

平成 21 年 6 月 19 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 3 回父親が子育てしやすい会社アンケート

★★★の栄冠はどこに

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
2. 父親が子育てしやすい会社
3. トップ企業の特徴
4. 総括

(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 21（2009）年 4～5 月

標本数：2,224 社（調査票を郵送した企業数）

有効回収数（率）：74 社

(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して総合得点を計算し、それをもとに格付けした。

2. 父親が子育てしやすい会社

図表1 父親が子育てしやすい会社調査結果

星	企業名
★★★	株式会社日立製作所
★★★	三菱電機株式会社
★★★	株式会社NTTデータ
★★	日本電気株式会社
★★	ニフティ株式会社
★★	富士通株式会社
★★	コスモ石油株式会社
★★	マブチモーター株式会社
★★	豊田通商株式会社
★★	キリンホールディングス
★★	花王株式会社
★★	トヨタ自動車株
★★	旭化成株式会社
★★	住友商事株式会社
★	帝人グループ
★	株式会社高島屋
★	株式会社大和証券グループ本社
★	株式会社ベネッセコーポレーション
★	パナホーム株式会社
★	ヤマハ株式会社
★	三井化学株式会社
★	森永製菓株式会社
★	住商情報システム株式会社
★	KDDI株式会社
★	社名非公表

各★数内では順不同。ランキングではない。

★数の基準。前回調査のトップ3水準=★★★、トップ10水準=★★、トップ20水準=★。

★1つ未満の企業名は公表しない。

3. 各企業の特徴：★★★企業と★★企業の取り組みの紹介

★★★企業

株式会社日立製作所

育児・介護支援、勤務形態の多様性を実現するための制度を拡充し、更なるワークライフバランスの実現を目指している。育児休職制度は、小学校1年終了時までの通算3年間、回数に制限なく取得可能であり、男性従業員の利用も増えてきている。また、5日間連続・分割での取得が可能な配偶者出産休暇の男性従業員の利用者は、2年連続で100人を超えた。意識啓発として、組合主催のフォーラムや事業所毎のワークショップなども積極的に開催している。また、全社的な長時間労働縮減の取り組み、ダイバーシティ推進センタの設置など、今後一層の働き方改革を含めたワークライフバランスへの取り組みを展開している。

三菱電機株式会社

仕事と育児の両立支援に努めており、2007年4月には次世代育成支援対策推進法に基づく次世代認定マークを取得した。「育児短時間勤務制度」や子育て中の社員が入学式・卒業式や授業参観等の学校行事参加の際に利用できる「セルフサポート休暇制度」など様々な支援制度を整備し、特に「育児休職制度」は10年以上連続で男性社員が利用、配偶者の出産時に最大5日間の特別有給休暇が与えられる「配偶者出産休暇制度」は、約400人が利用するなど、多くの男性社員に活用されている。その他インターネット上にポータルサイトを設置し、自宅で子育てをしながら会社の支援制度をはじめとする関係情報を入手できるよう、環境づくりに努めている。

株式会社 NTT データ

IT業界のリーダーとして「ワークスタイル・イノベーション」をビジョンの一つに掲げ、生産性とワークスタイルの革新に全社を挙げて取り組んでいる。具体的施策としては、テレワーク（在宅勤務）、裁量労働制、長期連続休暇取得などの他、全部長の働き方見直しに関するコミットメントとその社内ホームページ公開等の意識変革の取り組みも行い、徐々に効果が出始めている。さらに、父親のワークライフバランス推進のために勤務時間外で参加できるパパ・プレパパセミナーの開催や、社内SNS上のパパママコミュニティでの情報交換等も継続して行っている。

★★企業

日本電気株式会社

NECでは、1992年の法律制定に先駆けて育児休業・育児短時間勤務制度を導入するなど、以前から社員の仕事と家庭の両立支援に力を入れてきた。たとえば上記の制度は専業主婦がいる場合も利用可能としており、毎年男性の利用実績がある。また、多目的に利用できる有給の「ファミリーフレンドリー休暇」を導入しており、配偶者出産や家族の看護、学校行事などに利用されている。昨年度からは社員の家族を会社にお呼びし、親子がふれあいを持てる機会として「NECファミリーデー」を実施しており、前回延べ5200人が来場した。

ニフティ株式会社

次世代育成支援対策推進法に基づいて会社が進めてきた部分も大きいですが、社員有志によるワーキンググループを中心に働く側から上がってきた声を会社が受け止めたという面に特色があります。マネジャー研修で外部講師を招いてのディスカッション、社内ブログや社内報での啓発活動、父親子育てセミナーイベント、そしてファミリーデー開催等。今後も「生活も充実し仕事も面白い」という声を増やすために、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。

