

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
- ・ 子どもが病気で、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)

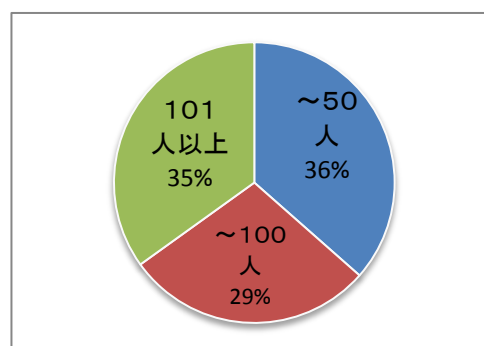
調査の結果

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

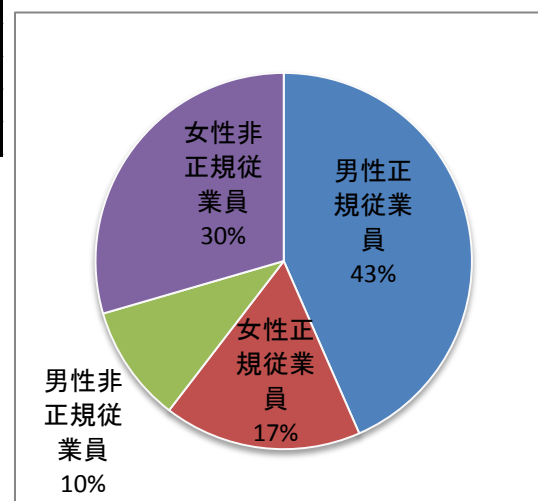
今回の調査では回答企業全体の集計のほか、従業員数が50人以下、51人～100人、101人以上の企業3パターンに分けて集計した。

| 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% |

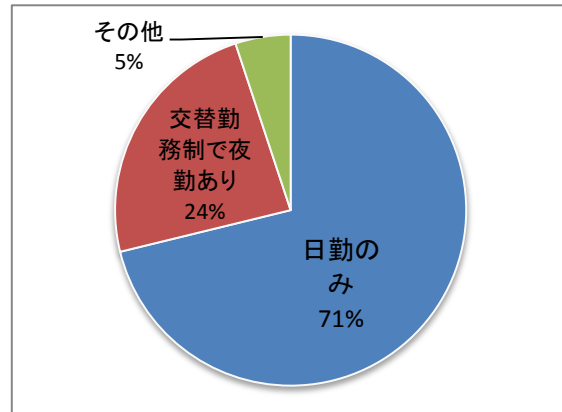
問2

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% |

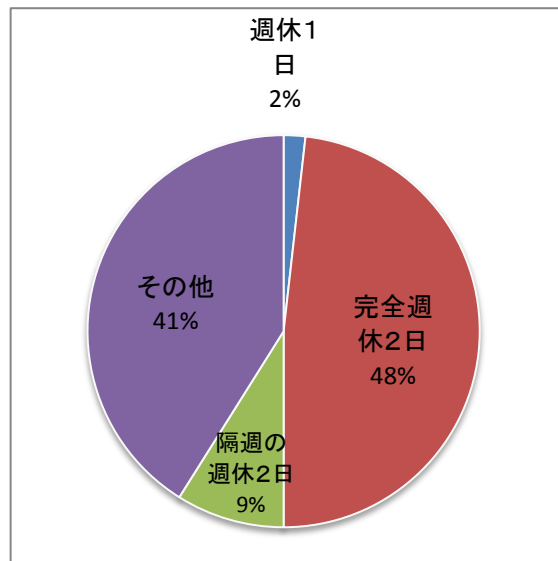
問3

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。

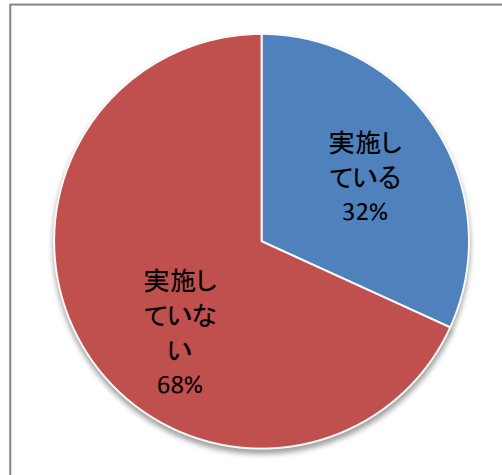
| 変則勤務 | 回答数(社) |
|---------|--------|
| 全体 | 22 |
| 実施している | 7 |
| 実施していない | 15 |

【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

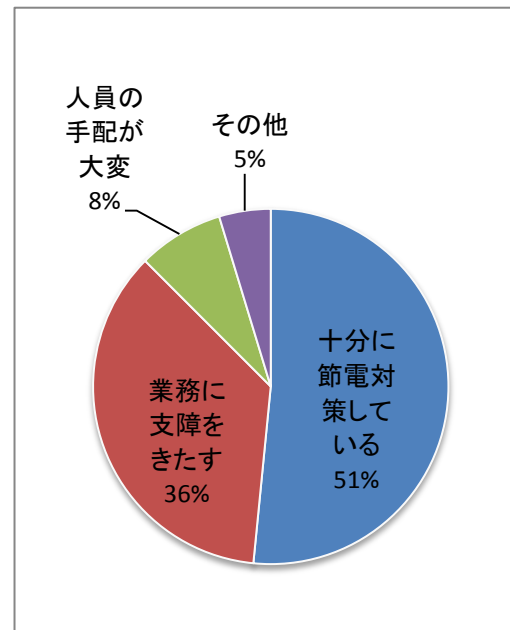
【子育て世帯に対する配慮】

- ・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 (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



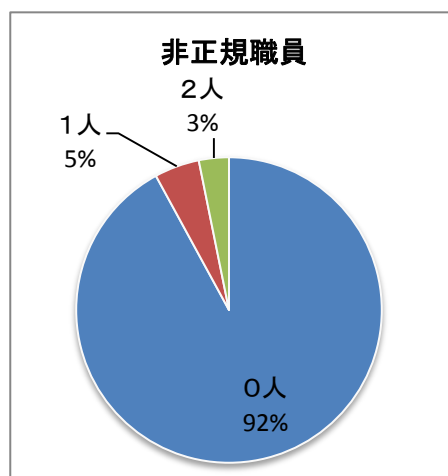
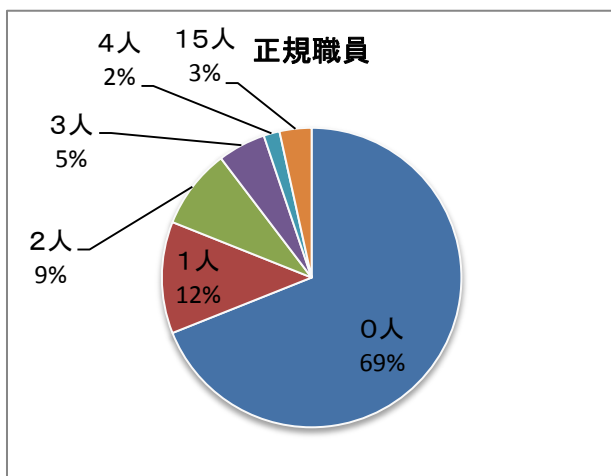
2 子育て支援に関する制度の利用について

