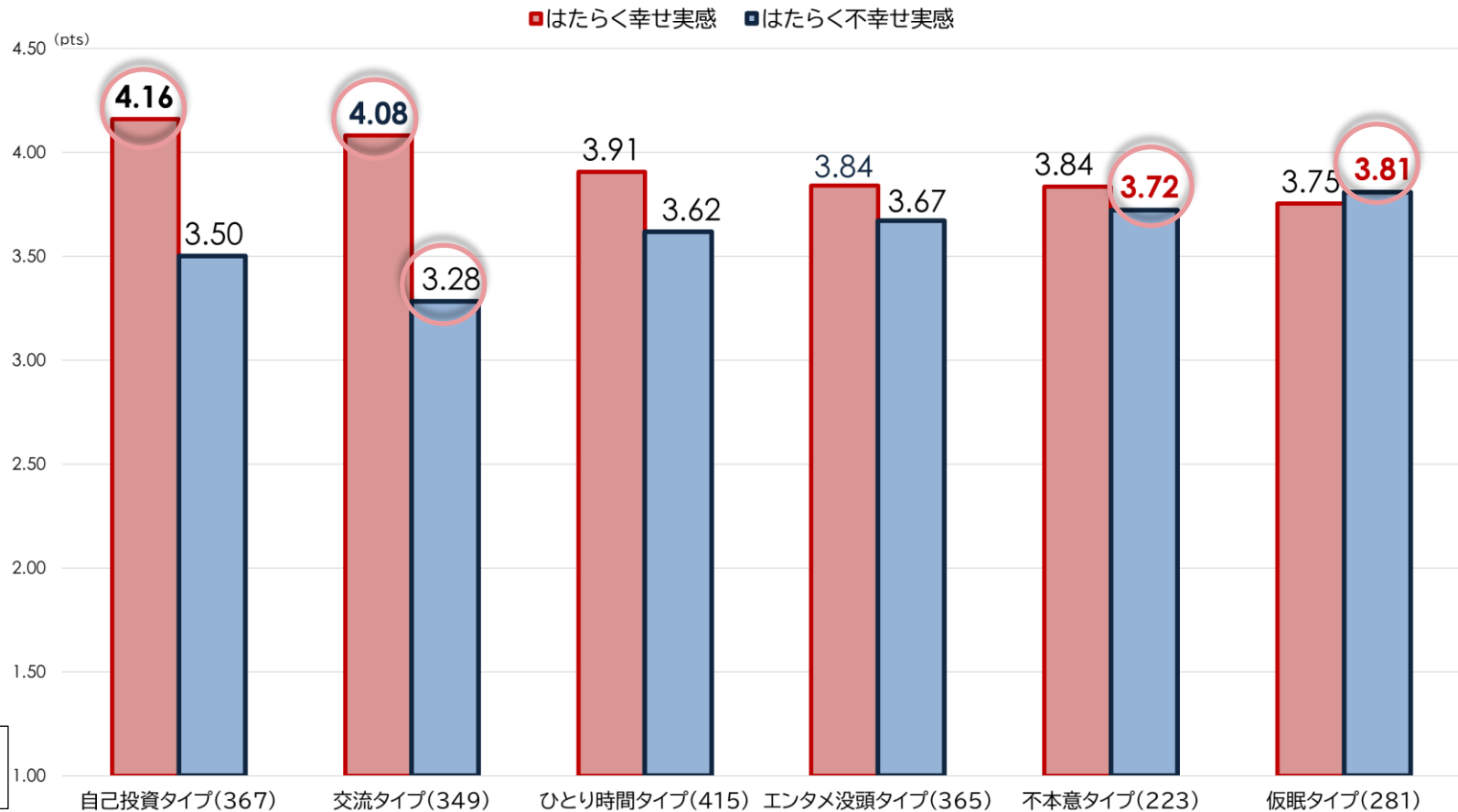
プレゼンティズムの尺度: Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire: General Health 詳細はAppendix参照

調査結果

休憩の過ごし方とはたらく幸せ実感/不幸せ実感

働くことを通じて幸せを感じている「はたらく幸せ実感※」は「自己投資タイプ(4.16pts)」が最も高く、次いで「交流タイプ(4.08pts)」であった。一方で働くことを通じて不幸せを感じている「はたらく不幸せ実感※」は「仮眠タイプ(3.81pts)」が最も高く、次いで「不本意タイプ(3.72pts)」であった。

はたらく幸せ実感と不幸せ実感 (pts)



