

## 令和5年度 仕事と子育ての両立に関する意識調査結果（中間報告）

### 1. 調査の目的

子育て支援・少子化対策条例に基づき策定する、新たな子育て支援・少子化対策に関する基本計画（令和7年度～令和11年度）の基礎資料となる意識調査を実施した。

### 2. 調査の概要

#### （1）調査対象

- ① 従業員規模別に無作為抽出した県内企業 1,000 社
- ② ①の企業の小学生以下の子を持つ従業員 3,000 人（①の企業の従業員規模に応じて、1社あたり 2～10 名を抽出）

（2）調査期間 令和5年10月1日～10月13日

（3）調査方法 郵送・Webの併用

（4）調査機関 株式会社東京商工リサーチ

#### （5）回収数（率）

##### ① 企業向け調査

- ・ 発送数 1,000 件
- ・ 回収数 425 社（郵送 268 社、Web157 社）
- ・ 回収率 42.5%

##### ② 従業員向け調査

- ・ 発送数 3,000 件
- ・ 回収数 883 人（郵送 563 人、Web320 人）
- ・ 回収率 29.4%

### 3. 調査項目（企業向け調査・従業員向け調査共通）

#### （1）企業における仕事と子育ての両立支援について

※ 従業員調査では「企業・職場の仕事と子育ての両立支援について」

#### （2）男性の育児休業について

#### （3）働き方改革の推進状況について

#### （4）県の施策について

### 4. 調査報告書の読み方及び注意事項

○図表中の構成比率は、小数点第2位以下を四捨五入している関係で、必ずしも 100.0%とはならないことがある。

○複数回答の設問は、回答が2つ以上ありうるため、合計は 100.0%を超えることがある。

○図表中の「N」とは、回答件数の総数のことで、100.0%が何件の回答に相当するかを示す構成比率算出の基数である。

○単一回答のグラフについては、円、帯、または棒グラフとし、複数回答のグラフについては棒グラフとしている。

○クロス集計および設問間クロスについては、単一回答の設問であれば帯グラフとし、複数回答の設問であれば集計表の掲載としている。

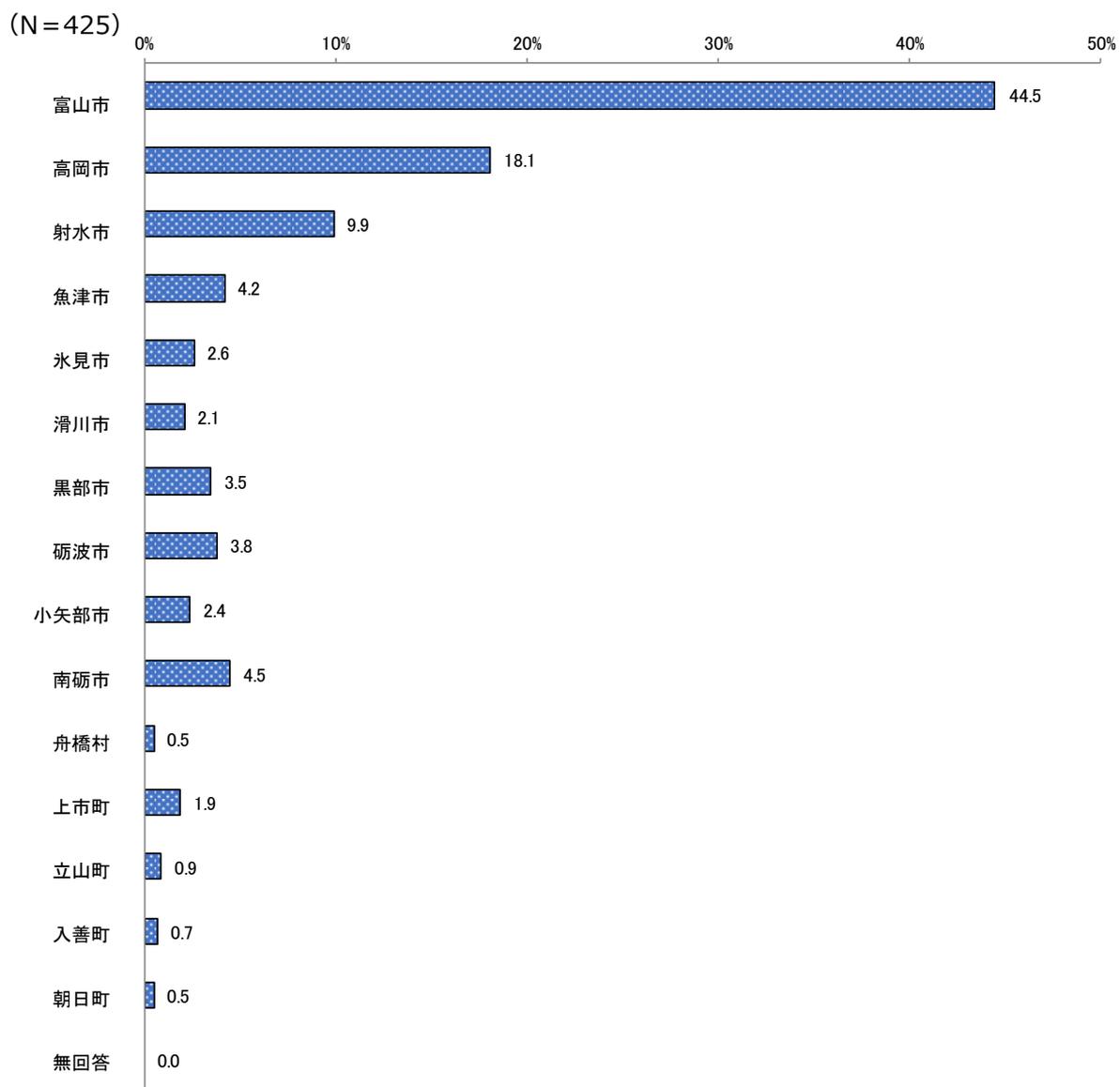
○統計上の有意性に鑑みて、各属性の回答件数が5件未満のものについては、原則としてコメントしない。各種数値は参考程度とされたい。

# 1. 企業向け調査

## 【問 1. 貴社について】

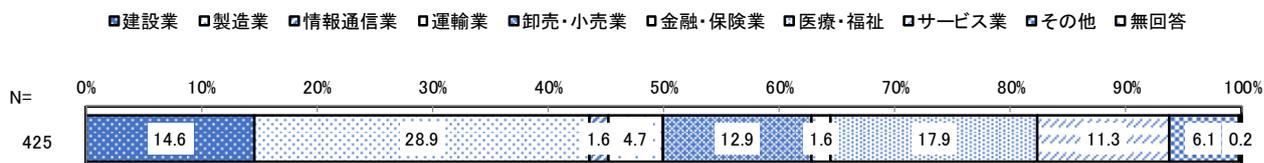
(1) 貴社の所在地について、あてはまるものを1つ選んでください。

「富山市」が44.5%と最も高く、次いで「高岡市」が18.1%、「射水市」が9.9%となっている。



(2) 貴社の主業種について、あてはまるものを1つ選んでください。

「製造業」が28.9%と最も高く、次いで「医療・福祉」が17.9%、「建設業」が14.6%となっている。

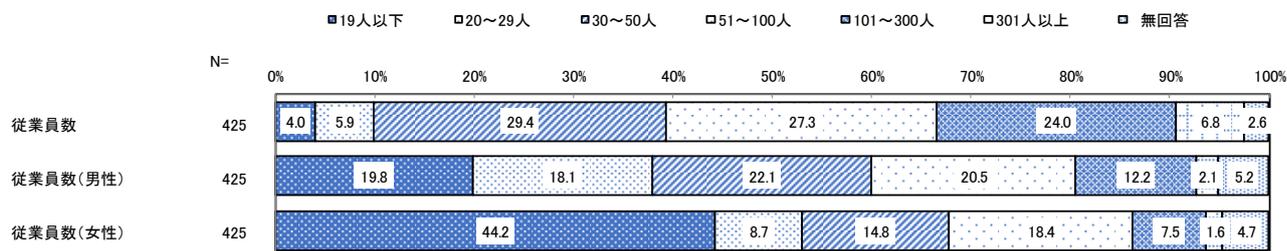


(3) 貴社の従業員数（常時雇用する(※)従業員数（パート・アルバイトも含む）をいう）を、お答えください。

従業員数全体では、「30～50人」が29.4%と最も高く、次いで「51～100人」が27.3%、「101～300人」が24.0%となっている。

男性では、「30～50人」が22.1%と最も高く、次いで「51～100人」が20.5%、「19人以下」が19.8%となっている。

女性では、「19人以下」が44.2%と最も高く、次いで「51～100人」が14.8%、「30～50人」が14.8%となっている。

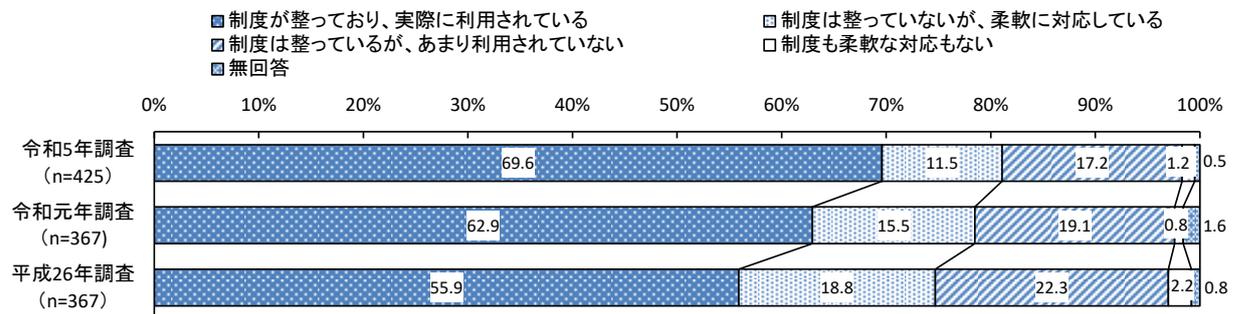


## 【問2. 企業における仕事と子育ての両立支援について】

(1) 貴社における両立支援制度（育児休業制度、子育て中の短時間勤務制度など）の整備及び運用の現状について、あてはまるものを1つ選んでください。

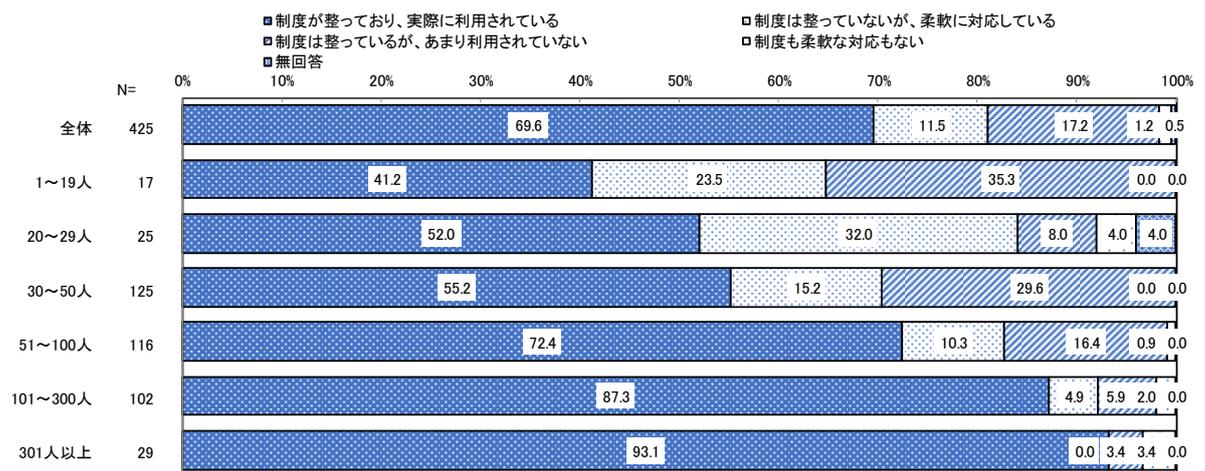
「制度が整っており、実際に利用されている」が69.6%と最も高く、次いで「制度は整っているが、あまり利用されていない」が17.2%、「制度は整っていないが、柔軟に対応している」が11.5%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「制度が整っており、実際に利用されている」はいずれも高くなっている。



### ■従業員規模別

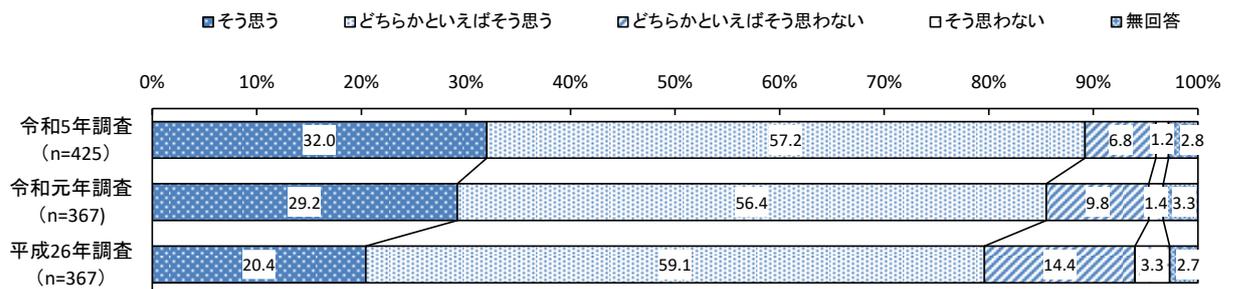
従業員規模が大きくなるにつれて、「制度が整っており、実際に利用されている」の割合も大きくなる傾向がみられる。



(2) 今後貴社では、仕事と子育ての両立支援の取組みを現在より充実させようと思いませんか。あてはまるものを1つ選んでください。なお、(1)で「4. 制度も柔軟な対応もない」を回答された場合もお答えください。

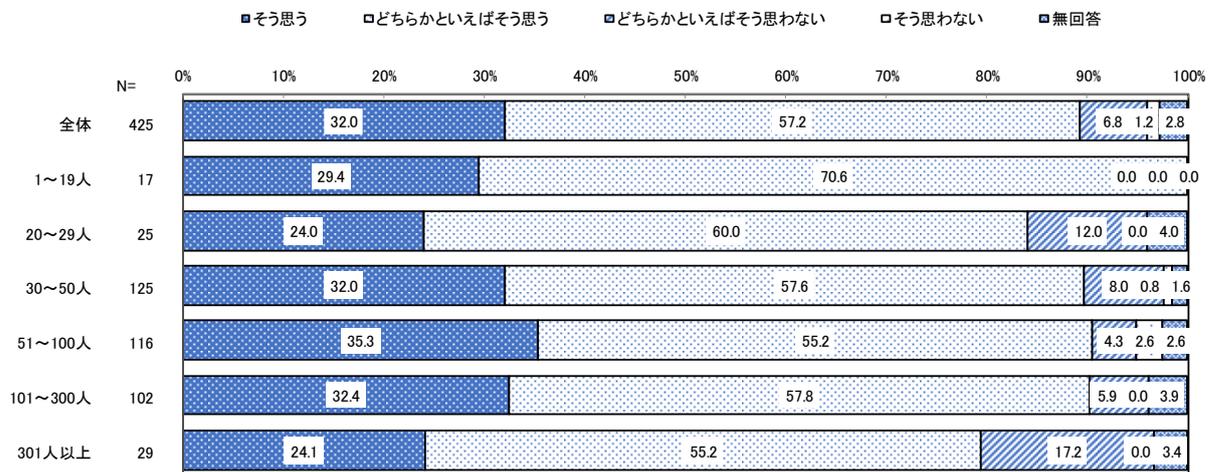
「どちらかといえばそう思う」が57.2%と最も高く、次いで「そう思う」が32.0%、「どちらかといえばそう思わない」が6.8%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合はいずれも高くなっている。



### ■従業員規模別

すべての規模で「そう思う」は2割以上、「どちらかといえばそう思う」を合わせると7割以上となっている。

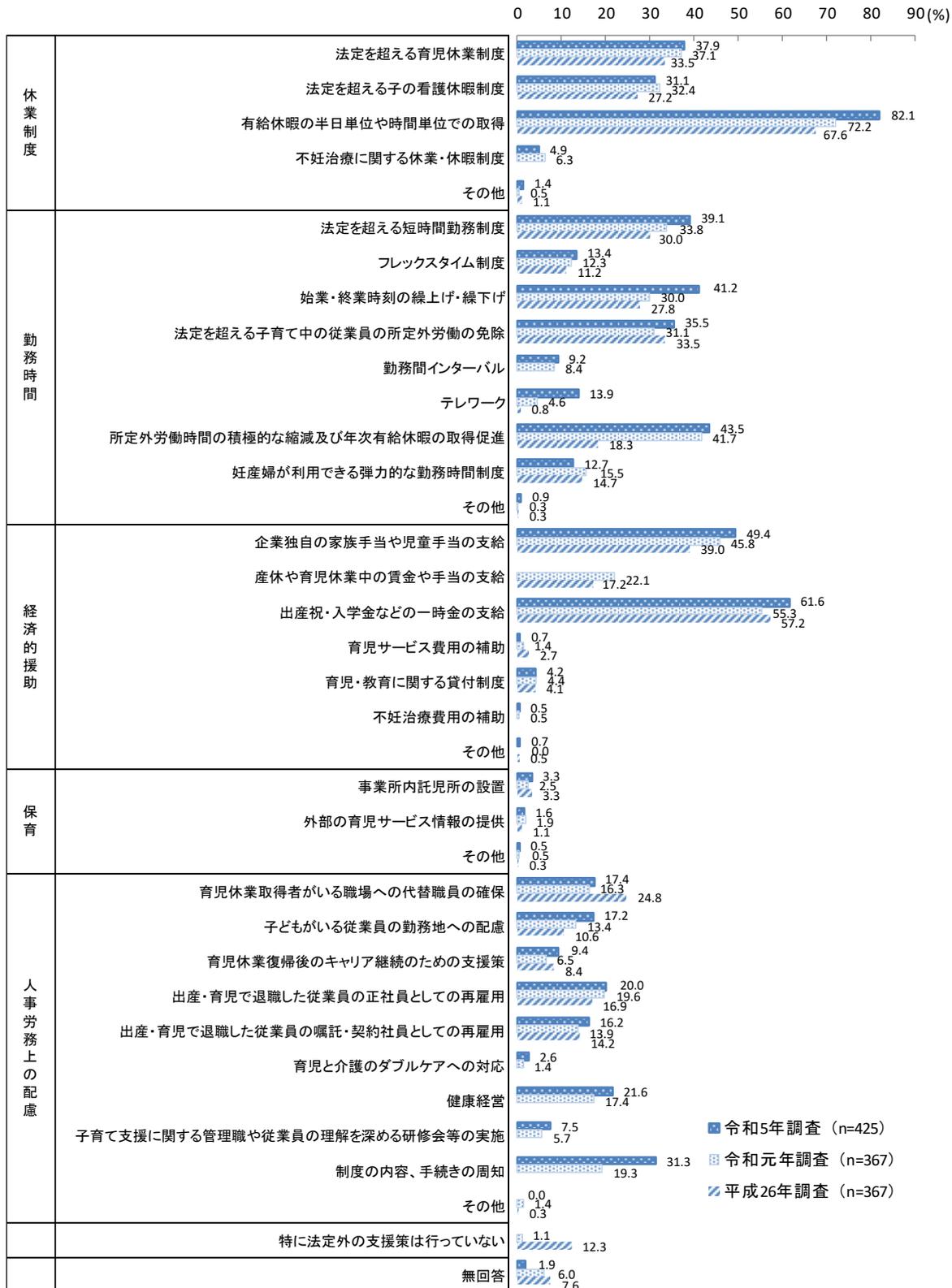


(3) 貴社において、従業員の仕事と子育ての両立支援のために、①制度があるもの、②拡充したいと思うもの（制度がない場合に新たに制度を創設する場合を含む）、それぞれにあてはまるものを選んでください。

【①制度があるもの】

「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が82.1%と最も高く、次いで「出産祝・入学金などの一時金の支給」が61.6%、「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が49.4%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」はいずれも増加し、前回より9.9ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■従業員規模別

いずれの従業員規模でも「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が最も高くなっている。

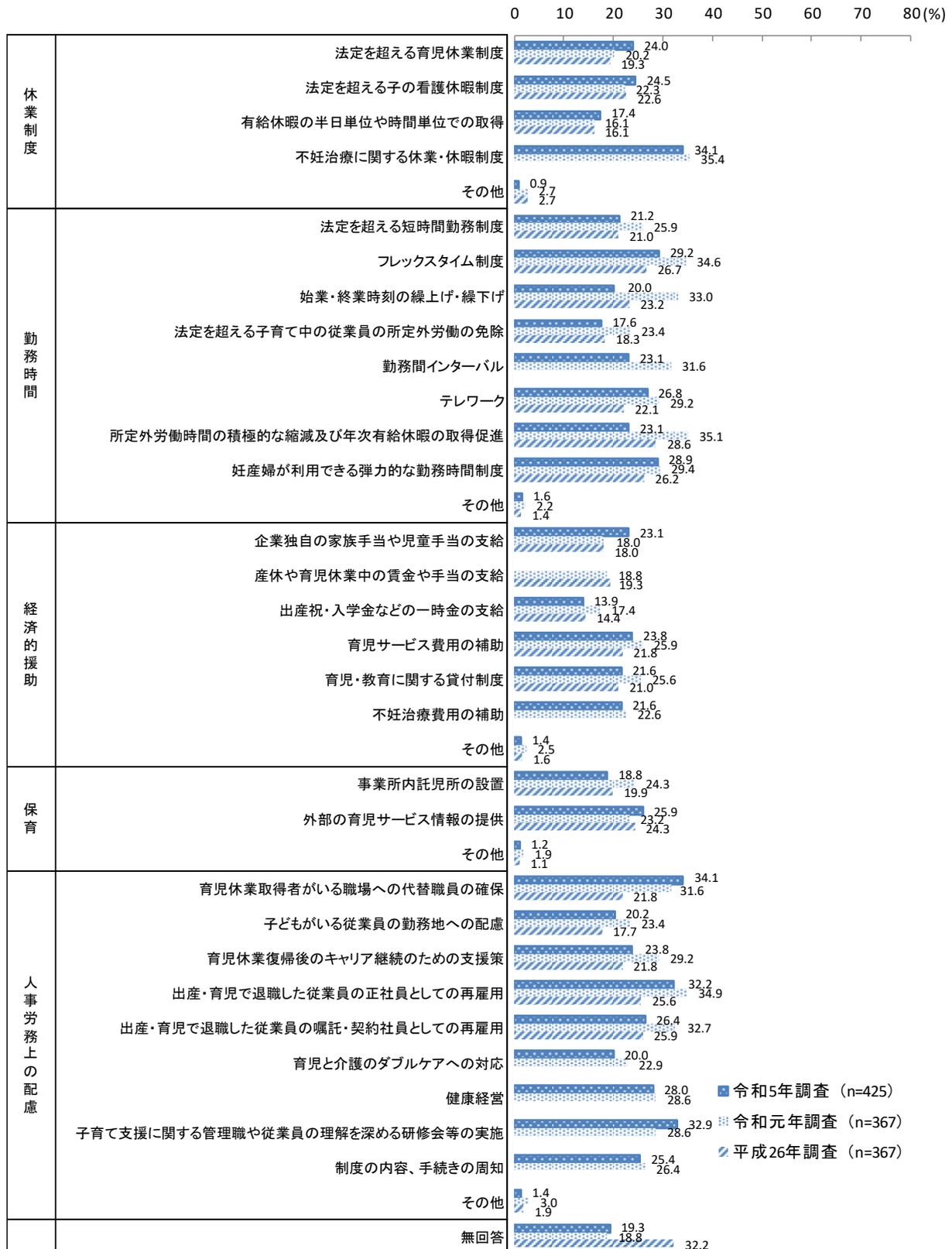
	全 体	法定を超える育児休業制度	法定を超える子の看護休暇制度	有給休暇の半日単位や時間単位での取得	不妊治療に関する休業・休暇制度	その他（休業制度）	法定を超える短時間勤務制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	法定を超える子育て中の従業員の夜業などの免除	勤務間インターバル	テレワーク	所定外労働時間の積極的な縮減及び年次有給休暇の取得促進	妊産婦が利用できる弾力的な勤務時間制度	その他（勤務時間）		
全体	425 100.0	161 37.9	132 31.1	349 82.1	21 4.9	6 1.4	166 39.1	57 13.4	175 41.2	151 35.5	39 9.2	59 13.9	185 43.5	54 12.7	4 0.9		
従業員数	1～19人	17 100.0	4 23.5	4 23.5	14 82.4	-	-	5 29.4	1 5.9	4 23.5	8 47.1	4 23.5	1 5.9	4 23.5	3 17.6	1 5.9	
	20～29人	25 100.0	10 40.0	6 24.0	15 60.0	-	-	9 36.0	4 16.0	7 28.0	10 40.0	2 8.0	3 12.0	9 36.0	3 12.0	-	
	30～50人	125 100.0	51 40.8	42 33.6	104 83.2	5 4.0	4 3.2	41 32.8	14 11.2	14 41.6	52 30.4	38 4.0	5 12.0	15 42.4	53 12.8	16 12.8	-
	51～100人	116 100.0	42 36.2	37 31.9	94 81.0	8 6.9	2 1.7	44 37.9	16 13.8	16 44.8	52 37.1	43 12.9	15 12.1	14 50.0	58 12.9	15 12.9	-
	101～300人	102 100.0	39 38.2	31 30.4	87 85.3	4 3.9	-	43 42.2	14 13.7	14 41.2	42 34.3	35 8.8	9 16.7	17 40	40 39.2	13 12.7	1 1.0
	301人以上	29 100.0	11 37.9	9 31.0	27 93.1	4 13.8	-	18 62.1	6 20.7	13 44.8	12 41.4	4 13.8	6 20.7	6 27.6	16 48.3	3 10.3	-

