

特集

両立支援策と 企業経営への影響

—制度と運用上の課題を探る—

仕事と家庭の両立を図ることは、労働者が充実した人生を送るためだけでなく、企業や社会経済の活力を維持していくためにも重要な課題になっている。今号の特集では当機構のアンケート調査の結果から浮かび上がった企業経営上の課題とあわせて、有識者一人一人から提言をいただいた。



両立支援に取り組む理由 女性社員比率が高まるほど定着率目的が増加
男性の部下が育児休業申請をした場合 管理職の7割は取得に賛成

調査部

仕事と家庭の両立支援にかかわる調査

男女雇用機会均等法が施行されて二〇年余りが過ぎ、この間、育児休業支援や短時間勤務制度等が導入され、働く女性の就業継続に向けた対策や企業の取り組みが進んだ。近年では、少子高齢化のさらなる進展もあり、二〇〇五年には次世代育成支援対策推進法(次世代法)が施行。企業による仕事と家庭の両立支援策は子育て支援の性格も帯びつつある。その一方で、男性の育児参加に見られるように、両立支援策は、仕事と私生活を調和させるための新たな労働条件としての側面も表れ始めている。

これらの動向を背景として、労働政策研究・研修機構では、企業による仕事と家庭の両立支援の動きを明らかにするとともに、両立支援が従業員の定着率や勤労意欲、パフォーマンスに与える影響を解明するため「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」進を実施した。

1. 両立支援制度の現状

企業の男性育児休業の実績、一六・九%

一九九一年の育児休業法成立以降、育児休業は男女を問わず申し出ることができる権利となっている。実際、今回の企業調査でも、育児休業制度は九八・六%(八六三社中八五一社)で導入されていた。

育児・介護休業法は、二〇〇四年改正で、養育する子が保育所に入所できない等の場合に、子が一歳六カ月に達するまでの間、育児休業を取得できる

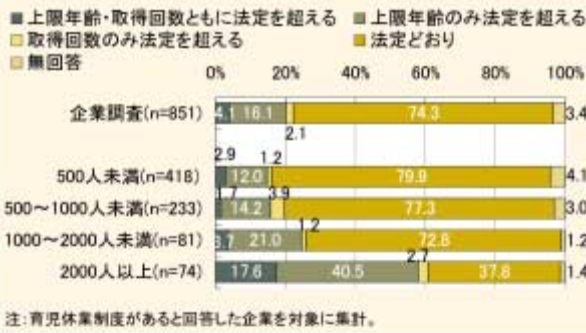
ようになってきている。企業調査では、これらもふまえ、制度の内容を子の上限年齢と取得可能な休業回数(法定一回)で尋ねた。それによれば、七四・三%が「法定どおり」の制度内容で、次い

調査は、自社の両立支援制度に対するトップから一般社員までの各層の認識を明らかにするため、企業調査、従業員調査(管理職調査、一般社員調査)の三種類を行った。調査期間は、二〇〇六年六月二十八日～七月二日。調査方法は、郵送による調査票の配布・回収。調査は、企業の人事・労務担当者宛てに郵送した。調査対象は、企業調査が全国の従業員数三〇〇人以上の企業六〇〇社(業種・規模別に層化無作為抽出)。従業員調査は、企業調査の対象企業で働く管理職三万人(調査対象企業を通じて一企業あたり管理職五人)、一般社員六万人(同一企業あたり一般社員一〇人)となっている。

有効回収数は、企業調査八六三社(有効回収率一四・四%)、管理職調査三二九九人(有効回収率一一・〇%)、一般社員調査六五二二人(有効回収率一〇・九%)。回答企業の属性は、業種では、サービス業が三三・一%、製造業が二六・四%などとなっている。企業規模は五〇〇人未満が三三・六%、五〇〇～一〇〇〇人未満が三三・四%、一〇〇〇～二〇〇〇人未満が一五・七%、二〇〇〇人以上が一七・二%となっている。

管理職の回答属性は、男性が八四・一%、女性一五・二%。平均年齢は四八・二歳。現在の役職は課長相当職が六三・九%、部長相当職以上が二三・七%などとなっている。一般社員の回答属性は、男性が四三・五%、女性が五五・八%。平均年齢は三五・三歳である。

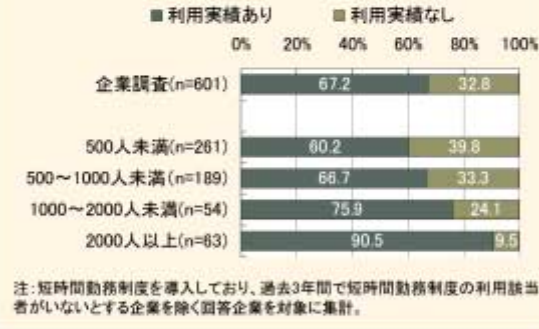
図表1 育児休業制度の内容(規模別)



図表2 短時間勤務制度の導入の有無(規模別)



図表3 短時間勤務制度の利用実績(規模別)



図表4 両立支援に取り組む理由(企業調査n=863、複数回答)



で、「上限年齢のみ法定を超える」が一六・一%などとなっている。「上限年齢・取得回数ともに法定を超える」「上限年齢のみ法定を超える」とする割合は、おおむね規模が大きくなるほど高まる傾向にある(図表1)。

次に、過去三年間での育児休業制度の利用実績をみてみよう。まず、女性で出産者がいた企業は九一・八%、男性で配偶者が出産した人がいた企業が九一・〇%となっており、ほとんどの企業が育児休業の対象者を抱えていることがわかる。育児休業対象者のいる企業に限り、同制度の過去三年間の利用実績をみると、女性九〇・五%、男性一六・九%となっている(回答企業の育児休業取得者の有無から算出)。

女性の利用実績を従業員規模別にみると、五〇〇人未満が九一・四%、五〇〇〜一〇〇〇人未満が九〇・五%、一

〇〇〇〜二〇〇〇人未満が九三・六%、二〇〇〇人以上が八七・八%となっており、利用実績の差はほとんどみられない。一方、男性については、五〇〇人未満が一・一%、五〇〇〜一〇〇〇人未満が一三・六%、一〇〇〇〜二〇〇〇人未満が一九・七%と規模に応じて高まる傾向にある。とくに、二〇〇〇人以上では、四八・五%と二社に一人が男性の育児休業利用の実績がある(後述、8頁以降参照)。