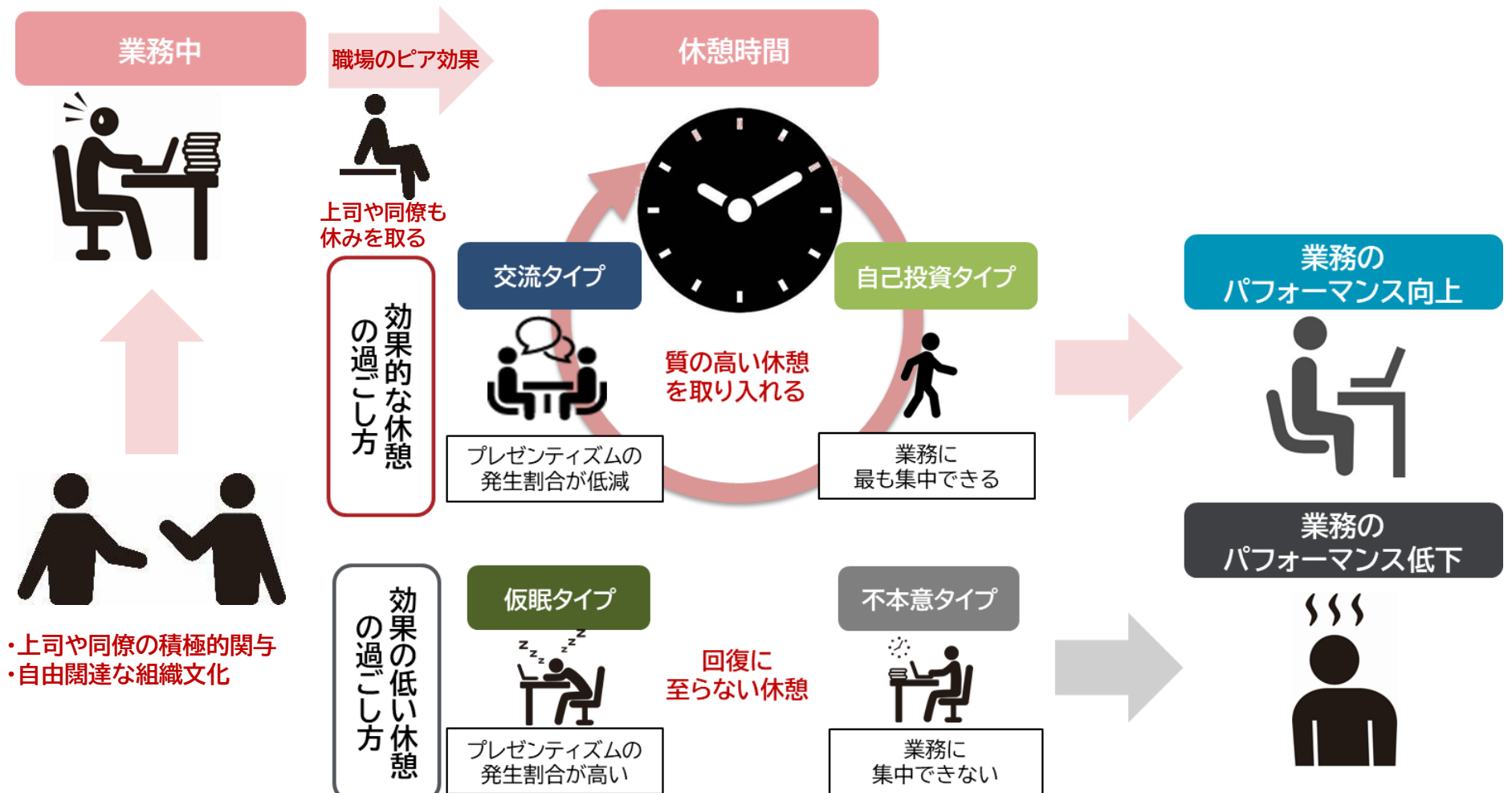
本調査回答者
n=2,000

※出所：パーソル総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室「はたらく人の幸せに関する調査」 (https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/well-being/img/Well-Being_AtWork_ver1.pdf)

まとめ

効果的な休憩の過ごし方が業務パフォーマンスの向上に寄与

上司・同僚と会話や食事、身体を動かす、自己啓発するといったの休憩の過ごし方は、プレゼンティズムが低くなり、休憩後の業務への集中が期待でき、効果的な休憩の過ごし方といえる。一方で、仕事をしながらの休憩や仮眠といった休憩の過ごし方は、プレゼンティズムが高くなり、効果の低い休憩の過ごし方であることが分かった。適切な休憩時間の確保と過ごし方を知ることにより、休憩による効果を最大化できる可能性がある。





