

管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査

単純集計結果

平成17年2月28日

目 次

1. 調査の概要.....	1
(1) 調査目的.....	1
(2) 調査対象.....	1
(3) 調査対象の抽出方法.....	1
(4) 調査方法.....	1
(5) 調査時期.....	1
(6) 調査票の回収状況.....	3
(7) 主な調査項目.....	3
2. 調査結果の概要.....	4
(1) 企業や職場について.....	4
(2) 管理者について.....	8
(3) 利用者について.....	15
(4) 育児休業制度の利用について.....	19
(5) 短時間勤務制度の利用について.....	25
(6) 利用者が両立支援策を利用したことによる影響・効果.....	33
(7) 企業における社員の子育て支援について.....	34
(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）	35

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する。
- ・人事部において、調査対象者を選定し、調査協力を依頼する。
- ・調査対象者の条件は、下記の通りとする。
 - ＊ 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する。
 - ＊ 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。
 - (i) 男性
 - (ii) 「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
 - (iii) 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、返送する。

(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）

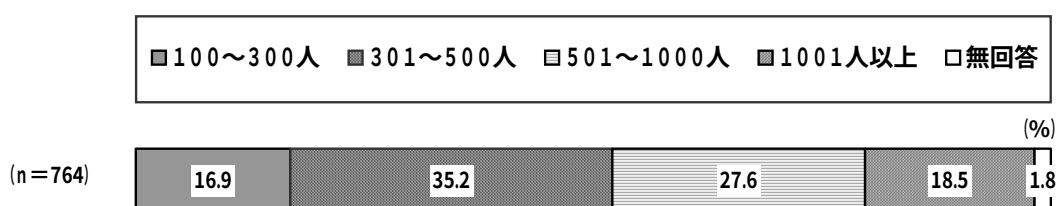
2. 調査結果の概要

(1) 企業や職場について

①企業の属性

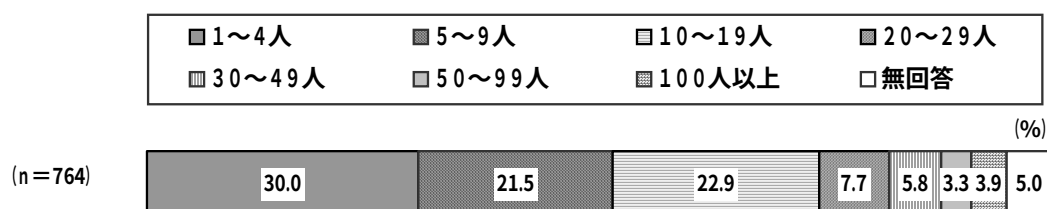
正社員数は、「301～500 人」（35.2%）が最も多く、次いで「501～1000 人」（27.6%）が多くなっている。

図表 3 正社員数



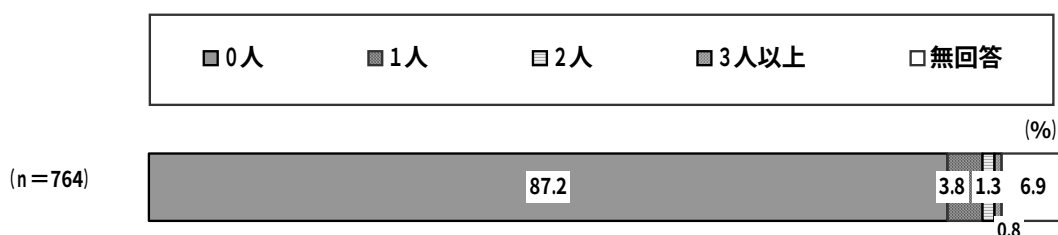
過去3年間における「育児休業制度の利用者」の総数は、「1～4 人」（30.0%）が約3割を占めて最も多く、次いで、「10～19 人」（22.9%）、「5～9 人」（21.5%）の順となっている。

図表 4 過去3年間の育児休業制度の利用者総数



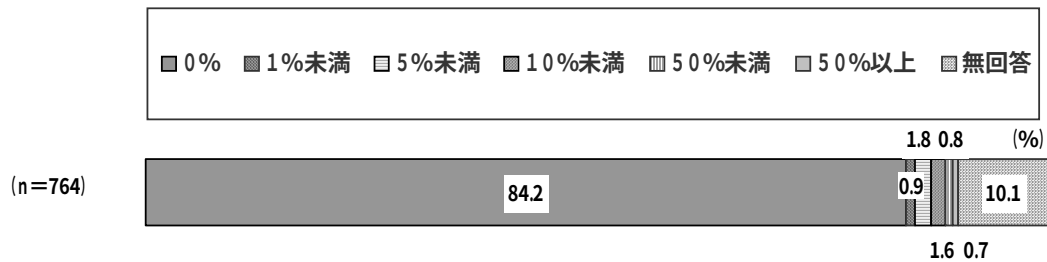
その内の「男性」の人数は、「0 人」が 87.2%と、9割近くを占めている。

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。

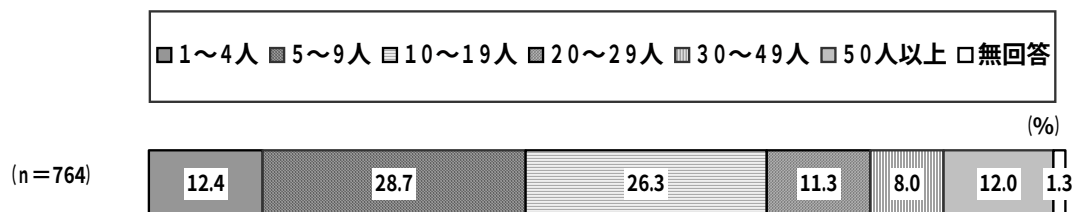
図表 6 利用者総数に占める「男性」の割合



②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

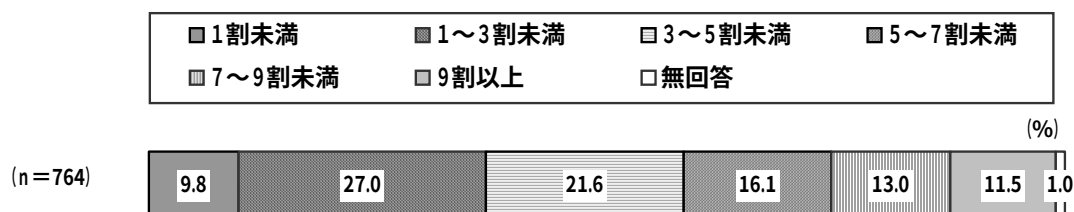
利用者が育児休業制度を利用した当時、管理者が管理していた職場の正社員数は、「5～9人」(28.7%)、「10～19人」(26.3%)が多くあげられている。

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



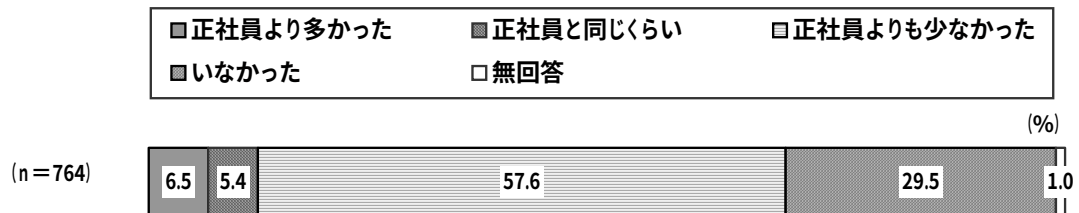
当時の職場の正社員の女性比率は、「1～3割未満」(27.0%)が最も多く、次いで「3～5割未満」(21.6%)、「5～7割未満」(16.1%)の順となっている。

図表 8 当時の職場の正社員の女性比率



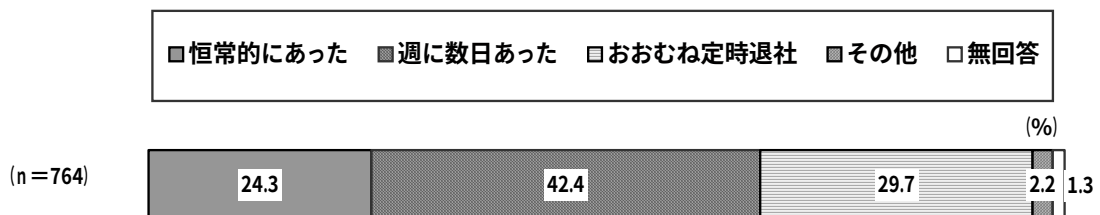
当時の職場に、正社員以外の従業員（パート・アルバイト、派遣社員等）はどのくらいの人
数がいたかについては、「正社員よりも少なかった」（57.6％）が全体のも6割近くを占め、「い
なかった」が29.5％でこれに次いでいる。

図表 9 当時の職場の正社員以外の従業員の人数



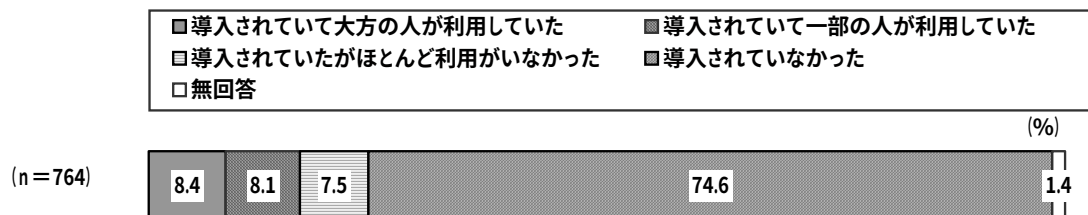
当時の職場の正社員の残業の程度は、「週に数日あった」（42.4％）、「おおむね定時退社」
（29.7％）、「恒常的にあった」（24.3％）となっている。

