

# 企業における仕事と家庭の両立支援策の現状と課題

第二特別調査室 前田 泰伸

## 1. はじめに

我が国では、急速な少子化を背景として、次世代育成支援対策推進法の制定（平成15年）、育児・介護休業法の改正（平成16年）が行われ<sup>1</sup>、また、少子化社会対策大綱（平成16年6月4日閣議決定）に基づく「子ども・子育て応援プラン」（平成16年12月）では、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直しが重点課題として掲げられている。最近では、内閣府少子化社会対策会議において、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議の開催が決定され（平成19年2月6日）、働き方の改革分科会においてワーク・ライフ・バランスの議論が行われているほか、内閣府男女共同参画会議においては、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会が設置され、3月5日より調査検討が行われている。

このようにワーク・ライフ・バランスへの取組が始まっているが、その内容は、仕事と家庭の両立支援や余暇・レジャーの充実、その前提としての就業時間の短縮等、極めて広範にわたっている。本稿では、企業における両立支援の取組に絞って、その現状と課題について考えることとしたい。

## 2. 両立支援策の導入状況

まずは、企業における両立支援への取組として、育児休業制度、育児のための勤務時間短縮等の措置の制度、子の看護休暇制度について、その導入状況を概観することとする。

### 2-1. 育児休業制度

図表1は、育児休業制度の規定がある<sup>2</sup>事業所割合の推移を事業所規模別に示したものである。平成17年度においては、500人以上の事業所では99.9%、100

---

<sup>1</sup> 次世代育成支援対策推進法には、次世代育成支援対策に関する基本理念、事業主の行動計画の策定、主務大臣の行動計画策定に関する指針等について、定めが置かれている。また、育児・介護休業法の改正により、後述するように、子の看護休暇制度が設けられた。

<sup>2</sup> 「規定がある」とは、就業規則等により制度が明文化されている場合をいう。法律上、労働者は、子が1歳（一定の場合は1歳6カ月）に達するまでの間、育児休業を申し出ることができ（育児・介護休業法第5条）、事業主は、一定の場合を除き、その申出を拒むことができない（同法第6条）。

人～499人の事業所でも95.5%の事業所で育児休業制度の規定があるが、5～29人の事業所では56.6%に留まっている。

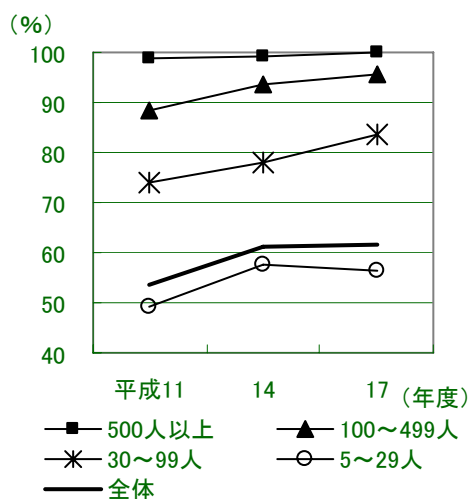
このように、育児休業の規定がある事業所の割合は、大規模な事業所では上昇傾向にあり、ほとんどの事業所で育児休業制度の規定が設けられてきているが、小規模な事業所では、大規模な事業所に比べ、「規定がある」とする割合は低くなっており、全体（5人以上の事業所）でも、最近では横ばい傾向にある。

## 2-2. 育児のための勤務時間短縮等

図表2は、育児のための勤務時間短縮等の措置の制度（短時間勤務制度、育児の場合に利用できるフレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、事業所内託児施設等）<sup>3</sup>がある事業所の割合の推移を事業所規模別に示したものである。

