

「企業における育児支援制度」に関する調査

野村総合研究所
広報部

2006年2月24日

【調査の目的】

2005年4月に政府による「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」）が施行された。

「次世代法」は、急速に進行する少子化や家庭を取り巻く環境の変化に伴い、次代を担う子どもと子どもを育てる家庭を社会全体で支援することを目的に、政府が企業や自治体に対して、子どもを産み育てやすい環境づくりを自主的に行うことを求める法律である。

「次世代法」では、常時雇用する労働者数が301人以上の企業に対して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働大臣にその旨を届けることが義務づけられている。

本調査は、企業で働く小学校3年生以下の子どもを持つ親を対象に、「次世代法」の取り組みに対する認知度、子育てをしながら仕事を続ける目的、仕事と育児のバランス（ワークライフバランス）の実態をもとに、従業員が企業の育児支援策に何を求めているのかを調査・分析し、今後の企業が従業員に対する育児支援制度を構築する上での参考情報となることを目的としている。

【調査の実施概要】

■ 調査の実施

- 実施日時：2006年1月18日～23日
- 調査方法：インターネットリサーチ「TRUE NAVI」による
- 調査対象：「TRUE NAVI」モニターのうち、小学校3年生以下の子どもを持つ民間企業で働く人男女を対象

■ 回答者の属性

<性別>

性別	回答数	%
男性	506	50.6
女性	494	49.4
合計	1,000	100.0

<子供の数>

子供の数	回答数	%
1人	334	33.4
2人	500	50.0
3人	141	14.1
4人	22	2.2
5人	2	0.2
6人以上	1	0.1
合計	1000	100.0

<年齢>

年齢(年代)	回答数	%
20歳～24歳	8	0.8
25歳～29歳	134	13.4
30歳～34歳	236	23.6
35歳～39歳	289	28.9
40歳～44歳	265	26.5
45歳～49歳	68	6.8
合計	1,000	100.0

<地域>

地域	回答数	%
北海道	44	4.4%
東北	56	5.6%
関東	425	42.5%
中部	133	13.3%
近畿	201	20.1%
中国	49	4.9%
四国	25	2.5%
九州・沖縄	67	6.7%
合計	1,000	100.0%

<職業>

職業	回答数	%
製造業	238	23.8%
卸売小売	117	11.7%
サービス業	212	21.2%
金融・保険業	37	3.7%
建設業	95	9.5%
運輸業	41	4.1%
通信・情報業	67	6.7%
調査・研究・教育機関	15	1.5%
その他	178	17.8%
合計	1,000	100.0%

【調査の概要(補足)】

- 本アンケート調査はインターネットを利用したアンケートサービスである「TRUENAVI」を活用したものであり、インターネットの利用頻度とリテラシーが比較的高い母集団を対象としていることに留意する必要がある。



インターネットリサーチ「TRUENAVI」のホームページ
<http://truenavi.net/>

まとめ（１）

- 「次世代育成対策支援推進法」（以下「次世代法」）が2005年4月に施行されたことについて、23%が「知っている」と回答したのに対し、77%が「知らない」と回答。法制度や施策の“当事者”でありながらも、認知度は低いといえる。
- 「次世代法」の施行に伴い、勤務する企業で、新たな育児支援対策が「あった」と回答したのは、4.9%に過ぎない。「対応がなかった」（54.1%）「気づかなかった」（40.0%）から、企業での対策の遅れ、従業員へのアナウンスがあまり行われていないことが分かった。
- 企業で働く人は、期待する育児支援制度として、「子どもの看護休暇（有給）」「配偶者出産休暇」「育児のための短時間勤務制度」を8割以上の方が「必要」と感じており、やむを得ず休まなければならない、帰宅しなければならないケースを目的とした、支援制度を切望している。
- 自身が勤務する企業が実施する育児支援制度に、「満足」と答えた人はわずか8.7%であり、「どちらとも言えない」（53.8%）、「不満」（37.5%）を合わせると、91.3%が現行の育児支援制度に満足していない。
- 自身が勤務する企業が実施する育児支援制度に「満足しない」理由として、「効果はあると思うが、実際に利用するのが難しいから」と回答した人が67%と最も多く、育児支援制度の内容はもちろん、利用しやすい環境づくりや周囲の意識改革がより重要であると考えられる。
- 子どもが急な病気などのため保育所に預けることができない時、その面倒は「自分」または「配偶者」という夫婦関係で担うケースは、全体の72.2%で最も多く、次いで「双方の親」の合計も24.7%と無視できない存在になっているといえる。男女別では、女性の6割が「自分」が面倒をみると回答しており、一方の男性では「自分」が3.6%にとどまることから、日本では「育児は女性」という性別役割意識が強いといえる。

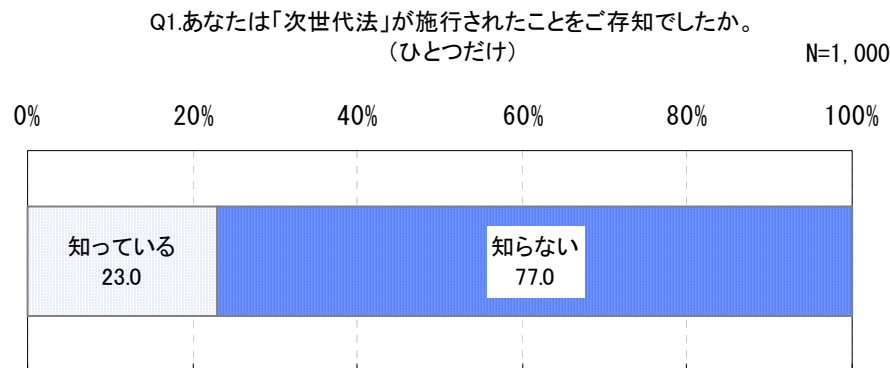
まとめ（２）

- 家庭における主な子育て者は、女性の81.4%が「自分が担当している」と回答しており、男性の2.0%と比較して大きな差がある。また、「夫婦で分担して子育てをしている」は、男性が28.9%に対して、女性は18.2%であり、男女で「育児の分担」に対する意識の差が表れている。
- 共働き者が考える、配偶者の育児休業取得に関して、女性は賛成が54.6%の人が「賛成」と答えるものの、「反対」も14.7%あり、男性の育児休業取得については、一家の主な稼ぎ手が休業することで収入が削減する問題を考慮にいった女性の意識が浮き彫りになった。
- 子育てをしながら仕事を続けるかどうかについて、女性の87%が「今後も続ける」と回答。仕事を続ける理由としては、「仕事を続けていかなければ生活していけないため」が65.8%と最も多いが、「自分のキャリアアップのため」(30.2%)、「専業主婦は自分には適していないため」(36.5%)も男性に比べて多く、家計のためだけでなく、自分自身のために働くという意識をもつ女性も多くなっている。
- 男性の育児休業の取得について、男性全体のうち、46.8%が「取得したいと思うが、取得できない」と回答。「取得したい」(29.1%)と合わせると、75.9%の男性が育児休業を取得したいと考えている。一方で、取得できない理由として、「職場の雰囲気として、とりづらいため」が47.5%と最も多く、男性の育児休業取得率を向上するためには、上司や同僚を含めた周囲の理解の促進が効果的といえよう。
- 本調査結果から、小さい子どもをもち企業で働く人は、仕事と育児の両立への意欲も高く、企業の育児支援制度へのニーズも高いにもかかわらず、政府や企業の動向には関心は低い。よりよい制度の整備のためには、当事者たちの積極的な関与が重要になる。一方、企業の育児支援制度そのものを構築・整備に加え、制度を活用しやすくする環境整備や企業風土の醸成に力を入れて取り組む必要性がある。

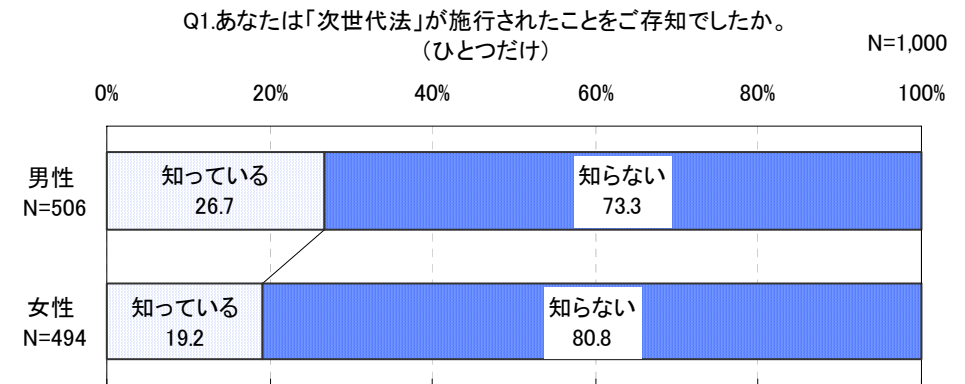
「次世代法」施行に関する認知度(全体・男女別)

- 「次世代法」の施行について、「知っている」と回答した人は全体の23%であり、77%の人が「知らない」と回答。企業において働く“当事者たち”であるにもかかわらず、子育て支援に関する法律である「次世代法」の施行への関心度は低いことが分かる。
- 男女別の認知度では、男性では「知っている」の回答は26.7%であり、女性の19.2%に比べて、認知度が高い。最近、父親の子育てに対する関心が高まってきていると言われているが、ここでもその傾向がうかがえる。

