

平成18年度
地域産業実態調査事業

企業における仕事と家庭の両立支援 実態調査報告書

平成18年9月

岐阜県中小企業団体中央会

は し が き

近年、日本の少子化が急速に進行し、今後の社会経済に深刻な影響を与えることが懸念されております。

こうした中、平成17年4月に「次世代育成支援対策推進法」が施行され、次世代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、国、地方公共団体、企業、国民の担う責務を規定し、企業には、仕事と家庭の両立が図られるようにするために必要な雇用環境などの対策を講ずることが求められています。

本会には、こうした取組みを支援するために、厚生労働大臣指定の「次世代育成支援対策推進センター」を設置し窓口相談・情報提供等の支援活動を行っています。

次世代育成支援対策が、中小企業にとって今後一層重要な課題になるものと思料し、本会では、中小企業におけるそれらの対策の現状を把握し、推進センターにおける支援の参考にするとともに、中小企業の皆様の対策の推進に役立てていただくため、今回「企業における仕事と家庭の両立支援実態調査」を実施し本報告書を取りまとめました。

この報告書が、県内各組合・組合員企業の皆様における次世代育成支援のための雇用環境対策に少しでもお役に立てれば幸いに存じます。

最後に、本調査の実施にあたりまして、格別のご協力を頂いた皆様方には厚くお礼申し上げますとともに、今後とも一層のご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成18年9月

岐阜県中小企業団体中央会

目 次

調査要綱	1
調査結果の概要	
1. 回答企業の概要	
(1) 従業員数規模・業種別回答状況	2
2. 「仕事と家庭の両立」支援の状況	
(1) 支援対策に対する姿勢	2
(2) 積極的な支援の理由	3
(3) 法律の範囲内での支援理由	5
(4) 支援の内容	
育児のための休暇等	6
育児のための柔軟な勤務時間	7
働き方の多様性の整備	9
その他の支援対策の実施状況	10
3. 育児休業の利用状況	
(1) 育児休業の利用状況	12
4. 一般事業主行動計画策定・実施等の状況	
(1) 行動計画の策定状況	13
(2) 行動計画の実施の成果	14
(3) 認定の取得	14
(4) 行動計画策定上の課題	14
5. 次世代育成支援対策推進センターについて	
(1) 推進センター設置の認知度	15
(2) 推進センターへの要望事項	16
6. 行政機関に対する支援要望について	
(1) 行政機関に期待する支援内容	16
調査票	

調査要綱

1. 調査の目的

少子化が急速に進行し、次世代育成支援が重要なテーマになっている中、本会では「次世代育成支援対策推進法」に基づき、厚生労働大臣指定の「次世代育成支援対策推進センター」を設置し、相談窓口の設置、情報提供等の支援を実施している。今回、当推進センターの事業の強化、また中小企業組合等への支援事業の充実を目的に、本調査を実施する。

2. 調査対象

1,300事業所（製造業：715事業所、非製造業：585事業所）

3. 調査時点

平成18年7月1日現在

4. 調査方法

郵送によるアンケート調査

5. 回収状況

調査件数	1,300事業所
回収数	410事業所（内有効回答数371事業所）
有効回答率	28.5%

調査結果の概要

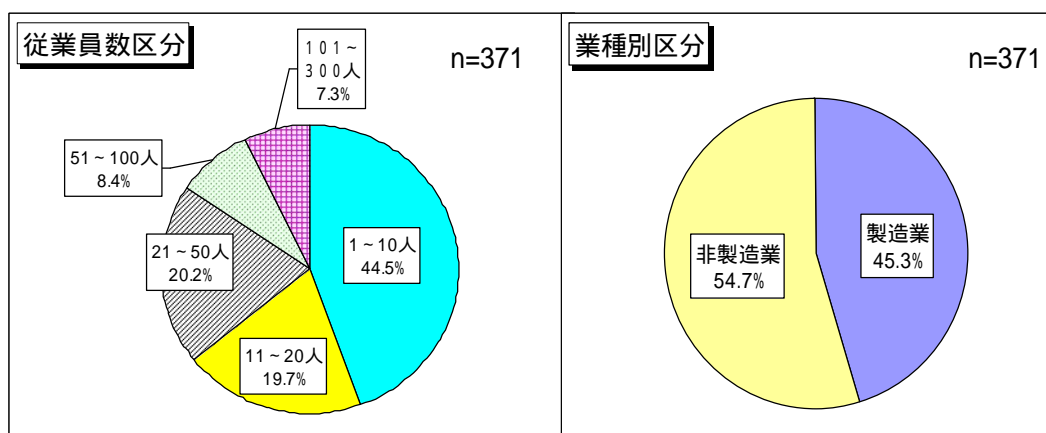
1. 回答企業の概要

(1) 従業員数規模・業種別回答状況

今回の調査で、有効回答371事業所の内、従業員数「1～10人」規模の事業所が全体の44.5%を占めている。また、「1～20人」規模の事業所で、全体の64.2%と3分の2を占めている。

「製造業」、「非製造業」では「製造業」45.3%、「非製造業」54.8%で、「非製造業」の割合が、9.6%多い。

業種別では、「建設業」が19.6%と最も多く、次いで「サービス業」、「小売業」、「陶磁器製品製造業」、「卸売業」と続き、それぞれ10%を上回る大きな割合を占めている。



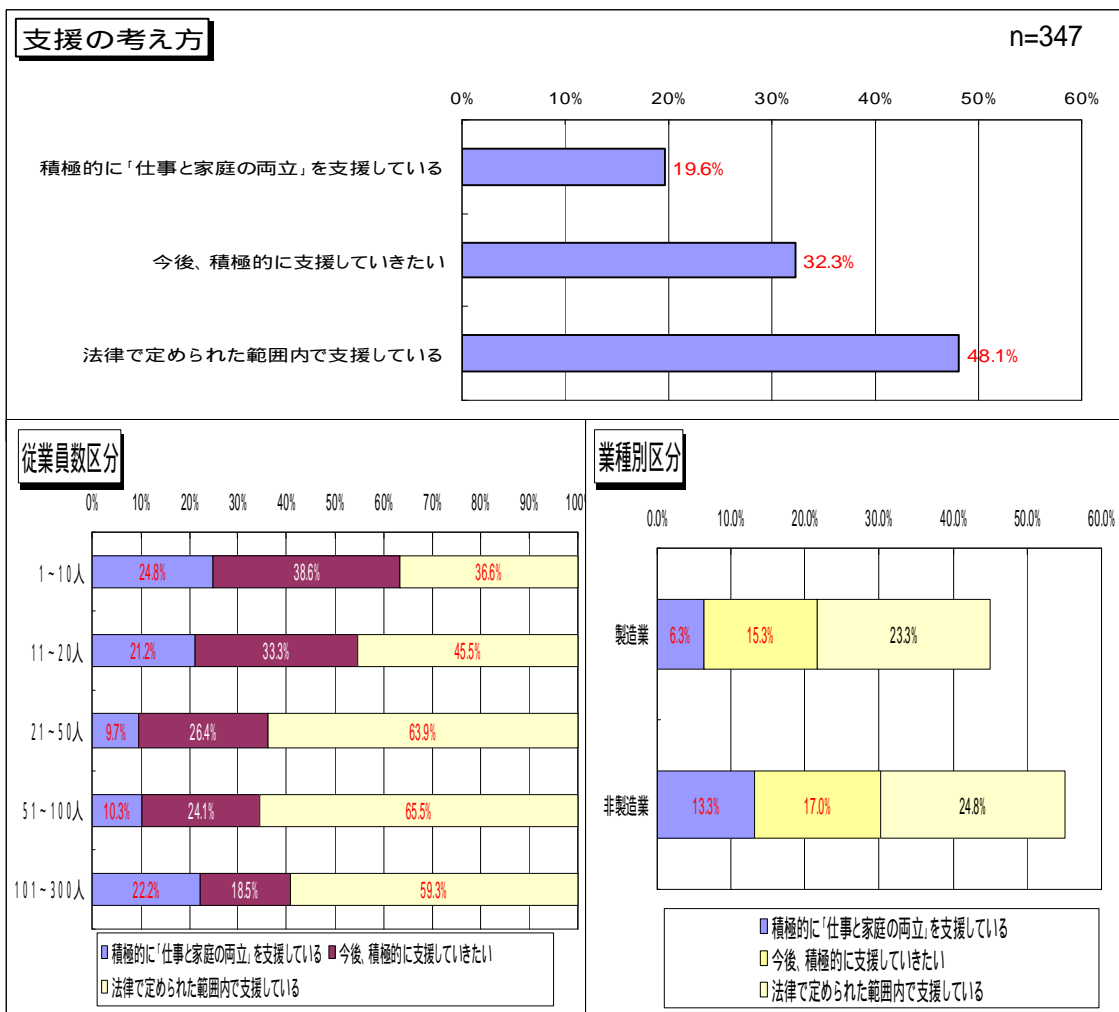
2. 「仕事と家庭との両立」支援の状況

(1) 支援対策に対する姿勢

仕事と家庭の両立支援についての考え方としては、「積極的に支援している」事業所は19.6%で、「今後、積極的に支援していきたい」事業所が32.3%となっており、約5割の事業所で両立支援への積極的な姿勢が窺える。

