

第 I 部

「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」の概要

第 I 部 「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」の概要

第 1 章 研究の趣旨・方法

1. 調査研究の趣旨

男女雇用機会均等法施行以降 20 年余りが過ぎこの間、企業では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取り組みが進んだ。しかしながら、依然として、男女間の仕事や職業能力開発にかかわる格差、昇進格差、賃金格差が存在すると言われており、女性の育児休業復帰後の就業継続も難しいとされている。

近年では、少子高齢化のさらなる進展もあり、2005 年には次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」と略す。）が施行され、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。また、男性の育児参加に見られるように、両立支援策は、男女の性別を問わず仕事と家庭生活（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。

労働政策研究・研修機構では、こうした動向を踏まえ、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」を実施した。また、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 3 種類を実施している（企業の両立支援策やそれに関わる企業と従業員の認識が企業のパフォーマンスや男女間賃金格差に与える影響等については、第 II 部「分析編」参照）。

2. 調査の方法

調査対象は、企業調査が全国の従業員数 300 人以上の企業 6000 社（業種・規模別に層化無作為抽出[農林漁業に属する企業を除く]）。従業員調査は、企業調査の対象企業に、そこで働く管理職 3 万人（調査対象企業を通じて 1 企業あたり管理職 5 人。以下、「管理職調査」と略す。）、一般社員 6 万人（同一企業あたり一般社員 10 人。以下、「一般社員調査」と略す。）となっている。調査実施時期は、2006 年 6 月 28 日～7 月 21 日。調査方法は、調査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）。

有効回収数は、企業調査 863 社（有効回収率 14.4%）、管理職調査 3299 人（有効回収率 11.0%）、一般社員調査 6529 人（有効回収率 10.9%）だった。

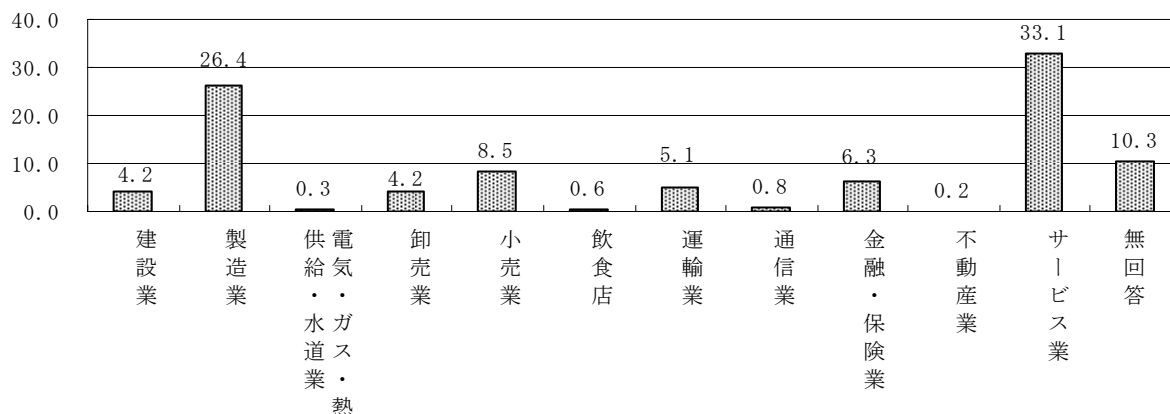
第2章 回答者の基本属性

1. 企業調査の回答企業の基本属性

1-1. 業種

業種別の構成は図表1のとおりである。「サービス業」が33.1%を占め、次いで「製造業」が26.4%などとなっている。

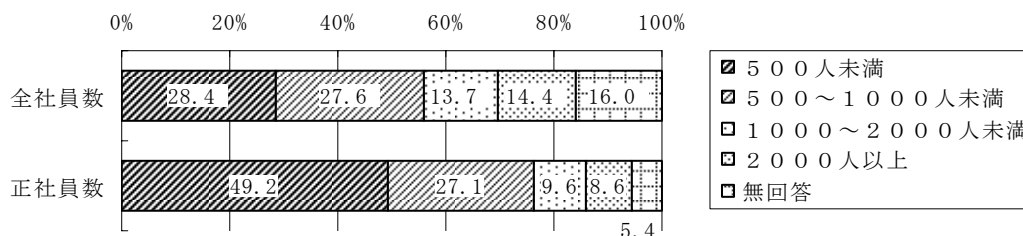
図表1：回答企業の業種（企業調査n=863、単一回答、単位=%）



1-2. 従業員規模

回答企業の全社員数を規模別にみると、「500人未満」が28.4%でもっとも多く、次いで「500～1000人未満」(27.6%)、「2000人以上」(14.4%)などとなっている（ここでの全社員数とは、パート・アルバイト、契約社員などの非正社員を含めたもの。派遣労働者は除く）。平均人数は、2047.3人である。また、正社員数は、「500人未満」が49.2%でもっとも多く、次いで「500～1000人未満」(27.1%)、「1000～2000人未満」(9.6%)などとなっている。平均人数は、1264.3人である（図表2）。

図表2：回答企業の全社員数、正社員数（企業調査、n=863）



1-3. 会社設立年

会社設立年は図表3のとおり。業種別にみると、建設業、製造業で「1949年以前」に設立された企業が多い。従業員規模別（ここでは、「正社員」の規模のこと。以下同じ。）にみると、規模が大きくなるほど「1949年以前」の割合が高くなる。

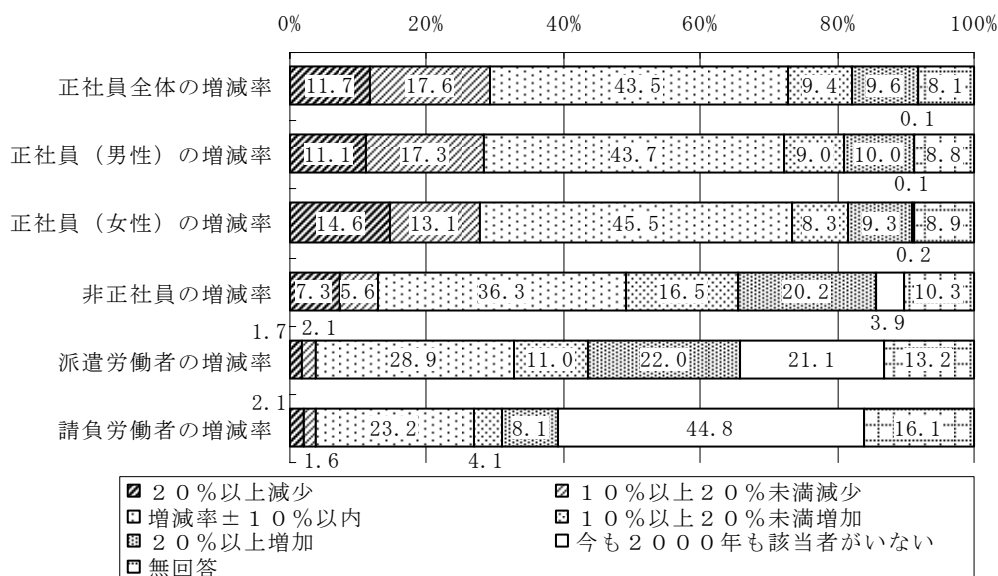
図表3：回答企業の会社設立年（企業調査n=863、単位=%）

	以 前 4 9 年	5 1 9 9 年 5 0 }	6 1 9 9 年 6 0 }	7 1 9 9 年 7 0 }	8 1 9 9 年 8 0 }	9 1 9 9 年 9 0 }	以 降 0 0 年	無 回 答
計(n=863)	26.4	13.6	12.3	10.7	7.5	8.0	8.5	13.1
<主たる産業>								
建設業(n=36)	44.4	16.7	16.7	2.8	2.8	0.0	5.6	11.1
製造業(n=228)	41.2	16.2	11.0	7.9	2.2	3.5	7.5	10.5
卸売・小売業、飲食店(n=114)	17.5	13.2	10.5	19.3	6.1	10.5	9.6	13.2
通信業、運輸業(n=51)	31.4	17.6	13.7	7.8	7.8	0.0	9.8	11.8
金融・保険業、不動産業(n=56)	32.1	14.3	5.4	7.1	5.4	12.5	14.3	8.9
サービス業(n=286)	13.6	12.9	16.1	14.0	15.0	12.6	5.9	9.8
その他（無回答含む）(n=92)	27.2	5.4	7.6	3.3	2.2	6.5	14.1	33.7
<従業員規模別>								
500人未満(n=425)	19.3	14.4	14.4	11.3	9.2	10.1	8.9	12.5
500～1000人未満(n=234)	26.1	15.8	11.1	12.4	7.7	7.3	7.3	12.4
1000～2000人未満(n=83)	45.8	9.6	12.0	7.2	6.0	2.4	9.6	7.2
2000人以上(n=74)	54.1	8.1	5.4	4.1	0.0	1.4	8.1	18.9

1-4. 正社員・非正社員の増減の状況

2000年と比べて調査時点での回答企業で働く者の増減率をみると、正社員全体では、増減率±10%以内がもっとも多いものの、減少（「20%以上減少」+「10%以上 20%未満減少」）は29.3%となっており、増加（「20%以上増加」+「10%以上 20%未満増加」）19.0%を上回っている。男女別にみると、男性正社員は「減少」28.4%であり「増加」（19.0%）を上回っており、女性正社員も、「減少」27.7%であり「増加」（17.6%）を上回っている。とくに女性正社員は、「20%以上減少」が14.6%であり、男性正社員の11.1%よりも3.5ポイント高い。その一方で、非正社員（本調査では、パート・アルバイト、契約社員などのこと。）及び派遣労働者は「増加」が「減少」を上回っている（図表4）。増加・減少に着目すれば、総じて言えば、2000年と比べると、回答企業では、正社員は減少傾向の割合が高く、その反面、非正社員や派遣労働者は増加傾向の割合が高い。

図表4：2000年と比較した回答企業で働く者の増減率（企業調査n=863）

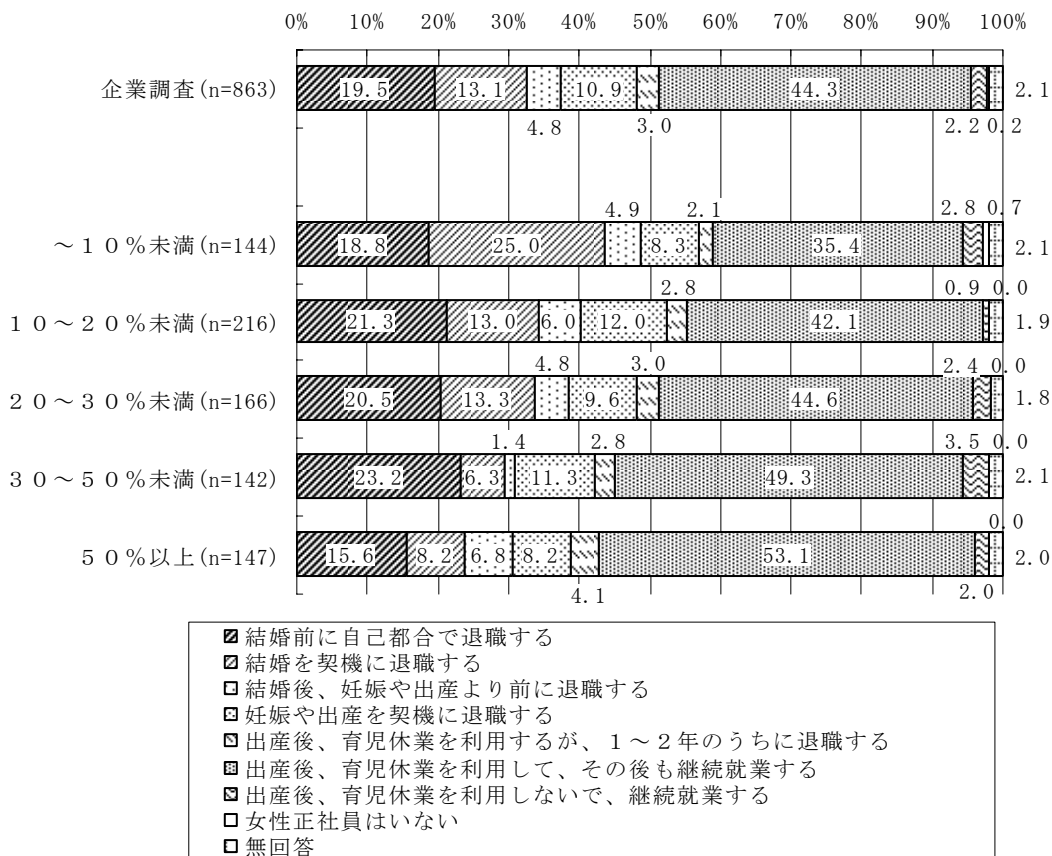


1-5. 女性の就業継続の状況

女性正社員の就業継続の状況で 1 番目に多いパターンをみると、「出産後、育児休業を利用して、その後も継続就業する」の割合が 44.3%ともっとも高い。次いで、「結婚前に自己都合で退職する」(19.5%)、「結婚を契機に退職する」(13.1%)、「妊娠や出産を契機に退職する」(10.9%) などとなっている。

これを女性正社員の比率別（ここでは、正社員全体に占める女性正社員の割合のこと。以下、「女性社員比率」と略す。）にみると、女性社員比率が高まるほど、「出産後、育児休業を利用して、その後も継続就業する」の割合が高くなる。「結婚を契機に退職する」はおおむね女性社員比率が高まるほどその割合が低くなる。いずれの比率においても、「結婚前に自己都合で退職する」は 2 割前後存在し、「妊娠や出産を契機に退職する」は 1 割前後存在する（図表 5）。

図表 5：女性正社員の就業継続の状況（女性社員比率別）

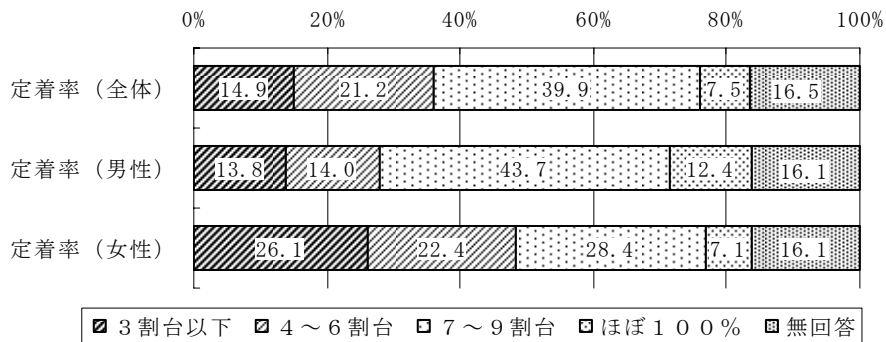


1-6. 女性の定着率

企業調査では、「現在、新卒採用者（正社員）のうち 30 歳代前半まで勤める割合（以下、「定着率」と略す。）」について尋ねている。それによれば、回答企業の正社員全体の定着率は、「7～9 割台」(39.9%) がもっとも多く、次いで、「4～6 割台」(21.2%) などとなっている。男女別にみると、男性の定着率は、「7～9 割台」が 43.7%と半数近くを占めている。

一方、女性の定着率は「7～9割台」(28.4%)がもっとも多いものの、次いで「3割台以下」(26.1%)、「4～6割台」(22.4%)などとなっている(図表6)。

図表6：新卒者の30歳代前半まで勤める人の割合(定着率) (企業調査n=863)



1-7. 出産・育児に係わる支援制度の導入状況と過去3年間の利用実績

企業調査では、出産・育児に係わる支援制度(慣行含む。育児休業制度については後述。)について、導入の有無を尋ねている¹。それによれば、子の看護休暇を導入していると回答した企業が80.2%と最も多く²、次いで、「短時間勤務制度」(75.7%)、「配偶者が出産した時の男性の休暇制度」(69.8%)などとなっている(図表7)。

なお、各制度を「すでに導入済み」と回答した企業について、過去3年間のそれぞれの利用実績は図表8のとおり。

図表7：出産・育児に係わる支援制度の有無(企業調査n=863、単位=%)

	すでに導入済み	導入検討中	導入予定なし	無回答
短時間勤務制度	75.7	5.4	17.0	1.9
フレックスタイム制度	29.7	9.3	58.6	2.4
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	58.5	8.3	29.3	3.8
所定外労働をさせない制度	63.4	7.5	25.7	3.4
事業所内託児施設の運営	9.5	7.3	80.3	2.9
子育てサービス費用の援助措置等	11.6	7.3	78.8	2.3
職場への復帰支援	36.8	20.0	39.0	4.1
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	69.8	8.3	18.7	3.2
子供の看護休暇	80.2	6.0	11.2	2.5
転勤免除	13.2	7.6	73.8	5.3
育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度	15.1	16.8	65.5	2.7
子育て中の在宅勤務制度	2.4	7.3	87.8	2.4

¹ 本調査は、郵送法による調査のため、産業(製造業、サービス業等のシェアが高い。)で回答企業に偏りがあることに注意。また、後述する従業員調査については、企業を通じて従業員(管理職、一般社員)に調査票を配布し郵送による回収を行っているため、学歴(大卒が多い。)、職種(事務職と専門職・技術職が多い。)などに偏りがみられる。さらに、300人以上の企業を調査対象にしたこともあり、両立支援策を熱心に推進している企業が多いことも踏まえる必要がある(例えば、女性正社員の就業継続の状況で1番目に多いパターンは、「出産後、育児休業を利用して、その後も継続就業する」(44.3%)だった。)。したがって、この調査(企業調査、従業員調査)は、製造業、サービス業などの両立支援策が比較的充実している企業の事務職、専門職に比重を置いた分析である点に留意する必要がある。

² 子の看護休暇は、育児・介護休業法の平成13年(2001年)改正で努力義務とされていたものが、平成16年(2004年)改正で権利規定となっており(平成17年(2005年)4月1日施行)、企業の制度の規定の有無にかかわらず、法律上取得できる権利となっていることに留意(同法16条の2)。

図表8：出産・育児に係わる支援制度の過去3年間の利用実績（企業調査、単位＝％）

	利用実績あり	利用実績なし	該当者がいない	無回答
短時間勤務制度 (n=653)	61.9	30.2	5.5	2.5
フレックスタイム制度 (n=256)	69.5	21.1	6.6	2.7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (n=505)	62.8	28.9	5.7	2.6
所定外労働をさせない制度 (n=547)	53.0	33.3	7.5	6.2
事業所内託児施設の運営 (n=82)	93.9	2.4	2.4	1.2
子育てサービス費用の援助措置等 (n=100)	79.0	15.0	1.0	5.0
職場への復帰支援 (n=318)	72.6	17.6	4.4	5.3
配偶者が出産の時の男性の休暇制度 (n=602)	62.0	30.2	5.0	2.8
子供の看護休暇 (n=692)	47.5	42.2	5.6	4.6
転勤免除 (n=114)	59.6	19.3	10.5	10.5
育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度 (n=130)	55.4	32.3	6.9	5.4
子育て中の在宅勤務制度 (n=21)	57.1	19.0	19.0	4.8