<全体>



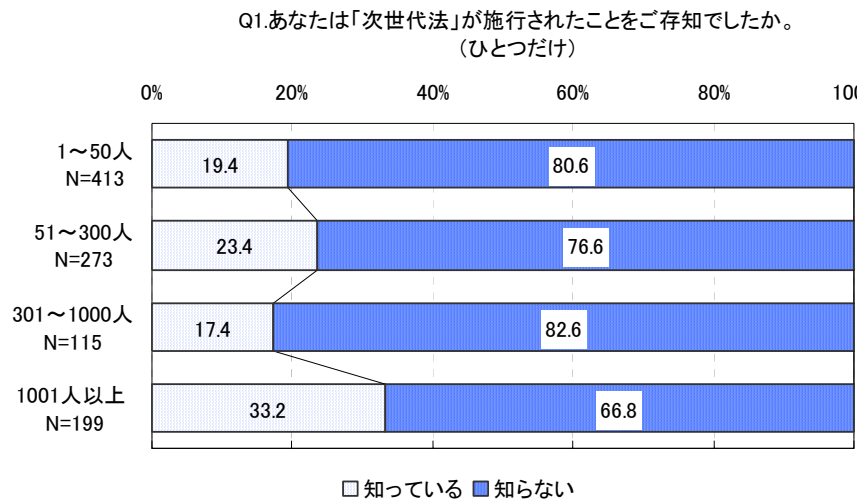
<男女>



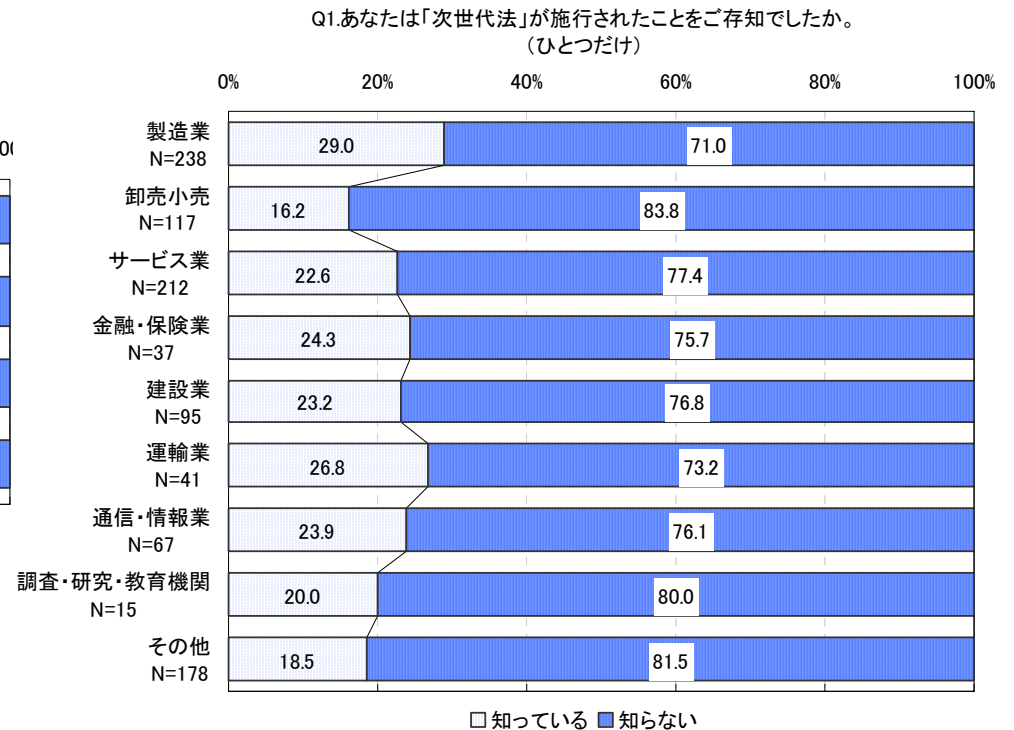
「次世代法」施行に関する認知度(企業の規模別・業種別)

- 企業の規模別、業種別でも「次世代法」への関心度合いは、あまり大差はなく、「知らない」と回答した人は、「知っている」を大きく上回り、ほぼ7割を超えている。
企業の規模別では、1001人以上の企業に勤める人では、「知っている」の回答率が33.2%と他と比べて多く、大企業では「次世代法」の施行が進んでいることが推測できる。

<企業の規模別>



<業種別>



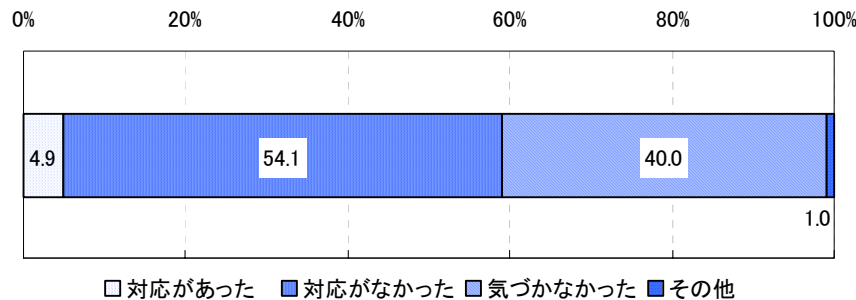
「次世代法」の施行と企業での育児支援に関する対応

- 2005年4月の「次世代法」の施行に伴い、自身が勤務する企業で、新たな育児支援制度が導入されたかについては、「対応があった」と答えたのはわずか4.9%に過ぎず、半数以上の54.1%の人は「対応がなかった」と回答。また、40%の人は「気がつかなかった」と回答し、「次世代法」施行に伴う企業の動き対応も鈍いとともに、働く人たちの関心も高くないといえる。
- 従業員数別では、「対応があった」と回答した比率は大企業ほど多いことが判明。今回の施行は従業員数301人以上に行動計画の策定の義務づけており、今回の調査でも301人以上の企業に勤務する人では「分からない」と回答した人は、半数以下であった。

<全体>

Q2.あなたの勤務する会社では、「次世代法」の施行をきっかけに、新たに育児支援に関する対応がありましたか。(ひとつだけ)

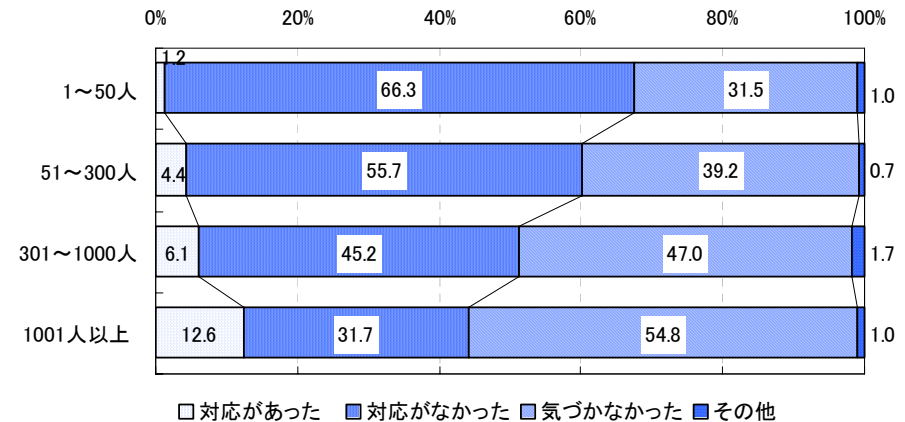
N=1,000



<従業員数別>

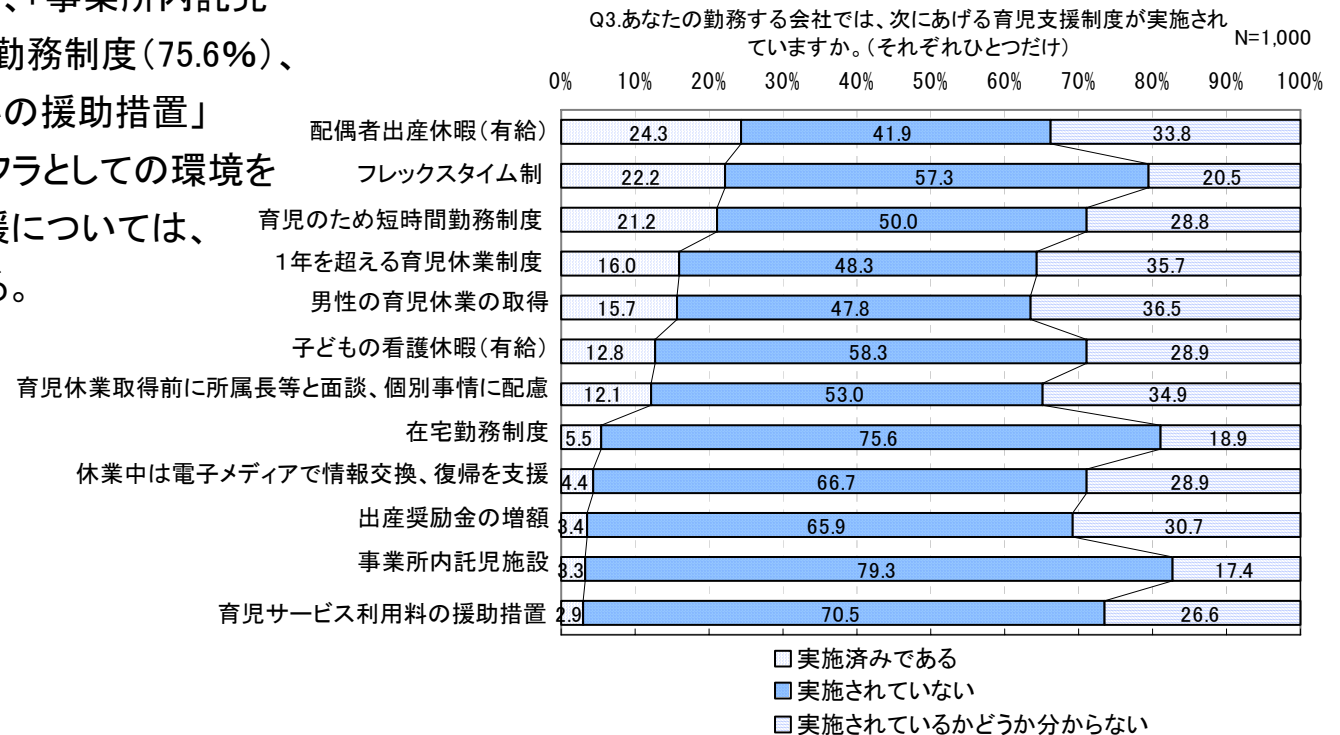
Q2.あなたの勤務する会社では、「次世代法」の施行をきっかけに、新たに育児支援に関する対応がありましたか。(ひとつだけ)

