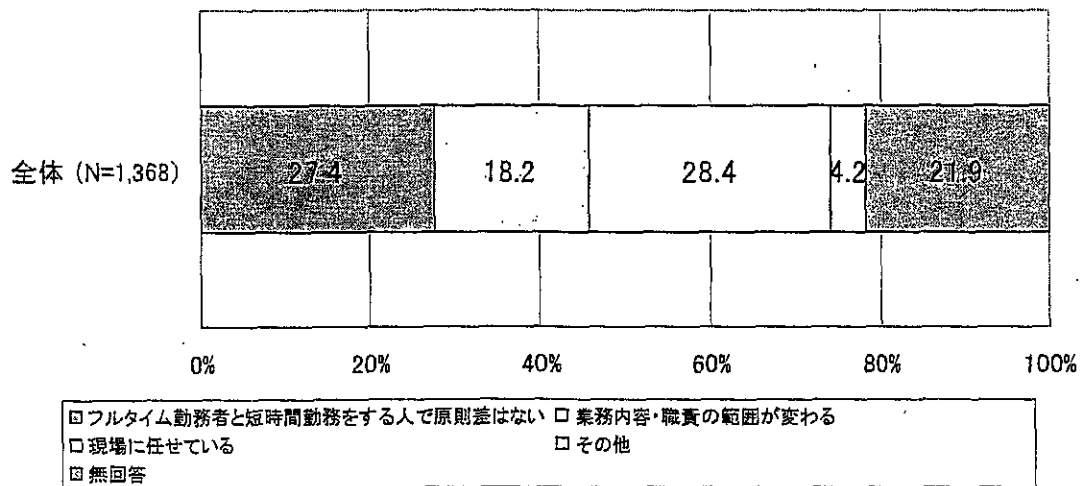
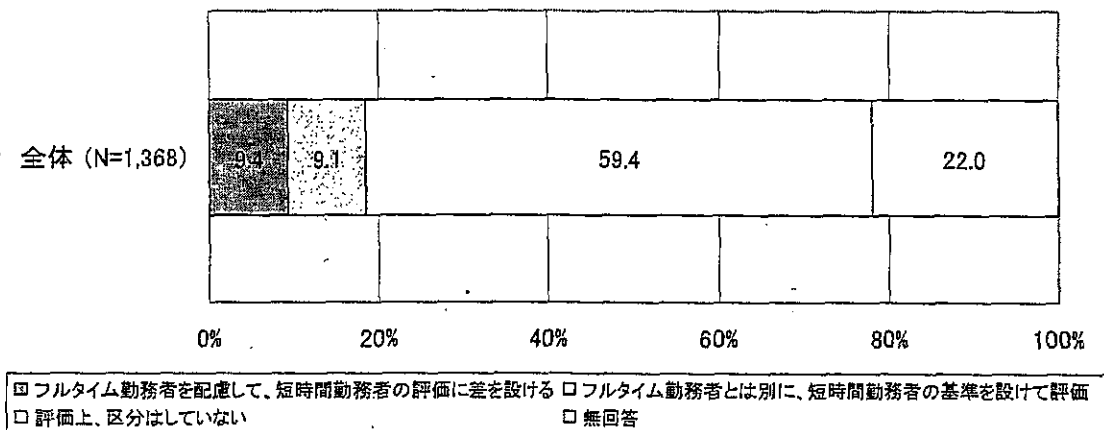


④ 短時間勤務利用時の人事労務管理（対企業）

図表 2-15 短時間勤務利用時の人事労務管理（業務内容・量・職責範囲）



図表 2-16 短時間勤務時の人事労務管理（昇給・昇格）



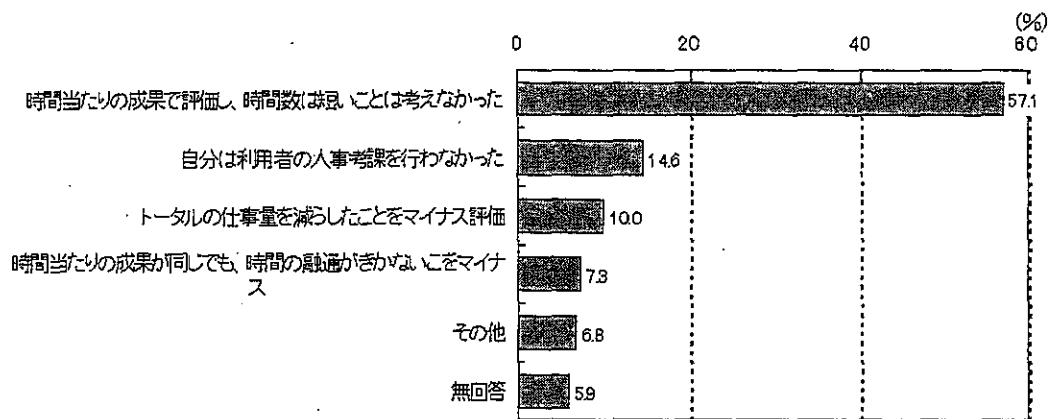
(7) 内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」(平成17年5月)

① 短時間勤務制度利用期間中の利用者の評価(対管理者)

V. 短時間勤務制度利用中の評価

1. 短時間勤務制度利用中の利用者の評価は、「時間当たりの成果で評価し、時間数の短いことは考えなかった」がもっとも多くあげられている。

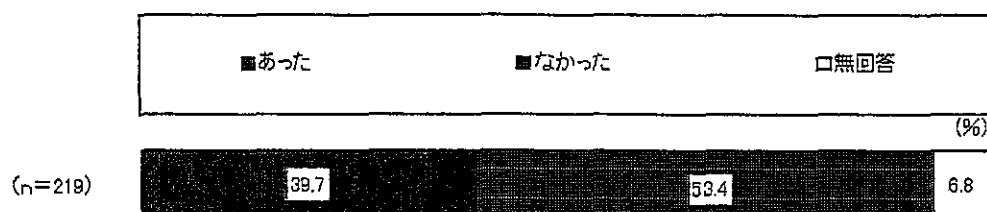
図表12 短時間勤務制度利用期間中の利用者の評価(単数回答 n=219)



② 短時間勤務制度利用者の評価に対する会社からの指導や情報提供（対管理者）

2. 短時間勤務制度利用中の利用者の評価の方法については、会社から指導や情報提供があったかどうかについては、「なかった」が「あった」を上回っている。

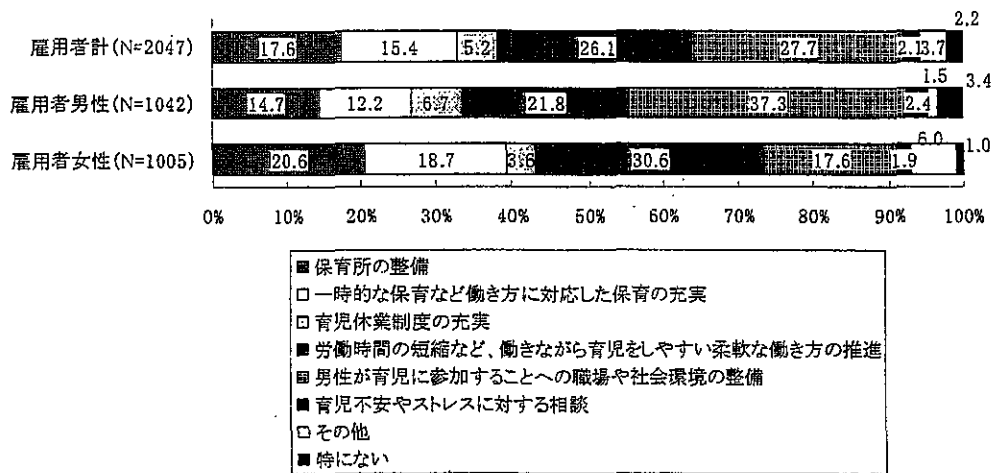
図表13 短時間勤務制度利用者の評価に対する会社からの指導や情報提供（単数回答 n=219）



