

平成 20 年 6 月 11 日

ファザーリング・ジャパン・第一生命経済研究所共同調査

第 2 回父親が子育てしやすい会社アンケート

主要結果

「日立 V2、松下 2 位」

NPO 法人ファザーリング・ジャパン

株式会社第一生命経済研究所

ファザーリング・ジャパンと第一生命経済研究所は共同で、「父親が子育てしやすい会社アンケート」を実施しました。今日、父親の子育て参加やワーク・ライフ・バランス推進が社会的に求められています。本調査は、企業における就労環境や子育て支援の状況を把握し、その取り組みの先進的企業を公表することで、こうした取り組みを応援し、さらなる取り組みを促すことを目的としています。以下では、主要結果を示します。

1. 調査概要 (p.2)
2. 父親が子育てしやすい会社トップ 10 (p.3)
3. トップ 3 企業の特徴 (p.4)
4. 総括 (p.6)

(問い合わせ先)

NPO 法人ファザーリング・ジャパン

担当 安藤哲也 (ファザーリング・ジャパン代表)

電話 : 050-8884-4252 または 090-4759-3994

株式会社第一生命経済研究所ライフデザイン研究本部

担当 松田茂樹 (主任研究員)

電話 : 03-5221-4809

1. 調査概要

(1) 調査概要

調査方法：従業員数 301 人以上の全上場企業に調査票を郵送

ファザーリング・ジャパンのホームページで上記以外の企業の回答も受付

回答者：人事部長またはそれに準じる人

調査時期：平成 20（2008）年 4～5 月

標本数：2,264 社（調査票を郵送した企業数）

有効回収数（率）：67 社（3.0%）

(2) 調査項目

労働時間、休業制度、啓発活動等 4 分野約 40 項目の実態を調査

A. 労働時間分野

労働時間（1 日、年間所定、年間実質）、短時間勤務（認められる子どもの年齢、最短時間、男性利用実績）、有給休暇（付与日数、取得日数）、労働時間柔軟制度（フレックスタイム、ノー残業デー、ワークシェアリング）

B. 休業制度分野

育児休業制度（認められる子どもの年齢と回数、有給扱い期間、男女取得者数）、男性向け出産休暇（付与日数、取得者数）、子ども看護休暇（付与日数、有給期間、学校行事利用の可否、男女取得日数）

C. 出産・子育てサポート分野

子育て支援制度（事業所内託児所、提携している保育施設、保育所・ベビーシッター利用への助成、出産祝い金、子どもがいる社員への手当、子育てのための費用の貸付、在宅勤務制度）、単身赴任（制度有無、免除制度）、復職支援（制度有無、男女復職実績）

D. 啓発・研修分野

啓発・研修活動（男性のワーク・ライフ・バランス推進や子育て参加の啓発、管理職向け研修、男性一般社員向け研修、会社代表者の子育て支援やワーク・ライフ・バランス推進の発言や寄稿）、休暇制度（ボランティア休暇、自己啓発休暇、リフレッシュ休暇）、社員の子どもの会社見学

(3) 採点方法

各制度や利用実績があるほど得点が高くなるように配点。A～D の各分野が第 1 回調査（2007 年）の各分野最高得点の企業を 100 点満点になるようにし、今回の調査結果を得点化した。労働時間は短いほど、育児休業は長いほど、各種子育て支援制度はあるほど、得点が高くなる。全分野の得点を合計すると 400 点満点になる。

2. 父親が子育てしやすい会社トップ10

(1) 総合部門

表1 父親が子育てしやすい会社トップ10 (総合部門)

順位	会社名	全分野総合得点	A労働時間分野得点	B休業分野得点	C出産・子育て支援分野得点	D啓発・研修分野得点
1	株式会社日立製作所	288	73	72	43	100
2	松下電器産業株式会社	286	69	88	43	87
3	株式会社NTTデータ	265	57	38	70	100
4	旭化成株式会社	248	60	63	33	92
5	ニフティ株式会社	243	45	67	53	78
6	マブチモーター株式会社	229	47	68	53	60
7	株式会社安川電機	221	63	55	20	83
8	沖電気工業株式会社	220	48	50	30	92
9	日産自動車株式会社	213	49	61	43	60
10	豊田通商株式会社	209	49	32	60	68