短時間勤務制度、七割の企業で導入

つぎに、育児・介護休業法で企業の義務とされている「勤務時間短縮等の措置」の一つである短時間勤務制度の導入状況を見ると、四社に三社(七五・七%)が「すでに導入済み」としており、規模別にみると、二〇〇〇人以上では八六・五%となっている。五〇〇

女性比率が高まるほど定着率重視

企業調査で両立支援に取り組む理由を尋ねたところ、「法で定められているから」が八五・五%と最も多く、次いで、「企業の社会的責任を果たす」(七二・八%)、「女性従業員の定着率を高める」(六三・三%)、「女性従業員の勤務意欲を高める」(五九・六%)、「採

人未満をみても約七割の企業が導入済み(図表2)。

短時間勤務制度を「すでに導入済み」とする企業について、過去三年間の利用実績を尋ねたところ、「該当者がいない」を除いた回答企業では、六七・二%の企業が利用実績ありとしている。従業員規模が大きくなるほど、「利用実績あり」とする割合は高まる(図表3)。

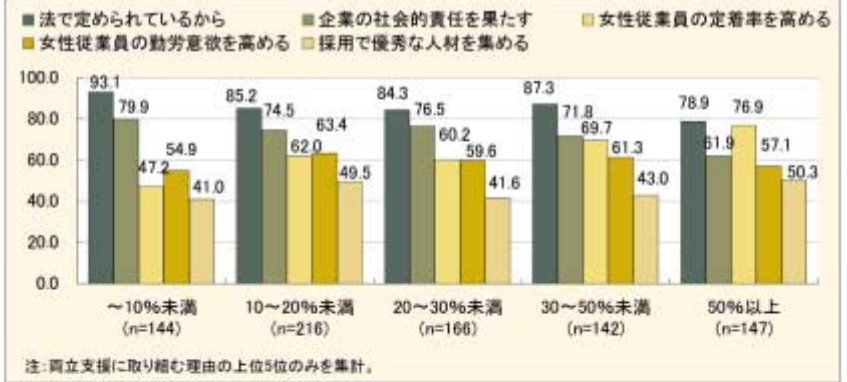
用で優秀な人材を集める」(四五・〇%)などとなっている。

男性関連の取り組み理由をみると、「男性従業員の勤務意欲を高める」が一三・〇%、「男性従業員の定着率を高める」が九・五%、「男性従業員の帰属意識を高める」が八・九%となっており、一〇%前後ではあるものの、男性への効果を期待する企業もある。

また、両立支援の実施により、「業務改善することで生産性が向上する」との回答も一〇・八%と一割の企業が期待している(図表4)。

ここで、上位五位の導入理由について

図表5 両立支援に取り組む理由(企業調査n=863、複数回答、女性社員比率別)



注:両立支援に取り組む理由の上位5位のみを集計。

て、女性社員比率別(正社員全体に占める女性正社員の割合)にみると、女性社員比率が高まるほど、「女性従業員の定着率を高める」を動機とする割合がおおむね大きくなる。とくに女性社員比率五〇%以上の企業では、「法で定められているから」が七八・九%と最も多いものの、「女性従業員の定着率を高める」が七六・九%のほり、「企業の社会的責任を果たす」を上回っている(図表5)。

総じていえば、企業は、法令遵守や企業の社会的責任を第一義に両立支援に取り組んでいるが、これらを除くと、

図表6 定着率を取り組み理由としている管理職(部下が育児休業を利用した経験の有無別)

| | 女性 | 男性 |
|------------------|---------------|---------------|
| 管理職調査計 | 68.1 | 41.2 |
| 部下が育児休業を利用した経験あり | 79.6 (242) | 48.0 (477) |
| 部下が育児休業を利用した経験なし | 50.5 (97) | 37.5 (656) |

注:管理職n=3298のうち、男性管理職はn=2776、女性管理職はn=501。単位は%。図表の()はn数を表す。

女性の定着率や勤労意欲の向上を重視しており、とくに定着率向上を目的とする企業は、女性社員比率が高まるほど強まる傾向にある。

女性管理職は定着率向上を重視

同様に、両立支援に取り組む理由について、管理職調査で見ると、企業調査と同様に、「法で定められているから」が七五・四%と最も多く、次いで、「企業の社会的責任を果たすため」(六四・五%)、「従業員の定着率を高めるから」(四五・三%)、「従業員の勤労意欲を高めるから」(三七・三%)、「採用で優秀な人材を集めるため」(三三・七%)、「従業員の帰属意識を高めるから」(二八・七%)、「従業員の仕事に対する満足度を高めるから」(二五・六%)、「顧客に対するイメージアップのため」(二〇・八%)、「職場の人間関係が向上するから」(七・七%)、「業務改善をすることで生産性が向上するから」(七・七%)と、

ら」(七・七%)、「製品の品質が高まるなど、業績を高めるから」(二・一%)の順番になっている。

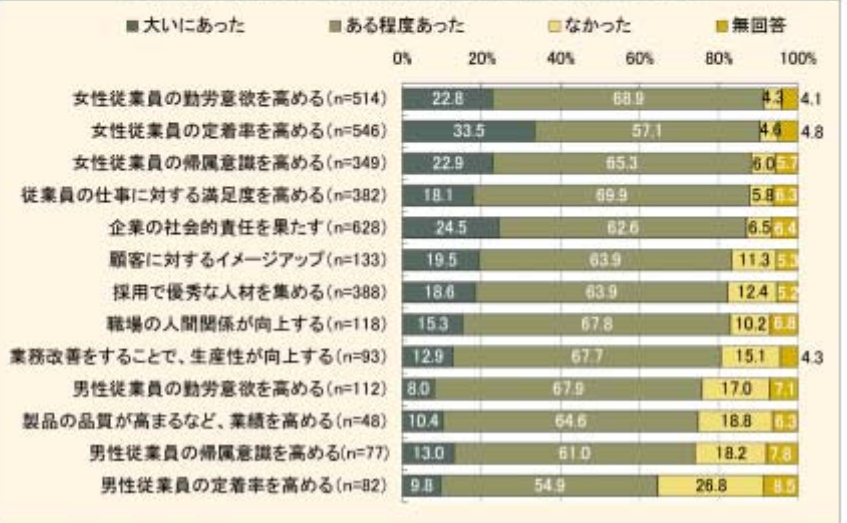
管理職も企業と同様に、法令遵守や企業の社会的責任を取り組み動機の上位ととらえているわけだが、「従業員の定着率を高めるから」に限って、男女別にみたところ、女性が六八・一%、男性が四一・二%となっており、女性の管理職の方が定着率向上を重視している傾向がみとれる。

