

管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査

集計結果

平成17年4月15日

# 目 次

1．調査の概要.....	3
(1) 調査目的.....	3
(2) 調査対象.....	3
(3) 調査対象の抽出方法.....	3
(4) 調査方法.....	3
(5) 調査時期.....	3
(6) 調査票の回収状況.....	5
(7) 主な調査項目.....	5
2．調査結果の概要.....	6
(1) 企業や職場について.....	6
(2) 管理者について.....	10
(3) 利用者について.....	17
(4) 育児休業制度の利用について.....	21
(5) 短時間勤務制度の利用について.....	33
(6) 利用者が両立支援策を利用したことによる影響・効果.....	43
(7) 企業における社員の子育て支援について.....	46
(8) 利用者の育児休業制度等の利用を通して、管理者が感じたことなど（自由記入）.....	47
3．優良事例分析.....	51
参考) 調査票.....	62

# 1 . 調査の概要

## (1) 調査目的

本調査は、企業の管理者の方を対象に、育児休業など仕事と家庭の両立支援策の円滑な活用に関するノウハウを把握するための調査である。育児休業制度を利用した部下がいる管理者の経験や意見を調査することを通じて、支援策利用の際の具体的な対応策・課題等を明らかにすることを目的としている。

## (2) 調査対象

企業において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者 計 7,000 人

\* 従業員規模 100～300 人の企業の管理職：1,000 社、各社 1 人、計 1,000 人

\* 従業員規模 300 人超の企業の管理職：3,000 社、各社 2 人、計 6,000 人

## (3) 調査対象の抽出方法

- ・「株式会社帝国データバンク」の企業リストをベースに、対象事業所を抽出。
- ・次ページの図表に示す「1\_飲食良品・飼料製造」～「95\_その他のサービス」の業種分類から抽出。(総務省「日本標準産業分類」に準拠した分類方法にもとづく。)

## (4) 調査方法

- ・調査票は、各社の人事部担当者宛て郵送した。
- ・人事部において、調査対象者を選定し、調査協力を依頼した。
- ・調査対象者の条件は、下記の通りとした。
  - \* 過去 3 年間に「育児休業制度」を利用した者。利用の開始時期は問わず、過去 3 年の間に利用を終了した者とした。
  - \* 正社員で、現在も在籍する者。
  - \* 上記の 2 つの条件に合う社員が複数名いる場合は、次の優先順位で選定を行う。
    - ( ) 男性
    - ( ) 「育児休業制度」と組み合わせて「育児のための短時間勤務制度」を利用した者、もしくは現在利用中の者
    - ( ) 一番最近の利用者
- ・回答後の調査票は、人事部を通さず、調査対象者が直接、返送した。

## (5) 調査時期

平成 17 年 1 月

図表 1 業種分類

業種コード	業種分類
1	飲食料品・飼料製造
21	たばこ製造
22	繊維工業
23	繊維製品製造
24	木材・木製品製造
25	家具・装備品製造
26	パルプ・紙製造
27	出版・印刷業
28	化学工業
29	石油石炭製品製造
30	ゴム製品製造
31	皮革・同製品製造
32	窯業・土石製品製造
33	鉄・非鉄金属製造
34	金属製品製造
35	一般機械器具製造
36	電気機械器具製造
37	輸送機械製造
38	精密・医療機械製造
39	その他製造
40	卸売（1）
41	卸売（2）
42	代理商，仲立業
43	各種商品小売
44	織物・衣服小売
45	飲食料品小売
46	飲食店
47	自動車自転車小売
48	家具・什器等小売
49	その他の小売
50	銀行・信託
51	農林水産金融
52	中小・庶民金融
53	補助的金融
54	証券・商品取引業
55	保険
56	保険サービス

業種コード	業種分類
57	投資業
59	不動産
61	鉄道
62	道路旅客運送
63	道路貨物運送
64	水運
65	航空運輸
66	倉庫
67	運輸サービス
68	郵便・電気通信
70	電気
71	ガス
72	水道
73	熱供給
74	物品賃貸
75	旅館・ホテル
76	家事サービス
77	洗濯・理容・浴場
78	他の個人サービス
79	映画・ビデオ制作
80	娯楽
81	放送
82	自動車整備駐車場
83	その他の修理
84	協同組合
85	広告、情報サービス
86	他の事業サービス
87	専門サービス
88	医療
89	保健衛生廃棄物処理
90	宗教
91	教育
92	社会保険・福祉
93	学術研究機関
94	政・経・文化団体
95	その他のサービス

注）総務省「日本標準産業分類」に準拠した分類方法にもとづく。

## (6) 調査票の回収状況

配布票数 7,000 票に対し、有効回収票数 764 票、有効回収率 10.9%となっている。

図表 2 調査票の回収状況

有効回収票数	配布票数	有効回収率
764票	7,000票	10.9%

## (7) 主な調査項目

- (1) 企業の概要（人事担当者記入欄）
- (2) 調査対象者の属性（人事担当者記入欄）
- (3) 現在の職場の概要
- (4) 調査対象者が制度を利用した当時の職場の概要
- (5) 調査対象者の育児休業制度の利用状況
- (6) 調査対象者の育児休業制度の利用にあたっての周囲の反応と対応
- (7) 調査対象者の育児のための短時間勤務制度の利用状況
- (8) 調査対象者の育児のための短時間勤務制度の利用にあたっての周囲の反応と対応
- (9) 企業における社員の子育て支援
- (10) 管理者の属性
- (11) 「利用者」の育児休業制度等の利用を通して感じたこと等（自由記入）

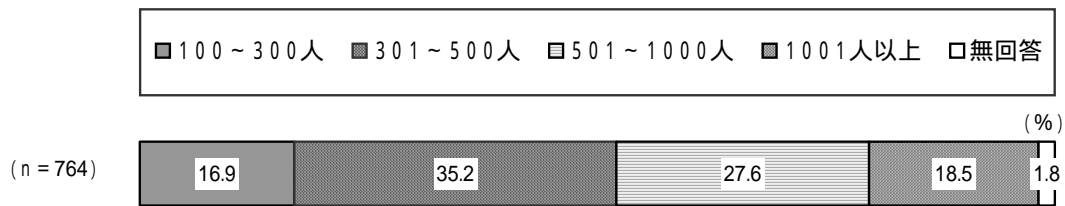
## 2. 調査結果の概要

### (1) 企業や職場について

#### 企業の属性

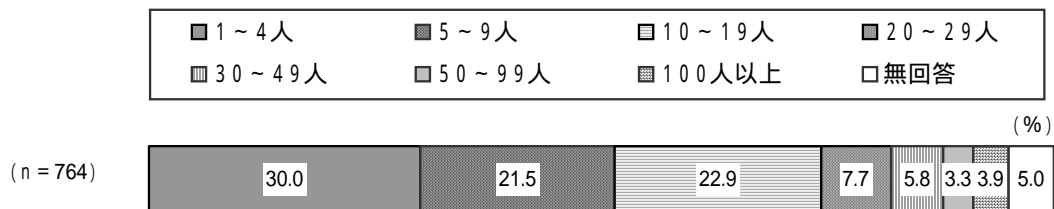
正社員数は、「301～500人」(35.2%)が最も多く、次いで「501～1000人」(27.6%)が多くなっている。

図表 3 正社員数



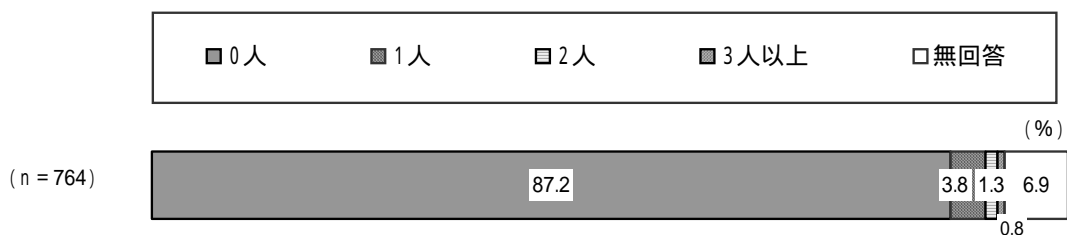
過去3年間における「育児休業制度の利用者」の総数は、「1～4人」(30.0%)が約3割を占めて最も多く、次いで、「10～19人」(22.9%)、「5～9人」(21.5%)の順となっている。

図表 4 過去3年間の育児休業制度の利用者総数



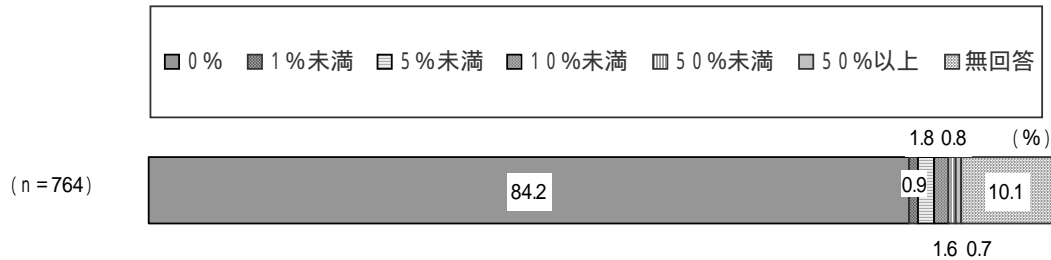
その内の「男性」の人数は、「0人」が87.2%と、9割近くを占めている。

図表 5 利用者総数の内の「男性」の人数



利用者総数に占める「男性」の割合は、「0%」が84.2%を占め、比率としてはきわめて小さいが、「(1%)~5%未満」(1.8%)、「(5%)~10%未満」(1.6%)などの回答がみられる。平均は、0.8%となっている。

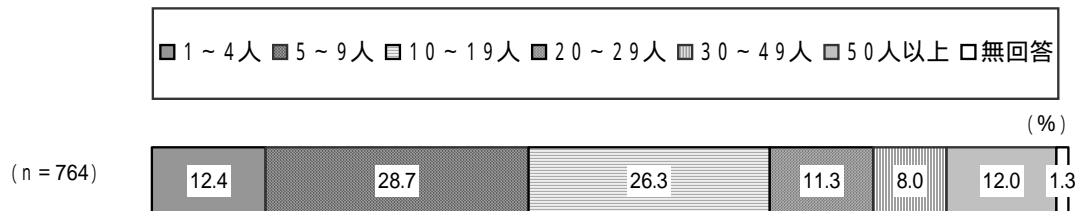
図表 6 利用者総数に占める「男性」の割合



### 利用者の育休利用時、管理者が管理していた職場等の状況

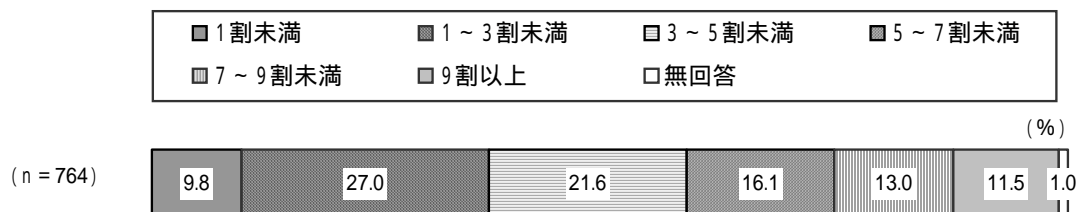
利用者が育児休業制度を利用した当時、管理者が管理していた職場の正社員数は、「5~9人」(28.7%)、「10~19人」(26.3%)が多くあげられている。

図表 7 利用者の育休利用時、管理者が管理していた職場の正社員数



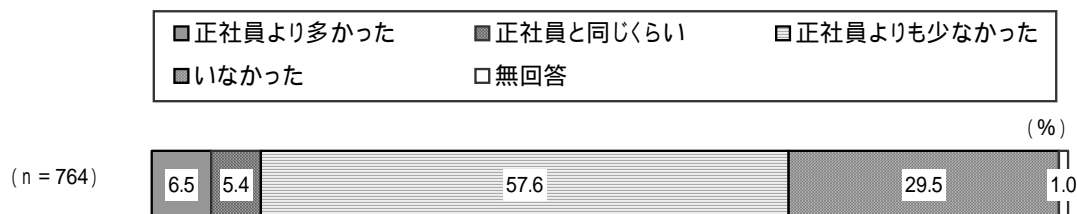
当時の職場の正社員の女性比率は、「1~3割未満」(27.0%)が最も多く、次いで「3~5割未満」(21.6%)、「5~7割未満」(16.1%)の順となっている。

図表 8 当時の職場の正社員の女性比率



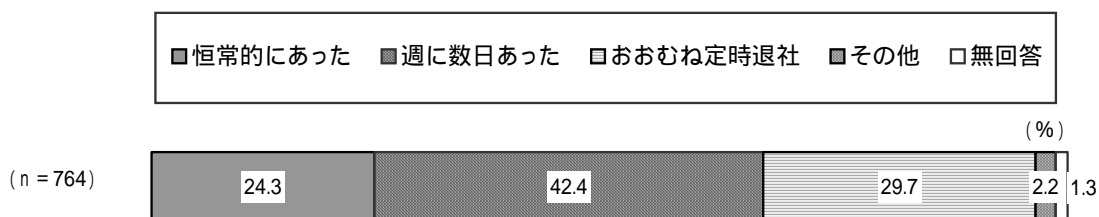
当時の職場に、正社員以外の従業員（パート・アルバイト、派遣社員等）はどのくらいの人  
数がいたかについては、「正社員よりも少なかった」(57.6%)が全体のも6割近くを占め、「い  
なかった」が29.5%でこれに次いでいる。

図表 9 当時の職場の正社員以外の従業員の人数



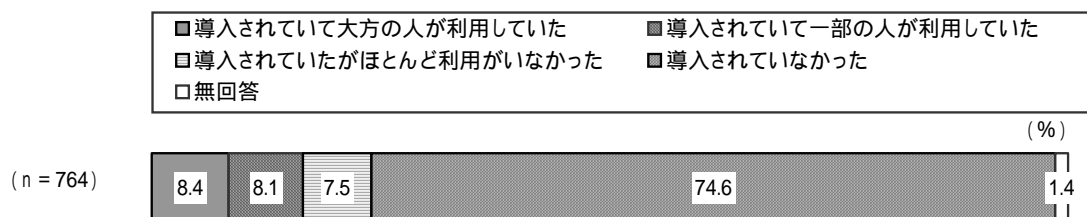
当時の職場の正社員の残業の程度は、「週に数日あった」(42.4%)、「おおむね定時退社」  
(29.7%)、「恒常的にあった」(24.3%)となっている。

図表 10 当時の職場の正社員の残業の程度



当時の職場の正社員のフレックスタイム制の導入状況は、「導入されていない」が74.6%  
と、全体の4分の3を占めている。その他の項目については、「導入されていて、大方の人が利  
用していた」(8.4%)、「導入されていて、一部の人が利用していた」(8.1%)、「導入されてい  
たが、ほとんど利用する者はいなかった」(7.5%)となっている。

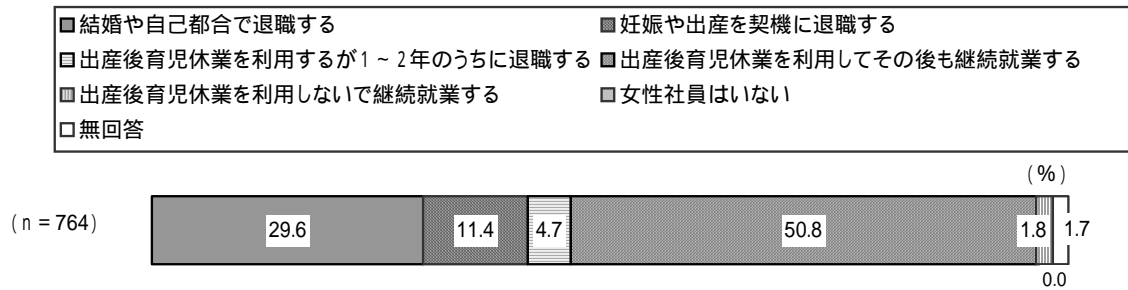
図表 11 当時の職場での正社員のフレックスタイム制の導入状況





会社全体でみた場合、当時の女性正社員の働き方として最も多かったパターンとしては、「出産後育児休業を利用してその後も継続就業する」(50.8%)が約半数を占め、「結婚や自己都合で退職する」が29.6%でこれに次いでいる。

図表 12 当時の女性正社員の働き方



## (2) 管理者について

### 管理者の属性

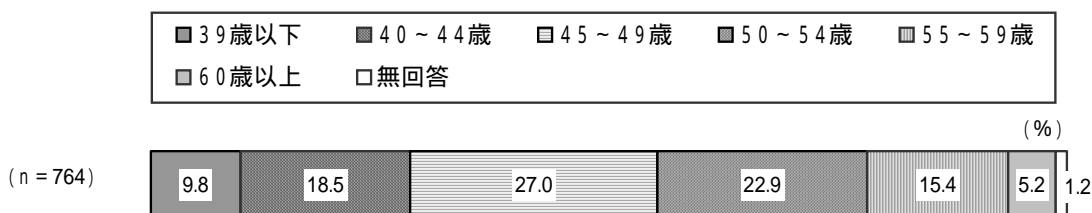
管理者の性別は、「男性」(84.2%)、「女性」(14.5%)となっている。

図表 13 管理者の性別



管理者の年齢は、「45～49歳」(27.0%)、「50～54歳」(22.9%)、「40～44歳」(18.5%)、「55～59歳」(15.4%)などが多くあげられている。平均は、48.4歳となっている。

図表 14 管理者の年齢

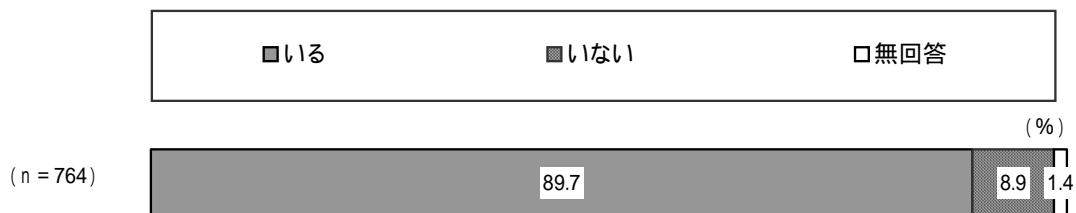


### 配偶者・パートナーや子ども、子育ての状況

#### -1 配偶者・パートナーの状況

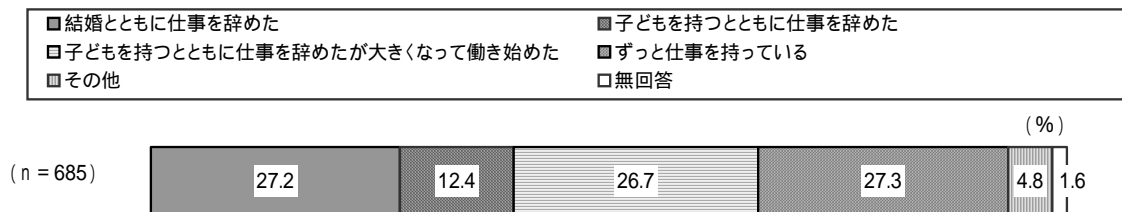
配偶者・パートナーの有無については、「いる」(89.7%)が約9割を占めている。

図表 15 配偶者・パートナーの有無



配偶者・パートナーが「いる」と回答した場合の配偶者・パートナーの仕事の状況については、「ずっと仕事を持っている」(27.3%)、「結婚とともに仕事を辞めた」(27.2%)、「子どもを持つとともに仕事を辞めたが大きくなって働き始めた」(26.7%)が概ね同程度の比率を示している。

