

出産・子育て期における
男女労働実態フォロー調査
報告書

平成22年3月

千葉県

〔目次〕

1章 調査の概要	1
1. 調査の目的.....	1
2. 調査項目.....	1
3. 調査対象.....	1
4. 調査票の配布.....	1
5. 集計にあたって.....	2
2章 回答事業所の属性	3
1. 業種.....	3
2. 従業員数.....	3
3. 従業員構成.....	4
4. 雇用形態.....	5
5. 直近の売上高.....	8
6. 回答者の役職.....	9
3章 調査結果	10
1. 女性管理職の割合.....	10
2. 残業の状況.....	12
3. 女性の就労傾向.....	13
4. 再雇用.....	14
(1) 再雇用制度.....	14
(2) 再雇用した元社員の勤務形態.....	17
(3) 再雇用のメリット.....	19
(4) 離職期間の長い女性の採用.....	20
(5) 離職期間が長い女性の雇用形態.....	21
(6) 採用した理由.....	22
(7) 採用した女性の最高年齢（正社員）.....	23
(8) 採用した女性の最高年齢（正社員以外）.....	24
(9) 採用時に重視するもの.....	25
(10) 従業員の募集方法.....	25
(11) 離職期間が長い女性を採用しない理由.....	26
(12) 「出会いの場」への参加意向.....	26
5. 育児休業制度の整備状況と活用.....	28
(1) 育児休業制度の規定状況.....	28
(2) 育児休業の取得状況.....	30
(3) 育児休業中の代替要員の確保.....	31
(4) 男性の育児休業取得に対する考え方.....	32
(5) 育児休業取得の昇進昇格への影響.....	33

6.	テレワークについて.....	34
	(1) テレワークの導入状況.....	34
	(2) テレワークに対する考え方.....	35
7.	仕事と個人の生活等の両立支援制度の整備・活用状況.....	36
	(1) 子育て中の社員に対する配慮.....	36
	(2) 6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮.....	38
	(3) 地域における子育て支援等への参画.....	40
	(4) 全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい職場づくり.....	42
	(5) 従業員規模別の両立支援取組状況.....	44
	(6) 各制度の整備状況の変化.....	46
	(7) 両立支援制度の整備状況と活用の度合い.....	47
	(8) 今後の整備意向.....	48
8.	両立支援の取り組みに期待する効果.....	49
9.	ワーク・ライフ・バランスについて.....	52
	(1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方.....	52
	(2) ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心.....	54
10.	次世代育成支援対策推進法に係る施策について.....	55
	(1) 一般事業主行動計画策定状況.....	55
	(2) “社員いきいき！元気な会社”届出意向.....	57
11.	21世紀職業財団の助成制度について.....	59
	(1) 助成制度の認知状況.....	59
	(2) 充実を望む助成制度.....	61
12.	仕事と家庭生活等の両立支援について行政に期待すること.....	62
4章	その他自由意見.....	64
5章	指標の比較.....	69
6章	調査から見てきたこと.....	71
	(1) 厳しい経営環境だが、両立支援の取り組みはわずかに伸びている.....	71
	(2) 女性の活躍の機会は広がっており、多様な働き方が定着しつつある.....	72
	(3) 「ワーク・ライフ・バランスは企業にプラス」というイメージ作りが必要.....	73
7章	調査票.....	74

1章 調査の概要

1. 調査の目的

県では、平成 17 年に、企業の「仕事と家庭の両立」に関する意識や実態把握のため、「出産・子育て期における男女労働実態調査」を実施した。

この調査をもとに企業の次世代育成支援対策の促進事業、少子化対策事業を推進してきたが、これまでの施策の効果を検証し、今後の取り組みに活用していくことを目的として、フォロー調査を行った。

2. 調査項目

- ・属性（従業員の男女構成比、管理職に占める女性の割合など）
- ・両立支援制度（育児休業制度など両立支援に関する制度の導入・活用状況など）
- ・企業風土（女性の就労傾向、男性従業員の育児休業取得に対する意識など）
- ・助成金への関心（21 世紀職業財団の助成金の認知度、利用状況）
- ・次世代育成支援対策推進法（次世代育成支援対策推進法の認知度、一般事業主行動計画の策定状況など）

3. 調査対象

平成 17 年に調査を実施した事業所を調査対象とした。

従業者規模	抽出方法	抽出数(件)
300 人未満の事業所	無作為抽出	3,239
300 人以上の事業所	全抽出	361
合計		3,600

(抽出条件)

平成 13 年度総務省事業所・企業統計調査に基づく県内の事業所(公共・個人事業主を除く)より従業員規模別に抽出した。

両立支援の取り組みを先導的に行う立場にある従業員 300 人以上の事業所は、すべて調査対象とした。

4. 調査票の配布

1) 調査方法

- ・調査票の郵送配布・郵送回収

2) 調査期間

- ・平成 21 年 11 月 24 日から 12 月 11 日

3) 回収状況

- ・調査票発送数 3,160 通（調査対象から前回の返戻を除いたもの）
今回の返戻数 121 通（あて先不明等で返戻されたもの）

- ・ 有効配布数：3,039 件（前回 3,160 件）
- ・ 有効回収数： 806 件（前回 796 件）
- ・ 回 収 率： 26.5% （前回 25.2%）

5. 集計にあたって

1) 数値について

- ・ 調査結果の数値は、原則として回答率(%)を表記しており、小数点第2位を四捨五入し小数点以下第1位までを表記している。このため、単数回答の合計が100.0%とならない場合(99.9%、100.1%)がある。また、一人の回答者が2つ以上の回答をしてもよい質問(複数回答)では、回答率は100%を上回ることもある。
- ・ 本文やグラフ・数表上の選択肢表記は、場合によっては語句を簡略化してある。
- ・ 事業所の従業員規模別集計については、前回調査と同様の区分とし、100人以上の規模については、100人～199人、200人～299人、300人～の区分、99人以下の規模については、29人以下、30人～49人、50人～99人の3区分を設けた。

2) 自由意見について

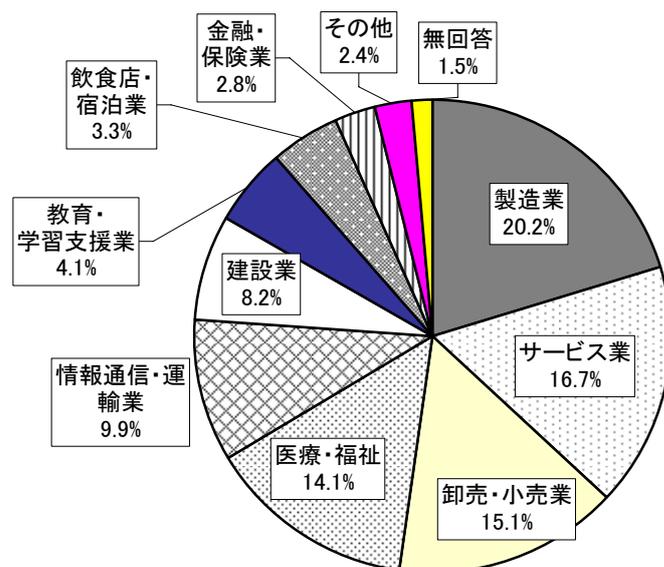
- ・ 自由意見は、意見の趣旨から分類し、終わりにまとめて掲載した。

2章 回答事業所の属性

1. 業種

回答事業所の業種をみると、「製造業」が20.2%で最も高く、次いで「サービス業」が16.7%、「卸売・小売業」が15.1%、「医療・福祉」が14.1%、「情報通信・運輸業」が9.9%となった。

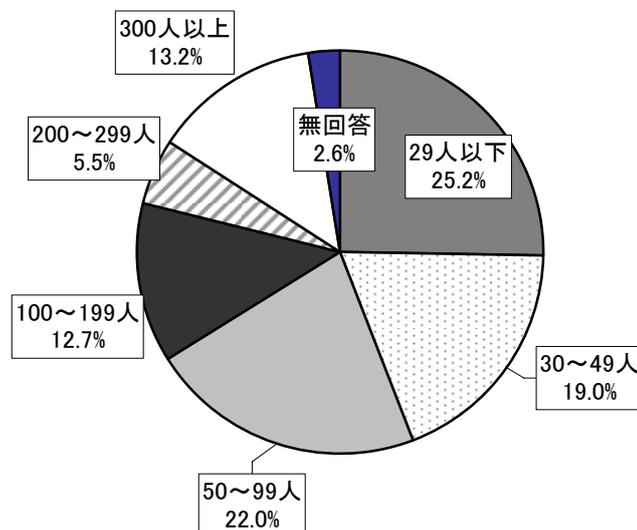
図表－ 1 業種(n=806)



2. 従業員数

回答事業所の従業員数についてみると、「29人以下」が最も高く25.2%、次いで「50～99人」が22.0%、「30～49人」が19.0%、「300人以上」が13.2%となった。

図表－ 2 従業員総数<常用雇用者+派遣・請負>
(n=806)

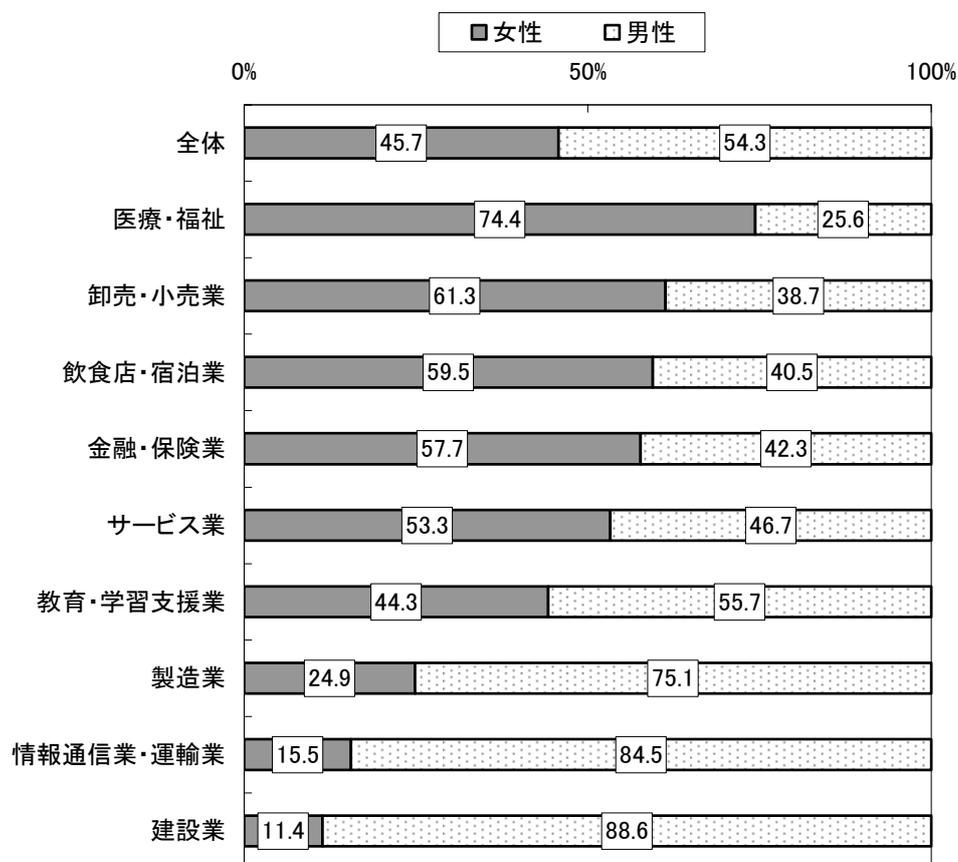


3. 従業員構成

回答事業所の従業員のうち、男性は54.3%、女性は45.7%となった。女性の割合が半数を超える業種は、「医療・福祉」(74.4%)、「卸売・小売業」(61.3%)、「飲食店・宿泊業」(59.5%)、「金融・保険業」(57.7%)、「サービス業」(53.3%)だった。

なお、前回調査(平成19年度調査 以下同じ。)では、「金融・保険業」(同42.1%)、「サービス業」(同42.9%)は、女性従業員割合が半数に満たなかったが、今回調査では半数を超えている。

図表－3 従業員構成

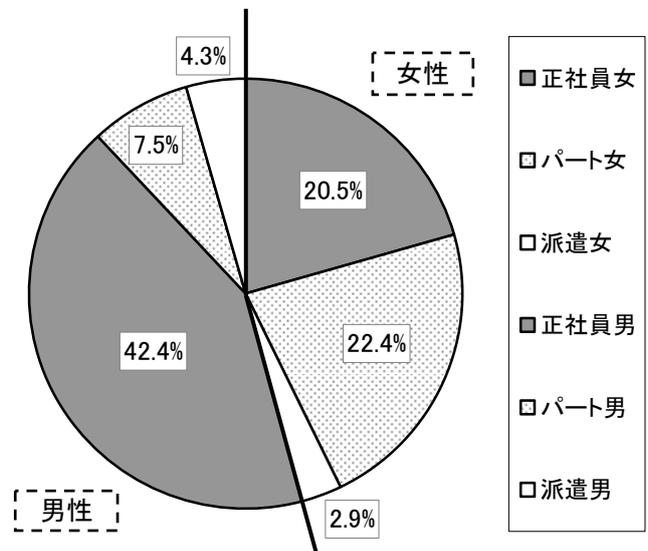


4. 雇用形態

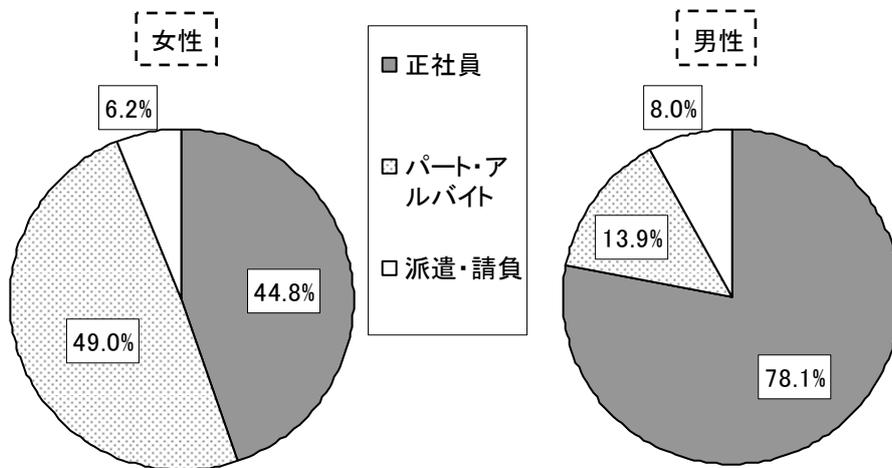
図表－ 4 雇用形態

回答事業所の従業員の雇用形態をみると、「正社員男性」が最も高く42.4%、次いで「女性パート・アルバイト」が22.4%、「正社員女性」が20.5%などとなった。

雇用形態を性別にみると、男性は「正社員」が78.1%と約8割が正規雇用であるが、女性は「正社員」が44.8%と約半数だった。

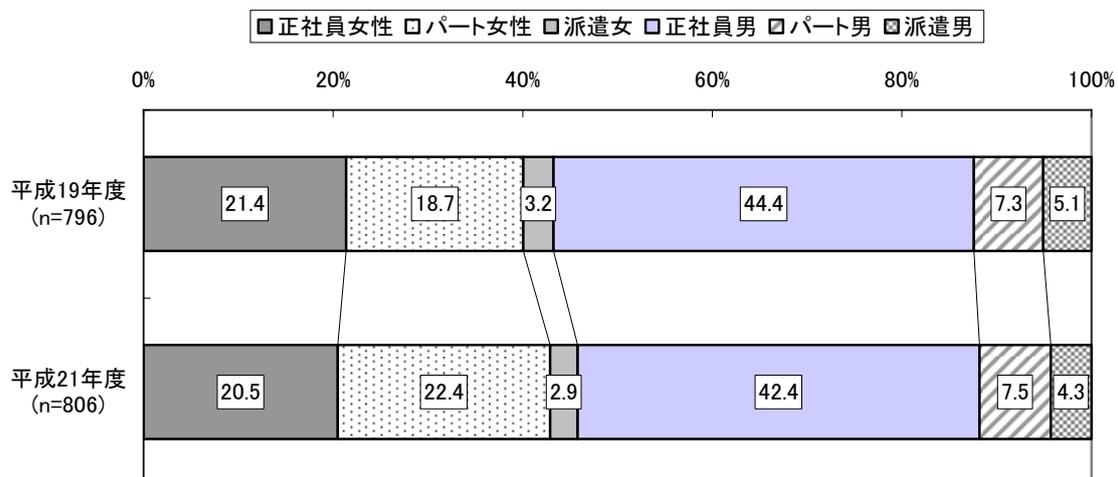


図表－ 5 雇用形態(性別)



雇用形態を前回調査と比較すると、男女とも「正社員」が減少し、「パート女性」が高まっている。これにより、女性においては正社員よりパートが上回り、正規雇用から非正規雇用へと変化しているといえる。

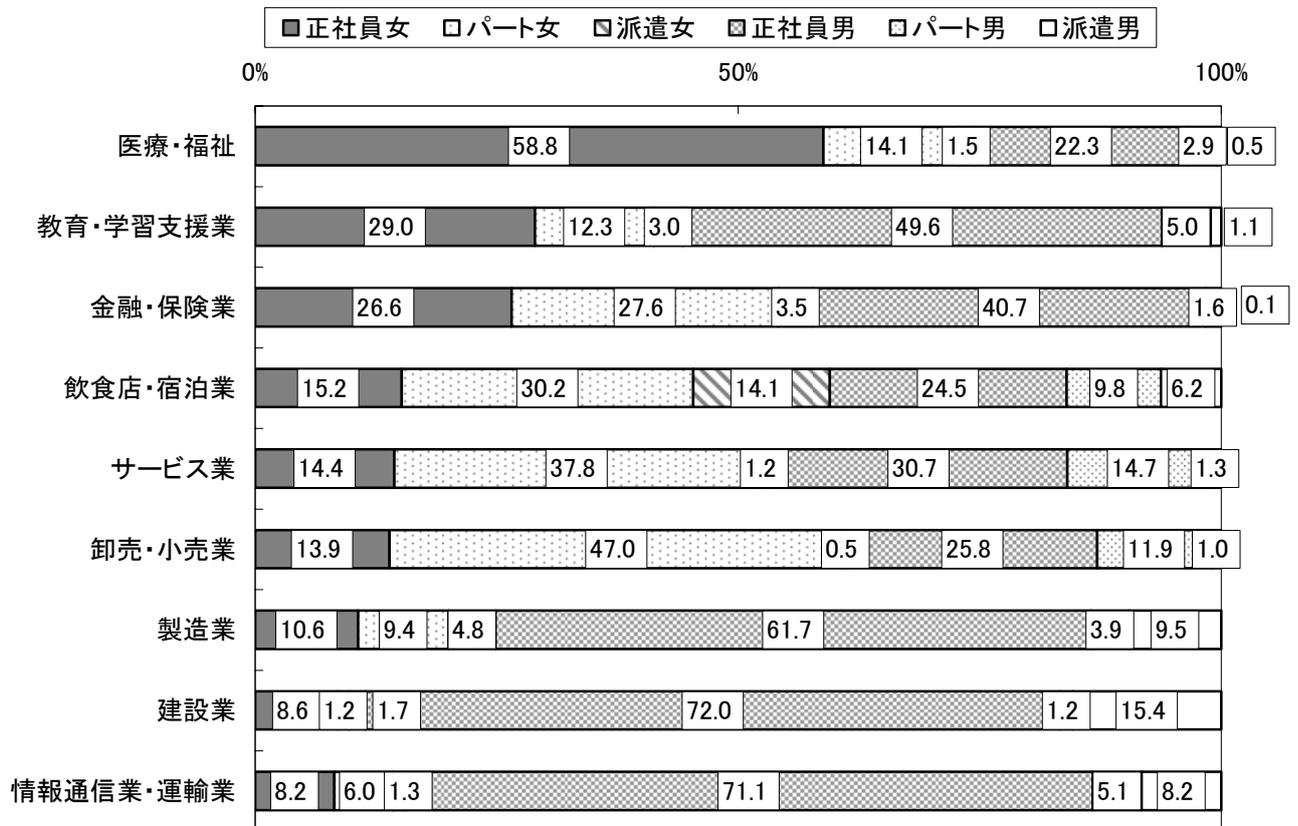
図表－ 6 雇用形態(前回調査との比較)



業種別に男女の雇用形態をみると、女性の正社員割合が最も高いのは「医療・福祉」(58.8%)であり、次いで「教育・学習支援業」(29.0%)、「金融・保険業」(26.6%)などとなった。

女性割合が半数を超える業種は、「医療・福祉」、「卸売・小売業」、「飲食店・宿泊業」「金融・保険業」、「サービス業」の5つであるが、正社員割合が非正社員割合(パート・アルバイトと派遣・請負の合計)を上回ったのは「医療・福祉」のみで、その他は非正社員の方が高い割合を示した。

図表－ 7 雇用形態(業種別)

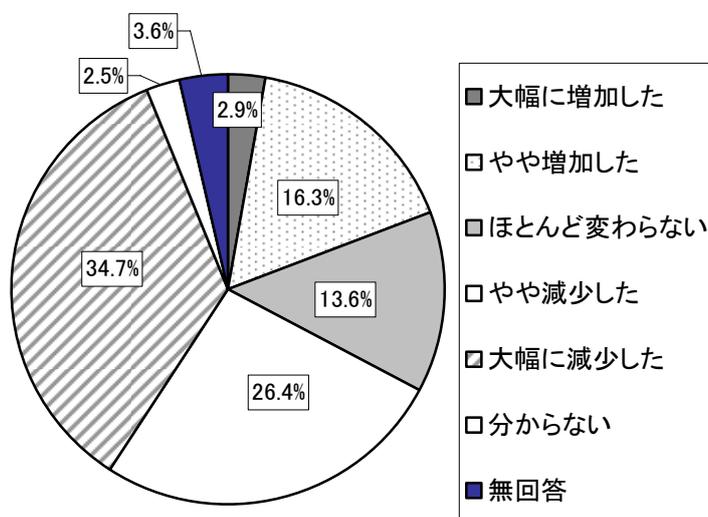


5. 直近の売上高

図表－ 8 直近の売上高(n=806)

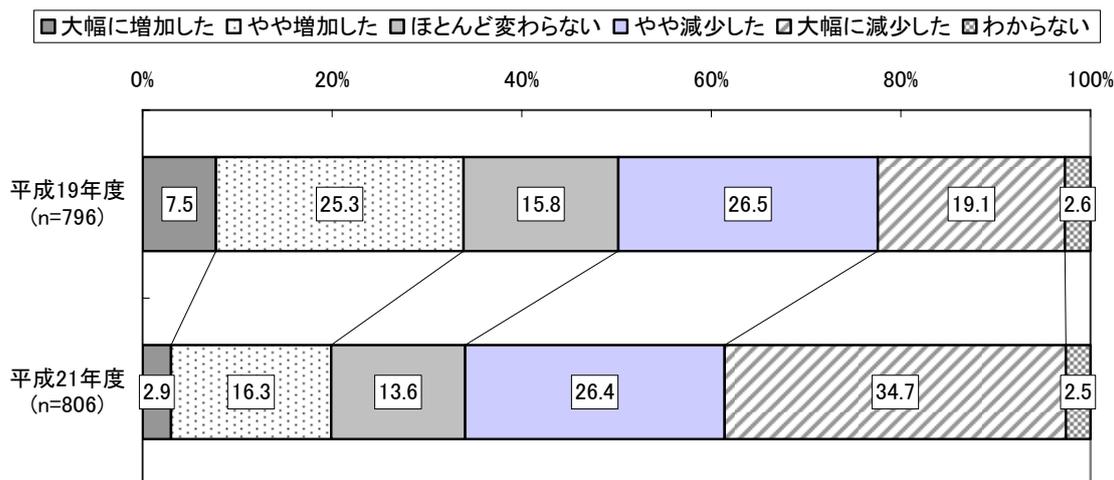
回答事業所の直近の売上高をみると、“増加した”（「大幅に増加した」と「やや増加した」の合計）は 19.2%、“減少した”（「やや減少した」と「大幅に減少した」の合計）は 61.1%となった。

「ほとんど変わらない」は 13.6%となった。



直近の売上高を前回調査と比較すると、“増加した”は 32.8%から 19.2%へ減少し、“減少した”は 45.6%から 61.1%へと増加した。特に、「大幅に減少した」は 19.1%から 34.7%へと大きく増加しており、厳しい経営環境がうかがわれる。

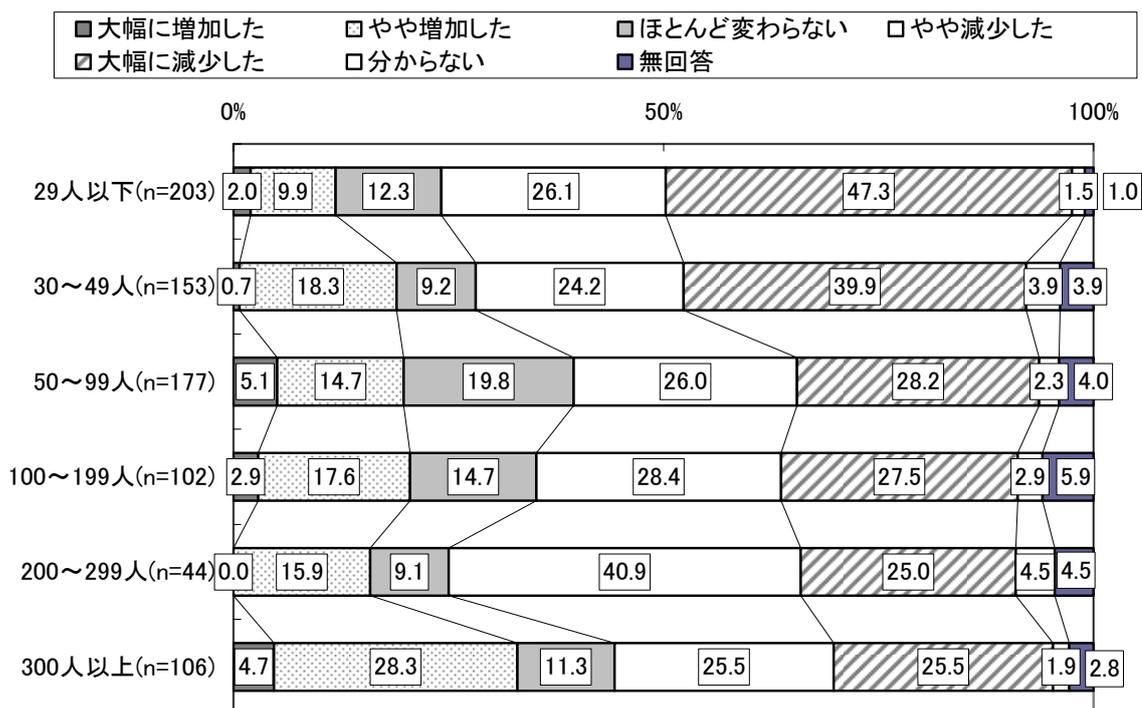
図表－ 9 直近の売上高(前回調査との比較)



従業員規模別にみると、“増加した”が最も高いのは「300人以上」で33.0%となり、“減少した”が最も高いのは「29人以下」で73.4%となった。

“増加した”は従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向があり、“減少した”の割合は「29人以下」や「30～49人」で高い。

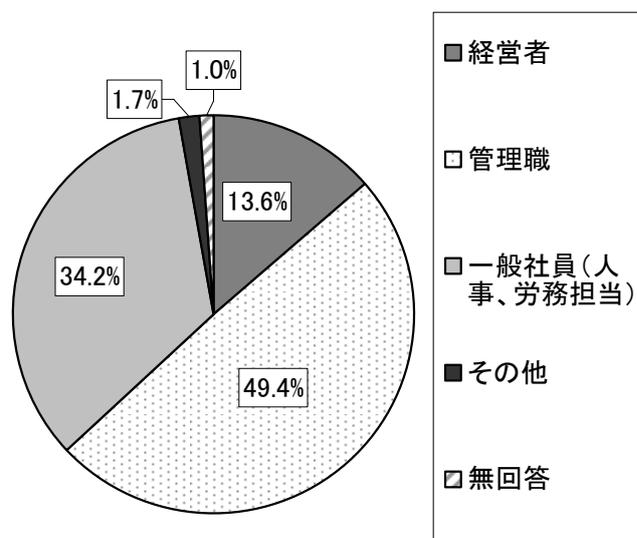
図表－ 10 売上の傾向(従業員規模別)



6. 回答者の役職

図表－ 11 回答者の役職(n=806)

回答者の役職をみると、「管理職」が最も高く49.4%、次いで「一般社員(人事、労務担当)」が34.2%、「経営者」が13.6%となった。



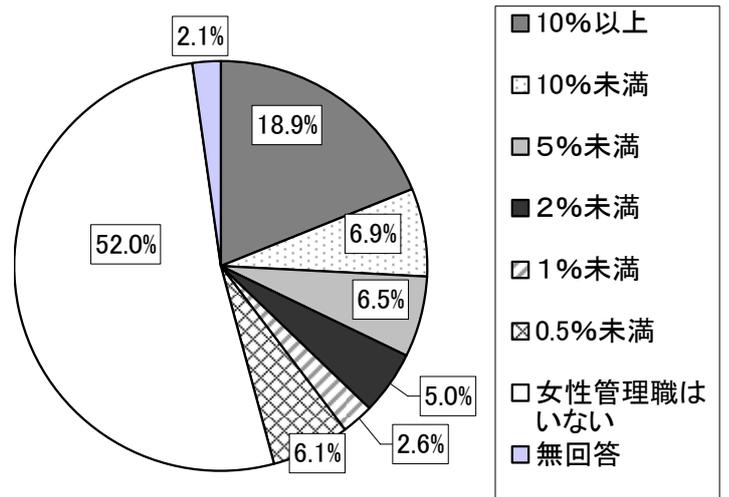
3章 調査結果

1. 女性管理職の割合

◆女性管理職“あり”は前回調査と変わらない。

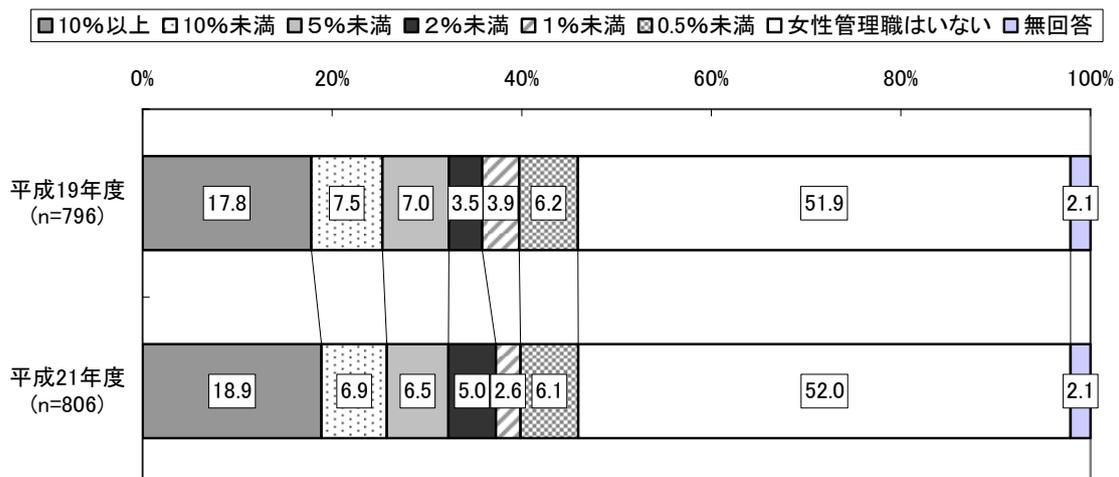
女性管理職の割合をみると、「女性管理職はいない」が最も高く、52.0%と半数を超えた。次いで「10%以上」が18.9%、「10%未満」が6.9%、「5%未満」が6.5%となった。
 ※管理職・・・係長相当職で部下を一人以上持つもの及び課長相当職以上)

