

**「仕事と家庭の両立推進」  
に関する調査結果**

平成 19 年 3 月

**保健福祉部保育課**

# 仕事と家庭の両立推進に関する調査結果

## 調査概要

### 1 調査の目的

この調査は、市内の民間事業所における「仕事と家庭の両立」支援の取組状況や意識などについて把握し、市と企業等との協働による両立支援施策などを検討する基礎資料とすることを目的に実施したものである。

### 2 調査対象

市内の民間事業所のうち、常時雇用者数が5人以上の538事業所

### 3 調査基準日

平成18年7月1日現在

### 4 調査項目

設問1 「一般事業主行動計画」の策定状況

設問2 就業規則等（育児休業制度等）の内容・利用状況

設問3 「仕事と家庭の両立」についての問題意識

設問4 「仕事と家庭の両立」推進のために取り組んでいる事項

設問5 「仕事と家庭の両立」推進のために導入を考えている事項

設問6 市と企業等との協働による「仕事と家庭の両立」推進の取り組み等

設問7 一般市民等に対する子育て支援の取り組み状況

設問8 子育て支援に関する意見等

### 5 調査方法

調査対象事業所に郵送による調査票の配付及び回収を行った。  
（千歳市労働基本調査（商業労働課）と合わせて実施）

## 6 調査票の回収結果

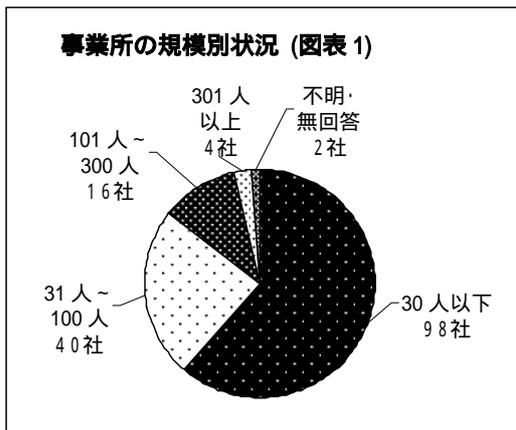
### (1) 回答件数と回収率

160の事業所から回答があり、回収率は29.7%であった。

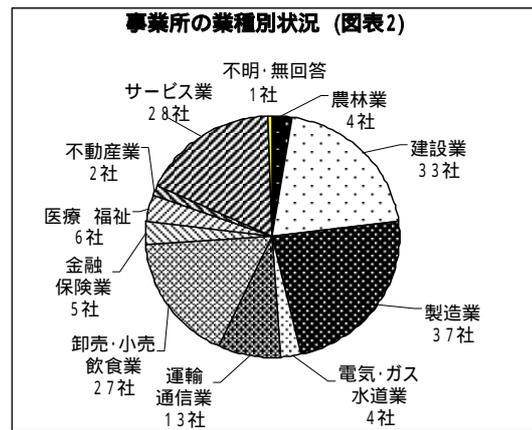
### (2) 回答事業所の規模別及び業種別の状況

回答のあった事業所の規模別(従業員数)及び業種別の状況は、次のとおりである。(図表1、2、表1、2)

事業所の規模別状況表(図表1)



事業所の業種別状況表(図表2)



事業所の規模別状況表(表1)

| 従業員数      | 事業所数 | 構成比   |
|-----------|------|-------|
| 30人以下     | 98社  | 61.2% |
| 31人～100人  | 40社  | 25.0% |
| 101人～300人 | 16社  | 10.0% |
| 301人以上    | 4社   | 2.5%  |
| 不明・無回答    | 2社   | 1.3%  |
| 合計        | 160社 | 100%  |

事業所の業種別状況表(表2)

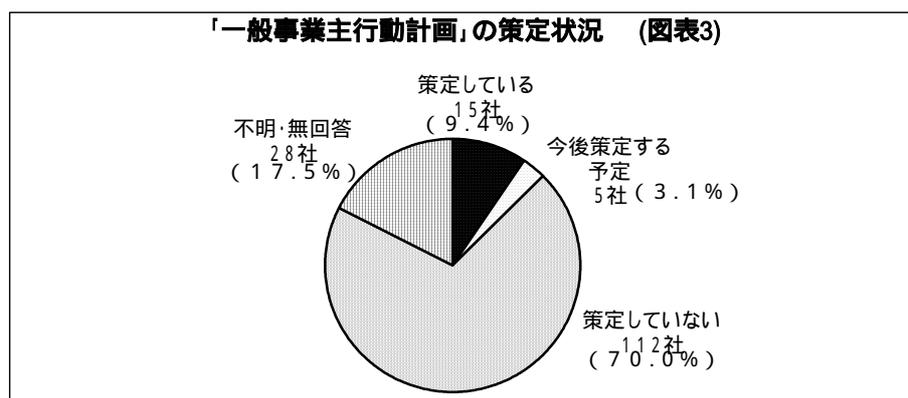
| 業種        | 事業所数 | 構成比   |
|-----------|------|-------|
| 農林業       | 4社   | 2.5%  |
| 建設業       | 33社  | 20.6% |
| 製造業       | 37社  | 23.1% |
| 電気・ガス・水道業 | 4社   | 2.5%  |
| 運輸・通信業    | 13社  | 8.1%  |
| 卸売・小売・飲食業 | 27社  | 16.9% |
| 金融・保険業    | 5社   | 3.1%  |
| 医療・福祉     | 6社   | 3.8%  |
| 不動産業      | 2社   | 1.3%  |
| サービス業     | 28社  | 17.5% |
| 不明・無回答    | 1社   | 0.6%  |
| 合計        | 160社 | 100%  |