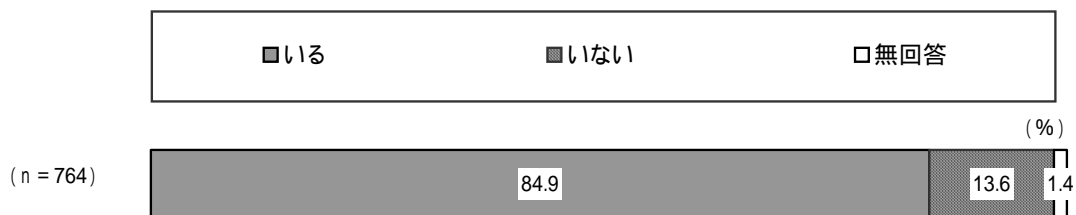
図表 16 配偶者・パートナーの仕事の状況



## -2 子どもや子育ての状況

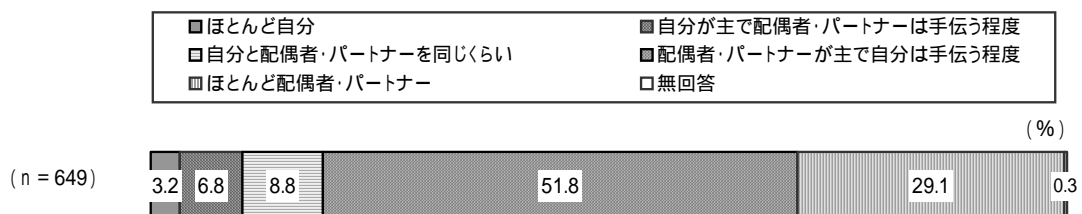
子どもの有無については、「いる」(84.9%)、「いない」(13.6%)となっている。

図表 17 子どもの有無



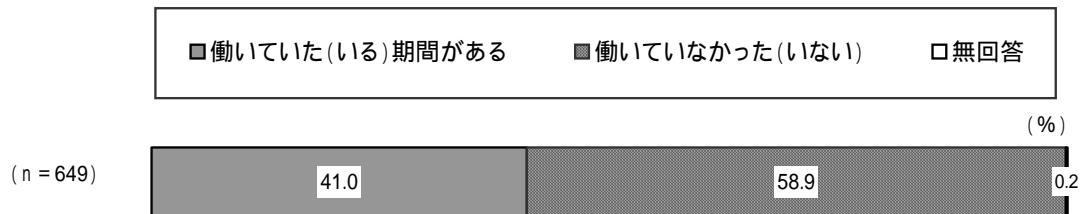
子どもが「いる」と回答した場合の就学前の子育ての状況については、「配偶者・パートナーが主で、自分は手伝う程度」(51.8%)、「ほとんど配偶者・パートナー」(29.1%)と、「配偶者・パートナーが主(計)」の割合が高くなっている。

図表 18 就学前の子育ての状況



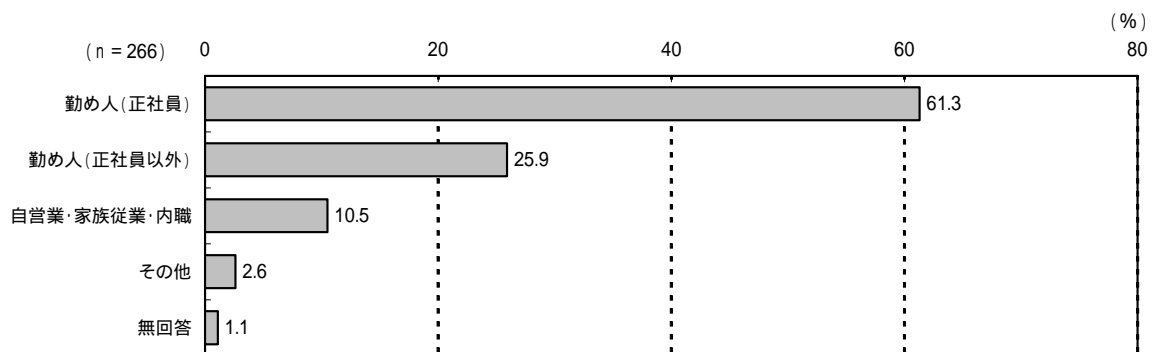
子どもが小学校に入る前、配偶者・パートナーは働いていたかどうかについては、「働いていなかった(いない)」(58.9%)が、「働いていた(いる)期間がある」(41.0%)を上回っている。

図表 19 就学前、配偶者・パートナーは働いていたか



「働いていた(いる)期間がある」と回答した場合の当時の配偶者・パートナーの就労形態としては、「勤め人(正社員)」(61.3%)が最も多く、「勤め人(正社員以外)」(25.9%)がこれに次いでいる。

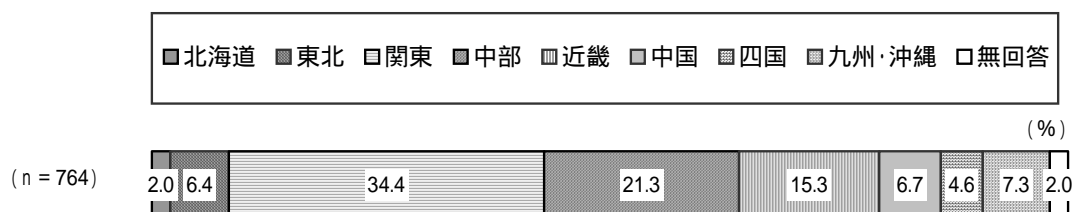
図表 20 当時の配偶者・パートナーの就労形態



### 管理者の現在の職場の状況

管理者の現在の職場の所在地は、「関東」(34.4%)が最も多く、以下、「中部」(21.3%)、「近畿」(15.3%)と続いている。

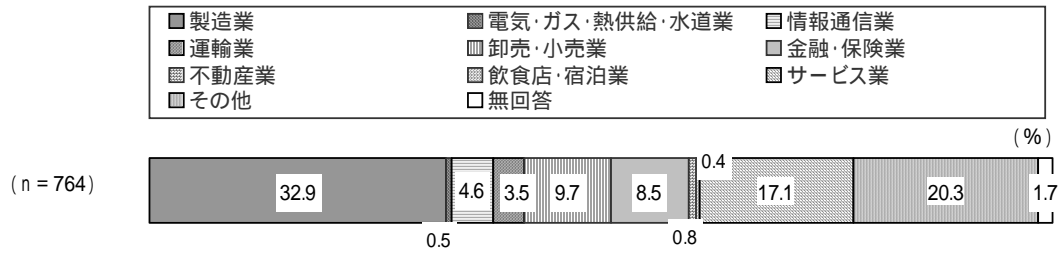
図表 21 管理者の現在の職場の所在地



管理者の現在の業種は、「製造業」(32.9%)で最も多く、「サービス業」(17.1%)がこれに次いでいる。

「その他」(20.3%)の具体的内容としては、「保健・医療・福祉関連」、「学校関連」、「教育」、「出版」、「建設」などがあげられている。

図表 22 管理者の現在の業種



図表 23 「その他」の具体的内容

保健・医療・福祉関連	教育
・ 病院	・ 教育事業
・ 看護師	・ 教育関係
・ 病院勤務・臨床検査技師	
・ 医療技術職	出版
・ 調剤薬局	・ 出版業
・ 薬剤師	・ 出版 / 雑誌の編集
・ グループホーム、介護職	
・ 訪問看護ステーション	建設
・ 福祉施設	・ 建設業
・ 社会福祉事業	・ 建設業
	・ 建設関連 (建設コンサルタント)
学校関連	その他
・ 大学	・ 総合農協
・ 大学事務職	・ 農業共同組合
・ 生活指導	・ 日本郵政公社
・ 教学部門	・ 図書館業務
・ 教育 (私学)	・ 監査法人
・ 専修学校	・ 会計事務所
・ 専門学校事務職	
・ 大学図書館	
・ 学校法人	

## 利用者の育児休業制度利用当時の管理者の状況

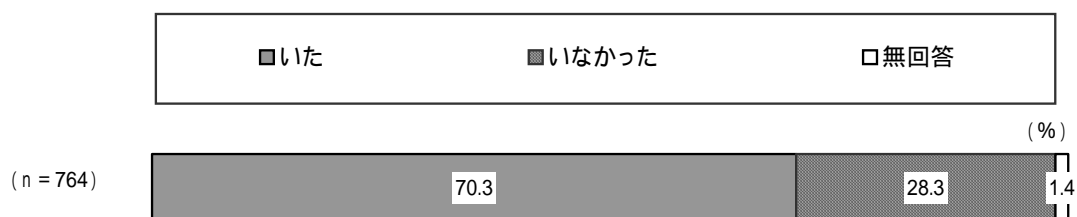
利用者が育児休業制度を利用した当時の管理者の役職は、「課長担当職」(67.5%)、「部長相当職以上」(22.3%)、「主任相当職」(8.1%)となっている。

図表 24 当時の役職



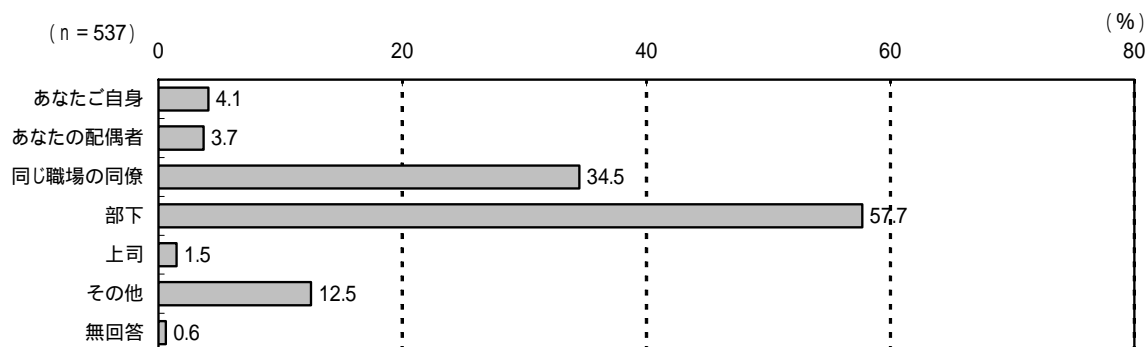
それまでに管理者自身または周囲の者で、育児休業制度を利用した人がいたかどうかについては、「いた」(70.3%)、「いなかった」(28.3%)となっている。

図表 25 それまでに管理者自身または周囲の者で、育児休業制度を利用した人がいたか



「いた」と回答した場合の具体的に利用した者については、「部下」が57.7%で最も多く、次いで「同じ職場の同僚」(34.5%)がこれに続いている。「あなたご自身」は4.1%、「あなたの配偶者」は3.7%となっている。

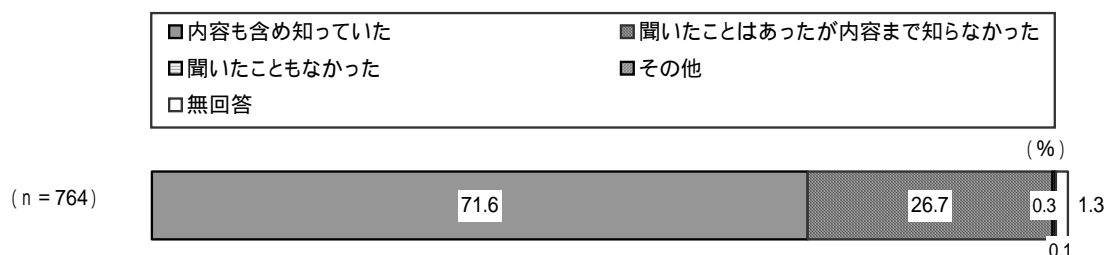
図表 26 具体的に利用した者



## 制度の認知状況

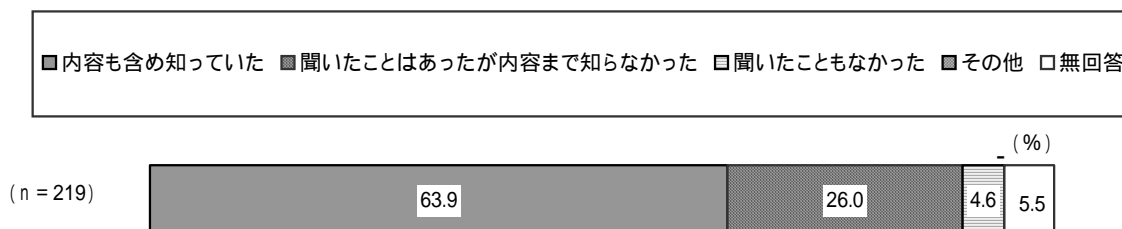
はじめて利用者から育児休業制度を利用したいと聞いた時の、管理者の会社の育児休業制度の認知状況は、「内容も含め知っていた」が71.6%で最も多く、「聞いたことはあったが内容まで知らなかった」(26.7%)がこれに次いでいる。

図表 27 はじめて育児休業制度を利用したいと聞いた時の制度の認知状況



はじめて利用者から短時間勤務制度を利用したいと聞いた時の、管理者の会社の短時間勤務制度の認知状況は、「内容も含め知っていた」(63.9%)が最も多く、「聞いたことはあったが内容まで知らなかった」(26.0%)がこれに次いでいる。

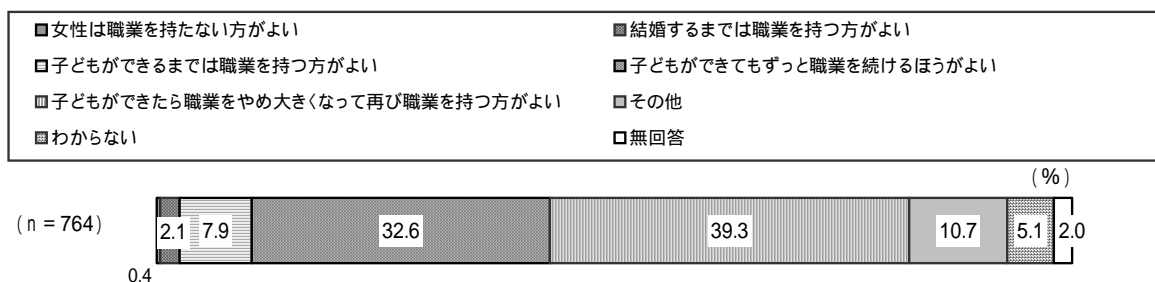
図表 28 はじめて短時間勤務制度を利用したいと聞いた時の制度の認知状況



## 男性や女性の生き方に対する考え

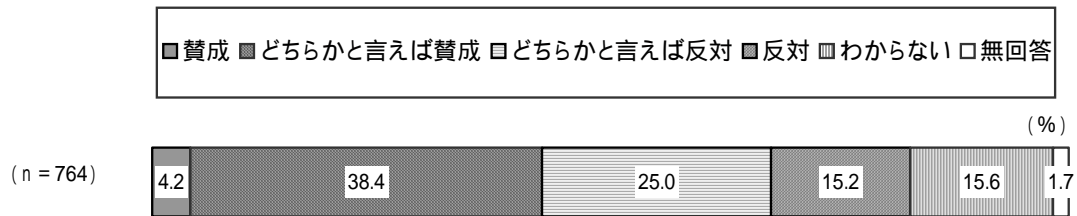
一般的に女性が職業をもつことについては、「子どもができれば職業をやめ大きくなって再び職業を持つ方がよい」(39.3%)が最も多く、「子どもができてずっと職業を続ける方がよい」(32.6%)がこれに次いでいる。

図表 29 一般的に女性が職業をもつことについて



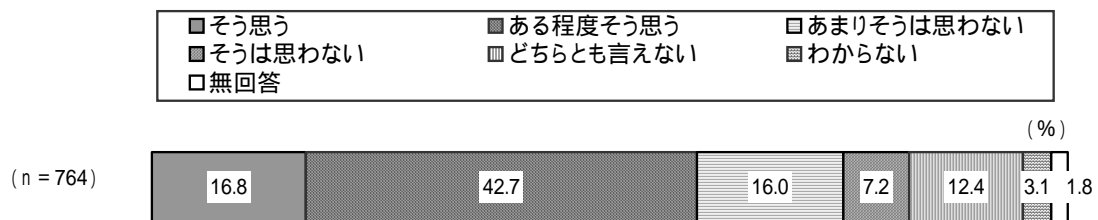
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、「どちらかと言えば賛成」(38.4%)が最も多く、「どちらかと言えば反対」(25.0%)がこれに次いでいる。

図表 30 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について



「今後、男性が子育てや教育などに参画して、家庭仕事を充実し、家庭と仕事の両立を図るためには、これまでの企業や仕事中心のライフスタイルを変える方がよい」という考え方については、「そう思う」(16.8%)、「ある程度そう思う」(42.7%)を合わせ、全体の約6割が「そう思う(計)」と回答している。

図表 31 男性が子育て等に参画し、仕事中心から変えるという考え方について



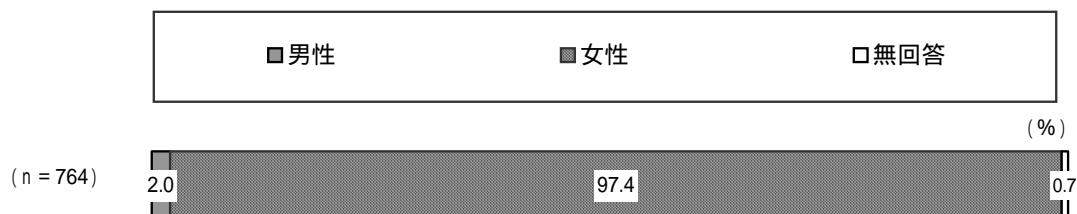


### (3) 利用者について

#### 利用者の属性

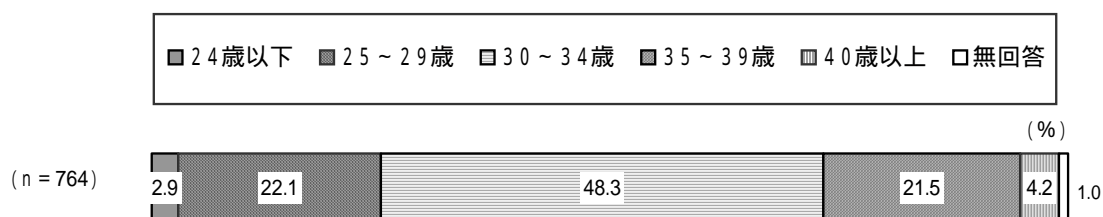
利用者の性別は、「男性」(2.0%)、「女性」(97.4%)となっている。

図表 32 利用者の性別



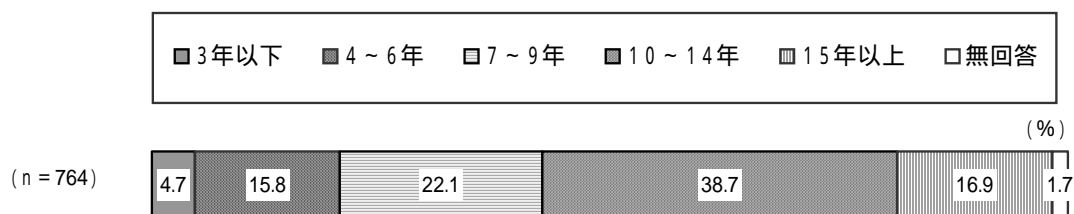
利用者の現在の年齢は、「30～34歳」(48.3%)が約半数を占め、以下、「25～29歳」(22.1%)、「35～39歳」(21.5%)と続いている。平均は、32.0歳となっている。

