

## 第4章 事業所における女性労働力活用の取組みと育児休業制度 —男女均等と次世代法行動計画の策定を中心に—

### 1 はじめに

本報告書は、大企業と中小企業における育児休業制度の普及状況の違いに着目し、出産・育児期の就業継続支援の課題を企業規模ごとに検討してきた。その主たる課題は、中小企業では育児休業制度がなくても就業継続できているかを明らかにすることにあった。

前章までの分析結果から、(1) 300人未満の中小企業においても育児休業制度の導入率は上昇しているが、30人未満では依然として3割程度に留まっていること、(2) 中小企業でも育児休業制度がなければ第1子出産前の退職率は高くなること、(3) 100人未満の小企業では育児休業取得者の割合が低く、保育所への入所が難しい都市部での退職率が高いことが明らかとなった。これらの結果から、出産・育児期の就業継続する女性が増えるために、中小企業においても育児休業制度は柱となる支援であり、30人未満の企業における制度の普及促進と100人未満の企業における休業取得促進が今後の重要な課題であるといえる。

育児休業取得者の割合が高い300人以上の大企業でも第1子出産前の退職は増えており、育児休業制度のほかにも様々な課題があることをこれまでの分析結果は示唆していたが、本章では、最初の問題に戻って育児休業制度の普及と取得促進に向けた課題を検討する。

企業規模にかかわらず、育児休業は法律が定める企業の義務であり、労働者の申請を事業主は原則として拒否できないことになっている。だが、脇坂(2001)や森田(2005)によれば、30人未満の企業では、育児休業にともなう労務コスト負担から女性雇用が抑制される可能性がある。そうした負担感が軽減され、小企業に育児休業が定着するためには、個々の企業の実態に即して育児休業制度の普及と取得を推進することが重要であると考えられる。

その手がかりとして、本章では、企業の女性労働力活用方針に着目し、その取組みと育児休業制度の関係を企業規模別に分析する。この分析を通じて、中小企業において出産・育児期の女性が育児休業を取得できるための課題を明らかにしたい。分析には第1章と同じ「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」の事業所調査(労働政策研究・研修機構2007年。以下、JILPT2007年事業所調査と呼ぶ)を使用する。

### 2 企業規模別労働者の性別・年齢構成—40歳未満の女性に着目して—

はじめに、労働者の性別・年齢構成と育児休業制度の関係を分析しよう。大企業に比べて中小企業では、出産・育児期を迎える若い女性のいる企業が少ないことから、育児休業制度の導入率が低い可能性がある。育児休業は男性も対象であり、女性がいないから育児休業制度が不要ということにはならない。だが、男性の育児休業取得者はわずかであるため、育児休業制度を女性が利用する制度と理解している企業では、対象となる女性がいないから制度

表4-2-1 企業規模別 全労働者・正社員・無期契約の非正社員・  
有期契約労働者に占める女性の割合

	300人以上	100-299人	30-99人	30人未満	全企業規模
▼全労働者					
女性比率	40.2	37.8	38.8	44.2	40.1
40歳未満女性比率	18.1	16.9	16.9	17.1	17.5
▼正社員					
女性比率	23.0	27.9	26.4	31.8	25.7
40歳未満女性比率	14.3	15.3	13.7	15.5	14.5
▼無期契約の非正社員					
女性比率	74.7	69.8	68.1	68.2	69.7
40歳未満女性比率	29.0	18.8	24.0	17.6	22.4
▼有期契約労働者					
女性比率	69.2	61.4	64.8	67.1	67.4
40歳未満女性比率	24.2	21.2	24.1	21.8	23.6

を導入する必要がないと認識していることも予想される。そうした傾向があるのかを分析することが、ここでの目的である。

なお、企業規模は、前章までの分析と同様に、「300人以上」を「大企業」、「100-299人」を「中企業」、100人未満を「小企業」とし、100人未満は「30-99人」と「30人未満」に分ける。以下の分析も同様である。

表4-2-1は女性比率と40歳未満女性比率を企業規模別に示している。女性比率には、育児期を終えた中高年女性も含まれるため、これから出産・育児期を迎える可能性の高い年齢層として40歳未満の女性比率を女性一般の比率とは別に示している。この40歳未満女性比率を中心に結果を読んでいくことにしたい。また、よく知られているように、女性の雇用形態はライフステージと関係しているため、雇用形態別の女性比率も示している。雇用管理一般においては「正社員」「非正社員」の区別が重要であるが、育児休業との関係では雇用期間の定めのある労働契約（有期契約）であるか否かの区別が重要である。有期契約労働者は2005年施行の改正育児・介護休業法から新たに育児休業の対象となったが、その範囲は一定の条件を満たす労働者に限られている。一方、「非正社員」であっても、雇用期間の定めのない労働契約であれば「正社員」と変わらず育児休業の対象となる。そうした理由から、表では雇用形態を「正社員」「無期契約の非正社員」（雇用期間の定めのない労働契約の非正社員）、「有期契約労働者」に分けている。

「全労働者」の結果からみよう。出産・育児期を迎える可能性の高い40歳未満女性の比率には企業規模による差がほとんどない。「正社員」に占める40歳未満女性比率も企業規模の差はほとんどない。「無期契約の非正社員」は正社員と同じく、2005年の改正育児・介護休業法施行より前から育児休業の対象となっていた。この雇用形態に占める40歳未満女性は「300人以上」が最も高い。しかし、「300人以上」の企業では男性を含む全労働者に占める「無期契約の非正社員」の割合は低いことに留意する必要がある。表4-2-2をみよう。「300人以上」の全労働者（男性を含む）に占める「無期契約の非正社員」は2.4%である。「30-

表4-2-2 企業規模別 正社員・無期契約の非正社員・有期契約労働者の割合（男女計）

	雇用期間の定めがない労働契約		有期契約労働者	合計
	正社員	無期契約の非正社員		
300人以上	63.1	2.4	34.5	100
100-299人	71.2	3.5	25.3	100
30-99人	68.8	11.7	19.5	100
30人未満	65.4	15.3	19.4	100
全企業規模	65.7	6.1	28.2	100