図表 10 当時の職場の正社員の残業の程度



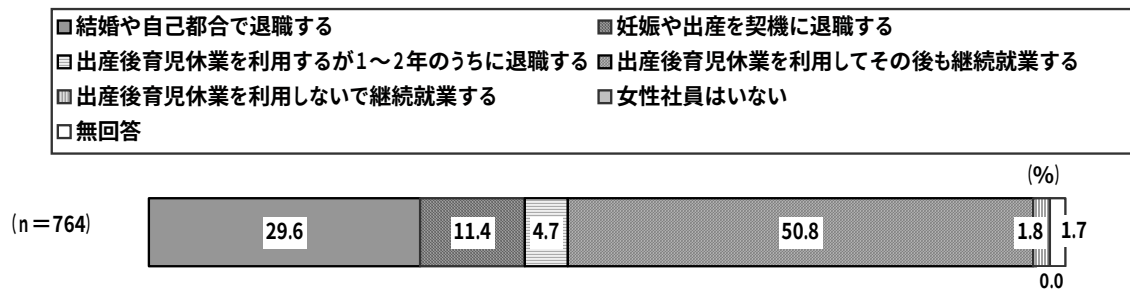
当時の職場の正社員のフレックスタイム制の導入状況は、「導入されていなかった」が74.6％
と、全体の4分の3を占めている。その他の項目については、「導入されていて、大方の人が利
用していた」（8.4％）、「導入されていて、一部の人が利用していた」（8.1％）、「導入されてい
たが、ほとんど利用する者はいなかった」（7.5％）となっている。

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

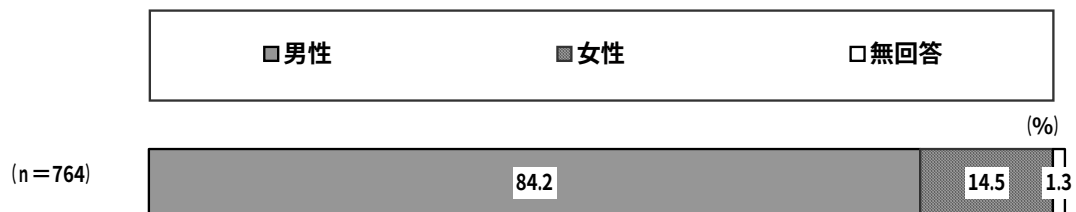


(2) 管理者について

①管理者の属性

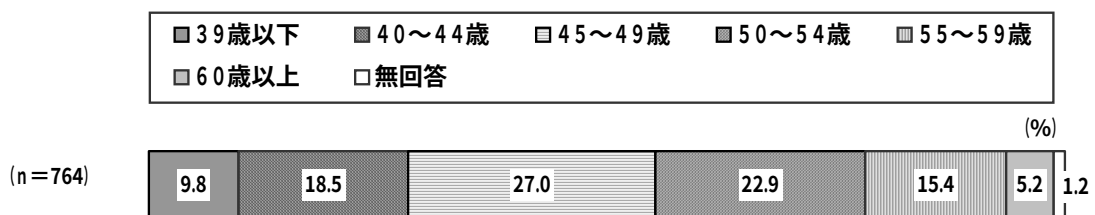
管理者の性別は、「男性」(84.2%)、「女性」(14.5%)となっている。

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

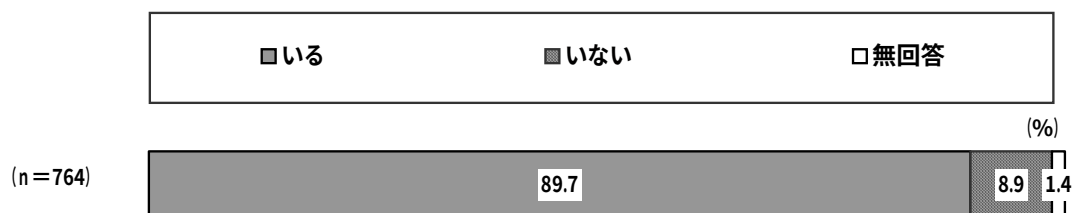


②配偶者・パートナーや子ども、子育ての状況

②-1 配偶者・パートナーの状況

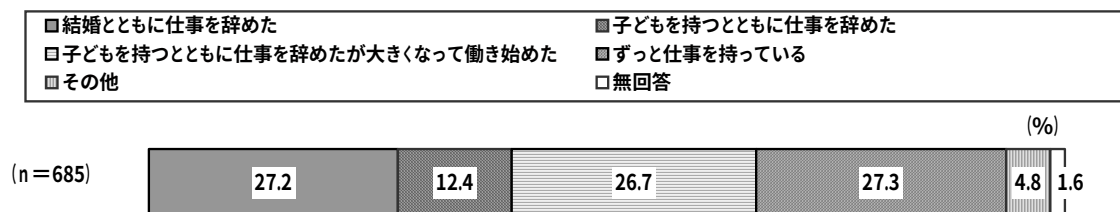
配偶者・パートナーの有無については、「いる」(89.7%) が約9割を占めている。

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。

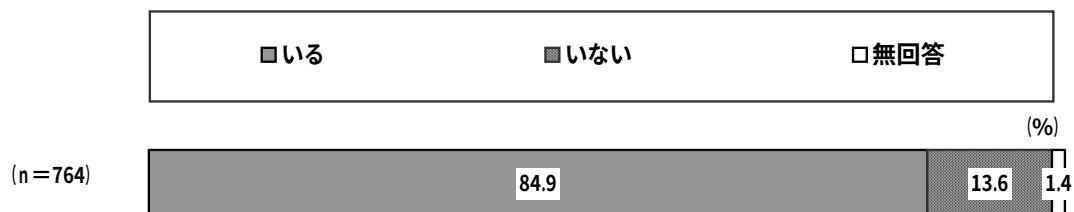
図表 16 配偶者・パートナーの仕事の状況



②-2 子どもや子育ての状況

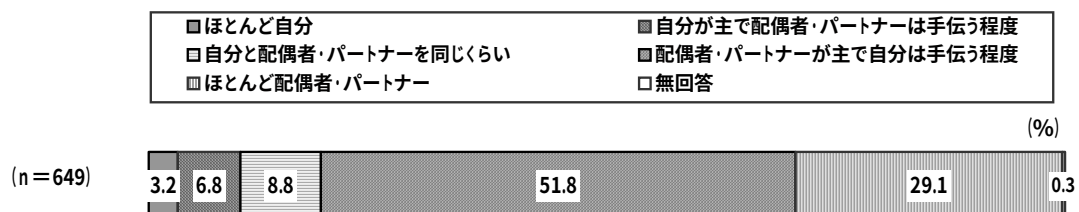
子どもの有無については、「いる」(84.9%)、「いない」(13.6%) となっている。

図表 17 子どもの有無



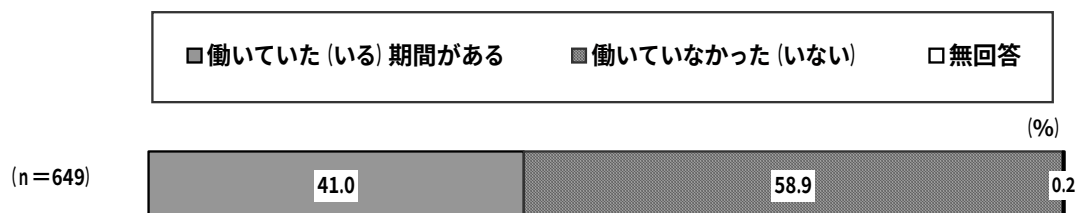
子どもが「いる」と回答した場合の就学前の子育ての状況については、「配偶者・パートナーが主で、自分は手伝う程度」(51.8%)、「ほとんど配偶者・パートナー」(29.1%) と、「配偶者・パートナーが主(計)」の割合が高くなっている。

図表 18 就学前の子育ての状況



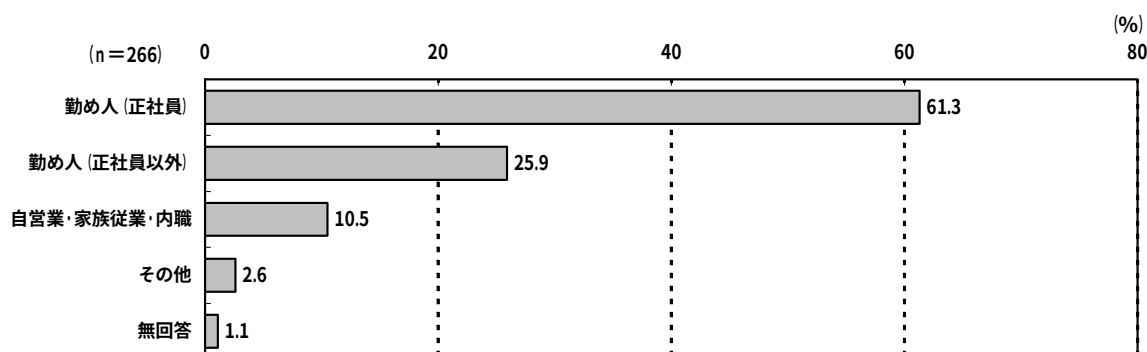
子どもが小学校に入る前、配偶者・パートナーは働いていたかどうかについては、「働いていなかった（いない）」（58.9%）が、「働いていた（いる）期間がある」（41.0%）を上回っている。