## 調査結果の概要

### 1 「一般事業主行動計画」の策定状況

#### (1) 「一般事業主行動計画」の策定状況

「一般事業主行動計画」を策定している事業所は15社(9.4%)あり、今後策定する予定の事業所は、5社(3.1%)となっている。一方、策定していない事業所は112社(70.0%)であり、多くの事業所が策定していない状況となっている。(図表3)



#### (2) 「一般事業主行動計画」の策定期期

「一般事業主行動計画」の策定期期は、時期について回答があった13社のうち12社が平成17年度までに策定をしている。(表3)

「一般事業主行動計画」の策定期期

(表3)

| 策定年月    | H15 | H17 |   |   |   |   |    | H18 | 合計(社) |
|---------|-----|-----|---|---|---|---|----|-----|-------|
|         | 12  | 3   | 4 | 6 | 7 | 9 | 10 | 4   |       |
| 事業所数(社) | 1   | 2   | 5 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1   | 13    |

#### (3) 「一般事業主行動計画」の策定予定時期

今後、「一般事業主行動計画」を策定する予定とした5社のうち、時期について回答があった3社の策定期期は、2社が平成18年度、1社が平成19年度となっている。

(4) 「一般事業主行動計画」策定事業所の規模別状況

「一般事業主行動計画」を策定している事業所の規模別状況では、従業員数が31人～100人の事業所が6社で最も多くなっている。また、「一般事業主行動計画」を策定している割合では、従業員数301人以上の事業所が75.0%（事業所数4社のうち3社が策定）の策定割合で最も高くなっている。なお、この策定割合は、従業員規模が小さくなるほど低い傾向となっている。（表4）

「一般事業主行動計画」策定事業所の規模別状況表 (表4)

| 従業員数      | 事業所数(社) | 策定事業所数(社) | 策定割合(%) |
|-----------|---------|-----------|---------|
|           | a       | b         | b / a   |
| 30人以下     | 98      | 3         | 3.1     |
| 31人～100人  | 40      | 6         | 15.0    |
| 101人～300人 | 16      | 3         | 18.8    |
| 301人以上    | 4       | 3         | 75.0    |
| 不明・無回答    | 2       | 0         | 0       |
| 合計        | 160     | 15        | 9.4     |

(5) 「一般事業主行動計画」策定事業所の業種別状況

「一般事業主行動計画」を策定している事業所の業種別状況では、製造業、運輸・通信業、卸売・小売・飲食業、サービス業の4業種のみとなっている。（表5）

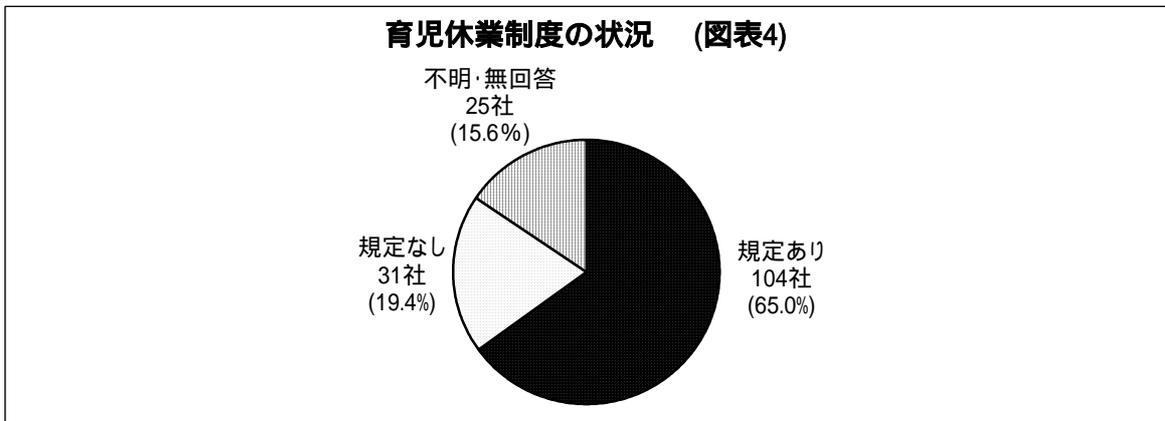
「一般事業主行動計画」策定事業所の業種別状況表 (表5)

| 業種        | 事業所数(社) | 策定事業所数(社) | 策定割合(%) |
|-----------|---------|-----------|---------|
|           | a       | b         | b / a   |
| 農林業       | 4       | 0         | 0       |
| 建設業       | 33      | 0         | 0       |
| 製造業       | 37      | 6         | 16.2    |
| 電気・ガス・水道業 | 4       | 0         | 0       |
| 運輸・通信業    | 13      | 3         | 23.1    |
| 卸売・小売・飲食業 | 27      | 4         | 14.8    |
| 金融・保険業    | 5       | 0         | 0       |
| 医療・福祉     | 6       | 0         | 0       |
| 不動産業      | 2       | 0         | 0       |
| サービス業     | 28      | 2         | 7.1     |
| 不明・無回答    | 1       | 0         | 0       |
| 合計        | 160     | 15        | 9.4     |