表4-2-3 企業規模別 女性・40歳未満女性に占める正社員・無期契約の非正社員・有期契約労働者の割合

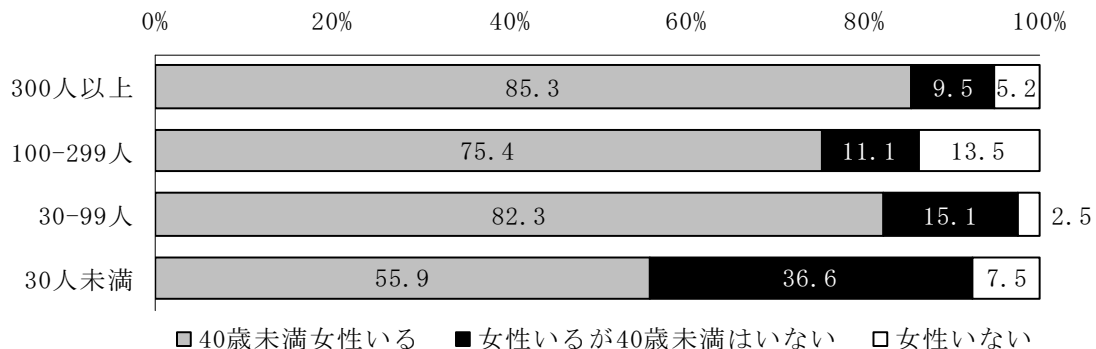
		雇用期間の定めがない労働契約		有期契約労働者	合計
		正社員	無期契約の非正社員		
300人以上	女性	36.1	4.5	59.5	100
	40歳未満女性	49.9	3.9	46.2	100
100-299人	女性	52.4	6.5	41.1	100
	40歳未満女性	64.3	3.9	31.8	100
30-99人	女性	47.0	20.5	32.5	100
	40歳未満女性	55.7	16.6	27.7	100
30人未満	女性	47.0	23.5	29.4	100
	40歳未満女性	59.5	15.8	24.7	100
全企業規模	女性	42.1	10.6	47.4	100
	40歳未満女性	54.4	7.8	37.9	100

99人」「30人未満」では「無期契約の非正社員」が10%を超えており、これに比べると「300人以上」では明らかに低い。この結果を踏まえれば、「300人以上」の企業においても、40歳未満女性の「無期契約の非正社員」が多いとはいえない。有期契約労働者の割合も企業規模による差はほとんどない。これらの結果をみる限り、大企業と中小企業で出産・育児期を迎える可能性の高い年齢層の女性の割合に明らかな差があるとはいえない。

別の角度から、女性および40歳未満女性に占める各雇用形態の割合も確認しておこう。表4-2-3にその結果を示す。労働政策研究・研修機構（2008）で指摘されているように、2005年の改正育児・介護休業法施行からの期間が短い時点のデータであることもあって、有期契約労働者の育児休業取得者はまだ少ない。そこで、従来の育児休業の対象となっている「雇用期間の定めのない労働契約」の労働者の割合をみよう。

いずれの企業規模でも、40歳未満女性は「正社員」の割合が高い。よく知られているように、出産・育児期に退職した女性はパートタイマーとして就業する割合が高い。そのために、この結果でも、中高年層を含む女性一般に比べて40歳未満女性の「正社員」の割合は高くなっていると考えられる。その40歳未満女性の「正社員」を企業規模別に比較すると「100-299人」が最も高い。だが、次いで高いのは「30人未満」であり、「300人以上」が最も低い。これに「正社員」と同じく育児休業の対象となる「無期の非正社員」を加えた「雇用期間の定めのない労働契約」の割合は「30人未満」が最も高い。次に高いのは「30-99人」

図4-2-1 女性労働者・40歳未満女性労働者のいる事業所の割合  
—企業規模別—



である。大まかにいえば、企業規模 100 人以上に比べて 100 人未満の方が育児休業の対象となる労働者の割合は高いといえる。

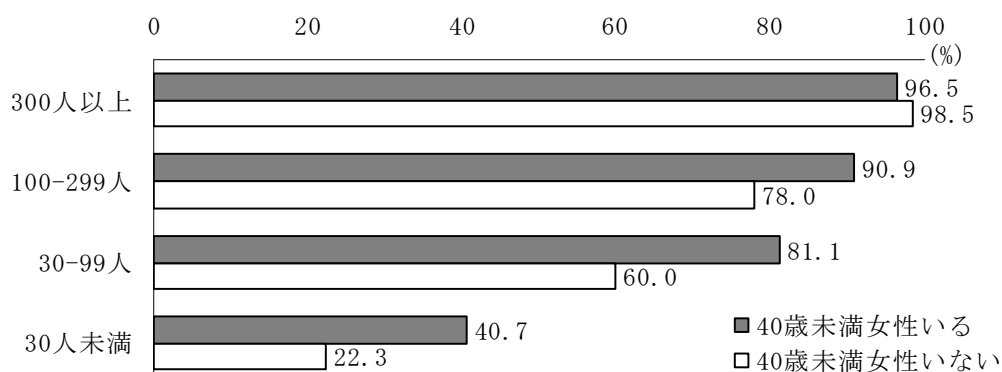
ただし、事業所単位の女性労働者の有無はやや傾向が異なる。図 4-2-1 をみよう。図は、女性労働者のいる事業所の割合を企業規模別に示している。ここでも女性一般と 40 歳未満の女性を区別して、「40 歳未満女性いる」と「女性いるが 40 歳未満はいない」の割合をそれぞれ示している。

「女性いない」からみる。企業規模による差があり、「100-299 人」が高い。だが、それでも 13.5%であり、残りの 85%以上の事業所には女性労働者がいる。この規模でも女性がない事業所は少ないと言ってよいくらい「女性いない」の割合は低い。それよりも大きな差を示しているのが、「40 歳未満女性いる」である。「300 人以上」「30-99 人」は差がなく、ともに 80%を超えているが、「100-299 人」と「30 人未満」が低い。特に「30 人未満」は 55.9%と目立って低い。先の表 4-2-1 によれば、全労働者に占める 40 歳未満女性の比率に企業規模の差はほとんどない。だが、図 4-2-1 の結果が示すように、事業所単位でみると 40 歳未満女性の有無に偏りがあり、「30 人未満」では特にそれが大きいといえる。

第 1 章の分析結果が示していたように、「30 人未満」では育児休業制度の導入率が約 30%であり、他の企業規模に比べて著しく低い。それが若い女性がない事業所の割合が高いことによるものなのか、40 歳未満の女性の有無と育児休業制度の有無の関係を分析しよう。図 4-2-2 に、育児休業制度がある事業所の割合を企業規模・40 歳未満女性労働者の有無別に示す。ここでは、40 歳未満の女性の有無が重要であるため、先の図 4-2-1 の「女性いるが 40 歳未満いない」と「女性いない」を「40 歳未満女性いない」として括っている。