さらに、管理職調査では、部下が育児休業制度を利用した経験があるかについて尋ねているが、部下の育児休業の利用経験の有無別にみると、「定着率の向上」をあげる割合は、部下が育児休業制度の利用した経験がある管理職の方が、ないとする管理職よりも男女ともに上回っていた。とくに両者の差は、女性管理職の場合で著しく、「経験あり」(七九・六%)が「経験なし」の場合の五〇・五%を大きく上回っている(図表6)。

定着率の向上に効果あり

では、企業側が取り組み理由としている項目の効果はどのようなものだろうか。取り組み理由別に、企業の両立支援の効果を見ると、「効果あり」(その項目を取り組み理由としている企業のうち、「大いにあった」と「ある程度あった」の合計)とする企業で

図表7 両立支援の取り組み効果63、複数回答、女性社員比率別)



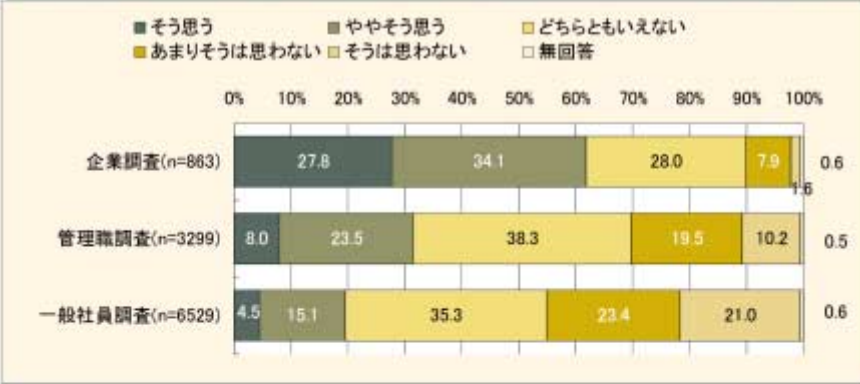
は、「女性従業員の勤労意欲を高める」が九一・七%と最も多かった。次いで、「女性従業員の定着率を高める」(九〇・六%)、「女性従業員の帰属意識を高める」(八八・二%)、「従業員の仕事に対する満足度を高める」(八八・〇%)、「企業の社会的責任を果たす」(八七・一%)などとなっている。このうち、効果が「大いにあった」に限ってみると、「女性従業員の定着率を高める」が三三・五%でトップとなっている(図表7)。企業は、両立支援策の効果として、定着率の向上をとくに実感しているようである。

2. 企業、管理職、一般社員の認識

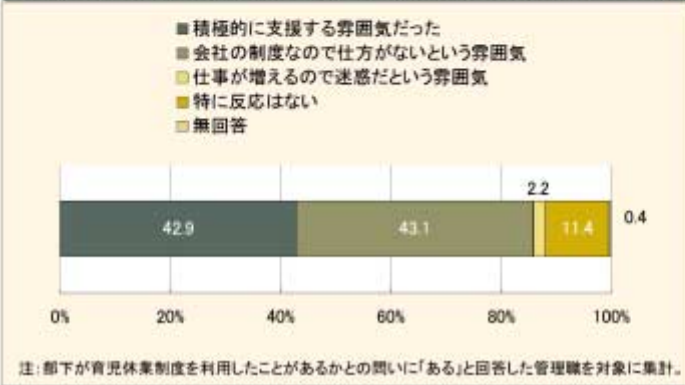
トップ、管理職、現場で認識ギャップ

両立支援に関して、職場のバックアップ体制はどうなっているのだろうか。企業調査で、経営トップの経営方針として「職場（上司や同僚）に育児に係る休業や短時間勤務について協力するよう求めているか」を尋ね、管理職、一般社員については、「会社は上司や同僚に、育児に係る休業や短時間勤務について協力するよう求めているか」

図表8 会社が職場に育児休業や短時間勤務に協力するよう求めているかについての認識



図表9 部下が育児休業を取得したときの職場の反応(管理職調査n=1302)



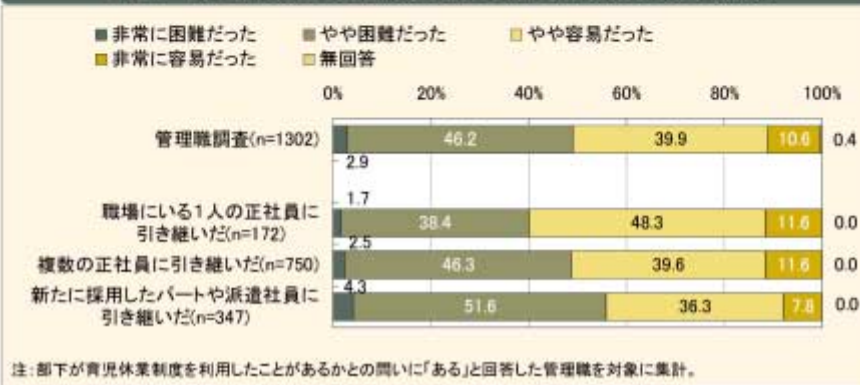
注：部下が育児休業制度を利用したことがあるかとの問いに「ある」と回答した管理職を対象に集計。

図表10 部下が育児休業した際の仕事の引き継ぎ方法(管理職調査n=1302)



注：部下が育児休業制度を利用したことがあるかとの問いに「ある」と回答した管理職を対象に集計。

図表11 部下が育児休業を利用した際の困難度(仕事の引き継ぎ方法別)



注：部下が育児休業制度を利用したことがあるかとの問いに「ある」と回答した管理職を対象に集計。

について聞いた。三者についてほぼ同じ設問をもうけたことになるが、これについての肯定的な回答（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）は、企業調査で六一・九％、管理職調査で三一・五％、一般社員調査で一九・六％となっている。企業と管理職・一般社員との間で認識ギャップが目立った形だ（図表8）。経営トップの方針が社員に正確に伝わっていない可能性が示唆される。

