

平成 20 年度
両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究
(子育て期の男女へのアンケート調査及び短時間
勤務制度等に関する企業インタビュー調査)
報告書

平成 21 年 3 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

< 目 次 >

I. 調査概要	3
1. 調査目的	3
2. 調査実施概要	3
(1) 子育て期の男女へのアンケート調査	3
(2) 事業所に対するヒアリング調査	4
II. アンケート調査結果	5
1. 対象者の基本属性	5
2. 本人及び配偶者・パートナーの就労状況	17
3. 最初の子を持つ直前の就労状況	24
4. これまでの退職・離職経験	53
5. 職場における両立のしやすさと導入されている両立支援制度	57
6. 両立支援制度の利用状況	64
7. 末子出産時の休暇・休業制度取得状況	79
8. 末子出産時の短時間・短日勤務制度利用状況	94
9. 子どもの病気時の対応状況	105
10. 就労中断者の再就職意向	111
11. 家庭内役割分担と地域の子育て支援サービスの利用状況	121
12. ライフステージに応じた働き方や仕事と家事・子育て等の優先度の希望	130
13. キャリア形成意識と職場のキャリアプランニング支援	136
III. インタビュー調査結果	141
1. 短時間勤務制度	142
2. 所定外労働の免除	178
3. 在宅勤務	186
4. 育児休業	193
参考. アンケート調査票	201

I. 調査概要

1. 調査目的

人口減少社会が到来する中で、男女共に労働者が仕事と家庭を両立し、安心して働き続けることができる環境を整備することは、ますます重要な課題となっている。

「子どもと家庭を応援する日本」重点戦略においては、仕事と生活の調和の実現の観点から、働き方の改革のための支援施策の検討が求められ、また、「5つの安心プラン」においても、仕事と生活の調和の実現に向けた育児・介護休業制度の見直しの検討が求められたところである。

こうした状況を踏まえ、仕事と家庭の両立支援をめぐる現状及び課題等について、調査、分析等を行い、今後の仕事と家庭の両立支援に役立てることとする。

2. 調査実施概要

(1) 子育て期の男女へのアンケート調査

仕事と家庭の両立を可能とする諸制度の利用状況、利用希望等について、子育て期の労働者・無業者を対象に、インターネットによるアンケート調査を行った。

調査対象	未就学の子を持つ男女 4,000 人 内訳:男性・・・正社員 1,000 人 女性・・・正社員 1,000 人、非正社員 1,000 人、無業 1,000 人 ※全国 8 地域ブロックの人口分布を基に割付
調査方法	インターネット上でのモニター調査
調査実施期間	■事前調査の実施期間：2009 年 2 月 13 日～2009 年 2 月 20 日 ■本調査の実施期間：2009 年 2 月 19 日～2009 年 2 月 20 日
主な調査項目	1. 対象者の基本属性(性別・婚姻関係・居住地域・最終学歴・配偶者や子の状況・収入 等) 2. 現在及び子を持つ直前の就労状況:本人と配偶者・パートナー(就労経験・就労形態・役職・勤続年数・職種・勤務先の従業員規模・勤務形態・仕事の裁量・就労時間・就労日数・通勤時間・有給休暇取得日数・帰宅時間・職場の両立のしやすさ 等) 3. 退職経験(退職時期・退職理由) 4. 勤務先の両立支援制度(制度の有無と利用しやすさ・利用経験) 5. 休暇・休業制度(末子誕生時の取得の有無・取得日数・復帰後の保育

	利用と期間調整・取得時の不安・取得してよかったこと・取得しなかった理由・評価方法 等) 6. 短時間勤務制度(末子誕生時の利用の有無・利用期間・勤務時間・利用してよかったこと・利用する上で気をつけていること・利用する上での不満・利用しなかった理由・制度利用時の評価方法 等) 7. 看護休暇制度(子の病気時の対応・利用した休暇制度・休暇取得希望・休暇取得単位の希望 等) 8. キャリアプランニング(制度の有無・種類) 9. 保育状況(家庭内役割・子育て支援サービス利用状況・日頃預かってもらえる人 等) 10. 両立支援環境と就業継続意向 11. 再就職意向(意向の有無・希望する就職時期・再就職の不安・再就職に向けての準備・希望する再就職の職場環境・希望する公的支援 等) 12. 働き方の希望と現実(ライフステージ別働き方の希望・仕事と家事・子育ての優先度・仕事の満足・職業キャリアの考え方 等)
--	---

(2) 事業所に対するヒアリング調査

育児期の労働者に対する短時間勤務等の両立支援措置を講じている企業に対し、訪問による聞き取り調査を行った。

調査対象	国・地方自治体・民間団体等による表彰・認定、ランキングで取り上げられた企業の中から 30 社を抽出した。抽出にあたっては、「業種」、「企業規模」が分散するように配慮した。
主なヒアリング項目	1. 企業概要 2. 短時間勤務制度(制度概要・制度の詳細・利用実績・賃金等の取扱 人事考課 等) 3. 所定外労働の免除(制度概要・利用実績 等) 4. 在宅勤務(制度概要・制度の詳細・利用実績・賃金等の取扱・人事考課 等) 5. 育児休業(賃金等の取扱・人事考課 等)

Ⅱ. アンケート調査結果

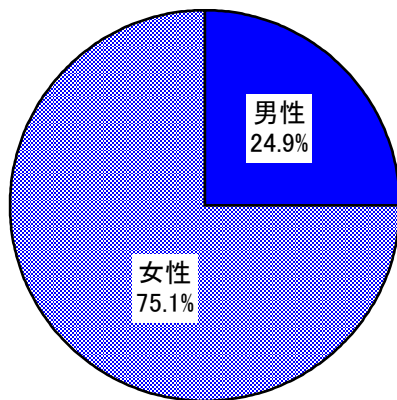
1. 対象者の基本属性

本アンケート調査対象者は、性別の回収目標を、男性 1,000 人、女性 3,000 人とし、回収結果は、男性が 1,024 件、女性が 3,086 件であったため、「女性」がほぼ4分の3を占める。

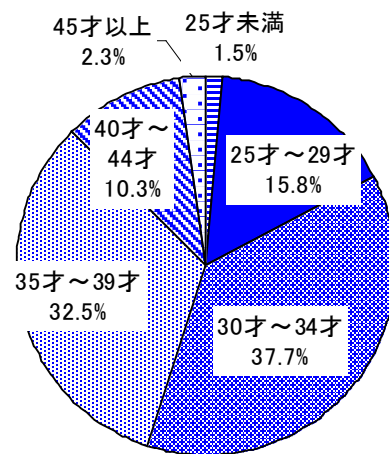
年齢構成は、対象者の設定が「未就学の子を持つ」という条件のみであるため、幅広く分布している。中心は30代であり約7割を占める。

本人の平均年齢は、34.1 才であり、配偶者・パートナーの平均年齢は、35.1 才である。

図表 1 性別 n=4,110

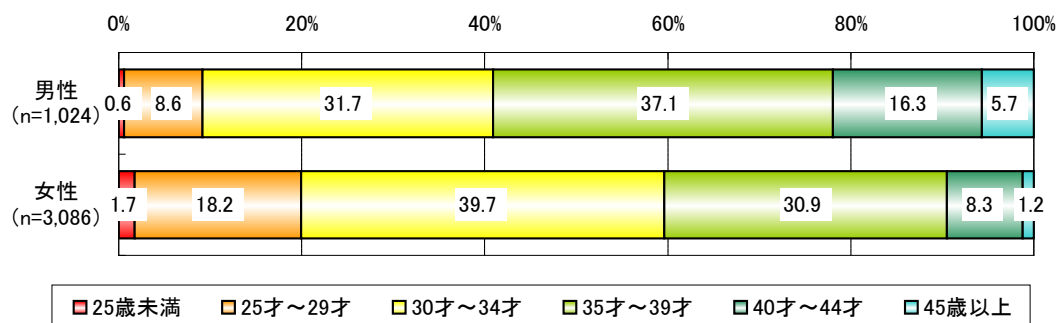


図表 2 年齢 n=4,110



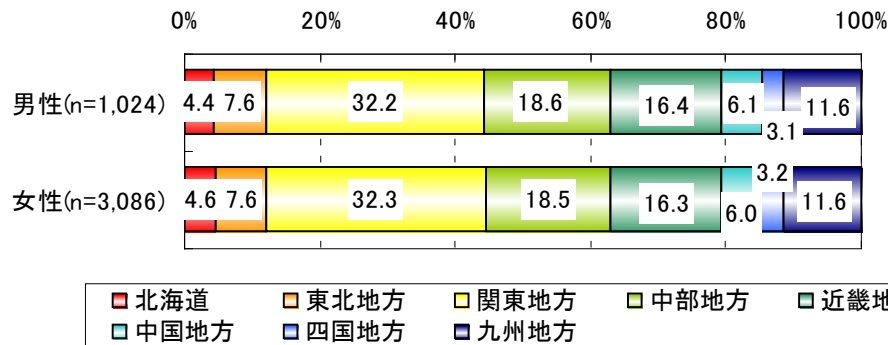
性別の年齢分布をみると、女性よりも男性の方が、やや高い年齢層の割合が高い。

図表 3 性別年齢



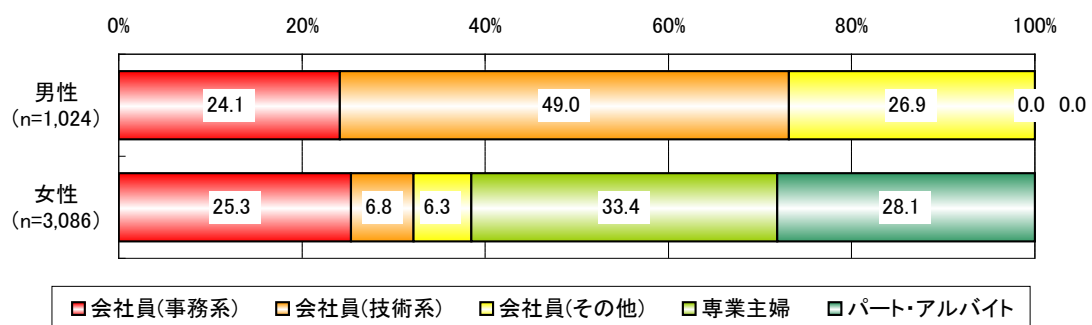
地域分布は、男女共に国勢調査の人口構成比にあわせて回収している。「関東地方」が3割強を占める。

図表 4 性別居住地域



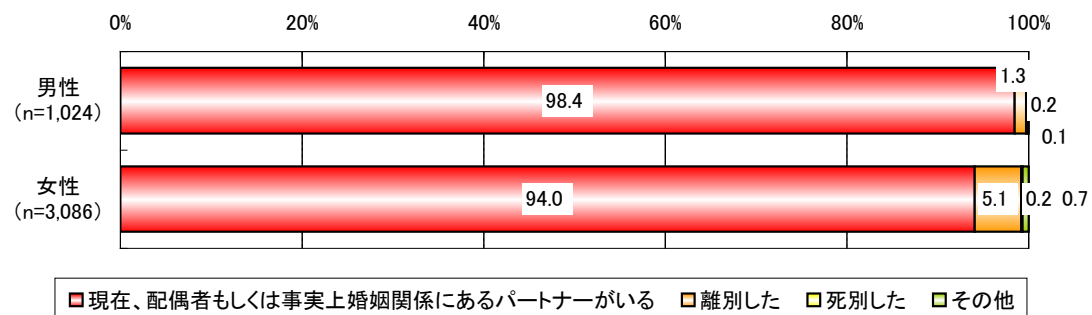
就労形態は、男性は、すべて正社員を対象としており、内訳としては、半数を「技術系」が占め、残りは約半々で「事務系」と「その他」に分かれる。女性は、正社員と非正社員、非就業の専業主婦がそれぞれ約3分の1を占めるよう回収している。下図の分類では、「会社員」に、正社員のみならず、契約や嘱託社員、派遣社員が一部含まれる。

図表 5 性別就労形態



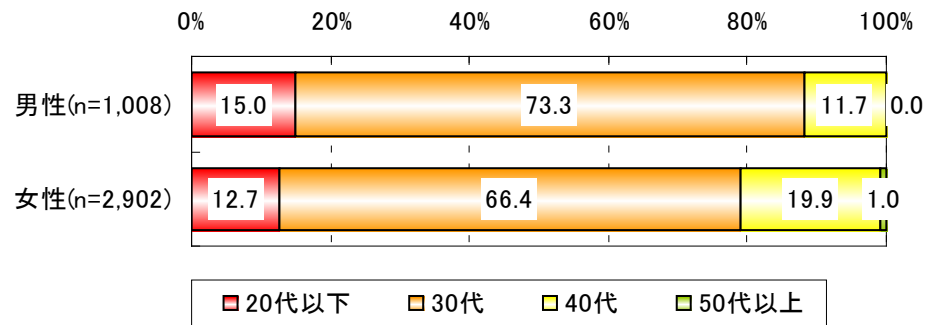
配偶関係は、「現在、配偶者・パートナーがいる」人が、男性で98.4%、女性で94.0%と大半を占める。

図表 6 性別配偶関係



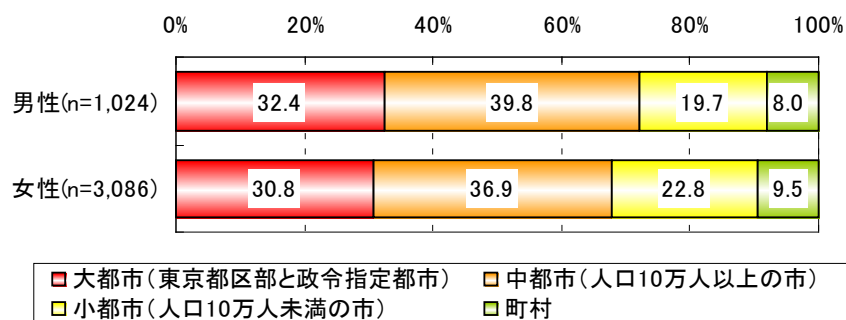
配偶者・パートナーの平均年齢は、男性の配偶者・パートナーが 34.3 歳、女性の配偶者・パートナーが 35.4 歳である。年代の分布状況をみると、30 代が男女共にもっとも多く、男性で 73.3%、女性で 66.4%を占めている。

図表 7 性別配偶者年代分布



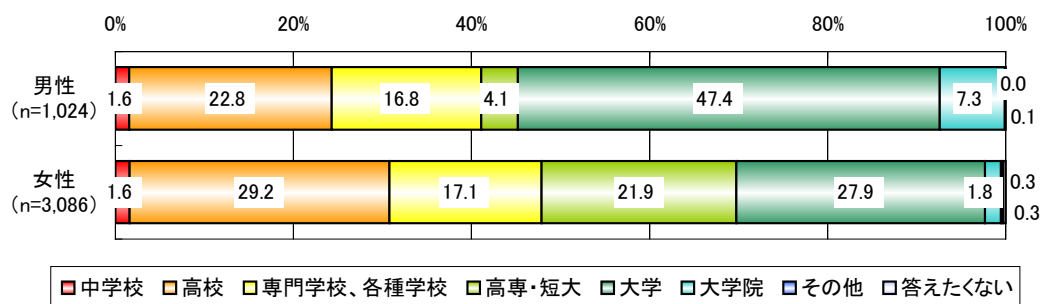
居住地の都市規模は、「中都市（人口 10 万人以上の市）」が、男性で 39.8%、女性で 36.9% ともっとも多く、次いで、「大都市（東京都区部と政令指定都市）」が男性で 32.4%、女性で 30.8%となっている。

図表 8 性別居住地の都市規模



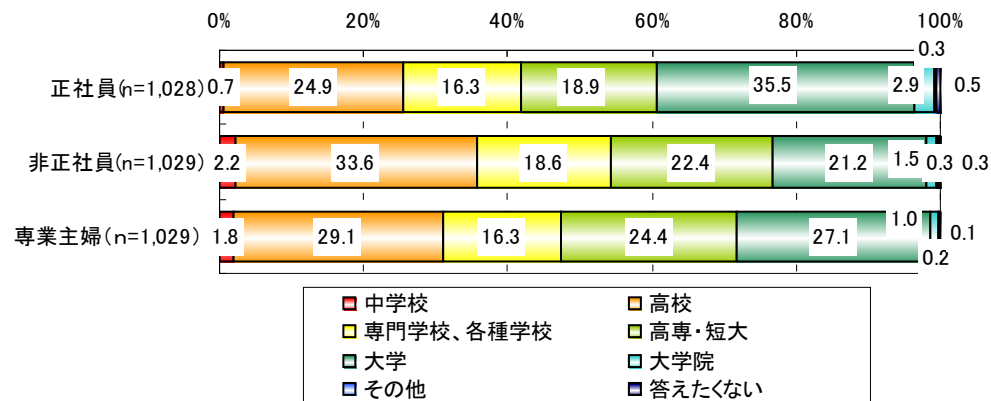
最終学歴は、男性は「大学」が 47.4%ともっとも多い。女性は「高校」が 29.2%でもっとも多く、次いで「大学」が 27.9%となっている。

図表 9 性別最終学歴



女性について、現在の就労形態別に最終学歴をみると、正社員では、「大学」の割合が35.5%でもっとも高い。

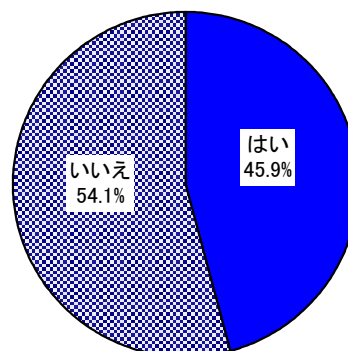
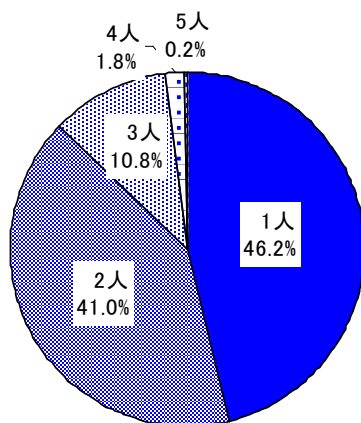
図表 10 【女性】就労形態別最終学歴



子どもは、「1人」がもっとも多く、46.2%を占める。「今後、さらに子どもを希望しているか」という子どもを持つ意向については、45.9%が「はい」と回答している。

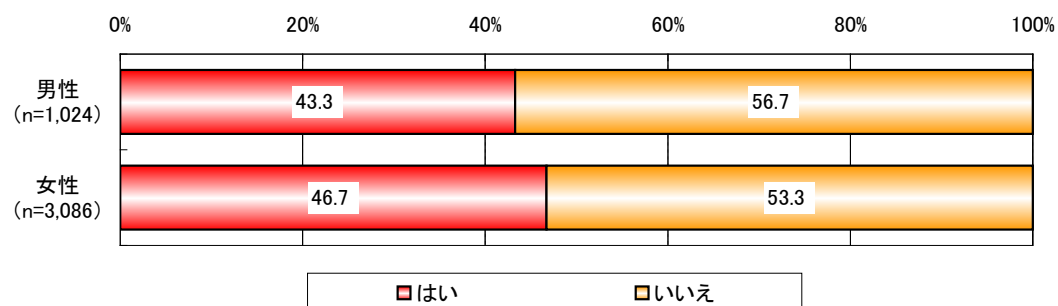
図表 11 子どもの人数 n=4,110

図表 12 子どもを持つ意向 n=4,110



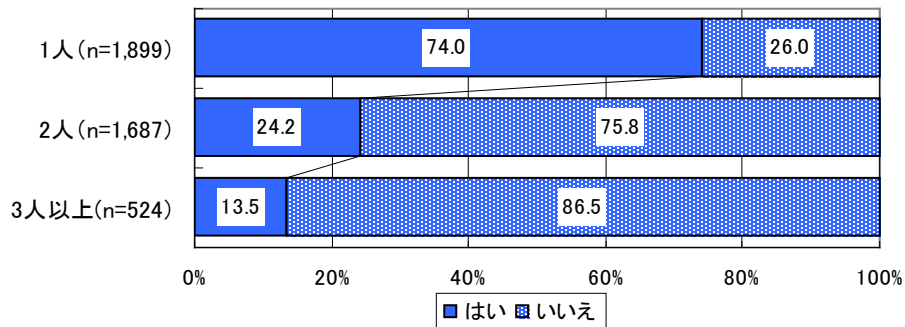
性別にみても、子どもを持つ意向については、ほとんど差がない。

図表 13 性別子どもを持つ意向



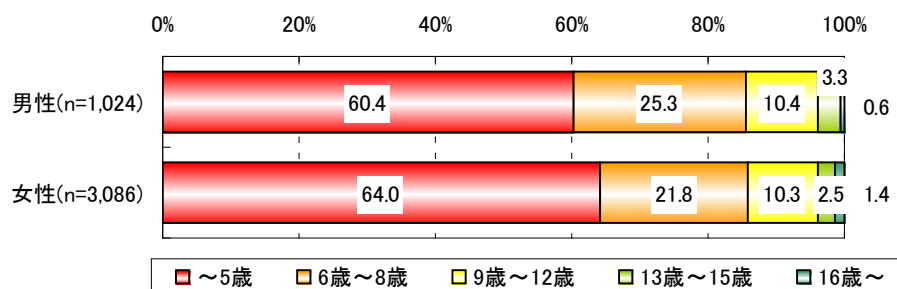
子どもの人数別に子どもを持つ意向をみると、子どもが「1人」の人では74%と高い割合で、さらに子どもを望んでいる。子どもが「2人」では、子を持つ意向は24.2%にまで下がり、「3人以上」では13.5%である。

図表 14 子の人数別子どもを持つ意向



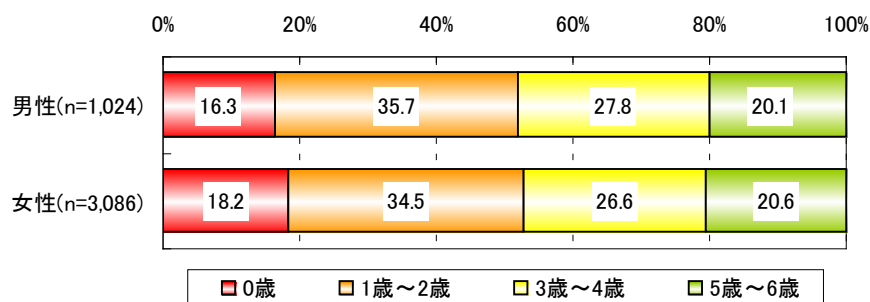
長子の平均年齢は4.8才、末子（一人っ子の場合、長子を含む）の平均年齢は2.6才である。長子について、親の性別にみると、男性の長子の平均年齢は5.0歳、女性の長子の平均年齢は4.8歳である。年齢分布でみると、男女ともに、5歳未満が6割を超える。

図表 15 性別長子の年齢分布



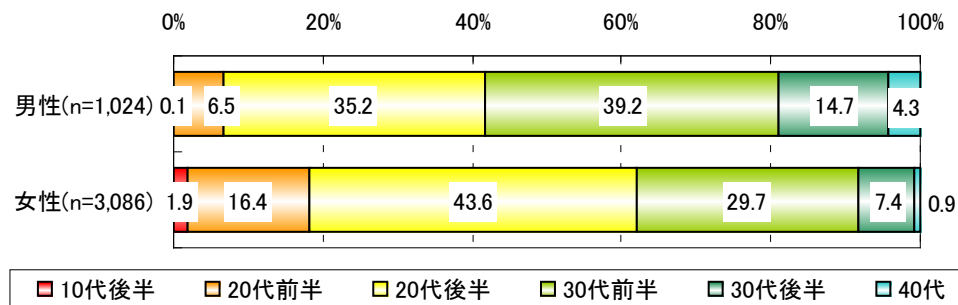
末子について、親の性別にみると、男性の末子の平均年齢は2.6歳、女性の末子の平均年齢も2.6歳である。男女別の年齢分布でみると、下図のとおりである。

図表 16 性別末子の年齢分布



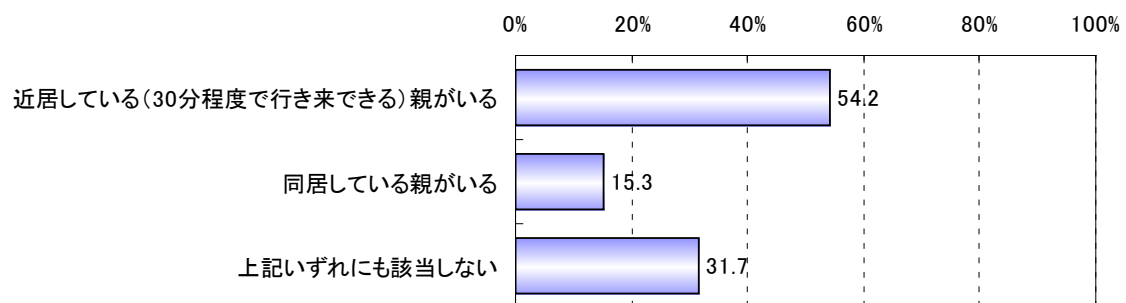
最初の子を持ったときの年齢は、平均で 29.0 才である。性別にみると「男性」が平均 30.7 才、「女性」が 28.4 才であり、現在の年代別にみると 「20 代以下」では平均 24.2 才 「30 代」では 29.2 才 「40 代」では 34.2 才 「50 代以上」では 40.5 才となっている。年代の分布状況をみると、女性では「20 代後半」が 43.6%ともっとも高い割合であり、男性は、「30 代前半」が 39.2%ともっとも高い割合である。

図表 17 性別最初の子を持ったときの年代分布



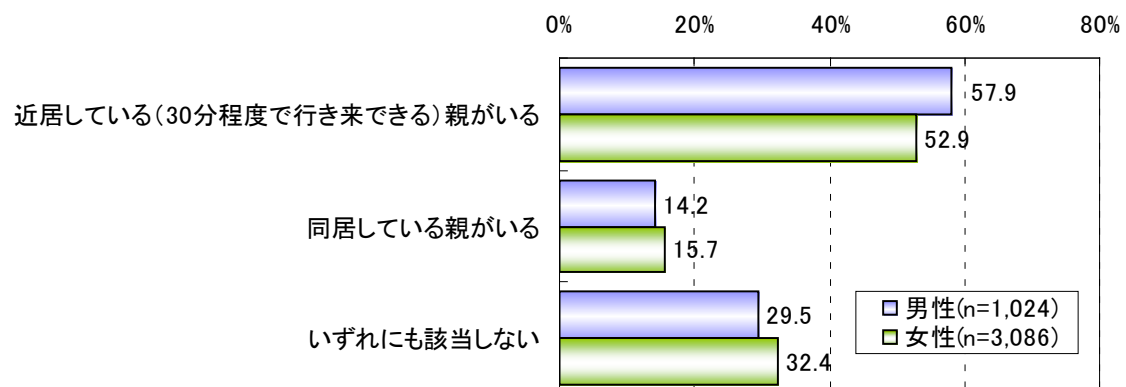
自分もしくは配偶者・パートナーの親との同居・近居の状況をみると、「近居」がもっとも多く、5割強となっている。同居は、約 15%である。

図表 18 親との同居・近居の状況 n=4, 110



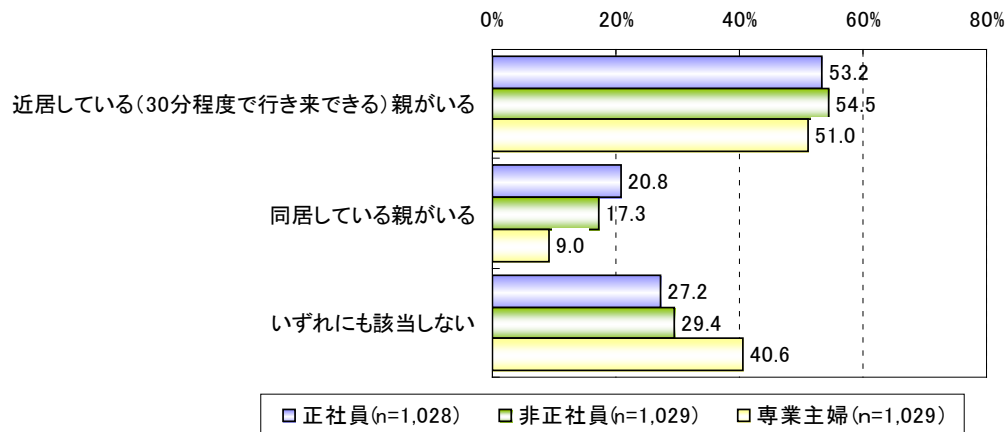
性別にみると、「近居」は男性の割合がやや高い。

図表 19 性別親との同居・近居の状況



女性について、就労形態別にみると、「近居」割合はあまり変わらないが、「同居」割合は、専業主婦の女性で低い。

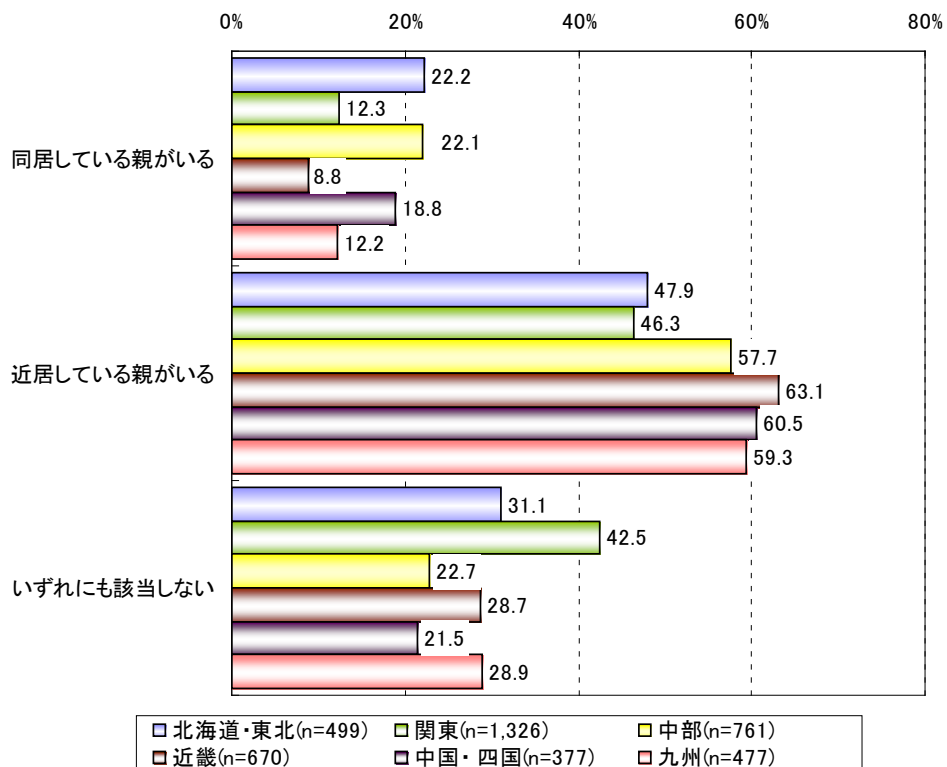
図表 20 【女性】就労形態別同居・近居の状況



地域ブロック別に、親との同居・近居状況をみると、「近畿」、「九州」、「関東」で同居の割合が低く、「関東」、「北海道・東北」で近居の割合が低い。

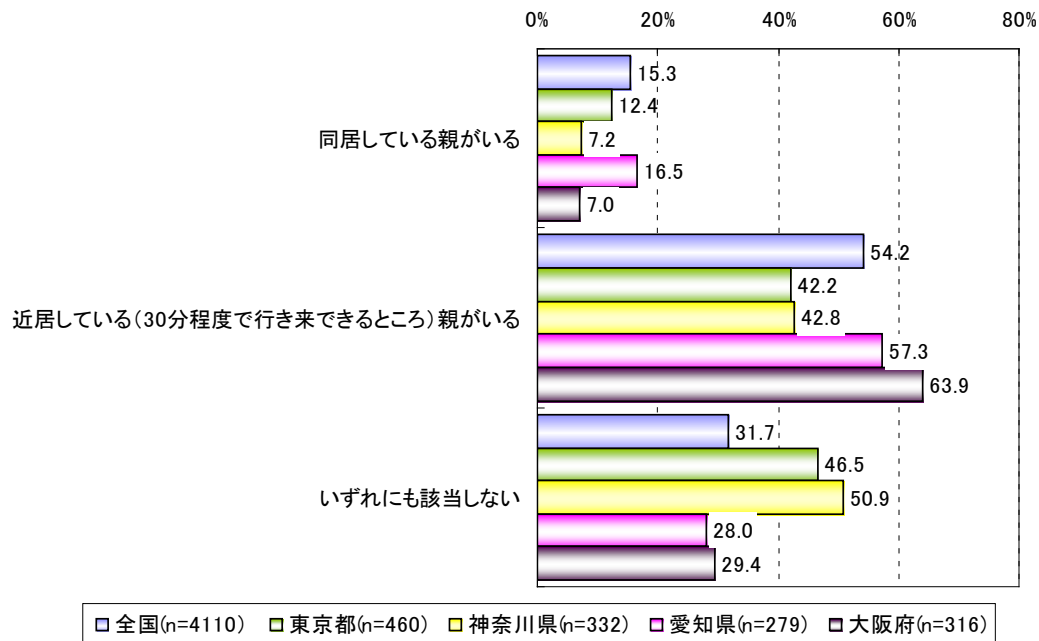
「関東」では、同居も近居もしていない割合が高く、子育て等について親族からのインフォーマルな支援を受けることが困難な状況にあることがわかる。

図表 21 性別地域別同居・近居の状況



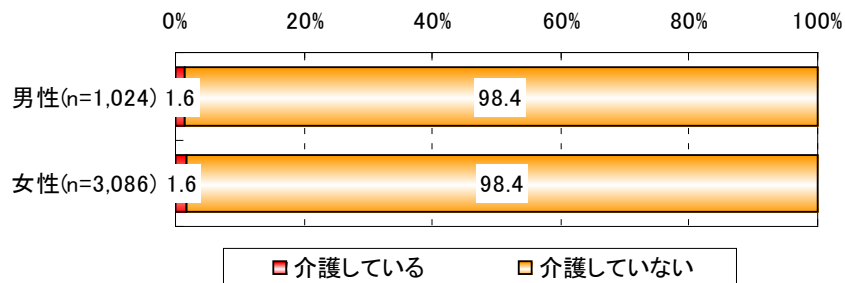
今回の調査で、200 サンプル以上を回収した東京都、神奈川県、愛知県、大阪府について、同居・近居の状況をみると、同居は「神奈川」、「大阪」で特に割合が低く、近居は「東京」、「神奈川」で特に割合が低い。また、同居も近居もしていない人の割合は、「神奈川」、「東京」で高くなっている。

図表 22 大規模都府県別同居・近居の状況



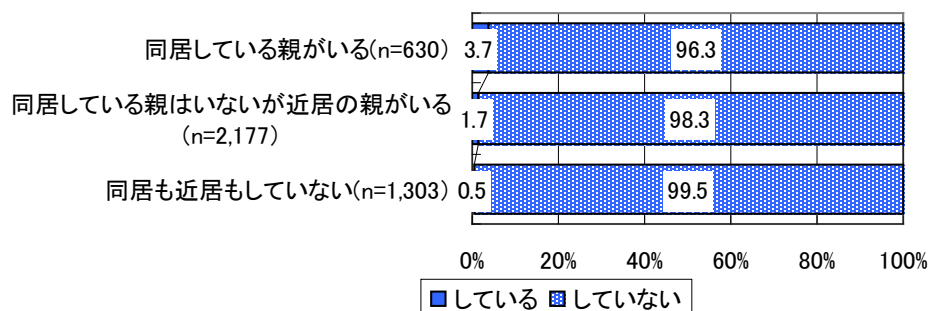
親の介護の状況は、自分もしくは配偶者・パートナーの親の介護を「している」人は、男女とも1.6%である。

図表 23 性別親の介護の状況



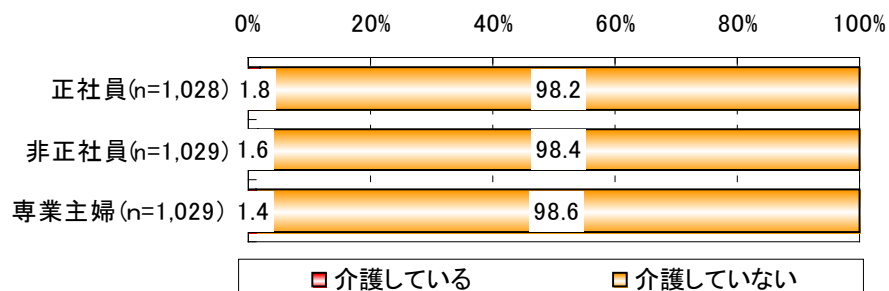
同居と近居の状況は複数回答で聞いているが、これを「同居している親がいる（近居の親もいる場合を含む）」と「同居している親はいないが近居の親がいる」、「同居も近居もしていない」の単数回答に整理し、この同居・近居状況別に介護の有無をみると、同居や近居をしている場合に、介護をしている割合がわずかだが高い。

図表 24 同居・近居状況別親の介護の状況



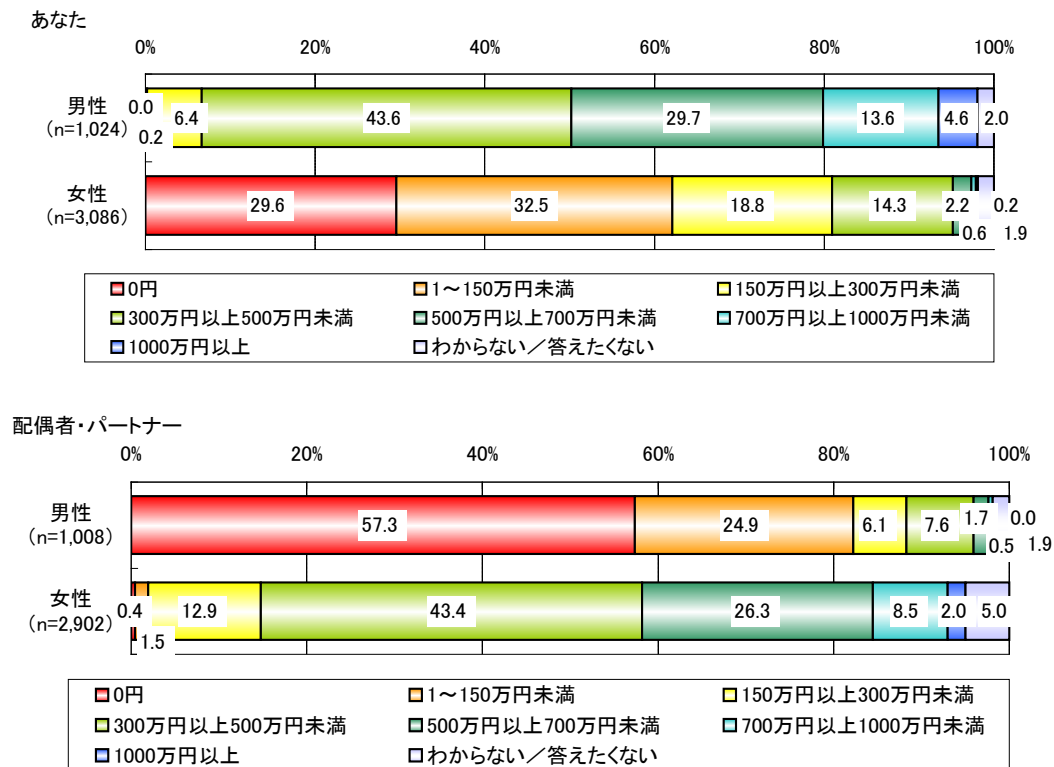
女性について、就労形態別に親の介護の状況をみると、親の介護を「している」割合には、ほとんど差がない。

図表 25 【女性】就労形態別親の介護の状況



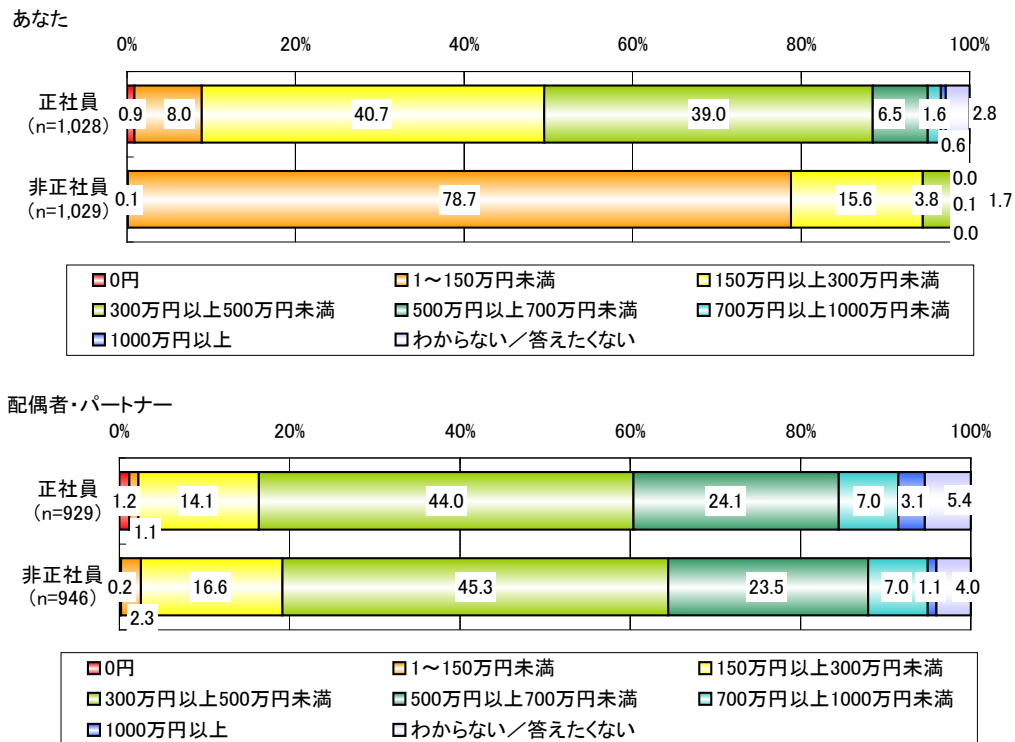
本人と配偶者・パートナーのおおよその年間収入を性別にみると、本人の場合、男性は「300 万円以上 500 万円未満」がもっとも多く、女性は「0 円」、「1～150 万円未満」が合わせて約 6 割を占める。男性の配偶者・パートナー、すなわち、女性は、男性本人がすべて正社員のため、専業主婦が多く 6 割弱に収入がない。女性の配偶者・パートナーは、男性の回答者本人の収入分布に近い。

図表 26 性別おおよその年間収入（税込み）



女性について、就労形態別に年間収入をみると、「正社員」では、「150 万円以上 300 万円未満」、「300 万円以上 500 万円未満」が共に多く、それぞれ約 4 割を占める。「非正社員」は「1～150 万円未満」が多く 8 割弱を占める。それぞれの「配偶者・パートナー」の年収分布にはあまり差はないが、「正社員」の夫の方が、わずかに高い傾向がある。

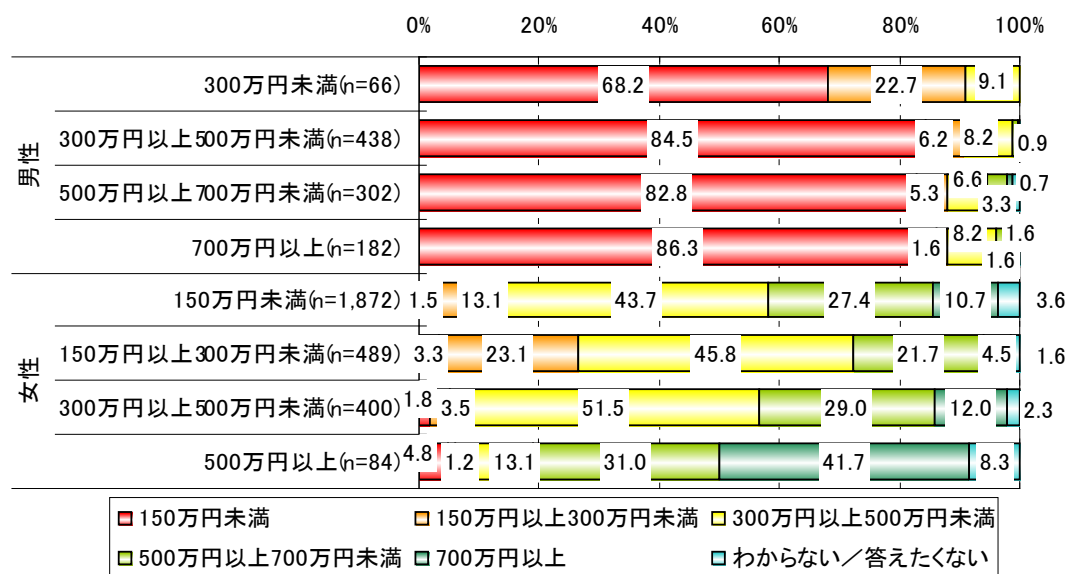
図表 27 【女性】就労形態別おおよその年間収入（税込み）



本人の年収別に配偶者・パートナーの年収をみると、男性は、年収 300 万円以上ではあまり差はなく、配偶者・パートナーの年収「150 万円未満」の割合が 8 割を超えるが、年収 300 万円未満では、配偶者・パートナーの年収「150 万円未満」の割合は 7 割弱となり、150 万円以上の割合が他の年収層よりも高くなっている。

女性の場合、本人の年収 150 万円以上では、本人の年収の高い層が、配偶者・パートナーの年収も比較的高い。

図表 28 性別本人の年収別配偶者・パートナーの年収（税込み）

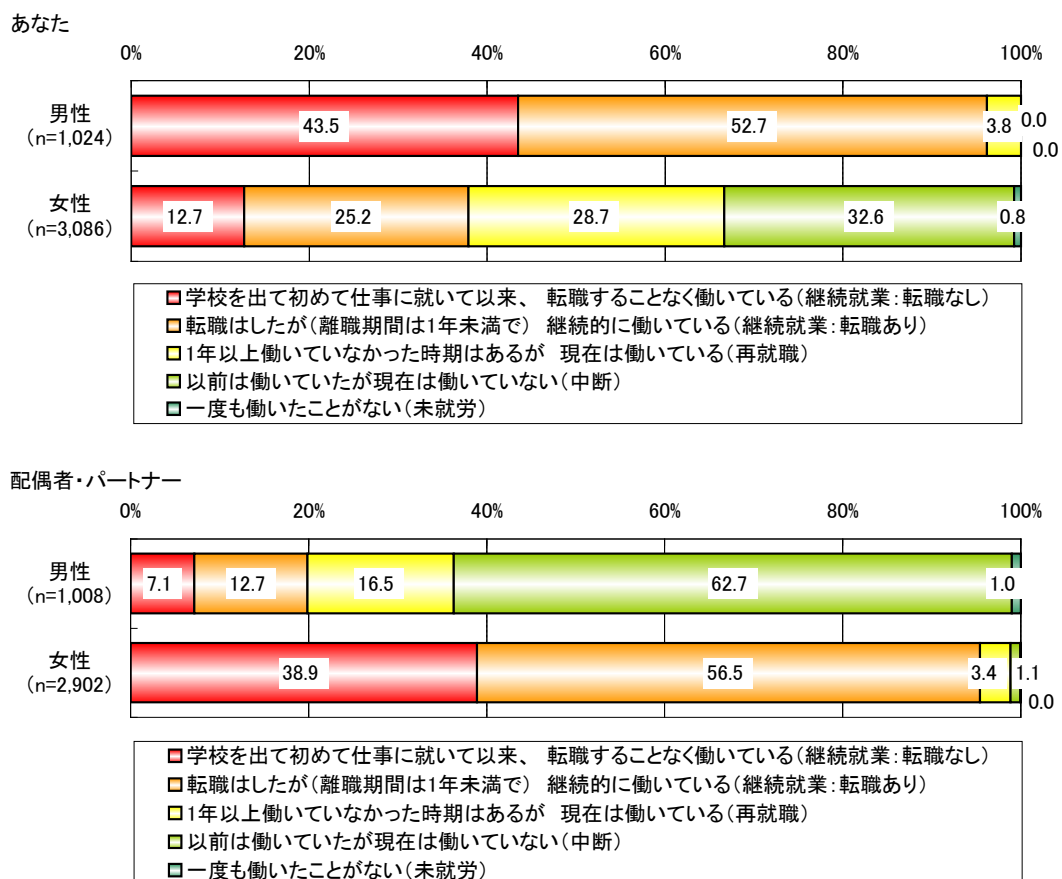


2. 本人及び配偶者・パートナーの就労状況

これまでの就労状況を性別にみると、本人の「男性」は、すべて正社員であるため、「継続就業：転職なし」、「継続就業：転職あり」の合わせて 96%が「継続就業」である。女性は、「中断：以前は働いていたが現在は働いていない」がもっとも多く 32.6%、次いで「再就職」が 28.7%である。

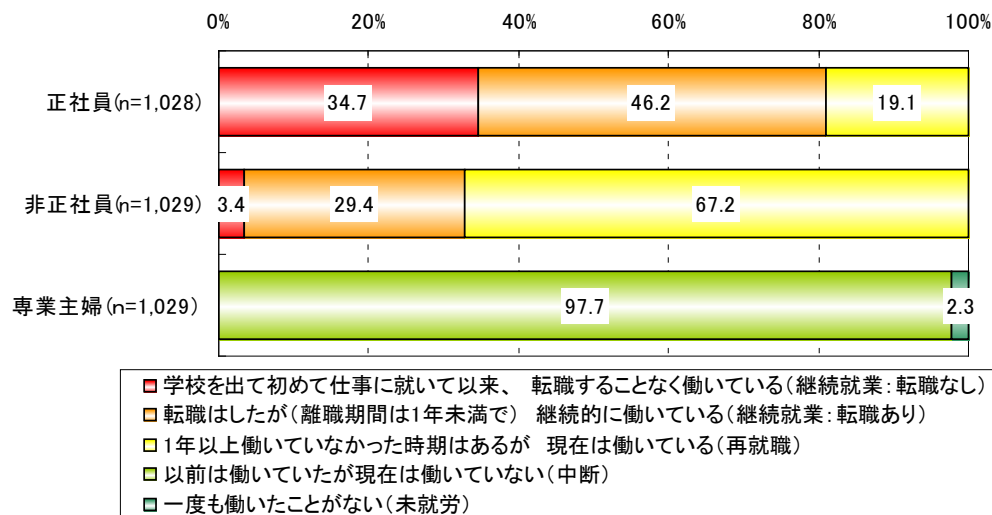
正社員である「男性」の配偶者・パートナーは、「中断：以前は働いていたが現在は働いていない」が最も多く、6割を超える。「女性」の配偶者・パートナーは、本人の「男性」に近い状況だが、わずかに、現在働いていない「中断」の人もある。

図表 29 性別本人及び配偶者・パートナーの就労状況



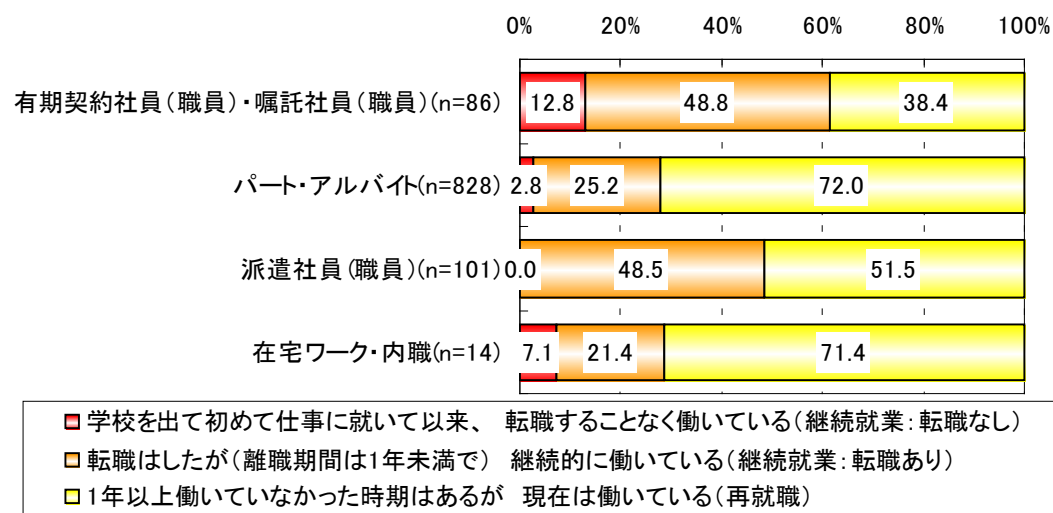
女性について、就労形態別に就労状況をみると、正社員では、「継続就業：転職なし」の割合が 34.7%、「継続就業：転職あり」が 46.2%であり、合わせて約 8 割が「継続就業」している。非正社員は、1 年以上の離職期間を含む「再就職」の割合が 67.2%と最も高い割合になっている。専業主婦のうち、これまで「一度も働いたことがない」という「未就業」は、2.3%である。

図表 30 【女性】就労形態別就労状況



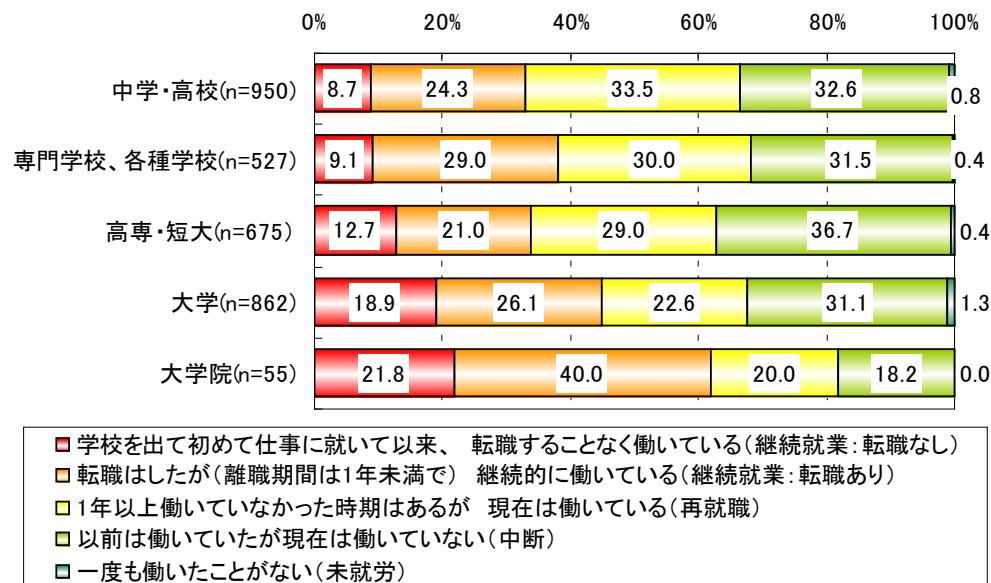
さらに、非正社員について、具体的な就労形態別にみると、「有期契約・嘱託」では、「継続就業：転職なし」が 12.8%と、他の就労形態よりも高い割合である。「パート・アルバイト」、「在宅ワーク・内職」は、「再就職」の割合が高い。「派遣」は、「継続就業：転職あり」と「再就職」の割合がほぼ半々である。

図表 31 【女性：非正社員】就労形態別就労状況



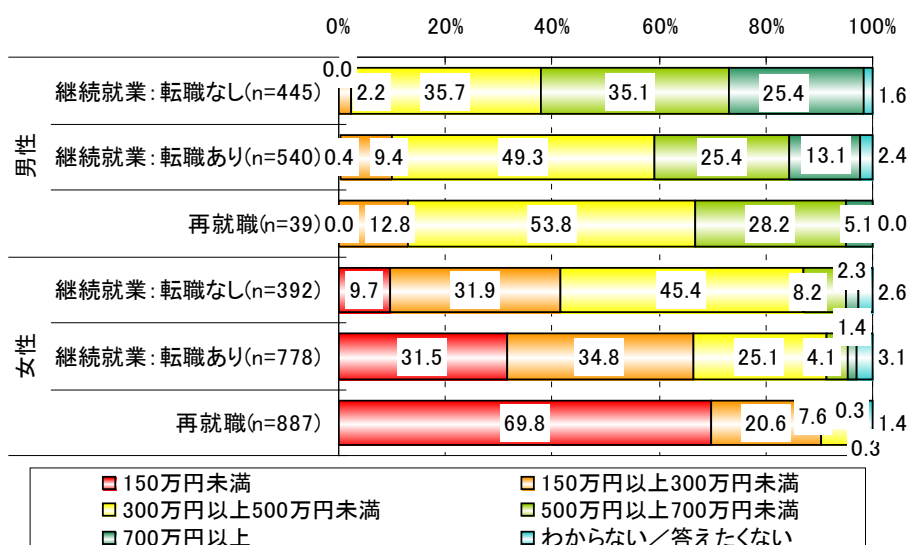
また、女性について、学歴別にこれまでの就労状況をみると、大学までの学歴でみると、学歴が高いほど「継続就業：転職なし」の割合が高く、一方、「再就職」の割合は低く、結果として、「現在は働いていない（中断）」の割合には、あまり差がない。大学院は、「継続就業：転職なし」に加えて、「継続就業：転職あり」の割合も高く、「現在は働いていない（中断）」の割合が低い。

図表 32 【女性】学歴別就労状況別



これまでの就労状況別の年収をみると、男女共に、転職をせずに継続就業している人たちで、転職や再就職をしている人たちよりも、年収の高い層の割合が高い。

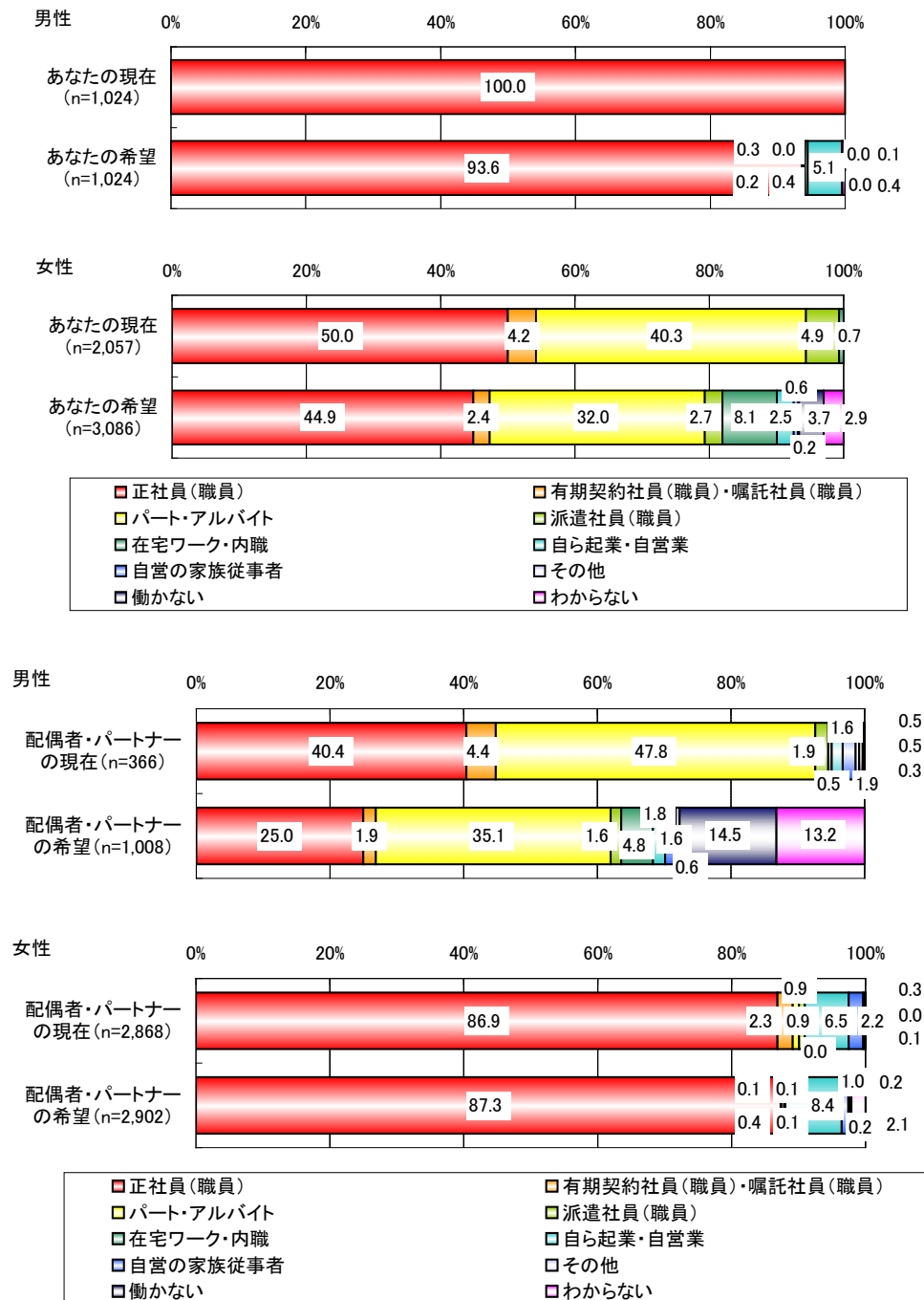
図表 33 性別就労状況別年収



本人の現在の就労形態と希望する就労形態を性別にみると、「男性」の本人の場合、現在はすべて「正社員」だが、希望は、５％ほど「自ら起業」等がある。女性も、現在は「正社員」と「パート・アルバイト」が大半を占めるが、希望としては、「在宅ワーク・内職」等他の就労形態もある。なお、女性の「現在」の回答者には、専業主婦は含まれないが、「希望」の回答者には、専業主婦も含まれている。

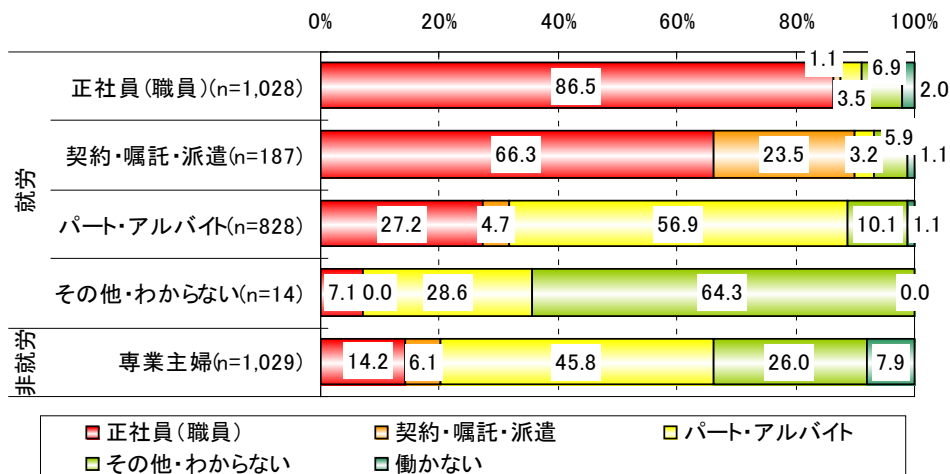
配偶者・パートナーの希望については、男性は、「わからない」割合が高い。

図表 34 性別現在の就労形態・希望する就労形態



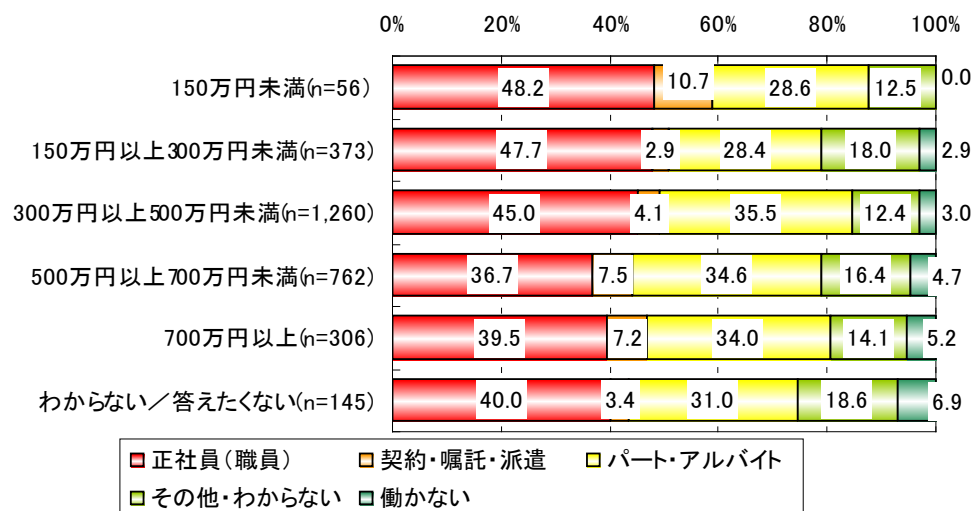
女性について、現在の就労形態別に希望する就労形態をみると、希望として「正社員」で働きたい割合は、現在の「正社員」で 86.5%、「契約・嘱託・派遣」で 66.3%、「パート・アルバイト」で 27.2%、「専業主婦」で 14.2%である。専業主婦で、「働かない」ことを明確に希望している人は、7.9%に過ぎない。

図表 35 【女性】現在の就労形態別希望する就労形態



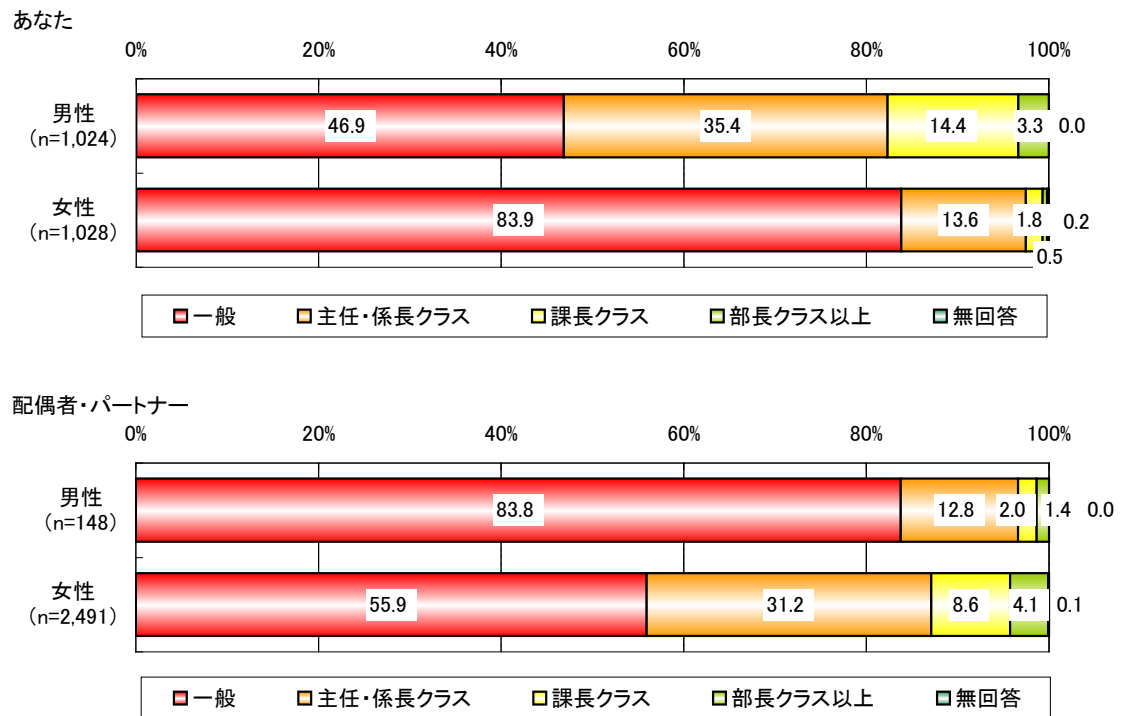
次に、女性について配偶者・パートナーの年収別に希望する就労形態をみると、いずれの年収層でも、「正社員」希望の割合がもっとも高いが、特に、配偶者・パートナーの年収が 500 万円未満までは、「正社員」の希望が 4 割台後半と高くなっている。年収が 700 万円以上でも、「働かない」との回答割合は、5.2%と低い。

図表 36 【女性】配偶者の年収別希望する就労形態

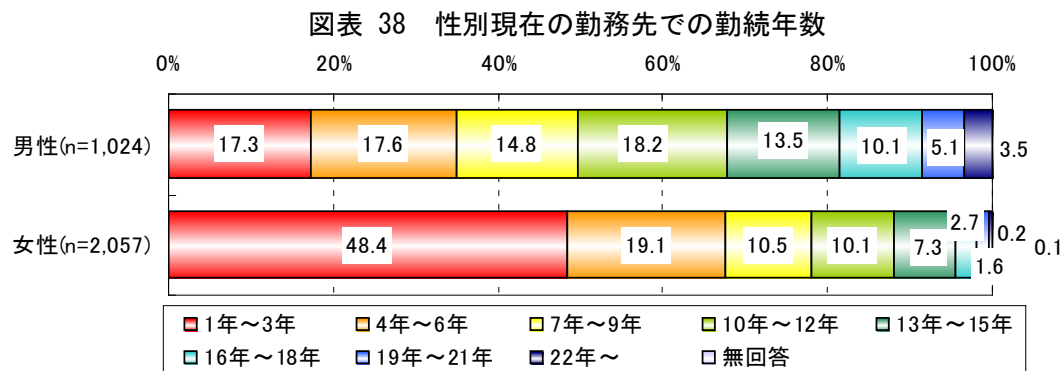


正社員について、役職を性別にみると、男性は、「主任・係長クラス」が 35.4%、「課長クラス」が 14.4%である。女性は、8 割以上が「一般」であり、「主任・係長クラス」は 13.6%、「課長クラス」は 1.8%と男性に比べてかなり役職者が少ない。

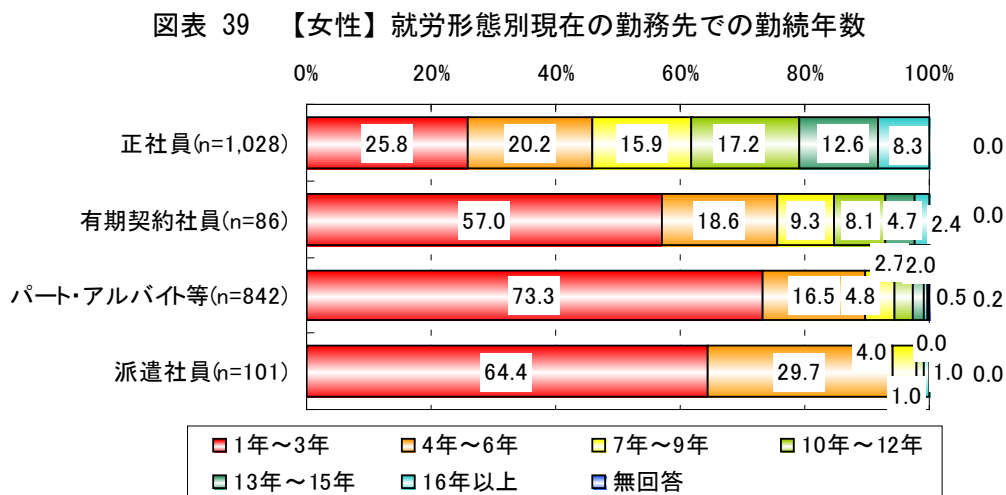
図表 37 性別正社員の役職



現在の勤務先での勤続年数（2009年1月時点）の分布をみると、回答者全員が正社員である男性よりも、様々な就労形態で働く女性において「1年～3年」の割合が高く、5割弱を占める。



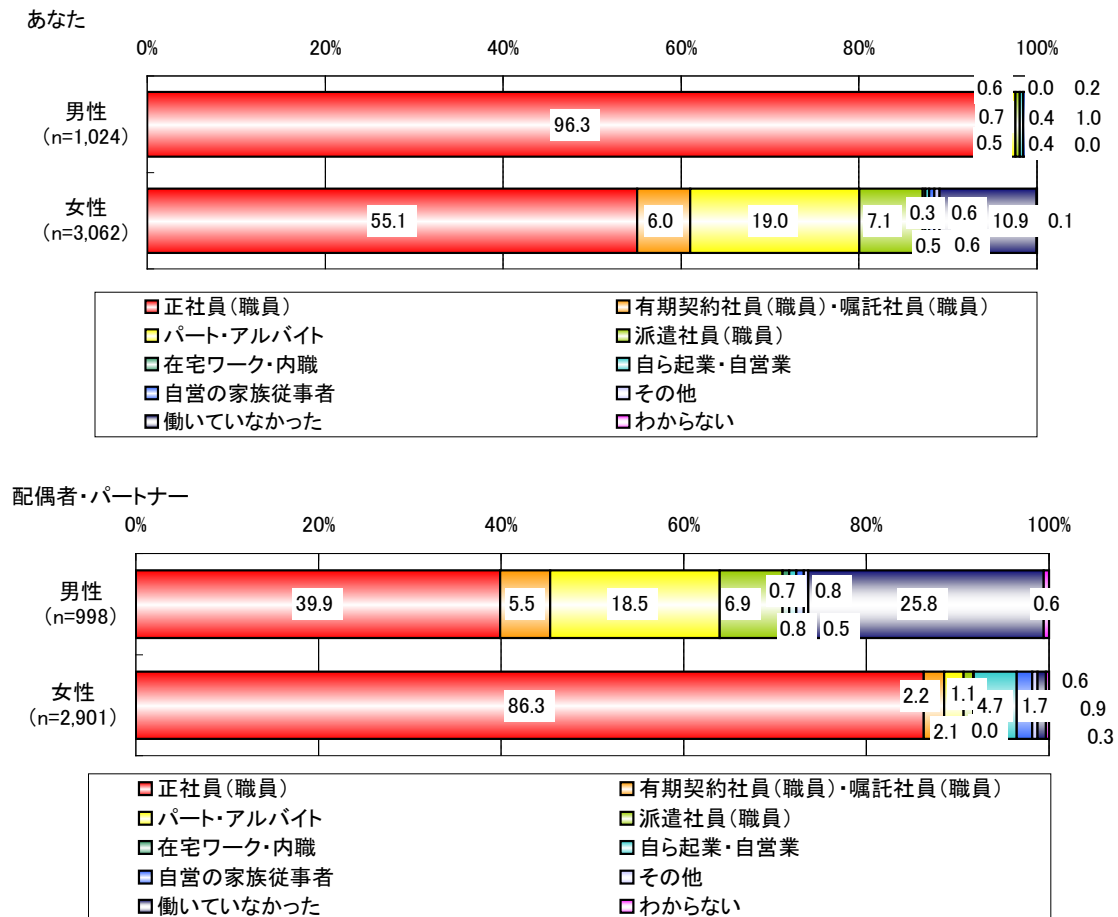
女性について、就労形態別に現在の勤務先での勤続年数をみると、やはり、「正社員」において勤続年数の長い人の割合が高い。「1年～3年」の割合は、「パート・アルバイト等」でもっとも高く73.3%であり、次いで「派遣社員」で64.4%、「有期契約社員」で57.0%、「正社員」で25.8%となっている。



3. 最初の子を持つ直前の就労状況

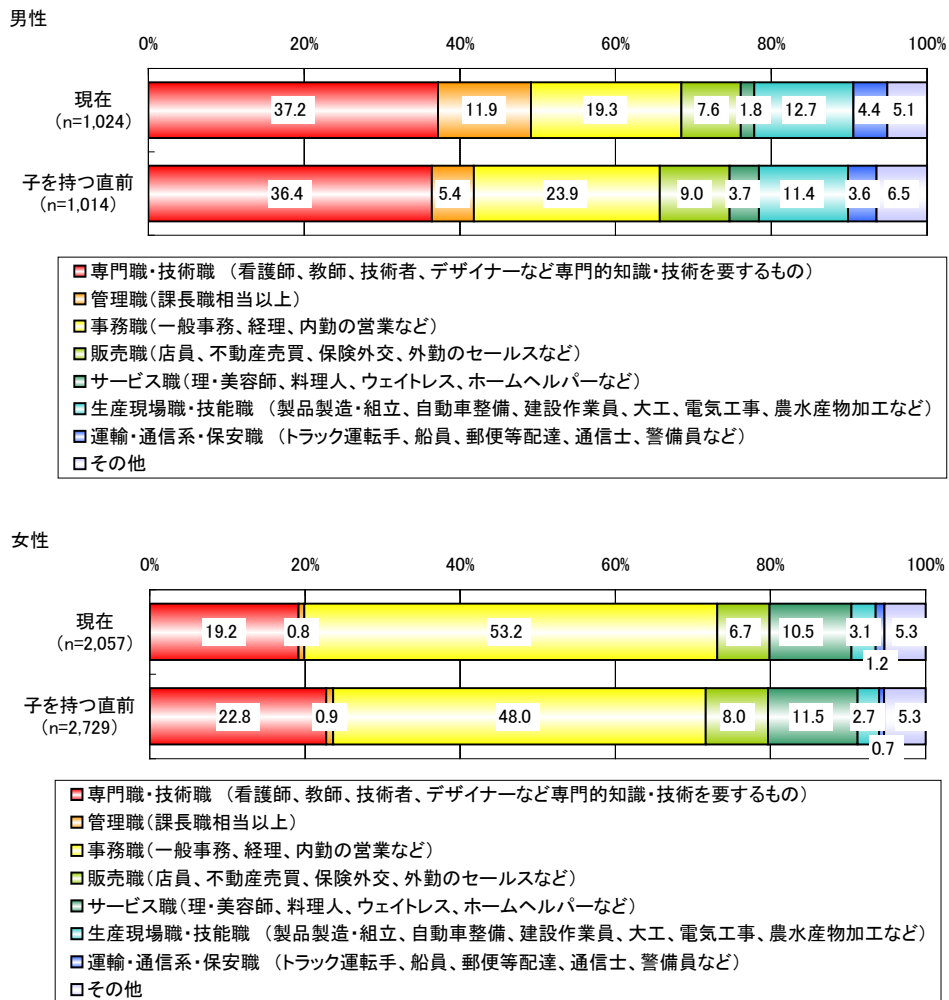
「最初の子を持つ直前（１年以内）」の就労形態を性別にみると、男性は、本人及び女性の配偶者・パートナー共に、９割前後が「正社員」だが、女性の場合、「正社員」は、本人が 55.1%、回答者全員が正社員である男性の配偶者・パートナーの場合では 39.9%である。

図表 40 性別「最初の子を持つ直前（１年以内）」の就労形態



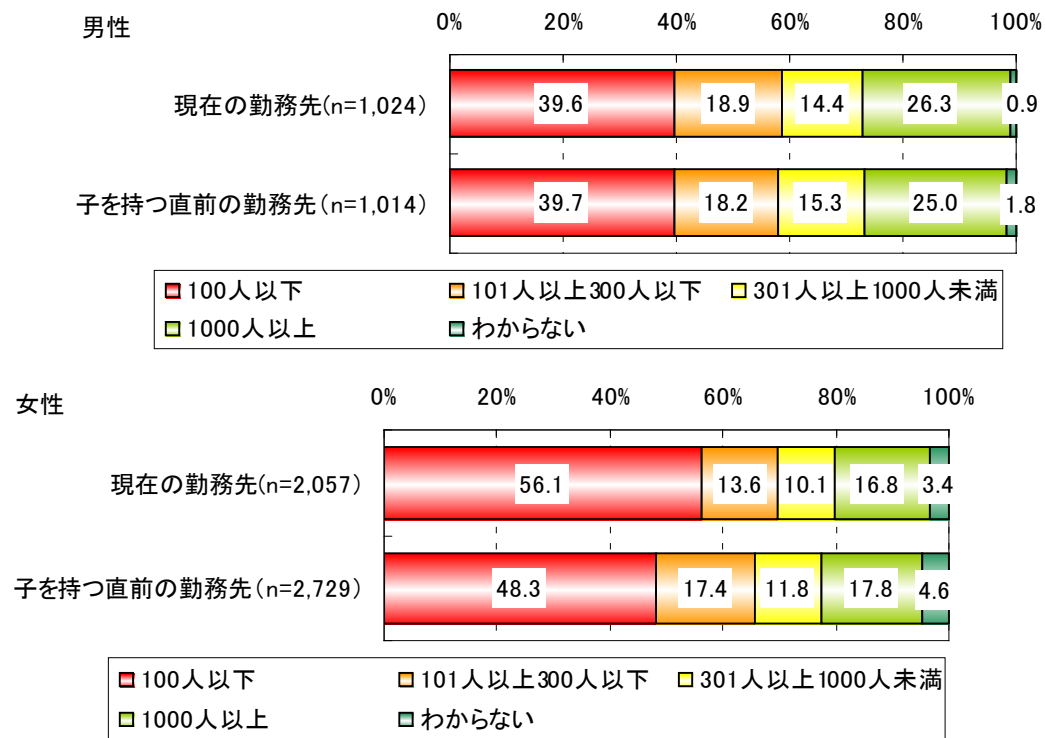
「現在（産休・育休中の人は休みに入る直前）」と「最初の子を持つ直前（１年以内）」の職種を性別にみると、男性はいずれも「専門職・技術職」、女性はいずれも「事務職」の割合が高い。男性では、「管理職」の割合が「子を持つ直前」の 5.4%から、「現在」では 11.9%に増加している。女性は、「子を持つ直前」と「現在」を比較すると、わずかなが「事務職」の割合が増加している。