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

在籍中に出産した女性従業員の人数については、正規従業員は、「0人」(69%)が最も多く、次いで「1人」(12%)となっている。また、非正規従業員は、「0人」(92%)と正規従業員より高い割合となっている。

| 正規従業員 | |
|-------|--------|
| 人数 | 回答数(社) |
| 全体 | 58 |
| 0人 | 40 |
| 1人 | 7 |
| 2人 | 5 |
| 3人 | 3 |
| 4人 | 1 |
| 15人 | 2 |

| 非正規従業員 | |
|--------|--------|
| 人数 | 回答数(社) |
| 全体 | 63 |
| 0人 | 58 |
| 1人 | 3 |
| 2人 | 2 |



| 正規従業員 | | | | | | |
|--------|--------|-----|-----|-----|------|-------|
| 規模別 | 回答数(社) | 0人 | 1人 | 2人 | ～10人 | 10人以上 |
| 全体 | 58 | 40 | 7 | 5 | 4 | 2 |
| | 100% | 69% | 12% | 9% | 7% | 3% |
| ～50人 | 23 | 21 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | 100% | 91% | 9% | 0% | 0% | 0% |
| ～100人 | 17 | 9 | 4 | 2 | 2 | 0 |
| | 100% | 53% | 24% | 12% | 12% | 0% |
| 101人以上 | 18 | 10 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| | 100% | 56% | 6% | 17% | 11% | 11% |

| 非正規従業員 | | | | | | |
|--------|--------|-----|----|----|------|-------|
| 規模別 | 回答数(社) | 0人 | 1人 | 2人 | ～10人 | 10人以上 |
| 全体 | 63 | 57 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | 100% | 90% | 5% | 3% | 2% | 0% |
| ～50人 | 23 | 21 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 100% | 91% | 4% | 4% | 0% | 0% |
| ～100人 | 18 | 16 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | 100% | 89% | 6% | 0% | 6% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 20 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 100% | 91% | 5% | 5% | 0% | 0% |

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

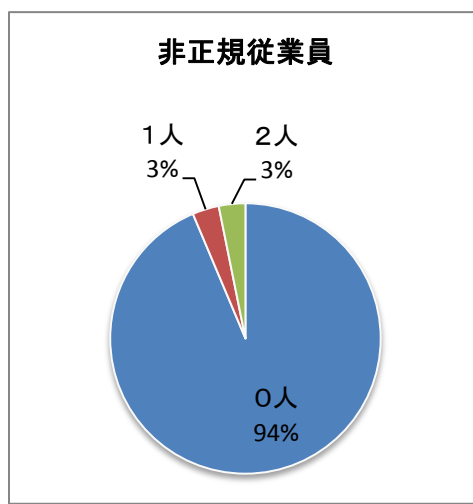
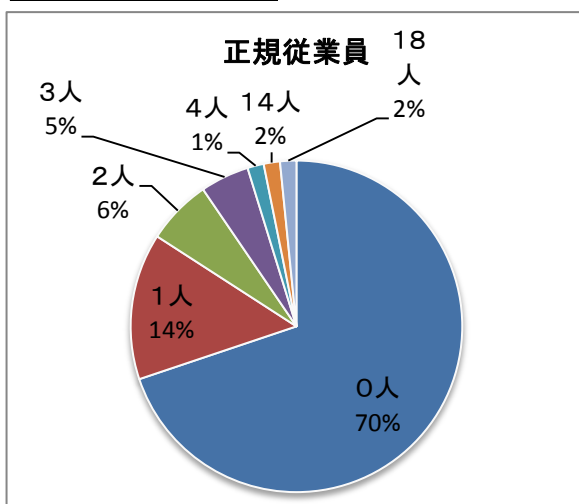
育児休業を開始した人数については、正規従業員は「0人」(70%)がもっとも多く、次いで「1人」(14%)、「2人」(6%)、「3人」(5%)となっている。また、非正規従業員は「0人」(94%)、「1人」(3%)、「2人」(3%)となっている。

正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|-----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 44 |
| 1人 | 9 |
| 2人 | 4 |
| 3人 | 3 |
| 4人 | 1 |
| 14人 | 1 |
| 18人 | 1 |

非正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 59 |
| 1人 | 2 |
| 2人 | 2 |



規模別に見ると、正規従業員、非正規従業員ともに規模が大きくなるほど人数が多くなっている。

正規従業員

| 規模別 | 回答数(社) | 0人 | 1人 | 2人 | ~10人 | 10人以上 |
|--------|--------|-----|-----|-----|------|-------|
| 全体 | 63 | 44 | 9 | 4 | 4 | 2 |
| | 100% | 70% | 14% | 6% | 6% | 3% |
| ~50人 | 23 | 22 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 100% | 96% | 4% | 0% | 0% | 0% |
| ~100人 | 18 | 10 | 4 | 2 | 2 | 0 |
| | 100% | 56% | 22% | 11% | 11% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 12 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| | 100% | 55% | 18% | 9% | 9% | 9% |

非正規従業員

| 規模別 | 回答数(社) | 0人 | 1人 | 2人 | ~10人 | 10人以上 |
|--------|--------|-----|----|----|------|-------|
| 全体 | 63 | 59 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| | 100% | 94% | 3% | 3% | 0% | 0% |
| ~50人 | 23 | 22 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 100% | 96% | 4% | 0% | 0% | 0% |
| ~100人 | 18 | 17 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 100% | 94% | 6% | 0% | 0% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 20 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 100% | 91% | 5% | 5% | 0% | 0% |

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

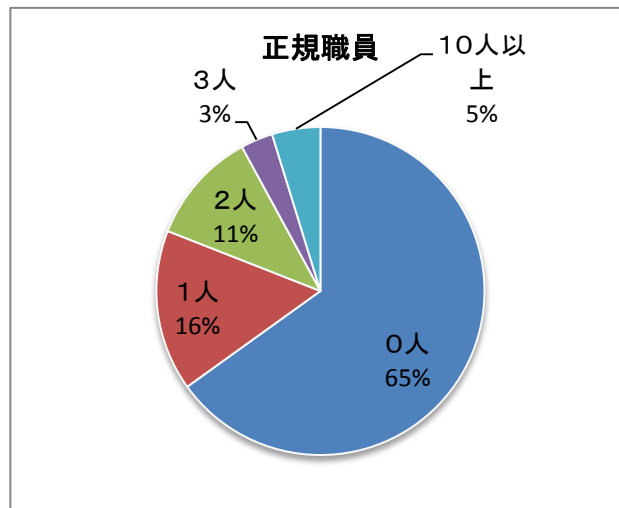
育児休業の取得資格を持っていた男性従業員の人数については、正規従業員は「0人」(65%)がもっとも多く、次いで「1人」(16%)、「2人」(11%)となっている。また、非正規従業員は該当者がいなかった。

正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|-------|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 41 |
| 1人 | 10 |
| 2人 | 7 |
| 3人 | 2 |
| 10人以上 | 3 |

非正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 63 |



正規従業員

| 規模別 | 回答数(社) | 0人 | 1人 | 2人 | 3人 | ~10人 | 10人以上 |
|--------|--------|-----|-----|-----|----|------|-------|
| 全体 | 63 | 41 | 10 | 7 | 2 | 0 | 3 |
| | 100% | 65% | 16% | 11% | 3% | 0% | 5% |
| ~50人 | 23 | 16 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| | 100% | 70% | 17% | 13% | 0% | 0% | 0% |
| ~100人 | 18 | 9 | 4 | 4 | 1 | 0 | 0 |
| | 100% | 50% | 22% | 22% | 6% | 0% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 16 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | 100% | 73% | 9% | 0% | 5% | 0% | 14% |

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

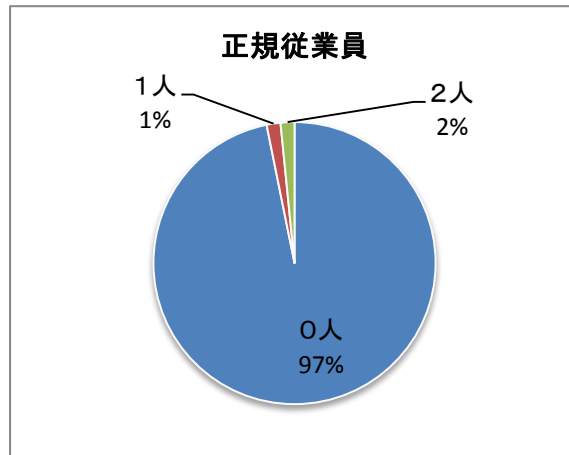
育児休業を取得した従業員の企業は2社のみとなっている。

正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 61 |
| 1人 | 1 |
| 2人 | 1 |

非正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 63 |



規模別にみると、従業員「101人以上」の企業で取得していることがわかる。

正規従業員

| 規模別 | 回答数(社) | 0人 | 1人 | 2人 |
|--------|--------|------|----|----|
| 全体 | 63 | 61 | 1 | 1 |
| | 100% | 97% | 2% | 2% |
| ～50人 | 23 | 23 | 0 | 0 |
| | 100% | 100% | 0% | 0% |
| ～100人 | 18 | 18 | 0 | 0 |
| | 100% | 100% | 0% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 20 | 1 | 1 |
| | 100% | 91% | 5% | 5% |