支給	企業独自の家族手当や児童手当の	給	出産祝・入学金などの一時金の支	育	育	不妊治療費用の補助	その他（経済的援助）	事業所内託児所の設置	供	や	外部の育児サービス情報（時間外	その他（保育）	替	育	子	支	再	社	正	出	育	健	員	子	制	そ	無
210	262	3	18	2	3	14	7	2	74	73	40	85	69	11	92	32	133	-	8								
49.4	61.6	0.7	4.2	0.5	0.7	3.3	1.6	0.5	17.4	17.2	9.4	20.0	16.2	2.6	21.6	7.5	31.3	-	1.9								
8	7	-	-	-	1	1	1	-	3	3	3	2	2	2	1	-	-	-	-								
47.1	41.2	-	-	-	5.9	5.9	5.9	-	17.6	17.6	17.6	11.8	11.8	11.8	5.9	-	5.9	-	-								
8	13	-	-	-	-	2	-	-	2	6	1	5	3	1	4	2	4	-	3								
32.0	52.0	-	-	-	-	8.0	-	-	8.0	24.0	4.0	20.0	12.0	4.0	16.0	8.0	16.0	-	12.0								
62	73	-	-	-	1	2	2	15	16	9	21	14	2	27	9	33	-	1									
49.6	58.4	-	4.0	-	0.8	1.6	1.6	12.0	12.8	7.2	16.8	11.2	1.6	21.6	7.2	26.4	-	0.8									
59	73	-	2	1	1	-	-	-	23	22	13	24	21	3	32	8	38	-	2								
50.9	62.9	-	1.7	0.9	0.9	-	-	-	19.8	19.0	11.2	20.7	18.1	2.6	27.6	6.9	32.8	-	1.7								
49	68	2	6	1	-	3	2	-	20	18	7	22	21	2	17	8	38	-	2								
48.0	66.7	2.0	5.9	1.0	-	2.9	2.0	-	19.6	17.6	6.9	21.6	20.6	2.0	16.7	7.8	37.3	-	2.0								
18	22	1	5	-	-	5	1	-	9	7	6	9	8	1	8	4	14	-	-								
62.1	75.9	3.4	17.2	-	-	17.2	3.4	-	31.0	24.1	20.7	31.0	27.6	3.4	27.6	13.8	48.3	-	-								

【②拡充したいと思うもの】

「不妊治療に関する休業・休暇制度」及び「育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保」が34.1%と最も高く、次いで「子育て支援に関する管理職や従業員の理解を深める研修会等の実施」が32.9%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が前回より5.1ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■従業員規模別

1～19人、20～29人では「不妊治療に関する休業・休暇制度」が最も高いが、そのほかの従業員規模では異なる項目が最も高く、特段の傾向はみられなかった。

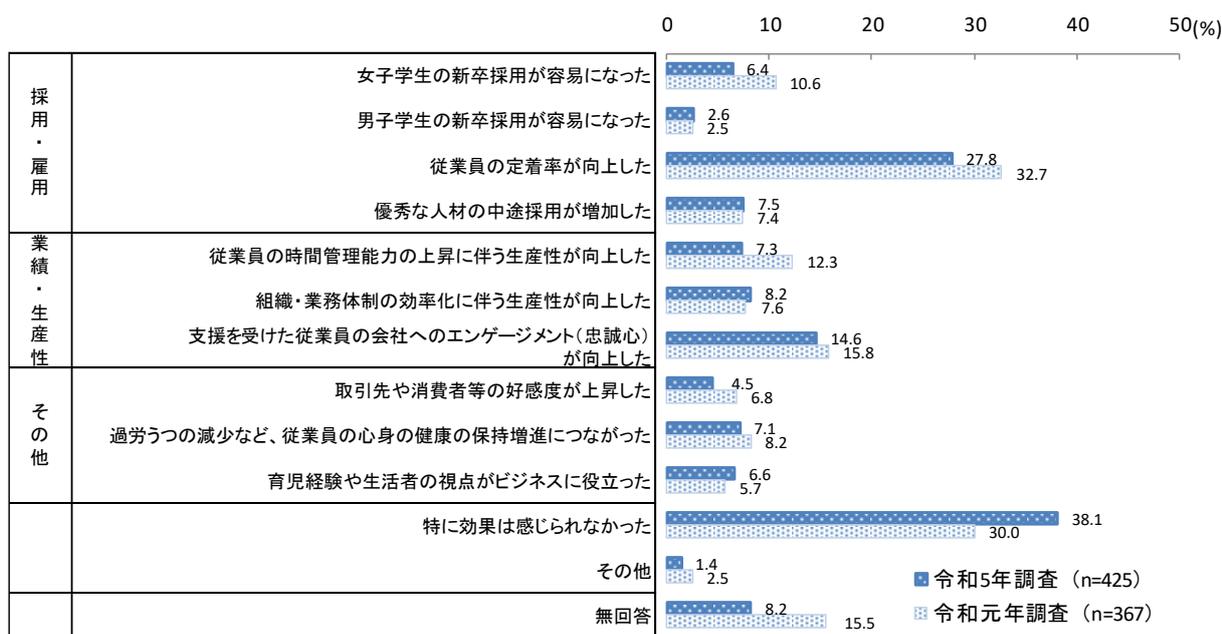
	全 体	法定を超える育児休業制度	法定を超える子の看護休暇制度	有給休暇の半日単位や時間単位での取得	不妊治療に関する休業・休暇制度	その他（休業制度）	法定を超える短時間勤務制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	夜間・終業時刻の繰上げ・繰下げ	法定を超える子育て中の従業員の所定外労働（残業、休日出勤、深夜など）の免除	勤務間インターバル	テレワーク	所定外労働時間の積極的な縮減及び年次有給休暇の取得促進	妊産婦が利用できる弾力的な勤務時間制度	その他（勤務時間）
全 体	425	102	104	74	145	4	90	124	85	75	98	114	98	123	7	
	100.0	24.0	24.5	17.4	34.1	0.9	21.2	29.2	20.0	17.6	23.1	26.8	23.1	28.9	1.6	
従業員数	1～19人	17	8	8	4	11	-	8	4	5	6	3	5	4	6	1
		100.0	47.1	47.1	23.5	64.7	-	47.1	23.5	29.4	35.3	17.6	29.4	23.5	35.3	5.9
	20～29人	25	8	11	8	14	-	5	11	8	3	7	7	7	9	-
		100.0	32.0	44.0	32.0	56.0	-	20.0	44.0	32.0	12.0	28.0	28.0	28.0	36.0	-
	30～50人	125	25	21	27	37	1	23	36	25	24	30	37	29	34	2
		100.0	20.0	16.8	21.6	29.6	0.8	18.4	28.8	20.0	19.2	24.0	29.6	23.2	27.2	1.6
	51～100人	116	29	32	18	37	1	26	34	24	23	27	28	23	34	1
	100.0	25.0	27.6	15.5	31.9	0.9	22.4	29.3	20.7	19.8	23.3	24.1	19.8	29.3	0.9	
101～300人	102	24	21	13	34	1	21	28	17	13	20	27	25	31	2	
	100.0	23.5	20.6	12.7	33.3	1.0	20.6	27.5	16.7	12.7	19.6	26.5	24.5	30.4	2.0	
301人以上	29	6	7	2	7	-	4	8	4	4	7	7	9	7	-	
	100.0	20.7	24.1	6.9	24.1	-	13.8	27.6	13.8	13.8	24.1	24.1	31.0	24.1	-	

支給	企業独自の家族手当や児童手当の	給	出産祝・入学金などの一時金の支	産	育	育	不妊治療費用の補助	その他（経済的援助）	事業所内託児所の設置	供	外部の育児サービス情報（時間外や休日の保育サービスなど）の提供	その他（保育）	替	育	配	支	育	再	再	出	正	出	育	健康経営	員	子	制	その他（人事労務上の配慮）	無
98	59	101	92	92	6	80	110	5	145	86	101	137	112	85	119	140	108	6	82										
23.1	13.9	23.8	21.6	21.6	1.4	18.8	25.9	1.2	34.1	20.2	23.8	32.2	26.4	20.0	28.0	32.9	25.4	1.4	19.3										
3	3	4	5	5	-	4	3	-	5	2	2	7	3	3	6	5	7	-	-										
17.6	17.6	23.5	29.4	29.4	-	23.5	17.6	-	29.4	11.8	11.8	41.2	17.6	35.3	29.4	41.2	-	-											
10	3	9	7	7	-	6	10	-	9	5	8	11	10	9	8	11	6	-	1										
40.0	12.0	36.0	28.0	28.0	-	24.0	40.0	-	36.0	20.0	32.0	44.0	40.0	36.0	32.0	44.0	24.0	-	4.0										
29	21	26	28	24	1	20	32	1	45	29	28	34	32	24	37	38	30	1	20										
23.2	16.8	20.8	22.4	19.2	0.8	16.0	25.6	0.8	36.0	23.2	22.4	27.2	25.6	19.2	21.6	30.4	24.0	0.8	16.0										
25	13	27	25	25	2	22	33	1	37	19	27	39	32	26	30	37	31	3	21										
21.6	11.2	23.3	21.6	21.6	1.7	19.0	28.4	0.9	31.9	16.4	23.3	33.6	27.6	22.4	25.9	31.9	26.7	2.6	18.1										
22	13	24	20	22	1	20	23	1	35	22	28	35	27	16	33	37	27	1	27										
21.6	12.7	23.5	19.6	21.6	1.0	19.6	22.5	1.0	34.3	21.6	27.5	34.3	26.5	15.7	32.4	36.3	26.5	1.0	26.5										
7	4	8	5	7	-	6	8	1	11	7	5	8	6	5	12	8	4	-	11										
24.1	13.8	27.6	17.2	24.1	-	20.7	27.6	3.4	37.9	24.1	17.2	27.6	20.7	17.2	41.4	27.6	13.8	-	37.9										

(4) 両立支援制度の実施により、一般的には以下のような効果があるものとされています。貴社では、どのような効果を感じられましたか。あてはまるものをすべて選んでください。

「従業員の定着率が向上した」が27.8%と最も高く、次いで「支援を受けた従業員の会社へのエンゲージメント（忠誠心）が向上した」が14.6%、「組織・業務体制の効率化に伴う生産性が向上した」が8.2%となっている。

なお、「特に効果は感じられなかった」が38.1%となっており、前回調査と比べると8.1ポイント高くなっている。そのほかの具体的な回答については5ポイント以内の変化に落ち着いている。



### ■従業員規模別

300人以下では「特に効果は感じられなかった」が最も高い一方、301人以上では「従業員の定着率が向上した」が37.9%で最も高くなっている。

	全体	女子学生の 新卒採用が 容易になった	男子学生の 新卒採用が 容易になった	従業員の定 着率が向上 した	優秀な人材 の中途採用 が増加した	従業員の時 間管理能力 の上昇に伴 う生産性が 向上した	組織・業務体 制の効率化 に伴う生産 性が向上し た	支援を受け た従業員の 会社へのエ ンゲージメン ト(忠誠心) が向上した	取引先や消 費者等の好 感度が上昇 した	過労うつな ど、従業員の 心身の健康 の保持増進 につながった	育児経験や 生活者の視 点がビジネス に役立った	特に効果は 感じられな かった	その他	無回答	
全体	425	27	11	118	32	31	35	62	19	30	28	162	6	35	
	100.0	6.4	2.6	27.8	7.5	7.3	8.2	14.6	4.5	7.1	6.6	38.1	1.4	8.2	
従業員数	1~19人	17	-	-	4	-	2	1	3	1	2	7	-	1	
		100.0	-	-	23.5	-	11.8	5.9	17.6	5.9	11.8	41.2	-	5.9	
	20~29人	25	-	1	6	1	-	5	3	-	2	3	7	1	
		100.0	-	4.0	24.0	4.0	-	20.0	12.0	-	8.0	12.0	28.0	4.0	28.0
	30~50人	125	7	1	37	10	12	9	16	7	5	11	42	3	11
		100.0	5.6	0.8	29.6	8.0	9.6	7.2	12.8	5.6	4.0	8.8	33.6	2.4	8.8
	51~100人	116	5	6	26	8	6	12	17	3	10	3	55	2	7
	100.0	4.3	5.2	22.4	6.9	5.2	10.3	14.7	2.6	8.6	2.6	47.4	1.7	6.0	
101~300人	102	9	3	29	8	8	5	15	6	9	5	43	-	6	
	100.0	8.8	2.9	28.4	7.8	7.8	4.9	14.7	5.9	8.8	4.9	42.2	-	5.9	
301人以上	29	5	-	11	3	2	3	7	2	2	3	6	-	1	
	100.0	17.2	-	37.9	10.3	6.9	10.3	24.1	6.9	6.9	10.3	20.7	-	3.4	

(5) 貴社が従業員の仕事と子育ての両立支援に取り組むにあたっての課題について、大きいものを3つまで選んで、順に番号を記入してください。

【1位】

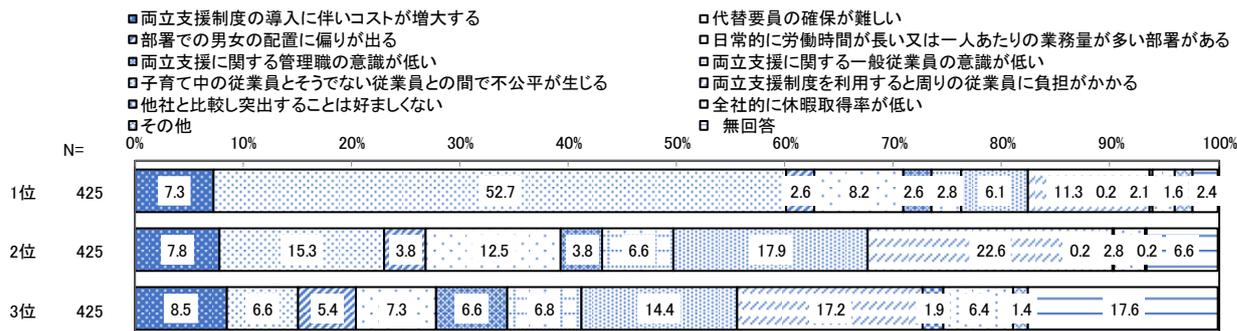
「代替要員の確保が難しい」が52.7%と最も高く、次いで「両立支援制度を利用すると周りの従業員に負担がかかる」が11.3%、「日常的に労働時間が長い又は一人あたりの業務量が多い部署がある」が8.2%となっている。

【2位】

「両立支援制度を利用すると周りの従業員に負担がかかる」が22.6%と最も高く、次いで「子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平が生じる」が17.9%、「代替要員の確保が難しい」が15.3%となっている。

【3位】

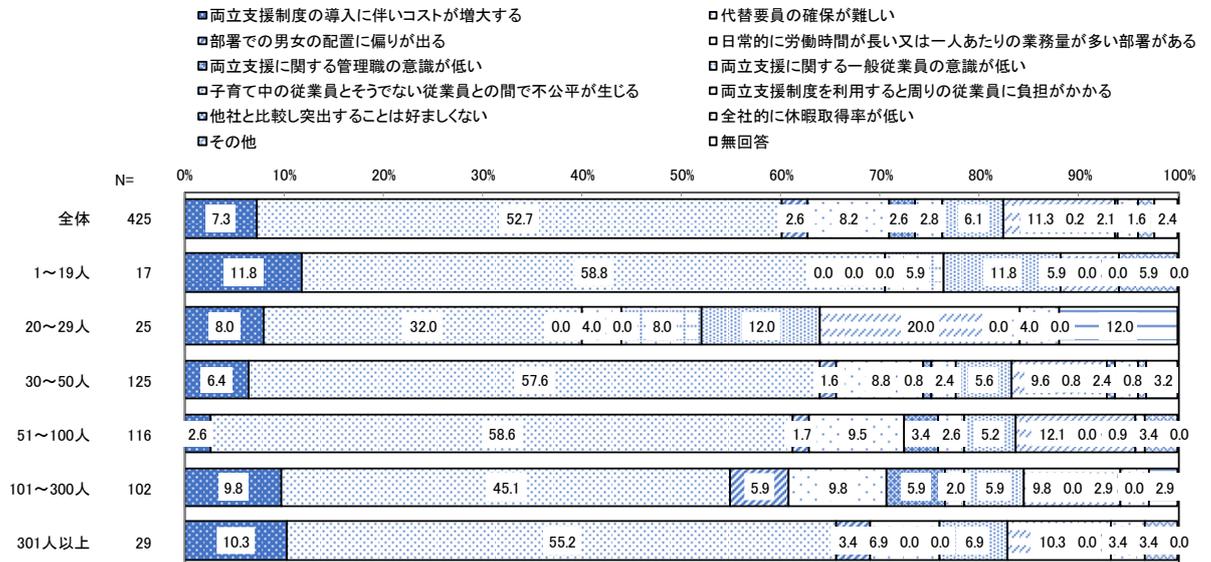
「両立支援制度を利用すると周りの従業員に負担がかかる」が17.2%と最も高く、次いで「子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平が生じる」が14.4%、「両立支援制度の導入に伴いコストが増大する」が8.5%となっている。



■従業員規模別

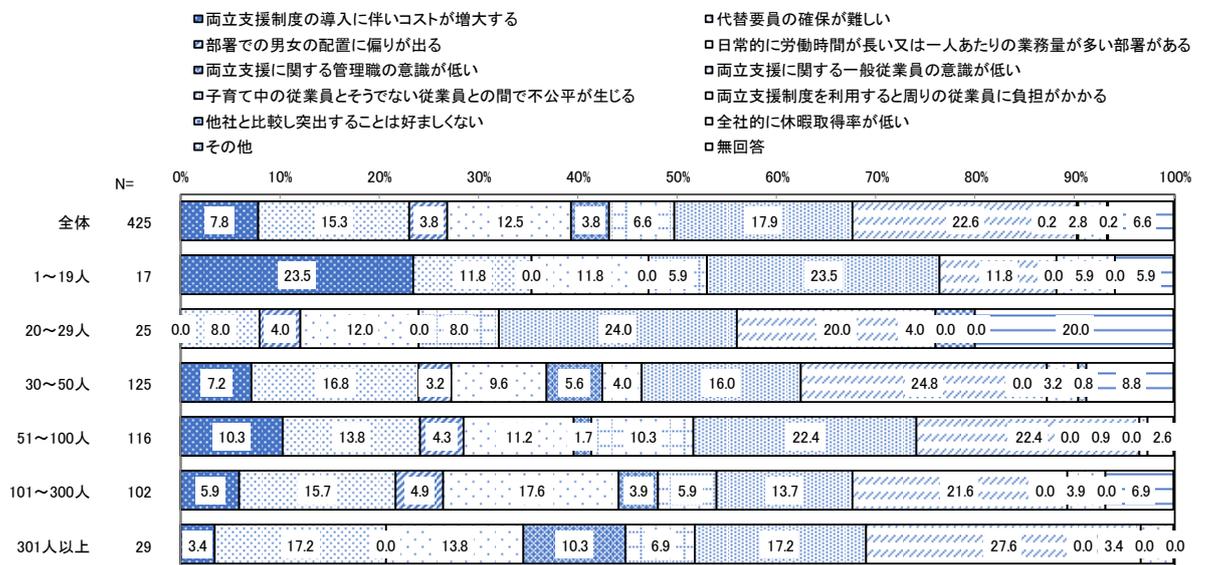
【1位】

全ての従業員規模において「代替要員の確保が難しい」が最も高くなっている。



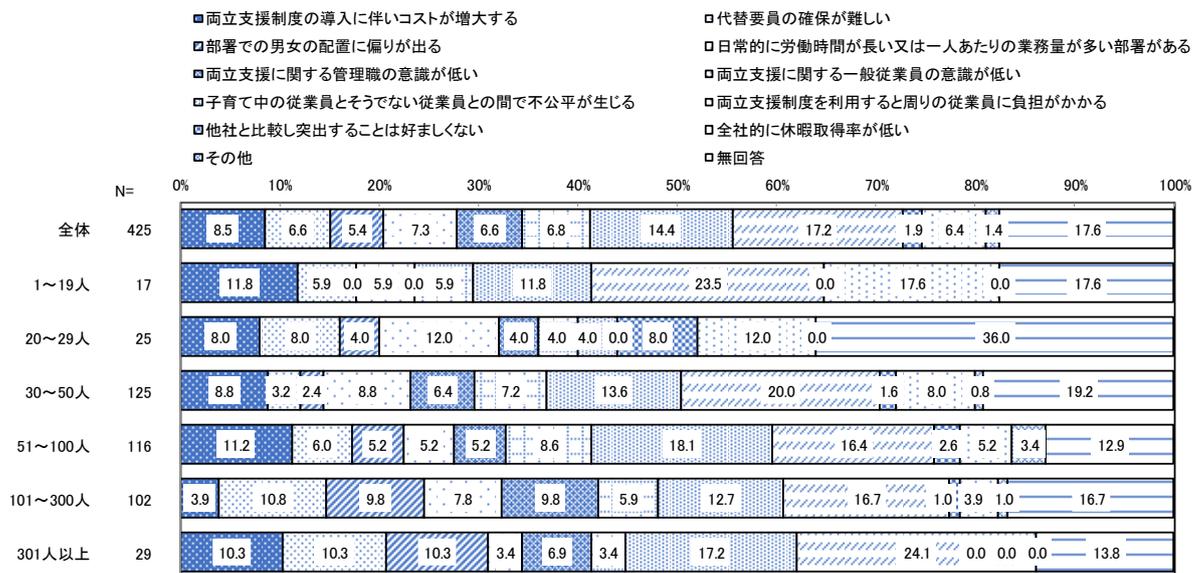
【2位】

従業員規模別で最も高い回答が分かれており、特徴的な傾向はみられなかった。



【3位】

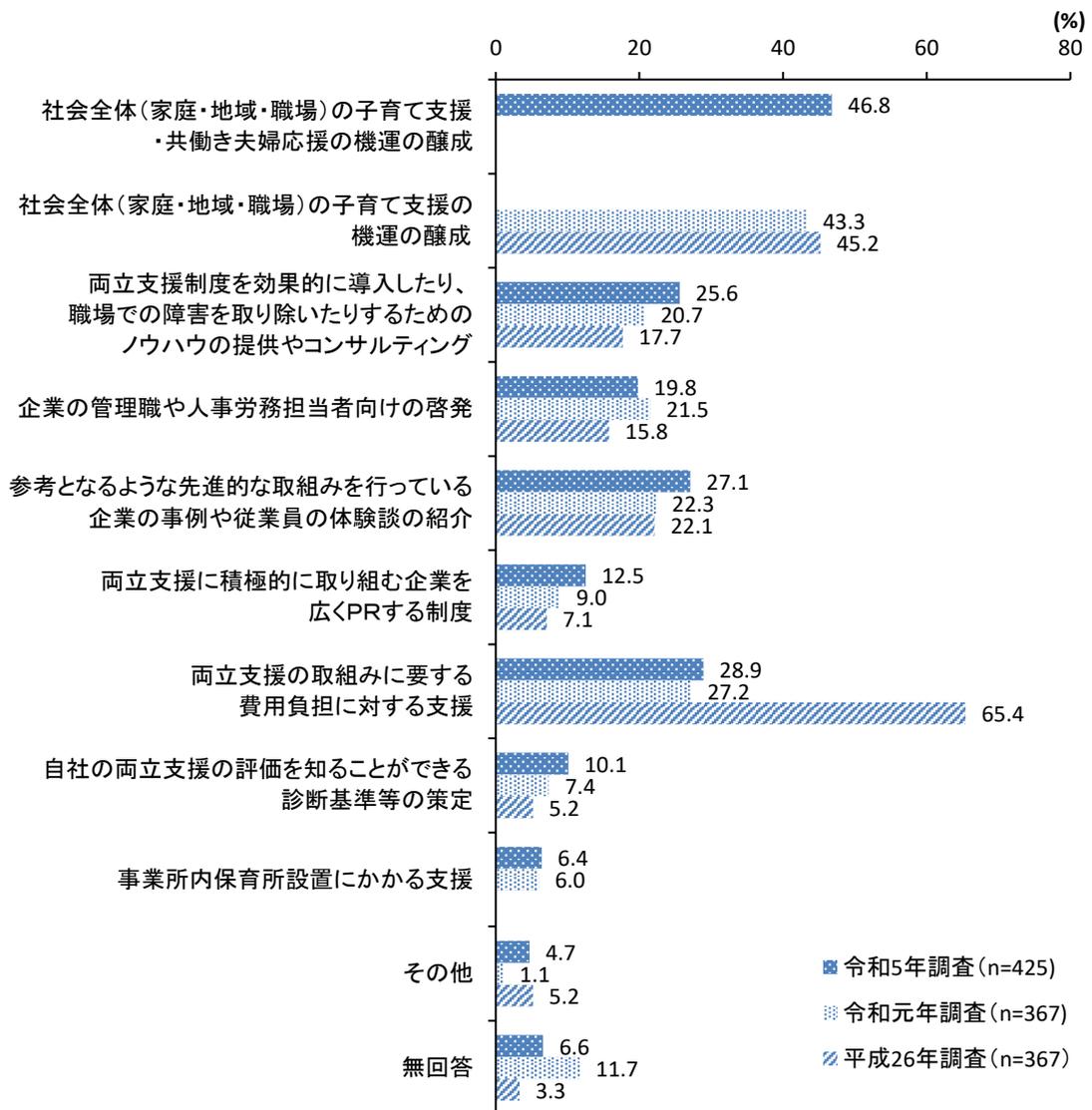
従業員規模別で最も高い回答が分かれており、特徴的な傾向はみられなかった。



(6) 仕事と子育ての両立支援を進めるにあたって、貴社が国や県に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が46.8%と最も高く、次いで「両立支援の取組みに要する費用負担に対する支援（優遇税制や助成制度）」が28.9%、「参考となるような先進的な取組みを行っている企業の事例や従業員の体験談の紹介」が27.1%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「両立支援制度を効果的に導入したり、職場での障害を取り除いたりするためのノウハウの提供やコンサルティング」は、前回より4.9ポイント増加、前々回より7.9ポイント増加と、いずれも高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■従業員規模別

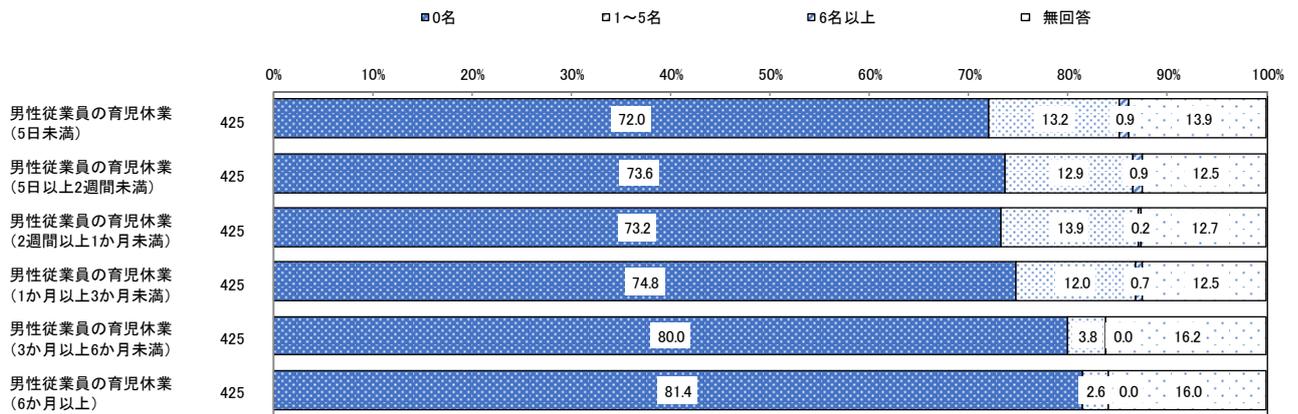
いずれの従業員規模でも、「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が最も高くなっている。20～29人のみ、「両立支援の取組みに要する費用負担に対する支援（優遇税制や助成制度）」が同率であった。

