

管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査 (調査結果概要)

調査概要

. 調査目的

本調査は、「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」の検討に資するため、育児休業など仕事と家庭の両立支援策の円滑な活用に関するノウハウ等を把握することを目的とした調査である。育児休業制度を利用した部下がいる管理者の経験や意見を調査することを通じて、支援策利用の際の具体的な対応策・課題等を明らかにしている。なお、本調査研究は、(株)三菱総合研究所に委託して実施した。

. 調査方法・対象

1. 調査対象

従業員規模100～300人の企業1,000社(各社1人)、従業員規模300人超の企業3,000社(各社2人)に配布。

2. 調査方法

調査票の配布：各社の人事部担当者宛て郵送。人事部から調査対象者へ配布。
調査対象者がいる場合に限り、人事部から調査対象者へ配布。
対象者がいない場合は、非回答。

対象者の選定：人事部において、下記の条件で調査対象者を選定。

- * 過去3年間に「育児休業制度」を利用した者。
- * 正社員で、現在も在籍する者。
- * 上記の2つの条件に合う社員が複数名いる場合は、次の優先順位で選定。()男性、()「育児休業制度」と組み合わせて「育児のための短時間勤務制度」を利用した者、もしくは現在利用中の者、()一番最近の利用者

調査票の回収：調査票は、人事部を通さず、調査対象者から直接返送。

3. 調査期間 2005年1月

4. 回収状況 有効回収数：764票

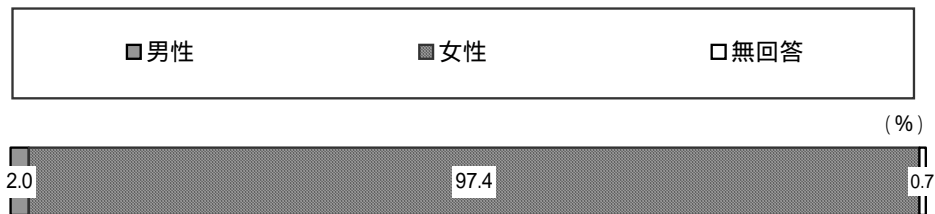
(注)本調査結果利用上の留意点：本調査は、「育児休業制度」利用者のいる企業のみを対象として実施していることから、企業や管理者のプロフィール等は、企業一般の状況を示すものではないことに留意する必要がある。

調査結果

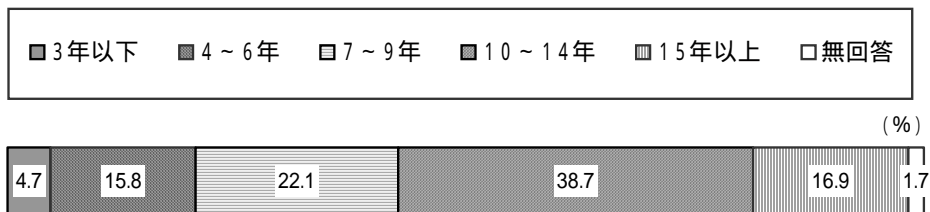
・育児休業の利用者の主なプロフィール

1. 利用者の性別は、「男性」(2.0%)、「女性」(97.4%)となっている。
2. 利用者の現在の勤続年数は、「10～14年」(38.7%)が約4割を占め、「7～9年」(22.1%)がこれに次いでいる。平均は、10.4年となっている。
3. 育児休業制度利用当時、利用者が従事していた仕事は、新人を配置した場合どのくらいの年数で一通りの仕事ができるようになるものだったかについては、「2～3年」(32.6%)が最も多く、以下、「1年前後」(28.1%)、「半年程度」(16.9%)と続いている。

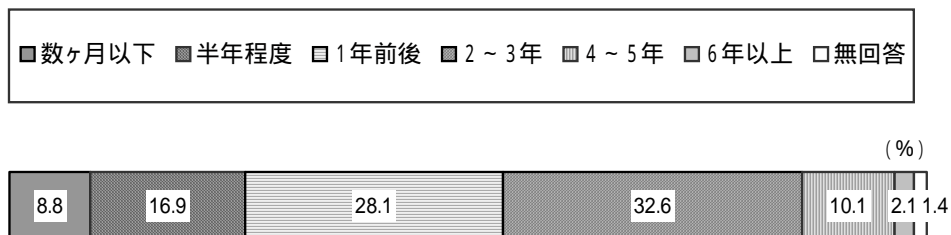
図表1 制度利用者の性別 (単数回答 n=764)



