

Media Release

全国の経営層を含む管理職 2,402 人を対象にした「育児支援度」に関する調査

日本の企業の「育児支援度」は 66.3 パーセント

- 社員数 1,000 人未満の企業で「財政・人員の不足」が育児支援の妨げに -

[2015 年 10 月 21 日 東京]

世界最大^{*1}の人財サービス企業であるアデコグループの日本法人で、総合人事・人財サービスを展開するアデコ株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：川崎健一郎、以下「アデコ」）は、日本全国の経営層を含む係長以上の管理職 2,402 人を対象に、「育児支援度」に関するアンケート調査を実施しました。

【日本の企業の「育児支援度」に関する調査 結果概要】

1. 日本の企業の「育児支援度」は 66.3 パーセント

「あなたは、育児中の部下に対して、これまでに育児休業の取得や時短勤務を推進し、育児支援をしてきた上司ですか？」という質問に対し、「はい」と答えた回答者は全体の 66.3 パーセントでした。

2. 管理職による育児支援の対象は、主に女性。「主に行った育児支援」として「男性の部下のサポート」を挙げた回答者は、わずか 1 割

3. 「育児支援に努めている」と回答した管理職ほど、当事者意識を持って育児支援に取り組んでいる

「育児支援に努めている」と答えた回答者が考える「育児支援に必要なこと」の 1 位は「管理職以上の社員の意識改革」。「育児支援に努めていない」と答えた回答者が考える「育児支援に必要なこと」の 1 位は「経営者の意識改革」でした。

4. 年代別に見ると、60 歳以上の回答者が、もっとも育児支援に対する意識が低い

回答者を年代別に分けたとき、育児支援に取り組まなかった理由として「必要性を感じなかった」と答えた割合がもっとも多かったのが 60 歳以上でした。

5. 役職別に見ると、トップである会長・社長が、もっとも育児支援に対する意識が低い

回答者を役職別に分けたとき、育児支援に取り組まなかった理由として「必要性を感じなかった」と答えた割合がもっとも多かったのが会長・社長でした。

6. 所属先の社員数が 1,000 人未満になると、「社内に育児支援を行うための財政的および人員的余裕がない」と考える回答者が急増

*1：Staffing Industry Analysts 2014、人材サービス企業売上ランキングより。

Media Release

【日本の企業の「育児支援度」に関する調査 結果詳細】

1. 日本の企業の「育児支援度」は 66.3 パーセント

調査対象となった日本全国の経営層を含む管理職 2,402 人のうち、「育児中の部下（男女問わず）を持ったことがある」と答えた 889 人に対し、「あなたは、育児中の部下に対して、これまでに育児休業の取得や時短勤務を推進し、育児支援をしてきた上司ですか？」と質問したところ、66.3 パーセント（589 人）が「はい」と回答しました。「いいえ」と答えたのは 33.7 パーセント（300 人）でした。

【育児中の部下に対して、これまでに育児休業の取得や時短勤務を推進し、育児支援をしてきた上司ですか？】

	N	%
全体	889	100.0
はい	589	66.3
いいえ	300	33.7

2. 管理職による育児支援の対象は、主に女性。「主に行った育児支援」として「男性の部下のサポート」を挙げた回答者は、わずか 1 割

「育児支援に努めている」と回答した管理職 589 人に対し、「これまで、実際にどのような育児支援に取り組まれましたか？（選択式・3 つまで回答可）」と質問したところ、1 位は「（女性社員に対して）育児のための時短勤務やフレックス勤務を積極的に取らせるようにした」（58.9 パーセント）、2 位は「（女性社員に対して）育児休暇を積極的に取らせるようにした」（57.0 パーセント）、3 位は「育児中の社員が残業しなくてすむよう仕事の量や内容を調整したり、在宅勤務を勧めるなどした」（47.0 パーセント）という結果となりました。

