

企業の子育て制度 実態調査

久朗津 小林 松下
石田 高瀬 倉本 星野

目次

01 対象企業

02 企業の子育て支援制度

03 国の少子化対策について

04 まとめ

01

対象企業

A 保険会社

と

中
B 出版
小

人員確保の面で、育児休業の影響がより大きいのは**中小企業**？



制度や社員の考え方に違いはあるのか

02

企業の子育て支援制度

▶ A保険会社

A保険会社

従業員数 約50000名

■ 制度概要

■ インタビュー I



女性 勤続2年 独身

■ インタビュー II



①女性 勤続25年 子供あり
育休利用経験あり



②女性 勤続20年 子供あり
育休利用経験あり(2回)



概要； A保険会社の子育て支援制度

■育休の期間

育児休業は出産後最長25か月まで取得可能
時短勤務・残業免除は小学校3年生の修了まで

■体制

各種休暇・休業と、残業の免除・時短勤務で構築

■取得しやすさ

統計的に取得しやすさが伺え、寧ろ「各種制度利用実績」として
アピールしている。男性の取得にも意欲的。

■その他

産前・産後休暇の100%有給化。
復職に向けた面談など手厚い支援

インタビュー I

■プロフィール紹介



T様 新卒で入社し、現在2年目

販売促進系部門所属 本社にてキャンペーン企画・運営を行う

キャリアプランについて；

結婚・出産があればエリア職への変更も視野、働き続けたい

■社内での認識度

詳しくは知らない、

周りの人を見てなんとなく知っている程度

■良い点

育休をとりやすい雰囲気

実際に、

- ・男性上司が1か月程育休をとっていた
- ・周囲も協力的
- ・課長職（女性）でも育休を取れる

■制度の存在が子供を持つきっかけになるか？



子供をたくさん持とうとはならない

インタビュー II

■プロフィール紹介



女性社員 勤続年数25年
販売促進系部門所属(本社にてキャンペーン企画・運営)
子育ての際に育休など各制度を利用



マネジャー職 女性社員 勤続年数20年
経営企画部ヘルスケアタスクフォース・ヘルスケアビジネス企画・推進
第一子出産(産休・育休4か月)→アシスタントマネジャー昇格
→第二子出産(産休・育休13か月)→マネジャー昇格

■子どもを持つことについて

- ・産休育休により、会社から1年程度完全に離れるので、取り残されてしまい、周りについていけなくなってしまうのではないかという不安はあった
- ・復帰後も子供が小さいうちは急な休みなどで職場に迷惑をかけるのではないかという不安もあった
- ・育休取得期間のうち、無給期間は勤続年数に加算されなかった(現在はこのような人事運営ではない)
→昇格が遅れることへの不安
- ・昇格後は職責も重くなる
→子を持つタイミングに悩む

■会社の制度について

- ・産休育休のとりやすさ、育児のための時短勤務、チャイルドサポート休暇、育児サービス経費補助などが整っており、不十分と感じる点は特にない
- ・上司との対話機会・柔軟な働き方の選択も早期復帰につながった

■制度の存在が子を持つきっかけになるか

- ・きっかけにはならなかったが、会社の制度が充実していることで、安心して子供をもてると感じた
- ・制度が整っていること、活用が可能な風土が整っていることは重要なポイントになった

A保険会社 まとめ



A保険会社は**子育て支援制度**が充実しており、会社側も社内外に積極的にアピールしている

実際に各種制度を利用した方からも高評価



職場の雰囲気の面でも、育休をとりやすい環境が整っている

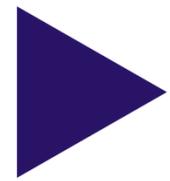
管理職でも産休・育休を取れるほど、周囲の理解が進んでいる



職場の雰囲気は部署によるかもしれない
本社と地方の事業所との間にも差があるはず

02

企業の子育て支援制度



B出版

B出版

従業員数 **90** 名

■ 制度概要 総務部インタビュー



女性 勤続3年5か月 独身

■ インタビュー I



①女性 勤続16年2か月 既婚・子供あり

②女性 勤続2年5か月 既婚・子供あり

■ インタビュー II



男性 勤続16年 既婚・子供あり



概要；B出版の子育て支援制度



■ B出版独自の育休制度

- ・就業規則に、「育休に日数の制限を設けない」、と明記
- ・在宅勤務とフレックス制度

子を持つ親からの希望により、数年前から導入



- ・休暇積み立て制度を活用できるため、急病や育児に伴う突発的な休暇に対応可能



■ 総務部 O様への取材

- ・出産、子育てをしやすい環境を作ることは、会社の社会的責任
- ・育休改革を行うことは、人員採用の際のアピールポイントになるという点で会社にも有益
- ・今後の課題