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

管理職在職中に育児休業を取得した従業員の数については、男性正規従業員、男性非正規従業員、女性非正規従業員は0人となっている。女性正規従業員で「1人」が2社となっている。

男性正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 63 |

男性非正規従業員

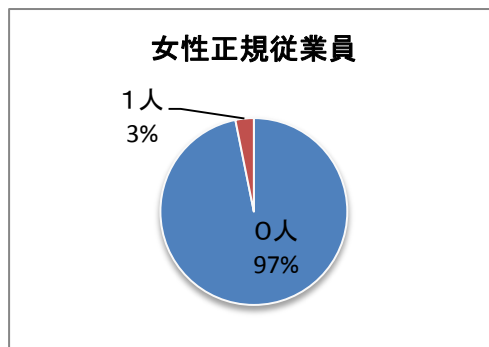
| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 63 |

女性正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 61 |
| 1人 | 2 |

女性非正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 63 |



女性正規従業員

| 規模別 | 回答数(社) | 0人 | 1人 |
|--------|--------|------|----|
| 全体 | 63 | 61 | 2 |
| | 100% | 97% | 3% |
| ~50人 | 23 | 23 | 0 |
| | 100% | 100% | 0% |
| ~100人 | 17 | 16 | 1 |
| | 100% | 94% | 6% |
| 101人以上 | 22 | 22 | 0 |
| | 100% | 100% | 0% |

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数

子の看護のための休暇制度については、男性非正規従業員は利用なしとなっている。

男性正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 58 |
| 1人 | 2 |
| 2人 | 2 |
| 4人 | 1 |

男性非正規従業員

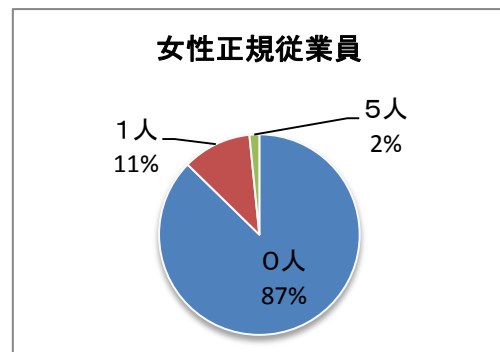
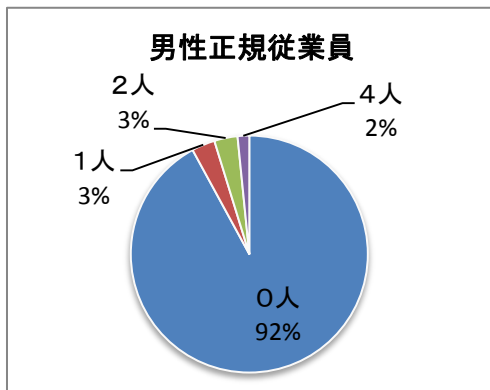
| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 63 |

女性正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 27 |
| 0人 | 55 |
| 1人 | 7 |
| 5人 | 1 |

女性非正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|-------|--------|
| 全体 | 27 |
| 0人 | 55 |
| 1人 | 2 |
| 2人 | 4 |
| 3人 | 1 |
| 10人以上 | 1 |



男性正規従業員

| 規模別 | 回答数(社) | 0人 | 1人 | 2人 | 4人 |
|--------|--------|------|----|----|----|
| 全体 | 63 | 58 | 2 | 2 | 1 |
| | 100% | 92% | 3% | 3% | 2% |
| ~50人 | 23 | 19 | 2 | 2 | 0 |
| | 100% | 83% | 9% | 9% | 0% |
| ~100人 | 18 | 18 | 0 | 0 | 0 |
| | 100% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 21 | 0 | 0 | 1 |
| | 100% | 95% | 0% | 0% | 5% |

女性正規従業員

| 規模別 | 回答数(社) | 0人 | 1人 | 5人 |
|--------|--------|-----|-----|----|
| 全体 | 63 | 55 | 7 | 1 |
| | 100% | 87% | 11% | 2% |
| ~50人 | 23 | 21 | 2 | 0 |
| | 100% | 91% | 9% | 0% |
| ~100人 | 18 | 15 | 3 | 0 |
| | 100% | 83% | 17% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 19 | 2 | 1 |
| | 100% | 86% | 9% | 5% |

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

育児を行うために在宅勤務をした従業員がいる企業はなかった。

男性正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 63 |

男性非正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 63 |

女性正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 63 |

女性非正規従業員

| 人数 | 回答数(社) |
|----|--------|
| 全体 | 63 |
| 0人 | 63 |

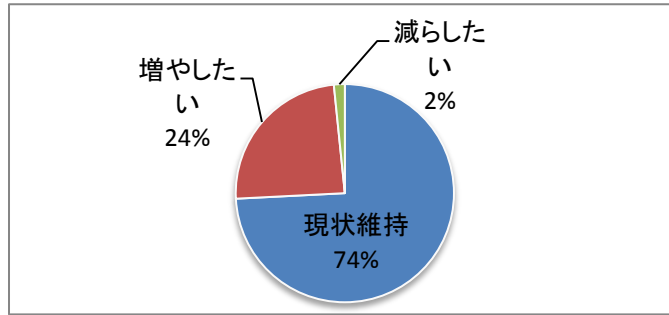
問12

育児休業制度について、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〕

男性については、「現状維持」(74%)がもっとも多く、次いで「増やしたい」(24%)、「減らしたい」(2%)となっている。

| 男性 | 回答数(社) | 理由 |
|-------|--------|---|
| 全体 | 62 | |
| 現状維持 | 46 | <ul style="list-style-type: none"> ・既に利用率100% 2 ・業務に支障をきたす 15 ・人員の手配が大変 4 ・財政負担が重い 2 ・その他 22 <ul style="list-style-type: none"> (・職種上高齢者が多い) (・取得可能であり、女性の正規職員がいない) (・利用者がまだいない) (・対象者がいない) (・サービス業であるため臨時雇用ではカバーできない) (・希望がないため) (・申請する者がいれば受け入れるつもり) |
| 増やしたい | 15 | <ul style="list-style-type: none"> ・離職を防ぎたい 3 ・ストレス軽減 3 ・企業イメージ向上 3 ・人材の確保 4 ・従業員のやる気 1 ・その他 1 <ul style="list-style-type: none"> (・男性も積極的に育児に参加すべきという社会的要請に応えるため) |
| 減らしたい | 1 | <ul style="list-style-type: none"> ・制度利用による人員の手配が大変 1 |



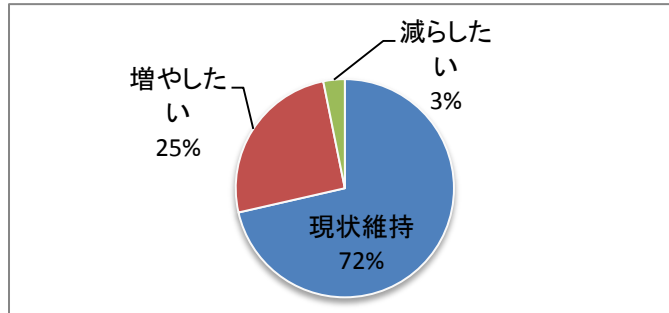
規模別にみると、規模が大きい企業の方が育児休業制度を増やしたいと考えていることがわかる。

| 規模別 | 回答数(社) | 現状維持 | 増やしたい | 減らしたい |
|--------|--------|------|-------|-------|
| 全体 | 62 | 46 | 15 | 1 |
| | 100% | 74% | 24% | 2% |
| ～50人 | 23 | 19 | 4 | 0 |
| | 100% | 83% | 17% | 0% |
| ～100人 | 18 | 13 | 4 | 1 |
| | 100% | 72% | 22% | 6% |
| 101人以上 | 21 | 14 | 7 | 0 |
| | 100% | 67% | 33% | 0% |