この結果でまず指摘しておきたいのは、300 人未満の企業規模では、40 歳未満女性の有無による差があり、いずれの規模でも「いる」に比べて「いない」は、育児休業制度の導入率が 10 ポイント以上低いことだ。育児休業制度は男性も対象としている制度である。育児休業制度がない企業には、将来の出産・育児を見越して、若い女性が入社してこない可能性もある。したがって、若い女性がないから育児休業制度は不要ということにはならないが、そのように理解している中小企業は少なくないことがうかがえる。

図4-2-2 育児休業制度の規定がある事業所の割合  
—企業規模・40歳未満女性労働者の有無別—



だが、それ以上に重要なのは、出産・育児期を迎える可能性が高い40歳未満の女性がいる事業所においても、育児休業制度の導入率は企業規模による差があり、「30人未満」では約40%に留まっていることだ。この規模での育児休業制度の普及が重要な課題であることを改めて示唆する結果である。

これらの結果を踏まえて、中小企業において、育児休業制度導入と育児休業取得が効果的に進むための課題を、女性労働力活用策との関係から検討しよう。

### 3 男女均等の取組みと育児休業制度

女性労働力の活用策において、両立支援施策と男女均等施策はしばしば車の両輪に例えられる。だが、脇坂（2001）によれば、両立支援は短期的なコストが大きいいため、大企業は、まず均等に取り組み、その後に両立支援に取り組む傾向がある<sup>1</sup>。また、佐藤（2008）によれば、両立支援と均等の両方を重視する企業は、両立支援のみ重視する企業に比べて、両立支援の負担感をもつ割合が低い。これらの指摘から、育児休業制度導入にともなうコストの負担感を軽減するために、あわせて男女均等の取組みを推進することが中小企業においても重要であると考えられる。

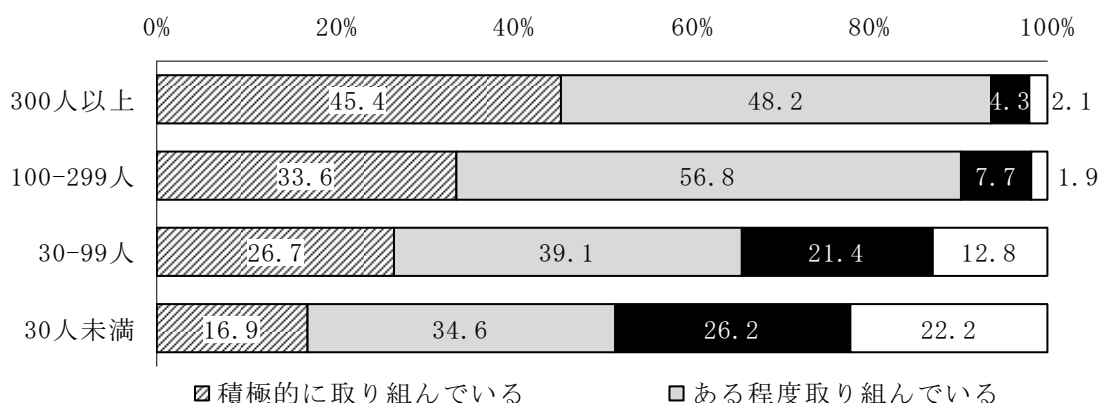
本章で分析する事業所データでは、均等施策の具体的な内容を知ることはできないが、方針として、男女の均等に取り組んでいるか否かは知ることができる。そこで、均等の取り組み状況と育児休業制度の関係を分析してみよう。

図4-3-1は、男女均等に取り組んでいる事業所の企業規模別割合である。

注目したいのは、「取り組んでいない」である。その割合は「300人以上」では4.3%、「100-299人」では7.7%である。これらの企業では「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」を合計すると90%を超える。データは、1986年に男女雇用機会均等法が施行

<sup>1</sup> 脇坂（2001）では、男女の区別なく雇用管理が行われているか否か、具体的には、「募集」「採用」「配置」「昇進」「教育訓練」「福利厚生」における男女の区別の有無と、「出産後も仕事を続けてほしい」という希望の有無、女性管理職比率を元に「均等度」を得点化している。また、「育児休業」「育児関連」「介護・看護」の制度の有無と利用者の有無を「ファミフレ度」として得点化し、「均等度」と「ファミフレ度」の関係を分析している。

図4-3-1 男女均等に取り組んでいる事業所の割合



されて約 20 年経った時点の調査結果である。均等の取組みは、300 人以上の大企業のみならず、100-299 人の中企業にも浸透していることがうかがえる。一方、100 人未満の小企業では、今日でも「取り組んでいない」が 20%を超えている。両立支援を抜きにしても、小企業における均等の浸透が重要な課題であることを示唆する結果である。しかしながら、その問題には踏み込むことは本報告書の目的から外れるため、育児休業制度との関係にのみ焦点を当てることにする。つづいて、均等の取組みと育児休業制度の関係を分析しよう。

図 4-3-2 は、企業規模別育児休業制度導入率を男女均等の取組みの有無別に示している<sup>2</sup>。「積極的に取り組んでいる」と「ある程度取り組んでいる」を「均等の取組みあり」とし、これと「取り組んでいない」（以下、「均等の取組みなし」と記す）とを比較する。

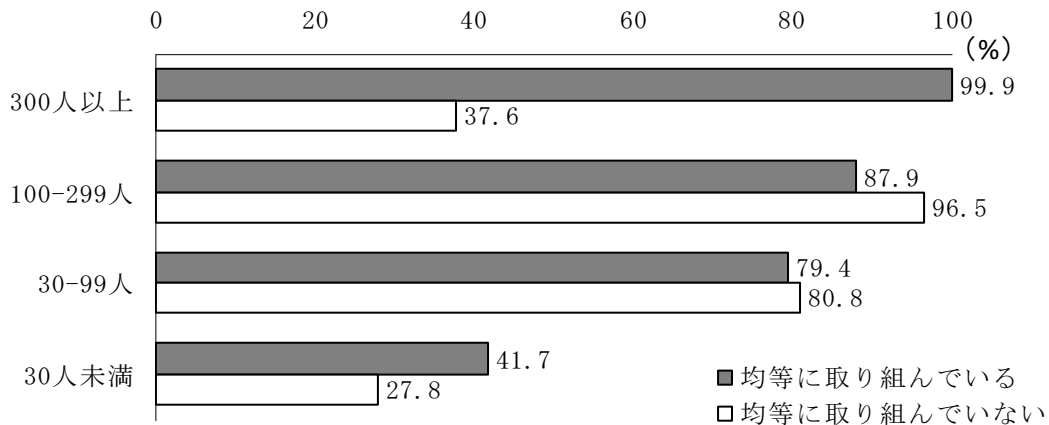
「300 人以上」では均等の取組み「あり」の 99.9%に育児休業制度がある。「ほぼすべて」と言ってよい割合である。対して、均等の取組み「なし」で育児休業制度があるのは 37.6%と半数を下回っている。だが、先の図 4-3-1 でみたように「300 人以上」で均等に「取り組んでいない」は 4.3%である。全体としてみれば、大企業において、均等に取り組まず、育児休業制度も導入しない企業はかなり少ないといえる。大企業では均等に取り組む企業において両立支援に取り組む割合も高いことを脇坂（2001）は指摘していたが、同様の実態がここでもうかがえる。

