

提言

出生率向上に向けて  
企業発信の少子化対策

～本当はみんな子供が3人ほしい～

平成18年5月

社団法人 関西経済同友会  
人口減少・高齢社会委員会

## I. はじめに

## II. アンケート分析

本当はみんな子供が3人ほしい

出生を阻む理由は何か

現実には厳しい正社員再就労

30代前半男性の長時間労働が顕著

男女意識の格差

会社生活のストレスと少子化

## III. 提言

提言1 企業に、就労と子育ての両立支援制度の拡充を求む

提言2 両立支援制度が生きる職場作りを！

提言3 国・自治体は就労と子育ての両立に向けた施策の拡充を！

提言4 子育て家庭の負担軽減の施策をボリュームアップかつ継続的に！

## IV. 終わりに

## V. 事例紹介

事例紹介① シャープ

事例紹介② 松下電器産業

事例紹介③ ロック・フィールド

事例紹介④ アートコーポレーション

事例紹介⑤ パソナフオスター

## VI. アンケートの自由意見より抜粋

## VII. 参考資料

1) アンケート実施概要

2) アンケート対象者の属性と特徴

3) アンケート対象者の職務環境

我が国の合計特殊出生率は、過去30年間下がり続けている。

昨年の厚生労働省の人口動態統計によると、2005年は明治以来初めて、出生数が死亡数を下回り、人口減少時代が国立社会保障・人口問題研究所の中位推計より2年早く到来した。

今後の急速な少子化の進行は、経済成長や社会保障制度の維持、地域社会の活力などに深刻な影響を及ぼすものと考ええる。

関西経済同友会人口減少・高齢社会委員会は、人口減少時代の到来にあたり、

①人口減少の要因である出生率の低下に歯止めをかける。

②今後の生産年齢人口減少に対応した社会を構築する。

の2点において、早急な対応が必要であると認識し、特に①の対策として「出生率を高める」ことに焦点を絞り、本年度委員会として取り組むこととした。

晩婚化、非婚化についても大きな問題であると認識した上で、実際の取り組みとしては、2005年度国民生活白書において指摘された「出生率の低下要因は、90年代に入り夫婦の出生行動の変化が大きな割合を占めるようになっている」という点を意識した。そこで昨年10月に会員企業の協力を得て、「子供を産み・育てる」ことに重点をおいたアンケート調査を実施した。

その結果、732件に及ぶ貴重なデータを得ることができた。ご協力いただいた会員企業の皆様に改めて御礼申し上げたい。

団塊ジュニアが30代前半に差し掛かる今、少子化対策は一刻の猶予もなく総力戦で取り組むべきである。本提言が、我が国の少子化対策に何らかのインスピレーションを投げかけることができることを願ってやまない。と同時に、アンケート協力者をはじめとする就労者の声に応える今後の施策や工夫につながることを期待したい。

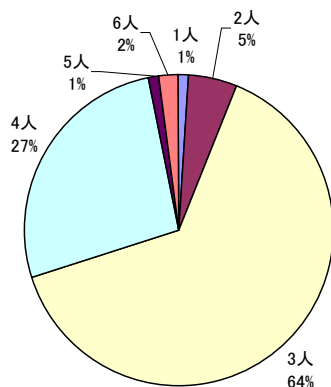
## 本当はみんな子供が3人ほしい

1.理想→子供は3人ほしい 2.現実には理想の数に満たない 3.今後の予定は否定的

### 1. 理想の子供の数は何人か

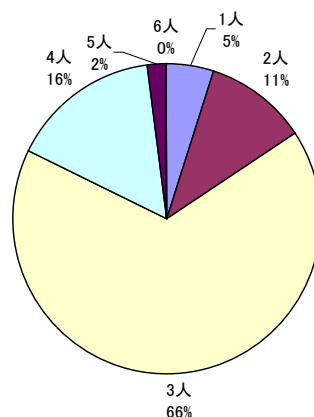
理想の子供の数は、既婚者の場合は3人(未婚者の場合は2人)に集中しており、現実の出生率1.29人とは大きな開きがある。

下記グラフを見る限り、現在の出生率の低さは、あながち複数の子供は要らないという考えが蔓延しているわけではないと言えよう。



【図1:理想の子供の数】

既婚/25～39歳  
←男性 女性→  
(n=163) (n=101)

