

労働政策研究・研修機構（理事長 小野旭）

調査部長 江上 寿美雄

主任調査員 郡司 正人

調査員 奥田 栄二

（電話）5903-6282、5903-6284

《女性の「勤労意欲」「定着率」のアップに9割以上の企業が「効果あり」と回答》

《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。ただし消極的賛成が5割》

「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」結果報告

（企業調査・管理職調査・一般社員調査）

・調査結果のポイント

《女性の「勤労意欲」「定着率」のアップに9割以上の企業が「効果あり」と回答》

企業調査で両立支援制度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85.5%と最も多く、次いで、「企業の社会的責任を果たす」(72.8%)、「女性従業員の定着率を高める」(63.3%)、「女性従業員の勤労意欲を高める」(59.6%)、「採用で優秀な人材を集める」(45.0%)などとなっている(p5、図表5)。取り組み理由ごとに、得られた効果の評価をみると、効果あり(「大いにあった」と「ある程度あった」の合計)とするのは、「女性従業員の勤労意欲を高める」が91.7%と最も多く、次いで、「女性従業員の定着率を高める」(90.6%)、「女性従業員の帰属意識を高める」(88.2%)、「従業員の仕事に対する満足度を高める」(88.0%)、「企業の社会的責任を果たす」(87.1%)などが上位を占めている。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33.5%でトップとなっている(p7、図表10)。

《短時間勤務制度導入企業で、管理職、一般社員の約4割が制度導入を認識せず》

両立支援策の一つである短時間勤務制度が導入されているにもかかわらず、管理職の28.2%が同制度は「ない」としており、「わからない」も9.3%あった。一方、一般社員は、22.9%が「ない」としており、「わからない」も20.1%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37.5%、一般社員が43.0%となっており、約4割の社員が自社の制度導入について知らなかった(p.11、図表18)。

《労働時間が長い人ほど、結婚・出産後の就業継続ができると思う割合が低下》

管理職調査と一般社員調査で、現在勤めている会社が「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」を尋ねたところ、肯定的な回答(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)は、管理職調査で59.5%、一般社員で47.0%となっていた(p.13、図表22)。一般社員調査では、1週間の平均労働時間(残業を含む。以下、「週労働時間」と略す)を尋ねているが、結婚・出産後の就業継続に対する認識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肯定的な回答の割合は低くなる一方で、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)の割合が高まっている(p13、図表23)。

《管理職の7割が男性の育児休業申し出に賛成。ただし、消極的賛成が5割》

男性の部下が育児休業を申し出た場合の管理職の反応(管理職調査)についてみると、「解決すべき課題はあるが、と言いながら賛成する」(消極的賛成)が最も多く52.7%、次いで、「積極的に取得に賛成する」(積極的賛成)が21.6%となっている。両者をあわせると7割以上の管理職は取得に賛成している。過去3年間で男性の育児休業利用者がいた企業といなかった企業にわけると、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(p.17、図表31)。

・調査の概要

- 1 . 調査趣旨：企業の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。
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。
- 2 . 調査名：「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」
- 3 . 調査期間：2006年6月28日～7月21日
- 4 . 調査方法：郵送による調査票の配布・回収
企業調査は、企業の人事・労務担当者宛てに郵送。従業員調査は、企業を通じて、管理職5人、一般社員10人に配布した。
- 5 . 調査対象 企業調査：全国の従業員数300人以上の企業6,000社（業種・規模別に層化無作為抽出）
従業員調査：企業調査の対象企業に、そこで働く管理職30,000人（調査対象企業に1企業あたり管理職5人）、一般社員60,000人（調査対象企業に1企業あたり一般社員10人）
- 6 . 有効回収数：企業調査863社（有効回収率、14.4%）
管理職調査3,299人（有効回収率11.0%）
一般社員調査6,529人（有効回収率10.9%）
- 7 . 回答企業、回答従業員（管理職、一般社員）の基本属性
付属統計表（19頁）：付表1～3参照。

・調査結果の概要

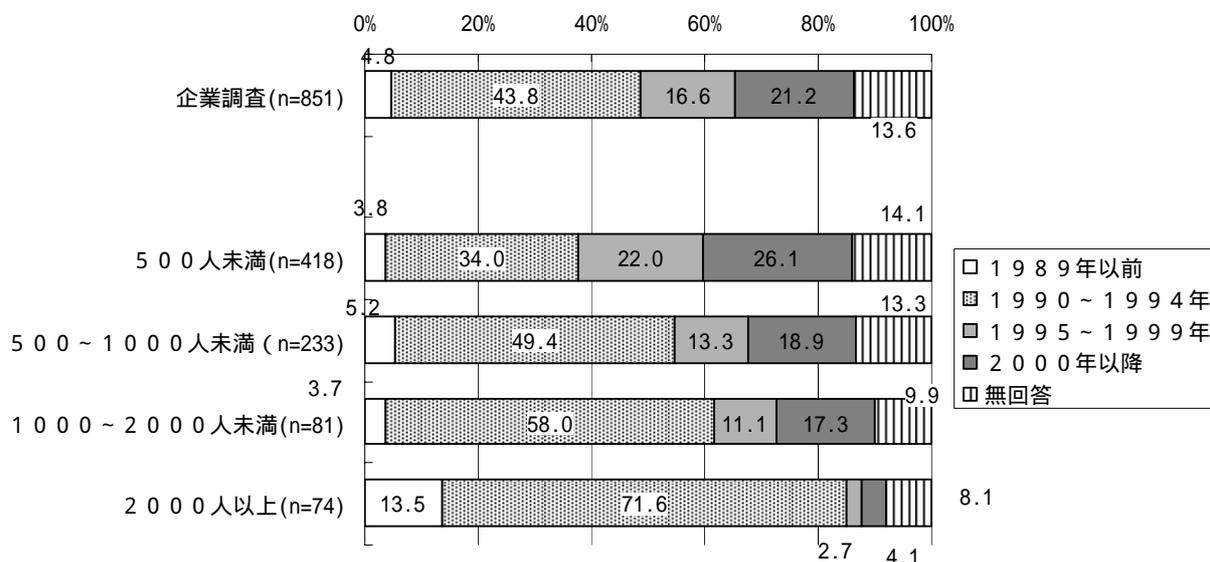
1. 仕事と家庭の両立支援制度の導入状況

< 育児休業制度の内容、法定以上は 2,000 人以上の企業で約 6 割 >

育児休業制度があると答えた企業（98.6% = 863 社中 851 社）について、その導入年を尋ねたところ、育児休業法の成立(1991 年)の前後にあたる「1990～1994 年」が 43.8%と最も多い。従業員規模が大きくなるほど、導入時期が早い（図表 1）。

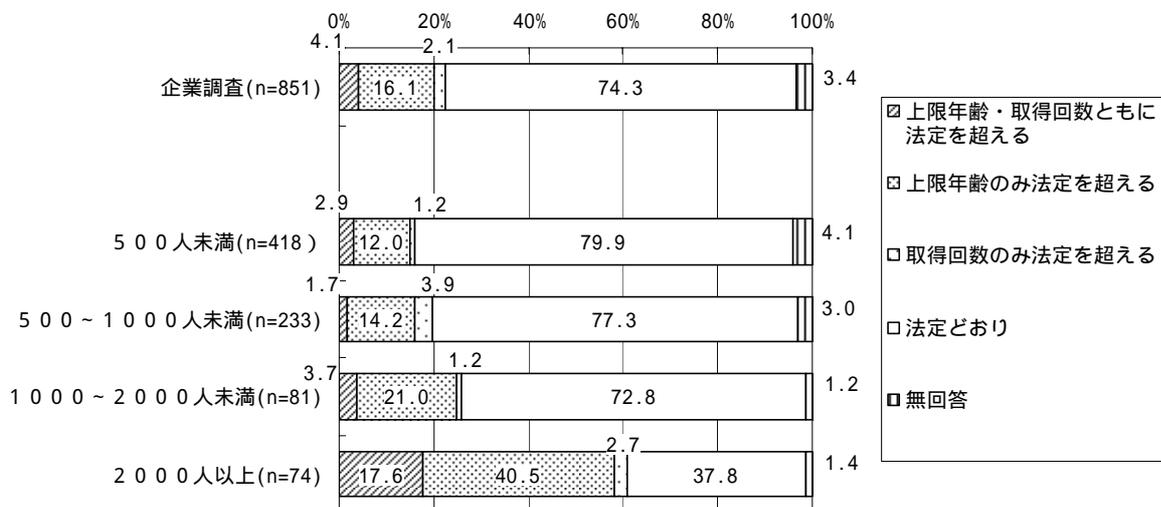
内容についてみると、74.3%が「法定どおり」（育児休業の上限年齢が 1 歳[平成 16 年改正で、養育する子が保育所に入所できない場合等やむを得ぬ理由がある場合、1 歳 6 か月に延長]、取得回数は 1 回）であり、次いで、「上限年齢のみ法定を超える」が 16.1%などとなっている。「上限年齢・取得回数ともに法定を超える」「上限年齢のみ法定を超える」とする割合は、おおむね規模が大きくなるほど高まる傾向にある（図表 2）。

