

労働における企業の社会的責任：
静岡県内におけるファミリー・フレンドリー企業への
取り組み

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2015-09-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 布川, 日佐史 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00009136

労働における企業の社会的責任

—静岡県内におけるファミリー・フレンドリー企業への取り組み—

布 川 日佐史

はじめに

企業が果たすべき社会的責任（CSR）に関して、新しい展開がある。企業の社会的責任として、従来取り組まれてきた環境分野や社会的責任投資（SRI）に加えて、労働・雇用に関わる分野における企業の社会的責任が論じ始められたことである。

日本経団連は「企業行動憲章」を改定し（2004年5月）、労働・雇用に関わる企業の社会的責任を課題にあげた。また、厚生労働省は「労働におけるCSR（企業の社会的責任）のあり方に関する研究会」を設置し、『中間報告』（2004年6月）をまとめた¹。そこでは、一般的なステークホルダーと違い、従業員という「人」に関する取り組みには特別な考慮が必要との問題提起がされている。従業員の個性や健康に配慮し、能力発揮機会を付与することが企業の社会的責任であるということになる。これは、「人」の立場から企業の社会的責任を問うことこそ、長期利益を重視する「サステナビリティ・マネジメント」（持続可能な経営モデル）への転換を推進するという位置づけである。

労働における企業の社会的責任として具体的に掲げられている課題は3つある。第一が、賃金、労働時間など基本的な法定労働条件を遵守すること（コンプライアンス）である。第二が、キャリア権の保障である。第三が、ファミリー・フレンドリー企業への転換である。

ここでは静岡県内企業においてファミリー・フレンドリー企業への転換がどのように進んでいるのかを検討する。まず、第一章では、昨年施行された次世代育成支援対策推進法の実施状況を検証することとする。次に、第二章では、県内における先進企業の事例を検討する。

1 労働におけるCSRのあり方に関する研究会（2004）『中間報告書』（厚生労働省）

第一章 次世代育成支援対策推進法の静岡県内における実施状況

1 次世代育成支援対策推進法の概要

次世代育成支援対策推進法（2003年7月成立）とは、「我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする」（同法第1条）ものであり、2005年4月1日に施行された。

現在これをもとに次世代育成支援対策推進が2系統で展開されている。ひとつは、地方公共団体が住民の生活に関わりながら「地方公共団体行動計画」を策定・具体化する系統であり、もうひとつが、事業主が人を雇っている立場で「事業主等行動計画」を策定・具体化する系統である。労働局が扱うのは後者の「事業主等行動計画の策定」であり、事業主は企業等の一般事業主と、国・地方公共団体など特定事業主とに分れる。

ここで取り上げるのは、企業の一般事業主行動計画に関わる部分についての静岡県内の実施状況である²。

2 一般事業主行動計画の策定・届出状況

次世代育成支援対策推進法は、(1)企業規模301人以上の労働者を雇用する事業主には義務として、(2)企業規模300人以下の労働者を雇用する事業主には努力義務として、一般事業主行動計画を策定し、策定届けを都道府県労働局に届け出ることを規定している。

行動計画とは、計画期間とその間に達成する目標を明示したものである。

策定届けとは、次世代育成支援対策の内容として定めた項目と計画期間とを記入したものである。定めた項目にマルをつけて提出するという形式であり、計画内容そのもの、すなわち、具体的にどんな施策を行なうのか、また従業員の何人・何パーセントの人に適用するようになるとかという計画そのものの提出を義務付けているわけではない。

(行動計画の様式は静岡労働局のホームページからダウンロードできるようになっている。行動計画と策定届けの様式は、資料1のとおりである。)

2 本稿は、静岡労働局雇用均等室久保村ひとみ室長へのヒアリング(2006年1月18日)をもとにしている。

2006年1月16日現在で、県内320社から行動計画策定届けが出されている。企業規模別に見ると、301人以上企業297社のうち、289社、97.3%が届出をしている。300人以下の企業は31社が届け出ている（資料2）。

全国的に見ると301人以上企業の届出率は、2005年12月現在で97.0%である。100%の県が24県ある。静岡県においては昨年11月時点で100%を達成したが、その後新規に事業所が開設され、そこからの届出を待っているため現時点では97.3%に落ちているとのことである³。