1-8. 次世代法が規定する「認定」希望の有無

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）³が規定する「認定」の申請希望の有無について尋ねている。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。従業員規模別にみると、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9）。

図表9：次世代法の「認定」希望の有無

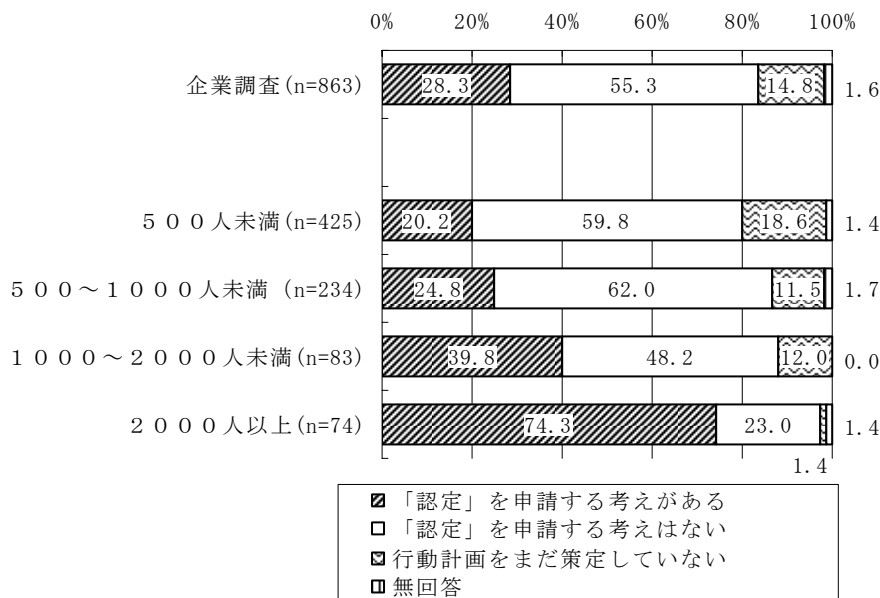


図1：愛称「くるみん」

2. 管理職調査の回答者の基本属性

2-1. 管理職の基本属性

管理職調査の回答者の基本属性は図表10のとおり。

³ 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。同法では、積極的に次世代育成支援対策に取り組んでいる企業に対して「認定」制度を設けている。認定マーク（図1）は、広告、商品等につけることができる。

図表10：回答者（管理職）の基本属性(単位=%)

総数		100.0 (3299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

(続き)

総数		100.0 (3299人)
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

2-2. 出産・育児に係わる支援制度の認知の状況と利用経験

管理職調査では、自社が育児休業制度等の出産・育児に係わる支援制度（慣行含む。）について、存在の有無の認識を尋ねている。それによれば、育児休業制度が「ある」と回答した者が89.5%と最も多い。次いで、「配偶者が出産の時の男性の休暇制度」（57.8%）、「短時間勤務制度」（50.6%）などとなっている（図表11。なお、企業と管理職の調査結果のマッチング集計については後述）。

各制度を「ある」と回答した管理職について、それぞれの利用経験の有無は図表12のとおり。

図表11：出産・育児に係わる支援制度の有無（制度に対する認識）（管理職調査n=3299、単位=%)

	ある	ない	わからない	無回答
育児休業制度	89.5	3.0	3.2	4.3
短時間勤務制度	50.6	33.7	10.5	5.3
フレックスタイム制度	35.7	54.7	5.1	4.5
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	40.2	46.7	8.3	4.8
所定外労働をさせない制度	29.8	48.7	16.4	5.1
事業所内託児施設の運営	10.8	82.4	2.5	4.2
子育てサービス費用の援助措置等	7.2	77.8	10.7	4.3
職場への復帰支援	36.6	39.4	19.3	4.7
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	57.8	23.5	14.2	4.5
子供の看護休暇	44.0	33.6	17.7	4.8
転勤免除	13.3	64.6	17.1	5.0
育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度	9.9	65.1	20.3	4.6
子育て中の在宅勤務制度	2.5	80.7	12.4	4.5

図表12：出産・育児に係わる支援制度の利用経験（管理職調査、単位=%)

	利用経験 ある	利用経験 ない	無回答
育児休業制度 (n=2953)	5.1	92.8	2.1
短時間勤務制度 (n=1668)	6.7	91.1	2.3
フレックスタイム制度 (n=1178)	40.6	56.7	2.6
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (n=1326)	20.0	76.1	3.9
所定外労働をさせない制度 (n=984)	8.6	85.1	6.3
事業所内託児施設の運営 (n=356)	25.0	72.2	2.8
子育てサービス費用の援助措置等 (n=238)	9.7	87.0	3.4
職場への復帰支援 (n=1207)	5.2	89.7	5.1
配偶者が出産の時の男性の休暇制度 (n=1906)	14.7	81.8	3.4
子供の看護休暇 (n=1451)	3.6	91.9	4.5
転勤免除 (n=438)	2.7	92.7	4.6
育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度 (n=328)	4.3	89.9	5.8
子育て中の在宅勤務制度 (n=81)	3.7	92.6	3.7

2-3. 部下が育児休業制度、短時間勤務制度等を利用した経験の有無

管理職調査では、部下が育児休業を利用した経験があるかについて尋ねている。それによれば、39.5%の管理職が部下の育児休業の利用経験があった。

次に、部下が育児にかかわる短時間勤務制度あるいは育児のための所定外労働をさせない制度（慣行含む。以下、「短時間勤務制度等」と略す。）を利用した経験があるか尋ねたところ、17.2%の管理職が部下の短時間勤務制度等の利用経験があると回答した（図表13）。

図表13：部下の育児休業制度、短時間勤務制度等の利用経験の有無（単位＝%）

		部下の育児休業の利用経験			部下の短時間勤務制度・所定内労働をさせない制度の利用経験		
		ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
管理職調査計 (n=3299)		39.5	59.2	1.3	17.2	80.5	2.3
男女別	男性 (n=2776)	35.8	63.0	1.3	15.3	82.6	2.1
	女性 (n=501)	60.7	38.3	1.0	27.9	69.5	2.6
年齢別	20代 (n=24)	16.7	79.2	4.2	4.2	91.7	4.2
	30代 (n=363)	26.2	72.7	1.1	11.6	86.5	1.9
	40代 (n=1408)	40.4	58.6	1.0	17.7	80.7	1.6
	50代 (n=1384)	42.8	55.9	1.4	17.4	79.9	2.7
	60歳以上 (n=89)	44.9	52.8	2.2	36.0	60.7	3.4

3. 一般社員調査の回答者の基本属性

3-1. 一般社員の基本属性

一般社員調査の回答者の基本属性は図表14のとおり。

図表14：回答者（一般社員）の基本属性（単位＝%）

総数		100.0 (6529)
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

（続き）

総数		100.0 (6529)
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

3-2. 出産・育児に係わる支援制度の認知の状況と利用経験

一般社員調査では、自社が育児休業制度等の出産・育児に係わる支援制度（慣行含む。）について、存在の有無の認識を尋ねている。それによれば、育児休業制度が「ある」と回答する者が86.8%ともっとも多い（ただし、「ない」が4.0%、「わからない」も6.8%あった）。次いで、「短時間勤務制度」（47.5%）、「配偶者が出産の時の男性の休暇制度」（46.3%）などとなっている（図表15。なお、企業と一般社員の調査結果のマッチング集計については後述）。

各制度を「ある」と回答した一般社員について、それぞれの利用経験の有無は図表 16 のとおり。

図表15：出産・育児に係わる支援制度の有無（制度に対する認識）（一般社員調査n=6529、単位＝％）

	ある	ない	わからない	無回答
育児休業制度	86.8	4.2	6.8	2.2
短時間勤務制度	47.5	27.9	21.6	3.0
フレックスタイム制度	29.5	53.5	14.3	2.7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	31.9	45.0	20.1	3.0
所定外労働をさせない制度	23.9	38.2	34.0	3.9
事業所内託児施設の運営	9.1	81.8	6.4	2.7
子育てサービス費用の援助措置等	6.4	73.3	17.8	2.5
職場への復帰支援	25.4	36.2	35.3	3.1
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	46.3	23.1	27.9	2.7
子供の看護休暇	39.2	28.7	29.3	2.7
転勤免除	8.9	52.8	35.3	3.0
育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度	6.2	54.0	37.1	2.8
子育て中の在宅勤務制度	1.7	73.0	22.8	2.5

図表16：出産・育児に係わる支援制度の利用経験（一般社員調査、単位＝％）

	利用経験 ある	利用経験 ない	無回答
育児休業制度 (n=5670)	26.7	71.7	1.7
短時間勤務制度 (n=3099)	20.0	77.6	2.4
フレックスタイム制度 (n=1927)	48.6	49.6	1.8
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (n=2085)	28.3	68.0	3.7
所定外労働をさせない制度 (n=1562)	13.6	80.3	6.0
事業所内託児施設の運営 (n=595)	27.6	69.7	2.7
子育てサービス費用の援助措置等 (n=421)	15.7	81.2	3.1
職場への復帰支援 (n=1658)	17.8	76.0	6.2
配偶者が出産の時の男性の休暇制度 (n=3023)	16.3	76.3	7.4
子供の看護休暇 (n=2558)	12.6	83.0	4.4
転勤免除 (n=579)	10.9	81.7	7.4
育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度 (n=403)	1.7	91.8	6.5
子育て中の在宅勤務制度 (n=110)	6.4	87.3	6.4

第3章 調査結果の概要

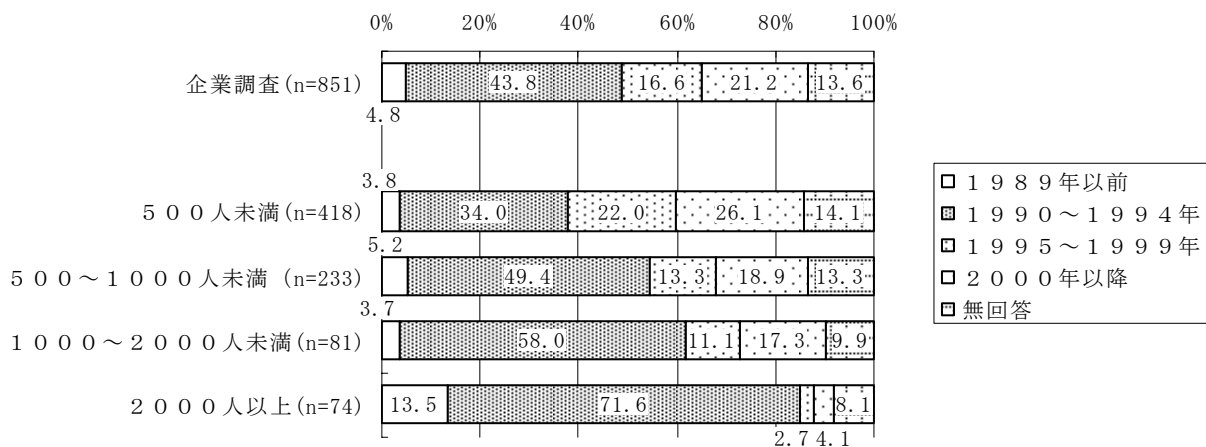
1. 仕事と家庭の両立支援制度の概況

1-1. 育児休業制度の状況

育児休業制度があると答えた企業（98.6%＝863 社中 851 社）⁴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 17）。

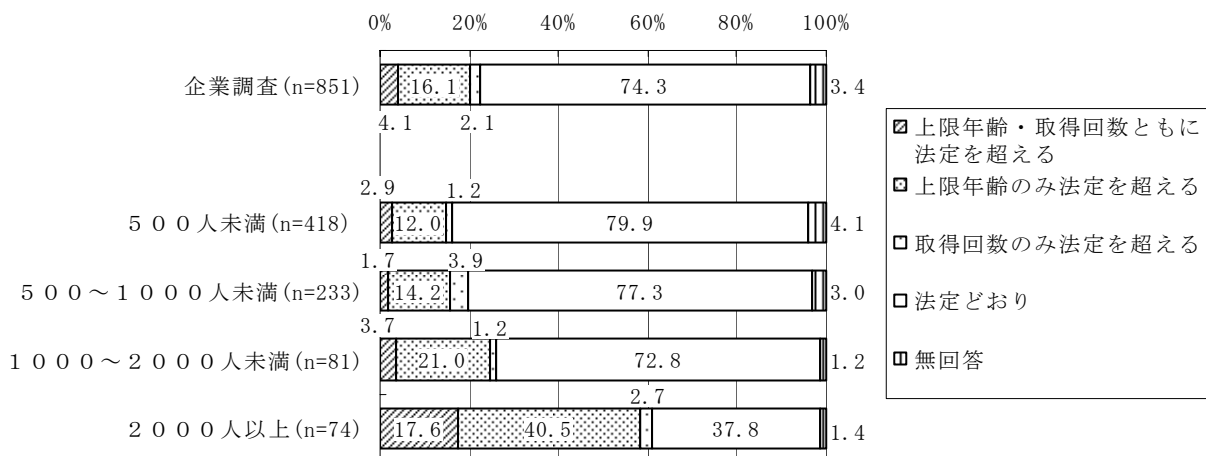
内容についてみると、74.3%が「法定どおり」（育児休業の上限年齢が 1 歳〔平成 16 年（2004 年）改正で、養育する子が保育所に入所できない場合等やむを得ぬ理由がある場合、1 歳 6 か月に延長〕、取得回数は 1 回）であり、次いで、「上限年齢のみ法定を超える」が 16.1%などとなっている。「上限年齢・取得回数ともに法定を超える」「上限年齢のみ法定を超える」とする割合は、おおむね規模が大きくなるほど高まる傾向にある（図表 18）。

図表 17: 育児休業制度の導入年（従業員規模別）



※育児休業制度があると回答した企業を対象に集計。

図表 18: 育児休業制度の内容（従業員規模別）



※育児休業制度があると回答した企業を対象に集計。

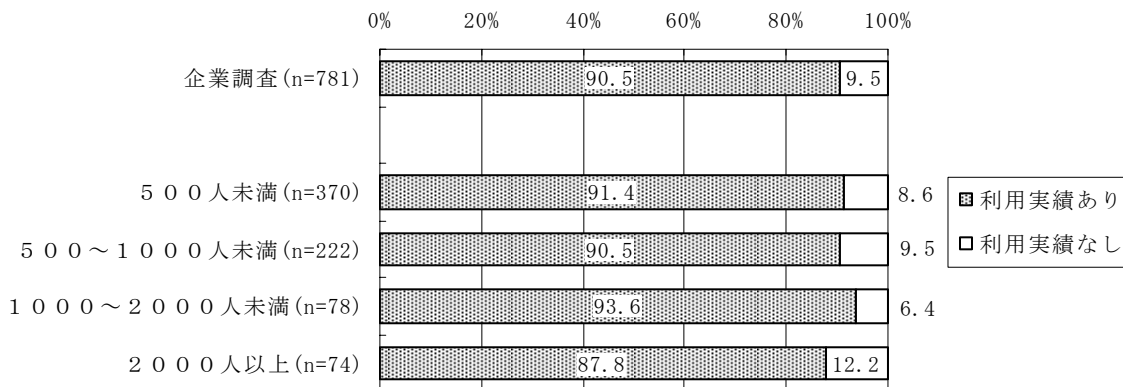
⁴ 育児休業は、会社の制度の規定の有無にかかわらず、法律上 申し出れば取得できる権利であることに留意。

1-2. 育児休業制度の利用実績

過去3年間の育児休業制度の利用実績について男女別に尋ねたところ、過去3年間で女性の出産者がいる企業（91.8%＝851社中781社）のうち、90.5%が育児休業の利用実績があった。これを従業員規模別にみると、どの規模でも約9割の企業で利用実績があったとしている（図表19）。

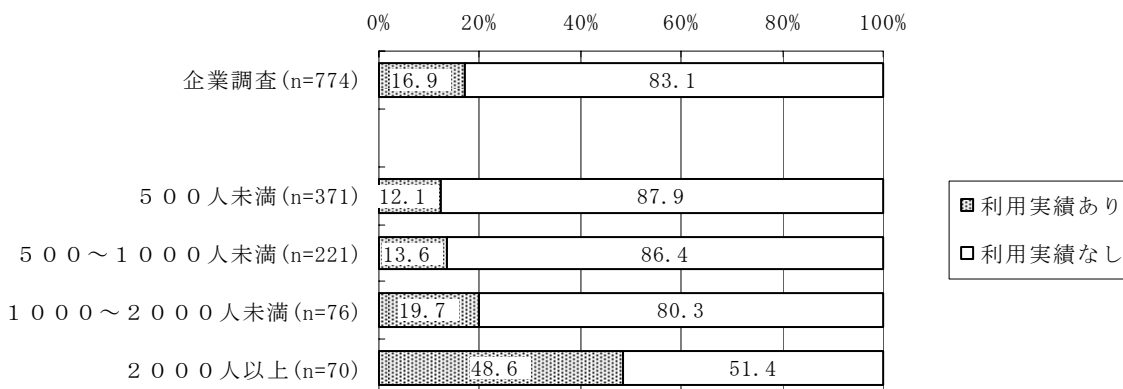
一方、過去3年間の男性の育児休業制度の利用実績についてみると、男性で配偶者が出産した者がいる企業（91.0%＝851社中774社）のうち、16.9%が育児休業の利用実績があった。これを従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「利用実績あり」の割合は高まり、2000人以上では5割近くの企業が利用実績があると回答している（図表20。男性の育児休業については後述）。