従業員数別で見ると「1～10人」の事業所が24.8%と最も積極的な支援をしており、「1～20人」規模の事業所の5割が積極的な支援体制を整えている傾向が強い。

業種別で見ると、「製造業」6.3%、「非製造業」13.3%で、「非製造業」の事業所が積極的な支援をしていることが窺える。

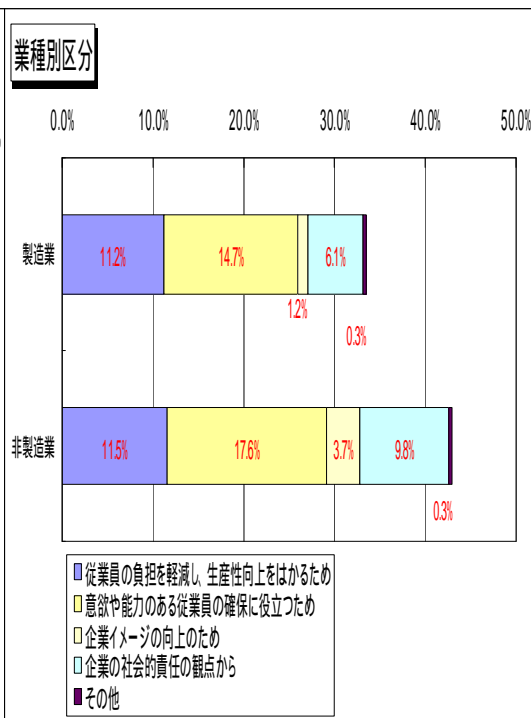
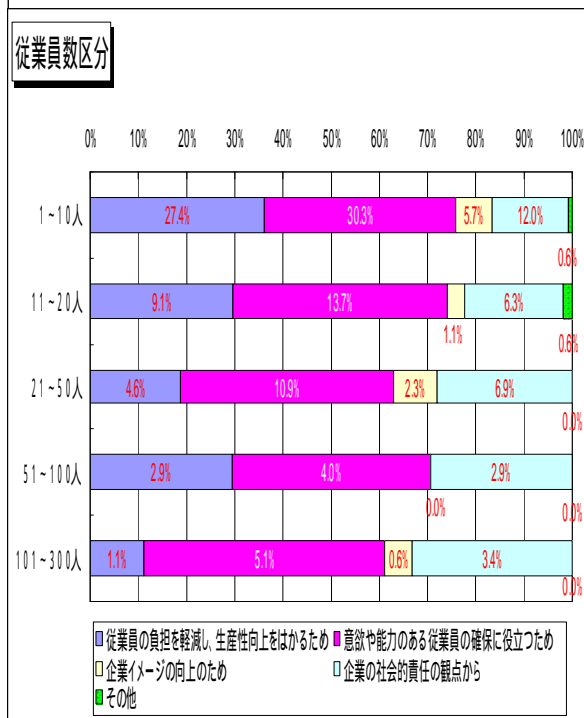
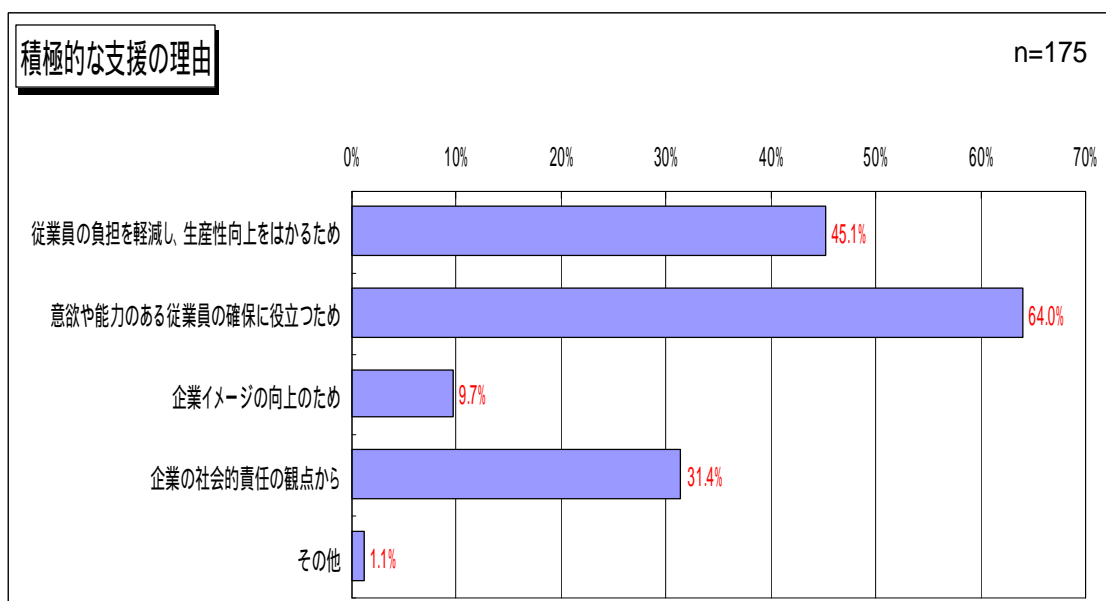


(2) 積極的な支援の理由 (2つ以内の複数回答)

「両立を積極的に支援」または、「今後積極的に支援していきたい」と回答した事業所にその理由をきいたところ、「意欲や能力のある従業員の確保に役立つため」との回答が64.0%と最も高く、次いで「従業員の負担を軽減し、生産性向上をはかるため」が45.1%、「企業の社会的責任の観点から」が31.4%、「企業イメージの向上のため」が9.7%の順となっている。

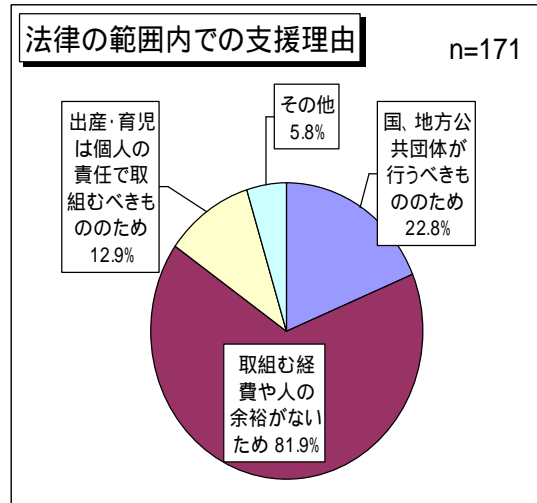
従業員数別では、「意欲や能力のある従業員の確保に役立つため」との回答では規模による差はみられないが、「従業員の負担を軽減し、生産性向上をはかるため」との回答では、規模の小さい事業所の割合が高くなっている。

業種別では、「製造業」、「非製造業」とともに、「従業員の負担を軽減し、生産性向上をはかるため」、「意欲や能力のある従業員の確保に役立つため」との回答の割合が高くなっている。



(3) 法律の範囲内での支援理由 (2つ以内の複数回答)

「両立を法律の範囲内で支援している」と回答した事業所にその理由をきいたところ、「取組む経費や人の余裕がないため」との回答が81.9%と最も高く、次いで「国、地方公共団体が行うべきもののため」が22.8%、「出産・育児は個人の責任で取組むべきもののため」が12.9%の順になっている。



その他としては、「社員の高齢化により対象者が少ないため」との意見もあった。

(4) 支援の内容 (「実施中」・「検討中」・「今後検討する」別の支援内容)

(該当項目全ての複数回答)