では、実際に職場の反応はどのようなものだろうか。管理職調査では、部下が育児休業経験を利用した経験のある管理職（三九・五％）に二〇・一人に対して、部下が育児休業を利用した際の職場の反応を尋ねている。それによれば、「会社の制度なので仕方がない

という雰囲気（消極支援）が四三・一％、「積極的に支援する雰囲気だった」（積極支援）が四二・九％とほぼ拮抗している。「仕事が増えるので迷惑だ」という雰囲気は二・二％にすぎない（図表9）。

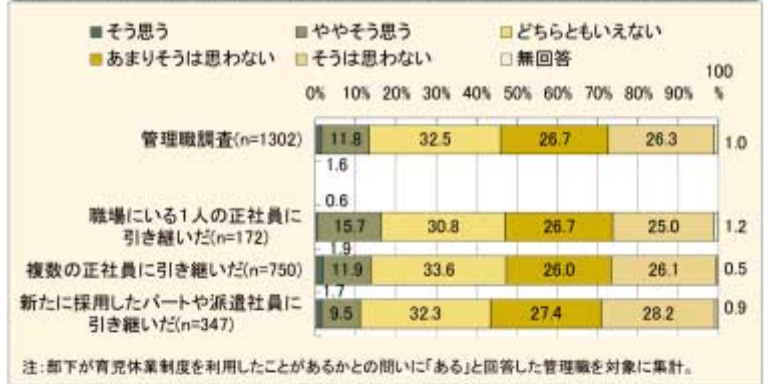
業務遂行、困難と容易が拮抗

実際、職場では育児休業が発生した場合、どのように対応しているのだろうか。部下が育児休業を利用した際の仕事の引き継ぎ方法をみると、「複数の正社員に引き継いだ」が五七・六％と最も多く、次いで、「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」が二六・七％、「職場にいる一人の正社員に引き継いだ」が一三・二％となっている（図表10）。

部下が育児休業を利用した際の職場での業務遂行については、四九・一％が困難（「非常に困難だった」と「やや困難だった」の合計）となっており、容易（「非常に容易だった」と「やや容易だった」の合計）とする五〇・五％とほぼ拮抗している。

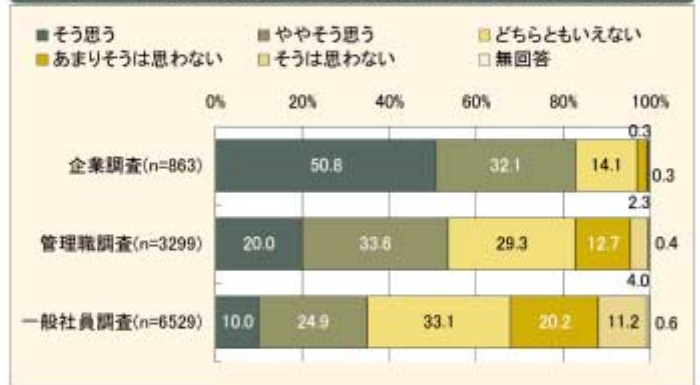
業務遂行の困難度について、仕事の引き継ぎ方法別に見ると、「職場にいる一人の正社員に引き継いだ」場合（四〇・一％）の方が、「複数の正社員に引き継いだ」（四八・八％）、「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ

図表12 部下が育児休業を利用することにより他の従業員からの不満が出たか



(五五・九%)に比べ業務遂行の困難度が低いようである(図表11)。
次に、他の従業員から不満が出たかを見ると、五三・〇%が不満は出なかったとしている(「そうは思わない」と「あまりそうは思わない」の合計)。「不満が出た」としているのは、「そう思う」と「ややそう思う」の合計)一三・四%だった。これを引継ぎ方法別にみると、「職場にいる一人の正社員に引き継いだ」場合(一六・三%)の方が「複数の正社員に引き継いだ」(一三・八%)、「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」(一一・二%)に比べ、他の従業員からの不満があったとする割合が若干高い(図表12)。

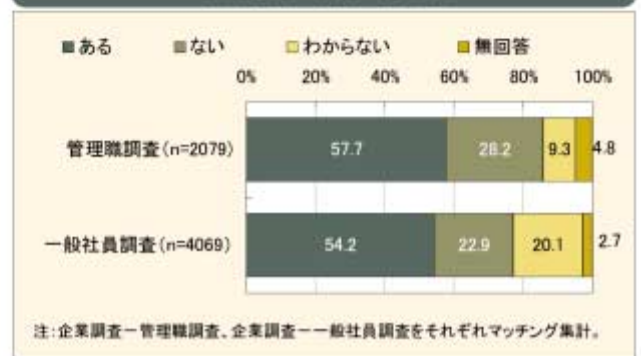
図表13 育児休業制度等の両立支援を従業員に周知しているかについての認識



約4割が短時間勤務制度を知らない

企業調査では、経営トップの経営方針として「自社の育児休業制度などの仕事と家庭の両立支援を従業員に周知しているか」を尋ねた。同様に、管理職調査、一般社員調査でも、現在勤めている会社における両立支援の従業員への周知についての認識を尋ねている。これについての肯定的な回答(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)は、企業調査で八二・九%、管理職調査で五三・六%、一般社員調査の三四・九%となっており、企業と管理職・一般社員との間で認識のズレがみられる(図表13)。
実際に、社員は自社の両立支援制度をどれだけ認識しているのだろうか。

図表14 短時間勤務制度がある企業の従業員側の制度の認知度



そこで、企業調査と従業員調査をそれぞれマッチング集計して(企業調査と管理職調査、企業調査と一般社員調査)、育児休業制度がある企業に限り、制度導入の認知度をみた。すると、育児休業制度が導入されている企業では、管理職の九〇・三%、一般社員の八八・〇%が同制度の存在を知っていた。育児休業が法で定められた権利であるだけに、ほとんどの社員は制度を認識していたようである。自社に育児休業制度があるにもかかわらず、「ない」と思っているのは、管理職で二・四%、「わからない」(三・〇%)を加えても、制度認識の欠如(「ない」と「わからない」の合計)は五・四%にすぎない。一方、一般社員は、「ない」と思っているのは三・七%、「わからない」(六・二%)を加えると、自社の制度導入を知らなかったのは一割程度である。

