

「企業における仕事と家庭の両立推進に関する調査」
結果報告書

平成22年9月

千 歳 市

目 次

第Ⅰ章 調査概要

1 調査について	1
2 注意事項	2

第Ⅱ章 調査結果

1 事業所について	3
2 一般事業主行動計画について	10
3 就業規則等の制度と利用状況	13
4 両立支援のための取組事例	16
5 各種助成制度について	23
6 一般市民等に対する子育て支援の取組事例	24
7 両立推進のための市独自の取組について	25
8 自由意見	31

資 料

資料1 「企業における仕事と家庭の両立推進に関する調査」調査票	35
資料2 用語の説明 別紙	43

第 I 章 調査概要

1 調査について

(1) 調査の目的

少子高齢化の進展の中、子育てしやすい社会づくりを推進するため、市内の民間事業所における「仕事と家庭の両立」支援についての取組状況や考え方を把握するとともに、市と企業等との協働による両立支援策などを検討するための基礎資料とすることを目的としています。

(2) 調査対象

市内の民間事業所から抽出した 1,000 事業所

(3) 調査基準日

平成 22 年 7 月 1 日

(4) 調査方法

郵送による調査票の配布及び回収

(5) 調査期間

平成 22 年 7 月 13 日～7 月 27 日

(6) 回収状況

本調査の回収状況は、図表 I-1-1 のとおり

図表 I-1-1 「企業における仕事と家庭の両立推進に関する調査」調査票回収状況

	件数	回収率 (%)
発送数	1,000	
有効	939	
無効 (宛先不明、廃業等)	61	
回収数	368	39.2
有効	368	39.2
無効	0	-

2 注意事項

(1) 集計・分析上の注意事項

報告書内の図表においては、有効回答数を「N」で標記しています。また、クロス集計の場合などは、項目の下にそれぞれの項目に対応する有効回答数を標記しています。

図表中の構成比(%)は、小数点第2位以下を四捨五入したものであり、合計は必ずしも100.0%にならない場合があります。

特段断りのない設問については、無回答を含めて有効回答数としています。

(2) 「前回調査」との比較

本報告書において【**前回調査**】としているのは、平成18年度「仕事と家庭の両立推進に関する調査」であり、一部の設問について今回調査と前回調査を比較してコメントしています。

第Ⅱ章 調査結果

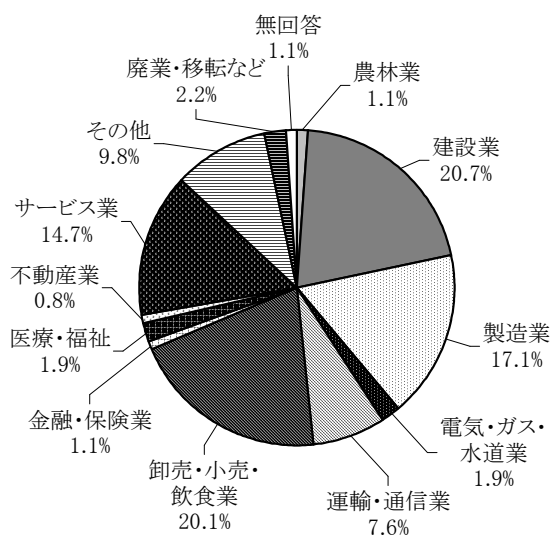
1 事業所について

設問1 業種

回答のあった事業所の業種別の状況については、「建設業」が20.7%と最も高く、次いで「卸売・小売・飲食業」が20.1%、「製造業」が17.1%、「サービス業」が14.7%となっています。

図表Ⅱ-1-1 事業所 (N=368)

	件数	割合
農林業	4	1.1%
建設業	76	20.7%
製造業	63	17.1%
電気・ガス・水道業	7	1.9%
運輸・通信業	28	7.6%
卸売・小売・飲食業	74	20.1%
金融・保険業	4	1.1%
医療・福祉	7	1.9%
不動産業	3	0.8%
サービス業	54	14.7%
その他	36	9.8%
廃業・移転など	8	2.2%
無回答	4	1.1%
合計	368	100.0%



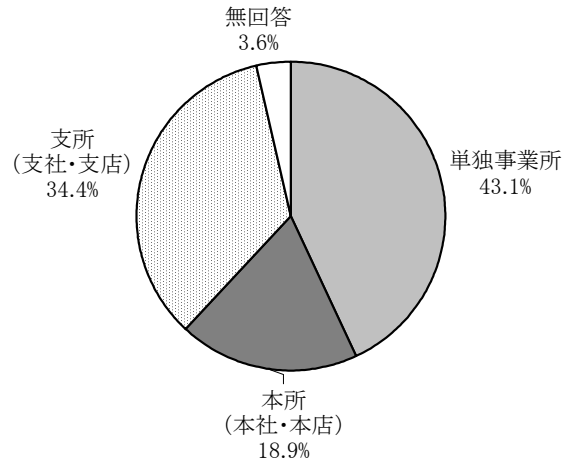
以下の設問に対しては、「廃業・移転など」と回答した事業所を除く 360 事業所を対象として集計しています。

本所・支所の別

本所・支所の別は、「単独事業所」が43.1%と最も高く、次いで「支所（支社・支店）」が34.4%、「本所（本社・本店）」が18.9%となっています。

図表Ⅱ-1-2 本所・支所の別（N=360）

	件数	割合
単独事業所	155	43.1%
本所(本社・本店)	68	18.9%
支所(支社・支店)	124	34.4%
無回答	13	3.6%
合計	360	100.0%



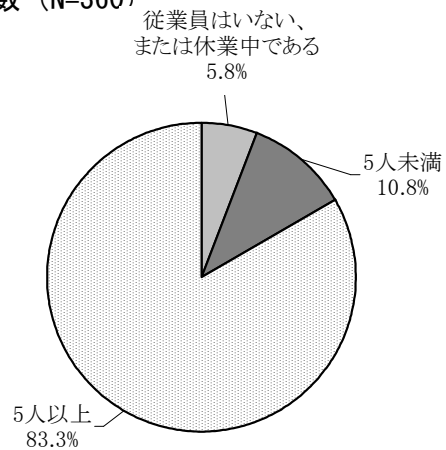
設問2 従業員について（平成22年7月1日現在）

（1）従業員の人数

従業員の人数については、「5人以上」の事業所が83.3%、「5人未満」が10.8%となっています。

図表Ⅱ-1-3 従業員の人数（N=360）

	件数	割合
従業員はいない、または休業中である	21	5.8%
5人未満	39	10.8%
5人以上	300	83.3%
合計	360	100.0%



以下の設問に対しては、「従業員はいない、または休業中である」と回答した事業所を除く339事業所を対象として集計しています。

(2) 従業員の雇用状況について

回答のあった 339 事業所の従業員の雇用人数、役職者の人数は、図表Ⅱ-1-4 のとおりとなっています。

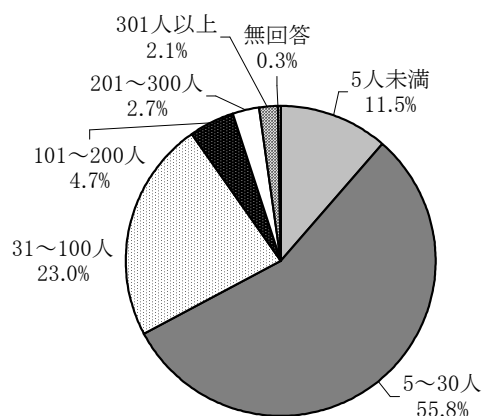
図表Ⅱ-1-4 従業員の雇用状況 (N=339)

	従業員全体			正規従業員			パート・臨時・嘱託等		
	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
従業員数	14,305 100.0%	8,853 61.9%	5,452 38.1%	9,476 100.0%	7,150 75.5%	2,326 24.5%	4,829 100.0%	1,703 35.3%	3,126 64.7%
うち役職者数	2,032 100.0%	1,812 89.2%	220 10.8%	2,001 100.0%	1,785 89.2%	216 10.8%	31 100.0%	27 87.1%	4 12.9%
部長相当以上	482 100.0%	445 92.3%	37 7.7%	474 100.0%	438 92.4%	36 7.6%	8 100.0%	7 87.5%	1 12.5%
課長相当	638 100.0%	602 94.4%	36 5.6%	631 100.0%	596 94.5%	35 5.5%	7 100.0%	6 85.7%	1 14.3%
係長相当	823 100.0%	709 86.1%	114 13.9%	807 100.0%	695 86.1%	112 13.9%	16 100.0%	14 87.5%	2 12.5%
内訳(役職)不明	89 100.0%	56 62.9%	33 37.1%	89 100.0%	56 62.9%	33 37.1%	0 -	0 -	0 -

従業員数別の事業所件数では、従業員数が「5～30人」の事業所 55.8%が最も高く、次いで「31～100人」の事業所が 23.0%となっています。

図表Ⅱ-1-5 従業員数別の事業所件数 (N=339)

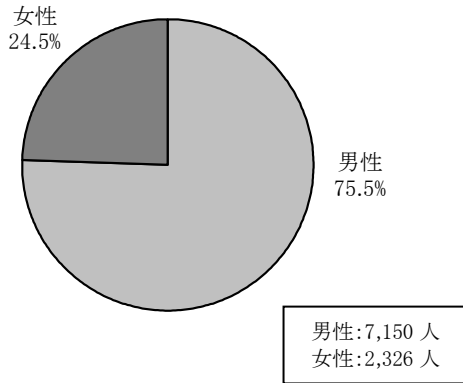
	件数	割合
5人未満	39	11.5%
5～30人	189	55.8%
31～100人	78	23.0%
101～200人	16	4.7%
201～300人	9	2.7%
301人以上	7	2.1%
無回答	1	0.3%
合計	339	100.0%



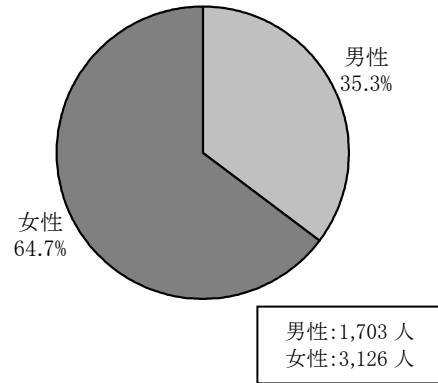
男女別の従業員数の割合について、正規従業員では、「男性」が75.5%、「女性」が24.5%となっています。

パート・臨時・嘱託等では、「男性」が35.3%、「女性」が64.7%となっています。

図表Ⅱ-1-6 男女別正規従業員数
(N=9,476)

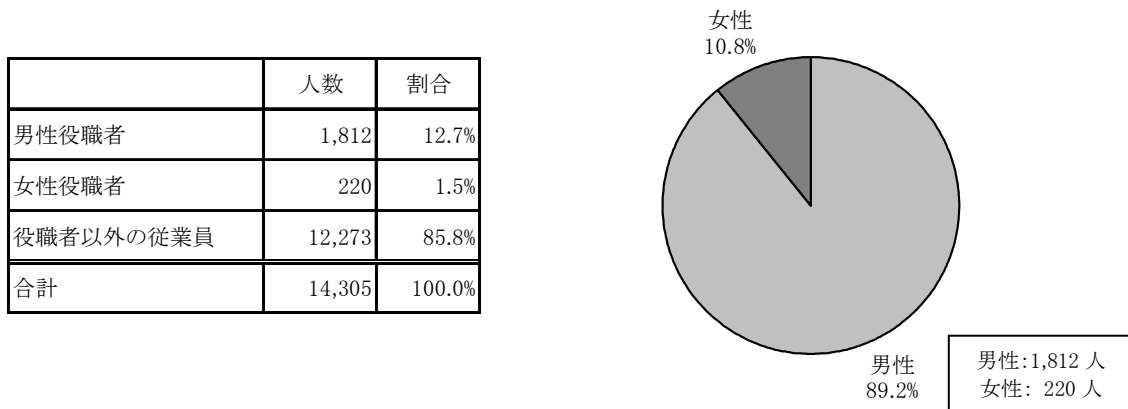


図表Ⅱ-1-7 男女別パート・臨時・嘱託等
従業員数 (N=4,829)



