

NPO 法人あざれあ交流会議 令和6・7年度調査研究事業  
「職場における産休・育休・時短勤務利用者に対するフォロー従業員の意識調査」  
アンケート調査報告

■調査概要

1. 調査目的

企業における産休・育休の制度が整い、男性の育休取得率は「過去最高」になった。一方で「産休・育休・時短勤務者」の業務をフォローしている従業員は何に不満を抱き、どんな制度や手当があれば納得して働けるのかを調査し、育児だけでなく病気や介護などの理由で長期休暇や時短勤務が必要になった時、誰もが働きやすい環境を整えるために何が必要なのか解決の糸口を導き出すことを目的とする。

2. 実施要領

【調査期間】令和7年2月5日～同年4月30日

【調査対象】静岡県内で職場内に産休・育休中、または子育てのための時短勤務者  
がおり、その従業員の仕事をフォローしている人

【調査方法】静岡県男女共同参画ポータルサイト「あざれあナビ」を利用した  
インターネット（グーグルフォーム）によるアンケート

【回収数】325件

【有効回答数】281件

【監 修】<sup>なめだ</sup>滑田 <sup>あきのぶ</sup>明暢 氏

(静岡大学 大学教育センター／未来社会デザイン機構サステナビリティセンター 講師)

※基数となる実数は、図表中に(n=)として記載。比率はこの基数を100%として算出

●数値の基本的な取り扱いについて

- ① 基数となるべき実数は、“N=〇〇”として掲載し、各比率はNを100%として算出している。
- ② 構成比は小数第一位を四捨五入し、整数で表示のため、各回答の構成比を合計しても100%にならない場合がある。また、回答があっても構成比が0%の場合もある。
- ③ 質問の終わりに（複数回答）とある問は、1人の回答者が2つ以上の回答を選択してもよい問であり、従って、各回答の合計比率は100%にならない。
- ④ 文中、グラフ中の選択肢等の文言は一部簡略化している。

## 「職場における産休・育休・時短勤務利用者に対するフォロー従業員の意識調査」 結果についての考察

滑田 明暢

(静岡大学 大学教育センター／未来社会デザイン機構サステナビリティセンター)

### はじめに

本調査は、「産休・育休・時短勤務者」の業務をフォローしている従業員の回答を募集し、その方々のフォロー業務をめぐる意識と現状を調査したものである。本調査においては、フォロー業務を「産休・育休・時短勤務等を利用している従業員の業務を代わりに行うこと（あるいは、ある職場の従業員が産休・育休・時短勤務等を利用したことによって生じた業務を行うこと）」と定義しており、同定義が回答者に知らされたうえで調査は実施された。

調査は、静岡県男女共同参画ポータルサイト「あざれあナビ」にて調査参加者を募集し、ウェブ上の回答フォームにて回答をお願いする形で実施されたものである。調査対象として当てはまる人々全員の名簿等を基にした無作為抽出調査ではないため、本調査の結果は産休・育休・時短勤務利用者に対するフォロー従業員の一般的な回答傾向であると解釈することはできない。その一方で、本調査の目的は、フォロー従業員をめぐる現状を理解することで、育児だけでなく病気や介護などの理由で長期休暇や時短勤務が必要になった時、誰もが働きやすい環境を整えるために何が必要なのか解決の糸口を導き出すことであつた。この目的の達成に向けて、本考察ではまずは調査の集計結果を概観し、次の一步を踏み出すための切り口を見つける機会としたい。

### 集計結果の概観：フォロー業務に関する状況と意識

まず、本調査の回答結果をもとにしたフォローの状況について概観する。回答者が、どのような人たちのフォローにあたっていたかについて見てみると、時短勤務中の女性従業員、育休・産後パパ育休中の男性従業員、産休・育休中の女性従業員のフォローにあたっている人が多い現状があつたようである。それぞれにおいて、3割以上の方の回答があつた（問12）。そして、産休・育休・時短利用者がいることで、回答者の業務量に変化があつたかをたずねた問いの結果を見ると、変わらない、と回答した人が36パーセントであり、増えた、どちらかという増えた、と回答した人があわせて50パーセントを超えていた（問15）。増えた業務量に対して、どのように対応したかについては、1日の業務量を増やして対応するとした回答が54パーセントと最も多く、業

務時間内で対処できるとした回答は、25 パーセントであった（問 16）。これらの問いの結果からは、産休・育休・時短利用者が職場にいることによって、周囲の従業員の業務量が増えない場合や、増えたとしても業務時間内で対処ができる場合がある一方で、業務量が増え、その増えた業務量に残業等に対応する必要に迫られる場合も少なくない状況があることがうかがえる。

続けて、フォロー業務の状況のなかでも、組織的に行われた対応について概観していく。フォローする従業員の業務効率化のために会社が導入・活用・許可したものをたずねた問いの結果を見ると、在宅ワークやフレックス勤務が認められたり、誰でも業務が進められるようにマニュアル作成が進められたりしたとする回答もそれぞれ約 10 パーセントあった一方で、なにもないとする回答割合は 58 パーセントであった（問 14）。また、従業員や上司が産休・育休・時短勤務を利用する前に会社・組織・団体・上司からあった説明や対応をたずねた問いの結果を見てみると、産休・育休・時短勤務の期間が伝えられたとする回答や、フォロー業務の分担・担当の変更などが決められたとする回答は、それぞれ 50 パーセントと 21 パーセントであった一方で、特に説明・指示はなかったとする回答は 41 パーセントであった。代替要員（派遣・パート・他部署からのフォロー要員など）が来ることを聞いたとする回答や、1 業務を 2 人で担当するなどフォローチームが作られたとする回答は、それぞれ 10 パーセント未満であった（問 13）。フォローすることによっての対価（賃金・評価・休暇など）はありますか（ありましたか）とたずねた問いの結果を見ると、なにもないとする回答が 83 パーセントであった。上司からのねぎらいの言葉がある（あった）とする回答は 11 パーセントであったが、業務フォローにかかわる手当金や人事評価面での加算など、それ以外の対価を選択した回答は、10 パーセントに満たなかった（問 19）。これらの回答結果からは、職場において、フォロー業務が発生したことに関して組織的に対応が行われている場合もある一方で、特に対応をしていない状況もあることが確認されたといえる。

次に、フォロー業務をめぐって回答者が感じていることに着目したい。産休・育休・時短利用者に対するフォロー業務について感じていることをたずねた問いでは、同じチーム内で助け合うのは当然だとする回答は、71 パーセントであり、従業員同士ではなく、会社・組織・団体として対策すべきだとする回答は、36 パーセントであった。そして、フォローすることに負担を感じているとする回答の割合は 22 パーセントであり、8 パーセントの回答者が、フォロー業務に全く負担を感じていないとする項目を選択していた（問 18）。フォロー業務をする中で感じたこと、起きたことをたずねた問いにおいて、特になし以外で最も多く選択された項目は、育児と仕事の両立がしやすい会社だと感じたとするものであり、29 パーセントの回答割合であった。次に多く

選択された項目は、業務量が増えたことで自分のプライベートの時間が減ったとする回答であり、回答割合は 15 パーセントであった。その次は、未婚や子どもがいない人が便利な人に見なされていると感じたとする回答であり、回答の割合は 13 パーセントであった（問 20）。これらの回答結果をもとに考えると、チーム内で助け合うという考え方が多くの人にもたれていると考えられる一方で、組織的な対応を求める考えも抱かれていることがうかがえる。また、フォロー業務が行われることによって、育児と仕事の両立がしやすい会社だという認識がもたれている場合もある一方で、フォロー者のプライベートの時間が減ったとする回答が選択されている場合もあり、問 18 の結果と合わせて考えると、フォロー者にとってフォロー業務が負担となっている場合があることもうかがえた。

フォロー業務に関する不満や困りごとをたずねた質問項目においては、45 パーセントの人が不満や困りごとはないと回答していた一方で、次に回答が多かったのは、業務量が増えたこととする回答であり、回答割合は 32 パーセントであった。仕事の優先順位や勤務後の予定を変更しなくてはならないこととする回答の割合がその次に多い回答であり、回答割合は 15 パーセントであった（問 21）。フォローする従業員に必要なことをたずねた項目の結果を見ると、国や会社によるフォロー手当金の支給とする回答割合が 43 パーセントであり、最も割合が大きかった。そして、次に割合が大きかった項目は、人事評価面での考慮（納得できる評価制度）であり、回答割合は 40 パーセントであった。その次に回答割合が大きかった項目は、管理職による業務のカバーの回答割合が 35 パーセントであり、続いて他部署からのフォロー要員の支援の回答割合が 28 パーセントという結果であった（問 22）。フォロー業務に関する主な不満や困りごととしては、業務量が増えたことが挙げられており、フォローする従業員に必要なこととしては、経済的な手当や人事評価面での考慮が挙げられている一方で、業務に対する人的支援も挙げられていたことがこれらの集計結果から見えてきている。フォローする従業員に必要なものをたずねた問いの自由記述からは、業務を円滑に行うためのものや、手当、育児以外にも利用できる休暇制度が挙げられていた。

### 考察：フォロー業務をめぐる負担感や不満の軽減に向けて

今回の調査の回答からは、産休・育休・時短勤務利用者のフォローを過度な負担なく行えている現場があることが示された一方で、フォローをする従業員において負担感や不満がもたれている状況もある程度の割合で起きていることが示された。フォロー業務によって業務量が増えた場合であっても、業務時間内で対処できるとした回答があった一方で、それに対して1日の業務量を増やして対応しているという回答があった（問16）。そして、フォロー業務に全く負担を感じていないとする項目を選択していた回答があった一方で、フォローすることに負担を感じているとする回答も少なからずあった（問18）。不満や困りごとをたずねた項目でも、不満や困りごとはないとする回答も多かった一方で、次に回答が多かったのは、業務量が増えたこととする回答であった（問21）。

今回の調査の結果では、産休・育休・時短勤務利用者のフォロー業務をめぐる、組織的な対応が行われることは必ずしも一般的ではなかったことがうかがえた。フォローする従業員の業務効率化のために会社が導入・活用・許可したものをたずねた問いでは、なにもないとする回答割合は58パーセントであり（問14）、従業員や上司が産休・育休・時短勤務を利用する前に会社・組織・団体・上司からあった説明や対応をたずねた問いにおいても、特に説明・指示はなかったとする回答は41パーセントであった（問13）。フォローすることによっての対価（賃金・評価・休暇など）はありますか（ありましたか）とたずねた問いの結果においても、なにもないとする回答が83パーセントであった（問19）。

本調査の回答者の声をもとにして考えれば、現時点では産休・育休・時短勤務利用者のフォローが必要になった際、多くの場合には、チーム内で助け合うのは当然、という気持ちをもって対応がなされていることがわかる（問18）。その一方で、組織的な対応を求める従業員の声も少なくないことが本調査の結果からはうかがえた。フォロー業務について感じていることをたずねた問いでは、従業員同士ではなく、会社・組織・団体として対策すべきだと回答した人の割合は、36パーセントであった（問18）。そして、フォローする従業員に必要なと思うことをたずねた問いでは、国や会社によるフォロー手当金の支給と、人事評価面での考慮（納得できる評価制度）を選択した回答者の割合は40パーセント以上であり、管理職による業務のカバーと、他部署からのフォロー要員の支援を選択した回答者の割合は、それぞれ35パーセントと28パーセントであった（問22）。

これまでに見てきた通り、業務量が増えることをはじめとして、フォロー業務をめ

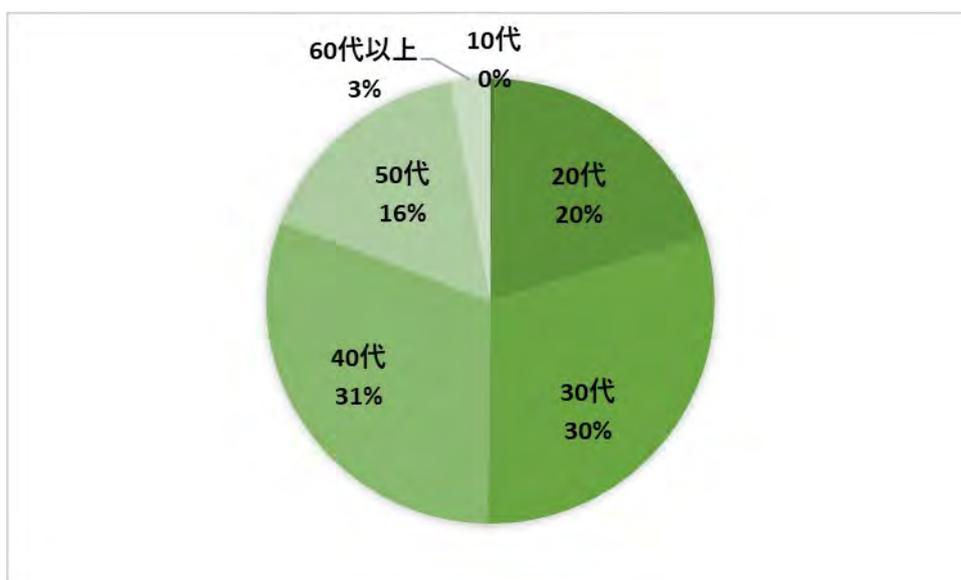
ぐって負担感や不満がもたれている場合があることは、少なからずあるようである。チーム内で助け合うことが当然、という考え方から、個々の従業員が各職場でそのフォロー業務による業務量の増加等を引き受けてきたことが推測される一方で、今後は、育児休業の取得者も増えていくことが想定され、個々の従業員や個々のチーム内だけで対応ができなくなる可能性がある。あるいは、現実に個々に対応ができていない状況があるからこそ、負担感や不満がもたれている場合があると考えられる。