## 2 就業規則等（育児休業制度等）の内容・利用状況

### （1）育児休業制度の規定がある事業所

育児休業制度を就業規則で規定している事業所は104社（65.0%）、規定がない事業所は、31社（19.4%）となっている。（図表4）

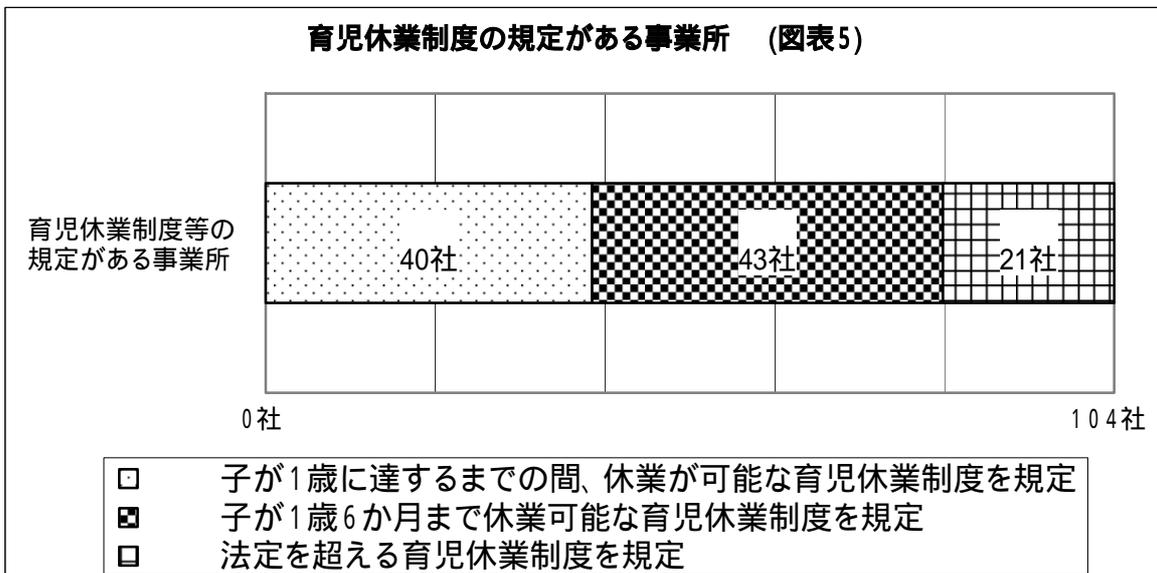


### （2）育児休業制度の内容等

育児休業制度の休業期間は、原則として「子が1歳に達するまでの間」とされているが、平成17年4月の「育児、介護休業法」の改正に伴い、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、「子が1歳6か月まで休業可能」と休業期間の延長がされている。

育児休業制度を就業規則で規定している事業所のうち、育児休業制度の内容を「子が1歳に達するまでの間、休業が可能な育児休業制度」とする事業所が40社、「子が1歳6か月まで休業が可能な育児休業制度」とする事業所が43社となっている。

また、「法定（の休業期間や条件など）を超える育児休業制度」の事業所が21社となっている。（図表5）



( 3 ) 育児休業制度の規定がある事業所の規模別状況

育児休業制度を就業規則で規定している事業所の従業員規模別状況は、次のとおりである。規定がある事業所の割合は、従業員規模が大きくなるほど高い傾向となっている。(表6)

育児休業制度の規定がある事業所の規模別状況表 (表6)

| 従業員数      | 事業所数<br>(社) | 育児休業制<br>度規定事業<br>所数<br>(社) | 割合<br>(%) | 育児休業制度の内訳   |   |                                  |
|-----------|-------------|-----------------------------|-----------|---|---|----------------------------------|
|           |             |                             |           | 子が1歳に達するま<br>での間、休業が可能<br>な育児休業制度を規<br>定する事業所数(社) | 子が1歳6か月まで休<br>業が可能な育児休業<br>制度を規定する事業<br>所数(社) | 法定を超える育児休<br>業制度を規定する事<br>業所数(社) |
|           | a           | b                           | b/a       |   |   |                                  |
| 30人以下     | 98          | 55                          | 56.1      | 25  | 19  | 11                               |
| 31人～100人  | 40          | 30                          | 75.0      | 9   | 14  | 7                                |
| 101人～300人 | 16          | 15                          | 93.8      | 5   | 8   | 2                                |
| 301人以上    | 4           | 4                           | 100       | 1   | 2   | 1                                |
| 不明・無回答    | 2           | 0                           | 0         | 0   | 0   | 0                                |
| 合計        | 160         | 104                         | 65.0      | 40  | 43  | 21                               |

( 4 ) 育児休業制度の規定がある事業所の業種別状況

育児休業制度を就業規則で規定している事業所の業種別状況は、次のとおりである。(表7)

育児休業制度の規定がある事業所の業種別状況表 (表7)

| 業種別       | 事業所<br>数<br>(社) | 育児休業<br>制度規定<br>事業所数<br>(社) | 割合<br>(%) | 育児休業制度の内容等  |   |                                  |
|-----------|-----------------|-----------------------------|-----------|---|---|----------------------------------|
|           |                 |                             |           | 子が1歳に達するま<br>での間、休業が可能<br>な育児休業制度を規<br>定する事業所数(社) | 子が1歳6か月まで<br>休業が可能な育児<br>休業制度を規定す<br>る事業所数(社) | 法定を超える育児休<br>業制度を規定する事<br>業所数(社) |
|           | a               | b                           | b/a       |   |   |                                  |
| 農林業       | 4               | 1                           | 25.0      | 0   | 0   | 1                                |
| 建設業       | 33              | 12                          | 36.4      | 6   | 3   | 3                                |
| 製造業       | 37              | 32                          | 86.5      | 9   | 15  | 8                                |
| 電気・ガス・水道業 | 4               | 2                           | 50.0      | 2   | 0   | 0                                |
| 運輸・通信業    | 13              | 9                           | 69.2      | 2   | 3   | 4                                |
| 卸売・小売・飲食業 | 27              | 18                          | 66.7      | 7   | 11  | 0                                |
| 金融・保険業    | 5               | 5                           | 100       | 2   | 1   | 2                                |
| 医療・福祉     | 6               | 5                           | 83.3      | 1   | 4   | 0                                |
| 不動産業      | 2               | 2                           | 100       | 1   | 1   | 0                                |
| サービス業     | 28              | 18                          | 64.3      | 10  | 5   | 3                                |
| 不明・無回答    | 1               | 0                           | 0         | 0   | 0   | 0                                |
| 合計        | 160             | 104                         | 65.0      | 40  | 43  | 21                               |