PERSOL

パーソル 総合研究所

Appendix

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

資料

回答者属性(性年代、業種、企業規模)

Web本調査(n=2,000)

性年代	n	構成比(%)
男性20代	173	8.7
男性30代	210	10.5
男性40代	265	13.3
男性50代	270	13.5
男性60代	170	8.5
女性20代	162	8.1
女性30代	172	8.6
女性40代	224	11.2
女性50代	225	11.3
女性60代	129	6.5

業種	n	構成比(%)
農業、林業、漁業	0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.1
建設業	119	6.0
製造業	482	24.1
電気・ガス・熱供給・水道業	28	1.4
情報通信業	142	7.1
運輸業、郵便業	108	5.4
卸売業・小売業	200	10.0
金融業、保険業	132	6.6
不動産業、物品賃貸業	46	2.3
学術研究、専門・技術サービス業(法律、税理士、測量など)	45	2.3
宿泊業、飲食サービス業	29	1.5
生活関連サービス業、娯楽業	41	2.1
教育、学習支援業	61	3.1
医療、福祉	273	13.7
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	8	0.4
サービス業(その他)	193	9.7
国家公務、地方公務	9	0.5
その他(上記以外)	82	4.1

企業規模	n	構成比(%)
10人未満	173	8.7
10人~50人未満	327	16.4
50人~100人未満	195	9.8
100人~300人未満	298	14.9
300人~500人未満	133	6.7
500人~1,000人未満	141	7.1
1,000人~2,000人未満	138	6.9
2,000人~5,000人未満	133	6.7
5,000人~1万人未満	117	5.9
1万人~3万人未満	103	5.2
3万人以上	153	7.7
わからない	89	4.5

日記調査(n=800)

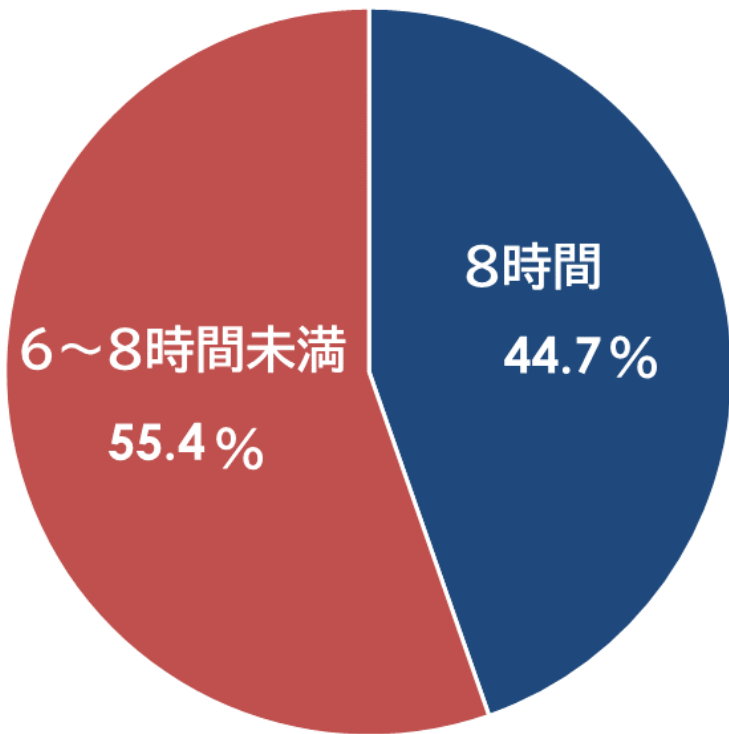
性年代	n	構成比(%)
男性20代	69	8.6
男性30代	84	10.5
男性40代	106	13.3
男性50代	108	13.5
男性60代	68	8.5
女性20代	65	8.1
女性30代	69	8.6
女性40代	90	11.3
女性50代	90	11.3
女性60代	51	6.4

業種	n	構成比(%)
農業、林業、漁業	0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0
建設業	43	5.4
製造業	195	24.4
電気・ガス・熱供給・水道業	9	1.1
情報通信業	57	7.1
運輸業、郵便業	50	6.3
卸売業・小売業	84	10.5
金融業、保険業	57	7.1
不動産業、物品賃貸業	16	2.0
学術研究、専門・技術サービス業(法律、税理士、測量など)	24	3.0
宿泊業、飲食サービス業	13	1.6
生活関連サービス業、娯楽業	17	2.1
教育、学習支援業	29	3.6
医療、福祉	100	12.5
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	3	0.4
サービス業(その他)	68	8.5
国家公務、地方公務	2	0.3
その他(上記以外)	33	4.1