図表2 利用者の現在の勤続年数 (単数回答 n=764)



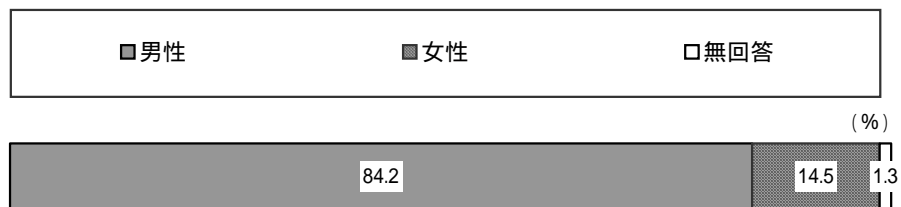
図表3 利用者が従事していた仕事は、新卒の新入社員を配置した場合、どれくらいの年数で一通りの仕事ができるようになるか (単数回答 n=764)



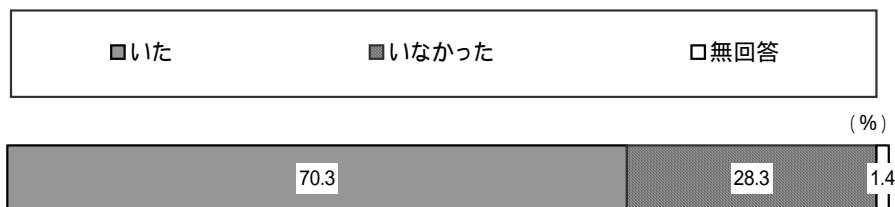
・管理者（調査回答者）の主なプロフィール

1. 管理者の性別は、「男性」（84.2%）、「女性」（14.5%）となっている。
2. これまでに管理者自身または周囲の者で、育児休業制度を利用した人がいたかどうかについては、「いた」（70.3%）が多くなっている。
3. 一般的に女性が職業をもつことについては、「子どもができたら職業をやめ大きくなって再び職業を持つ方がよい」（39.3%）が最も多く、「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」（32.6%）がこれに次いでいる。