(5) 「育児休業終了後の原職又は原職相当職への復帰制度」及び「育児のための勤務時間短縮等の措置」の規定がある事業所

調査では、「育児休業終了後の原職又は原職相当職への復帰制度」と「育児のための勤務時間短縮等の措置」についても就業規則で規定しているか尋ねているが、制度等を就業規則で規定している事業所は、どちらも82社(51.3%)となっている。

(6) 「育児休業終了後の原職又は原職相当職への復帰制度」及び「育児のための勤務時間短縮等の措置」の規定がある事業所の規模別、業種別状況

上記制度等について就業規則で規定している事業所の規模別、業種別状況は、次のとおりである。(表8及び表9)

「育児休業終了後の原職又は原職相当職への復帰制度」及び「育児のための勤務時間短縮等の措置」の規定がある事業所の規模別状況表 (表8)

|           | 事業所数(社) | 育児休業終了後の原職又は原職相当職への復帰制度 |       | 育児のための勤務時間短縮等の措置 |       |
|-----------|---------|-------------------------|-------|------------------|-------|
|           |         | 規定がある事業所数(社)            | 割合(%) | 規定がある事業所数(社)     | 割合(%) |
| 従業員数      | a       | b                       | b/a   | c                | c/a   |
| 30人以下     | 98      | 41                      | 41.8  | 44               | 44.9  |
| 31人～100人  | 40      | 25                      | 62.5  | 22               | 55.0  |
| 101人～300人 | 16      | 13                      | 81.3  | 13               | 81.3  |
| 301人以上    | 4       | 3                       | 75.0  | 3                | 75.0  |
| 不明・無回答    | 2       | 0                       | 0     | 0                | 0     |
| 合計        | 160     | 82                      | 51.3  | 82               | 51.3  |

「育児休業終了後の原職又は原職相当職への復帰制度」及び「育児のための勤務時間短縮等の措置」の規定がある事業所の業種別状況表 (表9)

| 業種別       | 事業所数(社) | 育児休業終了後の原職又は原職相当職への復帰制度 |       | 育児のための勤務時間短縮等の措置 |       |
|-----------|---------|-------------------------|-------|------------------|-------|
|           |         | 規定がある事業所数(社)            | 割合(%) | 規定がある事業所数(社)     | 割合(%) |
|           | a       | b                       | b/a   | c                | c/a   |
| 農林業       | 4       | 1                       | 25.0  | 1                | 25.0  |
| 建設業       | 33      | 11                      | 33.3  | 9                | 27.3  |
| 製造業       | 37      | 28                      | 75.7  | 24               | 64.9  |
| 電気・ガス水道業  | 4       | 2                       | 50.0  | 3                | 75.0  |
| 運輸・通信業    | 13      | 8                       | 61.5  | 8                | 61.5  |
| 卸売・小売・飲食業 | 27      | 11                      | 40.7  | 13               | 48.1  |
| 金融・保険業    | 5       | 4                       | 80.0  | 4                | 80.0  |
| 医療・福祉     | 6       | 4                       | 66.7  | 4                | 66.7  |
| 不動産業      | 2       | 2                       | 100   | 2                | 100   |
| サービス業     | 28      | 11                      | 39.3  | 14               | 50.0  |
| 不明・無回答    | 1       | 0                       | 0     | 0                | 0     |
| 合計        | 160     | 82                      | 51.3  | 82               | 51.3  |

(7) 育児休業制度等の利用状況

事業所における育児休業制度等の直近1年間の利用状況では、女性従業員の制度利用は、「子が1歳に達するまでの間、休業が可能な育児休業制度」は25人(13.7%)、「子が1歳6か月まで休業が可能な育児休業制度」は5人(5.1%)、「法定を超える育児休業制度」では2人(4.3%)が利用しているほか、「育児休業終了後の原職又は原職相当職への復帰制度」では15人(13.8%)、「育児のための勤務時間短縮等の措置」では6人(4.8%)が利用している。

しかし、男性従業員の制度利用はいずれもなく、制度利用は進んでいない。

(表10)

育児休業制度等の利用状況表 (表10)