図表19：過去3年間の育児休業制度の女性の利用実績（従業員規模別）



※過去3年間で「出産者がいる」とする回答企業を対象に集計。

図表20：過去3年間の育児休業制度の男性の利用実績（従業員規模別）



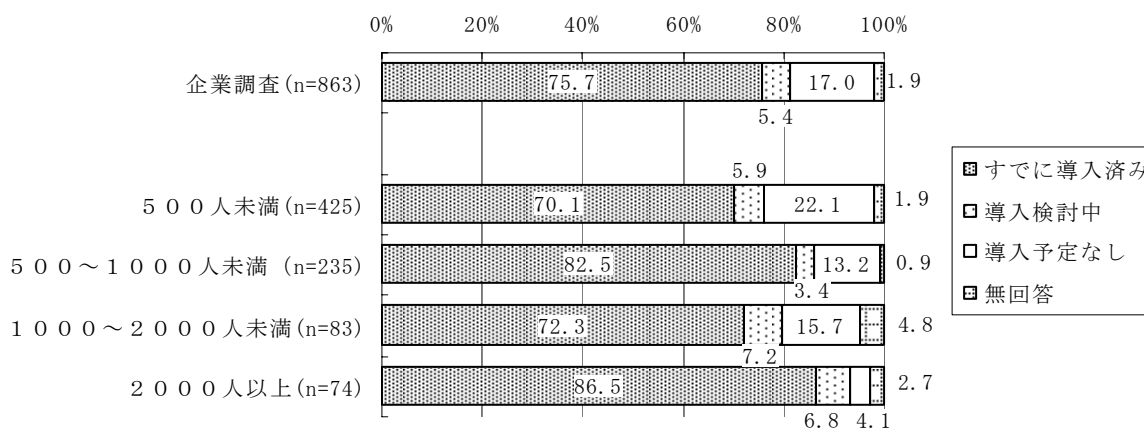
※過去3年間で「配偶者が出産した者がいる」とする回答企業を対象に集計。

1-3. 短時間勤務制度の導入状況

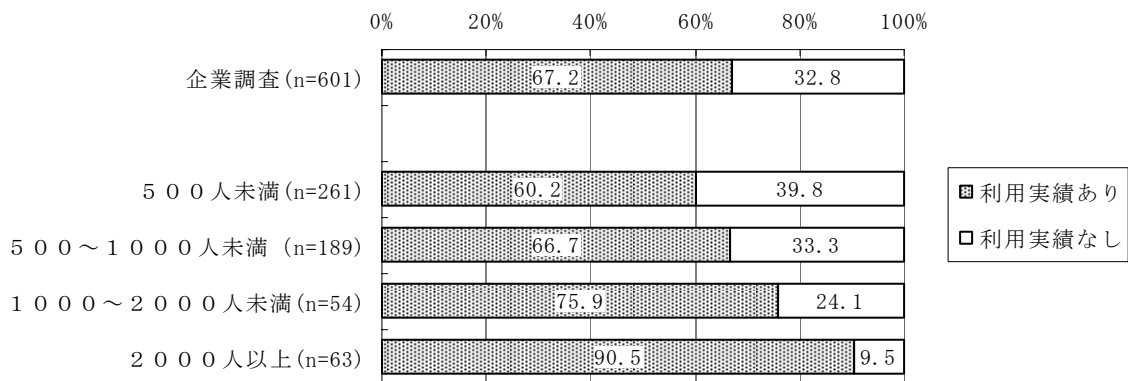
育児・介護休業法で企業の義務とされている「勤務時間短縮等の措置」⁵の一つである短時間勤務制度の導入状況をみると、「すでに導入済み」とする割合は75.7%だった。従業員規模別にみると、2000人以上では86.5%となっており、500人未満をみても約7割の企業が導入済みである（図表21）。

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」の割合が高まる（図表22）。

図表21：短時間勤務制度の導入の有無（従業員規模別）



図表22：過去3年間の短時間勤務制度の利用実績（従業員規模別）



※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。

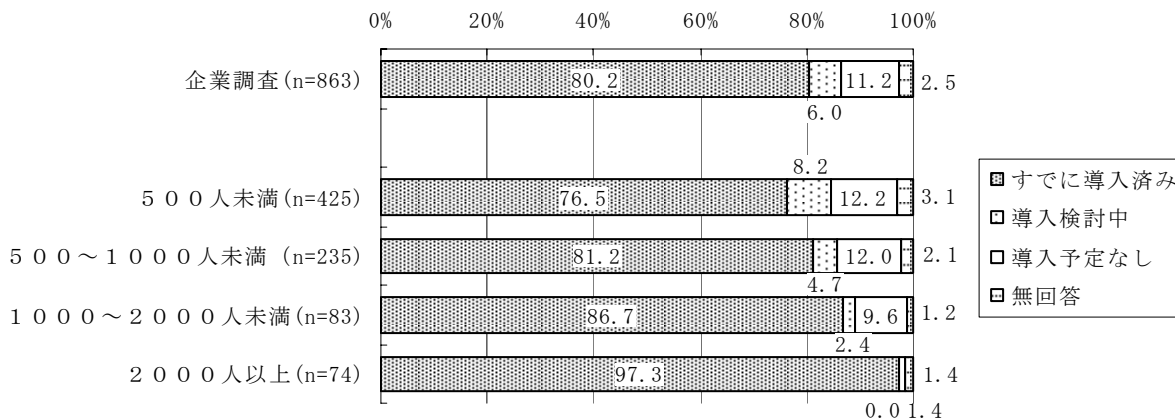
⁵ 育児休業を取得せずに1歳（育児・介護休業法5条3項の申立の場合は1歳6か月）までの子を養育する労働者が希望する場合には、その者に対して短時間勤務、フレックスタイム制や時差出勤制度、所定外労働の免除、託児施設等の便宜供与などの措置を講じなければならない。1歳～3歳の子を養育する労働者については育児休業に準じる措置または上記の短時間勤務等の措置を講じなければならない（同法23条1項、同法施行規則34条）。また、事業主は、3歳から小学校就学年齢に達するまでの間についても、育児休業に準じた措置または上記の短時間勤務等に準じた措置を講じるように努めなければならない（同法24条。菅野和夫『労働法（第7版）』326～327頁参照）。

1-4. 子供の看護休暇の状況

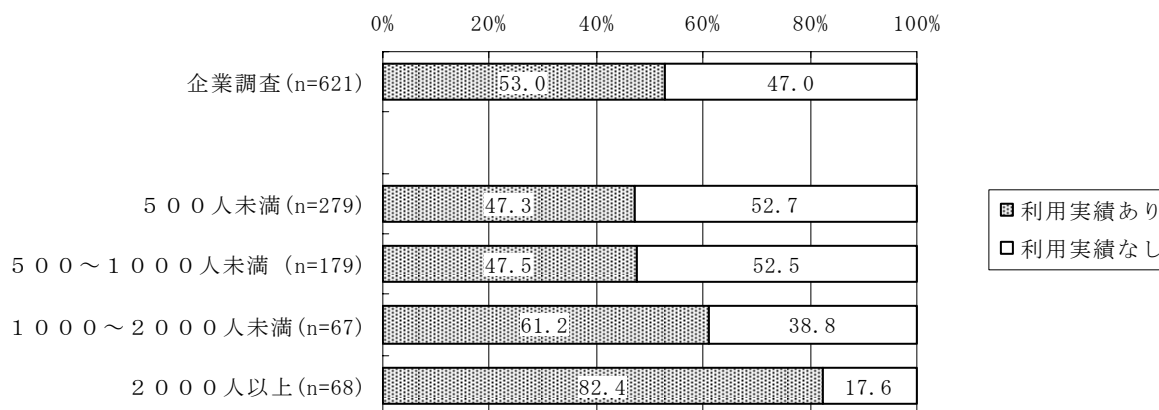
育児・介護休業法の平成16年（2004年）改正で権利規定となった子供の看護休暇⁶について、「すでに導入済み」と回答した企業割合（80.2%）を従業員規模別にみると、2000人以上では97.3%となっており、500人未満をみても76.5%の企業が導入済みと回答していた（図表23）。

子供の看護休暇を「すでに導入済み」と回答した企業について、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、53.0%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」の割合が高まり、2000人以上では82.4%が「利用実績あり」としていた（図表24）。

図表23：子供の看護休暇の導入の有無（従業員規模別）



図表24：過去3年間の子供の看護休暇の利用実績（従業員規模別）



※子供の看護休暇を導入していると回答した企業のうち、過去3年間で子供の看護休暇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。

⁶ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日を限度とし、負傷し、または疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇（看護休暇）を取得することができる（育児・介護休業法16条の2。菅野和夫『労働法（第7版補正版）』327頁参照）。

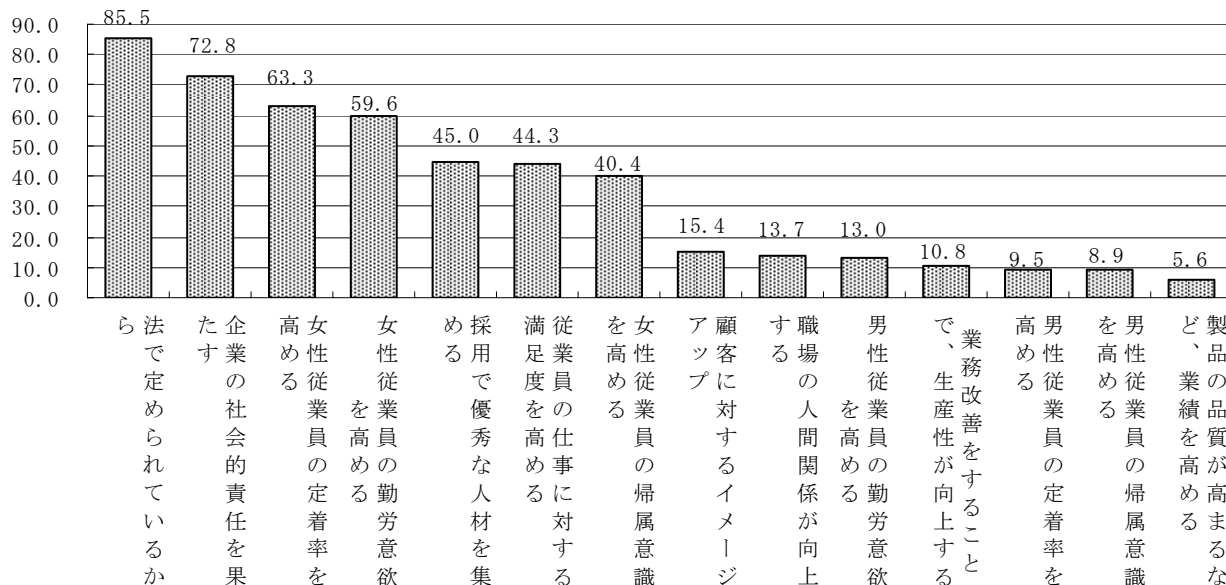
2. 両立支援に取り組む理由と導入効果

2-1. 企業から見た両立支援に取り組む理由

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%ともっとも多く、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25)。

導入理由について、女性社員比率別にみると、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。その一方で、「法で定められているから」「企業の社会的責任を果たす」はおおむね女性社員比率が高くなるほどその割合が低くなっている(図表26)。

図表25：企業から見た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26：企業から見た両立支援制度に取り組む理由（複数回答、単位＝%）

	法で定められているから	企業の社会的責任を果たす	女性従業員の定着率を高める	女性従業員の勤労意欲を高める	採用で優秀な人材を集める	従業員の仕事に対する満足度を高める	女性従業員の帰属意識を高める	顧客に対するイメージアップ	職場の人間関係が向上する	男性従業員の勤労意欲を高める	業務改善をすること、生産性が向上すること	男性従業員の定着率を高める	男性従業員の帰属意識を高める	製品の品質が高まるなど、業績を高める	その他
企業調査(n=863)	85.5	72.8	63.3	59.6	45.0	44.3	40.4	15.4	13.7	13.0	10.8	9.5	8.9	5.6	0.5
<女性社員比率別>															
10%未満(n=144)	93.1	79.9	47.2	54.9	41.0	41.0	34.0	12.5	12.5	16.7	9.7	11.8	11.8	6.9	0.0
10～20%未満(n=216)	85.2	74.5	62.0	63.4	49.5	44.4	43.5	19.4	14.4	14.4	11.6	11.6	10.2	6.0	0.0
20～30%未満(n=166)	84.3	76.5	60.2	59.6	41.6	47.6	41.6	16.9	15.1	10.8	8.4	6.0	5.4	2.4	1.8
30～50%未満(n=142)	87.3	71.8	69.7	61.3	43.0	43.7	40.1	10.6	9.2	9.9	10.6	4.2	7.0	6.3	0.0
50%以上(n=147)	78.9	61.9	76.9	57.1	50.3	40.1	40.1	14.3	15.6	14.3	12.9	12.9	10.2	6.1	0.7

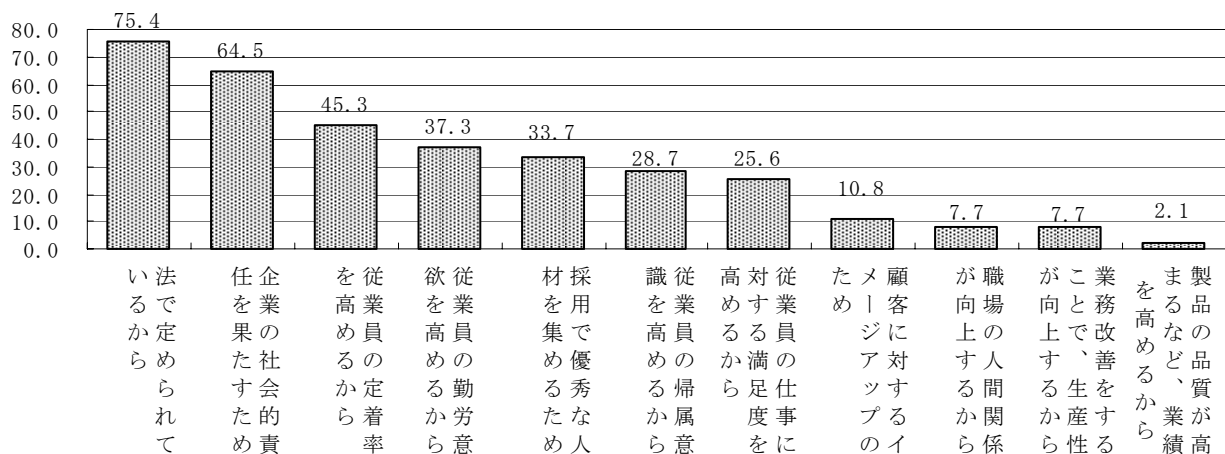
2-2. 管理職から見た両立支援制度に取り組む理由

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27)。

これを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。

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。そこで、男女別に分けた上で、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、男女ともに、部下が育児休業制度を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28)。

図表27：管理職から見た両立支援に取り組む理由（管理職調査n=3299、複数回答、単位=%）



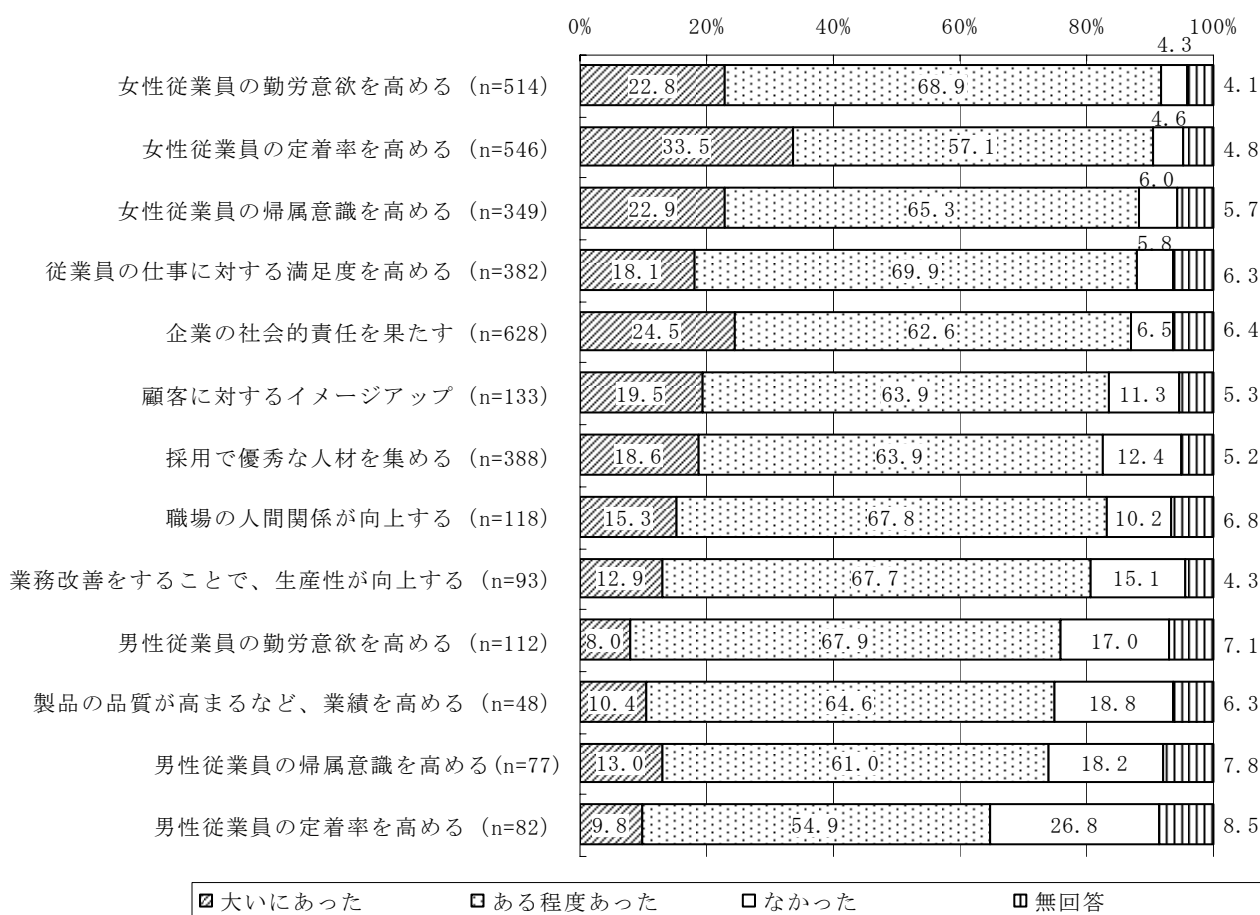
図表28：管理職から見た両立支援に取り組む理由（複数回答、単位=%、男女別、部下が育児休業を利用した経験の有無別）