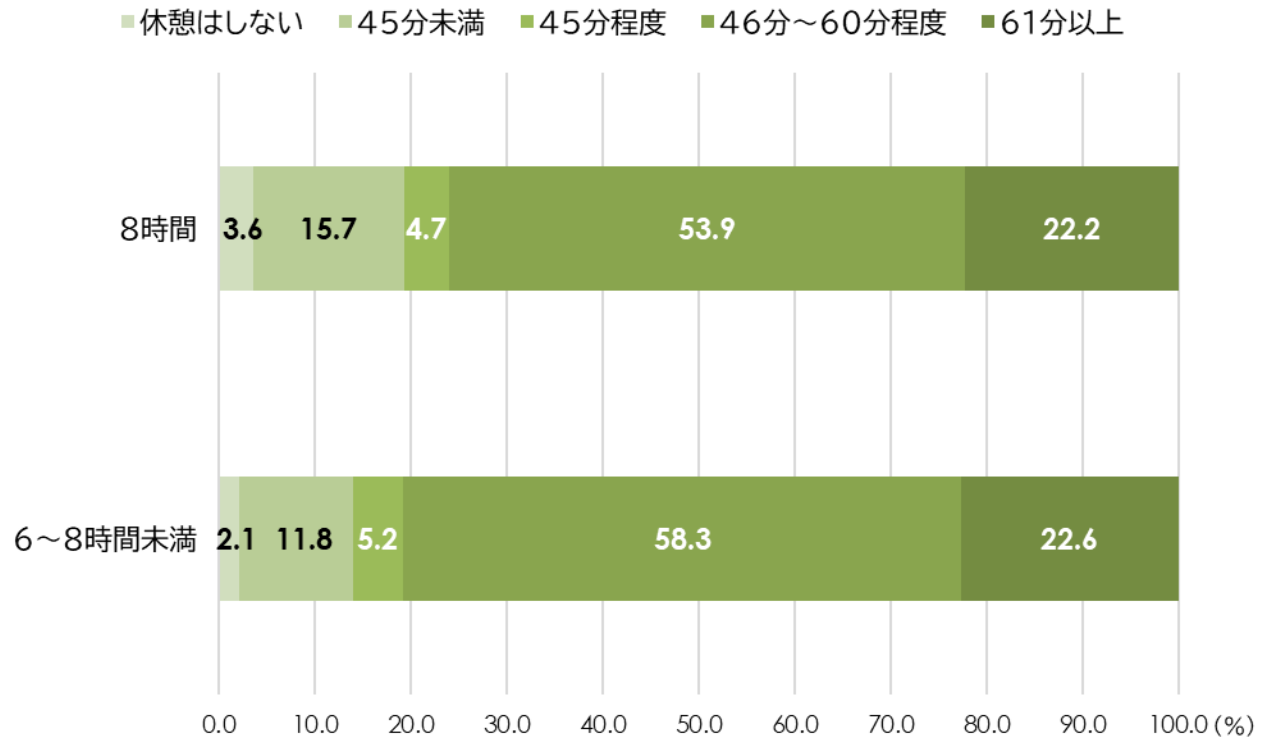
企業規模	n	構成比(%)
10人未満	72	9.0
10人~50人未満	134	16.8
50人~100人未満	81	10.1
100人~300人未満	129	16.1
300人~500人未満	44	5.5
500人~1,000人未満	49	6.1
1,000人~2,000人未満	51	6.4
2,000人~5,000人未満	56	7.0
5,000人~1万人未満	52	6.5
1万人~3万人未満	36	4.5
3万人以上	63	7.9
わからない	33	4.1

勤務時間別の休憩時間

勤務時間の割合 (%)



勤務時間別の休憩時間 (%)



資料

休憩の過ごし方(詳細)

Web調査

数値はnを示す	n=2,000
目を閉じて過ごす	
仮眠を取る休憩	607
瞑想をする休憩	78
リラクゼーションする休憩	19
みんなと交流する	
上司や同僚と会話をする休憩	267
上司や同僚と食事をする休憩	258
ランチミーティングを行う休憩	54
上司や同僚とコーヒーやお茶を飲む休憩	189
他者と交流するためのたばこ休憩	81
趣味や好きなことに集中する	
1人で飲食して過ごす休憩	1116
エナジードリンクを飲む休憩	57
趣味の活動に没頭する休憩	158
リラクセスや気分転換のためのたばこ休憩	163
エンタメを楽しむ	
音楽を聴く休憩	180
SNSの投稿などをする休憩	205
スマホゲームなどで遊ぶ休憩	362
その他(テレビを見る、ラジオを聴くなど)	57
活動的に過ごす	
散歩やストレッチなどで身体を動かす休憩	202
オフィスエクササイズやヨガといった休憩	23
自分を磨く	
自己啓発のためにセミナーや勉強会に参加する休憩	28
読書する休憩	169
必要に迫られ取る	
家事を行う休憩	86
育児や介護を行う休憩	10
上司や規定により強制的に取らされる休憩	48
健康上の理由に伴う休憩	58
休憩せずに仕事を継続	107

