

提言「子育て環境整備に向けて」フォローアップ調査結果の概要

I. 調査要領

調査目的：提言「子育て環境整備に向けて」(2003年7月)発表後、2年余が経過したことから、その後の企業・国等における取組状況を把握することを目的に実施
調査対象：日本経団連の「国民生活委員会」「少子化対策委員会」「人事労務管理委員会」の委員および企画部会委員会社・団体(計236)
回収状況：回収数107(回収率45.3%)
産業別(製造業55%、非製造業45%)
規模別(従業員3001人以上企業・団体63%、3000人以下企業37%)
調査時期：2005年12月

II. 調査結果のポイント

- 性別役割分担意識の払拭を目的とした意識啓発に6割超(61.7%)の企業が取り組んでいる
- ほとんどの企業(98.1%)が労働時間を柔軟に選択できる制度を導入している
- 法定内容を上回る育児休業制度を導入している企業は6割近く(59.8%)にのぼっている

1. 企業が取り組むべきことについて

[意識啓発]

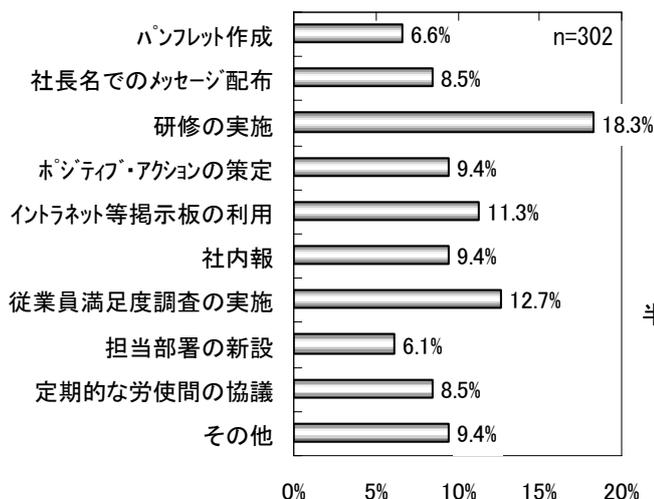
性別役割分担意識の払拭を目的とした意識啓発については、「行っている」と回答した企業が6割を超えた(61.7%)。また、意識啓発のために行っている具体的な施策(複数回答)としては、「研修の実施」(18.3%)、「従業員満足度調査の実施」(12.7%)、「イントラネット等掲示板の利用」(11.3%)などが上位を占めた。【図表1】

意識啓発を進める上での問題点・課題については、「強力なトップダウンが必要」、「意識啓発がスローガンだけで終わらないよう、具体的な目標を盛り込んだ計画が必要」、「結果を出すには時間がかかる」などの回答があった。

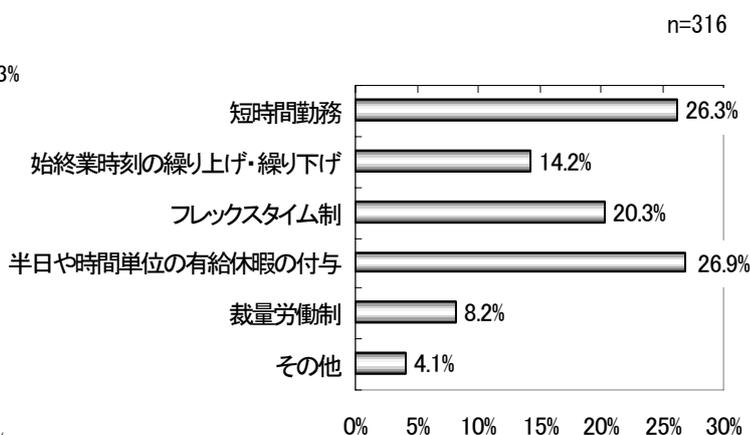
[労働時間を柔軟に選択できる制度]

労働時間を柔軟に選択できる制度については、ほぼすべての企業(98.1%)が「ある」と回答した。実際に導入している施策(複数回答)については、「半日や時間単位の有給休暇の付与」(26.9%)、「短時間勤務」(26.3%)、「フレックスタイム制」(20.3%)の順となった。また、「その他」(4.1%)の回答としては、「積立休暇を育児のために利用できる制度」や「所定外労働の免除」などがあった。【図表2】

図表1 意識啓発のために行った施策(複数回答)



図表2 社員が労働時間を柔軟に選択できるように導入している施策(複数回答)