〔女性について〕

女性についても男性の場合と同様であった。「現状維持」(72%)がもっとも多く、次いで「増やしたい」(25%)、「減らしたい」(3%)となっている。

| 性別 | 回答数(社) | 理由 |
|-------|--------|--|
| 男性 | 62 | |
| 全体 | 62 | |
| 現状維持 | 45 | <ul style="list-style-type: none"> ・既に利用率100% 12 ・業務に支障をきたす 13 ・財政負担が重い 2 ・その他 22 (・職種上高齢者が多い) (・取得可能であり、女性の正規職員がない) (・利用者がまだいない) (・対象者がいない) (・サービス業であるため臨時雇用ではカバーできない) (・希望がないため) (・申請する者がいれば受け入れるつもり) |
| 増やしたい | 16 | <ul style="list-style-type: none"> ・離職を防ぎたい 9 ・ストレス軽減 3 ・人材の確保 4 |
| 減らしたい | 2 | <ul style="list-style-type: none"> ・制度利用により業務に支障をきたす 1 ・制度利用による人員の手配が大変 1 |



規模別にみると、男性の場合と同様、規模が大きい企業の方が育児休業制度を増やしたいと考えていることがわかる。

| 規模別 | 回答数(社) | 現状維持 | 増やしたい | 減らしたい |
|--------|--------|------|-------|-------|
| 全体 | 63 | 45 | 16 | 2 |
| | 100% | 71% | 25% | 3% |
| ～50人 | 23 | 19 | 4 | 0 |
| | 100% | 83% | 17% | 0% |
| ～100人 | 18 | 12 | 4 | 2 |
| | 100% | 67% | 22% | 11% |
| 101人以上 | 22 | 14 | 8 | 0 |
| | 100% | 64% | 36% | 0% |

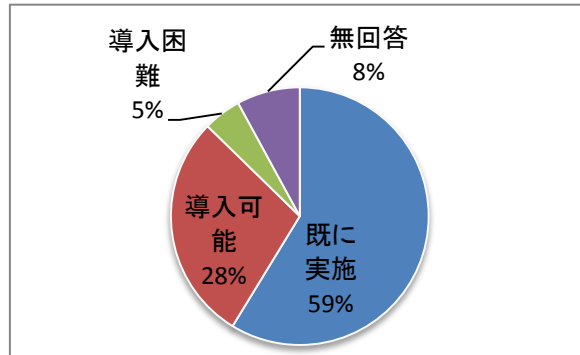
問13 以下のような制度が選択できるとして、あなたの事業所で既に実施しているもの、導入が可能なるものを教えてください。また、導入が難しいと思われるものについては、その理由を教えてください。

(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

「既に実施」(59%)がもっとも多く、次いで「導入可能」(28%)、「導入困難」(5%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 37 |
| 導入可能 | 18 |
| 導入困難 | 3 |
| 無回答 | 5 |

(導入困難理由)
 ・財政負担が大きい
 ・人材確保が困難



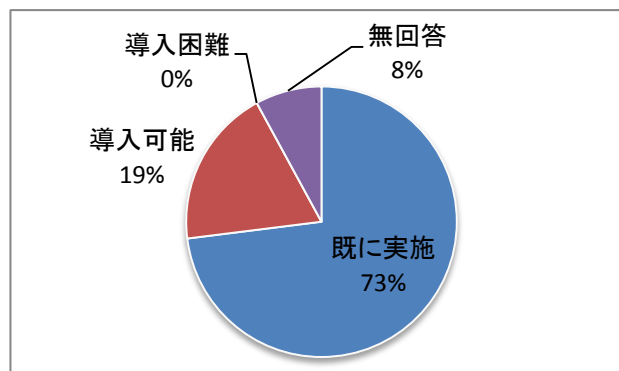
規模別にみると、「～50人以下」、「～100人」は「既に実施」が60%台から70%台で最も多くなっており、「～101人以上」では「既に実施」(41%)、「導入可能」(36%)となっている。

| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 37 | 18 | 3 | 5 |
| | 100% | 59% | 29% | 5% | 8% |
| ～50人 | 23 | 15 | 7 | 0 | 1 |
| | 100% | 65% | 30% | 0% | 4% |
| ～100人 | 18 | 13 | 3 | 2 | 0 |
| | 100% | 72% | 17% | 11% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 9 | 8 | 1 | 4 |
| | 100% | 41% | 36% | 5% | 18% |

(2) 子どもが急病の時にとれる優先的な休暇

「既に実施」(73%)がもっとも多く、次いで「導入可能」(19%)となり、「導入困難」と回答した企業はなかった。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 46 |
| 導入可能 | 12 |
| 導入困難 | 0 |
| 無回答 | 5 |



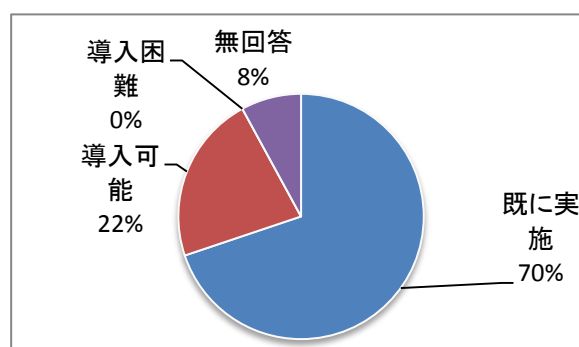
規模別にみると、すべての規模で「既に実施」が60%台から80%でもっとも多くなっている。

| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 46 | 12 | 0 | 5 |
| | 100% | 73% | 19% | 0% | 8% |
| ～50人 | 23 | 19 | 3 | 0 | 1 |
| | 100% | 83% | 13% | 0% | 4% |
| ～100人 | 18 | 13 | 5 | 0 | 0 |
| | 100% | 72% | 28% | 0% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 14 | 4 | 0 | 4 |
| | 100% | 64% | 18% | 0% | 18% |

(3) 子どもが急病の時に早退できる制度

「既に実施」(70%)がもっとも多く、次いで「導入可能」(22%)となっており、「導入困難」と回答した企業はなかった。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 44 |
| 導入可能 | 14 |
| 導入困難 | 0 |
| 無回答 | 5 |



| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 44 | 14 | 0 | 5 |
| | 100% | 70% | 22% | 0% | 8% |
| ～50人 | 23 | 18 | 4 | 0 | 1 |
| | 100% | 78% | 17% | 0% | 4% |
| ～100人 | 18 | 14 | 4 | 0 | 0 |
| | 100% | 78% | 22% | 0% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 12 | 6 | 0 | 4 |
| | 100% | 55% | 27% | 0% | 18% |

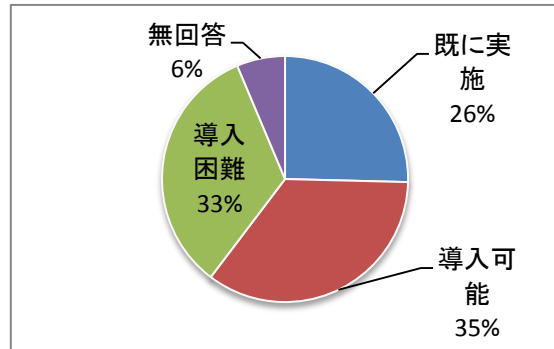
(4) 子育てのための時間単位の有給休暇

「導入可能」(35%)がもっとも多く、次いで「導入困難」(33%)、「既に実施」(26%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 16 |
| 導入可能 | 22 |
| 導入困難 | 21 |
| 無回答 | 4 |

(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・人材確保が困難
- ・職場内で理解が得られない
- ・労働者側から否定的な意見があった
- ・業務に支障がある
- ・時間単位の有給の制度が導入されていない



規模別をみると、「～50人」は「導入可能」がもっとも多く、「101人以上」、「～100人」は「導入困難」がもっとも多くなっている。

| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 16 | 22 | 21 | 4 |
| | 100% | 25% | 35% | 33% | 6% |
| ～50人 | 23 | 8 | 9 | 5 | 1 |
| | 100% | 35% | 39% | 22% | 4% |
| ～100人 | 18 | 4 | 6 | 8 | 0 |
| | 100% | 22% | 33% | 44% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 4 | 7 | 8 | 3 |
| | 100% | 18% | 32% | 36% | 14% |

