

**企業経営にあたってファミリー・フレンドリーを重視している企業は 49.6%**  
**従業員の間で関心が高まっている企業は 33.3%**  
～ファミリー・フレンドリーについての調査（労働に関する WEB 企業調査）～

**・調査の概要**

本調査は、女性の職場進出、少子・高齢化の進展等を背景として、「ファミリー・フレンドリー」という考え方に次第に関心が高まっていることを踏まえ、「ファミリー・フレンドリー」に対する企業の考え方、職場での状況等を明らかにすることをねらいとして実施したものである。

上場企業と店頭登録企業合わせて 3,487 社に調査への協力をお願いし、そのうちの 165 社から協力をいただいた。また、調査の実施期間は、平成 13 年 3 月 15 日～3 月 29 日である。

なお、本調査は、WEB 上に調査システムを構築し実施したものであり、インターネットの日本労働研究機構ホームページ上に調査票を設定し、回答をオンラインで提出していただいた。

「ファミリー・フレンドリー」企業とは、「仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様で、かつ、柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを行う企業」を言います。

**・調査結果の概要**

**< 骨子 >**

**1. ファミリー・フレンドリーに関する現状の考え方**

**(1) 企業経営にあたってファミリー・フレンドリーを重視している企業は 49.6%**

企業経営にあたって「ファミリー・フレンドリー」であることを重視している企業の割合は、49.6%。産業別ではサービス業で 60.0%、素材関連製造業で 57.7%、従業員規模別では 1000 人以上企業で 64.6%と高くなっている。重視している企業に、「ファミリー・フレンドリー」を重視している理由を聞いたところ、「企業の社会的責任として求められていると考えられるため」(73.2%)、「従業員のモラル向上のため」(65.2%)、「優秀な人材の確保のための条件となるため」(45.1%)が、高くなっている。(図 1、図 2、図 3、図 4、図 5)

**(2) ファミリー・フレンドリーは、人事政策上の効果があるとする企業は 53.7% ((1)の企業のうち)**

「ファミリー・フレンドリー」を重視している企業のうち、「ファミリー・フレンドリー」に人事政策上の効果が「ある」という企業は 53.7%。従業員規模別では、1000 人以上企業では 59.5%と高くなっている。具体的な効果としては、「優秀な人材の定着・退職者の減少」、「従業員の生産性向上」などが挙げられている。(図 6、図 7)

**(3) ファミリー・フレンドリーは、男女を問わずに効果があるという企業が 52.3% ((2)の企業のうち)**

「ファミリー・フレンドリー」に人事政策上の効果があるとする企業に男女別にみた効果を聞いたところ、「男女を問わずに効果がある」という企業が 52.3%。「主に女性労働者について効果がある」(45.5%)を上回っている。(図 8)

## 2 .ファミリー・フレンドリーの行方

### (1)ファミリー・フレンドリーの重要性が今後高まっていくとみる企業は 55.2%

企業経営にあたってファミリー・フレンドリーの重要性が今後高まっていくとみる企業の割合は、55.2%。従業員規模別では1000人以上企業で76.9%と高くなっている。今後高まっていくとはみていない企業（44.9%）では、「企業経営において具体的な効果、メリットがあるかわからないため」（77.0%）を主な理由として挙げている。（図9、図10、図11、図12）

### (2) 従業員の間でファミリー・フレンドリーに対する関心が高まっている企業は 33.3%

従業員の間でファミリー・フレンドリーに対する関心が高まっているという企業は 33.3%。従業員規模別では、1000人以上企業では46.2%となっている。高まっている企業で考えられる背景としては、「男女に区別なく社会全体の関心が高まっているため」（83.6%）が挙げられている。（図13、図14、図15、図16、図17）

### (3) 労働者側からファミリー・フレンドリーであることを求める意見がある企業は 43.6%

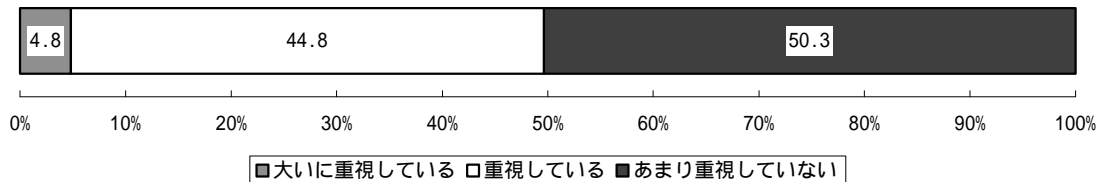
労働者側からファミリー・フレンドリーであることを求める意見がある企業は 43.6%。従業員規模別では1000人以上企業で53.8%と高くなっている。具体的な要求としては、「休暇・勤務条件の弾力化」（86.1%）、「家庭の事情を配慮した人事運営（単身赴任の回避等）」（45.8%）、「経済的援助の実施」（29.2%）が多い。（図18、図19、図20、図21）

