

厚生労働省発表
平成16年6月18日(金)

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局
短時間・在宅労働課
課長 内野 淳子
調査官 阿部 優子
課長補佐 山田 航
電話番号 03-5253-1111(内線 7873)
夜間直通 03-3595-3273

多様就業型ワークシェアリング

制度導入意識調査・制度導入状況実態調査報告書について

雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善しているところであるが、少子高齢化や経済構造の変化が進展する中、国民の価値観の多様化や仕事と家庭の両立などのニーズに対応して、働き方やライフスタイルの見直しが急務となっており、雇用機会の維持・創出を図ることを目的として労働時間の短縮を行うワークシェアリングの中でも、多様な働き方の選択肢を拡大する多様就業型ワークシェアリングを推進していくことが必要とされている。

そこで、国民各層の多様な働き方の選択に関する意識やニーズの実態、企業における多様な就業形態に関する制度の導入状況と今後の導入意向について把握し、多様就業型ワークシェアリングの普及促進を図る方策の検討に資するため、財団法人社会経済生産性本部において「多様就業型ワークシェアリング制度導入調査委員会」(主査：今野浩一郎学習院大学経済学部教授)を開催し、調査研究を行った。その概要は別添のとおりである。

(備考)本調査研究は、財団法人社会経済生産性本部への委託により実施した。

【報告書のポイント】

個人調査の結果(別添1~11ページ)

1. ライフステージ別にみた多様な働き方の希望

(1) 「短時間正社員」の希望

「短時間正社員」の希望が多いのは「介護を必要とする家族がいる時期」、「高齢期」、「学習活動に取り組みたい時期」が7割台と多く、性別にみると男女ともに、これらの時期の希望が7割を超えているが、女性は「子どもが小・中学生の時期」が79%で最も多く、全般的に男性よりも希望が多い。(図表10、11)

(2) 「在宅勤務」の希望

「在宅勤務」の希望が多いのは「介護を必要とする家族がいる時期」が75%、「高齢期」が69%、「子どもが未就学の時期」が67%となっているが、性別

にみると、介護以外では男性は「高齢期」、「学習活動に取り組みたい時期」が約7割と多く、女性は「子どもが未就学の時期」、「子どもが小・中学生の時期」が7割を超えて多くなっている。(図表12、13)

2. 現時点での多様な働き方に対する希望

(1) 短時間正社員

現時点で短時間正社員という働き方を希望する者は37%となっているが、性・年齢別にみると、30歳代の女性が6割以上で最も多く、男性も20歳代で約4分の1が希望している。(図表18)

(2) 在宅勤務

現時点で在宅勤務という働き方を希望する者は39%となっており、性・年齢別にみると男女とも30歳代の希望が最も高くなっている。(図表20)

3. 多様な働き方をする場合の課題

(1) 仕事の進め方に関する問題点

短時間正社員では「顧客等会社外部への対応で支障」、「仕事の配分」、「フルタイム正社員への仕事のしわ寄せ」、「責任の所在」がそれぞれ4割を超えている。

在宅勤務では、「他の社員とのコミュニケーション」が65%で最も多く、次いで「社内での打ち合わせや会議で支障」が54%と社内のコミュニケーションに係る点が問題として多く挙げられている。(図表25)

(2) 処遇上の心配点

短時間正社員では「賃金の減少」が75%で最も多く、「希望した時にフルタイム正社員になれるかどうか」、「退職金の取り扱い」、「公的年金の取り扱い」もそれぞれ約5割となっている。

在宅勤務では、「賃金の減少」が56%で最も多く、次いで「希望した時に通常勤務の正社員になれるかどうか」が41%となっているが、全般的に短時間正社員よりも心配している点は少ない。(図表26)

企業調査の結果(別添12~20ページ)

1. 多様な働き方の制度の導入状況

(1) 多様な働き方の制度の導入状況

各制度の導入状況は、正社員の所定労働時間を一時的に短くする短時間正社員制度(以下「短時間正社員制度(タイプ)」という。)は28%、所定労働時間をフルタイムの正社員より短く設定する短時間正社員制度(以下「短時間正社員制度(タイプ)」という。)は7%、在宅勤務制度は3%となっている。(図表29)

(2) 短時間正社員制度の対象者

制度を導入している企業において、短時間正社員制度(タイプ)の対象となる社員は、「家庭内に要介護者を持つ正社員」と「未就学の子どもを持つ正社員」が8割弱と多く、その他の事由はほとんどない。

短時間正社員制度(タイプ)では、対象となる社員は「未就学の子どもを持つ正社員」が54%、「家庭内に要介護者を持つ正社員」が44%と多いが、「理由を問わず短時間勤務を希望する正社員全員」、「短時間正社員として勤務することを希望する新規採用者」、「短時間正社員への転換を希望するパート等の非正社員」もそれぞれ1割程度ある。(図表30)

2. 多様な働き方の制度に対する考え方

(1) 仕事面からみた制度の対象社員

短時間正社員制度(タイプ)の導入が比較的容易とされているのは、「再雇用等の定年後の高齢者」、「定年前の中高年正社員」、「事務職」、「勤務地に限定のある社員」であり、最も困難とされているのは、「管理職」となっている。

在宅勤務制度では、短時間正社員制度と同様の傾向にあるものの、短時間正社員制度よりも全般に導入が困難とされている。(図表31)

(2) 生活面からみた制度の対象社員

社員の生活面からみた制度の導入・充実の必要性については、短時間正社員制度(タイプ)で、「家庭内に要介護者を持つ社員」が78%、「未就学の子どもを持つ社員」が66%、在宅勤務制度も「家庭内に要介護者を持つ社員」が57%、「未就学の子どもを持つ社員」が45%と多く、他の事由は少なくなっている。

(図表32)

(3) 制度導入の効果

制度を導入した場合の効果について、短時間正社員制度(タイプ)では、「雇用の維持」が55%、「人件費の削減」が47%、「人材の有効活用」が45%となっている。(図表33)

在宅勤務制度では「人材の有効活用」が45%、「事務所スペースの節約」が36%、「仕事の能率の向上」が31%となっている。(図表34)

3. 多様な働き方を導入する場合の課題

(1) 仕事の進め方の留意点

短時間正社員制度(タイプ)では、「フルタイム正社員に仕事のしわ寄せがいかないようにする」、「顧客等会社外部への対応で支障が生じないようにする」が約7割となっており、在宅勤務制度では、「顧客等会社外部への対応で支障が生じないようにする」、「社内での打ち合わせや会議に支障が生じないようにする」、「通常勤務の正社員に仕事のしわ寄せがいかないようにする」が約6割となっている。

両制度を比較すると短時間正社員制度(タイプ)では、フルタイム正社員へのしわ寄せが、在宅勤務制度では会議等による社内の調整や仕事の目標設定が課題として挙げられている。(図表35、36)

(2) 処遇面の留意点

短時間正社員制度(タイプ)では「賃金制度」90%、「評価制度」72%が多く、「退職金制度」も52%と半数を超えている。

在宅勤務制度では「評価制度」が78%で最も多く、次いで「賃金制度」72%となっている。(図表37、38)

個人調査と企業調査の結果からみた特徴（別添 2 1 ~ 2 4 ページ）

- 1．多様な働き方に対する個人と企業の考え方の相違
 - (1) 多様な働き方の制度に対する現時点のニーズの違い
短時間正社員制度、在宅勤務制度ともに約 4 割の個人が希望しているが、制度を導入あるいは検討中の企業は短時間正社員制度（タイプ ）では 3 割となつて
いるものの、短時間正社員制度（タイプ ）、在宅勤務制度は 1 割に満たない。
（図表 4 3）
 - (2) 多様な働き方の制度に対するライフステージ別にみたニーズの違い
個人、企業ともに「家庭内に要介護者を持つ社員（個人）」と「未就学の子どもを持つ社員（個人）」には、短時間正社員制度と在宅勤務制度が必要であると
考えているが、その他の事由では、個人と企業のニーズの違いは大きい。（図表 4 4）
- 2．短時間正社員に対するニーズの性別比較
 - (1) 現在の本人のニーズ
男性より女性のニーズが強く、夫と妻の就業形態の組合せによってもニーズの
強さが異なる。（図表 4 5）
 - (2) ライフステージ別にみた本人の潜在的ニーズ
「子どもが未就学」、「子どもが小・中学生」、「子どもが高校・大学生」の時期
を中心に男性より女性のニーズが強い。（図表 4 5）
 - (3) ライフステージ別にみた配偶者に対する潜在的ニーズ
男性は、「子どもが未就学」、「子どもが小・中学生」、「子どもが高校・大学生」
の時期に配偶者（妻）に短時間正社員型の働き方を求めるニーズが強い。（図表 4 5）

多様就業型ワークシェアリング制度導入調査委員会

- (主査) 今野浩一郎 学習院大学 経済学部 教授
- (委員) 上野 隆幸 松本大学 総合経営学部 専任講師
北浦 正行 財団法人社会経済生産性本部 社会労働部長
黒澤 昌子 政策研究大学院大学 助教授
武石恵美子 東京大学 社会科学研究所 助教授
- (作業部会) 西岡 由美 湘北短期大学 総合ビジネス学科 助手
畑井 治文 福島学院短期大学 情報ビジネス科 専任講師
藤波 美帆 財団法人社会経済生産性本部客員研究員
(学習院大学大学院博士課程)