この状況への対策、つまり、個々の従業員が休業を取得できる環境でありながら、そのフォローにあたって周囲の従業員も負担感や不満を抱えることなく働ける環境を実現するための対策の一つは、組織的な対応であると考えられる。本調査の結果が示した通り、フォロー業務に関する手当金の支給や、人事面での評価などの納得できる評価制度の導入は、その対応方法の一つである。その一方で、経済的な手当や評価方法の工夫だけでは、現場の従業員の負担感や不満が消えない可能性がある。フォロー業務への評価や手当があったとしても、働き手となる従業員に過度な負荷がかかっている状況では、負担感や不満は残り続けると考えられる。休業や時短勤務をする従業員がいた際にも、その業務を行える従業員が複数いる体制や人的応援が可能な業務体制の構築、フォロー業務を含めて一人の従業員に過度に業務が集中することがないような業務体制等を日頃から整えていくことが、休業や時短勤務をめぐるフォロー業務を円滑にするものと考えられる。

それぞれの職場において人的経済的に余裕がなく、フォロー業務に関する組織的な対応を実現することが難しい状況はあるかもしれない。しかし、フォロー業務をするなかで感じたことをたずねた問いにおいては、育児と仕事の両立がしやすい会社だと感じた、という項目を選択した回答がある程度の割合であったことが確認されている（問20）。休業や短時間勤務が行える職場の環境を実現することで、両立がしやすいという肯定的な印象を従業員がもつことにつながる可能性はある。反対に、職場の環境が整っていないことによって、休業取得者や時短勤務者とフォロー者の間での不公平感や、フォロー業務の配分についての不公平感が抱かれる可能性もある。従業員の負担感や不満、あるいは、従業員間で不公平感がもたれている状況が常態とならないようにするためには、フォロー業務のことも考慮に入れた制度の設計や実践を行っていくことが、今後に望まれていると考えられる。

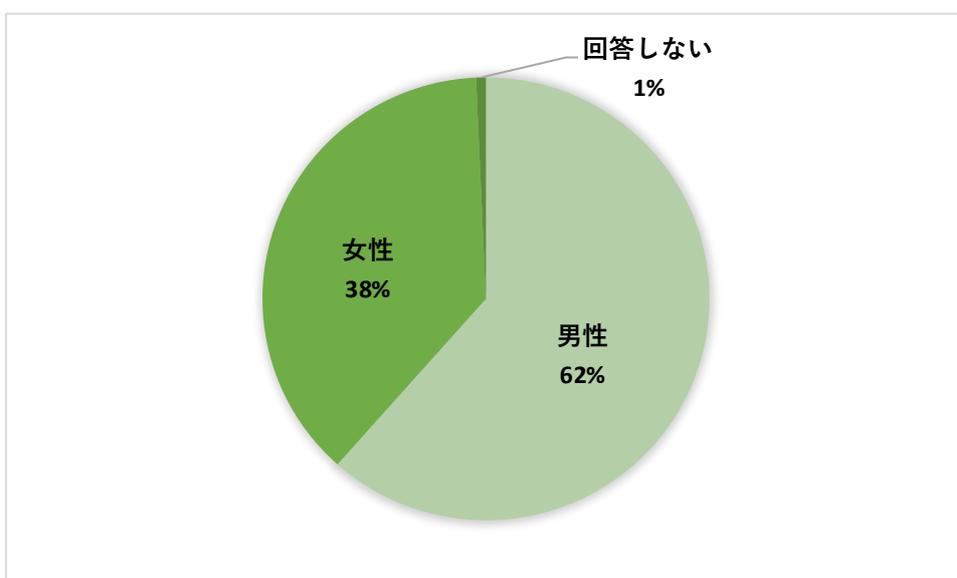
問1 あなたの年代をお答えください (n=281)

年代	度数	%
10代	1	0%
20代	56	20%
30代	84	30%
40代	86	31%
50代	46	16%
60代以上	8	3%
全体	281	100%



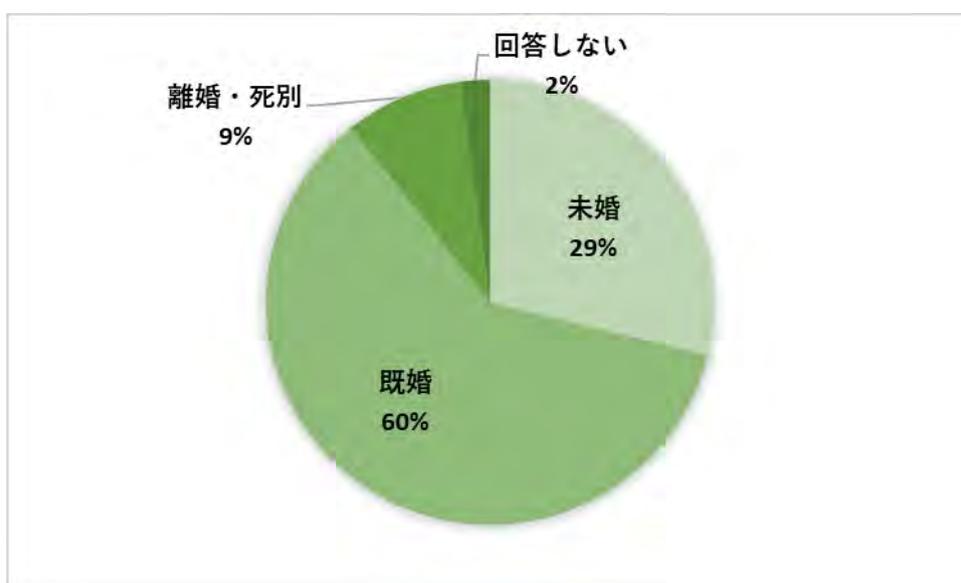
問 2 あなたの性別をお答えください (n=281)

性別	度数	%
男性	173	62%
女性	106	38%
回答しない	2	1%
全体	281	100%



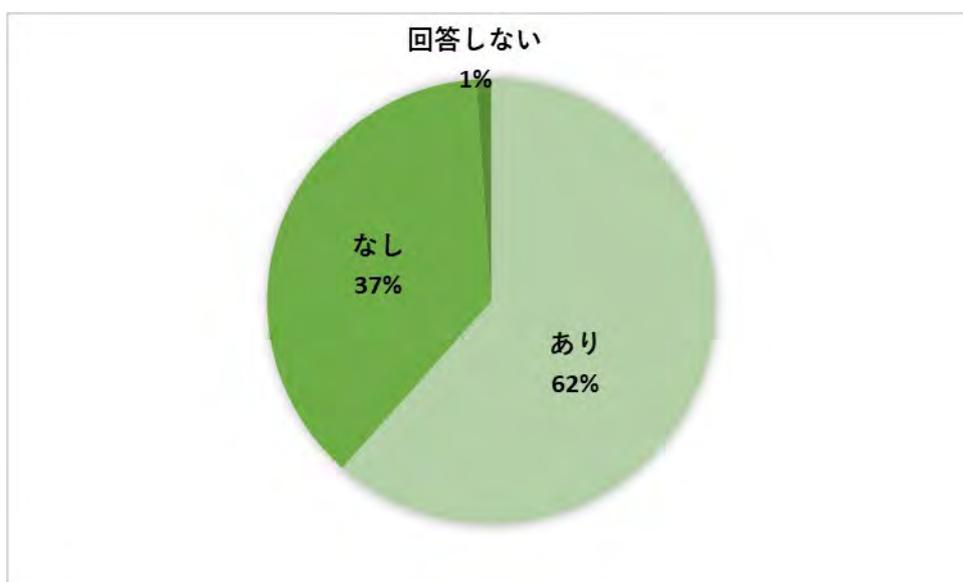
問3 あなたは結婚していますか (n=281)

現在の婚姻状況	度数	%
未婚	81	29%
既婚	170	60%
離婚・死別	24	9%
回答しない	6	2%
全体	281	100%



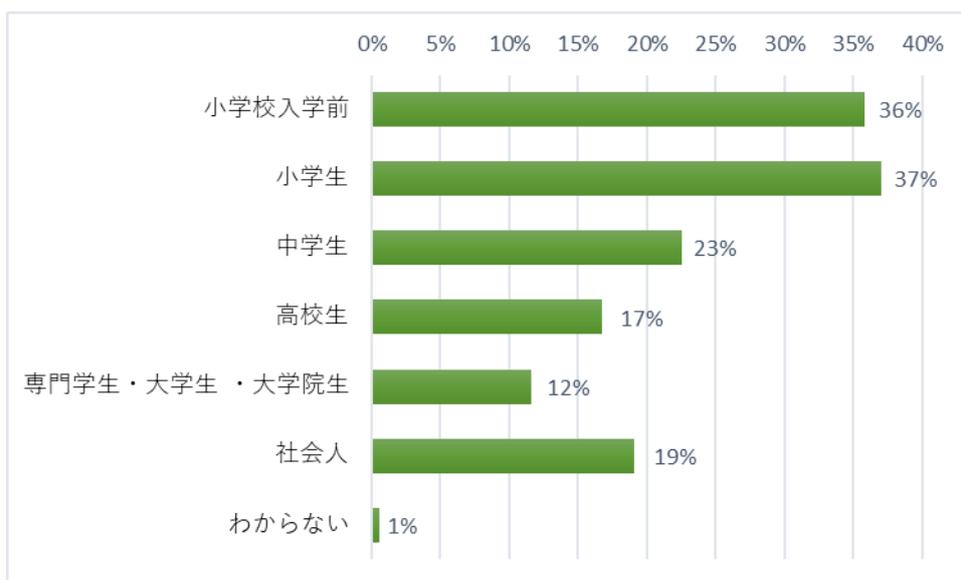
問 4 あなたには、お子さんがいらっしゃいますか (n=281)

子どもの有無	度数	%
あり	173	62%
なし	105	37%
回答しない	3	1%
全体	281	100%



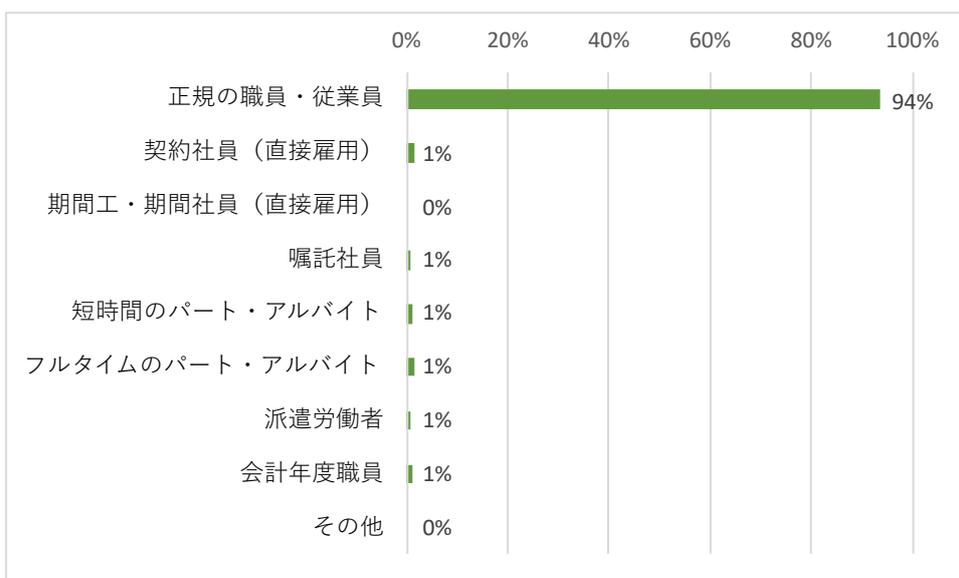
問 5 前問でありと回答された方へ、お子さんの年齢で当てはまる選択肢を全てお答えください  
 (複数回答可) (n=173)

子どもの年齢	度数	%
小学校入学前	62	36%
小学生	64	37%
中学生	39	23%
高校生	29	17%
専門学生・大学生・大学院生	20	12%
社会人	33	19%
わからない	1	1%
その他	0	0%
全体	173	