仕事と家庭の両立のための支援内容として、22の設問項目について、実施中・検討中・今後検討別にきいたところ、回答率の高かった上位5項目は次の通りである。

【実行中】

n=371

順位	設問項目	回答率
1	出産祝い金の支給	26.7%
2	育児のための短時間勤務制度の導入	14.6%
3	所定外勤務時間の削減措置の実施	14.3%
4	育児のための始業・就業時間の繰上げ・繰下げ制度の導入	13.5%
5	年次有給休暇の取得促進措置の実施	10.8%

【検討中】

1	年次有給休暇の取得促進措置の実施	8.1%
1	出産・育児退職者の再雇用制度の導入	8.1%
3	法の規定を上回る育児休業	7.0%
4	育児休業期間中の代替要員の確保や業務体制の見直し	6.7%
5	育児のためのフレックスタイム制度の導入	6.5%

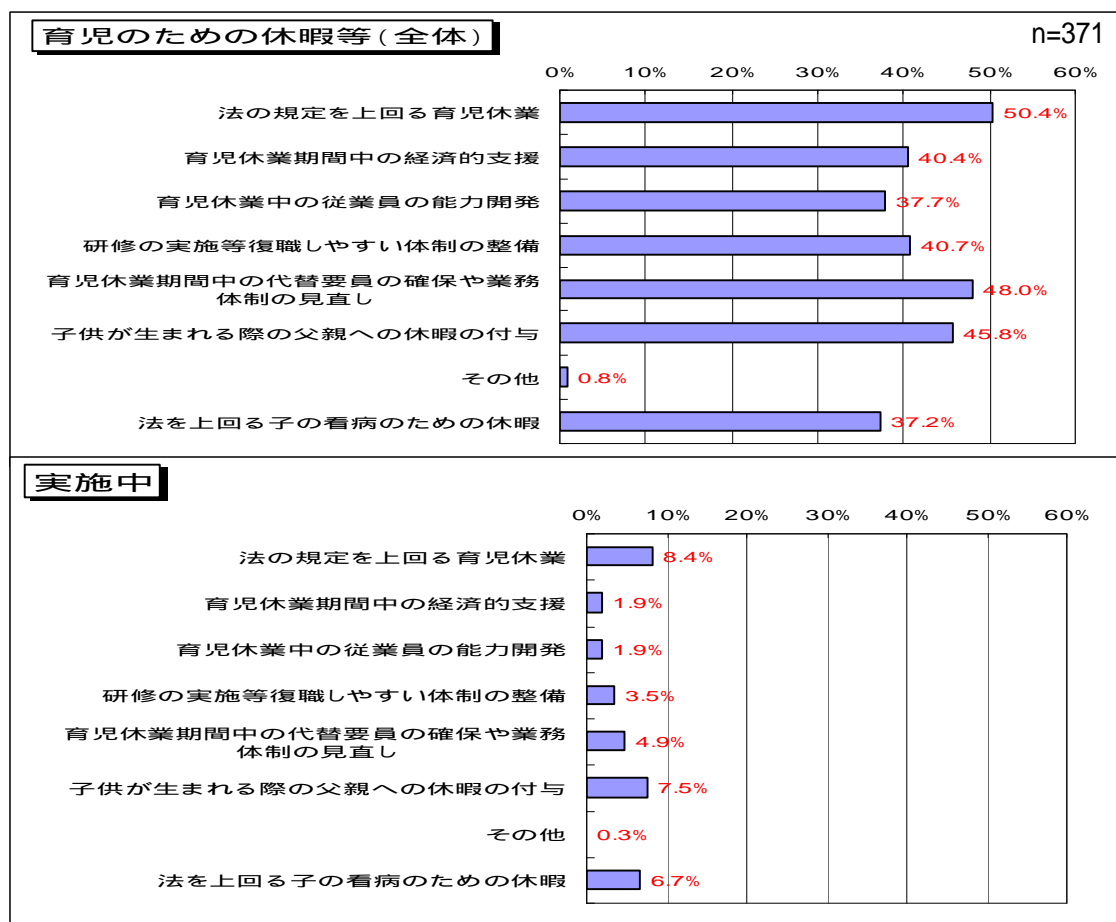
【今後検討する】

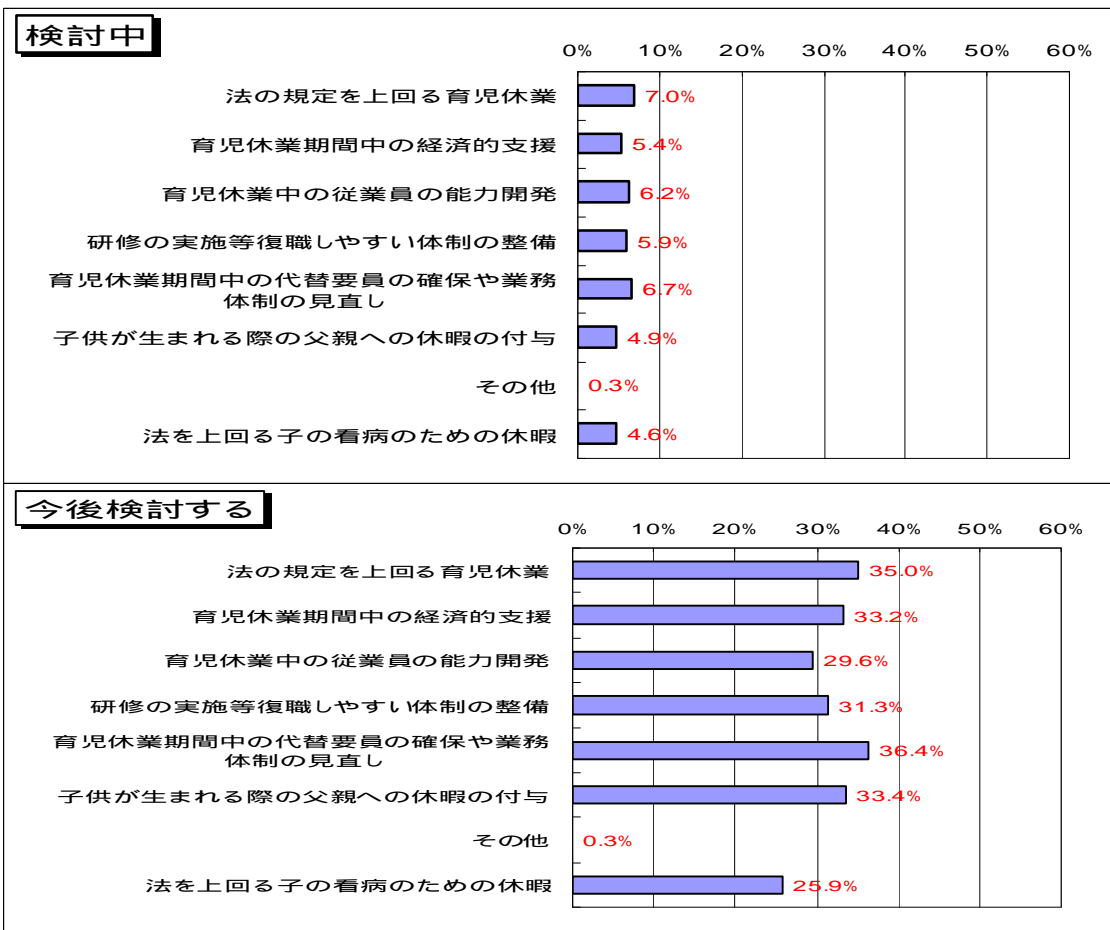
1	育児休業期間中の代替要員の確保や業務体制の見直し	36.4%
2	法の規定を上回る育児休業	35.0%
3	子供が生まれる際の父親への休暇の付与	33.4%
4	育児休業期間中の経済的支援	33.2%
5	育児のための始業・就業時間の繰上げ・繰下げ制度の導入	31.8%

育児のための休暇等

育児のための休暇等の支援内容について、実施中・検討中・今後検討別に見ると、実施中では「法の規定を上回る育児休業」との回答が8.4%と最も高く、次いで「子供が生まれる際の父親への休暇の付与」が7.5%、「法を上回る子の看病のための休暇」が6.7%の順となっている。検討中では、「法の規定を上回る育児休業」との回答が7.0%と最も高く、次いで「育児休業期間中の代替要員の確保や業務体制の見直し」が6.7%、「研修の実施等復職しやすい体制の整備」が5.9%の順となっている。今後検討するものでは「育児休業期間中の代替要員の確保や業務体制の見直し」との回答が36.4%で最も高く、次いで「法の規定を上回る育児休業」が35.0%、「子供が生まれる際の父親への休暇の付与」が33.4%の順となっている。

