

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

	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 + どちらかというプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	47 25.3	73 39.2	61 32.8	2 1.1	3 1.6
どちらかという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	31 29.5	45 42.9	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

	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 出 産 後 育 児 休 業 を 利 用 す る が 2 年 の う ち に 退 職 す る	出 産 後 育 児 休 業 を 利 用 し て そ の 後 も 継 続 就 業 す る	出 産 後 育 児 休 業 を 利 用 し な い で 継 続 就 業 す る	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 + どちらかというプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	52 28.0	22 11.8	12 6.5	94 50.5	2 1.1	- -	4 2.2
どちらかという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	36 34.3	9 8.6	9 8.6	44 41.9	5 4.8	- -	2 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

	合 計	分 担 し て 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 当 て	ど ち ら と も 言 え な い	ど ち ら か と 言 う と チ ー ム 連 携	仕 事 を 進 め て い た 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 + どちらかというプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	30 16.1	72 38.7	13 7.0	31 16.7	28 15.1	12 6.5
どちらかという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	23 21.9	41 39.0	9 8.6	20 19.0	8 7.6	4 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

	合 計	積極的に支援があった	積 極 的 に 支 援 あ っ た	あ が な い の と 制 度 上 の 雰 囲 気 が 方	会 社 の 制 度 な の で 仕 方	仕 事 が 増 え る の で 迷 惑	た だ し に あ る 雰 囲 気 が あ る	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 + どちらかというプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	112 60.2	43 23.1	- -	3 1.6	25 13.4	3 1.6			
どちらかという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	77 73.3	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

	合 計	引 き 継 ぎ に い る 複 数 の 正 社 員 に	引 き 継 ぎ に い る 1 人 の 正 社 員 に	新 た に 採 用 し た 正 社 員 に	他 部 門 か ら 異 動 し た 正 社 員	職 場 に い る パ ー ト や 派 遣 社 員 に	新 た に 採 用 し た パ ー ト や 派 遣 社 員 に	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 + どちらかというとプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	117 62.9	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
どちらかとい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	22 21.0	6 5.7	11 10.5	13 12.4	29 27.6	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

	合 計	円 滑 に 職 場 復 帰 で き る よ う な 情 報 提 供 等 を 行 っ た	復 帰 に む け て 相 談 を 行 っ た	復 帰 に む 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 + どちらかというとプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	92 49.5	74 39.8	9 4.8	7 3.8	53 28.5	2 1.1
どちらかとい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	37 35.2	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

	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
プラスの影響の方が大きかった + どちらかというプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	11 5.9	118 63.4	50 26.9	4 2.2	- -	2 1.1	1 0.5
どちらかという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	50 47.6	32 30.5	15 14.3	1 1.0	2 1.9	2 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.%)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

	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	718 100.0	274 * 38.2	327 45.5	60 8.4	13 ** 1.8	7 1.0	37 5.2
プラスの影響の方が大きかった + どちらかというプラスの影響の方が大きかった	173 100.0	77 44.5	73 42.2	12 6.9	3 1.7	2 1.2	6 3.5
どちらかという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	26 27.4	46 48.4	10 10.5	5 5.3	3 3.2	5 5.3

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」(46.9%)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」(57.8%)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「本人の意思や希望を確認した」(83.8%)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」(51.4%)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

	合 計	本人の 意思や 希望を 確認した	本人に ついて 制度利 用中 の情報 提供の 処遇の 取り扱	制度利 用中 の仕事 の量や 内容に つ	制度利 用中 の職場 の検 討し 変え た仕	利用 者の 同僚 等 の理 解を 得る ため	短 時間 勤務 制度 を利 用し やす い部	そ 他	特 に 何 も し な か つ た	無 回 答
合 計	219 100.0	173 79.0	77 **35.2	117 53.4	83 37.9	74 33.8	12 5.5	2 0.9	6 2.7	12 5.5
プラスの影響の方が大きかった + どちらかというとプラスの影響の方が大きかった	64 100.0	49 76.6	30 46.9	37 57.8	24 37.5	25 39.1	5 7.8	1 1.6	1 1.6	2 3.1
どちらかとい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	37 100.0	31 83.8	15 40.5	18 48.6	19 51.4	15 40.5	2 5.4	- -	1 2.7	1 2.7