同様に、育児・介護休業法で規定されている「勤務時間短縮等の措置」の中でもっとも導入が多いとされる、短時間勤務制度の認知度をみてみた。すると、同制度が導入されているにもかかわらず、管理職の二八・二%が制度は「ない」と思っており、「わからない」も九・三%あった。一方、一般社員も、二二・九%が「ない」と思っており、「わからない」も二〇・一%あった。制度認識の欠如(「ない」と「わからない」の合計)は、管理職が三七・五%、一般社員が四三・〇%となっており、約四割が自社の短時間勤務制度導入を知らなかったことになる(図表14)。短時間勤務制度がせっかく導入されていても、制度利用者が出産・育児にかかわる者に限定されるため、制度の認知度をあげるまでには到っていないようである。よりいっそうの制度周知が必要であることがうかがえる。

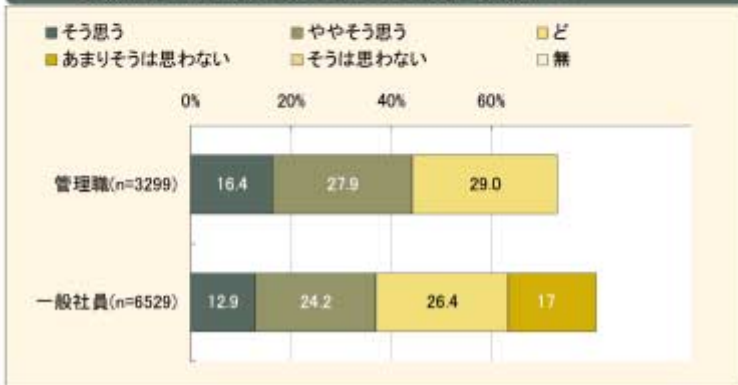
育児制度利用に対する認識で差

企業調査では、経営トップが示している経営方針として「結婚・出産後も職場を辞めることなく働くよう求めているか」を尋ねている。同様に、管理職調査、一般社員調査でも、現在勤めている会社が結婚・出産後の継続就業を従業員に求めているかを尋ねている。これについての肯定的な回答(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)は、企業調査で六六・六%、管理職調査で四八・九%、一般社員調査で三二・六%となっており、企業と管理職・一般社員の間で認識にズレがみられた(図表15)。経営トップの方針として、六割強の企業が結婚・出産後の継続就業

図表15 結婚・出産後も職場を辞めることなく働くよう求めているかについての認識



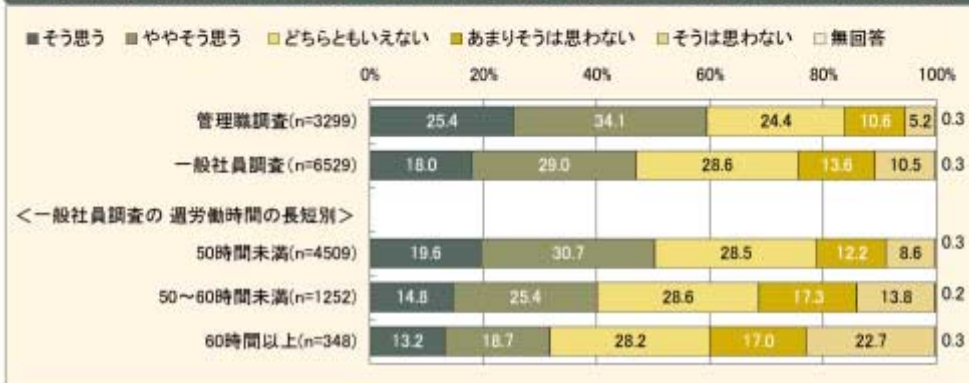
図表16 自社が育児休業がとりやすい環境にあるかにつ



図表17 自社が短時間勤務等がとりやすい環境にあるかについての認識



図表18 結婚・出産後も職場を辞めることなく働ける会社だと思うかについての認識(労働時間の長短別)



をメッセージとして出していると考えられているのに、制度を利用する可能性のある一般社員の立場からすると、そのメッセージを受け取っているのは三割程度のものである。

それでは、実際に社員は、自社の育児休業制度がとりやすいと考えているのだろうか。管理職調査と一般社員調査では、現在勤めている会社が「育児休業がとりやすい環境であるか」についての認識をそれぞれ尋ねている。これについての肯定的な回答（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）は、管理職で四四・三％、一般社員で三七・一％となっている。一般社員の方がわずかながら、肯定的な回答が少ない形だ。一方、育児休業がとりやすい環境

にはないとする回答（否定的な回答Ⅱ「そうは思わない」と「あまりそうは思わない」の合計）は、管理職で二六・四％、一般社員で三六・一％となっており、一般社員の方が管理職より九・七ポイント高くなっている（図表16）。