「法の規定を上回る育児休業」の内容の記述の中に、「2歳に達するまで、または一定の条件を満たす場合は3歳に達するまで」とする事業所が1件あった。





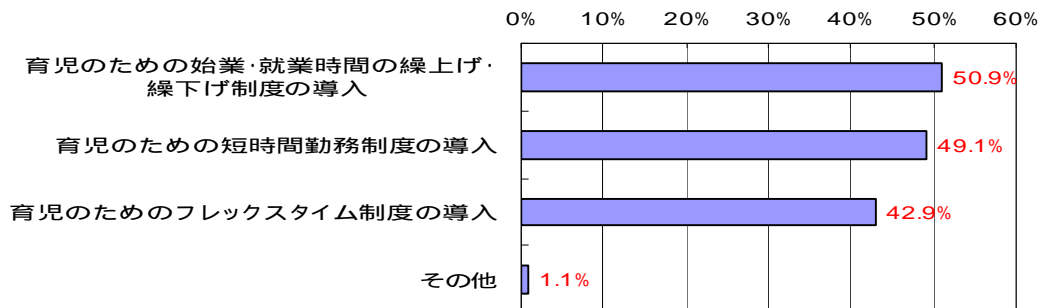
育児のための柔軟な勤務時間

育児のための柔軟な勤務時間について実施中・検討中・今後検討別に見ると、実施中では、「育児のための短時間勤務制度の導入」との回答が14.6%で最も高く、次いで、「育児のための始業・就業時間の繰上げ・繰下げ制度の導入」が13.5%となっている。検討中では、「育児のためのフレックスタイム制度の導入」との回答が6.5%と最も高く、次いで「育児のための始業・就業時間の繰上げ・繰下げ制度の導入」が5.7%となっている。今後検討するものでは、「育児のための始業・就業時間の繰上げ・繰下げ制度の導入」との回答が31.8%と最も高く、次いで「育児のためのフレックスタイム制度の導入」が31.3%となっている。

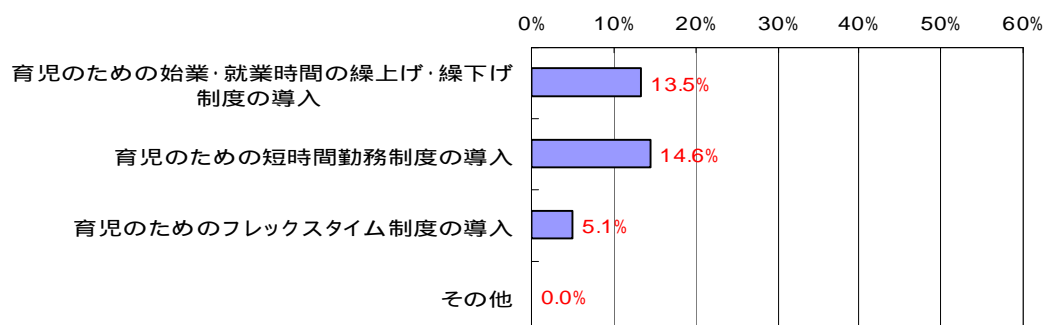
なお、「育児のためのフレックスタイム制度の導入」については、42.9%と多いが、実施中の事業所は5.1%で最も低い。

育児のための柔軟な勤務時間(全体)