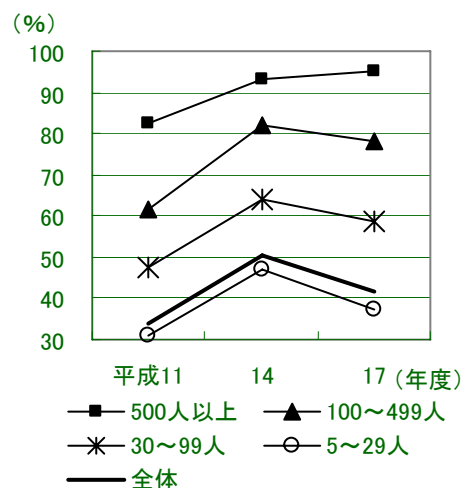
平成17年度においては、このような制度があるとする事業所の割合は、500人以上の事業所で95.0%となっており、大規模な事業所では、制度としてほぼ定着している。しかし、100～499人で78.3%、30～99人で58.8%、5～29人で37.1%と、事業所の規模が小さくなるにつれ低下してきており、育児休業の規定がある事業所の割合と同様の傾向が見られるが、平成14年度と17年度を比較してみると、低下傾向にある

図表1 育児休業制度の規定がある事業所割合の推移



(出所) 厚生労働省『女性雇用管理基本調査』より作成

図表2 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所割合の推移



(出所) 図表1に同じ

<sup>3</sup> 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、3歳未満の子を養育する労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない（育児・介護休業法第23条）、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者については、勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない（同法第24条）とされている。

ことが憂慮される。

なお、5人以上の事業所で具体的な措置の導入状況(平成17年度)を見ると、短時間勤務制度31.4%、所定外労働の免除23.2%、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ18.5%などとなっており、相対的に見ると、短時間勤務制度の導入が進んでいることがうかがえる。

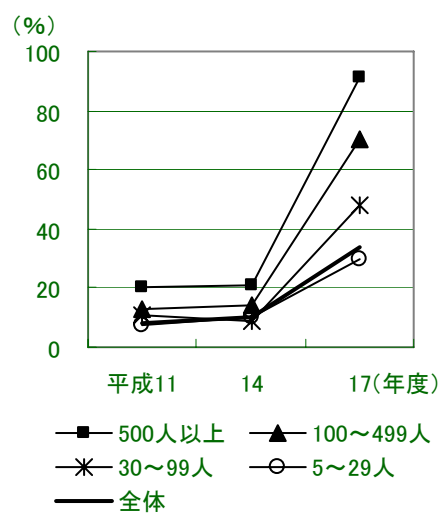
### 2-3. 子の看護休暇制度

図表3は、子の看護休暇<sup>4</sup>の規定がある<sup>5</sup>事業所の割合を事業所規模別に示したものである。その割合は、平成11年度、14年度においては、500人以上の事業所でも20%程度に過ぎないが、平成17年度には91.3%と大きく上昇している。これは、第161回国会(平成16年)において、育児・介護休業法の改正によって子の看護休暇制度が設けられ、平成17年4月1日から施行されたことによる。制度が法定されてから間もないため、平成17年度における全体(5人以上の事業所)の割合は33.8%に過ぎないが、これは、育児のための勤務時間短縮等の制度がある事業所の割合と比べても低くなっている。

また、子の看護休暇制度の導入状況についても、育児休業制度や育児のための勤務時間短縮等の制度の場合と同様に、小規模な事業所よりも大規模な事業所の方が「規定がある」とする割合が高い。

以上見てきたように、中小企業においては、両立支援の取組を就業規則等で明文化するとともに、従業員に周知するなど、一層の普及を図ることが課題となっている。

図表3 子の看護休暇の規定がある事業所割合の推移



(注) 平成11、14年度は「制度あり」事業所割合

(出所) 図表1に同じ

<sup>4</sup> 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、事業主に申し出ることにより、1年のうち5日を限度として、疾病やけがをした子の世話をを行うための休暇を取得することができる(育児・介護休業法第16条の2)。

<sup>5</sup> 「規定がある」とは、就業規則等により制度が明文化されている場合をいう(平成17年度)。平成11年度、14年度については、慣行によるものも含めた制度の有無の割合である。

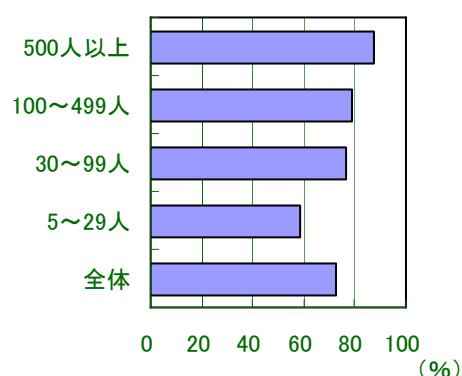
### 3. 両立支援制度の利用状況

企業の両立支援制度は、大企業を中心に、その普及が進んでいる。ただし、その制度が実際に利用されているかどうかは制度の有無とは別の問題であり、我が国の場合、制度はあっても利用しにくいと言われることがある。そこで、次に、両立支援制度の利用状況を見ることとしたい。

