

4. 育児休業等取得による新たな課題 ～周囲とのコンフリクト

4-1. 育児休業等取得による周囲への影響

現在、育児休業等の制度利用者が周囲にいたと回答した人⁹の中で、職場に制度の利用者がいることで「自身の仕事に影響がある」「自身の仕事にやや影響がある」とした人は5割弱であった（図4-1-1）。

制度利用者の割合は一般職が最も多いが、主任・係長クラスでは、同クラスの休業者が2割強、管理職（課長・次長クラス、部長クラス）では、管理職の休業者が1.5割前後と、同クラスの役職が休業を取得した場合に「影響がある」と感じていることがわかる（図4-1-2）。

制度利用者がいる現在の仕事状況への満足度では6割が「どちらともいえない～不満」と回答している（図4-1-3）。

図4-1-1 制度利用者がいる状況満足度別 週の平均的な労働時間（個・僚 SCR_Q10）

【母数：現在周囲に制度利用者がいる】

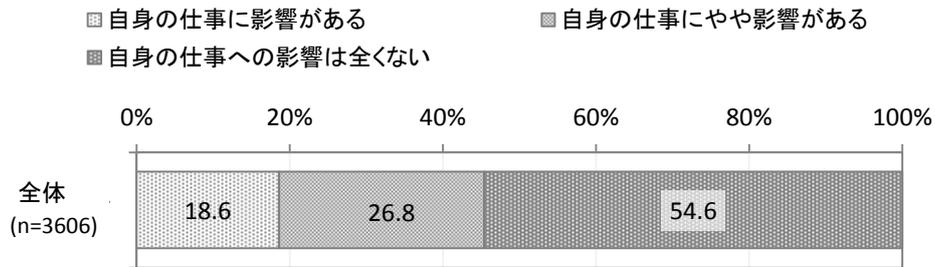
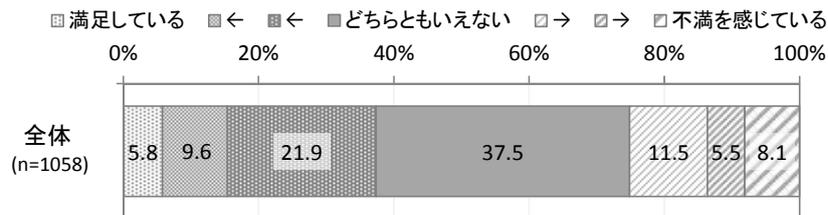