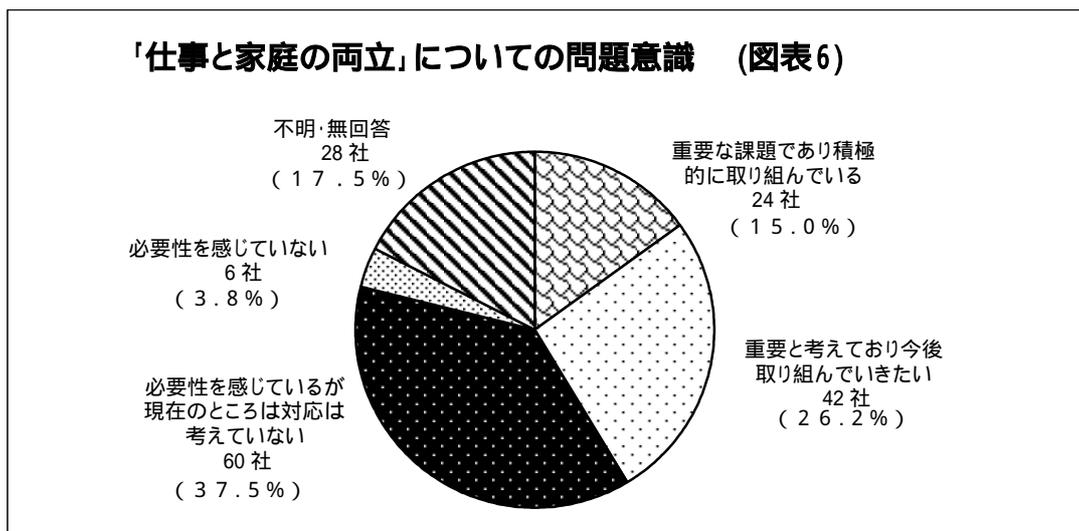
|                           |    | 対象者  | 利用者数 | 割合    |
|---------------------------|----|------|------|-------|
|                           |    | a    | b    | b / a |
| 子が1歳に達するまでの間、休業が可能な育児休業制度 | 男  | 303人 | 0人   | 0%    |
|                           | 女  | 182人 | 25人  | 13.7% |
|                           | 合計 | 485人 | 25人  | 5.2%  |
| 子が1歳6か月まで休業が可能な育児休業制度     | 男  | 255人 | 0人   | 0%    |
|                           | 女  | 98人  | 5人   | 5.1%  |
|                           | 合計 | 353人 | 5人   | 1.4%  |
| 法定を超える育児休業制度              | 男  | 198人 | 0人   | 0%    |
|                           | 女  | 47人  | 2人   | 4.3%  |
|                           | 合計 | 245人 | 2人   | 0.8%  |
| 育児休業終了後の原職又は原職相当職への復帰制度   | 男  | 265人 | 0人   | 0%    |
|                           | 女  | 109人 | 15人  | 13.8% |
|                           | 合計 | 374人 | 15人  | 4.0%  |
| 育児のための勤務時間短縮等の措置          | 男  | 276人 | 0人   | 0%    |
|                           | 女  | 124人 | 6人   | 4.8%  |
|                           | 合計 | 400人 | 6人   | 1.5%  |

### 3 「仕事と家庭の両立」についての問題意識

従業員の「仕事と家庭の両立」について尋ねたところ、「重要な課題であり積極的に取り組んでいる」と答えた事業所は24社（15.0%）となっている。

「重要と考えており今後取り組んでいきたい」と答えた事業所も42社（26.2%）となっていたのに対し、「必要性を感じているが現在のところ対応は考えていない」と答えた事業所が60社（37.5%）となっており、重要性・必要性に対する問題意識は浸透しているものの、実際の取り組みはいまだ進んでいない状況がうかがえる。

「必要性を感じていない」と答えた事業所も6社（3.8%）あった。（図表6）



なお、事業所の従業員規模別状況では、従業員規模が大きいほど「重要な課題であり積極的に取り組んでいる」、「重要と考えており今後取り組んでいきたい」と答える事業所の割合が高い傾向となっている。（表11）

**「仕事と家庭の両立」についての問題意識別、事業所規模別状況 (表11)**

| 従業員数      | 事業所数<br>(社) | ア 重要な課題であり積極的に取り組んでいる |        | イ 重要と考えており今後取り組んでいきたい |        | ウ 必要性を感じているが現在のところ対応は考えていない |        | エ 必要性を感じていない  |        | 不明・無回答        |        |
|-----------|-------------|-----------------------|--------|-----------------------|--------|-----------------------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|
|           |             | 回答事業所数<br>(社)         | 割合 (%) | 回答事業所数<br>(社)         | 割合 (%) | 回答事業所数<br>(社)               | 割合 (%) | 回答事業所数<br>(社) | 割合 (%) | 回答事業所数<br>(社) | 割合 (%) |
|           |             | a                     | b/a    | c                     | c/a    | d                           | d/a    | e             | e/a    | f             | f/a    |
| 30人以下     | 98          | 10                    | 10.2   | 21                    | 21.4   | 41                          | 41.8   | 5             | 5.1    | 21            | 21.4   |
| 31人～100人  | 40          | 6                     | 15.0   | 16                    | 40.0   | 13                          | 32.5   | 1             | 2.5    | 4             | 10.0   |
| 101人～300人 | 16          | 6                     | 37.5   | 5                     | 31.3   | 4                           | 25.0   | 0             | 0      | 1             | 6.3    |
| 301人以上    | 4           | 2                     | 50.0   | 0                     | 0      | 2                           | 50.0   | 0             | 0      | 0             | 0      |
| 不明・無回答    | 2           | 0                     | 0      | 0                     | 0      | 0                           | 0      | 0             | 0      | 2             | 100    |
| 合計        | 160         | 24                    | 15.0   | 42                    | 26.2   | 60                          | 37.5   | 6             | 3.8    | 28            | 17.5   |

