

2007.12.25

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会

男性の育児参加促進研究会報告書の概要について（ご報告）

ニッセイ基礎研究所

松浦民恵

I. 調査研究の目的と概要

1. 調査研究の目的

本調査研究では、男性の育児参加を阻害している要因を調査・分析するとともに、対応策を検討し、男性が育児参加できる職場環境づくりに取り組む企業に対して、具体的な取組方策等を提供することを目的に、財団法人 21 世紀職業財団が研究を実施した。

2. 調査研究の概要

3. 研究の方法と内容

(1) 研究会の設置

(2) ブロック会議の開催

(3) 企業アンケート調査の実施

男性労働者育児参加促進事業の指定企業における両立支援策の現状等について調査を行うとともに、指定企業の状況と比較するために、厚生労働省のファミリー・フレンドリー企業表彰受賞企業、その他の企業に対しても同じ調査を実施した。

対象：下記の3種類の企業計 2,552 社の人事担当者

- ・男性労働者育児参加促進事業における指定企業 201 社
 - ・厚生労働省のファミリー・フレンドリー企業表彰受賞企業（2005 年度までの表彰受賞企業）等 351 社
 - ・その他の企業 2,000 社
- 従業員規模 100 人以上の企業を会社四季報（東洋経済新報社）よりサンプリング。

調査方法：郵送による配布、回収。有効回答は下記のとおり。

- ・全体 556 社（有効回答率 21.8%）
- ・男性労働者育児参加促進事業における指定企業 100 社（有効回答率 49.8%）
- ・厚生労働省のファミリー・フレンドリー企業表彰受賞企業等 122 社（有効回答率 34.8%）
- ・その他の企業 334 社（有効回答率 16.7%）

調査時期：平成 17 年 11 月

調査項目：

- ①企業属性
- ②育児休業制度の概要
- ③両立支援制度の導入状況
- ④両立支援制度のための取組状況
- ⑤男性の育児参加に対する考え等

(4) 企業ヒアリング調査の実施

調査の目的

男性の育児参加に資する企業の取組みについて、特に両立支援策の実施に積極的な企業を対象にしてヒアリング調査を実施し、制度内容、運営上の工夫や問題点、男性の育児参加の方策を検討して企業の取組の参考にできる事例を提供することとした。

対象企業と方法、内容

対象：両立支援策の実施に積極的な企業の人事担当マネージャー 29社

調査方法：面接聞き取り調査

調査時期：平成 17 年 9 月～平成 19 年 2 月

調査項目：

- ①企業属性
- ②各両立支援策の制度内容、取得者・利用者数（率）、処遇等
- ③男性の育児参加に向けた具体的取組の内容
- ④制度導入の効果・問題点
- ⑤今後の課題