(2) 中堅・中小企業部門 (正社員の従業員が1,000人未満)

表2 父親が子育てしやすい会社トップ5 (中堅・中小企業部門)

順位	会社名	全分野総合得点	A労働時間分野得点	B休業分野得点	C出産・子育て支援分野得点	D啓発・研修分野得点
1	ニフティ株式会社	243	45	67	53	78
2	マブチモーター株式会社	229	47	68	53	60
3	株式会社ユー・エス・ジェイ	197	33	51	47	67
4	株式会社きもと	194	40	68	17	70
5	イーピーエス株式会社	160	35	53	73	0

【参考】

表3 第1回調査の父親が子育てしやすい会社トップ10

順位	会社名	全分野総合得点	A労働時間分野得点	B休業分野得点	C出産・子育て支援分野得点	D啓発・研修分野得点
1	株式会社日立製作所	258	70	61	43	83
2	帝人グループ	223	57	50	47	68
3	トヨタ自動車株式会社	213	55	55	33	70
4	株式会社ニチレイフーズ	207	48	26	63	70
5	富士ソフト株式会社	206	51	55	17	83
6	花王株式会社	205	59	44	33	68
7	ヤマハ株式会社	204	45	34	33	92
8	アサヒビール株式会社	195	50	55	53	37
9	味の素株式会社	185	51	36	20	78
9	川崎重工業株式会社	185	63	47	13	62

3. トップ企業の特徴

(1) 株式会社日立製作所

ワークライフバランスの観点から、育児・介護支援、勤務形態の多様性を実現する制度を拡充してきている。育児休職期間は小学校1年終了時までの通算3年間とし、取得回数の制限はない。育児のための短時間勤務制度(1日4~7時間)や在宅勤務制度は、小学校卒業までに利用期間を延長した。配偶者出産休暇は5日で分割取得可能であり、2007年度の男性取得者は約160人(前年比150%)となっている。社内への理解促進のため、社内ホームページ開設や、組合主催のフォーラム、財団主催による父親教室などを開催している。また、社内に託児所も設置している。

(2) 松下電器産業株式会社

父親が働きながら育児に参加できるように、多様な制度を導入している。配偶者出産、家族看護、学校行事への参加などを理由に年間5日間まで取得できる「ファミリーサポート休暇」は、2007年度は約3,700名の男性が取得しており年々増えてきている。育児のために子どもが9才の3月末日まで利用できる「ワーク&ライフサポート勤務」は、短時間・半日・隔日勤務などの勤務メニューがあり、男性の利用実績もある。業務の生産性向上とワークライフバランスの両立をめざし間接部門全般に導入している「e-Work@Home」(在宅勤務制度)は男性の活用が多く「家族と一緒にご飯が食べられる」、「子どもの勉強を見てやれる」と非常に好評である。

(3) 株式会社NTTデータ

妊娠中の通勤緩和、子が3歳までの育児休職、小学3年生までの短時間勤務、子(高校3年生まで)の学外活動等への同行や配偶者の出産等のためのライフプラン休暇、育児等退職後の再採用等の両立支援制度が手厚く整備されている上、全社員をエントリー対象としたテレワーク(在宅勤務)制度や裁量労働制のトライアル等、働きやすさの向上に向け変革を進めている。また、社員がボトムアップで立ち上げたワーキンググループを中心に近年ワークライフバランスへの取り組みを加速し、パパ・ママの子育てコミュニティの開催や近隣企業も巻き込んだパパ同士の交流の開催、育休取得パパ社員の座談会や講演会等を実施している。今年度からはダイバーシティ推進室を人事部内に新設し、ダイバーシティ・マネジメントに積極的に取り組んでいる。

(4) ニフティ株式会社

昨年11月から社員中心のワーク・ライフバランス(WLB)のワーキンググループを中心に、男女問わず働きやすい会社を目指し、様々な取り組みを始めています。少人数制のマネジャー研修で外部講師を招きWLBについてのディカッション、全社会

議や社内ブログでの啓発活動、社員意識アンケート、そしてファミリーデー開催等。今後も、在宅勤務／モバイルワーク等の拡大をはじめ、経営層と社員で議論しながら働き方改革を進めていきます。