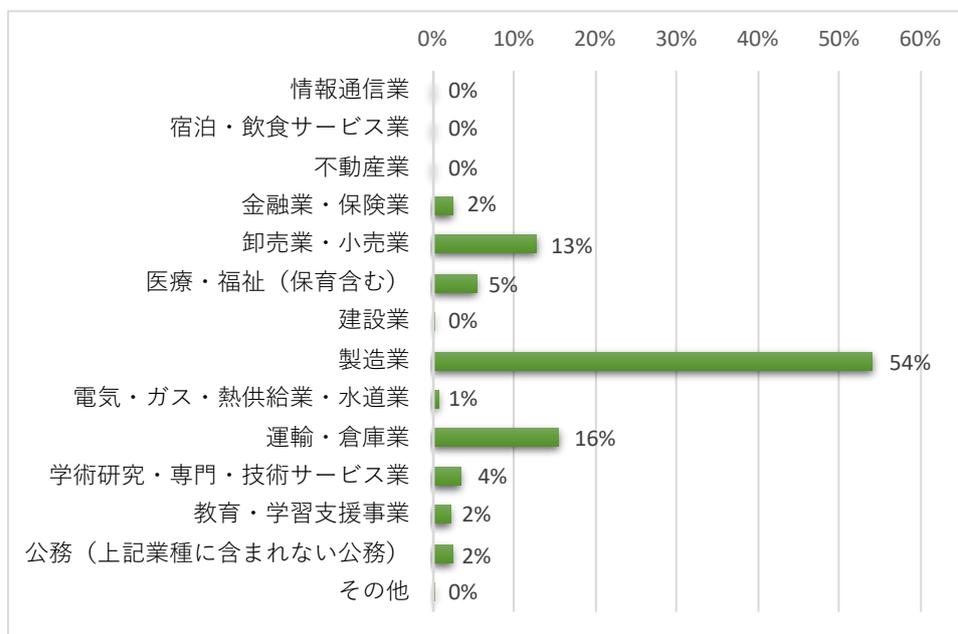
問 6 あなたはどのような就業形態で働いていますか (n=281)

現在の就業状況	度数	%
正規の職員・従業員	263	94%
契約社員(直接雇用)	4	1%
期間工・期間社員(直接雇用)	0	0%
嘱託社員	2	1%
短時間のパート・アルバイト	3	1%
フルタイムのパート・アルバイト	4	1%
派遣労働者	2	1%
会計年度職員	3	1%
その他	0	0%
全体	281	100%



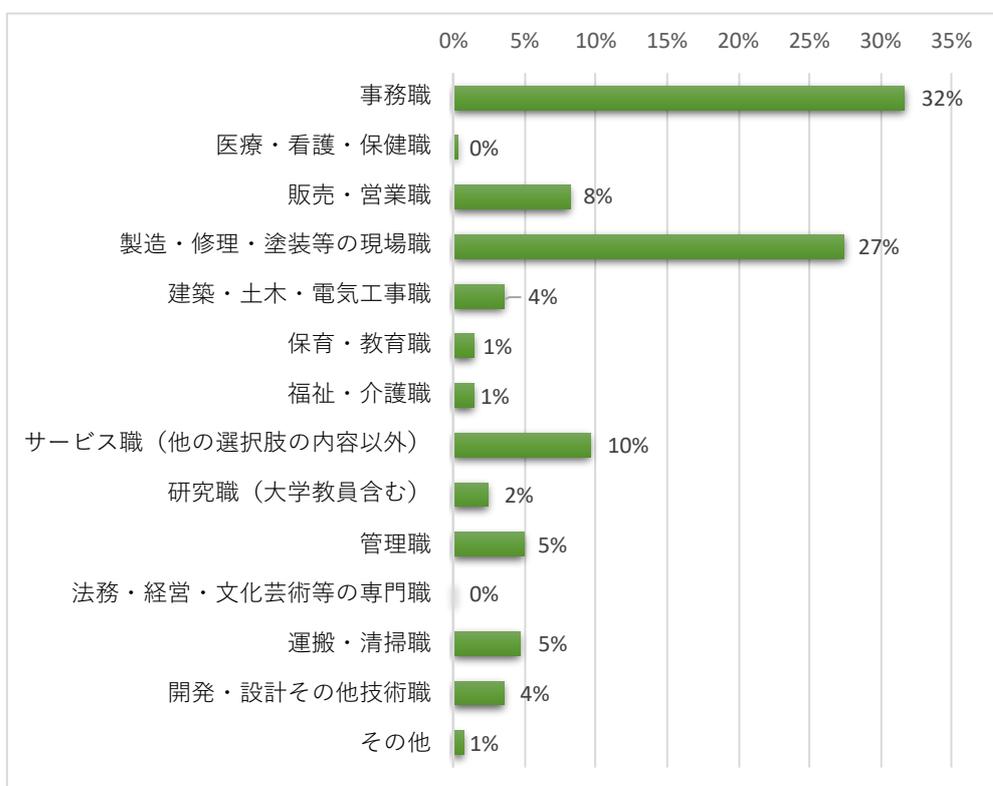
問 7 業種をお答えください (n=281)

業種	度数	%
情報通信業	0	0%
宿泊・飲食サービス業	0	0%
不動産業	0	0%
金融業・保険業	7	2%
卸売業・小売業	36	13%
医療・福祉(保育含む)	15	5%
建設業	1	0%
製造業	152	54%
電気・ガス・熱供給業・水道業	2	1%
運輸・倉庫業	44	16%
学術研究・専門・技術サービス業	10	4%
教育・学習支援事業	6	2%
公務(上記業種に含まれない公務)	7	2%
その他	1	0%
全体	281	100%



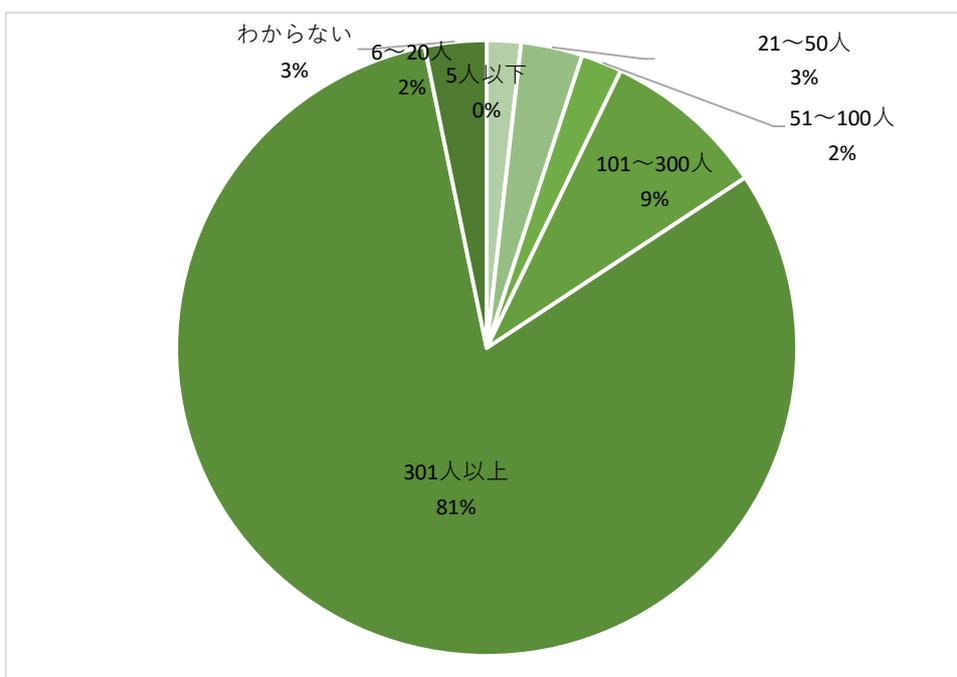
問 8 あなたの職種をお答えください (n=281)

職種	度数	%
事務職	89	32%
医療・看護・保健職	1	0%
販売・営業職	23	8%
製造・修理・塗装等の現場職	77	27%
建築・土木・電気工事職	10	4%
保育・教育職	4	1%
福祉・介護職	4	1%
サービス職(他の選択肢の内容以外)	27	10%
研究職(大学教員含む)	7	2%
管理職	14	5%
法務・経営・文化芸術等の専門職	0	0%
運搬・清掃職	13	5%
開発・設計その他技術職	10	4%
その他	2	1%
全体	281	100%



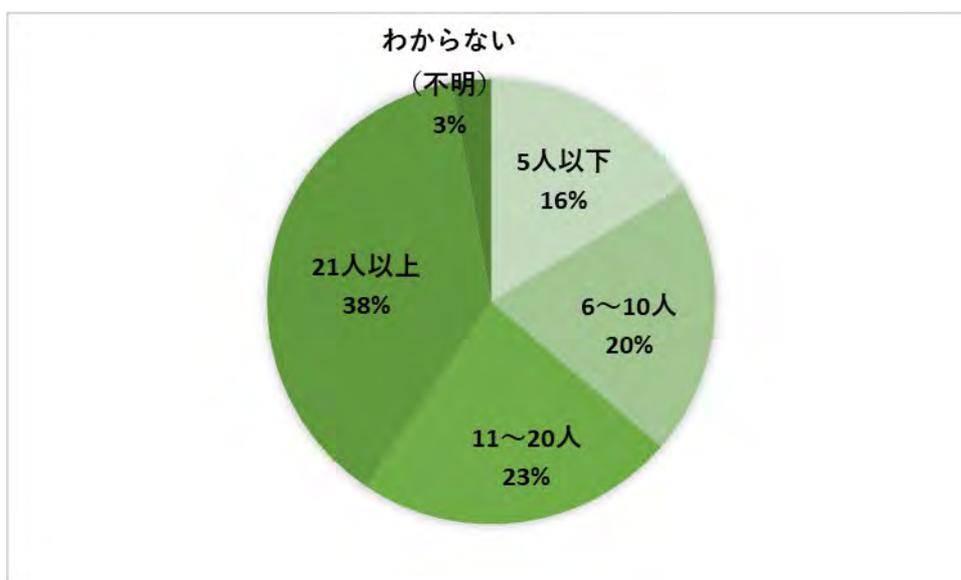
問 9 あなたが勤めている企業・団体・組織の 全体の従業員数をお答えください (n=281)

就業先の全体の従業員数	度数	%
5 人以下	0	0%
6～20 人	5	2%
21～50 人	9	3%
51～100 人	6	2%
101～300 人	24	9%
301 人以上	228	81%
わからない	9	3%
全体	281	100%



問 10 あなたが所属する部門(同じ業務を行っている課・係・チーム)の従業員数をお答えください  
(n=281)

所属する部署の従業員数	度数	%
5人以下	46	16%
6～10人	56	20%
11～20人	65	23%
21人以上	106	38%
わからない(不明)	8	3%
全体	281	100%

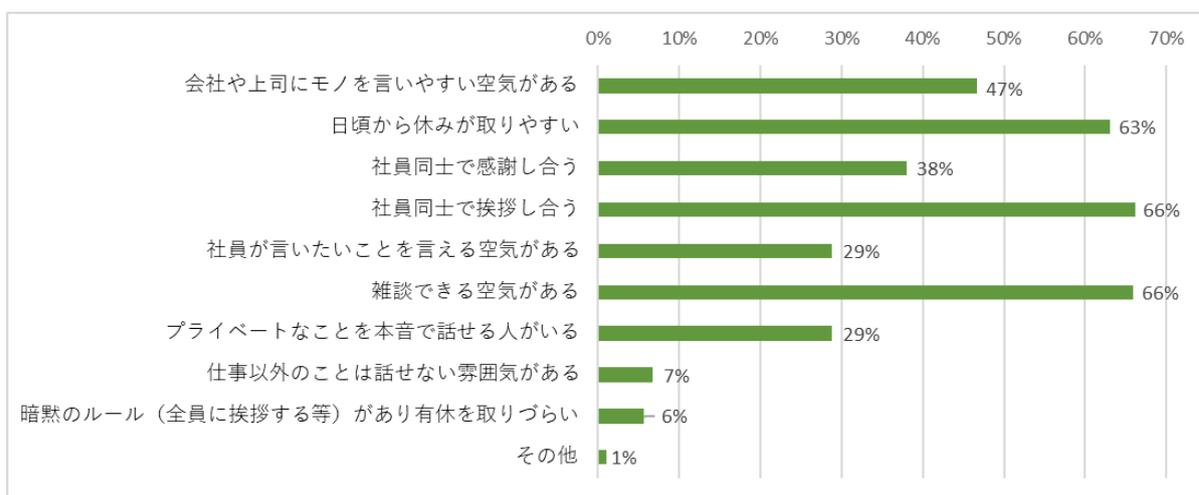


問 11 職場での日頃のコミュニケーションについてお答えください(複数回答可) (n=281)