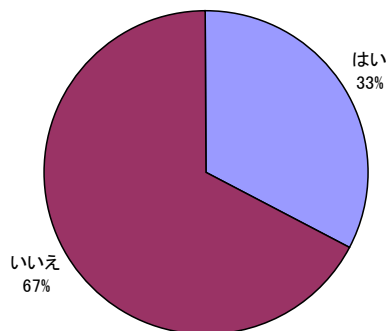


### 2. 理想の子供の数を持っているか

25～39歳の世代で「理想の子供の数を持っているか」の問いに「いいえ」と答えた方は、全体で75%である。

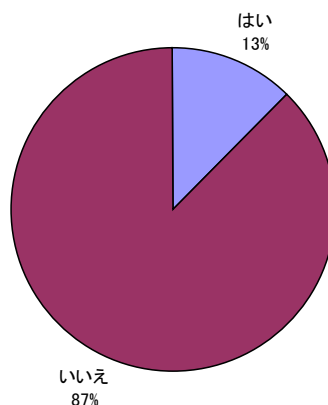
男女別内訳は、男性:67%、女性87%と、女性が特に理想から遠いことがわかる。

一般に、若い世代は少子化嗜好だというイメージがあったが、グラフからは、若い世代も、「現状よりは子供を増やしたい」という願望が強いことが窺える。



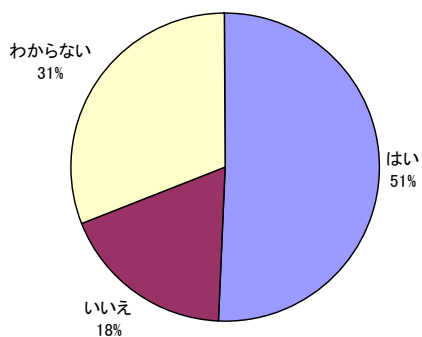
【図2:理想の子供の数をもっているか】

既婚/25～39歳  
←男性 女性→  
(n=162) (n=96)



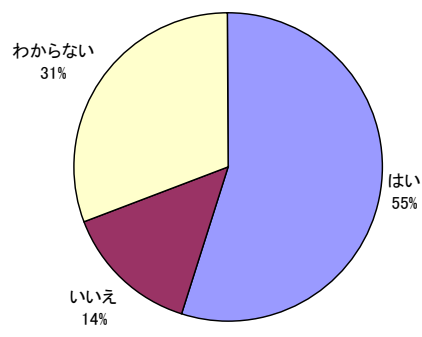
### 3. 理想の子供の数についての今後の予定

同じく25～39歳の世代で理想の子供の数に満たないにもかかわらず、「今後持つつもりか」の問いに対しては、「いいえ+わからない」と否定的な回答が、全体で48% (男性:50%、女性45%) である。欲しい子供の数と、現実を持つ子供の数に差異が大きい様子が浮かぶ。



【図3:今後理想の子供の数を持つつもりか】

既婚/25～39歳  
←男性 女性→  
(n=109) (n=84)





## 出生を阻む理由は何か

### 1. 就労と子育ての両立環境の不備

特に女性は、8割が就労と育児の両立環境不備を理由に挙げる

#### 1. 理想の子供の数に満たないものの出生を阻む理由

25～39歳の当事者世代に絞ってみると、男女とも上記4点が主な理由。

男女別では

男性：

「両立環境の不備」45% 「教育費への懸念」41% 「高齢出産リスク」 29% 「希望ある社会でない」 29%

女性：

「両立環境の不備」79% 「高齢出産リスク」 47% 「希望ある社会でない」 42% 「教育費への懸念」 39%

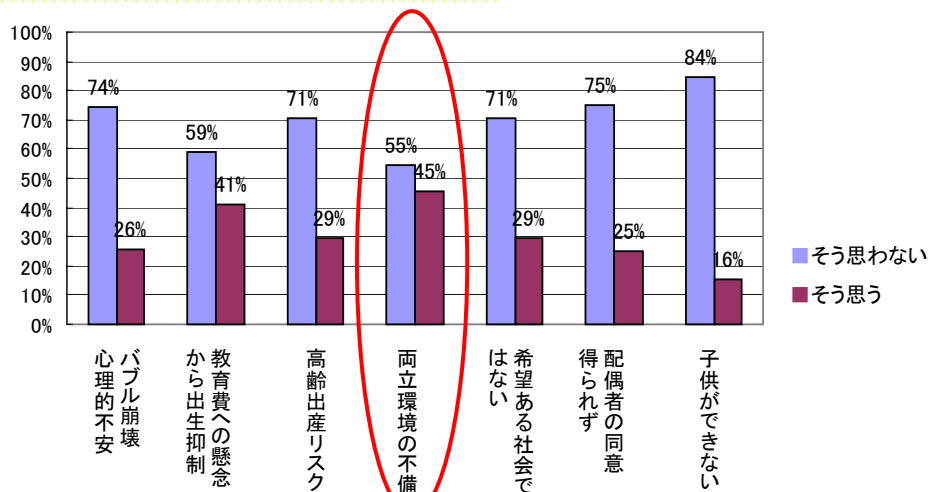
割合でみると

女性では「就労、子育て両立環境の不備」79%が突出しており、男女で両立環境についての捉え方に大きな差異がある。

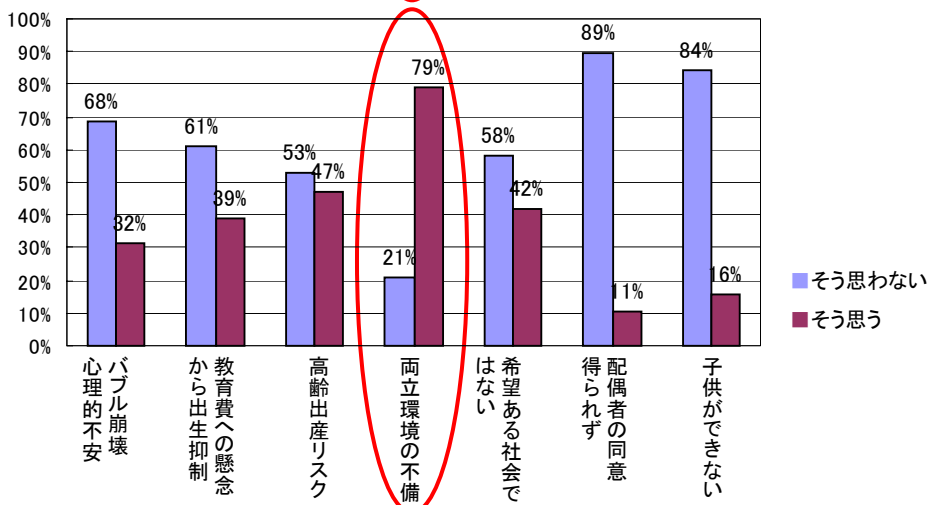
また女性では「高齢出産リスク」47%が続くことから、就労支援の不十分さと同時に、晩婚化という従来からの問題があらためて浮きぼりになった。