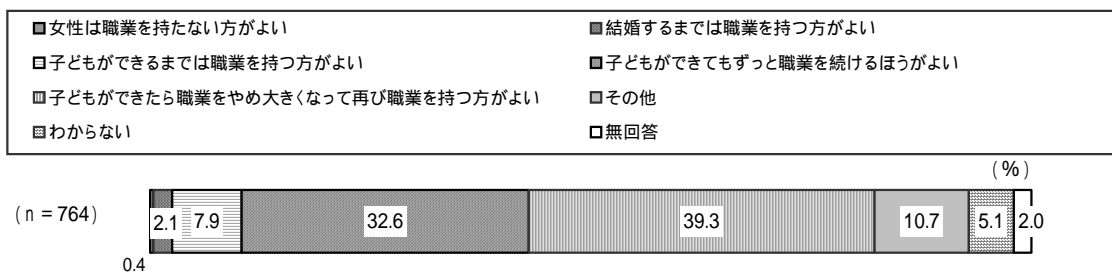
図表4 管理者の性別（単数回答 n=764）



図表5 これまでの管理者自身または周囲の者で、育児休業制度を利用した人の有無（単数回答 n=764）



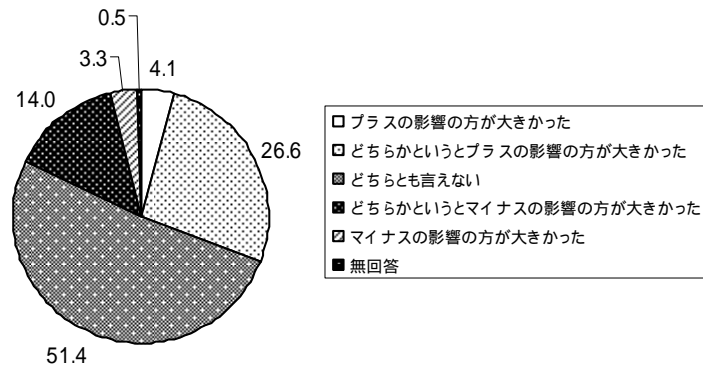
図表6 一般的に女性が職業を持つことについて（単数回答 n=764）



・育児休業・短時間勤務利用の職場への影響

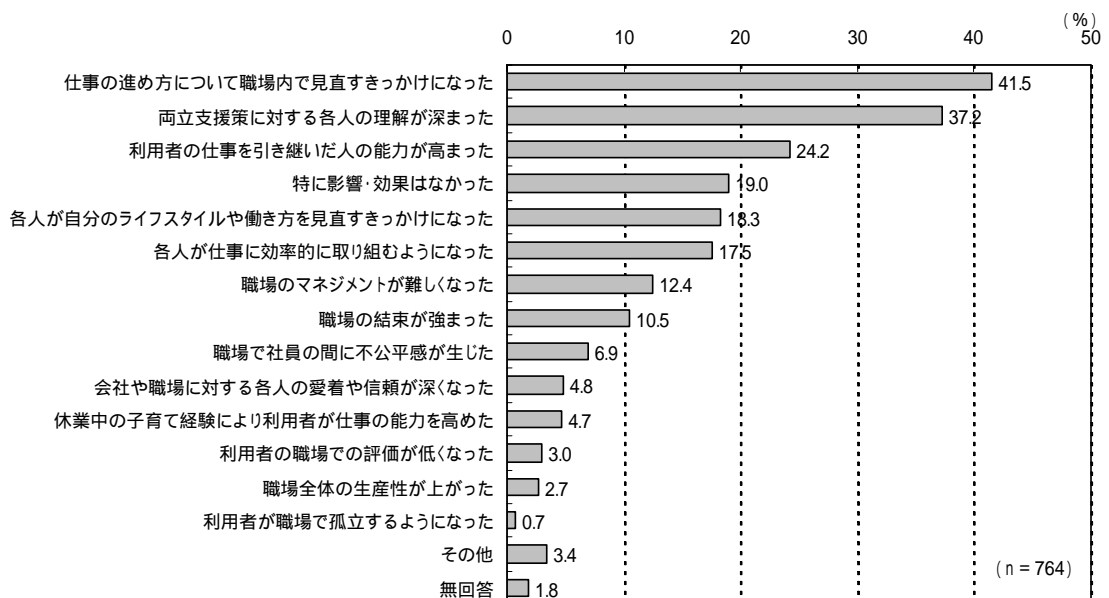
1. 育児休業制度や短時間勤務制度が利用されたことによる職場全体への総合的な影響は、プラスともマイナスとも「どちらとも言えない」という回答がもっとも多いが、「どちらかと言えばマイナスの影響」よりは「どちらかと言えばプラスの影響の方が大きかった」という回答の方が多くなっている。

図表7 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への総合的影響(単数回答 n=605)



2. 具体的な影響としては「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」という回答がもっとも多い。

図表8 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響(複数回答 n=764)



3. 制度利用が職場全体にプラスになった（「プラスの影響の方が大きかった」「どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった」）職場および管理者の特徴