中小企業は、チームでなく1人で長年やってきた仕事が多いため、引継ぎが困難
余力の人員が大企業に比べて不足

→効率化、システム活用、個人事業主制の導入、業務の外部委託を進めていきたい

インタビュー I

■プロフィール紹介



M様 43歳(転職、2007年4月入社)
お子様;1歳、5歳、9歳

各子育ての際育休取得



K様 37歳(転職、2021年1月入社)
お子様;13歳

■社内の制度について

+ フレックス制度

- 現行の育児制度は登録、申し込み、アクセスが大変
- 社内の育休の取りづらさ
→引継ぎの関係、フォロー側に負担が行ってしまうという会社の組織上の問題
- 1年後育休から復帰し戻ってくるから、新しい人も下手に採用できないジレンマ

■課題に対する改善点

- ・アプリなどを活用し、気軽に子供を預けられる制度
- ・義務的に母親同士が交流する機会の設置
…「自分は子供のことをみることができるのに」と、子供を預けること自体に罪悪感を抱き孤立してしまう母親が存在するため。

育休を取得する女性の会社は、いない間に派遣社員を雇ったり、業務の分配を行ったり、などの少なからぬ費用負担をしている。
対する夫の会社は、女性側の会社の苦勞に、フリーライドしているのでは？

インタビュー II

■プロフィール紹介



男性社員 勤続年数 16年 編集部所属

お子様; 2歳と0歳

今年の4月、産後パパ育休制度を活用...妻の入院中に2歳の子を見るために活用

■社内の制度について

男性には産前休がないため、出産予定日がわからないと、産前の育休がとれない

妻が出産前に入院している間の休暇は、有休の消化で対処したが、有休がない人はどうすればよいのか

収入の減少による経済的負担が障壁

■子育てについて

早く帰るようにしているが、子育てについての意識は変わってはいない

妻に家事全般を任せている状態

慣習によって、母親の家事負担が大きくなりやすいため、それを打ち破る施策が必要

B出版 まとめ

 制度の手当は**それほどなく**、都度都度の対応で回っている印象
育休を取得した社員も、昇進や勤続により社内での立場/経済面/業務の割り振りが安定し、
ある程度自分で仕事のコントロールが効くようになったため、出産及び、育休・産休に
踏み切れたのではないか。

 中小企業であるゆえの、**現状ではうまく回ってしまっている制度**を
これから変えることへの困難さ

 社員の年齢層が比較的高く、若い新入社員も年により入るか入らないかという状況。

→労働者の中でも子育てする側の人間が、少数派。

→社内の意識も含め、改革には**時間がかかるかも**.....？

03

国の少子化対策について

(1) 子ども未来戦略方針について
共通:子供を持つ動機にはならない。



対策が始まるのが遅すぎる。何年も前から問題視されていた。急に慌てても手遅れ。スピーディーな決定が必要。結婚世帯を増やす働きかけや、年齢的な制限を若い世代に意識づける必要性。



高校生の教育費無償化:適用される範囲が都心では少ない?



柔軟な働き方改革:総務:働き方形態の多様化につき、前向きな姿勢。



子連れ女性社員:“テレワークの推進”について、困惑。



それだけだと.....。

03

(2) 今後あったらいいな、という施策

- ・子供の数につき税金の控除 
- ・保育施設の①利用時間の多様化/②普及化/③利便化 
- ・児童手当がいくら増えても、結局手取りが減っている。 
- ・産前休の男性適用。 

男性育休の義務化について

→両親ともに、いっぺんに義務化したところで...

→従来のロールモデルを打ち破る施策は必要であると思う。意識改革という意味で、男性の育休の義務化については一部賛成。



04

まとめ

日本の中小企業

=企業数で全体の99.7%、従業員数で68.8%を占める

中小企業特有の課題:

人員不足による、育休時の周囲の負担→引け目

共通の課題:

経済的な問題(休業中は収入が減る)



立場が安定するまでは
子を持つ時期を待つことに



晩産化。



★経済面での手当て

→若い層の出産を後押しする施策

★社会全体で子育てに協力する意識を
使用者・労働者共に強める目的で、
何らかの法制化は必要か
(意識改革をより促進する)

★人手不足・採用難が喫緊の課題である
が、両立支援の制度整備が進まない結果、
エンゲージメントや採用が難しくなる
という悪循環
→中小企業への補助を手厚くする等の工夫