

令和元年度 仕事と子育ての両立に関する意識調査（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、新たな子育て支援・少子化対策に関する基本計画（2020年度～2024年度）策定の基礎資料となるよう、意識調査を実施した。

2. 調査の概要

（1）調査対象

- ① 県内企業から従業員規模別に無作為に抽出した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（企業規模に応じて1企業あたり2～10名を抽出）

（2）調査期間 令和元年6月21日～7月5日

（3）調査方法 郵送返送方式

（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

- ・標本数 1,000社
- ・回収数 367社
- ・回収率 36.7%

② 従業員向け調査

- ・回収数 852人

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）行政への要望について

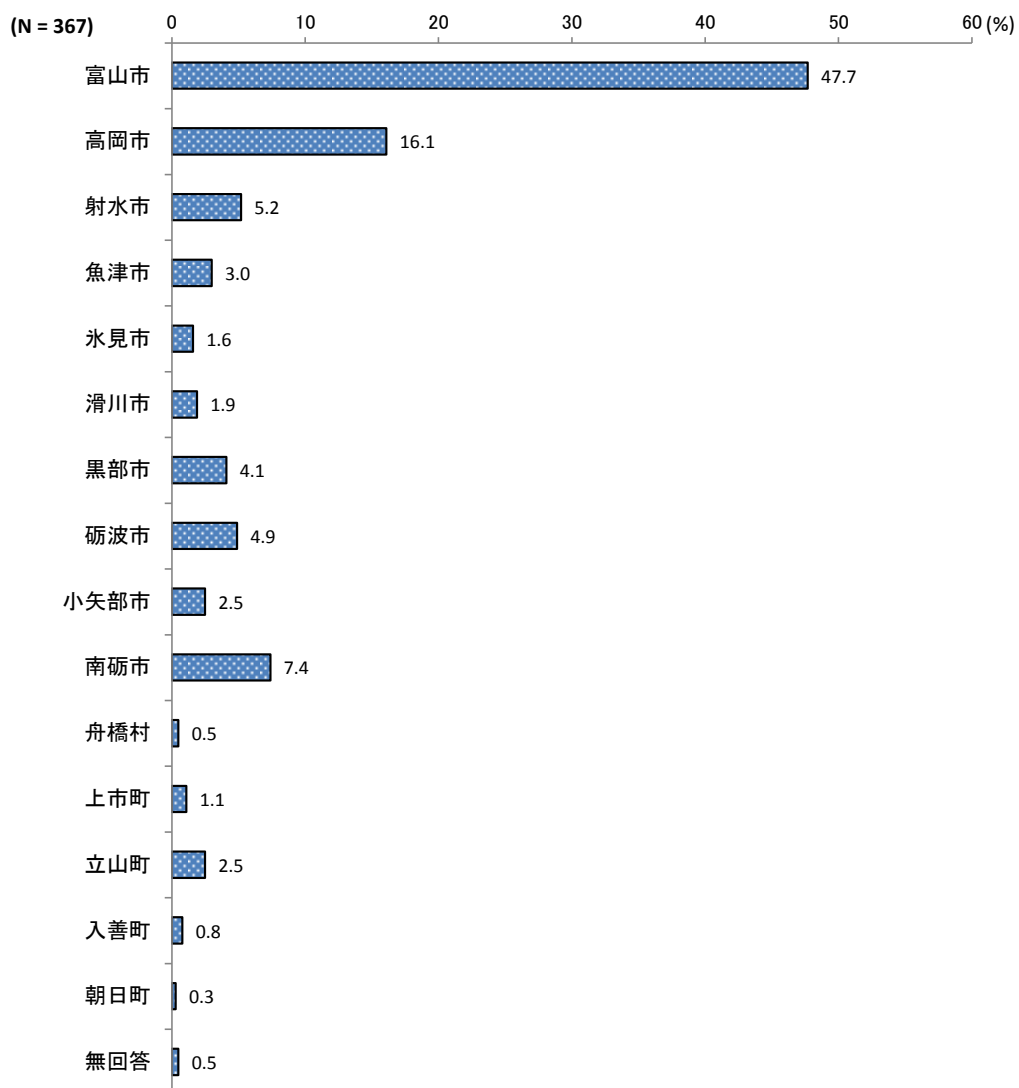
4. 調査結果

企業向け調査

【問1. 貴社について】

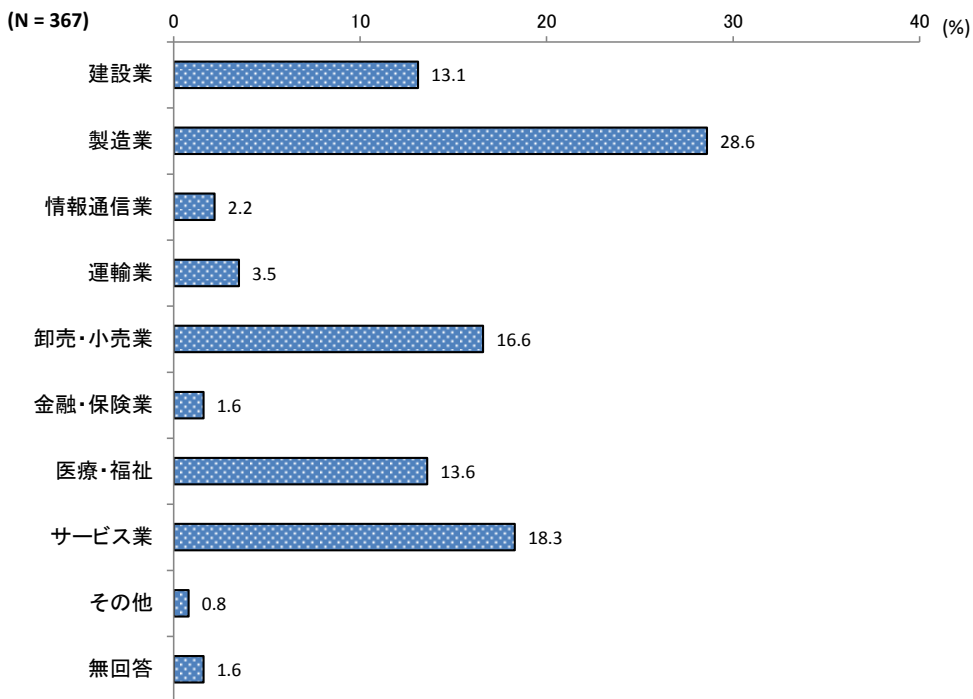
(1) 貴社の所在地について、あてはまるものを1つ選んでください。

「富山市」が47.7%と最も多く、次いで「高岡市」が16.1%、「南砺市」が7.4%となっている。