【図4:理想の子供の数を持たない理由】

◆理想の子供の数を  
持つつもりがない男性  
/ 25～39歳  
(n=35)



◆理想の子供の数を  
持つつもりがない女性  
/ 25～39歳  
(n=19)



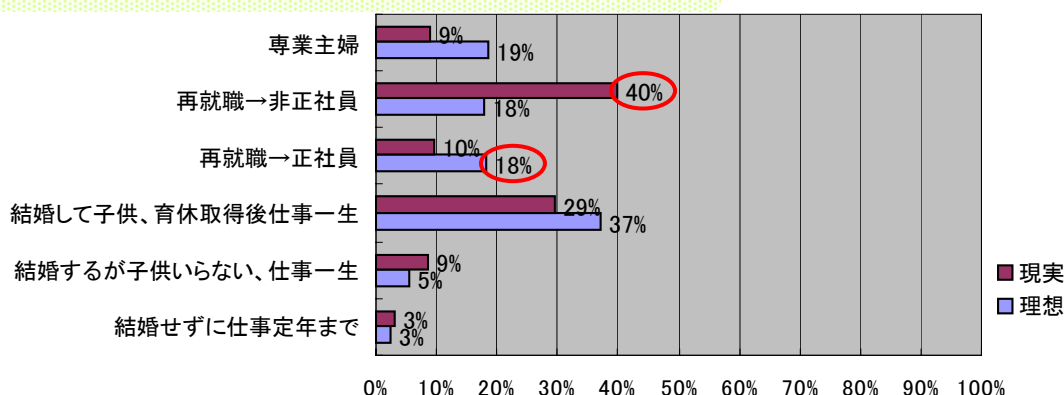
# 現実には厳しい正社員再就労

1. 現実には再雇用時、非正社員が圧倒的に多い
2. 再就職の際の不安

## 1. 正社員での再就労は困難、現実には非正社員が圧倒的に多い

25～39歳女性のライフコースは、理想と現実によりグラフのとおりの差異がある。  
 現実には90%を超える人が就労しており、うち、雇用形態は非正社員が40%を占める。  
 これは、正社員で再就労する人の4倍であり、いかに正社員復帰が厳しいか、が窺える。

【図5:理想と現実のライフコース】 ◆女性/25～39歳 (n=278)



上記グラフの項目をさらにまとめると

仕事継続を理想とする派 45% →現実41%  
 再就職を理想とする派 36% →現実50%  
 就業終了を理想とする派 19% →現実 9%

## 2. 再就職の際の不安

再就職の際に、「不安を感じる」と「どちらかといえば感じる」方は、計77%。  
 不安要素は、

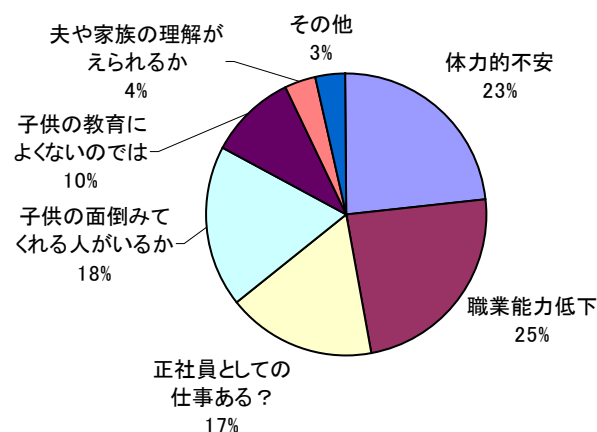
職業能力低下25%  
 体力的23%  
 子供の面倒をみてくれる人がいるか18%  
 仕事の有無17%

が上位をしめる。【下記グラフ参照】

企業の再就職受け入れに多様性が無く、評価が男性主観であった場合、本人の不安感はいつそう高まり、働く場や、時間、責任に自ら限界を設けることになりかねない。

【図6:再就職に不安を感じる理由】

◆女性/25～39歳  
 (n=112)



