

報道関係各位

HRI 株式会社 百五経済研究所
三重県津市丸之内9番18号

少子化対策の一つとして、企業には、従業員の仕事と出産・育児の両立を支援することが求められています。百五経済研究所（代表取締役 松生安彦）では、三重県内と愛知県内の企業1,724社と女性従業員を対象にアンケート調査を実施し、働く女性が仕事をしながら安心して出産・育児するために企業の取り組みとして何が必要かについて分析しました。以下にご報告申し上げます。

要旨

三重県内・愛知県内企業の子育て支援 - 働く女性のニーズとのギャップ -

「企業の導入割合」と「働く女性のニーズ」とのギャップが大きく、ニーズが満たされていないのは...

- 「子どものための看護休暇制度(有給)」
- 「育休を取りやすく職場復帰しやすい職場づくり」

企業に求められることは...

- “休暇や労働時間を柔軟に選択できるような制度”、育休からの“職場復帰を支援するような雇用形態”の充実。
- “制度の整備”に加え、周囲に遠慮せずに制度を利用できる、“制度を形骸化させない企業風土の醸成”。

- ・ 企業が導入している出産・育児支援について、働く女性の満足度は低く、ニーズは満たされていない。
- ・ 働く女性が安心して子を産み育てながら就労するためには、このようなギャップを少しでも埋めることが求められる。また女性従業員に限らず、男性従業員の育児参加を促進する取組も必要である。
- ・ 子育て支援の充実は「従業員満足度の向上」につながる。人口が減少し、企業にとって今後ますます労働力の確保が困難になるなか、子育て支援は、企業魅力の一つとして、経営基盤づくりにおいても重要な課題となる。

本資料は、名古屋金融記者クラブ、三重県政記者クラブの皆様にご提供させていただきます

(本件担当) 調査研究グループ 村田 Tel 059-228-9105

<まとめ>

【企業の子育て支援に対する女性従業員の満足度】 (p.4)

- ・ 勤務先の出産・育児支援について「満足している」人は、3割にも満たない。
- ・ 満足していない理由として、「制度が整っていないから」、「制度があっても利用しにくい」ことがあげられる。

【企業が導入している支援】 (p.5)

- ・ 「半日や時間単位でとれる有給休暇」や「小学生以上の子どもに対する手当」など、全社員を対象にした休暇制度や扶養手当などの導入割合は高い。
- ・ 一方、「男性の育児休業」をはじめ、育児中や育児休業期間の前後を直接的に支援する育児休業関連制度は、導入済みの企業でも実際には活用されていないところが多い。

【働く女性が企業に望む支援】 (p.6)

- ・ 「育児休業を取りやすく職場復帰しやすい職場づくり」など、職場内での理解や配慮、協力が必要とする人が最も多い。
- ・ 制度面では「子どもの急な病気や怪我のための看護休暇制度(有給)」、「半日や時間単位でとれる有給休暇制度」、「短時間勤務制度(正社員として)」など、子どもの健康状態や生活パターンに合わせて、休暇や労働時間を柔軟に選択できる制度への要望が強い。

【働く女性と企業とのギャップ】 (p.7~8)

- ・ 働く女性と企業の間でのギャップは大きく、働く女性のニーズは満たされていない。
- ・ 制度面で最もギャップが大きく、ニーズが満たされていないのは、「子どもの急な病気や怪我のための看護休暇制度(有給)」である。「短時間勤務制度(正社員として)」、「育児等による退職者を優先的に再雇用する制度」、「パートから正社員への復帰制度など、多様な就業形態の選択」のギャップも大きい。

子どもの健康状態の変化や生活パターンへの対応が、正社員としての就労の壁になっている。子どもの健康状態の変化や生活パターンに合わせて、“休暇や労働時間を柔軟に選択できる制度”、“育休からの職場復帰を支援するような雇用・就業形態の充実・多様化”が求められる。

- ・ 2番目にギャップが大きいのは「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい職場づくり」。働く女性のニーズとしては最も多く、約9割にのぼる。

経営者、上司、同僚などとの意識の隔たりが大きいといえる。職場内の理解や配慮、協力が得られにくいことが、制度を形骸化させ、両立を阻む大きな壁となっている。周囲に遠慮せずに制度を利用できる企業風土の醸成が求められる。

