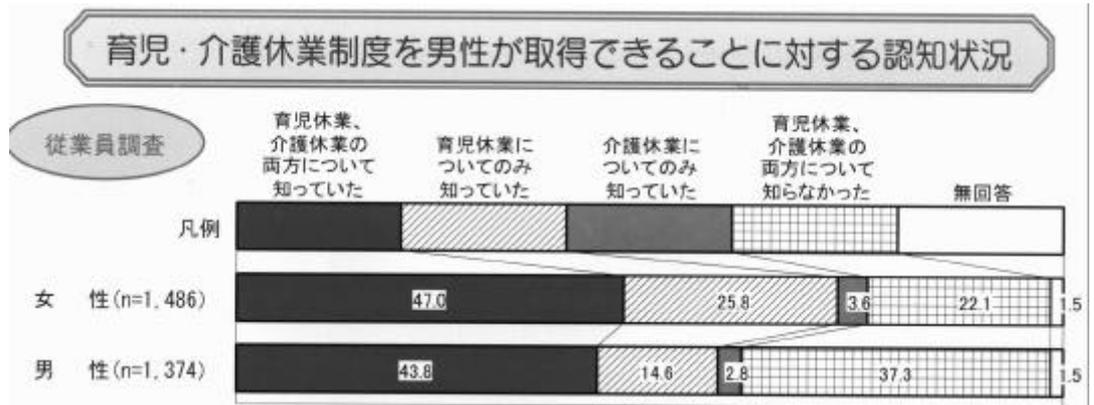


育児休業制度

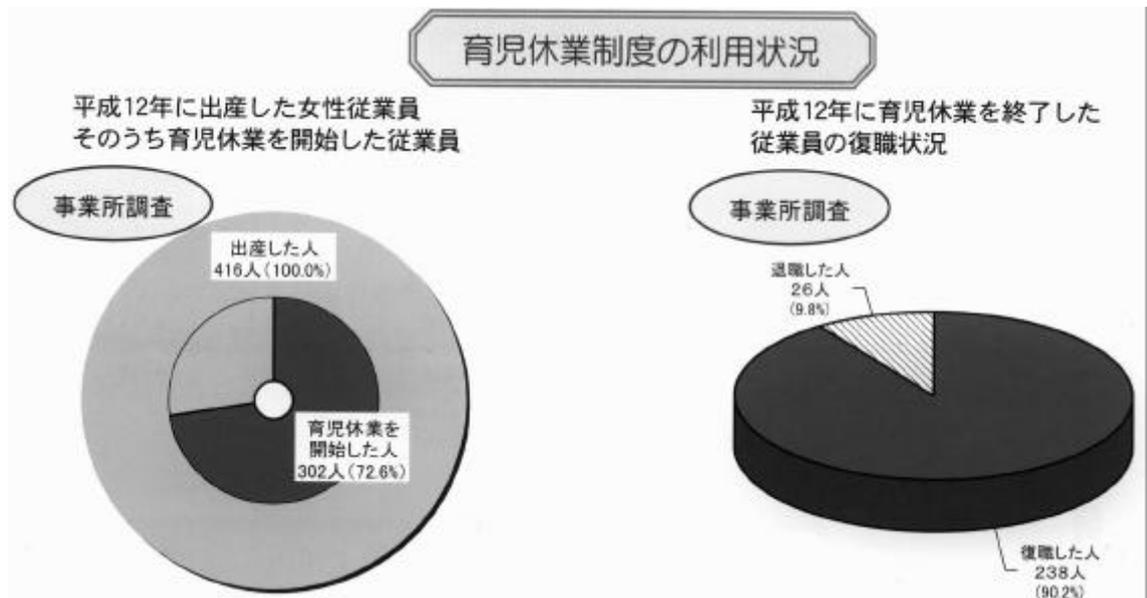
育児・介護休業制度を男性が取得できることに対して、男女従業員とも「育児・介護休業の両方について知っていた」は5割未満。

育児休業制度の規定明示・周知を「行っている」と回答した事業所は75.8%で、前回調査時（65.7%）よりもやや増加しています。

育児・介護休業制度を男性が取得できることに対しては、女性従業員で47.0%、男性従業員で43.8%が「育児・介護休業の両方について知っていた」と回答しました。一方、「育児休業・介護休業の両方について知らなかった」と回答した男性従業員は37.3%と、女性従業員（22.1%）に比べて多くなっています。