N=1,000



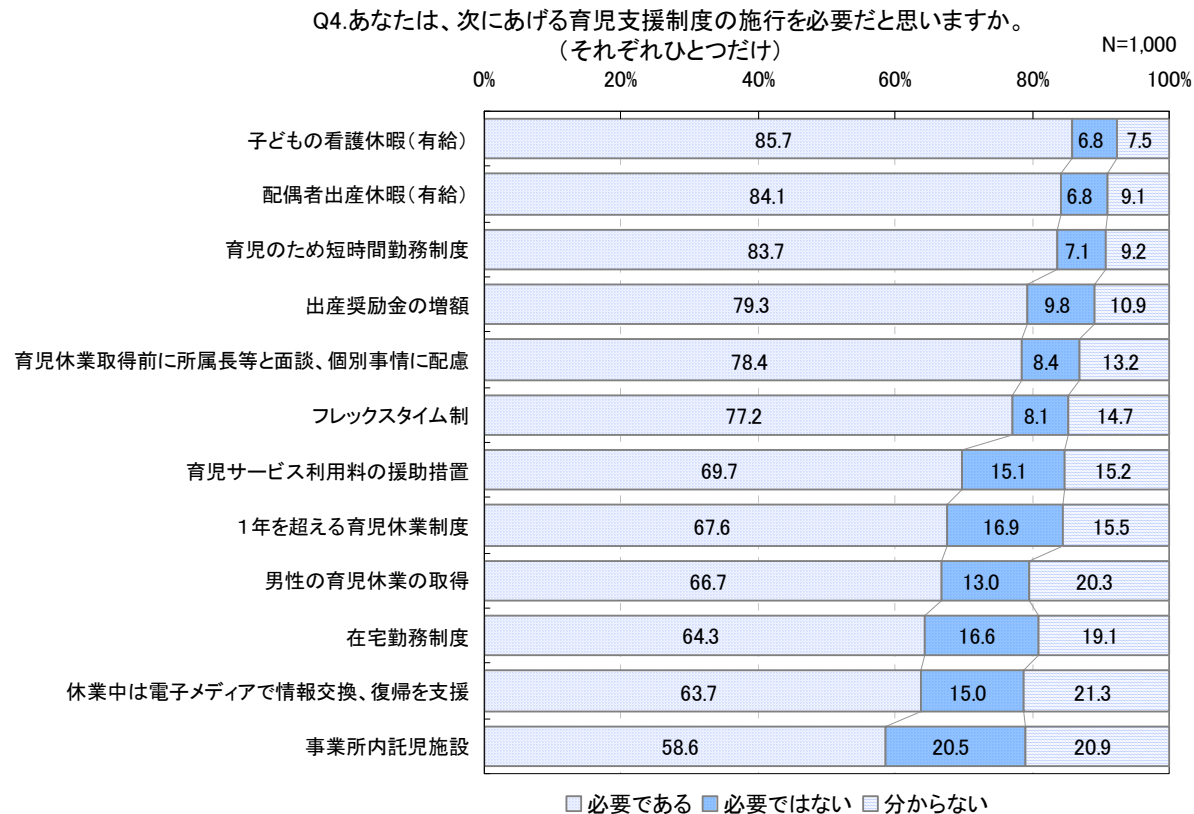
自身が勤務する企業が実施する育児支援制度への認知度

- 勤務する企業で実施する育児支援制度への認知度では、「配偶者出産制度(有給)」が24.3%と最も高く、ついで「フレックスタイム制」が22.2%、「育児のための短時間勤務制度」が21.2%と続く。
- 一方、実施されていない育児支援制度として、比率の高い順に、「事業所内託児施設」(79.8%)、在宅勤務制度(75.6%)、「育児サービス利用料の援助措置」(70.5%)と続き、インフラとしての環境を整備を必要とする支援については、実施率が低いといえる。



必要と思われる育児支援制度(概要)

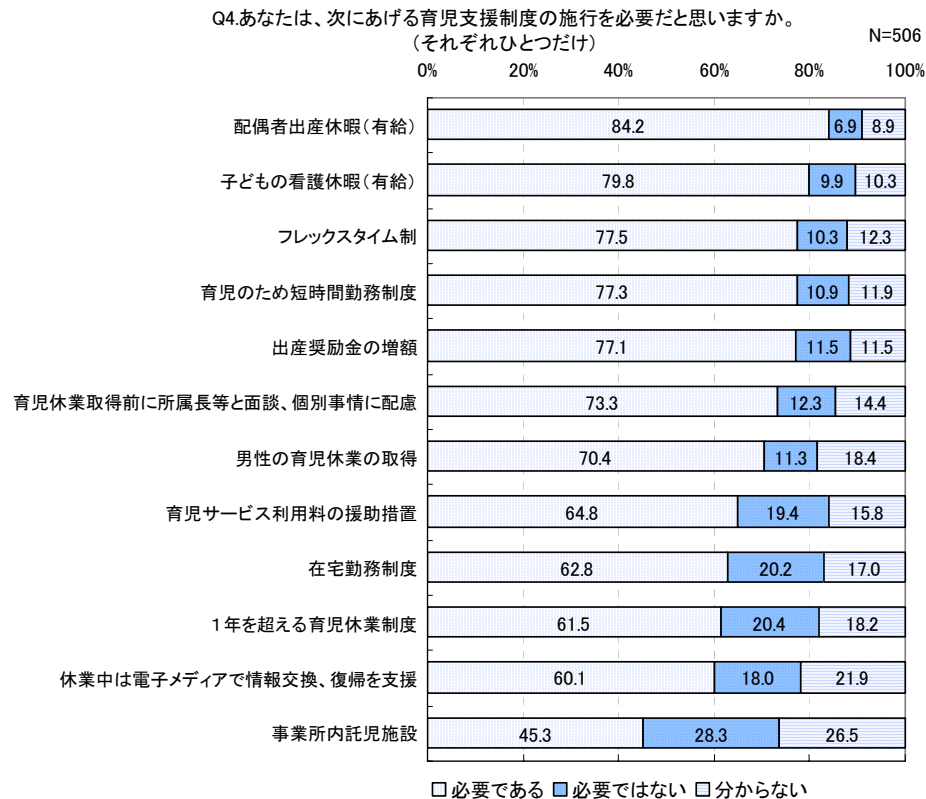
- 企業で働く人が企業に期待する育児支援制度として、「子どもの看護休暇(有給)」が 85.7%で最も多い。次いで「配偶者出産休暇(84.1%)」「育児のための短時間勤務制度(83.7%)」と続く。
やむを得ず休まなければならない、帰宅しなければならないケースを目的とした支援制度を切望しているといえる。



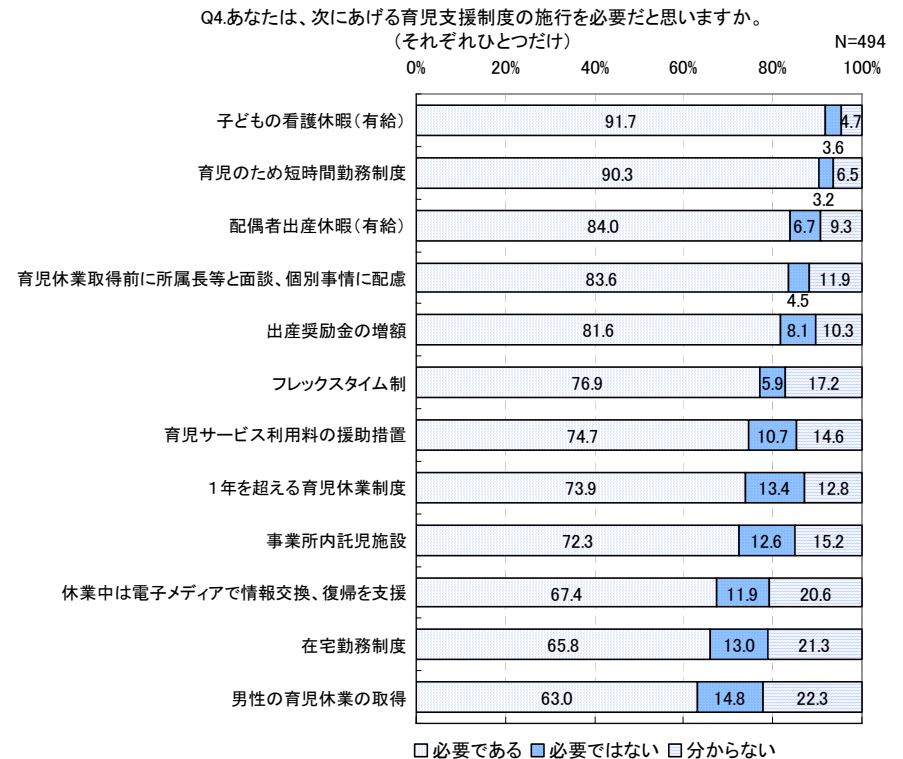
必要と思われる育児支援制度(男女別)