一方、「（男性社員に対して）育児のための時短勤務やフレックス勤務を積極的に取らせるようにした」を選んだ回答者は 11.9 パーセント、「（男性社員に対して）育児休暇を積極的に取らせるようにした」を選んだ回答者は 11.2 パーセントと、わずか 1 割でした。この結果から、日本における男性の育児参加を促進するためには、職場での男性に対する育児支援を拡充することが必要だと言えます。

【これまで実際にどのような育児支援に取り組んだか】 n=589

	%	(女性社員 に対して) 育児休暇を 積極的に取 らせるよう にした	(女性社員 に対して) 育児のため の時短勤務 やフレック ス勤務を積 極的に取ら せるように した	(男性社員 に対して) 育児休暇を 積極的に取 らせるよう にした	(男性社員 に対して) 育児のため の時短勤務 やフレック ス勤務を積 極的に取ら せるように した	育児中の社 員が残業し なくてすむ よう仕事の 量や内容を 調整した り、在宅勤 務を勧める などした	事業所内に 保育施設や 託児所を設 置させた	育児中の社 員の異動を 制限した (対象外に した)	育児中の社 員の評価方 法を見直し た(育休や 時短勤務が マイナスに ならないよ うにした)	その他	無回答
全体	100.0	57.0	58.9	11.2	11.9	47.0	0.7	7.5	9.7	2.9	0.8
男性	100.0	57.3	58.4	11.8	12.5	45.5	0.7	7.5	9.6	2.7	0.9
女性	100.0	51.7	69.0	0.0	0.0	75.9	0.0	6.9	10.3	6.9	0.0

Media Release

3. 「育児支援に努めている」と回答した管理職ほど、当事者意識を持って育児支援に取り組んでいる

「育児支援に努めている」と回答した管理職 589 人と、「育児支援に努めていない」と回答した管理職 300 人に対し、「日本企業がより一層『社員の育児支援』を進めていくために必要なことは何だと思いませんか？（選択式・3 つまで回答可）」と質問しました。「育児支援に努めている」と答えた回答者が選んだ「必要なこと」の 1 位が「管理職以上の社員の意識改革」（54.8 パーセント）であったのに対し、「育児支援に努めていない」と答えた回答者が選んだ「必要なこと」の 1 位は「経営者の意識改革、あるいは育児支援を推し進めるリーダーシップ」（40.0 パーセント）でした。この結果から、育児支援に対する姿勢と当事者意識に関連があることがわかりました。

【「育児支援に努めている」と回答した管理職が選んだ「日本企業がより一層『社員への育児支援』を進めていくために必要だと思うこと」】n=589

		%	経営者の意識改革、あるいは育児支援を推し進めるリーダーシップ	管理職以上の社員の意識改革	管理職ではない社員の意識改革	育児中や育児経験者の社員による社内改革や制度改革	子育てをしていない、あるいは子どものいない社員の意識改革	日本企業の業績アップ（好景気になって余裕ができる）	社内、社外を問わず、育児支援が業績向上につながるという成功事例の増加	育児支援に対する意識の社会への浸透	その他	無回答
はい (育児支援に取り組んでいる)	全体	100.0	46.5	54.8	28.5	21.1	22.6	10.5	17.8	31.6	5.9	1.2
	男性	100.0	47.0	54.5	27.9	20.5	22.5	10.9	18.0	31.6	5.7	1.1
	女性	100.0	37.9	62.1	41.4	31.0	24.1	3.4	13.8	31.0	10.3	3.4