図4-1-2 回答者の役職別 休業取得者の役職（個・僚 SCR_Q11）

■ 非正社員（契約社員、パート、アルバイト） ■ 一般職 ■ 主任・係長クラス ■ 課長・次長クラス



図4-1-3 制度利用者がいる状況についての満足度（個・僚 Q12）

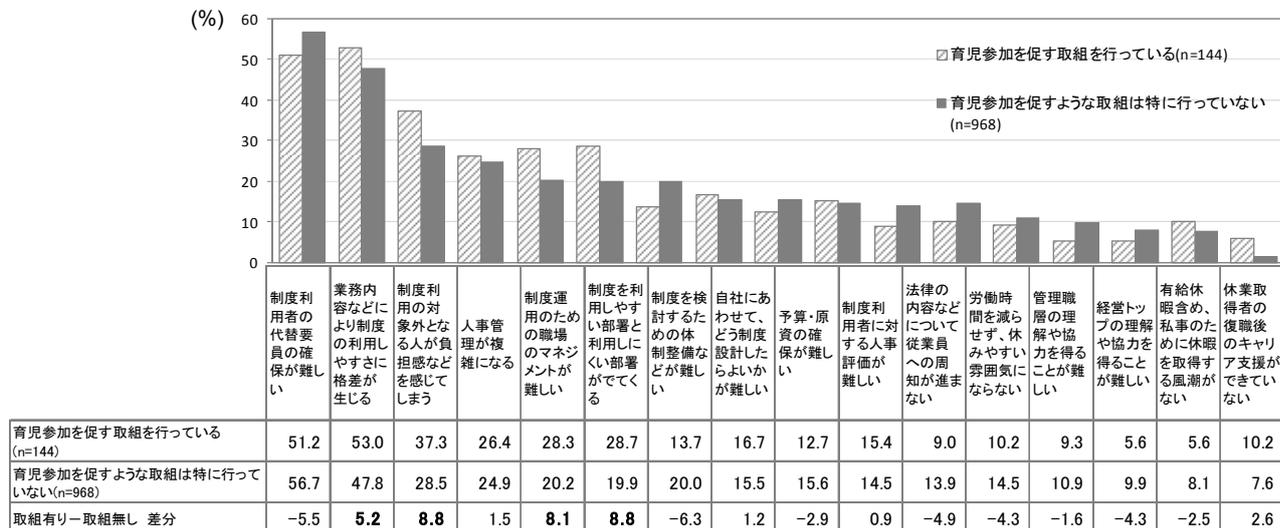


⁹ 男女20代～50代でかつ、子どもがいないまたは、子どもがいた場合にも末子学齢小学生以上が対象。

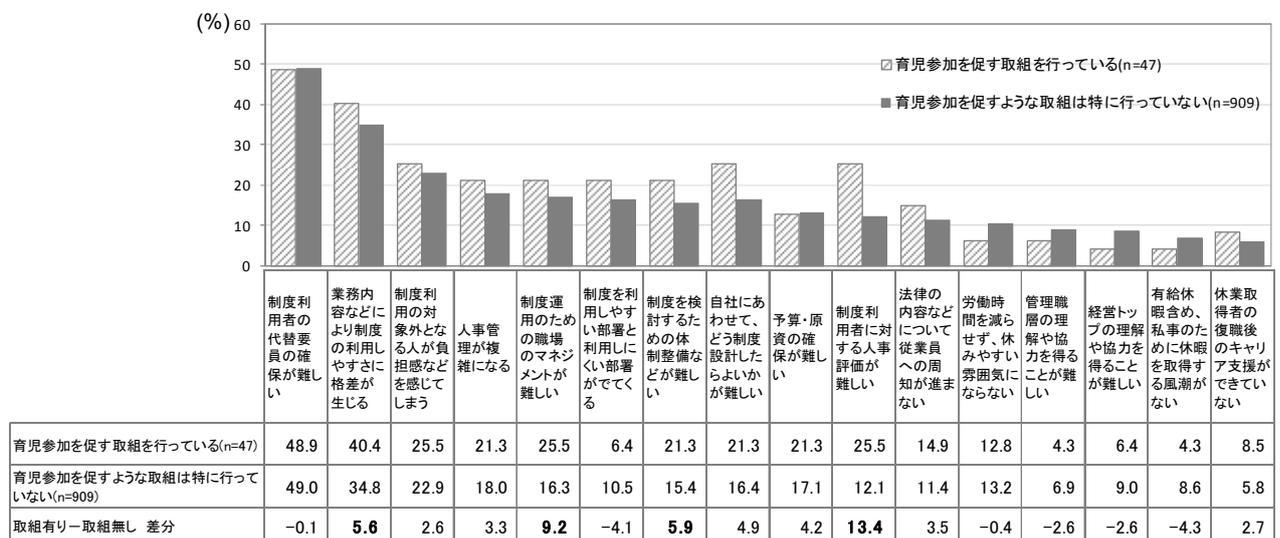
企業調査においては、育児休業の取得や育児参加の促進を行っている企業ほど、制度対象ではない周囲への負担が課題であると回答しており、企業側でも課題として認識されていることがわかる（図4-1-4）。

