

「仕事と子育ての両立支援に関する意識調査」結果の概要について
(中間報告)

資料5

平成26年1月17日
知事政策局

1 趣旨

子育て支援・少子化対策条例に基づき、平成27年度を初年度とする新たな基本計画の策定の基礎資料とするため、県内に事業所を置く企業の経営者及び従業員を対象に、仕事と子育ての両立支援に関する意識調査を実施したものの。

2 調査対象

《企業調査》

- (1) 対象者 県内に事業所を置く企業の経営者及び労務担当
- (2) 調査時期 平成25年8月12日～平成25年11月15日
- (3) 回答数 148

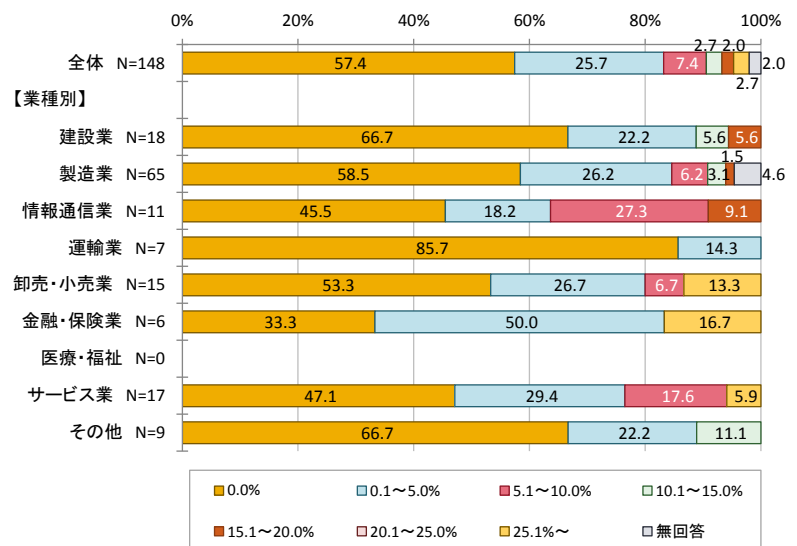
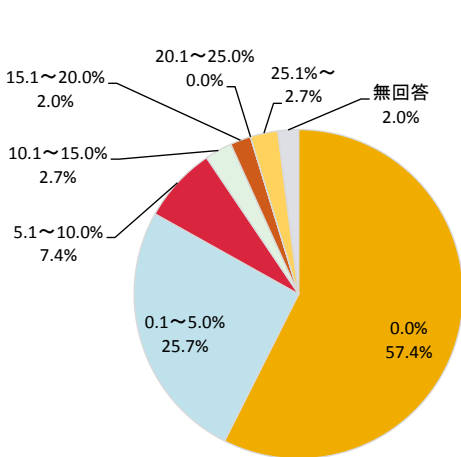
《従業員調査》

- (1) 対象者 県内に事業所を置く企業の従業員で、小学6年生までの児童を持つ保護者
- (2) 調査時期 平成25年8月12日～平成25年11月15日
- (3) 回答数 498