## 1. ファミリー・フレンドリーに関する現状の考え方

### 【ファミリー・フレンドリーの重要性】

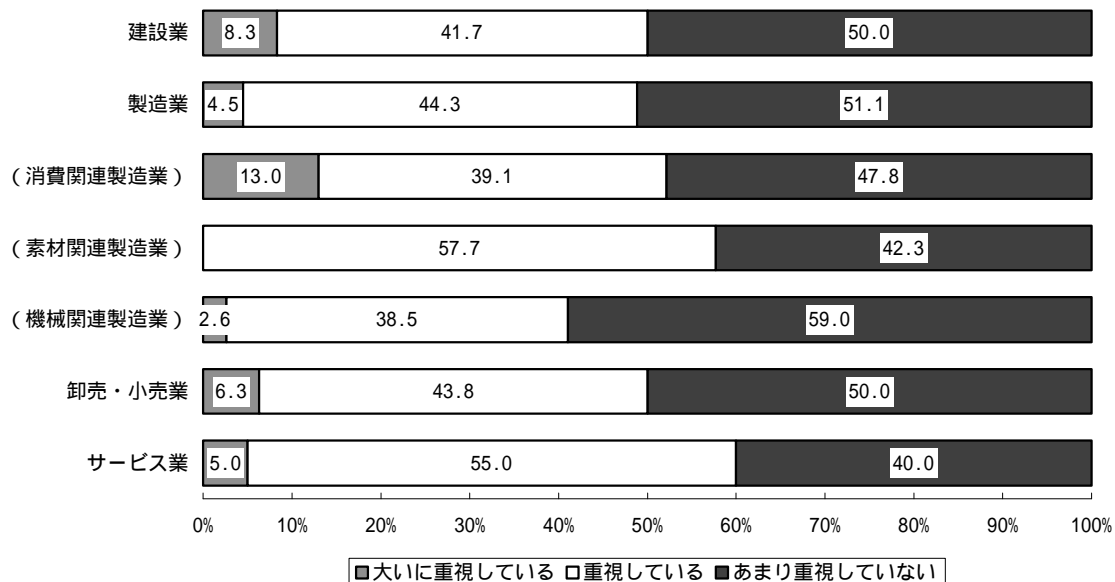
企業経営にあたって「ファミリー・フレンドリー」であることをどの程度重視しているかについて聞いたところ、「大いに重視している」「重視している」と回答した企業が合わせて 49.6% となっており、「あまり重視していない」( 50.3%) 企業と、ほぼ半々の状況にある(図1)

図1 「ファミリー・フレンドリー」であることの重視



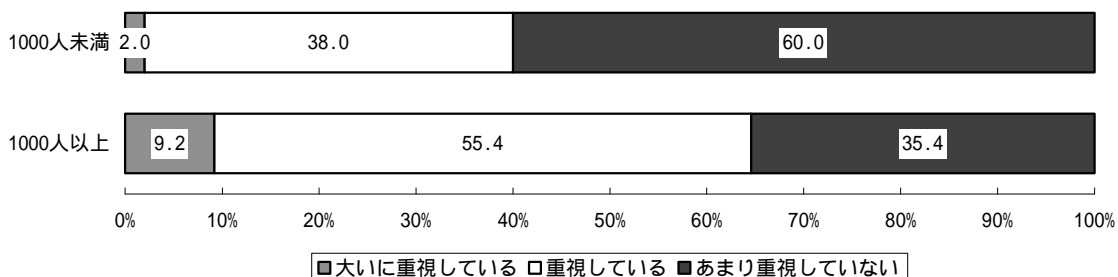
また、「大いに重視している」「重視している」と回答した企業割合を産業別にみると、サービス業 (60.0%) 「素材関連製造業」(57.7%) では6割近くを占めている(図2)

図2 産業別 「ファミリー・フレンドリー」であることの重視



従業員規模別に「大いに重視している」「重視している」と回答した企業割合をみると、1000人以上企業で 64.6%、1000人未満企業で 40.0%となっている。(図3)

図3 従業員規模別 「ファミリー・フレンドリー」であることの重視



また、「大いに重視している」「重視している」と回答した企業に、「ファミリー・フレンドリー」を重視している理由を聞いたところ「企業の社会的責任として求められていると考えられるため」が73.2%と最も高く、以下「従業員のモラル向上のため」が65.2%、「優秀な人材の確保のための条件となるため」が45.1%といった項目が、高い割合となっている。(図4、図5)