#### 3-1. 育児休業制度の利用状況

図表4は、平成16年4月1日から平成17年3月31日までの間に出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合（育児休業取得率）を事業所規模別に示したものである。育児休業取得率は、500人以上の事業所では87.3%であるが、5～29人の事業所では58.5%と、大きな差がある。なお、男性の育児休業取得率は、5人以上の事業所で0.5%であり、育児休業取得者の男女別割合では、女性は98.0%、男性は2.0%である<sup>6</sup>。

図表4 女性の育児休業取得率



(出所) 厚生労働省『平成17年度女性雇用管理基本調査』より作成

育児休業制度については、女性の取得率が全体（5人以上の事業所）で72.3%と、比較的に利用されているように見える。ただし、この育児休業取得率は、出産時において、企業に在籍し、育児休業を取得した女性が対象であり、結婚や出産を機に離職した女性は含まれていない。

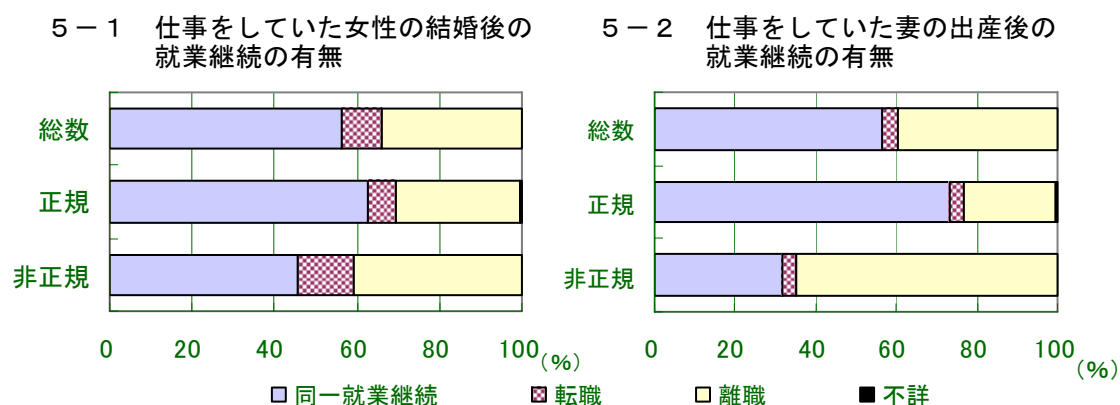
図表5-1は、この3年間に結婚し、結婚前に仕事をしてきた女性について結婚後の就業継続の有無を示したものであり、正規・非正規雇用を合わせた総数では33.6%が、非正規雇用では40.8%が結婚に伴い離職している。また、図

<sup>6</sup> 男性の育児休業取得率が低いのは、現行の育児休業制度が男性の働き方に合っていないためであると言われている。第一に、配偶者が常態として子どもを養育することが可能である場合、労使協定を結ぶことにより、企業は育児休業の申し出を拒むことができること、第二に、雇用保険から育児休業取得者に対して支給されるのは、休業前賃金の40%（なお、支給率は、今国会（第166回国会）の雇用保険法の改正により、50%に引き上げられた。）に過ぎず、夫の収入が家計を支えている場合には家計を圧迫すること、第三に、分割して育児休業を取得することが認められないなど、制度の柔軟さが欠けることから、育児をする妻を支えるために短期の休暇を望むことが多い男性にとって、現行制度は利用しにくいものとなっている。（松田茂樹「男性の育児休業取得はなぜ進まないか」（第一生命経済研究所ライフデザインレポート平18.11-12）、第166回国会参議院経済・産業・雇用に関する調査会会議録第2号（平19.2.21）7-8頁）。

表5-2は、この3年間に子供が生まれた夫婦で、出産前に就業していた妻について、出産後における就業継続の有無を示したものであり、正規・非正規雇用を合わせた総数では39.6%が、非正規雇用では64.8%が出産に伴い離職している。