一方、「100-299 人」では、均等の取組み「なし」の方が育児休業制度導入率は高い。100 人未満の小企業のうち、「30-99 人」で均等の取組みの有無による育児休業制度導入率の差がない。脇坂（2001）が分析した当時、中小企業では、まだ均等も両立支援も実施していない割合が高かった。当時に比べて、均等の取組みも育児休業制度も中小企業に普及しているが、大企業とは異なり、育児休業制度の導入が均等の取組みとセットになっていない企業が「100-299 人」「30-99 人」には少なくないことがうかがえる。

一方、企業規模が最も小さい「30 人未満」は、均等の取組み「あり」の方が育児休業制度の導入率も高い。その割合は約 40%と「300 人以上」に比べて低い。だが、傾向は 300 人以

<sup>2</sup> 「無回答」はこの分析から除外している。次節以降の次世代法行動計画策定などのクロス集計も同様である。

図4-3-2 育児休業制度がある事業所の割合  
 —企業規模・男女均等の取組みの有無別—



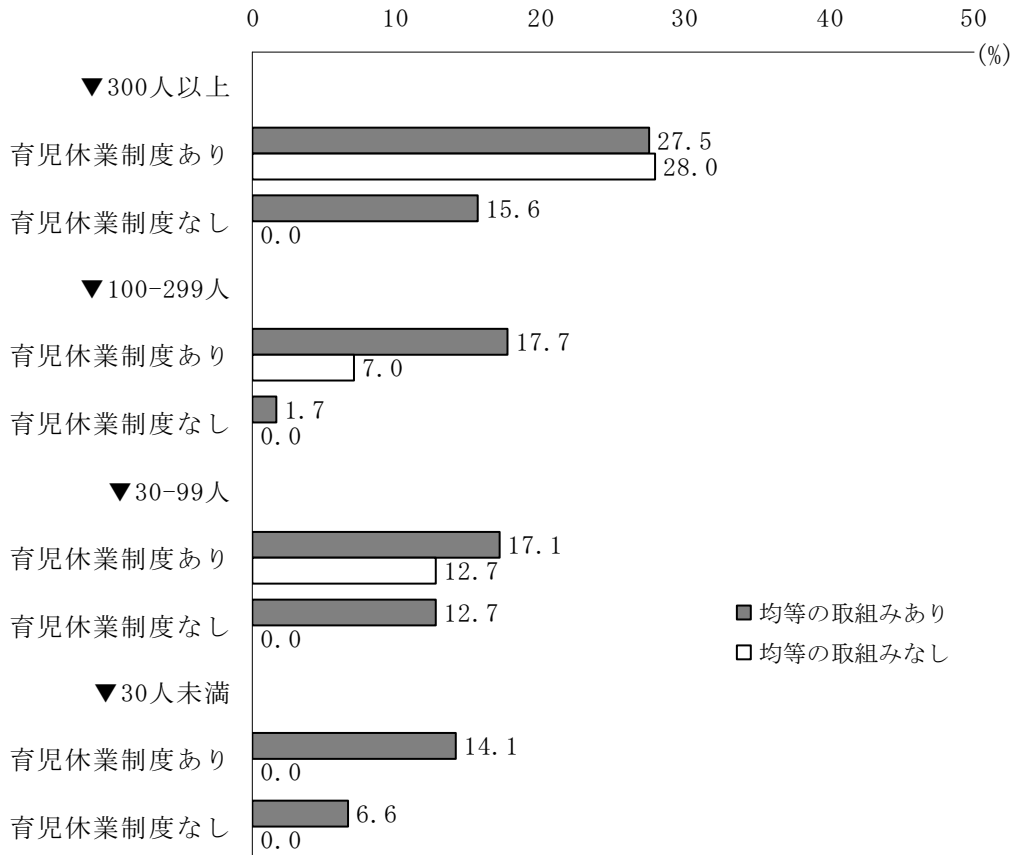
上の大企業と似ている。前述のように、脇坂（2001）や森田（2005）は、育児休業にともなう労務コストの負担が30人未満の小規模事業所における女性の新規採用を抑制している可能性を指摘していた。しかし、その負担感は均等に取り組むことで軽減されることを前述の脇坂（2001）や佐藤（2005）は指摘していた。こうした知見を踏まえるならば、育児休業にともなうコスト負担を最も重く感じている「30人未満」においては、均等の取組み推進が育児休業の負担感の軽減にもつながると考えることができる。先の図4-3-1に示したように、「30人未満」では均等に取り組んでいない事業所が4分の1と少なくない。これらの事業所に均等の面でも女性労働力の活用が浸透することで育児休業制度の普及も進むといえよう。

次に、育児休業取得状況と男女均等の取組みの関係を分析しよう。ここで重要なのは、前章までの分析で明らかになった100人未満の企業の育児休業取得状況である。「女性雇用管理基本調査」では女性の育児休業取得状況を、女性労働者個人を単位に、出産者数に占める育児休業取得者数の割合として報告している。だが、ここでは個々の事業所が育児休業を取得できる職場であるか否かに着目し、事業所単位でみることにしたい。図4-3-3に、育児休業制度の有無および男女均等の取組みの有無を分けて育児休業取得者がいる事業所の割合を企業規模別に示す。

まず指摘できるのは、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度がなく、均等にも取り組んでいない事業所には育児休業者がいないことだ。育児休業制度「なし」にも育児休業取得者はいるが、それはいずれの企業規模でも均等の取組み「あり」の事業所である。また、均等の取組み「あり」の事業所に育児休業取得者がいる割合（グラフの色つきの帯）を、育児休業制度の有無で比較すると、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度「あり」の方が育児休業取得者のいる割合が高い。女性労働力の活用において、男女均等と育児休業制度はともに重要であると改めていえる結果である。

第2章で分析したように、育児休業取得者は多くてもそれ以外の要因で出産前に退職する女性が多い企業や、継続層においても大多数が育児休業を取得しない企業もある。また、図