図表1: 育児休業制度の導入年（規模別）



育児休業制度があると回答した企業を対象に集計。

図表2: 育児休業制度の内容（規模別）



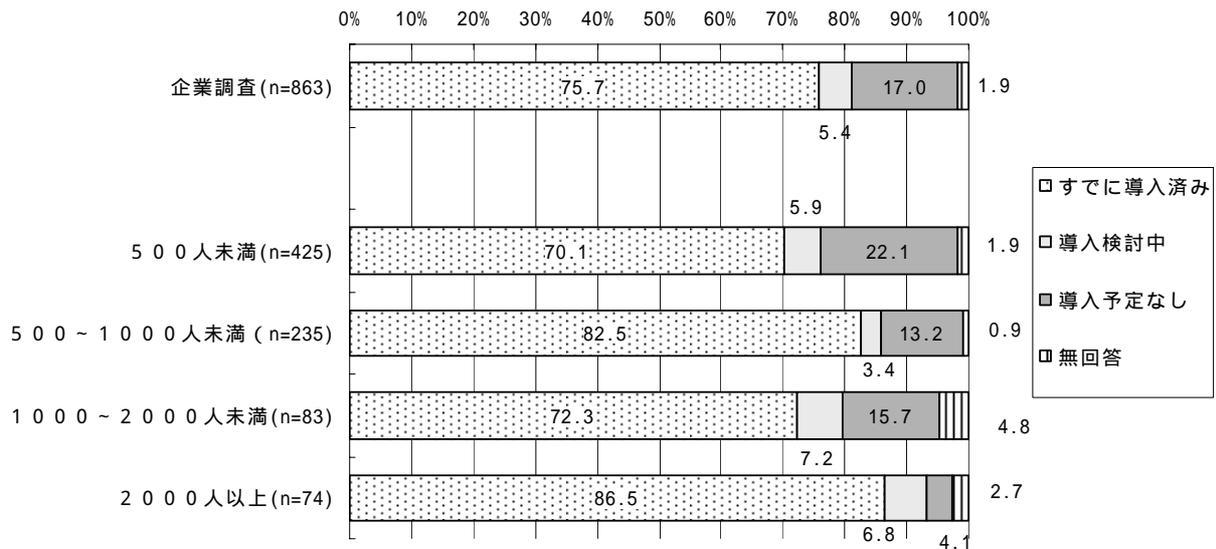
育児休業制度があると回答した企業を対象に集計。

< 短時間勤務制度、約 7 割の企業で導入済み。利用実績は 7 割弱（過去 3 年間） >

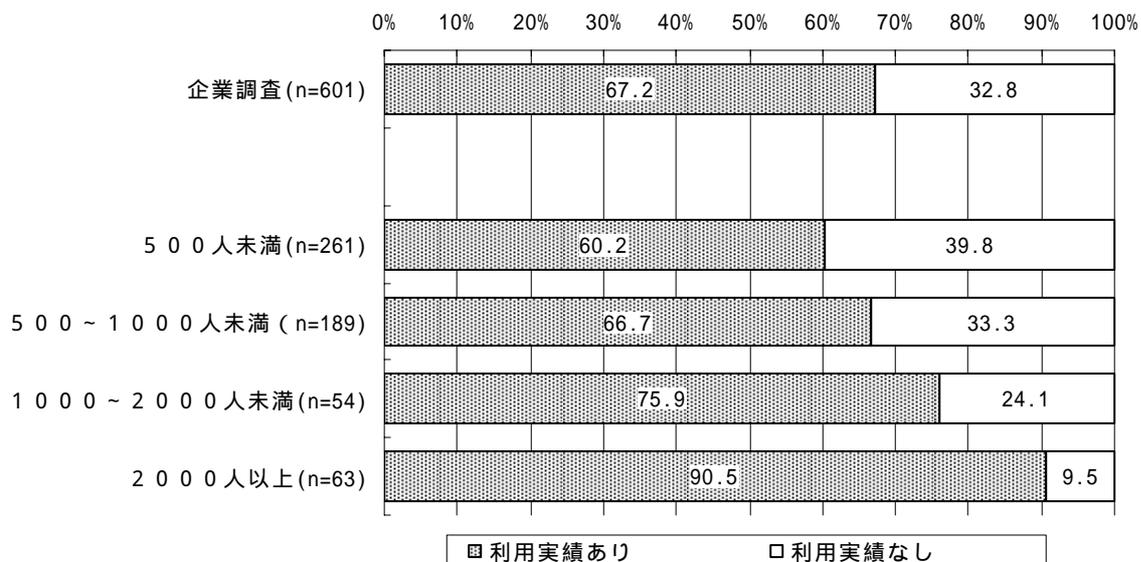
育児・介護休業法で企業の義務とされている「勤務時間短縮等の措置」の一つである短時間勤務制度の導入状況をみると、「すでに導入済み」とする割合は 75.7%となっており、規模別にみると、2,000 人以上では 86.5%となっており、500 人未満をみても約 7 割の企業が導入済みである（図表 3）。

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 3 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、67.2%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」とする割合が高まる（図表 4）。

図表 3：短時間勤務制度の導入の有無（規模別）



図表 4：短時間勤務制度の利用実績（規模別）



短時間勤務制度を導入しており、過去3年間で短時間勤務制度の利用該当者がいないとする企業を除く回答企業を対象に集計。

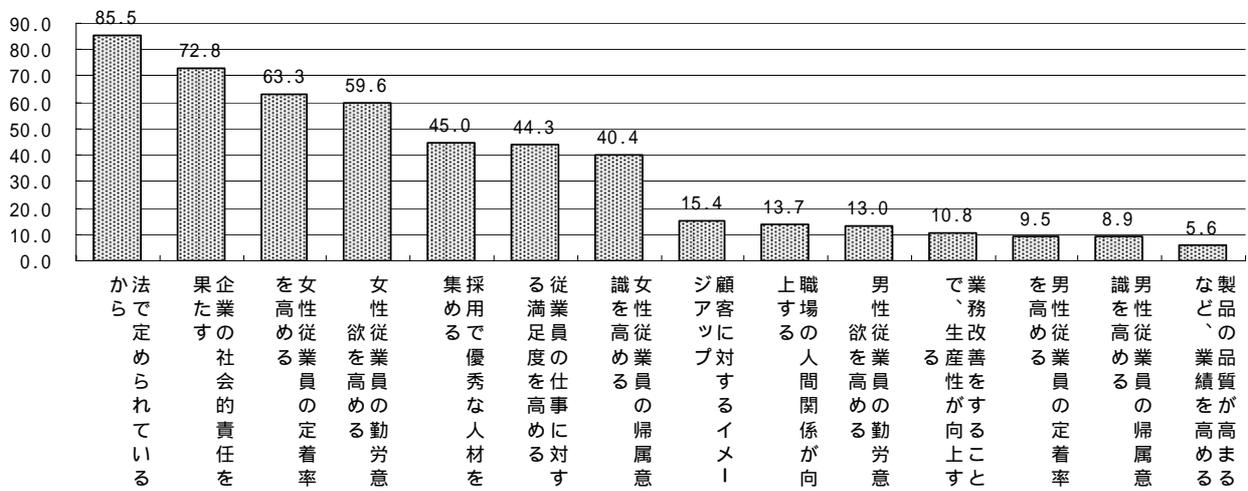
2. 両立支援に取り組む理由と導入効果

< 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の割合が増加 >

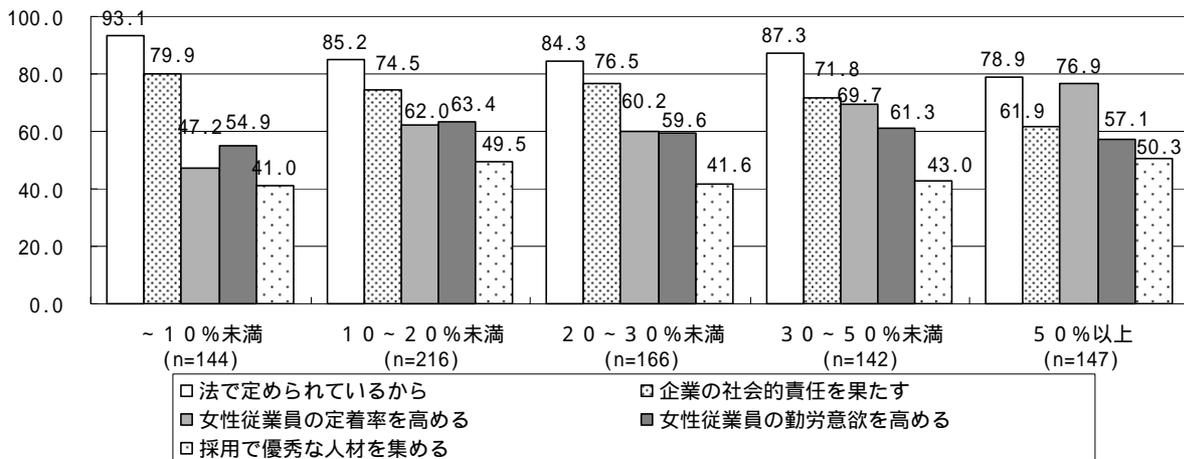
企業調査で両立支援に取り組む理由を尋ねたところ、「法で定められているから」が85.5%と最も多く、次いで、「企業の社会的責任を果たす」(72.8%)、「女性従業員の定着率を高める」(63.3%)、「女性従業員の勤労意欲を高める」(59.6%)、「採用で優秀な人材を集める」(45.0%)などとなっている(図表5)。