図表－ 12 女性管理職割合(n=806)



また、前回調査と比較すると、女性管理職のいる事業所の割合（「女性管理職はいない」と「無回答」を除くすべて）は前回調査とほぼ同割合となった。

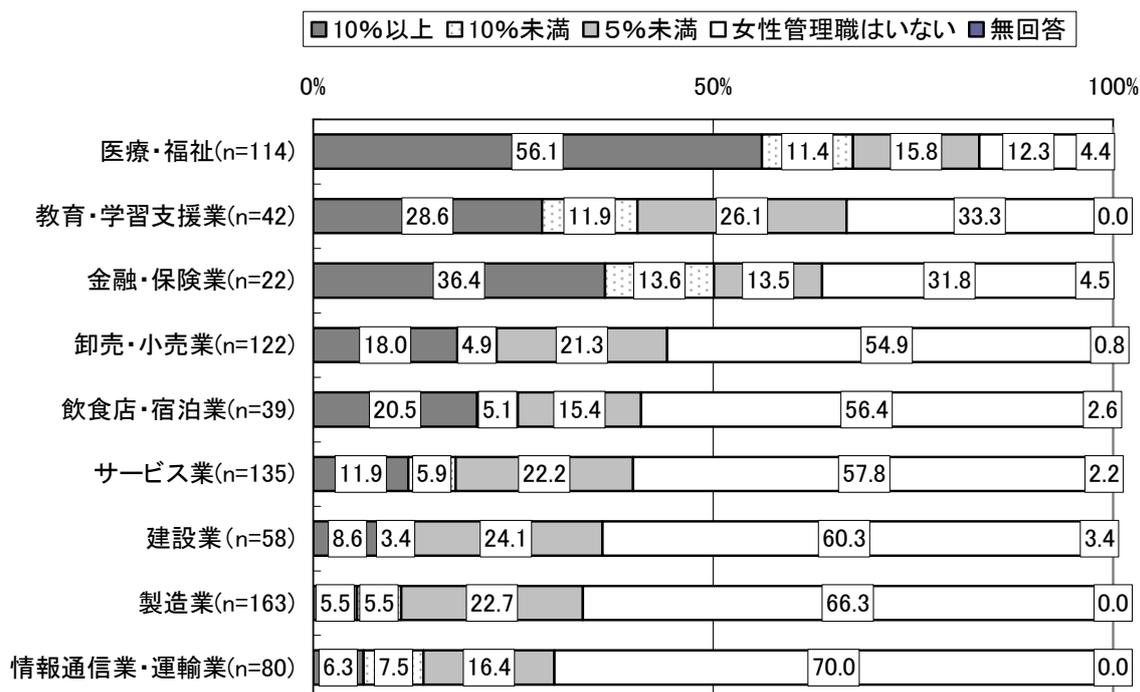
図表－ 13 女性管理職割合(前回調査との比較)



業種別にみると、「10%以上」が最も高いのは「医療・福祉」(56.1%)で、次いで「金融・保険業」(36.4%)、「教育・学習支援業」(28.6%)の順となった。「女性管理職“あり”」が半数を超えたのは「医療・福祉」(83.3%)、「教育・学習支援業」(66.6%)、「金融・保険業」(63.5%)だった。

「女性管理職はいない」は「情報通信・運輸業」(70.0%)や「製造業」(66.3%)で高かった。これらの傾向は、前回調査とほぼ同様であった。

図表－ 14 女性管理職割合(業種別)



2. 残業の状況

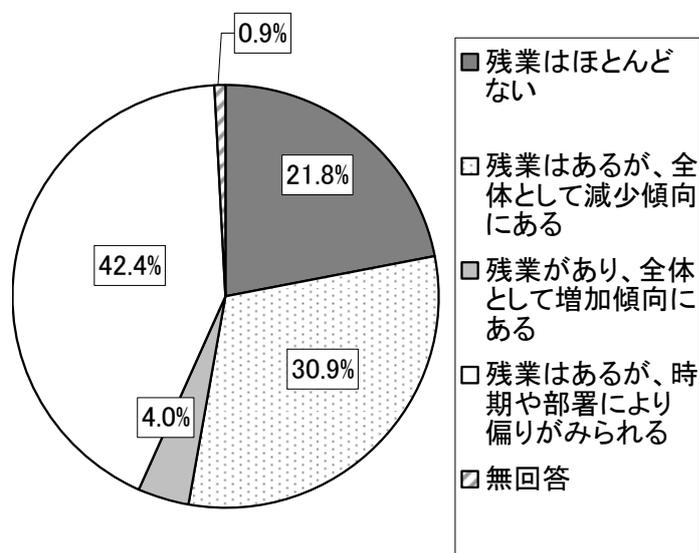
◆「残業は減少傾向にある」が前回調査と比較して増加した。

残業の状況をみると、「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」が最も高く 42.4%となった。

次いで、「残業はあるが全体として減少傾向にある」が 30.9%、「残業はほとんどない」が 21.8%となった。

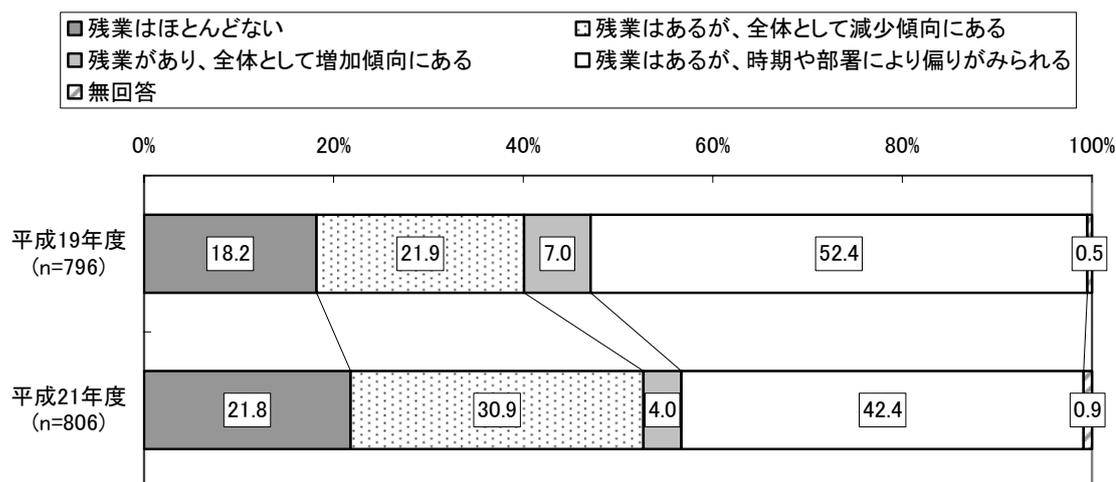
「残業があり、全体として増加傾向にある」は 4.0%と最も低かった。

図表－ 15 残業の状況(n=806)



また、前回調査と比較すると、「残業はあるが、全体として減少傾向にある」が 9.0ポイント、「残業はほとんどない」が 3.6%とそれぞれ増加した。

図表－ 16 残業の状況(前回調査との比較)



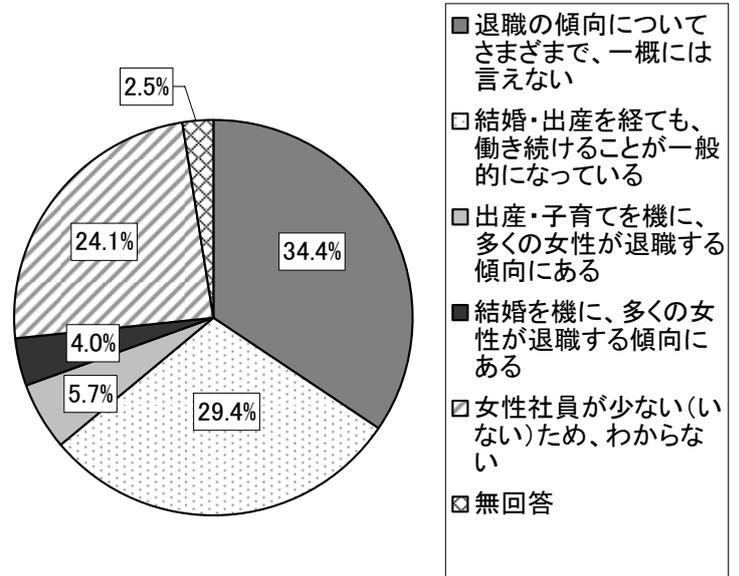
3. 女性の就労傾向

◆「結婚・出産を経ても働き続けることが一般的」が増加した。

女性社員の就労傾向をみると、「退職の傾向についてさまざま、一概には言えない」が最も高く 34.4%、次いで「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」が 29.4% となった。

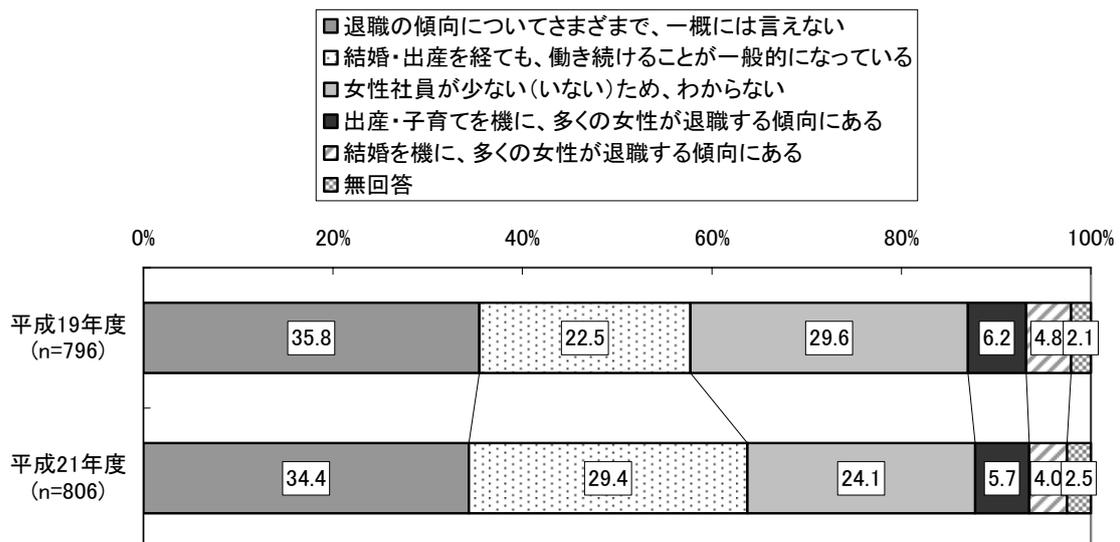
「女性社員が少ない(いない)ためわからない」は 24.1% だった。

図表－ 17 女性の就労傾向(n=806)



また、前回調査と比較すると、「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」が 6.9 ポイント増加し、その他の回答はやや減少した。

図表－ 18 女性の就労傾向(前回調査との比較)



4. 再雇用

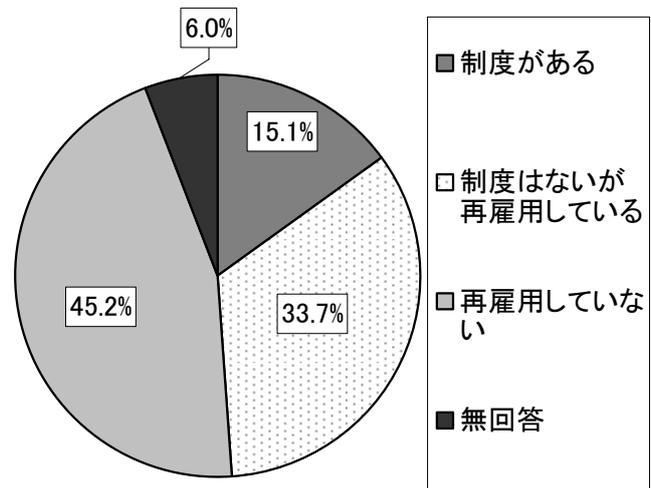
(1) 再雇用制度

◆ “再雇用している” は半数で、前回調査とほぼ同様。

出産・子育てを機に退職した元社員の再雇用についてみると、「制度がある」が 15.1%、「制度はないが再雇用している」は 33.7%となった。両方をあわせた“再雇用している”は 48.8%と、約 5 割の事業所で実態として再雇用を行っていた。

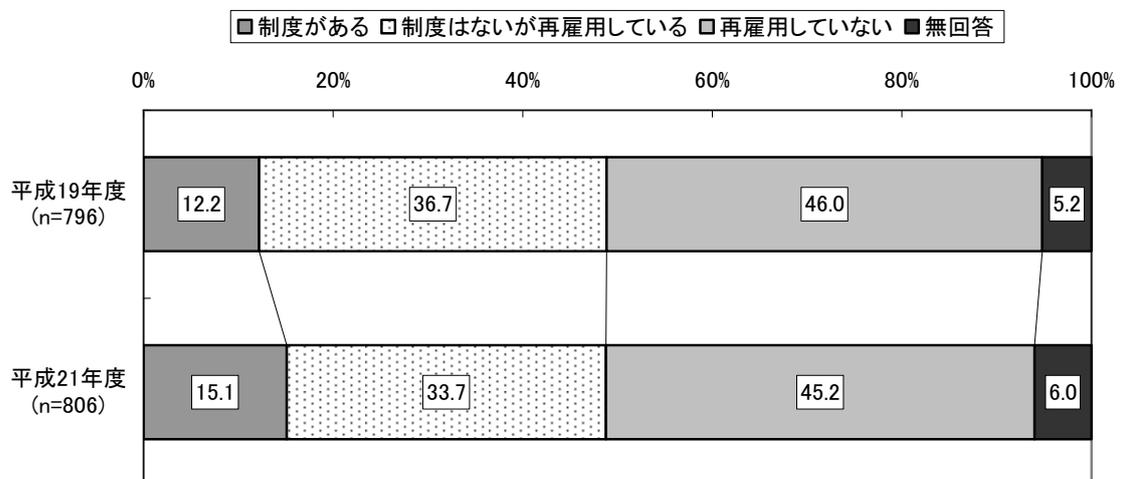
「再雇用していない」は 45.2%だった。

図表－ 19 再雇用制度(n=806)



また、前回調査と比較すると、「制度がある」は 2.9 ポイント増加し、「制度はないが再雇用している」は 3.0 ポイント減少した。

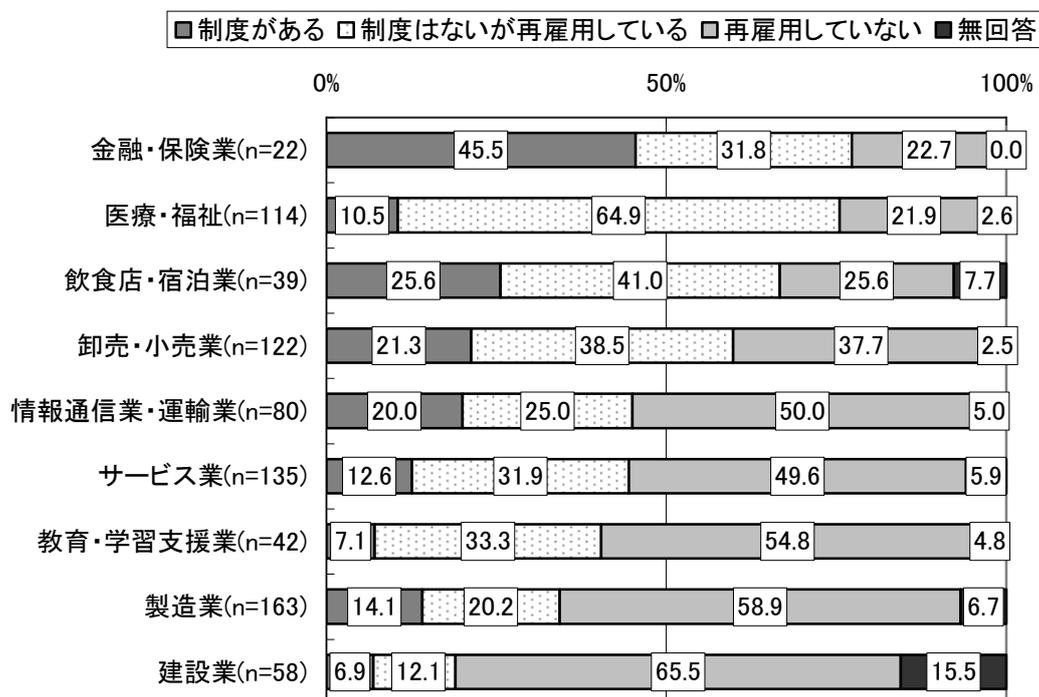
図表－ 20 再雇用制度(前回調査との比較)



業種別にみると、「制度がある」は「金融・保険業」で 45.5%と最も高く、次いで「飲食店・宿泊業」で 25.6%となった。前回調査では、「飲食店・宿泊業」の「制度がある」は 8.6%であり、制度化は「飲食店・宿泊業」で大きく進んだといえる。

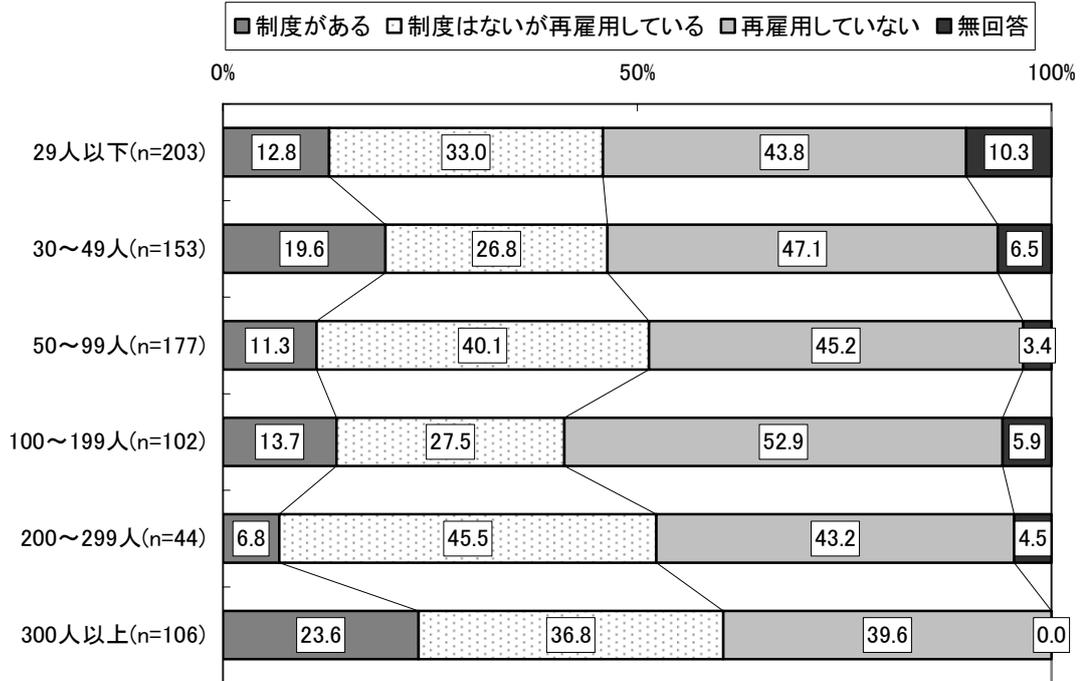
また、“再雇用している”が半数を超えた業種は、「金融・保険業」(77.3%)「医療・福祉」(75.4%)、「飲食店・宿泊業」(66.6%)、「卸売・小売業」(59.8%)となり、実態として再雇用を行っている業種の上位は前回調査と同様だった。

図表－ 21 再雇用制度(業種別)



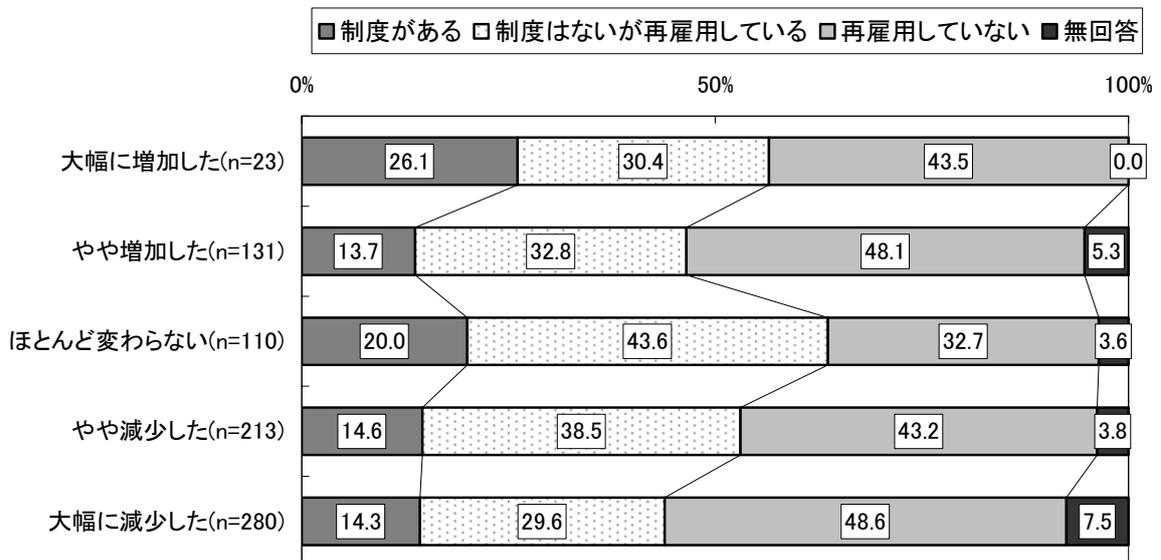
従業員規模別にみると、「制度がある」は「300人以上」で最も高く23.6%、次いで「50人～99人」が11.3%などとなった。「制度はないが再雇用している」では、従業員規模に関わらず、3割弱から4割程度みられた。

図表－22 再雇用制度(従業員規模別)



売上高別にみると、「再雇用している」は、売上高が「ほとんど変わらない」で63.6%と最も高くなった。「制度がある」は売上高が「大幅に増加した」と回答した事業所で26.1%と高くなった。

図表－23 再雇用制度(売上高別)

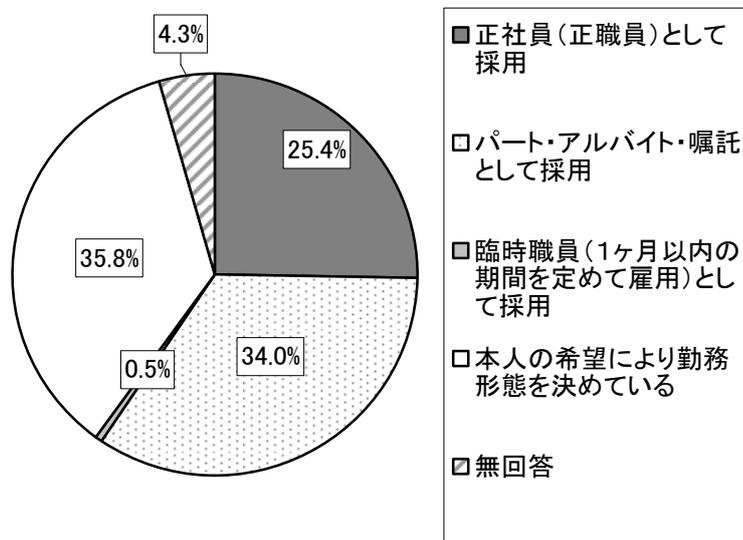


(2) 再雇用した元社員の勤務形態

◆「正社員として採用」が増加した。

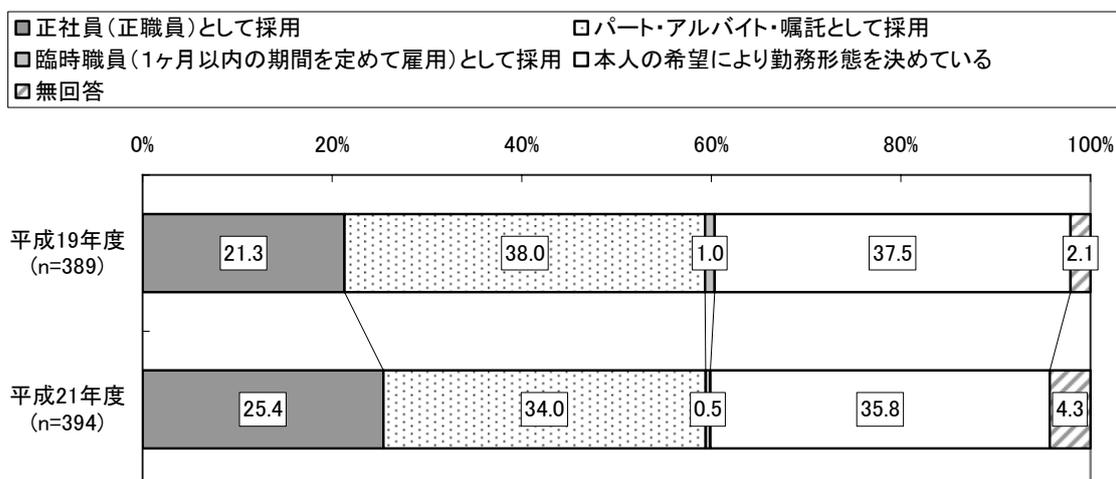
“再雇用している”と回答した事業所の、再雇用した元社員の勤務形態をみると、「本人の希望により勤務形態を決めている」が最も高く 35.8% 「パート・アルバイト・嘱託として採用」が 34.0% となった。「正社員(正職員)として採用」は 25.4% となった。

図表－ 24 再雇用した元社員の勤務形態(n=394)



また、前回調査と比較すると、「正社員(正職員)として採用」が 4.1 ポイント増加し、「パート・アルバイト・嘱託として採用」は 4.0 ポイント減少した。

図表－ 25 再雇用した元社員の勤務形態(前回調査との比較)

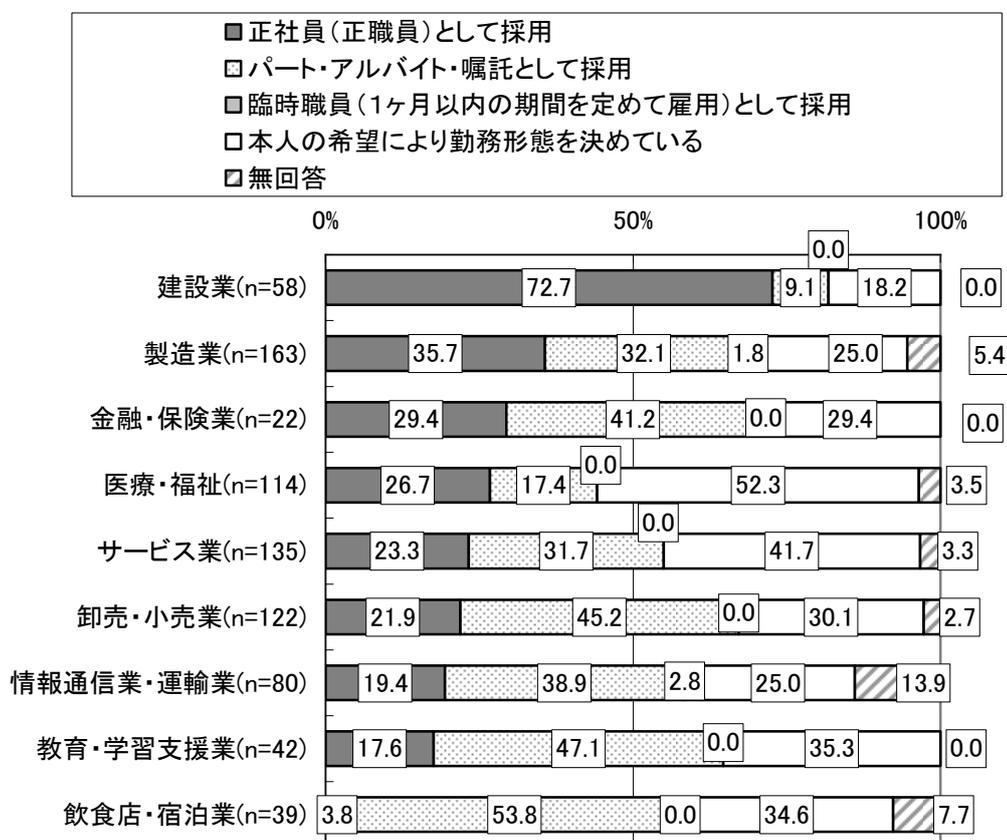


業種別にみると、「正社員(正職員)として採用」が最も高いのは「建設業」で72.7%、次いで「製造業」(35.7%)、「金融・保険業」(29.4%)などとなった。

「パート・アルバイトとして採用」が最も高いのは「飲食店・宿泊業」が53.8%、次いで「教育・学習支援業」(47.1%)、「卸売・小売業」(45.2%)などで4割を超えた。

「正社員(正職員)として採用」がその他の雇用形態を上回っているのは、「建設業」、「製造業」のみだった。また、「医療・福祉」では「本人の希望により勤務形態を決めている」が最も高く52.3%と5割を超えた。

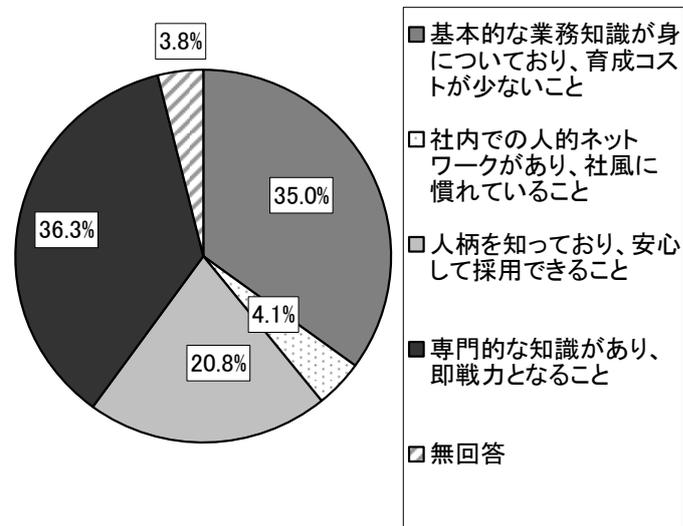
図表ー 26 再雇用した従業員の雇用形態(業種別)



(3) 再雇用のメリット

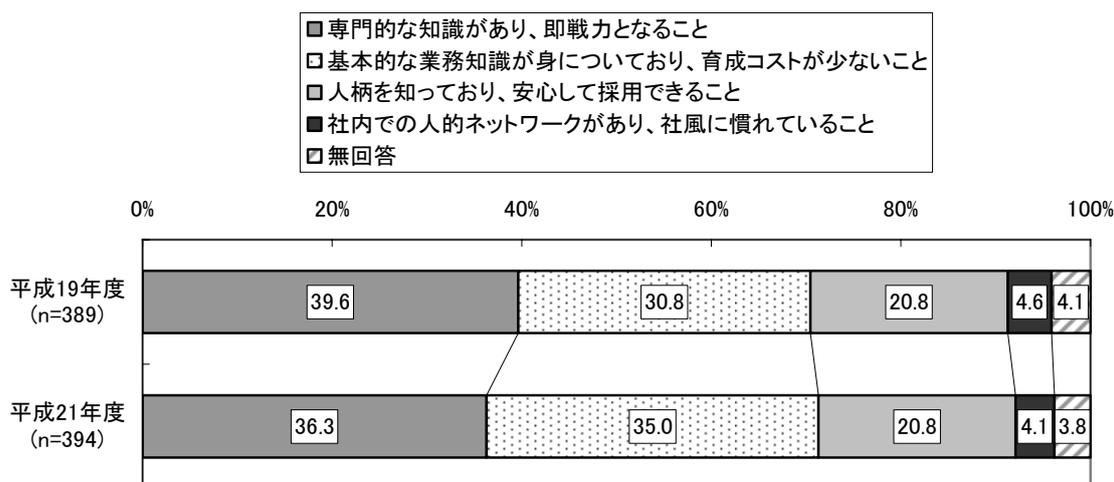
◆メリットは「即戦力」、「育成コスト」が少ないこと。

再雇用のメリットについてみると、「専門的な知識があり即戦力となること」が36.3%と最も高くなった。次いで、「基本的な業務知識が身についており、育成コストが少ないこと」が35.0%、「人柄を知っており、安心して採用できること」が20.8%となった。



