

人事部長殿（またはそれに準じる方へ）

「父親が子育てしやすい会社アンケート」へのご協力をお願い

平成 19 年 2 月

ファザーリング・ジャパン（NPO 法人設立申請中）

株式会社第一生命経済研究所

拝啓

時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

私どもファザーリング・ジャパンは、父親の子育て支援を事業目的とする団体です（現在東京都へ NPO 法人設立申請中です）。主に個人や企業向けに調査研究事業、教育事業、普及啓発事業等を行っております。第一生命経済研究所は、第一生命保険相互会社の子会社で、経済・雇用状況等について調査研究を行っているシンクタンクです。

このたび私どもは、「父親が子育てしやすい会社」について共同で調査を行うことになりました。本アンケートは、従業員数 301 人以上の全上場企業の人事部長もしくはそれに準じる方にお送りしています。

次世代育成支援対策推進法の施行とともに、ワークライフバランスの実現に向け企業も取り組みを進めている昨今ですが、まだ就労環境整備は十分とはいえないようです。子どもが生まれ、子育てに自主的に関わっていききたいという男性たちが、仕事と育児の両立ができずに父親の役割を果たせていないケースも多くみられます。またそうした場合、家庭の母親たちは孤立した育児の中でストレスを抱え、虐待などの社会問題に至るケースもあります。

父親が主体的に子育てに関われば母親や子どもたちに安心と笑顔をもたらします。そして中・長期的にみれば、進む日本の少子化傾向にブレーキがかかるのではないかと、私たちは考えております。今回の調査が男性社員（＝父親）のワークライフバランスを支える就労環境整備のみならず、父親の子育ての重要性への社会の理解を促進する上でも有意義なものになると考えております。

調査項目は、労働時間、育児休業制度、子どもの看護休暇制度等です。調査結果をもとに、「父親が働きやすい企業ランキング」を作成します。父親が働きやすい企業を応援したいと考えており、今春、同ランキングの上位企業については社名をマスコミへの報道発表やホームページ掲載等で広く公表する予定です。また、回答企業全体の調査結果についても、社名を伏せた上で、論文や学術的報告等で発表いたします。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解の上、宜しくご協力の程、お願い申し上げます。ご回答いただきましたアンケート票は、同封の返信用封筒にて **2月28日（水）まで**にご投函くださいますよう宜しくお願い申し上げます。アンケートにご協力いただいた企業には、後日人事部宛に本調査の集計結果を送付いたします。

なお、返信用封筒の番号は証券コードであり、これは有価証券報告書に記載された情報を本調査結果に加えて分析するために使用するものです。

ご記入にあたり、不明な点や質問がありましたら、下記問い合わせ窓口までご連絡ください。

敬具

ファザーリング・ジャパン（NPO 法人設立申請中） 代表 安藤哲也  
〒113-0021 東京都文京区本駒込 1-3-2-307

株式会社第一生命経済研究所 代表取締役社長 石嶺幸男  
〒100-0006 東京都千代田区有楽町 1-13-1

（問い合わせ窓口）

ファザーリング・ジャパン 安藤哲也

電話：050-8884-4252、090-4759-3994

第一生命経済研究所ライフデザイン研究本部 松田茂樹

電話：03-5221-4809（平日 10～17 時）

# 父親が子育てしやすい会社アンケート

平成 19 年 2 月

ファザーリング・ジャパン (NPO 法人設立申請中)

株式会社第一生命経済研究所

本アンケートは、人事部長またはそれに準じる方に回答をお願いするものです。

以下の質問について、断りがない限りは、平成 19 年 1 月末時点の状況をご回答ください。

日数で回答するものは、1 ヶ月 30 日、1 年間で 365 日としてご回答ください。

問 1. 平成 19 年 1 月末時点の正社員数、非正規社員数 (契約、嘱託、パート等) をお知らせください。(数字を記入)

	正社員	非正規社員 (契約、嘱託、パート等)
男性	人	人
女性	人	人
合計	人	人

労働時間の状況や関連する制度についてお伺いします。

問 2. 就業規則で定められている 正社員 (短時間勤務者は除く) の 1 日あたり労働時間、年間の所定内労働時間、残業を含む実質的な年間総労働時間は、それぞれ何時間ですか。

1 日の労働時間 (休憩時間含む)	( ) 時間
1 人あたりの年間の所定内労働時間	( ) 時間
平成 17 年度の 残業を含む 1 人あたりの実質的な 年間総労働時間 (該当する選択肢に○、数字を記入)	1. 把握している      2. 把握していない ↓ ( ) 時間