多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・ 制度導入状況実態調査結果の概要

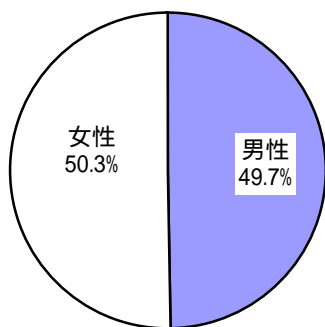
【調査の概要】

1. 調査実施期間
 - (1) 個人調査 平成 15 年 10 月 2 日～10 月 16 日まで
 - (2) 企業調査 平成 15 年 10 月 2 日～11 月 7 日まで
2. 調査対象
 - (1) 個人調査 20～50 歳代の男女各 1,250 人を地域・年齢・性別等による一定の分布基準（国勢調査の構成比）から抽出。
 - (2) 企業調査 全業種の従業員数 300 名以上の全上場・店頭公開及び非上場企業 5,630 社
3. 調査方法 通信調査
4. 回収状況
 - (1) 個人調査 有効回答数 2,166 件（86.6%）
 - (2) 企業調査 有効回答数 646 件（11.5%）

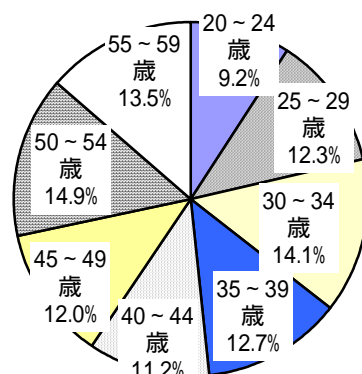
【個人調査】

1. 回答者の属性
回答者の性別、年齢、家族構成、就業状況・形態、職種は、以下のとおりである。

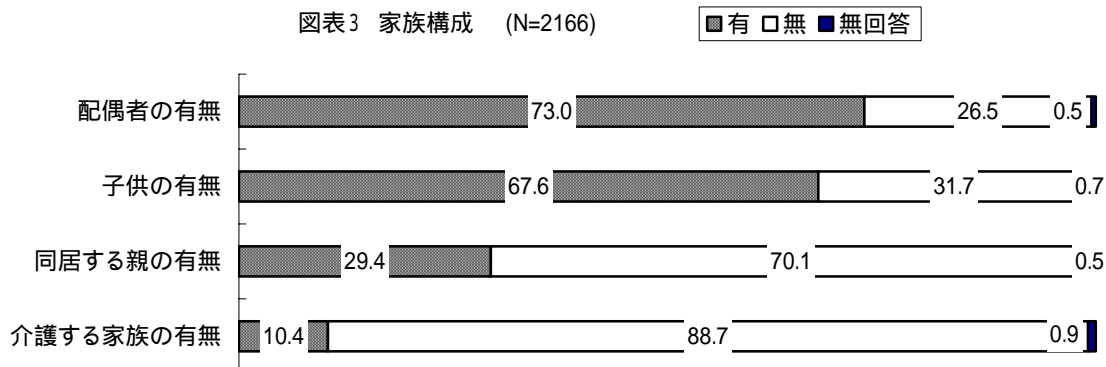
図表1 性別 (N=2166)



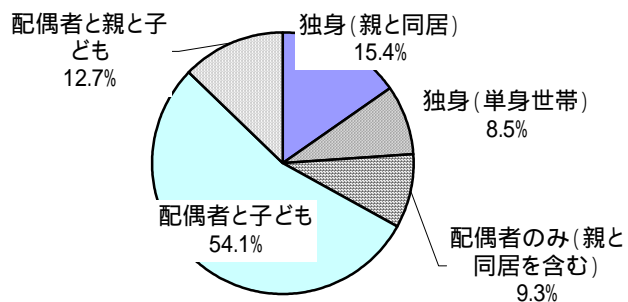
図表2 年齢構成 (N=2166)



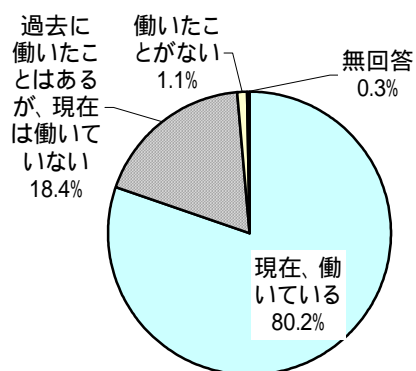
図表3 家族構成 (N=2166)



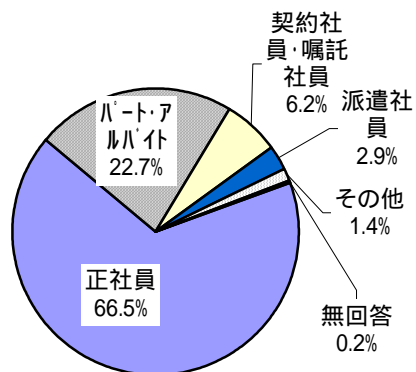
図表4 家族構成 (N=2070)



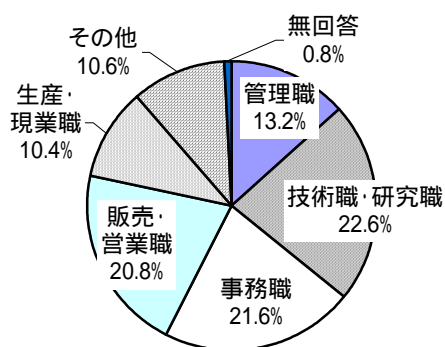
図表5 就業状況 (N=2166)



図表6 就業形態 (N=1737)



図表7 職種 (N=1737)

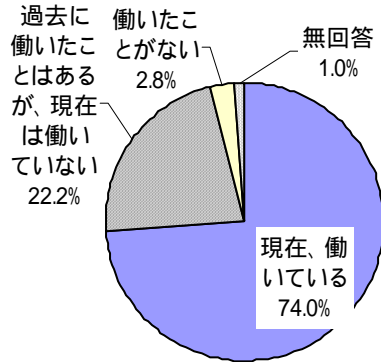


(注) 就業形態及び職種は、「現在、働いている」と回答した者の状況である。

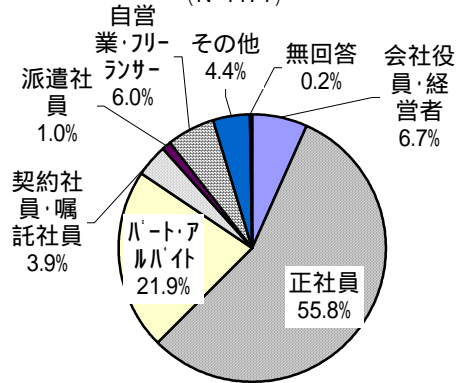
2. 回答者の配偶者の就業状況

回答者のうち配偶者ありと回答した者の配偶者の就業状況・形態は、以下のとおりである。

図表8 配偶者の就業状況
(N=1582)



図表9 配偶者の就業形態
(N=1171)



3. 多様な働き方に対する希望

ライフステージ別にみた回答者自身及び回答者の配偶者に対する多様な働き方への希望と、現時点での回答者の多様な働き方に対する希望は以下のとおりである。

(1) ライフステージ別にみた回答者自身の多様な働き方の希望

短時間正社員

ライフステージ別にみた「短時間正社員」(働く時間が短い正社員)に対する希望(「希望する」及び「どちらかと言えば希望する」の合計)をみると、「学習活動に取り組みたい時期」(71.6%)、「高齢期」(71.0%)、「介護を必要とする家族がいる時期」(70.3%)のニーズが大きい。性別にみると、男性は「学習活動に取り組みたい時期」、「高齢期」、「介護を必要とする家族がいる時期」が7割以上を占め、女性は「子どもが小・中学生の時期」が78.9%で最も高く、「介護を必要とする家族がいる時期」、「高齢期」、「学習活動に取り組みたい時期」、「子どもが未就学の時期」が約7割となっている。また、男女とも低年齢層ほど「子どもが未就学の時期」、「子どもが小・中学生の時期」のニーズが高い。

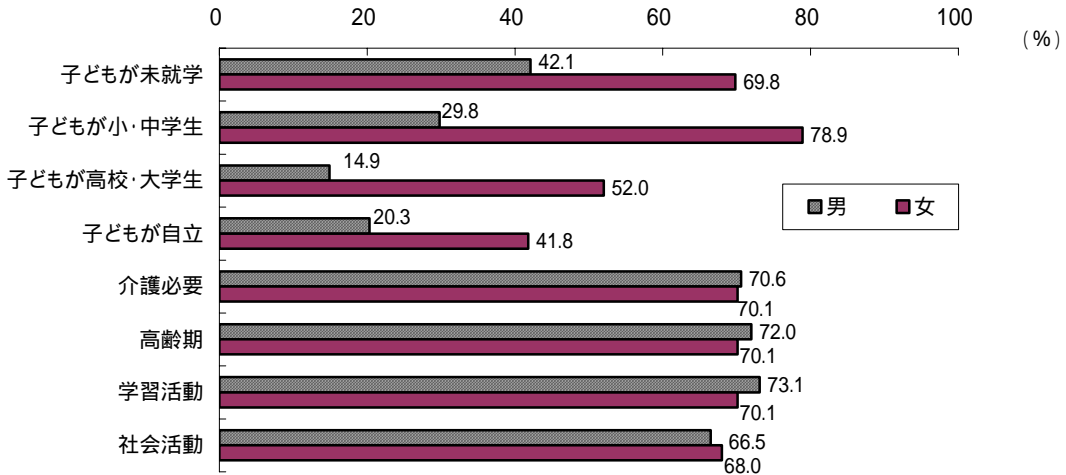
図表10 ライフステージ別にみた回答者自身の「短時間正社員」に対する希望(性・年齢別)

(単位: %)