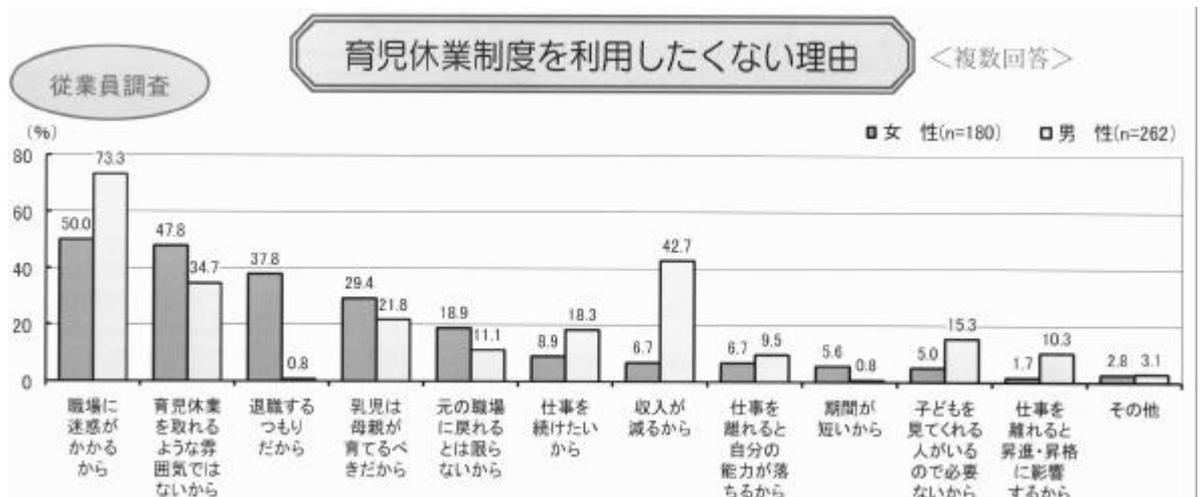


平成12年に出産した女性従業員416人のうち、育児休業制度を利用した人は302人、利用率は72.6%ですが、男性従業員の育児休業制度利用者は0人で、これは前回調査と変わっていません。



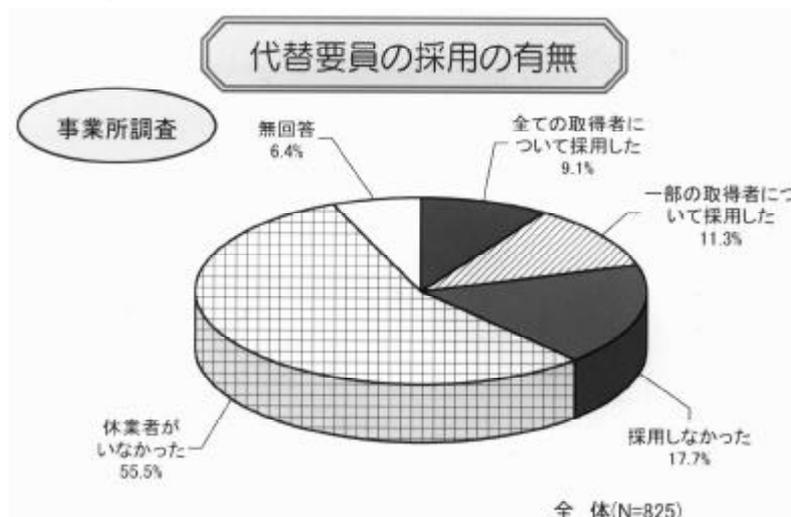
男性従業員の4割以上が育児休業制度を「利用したい」と回答。利用したくない理由は男女従業員とも「職場に迷惑がかかるから」がトップ。

育児休業制度の利用意向をみると、男性従業員では平成12年の育児休業取得者が1人もいないにも関わらず、「利用したい」との回答が42.0%にも上るとい興味深い結果が出ました。「利用したくない」と回答した男性従業員が挙げた理由としては、「職場に迷惑がかかるから」(73.3%)、「収入が減るから」(42.7%)の2項目が突出しています。このことから、育児参加を望んでいても実現がままならないという男性従業員の実態がみられます。