これらの上位5位の導入理由について、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高まっており、とくに女性社員比率50%以上の企業では、7割以上(76.9%)の企業が「女性従業員の定着率を高める」ことを取り組み理由にあげている(図表6)。

図表5: 両立支援に取り組む理由(企業調査n=863、複数回答、単位=%)



図表6: 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、単位=%)



両立支援に取り組む理由の上位5位のみを集計。

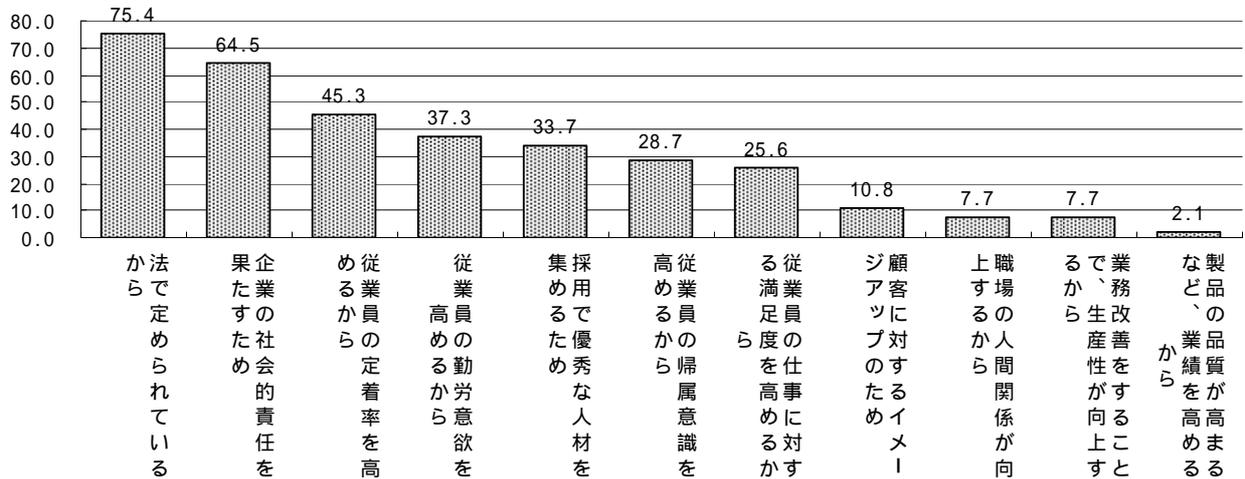
< 両立支援制度に取り組む理由、女性管理職の7割弱が「従業員の定着率」を重視 >

両立支援に取り組む理由について、管理職調査でみると、企業調査と同様に、「法で定められているから」が75.4%と最も多く、次いで、「企業の社会的責任を果たすため」(64.5%)、「従業員の定着率を高めるから(以下、「定着率の向上」と略す)」(45.3%)などが続く(図表7)。

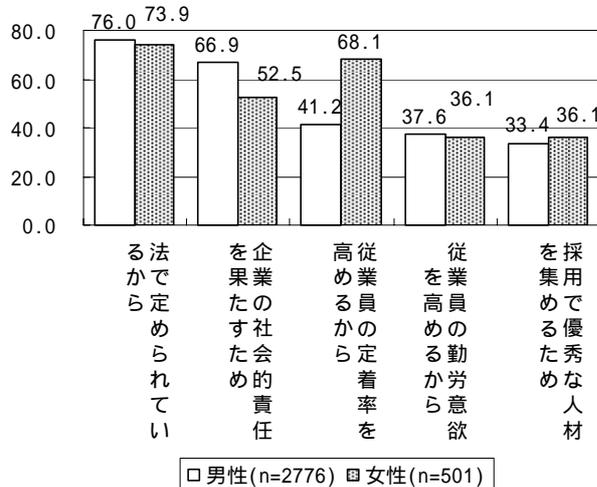
管理職調査の上位5位の項目について、男女別にみたところ、男女とも、「法で定められているから」が最も多いものの、女性管理職では、「定着率の向上」が68.1%を占め、男性管理職での割合(41.2%)を大きく上回っている(図表8)。

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。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」の比率は、部下が育児休業制度の利用した経験がある管理職のほうが、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」(79.6%)が「経験なし」(50.5%)を大きく上回っている(図表9)。

図表7：両立支援に取り組む理由(管理職調査n=3299、複数回答、単位=%)



図表8：両立支援制度に取り組む理由(管理職調査n=3299、男女別)(複数回答、単位=%)



図表9：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)(単位=%)

	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 (304)	48.0 (993)
部下が育児休業を利用した経験なし	50.5 (192)	37.5 (1748)

管理職n=3299のうち、男性管理職はn=2776、女性管理職はn=501。図表の()はn数を表す。

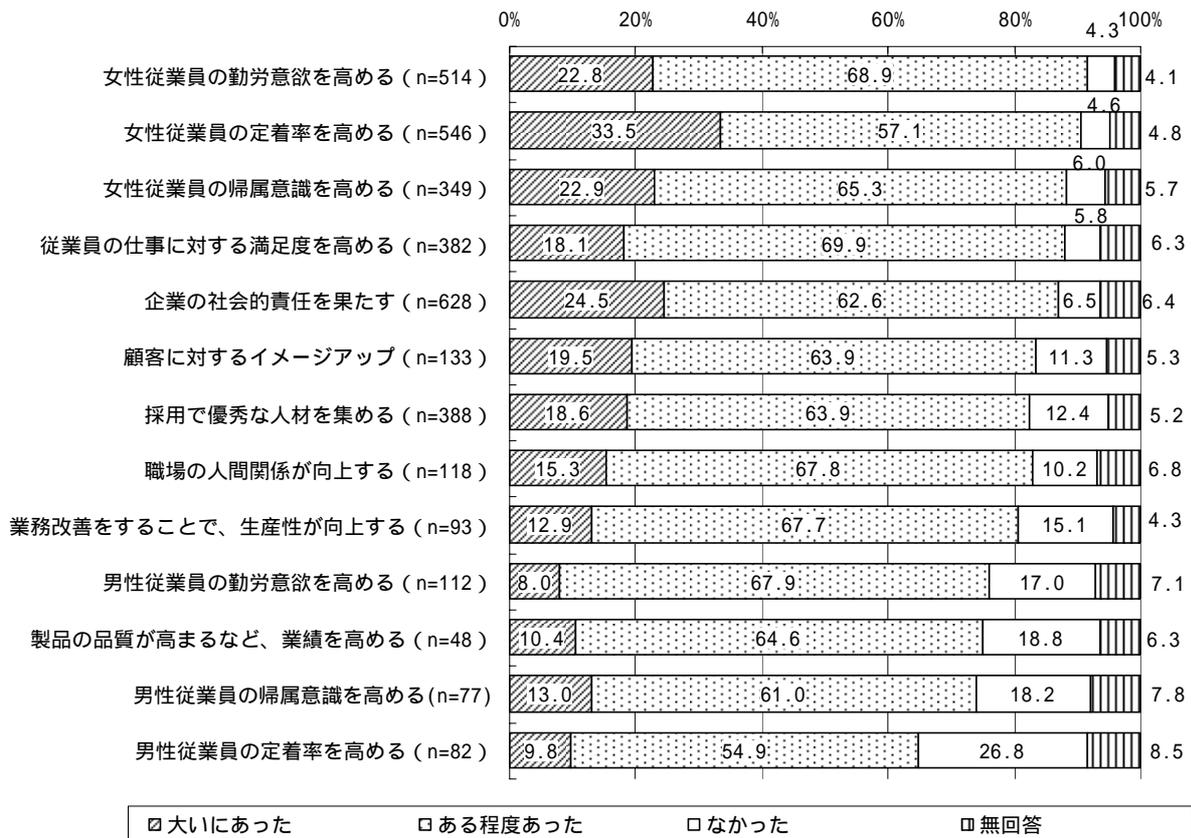
□ 男性(n=2776) ■ 女性(n=501)

両立支援に取り組む理由の上位5位のみを集計。

<女性の「勤労意欲」「定着率」のアップに9割以上の企業が「効果あり」と回答>

企業の両立支援の取り組み理由ごとに、その効果をみると、「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、効果が「大いにあった」と「ある程度あった」の合計）とする企業では、「女性従業員の勤労意欲を高める」が91.7%ともっとも多かった。次いで、「女性従業員の定着率を高める（90.6%）」、「女性従業員の帰属意識を高める（88.2%）」、「従業員の仕事に対する満足度を高める（88.0%）」、「企業の社会的責任を果たす（87.1%）」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33.5%でトップとなっている（図表10）。