正社員としての  
 仕事ある？  
 17%

## 30代前半男性の長時間労働が顕著

ワークライフバランスが出生率に影響を与える？

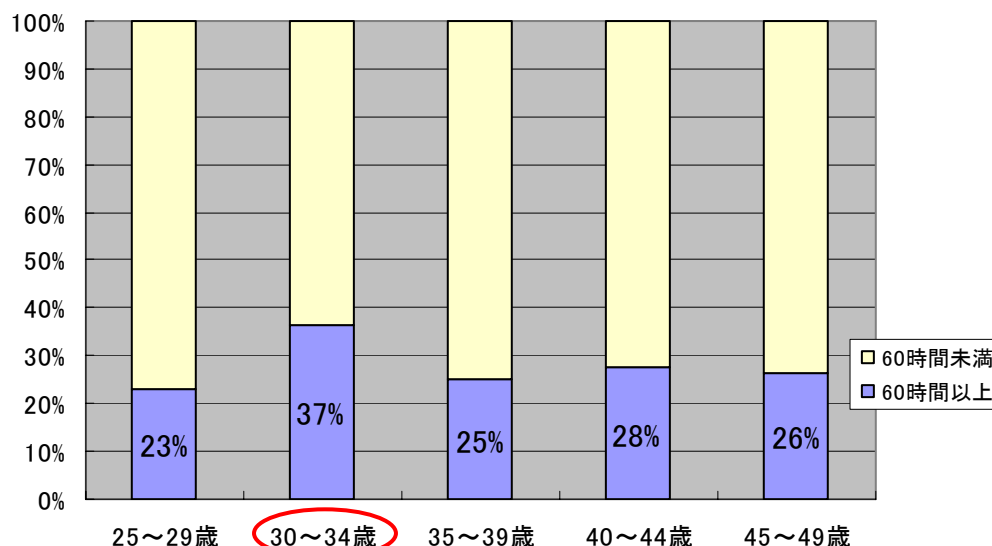
### 1. 労働時間

一週あたりの労働時間を年代別にみると、60時間以上（平日5日勤務 1日あたり12時間以上）の労働している30代前半の男性は37%にのぼる。

ほかの年代に比べて労働時間が突出しており、この年代の労働時間の多さが浮き彫りとなっている。

【図7：年代別労働時間が週60時間以上の比率】

◆男性/25～49歳（n=352）



## 男女意識の格差

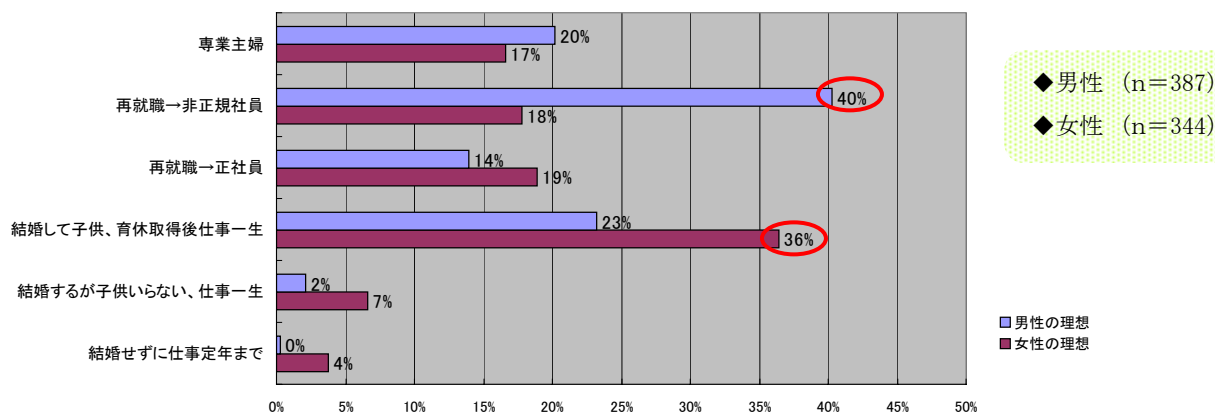
### 1. 就労と子育ての両立環境の捉え方にも格差 2. ライフコースに抱く理想の違い

#### 1. 男性がパートナーに望むライフコースと女性が理想とするコースのギャップ

男性の最多は、再就職→非正社員コースの40%で、同コース希望の女性は18%である。また、同じ再就労でも、再就職→正社員コース希望は、男性14%に落ち、男性は→非正社員コースを明快に望んでいる。一方 女性は再就職→正社員コース希望19%あり、再就労に期待する意味合いに、男女で大きな差異が見受けられる。

さらに、両立コースは男性23%で、女性が同コースを希望する36%と大きな隔たりがある。

【図8：男性の望むパートナーのライフコースと女性の理想】



## 会社生活のストレスと少子化

1. ストレスと夫婦の営みとの相関関係
2. 会社生活の主なストレス要因

### 1. ストレスと出生行動

また、ストレスを「非常に感じている」と「どちらかというと感じている」と、「夫婦の営みが少なくなったと思う」と応えた人との関連性を見ると、下記グラフのとおり。

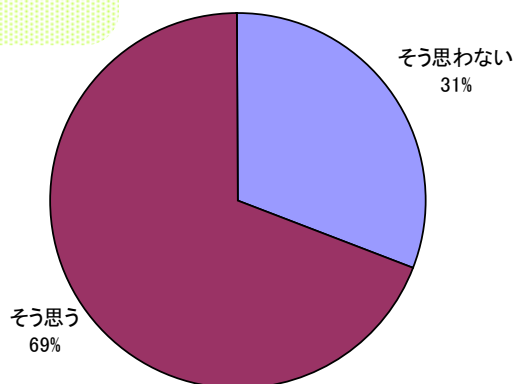
明らかに連動傾向があり、ストレスを感じている人のうち、69%が夫婦の営みが少なくなったと思うと回答している。