	全体	社会全体(家庭・地域・職場)の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成(キャンペーンの実施など)	両立支援制度を効果的に導入したり、職場での障害を取り除いたりするためのノウハウの提供やコンサルティング	企業の管理職や人事労務担当者向けの啓発(セミナーや講習会の開催など)	参考となるような先進的な取組みを行っている企業の事例や従業員の体験談の紹介	両立支援に積極的に取り組む企業を広くPRする制度(登録・認証、ホームページへの掲載など)	両立支援の取組みに要する費用負担に対する支援(優遇税制や助成制度)	自社の両立支援の評価を知ることができる診断基準等の策定	事業所内保育所設置にかかる支援	その他	無回答	
全体	425 100.0	199 46.8	109 25.6	84 19.8	115 27.1	53 12.5	123 28.9	43 10.1	27 6.4	20 4.7	28 6.6	
従業員数	1～19人	17 100.0	6 35.3	5 29.4	1 5.9	1 5.9	3 17.6	5 29.4	-	-	2 11.8	2 11.8
	20～29人	25 100.0	8 32.0	5 20.0	1 4.0	6 24.0	5 20.0	8 32.0	2 8.0	2 8.0	-	4 16.0
		30～50人	125 100.0	54 43.2	30 24.0	21 16.8	35 28.0	16 12.8	33 26.4	12 9.6	6 4.8	7 5.6
	51～100人	116 100.0	55 47.4	29 25.0	21 18.1	30 25.9	10 8.6	39 33.6	11 9.5	3 2.6	5 4.3	5 4.3
	101～300人	102 100.0	51 50.0	31 30.4	29 28.4	31 30.4	13 12.7	30 29.4	16 15.7	9 8.8	5 4.9	4 3.9
		301人以上	29 100.0	20 69.0	7 24.1	6 20.7	9 31.0	3 10.3	6 20.7	1 3.4	7 24.1	-

### 【問3. 男性の育児休業について】

(1) 貴社における過去3年間（令和2年4月～令和5年3月）の男性従業員の育児休業の取得状況について、取得期間ごとにそれぞれあてはまる人数をお答えください。（該当者がいない場合は「0」と記入してください。）

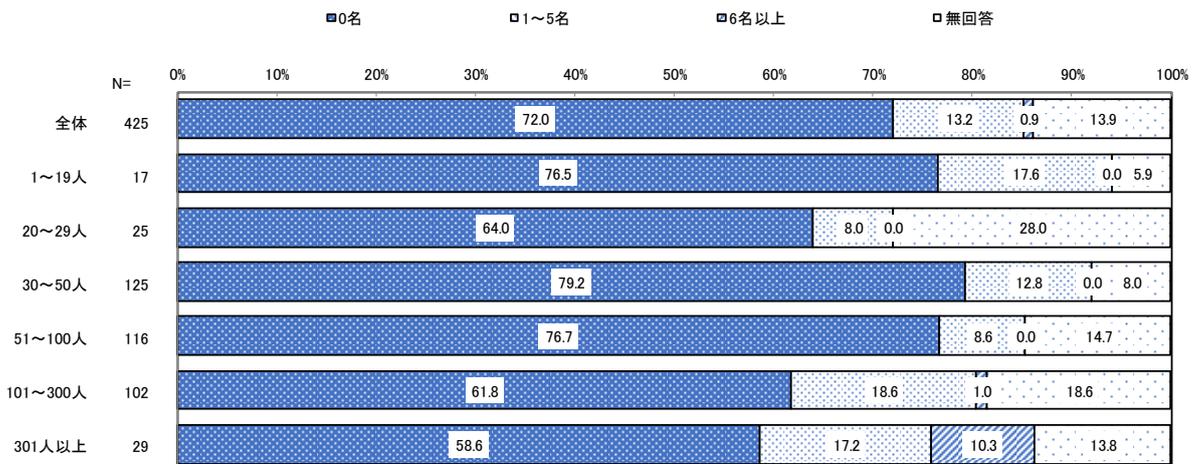
取得期間にかかわらず「0名」が最も高く、7～8割を占めている。また、「1～5名」については、5日未満から1か月以上3か月未満までは10%強となっているが、3か月以上6か月未満では3.8%、6か月以上では2.6%と割合が低くなっている。



#### ■従業員規模別

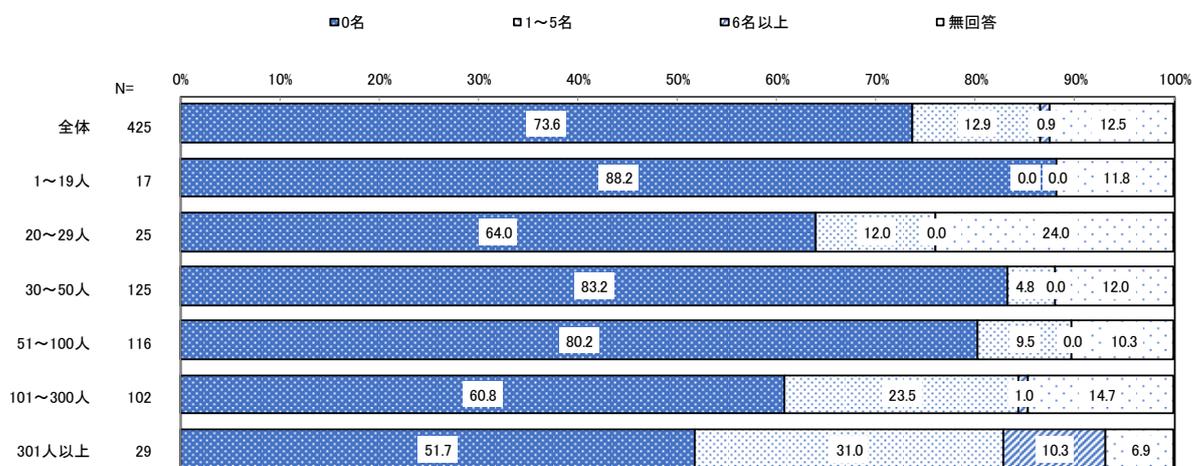
##### 【5日未満】

全ての従業員規模において「0名」が最も高くなっている。また、20～29人及び51～100人では「1～5名」がそれぞれ8.0%、8.6%と他の従業員規模に比べて割合が低くなっている。



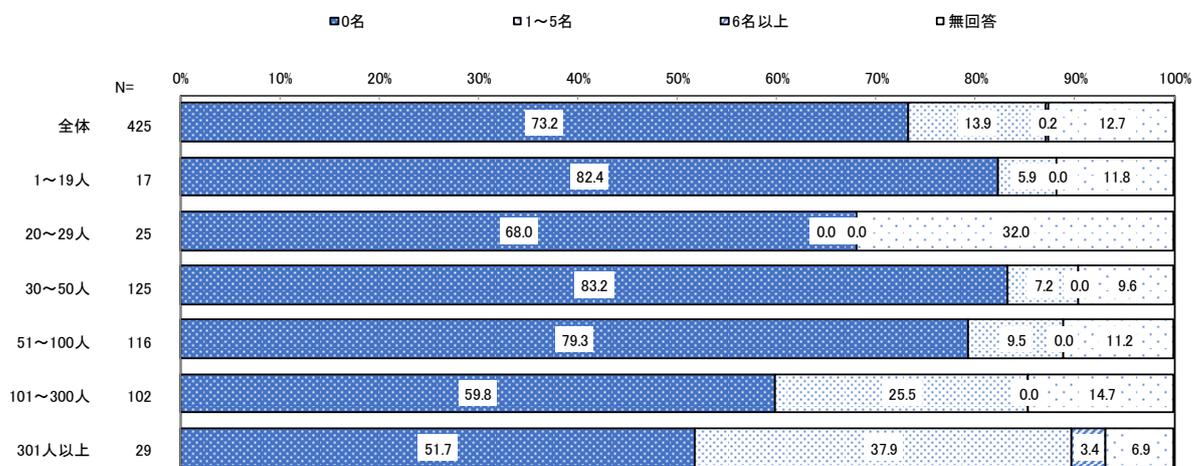
### 【5日以上2週間未満】

全ての従業員規模において「0名」が最も高いが、301人以上では「1～5名」が31.0%と他の従業員規模に比べて割合が高くなっている。



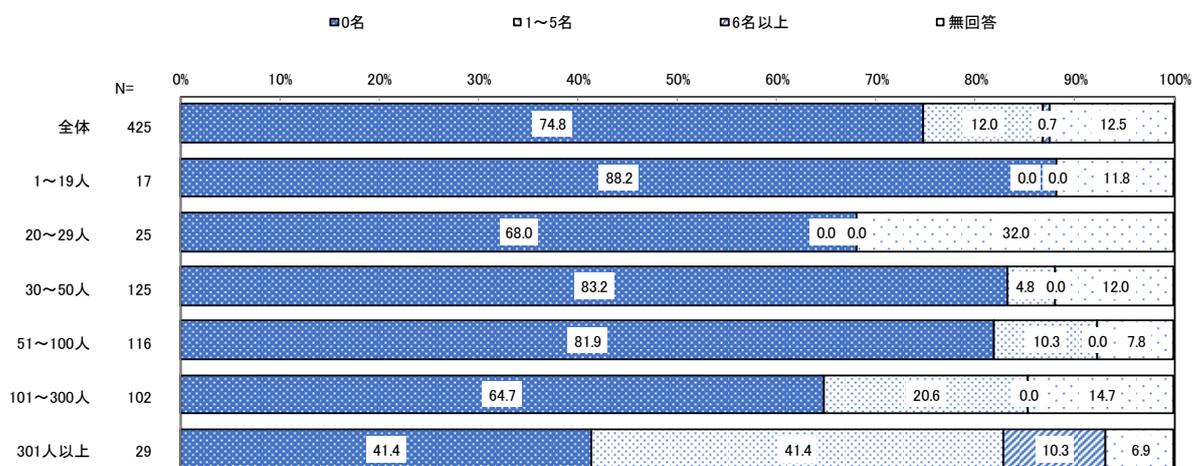
### 【2週間以上1か月未満】

全ての従業員規模において「0名」が最も高いが、301人以上では「1～5名」が37.9%と他の従業員規模に比べて割合が高くなっている。



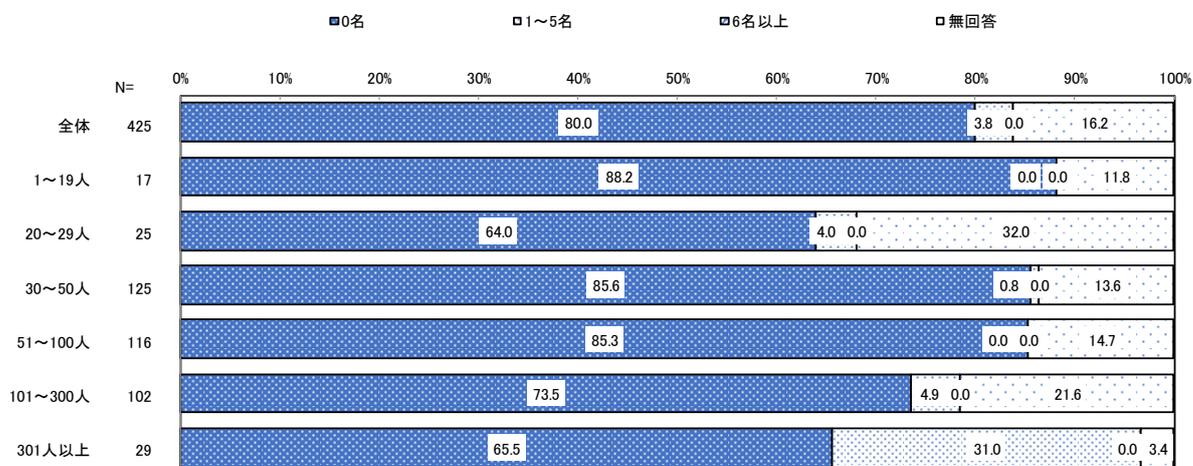
### 【1 か月以上 3 か月未満】

300 人以下では「0 名」が最も高くなっている。一方、301 人以上では、「1～5 名」は 41.4%、「6 名以上」は 10.3%と、他の従業員規模と比べて高くなっている。



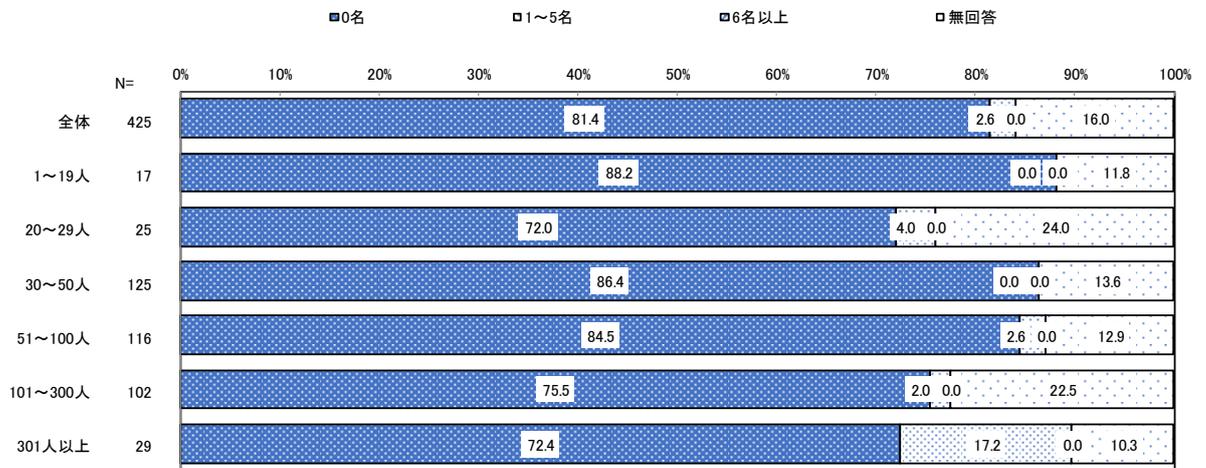
### 【3 か月以上 6 か月未満】

全ての従業員規模において「0 名」が最も高いが、301 人以上では「1～5 名」が 31.0%と他の従業員規模に比べて割合が高くなっている。



【6か月以上】

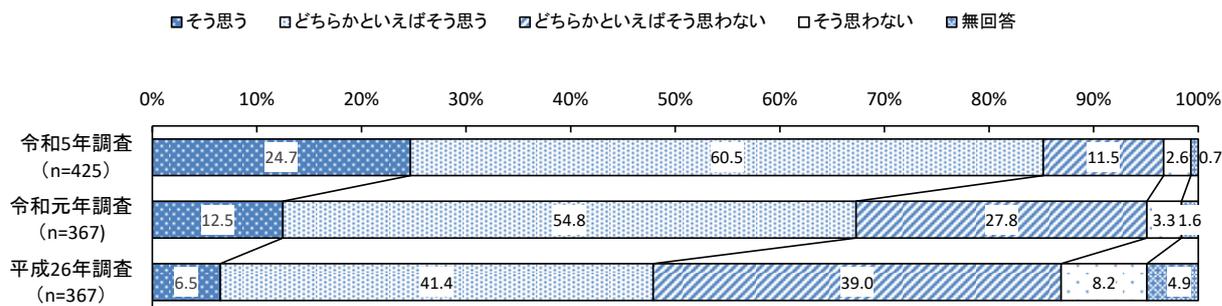
全ての従業員規模において「0人」が最も高いが、301人以上では「1～5名」が17.2%と他の従業員規模に比べて高くなっている。



(2) 男性の育児休業取得について企業は積極的に促進するべきだと思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

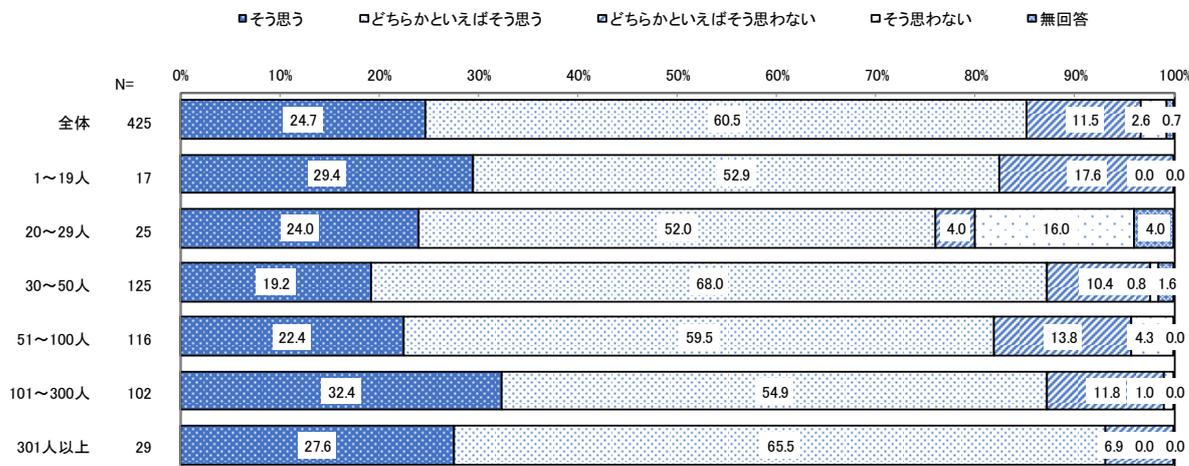
「どちらかといえばそう思う」が60.5%と最も高く、次いで「そう思う」が24.7%、「どちらかといえばそう思わない」が11.5%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」はいずれも高くなっている。



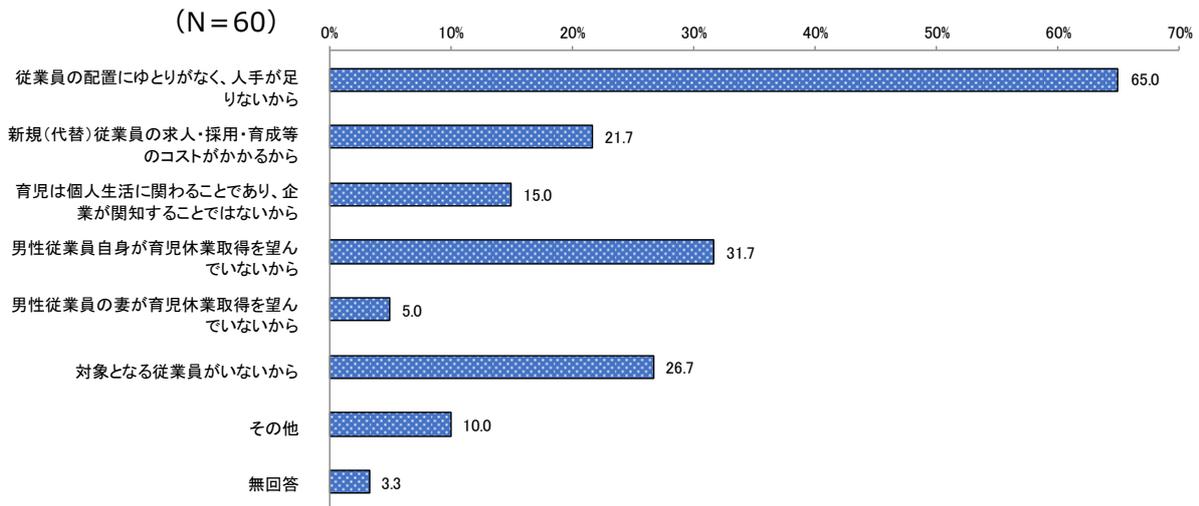
### ■従業員規模別

全ての従業員規模において「どちらかといえばそう思う」が半数を超えている。



(3) (2)で「3. どちらかといえばそう思わない」又は「4. そう思わない」と回答された方にお尋ねします。なぜそう思わないのか、あてはまるものをすべて選んでください。

「従業員の配置にゆとりがなく、人手が足りないから」が65.0%と最も高く、次いで「男性従業員自身が育児休業取得を望んでいないから」が31.7%、「対象となる従業員がいないから」が26.7%となっている。



### ■従業員規模別

すべての従業員規模において「従業員の配置にゆとりがなく、人手が足りないから」が最も高くなっている。

	全体	従業員の配置にゆとりがなく、人手が足りないから	新規(代替)従業員の求人・採用・育成等のコストがかかるから	育児は個人生活に関わることであり、企業が関知することではないから	男性従業員自身が育児休業取得を望んでいないから	男性従業員の妻が育児休業取得を望んでいないから	対象となる従業員がいないから	その他	無回答	
全体	60 100.0	39 65.0	13 21.7	9 15.0	19 31.7	3 5.0	16 26.7	6 10.0	2 3.3	
従業員数	1~19人	3 100.0	2 66.7	-	1 33.3	1 33.3	-	2 66.7	1 33.3	-
	20~29人	5 100.0	3 60.0	2 40.0	2 40.0	-	1 20.0	1 20.0	-	-
	30~50人	14 100.0	8 57.1	3 21.4	1 7.1	4 28.6	-	6 42.9	2 14.3	2 14.3
	51~100人	21 100.0	16 76.2	6 28.6	2 9.5	7 33.3	1 4.8	6 28.6	2 9.5	-
	101~300人	13 100.0	7 53.8	1 7.7	3 23.1	6 46.2	-	1 7.7	1 7.7	-
	301人以上	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	1 50.0	1 50.0	-	-	-

(4) 男性の育児休業取得を促進するために、企業として特に重要だと思うものを3つまで選んで、順に番号を記入してください。

【1位】

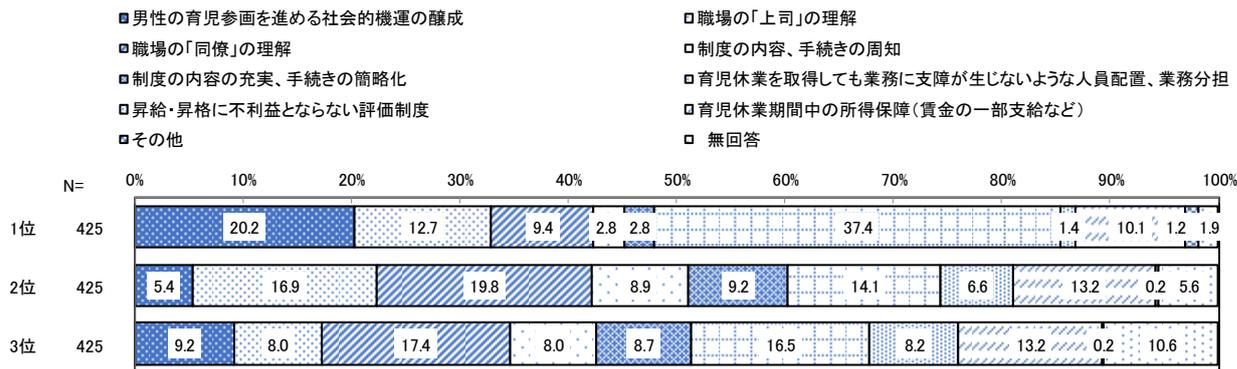
「育児休業を取得しても業務に支障が生じないような人員配置、業務分担」が37.4%と最も高く、次いで「男性の育児参画を進める社会的機運の醸成」が20.2%、「職場の「上司」の理解」が12.7%となっている。

【2位】

「職場の「同僚」の理解」が19.8%と最も高く、次いで「職場の「上司」の理解」が16.9%、「育児休業を取得しても業務に支障が生じないような人員配置、業務分担」が14.1%となっている。

【3位】

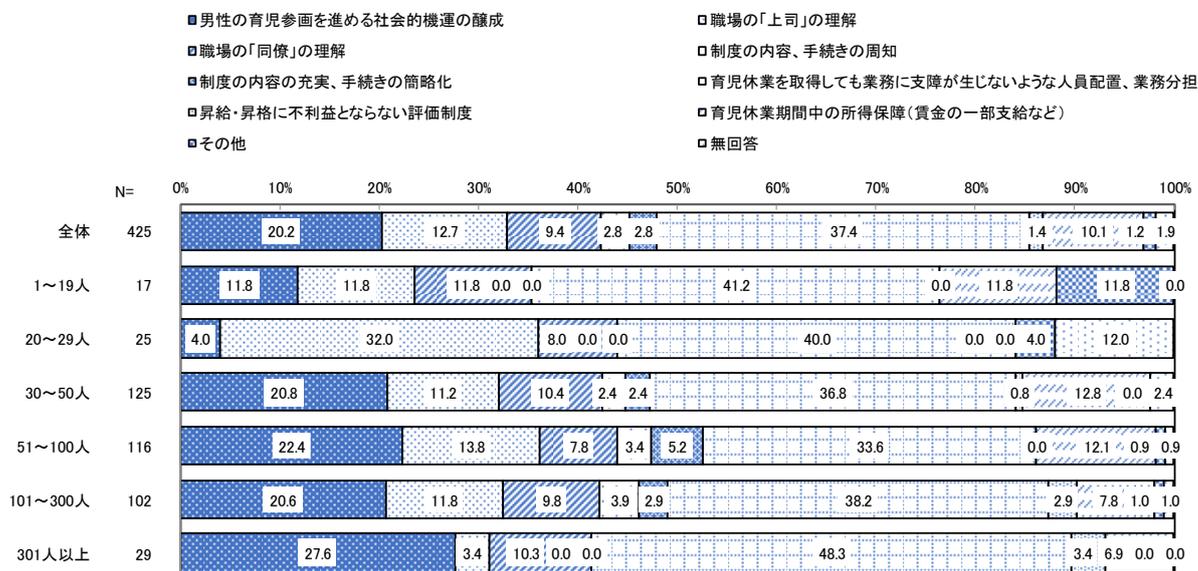
「職場の「同僚」の理解」が17.4%と最も高く、次いで「育児休業を取得しても業務に支障が生じないような人員配置、業務分担」が16.5%、「育児休業期間中の所得保障(賃金の一部支給など)」が13.2%となっている。