図表10：両立支援の取り組み効果（企業調査）



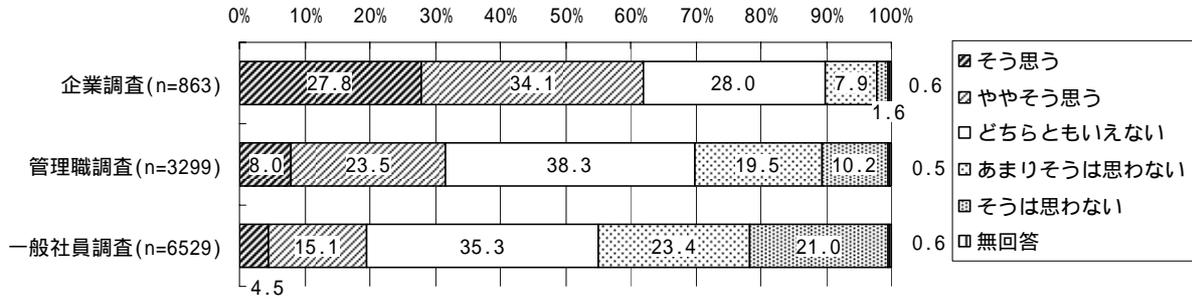
両立支援の理由の項目ごとに、取り組み理由としている企業を対象に集計。

3. 両立支援の職場の反応

<両立支援の職場での取り組み、企業と管理職・一般社員との間に認識ギャップ>

両立支援に関する職場での取り組みについて、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、管理職調査、一般社員調査では、「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」を尋ねた。この設問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61.9%、管理職調査で31.5%、一般社員調査で19.6%となり、企業の経営トップの方針と管理職・一般社員との間で認識のギャップが目立った（図表11）。

図表11：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

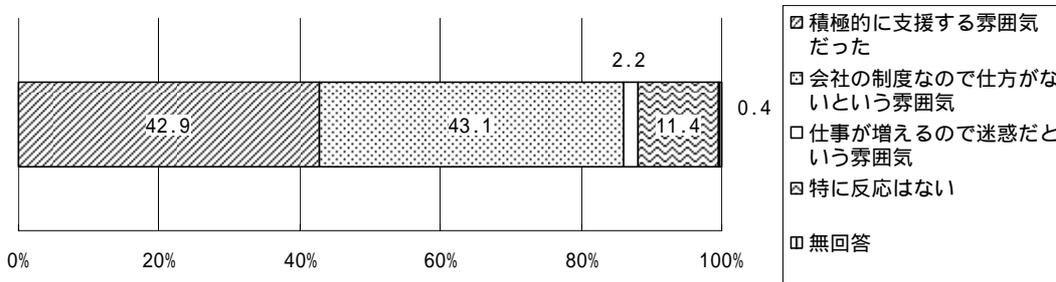


< 育児休業利用に対する職場の反応、「迷惑」はごくわずか >

管理職調査では、部下が育児休業を利用した経験のある管理職(39.5% = 1302人 / 3299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43.1%、「積極的に支援する雰囲気だった」(積極支援)が42.9%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2.2%にすぎなかった(図表12)。

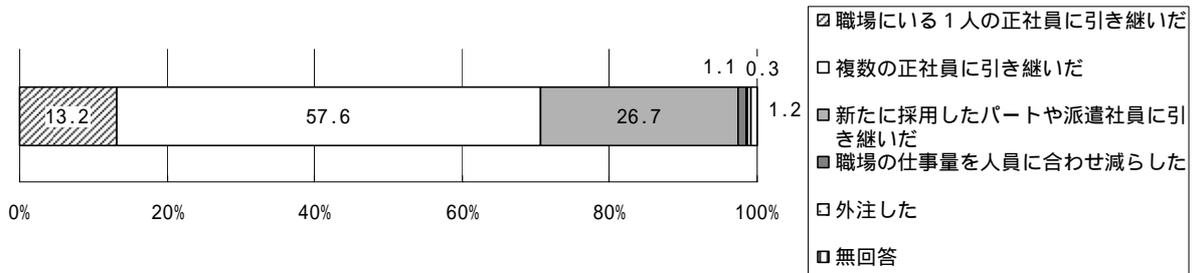
部下が育児休業を利用した際の仕事の引継ぎ方法としては、「複数の正社員に引き継いだ」が57.6%と最も多く、次いで、「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」26.7%、「職場にいる1人の正社員に引き継いだ」13.2%の順だった(図表13)。

図表12：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)



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13：部下が育児休業した際の仕事の引継ぎ方法(管理職調査n=1302)



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。

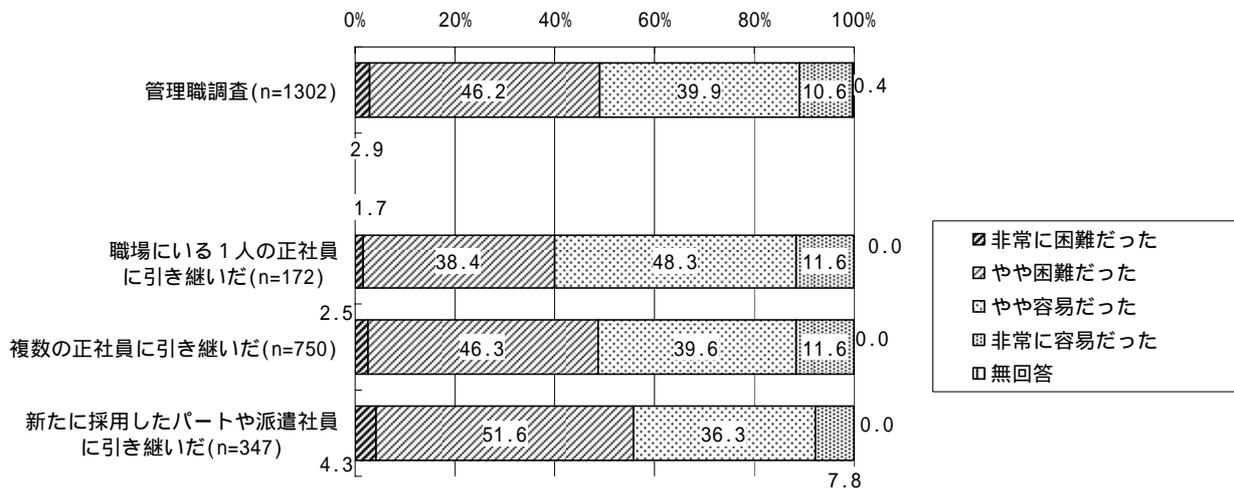
< 職場の業務遂行、「困難」と「容易」が拮抗 >

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、49.1%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50.5%とほぼ拮抗している。

これを仕事の引継ぎ方法別に見ると、「職場にいる1人の正社員に引き継いだ」場合（40.1%）のほうが、「複数の正社員に引き継いだ」（48.8%）、「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」（55.9%）に比べ業務遂行の困難度が低い（図表14）。

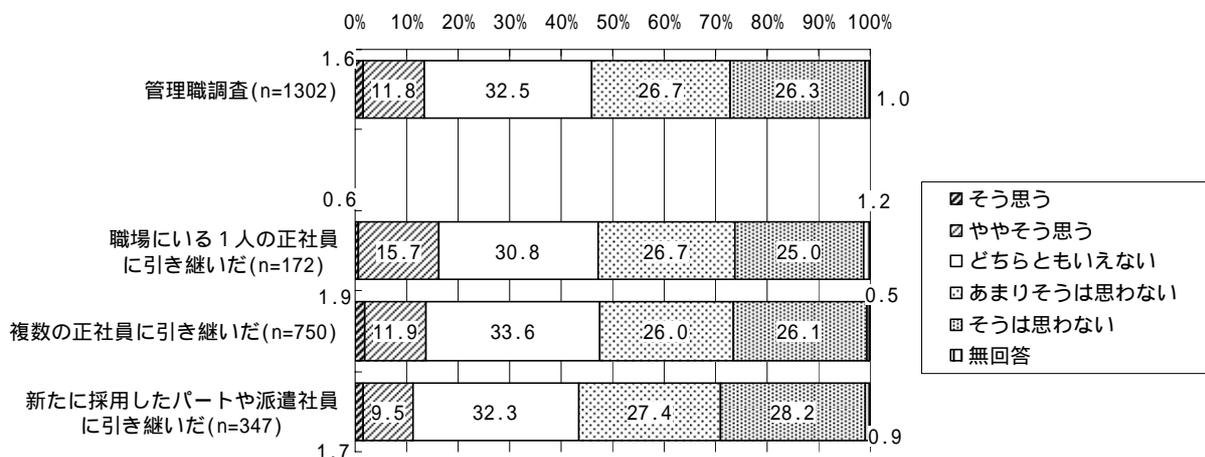
次に、他の従業員から不満が出たかをみると、53.0%が不満は出なかったとしている（「そうは思わない」と「あまりそうは思わない」の合計）。不満が出たとしているのは（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）は13.4%だった。これを引継ぎ方法別に見ると、「職場にいる1人の正社員に引き継いだ」場合（16.3%）のほうが「複数の正社員に引き継いだ」（13.8%）、「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」（11.2%）に比べ、他の従業員からの不満があったとする割合が若干高い（図表15）。

図表14：部下が育児休業を利用した際の困難度
（仕事の引継ぎ方法別）



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15：部下が育児休業を利用することにより他の従業員から不満が出たか
（仕事の引継ぎ方法別）



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。

4. 両立支援制度での企業、管理職、一般社員の認識

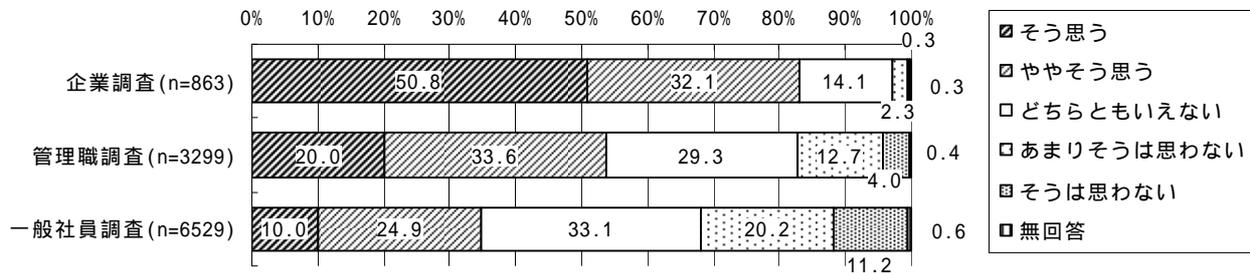
< 短時間勤務制度を導入している企業の管理職、一般社員の約4割が制度導入を知らず >