従業員数に対する役職者数の割合は、「男性」が12.7%、「女性」が1.5%となっています。また、役職者の内訳人数については、図表Ⅱ-1-9のようになっています。

図表Ⅱ-1-8 役職者の人数



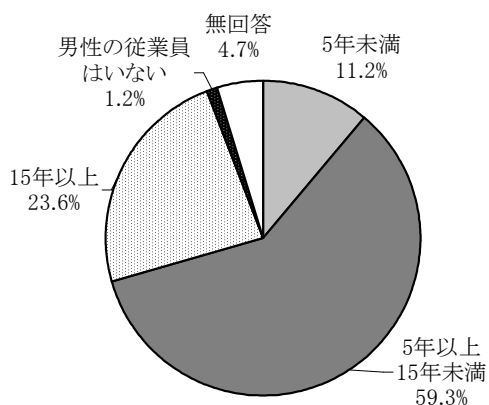
図表Ⅱ-1-9 役職者の内訳人数

	役職者数合計		部長相当以上		課長相当		係長相当		内訳不明	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	1,812	89.2%	445	92.3%	602	94.4%	709	86.1%	56	62.9%
女性	220	10.8%	37	7.7%	36	5.6%	114	13.9%	33	37.1%
合計	2,032	100.0%	482	100.0%	638	100.0%	823	100.0%	89	100.0%

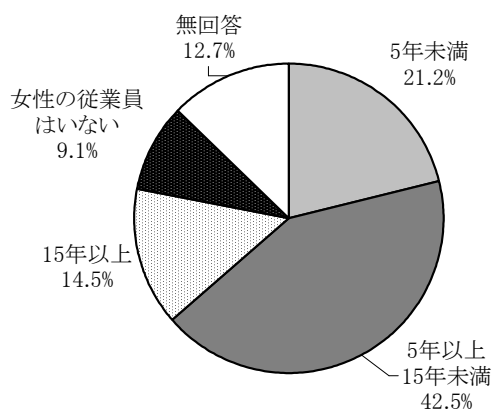
(3) 正規従業員の平均勤続年数について

正規従業員の平均勤続年数については、男性、女性ともに「5年以上15年未満」と回答した事業所が最も多く、それぞれ59.3%、42.5%となっています。次いで男性では、「15年以上」が23.6%、女性では「5年未満」が21.2%となっています。

図表Ⅱ-1-10 正規従業員の平均勤続年数
【男性】(N=339)



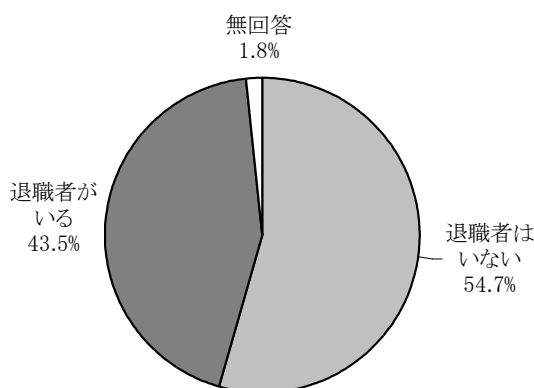
図表Ⅱ-1-11 正規従業員の平均勤続年数
【女性】(N=339)



(4) 調査基準日（平成22年7月1日）から過去1年間の正規従業員の退職者

過去1年間の正規従業員の退職者の有無については、「退職者はいない」が54.7%、「退職者がいる」が43.5%となっています。

図表Ⅱ-1-12 正規従業員の退職者の有無 (N=339)



「退職者がいる」と回答した 148 事業所の退職者数 682 人の内訳については、「男性」が 383 人、56.2%、「女性」が 299 人、43.8%となっています。また、女性の退職者のうち「結婚・妊娠・出産を理由に退職した人」の割合は、女性退職者の 21.4%となっています。

図表Ⅱ-1-13 退職者数 (N=682)

	人数	割合
男性	383	56.2%
女性	299	43.8%
(女性退職者のうち結婚・妊娠・出産を理由に退職した人)	(64)	(21.4%)
合計	682	100.0%

「退職者がいる」と回答した 148 事業所の従業員数別の退職者数は、図表Ⅱ-1-14のとおりです。

また、女性退職者のうち結婚・出産等を理由に退職した女性の割合では、従業員数が「5～30人」の事業所が 33.3%と最も高く、次いで「201～300人」の 28.6%となっています。

図表Ⅱ-1-14 従業員数別の事業所からみた退職者数 (N=148、N=682)

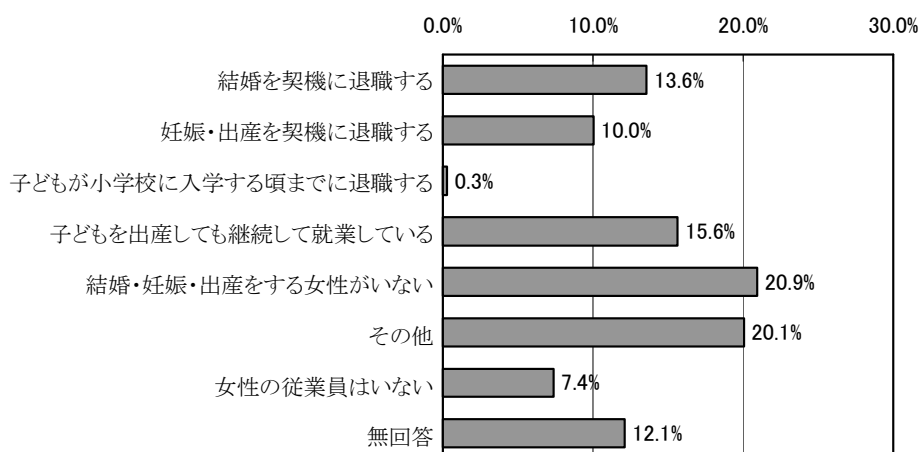
	該当する事業所件数	退職者全体	男性退職者数	女性退職者	うち結婚・妊娠・出産を理由に退職した人		
					女性退職者に対する割合		
合計	148	682	383	299	64	21.4%	
従業員数別の事業所	5人未満	5	5	4	1	0	0.0%
	5～30人	74	144	90	54	18	33.3%
	31～100人	42	140	96	44	7	15.9%
	101～200人	14	124	45	79	8	10.1%
	201～300人	8	110	40	70	20	28.6%
	301人以上	5	159	108	51	11	21.6%

(5) 女性の働き方について

女性の働き方の最も多いパターンは、「結婚・妊娠・出産をする女性がない」20.9%と最も高く、次いで、「その他」が20.1%、「子どもを出産しても継続して就業している」が15.6%、「結婚を契機に退職する」が13.6%となっています。

また、「その他」としては、「転職」、「子どもがある程度成長してから働く女性が多い」などがありました。

図表Ⅱ-1-15 女性の働き方 (N=339)

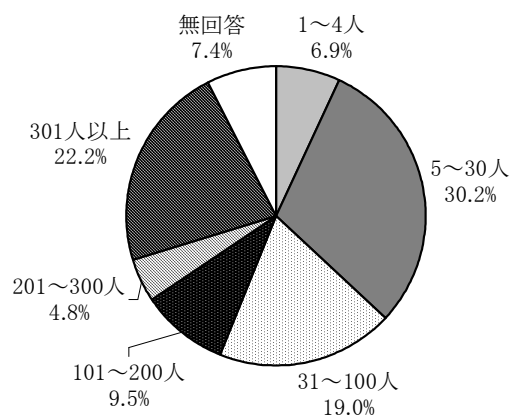


(6) 企業全体としての常時雇用する労働者数

設問1 本所・支所の別で「本所（本社・本店）」、「支所（支社・支店）」と回答した事業所に、企業全体としての常時雇用している労働者数（雇用期間が1年を超えるパートタイマー等を含む）をたずねたところ、「5～30人」が30.2%と最も高く、次いで「301人以上」が22.2%、「31～100人」が19.0%となっています。

図表Ⅱ-1-16 常時雇用する労働者数別の企業件数 (N=189)

	件数	割合
1～4人	13	6.9%
5～30人	57	30.2%
31～100人	36	19.0%
101～200人	18	9.5%
201～300人	9	4.8%
301人以上	42	22.2%
無回答	14	7.4%
合計	189	100.0%



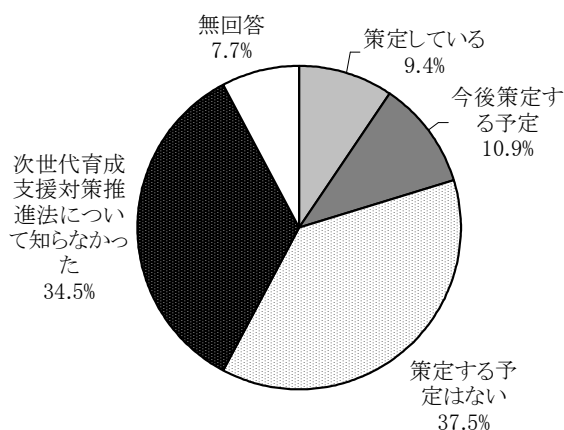
2 一般事業主行動計画について

設問3 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」の策定について

(1) 「一般事業主行動計画」の策定状況

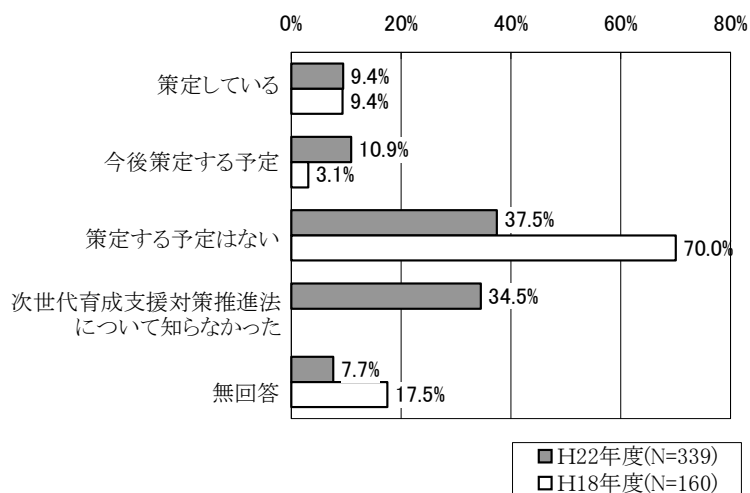
「一般事業主行動計画」の策定について、「策定している」と回答した事業所が9.4%、「今後策定する予定」が10.9%となっていますが、「策定する予定はない」が37.5%と最も高く、次いで「次世代育成支援対策推進法について知らなかった」が34.5%となっています。

図表Ⅱ-2-1 「一般事業主行動計画」の策定状況 (N=339)



平成18年度に実施した前回の調査と比べると、「策定している」の割合は変わりませんが、「今後策定する予定」は7.8ポイント高くなっています。

図表Ⅱ-2-2 「一般事業主行動計画」の策定状況（前回調査との比較）



本所・支所の別にみると、「策定している」割合が、「支所（支社・支店）」で 18.0%と高くなっています。

図表Ⅱ-2-3 本所・支所の別の「一般事業主行動計画」の策定状況（N=339）

上段：件数 下段：%

		合計	策定している	今後策定する予定だ	策定する予定はない	次世代育成支援対策推進法について知らなかった	無回答
合計		339 100.0	32 9.4	37 10.9	127 37.5	117 34.5	26 7.7
本所・支所の別	単独事業所	141 100.0	7 5.0	13 9.2	65 46.1	47 33.3	9 6.4
	本所(本社・本店)	67 100.0	3 4.5	9 13.4	26 38.8	25 37.3	4 6.0
	支所(支社・支店)	122 100.0	22 18.0	15 12.3	36 29.5	38 31.1	11 9.0
	無回答	9 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 77.8	2 22.2