## ■従業員規模別

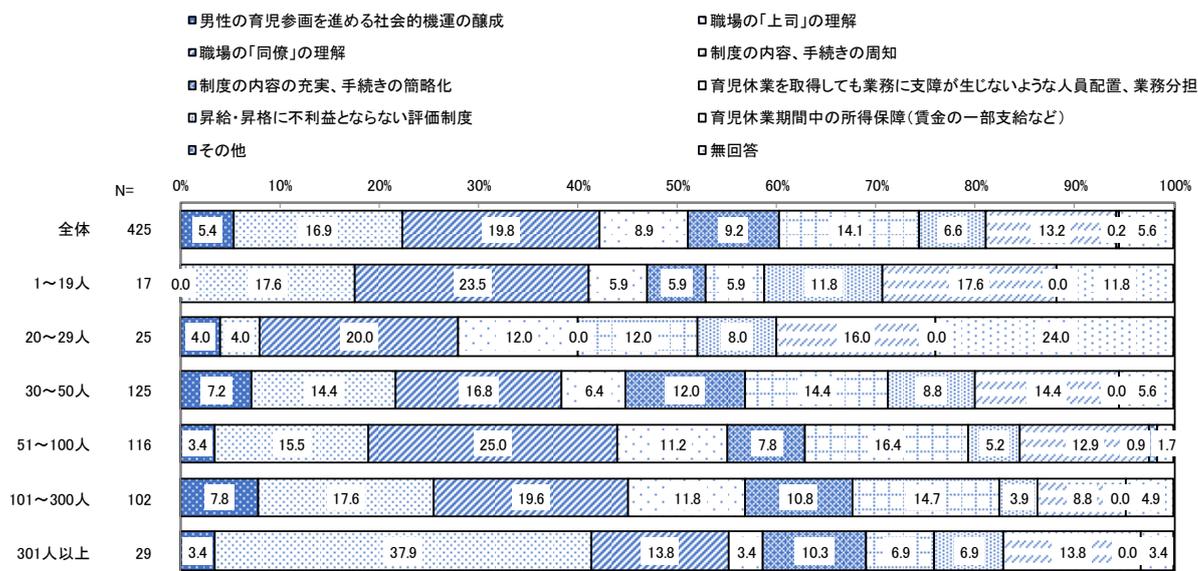
### 【1位】

全ての従業員規模において「育児休業を取得しても業務に支障が生じないような人員配置、業務分担」が最も高くなっている。また、20～29人では「職場の「上司」の理解」が32.0%と他の従業員規模に比べて割合が高くなっている。



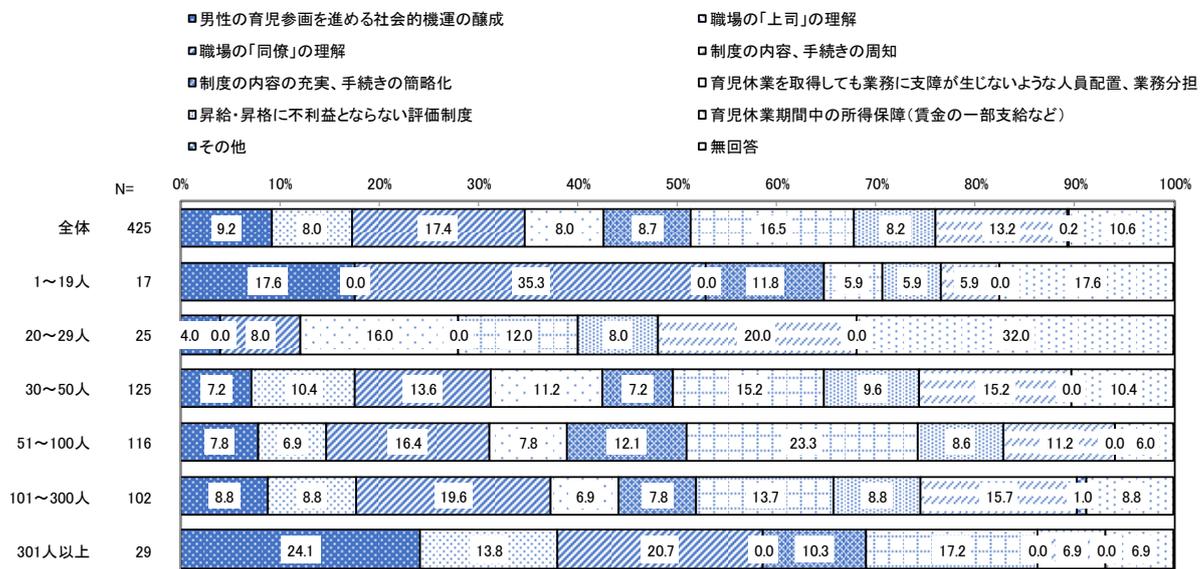
### 【2位】

従業員規模別で回答が分散しており全体的な傾向はみられないが、301人以上で「職場の「上司」の理解」は37.9%で、他の従業員規模と比べて顕著に高くなっている。



【3位】

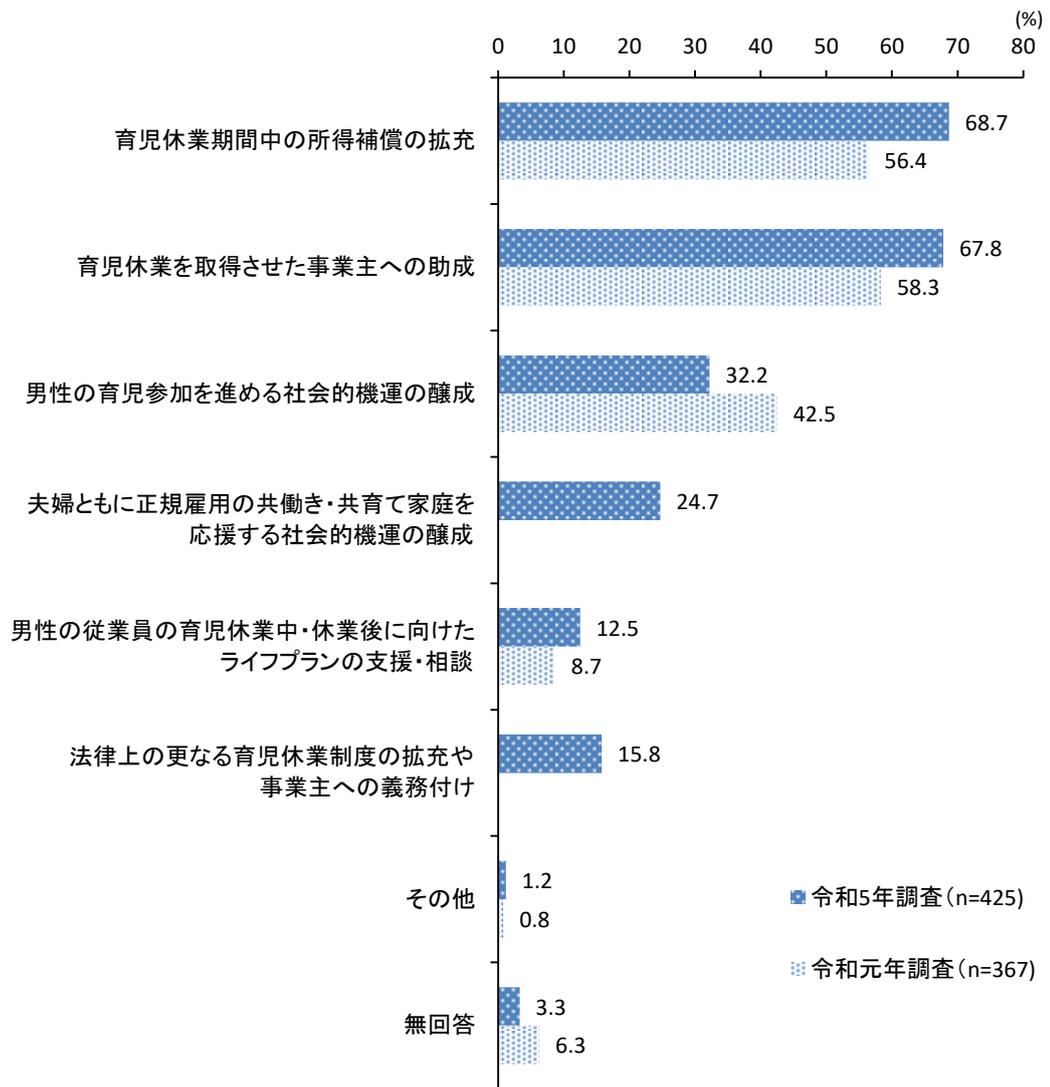
1～19人では「職場の「同僚」の理解」が35.3%と他の従業員規模と比べて顕著に高くなっている。また、301人以上では「男性の育児参画を進める社会的気運の醸成」が24.1%と他の従業員規模と比べて高くなっている。



(5) 男性の育児休業取得を促進するために、貴社が国や県に特に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

「育児休業期間中の所得補償の拡充」が68.7%と最も高く、次いで「育児休業を取得させた事業主への助成（業務を代替する従業員への応援手当の支給に関する助成など）」が67.8%、これら2件から大きく離れて「男性の育児参画を進める社会的機運の醸成」が32.2%となっている。

前回調査と比べると、「育児休業期間中の所得補償の拡充」は12.3ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■従業員規模別

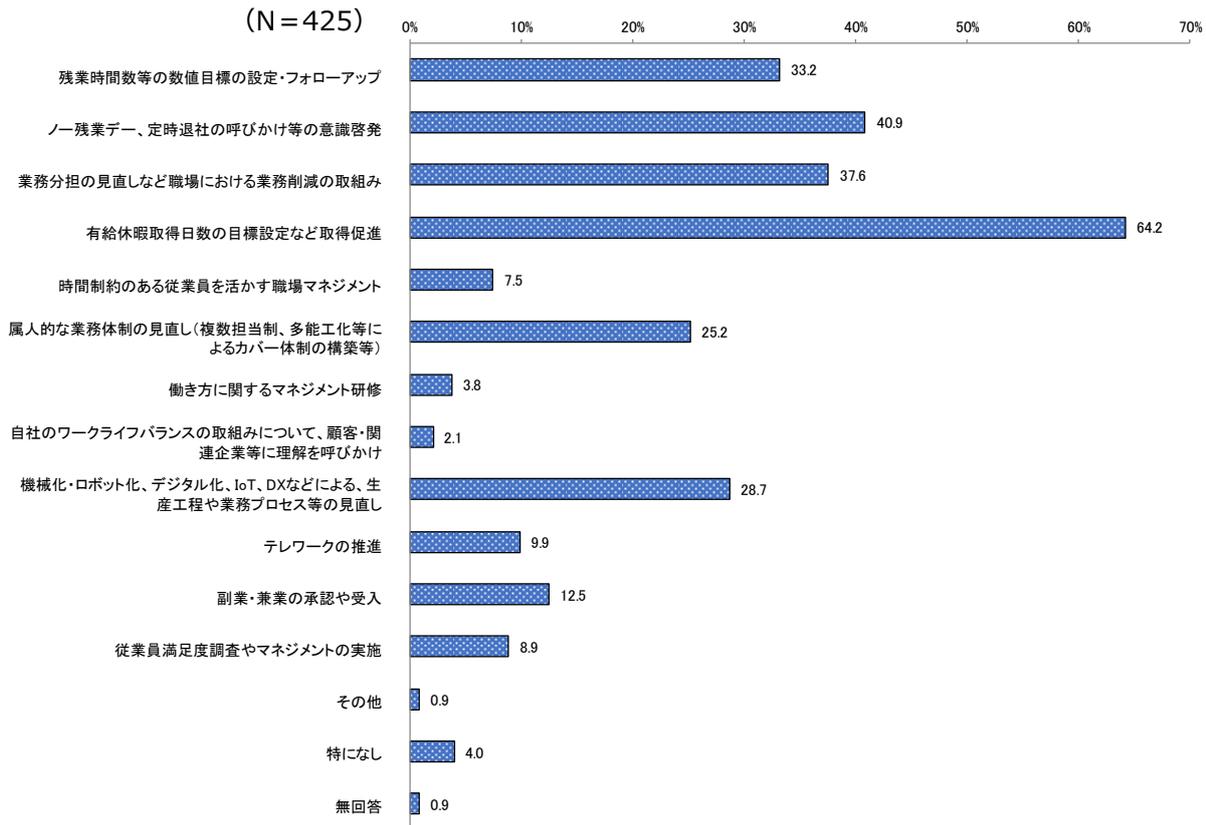
1～19人では「育児休業を取得させた事業主への助成（業務を代替する従業員への応援手当の支給に関する助成など）」が100.0%と顕著に高くなっている。

		全 体	育児休業期間中の所得補償の拡充	育児休業を取得させた事業主への助成(業務を代替する従業員への応援手当の支給に関する助成など)	男性の育児参画を進める社会的機運の醸成	夫婦ともに正規雇用の共働き・子育て家庭を応援する社会的機運の醸成	男性従業員の育児休業中・休業後に向けたライフプランの支援・相談	法律上の更なる育児休業制度の拡充や事業主への義務付け	その他	無回答
全 体		425 100.0	292 68.7	288 67.8	137 32.2	105 24.7	53 12.5	67 15.8	5 1.2	14 3.3
従業員数	1～19人	17 100.0	13 76.5	17 100.0	4 23.5	4 23.5	- -	3 17.6	- -	- -
	20～29人	25 100.0	13 52.0	14 56.0	3 12.0	6 24.0	1 4.0	7 28.0	1 4.0	2 8.0
	30～50人	125 100.0	94 75.2	81 64.8	33 26.4	25 20.0	20 16.0	15 12.0	1 0.8	3 2.4
	51～100人	116 100.0	82 70.7	86 74.1	34 29.3	31 26.7	16 13.8	18 15.5	2 1.7	3 2.6
	101～300人	102 100.0	65 63.7	65 63.7	45 44.1	25 24.5	13 12.7	18 17.6	1 1.0	4 3.9
	301人以上	29 100.0	19 65.5	19 65.5	15 51.7	9 31.0	2 6.9	3 10.3	- -	1 3.4

## 【問4. 働き方改革の推進状況について】

(1) 貴社で実施している働き方改革に関する取組みについて、あてはまるものをすべて選んでください。

「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が64.2%と最も高く、次いで「ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の意識啓発」が40.9%、「業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み」が37.6%となっている。



### ■ 従業員規模別

全ての従業員規模において「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が最も高くなっている。

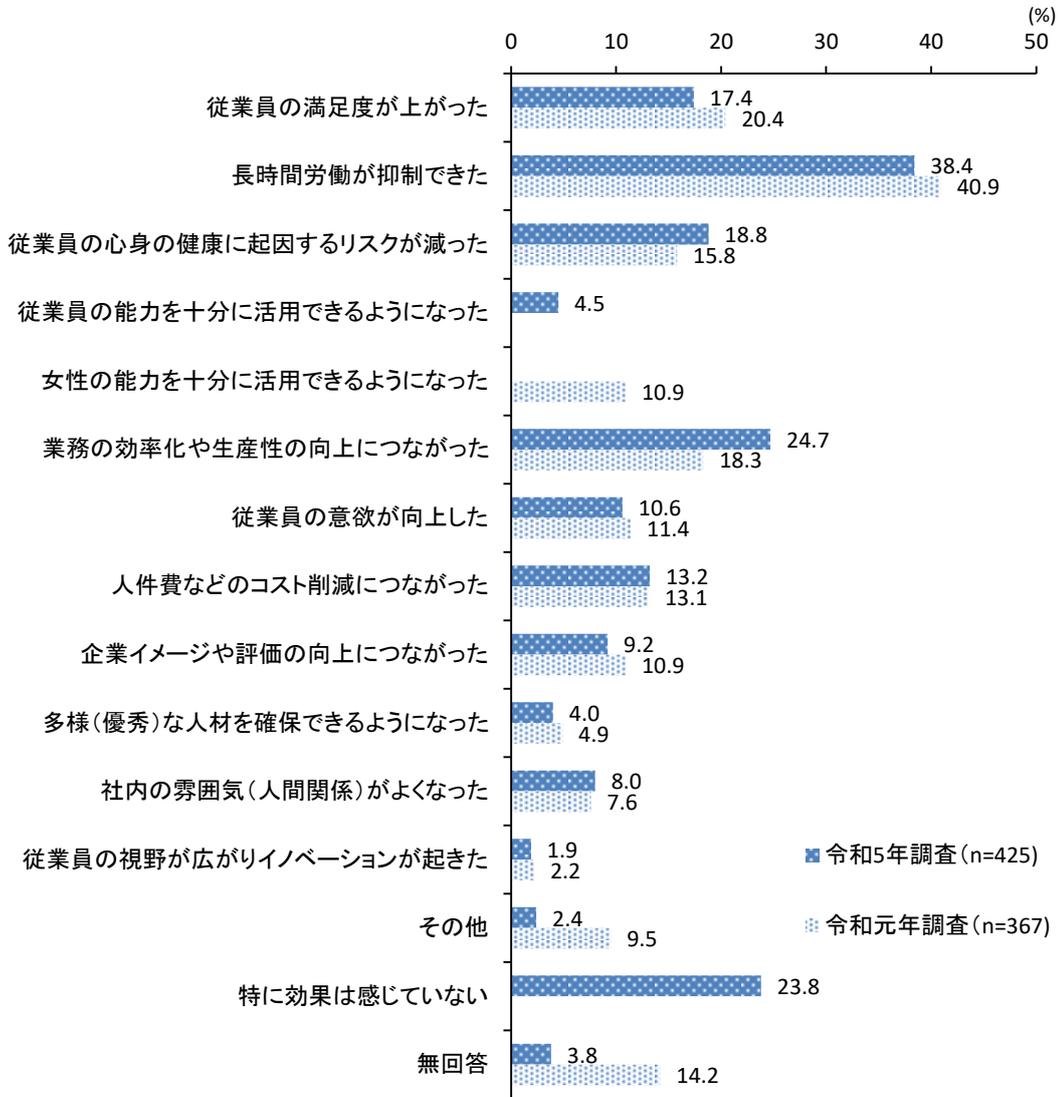
	全体	残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ	ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の意識啓発	業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み	有給休暇取得日数の目標設定など取得促進	時間制約のある従業員を活かす職場マネジメント	属人的な業務体制の見直し(複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築等)	働き方に関するマネジメント研修	自社のワークライフバランスの取組みについて、顧客・関連企業等に理解を呼びかけ	機械化・ロボット化、デジタル化、IoT、DXなどによる、生産工程や業務プロセス等の見直し	テレワークの推進	副業・兼業の承認や受入	従業員満足度調査やマネジメントの実施	その他	特になし	無回答
全体	425	141	174	160	273	32	107	16	9	122	42	53	38	4	17	4
	100.0	33.2	40.9	37.6	64.2	7.5	25.2	3.8	2.1	28.7	9.9	12.5	8.9	0.9	4.0	0.9
従業員数	1~19人	17	6	7	8	5	1	-	-	1	1	3	-	-	-	-
		100.0	35.3	35.3	41.2	47.1	29.4	5.9	-	5.9	5.9	17.6	-	5.9	-	-
	20~29人	25	5	8	6	12	3	1	-	1	3	2	2	-	-	2
		100.0	20.0	32.0	24.0	48.0	12.0	4.0	-	4.0	12.0	8.0	8.0	-	-	8.0
	30~50人	125	47	59	50	83	13	30	6	5	25	10	10	5	1	1
		100.0	37.6	47.2	40.0	66.4	10.4	24.0	4.8	4.0	20.0	8.0	8.0	4.0	0.8	0.8
	51~100人	116	34	42	41	76	5	26	6	2	37	11	18	9	1	3
	100.0	29.3	36.2	35.3	65.5	4.3	22.4	5.2	1.7	31.9	9.5	15.5	7.8	0.9	2.6	
101~300人	102	35	41	39	67	3	34	4	1	40	11	9	15	1	9	
	100.0	34.3	40.2	38.2	65.7	2.9	33.3	3.9	1.0	39.2	10.8	8.8	14.7	1.0	8.8	
301人以上	29	11	16	10	19	2	11	-	-	13	6	8	8	-	1	
	100.0	37.9	55.2	34.5	65.5	6.9	37.9	-	-	44.8	20.7	27.6	27.6	-	3.4	

(2) 貴社では、働き方改革の取組みによりどのような効果が出ていますか。あてはまるものすべてを選んでください。

「長時間労働が抑制できた」が38.4%と最も高く、次いで「業務の効率化や生産性の向上につながった」が24.7%、「従業員の心身の健康に起因するリスクが減った」が18.8%となっている。

なお、「特に効果は感じていない」は23.8%となっている。

前回調査と比べると、「業務の効率化や生産性の向上につながった」は6.4ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

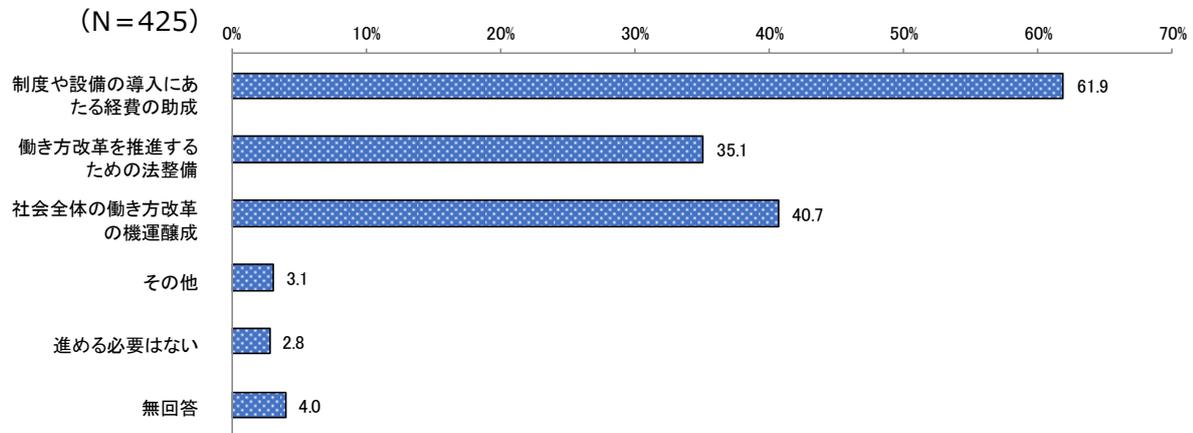
### ■従業員規模別

従業員規模が大きくなるにつれ「業務の効率化や生産性の向上につながった」の割合が高くなっている。

	全体	従業員の満足度が上がった	長時間労働が抑制できた	従業員の心身の健康に起因するリスクが減った	従業員の能力を十分に活用できるようになった	業務の効率化や生産性の向上につながった	従業員の意欲が向上した	人件費などのコスト削減につながった	企業イメージや評価の向上につながった	多様(優秀)な人材を確保できるようになった	社内の雰囲気(人間関係)がよくなった	従業員の視野が広がリイノベーションが起きた	その他	特に効果は感じていない	無回答	
全体	425	74	163	80	19	105	45	56	39	17	34	8	10	101	16	
	100.0	17.4	38.4	18.8	4.5	24.7	10.6	13.2	9.2	4.0	8.0	1.9	2.4	23.8	3.8	
従業員数	1~19人	17	6	7	6	1	2	4	1	-	2	1	-	4	-	
		100.0	35.3	41.2	35.3	5.9	11.8	23.5	5.9	-	11.8	5.9	-	23.5	-	
	20~29人	25	2	8	4	-	4	2	2	-	3	-	1	6	2	
		100.0	8.0	32.0	16.0	-	16.0	8.0	8.0	-	12.0	-	4.0	24.0	8.0	
	30~50人	125	27	46	28	9	32	18	20	9	6	14	3	4	20	5
		100.0	21.6	36.8	22.4	7.2	25.6	14.4	16.0	7.2	4.8	11.2	2.4	3.2	16.0	4.0
	51~100人	116	21	44	19	3	30	9	16	10	5	8	1	3	31	4
	100.0	18.1	37.9	16.4	2.6	25.9	7.8	13.8	8.6	4.3	6.9	0.9	2.6	26.7	3.4	
101~300人	102	10	44	17	5	28	9	13	14	1	6	3	1	26	4	
	100.0	9.8	43.1	16.7	4.9	27.5	8.8	12.7	13.7	1.0	5.9	2.9	1.0	25.5	3.9	
301人以上	29	4	14	5	1	9	2	4	5	4	1	-	-	9	-	
	100.0	13.8	48.3	17.2	3.4	31.0	6.9	13.8	17.2	13.8	3.4	-	-	31.0	-	

(3) 働き方改革を推進するにあたって、貴社が国や県に望むことについて、あてはまるものを選んでください。

「制度や設備の導入にあたる経費の助成」が61.9%と最も高く、次いで「社会全体の働き方改革の機運醸成」が40.7%、「働き方改革を推進するための法整備」が35.1%となっている。



#### ■従業員規模別

いずれの従業員規模でも「制度や設備の導入にあたる経費の助成」が最も高くなっている。

		全 体	制度や設備の導入にあたる経費の助成	働き方改革を推進するための法整備	社会全体の働き方改革の機運醸成	その他	進める必要はない	無回答
全 体		425	263	149	173	13	12	17
		100.0	61.9	35.1	40.7	3.1	2.8	4.0
従業員数	1～19人	17	12	4	6	2	-	1
		100.0	70.6	23.5	35.3	11.8	-	5.9
	20～29人	25	14	8	6	2	1	2
		100.0	56.0	32.0	24.0	8.0	4.0	8.0
	30～50人	125	75	44	46	3	3	5
		100.0	60.0	35.2	36.8	2.4	2.4	4.0
	51～100人	116	74	42	42	2	3	6
	100.0	63.8	36.2	36.2	1.7	2.6	5.2	
101～300人	102	64	35	53	2	3	2	
	100.0	62.7	34.3	52.0	2.0	2.9	2.0	
301人以上	29	17	12	15	-	2	1	
	100.0	58.6	41.4	51.7	-	6.9	3.4	