図4 「ファミリー・フレンドリー」であることを重視している理由(複数回答)  
【図1で「大いに重視している」「重視している」と回答した企業】

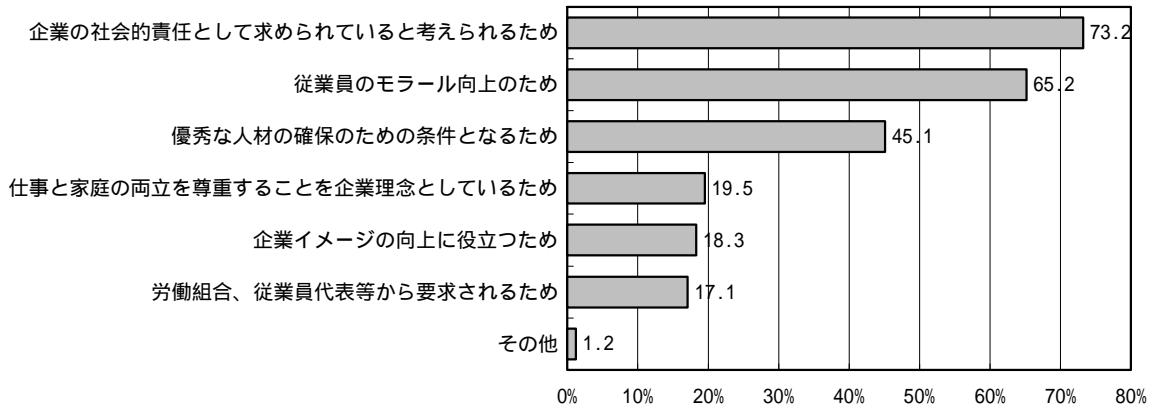
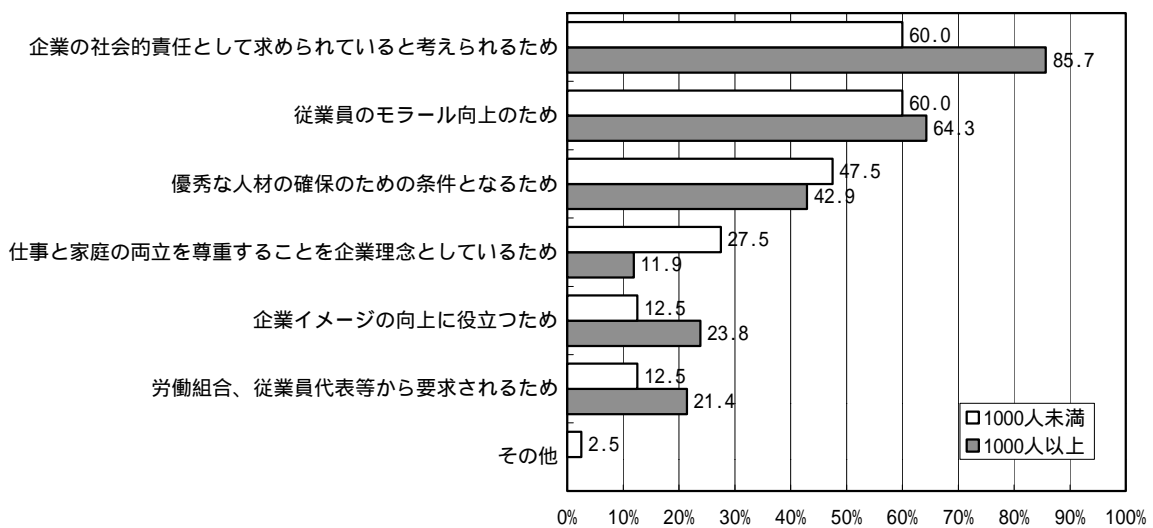


図5 従業員規模別「ファミリー・フレンドリー」であることを重視している理由  
(複数回答)  
【図1で「大いに重視している」「重視している」と回答した企業】

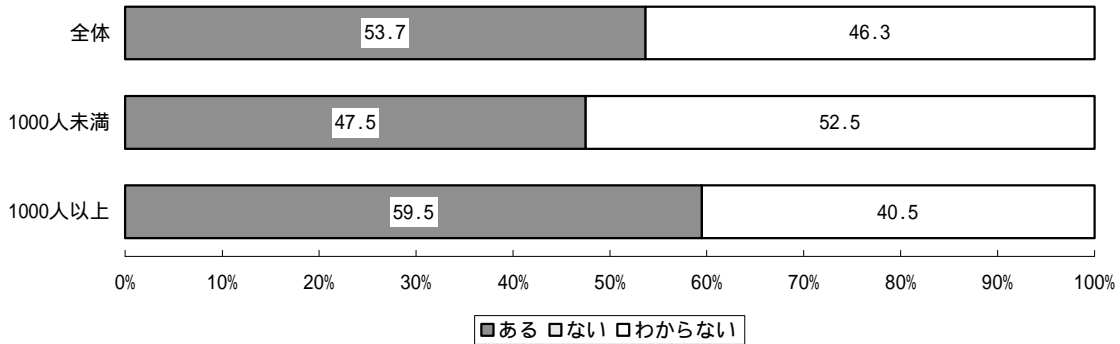


### 【ファミリー・フレンドリーの人事政策上の効果】

「大いに重視している」、「重視している」と回答した企業に、ファミリー・フレンドリーの人事政策上の効果について聞いたところ「ある」が53.7%、「わからない」は46.3%となっている。

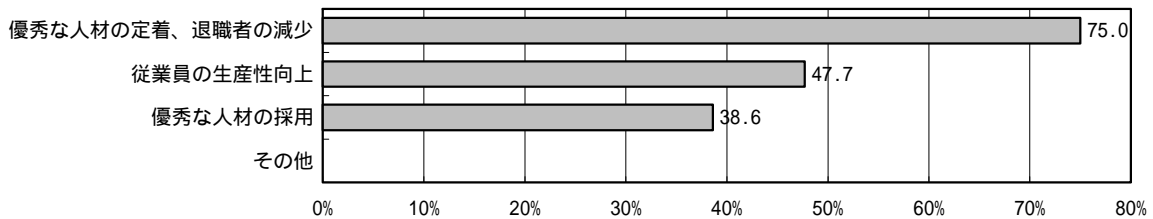
従業員規模別にみると、1000人未満企業では「ある」が47.5%なのに対し、1000人以上企業では59.5%となっており、人事政策上の効果がより高くなっている。(図6)