図4-3-3 育児休業取得者がいる事業所の割合  
 —企業規模・育児休業制度の有無・男女均等の取組みの有無別—



4-3-3の結果には第2子以降の出産・育児期も含まれる。その意味で、前章まで問題としてきた第1子出産・育児期の就業継続と育児休業取得の関係は、ここでは明らかではない。だが、育児休業制度の規定を設け、かつ均等に取り組んでいる事業所では、そうでない事業所に比べて、企業規模の大小にかかわらず、育児休業を取得しているといえる結果である。

しかしながら、企業規模ごとに異なる傾向も分析結果は示している。育児休業を取得する女性の割合が低い100人未満の小企業からみよう。

最も規模の小さい「30人未満」では、男女均等の取組み「なし」の場合、育児休業制度「あり」でも育児休業取得者はいない。対して、「30-99人」では、均等の取組みは「なし」でも育児休業制度があれば、一定の割合で育児休業取得者がいる。「100-299人」の中企業においても、育児休業制度「あり」では均等の取組み「なし」でも一定の割合で育児休業取得者がいる。また、「300人以上」では、育児休業制度「あり」に限れば、均等の取組みの有無による育児休業取得状況の差はない。

つまり、30人以上の企業規模では、育児休業制度があれば、必ずしも均等の取組みはなくても、育児休業を取得している。しかし、「30人未満」では均等の取組みをしていなければ、育児休業制度があっても、育児休業は取得しない。この規模において、育児休業制度が機能するために、あわせて男女均等の取組みを推進することはきわめて重要といえる。



#### 4 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画策定と育児休業制度

300人を超える企業は次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」と略す）に従って、従業員の仕事と育児の両立を支援する行動計画（一般事業主行動計画。以下、「行動計画」と略す）を策定することが2005年から義務づけられている。300人以下の企業にも同様の努力義務がある。また、今般の法改正により、行動計画策定義務の対象が100人を超える企業に拡大される。

第1章の分析結果が示していたように、300人以上の企業規模では1999年の時点で育児休業制度の導入率が90%を超えていた。改正次世代法で、新たに行動計画策定が義務づけられる「100-299人」も育児休業制度の導入率は「300-499人」とほぼ同じ水準に達している。行動計画の義務が100人を超える企業に拡大されても、育児休業制度の普及に及ぼす影響は大きくないと予想される。だが、現行の次世代法で行動計画策定が義務にはなっていない300人未満の企業においても、行動計画を策定しているところがある。こうした企業の自主的な両立支援の取組みを促すことが、育児休業制度の普及と休業取得に効果があるか、主として100人未満の企業に着目して分析しよう。

はじめに次世代法行動計画を策定している事業所の割合をみよう。図4-4-1は次世代法行動計画策定の有無を企業規模別に示している。行動計画の策定が義務になっている300人以上では約半数の事業所が策定している。しかしながら、厚生労働省雇用均等・児童家庭局の公表結果によれば、300人を超える企業の行動計画届出率は2005年12月末で97.0%に達している。ここに示している結果は2007年7月時点のものであり、300人以上においても「策定している」は低いといえる。この結果については、行動計画の届け出が企業単位であるのに対して、図4-4-1は事業所単位の結果であることに注意する必要がある。本社で行動計画を策定していても支社や営業所では、そのことを知らない可能性がある。しかし、この結果で重要なのは、「策定している」としている事業所は行動計画を意識して従業員の両立支援に取り組んでいる可能性が高いことだ。その観点から、育児休業制度との関係を検討しよう。

図4-4-2は、各企業規模において、育児休業制度がある事業所の割合を次世代法行動計画の策定の有無別に示している。30人以上の企業規模（「300人以上」「100-299人」「30-99人」）では、いずれの規模でも「策定している」の育児休業制度導入率が100%である。育児休業制度を両立支援の柱に位置づける考え方が30人以上の企業には浸透している様子がうかがえる。改正次世代法でも行動計画策定が義務にはならない「30-99人」でも、両立支援の自主的取組みを促すことで、育児休業制度の普及が進むと考えることができる。

一方、「30人未満」では、「策定している」においても育児休業制度の導入率が35.9%に留まっている。その割合は「策定していない」とほぼ同じである。この結果を前節の「均等」の分析結果とあわせて解釈すれば、30人未満の企業においては、次世代法のような両立支援それ自体の強化よりも、男女均等の取組みを促す方が、育児休業制度の普及に効果があると考えることができる。

図4-4-1 次世代法行動計画を策定している事業所の割合

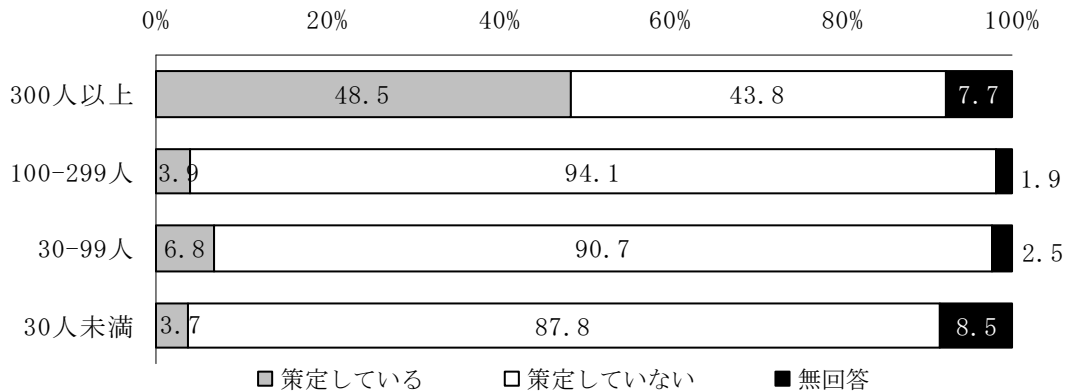
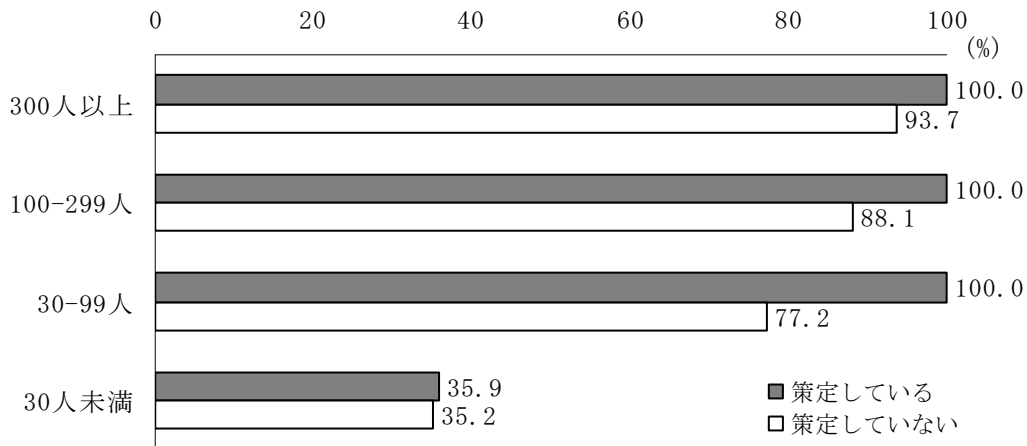


