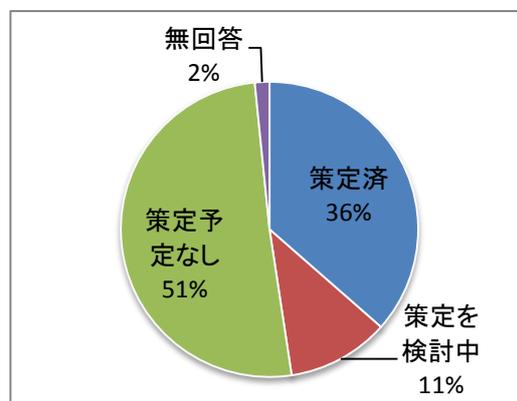


3 一般事業主行動計画についてお伺いします。

問15 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を作成していますか。

「策定予定なし」(51%)でもっとも多く、次いで「作成済」(36%)、「策定を検討中」(11%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
策定済	23
策定を検討中	7
策定予定なし	32
無回答	1



規模別にみると、「～50人」では「策定済」の企業はなく、「予定なし」(70%)、「検討中」(26%)となっている。「～100人」では「予定なし」(67%)がもっとも多く、次いで「策定済」(28%)、「検討中」(6%)となっている。「101人以上」では「策定済」(82%)がもっとも多く、次いで「予定なし」が18%となっている。

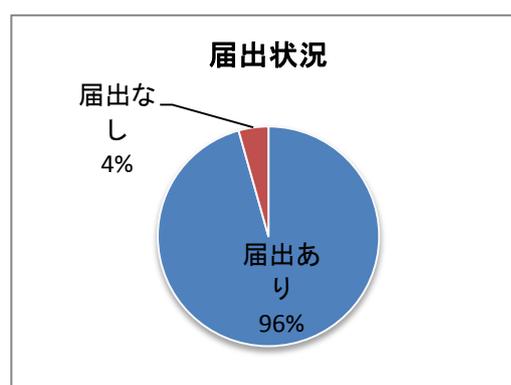
規模別	回答数(社)	策定済	検討中	予定なし	無回答
全体	63	23	7	32	1
	100%	37%	11%	51%	2%
～50人	23	0	6	16	1
	100%	0%	26%	70%	4%
～100人	18	5	1	12	0
	100%	28%	6%	67%	0%
101人以上	22	18	0	4	0
	100%	82%	0%	18%	0%