女性の育児休業取得率は高い水準にあるが、結婚や出産を機に離職する女性も多数に上っており、そういった女性は、そもそも育児休業取得率算定の対象から除かれていることに留意する必要があるだろう。

図表5 女性の結婚、出産後の就業継続の有無



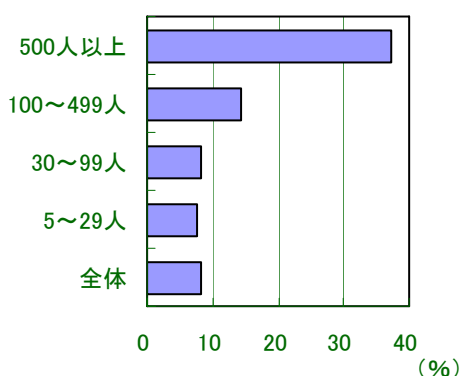
(出所) 厚生労働省『第4回21世紀成年者縦断調査(国民の生活に関する継続調査)』より作成

### 3-2. 子の看護休暇制度の利用状況

就学前の子どもを持つ労働者がいる事業所のうち、平成17年4月1日から9月30日までの間に子の看護休暇の取得者のいた事業所の割合を事業所規模別に示したものが、図表6である。割合は、全体(5人以上の事業所)では、8.2%、100~499人の事業所でも14.5%であるが、500人以上の事業所では37.4%となっている。

