

# 「企業における仕事と家庭の両立推進に関する調査」結果の概要

## 1 調査の概要

### (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

回収率 39.2% (有効回答数 368 件 )

### (7) その他

緊急雇用創出推進事業の実施対象事業

## 2 調査結果

### (1) 事業所について（設問1～2）

#### ① 業種別の状況

「建設業」が 20.7%、「卸売・小売・飲食業」が 20.1%、「製造業」が 17.1%、「サービス業」が 14.7%となり、この4業種で全体の 72.6%を占めています。

#### ② 本所・支所の別

単独事業所が 43.1%、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。

#### ③ 従業員について

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

従業員数別の事業所件数では、「5～30人」の事業所が 55.8%、「31～100人」の事業所が 23.0%であり、従業員5人以上、100人以下の事業所が全体の 78.8%となっています。

#### ④ 従業員の雇用状況について

従業員全体の人数は、14,305人、そのうち正規従業員では、男性が 75.5% (7,150人)、女性が 24.5% (2,326人)、パート・臨時・嘱託等では、男性が 35.3% (1,703人)、女性が 64.7% (3,126人)となっています。

従業員数に対する役職者数の割合は、男性が従業員全体の 12.7%、女性が 1.5%であり、役職者の男女比率では男性が 89.2%、女性が 10.8%となっています。

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、男性の 59.3%、女性の 42.5%となっています。

過去1年間の正規従業員の「退職者がいる」と回答した事業所は、全体の 43.5% (148事業所)、退職者数の合計は 682人、その内訳では男性が 56.2%、女性が 43.8%となり、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。

「平成 21 年度雇用均等基本調査」結果概要(厚生労働省)による「係長相当職以上の管理職(役員を含む)全体に占める女性の割合」の 8.0%(平成 18 年度 6.9%)、また、平成 16 年度の男女共同参画アンケート結果報告書(市男女共同参画推進課実施)による女性役職者の割合の 6.3%と比較して、この調査結果における女性役職者の割合の 10.8%は、上昇しているといえます。

### (2) 一般事業主行動計画について（設問3）

#### 一般事業主行動計画の策定状況について

「策定している」と回答した事業所は全体(339事業所)の 9.4%(32事業所)、「今後策定する予定」は 10.9%(37事業所)、「策定する予定はない」が 37.5%

(127 事業所)、「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% (117 事業所)となっています。

行動計画の見直しについては「策定している」事業所の 53.1%が「既に見直しをした」と回答し、「今後見直しをする予定である」が 6.3%となっています。

前回調査(平成 18 年度実施)と比べると、「策定している」事業所の割合は変わらないが、「今後策定する予定」と回答した事業所は 7.8 ポイント高くなっています。

また、「次世代育成支援対策推進法について知らなかった」と回答した事業所(34.5%)の中には、支社や支店の記入者の判断で「知らなかった」と回答した場合も考えられ、策定義務のある常時雇用労働者が「301 人以上の企業」、及び「101 人以上の企業」については、計画の策定が進んでいることが窺えます。

### (3) 就業規則等の制度と利用状況 (設問4~5)

#### ① 就業規則等の規定の有無について

「育児休業制度(1歳6ヶ月までの休業)」について、「あり」と回答した事業所は 51.9%、「介護休業制度」は 50.1%、「育児のための勤務時間の短縮等の措置」、「育児休業終了後の原職または原職相当職への復帰制度」はそれぞれ 49.6%、「育児・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度」は 20.6%となっています。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。

前回調査(平成 18 年度実施)と比べると、「1歳6ヵ月までの育児休業制度」と「法定を超える育児休業制度」の規定が「あり」と回答した事業所のポイントが高くなっています。

また、北海道の「平成 21 年度労働福祉実態調査」結果によると、「1歳6ヵ月までの育児休業制度」を規定している事業所は 34.7%、同様に「勤務時間短縮等の措置」は 47.6%、「育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度」は 15.1%となっています。

このことから、北海道と比較しても制度の規則化は進んでいるといえます。

#### ② 各制度の利用状況について

直近1年間の各種制度の利用について、「1歳6ヵ月までの育児休業制度」では男性対象者の 0.1%の1人、女性対象者の 23.8%の 55 人となっており、「育児のための勤務時間の短縮等の措置」では男性の利用は 0%で、女性は 13.5%の 31 人となっています。