		TOTAL (件数)	子どもが 未就学	子どもが 小・中学生	子どもが 高校・大 学生	子どもが 自立	介護必要	高齢期	学習活動	社会活動
全体		2166	56.0	54.5	33.6	31.1	70.3	71.0	71.6	67.2
【性別】										
男		1076	42.1	29.8	14.9	20.3	70.6	72.0	73.1	66.5
女		1089	69.8	78.9	52.0	41.8	70.1	70.1	70.1	68.0
【年齢別】										
20歳代		466	65.3	58.8	33.9	27.0	69.1	68.0	72.5	64.0
30歳代		582	60.8	57.9	34.7	28.7	72.7	73.2	73.2	66.3
40歳代		503	54.1	56.2	33.6	35.2	73.5	73.6	75.3	74.3
50歳代以上		615	46.1	46.6	32.2	33.4	66.3	69.1	66.3	64.7
男性	20歳代	222	53.1	32.4	14.9	17.6	64.9	66.2	73.0	58.5
	30歳代	286	46.1	29.3	14.7	17.5	70.3	73.4	74.5	62.6
	40歳代	255	39.7	32.9	15.7	24.7	73.4	73.4	75.7	74.9
	50歳代以上	313	32.6	25.9	14.7	21.4	72.5	73.8	70.0	69.0
女性	20歳代	244	76.2	82.8	51.2	35.6	72.9	69.6	72.1	68.9
	30歳代	295	74.9	85.4	54.3	39.6	74.9	73.2	72.2	70.2
	40歳代	248	69.0	80.2	52.0	46.0	73.8	73.8	75.0	73.8
	50歳代以上	302	60.3	68.2	50.3	45.6	59.9	64.3	62.6	60.3

(注)「希望する」と「どちらかと言えば希望する」の合計。(図表17まで同じ。)

図表11 性別・ライフステージ別に応答者自身の「短時間正社員」に対する希望



在宅勤務

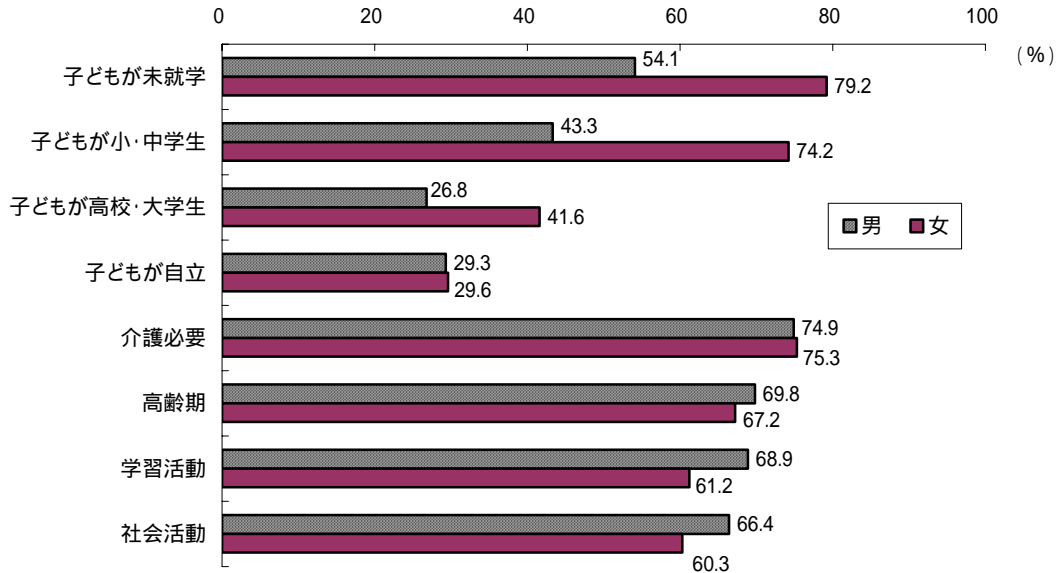
ライフステージ別に応答者自身の「在宅勤務」に対する希望をみると、「介護を必要とする家族がいる時期」が75.1%で最も高く、次いで「高齢期」(68.5%)、「子どもが未就学の時期」(66.7%)、「学習活動に取り組みたい時期」(65.0%)となっている。性別にみると、男性は「介護を必要とする家族がいる時期」が74.9%で最も高く、次いで「高齢期」「学習活動に取り組みたい時期」が7割近くになっているのに対し、女性は「子どもが未就学の時期」が79.2%で最も高く、「介護を必要とする家族がいる時期」とともに「子どもが小・中学生の時期」も7割を超えている。また、男女とも低年齢層ほど「子どもが未就学の時期」のニーズが高い。

図表12 ライフステージ別に応答者自身の「在宅勤務」に対する希望(性・年齢別)

(単位: %)

		TOTAL (件数)	子どもが 未就学	子どもが 小・中学 生	子どもが 高校・大 学生	子どもが 自立	介護必要	高齢期	学習活動	社会活動
全体		2166	66.7	58.9	34.3	29.4	75.1	68.5	65.0	63.3
【性別】										
男		1076	54.1	43.3	26.8	29.3	74.9	69.8	68.9	66.4
女		1089	79.2	74.2	41.6	29.6	75.3	67.2	61.2	60.3
【年齢別】										
20歳代		466	73.8	60.9	35.0	29.8	77.5	69.3	64.2	60.1
30歳代		582	70.1	62.2	36.2	30.8	77.0	68.9	67.2	63.4
40歳代		503	65.8	59.7	36.8	32.2	75.3	70.6	69.6	68.4
50歳代以上		615	59.0	53.6	29.7	25.5	71.4	65.9	60.0	61.4
男 性	20歳代	222	59.0	43.7	26.6	27.5	72.5	67.5	64.4	60.8
	30歳代	286	58.8	47.9	31.5	33.5	75.9	69.6	72.8	66.8
	40歳代	255	56.0	45.5	31.0	33.8	77.7	72.9	74.9	72.2
	50歳代以上	313	44.7	37.0	19.2	23.0	73.5	69.0	63.6	65.2
女 性	20歳代	244	87.3	76.7	42.6	32.0	82.0	70.9	63.9	59.4
	30歳代	295	81.0	75.9	40.7	28.1	77.9	68.1	61.7	60.0
	40歳代	248	75.8	74.2	42.7	30.7	72.9	68.2	64.1	64.5
	50歳代以上	302	73.9	70.9	40.7	28.2	69.2	62.6	56.3	57.6

図表13 性別・ライフステージ別に見た回答者自身の「在宅勤務」に対する希望



(2) ライフステージ別に見た配偶者に対する多様な働き方の希望

短時間正社員

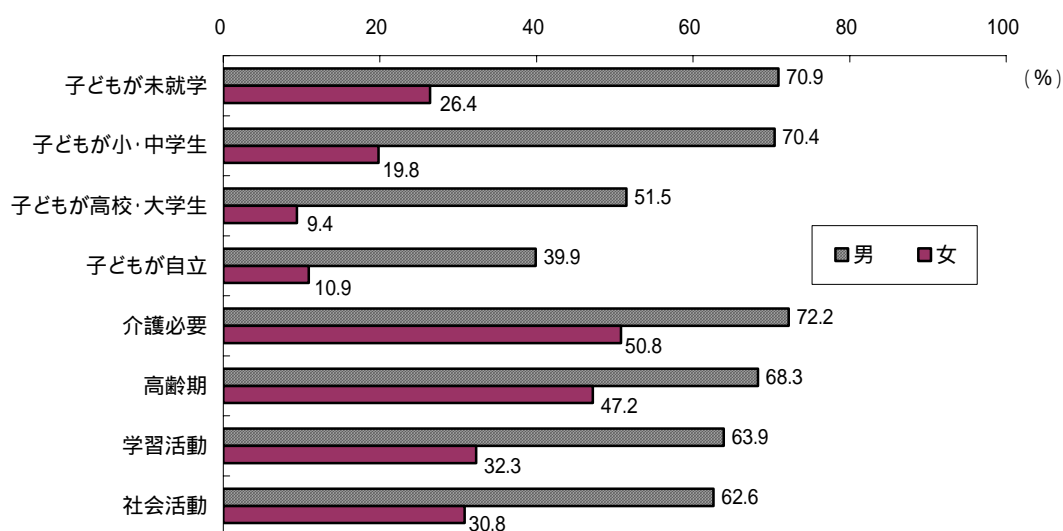
ライフステージ別に見た配偶者に対する「短時間正社員」の希望をみると、「介護を必要とする家族がいる時期」が61.5%で最も高く、次いで「高齢期」(57.7%)、「子どもが未就学の時期」(48.4%)となっている。性別にみると、男性は、全てのライフステージにおいて女性よりも配偶者(妻)に対して短時間正社員を希望する傾向が強く、特に「子どもが未就学の時期」「子どもが小・中学生の時期」で男女の差が顕著である。年齢別では、20歳代の女性は他の世代よりも「子どもが未就学の時期」「子どもが小・中学生の時期」で配偶者(夫)に対する短時間正社員の希望が強い。

図表14 ライフステージ別に見た配偶者に対する「短時間正社員」に対する希望(性・年齢別)

(単位:%)

		TOTAL (件数)	子どもが 未就学	子どもが 小・中 学生	子どもが 高校・大 学生	子どもが 自立	介護必要	高齢期	学習活動	社会活動
全体		2166	48.4	44.8	30.3	25.3	61.5	57.7	48.0	46.6
【性別】										
男		1076	70.9	70.4	51.5	39.9	72.2	68.3	63.9	62.6
女		1089	26.4	19.8	9.4	10.9	50.8	47.2	32.3	30.8
【年齢別】										
20歳代		466	54.9	49.5	30.5	23.6	60.3	56.6	47.9	42.7
30歳代		582	49.3	44.7	31.1	25.4	61.6	57.8	46.4	43.4
40歳代		503	50.1	46.7	31.2	24.8	66.2	61.2	48.9	49.9
50歳代以上		615	41.4	40.0	28.6	26.8	58.2	55.6	48.9	49.9
男性	20歳代	222	74.3	73.4	50.0	37.9	70.2	66.2	65.3	57.2
	30歳代	286	75.2	73.8	56.6	43.0	73.1	68.5	64.0	61.2
	40歳代	255	74.9	73.7	52.9	39.7	79.2	73.3	67.1	69.0
	50歳代以上	313	61.3	62.3	46.6	39.0	67.1	65.5	60.4	62.6
女性	20歳代	244	37.3	27.9	12.7	10.6	51.2	48.0	31.9	29.5
	30歳代	295	24.4	16.6	6.5	8.5	50.6	47.1	29.5	26.4
	40歳代	248	24.6	18.9	8.8	9.6	52.8	48.8	30.3	30.3
	50歳代以上	302	20.9	16.9	9.9	14.3	49.0	45.4	37.0	36.8