(8)日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(平成15年9月)

① 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべき施策(対労働者)

図II-4 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策(主なものを1つを回答)



表II-2 配偶者の就業状況別 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策(主なものを1つを回答)

	保育所の整備	一時的な保育など働き方に対応した保育の充実	育児休業制度の充実	労働時間の短縮など、働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進	男性が育児に参加することへの職場や社会環境の整備	育児不安やストレスに対する相談	その他	特にない
男性雇用者(妻は正社員)(N=147)	21.1	14.3	7.5	17.7	34.7	0.7	2.0	2.0
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等))(N=175)	14.9	14.9	5.1	24.6	36.0	1.1	1.1	2.3
男性雇用者(妻無職)(N=216)	13.4	11.2	6.8	21.9	38.1	3.1	1.5	3.9
女性雇用者(正社員)(N=396)	21.7	14.1	5.3	33.1	18.4	1.8	5.1	0.5
女性雇用者(正社員以外(パート等))(N=609)	19.9	21.7	2.5	29.1	17.1	2.0	6.6	1.3

② 企業が行う育児（介護）支援制度で利用したいもの（対労働者）

5. 育児休業制度以外の企業が行う育児支援制度

(1) 企業が行う育児支援制度の利用状況

企業が行う育児支援制度について男女別にみると、男性では、「フレックスタイム」が18.9%となっている。女性では、「残業の免除」が20.7%、「始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ」が14.5%となっている。また、「何も利用していない」は男性で70.7%、女性で46.5%となっている。

就業状況別では、「正社員の女性雇用者」では「残業の免除」が28.3%、「1日当たりの勤務時間の短縮」が21.5%となっている。また「何も利用していない」が37.1%と他のパターンと比較して低い。

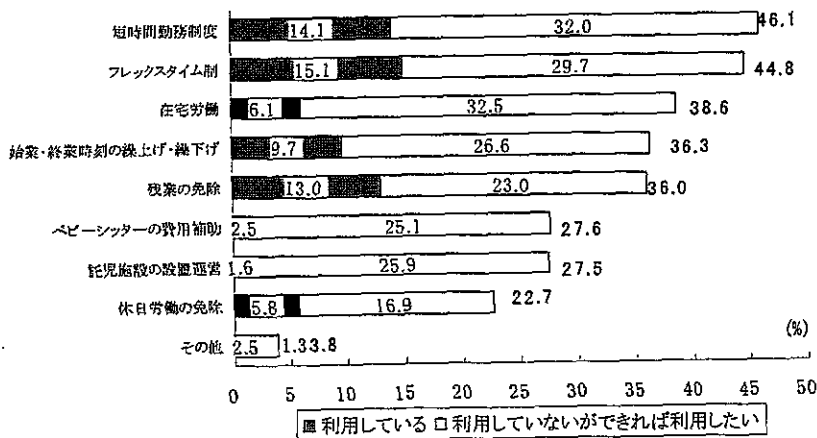
表Ⅱ-6 就業状況別 企業が行う育児支援の利用状況（複数回答）

	1日当たりの勤務時間の短縮	フレックスタイム	始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	週・月の所定労働日を減らす	残業の免除	事業所内託児施設	ベビーシッター費用補助	在宅勤務	休日労働の免除	その他	何も利用していない
雇用者計(N=2047)	8.9	15.1	9.7	6.7	13.0	1.6	2.5	6.1	5.8	2.5	58.8
男性雇用者計(N=1042)	3.7	18.9	5.1	2.5	5.7	0.7	1.8	3.5	2.3	1.4	70.7
女性雇用者計(N=1005)	14.2	11.1	14.5	11.1	20.7	2.6	3.2	8.9	9.5	3.6	46.5
男性雇用者(妻は正社員)(N=147)	4.1	22.4	6.8	2.7	7.5	1.4	0.7	4.1	3.4	2.0	63.9
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等))(N=175)	3.4	15.4	5.1	2.3	6.3	0.6	5.7	4.0	2.9	2.3	72.0
男性雇用者(妻無職)(N=716)	3.8	19.0	4.7	2.5	5.2	0.6	1.1	3.2	2.0	1.1	71.8
女性雇用者(正社員)(N=396)	21.5	18.2	17.9	4.8	28.3	3.0	3.0	6.8	10.6	3.3	37.1
女性雇用者(正社員以外(パート等))(N=609)	9.5	6.6	12.3	15.3	15.8	2.3	3.3	10.2	8.7	3.8	52.5

表Ⅱ-7 就業状況別 実際は利用していないができれば利用したい企業が行う育児支援（複数回答）

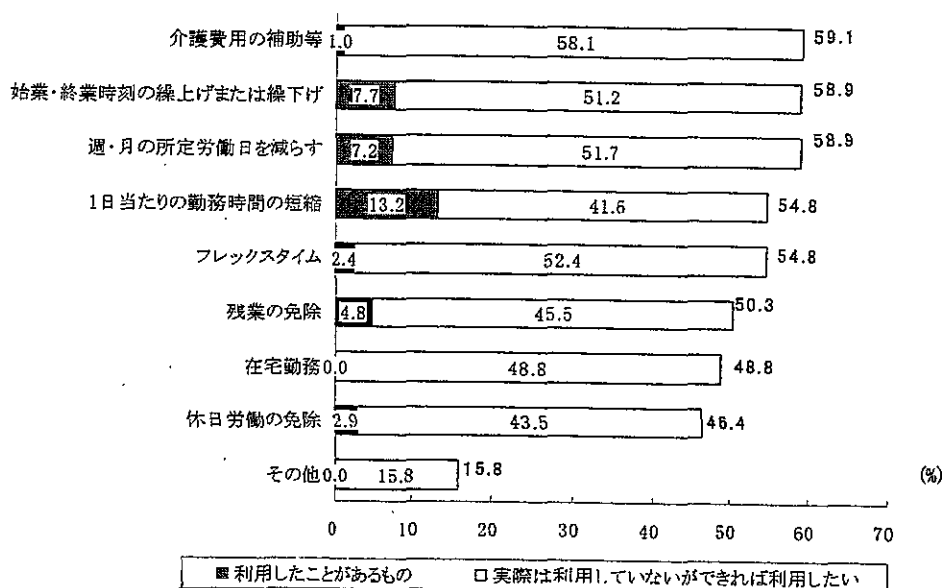
	1日当たりの勤務時間の短縮	フレックスタイム	始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	週・月の所定労働日を減らす	残業の免除	事業所内託児施設	ベビーシッター費用補助	在宅勤務	休日労働の免除	その他	利用したいものは
雇用者計(N=2047)	15.9	29.7	26.6	23.3	23.0	25.9	25.1	32.5	16.9	1.3	10.8
男性雇用者(妻は正社員)(N=147)	16.3	27.2	23.8	16.3	19.0	15.6	19.7	27.9	18.4	2.0	10.2
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等))(N=175)	18.3	32.6	27.4	25.7	24.6	16.0	17.1	28.6	20.0	0.6	12.0
男性雇用者(妻無職)(N=716)	14.2	32.7	24.6	24.9	23.2	13.3	18.4	30.7	15.1	1.1	14.5
女性雇用者(正社員)(N=396)	21.2	31.3	29.8	26.8	22.7	36.1	33.3	37.6	15.4	2.3	5.3
女性雇用者(正社員以外(パート等))(N=609)	13.5	25.1	27.4	20.4	23.5	39.4	31.2	33.5	18.9	1.0	10.0