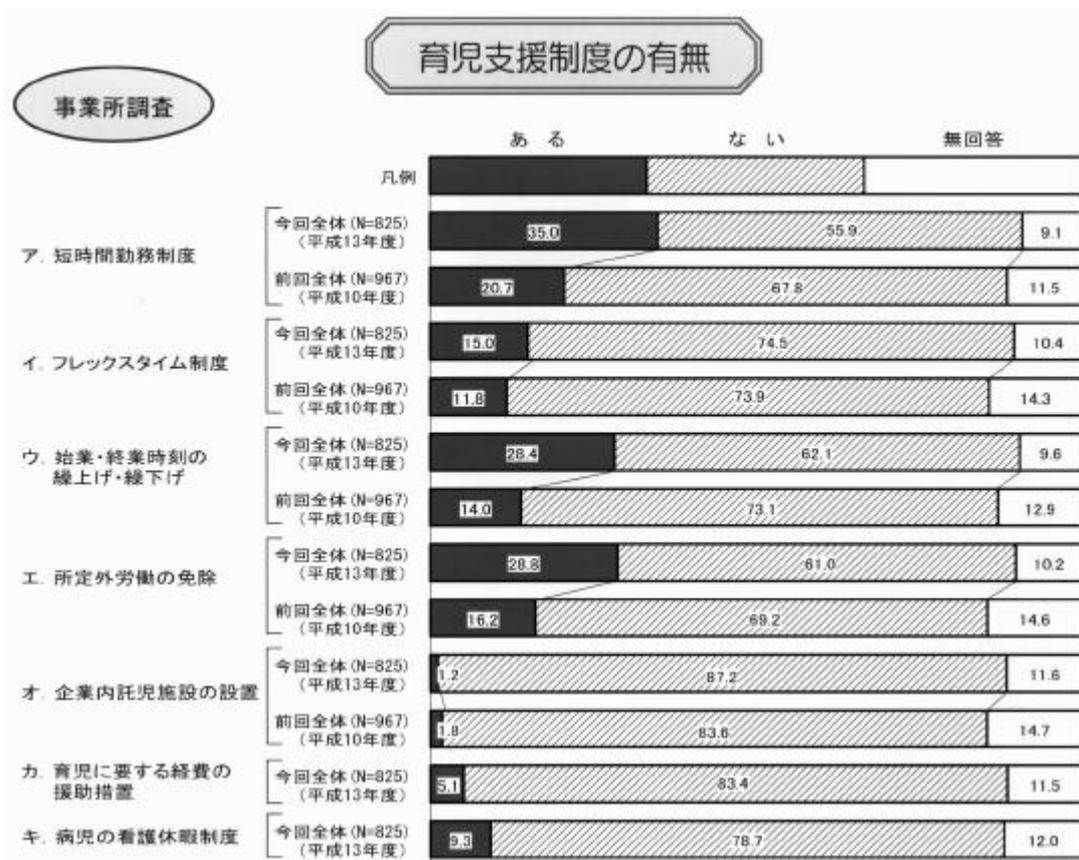
1割の事業所が、すべての育児休業取得者について代替要員を採用。

休業中の代替要員の採用について、「全ての取得者について採用した」と回答した事業所は9.1%、「一部の取得者について採用した」は11.3%となっています。一部、または全ての取得者について、代替要員を「採用しなかった」理由として、71.5%の事業所が「休業者が出ても現有人員で対応できるから」を挙げました。



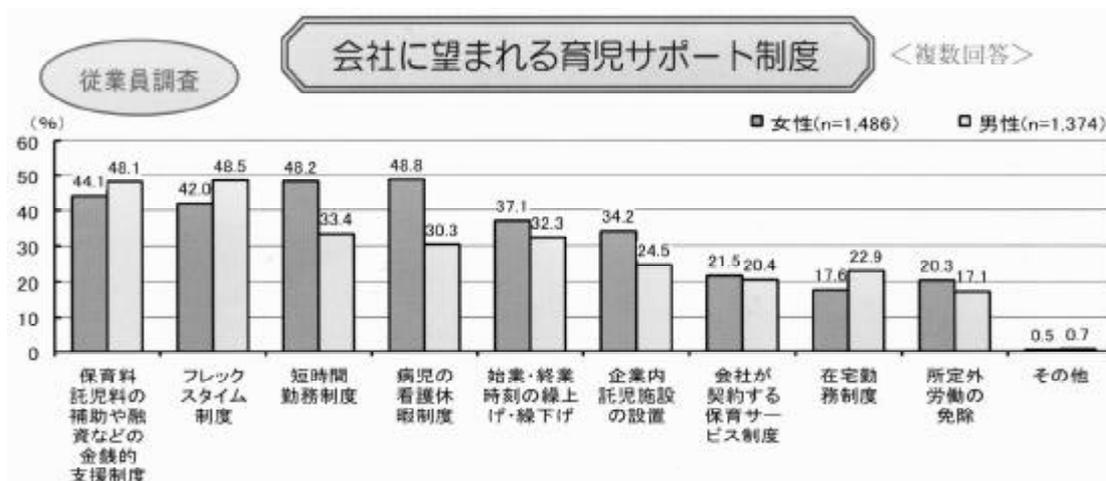
事業所に設けられている育児支援制度は「短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が主流。

事業所に設けられている育児支援制度をみると、「短時間勤務制度」（35.0%）、「所定外労働の免除」（28.8%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（28.4%）が主となっています。前回調査との比較では、「企業内託児施設の設置」を除く全ての項目で「制度あり」の割合が増加しています。



5割近くの女性従業員が会社に望む育児サポート制度として「病児の看護休暇制度」、「短時間勤務制度」を挙げている。

従業員が事業所側に望む育児サポート制度について、女性従業員では「病児の看護休暇制度」（48.8%）、男性従業員では「フレックスタイム制度」（48.5%）が最も多く挙げられました。「病児の看護休暇制度」を設けている事業所は9.3%で、女性従業員側の要望と事業所側の導入実態との間には大きな隔たりがみられます。現時点で、育児を担っているのは女性の方が多いことをふまえると、病児の看護休暇制度の充実が当面の課題といえそうです。