図4-1-4 育児・介護休業法への対応を進めて行く上での課題（企業Q19）

●正社員数 101人以上



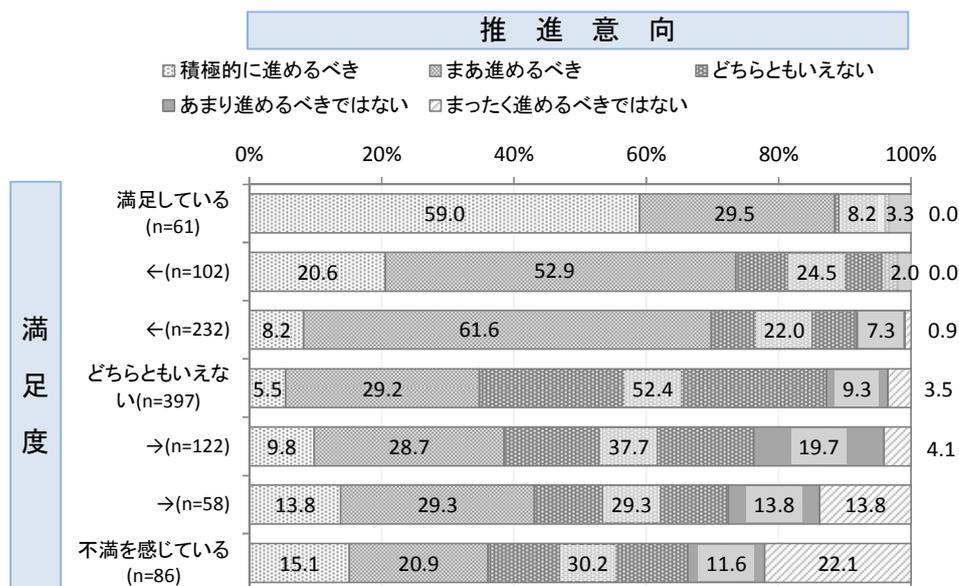
●正社員数 100人以下



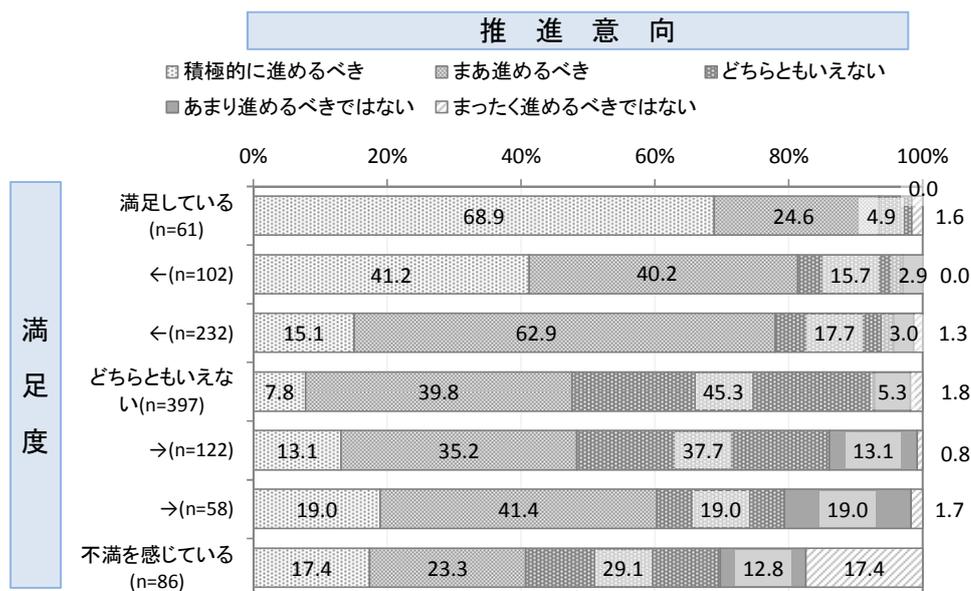
制度利用者がある現在の仕事状況について満足度が低い人ほど、両立支援や育児休業の取得を会社として進めるべきだという両立支援への推進意向が低い。このことから満足度が低い人が多い職場では、休業取得を推進する雰囲気になりづらい可能性がある（図 4-1-5）。