図表 41 性別「現在」と「最初の子を持つ直前」の職種



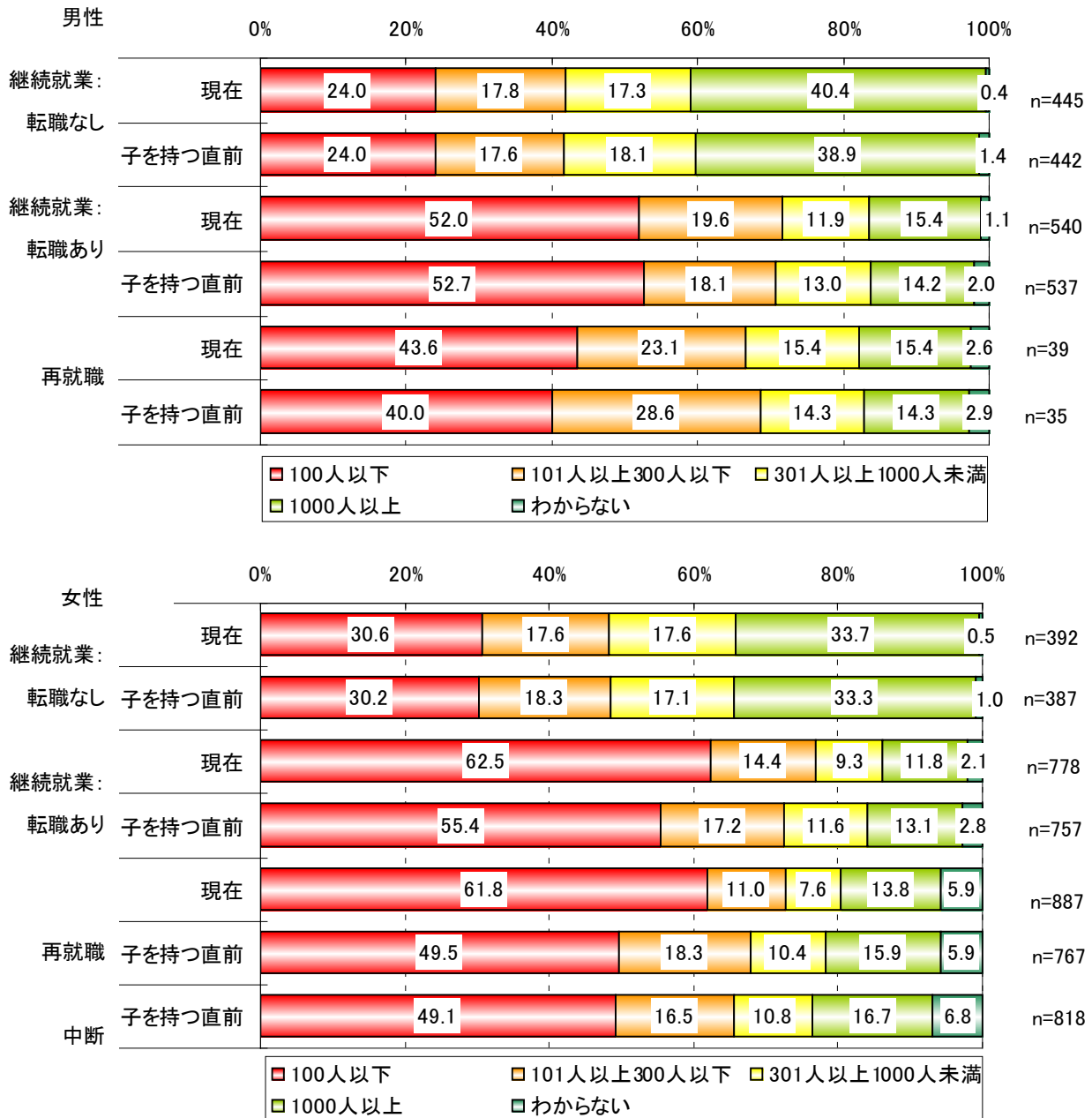
勤務先の従業員規模は、男女共に「現在」も「最初の子を持つ直前」も「100人以下」の割合がもっとも高い。男性は、「子を持つ直前」と「現在」とで、従業員規模の構成比はほとんど変わらない。女性は、「子を持つ直前」に比べて「現在」の方が、小さな従業員規模の構成比が高い傾向がある。

図表 42 性別「現在」と「最初の子を持つ直前」の勤務先の従業員規模



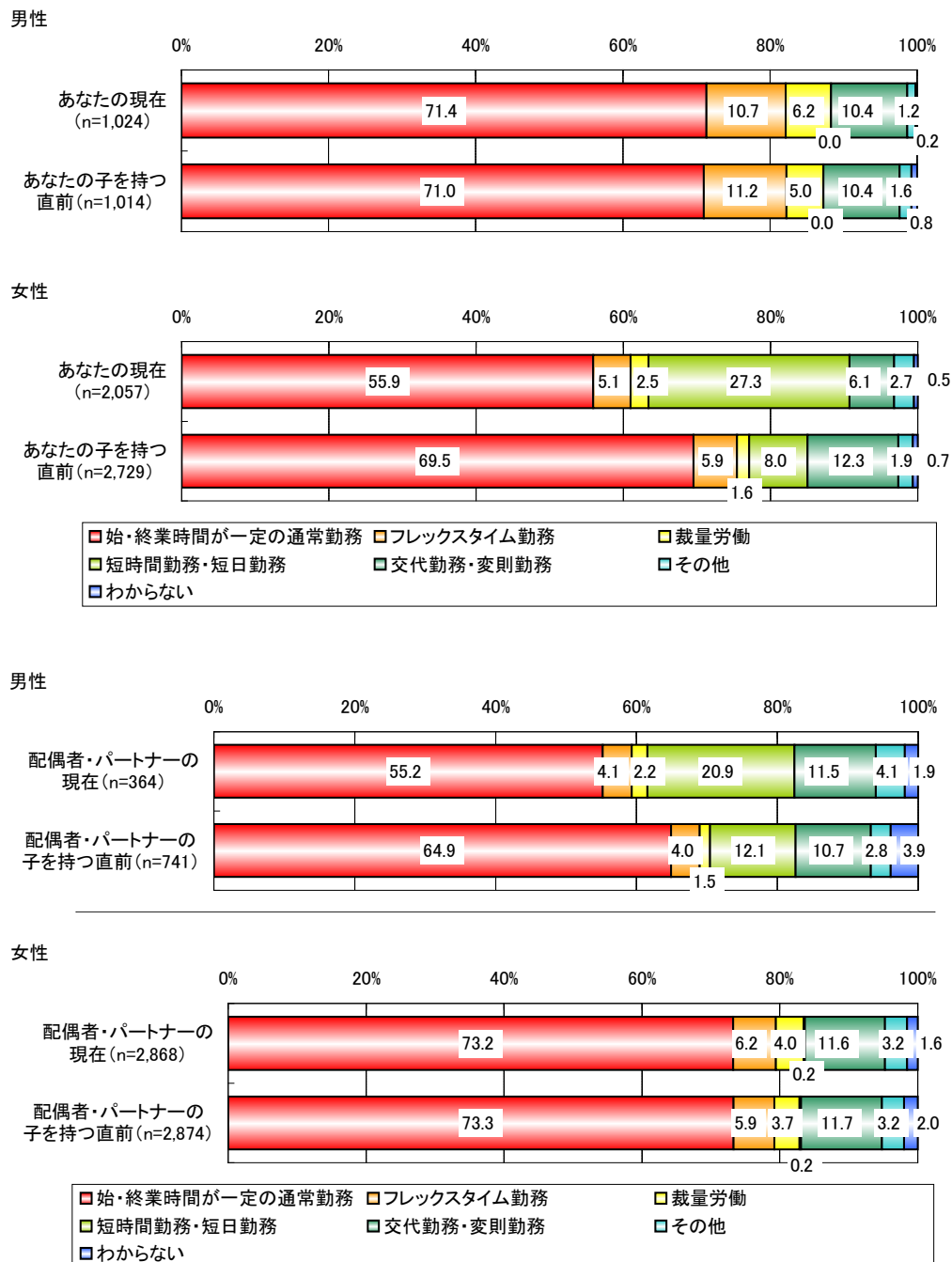
就労状況別に従業員規模をみると、男性は、就労継続のタイプによって従業員規模の分布は異なるが、「現在」と「子を持つ直前」ではほとんど差はみられない。女性は、就労継続のタイプによって従業員規模の分布が異なる上、転職や再就職したグループでは、「子を持つ直前」よりも「現在」で、小さな従業員規模の割合が高くなっている。

図表 43 就労状況別「現在」と「最初の子を持つ直前」の勤務先の従業員規模



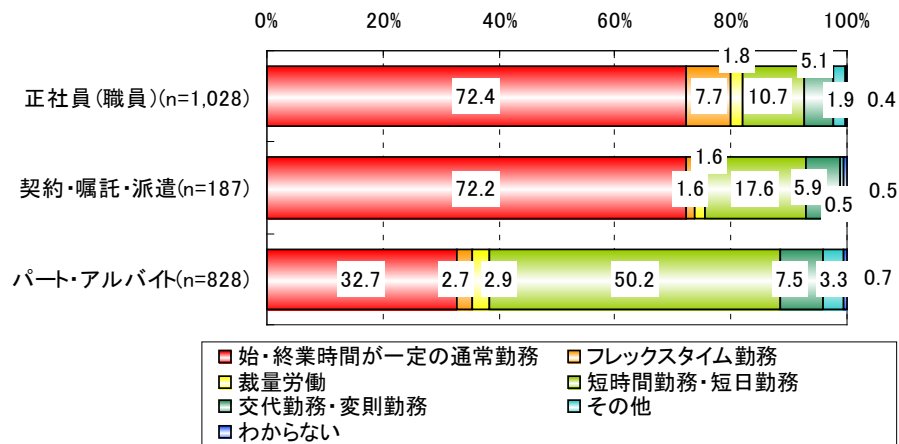
勤務形態は、「現在」、「最初の子を持つ直前」いずれも、男女共に、「始・終業時間が一定の通常勤務」がもっとも多い。回答者全員が正社員の男性本人では、「現在」と「子を持つ直前」の働き方は、ほとんど変わらない。女性は、「子を持つ直前」に比べて、「現在」は「短時間勤務・短日勤務」が多くなっており、27.3%と4分の1強を占める。配偶者・パートナーについても、本人の性別に近い傾向がみられる。

図表 44 性別「現在」と「最初の子を持つ直前」の勤務形態



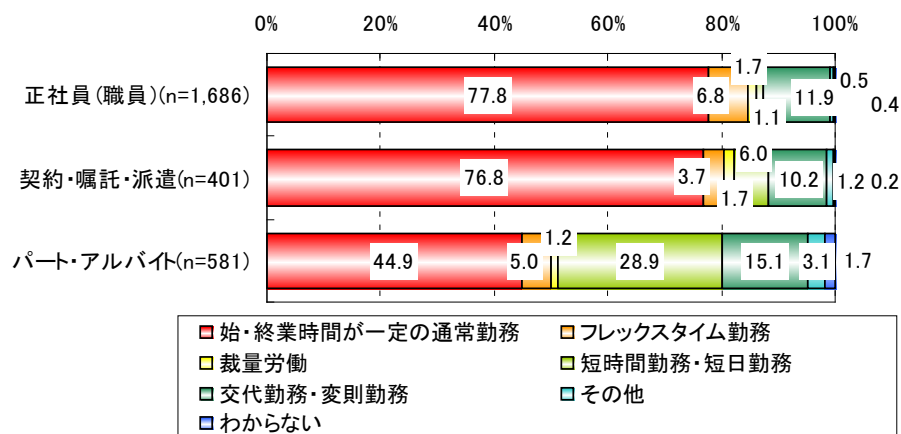
女性について、現在の就労形態別に、現在の勤務形態をみると、現在「短時間勤務・短日勤務」で働いている割合は、「正社員」で 10.7%、「契約・嘱託・派遣」で 17.6%である。

図表 45 【女性】就労形態別勤務形態：現在



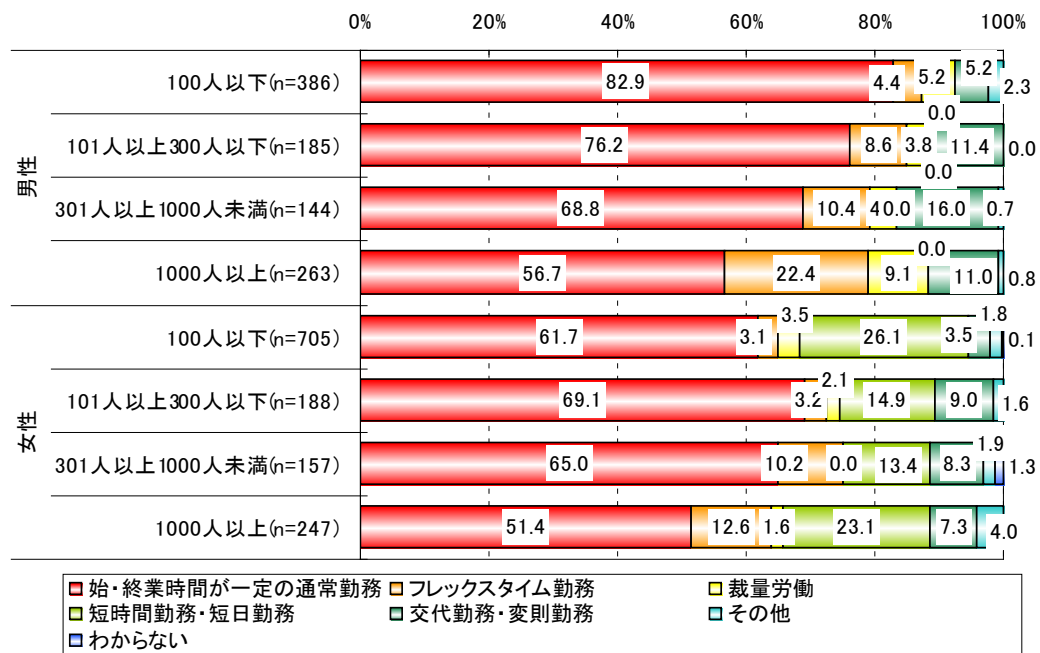
次に、子を持つ直前の就労形態別に、子を持つ直前の勤務形態をみると、「正社員」では、「現在」と比べて、「短時間勤務・短日勤務」で働いている割合が 1.1%と低く、「交代勤務・変則勤務」の割合が 11.9%と高い。

図表 46 【女性】就労形態別勤務形態：子を持つ直前



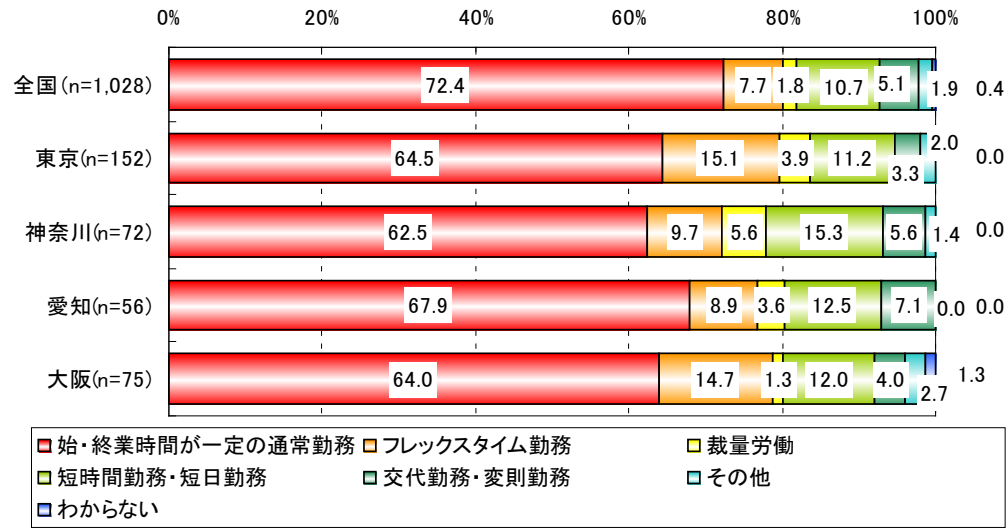
男女の正社員について、現在の勤務形態を、現在の勤務先の従業員規模別にみると、男性では、従業員規模が大きいほど、「始・終業時間が一定の通常勤務」の割合が低くなり、「フレックスタイム勤務」や「裁量労働」の割合が高くなっている。女性では、「100 人以下」と「1000 人以上」で「始・終業時間が一定の通常勤務」の割合が低く、「短時間勤務・短日勤務」の割合が高い。「1000 人以上」では、「フレックスタイム勤務」の割合も高いが、男性ほど高くない。

図表 47 【正社員】現在の勤務先の従業員規模別勤務形態



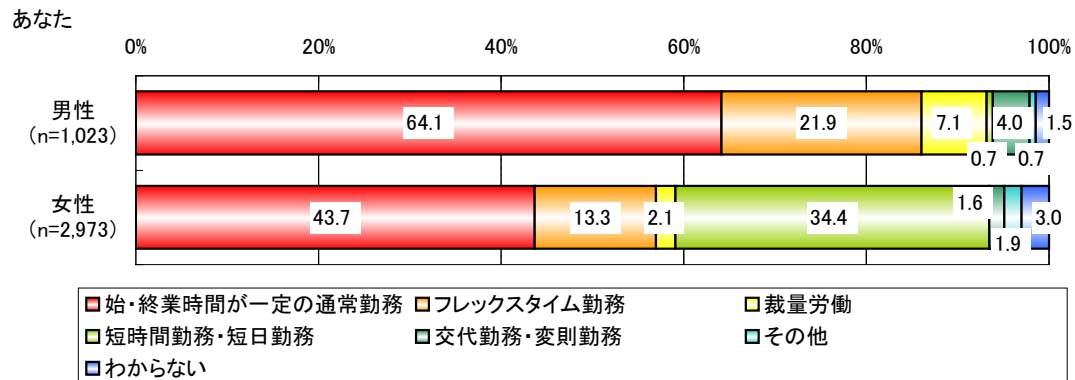
さらに、人口規模の大きな東京、神奈川、愛知、大阪の4都府県の正社員女性について、現在の勤務形態をみると、「東京」、「大阪」で「フレックスタイム勤務」の割合が高く、「神奈川」で「短時間勤務・短日勤務」の割合が高い。

図表 48 【女性：正社員】大規模都府県別勤務形態

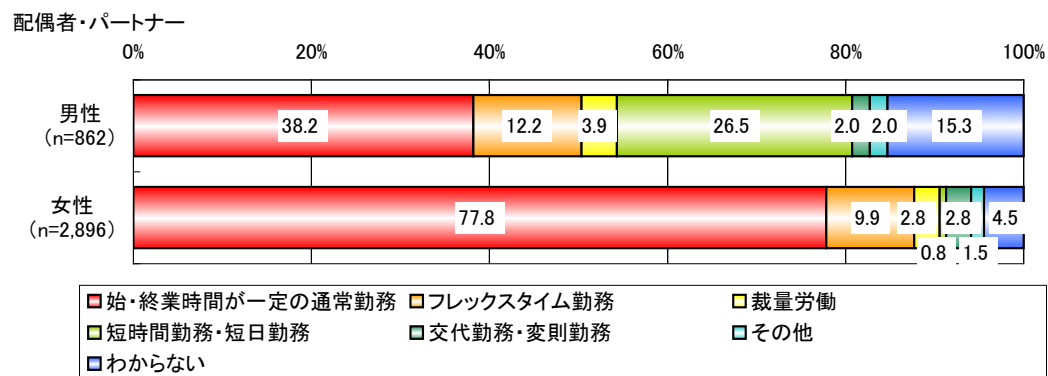


現在、希望している勤務形態としては、「始・終業時間が一定の通常勤務」は、男性が 64.1% で女性の 43.7% に比べて高く、また、「フレックスタイム勤務」も男性は 21.9%、女性は 13.3% と、男性の方が高い。「短時間勤務・短日勤務」は、女性が 34.4%、男性は 0.7% と、圧倒的に女性の方が高い。「裁量労働」は、男性 7.1%、女性 2.1% と、男性の方が高い割合が、男女共に全体に占める割合は低い。

図表 49 性別「現在、希望する」勤務形態

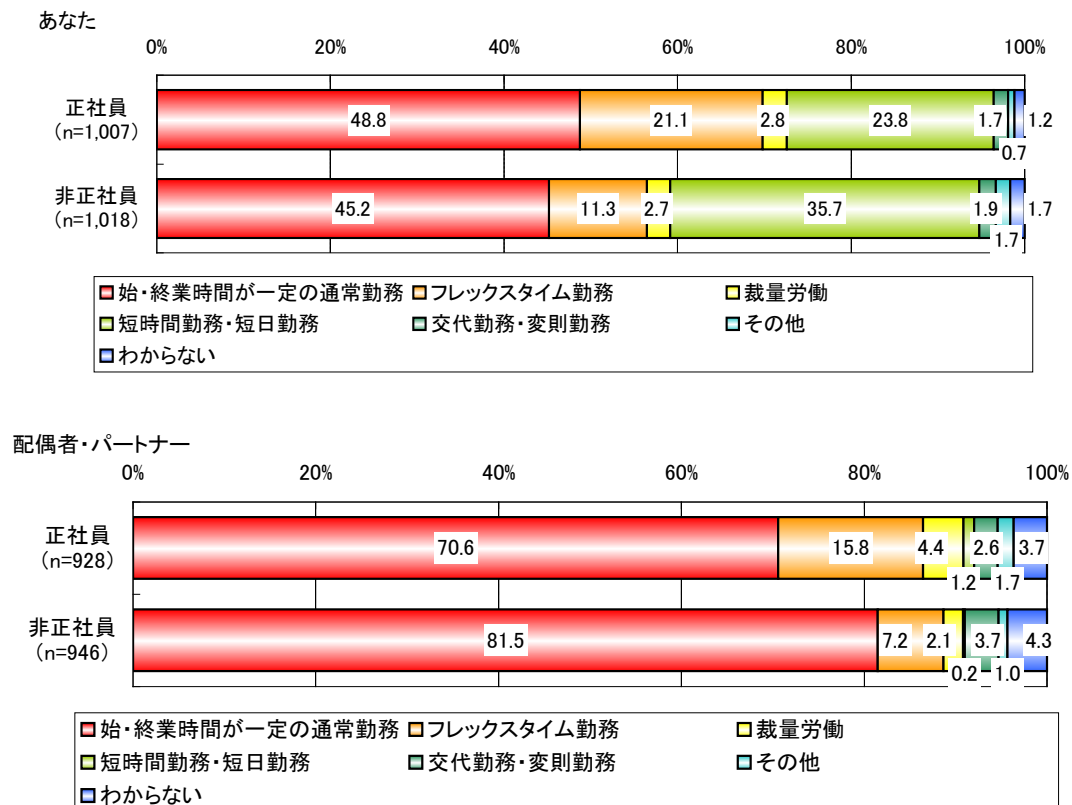


配偶者・パートナーでみても、「わからない」の割合を除いて考えると、本人と、性別の傾向はほぼ同じである。



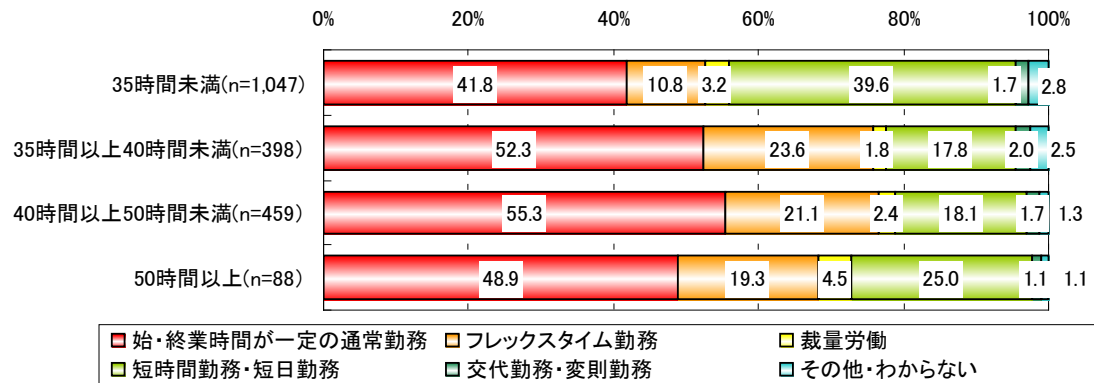
女性について、就労形態別に現在希望する勤務形態をみると、「正社員」では、「短時間勤務・短日勤務」を希望する人が 23.8%いる。先にみた「現在の勤務形態」では 10.7%であったことから、希望は、現状の倍以上であることがわかる。また、「フレックスタイム勤務」を希望する人は 21.1%であり、「現在の勤務形態」では 7.7%であったことから、フレックスを希望する人は、現状の 3 倍弱である。

図表 50 【女性】就労形態別「現在、希望する」勤務形態



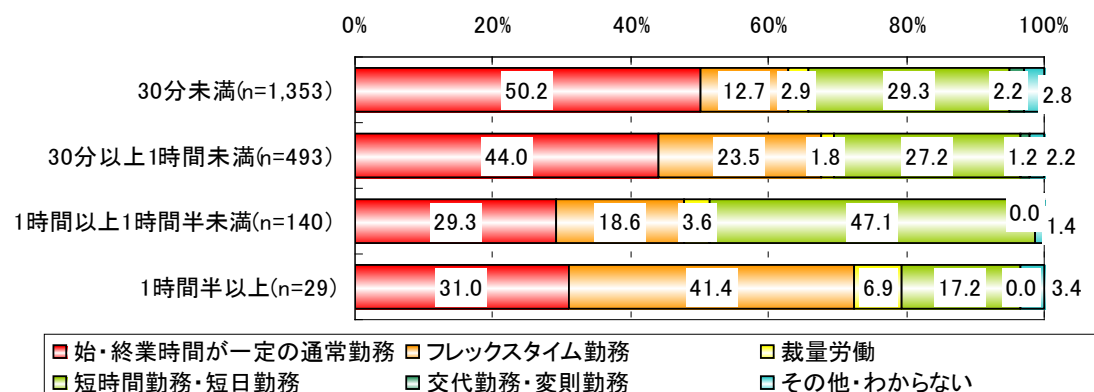
女性について、本人の1週間あたりの就労時間別に希望する勤務形態をみると、週「35時間未満」と「50時間以上」で「短時間勤務・短日勤務」の割合が高い。

図表 51 【女性】1週間あたりの就労時間別「現在、希望する」勤務形態



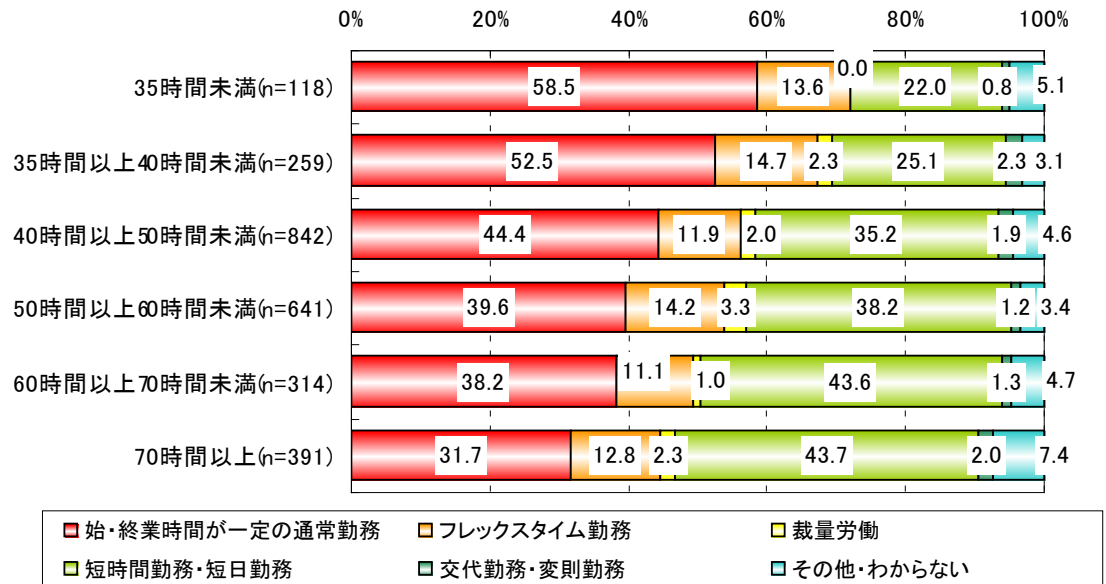
次に、本人の通勤時間別に希望する勤務形態をみると、通勤時間「1時間以上1時間半未満」で、「短時間勤務・短日勤務」の希望割合が高い。

図表 52 【女性】通勤時間別「現在、希望する」勤務形態



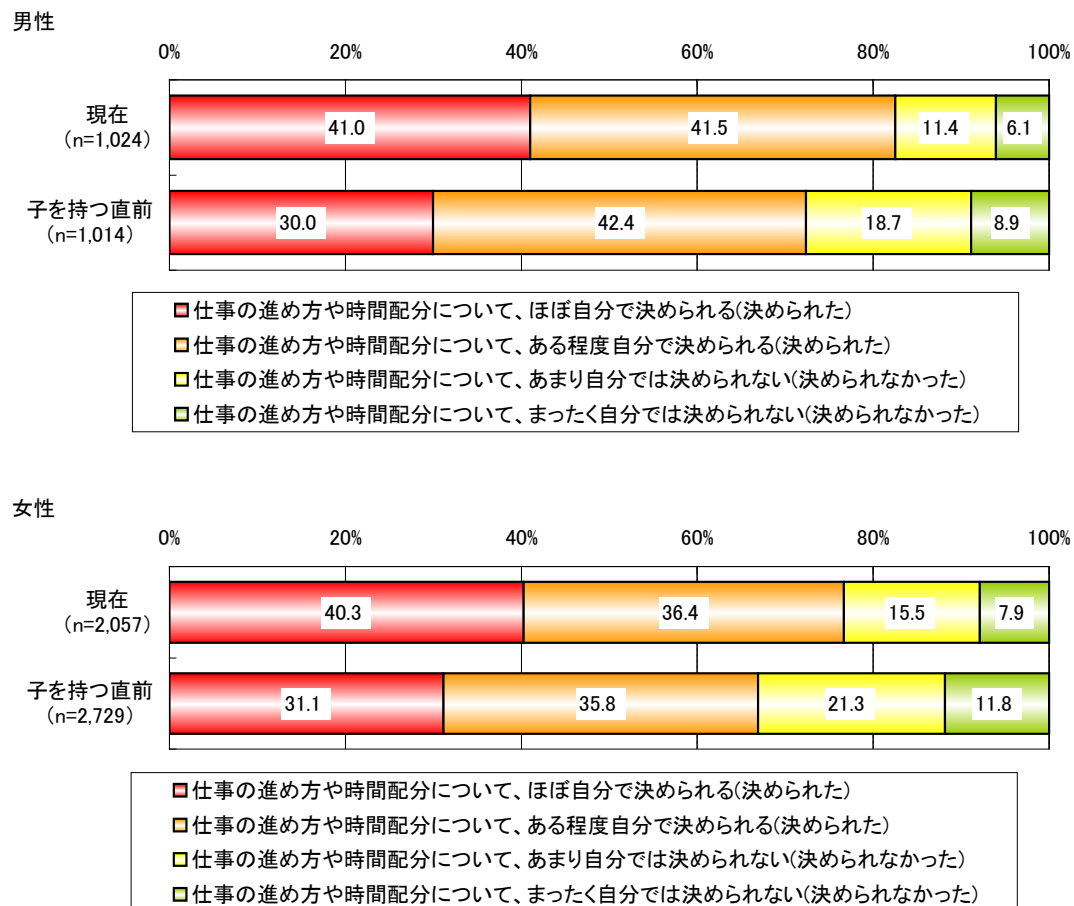
配偶者・パートナーの就業時間別にみると、配偶者・パートナーの就業時間が長いほど、女性の「短時間勤務・短日勤務」の希望割合が高い。

図表 53 【女性】配偶者・パートナーの就業時間別「現在、希望する」勤務形態



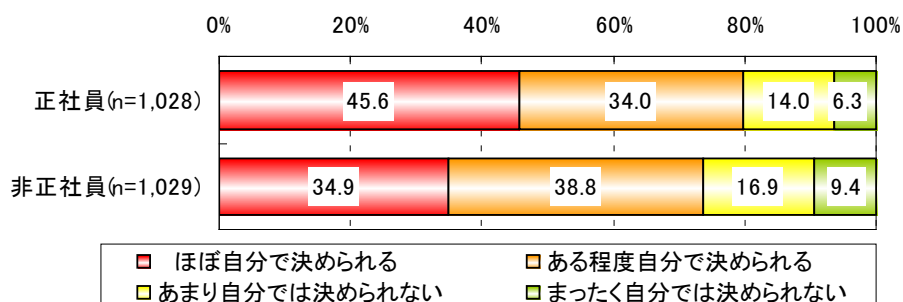
「現在」と「最初の子を持つ直前」の仕事の進め方や時間配分における裁量を性別にみると、男女共に、「現在」の方が「ほぼ自分で決められる」と答えた人の割合が1割程度高くなっている。

図表 54 性別「現在」と「最初の子を持つ直前」の仕事の裁量の状況



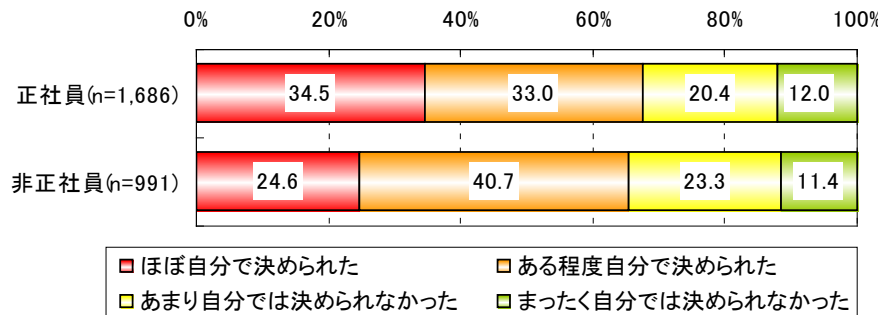
女性について、「現在」の就労形態別に仕事の裁量の状況をみると、「正社員」の方が「非正社員」よりも裁量度が高い。

図表 55 【女性】就労形態別仕事の裁量の状況：現在



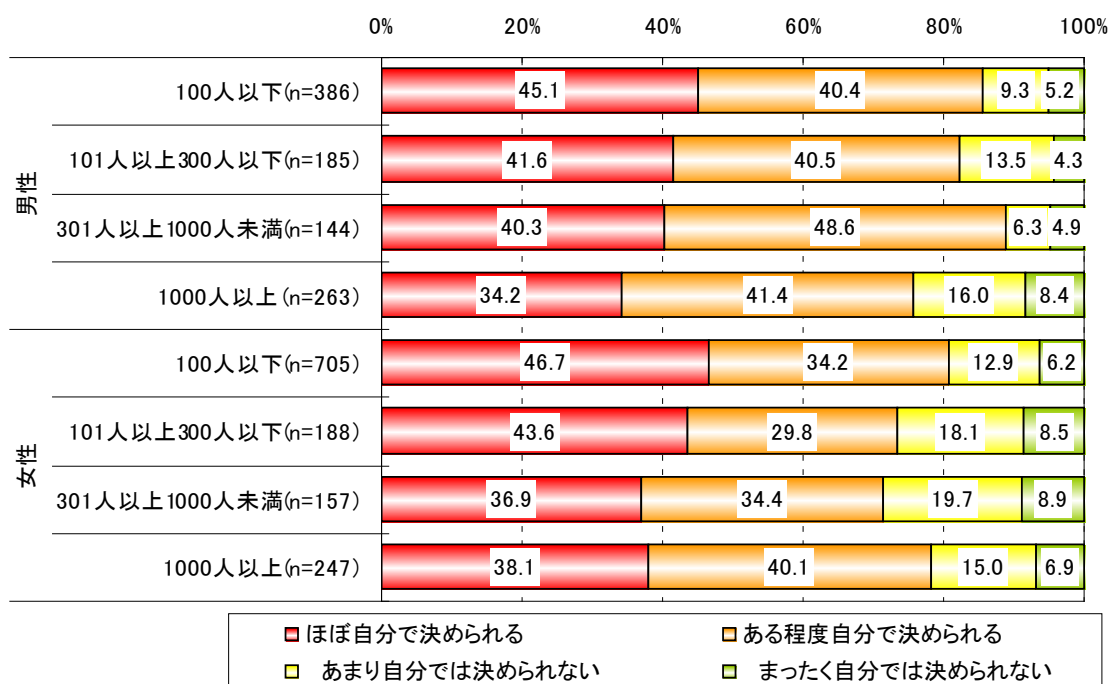
また、「最初の子を持つ直前」の就労形態別に仕事の裁量の状況をみると、「正社員」でも、現在より裁量度が低い。

図表 56 【女性】就労形態別仕事の裁量の状況：子を持つ直前



現在の勤務先の従業員規模別に仕事の裁量の状況をみると、「ほぼ自分で決められる」と答えた人の割合は、男性では、従業員規模が小さいほど高い。女性も似た傾向であるが、「1000人以上」の大規模な企業において、「ほぼ自分で決められる」、「ある程度自分で決められる」を合わせた割合が、「100人以下」に近い水準で高くなっている。

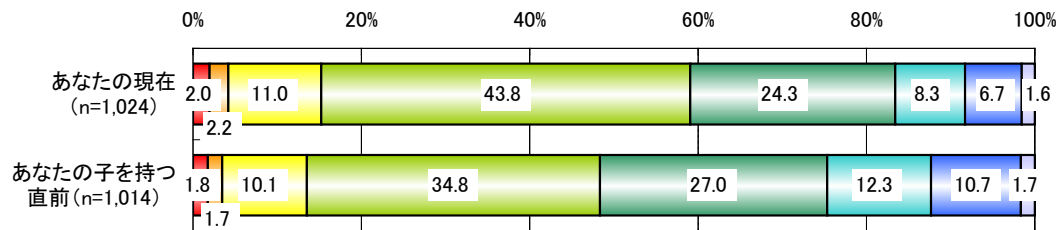
図表 57 現在の勤務先の従業員規模別仕事の裁量の状況



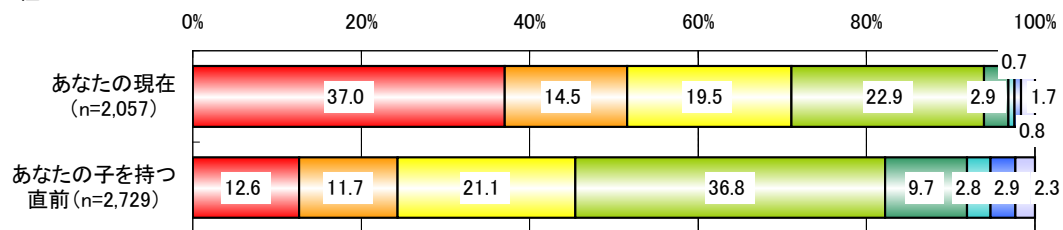
「現在」と「最初の子を持つ直前」の1週間あたりの就労時間をみると、男性では、「現在」は、「子を持つ直前」に比べて50時間以上の割合が減って、「40時間以上50時間未満」の割合が高くなっている。女性は、「30時間未満」の割合が、「子を持つ直前」の12.6%から37.0%と、大幅に割合が高まっている。

図表 58 性別「現在」と「最初の子を持つ直前」の1週間あたりの就労時間

男性

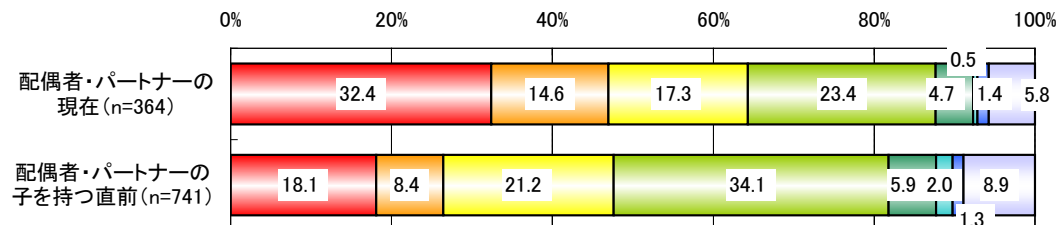


女性

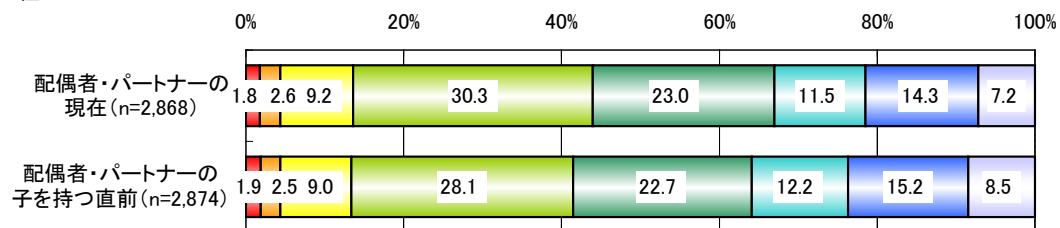


■ 30時間未満
 ■ 30時間以上35時間未満
 ■ 35時間以上40時間未満
 ■ 40時間以上50時間未満
 ■ 50時間以上60時間未満
 ■ 60時間以上70時間未満
 ■ 70時間以上
 □ わからない

男性



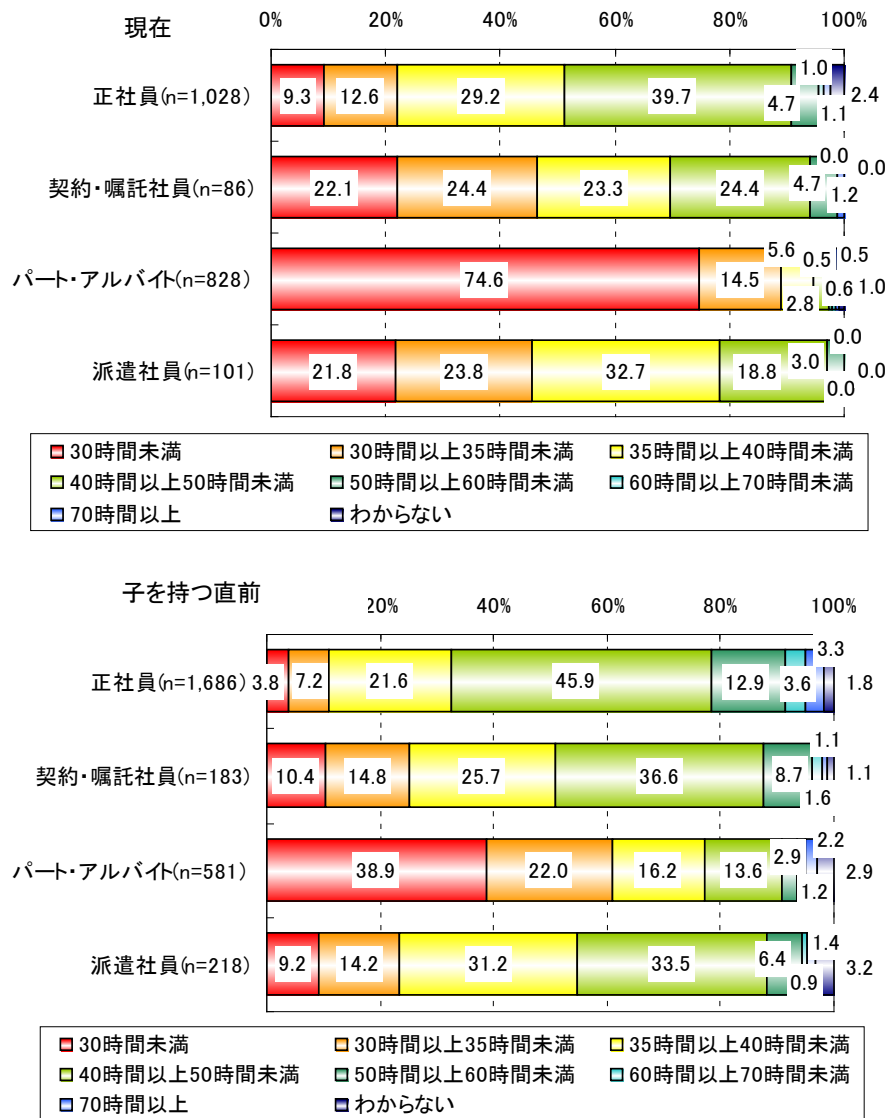
女性



■ 30時間未満
 ■ 30時間以上35時間未満
 ■ 35時間以上40時間未満
 ■ 40時間以上50時間未満
 ■ 50時間以上60時間未満
 ■ 60時間以上70時間未満
 ■ 70時間以上
 □ わからない

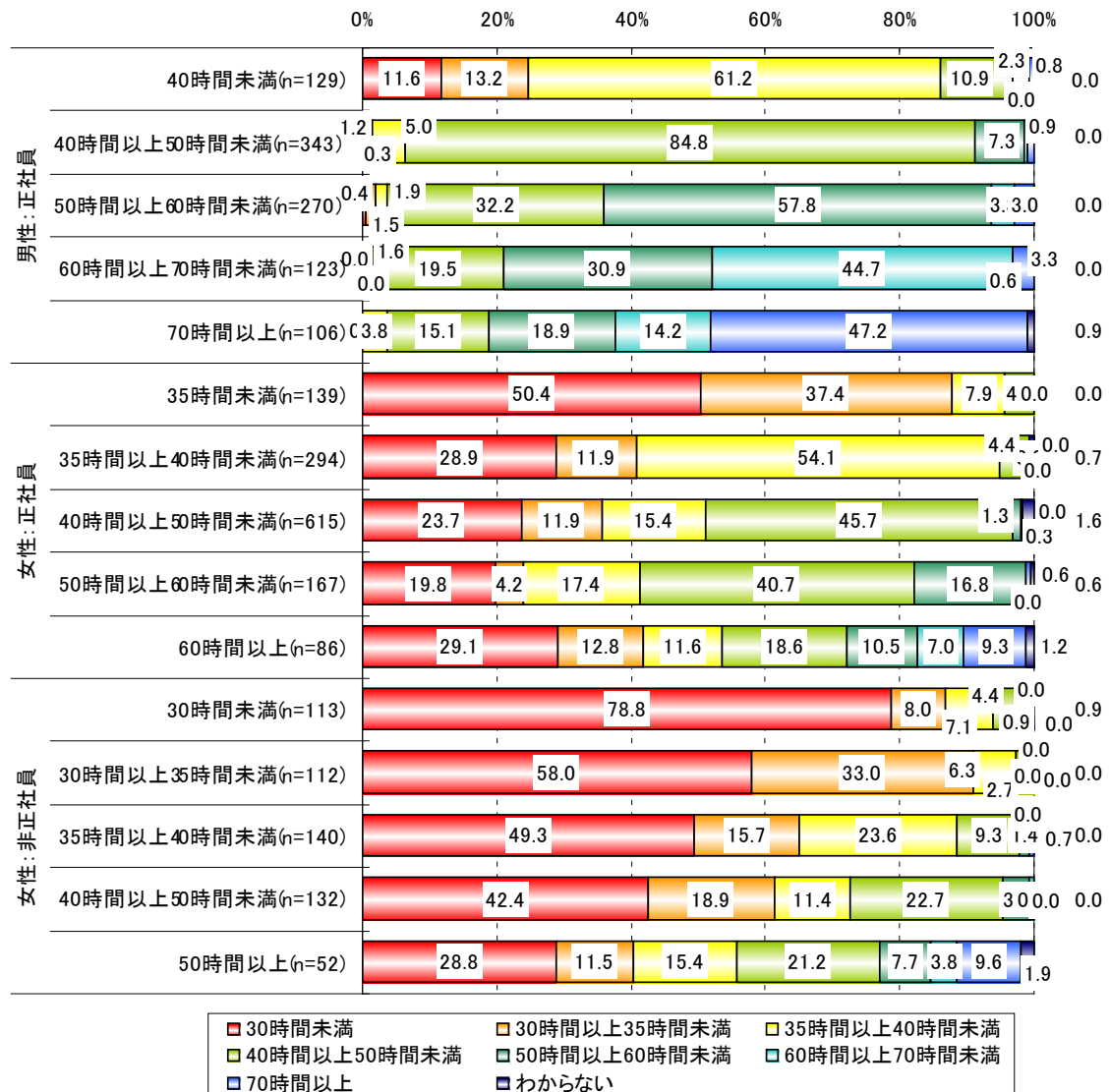
女性について、「現在」と「最初の子を持つ直前」の就労形態別に、1週間あたりの就労時間をみると、「現在」の「正社員」では、「40 時間以上 50 時間未満」が 39.7%でもっとも高い割合だが、「子を持つ直前」に「正社員」だった女性は、その割合は 45.9%と現在よりも高くなっている。また、50 時間以上の割合も、「現在」に比べて「子を持つ直前」の方が高い。正社員に限らず、他の就労形態でも、「現在」よりも「子を持つ直前」の方が全体に就労時間の長い人の割合が高い。

図表 59 【女性】就労形態別「現在」と「最初の子を持つ直前」1 週間あたり就労時間



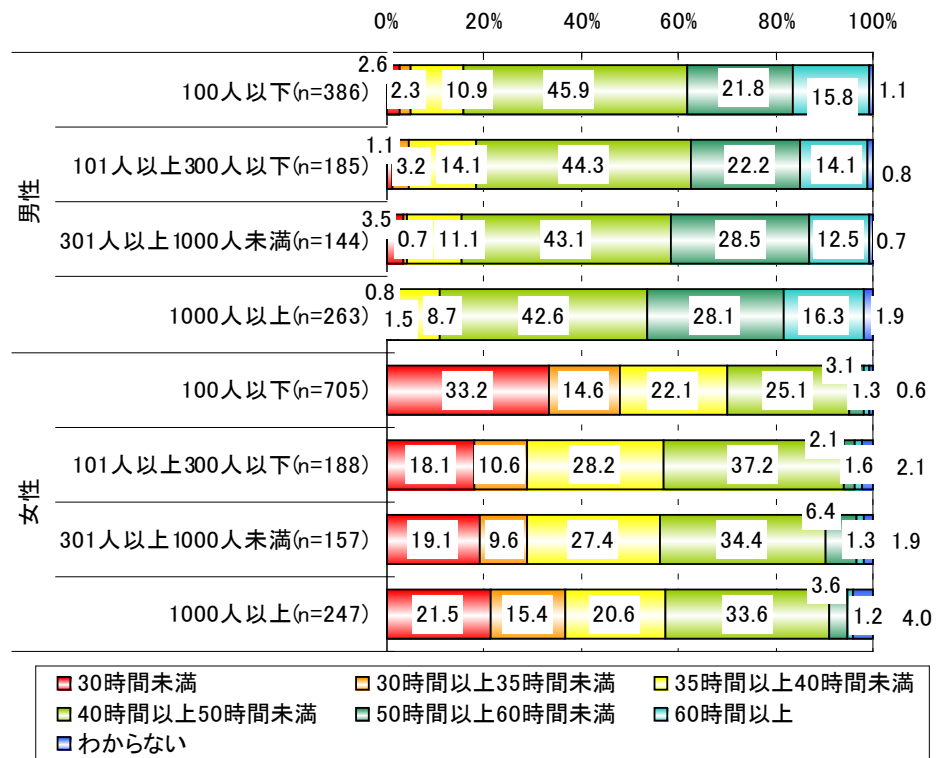
さらに、「最初の子を持つ直前」の就労形態における就労時間別に、現在の就労時間をみると、「男性正社員」、「女性正社員」、「女性非正社員」共に、元の就労時間に比べ、現在の就労時間が短くなっている。特に、男性で、週「60時間以上 70時間未満」、「70時間以上」働いていた人については、約半数にあたる人が、「現在」は「子を持つ直前」よりも就労時間が短くなっている。

図表 60 「最初の子を持つ直前」の就労形態・就労時間別現在の就労時間



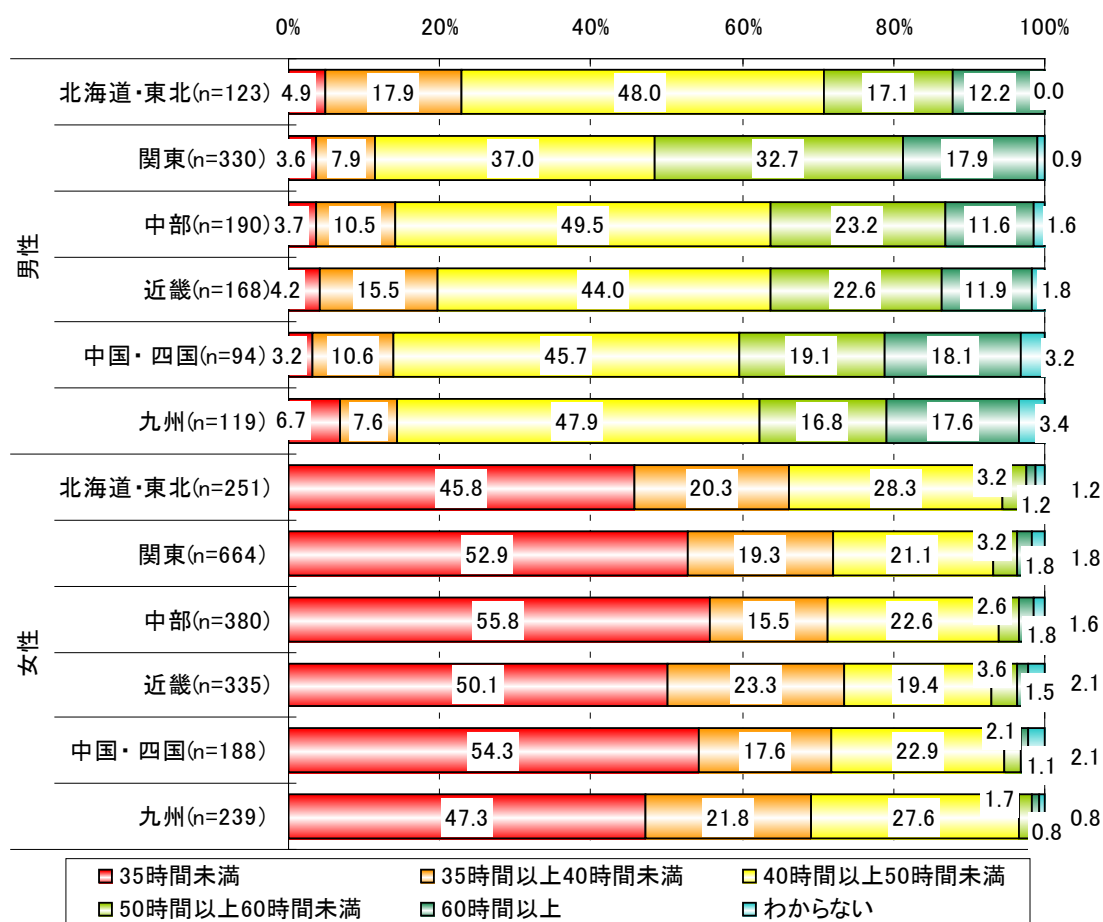
正社員について、現在の勤務先の従業員規模別に1週間あたりの就労時間をみると、男性ではあまり差がみられないが、女性では、「100人以下」の企業で「30時間未満」の割合が高い。

図表 61 【正社員】性別現在の勤務先の従業員規模別1週間あたりの就労時間



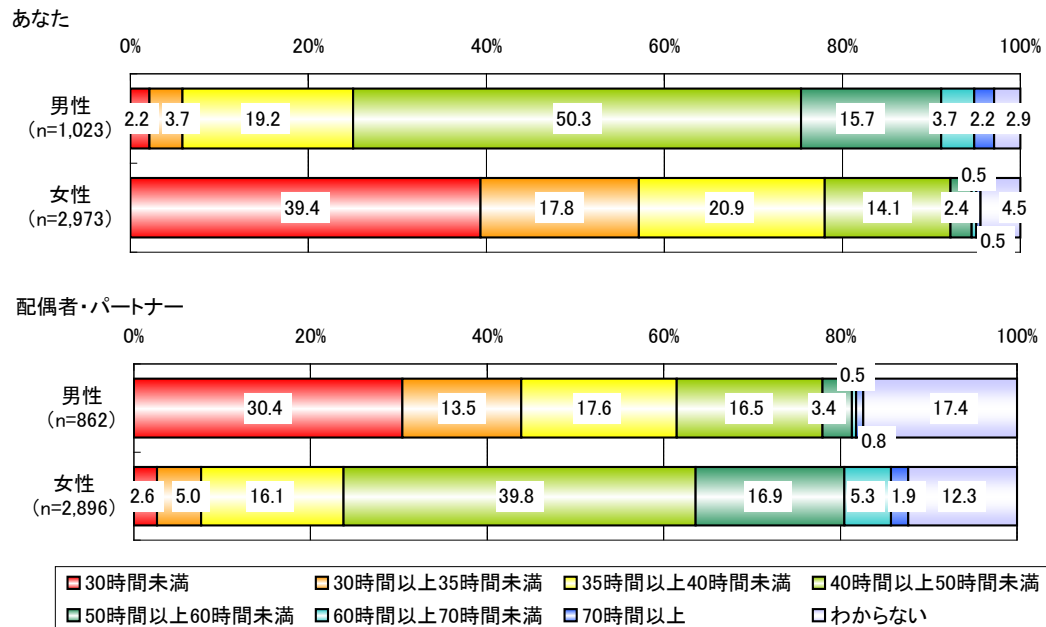
現在の就労時間を地域別にみると、女性ではあまり差がみられないが、男性では、「関東」で、週「50 時間以上 60 時間未満」の割合が高い。

図表 62 性別地域別現在の就労時間



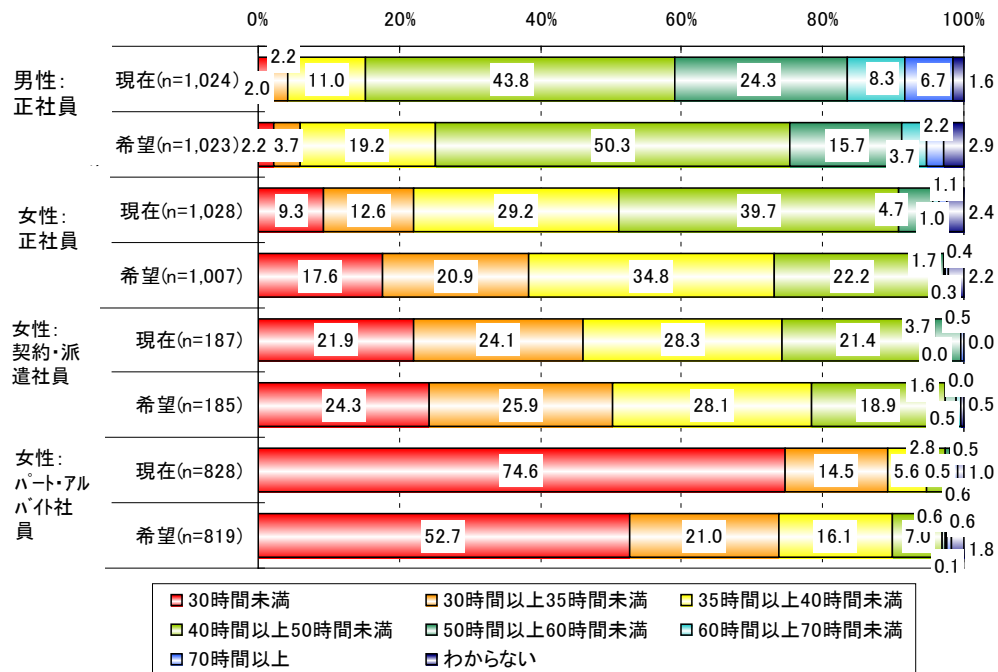
現在希望する1週間あたりの就労時間をみると、男性は、「40 時間以上 50 時間未満」と「35 時間以上 40 時間未満」の割合が、現状と比較して高い。女性は、男性ほどの現状と希望のギャップはないものの、「40 時間以上 50 時間未満」の割合は、現状に比べて低い。

図表 63 性別「現在、希望する」1週間あたりの就労時間



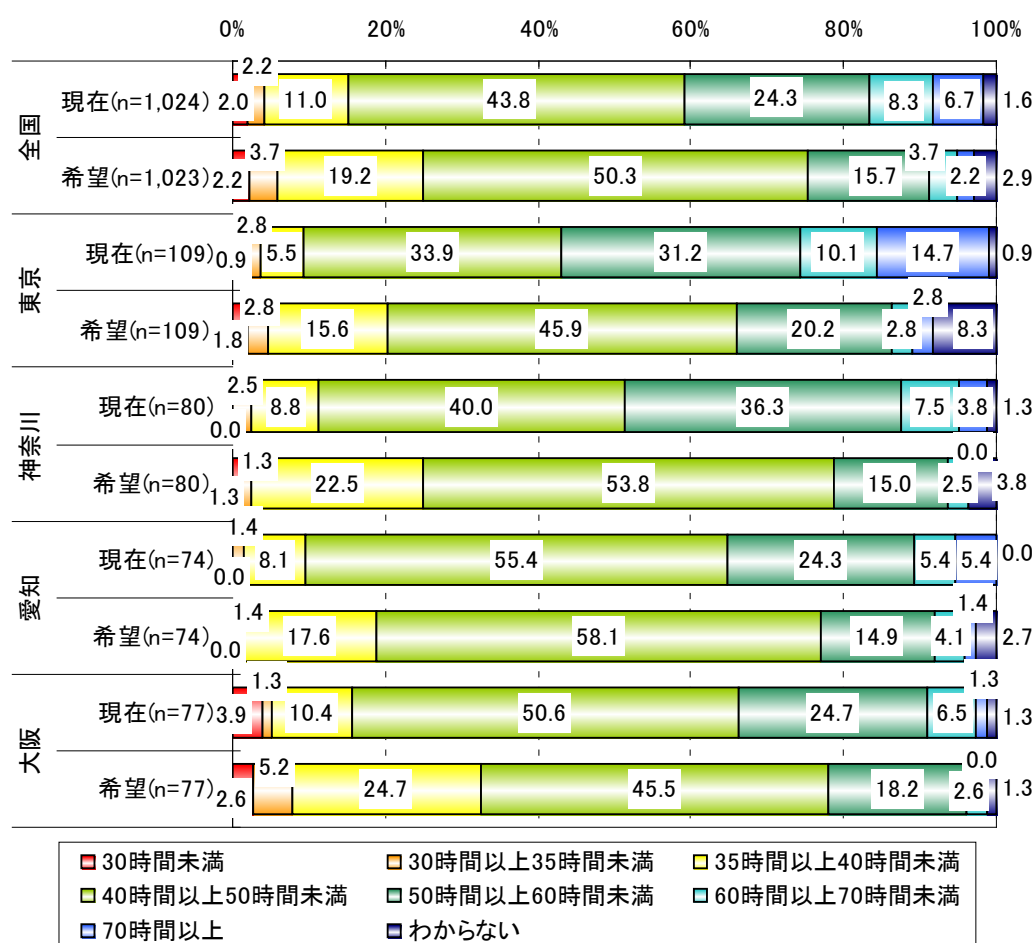
就労形態別に就労時間の現状と希望を比較すると、男女共に「正社員」は、現状よりも短く働きたい人が多い。一方、「パート・アルバイト社員」は、逆に現状よりも長く働きたい人が多い。「契約・派遣社員」は、現状と希望する就労時間のギャップが小さい。

図表 64 就労形態別 1 週間あたりの就労時間の現状と希望



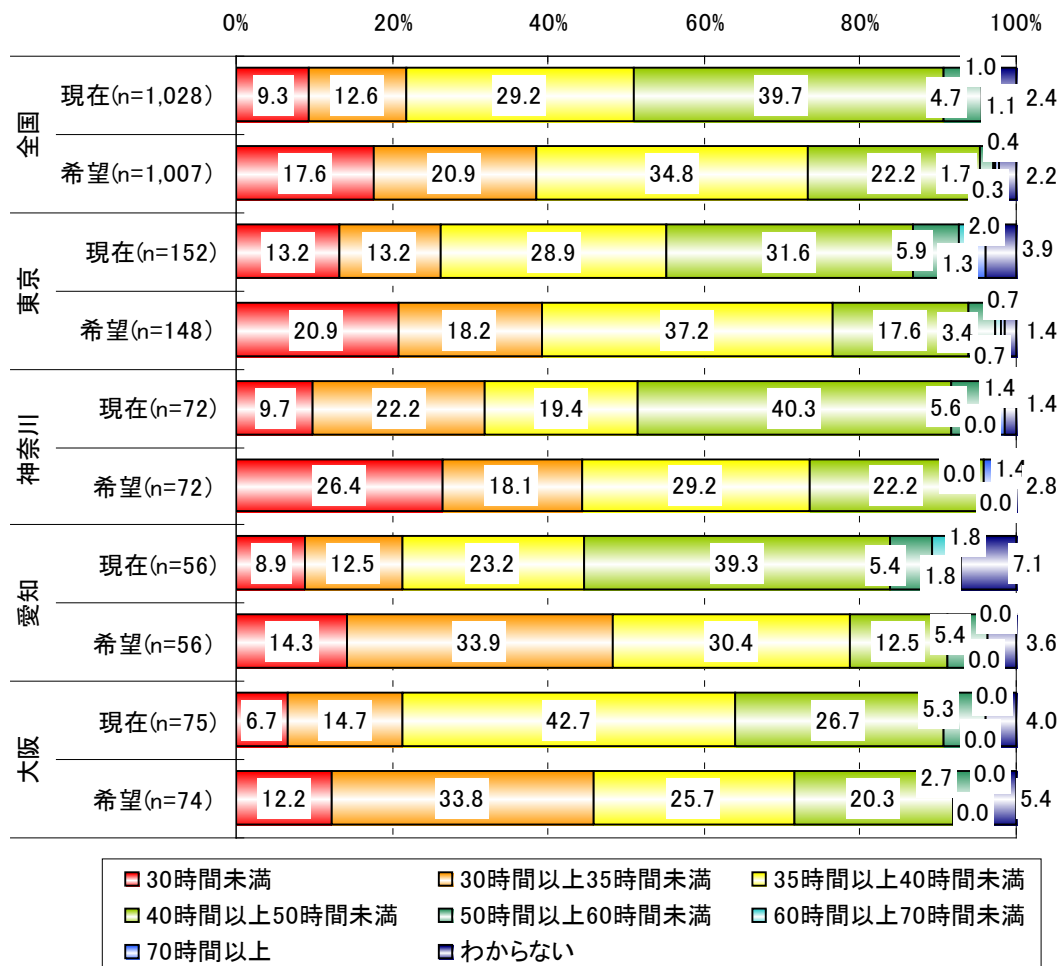
男性について、東京、神奈川、愛知、大阪の就労時間の現状と希望をみると、現状については、「東京」と「神奈川」で、全国と比べて、週 50 時間以上働く人の割合が高く、特に「東京」では、週 60 時間以上働く人の割合も高い。希望については、「愛知」や「大阪」では、週 50 時間以上働くことを希望する割合が現状よりも低く、週 40 時間未満を希望する割合が現状よりも高い。「東京」と「神奈川」も同様の傾向であるが、特に週 50 時間以上を希望する割合は現状より 20%以上高い。また、週「40 時間以上 50 時間未満」を希望する割合も現状よりも 10%以上高い。

図表 65 【男性】大規模都府県別 1 週間あたりの就労時間の現状と希望



女性について、東京、神奈川、愛知、大阪の就労時間の現状と希望をみると、現状は、「大阪」で週「35 時間以上 40 時間未満」が高いものの、男性ほどの差はみられない。希望については、男性の就労時間の長い「神奈川」と「東京」で、週「30 時間未満」の割合がやや高い。

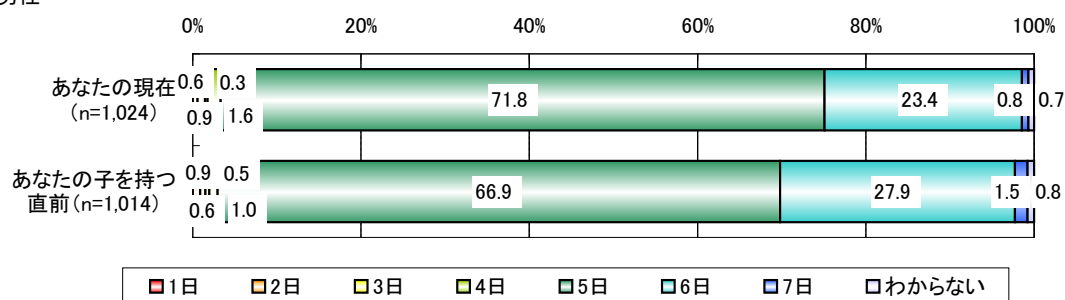
図表 66 【女性】大規模都府県別 1 週間あたりの就労時間の現状と希望



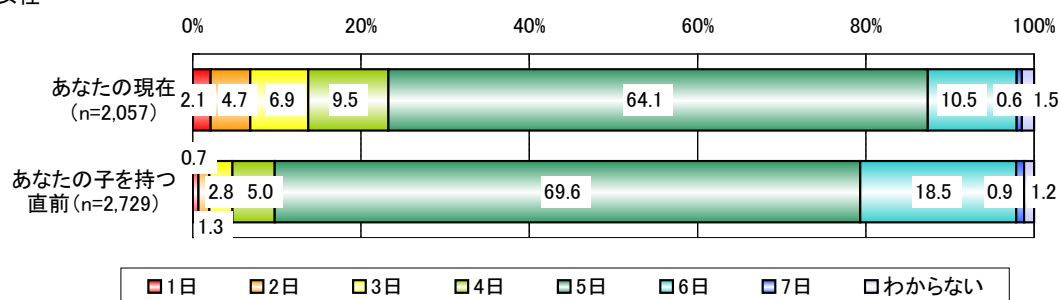
1週間あたりの就労日数をみると、男性では、「最初の子を持つ直前」には「6日」働いていた人が27.9%だったが、「現在」は23.4%とわずかながら減っている。女性では、「5日」の割合が、「子を持つ直前」には69.6%であったが、「現在」は64.1%に減っており、一方、4日以下の割合が少しずつ増えている。

図表 67 性別「現在」と「最初の子を持つ直前」の1週間あたりの就労日数

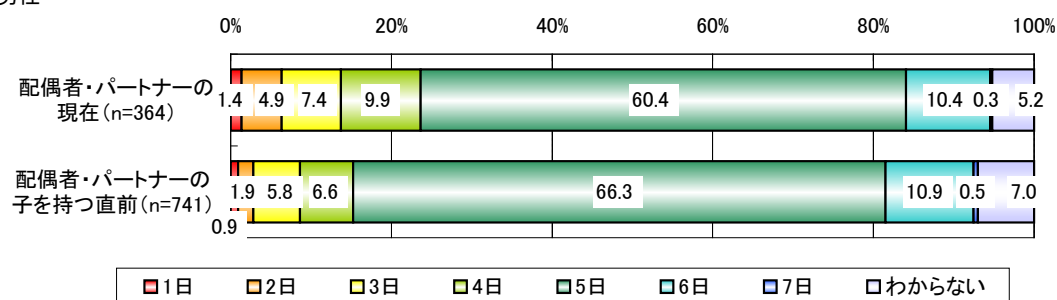
男性



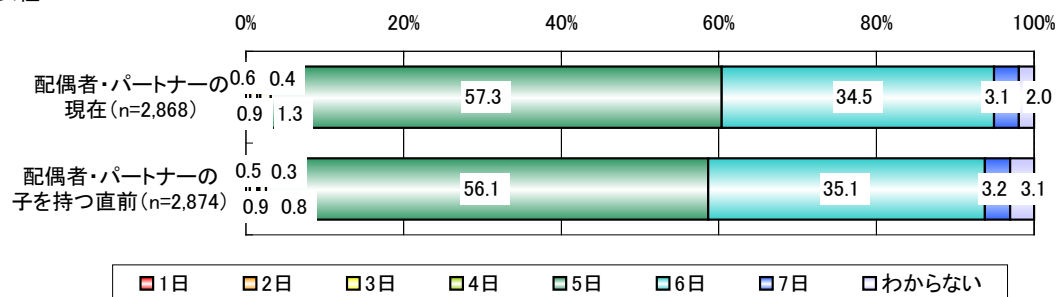
女性



男性

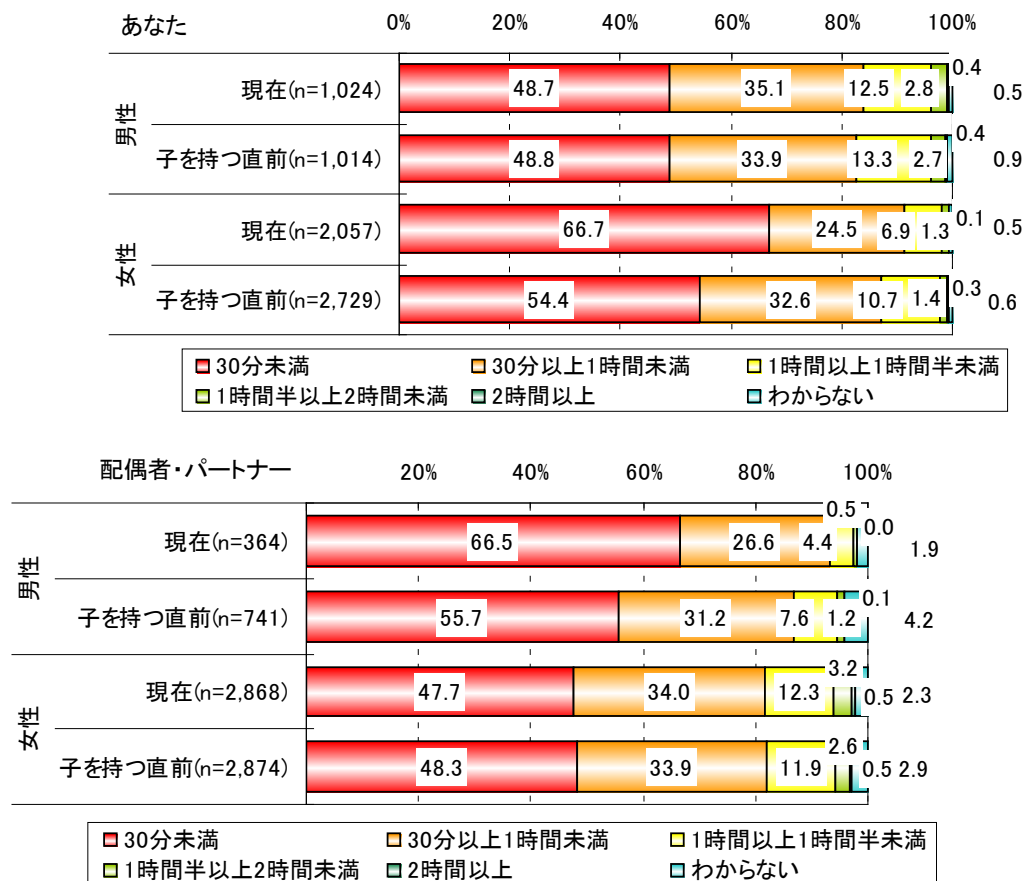


女性



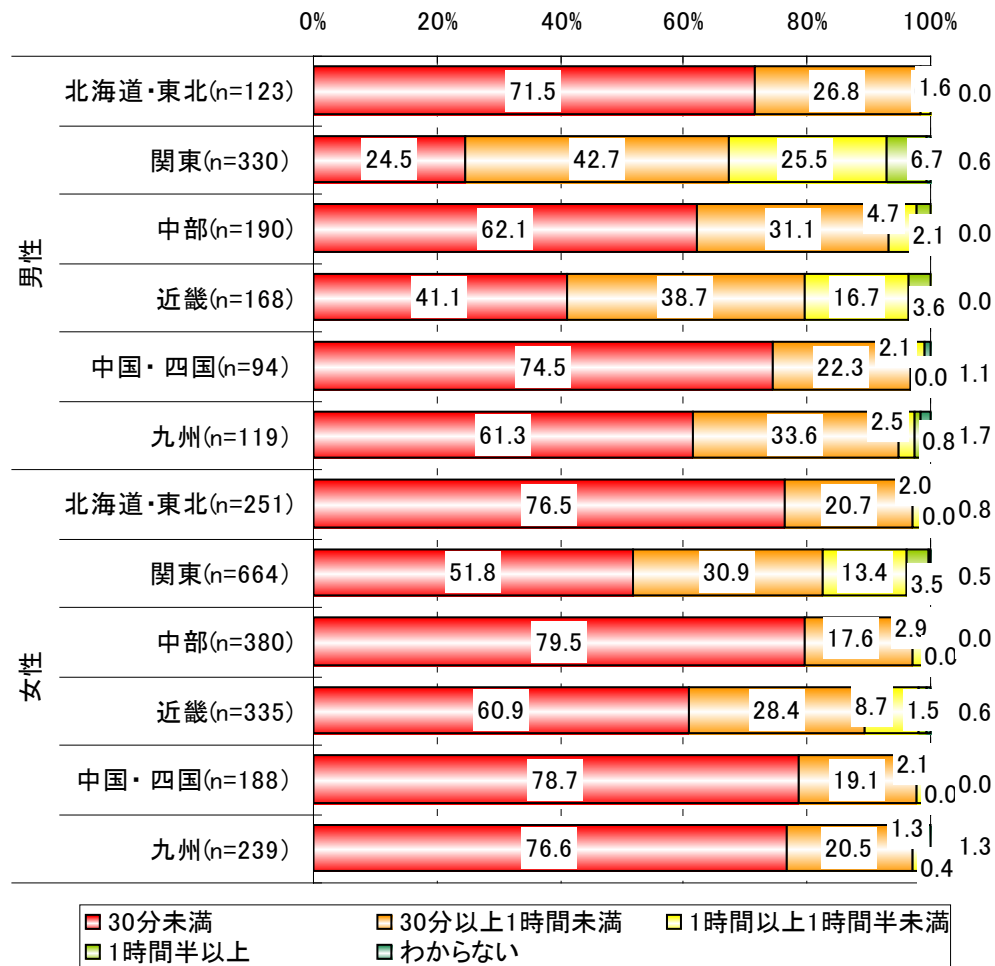
片道の通勤時間をみると、「現在」、「最初の子を持つ直前」とも本人も配偶者・パートナーも「30分未満」の割合がもっとも高いが、特に、本人の「女性」と、「男性」の配偶者・パートナーの「現在」で「30分未満」の割合が高い。女性は、「子どもを持つ直前」に比べて、「現在」は通勤時間が短くなっている。

図表 68 「現在」と「最初の子を持つ直前」の片道の通勤時間



地域別に現在の片道の通勤時間をみると、男女ともに「関東」で「30分未満」の割合が低い。特に男性では、1時間以上が3割を超えており、他の地域と比べて通勤時間が長くなっている。

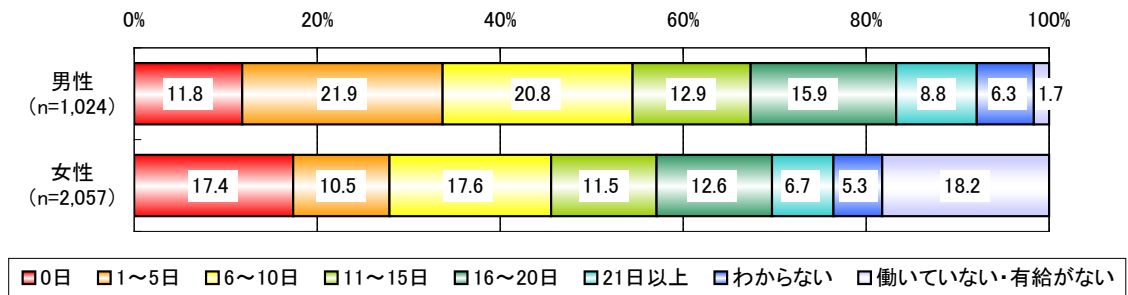
図表 69 性別地域別現在の片道の通勤時間



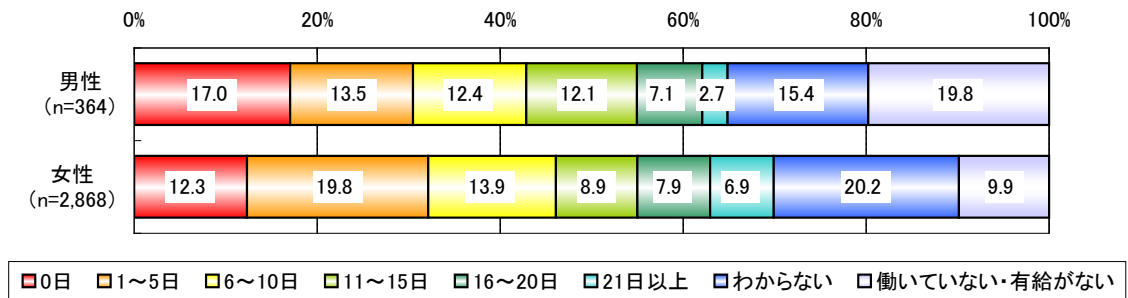
昨年1年間の有給休暇取得日数をみると、本人については、1日も取得していない（0日）人は、男性よりも女性の方が多い。女性は、昨年「働いていない・有給がない」人も多い。配偶者・パートナーについても、本人の性別の傾向に近い結果となっている。