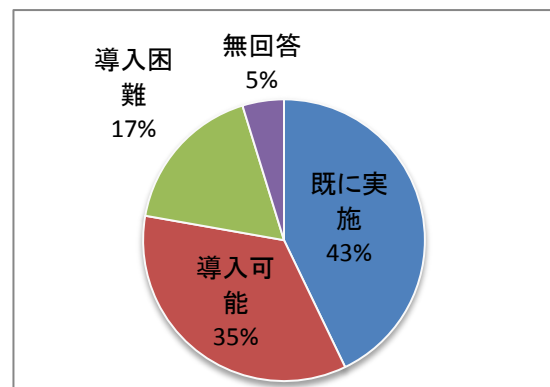
(5) 子育てのための継続した時間短縮制

「既に実施」(43%)がもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(35%)、「導入困難」(17%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 27 |
| 導入可能 | 22 |
| 導入困難 | 11 |
| 無回答 | 3 |

(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・人材確保が困難
- ・時間単位の有給休暇の管理が不可能
- ・職場内で理解が得られない
- ・職務内容からして難しい
- ・業務に支障がある



規模別にみると、「～100人」、「101人以上」は「既の実施」が40%台～50%台でもっとも多くなっている。「～50人」は「導入可能」がもっとも多くなっている。

| 規模別 | 回答数(社) | 既の実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 27 | 22 | 11 | 3 |
| | 100% | 43% | 35% | 17% | 5% |
| ～50人 | 23 | 8 | 9 | 5 | 1 |
| | 100% | 35% | 39% | 22% | 4% |
| ～100人 | 18 | 8 | 5 | 5 | 0 |
| | 100% | 44% | 28% | 28% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 11 | 8 | 1 | 2 |
| | 100% | 50% | 36% | 5% | 9% |

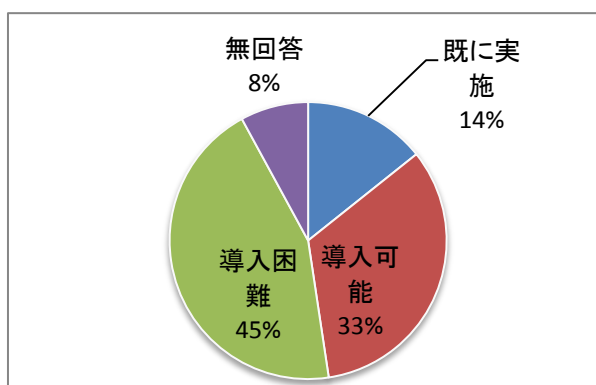
(6) 子育てのためのフレックスタイム制

「導入困難」(45%)がもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(33%)、「既の実施」(14%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既の実施 | 9 |
| 導入可能 | 21 |
| 導入困難 | 28 |
| 無回答 | 5 |

(導入困難理由)

- ・人材確保が困難
- ・財政負担が大きい
- ・職場内で理解が得られない
- ・業務内容に馴染まない
- ・職務内容からして難しい
- ・業務に支障がある
- ・人員配置基準、人員配置加算等があるため



規模別にみると、「～50人」、「～100人」は「導入困難」が40%台～60%台でもっとも多くなっており、「101人以上」では「導入可能」(45%)がもっとも多くなっている。

| 規模別 | 回答数(社) | 既の実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 9 | 21 | 28 | 5 |
| | 100% | 14% | 33% | 44% | 8% |
| ～50人 | 23 | 4 | 6 | 11 | 2 |
| | 100% | 17% | 26% | 48% | 9% |
| ～100人 | 18 | 1 | 5 | 12 | 0 |
| | 100% | 6% | 28% | 67% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 4 | 10 | 5 | 3 |
| | 100% | 18% | 45% | 23% | 14% |

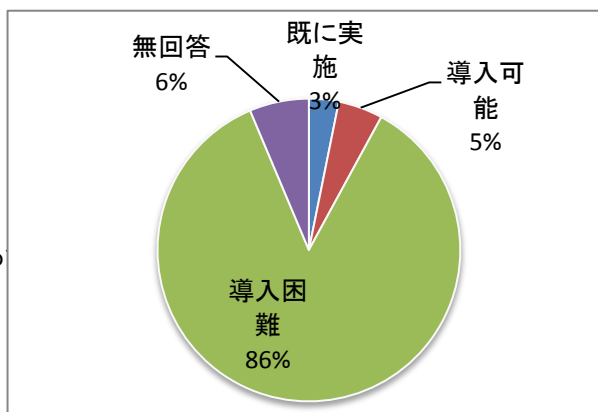
(7) 企業内託児所

「導入困難」(86%)がもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(5%)、「既に実施」(3%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 2 |
| 導入可能 | 3 |
| 導入困難 | 54 |
| 無回答 | 4 |

(導入困難理由)

- ・人材と一定水準以上の質が求められる
- ・財政負担が大きい
- ・職場内で理解が得られない
- ・現状からは不要
- ・人材確保が困難
- ・対象者がいない
- ・育児を必要とする年齢層が少なく、設置のメリットはない
- ・場所がない
- ・常に対象となる子どもがいるわけではない



規模別にみると、すべての規模で「導入困難」が70%台から90%台でもっとも多くなっている。また、「～100人」、「101人以上」で「既に実施」が1社ずつある。

| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 2 | 3 | 54 | 4 |
| | 100% | 3% | 5% | 86% | 6% |
| ～50人 | 23 | 0 | 0 | 21 | 2 |
| | 100% | 0% | 0% | 91% | 9% |
| ～100人 | 18 | 1 | 0 | 17 | 0 |
| | 100% | 6% | 0% | 94% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 1 | 3 | 16 | 2 |
| | 100% | 5% | 14% | 73% | 9% |

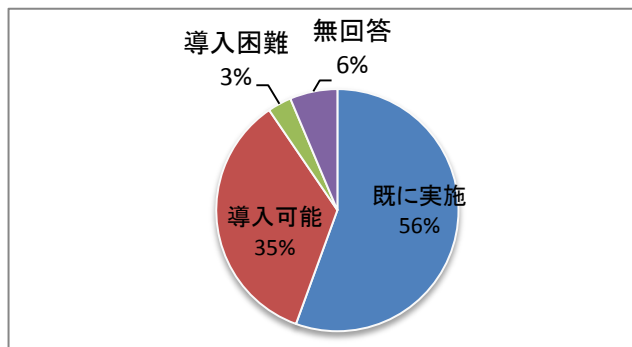
(8) 従業員が出産前後に長期休暇をとったあと、元の職場に復帰させる保障

「既に実施」(56%)がもっとも多く、次いで「導入可能」(35%)、「導入困難」(3%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 35 |
| 導入可能 | 22 |
| 導入困難 | 2 |
| 無回答 | 4 |

(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・組織変更や人事ローテーションなどに対応できないことがあるため



規模別にみても、すべての規模で「既に実施」が50%台から60%でもっとも高くなっている。また、「～100人」と「101人以上」で「導入困難」が1社ずつある。

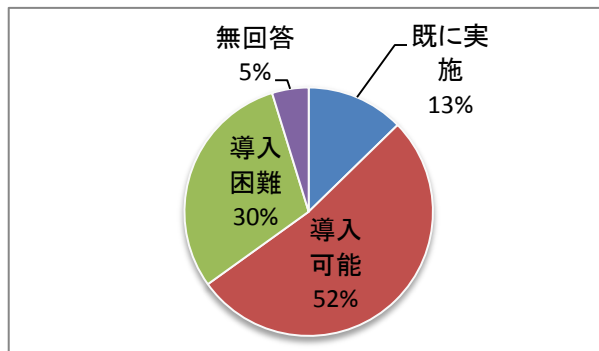
| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 35 | 22 | 2 | 4 |
| | 100% | 56% | 35% | 3% | 6% |
| ～50人 | 23 | 12 | 10 | 0 | 1 |
| | 100% | 52% | 43% | 0% | 4% |
| ～100人 | 18 | 12 | 5 | 1 | 0 |
| | 100% | 67% | 28% | 6% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 11 | 7 | 1 | 3 |
| | 100% | 50% | 32% | 5% | 14% |

(9) 出産前後に退職する際に、再雇用する保証

「導入可能」(52%)がもっとも多くなっており、次いで「導入困難」(30%)、「既に実施」(13%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 8 |
| 導入可能 | 33 |
| 導入困難 | 19 |
| 無回答 | 3 |