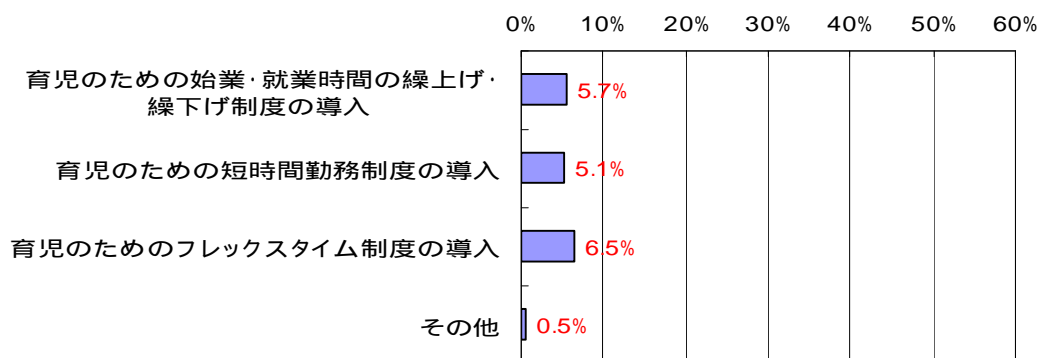
n=371



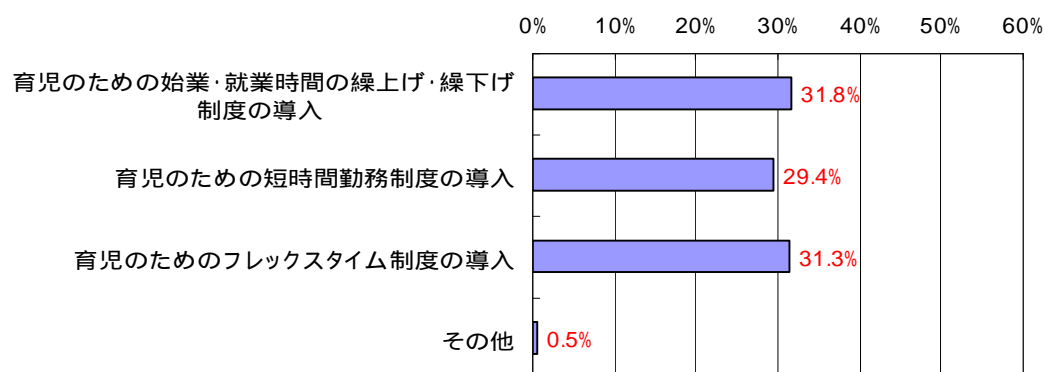
実施中



検討中



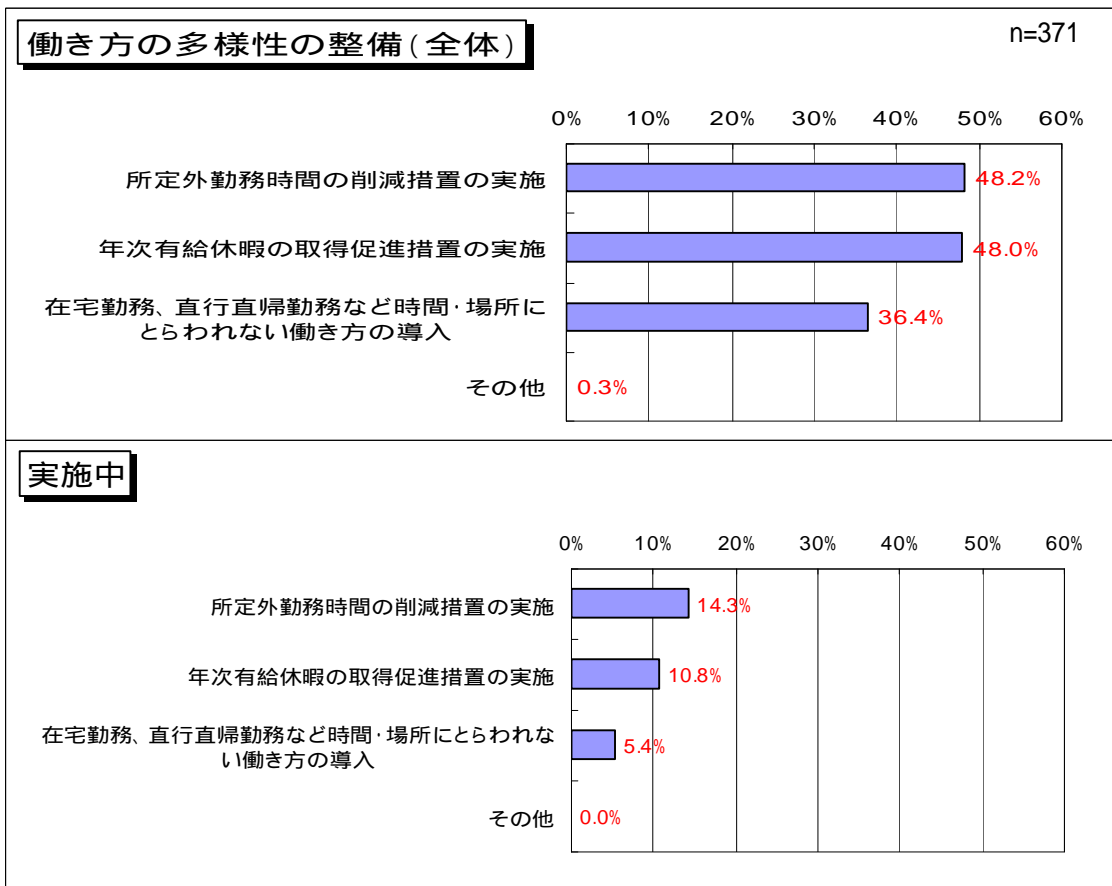
今後検討する



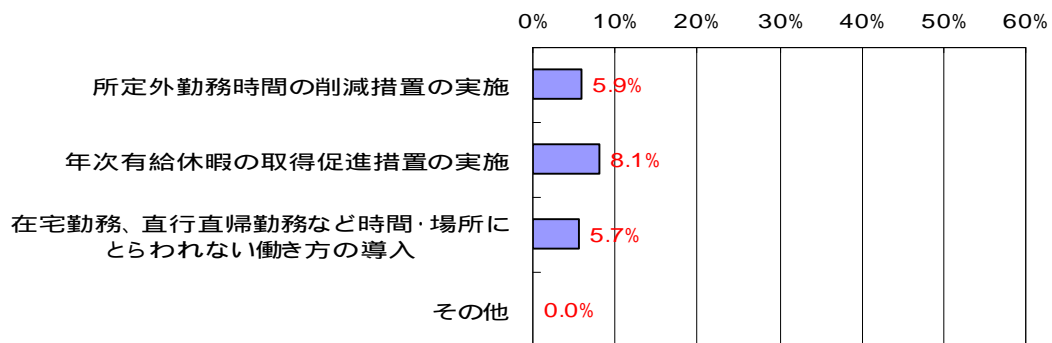
働き方の多様性の整備

働き方の多様性の整備について実施中・検討中・今後検討別に見ると、実施中では、「所定外勤務時間の削減措置の実施」との回答が14.3%と最も高く、次いで「年次有給休暇の取得促進措置の実施」が10.8%となっている。検討中では、「年次有給休暇の取得促進措置の実施」との回答が8.1%と最も高く、次いで「所定外勤務時間の削減措置の実施」が5.9%となっている。今後検討するものでは、「年次有給休暇の取得促進措置の実施」との回答が29.1%と最も高く、次いで「所定外勤務時間の削減措置の実施」が28.0%となっている。

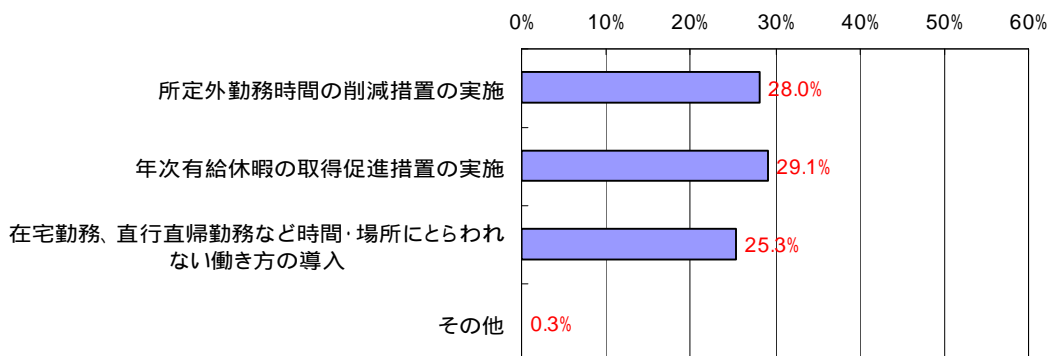
なお、「在宅勤務、直行直帰勤務など時間・場所にとられない働き方の導入」については、検討はされるものの実施中の事業所は他に較べ低い。



検討中



今後検討する



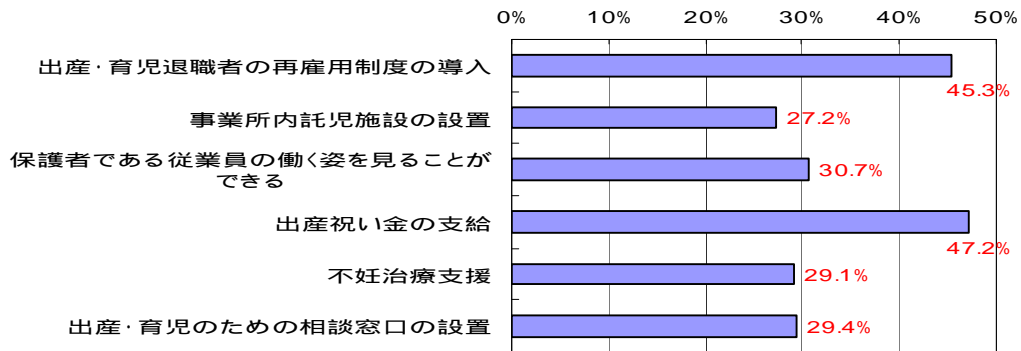
その他の支援対策の実施状況

その他について、実施中・検討中・今後検討別に見ると、実施中では、「出産祝い金の支給」との回答が26.7%と最も高く、次いで「出産・育児退職者の再雇用制度の導入」で9.7%となっている。検討中では、「出産・育児退職者の再雇用制度の導入」との回答が8.1%と最も高く、次いで「保護者である従業員の働く姿を見ることが出来る」が4.6%となっている。今後検討されるものでは、「出産・育児退職者の再雇用制度の導入」との回答が27.5%と最も高く、次いで「出産・育児のための相談窓口の設置」が26.1%となっている。

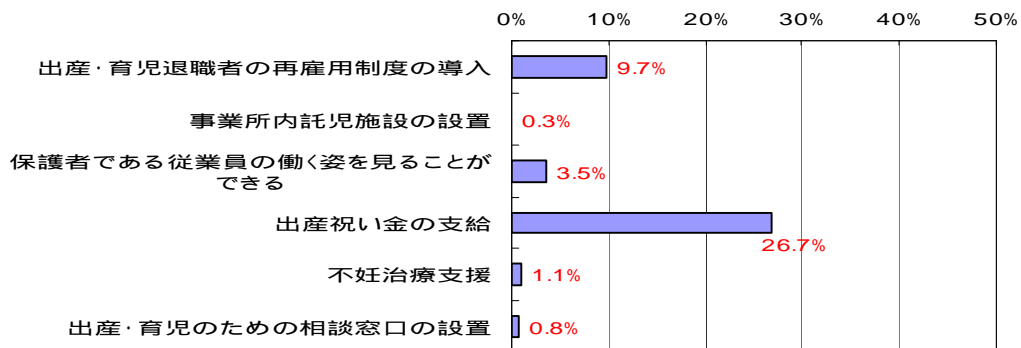
なお、出産祝い金の金額としては1～2万円程度が最も多く、具体的な支援を検討する中で最も取り組みやすいものとなっている。

その他(全体)