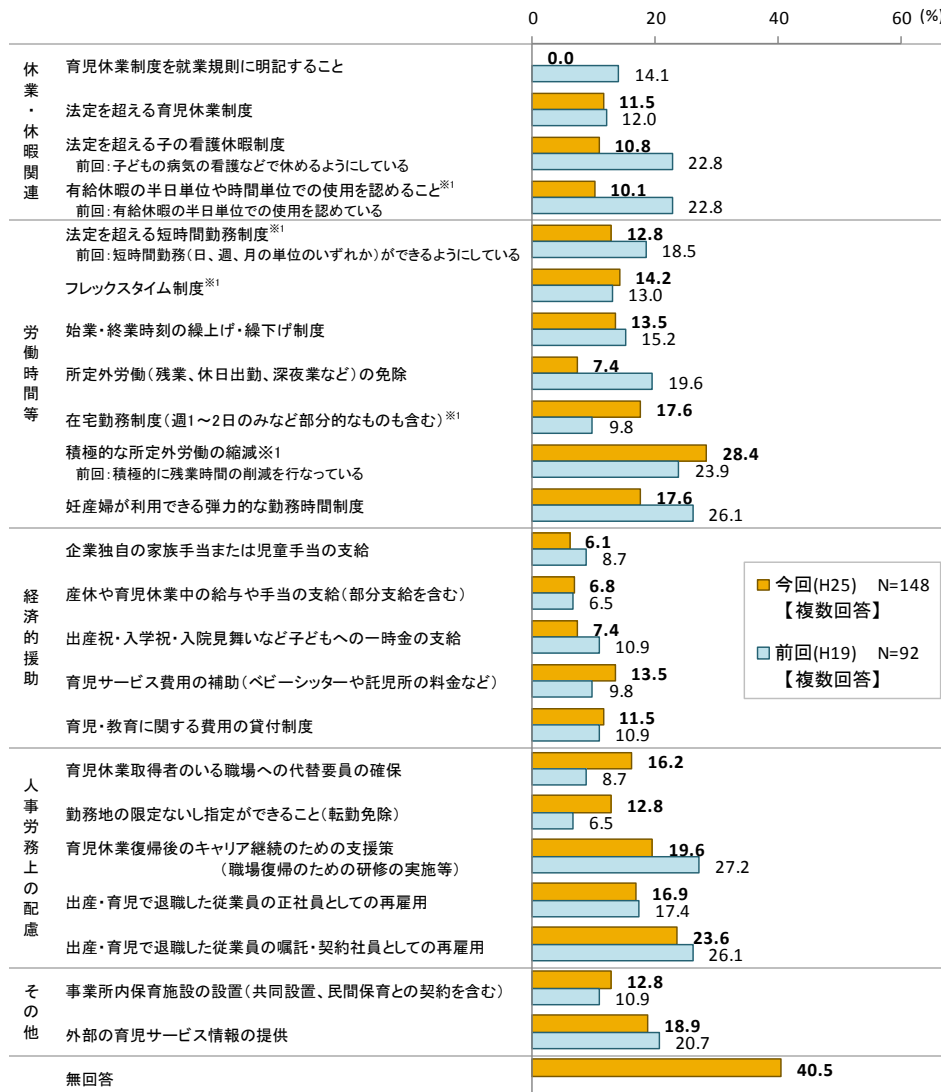
3 結果概要

《企業調査》

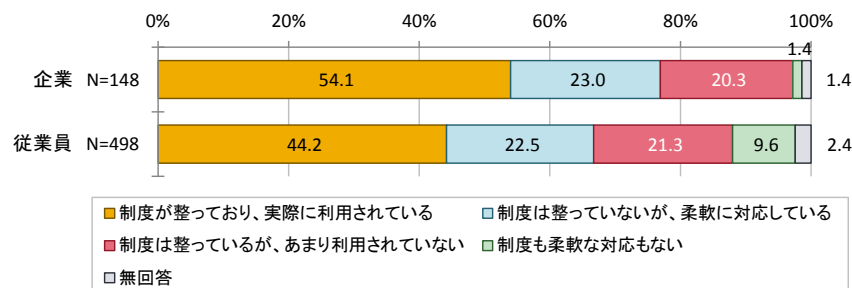
- (1) 女性管理職ゼロの企業が57.4%に上る。特に、運輸業(85.7%)、建設業(66.7%)でその割合が高い。