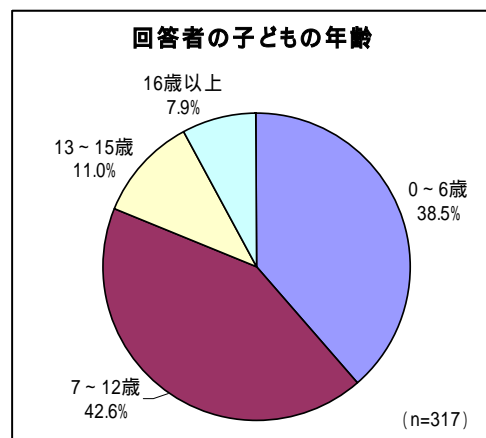
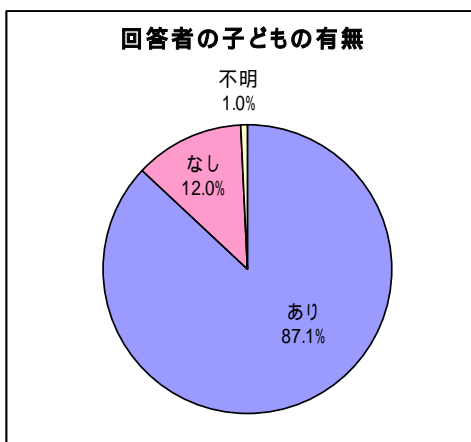
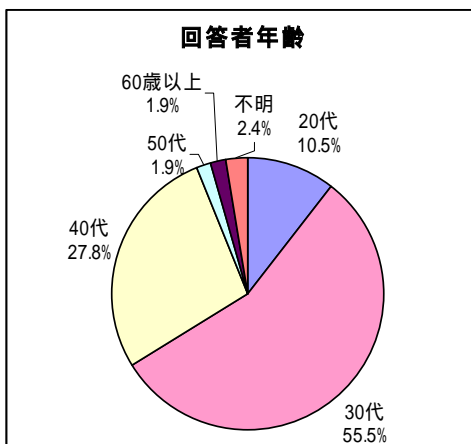
< 調査概要 >

【企業を対象にしたアンケート】「少子化対応に関する調査」

調査対象： 三重県内と愛知県内の企業 1,724 社
調査時期： 2006 年 8 月
調査方法： 郵送配付・回収
回答数： 404 社（三重県 358 社、愛知県 46 社）

【働く女性を対象にしたアンケート】「企業の子育て支援策に関するニーズ調査」

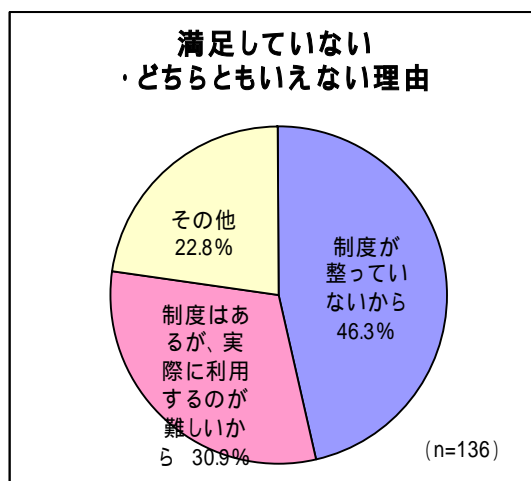
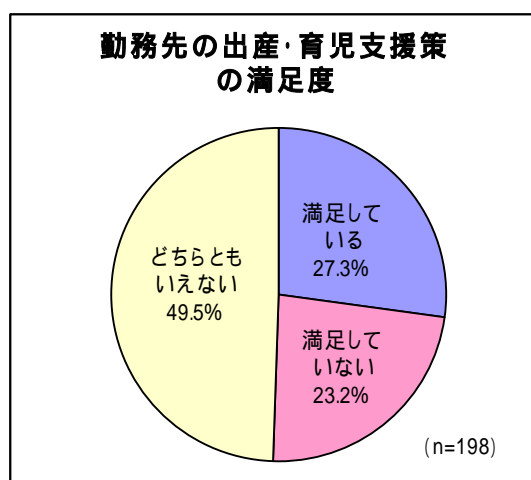
調査対象： 上記企業に勤務する女性正社員各 1 名（可能な限り小学生 6 年生までの子を持つ女性正社員）
調査時期： 2006 年 8 月
調査方法： 上記企業の担当者より配付、社員より郵送回収
回答数： 209 名（三重県 188 名、愛知県 21 名）