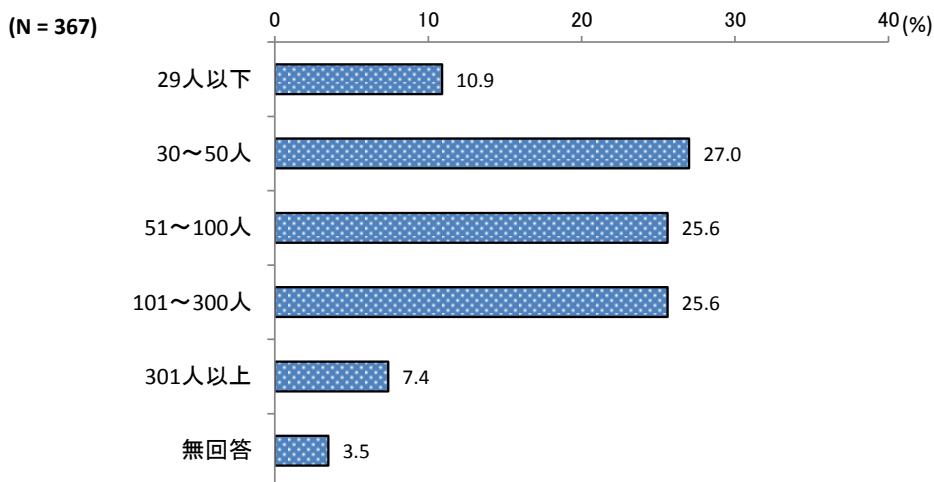
(2) 貴社の主業種について、あてはまるものを1つ選んでください。

「製造業」が28.6%と最も多く、次いで「サービス業」が18.3%、「卸売・小売業」が16.6%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。

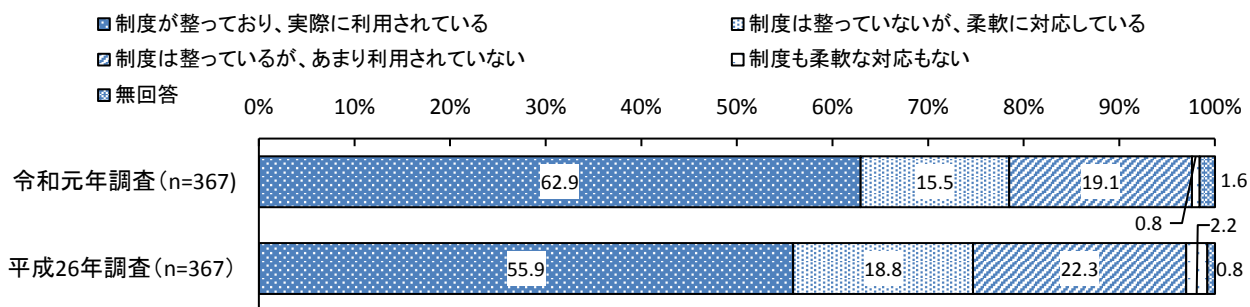
「30～50人」が27.0%で最も多く、次いで「51～100人」と「101～300人」がともに同率25.6%、「29人以下」が10.9%となっている。



【問2. 企業における仕事と子育ての両立支援について】

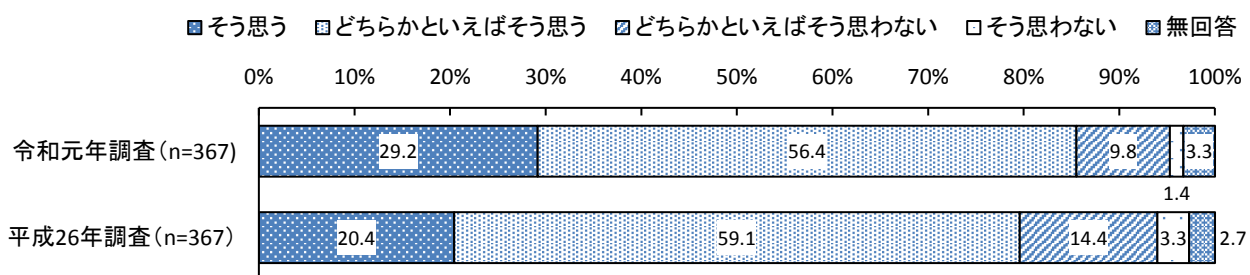
(1) 貴社における両立支援制度（育児休業制度、子育て中の短時間勤務制度など）の整備及び運用の現状について、あてはまるものを1つ選んでください。

「制度が整っており、実際に利用されている」が62.9%と最も多く、次いで「制度は整っているが、あまり利用されていない」が19.1%、「制度は整っていないが、柔軟に対応している」が15.5%となっている。



(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56.4%と最も多く、次いで「そう思う」が29.2%、「どちらかといえばそう思わない」が9.8%となっている。