図Ⅱ-20 (再掲)「利用している」「利用していないができれば利用したい」企業が行う育児支援制度（複数回答）(N=2047)

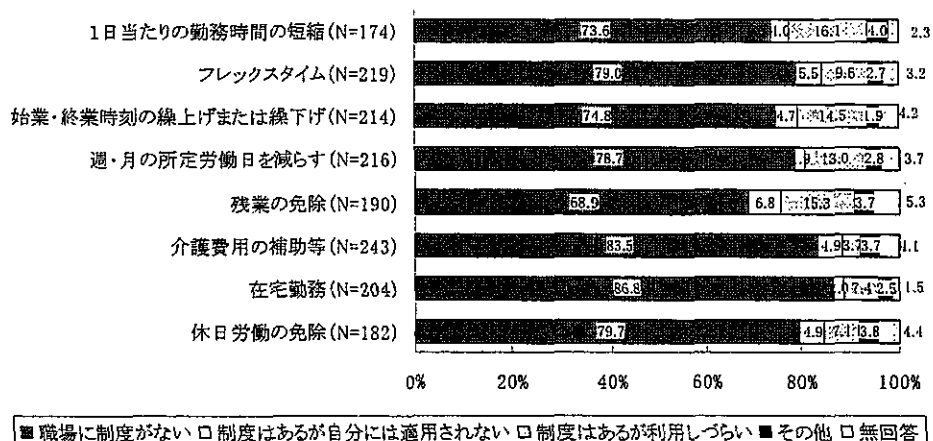


(注)「短時間勤務制度」=「1日当たりの勤務時間の短縮」+「週・月の所定労働日を減らす」。重複分は除く。

図IV-10 「利用したことがある」「実際は利用していないができれば利用したい」  
企業が行う介護支援制度(介護経験者)(複数回答)(N=418)

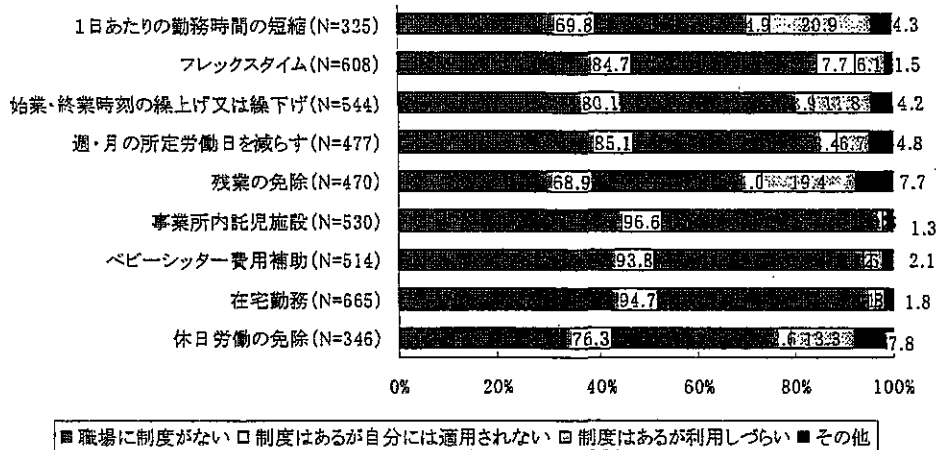


図IV-11 できれば利用したい介護支援制度を実際は利用していない理由  
(利用していないができれば利用したいと回答した者)

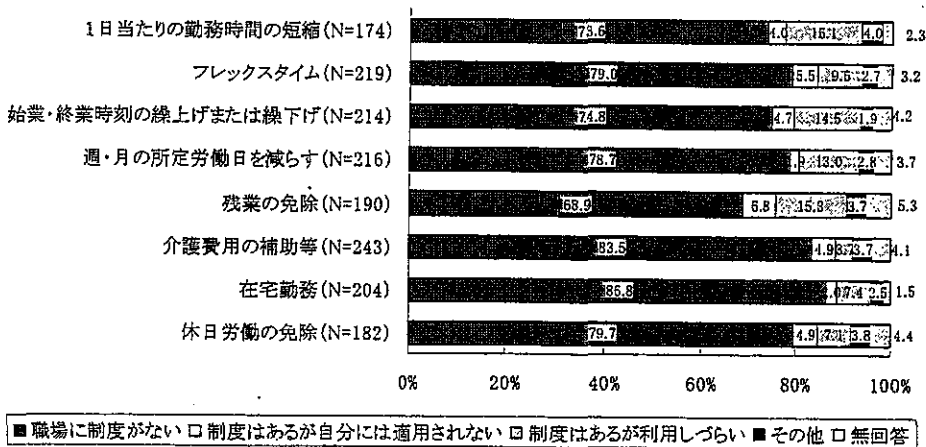


③ 企業が行う育児支援制度で利用したいものを実際は利用していない理由（対労働者）

図Ⅱ-21 企業が行う育児支援で利用したいものを実際は利用していない理由  
（利用していないができれば利用したいと回答した者）

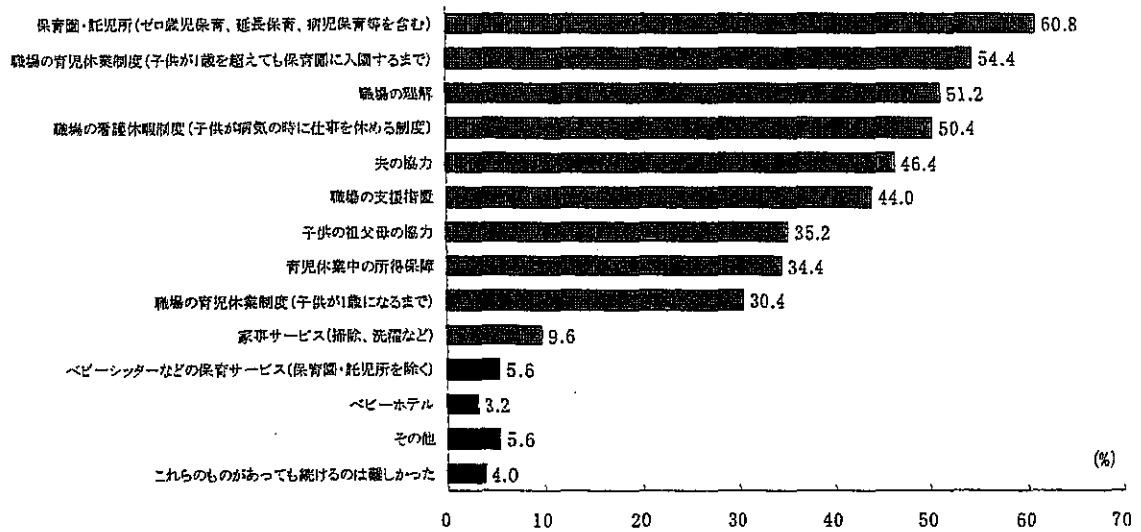


図Ⅳ-11 できれば利用したい介護支援制度を実際は利用していない理由  
（利用していないができれば利用したいと回答した者）



- ④ 仕事を続けるために必要な制度（仕事と育児の両立の難しさで仕事をやめた人に聞いた利用できれば仕事を続けられたとする支援・サービス）（対出産1年前は雇用者で、現在無職の者）