（ ）内は、「職場全体にマイナスになった」と答えた管理者の回答割合。

【職場の特徴】

育児休業制度等を肯定的に受け入れる雰囲気のある職場である。

（育児休業制度の利用に対して同僚など周囲が）積極的に支援しようとする雰囲気があった 60.2% （14.3%）

【管理者の特徴】

女性の継続就労に肯定的な意識を持つ管理者。

子どもができてずっと職業を続ける方がよい 36.0% （16.2%）

【業務の引継ぎ・分担、評価方法の特徴】

育児休業利用の期間中に、職場復帰に向けた情報提供を行った。

円滑に職場復帰できるよう情報提供等を行った 49.5% （32.4）

育児休業制度利用者のスキルは、復帰後すぐに取得前の水準に戻った。

復帰後すぐ（に戻った） 44.8% （28.3%）

短時間勤務利用中の仕事の評価は「時間」ではなく「成果」を重視した。

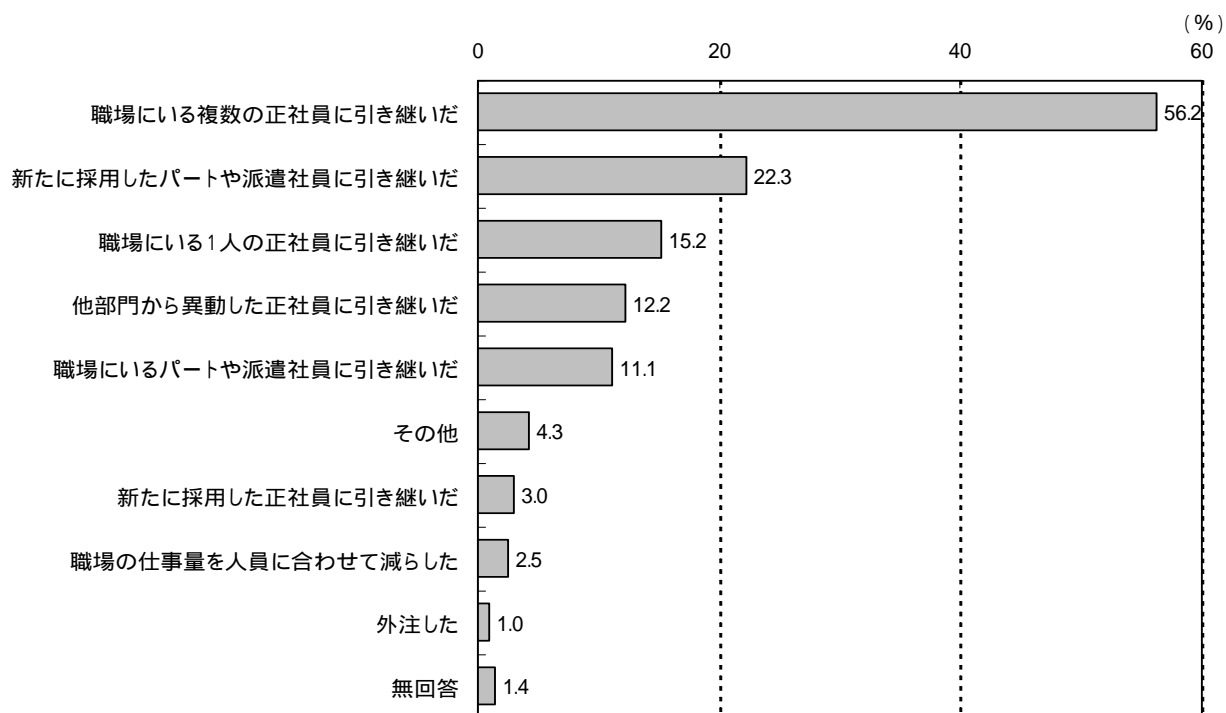
時間当たりの成果で評価し、時間数が短いことは考えなかった 67.7% （41.2%）