	法で定められているから	企業の社会的責任を果たすため	従業員の定着率を高めるから	従業員の高めの勤労意欲を高めるため	採用で優秀な人材を集めるため	従業員の高めの帰属意識を高めるため	従業員の高めの満足度を高めるため	顧客に対するイメージアップのため	職場の人間関係が向上するから	業務改善を生産性向上から	製品の品質が高まるなど、業績を高めるから	その他
管理職調査(n=3299)	75.4	64.5	45.3	37.3	33.7	28.7	25.6	10.8	7.7	7.7	2.1	1.2
男性(n=2776)	76.0	66.9	41.2	37.6	33.4	28.5	24.6	10.9	7.3	7.7	1.9	1.2
部下が育児休業を利用した経験あり(n=993)	79.1	69.8	48.0	38.3	32.4	32.7	24.9	9.6	7.0	8.9	1.7	1.5
部下が育児休業を利用した経験なし(n=1748)	74.5	65.4	37.5	37.1	33.9	26.3	24.3	11.7	7.4	6.9	1.9	1.0
女性(n=501)	73.9	52.5	68.1	36.1	36.1	30.1	31.5	10.4	10.0	7.4	3.0	1.6
部下が育児休業を利用した経験あり(n=304)	75.7	52.0	79.6	40.1	36.5	32.9	34.5	9.2	11.8	7.2	3.6	1.0
部下が育児休業を利用した経験なし(n=192)	71.4	54.2	50.5	29.2	35.9	26.6	26.6	12.5	6.8	7.3	2.1	2.6

2-3. 企業から見た両立支援の導入効果

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29）。

図表29：企業から見た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。

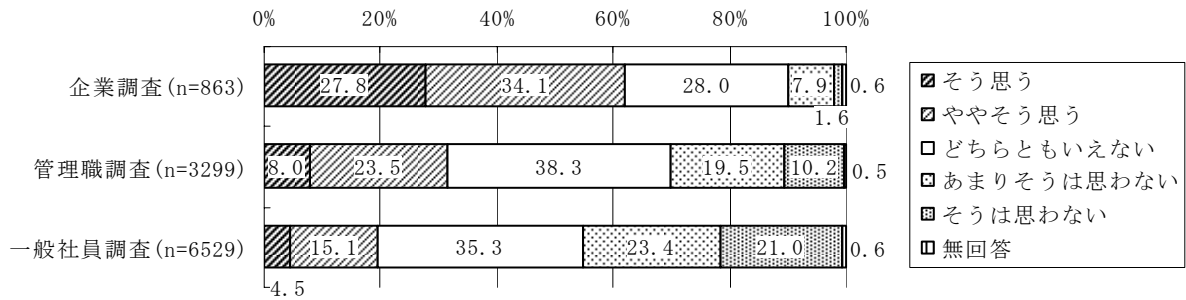
3. 両立支援の職場の反応とその影響

3-1. 職場の協力体制に対する認識

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」＋「ややそう思う」）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 30）。

図表 30：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



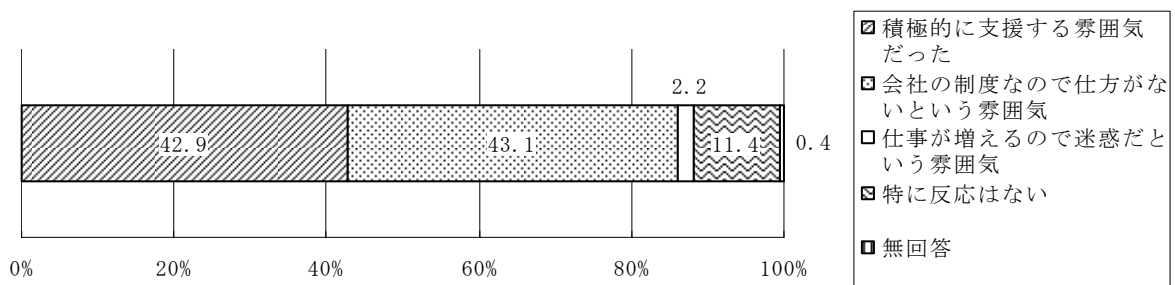
3-2. 部下の育児休業取得の際の業務遂行の状況と影響

3-2-1. 育児休業利用に対する職場の反応と仕事の引継ぎ方法

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 31）。

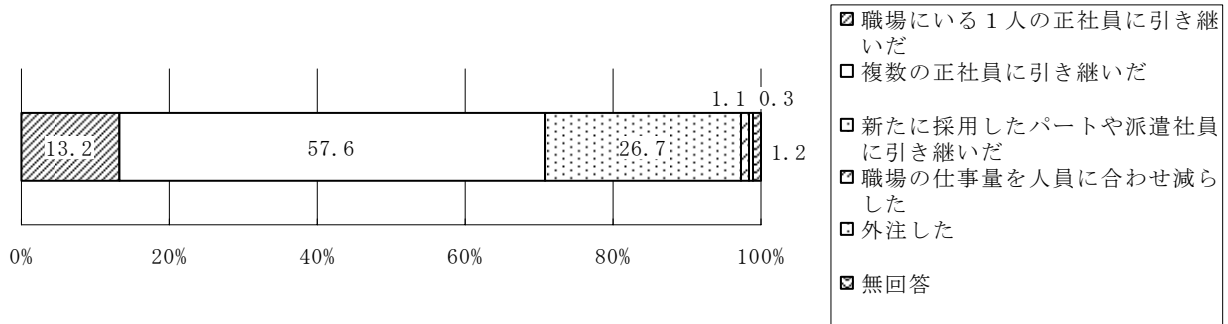
部下が育児休業を利用した際の仕事の引継ぎ方法としては、「複数の正社員に引き継いだ」が 57.6%ともっとも多く、次いで、「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」（26.7%）、「職場にいる 1 人の正社員に引き継いだ」（13.2%）の順だった（図表 32）。代替要員の確保問題では、管理職の過半数は育児休業の欠員を複数の正社員に引き継ぐことで乗り切るのがもっとも多いようである。

図表 31：部下が育児休業を利用した際の職場の反応（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32：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）



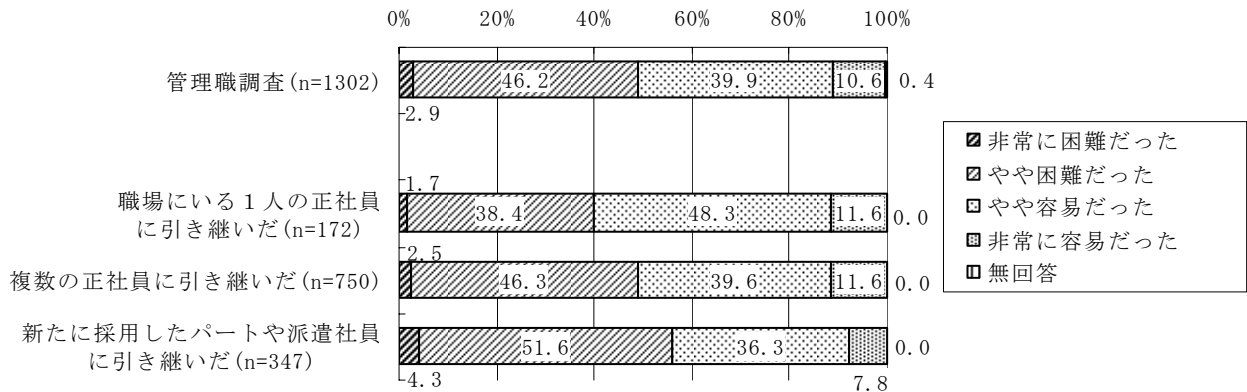
※部下が育児休業制度を利用したことがあるかとの問いに「ある」と回答した管理職を対象に集計。

3-2-2. 部下の育児休業取得の際の職場の業務遂行の困難度

部下が育児休業を利用した際の職場での業務遂行の困難度については、49.1%が「困難」（「非常に困難だった」＋「やや困難だった」）となっており、「容易」（「非常に容易だった」＋「やや容易だった」）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、業務遂行で「困難」とする割合は、「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%）に比べ低い（図表33）。

図表33：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）



※1: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。

※2: n=15以下（「職場の仕事を人員に合わせ減らした」「外注した」）は省略（以下、同じ。）。

3-2-3. 部下の育児休業取得の影響

部下の育児休業取得の影響として、他の従業員の仕事量が増えたかを尋ねたところ、58.6%の管理職が「仕事量は増えた」（「そう思う」＋「ややそう思う」）と回答している。これを仕事の引き継ぎ方法別に見ると、「複数の正社員に引き継いだ」とする者でその割合が他よりも高い（62.9%。とくに「そう思う」は15.3%。）（図表34）。

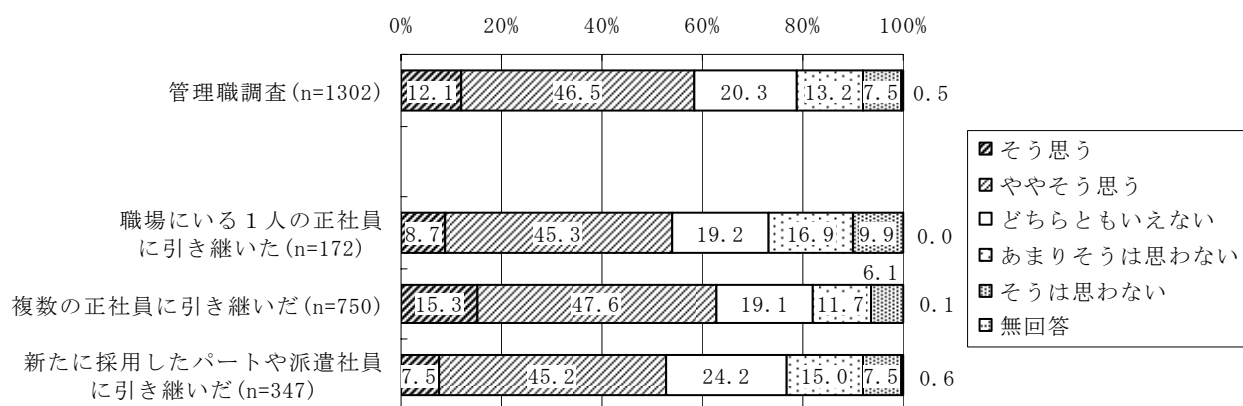
次に、他の従業員から不満が出たかを尋ねたところ、53.0%が「不満は出なかった」と回答した（「そうは思わない」＋「あまりそうは思わない」）。「不満が出た」（「そう思う」＋

「ややそう思う」としているのは 13.4% だった。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 (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 35)。

では、部下の育児休業取得により、職場に何らかの効果があつたのだろうか。まず、職場の雰囲気はよくなったか尋ねたところ、「どちらともいえない」との回答がもっとも多い (67.5%)。「職場の雰囲気がよくなっていない」(「そうは思わない」+「あまりそうは思わない」とする) のは 20.9% で、「雰囲気がよくなった」(「そう思う」+「ややそう思う」とする) 10.5% を上回っている。これを仕事の引継ぎ方法別にみると、雰囲気がよくなったとする割合は「職場にいる 1 人の正社員に引き継いだ」場合 (11.6%) のほうが他に比べわずかに高いものの、ほとんど差はみられない。逆に、雰囲気がよくなっていない割合では、「複数の正社員に引き継いだ」場合 (22.9%) のほうが「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」(19.0%)、「職場にいる 1 人の正社員に引き継いだ」(16.9%) に比べわずかに高くなっている (図表 36)。

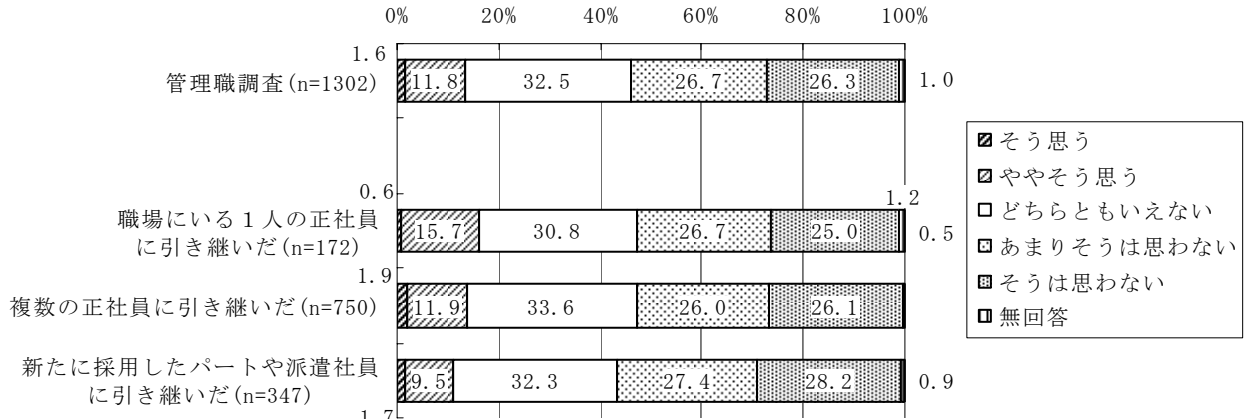
育児休業による職場の対応では、休業者の欠員を埋めるため、従来の仕事のあり方を見直すことなどにより生産性の向上が期待されている面がある。そこで、職場の生産性が高まったかを尋ねたところ、「どちらともいえない」との回答がもっとも多い (52.4%)。「生産性が高まったとはいえない」(「そうは思わない」+「あまりそうは思わない」との回答は 37.4% にのぼり、「生産性が高まった」(「そう思う」+「ややそう思う」) の 9.0% を 28.4 ポイント上回っている。これを仕事の引継ぎ方法別にみると、生産性が高まったとする割合は、「職場にいる 1 人の正社員に引き継いだ」10.1%、「複数の正社員に引き継いだ」9.9% となっており、わずかではあるが「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」(6.4%) よりも上回っている。逆に、生産性が高まったとはいえない割合をみると、「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」(44.6%) が他の方法に比べて高い (図表 37)。

図表 34：部下が育児休業を利用したことにより他の従業員の仕事量が増えたか (仕事の引継ぎ方法別)



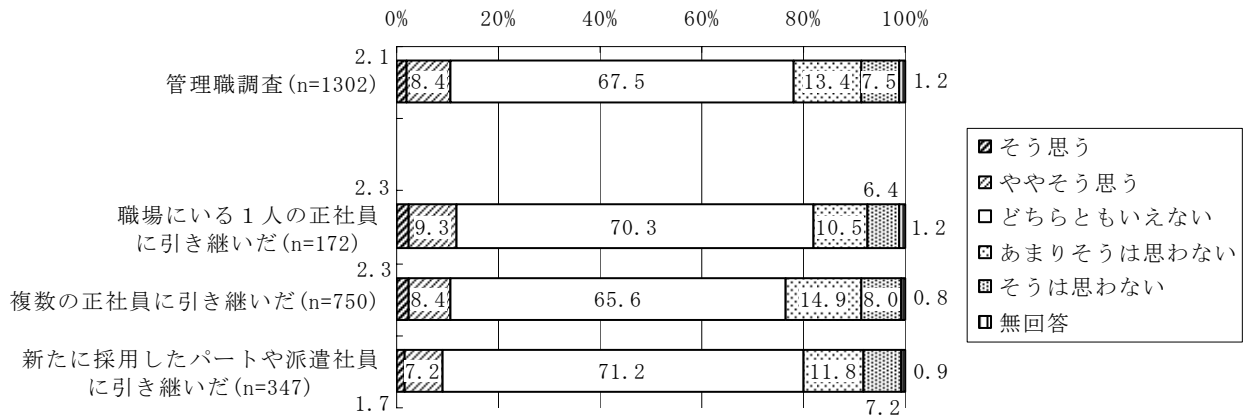
※部下が育児休業制度を利用したことがあるかとの問いに「ある」と回答した管理職を対象に集計。

図表35：部下が育児休業を利用した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)



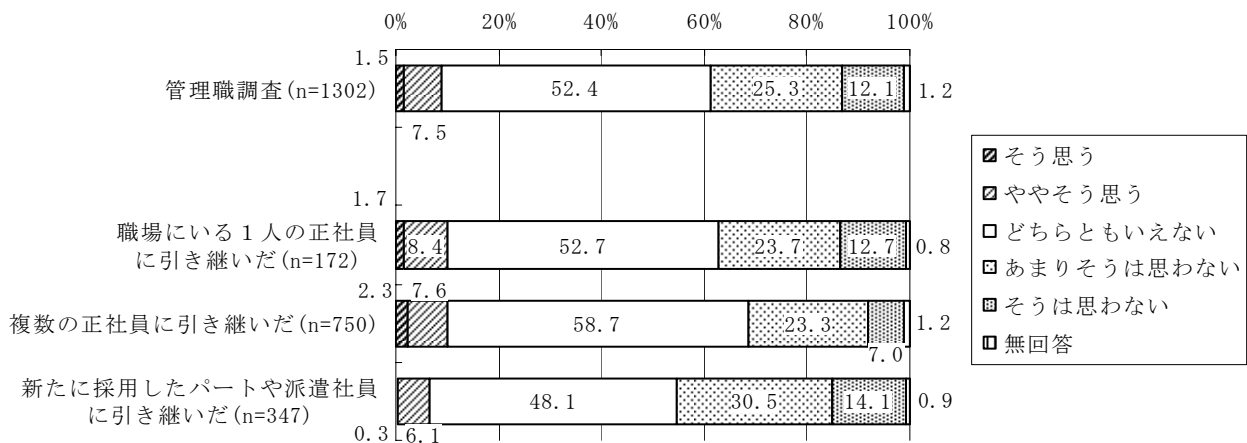
※部下が育児休業制度を利用したことがあるかとの問いに「ある」と回答した管理職を対象に集計。

図表36：部下が育児休業を利用したことにより職場の雰囲気はよくなった
(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37：部下が育児休業を利用したことにより職場の生産性が高まった
(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。

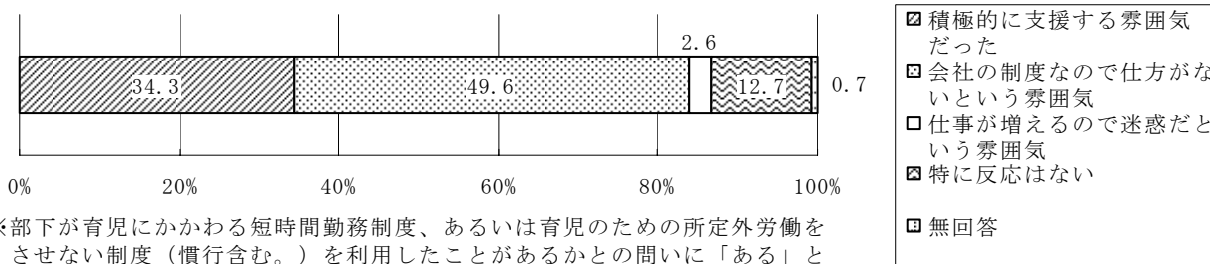
3-3. 部下の短時間勤務等取得の際の業務遂行の状況と影響

3-3-1. 短時間勤務等の取得に対する職場の反応と仕事の調整方法

管理職調査では、管理職に対して、部下が、育児にかかわる短時間勤務制度、あるいは育児のため所定外労働をさせない制度（慣行含む。以下、「短時間勤務等」と略す。）を利用した経験があるかを尋ねている。それによれば、部下が短時間勤務等を利用した経験のある管理職は、17.2%（568人／3299人）だった。そこで、これらの管理職に対して、部下が短時間勤務等を利用した際の職場の反応を聞いたところ、「会社の制度なので仕方がないという雰囲気」（消極支援）が49.6%となっており、「積極的に支援する雰囲気だった」（積極支援）の34.3%を上回っている。「仕事が増えるので迷惑だという雰囲気」は2.6%にすぎなかった（図表38）。