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。

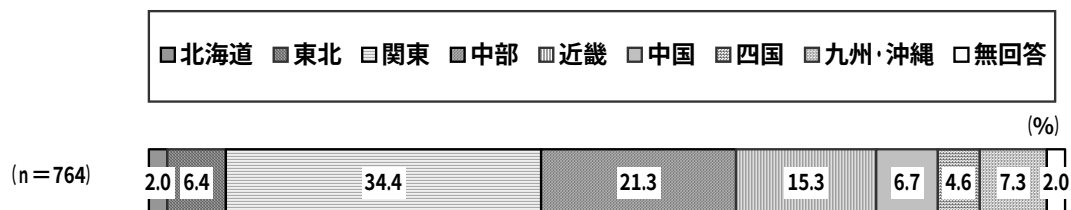
図表 20 当時の配偶者・パートナーの就労形態



③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。

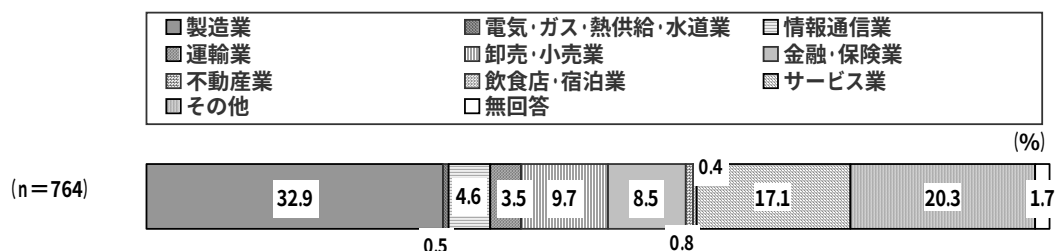
図表 21 管理者の現在の職場の所在地



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



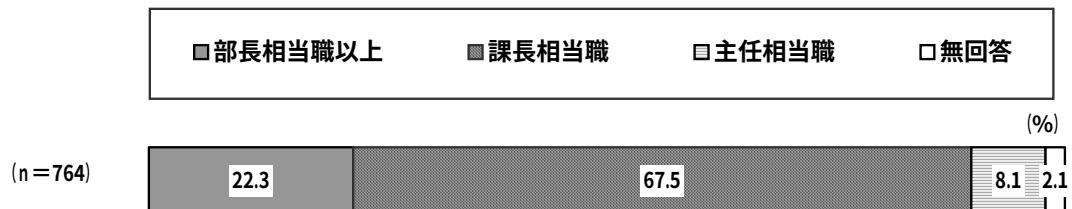
図表 23 「その他」の具体的内容

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

④利用者の育児休業制度利用当時の管理者の状況

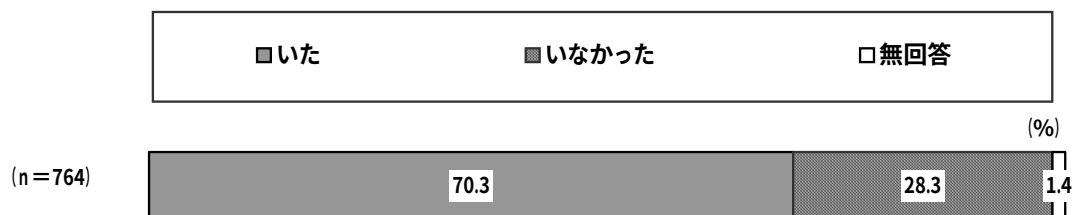
利用者が育児休業制度を利用した当時の管理者の役職は、「課長担当職」（67.5%）、「部長相当職以上」（22.3%）、「主任相当職」（8.1%）となっている。

図表 24 当時の役職



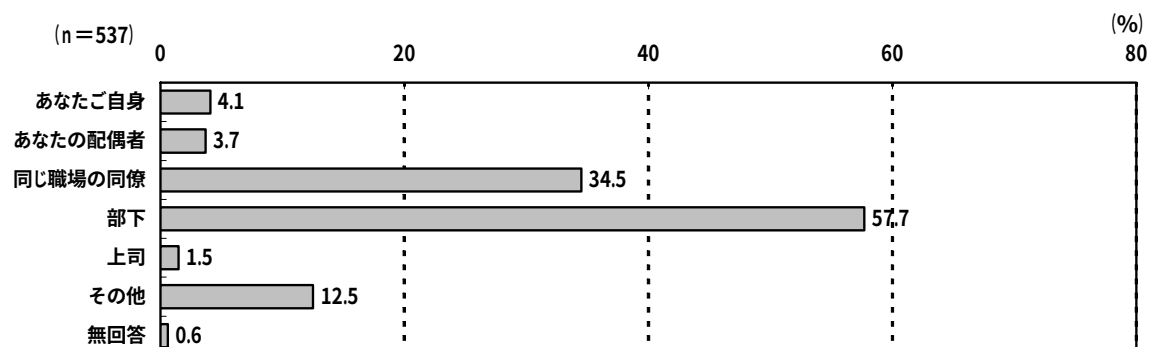
それまでに管理者自身または周囲の者で、育児休業制度を利用した人がいたかどうかについては、「いた」（70.3%）、「いなかった」（28.3%）となっている。

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。

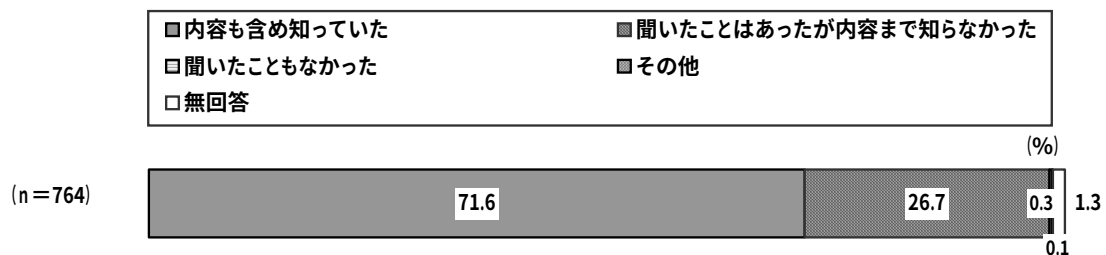
図表 26 具体的に利用した者



⑤制度の認知状況

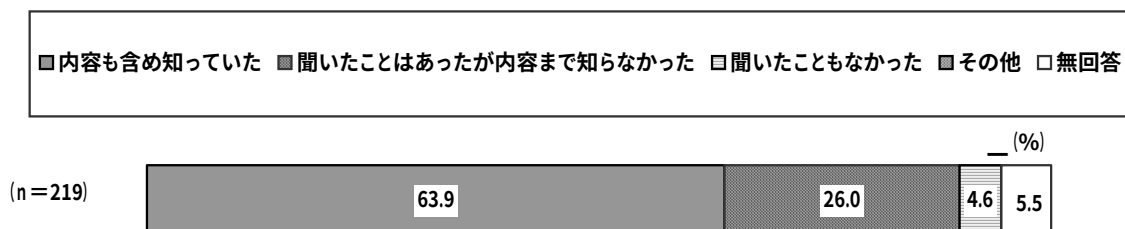
はじめて利用者から育児休業制度を利用したいと聞いた時の、管理者の会社の育児休業制度の認知状況は、「内容も含め知っていた」が71.6%で最も多く、「聞いたことはあったが内容まで知らなかった」(26.7%)がこれに次いでいる。

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。

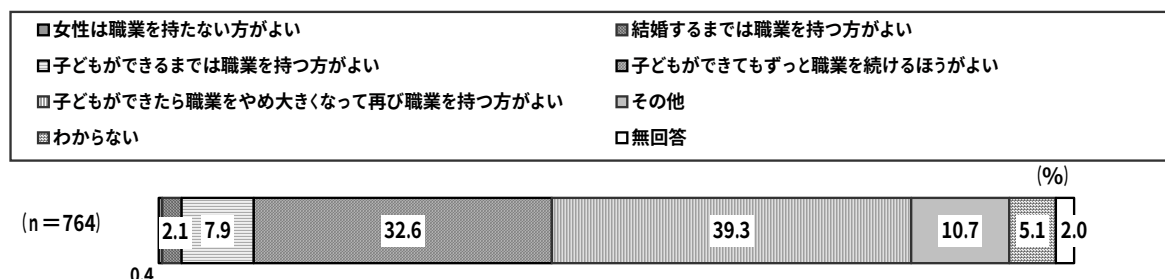
図表 28 はじめて短時間勤務制度を利用したいと聞いた時の制度の認知状況



⑥男性や女性の生き方に対する考え

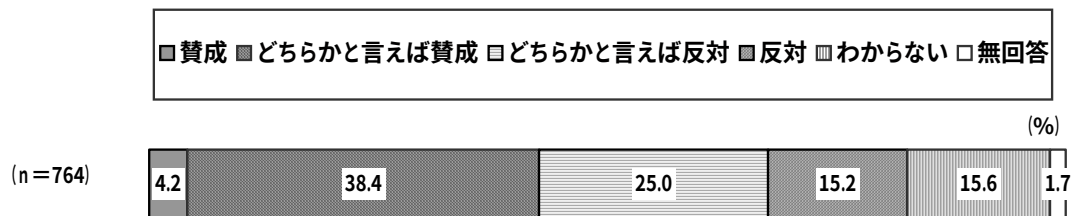
一般的に女性が職業をもつことについては、「子どもができたら職業をやめ大きくなって再び職業を持つ方がよい」(39.3%)が最も多く、「子どもができてずっと職業を続ける方がよい」(32.6%)がこれに次いでいる。

図表 29 一般的に女性が職業をもつことについて



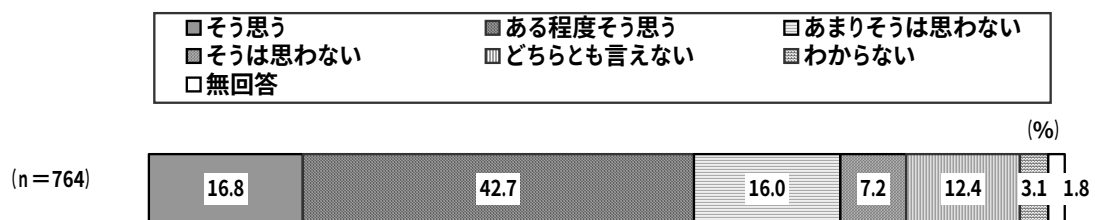
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、「どちらかと言えば賛成」(38.4%)が最も多く、「どちらかと言えば反対」(25.0%)がこれに次いでいる。

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

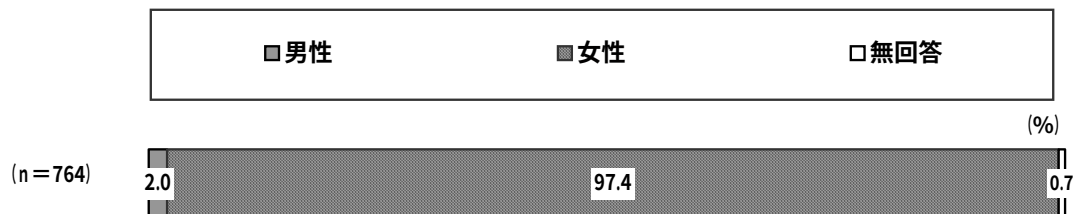


(3) 利用者について

①利用者の属性

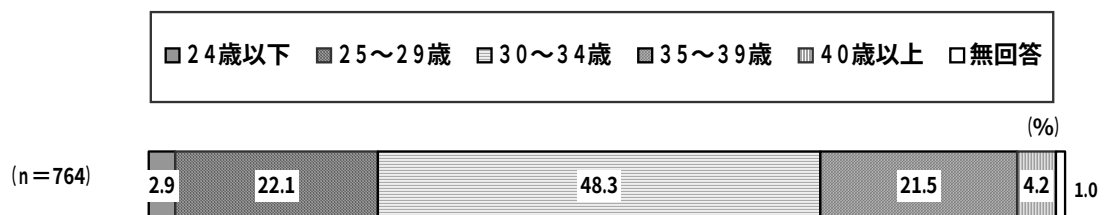
利用者の性別は、「男性」(2.0%)、「女性」(97.4%)となっている。

図表 32 利用者の性別



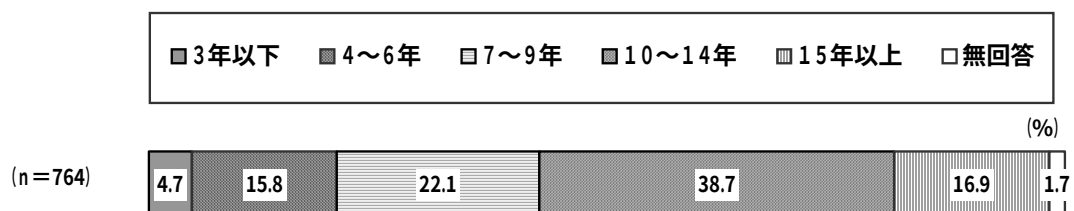
利用者の現在の年齢は、「30～34 歳」(48.3%)が約半数を占め、以下、「25～29 歳」(22.1%)、「35～39 歳」(21.5%)と続いている。平均は、32.0 歳となっている。

