

企業経営における子育て支援に関する  
調査結果報告書

平成23年10月

川越市福祉部子育て支援課

# 目 次

## 調査の概要

|   |         |   |
|---|---------|---|
| 1 | 調査目的    | 1 |
| 2 | 調査対象    | 1 |
| 3 | 調査内容    | 1 |
| 4 | 調査方法    | 1 |
| 5 | 調査時期    | 1 |
| 6 | 回収結果    | 1 |
| 7 | 集計にあたって | 1 |

## 調査結果の要約

|       |   |
|-------|---|
| 調査の要約 | 2 |
|-------|---|

## 調査の結果

|      |                               |    |
|------|-------------------------------|----|
| 1    | 従業員の雇用状況・勤務体制・週休制について         | 4  |
| 問 1  | 従業員数                          | 4  |
| 補 1  | 正規従業員の割合                      | 4  |
|      | 男性正規従業員の割合                    | 4  |
|      | 女性正規従業員の割合                    | 4  |
|      | 非正規従業員の割合                     | 4  |
|      | 男性非正規従業員の割合                   | 4  |
|      | 女性非正規従業員の割合                   | 4  |
|      | 正規従業員と非正規従業員の割合               | 4  |
|      | 正規（男性・女性）従業員と非正規（男性・女性）従業員の割合 | 4  |
| 問 2  | 勤務体制                          | 5  |
| 問 3  | 現在実施している週休制                   | 6  |
| 問 4  | 節電に伴う変則勤務                     | 7  |
| 2    | 子育て支援に関する制度の利用について            | 8  |
| 問 5  | 在籍中に出産した女性従業員の人数              | 8  |
| 問 6  | 育児休業を開始した女性従業員の人数             | 9  |
| 問 7  | 育児休業の取得資格を持っていた男性従業員の人数       | 10 |
| 問 8  | 育児休業を取得した男性従業員の人数             | 11 |
| 問 9  | 管理職在職中に育児休業を取得した従業員の人数        | 12 |
| 問 10 | 子の看護のための休暇制度を利用した従業員の人数       | 13 |

|       |                                          |     |
|-------|------------------------------------------|-----|
| 問 1 1 | 育児を行うために在宅勤務をした従業員の人数                    | 1 4 |
| 問 1 2 | 育児休業制度の今後の利用状況について                       | 1 4 |
| 問 1 3 | 子育て支援の制度について                             | 1 7 |
|       | (1) 子どもの保育園・幼稚園や学校の行事のための優先的な休暇          | 1 7 |
|       | (2) 子どもが急病の時にとれる優先的な休暇                   | 1 7 |
|       | (3) 子どもが急病の時に早退できる制度                     | 1 8 |
|       | (4) 育てのための時間単位の有給休暇                      | 1 9 |
|       | (5) 子育てのための継続した時間短縮制                     | 1 9 |
|       | (6) 育てのためのフレックスタイム制                      | 2 0 |
|       | (7) 企業内託児所                               | 2 1 |
|       | (8) 従業員が出産前後に長期休暇をとったあと、元の職場に復帰させる保証     | 2 1 |
|       | (9) 出産前後に退職する際に、再雇用する保証                  | 2 2 |
|       | (10) 制度の利用に関して、従業員と相互理解するための機会提供         | 2 3 |
|       | (11) 制度の利用に関して、従業員同士が相互理解するための機会提供       | 2 3 |
|       | (12) 育児休業中の従業員への経済的援助制度                  | 2 4 |
|       | (13) 育児休業後、従業員が復帰しやすくするための休業中の資料送付等の情報提供 | 2 5 |
|       | (14) 育児休業を取得した従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会の提供  | 2 5 |
|       | (15) 児を行うための在宅勤務制度                       | 2 6 |
|       | (16) 従業員が育児に関して要した費用を補助する制度              | 2 7 |
|       | (17) 従業員が育児に関して要した費用の貸付制度                | 2 7 |
|       | (18) その他                                 | 2 8 |
| 問 1 4 | 独自の子育て支援施策について                           | 2 8 |
| 3     | 一般事業主行動計画について                            | 2 9 |
| 問 1 5 | 一般事業主行動計画の策定について                         | 2 9 |
| 補 1   | 労働局への届出について                              | 2 9 |
| 補 2   | 策定予定なしの場合の理由について                         | 3 0 |
| 問 1 6 | 次世代育成支援のために社内で行き組む内容について                 | 3 1 |
| 問 1 7 | 次世代育成支援に行き組むにあたり社内障壁となることについて            | 3 2 |
| 3     | 行政に対する要望について                             | 3 3 |
| 問 1 8 | 行政に行き組む欲しいサポートについて                       | 3 3 |
|       | 資料：アンケート調査票                              | 3 4 |