ストレス全般についても、「非常に強く感じている」を年齢別にみると、男性は30～34歳、女性は25～29歳がピークを示しており、出生に影響度の高い年齢層とストレスの相関は無視できないものがあるといえよう。

【図9: 夫婦の営みが少なくなっていると思うか】

◆ストレスを感じている男性/25歳～39歳

(n=110)



### 2. ストレス要因

ストレス要因トップは「仕事」47%である。全般的に現状評価には肯定的だが将来への不安が顕著に現れている。

「勤務先の評価制度、賃金制度は妥当であるか」に対し、

- ・そう思う＋どちらかといえばそう思う・・・67%

「自分への評価」に対し、

- ・納得＋ほぼ納得・・・63%

と、評価には肯定派が多い。

その反面、

- ・将来のキャリアパスが不透明で不安を感じている 59%
- ・より高い職業能力を身につける必要があると危機感を感じている 82%
- ・会社に頼らず自分のキャリアを切り開いていくべきだと思う 87%

と、自身の職業能力に不安を持ち、ストレスとなっている傾向が見受けられる。

この傾向は20代～40代前半でいずれも高い。



## 子供を「持てない環境」から「持てる環境」へ

### 提言1 企業に、就労と子育ての両立支援制度の拡充を求む

理想の子供を持たない理由として「両立環境の不備」は男性で5割近く、女性では8割が指摘している。少子化を食い止めるため、就労と子育ての両立環境の整備が重要である。

特に今回のアンケートでは「保育所問題」が非常に目立ち、女性にとって切実な問題であることが実証された。企業は「働きながら産み・育てる」意欲ある女性に対して、早急にサポートの手を差し伸べるべきである。

#### 提言1－1. 自社で働く女性のための、保育所や託児所の整備

自社で働く女性の育児ニーズに対応するため、独自もしくは共同での保育所、託児所を整備、女性社員が安心して働ける環境の構築に努めてほしい。

#### 提言1－2. 正社員としての職場復帰制度の導入

##### ◆再雇用制の充実

女性が出産・育児後に再就職する場合、現実には派遣社員等の雇用が一般的で、依然、正社員としての再雇用の壁があることは否めない。一旦退職した女性を正社員として再雇用する制度をもっと導入するべきである。

##### ◆ブランクの解消

同時に育児休業中の情報収集や正社員足りうる能力維持、開発をサポートする機能を充実させてほしい。企業側、個人双方ともに、再就労不安を払拭できるよう勤めることが、有用な女性の長期労働力を確保するにあたり、企業が果たしていくべき役割のひとつではないかと思料する。

#### 提言1－3. 「短時間勤務」「在宅勤務」など柔軟な勤務制度の導入

子供を生み、育てることは女性だけの問題ではなく、男性との協業、支援が必要である。男女双方からの声として「男性がもっと子育てに参加できる環境」を望む声が高い中、実際の労働環境は出生関与世代に厳しい。

長時間労働が顕著な30代前半の男性社員を意識し、『子供を持つ、育てる』ことが可能な働き方、適正なワークライフバランスを実現するための柔軟な勤務制度を導入すべきである。

## 提言2 両立支援制度が生きる職場作りを！

企業風土は多年培われ、目に見えないだけに、変革していくのは非常に難しいテーマである。アンケートでは、育児休暇制度等の制度そのものの確立より、その制度を気持ちよく使いたい、あるいは、男性にも協力してほしいといった運用面の意見が多く見られた。

支援制度はあるのになぜ活用されないのか、何が問題なのか、自社の制度は真に当事者にとって役立つものなのかについて振り返り、経営者が率先して取り組むべきではないだろうか。

### 提言2-1. 意識や企業風土の改革が急務

#### ◆経営者がベクトルを示そう

意識改革は、経営者の明確な指針から。全社員に見える形で、女性の育児と就労との両立を支援する立場を表明し、全社的な推進体制の確立に向け、推進を。例えば、プロジェクトチームの発足、全管理者や女性社員への意識調査、社内の現状把握など、各企業独自の取組を工夫しよう。

#### ◆少子化対策は男性社員と夫の意識改革から始めよう

現実の社会で従来の男性の価値観が機軸となれば、どれほど良い制度が拡充されても、女性にとっては、理解が得られず活用しにくい部分が残るのではないかと推察する。個人、家庭、企業などさまざまな場面で、男女の意識の違いが、『周囲の理解』の壁となっていないか、あらためて周囲の検証の必要があると思料する。

### 提言2-2. 身近なロールモデルを紹介する

企業内で、あるいは企業の枠をこえて就労と出産・育児の両立について、経験者の工夫や努力の事例を「ロールモデル」として最大限に紹介していくべきである。それにより広く社員が将来イメージを描け、職場の理解が現実的なものとなる。

身近で手の届く存在として「ロールモデル」を紹介し、自分たち自身の問題という意識をもっと強くすべきである。

### 提言2-3. 社員の多様な働き方を促進

「子供を持ち、夫婦で育てる」ことが可能となる多様な働き方(短時間勤務、在宅勤務等)を社員が選択することについて、人事評価上の不利益や職場の理解不足を招かないための利用促進策を導入すべきである。