- 男性は、「配偶者出産休暇」(84.2%)が必要と答えた人が最も多いのに対し、女性は「子どもの看護休暇(有給)」(91.7%)が最も多く、次いで「育児のための短時間勤務制度」(90.3%)も9割以上の人が必要を感じており、男女で育児での関わり方への意識の違いが浮き彫りになった。この回答結果は、後述の[Q8]で子どもの病気時の看護は主に女性が担当しているという結果とも相関があると考えられる。

<男性>



<女性>

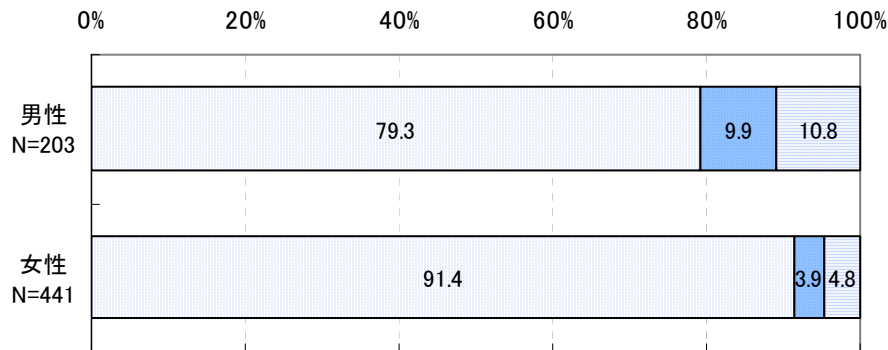


必要と思われる育児支援制度（共働き者の子どもの看護休暇(有給)への希望）

子育て支援制度としてニーズが高かった「子どもの看護休暇(有給)」に関しては、共働きの女性の91.4%が必要と回答。子どもを預けることができる親や親戚が近くにいない共働き女性では93.7%といずれも高い割合になっていることから、「子どもの看護休暇(有給)」は極めて切実な要望といえる。

<男女別>

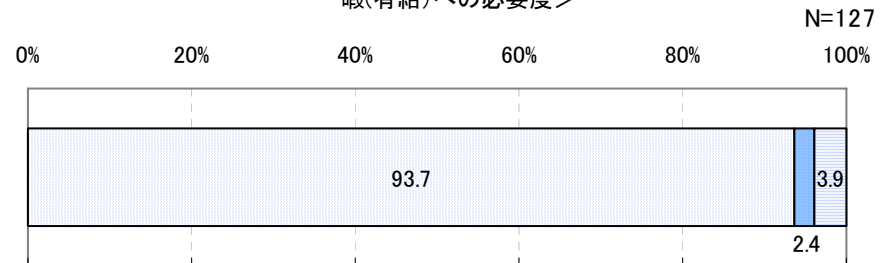
Q4..あなたは、次にあげる育児支援制度の施行を必要だと思いますか。
<共働き者の子どもの看護休暇(有給)への必要度>



□ 必要である ■ 必要ではない □ 分からない

<子どもを預けることのできる親や親族がいない共働き女性の子どもの看護休暇>

Q4..あなたは、次にあげる育児支援制度の施行を必要だと思いますか。
<子どもを預けることができる親や親戚がいない女性の子どもの看護休暇(有給)への必要度>

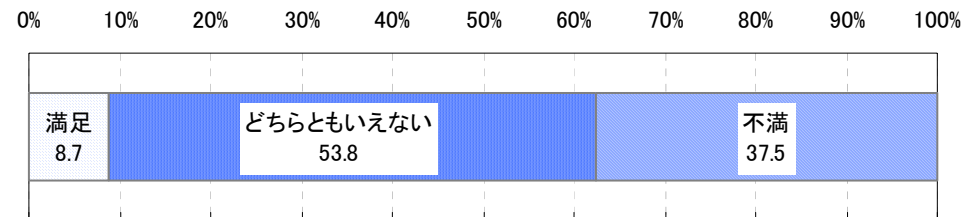


□ 必要である ■ 必要ではない □ 分からない

勤務する会社における育児支援策への満足度(全体、勤務形態別)

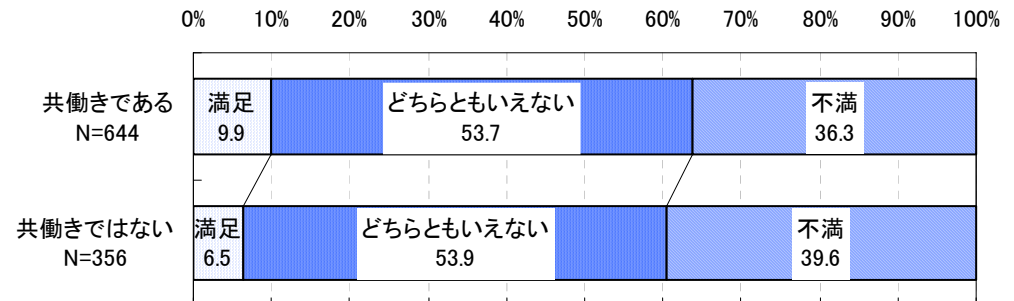
- 勤務する会社の育児支援策に「満足」と回答したのは、全体のわずか8.7%のみで、一方の「不満」と回答したのは37.5%となり、「どちらともいえない」の53.8%と合わせると全体の9割以上が現状の育児支援策に満足していないことが分かる。

Q5.あなたは、勤務する会社での育児支援対策に満足していますか。
(ひとつだけ) N=1,000



- 勤務形態別では、共働きである人よりも、共働きでない人の方が、「満足」の比率が若干低いですが、双方ともに大きな差はなく、共働きである・ないに関わらず、育児支援策に対する満足度は低いと言える。

Q5.あなたは、勤務する会社での育児支援対策に満足していますか。
(ひとつだけ)



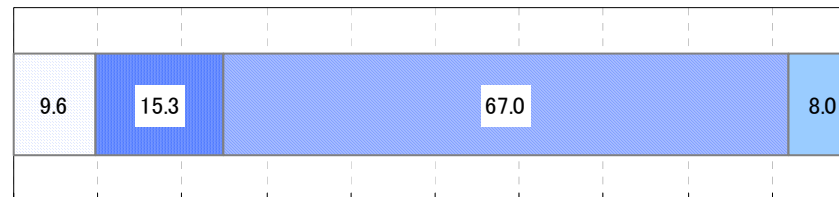
自身が勤務する会社での育児支援対策に満足しない理由

- 「勤務する会社が実施する育児支援対策に満足しない理由」として、67%が「効果はあると思うが、実際に利用するのは難しいから」を回答していることから、育児支援対策の内容そのものよりも、「制度を利用しづらい環境にある」と考えている人が多い。今後、企業は施行制度の内容だけではなく、企業内における労務環境の改善や整備、上司や同僚といった職場の理解などの企業風土の醸成に力を入れて取り組む必要があることを示唆している。

Q6.[Q5]の「勤務する会社での育児支援対策に満足していますか」という質問で、「どちらともいえない」「不満」とお答えの方にお伺いします。
なぜそのようにお考えになるのでしょうか。(ひとつだけ)

N=913

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

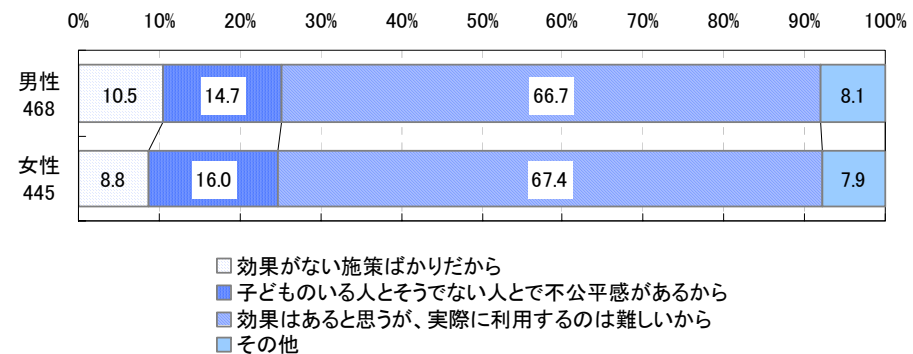


- 1.効果がない施策ばかりだから
- 2.子どものいる人とそうでない人とで不公平感があるから
- 3.効果はあると思うが、実際に利用するのは難しいから
- 4.その他

