

## 企業内制度に関する勤労者の意識—育児休業制度を中心に—

ライフデザイン研究所 林 千鶴

【目的】男女勤労者に育児休業を認める「育児休業等に関する法律」が1992年4月から施行されている。本研究では、育児休業制度に対する勤労者の意識について明らかにする。

【方法】郵送回収法による質問紙調査。対象：ライフデザイン研究所モニターより、20～49歳の有職（パート、アルバイトは除く）既婚男女を抽出。実施時期：1992年9月。有効回収数475票（内訳：男性216・女性259、子供のいる人331・子供のいない人144）。

【結果】全体の86.2%が、自社の育児休業制度の有無を認知している。しかし、制度の詳細については「賃金保障規定」「賞与支給規定」しか認知されておらず、その他の項目については徹底されていない。子供がいない人に育児休業制度への利用意向を質問すると、男性の68.9%・女性の54.3%の人が「自分もしくは配偶者が利用する」と回答している。制度を利用したくない理由として「1年間休むと復職するのが不安」「休業中は無給である」「休業明けの保育が難しい」などが挙げられた。育児と就業の両立に関する企業内制度として要望の多い項目は、「育児休業制度の充実（給与や賞与の支給、勤続年数への算入など）」「再雇用制度」「有給の産前産後休暇の延長」「子供の病気看護のための休業制度」である。また、子供を持つ人は「民間保育施設との提携」「企業内保育所の設置」「妊娠・育児期の職種変更」を要望していた。休業中の代替要員の確保、休業中・休業後のフォローなど育児休業制度の活用を促進するきめの細かな対応が各企業に求められている。一方、制度が設けられていても、職場の無理解がその利用を阻害していることがある。社内教育や研修などにより、制度の理念について徹底させることが必要であろう。