図表 70 性別昨年1年間の有給休暇取得日数

あなた

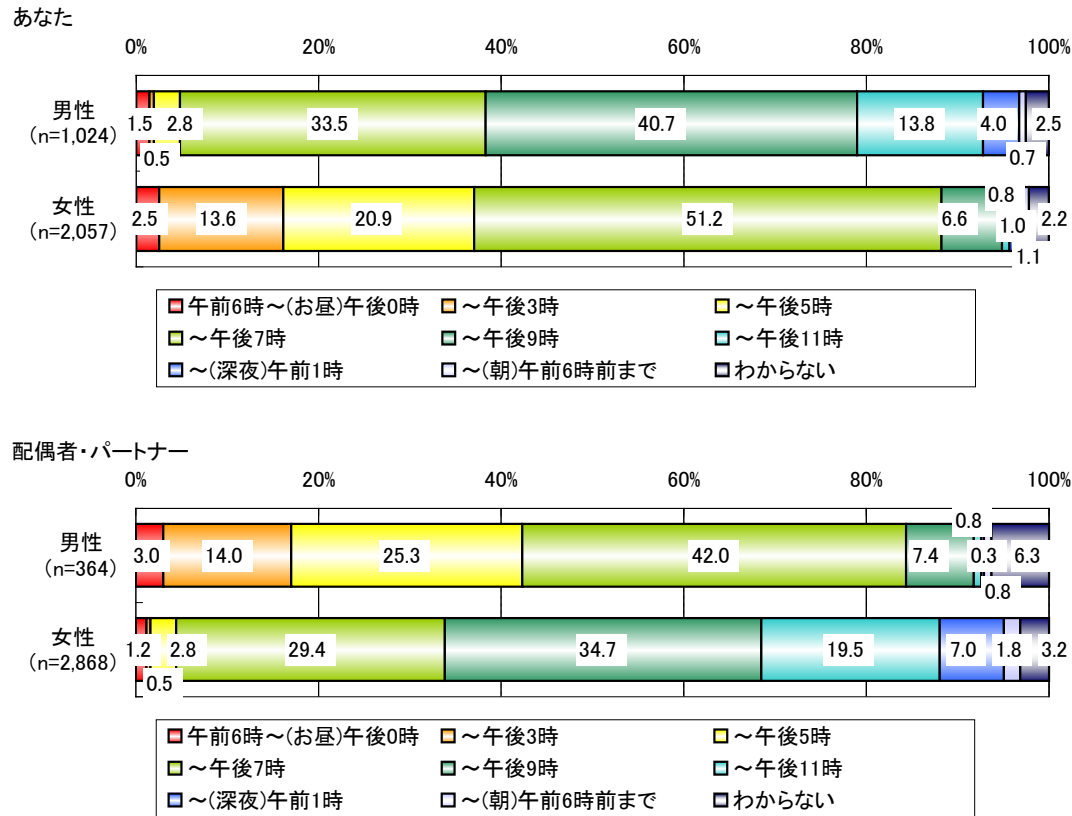


配偶者・パートナー



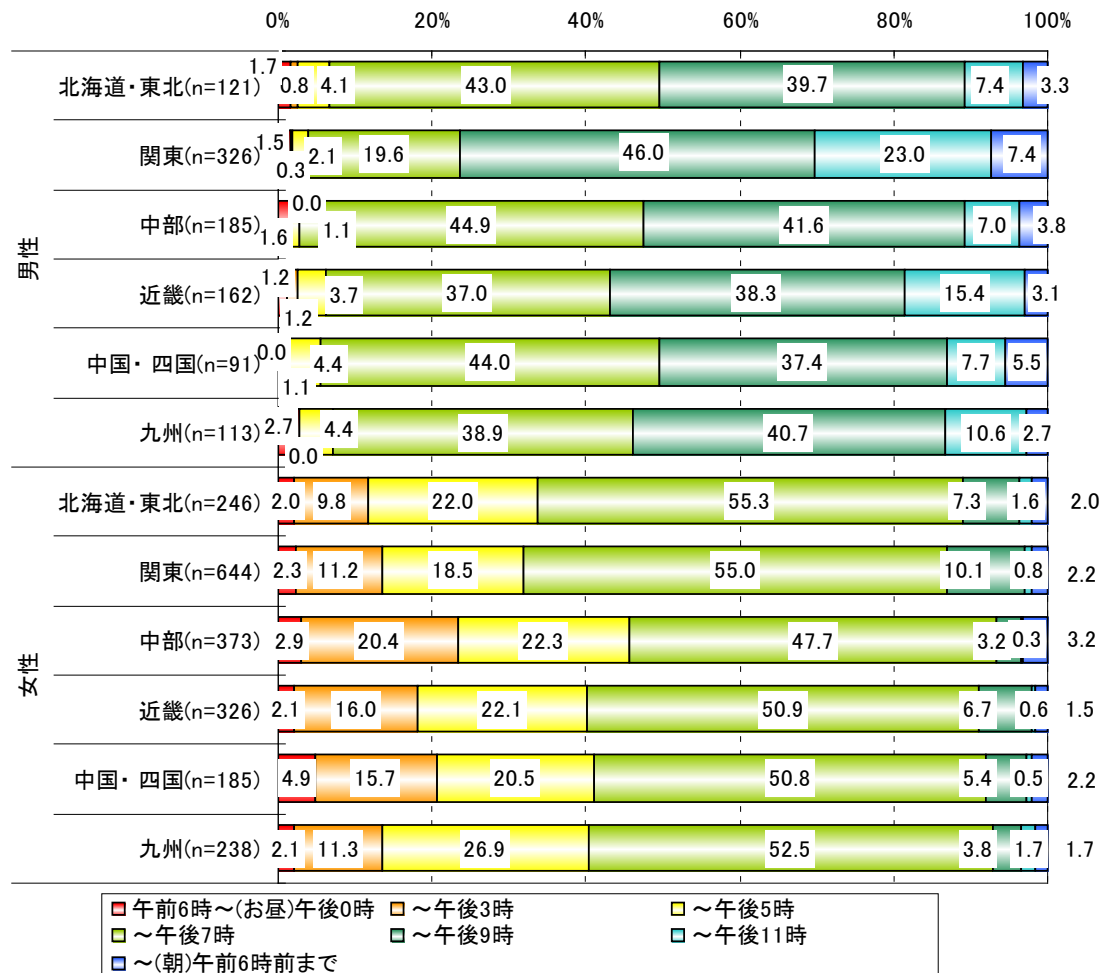
働いている日の帰宅時間は、男性は、「(午後7時)～午後9時」が40.7%でもっとも多く、次いで、「(午後5時)～午後7時」が33.5%となっている。午後9時以降に帰宅する人も、合わせて2割弱いる。一方、女性は、「(午後5時)～午後7時」が51.2%でもっとも多く、次いで、「(午後3時)～午後5時」が20.9% 「(午後0時)～午後3時」が13.6%となっている。

図表 71 性別働いている日の帰宅時間



地域別に働いている日の帰宅時間をみると、男性では、「関東」で、午後7時以降に帰宅する人の割合が高い。女性は、「北海道・東北」、「関東」で、午後5時までに帰宅する人の割合が低く、午後7時以降に帰宅する人の割合がやや高い。

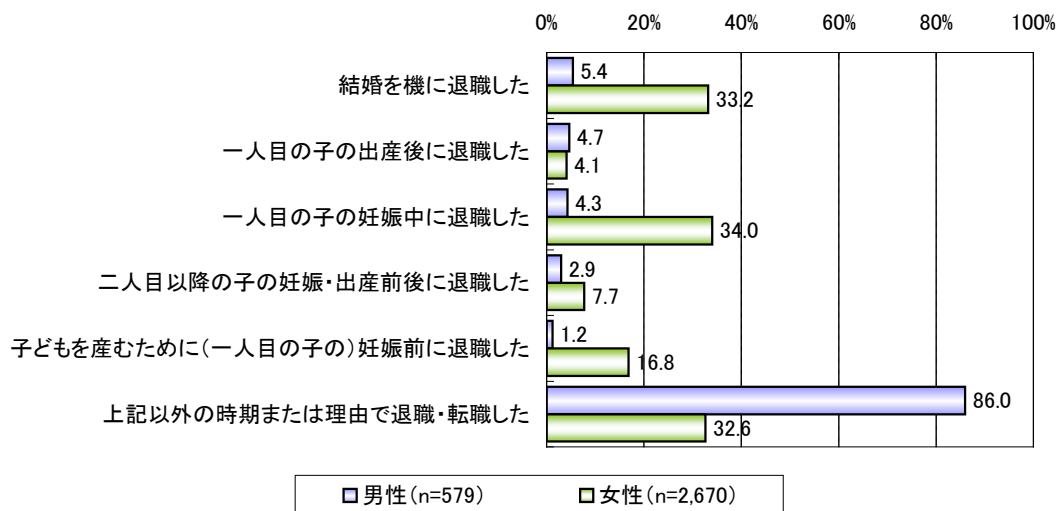
図表 72 性別地域別働いている日の帰宅時間



4. これまでの退職・離職経験

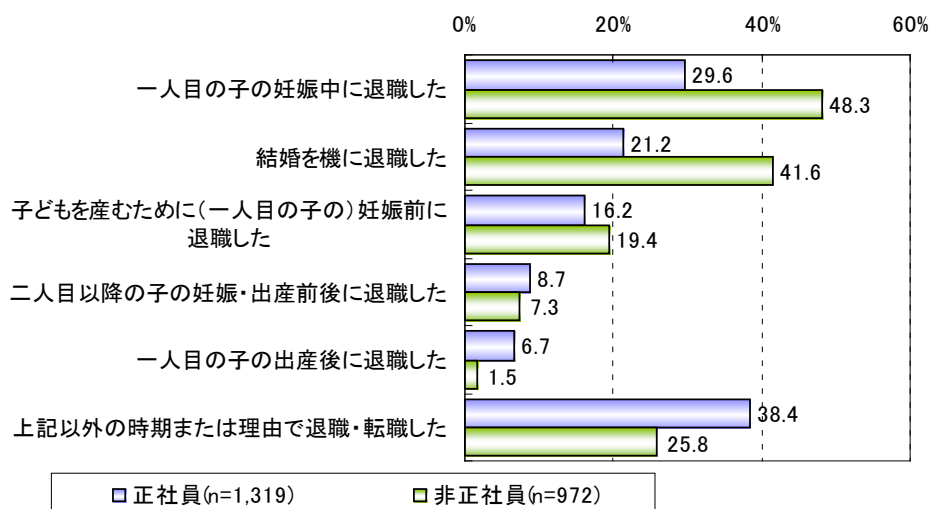
これまでに退職・離職経験のある人（「転職はしたが（離職期間は1年未満で）継続的に働いている」、「1年以上働いていなかった時期はあるが現在は働いている」、「以前は働いていたが現在は働いていない」人）が、どのようなタイミングで退職・離職をしているかを聞くと、男性で退職・離職経験のある人のうち、結婚や妊娠・出産を機に離職・退職した人は1割強であるが、女性は7割弱が結婚や妊娠・出産時期の退職・離職である。

図表 73 性別これまでの退職・離職経験



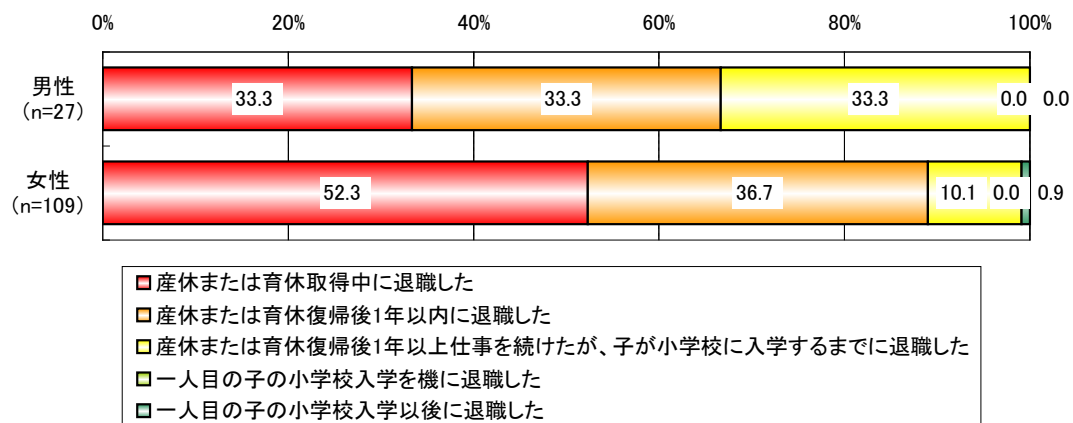
女性について、「最初の子を持つ直前」の就労形態別にみると、「非正社員」では、「一人目の子の妊娠中に退職した」人の割合が5割弱であり、「正社員」の3割弱と比較してかなり高い。次いで、「結婚」を機とした退職・離職も、「非正社員」が約4割、「正社員」が2割であり、「非正社員」が「正社員」の倍近い割合である。

図表 74 【女性】「最初の子を持つ直前」の就労形態別これまでの退職・離職経験



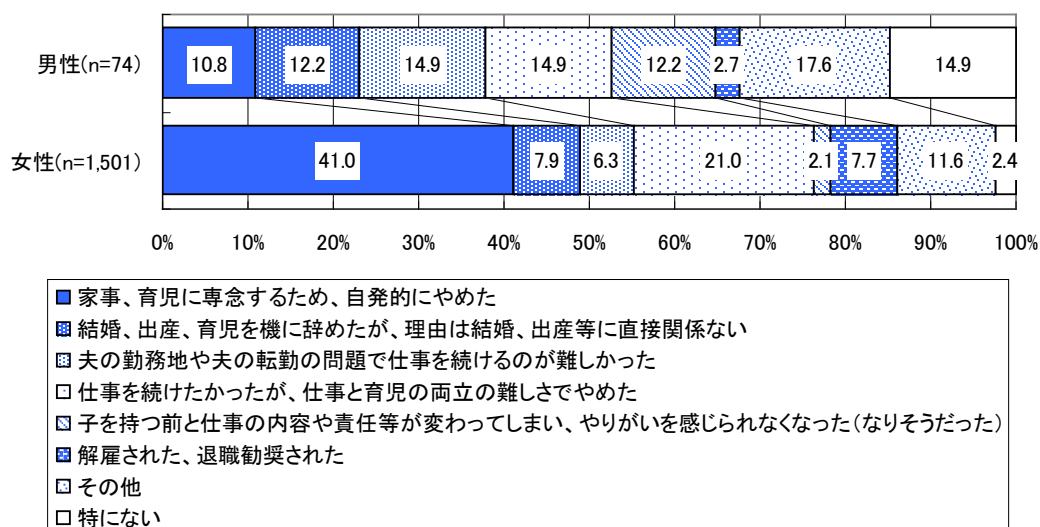
「一人目の子の出産後の退職」について、さらに具体的な時期を聞くと、男性は「一人目の子の出産後の退職」に該当する人が 27 人と極めて少ないが、回答をみると、「産休または育休取得中に」、「産休または育休復帰後 1 年以内に」、「産休または育休復帰後 1 年以上仕事を続けたが、子が小学校に入学するまでに」がそれぞれ 33.3% で同数である。

図表 75 【一人目の子の出産後の退職】性別具体的な退職の時期



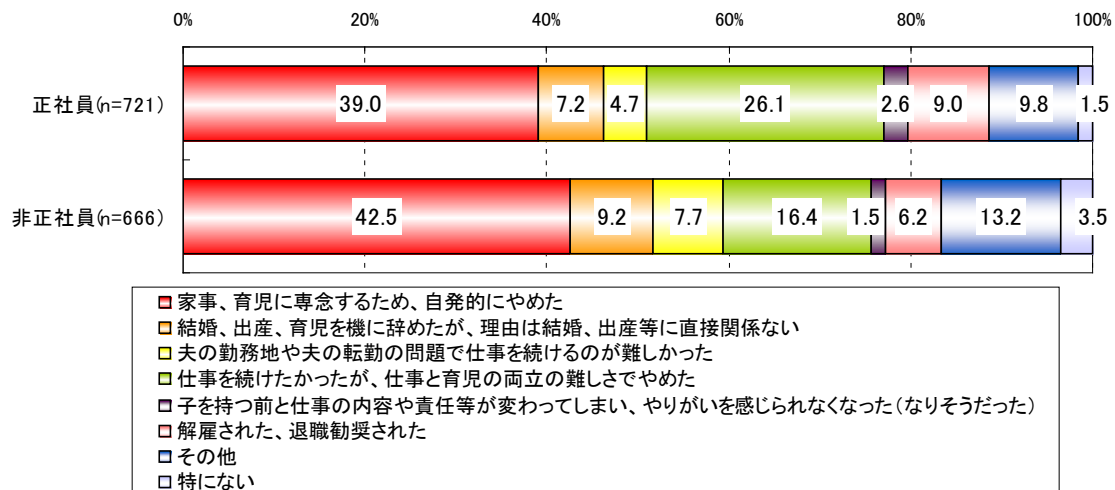
図表 73 の「これまでの退職・離職経験」の回答のうち、妊娠・出産前後に退職した（「子どもを産むために（一人目の子の）妊娠前に退職した」、「一人目の子の妊娠中に退職した」、「一人目の子の出産後に退職した」、「二人目以降の妊娠・出産前後に退職した」）と答えた人について、妊娠・出産前後の時期に仕事を辞めた一番の理由を聞くと、女性で、「家事、育児に専念するため、自発的にやめた」割合が約 4 割と高く、次いで、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」が約 2 割となっている。

図表 76 性別妊娠・出産前後の時期に仕事を辞めた一番の理由



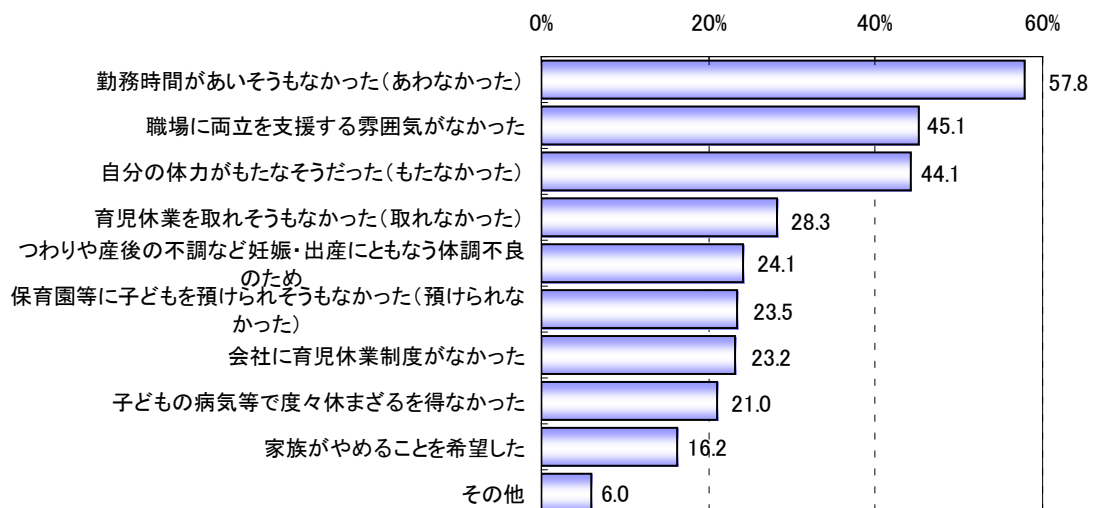
女性について、「最初の子を持つ直前」の就労形態別にみると、「正社員」の女性は、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答する割合が 26.1%と高い。

図表 77 【女性】「最初の子を持つ直前」の就労形態別この時期に仕事を辞めた一番の理由



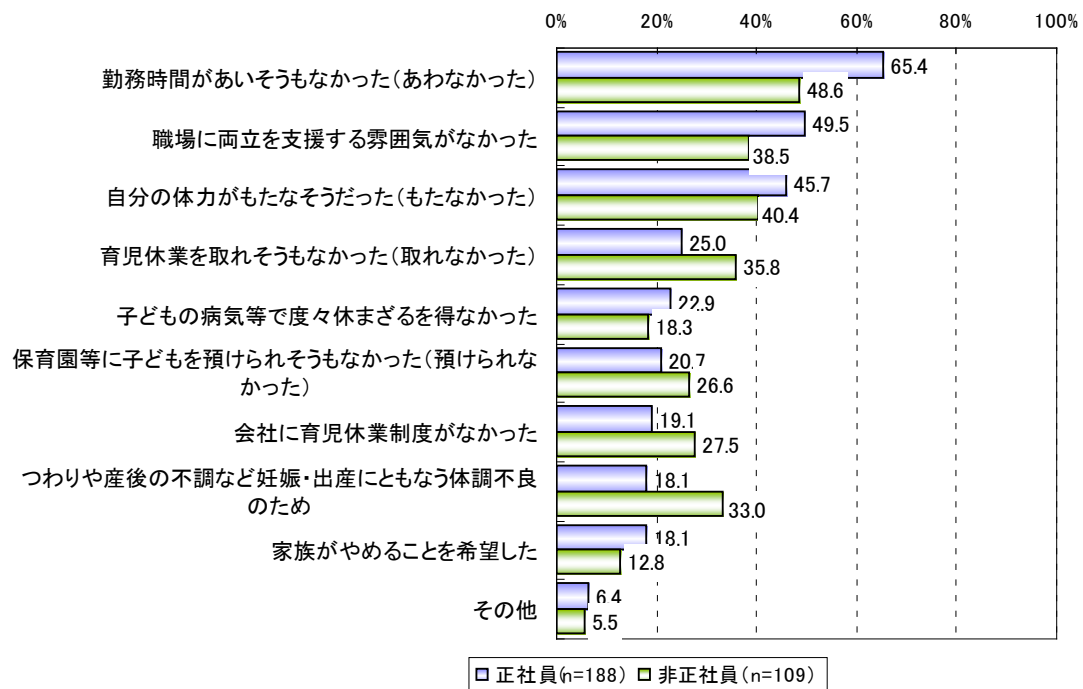
「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と答えた女性に、さらに具体的な理由を聞くと、「勤務時間があいそうもなかった(あわなかった)」が 57.8%で最も多い。次いで、「職場に両立を支援する雰囲気がなかった」が 45.1%、「自分の体力がもたなそうだった(もたなかった)」が 44.1%で多くなっている。

図表 78 【女性】辞めた具体的な理由 n=315



女性の「最初の子を持つ直前」の就労形態別に辞めた具体的な理由を聞くと、「正社員」では、「勤務時間があいそうもなかった（あわなかった）」、「職場に両立を支援する雰囲気がなかった」の回答割合が高い。「非正社員」もそれらの割合は上位であるが、その他に、「育児休業を取れそうもなかった（取れなかった）」、「つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため」、「会社に育児休業制度がなかった」、「保育園等に子どもを預けられそうもなかった（預けられなかった）」などの回答割合が高い。

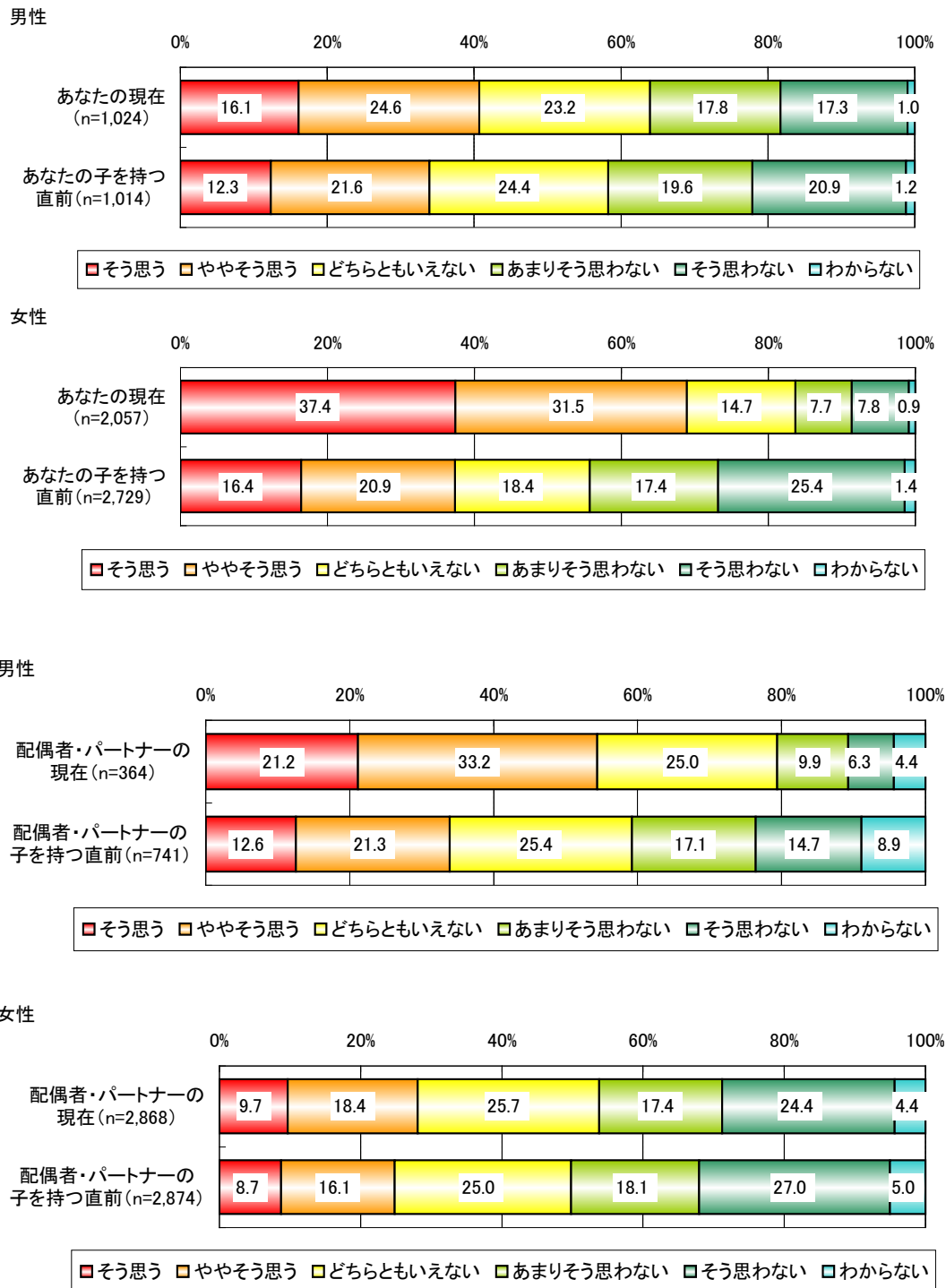
図表 79 【女性】「最初の子を持つ直前」の就労形態別辞めた具体的な理由



5. 職場における両立のしやすさと導入されている両立支援制度

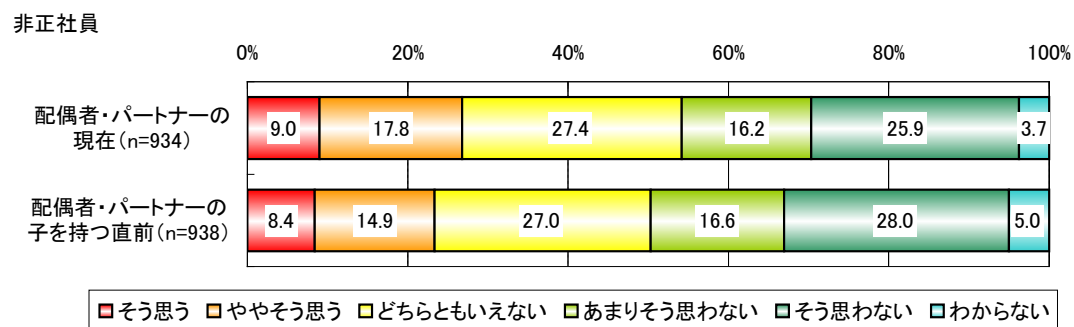
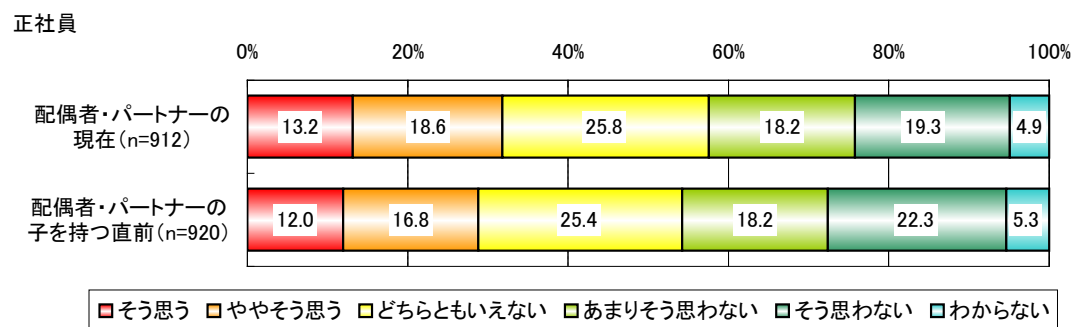
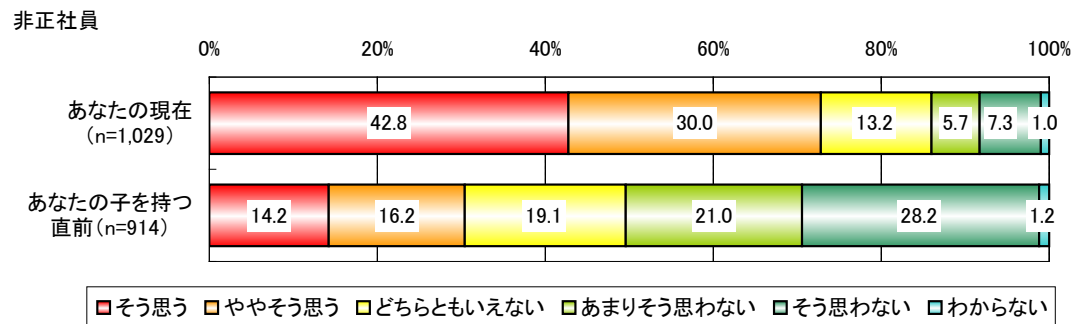
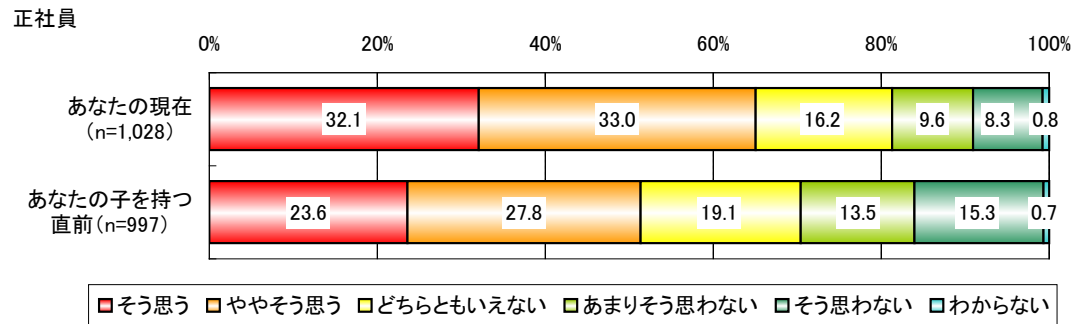
職場における仕事と子育ての両立のしやすさについて、「現在」と「最初の子を持つ直前」についてみると、「現在」と「子を持つ直前」で違いが大きいのは、女性である。男性は、「現在」と「子を持つ直前」で違いはあまりない。配偶者・パートナーの場合も、性別の傾向は本人に近い。

図表 80 性別「現在」と「最初の子を持つ直前」の職場の両立のしやすさ



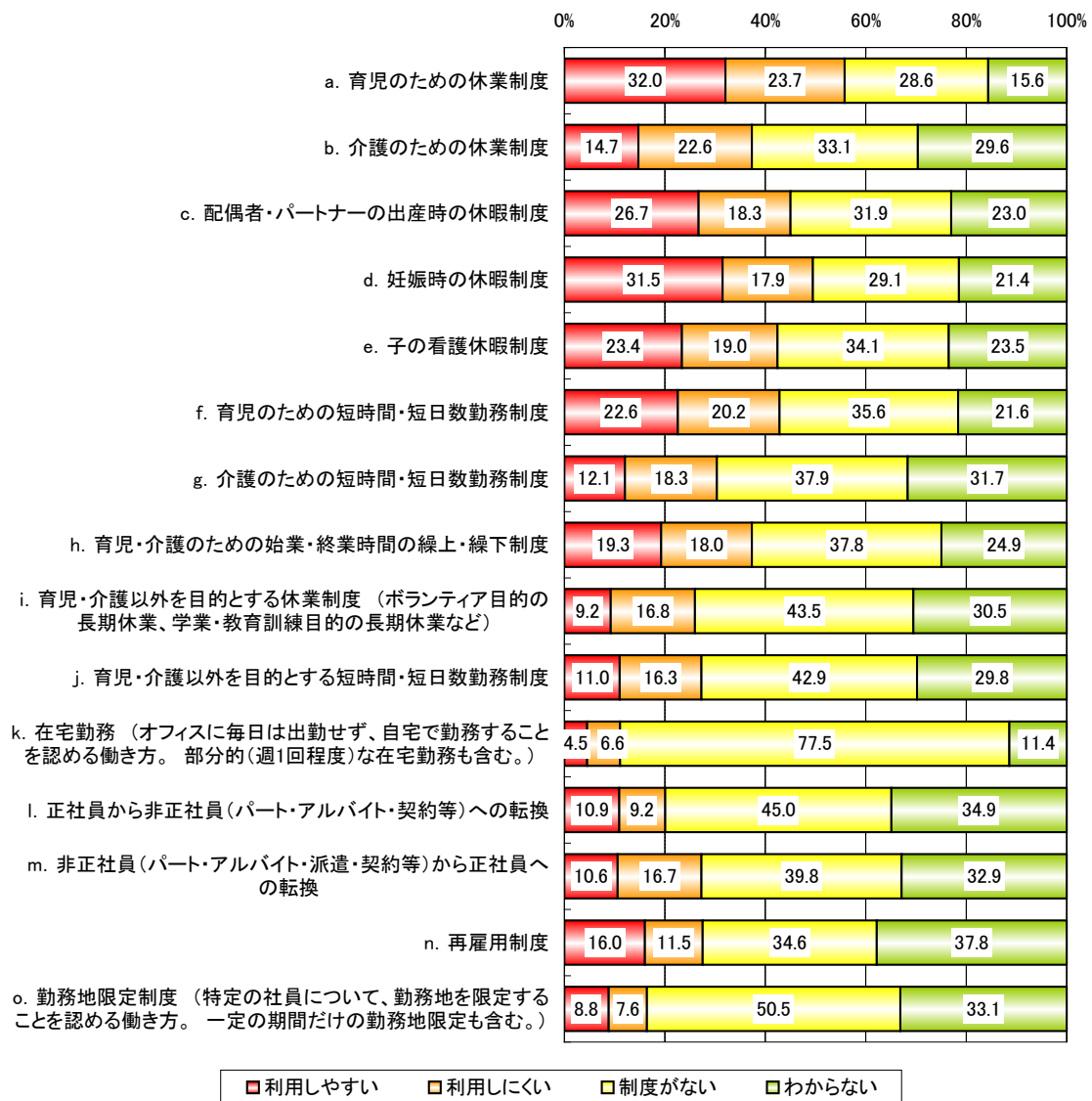
女性の現在の就労形態別にみると、「正社員」よりも「非正社員」の方が、「子を持つ直前」の職場の両立のしやすさに対する評価は低く、一方、「現在」の職場に対する評価は高くなっており、子を持つ前後のギャップが大きい。

図表 81 【女性】就労形態別「現在」と「最初の子を持つ直前」の職場の両立のしやすさ



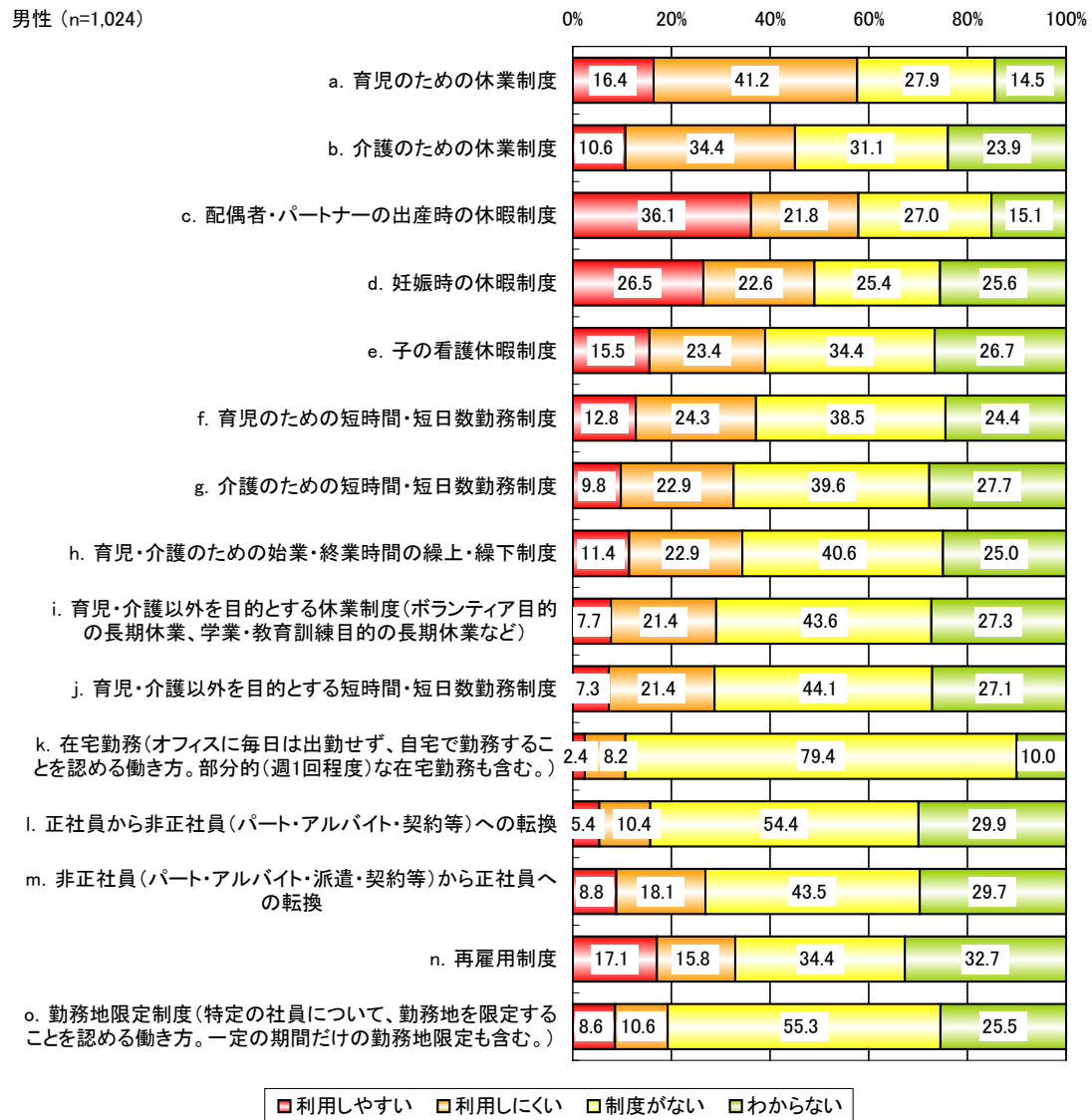
現在の勤務先の制度について、「利用しやすい」、「利用しにくい」、「制度がない」、「わからない」の4段階で聞くと、「わからない」の割合が低い、すなわち「認知度が高い」制度は「k.在宅勤務」、「a.育児のための休業制度」である。ただし、「k.在宅勤務」は、認知度は高いものの勤務先に「制度がない」との回答が77.5%と高い割合を占める。「利用しやすい」との回答割合が比較的高い制度は、「a.育児のための休業制度」32.0% 「d.妊娠時の休暇制度」31.5%である。

図表 82 現在の勤務先の制度について n=3,081

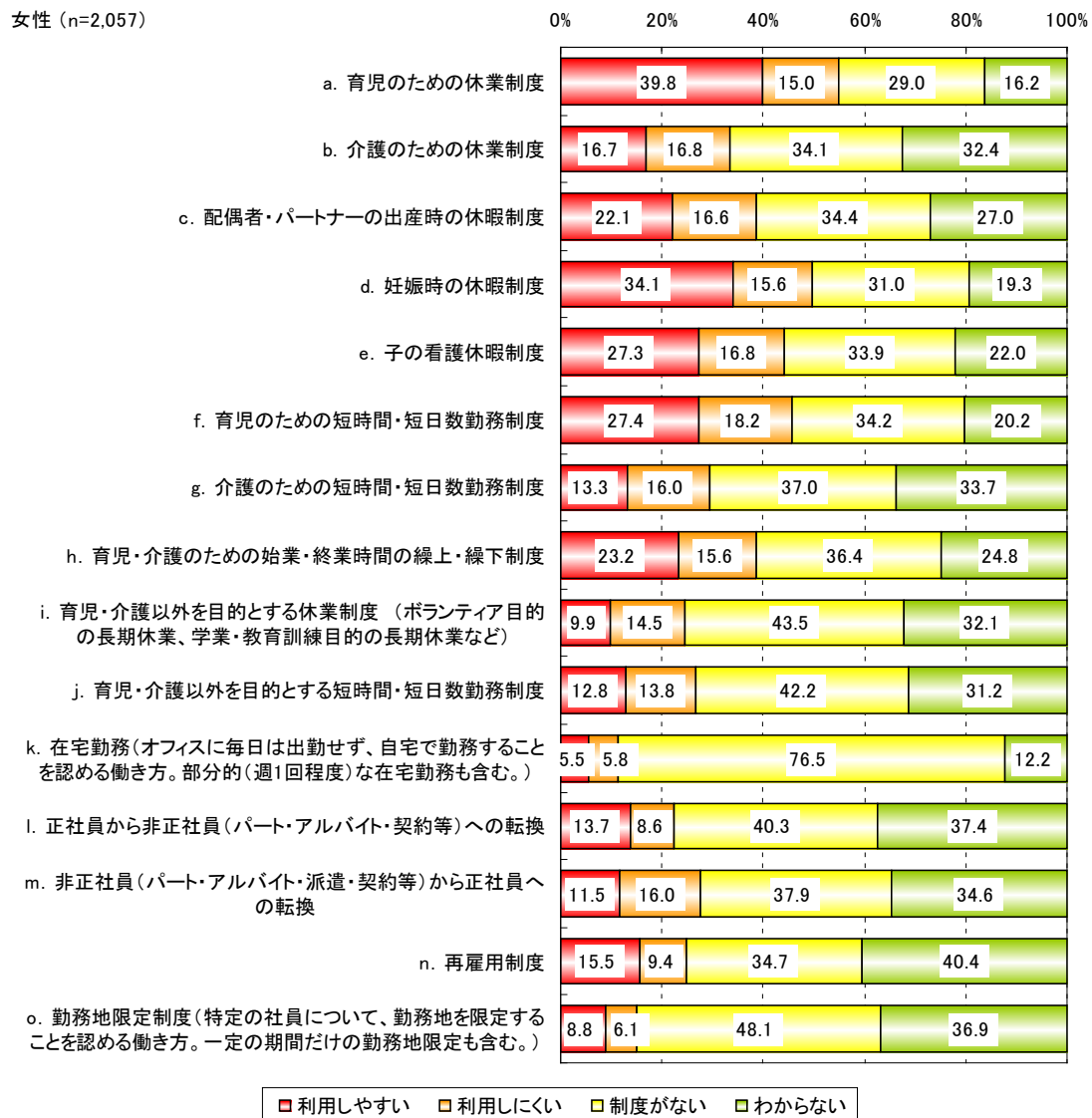


性別に見ると、男性では、「わからない」や「制度がない」については全体の回答傾向と大きな差はないが、「利用しにくい」については、「a.育児のための休業制度」が41.2%、「b.介護のための休業制度」が34.4%と高い割合になっている。

図表 83 性別現在の勤務先の制度について

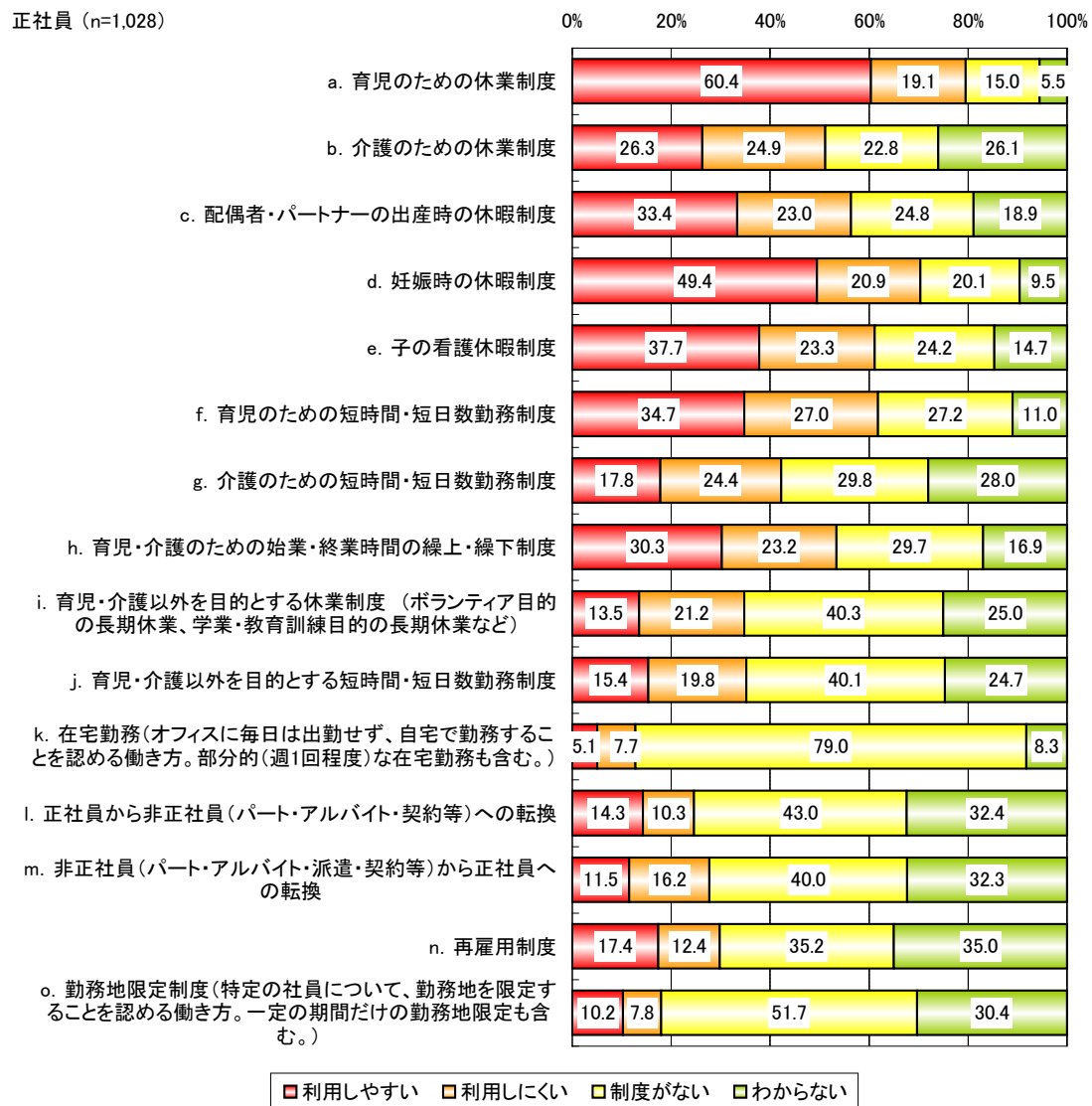


一方、女性は、男性よりは制度が「利用しやすい」という回答割合が高い。中でも「a. 育児のための休業制度」39.8%、「d.妊娠時の休暇制度」34.1% 「f.育児のための短時間・短日勤務制度」27.4% 「e.子の看護休暇制度」27.3%などで、「利用しやすい」との回答割合が比較的高い。

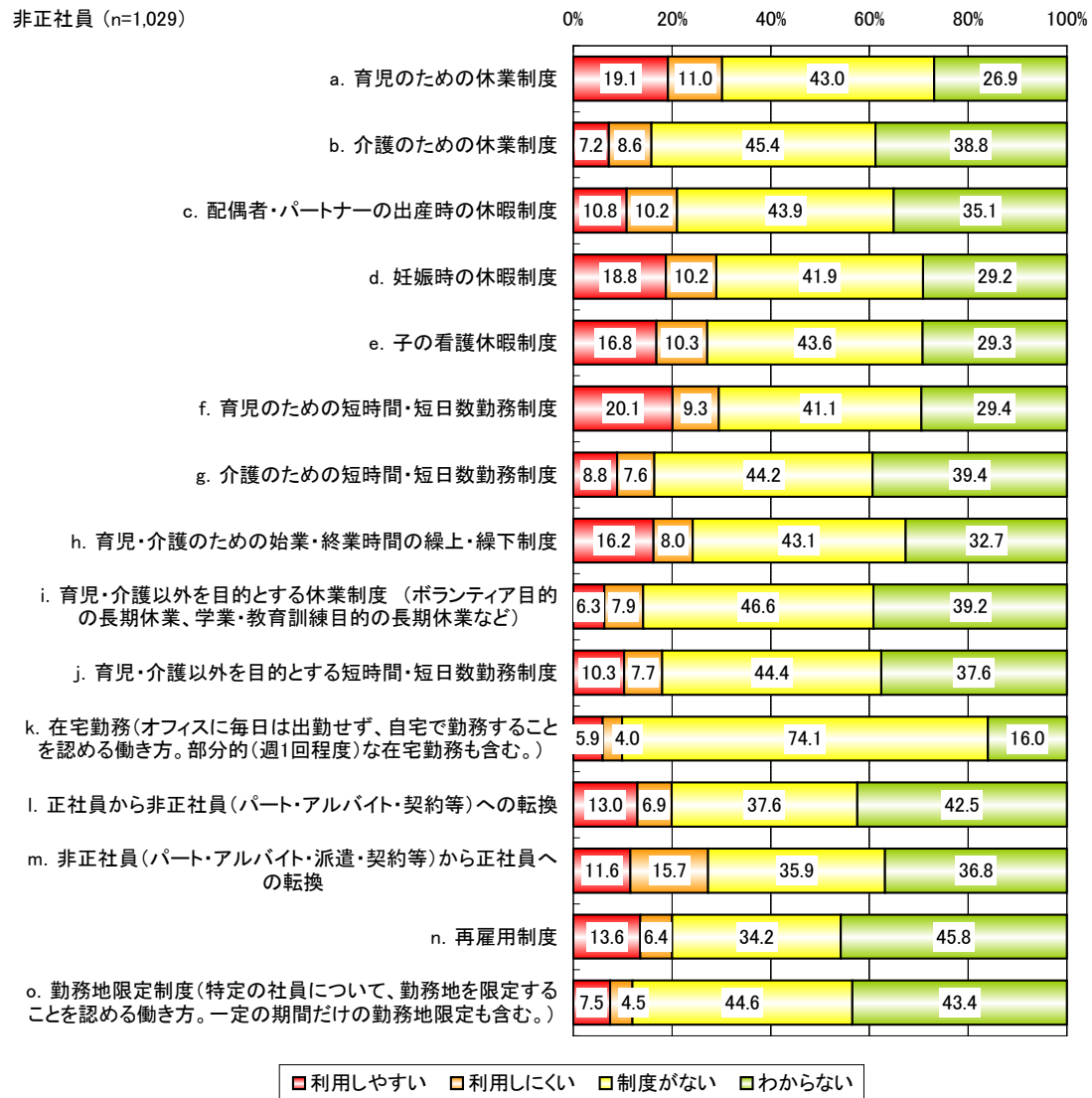


女性の就労形態別にみると、「正社員」は、「利用しやすい」という回答の割合がさらに高く、中でも「a.育児のための休業制度」60.4% 「d.妊娠時の休暇制度」49.4%などで回答割合が高い。

図表 84 【女性】就労形態別現在の勤務先の制度について



一方、女性の「非正社員」は、全体に「わからない」、「制度がない」の回答割合が高く、制度が「利用しやすい」という回答割合も、「a.育児のための休業制度」で19.1% 「d.妊娠時の休暇制度」で18.8%と、「正社員」と比較するとかなり低い割合となっている。



6. 両立支援制度の利用状況

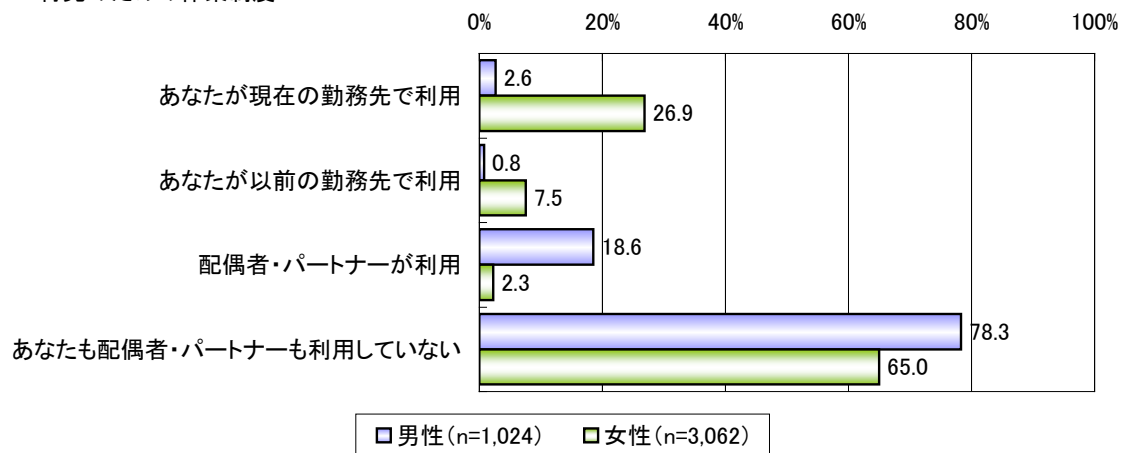
以下、本人と配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況を見る。

<a. 育児のための休業制度>

「a.育児のための休業制度」は、女性の利用割合が高く、「現在の勤務先で利用」が26.9%、「以前の勤務先で利用」が7.5%で、合わせて34.4%となっている。

図表 85 性別利用したことがある制度 a. 育児のための休業制度

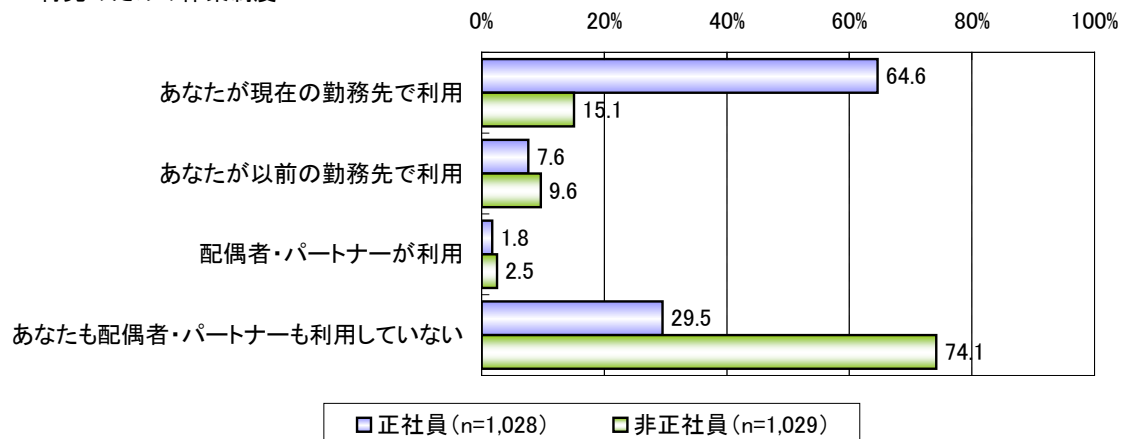
a. 育児のための休業制度



女性の就労形態別にみると、「正社員」と「非正社員」の利用率には大きな差がある。「正社員」では、「現在の勤務先で利用」が64.6%、「以前の勤務先で利用」が7.6%と、合わせて72.2%に利用経験がある。一方、「非正社員」では、これらの割合は合わせて24.7%にとどまる。

図表 86 【女性】就労形態別利用したことがある制度 a. 育児のための休業制度

a. 育児のための休業制度

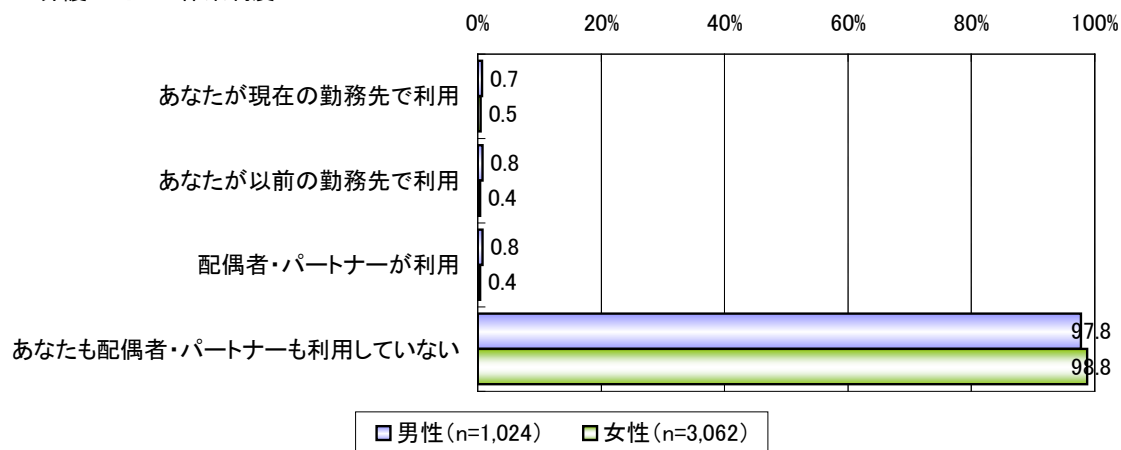


<b. 介護のための休業制度>

「b.介護のための休業制度」は、本人も配偶者・パートナーも「利用していない」割合が高く、また、男女の差は小さく、利用経験のある人は極めて少ない。

図表 87 性別利用したことがある制度 b. 介護のための休業制度

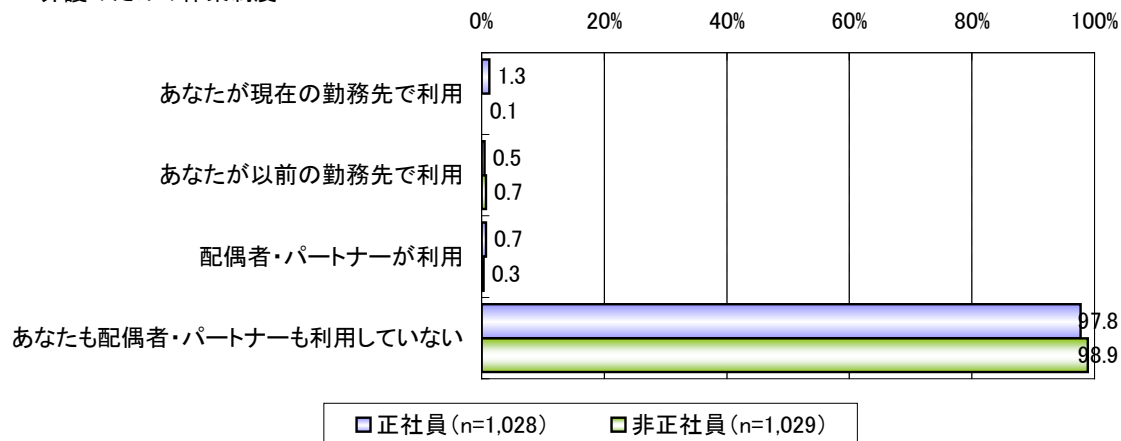
b. 介護のための休業制度



女性の就労形態別にみても、利用割合が極めて低い水準であるため、「正社員」と「非正社員」の差もほとんどない結果となっている。

図表 88 【女性】就労形態別利用したことがある制度 b. 介護のための休業制度

b. 介護のための休業制度

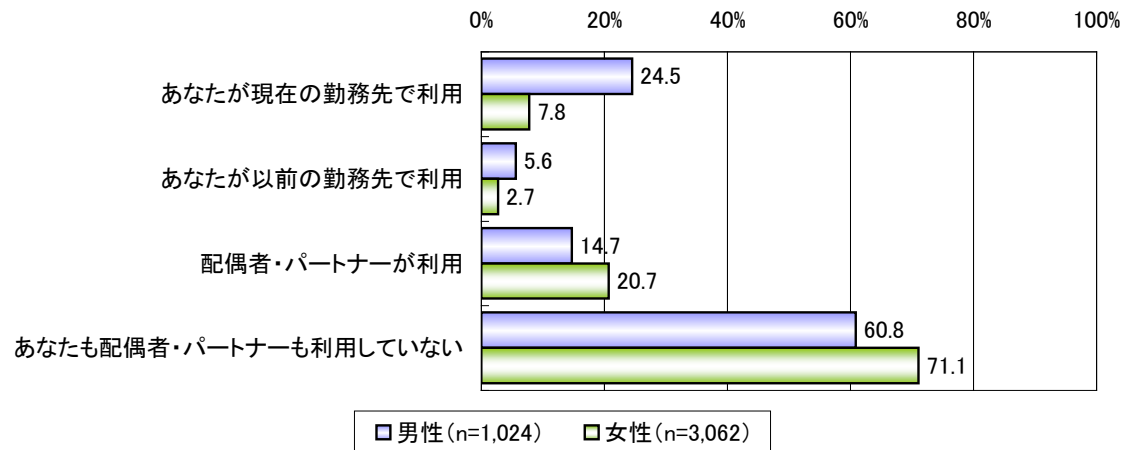


<c. 配偶者・パートナーの出産時の休暇制度>

「c.配偶者・パートナーの出産時の休暇制度」は、男性では、「現在の勤務先で利用」が24.5%、「以前の勤務先で利用」が5.6%で、合わせて30.1%に利用経験がある。

図表 89 性別利用したことがある制度 c. 配偶者・パートナーの出産時の休暇制度

c. 配偶者・パートナーの出産時の休暇制度

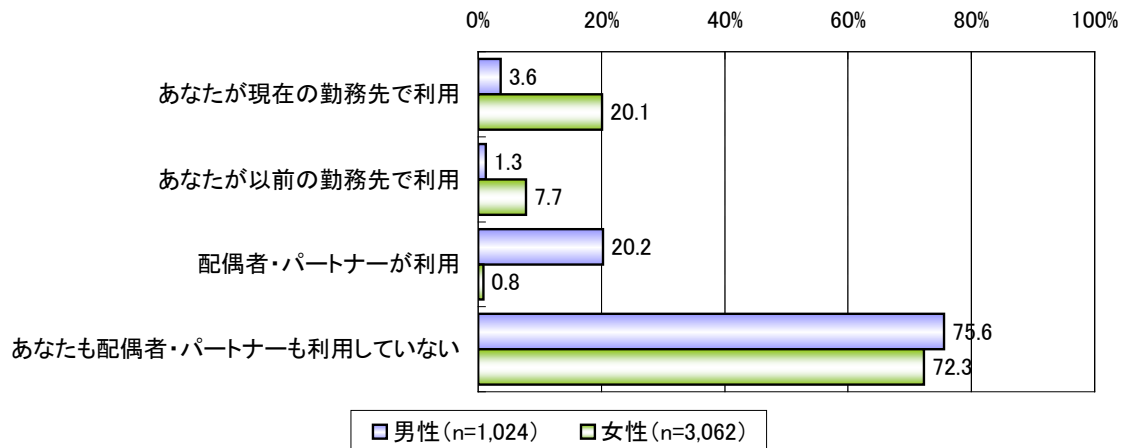


<d. 妊娠時の休暇制度>

「d.妊娠時の休暇制度」は、女性では、「現在の勤務先で利用」が 20.1%、「以前の勤務先で利用」が 7.7%で、合わせて 27.8%に利用経験がある。

図表 90 性別利用したことがある制度 d. 妊娠時の休暇制度

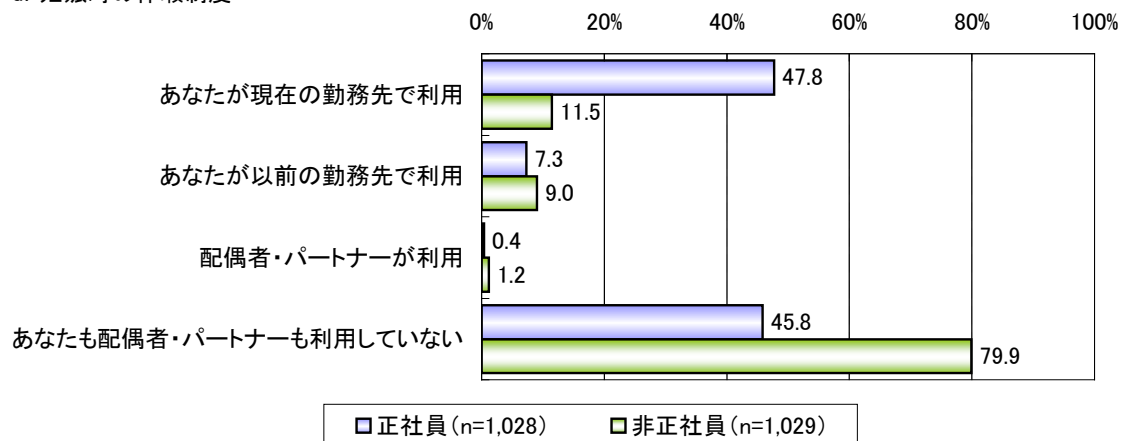
d. 妊娠時の休暇制度



女性の就労形態別にみると、「正社員」では、「現在の勤務先で利用」が 47.8%、「以前の勤務先で利用」が 7.3%で、合わせて 55.1%に利用経験がある。一方、「非正社員」では、これらの割合は合わせて 20.5%である。

図表 91 【女性】就労形態別利用したことがある制度 d. 妊娠時の休暇制度

d. 妊娠時の休暇制度

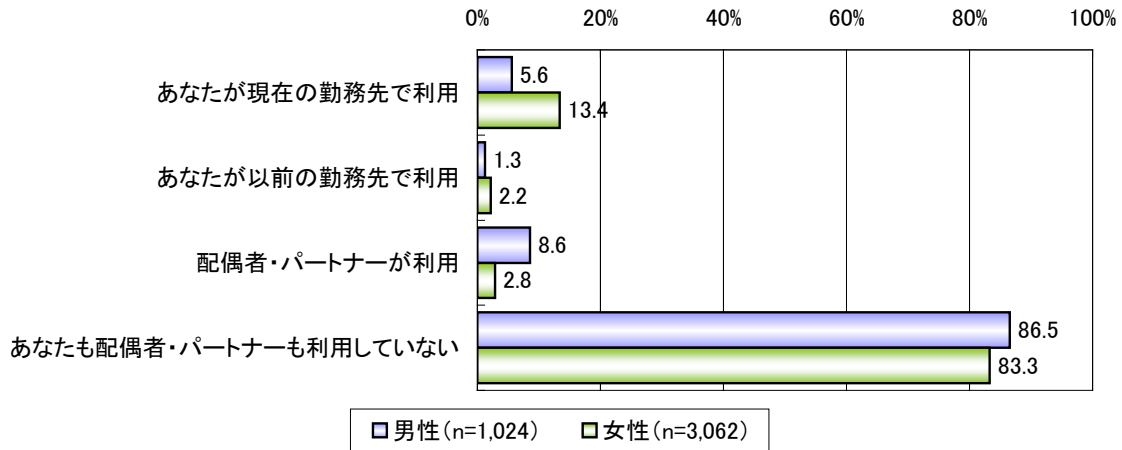


<e. 子の看護休暇制度>

「e.子の看護休暇制度」は、女性は、「現在の勤務先で利用」が13.4%、「以前の勤務先で利用」が2.2%で、合わせて15.6%に利用経験がある。一方、男性は、「現在の勤務先で利用」が5.6%、「以前の勤務先で利用」が1.3%で、合わせて6.9%である。

図表 92 性別利用したことがある制度 e. 子の看護休暇制度

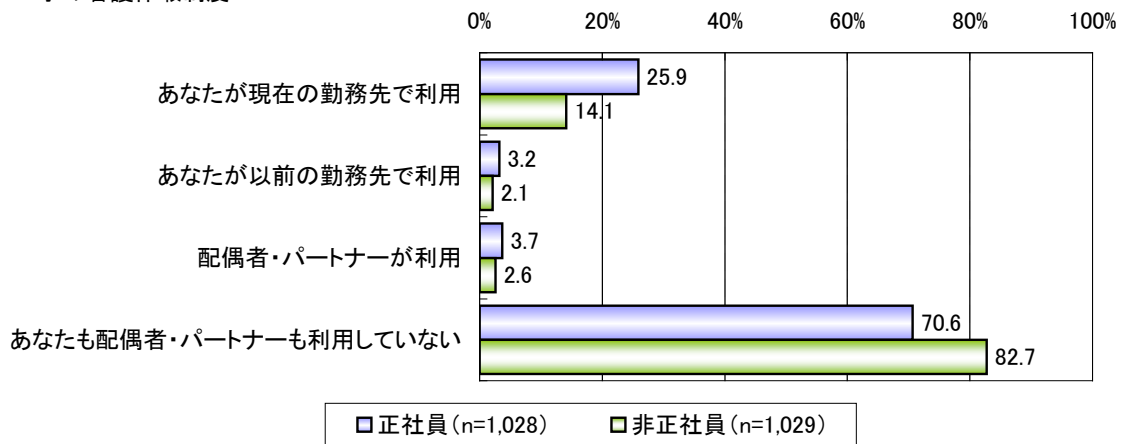
e. 子の看護休暇制度



女性の就労形態別にみると、「正社員」では、「現在の勤務先で利用」が25.9%、「以前の勤務先で利用」が3.2%で、合わせて29.1%に利用経験がある。一方、「非正社員」では、これらの割合は合わせて16.2%である。

図表 93 【女性】就労形態別利用したことがある制度 e. 子の看護休暇制度

e. 子の看護休暇制度

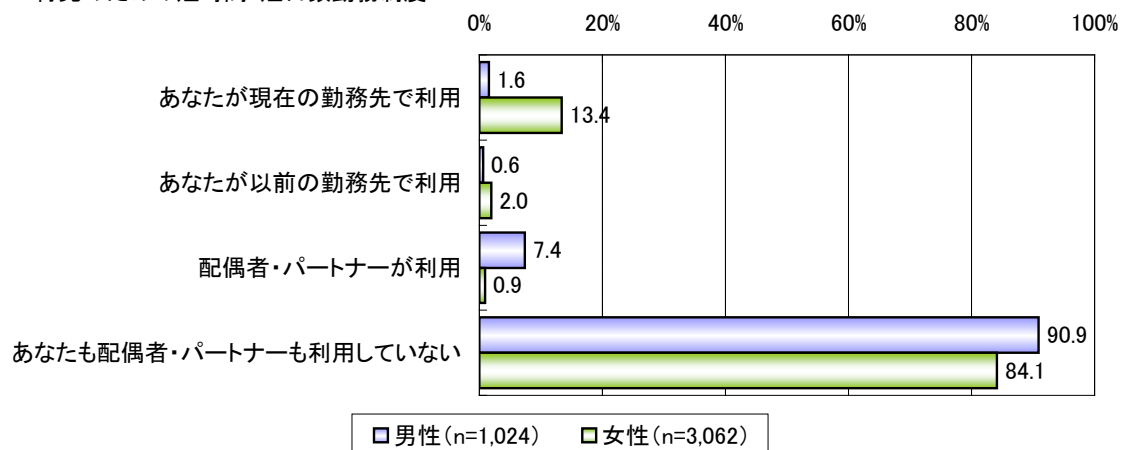


<f. 育児のための短時間・短日勤務制度>

「f. 育児のための短時間・短日勤務制度」は、女性は、「現在の勤務先で利用」が13.4%、「以前の勤務先で利用」が2.0%で、合わせて15.4%に利用経験がある。一方、男性は、「現在の勤務先で利用」が1.6%、「以前の勤務先で利用」が0.6%で、合わせて2.2%である。

図表 94 性別利用したことがある制度 f. 育児のための短時間・短日勤務制度

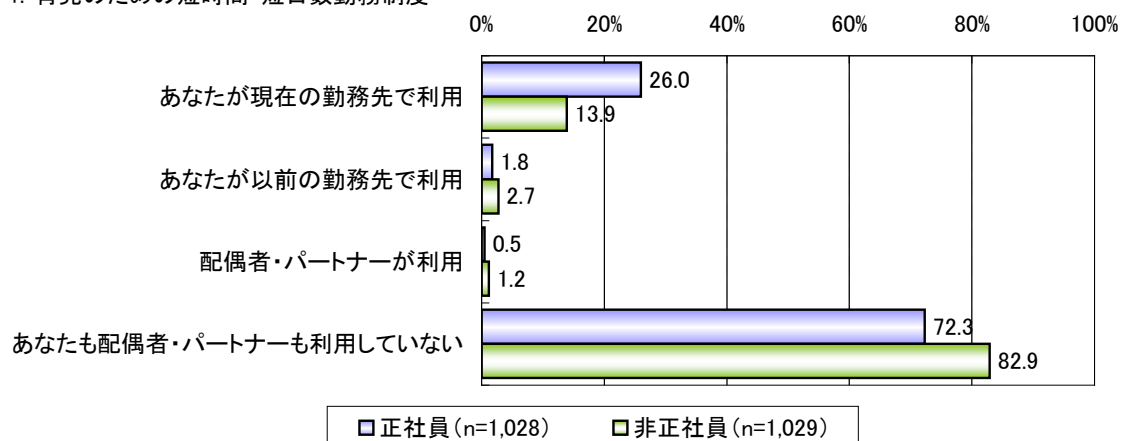
f. 育児のための短時間・短日数勤務制度



女性の就労形態別にみると、「正社員」は、「現在の勤務先で利用」が26.0%、「以前の勤務先で利用」が1.8%で、合わせて27.8%に利用経験がある。一方、「非正社員」は、「現在の勤務先で利用」が13.9%、「以前の勤務先で利用」が2.7%で、合わせて16.6%である。

図表 95 【女性】就労形態別利用したことがある制度 f. 育児のための短時間・短日勤務制度

f. 育児のための短時間・短日数勤務制度

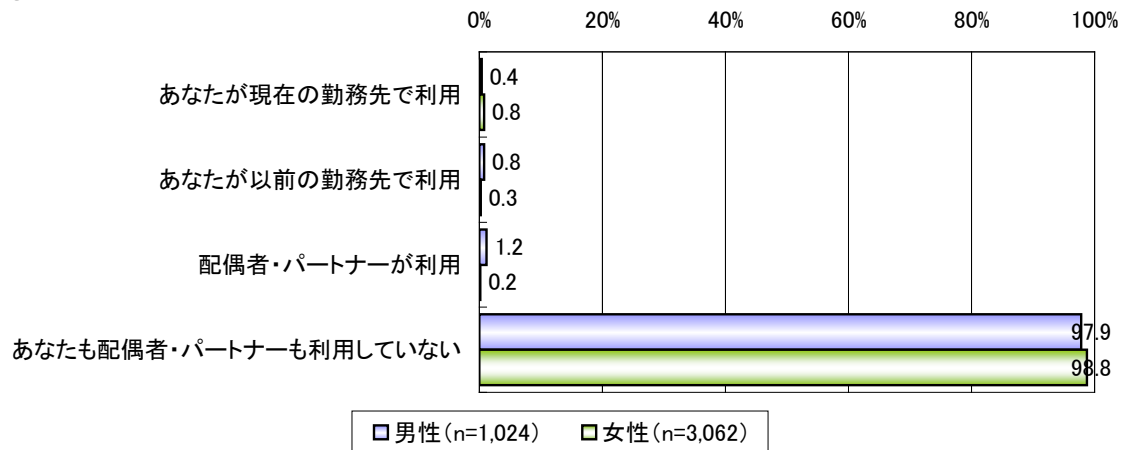


<g. 介護のための短時間・短日勤務制度>

「g.介護のための短時間・短日勤務制度」は、利用率が極めて低く、性別による差もほとんどみられない。

図表 96 性別利用したことがある制度 g. 介護のための短時間・短日勤務制度

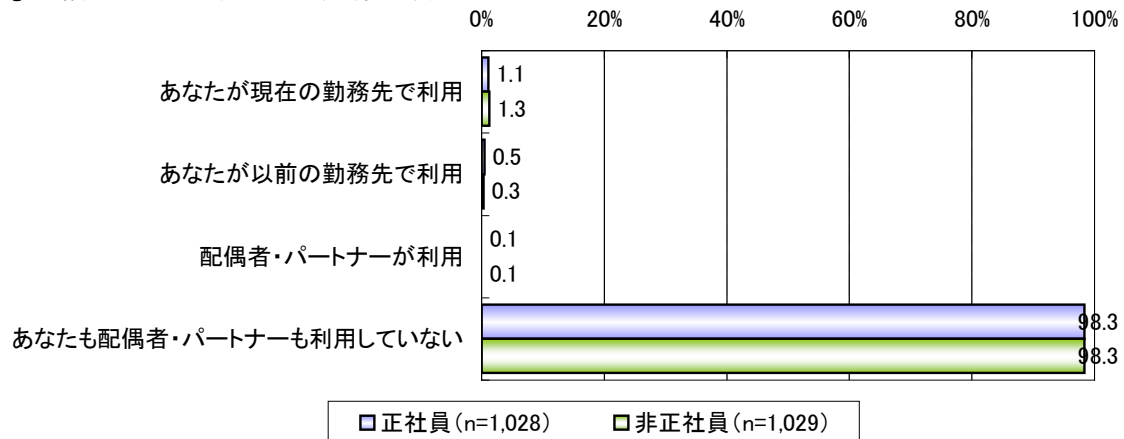
g. 介護のための短時間・短日数勤務制度



女性の就労形態別にみても、利用率にはほとんど差がみられない。

図表 97 【女性】就労形態別利用したことがある制度 g. 介護のための短時間・短日勤務制度

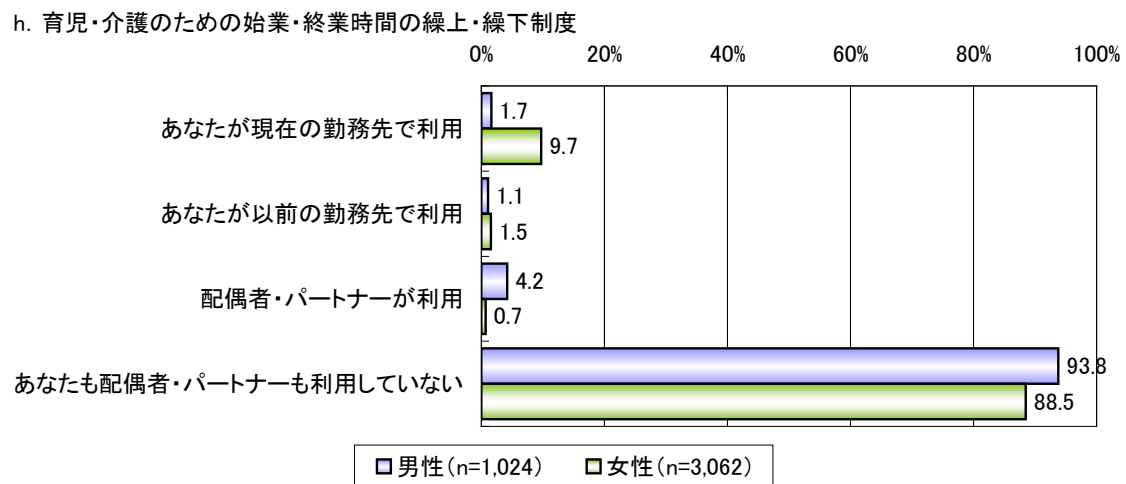
g. 介護のための短時間・短日数勤務制度



<h. 育児・介護のための始業・終業時間の繰上・繰下制度>

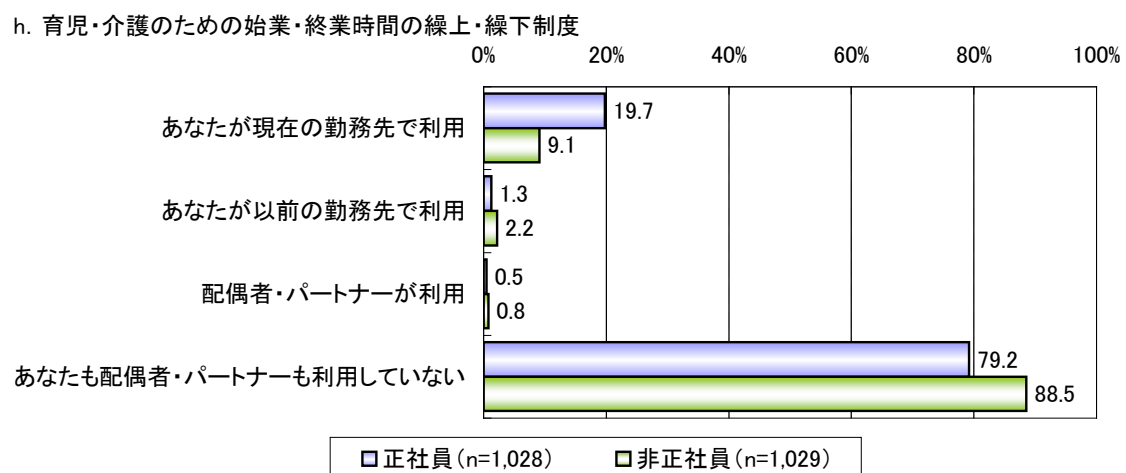
「h.育児・介護のための始業・終業時間の繰上・繰下制度」は、女性は、「現在の勤務先で利用」が9.7%、「以前の勤務先で利用」が1.5%で、合わせて11.2%に利用経験がある。男性は、「現在の勤務先で利用」が1.7%、「以前の勤務先で利用」が1.1%で、合わせて2.8%である。