常時雇用する労働者数別にみると、「策定している」割合が、「301人以上」で 38.1%、次いで「101～200人」、「201～300人」がいずれも 11.1%となっています。

図表Ⅱ-2-4 常時雇用する労働者数（本所・支所と回答した事業所）別企業の「一般事業主行動計画」策定状況（N=189）

上段：件数 下段：%

		合計	策定している	今後策定する予定だ	策定する予定はない	次世代育成支援対策推進法について知らなかった	無回答
合計		189 100.0	25 13.2	24 12.7	62 32.8	63 33.3	15 7.9
常時雇用労働者数別	1～4人	13 100.0	1 7.7	1 7.7	6 46.2	4 30.8	1 7.7
	5～30人	57 100.0	2 3.5	6 10.5	25 43.9	23 40.4	1 1.8
	31～100人	36 100.0	3 8.3	3 8.3	13 36.1	16 44.4	1 2.8
	101～200人	18 100.0	2 11.1	6 33.3	5 27.8	4 22.2	1 5.6
	201～300人	9 100.0	1 11.1	3 33.3	3 33.3	0 0.0	2 22.2
	301人以上	42 100.0	16 38.1	4 9.5	6 14.3	13 31.0	3 7.1
	無回答	14 100.0	0 0.0	1 7.1	4 28.6	3 21.4	6 42.9

また、「策定している」と回答した 32 事業所の策定年月、「今後策定する予定」と回答した 37 事業所の策定を予定している年月については、図表Ⅱ-2-5、6 のようになっています。

図表Ⅱ-2-5 「一般事業主行動計画」を策定した年月 (N=32)

	合計	平成17年		平成20年				平成21年					平成22年		不明	
		3月	4月	1月	2月	4月	10月	3月	4月	6月	7月	12月	月不明	4月		6月
件数	32	3	5	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	7
割合	100.0%	9.4%	15.6%	3.1%	3.1%	6.3%	3.1%	3.1%	9.4%	6.3%	3.1%	3.1%	3.1%	6.3%	3.1%	21.9%

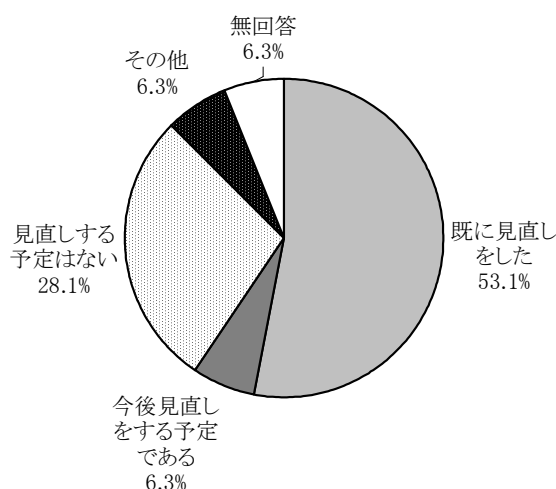
図表Ⅱ-2-6 「一般事業主行動計画」の策定予定年月 (N=37)

	合計	平成22年					平成23年					平成24年	不明
		1月	8月	9月	10月	月不明	1月	3月	4月	6月	月不明	11月	
件数	37	1	2	2	1	1	2	5	3	1	1	1	17
割合	100.0%	2.7%	5.4%	5.4%	2.7%	2.7%	5.4%	13.5%	8.1%	2.7%	2.7%	2.7%	45.9%

(2) 「一般事業主行動計画」の計画の見直しの有無について

一般事業主行動計画を「策定している」と回答した 32 事業所について、これまでに計画の見直しを行ったことがあるかをたずねたところ、「既に見直しをした」が 53.1%と最も高く、次いで「見直しをする予定はない」が 28.1%、「今後見直しをする予定である」が 6.3%となっています。

図表Ⅱ-2-7 「一般事業主行動計画」の見直しの有無 (N=32)



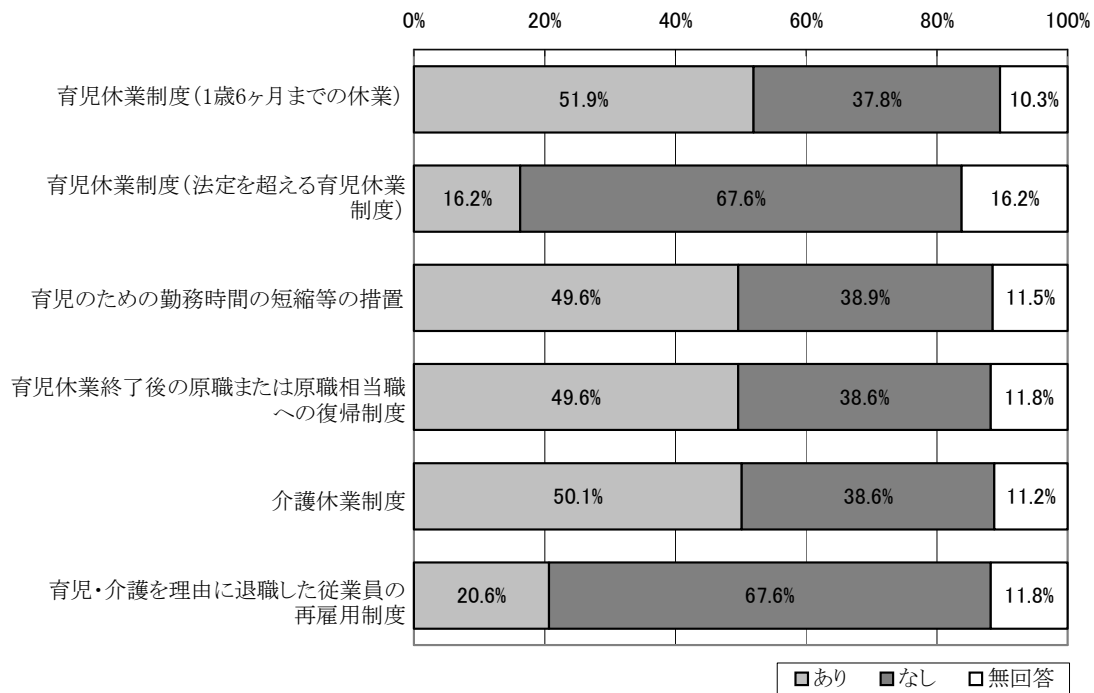
3 就業規則等の制度と利用状況

設問4 就業規則等の有無と制度の利用状況について

(1) 就業規則等の規定の有無

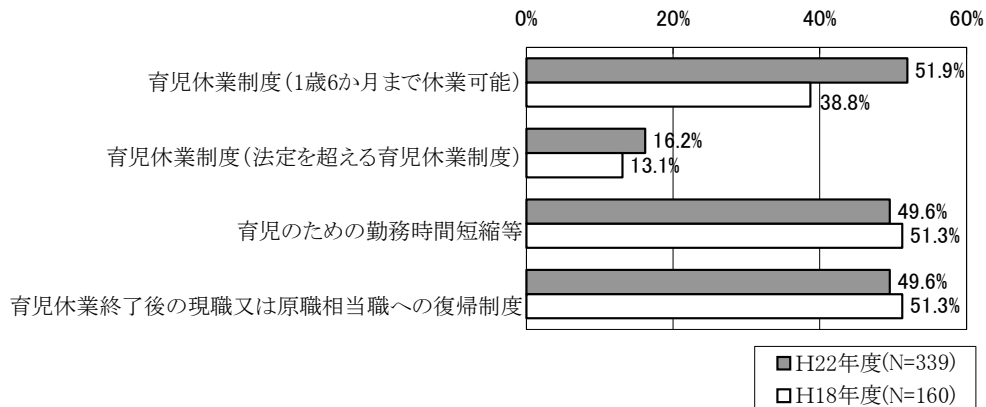
就業規則等の規定について、「育児休業制度（1歳6ヶ月までの休業）」が「あり」と回答した事業所は51.9%、次いで「介護休業制度」の50.1%となっています。

図表Ⅱ-3-1 就業規則等の規定の有無（N=339）



平成18年度に実施した前回の調査と比べると、育児休業制度のポイントが高くなっています。

図表Ⅱ-3-2 就業規則等の規定の有無（前回調査との比較）



従業員数別の事業所件数からみると、従業員数が多い事業所の方が、就業規則等の規定が「ある」といえます。

図表Ⅱ-3-3 従業員数別の事業所件数からみた就業規則等の規定 (N=339)

		事業所数 全体	育児休業制度		育児のための 勤務時間短縮 等の措置	育児休業終了 後の原職また は原職相当職 への復帰	介護休業制度	育児・介護を 理由に退職し た従業員の再 雇用制度
			1歳6ヶ月まで の休業	法定を超える 育児休業制度				
制度の規定が「あり」 の事業所数		339	176 51.9	55 16.2	168 49.6	168 49.6	170 50.1	70 20.6
従業員数別の 事業所件数	5人未満	40	9 22.5	3 7.5	12 30.0	8 20.0	11 27.5	6 15.0
	5～30人	188	77 41.0	22 11.7	69 36.7	75 39.9	67 35.6	35 18.6
	31～100人	78	60 76.9	18 23.1	56 71.8	56 71.8	61 78.2	22 28.2
	101～200人	16	15 93.8	5 31.3	16 100.0	14 87.5	15 93.8	5 31.3
	201～300人	9	9 100.0	3 33.3	8 88.9	8 88.9	9 100.0	1 11.1
	301人以上	7	6 85.7	4 57.1	7 100.0	7 100.0	7 100.0	1 14.3
	無回答	1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(2) 調査基準日 (平成 22 年 7 月 1 日) から過去 1 年間の制度の利用状況

就業規則等の規定が「ある」と回答した事業所における各制度の対象者と利用者の人数については、図表Ⅱ-3-4 のとおりとなっています。

図表Ⅱ-3-4 各制度の対象者と利用者の人数

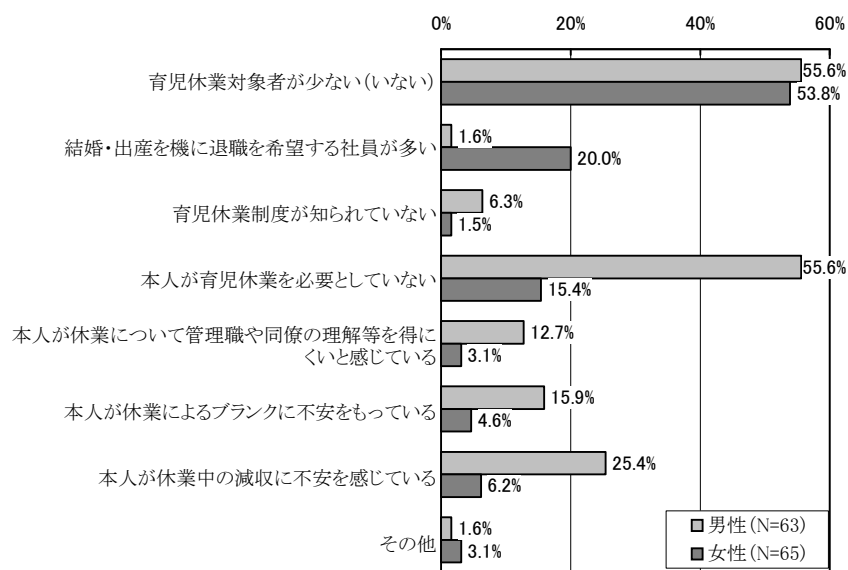
			対象者	利用者	
			人数	人数	割合
育児休業制度	1歳6ヶ月までの休業 (N=984)	男性	753	1	0.1%
		女性	231	55	23.8%
		合計	984	56	5.7%
	法定を超える育児休業制度 (N=389)	男性	318	1	0.3%
		女性	71	10	14.1%
		合計	389	11	2.8%
育児のための勤務時間の短縮等の措置 (N=998)		男性	769	0	0.0%
	女性	229	31	13.5%	
	合計	998	31	3.1%	
育児休業終了後の原職または原職相当職への復帰制度 (N=819)		男性	617	0	-
	女性	202	31	15.3%	
	合計	819	31	3.8%	
介護休業制度 (N=856)		男性	655	0	0.0%
	女性	201	4	2.0%	
	合計	856	4	0.5%	
育児・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度 (N=127)		男性	92	0	-
	女性	35	0	-	
	合計	127	0	-	