# 調査の概要

## 1 調査目的

この調査は、川越市内の事業所の企業経営における子育て支援に関する実態を把握し、子育て支援の推進を図るための基礎資料を得ることを目的に実施した。

## 2 調査対象

川越市内に本社を置く50人以上の従業員がいる企業及び21世紀職業財団の川越市内の会員企業。380社

## 3 調査内容

従業員の雇用状況・勤務体制・週休制、子育て支援に関する制度の利用、行政に対する要望等

## 4 調査方法

対象企業に調査票を送付し、事業主が調査票に記入した後、市へファクスで回答する。

## 5 調査時期

平成23年8月29日から平成23年9月16日まで

## 6 回収結果

|          |     |
|----------|-----|
| 調査対象数(社) | 380 |
| 回答数(社)   | 63  |
| 回収率(%)   | 17% |

## 7 集計にあたって

調査結果の百分率表記については、小数点以下第1位を四捨五入した値である。

## 調査結果の要約

### ○ 育児休業の取得状況(問5, 6, 7, 8)

2010年度、在籍中に出産した女性従業員71人のうち68人が育児休業を開始しており、取得率は95%である。一方、同期間中に育児休業の取得資格を持っていた男性従業員数75人のうち、育児休業取得者は3人であり、取得率は約4%である。

### ○ 今後の育児休業制度利用状況に対する事業所側の希望(問12)

「現状維持」、「増やしたい」、「減らしたい」の内、男女とも「現状維持」とする事業所が最も多く（男性74%・46社、女性72%・45社）、次いで「増やしたい」とする事業所が多い（男性24%・15社、女性25%・16社）。少数ではあるが、業務に支障をきたすとして「減らしたい」とする事業所も存在する（男性2%・1社、女性3%・2社）。

### ○ 子育て支援の制度(問13)

「子どもの保育園・幼稚園や学校の行事のための優先的な休暇」、「子どもが急病の時にとれる優先的な休暇」、「子どもが急病の時に早退できる制度」といった制度については、「既に実施」とする事業所が多い。「フレックス勤務」、「在宅勤務」といった労働時間や勤務場所を柔軟にする制度と「企業内託児所」、「経済的支援」といった財政負担が大きい制度について「導入困難」とする事業所が多い。また、「未実施であるが実施可能」な制度には、「制度利用に関する相互理解の機会提供」、「休業中の情報提供」、「復帰時の教育訓練」などソフト系の施策が多くみられる。

### ○ 独自の子育て支援策(問14)

- ・ 出生祝金制度（第1子10万円、第2子20万円、以降10万円づつ加算、最高100万円まで）
- ・ やむをえないときは会社へ子どもを連れてくるのを許可
- ・ 従業員の子どもが事業所へ見学に来たりボランティアとして参加
- ・ 子どもが病気になる、行事等があれば優先的に休暇を許可（有給）