図6 従業員規模別 「ファミリー・フレンドリー」の人事政策上の効果  
【図1で「大いに重視している」、「重視している」と回答した企業】



また、「ある」と回答した企業に、具体的な効果を聞いたところ「優秀な人材の定着、退職者の減少」が75.0%と最も高く、「従業員の生産性向上」(47.7%)にも結びつくともみている企業も多い。(図7)

図7 「ファミリー・フレンドリー」の人事政策上の具体的な効果(複数回答)  
【図6で「ある」と回答した企業】

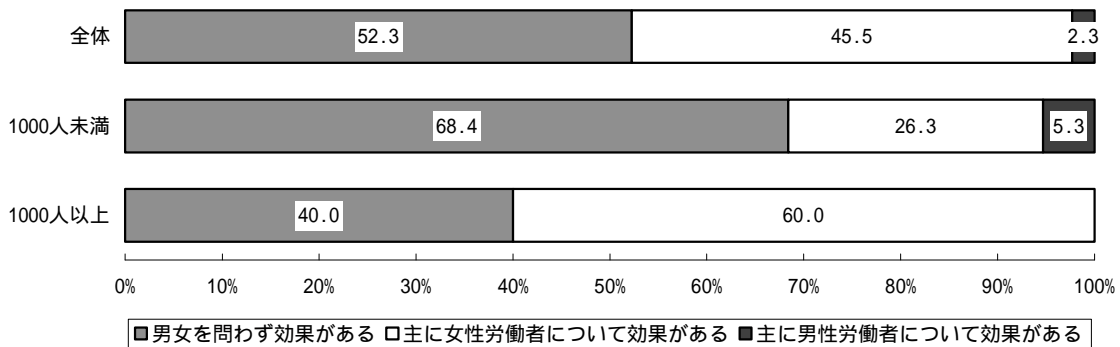


### 【男女別にみたファミリー・フレンドリーの効果】

人事政策上の効果が「ある」と回答した企業に、男女別にみた効果を聞いたところ、「男女を問わずに効果がある」(52.3%)と考えている企業が最も多く、次いで「主に女性労働者に効果がある」(45.5%)となっている。

ただし、従業員規模別では、1000人以上企業に限ってみると「主に女性労働者について効果がある」60.0%となっており、企業規模によって男女別効果に異なる傾向が見られる。(図8)

図8 従業員規模別 「ファミリー・フレンドリー」の男女別効果  
【図6で「ある」と回答した企業】

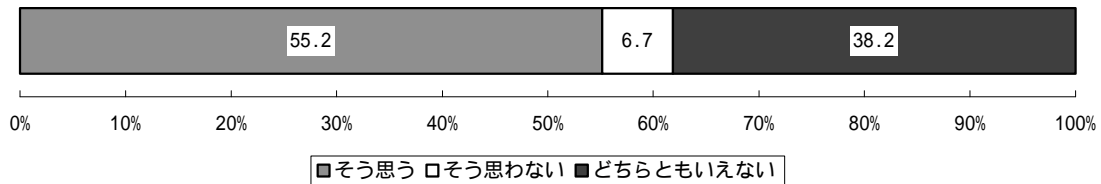


## 2. ファミリー・フレンドリーの行方

### 【ファミリー・フレンドリーの企業経営に対する重要性の動向】

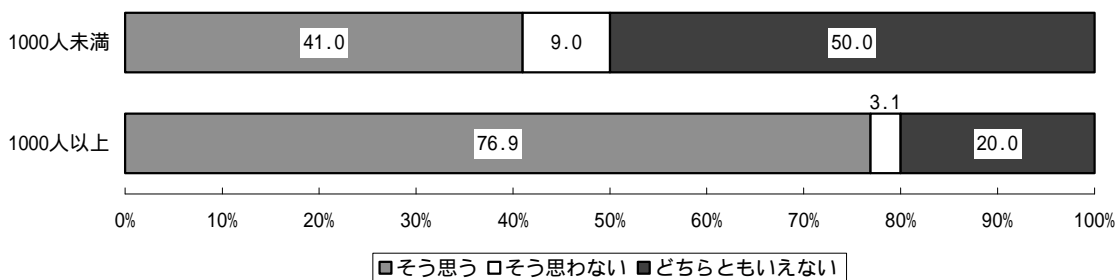
「ファミリー・フレンドリー」が、企業経営にあたって、今後重要性が高まっていくかについて聞いたところ、「そう思う」と回答した企業が 55.2%と半数以上を占め、「どちらともいえない」(38.2%)、「そう思わない」(6.7%)を上回っている(図9)

