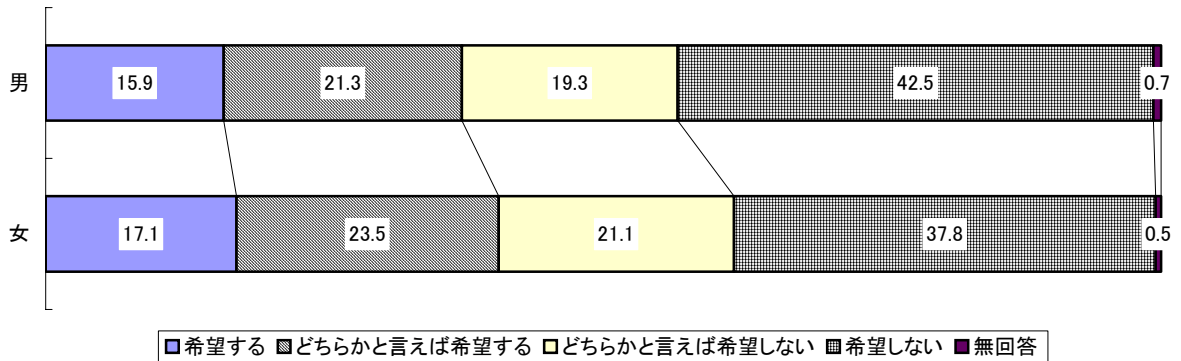


図表21 性別・現時点での多様な働き方の希望(在宅勤務)



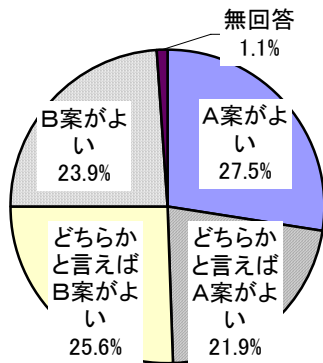
4. 多様な働き方として望ましい制度

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

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

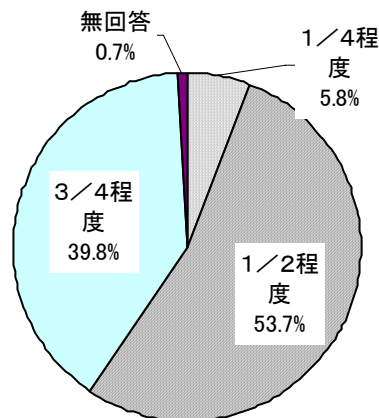
また、希望する時間当たり賃金水準は、「フルタイム正社員の 8 割程度」が 37.2%で最も多く、これに「同 9 割程度」(25.7%)、「フルタイム正社員と同じ」(21.2%)が続いている。

図表22 「短時間正社員」として働く場合に希望する期間 (N=1210)



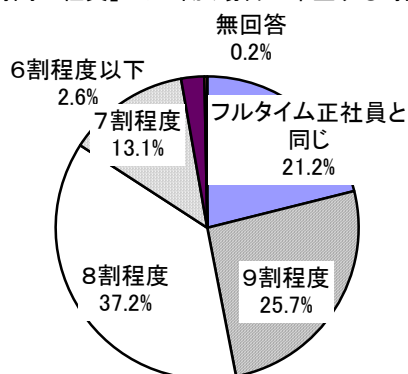
A案: 育児等の特定の理由で、一定期間のみ短時間正社員で働きたい
 B案: 期間を特に定めず、短時間正社員で働きたい

図表23 「短時間正社員」としての希望勤務時間 (N=1210)