## ○ 一般事業主行動計画の策定状況(問15)

従業員101人以上の策定が義務付けられている企業については、「既に策定済」が(82%・18社)、「策定の予定なし」が(18%・4社)となっており、計画を策定していない企業もみられる。また、従業員100人以下の努力義務となっている企業については、「策定済」が(12%・5社)、「策定の予定なし」が(68%・28社)となっており、策定していない企業が多い。

策定しない理由としては、主に「法律についてしらなかった」、「法的義務がない」、「どのように策定したらよいか不明」といったことがあげられた。

## ○ 次世代育成支援に取り組むにあつての障壁(問17)

「計画策定の進め方等についての情報不足」(35%・15社)や「育児休業制度などの社内制度が整備されていない」(19%・8社)のほか、「社内の理解が得られない」(19%・8社)といった従業員の意識についても障壁となっている企業もみられる。

## ○ 行政に対する要望(問18)

(主なもの)

- ・財政的支援(56%・29社)
- ・経営上のノウハウの伝授(29%・15社)
- ・企業の対外PR(8%・4社)

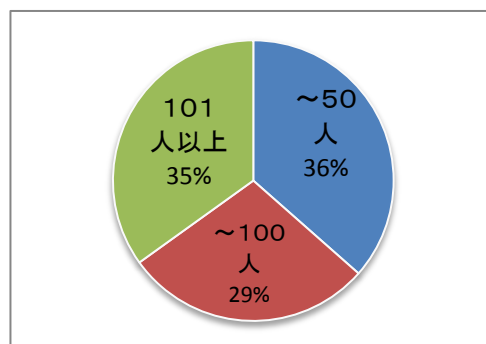
# 調査の結果

## 1 従業員の雇用状況・勤務体制・週休制について

### 問1 2011年4月1日の従業員数

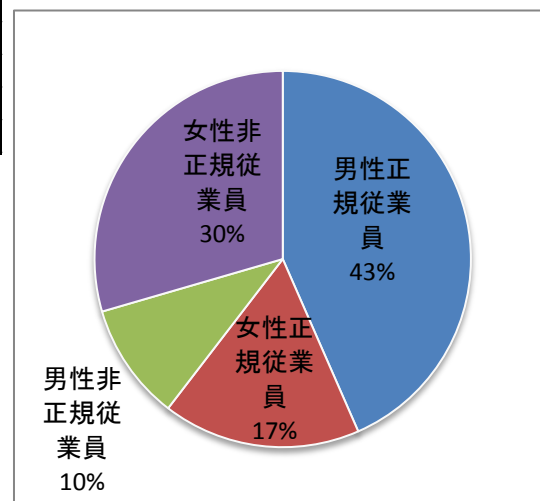
今回の調査では回答企業全体の集計のほか、従業員数が50人以下、51人～100人、101人以上の企業3パターンに分けて集計した。

| 規模     | 回答数(社) |
|--------|--------|
| 全体     | 63     |
| ～50人   | 23     |
| ～100人  | 18     |
| 101人以上 | 22     |



補1 全体の従業員数に対する正規(男性・女性)従業員と非正規(男性・女性)従業員の割合

| 区分       | 全体の人数 |
|----------|-------|
| 男性正規従業員  | 4,989 |
| 女性正規従業員  | 1,952 |
| 男性非正規従業員 | 1,157 |
| 女性非正規従業員 | 3,389 |



規模別に見ても、すべての規模で正規従業員は男性が多く、非正規従業員は女性が多い。

| 規模別    | 合計     | 正規従業員 |       | 非正規従業員 |       |
|--------|--------|-------|-------|--------|-------|
|        |        | 男性    | 女性    | 男性     | 女性    |
| 全体     | 11,487 | 4,989 | 1,952 | 1,157  | 3,389 |
|        | 100%   | 43%   | 17%   | 10%    | 30%   |
| ～50人   | 593    | 323   | 86    | 76     | 108   |
|        | 100%   | 54%   | 15%   | 13%    | 18%   |
| ～100人  | 1,271  | 461   | 383   | 110    | 317   |
|        | 100%   | 36%   | 30%   | 9%     | 25%   |
| 101人以上 | 9,623  | 4,205 | 1,483 | 971    | 2,964 |
|        | 100%   | 44%   | 15%   | 10%    | 31%   |