富士通株式会社

ワークライフバランス推進の観点から子育てを支援する様々な独自制度がある。例えば年間約700名の男性が取得している5日間の妻の出産休暇や、子どもの看護や家族の介護等で取得できる積立休暇(最大20日間)、配偶者が育児可能な場合も取得でき、有給とする事も可能な独自の育児休職制度、事業所内託児所、ベビーシッター費用補助等がある。その他、在宅勤務トライアルでは育児事情のある男性も認め、全体の約15%を占めている。こうした制度を周知し、取得しやすい雰囲気づくりのため、育児専用の社内HPや管理職向け研修等にも取り組んでいる。

コスモ石油株式会社

ワークライフバランスの実現を目指し、育児休職や短時間勤務、看護休暇、ニコニコプラン(育児施設利用料補助制度)、結婚1年後・子供の1歳誕生日の記念日休暇等、様々な角度からの両立支援制度を導入しています。また、プリセット休暇(計画的年休取得)やケロケロフレックス(定時前退社)等、社内キャンペーンによる両立支援の意識醸成にも力を入れ、制度と文化の両面から子育てするパパとママを支援しています。今後は、育児支援を目的とした在宅勤務の導入にも取り組んでいきます。

マブチモーター株式会社

ファミリーフレンドリー施策充実の観点から各種制度を拡充。育児休業期間は子が3歳に達するまでとし、法定期間中(最長1年6ヶ月)は基本給付金・職場復帰給付金を含め休業前月給の8割を維持するよう独自給付を行っている。また、育児のための短時間勤務制度(1時間短縮)や時間外労働免

除の期間は小学校入学までとしており、子の看護休暇も法定を上回る7日間で設定し、半日から取得可能。その他、配偶者出産時休暇(有給休暇5日間)を設けており、取得率は昨年実績でほぼ100%。これら各種施策の情報は社内イントラを通し社員に発信している。

豊田通商株式会社

父親の子育て支援制度として、子どもの誕生の瞬間を一緒に味わってもらえるように妻の出産時に年次有給休暇とは別に特別休暇を2日付与しています。また、専業主婦の妻が出産する際に男性が育児休業を取得できるようにしており、2007年の制度導入時から今までに4人のパパが育児休業を取得し、育児に参加しています。育児に参加するパパのネットワーク作りの為、昨年名古屋・東京にて労働組合・NPO ファザーリングジャパンと協働で「パパ座談会」を開催しました。

キリンホールディングス

従業員一人ひとりのワーク・ライフ・バランス実現の観点から様々な取り組みを行っている。育児、介護については、より取得し易い組織風土の醸成を目的に、男女問わず休業開始から2週間を有給化にしている(2008年度の男性育児休業取得者33名)。また、家族の介護・看護、学校行事への参加を事由に年間10日間取得できるファミリーサポート制度や小学校3年生までの短時間勤務(5~7時間)など仕事と家庭生活を両立できる環境整備を行っている。今年度からは自己啓発やボランティアなどを事由に最大3年間休職できる仕組みを導入。今後も多様な働き方を幅広く選択できる環境を整えていきたい。

花王株式会社

仕事と家庭的責任の両立支援制度の拡充だけでなく、制度が円滑に使える風土啓発に取り組んでいる。特に“育児は男女が協力しあうもの”という認識に立ち、男性社員が積極的に育児に参加するきっかけづくりとして、2006年度より育児休職の開始日から5日間を有給化。利用者アンケートにより生声によるメリットを把握するほか、子の生まれた社員へ制度紹介リーフレットの配布、啓発フォーラムの開催などを行っている。2008年度は子の生まれた男性社員の40.3%が制度を利用。特にマネジャーに対する啓発に注力し、諸会議で制度利用促進を促すほか、新任マネジャー研修での説明等を実施中。

トヨタ自動車株式会社

ワーク・ライフ・バランスに関しては、「従業員が心身とも健康で、かつ、自己の生活ニーズに即したメリハリある働き方が可能となるよう取組」を実施している。育児や介護に従事している従業員等、特に配慮が必要な者に関する取組みはもちろん、全ての従業員を対象とした「労働時間の短縮やフレックスタイム制度・裁量労働制度などのメリハリのある働き方の実現に向けた取組」や「健康管理・体力づくり・メンタルヘルス対策」を充実させている。配偶者の出産時に利用できる特別休暇の取得者は2008年度は約80人となっている。

旭化成株式会社

旭化成グループでは、社員のワークライフバランス実現をサポートする多彩な制度を導入しているが、制度の定着と実効を上げる施策として、労働時間管理については全社員への冊子配布、ワークライフバランス全般についてはホームページによる発信の充実などを実施し、社員の意識の醸成、制度・施策の浸透および実際の利用状況向上に力を入れている。この結果、育児休業については、2006年1月の制度改定後、男性の育児休業取得者が延べ700人を超えるなど、着実に効果を上げてきている。引き続き、社員一人ひとりが現在の働き方を見直し、生産性をより高め、メリハリのある働き方を実現できることを目指している。