なお、子の看護休暇取得者の男女別割合は、女性54.2%、男性45.8%であり、男性の取得割合は、育児休業に比べると非常に

図表6 子の看護休暇制度の利用状況



(出所) 図表4に同じ

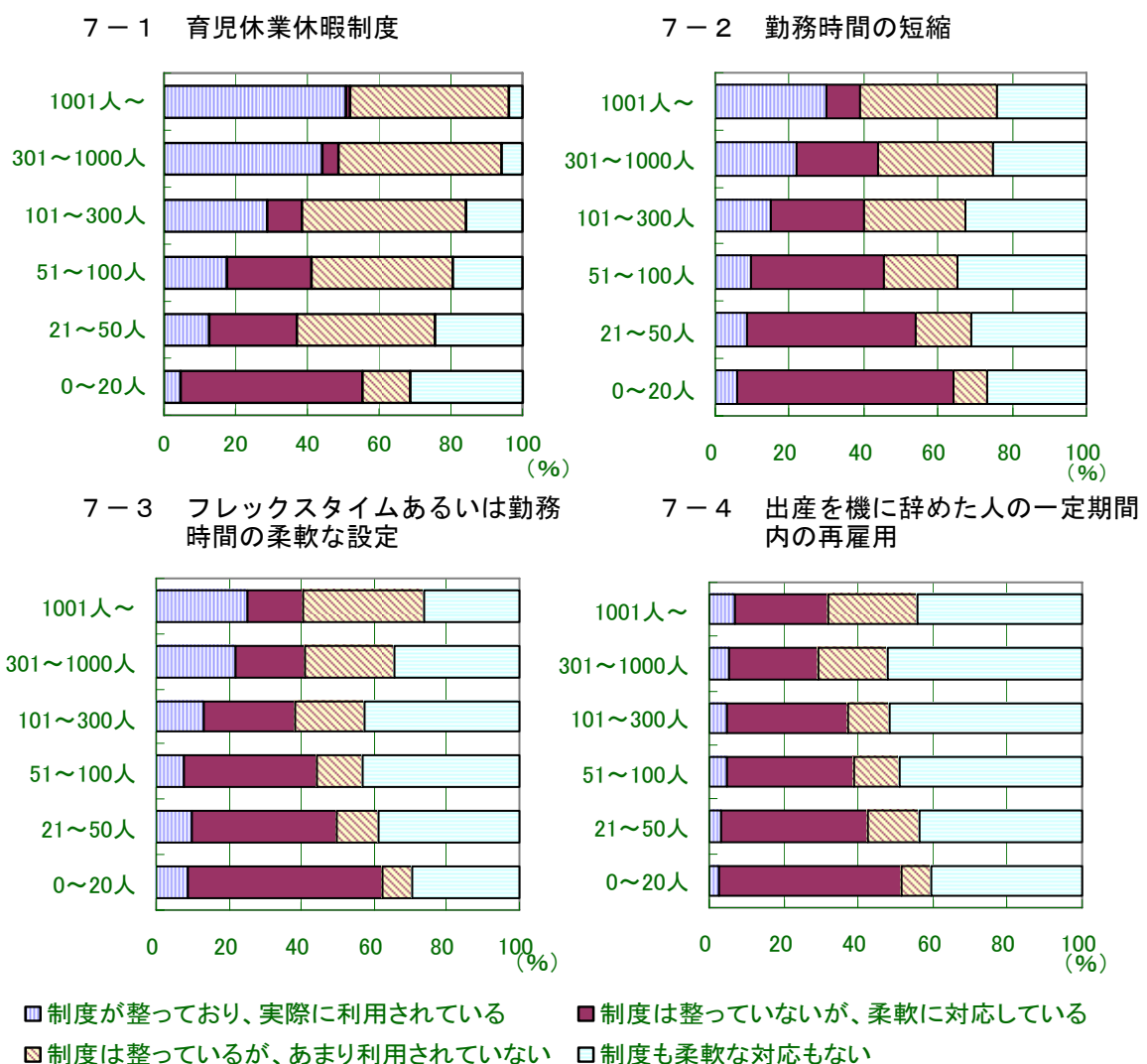
高い。これは、子の看護休暇制度が年5日を限度とする短期間の休暇であり、

妻が専業主婦であっても取得できる<sup>7</sup>ことから、育児をする妻を支えるために短期の休暇を取得したいという男性のニーズに合っているためと思われる。

### 3-3. 各種両立支援制度の整備・利用状況

図表7は、民間シンクタンクが調査した、育児休業休暇制度、勤務時間の短縮、フレックスタイムあるいは勤務時間の柔軟な設定、出産を機に辞めた人の一定期間内の再雇用についての制度の整備・利用状況を示したものである。

図表7 仕事と育児の両立支援策の整備・利用状況



(出所) 中小企業庁『2006年版中小企業白書』  
 (原典) (株) 富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(2005年12月)

<sup>7</sup> 育児・介護休業法第16条の3第2項において、第6条第1項第2号(妻が専業主婦等の場

これを見ると、制度が整っていても実際には利用されていない企業が相当数に上ることが分かる。例えば、育児休業休暇制度では、「制度が整っており、実際に利用されている」とする割合は、従業員規模 1001 人以上では 50.8%、301～1000 人では 44.2%、101～300 人では 28.8%と低下していくが、「制度が整っているが、あまり利用されていない」とする割合は、44.3%（1001 人以上）、45.5%（301 人～1000 人）、45.8%（101～300 人）と半数近くに上っている。「あまり利用されていない」が「利用されている」とほぼ同じ割合か、それを上る傾向は、他の制度でも同様であり、制度の整備は進んでいるものの、その利用が進まない現実がうかがえる。

なお、従業員規模が小さい企業では、「制度は整っていないが、柔軟に対応している」とする割合も高い。中小企業庁の分析によれば、従業員規模が小さい企業であれば個別の事情に応じた柔軟な対応が可能であり、従業員にとっても、役職が少ないことから大企業ほど「昇進の遅れ」への懸念はなく、育児休業や短時間勤務を申し出ることに対する抵抗が少ないことが、背景にあると考えられている<sup>8</sup>。

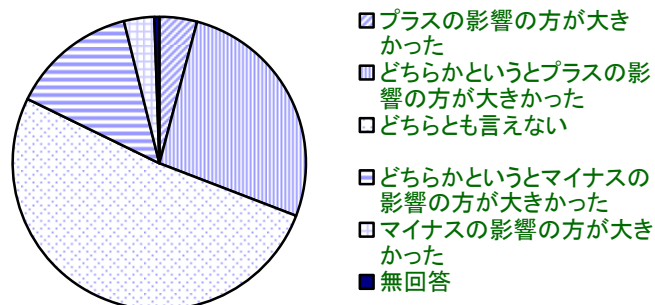
#### 4. 両立支援制度と企業経営との関係

企業が両立支援に取り組もうとする場合は、例えば、育児休業取得者の代替要員を確保し、教育・訓練を行うなどのように、ある程度の費用が必要となる。企業にとっては、その費用に見合った効果がなければ、積極的に両立支援に取り組むことには消極的になる可能性がある。そこで、両立支援制度と企業経営との関係について考えることとしたい。