また、前回調査と比較すると、「基本的な業務知識が身についており、育成コストが少ないこと」が4.2ポイント増加し、「専門的な知識があり即戦力となること」は3.3ポイント減少した。

図表ー 28 再雇用のメリット(前回調査との比較)

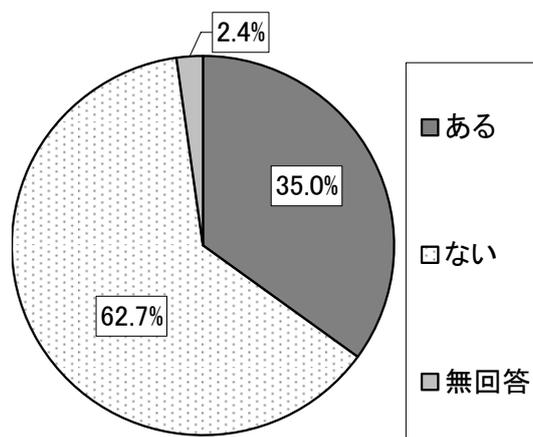


(4) 離職期間の長い女性の採用

◆採用「ある」はやや増加した。

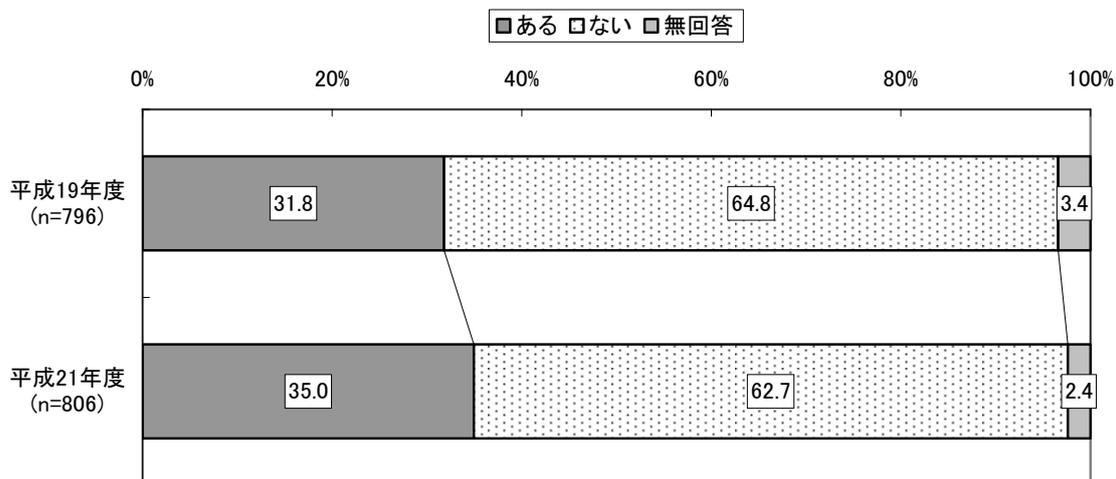
出産・子育てを機に退職し離職期間の長い(1年以上)女性の採用についてみると、「ある」と回答した事業所は35.0%、「ない」と回答した事業所は62.7%となった。

図表－ 29 離職期間が長い女性の採用
(n=806)



また、前回調査との比較においては、「ある」が3.2ポイントとやや増加した。

図表－ 30 離職期間が長い女性の採用(前回調査との比較)

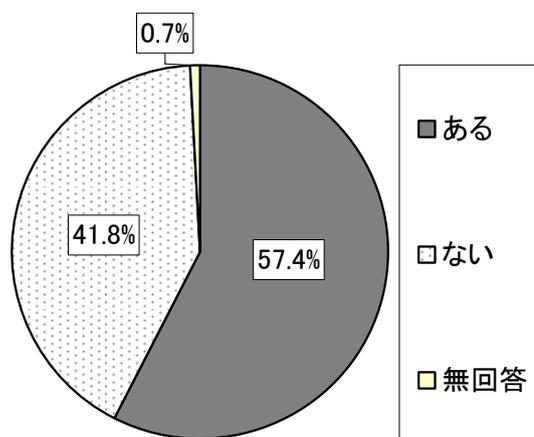


(5) 離職期間が長い女性の雇用形態

◆「正社員として採用あり」が増加した。

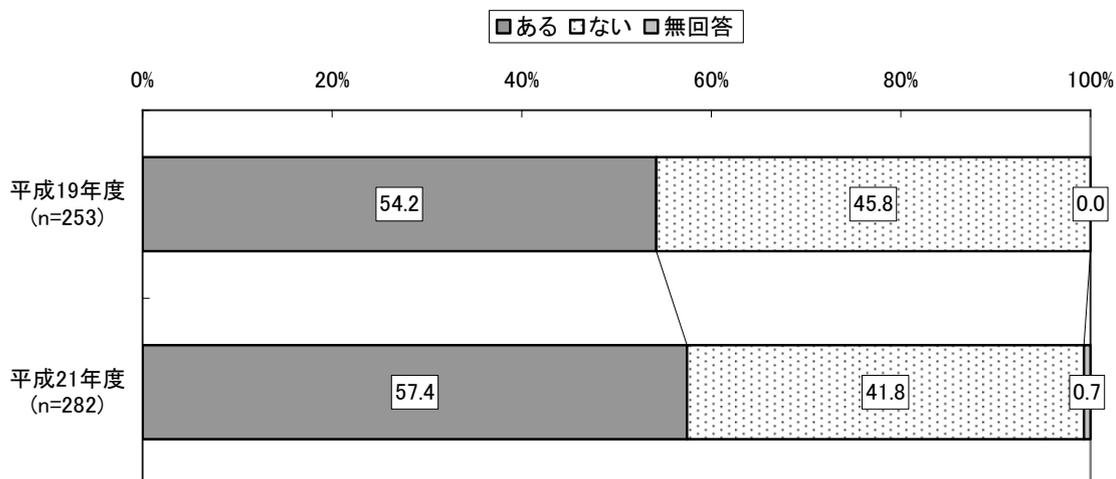
離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の雇用形態をみると、正社員としての採用が「ある」は 57.4%、「ない」は 41.8%となった。

図表－ 31 正社員としての採用(n=282)



また、前回調査と比較すると、「ある」は 3.2 ポイント増加した。

図表－ 32 正社員としての採用(前回調査との比較)



(6) 採用した理由

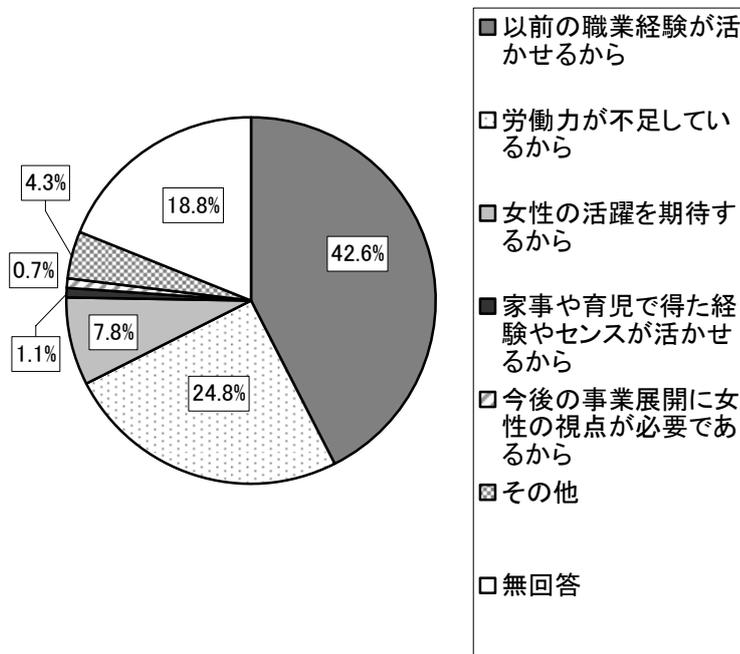
◆「以前の職業経験が活かせるから」が最も高い。

離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、採用した理由をみると、「以前の職業経験が活かせるから」が最も高く42.6%、次いで「労働力が不足しているから」が24.8%などとなった。

【採用した理由について<その他>の主な記述内容】

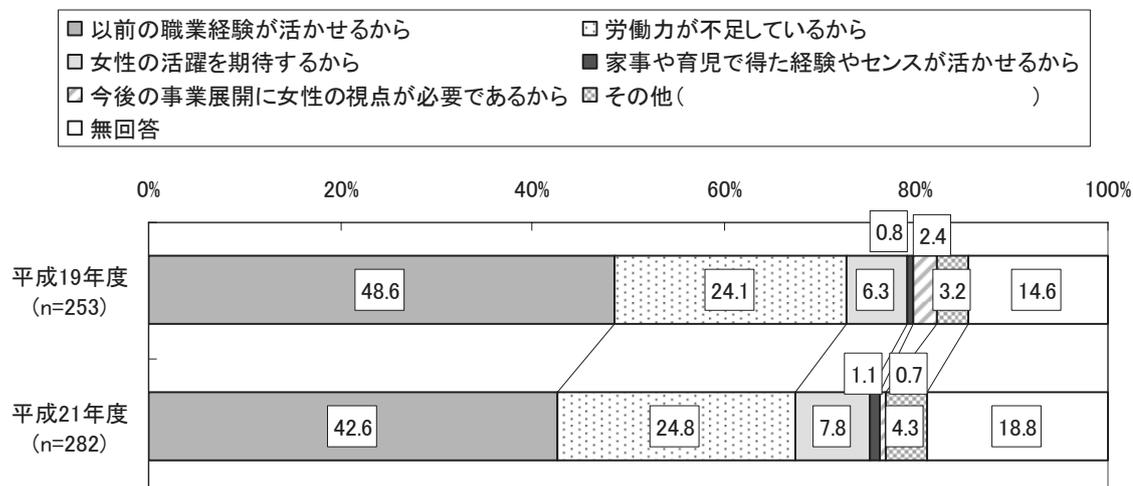
- ・ 子育てが一段落している女性は、離職の可能性が低いと考えられる。長期間在職して欲しいため。
- ・ 専門的な知識があり、基本的な業務知識がある。
- ・ 通常の応募者と区別していない為。
- ・ 活躍が期待できるから。

図表－ 33 採用した理由 (n=282)



また、前回調査と比較すると、「労働力が不足しているから」がやや増加し、「以前の職業経験が活かせるから」は6.0ポイント減少した。

図表－ 34 採用した理由 (前回調査との比較)

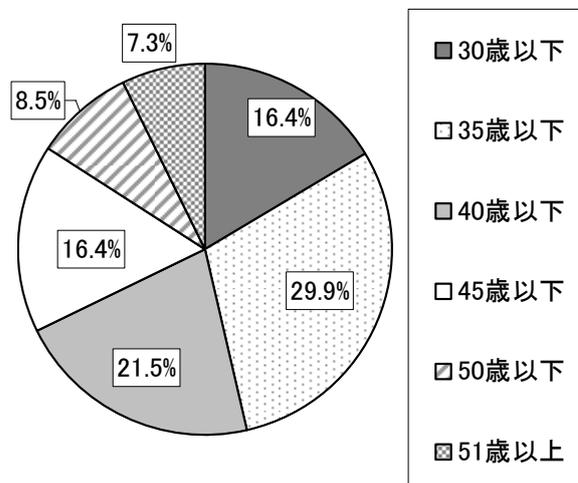


(7) 採用した女性の最高年齢（正社員）

◆ 離職期間が長い女性の採用は高年齢層で進んだ。

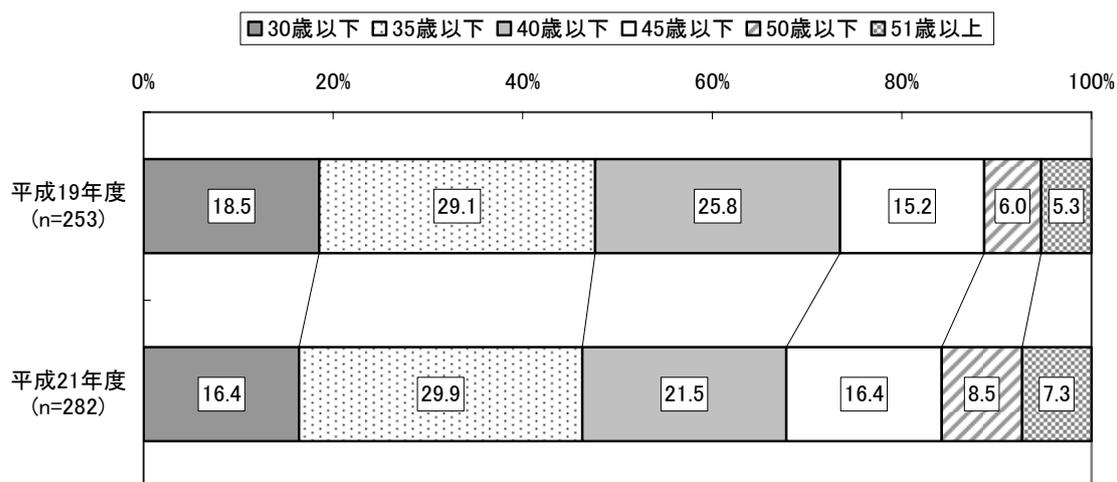
図表－ 35 採用した女性の年齢＜正社員(n=177)＞

離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、正社員の最高年齢についてみると（年齢が無回答のものを除く）、「35歳以下」が29.9%と最も高く、次いで「40歳以下」（21.5%）、「30歳以下」と「45歳以下」（16.4%）が並んだ。



また、前回調査と比較すると、30歳以下の若い年齢層の割合が減少しているのに対して、「35歳以下」や「45歳以下」で増加しており、正社員での再雇用は、高い年齢層でも進んでいることがわかる。

図表－ 36 採用した女性の年齢＜正社員＞（前回調査との比較）

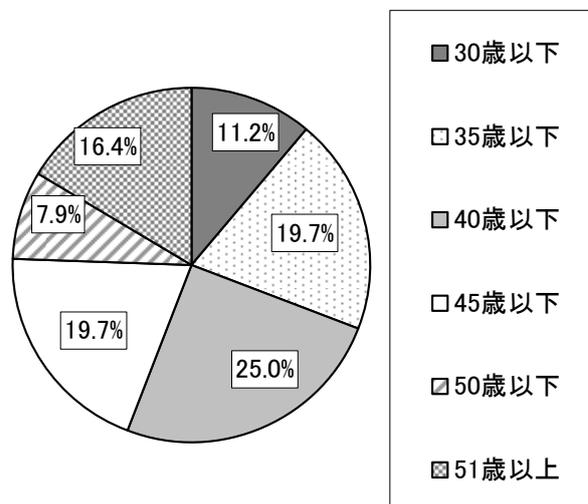


(8) 採用した女性の最高年齢（正社員以外）

◆正社員以外は40歳代で増加した。

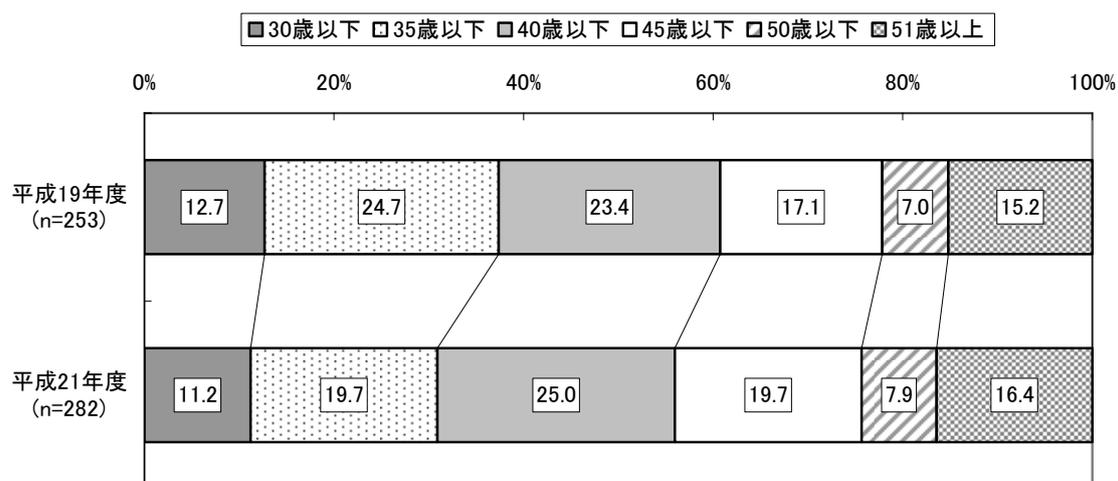
離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、正社員以外の最高年齢についてみると（年齢が無回答のものを除く）、「40歳以下」（25.0%）が最も高く、次いで「35歳以下」と「45歳以下」（19.7%）が並んだ。

図表－ 37 採用した女性の年齢<正社員以外> (n=152)



また、前回調査と比較すると、35歳以下の比較的若い年齢層で減少しているのに対して、「40歳以下」や「45歳以下」で増加していることが注目される。

図表－ 38 採用した女性の年齢<正社員>（前回調査との比較）



(9) 採用時に重視するもの

◆重視するのは「業務知識や経験」

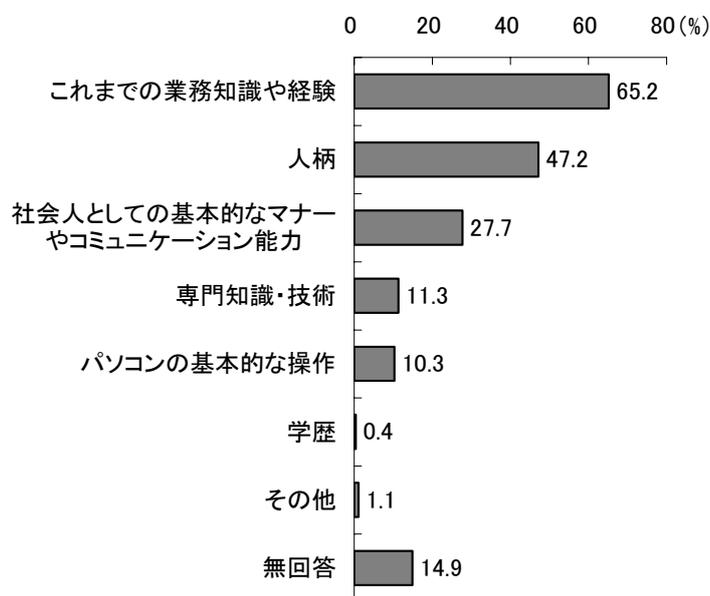
出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、採用時に重視するものをみると、「これまでの業務知識や経験」が圧倒的に高く、65.2%となった。次いで「人柄」が47.2%、「社会人としての基本的なマナーやコミュニケーション能力」が27.7%となった。

「専門知識・技術」や「パソコンの基本的な操作」は1割弱にとどまった。

これらは、前回調査とほぼ同様の結果だった。

図表－ 39 採用時に重視するもの(n=282)

【複数回答:3つまで】



(10) 従業員の募集方法

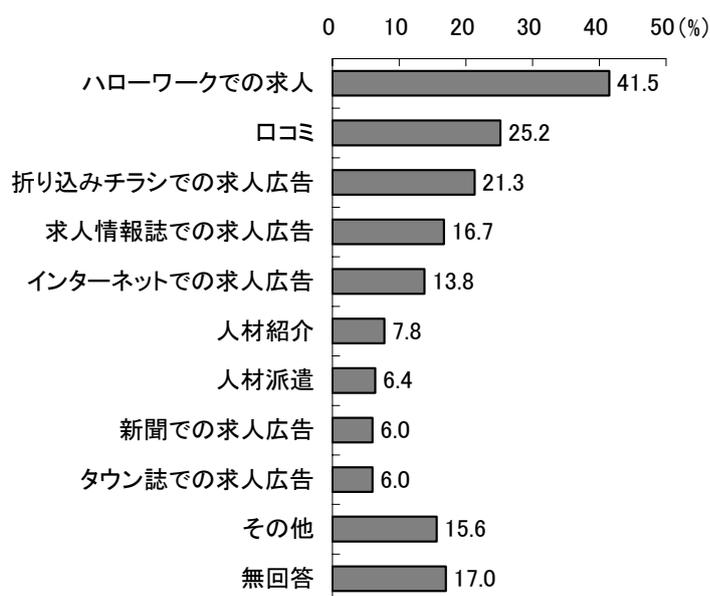
◆募集方法は「ハローワーク」、「折り込みチラシ」、「口コミ」が上位。

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、従業員の募集方法についてみると、「ハローワークでの求人」が最も高く41.5%、次いで「口コミ」(25.2%)、「折り込みチラシでの求人広告」(21.3%)となった。

なお、「その他」では「本人からの申し出」(18件)、「本人に直接打診した」(7件)、「社員等からの紹介」(3件)などがみられた。

図表－ 40 従業員の募集方法(n=282)

【複数回答:あてはまるものすべて】



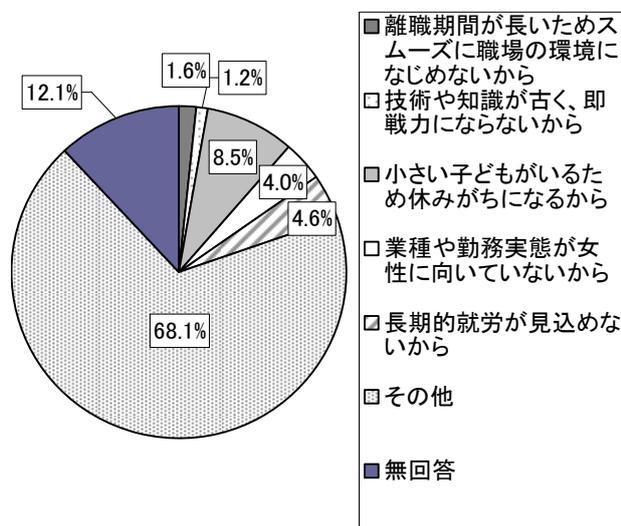
(11) 離職期間が長い女性を採用しない理由

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ない」と回答した事業所の、採用しない理由をみると、離職期間の長さや、女性であること、子どものいることなどを理由にしている事業所の割合はそれほど多くなかった。

一方、「その他」とする回答が最も多く、その内容は、「離職期間の長い女性の応募がないから」が大半であった。

これらは、前回調査とほぼ同様の結果だった。

図表－ 41 採用しない理由(n=505)



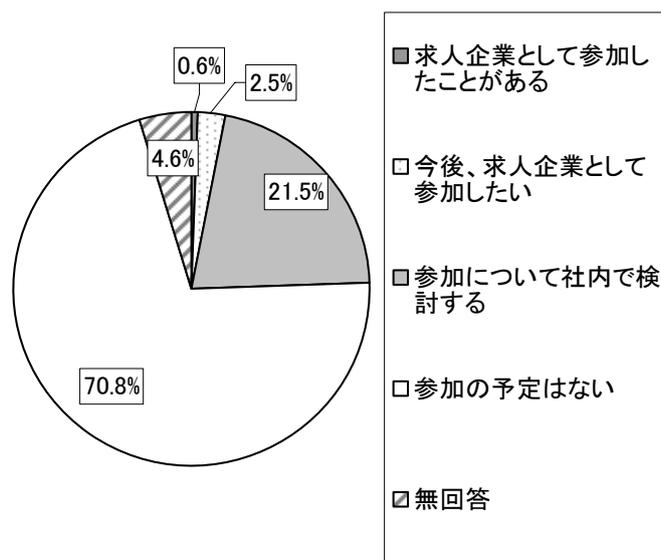
(12) 「出会いの場」への参加意向

◆「今後参加したい」は「医療・福祉」や「飲食店・宿泊業」で高い。

再就職を目指す女性と、求人企業との間の「出会いの場」への参加意向をみると、「求人企業として参加したことがある」は 0.6%。「今後、求人企業として参加したい」は 2.5%にとどまった。

一方、「参加について社内で検討する」は 21.5%となった。

図表－ 42 「出会いの場」への参加意向(n=806)



業種別にみると、「出会いの場」へ「求人企業として参加したことがある」が最も高いのは「金融・保険業」で9.1%となった。また、「今後求人企業として参加したい」は「医療・福祉」(7.9%)で高かった。「参加について社内で検討する」は「医療・福祉」が前回調査(34.0%)より11.6ポイント増加したが、「金融・保険業」は前回調査(44.4%)より30.8ポイント減少した。

図表－ 43 「出会いの場」への参加意向(業種別)



5. 育児休業制度の整備状況と活用

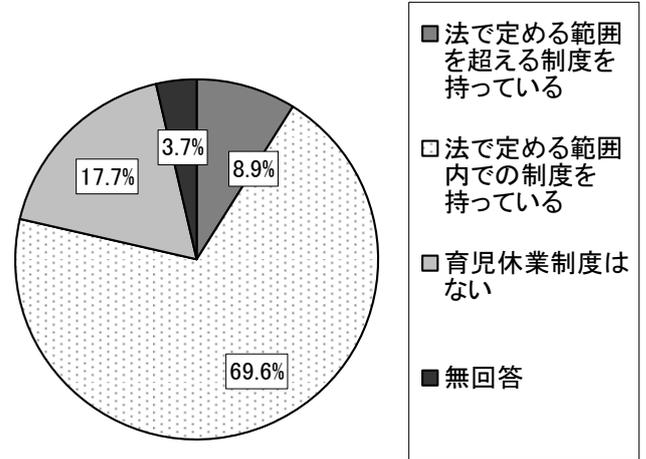
(1) 育児休業制度の規定状況

◆育児休業制度を規定化している事業所の割合はやや増加。

育児休業制度の規定状況についてみると、「育児・介護休業法で定める範囲内での制度を持っている」が69.6%、「育児・介護休業法で定める範囲を超える制度を持っている」事業所は8.9%となり、両者を合わせた“規定している”は78.5%だった。

一方、「育児休業制度はない」は17.7%だった。

図表－ 44 育児休業制度の規定状況(n=806)

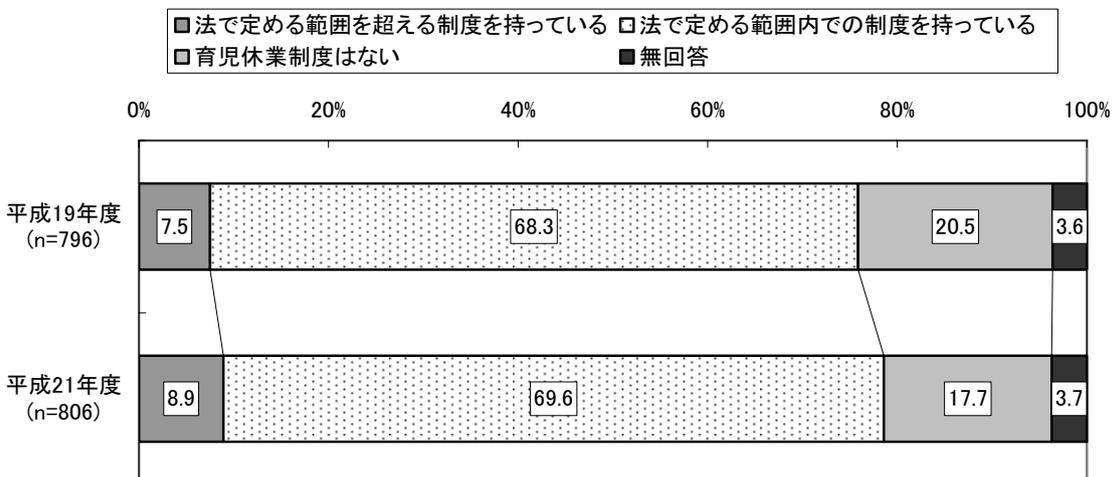


【法で定める範囲を超える制度の<その他>の主な記述内容】

育児休業期間	子が1歳6ヶ月から2歳に達するまで	13件
	子が3歳に達するまで	29件
	子が6歳に達するまで	0件
介護休業期間	介護休業期間が1年間	2件
その他		1件

前回調査と比較すると、“規定している”は2.7ポイント増加し、わずかであるが規定化が進んでいる。

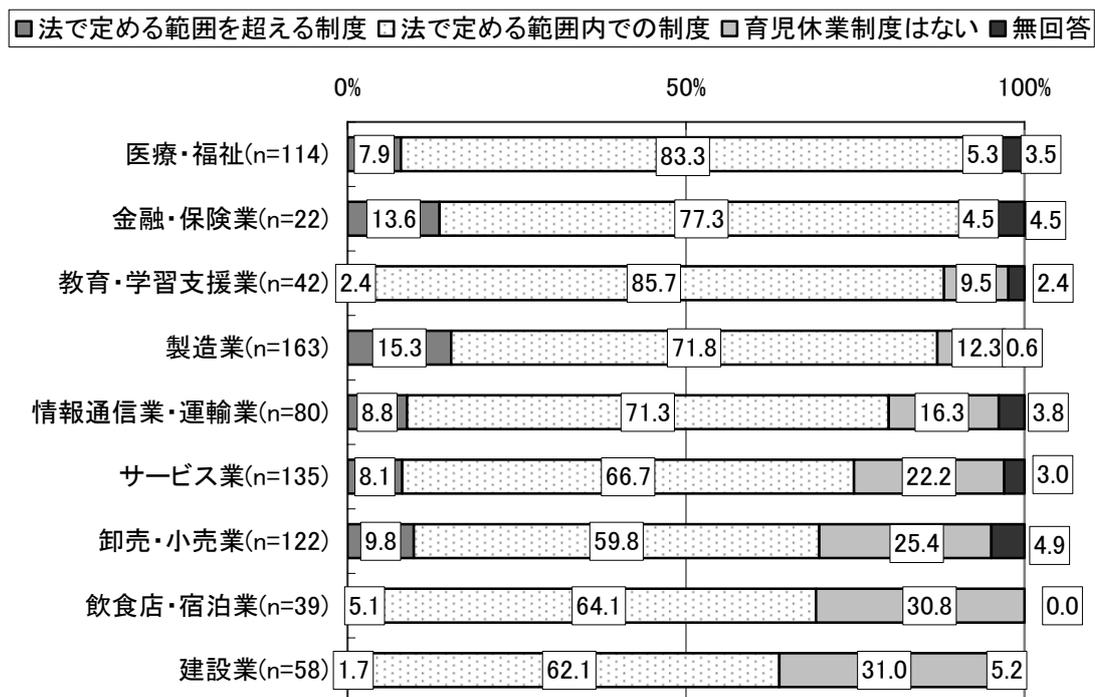
図表－ 45 育児休業制度の規定状況(前回調査との比較)



業種別にみると、「規定している」は「医療・福祉」で91.2%と最も高く、次いで「金融・福祉」(90.9%)で9割を超えた。

また、「制度はない」は「建設業」が最も高く31.0%、次いで「飲食店・宿泊業」(30.8%)、「卸売・小売業」(25.4%)などとなり、前回調査とほぼ同様だった。

図表－ 46 育児休業制度の規定状況(業種別)