介護休業制度

制度の規定明示・周知を行っている事業所は6割。

これまでの育児休業制度に加え、介護休業制度をすべての事業所に義務づけた「改正育児・介護休業法」が平成11年4月1日に施行されて以来、初の調査となりました。

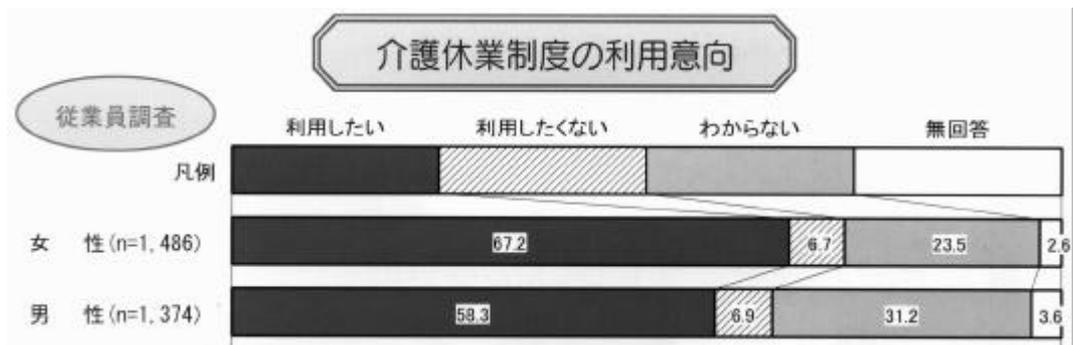
介護休業制度の規定明示・周知を「行っている」と回答した事業所は58.2%で、育児休業制度の規定明示・周知を行っている割合（75.8%）に比べて17.6ポイントの差があります。

介護休業を開始した女性従業員がいる事業所は11社、男性従業員の休業利用者がいる事業所は2社となっています。男性従業員の休業利用者がいる事業所では退職者がいませんが、女性従業員の休業利用者がいる事業所では3社で退職者が出ています。

事業所調査		介護休業制度の利用状況	
		女性	男性
(1)	介護休業を開始した人がいる事業所	11社	2社
(2)	(1)のうち、復職した人がいる事業所	8社	2社
(3)	(1)のうち、復職予定であったが退職した人がいる事業所	3社	—

男性従業員の介護休業制度の利用意向は、育児休業制度に比べて16.3ポイントも高く、男性従業員は育児休業制度よりも介護休業制度に対して関心が高い。

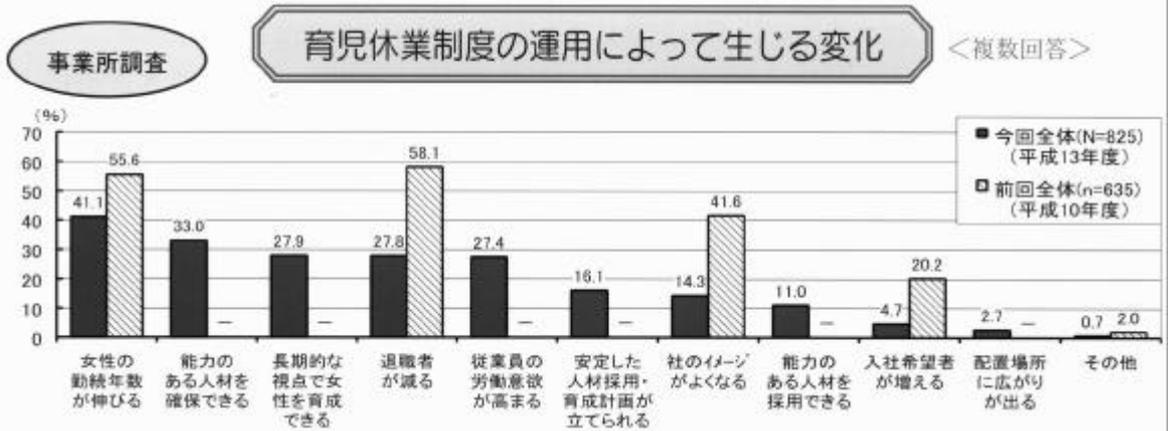
介護休業制度について、女性従業員は「利用したい」が67.2%で最も多く、この数値は育児休業制度（66.4%）とほとんど変わりません。しかし、男性従業員では「利用したい」が58.3%と、育児休業制度の42.0%に比べて16.3ポイントも高く、男性従業員は育児休業制度よりも、親や配偶者の介護休業制度に関心が高いことを表しています。



育児・介護休業制度の運用によって生じる変化

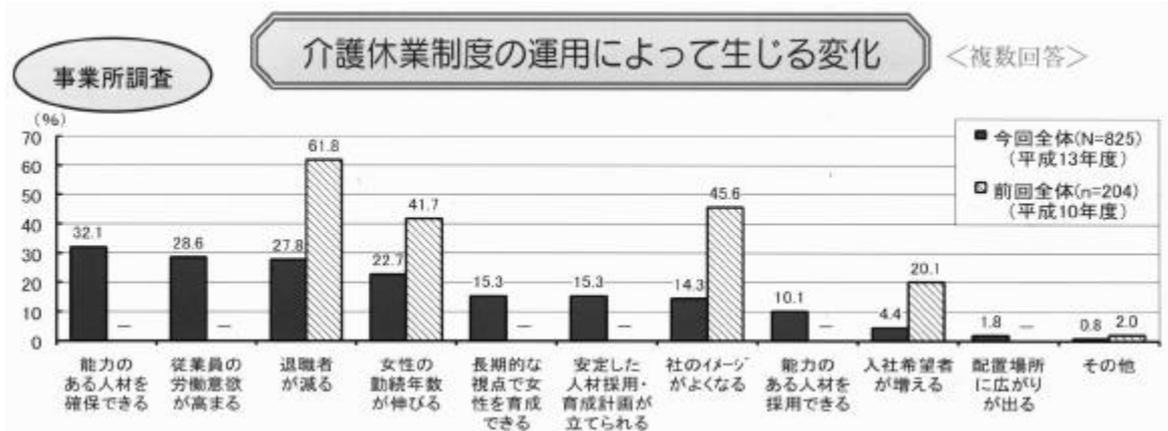
育児休業制度の運用では「女性の勤続年数が伸びる」がトップ。

育児休業制度の運用によって生じる変化をみると、「女性の勤続年数が伸びる」(41.1%)が最も多く、次いで「能力のある人材を確保できる」(33.0%)、「長期的な視点で女性を育成できる」(27.9%)などとなっています。問題点としては「他の従業員の労働負担が増す」(45.8%)、「即戦力となる代替要員の確保が困難」(41.7%)などが挙げられています。