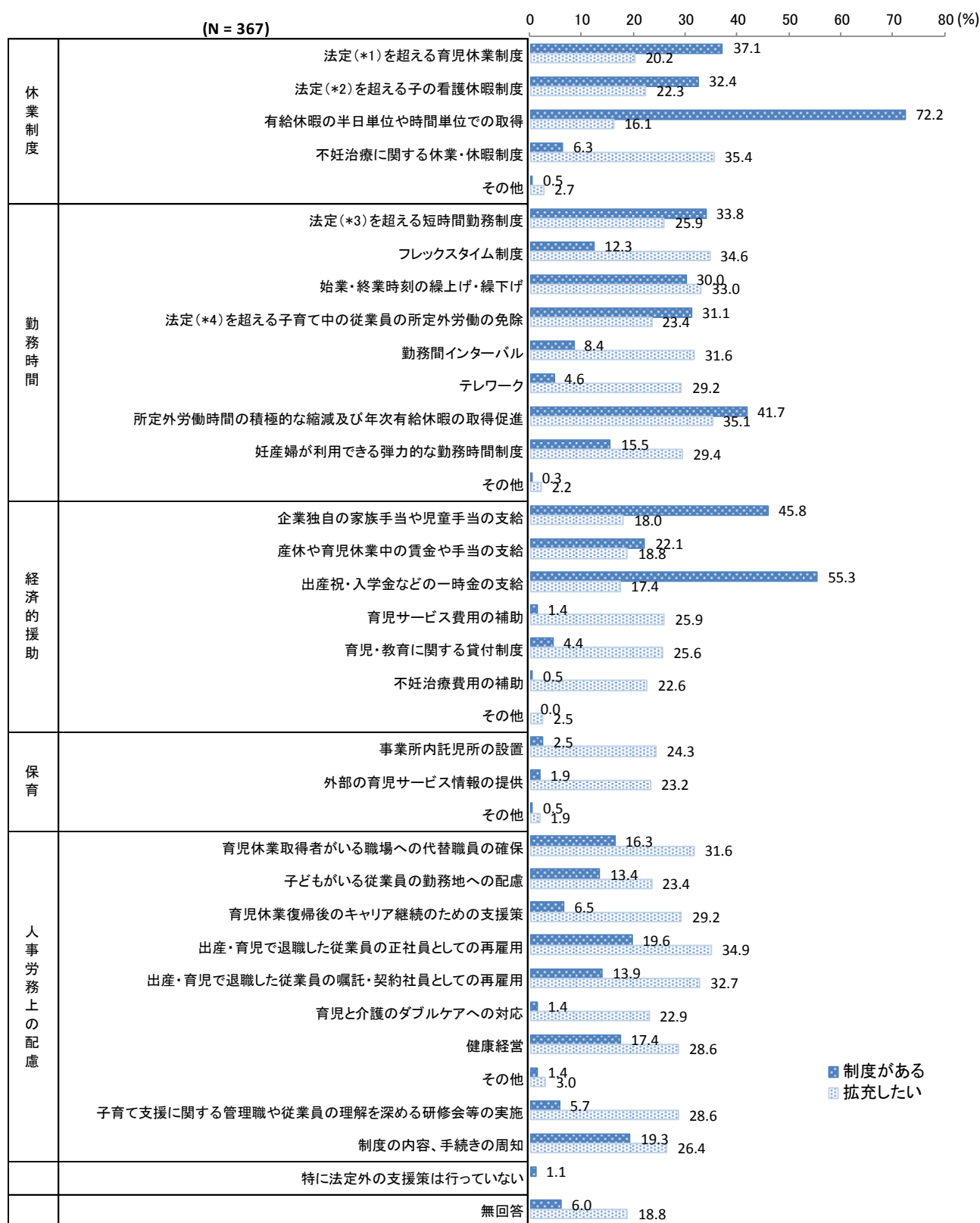


(3) 貴社において、従業員の仕事と子育ての両立支援のために、①制度があるもの、②拡充したいと思うもの（制度がない場合に新たに制度を創設する場合を含む）、それぞれにあてはまるものをすべて選んでください。

①制度があるものでは、「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が72.2%と最も多く、次いで「出産祝・入学金などの一時金の支給」が55.3%、「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が45.8%となっている。

②拡充したいと思うものでは、「不妊治療に関する休業・休暇制度」が35.4%と最も多く、次いで「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」が35.1%、「出産・育児で退職した従業員の正社員としての再雇用」が34.9%となっている。

(グラフは次頁に掲載。)



(*1) 従業員が、1歳未満の子を養育するために取得できる休業制度。両親ともに取得する場合は子が1歳2か月に達するまで、また、保育所に入所できないなど特別な事情がある場合には子が2歳に達するまで取得できる。

(*2) 従業員が、小学校就学前までの子の病気やけがの看護など(健康診断や予防接種を含む)のために取得できる休暇制度。子1人につき年に5日まで、子が2人以上の場合は年に10日まで取得できる。

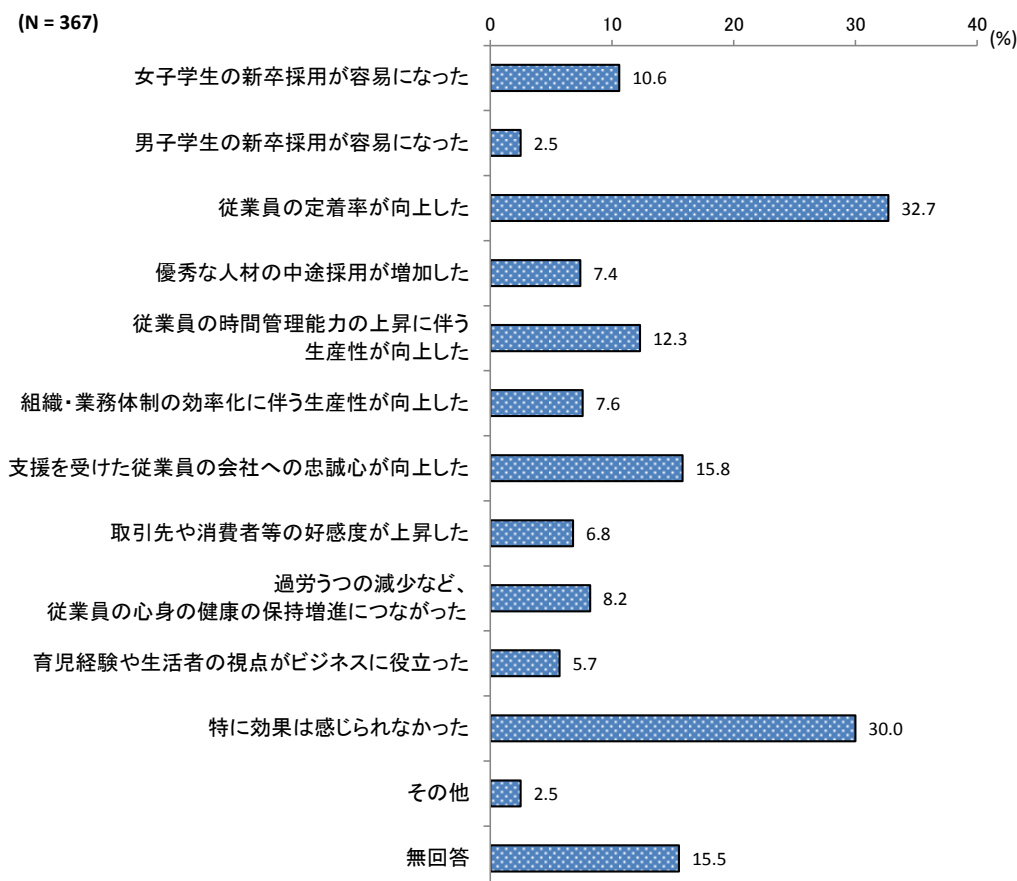
(*3) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。