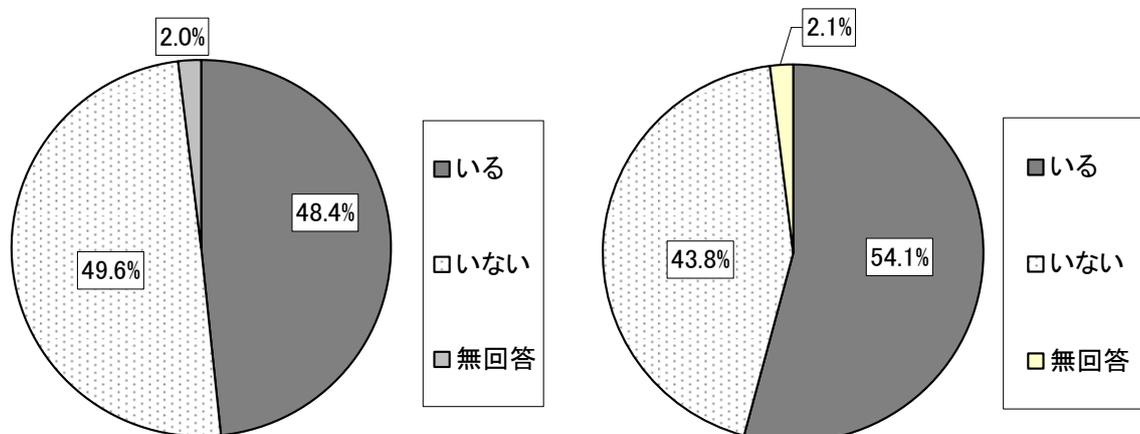
(2) 育児休業の取得状況

◆育児休業取得率は、男性が2.2%と過去最高、女性は減少した。

平成20年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の48.4%だった。そのうち、育児休業の取得状況をみると、取得者が「いる」は54.1%、「いない」と回答した事業所は43.8%となった。

育児休業の取得率を男女別にみると、前回調査では男性が1.7%、女性が98.1%だったが、今回調査では、男性が2.2%、女性が88.2%となり、男性は0.5ポイント増加し過去最高となった。女性は9.9ポイント減少した。

図表－47 本人または配偶者が出産した従業員の有無(n=806) 図表－48 育児休業の取得の有無(n=390)



図表－49 出産した従業員数、育児休業を取得した従業員数、育児休業取得率(前回調査との比較)

17年度調査	本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
男性	1,348人	12人	0.9%
女性	673人	560人	83.2%

19年度調査	本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
男性	1,021人	17人	1.7%
女性	624人	621人	98.1%

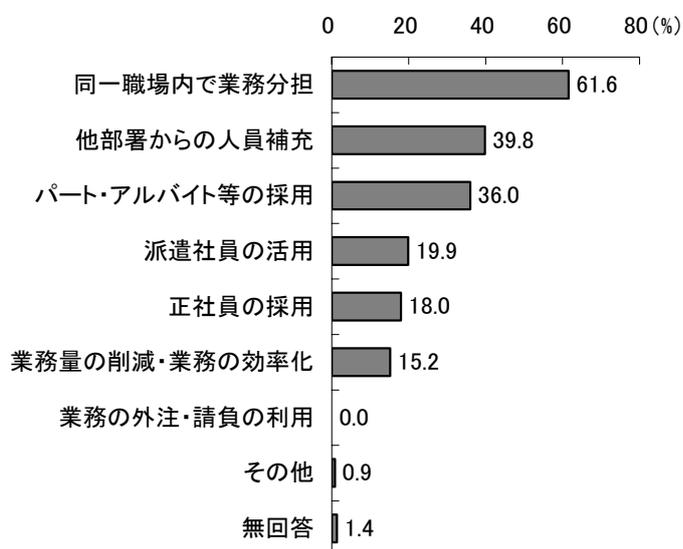
21年度調査	本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
男性	1,155人	25人	2.2%
女性	677人	597人	88.2%

(3) 育児休業中の代替要員の確保

◆代替要員として「派遣社員の活用」は減少、「職場内で業務分担」が増加した。

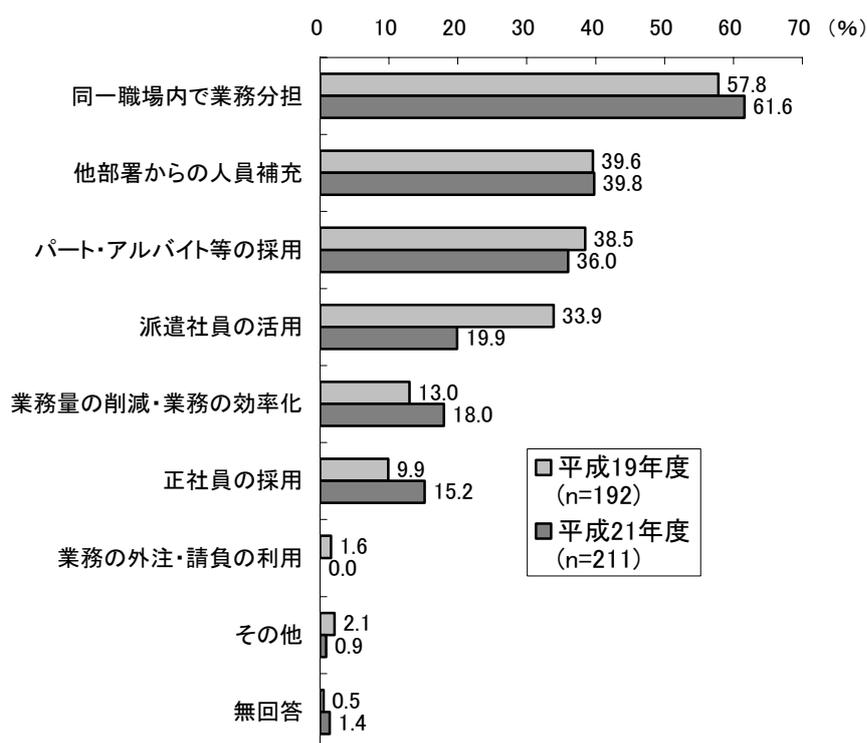
「育児休業取得者がいる」と回答した事業所において、育児休業中の代替要員の確保をみると、「同一職場内で業務分担」が61.6%と最も高く、次いで「他部署からの人員補充」が39.8%「パート・アルバイト等の採用」が36.0%、「派遣社員の活用」が19.9%などとなった。

図表－ 50 育児休業中の代替要員の確保(n=211)
【複数回答:あてはまるものすべて】



前回調査と比較すると、「同一職場内で業務分担」が3.8ポイント増加、「他部署からの人員補充」が0.2ポイント増加、「パート・アルバイト等の採用」が2.5ポイント減少し、「派遣社員の活用」が14.0ポイント減少していることが注目される。

図表－ 51 育児休業中の代替要員の確保(前回調査との比較)



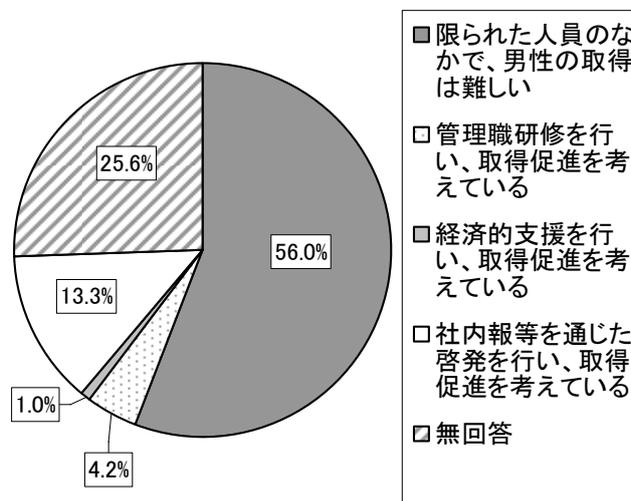
(4) 男性の育児休業取得に対する考え方

◆「男性の育児休業取得は難しい」が過半数と依然として高い。

男性の育児休業取得に対する考え方をみると、「限られた人員のなかで、男性の取得は難しい」が56.0%と最も高く、半数を超えた。

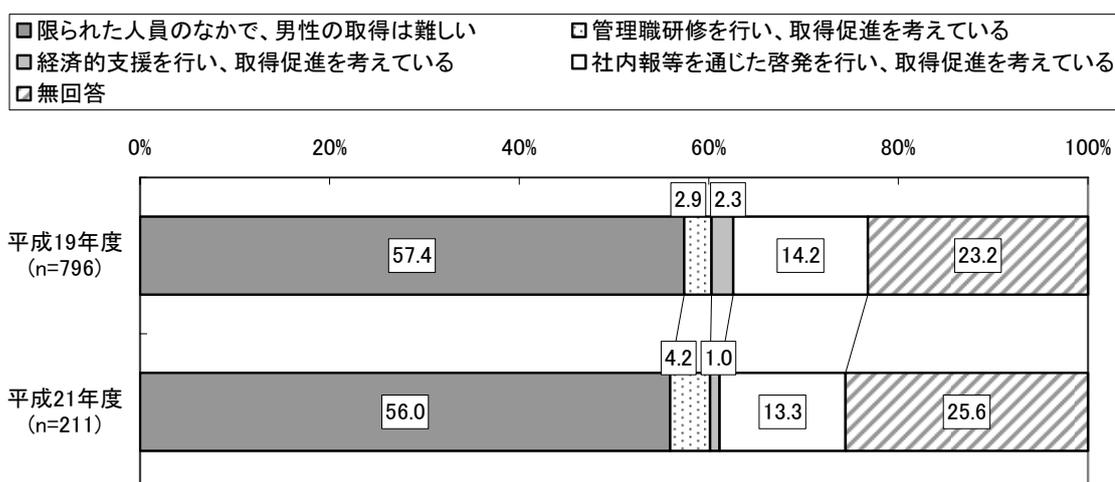
また、「社内報等を通じた啓発を行い取得促進」(13.3%)、「管理職研修を行い取得促進」(4.2%)、「経済的支援を行い取得促進」(1.0%)を合わせた、何らかの形で取得促進を考えているのは、18.5%となった。

図表－ 52 男性の育児休業取得に対する考え方 (n=806)



前回調査と比較すると、取得促進を考えている事業所の割合はほぼ横ばいであることから、男性の育児休業取得に対する考え方に大きな変化はみられない。

図表－ 53 男性の育児休業取得に対する考え方(前回調査との比較)

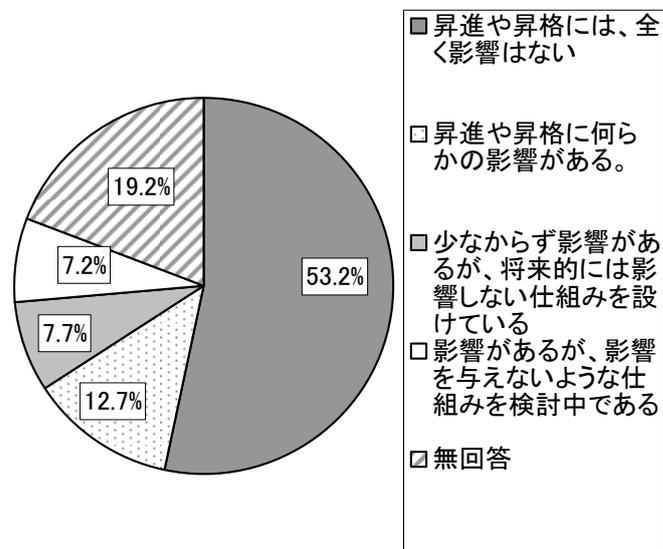


(5) 育児休業取得の昇進昇格への影響

◆「全く影響しない」は横ばい。

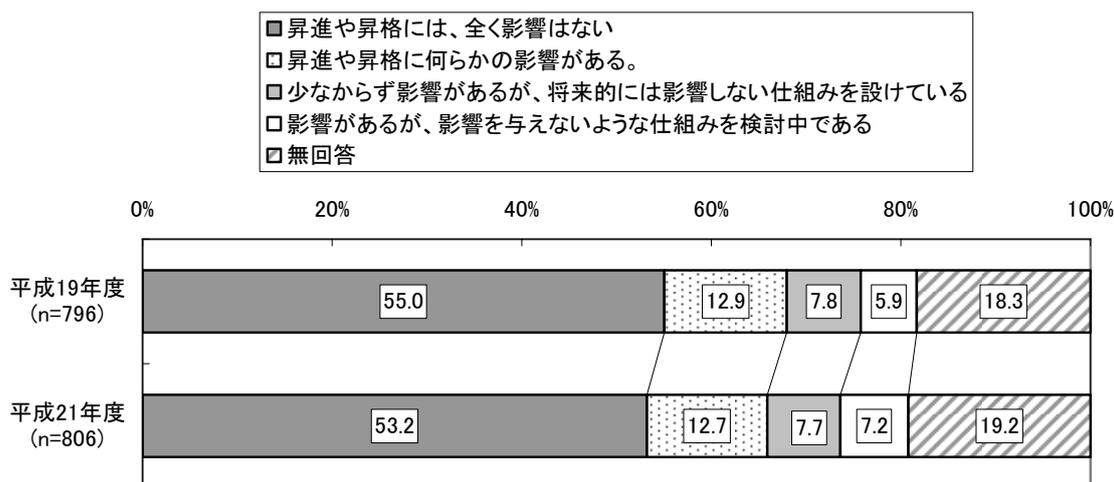
育児休業の取得が与える昇進昇格への影響についてみると、「昇進や昇格には全く影響はない」と回答した事業所が53.2%で最も高く、半数を超えた。また、「昇進や昇格に何らかの影響がある」が12.7%、「少なからず影響があるが、将来的には影響しない仕組みを設けている」が7.7%、「影響があるが、影響を与えないような仕組みを検討中である」が7.2%となった。

図表－ 54 昇進・昇格への影響(n=806)



前回調査と比較すると、「昇進や昇格には全く影響はない」はやや減少し、「影響があるが、影響を与えないような仕組みを検討中である」がわずかに増加した。

図表－ 55 昇進・昇格への影響（前回調査との比較）



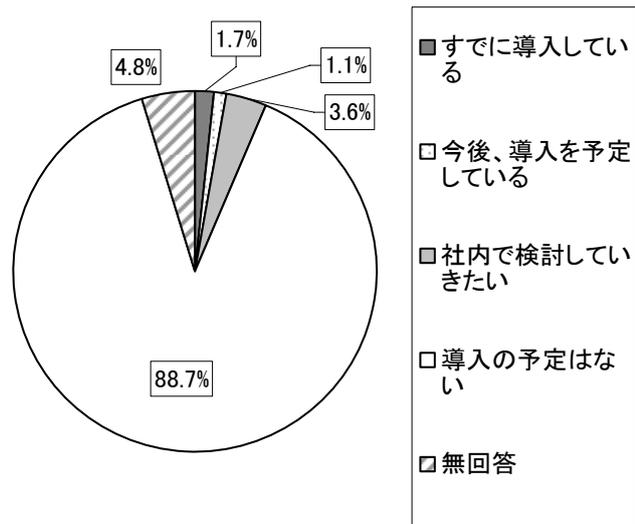
6. テレワークについて

(1) テレワークの導入状況

◆テレワーク導入の意向がある事業所は少数

テレワークの導入状況を見ると、「導入の予定はない」が88.7%と大半で、「すでに導入している」は1.7%、「今後導入を検討している」は1.1%、「社内で検討していきたい」は3.6%と、導入に対して積極的である事業所の割合は少ない。

図表ー 56 テレワークの導入状況 (n=806)



業種別にみると、どの業種も「導入の予定はない」が8割以上を占めるが、「建設業」や「製造業」でわずかに導入がみられる。また、「社内で検討していきたい」では大きな変化はみられず、前回調査と同様だった。

図表ー 57 テレワークの導入状況(業種別)

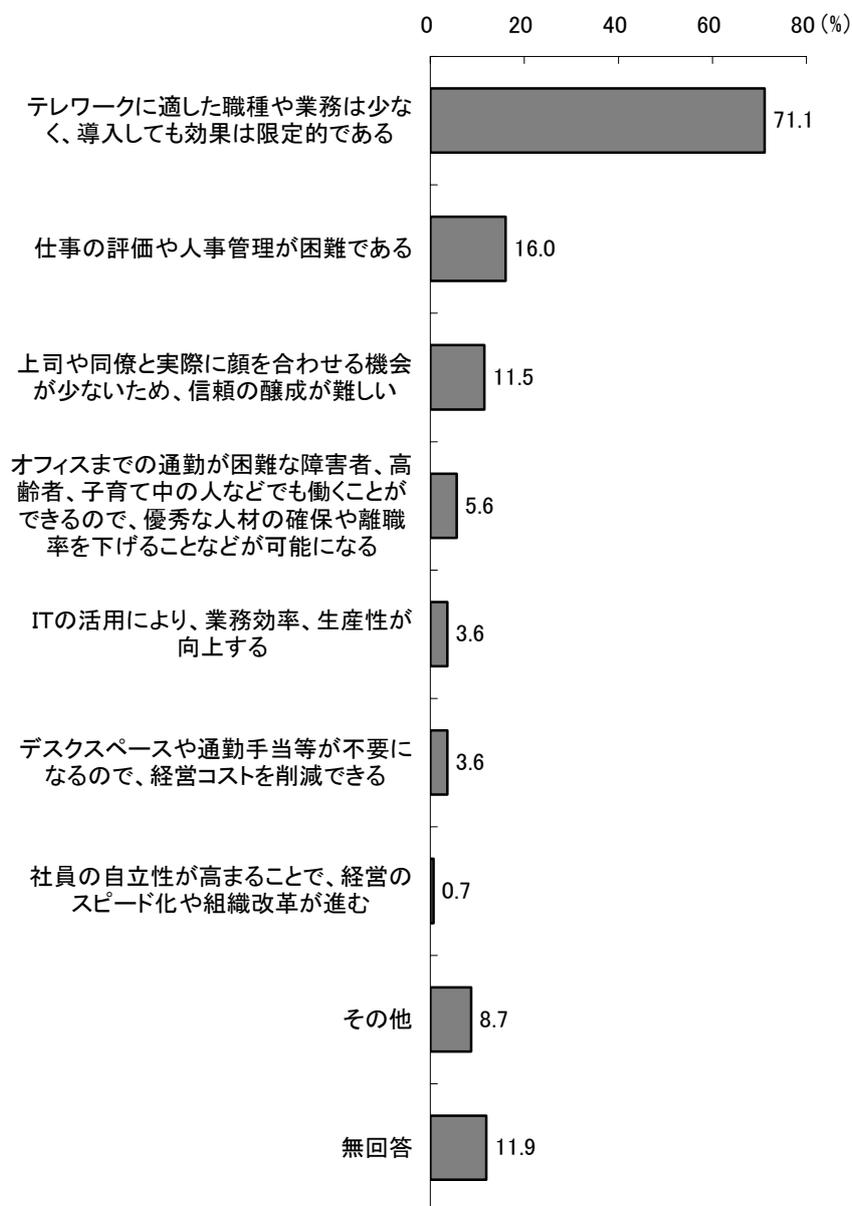
	n	すでに導入している	今後、導入を予定している	社内で検討していきたい	導入の予定はない	無回答
全体	806	1.7	1.1	3.6	88.7	4.8
建設業	58	3.4	0.0	0.0	91.4	5.2
製造業	163	2.5	0.0	6.1	89.0	2.5
サービス業	135	2.2	1.5	4.4	87.4	4.4
卸売・小売業	122	1.6	0.8	3.3	87.7	6.6
情報通信業・運輸業	80	0.0	2.5	3.8	87.5	6.3
金融・保険業	22	0.0	4.5	0.0	90.9	4.5
飲食店・宿泊業	39	0.0	0.0	0.0	97.4	2.6
医療・福祉	114	0.0	0.9	3.5	92.1	3.5
教育・学習支援業	42	0.0	4.8	2.4	92.9	0.0
その他	19	10.5	0.0	0.0	73.7	15.8
無回答	12	8.3	0.0	8.3	50.0	33.3

(2) テレワークに対する考え方

◆「適した業務が少なく、導入効果は限定的」が約7割。

テレワークに対する考え方をみると、「テレワークに適した職種や業務は少なく、導入しても効果は限定的である」が最も高く71.1%だった。次いで、「仕事の評価や人事管理が困難である」(16.0%)、「上司や同僚と実際に顔を合わせる機会が少ないため、信頼の醸成が難しい」(11.5%)などとなった。

図表ー 58 テレワークに対する考え方(n=806)



7. 仕事と個人の生活等の両立支援制度の整備・活用状況

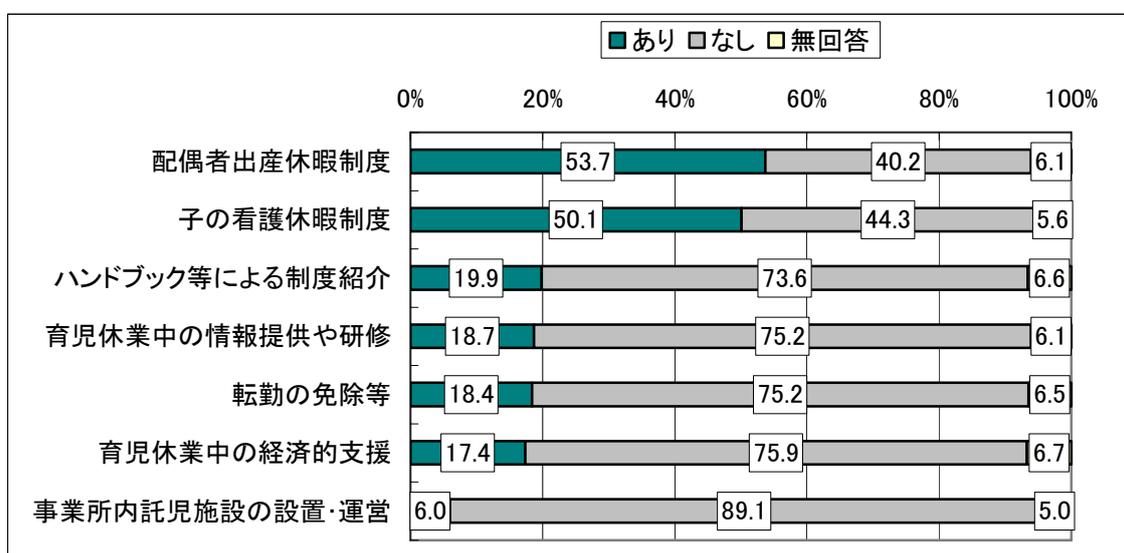
(1) 子育て中の社員に対する配慮

◆「配偶者出産休暇制度」、「子の看護休暇制度」のある事業所は半数に達した。

「子育て中の社員に対する配慮」に関する取り組みについてみると、「配偶者出産休暇制度」のある事業所は 53.7%、「子の看護休暇制度」のある事業所は 50.1%となり、これら2つは目立って高い。

これに対し、「事業所内託児施設の設置・運営」は 6.0%と少数だった。

図表－ 59 「子育て中の社員に対する配慮」に関する取り組み(n=806)

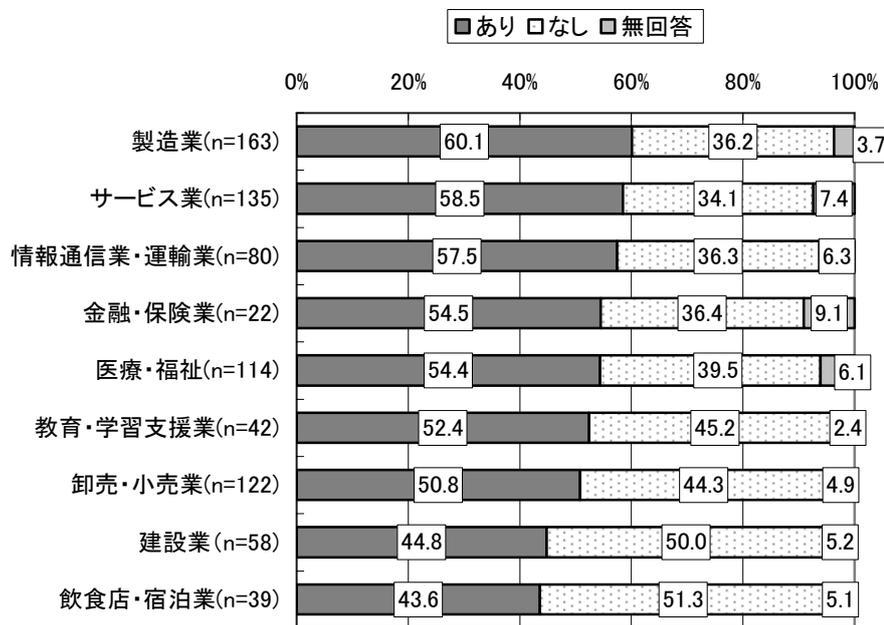


整備が進んでいる配偶者出産休暇制度と、子の看護休暇制度を業種別にみると、配偶者出産休暇制度では「製造業」が60.1%、子の看護休暇制度では「医療・福祉」が63.2%と6割以上で整備されている。また、「サービス業」では配偶者出産休暇制度が58.5%と約6割に整備されているが、子の看護休暇制度は「あり」が47.4%と、差がみられる。

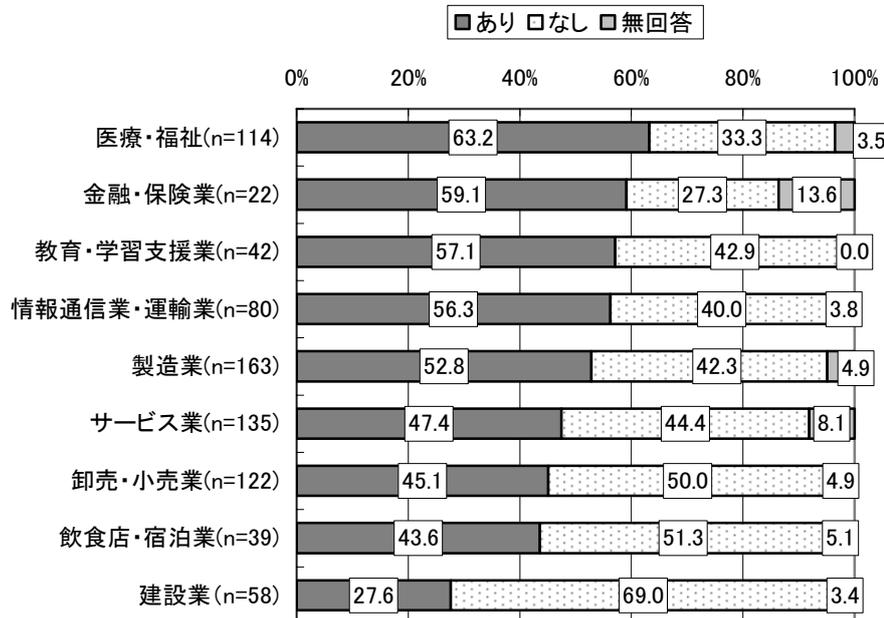
前回調査と比較すると、「金融・保険業」で配偶者出産休暇制度は28.8ポイントと大きく減少したが、「情報通信・運輸業」は、子の看護休暇制度の「あり」は20.2ポイント増加した。

どちらの制度も「なし」は「建設業」、「飲食店・宿泊業」で高い。

図表－ 60 配偶者出産休暇制度の有無(業種別)



図表－ 61 子の看護休暇制度の有無(業種別)



(2) 6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮

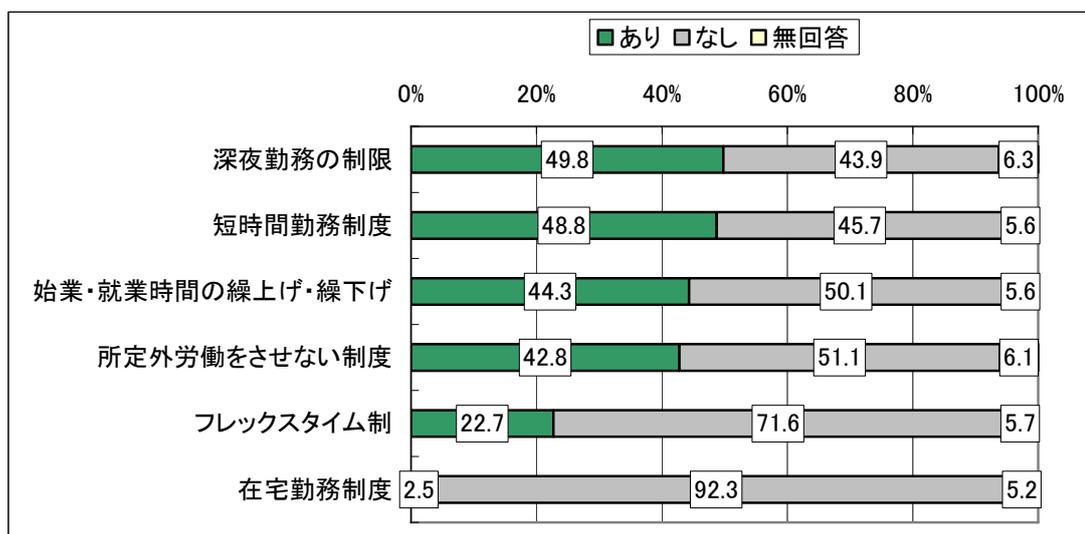
◆全ての取組で増加し、特に「短時間勤務制度」が大きく増加

「6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮」に関する取り組みについてみると、「深夜勤務の制限」が49.8%と最も整備されている。また、「短時間勤務制度」(48.8%)、「始業・就業時間の繰上げ・繰下げ」(44.3%)、「所定外労働をさせない制度」(42.8%)においても4割以上の事業所で整備されている。

一方、「在宅勤務制度」は2.5%にとどまっており、普及率は低い。

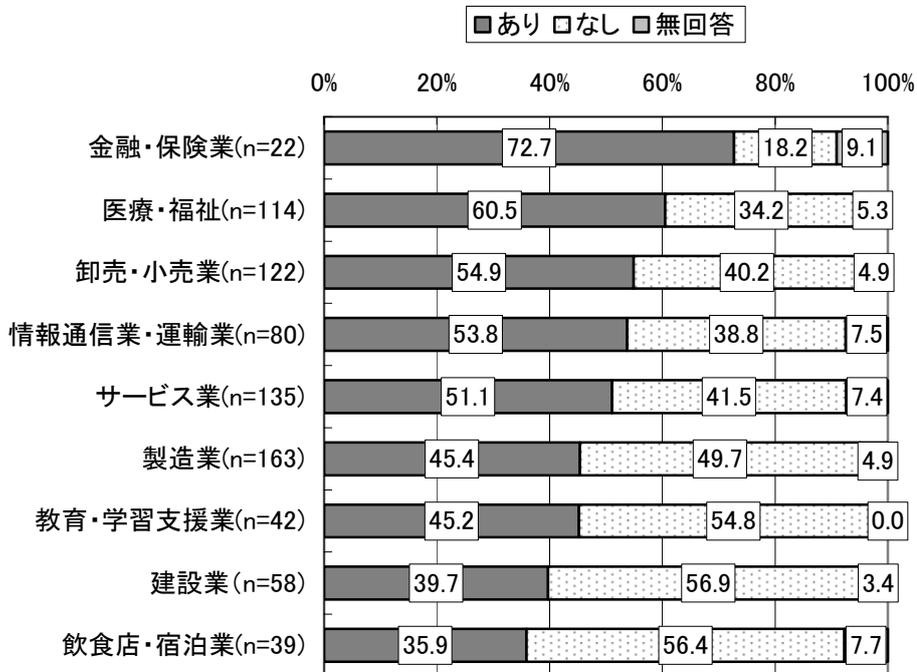
前回調査と比較すると、「短時間勤務制度」は前回調査(38.9%)から9.9ポイント増加し整備が進んだ。しかし、全ての取組において増加しているものの、その幅は小さく、いずれも半数には達していない。

図表一 62 「6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮」に関する取り組み(n=806)