企業の子育て支援に対する女性従業員の満足度

回答者（働く女性）のうち、勤務先の出産・育児支援について「満足している」人は、3割にも満たない。

「満足していない」、「どちらともいえない」の理由としては、「制度が整っていないから」とする回答が46.3%を占めた。また3割超の人は「制度はあるが実際に利用するのが難しいから」とし、制度が導入されていても使いにくく、実質的に機能していないケースも多いことがわかった。



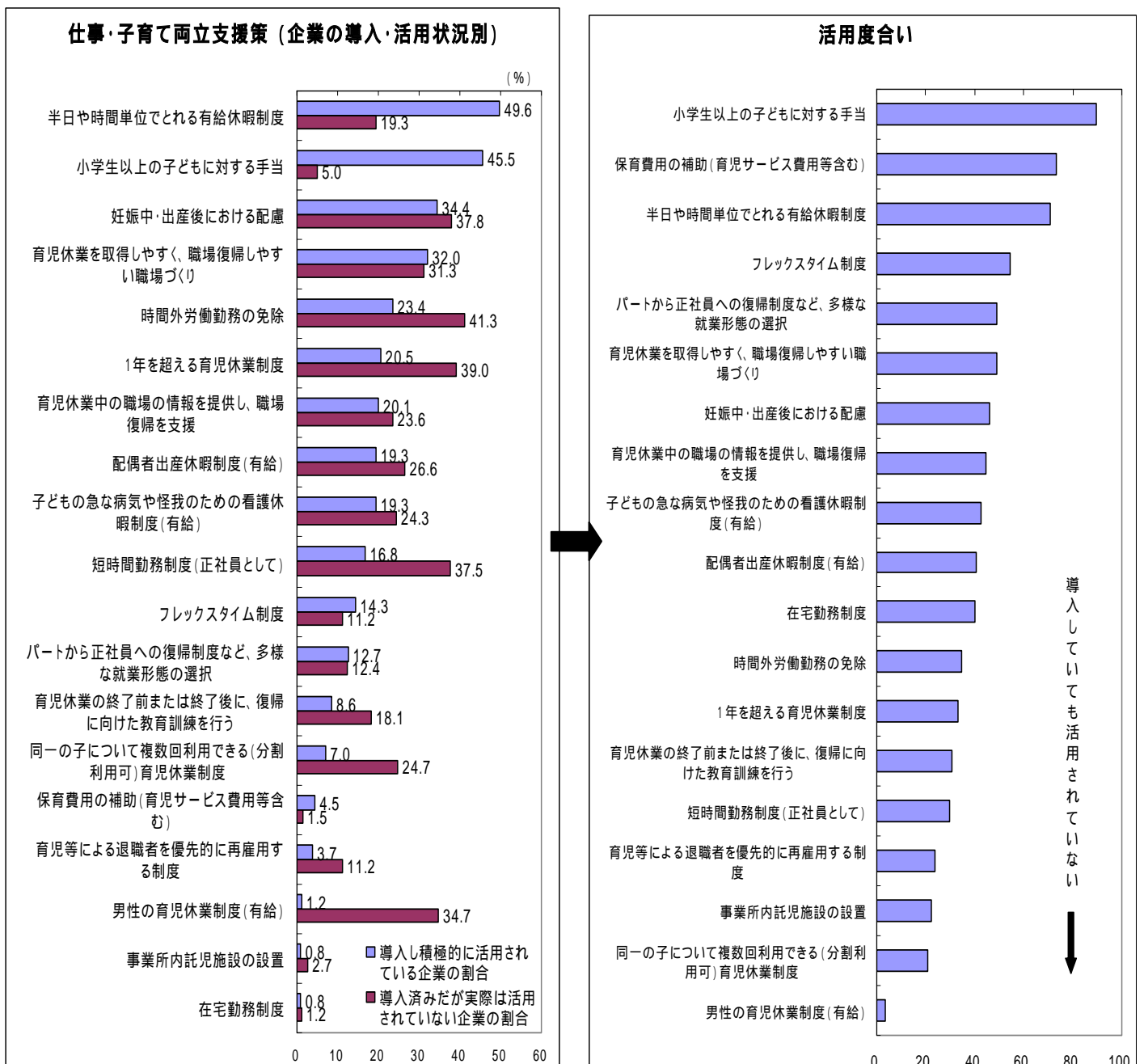
企業が導入している仕事・子育て両立支援策

企業が従業員のために導入している、仕事と出産・育児の両立を支援するための制度や職場での取り組みについて、導入状況と活用度合いをたずねた。

企業が導入し社内で積極的に活用されている制度として最も割合が高いのは、「半日や時間単位でとれる有給休暇制度」である。また「小学生以上の子どもに対する手当」いわゆる扶養手当も半数近い企業が支給している。

一方、導入しているものの実際に活用できていない企業の割合が高いのは、「時間外労働勤務の免除」、「短時間勤務制度（正社員として）」など労働時間を短縮する制度や、「1年を超える育児休業制度」、「男性の育児休業制度（有給）」などである。

活用度合いを右グラフのように整理すると、制度があれば支給される手当や補助、全社員を対象にした半日休暇やフレックス制度などの活用度合いは高いが、「育児休業」関連など、育児中や育児休業期間の前後を直接的に支援する項目については、導入済みでも活用度合いは低い。とくに「男性の育児休業制度（有給）」はほとんど活用されていない。