補1 策定済の場合、計画期間と労働局への届出

届出していない企業は1社のみとなっている。

労働局の届出

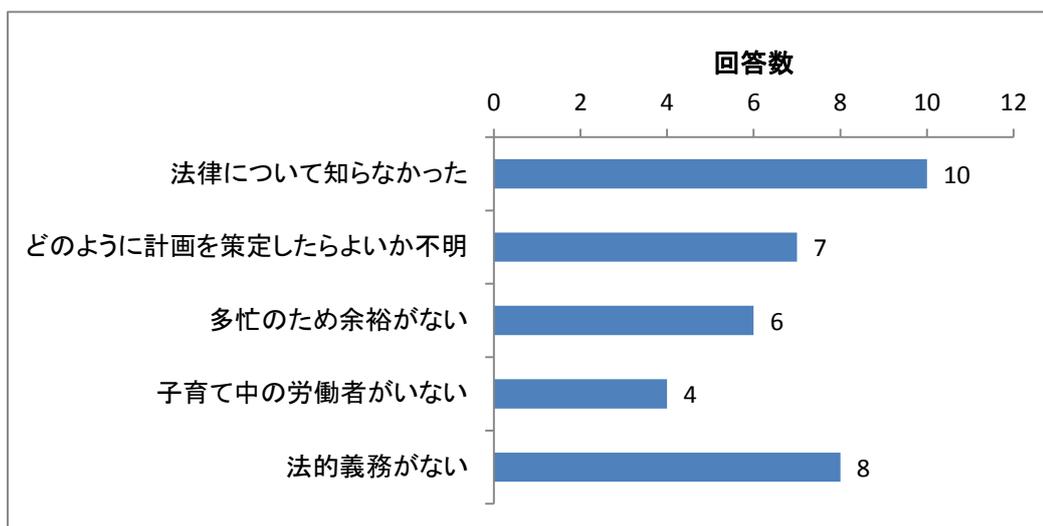
	回答数(社)
全体	23
届出あり	22
届出なし	1



補2 策定予定なしの場合、その主な理由

「法律について知らなかった」(10社)がもっとも多く、次いで「法的義務がない」(8社)、「どのように計画を策定したらよいか不明」(7社)となっている。

	回答数(社)
全体	35
法律について知らなかった	10
どのように計画を策定したらよいか不明	7
多忙のため余裕がない	6
子育て中の労働者がいない	4
法的義務がない	8

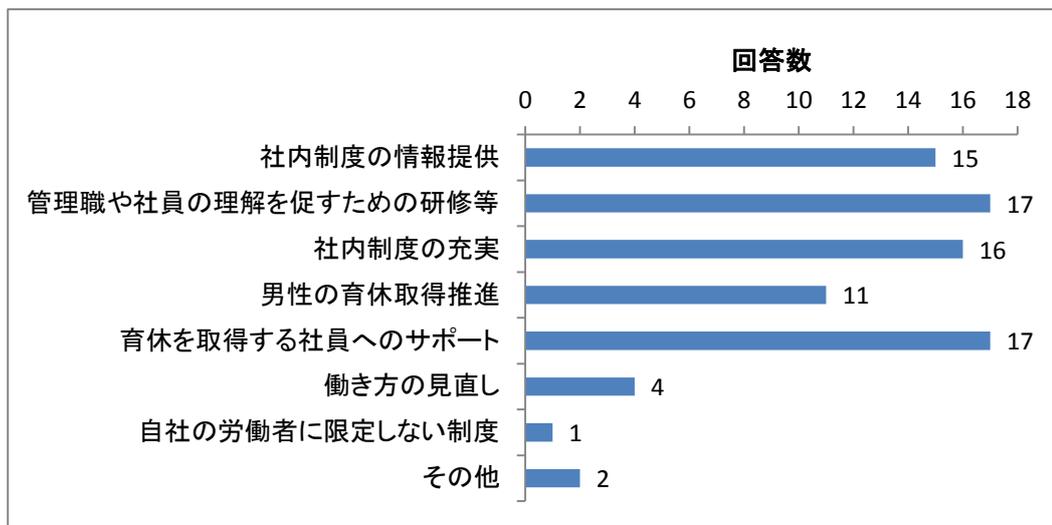


問16 次世代育成支援のために社内で行き組む必要があると思うこと。

「管理職や社員の理解を促すための研修等」(17社)、「育休を取得する社員へのサポート」(17社)、「社内制度の充実」(16社)、「社内制度の情報提供」(15社)が多くなっている。

	回答数(延べ)
全体	83
社内制度の情報提供	15
管理職や社員の理解を促すための研修等	17
社内制度の充実	16
男性の育休取得推進	11
育休を取得する社員へのサポート	17
働き方の見直し	4
自社の労働者に限定しない制度	1
その他	2