注 集計データの詳細は、9 P以降の参考図表1～5参照。

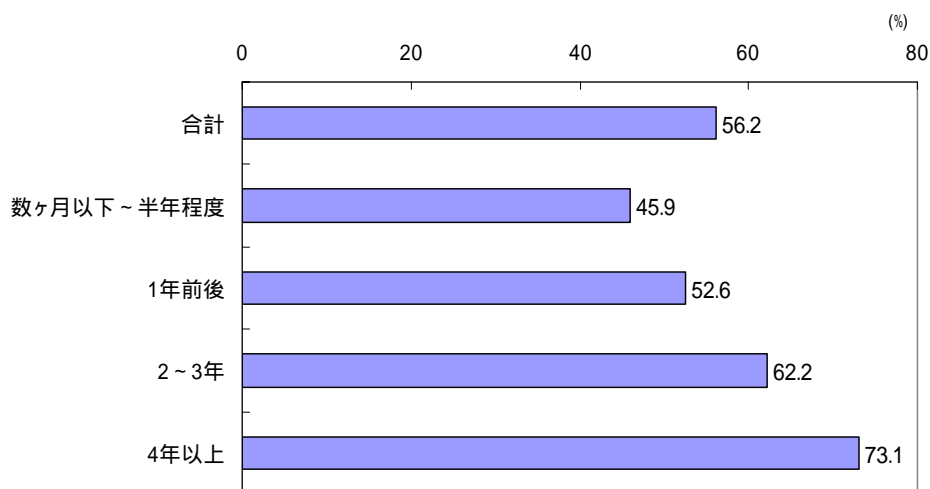
・育児休業・短時間勤務制度利用中の業務の配分・引き継ぎ状況

1. 仕事の引き継ぎについては、「職場にいる複数の正社員に引き継いだ」がもっとも多く半数を超える。次いで、約2割が「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」としている。特に、利用者が従事していた仕事のスキルレベルが高いほど、「職場にいる複数の正社員に引き継いだ」とする回答が多くなっている。

図表9 育児休業利用者の仕事の引き継ぎ（複数回答 n=764）

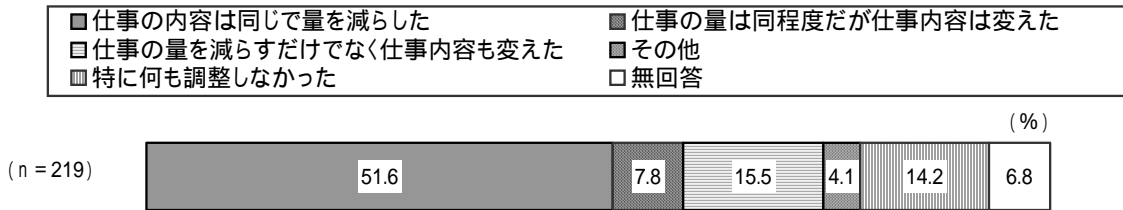


図表10 利用者が従事していた仕事に新人を配置した場合の必要年数別「職場にいる複数の正社員に引き継いだ」割合（複数回答 n=764）



2. 短時間勤務制度利用中の仕事の調整については、「仕事の内容は同じで量を減らした」という回答がもっとも多く、約5割を占めている。

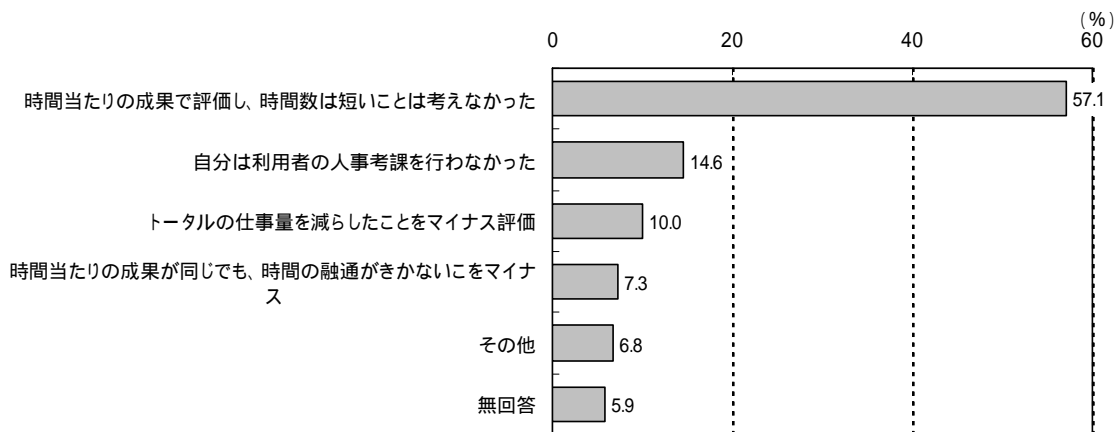
図表11 短時間勤務制度利用中の仕事の内容や量の調整（単数回答 n=219）



1. 短時間勤務制度利用中の評価

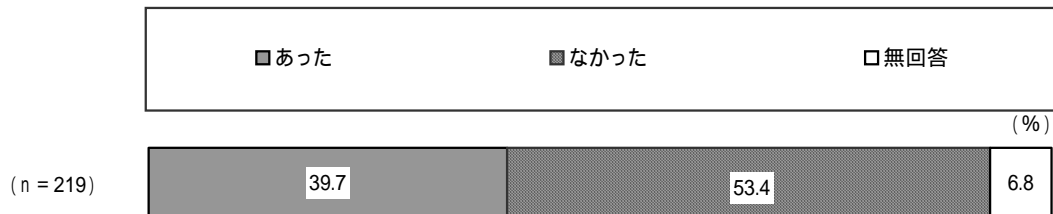
1. 短時間勤務制度利用中の利用者の評価は、「時間当たりの成果で評価し、時間数の短いことは考えなかった」という回答がもっとも多くあげられている。