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

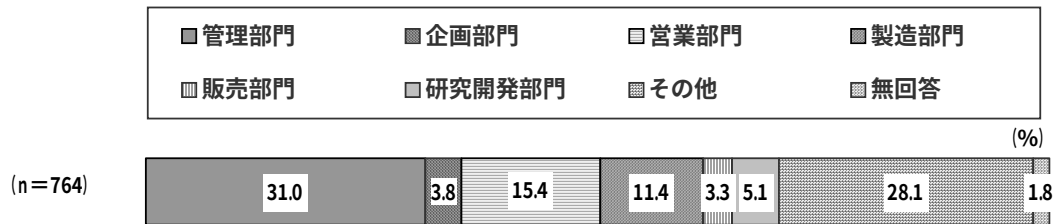


②利用者の育児休業制度利用直前の所属部門・職種

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

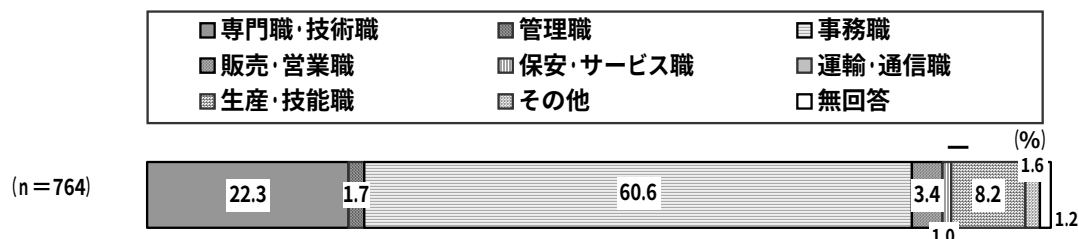


図表 36 「その他」の具体的内容

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

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。

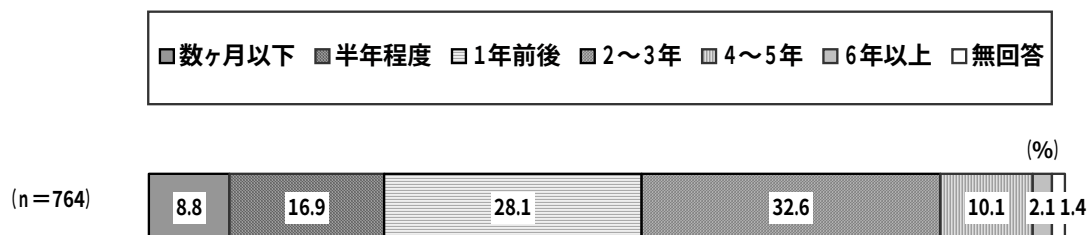
図表 37 利用者の育児休業制度利用直前の職種



③利用者の育児休業制度利用当時の仕事の状況

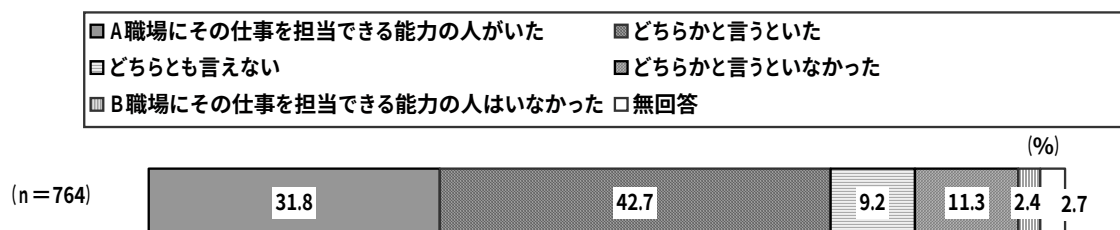
育児休業制度利用当時、利用者が従事していた仕事は、新人を配置した場合どのくらいの年数で一通りの仕事ができるようになるものだったかについては、「2～3年」（32.6％）が最も多く、以下、「1年前後」（28.1％）、「半年程度」（16.9％）と続いている。

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



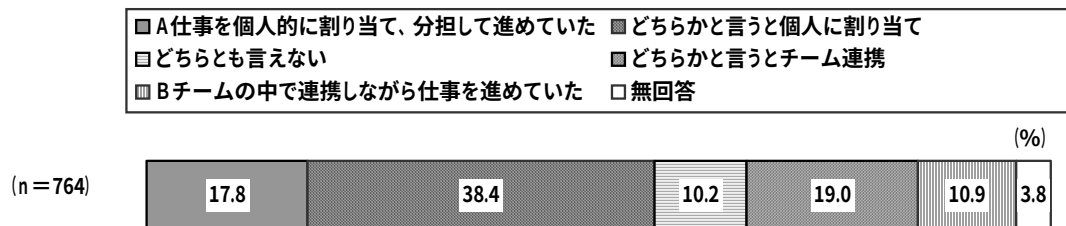
育児休業制度利用当時、利用者が担当していた仕事の特徴「A. 職場にその仕事を担当できる能力の人がいた⇔B. 職場にその仕事を担当できる能力の人はいなかった」については、「A. 職場にその仕事を担当できる能力の人がいた」（31.8％）、「どちらかと言うといた」（42.7％）と、「A. 職場にその仕事を担当できる能力の人がいた（計）」が全体の約75％を占めている。

図表 39 当時、利用者が担当していた仕事の特徴①



当時、利用者が担当していた仕事の特徴②「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②

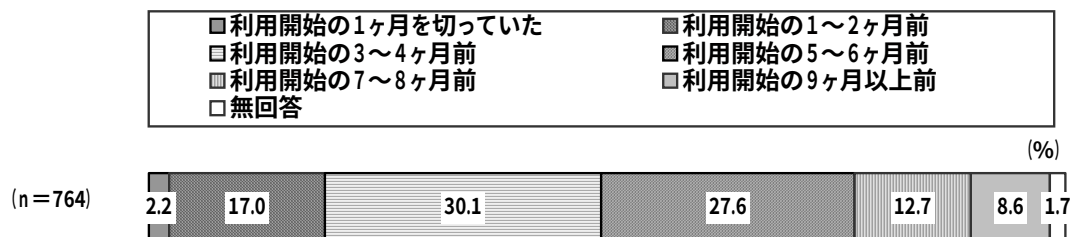


(4) 育児休業制度の利用について

①育児休業制度の利用状況

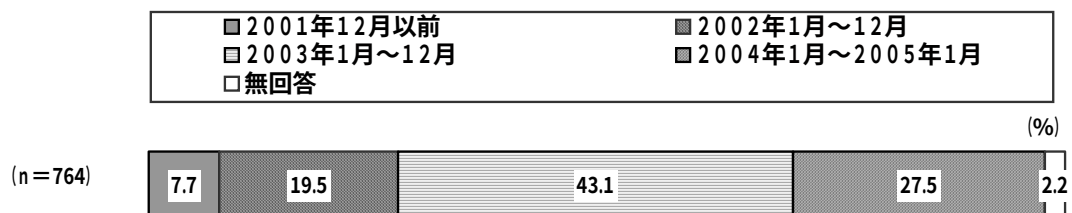
管理者がはじめて利用者から育児休業制度を利用したいと聞いたのは、「利用開始の3～4ヶ月前」(30.1%)、「利用開始の5～6ヶ月前」(27.6%)が多くあげられている。

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



本調査で対象となった利用者の育児休業制度の利用開始年月は、「2003 年1月～12 月」(43.1%) が最も多く、以下、「2004 年1月～2005 年1月」(27.5%)、「2002 年1月～12 月」(19.5%) と続いている。

図表 42 利用者の育児休業制度の利用開始年月



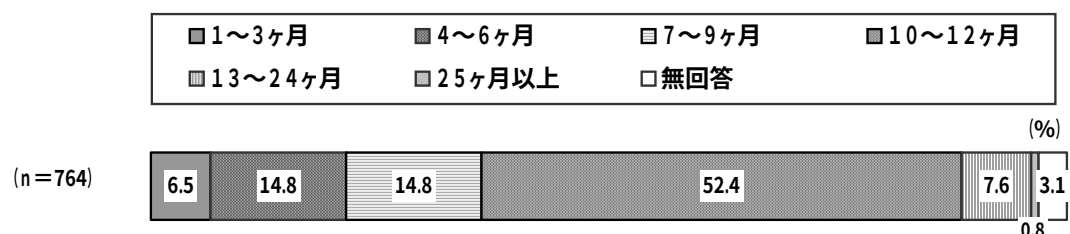
育児休業制度の利用終了年月は、「2004 年1月～2005 年1月」(60.3%) が多く、全体の約6割を占めている。