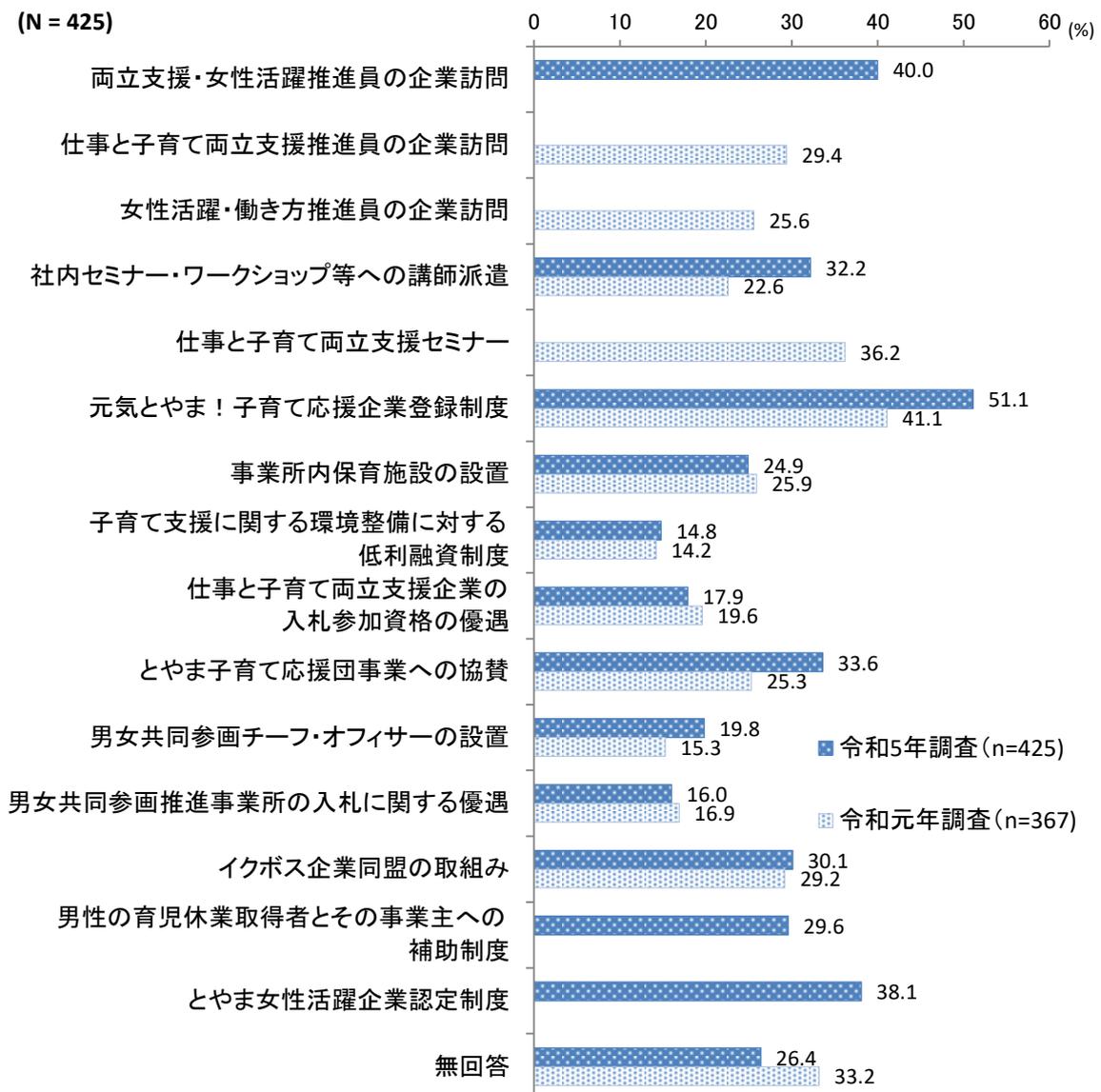
## 【問5. 県の施策について】

県が実施している両立支援の施策や事業等についてお伺いします。①両立支援の施策や事業を知っているもの、②参加・活用したことがあるもの、③今後、参加・活用したいと思うもの、それぞれにあてはまるものをすべて選んでください。

### 【①両立支援の施策や事業を知っているもの】

「元気とやま！子育て応援企業登録制度」が51.1%と最も高く、次いで「両立支援・女性活躍推進員の企業訪問」が40.0%、「とやま女性活躍企業認定制度」が38.1%となっている。

前回調査と比べると、「元気とやま！子育て応援企業登録制度」は10.0ポイント高くなっている。

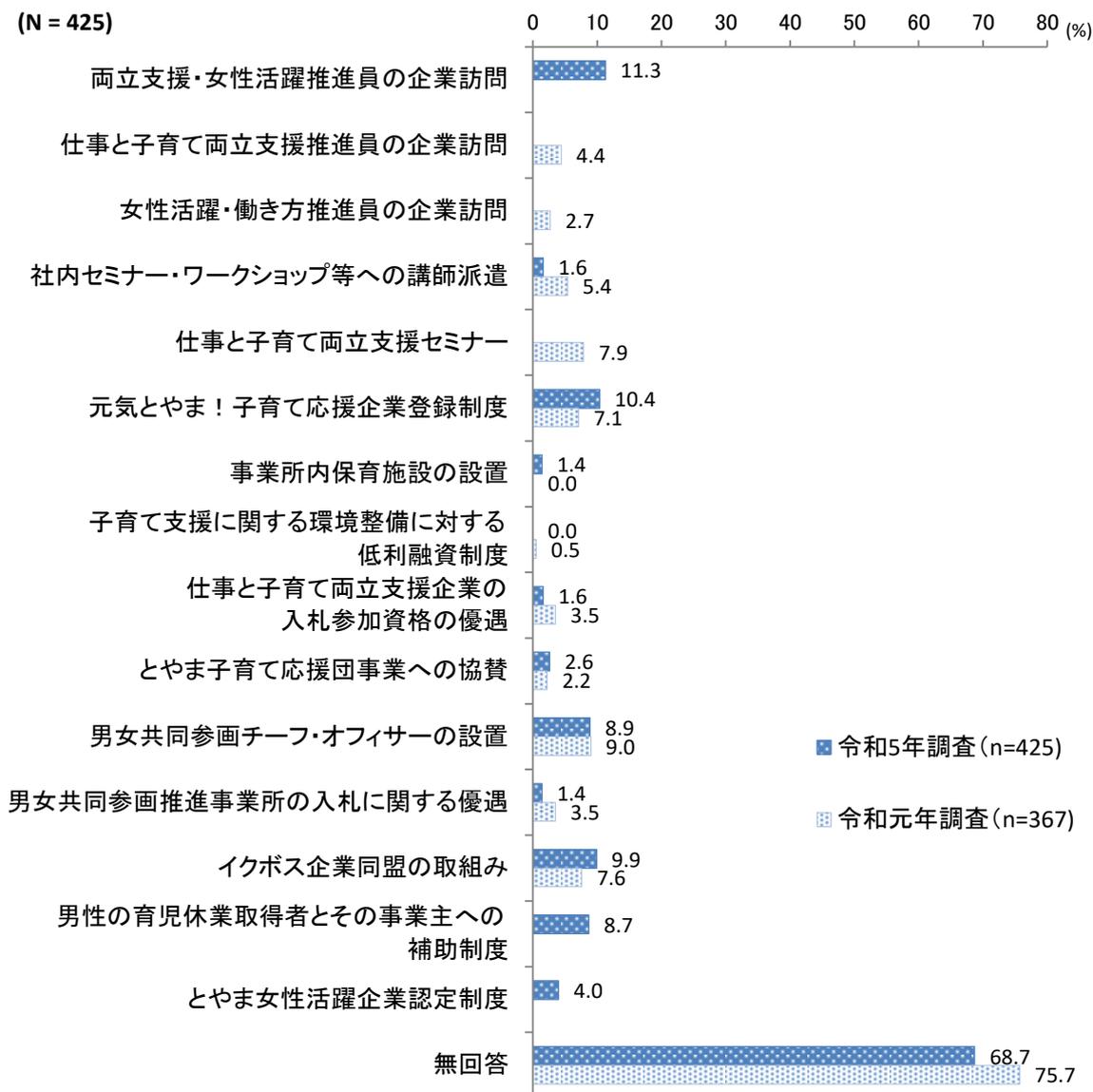


※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

【②参加・活用したことがあるもの】

「両立支援・女性活躍推進員の企業訪問」が11.3%と最も高く、次いで「元気とやま！子育て応援企業登録制度」が10.4%、「イクボス企業同盟の取組み」が9.9%となっている。

前回調査では、具体的な回答が選択された割合はいずれも10%以下にとどまっている。今回は「両立支援・女性活躍推進員の企業訪問」及び「元気とやま！子育て応援企業登録制度」のほかには、10%を超える回答はなかった。

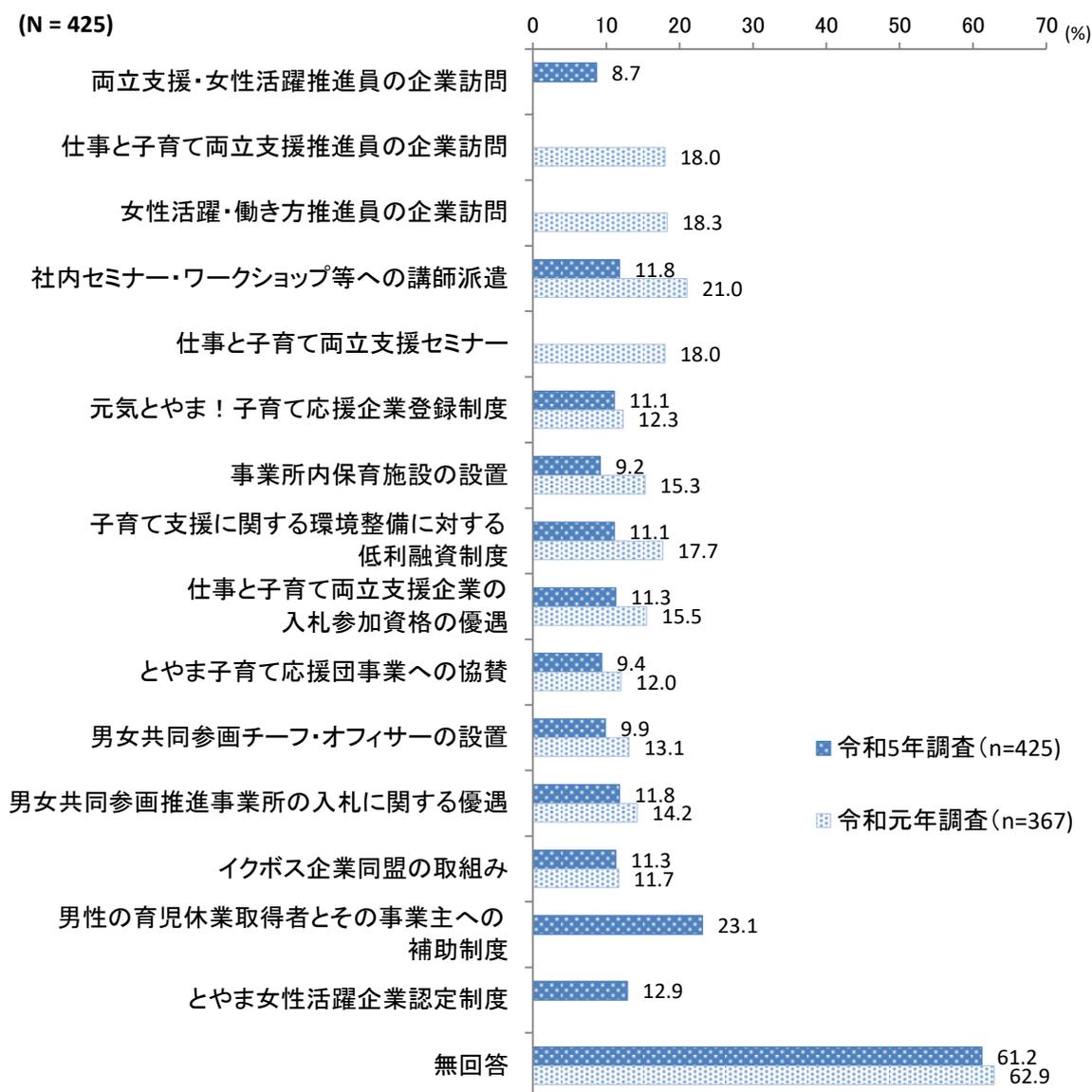


※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

【③今後、参加・活用したいと思うもの】

「男性の育児休業取得者とその事業主への補助制度」が23.1%と最も高く、次いで「とやま女性活躍企業認定制度」が12.9%となっている。

前回調査と比べると、「社内セミナー・ワークショップ等への講師派遣」は9.2ポイント低くなっている。



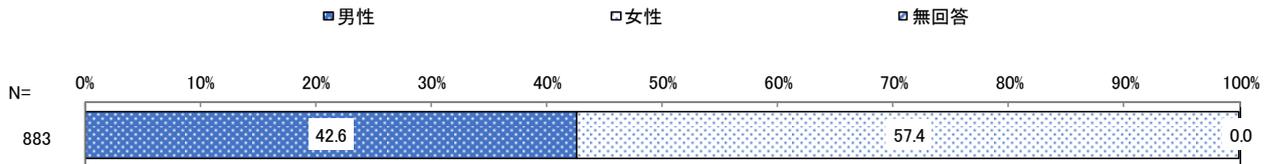
※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

## 2. 従業員向け調査

### 【問1. あなた自身のことについて】

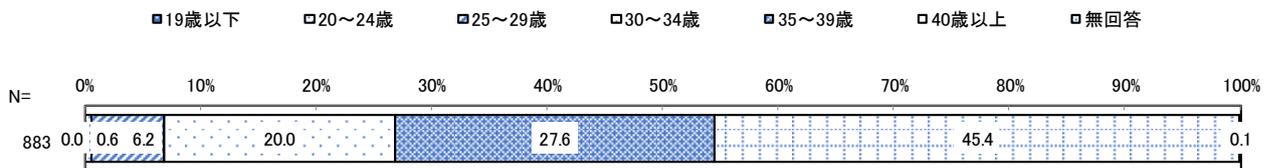
(1) あなたの戸籍上の性別を選んでください。

男性が42.6%、女性が57.4%となっている。



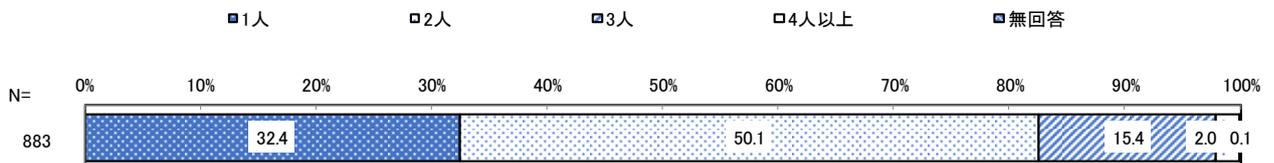
(2) あなたの年齢を選んでください。

「40歳以上」が45.4%と最も高く、次いで「35～39歳」が27.6%、「30～34歳」が20.0%となっている。



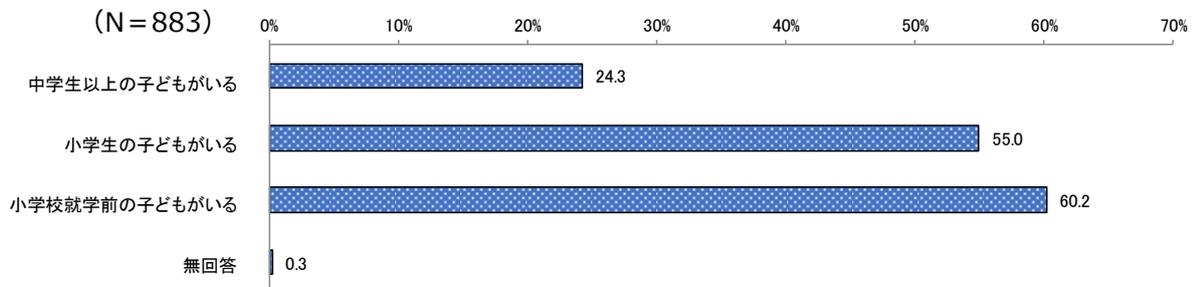
(3) あなたのお子さんの人数を選んでください。

「2人」が50.1%と最も高く、次いで「1人」が32.4%、「3人」が15.4%となっている。



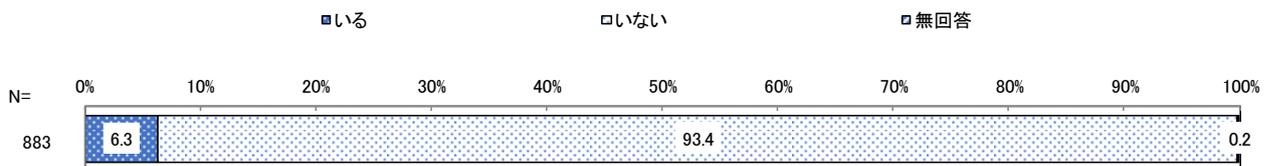
(4) あなたのお子さんの年齢について、あてはまるものをすべて選んでください。

「小学校就学前の子どもがいる」が60.2%と最も高く、次いで「小学生の子どもがいる」が55.0%、「中学生以上の子どもがいる」が24.3%となっている。



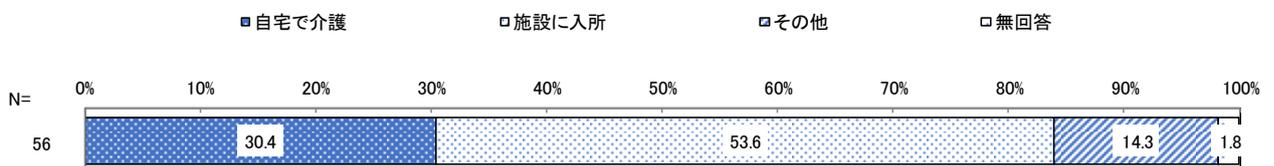
(5-1) あなたには介護をしなければならない方（要介護者）がおられますか。あてはまるものを1つ選んでください。

「いない」が93.4%、「いる」が6.3%となっている。



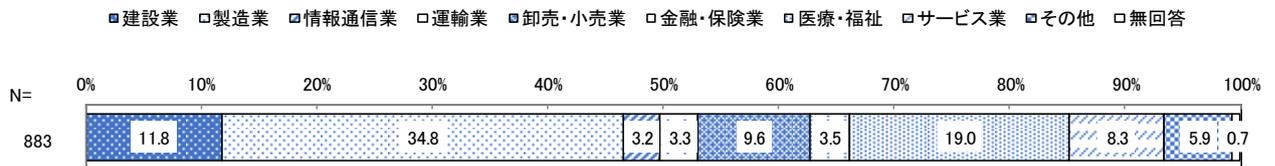
(5-2) 「いる」を回答された場合、どこで介護をされているかもお答えください。

「施設に入所」が53.6%と最も高く、次いで「自宅で介護」が30.4%となっている。



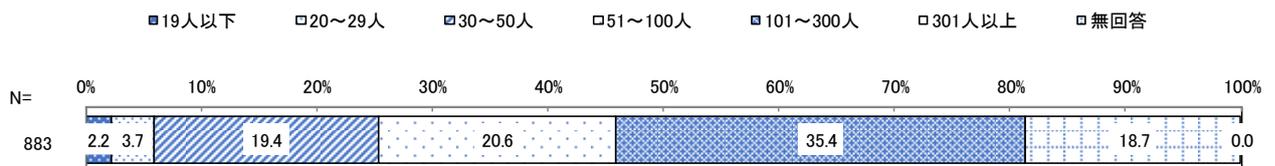
(6) あなたが勤務する企業の主業種について、あてはまるものを1つ選んでください。

「製造業」が34.8%と最も高く、次いで「医療・福祉」が19.0%、「建設業」が11.8%となっている。



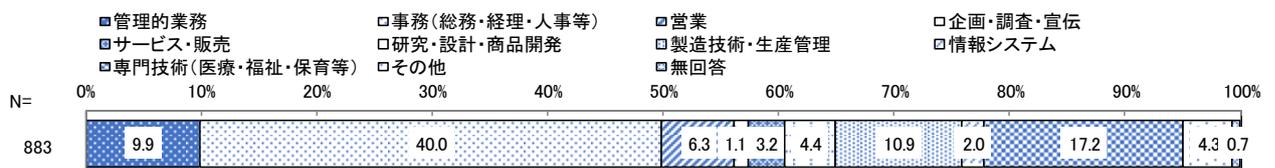
(7) あなたが勤務する企業の全体の従業員数（常時雇用する(※)従業員数（パート・アルバイトも含む）をいう。）について、あてはまるものを1つ選んでください。

「101～300人」が35.4%と最も高く、次いで「51～100人」が20.6%、「30～50人」が19.4%となっている。



(8) あなたの職種について、あてはまるものを1つ選んでください。

「事務（総務・経理・人事等）」が40.0%と最も高く、次いで「専門技術（医療・福祉・保育等）」が17.2%、「製造技術・生産管理」が10.9%となっている。

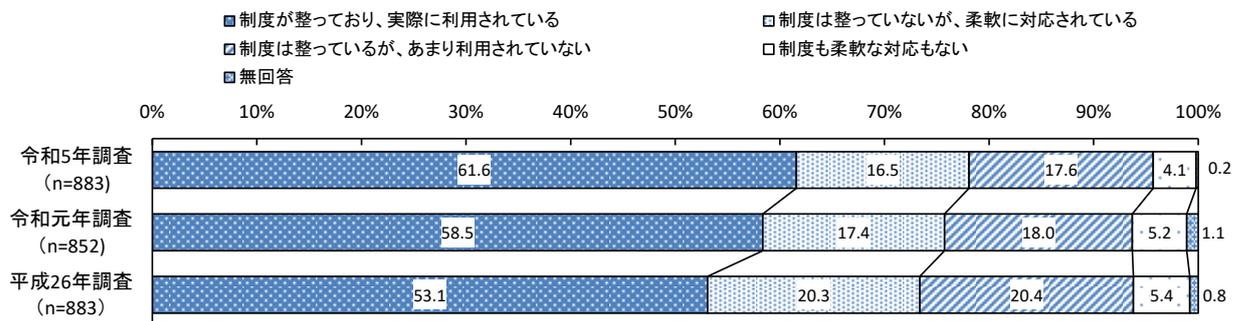


## 【問2. 企業・職場の仕事と子育ての両立支援について】

(1) あなたが勤務する企業における、仕事と子育ての両立がしやすい制度（育児休業制度、子育て中の短時間勤務制度など）の整備及び運用の現状について、あてはまるものを1つ選んでください。

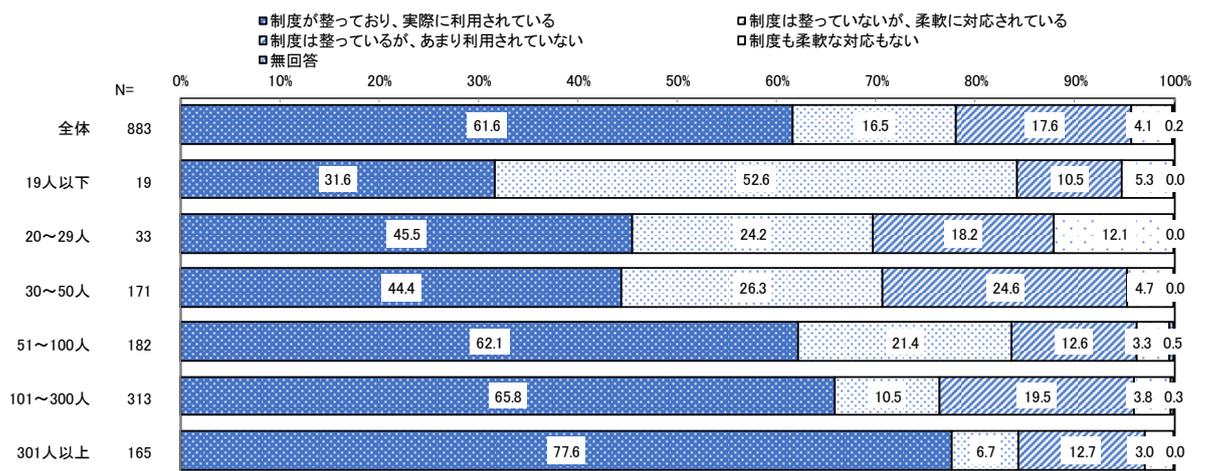
「制度が整っており、実際に利用されている」が61.6%と最も高く、次いで「制度は整っているが、あまり利用されていない」が17.6%、「制度は整っていないが、柔軟に対応されている」が16.5%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「制度が整っており、実際に利用されている」はいずれも高くなっている。



### ■従業員規模別

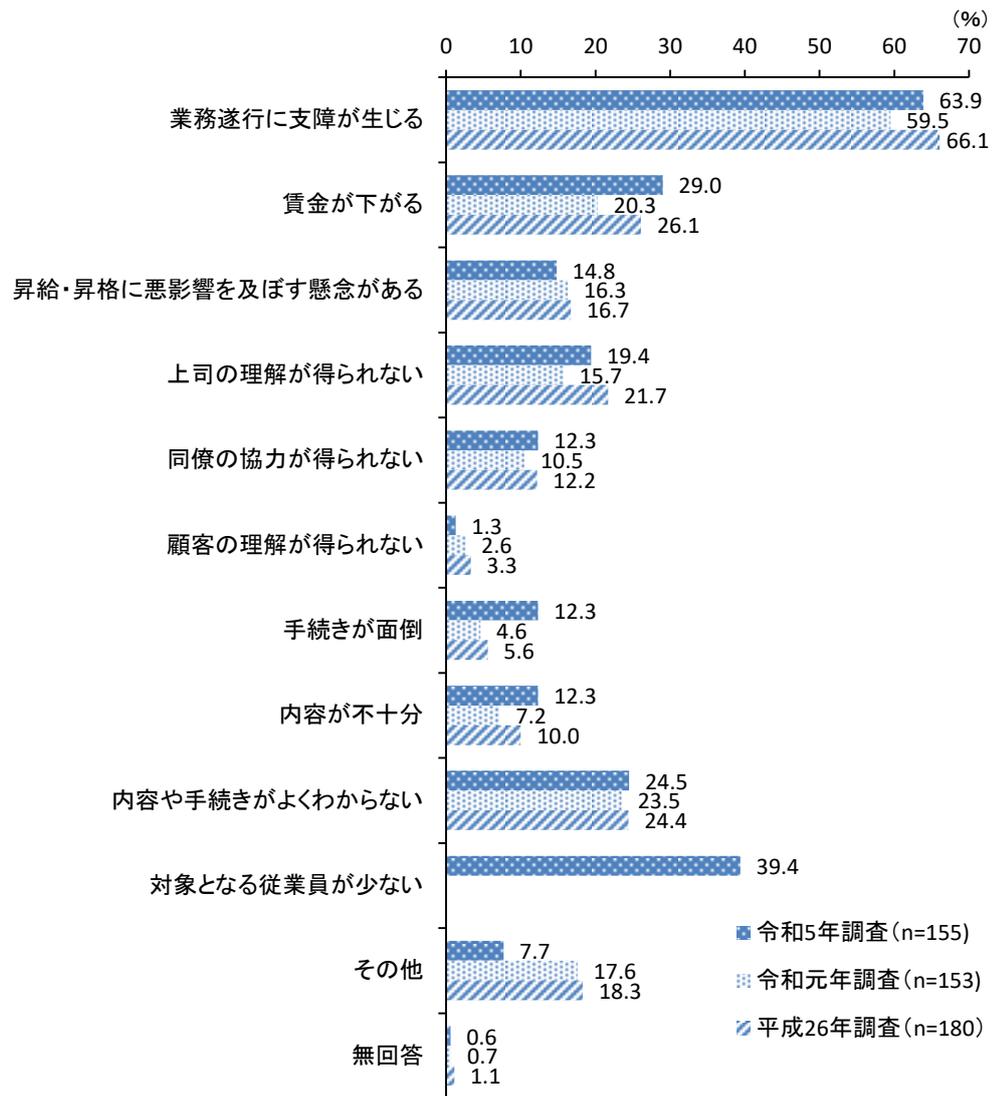
全体的に従業員規模が大きくなるほど、「制度が整っており、実際に利用されている」割合が高くなる傾向がうかがえる。