## 提言3 国・自治体は就労と子育ての両立に向けた施策の拡充を！

世界的な傾向として、1990年代以降、女性の労働力率と出生率は正の相関関係を示すようになった。しかしながら、日本の子供を持つ女性の労働力率は横ばいで、就労と子育ての両立は十分図られていない。国・自治体は、就労と子育ての両立支援に対して、一層の施策の拡充を図って欲しい。

### 提言3-1 民間参入の促進による多様な保育サービスの整備・拡充

乳幼児の一時保育や母親の勤務形態に応じた保育時間延長など、働く女性のニーズに公設の保育所・託児所の対応だけでは不十分な面がある。認可保育所の設置基準について柔軟に対応することにより、民間参入を促進し、特に都心部での託児施設の充実を図りながら、豊富なメニューを提供できる保育サービスの実現が必須である。

### 提言3-2 中小企業の両立支援を促進

昨年4月の次世代法の施行後、大企業の両立環境整備に向けた計画策定は進んでいるが、中小企業は1400社程度にしか過ぎない(\*1)。中小企業の取り組みを促進する観点から、行動計画策定の義務化対象を拡大するとともに、税制優遇や助成金などインセンティブを与えるべき。

(\*1) 厚生労働省の「一般事業主行動計画策定届」の届出状況(2005.12末)  
大企業(常時雇用者301名以上)の計画策定・届出数は12,183社(届出率97%)  
中小企業(常時雇用者300名以下)の計画策定・届出数は1,422社

### 提言3-3 助成金活用の推進

行政の育児支援、両立支援などに関する助成金等は多彩なメニューが用意されている。中小企業を含め、より多くの企業がもっと積極的に活用できるように、より一層の内容の充実、PR活動の強化、手続きの簡便化、諸助成金の一括的利用の制度整備、官民連携強化などを求めたい。

## 提言4 子育て家庭の負担軽減の施策をボリュームアップかつ継続的に！

理想の子供を持たない理由として、「子供の教育費等の負担を考慮」とする回答は、「両立環境の不備」に次いで多かった。しかしながら、現在の国・自治体の政策は、乳幼児期を対象とした児童手当などの金銭的補助や育児環境等の整備など、一過性の施策が中心となっている。

フランスの育児助成制度は、子育て支援に対する社会の支持を背景に、家族の人数による所得税の優遇、託児所や幼稚園の費用の半分の税額控除、中学、高校、大学等の費用の一部税額控除、所得制限なしの家族手当制度、育児休業取得時の給与補足手当など日本よりきめ細かく、長期間にわたる手厚い助成が行われている(\*2)。その結果出生率は1994年の1.65から2005年には1.94にまで上昇している。

国・自治体は中学校以降の教育費負担の軽減、税制や社会保障制度の見直しによる優遇措置、子育て支援に対する社会全体の意識醸成など、子育て家庭を継続的に支援する施策に取り組むべきである。将来のための先行投資というくらいの強い認識で施策実施をしてほしい。

(\*2) OECD調査による負担水準(家族政策支出と教育費公費負担GDP比の合計:2001年)  
フランス 8.5% (家族2.8%、教育5.7%)  
日本 4.2% (家族0.6%、教育3.6%)



**◆子は「社会の宝」であり、「希望」である。**

子供を産み育てるということが、「当たり前のこと」である、という社会的な風潮をもっと高めるべきある。そのために社会、国、企業、個人あげて、子供の誕生をすなおに喜びとする意識づくりをしていくべきである。さらに育児に関しても、当事者個人だけでなく、周囲が自然に関わっていける環境と風潮を築きたいものである。

**◆「希望ある社会を！」**

子供の出生を阻む主たる理由のなかで、「希望ある社会ではない」という回答があり、そのように思う人が多いことに問題を感じる。当委員会の範疇を越えるものではあるが、今後の課題として意識してほしい点である。

**◆多産希望の潜在ニーズ**

今回のアンケート調査によれば、既婚者の3分の2が、「子供は3人ほしい」と答えており、「多産」への潜在ニーズは極めて大きい。

企業支援によりこの潜在ニーズを具現できるよう努力してほしいものである。

**◆企業が正面から少子化対策に取り組もう**

なぜ今、企業が少子化対策に取り組むべきと考えるかといえば、企業は明確な枠組みをもった団体であり、それ故に行政や地域より、もっとスピード感を持って迅速に動ける組織であるため、高い効果が期待できるためである。ぜひ企業が正面から少子化対策に取り組むという概念を明確に持ってほしい。

**◆企業の「義務」ではなく「戦略」**

企業としての取り組みを議論していく過程で、我々が改めて感じたのは、「少子化対策」と大上段に構えて義務感からそれを行なうものではないということである。多様化する個人の生き方や働き方のニーズに丁寧に応えていけば、結果としてそれが少子化対策にもつながってくる。

すなわち、「個人と企業のWIN-WINの関係構築にもなる」ということだ。

多様な生き方・働き方、そしてそのベースにある多様な価値観の交流の中からこそ、グローバル時代を勝ち抜く企業の新たなダイナミズムが生まれる。

企業として取組む「少子化対策」は、「コスト」や「義務」ではない。

企業が、これからの時代に生き残るために必要な「戦略」である。

**◆行政支援を知り、取り入れる**

今回の提言では、我々は「少子化対策」という難問に対して、「企業人として自らできることを率先して行なう」という主旨から、企業が取組むべき対策を中心に検討した。しかしながら、企業の取り組みだけでは当然限界がある。継続を前提とするスタンスで、現在よりも一層現実的な行政のサポートを期待したい。また企業が行政支援をもっとよく知り活用できるよう、手続きの簡素化、簡明化など運用面の充実も期待したい。