図表 43 利用者の育児休業制度の利用終了年月



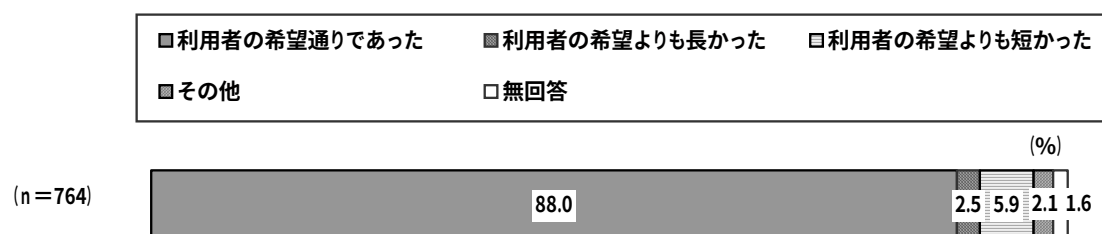
育児休業制度の利用期間は、「10～12 ヶ月」(52.4%) が最も多く、半数を超えている。比率としてはかなり下回って、「7～9 ヶ月」(14.8%)、「4～6 ヶ月」(14.8%)、「1～3 ヶ月」(6.5%) と続いている。平均は、9.5 ヶ月となっている。

図表 44 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。

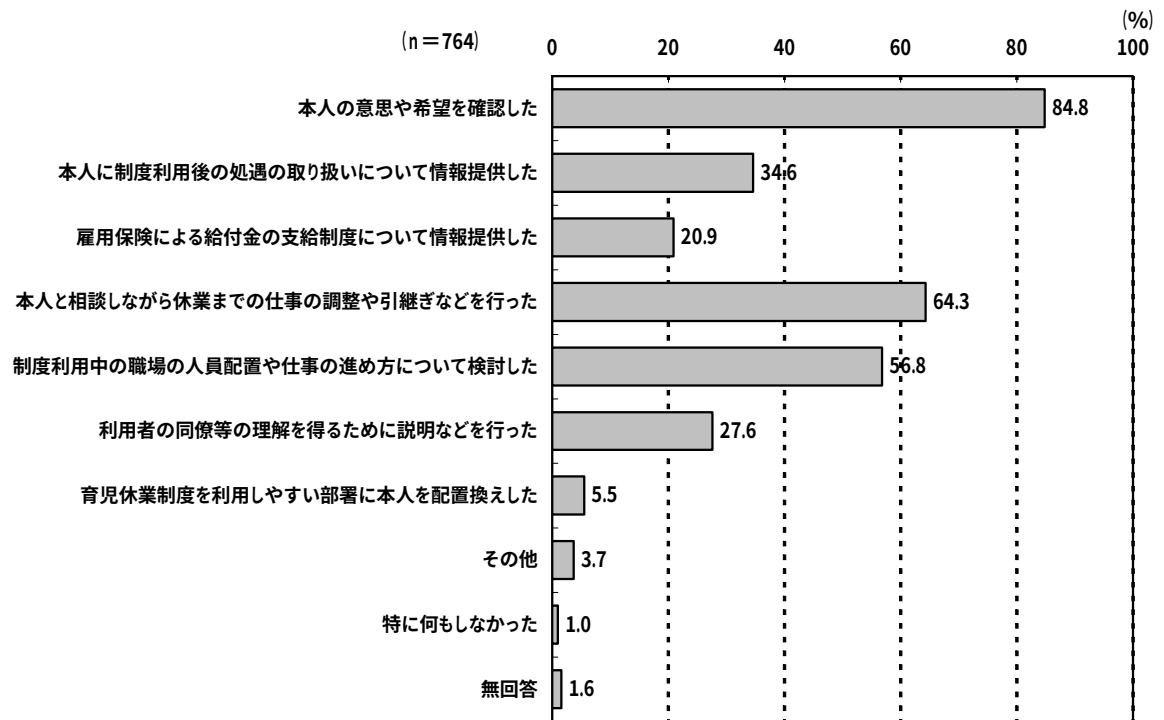
図表 45 利用期間の長さは、当初の希望の通りか



②職場の対応等

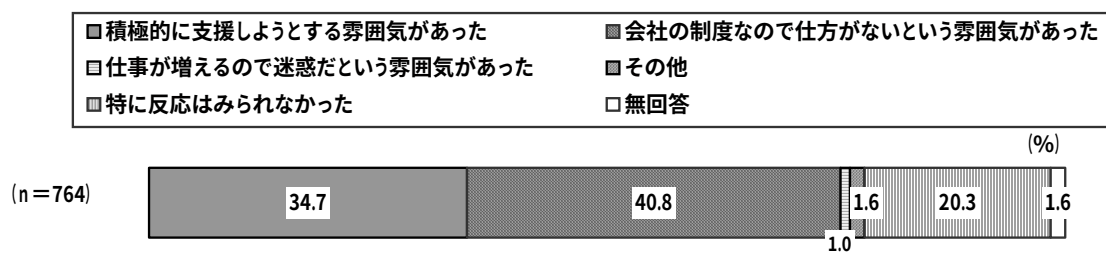
利用者の育児休業制度の利用にあたって、管理者がしたこととしては、「本人の意思や希望を確認した」(84.8%) が最も多くあげられ、次いで「本人と相談しながら休業までの仕事の調整や引継ぎなどを行った」(64.3%)、「制度利用中の職場の人員配置や仕事の進め方について検討した」(56.8%) の順となっている。

図表 46 利用者の育児休業制度の利用にあたってしたこと



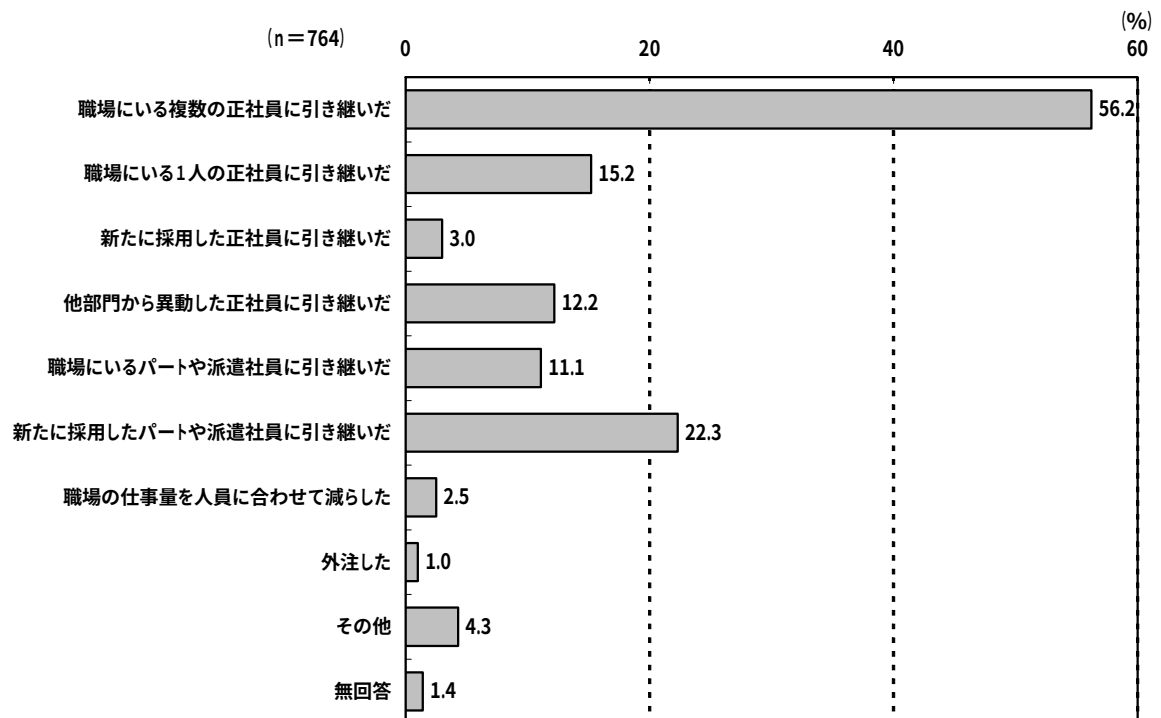
利用者の育児休業制度の利用に対する、利用者の同僚など周囲の者の反応としては、「会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった」(40.8%)が最も多く、「積極的に支援しようとする雰囲気があった」(34.7%)がこれに次いでいる。

図表 47 利用者の育児休業制度の利用に対する周囲の者の反応



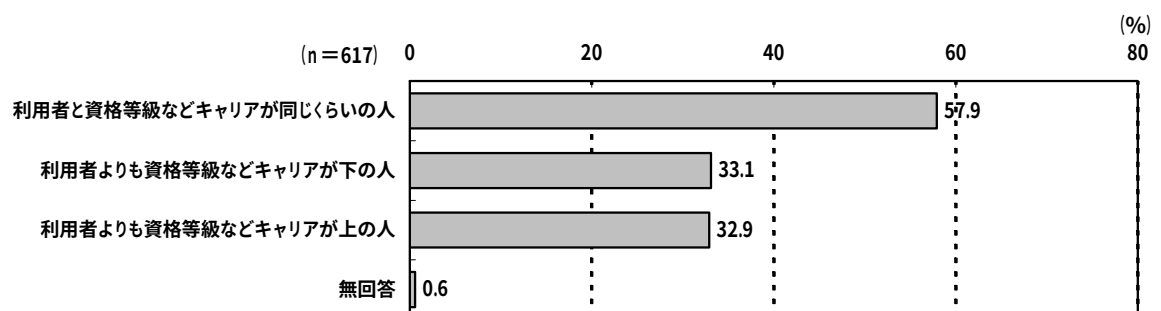
当時の利用者の仕事の引き継ぎについては、「職場にいる複数の正社員に引き継いだ」が56.2%で、最も多くなっている。比率としてはかなり下回って、「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」（22.3%）、「職場にいる1人の正社員に引き継いだ」（15.2%）などがこれに次いでいる。