図表15 性別・ライフステージ別に見た配偶者に対する「短時間正社員」の希望



在宅勤務

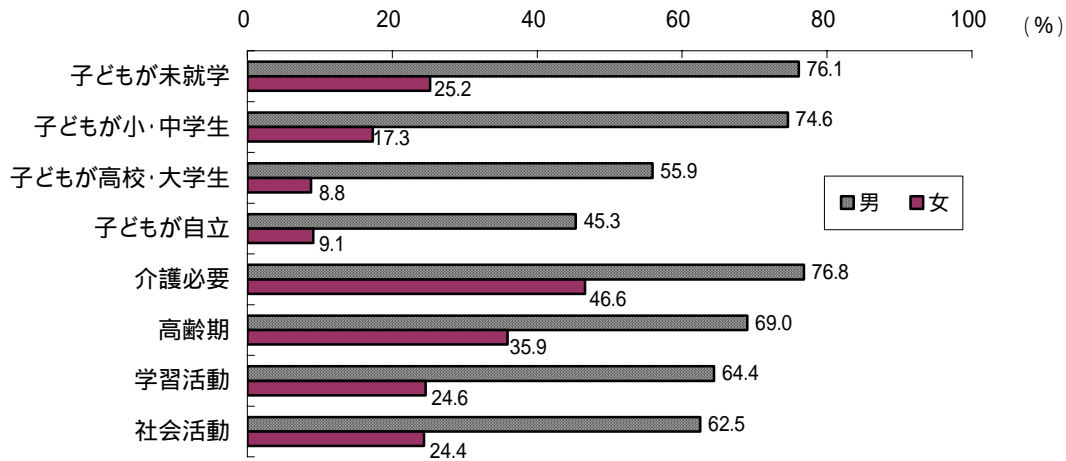
ライフステージ別に見た配偶者に対する「在宅勤務」の希望をみると、「介護を必要とする家族がいる時期」が61.6%で最も高く、次いで「高齢期」、「子どもが未就学の時期」が約5割となっている。性別にみると、男性は、全てのライフステージにおいて配偶者（妻）に対して在宅勤務を希望する傾向が強い。

図表16 ライフステージ別に見た配偶者に対する「在宅勤務」に対する希望(性・年齢別)

(単位: %)

		TOTAL (件数)	子どもが 未就学	子どもが 小・中 学生	子どもが 高校・大 学生	子どもが 自立	介護必要	高齢期	学習活動	社会活動
全体		2166	50.5	45.7	32.3	27.1	61.6	52.4	44.3	43.3
【性別】										
男		1076	76.1	74.6	55.9	45.3	76.8	69.0	64.4	62.5
女		1089	25.2	17.3	8.8	9.1	46.6	35.9	24.6	24.4
【年齢別】										
20歳代		466	52.2	46.8	32.0	26.8	59.5	53.6	42.9	39.7
30歳代		582	53.8	48.3	34.9	29.5	61.3	52.1	44.0	43.2
40歳代		503	50.1	45.4	33.8	28.0	67.4	54.6	47.5	46.9
50歳代以上		615	46.4	42.8	28.6	24.0	58.9	49.7	43.2	43.3
男 性	20歳代	222	75.2	76.5	55.8	45.1	74.8	67.1	62.6	57.2
	30歳代	286	81.1	78.4	60.1	50.7	79.0	71.0	68.2	65.4
	40歳代	255	79.6	76.5	60.3	48.2	83.2	73.7	70.2	69.8
	50歳代以上	313	69.3	68.0	48.6	38.0	70.9	64.6	57.5	57.5
女 性	20歳代	244	31.2	19.6	10.3	10.3	45.5	41.4	25.0	23.7
	30歳代	295	27.4	19.3	10.6	9.1	44.0	33.6	20.6	21.7
	40歳代	248	19.8	13.3	6.4	7.2	51.2	35.1	24.2	23.4
	50歳代以上	302	22.5	16.5	7.9	9.6	46.3	34.5	28.5	28.5

図表17 性別・ライフステージ別にみた配偶者に対する「在宅勤務」の希望



(3) 現時点での多様な働き方に対する希望

現時点での回答者の多様な働き方に対する希望は以下のとおりである。

短時間正社員

現時点での短時間正社員の希望派（「希望する」と「どちらかと言えば希望する」の合計）は、37.3%となっている。性別にみると、女性は希望派が52.4%と半数を超える一方、男性は「希望しない」が54.3%となっている。また、年齢別にみると、30歳代の女性は希望派が62.4%と最も高くなっている。なお、20歳代の男性では25.3%と4分の1以上が希望している。

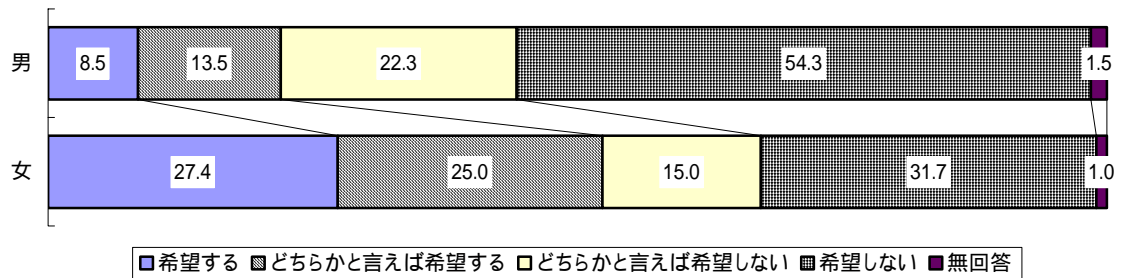
図表18 現時点の「短時間正社員」に対する希望(性・年齢別)

(単位: %)

		TOTAL(件数)	希望する	どちらかと言えば希望する	どちらかと言えば希望しない	希望しない	無回答	希望指数(点)
全体		2166	18.0	19.3	18.6	42.9	1.2	2.13
【性別】								
	男	1076	8.5	13.5	22.3	54.3	1.5	1.76
	女	1089	27.4	25.0	15.0	31.7	1.0	2.49
【年齢別】								
	20歳代	466	12.0	18.0	21.0	48.1	0.9	1.94
	30歳代	582	20.4	22.0	22.5	34.7	0.3	2.28
	40歳代	503	19.1	19.7	16.1	44.5	0.6	2.13
	50歳代以上	615	19.2	17.4	15.1	45.4	2.9	2.11
男性	20歳代	222	10.4	14.9	23.4	50.9	0.5	1.85
	30歳代	286	7.0	14.7	28.3	49.7	0.3	1.79
	40歳代	255	7.1	11.8	21.6	58.8	0.8	1.67
	50歳代以上	313	9.6	12.8	16.6	57.2	3.8	1.74
女性	20歳代	244	13.5	20.9	18.9	45.5	1.2	2.02
	30歳代	295	33.6	28.8	16.9	20.3	0.3	2.76
	40歳代	248	31.5	27.8	10.5	29.8	0.4	2.61
	50歳代以上	302	29.1	22.2	13.6	33.1	2.0	2.48

(注)「希望指数」は、「希望する」×4点+「どちらかと言えば希望する」×3点+「どちらかと言えば希望しない」×2点+「希望しない」×1点を、「無回答」を除く全体で除した値。(図表20も同じ。)

図表19 性別・現時点での多様な働き方の希望(短時間正社員)



在宅勤務

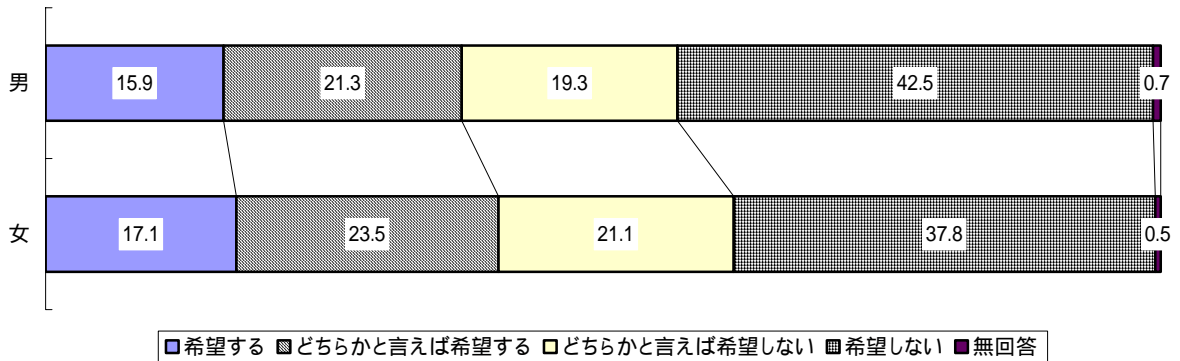
現時点での在宅勤務の希望派(「希望する」と「どちらかと言えば希望する」の合計)は、38.9%となっている。性別にみると、希望派は男性が37.2%、女性は40.6%で、女性の方がやや希望が強い。また、年齢別にみると、女性の30歳代で希望派が51.9%と半数を超え、最も高い。

図表20 現時点の「在宅勤務」に対する希望(性・年齢別)

(単位:%)