## <事例紹介①> シャープ株式会社

2006.4.21 人事部ポジティブ・アクション推進プロジェクトチームにヒヤリング

### ポジティブアクション推進につながる少子化対策制度

◆シャープのポジティブアクション推進は、女性だけでなく全社員の能力を引き出すためのビジネス戦略である。その一環として、女性社員の戦力化プログラムがあり、バックアップ策として、就労と育児の両立支援がある。

#### 「育児退職再雇用保証制度」を新設

出産・育児のために退職する男女社員に対し、子供が小学校に入学するまでの最長7年間について、退職時に申請していた元社員は全員正社員再雇用。

#### 「育児短時間勤務制度」の拡充

一定の就業時間の短縮を可能とする制度。

現行の「子供が3歳になった後の3月末日まで」の適用から「子供が小学校に入学するまで」に期間を延長。

#### 「不妊治療に対する環境整備」

不妊治療をサポートする休暇、休職制度を認める。

不妊治療融資制度を新設。

## <事例紹介②> 松下電器産業

2006.3.21 女性躍進本部(4/1～多様性推進本部)にヒヤリング

### 多様な人材・価値観が活きる企業風土づくり

◆中村社長の強力なリーダーシップのもと、企業風土の改革に取り組む。

#### 「多様性溢れる風土の醸成」

「イコールパートナーシップ」 性別・年齢・国籍などの属性に関わらず多様性ある企業風土を醸成するため、各種情報発信や研修による「風土改革」をはじめ、「均等推進」「両立支援」「女性相談」に取り組む。

#### 「女性の経営参画の加速」

「女性躍進本部」(女性かがやき本部)設置

女性の経営参画を加速させることで、企業風土を変えるという経営施策を導入。

#### 「働く女性を支援する新規事業の創出」

## <事例紹介③> ロック・フィールド

2006.4.21 社長室にヒヤリング

### 企業内保育室「元気の木保育室」を開設

◆子供を産み育てながら行き来働ける環境づくりは企業の社会的責任であるという捉え方。

保育所では、様々な食体験や遊びのプログラムを、地域の協力を得ながら展開。企業コンセプトでもある“豊かなライフスタイルの実現”にむけ、保育所からも食育を通じた活動を発進している。

## <事例紹介④> アートコーポレーション

2006.4.24 企画広報室にヒヤリング

### 新事業として保育所の運営を開始

自身もワーキングマザーであった寺田社長の「働く女性をサポートしたい」という強い願いと「子育ても仕事も充実させたい」という女性の増加から開始。近畿圏、首都圏を中心に、3～4年で100園の開園を目指す。

## <事例紹介⑤> 株式会社 パナソニック

2006.3.28 佐藤敦子社長にヒヤリング

### 多様化する保育ニーズに応える～事業所内保育施設運営～

①0歳児からの預かり実施、②13時間開所、③料金は上限設定あり。

※いずれも東京都から運営費・開設準備経費の補助を受けたうえでの施設運営。



### ◆あなたにとって子供とは・・・？

- かけがえのない存在。生きていくためのモチベーションの源泉
- 大切な授かり者。今までの価値観を一変させた大きな存在。結婚よりも子供を持つ方が私にはマイナスイメージが強く、子供を持つことへの抵抗が強かったが、喜びも苦労の倍と言う程度の言葉では表せない、なくてはならない存在。
- 我が家の全ての場面にいなくてはならない存在
- 子供を通してもうひとつの人生を経験できる、世界が広がる、将来的には信頼できる友人として、一生、付きあえる存在。

### ◆女性として、よりよい社会に望むこと

#### 会社に・・・

➢個人的には、男性の就労時間を短くすることが、少子化対策の一番の近道だと思っています。家で過ごす時間がなければ、夫婦の時間を持つことはできませんし、子育ての楽しさを一緒に楽しんでもくれるパートナーがいないう孤独な子育てを進んでしたいと思う女性はいないと思います。お父さんはお金を稼いでくれるだけでよかった時代はもう終わったのだと思って欲しいです。

➢恒常的な残業がある限り、女性にとっても男性にとっても理想的な家庭生活を送ることは難しいと思う。

#### 働き方

➢平日には全く、休日も疲れきってほとんどセックスができない。そもそも毎日の生活の中で子供が作りにくい。子供ができた後も復帰したいが、子供の面倒を見てくれる人がそばにいないためあきらめている。パートナーの給料では生活に不安があり、子供は二人は欲しいが一人しか産めないと思う。

#### 意識

➢制度は以前よりよくなっているが、やはり周りの意識が低いと実際に女性が産休や育休を取れない状況だと思う。会社全体の意識改革をすすめて、女性が復帰しやすい環境を作って欲しい。