職場での日頃のコミュニケーション	度数	%
会社や上司にモノを言いやすい空気がある	131	47%
日頃から休みが取りやすい	177	63%
社員同士で感謝し合う	107	38%
社員同士で挨拶し合う	186	66%
社員が言いたいことを言える空気がある	81	29%
雑談できる空気がある	185	66%
プライベートなことを本音で話せる人がいる	81	29%
仕事以外のことは話せない雰囲気がある	19	7%
暗黙のルール(全員に挨拶する等)があり有休を取りづらい	16	6%
その他	3	1%
全体	281	

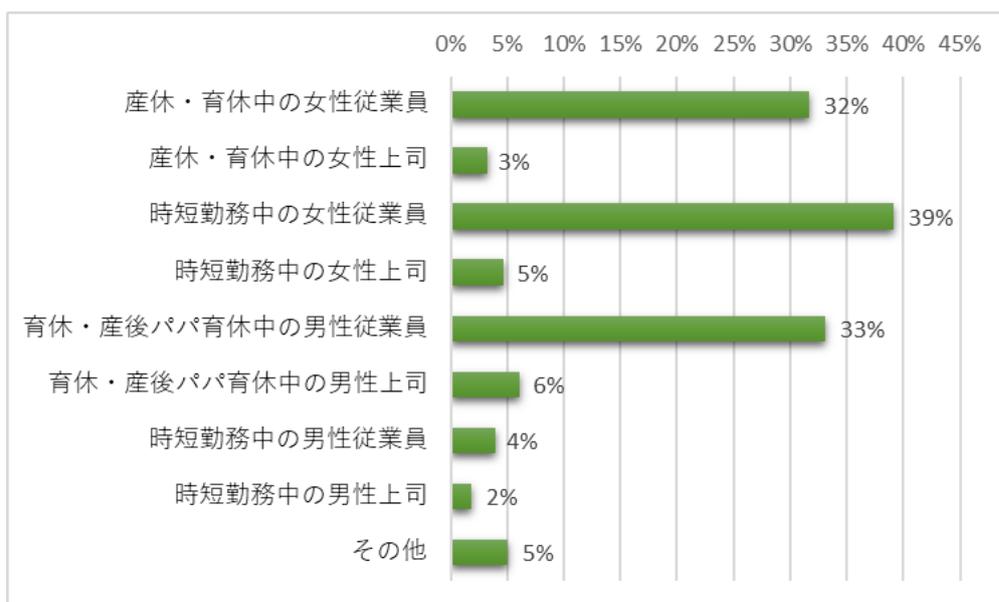
【その他 自由記述コメント】

- 仕事に対して人手が足りておらず、皆に余裕がない
- フレックスタイム制度があるのに、使いづらい
- 無関心



問 12 あなたがフォローしているのはどのような従業員または上司ですか(複数回答可) (n=281)

フォローしている人	度数	%
産休・育休中の女性従業員	89	32%
産休・育休中の女性上司	9	3%
時短勤務中の女性従業員	110	39%
時短勤務中の女性上司	13	5%
育休・産後パパ育休中の男性従業員	93	33%
育休・産後パパ育休中の男性上司	17	6%
時短勤務中の男性従業員	11	4%
時短勤務中の男性上司	5	2%
その他	14	5%
<b>全体</b>	<b>281</b>	

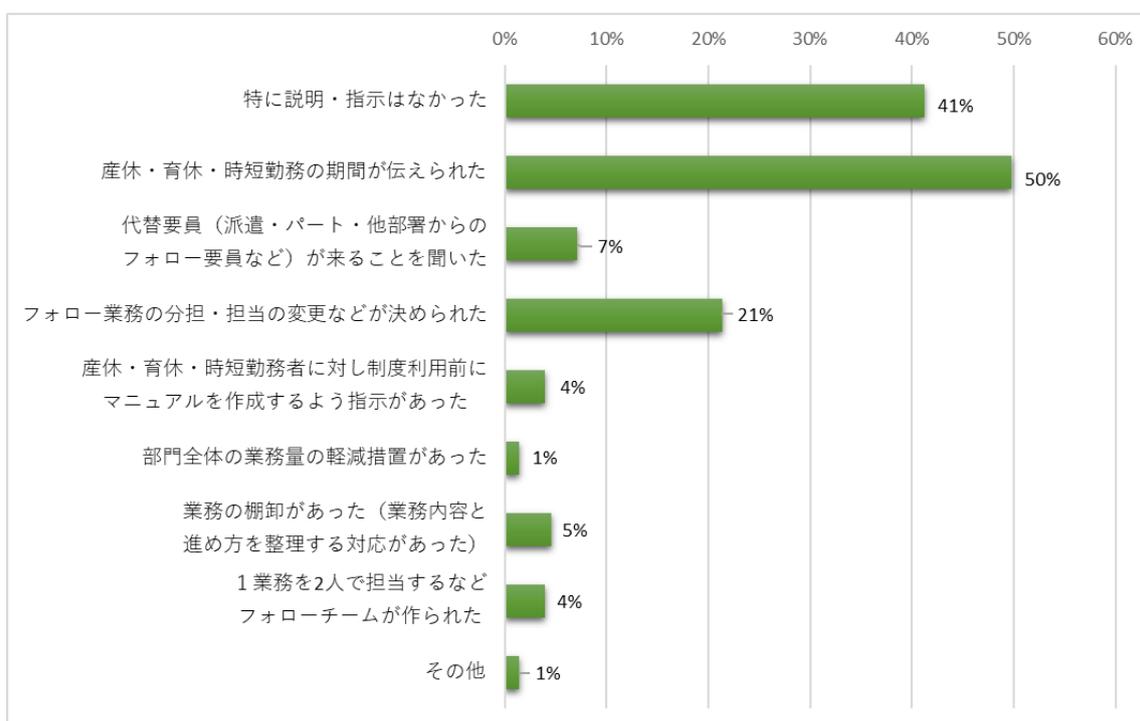


問 13 あなたがフォローしている従業員や上司が産休・育休・時短勤務を利用する前に「会社・組織・団体・上司」からあった説明や対応を全てお答えください(複数回答可)(n=281)

フォロー業務について事前の説明	度数	%
特に説明・指示はなかった	116	41%
産休・育休・時短勤務の期間が伝えられた	140	50%
代替要員(派遣・パート・他部署からのフォロー要員など)が来ることを聞いた	20	7%
フォロー業務の分担・担当の変更などが決められた	60	21%
産休・育休・時短勤務者に対し制度利用前にマニュアルを作成するよう指示があった	11	4%
部門全体の業務量の軽減措置があった	4	1%
業務の棚卸があった(業務内容と進め方を整理する対応があった)	13	5%
1業務を2人で担当するなどフォローチームが作られた	11	4%
その他	4	1%
<b>全体</b>	<b>281</b>	

【その他 自由記述コメント】

- 私の入社前から時短勤務だった
- きちんと事前に相談があった

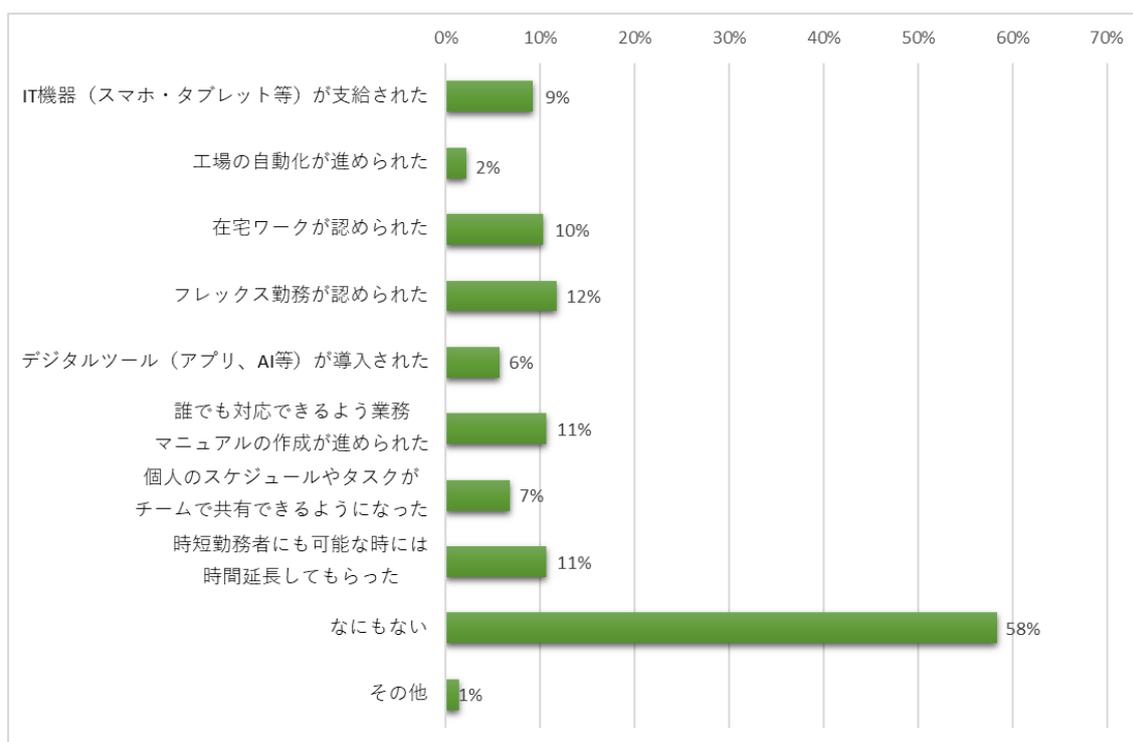


問 14 フォローする従業員の業務効率化のために会社が導入・活用・許可したものを全てお答えください（複数回答可）（n=281）

業務効率化	度数	%
IT 機器(スマホ・タブレット等)が支給された	26	9%
工場の自動化が進められた	6	2%
在宅ワークが認められた	29	10%
フレックス勤務が認められた	33	12%
デジタルツール(アプリ、AI 等)が導入された	16	6%
誰でも対応できるよう業務マニュアルの作成が進められた	30	11%
個人のスケジュールやタスクがチームで共有できるようになった	19	7%
時短勤務者にも可能な時には時間延長してもらった	30	11%
なにもない	164	58%
その他	4	1%
全体	281	

【その他 自由記述コメント】

- チームでの取り組みなのでフォローはない
- 増員
- 他部署や外部に仕事を任せたりなどなるべく仕事を引き受けない

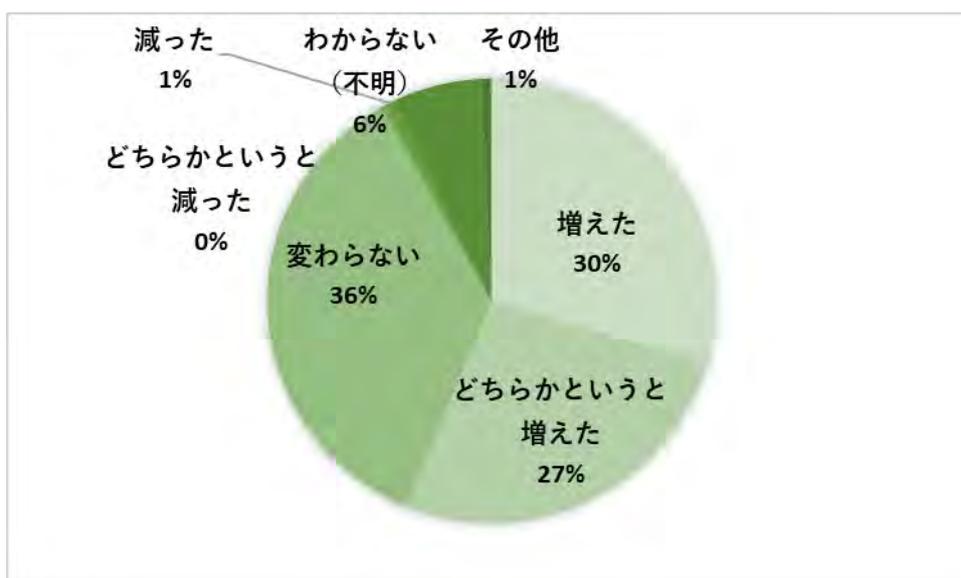


問 15 産休・育休・時短利用者がいることで、あなたの仕事の業務量は変わりましたか(n=281)

業務量の変化	度数	%
増えた	83	30%
どちらかという増えた	75	27%
変わらない	100	36%
どちらかという減った	1	0%
減った	2	1%
わからない(不明)	18	6%
その他	2	1%
全体	281	100%