図III-3 利用できれば仕事を続けられた支援やサービス(複数回答)(N=125)





⑤ 仕事と育児（介護）の両立支援のための制度を導入していない理由（対企業）

図 I-14 仕事と育児の両立支援のための制度を導入していない理由（複数回答）(N=2781)

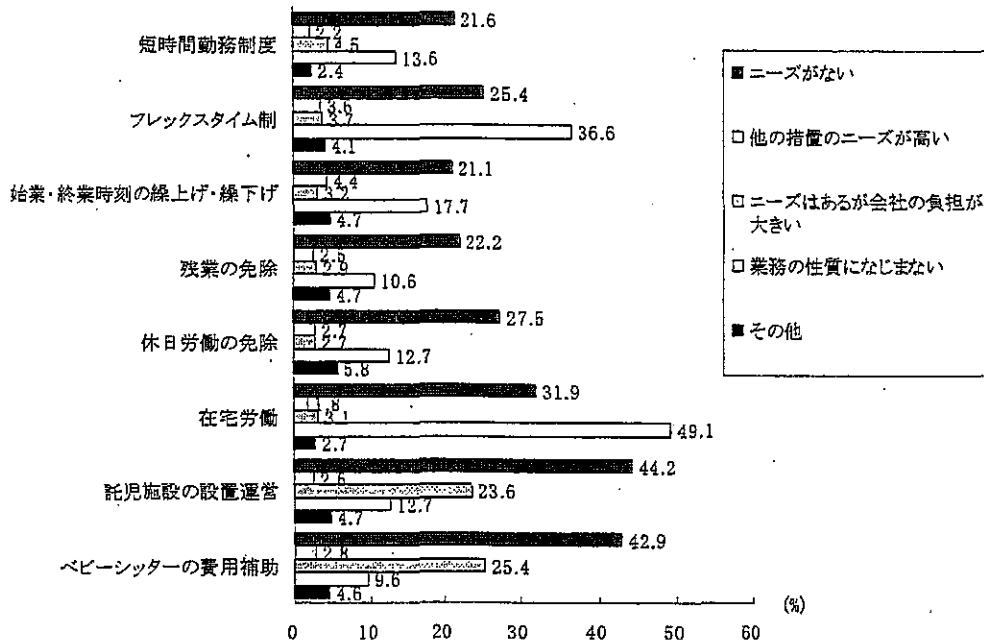
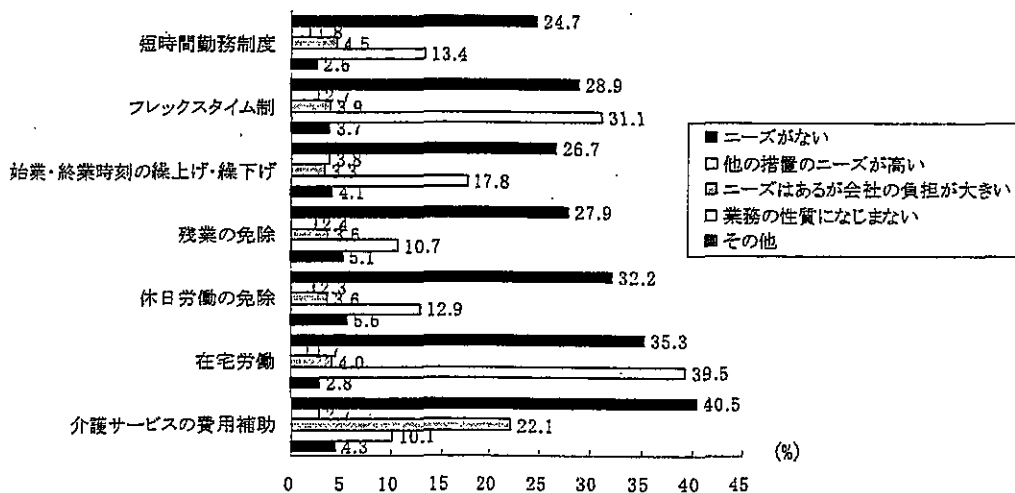


図 I-23 仕事と介護の両立支援のための制度を導入していない理由（複数回答）(N=2781)



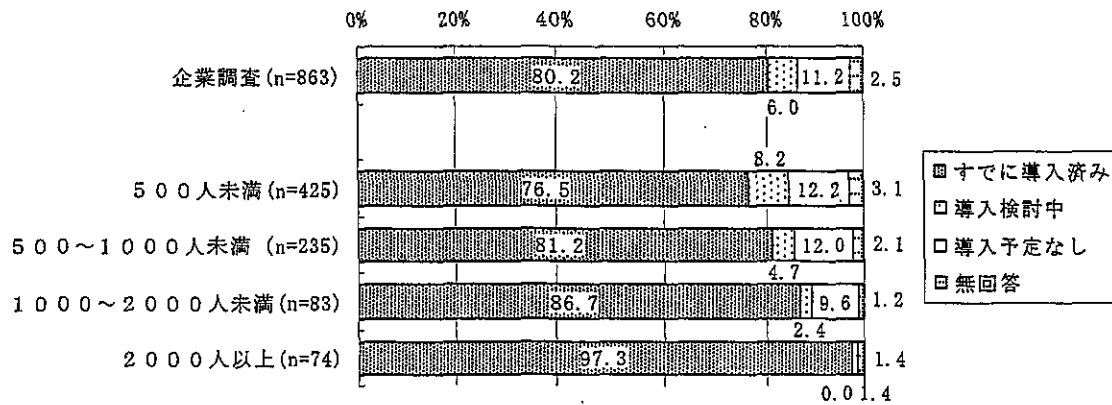
(3) 子の看護休暇

(2) 労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」

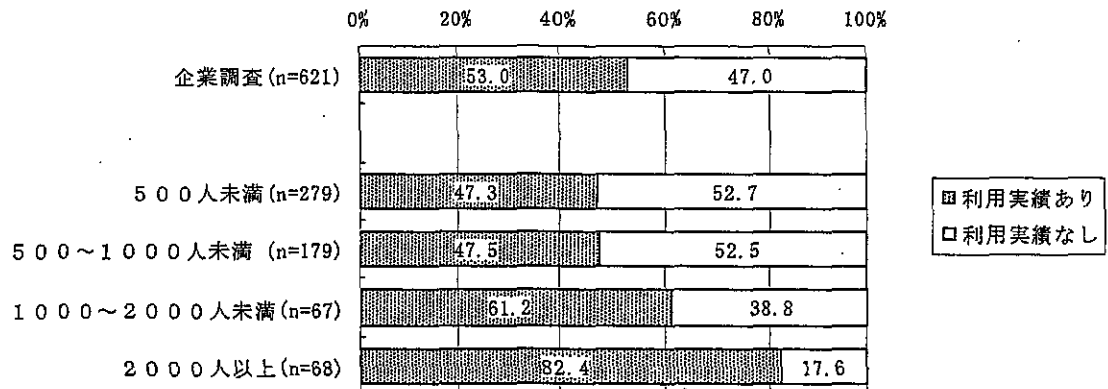
(平成19年7月)