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

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



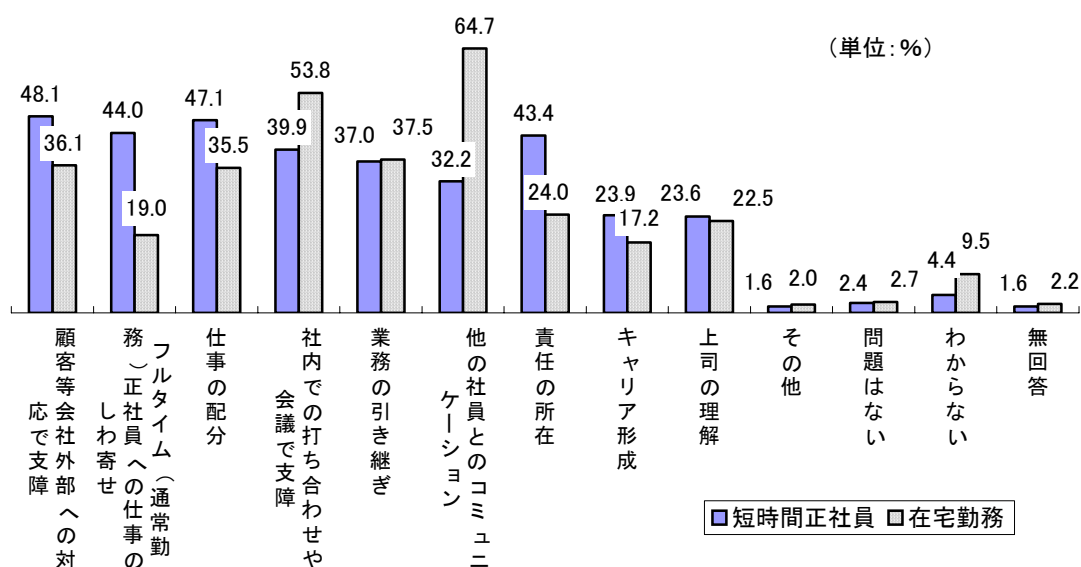
5. 多様な働き方をする場合の課題

(1) 多様な働き方をする場合の仕事の進め方に関する問題点

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

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

図表25 仕事の進め方に関する問題点 (N=2166)

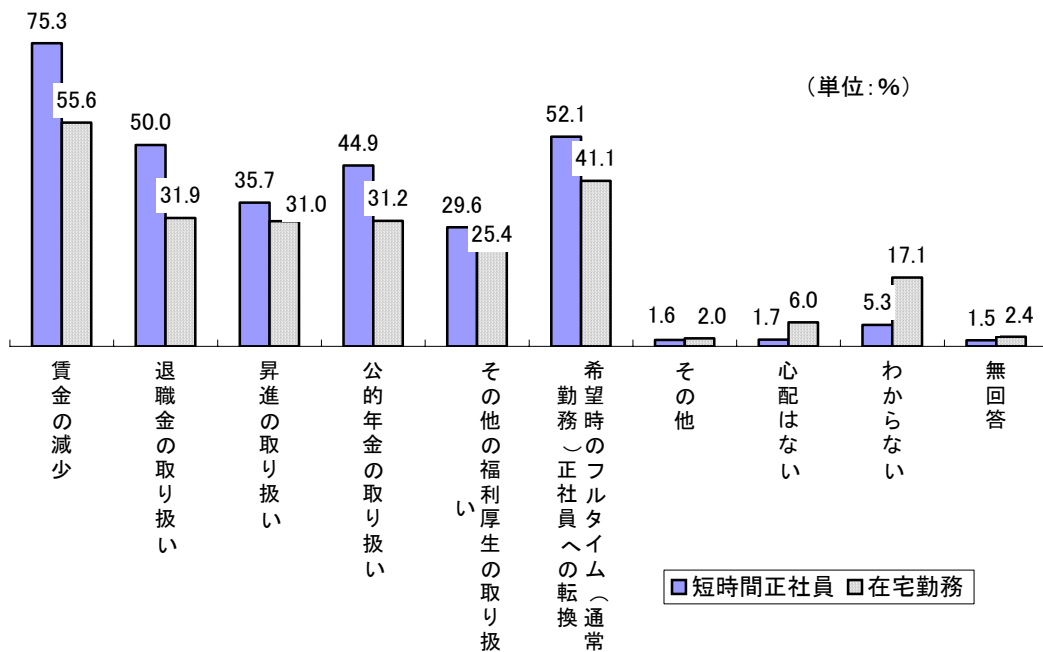


(2) 多様な働き方をする場合の処遇上の心配点

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

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

図表26 処遇上の心配点 (N=2166)