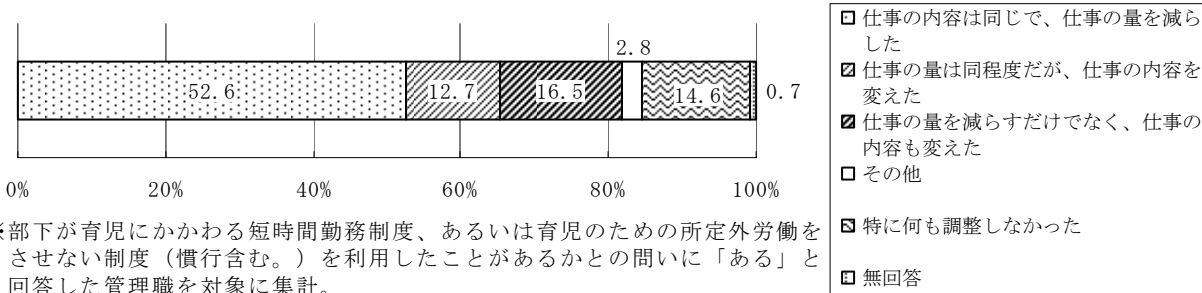
育児休業の取得は休業期間中の代替要員確保や仕事の調整など欠員を埋めるためのさまざまな問題を生ずることになるが、その一方で、短時間勤務等を利用するという事は、通常、育児休業から復帰した者（あるいは育児休業を取得しない者）が労働時間を柔軟化することで仕事をしながら子育てをするというものであり、取得者本人が職場で働いている点で育児休業とは違いがある。そこで、部下が短時間勤務等を利用した際の仕事の調整方法を尋ねたところ、「仕事の内容は同じで、仕事の量を減らした」が52.6%ともっとも多く、次いで、「仕事の量を減らすだけでなく、仕事の内容も変えた」が16.5%、「特に何も調整しなかった」が14.6%、「仕事の量は同程度だが、仕事の内容を変えた」が12.7%などとなっている（図表39）。

図表38：部下が短時間勤務等を利用した際の職場の反応（管理職調査n=568）



※部下が育児にかかわる短時間勤務制度、あるいは育児のための所定外労働をさせない制度（慣行含む。）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39：部下が短時間勤務等を利用した際の仕事の引継ぎ方法（管理職調査n=568）



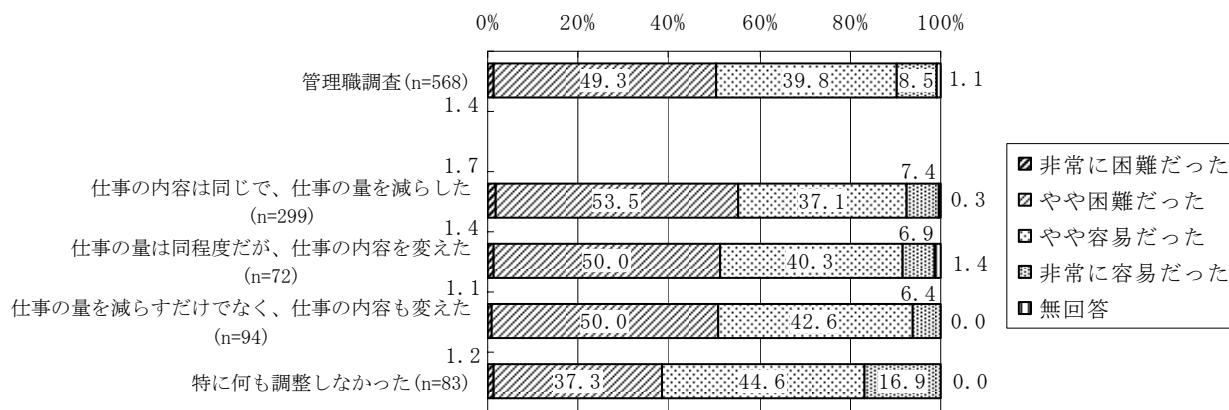
※部下が育児にかかわる短時間勤務制度、あるいは育児のための所定外労働をさせない制度（慣行含む。）を利用したことがあるかとの問いに「ある」と回答した管理職を対象に集計。

3-3-2. 部下の短時間勤務等取得の際の職場の業務遂行の困難度

部下が短時間勤務等を利用した際の職場での業務遂行の困難度については、50.7%が「困難」（「非常に困難だった」＋「やや困難だった」）となっており、「容易」（「非常に容易だった」＋「やや容易だった」）とする48.3%とほぼ拮抗している。

これを仕事の調整方法別に見ると、業務遂行の困難度は、「仕事の内容は同じで、仕事の量を減らした」「仕事の量を減らすだけでなく、仕事の内容も変えた」「仕事の量は同程度だが、仕事の内容を変えた」のいずれも、約5割が困難としており、「特に何も調整しなかった」が38.5%ともっとも割合が低い（図表40）。これは、「特に何も調整しなかった」ことによって困難度が減るという因果関係よりは、仕事量の削減や仕事内容を行わなくとも業務遂行が可能であったため、困難度が低かったという関係ではないかと思われる。

図表40：部下が短時間勤務等を利用した際の困難度
（仕事の調整方法別）



※部下が育児にかかわる短時間勤務制度、あるいは育児のための所定外労働をさせない制度（慣行含む。）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。

3-3-3. 部下の短時間勤務等取得の影響

部下の短時間勤務等の利用の影響として、他の従業員の仕事量が増えたかを尋ねたところ、53.7%と過半数が「仕事量は増えた」（「そう思う」＋「ややそう思う」）と回答している。これを仕事の調整方法別に見ると、「特に何も調整しなかった」で仕事量が増えたとする割合が低い。「仕事の内容は同じで、仕事の量を減らした」「仕事の量を減らすだけでなく、仕事の内容も変えた」の仕事量の削減をした管理職は、他の従業員の仕事量が増えたと回答しており、短時間勤務等の利用者の仕事を削減する分、他の従業員の仕事がより増えた可能性が示唆される（図表41）。

次に、他の従業員から不満が出たかをみると、46.9%が「不満は出なかった」としている（「そうは思わない」＋「あまりそうは思わない」）。「不満が出た」としているのは（「そう思う」＋「ややそう思う」）は16.9%だった。これを仕事の調整方法別に見ると、「仕事の内容は同じで、仕事の量を減らした」「仕事の量を減らすだけでなく、仕事の内容も変えた」がそれぞれ18.8%、17.1%でそれ以外の方法よりもわずかに割合が高い（図表42）。短時間

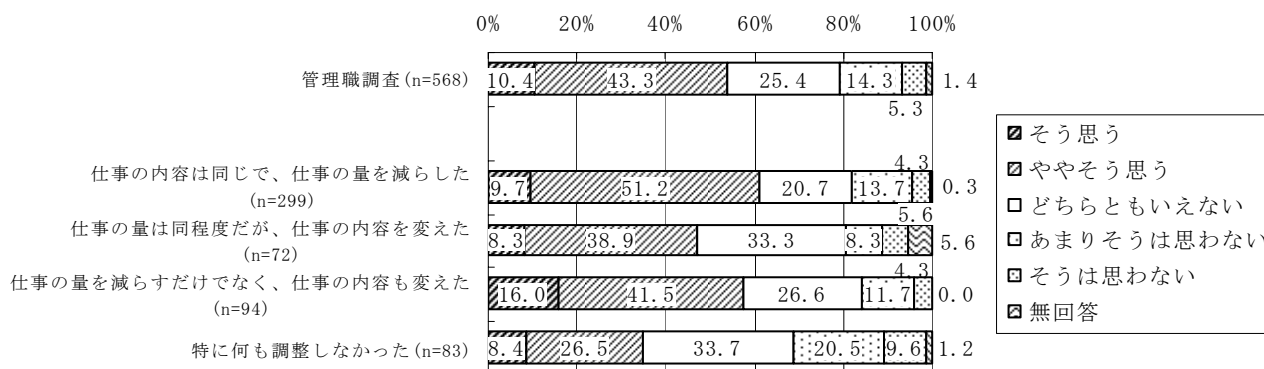
勤務等の利用者の仕事量を減らした分、他の従業員の仕事量が増えることなどにより、不満が出たのかもしれない。なお、その割合がもっとも低かったのは（「特に何も調整しなかった」よりも低い。）、「仕事の量は同程度だが、仕事の内容を変えた」で、仕事量の削減をすることなく、仕事内容を見直すことで、他に従業員に負の影響を与えることが少なかった可能性が示唆される。

では、部下が短時間勤務等を利用することにより、職場に何らかの効果があったのだろうか。まず、職場の雰囲気がよくなったか尋ねたところ、「どちらともいえない」との回答がもっとも多い（64.8%）。「職場の雰囲気がよくなっていない」（「そうは思わない」＋「あまりそうは思わない」とする）のは 22.3%で、「雰囲気がよくなった」（「そう思う」＋「ややそう思う」とする）11.1%を上回っている。

これを仕事の調整方法別にみると、雰囲気がよくなったとする割合はいずれの調整手段（「特に何も調整しなかった」を除く。）でもほとんど差がなく、「仕事の量を減らすだけでなく、仕事の内容も変えた」（16.0%）が他に比べわずかに高い程度である。逆に、雰囲気がよくなっていない割合をみると、「仕事の量を減らすだけでなく、仕事の内容も変えた」が 28.7%ともっとも高く、次いで、「特に何も調整しなかった」（25.3%）、「仕事の内容は同じで、仕事の量を減らした」（21.8%）、「仕事の量は同程度だが、仕事の内容を変えた」（16.7%）の順となっている。仕事量を変えずに仕事内容を見直したケースでわずかに職場の雰囲気の悪化が抑えられているようである（図表 43）。

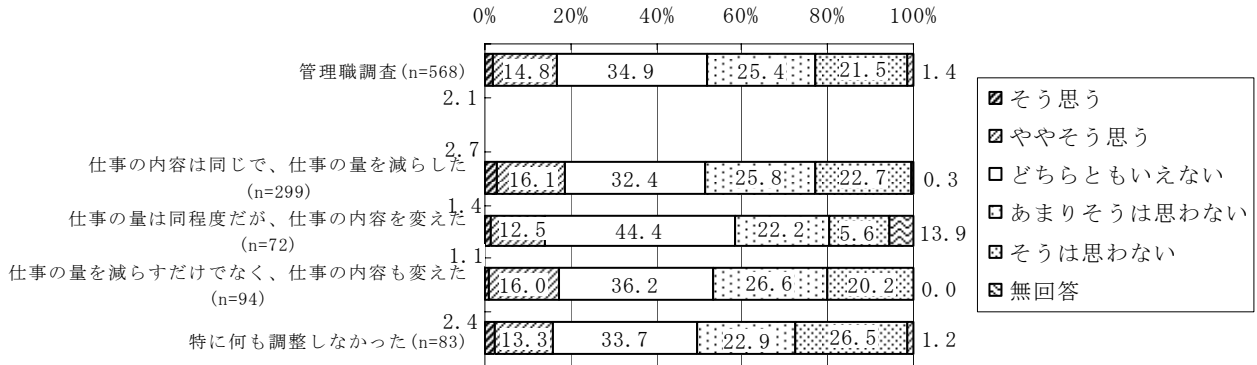
さらに、職場の生産性が高まったかを尋ねたところ、「どちらともいえない」との回答がもっとも多い（51.6%）。「生産性が高まったとはいえない」（「そうは思わない」＋「あまりそうは思わない」とする）のは 38.2%にのぼり、「生産性が高まった」（「そう思う」＋「ややそう思う」）の 8.4%よりも割合が高い。これを仕事の調整方法別にみると、生産性が高まったとする割合は、「仕事の量を減らすだけでなく、仕事の内容も変えた」が 11.7%でもっとも高い（図表 44）。

図表 41：部下が短時間勤務等を利用したことにより他の従業員の仕事量が増えたか（仕事の調整方法別）



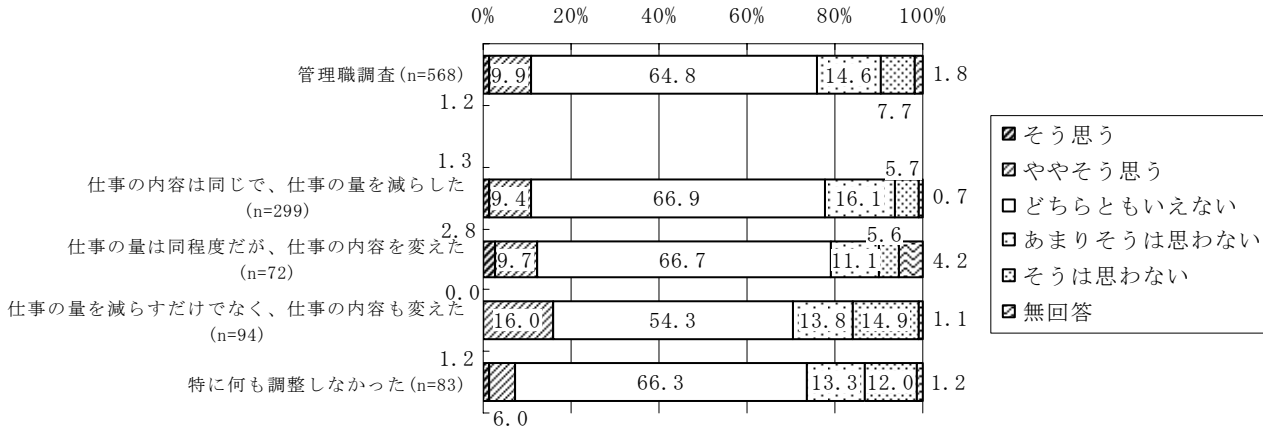
※部下が育児にかかわる短時間勤務制度、あるいは育児のための所定外労働をさせない制度（慣行含む。）を利用したことがあるかとの問いに「ある」と回答した管理職を対象に集計。

図表42：部下が短時間勤務等を利用したことにより他の従業員から不満が出たか
(仕事の調整方法別)



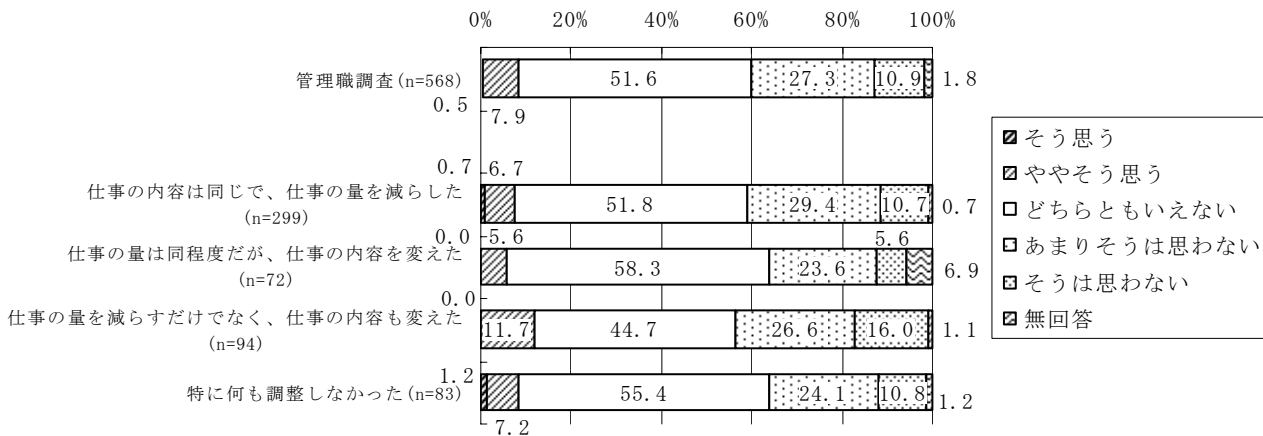
※部下が育児にかかわる短時間勤務制度、あるいは育児のための所定外労働をさせない制度（慣行含む。）を利用したことがあるかとの問いに「ある」と回答した管理職を対象に集計。

図表43：部下が短時間勤務等を利用したことにより職場の雰囲気が悪くなった
(仕事の調整方法別)



※部下が育児にかかわる短時間勤務制度、あるいは育児のための所定外労働をさせない制度（慣行含む。）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44：部下が短時間勤務等を利用したことにより職場の生産性が高まった
(仕事の調整方法別)



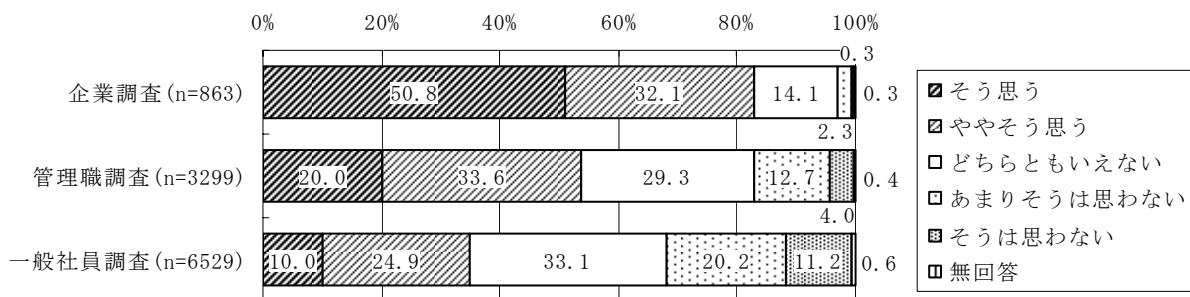
※部下が育児にかかわる短時間勤務制度、あるいは育児のための所定外労働をさせない制度（慣行含む。）を利用したことがあるかとの問いに「ある」と回答した管理職を対象に集計。

4. 両立支援制度の周知状況と社員の認知度

4-1. 両立支援策の制度の周知状況に対する認識

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」＋「ややそう思う」）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 45）。