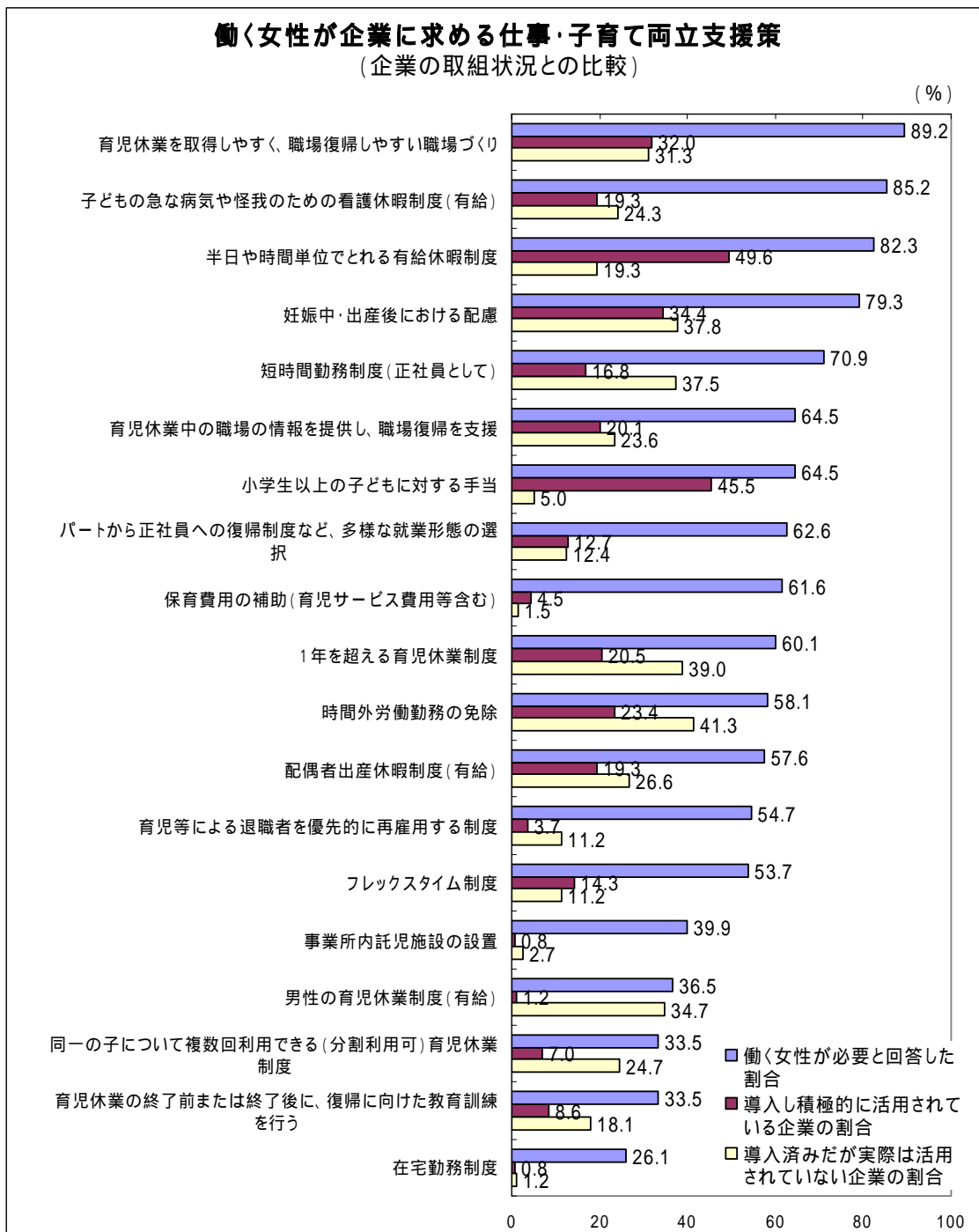


活用度合い = 積極的に活用されている企業数 / (積極的に活用されている企業数 + 活用されていない企業数) × 100

働く女性が企業に望む支援

働く女性が、仕事と出産・育児を両立するうえで必要だとする企業の支援として、最も割合が高いのは「育児休業を取りやすく、職場復帰しやすい職場づくり」(89.2%)である。また「妊娠中・出産後における配慮」(70.9%)も高く、職場の理解や配慮を最も必要としていることがわかった。

制度面で最もニーズが高いのは、「子どもの急な病気や怪我のための看護休暇制度(有給)」(85.2%)である。「子どもの面倒をみる人がいない」人の88.0%、「面倒をみる人がいる」人でも84.7%が制度は必要と回答し、面倒をみる人の有無に関わらず高い割合である。また、「半日や時間単位でとれる有給休暇制度」(82.3%)、「短時間勤務制度(正社員として)」(70.9%)も高い。子どもの健康状態や生活パターンに合わせて、休暇や労働時間を柔軟に選択できる制度に対する要望が強いことがわかる。



働く女性と企業とのギャップ

働く女性のニーズと企業の実施状況から、両者のギャップを分析した。支援策ごとに、「働く女性が必要とする割合」から「企業が積極的に活用されていると判断している割合」を引いた数値をギャップとみなした。