(*4) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働をさせてはならない。

(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。

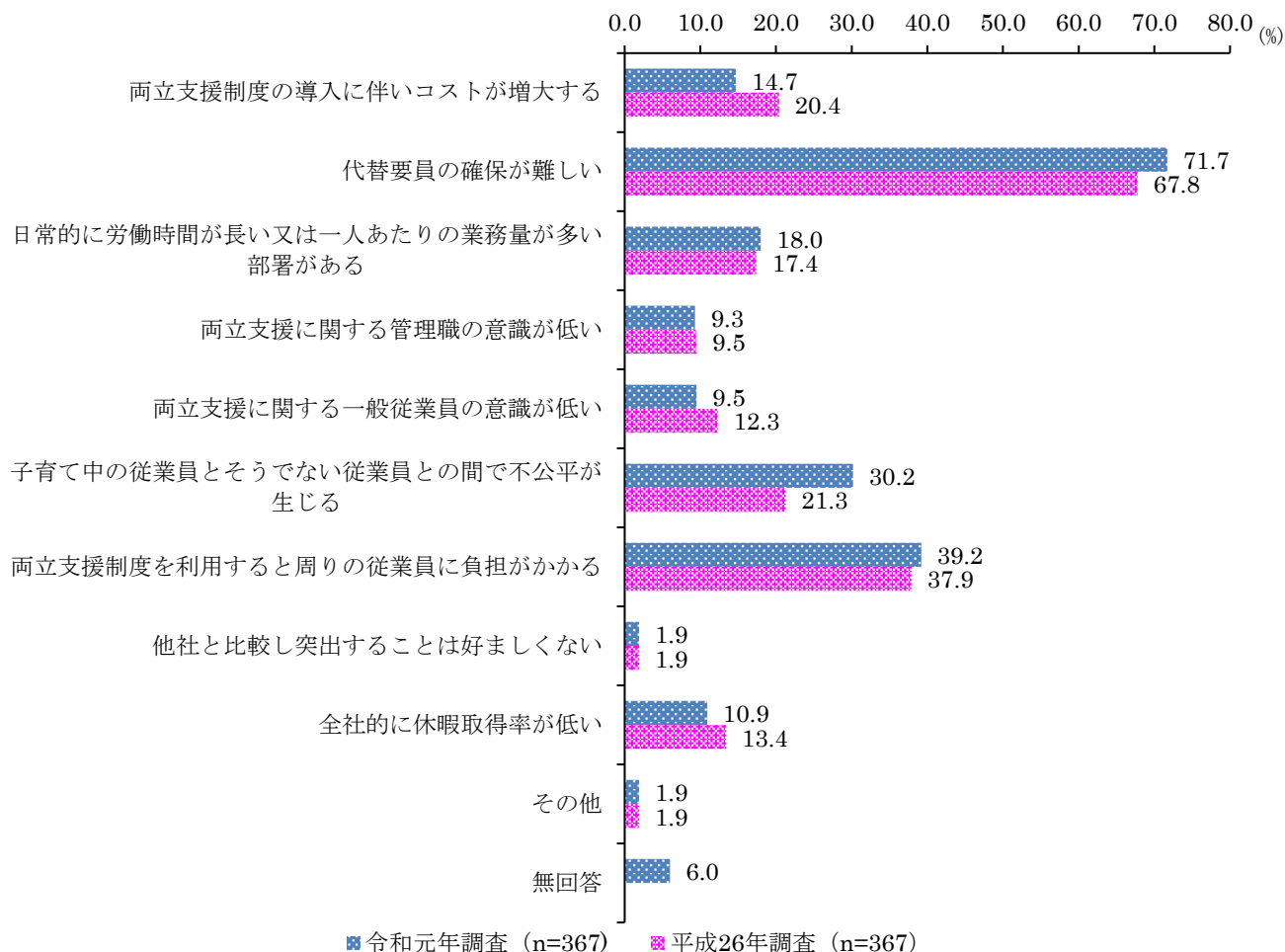
「従業員の定着率が向上した」が32.7%と最も多く、次いで「支援を受けた従業員の会社への忠誠心が向上した」が15.8%、「従業員の時間管理能力の向上に伴う生産性が向上した」が12.3%と続いている。