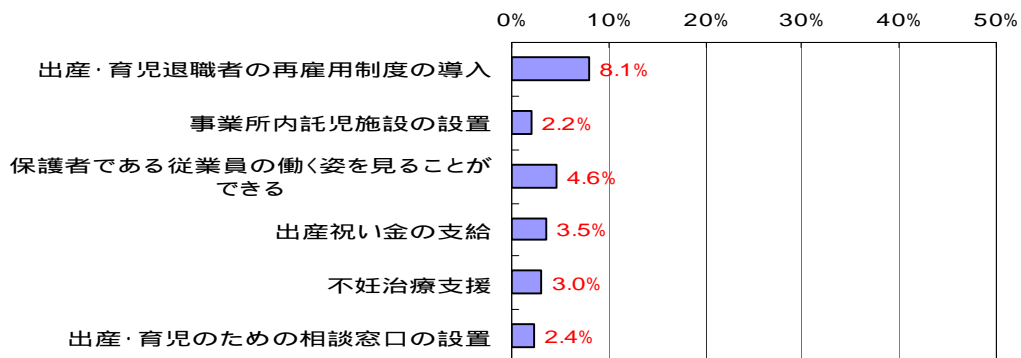
n=371



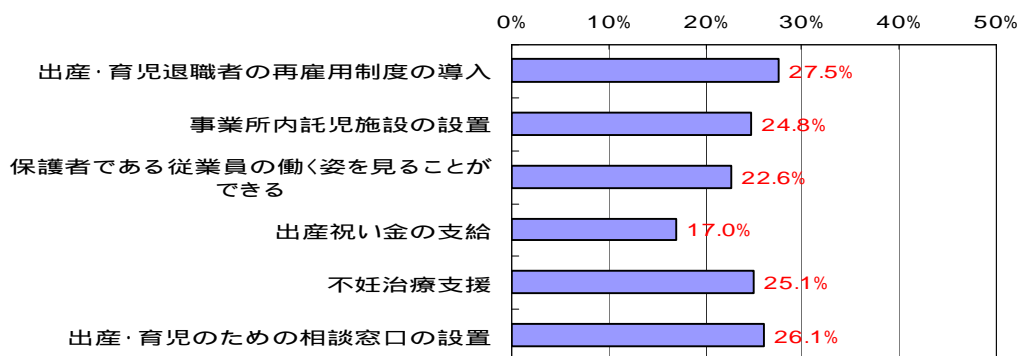
実施中



検討中



今後検討する



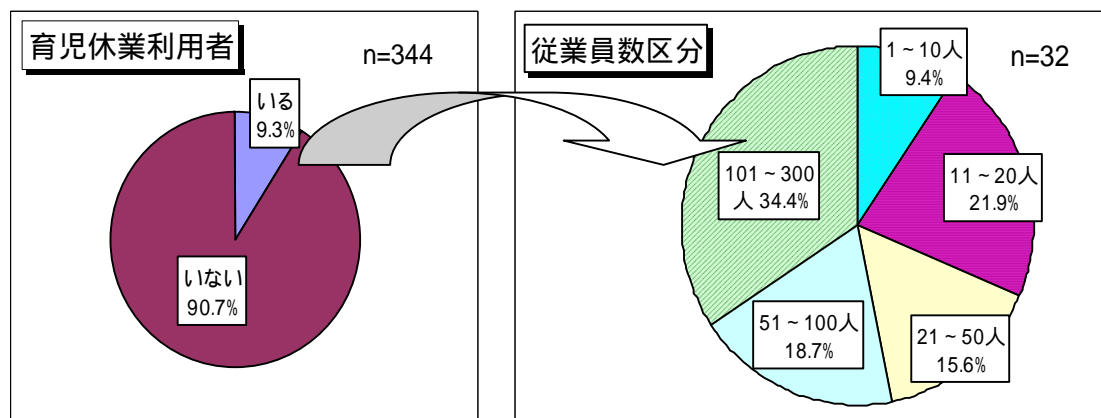
3 . 育児休業の利用状況

(1) 育児休業の利用状況

過去2年間に育児休業を利用した者の状況についてきいたところ、「いる」との回答が9.3%で、「いない」との回答が90.7%となった。「いる」との回答中従業員数別で見ると、「101～300人」の事業所が34.4%で最も多く、次いで「11～20人」の事業所が21.9%、「51～100人」の事業所が18.8%となっており、「11～20人」の事業所の利用を割合が高いが、傾向としては規模の小さな事業所の育児休業の利用は難しい状況にあることが窺える。

なお、育児休業利用者の性別構成は、女性の利用が圧倒的に多く、女性3,571人中43人、男性7,148人中9人となっている。

また、育児休業利用に関する課題についてきいたところ、「育児休業期間が長いと仕事の流れが理解できない面が多く、他の従業員にあまり受け入れてもらえない」、「会社として推奨しても育児休業を活用しない」との意見があった。



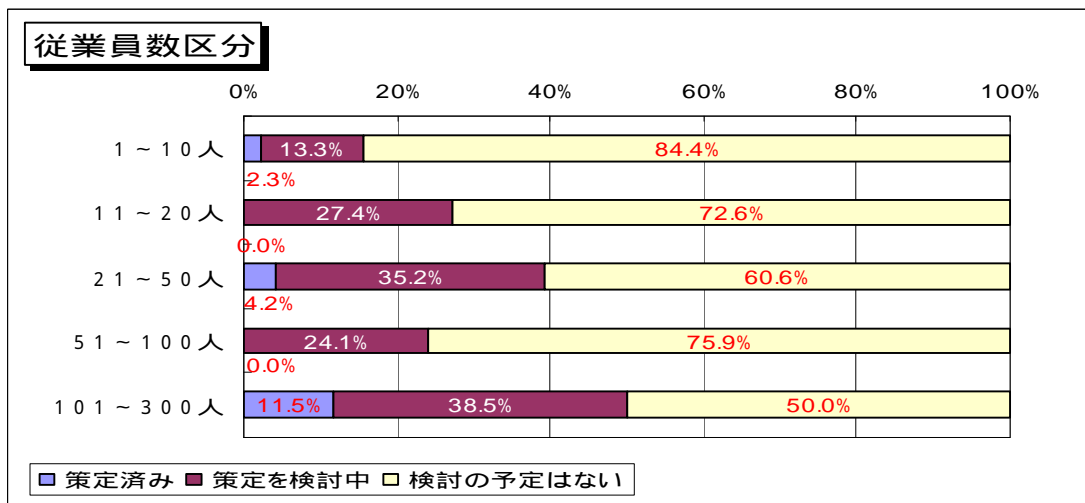
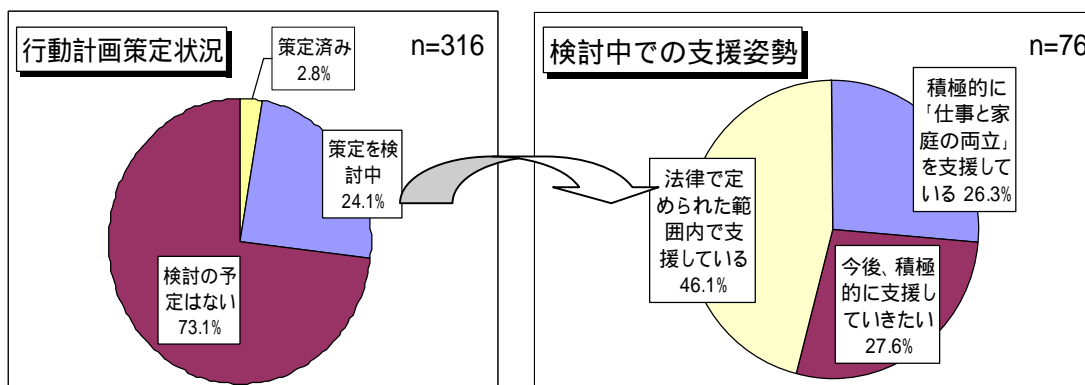
4. 一般事業主行動計画策定・実施等状況

(1) 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きいたところ、「検討の予定はない」との回答が73.1%と最も高く、次いで「策定を検討中」が24.1%、「策定済み」が2.8%の順となっている。

従業員数101人以上の事業所では、半数以上は「策定済み」もしくは「検討中」であるが、従業員数10人以下の事業所を除き、2割の事業所が策定の検討を行っている。

行動計画の策定を検討中の事業所の内、両立支援の積極性で見ると、「積極的に支援している」事業所が26.3%、「今後、積極的に支援していきたい」事業所が27.6%、「法律で定められた範囲内で支援している」事業所が46.1%となっている。



(2) 行動計画の実施の成果 (3 つ以内の複数回答)

一般事業主行動計画の策定済みの事業所 9 社に行動計画実施の成果についてきいたところ、「社員の仕事に対する意識や効率が向上した」との回答が 8 社と最も高く、次いで「出産・育児のために退職する者が減少した」、「取引先からの信頼や評価が上がった」が 3 社となっている。