まず全体として、「企業が積極的に活用されていると判断している割合」は「働く女性が必要とする割合」より低く、企業の実施状況は、働く女性にとっておしなべて不十分なものであることがうかがえる。

ギャップが最も大きいのは、「子どもの急な病気や怪我のための看護休暇制度(有給)」である。働く女性の85%超が必要だと回答した極めて要望の強い制度であるが、制度を導入し活用が進んでいる企業は2割にも満たない。

制度面では他に「短時間勤務制度(正社員として)」、「育児等による退職者の再雇用制度」、「パートから正社員への復帰制度など、多様な就業形態の選択」などについてもギャップが大きい。休暇や労働時間の柔軟な選択、多様な雇用形態に対するニーズが満たされていないといえる。

2番目にギャップが大きいのは「育児休業を取得しやすく職場復帰しやすい職場づくり」である。働く女性のおよそ9割が必要としているが、取り組む企業は3割程度に過ぎない。上司や同僚など職場内での意識の隔たりが大きく、協力が得られにくい状況にあることがうかがえる。

「保育費用の補助(育児サービス費用等含む)」のニーズは6割を超えるが、導入済みの企業は5%に満たない。小学生以上の子どもを対象にした扶養手当を支給する企業は少ないが、出産・育児の段階で経済的支援を実施している企業はわずかである。

働く女性のニーズと企業の取組とのギャップ

(%ポイント)