なお、「特に効果は感じられなかった」は30.0%となっている。



(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、あてはまるものを3つ以内で選んでください。

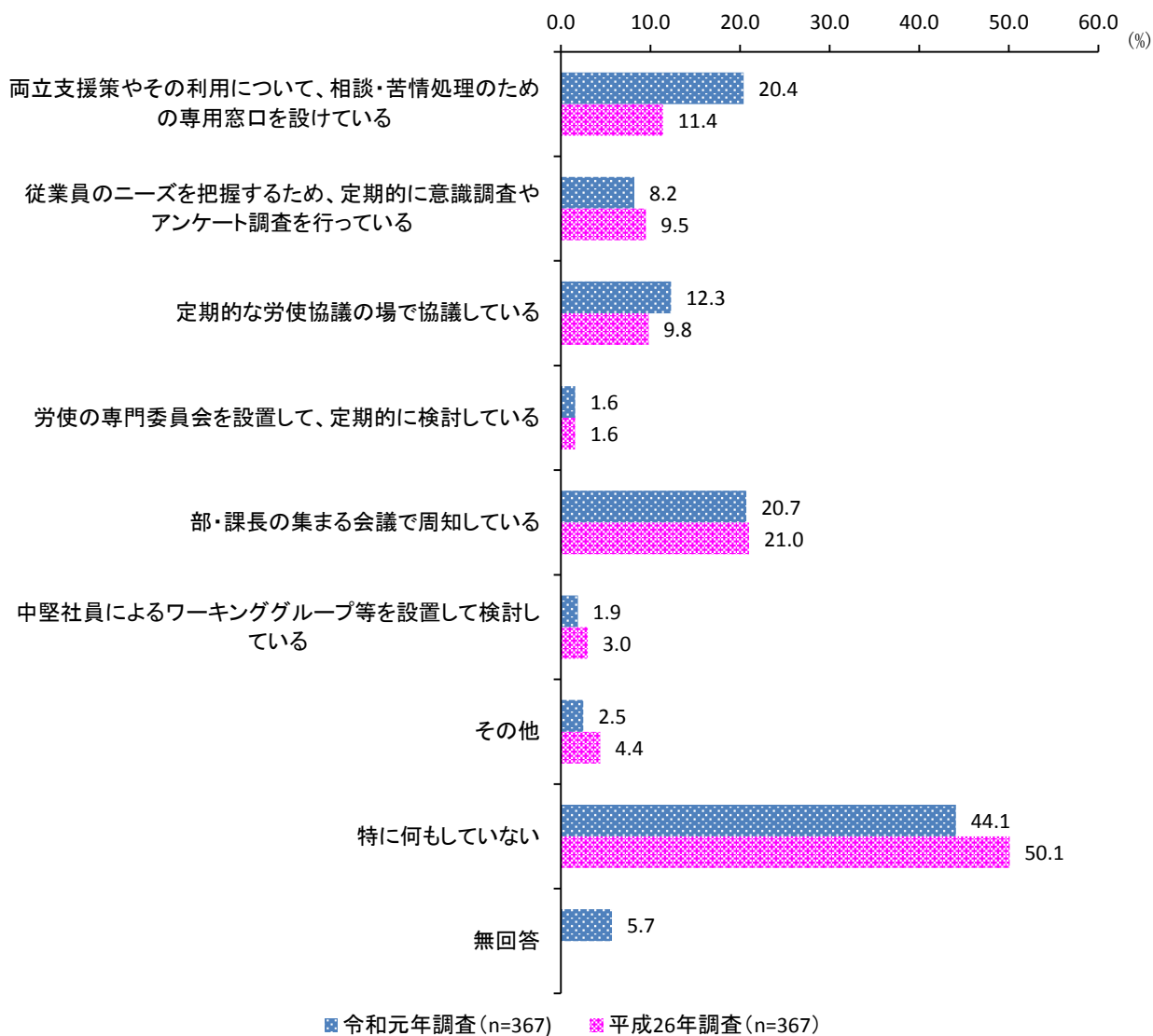
「代替要員の確保が難しい」が71.7%と突出して多く、次いで「両立支援制度を利用すると周りの従業員に負担がかかる」が39.2%、「子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平が生じる」が30.2%となっている。



(6) 貴社では、両立支援策を運用したり改善したりするためにどのような仕組みがありますか。あてはまるものをすべて選んでください。

「部・課長の集まる会議で周知している」と「両立支援策やその利用について、相談・苦情処理のための専用窓口を設けている」がそれぞれ20.7%、20.4%と2割を超え、次いで「定期的な労使協議の場で協議している」が12.3%となっている。

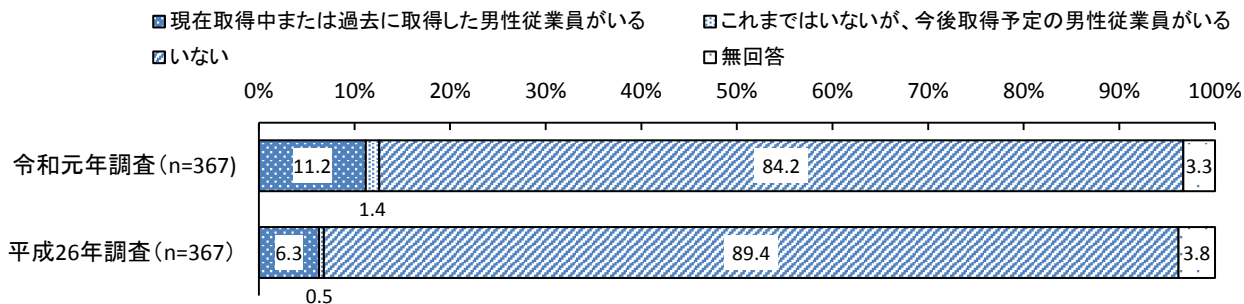
なお、「特に何もしていない」が44.1%と4割を超えている。



【問3. 男性の育児休業について】

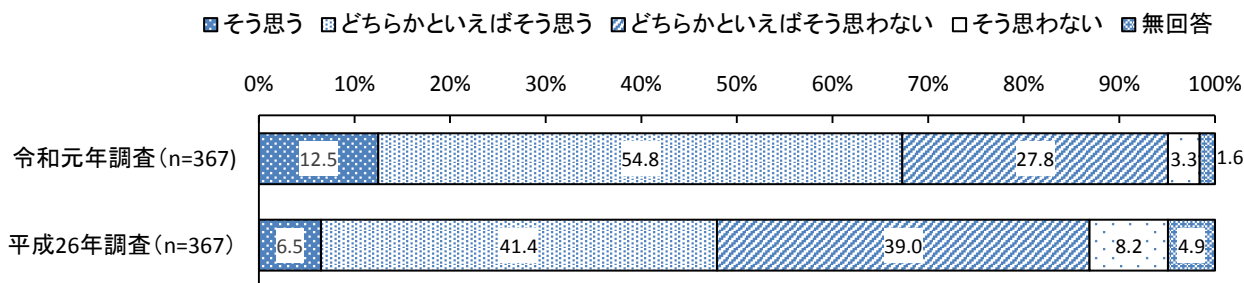
(1) 貴社における男性従業員の育児休業の取得状況について、あてはまるものを1つ選んでください。1または2を回答された場合は、男性従業員の育児休業の平均取得日数（取得予定日数）についてもお答えください。