住友商事株式会社

2005年からワーク・ライフ・バランスのコンセプトを全社人材戦略に取り入れ、時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進を行った上で、出産・育児支援制度も大幅拡充。2008年には事業所内保育所も開設、常時保育・一時保育ともに男性社員による利用も多い。配偶者の妊娠中から出産後2週間後まで利用できる配偶者出産休暇（有給）、子どもが小学校を卒業するまで利用できる子の看護休暇（有給）・短時間勤務制度等各種制度を導入済。引き続き意識改革・啓発活動等を通じた「諸制度を利用しやすい環境づくり」に努めている。

【回答企業の平均的な就労環境・制度】

- ・ 年間総実労働時間 2,079 時間
- ・ 短時間勤務：子 7 歳まで、最短時間 5.5 時間、男性取得者あり 27%
- ・ 有給休暇：付与 21 日、消化 11 日
- ・ フレックスタイムあり (66%)、ノー残業デーあり (73%)、ワークシェアリング制度・関連取り組み (8%)
- ・ 育児休業：子 1 歳まで、有給扱いなし、昨年度男性取得者あり (51%)
- ・ 配偶者出産休暇 3 日
- ・ 子どもの看護休暇 5 日 (最頻値)、約半数の企業が有給化した日あり
- ・ 出産祝い金 (82%、平均 3.5 万円)、子をもつ社員への手当 (平均 1.5 万円)、在宅勤務 (22%)
- ・ 単身赴任あり (93%)
- ・ 社内報啓発 (65%)、子育て・次世代育成研修 (管理職向け 37%、男性一般社員向け 22%)
- ・ 会社代表の子育て支援・ワーク・ライフ・バランス発言あり (54%)
- ・ 父親向け研修実施 (11%)
- ・ 社員の子ども向け事業所・工場見学 (51%)
- ・ 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」(56%)、「どちらかといえば重要な経営戦略」(35%)、「どちらかといえば重要な経営戦略ではない」(10%)
- ・ 男性社員が子育てしやすい会社にすることの効果 (上位 3 項目を掲載)
 - ① 「優秀な人材の確保」(76%)
 - ② 「士気向上」(66%)
 - ③ 「ブランドイメージ」(57%)
- ・ 今後、男性社員が子育てしやすくするための就労環境整備は？
 - ◇ 「推進する」(49%)、「どちらかといえば推進する」(32%)、「どちらかといえば推進する状況ではない」(18%)、「推進する状況ではない」(1%)

4. 総括

ファザーリング・ジャパン代表 安藤哲也

リーマンショック後で、企業のワークライフ・バランス熱は冷めたかと感じていました。でも回答率は前回並み、常連の企業も目立ちますが概して平均点は高くなっており、男性社員が子育てしやすい環境は、各社で温度差あれど着実に整えられているように思えます。

今後は「やっている企業」と「やってない企業」の二極化が進むでしょう。90年代以降に女性の両立支援を継続してやってきた企業がいま業績を伸ばしているように、こうした厳しい状況下で「いまだからこそ」と男性のWLBを推進する企業が10年後、20年後のエクセレントカンパニーになっているはず。企業経営者の皆さんにはそうした長期的視点を持って、父親が育児しやすい企業社会（文化）の醸成にご努力いただきたく思います。

そして仮に景気が回復し企業業績が上向いたときは、今回★を取った企業を中心に、正社員だけでなく非正規社員の子育て支援やWLB施策を進めてもらいたいと、強く願っています。

第一生命経済研究所主任研究員 松田茂樹

今回は、趣向を変えて、ミシュランばりの★の数で採点してみました。

過去3回の結果を比較すると、毎回70社前後の企業にご参加いただいておりますが、その平均点は回を重ねるごとに高くなっています。つまり、「父親が子育てしやすい会社」が増えてきているといえます。上位企業の取り組みをみると、子育てをする社員のみならず、幅広い社員の就労環境の改善に取り組んでいるという傾向があります。専業主婦家庭の男性社員も対象になる出産休暇・育児休業・短時間勤務制度を導入する企業もあります。

ただし、過去3回の結果を比較した場合、上位グループの得点は大幅に上昇しているのに対して、下位グループの得点はほとんど変わっていません。全体の平均点の上昇は上位グループを中心とした取り組みの拡充によってもたらされています。企業における父親の子育てしやすさにも「格差」が広がっているのです。不況により企業の体力差が拡大していることも、この背景にはあると推察されます。

以上