図表 98 性別利用したことがある制度 h. 育児・介護のための始業・終業時間の繰上・繰下制度



女性の就労形態別にみると、「正社員」は、「現在の勤務先で利用」が19.7%、「以前の勤務先で利用」が1.3%で、合わせて21.0%に利用経験がある。「非正社員」は、「現在の勤務先で利用」が9.1%、「以前の勤務先で利用」が2.2%で、合わせて11.3%である。

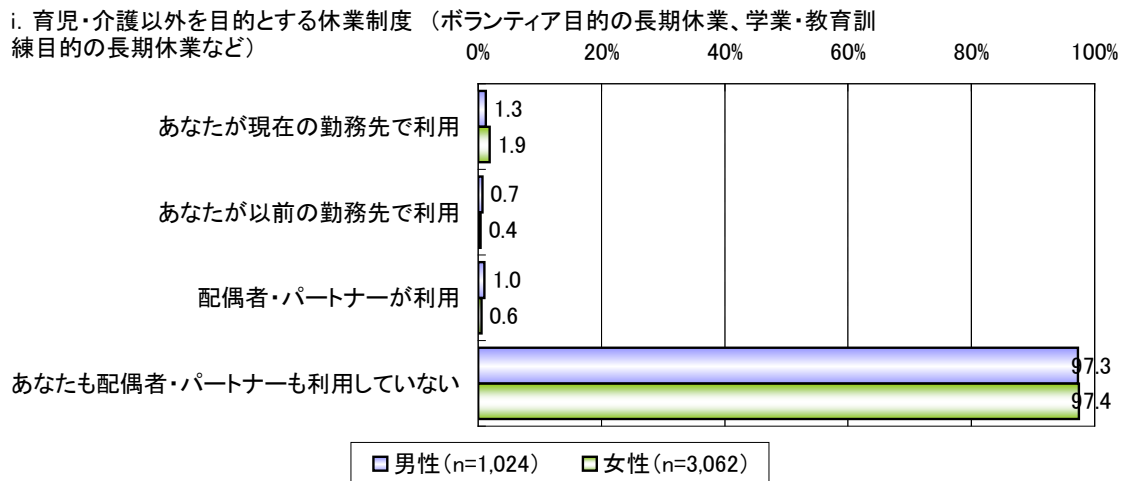
図表 99 【女性】就労形態別利用したことがある制度 h. 育児・介護のための始業・終業時間の繰上・繰下制度



<i. 育児・介護以外を目的とする休業制度>

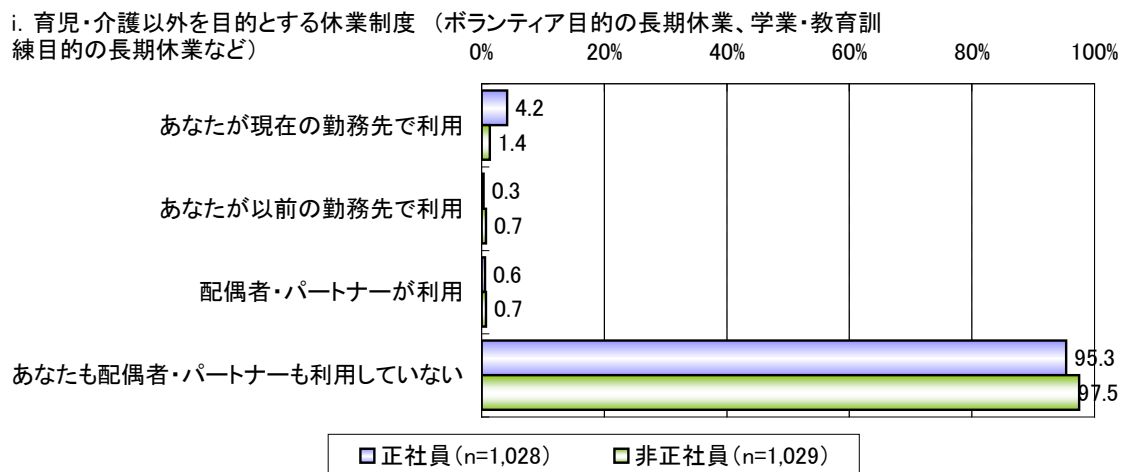
「i. 育児・介護以外を目的とする休業制度（ボランティア目的の長期休業、学業・教育訓練目的の長期休業など）」は、男女共に、本人も配偶者・パートナーも「利用していない」割合が高く利用率が低いため、性別による差はほとんどみられない。

図表 100 性別利用したことがある制度 i. 育児・介護以外を目的とする休業制度



女性の就労形態別にみると、「現在の勤務先で利用」の割合が、「正社員」で 4.2%、「非正社員」で 1.4%と、わずかだが「正社員」での利用割合が高い。

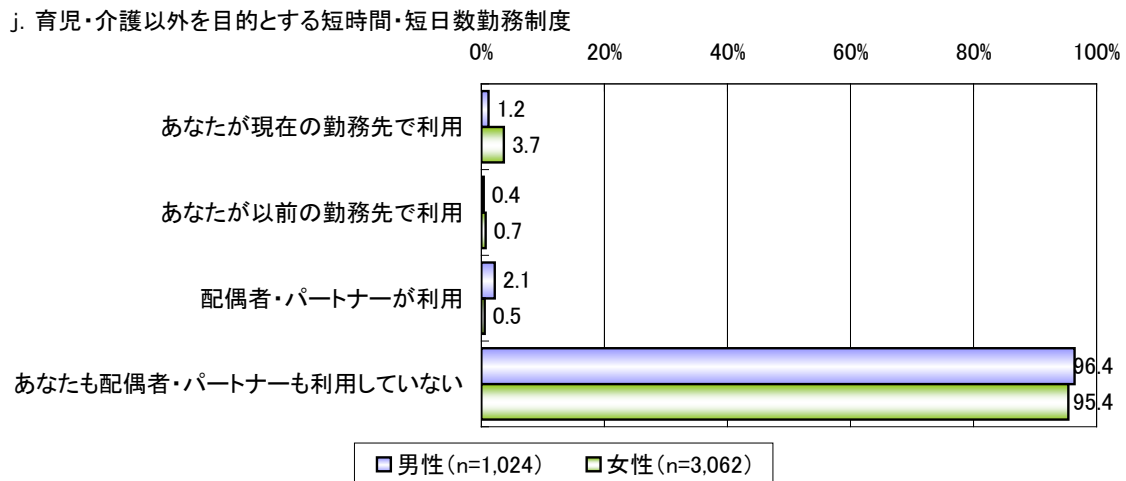
図表 101 【女性】就労形態別利用したことがある制度 i. 育児・介護以外を目的とする休業制度



<j. 育児・介護以外を目的とする短時間・短日勤務制度>

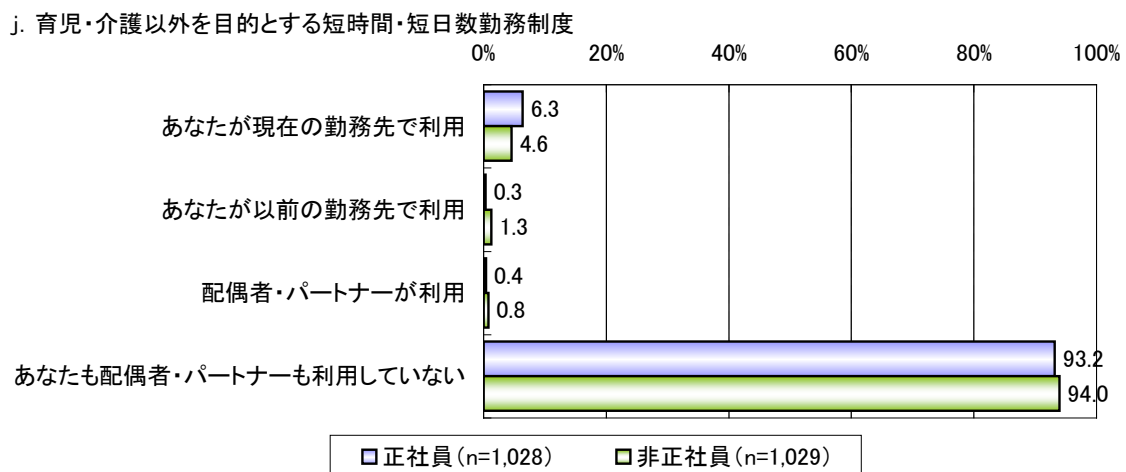
「j. 育児・介護以外を目的とする短時間・短日勤務制度」は、利用率が低いため、性別による差はほとんどみられないが、「現在の勤務先で利用」でわずかに女性の方が高い。

図表 102 性別利用したことがある制度 j. 育児・介護以外を目的とする短時間・短日勤務制度



女性の就労形態別にみても、「正社員」と「非正社員」の差はほとんどみられない。

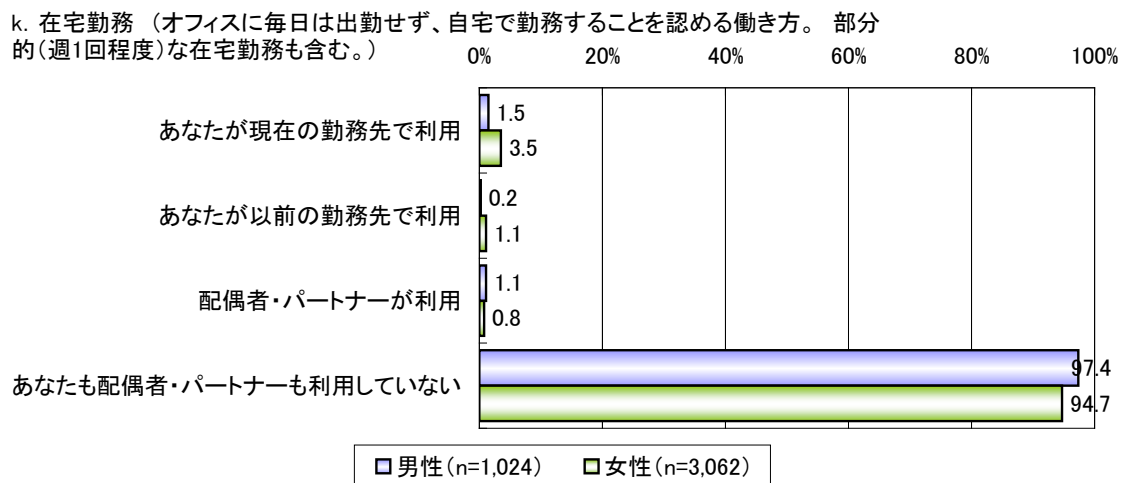
図表 103 【女性】就労形態別利用したことがある制度 j. 育児・介護以外を目的とする短時間・短日勤務制度



<k. 在宅勤務>

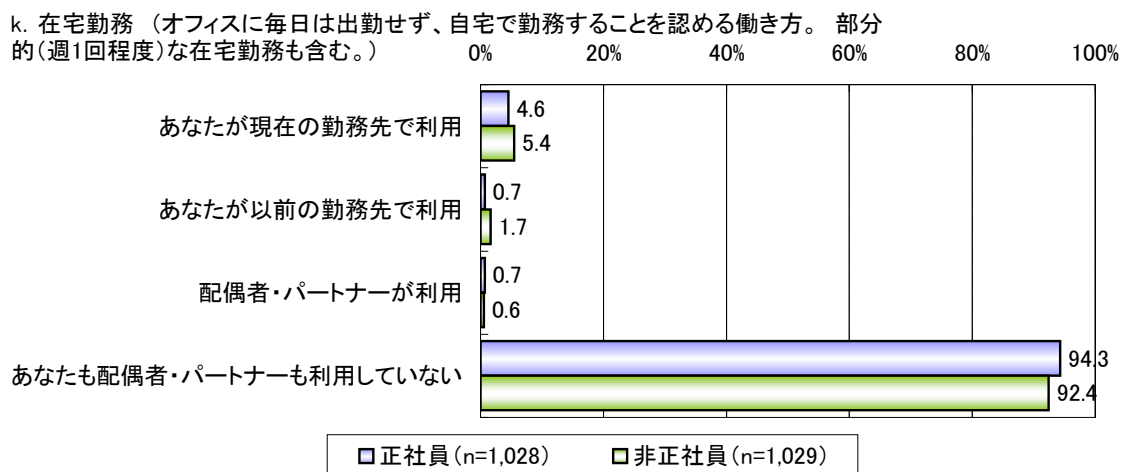
「k.在宅勤務（オフィスに毎日出勤せず、自宅で勤務することを認める働き方。部分的（週1回程度）な在宅勤務も含む）」は、利用率が低いため、性別にみてもほとんど差はみられない。

図表 104 性別利用したことがある制度 k. 在宅勤務



女性の就労形態別にみても、「正社員」と「非正社員」の利用率にほとんど差はみられない。

図表 105 【女性】就労形態別利用したことがある制度 k. 在宅勤務

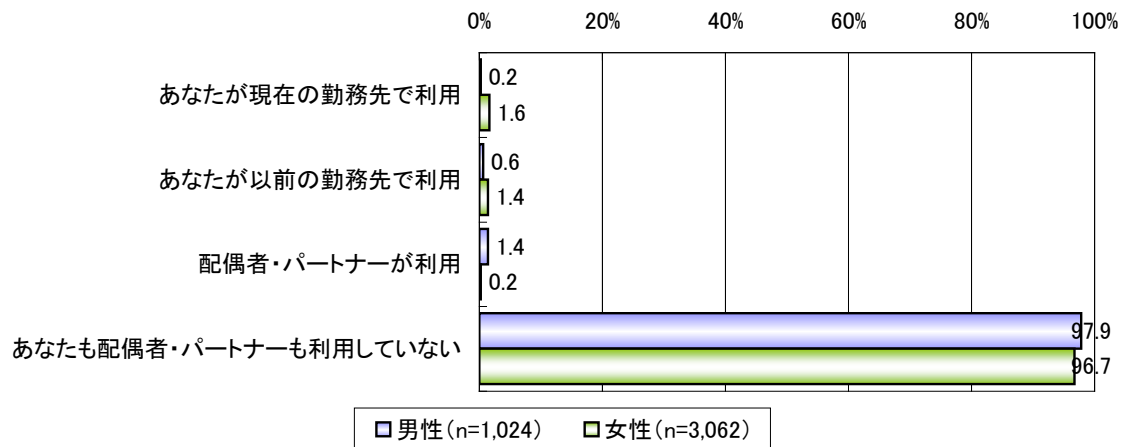


<Ⅰ. 正社員から非正社員（パート・アルバイト・契約等）への転換>

「Ⅰ.正社員から非正社員（パート・アルバイト・契約等）への転換」は、利用率が低く、性別にみてもほとんど差はみられない。

図表 106 性別利用したことがある制度 Ⅰ. 正社員から非正社員への転換

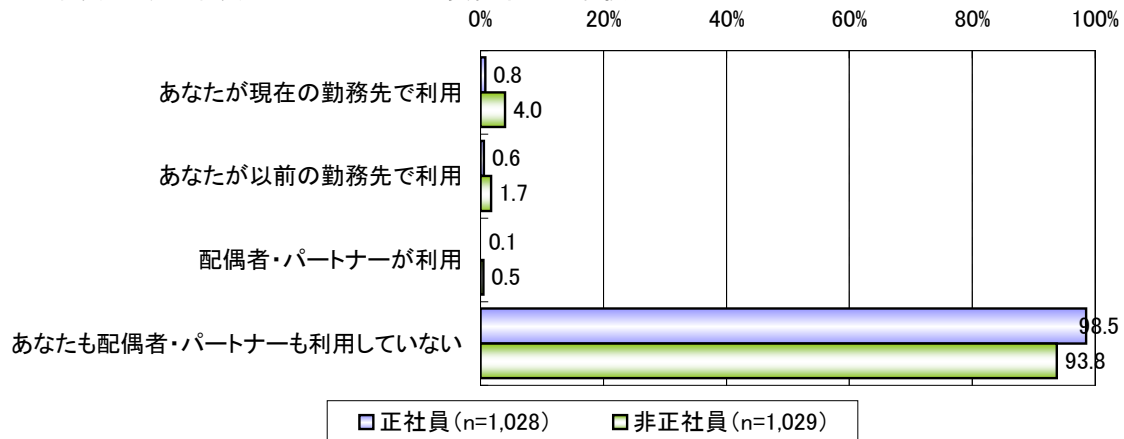
Ⅰ. 正社員から非正社員（パート・アルバイト・契約等）への転換



女性の就労形態別にみると、「現在の勤務先で利用」について、わずかだが「非正社員」の割合が高い。

図表 107 【女性】就労形態別利用したことがある制度 Ⅰ. 正社員から非正社員への転換

Ⅰ. 正社員から非正社員（パート・アルバイト・契約等）への転換

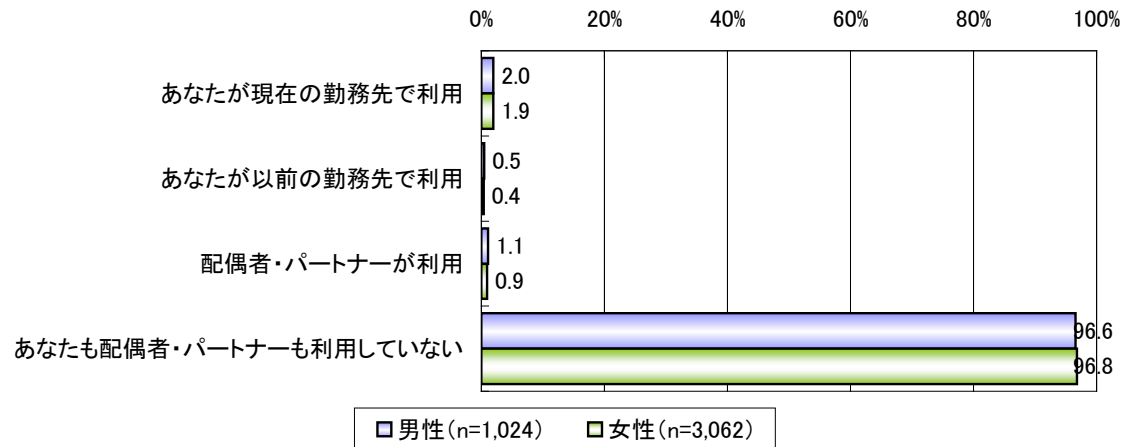


<m. 非正社員（パート・アルバイト・派遣・契約等）から正社員への転換>

「m.非正社員（パート・アルバイト・派遣・契約等）から正社員への転換」も利用率が低く、性別にみても利用率に差はみられない。

図表 108 性別利用したことがある制度 m. 非正社員から正社員への転換

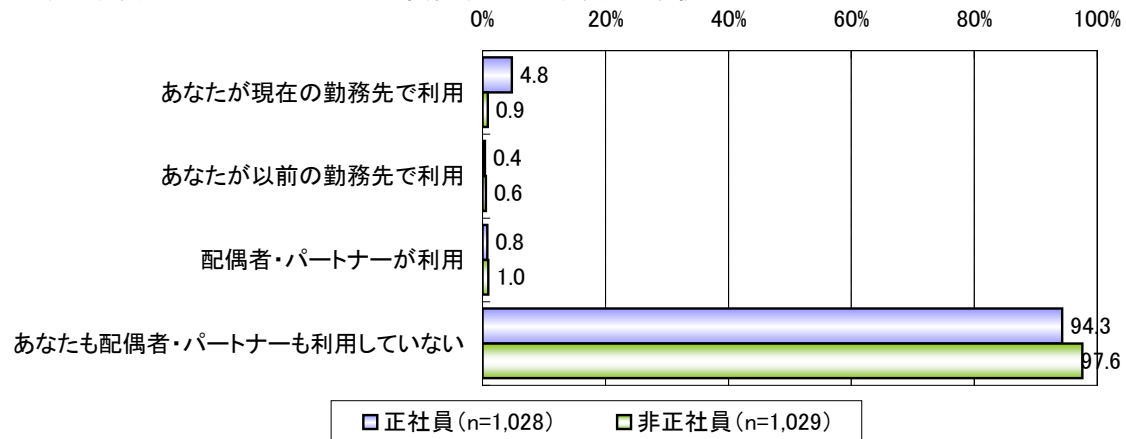
m. 非正社員（パート・アルバイト・派遣・契約等）から正社員への転換



女性の就労形態別にみると、「正社員」の「現在の勤務先で利用」の割合が、「非正社員」よりもわずかに高い。

図表 109 【女性】就労形態別利用したことがある制度 m. 非正社員から正社員への転換

m. 非正社員（パート・アルバイト・派遣・契約等）から正社員への転換

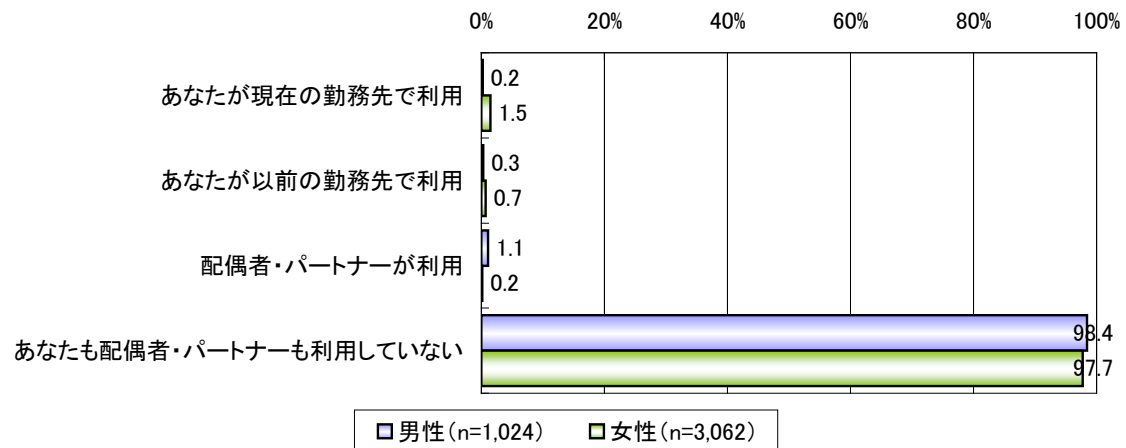


<n. 再雇用制度>

「n.再雇用制度」は、利用率が低く、性別にみてもほとんど差はみられない。

図表 110 性別利用したことがある制度 n. 再雇用制度

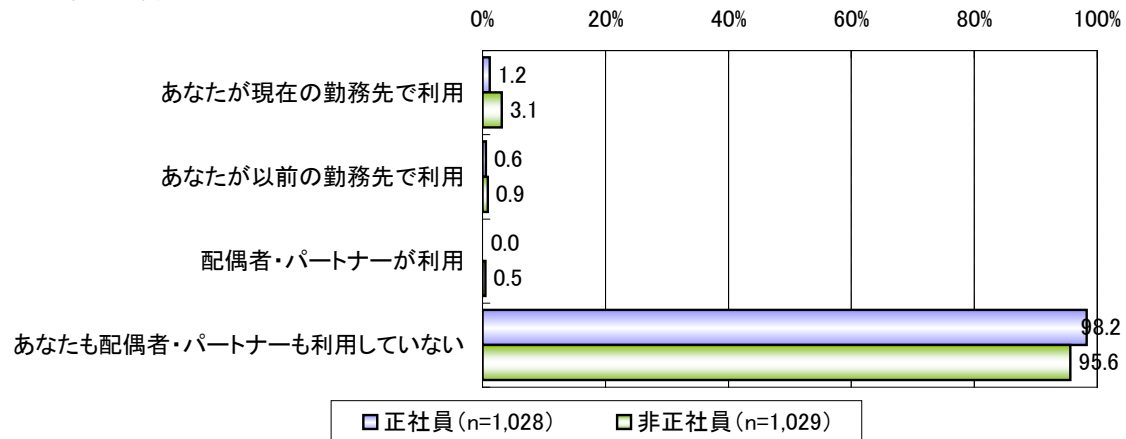
n. 再雇用制度



女性の就労形態別にみても、利用率が低いため、ほとんど差はみられない。

図表 111 【女性】就労形態別利用したことがある制度 n. 再雇用制度

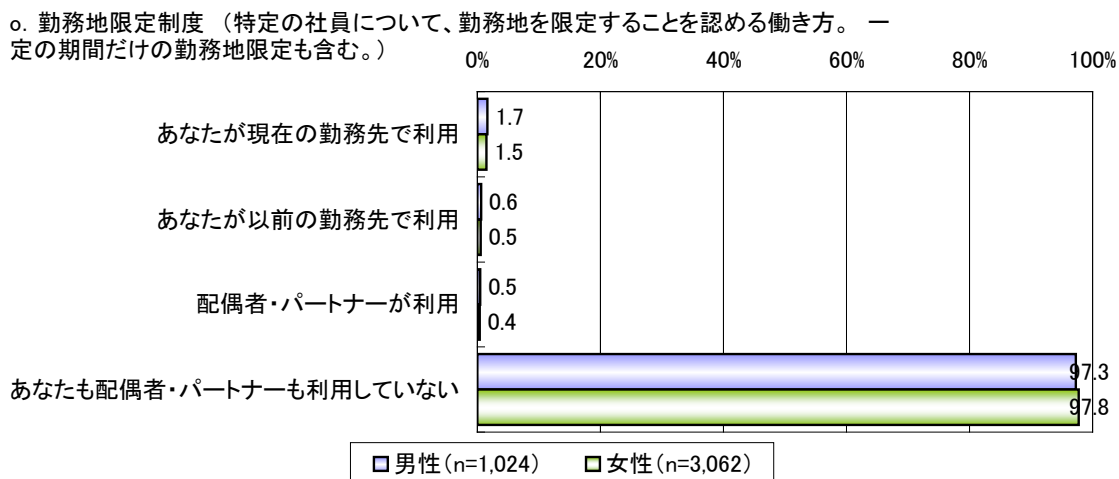
n. 再雇用制度



< o. 勤務地限定制度 >

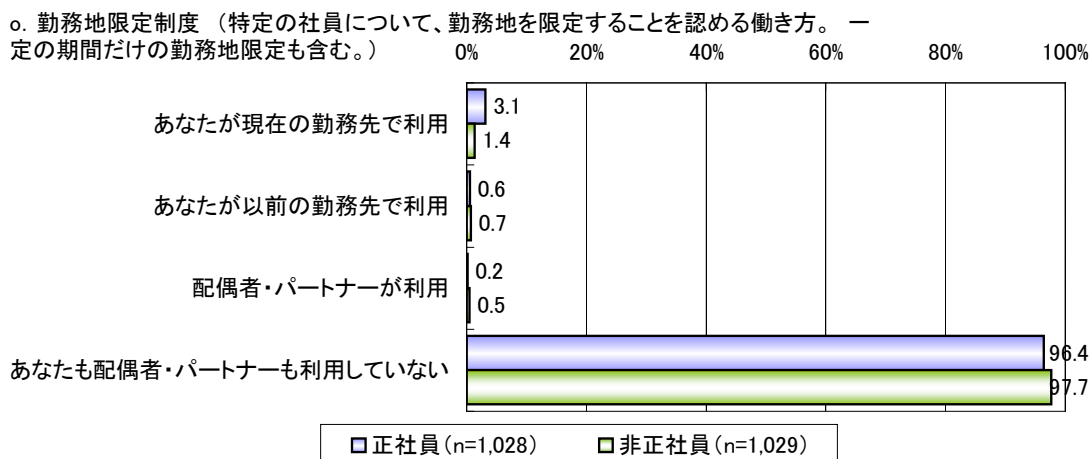
「o.勤務地限定制度（特定の社員について、勤務地を限定することを認める働き方。一定の期間だけの勤務地限定も含む。）」も利用率が低く、性別にみてもほとんど差はみられない。

図表 112 性別利用したことがある制度 o. 勤務地限定制度



女性の就労形態別にみても、利用率が低いため、「正社員」と「非正社員」にほとんど差はみられない。

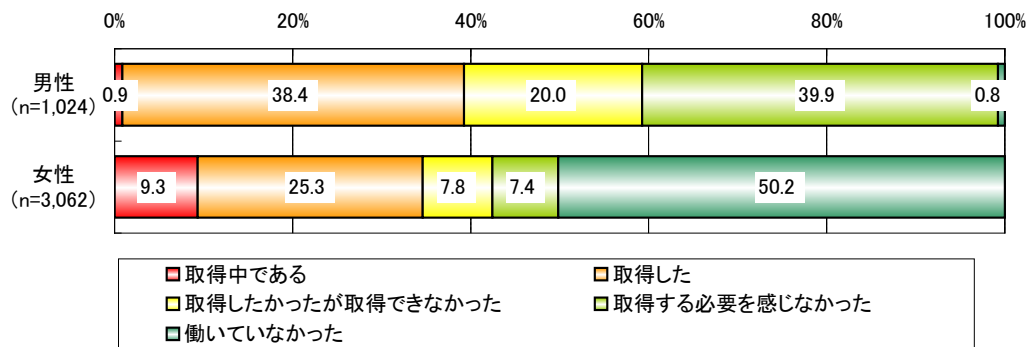
図表 113 【女性】就労形態別利用したことがある制度 o. 勤務地限定制度



7. 末子出産時の休暇・休業制度取得状況

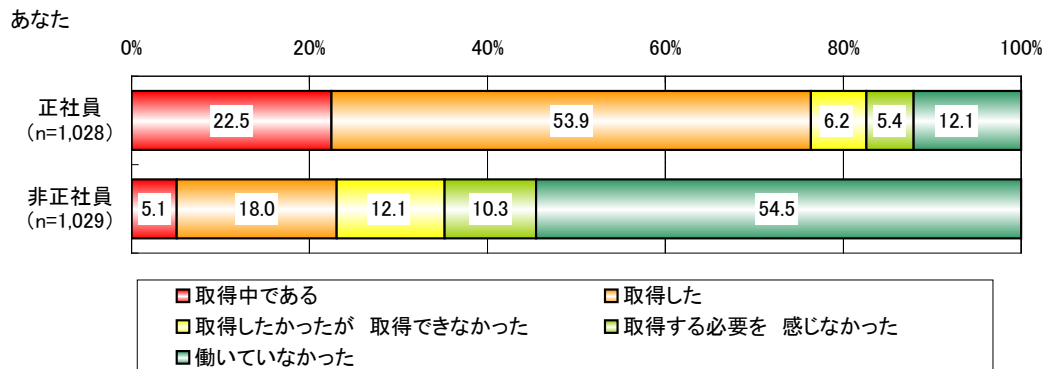
末子出産時の休暇・休業制度の取得は、女性では、「取得中」と「取得した」を合わせて34.6%に利用経験があるが、一方で、「働いていなかった」人が50.2%と5割を占める。男性は、39.3%に利用経験があるが、「必要を感じなかった」も約4割を占める。

図表 114 性別末子出産時の休暇・休業制度取得状況



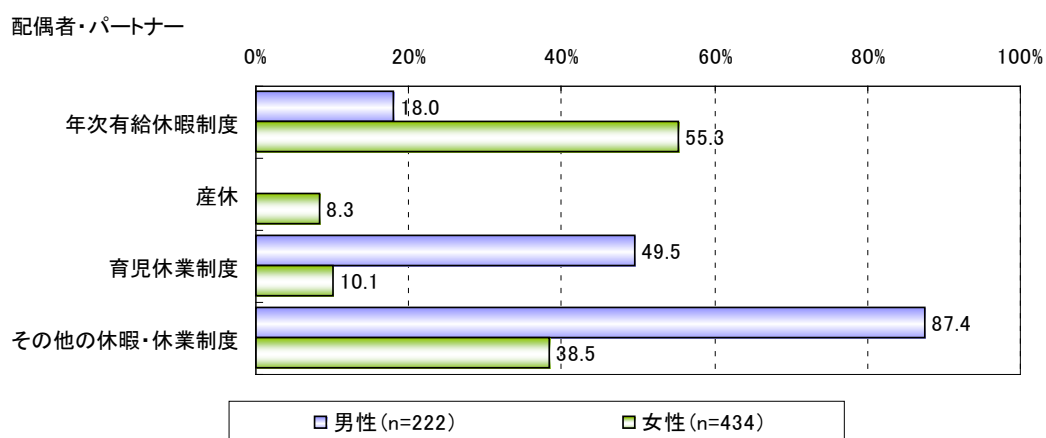
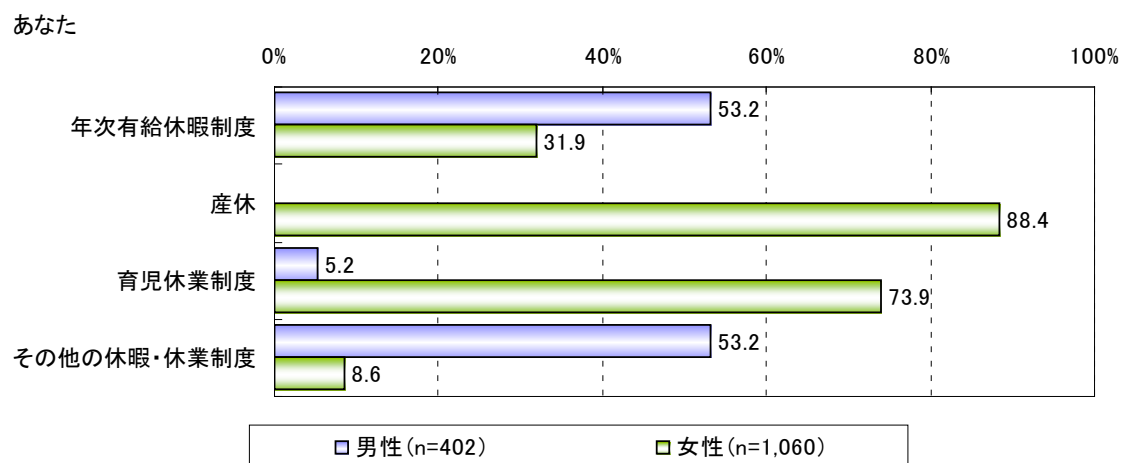
女性の就労形態別にみると、本人は「正社員」では、「取得中」が22.5%、「取得した」が53.9%で、合わせて76.4%に取得経験がある。「非正社員」は、「働いていなかった」人が54.5%と多く、「取得中」と「取得した」は合わせて23.1%にとどまっている。

図表 115 【女性】就労形態別末子出産時の休暇・休業制度取得状況



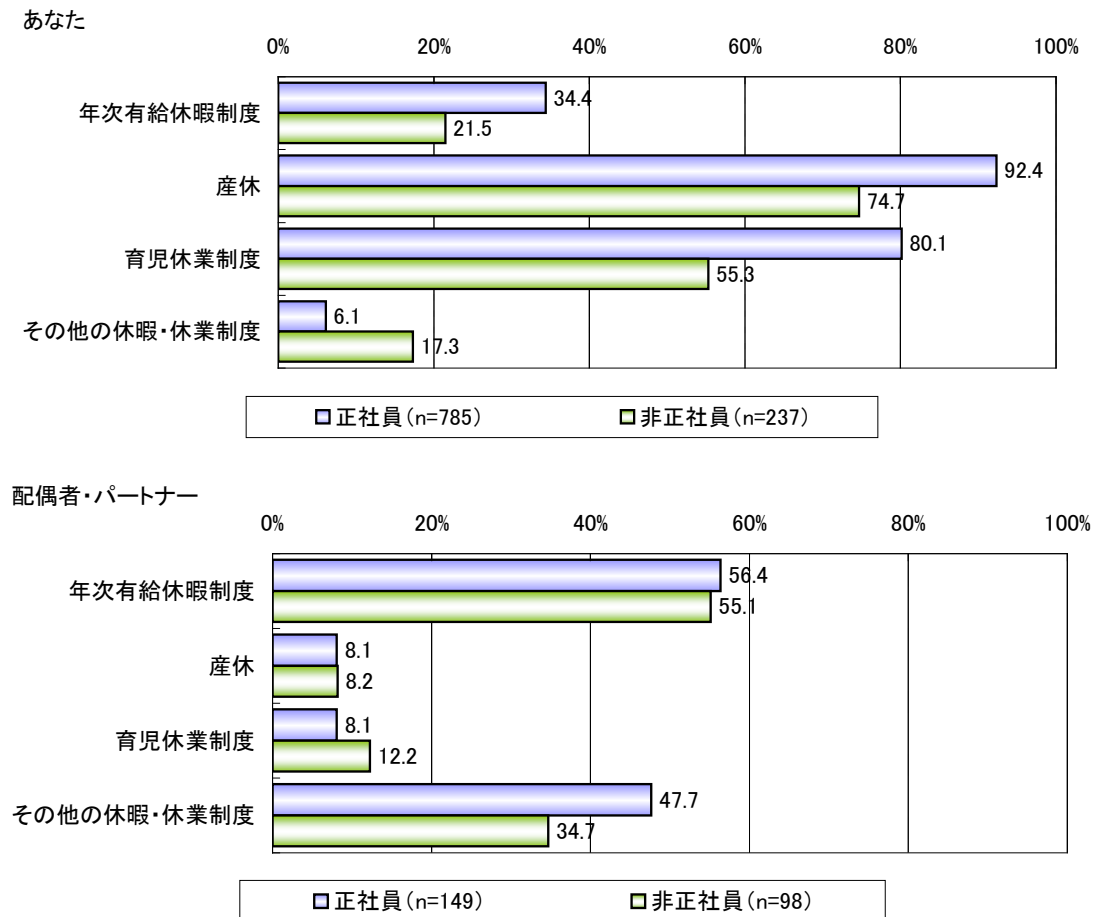
末子の出産時に休暇・休業を取得した人について、取得または取得中の休暇・休業制度の種類を性別にみると、女性で「産休」が88.4%、「育児休業制度」が73.9%と高い取得割合になっている。男性では「年次有給休暇制度」、「その他の休暇・休業制度」がそれぞれ53.2%で高い割合となっている。配偶者・パートナーをみると、本人ほどは、男女共に、取得率は高くはない。本人は、正社員の比率が高いため、取得率が高いものとみられる。

図表 116 性別取得した、または取得中の休暇・休業制度



女性の現在の就労形態別にみると、「正社員」で「産休」の取得率が 92.4%、「育児休業制度」の取得率が 80.1%と高い割合である。「非正社員」は、「産休」が 74.7%、「育児休業制度」が 55.3%と、「正社員」とは差がある。

図表 117 【女性】就労形態別取得した、または取得中の休暇・休業制度



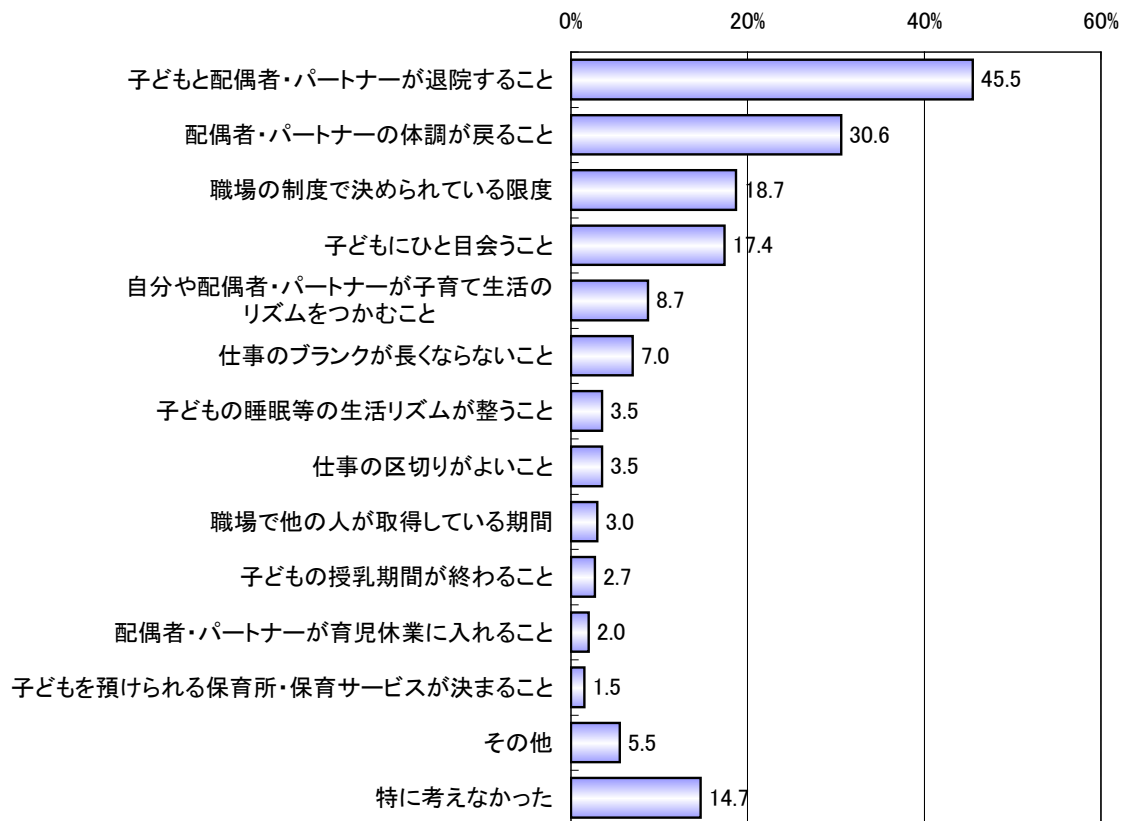
男性の休暇・休業制度の取得期間は、下表のとおりである。育児休業制度の取得者は 21 人と少ないが、年次有給休暇制度と育児休業制度の取得日数の平均値は、ほとんど変わらない。希望日数は 22.7 日と現在の取得日数よりも長い日数となっている。

図表 118 【男性】休暇・休業制度の取得期間 n=402 (Q40)

	平均取得日数	平均希望日数(n=607)
年次有給休暇制度 (n=214)	4.7 日	22.7 日
育児休業制度 (n=21)	5.0 日	
その他の出産休暇制度 (n=154)	2.6 日	

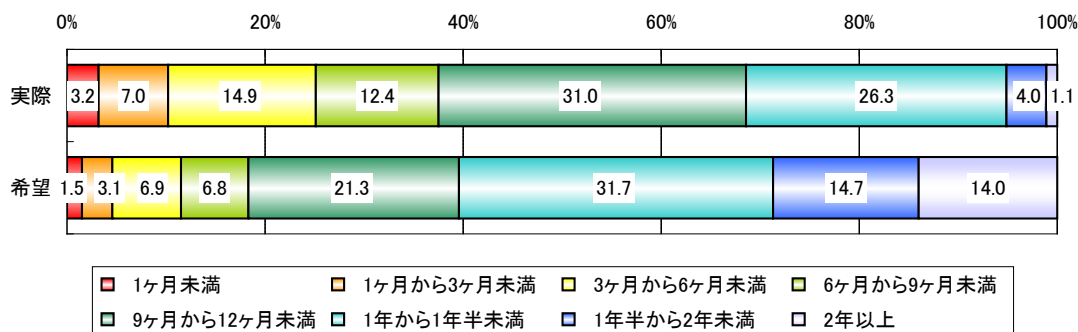
男性が、休暇・休業制度の取得期間を決定する際に考慮していることを聞くと、「子どもと配偶者・パートナーが退院すること」が 45.5%でもっとも多い。普通分娩であれば、通常1週間以内の退院であるため、4～5日の取得日数となっているとみられる。次いで「配偶者・パートナーの体調が戻ること」が 30.6%であるが、三番目に多い回答が「職場の制度で決められている限度」の 18.7%で、本人の希望とは別に、職場の状況によって、制限されている場合もあることがわかる。

図表 119 【男性】休暇・休業制度の取得期間の決定理由 n=402 (Q40)



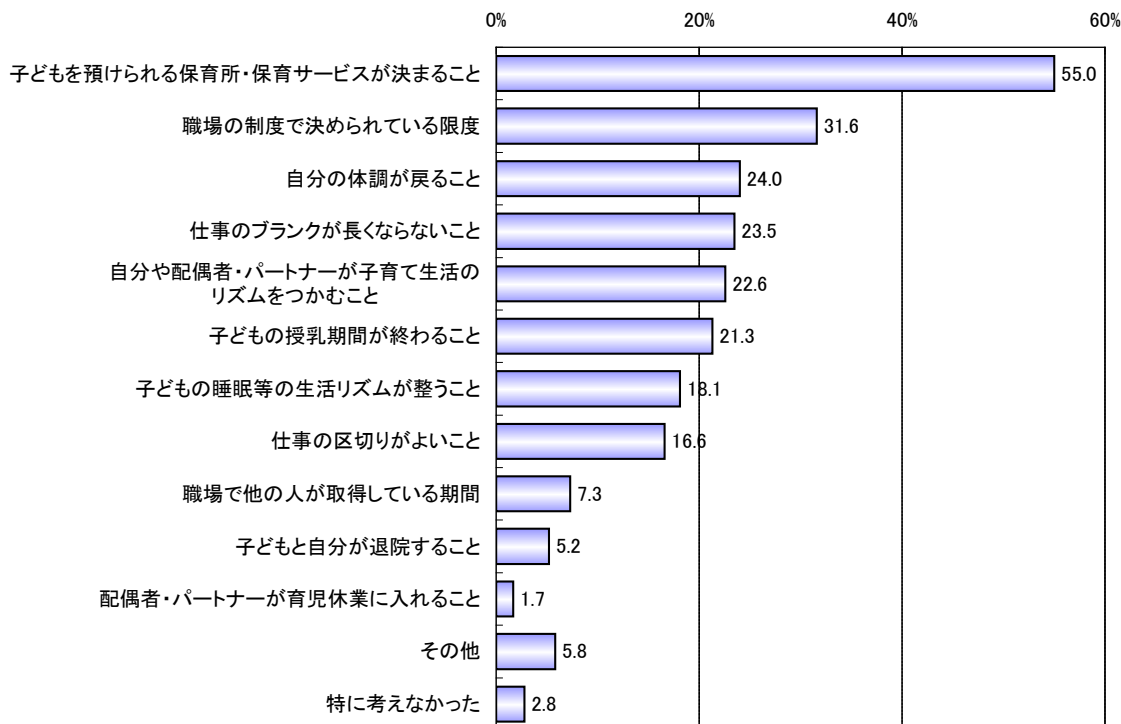
女性の育児休業の取得期間の分布をみると、「実際」の取得期間は、「9ヶ月から12ヶ月未満」が31.0%でもっとも多く、次いで、「1年から1年半未満」が26.3%となっている。「希望」としては、「1年から1年半未満」が31.7%で、「実際」の取得の割合よりも高く、「1年半から2年未満」や「2年以上」の割合も「実際」よりも高い。

図表 120 【女性】育児休業の取得期間 n=783



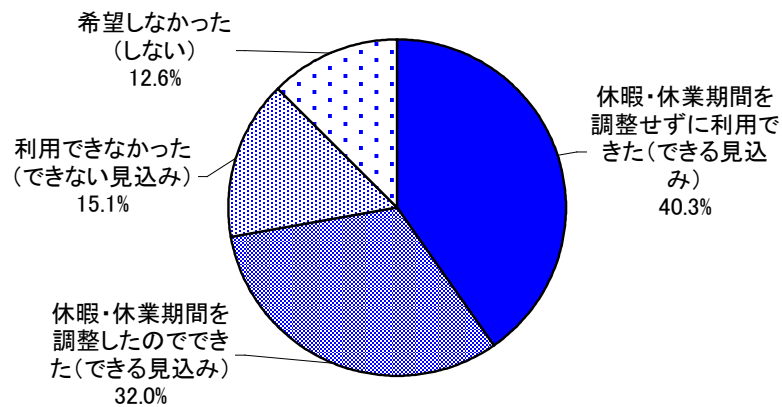
女性が、休暇・休業制度の取得期間を決定する際に考慮することを聞くと、「子どもを預けられる保育所・保育サービスが決まること」が55.0%でもっとも多く、次いで、「職場の制度で決められている限度」が31.6%と多くなっている。

図表 121 【女性】休暇・休業制度の取得期間の決定理由 n=1,060 (Q42)



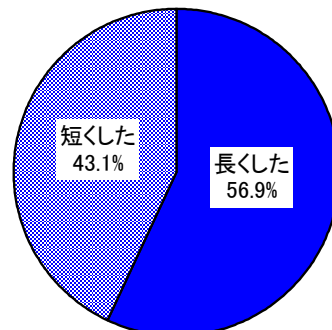
女性の休暇・休業取得者が復帰時に、希望する保育サービスが利用できたかどうかを聞いたところ、「休暇・休業期間を調整せずに利用できた（できる見込み）」が 40.3%でもっとも多く、次いで、「期間を調整したのでできた（できる見込み）」が 32.0%で多い。

図表 122 【女性】休暇・休業復帰時に希望する保育サービス利用の有無 n=1,060



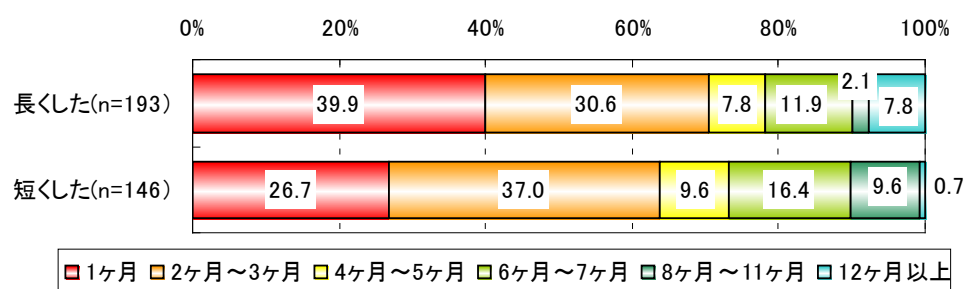
「休暇・休業期間を調整したのでできた（できる見込み）」と答えた人に、どのように調整したかを聞いたところ、「長くした」方が多く 56.9%を占める。

図表 123 【女性：期間を調整】休暇・休業期間の調整方法 n=339



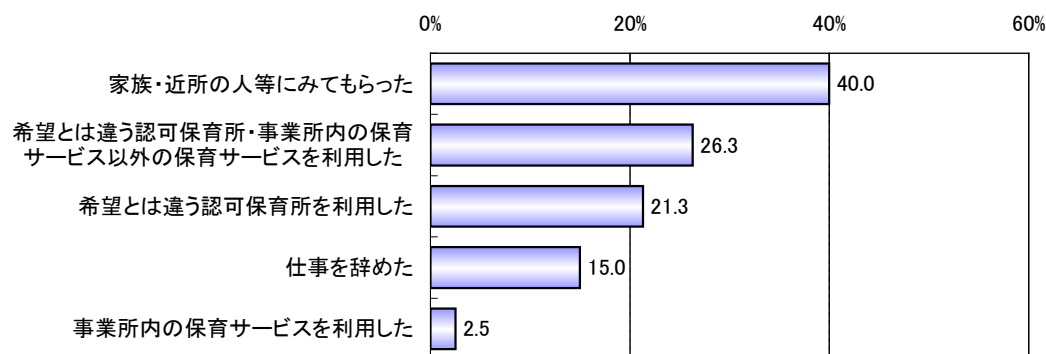
期間を「長くした」場合の平均調整期間は 3.5 ヶ月、「短くした」場合の平均調整期間は 3.6 ヶ月である。期間の分布状況をみると、「長くした」期間は、「1 ヶ月」が約 4 割でもっとも多く、次いで「2 ヶ月～3 ヶ月」が約 3 割となっている。「短くした」期間は、「2 ヶ月～3 ヶ月」がもっとも多い。

図表 124 【女性：期間を調整】休暇・休業期間の調整期間



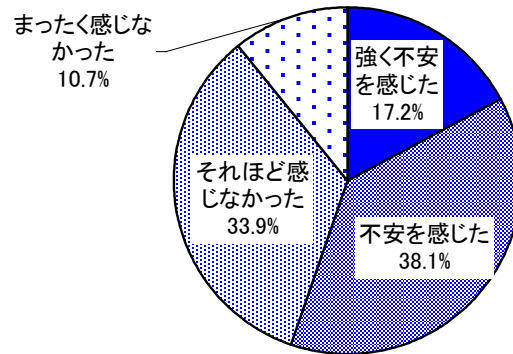
育児休業復帰時に希望するサービスを「利用できなかった」と答えた人に、対応方法を聞くと、「家族・近所の人等にみてもらった」人が 40.0%でもっとも多い。

図表 125 【女性：希望するサービスを利用できなかった】対応方法 n=160



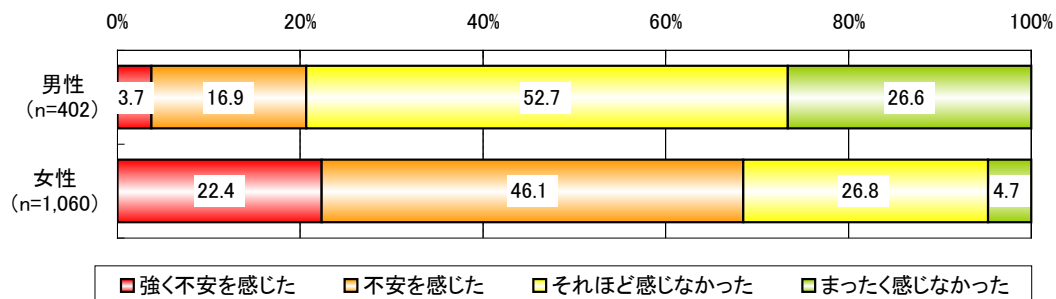
男女問わず、休暇・休業制度を取得した人に、仕事や生活に不安を感じたかを聞いたところを、「強く不安を感じた」が17.2%、「不安を感じた」が38.1%と、合わせて55.3%が不安を感じたと答えている。

図表 126 休暇・休業制度取得時の不安の有無 n=1,462



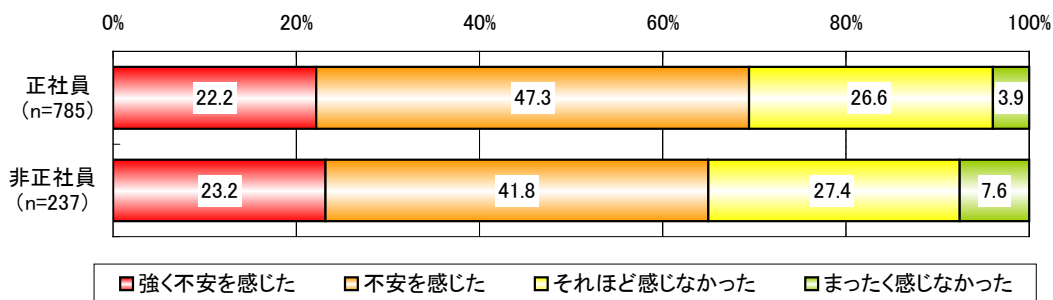
性別にみると、女性の方が不安を感じた人が多く、「強く不安を感じた」、「不安を感じた」を合わせて、68.5%が不安を感じている。

図表 127 性別休暇・休業制度取得時の不安の有無



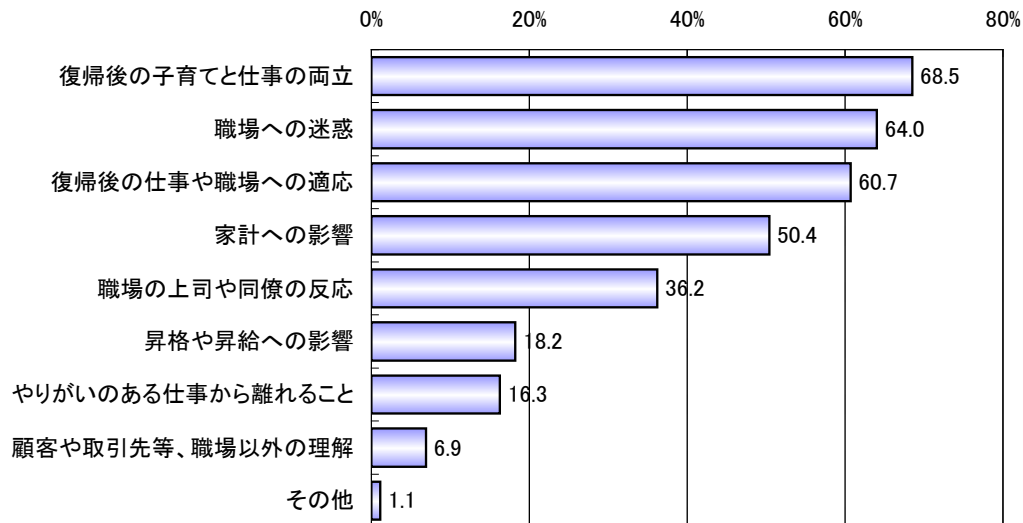
女性の現在の就労形態別にみると、「正社員」の人でやや「不安を感じた」人の割合が高い。

図表 128 【女性】就労形態別休暇・休業制度取得時の不安の有無



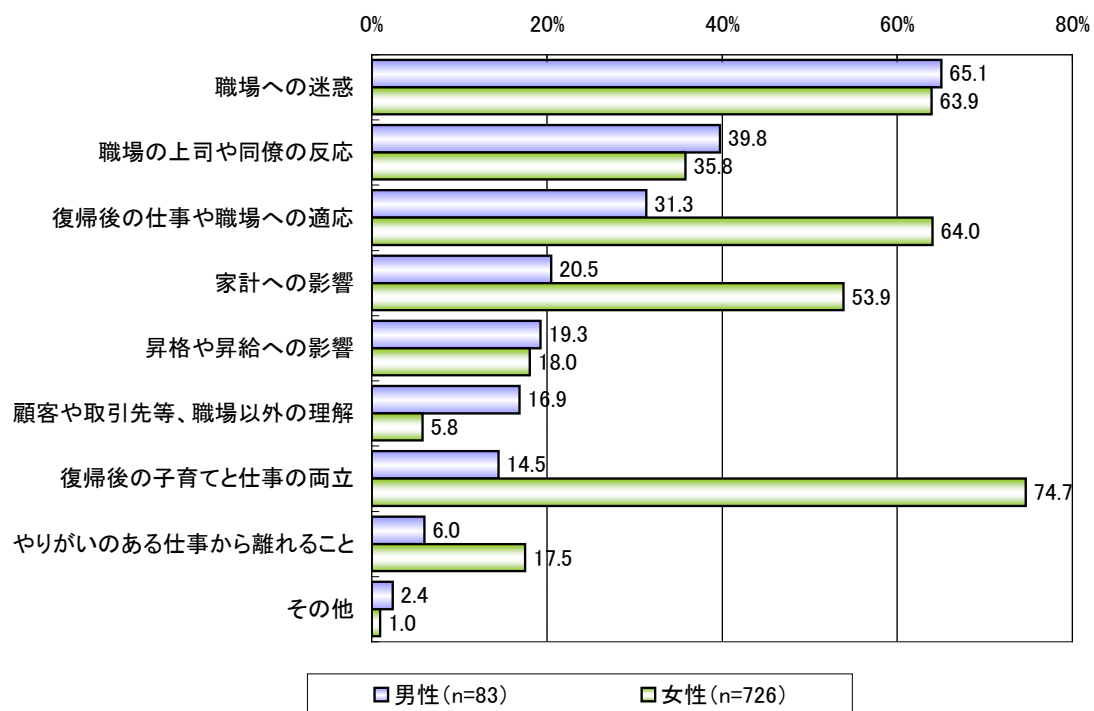
不安を感じた人に、どのような点に不安を感じたかを聞いたところ、「復帰後の子育てと仕事の両立」が 68.5%でもっとも多く、次いで、「職場への迷惑」が 64.0%、「復帰後の仕事や職場への適応」が 60.7%の順で多くなっている。

図表 129 不安を感じた点 n=809



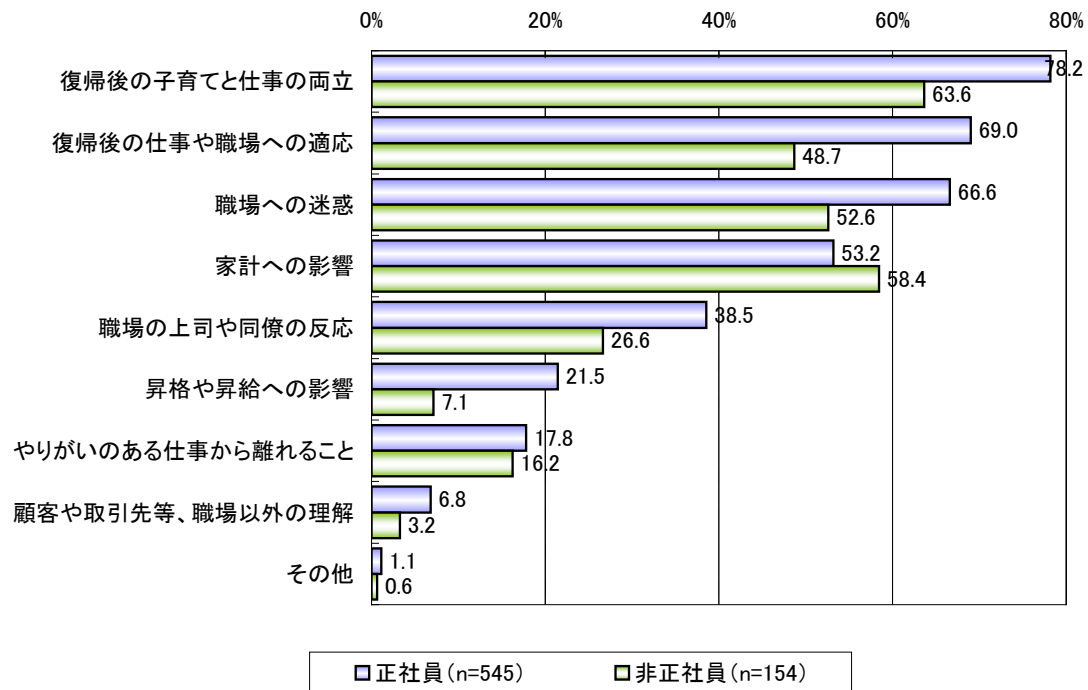
性別にみると、女性では、「復帰後の子育てと仕事の両立」が 74.7%でもっとも多く、次いで、「復帰後の仕事や職場への適応」が 64.0%、「職場への迷惑」が 63.9%の順で多くなっている。男性は、「職場への迷惑」が 65.1%でもっとも多く、次いで、「職場の上司や同僚の反応」が 39.8%と多くなっている。

図表 130 性別不安を感じた点



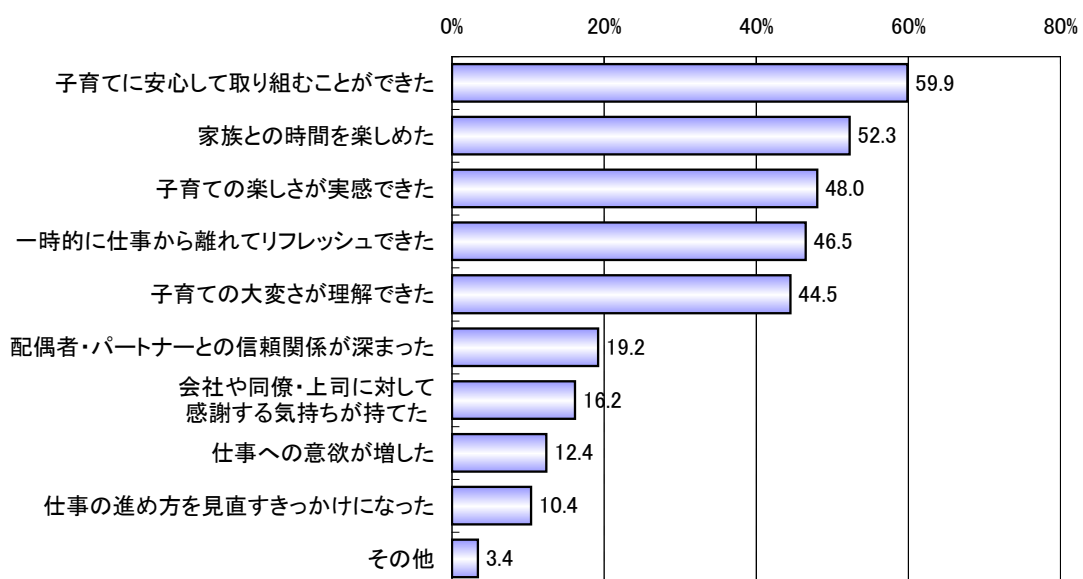
女性の現在の就労形態別にみると、「正社員」の回答傾向は、女性全体に近いが、「非正社員」は、「家計への影響」が58.4%で二番目に多く、次いで、「職場への迷惑」が52.6%の順で多くなっている。

図表 131 【女性】就労形態別不安を感じた点



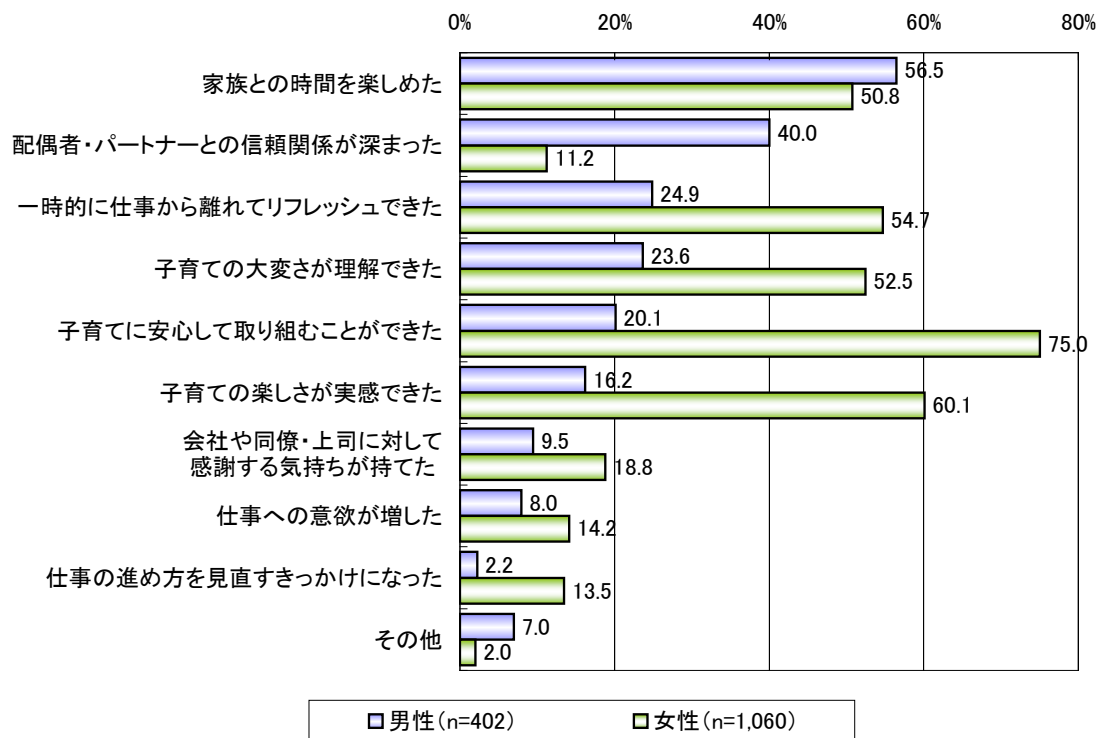
休暇・休業制度を取得してよかったことは、「子育てに安心して取り組むことができた」が59.9%でもっとも多く、次いで、「家族との時間を楽しめた」が52.3% 「子育ての楽しさが実感できた」が48.0%の順で多くなっている。

図表 132 休暇・休業制度を取得してよかったこと n=1,462



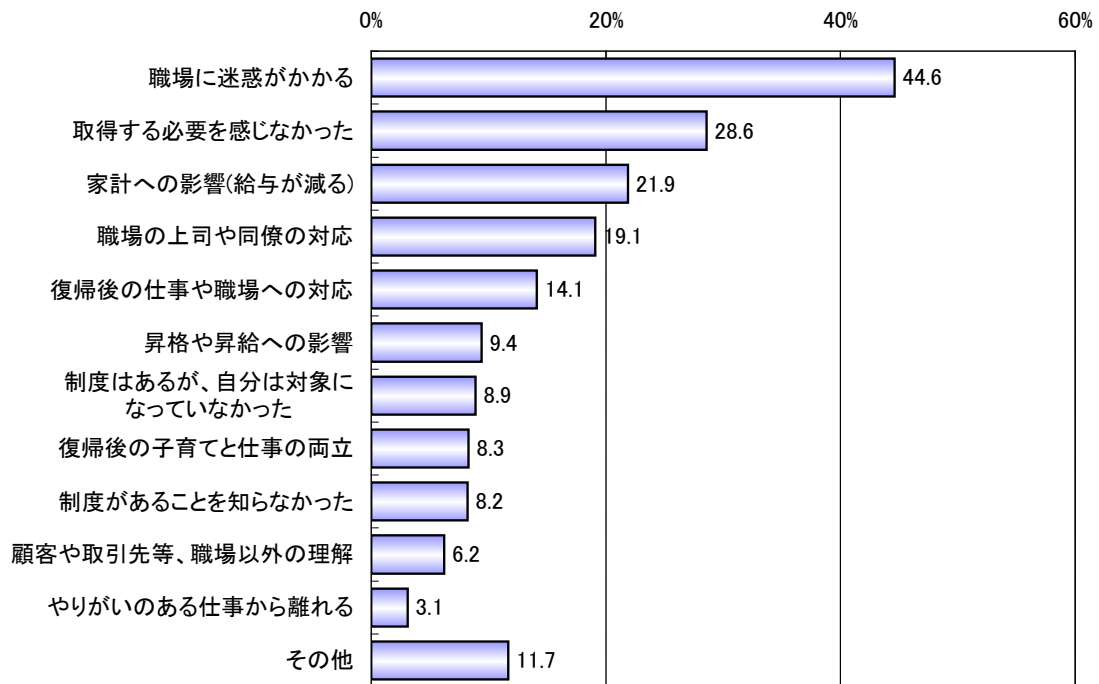
性別にみると、女性は「子育てに安心して取り組むことができた」が 75.0%でもっとも多く、次いで、「子育ての楽しさが実感できた」が 60.1%、「一時的に仕事から離れてリフレッシュできた」が 54.7%、「子育ての大変さが理解できた」が 52.5%の順で多くなっている。男性は、「家族との時間を楽しめた」が 56.5%でもっとも多く、次いで、「配偶者・パートナーとの信頼関係が深まった」が 40.0%、「一時的に仕事から離れてリフレッシュできた」が 24.9%の順で多くなっている。

図表 133 性別休暇・休業制度を取得してよかったこと



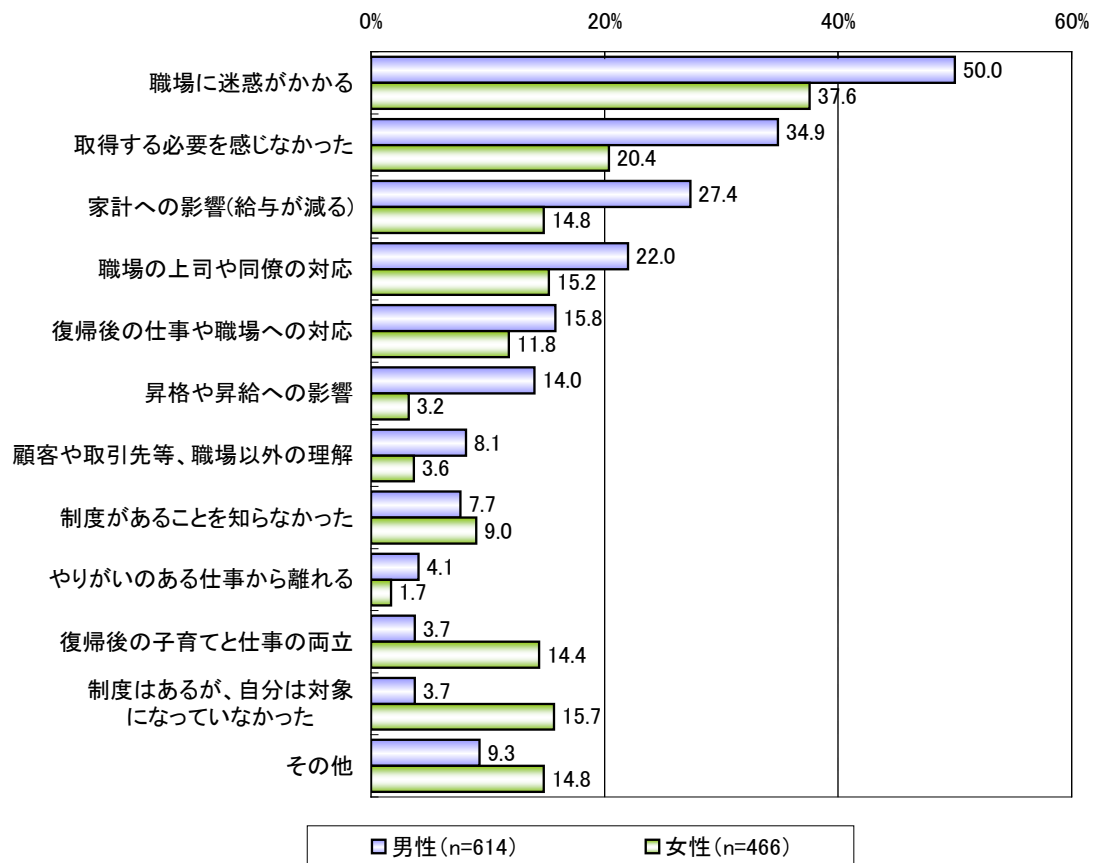
休暇・休業制度を取得しなかった理由は、「職場に迷惑がかかる」が44.6%でもっとも多く、次いで、「取得する必要を感じなかった」が28.6% 「家計への影響（給与が減る）」が21.9%で多くなっている。

図表 134 休暇・休業制度を取得しなかった理由 n=1,080



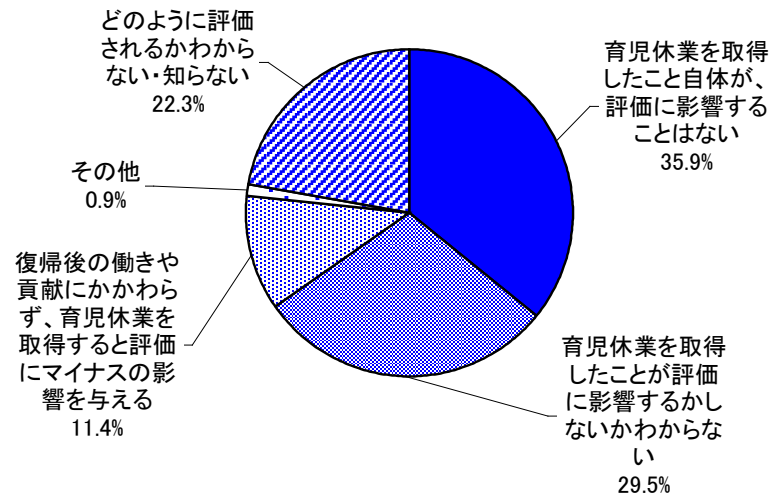
性別にみると、上位に上げられている回答の順位は、男女共通だが、女性は、男性では回答の少ない「復帰後の子育てと仕事の両立」や「制度はあるが、自分は対象になっていなかった」なども1割以上の回答があるなど、理由が多岐にわたっている。

図表 135 性別休暇・休業制度を取得しなかった理由



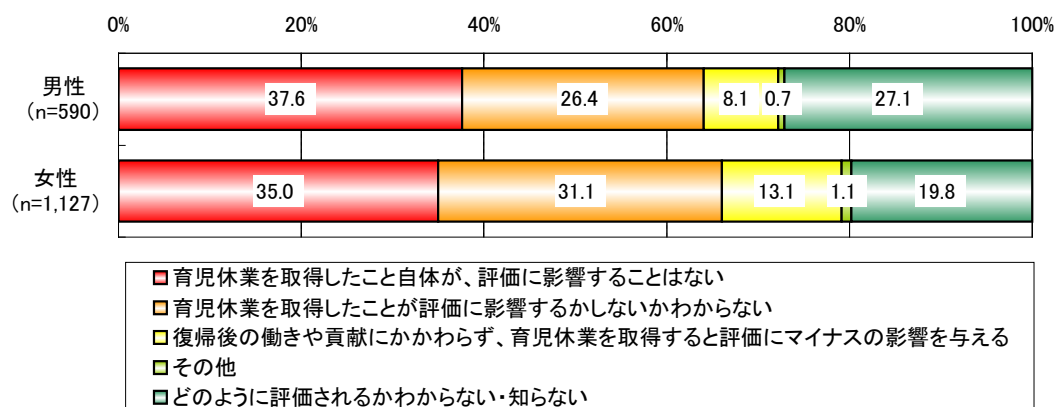
育児休業取得者の復帰後の評価については、「育児休業を取得したこと自体が評価に影響することはない」が35.9%でもっとも多く、次いで、「育児休業を取得したことが評価に影響するかしらないかわからない」が29.5%、「どのように評価されるかわからない・知らない」が22.3%の順で多くなっている。

図表 136 育児休業取得者の復帰後の評価（人事考課）状況 n=1,717



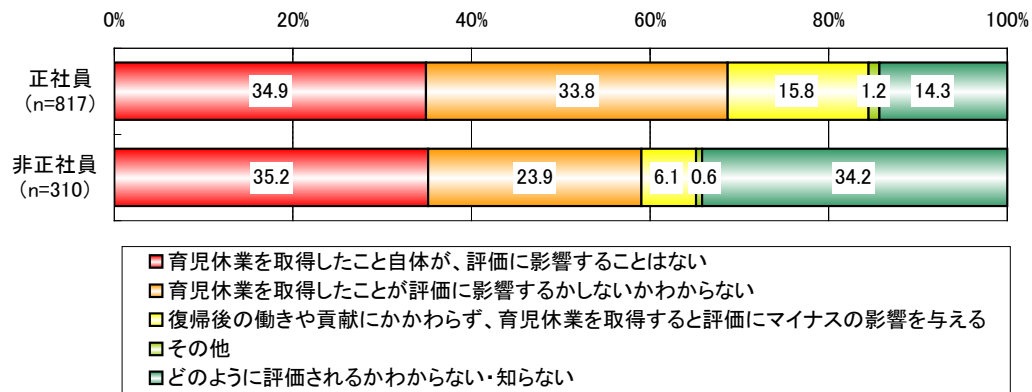
性別にみると、「復帰後の働きや貢献にかかわらず、育児休業を取得すると評価にマイナスの影響を与える」と回答している人が、女性で13.1%、男性で8.1%であり、やや女性の割合が高い。「どのように評価されるかわからない・知らない」は、男性が27.1%、女性が19.8%と男性の回答割合が高い。

図表 137 性別育児休業取得者の復帰後の評価（人事考課）状況



女性の就労形態別にみると、「評価に影響することはない」の割合は、「正社員」と「非正社員」との間に差はないが、「非正社員」は、「どのように評価されるかわからない・知らない」の割合が34.2%で、「正社員」の14.3%に比べて、かなり高い割合になっている。