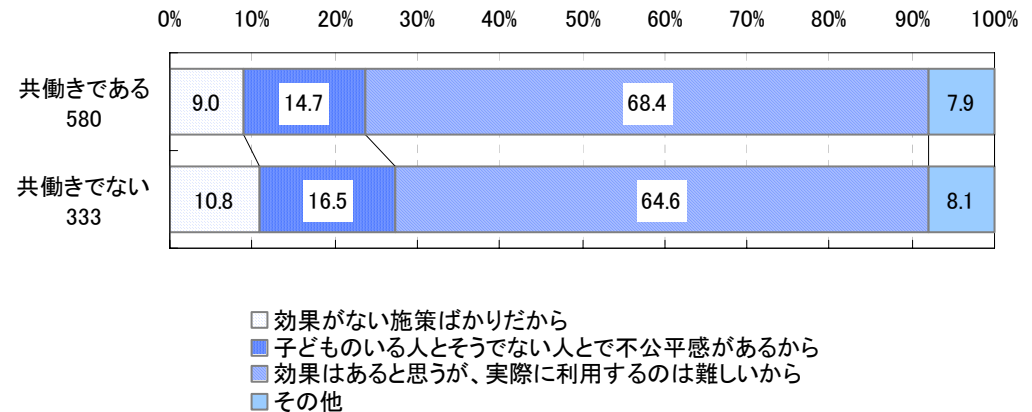
自身が勤務する会社の育児支援制度に満足しない理由(男女別・勤務形態別)

- 男女別、勤務形態別ともに回答の比率に大きな差はない。
- いずれも「効果はあると思うが、実際に利用するのは難しいから」が約7割近くに達し、育児支援対策の内容がよいものであっても、制度を利用しやすい環境にしなければ、満足度の向上にはつながらないといえる。
- 「その他」と回答した73人のうち、半数以上の40人近い人が「育児支援制度自体がない」、「会社から説明されたこともないので制度があるかも分からない。」と回答し、育児支援制度の施行が不十分である企業もあることがわかる。

Q6.[Q5]の「勤務する会社での育児支援対策に満足していますか」という質問で、「どちらともいえない」「不満」とお答えの方にお伺いします。なぜそのようにお考えになるのでしょうか。(ひとつだけ)



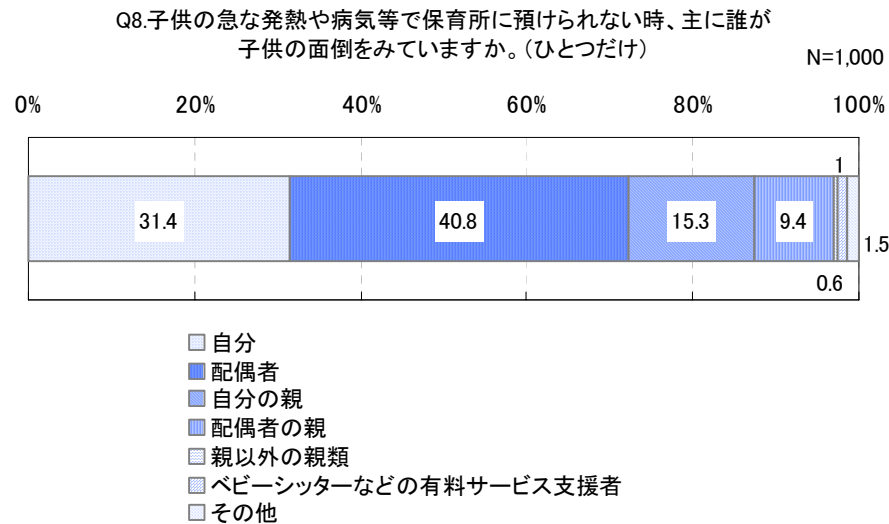
Q6.[Q5]の「勤務する会社での育児支援対策に満足していますか」という質問で、「どちらともいえない」「不満」とお答えの方にお伺いします。なぜそのようにお考えになるのでしょうか。(ひとつだけ)



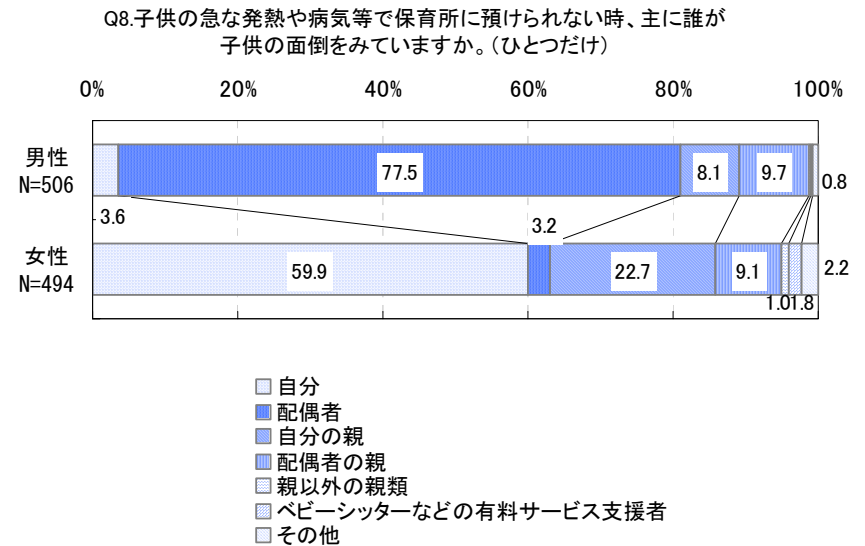
子どもが病気の際、看病を担当する人について

- 子どもの急な熱や病気で、保育所に預けることができない時、「自分」または「配偶者」による“夫婦”で面倒をみるという回答が全体の72.2%でもっとも多く、「自分の親」または「配偶者の親」といった子どもの祖父母が面倒をみるは24.7%になり、仕事と育児の両立を続ける上で、実家の親は協力者としての重要な存在であるといえる。
- 男女別では、女性の約6割が「自分」と答え、男性の約8割も「配偶者」と答えていることから、子どもの体調が悪い時の面倒は主に女性であることが分かる。ここから、日本には依然として「育児は女性がやるべき」という性別役割意識が根強く残っていることが、原因と考えられる。(→Q10参照)

<全体>



<男女別>

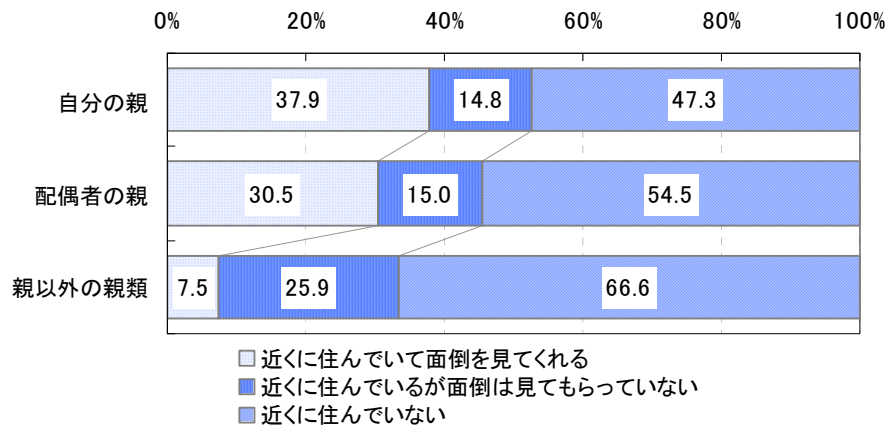


子どもの面倒を見てくれる親や親戚の有無

- 子どもを保育施設に預けることができない時、面倒をみてる親や親戚の有無に関しては、男女ともに、約4割の人が、「自分の親」が「近く住んでいて面倒を見てくれる」と回答。
- 「配偶者の親」が「近くに住んでいて面倒を見てくれる」は、女性が21.9%であるのに比べて男性が38.9%と約1.7倍ほど高く、女性の実家の近くに住み、子どもの体調が悪い時には面倒を見てもらう、という緊急時の生活パターンが浮かび上がってくる。

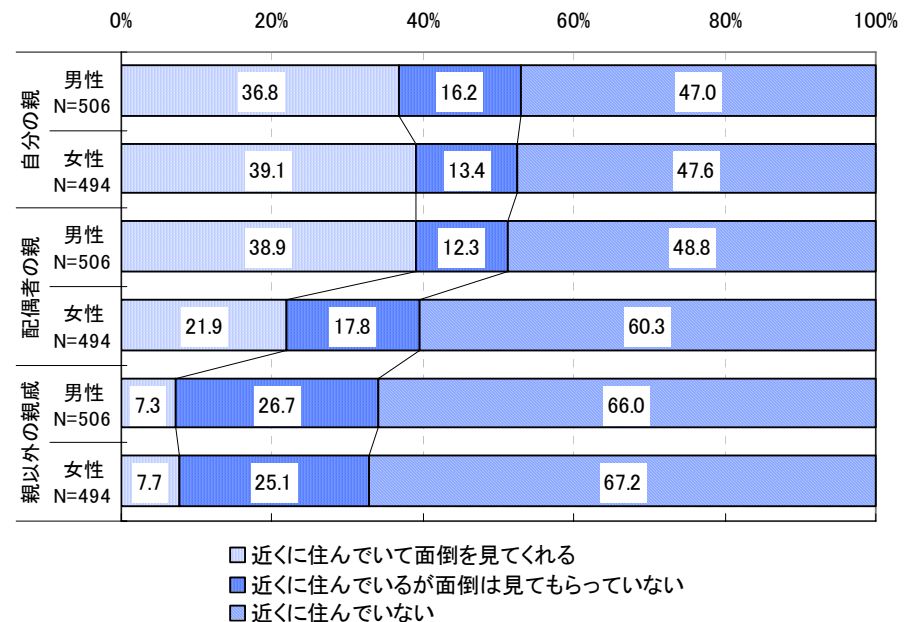
<全体>

Q9.保育所に預けることができない時に、子どもの面倒を見てくれる親や親類が近くにいらっしゃいますか。(それぞれひとつだけ)