介護休業制度の運用では「能力のある人材を確保できる」がトップで、育児休業制度とは異なる結果に。

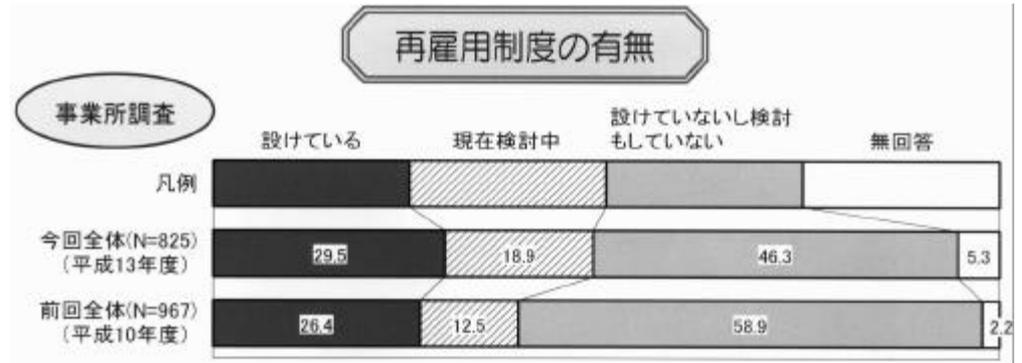
介護休業制度の運用によって生じる変化をみると、「能力のある人材を確保できる」(32.1%)が最も多く、次いで「従業員の労働意欲が高まる」(28.6%)、「退職者が減る」(27.8%)などとなっています。問題点としては、育児休業制度と同様に「他の従業員の労働負担が増す」(40.7%)、「即戦力となる代替要員の確保が困難」(38.7%)などが挙げられています。



再雇用制度

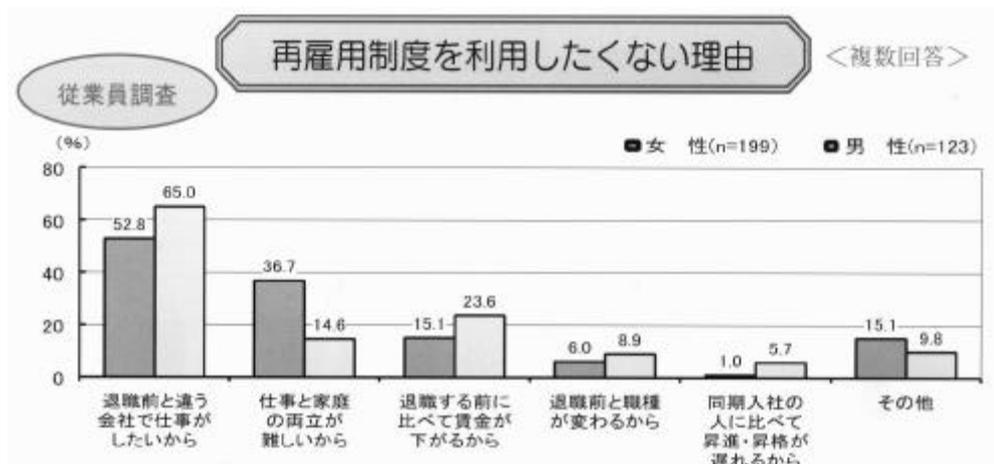
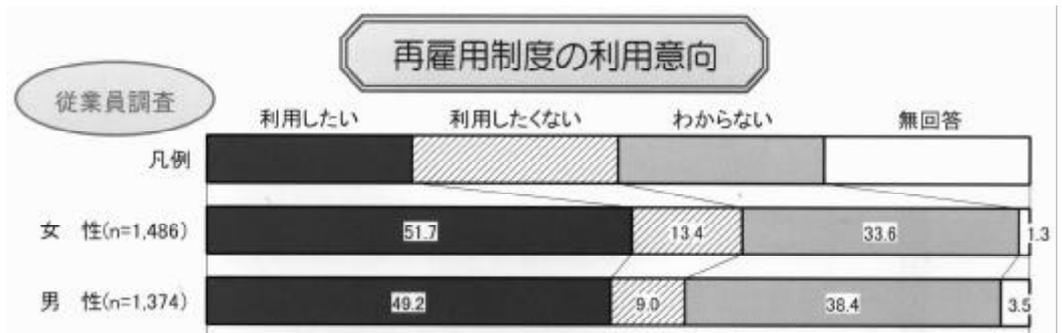
5割近くが再雇用制度への取組みに積極的で、前回調査時よりも増加。