(3) 認定の取得

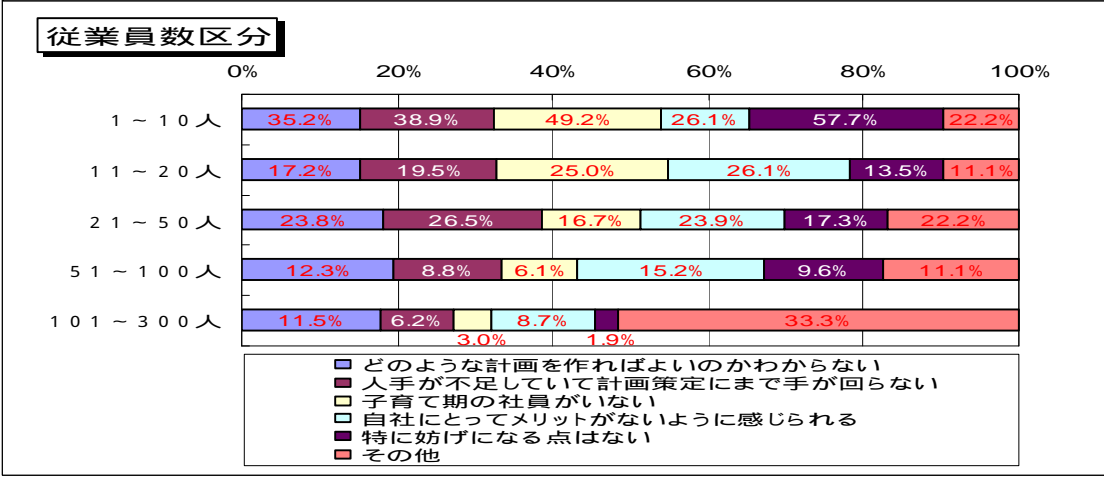
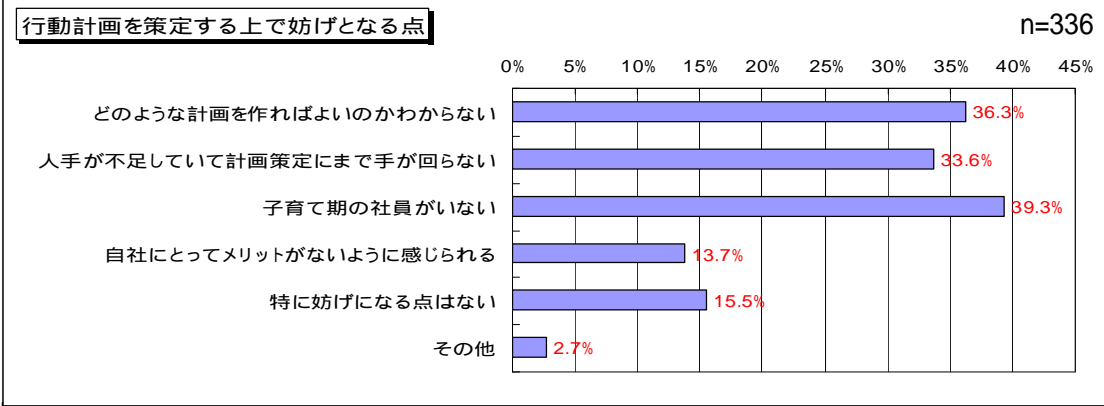
一般事業主行動計画の策定済みの事業所 9 社に、行動計画達成後の認定についてきいたところ、「わからない」との回答が半数を占め、次いで「認定を受けたい」が 3 社で、「認定を受けたいと思わない」が 1 社の順となっている。認定制度の周知が十分でない状況である。

(4) 行動計画策定上の課題 (該当項目全ての複数回答)

行動計画の策定を検討中または検討の予定のない事業所に策定の妨げとなる点についてきいたところ、「子育て期の社員がいない」との回答が 39.3%で最も高く、次いで「どのような計画を作ればよいのかわからない」が 36.3%、「人手が不足していて計画策定にまで手が回らない」が 33.6%の順となっている。策定されていない大きな理由が「策定方法が分からない」、「人手がいない」となっており、情報提供等の支援が必要な状況となっている。

「その他」の記述の中に、「現在の育児に絡む制度を会社側として推奨しても利用する従業員がおらず、企業 P R 上行動計画を策定しても計画倒れになりかねないため」、「行動計画を策定せず、個別に優遇するように努めている」との意見もあった。

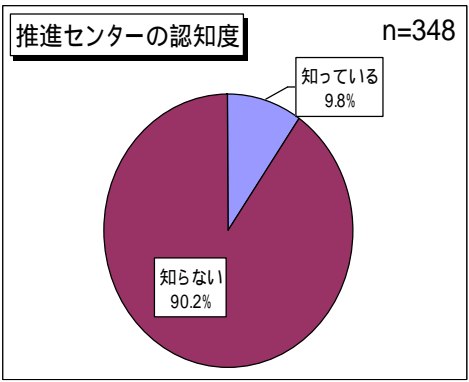
従業員数別で見ると、「どのような計画を作ればよいのかわからない」、「人手が不足していて計画策定にまで手が回らない」、「子育て期の社員がいない」との回答は、規模の小さな事業所ほど多くなっている。



5. 次世代育成支援対策推進センターについて

(1) 推進センター設置の認知度

次世代育成支援対策推進センターの設置についてきいたところ、「知っている」との回答が9.8%、「知らない」との回答が90.2%となっている。



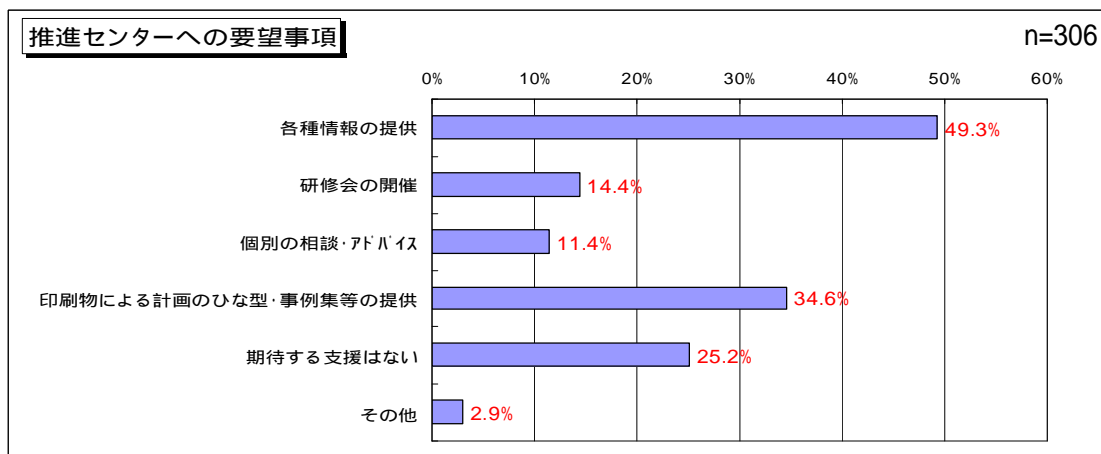
なお、行動計画の策定を検討している

事業所の内、推進センターの設置を知っている事業所は 18.4%で、全体における割合の倍になっている。

(2) 推進センターへの要望事項 (該当項目全ての複数回答)

次世代育成支援対策推進センターへの支援要望についてきいたところ、「各種情報の提供」との回答が 49.3%と最も高く、次いで「印刷物による計画のひな型・事例集等の提供」が 34.6%、「期待する支援はない」が 25.2%となっている。

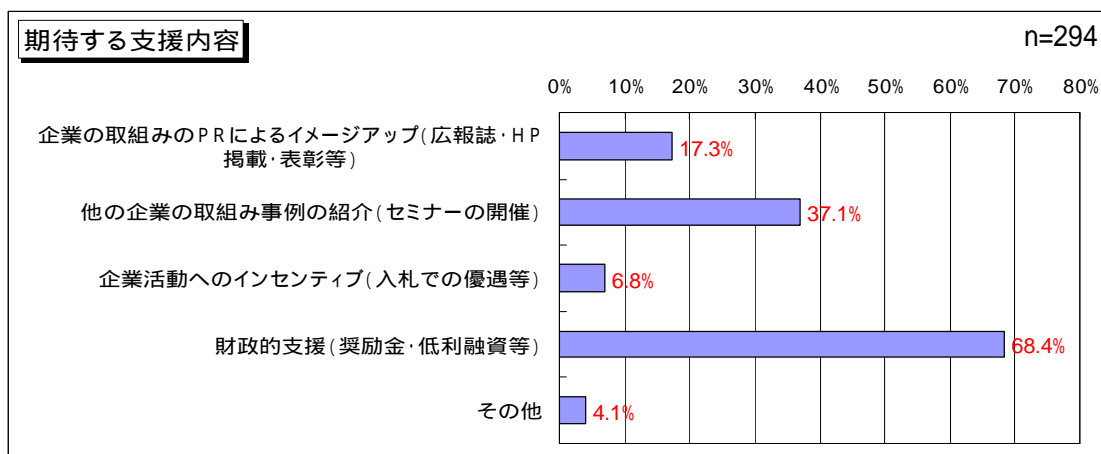
「研修会の開催」や「個別の相談・アドバイス」の前向きな要望も 1 割以上を占めている。