図 4-1-5 満足度別 職場で進めるべき両立支援施策（個・僚 Q14）

● 仕事と家庭の両立支援に取り組む方針の明確化について



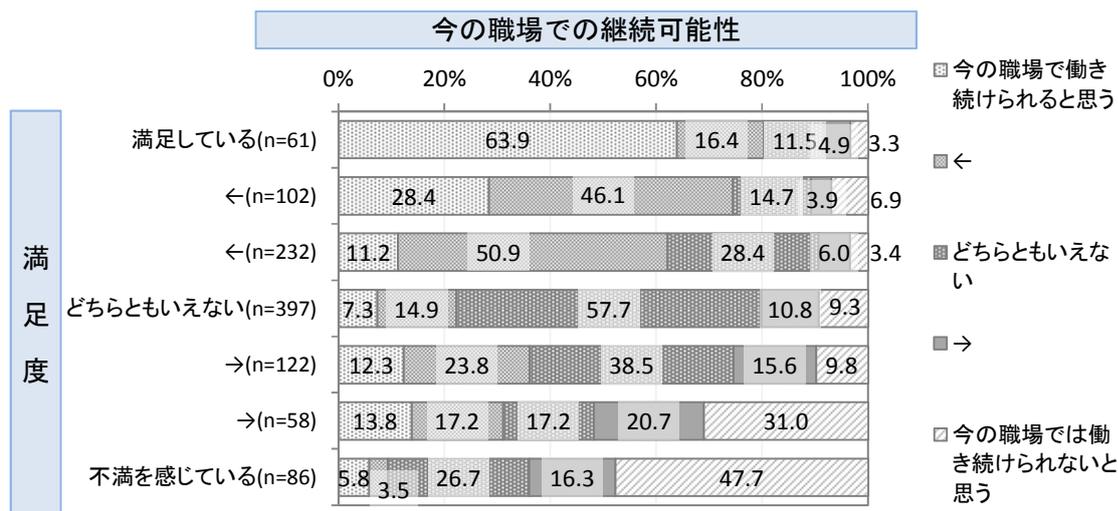
● 育児休業等の取得促進について



また、制度利用者がいる現在の仕事状況に満足していない人は、自身が今後制度を利用する立場になった際、「今の職場で働き続けられる」という回答が少ない。一方、満足している人は、「今の職場で働き続けられる」という回答が多い（図 4-1-6）。

制度利用者がいる仕事状況についての周囲の受け止め方は、周囲にいる人自身の今後の制度利用に対する考え方にも影響をもたらす可能性がある。

図 4-1-6 満足度別 自身が制度利用者になった場合の、仕事継続に対する考え（個・僚 Q15）



制度利用者がいる現在の仕事状況について満足していない人の割合は男女とも一般職の方が高い（図 4-1-7）。なお、子の有無による満足度の違いをみると、女性の子どもがいる人でやや満足度は高いが、男性で子どもがいる人の満足度は他と比較して高くない（図 4-1-8）。

制度の利用経験や今後の利用意向による違いについてみると、最も満足度が高いのは「これまで利用経験があり、今後も利用意向がある」層で、最も満足度が低いのは「これまでも利用経験はなく、今後も利用意向がない」層となっている（図 4-1-9）。制度に関係のない人ほど満足度が低くなっていることがわかる。