(2) (1)で「3. 制度は整っているが、あまり利用されていない」と回答された方にお尋ねします。あなたは、あまり利用されていない理由は何だと思えますか。あてはまるものをすべて選んでください。

「業務遂行に支障が生じる」が63.9%と最も高く、次いで「対象となる従業員が少ない」が39.4%、「賃金が下がる」が29.0%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「手続きが面倒」は前回より7.7ポイント、前々回より6.7ポイント高くなっている。また、「賃金が下がる」は前回より8.7ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■従業員規模別

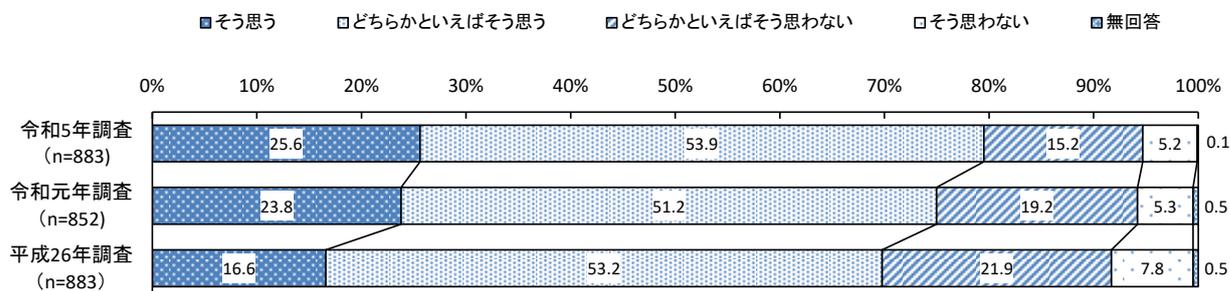
20～29人、101～300人及び301人以上において「業務遂行に支障が生じる」が7割を超えて最も高くなっている。

	全体	業務遂行に支障が生じる	賃金が下がる	昇給・昇格に悪影響を及ぼす懸念がある	上司の理解が得られない	同僚の協力が得られない	顧客の理解が得られない	手続きが面倒	内容が不十分	内容や手続きがよくわからない	対象となる従業員が少ない	その他	無回答
全体	155	99	45	23	30	19	2	19	19	38	61	12	1
	100.0	63.9	29.0	14.8	19.4	12.3	1.3	12.3	12.3	24.5	39.4	7.7	0.6
従業員数	19人以下	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-
		100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
	20～29人	6	6	-	-	-	2	2	-	-	1	1	-
		100.0	100.0	-	-	-	33.3	33.3	-	-	-	16.7	16.7
	30～50人	42	20	9	2	4	2	-	1	-	7	21	5
		100.0	47.6	21.4	4.8	9.5	4.8	-	2.4	-	16.7	50.0	11.9
	51～100人	23	12	4	2	3	2	-	4	3	5	13	1
	100.0	52.2	17.4	8.7	13.0	8.7	-	17.4	13.0	21.7	56.5	4.3	
101～300人	61	45	22	13	17	7	-	8	11	21	19	4	
	100.0	73.8	36.1	21.3	27.9	11.5	-	13.1	18.0	34.4	31.1	6.6	
301人以上	21	16	10	6	6	6	-	6	5	5	5	1	
	100.0	76.2	47.6	28.6	28.6	28.6	-	28.6	23.8	23.8	23.8	4.8	

(3) あなたの職場は仕事と子育ての両立がしやすいと思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

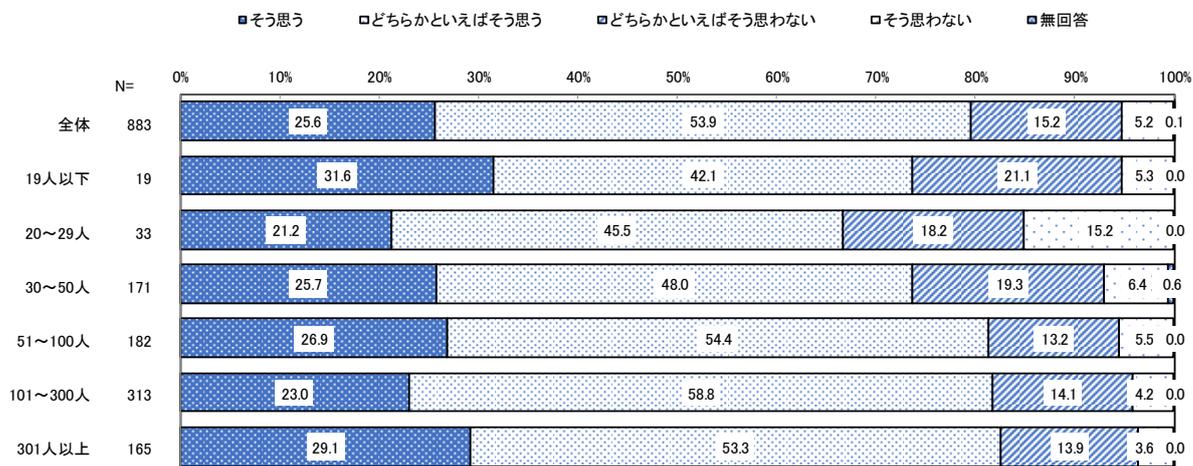
「どちらかといえばそう思う」が53.9%と最も高く、次いで「そう思う」が25.6%、「どちらかといえばそう思わない」が15.2%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「そう思う」はいずれも高くなっている。



■従業員規模別

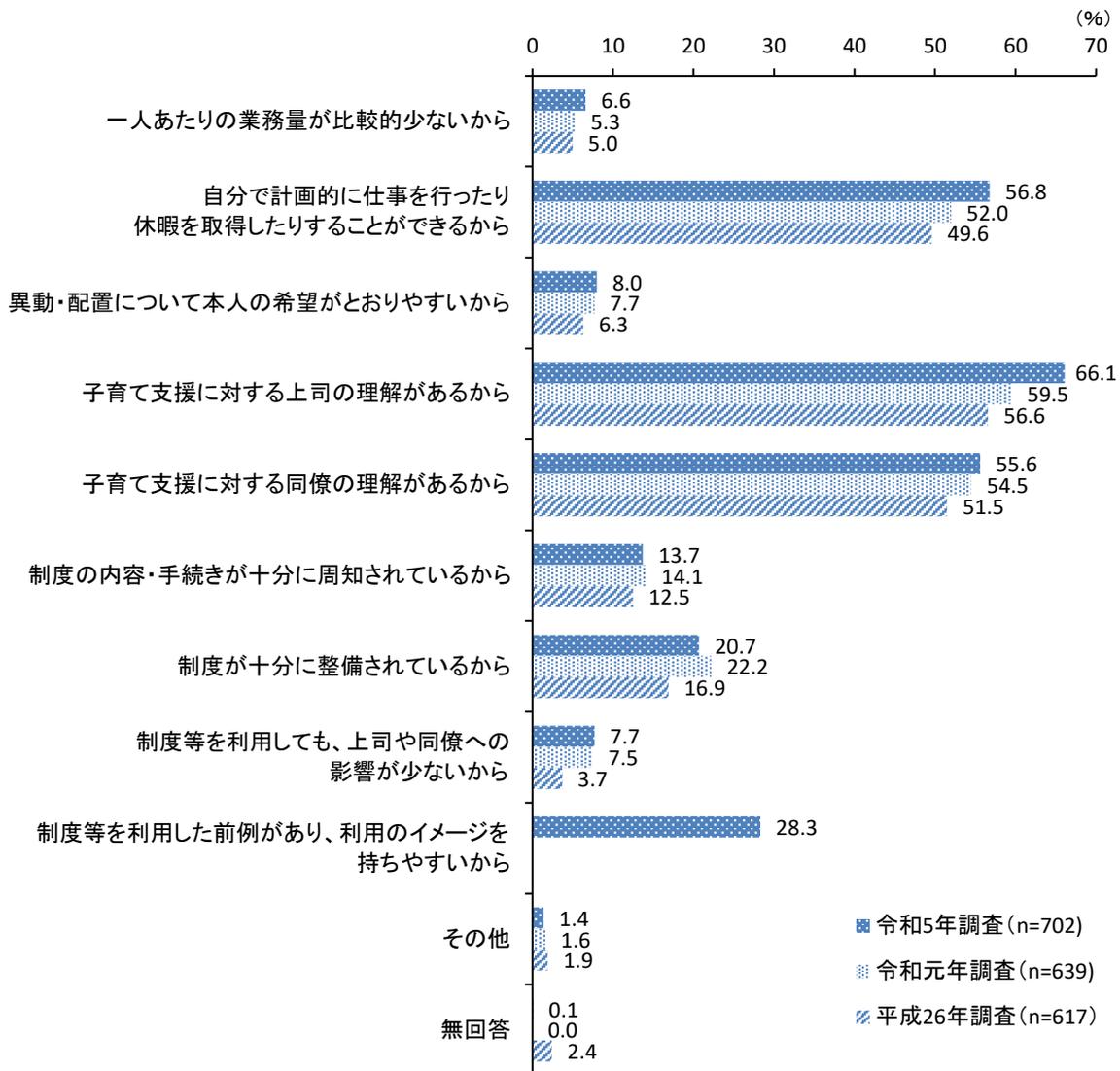
全ての従業員規模において「どちらかといえばそう思う」が最も高くなっている。



(4) (3)で「1. そう思う」又は「2. どちらかといえばそう思う」と回答された方にお尋ねします。あなたはなぜそう思うのか、あてはまるものをすべて選んでください。

「子育て支援に対する上司の理解があるから」が66.1%と最も高く、次いで「自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができるから」が56.8%、「子育て支援に対する同僚の理解があるから」が55.6%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができるから」「子育て支援に対する上司の理解があるから」「子育て支援に関する同僚の理解があるから」は、いずれも増加している。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

## ■従業員規模別

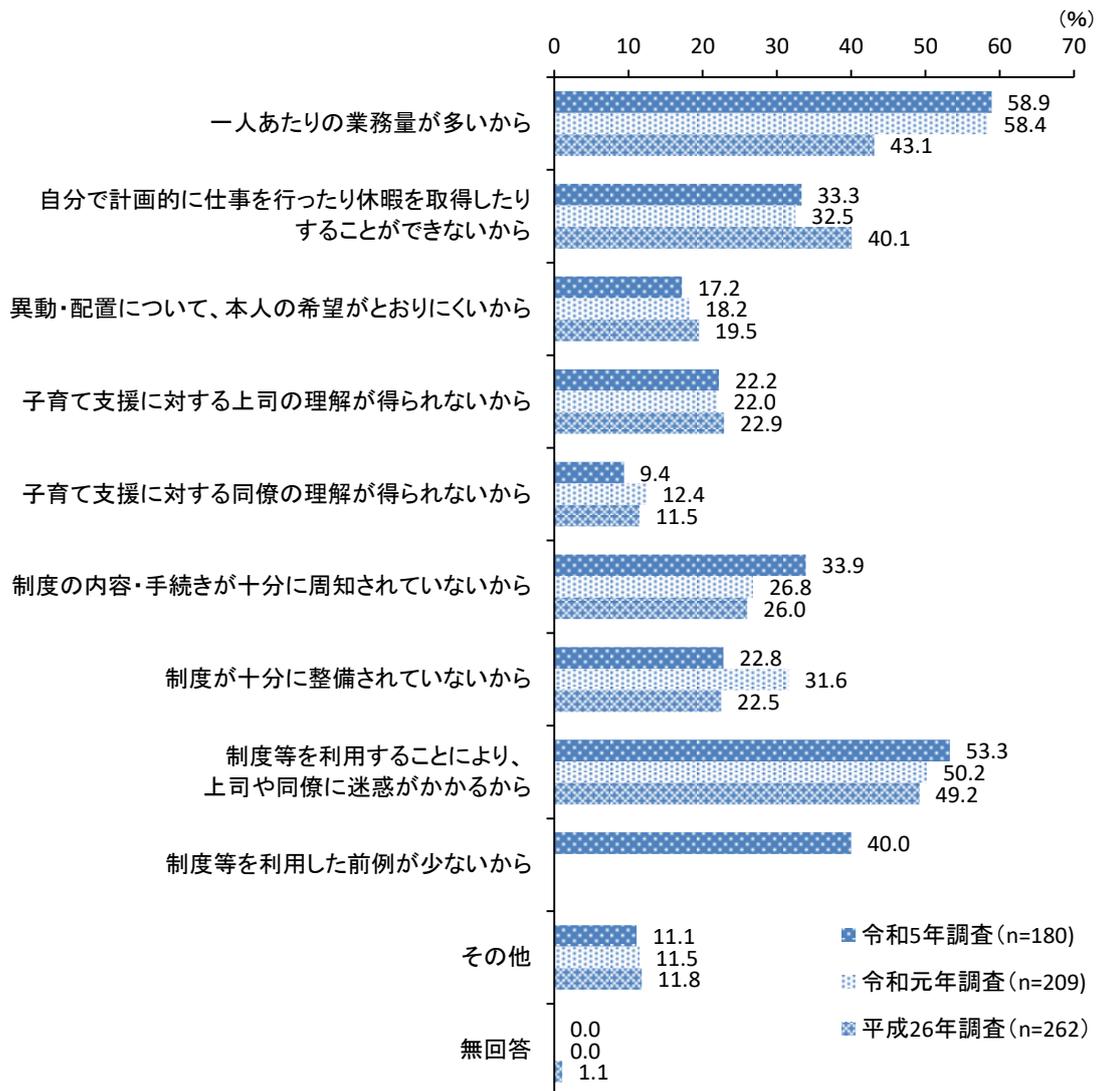
20～29 人を除くすべての従業員規模で、「子育て支援に対する上司の理解があるから」が最も高くなっている。20～29 人では「自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができるから」が最も高くなっている。

		全 体	一人あたりの業務量が比較的少ないから	自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができるから	異動・配置について本人の希望がとおりやすいから	子育て支援に対する上司の理解があるから	子育て支援に対する同僚の理解があるから	制度の内容・手続きが十分に周知されているから	制度が十分に整備されているから	制度等を利用しても、上司や同僚への影響が少ないから	制度等を利用した前例があり、利用のイメージを持ちやすいから	その他	無回答
全 体		702	46	399	56	464	390	96	145	54	199	10	1
		100.0	6.6	56.8	8.0	66.1	55.6	13.7	20.7	7.7	28.3	1.4	0.1
従業員数	19人以下	14	3	8	1	9	7	2	3	1	4	-	-
		100.0	21.4	57.1	7.1	64.3	50.0	14.3	21.4	7.1	28.6	-	-
	20～29人	22	3	15	-	6	10	2	3	2	2	-	-
		100.0	13.6	68.2	-	27.3	45.5	9.1	13.6	9.1	9.1	-	-
	30～50人	126	9	69	9	92	75	9	17	9	18	3	-
		100.0	7.1	54.8	7.1	73.0	59.5	7.1	13.5	7.1	14.3	2.4	-
	51～100人	148	15	81	13	98	79	18	29	8	37	3	1
		100.0	10.1	54.7	8.8	66.2	53.4	12.2	19.6	5.4	25.0	2.0	0.7
	101～300人	256	12	150	25	157	138	35	49	26	86	3	-
		100.0	4.7	58.6	9.8	61.3	53.9	13.7	19.1	10.2	33.6	1.2	-
301人以上	136	4	76	8	102	81	30	44	8	52	1	-	
	100.0	2.9	55.9	5.9	75.0	59.6	22.1	32.4	5.9	38.2	0.7	-	

(5) (3)で「3. どちらかといえばそう思わない」又は「4. そう思わない」と回答された方にお尋ねします。あなたはなぜそう思うのか、あてはまるものをすべて選んでください。

「一人あたりの業務量が多いから」が58.9%と最も高く、次いで「制度等を利用することにより、上司や同僚に迷惑がかかるから」が53.3%、「制度等を利用した前例が少ないから」が40.0%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「制度の内容・手続きが十分に周知されていないから」はいずれも増加傾向にあり、前回より7.1ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■従業員規模別

19人以下を除く全ての従業員規模において「一人あたりの業務量が多いから」と「制度等を利用することにより、上司や同僚に迷惑がかかるから」がそれぞれ4割から6割強と割合が高くなっている。

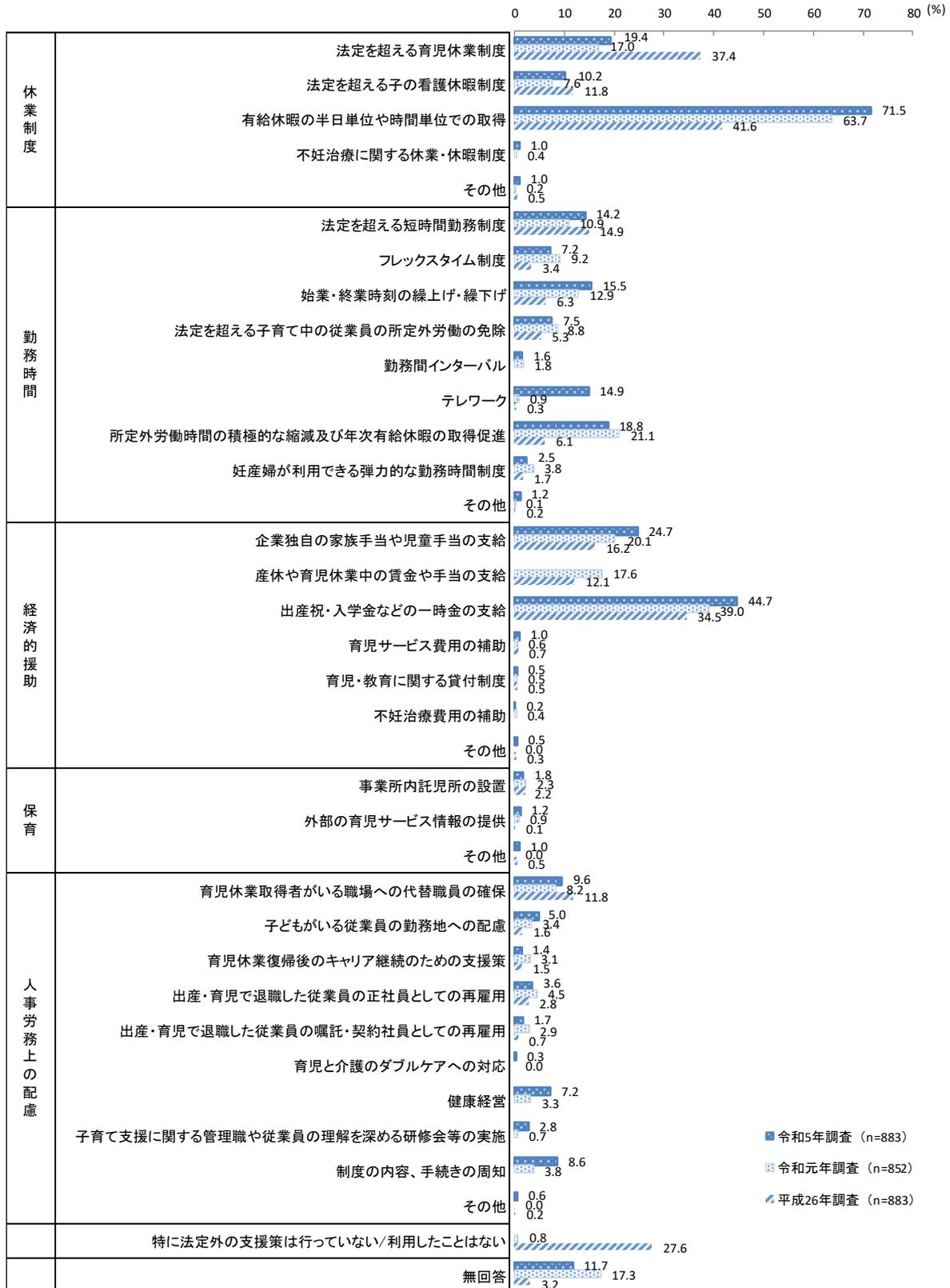
	全 体	一人あたりの業務量が多いから	自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができないから	異動・配置について、本人の希望がとおりにくいから	子育て支援に対する上司の理解が得られないから	子育て支援に対する同僚の理解が得られないから	制度の内容・手続きが十分に周知されていないから	制度が十分に整備されていないから	制度等を利用することにより、上司や同僚に迷惑がかかるから	制度等を利用した前例が少ないから	その他	無回答
全 体	180 100.0	106 58.9	60 33.3	31 17.2	40 22.2	17 9.4	61 33.9	41 22.8	96 53.3	72 40.0	20 11.1	-
従業員数	19人以下	5 100.0	1 20.0	1 20.0	-	1 20.0	-	1 20.0	1 20.0	-	4 20.0	1 20.0
	20～29人	11 100.0	7 63.6	4 36.4	2 18.2	1 9.1	1 9.1	2 18.2	4 36.4	6 54.5	4 36.4	1 9.1
	30～50人	44 100.0	27 61.4	13 29.5	2 4.5	6 13.6	2 4.5	14 31.8	8 18.2	19 43.2	17 38.6	6 13.6
	51～100人	34 100.0	15 44.1	15 44.1	8 23.5	9 26.5	1 2.9	12 35.3	7 20.6	18 52.9	15 44.1	5 14.7
	101～300人	57 100.0	37 64.9	18 31.6	14 24.6	17 29.8	6 10.5	23 40.4	15 26.3	37 64.9	22 38.6	5 8.8
	301人以上	29 100.0	19 65.5	9 31.0	5 17.2	6 20.7	7 24.1	9 31.0	6 20.7	16 55.2	10 34.5	2 6.9

(6) あなたがお勤めになっている企業の仕事と子育ての両立支援策について、①あなたが利用したことがあるもの、②今後企業に進めてほしいもの、それぞれにあてはまるものをすべて選んでください。

【①あなたが利用したことがあるもの】

「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が71.5%と最も高く、次いで「出産祝・入学金などの一時金の支給」が44.7%、「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が24.7%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「テレワーク」はいずれも増加し前回より14.0ポイント高くなっている。



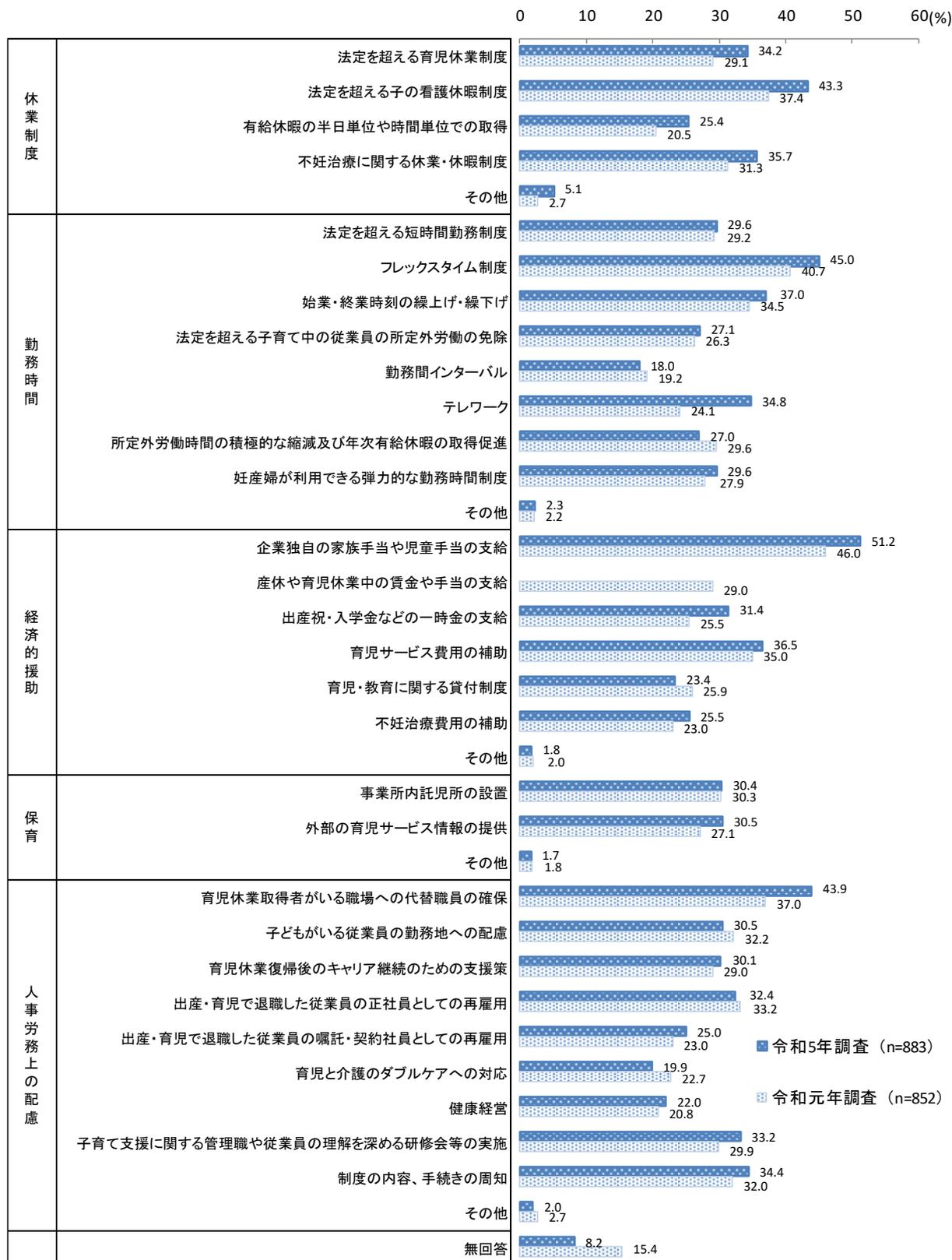
※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。



【②今後企業に進めてほしいもの】

「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が51.2%と最も高く、次いで「フレックスタイム制度」が45.0%、「育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保」が43.9%となっている。

前回調査と比べると、「テレワーク」は10.7ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■従業員規模別

51～100人、301人以上を除くすべての従業員規模で「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が4割半ばから6割弱と最も高くなっている。51～100人、301人以上では「育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保」が最も高くなっている。