		TOTAL (件数)	希望する	どちらかと言 えば希望す る	どちらかと言 えば希望し ない	希望しない	無回答	希望指数 (点)
全体		2166	16.5	22.4	20.3	40.1	0.7	2.15
【性別】								
男		1076	15.9	21.3	19.3	42.5	1.0	2.11
女		1089	17.1	23.5	21.1	37.8	0.5	2.20
【年齢別】								
20歳代		466	16.7	20.4	19.5	43.1	0.2	2.11
30歳代		582	20.6	28.4	20.6	30.2	0.2	2.39
40歳代		503	15.9	22.9	20.1	40.4	0.8	2.15
50歳代以上		615	12.8	17.9	20.7	47.0	1.6	1.96
男性	20歳代	222	18.0	17.1	19.8	44.6	0.5	2.09
	30歳代	286	18.5	27.6	19.2	34.3	0.3	2.30
	40歳代	255	18.4	23.1	17.6	39.6	1.2	2.20
	50歳代以上	313	9.9	16.9	20.4	50.8	1.9	1.85
女性	20歳代	244	15.6	23.4	19.3	41.8	0.0	2.13
	30歳代	295	22.7	29.2	21.7	26.4	0.0	2.48
	40歳代	248	13.3	22.6	22.6	41.1	0.4	2.08
	50歳代以上	302	15.9	18.9	20.9	43.0	1.3	2.08

図表21 性別・現時点での多様な働き方の希望(在宅勤務)



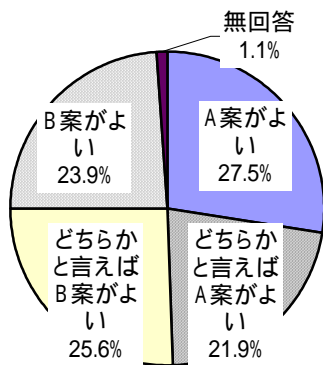
4. 多様な働き方として望ましい制度

短時間正社員として働く場合に希望する期間について、育児等の理由で一定期間のみ短時間正社員で働きたいとする者は 49.4%、期間を特に定めず短時間正社員で働きたいとする者が 49.5%で、ほぼ同数となっている。

希望する勤務時間については、「フルタイム正社員の 1/2 程度」が 53.7%で最も多く、次いで「同 3/4 程度」が 39.8%となっている。

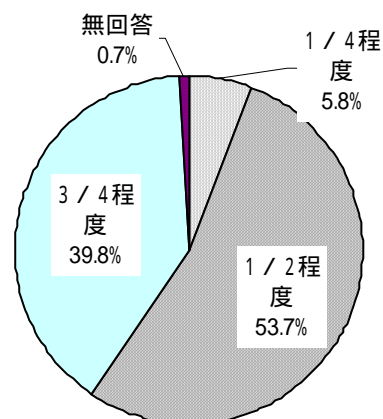
また、希望する時間当たり賃金水準は、「フルタイム正社員の 8 割程度」が 37.2%で最も多く、これに「同 9 割程度」(25.7%)、「フルタイム正社員と同じ」(21.2%)が続いている。

図表22 「短時間正社員」として働く場合に希望する期間 (N=1210)



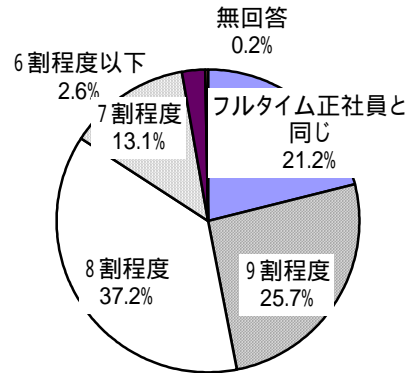
A案: 育児等の特定の理由で、一定期間のみ短時間正社員で働きたい
B案: 期間を特に定めず、短時間正社員で働きたい

図表23 「短時間正社員」としての希望勤務時間 (N=1210)



(注) フルタイム正社員の勤務時間と比較して、どの程度の勤務時間を希望するかについて聞いたものである。

図表24 「短時間正社員」として働く場合に希望する時間当たり賃金水準
無回答 (N=1210)



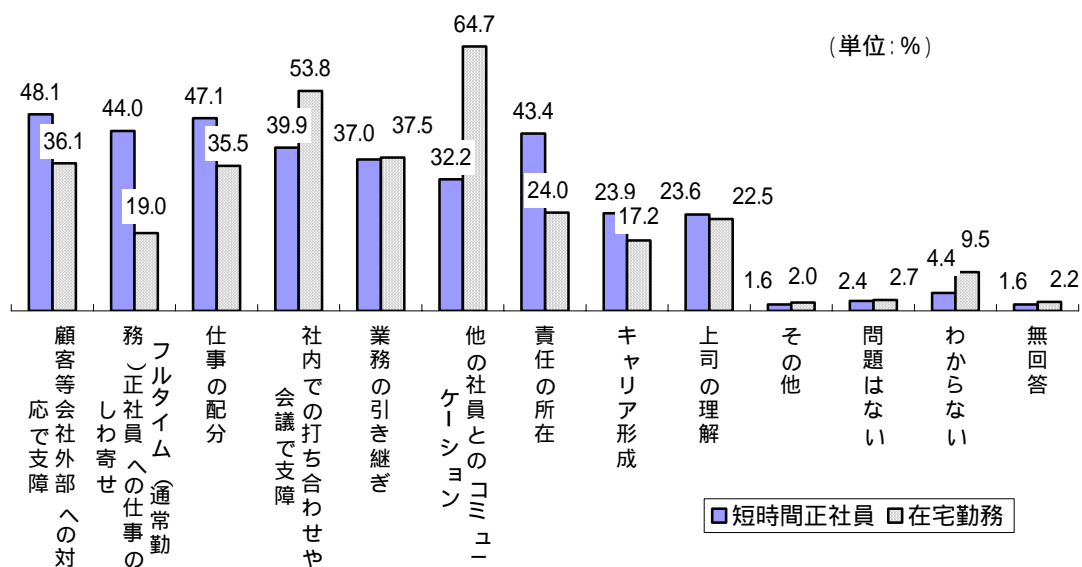
5. 多様な働き方をする場合の課題

(1) 多様な働き方をする場合の仕事の進め方に関する問題点

多様な働き方をする場合の仕事の進め方に関する問題点については、短時間正社員では、「顧客等会社外部への対応で支障」(48.1%)、「仕事の配分」(47.1%)、「フルタイム正社員への仕事のしわ寄せ」(44.0%)、「責任の所在」(43.4%)が挙げられている。

また、在宅勤務では、「他の社員とのコミュニケーション」が64.7%で最も高く、次いで「社内での打ち合わせや会議で支障」が53.8%と、社内でのコミュニケーションに関する点が問題として挙げられている。

図表25 仕事の進め方に関する問題点 (N=2166)

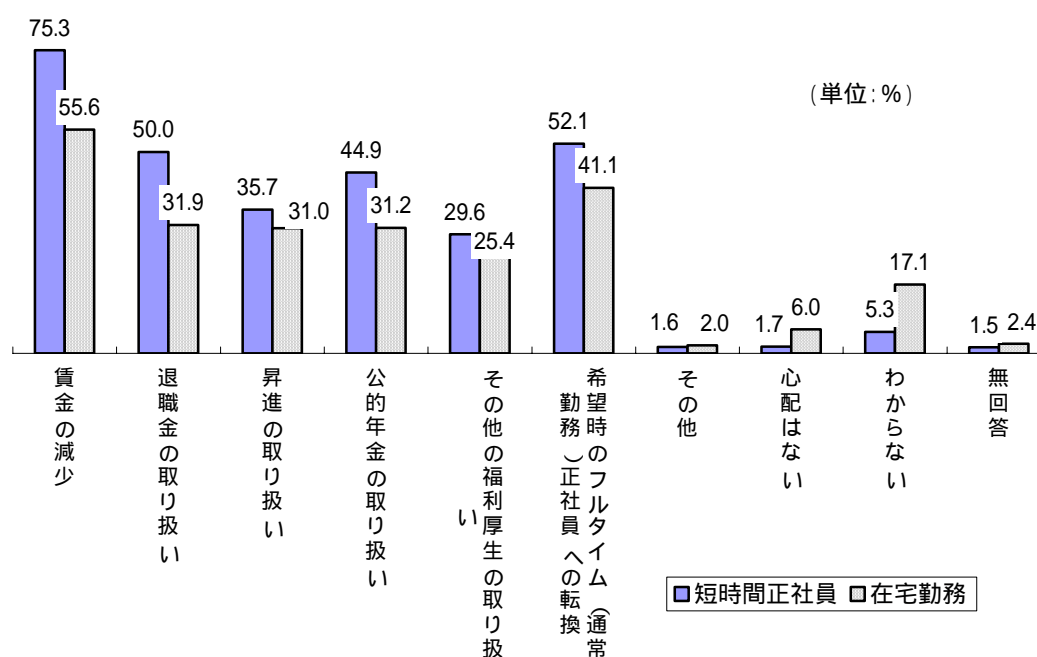


(2) 多様な働き方をする場合の処遇上の心配点

多様な働き方をする場合の処遇上の心配点としては、短時間正社員では、「賃金の減少」が75.3%で最も多く、次いで「希望した時にフルタイム正社員になれるかどうか」(52.1%)、「退職金の取り扱い」(50.0%)、「公的年金の取り扱い」(44.9%)が挙げられている。

また、在宅勤務では、「賃金の減少」(55.6%)、「希望した時に通常勤務の正社員になれるか」(41.1%)が挙げられているが、全般的に短時間正社員に比べて心配している点は少なくなっている。

図表26 処遇上の心配点 (N=2166)