① 子供の看護休暇の状況

図表23：子供の看護休暇の導入の有無（従業員規模別）



図表24：過去3年間の子供の看護休暇の利用実績（従業員規模別）

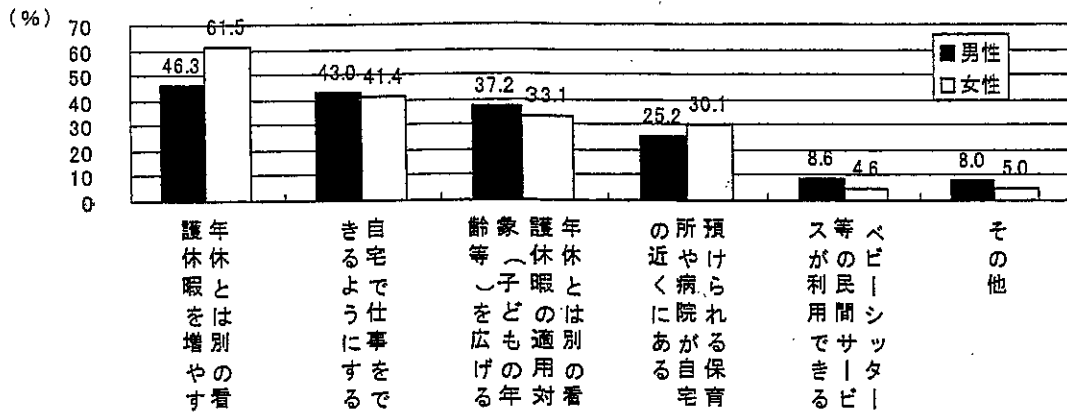


※子供の看護休暇を導入していると回答した企業のうち、過去3年間で子供の看護休暇の利用該当者がいないとする企業を除く回答企業を対象に集計。

(3)電機連合「仕事と生活の調和に関する調査結果」(平成19年4月)

① 子の看護に対するサポートへのニーズ(対労働者)

第3-5図 子の看護に対するサポートへのニーズ(2つ以内)  
(小学生以下の子どもをもつ者のみ)

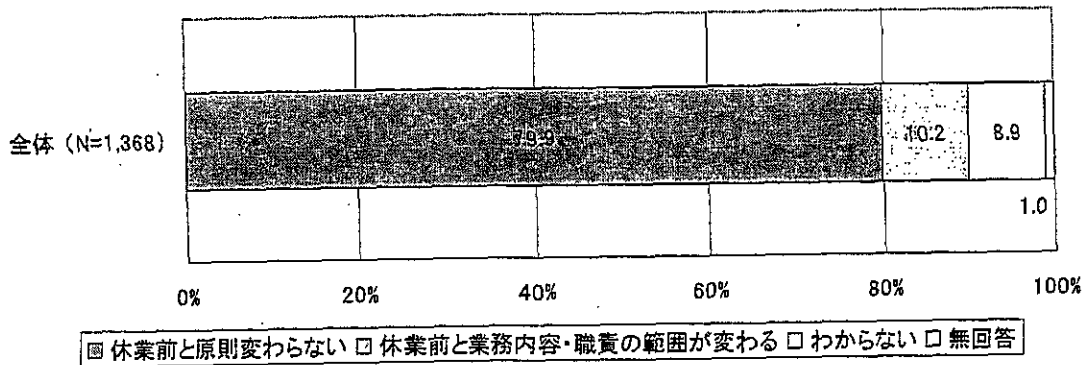


2 育児・介護休業のあり方  
 (育児休業)

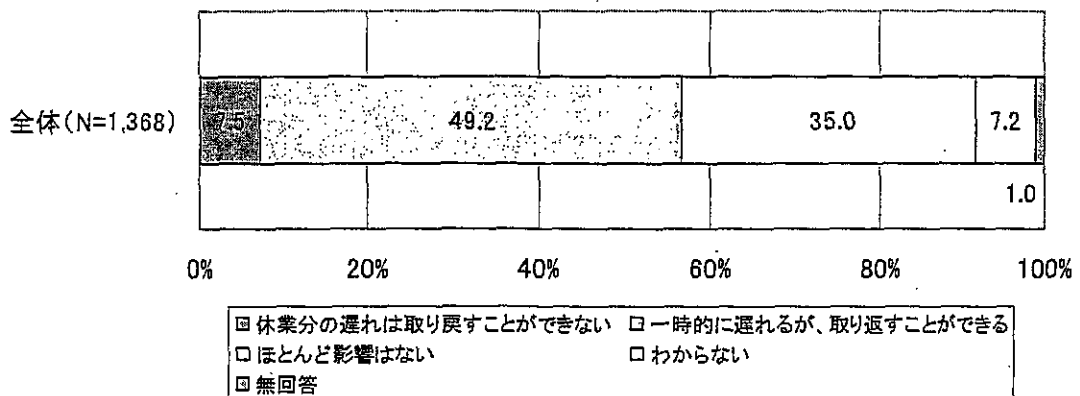
(2) 内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成18年3月)

① 育児休業利用時の人事労務管理(対企業)

図表2-13 休業時の人事労務管理(業務内容・量・職責範囲)



図表2-14 休業時の人事労務管理(昇給・昇格)



(介護休業)

(2) 労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用拡大に向けて-「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書-」(平成18年11月)

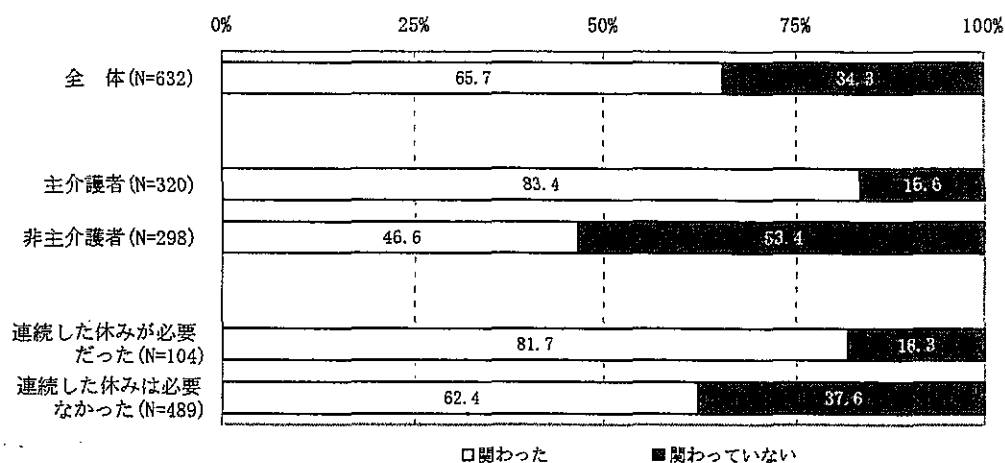
① 介護のために必要だった連続休暇及び介護開始時の対応(対労働者)