- (導入困難理由)
- ・財政負担が大きい
 - ・現状からは不要
 - ・人材確保が困難
 - ・職場内で理解が得られない



規模別にみても、すべての規模で「導入可能」が40%台から60%でもっとも多くなっており、次いで、「導入困難」が20%台～30%台となっている。

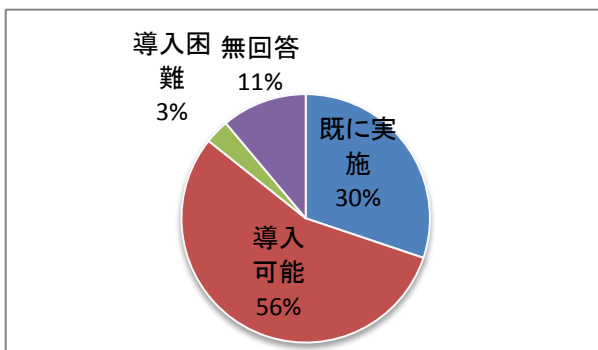
| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 8 | 33 | 19 | 3 |
| | 100% | 13% | 52% | 30% | 5% |
| ～50人 | 23 | 2 | 13 | 7 | 1 |
| | 100% | 9% | 57% | 30% | 4% |
| ～100人 | 18 | 2 | 11 | 5 | 0 |
| | 100% | 11% | 61% | 28% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 4 | 9 | 7 | 2 |
| | 100% | 18% | 41% | 32% | 9% |

(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

「導入可能」(56%)がもっとも多くなっており、次いで「既に実施」(30%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 19 |
| 導入可能 | 35 |
| 導入困難 | 2 |
| 無回答 | 7 |

- (導入困難理由)
- ・現状からは不要
 - ・職場内で理解が得られない



規模別にみると、すべての規模で「導入可能」が50%台から60%でもっとも多く、次いで「既に実施」が20%台～30%台となっている。また、「～50人」、「～100人」で「導入困難」が1社ずつあった。

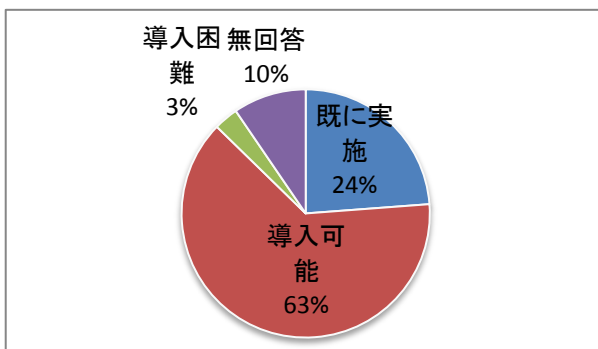
| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 19 | 35 | 2 | 7 |
| | 100% | 30% | 56% | 3% | 11% |
| ～50人 | 23 | 6 | 14 | 1 | 2 |
| | 100% | 26% | 61% | 4% | 9% |
| ～100人 | 18 | 6 | 10 | 1 | 1 |
| | 100% | 33% | 56% | 6% | 6% |
| 101人以上 | 22 | 7 | 11 | 0 | 4 |
| | 100% | 32% | 50% | 0% | 18% |

(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

「導入可能」(63%)がもっとも多くなっており、次いで「既に実施」(24%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 15 |
| 導入可能 | 40 |
| 導入困難 | 2 |
| 無回答 | 6 |

- (導入困難理由)
- ・現状からは不要
 - ・職場内で理解が得られない



規模別にみると、すべての規模で「導入可能」が50%台から60%でもっとも多く、次いで「既に実施」が20%台となっている。また、「～50人」、「～100人」で「導入困難」が1社ずつあった。

| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 15 | 40 | 2 | 6 |
| | 100% | 24% | 63% | 3% | 10% |
| ～50人 | 23 | 5 | 15 | 1 | 2 |
| | 100% | 22% | 65% | 4% | 9% |
| ～100人 | 18 | 4 | 12 | 1 | 1 |
| | 100% | 22% | 67% | 6% | 6% |
| 101人以上 | 22 | 6 | 13 | 0 | 3 |
| | 100% | 27% | 59% | 0% | 14% |

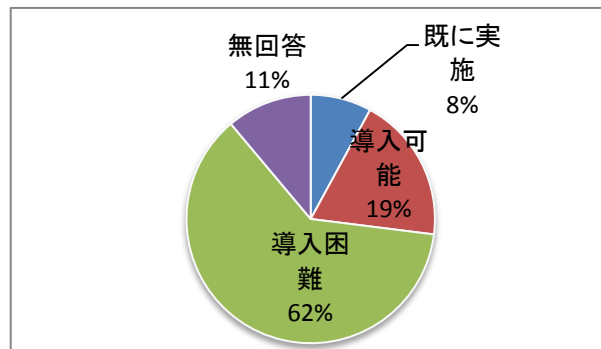
(12) 育児休業中の従業員への経済的援助制度

「導入困難」(62%)がもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(19%)、「既に実施」(8%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 5 |
| 導入可能 | 12 |
| 導入困難 | 39 |
| 無回答 | 7 |

(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・職場内で理解が得られない
- ・現状からは不要
- ・人材確保が困難



規模別にみると、すべての規模で「導入困難」が50%から70%でもっとも多くなっている。

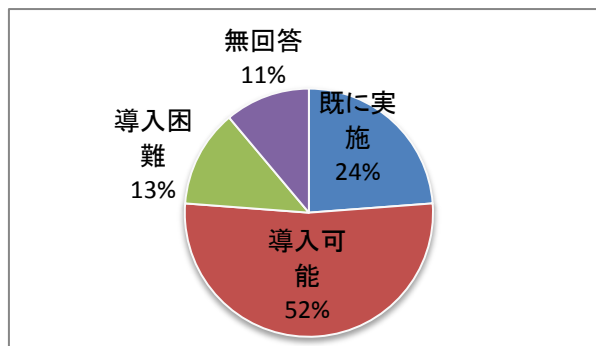
| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 5 | 12 | 39 | 7 |
| | 100% | 8% | 19% | 62% | 11% |
| ～50人 | 23 | 1 | 5 | 15 | 2 |
| | 100% | 4% | 22% | 65% | 9% |
| ～100人 | 18 | 2 | 3 | 13 | 0 |
| | 100% | 11% | 17% | 72% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 2 | 4 | 11 | 5 |
| | 100% | 9% | 18% | 50% | 23% |

(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

「導入可能」(52%)がもっとも多くなっており、次いで「既に実施」(24%)、「導入困難」(13%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 15 |
| 導入可能 | 33 |
| 導入困難 | 8 |
| 無回答 | 7 |

- (導入困難理由)
- ・職場内で理解が得られない
 - ・人材確保が困難
 - ・財政負担が大きい
 - ・業務内容に馴染まない



規模別にみると、すべての規模で「導入可能」が40%台から50%でもっとも多くなっている。また、「～50人」、「～100人」で「導入困難」が多くなっている。

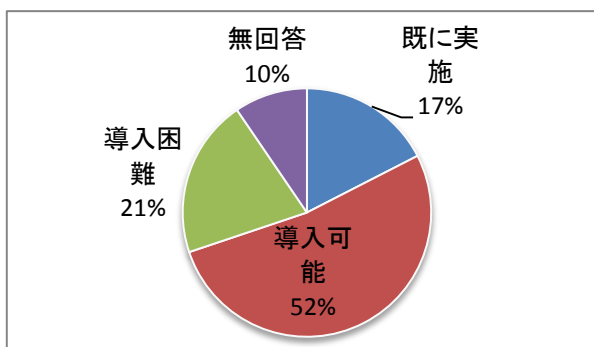
| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 15 | 33 | 8 | 7 |
| | 100% | 24% | 52% | 13% | 11% |
| ～50人 | 23 | 4 | 13 | 3 | 3 |
| | 100% | 17% | 57% | 13% | 13% |
| ～100人 | 18 | 5 | 8 | 4 | 1 |
| | 100% | 28% | 44% | 22% | 6% |
| 101人以上 | 22 | 6 | 12 | 1 | 3 |
| | 100% | 27% | 55% | 5% | 14% |