設問5 就業規則等の各制度の利用者人数が対象者人数の半数以下、または利用者がいない場合の理由

各制度の利用人数が少ない理由については、男性では「育児休業対象者が少ない(いない)」、「本人が育児休業を必要としていない」の55.6%、女性では「育児休業対象者が少ない(いない)」の53.8%が最も高くなっています。次いで、男性では「本人が休業中の減収に不安を感じている」25.4%、女性では「結婚・出産を機に退職を希望する社員が多い」が20.0%となっています。

なお、設問4で対象者人数がすべて「0人」と回答した事業所を除いています。

図表Ⅱ-3-5 利用者が0人もしくは半数以下の理由（複数回答、男性 N=63、女性=N=65）



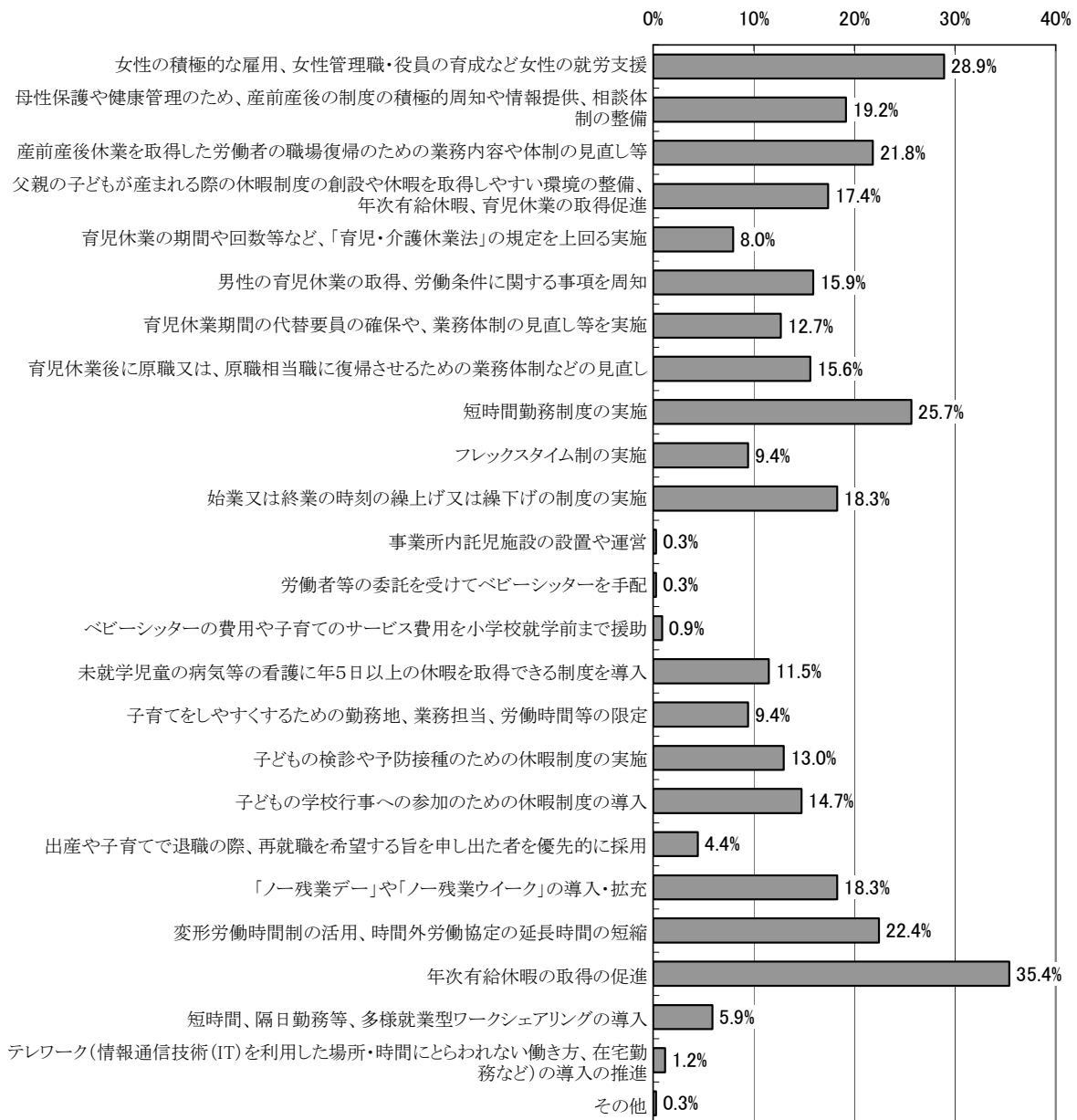
4 両立支援のための取組事例

設問6 両立支援のための取組事例として、既に取り組んでいる、または今後導入したいと考えている取組

(1) 既に取り組んでいる取組

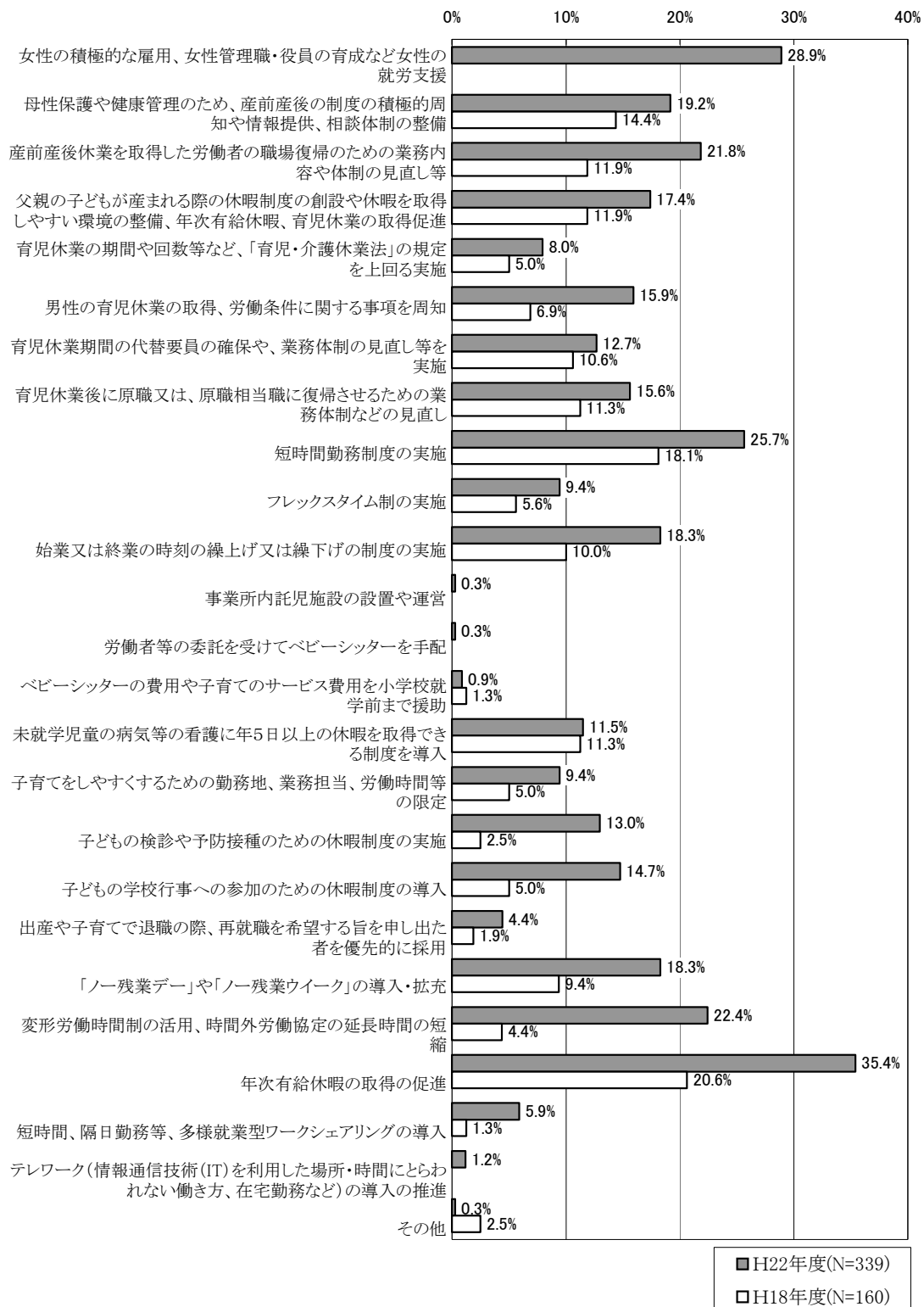
既に取り組んでいる両立支援のための取組事例では、「年次有給休暇の取得の促進」が35.4%と最も高く、次いで「女性の積極的な雇用、女性管理職・役員の育成など女性の就労支援」が28.9%、「女性の積極的な雇用、女性管理職・役員の育成など女性の就労支援」が28.9%、「短時間勤務の実施」が25.7%、「変形労働時間制の活用、時間外労働協定の延長時間の短縮」が22.4%となっています。

図表Ⅱ-4-1 既に取り組んでいる取組事例（複数回答、N=339）



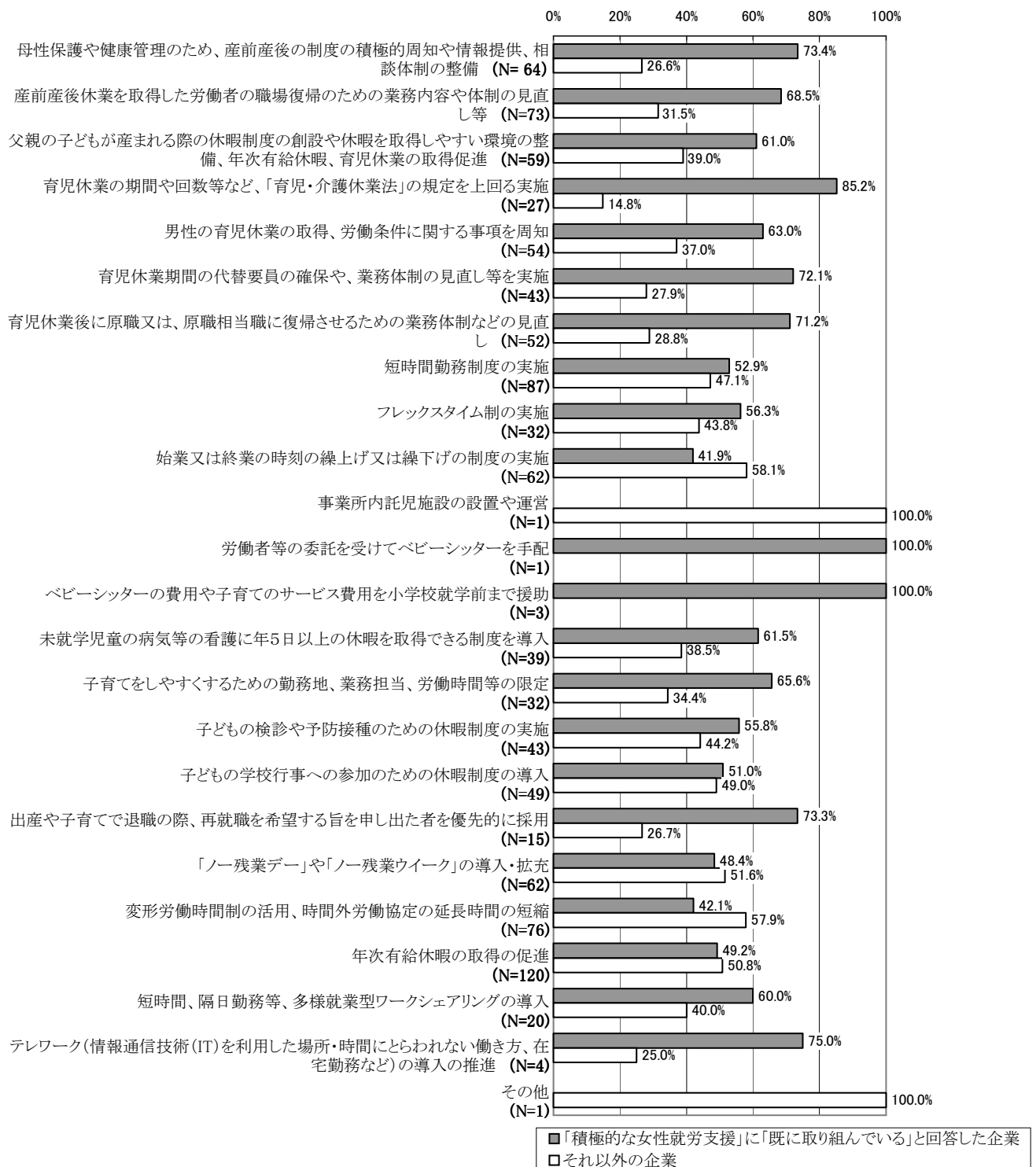
平成 18 年度に実施した前回の調査と比べると、ほとんどの取組事例について取り組んでいる割合が高くなっており、「変形労働時間制の活用、時間外労働協定の延長時間の短縮」が 18.0 ポイント、「年次有給休暇の取得の促進」が 14.8 ポイントと 10 ポイント以上高くなっています。