問 3. 正社員の育児のための短時間勤務制度の概要をお知らせください。

短時間勤務制度が認められる子供の年齢	( ) 歳まで ※学年の場合は、その年の子どもの満年齢をご回答ください (小学校入学前であれば 6 歳、小学 3 年生までであれば 9 歳というかたちで回答してください)。
1 日あたり最短労働時間 (休憩時間含む)	( ) 時間
平成 18 年 4 月から 19 年 1 月末までの 男性利用実績 (○は 1 つ)	1. 男性の利用者あり      2. 男性の利用者なし

問 4. 正社員の年間有給休暇制度をお知らせください。

1 年間の有給休暇制度の付与日数	( ) 日 ※勤続年数によって変わる場合は、入社 10 年の付与日数
平成 17 年度の全従業員の平均取得日数	( ) 日

問5. フレックスタイム制度等、以下にあげる制度や取り組みはありますか。(それぞれ○は1つ)

	ある	ない
フレックスタイム制度	1	2
ノー残業デー	1	2
ワークシェアリング制度や関連する取り組み	1	2

次に、育児休業、出産休暇、看護休暇についてお伺いします。

問6. 育児休業制度の概要をお知らせください。

最も長く取得した場合の期間	子どもが( )歳( )カ月まで
何回まで取得できますか	子ども1人につき( )回まで取得可能
有給扱いしている期間	子ども1人につき最大( )日分 ※失効した有給休暇を充当する場合があります。有給扱いしていない場合は「0」日と記入。
平成18年4月から19年1月末までの新規取得者数	男性( )人 女性( )人

問7. 男性社員に対して配偶者が出産した場合の休暇制度はありますか。(○は1つ)

1. ある	2. ない (→問8へ)
-------	--------------



配偶者出産休暇の付与日数	子ども1人あたり( )日
平成18年4月から19年1月末までの男性取得者数	男性( )人

問8. 子どもの看護休暇制度をお知らせください。

子どもの看護休暇の付与日数	子ども1人につき( )日
有給扱いしている期間	子ども1人につき最大( )日 ※失効した有給休暇を充当する場合があります。有給扱いしていない場合は「0」日と記入。
子どもの看護休暇は、学校行事やPTAで利用可能ですか? (○は1つ)	1. 利用できる      2. 利用できない
平成18年4月から19年1月末までの子どもの看護休暇取得した社員の平均取得日数	男性( )日 女性( )日

続いて、出産・子育てをサポートする制度についてお伺いします。

問9. 以下にあげる制度はありますか。各制度の有無と金額をご回答ください。(それぞれ○は1つ、金額を記入)

事業所内託児所	1. ある	2. ない
提携している保育施設	1. ある	2. ない
社員が保育所・ベビーシッターを利用した場合の費用に対する助成	1. ある → 1ヶ月最大 ( ) 万円	2. ない
出産祝い金	1. ある → 子ども1人につき最大 ( ) 万円	2. ない
子どもがいる社員への毎月の手当	1. ある → 子ども1人につき最大 ( ) 万円	2. ない
子育てのための費用の貸付	1. ある → 子ども1人につき最大 ( ) 万円	2. ない
在宅勤務制度	1. ある	2. ない

問10. 単身赴任している人はいますか。(○は1つ)

1. いる	2. いない (→問11へ)
-------	----------------

付問10-1. 本人の希望があれば、子育て期の社員の単身赴任を免除する制度はありますか。(○は1つ)

1. ある	2. ない
-------	-------

問11. 一度出産・育児で退職した社員を再び復職させるための制度や支援策はありますか。(○は1つ)

1. ある	2. ない (→問12へ)
-------	---------------

付問11-1. 平成18年4月から19年1月末までに、この制度で復職した人数をお知らせください。(数字を記入)

男性 ( ) 人
女性 ( ) 人

続いて、啓発・研修活動についてお伺いします。

問12. 今年度、社員の仕事と子育ての両立支援等について、以下にあげるような啓発活動や研修等を行っていますか。(それぞれ○は1つ)

	行った	行っていない
社内報・イントラネットによる男性のワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の両立) 推進や子育て参加の啓発	1	2
管理職向けの子育て・次世代育成の研修	1	2
男性一般社員向けの子育て・次世代育成支援の研修	1	2
社内報等における会社代表者の子育て支援やワーク・ライフ・バランス推進についての発言や寄稿	1	2

問 13. ボランティア休暇、自己啓発休暇、リフレッシュ休暇はありますか。各休暇の有無と概要をお知らせください。(該当箇所には○をつけ、数字を記入)