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。

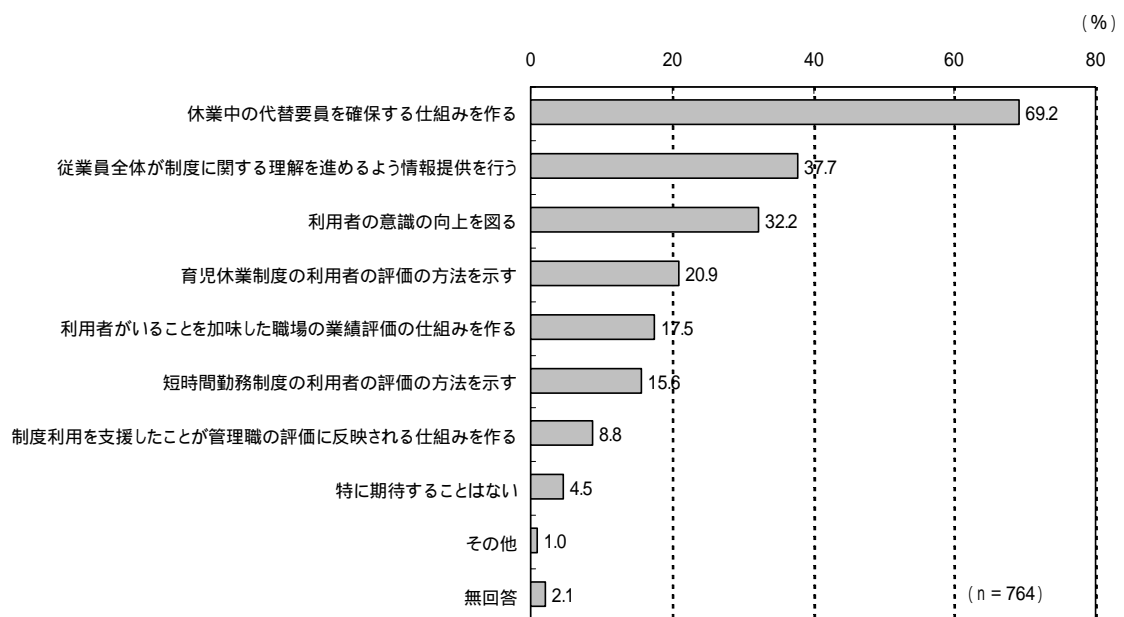
図表13 短時間勤務制度利用者の評価に対する会社からの指導や情報提供（単数回答 n=219）



・制度の円滑利用のために会社に期待すること

1. 制度の利用が円滑に行われるために、職場の管理者として会社に期待するものとしては、「休業中の代替要員を確保する仕組みを作る」がもっとも多くあげられている。その他の項目については、「従業員全体が制度に関する理解を深めるよう情報提供を行う」、「利用者の意識の向上を図る」、「育児休業制度の利用者の評価の方法を示す」、「利用者がいることを加味した職場の業績評価の仕組みを作る」となっている。

図表14 制度の円滑な利用のために会社に期待するもの（複数回答 n=764）



< 参考図表 > P 5 バックデータ

【職場の特徴】

育児休業制度等を肯定的に受け入れる雰囲気のある職場である。

参考図表 1 職場全体での総合的な影響 × 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

Q16 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	積極的 な 雰囲気 が あ っ た	あ ら ま ま の 支 援 が あ っ た	あ ら ま ま の 支 援 が あ っ た	あ ら ま ま の 支 援 が あ っ た	あ ら ま ま の 支 援 が あ っ た	あ ら ま ま の 支 援 が あ っ た	無 回 答
合計	764 100.0	265 34.7	312 40.8	8 1.0	12 1.6	155 20.3	12 1.6	
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	112 60.2	43 23.1	- -	3 1.6	25 13.4	3 1.6	
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	105 100.0	15 14.3	77 73.3	2 1.9	2 1.9	7 6.7	2 1.9	