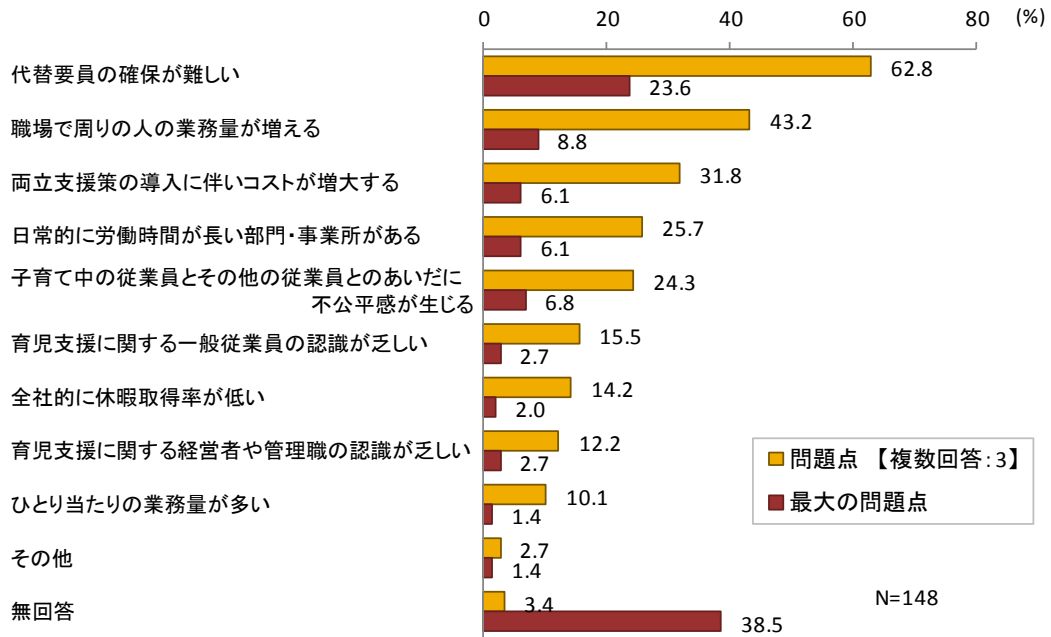
(2) 今後拡充したい両立支援策としては、「所定外労働時間の縮減」が多い。また、前回に比較して「育児休業制度の明記」(①14.1%→今回0)「所定外労働免除」(①19.6%→今回7.4%)の割合は減少しており、制度の整備が進んだことが伺える。



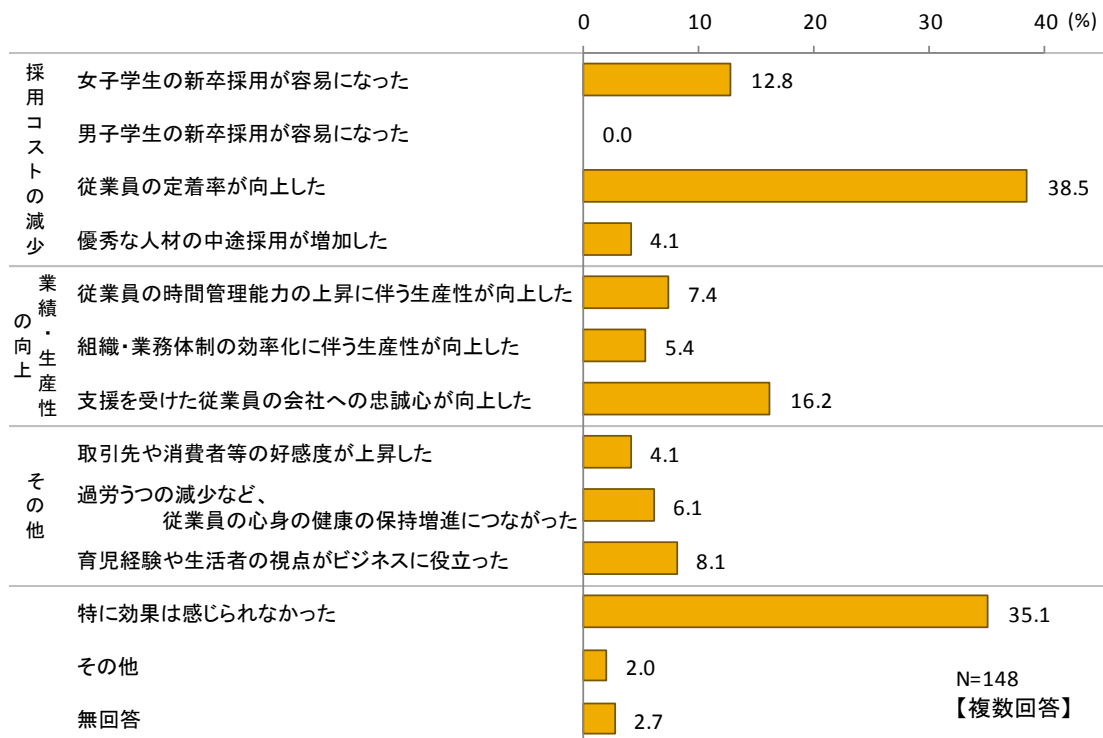
(3) 両立支援制度の運用状況は、54.1%の企業が「制度が整っており、実際に利用がある」と回答。しかし、従業員を対象とした調査ではこの割合は44.2%にとどまる。また、「制度も柔軟な対応もない」は企業では1.4%だが、従業員では9.6%に上る。