(5) 男性の育児参加を推進するためのサイトの開設

II. 男性の育児参加をなぜ企業が支援するのか

1. 本報告書における育児参加の定義
2. なぜ「男性」が対象となるのか
3. 企業が男性の育児参加を支援するメリット

III. 男性の育児参加に向けた課題

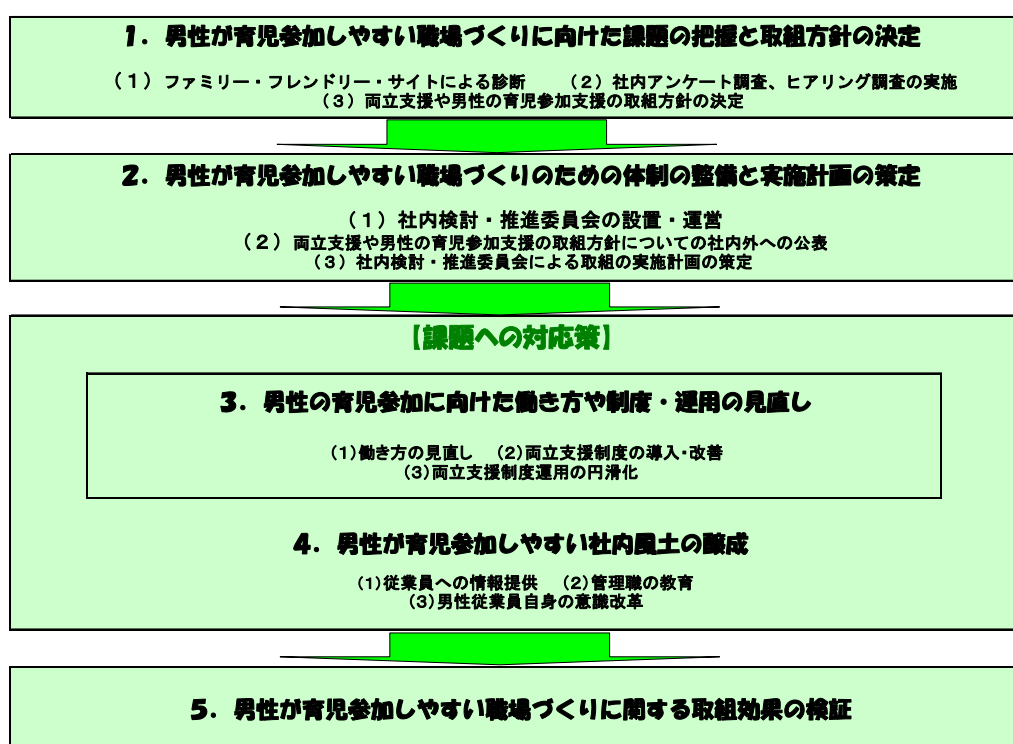
1. 意識面での課題
2. 働き方の面での課題
3. 制度・運用面での課題

IV. 男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた取組

図表 男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた課題への対応策

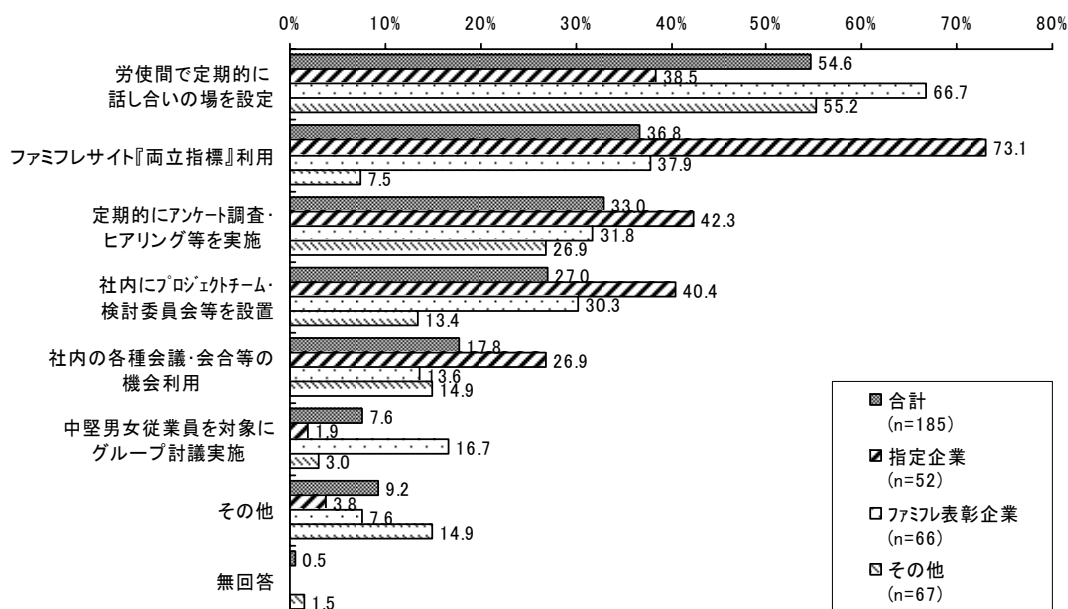
男性の育児参加に向けた働き方や制度・運用の見直し	
(1) 働き方の見直し	① 業務の効率化
	② 時間管理に関する意識改革
	③ 早帰り運動、年次有給休暇の取得促進
(2) 両立支援制度の導入・改善	① 休業制度
	② 勤務時間を柔軟にする制度
	③ 在宅勤務制度
	④ 休暇制度
	⑤ 経済的支援
	⑥ 事業所内託児施設
(3) 両立支援制度運用の円滑化	① 両立支援制度利用時の雇用管理ルールの特典化
	② 制度利用者の支援体制の整備
男性が育児参加しやすい社内風土の醸成	
(1) 従業員への情報提供	
(2) 管理職の教育	
(3) 男性従業員自身の意識改革	