図表 45：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



4-2. 両立支援制度がある企業での社員の認知度

管理職調査と一般社員調査では、企業の両立支援制度の認知度を尋ねている。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と答えた企業（98.6%＝863 社中 851 社）での制度導入の認知度を見てみた。育児・介護休業法により、育児休業が、会社の制度の規定の有無にかかわらず、法律上申し出れば取得できる権利であるだけに、育児休業制度があると答えた企業では、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 46）。

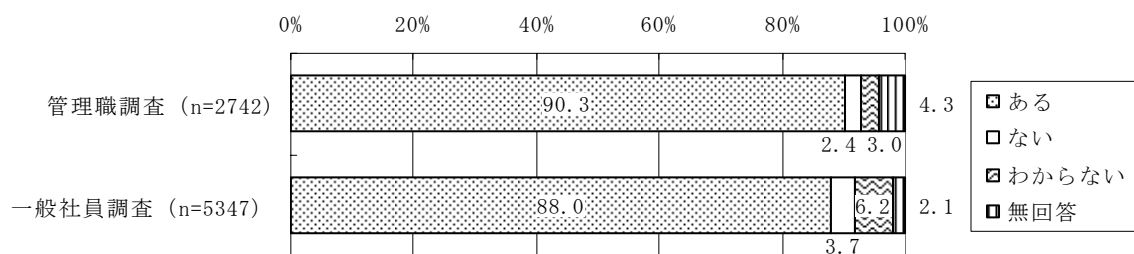
同様に、短時間勤務制度が導入されている企業（75.7%＝863 社中 653 社）での認知度をみると、短時間勤務制度が導入されているにもかかわらず、管理職の 28.2%が制度は「ない」と思っており、「わからない」も 9.3%あった。一方、一般社員は、22.9%が「ない」と思っており、「わからない」も 20.1%あった。制度認識の欠如（「ない」＋「わからない」。以下同じ。）は、管理職が 37.5%、一般社員が 43.0%となっており、約 4 割が自社の短時間勤務制度導入を知らなかった（図表 47）。

なお、子供の看護休暇は、育児・介護休業法の平成 16 年（2004 年）改正で権利規定化されており、企業の制度の規定の有無にかかわらず法律上取得できる権利となっている。そこで、子供の看護休暇が導入されていると回答した企業（80.2%＝863 社中 692 社）での認知度をみると、企業側が子供の看護休暇が導入されているとしているにもかかわらず、管理

職の 28.2%が制度は「ない」と思っており、「わからない」も 16.3%あった。一方、一般社員は、23.4%が「ない」と思っており、「わからない」も 27.6%あった。制度認識の欠如は、管理職が 44.5%、一般社員が 51.0%となっており、5 割前後が自社の子供の看護休暇の取り組みについて知らなかったことになる（図表 48）。

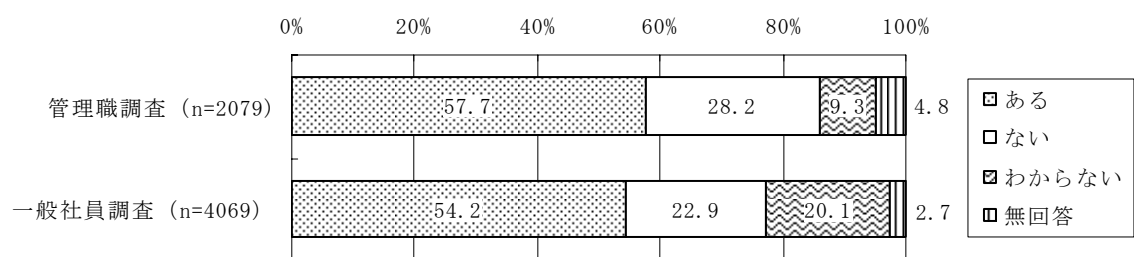
その他の制度についてみると、企業側は制度があると回答しているにもかかわらず、社員側の制度認識の欠如は、管理職、一般社員ともに「育児等で退職した者に対する優先的再雇用制度」がもっとも高く（管理職 64.4%、一般社員 75.9%）、次いで、「所定外労働をさせない制度」（同 59.9%、同 67.9%）となっており、以下、管理職では「子育てサービス費用の援助措置等」（51.7%）、「転勤免除」（50.1%）などが続き、一般社員では、「転勤免除」（65.1%）、「職場への復帰支援」（62.6%）などが続いている（図表 49）。

図表 46：育児休業制度があると回答した企業の従業員側の制度の認知度



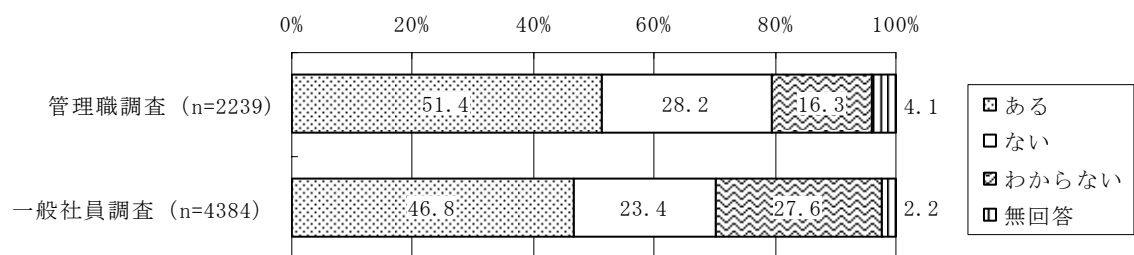
※企業調査－管理職調査、企業調査－一般社員調査をそれぞれマッチング集計。

図表 47：短時間勤務制度があると回答した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 48：子供の看護休暇があると回答した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49：両立支援制度のある企業での管理職、一般社員の制度の認知度（単位＝％）

	管理職調査					一般社員調査				
	n数	ある	ない	わからない	無回答	n数	ある	ない	わからない	無回答
育児休業制度	2742	90.3	2.4	3.0	4.3	5347	88.0	3.7	6.2	2.1
短時間勤務制度	2079	57.7	28.2	9.3	4.8	4069	54.2	22.9	20.1	2.7
フレックスタイム制度	789	73.8	20.9	2.3	3.0	1559	64.7	23.5	9.8	2.1
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1618	46.3	41.0	7.9	4.8	3147	38.4	40.9	18.5	2.2
所定外労働をさせない制度	1744	35.6	45.4	14.5	4.5	3466	28.6	35.5	32.4	3.4
事業所内託児施設の運営	312	81.4	15.1	1.0	2.6	562	75.1	17.4	5.3	2.1
子育てサービス費用の援助措置等	280	45.4	37.1	14.6	2.9	550	41.5	39.1	16.9	2.5
職場への復帰支援	1061	48.5	28.8	17.9	4.7	2035	34.8	29.3	33.3	2.7
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	1985	65.4	17.6	12.8	4.2	3832	54.5	17.8	25.5	2.2
子供の看護休暇	2239	51.4	28.2	16.3	4.1	4384	46.8	23.4	27.6	2.2
転勤免除（地域限定社員制度など）	323	45.5	36.2	13.9	4.3	640	31.7	35.6	29.5	3.1
育児等で退職した者に対する優先的再雇用制度	413	31.2	40.2	24.2	4.4	815	20.6	35.7	40.2	3.4
子育て中の在宅勤務制度	49	57.1	26.5	16.3	0.0	105	45.7	33.3	20.0	1.0

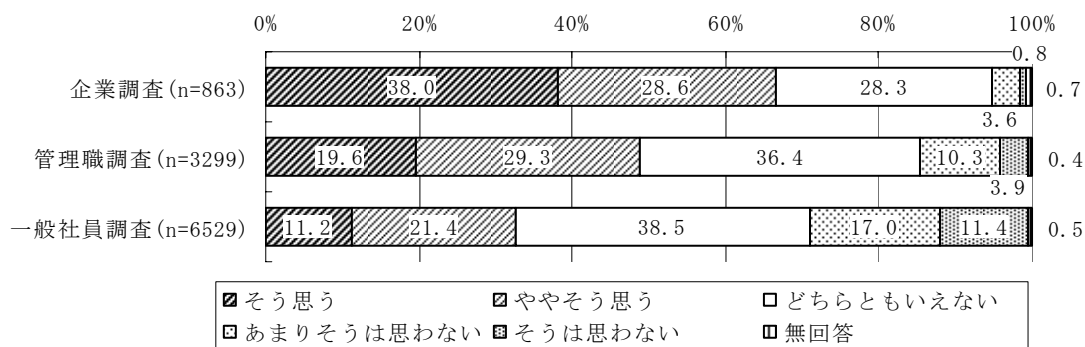
※企業調査と管理職調査、企業調査と一般社員調査をマッチング集計することにより、各両立支援制度につき、制度があると回答した企業のみについて、管理職調査、一般社員調査の制度の認知度を集計。

5. 自社の両立支援制度に対する認識

5-1. 結婚・出産後の継続就業に対する認識

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」＋「ややそう思う」）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 50）。

図表50：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



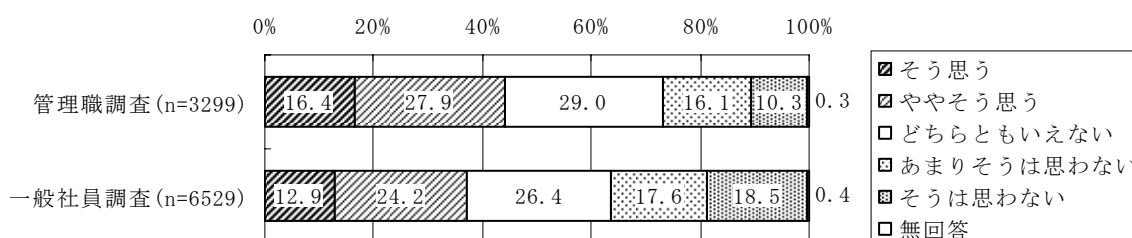
5-2. 自社の育児休業制度の利用に対する社員の認識

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」＋「ややそう思う」）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」＋「あまりそうは思わない」）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 51）。

これを育児休業制度の利用経験別にみると、管理職、一般社員ともに、育児休業制度の利用経験がない者に比べ利用経験のある者のほうが肯定的な回答の割合が高い（肯定的な回答の割合は管理職調査 66.2、一般社員調査 58.4%）。実際に育児休業制度を利用した経験のある者の約6割は自社の育児休業制度がとりやすいと考えているようである。

そこで、両調査についてそれぞれ男女別に分けた上で利用経験別にみると、管理職調査での肯定的な回答の割合は男女ともに、利用経験のある者のほうが高い。同様に一般社員調査についてみると、女性では利用経験のある者のほうが肯定的な回答の割合が高いが、男性では利用経験の有無で肯定的な回答の割合にほとんど差がみられない（図表 52）。

図表 51：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



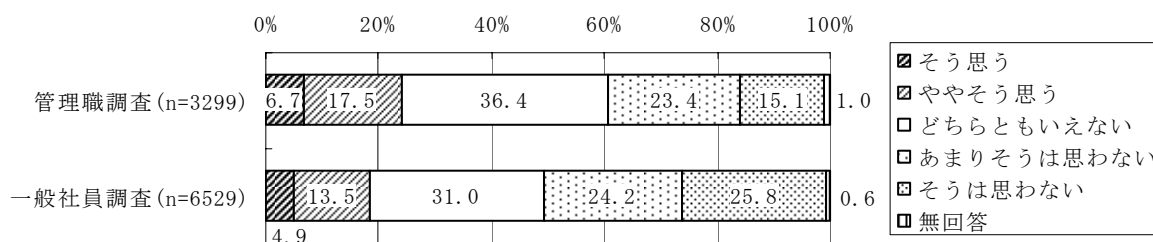
図表 52：自社が育児休業がとりやすい環境にあるかについての認識（育児休業制度の利用経験別）

		そう思う	ややそう思う	えど な い ら と も い	思 あ わ な い そ う は	い そ う は 思 わ な	無 回 答
<管理職調査>							
	育児休業制度の利用経験あり (n=151)	29.1	37.1	20.5	6.6	6.6	0.0
	育児休業制度の利用経験なし (n=2739)	16.6	29.1	29.5	15.9	8.8	0.0
【男女別】							
男	育児休業制度の利用経験あり (n=41)	14.6	34.1	34.1	12.2	4.9	0.0
性	育児休業制度の利用経験なし (n=2377)	14.8	28.7	30.8	16.7	9.0	0.0
女	育児休業制度の利用経験あり (n=110)	34.5	38.2	15.5	4.5	7.3	0.0
性	育児休業制度の利用経験なし (n=347)	29.7	31.4	20.2	11.0	7.8	0.0
<一般社員調査>							
	育児休業制度の利用経験あり (n=1513)	21.8	36.6	21.2	11.6	8.9	0.0
	育児休業制度の利用経験なし (n=4063)	11.5	23.3	28.2	18.4	18.3	0.2
【男女別】							
男	育児休業制度の利用経験あり (n=45)	6.7	26.7	28.9	17.8	20.0	0.0
性	育児休業制度の利用経験なし (n=2224)	9.7	22.3	29.9	20.0	17.9	0.2
女	育児休業制度の利用経験あり (n=1458)	22.3	37.1	20.8	11.3	8.5	0.0
性	育児休業制度の利用経験なし (n=1817)	13.9	24.5	25.9	16.6	18.9	0.2

5-3. 自社の短時間勤務等の利用に対する社員の認識

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」+「ややそう思う」）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」+「あまりそうは思わない」）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 53）。

図表53：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



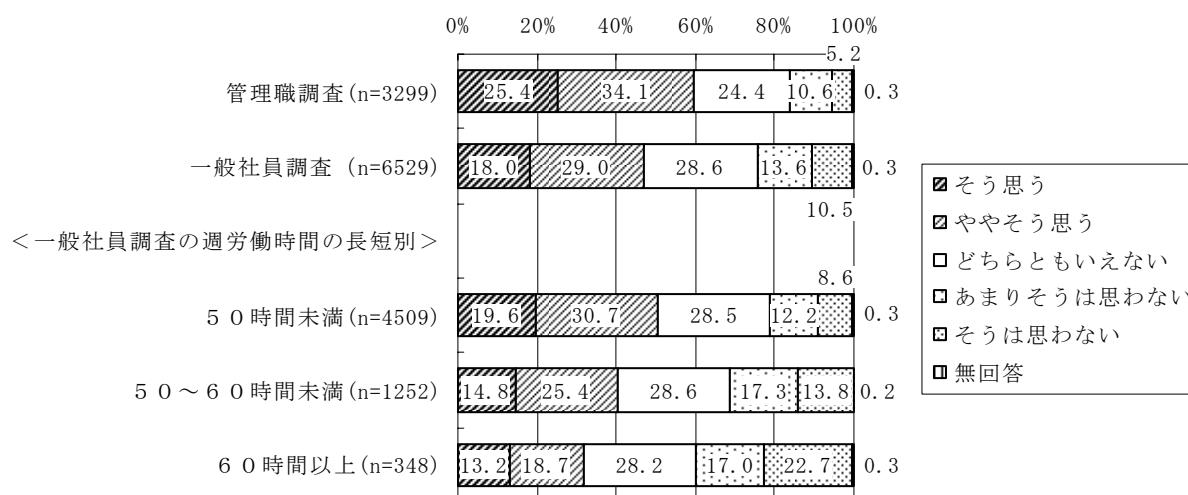
6. 長時間労働と仕事と家庭生活の調和

6-1. 長時間労働から見た継続就業

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」+「ややそう思う」）は、管理職で 59.5%、一般社員で 47.0%となっている。

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・出産後の継続就業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」+「あまりそうは思わない」）の割合が高まっている（図表 54）。

図表54：結婚・出産後も職場を辞めずに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)

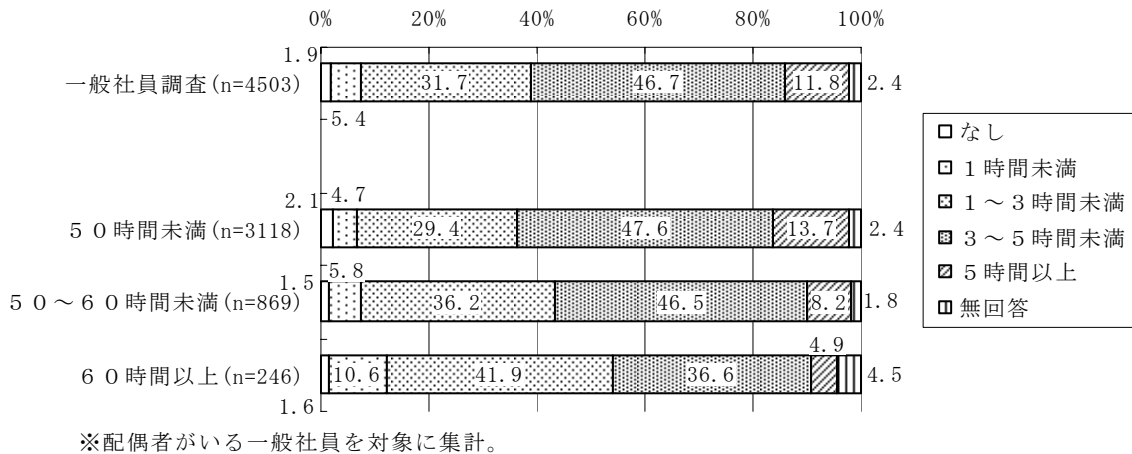


6-2. 配偶者と過ごす時間

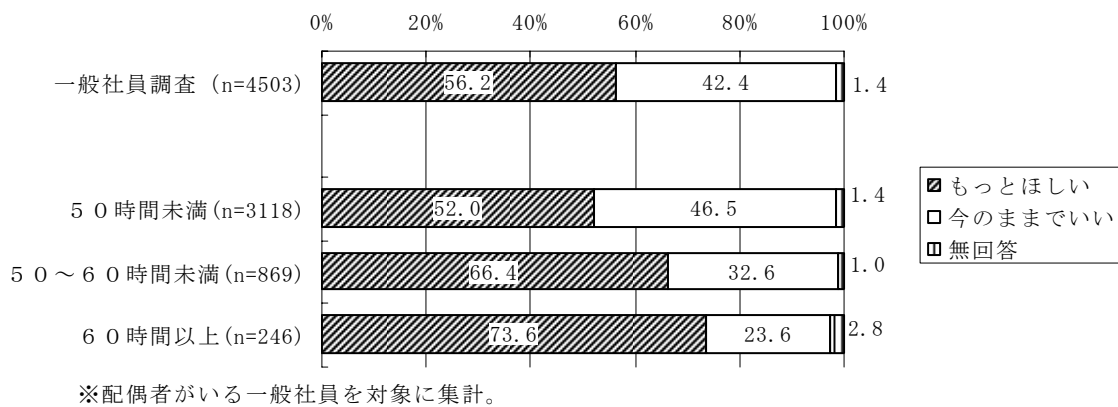
一般社員調査で、「平日に、あなたの配偶者と一緒に過ごす1日あたりの平均時間（睡眠時間除く。）はどのくらいか」を尋ねたところ、「3～5 時間未満」が 46.7%ともっとも多く、次いで、「1～3 時間未満」が 31.7%となっている。これを週労働時間の長短別にみると、労働時間が長くなるほど 3 時間未満（「なし」+「1 時間未満」+「1～3 時間未満」）とする割合が高くなる（図表 55）。