図 4-1-7 本人の役職別 現状への満足度（個・僚 Q12）

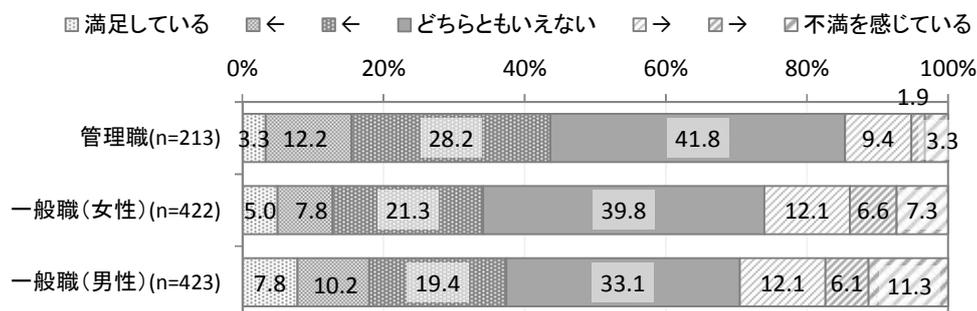


図 4-1-8 家族構成と就業状況別 現状への満足度（個・僚 Q12）

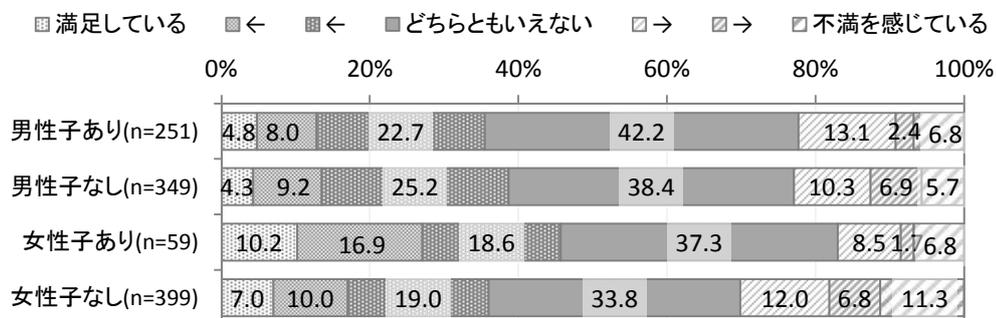
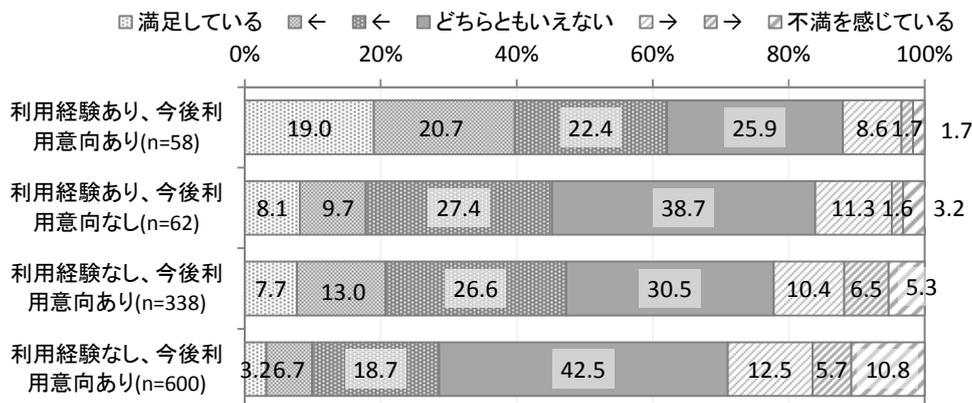