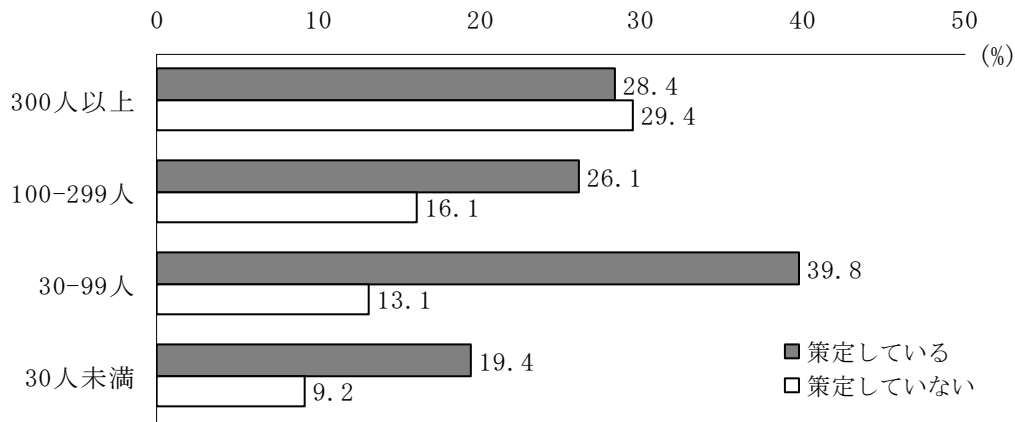
図4-4-2 育児休業制度がある事業所の割合  
—企業規模・次世代法行動計画策定の有無別—



つづいて、育児休業取得との関係を分析しよう。図4-4-3は、各企業規模の育児休業取得者の有無を次世代法行動計画策定の有無別に示している。先の図4-4-2から明らかなように、30人以上の企業規模では、次世代法の行動計画は策定しているが育児休業制度はないという事業所はない。企業規模100人以上では行動計画を策定していない事業所も約90%に育児休業制度があり、育児休業制度と行動計画のどちらもない事業所について、分析に堪え得るサンプルサイズを確保できていない。そのため、ここでは分析対象を育児休業制度がある事業所に限定している。ここでも主として注目したいのは、100人未満の企業規模である。分析結果をみよう。

最も小さい「30人未満」からみる。育児休業取得者がいる割合は「策定している」方が高い。前節の「均等」では、均等の取組み「なし」では育児休業制度「あり」でも育児休業取得者がいるのは0%であった。対して、ここでの次世代法行動計画策定は、「策定していない」でも9.2%に育児休業取得者がいる。この点では、「30人未満」では行動計画策定よりも均等の方が育児休業の定着にとって重要な課題といえる。だが、「30人未満」でも「策定している」方が育児休業取得者のいる割合は高いことから、均等とともに両立支援の自主的取組

図4-4-3 育児休業取得者がいる事業所の割合  
 -企業規模・男女均等の取組みの有無別-  
 (育児休業制度がある事業所)



みも促せば、相乗的に育児休業取得者が増える可能性は高いといえる。

「30-99人」では「策定している」で育児休業取得者がいる割合が突出して高い。前章の分析結果から、「30-99人」の企業に勤務する女性のなかでも「都市部」に住む女性は第1子の出産・育児期の就業継続がとりわけ難しく、育児休業が重要な支援であることが示唆された。そうした女性が育児休業を取得することができるために、次世代法のような形で企業の自主的取り組みを促す政策は有効であることが、図4-4-3から示唆される。

「100-299人」でも、「策定している」に育児休業取得者がいる割合は高い。第1章で分析したように、育児休業制度の有無については、すでに300人以上の「300-499人」とほぼ同じ水準に達している。だが、新たに次世代法の行動計画策定が義務となることで、育児休業の取得者はさらに増えることが期待される。

一方、「300人以上」は行動計画策定の有無による差がない。いわゆる「くるみんマーク」(仕事と育児の両立支援について厚生労働省が定める一定の基準をクリアしていることを示す認定マーク)を企業が取得するためには、女性の育児休業取得率70%の基準をクリアしなければならない。だが、「策定していない」でも、「策定している」と同じ割合で育児休業取得者がいる。この規模では、次世代法の行動計画を改めて意識しなくても育児休業を取得できる事業所が少なくないことがうかがえる。

## 5 従業員の両立支援ニーズの把握と育児休業制度

最後にもう一つ検討したいのは、個々の事業所における従業員の両立支援ニーズ把握状況である。先の図4-2-2に示したように、これから出産・育児期を迎える可能性が高い40歳未満の女性がいる事業所においても、企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低い。従業員に育児休業のニーズがあることを認識していない企業は少なくないのではないだろうか。