資料1：届出事項

次世代法に基づく一般事業主行動計画策定届・策定内容（平成18年1月16日現在）		定めた企業割合
次世代育成支援対策の内容として定めた事項		
1 雇用環境の整備に関する事項		
(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備		
ア	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施	22.8%
イ	産前産後休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し	11.3%
	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	28.8%
エ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	7.8%
オ	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれかの措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 労働者の育児休業期間中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し	43.1%
カ	小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 短時間勤務制度 (イ) フレックスタイム制度 (ウ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度 (エ) 所定労働時間を超過して労働させない制度	40.6%
キ	小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営	3.8%
ク	小学校就学前の子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施	2.5%
ケ	労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入	21.9%
コ	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施	4.4%
サ	子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施	5.9%
シ	育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知	32.2%
ス	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	13.1%
(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備		
ア	所定外労働の削減のための措置の実施	46.3%
イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	43.4%
ウ	多様な働き方の選択肢を拡大するための短時間勤務や隔日勤務の導入	5.6%
エ	情報通信技術（IT）を利用した場所・時間にとわれない働き方の導入	1.3%
オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施	4.7%
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項		
(1)	託児室、授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの提供	2.2%
(2)	地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	9.4%
(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施	11.3%
(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	1.3%
(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進	20.0%

出所： 静岡労働局（2006年1月18日）

3 なお、義務企業で未提出企業に対しては督促・勧告をする。ただし、罰則規定はない。

なお、300人以下の企業に対しては、とりわけ100-300人規模企業を対象に静岡労働局としての説明会や、中小企業団体を通じた説明会を行ない、企業数で800に及ぶところに対して法の趣旨を訴え、計画策定を促しているとのことである。

301人以上企業の次に、100-300人規模の企業での行動計画策定がどの程度進むのかが注目される場所である。なお、中小企業での円滑な計画策定のため、コンサルタントを国や県から派遣するという制度が具体化されている。事業主のために中小企業育児休業助成金制度も準備されている。

資料2： 届出状況

一般事業主行動計画策定届提出状況 (平成17年4月1日～平成18年1月16日)			
1 静岡県内の状況			
常時雇用労働者300人超企業		297	社
2 一般事業主行動計画策定届提出状況			
(1)	一般事業主行動計画策定届提出企業	320	社
①	内、常時雇用労働者300人超の企業	289	社 <small>(提出企業数に占める割合) 97.3%</small>
②	内、常時雇用労働者300人以下の企業	31	社
(2)	法第13条に基づく認定の申請予定「有」とした企業	59	社 <small>(提出企業数に占める割合) 18.4%</small>
①	内、常時雇用労働者300人超の企業	49	社
②	内、常時雇用労働者300人以下の企業	10	社

出所： 静岡労働局 (2006年1月18日)

3 行動計画の内容および進捗状況

(1) 行動計画の内容

行動計画そのものを労働局に提出しないといけないわけではない。労働局は当該企業が計画を策定したかどうかは把握できるが、行動計画の内容をつかんでいるわけではない。

静岡労働局としては、先進的な事業所の積極的な取り組みを取り上げていくようにしている。県内で企業が独自に設定した課題をまとめたのが資料3である。

資料3： 企業独自の課題

次世代支援対策には企業独自の工夫が見られる

【事例】

- 1 子育て家庭の経済的支援
 - 育児休業中の部分的賃金支給
 - 育児休暇取得手当の新設
 - 家族手当の見直し（子どもへの比重増）
 - 出産祝い金の新設・増額
- 2 子育てに関連した休暇の充実
 - 出産・慶弔休暇日数の延長
 - 子が生まれる際の父親休暇の充実
 - 1歳未満の子を持つ男性従業員のための育児時間制度の新設
 - 学校行事に親が参加するために取得できる休暇制度の新設
- 3 託児等の支援
 - 事業所内託児施設の設置
 - 育児中の自動車通勤許可（自動車通勤禁止企業）
- 4 安心して育児を行い復帰するための支援
 - 仕事と子育ての相談窓口の設置・専門の担当者の設置
 - 育児休業開始から復帰までのプラン作成支援
 - 育児休業中の会社との定期的コンタクトの確保
- 5 その他
 - 社員の子ども・家族、地域の学生を対象とする職場体験制度
 - 事業所内の禁煙化推進