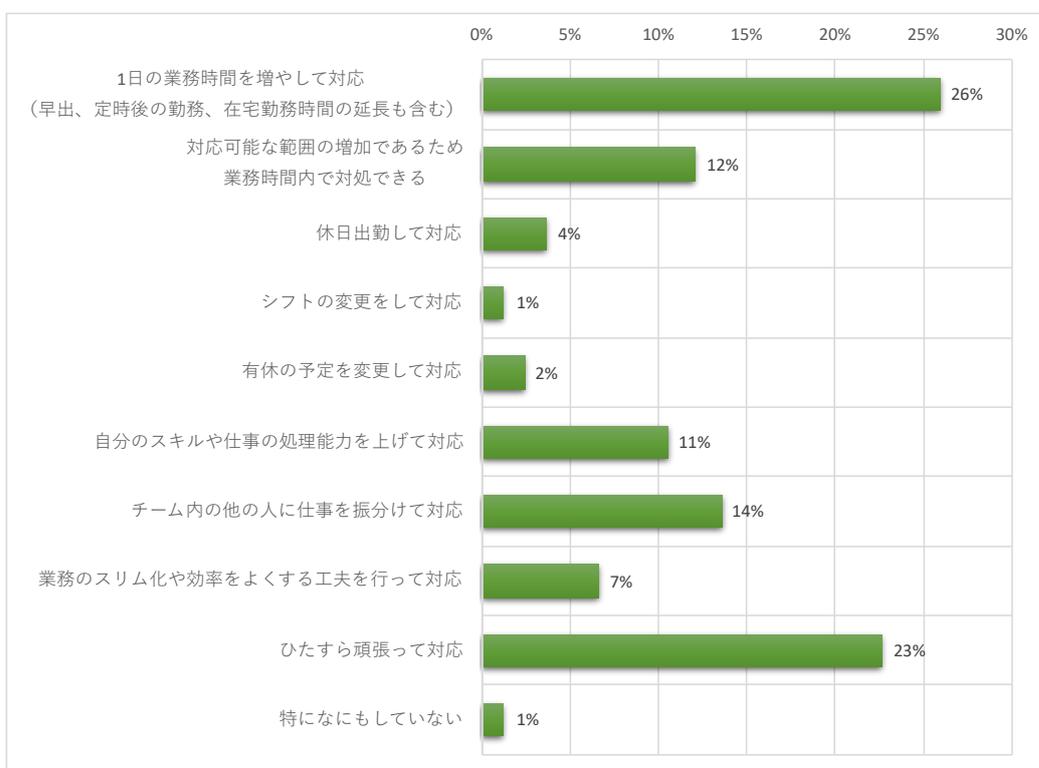
【その他 自由記述コメント】

- 育休期間が1ヶ月程度だったので残業で対応した



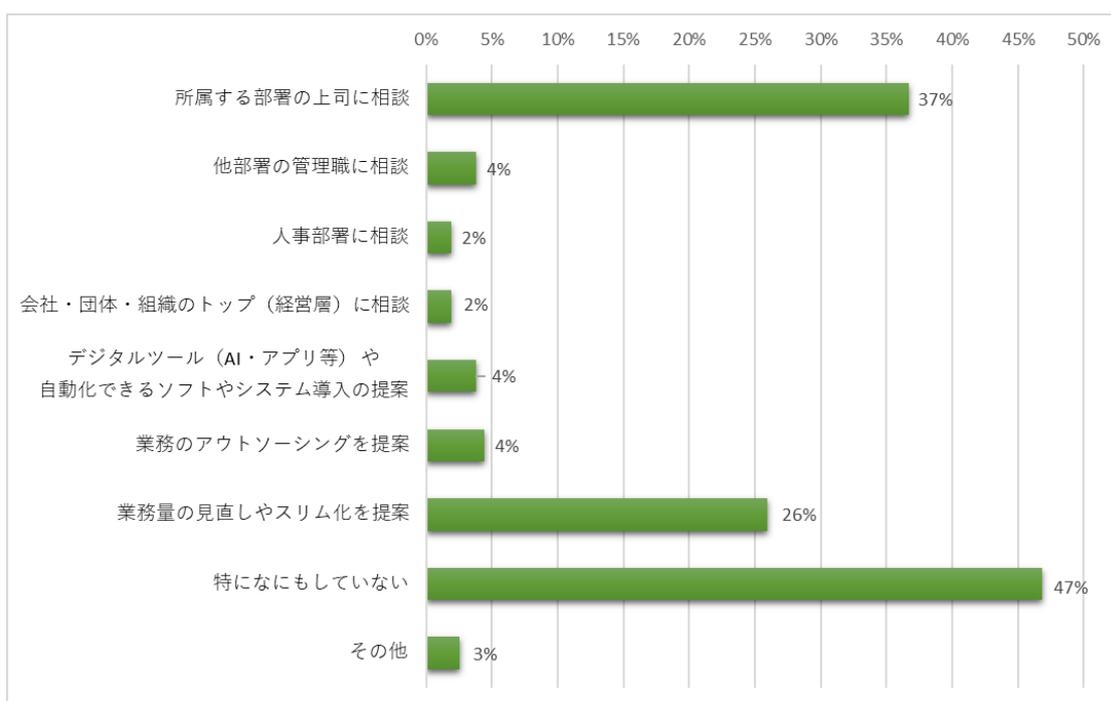
問 16 (問 15 で増えた・どちらかという増えたと回答された方) 増えた業務量に対し、あなたはどのような対応をしていますか(複数回答可) (n=158)

フォロー業務について事前の説明	度数	%
1日の業務時間を増やして対応(早出、定時後の勤務、在宅勤務時間の延長も含む)	86	54%
対応可能な範囲の増加であるため業務時間内で対処できる	40	25%
休日出勤して対応	12	8%
シフトの変更をして対応	4	3%
有休の予定を変更して対応	8	5%
自分のスキルや仕事の処理能力を上げて対応	35	22%
チーム内の他の人に仕事を振分けて対応	45	28%
業務のスリム化や効率をよくする工夫を行って対応	22	14%
ひたすら頑張って対応	75	47%
特になにもしていない	4	3%
その他	0	0%
<b>全体</b>	<b>158</b>	



問 17 (問 15 で増えた・どちらかという増えたと回答された方)業務量を減らすために、あなたが行ったことはありますか(問 16 の回答以外で)(複数回答可)(n=158)

業務量を減らすための方法	度数	%
所属する部署の上司に相談	58	37%
他部署の管理職に相談	6	4%
人事部署に相談	3	2%
会社・団体・組織のトップ(経営層)に相談	3	2%
デジタルツール(AI・アプリ等)や自動化できるソフトやシステム導入の提案	6	4%
業務のアウトソーシングを提案	7	4%
業務量の見直しやスリム化を提案	41	26%
特になにもしていない	74	47%
その他	4	3%
<b>全体</b>	<b>158</b>	



問 17 業務量を減らすために、あなたが行ったことはありますか

【その他 自由記述コメント】

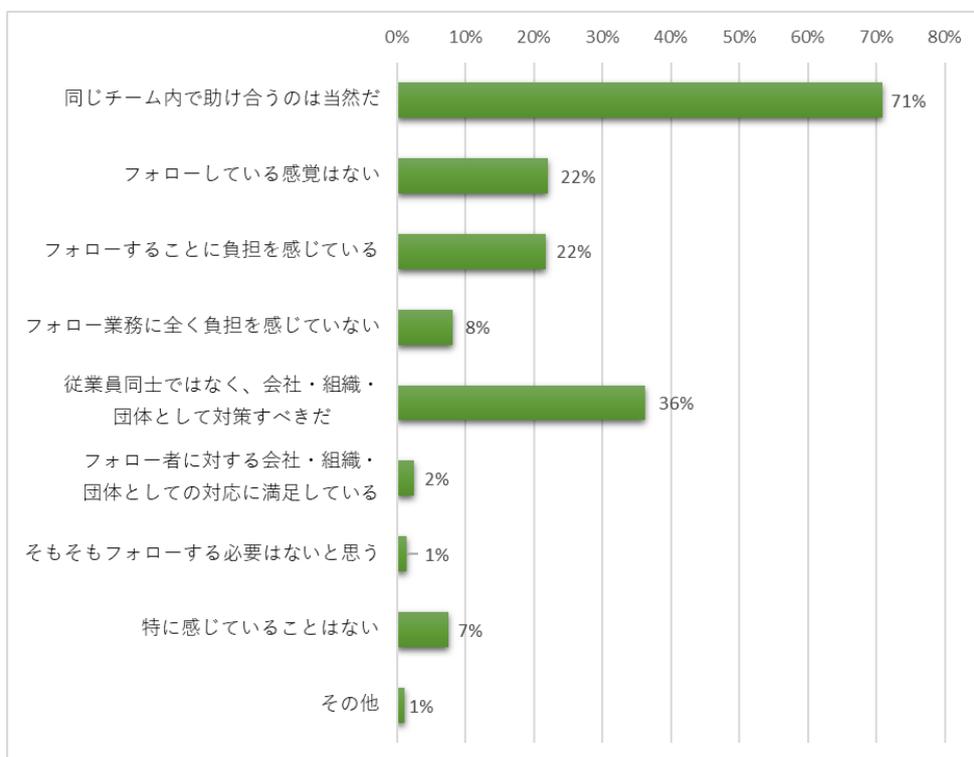
- 数日だけ応援をもらった
- 育休期間 1 ヶ月程度なら変えないほうがよい
- 優先順位を決めて業務を実施。必要性の低いものは実施しない
- 男性優位の職場もあってか、何も気にかけてくれず、給料も年次も学歴も上の先輩社員の育休フォローや突発有休のフォローをするのは、身を削られる思いでした。ましてや職場の誰からも労いの言葉もかけられず、〇〇さんなら大丈夫でしょと言った空気で、ただただ苦しいだけでした。どれだけ頑張っても学歴のせいで昇格させてもらえず、頑張ることが損でした。それ以降産休育休の職員を見るたびにトラウマのように思い出され、今でも苦しい思いをしています。結果ほかの理由も重なり転職しました

問 18 産休・育休・時短利用者に対するフォロー業務についてどう感じていますか(複数回答可)  
(n=281)

フォロー業務について	度数	%
同じチーム内で助け合うのは当然だ	199	71%
フォローしている感覚はない	62	22%
フォローすることに負担を感じている	61	22%
フォロー業務に全く負担を感じていない	23	8%
従業員同士ではなく、会社・組織・団体として対策すべきだ	102	36%
フォロー者に対する会社・組織・団体としての対応に満足している	7	2%
そもそもフォローする必要はないと思う	4	1%
特に感じていることはない	21	7%
その他	3	1%
全体	281	

【その他 自由記述コメント】

- 組織として対応策は考えるべき
- お互い様だと思っている
- 未婚で子供のいない女性上司が、育休中の本人に言ったらパワハラになる内容の不満を私(時短勤務)にぶつけてきた時は、いたたまれない気持ちになった。

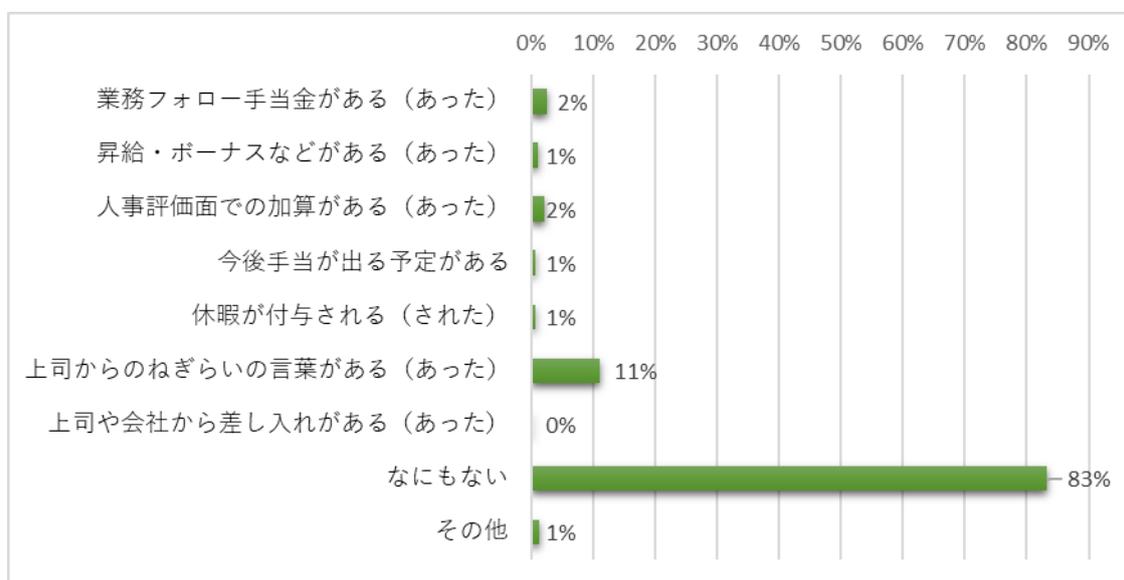


問 19 フォローすることによっての対価(賃金・評価・休暇など)はありますか(ありましたか)  
(複数回答可)(n=281)