「いない」が84.2%と突出して多く、次いで「現在取得中または過去に取得した男性従業員がいる」が11.2%となっている。



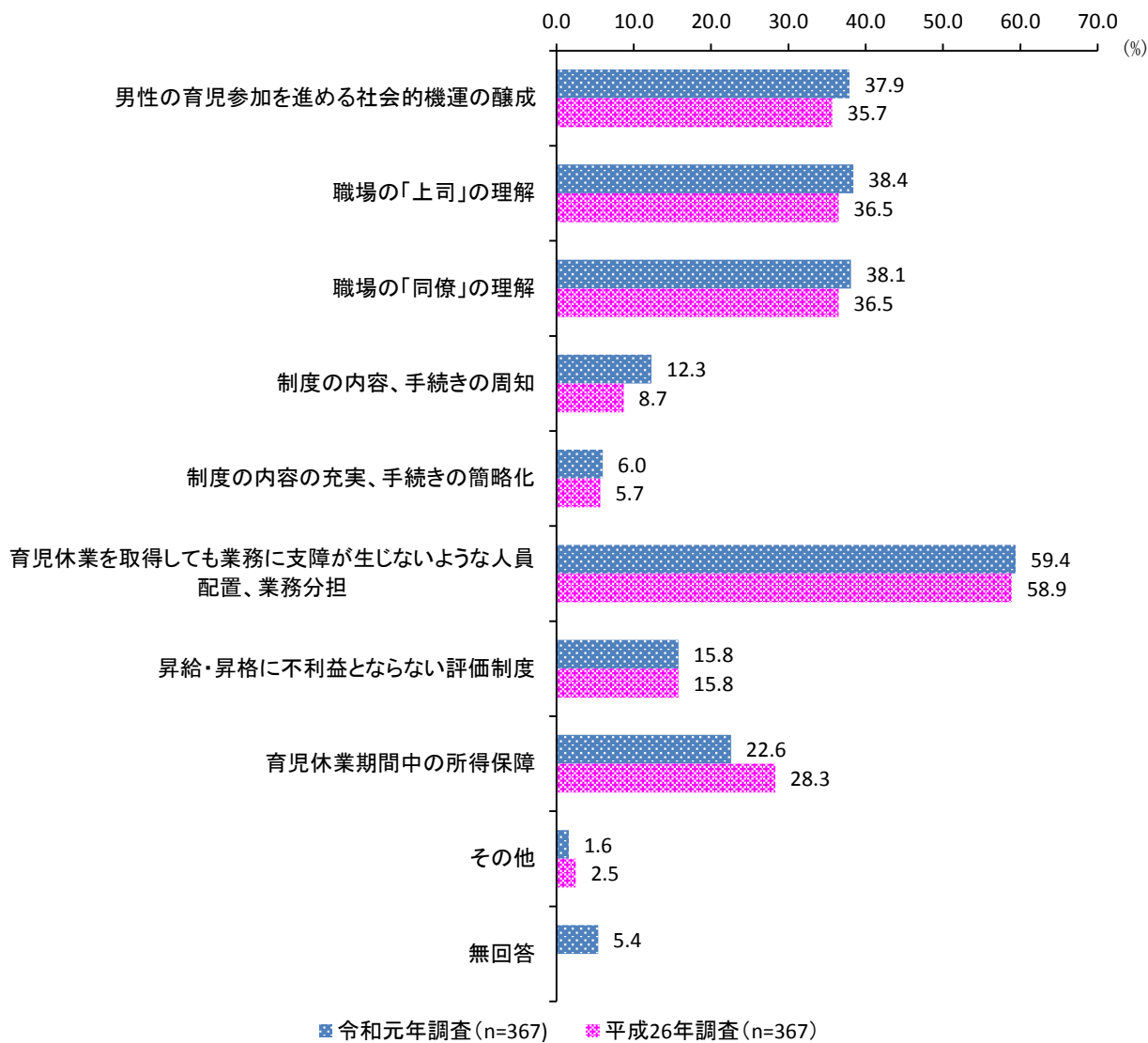
(2) 男性の育児休業取得について企業は積極的に促進するべきだと思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

「どちらかといえばそう思う」が54.8%と最も多く、次いで「どちらかといえばそう思わない」が27.8%、「そう思う」が12.5%となっている。



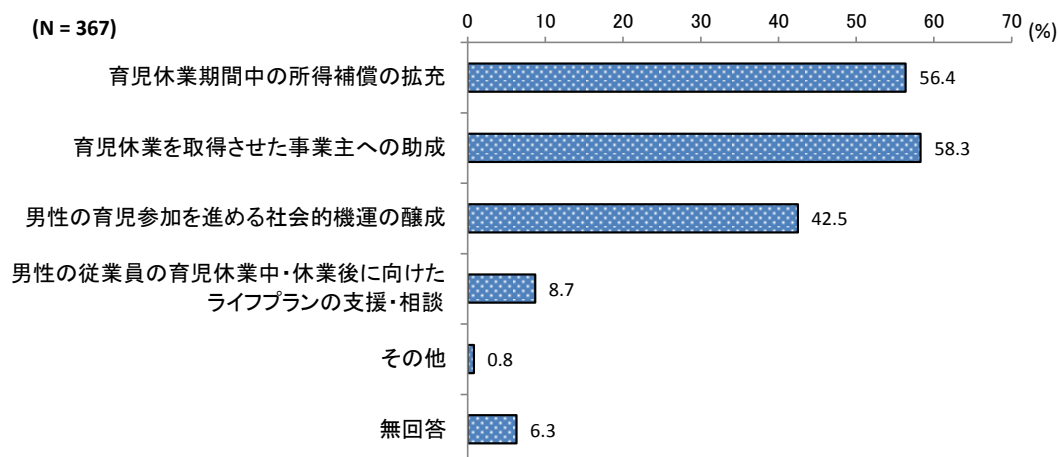
(3) 男性の育児休業取得を促進するために、企業として特に重要だと思うものは何ですか。あてはまるものを3つ以内で選んでください。