出所： 静岡労働局（2006年1月18日）

(2) 実績の把握

年度末に企業がその年の実績を報告するというようなことは義務付けられていない。それゆえ労働局として進捗状況をつかむことはできない。

労働局としては、認定を申請した企業が計画終了時点で計画を達成しているかどうかをチェックするということになる⁴。それゆえ、行動計画を策定し届出をした企業のうち、どれだけが認定を予定しているかが重要である。

現時点では、認定の申請予定「有」とした企業は、301人企業で届出た289社中、49社、17%という実態である。300人以下企業では届出31社中、10社が認定申請を予定している。

大企業では認定申請予定が極端に低い。計画達成が難しいような大きな目標を掲げたためなのか、それとも認定そのものに関心がないのか、現時点では評価できない。

なお、計画期間は2年から5年であり、一番早い企業は来年度が2年目となり認定を受けるということになる。ただし、計画期間を5年とした企業が半数近くある。実施状況や成果がわかるのはまだ先ということになる。

以上が労働局雇用均等室へのヒアリング及び資料のまとめである。

4 小 括

育児休業制度の拡充をはじめとするファミリー・フレンドリー施策への県内労働者の希望は強いことが明らかになっている⁵。

静岡労働局の資料をもとに、県内の301人以上企業では行動計画を策定しているというところまではわかった。ただし、各企業の行動計画の内容及び進捗状況は不明である。次に、県内における先進企業の取り組みの事例を検討しよう。

4 次世代育成支援対策推進法における認定に関する規定

「第十三条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第三項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

第十四条 前条の規定による認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。」

5 静岡ワークライフ研究所『静岡県における勤労者の子育ての実態と支援に関する調査研究報告書』（2005年3月）

第二章 ファミリー・フレンドリー企業の事例検討 ―ヤマハ株式会社―

1 ヤマハの企業特性と従業員構成

ヤマハは2005年度ファミリー・フレンドリー企業表彰厚生労働大臣努力賞を受賞した企業であり、県内はもとより全国的にみても先進的な取組をしている企業である⁶。

企業理念として、ヤマハグループは音・音楽を原点に培った技術と感性で新たな感動と豊かな文化を世界の人々とともに創りつづけることをめざしてきた。社員には音楽好きな技術者も多い。音楽、レジャー、スポーツを自らも楽しみ、製品やサービスを提供するというスタイルを重視してきた。また、音楽教室を通じて、創造性豊かな子を育むことを目指してきた。家庭を市場としており、子供の数や家族の変化による影響が大きい。

従業員数6,988人のうち、男性が5,690人(81.5%)、女性が1,298人(18.5%)と男性の比率が高い。今後女性従業員を増やしていくことが課題である⁷。なお、女性役員はいない。中間管理職であるマネージャーへの登用は16人ほどである。

2 育児休業の現状

<女性>

- ・ 子供が1歳6ヶ月または、1歳到達後の4月末までのいずれか長い期間を採用できる。
- ・ 取得率98.8%、取得後の職場復帰率96%と高い。平均取得期間は14ヶ月である。
- ・ 育児手当は、雇用保険からの給付に上乗せをし、実質賃金の55%まで保証している。
- ・ 休業期間中の欠員対策としては、職場の状況に応じて、正社員を後任として配置するか、派遣社員を一時的に配置する等で対応している。

<男性>

- ・ 初の取得者が出た(2005年5月から1ヶ月間)。
- ・ 育児休業中は、幼稚園の送り迎え、家事、姉妹の世話などをおこなったとのこと。

6 以下は、2005年11月24日に静岡大学で行なわれたヤマハ株式会社人事部人事労務室労政・人材開発担当課長星宮宏光氏による「ファミリー・フレンドリー施策取組とその課題」と題する報告とそれに対する質疑応答をまとめたものである。

ヤマハは2000年前後には半導体製造部門の赤字が拡大し、工場売却やそれに伴う早期退職を実施するなど大きな困難に直面した。その後、事業構造改革の大きな枠組み作りを進めつつ、2007年以降団塊の世代が定年を迎えるのに合わせた大人向けの商品やサービスの開発も進めている(ヤマハ社長伊藤修二氏『日本経済新聞』2006年1月12日)。当日はこうしたヤマハの経営全体に関する意見交換も行われたが、ここではヤマハがファミリー・フレンドリー企業へという課題に経営組織のあり方の見直しまで射程に入れて取り組んでいる点に重点を置いたまとめとする。