図9 企業経営にあたって今後重要性が高まっていくこと



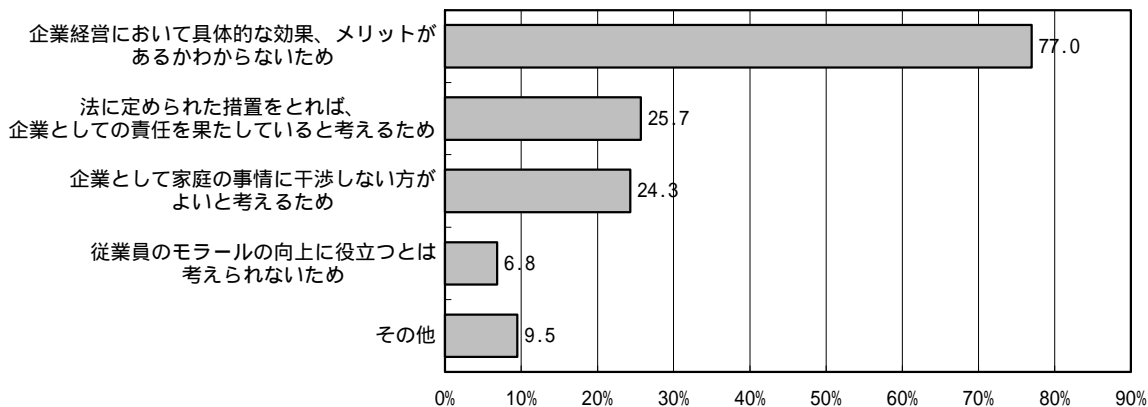
「そう思う」と回答した企業の比率を従業員別にみると、1000人未満の41.0%に対し、1000人以上企業では76.9%となっており、「ファミリー・フレンドリー」の企業経営に対する今後の重要性の認識は1000人以上企業の方が高い(図10)

図10 従業員規模別 企業経営にあたって今後重要性が高まっていくこと



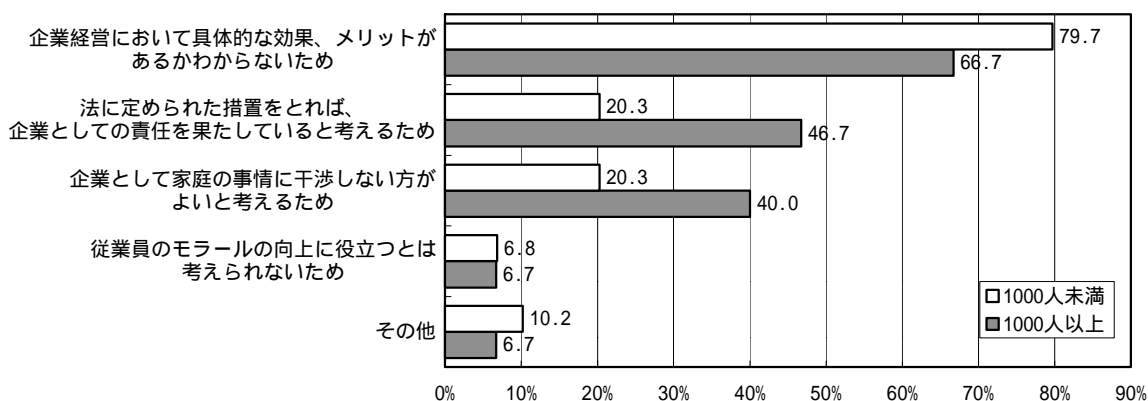
「そう思わない」「どちらともいえない」と回答した企業に、その理由を聞いたところ、「企業経営において具体的な効果、メリットがあるかわからないため」が77.0%と最も高く、次いで、「法に定められた措置をとれば、企業としての責任を果たしていると考えられるため」(25.7%)、「企業として家庭の事情に干渉しない方がよいと考えられるため」(24.3%)となっている。(図11)

図11 「重要性が高まっていくと思わない」「どちらともいえない」理由(複数回答)  
【図9で「そう思わない」「どちらともいえない」と回答した企業】



従業員規模別にみると、「法に定められた措置をとれば、企業としての責任を果たしていると考えられるため」の項目について大きく意見が分かれており、1000人未満企業が20.3%にとどまっているのに対し、1000人以上企業では46.7%を占めている。(図12)

図12 従業員規模別 「重要性が高まっていくと思わない」「どちらともいえない」理由(複数回答)  
【図9で「そう思わない」「どちらともいえない」と回答した企業】



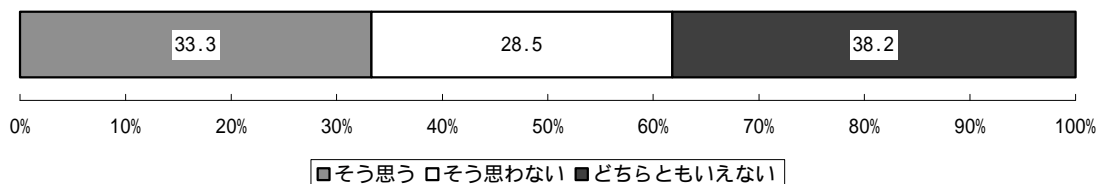


### 3. 職場の状況

#### 【職場におけるファミリー・フレンドリーへの関心】

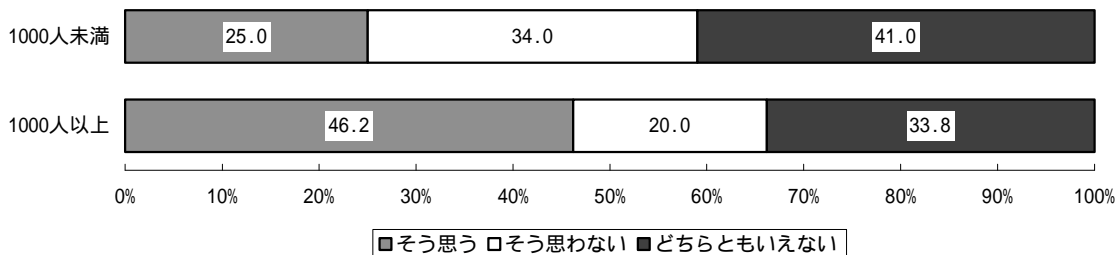
従業員の間で「ファミリー・フレンドリー」に対する関心が高まっているかについて聞いてみると、「そう思う」と回答した企業は 33.3%、「そう思わない」(28.5%)、「どちらともいえない」(38.2%) と、**むしろ企業の方が多し**。職場における「ファミリー・フレンドリー」への関心は、**あまり高まっていないことがうかがえる**。(図13)