(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

「導入可能」(52%)がもっとも多くなっており、次いで「導入困難」(21%)、「既に実施」(17%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 11 |
| 導入可能 | 33 |
| 導入困難 | 13 |
| 無回答 | 6 |

- (導入困難理由)
- ・職場内で理解が得られない
 - ・現状からは不要
 - ・財政負担が大きい
 - ・人材確保が困難
 - ・業務に支障がある



規模別にみると、すべての規模で「導入可能」が50%台でもっとも多く、次いで「既に実施」、「導入困難」が同様の割合であった。

| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 11 | 33 | 13 | 6 |
| | 100% | 17% | 52% | 21% | 10% |
| ～50人 | 23 | 4 | 12 | 5 | 2 |
| | 100% | 17% | 52% | 22% | 9% |
| ～100人 | 18 | 4 | 9 | 4 | 1 |
| | 100% | 22% | 50% | 22% | 6% |
| 101人以上 | 22 | 3 | 12 | 4 | 3 |
| | 100% | 14% | 55% | 18% | 14% |

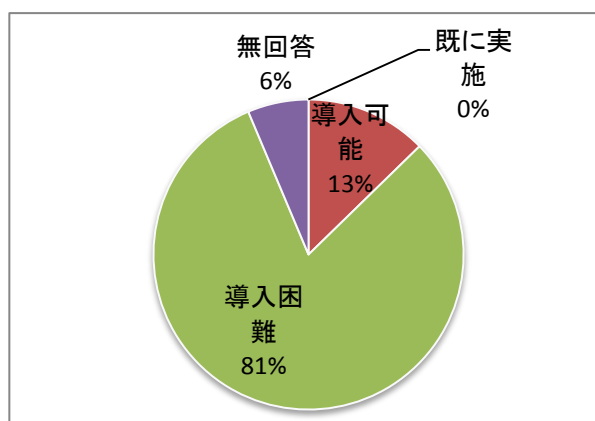
(15) 育児を行うための在宅勤務制度

「既に実施」している企業はなく、「導入困難」(81%)がもっとも多くなっている。「導入可能」は13%となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 0 |
| 導入可能 | 8 |
| 導入困難 | 51 |
| 無回答 | 4 |

(導入困難理由)

- ・職場内で理解が得られない
- ・財政負担が大きい
- ・現状からは不要
- ・人材確保が困難
- ・在宅での勤務が業務上不可能
- ・業務内容に馴染まない
- ・人員配置基準、人員配置加算等があるため



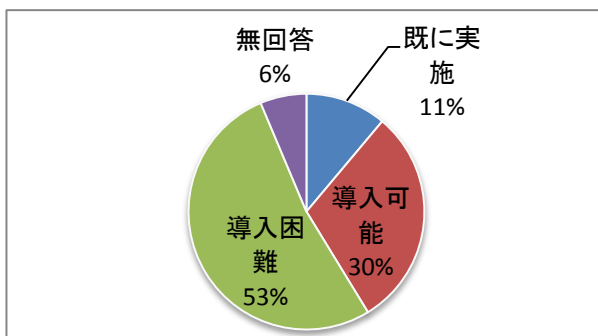
規模別にみると、すべての規模で「導入困難」が70%台から80%でもっとも多くなっている。

| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 0 | 8 | 51 | 4 |
| | 100% | 0% | 13% | 81% | 6% |
| ～50人 | 23 | 0 | 3 | 18 | 2 |
| | 100% | 0% | 13% | 78% | 9% |
| ～100人 | 18 | 0 | 3 | 15 | 0 |
| | 100% | 0% | 17% | 83% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 0 | 2 | 18 | 2 |
| | 100% | 0% | 9% | 82% | 9% |

(16) 従業員が育児に関して要した費用を補助する制度

「導入困難」(53%)がもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(30%)、「既に実施」(11%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 7 |
| 導入可能 | 19 |
| 導入困難 | 33 |
| 無回答 | 4 |



(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・職場内で理解が得られない
- ・現状からは不要
- ・子どもに対する手当が付与されており、他の従業員とのバランスの問題
- ・人材確保が困難

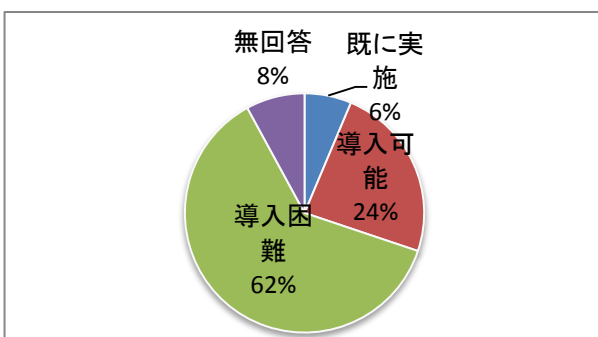
規模別にみると、「～50人」は「導入可能」が70%でもっとも多く、「～100人」、「101人以上」は「導入困難」が60%台から70%でもっとも多くなっている。

| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 7 | 19 | 33 | 4 |
| | 100% | 11% | 30% | 52% | 6% |
| ～50人 | 23 | 0 | 16 | 5 | 2 |
| | 100% | 0% | 70% | 22% | 9% |
| ～100人 | 18 | 3 | 1 | 14 | 0 |
| | 100% | 17% | 6% | 78% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 4 | 2 | 14 | 2 |
| | 100% | 18% | 9% | 64% | 9% |

(17) 従業員が育児に関して要した費用の貸付制度

「導入困難」(62%)がもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(24%)、「既に実施」(6%)となっている。

| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 63 |
| 既に実施 | 4 |
| 導入可能 | 15 |
| 導入困難 | 39 |
| 無回答 | 5 |



(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・職場内で理解が得られない
- ・現状からは不要
- ・子どもに対する手当が付与されており、他の従業員とのバランスの問題
- ・人材確保が困難
- ・返済に関するトラブルを避けたい

規模別にみると、すべての規模で「導入困難」が50%台から60%台でもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(20%台)となっている。

| 規模別 | 回答数(社) | 既に実施 | 導入可能 | 導入困難 | 無回答 |
|--------|--------|------|------|------|-----|
| 全体 | 63 | 4 | 15 | 39 | 5 |
| | 100% | 6% | 24% | 62% | 8% |
| ～50人 | 23 | 1 | 6 | 14 | 2 |
| | 100% | 4% | 26% | 61% | 9% |
| ～100人 | 18 | 2 | 4 | 12 | 0 |
| | 100% | 11% | 22% | 67% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 1 | 5 | 13 | 3 |
| | 100% | 5% | 23% | 59% | 14% |

(18) その他

| | 回答数(社) |
|-----|--------|
| 全体 | 63 |
| 無回答 | 63 |

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。

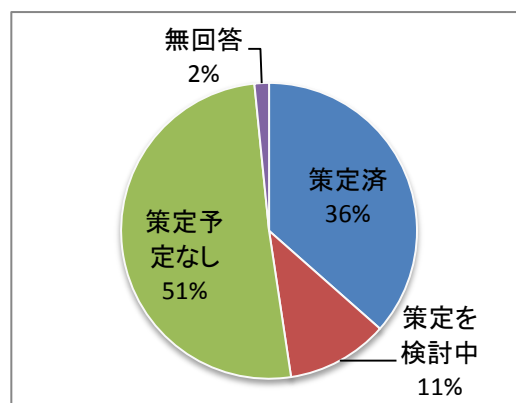
- ・子が熱があり保育所で保育していただけない場合で、業務の都合上休みが取得できそうもないときには空室で静養していただけるように配慮したが、現実には他従業員が接する機会が多くなってしまい(個人的要因)健康上問題が生じてしまったため、従業員が自粛している。
- ・出生祝金制度(第1子10万円、第2子20万円、以降10万円づつ加算、最高100万円まで)
- ・休暇取得に際し、無条件で許可
- ・どうしてもやむをえないときは会社へ子どもを連れてくるのを許可している。
- ・従業員の子どもが事業所へ見学に来たりボランティアとして参加すること。
- ・有給ではあるが子どもの病気、行事等があれば優先的に休めるようにしている。