図表 取組のステップ（全体像）



1. 男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた課題の把握と取組方針の決定

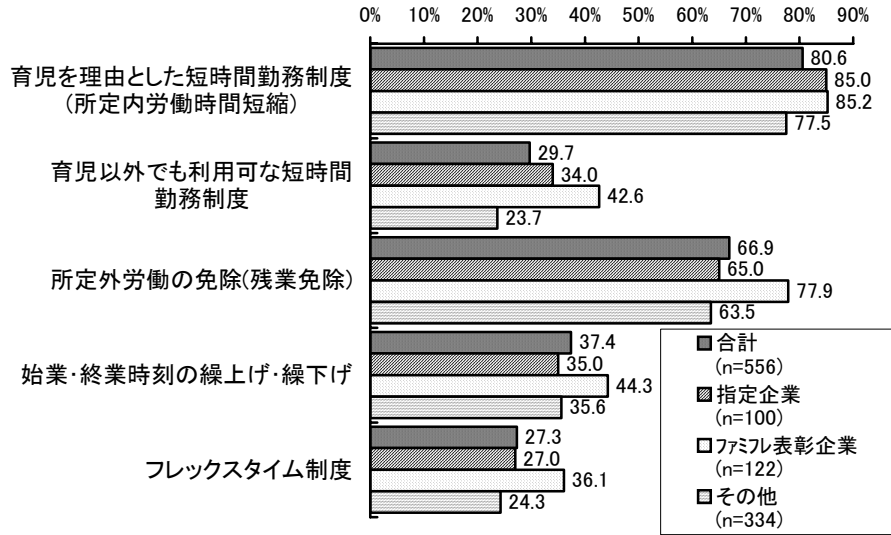
図表 ニーズ・課題の把握方法（把握したことがある企業について）（複数回答）



- (1) ファミリー・フレンドリー・サイトの診断
 - (2) 社内アンケート調査、ヒアリング調査の実施
 - (3) 両立支援や男性の育児参加支援の取組方針の決定
- ## 2. 男性が育児参加しやすい職場づくりのための体制の整備と実施計画の策定
- (1) 社内検討・推進委員会の設置・運営
 - (2) 両立支援や男性の育児参加支援の取組方針についての社内外への公表
 - (3) 社内検討・推進委員会による取組の実施計画の策定
- ## 3. 男性の育児参加に向けた働き方や制度・運用の見直し
- (1) 働き方の見直し
 - ① 業務の効率化
 - ② 時間管理に関する意識改革
 - ③ 早帰り運動、年次有給休暇の取得促進
 - (2) 両立支援制度の導入・改善
 - ① 休業制度
 - A. 制度の対象の拡大（配偶者が常態として子を養育できる場合）
 - B. 休業の分割取得
 - C. 休業中の経済的支援