7 パートタイマーとして採用している女性は少ないとのこと。

- ・休業中の業務は職場の他のメンバーがカバーした。
- ・取得者が会社に望むこととして、男性も育児休職を取得できることをもって、周知してほしい。育児休職する者がいても、支障がでないような仕組み、体制を整備してほしいとの要望が出ている。

3 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

2003年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」は、第一章で述べたように次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めるため、国や地方公共団体による取組とともに、企業に対し、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備（「次世代育成支援対策」）行動計画の策定・実施を義務付けた（2005年4月施行）。これにより、301人以上の労働者を雇用する企業は、「行動計画策定指針」に即して策定した「一般事業主行動計画」を都道府県労働局に届け出なければならないこととなっている（300人以下企業の行動計画策定・届出は努力義務となっている。）

(1) ヤマハの行動計画の趣旨と目的

ヤマハに勤務する従業員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての従業員が働きやすい環境を整備することによって、従業員がその能力を十分に発揮できるようにすること。一般的な子育て支援ではなく、仕事との両立という点にポイントがある。

(2) 計画期間

2005年4月1日～2008年3月31日までの3年間としている。

(3) 目標と対策

目標1：計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上とする
(男性従業員：1人以上、女性従業員：取得率70%以上)

対策

- ・2005年4月から、休業期間の延長（1歳6ヶ月に到達または、1歳到達後の4月末日まで）、休業期間変更を柔軟化する。
- ・社内講習会の実施（基幹職向け）、小冊子を配布する。
- ・2005年9月より、育児休業期間中、育児手当として共済会にて所得補償制度（標準報酬日額の15-20%）を新設する。

目標2：計画期間内に、3歳から小学校に入学するまでの子供を持つ労働者に対し、育児休業の制度および勤務時間短縮の措置を講ずる。

対策

- ・2005年4月から、①時間外労働・休日出勤の免除制度導入（小学校1年生の3月末日まで）、②育児短時間勤務制度の柔軟化等（時間延長、取得方法の柔軟化、一時金控除率の改定）、③看護休暇（小学校1年生の3月末日まで、5日/年）の制度を実施する。

目標3：計画期間内に、有給休暇取得奨励制度における過去3年度間の奨励対象者の平均人数2,130人/年を下回るようにする。

対策

- ・2005年4月に、年初個人有給休暇一覧表の運用の徹底、有給休暇取得奨励制度の周知徹底のための労使による通達等の対策を実施する。

4 人事労務面での見直し 一企業組織、管理機構、評価基準の変更一

従業員が仕事と子育てを両立させることができるようにするため、ヤマハは育児休業中の欠員対策を整備するなど、職場での了解を支えるシステムの対応を進めてきた。すべての従業員に働きやすい環境となるという従業員間の合意形成が重要である。また人事評価面でのきめ細かな対応も必要となる。

①育児休業中の人員補充を制度化

- ・職場の状況に応じて、正社員を後任として配置するか、派遣社員などを一時的に配置するなどして対応している。

②休業中の評価システムの確定

- ・「成果」に基づく公正な評価を目指す（2001年10月社員人事制度改訂）
- ・育児休業中の社員が評価対象期間（半年）全て休業した場合は「評価対象外」とする。
- ・部分的な休業をした場合、就業期間中の成果と休業期間のバランスを踏まえて通常通り評価する。

③復職後の処遇

- ・復職後6ヶ月以上勤務した場合には、休業期間中の勤続年数の計算にあたって、休業期間の2分の1を勤続年数に算入する。

④教育訓練

- ・職場復帰プログラムに基づき、復職後1ヶ月以内に、復帰職場において3日以上研修を実施する。
- ・業務説明、引継ぎなどを行なう。

⑤休業中の連絡

- ・職場復帰支援プログラムに基づき、休業期間中、定期的に会社情報（社内報、部内報、課内報、企業・新製品等に関する情報等）を実施する。

5 ポジティブ・アクションとの連携

「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消するために企業が行う自主的かつ積極的な取組である。これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている。こうした状況を是正する取組がポジティブ・アクションなのである⁸。ヤマハにおける具体化は次のとおりである。