図13 「ファミリー・フレンドリー」であることへの関心が従業員の間で高まってきていること



従業員規模別に、「そう思う」と回答した企業割合をみると、1000人以上企業で46.2%、1000人未満企業で25.0%となっており、1000人以上企業の従業員の方がファミリー・フレンドリーへの関心が高まっている。(図14)

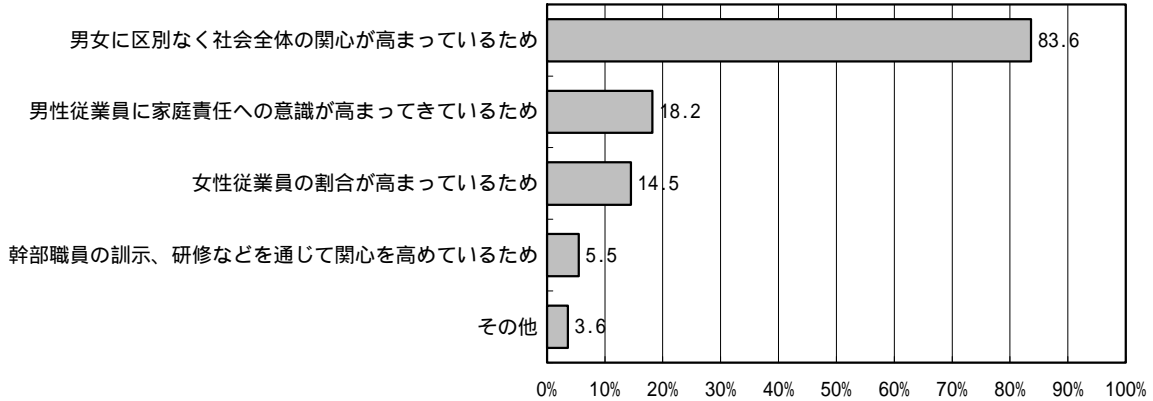
図14 従業員規模別  
「ファミリー・フレンドリー」であることへの関心が従業員の間で高まってきていること



### 【関心が高まってきている背景】

「そう思う」と回答した企業について、関心が高まってきている背景をみると、ほとんどの企業が「男女に区別なく社会全体の関心が高まっているため」(83.6%)ことを指摘している。(図15)

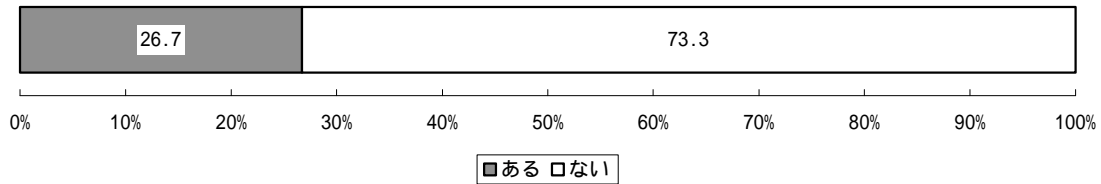
図15 関心が高まってきている背景(複数回答)  
【図13で「そう思う」と回答した企業】



### 【今後関心を高めていく考えの有無】

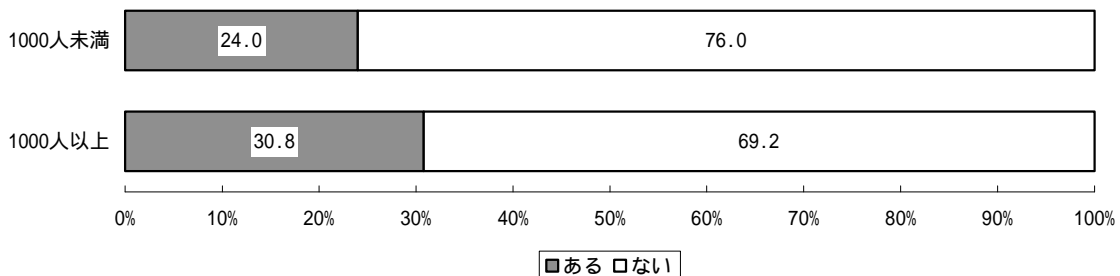
「そう思わない」、「どちらともいえない」と回答した企業に、今後、研修などを通じて従業員の「ファミリー・フレンドリー」に対する関心を高めていく考えがあるかを聞いたところ、「ある」企業は26.7%と少なく、「ない」(73.3%)企業が大半を占める。(図16)

図16 今後研修などを通じて関心を高めていく考え



また従業員規模別でみると、1000人以上企業(30.8%)の方が、1000人未満企業(24.0%)に比べて、従業員の関心を高めていこうと取り組んでいる企業が多い。(図17)