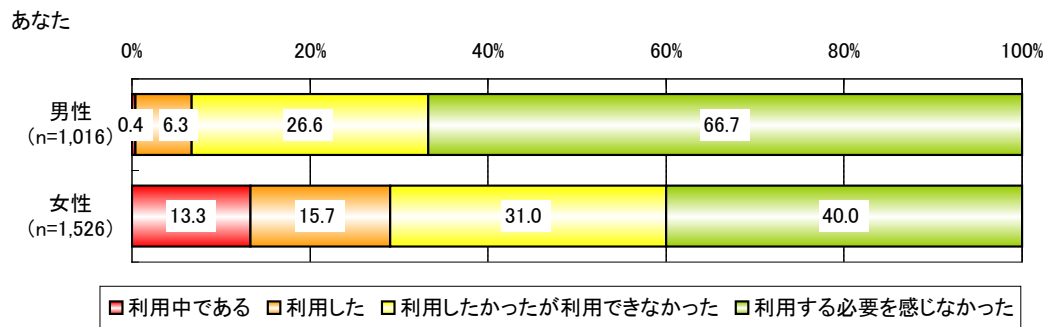
図表 138 【女性】就労形態別育児休業取得者の復帰後の評価（人事考課）状況



8. 末子出産時の短時間勤務・短日勤務制度利用状況

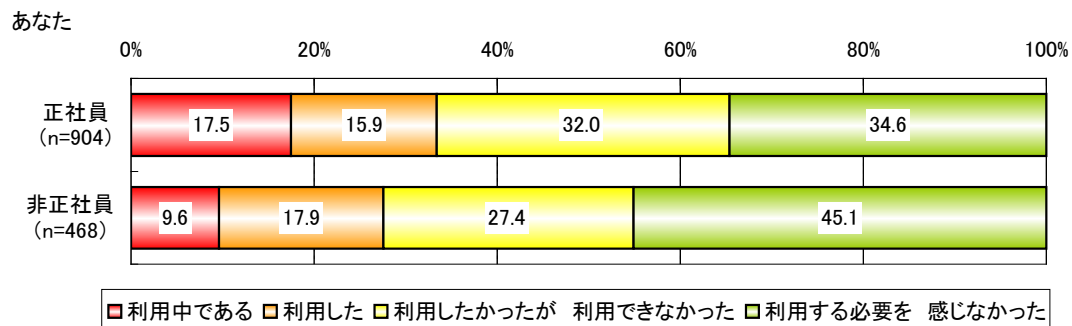
末子出産時の短時間勤務・短日勤務制度の利用状況をみると、女性は、「利用中」が13.3%、「利用した」が15.7%で、合わせて29.0%が利用している。男性は、6.7%の利用にとどまっており、「利用する必要を感じなかった」が66.7%を占めている。

図表 139 性別末子出産時の短時間勤務・短日勤務制度の利用状況



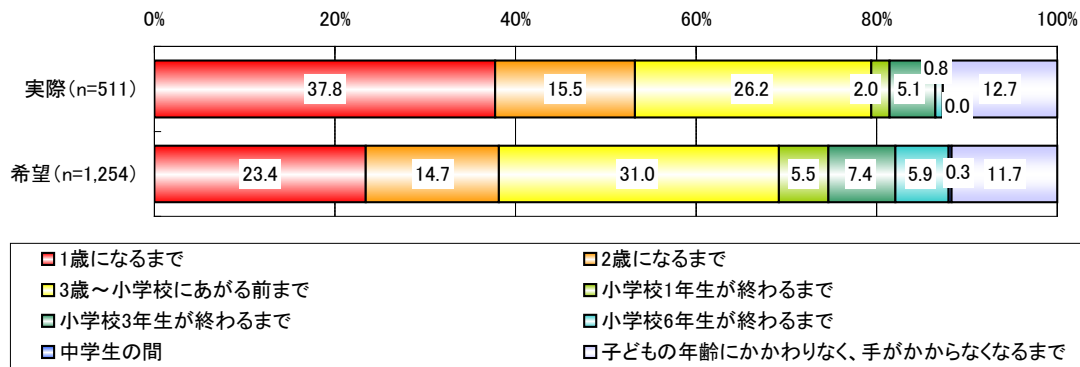
女性の現在の就労形態別にみると、「正社員」の「利用（利用中、利用した）」が33.4%、「非正社員」の「利用」が27.5%となっている。「非正社員」の女性は、「利用する必要を感じなかった」が45.1%と、「正社員」の34.6%に比べて高い割合である。

図表 140 【女性】就労形態別末子出産時の短時間勤務・短日勤務制度の利用状況



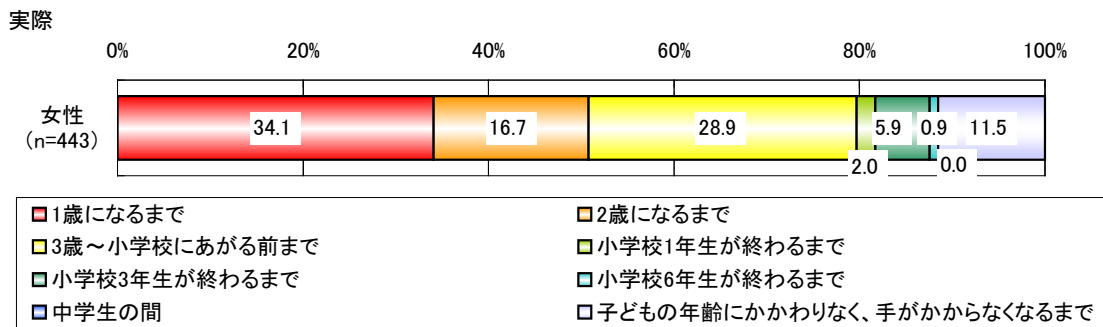
短時間勤務・短日勤務制度の利用期間の実際と希望をみると、「実際」は、「1歳になるまで」が37.8%でもっとも多い。「3歳～小学校にあがる前まで」の利用は26.2%である。「希望」は、「実際」よりも「3歳～小学校にあがる前まで」や小学校以上の割合が高い。

図表 141 短時間勤務・短日勤務制度の利用期間の実際と希望

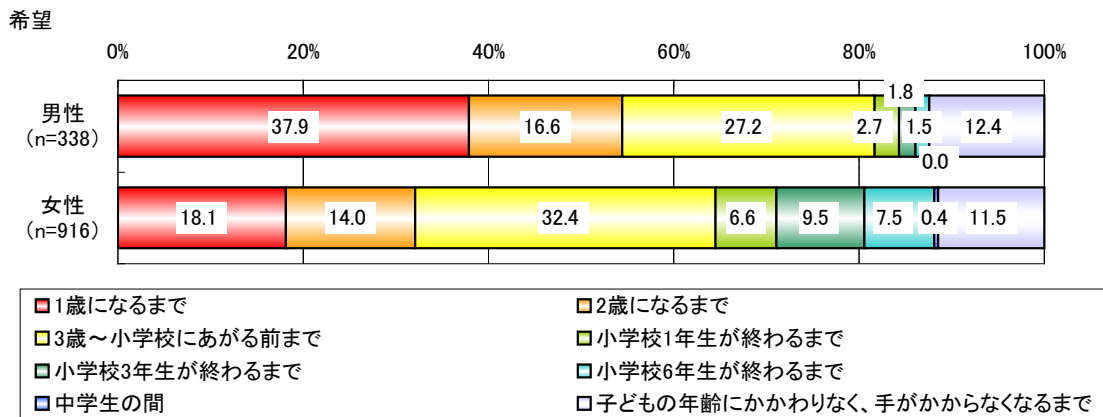


性別にみると、「実際」の利用はほとんどが女性なので、女性の回答傾向は全体の回答傾向に近い。

図表 142 性別短時間勤務・短日勤務制度の利用期間の実際と希望



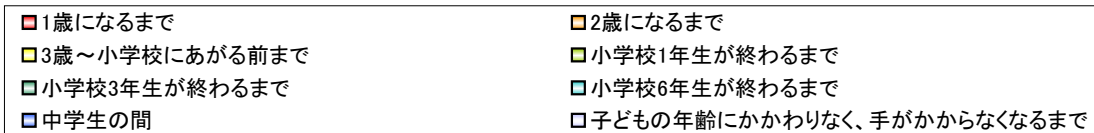
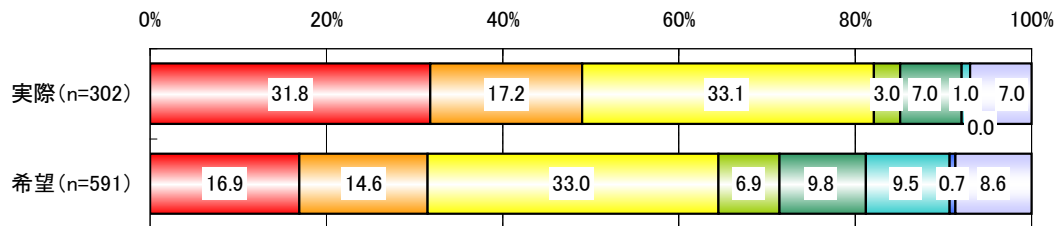
「希望」は、男性で「1歳になるまで」の割合が高く、女性では、「3歳～小学校にあがる前まで」の割合や小学校以上の割合が高い。



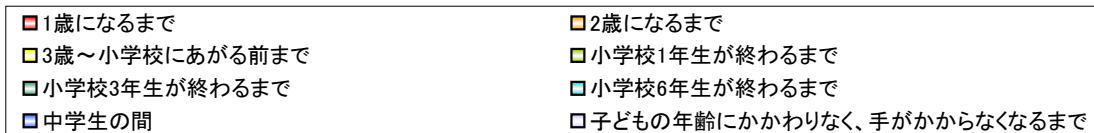
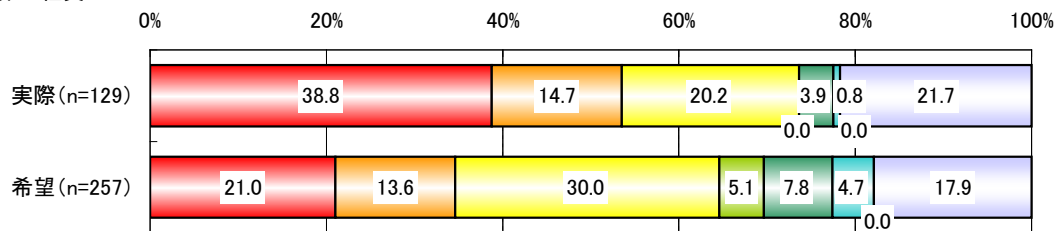
女性の就労形態別にみると、「実際」の利用状況として、「非正社員」の方が「正社員」よりも、「1歳になるまで」と「子どもの年齢にかかわりなく、手がかからなくなるまで」の割合が高い。「希望」をみると、「小学校3年生が終わるまで」まではほとんど差がないが、「小学校6年生が終わるまで」は「正社員」の方が割合がやや高く、「子どもの年齢にかかわりなく、手がかからなくなるまで」の割合は低い。

図表 143 【女性】就労形態別短時間勤務・短日勤務制度の利用期間の実際と希望

正社員

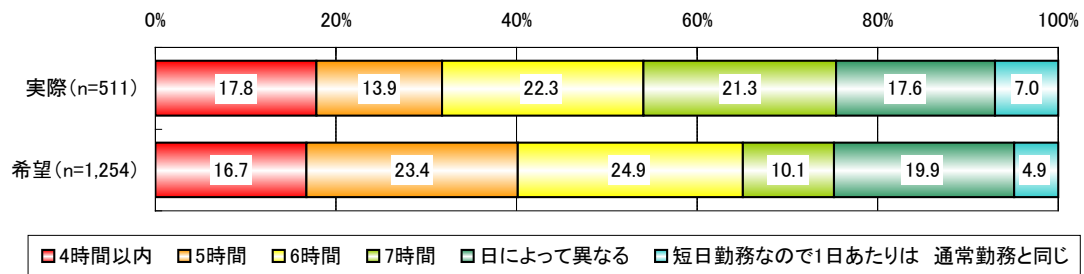


非正社員



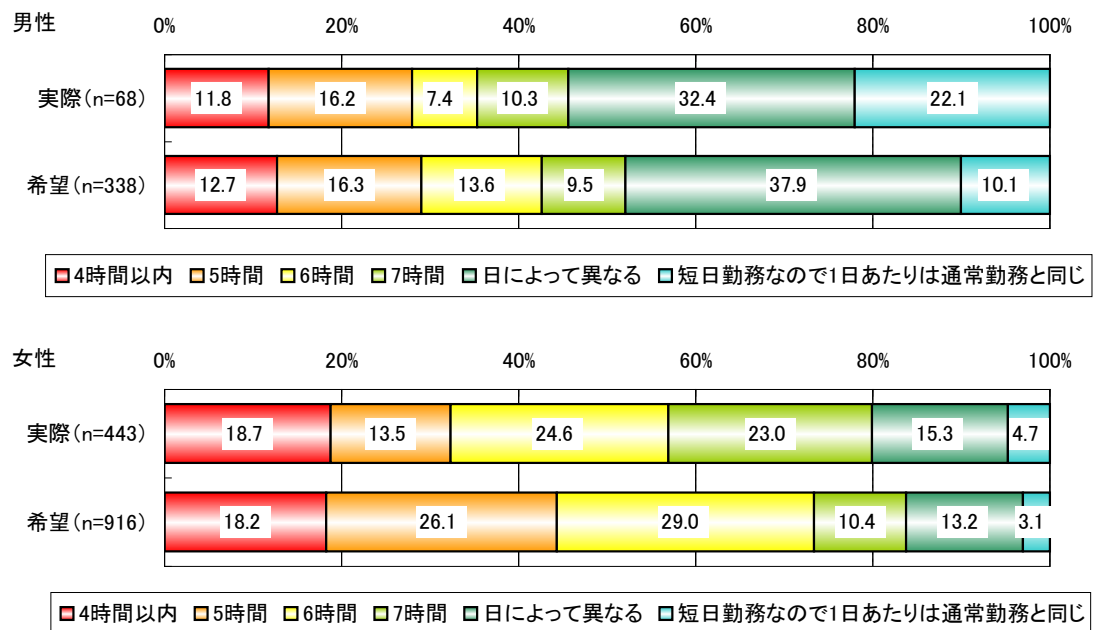
短時間勤務の場合の1日あたりの労働時間の実際と希望をみると、「実際」に比べて「希望」は、「7時間」の割合が低く、「5時間」の割合が高い。

図表 144 短時間勤務の場合の1日あたりの労働時間の実際と希望



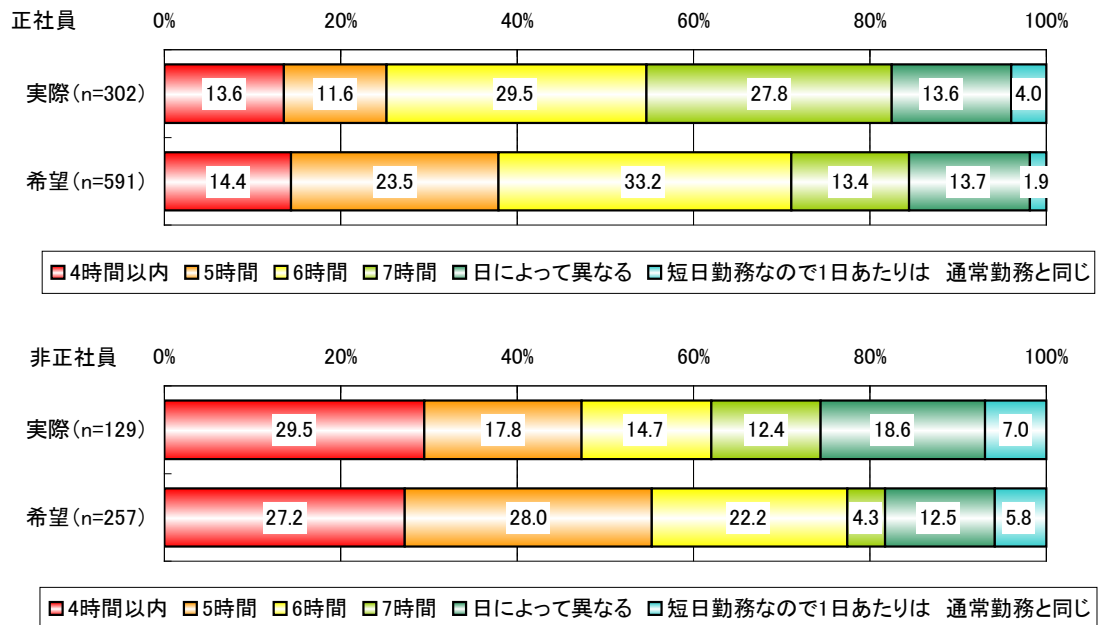
性別にみると、男性では、実際に利用をしている人は少ないが、「日によって異なる」時間で働くことができることを希望する人が多い。女性は、「実際」よりも「希望」の方が「7時間」の割合が低く、「5時間」、「6時間」で働きたいという希望が多い。

図表 145 性別短時間勤務の場合の1日あたりの労働時間の実際と希望



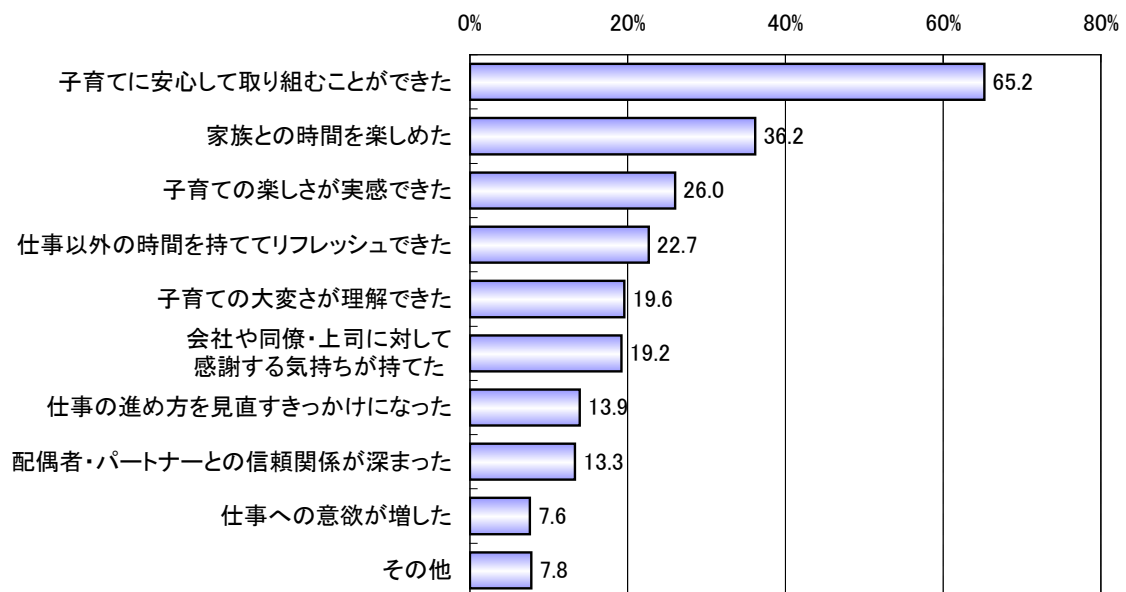
女性の就労形態別にみると、「実際」は、「正社員」よりも「非正社員」の方が、短い時間で働いている割合が高い。「希望」は、「正社員」も「非正社員」も、「実際」よりも短い時間で働くことを選択する割合が高い。

図表 146 【女性】就労形態別短時間勤務の場合の1日あたりの労働時間の実際と希望



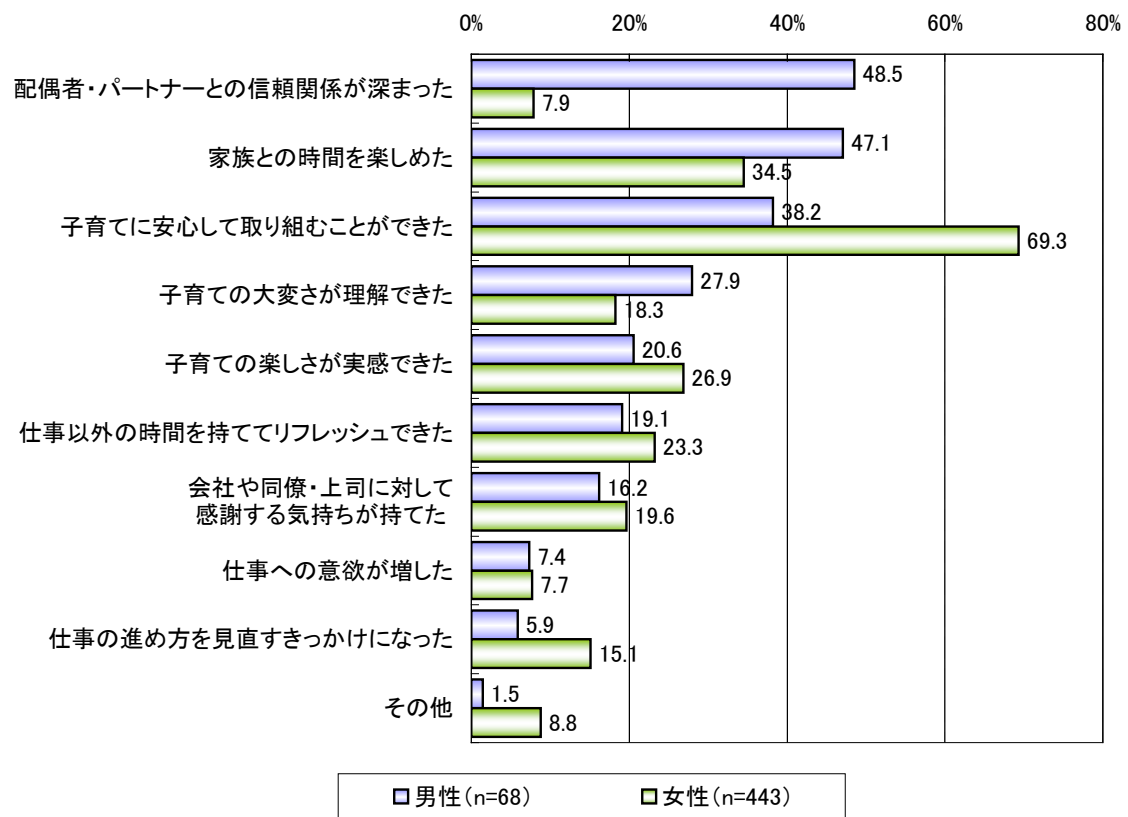
短時間・短日勤務制度を利用してよかったことは、「子育てに安心して取り組むことができた」が65.2%でもっとも多く、次いで、「家族との時間を楽しめた」が36.2%で多くなっている。

図表 147 短時間・短日勤務制度を利用してよかったこと n=511



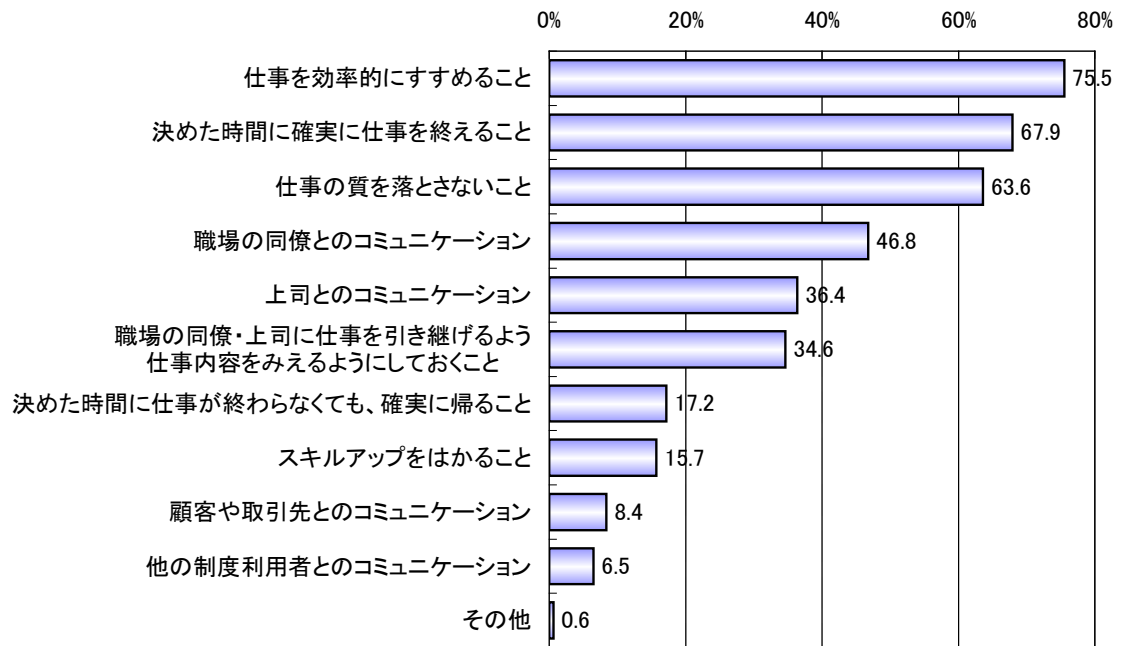
性別にみると、女性は、「子育てに安心して取り組むことができた」が 69.3%でもっとも高く、次いで、「家族との時間を楽しめた」が 34.5%、「子育ての楽しさが実感できた」が 26.9%で多くなっている。男性は、「配偶者・パートナーとの信頼関係が深まった」、「家族との時間を楽しめた」が多くなっている。

図表 148 性別短時間・短日勤務制度を利用してよかったこと



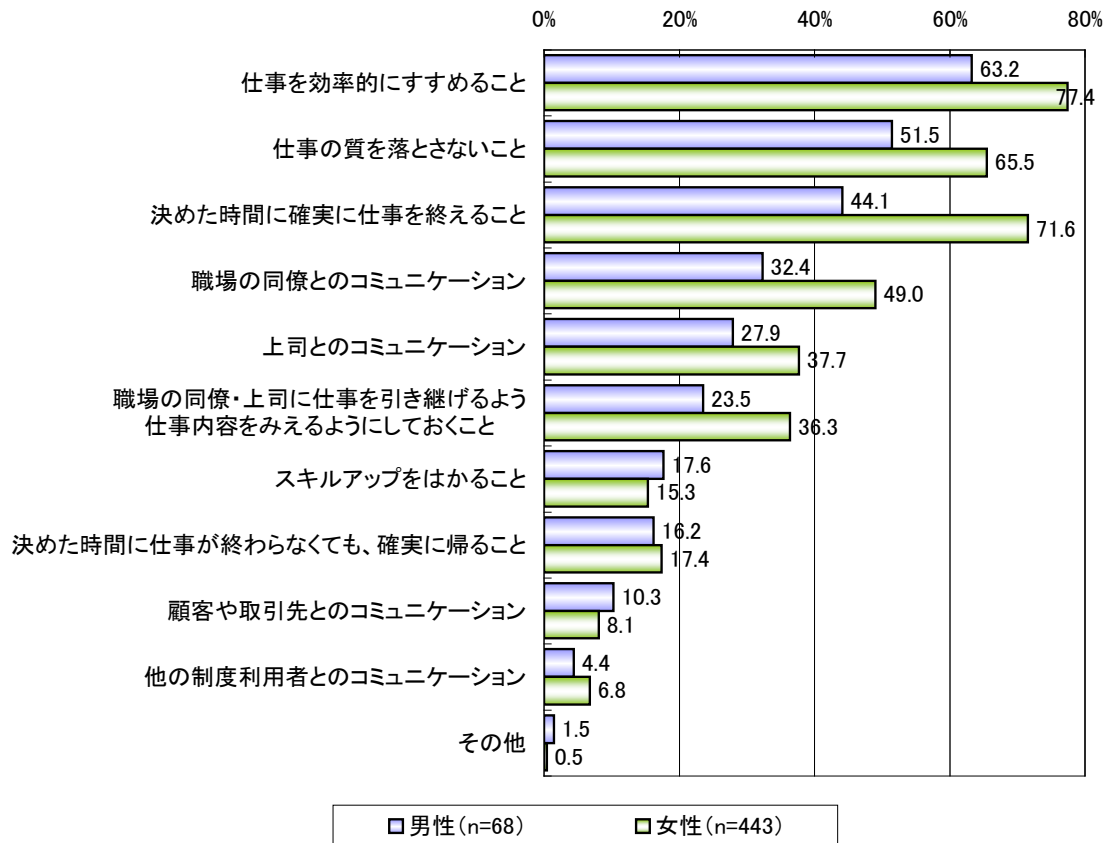
短時間・短日勤務制度を利用した経験のある人に、制度を利用する上で気をつけたことを聞くと、「仕事を効率的にすすめること」が 75.5%でもっとも多く、次いで、「決めた時間に確実に仕事を終えること」が 67.9%、「仕事の質を落とさないこと」が 63.6%の順で多くなっている。

図表 149 短時間・短日勤務制度を利用する上で気をつけたこと n=511



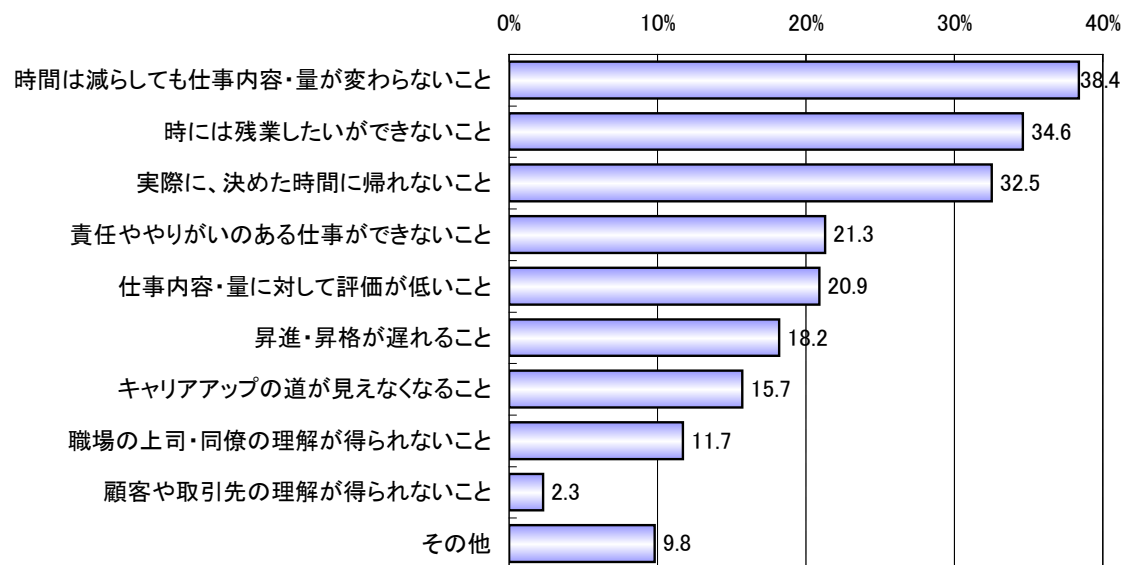
性別にみると、女性の回答は、全体傾向とほぼ同じだが、男性の回答は、「仕事の質を落とさないこと」が51.5%で、「決めた時間に確実に仕事を終えること」の44.1%よりも高い割合となっている。

図表 150 性別短時間・短日勤務制度を利用する上で気をつけたこと



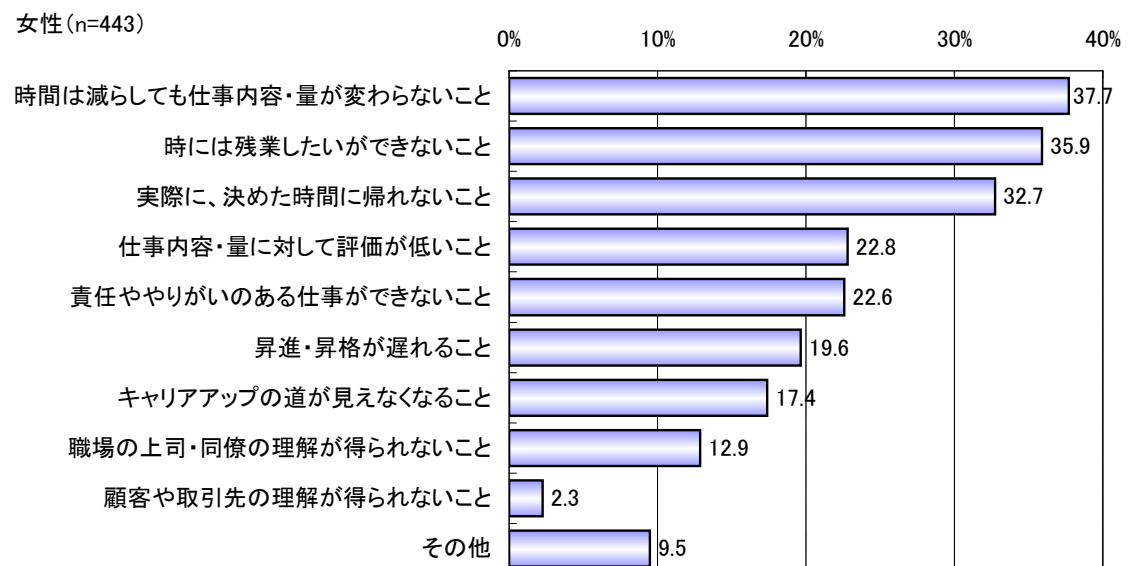
短時間・短日勤務制度を利用する上で不満なことは、「時間は減らしても仕事内容・量が変わらないこと」が38.4%でもっとも多く、次いで、「時には残業したいができないこと」が34.6%、「実際に、決めた時間に帰れないこと」が32.5%で多くなっている。

図表 151 短時間・短日勤務制度を利用する上で不満なこと n=511



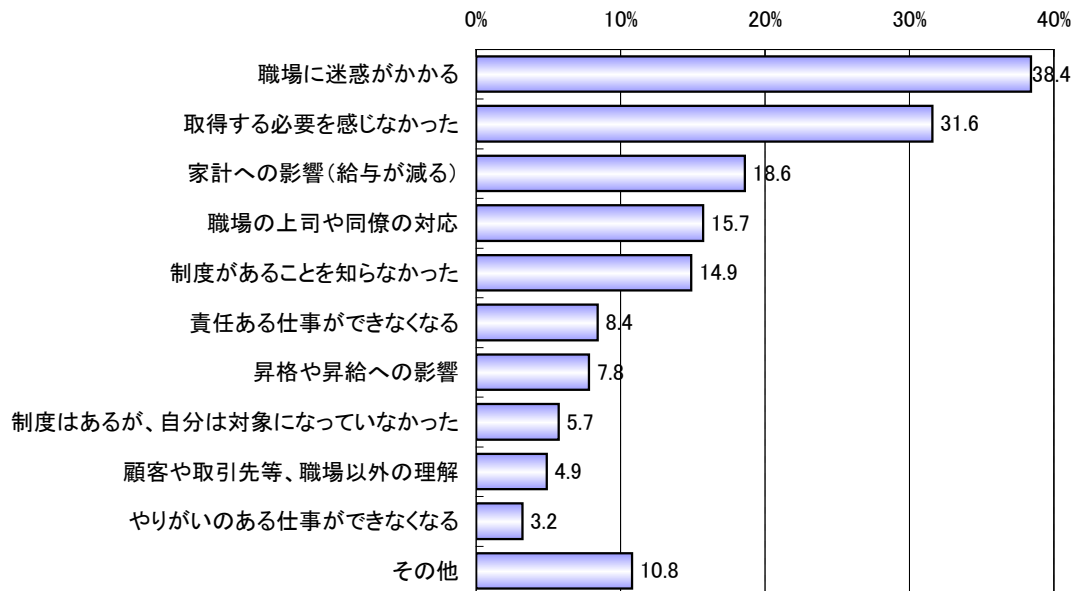
性別では、利用者の多くが女性であるため、女性の回答傾向は、全体の回答傾向とほとんど変わらない。

図表 152 性別短時間・短日勤務制度を利用する上で不満なこと



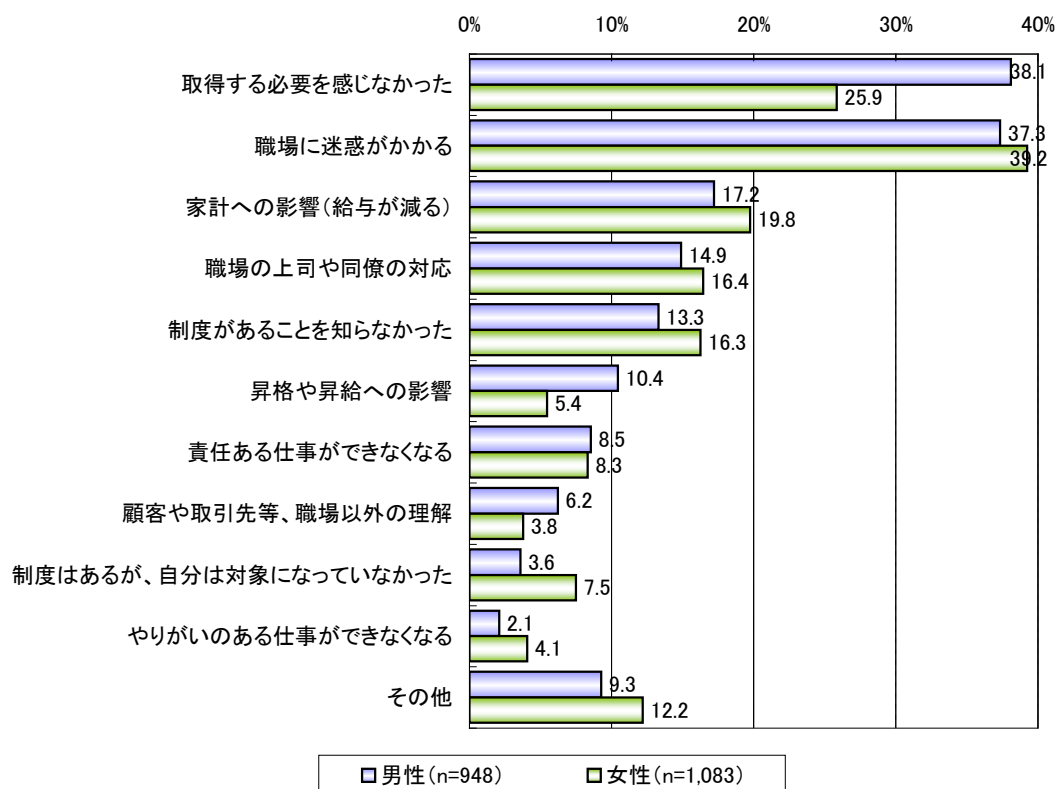
短時間・短日勤務制度を利用しなかった理由は、「職場に迷惑がかかる」が38.4%でもっとも多く、次いで、「取得する必要を感じなかった」が31.6%で多くなっている。

図表 153 短時間・短日勤務制度を利用しなかった理由 n=2,031



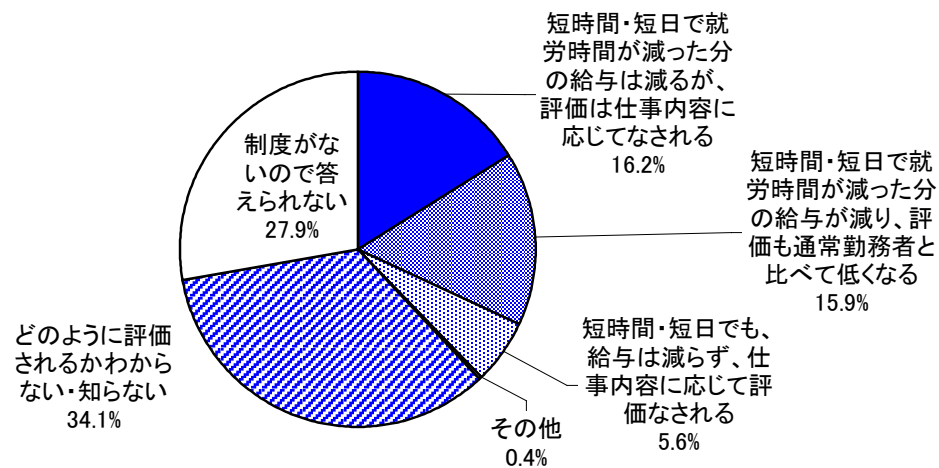
性別にみると、女性の回答は全体傾向に近いが、男性は、「取得する必要を感じなかった」が38.1%と多く、「職場に迷惑がかかる」の37.8%と共に多くなっている。

図表 154 性別短時間・短日勤務制度を利用しなかった理由



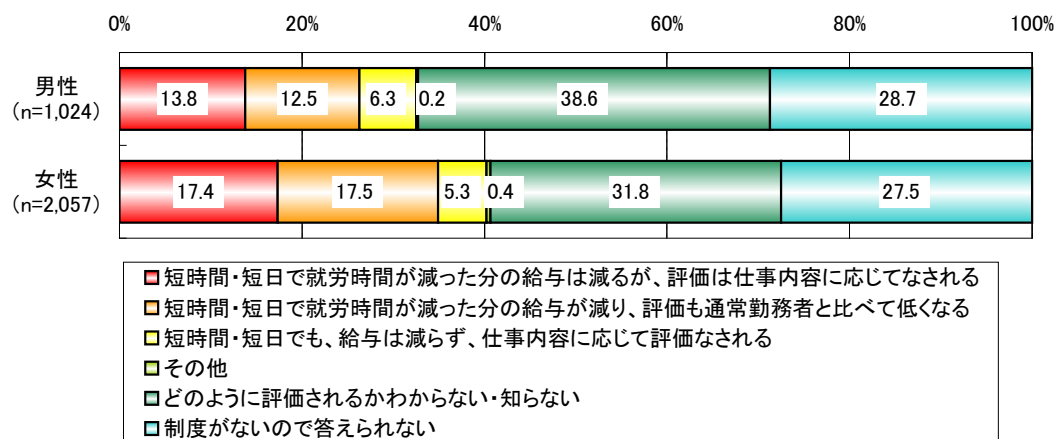
短時間・短時間勤務制度取得者の評価については、「どのように評価されるかわからない・知らない」が 34.1%でもっとも多く、次いで、「制度がないので答えられない」が 27.9%で多くなっている。評価方法がわかっている中では、「就労時間が減った分の給与は減るが、評価は仕事内容に応じてなされる」が 16.2%、「就労時間が減った分の給与が減り、評価も通常勤務者と比べて低くなる」が 15.9%と、ほぼ同程度の回答割合となっている。

図表 155 短時間・短日勤務制度取得者の評価（人事考課）のされ方 n=3,081



性別にみると、男性で、「どのように評価されるかわからない・知らない」の割合が高い。

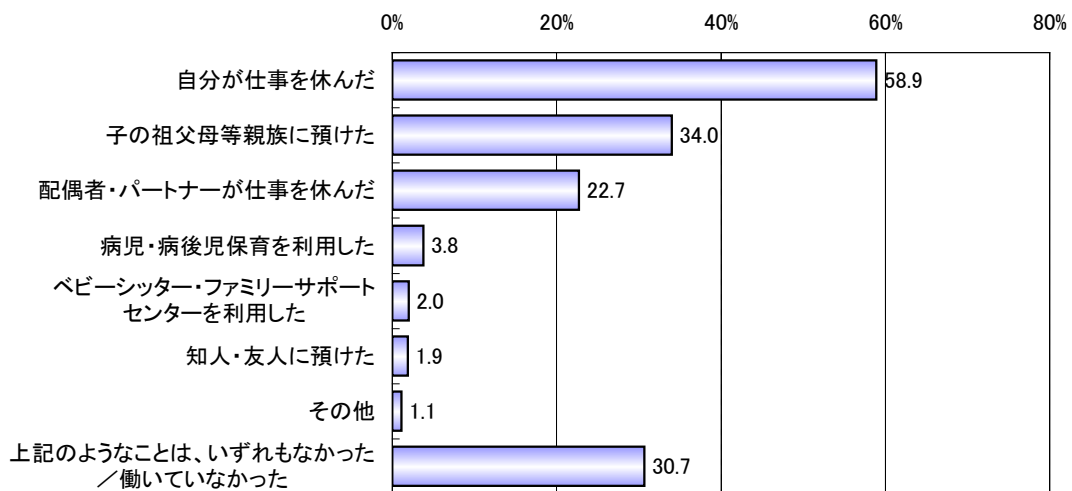
図表 156 性別短時間・短日勤務制度取得者の評価（人事考課）のされ方



9. 子どもの病気時の対応状況

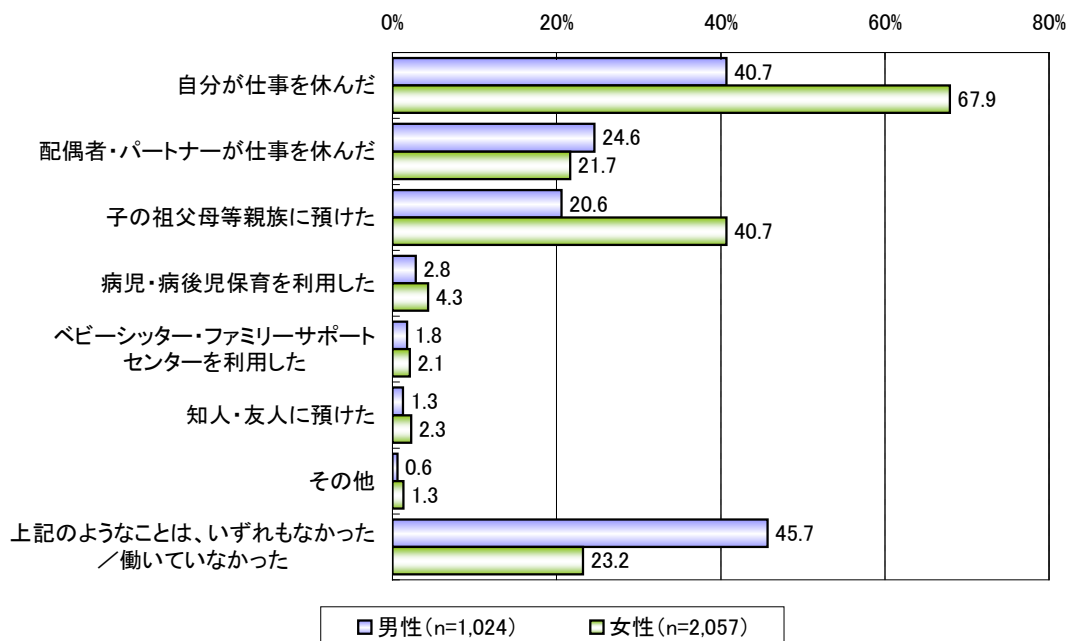
昨年一年間に、子どもが病気になった際、どのように対応したかを聞いたところ、「自分が仕事を休んだ」が 58.9%でもっとも多く、次いで、「子の祖父母等親族に預けた」が 34.0%で多くなっている。

図表 157 昨年一年間の子どもの病気時の対応方法 n=3, 081



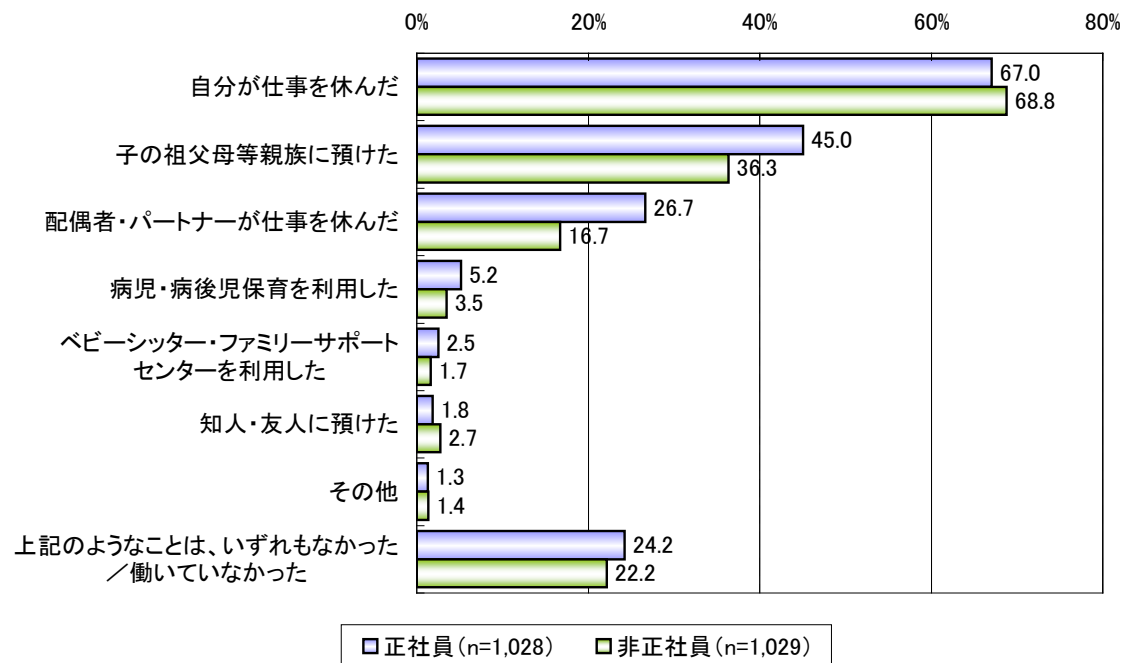
性別にみると、「自分が仕事を休んだ」人の割合は、女性で 67.9%、男性で 40.7%となっている。男性では、対応を必要とするようなことは「なかった」とする人が 45.7%と、女性の 23.2%と比べて高い。

図表 158 性別昨年一年間の子どもの病気時の対応方法



女性の就労形態別にみると、「正社員」の方が、「子の祖父母等親族に預けた」、「配偶者・パートナーが仕事を休んだ」とする割合が高い。

図表 159 【女性】就労形態別昨年一年間の子どもの病気時の対応方法



子どもの病気時の対応方法別、昨年1年間の対応日数の平均は、下表のとおりである。

図表 160 昨年一年間の子どもの病気時の対応方法別平均対応日数（単位：日）

	自分が仕事を休んだ	配偶者・パートナーが仕事を休んだ	病児・病後児保育を利用した	ベビーシッター・ファミリーサポートセンターを利用した	子の祖父母等親族に預けた	知人・友人に預けた
男性	3.16	8.91	5.17	12.00	11.09	3.62
女性	9.05	3.60	6.18	13.72	10.64	2.74

さらに、対応方法別の日数の分布は、下表のとおりである。

図表 161 【男性】子どもの病気時の対応方法別日数（単位：人、％）

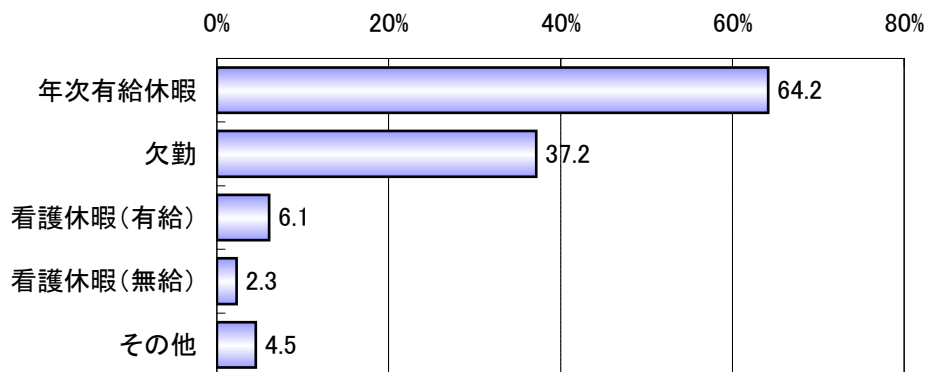
	全体	1日～5日	6日～10日	11日～15日	16日～20日	21日～25日	26日～30日	31日～35日	36日～40日	40日～
自分が仕事を休んだ	417 100.0	374 89.7	36 8.6	5 1.2	1 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2
配偶者・パートナーが仕事を休んだ	252 100.0	135 53.6	79 31.3	16 6.3	15 6.0	0 0.0	4 1.6	0 0.0	0 0.0	3 1.2
病児・病後児保育を利用した	29 100.0	23 79.3	3 10.3	0 0.0	2 6.9	0 0.0	1 3.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0
ベビーシッター・ファミリーサポートセンターを利用した	18 100.0	14 77.8	1 5.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.6	0 0.0	0 0.0	2 11.1
子の祖父母等親族に預けた	211 100.0	126 59.7	50 23.7	6 2.8	18 8.5	0 0.0	6 2.8	0 0.0	0 0.0	5 2.4
知人・友人に預けた	13 100.0	11 84.6	2 15.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

図表 162 【女性】子どもの病気時の対応方法別日数（単位：人、％）

	全体	1日～5日	6日～10日	11日～15日	16日～20日	21日～25日	26日～30日	31日～35日	36日～40日	40日～
自分が仕事を休んだ	1397 100.0	727 52.0	372 26.6	109 7.8	113 8.1	15 1.1	32 2.3	2 0.1	8 0.6	19 1.4
配偶者・パートナーが仕事を休んだ	446 100.0	392 87.9	46 10.3	3 0.7	4 0.9	1 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
病児・病後児保育を利用した	89 100.0	60 67.4	19 21.3	4 4.5	4 4.5	0 0.0	1 1.1	0 0.0	0 0.0	1 1.1
ベビーシッター・ファミリーサポートセンターを利用した	43 100.0	32 74.4	5 11.6	1 2.3	1 2.3	0 0.0	2 4.7	0 0.0	0 0.0	2 4.7
子の祖父母等親族に預けた	837 100.0	472 56.4	222 26.5	39 4.7	47 5.6	2 0.2	26 3.1	2 0.2	4 0.5	23 2.7
知人・友人に預けた	47 100.0	42 89.4	5 10.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

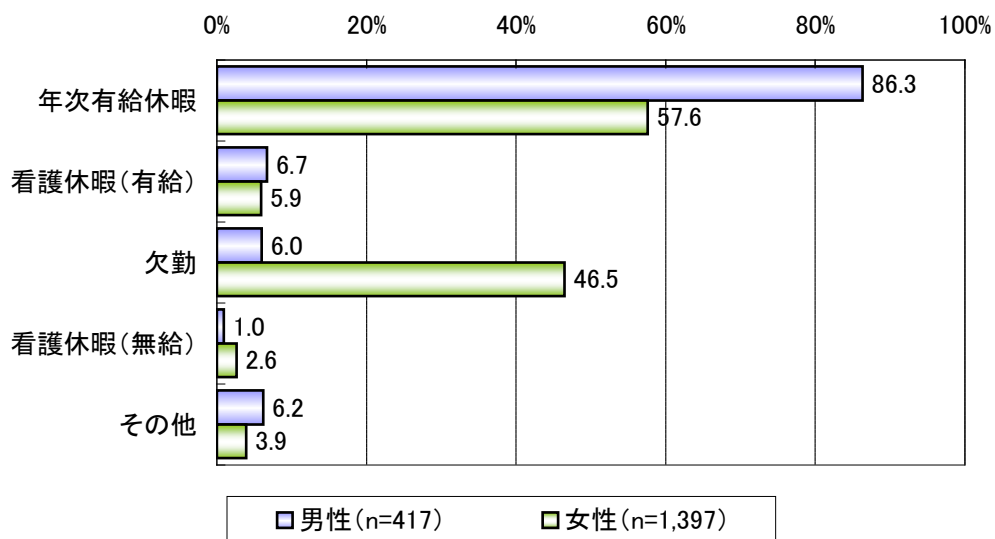
利用した休暇の種類としては、「年次有給休暇」が 64.2%でもっとも多く、次いで、「欠勤」が 37.2%と多くなっている。

図表 163 利用した休暇 n=1,814



性別にみると、「年次有給休暇」は、男性が 86.3%、女性が 57.6%で、男性の割合が高く、「欠勤」は、女性が 46.5%、男性が 6.0%と、女性が圧倒的に多い。

図表 164 性別利用した休暇



利用した休暇制度別の利用日数の平均は、全体に女性が多い。特に、「欠勤」が 9.5 日、「看護休暇（無給）」が 8.16 日で多くなっている。

図表 165 性別利用した休暇制度別平均利用日数（単位：日）

	年次有給休暇	看護休暇(有給)	看護休暇(無給)	欠勤
男性	3.81	2.57	4.50	3.88
女性	7.51	5.99	8.16	9.50

また、休暇種別の利用日数の分布は、下表のとおりである。

図表 166 性別利用した休暇制度別利用日数分布（単位：人、％）

	年次有給休暇									
	全体	1日～5日	6日～10日	11日～15日	16日～20日	21日～25日	26日～30日	31日～35日	36日～40日	41日～
男性	360 100.0	299 83.1	45 12.5	9 2.5	7 1.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
女性	805 100.0	436 54.2	220 27.3	67 8.3	63 7.8	8 1.0	8 1.0	1 0.1	1 0.1	1 0.1

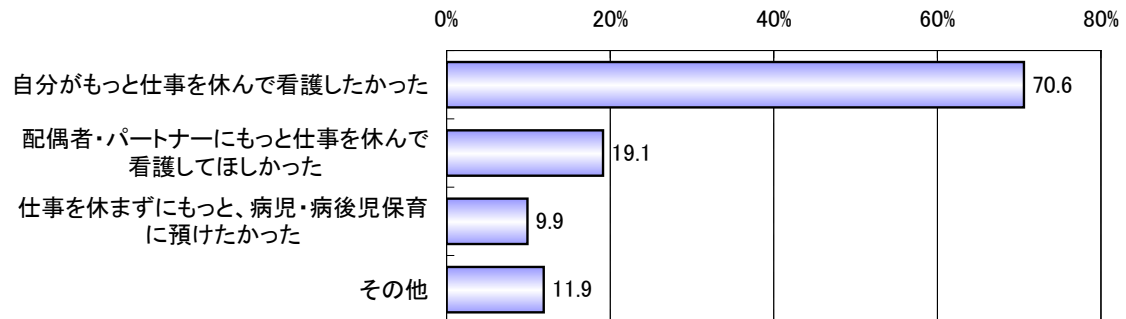
	看護休暇(有給)											
	全体	1日～2日	3日～4日	5日	6日～7日	8日～9日	10日	11日～12日	13日～14日	15日～19日	20日～29日	30日～
男性	28 100.0	16 57.1	7 25.0	4 14.3	0 0.0	0 0.0	1 3.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
女性	83 100.0	18 21.7	17 20.5	30 36.1	4 4.8	1 1.2	8 9.6	0 0.0	0 0.0	1 1.2	1 1.2	3 3.6

	看護休暇(無給)											
	全体	1日～2日	3日～4日	5日	6日～7日	8日～9日	10日	11日～12日	13日～14日	15日～19日	20日～29日	30日～
男性	4 100.0	2 50.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
女性	37 100.0	11 29.7	4 10.8	13 35.1	0 0.0	0 0.0	2 5.4	1 2.7	0 0.0	1 2.7	1 2.7	4 10.8

	欠勤											
	全体	1日～2日	3日～4日	5日	6日～7日	8日～9日	10日	11日～12日	13日～14日	15日～19日	20日～29日	30日～
男性	25 100.0	11 44.0	6 24.0	2 8.0	2 8.0	0 0.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
女性	649 100.0	141 21.7	106 16.3	112 17.3	50 7.7	13 2.0	93 14.3	6 0.9	9 1.4	38 5.9	47 7.2	34 5.2

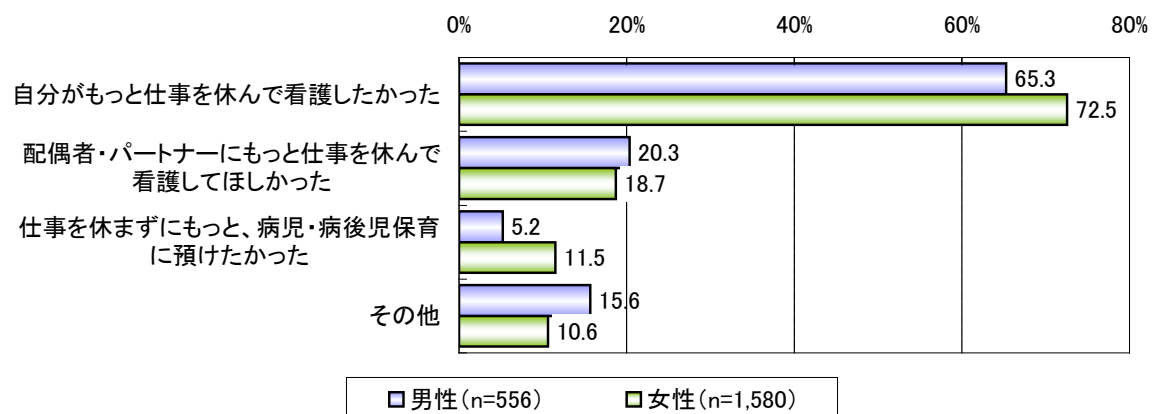
希望として、どのように看護したかったかを聞くと、「自分がもっと仕事を休んで看護したかった」が70.6%でもっとも多い。

図表 167 希望する看護方法 n=2,136



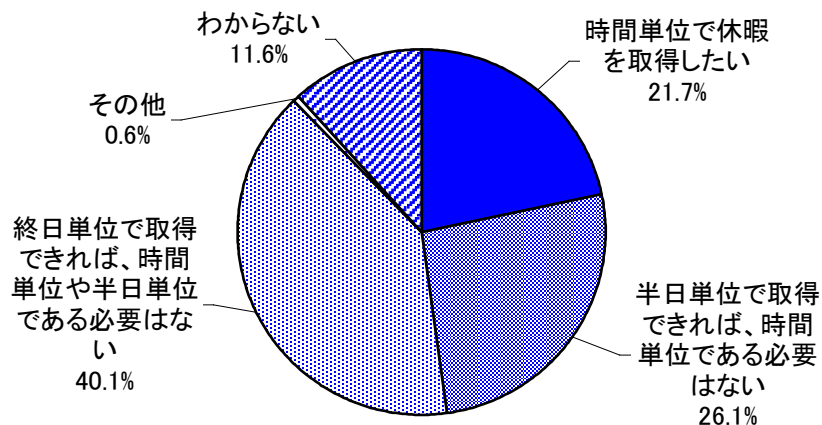
性別にみると、「自分がもっと仕事を休んで看護したかった」、「仕事を休まずにもっと、病児・病後児保育に預けたかった」のいずれも、女性の割合が高い。

図表 168 性別希望する看護方法



希望する看護休暇の取得単位としては、「時間単位や半日単位である必要はない」が、40.1%でもっとも多く、次いで、「半日単位」が26.1%となっている。

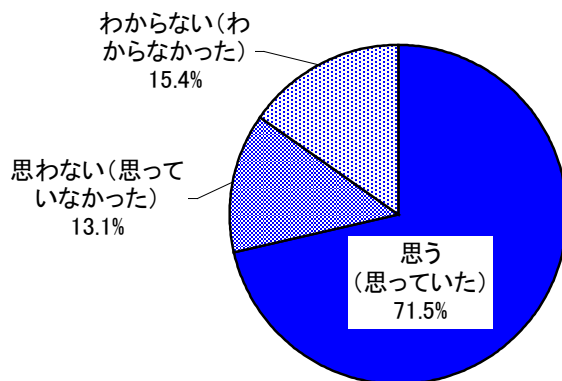
図表 169 希望する看護休暇の取得単位 n=3,081



10. 就労中断者の再就職意向

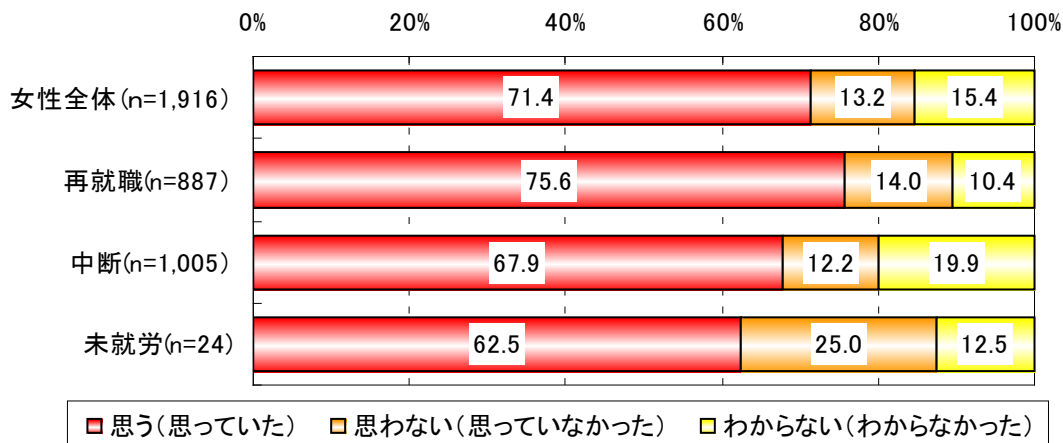
現在、仕事をしていない人や、1年以上の就労中断のある人の中断時の就労意向をみると、就労意向のある（あった）人が71.5%と高い割合を占めている。

図表 170 就労中断時の就労意向 n=1,955



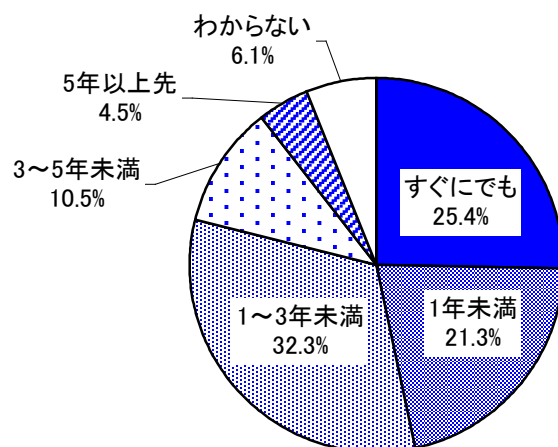
性別にみると、就労中断の多くは女性であるため、全体傾向とほぼ同じ傾向である。就労状況別にみると、すでに再就職をしている人の方が、現在就労していない人よりも、中断時の就労意向がやや強い。現在、就労を中断している人では、「わからない」という回答割合が19.9%と高い。

図表 171 【女性】就労状況別就労中断時の就労意向



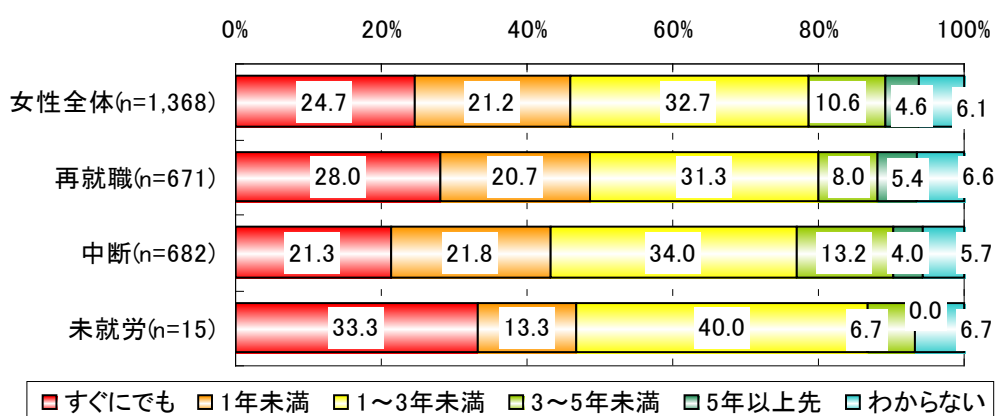
現在、仕事をしていない人や1年以上就労中断のある人が、いつ頃から働き始めたいと考えているか（いたか）を聞いたところ、「1～3年未満」が32.3%と最も多く、次いで、「すぐにでも」が25.4%、「1年未満」が21.3%と多くなっている。

図表 172 働き始めたい（たかった）時期 n=1,396



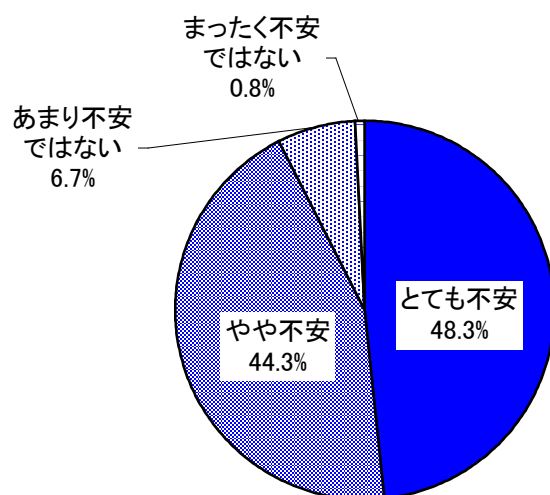
性別にみると、就労中断の多くは女性であるため、全体の傾向とほぼ同じである。女性について、就労状況別にみると、現在就労を中断している女性で、「すぐにでも」働き始めたいと考えている人の割合は21.3%であり、すでに再就職している層と比較すると、やや低い。しかし、「1年未満」以上の割合については、再就職層と中断層との間にあまり差はみられない。

図表 173 【女性】就労状況別働き始めたい（たかった）時期



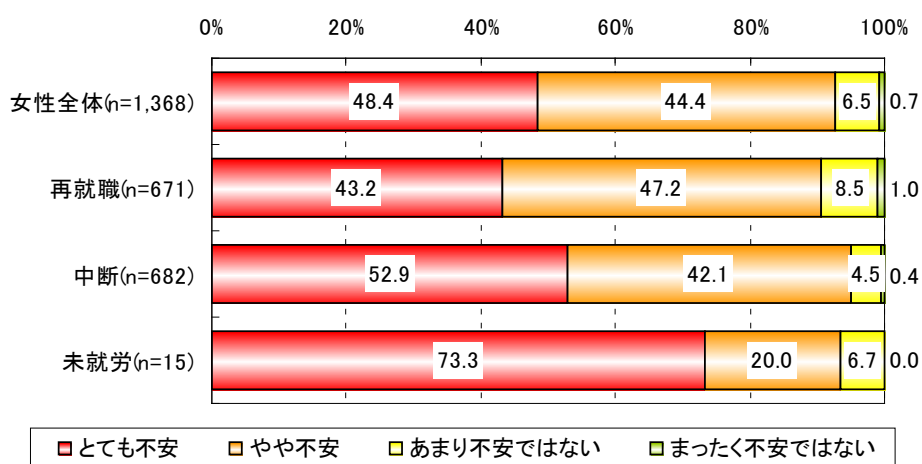
再就職を考える際の不安については、「とても不安」が 48.3%、「やや不安」が 44.3%と、合わせて 92.6%が「不安がある（あった）」と答えている。

図表 174 再就職を考える際の不安の有無 n=1,396



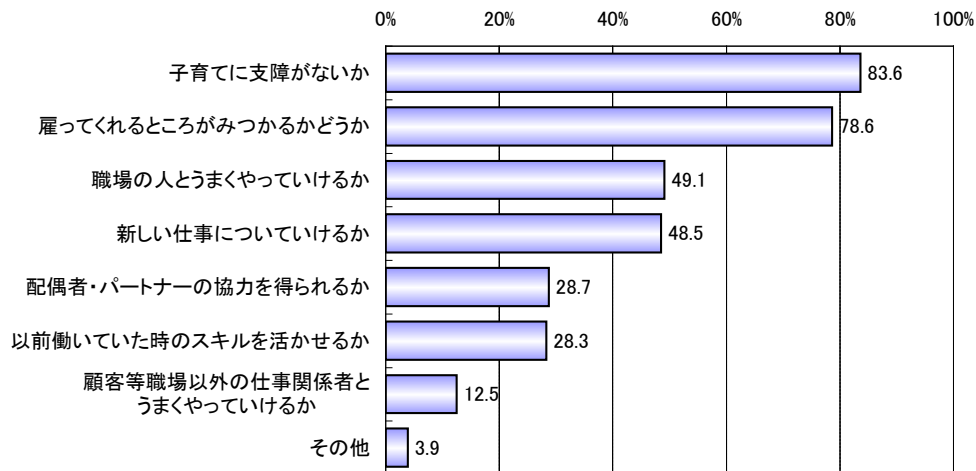
性別にみると、就労中断の多くは女性であるため、全体の傾向とほぼ同じである。女性について、就労状況別にみると、やはり、すでに再就職している層に比べ、現在就労を中断している層で、「とても不安」の割合が高い。

図表 175 【女性】就労状況別再就職を考える際の不安の有無



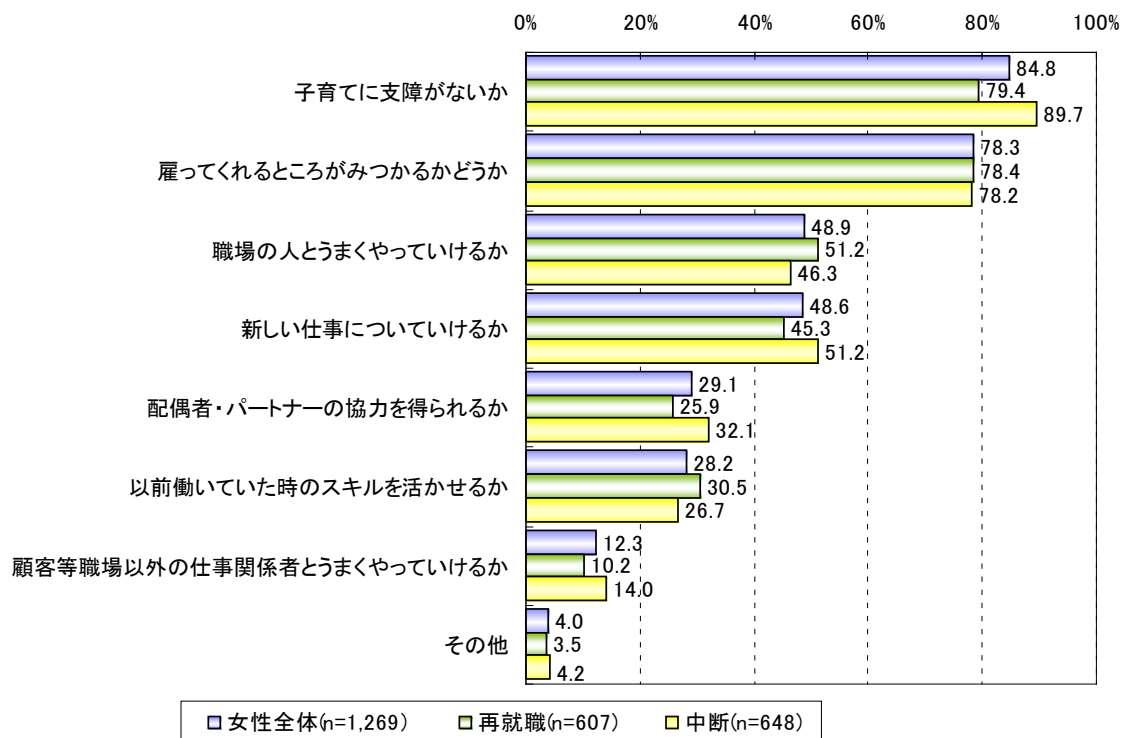
再就職時に不安があった人について、どのような不安があったのかを聞くと、「子育てに支障がないか」が83.6%でもっとも多く、次いで、「雇ってくれるところがみつかるかどうか」が78.6%と多くなっている。

図表 176 再就職時の不安内容 n=1,292



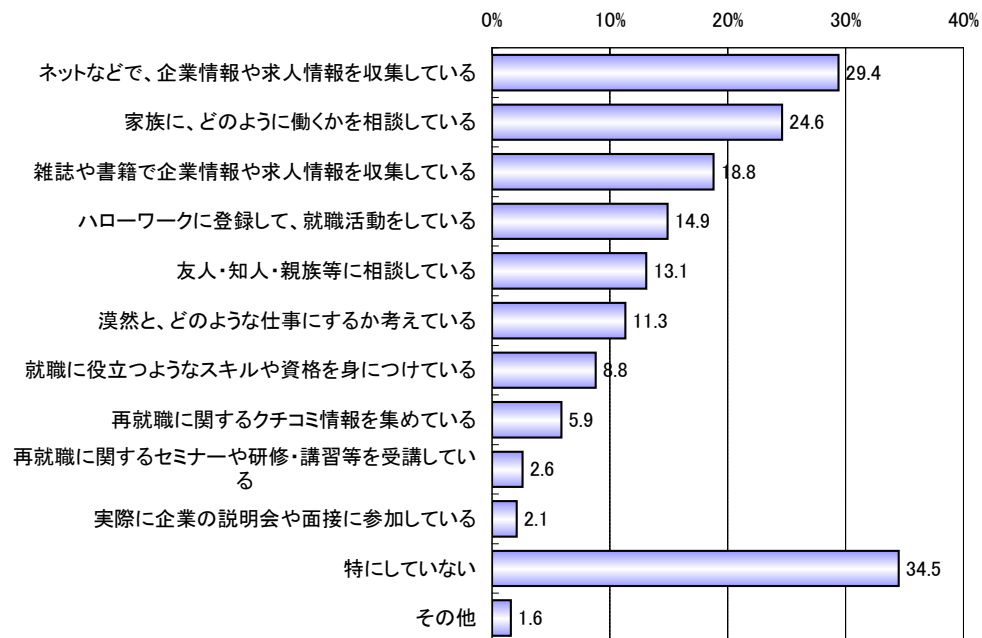
性別にみると、就労中断の多くは女性であるため、全体の回答傾向とほぼ同じである。女性について、就労状況別にみると、現在就労を中断している層では、「子育てに支障がないか」、「新しい仕事についていけるか」、「配偶者・パートナーの協力を得られるか」などについて、すでに再就職している層よりも不安を抱えている割合が高い。

図表 177 【女性】就労状況別どのような不安があるか（あったか）



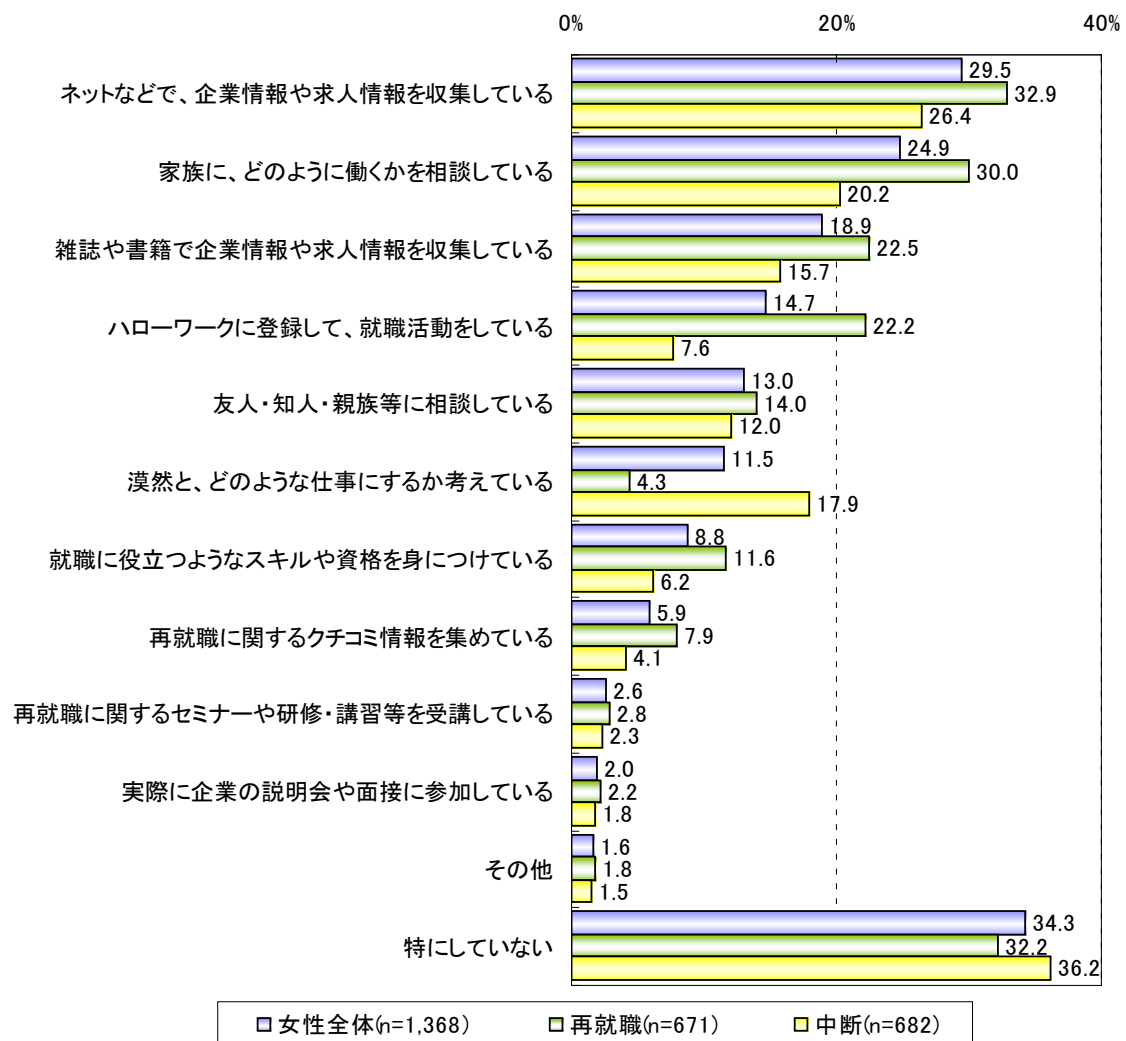
再就職に向けて準備していることは、「特にしていない」が 34.5%でもっとも多く、次いで、「ネットなどで、企業情報や求人情報を収集している」が 29.4%、「家族に、どのように働くかを相談している」が 24.6%で多くなっている。