「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59.4%と最も多く、次いで「職場の「上司」の理解」が38.4%、「職場の「同僚」の理解」が38.1%となっている。



(4) 男性の育児休業取得を促進するために、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。

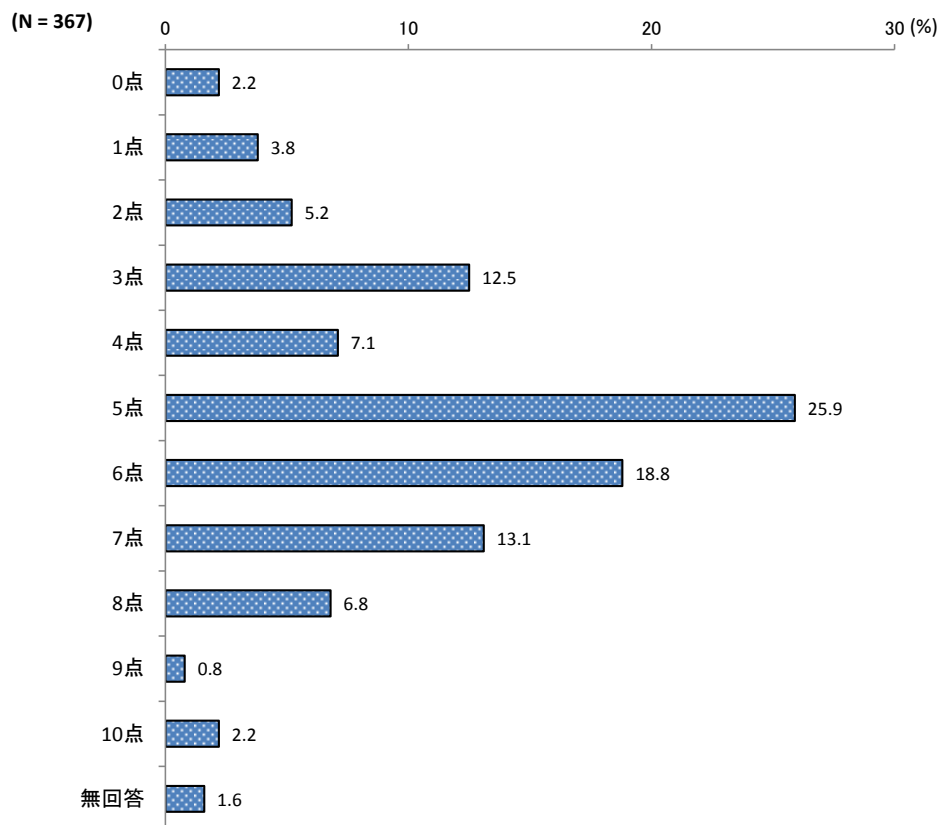
「育児休業を取得させた事業主への助成」が58.3%と最も多く、次いで「育児休業期間中の所得補償の拡充」が56.4%、「男性の育児参加を進める社会的機運の醸成」が42.5%となっている。