【回答企業の平均的な就労環境・制度】

- ・ 年間総実労働時間 2,052 時間（1/4 の企業は無回答）
- ・ 短時間勤務：子 7 歳まで、最短時間 6.5 時間、男性取得者あり 22%
- ・ 有給休暇：付与 22 日、消化 11 日
- ・ フレックスタイムあり（61%）、ノー残業デーあり（61%）
- ・ 育児休業：子 1 歳まで、有給扱いなし、今年度男性取得者なし（49%）
- ・ 配偶者出産休暇 3.3 日
- ・ 子どもの看護休暇 6.3 日、約半数の企業が有給化した日あり
- ・ 出産祝い金（83.6%、平均 3.5 万円）、子をもつ社員への手当（69%、平均 1.2 万円）、在宅勤務（19.4%）
- ・ 単身赴任あり（93%）
- ・ 社内報啓発（58%）、子育て・次世代育成研修（管理職向け 31%、男性一般社員向け 10%）
- ・ 会社代表の子育て支援・ワーク・ライフ・バランス発言あり（51%）
- ・ 父親向け研修実施（6%）
- ・ 社員の子ども向け事業所・工場見学（48%）
- ・ ワーク・ライフ・バランス推進は経営戦略か？
 - ◇ 「重要な経営戦略」（43%）、「どちらかといえば重要な経営戦略」（48%）、
「どちらかといえば重要な経営戦略ではない」（6%）、「無回答」（3%）
- ・ 男性社員が子育てしやすい会社にするための効果（上位 3 項目を掲載）
 - ① 「優秀な人材の確保」（73%）
 - ② 「士気向上」（67%）
 - ③ 「ブランドイメージ」（64%）
- ・ 今後、男性社員が子育てしやすくなるための就労環境整備は？
 - ◇ 「推進する」（46%）、「どちらかといえば推進する」（46%）、「どちらかといえば推進する状況ではない」（8%）、「推進する状況ではない」（2%）

4. 総括

ファザーリング・ジャパン代表 安藤哲也

回答企業数が増えるのではと予想していましたが、結果 67 社で昨年と同等数だったのは残念です。ただ回答内容を見てみると、男性の育休取得の状況（取得ゼロ社数が昨年全体の 71%→今年 49%に）、あるいは短時間勤務可能な子の年齢制限（昨年 5.6 歳→今年 7.0 歳）や配偶者出産休暇の日数（昨年 2.7 日→今年 3.3 日）など子育て環境が徐々に向上しているのが分りました。肝心の年間総労働時間は（昨年 2,058 時間→今年 2,052 時間）と微減。なんとか 2,000 時間を切って欲しいものです。今回特筆すべきは 5 位に IT 企業のニフティが入ったことでしょうか。「新 3K」などと呼ばれ業界全体の人気に陰りが出てくる中、優秀な人材確保と流出防止のため、親会社（電機メーカー）の古い企業文化を乗り越えようと取組む担当者の強い意志を感じました。そして見事 2 年連続で 1 位を獲得した日立製作所は、私もワーク・ライフ・バランス研修（講演）にも呼んでいただきましたが、人事部や労働組合のスタッフは基より従業員ひとりひとりの意識の高さも実感いたしました。今後はこうしたフロントランナーに限らず、すべての企業で WLB が浸透し、次世代育成の機運が高まって「仕事も子育てもあきらめない笑う父親」が増えることを期待しています。

第一生命経済研究所主任研究員 松田茂樹

株式会社日立製作所様、V2 達成おめでとうございます！ 社員の就労環境の改善に着実に取り組んできた結果であると思います。

本調査の規定上、ご回答いただいた全企業名や取り組みを全て紹介できないのが残念ですが、今回調査には、そうそうたる企業が参加していただき、前回以上に激戦になりました。全体的な傾向としては、製造業が上位に多くなっています。

第 1 回と比較すると、今回調査では父親たちの就労環境、子育て環境が向上しています。例えば、ノー残業デーや在宅勤務を行う企業は増え、配偶者出産休暇の制度も充実しています。育児休業を取得した男性がいる企業の割合も増加しました。中でも注目されるのは、＜在宅勤務＞の広がりです。その動向が今後注目されます。

今回発表したフロントランナーの各企業は、総合的に父親の就労・育児環境の改善をすすめています。こうした動きが広がることを祈念しています。

以上