##### 4-1. 両立支援策導入の影響

図表 8 は、両立支援策を導入している企業において、育児休業制度や短時間勤務制度が利用されたことによる職場全体への

図表 8 育児休業制度・短時間勤務制度の利用による職場への総合的影響



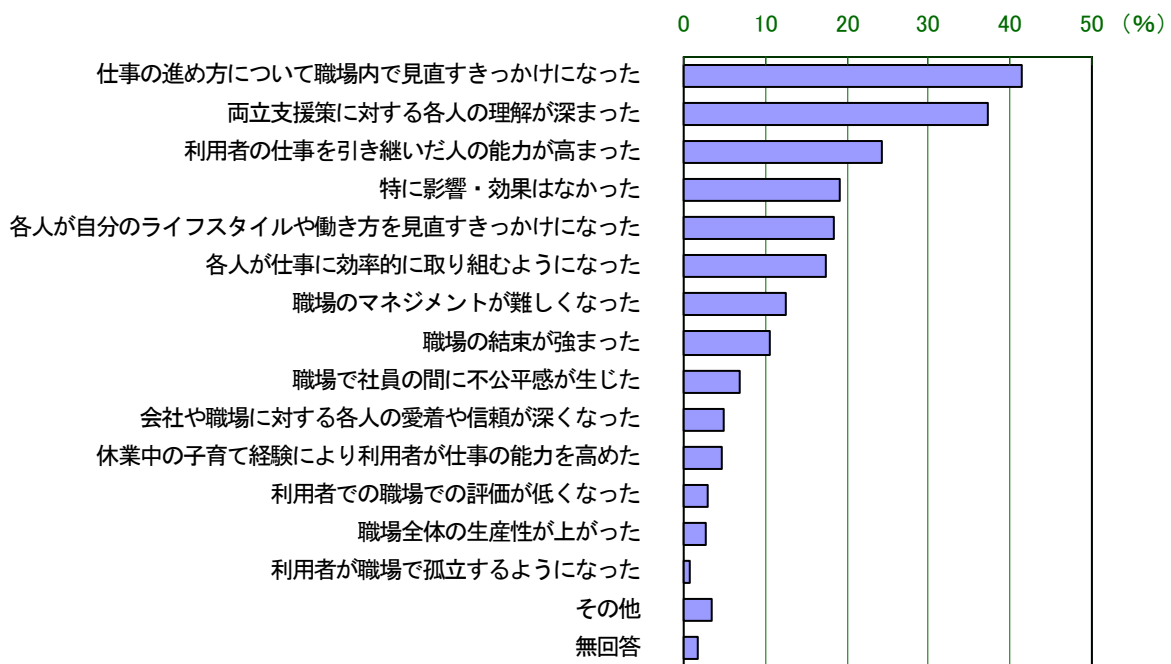
(出所) 男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理者を対象とした両立支援に関する意識調査」(平成 17 年 1 月)

合に育児休業の申し出を拒むことができるとする規定) は準用されていない。

<sup>8</sup> 中小企業庁『2006 年版中小企業白書』225～227 頁

総合的な影響を示したものである。これによれば、「プラスの影響の方が大きかった」4.1%、「どちらかというとならプラスの影響の方が大きかった」26.6%であり、「マイナスの影響の方が大きかった」3.3%、「どちらかというとならマイナスの影響の方が大きかった」14.4%を上回っている。このアンケート調査によれば、「どちらとも言えない」が51.4%と半分以上を占めているとはいえ、全体的に見れば、ややプラス面に影響したとの回答が多かった。

図表9 育児休業制度・短時間勤務の利用による職場への影響



(出所) 図表8に同じ

具体的にどのような影響が現れたかを示したものが図表9であり、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」41.5%、「両立支援策に対する各人の理解が深まった」37.2%、「利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった」24.2%などの肯定的な評価の割合が高くなっている。否定的な評価では、「職場で社員の間不公平感が生じた」6.9%、「利用者の職場での評価が低くなった」3.0%などとなっている。なお、「職場全体の生産性が上がった」とする割合は2.7%であった。