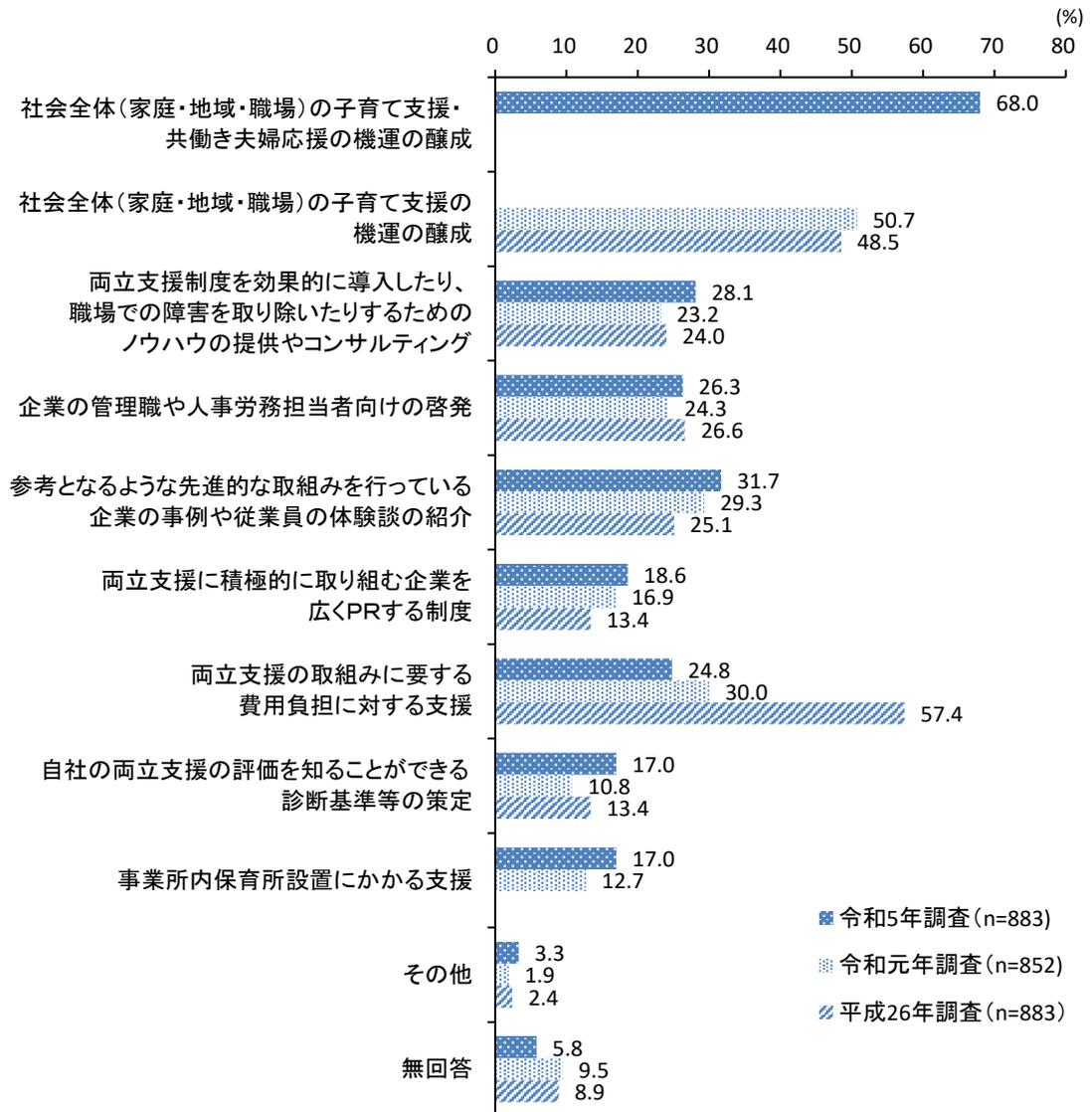
	全 体	法定を超える育児休業制度	法定を超える子の看護休暇制度	有給休暇の半日単位や時間単位での取得	不妊治療に関する休業・休暇制度	その他（休業制度）	法定を超える短時間勤務制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	法定を超える子育て中の従業員の夜間外労働（残業、休日出勤、深夜など）の免除	勤務間インターバル	テレワーク	所定外労働時間の積極的な縮減及び年次有給休暇の取得促進	時間制度	その他（勤務・時間）	
全 体	883 100.0	302 34.2	382 43.3	224 25.4	315 35.7	45 5.1	261 29.6	397 45.0	327 37.0	239 27.1	159 18.0	307 34.8	238 27.0	261 29.6	20 2.3	
従業員数	19人以下	19 100.0	6 31.6	6 31.6	3 15.8	5 26.3	-	5 26.3	6 31.6	4 21.1	5 26.3	3 15.8	2 10.5	2 10.5	5 26.3	-
	20～29人	33 100.0	15 45.5	18 54.5	5 15.2	10 30.3	2 6.1	10 30.3	12 36.4	6 18.2	5 15.2	5 15.2	11 33.3	9 27.3	9 27.3	2 6.1
	30～50人	171 100.0	50 29.2	70 40.9	27 15.8	45 26.3	5 2.9	41 24.0	61 35.7	53 31.0	40 23.4	33 19.3	45 26.3	34 19.9	43 25.1	3 1.8
	51～100人	182 100.0	82 34.1	77 42.3	46 25.3	64 35.2	13 7.1	99 32.4	89 48.9	67 36.8	58 31.9	36 19.8	66 36.3	56 30.8	53 29.1	3 1.6
	101～300人	313 100.0	112 35.8	146 46.6	93 29.7	134 42.8	20 6.4	97 31.0	153 48.9	130 41.5	90 28.8	63 20.1	122 39.0	92 29.4	107 34.2	10 3.2
	301人以上	165 100.0	57 34.5	65 39.4	50 30.3	57 34.5	5 3.0	49 29.7	73 44.2	61 37.0	40 24.2	19 11.5	61 37.0	45 27.3	44 26.7	2 1.2

企業独自の家族手当や児童手当の支給	給 出 産 祝 ・ 入 学 金 などの一時金の支	育 児 サ ー ビ ス 費用（ベビーシツプ	育 児 サ ー ビ ス 費用（ベビーシツプ	育 児 ・ 教 育 に 関 する 貸 付 制 度	不 妊 治 療 費 用 の 補 助	そ の 他 （ 経 済 的 援 助 ）	事 業 所 内 託 児 所 の 設 置	供 外 部 の 育 児 サ ー ビ ス 情 報 （ 時 間 外	そ の 他 （ 保 育 ）	育 児 休 業 取 得 者 が い る 職 場 へ の 代	子 ども が い る 従 業 員 の 勤 務 地 へ の	支 援 プ ロ グ ラ ム や 研 修 実 施 の た め の	育 児 休 業 復 帰 後 の キ ャ リ ア 継 続 の	再 び 正 社 員 と し て 採 用 （ 元 正 社 員 を	正 社 員 と し て の 再 雇 用 （ 元 正 社 員 を	正 社 員 を 非 正 規 で 採 用 ）	出 産 ・ 契 約 社 員 と し て の 再 雇 用 （ 元	託 児 所 の 設 置	育 児 と 介 護 の ダ ブ ル ケ ア へ の 対 応	健 康 経 営	員 の 理 解 を 深 め る 研 修 会 等 の 実 施	制 度 の 内 容 ・ 手 続 き の 周 知	そ の 他 （ 人 事 務 務 上 の 配 慮 ）	無 回 答
452	277	322	207	225	16	268	269	15	388	269	266	286	221	176	194	293	304	18	72	194	293	304	18	72
51.2	31.4	36.5	23.4	25.5	1.8	30.4	30.5	1.7	43.9	30.5	30.1	32.4	25.0	19.9	22.0	33.2	34.4	2.0	8.2	22.0	33.2	34.4	2.0	8.2
9	5	5	4	3	-	1	3	-	5	1	1	2	2	3	2	2	3	-	5	2	2	3	-	5
47.4	26.3	26.3	21.1	15.8	-	5.3	15.8	-	26.3	5.3	5.3	10.5	10.5	15.8	10.5	15.8	-	26.3	10.5	10.5	15.8	-	26.3	
19	14	14	8	11	2	5	10	1	14	11	8	10	9	9	10	10	13	2	4	10	10	13	2	4
57.6	42.4	42.4	24.2	33.3	6.1	15.2	30.3	3.0	42.4	33.3	24.2	30.3	27.3	30.3	30.3	39.4	6.1	12.1	30.3	30.3	39.4	6.1	12.1	
77	57	54	35	32	2	37	43	4	58	38	28	45	39	35	37	48	56	6	25	37	48	56	6	25
45.0	33.3	31.6	20.5	18.7	1.2	21.6	25.1	2.3	33.9	22.2	22.2	26.3	22.8	20.5	21.6	28.1	32.7	3.5	14.6	21.6	28.1	32.7	3.5	14.6
87	53	59	46	46	1	56	52	-	92	60	56	60	44	43	41	58	67	2	18	41	58	67	2	18
47.8	29.1	32.4	25.3	25.3	0.5	30.8	28.6	-	50.5	33.0	30.8	33.0	24.2	23.6	22.5	31.9	36.8	1.1	9.9	22.5	31.9	36.8	1.1	9.9
185	110	130	87	98	10	111	105	9	143	113	111	123	94	66	79	120	118	8	14	79	120	118	8	14
59.1	35.1	41.5	27.8	31.3	3.2	35.5	33.5	2.9	45.7	36.1	35.5	39.3	30.0	21.1	25.2	38.3	37.7	2.6	4.5	25.2	38.3	37.7	2.6	4.5
75	38	60	27	35	1	58	56	1	76	46	52	46	33	20	25	55	47	-	6	25	55	47	-	6
45.5	23.0	36.4	16.4	21.2	0.6	35.2	33.9	0.6	46.1	27.9	31.5	27.9	20.0	12.1	15.2	33.3	28.5	-	3.6	15.2	33.3	28.5	-	3.6

(7) 仕事と子育ての両立支援を進めるにあたって、あなたが国や県に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が 68.0%と最も高く、次いで「参考となるような先進的な取組みを行っている企業の事例や従業員の体験談の紹介」が 31.7%、「両立支援制度を効果的に導入したり、職場での障害を取り除いたりするためのノウハウの提供やコンサルティング」が 28.1%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「両立支援の取組みに要する費用負担に対する支援」はいずれも減少し、前回より 5.2 ポイント低くなっている。



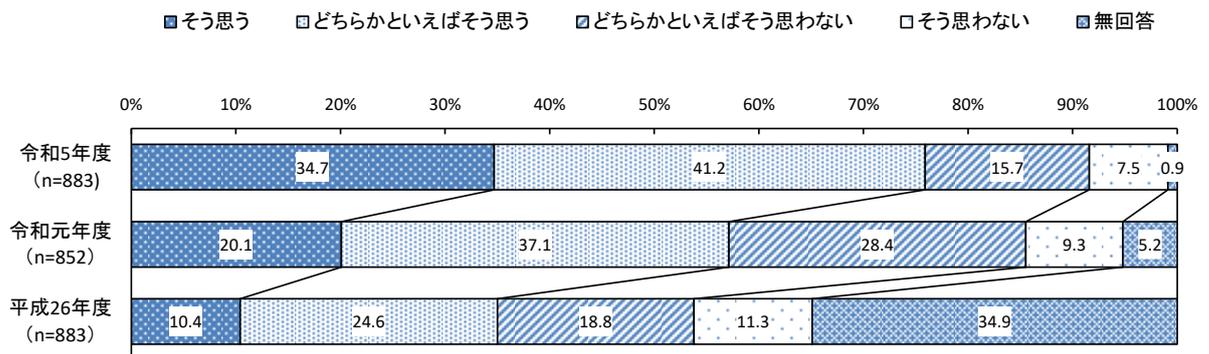
※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

### 【問3. 男性の育児休業について】

(1) 男性の方は、育児休業を取得したい（女性の方は、配偶者に育児休業を取得して欲しい）と思いますか。（または、思いましたか。）あてはまるものを1つ選んでください。

「どちらかといえばそう思う」が41.2%と最も高く、次いで「そう思う」が34.7%、「どちらかといえばそう思わない」が15.7%となっている。

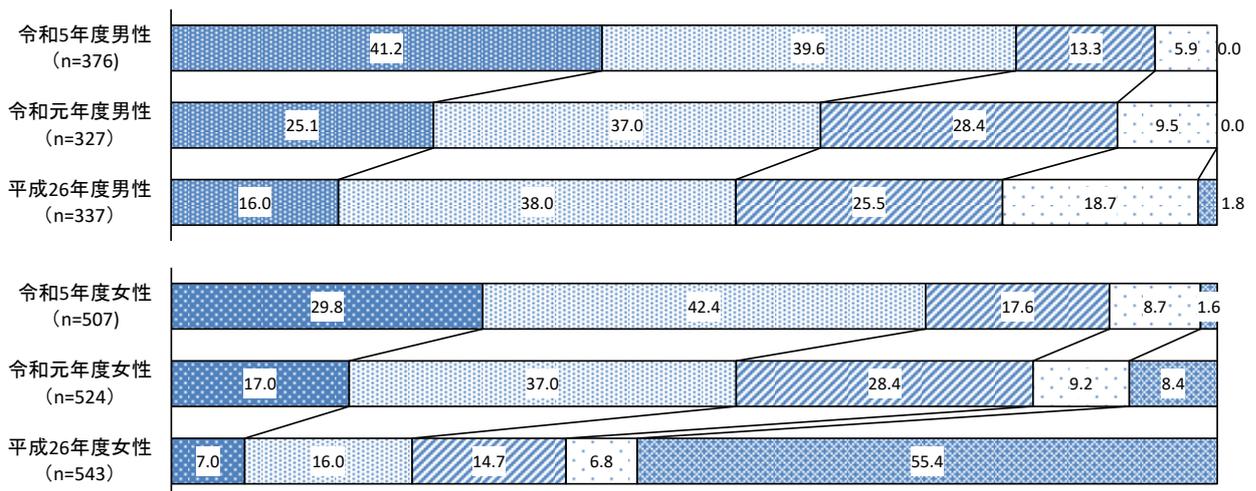
前回、前々回調査と比べると、「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」はいずれも高くなっている。



#### ■性別

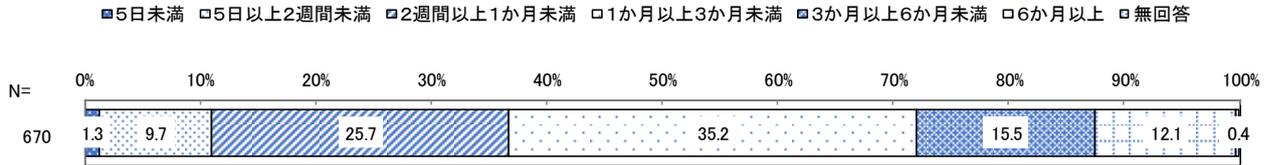
男性では「そう思う」が41.2%、女性では「どちらかといえばそう思う」が42.4%とそれぞれ4割を超えて最も高くなっている。

前回、前々回調査と比べると、男性では「そう思う」、女性では「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」がいずれも高くなっている。



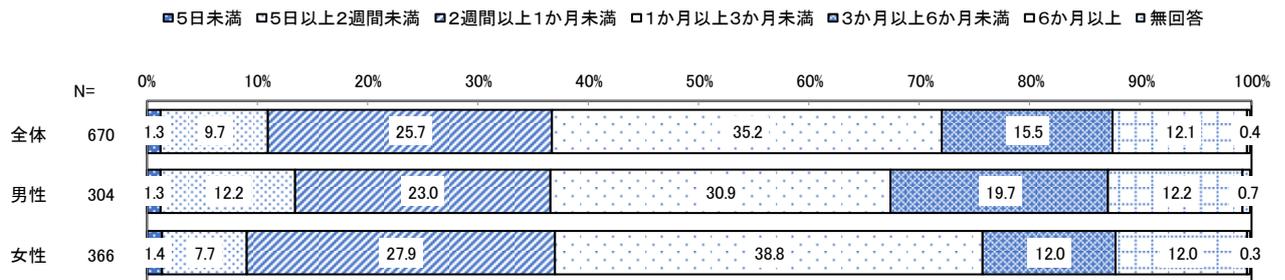
(2) (1) で「1. そう思う」又は「2. どちらかといえばそう思う」と回答された方にお尋ねします。男性の方で、今後育児休業を取得するとしたら、理想的な育児休業の取得期間（女性の方は、配偶者に取得してほしい期間）としてあてはまるものを1つ選んでください。

「1か月以上3か月未満」が35.2%と最も高く、次いで「2週間以上1か月未満」が25.7%、「3か月以上6か月未満」が15.5%となっている。



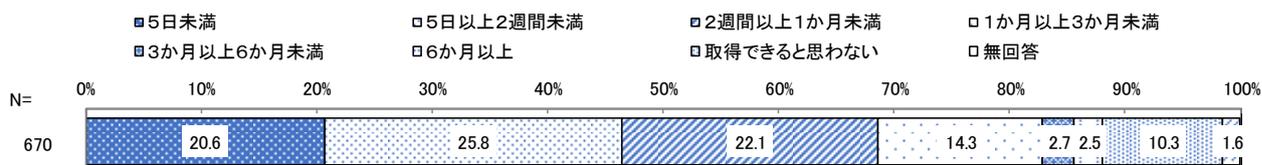
■ 性別

男女いずれも「1か月以上3か月未満」が最も高く、女性のほうが男性に比べて7.9ポイント高くなっている。



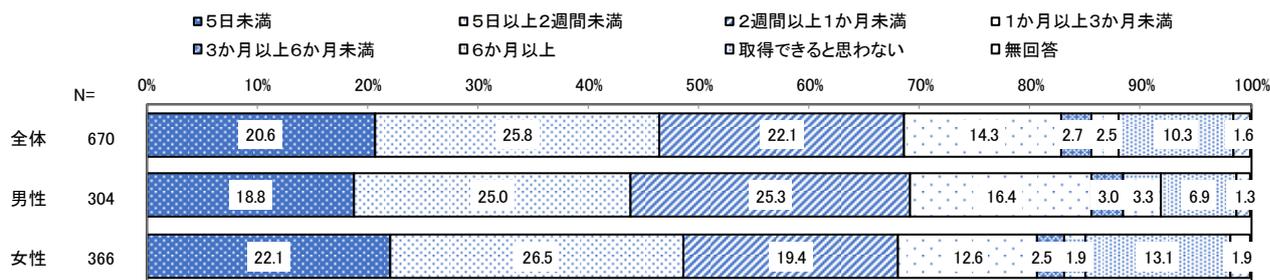
(3) (1) で「1. そう思う」又は「2. どちらかといえばそう思う」と回答された方にお尋ねします。男性の方で、今後育児休業を取得するとしたら、実際に取得できるであろう育児休業の取得期間（女性の方は、配偶者が実際に取得できるであろう期間）としてあてはまるものを1つ選んでください。

「5日以上2週間未満」が25.8%と最も高く、次いで「2週間以上1か月未満」が22.1%、「5日未満」が20.6%となっている。



■性別

男性では「2週間以上1か月未満」が25.3%、女性では「5日以上2週間未満」が26.5%と最も高くなっている。



(4) 男性が実際に取得できるであろう育児休業の取得期間((3)の答え)が、理想的な育児休業の取得期間((2)の答え)より少ない方にお尋ねします。希望どおり取得できない要因として、どのようなことが考えられますか。要因として大きいものを3つまで選んで、順に番号を記入してください。

【1位】

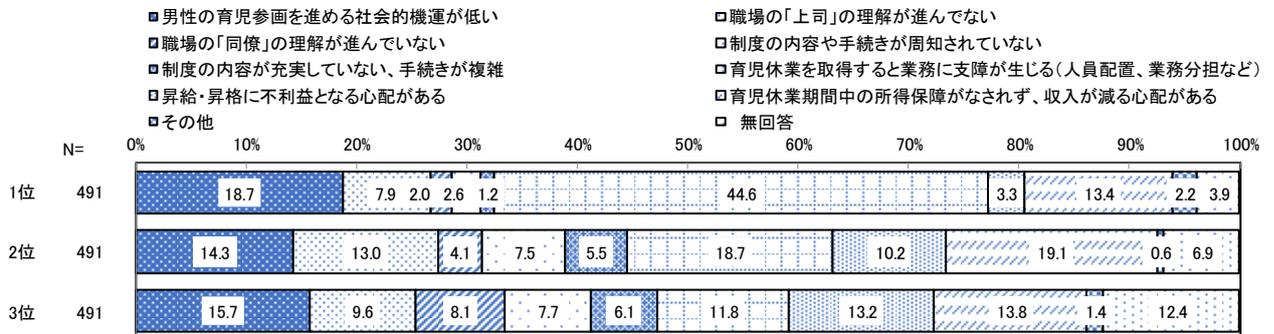
「育児休業を取得すると業務に支障が生じる(人員配置、業務分担など)」が44.6%と最も高く、次いで「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」が18.7%、「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が13.4%となっている。

【2位】

「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が19.1%と最も高く、次いで「育児休業を取得すると業務に支障が生じる(人員配置、業務分担など)」が18.7%、「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」が14.3%となっている。

【3位】

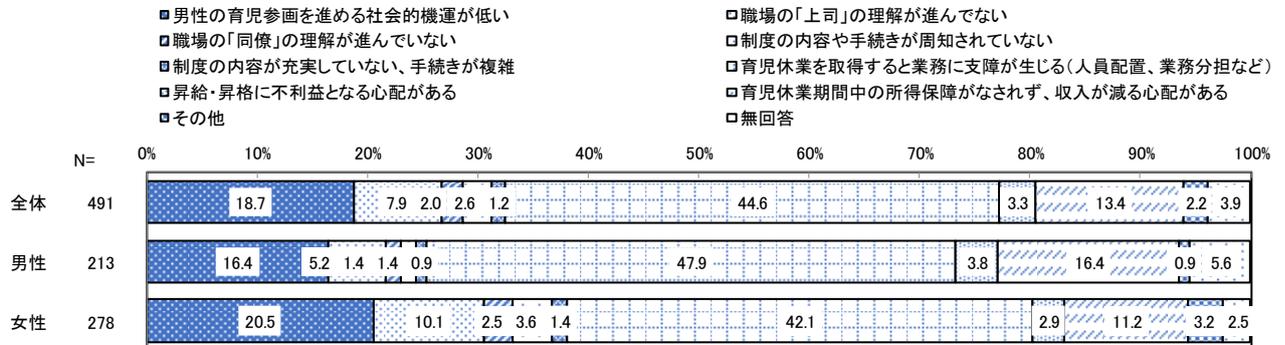
「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」が15.7%と最も高く、次いで「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が13.8%、「昇給・昇格に不利益となる心配がある」が13.2%となっている。



■性別

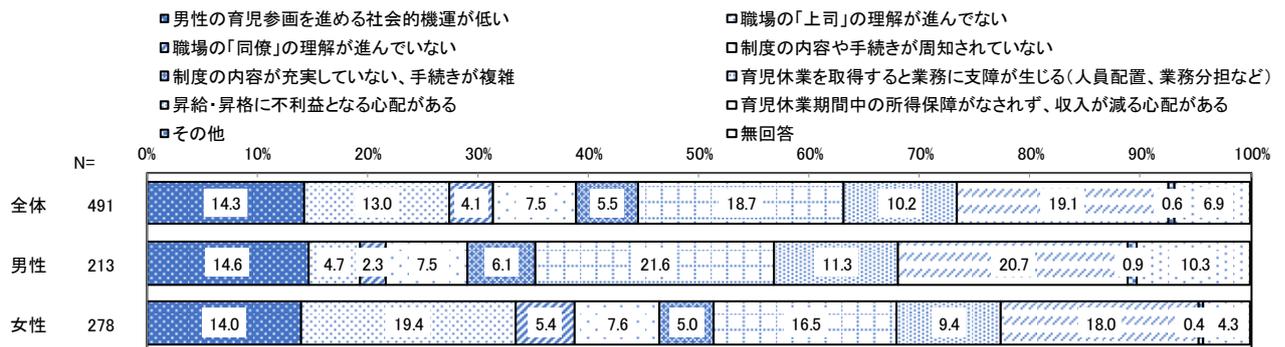
【1位】

男性、女性ともに「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」がそれぞれ4割以上を占めている。



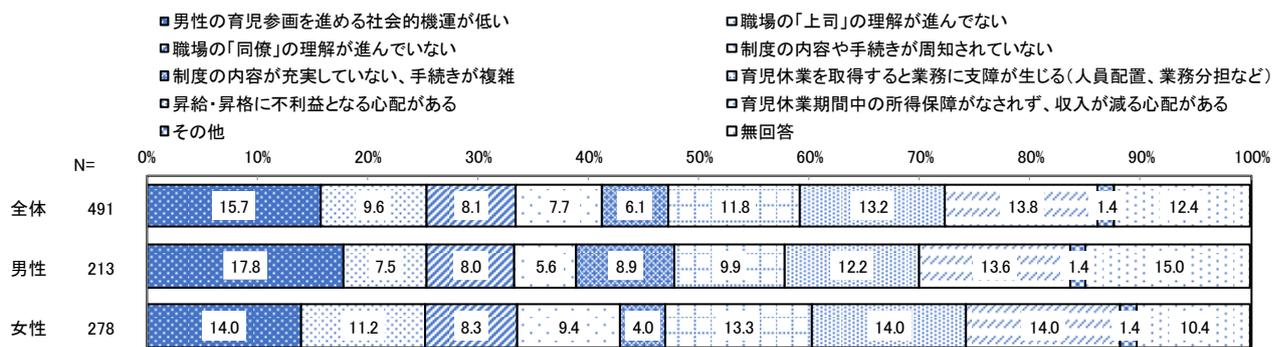
【2位】

男性では「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」が21.6%と最も高く、女性では「職場の『上司』の理解が進んでない」が19.4%と最も高くなっている。



【3位】

男性では「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」が17.8%と最も高くなっている。女性では「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」と「昇給・昇格に不利益となる心配がある」、「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が14.0%と同率となっている。



(5) (1)で「3. どちらかといえばそう思わない」又は「4. そう思わない」と回答された方にお尋ねします。なぜそう思わないのか、要因として大きいものを3つまで選んで、順に番号を記入してください。