	制度の有無	制度がある場合は、その概要をお答えください		
		最も長期で取得可能な期間	有給扱いしている期間 (最長期間)	平成 18 年 4 月から 19 年 1 月末までの取得者数
ボランティア休暇	1. あり 2. なし	( ) 日	( ) 日分	男性 ( ) 人 女性 ( ) 人
自己啓発休暇	1. あり 2. なし	( ) 日	( ) 日分	男性 ( ) 人 女性 ( ) 人
リフレッシュ休暇	1. あり 2. なし	( ) 日	( ) 日分	男性 ( ) 人 女性 ( ) 人

問 14. 社員のお子さまに対する事業所や工場等の見学会またはそれに準じる機会がありますか。(○は1つ)

1. ある	2. ない
-------	-------

最後に、社員のワーク・ライフ・バランス推進等に対する効果等についてお伺いします。

問 15. 貴社にとって、社員のワーク・ライフ・バランス推進は、重要な経営戦略ですか。(○は1つ)

1. 重要な経営戦略である	2. どちらかといえば重要な経営戦略である	3. どちらかといえば重要な経営戦略ではない	4. 重要な経営戦略ではない
---------------	-----------------------	------------------------	----------------

問 16. 男性社員が子育てしやすい会社にすることは、貴社にどのような効果をもたらすとみられますか。

(○はいくつでも)

1. 優秀な人材の確保	6. 子どもを産む社員が増える
2. 社員の士気向上	7. 企業のブランド・イメージ向上
3. 社員の退職率低下	8. 子育てによる新たな視点や企画・発想力の向上
4. 社員の人材育成	9. その他 ( )
5. 社員のストレス緩和	10. 特になし

問 17. 今後、貴社では、男性社員が子育てしやすくするような就労環境整備を推進していきますか。(○は1つ)

1. 推進する	2. どちらかといえば推進する	3. どちらかといえば推進する状況ではない	4. 推進する状況ではない
---------	-----------------	-----------------------	---------------

貴社名・部署名をご記入ください

貴社名	
部署名	
郵便番号・住所	
電話番号	

ご協力いただき誠にありがとうございました。記入漏れがないかをご確認の上、この調査票を返信用の封筒に入れて、2月28日(水)までにご投函くださいますようお願い致します。

平成 19 年 4 月 10 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

# 父親が子育てしやすい会社アンケート

## 主要結果

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、従業員数 301 人以上の上場企業を対象に「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)

ファザーリング・ジャパン (NPO 法人設立申請中)

担当 安藤哲也 (ファザーリング・ジャパン代表)

電話 : 050-8884-4252

株式会社第一生命経済研究所

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

対象企業：従業員数 301 人以上である全ての上場企業

回答者：人事部長またはそれに準じる人

調査方法：郵送配布・郵送回収法

調査時期：平成 19（2007）年 2 月

標本数：2,238 社

有効回収数（率）：69 社（3.1%）

### (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加点し、A～D の各分野が 100 点満点になるように得点化した。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

表1 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3企業の特徴

#### (1) 株式会社日立製作所

出産・子育て支援などに対応するため、勤務形態の多様性を実現する制度が充実しており、総合的に就労環境が整備されている。最長で子が小学校3年生修了時まで利用可能な短時間勤務制度（1日4～6時間）があり、男性の利用実績もある。有給休暇の付与日数は年24日で、フレックスタイムやノー残業デーも実施している。配偶者出産休暇は5日で分割取得可能であり、2005年度の男性取得者は100人以上となっている。育児休業は最長で子が1歳11ヶ月まで取得可能であり、取得回数の制限はない。また、社内に託児所も設置している。

#### (2) 帝人グループ

フレックスタイムやノー残業デーがあり、残業を含む年間総実労働時間が従業員平均で約1,900時間と短い。子の出生休暇3日に加え、育児休職2日分を有給としたことから、合わせて1週間を有給で休め、最近1年間に30名超の男性社員が育児休職を取得した。女性活躍推進活動を積極的に進めてきたが、今春からダイバーシティ・マネジメントに取り組む。

#### (3) トヨタ自動車株式会社

年間総労働時間が短い。仕事と育児の両立を支援する施策として、勤務時間の短縮措置や、フレックスタイム制勤務者がコアタイムを廃止できる措置、さらに、事務・技術系の一定の資格にある者は15時以降を在宅勤務とすることができる部分的在宅勤務制度があり、男性の利用実績がある。有給休暇取得率は100%近い。事業所内託児施設があり、開所時間は交替制勤務にも対応。職場によっては、社員の子が職場を見学する機会がある。