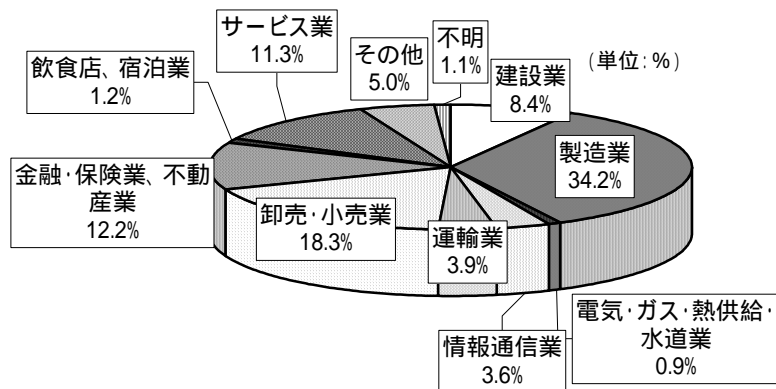


【企業調査】

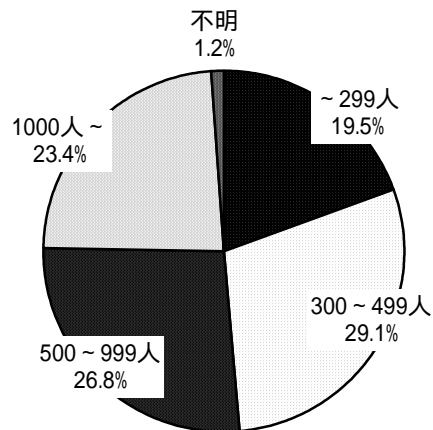
1. 回答企業の属性

回答企業の業種及び企業規模は以下のとおりである。

図表27 業種(N=646)



図表28 企業規模(N=646)



2. 多様な働き方の制度の導入状況

(1) 制度の導入状況

多様な働き方の主要な制度の導入状況についてみると、正社員の所定労働時間を一時的に短くする短時間正社員制度（以下「短時間正社員制度（タイプⅠ）」という。）を導入している企業は28.0%、導入を検討中の企業を合わせると約3割となっている。また、所定労働時間をフルタイムの正社員より短く設定する短時間正社員制度（以下「短時間正社員制度（タイプⅡ）」という。）を導入している企業は6.5%であり、導入を検討中の企業を合わせても1割に満たない。

在宅勤務制度は導入企業が2.8%、ジョブシェアリング（一つの仕事を2人で労働時間を分担しつつ行い、評価・処遇も2人がセットで受ける働き方）は、導入企業が1.2%にとどまっている。

図表29 制度の導入状況（N=646）

（単位：％）

	導入	検討中	導入の予定はない	不明
短時間正社員制度Ⅰ	28.0	2.2	69.0	0.8
短時間正社員制度	6.5	2.3	89.6	1.5
在宅勤務制度	2.8	4.6	91.6	0.9
ジョブシェアリング	1.2	2.6	95.0	1.1

（注）

「短時間正社員制度Ⅰ」：正社員の所定労働時間を一時的に短くする短時間正社員制度。
「短時間正社員制度Ⅱ」：所定労働時間をフルタイムの正社員より短く設定する短時間正社員制度。
「ジョブシェアリング」：ある仕事を他の誰かと2人で労働時間を分担しつつ行い、評価・処遇も2人セットで受ける働き方。

(2) 短時間正社員制度の対象者

短時間正社員制度（タイプⅠ）を導入または導入検討中とする企業における同制度の対象者は、「家庭内に要介護者を持つ正社員」が78.5%、「未就学の子どもを持つ正社員」が77.9%となっており、その他の対象者は1割に満たない。

また、短時間正社員制度（タイプⅡ）を導入または導入検討中とする企業における同制度の対象者は、「未就学の子どもを持つ正社員」（54.4%）、「家庭内に要介護者を持つ正社員」（43.9%）が多いが、「理由を問わず短時間勤務を希望する正社員全員」（17.5%）、「短時間正社員として勤務することを希望する新規採用者」（12.2%）、「短時間正社員への転換を希望するパート等の非正社員」（10.5%）も1割を超えている。

図表 3 0 短時間正社員制度 または を導入（あるいは検討中）とする企業における各制度の対象者

（単位：％）

	未就学の子もを持つ正社員	小学校以上の就学児を持つ正社員	家庭内介護を要する正社員	学習活動に組む正社員	社会活動に組む正社員	希望する正社員全員	転換を希望する非正社員	新規採用者	その他	不明
短時間正社員制度 I (N = 195)	77.9	6.2	78.5	2.1	2.1	4.1			15.4	1.0
短時間正社員制度 (N = 57)	54.4	3.5	43.9	-	-	17.5	10.5	12.2	26.3	1.8

注) 「転換を希望する非正社員」「新規採用者」は、短時間正社員制度 ではない。

3. 多様な働き方の制度に対する考え方

(1) 仕事面からみた制度の対象社員

制度の導入の有無に関わらず、企業に対し、制度の対象にできる社員群を社員区分と職種の面から聞いたところ、どの社員群においても導入は困難とされているが、短時間正社員制度（タイプ ）では、「再雇用等の定年後の高齢者」が最も導入が容易な社員群であり、次いで「定年前の中高年正社員」、「事務職」、「勤務地に限定のある社員」となっている。また最も導入が困難とされているのは、「管理職」であり、次いで「勤務地に限定のない社員」、「販売・営業職」となっている。

在宅勤務制度では、短時間正社員と同様の傾向にあるものの、短時間正社員制度よりも全般に導入が困難とされている。

図表 3 1 各社員群でみる制度の導入容易度指数(点)
(N = 646)

	短時間正社員制度	在宅勤務制度
勤務地に限定のない社員	1.65	1.57
勤務地に限定のある社員	2.08	1.89
管理職	1.33	1.21
技術職・研究職	1.74	1.74
事務職	2.18	1.61
販売・営業職	1.67	1.49
生産・現業職	1.88	1.15
定年前の中高年正社員	2.24	1.66
再雇用等の定年後の高齢者	2.98	1.84

注) 「導入容易度指数」は、「容易」の件数×4点+「やや容易」の件数×3点+「やや困難」の件数×2点+「困難」の件数×1点を(646件-「該当者なし」の件数-「不明」の件数)で除した値。同指数が高いほど、導入が容易であることを示している。

(2) 生活面からみた制度の対象社員

社員の生活面のニーズからみて多様な働き方を導入することがどの程度必要であるかを聞いたところ、短時間正社員制度(タイプ)、在宅勤務制度ともに、「家庭内に要介護者を持つ社員」、「未就学の子どもを持つ社員」については、必要と考える企業が多くなっている。また、どのような社員群に対しても、短時間正社員制度(タイプ)の方が在宅勤務制度よりも導入が必要と考える企業が多くなっている。

図表3-2 生活面からみた各正社員群への制度の導入の必要性 (N=646)

(単位: %)

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	不明	導入必要性指数(点)
短時間正社員制度	未就学の子どもを持つ社員	20.0	46.1	20.3	11.6	2.0	2.76
	小学生以上の就学児を持つ社員	4.5	29.4	44.0	19.8	2.3	2.19
	家庭内に要介護者を持つ社員	27.6	50.8	11.6	8.0	2.0	3.00
	社会活動に取り組む社員	3.1	24.6	46.3	23.7	2.3	2.07
	学習活動に取り組む社員	1.9	20.1	45.8	30.2	2.0	1.94
	理由を問わず希望する社員全員	1.1	7.6	31.3	57.9	2.2	1.51
在宅勤務制度	未就学の子どもを持つ社員	6.3	38.7	22.3	30.2	2.5	2.22
	小学生以上の就学児を持つ社員	1.5	18.9	37.8	39.3	2.5	1.82
	家庭内に要介護者を持つ社員	11.3	45.5	15.3	25.4	2.5	2.44
	社会活動に取り組む社員	1.2	11.1	38.2	47.1	2.3	1.66
	学習活動に取り組む社員	0.5	9.3	35.9	52.0	2.3	1.57
	理由を問わず希望する社員全員	0.2	3.9	25.9	67.8	2.3	1.35

(注)導入必要性指数は、「そう思う」の件数×4点+「ややそう思う」の件数×3点+「あまりそう思わない」の件数×2点+「そう思わない」の件数×1点を、(646件-不明の回答件数)で除した値。同指数が高いほど、導入が必要と考えていることを示している。

(3) 制度導入の効果

短時間正社員制度(タイプ)

短時間正社員制度(タイプ)を導入した場合の効果について、「雇用の維持」が54.5%で最も多く、次いで「人件費の削減」(46.9%)、「人材の有効活用」(44.9%)となっている。制度の導入の有無別にみると、導入または導入検討中の企業は、導入予定なしとする企業に比べ、「雇用の維持」、「人材の有効活用」、「社員の定着」、「社員の勤労意欲の向上」を挙げる割合が高く、「人件費の削減」、「仕事の能率の向上」は低くなっている。

図表3 3 短時間正社員制度 の導入効果 (N=646)

(MA) (単位: %)

	人材の 新規 獲得	社員の 定着	人件費 の削減	雇用の 維持	人材の 有効 活用	仕事の 能率の 向上	社員の 勤労 意欲の 向上	その他	不明	合計 (件)
全 体	12.2	21.8	46.9	54.5	44.9	17.5	23.1	2.9	4.8	646
【該当制度】										
導入あるいは検討中	13.5	29.8	40.5	59.1	47.0	14.9	28.4	3.7	4.7	215
導入予定なし	11.6	17.9	50.2	52.6	43.9	18.6	20.3	2.6	4.5	424

在宅勤務制度

在宅勤務制度を導入した場合の効果について、「人材の有効活用」が44.6%で最も多く、次いで「事務所スペースの節約」(36.1%)、「仕事の能率の向上」(30.7%)となっている。これを制度の導入の有無別にみると、導入または導入検討中の企業は、導入予定なしとする企業に比べ、「人件費の削減」を除く点について、効果を挙げる割合が高く、特に「人材の有効活用」、「仕事の能率の向上」、「社員の勤労意欲の向上」で顕著になっている。

図表3 4 在宅勤務制度の導入効果 (N=646)