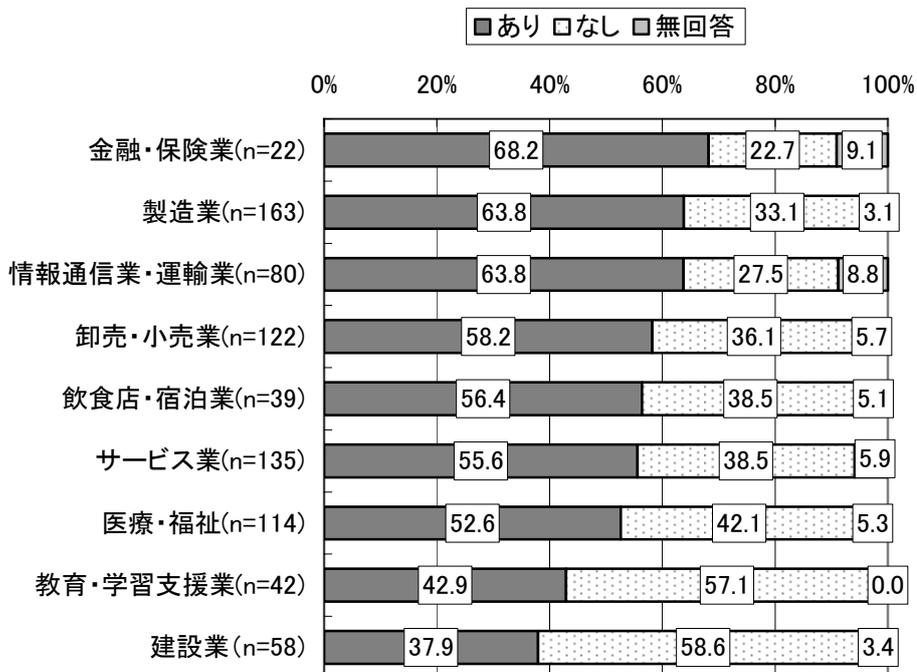


整備が進んでいる「深夜勤務の制限」や「所定外労働をさせない制度」について業種別でみると、「あり」はどちらの制度も「金融・保険業」で最も高く、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「製造業」などでも4割を超えた。

図表－ 63 深夜勤務の制限の有無(業種別)



図表－ 64 所定外労働をさせない制度の有無(業種別)



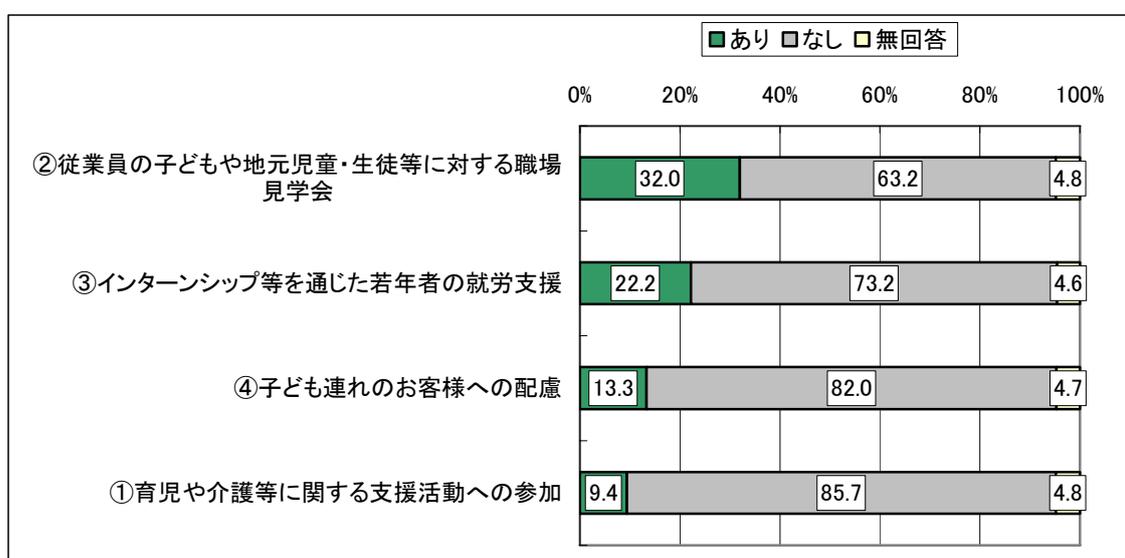
(3) 地域における子育て支援等への参画

◆「職場見学会」を実施している事業所は3割。

「地域における子育て支援等の参画」に関する取り組みについてみると、「従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会」は32.0%、「インターンシップ等を通じた若年者の就労支援」は22.2%であった。

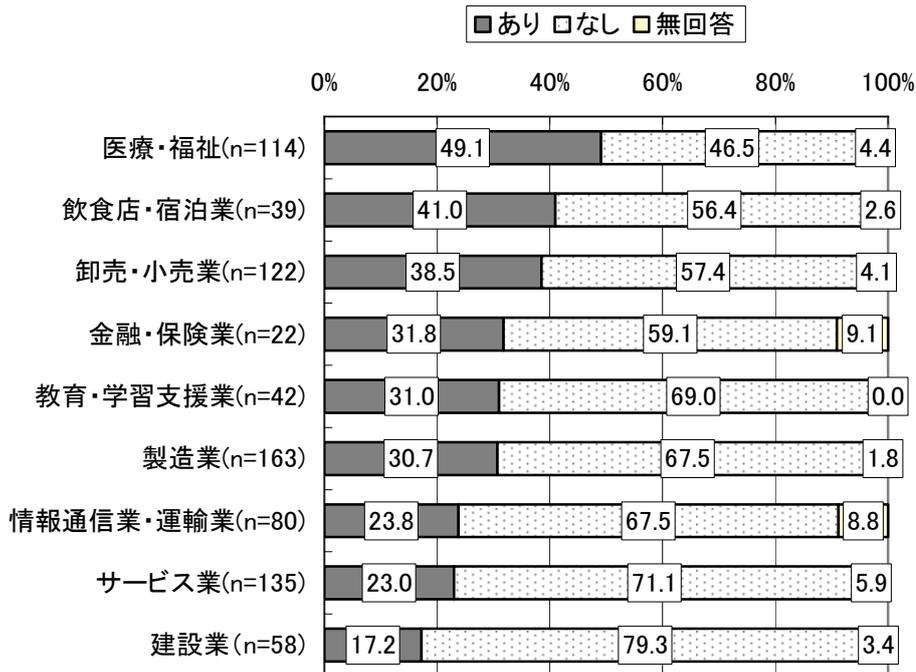
一方、「育児や介護等に関する支援活動への参加」は9.4%、「子ども連れのお客様への配慮」は13.3%だった。

図表－ 65 「地域における子育て支援等への参画」に関する取り組み(n=806)

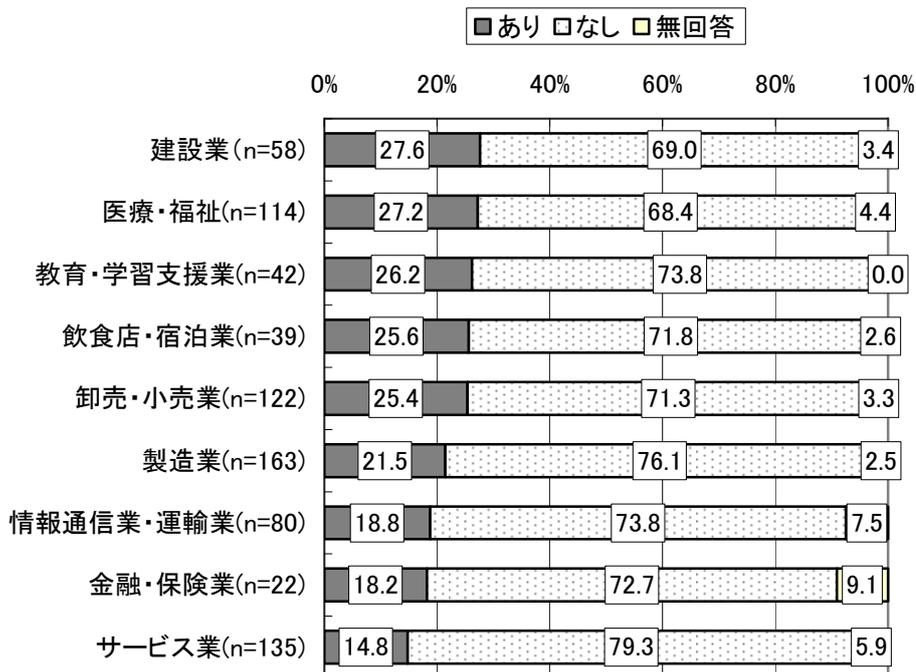


「従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会」や「インターンシップ等を通じた若年者の就労支援」を業種別にみると、職場見学会では「医療・福祉」(49.1%)や「飲食店・宿泊業」(41.0%)などで取り組みが進んでいる。また、若年者の就労支援では、「建設業」(27.6%)や「医療・福祉」(27.2%)などで取り組みが進んでいる。特に「建設業」は、前回調査(16.9%)と比較して大きく増加したことが注目される。

図表－ 66 従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会(業種別)



図表－ 67 インターンシップを通じた若年者の就労支援(業種別)



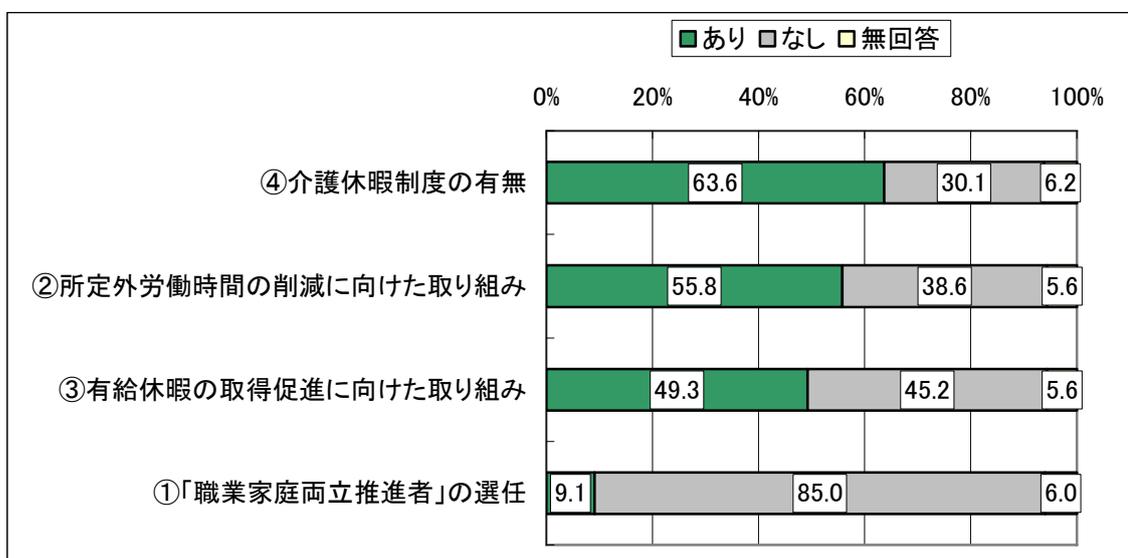
(4) 全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい職場づくり

◆介護休業制度のある事業所は6割。

「全社員が仕事と生活を両立しやすい職場づくり」に関する取り組みについてみると、「介護休業制度」は63.6%の事業所で整備されている。また、会社全体としての取り組みである「所定外労働時間の削減に向けた取り組み」は55.8%、「有給休暇の取得促進に向けた取り組み」は49.3%となった。

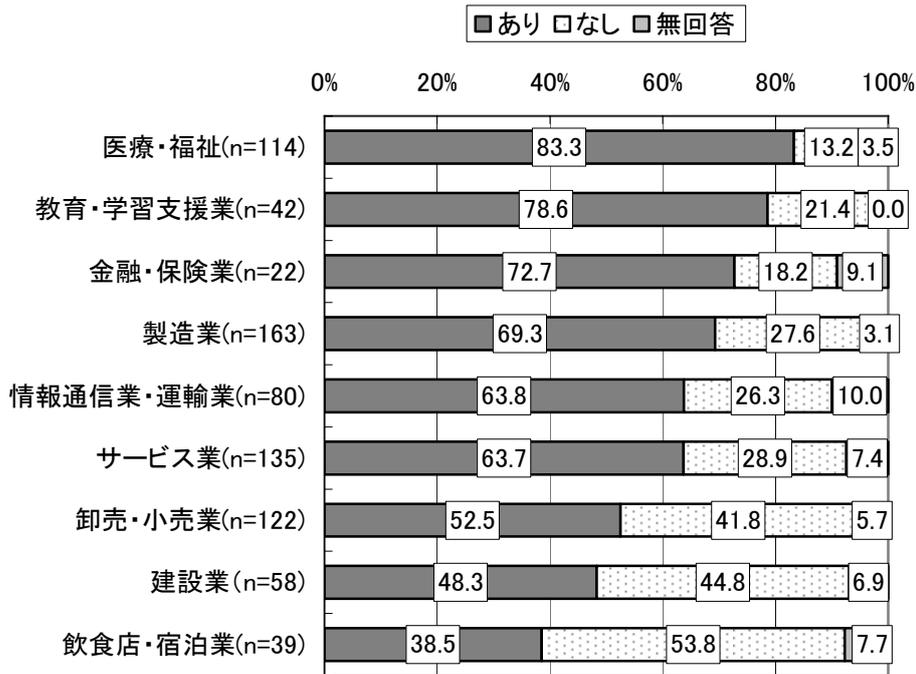
一方、「職業家庭両立推進者の選任」は9.1%と低く、ほとんど普及していない。

図表－ 68 「全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい職場づくり」に関する取り組み (n=806)

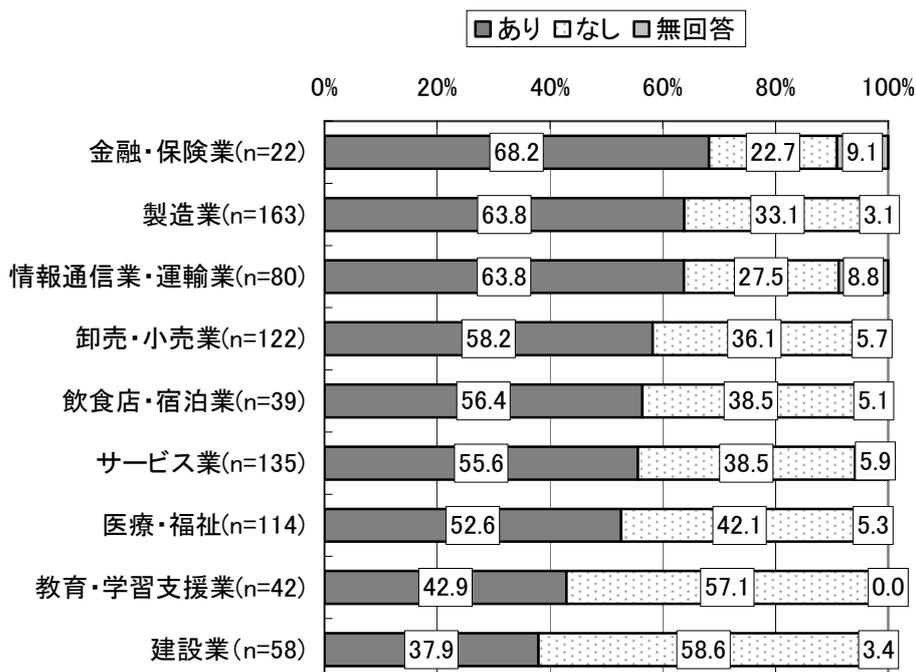


整備の進んでいる「介護休業制度」や「所定外労働の削減に向けた取り組み」を業種別にみると、「介護休業制度」は、「医療・福祉」は 83.3%、「教育、学習支援業」は 78.6%、「金融・保険業」は 72.7%と普及している。また、「所定外労働の削減に向けた取り組み」は、「金融・保険業」(68.2%)で最も高く、次いで「製造業」と「情報通信・運輸業」(63.8%)で並んだ。

図表一 69 介護休業制度(業種別)



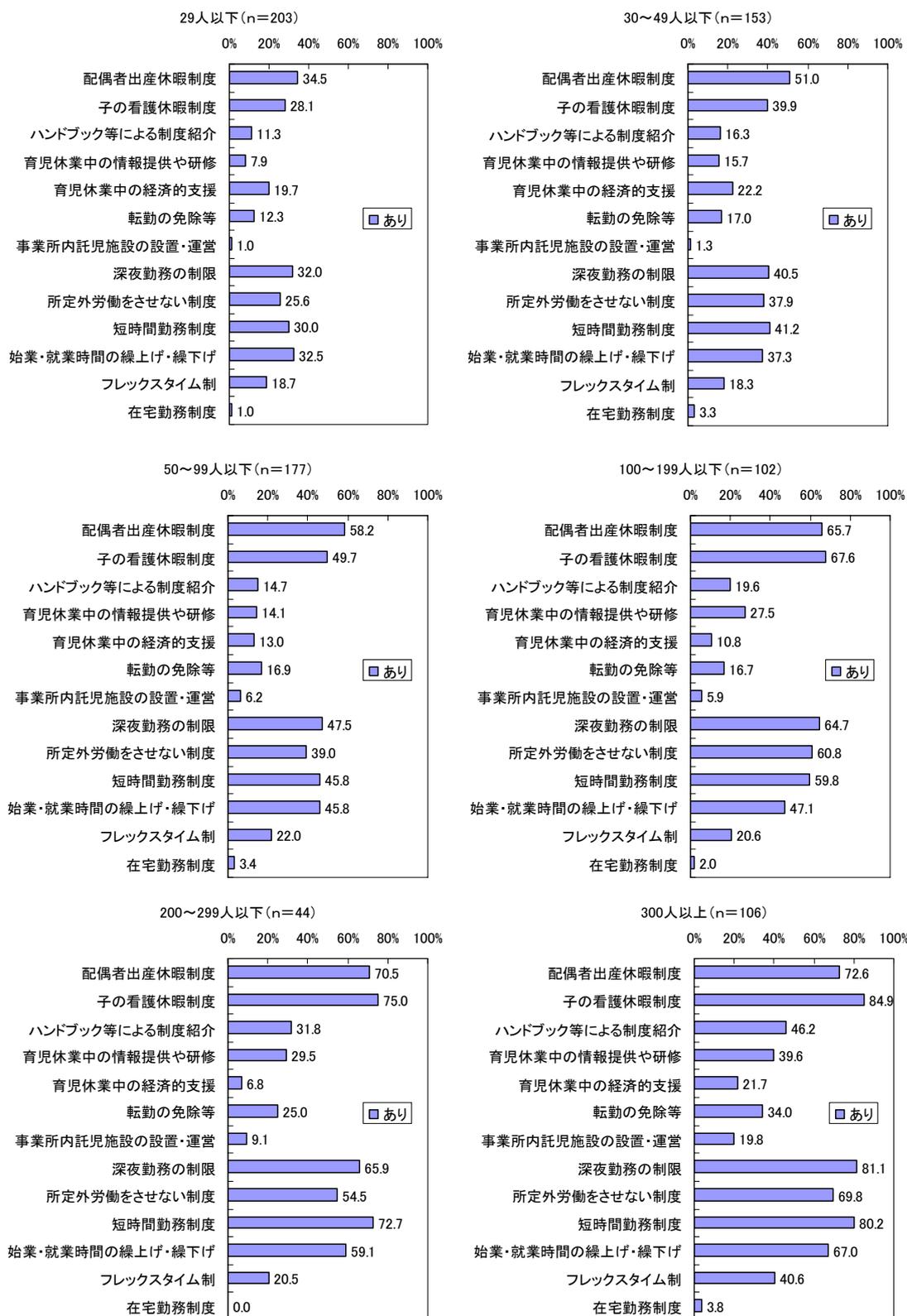
図表一 70 所定外労働の削減に向けた取り組み(業種別)



(5) 従業員規模別の両立支援取組状況

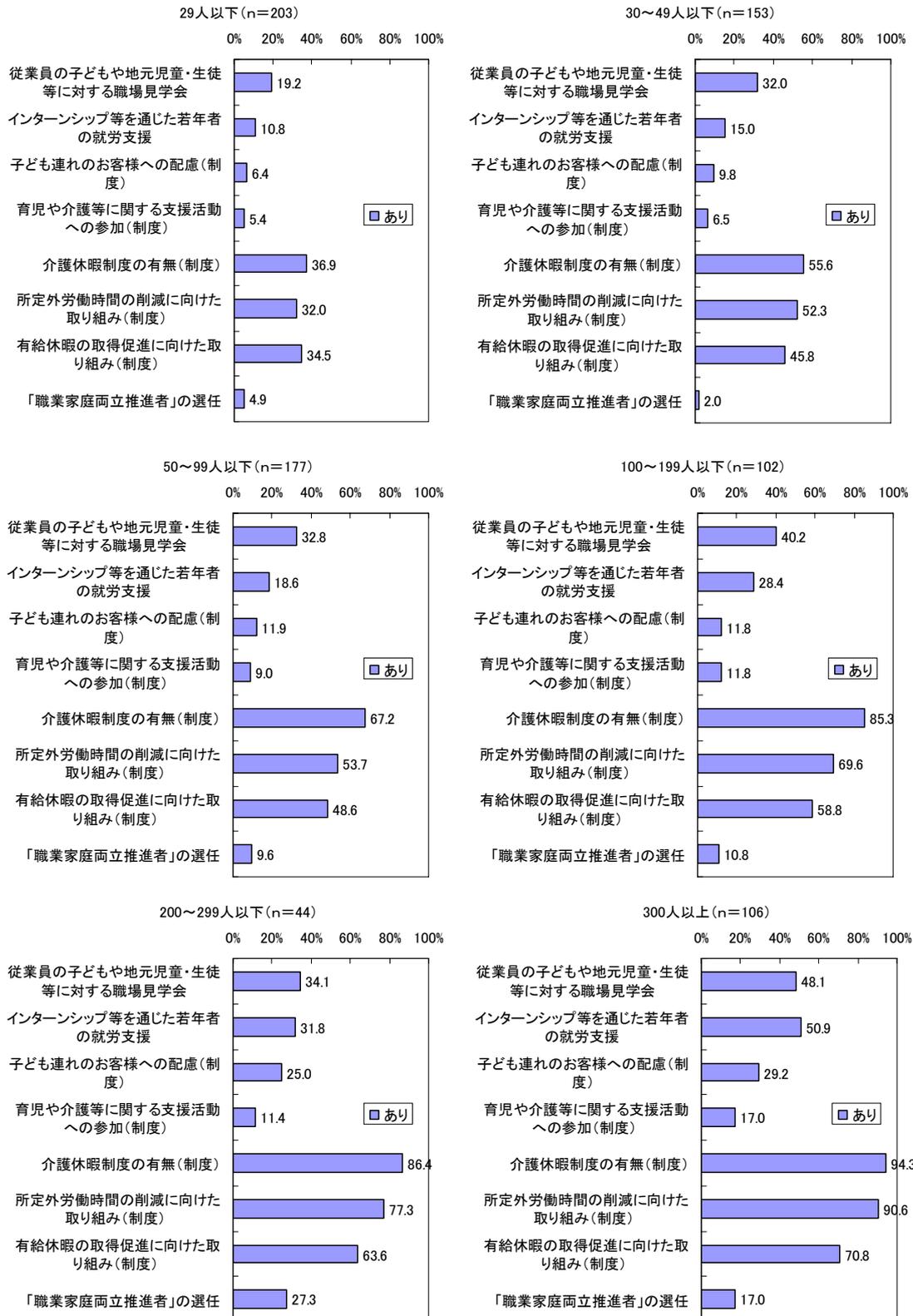
従業員規模別に「子育て中の社員に対する配慮」に関する取り組み（P36に記載）と「6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮」（P37に記載）に関する取り組みをみると、従業員規模の大きい事業所ほど制度「あり」の割合が高くなる傾向にある。

図表－ 71 両立支援取組状況 1(従業員規模別)



また、従業員規模別に「地域における子育て支援等への参画」に関する取り組み（P 39に記載）と「全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい職場づくり」に関する取り組み（P 41に記載）をみると、整備の比較的進んでいる介護休暇制度でも「29人以下」では36.9%であるのに対し、「300人以上」では94.3%となるなど、従業員規模によって取り組みに大きな差がみられる。

図表－ 72 両立支援取組状況 2(従業員規模別)



(6) 各制度の整備状況の変化

◆最も増加したのは「短時間勤務制度」、最も普及したのは「介護休業制度」。

制度「あり」の回答割合を前回調査と比較すると、ほぼすべての制度において「あり」の割合は前年を上回った。中でも、最も増加したのは「短時間勤務制度」であり、前回調査（38.9%）から 9.9 ポイントと大幅に増加し、約半数の事業所において制度が整備された。

また、「子の看護休暇制度」や「始業・就業時間の繰上げ・繰り下げ」などの柔軟な働き方を進める制度でも整備が進んでいる。

制度「あり」の割合が高いものは、「介護休業制度」が 63.6%と 6 割の事業所に整備されているほか、「所定外労働時間削減に向けた取り組み」（55.8%）、「配偶者出産休暇制度」（53.7%）、「子の看護休暇」（50.1%）は半数以上、「深夜勤務の制限」（49.8%）、「有給休暇の取得促進に向けた取り組み」（49.3%）や、「短時間勤務制度」（48.8%）では 4 割以上の事業所で整備が進んでいる。

図表－ 73 各制度の整備状況(前回調査との比較)

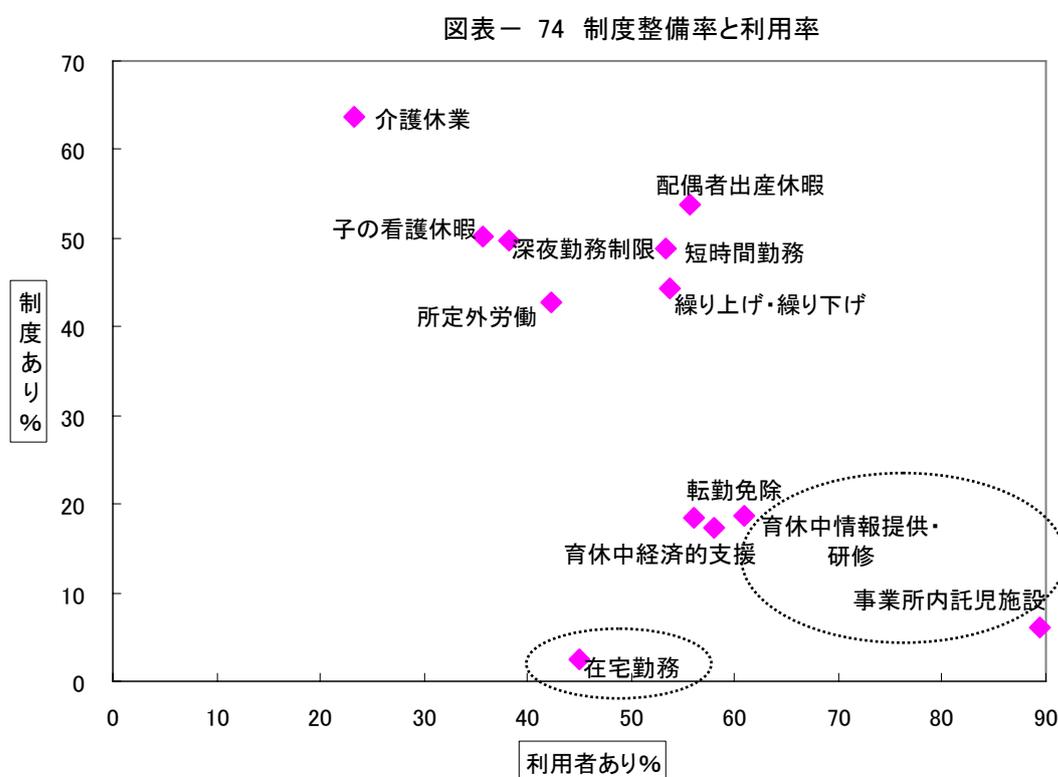
制度名	平成21年度	平成19年度	増減(21年度 -19年度)
	あり(%)	あり(%)	
短時間勤務制度	48.8	38.9	9.9
子の看護休暇制度	50.1	42.6	7.5
始業・就業時間の繰上げ・繰り下げ	44.3	37.6	6.7
深夜勤務の制限	49.8	45.6	4.2
転勤の免除等	18.4	14.4	4.0
所定外労働をさせない制度	42.8	39.1	3.7
介護休業制度	63.6	60.7	2.9
所定外労働時間の削減に向けた取り組み	55.8	52.9	2.9
有給休暇の取得促進に向けた取り組み	49.3	46.5	2.8
子ども連れのお客様への配慮	13.3	10.9	2.4
フレックスタイム制	22.7	20.4	2.3
育児休業中の情報提供や研修	18.7	16.5	2.2
事業所内託児施設の設置・運営	6.0	4.4	1.6
「職業家庭両立推進者」の選任	9.1	7.7	1.4
育児休業中の経済的支援	17.4	16.1	1.3
従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学	32.0	30.9	1.1
ハンドブック等による制度紹介	19.9	19.0	0.9
インターンシップ等を通じた若年者の就労支援	22.2	21.7	0.5
在宅勤務制度	2.5	2.4	0.1
配偶者出産休暇制度	53.7	54.0	-0.3
育児や介護等に関する支援活動への参加	9.4	10.2	-0.8

(7) 両立支援制度の整備状況と活用の度合い

次の図は、両立制度の整備率と利用率を表したものである。縦軸が整備率（制度「あり」の割合）、横軸が利用率（制度「あり」のうち「利用者あり」の割合）である。

各制度において、整備状況とその活用の度合いをみると、「配偶者出産休暇」は、整備率も利用率も比較的高い。また、整備率は低いが利用率は高い制度は「事業所内託児施設」で、整備率は高いが利用率が低い制度は「介護休業制度」である。

前回調査と利用率を比較すると、「育児休業中の情報提供や研修」は整備率が低いものの利用率は12.8ポイントと伸びた。また、「事業所内託児施設」、「転勤の免除等」でも利用率は8ポイント以上の伸びを示した。「在宅勤務制度」の利用率は10ポイント以上減少した。



図表－ 75 利用率(前回調査との比較)

制度名	平成21年度	平成19年度	(増減21年度 -19年度)
	あり (%)	あり (%)	
育児休業中の情報提供や研修	60.9	48.1	12.8
事業所内託児施設の設置・運営	89.4	80.0	9.4
転勤の免除等	56.1	47.8	8.3
子の看護休暇制度	35.6	30.4	5.2
育児休業中の経済的支援	57.9	53.9	4.0
配偶者出産休暇制度	55.7	52.3	3.4
所定外労働をさせない制度	42.3	39.2	3.1
短時間勤務制度	53.4	52.3	1.1
深夜勤務の制限	38.2	37.5	0.7
介護休業制度	23.2	23.4	-0.2
始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ	53.8	57.5	-3.7
在宅勤務制度	45.0	57.9	-12.9