② 勤務時間を柔軟にする制度

図表 両立支援制度の導入状況（勤務時間の柔軟化）（複数回答）

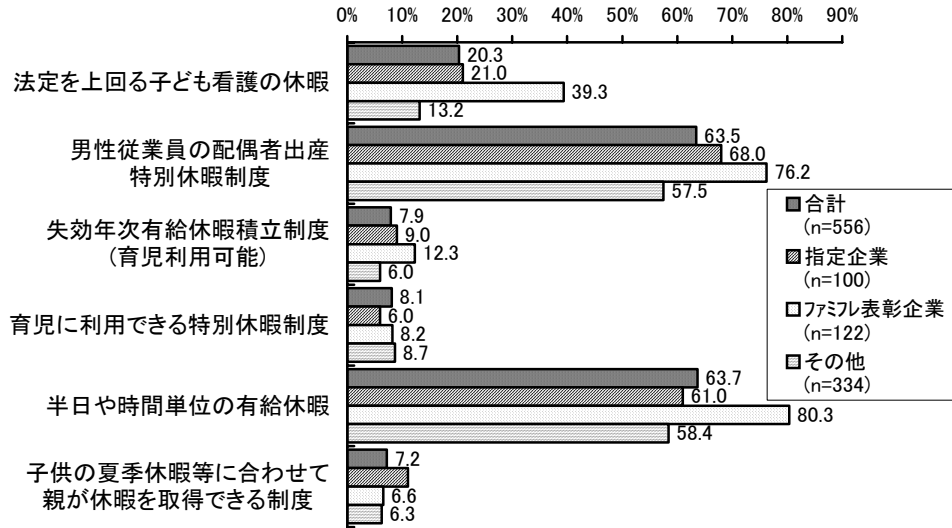


- A. 短時間・短日勤務型
- B. フレックスタイム型
- C. 短時間勤務とフレックスタイム制の併用型
- D. 勤務時間の繰上げ・繰下げ型

③ 在宅勤務制度

④ 休暇制度

図表 両立支援制度の導入状況（休暇関連制度）（複数回答）



- A. 配偶者の出産時に取得できる休暇制度
- B. 子どもの看護に関する休暇制度
- C. その他多様な事由で取得できる休暇制度

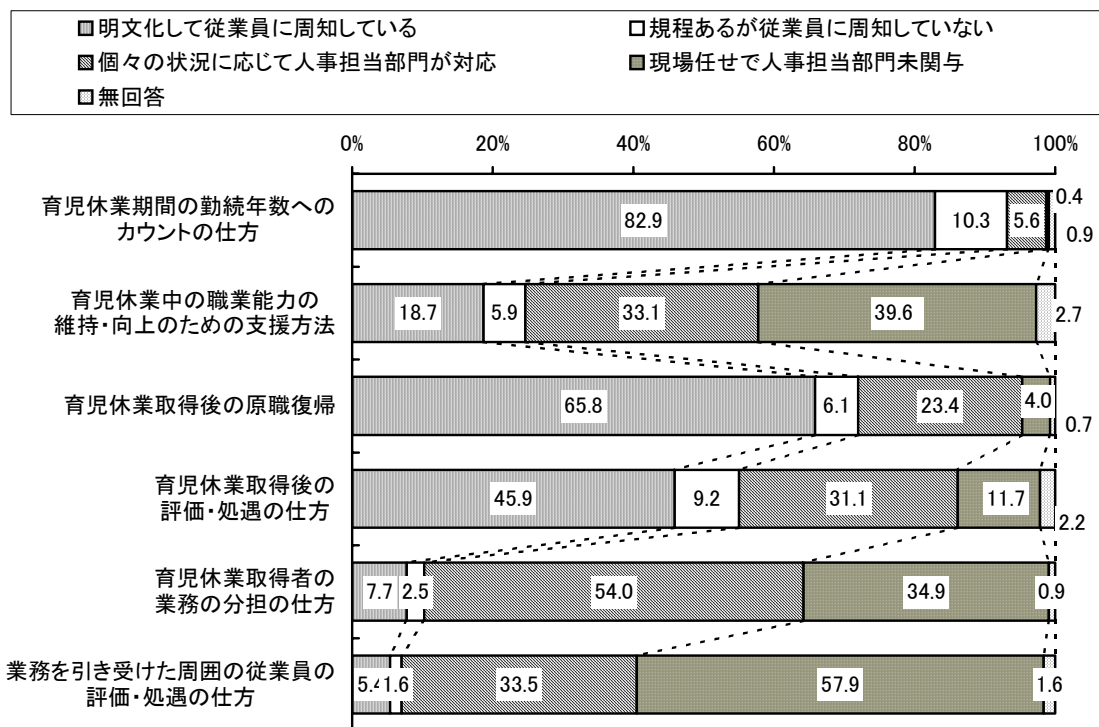
⑤ 経済的支援

- A. 育児のための生活費用の補助
- B. 育児と両立するための体制整備の費用補助
- C. ベビーシッター等の補助

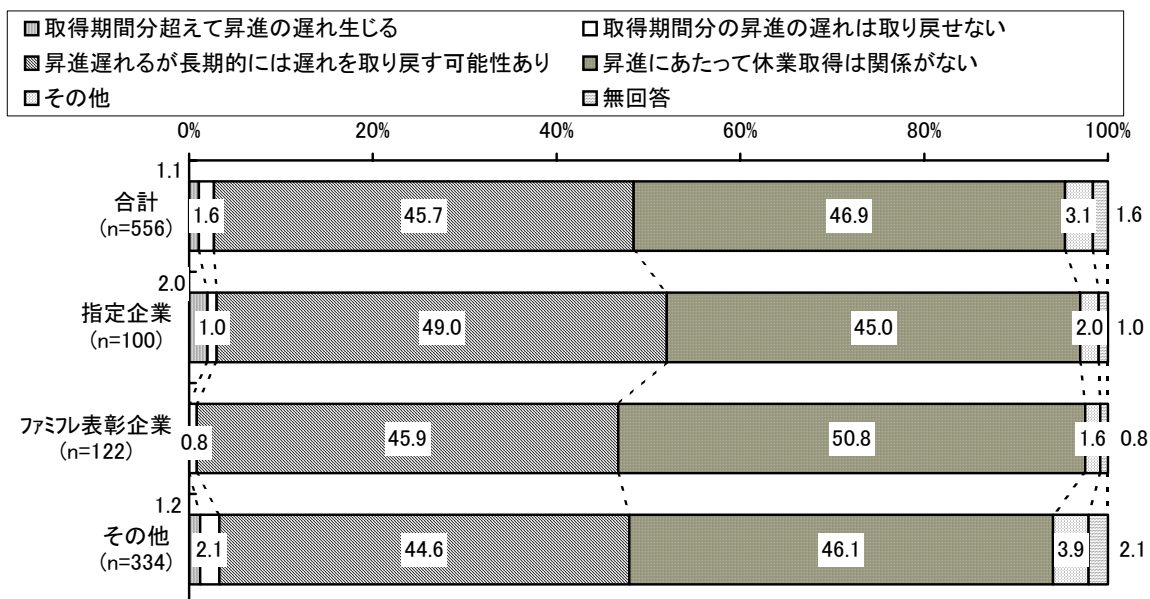
⑥ 事業所内託児施設

(3) 両立支援制度運用の円滑化

図表 育児休業者に対する雇用管理ルールへの取扱い