・賃金を維持しながらの社員数の増

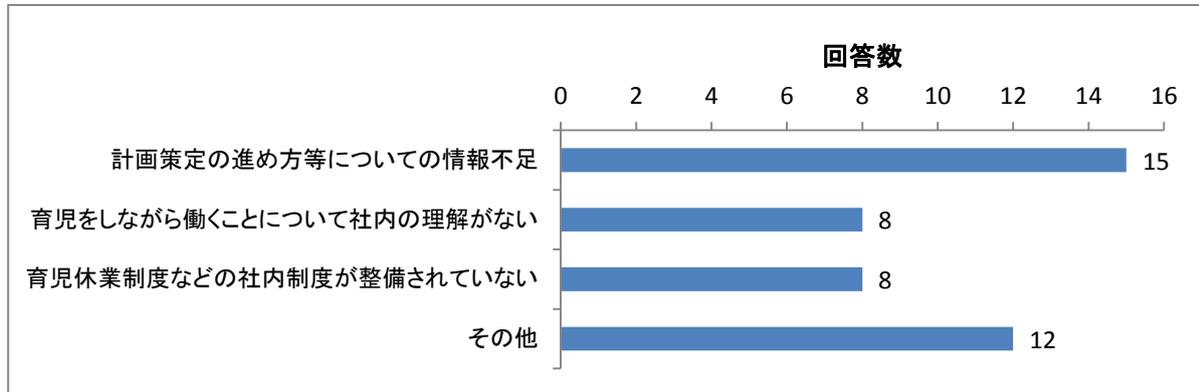


問17 次世代育成支援に取り組むにあたり、社内で障壁となること。

「計画策定の進め方等についての情報不足」(15社)がもっとも多く、様々な理由で障壁となっていることがわかる。

	回答数(延べ)
全体	43
計画策定の進め方等についての情報不足	15
育児をしながら働くことについて社内の理解がない	8
育児休業制度などの社内制度が整備されていない	8
その他	12

- ・小規模事業のため、人員の余裕がない
- ・育児休業中の経済的な補助がないため、男性の取得が困難
- ・財政負担
- ・育児休業取得者の代替要員の確保が難しい
- ・中小企業では代役の確保がとても難しい。無駄な人員も置くことができない
- ・育児を行うような若い職員が介護職を目指さないこと
- ・次世代育成支援に取り組むことについての理解があまりない
- ・人材の確保、また資金面で困難さ
- ・人材など余裕がない



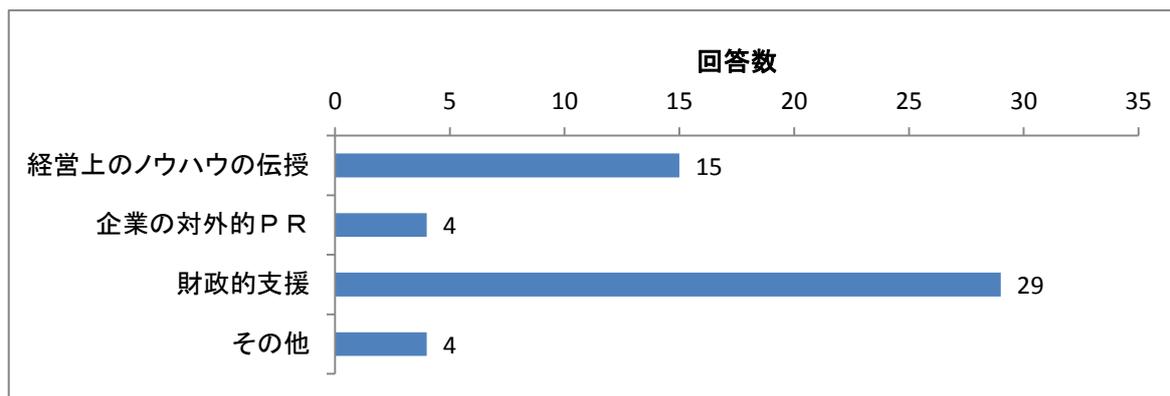
3 行政に対する要望について

問18 子育て支援策を実施するうえで、行政に行って欲しいサポートはどのようなものですか。

「財政的支援」(29社)がもっとも多く、次いで「経営上のノウハウの伝授」(15社)となっている。

	回答数(延べ)
全体	52
経営上のノウハウの伝授	15
企業の対外的PR	4
財政的支援	29
その他	4

- ・子どもがいなくなったら日本がつぶれるということを日本全体で認識すること。多子家庭からヒアリング。
- ・代替要員の派遣、紹介等の長期休業者に対する所得の保障強化



企業経営における子育て支援に関するアンケート調査

【調査ご協力のお願い】

日頃から市政の運営にご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

川越市では、安心して子どもを産み育てることができる環境を整備するため、平成22年3月に「かわごえ子育てプラン後期計画」（川越市次世代育成支援対策行動計画）を策定し、子育て支援の推進に取り組んでおります。