フォローによる対価	度数	%
業務フォロー手当金がある(あった)	7	2%
昇給・ボーナスなどがある(あった)	3	1%
人事評価面での加算がある(あった)	6	2%
今後手当が出る予定がある	2	1%
休暇が付与される(された)	2	1%
上司からのねぎらいの言葉がある(あった)	31	11%
上司や会社から差し入れがある(あった)	1	0%
なにもない	234	83%
その他	4	1%
全体	281	

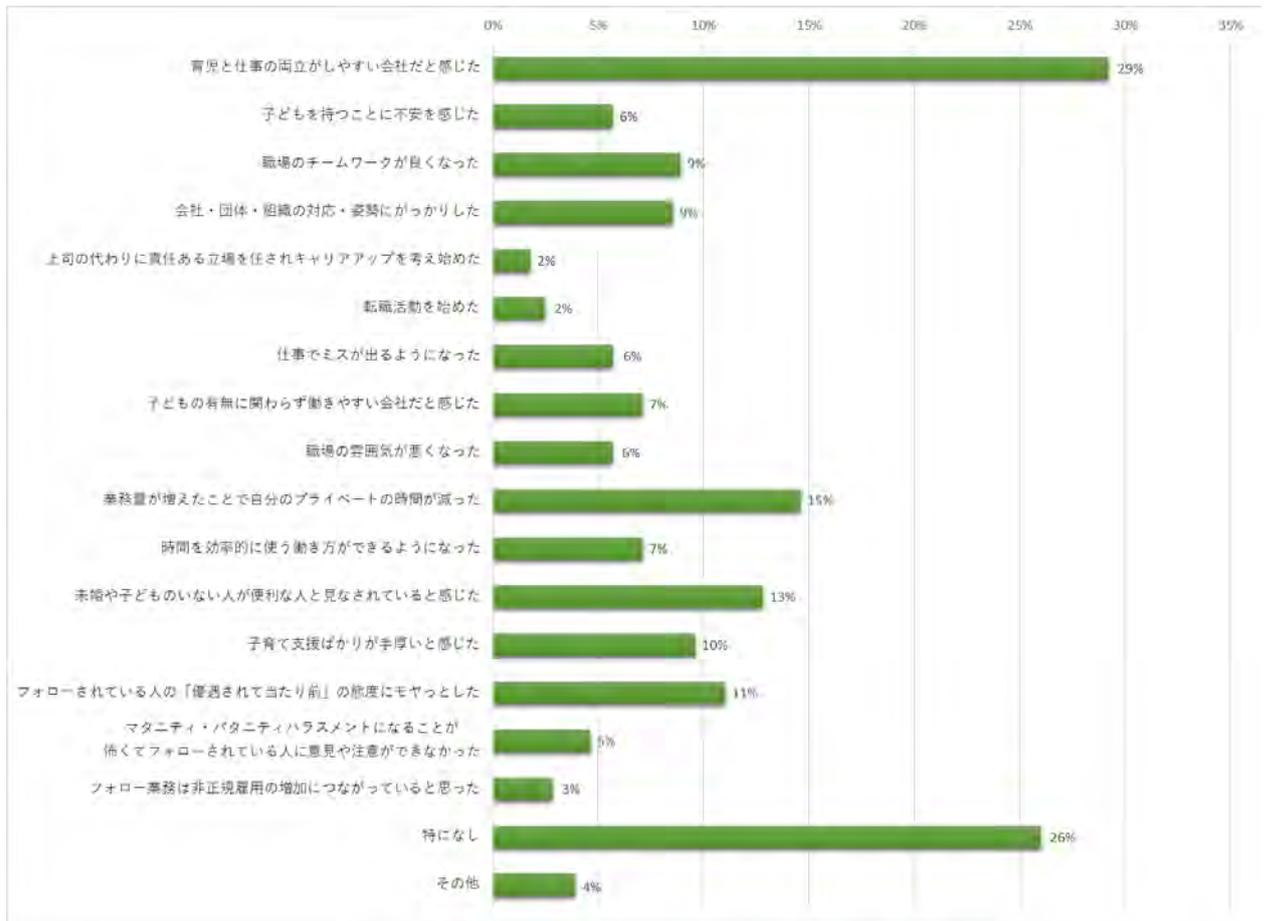
【その他 自由記述コメント】

- 対価を求めてない
- フォローした方からの感謝の言葉
- 残業代が支払われる



問 20 フォロー業務をする中で感じたこと、起きたことをお答えください(複数回答可)(n=281)

フォロー業務をする中で感じたこと	度数	%
育児と仕事の両立がしやすい会社だと感じた	82	29%
子どもを持つことに不安を感じた	16	6%
職場のチームワークが良くなった	25	9%
会社・団体・組織の対応・姿勢にがっかりした	24	9%
上司の代わりに責任ある立場を任せられキャリアアップを考え始めた	5	2%
転職活動を始めた	7	2%
仕事でミスが出るようになった	16	6%
子どもの有無に関わらず働きやすい会社だと感じた	20	7%
職場の雰囲気が悪くなった	16	6%
業務量が増えたことで自分のプライベートの時間が減った	41	15%
時間を効率的に使う働き方ができるようになった	20	7%
未婚や子どものない人が便利な人と見なされていると感じた	36	13%
子育て支援ばかりが手厚いと感じた	27	10%
フォローされている人の「優遇されて当たり前」の態度にモヤッとした	31	11%
マタニティ・パタニティハラスメントになることが怖くてフォローされている人に意見や注意ができなかった	13	5%
フォロー業務は非正規雇用の増加につながっていると思った	8	3%
特になし	73	26%
その他	11	4%
<b>全体</b>	<b>281</b>	



#### 【その他 自由記述コメント】

- 休暇についての話題が増えた
- 善意に頼りきる制度・体制には限界がきていると感じる
- 業務が増える
- 時短勤務だからその時間に帰るのが当たり前なのであれば、子供がいないから残業できるでしょうは違うと思った
- 退職者が増えた
- フォロー中に自分が新型コロナウイルスに感染したが職場からフォローはなかった
- フォロー業務をする人が負担するだけで、上司(管理職)が業務のフォローをしてくれることはなかったなので、その担当者しか負担はない。代わりに入った人だけがやる雰囲気がある
- フォローする事自体は当然と思っているし、特に不満はないがフォローされる側にばかりメリットがあり、フォローする側には特にメリットがないのはどうかと思う
- メインでフォローしていないので特にないが、自身がその身になると考えたら大きな負担に感じると思う(主任職は手当あるので支援は少なからずあるが、部下無しで主任手当支給ある人も居る)
- 自身は育休取得経験があるため負担等は感じないが、未婚/子無しの方はどのように感じているかが不安な為、自分のこととなると普段の突発休(子供発熱)等でも申し訳なさは感じる
- 子供のいない人と男性職員が(12:未婚や子どものいない人が便利な人と見なされていると感じた、13:子育て支援ばかりが手厚いと感じた、14:フォローされている人の「優遇されて当たり前」の態度にモヤっとした)の話をしてきた

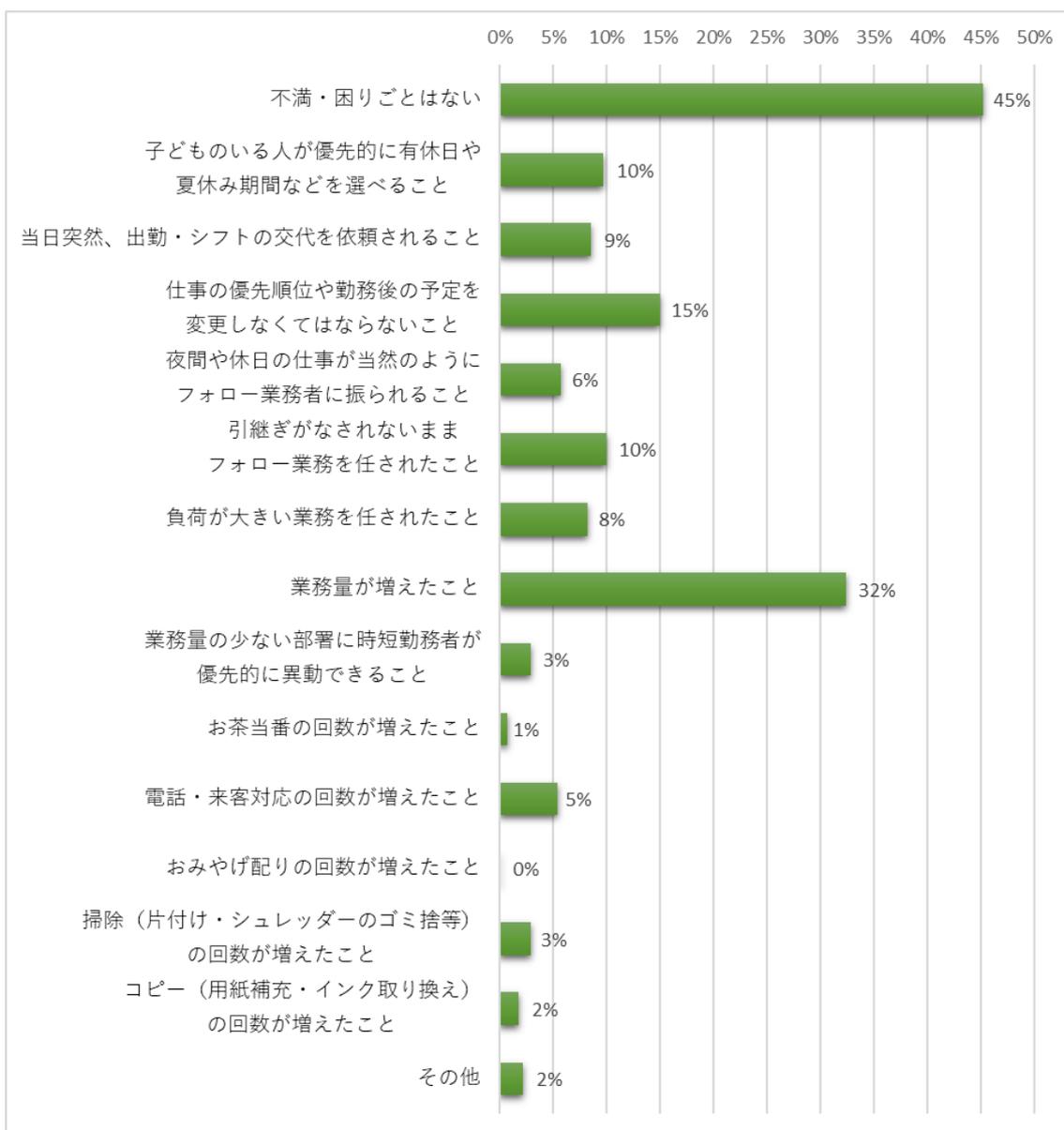
問 21 フォロー業務に関するあなたの不満・困りごとはありませんか(複数回答可)(n=281)

フォロー業務に関する不満・困りごと	度数	%
不満・困りごとはない	127	45%
子どものいる人が優先的に有休日や夏休み期間などを選ぶこと	27	10%
当日突然、出勤・シフトの交代を依頼されること	24	9%
仕事の優先順位や勤務後の予定を変更しなくてはならないこと	42	15%
夜間や休日の仕事が当然のようにフォロー業務者に振られること	16	6%
引継ぎがなされないままフォロー業務を任されたこと	28	10%
負荷が大きい業務を任されたこと	23	8%
業務量が増えたこと	91	32%
業務量の少ない部署に時短勤務者が優先的に異動できること	8	3%
お茶当番の回数が増えたこと	2	1%
電話・来客対応の回数が増えたこと	15	5%
おみやげ配りの回数が増えたこと	0	0%
掃除(片付け・シュレッダーのゴミ捨等)の回数が増えたこと	8	3%
コピー(用紙補充・インク取り換え)の回数が増えたこと	5	2%
その他	6	2%
<b>全体</b>	<b>281</b>	