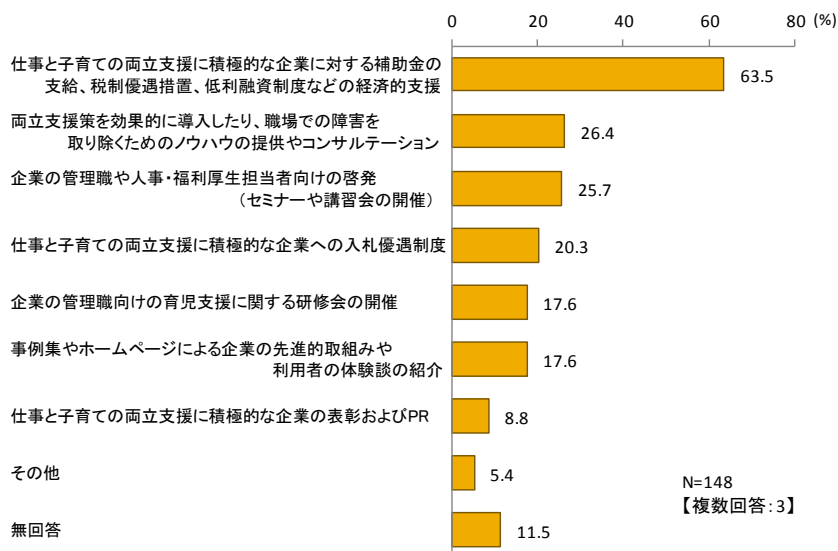
(4) 両立支援を推進する際の問題点として、「代替要員の確保」を挙げる企業が最も多い。



(5) 両立支援制度実施の効果として、「従業員の定着率の向上」を挙げる割合が最も高いが、「特に効果は感じられない」とする企業も 35.1%に上る。



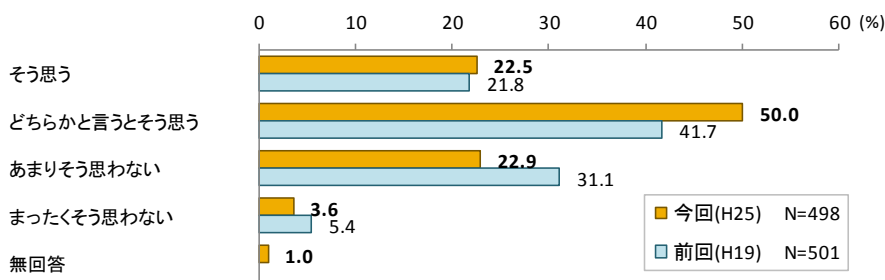
(6) 両立支援を進めるにあたって国や県等へ期待するのは、「補助金・税制優遇等の経済的支援」が最も多い。