➢意識改革が必要。働く事は組織の責任を担う事であり中途半端にするものではない。家庭での専業、パートなどでも同じこと。自分の都合のみを軸に行動・不満を抱えていたら、相手（職場や社会、家庭のパートナー）も同様にこちらを見ることになり解決しない。また男性も家庭づくりや子育てを安易に考えている人が多い。人生設計などを考える場を教育等で提供し、その上で各人の選択肢が選択しやすい環境整備を進めていくことが重要。

#### 行政に・・・

➢形だけの制度を作るだけでなく、実際に制度利用できるように推進すべき。働ける環境（保育所）を国が率先して作るべき。

➢高齢者ばかりの優遇策ではなく、子を持つ家庭を支援していくべき。また専業主婦を前提として各種モデルももう古いので、DINKSや共働き夫婦を考慮した税制などに変更して欲しい。また、0歳児や早朝・夜間に子供を預けることができる施設があればよいと思う。

### ◆男性として、よりよい社会に望むこと

#### 会社に・・・

➢少子化問題を解決することが市場を広げ、ひいては企業の利益につながるのだから、企業はもっと真剣に育児制度の拡充に取り組むべき。

➢能力主義一辺倒（成果主義賃金制度）の中に、家族構成も考えた年功的賃金制度も残していただきたい。

➢単身赴任是最悪の人事措置である。日本の将来を考えた場合、地域と密着できる人事制度を企業はとっていくべきである。

#### 働き方

➢時短をある程度法的強制力をもって進めるべき。優秀な人材であることとよき父親であることの両立が非常に困難。

#### 意識

➢日本では未だに、男性が家事・育児に参加することに対して理解が得られていない。

#### 行政に・・・

➢子供の数（＝国に対する貢献）に応じて年金が変動する仕組みとか、税優遇とか、子を持つ方々への十分な優遇措置がないと、少子化に歯止めはかからない。少子化対策は、個々人や企業の努力に委ねられすぎているのではないかと。政府として、早急に抜本的解決を図らないと、日本の将来はないと本気で考えているとは思えない。

## 1) アンケート実施概要

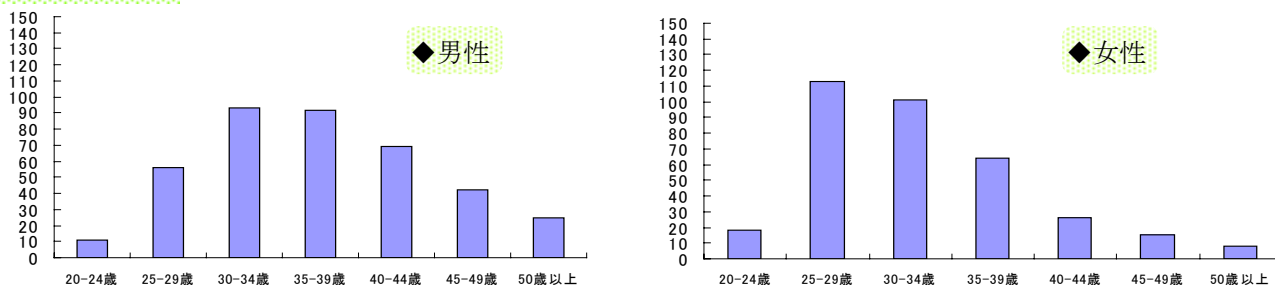
実施期間	: 2005年10月15日～2005年12月16日
調査方法	: 紙媒体による調査 及び Webによる調査
集計サンプル数	: 732

## 2) アンケート対象者の属性と特徴

### 1. 企業正社員率が高い 2. 高学歴 3. 大企業勤務者が多い

- ① 集計サンプル数732のうち、男性:388(53%) 女性:344(47%)
- ② 年齢構成に関しては、25～39歳:519、全体の約70%を占める。さらに男女別に見ると、男性は 30～39歳、女性は25～34歳の対象者が多い。【図10】参照
- ③ サンプル数のうち、既婚者は419(57%)にあたる。
- ④ アンケート対象者の特徴として、高学歴者が多く(大学卒および大学院卒が75%)、勤務形態 において正社員の占める割合が高い。(82%)
- ⑤ また、従業員1,000人以上の規模の企業に勤務する対象者が71%を占める。
- ⑥ 職種については、全体の44%が事務職である。  
男女別にみると、  
・男性は、管理職、事務職、営業職、専門職の順で大半を占める。  
・女性は、事務職が66%と圧倒的に多い。

【図10: 年齢】



## 3) アンケート対象者の職務環境

- ① 職制区分を集計すると、全体のほぼ半数が役職なしであるがその内訳を男女別に比較すると、男性の役職者は65%、女性の役職者は31%にとどまる。さらに女性のその他14%には派遣が含まれており、実際の女性役職なしのウェイトはもっと高いものと思われる。
- ② 対象者のこの職制の男女差は、年収への差異に現れている。  
年間400万円以上の所得を有する男性は89%、女性では39%。  
女性の年収は、200万円以上400万円未満が主流で52%を占める。
- ③ 次に、労働時間別にみると、  
最多労働時間は、  
全体: 週労働40～50時間が最多で39%

男女別の特性は

- ・男性では週労働時間が60時間以上(＝平日1日あたり12時間以上)が、30%を超えている。
- ・女性は逆に週労働時間30～40時間が20%。

男性の労働時間分布との差異があり、就労形態との関連性がうかがえる。

【図11】参照