再雇用制度を「設けている」と回答した事業所は29.5%、「現在検討中」が18.9%で、合わせて5割近くが取組みに前向きな姿勢を示しています。この数値は、前回調査時と比較すると10ポイント近く増加しており、妊娠や出産、介護などで離職し、再就職を希望する人にとっては好ましい変化であるといえます。



再雇用制度を「利用したい」男女従業員は5割前後。
利用したくない理由については、男女間に若干の隔たり。

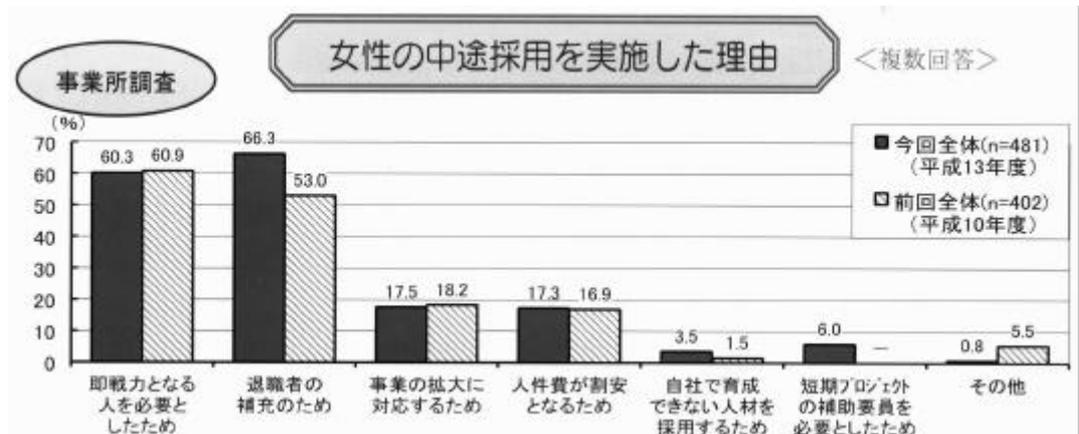
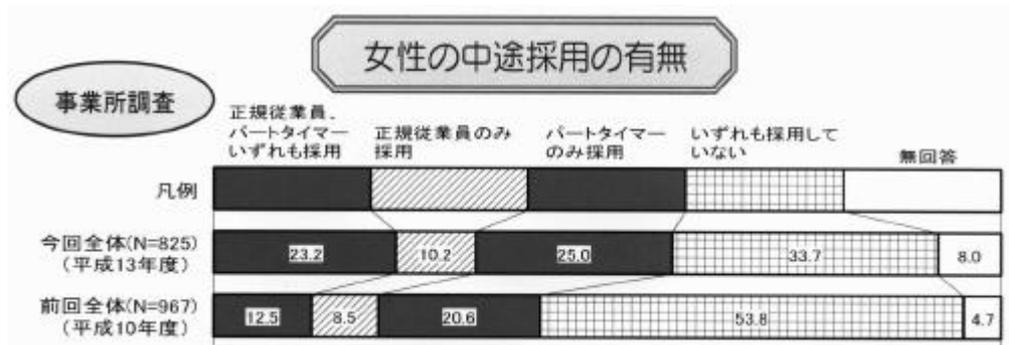
再雇用制度が設けられている場合、「利用したい」と回答した人は女性従業員で51.7%、男性従業員で49.2%と、約半数の人がいったん退職した後に現在の会社に復帰することに前向きです。一方、「利用したくない」は女性従業員で13.4%、男性従業員で9.0%ですが、その理由として、女性従業員で2番目に多かった「仕事と家庭の両立が難しいから」は、男性従業員では3番目に挙げられており、その数値差も22.1ポイントと大きな隔たりがあります。