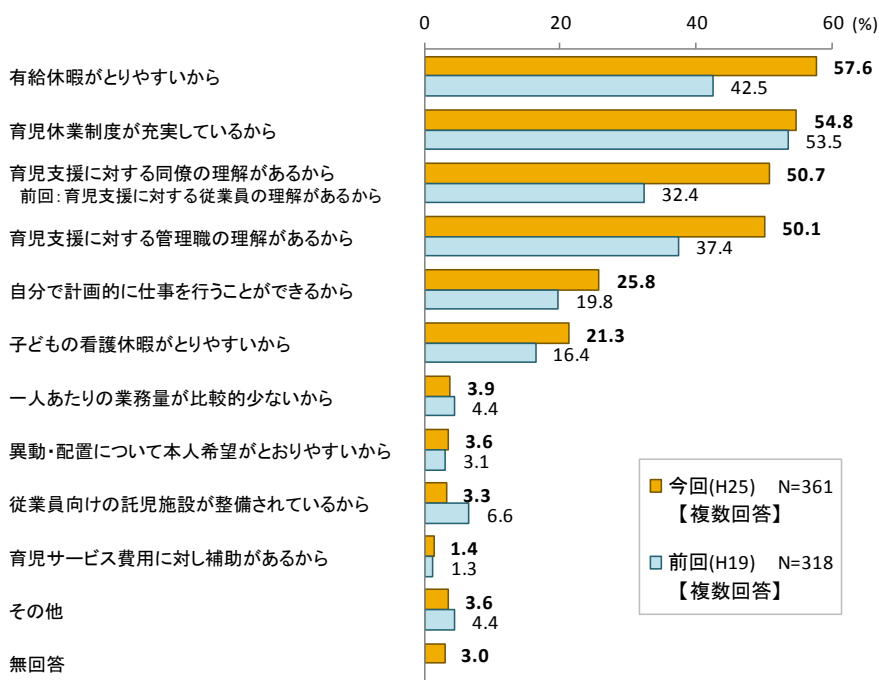
《従業員調査》

(1) 職場は、子育てする人にとって働きやすいかについて、「そう思う」と答える割合は7割以上であり、前回より高くなっている。

そう思う 22.5% (19)21.8) + どちらかと言うとそう思う 50.0% (19)41.7) ⇒72.5% (19)63.5)
 あまりそう思わない 22.9% (19)31.1) + まったくそう思わない 3.6% (19)5.4) ⇒26.5% (19)36.5)



(2) 子育てする人にとって働きやすいと思う理由としては、有給休暇や育児休業等の制度の充実とともに、同僚の理解、管理職の理解を挙げる人が多く、これらの割合はすべて前回は上回っている。



(3) 両立支援制度の運用状況は企業調査の(3)(P2)に記載のとおりで、企業側とのギャップがある。なお、「制度は整っているが、あまり利用されていない」の理由については、「業務遂行に支障が生じる」が63.2%と格段に高く、特に男性では74.5%に上る。

(人、%) 【複数回答】

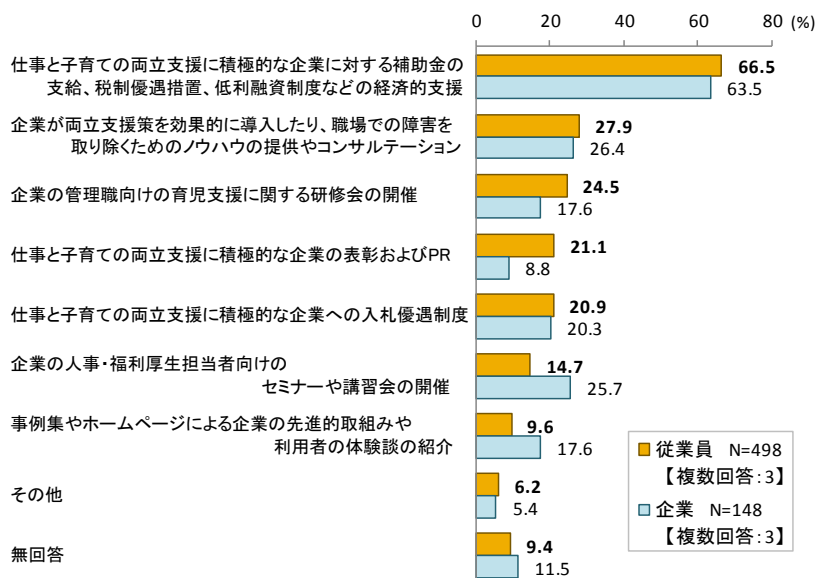
		回答者数	業務遂行に支障が生じる	賃金が下がる	昇給・昇格に悪影響を及ぼす懸念がある	上司の理解が得られない	同僚の協力が得られない	顧客の理解が得られない	手続きが面倒	内容が不十分	内容や手続きがよくわからない	その他	無回答
全体		106	63.2	17.0	30.2	33.0	21.7	5.7	8.5	17.0	34.9	12.3	-
性別	男性	47	74.5	8.5	23.4	25.5	14.9	10.6	8.5	6.4	36.2	8.5	-
	女性	59	54.2	23.7	35.6	39.0	27.1	1.7	8.5	25.4	33.9	15.3	-
従業員規模	6~50人	4	75.0	-	25.0	-	-	-	25.0	25.0	75.0	-	-
	51~100人	17	82.4	11.8	29.4	41.2	23.5	17.6	5.9	5.9	29.4	5.9	-
	101~300人	44	56.8	22.7	29.5	36.4	20.5	-	9.1	15.9	27.3	15.9	-
	301人以上	33	63.6	12.1	27.3	27.3	21.2	6.1	6.1	21.2	36.4	12.1	-