6. 行政機関に対する支援要望について

(1) 行政機関に期待する支援内容 (該当項目全ての複数回答)

両立支援にあたっての、行政機関への支援要望についてきいたところ、「財政的支援 (奨励金・低利融資等)」との回答が 68.4%と最も高く、次いで「他の企業の取組み事例の紹介 (セミナーの開催)」が 37.1%、「企業の取組みのPRによるイメージアップ (広報誌・HP掲載・表彰等)」が 17.3%となっている。「その他」の意見の中に「費用が安く安心して預けられる保育所をたくさん設置して欲しい」との意見があった。



調查票

秘

平成18年7月

企業における仕事と家庭の両立支援実態調査票

～次世代育成支援対策推進について～

少子化の急激な進行が今後の社会経済に深刻な影響を及ぼす恐れがあることから、「次世代育成支援対策推進法」が平成17年4月に施行されました。法には、次世代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、国、地方公共団体、企業、国民の担う責務が規定されています。企業には、仕事と家庭の両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備などの対策を講ずることが求められております。

本中央会には、こうした取組を支援するために、厚生労働大臣指定の「次世代育成支援対策推進センター」が設置されています。そこで、センターの支援活動の参考とさせていただきたく調査を実施させていただきます。ご多用中恐縮ですが、本調査にご協力いただきますようお願いいたします。

調査票にご記入いただいた事項につきましては、秘密を厳守し、統計及び本調査に関する連絡業務及び支援業務以外の目的に用いることは致しません。

ご回答についてのお願い

1. 調査時点：平成18年7月1日現在でご記入下さい。
2. 締切・返送方法：同封の封筒により、調査票を平成18年7月10日(月)までに、ご返送下さい。なお、「平成18年度中小企業労働事情実態調査票」のご返送も併せてお願いいたします。
3. お問い合わせ先：ご記入に当たって不明な点がありましたら、下記宛にお問合せ下さい。

岐阜県中小企業団体中央会 情報チーム

〒500-8384 岐阜市藪田南5丁目14番53号 岐阜県民ふれあい会館8階

TEL：058-277-1103 FAX：058-273-3930

貴社の概要についてお伺いします。

(労働事情実態調査票ご記入の方は企業名のみで結構です。)

企業名	TEL		人(男 人・女 人)	
担当者名	従業員数			
業種 (該当する業種に付けて下さい。)	食料品製造業	繊維・同製品製造業	木材・木製品製造業	
	紙・紙加工品製造業	印刷・同関連業	プラスチック製造業	
	陶磁器製品製造業	金属・同製品製造業	機械器具製造業	
	情報通信業	運輸業	卸売業	
	小売業	サービス業	建設業	
	その他()			

従業員数にはパートタイマーも含まれます。但し、下記(1),(2)に該当に該当する者に限りです。

(1) 期間を決めずに雇われている者、または1ヵ月を超える期間を超える期間を決めて雇われている者。

(2) 日々または1ヵ月以内の期限を限って雇われている者のうち、5月、6月にそれぞれ18日以上雇われていた者。

問 1 貴社の「仕事と家庭の両立」支援についてのお考えについて、該当するもの1つをつけて下さい。

- 1. 積極的に「仕事と家庭の両立」を支援している → **問 2**へ
- 2. 法律で定められた範囲内で支援している → **問 3**へ
- 3. 今後、積極的に支援していきたい → **問 2**へ

「仕事と家庭の両立」支援策は、問 4 に掲げるような取組がありますが、それに限らず貴社のお考えでご記入下さい。

問 2 貴社が「仕事と家庭の両立」を積極的に支援している、又は今後積極的に支援していきたいとされる理由は何ですか。該当するもの2つ以内に をつけて下さい。

- 1. 従業員の負担を軽減し、生産性向上をはかるため
- 2. 意欲や能力のある従業員の確保に役立つため
- 3. 企業イメージの向上のため
- 4. 企業の社会的責任の観点から
- 5. その他 ()

問 3 貴社が法律で定められた範囲内で「仕事と家庭の両立」を支援しているとされる理由は何ですか。該当するもの2つ以内に をつけて下さい。

- 1. 国、地方公共団体が行うべきもののため
- 2. 取組む経費や人の余裕がないため
- 3. 出産・育児は個人の責任で取組むべきもののため
- 4. その他 ()

問 4 貴社が「仕事と家庭の両立」のために現在実施している、検討中、今後検討されるものについて該当するもの全てに をつけて下さい。(適用者の有無にかかわらず、制度があれば をつけてください。)

	実施中	検討中	今後検討する
〔 1 . 育児のための休暇等 〕			
法の規定を上回る育児休業 (法では、男女労働者が1歳に満たない子、また一定の条件を満たす場合には1歳6ヶ月までの子を養育するために休業できることとなっております。) (法を上回る育児休業期間内容：)			

	実施中	検討中	今後検討する
育児休業を取りやすい環境整備			
育児休業期間中の経済的支援 (雇用保険から支給される給付金以外)			
育児休業中の従業員の能力開発			
研修の実施等復職しやすい体制の整備			
育児休業期間中の代替要員の確保や業務体制の見直し			
子供が生まれる際の父親への休暇の付与			
その他()			
法を上回る子の看病のための休暇 (法では小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できることとなっております。)			
〔 2 . 育児のための柔軟な勤務時間 〕			
育児のための始業・就業時間の繰上げ・繰下げ制度の導入			
育児のための短時間勤務制度の導入			
育児のためのフレックスタイム制度の導入			
その他()			
〔 3 . 働き方の多様性の整備 〕			
所定外勤務時間の削減措置の実施			
年次有給休暇の取得促進措置の実施			
在宅勤務、直行直帰勤務など時間・場所にとらわれない働き方の導入			
その他()			
〔 4 . その他 〕			
出産・育児退職者の再雇用制度の導入			
事業所内託児施設の設置			
保護者である従業員の働く姿を見ることができる			
出産祝い金の支給()円)			
不妊治療支援(休暇・休業制度等)			
出産・育児のための相談窓口の設置			

問 8 行動計画達成後の認定 について、該当するもの1つに をつけて下さい。

→ 回答後、問10へ

1. 認定を受けたい
2. 認定を受けたいと思わない
↳理由を記入して下さい。

()

3. わからない

認定とは、「次世代法」に基づき、適切な行動計画を策定し、目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合に、事業主は、都道府県労働局長に申請し認定を受けることができます。また、認定を受けた事業主は、そのことを示すマークを、自社の広告、商品、求人広告などにつけることができ、企業のイメージの向上になります。

問 9 貴社が行動計画を策定する上で妨げとなる点がありますか。該当するもの全てに をつけて下さい。

1. どのような計画を作ればよいのかわからない
2. 人手が不足していて計画策定にまで手が回らない
3. 子育て期の社員がいない
4. 自社にとってメリットがないように感じられる
5. 特に妨げになる点はない
6. その他()

問10 中央会では、平成16年5月に厚生労働大臣より指定を受け、次世代育成支援対策推進センターを設置しております。当センターについてお聞きします。

1. 知っている
2. 知らない

「次世代育成支援対策推進センター」では、厚生労働大臣より指定を受け、相談窓口（常時）の設置、研修会の開催などを行い、行動計画の策定や実施の支援を行っています。

問11 今後、当センターに、どのような支援を望まれますか。該当するもの全てに をつけて下さい。

1. 各種情報の提供
2. 研修会の開催
3. 個別の相談・アドバイス
4. 印刷物による計画のひな型・事例集等の提供
5. 期待する支援はない
6. その他（ご自由に記入して下さい。）

()

問12 「仕事と家庭の両立」支援にあたって、行政機関にどのような支援を期待しますか。該当するもの全てに をつけて下さい。

1. 企業の取組みのPRによるイメージアップ（広報誌・HP掲載・表彰等）
2. 他の企業の取組み事例の紹介（セミナーの開催）
3. 企業活動へのインセンティブ（入札での優遇等）
4. 財政的支援（奨励金・低利融資等）
5. その他（ご自由に記入して下さい。）

()

ご協力ありがとうございました。

この報告書は、岐阜県からの
補助を受けています。

平成18年9月1日

岐阜県中小企業団体中央会