【その他 自由記述コメント】

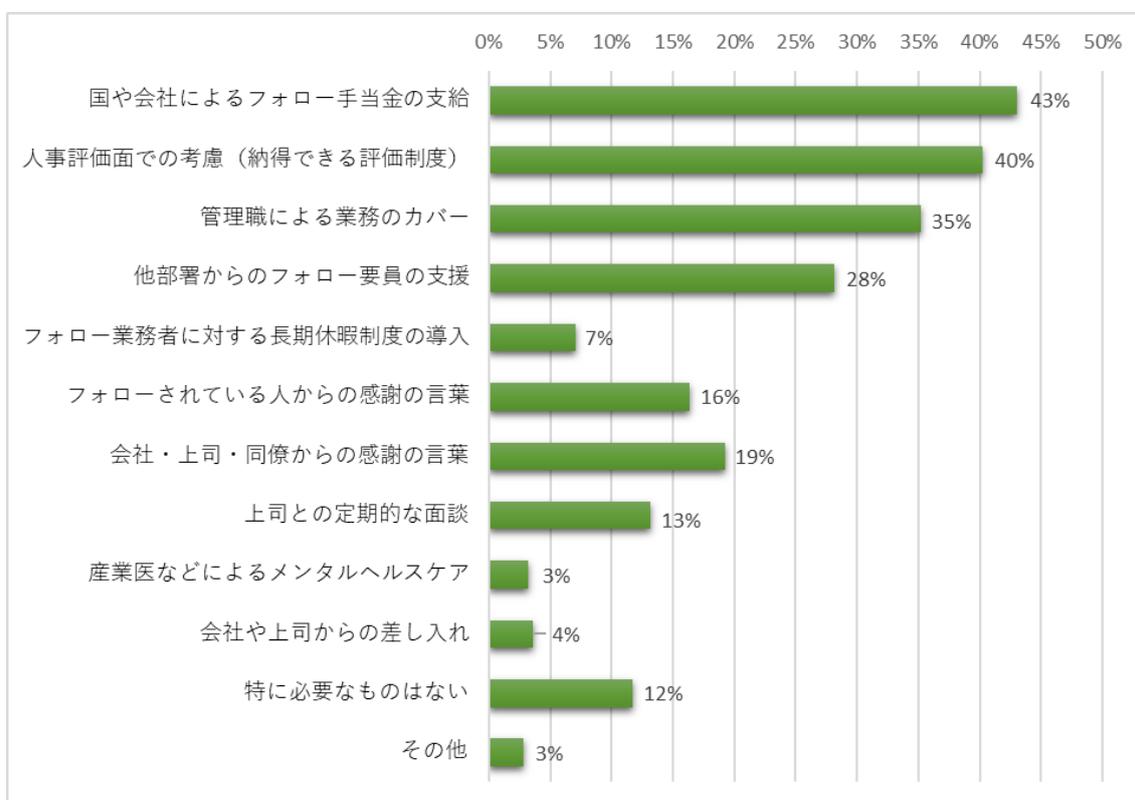
- 育児休暇者がいるから大変なのではなく、その後店舗から人員を減らされているのが不安。  
残っている人の負担を考えてほしい
- 育休を取得した本人から説明がない
- 口先だけで困っていることの対応をしない
- 納期が遅れる
- フォロー職員に対して、感謝の見える化は必要。休暇の取りやすさ、報酬が1番わかりやすい。まだお互い様の想いは残っている集団であることは現在の雰囲気にも有効に働いていると考えています

問 21 フォロー業務に関するあなたの不満・困りごとはありますか(複数回答可)(n=281)



問 22 フォローする従業員に必要なと思うことをお答えください(複数回答可)(n=281)

フォローしている従業員に必要なこと	度数	%
国や会社によるフォロー手当金の支給	121	43%
人事評価面での考慮(納得できる評価制度)	113	40%
管理職による業務のカバー	99	35%
他部署からのフォロー要員の支援	79	28%
フォロー業務者に対する長期休暇制度の導入	20	7%
フォローされている人からの感謝の言葉	46	16%
会社・上司・同僚からの感謝の言葉	54	19%
上司との定期的な面談	37	13%
産業医などによるメンタルヘルスケア	9	3%
会社や上司からの差し入れ	10	4%
特に必要なものはない	33	12%
その他	8	3%
<b>全体</b>	<b>281</b>	



問 22 フォローする従業員に必要だと思うことをお答えください(複数回答可)(n=281)

【その他 自由記述コメント】

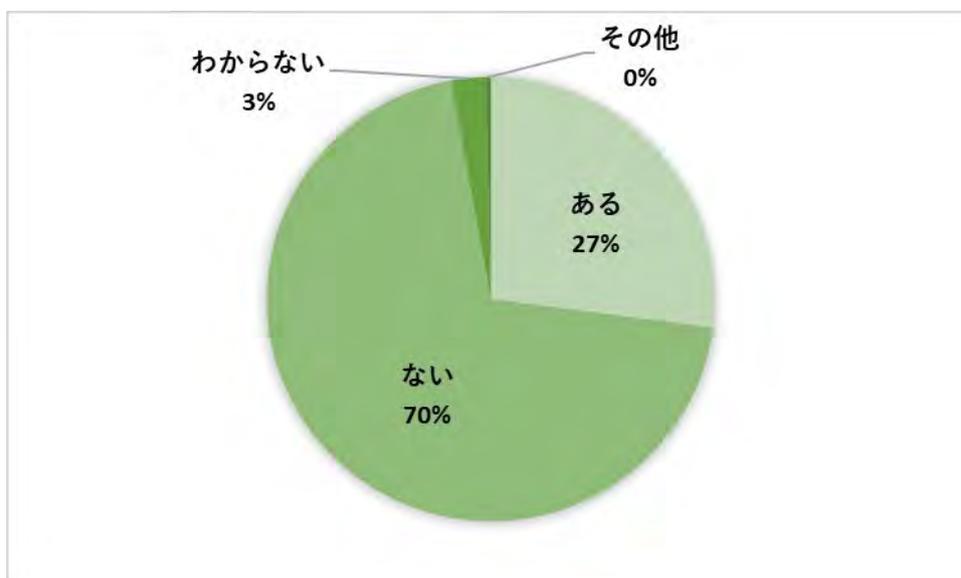
- 引き継ぎ
- フォローされている人より昇進させる
- 課題ばらしのスキルアップ(伝達漏れが多い)
- 時間管理など。通常の業務量多い場合と同様の対処は必要。
- 育休を推進しているのならばフォローしてる担当者(同じチームなど)へ手当はあるべき
- 新年度、休暇制度の見直しを行なっている
- 赤ちゃんの様子などを写真などで教えてくれると嬉しい
- 育児に限らない、健康面や家庭の理由でも使える時短や休暇制度

問 23 あなたは過去に産休・育休・時短勤務をしてフォローされたことがありますか？(n=281)

産休・育休・時短勤務をしてフォローされた経験	度数	%
ある	76	27%
ない	197	70%
わからない	7	2%
その他	1	0%
全体	281	100%

【その他 自由記述コメント】

●病欠ではあり

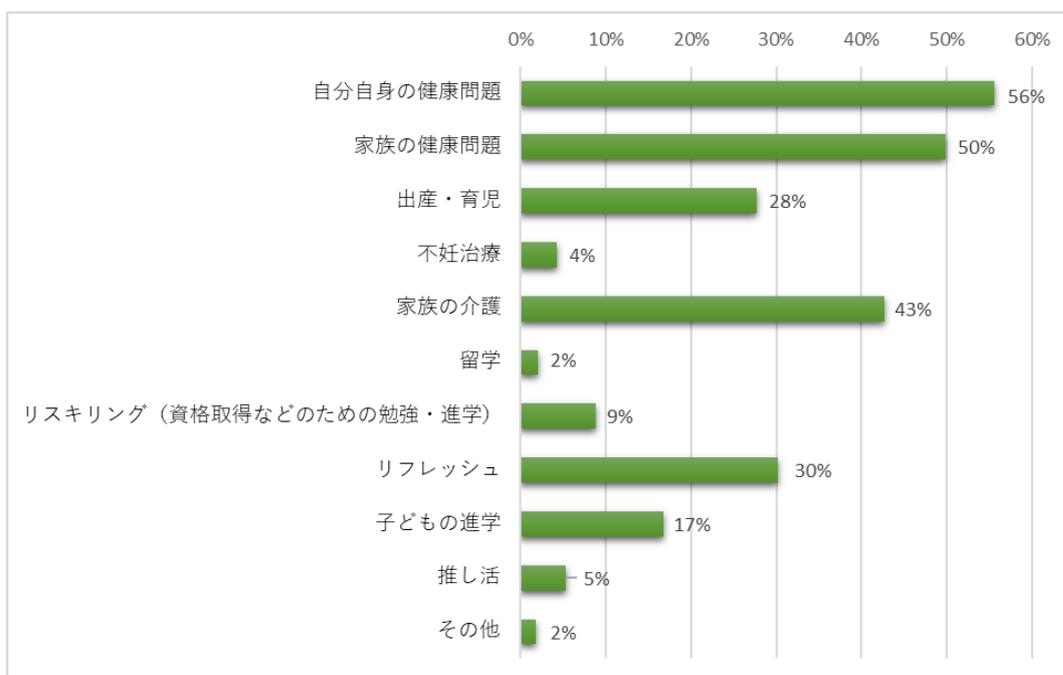


問 24 今後あなたが長期休暇・時短勤務を使いたい(使うかもしれない)ライフイベントをお答えください(複数回答可)(n=281)

ライフイベント	度数	%
自分自身の健康問題	156	56%
家族の健康問題	140	50%
出産・育児	78	28%
不妊治療	12	4%
家族の介護	120	43%
留学	6	2%
リスキリング(資格取得などのための勉強・進学)	25	9%
リフレッシュ	85	30%
子どもの進学	47	17%
推し活	15	5%
その他	5	2%
全体	281	

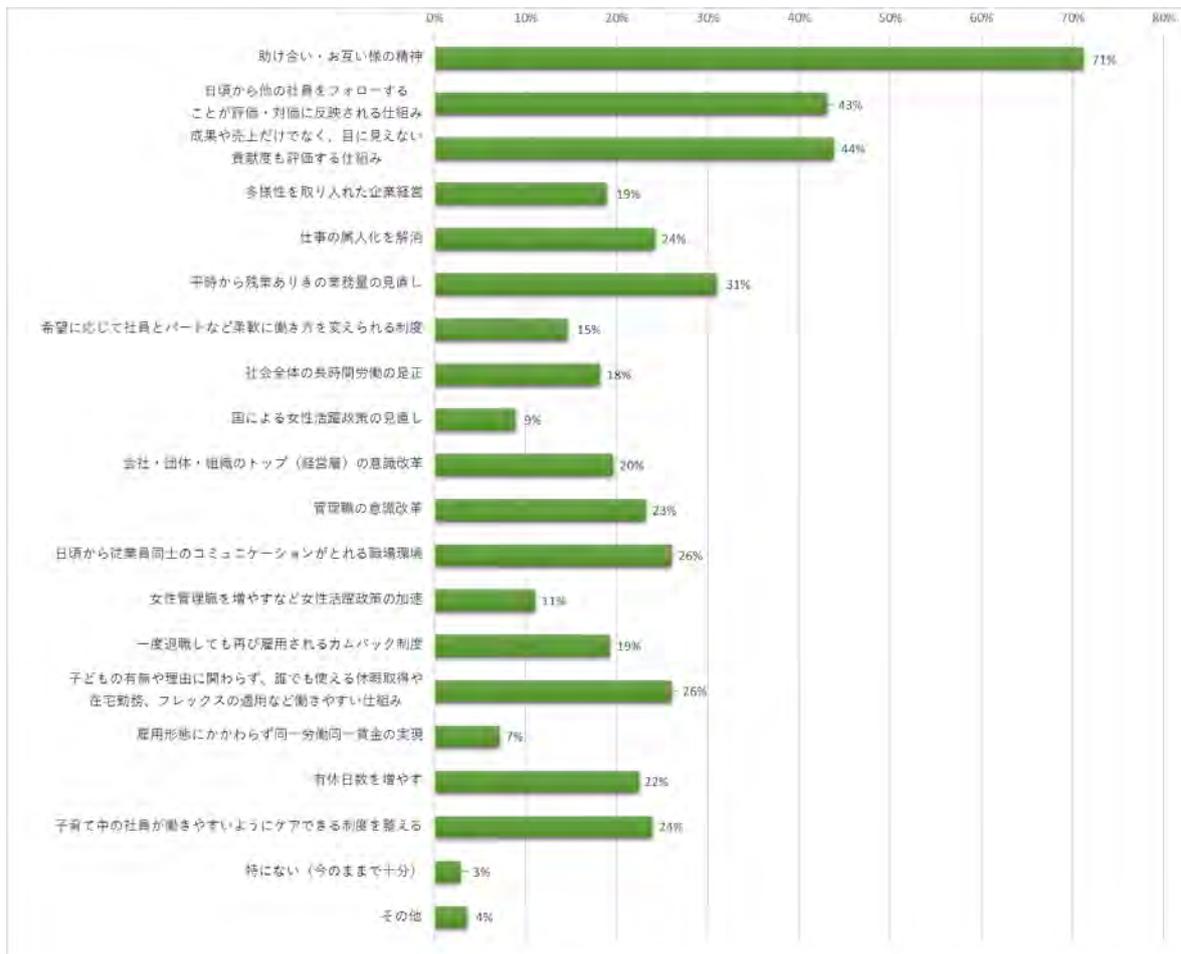
【その他 自由記述コメント】

- 特になし
- 趣味
- 旅行
- 社会活動



問 25 すべての人にとって働きやすい職場となるために、必要だと思われることをお答えください  
 (複数回答可)(n=281)