各制度の利用人数が少ない理由として多かったのは、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」がともに 55.6%、女性では「育児休業対象者が少ない(いない)」が 53.8%、「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。

前回調査(平成 18 年度実施)では、男性の利用率はすべての制度が 0%で、女性についても「1歳6ヵ月までの育児休業制度」の利用が女性対象者の 5.1%の5人、「育児のための時間短縮等の措置」が 4.8%の6人であったことから、今回の調査結果と比較すると、利用率は高くなっているといえます。

しかし、北海道の「平成 21 年度労働福祉実態調査」結果によると、「1歳6か月までの育児休業制度」の利用率は男性 0.3%、女性 38.7%、同様に「勤務時間短縮等の措置」では男性 1.0%、女性 48.7%となっており、比較すると市の利用率の方が低い状況にあるといえます。

#### (4) 両立支援のための取組事例（設問6～9）

##### ① 既に取り組んでいる事例について

「年次有給休暇の取得の促進」が 35.4%、「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。

また、「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」と回答した企業は、取り組んでいない企業に比べ、両立支援のための取組割合が高くなっています。

前回調査(平成 18 年度実施)と比べると、ほとんどの事例で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。

##### ② 今後導入したいと考えている両立支援のための事例について

「父親の子どもが生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。

前回調査(平成 18 年度実施)と比べると、「年次有給休暇の取得の促進」を除き、ほとんどの事例で「今後導入したい」と回答した割合が高くなっており、特に「フレックスタイム制の実施」、「男性の育児休業の取得、労働条件に関する事項を周知」が高くなっていることから、「年次有給休暇の取得の促進」の取組は定着してきたことが窺えます。

##### ③ 仕事と家庭の両立支援についての考え方

「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。

「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」と回答した事業所の取り組まない理由としては、「取り組む費用や人に余裕がない」が 67.8%と最も高くなっています。

仕事と家庭の両立支援を行う上で課題となることは、「他の従業員の負担が増加する」が 41.3%、「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。

前回調査(平成 18 年度実施)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おり、「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ることから、取組の必要性についての意識は徐々に高まっているといえますが、「取り組まない理由」や「両立支援を行う上での課題」の結果から、両立支援の取組に対する財政的な負担感が大きいことが窺えます。

#### (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活用については、いずれの制度においても「検討したことはない」、「制度の存在を知らなかった」と回答した事業所が全体の7割以上を占めています。

仕事と家庭の両立支援に取り組むための助成制度の活用が進んでいない状況といえます。従業員規模や業種などが異なる個別事業所が、実情に応じて必要な就業規則等の制度の導入に向けて、各種助成制度を効率的に活用できるよう情報提供等が必要といえます。

#### (6) 一般市民等に対する子育て支援の取組事例 (設問11)

各事業所における子育て支援の取組について、「ある」が 13.9%(47 事業所)、「ない」が 80.5%となっており、取組としては「中学生、高校生等の職業体験活動を受け入れている」、「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」などがあります。

前回調査(平成 18 年度実施)と比べると、子育て支援の取組を行っているとは回答した事業所は増えていますが、まだ全体の 13.9%であり、取組企業の増加が望まれる状況といえます。

#### (7) 両立推進のための市独自の取組について (設問12~16)

##### ① 「千歳市子育てにやさしい企業推進懇話会」の周知度、参加意向

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、「知っている」と回答した事業所は 18.0%、「知らない」が 77.0%となっております。また、研修会等の開催について、「知っている」が 10.6%、「知らない」が 85.3%となっており、今後の研修会等については「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%、「わからない」が 58.4%となっています。

##### ② 「ファミリー・フレンドリー企業表彰」等の周知度、参加意向

国や北海道が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、「知っている」と回答した事業所は 8.8%、「知らない」が 87.0%となっています。また、千歳市独自でこのような取組を行った場合について、「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%となっています。

##### ③ 仕事と家庭の両立推進のために効果的だと思う市独自の取組について

効果的な市独自の取組として、ポイントが高かった順に、「奨励金、低金利融資

などの財政的支援」が 49.6%、「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%、「入札等優遇制度による企業活動への支援」が 12.1%、「両立支援促進アドバイザーの派遣など個別の導入支援」が 10.0%となっています。

前回調査(平成 18 年度実施)と比べると、仕事と家庭の両立推進のための市独自の取組について、「よいと思うので参加したい」と回答した事業所の割合は高くなっていますが、まだ全体の 10.9%であり、「わからない」と回答した事業所が全体の 67.8%となっていることから、両立推進に関する情報の周知が不十分な状況といえます。