図表 33 利用者の現在の年齢



利用者の現在の勤続年数は、「10～14年」(38.7%)が約4割を占め、「7～9年」(22.1%)がこれに次いでいる。平均は、10.4年となっている。

図表 34 利用者の現在の勤続年数



## 利用者の育児休業制度利用直前の所属部門・職種

利用者の育児休業制度の利用直前の所属部門（課担当）は、「管理部門」（31.0%）が3割を超え、続いて、「営業部門」（15.4%）、「製造部門」（11.4%）などが多くあげられている。

「その他」（28.1%）の具体的内容としては、「保健・医療・福祉関連」、「幼稚園・学校関連」、「品質管理部門」、「設計部門」、「情報システム部門」等があげられている。

図表 35 利用者の育児休業制度利用直前の所属部門

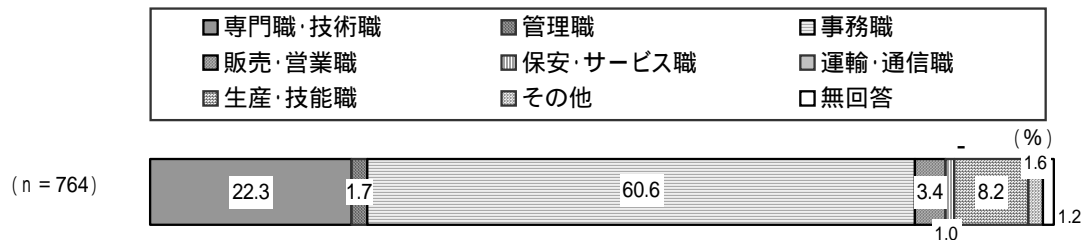


図表 36 「その他」の具体的内容

保健・医療・福祉関連	設計部門
・ 医師	・ 設計部門
・ 病棟看護師	情報システム部門
・ 看護部門	・ システム部門
・ リハビリテーション部	・ システム開発部門
・ 検査部門	・ 情報処理部門
・ 診療部門	金融部門
・ 病棟	・ クレジット審査部門
・ 臨床心理室	・ 金融機関窓口
・ 手術室	・ 金融部門
・ 調剤	・ 信用（貯金）
・ 薬局	運輸・物流部門
・ 医療事務	・ 輸送業務
・ 医療技術者	・ 通関業務
・ 理学療法士	・ 運輸業
・ 介護職	・ 運送部門（事務サービス）
・ 訪問看護ステーション	・ 物流部門
・ 特別老人ホーム職員	・ 車両輸送部車両課
・ グループホーム	編集・出版部門
・ 施設支援員	・ 編集・取材
幼稚園・学校関連	・ 出版部門
・ 大学における学籍・成績に関する業務を行う部門	その他
・ 専門学校事務職員	・ 役員秘書
・ 教員（幼稚園）	・ ビル管理事務
・ 生活指導部門	・ 広報
・ 数学部門	・ 図書館
・ 就職課	
・ 大学学生部学生課	
・ 本社教務部中学課	
・ 大学図書館	
品質管理部門	
・ 品質管理部門	
・ 品質保証室（計測担当）	
・ 品質保証部部品品質課	

利用者の育児休業制度の利用直前の職種は、「事務職」(60.6%)が約6割を占め、最も多くなっている。比率としてはかなり下回って、「専門職・技術職」(22.3%)がこれに次いでいる。

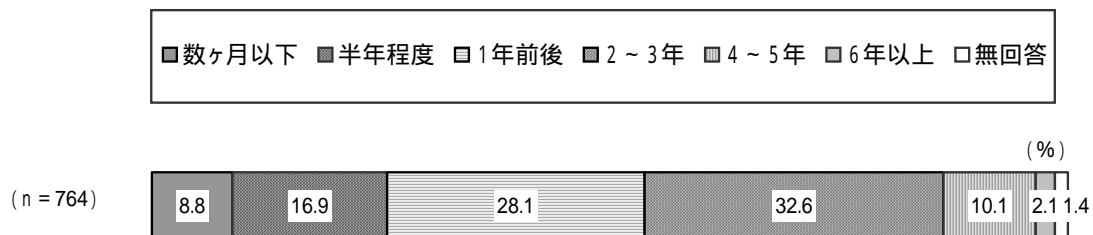
図表 37 利用者の育児休業制度利用直前の職種



### 利用者の育児休業制度利用当時の仕事の状況

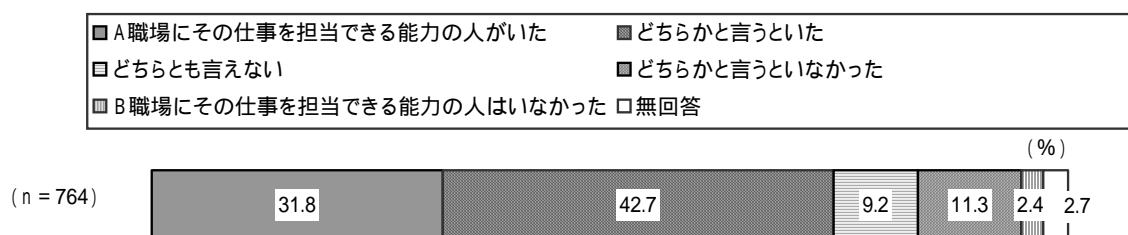
育児休業制度利用当時、利用者が従事していた仕事は、新人を配置した場合どのくらいの年数で一通りの仕事ができるようになるものだったかについては、「2～3年」(32.6%)が最も多く、以下、「1年前後」(28.1%)、「半年程度」(16.9%)と続いている。

図表 38 当時、利用者が従事していた仕事に新人を配置した場合の必要年数



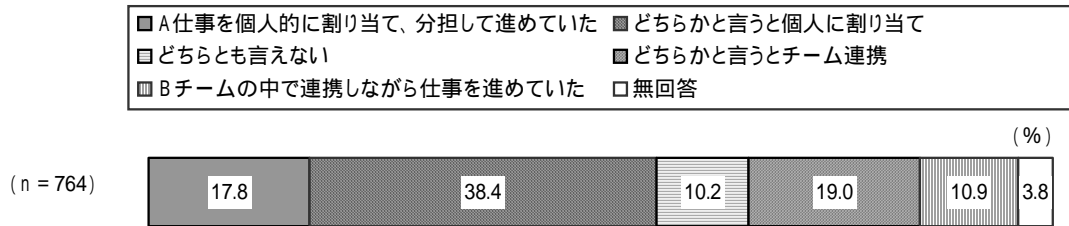
育児休業制度利用当時、利用者が担当していた仕事の特徴「A. 職場にその仕事を担当できる能力の人がいた B. 職場にその仕事を担当できる能力の人はいなかった」については、「A. 職場にその仕事を担当できる能力の人がいた」(31.8%)、「どちらかと言うといた」(42.7%)と、「A. 職場にその仕事を担当できる能力の人がいた(計)」が全体の約75%を占めている。

図表 39 当時、利用者が担当していた仕事の特徴



当時、利用者が担当していた仕事の特徴 「A．仕事を個人に割り当てて、それぞれが分担しながら進めていた B．チームの中で連携しながら仕事を進めていた」については、「A．仕事を個人に割り当てて、それぞれが分担しながら進めていた」(17.8%)、「どちらかと言うと個人に割り当て」(38.4%)と、「A．仕事を個人に割り当てて、それぞれが分担しながら進めていた(計)」が過半数を占めている。

図表 40 当時、利用者が担当していた仕事の特徴

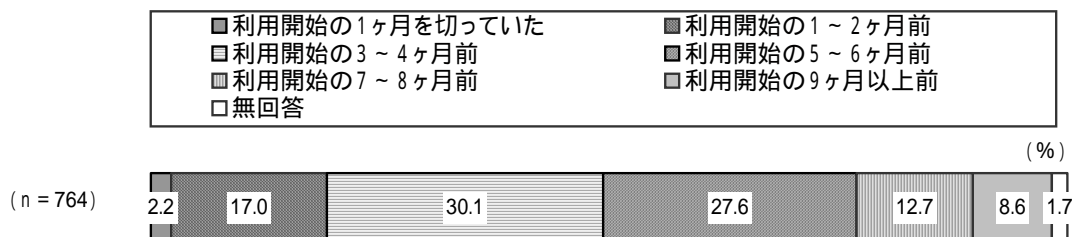


#### (4) 育児休業制度の利用について

##### 育児休業制度の利用状況

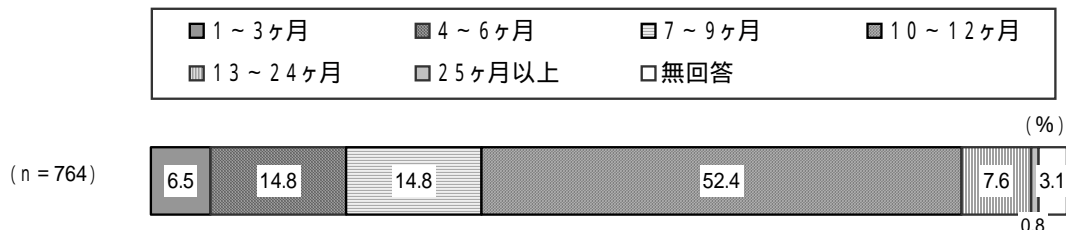
管理者がはじめて利用者から育児休業制度を利用したいと聞いたのは、「利用開始の3～4ヶ月前」(30.1%)、「利用開始の5～6ヶ月前」(27.6%)が多くあげられている。

図表 41 利用者から育児休業制度を利用したいと聞いた時期



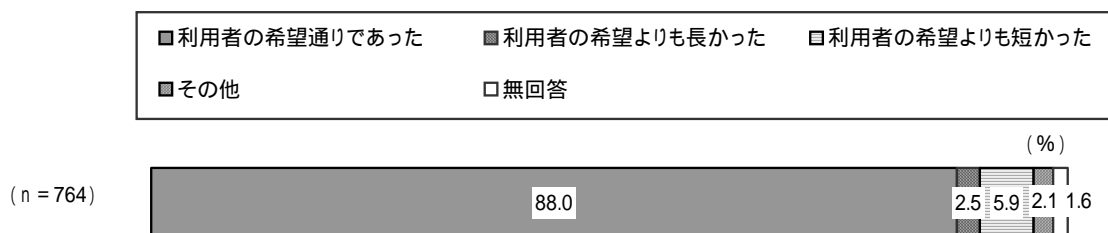
育児休業制度の利用期間は、「10～12ヶ月」(52.4%)が最も多く、半数を超えている。比率としてはかなり下回って、「7～9ヶ月」(14.8%)、「4～6ヶ月」(14.8%)、「1～3ヶ月」(6.5%)と続いている。平均は、9.5ヶ月となっている。また、育児休業利用期間が長いと、取得前のスキル水準に戻るまでの時間が長い傾向にある。

図表 42 利用者の育児休業制度の利用期間



利用期間の長さは、利用者の当初の希望の通りであったかどうかについては、「利用者の希望通りであった」(88.0%)が全体の9割弱を占めている。

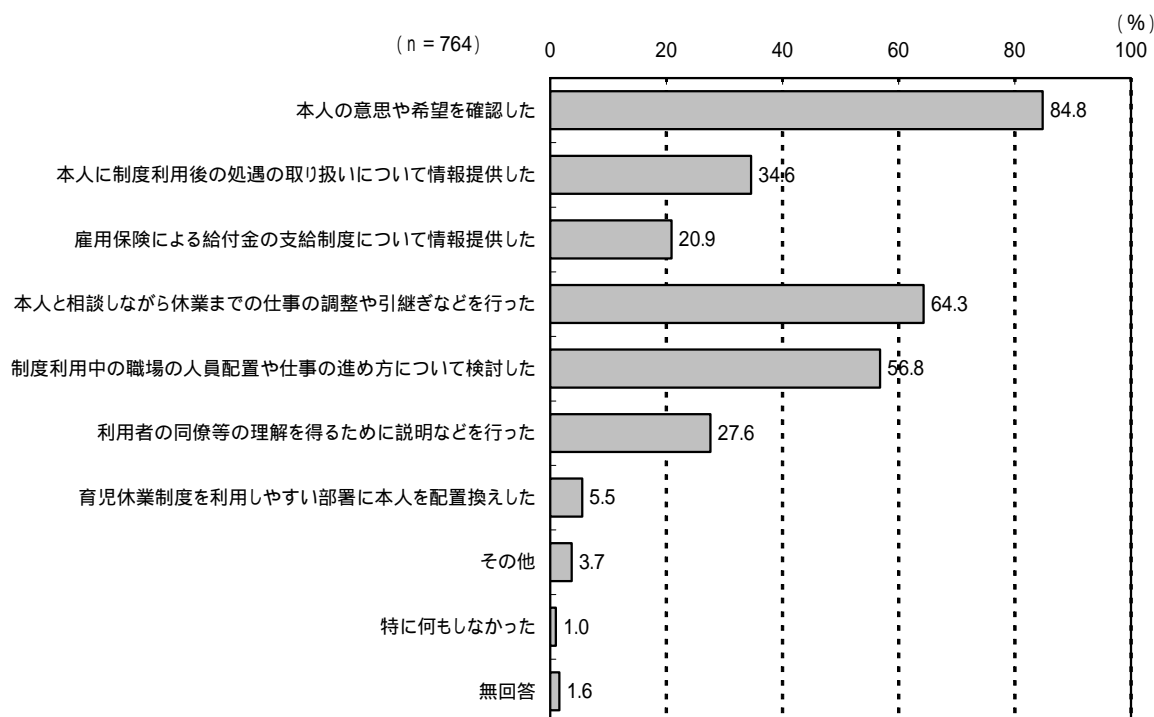
図表 43 利用期間の長さは、当初の希望の通りか



## 職場の対応等

利用者の育児休業制度の利用にあたって、管理者がしたこととしては、「本人の意思や希望を確認した」(84.8%)が最も多くあげられ、次いで「本人と相談しながら休業までの仕事の調整や引継ぎなどを行った」(64.3%)、「制度利用中の職場の人員配置や仕事の進め方について検討した」(56.8%)の順となっている。

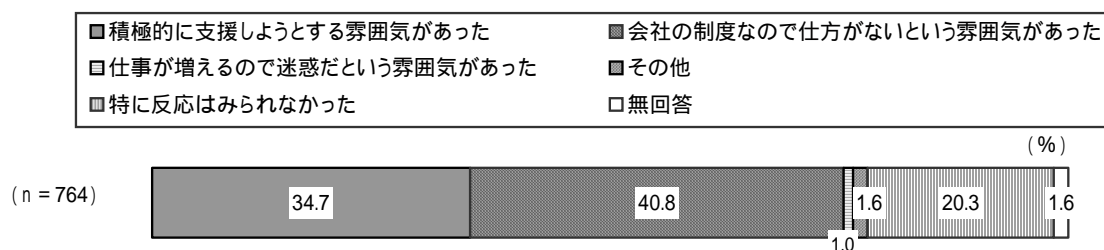
図表 44 利用者の育児休業制度の利用にあたってしたこと



利用者の育児休業制度の利用に対する、利用者の同僚など周囲の者の反応としては、「会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった」(40.8%)が最も多く、「積極的に支援しようとする雰囲気があった」(34.7%)がこれに次いでいる。

制度利用に対する周囲の反応については、職場全体の生産性が上がったと答えた人では、「積極的に支援しようとする雰囲気があった」(46.2%)の割合が多く、職場全体の生産性が下がったと答えた人では、「会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった」(43.0%)の割合が多い。

図表 45 利用者の育児休業制度の利用に対する周囲の者の反応



図表 46 育児休業取得前と比べた職場全体の生産性×  
育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

Q16 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

Q20 育児休業取得前と比べた職場全体の生産性

	合 計	雰 積 困 極 的 に 支 援 し よ う と す る	い 会 と 社 の 制 度 な の で 仕 方 が な	い 仕 事 が 雰 困 が あ る の で 迷 惑 だ と	そ の 他	特 に 反 応 は み ら れ な か っ た	無 回 答
合 計	764 100.0	265 34.7	312 40.8	8 1.0	12 1.6	155 20.3	12 1.6
生産性は上がった	26 100.0	12 46.2	10 38.5	- -	- -	4 15.4	- -
生産性は少し下がった + 生産性は大きく下がった	237 100.0	81 34.2	102 43.0	2 0.8	1 0.4	50 21.1	1 0.4

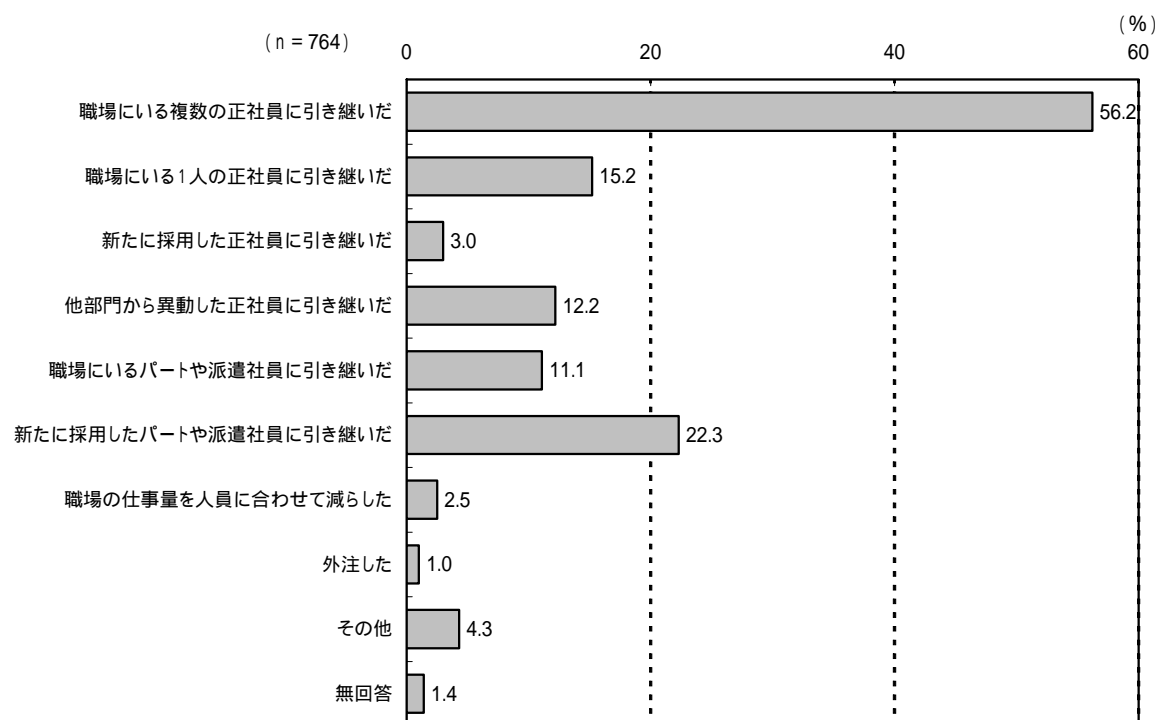
当時の利用者の仕事の引き継ぎについては、「職場にいる複数の正社員に引き継いだ」が56.2%で、最も多くなっている。比率としてはかなり下回って、「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」(22.3%)、「職場にいる1人の正社員に引き継いだ」(15.2%)などがこれに次いでいる。

より高いスキルを有する人(4年以上)の場合は、「職場にいる複数の正社員に引き継いだ」(73.1%)の割合が多い傾向にある。

制度利用に肯定的な反応を持つ職場では、複数の正社員(62.3%)、パートや派遣社員(15.1%)、他部門から異動した正社員(13.6%)に引き継ぐ割合が多いが、制度利用に否定的な反応を持つ職場では、新たに採用した正社員(23.8%)や1人の正社員(16.9%)に引き継ぐ割合が多い。