図表 178 再就職に向けて準備している（いた）こと n=1,396



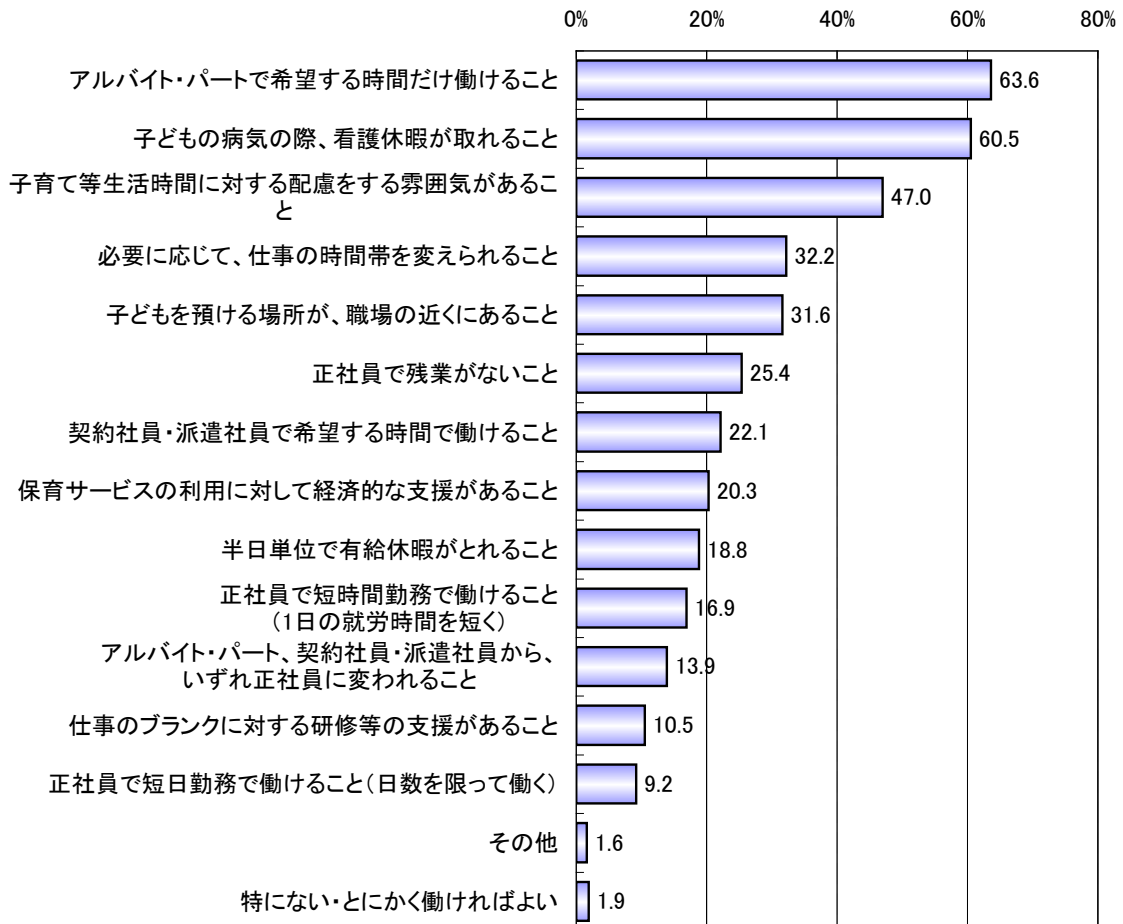
性別にみると、就労中断の多くは女性であるため、全体の回答傾向とほぼ同じである。女性について、就労状況別にみると、現在就労を中断している層では、「漠然と、どのような仕事にするか考えている」割合が 17.9%と高く、具体的な行動を起こしていない人も多い。

図表 179 【女性】就労状況別再就職に向けて準備している（いた）こと



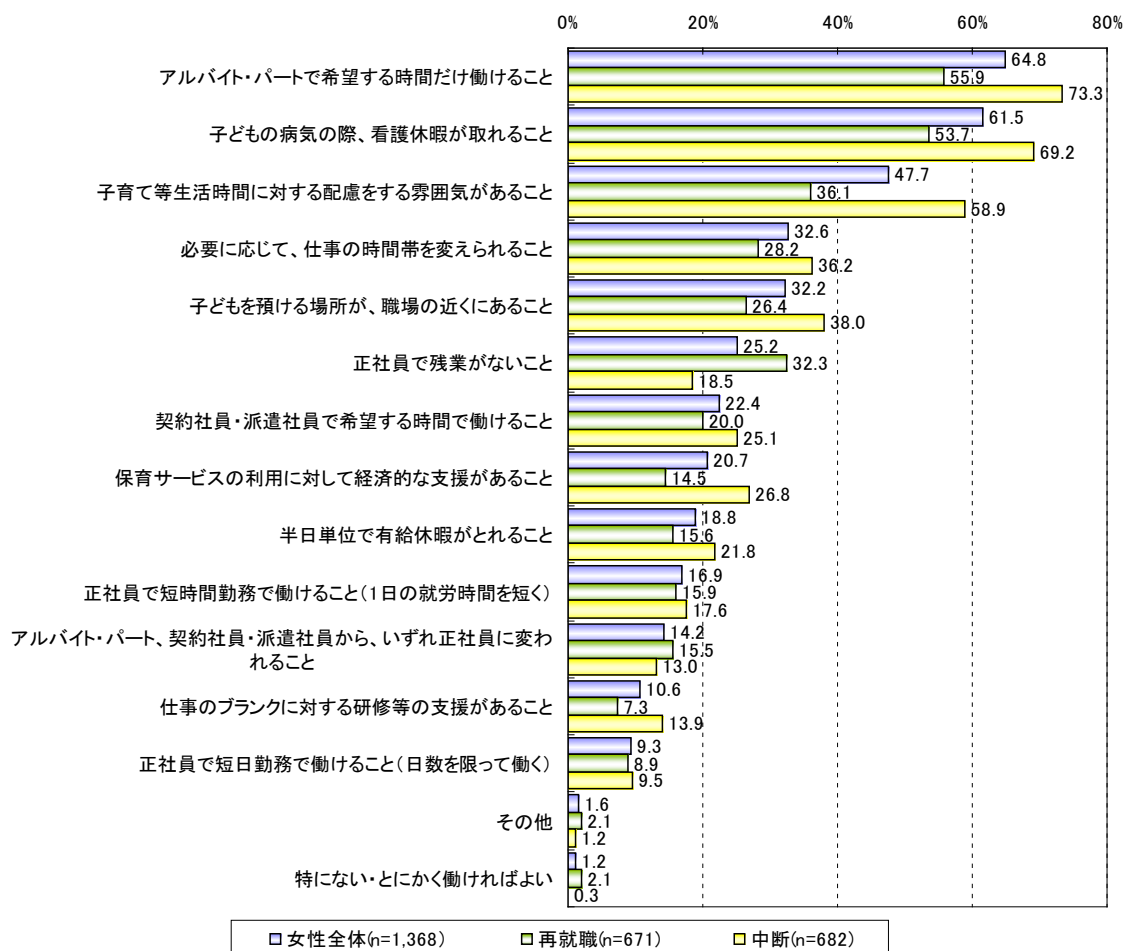
再就職する職場環境として希望することを聞くと、「アルバイト・パートで希望する時間だけ働けること」が63.6%でもっとも多く、次いで、「子どもの病気の際、看護休暇が取れること」が60.5%と多くなっている。

図表 180 再就職する職場環境の希望 n=1,396



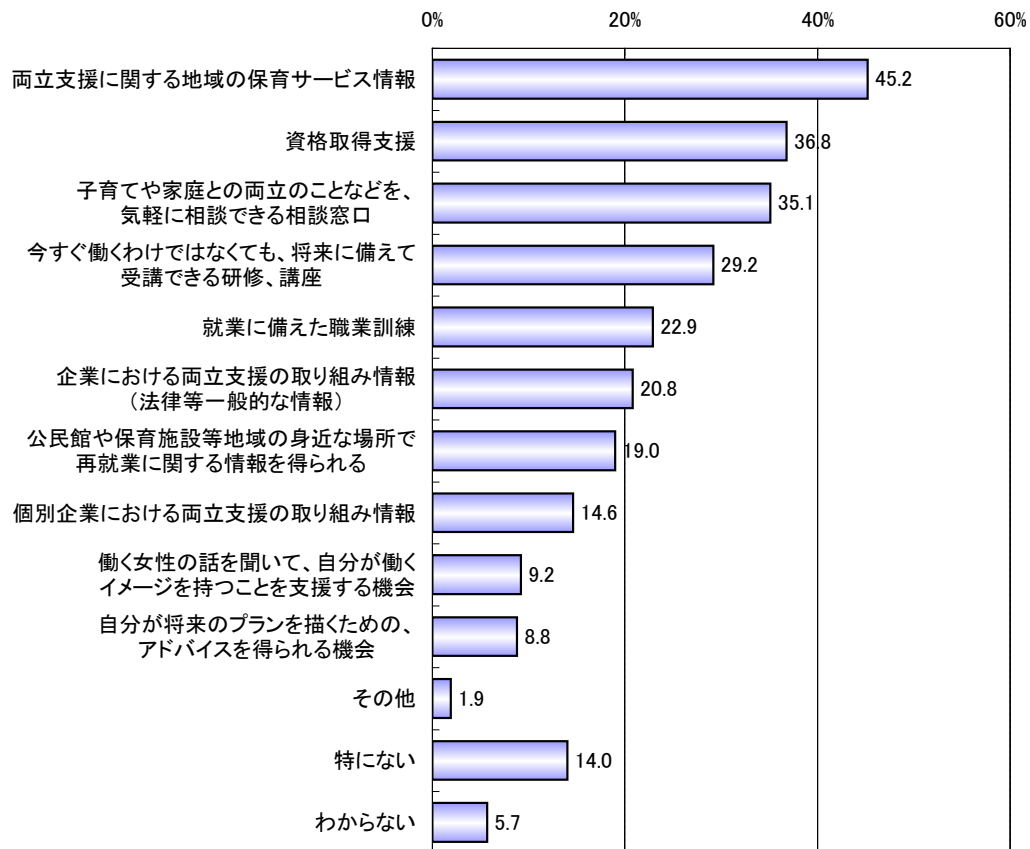
性別にみると、就労中断の多くは女性であるため、全体の回答傾向とほぼ同じである。女性について、就労状況別にみると、すでに再就職した層よりも、現在就労を中断している層で、職場環境に対する要望が全体に高い。特に、子育てに配慮し、必要に応じて時間を融通することができるような環境を希望する割合が高い。就労形態としては、いずれの層も、「アルバイト・パート」の割合が高いが、すでに再就職している層では、「正社員で残業がないこと」の割合も高い。

図表 181 【女性】就労状況別再就職する職場環境の希望



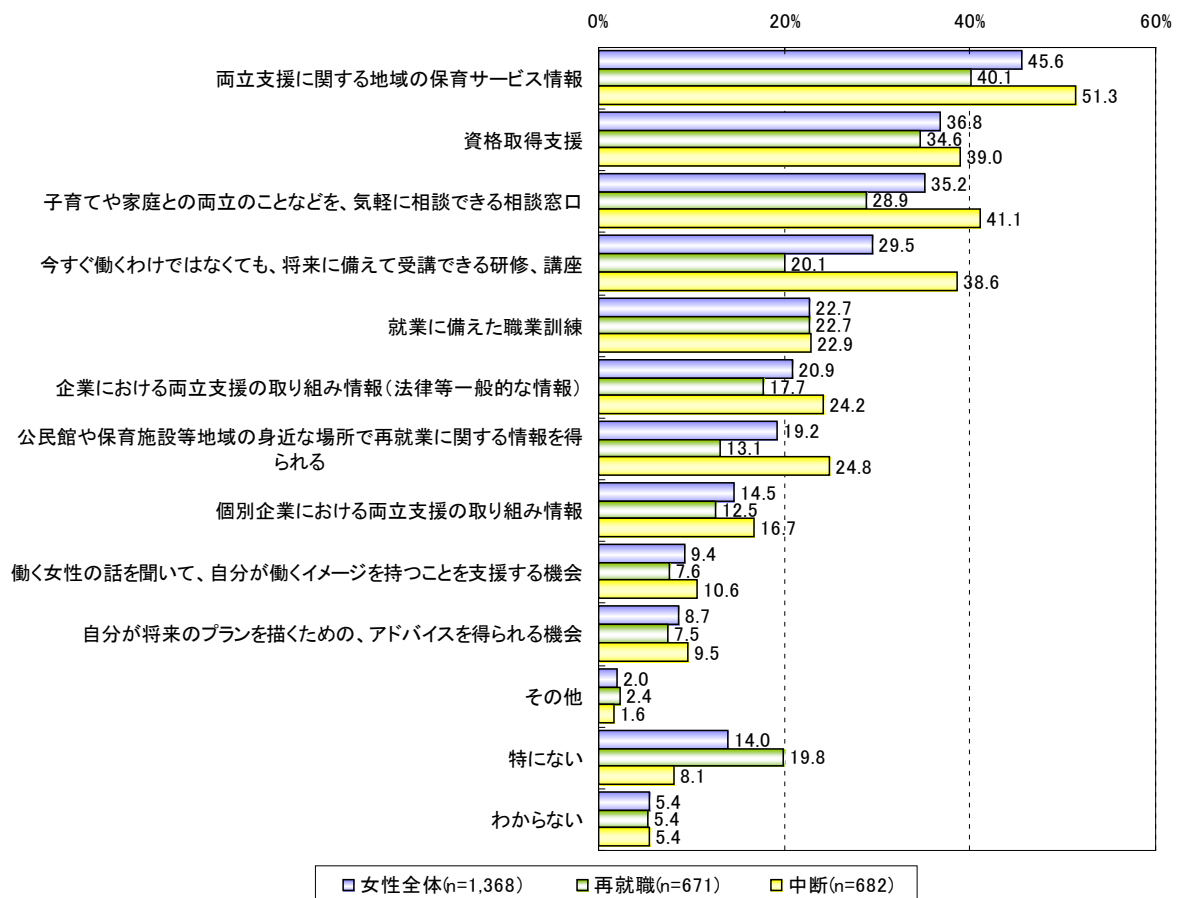
再就職に際して期待する公的な支援としては、「両立支援に関する地域の保育サービス情報」が 45.2%でもっとも多く、次いで、「資格取得支援」36.8%、「子育てや家庭との両立のことなどを気軽に相談できる相談窓口」35.1%などが多くなっている。

図表 182 再就職に際して期待する公的支援 n=1,396



性別にみると、就労中断の多くは女性であるため、全体の回答傾向とほぼ同じである。女性について、就労状況別にみると、現在就労を中断している層では、すでに再就職している層よりも、支援を期待する割合が全体に高い。特に、「今すぐ働くわけではなくても、将来に備えて受講できる研修、講座」、「子育てや家庭との両立のことなどを気軽に相談できる相談窓口」、「公民館や保育施設等地域の身近な場所で再就業に関する情報を得られる」などの割合が、再就職層に比べて高い。

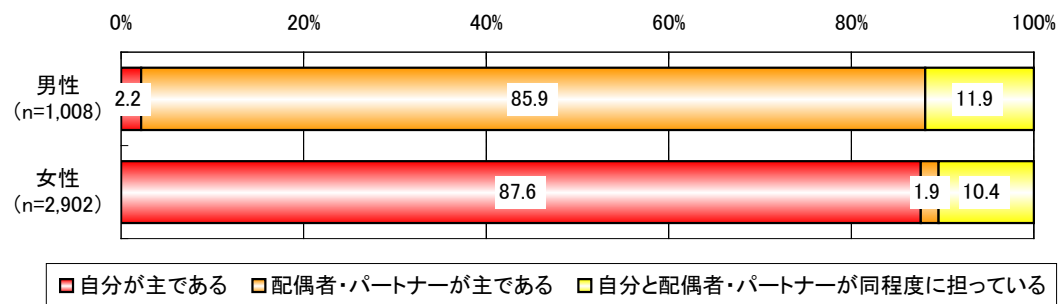
図表 183 【女性】就労状況別再就職に際して期待する支援



11. 家庭内役割分担と地域の子育て支援サービスの利用状況

家庭内の家事・育児の役割分担の状況をみると、女性では、「自分が主である」が87.6%と9割弱を占め、男性は、これとほぼ同じ割合で「配偶者・パートナーが主である」との回答割合が高い。

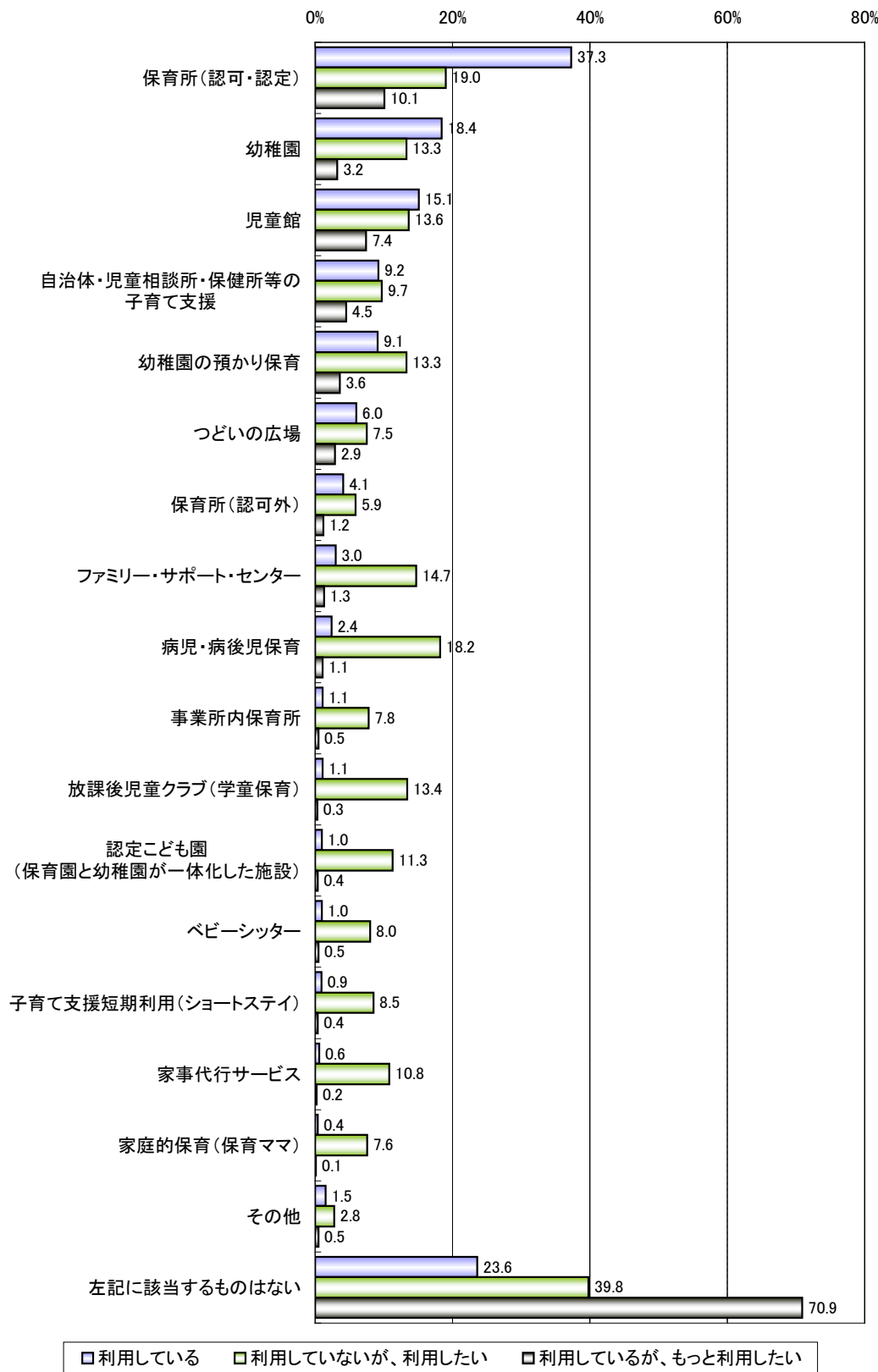
図表 184 性別あなたと配偶者・パートナーとの間の家事・育児の役割分担の状況



末子のために利用している・利用したいと思っているサービスをみると、「利用している」サービスとしては、「保育所（認可・認定）」が37.3%、「幼稚園」が18.4%で多くなっている。

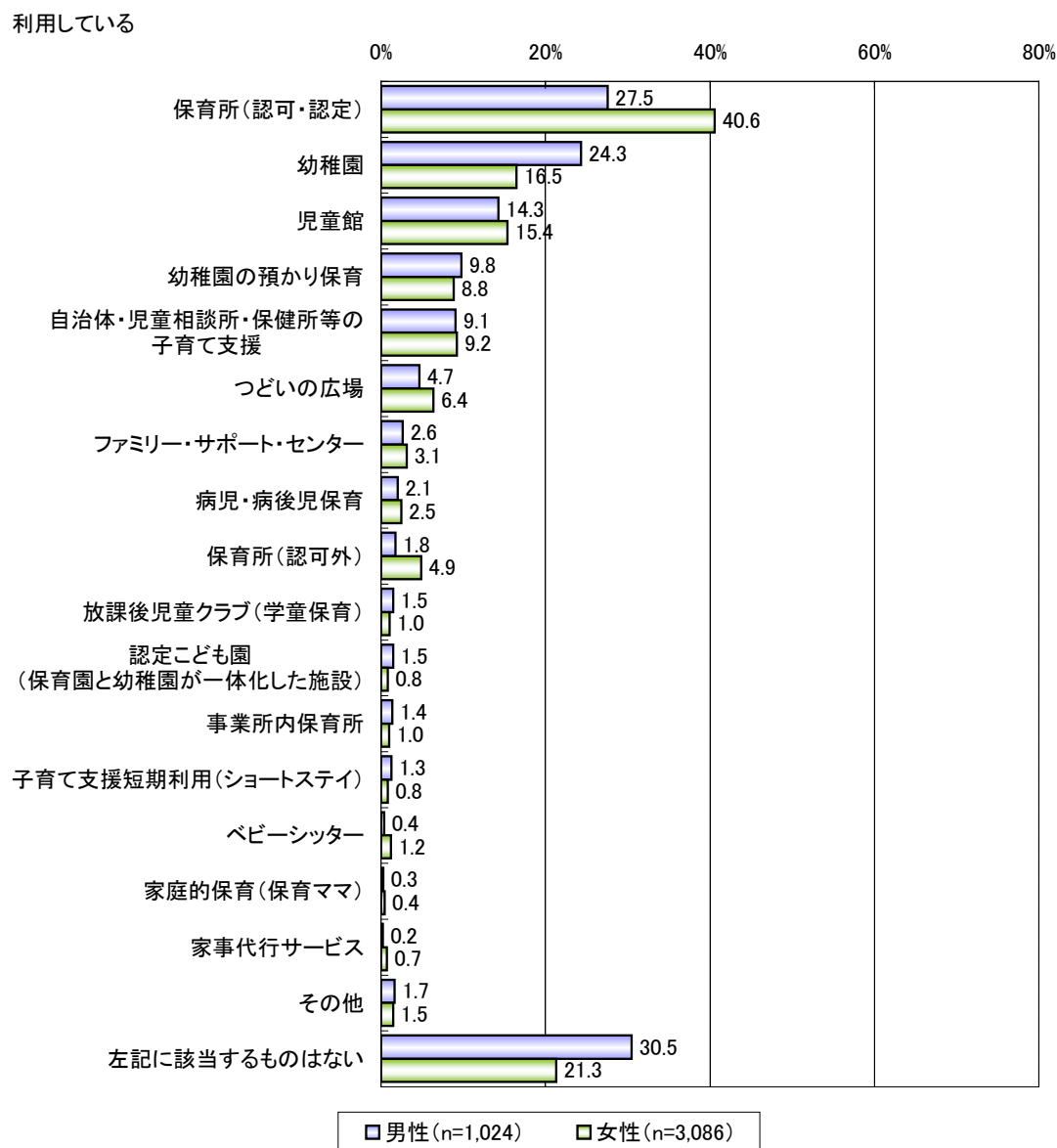
現在「利用していないが、利用したい」サービスとしては、「保育所（認可・認定）」に加え、「病児・病後児保育」、「ファミリー・サポート・センター」、「児童館」、「放課後児童クラブ（学童保育）」などが多くなっている。

図表 185 末子のために利用している・利用したいと思っているサービス n=4,110

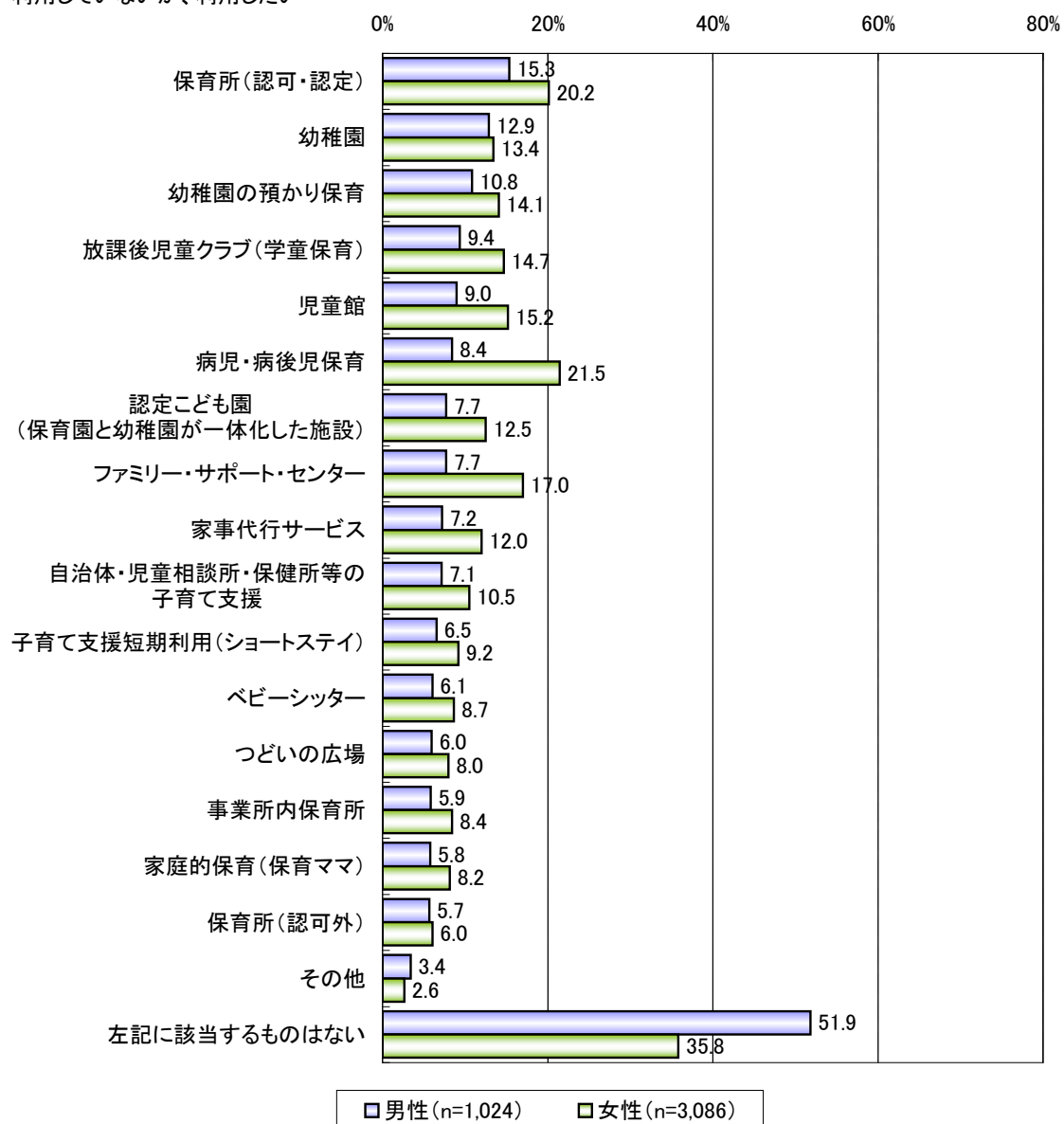


性別にみると、利用しているサービスでは、女性で、「保育所（認可・認定）」の割合が高い。利用していないが利用したいサービスでは、保育サービス全般で女性の割合が高い。

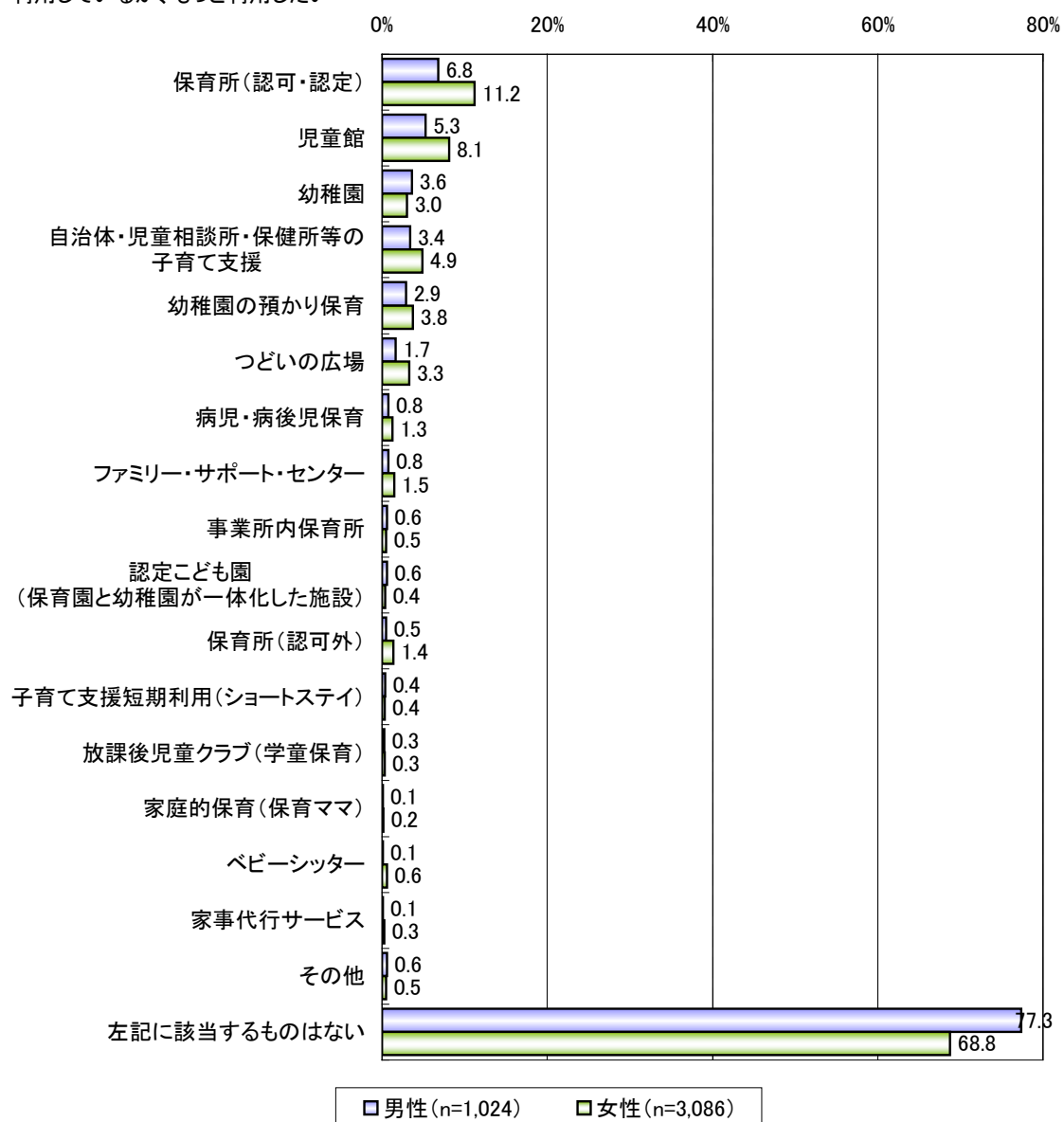
図表 186 性別末子のために利用している・利用したいと思っているサービス



利用していないが、利用したい



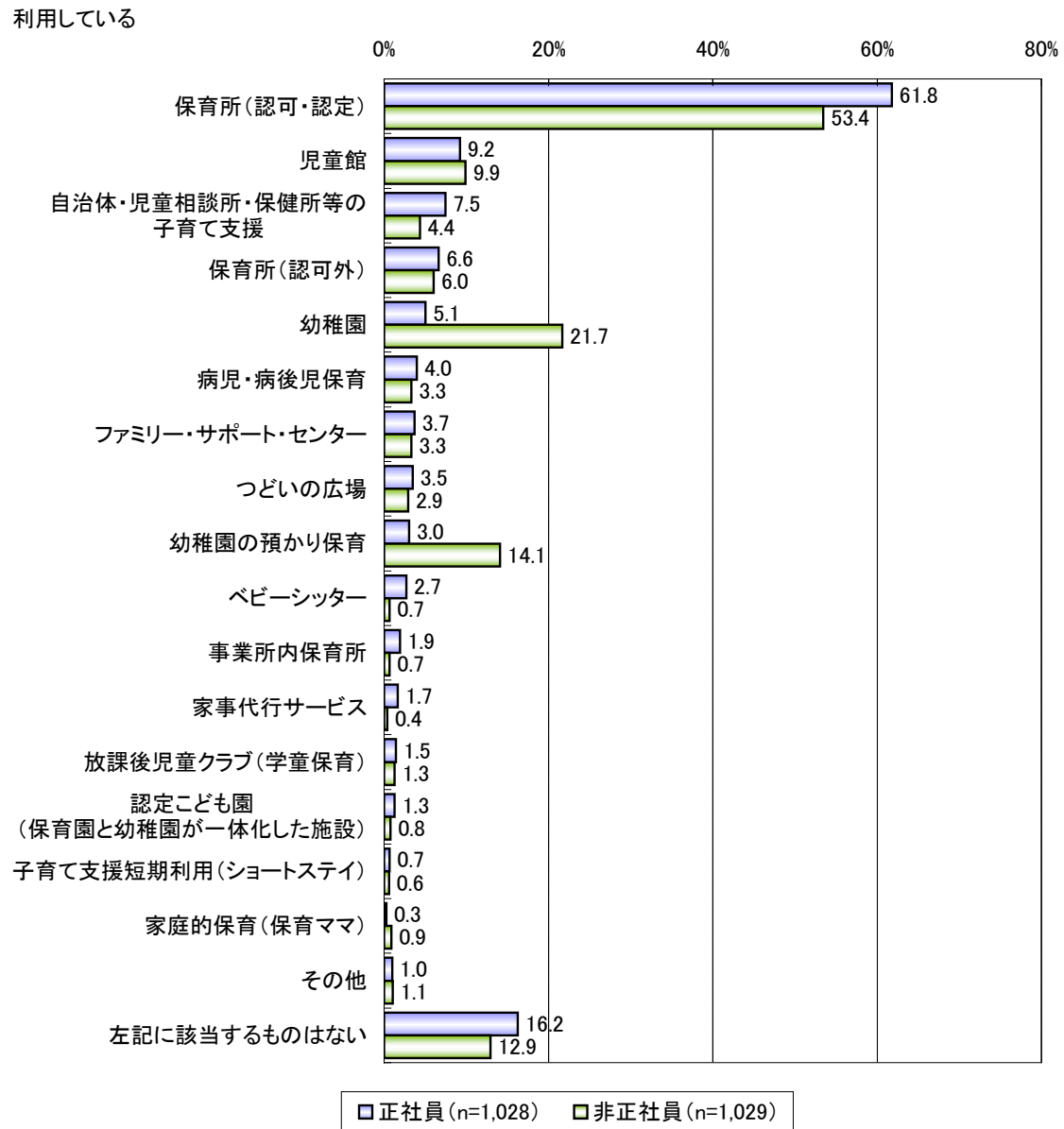
利用しているが、もっと利用したい



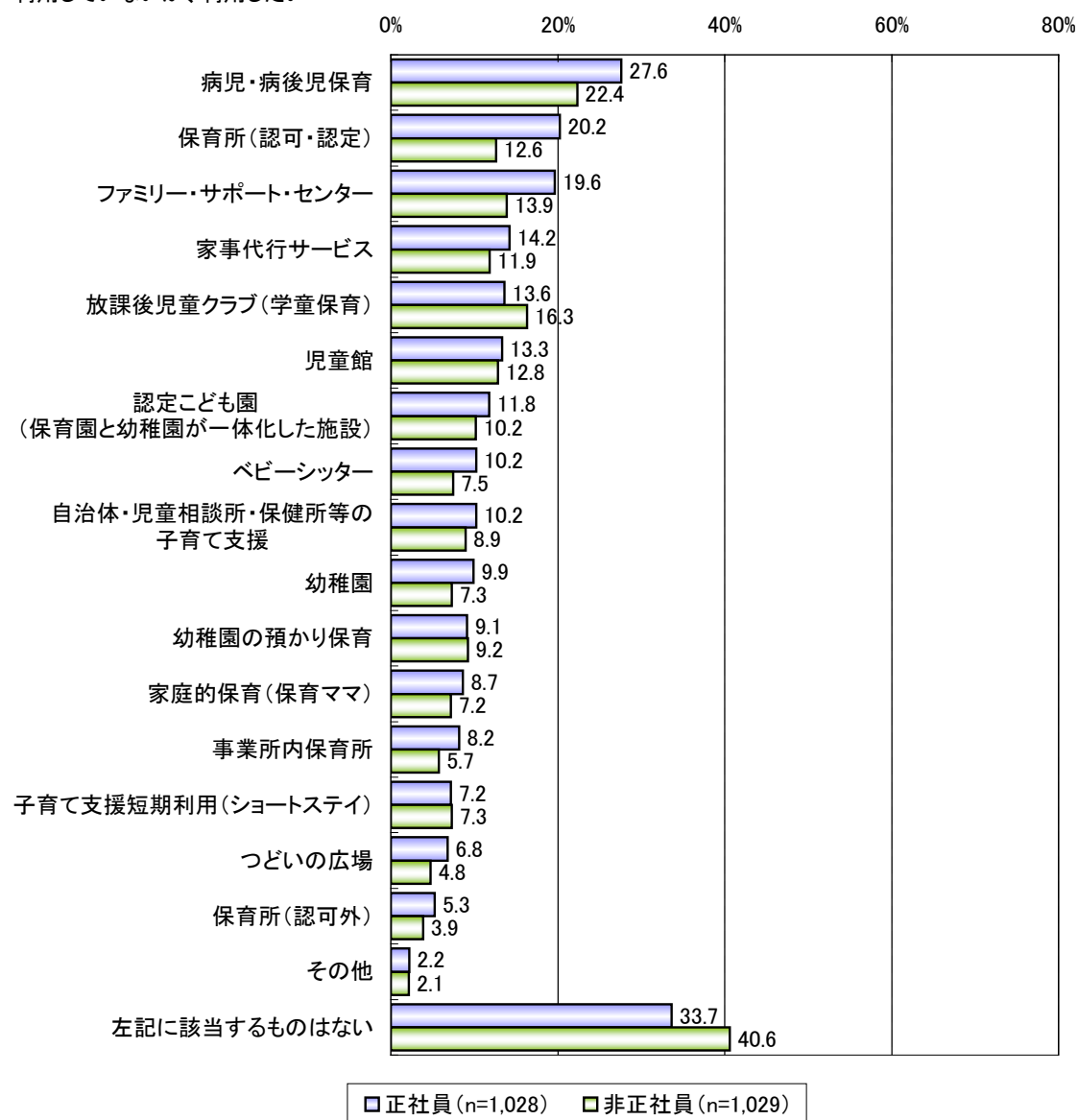
女性の就労形態別にみると、利用しているサービスでは、「正社員」では「保育所（認可・認定）」の割合が高い。「非正社員」も「保育所（認可・認定）」の割合は高いが、その他、「幼稚園」と「幼稚園の預かり保育」の割合が高い。

利用していないが利用したいサービスでは、全般に、「正社員」の女性の方が利用したいサービスが多い。

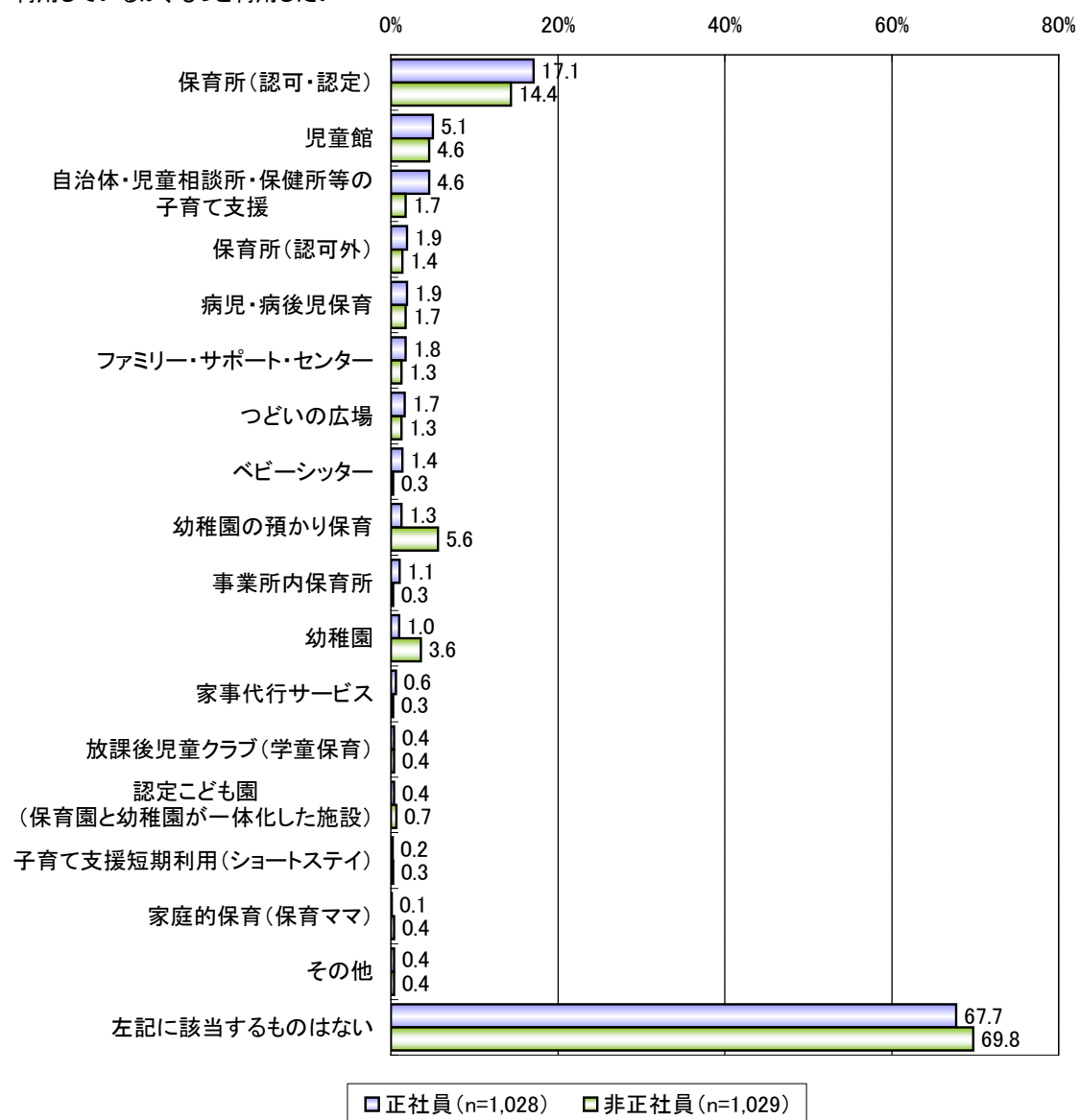
図表 187 【女性】就労形態別末子のために利用している・利用したいサービス



利用していないが、利用したい

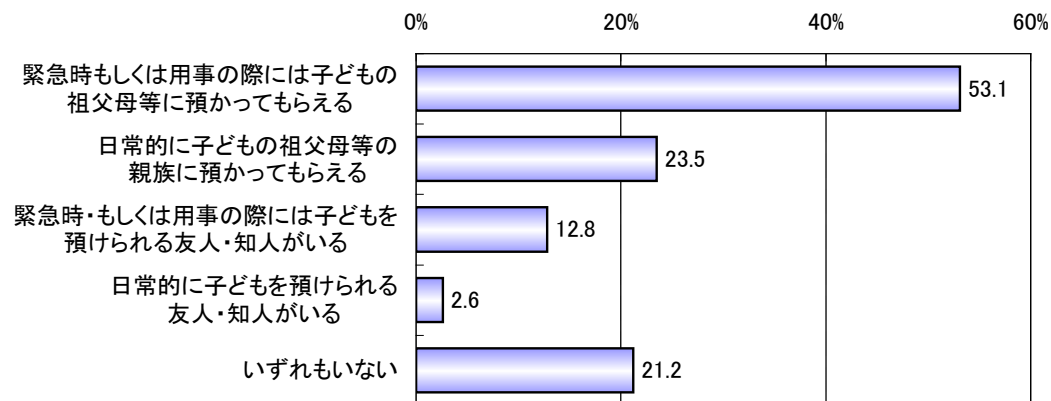


利用しているが、もっと利用したい



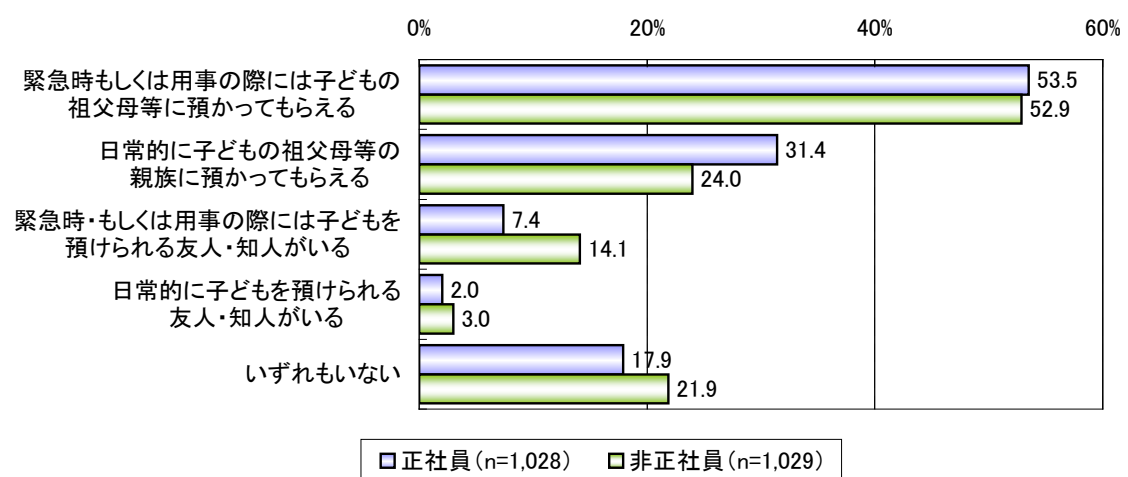
日頃、子どもを預かってもらえる人の有無については、「緊急時もしくは用事の際には子どもの祖父母等に預かってもらえる」が53.1%でもっとも多く、次いで、「日常的に子どもの祖父母等の親族に預かってもらえる」が23.5%となっている。友人・知人よりも、親族に預けている人が多い。

図表 188 日頃、子どもを預かってもらえる人の有無 n=4,110



女性の就労形態別にみると、「日常的に子どもの祖父母等の親族に預かってもらえる」は、「正社員」で31.4%、「非正社員」で24.0%と、正社員の方が割合が高い。一方、「緊急時もしくは用事の際には子どもを預けられる友人・知人がいる」は、「非正社員」14.1%、「正社員」7.4%で、「非正社員」の方が割合が高い。

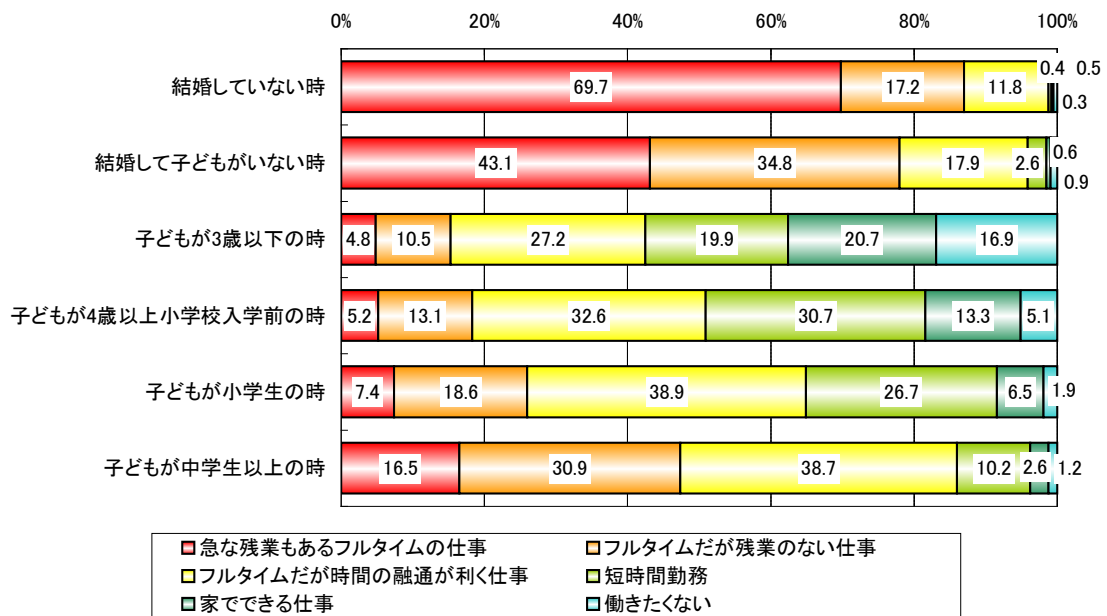
図表 189 【女性】就労形態別日頃、子どもを預かってもらえる人の有無



12. ライフステージに応じた働き方や仕事と家事・子育て等の優先度の希望

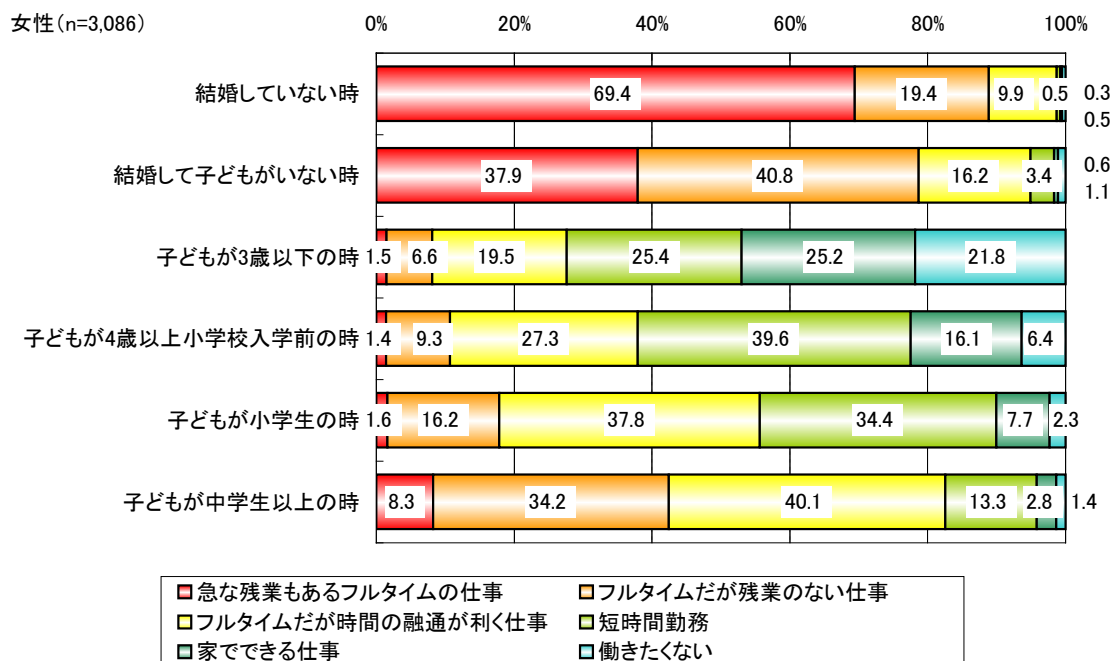
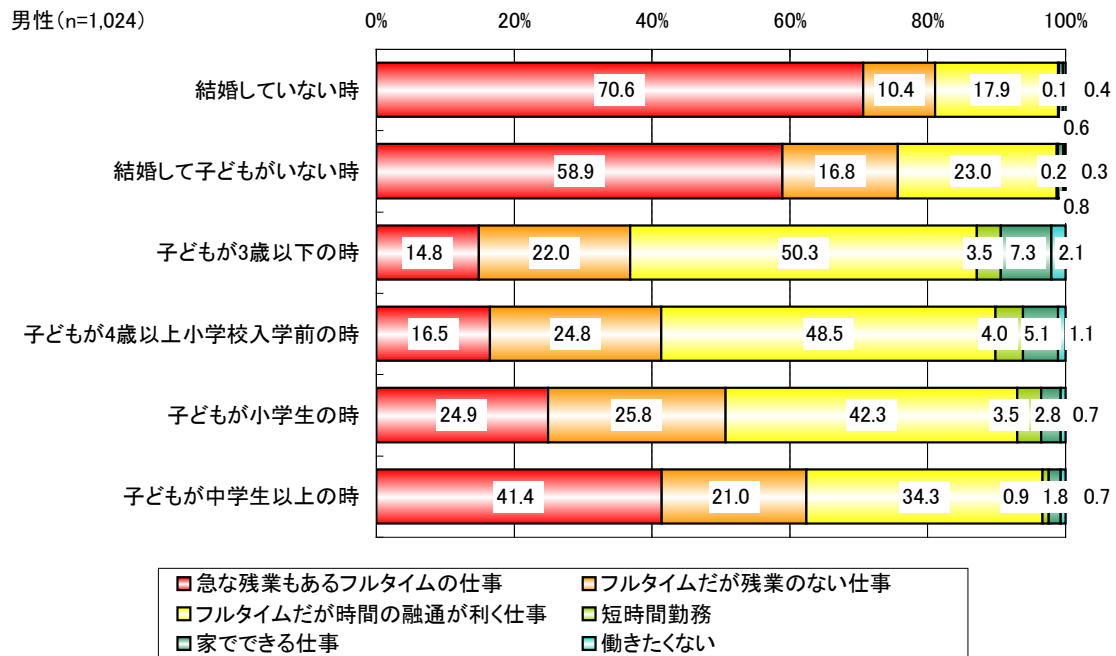
理想の働き方は、結婚や子どもの状況などのライフステージによって、大きく異なる。

図表 190 結婚や子どもの状況による理想の働き方 n=4,110



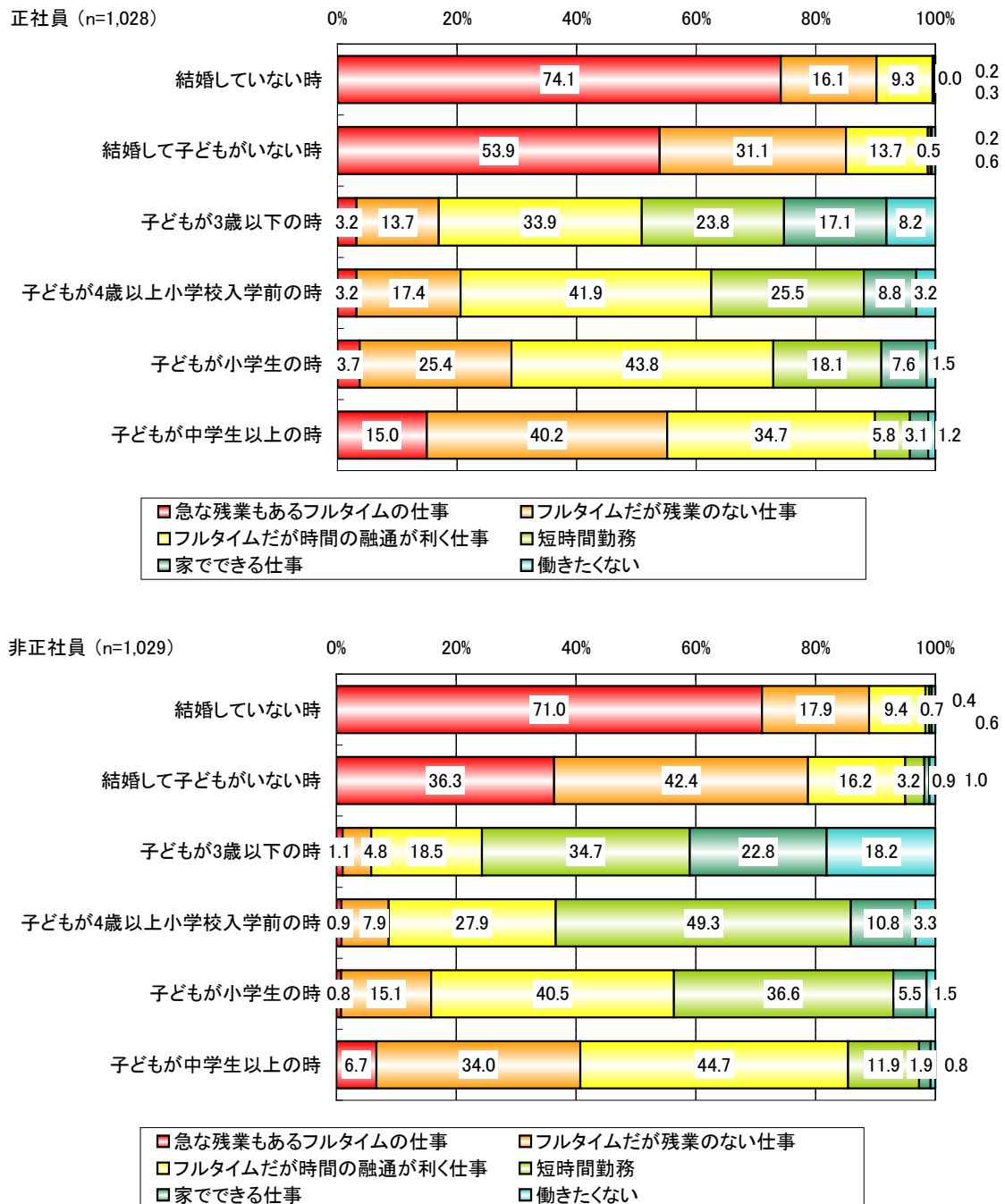
性別にみると、男性では、フルタイム以外の働き方の希望は少ないが、結婚や子どもを持つことで、残業のある仕事を避けたいとする希望が多くなる。

図表 191 性別結婚や子どもの状況による理想の働き方



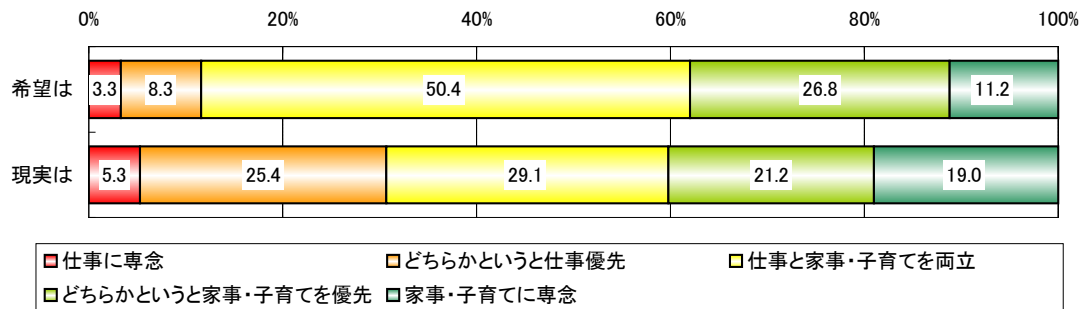
女性の就労形態別にみると、「正社員」では、フルタイムの範囲で、子どもが生まれたら、「残業のない仕事」や「時間の融通が利く仕事」を希望する割合が高い。子どもが小さな時期も「働きたくない」という人は少ない。「非正社員」は、子どもが生まれたら、「正社員」よりも「短時間勤務」や「家でできる仕事」を希望する割合が高く、子どもが小さな時期に「働きたくない」という人もやや多い。

図表 192 【女性】就労形態別結婚や子どもの状況による理想の働き方



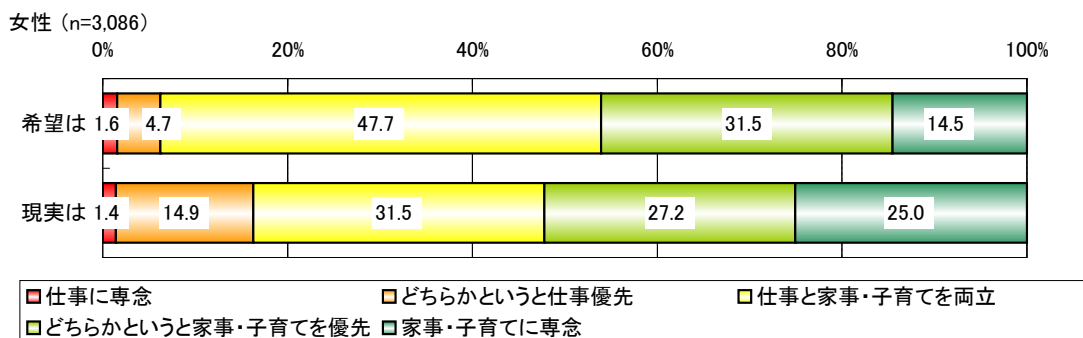
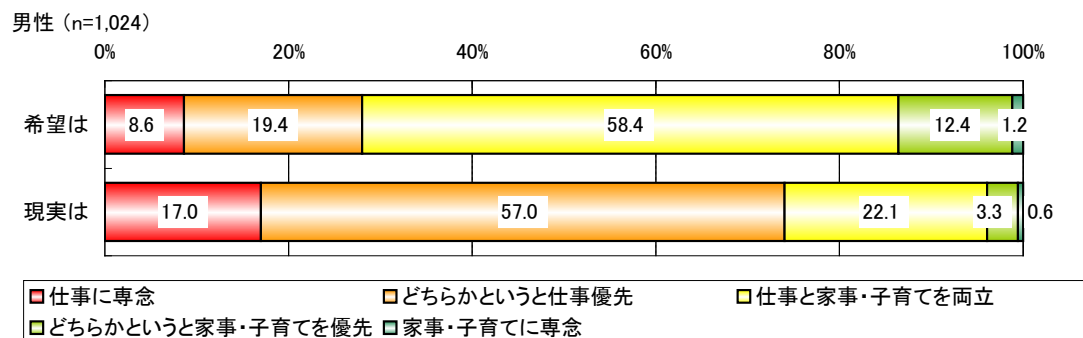
仕事と家事・子育ての優先度をみると、希望としては、「仕事と家事・子育てを両立」したい人が 50.4%と過半数を占めるが、現実ではその割合は 29.1%であり、「どちらかという」と仕事を優先」している人が 25.4%と多い。

図表 193 仕事と家事・子育ての優先度 希望と現実 n=4,110



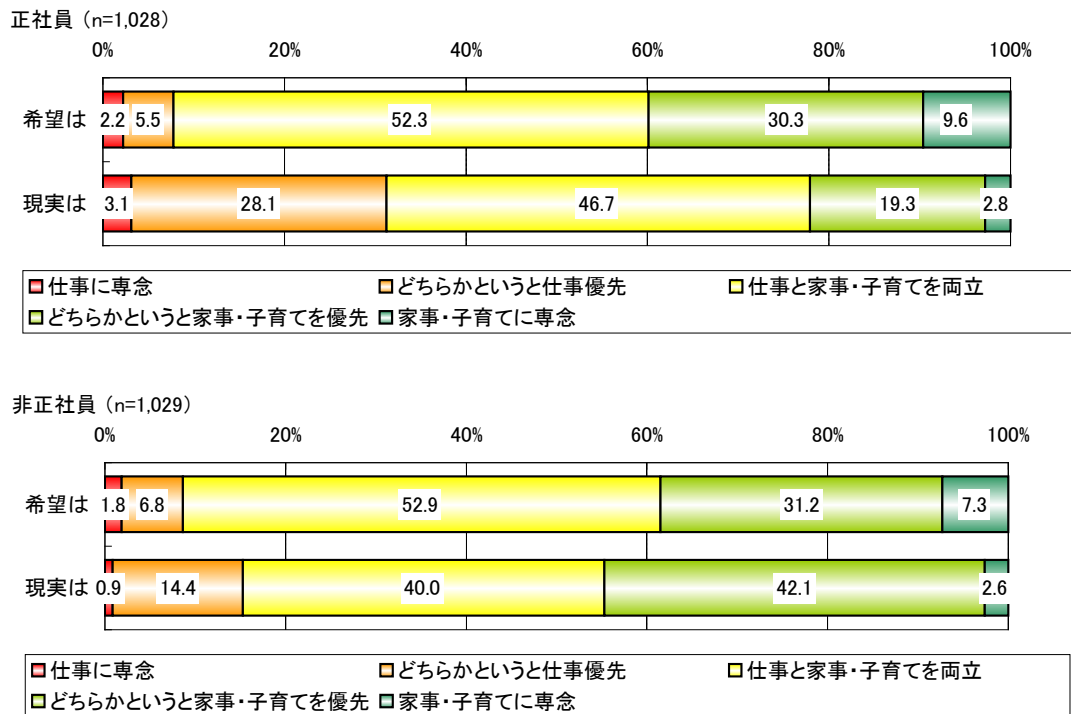
性別にみると、男性は、希望よりも「仕事に専念」、「どちらかという仕事を優先」している人の割合が高い。女性は、希望よりも「どちらかという仕事を優先」、「家事・子育てに専念」している人が多い。

図表 194 性別仕事と家事・子育ての優先度 希望と現実



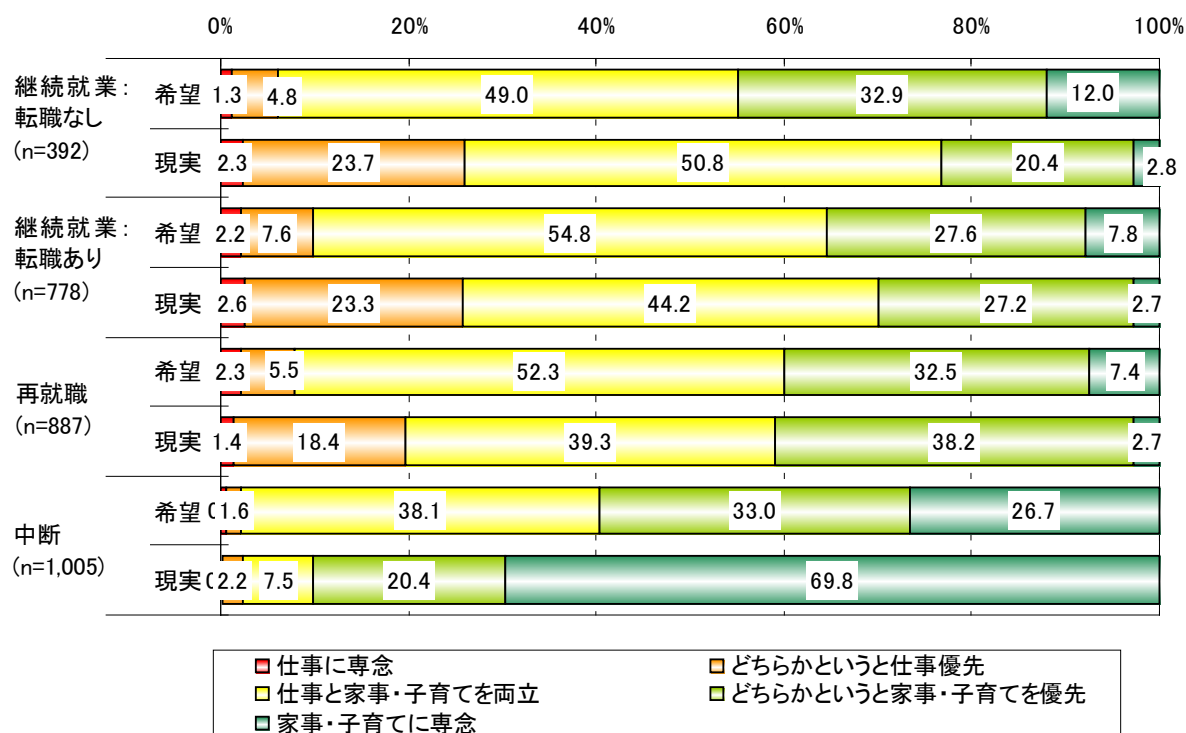
女性の就労形態別にみると、「正社員」では、希望よりも「どちらかという仕事を優先」している人が多い。「非正社員」は、希望よりも「どちらかという家事・子育てを優先」している人が多い。

図表 195 【女性】就労形態別仕事と家事・子育ての優先度 希望と現実



女性について、就労状況別にみると、現在就労している層では、現実が「どちらかという仕事を優先」になってしまっている割合が希望よりも高い。一方、現在就労を中断している層でも、「仕事と家事・子育てを両立」したいと考えている人が4割弱いる。

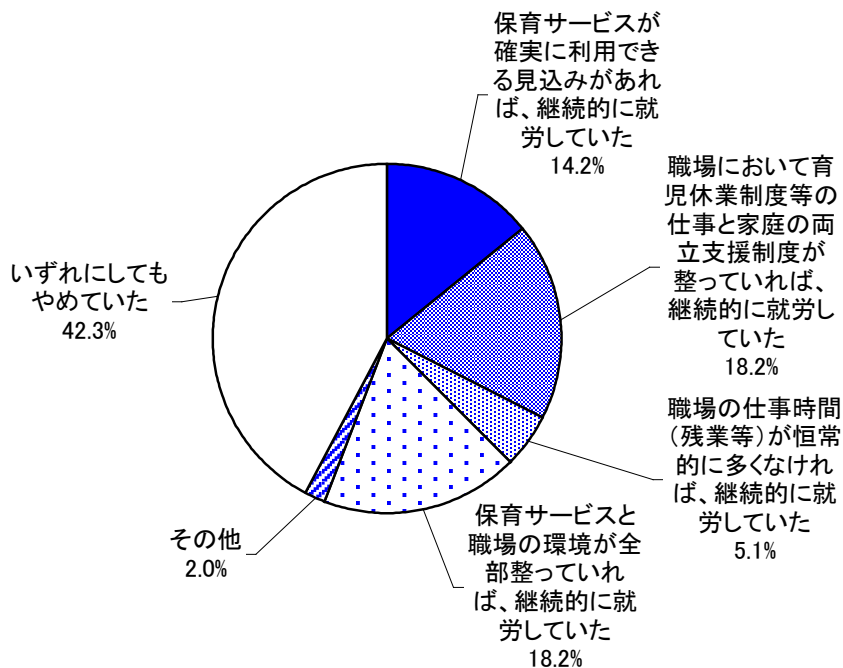
図表 196 【女性】就労状況別仕事と家事・子育ての優先度 希望と現実



13. キャリア形成意識と職場のキャリアプランニング支援

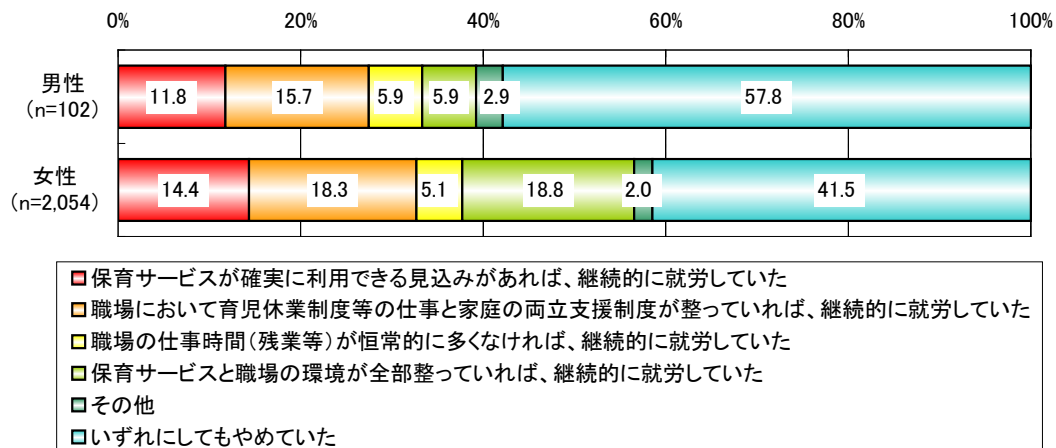
結婚や出産等で仕事を辞めた経験を持つ人に、仕事と家庭の両立を支援する保育サービスや環境が整っていたら、就労を継続したかを聞いたところ、「いずれにしてもやめていた」が42.3%と最も多いものの、「職場において育児休業制度等の仕事と家庭の両立支援制度が整っていれば、継続的に就労していた」と「保育サービスと職場の環境が全部整っていれば、継続的に就労していた」が共に18.2%と多くなっている。保育や職場の環境が整っていれば継続していたと答えた人は、合わせて55.7%を占めている。

図表 197 【結婚・出産等を機に仕事を辞めた人】就労を継続する条件 n=2,156



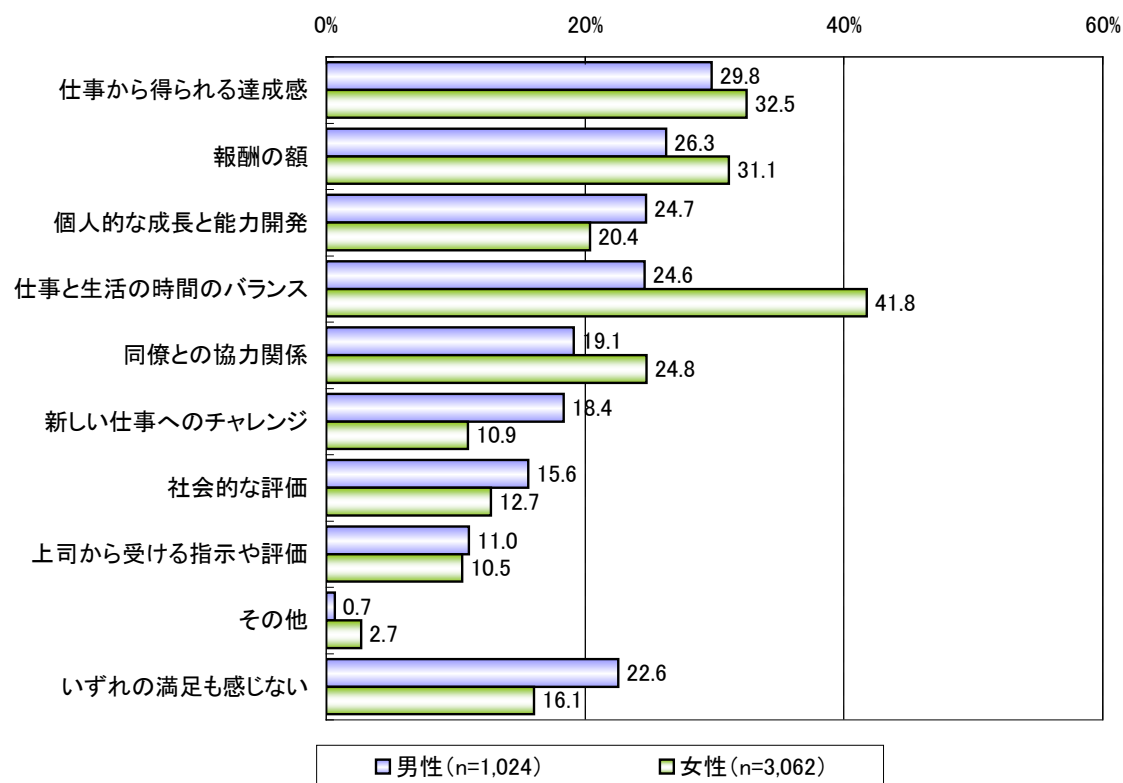
性別にみると、「いずれにしてもやめていた」が男性で57.8%、女性で41.5%と、男性では、職場の両立支援や保育環境にかかわらず辞めた人が多い。

図表 198 【結婚・出産等を機に仕事を辞めた人】性別就労を継続する条件



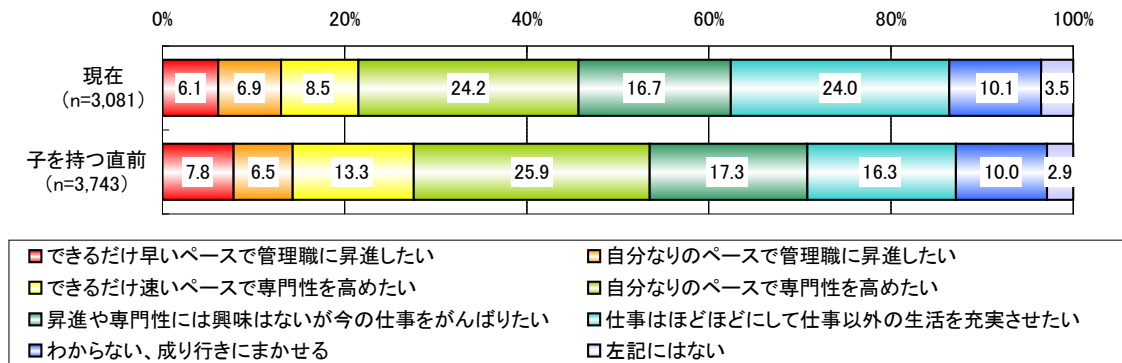
今の仕事、あるいは現在働いていない人は辞める前の仕事について、満足を感じている（いた）点を聞くと、性別にみると、女性は「仕事と生活の時間のバランス」が 41.8%で もっとも多く、次いで、「仕事から得られる達成感」32.5%が多くなっている。男性は、「仕事から得られる達成感」が 29.8%でもっとも多く、次いで、「報酬の額」が 26.3%、「個人的な成長と能力開発」が 24.7%と多くなっている。

図表 199 性別今の仕事・辞める前の仕事について満足に感じている（いた）こと



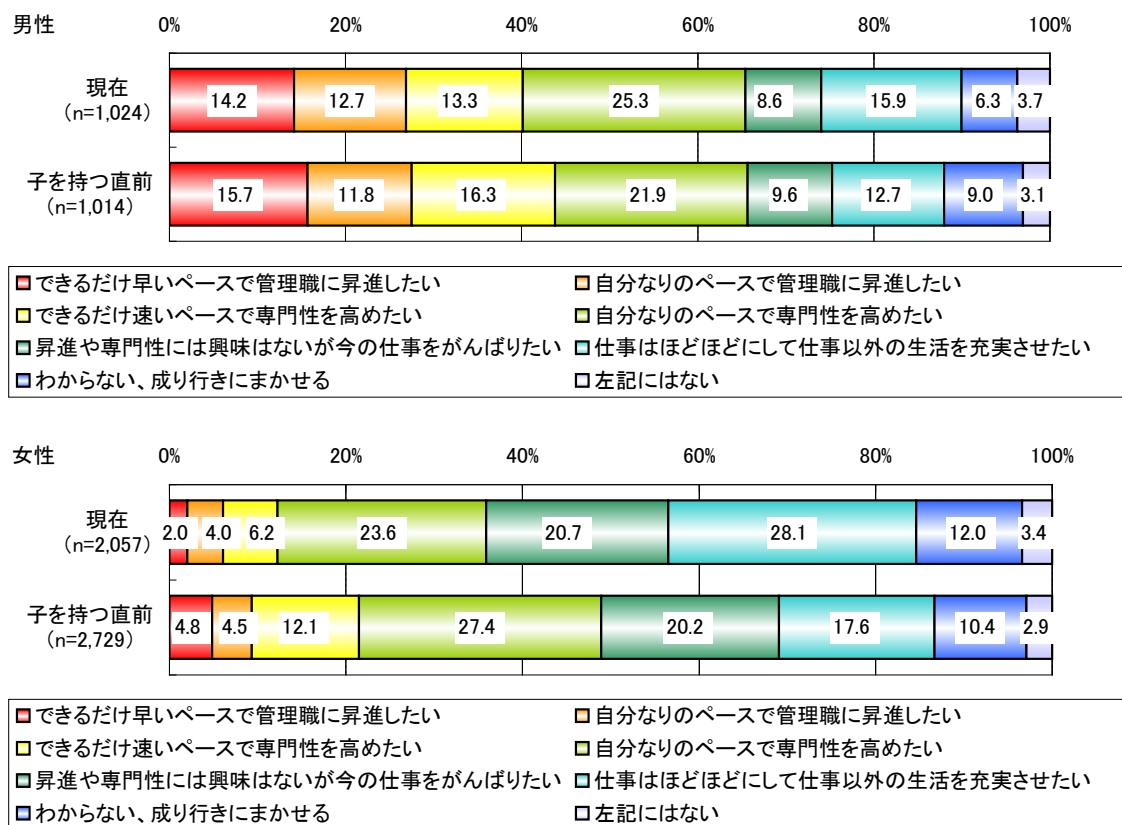
「現在」と「最初の子を持つ直前」の職業キャリアについての展望をみると、「現在」は、「自分なりのペースで専門性を高めたい」が 24.2%、「仕事はほどほどにして仕事以外の生活を充実させたい」が 24.0%と多くなっている。「子を持つ直前」は、「自分なりのペースで専門性を高めたい」が 25.9%、「昇進や専門性に興味はないが今の仕事をがんばりたい」が 17.3%、「仕事はほどほどにして仕事以外の生活を充実させたい」が 16.3%と多い。