このプランは、行政だけでなく家庭・学校・地域・事業主などすべての人々が連携・協力することで、未来の川越を担う子どもたちが健やかに生まれ育つことのできる社会の実現を目指しています。

さて、このたび、川越市内の事業所の子育て支援に関する実態を把握し、今後の子育て支援施策を推進するうえでの基礎資料を得ることを目的として、アンケート調査を実施することにいたしました。

この調査にご回答いただいた調査内容は、統計上の目的以外に使用することはありません。また、事業所にご迷惑をおかけすることもございませんので、ありのままをお答えください。

ご多忙のことと存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

また、東日本大震災による電力供給能力の低下に伴い、東京・東北電力管内の全域においてピーク期間・時間帯における15%の需要抑制が求められており、変則的に土曜日、日曜日を勤務日としている事業所もあるかと思いますが、その際には、子育て世代の夫婦が同会社に勤めているような場合、子どもの養育を考えて夫婦いずれかが自宅で保育できるようにするなど、可能な限り子育て世帯に対して配慮していただくよう併せてお願い申し上げます。

川越市福祉部子育て支援課長

【記入にあたってのお願い】

- ・調査票は、原則として事業所を代表する方、または人事担当者にご記入ください。
- ・回答は、特に指示がある場合を除き、該当する選択肢を選び番号を○で囲んでください。「その他」を選んだ場合は、()内に具体的にご記入ください。
- ・回答は原則として、各事業所単位でお願いしていますので、貴事業所等の分のみについてお答えください。
- ・調査票の記入が終わりましたら、平成23年9月30日（金）までにFAX（049-223-8786）により、川越市子育て支援課へ返送してください。

◆この調査に関するお問い合わせは下記までお願いします。

川越市福祉部子育て支援課子育て支援担当 049-224-5821

企業経営における子育て支援に関する調査票

1 従業員の雇用状況・勤務体制・週休制についてお伺いします。

問1 2011年4月1日の従業員数 人

補1 正規従業員数 人 うち男性 人 ※以下、「非正規従業員数」とは、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員等、正規社員以外の雇用形態で雇用されている従業員の数
 非正規従業員数 人 うち男性 人

問2 勤務体制 1 日勤のみ 2 交代勤務制で夜勤がある 3 その他()

問3 現在実施している週休制
 1 週休1日 2 完全週休2日 3 隔週の週休2日 4 その他()

問4 節電に伴う変則勤務の実施

1 実施している ※内容を下記にご記入ください。

実施期間: 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日
 実施内容:

子育て世帯に対して配慮している場合はその内容:

2 実施していない ※主な理由を選択してください。複数選択可。

- 1 十分に節電対策はしているため
 2 業務に支障をきたすため
 3 人員の手配が大変であるため
 4 その他()

2 子育て支援に関する制度の利用についてお伺いします。

問5 2010年4月1日から2011年3月31日の間に、在籍中に出産した女性従業員の人数を教えてください。
 正規従業員 人 非正規従業員 人

問6 2010年4月1日から2011年3月31日の間に、育児休業を開始した女性従業員の人数を教えてください。
 正規従業員 人 非正規従業員 人

問7 2010年4月1日から2011年3月31日の間に、育児休業の取得資格を持っていた男性従業員の人数を教えてください。
 正規従業員 人 非正規従業員 人

問8 2010年4月1日から2011年3月31日の間に、育児休業を取得した男性従業員の人数を教えてください。
 正規従業員 人 非正規従業員 人

問9 2010年4月1日から2011年3月31日の間に、管理職在職中に育児休業を取得した従業員の人数を教えてください。
 男性正規従業員 人 女性正規従業員 人
 男性非正規従業員 人 女性非正規従業員 人

問10 2010年4月1日から2011年3月31日の間に、子の看護のための休暇制度を利用した従業員の人数を教えてください。
 男性正規従業員 人 女性正規従業員 人
 男性非正規従業員 人 女性非正規従業員 人

問11 2010年4月1日から2011年3月31日の間に、育児を行うために在宅勤務をした従業員の人数を教えてください。
 男性正規従業員 人 女性正規従業員 人
 男性非正規従業員 人 女性非正規従業員 人