職場全体の生産性が上がったと答えた人では、「職場にいる複数の正社員に引き継いだ」(76.9%)の割合が多く、下がったと答えた人では、「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」(27.8%)、「職場にいる1人の正社員に引き継いだ」(18.1%)などの割合が多い。

図表 47 当時の利用者の仕事の引き継ぎ





図表 48 利用者が従事していた仕事に新人を配置した場合の必要年数 ×  
利用者の仕事の引継ぎ

Q18 利用者の仕事の引継ぎ

Q13 利用者が従事していた仕事に新人を配置した場合の必要年数

	合計	引継ぎ場にいる複数の正社員に	引継ぎ場にいる1人の正社員に	新たに採用した正社員に引き継いだ	他部門から異動した正社員に引き継いだ	職員に引き継いだ	職員に引き継いだパートや派遣社員に引き継いだ	新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ	職場の仕事を人員に合わせた減らした	外注した	その他	無回答
合計	764 100.0	429 56.2	116 15.2	23 3.0	93 12.2	85 11.1	170 22.3	19 2.5	8 1.0	33 4.3	11 1.4	
数ヶ月以下～半年程度	196 100.0	90 45.9	30 15.3	9 4.6	22 11.2	20 10.2	62 31.6	5 2.6	2 1.0	10 5.1	1 0.5	
1年前後	215 100.0	113 52.6	38 17.7	7 3.3	28 13.0	28 13.0	48 22.3	2 0.9	-	9 4.2	1 0.5	
2～3年	249 100.0	155 62.2	35 14.1	4 1.6	29 11.6	29 11.6	47 18.9	7 2.8	3 1.2	12 4.8	3 1.2	
4年以上	93 100.0	<b>68</b> <b>73.1</b>	12 12.9	3 3.2	13 14.0	8 8.6	12 12.9	5 5.4	3 3.2	2 2.2	1 1.1	

図表 49 育児休業制度利用に対する利用者の同僚などの周囲の反応 ×  
利用者の仕事の引継ぎ

Q18 利用者の仕事の引継ぎ

Q16 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

	合計	引継ぎ場にいる複数の正社員に	引継ぎ場にいる1人の正社員に	新たに採用した正社員に引き継いだ	他部門から異動した正社員に引き継いだ	職員に引き継いだ	職員に引き継いだパートや派遣社員に引き継いだ	新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ	職場の仕事を人員に合わせた減らした	外注した	その他	無回答
合計	764 100.0	429 56.2	116 15.2	23 3.0	93 12.2	85 11.1	170 22.3	19 2.5	8 1.0	33 4.3	11 1.4	
制度利用に肯定的 (積極的に支援しようとする雰囲気があった)	265 100.0	<b>165</b> <b>62.3</b>	34 12.8	5 1.9	<b>36</b> <b>13.6</b>	<b>40</b> <b>15.1</b>	57 21.5	7 2.6	1 0.4	9 3.4	1 0.4	
制度利用に否定的 (会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった + 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった)	320 100.0	180 56.3	<b>54</b> <b>16.9</b>	16 5.0	31 9.7	27 8.4	<b>76</b> <b>23.8</b>	7 2.2	4 1.3	13 4.1	4 1.3	

図表 50 育児休業取得前と比べた職場全体の生産性 ×  
利用者の仕事の引継ぎ

Q18 利用者の仕事の引継ぎ

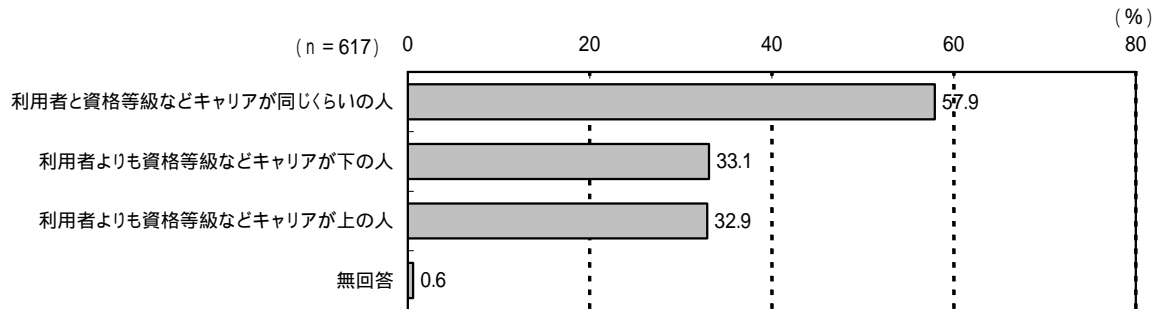
Q20 育児休業取得前と比べた職場全体の生産性

	合 計	き職 継場 に だ い る 複 数 の 正 社 員 に 引	き職 継場 に だ い る 1 人 の 正 社 員 に 引	継新 いた だ 採 用 し た 正 社 員 に 引	引他 き部 継門 い だ 異 動 し た 正 社 員 に	に職 引場 に い る パ ー ト や 派 遣 社 員	社新 員た に 引採 き用 し た パ ー ト や 派 遣	て職 減場 ら し た の 仕 事 量 を 人 員 に 合 わ せ	外 注 し た	そ の 他	無 回 答
合 計	764 100.0	429 56.2	116 15.2	23 3.0	93 12.2	85 11.1	170 22.3	19 2.5	8 1.0	33 4.3	11 1.4
生産性は上がった	26 100.0	<b>20</b> <b>76.9</b>	1 3.8	1 3.8	2 7.7	2 7.7	4 15.4	- -	- -	- -	- -
生産性は少し下がった + 生産性は大きく下がった	237 100.0	128 54.0	<b>43</b> <b>18.1</b>	7 3.0	24 10.1	33 13.9	<b>66</b> <b>27.8</b>	9 3.8	3 1.3	13 5.5	- -

利用者の仕事を引き継いだのが「正社員」の場合、その正社員について具体的にみると、「利用者と資格等級などキャリアが同じくらいの人」(57.9%)が最も多くあげられ、6割近い割合を示している。

なお、職場全体の生産性が上がったと答えた人では、「利用者と資格等級などキャリアが同じくらいの人」(56.5%)や「利用者よりも資格等級などキャリアが上の人」(39.1%)に引き継いだ割合が多く、下がったと答えた人では、「利用者よりも資格等級などキャリアが下の人」(44.4%)に引き継いだ割合が多い。

図表 51 利用者の仕事を引き継いだ正社員



図表 52 育児休業取得前と比べた職場全体の生産性 × 利用者の仕事を引き継いだ正社員

SQ1 利用者の仕事を引き継いだ正社員

Q20 育児休業取得前と比べた職場全体の生産性

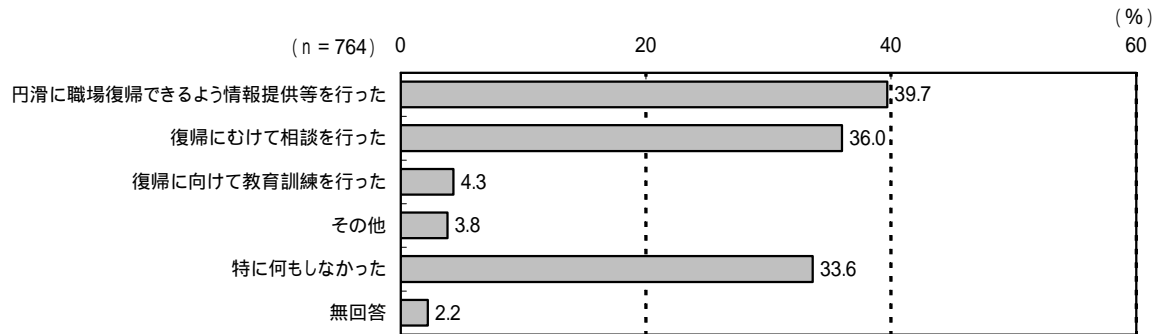
	合計	利用者と資格等級などキャリアが同じくらいの人	利用者よりも資格等級などキャリアが下の人	利用者よりも資格等級などキャリアが上の人	無回答
合計	617	357	204	203	4
	100.0	57.9	33.1	32.9	0.6
生産性は上がった	23	13	5	9	-
	100.0	56.5	21.7	39.1	-
生産性は少し下がった + 生産性は大きく下がった	187	94	83	66	1
	100.0	50.3	44.4	35.3	0.5

その他、利用者の制度利用期間中、利用者に対し職場で対応したこととしては、「円滑に職場復帰できるよう情報提供等を行った」(39.7%)、「復帰に向けて相談を行った」(36.0%)が多くあげられている。

一方、「特に何もしなかった」は、33.6%となっている。

なお、制度利用に肯定的な反応を持つ職場では、過半数が「円滑に職場復帰できるよう情報提供等を行った」(51.3%)、半数近くが「復帰に向けて相談を行った」(42.6%)と答えている。

図表 53 その他、制度利用期間中、利用者に対し職場で対応したこと



図表 54 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応×利用者に対し職場で対応したその他のこと

Q19 利用者に対し職場で対応したその他のこと

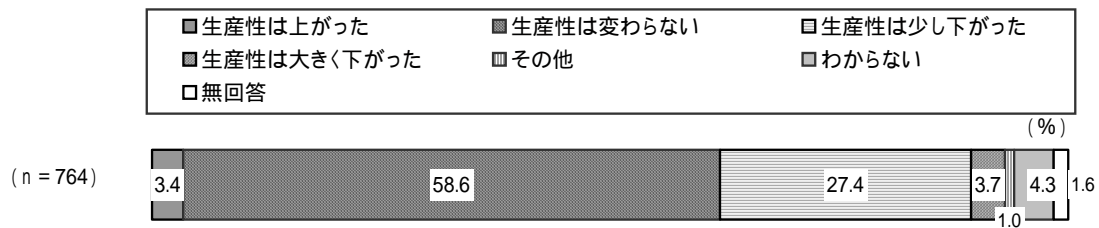
Q16 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

	合計	円滑に職場復帰できるよう情報提供等を行った	復帰にむけて相談を行った	復帰に向けて教育訓練を行った	その他	特に何もしなかった	無回答
合計	764	303	275	33	29	257	17
	100.0	39.7	36.0	4.3	3.8	33.6	2.2
制度利用に肯定的 (積極的に支援しようとする雰囲気があった)	265	136	113	12	8	65	3
	100.0	51.3	42.6	4.5	3.0	24.5	1.1
制度利用に否定的 (会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった + 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった)	320	111	107	15	14	116	6
	100.0	34.7	33.4	4.7	4.4	36.3	1.9

利用者が育児休業制度を取得していた間の職場全体としての生産性が、育児休業取得前と比べてどのようになったかについては、「生産性は変わらない」(58.6%)が全体の6割近くを占めて最も多く、「生産性は少し下がった」(27.4%)がこれに次いでいる。

なお、他者が代替しやすい仕事では「生産性は変わらない」(64.1%)、他者が代替しにくい仕事では「生産性は少し下がった」(52.9%)の割合が多い傾向が見られる。

図表 55 制度利用期間中の職場全体の生産性



図表 56 利用者が担当していた仕事の特徴 < > ×  
育児休業取得前と比べた職場全体の生産性

Q20 育児休業取得前と比べた職場全体の生産性  
Q14 利用者が担当していた仕事の特徴 < >

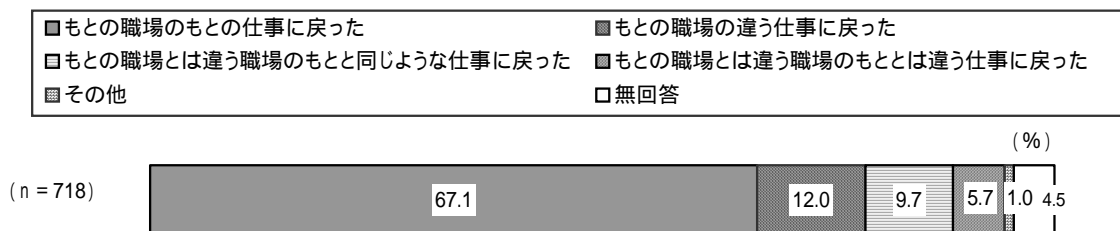
	合計	生産性は上がった	生産性は変わらない	生産性は少し下がった	た生産性は大きく下がった	その他	わからない	無回答
合計	764 100.0	26 3.4	448 58.6	209 27.4	28 3.7	8 1.0	33 4.3	12 1.6
他者が代替しやすい仕事 (まったくA + どちらかと言うとA)	569 100.0	21 3.7	<b>365</b> <b>64.1</b>	128 22.5	20 3.5	5 0.9	24 4.2	6 1.1
他者が代替しにくい仕事 (どちらかと言うとB + まったくB)	104 100.0	3 2.9	32 30.8	<b>55</b> <b>52.9</b>	6 5.8	3 2.9	4 3.8	1 1.0

## 利用者の職場復帰の状況

利用者の職場復帰の状況については、「もとの職場のもとの仕事に戻った」(67.1%)が最も多くなっている。

なお、制度利用に肯定的な反応を持つ職場は、「もとの職場の元の仕事に戻った」(75.9%)の割合が多い。

図表 57 利用者の職場復帰の状況



図表 58 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応 × 利用者の職場復帰

Q21 利用者の職場復帰

Q16 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

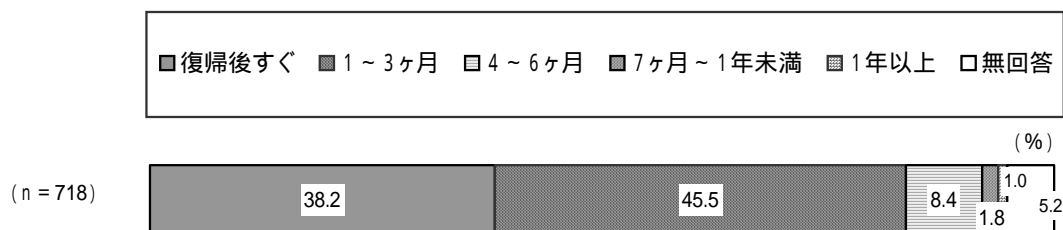
	合計	もとの職場のもとの仕事に戻った	もとの職場の違う仕事に戻った	もとの職場とは違う職場のもとと同じような仕事に戻った	もとの職場とは違う職場のもととは違う仕事に戻った	その他	無回答
合計	700 100.0	493 70.4	88 12.6	70 10.0	41 5.9	7 1.0	1 0.1
制度利用に肯定的 (積極的に支援しようとする雰囲気があった)	245 100.0	<b>186</b> <b>75.9</b>	26 10.6	14 5.7	16 6.5	3 1.2	- -
制度利用に否定的 (会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった + 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった)	292 100.0	198 67.8	38 13.0	40 13.7	13 4.5	2 0.7	1 0.3

利用者のスキル（技能・業務遂行能力等）が、育児休業取得前の水準に戻るのにかかる時間は、「1～3ヶ月」（45.5%）が最も多く、「復帰後すぐ」（38.2%）がこれに次いでいる。

また、育児休業利用期間が長いと、取得前のスキル水準に戻るまでの時間が長い傾向にある。

なお、制度利用に肯定的な反応を持つ職場では、「復帰後すぐ」（45.7%）に、スキル水準が戻ったと答える割合が高い。

図表 59 育児休業取得前のスキル水準に戻るのにかかる時間



図表 60 育児休業利用期間×育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間

Q22 育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間

質問3 育児休業利用期間

	合計	復帰後すぐ	1～3ヶ月	4～6ヶ月	7ヶ月～1年未満	1年以上	無回答
合計	700 100.0	277 39.6	335 47.9	61 8.7	14 2.0	7 1.0	6 0.9
1～3ヶ月	49 100.0	33 67.3	13 26.5	1 2.0	2 4.1	-	-
4～6ヶ月	112 100.0	60 53.6	47 42.0	2 1.8	1 0.9	-	2 1.8
7～9ヶ月	105 100.0	44 41.9	49 46.7	11 10.5	1 1.0	-	-
10～12ヶ月	363 100.0	121 33.3	191 52.6	33 9.1	8 2.2	7 1.9	3 0.8
13～24ヶ月	50 100.0	13 26.0	25 50.0	11 22.0	1 2.0	-	-
25ヶ月以上	5 100.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	-	-	1 20.0

図表 61 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応×  
育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間

Q22 育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間

Q16 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

	合 計	復 帰 後 す ぐ	1 ～ 3 ヶ 月	4 ～ 6 ヶ 月	7 ヶ 月 ～ 1 年 未 満	1 年 以 上	無 回 答
合 計	700 100.0	277 39.6	335 47.9	61 8.7	14 2.0	7 1.0	6 0.9
制度利用に肯定的 (積極的に支援しようとする雰囲気があった)	245 100.0	<b>112</b> <b>45.7</b>	108 44.1	16 6.5	4 1.6	3 1.2	2 0.8
制度利用に否定的 (会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった + 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった)	292 100.0	108 37.0	<b>142</b> <b>48.6</b>	29 9.9	8 2.7	3 1.0	2 0.7



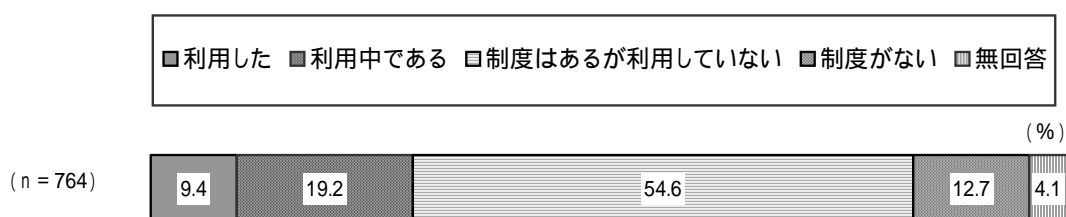
## (5) 短時間勤務制度の利用について

### 短時間勤務制度の利用状況

#### -1 制度利用の有無

利用者の育児のための短時間勤務制度の利用状況については、「利用した」(9.4%)、「利用中である」(19.2%)となっている。比率としては、「制度はあるが利用していない」(54.6%)が最も多くなっている。

図表 62 短時間勤務制度の利用状況



#### -2 「利用した」場合の利用期間

「利用した」と回答した場合の利用期間は、「4～6ヶ月」(22.2%)、「1～3ヶ月」(19.4%)などが多くあげられている。平均は、9.9ヶ月となっている。

図表 63 「利用した」場合の利用期間



### -3 「利用中である」場合の利用期間

「利用中である」場合の予定利用期間は、「25ヶ月以上」(51.0%)が半数を超え、最も多くなっている。平均は、31.1ヶ月となっている。

図表 64 「利用中である」場合の予定利用期間



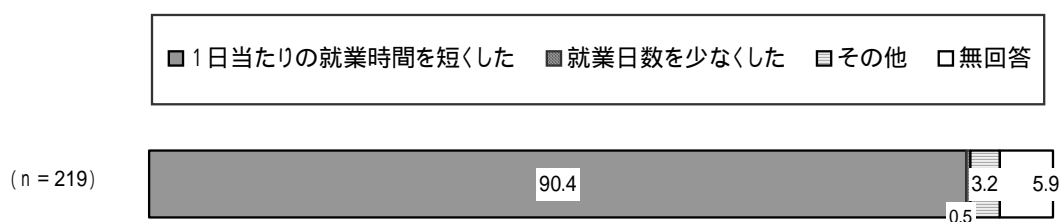
### 利用者の具体的な利用方法

#### -1 利用者の働き方

利用者の短時間勤務制度を利用しての働き方としては、「1日当たりの就業時間を短くした」(90.4%)が約9割を占めている。「就業日数を少なくした」は、0.5%(219件中1件)となっている。