#### 【回答企業の平均的な就労環境・制度】

- ・ 年間総実労働時間 2,058 時間（1/3 の企業は無回答）
- ・ 短時間勤務：子 5.6 歳まで、最短時間 5 時間、男性取得者あり 13%
- ・ フレックスタイムあり（61%）、ノー残業デーあり（48%）
- ・ 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（71%）
- ・ 配偶者出産休暇 2.7 日
- ・ 子どもの看護休暇 8.9 日、うち有給日数 2.7 日、約半数の企業で男性利用あり
- ・ 提携保育施設（11.6%）、出産祝い金（91.3%、平均 4 万円）、子をもつ社員への手当（75%、平均 1.3 万円）、子育て費用貸付（30%、平均 162 万円）在宅勤務（8.7%）

- 単身赴任あり (95.7%)
- 社内報啓発 (49%)、子育て・次世代育成研修 (管理職向け 18.8%、男性一般社員向け 13%)
- 会社代表の子育て支援・ワーク・ライフ・バランス発言あり (36.2%)

#### 4. 総括

ファザーリング・ジャパン代表 安藤哲也

平日の平均帰宅時間が 23 時台、子どもとふれ合う時間 30 分以内の人が 6 割、という日本の父親たち。その異常な働き方を見直すには個人の意識改革が必要ですが、同時に企業の制度整備や社内風土の刷新が肝心です。今回のアンケートでは上場企業の就労環境や各種制度の状況を調べ、点数計算しランキングにすることで相対的に「見える化」し、その上位企業の取り組みをもって良きロール・モデルとして提示したかったのです。そうした目論見をもって実行した結果、回収率（3.1%）は少し残念でしたが、上位優良企業の総労働時間や休暇取得率等をみると、その奥に「父親であることを楽しむ」多くの男性社員の楽しげな顔が見えてきてうれしく感じました。今後ますます企業の意識改革が進み、父親も母親も子育てしやすい環境が整備され、父親の愛情とスキンシップを必要とする幼い子どもたちの笑顔が、日本のそこかしこで見られることを私たちは望んでいます。

第一生命経済研究所主任研究員 松田茂樹

父親が子育てしやすいという観点から、企業の就労環境や各種制度の状況をとらえた調査はわが国初めてのものです。父親が子育てしやすい会社であるためには、他社にない特徴的な制度が 1 つ 2 つあることよりも、労働時間、看護休暇、社内の啓発・研修、子どもの見学会など総合的にみて就労環境や子育て支援関連の制度が整っていることの方が重要です。ランキング上位企業の顔ぶれは、従来、仕事と家庭の両立がしやすいといわれてきた企業とは若干異なります。しかし、上位企業の就労環境や制度をご覧になれば、これらの企業は総合的にみて父親が子育てしやすいという理由が理解できるでしょう。わが国で父親といえば、どちらかといえば仕事中心の生活を送っている人が多く、子育てから遠い存在です。その父親が子育てしやすい会社ということは、それは父親にとって、もちろんそれ以外の社員にとっても、働きやすい会社ではないでしょうか。今後、今回発表した上位企業につづくところが多数あらわれることが期待されます。最後になりましたが、本調査にご協力いただいた企業に厚くお礼申し上げます。

以上

父親が子育てしやすい会社

# なお大企業が中心 時短、育休など充実

毎日新聞  
2007.4.17

父親の子育てを推進するNPO（非営利組織）「アサーリタ・ジャパン」（FJ）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」を行い、結果を発表した。表参照。トップ10はいわゆる大企業が占めた。ただ、全体的に回答数が少なく「残業時間など、答えたくない項目もあったからではないか」（松田茂樹・第一生命経済研究所主任研究員）という。

従業員30人以上の上場企業2238社を対象に今年2月に郵送。回収に応じたのは69社（3・1％）だった。労働時間、休業制度、出産・子育てサポート、育児・研修の4分野約40項目で、制度や利用実績があるほど加算される。

1位の日立製作所は、最長で子どもが小学校3年生修了時まで利用可能な短時間勤務制度があり、男性の利用もある。5巨額の配偶者出産休暇は分割でき、05年度は100人以上が取得した。

2位の帝人グループは、残業を含む年間総労働時間が従業員平均で1900時間と短く、男性の育児休職も多い。3位

父親が子育てしやすい会社

順位	会社名	総合得点
1	日立製作所	258
2	帝人グループ	223
3	トヨタ自動車	213
4	ニチレイフーズ	207
5	富士ソフト	206
6	花王	205
7	ヤマハ	204
8	アサヒビール	195
9	味の素	185
9	川崎重工業	185

のトヨタ自動車も年間総労働時間が短く、部分的在宅勤務制度があり、事業所内の託児施設も交代

制勤務に対応している。FJの安藤哲也代表は「個人の意識改革と企業の制度整備や社内風土の変革が肝心」。松田研究員は「父親が子育てしやすい会社は、それ以外の社員にも働きやすい会社。制度充実にはコストがかかるので、国を挙げて取り組むべきだ」と話している。【浜田和子】