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。この設問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82.9%、管理職調査で53.6%、一般社員調査で34.9%となっており、企業の経営トップの方針と管理職・一般社員との間で認識のギャップが目立った（図表16）。

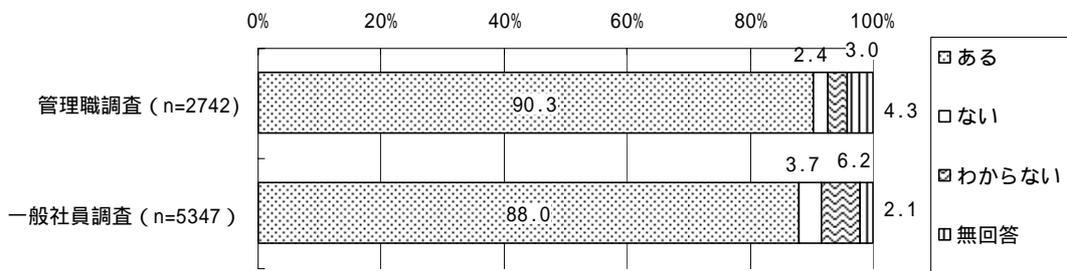
企業調査と従業員調査をそれぞれマッチング集計して（企業調査と管理職調査、企業調査と一般社員調査）、育児休業制度があると答えた企業での制度導入の認知度をみると、育児休業制度が導入されている企業では、ほとんどの管理職、一般社員が自社の育児休業制度の存在を知っていた（管理職調査90.3%、一般社員調査88.0%。図表17）。

同様に、短時間勤務制度が導入されている企業での認知度をみると、短時間勤務制度が導入されているにもかかわらず、管理職の28.2%が制度は「ない」とっており、「わからない」も9.3%あった。一方、一般社員は、22.9%が「ない」としており、「わからない」も20.1%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37.5%、一般社員が43.0%となっており、約4割が自社の短時間勤務制度導入を知らなかった（図表18）。

図表16：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

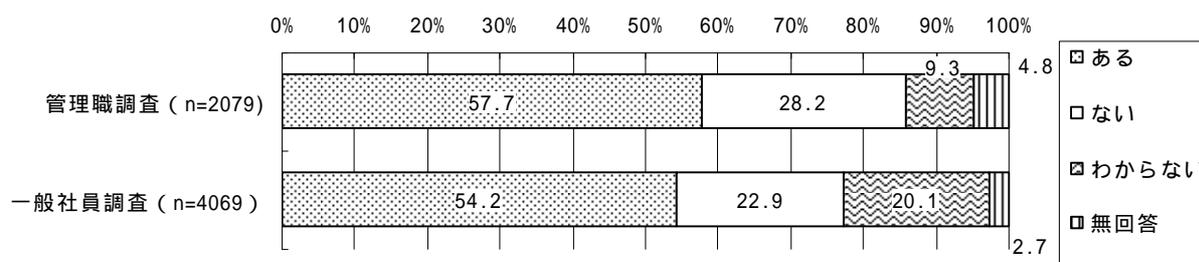


図表17：育児休業制度がある企業の従業員側の制度の認知度



企業調査 - 管理職調査、企業調査 - 一般社員調査をそれぞれマッチング集計。

図表18：短時間勤務制度がある企業の従業員側の制度の認知度

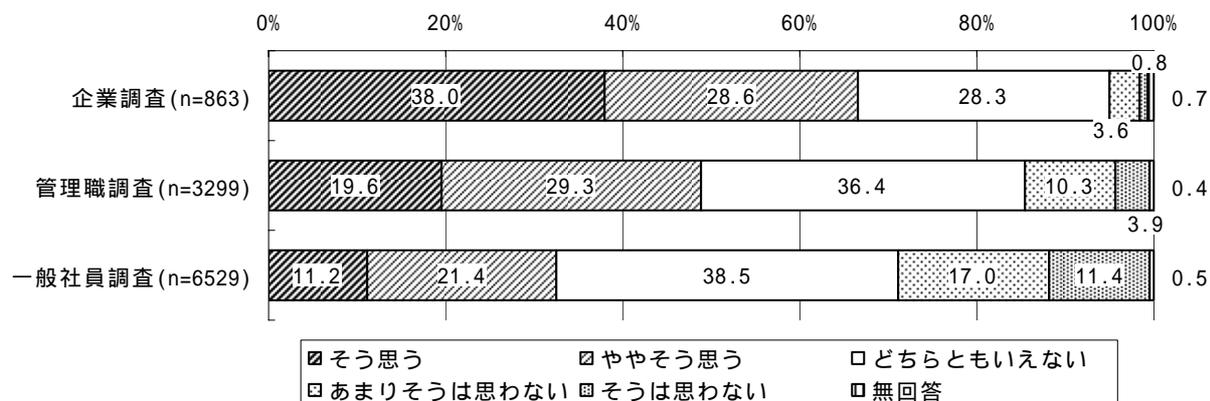


企業調査 - 管理職調査、企業調査 - 一般社員調査をそれぞれマッチング集計。

< 結婚・出産後の継続就業、会社が求めていると思うのは一般社員で約3割 >

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について尋ねている。この設問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66.6%、管理職調査で48.9%、一般社員調査で32.6%となっており、企業の経営トップの方針と管理職・一般社員との間で認識にズレが見られた（図表19）。

図表19：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

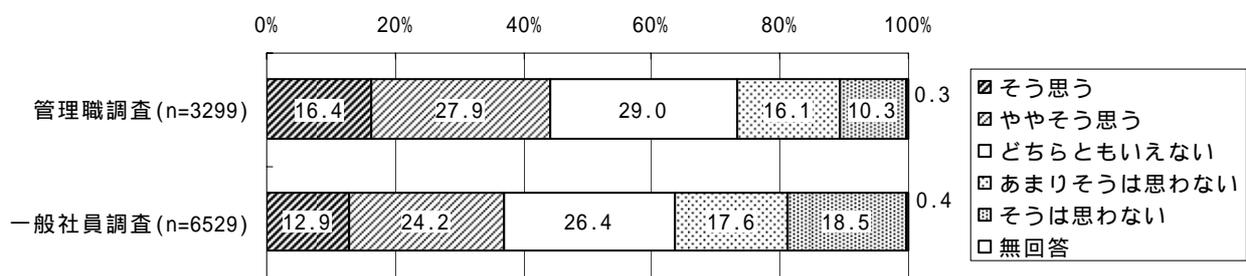


5. 自社の両立支援制度の利用に対する管理職・一般社員の認識

< 36.1%の一般社員が、育児休業がとりづらいと回答 >

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」に対する認識をそれぞれ尋ねている。この設問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、管理職調査で 44.3%、一般社員で 37.1%となっている。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 = 「そうは思わない」と「あまりそうは思わない」の合計）は、管理職調査で 26.4%、一般社員調査で 36.1%となっており、一般社員調査のほうが管理職調査より 9.7 ポイント高くなっている（図表 20）。

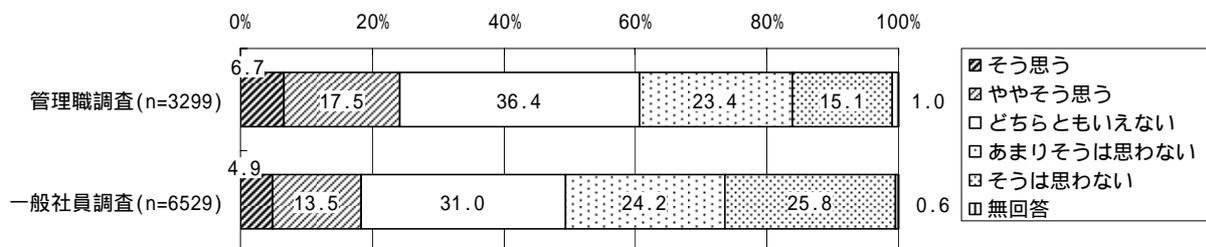
図表20：自社が育児休業がとりやすい環境にあるかについての認識



< 一般社員の半数が、短時間勤務等がとりづらいと回答 >

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」に対する認識をそれぞれ尋ねている。この設問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、管理職調査で 24.2%、一般社員調査で 18.4%となっている。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 = 「そうは思わない」と「あまりそうは思わない」の合計）は、管理職調査で 38.5%、一般社員調査で 50.0%となっている（図表 21）。