「その他」(3.2%、210件中7件)の具体的内容としては、「月に1時間程度/1回で利用した」、「哺乳の時間に院内の託児所に通う許可を得た」、「3交替を日勤のみに変更」などがあげられている。

図表 65 利用者の短時間勤務制度を利用しての働き方



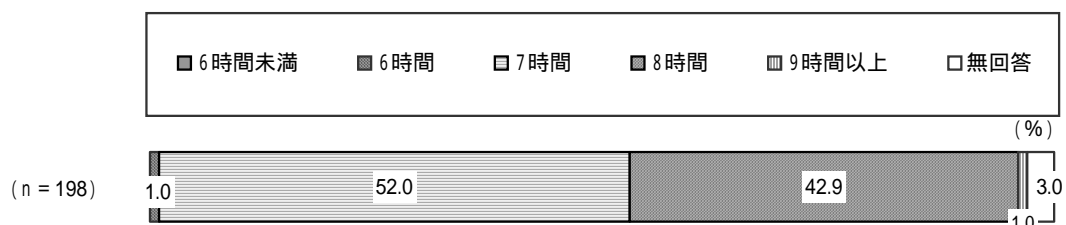
図表 66 「その他」の具体的内容

- ・ 月に1～3回、1時間程度/1回で利用した。
- ・ 哺乳の時間に院内の託児所に通う許可を得た。
- ・ 3交替を日勤のみに変更。
- ・ 就業時間を短くし、週2日自宅勤務としている
- ・ 9：00～17：20を8：30～16：50に変更。

## -2 「1日当たりの就業時間を短くした」場合の勤務時間の変化

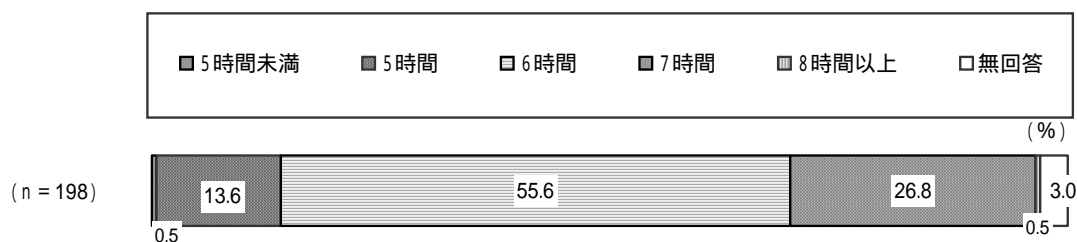
「1日当たりの就業時間を短くした」と回答した場合の、1日当たりの元の勤務時間は、「7時間」(52.0%)または「8時間」(42.9%)という回答が多くなっている。

図表 67 「1日当たりの就業時間を短くした」場合の1日当たりの元の勤務時間



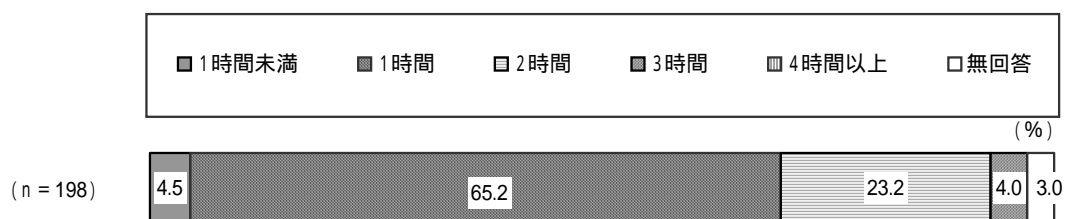
「1日当たりの就業時間を短くした」と回答した場合の、1日当たりの変更後の勤務時間は、「6時間」(55.6%)が最も多く、以下、「7時間」(26.8%)、「5時間」(13.6%)と続いている。

図表 68 「1日当たりの就業時間を短くした」場合の1日当たりの変更後の勤務時間



「1日当たりの就業時間を短くした」と回答した場合の、1日当たりの短縮された時間数は、「1時間」が65.2%で最も多く、「2時間」(23.2%)がこれに次いでいる。

図表 69 「1日当たりの就業時間を短くした」場合の1日当たりの短縮された時間数



### -3 「就業日数を少なくした」場合の勤務日数の変化

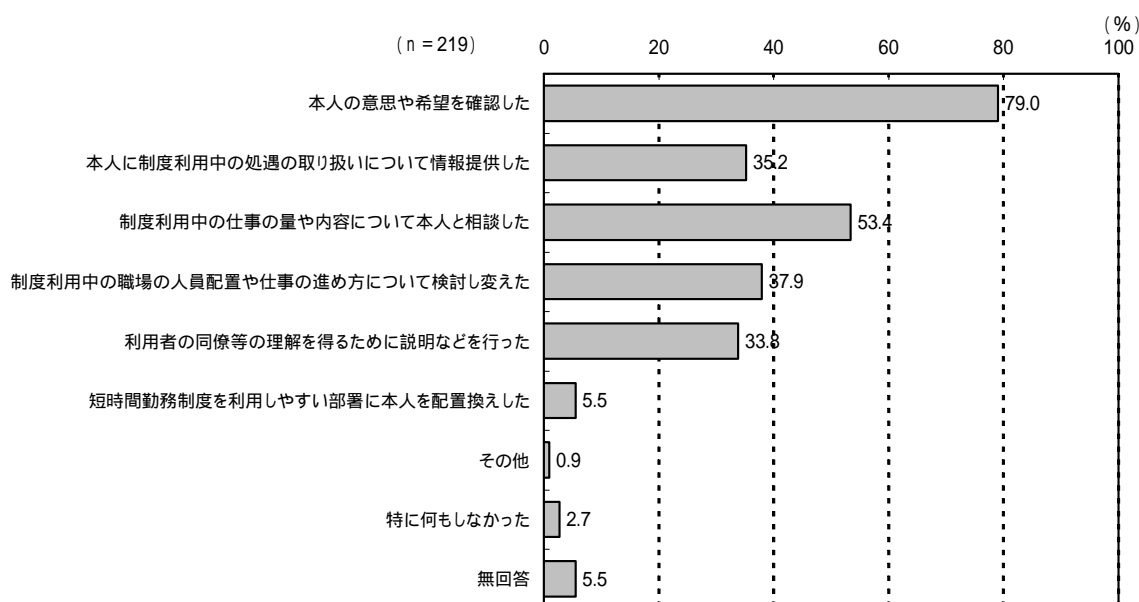
「就業日数を少なくした」と回答した1件の、1週当たりの元の勤務日数は「5日」で、変更後の勤務日数は「1日」、短縮された勤務日数は「4日」となっている。

#### 職場の対応等

利用者の短時間勤務制度の利用にあたってしたこととしては、「本人の意思や希望を確認した」(79.0%)が最も多く、次いで「制度利用中の仕事の量や内容について本人と相談した」(53.4%)がこれに続いている。

また、制度利用に肯定的な反応を持つ職場は、制度利用に否定的な反応を持つ職場に比べ、「制度利用中の仕事の量や内容について本人と相談した」(69.7%)、「利用者の同僚等の理解を得るために説明などを行った」(47.4%)の割合が多い。

図表 70 利用者の短時間勤務制度の利用にあたってしたこと



図表 71 短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応 ×  
利用者の短時間勤務制度利用にあたってしたこと

Q24 利用者の短時間勤務制度利用にあたってしたこと

Q29 短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

	合計	本人の意思や希望を確認した	に本人について情報提供した	て本人と相談した	の制度利用中の仕事の量や内容について	の進め方について職場の人員配置や仕事の量について検討し変えた	説明などを行った	に短時間勤務制度を利用しやすい部署	その他	特に何もしなかった	無回答
合計	204 100.0	170 83.3	75 36.8	115 56.4	81 39.7	72 35.3	12 5.9	2 1.0	5 2.5	1 0.5	
制度利用に肯定的 (積極的に支援しようとする雰囲気があった)	76 100.0	64 84.2	30 39.5	53 69.7	32 42.1	36 47.4	3 3.9	1 1.3	1 1.3	-	
制度利用に否定的 (会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった + 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった)	79 100.0	65 82.3	28 35.4	39 49.4	35 44.3	25 31.6	5 6.3	-	2 2.5	-	

制度利用期間中の利用者の仕事の内容や量の調整については、「仕事の内容は同じで量を減らした」(51.6%) が最も多くなっている。比率としてはかなり下回って、「仕事の量を減らすだけでなく仕事内容も変えた」(15.5%) がこれに次いでいる。一方、「特に何も調整しなかった」は、14.2%となっている。

なお、制度利用に肯定的な反応を持つ職場は、制度利用に否定的な反応を持つ職場に比べ、「仕事の内容は同じで量を減らした」(65.8%) が多く、「仕事の量を減らすだけでなく仕事内容も変えた」(21.5%) が少ない傾向にある。

図表 72 制度利用期間中の利用者の仕事の内容や量の調整

■ 仕事の内容は同じで量を減らした	■ 仕事の量は同程度だが仕事内容は変えた
□ 仕事の量を減らすだけでなく仕事内容も変えた	■ その他
■ 特に何も調整しなかった	□ 無回答



図表 73 短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応 ×  
制度利用期間中の仕事量・内容の調整

Q26 制度利用期間中の仕事量・内容の調整

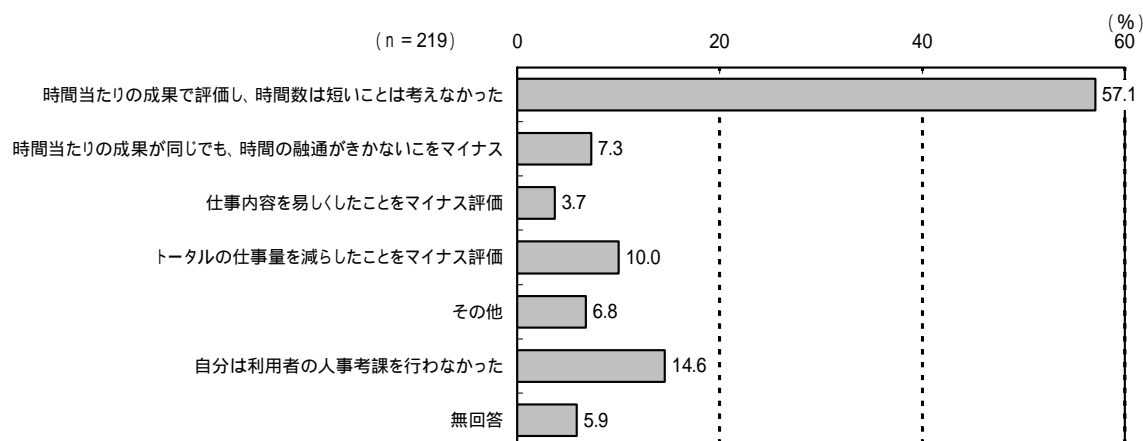
Q29 短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

	合計	減らした 仕事の内容は 同じで量を	仕事の内容は 変えたが仕	仕事の内容を 減らすだけ 変えた	その他	特に何も 調整しなかつた	無回答
合計	204 100.0	110 53.9	17 8.3	32 15.7	9 4.4	30 14.7	6 2.9
制度利用に肯定的 (積極的に支援しようとする雰囲気があった)	76 100.0	50 65.8	5 6.6	10 13.2	5 6.6	4 5.3	2 2.6
制度利用に否定的 (会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった + 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった)	79 100.0	40 50.6	7 8.9	17 21.5	4 5.1	11 13.9	- -

制度利用期間中の利用者の評価については、「時間当たりの成果で評価し、時間数は短いことは考えなかった」(57.1%)が最も多くあげられている。

なお、制度利用に肯定的な反応を持つ職場では、「時間あたりの成果で評価し、時間数は短いことは考えなかった」(68.4%)の割合が多く、制度利用に否定的な反応を持つ職場では、「時間当たりの成果が同じでも、時間の融通がきかないことをマイナスに評価」(16.5%)、「トータルの仕事量を減らしたことをマイナスに評価」(17.7%)の割合が多い。

図表 74 制度利用期間中の利用者の評価



図表 75 短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応×  
制度利用期間中の利用者評価

Q27 制度利用期間中の利用者評価

Q29 短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

	合 計	短 時 間 当 た り の 成 果 を 考 え な か っ た	融 通 が き か た り の 成 果 が 同 じ で も 、 時 間 の 評 価	仕 事 内 容 を 易 し く し た こ と を マ イ ナ ス 評 価	ト ー タ ル の 仕 事 量 を 減 ら し た こ と を マ イ ナ ス 評 価	そ の 他	自 分 は 利 用 者 の 人 事 考 慮 を 行 わ な か っ た	無 回 答
合 計	204 100.0	121 59.3	16 7.8	8 3.9	22 10.8	14 6.9	31 15.2	4 2.0
制度利用に肯定的 (積極的に支援しようとする雰囲気があった)	76 100.0	<b>52</b> <b>68.4</b>	1 1.3	2 2.6	7 9.2	5 6.6	11 14.5	- -
制度利用に否定的 (会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった + 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった)	79 100.0	42 53.2	<b>13</b> <b>16.5</b>	5 6.3	<b>14</b> <b>17.7</b>	4 5.1	10 12.7	- -

短時間勤務制度の利用者の評価の方法について、会社から指導や情報提供があったかどうかについては、「なかった」(53.4%)が「あった」(39.7%)を上回っている。

なお、女性の就業に否定的な人は、制度利用者の評価に対する会社からの指導・情報提供が「なかった」(61.1%)と答える割合が多く、女性の就業に肯定的な人は「あった」(52.5%)と答える割合が多い。

図表 76 制度利用者の評価に対する会社からの指導や情報提供



図表 77 女性が職業を持つことについての考え ×  
制度利用者の評価に対する会社からの指導・情報提供

Q28 制度利用者の評価に対する会社からの指導・情報提供  
F7 女性が職業をもつことに対する考え

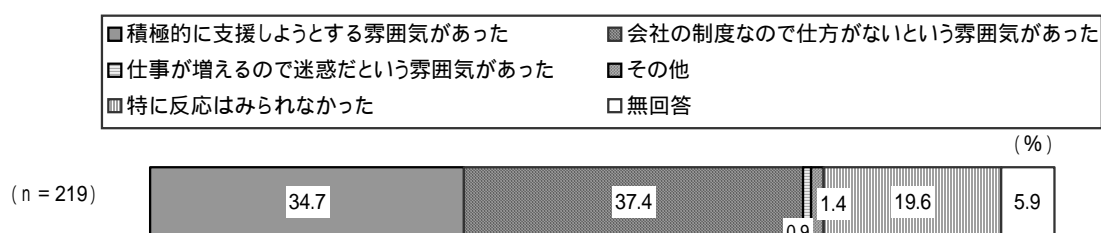
	合 計	あ っ た	な か っ た	無 回 答
合 計	204 100.0	85 41.7	113 55.4	6 2.9
女性は職業をもたない方がよい+結婚するまでは職業をもつ方がいい+ 子どもができるまでは職業をもつ方がよい+	95 100.0	35 36.8	<b>58</b> <b>61.1</b>	2 2.1
子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	61 100.0	<b>32</b> <b>52.5</b>	29 47.5	- -

利用者の短時間勤務制度の利用に対する、利用者の同僚など周囲の者の反応としては、「会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった」(37.4%)と「積極的に支援しようとする雰囲気があった」(34.7%)が概ね同程度の比率を示している。一方、「特に反応はみられなかった」は、19.6%となっている。

なお、他者が代替しやすい仕事では「会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった」(38.2%)との割合が多く、他者が代替しにくい仕事では、「積極的に支援しようとする雰囲気があった」(45.5%)の割合が多い傾向が見られる。また、分担による仕事では「会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった」(42.6%)、共同での仕事では「積極的に支援しようとする雰囲気があった」(47.5%)の割合が多い傾向が見られる。

さらに、短時間勤務制度利用に対する周囲の反応と育児休業制度利用に対するものとの合わせてみると育児休業制度利用に肯定的であるものの短時間勤務制度利用には否定的な回答(10.1%)は、その逆(5.6%)と比べ、5ポイント程度の差にとどまり、一方の制度に肯定的な職場はもう一方の制度に対しても肯定的である傾向が見られる。

図表 78 利用者の短時間勤務利用制度に対する同僚など周囲の反応





図表 79 利用者が担当していた仕事の特徴 < > < > ×  
短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

Q29 短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

Q14 利用者が担当していた仕事の特徴 < > < >

	合計	積極的 に支援 しよう とする 雰囲気 があった	会社 の制 度な ので 仕 方 が な い	仕事 が 増 え る の で 迷 惑 だ と い う 雰 囲 気 が あ っ た	その他	特に 反 応 は み ら れ な か っ た	無 回 答
合計	204 100.0	76 37.3	78 38.2	1 0.5	3 1.5	42 20.6	4 2.0
他者が代替しやすい仕事 (まったくA + どちらかと言うとA)	144 100.0	53 36.8	<b>55</b> <b>38.2</b>	-	3 2.1	29 20.1	4 2.8
他者が代替しにくい仕事 (どちらかと言うとB + まったくB)	33 100.0	<b>15</b> <b>45.5</b>	9 27.3	1 3.0	-	8 24.2	-
分担による仕事 (まったくA + どちらかと言うとA)	122 100.0	36 29.5	<b>52</b> <b>42.6</b>	1 0.8	3 2.5	27 22.1	3 2.5
共同での仕事 (どちらかと言うとB + まったくB)	59 100.0	<b>28</b> <b>47.5</b>	21 35.6	-	-	9 15.3	1 1.7

図表 80 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応 ×  
短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

Q29 短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

Q16 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

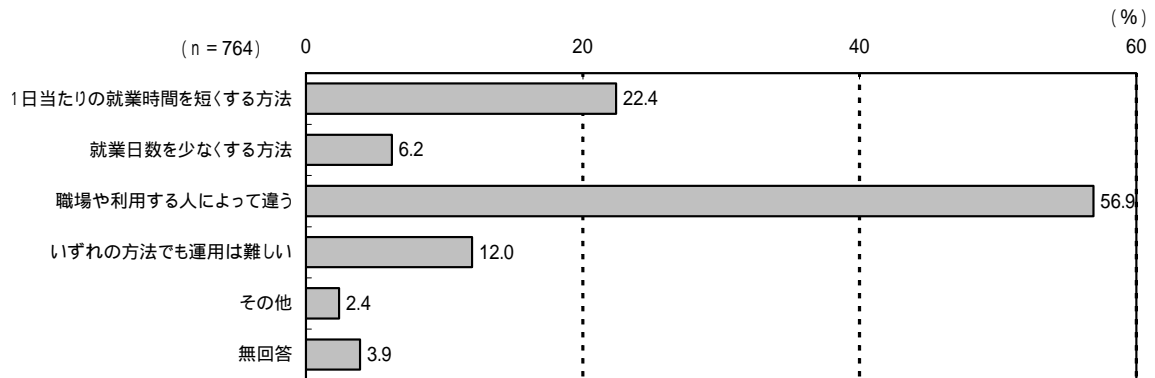
	合計	積極的 に支援 しよう とする 雰囲気 があった	会社 の制 度な ので 仕 方 が な い	仕事 が 増 え る の で 迷 惑 だ と い う 雰 囲 気 が あ っ た	その他	特に 反 応 は み ら れ な か っ た	無 回 答
合計	204 100.0	76 37.3	78 38.2	1 0.5	3 1.5	42 20.6	4 2.0
制度利用に肯定的 (積極的に支援しようとする雰囲気があった)	79 100.0	63 79.7	<b>8</b> <b>10.1</b>	-	1 1.3	6 7.6	1 1.3
制度利用に否定的 (会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった + 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった)	72 100.0	<b>4</b> <b>5.6</b>	63 87.5	1 1.4	1 1.4	2 2.8	1 1.4