【「育児支援に努めていない」と回答した管理職が選んだ「日本企業がより一層『社員への育児支援』を進めていくために必要だと思うこと」】n=300

		%	経営者の意識改革、あるいは育児支援を推し進めるリーダーシップ	管理職以上の社員の意識改革	管理職ではない社員の意識改革	育児中や育児経験者の社員による社内改革や制度改革	子育てをしていない、あるいは子どものいない社員の意識改革	日本企業の業績アップ（好景気になって余裕ができる）	社内、社外を問わず、育児支援が業績向上につながるという成功事例の増加	育児支援に対する意識の社会への浸透	その他	無回答
いいえ (育児支援に取り組んでいない)	全体	100.0	40.0	37.0	16.0	16.3	17.7	17.3	16.7	29.7	9.0	1.7
	男性	100.0	40.8	36.9	16.7	16.0	17.1	17.1	15.7	30.3	9.1	1.7
	女性	100.0	23.1	38.5	0.0	23.1	30.8	23.1	38.5	15.4	7.7	0.0

4. 年代別に見ると、60歳以上の回答者が、もっとも育児支援に対する意識が低い

「育児支援に努めていない」と回答した管理職 300 人に対し、「これまで、部下に対する育児支援に取り組まなかった理由をお答えください。（選択式・3 つまで回答可）」と質問しました。この質問に対する回答を年代で比較したとき、「必要性を感じなかったため」を選んだ割合がもっとも多かったのは「60歳以上」の 53.1 パーセントで、2 人に 1 人以上が育児支援を必要だと考えていなかったことがわかりました。

Media Release

【部下に対する育児支援に取り組まなかった理由：年代による比較】 n=300

	%	必要性を感じなかったため	自分も育児参加せずに働いてきたため	育児しながらだと仕事に支障が出るという意識があり、サポートをする気になれなかったため	育児支援をするための財政的、人力的な余裕が会社にないため	社内における育児支援制度が整っていないため	育児参加する部下をどのようにマネジメントしてよいかわからないため	経営層の理解がないため	部署内の他の社員からの理解を得るのが難しいため	育児支援することは自身の評価に直接関係しないため	その他	無回答
全体	100.0	44.3	9.3	4.0	14.7	20.0	8.3	5.7	3.7	2.7	18.0	5.0
29歳以下	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30～39歳	100.0	35.7	0.0	7.1	21.4	14.3	14.3	7.1	0.0	7.1	14.3	14.3
40～49歳	100.0	44.3	6.2	2.1	13.4	17.5	8.2	5.2	4.1	1.0	25.8	4.1
50～59歳	100.0	43.3	10.2	5.7	15.3	21.0	8.3	6.4	4.5	2.5	15.3	4.5
60歳以上	100.0	53.1	18.8	0.0	12.5	25.0	6.3	3.1	0.0	6.3	9.4	6.3

5. 役職別に見ると、トップである会長・社長が、もっとも育児支援に対する意識が低い

「育児支援に努めていない」と回答した管理職 300 人に対して行った、「これまで、部下に対する育児支援に取り組まなかった理由をお答えください。（選択式・3 つまで回答可）」という質問への回答を役職で比較すると、「必要性を感じなかったため」を選んだ割合がもっとも多かったのは「会長・社長」（51.5 パーセント）で、企業のトップの育児支援に対する意識の低さが明らかとなりました。

また、「社長・会長」の 30.3 パーセント、「役員」の 32.3 パーセントが、「これまで、部下に対する育児支援に取り組まなかった理由」として「育児支援をするための財政的、人力的な余裕が会社にないため」を選んでいるのに対し、「部長」以下で同選択肢を選んだ割合は 10 パーセント前後となっており、経営層と管理職における考え方の違いが浮き彫りになりました。