図表Ⅱ-4-2 既に取り組んでいる取組事例（前回調査との比較）



「女性の積極的な雇用、女性管理職・役員の育成など女性就労の支援」について、「既に取り組んでいる」と回答した企業が、その他の取組事例に取り組んでいる割合と、「取り組んでいない」企業の割合とを比較してみると、「女性の積極的な雇用、女性管理職・役員の育成など女性就労の支援」に取り組んでいる企業は、取り組んでいない企業よりも、両立支援のための取組割合が高くなっているといえます。

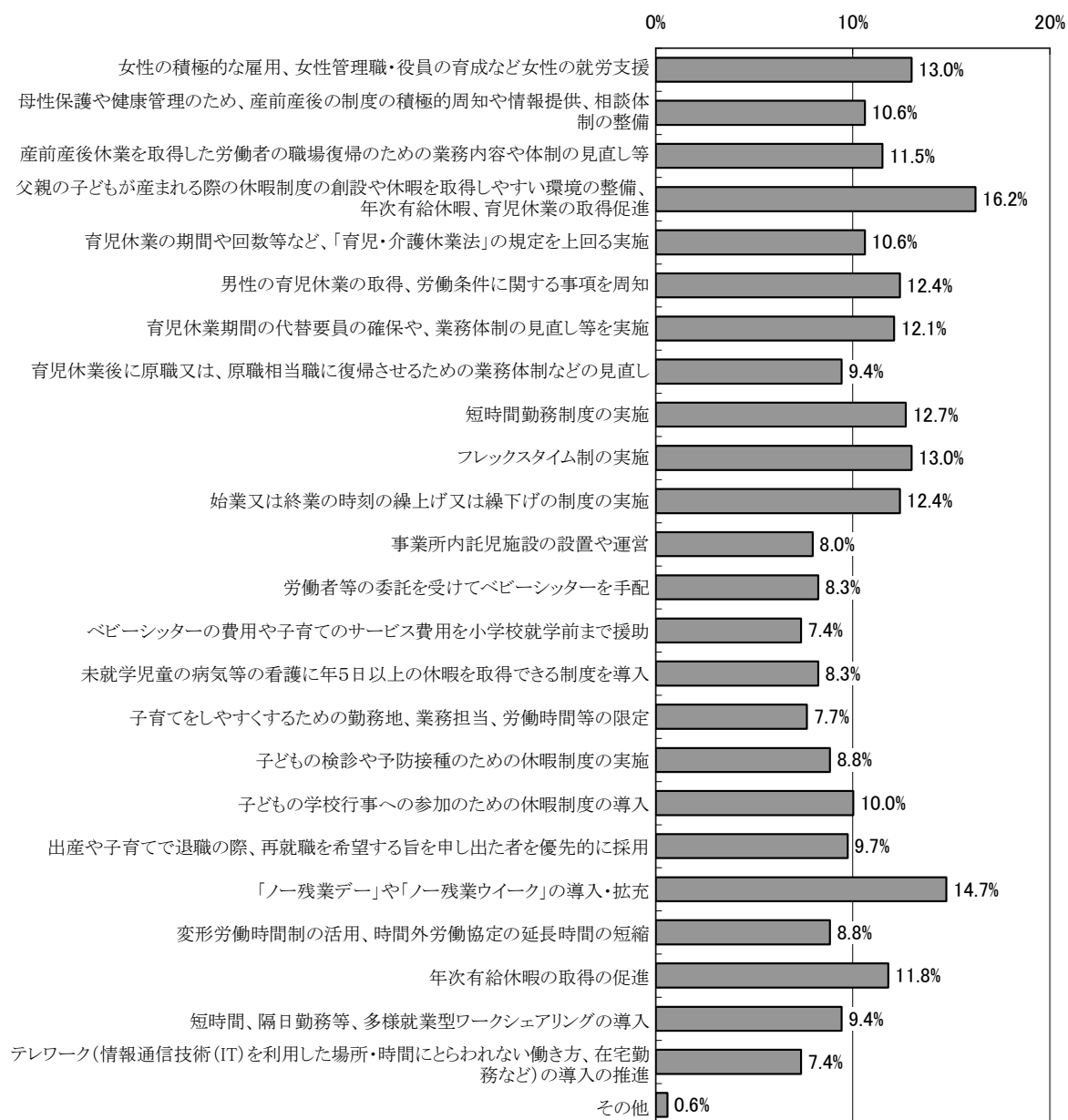
図表Ⅱ-4-3 「女性の積極的な雇用、女性管理職・役員の育成など女性の就労支援」について
「既に取り組んでいる」と回答した企業のその他の取組事例



(2) 今後導入したい取組

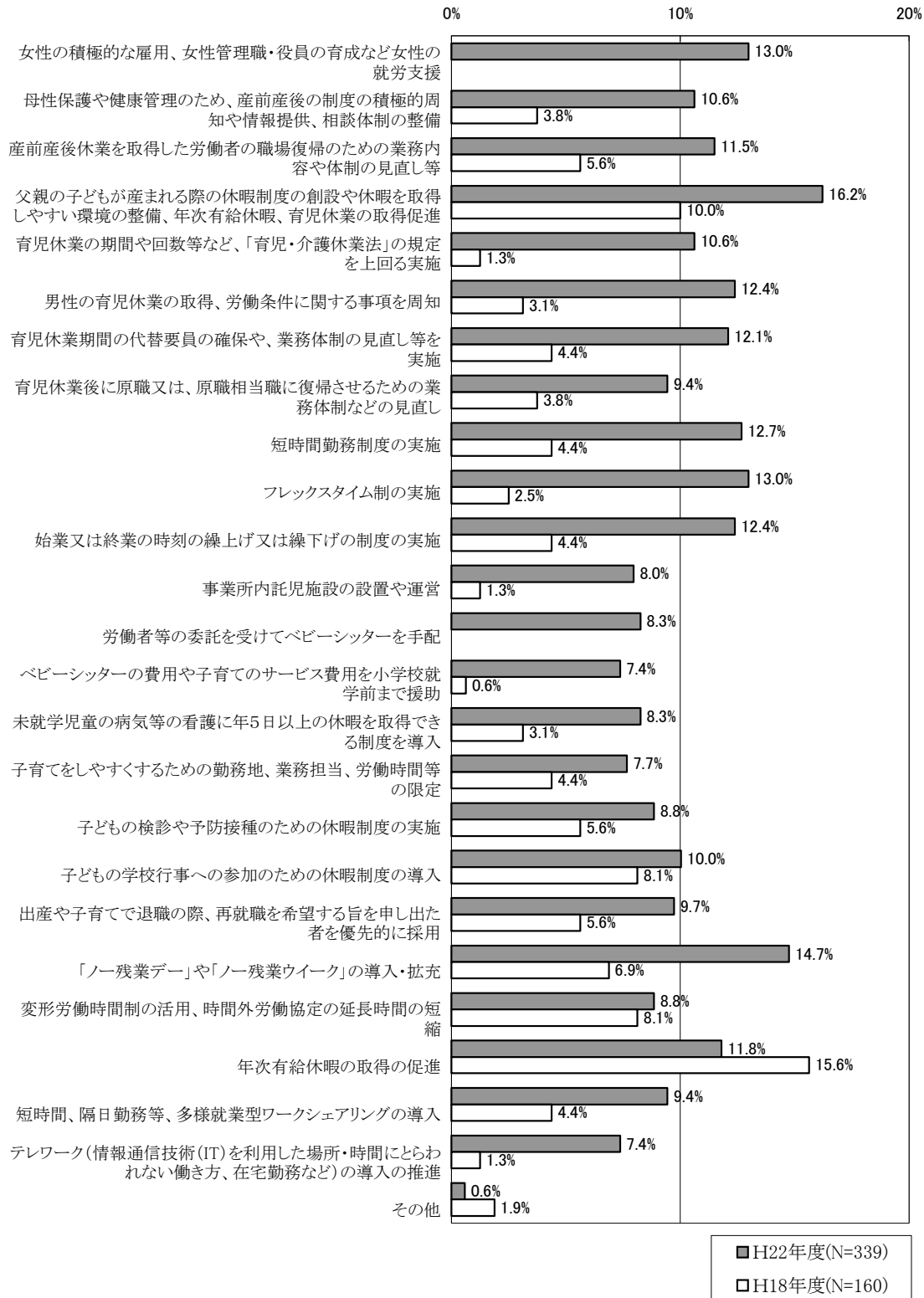
今後導入したいと考えている両立支援のための取組事例では、「父親の子どもが産まれる際の休暇制度の創出や休暇を取得しやすい環境の整備、年次有給休暇、育児休業の取得促進」が16.2%と最も高く、次いで「ノー残業デーやノー残業ウィークの導入・拡充」が14.7%となっています。

図表Ⅱ-4-4 今後導入したい取組事例（複数回答、N=339）



平成 18 年度に実施した前回の調査と比べると、ほとんどの取組事例について「今後導入したい」と回答した割合が高くなっていますが、特に「フレックスタイム制の実施」が 10.5 ポイント、「男性の育児休業の取得、労働条件に関する事項を周知」が 9.3 ポイントと高くなっています。