図 4-1-9 制度利用経験、今後利用意向有無別 現状への満足度（個・僚 Q12）



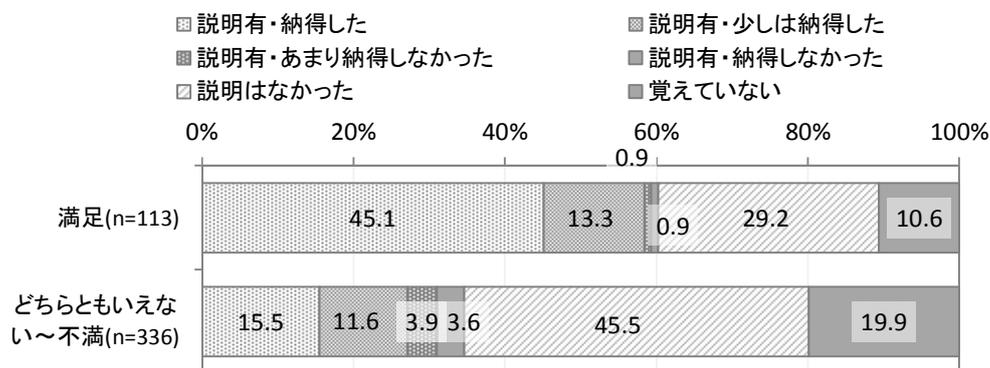
4-2. 休業取得による新たな課題への対応

制度利用者がいる現在の仕事状況について、最も満足度が低かった「これまでも利用がなく、今後も利用予定はない」層の中でも、現在の状況に満足できている人は、育児休業制度等制度を利用する人が出てきた際に上司からの説明を受け、説明に納得できている人の割合が高い（図 4-2-1）。