<性別>

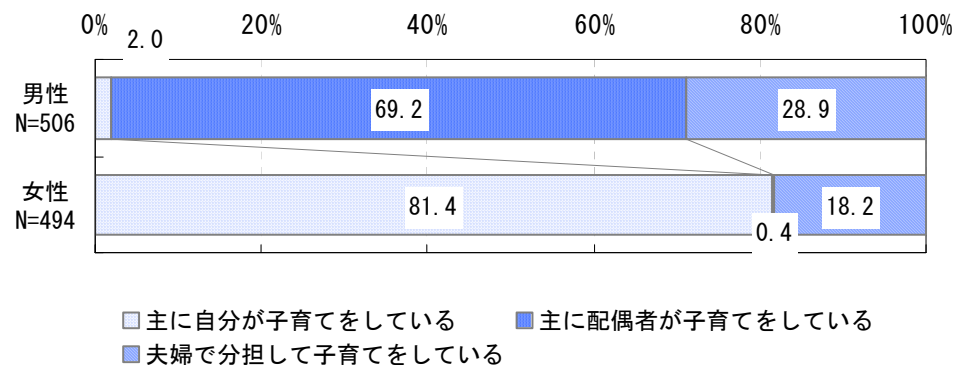
Q9.保育所に預けることができない時に、子どもの面倒を見てくれる親や親類が近くにいらっしゃいますか。(それぞれひとつだけ)



家庭における主な子育て者

- 家庭での主な子育て者に関して、男性は、「主に配偶者が子育てをしている」との回答が69.2%、女性は「主に自分が子育てをしている」が81.4%と高く、両者の回答から女性が主に育児を担当するという性別役割が顕著に表れている。
- 「夫婦で分担して子育てをしている」と回答した人は、男性が28.9%に対して女性は18.2%と約10%の差がある。ここから、男性は「自分も育児を分担している」という意識があるものの、女性は、男性自身が考えているほど父親が育児参加しているとは感じていないと推測できる。

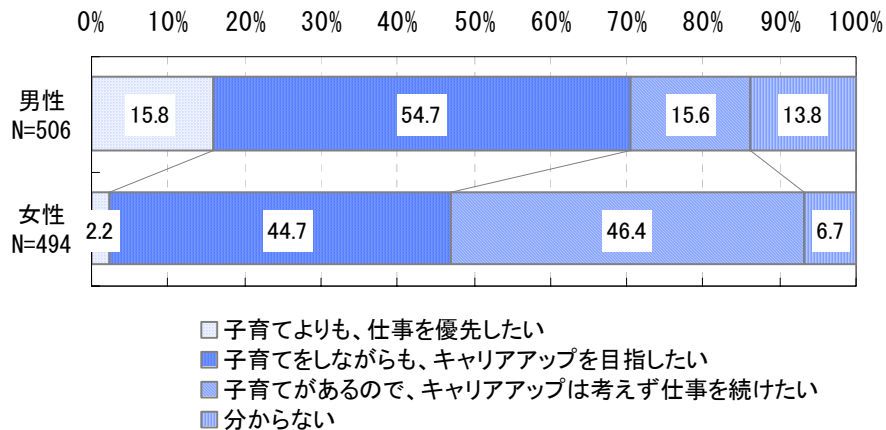
Q10.あなたのご家庭では、子育ては主にどなたがしていますか。
(ひとつだけ)



仕事と育児のバランス (ワークライフバランス)

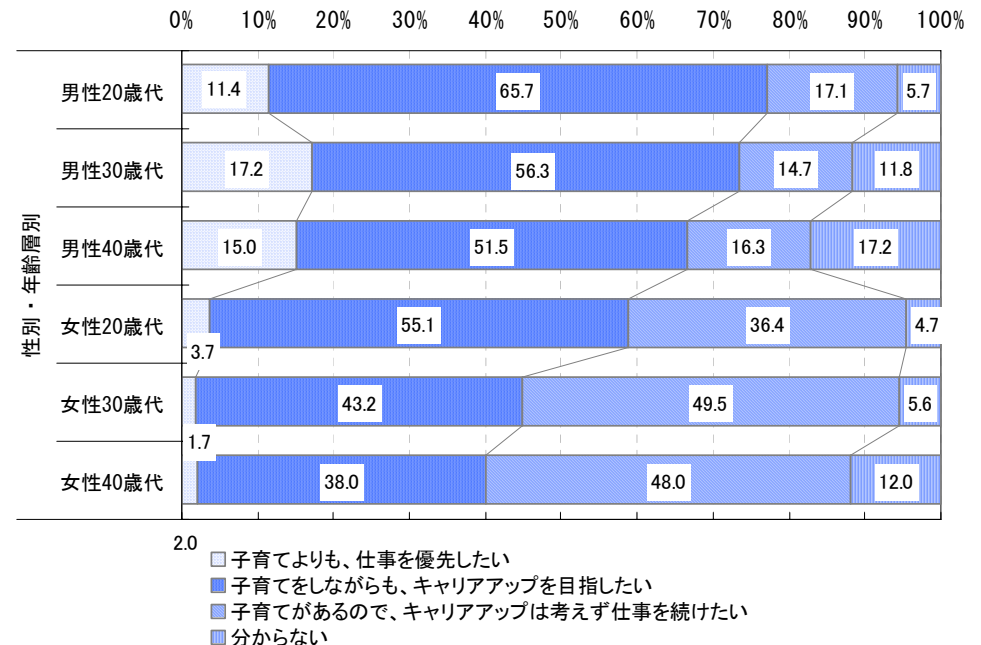
- 仕事と育児のバランス(ワークライフバランス)に関しては、女性は「子育てを優先して仕事をしたい」と考えている人の割合が男性の3倍であり、子育てを優先して仕事をしたいという思いが強く出ている。
- 但し、女性でも年齢層によって傾向が異なる。40歳代→30歳代→20代と年齢層が若年化するにつれて、「仕事と子育ての両立」への思いが強くなっており、ここから今後、企業は女性が仕事と育児の両立を続ける上で、育児のためにキャリアアップをあきらめてなくてもよい、労働環境を整える必要があるといえる。

Q11.あなたは仕事と育児に関して、どのようにお考えですか。次にあげる中から、あなたのお気持ちに最もあてはまるものをお知らせください。(ひとつだけ)



Q11.あなたは仕事と育児に関して、どのようにお考えですか。次にあげる中から、あなたのお気持ちに最もあてはまるものをお知らせください。(ひとつだけ)

N=1,000

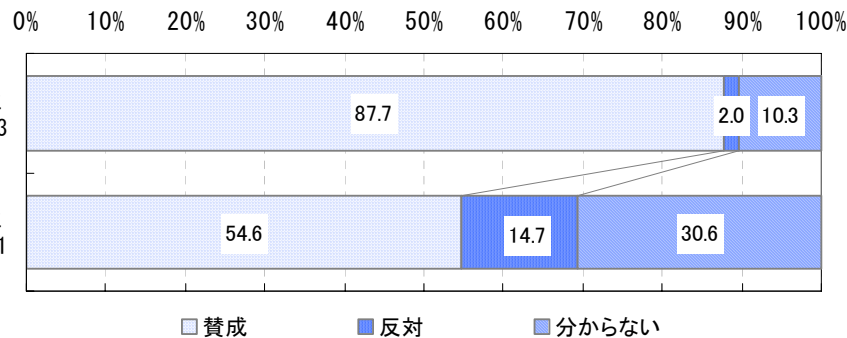


共働き者が考える配偶者の育児休業の取得に関して

- 共働き者を対象にした、配偶者の育児休業取得に対する質問では、「賛成」と回答した男性が87.7%に対して、女性は54.6%と両者の差は33.1%と大きく開いた。この差は、一家の主な稼ぎ手(男性)が休業することで、収入の削減問題を心配する女性としての考えが背景にあると推測できる。
- 居住地域別は、政令指定都市とその他地域との間では、それほど大きな差は生じていなく、日本全体で「賛成」が「反対」を大きく上回っていることが分かる。

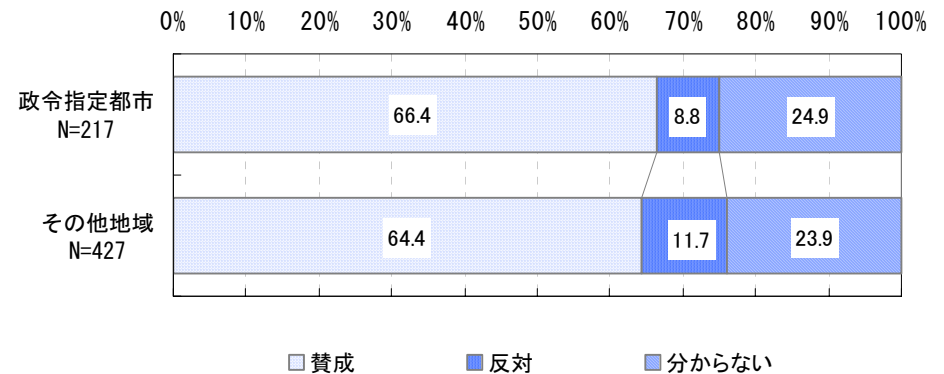
<性別>

Q13.共働きの方にお伺いします。あなたの配偶者が育児休業を取得することについて、あなたはどのようにお考えですか。(ひとつだけ)