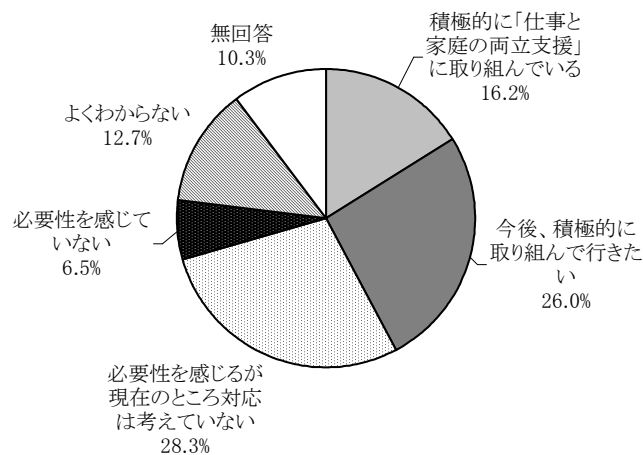
図表Ⅱ-4-5 今後導入したい取組事例（前回調査との比較）



設問7 仕事と家庭の両立支援についての考え方

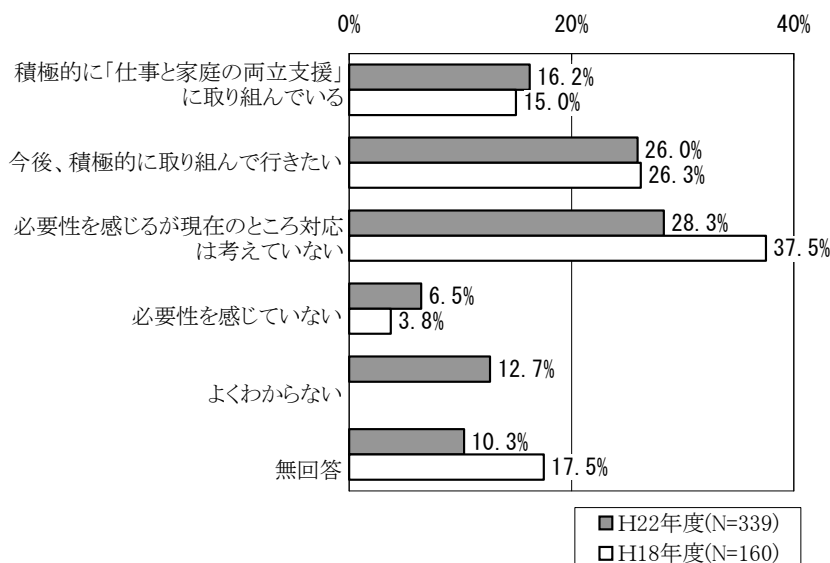
仕事と家庭の両立支援については、「必要性を感じるが現在のところ対応は考えていない」という回答が28.3%と最も高く、次いで「今後、積極的に取り組んでいきたい」が26.0%、「積極的に仕事と家庭の両立推進に取り組んでいる」が16.2%、「必要性を感じていない」が6.5%となっていますが、「積極的に取り組んでいる」、「取り組んでいきたい」の合計42.2%は、「対応は考えていない」、「必要性を感じていない」の合計34.8%を上回っています。

図表Ⅱ-4-6 仕事と家庭の両立支援についての考え (N=339)



平成18年度に実施した前回の調査と比べると、「積極的に仕事と家庭の両立支援に取り組んでいる」が1.2ポイント高くなっています。また、「必要性を感じるが現在のところ対応は考えていない」が9.2ポイント低くなっています。

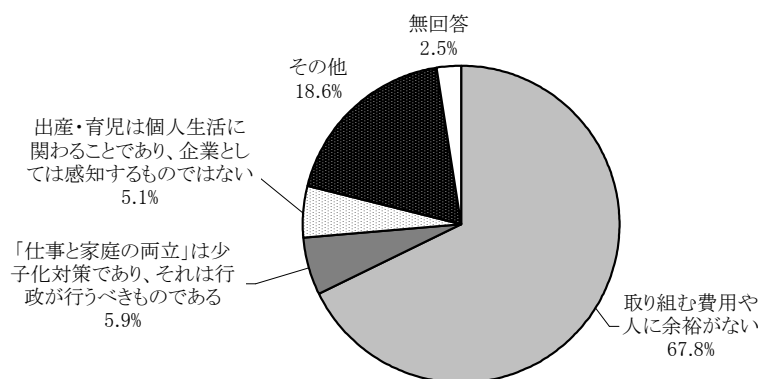
図表Ⅱ-4-7 仕事と家庭の両立支援についての考え (前回調査との比較)



設問8 取り組まない理由

設問7で「必要性を感じるが現在のところ対応は考えていない」「必要性を感じていない」と回答した118事業所に、その理由についてたずねたところ、「取り組む費用や人に余裕がない」が67.8%と最も高く、次いで「その他」が18.6%となっています。また、「その他」については、「現在のところ必要である従業員がいない」「代替の教育が難しい」などがありました。

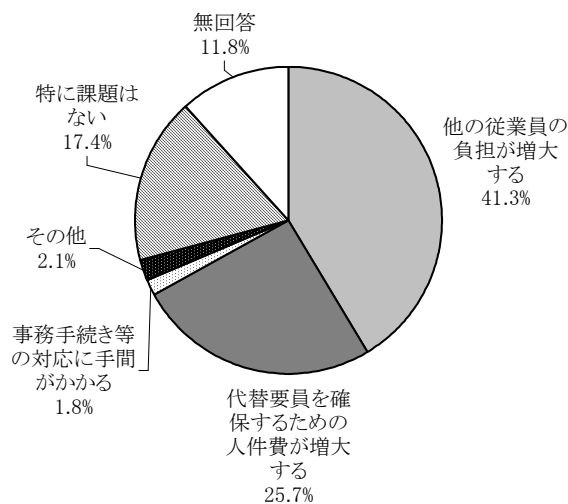
図表Ⅱ-4-8 取り組まない理由 (N=118)



設問9 仕事と家庭の両立支援を行う上での課題

仕事と家庭の両立支援を行う上で課題となることについては、「他の従業員の負担が増加する」が41.3%と最も高く、次いで「代替要員を確保するための人件費が増大する」が25.7%となっています。

図表Ⅱ-4-9 仕事と家庭の両立支援を行う上での課題 (N=339)

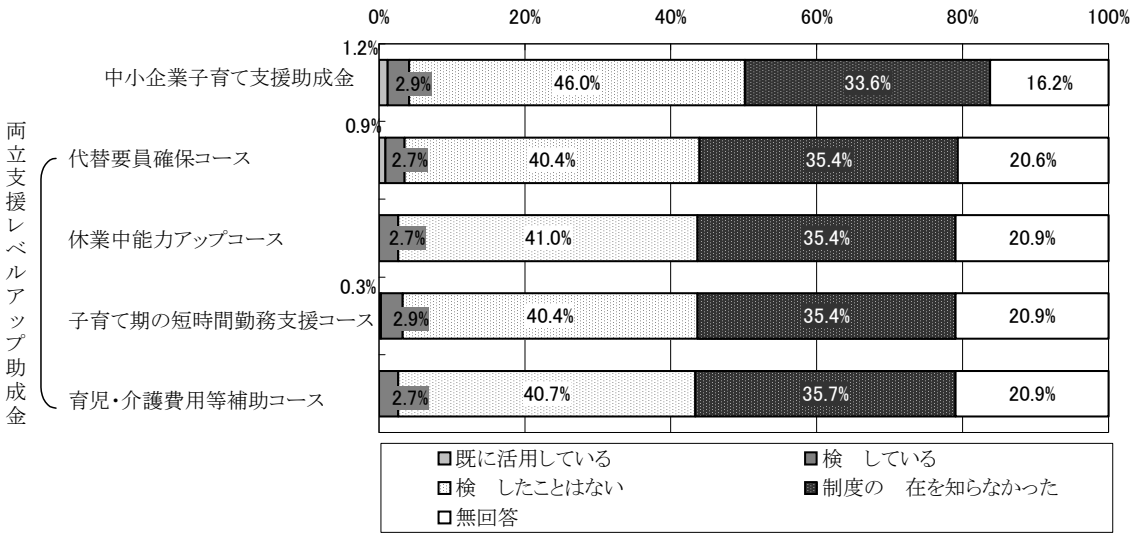


5 各種助成制度について

設問 10 仕事と家庭の両立支援に関する各種助成制度の検討について

仕事と家庭の両立支援に関する各種助成制度の活用検討の有無については、いずれの制度も「検討したことはない」が40%以上となっており、また「制度の存在を知らなかった」については、30%以上となっています。

図表 II-5-1 仕事と家庭の両立支援に関する各種助成制度の検討活用について (N=339)



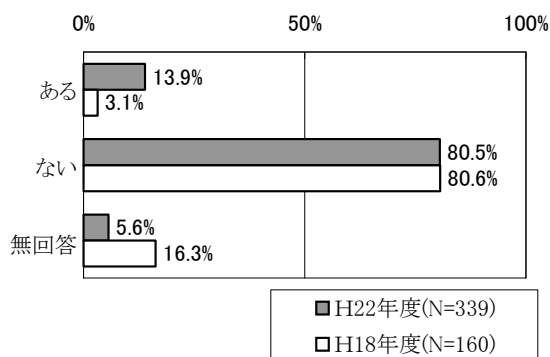
6 一般市民等に対する子育て支援の取組事例

設問 11 一般市民等に対する子育て支援として取り組んでいる事例

(1) 一般市民等に対する子育て支援の取組事例の有無

各事業所における一般市民等に対する子育て支援の取組については、「ある」が13.9%、「ない」が80.5%となっており、平成18年度に実施した前回の調査と比べると、「ある」が10.8ポイント高くなっています。

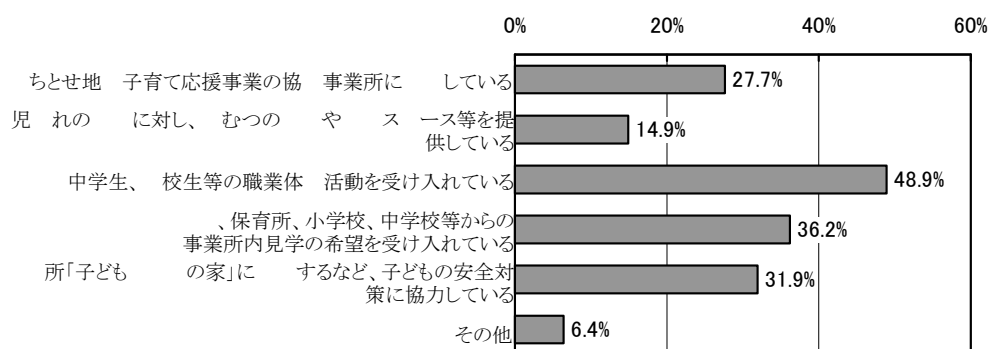
図表Ⅱ-6-1 一般市民等に対する子育て支援の取組の有無（前回調査との比較）



(2) 行っている取組

子育て支援の取組事例について「ある」と回答した47事業所の取組内容については、「中学生、高校生等の職業体験活動を受け入れている」が48.9%と最も高く、次いで「幼稚園、保育所、小学校、中学校等からの事業所内見学の希望を受け入れている」が36.2%となっています。

図表Ⅱ-6-2 一般市民等に対する子育て支援の取組事例の内容（複数回答、N=47）



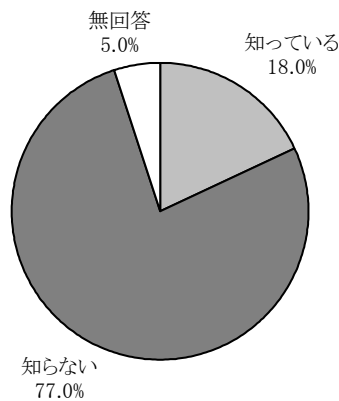
7 両立推進のための市独自の取組について

設問 12 「千歳市子育てにやさしい企業推進懇話会」について

(1) 「千歳市子育てにやさしい企業推進懇話会」についての周知度

市と企業等が協働で実施する仕事と家庭の両立支援策を検討するため、平成 20 年度に設置した「千歳市子育てにやさしい企業推進懇話会」については、「知っている」が 18.0%、「知らない」が 77.0%となっています。

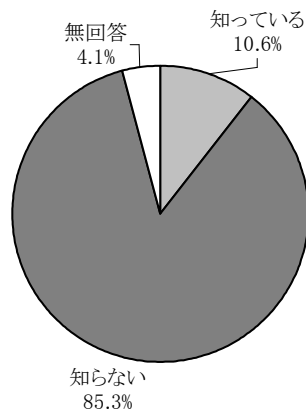
図表 II-7-1 「千歳市子育てにやさしい企業推進懇話会」についての周知度 (N=339)