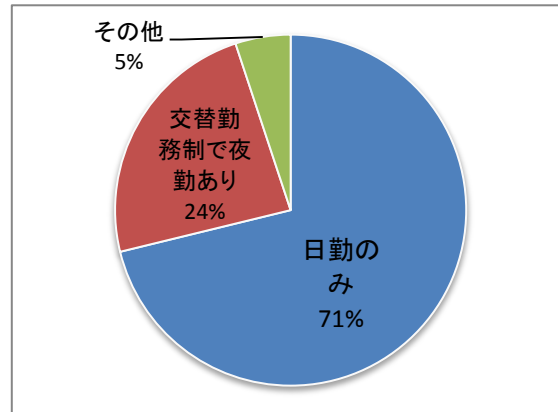
## 問2

### 勤務体制

勤務体制については、「日勤のみ」(71%)がもっとも多く、次いで「交代勤務制で夜勤がある」(24%)、「その他」(5%)となっている。

| 体制         | 回答数(社) |
|------------|--------|
| 全体         | 59     |
| 日勤のみ       | 42     |
| 交代勤務制で夜勤あり | 14     |
| その他        | 3      |

- ・シフトによる
- ・シフト表による変則勤務
- ・部署により夜勤あり



規模別に見ても、すべての規模で「日勤のみ」がもっとも多くなっている。

| 規模別    | 回答数(社) | 日勤のみ | 交代勤務制 | その他 | 無回答 |
|--------|--------|------|-------|-----|-----|
| 全体     | 63     | 42   | 14    | 3   | 4   |
|        | 100%   | 67%  | 22%   | 5%  | 6%  |
| ～50人   | 23     | 16   | 4     | 1   | 2   |
|        | 100%   | 70%  | 17%   | 4%  | 9%  |
| ～100人  | 18     | 12   | 4     | 0   | 2   |
|        | 100%   | 67%  | 22%   | 0%  | 11% |
| 101人以上 | 22     | 14   | 6     | 2   | 0   |
|        | 100%   | 64%  | 27%   | 9%  | 0%  |



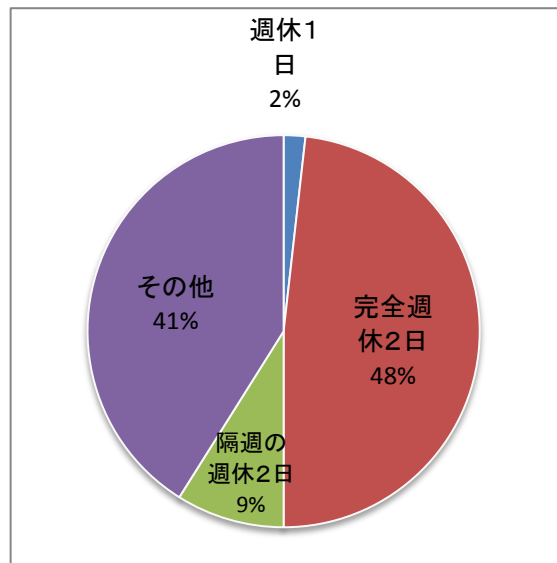
### 問3

### 現在実施している週休制

現在実施している週休制については、「週休2日」(48%)がもっとも多くなっているが、企業によって様々な形態があることがわかる。

| 体制      | 回答数(社) |
|---------|--------|
| 全体      | 56     |
| 週休1日    | 1      |
| 完全週休2日  | 27     |
| 隔週の週休2日 | 5      |
| その他     | 23     |