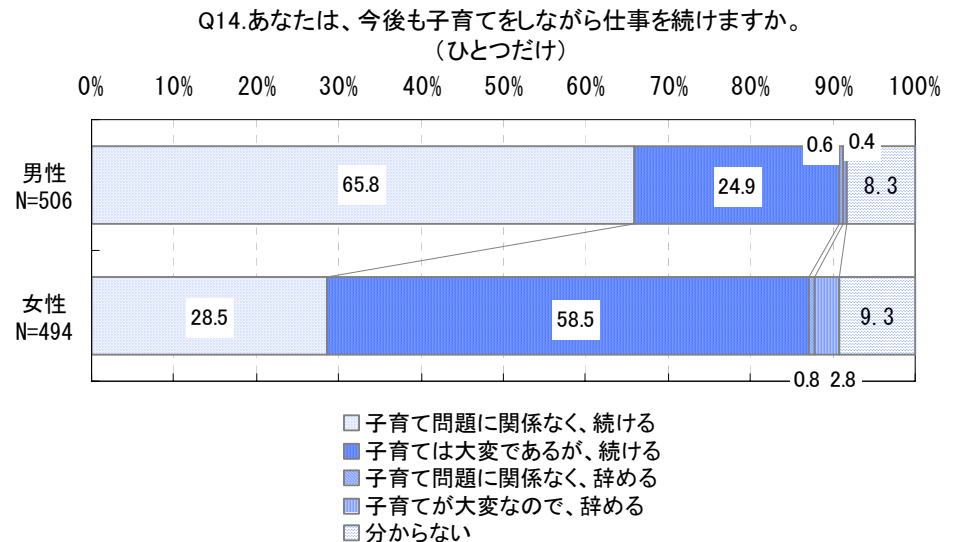
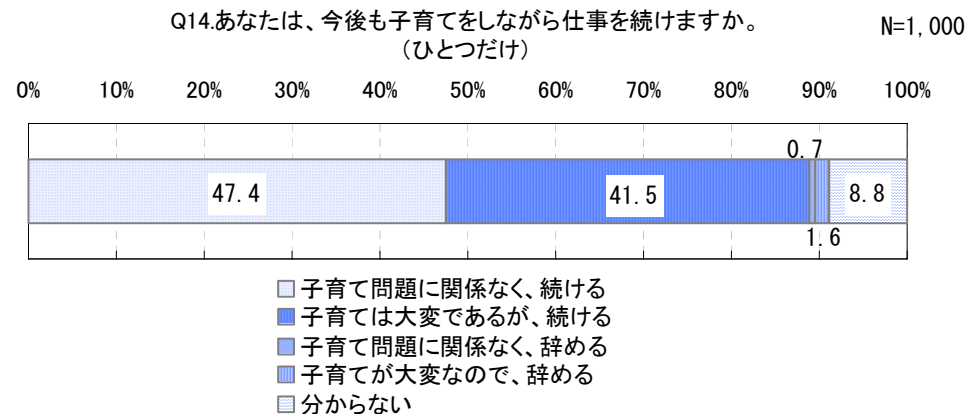
<地域別>

Q13.共働きの方にお伺いします。あなたの配偶者が育児休業を取得することについて、あなたはどのようにお考えですか。(ひとつだけ)



子育てをしながら仕事を継続することに関して

- 子育てをしながら、仕事を続けていくかという問いでは、「子育て問題に関係なく続ける」(47.4%)と「子育ては大変であるが、続ける」(41.5%)を合わせると、全体の88.9%の人が、「仕事を続ける」と回答しており、今後も子育てをしながら仕事を継続していく意欲が高いことが分かる。
- 男女別では、「子育ては大変である」と感じている人が、男性が25.3%(24.9+0.4)に対して、女性では61.3%(58.5+2.8)と高く、男性に比べて女性は子育ての負担が大きいと感じている。しかし、「子育てが大変なので、仕事を辞める」と考えている女性は、わずか2.8%であり、仕事の継続意欲は大変高い結果となる。



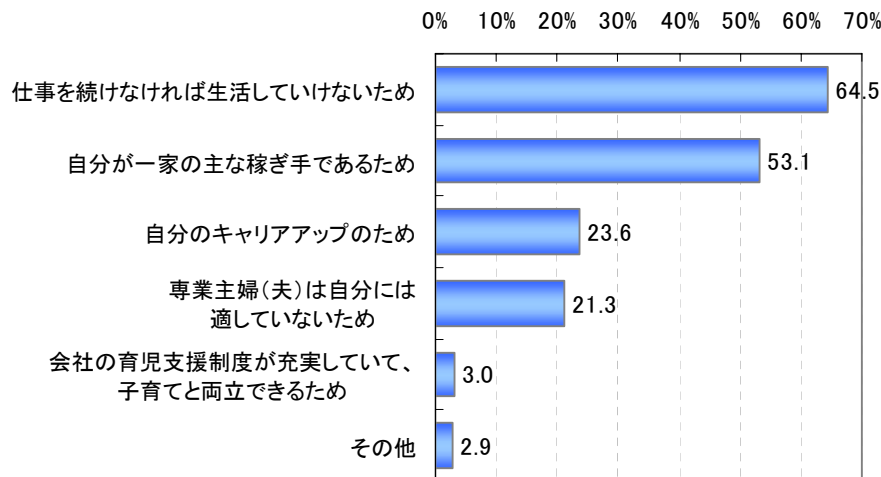
子育てをしながら仕事を続ける理由

- 今後も「仕事を続ける」と回答した人の理由では、男性と女性ではその理由が大きく異なる。男性では、「自分が一家の主な稼ぎ手であるため」が89.3%に対して、女性では14.4%にとどまった。
- 女性で最も多い回答は「仕事を続けなければ生活していけないため」が65.8%であり、家計のために働いている人が多いことが分かる。その一方で、「自分のキャリアアップのため」30.2%、「専業主婦は自分には適していないため」(36.5%)も男性と比べて多く、家計のためだけでなく、自身のために働き続ける意識をもった女性も多くなっている。

<全体>

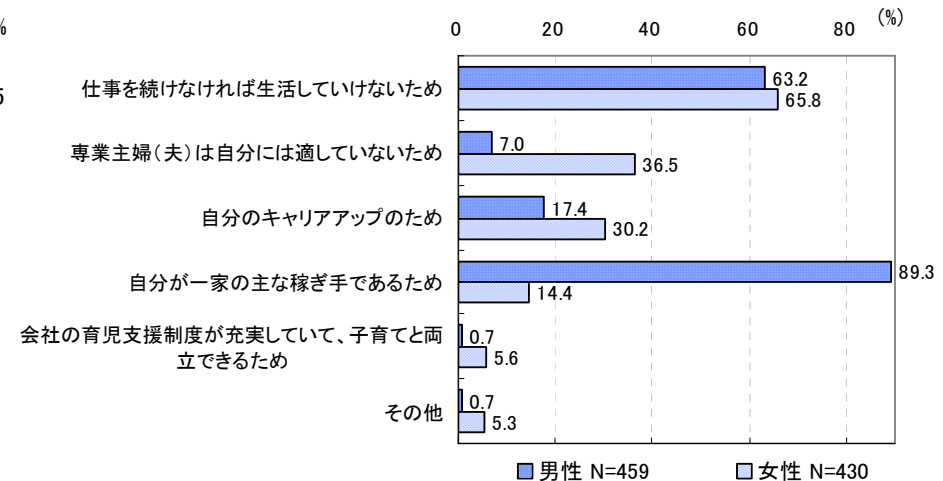
Q15.なぜ仕事を続けようとお考えですか。(いくつでも)

N=889



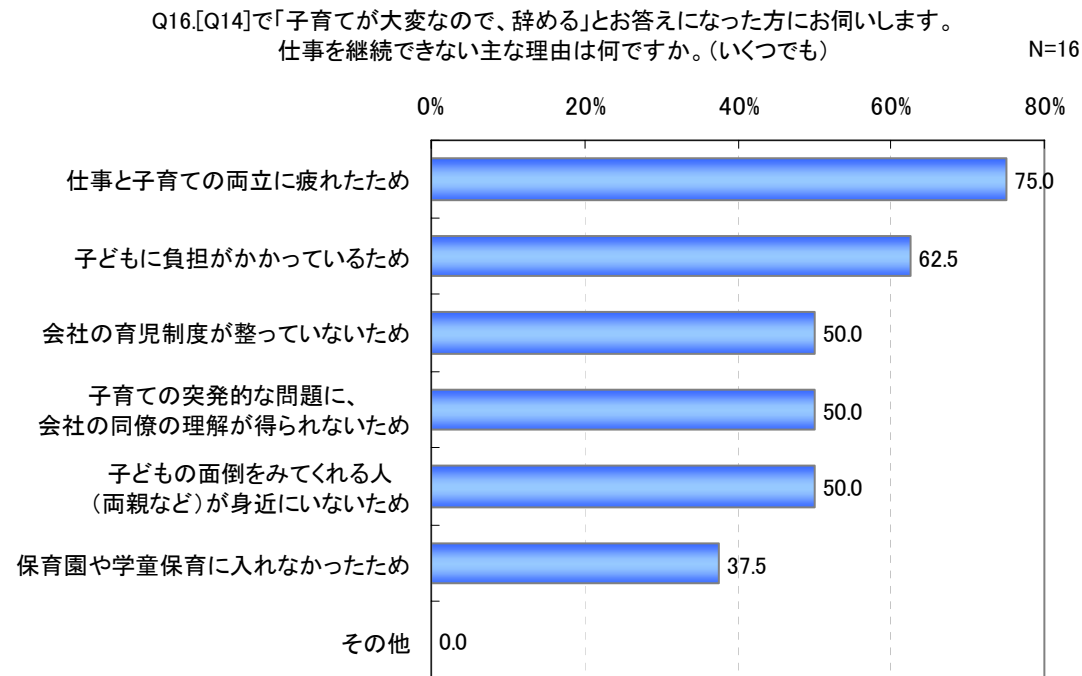
<男女別>

Q15.なぜ仕事を続けようとお考えですか。(いくつでも)