(4) 今後実施してほしい両立支援制度として、ほとんどの項目について女性の方の割合が高いなか、「男性の育児休業の取得促進」「産前・産後の男性の休暇の取得促進」については、男性が女性を上回っている。また、25~29歳において、これらの項目の回答割合が高い。

(人、%) 【複数回答】

		回答者数	経済的援助(保育サービスの利用料の補助、出産手当金の支給等)	時間外労働の削減、有給休暇の取得促進などによる長時間労働の見直し	子の看護休暇制度の整備・拡充	従業員向け託児施設の設定	育児休業復帰後に現職又は現職相当職へ復帰すること	フレックスタイム制度の実施	短時間勤務制度(1日の労働時間の短縮)の整備・拡充	育児休業制度の整備・拡充(取得できる期間・回数等)	男性の育児休業の取得促進	産前・産後等における男性の休暇の取得促進	担当業務・転勤への配慮	子育て支援に関する管理職を含めた職場研修	その他	無回答
全体		498	43.0	33.9	29.3	17.3	14.1	27.9	23.7	15.3	22.1	15.9	18.1	16.1	2.6	6.8
性別	男性	191	50.3	37.2	18.3	14.7	6.3	26.7	11.0	8.4	32.5	23.0	14.7	10.5	0.5	7.3
	女性	307	38.4	31.9	36.2	18.9	18.9	28.7	31.6	19.5	15.6	11.4	20.2	19.5	3.9	6.5
年齢	25~29歳	16	56.3	31.3	37.5	18.8	6.3	31.3	37.5	18.8	37.5	31.3	12.5	37.5	-	6.3
	30~34歳	83	48.2	30.1	30.1	31.3	13.3	21.7	22.9	26.5	19.3	16.9	18.1	13.3	2.4	9.6
	35~39歳	166	46.4	33.1	27.7	13.3	16.3	26.5	21.1	14.5	23.5	14.5	18.7	15.1	3.0	4.8
	40~44歳	177	36.2	36.7	29.4	15.3	12.4	31.6	26.6	10.2	20.9	15.3	16.4	15.8	3.4	7.9
	45~49歳	43	37.2	39.5	25.6	9.3	16.3	30.2	23.3	16.3	23.3	16.3	20.9	20.9	-	4.7

(5) 両立支援を進めるにあたって国や県等へ期待することとして、「補助金・税制優遇等の経済的支援」の割合が最も高い点は、企業と同じである。「管理職向けの育児支援に関する研修会」を選択する割合には男女差が見られる。



		(人、%) 【複数回答】									
		合計	企業が両立支援策を取り除くために導入したり、提供や	企業の人事・福利厚生担当者向けのセミナーや講習会の開催	企業の管理職向けの育児支援に関する研修会の開催	事例集やホームページによる企業の先進的取り組みや利用者の体験談の紹介	補助金と子育ての両立支援に積極的な企業への経済的支援	仕事と子育ての両立支援に積極的な企業の表彰およびPR	仕事と子育ての両立支援に積極的な企業への入札優遇制度	その他	無回答
全体		498	27.9	14.7	24.5	9.6	66.5	21.1	20.9	6.2	9.4
性別	男性	191	24.1	16.8	17.3	8.4	66.0	19.9	19.4	5.2	11.5
	女性	307	30.3	13.4	29.0	10.4	66.8	21.8	21.8	6.8	8.1