## 仕事に支障がない短時間勤務制度の利用方法

今回の利用者に限らず、部下が短時間勤務制度を利用する場合、管理者の立場として仕事に支障がないと考える利用方法としては、「職場や利用する人によって違う」(56.9%)という回答が多くなっている。比率としてはかなり下回って「1日当たりの就業時間を短くする方法」(22.4%)、「就業日数を少なくする方法」(6.2%)と続いている。

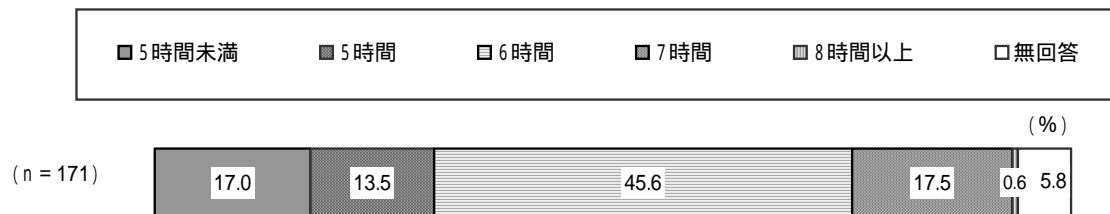
「いずれの方法でも運用は難しい」は、12.0%となっている。

図表 81 仕事に支障がないと考える短時間勤務制度の利用方法



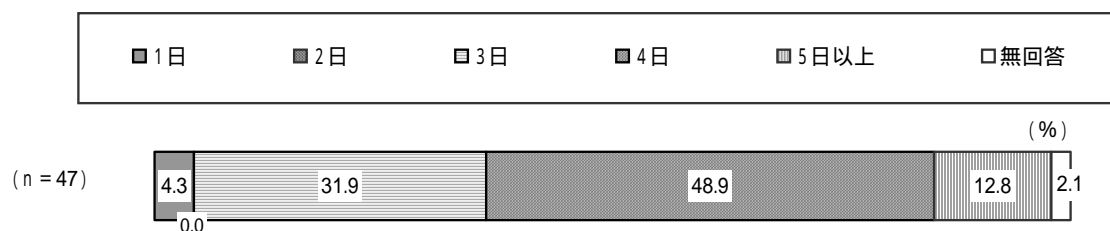
「1日当たりの就業時間を短くする方法」を回答した場合、1日当たりの希望の勤務時間は、「6時間」(45.6%)が最も多くあげられている。平均は、5.4時間となっている。

図表 82 「1日当たりの就業時間を短くする方法」の場合の1日当たりの希望の勤務時間



「就業日数を少なくする方法」を回答した場合、1週当たりの希望の勤務日数は、「4日」(48.9%)が最も多く、次いで「3日」(31.9%)となっている。平均は、3.7日となっている。

図表 83 「就業日数を少なくする方法」の場合の1週当たりの希望の勤務日数



## (6) 利用者が両立支援策を利用したことによる影響・効果

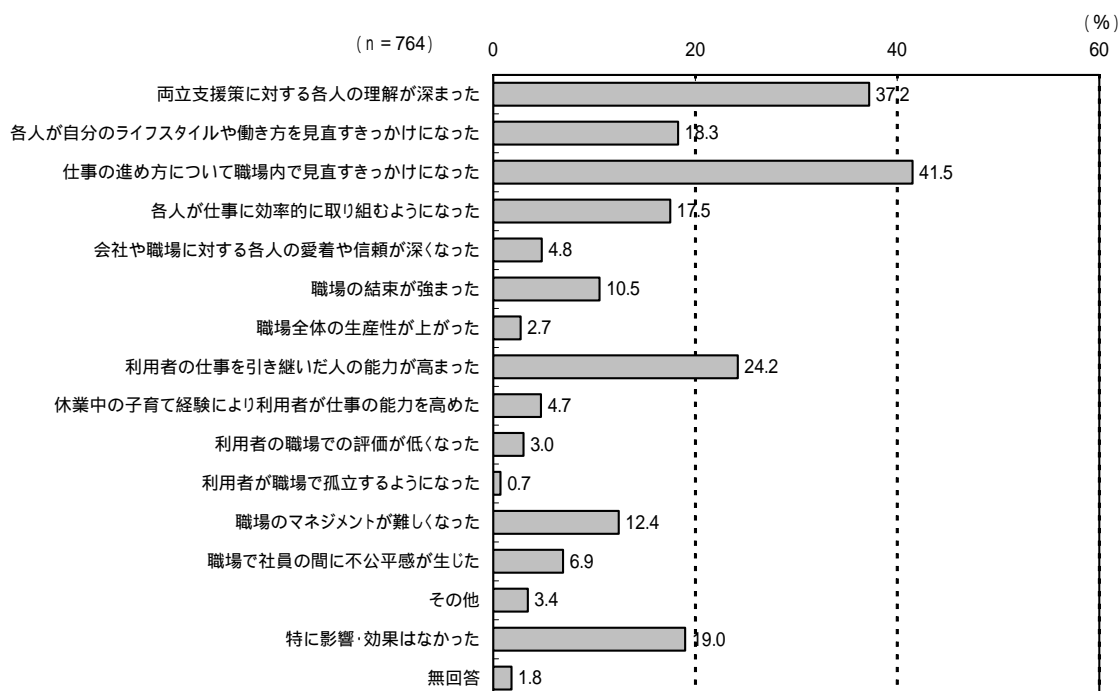
利用者が「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」など両立支援策を利用したことによる職場全体への影響としては、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」(41.5%)が最も多くあげられ、次いで「両立支援策に対する各人の理解が深まった」(37.2%)、「利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった」(24.2%)と続いている。

一方、「特に影響・効果はなかった」は、19.0%となっている。

なお、制度利用に肯定的な反応を持つ職場では、「両立支援策に対する各人の理解が深まった」(71.1%)、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」(47.4%)、「各人が仕事に効率的に取り組むようになった」(31.6%)、「各人が自分のライフスタイルや働き方を見直すきっかけになった」(30.3%)、「利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった」(22.4%)、「職場の結束が強まった」(19.7%)、「会社や職場に対する各人の愛着や信頼が深くなった」(13.2%)、「休業中の子育て経験により利用者が仕事の能力を高めた」(13.2%)などの割合が多い。制度利用に否定的な反応を持つ職場では、「職場のマネジメントが難しくなった」(26.6%)、「職場で社員の間不公平感が生じた」(17.7%)などの割合が多い。

また、職場全体への総合的な影響の割合別に2つの両立支援策に対する影響・効果をみると、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「両立支援策に対する各人の理解が深まった」(65.6%)や「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」(53.8%)などの肯定的な影響を挙げる割合が多く、「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「職場のマネジメントが難しくなった」(46.7%)や「職場で社員の間不公平感が生じた」(26.7%)などの否定的な影響を挙げる割合が多い。

図表 84 利用者の「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響





図表 88 短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応×  
職場全体での総合的な影響

Q31 職場全体での総合的な影響

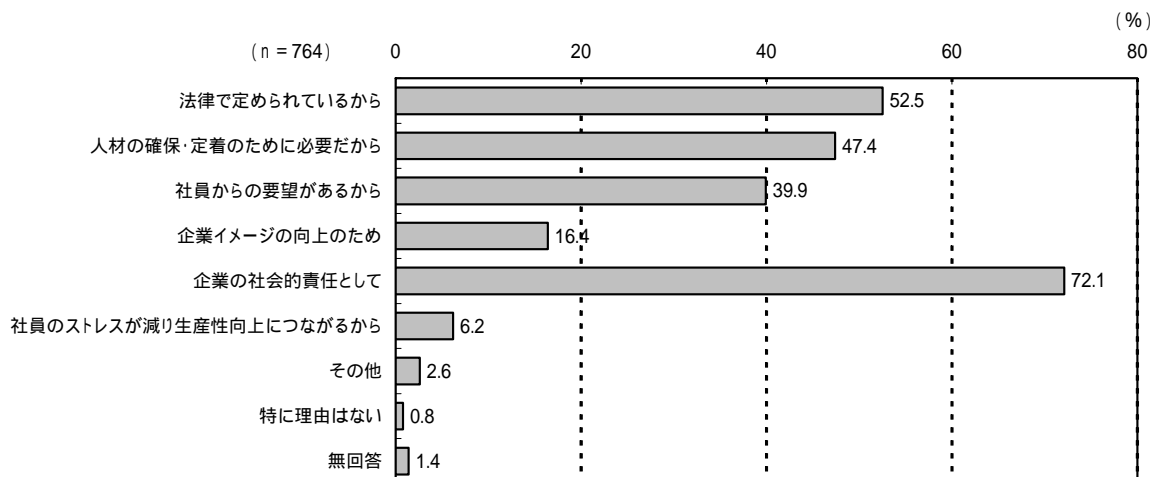
Q29 短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

	合 計	プ ラ ス の 影 響 の 方 が 大 き か っ た	ど ち ら か と 言 う と プ ラ ス の 影 響	ど ち ら と も 言 え な い	ど ち ら か と 言 う と マイ ナ ス の 影 響 の 方 が 大 き か っ た	た マイ ナ ス の 影 響 の 方 が 大 き か っ た	無 回 答
合 計	605 100.0	25 4.1	161 26.6	311 51.4	85 14.0	20 3.3	3 0.5
制度利用に肯定的 (積極的に支援しようとする雰囲気があった)	72 100.0	<b>8</b> <b>11.1</b>	<b>35</b> <b>48.6</b>	25 34.7	3 4.2	1 1.4	- -
制度利用に否定的 (会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった + 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった)	68 100.0	- -	10 14.7	33 48.5	<b>21</b> <b>30.9</b>	<b>4</b> <b>5.9</b>	- -

## (7) 企業における社員の子育て支援について

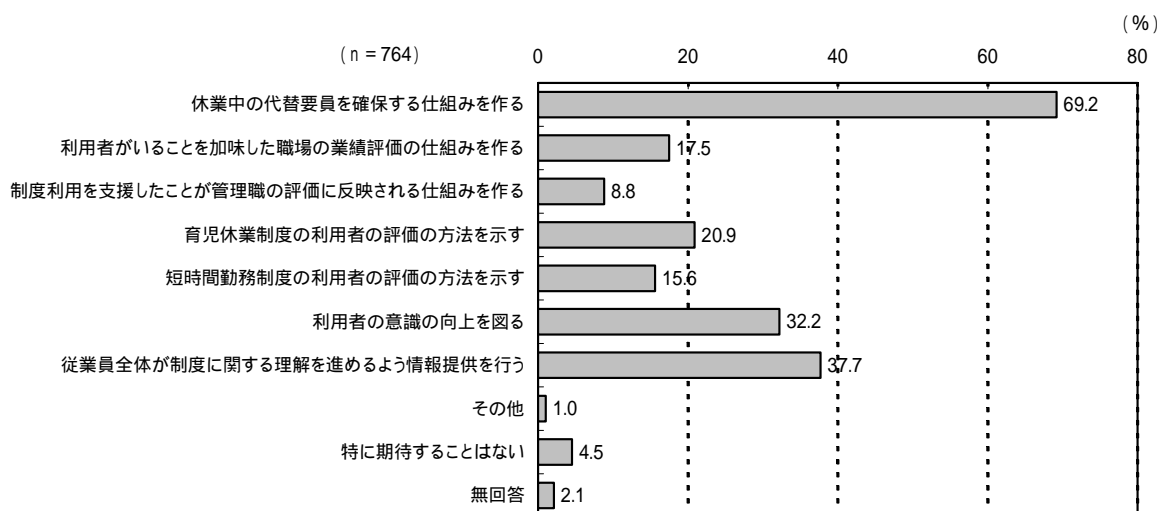
企業が社員の子育てを支援する理由としては、「企業の社会的責任として」(72.1%)が最も多くあげられている。次いで、「法律で定められているから」(52.5%)、「人材の確保・定着のために必要だから」(47.4%)、「社員からの要望があるから」(39.9%)の順で続いている。

図表 89 企業が社員の子育てを支援する理由



制度の利用が円滑に行われるために、職場の管理者として会社に期待するものとしては、「休業中の代替要員を確保する仕組みを作る」(69.2%)が最も多くあげられている。その他の項目については、「従業員全体が制度に関する理解を深めるよう情報提供を行う」(37.7%)、「利用者の意識の向上を図る」(32.2%)、「育児休業制度の利用者の評価の方法を示す」(20.9%)、「利用者がいることを加味した職場の業績評価の仕組みを作る」(17.5%)となっている。

図表 90 制度を円滑に行うために会社に期待するもの



## (8) 利用者の育児休業制度等の利用を通して、管理者が感じたことなど(自由記入)

利用者の育児休業制度等の利用を通して、管理者が感じたことなどとして、多様な意見を得ている。次図表に、一部を抜粋して掲載する。

図表 91 利用者の育児休業制度等の利用を通して、管理者が感じたことなど(抜粋)

<p>育児休業制度は日本社会で本当に理解を得られる制度なのかどうか疑問です。利用する本人が周囲の理解と最大限の協力でもってこの制度を利用できているという意識があるのか疑問に思います。別の利用者で休業取得後に出社し半年もたずに退職した例がありました。このような場合“利用したものの勝ち”というのではないのでしょうか。この点からも良い制度だとは思えません。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用することにアグラをかいいて向上心がない。</li> <li>・特権を利用するだけで、仕事をしようという姿勢に欠ける者がいる。</li> </ul>
<p>子供が出来ても、女性が働きやすい環境をつくる事が望まれます。[病児保育の充実といったん職業をやめてからの職場復帰が可能である事等]</p>
<p>長期間の休業は、利用する側としては、大変有難いが、会社との距離、同僚との距離に不安を感じる。月に一度の出勤日を義務づけることで、少しは解消できるのではないかと思う。</p>
<p>育児べったりもストレスがたまるので、子供をあずけて働きたいとの希望があり、実際にあずけて働き出してから子供に対して濃く接する様になったとの利用者の弁。しかし1才位だと子供もあずけられていることにストレスがある。又、保育所にあずけても熱などが出たら電話がかかってきて仕事を中断して帰宅せねばならずその度に休暇を取得。病気だから仕方がないがあたり前の様に思われては、当方も迷惑。育児休暇中は人員も確保できたが、復帰後は人員不足となる。本人の仕事に対する考え方ひとつ。</p>
<p>妊娠から出産まで長い期間、体や心の変化もありながら出産するわけですから、もとに戻るのも同じくらい期間がかかると思うので育児休業制度はいいと思った。子供も少し成長するだろうし、本人も体の回復ともに精神面も落ち着くと思う。</p>
<p>利用者が「この制度を利用する権利がある。」という態度で対応すると職場の仲間から反発を受ける。皆に迷惑をかけているという謙虚な姿勢であってほしい。</p>
<p>少子化傾向が益々進んでいる社会環境は、日本の将来に視点を合わせ見る時、いろんな面で危惧が生じる。子供を安心して育てる事が出来る社会の創設を計る一方で、現実には妊娠、出産を男性に委ねる事が出来ない女性は、少子化現象に歯止めを掛ける意味からも「配慮されるべき」だと、改めて感じました。その点本学園は周囲の理解も得られる環境にあり、総体的に恵まれていると痛感しています。</p>
<p>少子化、高齢化の中にあって、女性社員を自社のサービス向上の為の戦力として、又国として、社会として安定的な成長の為に「生み、育てる」ことのできる環境作りが重要と感じる。</p>
<p>人を相手にする仕事の為、引き継ぎ、個人情報等で少し苦労した。</p>
<p>“いつまでに”という期限を前もって宣言し、活用してほしい。</p>
<p>育児休業制度そのものはいいいことだと思いますが、ごく一部を除き、大半は利用者の必要性(企業として)が広がる傾向にあると思います。難しい問題です。女性、男性の枠を超えた制度の在り方を今后始めていって欲しいと思っています。</p>
<p>「日本の社会のために、子供を生み、育てることは大変重要である」と語った。</p>
<p>一企業だけでなく社会全体のバックアップの姿勢が大切。行政サイドも制度の義務化ばかりおしつけるのではなく制度面、財政面でのフォローをしっかりと行ってもらいたい。</p>
<p>育児休業制度の利用は定着してきていると思うが、当社では休業時には一旦、人事部付になるので、(それは、良い事なのだが)本人が復帰する時に、時期、部署等を、考慮してくれているかがわからない。</p>
<p>育児休業中の人員調整が大変である。</p>
<p>「育児の時間を持つことによって自分をさらに成長させ、職場へ復帰してほしい」とアドバイスをしました。</p>
<p>権利取得は法律上止むを得ない。</p>
<p>もともと正社員に関しては長期的な観点で評価する会社であることを自分も再認識し、利用者にもその旨伝えました。</p>
<p>企業だけでなく、社会(意識、就職、給与など)そのものも変わらないと日本では定着がむずかしいと思います。</p>

<p>職場の人員構成や職種によって、多少の違いがあるように思われるが、一つの仕事を複数の従業員で行っていたために、代替の新人でも早い時期に職場が順調に回ったと考えられる。又、この制度利用後の復帰についても定型業務のため、スムーズに行われた。</p>
<p>会社の大小にかかわらず、法律だからという事で通達を出して、制度の見直しを強いてくる行政に対して、いささか憤りを感じると当社総務担当が申しておりました。男女雇用均等で、女性の社会的地位向上を促しながら、一方では、子供の出生率を上げようというのに矛盾を感じるのは私だけでしょうか。</p>
<p>利用者の評価をどの様にするか一定の基準が必要と思う。</p>
<p>少子化対策として必要。企業もバックアップすべきだと思う。又国がもっと支援すべき。(教育費の助成措置。又独身税も導入すべき(30才以上で働いている人に対し。))</p>
<p>当然の権利として利用していいのですが利用するにあたっては回りの人との支援の基に利用し復職後も支援してもらい仕事をするのですから感射の気持ちを忘れず仕事していただきたいと思います。</p>
<p>企業としては、優秀な人材が残るためなら有用である。ただ、制度があるから利用するというのは、新規採用を阻害する面もある。</p>
<p>女性従業員の育児休業は、比較的認知されて来ているが、男性の場合は、会社全体あるいは、社会全体(法的整備含め)の仕組み作りが必要であると思う。又、利用者に対しては、現状の職場の状態を認識した上で、利用期間や時間等を会社と相談しながら利用する心くばりがほしい。法的な面から言えば、権利としてはあるが、権利のみの主張では、円滑な利用とはならない。</p>
<p>育児休業制度については賛成である。利用者は継続就業するにあたり又企業は人材確保の為必要不可欠であると思う。ただ今回の利用者である理学療法士のように就業人数により算定基準が定められている場合は生産性が下がり企業にとってはデメリットとなる場合もある。</p>
<p>この制度が出来たことで、従来、退職を余儀なくされていた女性職員が仕事を続けられるようになった事は、企業にとっても本人にとってもプラスだと思われる。</p>
<p>制度を利用することは当然の権利であるという風な態度を見受ける利用者があるが、この制度がなかった頃に子供を育てた人からは、羨しい制度と思われる。利用者は、謙虚にし、または評価に多少ペナルティーがあっても然るべきと思う。</p>
<p>少子高令化社会が進む中、育児に積極的に協力する必要は感じる、が、男性社会においても働き方を変え、子育てに積極的に関与する様意識の変革も必要であり、配偶者(夫)側の企業も対等の負担を負うべきと思う。</p>
<p>育児休暇中に自己研鑽に努め、能力アップして復帰するようにアドバイスした。</p>
<p>制度は悪くはないが、反面、企業(職場)に一時的な負担はかかる。</p>
<p>公立の保育所では、多くの代替保育(保育士)が存在するが、企業には余裕を持った代替者は難しく、特に地方の小さな事業所では多くの周囲の人の理解と協力が必要と考える。企業の側からは人員面、制度面の後押しが必要。利用者側にはそのパートナーあるいは近親者の協力が必要と感じている。</p>
<p>現在の社会状況(少子化、教育、経済)を考えると、企業での同制度を計画的に図る必要がある。実際の利用には、職場内の理解の深まりが必要。</p>
<p>女性の能力発揮を促進するためにも、必要な制度であると思う。職場全体でも違和感は無く、今後も大いに利用されていくものと思う。但し、結婚を契機に退職する事も、個人の価値感として当然の場合も有ることも事実であり、従業員の選択の自由を尊重する制度としてゆきたい。</p>
<p>人材の確保を考えると、良い制度であると思いますが育児休業の期間が終り、仕事に復帰している時に、子供に関する内容で、早退欠勤が多くなり、この制度を利用した本人が大変苦勞している姿を何度となくみかけた、その時には子供を優先に考える様アドバイスをした。</p>
<p>制度利用中の業務の代替をどう解決するかという点がポイントであろう。特に定型業務の少ない(ある程度の経験やノウハウのいる仕事を行う)職場では、派遣や契約社員では対応は難しく、同じ部署の社員への負担増は避けられない。その上で理解を得られるよう各人の意識改革を行うことも必要だと思う。また定型業務部署への異動を前提とした制度利用の形も、現場の負担を考えると、必要かもしれない。</p>
<p>男性にも、この制度を活用して欲しいと思っているが、現実には難しい問題がある。制度があっても運用されなければ意味がない。企業風土の問題もあるが、法整備等の支援をもっと行うべきと思う。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・引継ぎの業務マニュアルは必要。(利用者にマニュアル作成を指示)</li> <li>・代替要員の確保と、引継ぎ期間も重要と感じた。</li> </ul>