- ・4週8休
- ・パートのみ完全週休2日
- ・変形労働制
- ・変則の週休2日
- ・月8日
- ・第1、2、4、5土曜日休み
- ・年間109日休日
- ・毎月第1週のみ1日
- ・月1回週休2日
- ・シフト制
- ・4週7休＋祝日
- ・年間休日が決まっている
- ・会社カレンダーによる
- ・土、日、祝は不定期
- ・シフト制(1ヶ月の週休日は9日)
- ・部署により異なる
- ・4週1回
- ・月毎に公休日数を制定(概ね週2日くらい)
- ・週休3日



規模別に見ると、すべての規模で「完全週休2日」が30%台から60%台でもっとも多くなっている。

| 規模別    | 回答数(社) | 週休1日 | 完全週休2日 | 隔週の週休2日 | その他 |
|--------|--------|------|--------|---------|-----|
| 全体     | 56     | 1    | 27     | 5       | 23  |
|        | 100%   | 2%   | 48%    | 9%      | 41% |
| ～50人   | 16     | 1    | 10     | 0       | 5   |
|        | 100%   | 6%   | 63%    | 0%      | 31% |
| ～100人  | 18     | 0    | 7      | 3       | 8   |
|        | 100%   | 0%   | 39%    | 17%     | 44% |
| 101人以上 | 22     | 0    | 10     | 2       | 10  |
|        | 100%   | 0%   | 45%    | 9%      | 45% |

#### 問4

#### 節電に伴う変則勤務

「実施していない」が68%となっており、その理由は「十分に節電対策をしている」が51%、「業務に支障がきたす」が36%となっている。また変則勤務をしている企業7社のうち子育て世帯に対する配慮がされている企業は5社となっている。

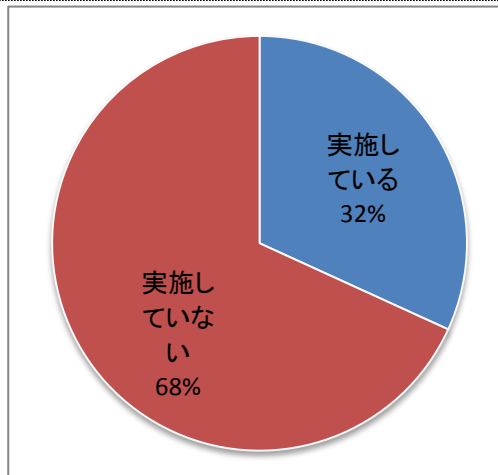
| 変則勤務    | 回答数(社) |
|---------|--------|
| 全体      | 22     |
| 実施している  | 7      |
| 実施していない | 15     |

##### 【実施している内容】

- ・出勤時間の変更
- ・定休日の変更
- ・サマータイム1時間導入
- ・生産体制の変更
- ・生産ラインの開始時間変更
- ・室内照明一部節電
- ・エアコン温度調整
- ・閉場時間1時間30分前倒し
- ・定時退庁して、残った仕事は翌日の早出で対応
- ・平日勤務での終了時間の厳守と残業の削除
- ・休日変更(通常土・日→7月～9/25 日・月とした)
- ・木曜日、金曜日が定休日

##### 【子育て世帯に対する配慮】

- ・時間短縮
- ・有給休暇を使い切ってしまった場合には出勤率に加味しない休暇(無給)を与える
- ・出産休暇及び時差出勤
- ・女性は日勤対応としている
- ・休日変更なしの通常勤務



| 実施していない理由   | 回答数<br>(複数選択) |
|-------------|---------------|
| 全体          | 64            |
| 十分に節電対策している | 33            |
| 業務に支障がきたす   | 23            |
| 人員の手配が大変    | 5             |
| その他         | 3             |

- ・介護職のため利用者の時間帯に合わせるため
- ・年中無休のため
- ・24時間体制のため節電による変動はない
- ・利用者の熱中症対策及び見守り対策として