図表 48 当時の利用者の仕事の引き継ぎ



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。

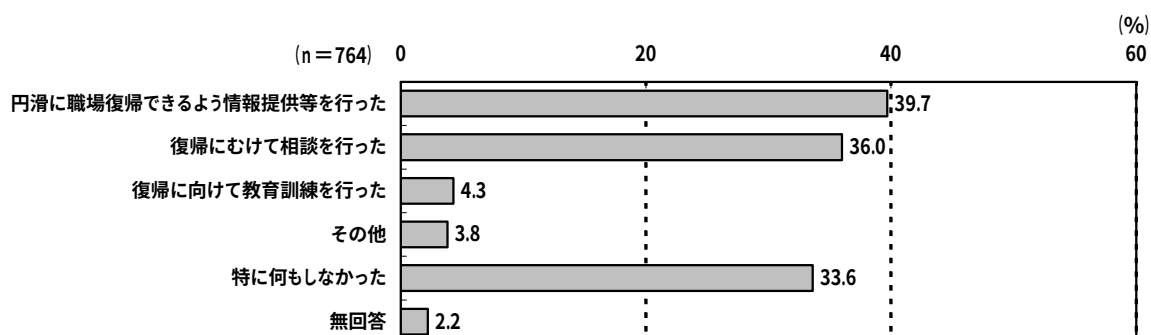
図表 49 利用者の仕事を引き継いだ正社員



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。

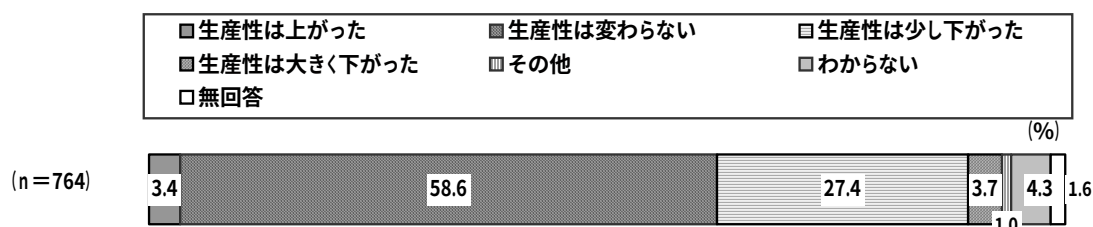
一方、「特に何もしなかった」は、33.6%となっている。

図表 50 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



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は、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。

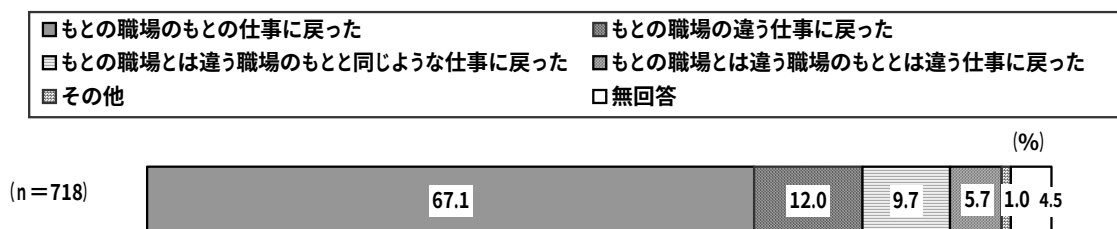
図表 51 制度利用期間中の職場全体の生産性



③利用者の職場復帰の状況

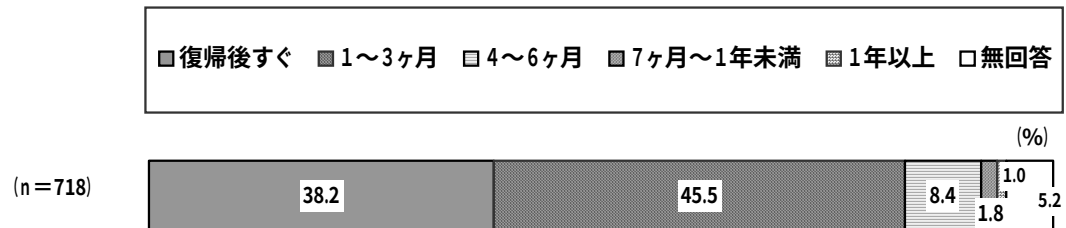
利用者の職場復帰の状況については、「もとの職場のもとの仕事に戻った」(67.1%)が最も多くなっている。

図表 52 利用者の職場復帰の状況



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。

図表 53 育児休業取得前のスキル水準に戻るのにかかる時間



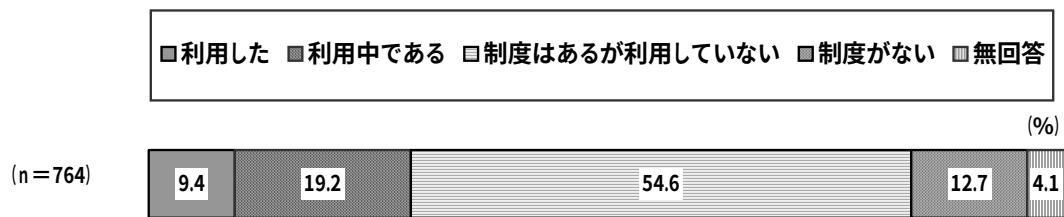
(5) 短時間勤務制度の利用について

①短時間勤務制度の利用状況

①-1 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。

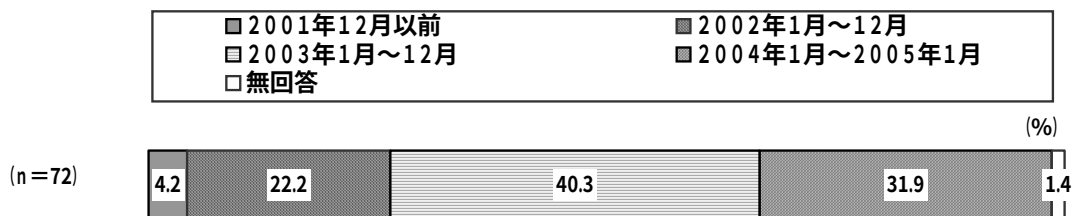
図表 54 短時間勤務制度の利用状況



①-2 「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開始年月は、「2003年1月～12月」(40.3%)、「2004年1月～2005年1月」(31.9%)が多くあげられている。

図表 55 「利用した」場合の利用開始年月



「利用した」と回答した場合の利用終了年月は、「2004年1月～2005年1月」(72.2%)が最も多く、全体の7割強を占めている。

図表 56 「利用した」場合の利用終了年月



「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。

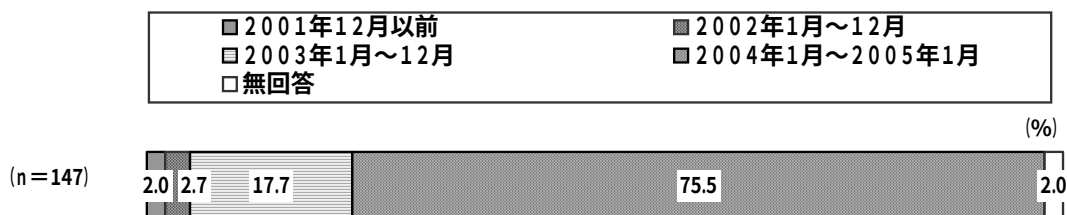
図表 57 「利用した」場合の利用期間



①-3 「利用中である」場合の利用期間

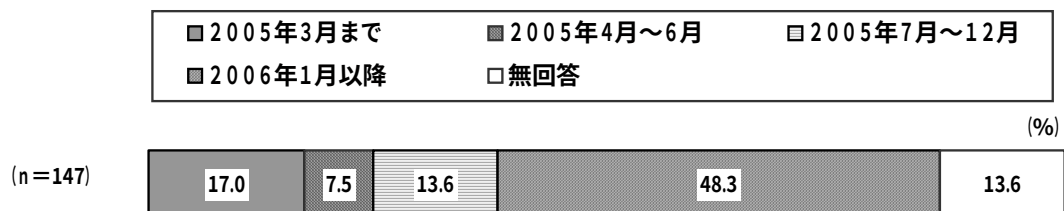
「利用中である」と回答した場合の利用開始年月は、「2004年1月～2005年1月」が75.5%と、多くなっている。

図表 58 「利用中である」場合の利用開始年月



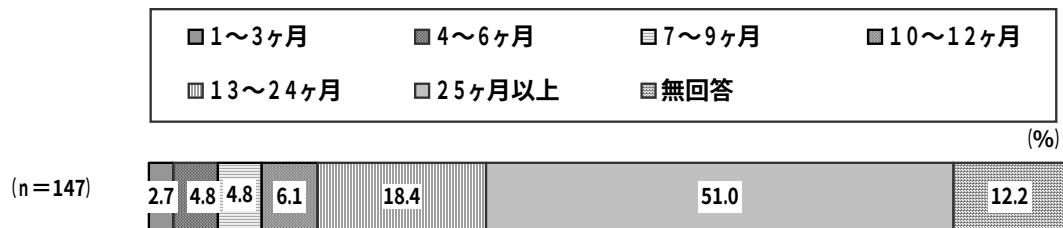
「利用中である」と回答した場合の予定利用終了年月は、「2006年1月以降」(48.3%)が約半数を占め、最も多くなっている。

図表 59 「利用中である」場合の予定利用終了年月



「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 60 「利用中である」場合の予定利用期間



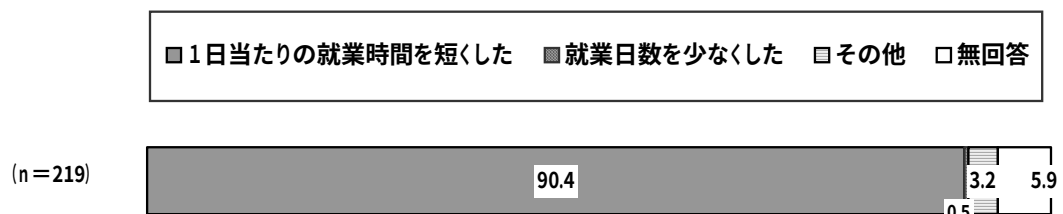
②利用者の具体的な利用方法

②-1 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 61 利用者の短時間勤務制度を利用しての働き方



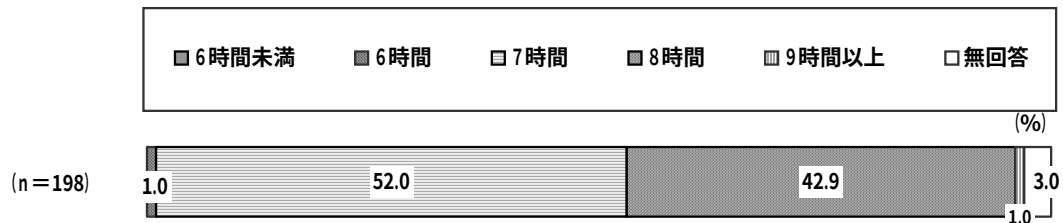
図表 62 「その他」の具体的内容

- ・ 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。

②-2 「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

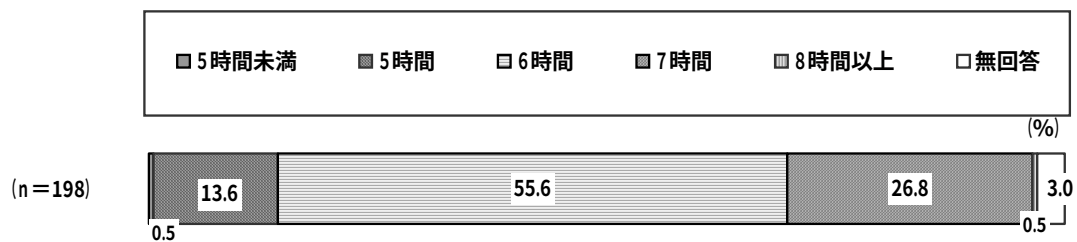
「1日当たりの就業時間を短くした」と回答した場合の、1日当たりの元の勤務時間は、「7時間」（52.0%）または「8時間」（42.9%）という回答が多くなっている。