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

	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 *	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 + どちらかというとプラスの影響の方が大きかった	60 100.0	- -	- -	28 46.7	31 51.7	- -	1 1.7
どちらかとい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	35 100.0	- -	2 5.7	17 48.6	15 42.9	1 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」(53.1%)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「仕事の量を減らすだけでなく仕事内容も変えた」(29.7%)や「仕事の量は同程度だが仕事内容は変えた」(13.5%)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

	合 計	減 事 内 容 は 同 じ で 量 を	事 事 内 容 の 量 は 同 程 度 だ が 仕 事 内 容 は 変 え た	事 事 内 容 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
合 計	219 100.0	113 51.6	17 7.8	34 * 15.5	9 4.1	31 14.2	15 6.8
プラスの影響の方が大きかった + どちらかというとプラスの影響の方が大きかった	64 100.0	34 53.1	6 9.4	11 17.2	3 4.7	8 12.5	2 3.1
どちらかとい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	37 100.0	17 45.9	5 13.5	11 29.7	2 5.4	2 5.4	- -

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」(65.6%)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、「トータルの仕事量を減らしたことをマイナス評価」(24.3%)「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」(21.6%)「仕事内容を易しくしたことをマイナス評価」(13.5%)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

	合 計	は 時 間 当 た り の 成 果 で 評 価 し 、 時 間 数	の 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	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 課 を 行 わ な か っ た	無 回 答
合 計	219 100.0	125 57.1	16 ** 7.3	8 ** 3.7	22 **10.0	15 6.8	32 14.6	13 5.9
プラスの影響の方が大きかった + どちらかというとプラスの影響の方が大きかった	64 100.0	42 65.6	2 3.1	1 1.6	3 4.7	4 6.3	12 18.8	1 1.6
どちらかとい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	37 100.0	16 43.2	8 21.6	5 13.5	9 24.3	4 10.8	3 8.1	- -

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」(48.4%)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「なかった」(59.5%)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

	合 計	あ っ た	な か っ た	無 回 答
合 計	219 100.0	87 39.7	117 53.4	15 * 6.8
プラスの影響の方が大きかった + どちらかというプラスの影響の方が大きかった	64 100.0	31 48.4	32 50.0	1 1.6
どちらかという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	37 100.0	15 40.5	22 59.5	- -

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」(67.2%)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」(70.3%)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

	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 が あ っ た 方 が な い	仕 事 が 増 え る の で 迷 惑 だ と 思 う	そ の 他	特 に 反 応 は み ら れ な か っ た	無 回 答
合 計	219 100.0	76 **34.7	82 **37.4	2 * 0.9	3 1.4	43 19.6	13 5.9
プラスの影響の方が大きかった + どちらかというプラスの影響の方が大きかった	64 100.0	43 67.2	11 17.2	- -	- -	9 14.1	1 1.6
どちらかという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	37 100.0	4 10.8	26 70.3	2 5.4	2 5.4	3 8.1	- -

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

	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 + どちらかという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	- -
どちらかという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っ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なって再び職業を持つ方がいい」(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

	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 る ま で は 職 業 を 持 つ 方 が よ い	子 ど も が で き て み ず っ と 職 業 を 続 け る ほ う が よ い	子 ど も が で き た ら 職 業 を や め 大 き く な っ 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 + どちらかという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
どちらかという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

	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 + どちらかというプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	5 2.7	66 35.5	52 28.0	35 18.8	23 12.4	5 2.7
どちらかという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	52 49.5	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が同じであること
- 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) 調査票