図表 200 「現在」と「最初の子を持つ直前」の職業キャリアについての展望



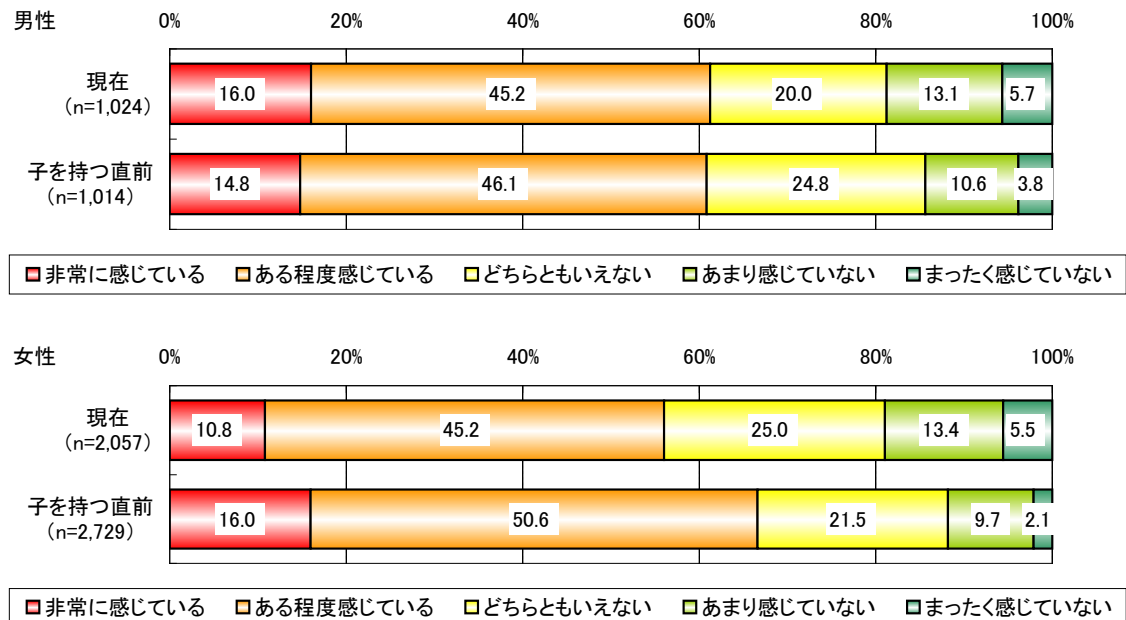
性別にみると、男性は、「現在」と「子を持つ直前」の展望にあまり差はない。女性は、「子を持つ直前」に比べ「現在」の方が「仕事はほどほどにして仕事以外の生活を充実させたい」という回答割合が高くなっている。

図表 201 性別「現在」と「最初の子を持つ直前」の職業キャリアについての展望



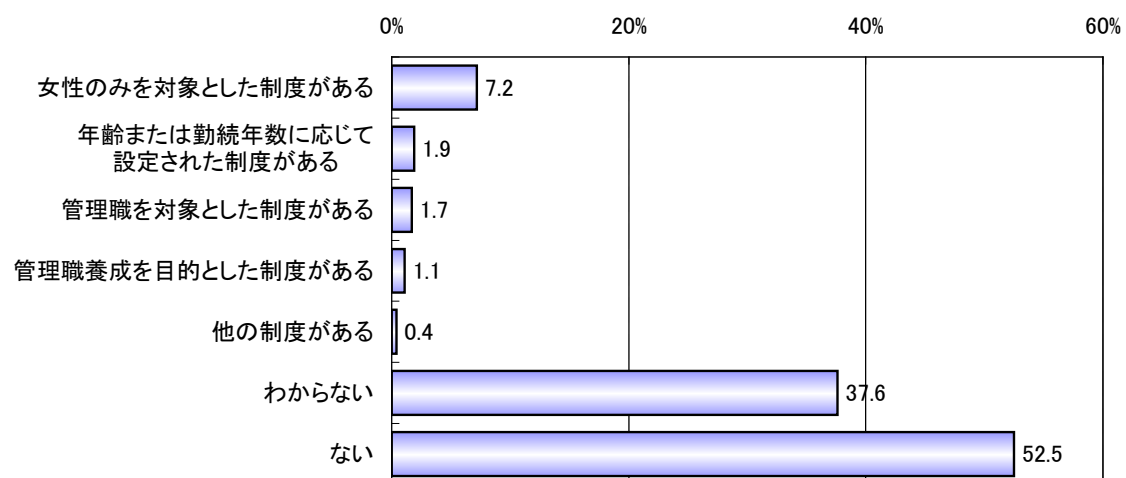
仕事へのやりがいについて性別にみると、男性では、「最初の子を持つ直前」と「現在」で、やりがいはほとんど変わらないが、女性は、「現在」の方がやや低い傾向がみられる。

図表 202 性別「現在」と「最初の子を持つ直前」の仕事へのやりがい



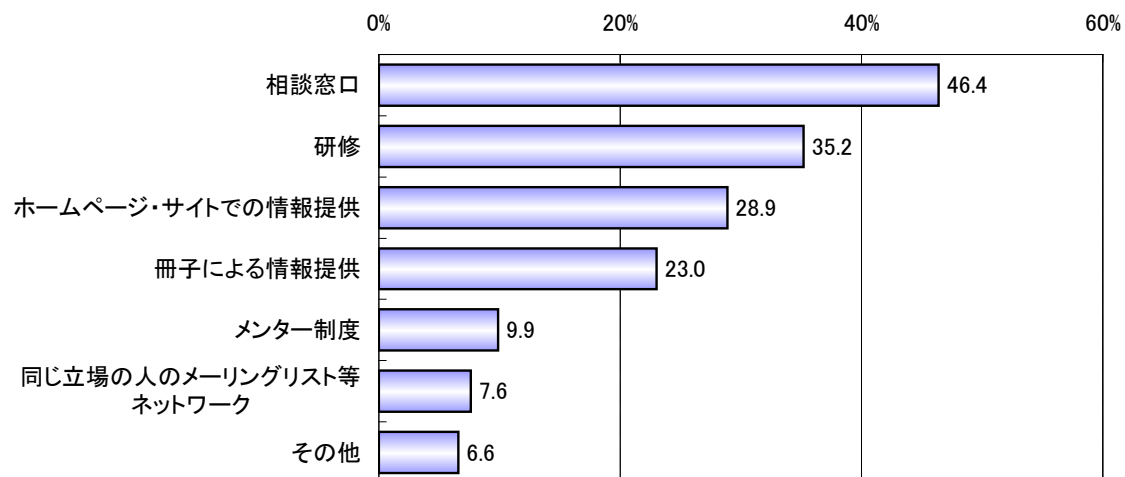
結婚・出産等に対応したキャリアプランに関する相談や情報提供、研修等の制度については、「ない」が 52.5%でもっとも多く、次いで、「わからない」が 37.6%となっている。「女性のみを対象とした制度がある」は 7.2%にとどまっている。

図表 203 キャリアプラン相談・情報提供・研修等の制度の有無 n=3,081



キャリアプランを考えるための具体的な制度としては、「相談窓口」が46.4%でもっとも多く、次いで、「研修」が35.2%となっている。

図表 204 キャリアプランを考えるための具体的な制度 n=304



Ⅲ. インタビュー調査結果

<インタビュー企業リスト>

		業 種	従業員規模
1	A社	サービス業	301～1,000人
2	B社	製造業	301～1,000人
3	C社	金融・保険業	1,001～10,000人
4	D社	医療、福祉	1,001～10,000人
5	E社	製造業	301～1,000人
6	F社	卸売・小売業	10,001人以上
7	G社	金融・保険業	1,001～10,000人
8	H社	卸売・小売業	301～1,000人
9	I社	製造業	10,001人以上
10	J社	製造業	1,001～10,000人
11	K社	卸売・小売業	301～1,000人
12	L社	金融・保険業	1,001～10,000人
13	M社	情報通信業	1,001～10,000人
14	N社	電気・ガス・熱供給・水道業	301～1,000人
15	O社	金融・保険業	1,001～10,000人
16	P社	運輸業	10,001人以上
17	Q社	飲食店、宿泊業	300人以下
18	R社	情報通信業	1,001～10,000人
19	S社	製造業	10,001人以上
20	T社	金融・保険業	1,001～10,000人
21	U社	情報通信業	300人以下
22	V社	製造業	301～1,000人
23	W社	情報通信業	300人以下
24	X社	サービス業	301～1,000人
25	Y社	製造業	300人以下
26	Z社	サービス業	1,001～10,000人
27	AA社	製造業	300人以下
28	BB社	製造業	1,001～10,000人
29	CC社	製造業	1,001～10,000人
30	DD社	生活協同組合	1,001～10,000人

1. 短時間勤務制度

(1) 制度概要

①制度導入時期、制度導入（改正）の目的・背景

短時間勤務制度の制度導入時期は、1991 年の育児休業法の施行以前より導入している企業から、近年導入した企業まで、かなり分散がみられた。

育児休業法の施行以前に導入しているところは、いずれも女性の多い職場で、優秀な人材の確保面から、取り組む必要性を感じて対応している。

また、法律の施行をきっかけに、1992 年に導入したところが多くみられ、法律の施行により、短時間勤務制度に関わる取り組みが進んだ様子がうかがえる。その後の法律改正時も、同様に制度導入のきっかけとなっている企業があった。制度をすでに導入している企業でも、法律の改正を機に、制度内容の充実を図っているところもあり、より従業員のニーズに対応した制度へと整備を進めている様子がうかがえた。

○1988 年以前

- ・(最新改訂 2007 年 3 月) 導入当初の状況は、詳しくは分からないが、女性の多い職種があったことから、両立支援の取組は進んでいた。短時間勤務は、男性も利用可能であったが、ほとんど利用者は女性であった。最新改訂においては、育児目的の短時間勤務について、対象となる子の年齢を満 7 歳から小 3 まで引き上げた。さらに、一度通常勤務に戻しても、やむを得ない事情がある場合、もう一度短時間に戻すことができるようにした。背景としては、通常勤務に戻すと、短時間に戻れないということで、念のため長めに制度を利用しておこうとする傾向があるため。

○1990 年

- ・(最新改訂 2007 年 4 月) 法制化に対応。

○1991 年

- ・社内の労使で専門委員会を組織し、協議して、導入した。2007 年に、パートタイム・フルタイム双方からの転換を可能にしている。年間所定労働時間は 1920～1960 時間の範囲で設定できる。
- ・(最新改訂 2005 年 12 月) 導入当時は女性課長・女性店長の誕生など、女性の登用が進んだ時期で、同時にワーク・ライフ・バランスを図る総合的な制度を制定し、従業員の子育て支援制度を充実させた。従業員にとっては女性の機会均等・仕事と家庭の両立、経営側は人材の確保と、双方が関心のある事項である。
- ・10 月(最新改訂 2008 年 7 月) に短時間勤務を、育児休業とセットで導入し、主に育児休業明けの社員を対象としていた。当時の育児休業制度は勤続 3 年以上の社員については子が満 3 歳まで取れることから、育児勤務もこれに合わせて、満 3 歳まで利用可能としていた。1 日の勤務時間も通常勤務の 7 時間 15 分／日に対し、育児勤務は一律

4時間／日としていた。

○1992 年

- ・就業意欲のある従業員に多様な働き方を提供。従業員のモチベーションの向上。人材の確保。
- ・法律ができたから導入したのではなく、たまたま、育児中も辞めずに働きたいと本人が強く希望し、また、会社としてもその人を会社に必要と思ったケースがあったために実施したもの。
- ・(最新改訂 2006 年 10 月) 従業員の仕事と生活の両立支援と、人材の確保が目的。子どもが3歳からフルタイムでは、子どもがまだ小さく安心して働くことができないと考えて、就学前まで利用できる制度とした。
- ・(最新改訂 2006 年 12 月) 育児休業法の成立に伴い、女性が働きやすい場を目指して導入。従業員が個々の能力を最大限に活かすことを目的として、ダイバーシティマネジメントと合わせてワーク・ライフ・バランスを推進している。こうした中、社員提案で、妊娠期間中の短時間勤務が提案され、それを受けて制度を 2006 年 12 月に改定した。
- ・(最新改訂 2008 年 4 月) 育児休業法が 1991 年に制定、介護休業法が 1999 年に制定されたことにより、当制度を導入。働きやすい職場となるように導入。
- ・11 月(最新改訂 2006 年 9 月) 労働組合の要望。従業員一人ひとりが生き生きと長期的に活躍できる環境づくり。就業意欲のある従業員に多様な働き方を提供。人材の確保を目的とする。
- ・(最新改訂 2007 年 10 月) 当時当社にあった育児支援制度は工場で働く人を想定したものだったが、育児休業を導入した昭和 40 年代から 20 年以上経ち、都市部の本社で事務職として働く女性たちも、支援を必要とする時代になってきたという感覚があった。そこで、職住接近でない都市部の女性たちが使いやすいようにということで短時間勤務制度を導入した。
- ・(最新改訂 2007 年 10 月) 少子・高齢化時代を迎え、育児や家族の介護の問題は会社としても重要な問題として考え、仕事と家庭の両立がしやすい環境を整備することが社員のモラルの向上、会社の発展に大きく寄与するものと考え、社員ニーズを反映させた各種関連制度の改善・変更を 2005 年 10 月に実施。
- ・(最新改訂 2008 年 3 月) 導入当初は、国の育児介護休業法への対応として導入した。最新の 2008 年の改訂内容は、小さなものであり、大きな改訂は 2007 年である。2007 年の改訂では、育児休業の期間を子が 1 歳 6 ヶ月になるまでから 3 歳 4 ヶ月まで延長した。短時間勤務も、それまでの 4 歳までから小学校に入った年の 4 月まで延長した。
- ・(最新改訂 2008 年 4 月) 育児・介護休業法が制定されたことや従業員のニーズが高かったこともあり、導入をした。

キャリアのある人が継続できるように、また、小学校低学年時のニーズが高いことから、利用可能期間を延長した。

○1994 年

- ・（最新改訂 2008 年 4 月）法律の動きと女性社員のニーズにより、取り組みが進められてきた。

○1999 年

- ・育児・介護休業法の改正に伴い、当社の支援制度も改正を行った。改正については、労働組合からも要望があった。
- ・法律の動きに伴い、グループ全体で足並みを揃えることとなった。制度の内容は、本社で検討して、提示された。

○2001 年

- ・（最新改訂 2002 年）設立と同時に導入。優秀な人材の採用と維持、企業の社会的責任、企業価値の向上のため、重要な経営戦略の 1 つとして捉え、積極的に進めている（トップの判断）。また、ダイバーシティの推進を行っており、制度の検討、運用面などにおいても全社で活動を行っている。

○2002 年

- ・育児・介護休業法対応で、短時間勤務を選択。就業意欲のある従業員に多様な働き方を提供。
- ・（最新改訂 2007 年 6 月）
導入：法令対応（2002 年規程制定時頃）。
改正：子の対象年齢を 3 歳から小 3 に引き上げた。背景は、法令の努力義務への対応ということもあるが、女性従業員から強い要望があったのが主たる理由。当社は女性従業員が多く、かつ重要な戦力であるため、長く支援することが必要と考えた。小 6 までとすることも検討したが、最終的に小 3 とした。

○2005 年

- ・育児・介護休業法が改正されたことに伴い、規定を改定した。
- ・次世代育成法への対応のため制度を導入した。その頃から、育児休業を取る人が増えた。それまでは、結婚や出産で退職する女性が多かった。
- ・（最新改訂 2008 年 4 月）導入の背景としては、法律で努力義務とされた際に検討し始めた。これまでに 2 回、改訂している。当初は小学校入学までだったものを、2008 年 4 月に小学校 3 年生までとした。短時間勤務制度を利用している社員より小学校に入学後も利用したいとの要望があり、延長することとした。

○2006 年

- ・ 11 月：従業員の仕事と生活の両立支援。就業意欲のある従業員に多様な働き方を提供。従業員の要望による。）

○2007 年

- ・ 3 月：従業員の仕事と生活の両立支援。労働組合（社員）の要望。人材の確保。
- ・ 5 月：子育て支援、仕事との両立は企業の社会的責任と考えている。また、職員の勤続年数を伸ばしたいと考えている。職員が長く安心して勤務を継続できるように、育児休業期間の延長（満 3 歳まで）、育児期の短時間勤務制度の導入、再雇用制度の導入を同時に実施した。
- ・ (最新改訂 2007 年 9 月) 出産育児に入る女性社員が増えてきたため。社員の離職率を下げるため（ノウハウの流出を防ぐため）。新卒世代の働き方の価値観に配慮した。

○不明

- ・ (最新改訂 2008 年 4 月) 制度導入時期については、かなり以前から運用していることからはっきりしない。
以前より、主に外来の看護師を対象に、短時間勤務の適用を行っていた（1 日 1 時間短縮）。育児休業後の短時間勤務者が増加したことから、それに対する経済的支援と利用期間の延長を実施した。
育児・介護休業法が整備され、法の遵守ということはあるが、グループ全体として、女性が多い職場であるということ、業界の特性としての流出入が頻繁であるといったことから、優秀な人材を確保し、長く働いてもらうことを目的としている。
- ・ (最新改訂 2006 年 7 月) 法の遵守。従業員のニーズに応え、多様な就労ができるよう、柔軟な勤務形態を整えた。

②利用目的の限定の有無、内容等

短時間勤務制度の利用目的の限定の有無と内容をみると、インタビュー対象企業の多くが「育児」と「介護」を対象としている。

育児の場合は、子どもが 2 歳まで、3 歳まで、小学校入学まで、小学 3 年生まで、小学校卒業までなどの設定がみられた。中には、年齢上限について特に決まりを設けていない企業もあった。

介護の場合は、対象は配偶者もしくは二等親まで、期間は 93 日、4 ヶ月、122 日、183 日、1 年間、1 年半、6 年間、上限なしなど、様々な設定期間がみられた。

■育児・介護を対象

	育 児	介 護
A 社	9 歳に達した日の属する学年の終わりまで。	上限なし。
B 社	小 学 校 1 年 生 入 学 後 4 月 末 ま で (2008.4.1 より)。 4 人 中 2 人 は 小 学 校 入 学 時 ま で 利 用 を 希 望。	暦日 14 日以上 183 日以内。
E 社	小学校入学まで。配偶者が専業主婦でも取得可能。基本的に全ての部署で実施。	看護・介護:配偶者もしくは2親等まで。
F 社	小学校1年生の5月まで(2005.12→)。 勤続1年以上。常態として子どもを育成する保護者がいない場合。	配偶者、子、本人・配偶者の父母(1年間)。
G 社	満3歳まで。勤続1年以上。すべての部署・従業員が取得できる。	配偶者もしくは2親等まで。
H 社	小学校就学前まで(ただし、取得期間は1ヶ月～1年で更新制にしている)。勤続1年以上。すべての部署、男女で利用可能。	法定通りの対象者。
J 社	小学4年生の始期まで(3年生の3月31日)。再申請は1回のみ可。勤続1年以上。常態として子どもを育てる保護者がいない場合。	介護休職期間と介護短時間勤務時間を合わせて通算3年間。
K 社	小学1年生の4月まで。男女同じ。勤続1年以上。常態として子どもを育成する保護者がいない場合。	配偶者もしくは2親等まで(1年まで)。
M 社	3歳の誕生日まで。基本的にすべての従業員が取得できる。	最長4ヶ月。
N 社	満2歳まで。勤続1年以上。常態として子どもを養育する保護者がいない場合。	配偶者、1親等、もしくは同居の2親等まで。
O 社	小3の年度末まで。	法定通り。
Q 社	子どもが小学3年生まで。	上限1年半まで。
R 社	小学3年生まで。	1年半までの期間限定あり。
S 社	小学校入学の前日まで。	1年間。
T 社	育児のために利用する目的であれば限定なし。小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する者。	要介護状態にある家族を介護する目的であれば限定なし。要介護状態にある家族(配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫(同居し扶養している者))一人につき通算122営業日の範囲。
U 社	6歳の誕生日まで。子育てが落ち着くのがこの頃だろうと判断。	開始から6年間。
V 社	子が小学校に入った年の4月まで。	1家族につき365日。断続的利用も可能。 要介護状態について、自己申告ベースで

	育 児	介 護
		ある。診断書はとっている。他に介護者がいるかなどの要件はない。365 日を利用してしまっても、要介護の状態が変われば、また利用申請が可能。
W社	就学前まで。	1 年以内。
X 社	9 歳まで取得可能。キャリア採用者の利用に配慮し、現在は勤続要件も廃止した。有期雇用（契約社員などフルタイムが多い）も同じ水準で利用が可能である。	介護休業は 1992 年から導入されていたが、介護を事由とする短時間勤務は、2007 年から導入されている。1 人の正社員につき、通算 5 年間取得が可能である。分割取得もできる。要介護状態の範囲は幅広く取っている。
Y 社	子が 1 歳までとしている。育児休業は 1 歳半まで利用可能であるが、10 ヶ月くらいで復帰して、その後 2 ヶ月くらい利用するケースが多い。	
Z 社	小学 1 年生の 6 月末まで。何回でも取得可能である。2008 年の 4 月に改正された。	介護休職の期間を含め、連続した 1 年間を限度として利用できる。対象となる家族ごと、要介護状態になるごとに利用できる。
AA 社	年齢上限については特に決まりはない。子どもが小学校を卒業する頃までは必要かと思っている。 期間は厳密には決まっていない。	上限については特に決まりはない。
BB 社	小学校 3 年生まで（2008 年 3 月までは小学校 1 年の夏休み終了時まで）。	1 年間。
CC 社	小学校 3 年生まで。	2 年間まで。半日、1 日 2 時間までのどちらもあり。
DD 社	0 歳から小学校入学まで（1 子 1 回）。小学校 3 年生まで延長可。	1 事由通算 1 年以内

■育児のみ

	育 児	備 考
D 社	小学校卒業まで。2007 年度までは、就学前まで。	ただし介護については、そのような対象者が現れれば運用面で対応する。
I 社	事務職のみ（技能職は制度なし）。小学校卒業まで通算 1 年間、1 ヶ月単位で分割可能。	常態として子どもを育成する保護者がいない場合。
L 社	小学校就学前まで。勤続 1 年以上。通常勤務時間では当該の子を養育できない職員が対象。	

■介護のみ

	介 護	備 考
P 社	利用期間の上限は同一の要介護者について通算	育児を事由とした短時間勤務制

	93 日としている。	度はない。
--	------------	-------

■利用目的に限定なし

C 社	育児の場合：3 歳まで 介護の場合：93 日間
-----	----------------------------

③勤務形態

勤務形態をみると、短時間勤務の標準勤務時間を 1 パターン設定する方法、いくつか勤務時間のパターンを提示し選択する方法、始業・終業時間の前後に一定時間内で自由度を持たせて短縮できる方法、短日勤務も含めたパターンを提示し選択する方法などがみられた。

また、フレックスタイム制度との併用を可能としているところもあった。

■標準勤務時間（時間・時間帯）を一つ設定

- 通常勤務 7 時間 50 分に対し、9：00～16：00（労働時間 5 時間 50 分）を標準としている。
職場により始業終業時間を柔軟に設定している場合がある。フレックスタイムを利用する人もいる。
- 通常勤務の 7 時間 40 分に対し、9：30～16：00 までの 5 時間 30 分が原則。保育園への送迎等をふまえて、勤務時間を前後にずらすケースも認めている。
- 通常勤務 7 時間 30 分に対し 6 時間 00 分（9：30～16：30）。

■勤務時間・時間帯の選択肢を複数設定

- 通常勤務 8 時間に対し、① 7 時間、② 6 時間、③ 5 時間のいずれかを選択。
- 通常勤務 8 時間 00 分（8 時 40 分～17 時 40 分）に対し、① 8 時 40 分～15 時 25 分、② 10 時 10 分～15 時 25 分勤務のいずれかを選択。
- 通常勤務 7 時間 20 分に対し、① 5 時間、② 6 時間のいずれかを選択。6 時間（9 時 50 分～16 時 50 分）を選択する人が多い。始業時間、終業時間は話し合いで繰り上げ、繰り下げができる。
- 通常勤務 7 時間に対し、① 6 時間 ② 5 時間のいずれかを選択。
- 介護に要する始業時刻直後、または、終業時刻直前のいずれか 2 時間以内の必要な時間、または、日について無給の休暇を付与する。
事前に申請して、1 日 2 時間以内、もしくは丸 1 日のどちらかを選択する。
- 4 時間、5 時間、6 時間の 3 パターンがある。
開始時間も通常勤務の日勤は、8 時半、9 時、9 時半の 3 パターンが主であるが、研究開発部門では 10 時開始もあったり、8 時スタートにしている短時間勤務者もいたり現場裁量を多くしている。終業は、9 時半始業の場合 18 時である。フレックス制度も研究開発部門等の一部にある。

○以下、3通りの勤務制度を利用することが可能。

①9時30分～17時10分まで

②9時から16時40分まで

③フレックス（労働時間を6時間40分のみ固定）

■一定の範囲内で時間・時間帯を各自設定

○9時～17時30分のうち30分単位で2時間まで短縮が可能。10時～16時30分という利用時間が多い（2007年度より30分単位で取得できるように変更）。

○30分～2時間まで、希望に応じて短縮できる（就業時間を最大2時間短縮できる）。2時間利用者は3名中1名のみ。

○原則1時間（所定労働時間の前後、前のみ、後ろのみ）としているが、個人の事情にあわせて、柔軟に対応している。医師では、週4日、3.5日勤務といった（短日勤務の）人もいる。

○通常勤務7時間30分に対し、15分単位で、2時間までの短縮可能。分割取得も可能。

○通常勤務7時間25分に対し、勤務時間が5時間40分となる。

○通常勤務8時間に対し、30分単位で、最大2時間を短縮。

○1日1時間の時短（30分単位で午前・午後に分割して取得することも可能）。

○1日3時間まで所定労働時間を短縮できる。始業時、終業時のいずれか、両方など、時間内であれば、どのように短縮しても良い。利用状況は、30分短縮、1.5時間短縮など様々である。

○育児も介護も2時間を限度に30分刻みで取れる。週の日数を（3日、4日などと）少なくする形はとっていない。

なお、フレックスタイムと併せた利用も認めている。コアタイムは原則10時～15時。フレックスタイムであれば給料に影響しない。短時間勤務の場合は、短縮した分が控除される。

通常の労働時間に足りない分が短時間として扱われる。短時間勤務を取りながら、休日出勤、残業も認めている。

○午前8時40分から午後5時10分の範囲で6時間以内の範囲で設定可能。

○2時間を限度に、管理部門と上長で決めており、会社として、時間の設定は行っていない。）

○1ヶ月単位で1日1時間分を短縮できる（20日間勤務の場合は、1ヶ月で20時間短縮できる）。短縮するパターンは以下より選択できる。

・出勤日1日につき一律1時間を短縮するパターン。

・1週間単位で出勤日1日につき0～2時間を短縮するパターン（例えば1週間で5時間短縮する等）。

・シフトを検討するため、事前申請で前月に希望を出す。2008年4月に改正され、制度の柔軟化が図られた。

- 出勤時間か退社時間のいずれかを1時間繰上げ、または繰下げる。
通常勤務7時間45分（本社は08:20～17:10）に対し、6時間45分になる。
短時間にするのではなく1時間前か後に繰上げ・繰下げる制度もある。
- 1日4時間勤務から通常勤務の7時間15分までの間で、15分単位で選択が可能である。
短時間勤務でも、フレックスが使えるようにしており、始業・終業時刻を固定した短時間との選択制としている。研究職は、顧客との関係で、勤務時間帯をその日によって変えたいというニーズがあり、短時間のフレックスを入れたことで、働きやすくなった。
決められた標準時間に対し、それ以上働けば所定時間外勤務となる。所定時間外は原則として月15時間以内として実績に応じて時間外手当を支給する。一方、所定時間に満たない場合にはマイナス12時間以内まで翌月に繰り越すことが出来る。
介護事由の場合は短日勤務も採用しており、週3日から5日の間で選択できる。育児事由では短日勤務は導入していない。
- 本社の通常勤務は、9時から17時50分までに対し、短時間勤務は1日1時間減らすことが可能である。
ただし、営業・研究業務等は、フレックス（コアタイム10時から15時半）が利用可能であり、始業・終業時間を遅らせることも可能なため、短時間勤務のニーズは少ない。工場では、通常勤務は8時20分から17時20分だが、9時から17時50分にずらすことが可能である。
- 1日2時間を限度に30分単位で設定可能。ただし、子が満2歳になるまで、午前半日、午後半日、10時～15時（実働4時間）の勤務が可能。
短時間勤務とフレックスタイム制との併用：1日2時間を限度に1時間単位で勤務時間短縮の設定可能（子が小学3年生になるまで）
フレックスタイム制利用者のコアタイム緩和：コアタイム（9時～15時）を10時～15時に変更可能（子が小学3年生になるまで）
工場勤務を除く、たいがいの職場はフレックスタイム制を導入している。
- 育児：始業または終業時、30分単位で2時間まで（小学3年生まで）。
介護：始業または終業時、30分～1時間。

■短時間勤務と短日勤務のパターンを設定

- 以下の4パターンを設定。④は利用しやすいと思われるが、基本は①～③、シフト勤務の人は③が使いやすい
 - ① 所定労働時間を1時間短縮する勤務
 - ② 所定労働時間を2時間短縮する勤務
 - ③ 各月において3日まで労働時間を短縮する勤務（7.75時間×3日）
 - ④ 所定労働時間を変更することなく、始業時刻または終業時刻を繰上げまたは繰下げる勤務

- 通常勤務、週 5 日、1 日 8 時間に対し、
 - ①勤務時間を短縮する
 - ②勤務日数を短縮する
 - ③勤務時間・日数両方を短縮する ことができる。時間や日数は本人希望に任せる。(但し社会保険の適用制限があることは伝える)

■その他

- 個人の事情に合わせてケース・バイ・ケースで対応。
 実例としては、通常勤務 9 時－17 時半（地域により 8 時半－17 時）、繁忙期は隔週週休 2 日のところ、時間給社員については、9 時－16 時、10 時－16 時などを認めている。また、週休について、繁忙期も含めて完全週休 2 日制にしている。

④対象者

対象者をみると、非正規従業員の適用を「可能」としているところ、職種の限定は「無い」ところ、役職の限定は「無い」ところ、管理監督者への適用は「有る」ところが多くなっていた。

非正規従業員を可能とする場合、その都度、勤務条件を話し合っ決めてたり、入社後 1 年以上経過しているなどの条件のあるところもみられた。また、嘱託や契約社員は可能でも、パートタイマーは対象としていないところがあった。

○非正規従業員	: 可能 25 社	不可能 5 社	
○職種の限定	: 有 2 社	無 27 社	不明 1 社
○役職の限定	: 有 0 社	無 30 社	
○管理監督者への適用	: 有 28 社	無 2 社	

■非正規従業員について

- パートタイマーはその都度、勤務条件を話し合っ決定。
- 非正規従業員は、入社 1 年以上経過していること。
- 非正規従業員は嘱託がほとんどでパートタイマーはいない。
- 契約社員について可。パート等は不可。契約社員とは、いわゆる総合職・一般職という一般職にあたる。1 年契約だが、フルタイム勤務で処遇は正社員に準ずる。男女とも。新卒採用も多い。正社員登用も積極的に行っている。
- 契約社員、パート、アルバイトも利用できる。
- 有期契約の社員の場合、1 年以上働いている必要がある。

(2) 制度の内容

①業務内容・責任等の変更の状況

業務内容・責任等の変更の状況をみると、「A：業務内容・責任等はそのまま勤務時

間や勤務日数だけを短縮」するところが多かった。ただし、本人と話し合いながら、Aもしくは「B：短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換した上で時間短縮」としているところもあった。

A：業務内容・責任等はそのまま勤務時間や勤務日数だけを短縮：18社

B：短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換した上で時間短縮：4社

（企画業務から事務業務に転換、セールスマネージャーから外す等）

C：職種によってAとBに別れている：3社

D：その他：8社

■ A

- 基本的にそのままの部署で育児休業・短時間勤務となる。
- 業務内容・責任等はそのまま勤務時間や勤務日数だけを短縮。
- 基本的には業務内容・責任等はそのまま勤務時間や勤務日数だけを短縮している。短時間勤務で管理職の人もある。業務内容や責任は変わらない。フロントやロビーのスタッフでも、早番の固定勤務で対応していたことがある。
- 基本的に業務内容・責任等の変更はなく、勤務時間を短縮。
- 業務内容・責任等はそのまま、勤務時間を短縮している。ただし、それでは厳しい場合は、上長が配慮している。育児休業から復帰した人で、これまで2人ほど、仕事が大変そうだったため、配置転換したことがあった。
- 本人が仕事と育児を両立していく上で、同じ仕事が難しい場合は検討するが、特にしぼりは設けていない。
- 部署によって決めているが、基本はA。

■ AもしくはB

- 本人と話し合いながら、決めている。
- 本人と話し合いながら決定。基本的に、産前産後休暇の取得前に、勤務地や勤務体制について話し合い、調整・異動を行う。薬剤師は勤務場所への関心が非常に高く、その意向は最大限沿うように努めている。
- 従業員から妊娠の報告を受けると面談を行い、仕事を続ける意思のある人は、確実に職場復帰できる方法を本人と話し合う。話し合う中で、役職から外れるケースが多い。

■ B

- 職場内でのその人の仕事内容による。早く帰らねばならないということが優先であり、これまでの業務では問題があるということであれば変更する。現場ごとに判断する。
（実例としては、総務でずっと経理等を担当していた者が、2人目の子どもができたため、企画部門に部署替えをし、仕事の内容を変更した。新しい仕事内容は多能工。全社的にみて忙しい部署の仕事を手伝い、コピーをしたり、エクセルで資料を作ったりというサポートをするポジションをつくった。）

■ C

○原則としてCで対応する。現場勤務かオフィス勤務かで異なる。オフィスの業務は変更しなくても短時間勤務でも対応できるが、現場はシフトにそって、必ずその場にいないなければならないため、短時間勤務は難しい。

現場でも、非現業勤務に近い業務（事務担当など）が若干あるため、短時間勤務の期間の間だけ、そのような業務に従事させる場合もある。

泊勤務の社員を出産・育児のために事務担当業務に就ける必要がある場合は、まず、部署内で対応可能か検討する。部署内での対応が難しい場合は、他部署を探す。その時点での職場の事務業務の空き具合による。

○育児休職から復職し、短時間勤務制度を利用する場合であっても、休職前の所属、職種への復帰を原則としている。ただし、本人から希望があった場合には個別に検討を行う。制度利用者の9割は復職後も休職前の職場に復帰し、Aのタイプで継続している。ただし、事業部門在籍者であっても、顧客対応を要さない間接業務担当に異動するケースはある。

残りの1割は、事業部間での異動（研究業務から管理部門等の他業務へ等）するケースや、休職期間が長くなったため休職明けに戻る組織がなくなっており、やむを得ず他部署へ異動するケースなどである。

■ D

○特段決めていない。現場の運用に任せている。バックオフィスであれば、あまり問題はないが、短時間勤務が難しい部門の現場の運用としては、大きく分けて2パターンあるようだ。営業・開発部門は、内勤の管理部門に異動するパターンが多い。本人の希望による場合と上司の勧めの場合と両方がある。SEでは、プロジェクトのマネージャーではなく、プロジェクトのバックヤード支援的な役割を担い、時間の融通が利きづらいクライアント対応の一線には出ないことが多い。

女性管理職の場合、育児休暇も比較的早く切り上げている人が多く、短時間を利用する人は少ない。介護の場合、まだ少ないが、対象となる人の年齢やポジションが比較的高めであり、育児の場合よりも、管理職として経験も積んでいるので、短時間をとれる可能性もある。

○業務内容については変えないことが多いが、ケース・バイ・ケース。業務によって17時まで会社にはいないといけない仕事などもある。その場合は他の仕事に就いてもらうこともある。責任の変更はしていない。

○一律には、決めていない。現場の運用に任せている。

実態としては、生産部門ではBのタイプが多く、非生産部門ではAのタイプが多いようである。

○現場の運用で配慮している。持っている仕事によって、対応は異なる。

○制度にはしていない。役割変更は個別に対応。

②時間だけを短縮する場合の業務量等の配慮の状況（AまたはCの場合）

時間だけを短縮するような制度の場合について、制度利用者に対する業務量の配慮の有無や配慮の内容をみると、業務量の配慮を行っているところ、対応方法としては、同じ部署内のメンバーで業務を分担する方法、人員を補充する方法などがみられた。

同じ部署のメンバーで業務を分担する場合、仕事内容によっては対応できない部署もあるとの企業もあった。

■業務量を配慮

○業務量の配慮は部署によって異なるが、基本的には配慮してもらうようにしている。

○業務量などの配慮を支店長の裁量で行っている。基本は、時間内で行える業務量としている。

○若干の配慮は行うが、通常と同じである。（時間内にこなせるような状況に配慮）

○配慮する。システマティックにはしない。本人の希望を聞きながら行う。

○業務量に配慮することを、明文化している。

○業務量は、業務ボリューム×難易度で決まる。

1日の勤務時間、週の勤務日数に応じて、ボリュームを調整する。目標設定と評価の関係でも同様の調整をしている。みなし労働時間100の通常勤務に対する実労働時間でボリュームを調整する。ただし、顧客との関係で、当初想定したボリュームが変化することもあり、事前にボリュームが明確にならないこともある。そのため、周囲の協力、情報共有、お互い様精神なども重要である。

○仕事内容についてはあまり問題ない。残業ができないことを前提に仕事を割り振る。

○時間が短い分は仕事の量で調整している。

○配属されている部署で決めている。基本的には時間内に終わるように配慮。

○配慮することになる。職種により異なる。

■部署内で業務を分担

○同じ部署で業務をシェアして補うようにしている。特に、人員の補充はしていない。

○決済などが必要な役職者が取得している場合も、権限などはそのまま、なるべく勤務時間内に決済等を行うようにするが、いない時間帯は他の者（上司）が行う。

○部署の中で業務を分配している。通常、人員の補充はしていない。

○職場内で取得者の業務を分担する。

○これまで管理職など役職者が取得した実績はない。配員は1.0人とカウントして、短時間勤務者の業務は職場で分担している。

○店舗販売やオペレーター等時間の制約が大きい職種が多い。短時間勤務は1.0人とカウントするので、業務は部署のメンバーで配分する。育児休業を導入して30年以上経過し、

現時点で、女性の1割が短時間勤務を選択するなど、職場の風土としてかなり定着している。保育園の急な迎えなどがあり、職場の仲間の協力が欠かせない。その際には、日頃の勤務態度や人間関係が生きてくる。

○短時間労働者は1.0人とカウントする。短時間労働者の業務は、職場内で分担している。当社は、それほど残業のある職場ではない。

○実際に適用の申請があったのは1名のみ（非現業部門）。

この例では、（現業部門ではなく、非現業部門であったため、）労働時間短縮の措置を行った期間は同じ部署の他の社員で分担して業務を行った（ただし、全ての職種についてこのような対応が可能というわけではない）。

○人事の部署で短時間勤務で働いている人の場合、目に見えるほど業務量は軽くはしていないが、どうしても時間内に終わらない場合などは、周囲の人が協力している。

○業務量は勤務時間に応じて減らす。部内のメンバーに負担してもらったり、本当にすることが必要な業務なのかなどを吟味して、基本は部内での分担。管理職が短時間勤務をすることにより、部内メンバーのスキルが上がるということもある。

○勤務時間が短くなると、他の人への負荷が掛かってしまうため、対応が難しい面もある。

■人員を補充

○現在試行的に、サポートスタッフを導入し、1～2時間を補足するといった制度を設けている。

○今のところ、女性の正社員は大規模店舗（正社員50名、パート200名程度）に配属されることが多く、そのままの職場で、育児休業、短時間勤務となる人が多い。短時間勤務時は1.0人とカウントしているが、夜間勤務が難しいこともあり、アルバイトなどを加配する店舗もみられる。

○バックオフィスなど1つの部署の人数が大きい場合、部署の人で業務を振り分けている。小規模な支店では、派遣社員やパートタイマーで補充することもある。

○管理職では取得実績がない。担当部員（係長級）については、役職を取得期間中、解いている。短時間勤務者は、家庭に軸足をおきたいという意向があり、本人も、その職場の人も、役職を解いたほうが働きやすいと考えている。短時間勤務者の業務は、部署のスタッフで分担しているが、何人かの短時間勤務者がいる職場では派遣社員等を補充している。

○これまでのところ、短時間勤務者は、育児休業明けで職場復帰した際に、加配としている。このため、業務量への配慮はしていない。

○部署からの要望があれば、パートや期間従業員などを補充し、対応することもあるが、部署内でカバーしていることが多い。

■職責や役割の変更

○職場の中で業務を変更する場合はある（顧客の相談や部品の受発注などすぐに対応する

業務は短時間勤務者では難しいため)。

○職責を低くするようなことはしていない。

○主任、係長などの役職者の取得例がまだない。職責については、役職者が申請した際に検討する。(『当該期間は上位者等が兼務』あたりが現実的か。)

○業務内容等で短縮すると対応が困難な場合は、所属部署内にてジョブローテーションや一部担当変更等の調整を行う。

○営業の場合、顧客の対応ができない場合もあり、営業企画などを担当する。

○業務内容等の転換に対応できるかは、各店舗の規模にもよるが、接客業であるため、業務上顧客へ接客が終わるまで帰ることが出来ないという面があり、店長の裁量で顧客対応の出番の少ない業務にするなど配慮している。管理部門の従業員数は全体の5%ほどであるため、ほとんどの従業員が店舗で接客にあたっている。管理職やマネージャー職でも短時間勤務の従業員がいる。女性の店長には、30代の人も多く、育児休業中の人もいる。店長の女性比率も高くなっており、3分の1が女性である。

■特に配慮なし

○特に会社としての配慮は行っていない。利用者に対する配慮は現場に任せている。人事で見ているのは、フェアな中で制度を使ってもらおうということ。女性の人数が多いこともあって自然に行われているので、特に会社として言うことはない。部署によって働き方等が違い、一律的に行うことが適当でないことも一因(コールセンター、事務、企画、営業等)。

③業務内容・責任等の変更を伴う制度とした理由(BまたはCの場合)

業務内容・責任等の変更を伴うような制度とした理由についてみると、業務内容によって制約のある勤務時間や勤務形態があり、短時間勤務では対応できないものがあるため、本人からの申出があり変更したため、などがあげられている。また、役職者の業務内容や責任は、短時間勤務では対応できないという理由もみられた。

■勤務時間、勤務形態の問題

○主に夜間の業務であるクレーム処理に関われないことや、勤務シフトの制約で、役職を解くケースもある。

○日中勤務・短時間勤務をしやすい職場に、出産前から異動することが多い。

○上記Aのような、業務内容・責任等はそのまま勤務時間や勤務日数だけを短縮する制度では対応できない職種があるため。

■本人の申出による

○店舗のマネージャーでは、本人からの申し出で、職責を変更したことがある。ケース・バイ・ケースで対応。

○休職前（短時間勤務への変更前）に営業職をしていた社員は、担当するお客様への影響を考えて、自ら別の部署への移行を希望することが多い。

物理的には、業務の分担は可能と考えているが、そこに今後コストを割いていくかどうかは状況を見つつ判断していくべき課題と思っている。

■責任を持って対応することが難しい

○役職者は、業務内容・責任等はそのまま勤務時間や勤務日数だけを短縮する制度では対応できないから。

○体調が不安定で休んだりすることもあるため、その人にしか分からないという仕事や、「この日は外して欲しくない」ことがあるポジションには置けないため。その人がいなくても、他の人が代わりに仕事をできる体制にして、そういうところを任せている。

■その他

○制度利用者のスキルを考慮して判断するようにしている。コンピュータ関係の業務であるため、4～5年、一線から離れてしまうと、技術的に対応が難しくなるため、各人で技術を身につけてもらう必要がある。現在は対象となる人がいないため、今後、制度利用者が現われた場合、対応が必要となると認識している。

（補足として、キャリアプラン研修については、外部研修で実施している。受講したいものがあった場合、各自申請する。全額を会社で負担。また推奨している通信教育の紹介も行っている。）

④業務内容・責任等の変更を伴う場合、制度利用終了後、元の業務・責任への復帰の状況（Bの場合）

業務内容・責任等の変更を伴う場合、制度利用終了後に元の業務・責任等へ戻しているかをみると、記入のあった企業のほとんどが元に戻しているという回答であった。

○元に戻している。（5社）

○フルタイムに復帰した時点で、元に戻している。

○事例はないが、そのようになるであろう。

○育児短時間勤務を経て、企画部署へ異動する例はある。休職や短時間勤務に関わらず、適材適所で人事を行うのが基本。）

○業務内容や責任の変更が伴うケースはまだないが、現在、女性の活躍推進を進めているところであり、今後、女性の管理職が増えていくことが予想され、業務内容や責任の変更について、検討が必要なケースも出てくるかもしれない。こうした課題への検討は、これからのことと感じている。

○まだ、事例が出ていないが、本人・会社の双方が希望すれば、あり得る。

○事例ごと個別に対応。

（３）制度の利用状況

①主な利用目的

制度の主な利用目的をみると、育児が多く、介護も数社みられた。

■育児

- 育児（15 社）
- 育児休業明けから、約半数が短時間勤務を取得。
- 主に育児利用。男性の場合、5 人のうち 1 人が介護目的。女性はすべて育児目的。
- 主に育児利用である。介護目的は 1 人。
- 主に育児利用である。介護目的は、短日勤務利用 1 人のみ。
- 育児。介護での利用は今のところない。（2 社）

■介護

- 介護のみ。

■育児・介護

- 育児・介護（3 社）
- 育児・介護。
ただし実際は主として育児。保育所・介護施設への送迎等。介護は現在 1 人のみで、過去もほとんどなかった。休業日数と合算で 93 日までであるため取りたがらない。

■その他

- 育児・看護・介護。
- 育児理由、自己啓発理由、健康状態理由。

■利用なし

- フレックスタイム制度と半日休暇制度があるため、短時間勤務を使っている人はない。

②利用している平均期間

利用している平均期間をみると、制度の設定方法にもよるだろうが、数ヶ月から数年までさまざまな期間がみられる。人によってそれぞれという回答もあった。

■育児

- 1 ヶ月弱。
- 1 ヶ月の人が多いが、長い人もいる。
- 6 ヶ月。

利用し終えた1人は、半年であった。現在利用中の2人については、子どもがある程度大きくなるまでなので、何年になるかは未定。

○9ヶ月

○育児については、期間は多様であるが、1～2年がやや多い。

○1～2年が多い。

○2年5ヶ月

○2年10ヶ月。

2008年度に復帰した人は、2007年度に比べて期間が延びており、制度の改訂により今後も平均期間が延びる可能性がある。

○3年。子どもが3歳まで利用する人が多い。

2008年4月より、小学1年生の6月末までに延長されたため、今後、もっと長く利用する人も増えると思われる。

○3年1ヶ月（最大限使う人が多い）

○4年4ヶ月

○5年。小学校就学まで利用している人が多い。

○平均はわからない。在職者で最長利用は、5年である。

○約5年。

○小学校入学時までなど長く利用する人が多い。

○小学1年生まで利用する人が多い。（2社）

○実績を管理していないため不明。申請自体は6歳までフルで出している人が多い。

○申請時は、最長期間とする人が多い。1回のみ、期間を変更できるので、期間を短縮する人もいる。データはないが、2～3年でフルタイムに戻る人もいれば、長期取得する人もいる。

○人によってそれぞれ。（2社）

○育児休業復帰後に短時間勤務をする人は1～2割。夏休み（8月）や春休みの月（4月）のみ取得する人がかなりいる。本当に困るときに分割して取得してこうと、慎重に分割取得していく人が多い。

○対象を長くしたばかりなので、わからない。期間ギリギリ利用する人が多い。

■介護

○1ヶ月。

■育児・介護

○4年7ヶ月。

③他の両立支援制度との併用状況

他の両立支援制度との併用状況をみると、休業・休暇に関わる制度では、育児休業制度

を利用後に短時間勤務制度を利用、子どもの看護休暇、特別休暇などがみられた。

時間に関わる制度では、所定外労働時間の免除、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、育児時間制度などがみられた。

経済的支援に関わる制度では、期間限定の短時間分の有休、保育手当、保育所やベビーシッター等のサービス利用の補助などがみられた。

■休業・休暇に関わる制度

- 産前産後休暇。
- 育児休業後に利用。(6社)
- 子どもの看護休暇。(11社)
- 看護介護休暇。
- 育児特別休暇。
- 半日単位での有給休暇の取得。
- 積立有給休暇。
- 失効有休を最大20日間まで積立て、本人だけでなく家族の看病等に充当可。有給。半日単位での取得可。
- 特別休暇(育児時間)1日1回45分。かなり以前からある制度。授乳時間として設定されていた。
- 2008年4月より、慣らし保育休暇を創設した。育児休業後の2週間、保育園の慣らし保育期間として、土日を入れて14日間、連続して休むことができる。この期間は無給である。

■時間に関わる制度

- 所定外労働時間の免除。(2社)
- 育児時間制度。(2社)
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ。
- 子が1歳になるまでの間は育児時間(有給)を併用して、労働時間をさらに1時間短縮する人がいる。
- フレックスタイムと育児時間制度。育児時間制度を利用すれば、コアタイム内に1時間、短時間勤務がかかってもよい。子どもが1歳になるまで認めている。この制度はもともと授乳のために設けていたもので、工場勤務の女性が昼休みにかけて1時間、家に戻って授乳する等にも利用できる。

■経済的支援に関わる制度

- 復職後1ヶ月の短時間分の有給。
- 保育手当(月2万円)。
- ベビーシッター、ホームヘルパーにかかる費用の補助制度。

- ヘルパー利用制度。
- 育児支援金。
- 育児支援金（第2子誕生時20万円、第3子以降誕生時100万円）。
- 保育所やベビーシッターに子どもを預けている従業員に対して、保育料のうち2割を補助している。短時間勤務制度の利用者に関わらず、男女従業員とも該当者は利用している人が多い。幼稚園は対象外。
- 共済組合で、育児サービス補助を行っている。
- 育児休業の有給5日間。
- カフェテリアプラン。
- カフェテリアプランで育児関連の施設利用、ベビーシッター、育児用品や教材、ベビーフードの購入などの支援を行っている。
- ヘルパー利用制度。申請された費用の半額を年間100回、上限額を決めて支給するものまで。理由は問わない。リピーターが多い。

■事業所内保育所

- 事業所内保育（全員ではないが）。

■その他

- フレックスタイム制度があるため、そちらで対応できており、短時間勤務制度を利用している人はいない。フレックスタイム制度のコアタイムは11時～16時である。
また、有休の半日使用が可能のため、フレックスタイム制度で対応できない場合は、半日休暇を取得する人が多い。
- 同時に利用できる制度はない。
積立有給休暇制度は、現在は傷病目的だけだが、育児・介護目的や自己啓発、ボランティア等の目的にも適用できるよう現在検討中である。
- 復帰前面接、育児休業期間中の研修・情報提供システムの導入。

④主な制度利用者の時間外労働の実態

主な制度利用者の時間外労働の実態をみると、育児を事由に短時間勤務制度を利用している人に対して、時間外労働を免除しているところもあれば、繁忙期には本人との話し合いのもと、時間外労働を行っているところもあった。時間外労働を行う場合でも、時間数への配慮がみられた。また、時間外労働はなくても、営業日に合わせて、土日の出勤のあるところもあった。

■育児での制度利用者について

ー時間外労働はなし

- ほとんどない。

- 基本的には行っていない。(2社)
- 時間外労働、休日労働はしていない。
- 短時間勤務者は、時間外勤務を免除している。
- 残業は一切させないようにしている。
- 時間外労働は1桁単位で少なく、問題になっているとの認識はない。
- 残業、休日・深夜労働なし。
- 基本的には行わない。休日労働の場合も、本人の同意のもとで実施。
- 年間150時間、月24時間以内の規定はあるが、短時間勤務者は時間外労働はほとんど発生しない。深夜業も禁止。

ー繁忙期など、一時的にある場合も

- 月末・月初など、一時的に通常の業務時間で就労することはあるが、社内全体が定時に終わるように意識している。
- 繁忙期の残業は、本人と話し合いながらすることがある。ただし、1日あたり1～2時間程度である。
- 基本的に時間外労働はない。繁忙期に、本人と話し合って、時間外労働をお願いすることはある。
- 時間外労働は基本的に免除(繁忙期は本人と話し合いながら)。日曜日と平日の2日を休みにする人が多い。
- 繁忙があるため、時間外労働をする場合がある。法定の労働時間(1ヶ月24時間、1年150時間)の範囲内で行うことがある。
- 深夜に労働している人はいない。
短時間勤務制度を利用している管理職は、残業をしている日もあるが、月に20時間は超えていない。時間を短縮している分、どうしても仕事が溜まってしまうこともあり、今日は残ってまとまって仕事をするという日を作り、その日は他の家族に子どもをみてもらい、残業する日を作って対応している。
- 残業する人もいる。勧めてはいない。休日労働や深夜労働はない。禁止はしていない。
休日労働は、場合によってはあり得る。
- 週1、2回 30分～1時間程度。
- ほとんどない。営業の場合、1日に1時間くらいある場合もある。残業は禁止にはしていない。深夜労働は禁止している。
- 選択制。実態として、ある程度はしている。月によって繁忙によりムラがある。半年ごとに申請書で目標時間を提出し、所定時間の見直しをして申請した時間に近づけるようにする。短時間勤務の場合、深夜勤務は厳禁としている。
- 禁止ではないが、実態としてはない。本人の希望があればできる。
- 本人から申し出があれば対応するが、残業は多くない状況にある。

ー土日出勤がある

- 繁忙期を除き、基本的に時間外労働はしていない。土曜日・日曜日の出勤はある。
- 時間外労働はない。店舗によっては、土曜日・日曜日勤務がある。
- 休日出勤は、業務の繁閑によって、出勤している人もいるが、深夜勤務はない。
時間外労働は、常態として発生していることはない。短時間をフレックスで相殺するケースはある。

■介護での制度利用者について

- 取得期間中、時間外労働はしていない。

■利用理由不明

- 時間外労働は基本的に行わない。(2社)
- (1日)1時間程度。

(4) 賃金等の取扱い

①短時間勤務を行った場合の賃金

短時間勤務を行った場合の賃金をみると、ほとんどが短縮した時間分を、時間割で削減している。中には、通常勤務の75%と一定割合にしているところや、通常勤務と同じ額を支給しているところもあった。

■短縮した時間に応じて削減

- 時間割。(19社)
- 時間割。ノーワーク・ノーペイを原則としている。
- 時間割(手当等は全額支給)。
- 基本給は、時間比例で減額する。短時間を利用せず、所定外労働免除のみで、所定労働時間に満たない分をマイナス支給するケースもある。欠勤にはならない。
- 満1歳未満の短時間勤務に伴う不就業時間は有給。1歳以上は、基本給から短縮した時間を差し引く。
- 基本給は時間比例で減額しているが、最低保障は6割としている。
- 予定されていた勤務を欠勤した時間分の賃金を月の給与から減額する。
- 元の賃金からみなし残業分を抜いた金額の時間按分。※元の賃金がみなし残業分を含んでいる。
- 時間に比例して減額している。
減額があるため、短時間ではなく、時間をずらせば保育の送り迎えに間に合う人は、繰り上げ・繰り下げを希望する。朝遅くするパターンが多い。そのため、育児休業取得に比べて、短時間制度利用は少ない。
- 1時間12.5%控除、30分6.25%控除。

■一定割合で削減

○通常勤務の 75%。

■通常勤務者と同額

○通常勤務と同じ支給。

②短時間勤務を行った場合の賞与

短時間勤務を行った場合の賞与をみると、賞与のベースとなる基本給について短縮した時間分を時間割で削減していることによって、賞与が減額されているところが多い。一部、一定割合で削減しているところ、通常勤務者と同じ評価方法で支給しているところなどがみられた。

■短縮した時間に応じて削減

○時間割。時間分を按分。(13 社)

○時間割で、6 ヶ月毎の労働時間の短縮時間分を差し引いている。

○賞与のベースとなる実績基礎額が減額されている分、減額となる。

○賃金と同様。1 時間 12.5%控除、30 分 6.25%控除。

○賞与の原資が、3 つに分かれている。時間比例分、組織の成果対応分、個人の成果対応分である。短時間の場合、時間比例分が少なくなる。組織の成果は、一律なので、通常勤務者と同じで、個人の成果分が評価によって変わる。

■一定割合で削減

○冬：2.5/3。夏 1.5/2。医師は年俸で調整（日割）。

○通常勤務の 75%。

○対象期間中の日数で換算して減率している。

■通常勤務者と同様、目標に対する達成度で支給¹

○通常勤務と同じ。(3 社)

○目標管理の達成度をふまえて支給。

○通常評価。

○他の社員の計算方法と変わらない。

○通常勤務と同じ枠組みで評価をしている。

目標ボリュームは勤務時間に応じて独自に設定する。

¹ 中には、「短縮した時間に応じて削減」と同様、ベースとなる基本給は減額されているケースも含まれている可能性がある。

○賞与には影響はない。評価が主である。

③短時間勤務を行った場合の退職金

短時間勤務を行った場合の退職金についてみると、制度利用期間を勤続年数にカウントし、退職金には影響されないという企業が多かった。

退職金に影響するところでは、時間割で減算しているところが多かった。

■退職金に影響しない

- 通常の勤続年数／通常通りカウント／カウント有／特に扱いは変えていない／利用期間を勤続年数にカウント／退職金には影響されない。(18 社)
- 退職期間は 100%、育児休業も含めてカウントする。
- 制度利用期間はカウントしている。短時間であることでポイントを減じることはない。評価には連動している。
- 短時間勤務期間のポイントをマイナスにはしていない。通常勤務と同様にカウントしている。
- 退職金にも影響はなく、通常勤務と同じ水準である。

■退職金に影響する

- 時間分を減算 (6.75/7.75) でカウント。
- 時間割。(2 社)
- カウントしている。ポイントは、時間比例によって、減額があるかはわからない。

■その他

- 退職金制度は全社員共通で無い。

④短時間勤務を行った場合の各種手当・福利厚生・教育訓練等

短時間勤務を行った場合の各種手当・福利厚生・教育訓練等をみると、ほとんどが通常勤務者と同様の制度となっている。

■通常勤務者と同じ

- 通常勤務の人と同様／すべて有。(27 社)
- 通常勤務と同じ。ただし、有給休暇は、通常、1 日単位、半日単位、2 時間単位で取れるが、短時間勤務の人は、2 時間単位の休暇が取れない。

(5) 人事考課

①短時間勤務を行った場合の人事考課の方法

短時間勤務を行った場合の人事考課の方法は、大きく、「通常勤務者と同じ目標設定・

評価方法」と「短時間勤務に配慮した目標設定」の2つに分かれている。後者の場合、基本的な評価方法は通常勤務者と同じだが、目標の設定において、勤務時間に応じた配慮がなされている。

■通常勤務者と同じ目標設定・評価方法

○通常と同じ。例えば、通常の人と同じ量の仕事をこなすことにはなるが、それは評価としては、計画的・効率的に仕事を行っているというプラスの評価となる。短時間勤務制度を利用する層はある程度キャリアがある年代となっているため、短い時間をカバーして仕事を行える人が多い。

- ・通常的人事考課の概要：賞与考課は業績。昇給考課は能力評価。部門別、部署別、個人別に目標を課している。
- ・処遇へのリンク状況：それぞれの考課の時期で変わる。昇給については、7ランクに分かれ、昇給率を決めており、個人差が生じる。

○フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価している。人員確保が難しく、クレーム対応の時間にも充てられる夜間の勤務をすることは、査定上、評価が高くなる。労使双方、それを理解しており、問題になることはない。

- ・通常的人事考課の概要：目標管理、日常管理。
- ・処遇へのリンク状況：賞与に反映、配置・異動の基礎資料。

○フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価している。これまでの取得者は一般職が多く、勤務時間と業務の達成度について関連性の高い職種であった。短時間勤務を取得せずに、裁量労働の中で対応している社員もいる。

- ・通常的人事考課の概要：目標管理。
- ・処遇へのリンク状況：賞与に反映、配置・異動の基礎資料、昇給、昇格。

○基本的に、フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定を行い、その達成度で評価している。

- ・通常的人事考課の概要：能力評価、業績評価。
- ・処遇へのリンク状況：配置・異動・賞与等の基礎資料となる。

○フルタイム勤務者と同じ基準で評価している。

- ・通常的人事考課の概要：業績評価、能力評価、職務評価。
- ・処遇へのリンク状況：配置・異動の基礎資料。

○特に、一律の定めはない。事務職の取得が多く、勤務時間と成果が比例しやすい職場である。勤務時間が短いのに、高い評価を得ている人については、フルタイム勤務者の成果と比較して妥当な評価であるか人事で確認している（フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価しているといえる）。

- ・通常的人事考課の概要：業績評価、行動評価、能力評価。
- ・処遇へのリンク状況：業績・行動評価は、賞与に反映。業績・行動・能力評価は、昇格の基礎資料。

○特に扱いは変えていない（業績評価制度の中で、各人のもつ役割に期待される目標に対する達成率でみている。短時間勤務について特に考慮はしていない。ただ現場レベルで、

高度なミッションを担うことが難しい場合は目標を下げる等の個々の判断はしている模様。

- ・通常の人事考課の概要：行動評価、業績評価の2本立て。
- ・処遇へのリンク状況：処遇（昇給、昇格、昇進、賞与等）にリンク。

○フルタイム勤務者と区別せずに同等に扱う。

- ・通常の人事考課の概要：社員個々人の業績、勤務状況、能力についての多数の評価項目について判定している。
- ・処遇へのリンク状況：昇格、賞与などに反映している。

○常勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価している。業績は、時間ではなく、成果（量と質）で行うようにしているが、管理職の意識としては、まだ、遅くまで残業している人を評価してしまう部分が残っており、管理職への意識啓発が必要である。フィードバックの仕方も重要であり、「短時間だからこうだ」ということではよくない、ということも管理職に意識付けしている。

- ・通常の人事考課の概要：目標管理制度による業績評価。秋の人事考課では、業績評価に加えて、自己申告表による異動希望や職場適性評価がある。能力評価はないが、職種別スキルセットという社内能力認定制を導入している。これは、給与や賞与には影響しないが、能力開発のモチベーションを高める。
- ・処遇へのリンク状況：年2回の人事考課は、賞与にリンク。秋の評価は、昇給・昇格にリンクする。

○フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度合いで評価。

- ・通常の人事考課の概要：能力評価。
- ・処遇へのリンク状況：昇給・昇格にリンクする。

○短時間勤務ということは、あまり関係なく、仕事の質で評価される人（技術職・研究職）が利用の中心である。アウトプットの質で評価する。

- ・通常の人事考課の概要：年1回：意欲姿勢、能力、業績による評価。あとの1回：業績のみ。
- ・処遇へのリンク状況：昇進以外全てに影響する。昇進は、上長の判断である。

○通常の人と同じ。

- ・通常の人事考課の概要：2月は能力評価、5月・11月は業績評価。
- ・処遇へのリンク状況：全てにリンクする。

○職場で異なるが、成果評価は通常と同じ。面談を行いながら目標を設定。

- ・通常の人事考課の概要：成果評価。
- ・処遇へのリンク状況：昇給、賞与は直接リンク。昇格、昇進はランクアップ制度（昇格等を希望するものは自分で志願し、半年間の仕事の状況や行動変容などで判断）というものを導入しており、参考資料とする。

■短時間勤務に配慮

○フルタイム勤務者と同様。目標設定時に、短時間であることを配慮するが、ある程度のキャリアのある人が多いことから、かなり効率的に業務をこなしている。コンピテンシーで評価をされることもあるため、必ずしもマイナス評価にはならない。

- ・通常の人事考課の概要：MBOとコンピテンシー。
 - ・処遇へのリンク状況：業績評価。昇給、賞与にはリンクしているが、昇格、昇進には参考資料となる。
- 基本は通常と同じであるが、仕事量については、考慮している。
- ・通常の人事考課の概要：能力評価は年1回、業績評価は年2回。
 - ・処遇へのリンク状況：昇給、昇格、昇進は能力評価＋業績評価。賞与は業績評価。
- 通常勤務の人と同様。個々に目標管理シートを作成しているが、その時にある程度配慮するが、量的な面より、質を重視することから、時間が短いということで不利になることはない。
- ・通常の人事考課の概要：能力評価、業績評価、意欲・態度。
 - ・処遇へのリンク状況：昇給、昇格、昇進は上記の3要素。賞与は業績のみ。
- 短時間勤務に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価している。
- ・通常の人事考課の概要：業績・能力評価。
 - ・処遇へのリンク状況：昇給、昇格、昇進、賞与、配置・異動に反映。
- 短時間勤務に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価している。期間が1ヶ月程度の人は、通常勤務者と同様である。現場で柔軟に対応している感があるが、短時間勤務者が最高ランクの評価を受けることは基本的にない。通常勤務に戻った後に、資格取得までの最短勤務年数などがキャッチアップできる（滞留年数をなくす）ことが特徴である。
- ・通常の人事考課の概要：実績評価、能力評価。
 - ・処遇へのリンク状況：人事考課は昇格・昇進、配置・異動に利用する。
- 短時間勤務に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価している。細かな定めはしていない。
- ・通常の人事考課の概要：実績評価、能力評価、職務評価。
 - ・処遇へのリンク状況：賞与および昇給・昇格に反映。
- 半年毎に目標を設定して、評価しているが、短時間勤務を全く考慮していない訳ではないが、本人より申出がない限り、特に目標への配慮は行っていない。
- 目標の設定方法は、部に目標があり、それに基づき、まず本人が考え、上司と面談して確定している。本人ができることを念頭において設定する。
- ・通常の人事考課の概要：3月に能力評価、5月と11月に業績評価を行っている。
 - ・処遇へのリンク状況：3月の能力評価は、昇給、昇格、昇進にリンクしている。11月の業績評価は、6月、12月に支給される賞与にリンクしている。
- ベースは査定期間の成果に応じて評価する。
- 目標管理のため、課題を決め、それに難易度をつける。短時間勤務であれば課題とその勤務形態にあった難易度を設定し、それについての達成度で見る。難易度の設定も重要なキー。最終評価を決めるときには評価会議をやる。必ずしも1次上司、2次上司が勝手に決めるわけではない。
- ・通常の人事考課の概要：目標管理制度を取っており、4～3月の成果に対し、4月に年1回評価を行

う。また、期中で一度、目標管理に関する進捗チェックを行う面談実施義務づけ。

管理職以外の一般社員については、目標の難易度と目標に対する達成度で評価を決め、それを本人と一次上司で確認。それを元に、それを部全体のなかで相対評価する。

- ・処遇へのリンク状況：昇給と賞与にリンクし、昇進昇格に直接はリンクしない。

○昇給、昇格はなし。短時間勤務に配慮した目標設定を行う。短時間であること、達成度、生産性などを配慮する。フルタイムの正社員と違うところは、フルタイムは昇格があるのに対し、ワーク重視で働く人（短時間含む）は年功制なので昇格は無い。フルタイムの評価が昇格と昇給3段階であるのに対し、短時間勤務は昇給2段階。

- ・通常の人事考課の概要：能力評価。

- ・処遇へのリンク状況：昇給、昇格。

○目標管理の対象となる等級では、開発・営業などの部門では、短時間に配慮した設定をしている。生産部門は、チームでの目標設定のため、短時間の影響はあまりない。特に、現場でも問題は出ていない。

- ・通常の人事考課の概要：成果（業績）評価と行動プロセス評価による。能力評価は、人事考課に入らない。

能力については、評価のためではなく、社員が成長実感を得られるようスキルを「見える化」し、社員がスキルを登録できるようにしている。これにより、教育・育成課題が明確になり、社員にもスキルアップのモチベーションが働く。成果や行動プロセスの評価項目は、職種ごとに設定されている。職種別複線型コース採用が導入されており、10のコースが導入されている。まだ、職種別賃金制度は導入されていないが、評価項目は、職種ごとに設定されている。成果は、生産部門の場合、生産効率が重要となり、ただし、個人よりもチームとしての生産性が評価対象となる。営業は営業売上など数字が中心となる。研究開発は、短期的にはかれないため、長期的な質の評価が中心となる。ただし、目標管理による評価が行われるのは、一定の等級以上である。

- ・処遇へのリンク状況：すべての処遇にリンクする。

昇格における、行動プロセス評価と成果評価の比率は、等級により変化する。入社して数年は、行動プロセス評価の比重が高い。管理職では成果評価の比重が高まる。管理職の行動プロセス評価には、部下の育成力（スキルアップを含む）が重要な割合を占めている。

○特に規定はないが、短時間勤務の場合、設定した時間に基づく目標を立てるようにしている。人事考課は、その目標に対する達成度で評価される。

- ・通常の人事考課の概要：4月に昇格に関する人事考課を実施している。昇格に関わる評価項目としては、ヒューマンスキルとテクニカルスキルの2つの軸を設定している。ヒューマンスキルは、協調性、責任感、リーダーシップ等が評価される。テクニカルスキルは、例えばSEなら設計技術等が評価される。

- ・処遇へのリンク状況：目標に対する評価は賞与に影響する（その他は、上記内容に含まれる）。

○短時間勤務に配慮した目標設定（ボリューム調整）を行い、その達成度で評価している。

- ・通常の人事考課の概要：賞与は単年度の貢献度評価（業績評価）に応じて支給する。休業明けの復職時期によっては、半年の評価で行うこともある。

昇格は、資格に応じた能力を有するかをみるため、能力評価重視である。適性評価は、異動の参考とする。

- ・処遇へのリンク状況：上記のとおり。

○時間に配慮した目標設定を行っている。目標は、それぞれの人にあったものを立てるようにしている。フルタイムの人と同じ基準の目標設定を行い、差が出ないようにしている。

- ・通常の人事考課の概要：目標シートによる目標への評価（成果評価）と、行動評価の2本柱である。
- ・処遇へのリンク状況：昇給、昇格、賞与に影響する。

○時間給社員の評価は、通常の人事考課とは別に行う。時間給は生産性とリンクしている。正社員についてランクを5～1級に分け、各級についてA～C評価をしている。時間給社員は、正社員のときのランクに応じて時給が決まっており、正社員のときのA～Cの評価を持って行く。そこから上げ下げした実績は今のところない。

- ・通常の人事考課の概要：能力評価、業績評価。業績評価は特に営業部門。
- ・処遇へのリンク状況：全てにリンクする。

○短時間勤務に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価している。（業務量に配慮して目標を設定）。

- ・通常の人事考課の概要：業務遂行、業務態度、役割発揮。
- ・処遇へのリンク状況：昇給、昇格、昇進、賞与。

■その他

○現場に一任。

- ・通常の人事考課の概要：目標管理。
- ・処遇へのリンク状況：配置・異動の基礎資料、賞与に反映。

○定性評価については、働きぶりについて評価している。細かな取り決めはしていない。

- ・通常の人事考課の概要：定性評価。
- ・処遇へのリンク状況：定性評価は、配置・異動の基礎資料。

②業務内容に変更があった場合、変更後の業務内容での評価状況

業務内容に変更があった場合の評価方法についてみると、大きく、「変更前・変更後の双方で評価する方法」と「変更後の業務内容で評価する方法」の2つがみられた。

■変更前・後の両方で評価

○前後双方で評価。（10社）

○本人の実際の業務内容に沿った形で適切に実施している。

○半年単位の評価だが、その半分で異動すれば、前後の上司の評価を合わせる。どちらかが極端に長ければ、長い方を評価。

○変更後で評価するが、査定期間中で業務内容が変わったときは、それぞれで評価する（例えば、半分出来たところでテーマを渡してきたなら、その分は評価するなど）。

○組織改変などで部署が移動になったりした場合は、在職期間で按分。

○時期によって異なるが、状況によって対応。按分することもあれば、前部署の上司が評

価をすることもある。

■変更後の業務内容で評価

- 通常同評価（変更後の業務内容）／変更後の業務内容で評価している／業務内容に変更があった場合は、変更後の業務内容で評価する。（５社）
- 通常勤務に復帰後の職場で評価する。
- 業務内容に変更はないが、各店舗で目標設定しており、他の店舗へ異動した場合、個人の目標が変わることがあるため、異動したら目標の再設定を行う。
ガイドラインをもとに、店長と従業員が目標を設定する。
- アルバイトの人については、そもそも評価なし。パートの人については、変更後の業務内容で評価。

■その他

- 業態間異動の場合、申請により評価しない措置有り。

③管理職（査定者）への評価方法の指導状況

管理職（査定者）への評価方法の指導状況をみると、短時間勤務者に対する評価方法について、特別に研修等を設けていないが、評価者研修等、関連する研修の中で実施しているところが多くみられた。

また、人事担当者が個別に相談に応じているというところも数社みられた。

■関連する研修の中で実施

- 通常の人と同じ。敢えて指導していない。（５社）
- 考課者訓練の中で。
- 集合評価者研修の中で。（３社）
- 評価者研修の中で指導。
- 集合研修の中で。
- 新任管理職研修の中で。
- 人事考課の査定者に対しては、研修を行うことにより指導しているが、「短時間勤務者に対する査定者」のみを対象とした特別な研修は行っていない。制度の説明は行っており、制度利用にとらわれず、目標に対する働きぶりを見て評価するように伝えている。
- 全体的な評価方法に関する説明は行っているが、短時間勤務に焦点を絞った指導は行っていない。目標に対する結果を評価するため、短時間勤務もフルタイムも評価方法は同じである。
- 新任課長研修では、全員に指導している。加えて、数年前から、フィードバックについて研修を手厚く実施している。
- 差別なくフルタイム勤務者と同じ評価方法。

○フルタイム社員の階層の定義を徹底して伝え、ワークよりライフ重視の人の場合は、より勤務態度や生産性を見るように伝えている。

○短時間勤務者の評価者に対する指導はないが、新しく評価者になった人に対する研修を実施している。

■個別に対応

○人事担当者による個別指導・相談／人事担当者が、評価者からの質問に答えている。(7社)

○短時間勤務者を受け入れた時に人事から説明を行なう。評価方法は人事部がサポートしている。

○指導は今のところしていない。現場で職種別に、求める人材に照らして、運用している。

○特に指導はしていないが、管理職の方から、「短時間を認めてほしい」、「配慮してほしい」という申請書が上がってくるほど、積極的に対応している。

■制度導入時に説明会を実施

○制度導入時に説明会を実施。

■マニュアルの作成

○マニュアルを作成し、イントラネットで公開。

○考課者研修、考課者の手引きの配布など。考課者研修は、部下を持つ人に対し、徹底して実施している。

○社内開示している人事制度マニュアルに明記し、管理職研修のカリキュラムにも入れている。

■規定を作成

○賞与対象者は、評価項目は基本的には一緒。そのなかのランク付けで、「ここまでできたら何点」という枠が緩くなっている。規定は決められている。

■その他

○目標設定、目標修正により、ありのままに評価が基本。

④短時間勤務を行っている期間での取り扱いの違いの状況

短時間勤務を行っている期間での取り扱いの違いの状況についてみると、「違いはない」ところがほとんどであった。

○違いはない。(26社)

○取扱いに違いはない。

育児休業中の評価は一律だが、戻ったあと、短時間でもよくやっていたら、大きく加点され、キャッチアップすることも可能である。

- 短時間勤務の期間によっては、昇格時に少しは影響することもあるが、長期的には、能力次第で、取得していない人と、同じ役職に追いつけるようになるようなしくみとなっている。
- 給与の支給以外は同等の取り扱い。
- 現場に一任。

（６）短時間勤務制度を導入してよかったこと、困っていること

①よかったこと

短時間勤務制度を導入してよかったことをみると、優秀な人材の確保、人材の定着、仕事の効率化のほか、育児休業よりも短時間勤務の方がキャリア形成しやすい点や従業員の両立支援の実現、従業員満足度の向上、心理的負担の軽減などの意見があげられている。

■優秀な人材の確保

- 優秀な人材の確保や人材育成の費用と時間などを考えると、長期的なメリットはある。
- 最近の新卒採用についても、キャリア志向の人が多く、制度が充実していることや利用者がいることは、企業の魅力となっている。
- 中途の採用者が多いが、リクルートの面でもかなり有利となっている。
- 経験豊富な社員を確保することにより、お客様へのサービス向上につながっている。
- 人材獲得においても重要である。
- 企業のイメージとしても良くなっており、優秀な人材を確保しやすくなった。

■人材の定着

- 対象者がまだ少ないこともあり、効果が明確には現れていないが、社員の退職者が減ったことにより、キャリアのある人が残っている。また、勤続年数が長くなっている。
- 基本は通常の勤務でも継続できるよう、配慮しているが、それでも難しい人などは、短時間勤務制度を利用することで、就労を継続することができていると思われる。
- 仕事を辞めずに続けることができる人が増えた。
- 長期の育児休業と比べ、従業員のキャリア形成、人材確保の面から効果的であると考えている。
- 仕事と家庭の両立ができ、離職者が減り、人材の確保ができるようになった。組合は、小学３年生までの取得について、要求を検討している。
- 人材の定着や確保につながるケースがでてきている。
- 育児休業の延長よりも、短時間勤務の方が人気がある。職場を長期間離れることに不安感があるようだ。これまでは、育児休業明けに復職を断念する人もいたが、短時間勤務導入後、そのような人はいなくなった。

- 小1を超えて小3まで対象になったことで「これで続けられる」という声が従業員から上がっている。
- 導入してよかったことは、短時間勤務制度ができたことで、辞めずに仕事を継続できるようになった。
- 出産事由や育児事由で辞める人がいなくなった。
- 女性の就業定着に効果がある。育児休業から復帰したものの、続かなくなるということがなくなる。
- 短時間勤務制度を導入することで、女性の定着率が高まった。女性の継続就業が課題であったため、効果が見られている。
- 当社では、制度の拡充（期間の延長など）といったことより、利用者を増やし制度を定着させることに重点を置いてきたことにより、短時間労働制度が従業員の間に浸透してきており、利用しやすい制度になっている。そのため、キャリアのある人が辞めずに、就労が継続できている。
- 仕事を継続できる人が増えた（勤続年数が延びている）。キャリアを持った人が増え、全体的にメリットがある。
- 優秀な女性の雇用継続にプラスの効果があつた。制度を入れていなかったら、女性従業員の退職度合いは今よりも多いものとなっていたと思われる。

■仕事の効率化

- 制度取得者は限られた時間内で仕事を終えるという意識が働くことと、ある程度のキャリアを積んでいる人が多いこともあり効率的に仕事をこなしている。
- 会社全体で、時間外をしない、遅くとも18:30消灯を徹底していることから、時間内に効率的に業務を行うといった風土が定着してきている。
- 短時間勤務者は、限られた時間の中で職場のまわりの人に迷惑をできるだけかけずに、業務の段取りをしっかりと組むようになる人が多く、効率が上がった感がある。
- 業務の効率化、アウトソーシングを考える際の、要因の1つになっている。
- 離職率が減少し、労働生産性に敏感になったこと。
- 短時間勤務者は決まった時間内に仕事を終わらせようという意識が高いため、効率的に仕事をこなしている。

■働きやすい職場風土づくり

- 従業員の仕事と生活の両立支援、女性が働き続けやすい職場ができてきている。
- 経営トップが促進の姿勢を表明し、制度を導入したことにより、職場の雰囲気が変わってきたと感じる。
- 課業配分で一般社員に負担がかかるが、育児や介護の時にはお互い様の企業風土をつくっていきたい。
- 人生何かあったときに会社が助けてくれる環境があるという安心感が社員にできたこ

と。

■キャリア形成

- 私見ではあるが、育児休業を長期間取得するより、短時間勤務で復職した方が、本人のキャリアアップになる。また、育児休業中の代替人員の補充を派遣社員などで行っているが、長期化するとそれが難しくなる。
- 従業員のキャリア形成としては、育児休業と比べ効果が高い。
- 女性社員の社内でのキャリアプランが築きやすくなったこと。
- キャリアの断絶がなく、ソフトランディングすることができる。

■従業員満足度・意欲の向上、両立支援の実現

- 従業員からは感謝の声が上がっている。育児休業の期間延長を同時に実施したが、従業員は短時間勤務への関心が高い。新しい知識修得や制度改定への対応の必要などから、1年半以上のブランクは長いと考える従業員が多いようである。
- 従業員の仕事と生活の両立支援や、就業意欲のある従業員に多様な働き方の提供につながっている。1ヶ月単位の分割取得が可能のため、きめ細やかな対応ができている。
- 従業員の仕事と生活の両立支援を図れた。就業意欲のある従業員に多様な働き方を提供できた。従業員が、うちの会社はよくやっていると評価する声を聞くことがある。仕事をしっかりしたいという人や、祖父母と同居していることから、短時間勤務を利用しない人もいる。
- 従業員のモラルアップにつながっている。
- 仕事と子育ての両立を図る女性従業員が飛躍的に増えた。
- 従業員のモチベーションが向上した。(3社)
- 非常に使い勝手の良い制度で、従業員の仕事と生活の両立支援に資することができた。
- 就業意欲のある従業員に多様な働き方の提供ができた。従業員からは、子どもの対象年齢の拡大や、柔軟な勤務時間の設定について、要望がある。
- 休業は事前申請して発令されるもので、通常勤務との間に一定の区切りがあると感じるかもしれないが、短時間勤務は気軽に利用できるといった点があげられる。
- よいことは、両立支援に有効であることである。