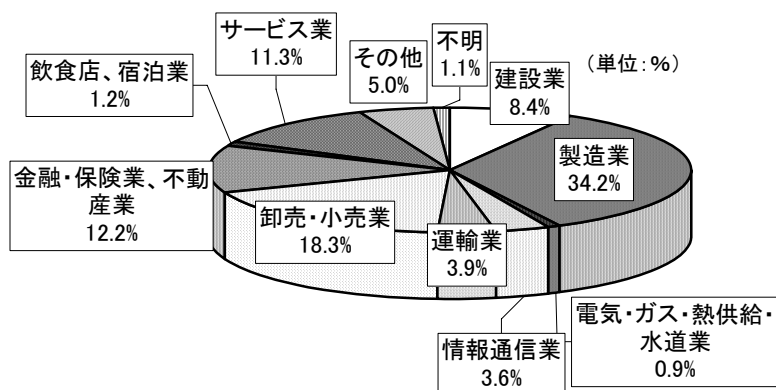


【企業調査】

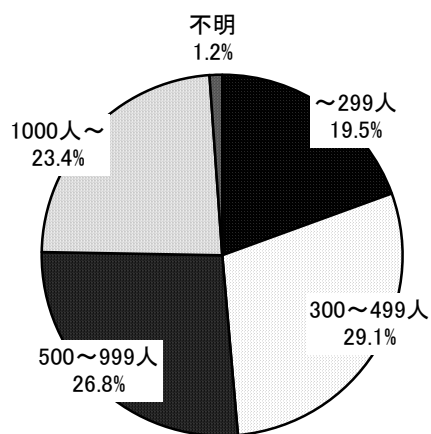
1. 回答企業の属性

回答企業の業種及び企業規模は以下のとおりである。

図表27 業種(N=646)



図表28 企業規模(N=646)



2. 多様な働き方の制度の導入状況

(1) 制度の導入状況

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

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

図表29 制度の導入状況（N=646）

（単位：％）

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

（注）

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

(2) 短時間正社員制度の対象者

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

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

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

（単位：％）

	未就学 の子ども を持つ 正社員	小学校 以上の 就学児 を持つ 正社員	家庭内 に要介 者を持つ 正社員	学習活 動に組 む正社員	社会活 動に組 む正社員	希望す る正社員 全員	転換を 希望す る非正 社員	新規採 用者	その他	不明
短時間正社員制度 I（N=195）	77.9	6.2	78.5	2.1	2.1	4.1			15.4	1.0
短時間正社員制度 II（N=57）	54.4	3.5	43.9	-	-	17.5	10.5	12.2	26.3	1.8

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

3. 多様な働き方の制度に対する考え方

(1) 仕事面からみた制度の対象社員

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

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

図表 3 1 各社員群でみる制度の導入容易度指数（点）
（N = 646）

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

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

(2) 生活面からみた制度の対象社員

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

図表 3 2 生活面からみた各正社員群への制度の導入の必要性 (N=646)

(単位：%)

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

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

(3) 制度導入の効果

①短時間正社員制度（タイプⅡ）

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

図表3-3 短時間正社員制度Ⅱの導入効果 (N=646)

(MA) (単位:%)

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

②在宅勤務制度

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

図表3-4 在宅勤務制度の導入効果 (N=646)

(MA) (単位:%)

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

4. 多様な働き方を導入する場合の課題

(1) 仕事の進め方の留意点

①短時間正社員制度 (タイプⅡ)

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