女性の中途採用

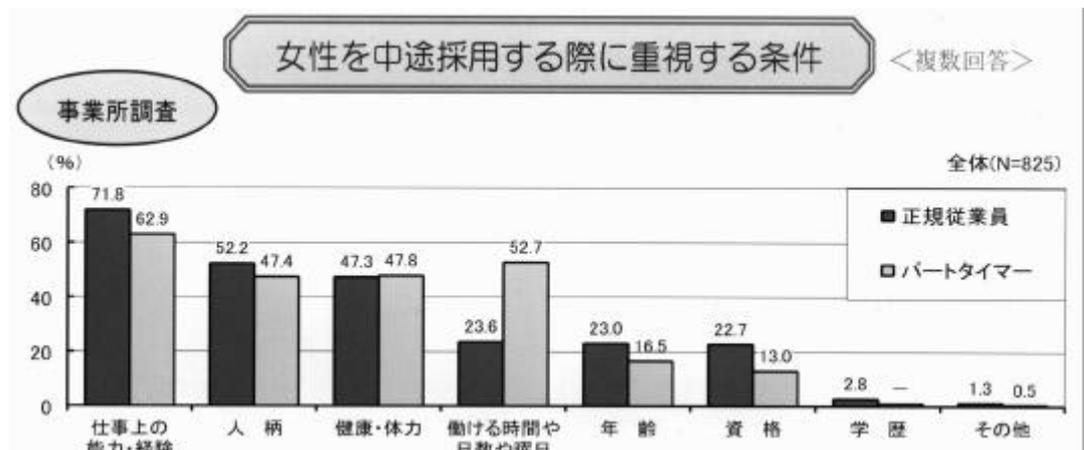
女性の中途採用実施率は6割近くに上り、前回調査時より大幅に増加。

女性の中途採用を実施した事業所における採用者の内訳をみると、「パートタイマーのみ採用」と回答した事業所が25.0%で最も多く、次いで「正規従業員、パートタイマーいずれも採用」（23.2%）、「正規従業員のみ採用」（10.2%）となっており、前回調査時に比べると「正規従業員・パートタイマーいずれも採用」が10.7ポイント増加しています。中途採用を実施した理由については前回同様、「即戦力」及び「退職者の補充」が上位を占めています。



女性を中途採用する際に重視する条件は、正規従業員・パートタイマーのいずれについても「仕事上の能力・経験」がトップ。

事業所が女性を中途採用する際に重視する条件をみると、正規従業員・パートタイマーのいずれを採用する場合も「仕事上の能力・経験」が最も多く挙げられました。「働ける時間や日数や曜日」については、正規従業員で23.6%、パートタイマーが52.7%と大きく差が出ています。

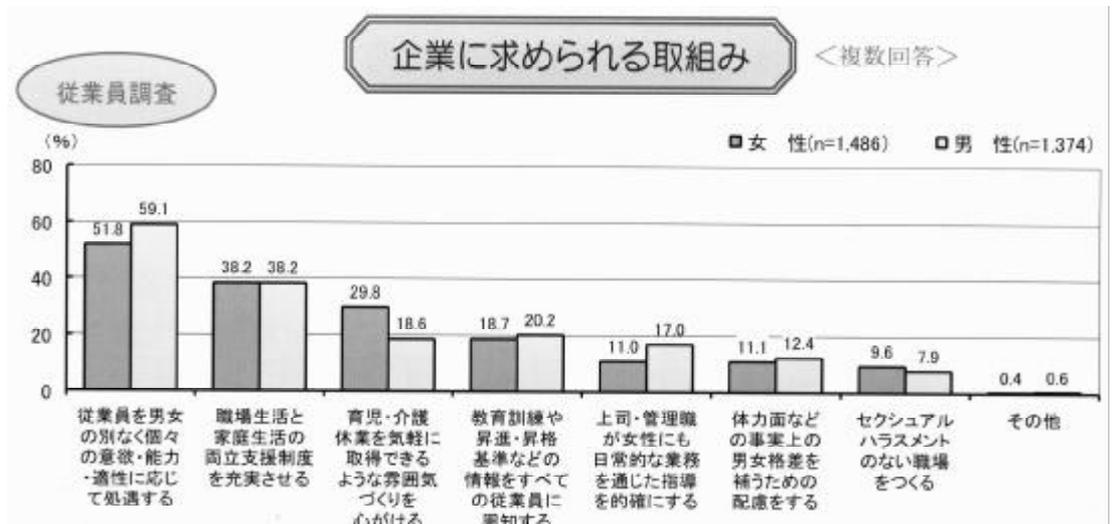
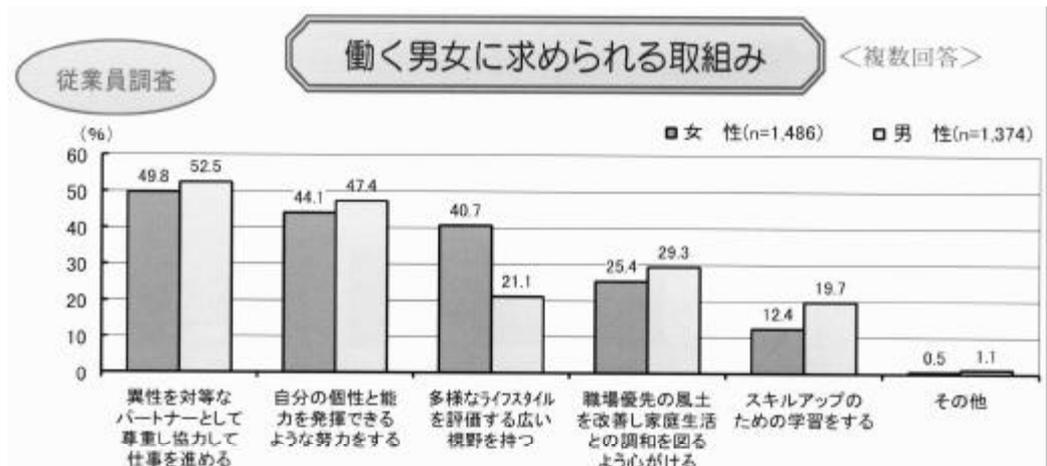


働く男女、企業に求められる取り組み

男女従業員ともに、働く男女、企業が性別によることなく接することを重要視している。

充実した職業生活を送るために、働く男女、企業のそれぞれに求められる取組みをたずねたところ、働く男女については「異性を対等なパートナーとして尊重し、協力して仕事を進める」が男女従業員ともトップとなりました。女性従業員で3番目、男性従業員で4番目に挙げられた「多様なライフスタイルを評価する広い視野を持つ」は、女性従業員で40.7%、男性従業員で21.1%と、数値に大きな差が見られます。