問12 育児休業制度についてお伺いします。今後利用状況をどのようにしていきたいですか。

男性について	1 現状維持	2 利用者数を増やしたい	3 利用者数を減らしたい
女性について	1 現状維持	2 利用者数を増やしたい	3 利用者数を減らしたい

補1 その理由はなぜですか。主な理由の番号を1つだけ選んで記入してください。

男性について

女性について

現状維持	1 既に利用率が100% 2 これ以上、制度利用が増えると業務に支障をきたすため 3 これ以上、制度利用が増えると人員の手配が大変だから 4 これ以上、制度利用が増えると財政負担が重い 5 その他()
利用者数を増やしたい	6 出産・育児による離職を防ぎたい 7 出産・育児のための時間を持つことができないことによる従業員のストレスを軽減したい 8 企業イメージを向上させたい 9 良い人材の確保につなげたい 10 従業員のやる気を引き出したい 11 その他()
利用者数を減らしたい	12 制度利用により業務に支障をきたしているから 13 制度利用による人員の手配が大変だから 14 制度利用による財政負担が重いから 15 その他()

問13 以下のような制度が選択できるとして、あなたの事業所で既に実施しているもの、導入が可能なものについては、該当する欄に○を記入してください。また、導入が難しいと思われるものについては、その理由を以下の選択肢より選び番号を記入してください。

	既に実施	導入可能	導入困難
(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			
(2)子どもが急病の時にとれる優先的な休暇			
(3)子どもが急病の時に早退できる制度			
(4)子育てのための時間単位の有給休暇			
(5)子育てのための継続した時間短縮制			
(6)子育てのためのフレックスタイム制			
(7)企業内託児所			
(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			
(9)出産前後に退職する際し、再雇用する保証			
(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			
(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			
(12)育児休業中の従業員への経済的援助制度			
(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			
(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			
(15)育児を行うための在宅勤務制度			
(16)従業員が育児に関して要した費用を補助する制度			
(17)従業員が育児に関して要した費用の貸付制度			
(18)その他()			

導入困難な理由	1 財政負担が大きい
	2 人材確保が困難
	3 職場内で理解が得られない
	4 その他
	()
	()

問14 問13の設問のほかに、あなたの事業所で独自に子育て支援策を設けていたり、制度にまではなっていないものの事実上行われていることがあれば教えてください。

--

3 一般事業主行動計画についてお伺いします。

問15 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。

1 策定済 2 策定を検討中 3 予定なし

補1 策定済の場合、その計画期間と労働局への届出状況を教えてください。

計画期間：平成 年 月～平成 年 月 届出の状況：1 届出済 2 届出なし

補2 予定なしの場合、その主な理由を1つだけ選んでください。

- | |
|---|
| 1 法律について知らなかった
2 どのような計画を策定したらよいか不明
3 多忙のため余裕がない
4 子育て中の労働者がいない
5 法的義務がない
6 その他() |
|---|

問16 次世代育成支援のために社内で行き組む必要があると思うこと。

- | |
|---|
| 1 社内制度の情報提供
2 管理職や社員の理解を促すための研修等
2 社内制度の充実
4 男性の育休取得推進
5 育休を取得する社員へのサポート
6 働き方の見直し
7 自社の労働者に限定しない制度
8 その他() |
|---|

問17 次世代育成支援に取り組むにあたり、社内で障壁となること。

- | |
|---|
| 1 計画策定の進め方等についての情報不足
2 育児をしながら働くことについて社内の理解がない
3 育児休業制度などの社内制度が整備されていない
4 その他() |
|---|

3 行政に対する要望等についてお伺いします。

問18 子育て支援策を実施するうえで、行政に行き行って欲しいサポートはどのようなものですか。

- | |
|---|
| 1 子育て支援策を実施する際の、経営上のノウハウの伝授(企業の成功例の紹介等)
2 子育て支援策を実施する企業の対外的PR(表彰制度など)
3 子育て支援策を実施するための財政的支援
4 その他() |
|---|

事業所名

ご協力、誠にありがとうございました。