図表21：自社が仕事と家庭を両立するための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



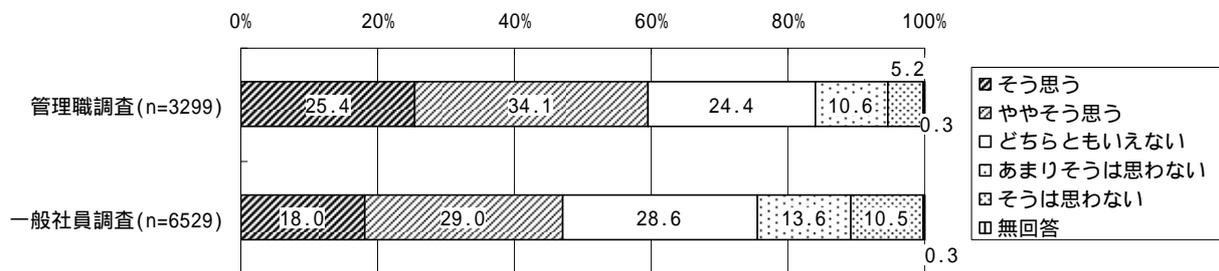
6. 長時間労働と仕事と生活の調和

< 結婚・出産後の就業継続に対する一般社員の認識、労働時間の長短で差 >

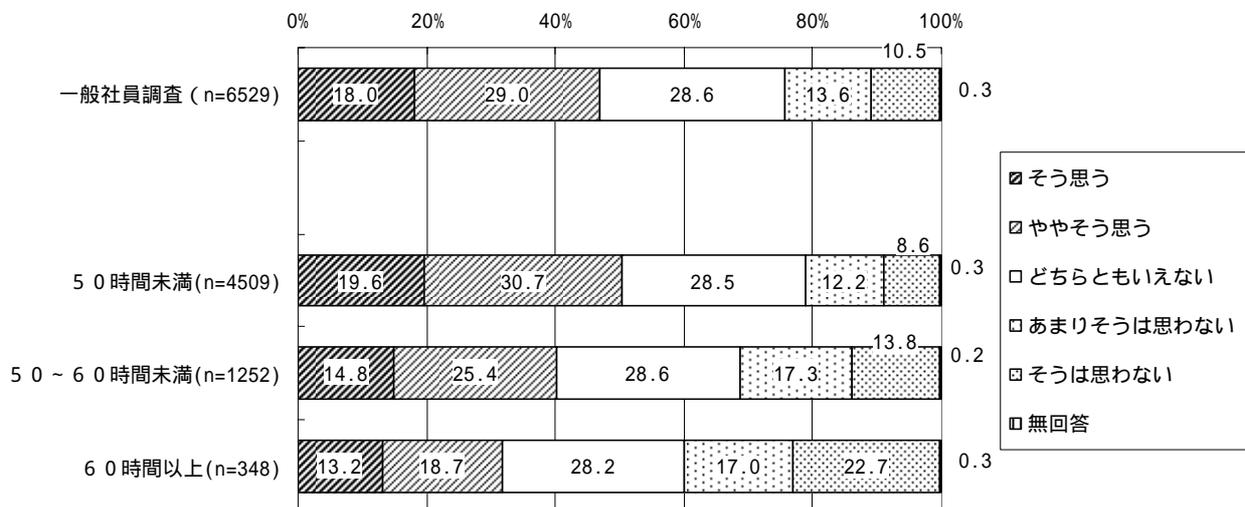
管理職調査と一般社員調査では、現在勤めている会社が「結婚・出産後も職場を辞めることなく働ける会社であると思うか」について尋ねている。この設問についての肯定的な回答（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）は、管理職調査で 59.5%、一般社員で 47.0% となっている（図表 22）。

一般社員調査では、1 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・出産後の就業継続に対する認識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肯定的な回答の割合は低くなる一方で、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）の割合が高まっている（図表 23）。

図表22：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



図表23：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（週労働時間の長短別）

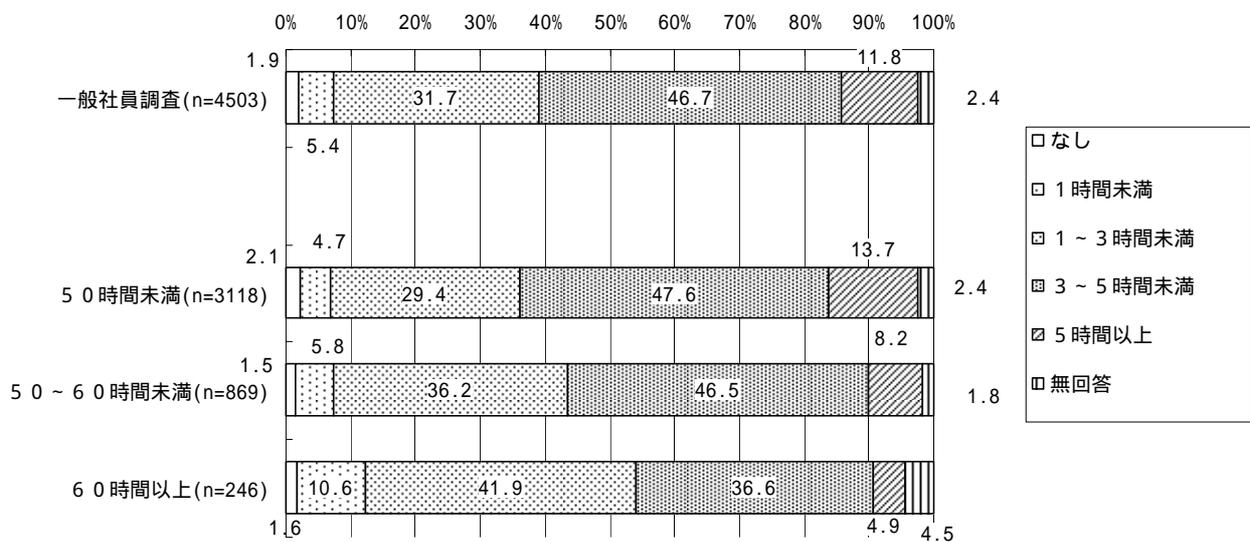


< 配偶者と過ごす時間、「もっとほしい」と考える人は労働時間が長くなるほど増加 >

一般社員調査で、「平日に、あなたの配偶者と一緒に過ごす1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、「3~5時間未満」が46.7%ともっとも多く、次いで、「1~3時間未満」が31.7%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3時間未満(「なし」「1時間未満」「1~3時間未満」の合計)とする割合が高くなる(図表24)。

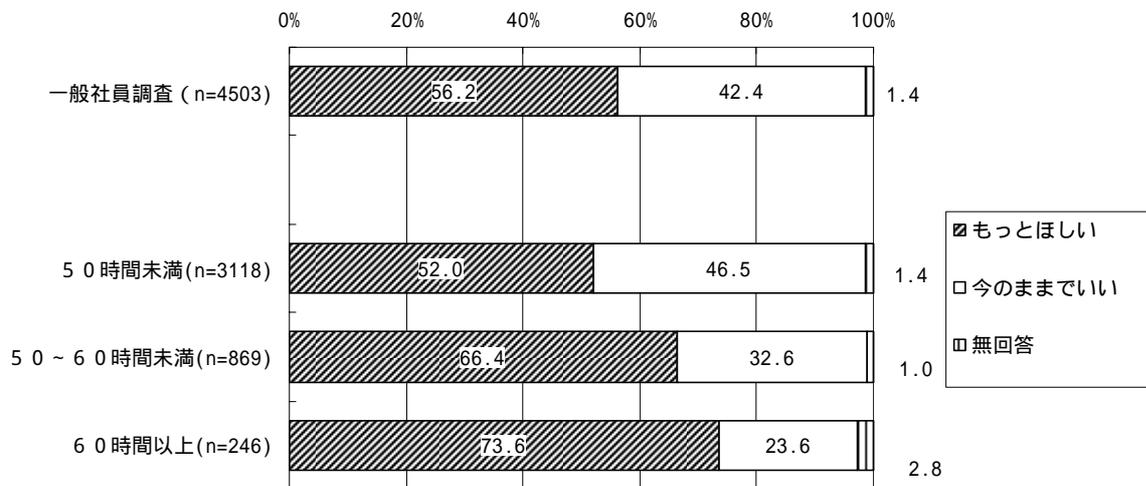
次に、「あなたは配偶者と過ごす時間をもっとほしいと思いますか」と尋ねたところ、「もっとほしい」は56.2%となっている。これを週労働時間の長短別にみると、労働時間が長くなるほど、「もっとほしい」とする割合が増え、「60時間以上」では73.6%がもっとほしいと回答している(図表25)。

図表24：配偶者との生活時間(週労働時間の長短別)



配偶者がいる一般社員を対象に集計。

図表25：配偶者と過ごす時間をもっとほしいと思いますか
(週労働時間の長短別)



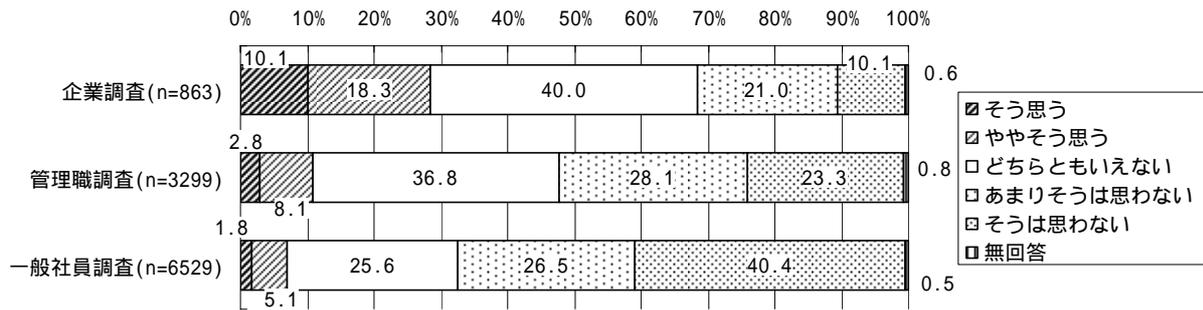
配偶者がいる一般社員を対象に集計。

7. 男性の育児休業取得の現状と課題

< 男性の育休取得に対する企業の取り組み、企業と管理職・一般社員で認識にズレ >

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「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」を尋ねた。この設問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28.4%、管理職調査で10.9%、一般社員調査で6.9%となっており、企業の経営トップの方針と管理職・一般社員との間で、認識にズレが見られた（図表26）。