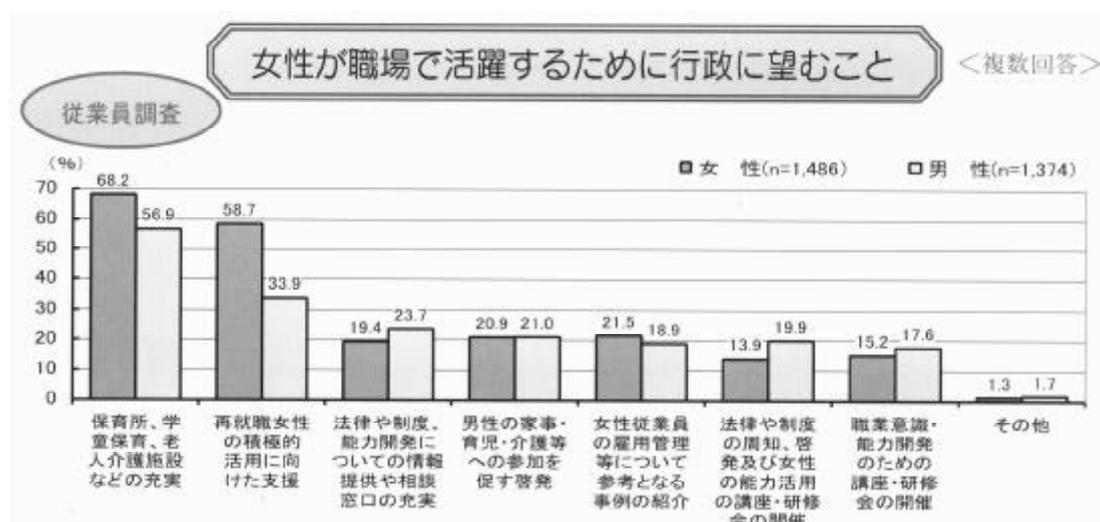
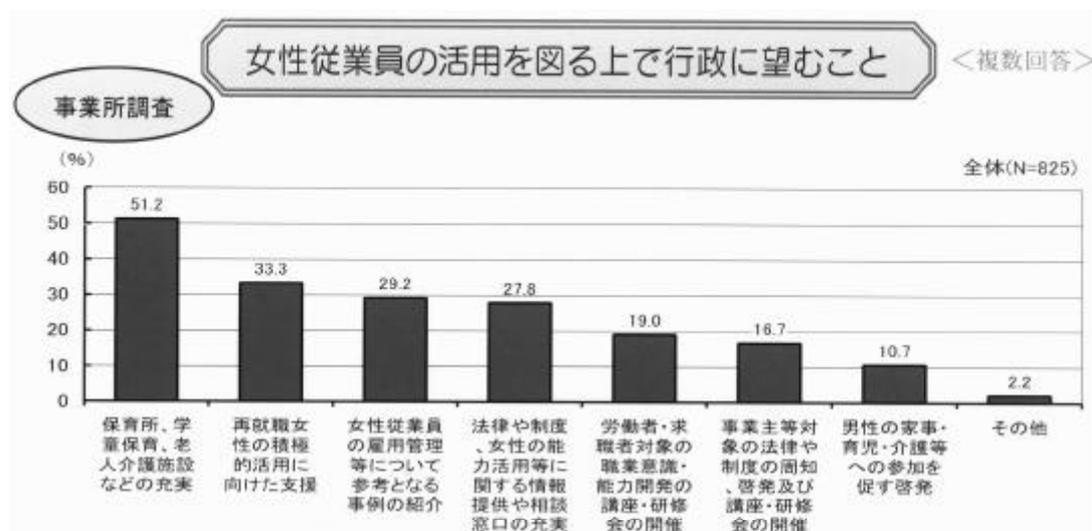
企業に求められる取組みについても、男女従業員とも「従業員を男女の別なく、個々の意欲・能力・適性に応じて処遇する」を最も多く挙げており、やはり性別によらない処遇・評価を重要視していることがわかります。



行政への要望

上位2項目は事業所、男女従業員ともに「保育所、学童保育、老人介護施設などの充実」、「再就職女性の積極的活用に向けた支援」。

行政への要望では、事業所、男女従業員ともに「保育所、学童保育、老人介護施設などの充実」が最も多く、次いで「再就職女性の積極的活用に向けた支援」が挙げられました。「女性従業員の雇用管理等について参考となる事例の紹介」は、事業所で29.2%、女性従業員で21.5%、男性従業員で18.9%と比較的高い数値を示しており、「仕事と家庭の両立支援」と、「女性が適正な評価・処遇によって十分に能力を発揮できる職場づくりの支援」の両輪によるきめ細かな施策展開が期待されています。



福岡県女性労働実態調査
～職場における機会均等と働く男女の家庭生活との
両立に関する調査結果のあらまし～

平成14年3月

発行 福岡県生活労働部労働局新雇用開発課

〒812 - 8577

福岡市博多区東公園7番7号

TEL 092 - 643 - 3586