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
	4. 製造部門	5. 販売部門
	7. その他(具体的に	3. 営業部門
		6. 研究開発部門
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
	4. 販売・営業職	5. 保安・サービス職
	7. 生産・技能職	3. 事務職
	8. その他(具体的に	6. 運輸・通信職



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 |

Q 7 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)

Q 8 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

Q 9 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つつつ）

ま
っ
た
く
A

ど
ち
ら
か
と
言
っ
と
A

ど
ち
ら
と
も
言
え
な
い

ど
ち
ら
か
と
言
っ
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なでしたか。（○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 Q 30 へお進みください。

Q 21 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)

Q 22 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 Q 30 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。

Q 23 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)

Q 24 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なでしたか。(○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. 職場で社員の間に不公平感が生じた
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すか。(○は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

最後に、あなたご自身について、お尋ねします。

F 1 あなたの性別をお答えください。(○は1つ)

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

F 2 あなたの年齢をお答えください。平成 17 年 1 月 1 日現在の状況について、お答えください。

() 歳

F 3 現在、配偶者・パートナーの方はいらっしゃいますか。(○は1つ)

- | | |
|-------|--------|
| 1. いる | 2. いない |
|-------|--------|

(F 3 で 1 と回答した方にお尋ねします。)

F 3-1 配偶者・パートナーの方のお仕事について、お答えください。(○は1つ)

- | |
|--|
| 1. 結婚とともに仕事を辞めた |
| 2. 子どもを持つとともに仕事を辞めた |
| 3. 子どもを持つとともにいったん仕事を辞めたが、子どもが大きくなって再び働き始めた |
| 4. ずっと仕事をもっている |
| 5. その他(具体的に) |

(すべての方にお尋ねします。)

F 4 お子さんはいらっしゃいますか。(○は1つ)

- | | |
|-------|--------|
| 1. いる | 2. いない |
|-------|--------|

(F 4 で 1 と回答した方にお尋ねします。)

F 5 子どもが小学校に入る前、あなたと配偶者・パートナーの方の子育ての状況はどのようでしたか(または、どのようですか)。(○は1つ)

- | |
|-------------------------|
| 1. ほとんど自分 |
| 2. 自分が主で配偶者・パートナーは手伝う程度 |
| 3. 自分と配偶者・パートナーと同じくらい |
| 4. 配偶者・パートナーが主で自分は手伝う程度 |
| 5. ほとんど配偶者・パートナー |

F 6 子どもが小学校に入る前、配偶者・パートナーの方は働いていましたか(または、働いていましたか)。(○は1つ)

- | |
|--------------------------|
| 1. 働いていた(または、働いている)期間がある |
| 2. 働いていなかった(または、働いていない) |

(F 6 で 1 と回答した方にお尋ねします。)

F 6-1 当時の配偶者・パートナーの方の就労形態をお答えください。(○はいくつでも)

- 1. 勤め人(正社員)
- 2. 勤め人(正社員以外)
- 3. 自営業・家族従業・内職
- 4. その他(具体的に

)

(すべての方にお尋ねします。)

F 7 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。(○は1つ)

- 1. 女性は職業をもたない方がよい
- 2. 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 3. 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- 4. 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 5. 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
- 6. その他(具体的に
- 7. わからない

)

F 8 「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、あなたはどのようにお考えですか。(○は1つ)

- 1. 賛成
- 2. どちらかといえば賛成
- 3. どちらかといえば反対
- 4. 反対
- 5. わからない

F 9 「今後、男性が子育てや教育などに参画して、家庭生活を充実し、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、あなたはどのようにお考えですか。(○は1つ)

- 1. そう思う
- 2. ある程度そう思う
- 3. あまりそうは思わない
- 4. そうは思わない
- 5. どちらともいえない
- 6. わからない

F 10 最後に、このアンケートの対象となりました「利用者」の育児休業制度等の利用を通して、あなたが感じたこと、利用者にアドバイスしたことなど、自由にご記入ください。

返信用封筒に入れ、1月24日(月)までにご投函ください。