今回調査の「市独自の取組として効果的だと思うもの」は、企業が求める両立支援策として、今後、検討していくための参考となります。

#### ④ 市ホームページ上の「雇用情報センター」の周知度について

「知っている」と回答した事業所は 28.3%、「知らない」が 67.8%となっています。また、「知っている」と回答した 96 事業所で、利用(検索)したことが「ある」が 20.8%、「ない」が 79.2%となっています。

#### ⑤ 子育て支援ホームページ「ちとせ子育てネット」の周知度について

「知っている」と回答した事業所は 18.0%、「知らない」が 77.0%となっています。「知っている」と回答した 61 事業所で、利用(検索)したことが「ある」が 19.7%、「ない」が 78.7%となっています。

市のホームページ上に「雇用情報センター」や「ちとせ子育てネット」のページを開設し、求人情報や労働環境の整備に関する情報や子育てに関する情報を一元的に提供していますが、いずれも周知度・利用率がかなり低い結果となっており、今回の回答事業所における現状としては、情報収集の手段として活用されていないといえます。

### (8) 自由意見 (設問17)

42 事業所から回答ありました、子育て支援に関する主な要望・意見等について、次のとおり、3つに分類し、内容の要旨を掲載しています。

#### (1) 企業における取組について

育児休業制度等の取得など両立支援について、「現状では困難」という内容や、「仕事に影響の無い程度に柔軟に対応している」という意見等がありました。

#### (2) 子育て支援の取組について

「保育サービス等の拡充」を求める内容の意見が多く、そのほかに子育てに対する考え方や支援のあり方についての意見等もありました。

#### (3) 行政の施策・制度等について

「情報提供」の不足を指摘する内容、「国、道、市で同様の制度(似たような制度)があると思うので一元化してほしい」など、子育て支援に関する制度や施策の検討を求める意見等がありました。

### 3 まとめと今後に向けて

#### (1) 調査結果のまとめ

##### 企業における現状について

回答事業所においては、「一般事業主行動計画の策定」や「育児休業制度等の規定」など、法に基づき企業が行うべき両立支援のための制度等について、比較的整備が進んでいるといえます。

しかし、実際の運用上では、規定のある制度等が利用できていない状況がみられ、前回調査時(平成 18 年)よりも利用は進んでいるものの、引き続き、職場内の両立支援に対する理解の促進を図ることが、まだ必要な状況といえます。

また、世界的な経済不況など経済情勢が企業の経営環境にも大きく影響しており、特に中小企業における両立支援に対する人的及び財政的な負担感は大きく、企業イメージの向上や優秀な人材の定着・確保などのメリットに関する理解は、低い状況にあるといえます。

#### (2) 今後に向けて

##### ① これまでの取組等

これまで、国や北海道などにおいては、企業が仕事と家庭の両立支援に取り組むために活用できる各種の助成制度や、積極的に両立支援に取り組んでいる企業に対する認証制度、表彰制度などの取組を実施しています。

千歳市においても、「千歳市子育て支援計画(千歳市次世代育成支援対策推進行動計画)」を策定し、多様な保育サービスをはじめ、子育てを支援するためのさまざまな分野における施策に取り組み、地域全体で子育てを応援するまちづくりの推進に努めています。

仕事と家庭の両立の推進については、行政と企業が実施主体となって取り組むことが必要なことから、平成 20 年度に市と企業関係者等で構成する「千歳市子育てにやさしい企業推進懇話会」を設置し、市と企業が協働で取り組むことができる効果的な施策について検討するとともに、仕事と家庭の両立の推進の普及啓発のための研修会や講演会を開催してきました。

##### ② 今後の方向性

今回の調査結果において、「知らない」や「わからない」という回答が多かったことから、仕事と家庭の両立に関する現行の制度や、両立支援のための具体的な取組方法、先進企業の取組事例などの情報を、関係機関等と連携を図り、企業や利用者の立場で効果的に提供できるよう、検討していきます。

また、両立支援の事業主・企業側のメリットに関する知識や、男性も女性も仕事と家庭生活を両立させ、十分に能力を発揮して働き続けることができる新たな人事労務管理の必要性などについての普及啓発を行うとともに、市独自の取組については、今回の調査結果を参考として、企業にとって魅力的かつ効果的な取組の実施に向けて、今後、更に検討していきます。