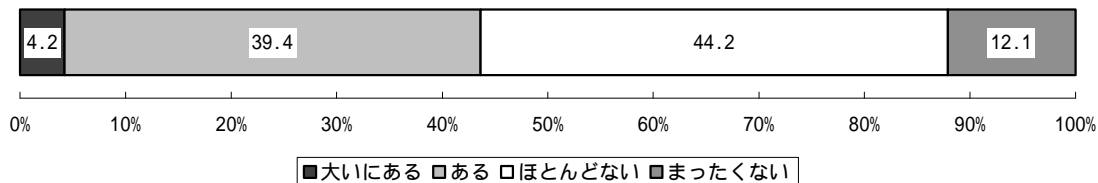
図17 従業員規模別 今後研修などを通じて関心を高めていく考え



### 【労働者側からのファミリー・フレンドリーであることを求める意見の有無】

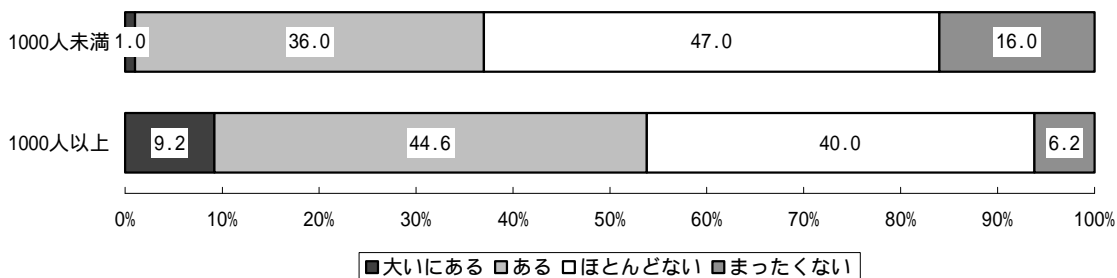
労働者側からの「ファミリー・フレンドリー」であることを求める意見があるか聞いたところ、「大いにある」「ある」企業は43.6%であり、「ほとんどない」「まったくない」企業(56.3%)の方が多い(図18)

図18 労働者側から「ファミリー・フレンドリー」であることを求める意見



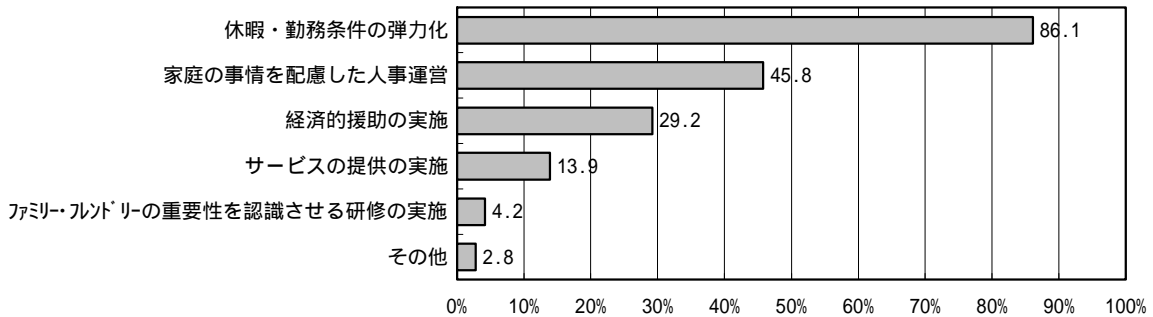
従業員規模別に、「大いにある」「ある」と回答した企業割合をみると、1000人未満企業では37.0%なのに対し、1000人以上企業では53.8%と半数を超えており、大企業の方が従業員から「ファミリー・フレンドリー」であることを求める意見が多く出されている(図19)

図19 従業員規模別 労働者側から「ファミリー・フレンドリー」であることを求める意見



また、「大いにある」「ある」とら企業について、具体的にどのような要求があるか聞いてみると「休暇・勤務条件の弾力化」が86.1%と最も高く、「家庭の事情を配慮した人事運営（単身赴任の回避等）」(45.8%)、「経済的援助の実施」(29.2%)がこれに次ぐ。(図20)

図20 「ファミリー・フレンドリー」であることを求める点（複数回答）  
【図18で「大いにある」「ある」と回答した企業】



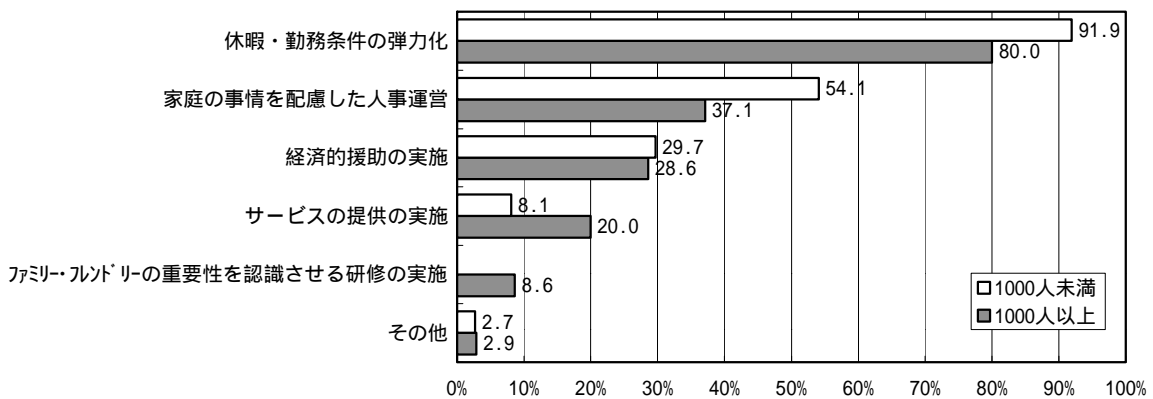
注1：“経済的援助”には、例えば、休業中の賃金の一部又は全部支給、事業主が労働者が負担した育児・介護等の費用を一部補助する措置等が該当する。