日記調査

数値はnを示す	月曜日(751)	火曜日(724)	水曜日(713)	木曜日(725)	金曜日(710)
目を閉じて過ごす					
仮眠を取る休憩	166	158	143	125	144
瞑想をする休憩	20	17	18	22	22
リラクゼーションする休憩	5	6	7	4	4
みんなと交流する					
上司や同僚と会話をする休憩	41	33	21	25	28
上司や同僚と食事をする休憩	35	40	37	34	38
ランチミーティングを行う休憩	4	3	5	5	1
上司や同僚とコーヒーやお茶を飲む休憩	16	21	12	15	14
他者と交流するためのたばこ休憩	25	18	19	14	27
趣味や好きなことに集中する					
1人で飲食して過ごす休憩	379	323	341	333	335
エナジードリンクを飲む休憩	22	16	18	17	18
趣味の活動に没頭する休憩	36	31	31	23	30
リラクセスや気分転換のためのたばこ休憩	34	30	26	39	25
エンタメを楽しむ					
音楽を聴く休憩	39	41	40	35	40
SNSの投稿などをする休憩	73	54	51	49	50
スマホゲームなどで遊ぶ休憩	99	93	94	96	78
その他(テレビを見る、ラジオを聴くなど)	39	32	32	35	28
活動的に過ごす					
散歩やストレッチなどで身体を動かす休憩	48	41	44	32	32
オフィスエクササイズやヨガといった休憩	14	12	6	13	12
自分を磨く					
自己啓発のためにセミナーや勉強会に参加する休憩	9	12	10	16	13
読書する休憩	37	38	30	36	41
必要に迫られ取る					
家事を行う休憩	26	19	21	18	20
育児や介護を行う休憩	5	3	2	3	6
上司や規定により強制的に取らされる休憩	16	20	26	20	17
健康上の理由に伴う休憩	16	19	12	14	11
休憩せずに仕事を継続	25	25	32	32	35

プレゼンティズムの尺度:

WPAI-GH(Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire: General Health)

1. 過去7日間、健康上の問題により、何時間ぐらい仕事を休みましたか？健康上の問題が原因で体調が悪くて休んだ時間、遅刻・早退をした時間などは全て含めてください。この調査に参加するために休んだ時間は含めません。
2. 過去7日間、休日や祝日、またこの調査に参加するために休んだ時間など、健康上の問題以外の理由で何時間ぐらい仕事を休みましたか？
3. 過去7日間、実際に働いたのは何時間ですか？
4. 過去7日間、仕事をしている間、健康上の問題がどれくらい生産性に影響を及ぼしましたか？仕事の量や種類が制限されたり、やりたかった仕事思ったほど達成できなかったり、普段通り注意深く仕事ができなかったりした日の事などを思い出してください。もし、仕事に対する健康上の問題の影響が少ししかなかった場合は、小さい数字をお答えください。影響がひどかった場合は、大きい数字をお答えください。0～10でお答えください。
5. 過去7日間、健康上の問題がどれくらい、仕事以外の日常の色々な活動に影響を及ぼしましたか？日常の諸活動とはあなたが普段こなしている家事、買い物、育児、運動、勉強などの活動を指します。活動の量や種類が制限されたり、やりたかった事が思ったほどできなかったりした日の事などを思い出してください。もし、日常の諸活動に対する健康上の問題の影響が少ししかなかった場合は、小さい数字をお答えください。影響がひどかった場合は、大きい数字をお答えください。0～10でお答えください。

参考文献:

Reilly, M. C., Zbrozek, A. S., & Dukes, E. M. (1993). The validity and reproducibility of a work productivity and activity impairment instrument. *Pharmacoeconomics*, 4(5), 353-365. <https://doi.org/10.2165/00019053-199304050-00006>

質問票の引用:

厚生労働省科学研究費補助金。(2014). 医療技術評価のための患者報告アウトカム評価法の開発と標準化に関する研究報告書 (pp. 12-13). 厚生労働省. Retrieved from https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/2014/143141/201422003A_upload/201422003A0004.pdf