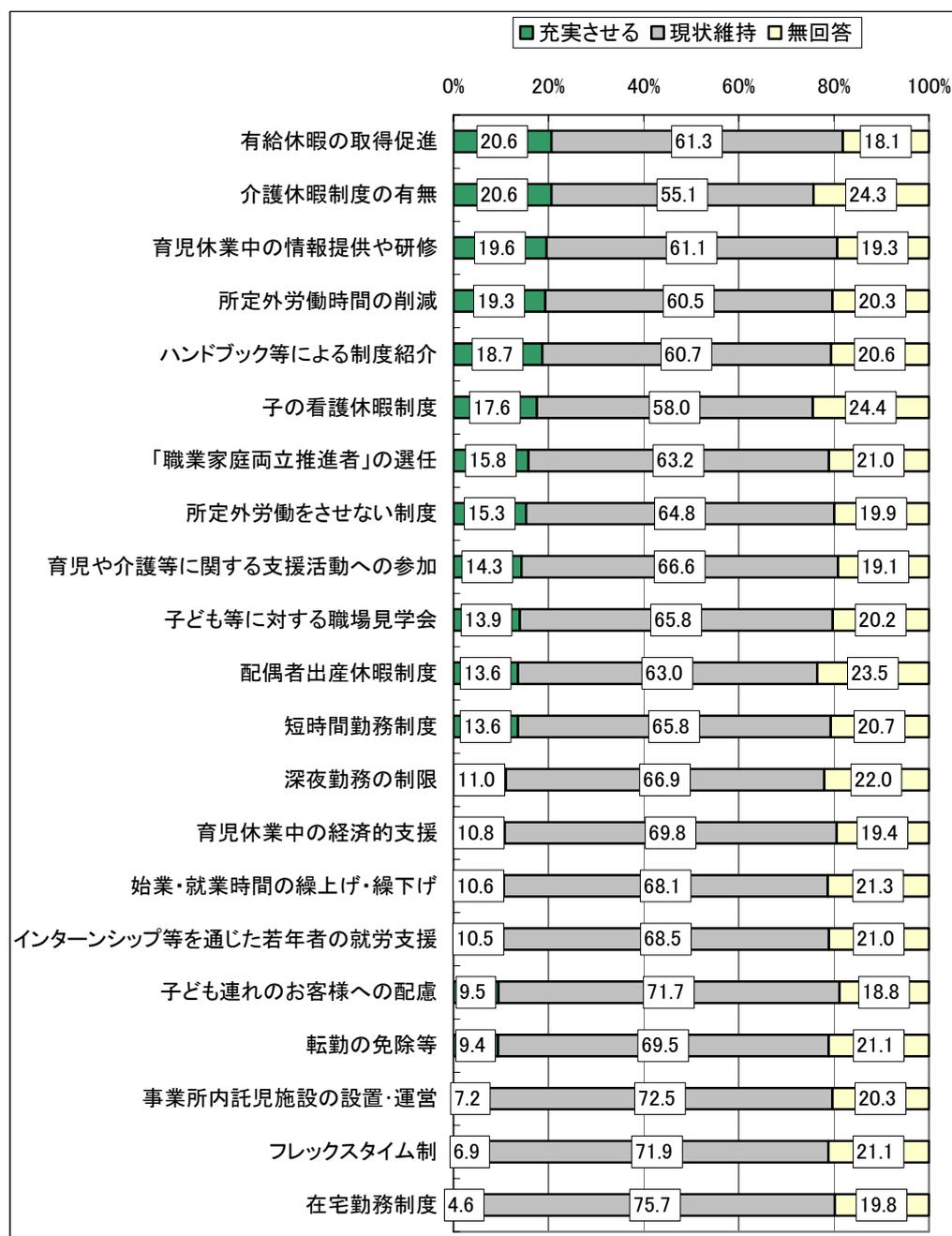
(8) 今後の整備意向

◆充実したいのは「有給休暇の取得促進」、「介護休暇制度」

各制度において、制度「なし」と回答した事業所の、今後の制度の整備意向をみると、「充実させる」が最も高いのは「有給休暇の取得促進」と「介護休業制度」で20.6%と並んだ。次いで「育児休業中の情報提供や研修」（19.6%）、「所定外労働時間の削減」（19.3%）などとなった。

「介護休業制度」や「子の看護休暇制度」等の休暇に関する制度整備とともに、「有給休暇の取得促進」や「所定外労働時間の削減」などの労働時間の削減に関する取り組みや、「ハンドブック等による制度紹介」などの情報提供が上位になっている。

図表－ 76 制度のない事業所の制度整備意向

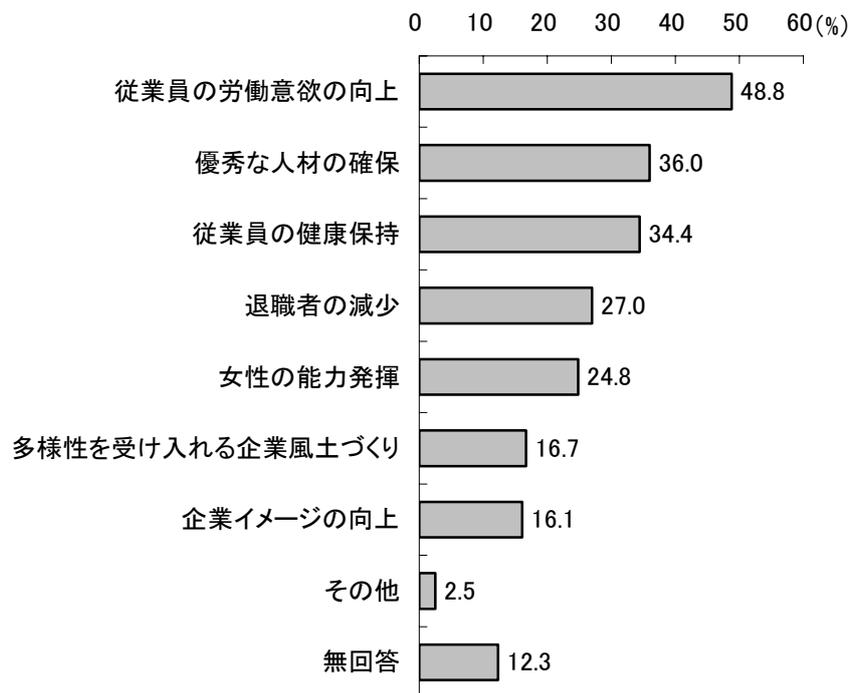


8. 両立支援の取り組みに期待する効果

◆「女性の能力発揮」が減少し、「従業員の労働意欲の向上」が増加した。

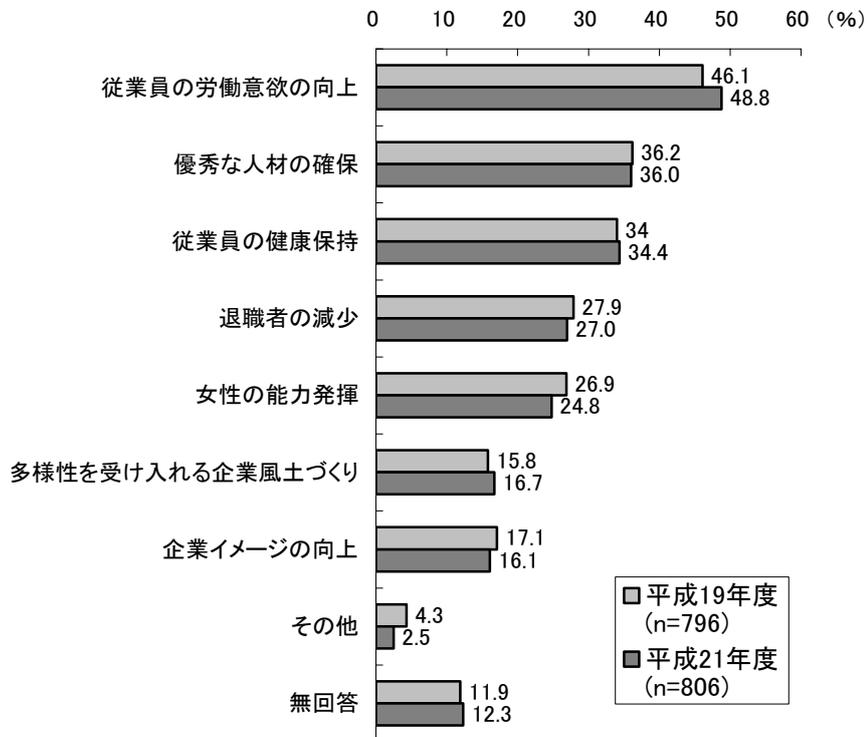
両立支援の取り組みに期待する効果をみると、「従業員の労働意欲の向上」が48.8%と最も高く、次いで「優秀な人材の確保」が36.0%、「従業員の健康保持」が34.4%、「退職者の減少」が27.0%となった。

図表一 77 取り組みに期待する効果(n=806)【複数回答:3つまで】



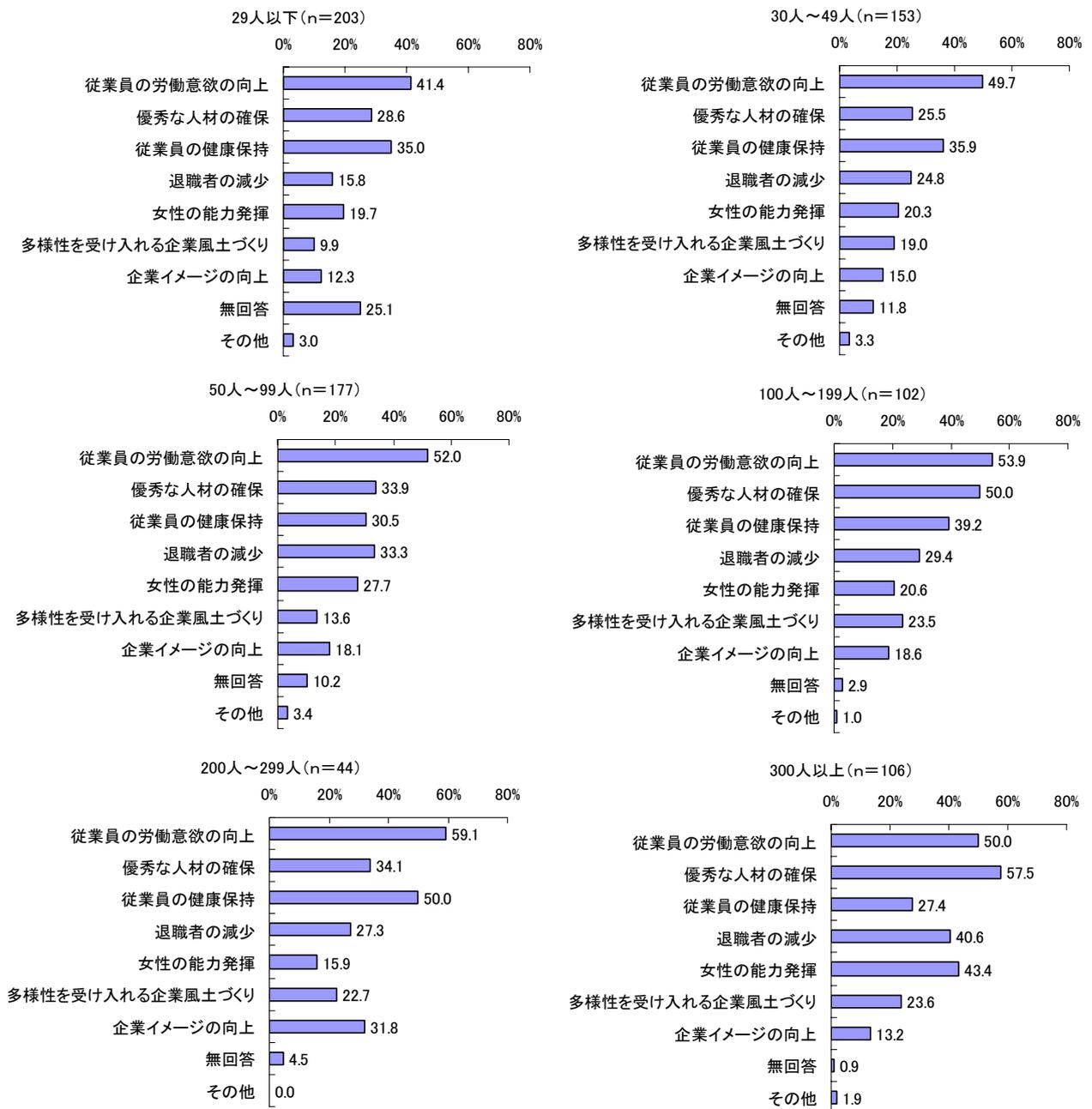
前回調査と比較すると、「従業員の労働意欲の向上」が 2.7 ポイント増加し、「女性の能力発揮」は 2.1 ポイント減少した。

図表一 78 取り組みに期待する効果(前回調査との比較)



従業員規模別にみると、「30人～49人」や「50人～99人」では「従業員の労働意欲の向上」に回答が集まる傾向にあるが、「100人～199人」では「優秀な人材の確保」が50.0%、「200人～299人」では「従業員の健康保持」が50.0%、「300人以上」では、それらに加え「女性の能力発揮」も43.4%と高くなるなど、従業員規模が大きくなるほど、ワーク・ライフ・バランスに期待する効果は多様になっていくことがわかる。

図表一 79 取り組みに期待する効果(従業員規模別)



9. ワーク・ライフ・バランスについて

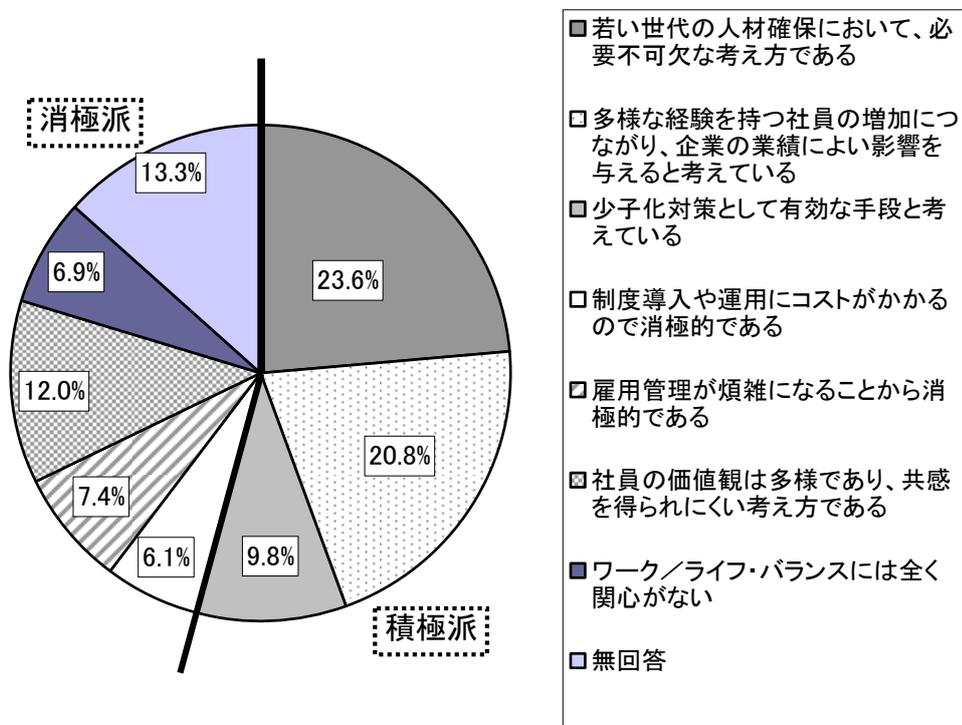
(1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方

◆ワーク・ライフ・バランスに対する意識は変化していない。

ワーク・ライフ・バランスに対する考え方をみると、「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」が 23.6%と最も高く、次いで「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績に良い影響を与えている」と考えている」が 20.8%となった。「ワーク・ライフ・バランスに対して積極的」（「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」と「企業の業績に良い影響を与える」、「少子化対策として有効」の合計）は 54.2%となり、半数以上の事業所でワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている。

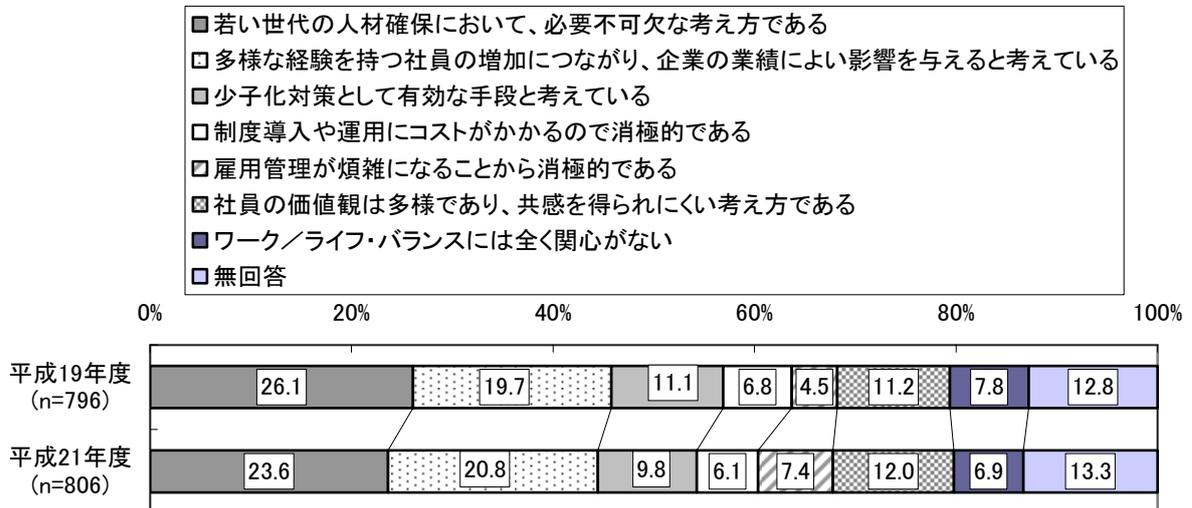
一方、「社員の価値観は多様であり、共感を得られにくい考え方である」も 12.0%あり、「ワーク・ライフ・バランスに対して消極的」（「コストがかかるので消極的である」と「雇用管理が煩雑になるので消極的である」、「共感を得られにくい考え方である」、「全く関心がない」の合計）は 32.4%となった。

図表－ 80 ワーク・ライフ・バランスについての考え方(n=806)



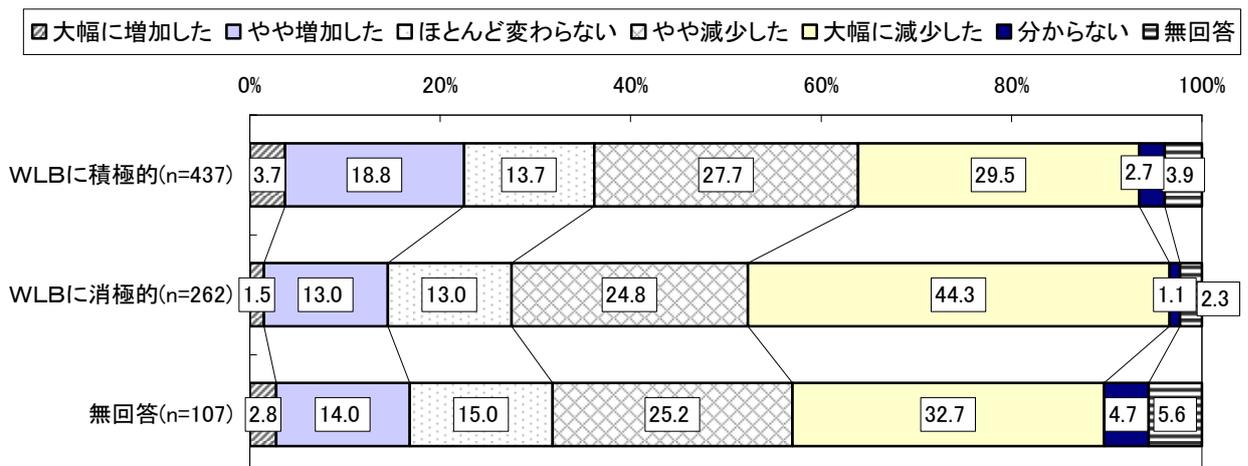
前回調査と比較すると、無回答の割合が増加し、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は2.7ポイント減少し、“ワーク・ライフ・バランスに対して消極的”は4.3ポイント増加したが、大きな変化はみられない。

図表－ 81 ワーク・ライフ・バランスについての考え方(前回調査との比較)



ワーク・ライフ・バランスに対する考え方と直近の売上高の関係をみると、「ワーク・ライフ・バランスに積極的」な事業所では、売上が“増加した”(22.5%)や「ほとんど変わらない」(13.7%)の割合の合計が3割を超えるが、「ワーク・ライフ・バランスに対して消極的」な事業所では、売上高が“減少した”が69.1%と約7割となった。

図表－ 82 売上高(ワーク・ライフ・バランスについての考え方別)

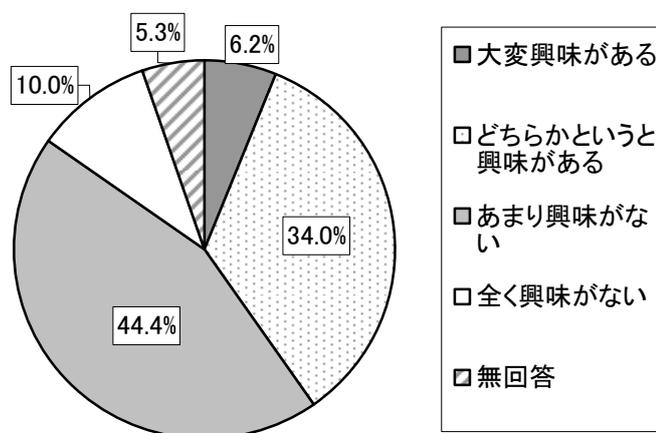


(2) ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心

◆「企業同士の情報交換」への関心は高まっていない。

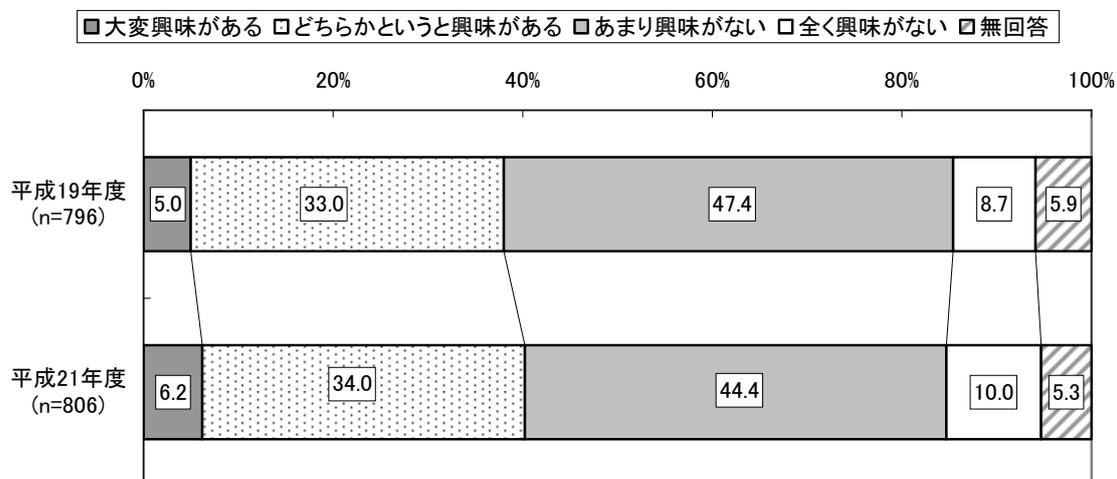
ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換の場に対する関心を見ると、“興味がある”（「大変興味がある」と「どちらかというに興味がある」の合計）は 40.2%、“興味はない”（「あまり興味がない」と「全く興味がない」の合計）は 54.4%となった。

図表－ 83 企業同士の情報交換への関心(n=806)



前回調査と比較すると、“興味がある”は 2.2 ポイント増加し、“興味がない”は 1.7 ポイント減少した。

図表－ 84 企業同士の情報交換への関心(前回調査との比較)



10. 次世代育成支援対策推進法に係る施策について

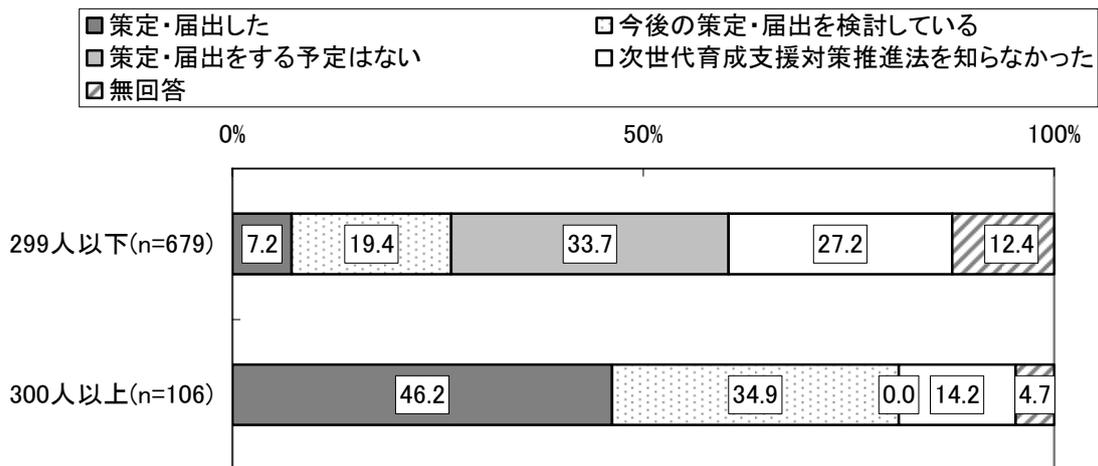
(1) 一般事業主行動計画策定状況

◆300人以上では5割弱、299人以下では1割弱で前回より減少した。

次世代育成支援対策推進法に定める一般事業主行動計画策定状況を従業員規模別にみると、「300人以上」では「策定・届出した」は46.2%、「今後の策定・届出を検討している」は34.9%となった。「策定・届出をする予定はない」は0.0%、「次世代育成対策推進法を知らなかった」は14.2%だった。

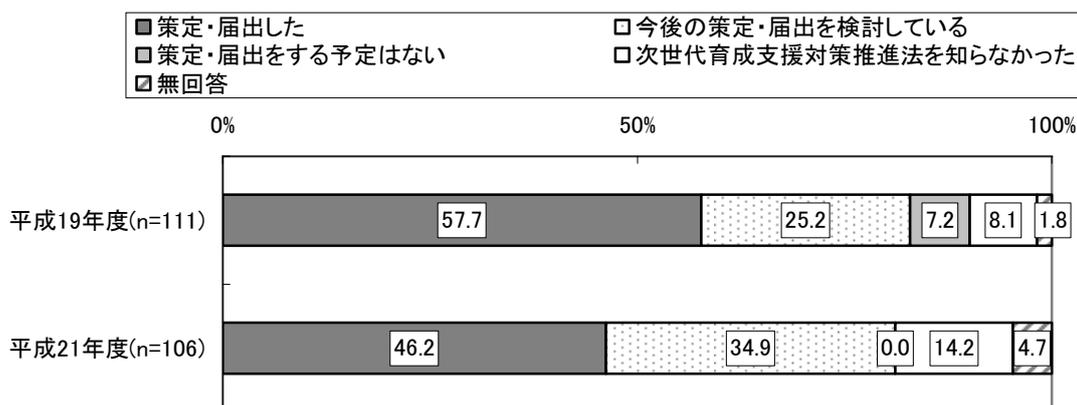
一方、「299人以下」では、「策定・届出する予定はない」が33.7%と最も高く、次いで「次世代育成対策推進法を知らなかった」が27.2%となった。「今後の策定・届出を検討している」は19.4%、「策定・届出した」は7.2%にとどまった。

図表－ 85 一般事業主行動計画策定状況(従業員規模別)



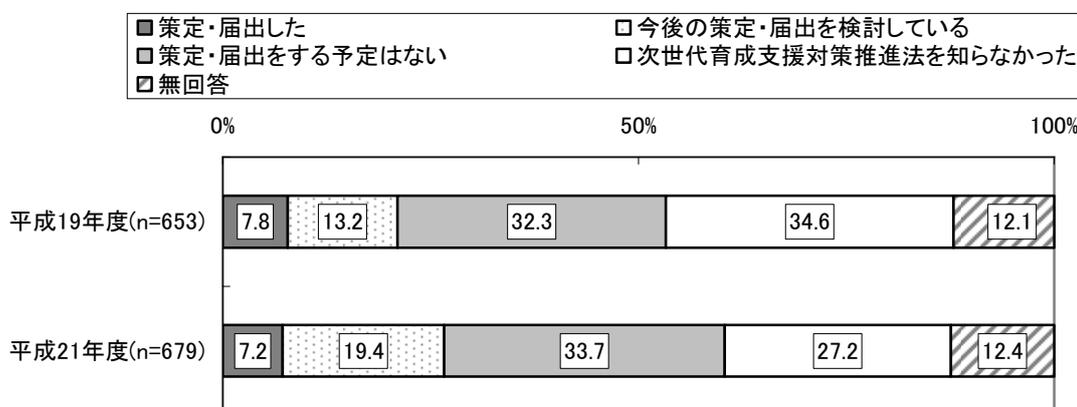
前回調査と比較すると、従業員規模「300人以上」では、「策定・届出した」は11.5ポイント減少したが、「策定・届出をする予定はない」が大きく減少し「今後の策定・届出を検討している」が9.7ポイント増加した。また、「次世代育成対策推進法を知らなかった」も6.1ポイント増加した。

図表－ 86 一般事業主行動計画策定状況<従業員規模 300人以上>
(前回調査との比較)



また、従業員規模「299人以下」では、「策定・届出した」は横ばい、「今後の策定・届出を検討している」は6.2ポイント増加、「策定・届出をする予定はない」は1.4ポイント増加、「次世代育成対策推進法を知らなかった」は7.4ポイント減少した。「299人以下」の事業所では、一般事業主行動計画の策定はそれほど進んでいない。

図表－ 87 一般事業主行動計画策定状況<従業員規模 299人以下>
(前回調査との比較)



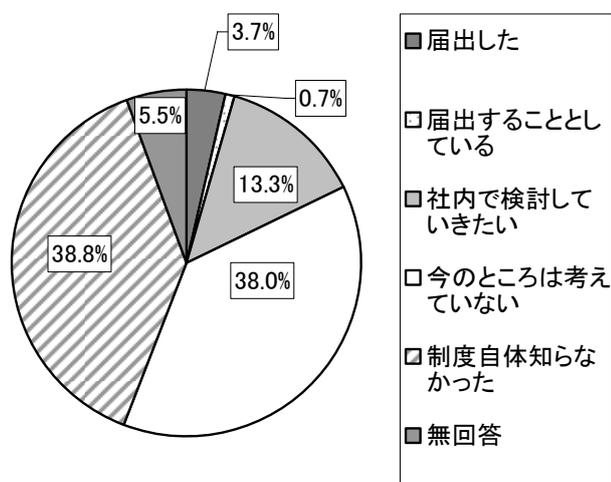
(2) “社員いきいき！元気な会社”届出意向

◆従業員規模の大きい事業所で届出が伸びた。

県の事業である「“社員いきいき！元気な会社”宣言企業の募集」に対する届出意向をみると、「届出した」は3.7%、「届出することとしている」は0.7%、「社内で検討していきたい」は13.3%となった。

一方、「今のところは考えていない」が38.0%、「制度自体知らなかった」が38.8%となり、認知度はそれほど高くない。

図表－ 88 “社員いきいき！元気な会社”届出意向(n=806)