【管理者の特徴】

女性の継続就労に肯定的な意識を持つ管理者。

参考図表 2 職場全体での総合的な影響 × 女性が職業をもつことに対する考え

F7 女性が職業をもつことに対する考え

Q31 職場全体での総合的な影響

	合計	女性 は 職 業 を 持 た な い 方 が よ い	結 婚 す る ま で は 職 業 を 持 つ 方 が よ い	子 ど も が で き る ま で は 職 業 を 持 つ 方 が よ い	子 ど も が で き る ま で は 職 業 を 持 つ 方 が よ い	子 ど も が で き る ま で は 職 業 を 持 つ 方 が よ い	子 ど も が で き る ま で は 職 業 を 持 つ 方 が よ い	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
合計	764 100.0	3 0.4	16 2.1	60 7.9	249 32.6	300 39.3	82 10.7	39 5.1	15 2.0	
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	1 0.5	4 2.2	10 5.4	67 36.0	75 40.3	21 11.3	4 2.2	4 2.2	
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	105 100.0	- -	3 2.9	13 12.4	17 16.2	55 52.4	12 11.4	5 4.8	- -	

【業務の引継ぎ・分担、評価方法の特徴】

育児休業利用の期間中に、職場復帰に向けた情報提供を行った。

参考図表 3 職場全体での総合的な影響 × 利用者に対し職場で対応したその他のこと

Q19 利用者に対し職場で対応したその他のこと

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	情 報 円 滑 に 職 場 復 帰 で き る よ う に 行 った	復 帰 に む け て 相 談 を 行 った	行 った 復 帰 に む け て 教 育 訓 練 を 行 った	そ の 他	特 に 何 も し な か つ た	無 回 答
合 計	764 100.0	303 39.7	275 36.0	33 4.3	29 3.8	257 33.6	17 2.2
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	186 100.0	92 49.5	74 39.8	9 4.8	7 3.8	53 28.5	2 1.1
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	105 100.0	34 32.4	36 34.3	6 5.7	8 7.6	37 35.2	2 1.9

育児休業制度利用者のスキルは、復帰後すぐに取得前の水準に戻った。

参考図表 4 職場全体での総合的な影響 × 育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間

Q22 育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	復 帰 後 す ぐ	1 } 3 ヶ 月	4 } 6 ヶ 月	7 ヶ 月 } 1 年 未 満	1 年 以 上	無 回 答
合 計	700 100.0	277 39.6	335 47.9	61 8.7	14 2.0	7 1.0	6 0.9
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	172 100.0	77 44.8	77 44.8	12 7.0	3 1.7	2 1.2	1 0.6
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	92 100.0	26 28.3	47 51.1	10 10.9	5 5.4	3 3.3	1 1.1

短時間勤務利用中の仕事の評価は「時間」ではなく「成果」を重視した。

参考図表 5 職場全体での総合的な影響×制度利用期間中の利用者評価

Q27 制度利用期間中の利用者評価

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	時 間 当 た り の 成 果 で 評 価 し 、 時 間 は 短 い こ と は 考 え な か つ た	時 間 融 通 が き か な い こ と を マイ ナ ス 評 価	時 間 当 た り の 成 果 が 同 じ で も、 時 間 の 融 通 が き か な い こ と を マイ ナ ス 評 価	仕 事 内 容 を 易 し く し た こ と を マイ ナ ス 評 価	ト ー タ ル の 仕 事 量 を 減 ら し た こ と を マイ ナ ス 評 価	そ の 他	自 分 は 利 用 者 の 人 事 考 慮 を 行 わ な か つ た	無 回 答
合 計	204 100.0	121 59.3	16 7.8	8 3.9	22 10.8	14 6.9	31 15.2	4 2.0	
プラスの影響の方が大きかった +	62	42	2	1	3	4	11	-	
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	67.7	3.2	1.6	4.8	6.5	17.7	-	
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった +	34	14	8	5	9	3	3	-	
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	41.2	23.5	14.7	26.5	8.8	8.8	-	