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。

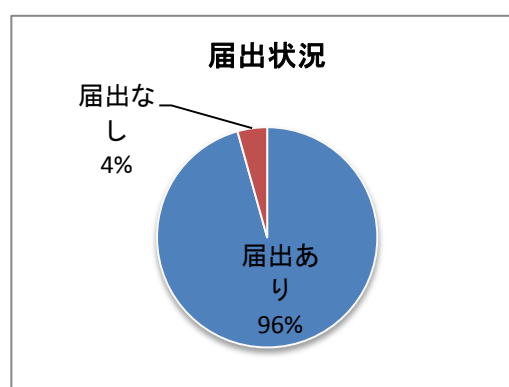
| 規模別 | 回答数(社) | 策定済 | 検討中 | 予定なし | 無回答 |
|--------|--------|-----|-----|------|-----|
| 全体 | 63 | 23 | 7 | 32 | 1 |
| | 100% | 37% | 11% | 51% | 2% |
| ～50人 | 23 | 0 | 6 | 16 | 1 |
| | 100% | 0% | 26% | 70% | 4% |
| ～100人 | 18 | 5 | 1 | 12 | 0 |
| | 100% | 28% | 6% | 67% | 0% |
| 101人以上 | 22 | 18 |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

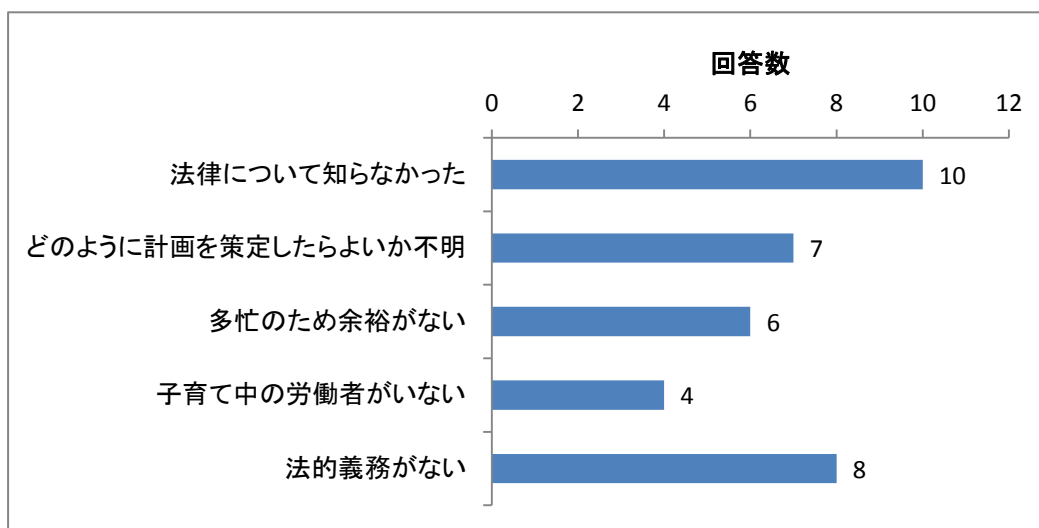
| | 回答数(社) |
|------|--------|
| 全体 | 23 |
| 届出あり | 22 |
| 届出なし | 1 |



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 |

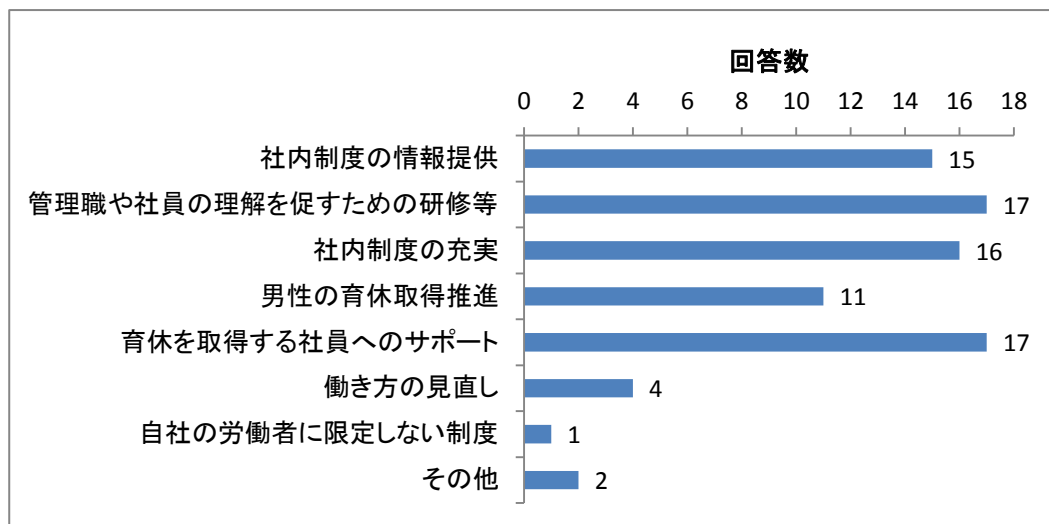


問16 次世代育成支援のために社内で行き組む必要があると思うこと。

「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

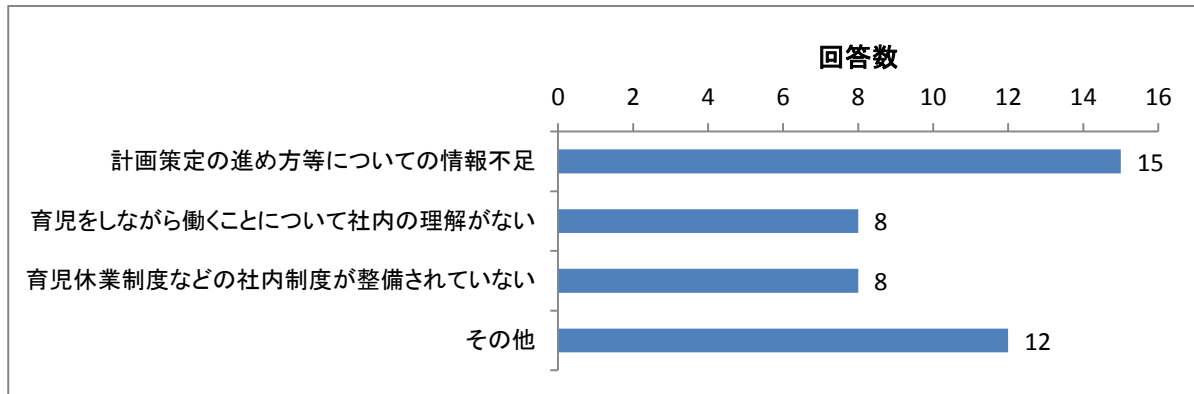


問17 次世代育成支援に取り組むにあたり、社内で障壁となること。

「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



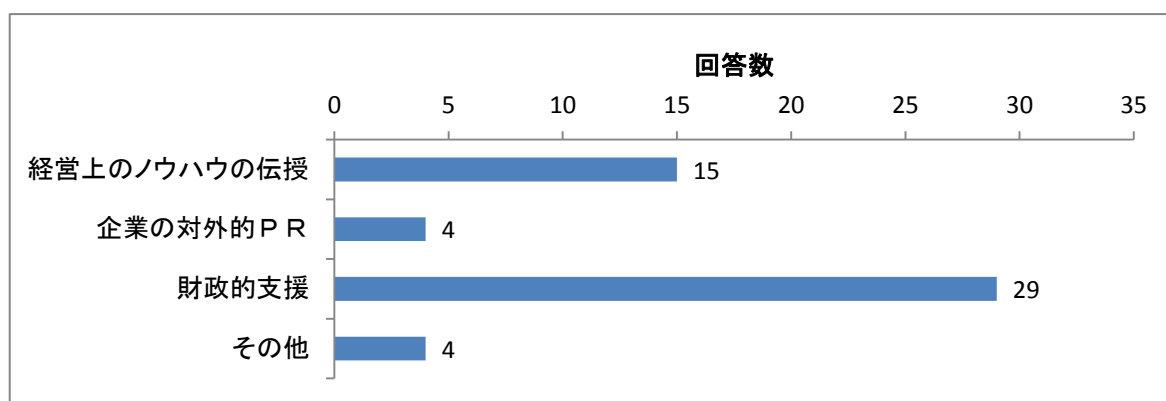
3 行政に対する要望について

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、行政に行き組む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。