注2：“サービス提供”には、例えば、事業所内託児施設、育児・介護の情報提供等が該当する。

注3：“休暇・勤務条件の弾力化”には、例えば、フレックスタイム、短時間勤務、時間単位の休暇制度、在宅勤務等が該当する。

また従業員規模別でみると、1000人以上の企業では「休暇・勤務条件の弾力化」(80.0%)を望む声が特に多い。一方、1000人未満の企業では「休暇・勤務条件の弾力化」(91.9%)に加え、「家庭の事情を配慮した人事運営」(54.1%)をあげている。(図21)

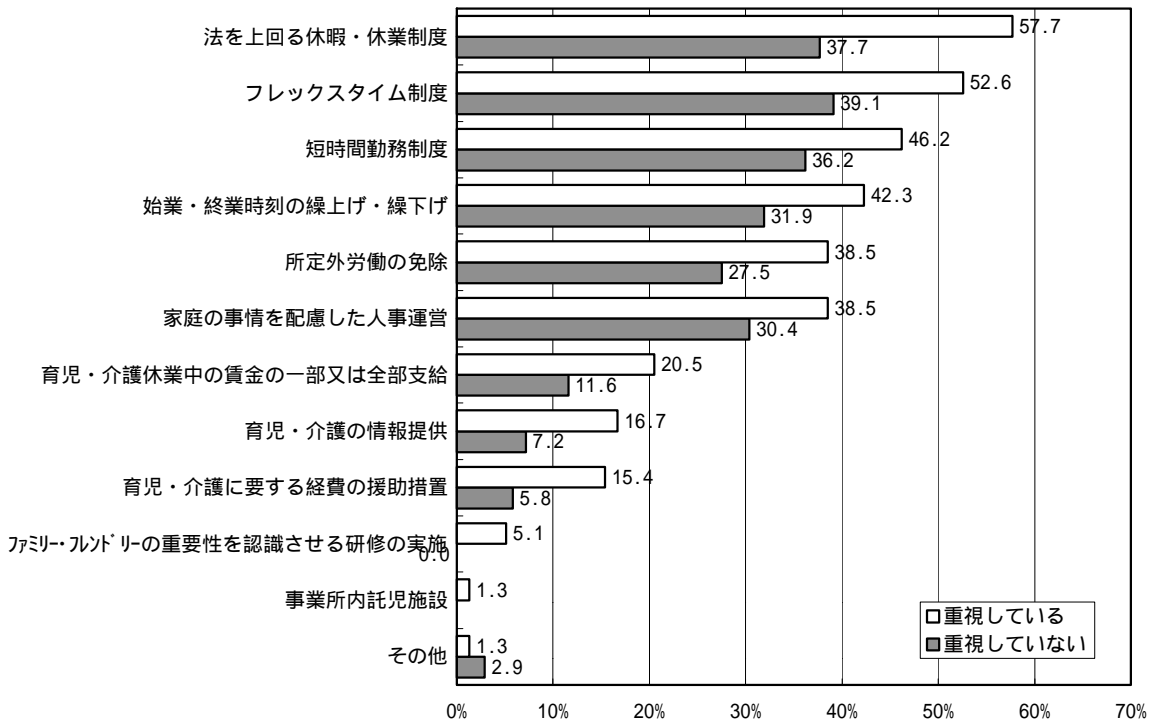
図21 従業員規模別 「ファミリー・フレンドリー」であることを求める点（複数回答）  
【図18で「大いにある」「ある」と回答した企業】



#### 4. ファミリー・フレンドリーのための施策

ファミリー・フレンドリーを重視している企業(「大いに重視している」企業 + 「重視している」企業)とあまり重視していない企業との別に、実施施策の内容を聞いたところ、各施策について、重視している企業のほうが全般に実施率が高くなっている。特に「法を上回る休暇・休業制度」については重視している企業としていない企業との間でのギャップが大きく、かつ、重視している企業の中でも実施率がトップとなっている。(図22)

図22 ファミリー・フレンドリー重視度別  
「ファミリー・フレンドリー」のために実施している施策(複数回答)



(参考表) 回答企業の構成

		回答企業 165	(参考) 調査対象企業 3,487
産業	建設業	12	250
	製造業計	88	1,727
	（消費関連）	23	385
	（素材関連）	26	623
	（機械関連）	39	719
	卸売・小売業	32	692
	サービス業	20	349
	その他	13	469
従業員規模	1000人以上	65	1,146
	300～1000人	55	1,359
	300人未満	45	982
資本金規模	50億円以上	66	1,389
	10～50億円	60	1,437
	10億円未満	39	661