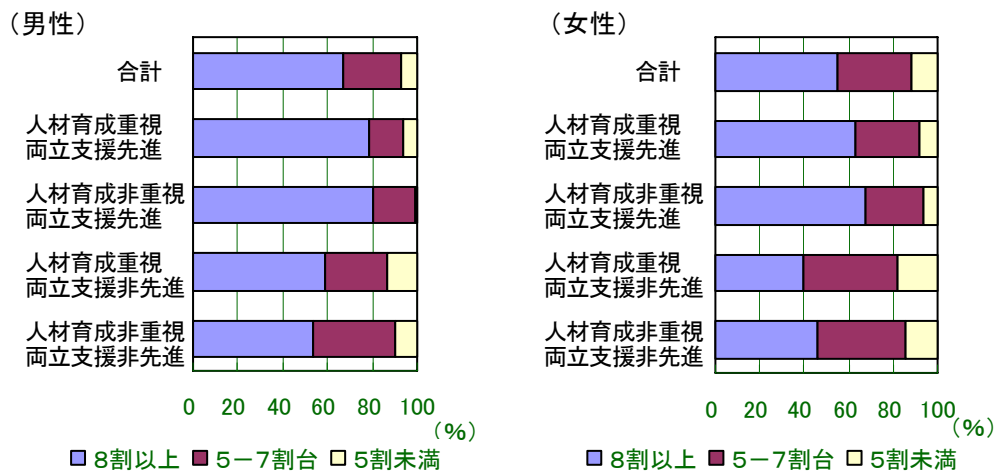
#### 4-2. 両立支援策と企業業績の関係

企業の人事戦略と両立支援策の組み合わせが大卒正社員の定着率に及ぼす影響を男女別に示したものが図表10である。女性大卒正社員の定着率8割以上の



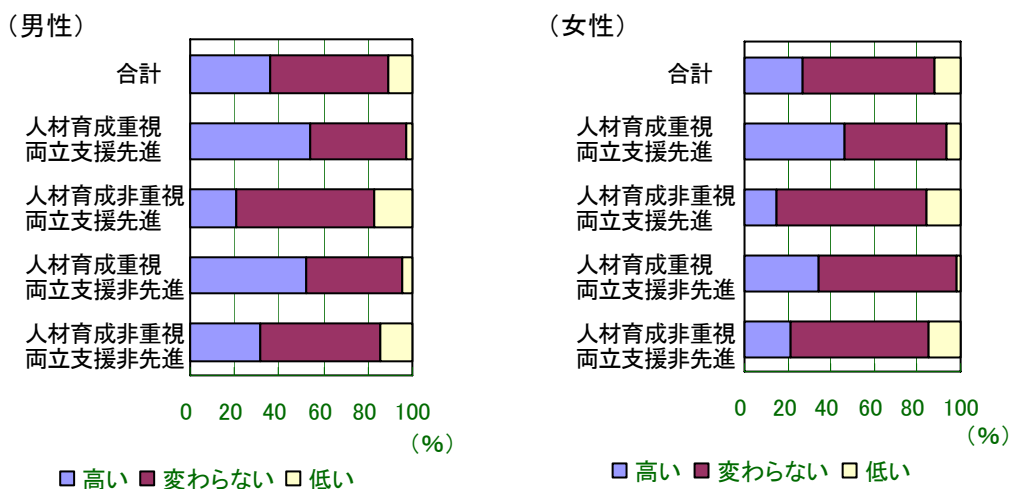
企業の人事戦略と両立支援策の組み合わせを見ると、「人材育成重視・両立支援非先進」が39.5%で「人材育成重視・両立支援先進」が63.4%となるなど、両立支援に積極的な企業では、男性、女性を問わず、大卒正社員の定着率が向上しており、両立支援策は従業員の定着率にプラスの効果を与えていることが分かる。

図表 10 20代前半で5年前に採用した大卒正社員の定着率



(出所) 男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「両立支援・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進が企業等に与える影響に関する報告書」（平成18年12月）  
 (原典) (株) ニッセイ基礎研究所「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」（平成18年3月）