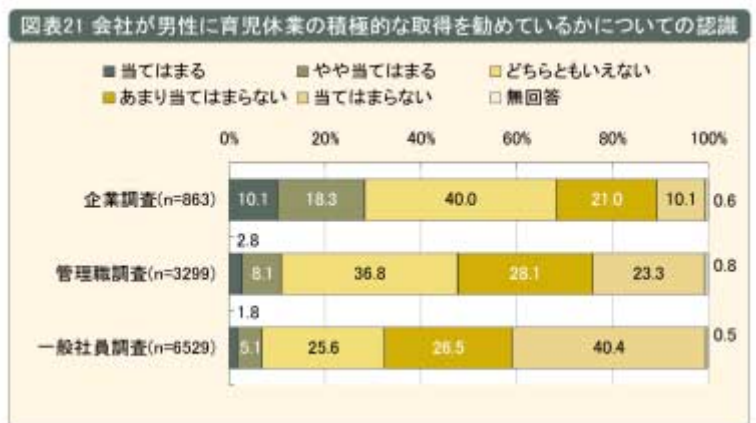
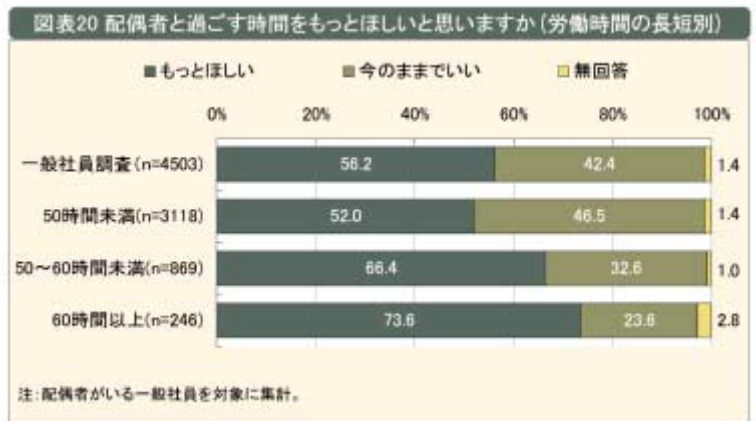
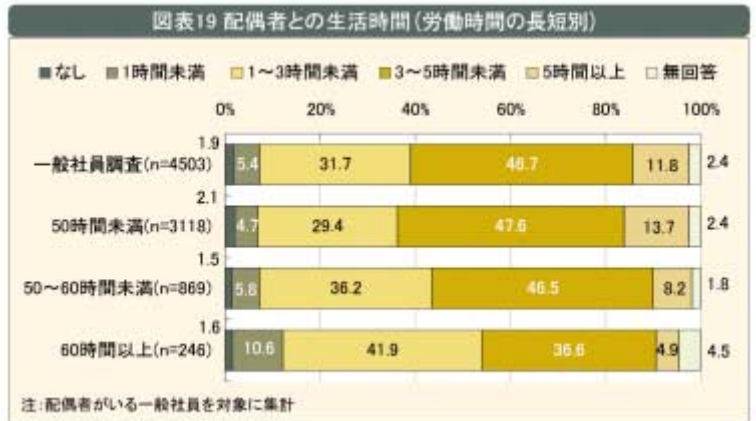
同様に、管理職調査と一般社員調査では、現在勤めている会社が「仕事と家庭の両立可能な短時間勤務等がとりやすい環境にあるか」についての認識をそれぞれ聞いていく。これについての肯定的な回答（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）は、管理職で二四・二％、一般社員で一八・四％となっている。わずかながら一般社員のほうが肯定的な回答が低い。一方、短時間勤務等がとりやすい環境にはないと

する回答（否定的な回答Ⅱ「そうは思わない」と「あまりそうは思わない」の合計）は、管理職で三八・五％、一般社員調査で五〇・〇％となっている（図表17）。一般社員では二人に一人が短時間勤務等がとりづらいついて考えているようである。両者を比較すると、その差は一・五ポイントで、部下を指導する管理職と、実際に短時間勤務を取得する可能性のある一般社員との間では認識に若干のズレがあるようである。

3. 長時間労働と仕事と生活の調和

労働時間の長短で差
管理職調査と一般社員調査では、現

在勤している会社が「結婚・出産後も職場を辞めることなく働ける会社であると思うか」を尋ねている。これについての肯定的な回答（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は、管理職調査で五九・五％、一般社員で四七・〇％となっている（図表18）。管理職では、六割弱が自社は結婚・出産後も辞めずに働ける会社であると考えているが、一般社員ではその割合が半数弱で



五ポイント低くなっている。

一般社員調査では、一週間の平均労働時間(残業を含む。以下、「週労働時間」と略す)を尋ねている。そこで、結婚・出産後の就業継続を週労働時間の長短別にみると、否定的な回答(「そうは思わない」と「あまりそうは思わない」の合計)の割合は、五〇時間未満が二〇・八%、五〇〜六〇時間未満が三一・一%、六〇時間以上が三九・七%と高まっている(図表18)。仮に、一日八時間・週五日勤務と想定すると、週平均六〇時間以上の労働時間は、毎日約四時間以上の残業をしていることになる。毎日九時以降に帰宅するような社員から見ると、結婚・出産後の就業継続ができると思いがらうよう

ある。

次に、一般社員調査で、「平日に、あなたの配偶者と一緒に過ごす一日あたりの平均時間(睡眠時間除く)はどのくらいか」を尋ねたところ、「二〇〜五時間未満」が四六・七%ともっとも多く、次いで、「一〇〜三時間未満」が三一・七%となっている。これを週労働時間の長短別にみると、労働時間が長くなるほど三時間未満(「なし」「一時間未満」「一〜三時間未満」の合計)とする割合が高くなる(図表19)。

そこで、「あなたは配偶者と過ごす時間をもっとほしいと思いますか」と尋ねたところ、「もっとほしい」は五六・二%と過半数を占める。これを週労働時間の長短別にみると、労働時間

が長くなるほど、「もっとほしい」とする割合が増え、「六〇時間以上」では七三・六%がもっとほしいと回答している(図表20)。

が長くなるほど、「もっとほしい」とする割合が増え、「六〇時間以上」では七三・六%がもっとほしいと回答している(図表20)。

4. 男性の育児休業取得の課題

男性の育児、企業と社員でズレ

二〇〇三年七月に公布された次世代育成支援対策推進法(次世代法)は、三〇一人以上の労働者を常時雇用する事業主に対して、仕事と子育ての両立のための「次世代育成支援対策」を盛り込んだ行動計画を策定し、〇五年四月一日以降速やかに、行動計画を策定した旨を都道府県労働局に提出するよ

う定めている。そのスキームの中には、行動計画の実施を促進するためのインセンティブとして、「認定」制度が盛り込まれている。「認定」を取得すると、認定マークを広告、商品等につけることができるもので、認定基準のなかには、男性の育児休業等取得者がいることが条件の一つとなっていることも特徴だ。夫婦共働き世帯が増加する今日において、女性に子育ての負担が集中することは、女性の社会進出を阻む要因にもなりうる。そのため、男性の育児休業取得の促進は、政府の重要な政策課題にもなっている。

そこで、今回の調査では、企業、そしてそこで働く管理職、一般社員に男性の育児休業取得に関する認識を聞いた。まず、企業調査では、経営トップが示している経営方針として「男性にも育児休業を積極的に取得するよう勧めているか」を尋ね、同様に、管理職調査、一般社員調査でも、現在勤めている会社が「男性にも育児休業を積極的に取得するよう勧めているか」を尋ねている。これについての肯定的な回答(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)は、企業調査で二八・四%、管理職調査で一〇・九%、一般社員調査で六・九%となっている。三割弱の企業が男性の育児休業を奨励しているが、管理職では一割程度が奨励を認識し、一般社員ではその割合はさらに低くなっている(図表21)。