#### 4 「仕事と家庭の両立」推進のために取り組んでいる事項 (複数回答)

現在、育児などを行う従業員を対象として「仕事と家庭の両立」を推進するために取り組んでいる事項について尋ねたところ、82事業所から269件の回答があり、別表「両立推進のための事項」(一般事業主行動計画策定指針から抜粋)から「年次有給休暇の取得の促進」の取り組みをあげる回答が33件(12.3%)と最も多く、次いで「短時間勤務制度の実施」が29件(10.8%)、「母性保護や健康管理のため、妊娠中や出産後の制度の積極的周知や情報の提供、相談体制の整備」が23件(8.5%)となっている。(図表7)

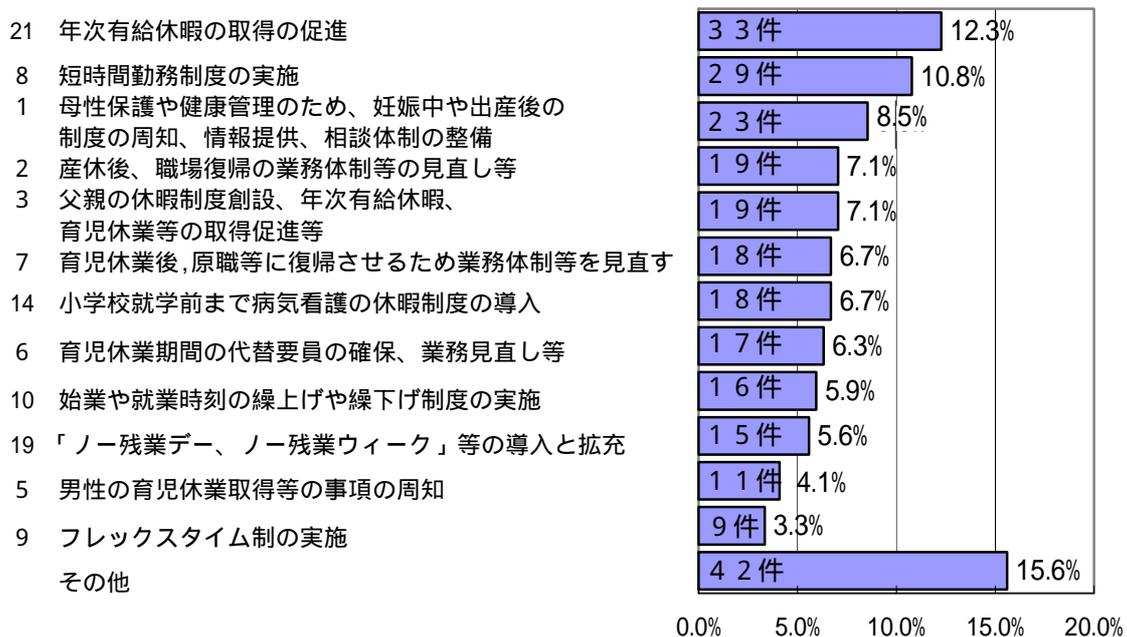
別表以外には、「小学校就学前までの子どもの看護等の休暇の一部を有給化」、「法定に準じ実施」、「従業員の要望に対処して、希望に沿うようにしている」など3件の事項についての取り組みの回答があった。

別表「両立推進のための事項」(一般事業主行動計画策定指針から抜粋)

1. 母性保護や健康管理のため、妊娠中や出産後の制度の積極的周知や情報の提供、相談体制の整備
2. 産前産後休業の取得した労働者等の職場復帰のための業務内容や業務体制の見直し等
3. 父親の子どもが生まれる際の休暇制度の創設や休暇を取得しやすい環境の整備、年次有給休暇、育児休業の取得促進を図る
4. 育児休業の期間や回数など、「育児・介護休業法」の規定を上回る実施
5. 男性の育児休業の取得、労働条件に関する事項を周知
6. 育児休業期間の代替要員の確保や、業務体制の見直し等を実施
7. 育児休業後に原職又は原職相当職に復帰させるため、業務体制などを見直す
8. 短時間勤務制度の実施
9. フレックスタイム制の実施
10. 始業又は就業時刻の繰上げ又は繰下げの制度の実施
11. 事業所内託児施設の設置や運営
12. 労働者等の委託を受けてベビーシッターを手配
13. ベビーシッターの費用や子育てのサービス費用を小学校就学前まで援助
14. 小学校就学前まで子どもの病気等の看護に年5日以上休暇を取得できる制度を導入
15. 子育てをしやすいとするため勤務地、担当業務、労働時間等を限定する
16. 子どもの検診や予防接種のための休暇制度の実施
17. 子どもの学校行事への参加のための休暇制度の実施
18. 出産や子育てで退職の際、再就職を希望する旨を申し出た者を優先的に採用
19. 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
20. 変形労働時間制の活用、時間外労働協定の延長時間の短縮等
21. 年次有給休暇の取得の促進
22. 短時間、隔日勤務等、多様就業型ワークシェアリングの導入
23. テレワーク(情報通信技術(IT)を利用した場所・時間にとらわれない働き方)の導入の推進

「仕事と家庭の両立」推進に取り組んでいる事項 (図表7)