(1) ヤマハ ポジティブ・アクション計画

第1 ステップ（2003年～、人事部門主導のポジティブ・アクション計画）

<目標>

①女性基幹職在籍数の拡大

②職系変更（E⇒S）の積極的推進と、計画的育成ローテーションの実施

事務スタッフ、販売スタッフ（E職系）を、企画管理、営業マーケティング（S職系）へ。具体的には、4年間で約100名の職系変更を実施する（企画管理、営業マーケティングのS職系の4割を女性で占めるようにする）。

⁸ 女性の活躍推進協議会「ポジティブ・アクションのための提言～意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくり～」(2002年4月)より。

女性基幹職在籍数の拡大

	H15年	H16年	H17年
登用数	1	3	5
在籍数	10	11	16



目標

H20年	H25年
20	50

L職系の拡大

	H15年	H16年	H17年
登用数	7	7	7
在籍数	24	31	38



H20年	H25年
100	100

<経過・成果>

《ラインマネジャー》

- ・ キャリア開発面談と育成のためのローテーションを実施してきた。課の女性社員の全員をローテーションした職場もある。
- ・ キャリア開発面談の結果から、E職系⇒S職系への変更、営業職へのキャリアストレッチを推進してきた。

《人材育成担当》

- ・ 部門の社員層のキャリアローテーション、職系変更を促進してきた。登用については部門長と連携して具体化してきた。
- ・ 人事部主催で半年に1度人材育成担当会議にて情報交換をすすめてきた。

第2ステップ（2004年～、公募メンバー11名によるポジティブ・アクションの提言）

2004年4月～2005年5月、月1回半日のミーティング

PAPビジョンを確定

「性別による固定的な役割分担意識を排し、個人の能力に応じて社員一人ひとりが活躍できる、活気ある会社風土を実現する」

5 小 括

以上が星宮氏の報告と質疑応答をまとめたものである。

こうしたヤマハの取り組みの特徴と成果について、簡単なコメントをしておこう。

- ・ 他社と比べ、現状の到達点および今後の目標水準が高いのはいうまでもない。
- ・ 労働組合との意見交換を密に行ない、現実可能かつ効果的な目標を設定していることがその支えのひとつになっているといえよう。

・支援の対象を正社員だけでなく、期間従業員も含むとしている。男性の育児休業の取得が困難であると同様に、一年契約、二年契約などと雇用期間に定めのある有期雇用契約の（女性）期間社員が実際に育児休業を取れるようにするのはなかなか困難な課題であろう。ここがどのように進むのか、見守って行きたい。

・ヤマハの取組で注目すべきは、人事労務面での見直しと連結している点であり、ポジティブ・アクションとの連結を追及している点である。ヤマハとして女性の登用を意識的に進めている中で、育児と仕事の両立を図っていることが重要なのである。

ファミリー・フレンドリー企業の内実が、「夫は会社人間、妻はパート」という従来型にとどまるのか、そうではなく、「夫も妻も正社員で責任のある仕事をしながら、夫も妻も家庭責任を発揮できる」という方向に進んでいくのかは、女性社員が男性同様に企業内で登用されていくかどうかにかかっている。そのためには、女性が正社員として、また幹部社員として活躍できるようにしなければならない。同時に子育て期の男性が、家族のもとに帰れるようにしなければならないのである。

・こうした取り組みによって、従業員の能力が十分に発揮できるようになるというメリットが生じることを期待したい⁹。

9 「健全な経営があってこそその両立支援である」という言葉で星宮氏は報告を終えた。1990年代末からの困難を乗り越えてきた人事担当者として、重みのある言葉であった。

おわりに

現状では、ここに紹介したヤマハなどいくつかの先進企業を除くと、301人以上企業でさえ、どのような次世代育成支援策・ファミリー・フレンドリー施策を具体化しているのか、実態が把握できていない。静岡労働局も、301人以上企業が計画を立てたかどうかは把握できて、計画の内容や実施状況をつかみきれているわけではない。いわんや、300人以下企業の実態は把握の仕様がな。また、雇用期間が一年などと限定された期限付き雇用の従業員など、正社員以外の非正規社員が実際にこうした施策の対象となっているのかどうかについても、現状は明らかになっていない。現状を把握することからまずははじめなければならない。

静岡県内の年間出生数は34,000人（2004年）である。目標としては育児休業の取得件数をこの数に見合うように引き上げていくための具体的計画作りが求められているのである。