【部下に対する育児支援に取り組まなかった理由：役職による比較】 n=300

	%	必要性を感じなかったため	自分も育児参加せずに働いてきたため	育児しながらだと仕事に支障が出るという意識があり、サポートをする気になれなかったため	育児支援をするための財政的、人力的な余裕が会社にないため	社内における育児支援制度が整っていないため	育児参加する部下をどのようにマネジメントしてよいかわからないため	経営層の理解がないため	部署内の他の社員からの理解を得るのが難しいため	育児支援することは自身の評価に直接関係しないため	その他	無回答	
いいえ (育児支援に取り組んでいない)	全体	100.0	44.3	9.3	4.0	14.7	20.0	8.3	5.7	3.7	18.0	5.0	
	会長/社長	100.0	51.5	3.0	3.0	30.3	18.2	6.1	0.0	0.0	6.1	15.2	3.0
	役員	100.0	48.4	19.4	6.5	32.3	25.8	9.7	3.2	3.2	0.0	19.4	3.2
	部長	100.0	41.9	13.5	2.7	9.5	20.3	6.8	9.5	5.4	0.0	14.9	8.1
	課長	100.0	45.9	8.1	6.3	11.7	19.8	9.9	4.5	1.8	0.9	17.1	5.4
	係長/主任	100.0	37.3	3.9	0.0	7.8	17.6	7.8	7.8	7.8	9.8	25.5	2.0
	一般社員・職員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Media Release

6. 所属先の社員数が1,000人未満になると、「社内に育児支援を行うための財政的および人力的余裕がない」と考える回答者が急増

「これまで、部下に対する育児支援に取り組まなかった理由」として、「育児支援をするための財政的、人力的な余裕が会社がないため」を選んだ回答者の属性を比較したところ、回答者が所属する企業の社員数が1,000人未満になるとこの選択肢を選ぶ割合が急増しました。この結果から、企業の規模と「育児支援度」には関連性があると考えられます。

【部下に対する育児支援に取り組まなかった理由：企業規模による比較】 n=300

		%	必要性を感じなかったため	自分も育児参加せずに働いてきたため	育児しながらだと仕事に支障が出るという意識があり、サポートをする気になれなかったため	育児支援をするための財政的、人力的な余裕が会社がないため	社内における育児支援制度が整っていないため	育児参加する部下をどのようにマネジメントしてよいかわからないため	経営層の理解がないため	部署内の他社員からの理解を得るのが難しいため	育児支援することは自身の評価に直接関係しないため	その他	無回答
いいえ (育児支援に取り組んでいない)	全体	100.0	44.3	9.3	4.0	14.7	20.0	8.3	5.7	3.7	2.7	18.0	5.0
	99人以下	100.0	39.3	7.1	3.6	22.6	21.4	7.1	7.1	2.4	3.6	21.4	7.1
	100～299人	100.0	40.0	14.0	6.0	22.0	22.0	8.0	6.0	6.0	6.0	12.0	4.0
	300～499人	100.0	58.3	8.3	4.2	20.8	20.8	0.0	4.2	0.0	0.0	16.7	0.0
	500～999人	100.0	42.9	14.3	3.6	14.3	17.9	10.7	7.1	0.0	0.0	21.4	3.6
	1000～2999人	100.0	54.8	9.7	6.5	0.0	32.3	9.7	3.2	3.2	3.2	9.7	0.0
	3000～4999人	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	10.0	20.0	0.0	10.0	10.0	10.0	10.0
	5000～9999人	100.0	52.2	17.4	0.0	8.7	13.0	8.7	4.3	0.0	0.0	17.4	13.0
	1万人以上	100.0	40.0	4.0	4.0	6.0	14.0	10.0	6.0	8.0	0.0	24.0	4.0

【調査概要】

調査対象：経営層を含めた係長以上の管理職

有効回答：2,402人

調査方法：インターネット調査

実施時期：2015年7月

■ アデコ株式会社について

アデコ株式会社は、60を超える国と地域で事業展開する総合人財サービスのグローバルリーダー、アデコグループの日本法人です。コンサルティングを通じて、多様な人財を生かし、多岐にわたる業務の最適化を可能にするソリューション（人財派遣、人財紹介、アウトソーシングなど）を提供しています。アデコは働く皆様と企業の“better work, better life”の実現を目指し、更なるサービスの強化に取り組んでいます。アデコ株式会社に関するより詳しい情報は、当社ホームページ www.adecco.co.jp をご覧ください。

【この件に関するお問い合わせ先】

アデコ株式会社 Corporate Communication 課

Tel. 03-6743-8085