図表 11 同業他社に比べた従業員の仕事・会社への意欲



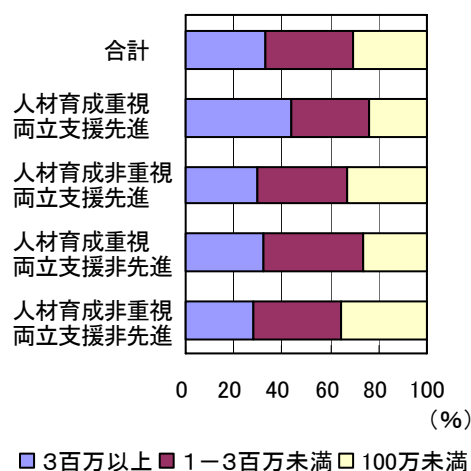
(出所)、(原典) 図表 10 に同じ

図表 11 は、企業の人事戦略と両立支援策の組み合わせが、同業他社に比べた従業員の仕事・会社への意欲に及ぼす影響について、男女別に示したものである。これによれば、「人材育成重視」では両立支援の先進、非先進にかかわらず、同業他社に比べて従業員の意欲が高くなっているが、「両立支援先進」と従業員の意欲との間には目立った関係が認められない。ただし、「人材育成重視・両立支援先進」では、従業員の意欲が最も高く、人材育成策と両立支援策の組み合わせによる相乗効果がモチベーションを高めていることが分かる。

図表 12 は、企業の人事戦略と両立支援策の組み合わせが従業員一人当たりの経常利益に及ぼす影響について示したものである。

「人材育成非重視・両立支援先進」は「人材育成非重視・両立支援非先進」より一人当たりの経常利益が若干高くなる傾向があるものの、両立支援策を採っていることによる目立った影響は見られない。ただし、「人材育成重視・両立支援先進」では、従業員 1 人当たり経常利益 3 百万円以上の割合が 43.5%と、大幅に上昇しており、両立支援策と人材育成策の相乗効果が業績にプラスの影響を与えていると考えられる。

図表 12 従業員一人当たり経常利益



(出所)、(原典) 図表 10 に同じ

## 5. まとめ及び今後の課題

我が国では、大企業を中心に両立支援制度の整備は進んでいるが、実質的に見ると、その利用はそれほど進んでいない面がある。その背景としては、仕事が忙しすぎることや、上司や職場の同僚の理解を得にくいことなどが指摘されている。したがって、両立支援制度の利用を促進し、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、経営者や管理職が従業員に対して両立支援制度の利用を促すなど、企業側の積極的な取組が必要であると思われる。ただし、企業にとって、両立支援策の導入がコスト増になる点は否定できない面もあるが、両立支援策の導入に当たっては、会社の実情等に応じて創意工夫する努力が求められる。例えば、両立支援と人材育成の施策を組み合わせることで相乗的なメリットが期待できることなどは参考となろう。また、企業に対する啓発活動や

先進的な企業への表彰など<sup>9</sup>、これまでの取組を充実・強化することが挙げられる。さらに、労働者が就職先企業を選ぶ際の判断材料とするため、企業の両立支援策に関する情報を開示する制度についても検討すべきであろう<sup>10</sup>。多くの労働者が両立支援に熱心な企業を選択することとなれば、企業が両立支援策に積極的に取り組むインセンティブとなるのではないか。景気が回復を続けており、新卒者についてはバブル期以来の売り手市場と言われている今であれば、そのような施策も可能であると思われる。なお、経営的に体力の弱い中小企業に対しては、財政的な面も含めた支援を行うなど、企業規模に応じたきめ細かな対応も併せて必要となろう。

(内線 3166)

---

<sup>9</sup> 厚生労働省は、平成 11 年から、仕事と育児・介護が両立できるような施策を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業をファミリー・フレンドリー企業として表彰している。また、本年 4 月より、事業主は、次世代育成支援対策推進法に基づいて行動計画を策定し、計画で定めた目標を達成したなど一定の場合には、厚生労働大臣の認定を受け、認定マークを商品等につけることができるとされている。

<sup>10</sup> 両立支援策とその利用実態の公表を義務づける制度の導入を提案する意見もある（第 166 回国会参議院経済・産業・雇用に関する調査会会議録第 2 号（平 19. 2. 21） 5-6 頁）。