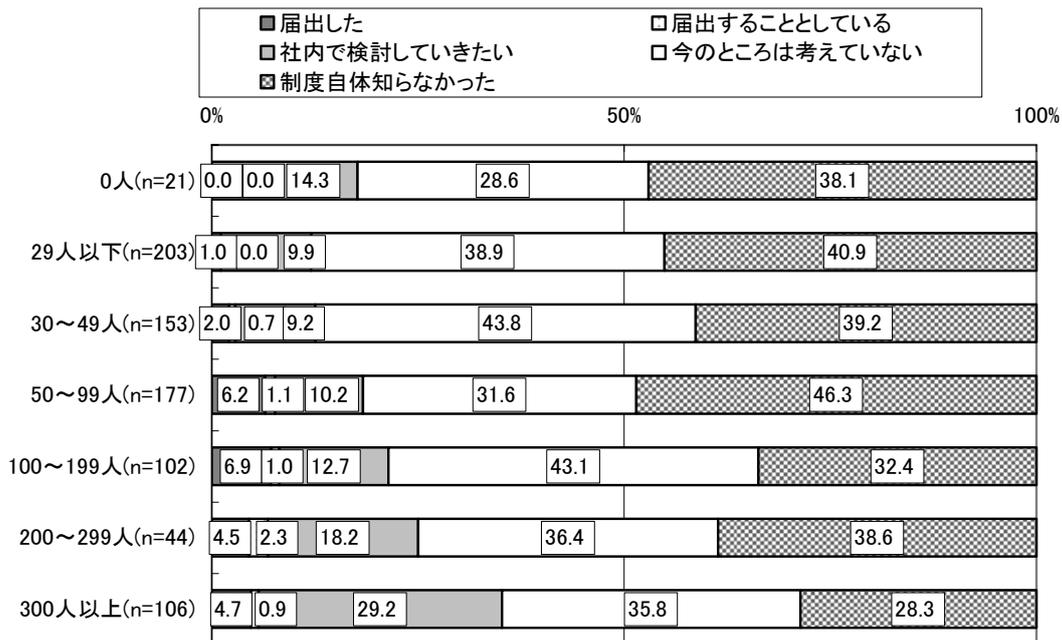


従業員規模別にみると、「届出した」は従業員が50人以上の規模で高い傾向があり、「100～199人」は6.9%が最も高く、次いで「50～99人以上」は6.2%となった。

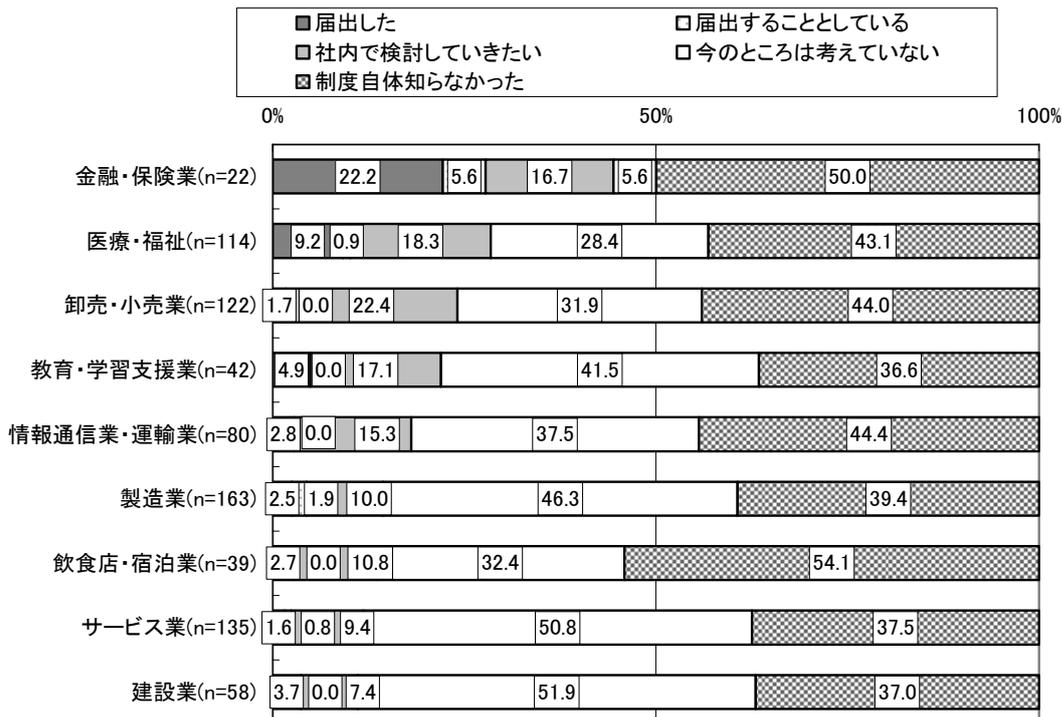
「社内で検討していきたい」の割合は、「300人以上」では29.2%、「200人～299人」では18.2%と、規模の大きい事業所で関心が高いが、100人未満の事業所では「今のところは考えていない」の割合が高まる。

また、業種別にみると、「届出した」は「金融・保険業」で最も高く22.2%、次いで「医療・福祉」(9.2%)、「教育・学習支援業」(4.9%)などとなった。

図表－ 89 “社員いきいき”届出意向(従業員規模別)



図表－ 90 社員いきいき届出意向(業種別)



1 1. 21 世紀職業財団の助成制度について

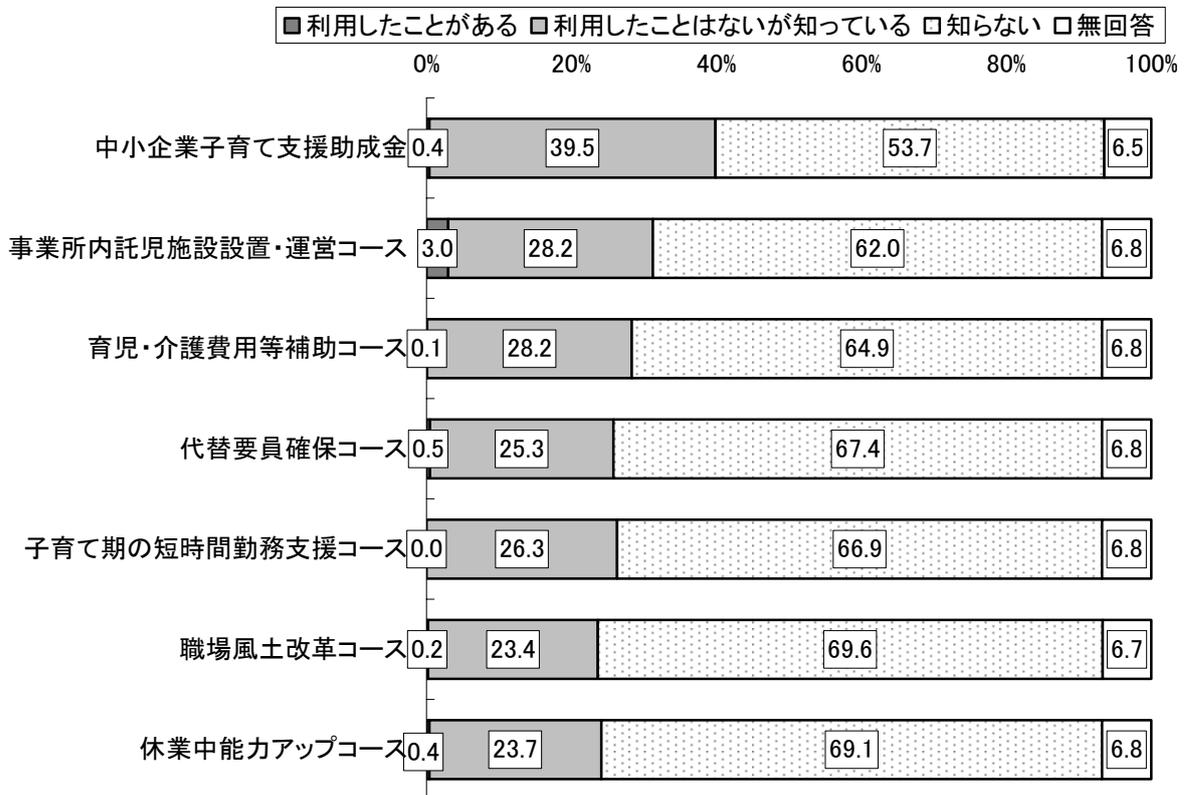
(1) 助成制度の認知状況

◆助成制度の認知度は低い。

助成金制度に対する認知状況をみると、“知っている”（「利用したことがある」と「利用したことはないが知っている」の合計）は「中小企業子育て支援助成金」が最も高く 39.9%、次いで「事業所内託児施設設置・運営コース」が 31.2%となった。

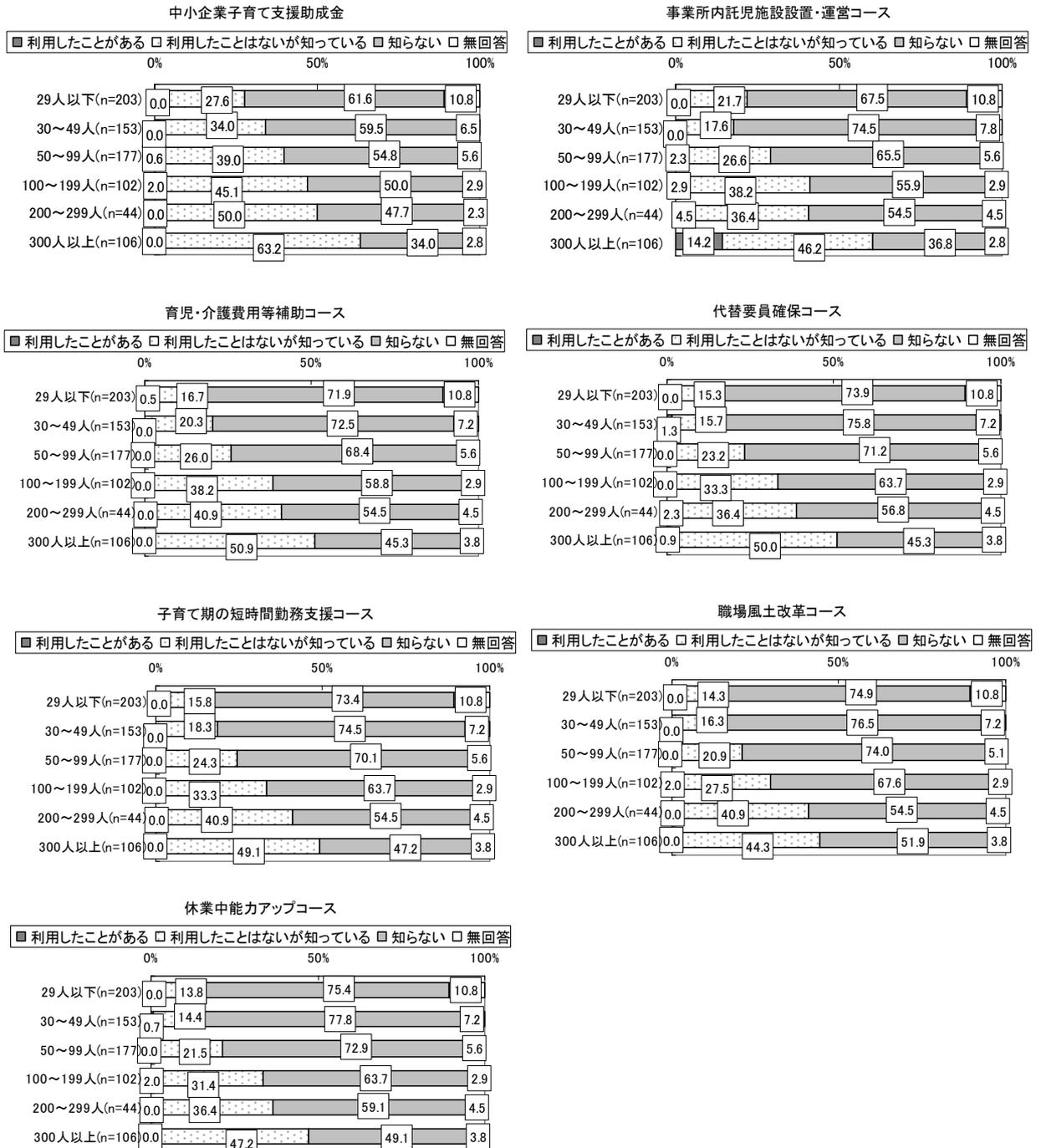
一方、「利用したことがある」はどの助成金も低く、最も高い「事業所内託児施設設置・運営コース」でも 3.0%とわずかだった。

図表－ 91 助成制度の認知度(n=806)



従業員規模別にみると、どの助成制度においても、「利用したことはないが知っている」の割合は従業員規模が大きいほど高く、小さい事業所では認知度も低い傾向にある。最も認知度の高い「中小企業子育て支援助成金」は、「300人以上」では「利用したことはないが知っている」が63.2%と6割を超えているのに対し、「29人以下」では27.6%と3割に満たず、認知度の差が大きい。

図表－ 92 助成制度の認知度(従業員規模別)

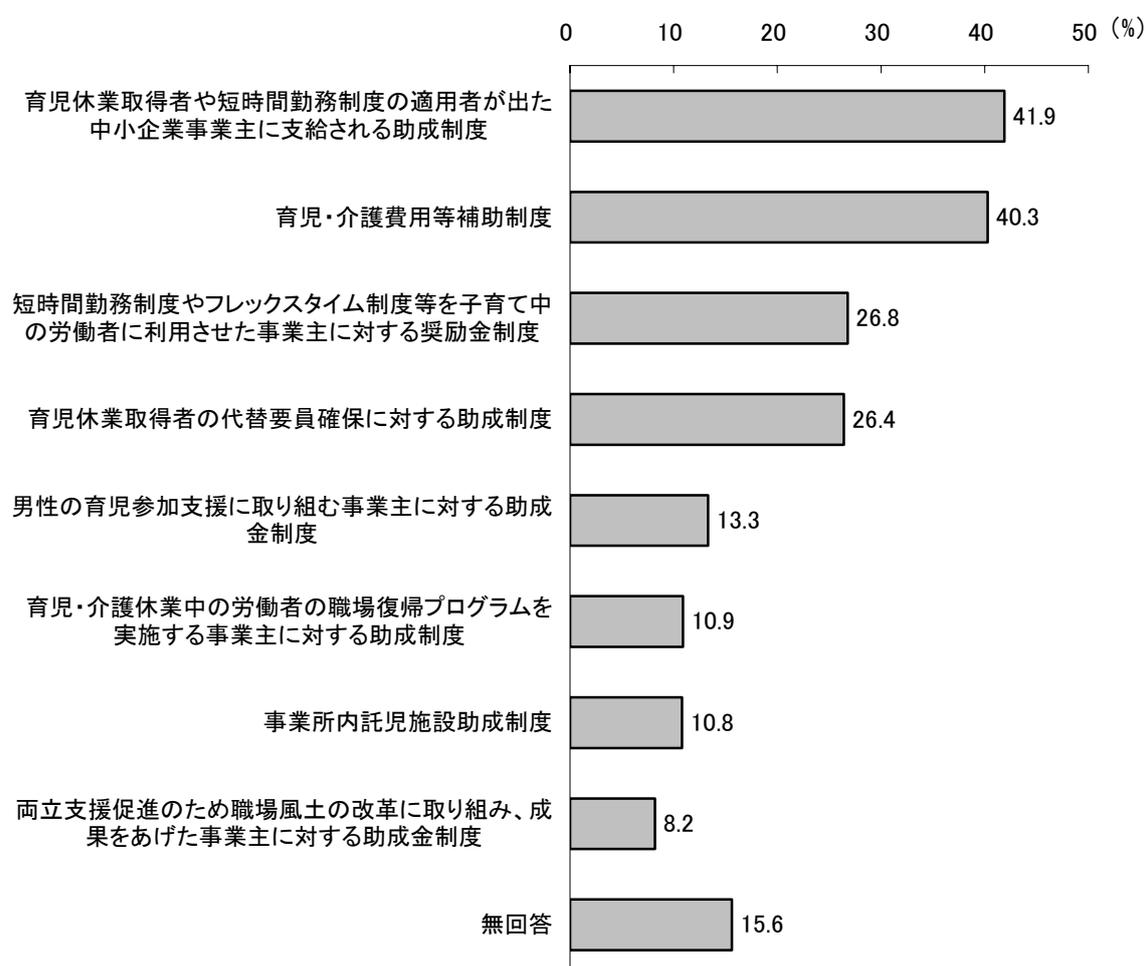


(2) 充実を望む助成制度

◆「中小企業子育て支援助成金」の充実が期待されている。

助成制度のうち充実や拡充を期待する制度についてみると、「育児休業取得者や短時間勤務制度の適用者が出た中小企業事業主に支給される助成制度（中小企業子育て支援助成金）」が最も高く 41.9%、次いで「育児・介護費用等補助制度」が 40.3%と上位 2 項目が高い。

図表一 93 充実を望む助成制度【複数回答:3 つまで】(n=806)



1 2. 仕事と家庭生活等の両立支援について行政に期待すること

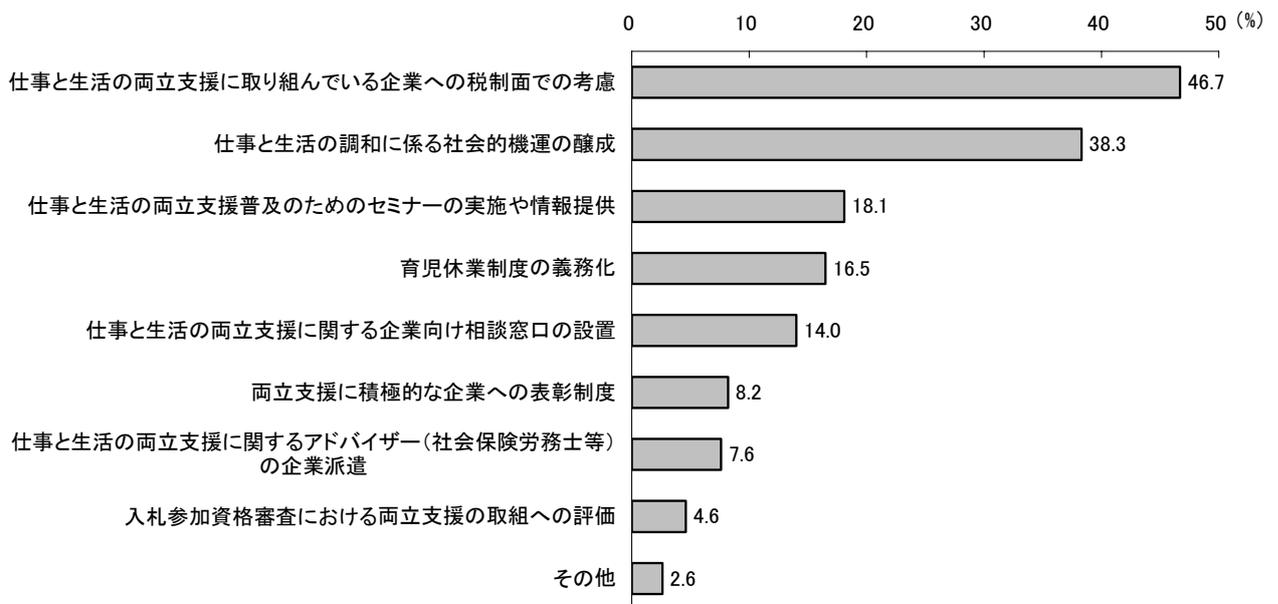
◆「税制面での考慮」と「社会的機運の醸成」に期待。

仕事と家庭生活等の両立支援について行政に期待することをみると、「両立支援に取り組んでいる企業への税制面での考慮」が最も高く 46.7%、「仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成」が 38.3%、となり、この 2 つに回答が集中した。

次いで、「仕事と生活の両立支援普及のためのセミナーの実施や情報提供」が 18.1% となり、「入札参加資格審査における両立支援の取り組みへの評価」(4.6%)は低かった。

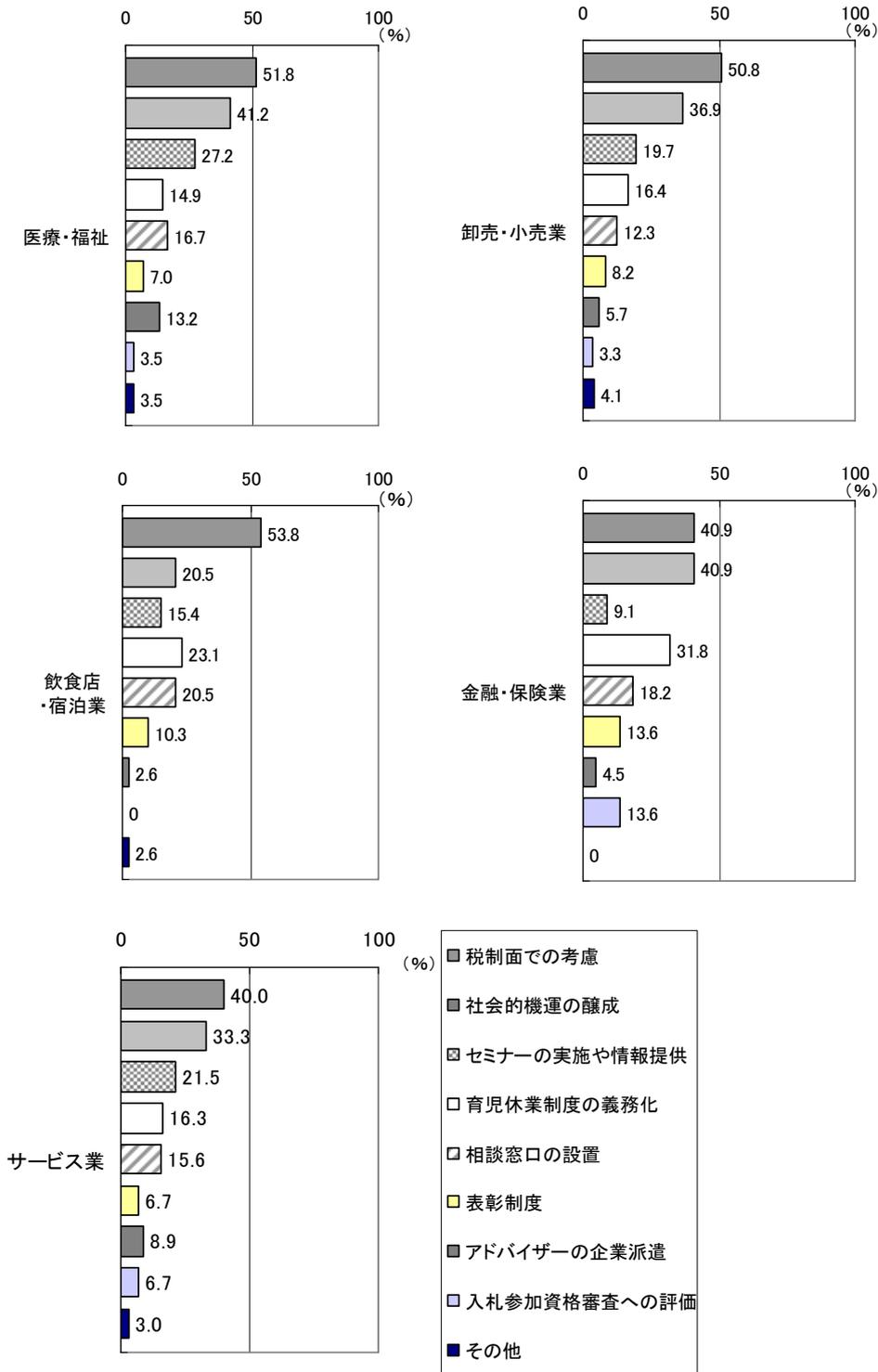
なお、「その他」では、保育サービスの充実などの個人に対する支援内容や、企業に対する支援内容が見られた。

図表－ 94 行政に期待すること【複数回答:3 つまで】(n=806)



これを女性従業員比率が半数を超える「医療・福祉」、「卸売・小売業」、「飲食店・宿泊業」、「金融・保険業」、「サービス業」でみると、「医療・福祉」、「卸売・小売業」、「飲食店・宿泊業」では「税制面での考慮」が高く半数以上となった。また、「医療・福祉」では「社会的機運の醸成」においても4割に達した。「相談窓口の設置」は「飲食店・宿泊業」で他の業種と比べて高い。

図表－ 95 行政に期待すること(業種別)



4章 その他自由意見

自由記述欄に寄せられた主な意見を分類した。主な意見は以下のとおり。

両立支援に前向き

- ・ 子育て中の人達が両立出来る仕組みを整える事は、大賛成です。企業としても人材を確保出来るというメリットがあります。(サービス業・30～49人)
- ・ ワーク・ライフ・バランスにつき、先日、診断を受けるなど、今後も含め、取り組んで行く予定です。(製造業・50～99人)
- ・ 企業レベルが中小の為、大変です。しかし、通常良い人材に対しては前向きに実施又は検討したい。(製造業・1～29人)
- ・ 一般事業主行動計画策定につき、社員の出産率、現状をふまえた整備が不可欠である。政策整備は充実した物が必要だが、出産率向上とは即結びつかない。再雇用制度検討も視野に入れ、検討致したい。(サービス業・100～199人)
- ・ 大家族の減少、親類・縁者の疎遠が進行し、核家族・孤独世帯が増加している中だからこそ、掃除・洗濯、炊事、子育てなどの家事労働は大変なものがあります(大家族の中での、じいちゃん、ばあちゃんらの働き手も少なくなりました。) 個々人の文化的欲求も多様化しています。(やりたくてもやれないのが現状ですが)。他方、生活のために働いて収入を得ることも必要です。だからこそ、ワーク・ライフ・バランスのより一層の前進を望んでいます。(医療・福祉・1～29人)
- ・ 当社は女性が90%を占める企業ですので元来女性の考え方を重視しています。但し就業柄、世間の注目度が低く不況下にあっても採用は困難を極めています。公官庁や大企業への就職が安全視されるような現状のマスコミや教育に変化をつけ、中小企業にこそ夢があるという政策が取られることを期待します。施設面等を除けば考え方は中小企業の方がはるかに先端をいっていると思います。(教育・学習支援業・1～29人)
- ・ 問7の設問にあるような制度は設けていないがアットホームな雰囲気の中で弾力的に対応できている。国や県が制度を造って企業に実施を促しても中小零細企業には余裕がないところも多い。時間はかかるが低学年からの学校教育に社会生活学を取入れた土壌を造り啓発を重ねる事が社会のコンセンサスを得る良策だと思う。「急がば廻れ」。(建設業・50～99人)
- ・ 当社はバス会社で、従業員のほとんどが乗務員であり、不規則な勤務をしています。そのため、一般の企業とは違う面が多々あると思われませんが、仕事と家庭の両立や次世代育成支援などについても、できるところから取組んでいこうと考えております。(情報通信業・運輸業・200～299人)
- ・ ワーク・ライフ・バランスについて。当社では時期的な繁忙はあるものの、有給の取得率や年間労働時間から見て、バランスは取れている方と考えている。次世代育成支援について。民間への取り組みを期待する前に行政側でも実際に取り込むべきと考える。これにかかるコストは、特に中小民間では直に会社の収支や個人の収入に影響する。(製造業・100～199人)

- ・ 社会福祉施設は人間関係の仕事であるため施設の仕事を優先させることが多いまったなしの現場である。休日の日でも電話や出向くことがある。しかし休日を取り個人の生活も大切にしよう努力している(有給の推進)。(医療・福祉・1~29人)

両立支援制度を運用する上での課題

- ・ 子育ての為に離職する事には反対ではない。問題は子育てを終えてからの再就職や昇給、昇格のチャンスが少ない事だと思います。(医療・福祉・無回答)
- ・ これまで7件の育休(男1件、女6件)実施。育休後職場復帰3件内1件育児短時間実施中。育休取得前の説明等実施、復帰しますとの事でしたが半数以上はやはり子育てに専念したいとの事で退職。問題です。(製造業・300人以上)
- ・ 50代以上の管理職・経営者が、ライフワークバランスについて否定的な為、何も変わらない。それ以下の社員は望んでいるが、査定・評価に響くので、発言出来ない。入札参加資格審査加点や、加盟団体、大手元請企業からの働きかけがなければ、何も変わらない。(建設業・50~99人)
- ・ 若い人の方が仕事と家庭の両立支援を希望している。上司クラス(40代後半~50代)世代の方が理解がない。(情報通信業・運輸業・50~99人)

国・県の取組について

- ・ 職場(公共部門や危機対応部門を除く)の労働時間を法的に規制、罰則も設ける。CO2対策にも有効。国民が物的生活レベルの引き下げを容認しなざなりません。(卸売・小売業・30~49人)
- ・ 少子高齢化問題は10年前からすでに解かっていることだと思いますが、近年になって国が税金を大量に投入されるには計画(将来をみすえた)がないと思います。政治不信。(卸売・小売業・50~99人)
- ・ 「仕事と生活の両立」と「男女共同参画」の差、県と市の取組み姿勢の差、縦割り行政の弊害が大きい。県と市がバラバラの取組みでは、効果は期待できないのではないか。(製造業・300人以上)
- ・ 今の時代に安心して働ける労働環境構築が最優先であり、一部の恵まれた労働者層のためのワーク・ライフ・バランスは労働行政として正しいのか疑問に感じます。(サービス業・100~199人)
- ・ 社会全体が経済的にも精神的にも豊かになれば行政指導がなくても仕事と個人生活の両立がよくなると思う。助成金などに頼るのには限度がある。社会構造のひとつととらえ、社会のしくみが豊かになることが必要だと思う。(医療・福祉・50~99人)

助成金制度の充実

- ・ 保育園という職場のため、「子どもと常にかかわっている仕事」という特徴があります。一般企業のように事務的に扱えない仕事なので、子育て中の職員にとってはなかなか厳しい現実があります。補助により人員が増やせ子育て中の職員の急な休み（お子さんの発熱等）に対応できる環境が整えられればと思います。また制度として保障してあげられると、安心して職員も職場復帰できると考えます。（制度にするには補助のいただかないと運営していけなくなります）（医療・福祉・1～29人）
- ・ 助成金の制度等の情報をもっと、積極的に提供して欲しい。尚且つ、その申請も簡便なものにして、利用しやすくして貰えれば、本来の雇用環境の改善に繋がると考えます。（医療・福祉・50～99人）
- ・ 当社は社会保険労務士の業務を行っております。より一層の育児制度の充実を期待しております。また、使いやすい助成金を増やしていただき、顧客に薦めていきたいと思っております。（サービス業・1～29人）
- ・ 本校は資格取得させる学校なので、教員の勤務については代替や休暇では補えないし、休暇も学生の休業時に合わせている。従って、個々の家庭で面倒を見てもらうしかないの、補助金支給を充実させる方法しかない。女子の教職員については、辞めるものがここ10年以上いないので、設問には該当者がいない。因みに4歳と2歳の育児をしながらの女性勤務者が1人いるが、本校の規定で充分対応できている。（教育・学習支援業・30～49人）
- ・ 国、県としての案による義務化や助成金などがなければ、いけないと思う。（製造業・30～49人）
- ・ 次世代育成支援について全く知らない状況でした。出生率の増加を期待できるいい政策だとは思いますが、ただこの不況下で企業は現状維持に精一杯なので助成制度なりの充実とセットでもっと広めてほしいと思います。（建設業・1～29人）
- ・ 各種補助金支給について分かり易い案内を送付して下さい。（サービス業・30～49人）

次世代育成支援に取り組めない要因

- ・ ここに書かれている事は、あれば良い制度、と従業員にとってはいい事でしょうが、私共小規模な会社では、経営出来ません。問24で入札参加申請などと言っていますが、やっと運営している又社会保険料の負担など小さい会社はできれば雇用したくない位です。いろいろな支援制度も良いが、小さい会社の事も考えてほしいところです。（建設業・1～29人）
- ・ 事業転換により学習塾を運営しておりますが、人対人のビジネスであるため人がいなければ仕事になりませんので制度にはそぐわない業種と思います。（教育・学習支援業・1～29人）
- ・ 介護の現場は、人材が少なく、個人の生活面までフォローができていない。ただ、

残業は行わないよう、努力している。(医療・福祉・50～99人)