子育てが原因で仕事を継続できない主な理由

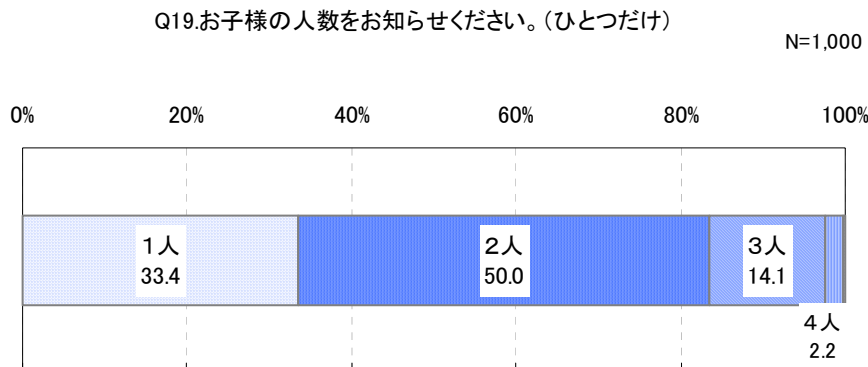
- 「子育てが大変なので、辞める」と回答した人が、その理由としてあげた原因のうち、「仕事と子育ての両立に疲れたため」が75.%で最も多く、「子どもに負担がかかっているため」が62.5%で次に多い理由となった。今後は子育てをしながら、働く人自身にも子どもにも負担が減る施策や環境を整えることが必要と考えられる。



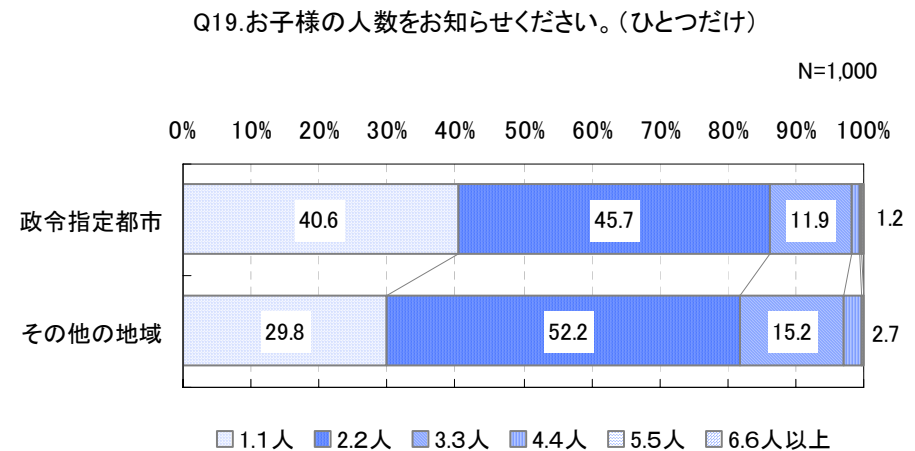
自身の子どもの人数について

- 子どもの人数については、半数の50%が「2人」と回答し、合計の66.3%の家庭が、2003年及び2004年の日本の合計特殊出生率1.29(2年連続同率)を上回っていた。
- 居住地域別では、2人以上の子どもがいる割合は、「政令指定都市」は「その他の地域」に比べて10.8%低く、大都市における少子化がここでも表れている。

<全体>



<居住地別>

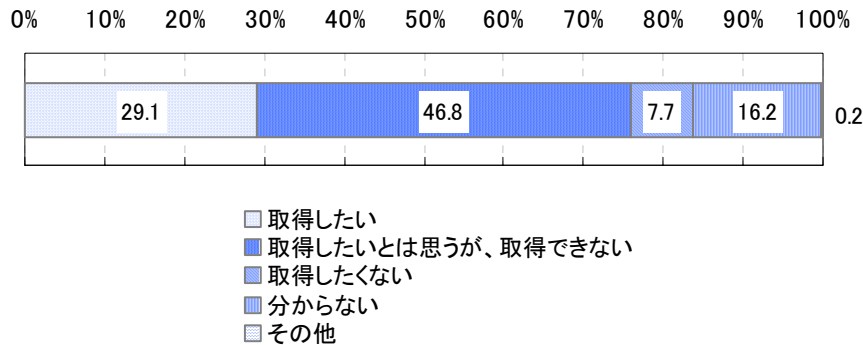


男性が考える、自身の育児休業取得に対する考え

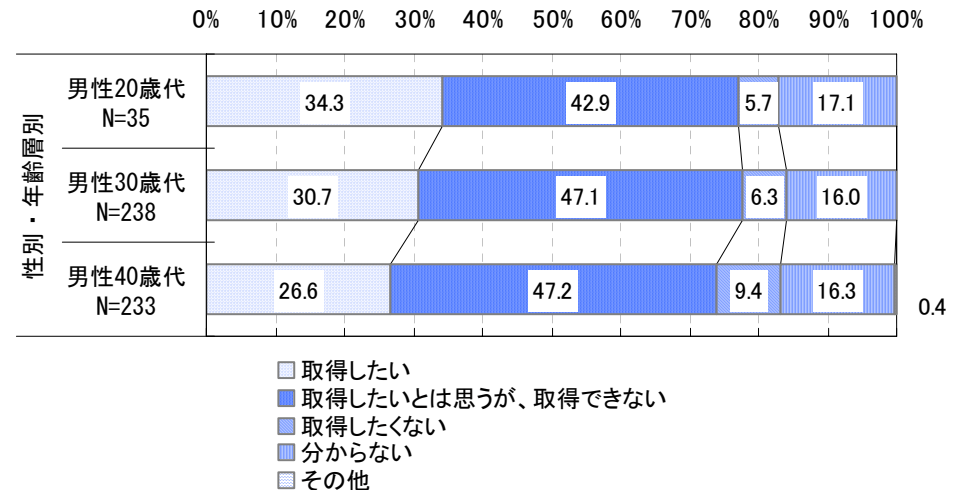
- 男性の育児休業の取得に関しては、男性の46.8%が「取得したいとは思いますが、取得できない」と回答。「取得したい」(29.1%)と合わせると、75.9%もの男性が育児休業を取得したいと考えており、これらの人の希望が実現すれば、厚生労働省が目標として掲げる男性育児休業取得率10%を大きく上回ることになる。
- 年齢別にみると、若い年代ほど育児休業取得への意欲が高く、「父親の育児参加」という意識を持つ男性が増えてきていることがうかがえる。

Q25. 育児休業を取得できる立場にある場合、あなたは取得したいですか。(ひとつだけ)

N=506

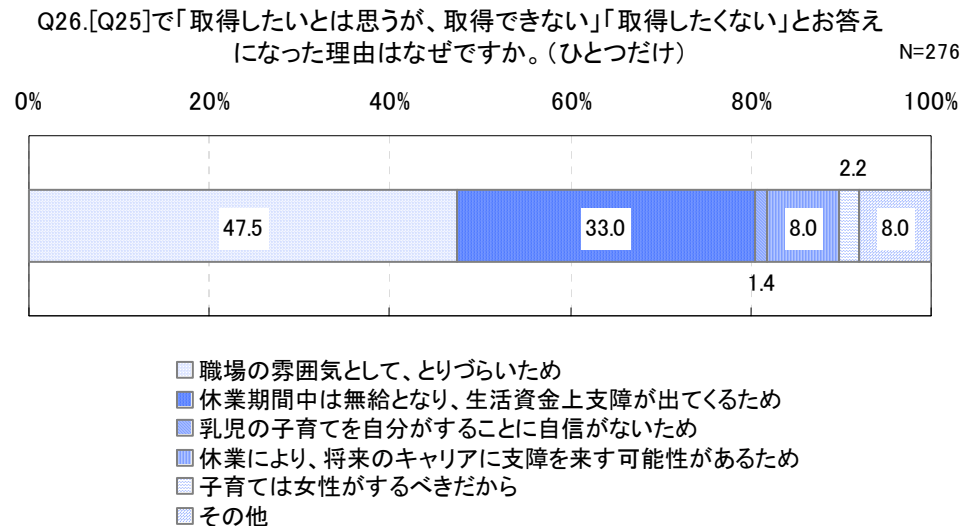


Q25. 育児休業を取得できる立場にある場合、あなたは取得したいですか。(ひとつだけ)



男性が育児休業を取得したくないと考える理由

- 育児休業を「取得したいとは思いますが取得できない」、「取得したくない」と回答した男性は、その理由として「職場の雰囲気として、とりづらいため」をあげた人が47.5%と最も多く、「休業期間中は無給となり、生活資金上支障が出てくるため」の33.0%を上回っている。
生活を続けていく上の生活資金を心配して「取得できない」「取得したくない」と考える人よりも、職場の雰囲気が問題で取得できないと考えている人の方が多く、育児休業制度を利用しやすくする職場の雰囲気改善が、男性の育児休業取得率向上のためには効果的といえよう。
- 「その他」と答えた22人のうち、15人は「仕事の立場上休めない」「管理職のため休めない」と回答し、男性が企業において、重要ポストについていることが原因であるが、今後、女性の重要ポストへの登用や女性の管理職が増えることを考慮して、企業は管理職であっても育児休業を取りやすい制度を検討することも必要であろう。



NRI

未来創発

Dream up the future.

野村総合研究所
Nomura Research Institute