図表 育児休業取得後の昇進の取扱い



- ① 両立支援制度利用時の雇用管理ルールの特明確化
 - A. 賃金（月例給与・賞与）
 - B. 勤続年数のカウント
 - C. 評価、昇給、昇格
 - D. 代替要員
- ② 制度利用者の支援体制の整備
 - A. 職場における支援体制の整備
 - B. 相談窓口の設置
 - C. 上司とのコミュニケーションの円滑化
 - D. 制度利用者に対する支援者の任命
 - E. 育児休業期間中の情報提供・自己啓発支援

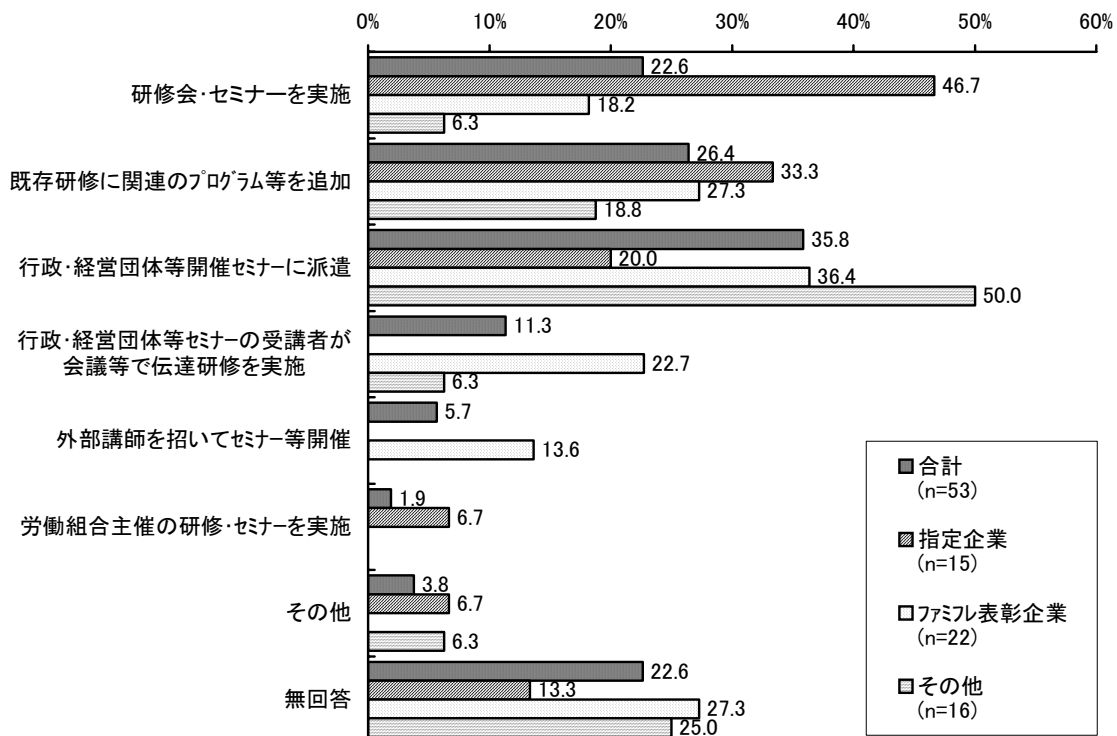
4. 男性が育児参加しやすい社内風土の醸成

(1) 従業員への情報提供

- A. 社内イントラネットやガイドブック等への掲載
- B. セミナーや説明会の開催

(2) 管理職の教育

図表 管理職研修の内容（研修を実施している企業について）（複数回答）



(3) 男性従業員自身の意識改革

A. 連絡文書や育児参加計画による啓発

B. 説明会やイベントの開催

5. 男性が育児参加しやすい職場づくりに関する取組効果の検証