次に、「あなたは配偶者と過ごす時間が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 56）。

図表 55：配偶者との生活時間（週労働時間の長短別）



図表 56：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）



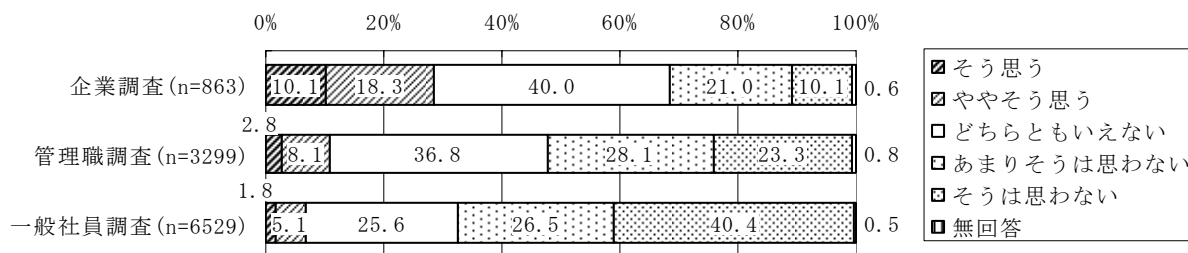
7. 男性の育児休業取得の現状と課題

7-1. 男性の育休取得に対する企業の方針と社員の認識

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」＋「ややそう思う」）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%となっている。一方、男性に育児休業を積極的に取得するよう勧めていないとする認識割合（否定的な回答（「そう思わない」＋「あまりそうは思わない」））は、企業 31.1%、管理職 51.4%、一般社員 66.9%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 57）。

図表 57：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



7-2. 男性の育児休業促進策の実施状況

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。取得実績（過去 3 年間に男性の育児休業取得者がいた企業の割合）を従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど、取得実績があった割合は高くなっている（図表 58）。

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次世代法が規定する「認定」⁷の希望別にみると、「『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の姿勢だった（図表 59）。

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 60）。

図表 58：過去 3 年間の男性の育児休業取得者数（単位=%）

	0 人	1 人	3 人	5 人	1 人	2 人	5 人	無回答	取得実績あり
	人	人	人	人	人	人	人		
企業調査 (n=774)	78.0	10.6	1.8	1.7	1.3	1.2	0.4	5.0	16.9
500 人未満 (n=371)	83.8	5.9	1.6	1.6	1.6	1.3	0.0	4.0	12.1
500~1000 人未満 (n=221)	81.0	7.7	0.9	1.8	0.9	1.4	0.9	5.4	13.6
1000~2000 人未満 (n=76)	75.0	18.4	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	19.7
2000 人以上 (n=70)	47.1	32.9	7.1	4.3	2.9	0.0	1.4	4.3	48.6

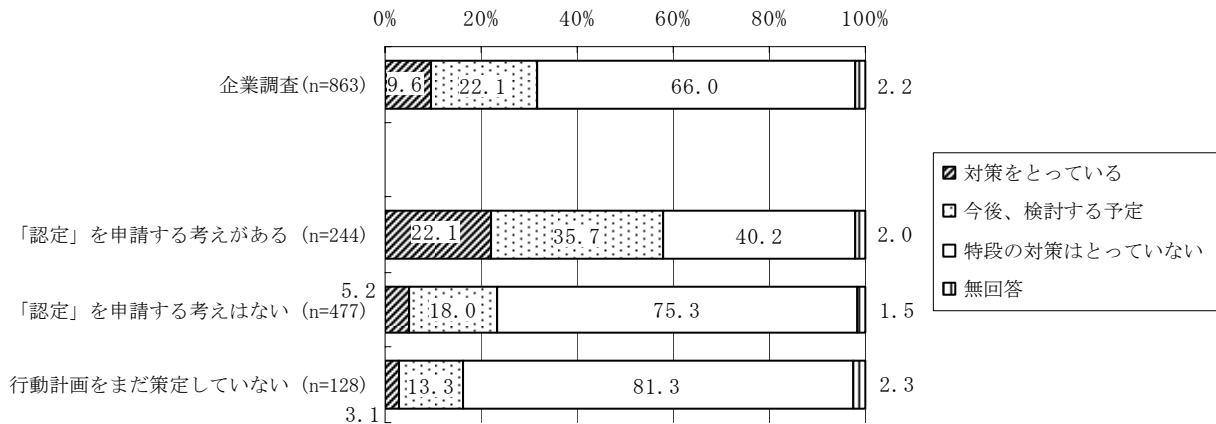
※1：過去 3 年間で「配偶者が出産した者がいる」とする回答企業を対象に集計。

※2：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、過去 3 年間の男性の育児休業取得者数のこと。

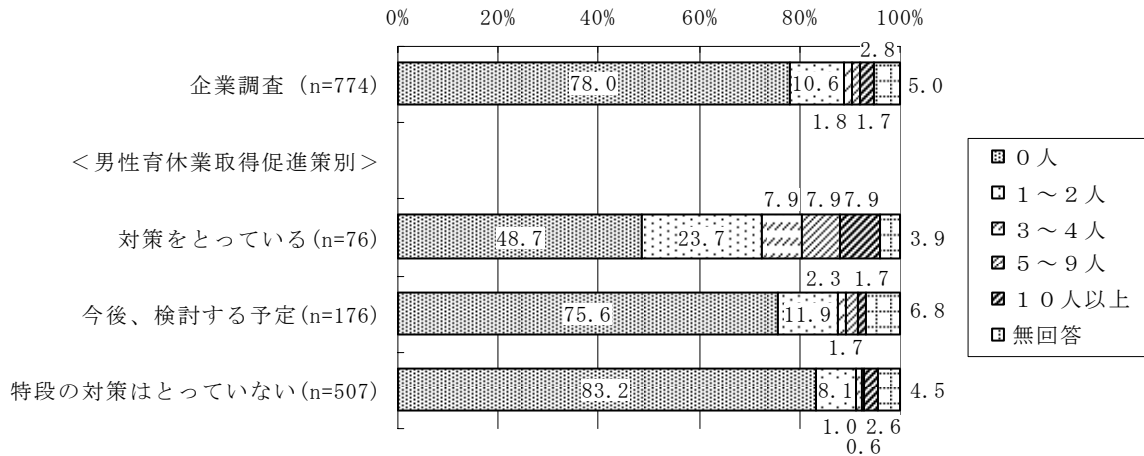
※3：ここでの「取得実績あり」とは、過去 3 年間に男性の育児休業取得者がいた企業の割合。

⁷ 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59：男性育休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60：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）



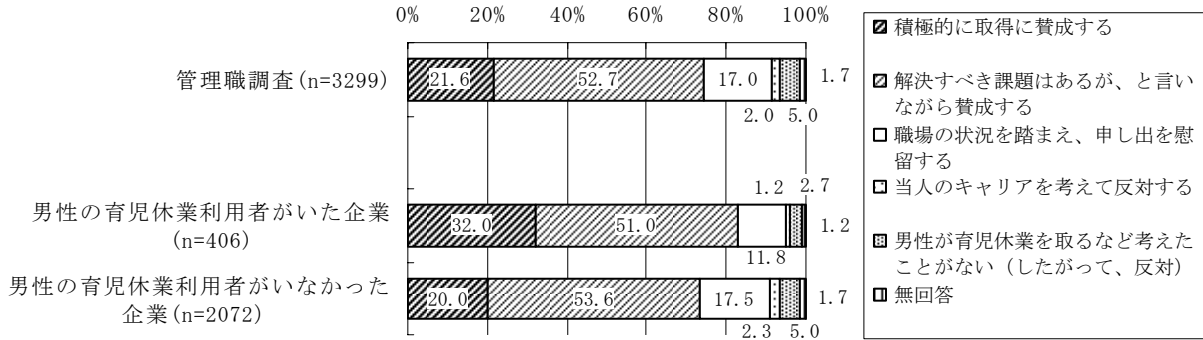
※過去3年間で「配偶者が出産した者がいる」とする回答企業を対象に集計。

7-3. 男性が育児休業を申し出た場合の管理職の反応

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61）。

図表61：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年間にお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。）。

7-4. 管理職から見た男性育休取得の課題

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%)などの順。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62)。

次に、企業調査と管理職調査をマッチング集計したうえで、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63)。

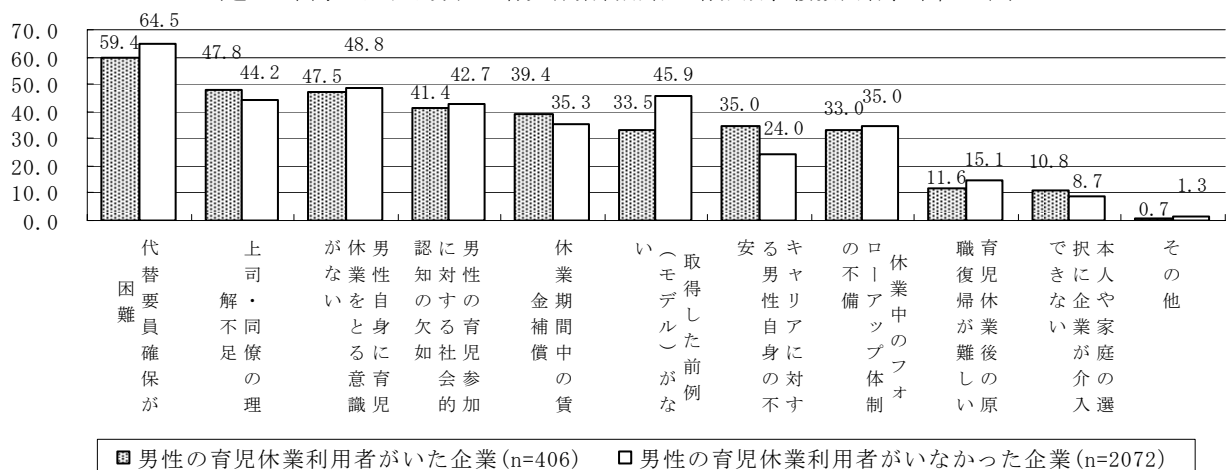
なお、その他の自由記述をみると、「日本人特有の考え方(「女性＝家庭・育児」「男性＝仕事」)がまだまだ意識の上では強い」などと社会的な認知を課題とする意見や、「とくに専業主婦をもつ上司が多い場合には、理解がえられにくい」など、上司の理解を指摘する意見があった。また、男性の育児休業自体について、「取得する理由が、しっかりしていれば反対する必要はない。むしろ大賛成だが、大した理由もなく便乗してくる者が出てこないか心配」などとする意見があった。「取得した前例が悪いモデルだった」とする意見もある。「取得する社員本人の言動が非常に重要。『取って当たり前』的言動を繰り返すと、周囲の反発を買ってしまい非常にまずい状況になる。当社では、1人のみ男性が取っているが『取って当たり前』的言動があり非常に困ったことがある。このような事があると制度自体に対する反発につながり、大きなマイナスになる」などとする意見もあった。

その他、男性の育児休業促進は、「経営者のポリシー」次第とする意見もあれば、「取得させない企業に対して法的な罰則を課し、社会的に認める雰囲気をつくるべき」との意見もあった。「強制にしないと取得者と非取得者の評価の差が発生する恐れがある。また企業のコスト負担を何ら解決せずに企業側に負担を強いる施策は法的に罰則の重い強制的な制度にしなければ定着は難しい。利益にゆとりのある企業なら社会的責任から自発的に取り組むだろうが、ゆとりのある企業は少ない」などとする意見もあった。

図表62：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＝％）

	を男性と する自 意識が ない育 児休業	取得し ない前 例（モ デル）	代替要 員確保 が困難	休業期 間中の 賃金補	性自 身の 不安 に対する 男	上司・ 同僚の 理解不	如す男 性的社 会的育 児参加 の欠	休業中 のフオ ローア	企業人 がや家 庭での 選択に	育児休 業後の 原職復	その他
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	1.4
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	1.3
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	1.4
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	0.8

図表63：男性の育児休業取得促進の課題（管理職調査）
（過去3年間における男性の育児休業利用者の有無別、複数回答、単位＝％）



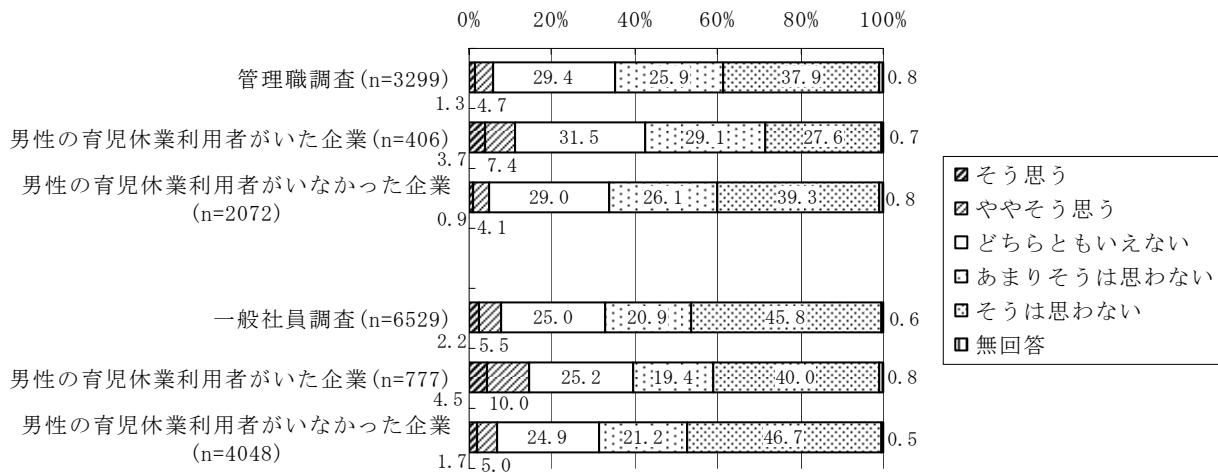
7-5. 男性の良きモデルの存在の有無

管理職調査と一般社員調査では、「会社内に男性の育児参加の良きモデル（男性）がいるか」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」＋「ややそう思う」）は、管理職調査で 6.0%、一般社員調査で 7.7%となっている。一方、否定的な回答（「そうは思わない」＋「あまりそうは思わない」）は、管理職調査で 63.8%、一般社員調査で 66.7%となっている。管理職、一般社員ともに、約 6 割が自社に男性の育児参加の良きモデルがいないと考えているようである。

次に、企業調査-管理職調査、企業調査-一般社員調査をマッチング集計したうえで、これを男性の育児休業利用者の有無別にみると、管理職調査、一般社員調査ともに、男性の育児休業利用者がいた企業のほうが、男性の育児休業利用者がいなかった企業に比べ、良きモデル

がいるとする割合が高い（図表 64）。

図表64：男性の育児参加の良きモデル（男性）がいるかについての認識



8. 女性の積極的活用

8-1. ポジティブ・アクションと女性管理職比率

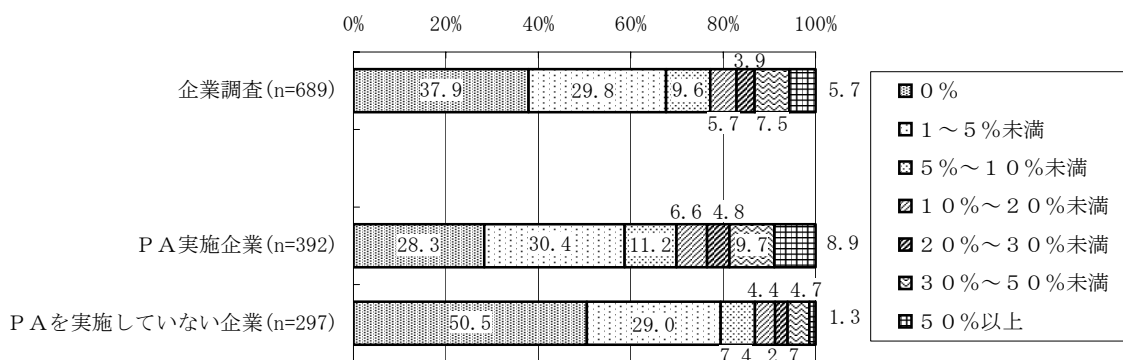
企業調査で、ポジティブ・アクション（以下、「PA」と略す。）の実施状況をみると、「すでに実施している」のは 56.4%だった。これを従業員規模別にみると、2000 人未満規模ではおおむね 5 割の企業が実施しているのに対して、2000 人以上では 77.0%と割合が高い。女性社員比率別にみると、女性社員の比率が高まるほど、すでに実施している企業割合は高くなっている（図表 65）。

企業調査では女性管理職（課長相当職、部長相当職）の人数を尋ねている。そこで、女性管理職比率（女性管理職 / (男性管理職 + 女性管理職)）を見ると、「0%」が 37.9%と最も多く、次いで「1~5%未満」が 29.8%となっている。これを PA 実施の有無別（PA を「すでに実施している」企業とそれ以外。）にみると、PA 実施企業のほうが女性管理職比率「0%」の割合は低い傾向にある（図表 66）。

図表65：ポジティブ・アクションの実施状況（単位=%）

	すでに実施して	今後、検討	今後ともない実施の	わからない	無回答
企業調査 (n=863)	56.4	5.0	12.3	25.4	0.9
<従業員規模別>					
500人未満 (n=425)	55.5	5.9	12.0	25.9	0.7
500~1000人未満 (n=234)	53.4	7.7	10.3	27.8	0.9
1000~2000人未満 (n=83)	50.6	0.0	16.9	30.1	2.4
2000人以上 (n=74)	77.0	0.0	14.9	8.1	0.0
<女性社員比率>					
~10%未満 (n=144)	43.1	6.9	21.5	28.5	0.0
10~20%未満 (n=216)	53.2	6.9	12.0	26.4	1.4
20~30%未満 (n=166)	53.6	6.6	13.9	24.1	1.8
30~50%未満 (n=142)	60.6	4.2	7.0	27.5	0.7
50%以上 (n=147)	73.5	0.7	6.8	19.0	0.0