図表26：会社が男性にも育児休業の積極的な取得を勧めているかについての認識



< 男性の育児休業促進策を実施している企業で、男性の育休取得の割合が増加 >

企業調査によれば、過去3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91.0%（851社中774社）であり、そのうち、男性の育児休業取得者数は、「0人」が78.0%と最も多く、次いで「1~2人」が10.6%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、「0人」とする割合は低くなっている（図表27）。

企業調査では、2003年に公布された次世代育成支援対策推進法（次世代法）¹が規定する「認定」の申請希望の有無について尋ねている²。それによれば、「『認定』を申請する考えがある」が28.3%、「『認定』を申請する考えはない」が55.3%などとなっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど、認定を希望する割合が高くなっている（図表28）。

次に、男性従業員への育児休業取得促進の対策（以下、「男性育休取得促進策」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9.6%だった。

男性育休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、22.1%がすでに対策をとっており、「今後、検討する予定」をあわせてみると、6割弱の企業が促進策に前向きな姿勢だった（図表29）。

次に、男性育休取得促進策の有無別に、過去3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ほうが、取得者数が多い傾向にあった（図表30）。



図1

¹ 次世代法は、301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、2005年4月1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義務づけた法律。

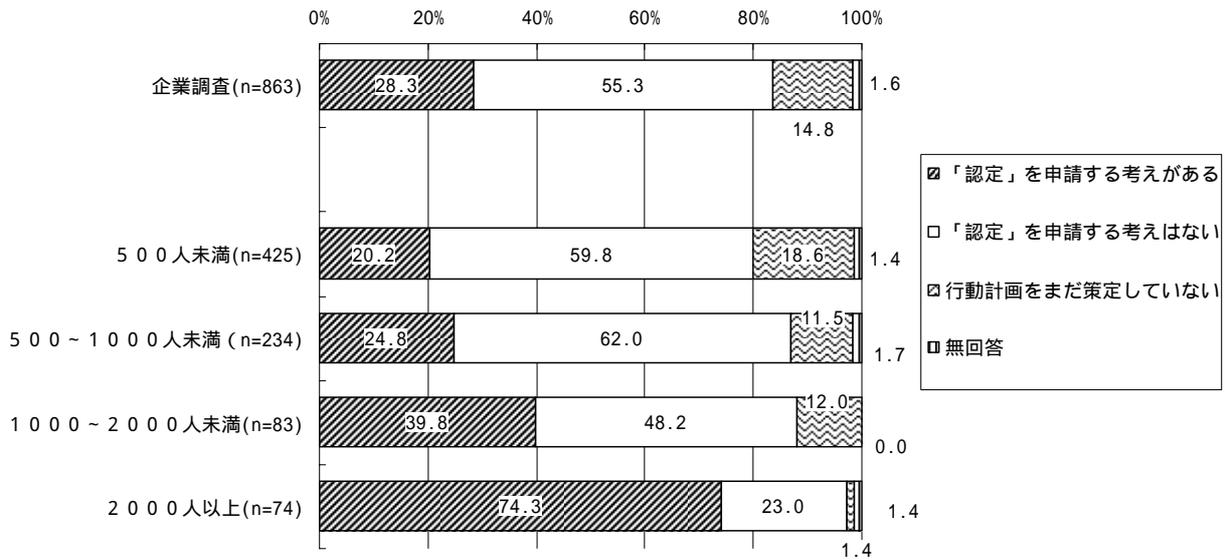
² 積極的に次世代育成支援対策に取り組んでいる企業が認定される。認定マーク（図1）を広告、商品等につけることができる。認定基準のなかには、男性の育児休業等取得者がいることが条件の一つとなっている。

図表27：過去3年間の男性の育児休業取得者数（単位＝％、規模別）

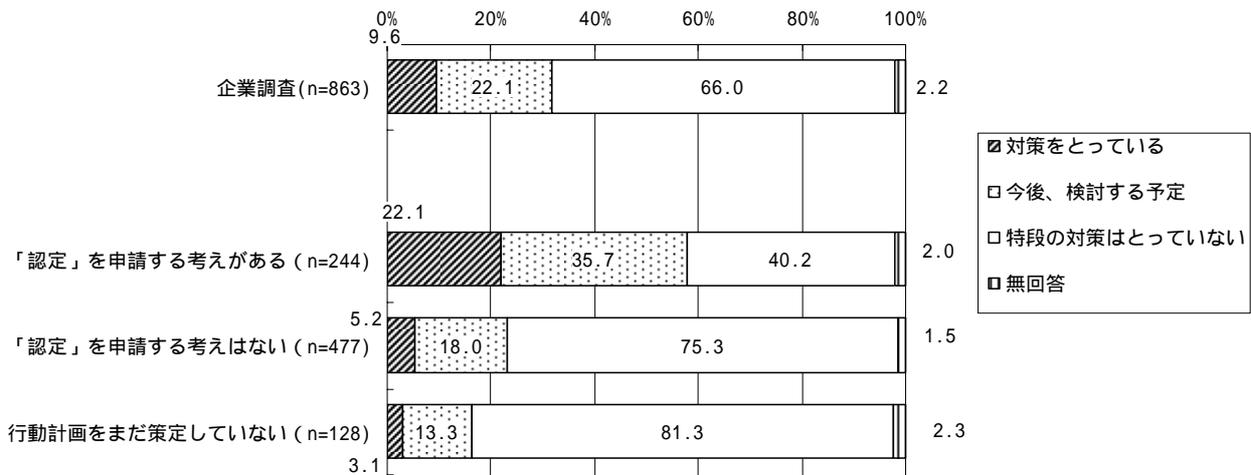
	0人	1人	3人	5人	10人	20人	50人以上	無回答
企業調査(n=774)	78.0	10.6	1.8	1.7	1.3	1.2	0.4	5.0
500人未満(n=371)	83.8	5.9	1.6	1.6	1.6	1.3	0.0	4.0
500～1000人未満(n=221)	81.0	7.7	0.9	1.8	0.9	1.4	0.9	5.4
1000～2000人未満(n=76)	75.0	18.4	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3
2000人以上(n=70)	47.1	32.9	7.1	4.3	2.9	0.0	1.4	4.3