すべての人にとって働きやすい職場	度数	%
助け合い・お互い様の精神	200	71%
日頃から他の社員をフォローすることが評価・対価に反映される仕組み	121	43%
成果や売上だけでなく、目に見えない貢献度も評価する仕組み	123	44%
多様性を取り入れた企業経営	53	19%
仕事の属人化を解消	68	24%
平時から残業ありきの業務量の見直し	87	31%
希望に応じて社員とパートなど柔軟に働き方を変えられる制度	41	15%
社会全体の長時間労働の是正	51	18%
国による女性活躍政策の見直し	25	9%
会社・団体・組織のトップ(経営層)の意識改革	55	20%
管理職の意識改革	65	23%
日頃から従業員同士のコミュニケーションがとれる職場環境	73	26%
女性管理職を増やすなど女性活躍政策の加速	31	11%
一度退職しても再び雇用されるカムバック制度	54	19%
子どもの有無や理由に関わらず、誰でも使える休暇取得や在宅勤務、フレックスの適用など働きやすい仕組み	73	26%
雇用形態にかかわらず同一労働同一賃金の実現	20	7%
有休日数を増やす	63	22%
子育て中の社員が働きやすいようにケアできる制度を整える	67	24%
特にない(今のままで十分)	8	3%
その他	10	4%
<b>全体</b>	<b>281</b>	



- DX化、意味を持たない慣習業務の廃止による等業務効率化
- 成果給の徹底
- フォロー手当制度が欲しい
- 男性の潜在意識の考え方
- 長時間労働制限の廃止。時間制限があるため、業務が滞る
- 人手を増やす
- 人材の補充、育成
- 応援要員の確保
- 子育て中の社員をフォローする社員個人に皺寄せが来るため、ヘルプを用意するなど、会社として対応して欲しい

問 26 フォロー業務について、アンケートの回答を通じて感じた事、思う事などありましたらお書きください。(例えば、フォロー業務をしてよかったことや、業務をする中で戸惑ったこと、フォロー業務に関する改善案 など)(自由記述)

【お互い様】

- 自分も長期休暇を取る時があるので、持ちつ持たれつで成り立つと思います。
- 自分も育児休暇を取り、周りにフォローしてもらったので、お互い様という感じで仕事をしています。
- 子供の事で休んできた自分が、下の子達と同じ事でお休みしたら、フォローするのは当然だと思うし、今後、まだまだ続いていくだろうと思う。長く働ける環境を整えて行くのは自分達で作って行きたいと思う。
- お互い様では解決されない。

【産休・育休・時短制度について】

- 子育て等制度ばかり充実していくが、残された人のフォローが少ない。使えなかった年代には、何も甘みがない。
- 会社として推奨していると思うが、環境整備、体制が整っていない。ここの改善が最優先である。
- 産休・育休の制度について理解が足りない。取得する人には会社から説明があるが、周りには制度について知らない人が多い。まずは職場全体に制度の理解が必要と思う。
- 周りからの理解がまだまだ得られていない。特に独身の方に負荷がかかってしまう為、不満の声が多く聞かれる。フォロー体制が整っていないのに制度が始まっている為、現場がいつも振り回されている。制度を利用している方も急なお休みをした時も気を使っている雰囲気がある。

- 業務は増えるが必要な制度。利用しやすい環境づくりと会社の制度、仕組みが必要。
- 育休をとった人が、本当に育児に専念しているかに関しては、良心によるところが大きいので、育休を盾にさぼる人がいるのであれば、この制度は破綻します。監視することはできないので、個々を追うことはできませんが、育休を取る人には相応の覚悟を持ってもらいたいと思います。また、男性の育休を推進する風潮は嫌いです。ましてや、目標を立てるものでもないと思います。全ては夫婦間の問題なので。勿論、必要で取る人を否定するつもりはありません。

【フォロー業務について】

- 特にフォローしている感覚はない。子供の体調や都合等も理解しているので戸惑ったこともない。
- フォロー業務について、フォローする人、される人それぞれに個人の事情があるので、うまく行く場合、うまくいかない場合が考えられるので、一律での対応は難しいと感じました。
- そもそもフォローの余裕がないほど業務が多い。
- 元々の人数が少ないと負担が一気に増えて時間外が増えてしまう。新しい人が来て、教育まで増える悪循環になる。
- フォローは、一部の人のみでフォローしている周りは何も変わらない様子です。
- 担当業務が共有化されていない、できる業務量ではないのは問題であると感じた。

- 保育現場では、日常の保育だけでなく保護者対応や子どもの精神的ケア、書類作成等業務が多様な為、誰か 1 人がフォローするのでは対応できない。
- 人手不足により、働く仕組みを形成するのが困難。

#### 【必要なこと】

- 部署内外での業務量、手当の格差是正。
- とにかく仕事の属人化をなくすこと。
- 業務が属人化され、引継いで行うことがとても困難でした。日頃から標準化、多能工化をもっと意識的に行う必要があると感じました。

#### 【フォロー業務(良かったこと)】

- 多能工化が進んだ。業務の平準化を進めるきっかけとなった。

#### 【フォロー業務(大変だったこと)】

- フォロー業務をして良かったことは一つもなく、ただただ苦しかったです。独身や子無し職員は便利な存在で何をやらせてもいいと烙印をおされた気分でした。休む制度が整うことは大切ですが、なぜ休んだ人をフォローする側への制度が整わないのか、疑問です。
- 店舗の人数によって大半が異なると思う。事務員 2 人と 7 人を経験したことがあるが、少人数の場合はフォローすることが分散できず大変と感ずることがありました。
- 人材が足りてない中のフォローは大変です。
- 課全体でフォローするのではなく、個人だけに負荷がかかってしまうのがつらい。
- 育休者がでたが業務量が減らず、残業時間が増加した。手当がなく辛かった。

#### 【フォローの対価について】

- 時短が良い、悪いというのではなく、毎日実際にいない時間のフォローをしているので、会社もいる人でなんとかしてではなく、手当など目に見える形で応援してほしいです。
- 今働いている会社ではフォローは従業員の負担で全て賄われており、フォローした人に対する対価が必要であると感じた。
- フォロー自体はいいので、お互い納得性の有る対応があるといいと思いました。フォローする側に少し手当があると、フォローされる側の心的負担も減るとか。
- 手当だけでは解決されない。

#### 【上司・管理職に対して】

- 管理職.MA.フロントの仕事の仕方が変わらないので現場だけが仕事量が増え困る。
- 上司が時短勤務者に言えなくてこちらに負担がくることだけが嫌だ。助け合うのはいいが、その理解はあるいつか自分もタイミングがあるかもしれないが、フォローの人に対するフォローは必要だと思う。
- 仕事が属人化していて(職制がマネジメント出来ていない)仕事を丸投げのような感じになる。
- フォロー業務を行う事になってからも、上司からの仕事依頼が減らない事。簡単な作業でも依頼される事によって、限られた時間での仕事が困難になる。
- 上司としてはそのつもりは無いのかもしれませんが、女性の業務フォローは女性に振られる傾向があるように感じました。男性含め、もっとまんべんなく振ってくれたら良かったのにと感じる時もありました。

#### 【会社・組織に対して】

- いつでも好きな時に有給休暇を取れるようにしていただきたい。
- フォロー業務による工数増の対策が残業ありきの対策だと疲弊する。業務量を減らす取り組みや仕組みが必要。効率化だけでは追いつかない。
- 助け合いが必要ということは承知しているので、人事異動等でフォローしていただくと助かります。各店舗に差がないように。離職にも繋がっていくと思います。
- 業務効率化体制をつくれれば長期休暇、時短勤務中の社員のフォローも可能かと思えます。現状のまま、長期休暇中の社員のフォローは負荷を強いる形のため持続可能性は低く、会社として早急な対策は必要かと思えます。
- 産休・育休・時短利用者に限らず、誰もがいつ突然働けない状況(突然のお休みなど含む)になる可能性を持っているので、”誰もがわかる”手順書の整備が重要だと思っています。
- 全体の仕事量が同じなのに、人数だけが減ってしまって困っています。育休(男性)の2か月間、手当が欲しいです！
- フォロー業務していることを、会社・上司・男性は気づいていなく、何も反応がない。「女性の仕事は女性がまかなう」が全社員の無意識下に存在している。時短者が残業すると「遅くまでありがとう」と上司・男性は言うが、フォロー業務者が残業しても、その理由(フォロー残業)は言えず(嫌味に聞こえてしまうため)労ってもらえない。せめて、フォロー業務者への賃金・評価をすべきであると感じた。

#### 【フォローされている人に対して】

- 育休者の昇格に対してネガティブな印象があるのは事実です。
- 実際に、育休中にでも分からないことがあれば、フォローされている人に質問をしても回答してくれる環境があったから業務が成り立ったので、フォローされている人も休み中だから私関係ありません。という意識ではなく、質問に答えてくれる体制でいてくれるととても助かると思います。
- フォローされる人はされる事を当然と思っている態度だとフォローする側も「やってあげてるのに…」と感じてしまいます。育児・介護休暇を取得するのは制度としてあるのだから当然の権利だと思いますが相手を思いやる気持ちでコミュニケーションを取合い感謝の気持ちをもって業務を行えたらいいのに…難しいです。
- 産休・育休に関わらず長期休暇を取りやすい環境や雰囲気大切です。フォローする側の負担も気遣う必要がありますが、休暇を取る人は気負うことなく感謝の気持ちを忘れなければ皆さん快くフォローして下さいます。私の職場は男女ともに産休・育休取得率ほぼ100%です。

#### 【全ての人が働きやすい環境へ】

- 育休や産休の人だけが手厚くなるのではなく、介護や自身の病気など全ての人が働きやすい職場を目指していく必要がある。女性活躍の言葉が先行して女性だからという理由で職制を増やすのではなく、あくまで能力によって評価する仕組みを構築することが重要と感じる。
- フォロー者・被フォロー者それぞれが高い意識をもっているのであれば特に気にしなく

でも円滑に業務が進むかもしれないが、そうでもない場合は難しいと感じた。結局はその人間を見て、適正な業務を振り分けるしかないと感じた。(時短者などに限らずの話と結局は同一)。

- フォロー業務という言葉は初めて使いました。出産育児だけが大変ではない。子供の進学、親の介護、慢性疾患や更年期障害、メンタル疾患など、多くの方が不安や悩みを抱えながらも働いています。このアンケートが課題とする、フォローする側に不満や不公平を感じる人を減らし、産休・育休・時短を取りやすい社会にするためには、育児に特化した制度ばかりを整えてもうまくいかないと思います。不公平感を無くすために業務の負担を担っている人たちに人事評価やリフレッシュ休暇を与えても、彼らが満足するとは思えません。これまでの10年で育児中の方が働き続けるための制度はずいぶん広まり、権利として使えるようになりました。私を含む就職氷河期世代は、育児の制度ができ始めたばかりで申請しづらく、肩身の狭い思いをしました。今の子育て世代は育児制度を使いやすく、保育料も教育も給食も無償化。なんて理不尽な社会でしょう…と思わずにはいられません。子供が中学生だろうが高校生だろうが送迎等に時短が使えたら…と思うこともあります。金銭面も大変です。年齢とともに身体はだんだん衰え、病気も抱えるようになり、将来への不安が大きいです。「家庭や健康面の理由でも、証明をつけて申請すれば休暇や部分休業を取得できる制度の新設」ができれば、仕事の継続に不安な時でも「辞めるか・無理するか」の二者択一ではなくなり、皆で支え合うのが当たり前の社会に近づく一助に

なるかと、ご提案させていただきます。このアンケートにより、皆が無理のない働き方のできる社会に変わっていく未来を期待します。

- 時短者がフォローされている感覚がなく、管理職も周囲の従業員がフォローしていることに気づいていないように見える。時短者だからフォローしなくてはいけないという考えではなく、個人の業務量やスキルを考慮してチーム内で時短者でなくても互いにフォローが必要だと感じる。上司も時短者がいることで周囲の従業員がどんなフォローをしているか、困っているかなど個別で面談してほしい。

#### 【その他】

- 短期間の使い捨て雇用ではなく、正規雇用として仕事を続けていきたい。
- 弊社含め日本は休んだものが悪者になる。
- 私の職場は年功序列で、産休・育休、時短や有給の取りやすさが変わる。私は比較的若い方なので自分の主張は言いにくい。子どもが熱を出して1時間早退しただけで、翌日折菓子を持っていってお詫び参りしなければならないのに、自分より年上の方々の早帰りや急な休みによるシフトや業務内容変更は特に何も説明等なく当たり前のようフォローさせられる。翌日のお礼など一切ない。それならお礼参りをしなければいいのと思うだろうが、しなければみんなの前で吊し上げられる。

#### 【アンケートについて】

- 今回のアンケートは、必要だと思う。口にしないが、心の中では、何かしら思う所があると思う。

- フォローしたのは2年前のこと。今さらっていう印象。政府も行政も仕事が遅いし制度が変わるころには隠居していることでしょう。
- アンケートの質問が多すぎる。もう少しよく考えて、せめて10問以下にして欲しい。