## (9) まとめ

### 管理者や利用者の属性について

#### < 管理者 >

管理職自身の家庭は育児期間中に仕事を中断する形態を取っているケースが多いが、社内における育児休業制度や短時間勤務制度への理解は高いとともに、過去に育児休業制度利用者を部下に持つ経験のある人が多い。

#### < 利用者 >

30代前半、入社10数年目、管理部門に所属する女性の育児休業制度利用者が多い傾向にある。

### 育児休業制度について

育児休業制度利用者の仕事としては、代替可能で個人の分担が明確な仕事であることが多い。アンケートの回答全体としては、育児休業制度利用への周囲の反応は否定的な傾向が見られるが、育児休業制度の利用により職場全体の生産性が上がったと管理職が考える職場では育児休業利用に対して周囲が肯定的な傾向が見られる。

制度利用に肯定的な職場や、制度利用を通して生産性が上がったと見なされる職場では、制度利用者の仕事を複数の正社員に引き継ぐ傾向が高く、逆に制度利用に否定的な職場や、生産性が下がったと見なされる職場では、新たに採用したパートや1人の正社員が引き継ぐ傾向が高い。

さらに、仕事を引き継いだ人が「正社員」の場合、制度利用により職場全体の生産性が上がったと見なされる職場では引き継ぎ者のスキルが制度利用者と同等、もしくは上のレベルの人であるケースが多いが、生産性が下がったと見なされる職場では制度利用者よりもスキルが下の人引き継ぐケースが多い傾向にある。

制度利用に肯定的な職場では、制度利用者は復帰後に元の職場の元の仕事に戻るケースが多く、かつ、復帰後すぐに元のスキルに戻る傾向が見られる。

制度利用者の業務の引き継ぎ方に無理のない職場では、周囲の反応や生産性の面で良い結果をもたらす可能性がある。

### 短時間勤務制度について

短時間勤務制度に肯定的な職場では、そうでない職場と比べ、仕事の量を減らすだけで仕事の内容は変えないようにするとともに、人事評価の点では、時間数の大きさより成果主義的な評価を重視する傾向が高い。

また、このような職場では、期間中の評価方法についての説明を行うケースが多い。なお、育児休業制度に肯定的な職場は短時間勤務制度についても肯定的な傾向が見られる。

### 制度の影響について

制度利用に肯定的な職場では、「両立支援等に対する理解が深まった」ことなど、制度がもたらすプラス面の影響を重視する一方、否定的な職場では「職場のマネジメントが難しくなった」

ことなど、マイナス面の影響を重視する傾向が見られる。

### 3 . 優良事例分析

#### ( 1 ) 分析結果

総合的に見て、育児休業制度や短時間勤務制度の利用が職場全体にプラスの影響を及ぼしたと判断される事例（問 31）の特徴を分析した。

当時の職場の正社員の残業状況については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では、「おおむね定時退社」（32.8％）の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「恒常的にあった」（29.5％）や「週に数日あった」（42.9％）の割合が多い傾向にある。

図表 92 職場全体での総合的な影響 × 当時の職場の正社員の残業

Q7 当時の職場の正社員の残業  
Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	恒 常 的 に あ っ た	週 に 数 日 あ っ た	お お む ね 定 時 退 社	そ の 他	無 回 答
合 計	764 100.0	186 24.3	324 42.4	227 29.7	17 2.2	10 1.3
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	47 25.3	73 39.2	<b>61</b> <b>32.8</b>	2 1.1	3 1.6
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	105 100.0	<b>31</b> <b>29.5</b>	<b>45</b> <b>42.9</b>	26 24.8	2 1.9	1 1.0

当時の女性正社員の働き方については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「出産後育児休業を利用してその後も継続就業する」（50.5％）の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「結婚や自己都合で退職する」（34.3％）の割合が多い傾向にある。

図表 93 職場全体での総合的な影響 × 当時の女性正社員の働き方

Q9 当時の女性正社員の働き方  
Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	結婚や自己都合で退職する	妊娠や出産を契機に退職する	1～2年のうちに退職するが	出産後育児休業を利用してその後継続就業する	出産後育児休業を利用してその後継続就業する	出産後育児休業を利用しない	女性社員はいない	無回答
合計	764 100.0	226 29.6	87 11.4	36 4.7	388 50.8	14 1.8	- -	13 1.7	
プラスの影響の方が大きかった+	186	52	22	12	<b>94</b>	2	-	4	
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	28.0	11.8	6.5	<b>50.5</b>	1.1	-	2.2	
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	105	<b>36</b>	9	9	44	5	-	2	
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	<b>34.3</b>	8.6	8.6	41.9	4.8	-	1.9	

利用者が担当していた仕事の特徴については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「Bチームの中で連携しながら仕事を進めていた」(15.1%)の割合が多く、逆に、「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「A仕事を個人的に割り当て、分担して進めていた」(21.9%)の割合が多い傾向にある。

図表 94 職場全体での総合的な影響 × 利用者が担当していた仕事の特徴

Q14 利用者が担当していた仕事の特徴  
Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	分A仕事を個人的に割り当て、	どちらかと言うと個人に割り	どちらとも言えない	どちらかと言うとチーム連携	Bチームの中で連携しながら	無回答
合計	764 100.0	136 17.8	293 38.4	78 10.2	145 19.0	83 10.9	29 3.8
プラスの影響の方が大きかった+	186	30	72	13	31	<b>28</b>	12
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	16.1	38.7	7.0	16.7	<b>15.1</b>	6.5
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	105	<b>23</b>	41	9	20	8	4
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	<b>21.9</b>	39.0	8.6	19.0	7.6	3.8

育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「積極的に支援しようとする雰囲気があった」(60.2%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった」(73.3%)の割合が多い傾向にある。

図表 95 職場全体での総合的な影響 × 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

Q16 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	す 積 極 的 に 支 援 し よ う と	あ が な い と い う 雰 囲 気 が 方	会 社 の 制 度 な の で 仕 が 方	た だ と い う 雰 囲 気 が 迷 っ 惑	仕 事 が 増 え る の で あ っ た	そ の 他	か つ た 反 応 は み ら れ な	無 回 答
合 計	764 100.0	265 34.7	312 40.8	8 1.0	12 1.6	155 20.3	12 1.6		
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	<b>112</b> <b>60.2</b>	43 23.1	- -	3 1.6	25 13.4	3 1.6		
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	105 100.0	15 14.3	<b>77</b> <b>73.3</b>	2 1.9	2 1.9	7 6.7	2 1.9		

利用者の仕事の引継ぎについては、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「職場にいる複数の正社員に引き継いだ」(62.9%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」(27.6%)や「職場にいる1人の正社員に引き継いだ」(21.0%)の割合が多い傾向にある。

図表 96 職場全体での総合的な影響 × 利用者の仕事の引継ぎ

Q18 利用者の仕事の引継ぎ  
Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	引き継いだ 職場に いる 複数 の 正 社 員 に	引き継いだ 職場に いる 1 人 の 正 社 員 に	新たに 採用 した 正 社 員 に 引 き 継 いだ	他 部 門 か ら 異 動 し た 正 社 員 に 引 き 継 いだ	職 場 に 引 き 継 いだ パート や 派 遣 社 員	新 た に 採 用 し た パート や 派 遣 社 員 に 引 き 継 いだ	職 場 の 仕 事 量 を 人 員 に 合 わ せ て 減 ら し た	外 注 し た	そ の 他	無 回 答
合計	764 100.0	429 56.2	116 15.2	23 3.0	93 12.2	85 11.1	170 22.3	19 2.5	8 1.0	33 4.3	11 1.4
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	<b>117</b> <b>62.9</b>	28 15.1	4 2.2	18 9.7	31 16.7	35 18.8	3 1.6	1 0.5	11 5.9	1 0.5
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	105 100.0	58 55.2	<b>22</b> <b>21.0</b>	6 5.7	11 10.5	13 12.4	<b>29</b> <b>27.6</b>	2 1.9	4 3.8	4 3.8	2 1.9

利用者に対し職場で対応したその他のことについては、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「円滑に職場復帰できるよう情報提供等を行った」(49.5%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「特に何もしなかった」(35.2%)の割合が多い傾向にある。

図表 97 職場全体での総合的な影響 × 利用者に対し職場で対応したその他のこと

Q19 利用者に対し職場で対応したその他のこと  
Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	円滑に 職場 復 帰 で き る よ う 情 報 提 供 等 を 行 っ た	復 帰 に む け て 相 談 を 行 っ た	復 帰 に 向 け て 教 育 訓 練 を 行 っ た	そ の 他	特 に 何 も し な か っ た	無 回 答
合計	764 100.0	303 39.7	275 36.0	33 4.3	29 3.8	257 33.6	17 2.2
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	<b>92</b> <b>49.5</b>	74 39.8	9 4.8	7 3.8	53 28.5	2 1.1
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	105 100.0	34 32.4	36 34.3	6 5.7	8 7.6	<b>37</b> <b>35.2</b>	2 1.9

育児休業取得前と比べた職場全体の生産性については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「生産性は変わらない」(63.4%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「生産性は少し下がった」(30.5%)や「生産性は大きく下がった」(14.3%)の割合が多い傾向にある。

図表 98 職場全体での総合的な影響 × 育児休業取得前と比べた職場全体の生産性

Q20 育児休業取得前と比べた職場全体の生産性

Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	生産性は上がった	生産性は変わらない	生産性は少し下がった	生産性は大きく下がった	その他	わからない	無回答
合計	764	26	448	209	28	8	33	12
	100.0	3.4	58.6	27.4	3.7	1.0	4.3	1.6
プラスの影響の方が大きかった +	186	11	<b>118</b>	50	4	-	2	1
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	5.9	<b>63.4</b>	26.9	2.2	-	1.1	0.5
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった +	105	3	50	<b>32</b>	<b>15</b>	1	2	2
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	2.9	47.6	<b>30.5</b>	<b>14.3</b>	1.0	1.9	1.9

利用者が育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「復帰後すぐ」(44.8%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では1ヶ月以上の割合が多い傾向にある。

図表 99 職場全体での総合的な影響 × 育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間

Q22 育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間

Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	復帰後すぐ	1ヶ月 3ヶ月	4ヶ月 6ヶ月	7ヶ月 1年未満	1年以上	無回答
合計	700	277	335	61	14	7	6
	100.0	39.6	47.9	8.7	2.0	1.0	0.9
プラスの影響の方が大きかった +	172	<b>77</b>	77	12	3	2	1
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	<b>44.8</b>	44.8	7.0	1.7	1.2	0.6
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった +	92	26	<b>47</b>	10	5	3	1
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	28.3	<b>51.1</b>	10.9	5.4	3.3	1.1

利用者の短時間勤務制度利用にあたり行ったことについては、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「本人に制度利用中の処遇の取り扱いについて情報提供した」(48.4%)や「制度利用中の仕事の量や内容について本人と相談した」(59.7%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「本人の意思や希望を確認した」(85.3%)や「制度利用中の職場の人員配置や仕事の進め方について検討し変えた」(50.0%)の割合が多い傾向にある。

図表 100 職場全体での総合的な影響×  
利用者の短時間勤務制度利用にあたってしたこと

Q24 利用者の短時間勤務制度利用にあたってしたこと

Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	本人の意思や希望を確認した	い本人について制度利用中の処遇の取り扱い	い制度利用中の仕事の量や内容について本人と相談した	事制度利用中の職場の人員配置や仕事の進め方について検討し変えた	利用者の同僚等との理解を得るため	署短時間勤務制度を利用しやすい部署	その他	特に何もしなかった	無回答
合計	204 100.0	170 83.3	75 36.8	115 56.4	81 39.7	72 35.3	12 5.9	2 1.0	5 2.5	1 0.5
プラスの影響の方が大きかった+	62	49	<b>30</b>	<b>37</b>	24	25	5	1	1	-
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	79.0	<b>48.4</b>	<b>59.7</b>	38.7	40.3	8.1	1.6	1.6	-
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	34	<b>29</b>	13	16	<b>17</b>	13	2	-	1	-
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	<b>85.3</b>	38.2	47.1	<b>50.0</b>	38.2	5.9	-	2.9	-

短時間勤務制度利用者の一泊あたりの元の勤務時間については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「8時間」(51.7%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「7時間」(48.6%)の割合が多い傾向にある。

図表 101 職場全体での総合的な影響×1日あたりの元の勤務時間

Q25-1 1日あたりの元の勤務時間

Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	6時間未満	6時間	7時間	8時間	9時間以上	無回答
合計	198 100.0	-	2 1.0	103 52.0	85 42.9	2 1.0	6 3.0
プラスの影響の方が大きかった+	60	-	-	28	<b>31</b>	-	1
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	-	-	46.7	<b>51.7</b>	-	1.7
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	35	-	2	<b>17</b>	15	1	-
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	-	5.7	<b>48.6</b>	42.9	2.9	-

短時間勤務制度利用期間中の仕事量・内容の調整については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「仕事の内容は同じで量を減らした」(54.8%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「仕事の量を減らすだけな



く仕事内容も変えた」(29.4%)や「仕事の量は同程度だが仕事内容は変えた」(14.7%)の割合が多い傾向にある。

図表 102 職場全体での総合的な影響×制度利用期間中の仕事量・内容の調整

Q26 制度利用期間中の仕事量・内容の調整

Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	仕事の量は同程度だが仕事内容を減らした	仕事の量は同程度だが仕事内容は変えた	仕事の量を減らすだけではない	その他	特に何も調整しなかった	無回答
合計	204 100.0	110 53.9	17 8.3	32 15.7	9 4.4	30 14.7	6 2.9
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	62 100.0	34 54.8	6 9.7	10 16.1	3 4.8	8 12.9	1 1.6
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	34 100.0	15 44.1	5 14.7	10 29.4	2 5.9	2 5.9	- -

短時間勤務制度利用中の利用者評価については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「時間当たりの成果で評価し、時間数は短いことは考えなかった」(67.7%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では、「トータルの仕事を減らしたことをマイナス評価」(26.5%)、「時間当たりの成果が同じでも時間の融通がきかないことをマイナス評価」(23.5%)、「仕事内容を易しくしたことをマイナス評価」(14.7%)の割合が多い傾向にある。

図表 103 職場全体での総合的な影響×制度利用期間中の利用者評価

Q27 制度利用期間中の利用者評価

Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	時間数は短いことは考えないが成果も、時間評価は高い	時間当たりの成果が同じでも、時間融通がきかない	仕事内容を易しくしたことをマイナス評価	トータルの仕事を減らしたことをマイナス評価	その他	自分は利用者の人事考課を行わなかった	無回答
合計	204 100.0	121 59.3	16 7.8	8 3.9	22 10.8	14 6.9	31 15.2	4 2.0
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	62 100.0	42 67.7	2 3.2	1 1.6	3 4.8	4 6.5	11 17.7	- -
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	34 100.0	14 41.2	8 23.5	5 14.7	9 26.5	3 8.8	3 8.8	- -

短時間勤務制度利用者の評価に対する会社からの指導・情報提供については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「あった」(50.0%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「なかった」(58.8%)の割合が多い傾向

にある。

図表 104 職場全体での総合的な影響 ×  
制度利用者の評価に対する会社からの指揮・情報提供

Q28 制度利用者の評価に対する会社からの指導・情報提供  
Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	あ っ た	な か っ た	無 回 答
合 計	204 100.0	85 41.7	113 55.4	6 2.9
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	62 100.0	<b>31</b> <b>50.0</b>	31 50.0	- -
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	34 100.0	14 41.2	<b>20</b> <b>58.8</b>	- -

短時間勤務制度利用者に対する利用者の同僚など周囲の反応については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「積極的に支援しようとする雰囲気があった」(69.4%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった」(70.6%)の割合が多い傾向にある。

図表 105 職場全体での総合的な影響 ×  
短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

Q29 短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応  
Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	積 極 的 に 支 援 し よ う と す る 雰 囲 気 が あ っ た	社 会 的 な 支 援 が あ ら な い と い う 雰 囲 気 が あ っ た	仕 事 が あ ら な い と い う 雰 囲 気 が あ っ た	そ の 他	特 に 反 応 は み ら れ な か っ た	無 回 答
合 計	204 100.0	76 37.3	78 38.2	1 0.5	3 1.5	42 20.6	4 2.0
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	62 100.0	<b>43</b> <b>69.4</b>	10 16.1	- -	- -	9 14.5	- -
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	34 100.0	4 11.8	<b>24</b> <b>70.6</b>	1 2.9	2 5.9	3 8.8	- -

管理者自身の子どもの就学前の配偶者・パートナーの子育て状況については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「ほとんど自分」(5.7%)や「自分が主で配偶者・パートナーは手伝う程度」(8.2%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「ほとんどが配偶者・パートナー」(36.8%)の割合が多い傾向にある。

図表 106 職場全体での総合的な影響 ×  
子どもの就学前の配偶者・パートナーの子育て状況

F5 子どもの就学前の配偶者・パートナーの子育て状況  
Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	ほとんど自分	自分が主で配偶者・パートナーは手伝う程度	自分と配偶者・パートナーを同じくらい	配偶者・パートナーが主で自分は手伝う程度	ほとんど配偶者・パートナー	無回答
合計	649 100.0	21 3.2	44 6.8	57 8.8	336 51.8	189 29.1	2 0.3
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	159 100.0	9 5.7	13 8.2	12 7.5	80 50.3	45 28.3	-
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	95 100.0	-	2 2.1	10 10.5	48 50.5	35 36.8	-

回答者自身の女性が職業を持つことについての考えについては、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「子どもができてみずと職業を続ける方がよい」(36.0%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「子どもができるまでは職業を持つ方がよい」(12.4%)、「子どもができたなら職業をやめ大きくて再び職業を持つ方がよい」(52.4%)の割合が多い傾向にある。