図表66：女性の管理職比率（ポジティブ・アクション実施の有無別）

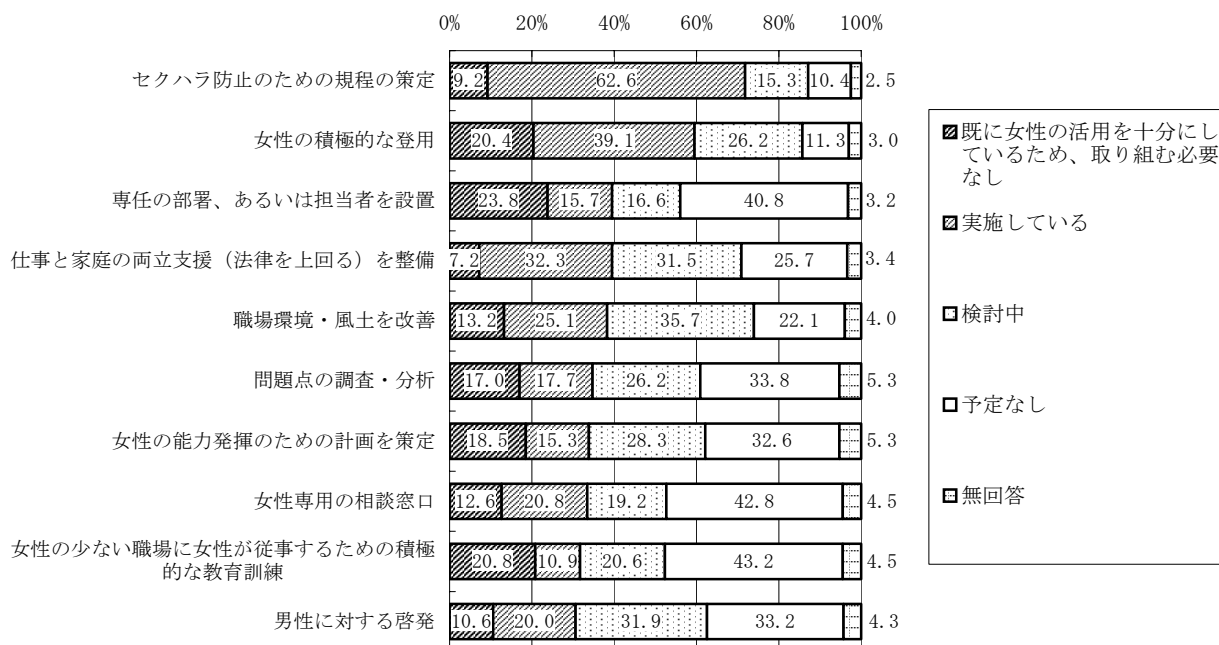


※ここでの「PA実施企業」とは、ポジティブ・アクションを「すでに実施している」と回答した企業であり、それ以外を、「PAを実施していない企業」とした(以下、同じ。)

8-2. ポジティブ・アクションの実施内容

「すでに実施している」「今後、実施を検討している」と回答した企業について、実施状況を尋ねたところ、「PA実施済み企業」（「既に女性の活用を十分にしているため、取り組む必要なし」⁸＋「実施している」）は、「セクハラ防止のための規程の策定」が71.8%ともっとも高く、次いで、「女性の積極的活用」（59.5%）、「専任の部署、あるいは担当者を設置」、「仕事と家庭の両立支援（法律を上回る）を整備」（それぞれ39.5%）などとなっている（図表67）。

図表67：ポジティブ・アクションの施策の実施状況（企業調査n=530）



※ポジティブ・アクションを「すでに実施している」「今後、実施を検討している」と回答した企業を対象に集計。

⁸ 企業調査では、各選択肢につき、現在PAを実施していなくとも、「既に女性の活用を十分にしているため取り組む必要なし」の選択肢を、「予定なし」と区別するため設けている。

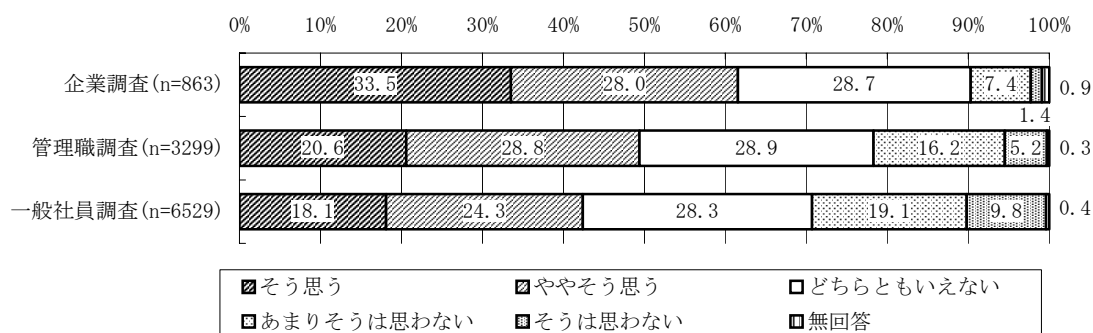
8-3. 女性の活用に対する認識

8-3-1. 女性の積極的な活用・登用についての認識

企業調査では、経営トップの経営方針として「女性を積極的に活用・登用するか」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「女性を積極的に活用・登用しているか」を尋ねた。この設問についての肯定的な回答（「そう思う」＋「ややそう思う」）は、企業調査で61.5%、管理職調査で49.4%、一般社員調査で42.4%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に差があった（図表68）。

管理職調査と一般社員調査について、男女別に見ると、管理職では男性よりも女性のほうが、肯定的な回答の割合が高く、実際に管理職として活躍している女性から見ると、現在の会社の女性の活用・登用に対する評価は高いようである。一方、一般社員調査を男女別にみると、わずかながら女性のほうが肯定的な回答の割合が高い。そこで、男女別に分けた上で勤続年数別にみると、一般社員では、男女ともに年齢が高くなるほど、肯定的な回答の割合が低下する傾向にある（図表69）。

図表68：女性を積極的に活用・登用しているかについての認識



図表69：女性を積極的に活用・登用しているかについての認識(単位=%)

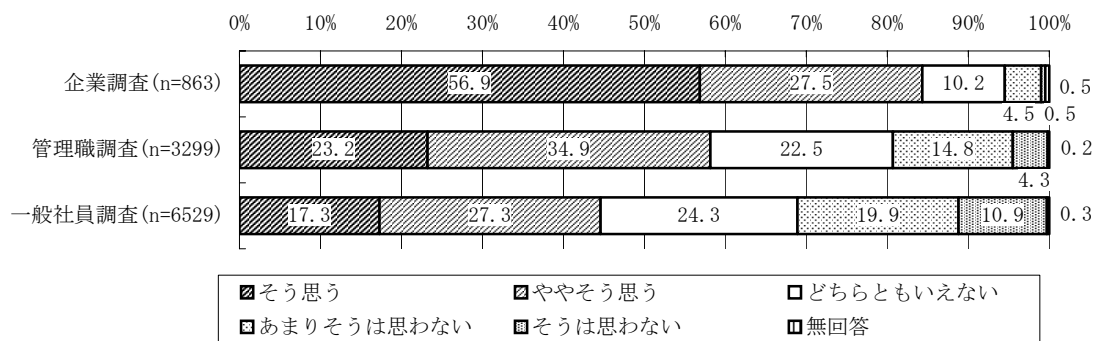
	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそうは思わない	そうは思わない	無回答
<管理職調査>						
男性 (n=2776)	16.5	29.3	30.8	17.7	5.7	0.2
女性 (n=501)	43.9	26.5	18.6	8.2	2.4	0.4
<一般社員調査>						
男性 (n=2838)	15.9	24.1	29.9	19.4	10.2	0.5
女性 (n=3643)	19.8	24.5	27.0	19.0	9.5	0.2
【一般社員調査：性別・年齢別】						
5年未満 (n=612)	23.0	22.5	29.4	14.9	9.3	0.8
5～10年未満 (n=677)	19.2	22.3	29.8	19.2	9.0	0.4
10～20年未満 (n=1094)	12.4	24.9	30.0	20.9	11.4	0.4
20年以上 (n=391)	7.7	28.1	31.2	23.0	9.5	0.5
女性						
5年未満 (n=789)	24.5	25.3	25.2	16.7	8.1	0.1
5～10年未満 (n=923)	22.0	25.0	26.7	16.6	9.4	0.3
10～20年未満 (n=1401)	17.8	24.1	27.5	20.2	10.1	0.3
20年以上 (n=431)	12.3	23.9	29.2	24.4	10.0	0.2

8-3-2. 人材育成に対する認識

企業調査では、経営トップの経営方針として「男女にかかわらず人材を育成しているか」を尋ねている。一方、管理職調査、一般社員調査でも同様の設問を行った。この設問についての肯定的な回答（「そう思う」＋「ややそう思う」）は、企業調査で 84.4%、管理職調査で 58.1%、一般社員調査で 44.6%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にギャップが見られた（図表 70）。

管理職調査と一般社員調査について、男女別に見ると、管理職では男性よりも女性のほうが、肯定的な回答の割合が高い。一方、一般社員調査を男女別にみると、ほとんど男女で差は見られない。そこで、男女別に分けた上で勤続年数別にみると、一般社員では、男性の肯定的な回答の割合は勤続年数の高低とほとんど関係がなく約 4 割存在するが、女性はわずかではあるが勤続年数が増えるほど肯定的な回答の割合が低下する（図表 71）。

図表70：男女にかかわらず人材を育成しているかについての認識



図表71：男女にかかわらず人材育成しているかについての認識(単位=%)

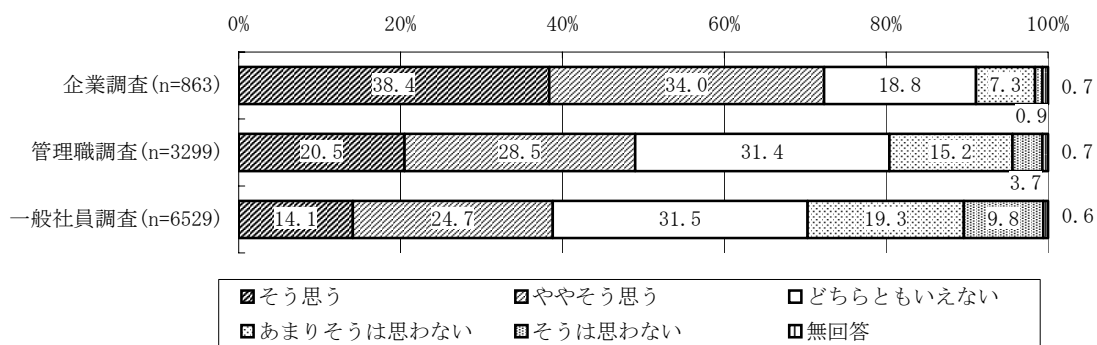
	そう思う	ややそう思う	えど な い ら と も い	思あ わ ま な い そ う は	い そ う は 思 わ な	無 回 答
<管理職調査>						
男性 (n=2776)	20.7	35.5	23.2	15.7	4.8	0.1
女性 (n=501)	38.1	31.7	18.0	10.0	2.2	0.0
<一般社員調査>						
男性 (n=2838)	17.1	27.2	24.3	20.5	10.5	0.4
女性 (n=3643)	17.4	27.5	24.1	19.5	11.3	0.2
【一般社員調査：性別・年齢別】						
5年未満 (n=612)	23.4	25.0	24.0	18.1	8.7	0.8
男性 5～10年未満 (n=677)	18.8	26.1	23.8	21.0	10.0	0.3
10～20年未満 (n=1094)	14.2	27.0	24.4	21.8	12.5	0.1
20年以上 (n=391)	11.5	34.0	25.3	20.5	8.2	0.5
女性 5年未満 (n=789)	22.4	27.1	23.4	16.1	10.6	0.3
5～10年未満 (n=923)	18.2	28.7	23.3	17.8	11.8	0.2
10～20年未満 (n=1401)	15.2	27.7	26.0	19.7	11.3	0.1
20年以上 (n=431)	13.9	25.8	22.0	27.1	10.7	0.5

8-3-3. 女性に対する創造性の高い仕事の有無についての認識

企業調査では、経営トップの経営方針として「女性にも定型的な仕事ではなく、創造性の高い仕事をさせているか」を尋ねている。一方、管理職調査、一般社員調査でも同様の設問を行った。この設問についての肯定的な回答（「そう思う」＋「ややそう思う」）は、企業調査で72.4%、管理職調査で49.0%、一般社員調査で38.8%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にギャップが見られた（図表72）。

管理職調査と一般社員調査について、男女別に見ると、管理職では男性よりも女性のほうが、肯定的な回答の割合が高い。一方、一般社員調査を男女別にみると、ほとんど男女で差は見られない。そこで、男女別に分けた上で勤続年数別にみると、一般社員では、男女ともにおおむね年齢が高くなるほど、肯定的な回答の割合が低下する傾向にある（図表73）。

図表72：女性にも定型的な仕事ではなく、創造性の高い仕事をさせるかについての認識



図表73：女性にも定型的な仕事でなく創造性の高い仕事をさせているかについての認識(単位=%)

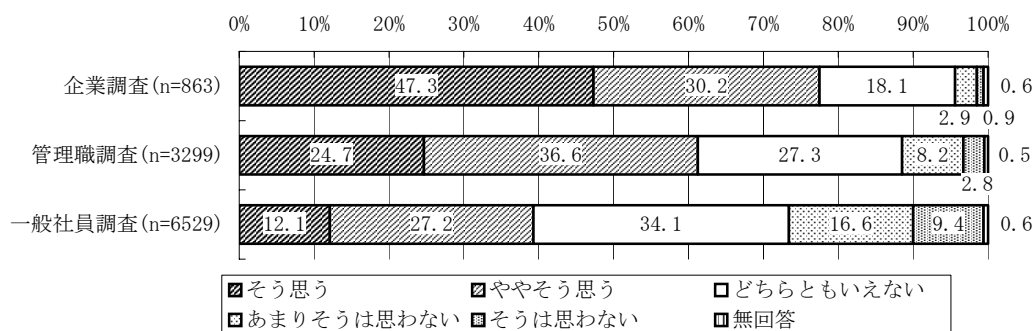
	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそうは思わない	そうは思わない	無回答
<管理職調査>						
男性 (n=2776)	17.7	28.5	32.6	16.7	4.0	0.5
女性 (n=501)	36.5	29.1	24.8	6.4	2.4	0.8
<一般社員調査>						
男性 (n=2838)	13.6	25.7	30.5	19.6	10.1	0.6
女性 (n=3643)	14.5	24.1	32.1	19.1	9.7	0.5
【一般社員調査：性別・年齢別】						
5年未満 (n=612)	18.5	25.8	30.1	16.7	8.2	0.8
5～10年未満 (n=677)	16.1	24.1	31.8	18.5	9.3	0.3
10～20年未満 (n=1094)	11.5	25.9	29.4	21.0	11.7	0.5
20年以上 (n=391)	7.4	28.6	32.0	22.8	8.4	0.8
女性						
5年未満 (n=789)	18.6	21.8	33.7	15.2	10.3	0.4
5～10年未満 (n=923)	16.0	24.9	29.4	20.4	9.1	0.2
10～20年未満 (n=1401)	12.9	25.8	32.6	19.0	9.3	0.4
20年以上 (n=431)	9.5	21.8	34.3	22.7	10.0	1.6

8-4. セクハラ等への企業の対応策に対する認識

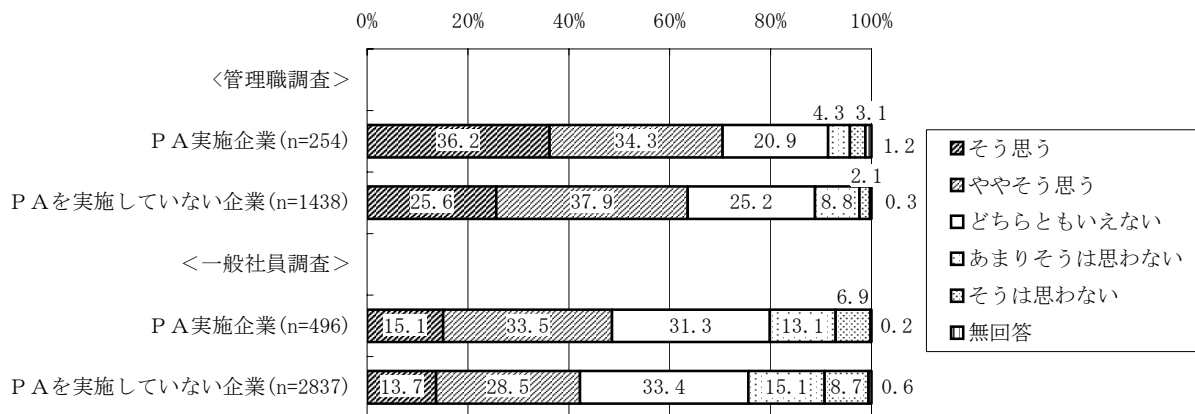
企業調査では、経営トップの経営方針として「セクハラやいじめなど、従業員が被害を受けた場合の対応策を周知させているか」⁹を尋ねている。一方、管理職調査、一般社員調査でも同様の設問を行った。この設問についての肯定的な回答（「そう思う」+「ややそう思う」）は、企業調査で77.5%、管理職調査で61.3%、一般社員調査で28.3%となり、企業の経営トップの方針と管理職との認識はやや近いものの、一般社員は3割弱が肯定的な回答をしているにとどまる（図表74）。

そこで、企業調査-管理職調査、企業調査-一般社員調査をマッチング集計したうえで、PA実施の有無別にみると、PA実施企業のほうが、管理職調査、一般社員調査ともに肯定的な回答の割合が高い。とくに管理職では「そう思う」とする割合がPA実施企業では36.2%であるのに対し、PAを実施していない企業は25.6%となっており、PA実施企業のほうが10.6ポイント高くなっている（図表75）。

図表74：セクハラやいじめなどの対応策を周知させているかについての認識



図表75：セクハラやいじめなどの対応策を周知しているかについての認識



※企業調査と管理職調査、企業調査と一般社員調査をマッチング集計。

⁹ 改正男女雇用機会均等法の平成18年（2006年）改正（2007年4月1日施行）では、セクシャルハラスメントに関する事業主の配慮義務規定を措置義務規定に強化しているが（菅野和夫『労働法（第7版補正2版）』151頁参照）、本調査は施行前の2006年6月に実施されている。