表 2.2.2. 介護のために必要だった連続休暇

	N	%	%
合計	600	100.0	100.0
連続した休みは必要なかった	496	82.7	82.7
連続して2週間未満	48	8.0	17.3
連続して2週間～1ヶ月未満	15	2.5	
連続して1ヶ月～3ヶ月未満	15	2.5	
連続して3ヶ月～6ヶ月未満	6	1.0	
連続して6ヶ月～1年未満	2	0.3	
連続して1年以上	18	3.0	

※ 介護開始時 雇用経験サンプルのみ

図 2.2.2. 介護開始時の対応  
-全体・介護役割別・休みの必要の有無別-

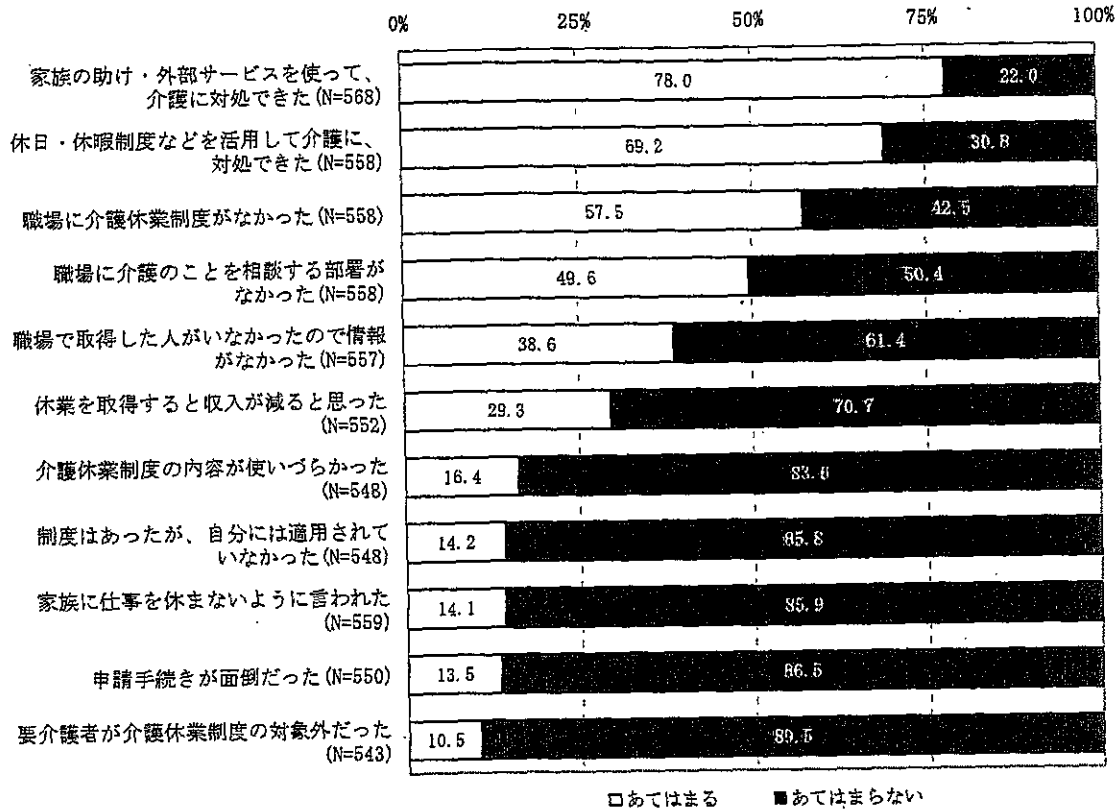


※ 介護開始時 雇用経験サンプルのみ

右の項目にひとつでも「あなたが主に行った」がある場合、「関わった」とした	病院・介護施設等の入退院の手続き 介護のための情報収集・手続き 介護のための住宅整備に関すること 介護用品の購入・レンタル等の手配
--------------------------------------	--