図表 63 「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



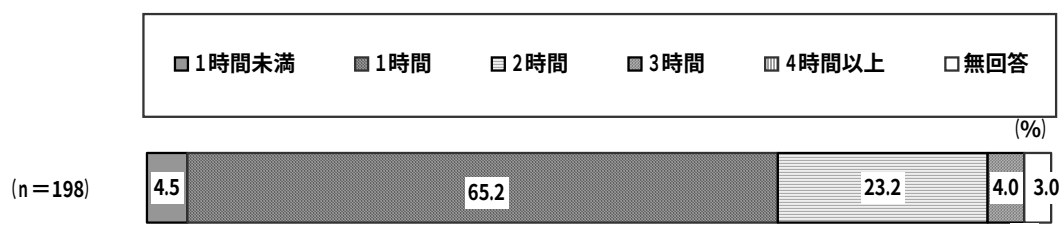
「1日当たりの就業時間を短くした」と回答した場合の、1日当たりの変更後の勤務時間は、「6時間」（55.6%）が最も多く、以下、「7時間」（26.8%）、「5時間」（13.6%）と続いている。

図表 64 「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 65 「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



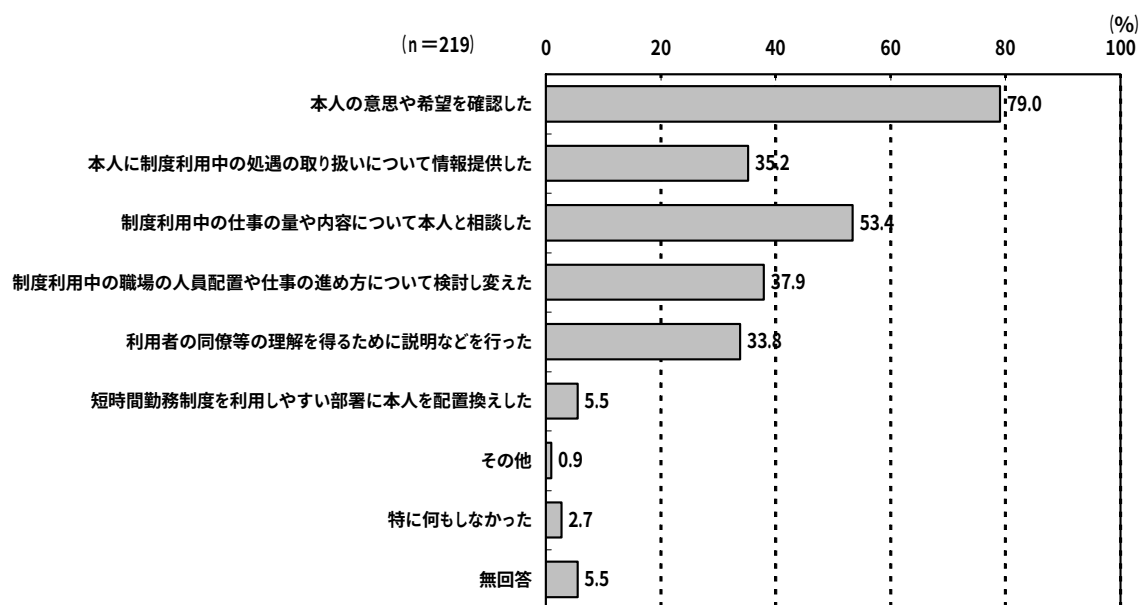
②-3 「就業日数を少なくした」場合の勤務日数の変化

「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。

③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。

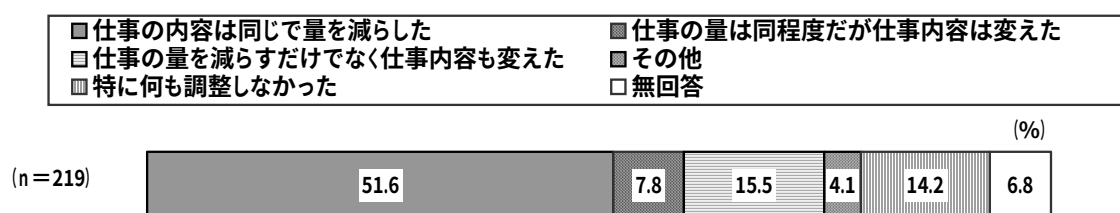
図表 66 利用者の短時間勤務制度の利用にあたってしたこと



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。

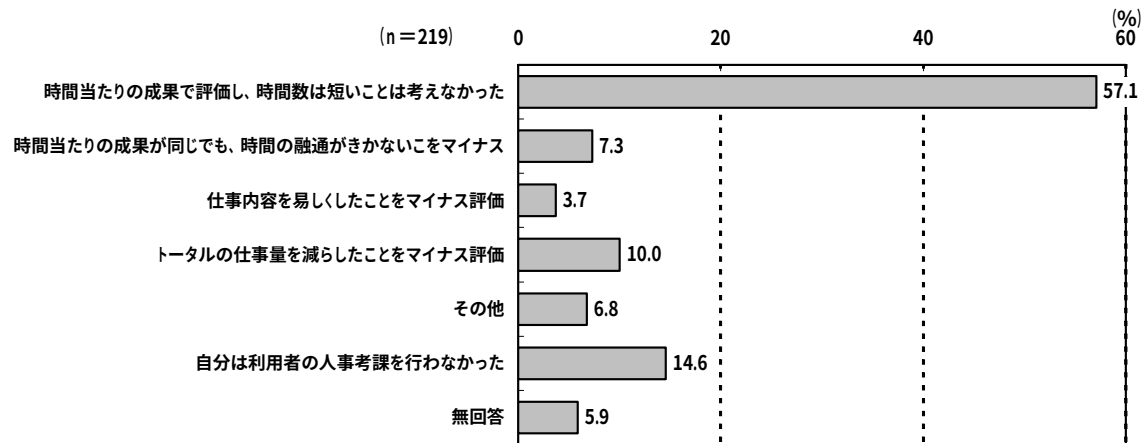
一方、「特に何も調整しなかった」は、14.2%となっている。

図表 67 制度利用期間中の利用者の仕事の内容や量の調整



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。

図表 68 制度利用期間中の利用者の評価



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。

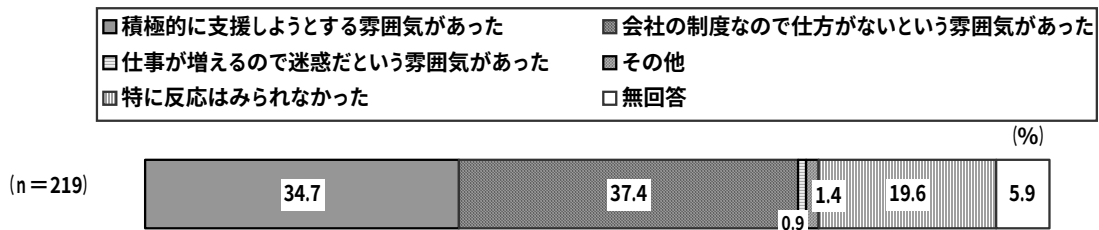
図表 69 制度利用者の評価に対する会社からの指導や情報提供



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。

図表 70 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

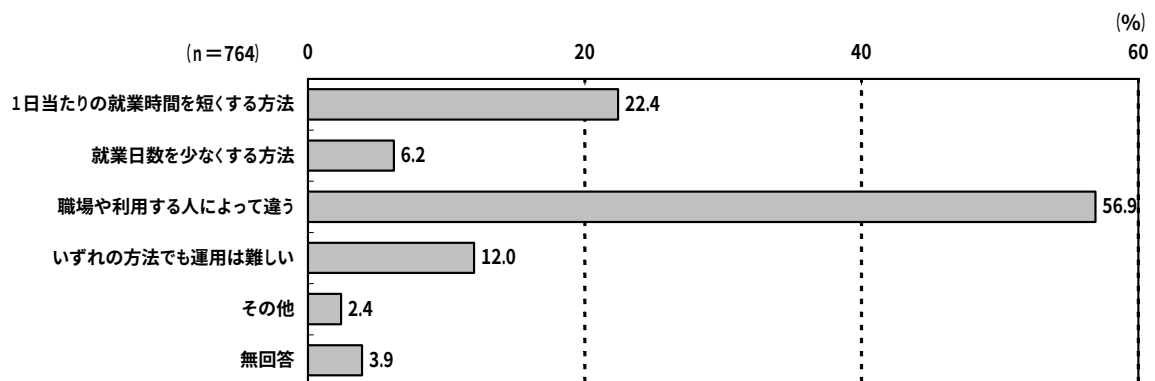


④仕事に支障がない短時間勤務制度の利用方法

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。

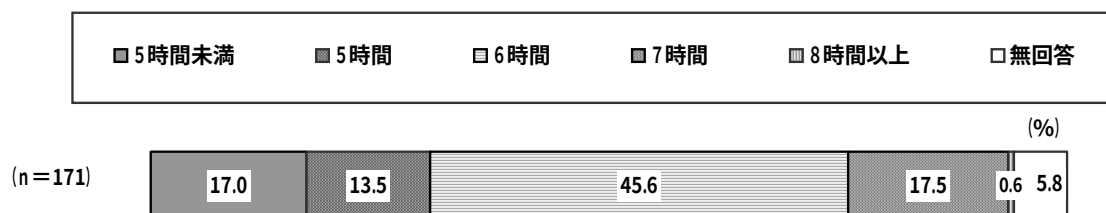
「いずれの方法でも運用は難しい」は、12.0%となっている。

図表 71 仕事に支障がないと考える短時間勤務制度の利用方法



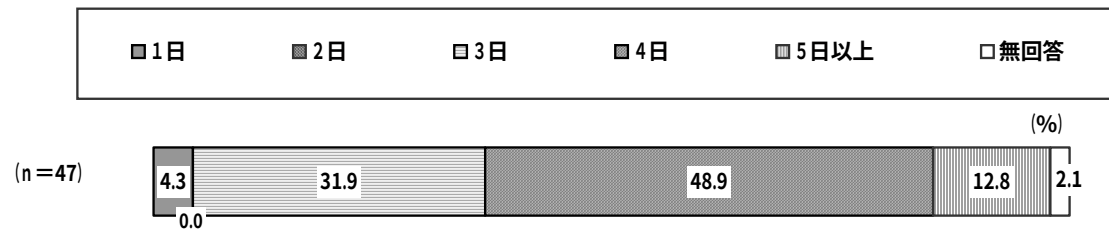
「1日当たりの就業時間を短くする方法」を回答した場合、1日当たりの希望の勤務時間は、「6時間」(45.6%)が最も多くあげられている。平均は、5.4時間となっている。