図4-5-1 両立支援ニーズを把握している事業所の割合

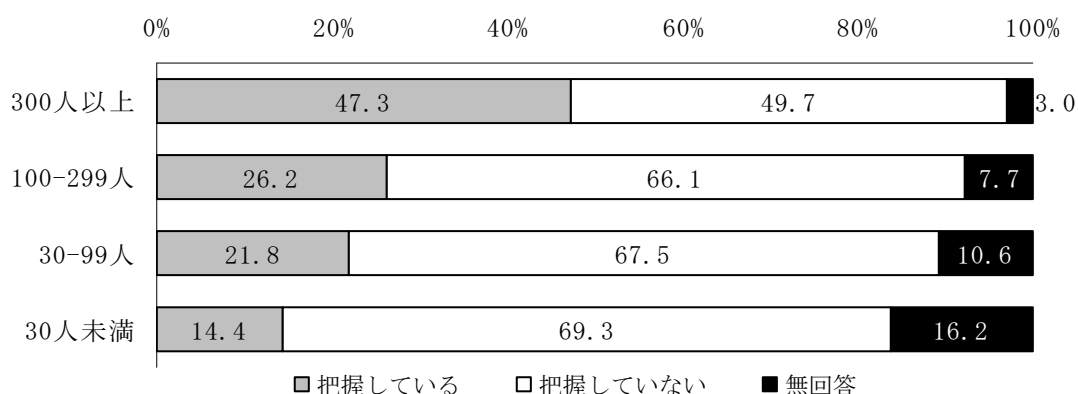


図4-5-2 育児休業制度がある事業所の割合  
—企業規模・両立支援ニーズ把握の有無別—

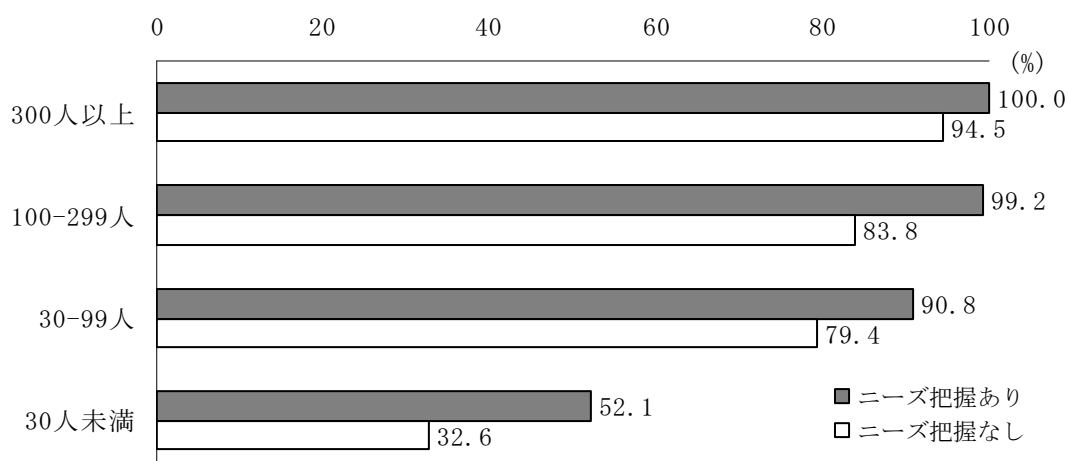


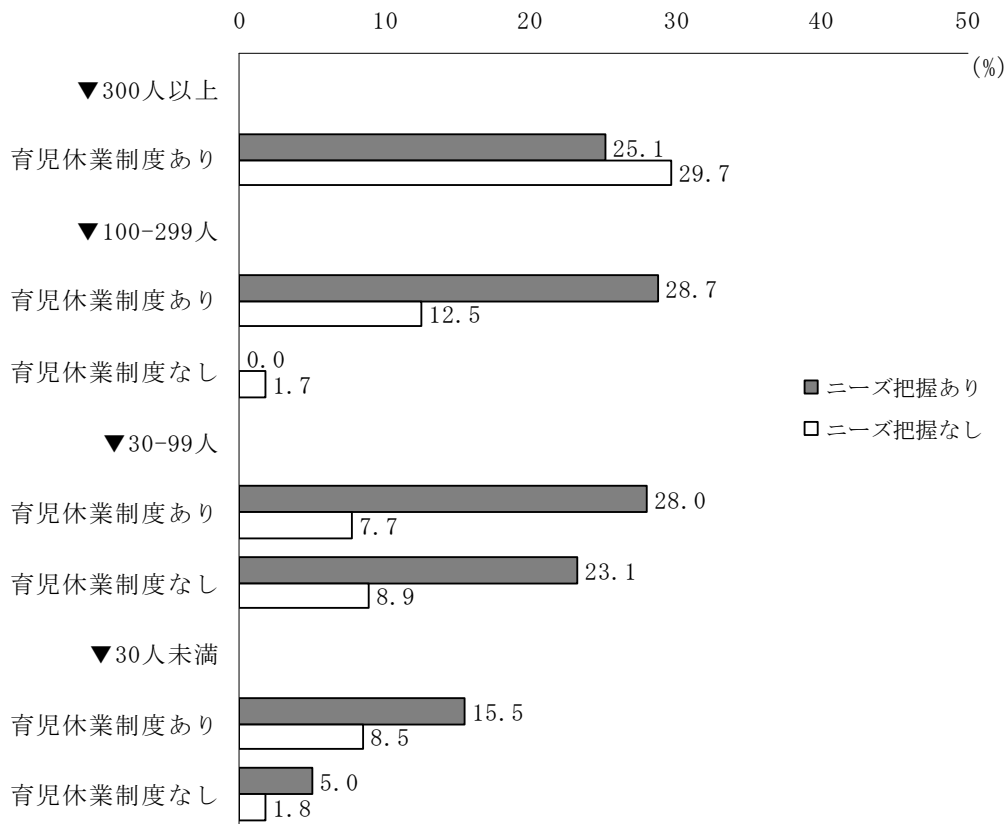
図 4-5-1 は、従業員の育児・介護と仕事の両立支援ニーズの把握するために、ニーズ調査や労使協議など<sup>3</sup>、何らかの具体的取組みをしている（以下、「ニーズ把握」と呼ぶ）事業所の割合を企業規模別に示している。

「300人以上」では、約半数が「ニーズ把握」をしているが、300人未満では「100-299人」でも4分の1程度である。その割合は企業規模が小さいほど低い<sup>4</sup>。もちろんニーズ調査や労使協議という方法をとらなくても、日常のコミュニケーションの中で従業員のニーズを把握できていれば問題はない。しかし、次の図 4-5-2 に示すように、ニーズ把握をしていない事業所では育児休業制度の導入率が相対的に低い。具体的な取組みによってニーズを把握することは重要といえる。

<sup>3</sup> 調査票の「正社員」「有期契約労働者」のいずれかを対象に、「ニーズ調査」「専用窓口」「労使協議」「労使の専門委員会」「ワーキンググループ」「その他」のいずれかの方法でニーズを把握している場合に「把握している」とし、「特に何もしていない」場合に「把握していない」としている。

<sup>4</sup> 先の図 4-2-1 でみたように、30人未満の企業規模では40歳未満の女性がいる事業所の割合が相対的に低い。だが、ニーズを把握する両立支援には育児だけでなく介護も含んでいる。したがって、質問の設定において、若い女性がいなくてもニーズを把握できないということはない。