【1位】

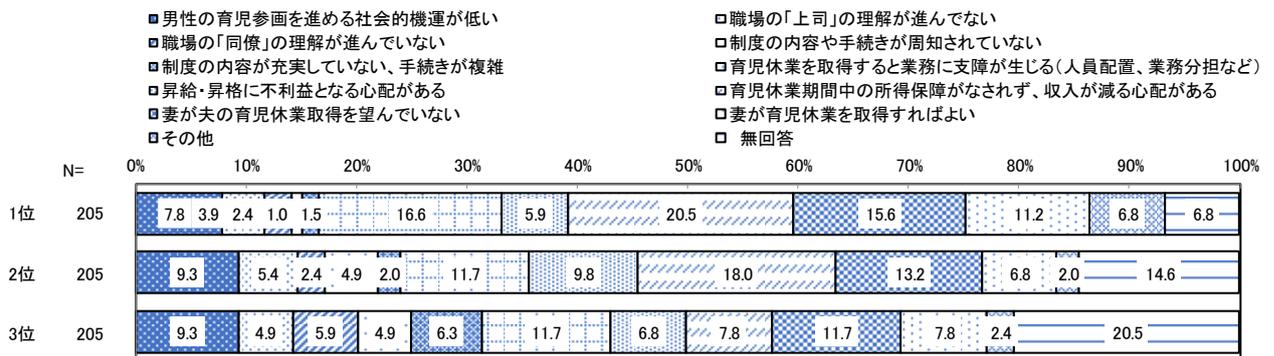
「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が20.5%と最も高く、次いで「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」が16.6%、「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」が15.6%となっている。

【2位】

「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が18.0%と最も高く、次いで「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」が13.2%、「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」が11.7%となっている。

【3位】

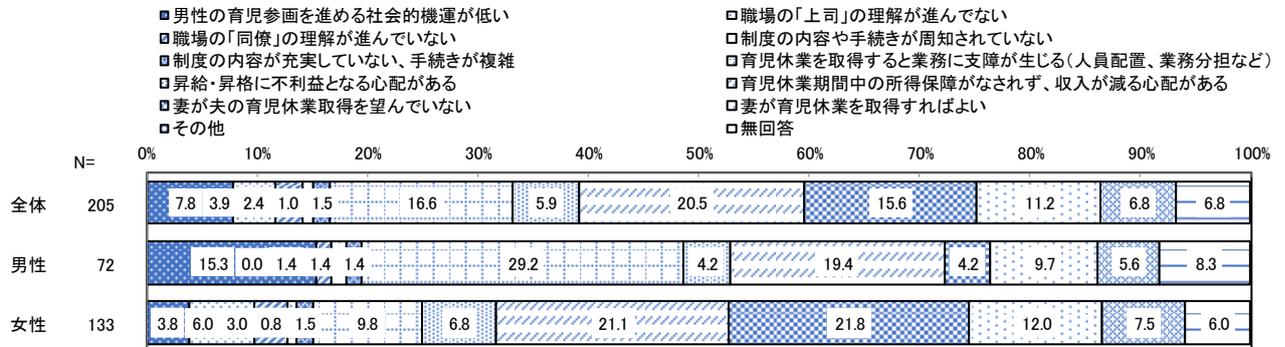
「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」及び「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」が同率で11.7%と最も高く、次いで「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」が9.3%となっている。



■性別

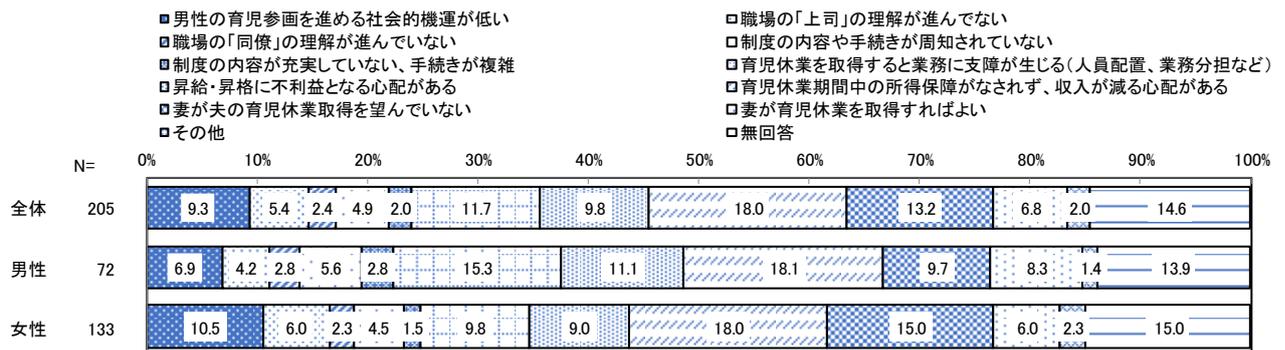
【1位】

男性では「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」が29.2%と最も高く、女性では「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」が21.8%と割合が高くなっている。



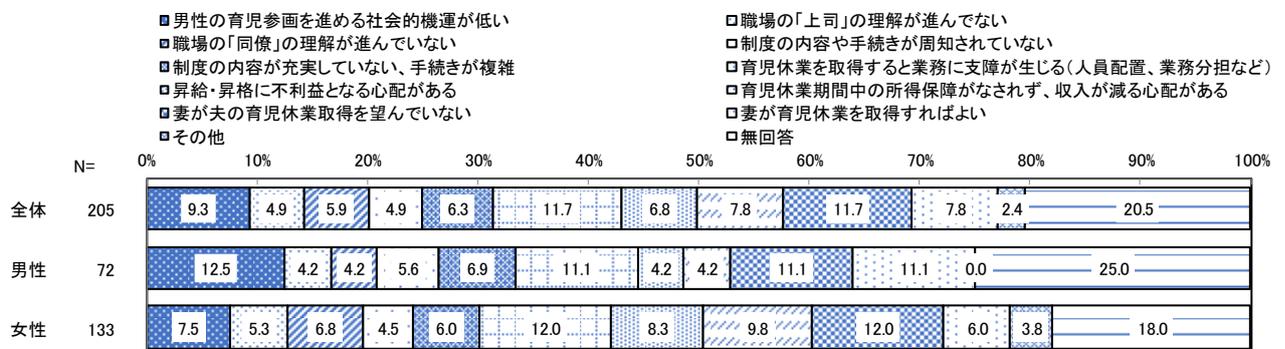
【2位】

全体的に、男女別で大きな傾向の差はみられなかった。



【3位】

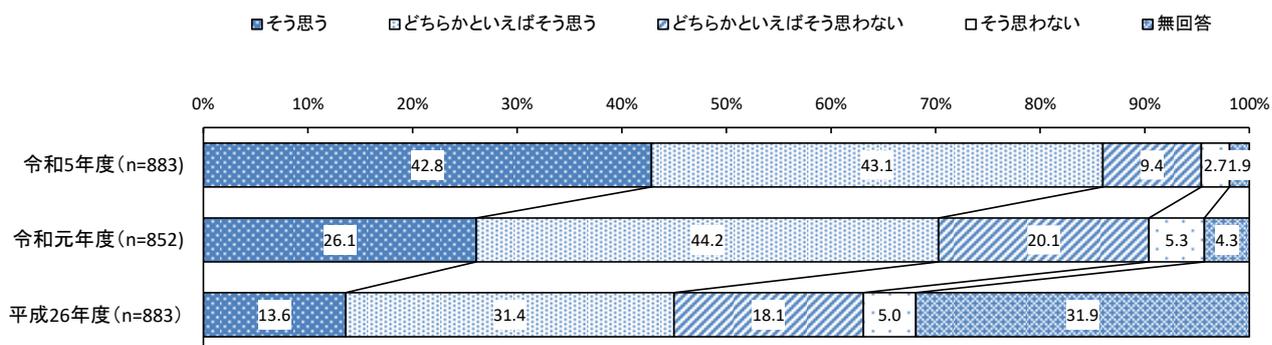
全体的に、男女別で大きな傾向の差はみられなかった。



(6) あなたは、男性の育児休業取得について、企業は積極的に促進するべきだと思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

「どちらかといえばそう思う」が43.1%と最も高く、次いで「そう思う」が42.8%、「どちらかといえばそう思わない」が9.4%となっている。

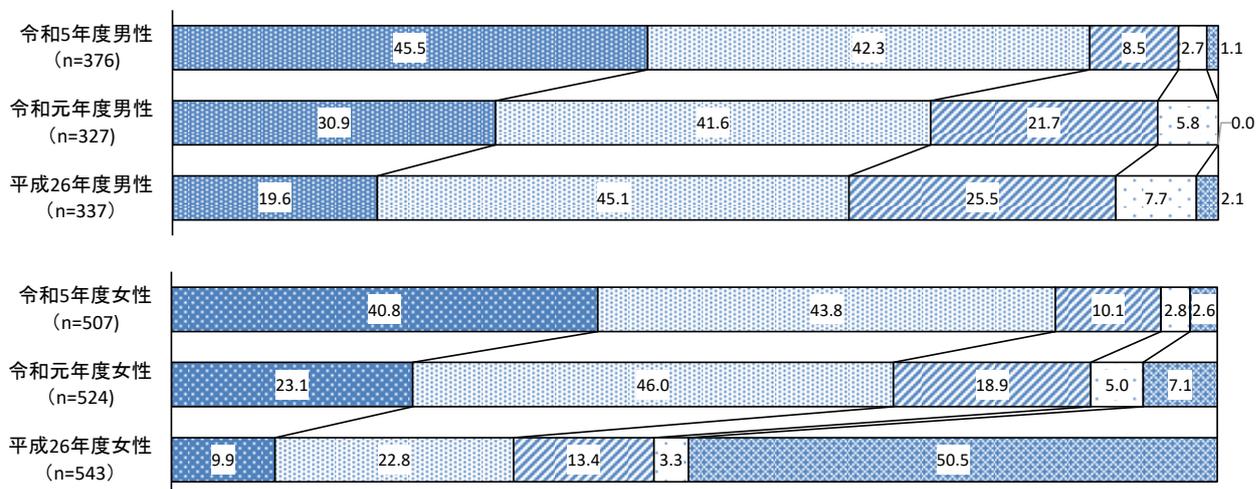
前回、前々回調査と比べると、「そう思う」はいずれも高くなっている。



■性別

男性では「そう思う」が45.5%、女性では「どちらかといえばそう思う」が43.8%とそれぞれ最も高くなっている。

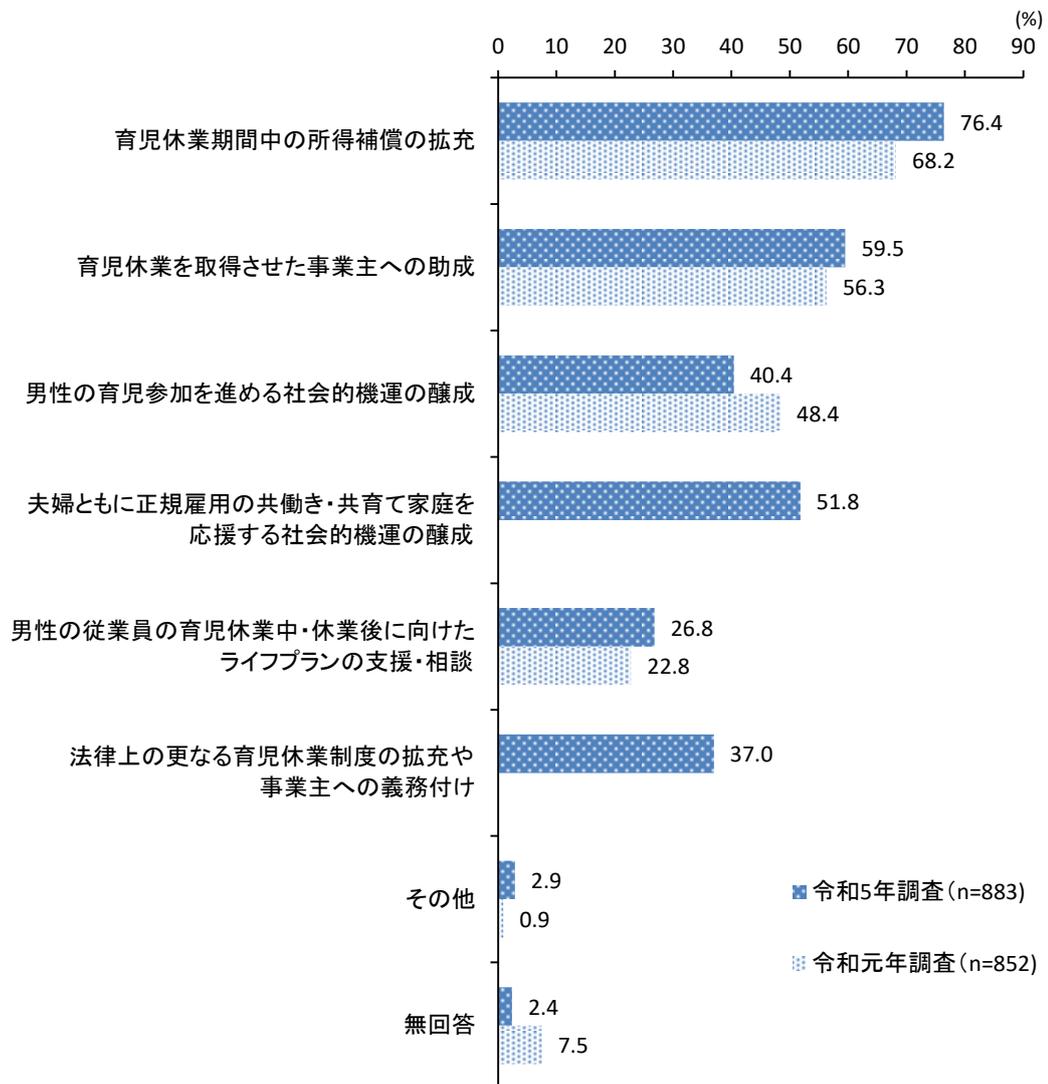
前回、前々回調査と比べると、男女とも「そう思う」がいずれも高くなっている。



(7) 男性の育児休業取得を促進するために、あなたが国や県に特に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

「育児休業期間中の所得補償の拡充」が76.4%と最も高く、次いで「育児休業を取得させた事業主への助成（業務を代替する従業員への応援手当の支給に関する助成など）」が59.5%、「夫婦ともに正規雇用の共働き・共育て家庭を応援する社会的機運の醸成」が51.8%となっている。

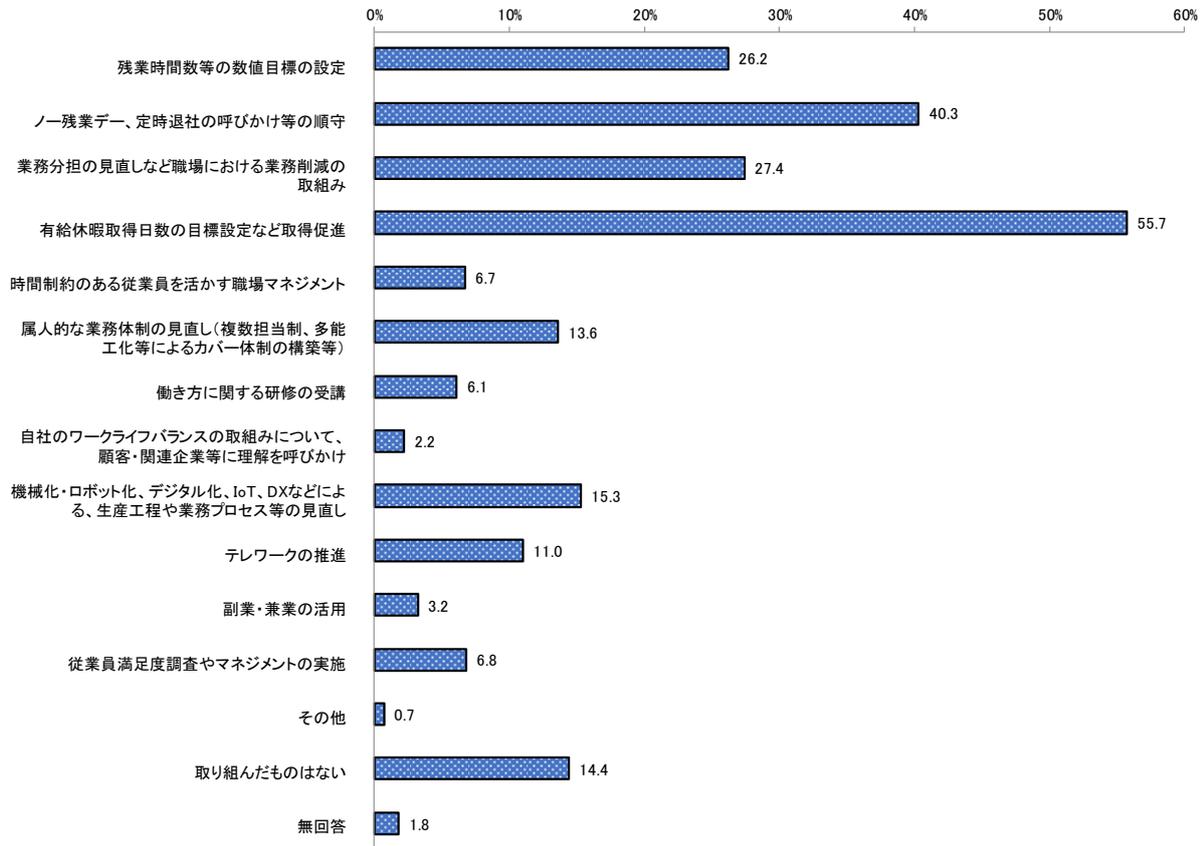
前回と比べると、「育児休業期間中の所得補償の拡充」は8.2ポイント高くなっている。



## 【問4. 働き方改革の推進状況について】

(1) あなたがお勤めになっている企業において実施されている働き方改革に関する取組みについて、あなたが実際に取り組んだことがあるものをすべて選んでください。

「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が55.7%と最も高く、次いで「ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の順守」が40.3%、「業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み」が27.4%となっている。



### ■ 従業員規模別

全ての従業員規模において「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が最も高くなっている。

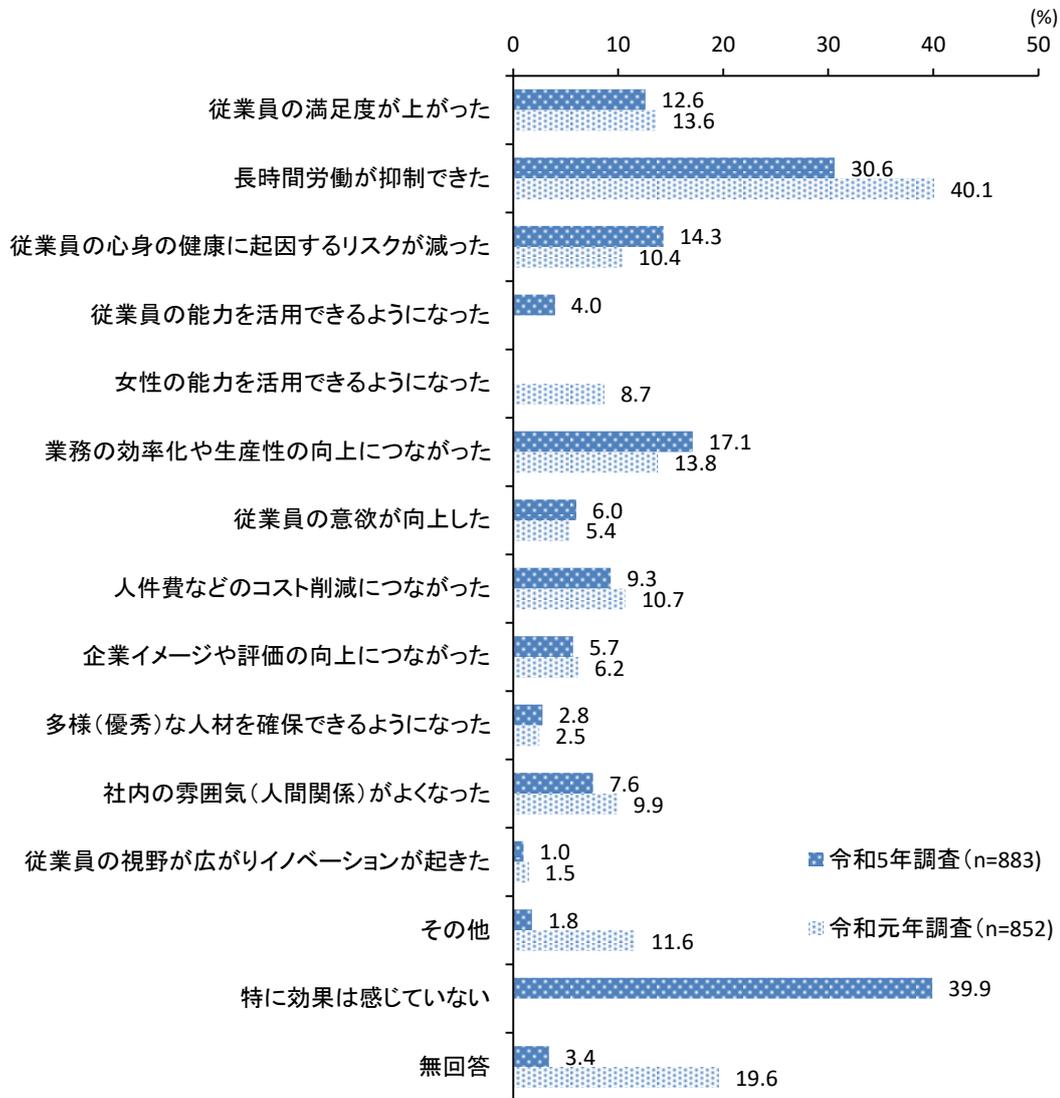
	全体	残業時間数等の数値目標の設定	ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の順守	業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み	有給休暇取得日数の目標設定など取得促進	時間制約のある従業員を活かす職場マネジメント	属人的な業務体制の見直し(複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築等)	働き方に関する研修の受講	自社のワークライフバランスの取組みについて、顧客・関連企業等に理解を呼びかけ	機械化・ロボット化、デジタル化、IoT、DXなどによる、生産工程や業務プロセス等の見直し	テレワークの推進	副業・兼業の活用	従業員満足度調査やマネジメントの実施	その他	取り組んだものはない	無回答	
全体	883	231	358	242	492	59	120	54	19	135	97	28	60	6	127	16	
	100.0	26.2	40.3	27.4	55.7	6.7	13.6	6.1	2.2	15.3	11.0	3.2	6.8	0.7	14.4	1.8	
従業員数	19人以下	19	2	5	5	13	2	2	-	3	1	1	1	-	1	1	
		100.0	10.5	26.3	26.3	68.4	10.5	10.5	-	15.8	5.3	5.3	5.3	-	5.3	5.3	
	20～29人	33	6	7	7	16	3	1	1	4	2	1	1	-	10	-	
		100.0	18.2	21.2	21.2	48.5	9.1	3.0	3.0	12.1	6.1	3.0	3.0	-	30.3	-	
	30～50人	171	28	53	42	83	9	14	10	2	22	7	7	5	2	31	5
		100.0	16.4	31.0	24.6	48.5	5.3	8.2	5.8	1.2	12.9	4.1	4.1	2.9	1.2	18.1	2.9
	51～100人	182	36	63	41	97	14	19	11	4	24	16	5	4	1	39	4
	100.0	19.8	34.6	22.5	53.3	7.7	10.4	6.0	2.2	13.2	8.8	2.7	2.2	0.5	21.4	2.2	
101～300人	313	88	134	90	179	16	42	21	5	45	35	10	28	3	40	5	
	100.0	28.1	42.8	28.8	57.2	5.1	13.4	6.7	1.6	14.4	11.2	3.2	8.9	1.0	12.8	1.6	
301人以上	165	71	94	57	104	15	42	11	7	37	36	4	22	-	6	1	
	100.0	43.0	57.0	34.5	63.0	9.1	25.5	6.7	4.2	22.4	21.8	2.4	13.3	-	3.6	0.6	

(2) あなたの勤務先の企業では、働き方改革の取り組みによりどのような効果が出ていると思いますか。あてはまるものをすべて選んでください。

「長時間労働が抑制できた」が30.6%と最も高く、次いで「業務の効率化や生産性の向上につながった」が17.1%、「従業員の心身の健康に起因するリスクが減った」が14.3%となっている。

なお、「特に効果は感じていない」は39.9%となっている。

前回と比較すると、「長時間労働が抑制できた」は9.5ポイント低くなっている一方で、「従業員の心身の健康に起因するリスクが減った」が3.9ポイント、「業務の効率化や生産性の向上につながった」が3.3ポイントそれぞれ高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

### ■従業員規模別

300人以下の従業員規模では「特に効果は感じていない」が最も高い一方、301人以上では「長時間労働が抑制できた」が最も高くなっている。

	全体	従業員の満足度が上がった	長時間労働が抑制できた	従業員の心身の健康に起因するリスクが減った	従業員の能力を活用できるようになった	業務の効率化や生産性の向上につながった	従業員の意欲が向上した	人件費などのコスト削減につながった	企業イメージや評価の向上につながった	多様(優秀)な人材を確保できるようになった	社内の雰囲気(人間関係)がよくなった	従業員の視野が広がリノベーションが起きた	その他	特に効果は感じていない	無回答	
全体	883	111	270	126	35	151	53	82	50	25	67	9	16	352	30	
	100.0	12.6	30.6	14.3	4.0	17.1	6.0	9.3	5.7	2.8	7.6	1.0	1.8	39.9	3.4	
従業員数	19人以下	19	7	5	4	1	3	3	1	1	1	-	-	8	1	
		100.0	36.8	26.3	21.1	5.3	15.8	15.8	5.3	5.3	5.3	-	-	42.1	5.3	
	20~29人	33	1	6	2	-	2	-	1	1	-	1	-	1	22	1
		100.0	3.0	18.2	6.1	-	6.1	-	3.0	3.0	-	3.0	-	3.0	66.7	3.0
	30~50人	171	18	49	20	9	27	10	10	8	6	9	-	3	63	9
		100.0	10.5	28.7	11.7	5.3	15.8	5.8	5.8	4.7	3.5	5.3	-	1.8	36.8	5.3
51~100人	182	27	50	26	7	26	15	11	9	4	16	3	6	74	5	
	100.0	14.8	27.5	14.3	3.8	14.3	8.2	6.0	4.9	2.2	8.8	1.6	3.3	40.7	2.7	
101~300人	313	27	101	43	9	55	17	38	20	8	24	3	5	127	13	
	100.0	8.6	32.3	13.7	2.9	17.6	5.4	12.1	6.4	2.6	7.7	1.0	1.6	40.6	4.2	
301人以上	165	31	59	31	9	38	8	21	11	6	16	3	1	58	1	
	100.0	18.8	35.8	18.8	5.5	23.0	4.8	12.7	6.7	3.6	9.7	1.8	0.6	35.2	0.6	

(3) 働き方改革を推進するにあたって、あなたが国や県に望むことについて、あてはまるものすべてを選んでください。

「制度や設備の導入にあたる経費の助成」が67.2%と最も高く、次いで「働き方改革を推進するための法整備」が58.7%、「社会全体の働き方改革の機運醸成」が51.6%となっている。