■本人の心理的負担の軽減

- 働き続ける上で、育児休業だけでは対応できない部分に対応できていること。また、申請しておけば、いざというときは取れるということが安心感につながっている。都市部の人たちにとっては、働き方というよりも必須条件の場合もある。短時間勤務があるから人が辞めなくなったというよりも、育児休業が長いことで退職率は下がった。
- 本人の心理的負担が軽減したこと。仕事をしたいが時間的制約があり、まわりに迷惑をかけているのではないかという不安があったところ、適材適所で合った部署に配属し、

本人もできる範囲で働けばよいということで、重圧がなくなる。また、会社としても、多能工のポジションと割り切って、コピーや製本を頼めるため重宝している。その結果、会社と個人が win-win の関係を築けている。

■その他

- 短期的にはデメリットはあるが、長期的なメリットの方が大きく、必要なことだと考えている。
- 退職防止、代替要員（派遣社員等）の確保、社員のニーズを反映させた会社と従業員との信頼関係の強化。

②困っていること

短時間勤務制度を導入して困っていることをみると、短時間勤務者の勤務時間や業務の限定による制限、同じ職場の従業員への負担の増大、管理職が制度を利用する場合の課題、人事管理の複雑化、評価方法における課題などがあげられている。

■短時間勤務者の勤務時間や業務の限定、時間管理

- 店舗は、夕方以降の人材の確保が課題となっているが、短時間勤務者はその時間帯に従事できない。
- 困ることとしては、短時間勤務が可能な業務（配属先）が限られていることである。
- 時間管理の側面では、短時間勤務でもフレックスを採用していることから、時間のコントロールは難しい。特に7時間近い短時間の場合には、フル勤務に近くなり、自己裁量で残業も含めて働きたくなる。上長の時間管理負荷は高く、時間的な保護を維持することはなかなか難しい。

■他の従業員への負担の増大

- 営業日数・営業時間が増えてきており、社員の業務の負担感が高まっている中で、短時間勤務者の分の業務の分配をしていかなければならない。一般社員の負担感の増大が懸念される。
- 困っていることとしては、一つの部署に制度利用者が複数でできた場合、1人であれば周囲でカバーができて、2人以上になると厳しい面がある。
- 困ったことはあまりないが、小さい部署で短時間勤務者が集中するような場合は悩ましい部分もある。
- 夕方以降が込み合う時間帯であるため、短時間勤務者がいる現場では厳しい面もあり、そこをどのようにカバーするかが課題となっている。短時間勤務者も気兼ねせずに帰ることができるようになるとよいと感じている。

■管理職の利用における課題

○主任クラスの人が利用する場合、専門性が高い仕事内容のことも多く、なかなかワークシェアが進まない。

○実績はほとんどないが、店長・次長クラスが短時間勤務をとる場合、役職との兼ね合いが難しい。

■人事管理の複雑化

○人事が複雑になったが、ダイバーシティマネジメントの一環で、なんとか対応しているとしている。

■利用したくてもできない人への対応

○本当は、短時間勤務をしたいが、まわりの人に迷惑がかかるので躊躇する人もいる。

■キャリア形成、評価面の課題

○①評価にかかる現場でのミスマッチ。成果だけではなく量で評価してしまっていることがある。②本人の側でも、期待される役割を果たせていないのに権利ばかり主張する人もいる。

今後の対応：全員の評価がどうなっているかを把握し、査定者向けのガイドラインのなかで考え方を指導したい。

○困ることは、期間いっぱいギリギリまで利用しようとする人が多く、利用が長期化すると、本人のキャリア開発が遅れることである。

短時間だと、まだ、それだけでどんなに頑張っても評価されないという部分もあり、モチベーションが下がって、キャリアアップを諦めてしまう傾向がある。評価とフィードバックの問題が重要。職場の仕事のやり方も、抱え込むのではなく、共有していかないと短時間勤務しにくい。

■コスト面の課題

○経営層は、従業員個々のライフ・イベントに対応した柔軟な勤務制度の導入に理解がある。ただし、ノーワーク・ノーペイの原則で、それが経営コストの上昇につながらないことに留意している。

○現在のところ、短時間勤務者は加配扱いのため、収益性はやや低下する。

■困っていることはない

○困っていることは、特にない。短時間の人の業務も他の人がカバーできる程度である。

○利用することが定着しており、特に困っていることはない。

○困っていることは特にない。（3社）

○特にない。ただし、制度を導入したが、（思ったように）使ってもらえなかったという部分はある。

2. 所定外労働の免除

(1) 制度概要

①制度導入時期、制度導入（改正）の目的・背景

制度導入時期について、回答のあった企業の状況をみると、短時間勤務制度と同様に、法律の施行に伴い、1992年に導入したところが数社みられる。2005年の法律の改正時と同様に、制度改正に伴い見直しを行っているところがあった。その他、制度としては設けていないが、2008年より実質、適用を開始したところもあった。

○1988年以前

- ・分社化したからあった。育児と介護のみ。残業免除以外にも、1ヶ月24時間を越えた残業の禁止などもある。

○1991年

- ・社内の労使で専門委員会を組織し、協議して、導入した。
- ・就業意欲のある従業員に多様な働き方を提供。従業員のモチベーションの向上。人材の確保。

○1992年

- ・法の遵守。
- ・法律の成立に伴い、女性が働きやすい場を目指して、導入。従業員が個々の能力を最大限に活かすことを目的として、ダイバーシティマネジメントと合わせてワーク・ライフ・バランスを推進している。
- ・最初から入っていた。改正は特にない。「育児短時間勤務制度」等と同列の選択肢のひとつでもあり、他の制度で対象年齢等が上がるのと同時に上がってきた。
- ・育児・介護休業法への対応。

○1994～1999年頃

- ・法律の流れに応じて対応してきた。

○2001年

- ・2001年に導入

○2005年

- ・従業員の仕事と生活の両立支援。就業意欲のある従業員に多様な働き方を提供。従業員の要望。
- ・2005年の育児・介護休業法の改正に伴い、当社制度も改正を行った。1999年より、女性の積極採用を始めたことで、現在、結婚や出産を迎える年齢層の女性社員が増えて

きており、所定外労働の免除は、制度としての効果は大きい。

- ・法定で努力義務と制定された際に検討した。

○2007 年

- ・理由を問わず所定外労働なしの「ライフ重視」の働き方を選べる。

○不明、導入時期未記入等

- ・（最新改訂 2007 年 6 月）。2002 年規程制定時と予想される。

導入：法令対応。

改正：短時間勤務制度の改正との整合性（対象者を小3まで引き上げた）

- ・導入当時は女性課長・女性店長の誕生など、女性の登用が進んだ時期で、同時にワーク・ライフ・バランスを図る総合的な制度を制定し、従業員の子育て支援制度を充実させた。従業員にとっては女性の機会均等・仕事と家庭の両立、経営側は人材の確保と、双方が関心のある事項である。
- ・従業員の仕事と生活の両立支援と、人材の確保が目的。子どもが3歳からフルタイムでは、子どもがまだ小さく安心して働くことができないと考えて、就学前まで利用できる制度とした。
- ・子育て支援、仕事との両立は企業の社会的責任と考えている。また、職員の勤続年数を伸ばしたいと考えている。職員が長く安心して勤務を継続できるように、育児休職期間の延長（満3歳まで）、育児短時間勤務制度の導入、育児再雇用制度の導入を同時に実施した。
- ・従業員の仕事と生活の両立支援。労働組合（社員）の要望。人材の確保。
- ・育児介護休業法律対応。就業意欲のある従業員に多様な働き方を提供。
- ・法を遵守。

○制度としては設けていない

- ・制度ではない。初めての適用例は2008年6月から。育児休業から復職した人の希望・状況に合わせた。

②利用目的の限定の有無、内容等

利用目的の限定の有無と内容をみると、育児の場合、対象となる子どもの年齢を、小学校に就学した直後や小学3年生まで設定しているところが見られた。介護の場合は、期間設定のないところも数社みられた。

勤務形態をみると、全ての所定外労働を免除しているところ、免除する時間数を設定しているところがあった。また、子どもの年齢によって、所定外労働の免除の方法を変えているところもあった。

その他に、本人の希望で設定したり、その時々で対応するといった柔軟な対応を行って

いるところもあった。

■育児・介護

	利用可能な子どもの年齢の限定の有無、 対象となる親族等		勤務形態の概要等
	育 児	介 護	
B 社	・小学校就学前の子を養育する社員。 ・1 回につき1 か月以上1 年以内とし、養育する子が小学校就学前まで何度も申し出ることが可。		
F 社	・小学校1 年生の5 月まで。 ・勤続1 年以上。 ・常態として子どもを育成する保護者がいない。	・配偶者、子、本人・配偶者の父母（1 年間）。	・すべての所定外労働時間を免除
H 社	・小学校就学前まで。		・1 か月 24 時間、1 年 150 時間以上の時間外勤務を免除。
I 社	・小学校入学前まで。 ・勤続1 年以上。 ・常態として子どもを育成する保護者がいない。すべての従業員が対象（有期雇用者も含む）。	・配偶者もしくは2 親等まで。	・3 歳未満：すべての所定外労働時間を免除 ・3 歳以上：1 ヶ月に 24 時間、1 年に 150 時間以上の時間外勤務を免除。
K 社	・小学1 年生の4 月まで。 ・男女同じ。 ・勤続1 年以上。 ・常態として子どもを育成する保護者がいない。	・配偶者もしくは2 親等まで（1 年まで）。	・原則、すべての所定外労働時間を免除。
L 社	・小学校就学前まで。		・1 か月 24 時間以下、1 年 150 時間以下。
M 社	—	—	
N 社	・満3 歳まで。 ・勤続1 年以上。 ・常態として子どもを育成する保護者がいない。	・配偶者、1 親等もしくは同居の2 親等まで。	・育児：満3 歳まで、すべての所定外労働を免除 ・介護；1 年間を限度としてすべての所定外労働を免除、または時間外労働を制限（月 24 時間、年 150 時間まで） ・当社は夜間の宿直があるので、介護のため宿直の免除を申請した男性がいる。
O 社	・小3 の年度末まで。	・なし。	・本人が申請すれば毎日で

	利用可能な子どもの年齢の限定の有無、 対象となる親族等		勤務形態の概要等
	育 児	介 護	
			も可能。(実質毎日。週何日に限定できると知らなかった)
Q 社	・ 小学 3 年生まで。	・ 上限はない。	・ 月間 24 時間以上の残業を免除している。
R 社	・ 小学 3 年生まで。	・ 1 年半までの期間限定あり。	
S 社	・ 小学校 3 年まで。 ・ だが、それを超えての申請も事情により特別認定することもできる。	・ 要介護者がいる場合。半年に 1 度、確認するが、特に期間の上限はない。	・ ケース・バイ・ケース。本人の疾病にかかわる場合は、労働日数を変えることもある。リハビリ勤務制度がある。 ・ 特別認定したものは半年ごとに見直す。
V 社	・ 子が小学校に入った年の 4 月まで。	・ 1 家族につき 365 日。断続的利用も可能。 ・ 要介護状態について、自己申告ベースである。診断書はとっている。他に介護者がいるかなどの要件はない。365 日を利用してしまっても、要介護の状態が変われば、また利用申請が可能。	・ 限定は特にない。 ・ 傷病による長期休業者の復帰時には、個別に対応している。
Z 社	・ 小学 1 年生の 6 月末まで(短時間勤務と同様)。複数回利用できる。	・ 要介護状態にある場合、1 ヶ月以上 6 ヶ月以内。	・ 期間内で毎日利用できる。

■育児のみ

	利用可能な子どもの年齢の限定の有無等	勤務形態の概要等
A 社	・ 小学校就学の始期に達するまで。	・ 1 か月 24 時間以下、1 年 150 時間以下。
G 社	・ 満 3 歳まで。勤続 1 年以上。すべての部署・従業員が取得できる。	・ すべての所定外労働時間の免除を可能としている。
P 社	・ 小学校就学の始期までの子に限定。	・ 本人が希望する連続した期間について所定外労働を免除している。
AA 社	・ 特にない(ある程度大きくなるまで。小学校が終わるくらいまでは必要かと思っている)。	・ 通常勤務(9-17 時半)内で働き、基本的に残業はしない。繁忙期も、隔週ではなく完全週休 2 日。

■その他

E 社	育児・看護・介護	
	利用可能な子どもの年齢の限定の有無等	勤務形態の概要等
	育児：小学校入学まで。配偶者が専業主婦でも取得可能。基本的にすべての部署で実施。 看護介護：配偶者もしくは2親等まで。	すべての所定外労働時間の免除を可能としている。
U 社	理由を問わず所定外労働なしの「ライフ重視」の働き方を選べる。	
	利用可能な子どもの年齢の限定の有無等	勤務形態の概要等
	子の年齢、「ライフ重視」の適用期間は無制限。	週5日、所定外労働時間の免除。残業した場合は、残業代を支給。

③対象者

対象者をみると、非正規従業員も可能としているところが多く、職種や役職の限定をしているところはなかった。また、管理監督者への適用も行っているところが多かった。

非正規従業員については、契約社員については可能だがパート等は利用できないところ、もともと残業のないところがあった。また、営業職や役職のある人は、実質、難しいというところがあった。

○非正規従業員	：可能 15 社	不可能 4 社	不明 2 社
○職種の限定	：有 0 社	無 19 社	不明 2 社
○役職の限定	：有 0 社	無 20 社	不明 1 社
○管理監督者への適用	：有 14 社	無 6 社	不明 1 社

○非正規従業員は、契約社員について可。パート等は不可。

○非正規従業員：もともと残業なし。

職種の限定：実質、営業等は無理。

役職の限定：実質、時間に制限のある人は役職にはつけないと思う。役職付の人はいったん外れることになるだろう。役職は、係長、主任クラスでも不可。それだけ給料をもらっているし、全体をみるポジションにある。それで付いていたら、他の人と同じ待遇にはならない。

（２）制度の利用状況

①主な利用目的

制度の主な利用目的をみると、育児のみのところ、育児と介護のところなどがみられた。

■育児

○育児。（4社）

○育児目的が主である。短時間とセットで利用されている。

■育児・介護

○育児、介護。(5社)

○育児、介護、本人の状況に応じて。自己啓発のための制度はない。

■その他

○育児、看護介護。

○育児、介護、健康維持、家庭とのバランス維持など。

○制度利用者はいない。所定外労働の免除を申請しなくても、現場でカバーし合っていると思われる。

②利用している平均期間

利用している平均期間をみると、回答のあった企業からは、3年程度から長期間にわたり利用している人のいるところが見られた。

○短時間と同じなので、2年10ヶ月。

○3年1ヵ月。

○3.8年

○多様であるが、長期利用者もいる。

○無制限(1年毎に所定外労働なしのライフ重視の制度を取るか選択できる)。

③他の両立支援制度との併用状況

他の両立支援制度のとの併用状況をみると、休業・休暇に関わる制度では、育児休業制度を利用後に連続して制度を使用、子どもの看護休暇の利用がみられた。

時間に関わる制度では、短時間勤務制度、育児時間、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げがみられた。

■休業・休暇に関わる制度

○子どもの看護休暇。(2社)

○育児休業に連続して、深夜業の制限制度と併用するケースが多い(泊まりの勤務が発生する業務を担う女性もいるため、深夜業も免除により、泊まりも免除される)。

○育児休暇取得後、ライフ重視のフルタイム(短時間勤務なし)で戻ってくる社員がいる。

■時間に関わる制度

○短時間勤務制度。(5社)

○育児時間。

○始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ

■その他

○育児・介護等の制度と併用可。

（３）所定外労働の免除の制度を導入してよかったこと、困っていること

①よかったこと

所定外労働の免除の制度を導入してよかったことをみると、短時間勤務制度と同様に、優秀な人材の確保、人材の定着、仕事の効率化などの意見がみられた。仕事の効率化については、本人だけでなく、周囲の時間意識も変わったとの意見もあった。また、制度を導入することで職場の雰囲気が変わったところ、全社的なワーク・ライフ・バランスの取り組みの中で所定外労働の免除申請がしやすくなっているところなどもあった。

また、所定外労働の免除の制度も、社員が希望する働き方の実現や社員のモチベーション向上に貢献しているとの回答もあった。

■優秀な人材の確保

○長期の育児休業と比べ、従業員のキャリア形成、人材確保の面から効果的であると考えている。

■人材の定着

○制度導入により、継続就労につながっている。

■仕事の効率化

○限られた時間の中で職場のまわりの人に迷惑をできるだけかけずに、業務の段取りをしつかり組むようになる人が多く、効率が上がった感がある。

○本人だけでなく他の課員についても時間意識が変わってきたこと。企画は仕事がハードなので、残業時間が多くなりがちだった。だが、適用者が出たことで、限られた時間でやろうと、意識が変わってきたようである。

■働きやすい職場風土づくり

○従業員の仕事と生活の両立支援、女性が働き続けやすい職場ができてきている。

○経営トップが促進の姿勢を表明し、制度を導入したことにより、職場の雰囲気が変わってきたと感じる。

○ワーク・ライフ・バランスを推進する日を設けたり、労働時間の短縮を図っており、所定外労働時間の免除を申請しやすい職場の雰囲気になったという声を聞く。

■キャリア形成

○従業員のキャリア形成としては、育児休業と比べ効果が高い。

■従業員満足度の向上、両立支援の実現

- 非常に使い勝手の良い制度で、従業員の仕事と生活の両立支援に資することができた。
- 従業員のモチベーションが向上した。
- 多様な働き方に対応できる。社員の希望する働き方を実現できる。

■その他

- 困っていることは特にない。当たり前のこととして、必要に応じてやっている。継続勤務、体の回復を図るためというのは良い悪いではない。当然の配慮、義務である。

②困っていること

所定外労働の免除の制度を導入して困っていることをみると、制度導入によるコスト負担増や、急な対応が必要な業務は人のやりくりが難しい、現在制度利用者はいないが実際に制度利用者が出てきた場合に対応が難しいと感じているところなどがあった。

- 経営層は、従業員個々のライフ・イベントに対応した柔軟な勤務制度の導入に理解がある。ただし、ノーワーク・ノーペイの原則で、それが経営コストの上昇につながらないことに留意している。
- 今のところ、制度の利用実績はないが、利用希望者が出てきた場合、対応することが難しくなる可能性もある。
- 急な対応が必要な業務は、対象から実質除外されている。人のやりくりが難しいためである。
- 申出があった場合に対応しており、制度利用者がいた場合、その分、カバーする人員をどのように配置するかが課題となる。
入居している店舗等に合わせた営業時間となるため、営業時間が長時間化する中、制度利用者が増えた場合、人員体制など、対応方法の検討が求められてくる。

3. 在宅勤務

(1) 制度を設けること等についての考え

①制度を設けることについての考え、企業として対応困難な点等

導入している企業は3社のみであり、また、業務・職種を限定した上での導入となっている。未導入企業では、業務や業態が在宅勤務になじまず、今後とも導入は困難と考えているところが大半である。また、導入企業、未導入企業とも、全ての業務や職種で導入することは難しいと考えている。

■現在、部分的に導入しているとする企業

- 在宅勤務は、業務効率化に有効。すべての職場で利用を義務化することは問題。上司の裁量の余地が必要。
- あった方がよい。すでに導入している。
- 必要である。すでにH20年4月からH21年3月まで試行しており、H21年4月から本格導入予定である。

■現在行っておらず、今後については検討中とする企業

- サービス業のため業種的になじまない。職種限定で可能か、現在検討中である。
- 現在、導入していない。今後の検討課題である。販売や生産は難しいが、事務職は可能性がある。業務量の設定が難しいことと情報セキュリティの管理が課題である。
- 度々、導入について話題にはなるが、個人情報の管理、業務の電子化（書類のペーパーレス化）、社内LANへの自宅からの安全な接続方法の導入をはじめ課題が多く、導入が見送られている。従業員のニーズも感じられない。新型インフルエンザ発生時に備えて、体制を整備することが考えられる。
- 現在、制度化はしていない。取材など外出の多い職種で、導入できる余地があると考えている。
- 検討したこともなかった。当社は個人の顧客情報を取り扱うため、在宅できる業務は限りがある気がする。制度設計や体制構築にかなり大きな労力を要する割に、ニーズがほとんど無いことが予想される。
- 業務を限定すれば可能。一般管理部門については難しいと思われるが、システム開発を行っている部門であれば、プログラムを作る社員を中心として、在宅とネットワークをつないで在宅勤務が可能と思われる。
在宅勤務を導入しても、コミュニケーションが必要なため週に2～3日は出勤する必要があると感じている。在宅勤務制度の導入の課題としては、就労時間の管理がある。みなし労働としている部分が問題になると感じる。また、セキュリティ面の課題もあると感じる。シンクライアントサーバを用意し、自宅のパソコンにデータを移さずに作業できる環境を整備する必要がある。そうになると、通常のサーバと二重の管理が必要となり、コストが掛かってしまう。
- 導入していない。ニーズもない。どのような職種なら可能なのか、今後検討する。

○実績がないので、何ともいえない。

ただ、部署によっては在宅勤務可能な仕事もある。営業、営業事務、工場の現場は無理だが、企画であれば、たとえばカタログの校正等が可能。ただし毎日の仕事ではない。日によってであれば可能。あとはデザイナー（制作班）。自宅に環境が整っていればできる。

■現在行っておらず、今後も予定はないとする企業

○現在行っていない。業務になじまない。

○導入していない。業務的に適さないため、現在は導入の検討もしていない。

○現在は導入していない（なじまない）。今後も予定はない。

○店舗の運営・接客が主要業務であることから難しい。

○導入は、個人情報の管理上、難しい。

○卸売・小売業という業態自体が在宅勤務は難しい。

○工場に勤める技能職をはじめ、導入できない職場・職種がある。在宅勤務を一部の職場に導入した場合、他の職場との公平性が問われる。

○接客が主要業務であり、顧客情報の管理の必要性からも導入は難しい。

○顧客情報の厳格な管理の必要性、来客が主要業務であることから難しい。

○現在はなし。また今後についてもセキュリティなどの問題もあり、導入の予定はない。

○業種によると考える。企画業務型裁量時間制が先。

（２）制度概要

①制度導入時期、制度導入（改正）の目的・背景

－導入時期

○2007年3月（1月から試験導入）。

○2008年2月から（その前1年半トライアル）。

○2009年4月。

－目的・背景

○グループビジョンの一つである働き方の改革の具体的手段の一つとして導入した。場所にしばられない働き方を可能とする取組。

○業務効率を上げることがそもそもの目的である。営業社員が、直行直帰できるようにするモバイル制度として導入した。営業担当が顧客の近くに住み、営業所は廃止した。

一方、育児目的については、育児休業復帰後の開発部門と人事部門から、制度を適用した。開発部門では、人材の不足に対して、技術者派遣を活用していたが、コストが高かった。在宅勤務の利用により、復帰が可能となったことは、開発部門で歓迎された。人事では、人事統計を扱う仕事など在宅で可能な仕事があり、しかも、会社の状況をよく

知らないとできない仕事でもあるため、在宅勤務で復帰できるようにした。当初は、年 2 人くらいのペースで実績を作ろうという目標でスタートした。

○通勤時間がかからないなど、1 日の時間の有効活用になることから。

②利用目的の限定の有無、内容等

○利用目的に限定はない。新入社員（及び新入社員相当の職能）を除く全社員が対象。

○営業社員全体と、それ以外は育児・介護目的となっている。生産など、モノを作る部門ではできない。

育児：子が小学校に入った年の 4 月まで。

介護：1 家族につき 365 日。断続的利用も可能。

要介護状態については自己申告ベース。診断書はとっている。他に介護者がいるかなどの要件はない。365 日利用しても、要介護の状態が変われば、また利用申請が可能。

○育児・介護事由に加え、傷病も利用可能としている。通常勤務の社員については、試行段階の議論では、コミュニケーションの問題等を理由に対象としないこととなっている。

育児：9 歳まで取得可能。キャリア採用者の利用に配慮し、現在は勤続要件も廃止した。有期雇用（契約社員などフルタイムが多い）も同じ水準で利用が可能である。

介護：介護休業は 1992 年から導入されていたが、介護を事由とする短時間勤務は、2007 年から導入されている。1 人の正社員につき、通算 5 年間取得が可能である。分割取得もできる。要介護状態の範囲は幅広く取っている。

試行段階なので、やや緩めに設定されている。

③勤務形態

○月 8 日（週 2 日）を上限とする。上司の裁量で、それ以上も可能。週 1 日（月 4～5 日）というパターンが多い。

○基本的に毎日。出社日は決めていないが、必要に応じて月に 1 度程度出社する。

○週 2 日を上限としている。一部（半日）などの利用もあり。

④対象者

○非正規従業員	：可能 2 社	不可能 1 社
○職種の限定	：有 0 社	無 3 社
○役職の限定	：有 0 社	無 3 社
○管理監督者への適用	：有 2 社	無 1 社

（３）制度の内容

①業務内容・責任等の変更の状況

A：業務内容・責任等はそのままで勤務時間や勤務日数だけを短縮
B：短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換した上で時間短縮
（企画業務から事務業務に転換、セールスマネージャーから外す等）
C：職種によってAとBに別れている。
D：その他

A：業務内容・責任等はそのままで在宅勤務とする。
A：週2日までなので、変更はない。
C：営業部門はAである。管理職も在宅勤務を適用しており、管理職は、仕事用に一部屋を設けることを前提とした家賃補助を行っており、この部屋にコピー機、ホワイトボードなどを設置している。ここで、部下を週に1度集め、半日間、情報共有など打ち合わせを行う。管理職は、部下それぞれについて、週1日は同行営業を行う。
育児・介護目的はBである。育児や介護目的の場合は、生活上の時間制約があることを前提に、他の業務と切り離せる仕事、納期が明確な仕事を主に適用対象としている。

②業務内容・責任等の変更を伴う制度とした理由（BまたはCの場合）

—

③業務内容・責任等の変更を伴う場合、制度利用終了後、元の業務・責任への復帰の状況（Bの場合）

—

④在宅勤務制度を適用する場合の労働時間管理の実態

○前日までに上司に承認を得る。所定用紙で、時間・仕事内容を申告。始業・終業時間は、電話またはメールで上司に連絡。報告の書式はフリー。終業報告に合わせて、事前に設定した仕事内容ができたかどうか報告している。
○育児・介護目的の人は、パソコンの出退管理のみである。
営業は、パソコンでの管理に加え、朝と夕方、管理職に連絡を取るになっている。
安否確認の意味もある。

（４）制度の利用状況

①主な利用目的

- ☐ 育児・介護と業務効率化。育児・介護が約半数。育児目的の場合、自分しか子どもをみる人がいない場合は利用できない。勤務時間内は勤務以外のことはしない。
- ☐ 育児と営業である。
- ☐ 主に育児と傷病である。

②利用している平均期間

- ☐ １年間。１年ごとに申請を行う。期間については見直しを検討中。
- ☐ 育児の場合、約１年。営業は、継続的に利用している。
- ☐ 試行期間なので、まだわからない。

③他の両立支援制度との併用状況

- ☐ 短時間勤務でも使える。
- ☐ 併用はない。

④主な制度利用者の時間外労働の実態

- ☐ 時間外労働は禁止している。通勤時間分だけ前後に就業時間をずらすことは可能。
- ☐ 育児・介護目的の場合、原則禁止である。

（５）賃金等の取扱い

①在宅勤務を行った場合の賃金

- ☐ 通常勤務と変わらない。（３社）

②在宅勤務を行った場合の賞与

- ☐ 通常勤務と変わらない。（３社）

③在宅勤務を行った場合の退職金

- ☐ 通常勤務と変わらない。（３社）

④在宅勤務を行った場合の各種手当・福利厚生・教育訓練等

- ☐ パソコン（会社指定のシンクライアントパソコン）は貸与。通勤費の減額はないが、通信費の補助もない。プロバイダの契約料も個人もち。
- ☐ 通常勤務と変わりはない。（２社）

(6) 人事考課

①在宅勤務を行った場合の人事考課の方法

○通常勤務と変わらない。(3社)

②業務内容に変更があった場合、変更後の業務内容での評価状況

○変更後の業務内容で評価している。(2社)

③管理職(査定者)への評価方法の指導状況

- 特にない。
- 通常勤務と同様に指導している。成果と行動プロセスで評価する。
- 通常勤務と同様。

④在宅勤務を行っている期間での取り扱いの違いの状況

- 特にない。
- 評価者とのコミュニケーションが重要であるが、在宅では、かえって密接に行われている。

(7) 在宅勤務制度を導入して良かったこと、困っていること

<良かったこと>

- 業務効率化に効果がある。ただし、定量的な評価は難しい。トライアル期間に様々な方法で定量的に効果を把握することを試したが難しかった。
- 上司の評価も高い。始める前は不安感も強かった。しかし、在宅勤務の方がかえって上司への報告がこまめに行われること、在宅勤務者は常にパソコンの前にいるため連絡もすぐつくことなどからマネジメントがしやすいことがわかり、管理職の評価も得られた。
- 育児目的は、育児休業からの復帰の時期を早めることにつながり、導入の効果があった。特に開発部門は、ブランクが長くなると、技術の進歩についていけなくなる。在宅勤務により、復帰時期が早まることで、この問題が解消される。

<困っていること>

- 育児目的による在宅勤務は、職種によって導入できない状況であるため、不公平感はある。
- 営業は、当初は、入社間もない社員にも適用したが、メンタル面の問題が見られたため、現在は、入社後しばらくは本社で現場実習を行い、在宅勤務は、一定等級以上を対象としている。営業にモバイルでの勤務を適用したことで、顧客への訪問や面談の回数は増

えている。営業の成果については、不況の影響なども考えられ、評価が難しい。

- 現在、試行結果について、アンケートをとっているところであり、これから評価を行う。困っていることは特にはないが、課題として、コミュニケーションをいかに図るかという問題がある。また、利用者からは、制度を利用する日を前の週の末に申告する試行段階の方法に対し、予定が変わることがあるため、日にちを事前に指定しないで利用したいとの要望がある。

4. 育児休業

(1) 賃金等の取扱い

①育児休業期間中の賃金

育児休業期間中の賃金をみると、雇用保険の育児休業給付金による対応のみのところが多いが、中には、2日間、5日間、14日間など、期間を限定して有給としているところもみられた。

■法定どおりの対応（雇用保険の育児休業給付金）

○法定どおり。(23社)

■一定期間、有給としている

○休業開始から2営業日までは全額支給。

○法定どおり。最初の5日間は有給。

○5日間のみ有給。(3社)

○短期間(14日以内)で育児休業を取得する場合、給与補助を行っている。原則として、該当期間に対して欠勤控除額から育児休業給付額を差し引いた金額補助。

■その他

○無給だが、手当等を支給している。

②育児休業期間の賞与

育児休業期間の賞与をみると、支給していないところがほとんどであった。中には、日数や子どもの年齢などにより一定額を支給したり、一時金を支給しているところなどがみられた。

■支給なし

○なし。(23社)

○賞与対象期間の途中で育児休職を開始または終了した場合は、期間率を適用して支給。

○日数に応じて控除される。

■一定額を支給

○5日間のみ有給。

○子が1歳に達するまでは、賞与の30%が保障される。また、期末手当に賦課される厚生年金保険料、健康保険料及び介護保険料の本人負担分を支給。

○一時金(一定額)の支給。

○最低保証あり。

○休業期間に応じてカット。10%程度支払っている。

③育児休業期間の退職金

休業期間を勤続年数にカウントせず、退職金に影響しないというところと、退職金に影響するところの両者があり、退職金に影響するところでは、休業期間全てを勤続年数にカウントするところ、一定期間・割合でカウントするところのほか、勤続年数は影響しないが職能でカウントされること、正規従業員のみカウントされることなどがみられた。

■退職金に影響しない（休業期間を勤続年数にカウントしない）

- 休業期間は勤続年数にカウントしていない。（13 社）
- 影響なし。（2 社）

■退職金に影響する

- 休業期間を勤続年数にカウントしている。（6 社）
- 平成 16. 3. 31 までは含めていなかったが、平成 16. 4. 1 より育児休業期間中のポイントも含めて計算。
- 勤続年数として加算。
- 通算 1 年までは、カウントしている（満 3 歳まで、分割取得可能）。
- 育児休業期間の 1/4 の日数を出勤したものとして退職金の算定を行っている。
- 休業中も勤続年数に通算（ただし退職金の算定に当たっては、育児休業開始 5 日間を除き、勤続年数には算入しない）。
- ポイント制で、勤続年数と職能でカウントしており、職能はカウントしているが、勤続年数はカウントしていない。
- 正規従業員は算入するが、非正規（契約社員）は算入しない。これは退職金制度が違うことによる（正規は確定給付だが、非正規は勤続年数をベースとする一時金）。
- 勤続年数にカウントされないが、復職して 5 年在籍すると復活して勤続年数に休業期間が加わる。
- 勤続年数に 2 分の 1 カウントされる。

④育児休業期間の各種手当・福利厚生・教育訓練等

育児休業期間の各種手当・福利厚生・教育訓練等をみると、通常勤務者とほぼ同じというところのほか、通常勤務者の制度から、例えば手当を除いた制度のみ、福利厚生のみなど利用できる制度を限定しているところもみられた。

また、育児休業者に対する制度として、会社からの情報提供、通信教育や在宅講習、育児休業者手当などを行っているところがあった。

■通常勤務者と同じ

- 特に変わらない。

- カフェテリアプランの利用も含め休業前と同じ。
- 影響なし。住宅手当、社宅については、休業明けまで、休業前の状態を継続しているとみなす。
- 通常と同じ。

■通常勤務者の制度よりも限定されている

- 各種手当では支給されないが、それ以外は特に変更はない。
- 手当については育児休業中に受給する手当は無い。福利厚生は休業していない社員と同様の制度の適用を受けることができる。
- 手当ではない。それ以外は通常と同じ。
- 福利厚生、教育訓練が利用できる。（５社）
- 福利厚生が利用できる。
- 社員預金等が可能である。
- 福利厚生施設の利用可。
- 福利厚生の一部は利用できる。
- つかない。
- 休業中は適用しない（住宅手当・教育訓練等は事例がない）。

■情報提供

- 会社からの情報提供（保険・税金関連、社内報、プレスリリース等）を月１回実施。
- 休業時に、社内情報誌を発送している。
- 社員本人や家族を対象として、育児や介護など会社制度をわかりやすく解説した冊子を作成し配布している。育児休業より復帰した際、業務にスムーズに戻れるように支援している。
- 休業期間中、３ヶ月に１回、社内報を送付している。
- 育児休業中の社員対象の育児支援システム「wiwiw」の適用。
- 育児休業基本給付金、育児休業者職場復帰給付金、育児休業中に過程でインターネットを通じて社内情報、育児ノウハウ、職場復帰に役立つ情報を閲覧できる「wiwiw」の導入。

■教育訓練、講習

- 在宅講習「wiwiw」のオンライン講座。
- 育児休業者職場復帰支援プログラム「wiwiw」を導入している。現在、１０人程度の利用者がいる。メール機能があるため、管理者がメールで情報提供している。休職者のブログ、掲示板があり、情報交換をしている。eラーニングも可能である。
- 教育訓練は希望があれば利用可／教育訓練が利用できる／教育訓練あり。（４社）
- 教育訓練の補助はある。
- 通信教育が利用できる。

- 教育については社員と同様に社内外の通信研修によって、受講することができる。
- 教育訓練も、通信教育の費用補助は利用できる。
- 職場復帰前講習（2ヶ月前より実施）。
- 職場復帰後講習（全員必須）。

■定期的な連絡

- 上司との定期的な連絡。

■一時金、手当、その他経済的支援

- 期末手当、一時金など。
- 育児休業取得手当として、1ヶ月3万円を支給している。3年間まで支給される。
- 社保継続、本人負担分法準拠（免除）。役職員共催立替、復職後返済。健保と共済会から生活見舞金90%。

（2）人事考課

①育児休業期間の昇給

育児休業期間の昇給をみると、昇給のないところが多いものの、中には、定期昇給分はあるところ、一定の算出方法で、その分の昇給はあるところもあった。

また、通常勤務者と同様に昇給のあるところも数社みられた。

■昇給なし

- なし。（13社）
- 育児休職中に定期昇給実施日を迎えた社員については、定期昇給は行わない。
- 休業期間中は、欠勤として取り扱われる。

■定期昇給等はある

- なし。ただし、定期昇給はある。
- ある（年齢ベース分）。
- 非管理職は原則として資格と滞留年数は上がる。
- 昇給は、横並びでしている。年齢給で上がるため、評価は標準のBで上げている。
- 年齢給に該当する部分の昇給はあるが、休業期間中は支払われない（復職後に適用）。
- 定期昇給はあり。

■一定の算出方法で昇給あり

- ない。ただし、期間の3分の1程度、出勤していれば通常勤務と同様の昇給がある。
- 当該年度に休業期間が6ヶ月を超えた場合は昇給しない。
- 育児休業期間の1/4の日数を出勤したものとして扱い、それをもとに算定した金額の昇

給が行われる。

■査定、評価に関わる

- その期間の査定にリンク。
- 人事考課の時点で、評価の対象期間の出勤日数も考慮される。評価方法は、今後の課題となっている。
- 評価考課面接実施の有無による。

■昇給あり

- ある。(2社)
- 通常の社員と同様に有。

②育児休業期間の昇格

育児休業期間の昇格については、昇格のない企業の方が多いが、昇格のあるところでは、通常勤務者と同じように昇格のあるところ、休業取得による不利益がないように配慮しているところ、休業中でも評価項目で評価されれば影響しないところもあった。

■昇格なし

- なし。(17社)
- ない。ただし、通常勤務復帰後、キャッチアップが可能。
- 年1回の昇格試験の申込時期に休職中の社員は原則として昇格試験を受験できない。
- ない。昇格には、評価に加えて、推薦状が必要。
- 休業期間中に試験を受ける人はいるが、休業期間中の昇格はない。

■昇格あり

- ある。(2社)
- 通常の社員と同様に有。
- 明文化していないが、休業取得による不利益がないように取り扱う。
- 昇進昇格は積み重ねになる。休業中に面接に来ることもある。
- 人事考課の評価項目であるヒューマンスキルとテクニカルスキルで評価されれば、昇格には影響しない。
- 非管理職は基本的に上がる。上位の等級になると選抜試験があるため自動昇格はしない。
昇格において、滞留年数や累積ポイント等のルールはあるが、休職者については直近の状況で評価する。

■査定、評価に関わる

- 人事考課の時点で、評価の対象期間の出勤日数も考慮される。評価方法は、今後の課題

となっている。

○評価考課面接実施の有無による。

③育児休業期間の昇進

育児休業期間の昇進をみると、昇進のないところがほとんどであった。数社、通常勤務者と同じようにあるところ、休業者に不利益がないように配慮しているところ、評価項目で評価されれば昇進できるところなどがあった。

■昇進なし

○なし。(22 社)

○復帰時に人事発令を行う。

■昇進あり

○ある。

○明文化していないが、休業取得による不利益がないように扱う。

○昇進昇格は積み重ねになる。休業中に面接に来ることもある。

○人事考課の評価項目であるヒューマンスキルとテクニカルスキルで評価されれば、昇進には影響しない。

■査定、評価に関わる

○昇進は評価がかかわるため、休業期間により評価がつくかどうかによる。評価対象期間が短くても、極力評価をするようにしている。

○人事考課の時点で、評価の対象期間の出勤日数も考慮される。評価方法は、今後の課題となっている。

○評価考課面接実施の有無による。

④育児休業期間での取り扱いの違いの状況

育児休業期間での取り扱いの違いの状況をみると、違いはないところ、あるところの両者に分かれており、違いがあるところは、人事考課の時期や評価対象期間に関係するところ、一定期間を超えると関係するところなどがみられた。

■期間による違いはない

○違いはなし。(16 社)

○違いはなし(育児休業期間は、出産者が2年3ヶ月、配偶者は満2歳まで)。

○違いはなし。短期育児休業(通算5日)は通常勤務と同様の評価。

○同じ。フルタイムに復職した時点で見直しを行う。休業期間は勤続年数の評価から外れるが、定性評価で中長期的には取得していない人に追いつくことは可能である。

○人事考課の評価項目であるヒューマンスキルとテクニカルスキルで評価されれば影響しない。

○ない。6ヶ月中2ヶ月以上実績があると評価を行う。

■期間による違いがある

○年2回の人事考課で2回分がそろえば、昇給・昇格している。このため、4分の3以上で取扱が変わる。

○評価対象期間（1年の）のうち6ヶ月を超えると、昇給、昇格、昇進はない。

○休業期間が、6ヶ月を超えると、評価対象外となる。

○昇格については、勤務期間はポイントに加算される。

○育児休業の長さによる違いはないが、当該年度の休業期間が9ヶ月を超える場合は評価対象外。

○特に取り扱いに差はない。なお5日以内であれば育児休業取得は影響しない。

○賞与については、子が1歳に達する日までの期間（30%を保障）と、子が1歳に達する日の翌日以降（支給せず）の期間で扱いが異なる。その他については、育児休業期間の長短によって扱いに違いは無い。

○どの評価も、評価期間の半分に満たない場合、評価対象から除かれ、1.00の評価となる。対象期間は、能力評価（昇給、昇格、昇進）は1年間（3月に評価）、業績評価（賞与）は6ヶ月間（6月、12月に評価）としている。賞与は日割り支給となる。

■その他

○現場に一任している。

⑤同期間の私傷病休暇と比較した取扱の違いの状況

同じ期間休業した私傷病休暇と比較して、取扱に違いがあるかをみると、違いはないところ、あるところの両者に分かれている。

違いがあるところは、制度を利用できる期間の違い、賃金の違い、失効した有給休暇を利用できるなど、有給休暇に関わる違い、昇格や評価での違いなどがみられた。

■違いなし

○違いはなし。（13社）

○私傷病休暇を長期間、取得した人がいないため、実績はないが、おそらく違いはない。

■違いあり

－期間の違い

○傷病の場合は、期間が2年、難病の場合は4年。

－賃金の違い

- 傷病休業者の賃金は9割。
- 傷病休業者の賃金は、段階的に減額となり、1ヶ月目9割、2ヶ月目8割、3ヶ月目7割、4ヶ月になると6割なる。
- 基本的に同じ（ただし、私傷病休暇は3日間まで給与を支払っている）。
- 勤続年数にもよるが、私傷病の場合健康保険給付金終了後、最長30ヶ月・60%の手当支給あり。
- 傷病休暇者の賃金は、勤続年数で保証期間が異なる。その期間を超えると、無給になる。
- 欠勤の場合、給与・賞与の一部が減額。病気休職の場合、給与に代わり休職給、賞与に代わり休職者見舞金支給。勤続年数は5割加算。
- 傷病休暇者の賃金：3ヶ月は、100%支給。次の3ヶ月は、企業としては60%支給。その次の3ヶ月（6ヶ月経過以降）からは、無休。
- 違いあり。賃金、賞与について、傷病の場合は有給扱い。
- 私傷病休暇については一定期間は給与を100%支給している。また、産前産後も同様に100%支給しているが、育児休業期間は払っていないため、その点が異なる。
- 私傷病休暇は、1年半まで月給が支給される。その点が異なる。

一有給休暇での違い

- 有給休暇を30日分援用できる。さらに、時効で消滅する有給休暇について40日を限度に私傷病用に積み立てができ、それを利用できる。傷病休暇中は無給で、勤務年数に応じて最長2年まで休職できる。
- 育児休業については、出勤率100%とカウントし、有給休暇が増える対象となる。私傷病休暇は有給休暇が増える対象とならない。

一昇格や評価での違い

- 私傷病休暇の場合、昇格試験が受験できること。
- 育児休業者は休業前の貢献度が継続しているものと見なして評価。私傷病休暇については内容により評価は変わる。
- 私傷病での休業の場合、降級降格はあるが、復帰後の加点制度はない。

両立支援に係る諸問題に関する総合調査

Q1 あなたの性別をお答えください。(ひとつだけ)

- ☐ 1. 男性
- ☐ 2. 女性

Q2 婚姻関係についておうかがいします。(ひとつだけ)

- ☐ 1. 現在、配偶者もしくは事実上婚姻関係にあるパートナーがいる(以下、「配偶者・パートナー」と略)
- ☐ 2. 離別した
- ☐ 3. 死別した
- ☐ 4. その他【 】[]

Q3 あなたの配偶者・パートナーの方の年齢をお答えください。2009年1月時点の満年齢をお答えください。(数字を記入)

1. Q3S1【 】歳

Q4 あなたのお住まいの市区町村の規模をお答えください。(ひとつだけ)

- 1. 大都市(東京都区部と政令指定都市)
- 2. 中都市(人口10万人以上の市)
- 3. 小都市(人口10万人未満の市)
- 4. 町村

Q5 あなたの最終学歴(卒業、終了した学校)についてお答えください。(ひとつだけ)

- 1. 中学校
○ 2. 高校
○ 3. 専門学校、各種学校
○ 4. 高専・短大
○ 5. 大学
○ 6. 大学院
○ 7. その他【 】
○ 8. 答えたくない

Q6 お子さんの人数をおうかがいします。(ひとつだけ)

- 1. 1人
○ 2. 2人
○ 3. 3人
○ 4. 4人
○ 5. 5人
○ 6. 6人
○ 7. 7人
○ 8. 8人以上

Q7 長子(一番上のお子さん)と末子(一番下のお子さん)の年齢はおいくつですか。お子さんがお一人の場合は、長子のみご記入ください。2009年1月時点の満年齢をお答えください。(枠内に数字を記入)

1. Q7S1 長子 【 】歳
2. Q7S2 末子 【 】歳

Q8 最初の子を持ったときのあなたの年齢はいくつですか。その時点の満年齢をお答えください。(枠内に数字を記入)

1. Q8S1【 】歳

Q9 今後、さらにお子さんを希望されていますか。(ひとつだけ)

- 1. はい
○ 2. いいえ

Q10 あなた又は配偶者・パートナーの方の親御さんと同居・近居をしていらっしゃいますか。(いくつでも)

- ☐ 1. 同居している親がいる
☐ 2. 同居していないが近く(30分程度で行き来できる場所)に住んでいる親がいる
☐ 3. 上記いずれにも該当しない

Q11 あなたは、あなた又はあなたの配偶者・パートナーの親御さんの介護をしていらっしゃいますか。(ひとつだけ)

- ☐ 1. している
☐ 2. していない

Q12 あなたと配偶者・パートナーの方のおおよその年間収入(税込み)についてうかがいます。(それぞれひとつだけ)

	1 0 円	2 1 5 0 万円 未満	3 1 5 0 万円 以上 3 0 0 万円 未満	4 3 0 0 万円 以上 5 0 0 万円 未満	5 5 0 0 万円 以上 7 0 0 万円 未満	6 7 0 0 万円 以上 1 0 0 0 万円 未満	7 1 0 0 0 万円 以上	8 わ か ら な い ／ 答 え た く な い
1. あなたの収入	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 配偶者・パートナーの収入	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q13 あなたと配偶者・パートナーの方の就労状況についてうかがいます。(それぞれひとつだけ)※正社員、契約社員、派遣社員、パート・アルバイトなど雇用形態は問いません。

	1 学 校 を 出 て 初 め て 仕 事 に 就 い て 以 来 、 転 職 す る こ と な く 働 い て い る (継 続 就 業)	2 転 職 は し た が (離 職 期 間 は 1 年 未 満 で) 継 続 的 に 働 い て い る (継 続 就 業 : 転 職)	3 1 年 以 上 働 い て い な か っ た 時 期 は あ る が 現 在 は 働 い て い る (再 就 職)	4 以 前 は 働 い て い た が 現 在 は 働 い て い な い (中 断)	5 一 度 も 働 い た こ と が な い (未 就 労)
1. あなた	☐	☐	☐	☐	☐
2. 配偶者・パートナー	☐	☐	☐	☐	☐

- Q14 あなたと配偶者・パートナーの方の就労形態についてうかがいます。それぞれ、現在の就労形態と、希望する就労形態をお答えください。なお、現在、産休中・育休中の方は、「現在」については休業に入られる前の状況、「希望」については休業明けの状況でお答えください。（それぞれひとつだけ）

	1 正社員（職員）	2 有期契約社員（職員）・嘱託社員（職員）	3 パート・アルバイト	4 派遣社員（職員）	5 在宅ワーク・内職	6 自ら起業・自営業	7 自営の家族従事者	8 その他	9 働かない	10 わからない
1. あなたの現在の就労形態	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. あなたの希望する就労形態	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. 配偶者・パートナーの現在の就労形態	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. 配偶者・パートナーの希望する就労形態	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

- Q15 あなたと配偶者・パートナーの方の役職についてうかがいます。なお、現在、産休中・育休中の方は、休業に入られる前についてお答えください。（それぞれひとつだけ）

	1 一般	2 主任・係長クラス	3 課長クラス	4 部長クラス以上
1. あなた	☐	☐	☐	☐
2. 配偶者・パートナー	☐	☐	☐	☐

- Q16 あなたの現在の勤め先での勤続年数（2009年1月時点）をお答えください。※月は繰り上げてください。例：5年5ヶ月→6年

1. 【 】年

- Q17 あなたと配偶者・パートナーの方の「最初の子を持つ直前（1年以内）」の就労形態についてうかがいます。（それぞれひとつだけ）

	1 正社員（職員）	2 有期契約社員（職員）・嘱託社員（職員）	3 パート・アルバイト	4 派遣社員（職員）	5 在宅ワーク・内職	6 自ら起業・自営業	7 自営の家族従事者	8 その他	9 働いていなかった	10 わからない
1. あなた	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 配偶者・パートナー	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q18 あなたの「現在(産休・育休の方は、休業に入る前)」と「最初の子を持つ直前(1年以内)」の職種についてうかがいます。(それぞれひとつだけ)

	1 専門職・技術職 (看護師、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を)	2 管理職 (課長職相当以上)	3 事務職 (一般事務、経理、内勤の営業など)	4 販売職 (店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど)	5 サービス職 (理・美容師、料理人、ウェイトレス、ホームヘルパーなど)	6 生産現場職・技能職 (製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気)	7 運輸・通信系・保安職 (トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員)	8 その他
1. 現在の職種	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 子を持つ直前の職種	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q19 あなたの「現在(産休・育休の方は、休業に入る前)」と「最初の子を持つ直前(1年以内)」の勤務先全体の従業員規模についてうかがいます。(それぞれひとつだけ)

	1 100人以下	2 101人以上 300人以下	3 301人以上 1000人未満	4 1000人以上	5 わからない
1. 現在の勤務先	☐	☐	☐	☐	☐
2. 子を持つ直前の勤務先	☐	☐	☐	☐	☐

Q20 あなたと配偶者・パートナーの方の「現在（産休・育休の方は、休業に入る前）」と「最初の子を持つ直前（1年以内）」の勤務形態についてうかがいます。（それぞれひとつだけ）

		1 始・ 終業時 間が一 定の通 常勤務	2 フレッ クスタ イム勤 務	3 裁量 労働	4 短時間 勤務・ 短日勤 務	5 交代勤 務・変 則勤務	6 その他	7 わから ない
1.	あなたの現在の勤務形態	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.	あなたの子を持つ直前の勤務形態	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.	配偶者・パートナーの現在の勤務形態	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.	配偶者・パートナーの子を持つ直前の勤務形態	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q21 あなたと配偶者・パートナーの方の「現在、希望する」勤務形態についてうかがいます。（それぞれひとつだけ）

		1 始・ 終業時 間が一 定の通 常勤務	2 フレッ クスタ イム勤 務	3 裁量 労働	4 短時間 勤務・ 短日勤 務	5 交代勤 務・変 則勤務	6 その他	7 わから ない
1.	あなたの希望する勤務形態	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.	配偶者・パートナーの希望する勤務形態	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q22 あなたの仕事において、「現在（産休・育休の方は、休業に入る前）」と「最初の子を持つ直前（1年以内）」に、仕事の進め方や時間配分についてどの程度裁量がありましたか。（それぞれひとつだけ）

	1 仕事の進め方や時間配分について、 ほぼ自分で決められる（決められた）	2 仕事の進め方や時間配分について、 ある程度自分で決められる（決められた）	3 仕事の進め方や時間配分について、 あまり自分では決められない（決められた）	4 仕事の進め方や時間配分について、 まったく自分では決められない（決められた）
1. あなたの現在の裁量	☐	☐	☐	☐
2. あなたの子を持つ直前の裁量	☐	☐	☐	☐

Q23 あなたと配偶者・パートナーの方の「現在（産休・育休の方は、休業に入る前）」と「最初の子を持つ直前（1年以内）」の1週間当たりの就労時間（おおよその平均）は何時間くらいですか。（それぞれひとつだけ）

	1 3 0 時間未満	2 3 0 時間以上 3 5 時間未満	3 3 5 時間以上 4 0 時間未満	4 4 0 時間以上 5 0 時間未満	5 5 0 時間以上 6 0 時間未満	6 6 0 時間以上 7 0 時間未満	7 7 0 時間以上	8 わからない
1. あなたの現在の就労時間	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. あなたの子を持つ直前の就労時間	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. 配偶者・パートナーの現在の就労時間	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. 配偶者・パートナーの子を持つ直前の就労時間	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q24 あなたと配偶者・パートナーの方の「現在(産休・育休の方は、休業に入る前)」と「最初の子を持つ直前(1年以内)」の1週間当たりの就労日数は何日ですか。不定期の方は、おおよその平均でお答えください。(それぞれひとつだけ)

	1 1 日	2 2 日	3 3 日	4 4 日	5 5 日	6 6 日	7 7 日	8 わ か ら な い
1. あなたの現在の週当たり 就労日数	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. あなたの子を持つ直前の 週当たり就労日数	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. 配偶者・パートナーの現 在の週当たり就労日数	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. 配偶者・パートナーの子 を持つ直前の週当たり就 労日数	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q25 あなたと配偶者・パートナーの方が「現在、希望する」1週間当たりの就労時間(おおよその平均)は何時間くらいですか。(それぞれひとつだけ)

	1 3 0 時 間 未 満	2 3 0 時 間 以 上 3 5 時 間 未 満	3 3 5 時 間 以 上 4 0 時 間 未 満	4 4 0 時 間 以 上 5 0 時 間 未 満	5 5 0 時 間 以 上 6 0 時 間 未 満	6 6 0 時 間 以 上 7 0 時 間 未 満	7 7 0 時 間 以 上	8 わ か ら な い
1. あなたが希望する就労時 間	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 配偶者・パートナーが希 望する就労時間	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q26 あなたと配偶者・パートナーの方の「現在(産休・育休の方は、休業に入る前)」と「最初の子を持つ直前(1年以内)」の通勤時間は、片道どれくらいですか。(それぞれひとつだけ)

	1 3 0 分 未 満	2 3 0 分 以 上 1 時 間 未 満	3 1 時 間 以 上 1 時 間 半 未 満	4 1 時 間 半 以 上 2 時 間 未 満	5 2 時 間 以 上	6 わ か ら な い
1. あなたの現在の片道の 通勤時間	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. あなたの子を持つ直前の 片道の通勤時間	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. 配偶者・パートナーの現 在の片道の通勤時間	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. 配偶者・パートナーの子 を持つ直前の片道の通 勤時間	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q27 あなたと配偶者・パートナーの方の昨年1年間の有給休暇取得日数をお答えください。(それぞれひとつだけ)

	1 0 日	2 1 ～ 5 日	3 6 ～ 1 0 日	4 1 1 ～ 1 5 日	5 1 6 ～ 2 0 日	6 2 1 日 以 上	7 わ か ら な い	8 働 い て い な い ・ 有 給 が な い
1. あなたの昨年1年間の有給休暇	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 配偶者・パートナーの昨年1年間の有給休暇	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q28 働いている日について、帰宅時間は何時くらいですか。あなたと配偶者・パートナーの方について、最も多い帰宅時間帯をお答えください。(それぞれひとつだけ)

	1 午 前 6 時 ～ (お昼)午後0時	2 ～ 午後3時	3 ～ 午後5時	4 ～ 午後7時	5 ～ 午後9時	6 ～ 午後11時	7 ～ (深夜)午前1時	8 ～ (朝)午前6時前まで	9 わ か ら な い
1. あなた	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 配偶者・パートナー	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q29 あなたと配偶者・パートナーの方の「現在(産休・育休の方は、休業に入る前)」と「最初の子を持つ直前(1年以内)」の職場は、仕事と子育ての両立がしやすい環境だ(だった)と思いますか。(それぞれひとつだけ)

	1 そ う 思 う	2 やや そう 思 う	3 ど ち ら と も い え な い	4 あ ま り そ う 思 わ な い	5 そ う 思 わ な い	6 わ か ら な い
1. あなたの現在の職場の特徴	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. あなたの子を持つ直前の職場の特徴	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. 配偶者・パートナーの現在の職場の特徴	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. 配偶者・パートナーの子を持つ直前の職場の特徴	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q30 あなたのこれまでの退職経験についてうかがいます。(いくつでも)

- ☐ 1. 結婚を機に退職した
- ☐ 2. 子どもを産むために(一人目の子の)妊娠前に退職した
- ☐ 3. 一人目の子の妊娠中に退職した
- ☐ 4. 一人目の子の出産後に退職した
- ☐ 5. 二人目以降の子の妊娠・出産前後に退職した
- ☐ 6. 上記以外の時期または理由で退職・転職した

Q31 具体的には、いつ退職しましたか。(ひとつだけ)

- ☐ 1. 産休または育休取得中に退職した
- ☐ 2. 産休または育休復帰後1年以内に退職した
- ☐ 3. 産休または育休復帰後1年以上仕事を続けたが、子が小学校に入学するまでに退職した
- ☐ 4. 一人目の子の小学校入学を機に退職した
- ☐ 5. 一人目の子の小学校入学以後に退職した

Q32 この時期に仕事を辞めた一番の理由は何ですか。もっとも近い理由をお選びください。(ひとつだけ)複数の退職経験のある方は、最初の退職経験についてお答えください。なお「選択肢4」を選択した方には、次の問いで具体的な理由をうかがいます。

- ☐ 1. 家事、育児に専念するため、自発的にやめた
- ☐ 2. 結婚、出産、育児を機に辞めたが、理由は結婚、出産等に直接関係ない
- ☐ 3. 夫の勤務地や夫の転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった
- ☐ 4. 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた
- ☐ 5. 子を持つ前と仕事の内容や責任等が変わってしまい、やりがいを感じられなくなった(なりそうだった)
- ☐ 6. 解雇された、退職勧奨された
- ☐ 7. その他【 】
- ☐ 8. 特にない

Q33 「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」具体的な理由は何ですか。(いくつでも)

- ☐ 1. 自分の体力がもたなそうだった(もたなかった)
- ☐ 2. 勤務時間があいそうもなかった(あわなかった)
- ☐ 3. 子どもの病気等で度々休まざるを得なかった
- ☐ 4. つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため
- ☐ 5. 育児休業を取れそうもなかった(取れなかった)
- ☐ 6. 会社に育児休業制度がなかった
- ☐ 7. 保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった)
- ☐ 8. 職場に両立を支援する雰囲気がなかった
- ☐ 9. 家族がやめることを希望した
- ☐ 10. その他【 】

Q34 あなたの「現在の勤務先の制度」についてうかがいます。a. ～o. について、それぞれお答えください。

	1 利 用 し や す い	2 利 用 し に く い	3 制 度 が な い	4 わ か ら な い
1. a. 育児のための休業制度	☐	☐	☐	☐
2. b. 介護のための休業制度	☐	☐	☐	☐
3. c. 配偶者・パートナーの出産時の休暇制度	☐	☐	☐	☐
4. d. 妊娠時の休暇制度	☐	☐	☐	☐
5. e. 子の看護休暇制度	☐	☐	☐	☐
6. f. 育児のための短時間・短日数勤務制度	☐	☐	☐	☐
7. g. 介護のための短時間・短日数勤務制度	☐	☐	☐	☐
8. h. 育児・介護のための始業・終業時間の繰上・繰下制度	☐	☐	☐	☐
9. i. 育児・介護以外を目的とする休業制度（ボランティア目的の長期休業、学業・教育訓練目的の長期休業など）	☐	☐	☐	☐
10. j. 育児・介護以外を目的とする短時間・短日数勤務制度	☐	☐	☐	☐
11. k. 在宅勤務（オフィスに毎日とは出勤せず、自宅で勤務することを認める働き方。部分的（週1回程度）な在宅勤務も含む。）	☐	☐	☐	☐
12. l. 正社員から非正社員（パート・アルバイト・契約等）への転換	☐	☐	☐	☐
13. m. 非正社員（パート・アルバイト・派遣・契約等）から正社員への転換	☐	☐	☐	☐
14. n. 再雇用制度	☐	☐	☐	☐
15. o. 勤務地限定制度（特定の社員について、勤務地を限定することを認める働き方。一定の期間だけの勤務地限定も含む。）	☐	☐	☐	☐

Q35 次にあげる制度について、実際に利用したことがありますか。「あなたが現在の勤務先で利用したもの」、「あなたが以前の勤務先で利用したもの」、「配偶者・パートナーが利用したもの」、「あなたも配偶者・パートナーも利用していないもの」についてお答えください。(それぞれいくつでも)

	1 あなたが現在の勤務先で利用	2 あなたが以前の勤務先で利用	3 配偶者・パートナーが利用	4 あなたも配偶者・パートナーも利用していない
1. a. 育児のための休業制度	☐	☐	☐	☐
2. b. 介護のための休業制度	☐	☐	☐	☐
3. c. 配偶者・パートナーの出産時の休暇制度	☐	☐	☐	☐
4. d. 妊娠時の休暇制度	☐	☐	☐	☐
5. e. 子の看護休暇制度	☐	☐	☐	☐
6. f. 育児のための短時間・短日数勤務制度	☐	☐	☐	☐
7. g. 介護のための短時間・短日数勤務制度	☐	☐	☐	☐
8. h. 育児・介護のための始業・終業時間の繰上・繰下制度	☐	☐	☐	☐
9. i. 育児・介護以外を目的とする休業制度（ボランティア目的の長期休業、学業・教育訓練目的の長期休業など）	☐	☐	☐	☐
10. j. 育児・介護以外を目的とする短時間・短日数勤務制度	☐	☐	☐	☐
11. k. 在宅勤務（オフィスに毎日とは出勤せず、自宅で勤務することを認める働き方。部分的（週1回程度）な在宅勤務も含む。）	☐	☐	☐	☐
12. l. 正社員から非正社員（パート・アルバイト・契約等）への転換	☐	☐	☐	☐
13. m. 非正社員（パート・アルバイト・派遣・契約等）から正社員への転換	☐	☐	☐	☐
14. n. 再雇用制度	☐	☐	☐	☐
15. o. 勤務地限定制度（特定の社員について、勤務地を限定することを認める働き方。一定の期間だけの勤務地限定も含む。）	☐	☐	☐	☐

Q36 末子の出産時には、休暇・休業制度を取得しましたか。(それぞれひとつだけ)

	1 取得中である	2 取得した	3 き取 なな かつ たか かつ たが 取得 で	4 か取 つた する 必要 を 感じ な	5 働いて い な かつ た
1. あなた	☐	☐	☐	☐	☐
2. 配偶者・パートナー	☐	☐	☐	☐	☐

Q37 取得したまたは取得中の休暇・休業制度はどのようなものですか。現在、産休中で育児休業制度も取得予定の方は、育児休業にもチェックをつけてください。(それぞれいくつでも)

	1 年次有給休暇制度	2 産休	3 育児休業制度	4 その他の休暇・休業制度
1. あなた	☐	☐	☐	☐
2. 配偶者・パートナー	☐	☐	☐	☐

Q38 あなたは実際に、以下の休暇・休業制度を何日間取得しましたか、あるいは取得する予定ですか。（枠内に数字を記入）※半日取得した方も1日と記入してください。

1. Q38S1 年次有給休暇制度 【 】日間
2. Q38S2 育児休業制度 【 】日間
3. Q38S3 その他の出産休暇制度 【 】日間

Q39 あなたの希望としては、全部で何日間くらい、休暇・休業制度を取得したいと思いましたか。（枠内に数字を記入）

1. Q39S1 【 】日間

Q40 どのようなことを考えて休暇・休業制度を取得する期間を決めましたか。（いくつでも）

- ☐ 1. 子どもの授乳期間が終わること
- ☐ 2. 子どもの睡眠等の生活リズムが整うこと
- ☐ 3. 子どもと配偶者・パートナーが退院すること
- ☐ 4. 配偶者・パートナーの体調が戻ること
- ☐ 5. 自分や配偶者・パートナーが子育て生活のリズムをつかむこと
- ☐ 6. 配偶者・パートナーが育児休業に入れること
- ☐ 7. 子どもを預けられる保育所・保育サービスが決まること
- ☐ 8. 仕事のプランクが長くないこと
- ☐ 9. 仕事の区切りがよいこと
- ☐ 10. 職場の制度で決められている限度
- ☐ 11. 職場で他の人が取得している期間
- ☐ 12. 子どもにひと目会うこと
- ☐ 13. その他【 】[]
- ☐ 14. 特に考えなかった

Q41 実際に、育児休業をどれくらいの期間取得しましたか（産後休業の期間は除きます）。現在取得中の方は、どれくらいの期間、取得する予定ですか。また、希望としてはどれくらいの期間取得したかったですか。（それぞれひとつだけ）

	1 1 ヶ 月 未 満	2 1 ヶ 月 か ら 3 ヶ 月 未 満	3 3 ヶ 月 か ら 6 ヶ 月 未 満	4 6 ヶ 月 か ら 9 ヶ 月 未 満	5 9 ヶ 月 か ら 1 2 ヶ 月 未 満	6 1 年 か ら 1 年 半 未 満	7 1 年 半 か ら 2 年 未 満	8 2 年 以 上
1. 実際	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 希望	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q42 どのようなことを考えて、休暇・休業制度の期間を決めましたか。（いくつでも）

- ☐ 1. 子どもの授乳期間が終わること
- ☐ 2. 子どもの睡眠等の生活リズムが整うこと
- ☐ 3. 子どもと自分が退院すること
- ☐ 4. 自分の体調が戻ること
- ☐ 5. 自分や配偶者・パートナーが子育て生活のリズムをつかむこと
- ☐ 6. 配偶者・パートナーが育児休業に入れること
- ☐ 7. 子どもを預けられる保育所・保育サービスが決まること
- ☐ 8. 仕事のプランクが長くないこと
- ☐ 9. 仕事の区切りがよいこと
- ☐ 10. 職場の制度で決められている限度
- ☐ 11. 職場で他の人が取得している期間
- ☐ 12. その他【 】[]
- ☐ 13. 特に考えなかった

Q43 休暇・休業制度からの復帰時に、希望する保育サービスが利用できましたか。(ひとつだけ)※現在、休暇・休業中の方は見込みでお答えください。

- ☐ 1. 休暇・休業期間を調整せずに利用できた(できる見込み)
- ☐ 2. 休暇・休業期間を調整したのでできた(できる見込み)
- ☐ 3. 利用できなかった(できない見込み)
- ☐ 4. 希望しなかった(しない)

Q44 どの程度、休暇・休業期間を調整しましたか。(ひとつだけ、数字記入)※月は繰り上げてください。1ヶ月未満の方は、「1」とご記入ください。

- ☐ 1. 長くした【 】ヶ月
- ☐ 2. 短くした【 】ヶ月

Q45 どのように対応しましたか。(いくつでも)

- ☐ 1. 希望とは違う認可保育所を利用
- ☐ 2. 事業所内の保育サービスを利用した
- ☐ 3. 選択肢1. 2以外の保育サービスを利用した
- ☐ 4. 家族・近所の方等にみてもらった
- ☐ 5. 仕事を辞めた

Q46 休暇・休業制度取得に当たり、仕事や生活に不安を感じましたか(感じていますか)。(ひとつだけ)

- ☐ 1. 強く不安を感じた
- ☐ 2. 不安を感じた
- ☐ 3. それほど感じなかった
- ☐ 4. まったく感じなかった

Q47 どのような点で不安を感じましたか(感じていますか)。(いくつでも)

- ☐ 1. 職場への迷惑
- ☐ 2. やりがいのある仕事から離れること
- ☐ 3. 復帰後の仕事や職場への適応
- ☐ 4. 職場の上司や同僚の反応
- ☐ 5. 顧客や取引先等、職場以外の理解
- ☐ 6. 昇格や昇給への影響
- ☐ 7. 家計への影響
- ☐ 8. 復帰後の子育てと仕事の両立
- ☐ 9. その他【 】[]

Q48 休暇・休業制度を取得してよかったことは何ですか。(いくつでも)

- ☐ 1. 子育てに安心して取り組むことができた
- ☐ 2. 配偶者・パートナーとの信頼関係が深まった
- ☐ 3. 家族との時間を楽しめた
- ☐ 4. 子育ての楽しさが実感できた
- ☐ 5. 子育ての大変さが理解できた
- ☐ 6. 一時的に仕事から離れてリフレッシュできた
- ☐ 7. 仕事の進め方を見直すきっかけになった
- ☐ 8. 会社や同僚・上司に対して感謝する気持ちが持てた
- ☐ 9. 仕事への意欲が増した
- ☐ 10. その他【 】[]

Q49 休暇・休業制度を取得しなかった理由は何ですか。(いくつでも)

- ☐ 1. 職場に迷惑がかかる
- ☐ 2. やりがいのある仕事から離れる
- ☐ 3. 復帰後の仕事や職場への対応
- ☐ 4. 職場の上司や同僚の対応
- ☐ 5. 顧客や取引先等、職場以外の理解
- ☐ 6. 昇格や昇給への影響
- ☐ 7. 家計への影響(給与が減る)
- ☐ 8. 復帰後の子育てと仕事の両立
- ☐ 9. 取得する必要があると感じなかった
- ☐ 10. 制度があることを知らなかった
- ☐ 11. 制度はあるが、自分は対象になっていなかった
- ☐ 12. その他【 】[]

Q50 あなたの職場では、育児休業取得者は、復帰後どのように評価(人事考課)されますか。(ひとつだけ)

- 1. 育児休業を取得したこと自体が、評価に影響することはない
 ○ 2. 育児休業を取得したことが評価に影響するかしないかわからない
 ○ 3. 復帰後の働きや貢献にかかわらず、育児休業を取得すると評価にマイナスの影響を与える
 ○ 4. その他【 】
 ○ 5. どのように評価されるかわからない・知らない

Q51 末子の出産時に短時間勤務・短日勤務を利用しましたか。(それぞれひとつだけ)

	1 利用 中 で あ る	2 利 用 し た	3 利 用 し た か っ た が 利 用 で き な か っ た	4 利 用 す る 必 要 を 感 じ な か っ た
1. あなた	☐	☐	☐	☐
2. 配偶者・パートナー	☐	☐	☐	☐

Q52 【前問で「利用中である」「利用した」とお答えの方にうかがいます】実際に、短時間勤務・短日勤務を子どもが何歳になるまで利用しましたか。あるいは利用する予定ですか。また、希望としては子どもが何歳になるまで利用したかった(または、利用したい)ですか。(それぞれひとつだけ)【前問で「利用したかったが利用できなかった」とお答えの方におうかがいます】希望としては子どもが何歳になるまで利用したかったですか。(ひとつだけ)

	1 1 歳 に な る ま で	2 2 歳 に な る ま で	3 3 歳 〜 小 学 校 に あ が る 前 ま で	4 小 学 校 1 年 生 が 終 わ る ま で	5 小 学 校 3 年 生 が 終 わ る ま で	6 小 学 校 6 年 生 が 終 わ る ま で	7 中 学 生 の 間	8 子 ど も の 年 齢 に か か わ り な く、 手 が か か ら な く な る ま で
1. 実際	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 希望	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

【前問で「利用中である」「利用した」とお答えの方にうかがいます】短時間勤務の場合、実際には1日あたり何時間働いていますか（働きましたか）。また、希望としては何時間働きたい（働きたかった）ですか。（それぞれひとつだけ）【前問で「利用したかったが利用できなかった」とお答えの方にうかがいます】希望としては何時間働きたかったですか。（ひとつだけ）※短日勤務のみの方は、それぞれ「6.短日勤務なので1日あたりは通常勤務と同じ」を選択してください。

	1 4 時 間 以 内	2 5 時 間	3 6 時 間	4 7 時 間	5 日 に よ っ て 異 な る	6 り 短 日 勤 務 な の で 1 日 あ た り は 通 常 勤 務 と 同 じ
1. 実際	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 希望	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q54 短時間・短日勤務を利用してよかったことは何ですか。（いくつでも）

- ☐ 1. 子育てに安心して取り組むことができた
- ☐ 2. 配偶者・パートナーとの信頼関係が深まった
- ☐ 3. 家族との時間を楽しめた
- ☐ 4. 子育ての楽しさが実感できた
- ☐ 5. 子育ての大変さが理解できた
- ☐ 6. 仕事以外の時間を持ってリフレッシュできた
- ☐ 7. 仕事の進め方を見直すきっかけになった
- ☐ 8. 会社や同僚・上司に対して感謝する気持ちを持てた
- ☐ 9. 仕事への意欲が増した
- ☐ 10. その他【 】

Q55 短時間・短日勤務制度を利用する上で気をつけた（つけている）ことは何ですか。（いくつでも）

- ☐ 1. 仕事を効率的にすすめること
- ☐ 2. 仕事の質を落とさないこと
- ☐ 3. スキルアップをはかること
- ☐ 4. 決めた時間に確実に仕事を終えること
- ☐ 5. 決めた時間に仕事が終わらなくても、確実に帰ること
- ☐ 6. 職場の同僚・上司に仕事を引き継げるよう仕事内容をみえるようにしておくこと
- ☐ 7. 職場の同僚とのコミュニケーション
- ☐ 8. 上司とのコミュニケーション
- ☐ 9. 他の制度利用者とのコミュニケーション
- ☐ 10. 顧客や取引先とのコミュニケーション
- ☐ 11. その他【 】

Q56 短時間・短日勤務制度を利用する上で不満なことは何ですか。（いくつでも）

- ☐ 1. 実際に、決めた時間に帰れないこと
- ☐ 2. 時間は減らしても仕事内容・量が変わらないこと
- ☐ 3. 責任ややりがいのある仕事ができないこと
- ☐ 4. 仕事内容・量に対して評価が低いこと
- ☐ 5. 昇進・昇格が遅れること
- ☐ 6. キャリアアップの道が見えなくなること
- ☐ 7. 時には残業したいができないこと
- ☐ 8. 職場の上司・同僚の理解が得られないこと
- ☐ 9. 顧客や取引先の理解が得られないこと
- ☐ 10. その他【 】

Q68 仕事と家庭の両立を支援する保育サービスや環境が整っていたら、就労を継続しましたか。次の中から、あなたのお考えにもっとも近い答えの番号にチェックをつけてください。(ひとつだけ)

- ☐ 1. 保育サービスが確実に利用できる見込みがあれば、継続的に就労していた
- ☐ 2. 職場において育児休業制度等の仕事と家庭の両立支援制度が整っていれば、継続的に就労していた
- ☐ 3. 職場の仕事時間(残業等)が恒常的に多くなければ、継続的に就労していた
- ☐ 4. 保育サービスと職場の環境が全部整っていれば、継続的に就労していた
- ☐ 5. その他【 】
- ☐ 6. いずれにしてもやめていた

Q69 【前問で現在働いていないと答えた方にうかがいます】今後、仕事に就きたいと思いますか。(ひとつだけ)【前問で1年以上の離職期間があつて再就職したとお答えの方にうかがいます】仕事を辞めた時には、また仕事に就きたいと思っていましたか。1年以上の離職期間を経た再就職の経験が複数ある方は、一番、最近のご経験についてお答えください。(ひとつだけ)

- ☐ 1. 思う(思っていた)
- ☐ 2. 思わない(思っていなかった)
- ☐ 3. わからない(わからなかった)

Q70 今から、どのくらいで、働き始めたいと思いますか。すでに再就職をした方は、辞めた時点からどのくらいで再就職をしたいと思っていましたか。(ひとつだけ)

- 1. すぐにでも
○ 2. 1年未満
○ 3. 1～3年未満
○ 4. 3～5年未満
○ 5. 5年以上先
○ 6. わからない

Q71 再就職を考えたときに、不安はありますか(ありましたか)。(ひとつだけ)

- 1. とても不安
○ 2. やや不安
○ 3. あまり不安ではない
○ 4. まったく不安ではない

Q72 具体的には、どのような不安がありますか(ありましたか)。(いくつでも)

- ☐ 1. 雇ってくれるところが見つかるかどうか
- ☐ 2. 以前働いていた時のスキルを活かせるか
- ☐ 3. 新しい仕事についていけるか
- ☐ 4. 子育てに支障がないか
- ☐ 5. 職場の人とうまくやっていけるか
- ☐ 6. 顧客等職場以外の仕事関係者とうまくやっていけるか
- ☐ 7. 配偶者・パートナーの協力を得られるか
- ☐ 8. その他【 】

Q73 再就職に向けて、何か準備していることはありますか(ありましたか)。(いくつでも)

- ☐ 1. 特になしていない

☐ 2. 漠然と、どのような仕事にするか考えている

☐ 3. 家族に、どのように働くかを相談している

☐ 4. 友人・知人・親族等に相談している

☐ 5. 雑誌や書籍で企業情報や求人情報を収集している

☐ 6. ネットなどで、企業情報や求人情報を収集している

☐ 7. 再就職に関するクチコミ情報を集めている

☐ 8. 再就職に関するセミナーや研修・講習等を受講している

☐ 9. 就職に役立つようなスキルや資格を身につけている

☐ 10. ハローワークに登録して、就職活動をしている

☐ 11. 実際に企業の説明会や面接に参加している

☐ 12. その他【 】【 】

Q74 再就職する職場の環境として、どのようなことを希望しますか(していましたか)。(いくつでも)

- ☐ 1. アルバイト・パートで希望する時間だけ働けること
- ☐ 2. 契約社員・派遣社員で希望する時間で働けること
- ☐ 3. 正社員で残業がないこと
- ☐ 4. 正社員で短時間勤務で働けること(1日の就労時間を短く)
- ☐ 5. 正社員で短日勤務で働けること(日数を限って働く)
- ☐ 6. アルバイト・パート、契約社員・派遣社員から、いずれ正社員に変われること
- ☐ 7. 子どもの病気の際、看護休暇が取れること
- ☐ 8. 半日単位で有給休暇がとれること
- ☐ 9. 必要に応じて、仕事の時間帯を変えられること
- ☐ 10. 子どもを預ける場所が、職場の近くにあること
- ☐ 11. 保育サービスの利用に対して経済的な支援があること
- ☐ 12. 仕事のブランクに対する研修等の支援があること
- ☐ 13. 子育て等生活時間に対する配慮をする雰囲気があること
- ☐ 14. その他【 】
- ☐ 15. 特にない・とにかく働ければよい

Q75 再就職に際して、公的な支援としてどのようなことを希望しますか(していましたか)。(いくつでも)

- ☐ 1. 子育てや家庭との両立のことなどを、気軽に相談できる相談窓口
- ☐ 2. 両立支援に関する地域の保育サービス情報
- ☐ 3. 企業における両立支援の取り組み情報(法律等一般的な情報)
- ☐ 4. 個別企業における両立支援の取り組み情報
- ☐ 5. 公民館や保育施設等地域の身近な場所で再就業に関する情報を得られる
- ☐ 6. 今すぐ働くわけではなくても、将来に備えて受講できる研修、講座
- ☐ 7.働く女性の話を聞いて、自分が働くイメージを持つことを支援する機会
- ☐ 8. 就業に備えた職業訓練
- ☐ 9. 資格取得支援
- ☐ 10. 自分が将来のプランを描くための、アドバイスをもらえる機会
- ☐ 11. その他【 】
- ☐ 12. 特にない
- ☐ 13. わからない

Q76 結婚や子どもの状況によって、それぞれ、あなたにとって、どのような働き方が理想だと思いますか。(それぞれひとつだけ)

	1 急な 残業も あるフル タイムの 仕事	2 フル タイム だが残 業のない 仕事	3 フル タイム だが時 間の融通 が利く 仕事	4 短 時間 勤務	5 家 で で き る 仕 事	6 働 き た く な い
1. 結婚していない時	○	○	○	○	○	○
2. 結婚して子どもがいない時	○	○	○	○	○	○
3. 子どもが3歳以下の時	○	○	○	○	○	○
4. 子どもが4歳以上小学校入学前の時	○	○	○	○	○	○
5. 子どもが小学生の時	○	○	○	○	○	○
6. 子どもが中学生以上の時	○	○	○	○	○	○

Q80 あなたは仕事にやりがいを感じていますか。「現在」と「最初の子を持つ直前(1年以内)」の状況についてお答えください。(それぞれひとつだけ)

	1 非常に 感じ て い る	2 ある 程 度 感 じ て い る	3 ど ち ら と も い え な い	4 あ ま り 感 じ て い な い	5 ま っ た く 感 じ て い な い
1. 現在	☐	☐	☐	☐	☐
2. 子を持つ直前	☐	☐	☐	☐	☐