図表 72 「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 73 「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

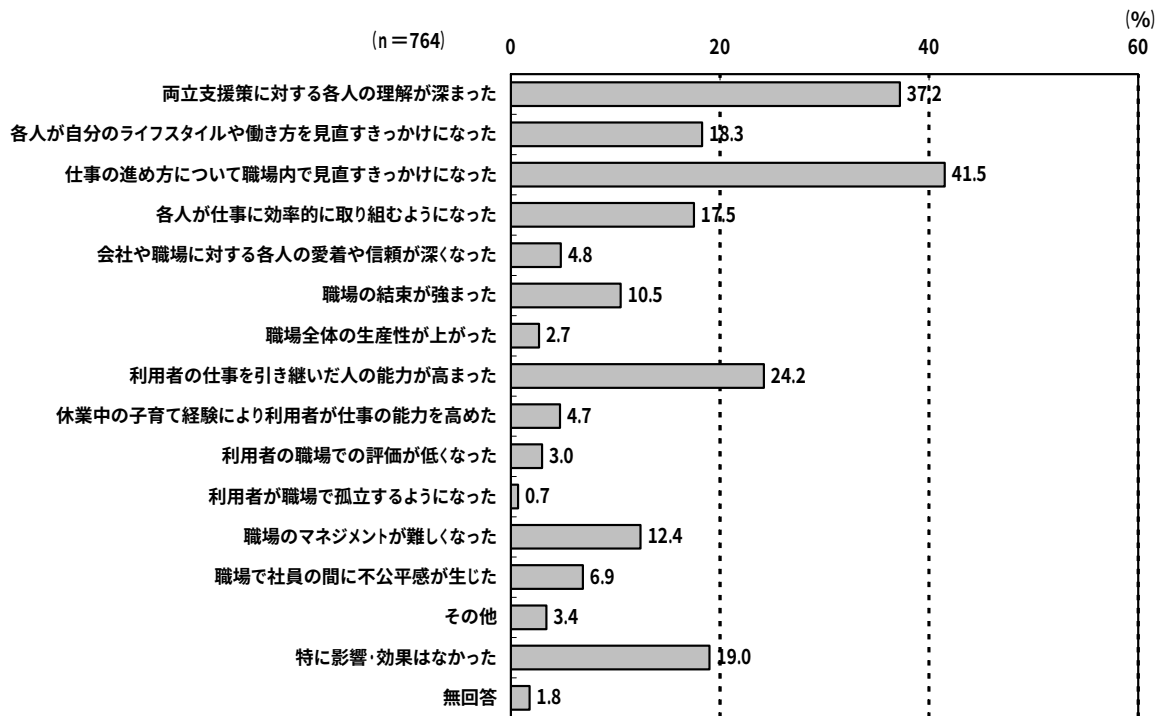


(6) 利用者が両立支援策を利用したことによる影響・効果

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。

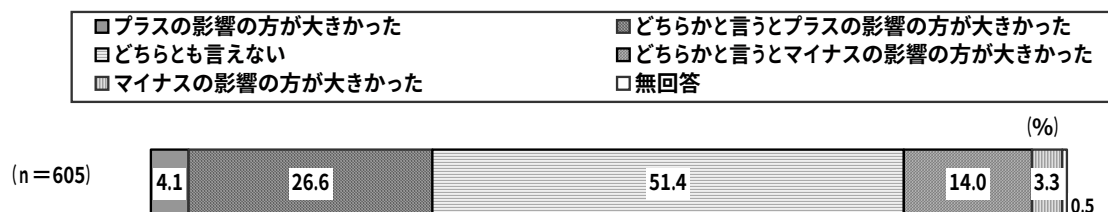
一方、「特に影響・効果はなかった」は、19.0%となっている。

図表 74 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



具体的な影響・効果の項目を回答している者に対し、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かを尋ねたところ、「どちらとも言えない」(51.4%)が最も多く、以下、「どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった」(26.6%)、「どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった」(14.0%)と続いている。

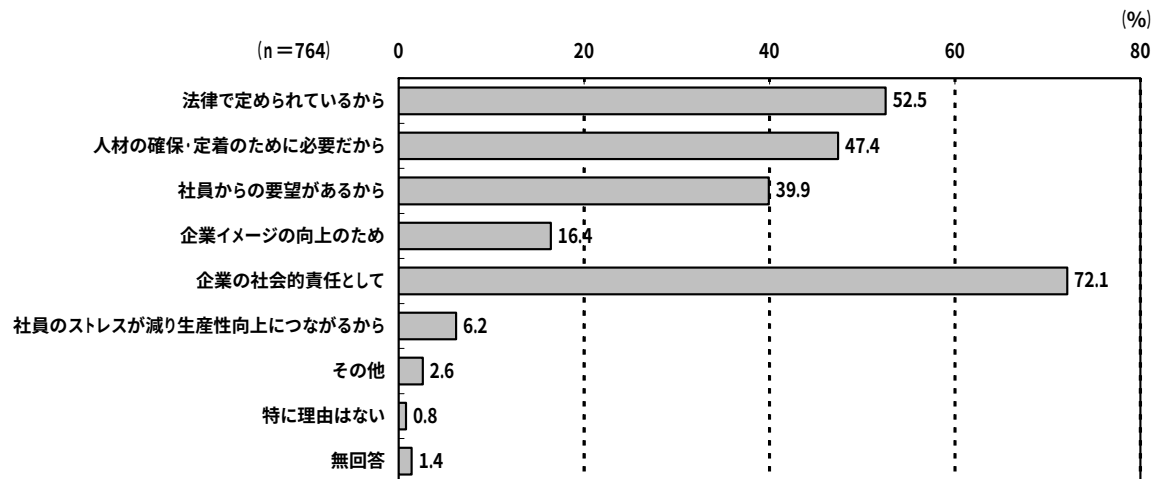
図表 75 職場全体での総合的な影響



(7) 企業における社員の子育て支援について

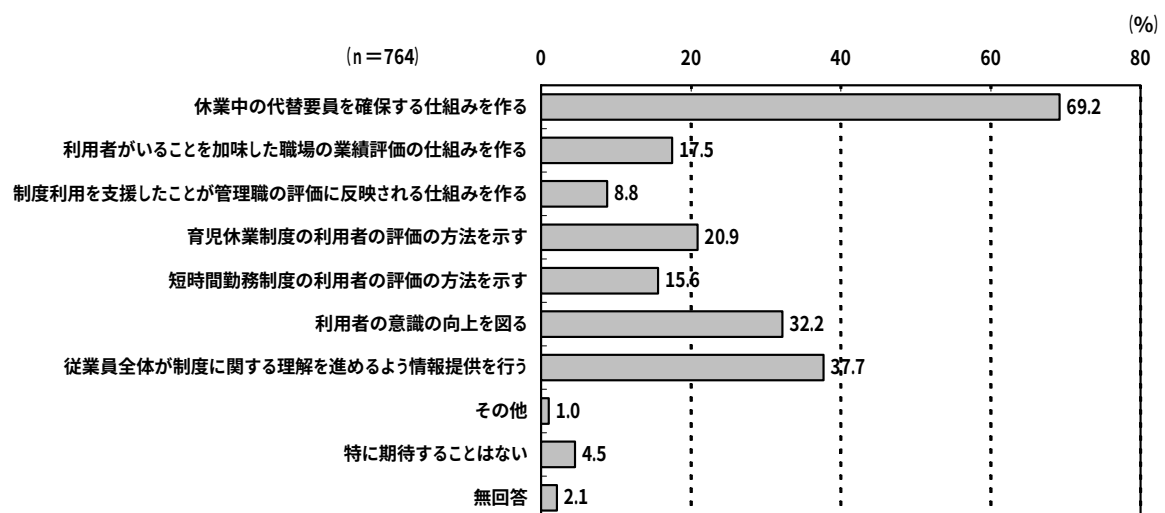
企業が社員の子育てを支援する理由としては、「企業の社会的責任として」(72.1%)が最も多くあげられている。次いで、「法律で定められているから」(52.5%)、「人材の確保・定着のために必要だから」(47.4%)、「社員からの要望があるから」(39.9%)の順で続いている。

図表 76 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 77 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 78 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）

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。別の利用で休業取得後に入社し半年もたらずに退職した例がありました。この様な場合“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。
・利用することにアグラをかいて向上心がない。 ・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。
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職業をやめてからの職場復帰が可能である事等〕
長期間の休業は、利用する側としては、大変な難いが、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。
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。
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。
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。
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。
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。
人を相手にする仕事の為、引き継ぎ、個人情報等で少し苦勞した。
“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。
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後始めていって欲しいと思っています。
「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。
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。
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。
育児休業中の人員調整が大変である。
「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。
権利取得は法律上止むを得ない。
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。
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。

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。
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立てました。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には私だけでしょうか。
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。
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。））
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謝の気持ちを忘れず仕事していただきたいと思います。
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。
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。
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。
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。
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いるが、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。
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。
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。
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。
公立の保育所では、多くの代替保母（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。
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。
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。
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。
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。
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。
・引継ぎの業務マニュアルは必要。（利用者にはマニュアル作成を指示） ・代替要員の確保と、引継ぎ期間も重要と感じた。