制度導入・運営上の問題点・課題に関しては、「職種が異なり全社一律での制度導入が難しい」、「本人と職場の上司・同僚双方の意識改革が必要」などの意見が挙げられた。

【子育て中の従業員の就労場所を配慮する制度】

子育て中の従業員の就労場所を配慮する制度が「ある」と答えた企業は26.2%であった。【図表3】

導入している制度の内容としては、「在宅勤務制度」、「転勤に対する配慮」などが挙げられた。制度導入・運営上の問題点・課題では、「対象職種が限定されることによる不公平感」、「労働時間管理などのマネジメント」などの回答があった。

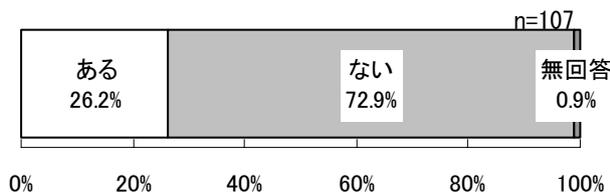
【育児休業制度】

法定内容(「子が1歳に達するまでの休業」を規定。ただし特別な事情が認められる場合には1歳6か月まで延長可能。原則分割取得は認めていない)を上回る育児休業制度が「ある」と答えた企業は6割近く(59.8%)にのぼった。【図表4】

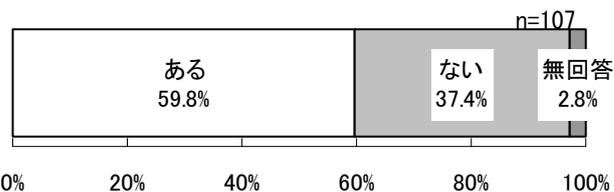
具体的内容では、「法定より長い期間取得できる制度」、「配偶者が専業主婦(夫)であっても休業取得できる制度」、「分割の取得が可能な制度を導入している」などの回答があった。

育児休業制度の問題点・課題では、「男性の取得促進に向けた風土改善」、「育児休業中の代替要員確保」などの指摘があった。

図表3 就労場所に関して配慮する制度がありますか



図表4 法律を上回る育児休業制度がありますか



【子どもの看護休暇制度】

法定内容（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者1人につき年5日まで、病気やけがをした子を看護するための休暇を取得できる）を上回る子どもの看護休暇制度について、4割弱（37.4%）の企業が「ある」と答えた。【図表5】

具体的な制度内容で、「子が小学校就学後も取得できる制度」、「時間単位での取得が可能な制度」、「従業員1人当たりではなく、子ども1人につき所定の休暇日数を取得できる制度」などの回答があった。

看護休暇に関する問題点・課題としては、「看護休暇制度を利用せずに、所定休日の振替や年次有給休暇の取得で対応するケースが多いこと」、「休暇申請があった場合にその取得理由の確認が難しいこと」、「各職場における制度利用のための環境づくりが必要」などの意見があった。

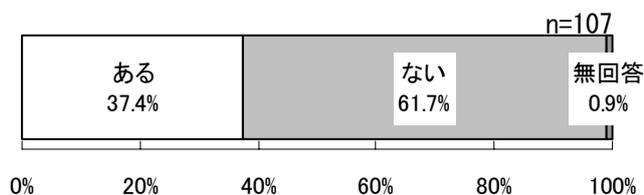
【再雇用制度】

結婚・出産を理由に退職した元社員を対象とした再雇用制度については、4分の1に当たる25.2%の企業が「ある」と回答した。【図表6】

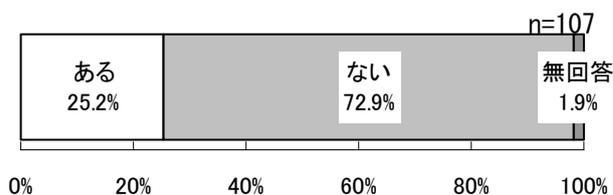
制度の具体的内容では、「再就職を希望する元社員を試験で選抜し、雇用する」、「退職時に再雇用希望の登録をしておけば、退職後3年以内は優先的に再雇用を認める」などの回答があった。