(MA) (単位: %)

	人材の 新規 獲得	社員の 定着	人件費 の削減	雇用の 維持	人材の 有効 活用	仕事の 能率の 向上	社員の 勤労 意欲の 向上	事務所 スペースの 節約	その他	不明	合計 (件)
全 体	13.3	16.4	24.5	26.5	44.6	30.7	17.8	36.1	5.3	5.4	646
【該当制度】											
導入あるいは検討中	31.3	29.2	18.8	37.5	64.6	58.3	39.6	45.8	2.1	2.1	48
導入予定なし	12.0	15.5	25.0	25.8	43.4	28.4	16.2	35.3	5.6	5.1	592

4. 多様な働き方を導入する場合の課題

(1) 仕事の進め方の留意点

短時間正社員制度 (タイプ)

短時間正社員制度 (タイプ) の導入に当たって、仕事の進め方の留意点としては、「フルタイム正社員に仕事のしわ寄せがいかないようにする」(70.0%)、と「顧客等会社外部への対応で支障が生じないようにする」(69.7%)が約7割となっており、「仕事の配分方法をきちんと決めておく」(56.0%)、「業務の引継ぎ」(51.5%)も半数以上の企業が挙げている。制度の導入の有無別にみると、導入または導入検討中の企業は、導入予定なしとする企業に比べ、「配置の柔軟性低下」、「労働時間編成の弾力性低下」、「上司への教育」を挙げる割合が高くなっている。

図表35 短時間正社員制度（タイプ ）における仕事の進め方の留意点（N=646）

(MA)(単位:%)

	顧客等 会社外部 対応への 支障	社内で の打合 せや 会議に 支障	フル タイム 正社 員へ のし わ 寄せ	業務の 引継ぎ	労働時 間編成 の弾力 性低下	配置の 柔軟性 低下	仕事の 配分 方法	目標の 与え方	代替 要員 確保 対策	上司へ の教育	特別な 対応策 の必要 はない	その他	不明	合計 (件)
全体	69.7	37.5	70.0	51.5	21.5	31.3	56.0	33.1	22.4	27.9	0.8	0.8	2.5	646
【該当制度】														
導入あるいは検討中	70.2	37.7	70.2	47.4	24.7	36.7	57.2	34.9	23.7	32.6	0.5	0.9	2.8	215
導入予定なし	70.0	37.7	69.8	54.0	20.3	28.5	55.7	32.1	22.2	25.7	0.9	0.7	1.9	424

在宅勤務制度

在宅勤務制度の導入に当たって、仕事の進め方の留意点としては、「顧客等会社外部への対応で支障が生じないようにする」(65.2%)、「社内での打合せや会議に支障が生じないようにする」(60.1%)が6割を超え、「通常勤務の正社員に仕事のしわ寄せがいかないようにする」(59.8%)がそれに次いでいる。制度の導入の有無別にみると、導入または導入検討中の企業は、導入予定なしとする企業に比べ、「目標の与え方」、「仕事の配分方法」、「配置の柔軟性低下」、「上司への教育」を挙げる割合が高くなっている。

図表36 在宅勤務制度における仕事の進め方の留意点(N=646)

(MA)(単位:%)

	顧客等 会社外部 対応への 支障	社内で の打合 せや 会議に 支障	通常勤 務正社 員への しわ 寄せ	業務の 引継ぎ	労働時 間編成 の弾力 性低下	配置の 柔軟性 低下	仕事の 配分 方法	目標の 与え方	代替 要員 確保 対策	上司へ の教育	特別な 対応策 の必要 はない	その他	不明	合計 (件)
全体	65.2	60.1	59.8	46.9	18.0	22.9	54.6	52.2	12.7	24.0	0.9	3.3	4.5	646
【該当制度】														
導入あるいは検討中	66.7	62.5	56.3	43.8	18.8	31.3	62.5	66.7	10.4	31.3	2.1	4.2	0.0	48
導入予定なし	65.5	60.1	60.5	47.3	17.9	22.3	54.4	51.4	12.8	23.5	0.8	3.2	4.2	592

(2) 処遇面の留意点

短時間正社員制度（タイプ ）

短時間正社員制度（タイプ ）を導入するに当たっての処遇面の留意点としては、「賃金制度」が90.1%で最も多く、次いで「評価制度」(72.1%)、「退職金制度」(52.0%)となっている。制度の導入の有無別にみると、導入または導入検討中の企業は、導入予定なしとする企業に比べ、「人材育成策」、「キャリア管理」を挙げる割合が高くなっている。

図表37 短時間正社員制度における処遇面の留意点 (N=646)

(MA)(単位:%)

	賃金制度	評価制度	キャリア管理	人材育成策	退職金制度	特別な対応策の必要はない	その他	不明	合計(件)
全体	90.1	72.1	15.6	24.5	52.0	2.3	0.2	2.5	646
【該当制度】									
導入あるいは検討中	88.4	68.8	21.9	28.8	54.0	3.3	0.0	2.8	215
導入予定なし	91.3	74.1	12.5	22.4	51.4	1.9	0.2	1.9	424

在宅勤務制度

在宅勤務制度導入に当たっての処遇面の留意点としては、「評価制度」が77.6%で最も多く、次いで「賃金制度」が71.8%となっている。制度の導入の有無別にみると、導入または導入検討中の企業は、導入予定なしとする企業に比べ、「評価制度」、「人材育成策」、「キャリア管理」を挙げる割合が高くなっている。

図表38 在宅勤務制度における処遇面の留意点 (N=646)

(MA)(単位:%)

	賃金制度	評価制度	キャリア管理	人材育成策	特別な対応策の必要はない	その他	不明	合計(件)
全体	71.8	77.6	24.5	32.7	5.4	1.7	4.8	646
【該当制度】								
導入あるいは検討中	70.8	89.6	31.3	50.0	8.3	0.0	0.0	48
導入予定なし	72.3	77.0	23.8	31.4	5.2	1.9	4.6	592

5. 多様な働き方を導入する場合の人事管理上の取扱い等

(1) 人事管理上の取扱い

短時間正社員の時間当たり賃金水準

短時間正社員(タイプ)のフルタイム正社員と比較した時間当たり賃金水準を聞いたところ、「7割程度」が40.2%で最も多く、次いで「8割程度」が27.1%となっている。

図表 3 9 短時間正社員制度における時間当たり賃金水準(N=646)

(単位: %)

	フルタイム 正社員 と同じ	9割程度	8割程度	7割程度	6割程度 以下	不明	合計 (件)	近接度 指数 (点)
全体	13.2	5.9	27.1	40.2	10.2	3.4	646	2.71
【該当制度】								
導入あるいは検討中	16.7	6.0	26.5	39.1	7.0	4.7	215	2.86
導入予定なし	11.6	5.9	27.4	40.8	12.0	2.4	424	2.63

(注) 近接度指数は、「フルタイム正社員と同じ」× 5 + 「9割程度」× 4 + 「8割程度」× 3 + 「7割程度」× 2 + 「6割程度以下」× 1を、(100 - 不明の回答比率)で除した値。指数が高いほど、フルタイム正社員に近い扱いを考えていることを示している。

その他の人事管理上の取扱い

a 短時間正社員制度(タイプ)

短時間正社員(タイプ)の人事管理上の取扱いについては、「教育訓練」、「担当する仕事」は、フルタイム正社員と同様に扱い、「転勤」、「昇進」は別に扱うとする傾向がある。制度の導入の有無別にみると、導入または導入検討中の企業は、導入予定なしとする企業に比べ、一般的にフルタイム正社員と同様に扱うとしているが、「残業・休日勤務」は導入予定なしの企業の方が同様に扱うとする傾向がある。

図表 4 0 短時間正社員制度(タイプ)における人事管理上の取扱い
(フルタイム正社員への近接度指数)

	残業・ 休日 勤務	転勤	配置 転換	担当 する 仕事	昇進	評価	教育 訓練	合計 (件)
全体	2.20	1.75	2.05	2.50	1.78	2.19	2.76	646
【該当制度】								
導入あるいは検討中	2.04	1.80	2.15	2.56	1.92	2.35	2.87	215
導入予定なし	2.28	1.72	2.00	2.45	1.70	2.10	2.71	424

(注) 近接度指数は、「【A案】フルタイム正社員と同様に扱う」× 4 + 「ややAの案に近い」× 3 + 「ややBの案に近い」× 2 + 「【B案】フルタイム正社員とは別に扱う」× 1を、(100 - 不明の回答比率)で除した値。指数が高いほど、フルタイム正社員に近い扱いを考えていることを示している。

b 在宅勤務制度

在宅勤務制度の人事管理上の取扱いについては、「教育訓練」は通常勤務の正社員と同様に扱い、「転勤」、「残業・休日勤務」、「配置転換」は別に扱うという傾向がみられる。制度の導入の有無別にみると、導入または導入検討中の企業は、導入予定なしとする企業に比べ、いずれの項目についても通常勤務の正社員と同様に扱うとする傾向がみられる。

図表 4 1 在宅勤務制度における人事管理上の扱い
(通常勤務正社員への近接度指数)

	残業・休日勤務	転勤	配置転換	担当する仕事	昇進	賃金	評価	教育訓練	合計(件)
全体	1.64	1.60	1.71	2.01	1.96	2.01	2.08	2.33	646
【該当制度】									
導入あるいは検討中	2.27	2.00	2.17	2.44	2.46	2.56	2.54	2.65	48
導入予定なし	1.59	1.57	1.68	1.98	1.91	1.96	2.03	2.30	592

(注) 近接度指数は、「【A案】通常勤務の正社員と同様に扱う」× 4 + 「ややAの案に近い」× 3 + 「ややBの案に近い」× 2 + 「【B案】通常勤務の正社員とは別に扱う」× 1 を、(100 - 不明の回答比率) で除した値。指数が高いほど、通常勤務正社員に近い扱いを考えていることを示している。