(2) 「千歳市子育てにやさしい企業推進懇話会」主催の研修会・講演会について

「千歳市子育てにやさしい企業推進懇話会」主催で開催した研修会・講演会については、「知っている」が 10.6%、「知らない」が 85.3%となっています。

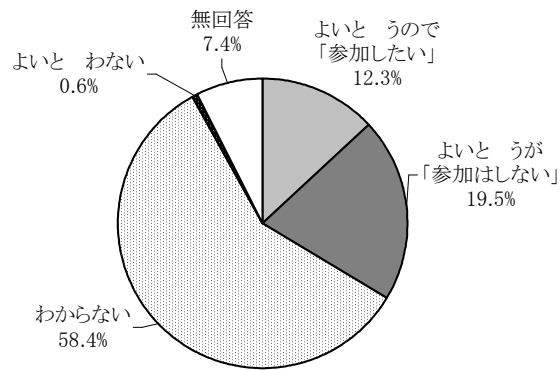
図表 II-7-2 研修会・講演会についての周知度 (N=339)



(3) 研修会・講演会の開催についての考え方

(2) のような研修会・講演会を開催することについて、「よいと思うので参加したい」が 12.3%、「よいと思うが参加はしない」が 19.5%となっていますが、「わからない」の 58.4%が最も高くなっています。

図表Ⅱ-7-3 研修会・講演会の開催についての考え (N=339)

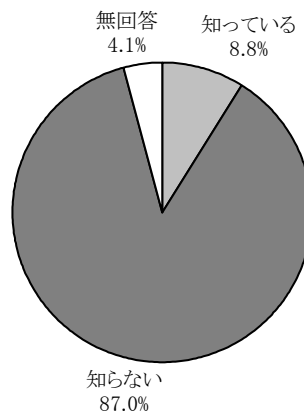


設問 13 「ファミリー・フレンドリー企業表彰」等について

(1) 「ファミリー・フレンドリー企業表彰」等についての周知度

仕事と育児・介護との両立支援のための取組を積極的に推進する企業を対象に、国や北海道が実施している表彰制度「ファミリー・フレンドリー企業表彰」等については、「知っている」が 8.8%、「知らない」が 87.0%となっています。

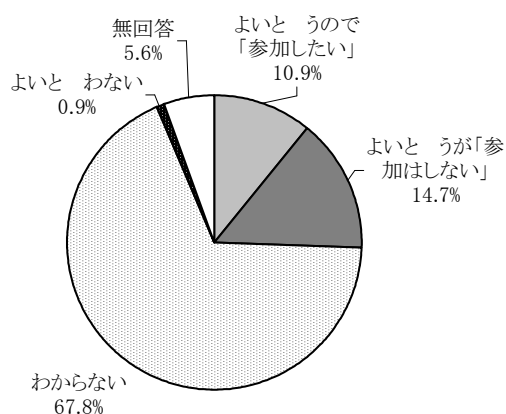
図表Ⅱ-7-4 「ファミリー・フレンドリー企業表彰」等についての周知度 (N=339)



(2) 千歳市独自でこのような取組を行った場合

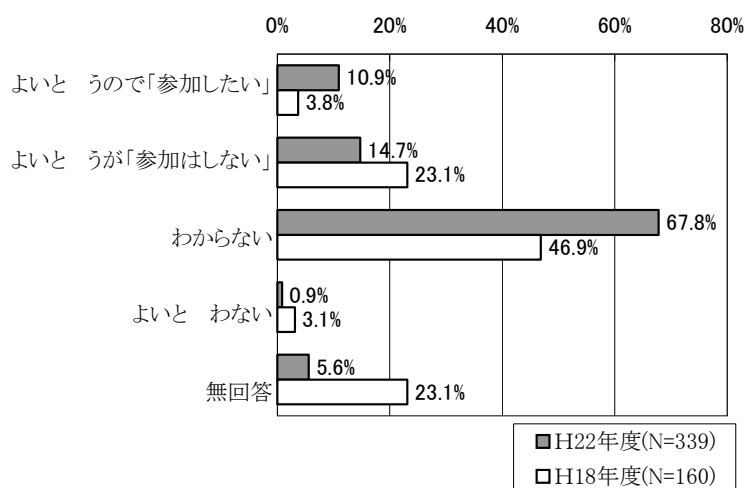
千歳市独自でこのような取組を行った場合については、「よいと思うので参加したい」が10.9%、「よいと思うが参加はしない」が14.7%、「わからない」が67.8%と最も高くなっています。

図表Ⅱ-7-5 千歳市独自で取り組みを行なった場合 (N=339)



平成18年度に実施した前回の調査と比べると、「よいと思うので参加したい」が7.1ポイント高くなっています。

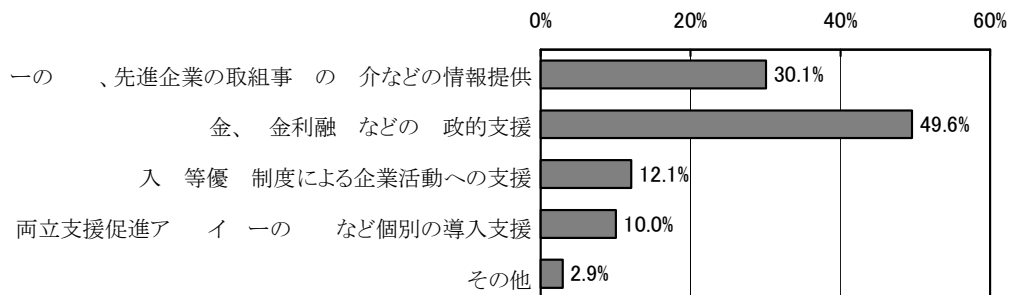
図表Ⅱ-7-6 千歳市独自で取組を行った場合の参加の意向 (前回調査との比較)



設問 14 その他、仕事と家庭の両立推進のために効果的だと思う取組について

仕事と家庭の両立推進のため、市独自の取組として効果的だと思うものは、「奨励金、低金利融資などの財政的支援」が 49.6%と最も高く、次いで「セミナーの開催、先進企業の取組事例の紹介などの情報提供」が 30.1%となっています。

図表Ⅱ-7-7 市独自の取組として効果的だと思うもの（複数回答、N=339）

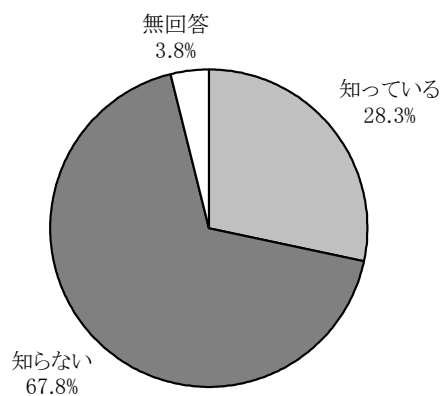


設問 15 市ホームページ上の「雇用情報センター」について

「雇用情報センター」の周知度

「雇用情報センター」については、「知っている」が 28.3%、「知らない」が 67.8%となっています。

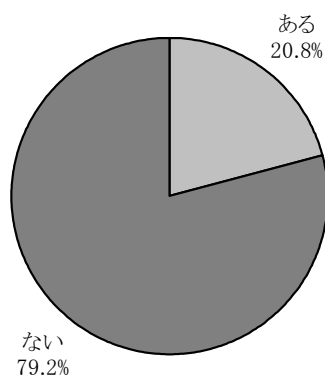
図表Ⅱ-7-8 「雇用情報センター」の周知度（N=339）



「雇用情報センター」の利用（検索）の有無

「雇用情報センター」を「知っている」と回答した 96 事業所に、利用（検索）の有無をたずねたところ、利用したことが「ある」が 20.8%、「ない」が 79.2%となっています。

図表Ⅱ-7-9 「雇用情報センター」の利用（検索）の有無（N=96）

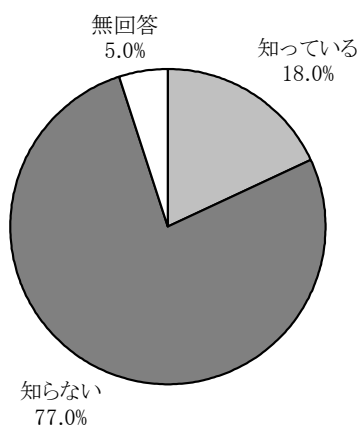


設問 16 子育て支援ホームページ「ちとせ子育てネット」について

「ちとせ子育てネット」の周知度

「ちとせ子育てネット」については、「知っている」が 18.0%、「知らない」が 77.0%となっています。

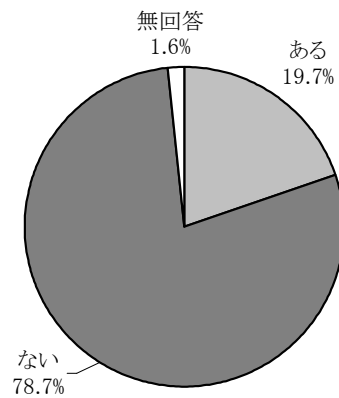
図表-7-10 「ちとせ子育てネット」の周知度（N=339）



「ちとせ子育てネット」の利用（検索）の有無

「ちとせ子育てネット」を「知っている」と回答した 61 事業所に、利用（検索）の有無をたずねたところ、利用したことが「ある」が 19.7%、「ない」が 78.7%となっています。

図表Ⅱ-7-11 「ちとせ子育てネット」の利用（検索）の有無（N=61）



8 自由意見

設問 17 子育て支援に関する要望・意見等について（自由記述）

子育て支援に関する主な要望・意見等について、42 事業所から回答された主な意見を（1）企業における取組、（2）子育て支援の取組、（3）行政の施策・制度等に分類し、抜粋した内容は、次のとおりとなっています。

（1）企業における取組について（主な意見）

現状では困難

- ・制度としてではなく、会社組織として育休がとれるような状態にしないと育休取得の実現は不可能と考える。
- ・子育て支援に関して、会社としてできる範囲で対応しているが、企業規模によっては大きな格差がある。
- ・理想論としては理解できるが、特に小規模事業所にとっては財政的な問題が大きな比重を占め実施は当分考えられない。
- ・会社の収益と労働環境のバランスは大変難しい。
- ・育児休業における従業員の休暇は、事業所にとって負担が大きい。
- ・小企業には社会問題に積極的に費用をかける余裕は現在のところない。
- ・なるほどと理解はできたが、どのように行動したらいいのか行き詰まりでした。

柔軟な対応

- ・子育て支援については仕事に影響の無い程度に柔軟に対応している。
- ・女性社員（パートも含め）は出産も子育ても終了しているので両立といってもさほど問題にならない。
- ・実際の場面に直面していないので、消極的な回答になってしまった。
- ・今後も企画があって参加協力できるものがあれば、千歳市の為に地域密着の為に参加して行きたい。
- ・次世代の子ども達の為に住み易い快適なまちづくりに積極的に応援していきたい。

（2）子育て支援の取組について（主な意見）

保育サービス等の拡充（要望）

- ・0 歳児から預けられる保育施設の拡充、質の高い保育サービスを受けられる保育園の整備を望む声も職場には多数ある。
- ・保育所の入所希望者が充分入所できるよう、幼稚園施設と保育施設の合同化、事業所内の保育施設・施策の充実施策を求める。
- ・働きたくても託児所や保育所の空きがない。仕事が決まってから申請をしなければいけないので結局待機になり働くことができない。仕事を探したりする期間も保育所などに預けられれば良い。

- ・働く女性が子どもを預けられるような保育所や、施設等が増えてくれることを望む。町内会館等を利用し、地域の方々が低料金で預かり保育を試みるなどの方法も。
- ・工業団地に保育所等があると良い。1企業では難しいので市の支援が必要。
- ・保育所の充実（0歳児保育、夜間保育の充実）
- ・保育所における医療体制の確立（簡単な医療をできるようにし、親の負担を軽減）
- ・子どもの検診や様々な手続きなどを夜実施できるなど、仕事をわざわざ休まなくても良い状況にするのが一番だと思う。