再雇用制度に関する問題点・課題としては、「働きたいニーズと、雇用ニーズのマッチングが難しい」、「退職者との接点がほとんどない」などの意見が挙げられた。

図表5 法律を上回る子どもの看護休暇制度がありますか



図表6 結婚・出産で退職した元社員を対象とした再雇用制度がありますか

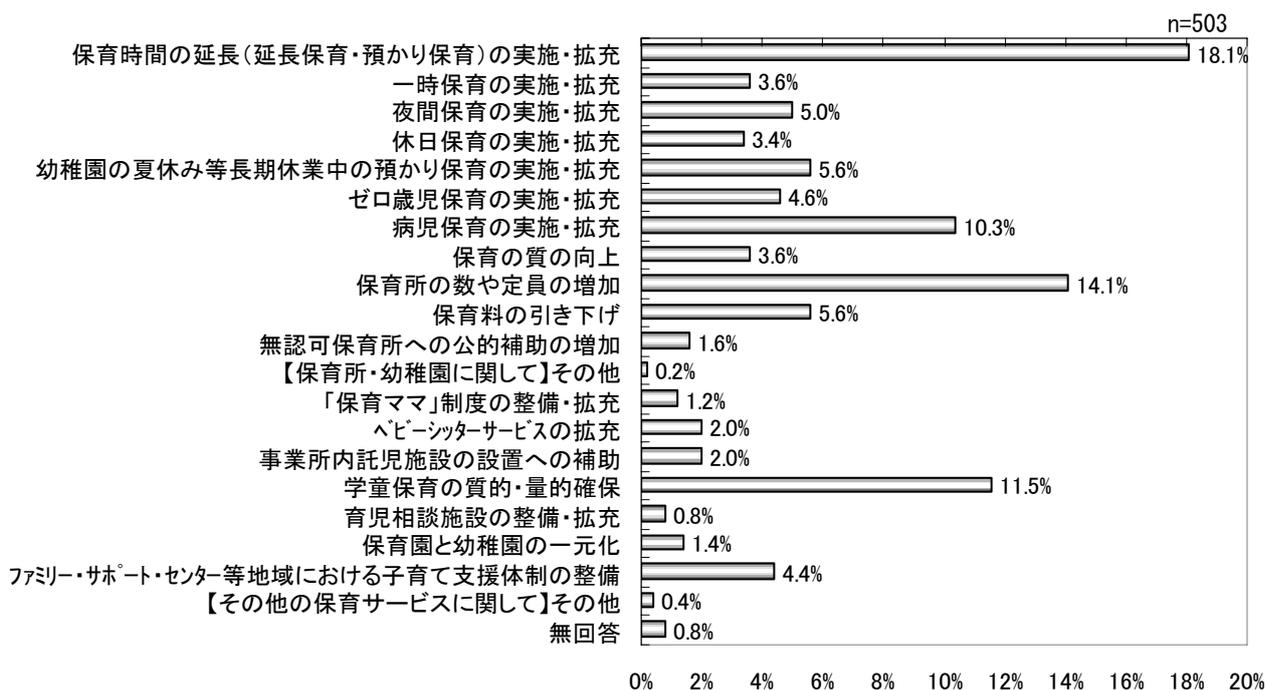


2. 社会全体が取り組むべきことについて

[保育サービスの拡充]

どのような保育サービスの拡充が必要かについては、「保育時間の延長（延長保育・預かり保育）の実施・拡充」（18.1%）を求める回答が最も多く、次いで、「保育所の数や定員の増加」（14.1%）、「学童保育の質的・量的確保」（11.5%）、「病児保育の実施・拡充」（10.3%）の順となった（複数回答）。【図表7】

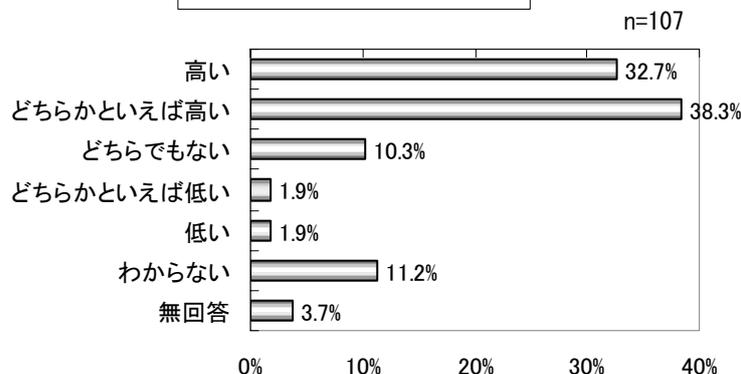
図表7 必要な保育サービス(複数回答)



[学童保育]

従業員の学童保育に対するニーズを聞いたところ、「どちらかといえば高い」（38.3%）、「高い」（32.7%）と回答した企業を合わせると、7割超（71.0%）を占めた。【図表8】

図表8 従業員の学童保育ニーズ



以上