ここでの「過去3年間の男性の育児休業取得者数」とは、過去3年間に配偶者が出産した者がいると回答した企業での男性の育児休業取得者数のこと。

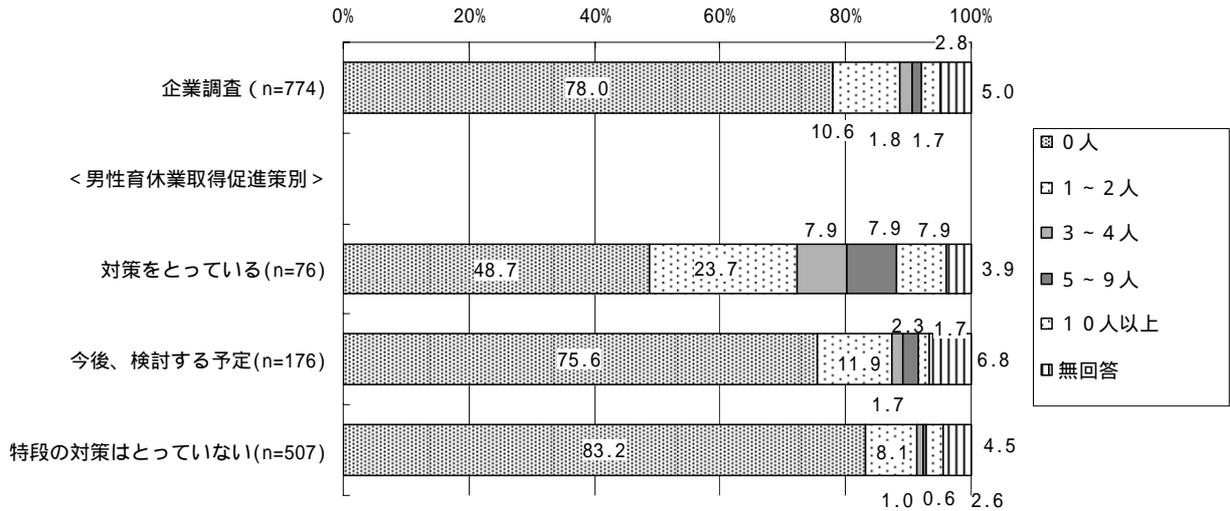
図表28：次世代法の「認定」希望の有無



図表29：男性育児取得促進策の実施状況（次世代法の「認定」希望の有無別）



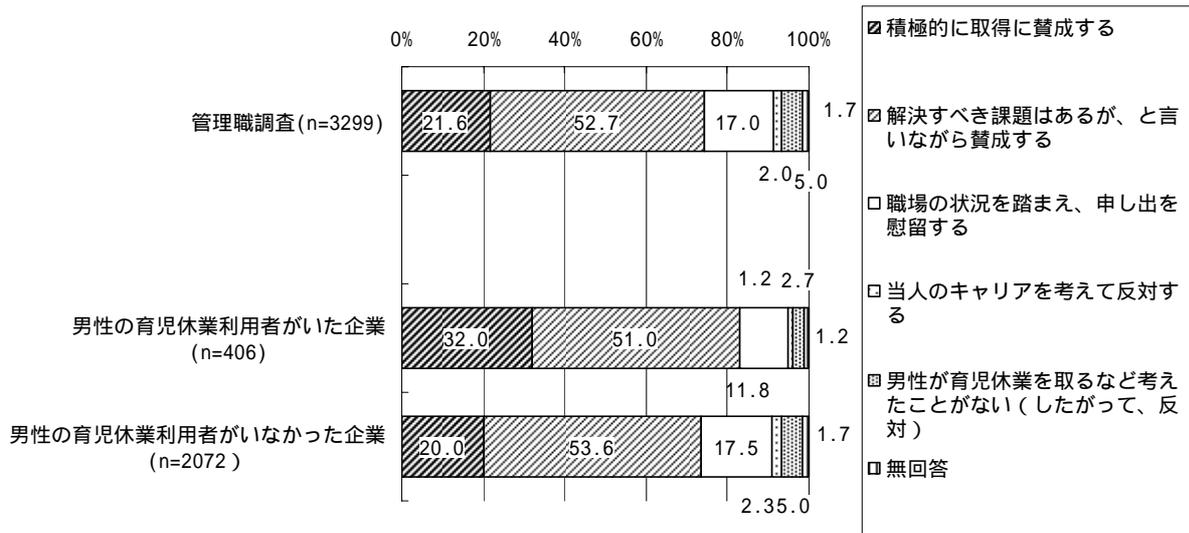
図表30：過去3年間の男性の育児休業取得者数（男性育休取得促進策別）



< 男性が育児休業を申し出た場合の反応は、7割以上が賛成。ただし消極的賛成が5割 >
 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、と言いながら賛成する」（消極的賛成）がもっとも多く52.7%、次いで、「積極的に取得に賛成する」（積極的賛成）は21.6%となっている。両者をあわせると7割以上の管理職は取得に賛成している。

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3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（図表31）。

図表31：男性の部下が育児休業を申し出た場合の管理職の反応（過去3年間に於ける男性の育児休業利用者の有無別）



企業調査と管理職調査をマッチング集計。なお、「男性の育児休業利用者がいた企業」とは、過去3年間に男性の育休取得者がいた企業のこと。「男性の育児休業利用者がいなかった企業」とは、過去3年間に配偶者が出産した男性社員がいなかった企業と、配偶者が出産しても育児休業を利用した者がいなかった企業の合計のこと（以下、同じ）。

< 男性育休取得、「男性自身に育児休業をとる意識がない」が最大のネック >

調査では男性の育児休業取得促進の課題について、企業調査、管理職調査それぞれで尋ねている。企業調査では「男性自身に育児休業をとる意識がない」(68.0%)がもっとも多く、次いで、「取得した前例(モデル)がない」(55.5%)、「代替要員確保が困難」(54.9%)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」(63.0%)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」(48.2%)、「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45.3%)などとなっている。

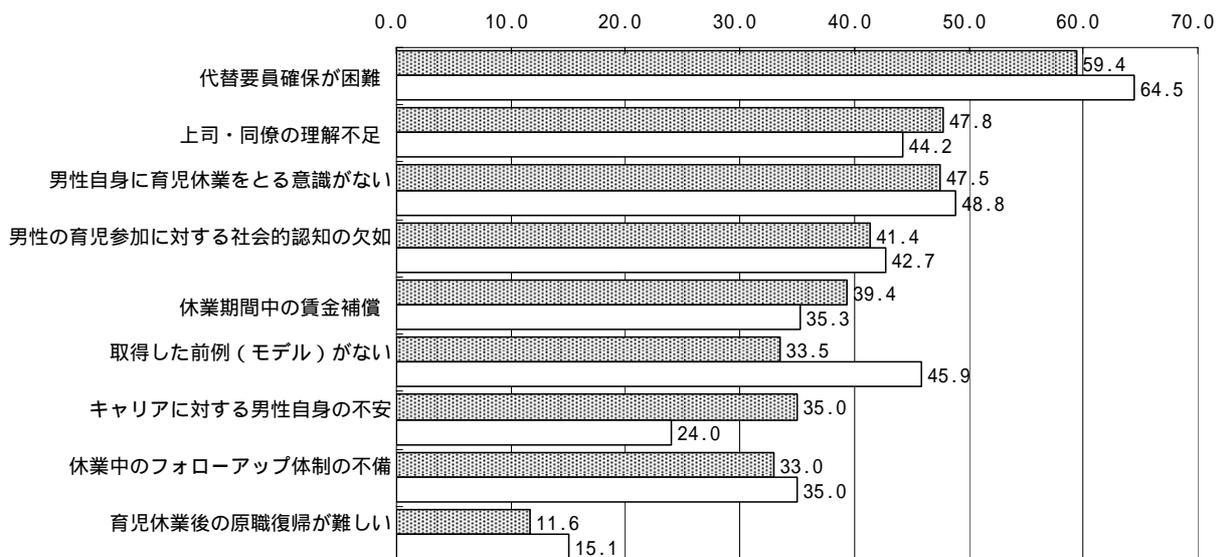
管理職調査を男女別にみると、女性管理職のほうが「男性自身に育児休業をとる意識がない」(54.7%)とする割合が高い(図表32)。

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管理職のほうが「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」をあげる割合が高くなっている。男性の育児休業利用者がいなかった企業の管理職は、「取得した前例(モデル)がない」(45.9%)を課題にあげる割合が高い(図表33)。

図表32：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=%)

	を男 と性 る自 身 に が 育 児 休 業	ル取 (得 がし な い 前 例 (モ デ ル)	代 替 要 員 確 保 が 困 難	償 休 業 期 間 中 の 賃 金 補 償	性キ 自 身 の 不 安 に 対 する 男 性	足上 司・ 同 僚 の 理 解 不 足	如す 男 性 の 社 会 的 育 児 参 加 の 欠 乏	ア休 業 中 の フ ォ ロ ー ア ッ プ 体 制 の 不 備	企本 業人 が や 介 入 し て 選 択 し た に	帰育 が 難 し い 後 の 原 職 復 帰
企業(n=863)	68.0	55.5	54.9	49.4	38.7	38.0	33.5	23.2	22.0	9.6
管理職計(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

図表33：男性の育児休業取得促進の課題(管理職調査)
(過去3年間に於ける男性の育児休業利用者の有無別、複数回答、単位=%)



■ 男性の育児休業利用者がいた企業(n=406) □ 男性の育児休業利用者がいなかった企業(n=2072)

付属統計表（参考）

1. 回答企業、回答従業員の基本属性

付表1：回答企業の属性（単位＝％）

総数		100.0(863社)	
業種	建設業	4.2	
	製造業	26.4	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.3	
	卸売業	4.2	
	小売業	8.5	
	飲食店	0.6	
	運輸業	5.1	
	通信業	0.8	
	金融・保険業	6.3	
	不動産業	0.2	
	サービス業	33.1	
	企業規模	500人未満	33.6
		500～1,000人未満	33.4
1,000～2,000人未満		15.7	
2,000人以上		17.2	

付表2：回答者（管理職）の基本属性（単位＝％）

総数		100.0(3,299人)
性別	男性	84.1
	女性	15.2
年齢	20代	0.7
	30代	11.0
	40代	42.7
	50代	42.0
	60歳以上	2.7
	平均年齢	48.2
配偶関係	配偶者あり	88.1
	配偶者なし	11.3
子供の有無	子供なし	16.3
	子供あり	82.5
勤続年数	5年未満	7.7
	5～10年未満	7.5
	10～20年未満	21.6
	20年以上	58.9
転職経験	ある	38.6
	ない	60.6
現在の役職	課長相当職	63.9
	部長相当職以上	23.7
	その他	10.7

付表3：回答者（一般社員）の基本属性（単位＝％）

総数		100.0(6,529人)
性別	男性	43.5
	女性	55.8
年齢	～20代	23.3
	30代	50.8
	40代	18.4
	50代	5.7
	60歳以上	0.4
	平均年齢	35.3
配偶関係	配偶者あり	69.0
	配偶者なし	30.3
子供の有無	子供なし	38.5
	子供あり	58.7
勤続年数	5年未満	21.6
	5～10年未満	24.6
	10～20年未満	38.5
	20年以上	12.7
転職経験	ある	33.1
	ない	66.4
現在の役職	一般社員	67.6
	係長・主任相当職	28.5
	その他	2.3
現在の仕事	専門・技術的な仕事	20.6
	事務の仕事	63.5
	販売の仕事	1.8
	営業の仕事	4.3
	保安の仕事	0.4
	サービスの仕事	3.0
	運輸・通信の仕事	1.0
	製造の技能工	1.9
	その他	2.8