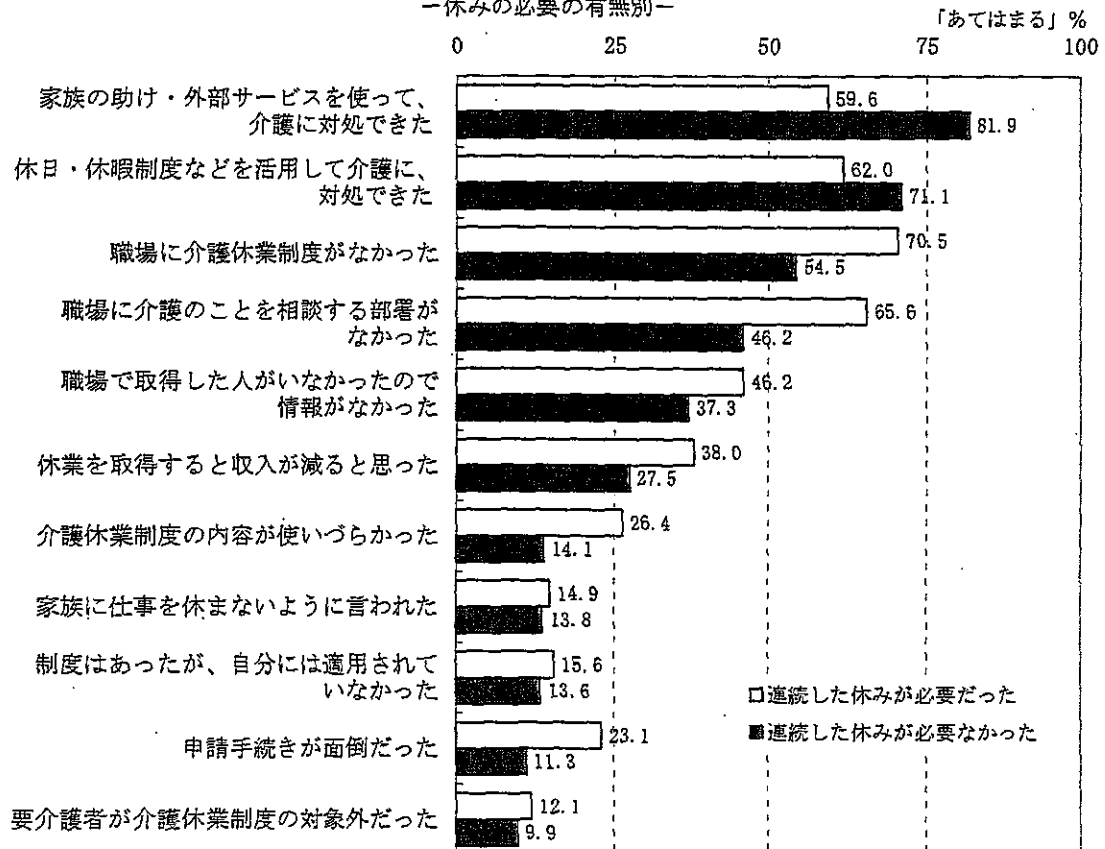
## ② 介護休業を取得しなかった理由（対労働者）

図 2.3.1. 介護休業を取得しなかった理由  
—休業取得しなかった人—



※ 介護開始時 雇用経験サンプルのみ

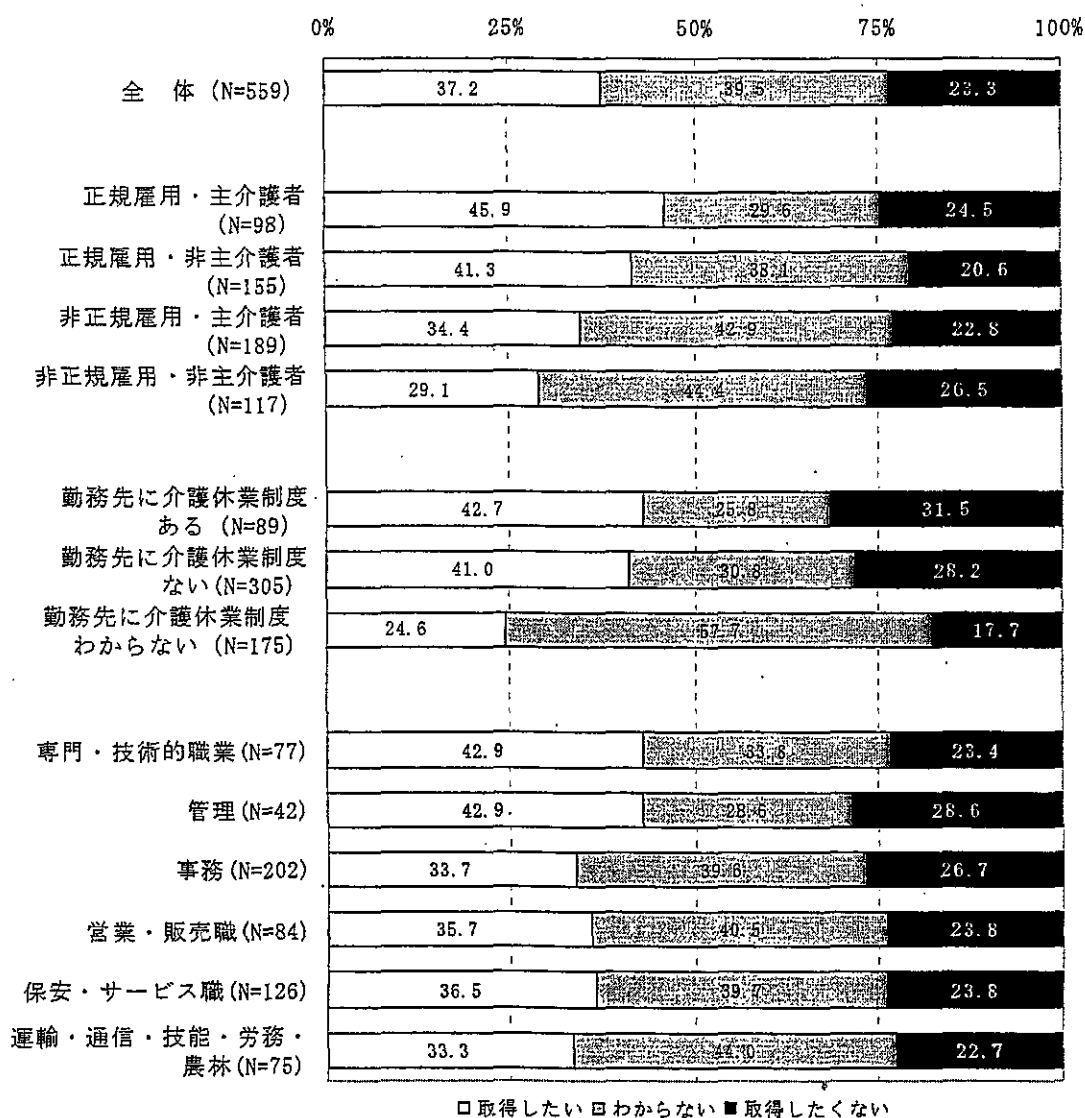
図 2.3.2. 介護休業を取得しなかった理由  
—休みの必要の有無別—



※ 介護開始時 雇用経験サンプルのみ

③ 今後の介護休業取得希望（対労働者）

図 4.3.1. 今後の介護休業取得希望  
 -全体・雇用形態と介護役割タイプ別・勤務先の介護休業制度の有無別-



※現在、雇用経験サンプル

④ 介護休業取得時の懸念材料（対労働者）

図 4.4.1. 介護休業取得時の懸念材料

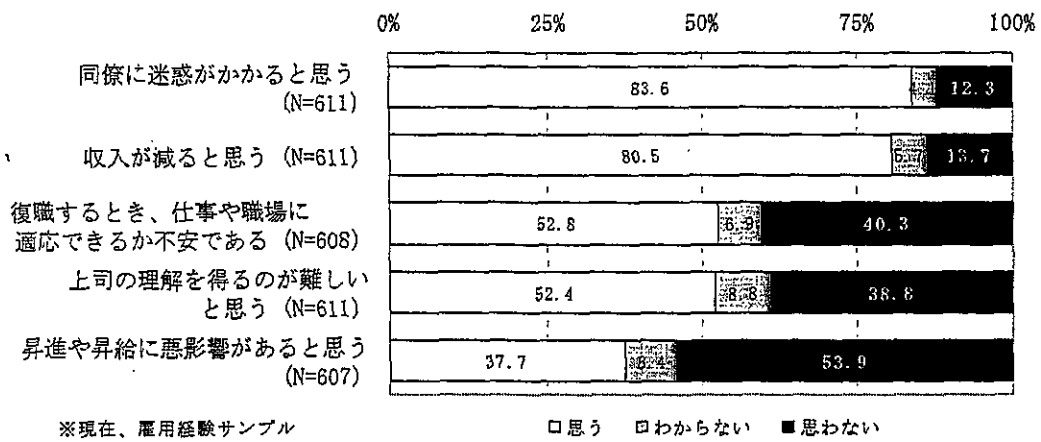
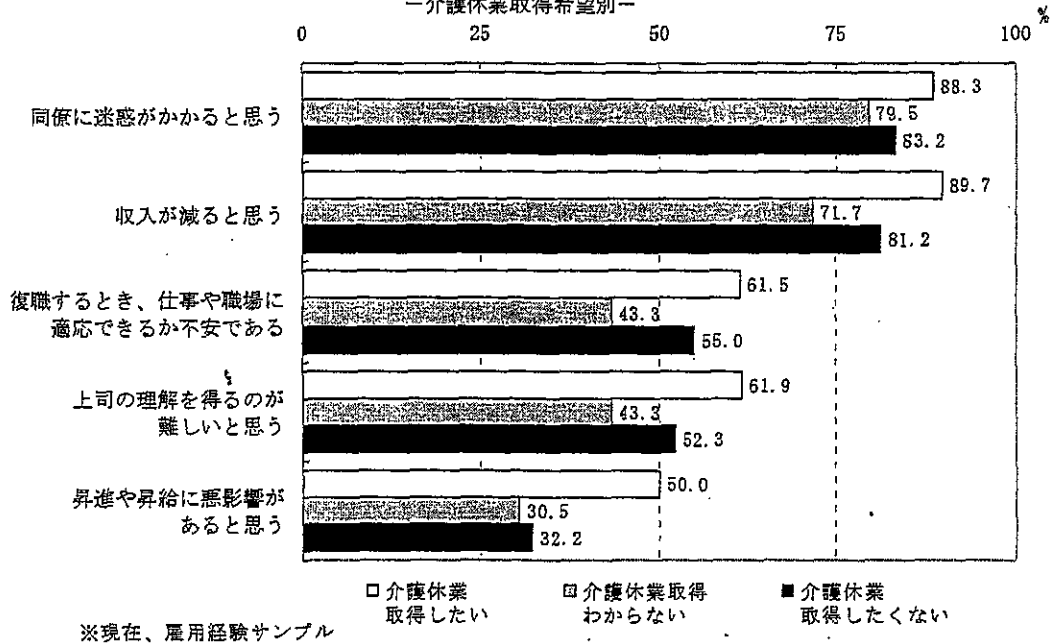