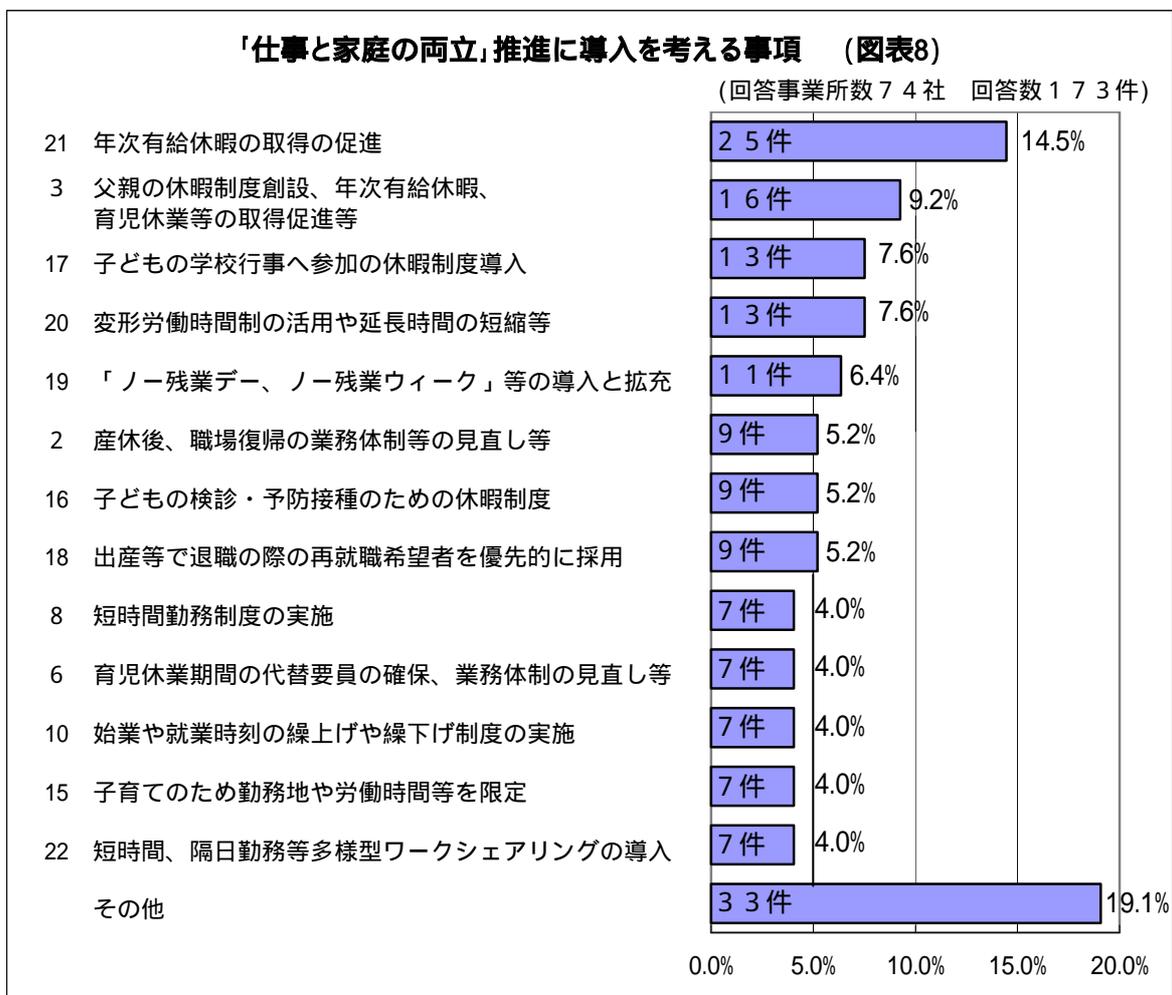
(回答事業所数82社 回答数269件)



## 5 「仕事と家庭の両立」推進のために導入を考えている事項（複数回答）

従業員の「仕事と家庭の両立」を推進するため、今後、導入したいと考えている事項について尋ねたところ、74事業所から173件の回答があり、別表「両立推進のための事項」（一般事業主行動計画策定指針から抜粋）から「年次有給休暇の取得の促進」の取り組みをあげる回答が25件（14.5%）と最も多く、次いで「父親の子どもが生まれる際の休暇制度の創設や休暇を取得しやすい環境の整備、年次有給休暇、育児休業の取得促進を図る」が16件（9.2%）、また、「子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入」と「変形労働時間制の活用、時間外労働協定の延長時間の短縮等」がそれぞれ13件（7.6%）となっている。（図表8）

なお、別表以外には、「半日年次有給休暇制の実施」、「育児休業社員の支援に休業中の情報提供と復帰時の教育訓練の実施」、「短時間勤務制度の対象年齢の拡大（育児）適用期間の拡大（介護）」など、3件の事項について今後、取り組んでいきたいとの回答があった。



## 6 市と企業等との協働による「仕事と家庭の両立」推進の取り組み等

市と企業等との協働による「仕事と家庭の両立」推進の取り組み等について尋ねたところ、次のとおり回答があった。

### (1) 市内企業・団体・市などで協議会等を設置し両立推進策を協議し取り組むことについて

このことについて、「わからない」と答えた事業所が66社(41.3%)と最も多く、次いで、「よいが参加はしない」と答えた事業所が45社(28.1%)となっている。

「よい参加したい」と答えた事業所が9社(5.6%)あるが、一方で、「よいと思わない」と答えた事業所が6社(3.8%)となっている。

### (2) 市独自の「ファミリー・フレンドリー企業表彰」等に取り組むことについて

上記取り組みについて、「わからない」と回答した事業所は75社(46.9%)と最も多く、次いで、「よいが参加はしない」答えた事業所が37社(23.1%)となっている。