(2) 通常勤務形態への転換

短時間正社員(タイプ)からフルタイム正社員への転換については、「一定の条件を満たせばできるようにする」が 83.9%と最も多く、「自由に転換」や「転換を認めるべきではない」は 1割以下となっている。

また、在宅勤務から通常勤務の正社員への転換についても「一定の条件を満たせばできるようにする」が 75.7%と最も多いが、「自由に転換」が 10.1%と、短時間正社員よりも自由に転換を認めるとする企業の割合が高くなっている。

図表 4 2 通常の勤務形態への
転換について (N=646)

(単位: %)

	自由に転換	一定の条件を満たせば	転換を認めるべきではない	不明
短時間正社員制度	5.6	83.9	7.9	2.6
在宅勤務制度	10.1	75.7	8.8	5.4

【個人調査と企業調査の結果からみた特徴】

1. 多様な働き方に対する個人と企業の考え方の相違

個人調査と企業調査では、質問の仕方が異なるので、直接比較することは難しいところであるが、あえて単純に比較してみると、以下のような相違が読みとれる。

(1) 多様な働き方の制度に対する現時点のニーズの違い

- ・短時間正社員制度、在宅勤務制度ともに約4割の個人が希望。
- ・短時間正社員制度を「導入」あるいは「導入検討中」の企業は約3割あるが、他の短時間正社員制度や在宅勤務制度では1割にも満たない。

(注) 短時間正社員及び在宅勤務については、次のとおり(以下、同様)。

「短時間正社員制度」: 正社員の所定労働時間を一時的に短くする

「短時間正社員制度」: 所定労働時間をフルタイムの正社員より短く設定する

図表4-3 「多様な働き方」ニーズの企業と個人の比較

	企業のニーズ	個人のニーズ
	「導入」+「検討中」の比率(%)	「希望する」+「どちらかと言えば希望する」の比率(%)
短時間正社員制度Ⅰ	30.2	37.3
短時間正社員制度	8.8	
在宅勤務制度	7.4	38.9

(2) 多様な働き方の制度に対するライフステージ別にみたニーズの違い

- ・「家庭内に要介護者を持つ社員(個人)」、「未就学の子どもを持つ社員(個人)」については、短時間正社員制度と在宅勤務制度が必要であると企業、個人の多くが考えている。
- ・ボランティア等の社会活動と学習活動のために「多様な働き方」を活用する必要性についての企業と個人間のニーズの違いは大きい。
- ・短時間正社員制度と在宅勤務制度を比較すると、全般的にみて、企業と個人間のニーズの違いは短時間正社員制度に比べて在宅勤務制度で大きい。

図表 4 4 ライフステージ別の会社と個人のニーズの比較 (単位：%)

		会社のニーズ	個人のニーズ
		導入必要性	希望派
短時間正社員制度	未就学の子どもを持つ社員(個人)	66.1	56.0
	小・中学生を持つ社員(個人)	33.9	54.5
	高校生・大学生を持つ社員(個人)		33.6
	自立した子供を持つ社員(個人)		31.1
	家庭内に要介護者を持つ社員(個人)	78.4	70.3
	60歳代前半の高齢期の社員(個人)	—	71.0
	社会活動に取り組む社員(個人)	27.7	67.2
	学習活動に取り組む社員(個人)	22.0	71.6
在宅勤務制度	未就学の子どもを持つ社員(個人)	45.0	66.7
	小・中学生を持つ社員(個人)	20.4	58.9
	高校生・大学生を持つ社員(個人)		34.3
	自立した子供を持つ社員(個人)		29.4
	家庭内に要介護者を持つ社員(個人)	56.8	75.1
	60歳代前半の高齢期の社員(個人)	—	68.5
	社会活動に取り組む社員(個人)	12.3	63.3
	学習活動に取り組む社員(個人)	9.8	65.0

(注) の「導入必要性」とは、「そう思う」と「ややそう思う」の合計。

の「希望派」とは、「希望する」と「どちらかと言えば希望する」の合計。

2. 短時間正社員に対するニーズの性別比較

個人の意識も多様化しているが、特に個人間の意識の違いは性別に強く現れており、以下のような特徴がみられる。

(1) 現在の本人のニーズ

- ・男性より女性でニーズが高い。
- ・女性の中でも、夫と妻の就業形態の組合せによってニーズの強さが異なり、正社員の夫を持ち現在非正社員として働いている女性が短時間正社員型働き方を強く希望している。
- ・男性の中では、夫婦ともに正社員の場合にニーズが強くなっている。

(2) ライフステージ別にみた本人の潜在的ニーズ

- ・「子どもが未就学」、「子どもが小・中学生」、「子どもが高校・大学生」の時期を中心に、男性より女性のニーズが強い。

(3) ライフステージ別にみた配偶者に対する潜在的ニーズ

- ・男性が「子どもが未就学」、「子どもが小・中学生」、「子どもが高校・大学生」の時期に、配偶者(妻)に短時間正社員型働き方を求めるニーズが強い。

図表 4 5 短時間正社員に対するニーズの性別比較

	性別		年齢		世帯所得	就業形態			職種	
	男	女	男	女		正社員(夫)&正社員(妻)	正社員(夫)&非正社員(妻)	正社員(夫)&無職(妻)	男性	女性
現在の本人のニーズ				30歳代		男	女		販売	販売
潜在的本人のニーズ			低	低	低	男	女			技術研究
			低	低	低	男	女			技術研究
					低	男		女		事務
			高	高				女		
			高			男	女			技術研究
			高					女		
								女		
潜在的配偶者に対するニーズ				低			女男		販売	技術研究
					(男)低		女男		生産	
					(男)低		女男		販売+事務	
					(男)低			男	販売+事務	事務
						男			販売	技術研究
					(男)低		男		販売	技術研究
							男		販売	
						男		販売		

(注) 「性別」について～印は男女を比較したときに、他に比べてニーズが強いことを示している。印はその傾向がとくに強い場合である。
「年齢」について～「低(高)」は若年(高年)層ほどニーズが大きいことを示している。
「世帯所得」について～とくにニーズの大きい層を記入してある。「(男)低」は所得の低い世帯の男性でニーズの大きいことを示している。
「就業形態」について～男(女)のなかで、図表中の三つの就業形態のうち特にニーズの強い就業形態に「男」「女」と記入してある。
「職種」について～男(女)のなかで、他職種に比べてニーズの強い職種が記入されている。

3. 制度導入の経験企業と未経験企業の比較

(1) 制度導入の効果

- ・ 未経験企業（「導入予定なし」とした企業）が経験企業（「導入」または「導入検討中」とした企業）以上に期待している点は、「人件費の削減」であり、それ以外は、おおむね経験企業が肯定的な評価をしている。
- ・ 短時間正社員制度では、経験企業の方が「社員の定着」、「雇用の維持」、「社員の勤労意欲の向上」を挙げる割合が高い。
- ・ 在宅勤務制度では、経験企業の方が「人材の有効活用」、「仕事の能率の向上」、「社員の勤労意欲の向上」を挙げる割合が高い。

(2) 制度導入の留意点

仕事の進め方の留意点

- ・ 経験企業は短時間正社員制度、在宅勤務制度にかかわらず社員活用の柔軟性の低下（「労働時間編成の弾力性の低下」、「配置の柔軟性の低下」）、多様な働き方を管理する上司への対応（「上司への教育」）を挙げる割合が高い。
- ・ 在宅勤務制度では、経験企業は仕事配分の難しさ（「仕事配分の方法」、「目標の与え方」）を6割以上が挙げている。

処遇面の留意点

- ・ 短時間正社員制度では、未経験企業は経験企業よりも「賃金制度」、「評価制度」を挙げる割合が高い。
- ・ 短時間正社員制度、在宅勤務制度ともに、経験企業は未経験企業よりも人材育成（「キャリア管理」、「人材育成策」）に関わる人事政策の整備を挙げる割合が高い。

図表4-6 制度導入の経験企業と未経験企業の比較

（単位：％）

		短時間正社員		在宅勤務		
		経験企業	未経験企業	経験企業	未経験企業	
制度導入の効果	人材の新規獲得	13.5	11.6	31.3	12.0	
	社員の定着	29.8	17.9	29.2	15.5	
	人材の有効活用	47.0	43.9	64.6	43.4	
	人件費の削減	40.5	50.2	18.8	25.0	
	雇用の維持	59.1	52.6	37.5	25.8	
	仕事の能率の向上	14.9	18.6	58.3	28.4	
	社員の勤労意欲の向上	28.4	20.3	39.6	16.2	
	事務所のスペースの節約			45.8	35.3	
制度導入の重視する留意点	仕事の進め方では	顧客、外部対応への支障	70.2	70.0	66.7	65.5
		社内打合せや会議	37.7	37.7	62.5	60.1
		フルタイム正社員へのしわ寄せ	70.2	69.8	56.3	60.5
		業務の引継ぎ	47.4	54.0	43.8	47.3
		労働時間編成の弾力性低下	24.7	20.3	18.8	17.9
		配置柔軟性の低下	36.7	28.5	31.3	22.3
		仕事の配分方法	57.2	55.7	62.5	54.4
		目標の与え方	34.9	32.1	66.7	51.4
		代替要員確保対策	23.7	22.2	10.4	12.8
		上司への教育	32.6	25.7	31.3	23.5
	処遇面では	賃金制度	88.4	91.3	70.8	72.3
		評価制度	68.8	74.1	89.6	77.0
		キャリア管理	21.9	12.5	31.3	23.8
		人材育成策	28.8	22.4	50.0	31.4
	退職金制度	54.0	51.4			

注）印は経験企業と未経験企業を比較したときに、他に比べて「制度導入の効果」が大きい、あるいは「制度導入の留意点」として重視していることを示している。印はその傾向がとくに強い場合である。