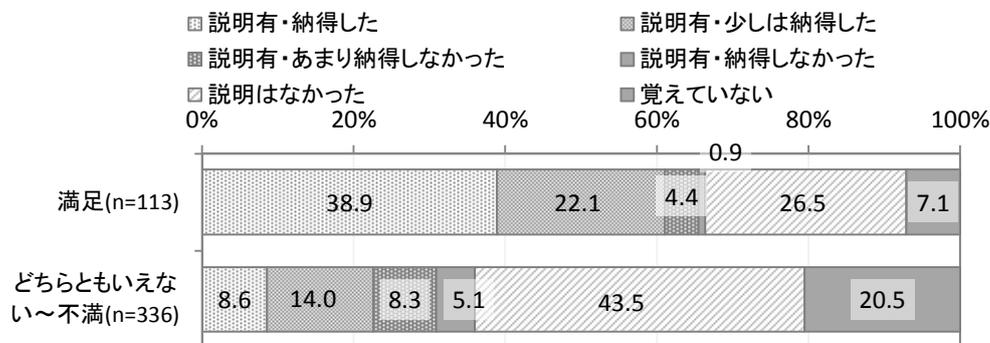
図 4-2-1 満足度別、上司からの説明有無と納得度（個・僚 Q11_2）

【母数：一般職、これまで制度の利用がなく今後も利用意向がない】

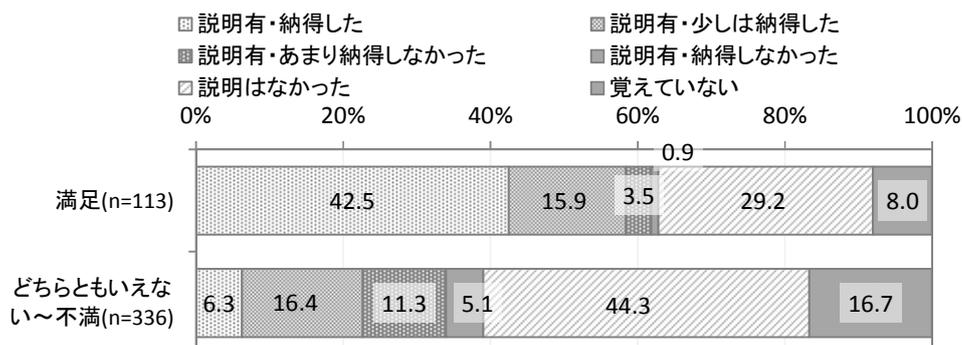
●利用者の制度利用期間について



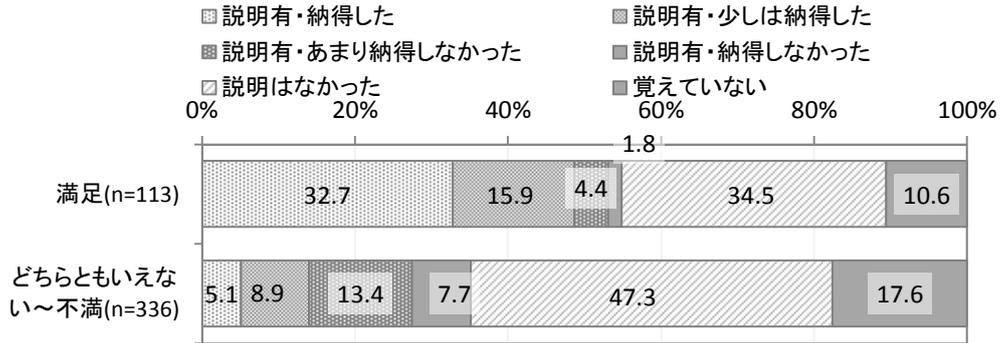
●チーム全体で分担する仕事量や残業見通しについて



●あなたご自身が分担する仕事量が残業見通しについて



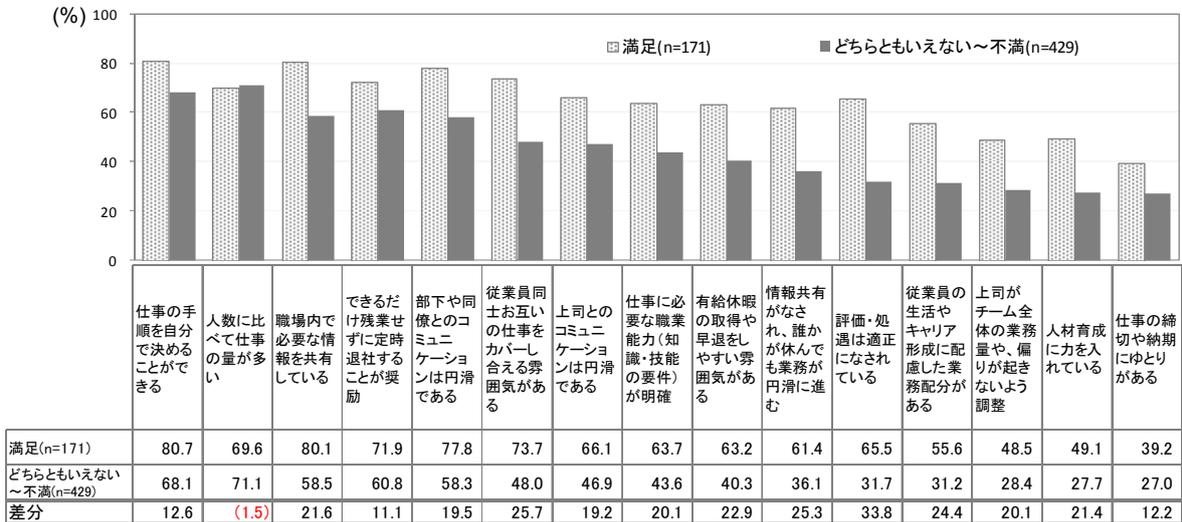
●分担して引き受けた仕事に対する評価方針について



「これまでに利用がなく、今後も利用する予定がない」人について、制度利用者がいる現在の仕事状況の満足度別に職場特徴をみると、満足度が高い人の方が、「仕事の手順を自分で決めることができる」「職場内で必要な情報を共有している」「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」「従業員同士お互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある」などが高くなっている（図4-2-2）。

図4-2-2 満足度別 職場の特徴（個・僚Q8複）

【母数：これまで制度の利用がなく、今後も利用意向がない】



今後、制度利用者もその周囲の人も気持ちよく働くために必要なことでは、制度利用者がいる現在の仕事状況に満足している人、不満を感じている人双方で「誰でも対応ができるよう仕事の手順等の共有化を進める」の回答が最も多い。

満足をしている人よりも不満を感じている人で回答が多いのは「仕事分担に依る周囲への負担増を人員補填でまかなえること」「普段から労働時間を減らすこと」「制度利用者がいる間の仕事量や残業について説明があること」であった（図 4-2-3）。

図 4-2-3 満足度別 今後の取組として必要なこと（個・僚 Q16 複）