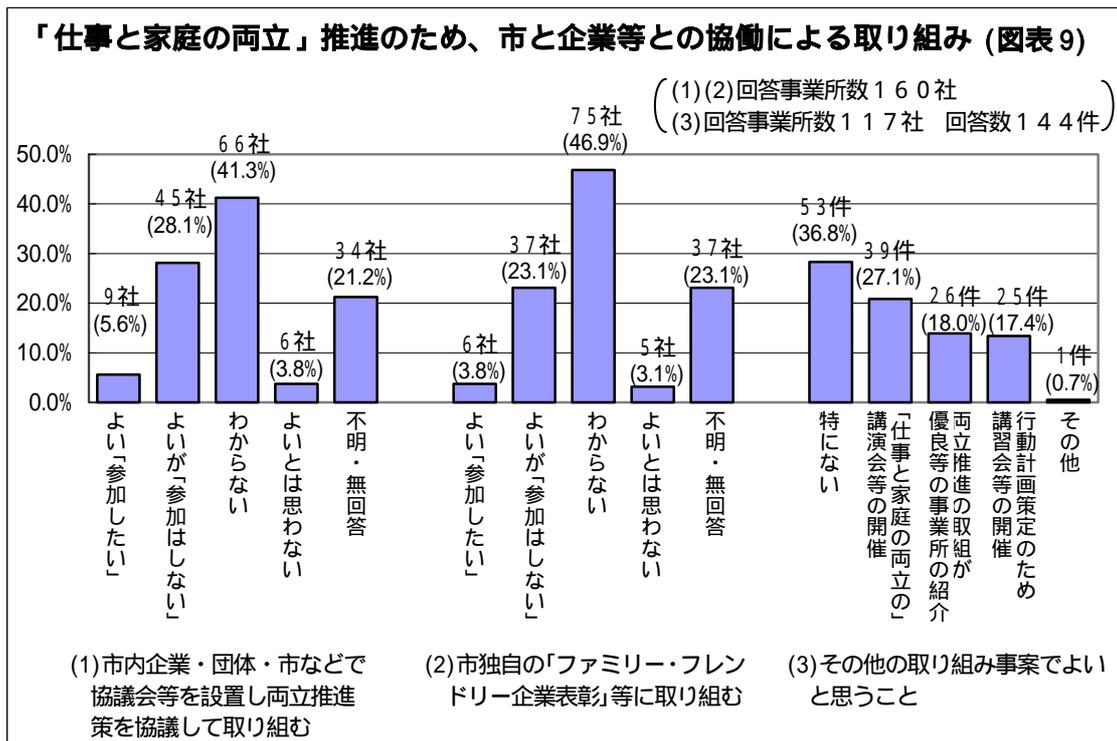
「よい参加したい」と答えた事業所が6社(3.8%)あるが、一方で、「よいと思わない」と答えた事業所が5社(3.1%)となっている。

### (3) その他の取り組み事案でよいと思うこと(複数回答)

その他の取り組み事案でよいと思うことを尋ねたところ、117の事業所から144件の回答があり、「特にない」との回答が53件(36.8%)と最も多いが、一方で、「仕事と家庭の両立の講演会等の開催」が39件(27.1%)、「両立推進の取り組みが優良な事業所等の紹介」が26件(18.0%)、「行動計画策定のための講習会等の開催」が25件(17.4%)と、具体的取り組みをあげる回答も多くあった。

なお、その他として、「広報活動」の取り組みをあげる回答(1件)があった。

(図表9)



## 7 一般市民等に対する子育て支援の取組状況

一般市民等に対して、子育て支援として取り組んでいる事項について尋ねたところ、5事業所から次の取り組みの回答があった。

- 「社内の会で出産や家族旅行に補助金を出す」 (サービス業)
- 「季節限定で搭乗ゲートにキッズランドを開設」 (運輸・通信業)
- 「チャイルドコーナーの開設」 (サービス業)
- 「赤ちゃん連れ、妊娠中の客等へ」A Lスマイルサポートサービス各種の実施」 (運輸・通信業)
- 「地域子ども達とのふれあいを大切に、各種お祭り、行事等の参加」 (サービス業)

## 8 子育て支援に関する意見等

今回の調査に関し、13の事業所から次のとおり、子育て支援に関する意見等があった。

- ア 子育て支援の取組状況について  
特に「育児休業及び育児勤務及び子の看護のための不就業」の見直しなど、社員就業規則の改正を今年度実施  
「次世代育成支援制度」として、育児短縮時間勤務を現行の満3歳到達後の3月末までを、小学校就学後の4月末まで延長することを検討中
- イ 子育て支援の検討について  
業務上女性の多い職場であることから、職員定着・確保の上から、具体的な支援を検討したい。  
会社への負担があまり大きくなる範囲で検討したい。  
未婚者が多く、喫緊の対応を要さないが、今後検討していく段階である。  
今まで育児に関しては、あまり企業として取り組みはしていないが、これから徐々に取り組みようと思っている。  
失業対策を趣旨に設立した会社ですが、子育て支援については、将来的に大切な事で調査の趣旨も十分理解しており、該当者がでた場合、会社設立の趣旨に素直に対処したい。
- ウ 市の助成や支援について  
育児休業取得により他の従業員の確保・教育等が必要となるため、子育て支援制度を設けている企業へ市からの助成金等があると良い。  
両立支援は、企業側のみに努力や費用を求めるもので、行政側ももっと支援してほしい。  
補助金制度等が必要

## エ その他

北海道地区では特に重要な問題と考えますが、店舗開店時間の勤務や顧客対応を重視する必要がある小売業の特性から、残念ながら対応は限られたものにならざるを得ないのが実情

事業自体が厳しいため新入社員の採用が出来ず、従業員の年齢が 30 歳以上であって、子育て支援の取り組みがなかなか出来ないのが現状  
仕事優先という昔ながらの意識がまだ経営者サイドにある。