図4-5-3 育児休業取得者がいる事業所の割合  
 -企業規模・育児休業制度の有無・ニーズ把握の有無別-



「300人以上」の「育児休業制度なし」で「ニーズ把握あり」は7件のためグラフからは除いている。

図 4-5-2 は、ニーズ把握の有無別の育児休業制度導入率を企業規模別に示している。いずれの企業規模でもニーズ把握「あり」の方が育児休業制度の導入率は高い。だが、「300人以上」ではニーズ把握「なし」でも95%近い事業所に育児休業制度がある。ニーズ把握の有無による差が明瞭なのは300人未満の企業規模である。これらの事業所では、いずれの企業規模においても、ニーズ把握「あり」の育児休業制度導入率が「なし」に比べて10ポイント以上高い。特に「30人未満」では20ポイント近い差があり、ニーズ把握「あり」の育児休業制度導入率は50%に達している。ニーズ調査などの具体的な方法で両立支援のニーズ把握を行うことは、30人未満の企業においてとりわけ重要といえる。

育児休業取得状況においても、企業規模300人未満の事業所ではニーズ把握による差がある。図 4-5-3 をみよう。この図は、各企業規模に育児休業取得者がいる割合を育児休業制度の有無およびニーズ把握の有無別に示している。

「300人以上」ではニーズ把握「なし」の方がやや高い。だが、この規模の「育児休業制度あり」は、前節までの均等や次世代法行動計画との関係においても、その有無による育児休業取得者の差はほとんどなく、均等の取組みや次世代法行動計画の有無にかかわらず25%を超える事業所に育児休業取得者がいた。そうした結果とあわせて解釈すれば、ニーズ把握

との関係においても、その有無にかかわらず、育児休業取得はできていると考えられる。

一方、300人未満の企業規模では、ニーズ把握による差が明確に表れている。「100-299人」からみよう。育児休業取得者がいる割合は、育児休業制度とニーズ把握がともに「あり」で最も高い。この傾向は100人未満の企業規模でも同じであるが、「100-299人」では特に顕著である。この規模で特に注目したいのは、育児休業制度「なし」でニーズ把握「あり」に育児休業取得者がいないことである。従業員に育児休業のニーズがあることを把握した事業所は、すべて育児休業制度の規定を設けていることがうかがえる。

対して、「30-99人」はニーズ把握による差は明瞭であるが、ニーズ把握「あり」を育児休業制度の有無で比較すると、育児休業制度「あり」の方が高いものの、その差は小さい。ニーズ把握によって育児休業のニーズがあることは明らかになったが、まだ制度化はしていない事業所が少なくないことがうかがえる。

「30人未満」は、ニーズ把握の有無にかかわらず、育児休業制度がある事業所の方が育児休業取得者のいる割合が高い。しかし、その割合が最も高いのは育児休業制度とニーズ把握がともに「あり」の事業所である。効果的に育児休業制度を運用するためにニーズ把握が重要であることは、「30人未満」においても同じといえる。

## 6 まとめ

企業の女性労働力活用の取組みと育児休業制度の関係を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① これから出産・育児期を迎える可能性が高い40歳未満の女性がいる事業所でも、企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低く、30人未満で約40%に留まっている。
- ② 30人未満の企業規模でも、男女均等に取り組んでいる事業所は、育児休業制度導入率が高く、育児休業取得者のいる割合も高い。
- ③ 次世代法行動計画を策定している企業では300人以上だけでなく、100-299人と30-99人の企業規模でもすべての事業所に育児休業制度があり、100-299人と30-99人の企業規模では育児休業取得者がいる割合も高い。
- ④ ニーズ調査や労使協議などの方法で従業員の両立支援ニーズを把握している事業所は、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度の導入率が高く、300人未満の企業規模では育児休業取得者がいる割合も高い。しかし、ニーズを把握している事業所の割合は企業規模が小さいほど低く、300人未満の企業規模では3割未満に留まっている。

育児休業は男性も対象の制度であり、出産・育児期を迎える若い女性がいなくても育児休業制度が不要ということはない。だが、300人未満の中小企業では、40歳未満の女性がいなくても事業所の育児休業制度導入率は相対的に低い。若い女性がいなくても育児休業制度の規定を設けていない事業所は少なくないことがうかがえる。しかし、40歳未満の女性がいる事業所でも、企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低い。企業規模30人未満では

約4割に留まっている。この結果からも、30人未満の企業における育児休業制度の普及促進が特に重要であるといえる。

30人未満の企業でも男女均等に取り組んでいる事業所は相対的に育児休業制度の導入率が高い。対して、均等に取り組んでいない事業所には、育児休業制度の有無にかかわらず育児休業取得者がいない。1986年の男女雇用機会均等法施行から約20年経った今日においても、企業規模100人未満では均等に取り組んでいない事業所が約20%ある。30人未満の企業に育児休業制度が普及し育児休業取得が増えるためには、女性労働力活用についての理解を個々の企業に浸透させ、均等の取組みを促すことが重要であるといえる。

第2章の分析結果によれば、30-99人の企業でも、育児休業取得者は少ない。だが、この規模では、次世代法行動計画を策定している企業にはすべての事業所に育児休業制度があり、育児休業取得者がいる事業所の割合も高い。100人未満の企業は改正次世代法においても行動計画策定が義務づけられていない。だが、次世代法を契機に、中小企業にも自主的な両立支援の取組みを促す行政の取組みが増えつつある<sup>5</sup>。そうした取組みは、30-99人の企業において特に有効であるといえよう。

こうした取組みとともに重要なのが、ニーズ調査や労使協議などの方法で、従業員の両立支援ニーズを把握することである。300人未満の中小企業において、そうしたニーズ把握に取り組んでいる事業所は、中企業・小企業を問わず、育児休業制度の導入率も育児休業取得者がいる割合も高い。しかし、中小企業でニーズを把握している事業所の割合は3割未満という現状である。30人未満では2割に満たない。そのために、これから出産・育児期を迎える可能性が高い女性労働者がいても、育児休業制度の導入率は低いと考えることができる。

100人未満の小企業に育児休業が定着するために、30-99人の企業には両立支援の自主的な取組みを促すこと、30人未満の企業には男女均等もあわせて推進すること、そして、いずれの企業規模においても、個々の企業が従業員のニーズを把握することが重要といえる。

---

<sup>5</sup> 例えば、千葉県商工労働部雇用労働課は、「社員いきいき！元気な会社宣言」として仕事と育児の両立支援に取り組む県内の企業を募集し、応募企業の取組み内容を紹介している。応募企業数は251社（2009年1月30日現在）にのぼるが、紹介されている企業には中小企業も数多く含まれている。また社会保険労務士を「仕事と子育て両立支援アドバイザー」として要請し、企業の取組みを支援している。詳細は同課ホームページ [http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/f\\_rousei/ryoritu/index.html](http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/f_rousei/ryoritu/index.html) を参照。