支援のあり方

- ・様々な支援が今はあるが、昔は何もなくとも子育てはしてきた。少子化が進んではいるが、職場などの問題ではないと思う。
- ・本当に子育て支援が必要なのは、中学、高校生の子を持つ親ではないか。
- ・子育て支援は重要なことだが、本当に支援が必要なのか、不必要なのかをしっかりと見極めてもらいたい。
- ・今の若い母親は甘えすぎている！支援されていなくても働きながら子育てはできる。

（3）行政の施策・制度等について（主な意見）

情報の提供

- ・制度利用や助成金申請などの事務作業を十分に行える企業は少ないと思われるので、制度や申請についてのスクール等があると学ぶことができるのではないかな。
- ・情報伝達不足。情報提供を充実させてほしい。
- ・制定され、又は改正された法律に基づき、補助金(助成金)を申請できるように要件を整えることが必要と感じる。千歳市内にかかわらず先進取組事例等は参考になると思う。

施策の検討

- ・国、道、市で同様の制度（似たような制度）があると思えるので一元化してほしい。
- ・働く親が休める環境を企業に作らせるのではなく、働く親が気がねなく働ける環境を作るべき。（自治体が）
- ・子育て支援も必要だが、まず生活するための基盤が必要であり、雇用を増やしてから考える事項であると思う。企業自体が経費節減などの対策をしても苦しいのに、子育て支援までは実際手が回らなくなるのでは？と疑問もある。

その他

- ・他市に比べて千歳市は良好であるように思う。
- ・子育て総合支援センターの設備など積極的に取り組んでいると思う。
- ・「ちとせ子育てネット」等が広く個人に周知されるように、身近なわかりやすいチラシ等で知らせるのもよいと思う。

資料編

資料 1 「企業における仕事と家庭の両立推進に関する調査」調査票

資料 2 用語の説明 別紙

(3) 正規従業員の平均勤続年数について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

男性	1. 5年未満	2. 5年以上15年未満	3. 15年以上
	4. 男性の従業員はいない		
女性	1. 5年未満	2. 5年以上15年未満	3. 15年以上
	4. 女性の従業員はいない		

(4) 調査基準日(平成22年7月1日)から過去1年間の正規従業員の退職者(定年退職者を除く。)は何人ですか。

1. 退職者はいない 2. 退職者は、男性_____人、女性_____人

→ 女性の退職者のうち、結婚や妊娠・出産を理由に退職した人は何人いますか。 _____人

(5) 貴事業所の女性の働き方について、最も多いパターンはどのようなものですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 結婚を契機に退職する
 2. 妊娠・出産を契機に退職する
 3. 子どもが小学校に入学する頃までに退職する
 4. 子どもを出産しても継続して就業している
 5. 結婚・妊娠・出産をする女性がいらない
 6. その他 (_____)
 7. 女性従業員がいらない

(6) 「設問1」本所・支所の別で「2. 本所(本社・本店)」「3. 支所(支社・支店)」と回答した事業所にうかがいます。企業全体としての常時雇用する労働者数(雇用期間が1年を超えるパートタイマー等を含む。)について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 1~4人 2. 5~30人 3. 31~100人
 4. 101~200人 5. 201~300人 6. 301人以上

設問3. 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」の策定について、うかがいます。

(1) 貴事業所では、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。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 策定している (_____年 _____月策定)
 2. 今後策定する予定 (_____年 _____月頃)
 3. 策定する予定はない
 4. 次世代育成支援対策推進法について知らなかった

(2) (1) で「1. 策定している」と回答した事業所で、これまでに計画の見直しを行ったことはありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 既に見直しをした (年 月)
2. 今後見直しをする予定である (年 月頃)
3. 見直しする予定はない
4. その他 ()

設問 4. 就業規則等の有無と制度の利用状況についてうかがいます。

就業規則等の規定の有無について、「あり・なし」いずれかに○をつけてください。
また、調査基準日(平成 22 年 7 月 1 日)から過去 1 年間の制度の対象者人数、利用者人数をそれぞれ記入してください。

制度の種類		就業規則等の規定の有無	男性		女性	
			対象者人数	うち利用者人数	対象者人数	うち利用者人数
育児休業制度*	1 歳 6 ヶ月までの休業	あり・なし				
	法定を超える育児休業制度	あり・なし				
育児のための勤務時間短縮等の措置		あり・なし				
育児休業終了後の原職または原職相当職への復帰制度		あり・なし				
介護休業制度		あり・なし				
育児・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度		あり・なし				

設問 5. 「設問 4」で利用者人数が「0 人」、または利用者人数が対象者人数の半数以下となった事業所にうかがいます。その理由として考えられることについて、男女別にあてはまるものすべてに○をしてください。

	男性	女性
1. 育児休業対象者が少ない (いない)		
2. 結婚・出産を機に退職を希望する社員が多い		
3. 育児休業制度が知らされていない		
4. 本人が育児休業を必要としていない		
5. 本人が休業について管理職や同僚の理解等を得にくいと感じている		
6. 本人が休業によるブランクに不安をもっている		
7. 本人が休業中の減収に不安を感じている		
8. その他 (体的に:)		

設問6. 貴事業所として既に取り組んでいるもの、また今後、導入したいと考えている取組について、あてはまるものそれぞれに○をつけてください。

両立支援のための取組事例	既に 取り組ん でいる	今後 導入 したい
1. 女性の積極的な雇用、女性管理職・役員の育成など女性の就労支援		
2. 母性保護や健康管理のため、産前産後の制度の積極的周知や情報の提供、相談体制の整備		
3. 産前産後休業を取得した労働者の職場復帰のための業務内容や体制の見直し等		
4. 父親の子どもが産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		
5. 育児休業の期間や回数等など、「育児・介護休業法」の規定を上回る実施		
6. 男性の育児休業の取得、労働条件に関する事項を周知		
7. 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		
8. 育児休業後に原職又は原職相当職に復帰させるための業務体制などの見直し		
9. 短時間勤務制度の実施		
10. フレックスタイム制の実施		
11. 始業又は終業の時刻の繰上げ又は繰下げの制度の実施		
12. 事業所内託児施設の設置や運営		
13. 労働者等の委託を受けてベビーシッターを手配		
14. 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		
15. 未就学児の病気等の看護に年5日以上 of 休暇を取得できる制度を導入		
16. 子育てをしやすくするための勤務地、担当業務、労働時間等の限定		
17. 子どもの検診や予防接種のための休暇制度の実施		
18. 子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入		
19. 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		
20. 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充		
21. 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		
22. 年次有給休暇の取得の促進		
23. 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		
24. 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、在宅勤務など）の導入の推進		
25. その他（ 体的に:)		

設問 7. 仕事と家庭の両立支援についてどのようにお考えですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 積極的に「仕事と家庭の両立支援」に取り組んでいる
2. 今後、積極的に取り組んでいきたい
3. 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
4. 必要性を感じていない
5. よくわからない

設問 8. 設問 7で「3.」「4.」と回答した事業所にうかがいます。その理由はどのようなものですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 取り組む費用や人に余裕がない
2. 「仕事と家庭の両立」は少子化対策であり、それは行政が行うべきものである
3. 出産・育児は個人生活に関わることであり、企業としては関知するものではない
4. その他（ 体的に: _____ ）

設問 9. 仕事と家庭の両立支援を行う上でどのようなことが課題となりますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 他の従業員の負担が増加する
2. 代替要員を確保するための人件費が増大する
3. 事務手続き等の対応に手間がかかる
4. その他（ _____ ）
5. 特に課題はない

設問 10. 仕事と家庭の両立支援に関する事業主に対する各種助成制度について活用を検討したことがありますか。それぞれの制度について、1～4のいずれかあてはまるもの1つに○をつけてください。

		既に活用している	検討している	検討したことはない	制度の存在を知らなかった
中小企業子育て支援助成金*		1	2	3	4
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	4
	休業中能力アップコース	1	2	3	4
	子育て期の短時間勤務支援コース	1	2	3	4
	育児・介護費用等補助コース	1	2	3	4

設問 13. 「ファミリー・フレンドリー企業表彰」等*についてうかがいます。

(1) 厚生労働省や北海道で実施している「ファミリー・フレンドリー企業表彰」等についてご存知ですか。

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

(2) 千歳市で独自に、このような取組を行った場合、参加したいと思いませんか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. よいと思うので「参加したい」 | |
| 2. よいと思うが「参加はしない」(理由: _____) | |
| 3. わからない | |
| 4. よいと思わない(理由: _____) | |

設問 14. その他の仕事と家庭の両立推進のための取組についてうかがいます。

仕事と家庭の両立推進のため、市独自の取組として効果的だと思うものについて、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. セミナーの開催、先進企業の取組事例の紹介などの情報提供 | |
| 2. 奨励金、低金利融資などの財政的支援 | |
| 3. 入札等優遇制度による企業活動への支援 | |
| 4. 両立支援促進アドバイザーの派遣など個別の導入支援 | |
| 5. その他(体的に: _____) | |

設問 15. 市ホームページ上の「雇用情報センター」について、ご存知ですか。

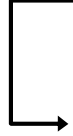
- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

「1. 知っている」と回答した事業所にうかがいます。「雇用情報センター」の利用(検索)をしたことがありますか。

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

設問 16. 市ホームページ上の子育て支援ホームページ「ちとせ子育てネット」について、ご存知ですか。

<u>1. 知っている</u>	2. 知らない
-----------------	---------



「1. 知っている」と回答された事業所にうかがいます。「ちとせ子育てネット」の利用（検索）をしたことがありますか。

1. ある	2. ない
-------	-------

設問 17. 千歳市の子育て支援に関して、ご要望、ご意見がありましたら、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

調査票は同封の返信用封筒に入れ、切手を貼らずに

7月27日（火）までに投函してください

用語の説明

・次世代育成支援対策推進法

少子化の急速な進行を背景に、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めるために制定された法律です。この法律では、301人以上の労働者を常時雇用する企業に対し、仕事と家庭の両立のために必要な雇用環境の整備などに取り組む「一般事業主行動計画」の策定、届出が義務づけられており、300人以下の企業には同様の努力義務があります。

なお、法改正により、平成23年4月1日以降は101人以上の企業が義務となります。

・育児休業制度

従業員の子が1歳（または1歳6ヵ月）に達するまでの間、育児休業を取得することができる制度です。

・中小企業子育て支援助成金（厚生労働省北海道労働局）

常時雇用する労働者が100人以下の事業主の方へ、平成18年4月1日から平成24年3月31日までの間に、初めて「育児休業取得者」が生じた場合に助成金が支給されます。

・両立支援レベルアップ助成金（（財）21世紀職業財団）

仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体の方へ助成金が支給されます。

代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたときに支給

休業中能力アップコース

育児休業又は介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したときに支給

子育て期の短時間勤務支援コース

子を養育する労働者のための短時間勤務制度を設け、利用者が生じたときに支給

育児・介護費用等補助コース

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったときに支給

・千歳市子育てにやさしい企業推進懇話会

市と企業（事業主）とが協働で進める仕事と家庭の両立推進のための施策を検討するため、平成20年度に設置し、両立推進に係る情報交換や調査検討のほか、講演会を開催するなど両立推進の普及・啓発を行っています。

・「ファミリー・フレンドリー企業表彰」等

仕事と育児・介護が両立できるさまざまな制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業を国が表彰する制度です（厚生労働省、平成11年度から実施）。また、北海道では、常時雇用する労働者が300人以下の企業のうち、育児休業制度等の取組を積極的に推進している企業に対して「北海道両立支援推進企業表彰」を実施しているほか、「北海道あったかファミリー応援企業登録制度」を設け、登録した企業が社会的に評価される仕組みづくりを進めています。

「企業における仕事と家庭の両立推進に関する調査」

結果報告書

平成22年9月

発行 千歳市

編集 千歳市保健福祉部子育て推進課

〒066-8686 千歳市東雲町2丁目34番地

電話：0123-24-3131（代表）