そこで、企業調査では、次世代法が規定する「認定」の申請希望の有無について尋ねた。それによれば、「認定」を申請する考えがある」とする企業は二八・三%、「認定」を申請す

図表22 過去3年間の男性の育児休業取得者数(規模別、単位=%)

| | 0人 | 1~2人 | 3~4人 | 5~9人 | 10~19人 | 20~49人 | 50人以上 | 無回答 |
|---------------------|------|------|------|------|--------|--------|-------|-----|
| 企業調査(n=774) | 78.0 | 10.6 | 1.8 | 1.7 | 1.3 | 1.2 | 0.4 | 5.0 |
| 500人未満(n=371) | 83.8 | 5.9 | 1.6 | 1.6 | 1.6 | 1.3 | 0.0 | 4.0 |
| 500~1000人未満(n=221) | 81.0 | 7.7 | 0.9 | 1.8 | 0.9 | 1.4 | 0.9 | 5.4 |
| 1000~20000人未満(n=76) | 75.0 | 18.4 | 1.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 5.3 |
| 20000人以上(n=70) | 47.1 | 32.9 | 7.1 | 4.3 | 2.9 | 0.0 | 1.4 | 4.3 |

る考えはない」が五五・三%などとなっている。これを企業規模別にみると、五〇〇人未満が二〇・二%、五〇〇~一〇〇〇人未満が二四・八%、一〇〇〇~二〇〇〇人未満が三九・八%と規模に応じて高まる傾向にあり、二〇〇人以上では、七四・三%が申請を希望している。

では、実際に男性の育児休業取得者はどれぐらいいるのだろうか。過去三年間で配偶者が出産した者(男性社員)がいると回答した企業は九一・〇%(八五一社中七七四社)であり、そのうち、男性の育児休業取得者数は、「〇人」が七八%と最も多く、次いで「一~二人」が一〇・六%などとなっている。これを規模別に見ると、規模が大きくなるほど、「〇

図表23 男性従業員の育児休業取得促進の対策(次世代法の「認定」希望の有無別)



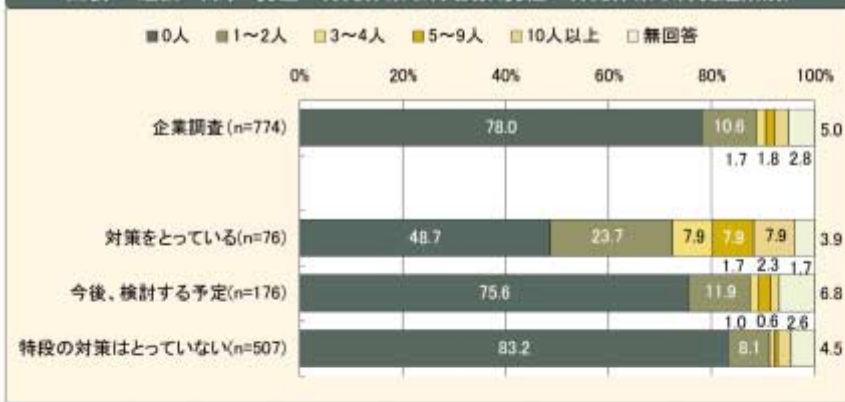
人」とする割合は低くなっている(図表22)。

次に、男性従業員への育児休業取得促進の対策(以下、「男性育児取得促進策」と略す)の実施の有無を尋ねたところ、「対策をとっている」とする企業は九・六%だった。

そこで、男性育児取得促進策の実施の有無を認定希望別にみると、「『認定』を申請する考えがある」企業では、二二・一%がすでに対策をとっており、「今後、検討する予定」をあわせると、六割弱の企業が促進策に前向きな姿勢を示している(図表23)。

さらに、男性育児取得促進策

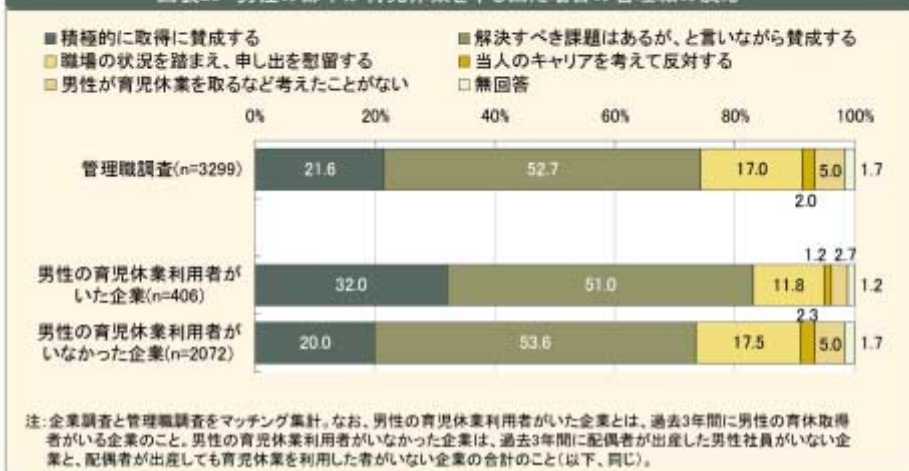
図表24 過去3年間の男性の育児休業取得者数(男性の育児休業取得促進策別)



の有無別に、過去三年間の男性の育児休業取得者数をみると、対策をとっている企業の方が、取得者数が多い傾向にあることがわかる。「〇人」の割合についてみると、対策をとっていない企業では、八三・二%であり、一方、対策をとっている企業では四八・七%となっており、二社に二社は男性の育児休業取得者が一人以上いることとなる(図表24)。

管理職、男性の育休に7割賛成
 それでは上司(管理職)は男性の育児休業をどのようにとら

図表25 男性の部下が育児休業を申し出た場合の管理職の反応



えているのだろうか。管理職調査では、男性の部下が育児休業を申し出た場合の反応について尋ねている。それによれば、「解決すべき課題はあるが、とやみながら賛成する(消極的賛成)」がもっとも多く五二・七%、次いで、「積極的に取得に賛成する(積極的賛成)」は二一・六%となっている。両者をあわせると七割以上の企業は取得に賛成している(ただし、消極的賛成が五割)。続いて、「職場の状況を踏まえ、申し出を慰留する」は一七・〇%、