図表 107 職場全体での総合的な影響 × 女性が職業をもつことに対する考え

F7 女性が職業をもつことに対する考え  
Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	女性は職業を持たない方がよい	結婚するまでは職業を持つ方がよい	子どもができてみずと職業を持つ方がよい	子どもができてみずと職業を続ける方がよい	子どもができたなら職業をやめ大きくて再び職業を持つ方がよい	その他	わからない	無回答
合計	764 100.0	3 0.4	16 2.1	60 7.9	249 32.6	300 39.3	82 10.7	39 5.1	15 2.0
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	1 0.5	4 2.2	10 5.4	67 36.0	75 40.3	21 11.3	4 2.2	4 2.2
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	105 100.0	-	3 2.9	13 12.4	17 16.2	55 52.4	12 11.4	5 4.8	-

管理者自身の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意見については、「職場全体にプラスの影響の方が大きかった」との回答では「どちらかと言えば反対」(28.0%)の割合が多く、逆に「職場全体にマイナスの影響の方が大きかった」との回答では「どちらかと言えば賛成」(49.5%)の割合が多い傾向にある。

図表 108 職場全体での総合的な影響 ×  
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方

F8 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	賛 成	ど ち ら か と 言 え ば 賛 成	ど ち ら か と 言 え ば 反 対	反 対	わ か ら な い	無 回 答
合 計	764 100.0	32 4.2	293 38.4	191 25.0	116 15.2	119 15.6	13 1.7
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	5 2.7	66 35.5	<b>52</b> <b>28.0</b>	35 18.8	23 12.4	5 2.7
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	105 100.0	8 7.6	<b>52</b> <b>49.5</b>	16 15.2	13 12.4	16 15.2	- -

## (2) まとめ

職場全体にプラスの影響があったと見なされる職場の特徴は以下の通りである。

残業の少ない職場であること

出産育児後も就業を継続することが一般的となっている職場であること

育児休業制度等を肯定的に受け入れる雰囲気のある職場であること

利用者の仕事を複数の正社員で引き継ぐ職場であること

育児休業制度、短時間勤務制度ともに、円滑な職場復帰に向けた情報提供を行う職場であること

また、職場全体にプラスの影響があったと見なされる仕事もしくは仕事の評価の特徴は以下の通りである。

分担ではなく、チーム連携による仕事であること

短時間勤務の利用前と利用中の仕事と同じであること

仕事を「時間」でなく「成果」での評価を重視すること

さらに、職場全体にプラスの影響があったと見なされる場合における、制度利用者の管理者の特徴は以下の通りである。(マイナスの影響があったと見なされる場合と比較して)

子育て期間中に仕事を続けることに肯定的な価値観を持つ管理者

男女役割分業に否定的な価値観を持つ管理者

参考)

## 管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査 調査票

このページは、人事担当者の方がご記入ください。

質問1 企業全体のおおよその正社員数をお答えください。( は1つ)

- |              |             |
|--------------|-------------|
| 1. 100~300人  | 2. 301~500人 |
| 3. 501~1000人 | 4. 1001人以上  |

質問2 貴社における過去3年間の「育児休業制度の利用者」の総数と、その内の「男性」の人数をお答えください。正社員についてのみ、お答えください。

利用者総数( )人、うち男性( )人

質問3 この調査の対象となる育児休業制度の利用者の方(以下、「利用者」と記す。)について、お答えください。

性別	1. 男性	2. 女性
現在の年齢 (平成17年1月1日現在)	( )歳	
現在の勤続年数 (平成17年1月1日現在) (月数は切り上げて記入)	( )年	
育児休業制度の利用期間 (女性については産後休業の終了後から記入)	( 20 )年( )月~( 20 )年( )月	
育児のための短時間勤務制度の利用状況	1. 利用した 利用期間:( 20 )年( )月 ~( 20 )年( )月 2. 利用中である 予定利用期間:( 20 )年( )月 ~( 20 )年( )月 3. 制度はあるが利用していない 4. 制度がない	
育児休業制度の利用直前の所属部門(課相当)	1. 管理部門      2. 企画部門      3. 営業部門 4. 製造部門      5. 販売部門      6. 研究開発部門 7. その他(具体的に )	
育児休業制度の利用直前の職種	1. 専門職・技術職      2. 管理職      3. 事務職 4. 販売・営業職      5. 保安・サービス職      6. 運輸・通信職 7. 生産・技能職      8. その他(具体的に )	



ご記入いただき、ありがとうございました。この後、この調査票は表面に「調査票 在中」と書かれた封筒に再び入れて、『管理者の方へのお願い』（依頼状）返信用封筒とともに、利用者が育児休業制度を利用した当時の管理者の方へお渡してください。

ここからは、利用者が育児休業制度を利用した当時の管理者の方がご記入ください。

Q 1 あなたの現在の職場の所在都道府県をお答えください。

都 ・ 道 ・ 府 ・ 県

Q 2 業種をお答えください。( は1つ)

- |           |                  |
|-----------|------------------|
| 1. 製造業    | 2. 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 3. 情報通信業  | 4. 運輸業           |
| 5. 卸売・小売業 | 6. 金融・保険業        |
| 7. 不動産業   | 8. 飲食店、宿泊業       |
| 9. サービス業  | 10. その他(具体的に )   |

利用者が育児休業制度を利用した当時、あなたが管理していた職場についてお尋ねします。

Q 3 当時のあなたの役職をお答えください。( は1つ)

- |            |          |          |
|------------|----------|----------|
| 1. 部長相当職以上 | 2. 課長相当職 | 3. 主任相当職 |
|------------|----------|----------|

Q 4 当時、あなたが管理していた職場の正社員数をお答えください。( は1つ)

- |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 1～4人   | 2. 5～9人   | 3. 10～19人 |
| 4. 20～29人 | 5. 30～49人 | 6. 50人以上  |

Q 5 当時の職場の正社員の女性比率をお答えください。( は1つ)

- |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 1割未満   | 2. 1～3割未満 | 3. 3～5割未満 |
| 4. 5～7割未満 | 5. 7～9割未満 | 6. 9割以上   |

Q 6 当時の職場に、正社員以外の従業員(パート・アルバイト、派遣社員等)はどのくらいの人数がいましたか。( は1つ)

- |                    |
|--------------------|
| 1. 正社員よりも多くの人数がいた  |
| 2. 正社員と同じくらいの人数がいた |
| 3. 正社員よりも少ない人数がいた  |
| 4. 正社員以外の従業員はいなかった |

Q7 当時の職場の正社員は、どの程度残業がありましたか。( は1つ)

- 1 . 恒常的に残業があった
- 2 . 週に数日は残業があった
- 3 . おおむね定時退社していた
- 4 . その他(具体的に )

Q8 当時の職場では、正社員にフレックスタイム制は導入されていましたか。( は1つ)

- 1 . 導入されていて、大方の人が利用していた
- 2 . 導入されていて、一部の人が利用していた
- 3 . 導入されていたが、ほとんど利用する者はいなかった
- 4 . 導入されていなかった

Q9 会社全体でみた場合、当時の女性正社員の働き方として、次にあげるどのパターンが最も多かったと思われますか。( は1つ)

- 1 . 結婚や自己都合で退職する
- 2 . 妊娠や出産を契機に退職する
- 3 . 出産後、育児休業を利用するが、その後1～2年のうちに退職する
- 4 . 出産後、育児休業を利用して、その後も継続就業する
- 5 . 出産後、育児休業を利用しないで、継続就業する
- 6 . 女性社員はいない



利用者の育児休業制度の利用についてお尋ねします。

あなたが、はじめて利用者から育児休業制度を利用したいと聞いてから、利用開始にいたるまでについて、お尋ねします。

Q10 はじめて利用者から育児休業制度を利用したいと聞いたのは、実際に利用を開始するどれくらい前でしたか。( は1つ)

- |                |               |               |
|----------------|---------------|---------------|
| 1 . 1 か月を切っていた | 2 . 1 ~ 2 か月前 | 3 . 3 ~ 4 か月前 |
| 4 . 5 ~ 6 か月前  | 5 . 7 ~ 8 か月前 | 6 . 9 か月以上前   |

Q11 それまでにあなたご自身または周囲の方で、育児休業制度を利用した人がいましたか。( は1つ)

- |        |           |
|--------|-----------|
| 1 . いた | 2 . いなかった |
|--------|-----------|

( Q11 で1と回答した方にお尋ねします。)

SQ1 具体的に利用した方をお答えください。( はいくつでも)

- |             |                |
|-------------|----------------|
| 1 . あなたご自身  | 2 . あなたの配偶者    |
| 3 . 同じ職場の同僚 | 4 . 部下         |
| 5 . 上司      | 6 . その他(具体的に ) |

Q12 はじめて利用者から育児休業制度を利用したいと聞いた時、あなたは会社の育児休業制度について知っていましたか。( は1つ)

- |                            |
|----------------------------|
| 1 . 内容も含め、知っていた            |
| 2 . 聞いたことはあったが、内容までは知らなかった |
| 3 . 聞いたこともなかった             |
| 4 . その他(具体的に )             |

Q13 当時の利用者が従事していた仕事は、新卒の新入社員を配置した場合、どのくらいの年数で一通りの仕事ができるようになるものだったと思われますか。( は1つ)

- |             |             |           |
|-------------|-------------|-----------|
| 1 . 数か月以下   | 2 . 半年程度    | 3 . 1 年前後 |
| 4 . 2 ~ 3 年 | 5 . 4 ~ 5 年 | 5 . 6 年以上 |

Q14 当時、利用者が担当していた仕事の特徴としては、AとBのいずれに近いですか。それぞれ1～5からあてはまる番号を選んでください。(それぞれは1つずつ)

ま  
っ  
た  
く  
A

ど  
ち  
ら  
か  
と  
言  
つ  
と  
A

ど  
ち  
ら  
と  
も  
言  
え  
な  
い

ど  
ち  
ら  
か  
と  
言  
つ  
と  
B

ま  
っ  
た  
く  
B

A . 職場にその仕事を担当できる能力の人がいた

1      2      3      4      5

B . 職場にその仕事を担当できる能力の人はいなかった

A . 仕事を個人に割り当てて、それぞれが分担しながら進めていた

1      2      3      4      5

B . チームの中で連携しながら仕事を進めていた

Q15 あなたは、利用者の育児休業制度の利用にあたって、どのようなことをしましたか。(はいくつでも)

- 1 . 本人の意思や希望を確認した
- 2 . 本人に制度利用後の処遇の取り扱いについて情報提供した
- 3 . 雇用保険による給付金の支給(育児休業給付)制度について情報提供した
- 4 . 本人と相談しながら休業までの仕事の量や内容の調整や引き継ぎなどを行った
- 5 . 制度利用中の職場の人員配置や仕事の進め方について職場の中で検討し変えた
- 6 . 利用者の同僚等の理解を得るために職場の中で説明などを行った
- 7 . 育児休業制度を利用しやすい部署に本人を配置換えした
- 8 . その他(具体的に \_\_\_\_\_ )
- 9 . 特に何もしなかった

Q16 あなたから見て、利用者の育児休業制度の利用に対する、利用者の同僚など周囲の者の反応はどのようでしたか。(は1つ)

- 1 . 積極的に支援しようとする雰囲気があった
- 2 . 会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった
- 3 . 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった
- 4 . その他(具体的に \_\_\_\_\_ )
- 5 . 特に反応はみられなかった

利用者の育児休業制度の利用期間中について、お尋ねします。

Q17 利用期間の長さは、利用者の当初の希望の通りでしたか。( は1つ)

1. 利用者の希望の通りであった
2. 利用者の希望よりも長かった
3. 利用者の希望よりも短かった
4. その他(具体的に )

Q18 当時の利用者の仕事は、どのように引き継ぎましたか。( はいくつでも)

1. 職場にいる複数の正社員に引き継いだ
2. 職場にいる1人の正社員に引き継いだ
3. 新たに採用した正社員に引き継いだ
4. 他部門から異動した正社員に引き継いだ
5. 職場にいるパートや派遣社員に引き継いだ
6. 新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ
7. 職場の仕事量を人員に合わせて減らした
8. 外注した
9. その他(具体的に )

(Q18で1～4のいずれかを回答した方にお尋ねします。)

SQ1 利用者の仕事を引き継いだ人(正社員)は、どのような人でしたか。( はいくつでも)

1. 利用者と資格等級などキャリアが同じくらいの人
2. 利用者よりも資格等級などキャリアが下の人
3. 利用者よりも資格等級などキャリアが上の人

Q19 その他、利用者の制度利用期間中、利用者に対し職場で対応したことをお答えください。  
( はいくつでも)

1. 円滑に職場復帰できるよう、情報提供等を行った
2. 復帰に向けて相談を行った
3. 復帰に向けて教育訓練を行った
4. その他(具体的に )
5. 特に何もしなかった

Q20 利用者が育児休業を取得していた間の職場全体としての生産性は、育児休業取得前と比べてどのようになりましたか。( は1つ)

1. 生産性は上がった
2. 生産性は変わらない
3. 生産性は少し下がった
4. 生産性は大きく下がった
5. その他(具体的に )
6. わからない

利用者の育児休業制度の利用終了後について、お尋ねします。  
利用者あるいはあなたご自身が異動したこと等により、あなたが利用者の復帰後について把握されていない場合は、P 9の Q30 へお進みください。

Q21 利用者は、どのように職場に復帰しましたか。( は1つ)

1. もとの職場のもとの仕事に戻った
2. もとの職場の違う仕事に戻った
3. もとの職場とは違う職場の、もと同じような仕事に戻った
4. もとの職場とは違う職場の、もとは違う仕事に戻った
5. その他(具体的に )

Q22 利用者のスキル(技能・業務遂行能力等)が、育児休業取得前の水準に戻るのには、どのくらい時間がかかりそうですか(または、かかりましたか)。( は1つ)

1. 復帰後すぐ
2. 1～3か月
3. 4～6か月
4. 7か月～1年未満
5. 1年以上

この調査票の1ページの「 育児のための短時間勤務制度の利用状況」で「1. 利用した」または「2. 利用中である」のどちらかに がついている方にお尋ねします。  
その他の方は、P 9の Q30 へお進みください。

はじめて利用者から短時間勤務制度を利用したいと聞いてから、利用開始にいたるまでについて、お尋ねします。

Q23 はじめて利用者から短時間勤務制度を利用したいと聞いた時、あなたは会社の短時間勤務制度のことを知っていましたか。( は1つ)

1. 内容も含め、知っていた
2. 聞いたことはあったが、内容までは知らなかった
3. 聞いたこともなかった
4. その他(具体的に )

Q24 あなたは、利用者の短時間勤務制度の利用にあたって、どのようなことをしましたか。(はいいくつでも)

1. 本人の意思や希望を確認した
2. 本人に制度利用中の処遇の取り扱いについて情報提供した
3. 制度利用中の仕事の量や内容について本人と相談した
4. 制度利用中の職場の人員配置や仕事の進め方について職場の中で検討し変えた
5. 利用者の同僚等の理解を得るために職場の中で説明などを行った
6. 短時間勤務制度を利用しやすい部署に本人を配置換えした
7. その他(具体的に )
8. 特に何もしなかった

利用者の短時間勤務制度の利用中について、お尋ねします。

Q25 利用者は、短時間勤務制度を利用して、どのような働き方をしましたか。あてはまる選択肢を選び、勤務時間あるいは勤務日数の変化をご記入ください（ は1つ）

1. 1日当たりの就業時間を短くした 1日あたり（ ）時間を（ ）時間にした
2. 就業日数を少なくした 1週あたり（ ）日を（ ）日にした
3. その他（具体的に ）

Q26 制度利用期間中、利用者の仕事の内容や量をどのように調整しましたか。（ は1つ）

1. 仕事の内容は同じで、仕事の量を減らした
2. 仕事の量は同程度だが、仕事の内容を変えた
3. 仕事の量を減らすだけでなく、仕事の内容も変えた
4. その他（具体的に ）
5. 特に何も調整しなかった

Q27 制度利用期間中、あなたは利用者の評価をどのように行いましたか。（ はいくつでも）

1. 時間当たりの成果で評価し、トータルとしての時間数が短いことは考えなかった
2. 時間当たりの成果が同じでも、残業など時間の融通がきかないことをマイナスに評価した
3. 仕事の内容を易しくしたことをマイナスに評価した
4. トータルの仕事の量を減らしたことをマイナスに評価した
5. その他（具体的に ）
6. 自分は利用者の人事考課を行わなかった

Q28 短時間勤務制度の利用者の評価の方法について、会社から指導や情報提供がありましたか。（ は1つ）

1. あった	2. なかった
--------	---------

Q29 あなたから見て、利用者の短時間勤務制度の利用に対する、利用者の同僚など周囲の者の反応はどのようでしたか。（ は1つ）

1. 積極的に支援しようとする雰囲気があった
2. 会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった
3. 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった
4. その他（具体的に ）
5. 特に反応はみられなかった

ここからは再び、すべての方にお尋ねします。利用者が「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」など両立支援策を利用したことによる影響・効果について、お答えください。

Q30 利用者が「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」を利用したことにより、あなたの管理する職場全体でみた場合にどのような影響がありましたか。(はいいくつでも)

1. 育児休業など会社の両立支援策に対する各人の理解が深まった
2. 各人が自分のライフスタイルや働き方について見直すきっかけになった
3. 仕事の進め方について職場の中で見直すきっかけになった
4. 各人が仕事に効率的に取り組むようになった
5. 会社や職場に対する各人の愛着や信頼が深くなった
6. 職場の結束が強まった
7. 職場全体の生産性が上がった
8. 利用者の仕事を引き継いだ人の仕事の能力が高まった
9. 休業中の子育て経験により、利用者が仕事の能力を高めた
10. 利用者の職場での評価が低くなった
11. 利用者が職場で孤立するようになった
12. 職場のマネジメントが難しくなった
13. 職場で社員の間不公平感が生じた
14. その他(具体的に )
15. 特に影響・効果はなかった

Q31 前問 Q30 で選択した影響をあなたの管理する職場全体で総合的にみた場合、プラスの影響とマイナスの影響のどちらの方が大きかったと思われませんか。(はい1つ)

1. プラスの影響の方が大きかった
2. どちらか言うとプラスの影響の方が大きかった
3. どちらとも言えない
4. どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった
5. マイナスの影響の方が大きかった

Q32 今回の利用者に限らず、部下が短時間勤務制度を利用する場合、管理者の立場として、どのような方法であれば仕事に支障がないとお考えですか。あてはまる選択肢を選び、該当する場合には時間などをご記入ください。(はいいくつでも)

1. 1日当たりの就業時間を短くする方法で、( )時間/日ぐらい働く
2. 就業日数を少なくする方法で、( )日/週ぐらい働く
3. 職場や利用する人によって違う
4. いずれの方法でも運用は難しい
5. その他(具体的に )

企業における社員の子育て支援について、お尋ねします。

Q33 企業が社員の子育てを支援する理由について、あなたはどのようにお考えになりますか。  
(はいくつでも)

1. 法律で定められているから
2. 人材の確保・定着のために必要だから
3. 社員からの要望があるから
4. 企業イメージの向上のため
5. 企業の社会的責任として
6. 社員のストレスが減り、生産性向上につながるから
7. その他(具体的に )
8. 特に理由はない

Q34 「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」の利用が円滑に行われるために、職場の管理者として会社に期待するものをお答えください。(はいくつでも)

1. 休業中の代替要員を確保する仕組みを作る
2. 利用者がいることを加味した職場の業績評価の仕組みを作る
3. 制度利用を支援したことが管理職の評価に反映される仕組みを作る
4. 育児休業制度の利用者の評価の方法を示す
5. 短時間勤務制度の利用者の評価の方法を示す
6. 利用者の意識の向上を図る
7. 従業員全体が制度に関する理解を進めるよう情報提供を行う
8. その他(具体的に )
9. 特に期待することはない