- ・ 有給休暇や、その他休暇制度などあるが、どの企業もすべて同じものにせず、その企業の業務内容等により制度自体が柔軟に選べたり、様々なパターンがあったりして、働く人にも企業にとってもバランスのよいものであったらと思う。企業側も、職員にとって働きやすい環境をと願ってはいても、実際制度をそのまま導入してしまうと業務自体が成り立たないのが現状と考える。(医療・福祉・1～29人)
- ・ 昨年のリーマンショック、今年の民主党政権交代などの影響で、売上が減少している中、“明日の食う米”がないような状態で必死なので、出産・子育てなどで休まれたら、代替人がいない。(サービス業・50～99人)
- ・ ファストフード店の一店舗としては回答しづらい問が多い。企業としての正社員には適用されるが、店舗単位で見留とパート・アルバイトさん達には適用されないことが多い。(飲食店・宿泊業・30～49人)
- ・ 不況下、売上高大幅減少の現況ではアンケートの趣旨は判っても、回答至難。中小企業の生き残る道は甚だ厳しい。(製造業・30～49人)
- ・ 子供を育てている一社員としては、育児休暇を取得しやすい環境作りは大切だと思う。今、2人目を産めるかという、雰囲気的には厳しい状況です。夫も多忙で実家にも頼れない場合、保育園や気軽に利用できる一時保育施設も必要だと思う。以上は会社としてではなく、個人的な考えです。(サービス業・50～99人)
- ・ 大企業と中小企業、又、個人経営とでは、それぞれスタイルが違うと思う。個人で経営している場合、アンケートの様な事を直に実行していれば、経営は成り立っていない、いかない事が多すぎると思う。小さな所はそれぞれ心でふれあい、お互い様の気持ちでその場その場で考え対処している。(飲食店・宿泊業・1～29人)
- ・ 働く環境を整えるということは大切に思いますが、企業、職種、業界、各々環境条件が違います。企業規模の大きい所は対応出来る人員もあり資金的余裕も出来るでしょうが、小企業にとって零細企業にとっては独りの存在が如何に重要か、資金的にも対応不可能である。個人商店のように家族で経営しているものは別の意味でそうせざるを得ない状況もあり、一元化の対策は非常に難しいきめ細かな対策を定着させるか。社会機運よりもっと望ましい社会を定着させるようにしなければならないと思う。(情報通信業・運輸業・30～49人)
- ・ 当店では、契約社員とパートで成り立っている為、少数での運営をしています。テナントで入っている職種にはこういう所が少なくありません。自由にアルバイトや若い方を入れてはまわらない仕事が多く出産、子育てに支援のできる余裕もありません。(サービス業・1～29人)
- ・ 各制度の充実をさせたいが、経営難でそれどころではないというのが現状。(卸売・小売業・30～49人)
- ・ 新たな展望の打ち出しがないまま、事業仕分けのパフォーマンスだけが浮き彫りになっているその影で、中小企業はかつてない急速な経済状況の落ち込みに打つ手がない状況です。企業を元気にさせる政策なしにこのような悠長なアンケートに答える事自体が滑稽です。現場を歩いてみて下さい。一人一人が必死で自分の家庭を支える労働者の雇用を守る為民間企業もまた必死で耐えているということを認識し

て下さい。(サービス業・30～49人)

- ・ 当社のような小規模事業所ではたとえ助成制度があっても両立させるのはむずかしいと思います。(建設業・1～29人)
- ・ 不況の中仕事量が減少して極めて厳しい状況です。調査票の主旨はよく判りますがまずは生き抜かなければと思っています。(サービス業・1～29人)
- ・ 現在の経済状況では収益と雇用を確保することが優先課題で、ワーク・ライフ・バランスを考える余地などない現実です。本来は経済が好調で、少子化のため労働力不足になり高齢者や女性の力が必要になり、ワーク・ライフ・バランスを利用して少しでも労働力を補う手段と考えます。(製造業・300人以上)
- ・ 当社のような小規模企業の場合、一人一人の負荷が多く、少ない休暇でも影響がでてしまう。短期雇用を自由にできる制度があれば助かる。(製造業・1～29人)
- ・ 何よりも仕事の確保が重要。(情報通信業・運輸業・50～99人)
- ・ 人件費削減の為就労者に対しての休暇、支援はなかなか困難である。休暇を与える事によって出る人員不足の部分に対する対策、助成が必要である。(卸売・小売業・1～29人)

保育サービスの充実

- ・ 中小企業は、制度でなく、毎日社員の状況が良くわかる。個々に対応している。会社が考えるより、保育園とかの拡充など、働く人々がどんな企業・会社に勤めても良い社会環境を整備すること必要で、お金の使い方違うのではありませんか。(製造業・1～29人)
- ・ 早朝保育の充実(朝6:00～など)。(医療・福祉・1～29人)
- ・ 今年は新型インフルエンザの流行により突然の学年、学級閉鎖により休日を取得しなければならず、仕事も多忙な為困りました。病後児の保育所が、又、学童保育も今年のような大流行時には臨機応変の処置をいただくと助かったのと思います。(サービス業・50～99人)
- ・ 託児所があれば働きたいという人がたくさんいます。もう少し早く行政が手を打ってほしいそして将来の子供を育てるわけですから託児所も安くこういう所にこそ助成金を使ってほしい。少子化とっていますが子供が育てやすい環境をつくってほしい。(その他・1～29人)
- ・ 社内託児施設が助成でまかなえて、先生の費用なども助成してくれれば安心して働ける環境になると思います。不景気で企業もお金は出せない状態なので、やはり国で対応していただければと思います。少子化もそれだけでなくなのではないのでしょうか。(サービス業・100～199人)

5章 指標の比較

指標		17年度調査	19年度調査	21年度調査
1	常用雇 用者の女 性割 合	女性常用雇 用者 38.5% 男性常用雇 用者 53.5% 女性正社員 18.3% 男性正社員 46.6%	女性常用雇 用者 40.1% 男性常用雇 用者 51.7% 女性正社員 21.4% 男性正社員 44.4	女性常用雇 用者 42.9% 男性常用雇 用者 49.9% 女性正社員 20.5% 男性正社員 42.4%
2	パート・ア ルバイトの 女性割 合	女性パート 20.2% 男性パート 6.9%	女性パート 18.7% 男性パート 7.3%	女性パート 22.4% ↑ 男性パート 7.5%
3	派遣請負 の女性割 合	女性派遣 4.4% 男性派遣 3.7%	女性派遣 3.2% 男性派遣 5.1%	女性派遣 2.9% 男性派遣 4.3%
4	管理職の 女性割 合	女性管理職はいない 53.6%	女性管理職はいない 51.9%	女性管理職はいない 52.0%
5	女性社員 の退職・就 業状況	働き続けることが一般的 23.9%	働き続けることが一般的 22.5%	働き続けることが一般的 29.4% ↑
6	再雇用制 度の普及 率	制度あり 10.3% 制度ないが 再雇用している 29.1%	制度あり 12.2% 制度ないが 再雇用している 36.7%	制度あり 15.1% 制度ないが 再雇用している 33.7%
7	退職した女 性の採用 状況	採用したことあり 30.4%	採用したことあり 31.8%	採用したことあり 35.0% ↑
8	退職した女 性の正社 員採用の 状況	正社員として採用 45.4%	正社員として採用 54.2%	正社員として採用 57.4% ↑
9	採用した女 性の年齢	正社員 35歳まで 50.7% 正社員以外 35歳まで 39.3%	正社員 35歳まで 47.6% 正社員以外 35歳まで 37.4%	正社員 35歳まで 46.3% ↓ 正社員以外 35歳まで 30.9% ↓

指標		17年度調査	19年度調査	21年度調査
10	育児休業制度の就業規則化率	規定化している 74.7% 常用雇用者 10 人以上の事業所 79.3%	規定化している 75.8% 常用雇用者 10 人以上の事業所 80.8%	規定化している 78.5% 常用雇用者 10 人以上の事業所 84.4% ↑
11	男性の育児休業取得者数	取得率 0.9%	取得率 1.7%	取得率 2.2% ↑
12	各種両立支援制度・環境づくりの普及率	P46、47 参照		
13	WLBに対する意識	肯定的な回答割合 60%	肯定的な回答割合 56.9%	肯定的な回答割合 54.2%
14	一般事業主行動計画策定状況	中小企業策定・届出した 7.7%	中小企業策定・届出した 7.8%	中小企業策定・届出した 7.2%
15	各種給付金認知度	知っている 平均 29.8% 利用したことがある 平均 1.3%	知っている 平均 21.8% 利用したことがある 平均 0.3%	知っている 平均 27.8% 利用したことがある 平均 0.7%

6章 調査から見えてきたこと

出産・子育て期にある社員を雇用する企業の現状や、両立支援に関して企業が抱える課題について、今回の調査結果や前回調査との経年変化を踏まえて、以下のように整理した。

(1) 厳しい経営環境だが、両立支援の取り組みはわずかに伸びている

1) 事業所の経営環境は大きく悪化した

- ① 直近の売上高は、前回調査と比較すると大幅に減少した事業所が6割を超え、経営環境は大きく悪化した（図表-9）。
- ② 「残業の状況」についても、「残業はほとんどない」や「全体として減少傾向にある」が増加しており、業務量の縮小もうかがえる（図表-15）。
- ③ 雇用形態においても、前回調査と比較して特に女性のパートが増加し、男女の正社員比率が減少するなど、雇用の面でも経営状況の悪化が推察される（図表-6）。

2) 制度の規定化はわずかに増加している

- ① 「子の看護休暇制度」は法定制度であることも後押しとなって前回調査に比べて規定化が進み、「配偶者出産休暇制度」と並んで半数を超える整備率となっている（図表-59）。「配偶者出産休暇制度」の整備率は前回調査では大きく伸びていたが、今回ではほぼ横ばいであり、制度整備は一段落しているといえる（図表-73）。
- ② 「短時間勤務制度」等の柔軟な働き方を進める制度整備もわずかであるが総じて進んでおり、多様な働き方が従業員にとってより実現的なものとなってきているといえる（図表-62）。
- ③ 育児休業制度の規定化は前回調査で増加している背景もあり、今回は微増にとどまった。また、規定化の進んでいない業種は前回調査と同様であった（図表-45）。規定化の進んでいる業種は、「医療・福祉」や「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「製造業」など女性の正社員の多い業種や、コンプライアンス（法令順守）が強く求められる業種と重なっている（図表-46）。
- ④ 地域における子育て支援等への参画も、前回調査では大きく伸びていたが、今回は前回調査とほぼ同様の結果となっている（図表-65）。

3) 課題として

育児・介護休業法の施行や改正が後押しとなって、両立支援に関する制度整備はやや進み、利用者もわずかに増加しているが、大きく伸びない背景には経営環境の悪化があると考えられる。特に、従業員規模の小さい事業所では経営環境は厳しい。その

ような中でも制度整備がわずかながら進む背景としては、コンプライアンス（法令順守）に対する要求の高まりも影響している。育児・介護休業法に基づく制度整備が進んでいるのは、金融・保険業や教育・学習支援業、医療・福祉、製造業など、大企業や、企業イメージを重要視する業種と重なる傾向にあり、両立支援に取り組むというよりは、法令順守から対応している面もあると考えられる。より一層両立支援を推進するには、仕事と子育ての両立支援だけでなく、法令順守の視点や企業イメージ向上による従業員の確保など、他の効果も期待できることを周知することで、より多くの事業所に共感を持ってもらうことが可能になるだろう。

(2) 女性の活躍の機会は広がっており、多様な働き方が定着しつつある

1) 正社員としての再雇用が増加し、高年齢層でも再雇用が進んだ

- ① 「再雇用制度がある」や「制度はないが再雇用している」の割合は、前回調査と比較して大きな変化はみられないが、正社員として再雇用するケースが増加した（図表-25）。
- ② 再雇用した女性の年齢層も、全体として上がっており、子育て世代だけでなく、子育てが一段落した高年齢層でも再雇用が進んでいる（図表-36）。

2) 「働き続けることが一般的」は増加したが、女性管理職のいる事業所は横ばい

- ① 従業員の雇用形態をみると、前回調査と比較して正社員の割合が低下し、女性パートの割合が増加している（図表-6）。厳しい経営環境から、正規雇用よりパートの比率を高めている事業所があることが想定される。
- ② 「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」は、前回調査と比べて増加しており、女性の継続就労に対する意識は高まっている（図表-18）。
- ③ 女性管理職のいる事業所の割合は、前回調査とほぼ同じで、半数に満たない状況に変わりはない（図表-13）。

3) 課題として

女性の再雇用が進み、高年齢層でも正社員の道が広がっている傾向がみられるが、正社員として働いている女性のうち管理職に登用される割合は横ばいである。女性が就業する機会は多様になったとはいえ、その範囲は未だに限定的であるといえる

ただ、「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」は、前回調査と比べて増加しており、女性の継続就労に対する意識は高まっている。多様な雇用形態を受け入れる体制が制度として整ったとしても、出産、育児でいったん退職した女性が、再雇用後に管理職になるハードルは高い。女性管理職の割合を高めるためには、継続雇用が常態化することが必要であると考えられるが、「働き続けることが一般的」が増加していることから、長期的には女性管理職割合の増加も期待できるだろう。

(3) 「ワーク・ライフ・バランスは企業にプラス」というイメージ作りが必要

1) 「ワーク・ライフ・バランス」と企業の業績向上には正の相関の可能性

ワーク・ライフ・バランスに対する考え方と直近 5 年間の売上高の関係をみると、前回調査では「ワーク・ライフ・バランスに積極的」では、売上が“増加した”は 35.1%、「ワーク・ライフ・バランスに消極的」では 32.8%と、その差は 2.3 ポイントだった。今回調査では、その差は 8.0 ポイントに広がり、「ワーク・ライフ・バランスに積極的」では売上高が“増加した”が高い結果となった。売上高が“減少した”も、「ワーク・ライフ・バランスに消極的」で高く、ワーク・ライフ・バランスに対する考え方が積極的である事業所において売上高も高い傾向は、2 回の調査において同様にみられた（図表-82）。

2) ワーク・ライフ・バランスに対する意識はそれほど高まっていない。

「ワーク・ライフ・バランスに積極的」な事業所の割合は、前回調査（56.9%）、今回調査（54.2%）と比較すると、半数を超えているものの 2.7 ポイント減少した。また、「雇用管理が煩雑になることから消極的である」がやや増加しており、制度整備は少しずつ進んでいるものの、意識改革にまでは至っていないといえる（図表-81）。

3) 課題として

県事業であるワーク・ライフ・バランスを進めるための「企業同士の情報交換」への関心では、“興味がある”と回答した事業所の割合は 4 割で横ばいである（図表-84）。また、「社員いきいき！元気な会社」宣言企業の募集では、「制度自体知らなかった」が約 4 割に上ることが今回調査で明らかになった（図表-88）。これらのことから、県事業の取り組みは、行政に期待することとして 2 番目に高い「仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成」に十分とはいえない状況である（図表-95）。

もともと両立支援に関心のあった事業所では取り組み内容が進展しており、関心のない事業所は依然として関心がない、といった、二極分化も想定される。女性従業員のもともと少ない業種や経営環境の厳しい中小の事業所において、ワーク・ライフ・バランスへの関心は相対的に低いことが調査結果から推測される。

「両立支援＝従業員の福利厚生（企業にとって負担）」、「ワーク・ライフ・バランス＝儲かっている企業が取り組むこと」といった認識を持っている事業所も少なくない。むしろ、個々の事業所の抱えている問題が、両立支援やワーク・ライフ・バランスを進めることで解決に結びつく、という事例を紹介し、自社にとってプラスになるイメージづくりが有効であろう。従業員に合わせた取り組みをすぐに始められる柔軟性は、中小企業にこそある。

7章 調査票

出産・子育て期における男女労働実態調査（フォロー調査）

貴社におかれましては、時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、千葉県では、企業の「仕事と家庭の両立」に関する意識や実態把握のため、平成17年に「出産・子育て期における男女労働実態調査」を実施し、平成19年にはその中間フォロー調査を実施しました。

これら調査をもとに企業の次世代育成支援対策の促進事業、少子化対策事業を行ってまいりましたが、これまで推進してきた施策の効果を検証し、今後の取り組みに活用していくため、「出産・子育て期における男女労働実態調査（フォロー調査）」を実施することとしました。

つきましては、業務御多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨を御理解いただき、御協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、御回答いただきました内容等につきましては、統計処理のみに使用し、他の目的には一切使用しないことを申し添えます。

平成21年11月
事業主各位

千葉県商工労働部雇用労働課長 齋藤 博

【御記入にあたって】

1. 御回答はアンケート調査票の設問に従い、選択肢の番号を○で囲んでください。
2. 「その他（ ）」に当てはまる場合は、（ ）内に具体的内容を記入してください。
3. 特に指定がない限り、平成21年11月1日現在で御回答ください。
4. 御記入いただきましたアンケート調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、**12月1日（金）**までに御返送くださるよう、お願い申し上げます。

問1 貴事業所の業種について、該当する番号をお選びください(○は1つ。複数業種にまたがる場合には、直近の売上高が最も多いものをお選びください)。

1	農業	2	林業	3	漁業
4	鉱業	5	建設業	6	製造業
7	電力・ガス・熱供給・水道業	8	情報通信業	9	運輸業
10	卸売・小売業	11	金融・保険業	12	不動産業
13	飲食店・宿泊業	14	医療・福祉	15	教育・学習支援業
16	複合サービス業	17	サービス業(他に分類されないもの)		

問2 回答されるご担当者の役職について、該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	経営者	2	管理職
3	一般社員(人事、労務担当)	4	その他()

問3 貴事業所の直近の売上高は5年前と比較してどうだったですか?最も近いと思われる番号をお選びください(○は1つ)。

1	大幅に増加した	2	やや増加した
3	ほとんど変わらない	4	やや減少した
5	大幅に減少した	6	分からない

問4 貴事業所の常用雇用者について、枠内に数値をご記入ください。

	常用雇用者	うちパート・アルバイト
男	人	人
女	人	人
全体	人	人

※「常用雇用者」とは次のいずれかに該当する人を指します。

- ①期間を定めずに雇用されている人
- ②1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている人
- ③平成21年8月と9月に、それぞれ18日以上雇用されている人
- ④取締役、理事などの役員のうち常時勤務して、一般職員と同じ給与規則により給与の支払いを受けている人
- ⑤事業主の家族で、その事業所に常時勤務し、雇用者と同等の給与の支払いを受けている人
- ⑥上記の①から⑤のいずれかに該当し、他の会社等へ派遣している人

問5 貴事業所が受け入れている派遣社員・請負社員について、枠内に数値をご記入ください。

	派遣・請負
男	人
女	人
全体	人

問6 貴事業所の管理職(係長相当職で部下を1人以上持つ者及び課長相当職以上の者)に占める女性割合について、該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	10%以上	2	10%未満
3	5%未満	4	2%未満
5	1%未満	6	0.5%未満
7	女性管理職はいない		

問7 貴事業所の残業の状況について、該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	残業はほとんどない
2	残業はあるが、全体として減少傾向にある
3	残業があり、全体として増加傾向にある
4	残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる

問8 貴事業所では、結婚や出産・子育てを機に退職される女性社員の方がいらっしゃいますか。最も近いと思われる番号をお選びください(○は1つ)。

1	結婚を機に、多くの女性が退職する傾向にある
2	出産・子育てを機に、多くの女性が退職する傾向にある
3	退職の傾向についてさまざまで、一概には言えない
4	結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている
5	女性社員が少ない(いない)ため、わからない

問9 貴事業所(貴社)には、出産・子育てを機に退職した元社員を再雇用する制度がありますか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	制度がある	2	制度はないが再雇用している	3	再雇用していない
---	-------	---	---------------	---	----------

問10 問9で「1 制度がある」、「2 制度はないが再雇用している」を選んだ方にお伺いします。再雇用した元社員の勤務形態で、最も多いものは何ですか(○は1つ)。

1	正社員(正職員)として採用
2	パート・アルバイト・嘱託として採用
3	臨時職員(1ヶ月以内の期間を定めて雇用)として採用
4	本人の希望により勤務形態を決めている

問11 問9で「1 制度がある」、「2 制度はないが再雇用している」を選んだ方にお伺いします。貴事業所(貴社)において、再雇用のメリットは何だとお考えですか。最も近いものをお選びください(○は1つ)。

1	基本的な業務知識が身につけており、育成コストが少ないこと
2	社内での人的ネットワークがあり、社風に慣れていること
3	人柄を知っており、安心して採用できること
4	専門的な知識があり、即戦力となること

問 12 貴事業所において、出産・子育てを機に退職し離職期間が長い(1年以上)女性を採用したことがありますか(○は1つ)。

1 ある

2 ない

問 12 で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。

問 12-1 採用した女性を正社員として雇用したことはありますか(○は1つ)。

1 ある

2 ない

問 12 で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。

問 12-2 採用したのはなぜですか。最も近いものをお選びください(○は1つ)。

- | | |
|---|-----------------------|
| 1 | 労働力が不足しているから |
| 2 | 女性の活躍を期待するから |
| 3 | 以前の職業経験が活かせるから |
| 4 | 家事や育児で得た経験やセンスが活かせるから |
| 5 | 今後の事業展開に女性の視点が必要であるから |
| 6 | その他() |

問 12 で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。

問 12-3 貴事業所(貴社)で採用した出産・子育てを機に退職した女性の中で、最も年齢の高い方はいくつですか。該当する番号をお選びください(○はそれぞれ1つ)。

正社員 の場合	1	30 歳以下	4	45 歳以下
	2	35 歳以下	5	50 歳以下
	3	40 歳以下	6	51 歳以上

正社員 以外の 場合	1	30 歳以下	4	45 歳以下
	2	35 歳以下	5	50 歳以下
	3	40 歳以下	6	51 歳以上

問 12 で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。

問 12-4 出産・子育てを機に退職した女性を採用する際に、重視するものは何ですか(○は3つまで)。

- | | |
|---|----------------------------|
| 1 | 学歴 |
| 2 | 人柄 |
| 3 | これまでの業務知識や経験 |
| 4 | 社会人としての基本的なマナーやコミュニケーション能力 |
| 5 | パソコンの基本的な操作 |
| 6 | 専門知識・技術⇒(具体的に_____) |
| 7 | その他() |

問 14 貴事業所(貴社)の育児休業制度について、お伺いします。

(1) 育児休業制度が、就業規則や労働協約等で規定されていますか(○は1つ)。

1	育児・介護休業法で定める範囲内の制度を持っている(満1歳まで。特別の事情があれば1歳6ヶ月まで)
2	育児・介護休業法で定める範囲を超える制度を持っている。↓カッコ内に具体的内容をご記入ください()
3	育児休業制度はない

(2) 貴事業所において、平成20年1月1日~12月31日の間に出産(男性の場合は配偶者が出産)した従業員はいますか(○は1つ)。

1	いる ⇒ (男性 人 女性 人)
2	いない

(2)で「1 いる」を選んだ方にお伺いします。

(3) 出産した従業員のうち育児休業を取得した従業員はいますか(○は1つ)。

1	いる ⇒ (男性 人 女性 人)
2	いない

(3)で「1 いる」を選んだ方にお伺いします。

(4) 貴事業所では育児休業中の社員の業務について、通常どのように対応していますか。
あてはまる番号をお選びください(あてはまるものすべて)。

1	他部署からの人員補充
2	パート・アルバイト等の採用
3	派遣社員の活用
4	正社員の採用
5	同一職場内で業務分担
6	業務量の削減・業務の効率化
7	業務の外注・請負の利用
8	その他()

(5) 男性従業員の育児休業の取得に関して、貴事業所(貴社)のお考えに最も近いものはどれですか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	限られた人員のなかで、男性の取得は難しい
2	管理職研修を行い、取得促進を考えている
3	経済的支援を行い、取得促進を考えている
4	社内報等を通じた啓発を行い、取得促進を考えている

(6) 貴事業所(貴社)では、育児休業の取得が、社員の昇進や昇格に影響を与えますか。最も近いものをお選びください(○は1つ)。

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1 | 昇進や昇格に何らかの影響がある |
| 2 | 少なからず影響があるが、将来的には影響しない仕組みを設けている |
| 3 | 影響があるが、影響を与えないような仕組みを検討中である |
| 4 | 昇進や昇格には、全く影響はない |

問 15 事業所(貴社)では、テレワーク(インターネット等の情報通信を利用し、オフィスに集合することなく、在宅等で仕事を行う勤務形態)を導入(週数回等の随時テレワークも含む)していますか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

- | | |
|---|--------------|
| 1 | すでに導入している |
| 2 | 今後、導入を予定している |
| 3 | 社内で検討していきたい |
| 4 | 導入の予定はない |

問 16 テレワークによる勤務について、貴事業所(貴社)のお考えに近いものはどれですか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

- | | |
|---|--|
| 1 | ITの活用により、業務効率・生産性が向上する |
| 2 | 社員の自律性が高まることで、経営のスピード化や組織改革が進む |
| 3 | オフィスまでの通勤が困難な障害者、高齢者、子育て中の人などでも働くことができるので、優秀な人材の確保や離職率を下げるなどが可能になる |
| 4 | デスクスペースや通勤手当等が不要になるので、経営コストを削減できる |
| 5 | 上司や同僚と実際に顔を合わせる機会が少ないため、信頼の醸成が難しい |
| 6 | 仕事の評価や人事管理が困難である |
| 7 | テレワークに適した職種や業務は少なく、導入しても効果は限定的である |
| 8 | その他 () |

問 17 次に示す仕事と個人の生活等の両立支援制度について、「貴社における制度の有無」、「今後の取組方針」、「利用者の有無」についてそれぞれ○をご記入ください。

【記入例】

配偶者出産休暇制度が「あり」、今後の取組方針が「現状維持」、利用者が「あり」の場合

項目	制度	今後の取組方針	利用者
① 配偶者出産休暇制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし

(1) 子育て中の社員に対する配慮について

項目	制度	今後の取組方針	利用者
① 配偶者出産休暇制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
② 育児休業中の従業員への情報提供や復帰支援プログラムなど研修の実施	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
③ 育児休業中の従業員への経済的支援	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
④ 事業所内託児施設の設置・運営	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
⑤ ハンドブック等による育児・介護に関する制度紹介	あり	現状維持	/
	なし	充実させる	
⑥ 子の看護休暇制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
⑦ 転勤の免除等勤務地・担当業務等の限定制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし

(2) 6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮

項目	現在	今後の取組方針	利用者
①短時間勤務制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
②フレックスタイム制	あり	現状維持	
	なし	充実させる	
③始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
④所定外労働をさせない制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
⑤深夜勤務の制限	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
⑥在宅勤務制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし

(3) 地域における子育て支援等への参画

項目	制度	今後の取組方針
①育児や介護等に関する支援活動への参加、地域貢献活動の実施	あり	現状維持
	なし	充実させる
②従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会	あり	現状維持
	なし	充実させる
③インターンシップ等を通じた若年者の就労支援	あり	現状維持
	なし	充実させる
④プレイルームやおむつ交換台を設けるなど、子ども連れのお客様への配慮	あり	現状維持
	なし	充実させる

(4) 全社員が仕事と生活を両立しやすい環境づくり

項目	現在	今後の取組方針	利用者
①「職業家庭両立推進者」の選任	あり	現状維持	/
	なし	充実させる	
②所定外労働時間の削減に向けた取り組み	あり	現状維持	/
	なし	充実させる	
③有給休暇の取得促進に向けた取り組み	あり	現状維持	/
	なし	充実させる	
④介護休暇制度の有無	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし

問 17-1 問 17(1)～(4)の取り組みに期待する効果はどのようなものですか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

- | | |
|---|------------------|
| 1 | 退職者の減少 |
| 2 | 企業イメージの向上 |
| 3 | 女性の能力発揮 |
| 4 | 多様性を受け入れる企業風土づくり |
| 5 | 従業員の労働意欲の向上 |
| 6 | 優秀な人材の確保 |
| 7 | 従業員の健康保持 |
| 8 | その他() |

問 18 貴事業所(貴社)では、仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスについてどのようにお考えですか。最も近いものをお選びください(○は1つ)。

- | | |
|---|---|
| 1 | 若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である |
| 2 | 多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績により影響を与えていると考えている |
| 3 | 少子化対策として有効な手段と考えている |
| 4 | 制度導入や運用にコストがかかるので消極的である |
| 5 | 雇用管理が煩雑になることから消極的である |
| 6 | 社員の価値観は多様であり、共感を得られにくい考え方である |
| 7 | ワーク・ライフ・バランスには全く関心がない |

問 19 貴事業所(貴社)は、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を進めるための、企業同士の情報交換や意見交換について、関心をお持ちですか(○は1つ)。

- | | | | |
|---|---------------|---|----------|
| 1 | 大変興味がある | 3 | あまり興味がない |
| 2 | どちらかというに興味がある | 4 | 全く興味がない |

問 20 次世代育成支援対策推進法が改正され、平成 23 年 4 月 1 日以降、従業員が 101 人以上の企業に対し、一般事業主行動計画の策定と届出が義務付けられました(平成 23 年 3 月 31 日までは 301 人以上の企業について義務)、貴社の策定・届出状況について、該当する番号をお選びください(○は1つ)。

- | | | | |
|---|---------------|---|---------------------|
| 1 | 策定・届出した | 3 | 今後の策定・届出を検討している |
| 2 | 策定・届出をする予定はない | 4 | 次世代育成支援対策推進法を知らなかった |

問 21 現在千葉県では、社員が子育てしながら働きやすい環境づくりに取り組む企業を応援し、増やしていくため、「社員いきいき！元気な会社」宣言企業を募集しています。貴事業所(貴社)では、この宣言について、どのようにお考えですか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

- | | |
|---|--------------|
| 1 | 届出した |
| 2 | 届出することとしている |
| 3 | 社内で検討していきたい |
| 4 | 今のところは考えていない |
| 5 | 制度自体知らなかった |

問 22 国では、直接ないし(財)21世紀職業財団を通じて、仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主の方へ、各種給付金の支給を行っています。次の各給付金についてご存知ですか。該当する番号をお選びください(○は1つずつ)。

	利用したことがある	利用したことはないが知っている	知らない
中小企業子育て支援助成金	1	2	3
事業所内託児施設設置・運営助成金	1	2	3
両立支援レベルアップ助成金 (育児・介護費用等補助コース)	1	2	3
両立支援レベルアップ助成金 (代替要員確保コース)	1	2	3
両立支援レベルアップ助成金 (男性労働者育児参加促進コース)	1	2	3
両立支援レベルアップ助成金 (職場風土改革コース)	1	2	3
両立支援レベルアップ助成金 (休業中能力アップコース)	1	2	3

問 23 仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主に対する助成制度について、一層の充実や拡充を期待するのはどのような制度ですか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

1	育児休業取得者や短時間勤務制度の適用者が出た中小企業事業主に支給される助成制度
2	事業所内託児施設助成制度
3	育児・介護費用等補助制度
4	育児休業取得者の代替要員確保に対する助成制度
5	短時間勤務制度やフレックスタイム制度等を子育て中の労働者に利用させた事業主に対する奨励金制度
6	男性の育児参加支援に取り組む事業主に対する助成制度
7	両立支援促進のため職場風土の改革に取り組み、成果をあげた事業主に対する助成制度
8	育児・介護休業中の労働者の職場復帰プログラムを実施する事業主に対する助成制度

問 24 仕事と個人の生活等の両立支援について、行政にどのような取組を期待しますか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

1	仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成
2	仕事と生活の両立支援普及のためのセミナーの実施や情報提供
3	両立支援に積極的な企業への表彰制度
4	入札参加資格審査における両立支援の取組への評価
5	仕事と生活の両立支援に取り組んでいる企業への税制面での考慮
6	育児休業制度の義務化
7	仕事と生活の両立支援に関するアドバイザー（社会保険労務士等）の企業派遣
8	仕事と生活の両立支援に関する企業向け相談窓口の設置
9	その他()

自由意見

問 25 仕事と個人の生活等の両立や次世代育成支援などについて、ご意見・ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

◆ 差し支えなければ、記入をお願いします。

事業所名			
所在地	〒		
電話番号		FAX 番号	
ご記入者	所属	役職	
	お名前		
ゴム印欄（上記につき、ゴム印にて対応いただける場合は、こちらをお願いします。）			

出産・子育て期における
男女労働実態フォロー調査報告書

平成22年3月

- 発行 千葉県商工労働部雇用労働課
〒260-8667
千葉市中央区市場町1番1号
(電話) 043-223-2741
- 調査・製作 株式会社 ちばぎん総合研究所 受託調査部
〒263-0043
千葉県千葉市稲毛区小仲台2-3-12
(電話) 043-207-0621