が育児休業を取るなど考えたことがない(したがって反対)」が五・〇%、「当人のキャリアを考えて反対する」が二・〇%となった(図表25)。

そこで、企業調査と管理職調査をマッチング集計したうえで、過去三年間で男性の育児休業取得者がいた企業といなかった企業にわけて(以下、「男性の育児休業利用者」がいた企業、「男性の育児休業利用者がいなかった企業」と略す)みると、実際に男性の育児休業利用者がいた企業の管理職のほうが「積極的に取得に賛成する」割合が高くなっている。「職場の状況を踏まえ、申し出を慰留する」は、男性の育児休業利用者がいた企業で一・八%、いなかった企業で一七・五%と、男性の育児休業利用者がいる方が低い。「男性が育児休業を取るなど考えたことがない」も、「男性の育児休業利用者がいた企業」のほうがわずかながら低くなっている(図表25)。実際に、男性の育児休

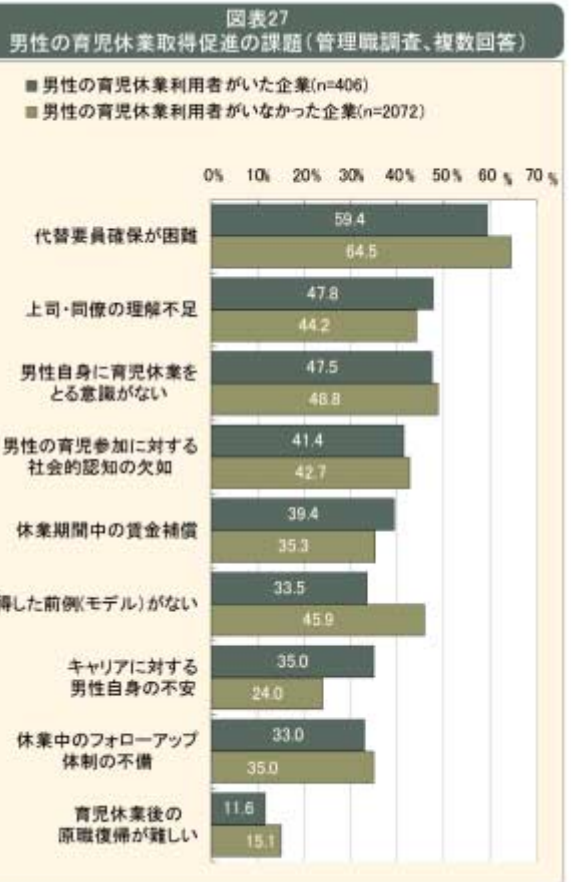
図表26 男性従業員の育児休業取得促進の課題(企業調査、管理職調査(男女別)、複数回答、単位=%)

| | 取得した前例(モデル)がない | 男性自身に育児休業をとる意識がない | 代替要員確保が困難 | 休業期間中の賃金補償 | キャリアに対する不安 | 上司・同僚の理解不足 | 社会的認知の欠如 | 休業中のフォローアップ体制の不備 | 本人や家庭の選択に企業が介入できない | 育児休業後の原職復帰が難しい |
|---------------|----------------|-------------------|-----------|------------|------------|------------|----------|------------------|--------------------|----------------|
| 企業調査(n=863) | 68.0 | 55.5 | 54.9 | 49.4 | 38.7 | 38.0 | 33.5 | 23.2 | 22.0 | 9.6 |
| 管理職調査(n=3299) | 48.2 | 45.3 | 63.0 | 35.5 | 25.4 | 45.3 | 43.0 | 34.6 | 8.7 | 14.6 |
| 男性管理職(n=2776) | 47.2 | 44.2 | 65.1 | 34.5 | 24.9 | 45.1 | 42.1 | 35.7 | 8.3 | 15.5 |
| 女性管理職(n=501) | 54.7 | 51.9 | 52.3 | 41.7 | 28.3 | 46.9 | 48.3 | 29.1 | 11.0 | 9.6 |

業利用者がいる企業は、いない企業よりも男性の育児休業に対して認知度が高いようである。

男性育児取得、男性の意識がネックに

調査では男性の育児休業取得促進の課題について、企業、管理職に聞いている。企業調査では「男性自身に育児休業をとる意識がない」(六八・〇%)がもっとも多く、次いで、「取得した前例(モデル)がない」(五五・五%)、「代替要員確保が困難」(五四・九%)



などとなっている。一方、管理職調査では「代替要員確保が困難」(六三・〇%)がもっとも多く、次いで「男性自身に育児休業をとる意識がない」(四八・二%)、「取得した前例(モデル)がない」(「上司・同僚の理解不足」(それぞれ四五・三%)などとなっている。両者の認識には大きな違いはみられない。そこで、管理職調査を男女別にみると、女性管理職の方が「男性自身に育児休業をとる意識がない」(五四・七%)との認識が強い(図表26)。

次に、これを男性の育児休業利用者の有無別にみると、男性の育児休業利用者がいた企業のほうが「代替要員確保が困難」とする割合が低い一方で、「キャリアに対する男性自身の不安」が高くなっている。男性の育児休業利用者がいらない企業では、四五・九%が「取得した前例(モデル)がない」を課題にあげる割合が高い(図表27)。

実際に、男性の育児休業利用者がいた企業の管理職は、いなかった企業の管理職に比べ、代替要員の確保や育児休業後の原職復帰について問題視する割合がわずかに少ないが、男性自身のキャリアに対する不安や休業期間中の賃金補償に課題を感じている傾向がみとれる。

その一方で、男性の育児休業利用者がいなかった企業では、「取得した前例(モデル)がない」ことが課題として認識されており、好事例を作ることの難しさを示唆する結果となっている。

〈注〉

本調査の実施では、阿部正浩・獨協大学経済学部助教授、川口章・同志社大学政策学部教授、脇坂明・学習院大学経済学部教授にご協力いただきました。ここに記して感謝いたします。なお、本稿にありうべき誤りは、筆者に帰するものです。

(調査部 奥田栄二)