図 4.4.2. 介護休業取得時の懸念材料  
—介護休業取得希望別—





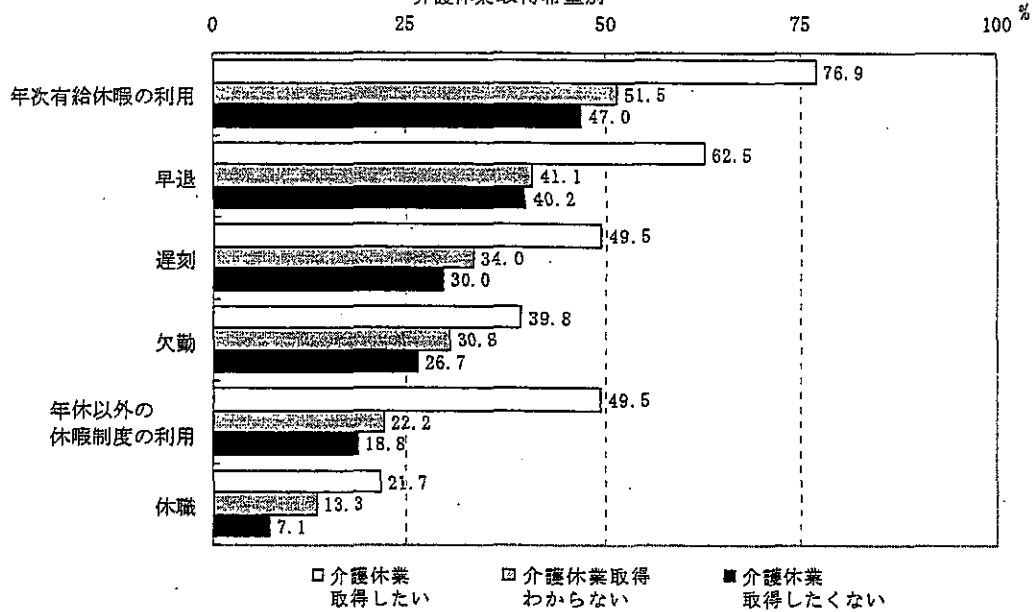
⑤ 介護休業以外の年休・欠勤・遅刻・早退等の見込み（対労働者）

表 4.5.1. 今後の年休・欠勤・遅刻・早退等の見込み  
－雇用形態と介護役割タイプ別－

「する」 (%)	全 体	正規雇用 ・主介護者	正規雇用 ・非主介護者	非正規雇用 ・主介護者	非正規雇用 ・非主介護者
年次有給休暇の利用	59.8	80.9	73.9	46.7	45.0
早退	49.0	52.9	45.1	52.5	50.5
遅刻	38.8	47.7	32.6	41.6	41.0
欠勤	33.1	25.3	21.2	52.8	32.0
年休以外の休暇制度の利用	31.2	35.2	40.2	26.2	22.8
退職	15.0	14.0	10.5	20.3	15.5

※現在、雇用経験サンプル

図 4.5.1. 今後の年休・欠勤・遅刻・早退等の見込み  
－介護休業取得希望別－



※現在、雇用経験サンプル

⑥ 現在受けている介護支援及び介護内容（対労働者）

図5.2.4. 現在利用している介護支援（認知症の有無別）

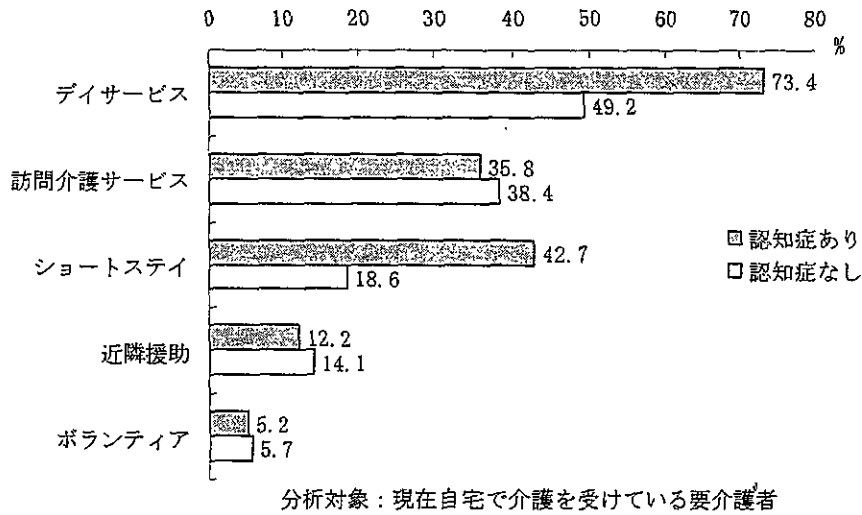
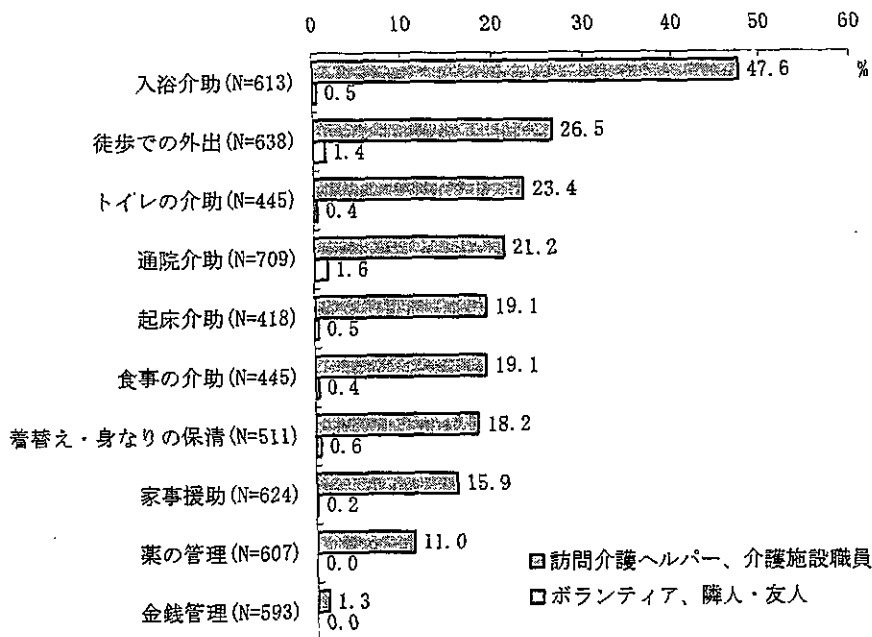


図5.2.5. 介護支援で現在受けている介護内容



各介護内容について、要介護者が介護を必要とする場合を100%とした値。  
分析対象：要介護者が在宅の対象者

(2) 再度の休業取得要件の見直し

(2) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(平成15年9月)

① より利用しやすい育児休業制度(対労働者)