【問4. 働き方改革の推進状況について】

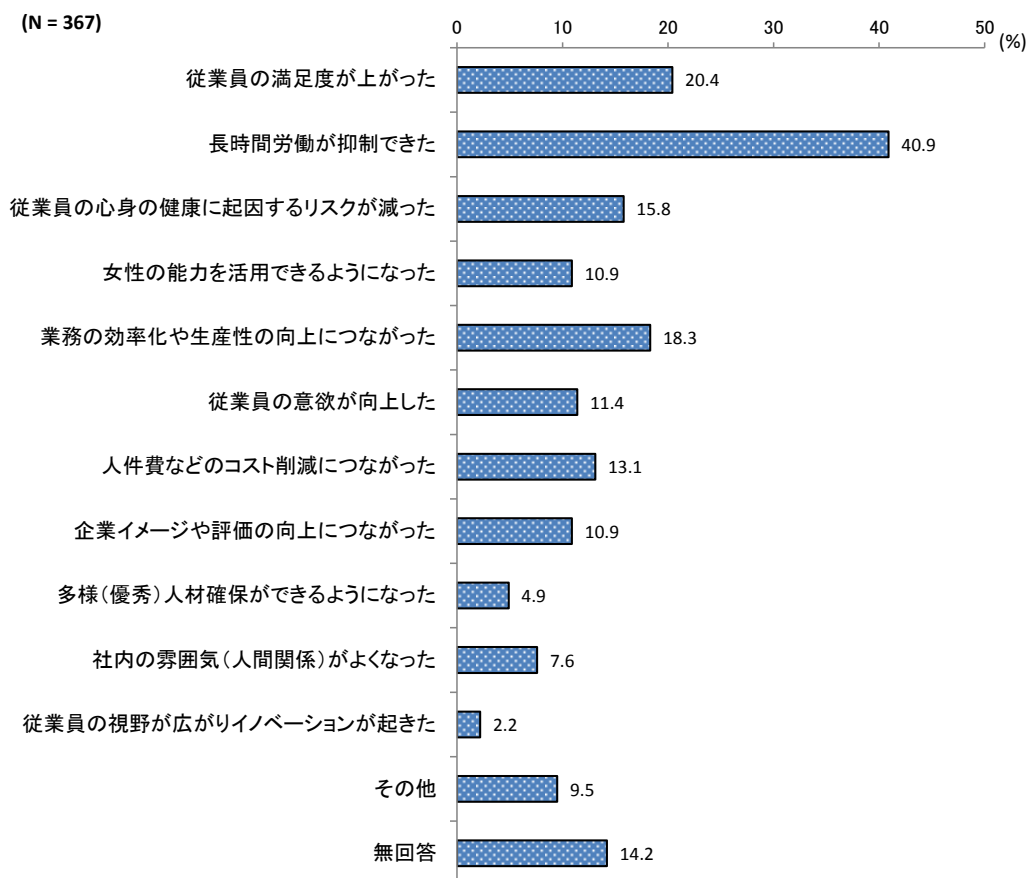
(1) 5年前と比較し、貴社の働き方改革はどの程度進んだと思いますか。

「5点」が25.9%と最も多く、次いで「6点」が18.8%、「7点」が13.1%となっている。



(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。あてはまるものをすべて選んでください。

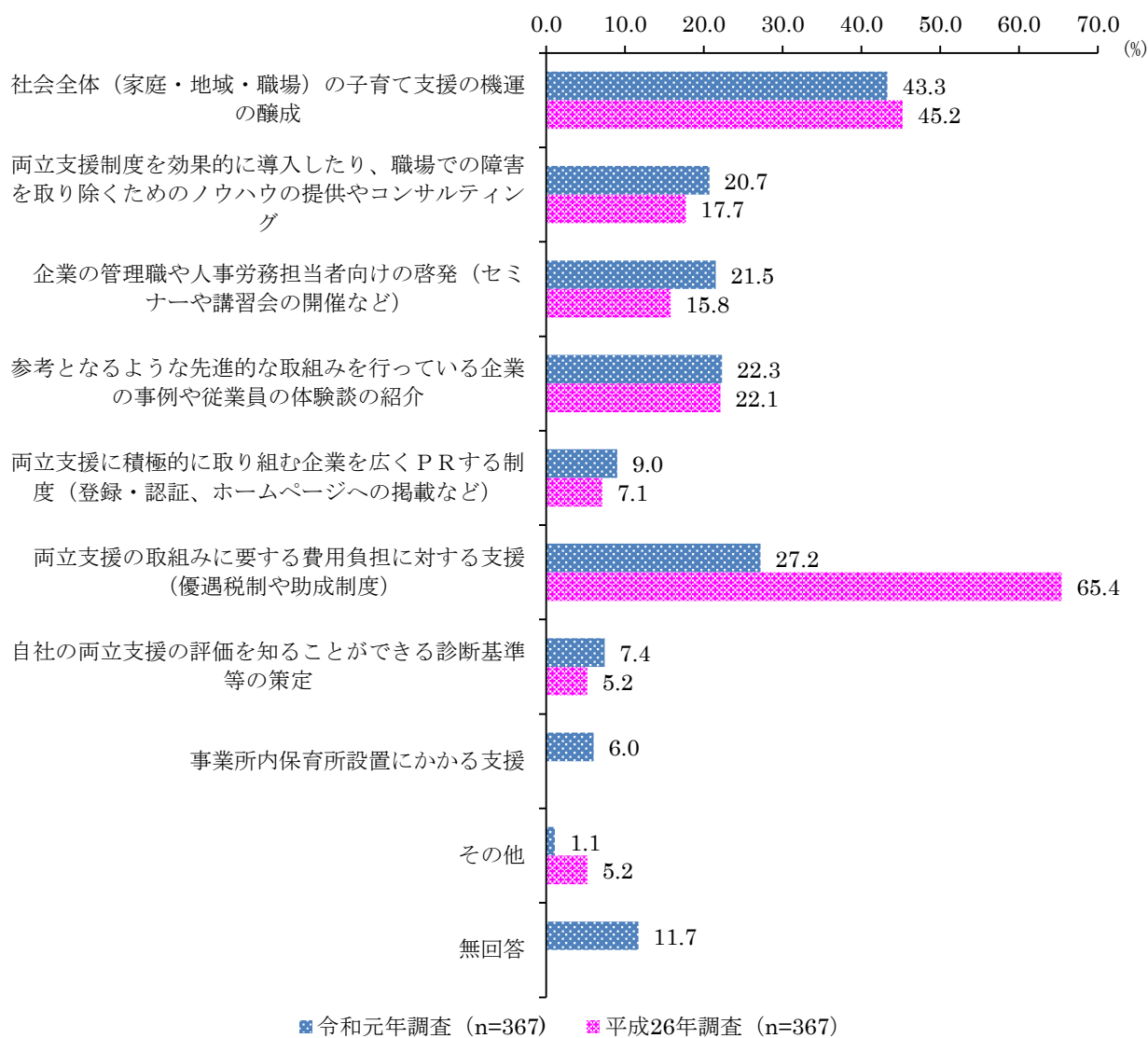
「長時間労働が抑制できた」が40.9%と最も多く、次いで「従業員の満足度が上がった」が20.4%、「業務の効率化や生産性の向上につながった」が18.3%となっている。



【問5. 行政への要望について】

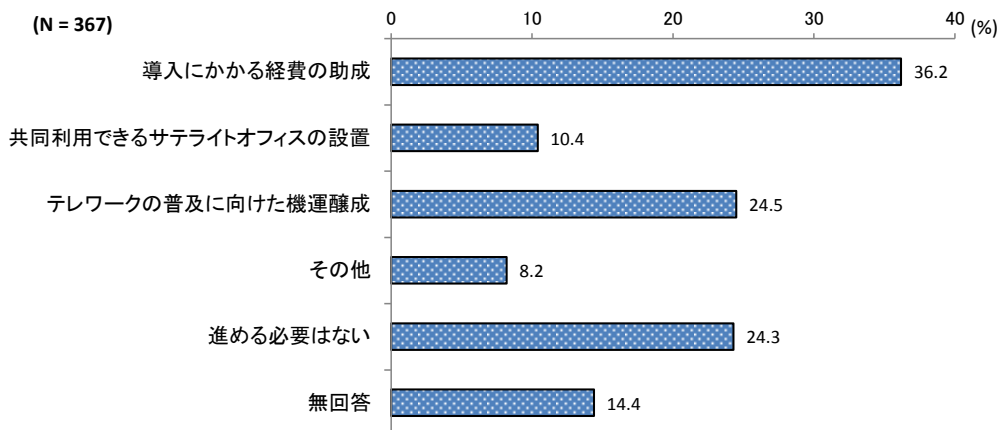
(1) 職場における仕事と子育ての両立支援を進めるにあたって、国や県に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援の機運の醸成」が43.3%と最も多く、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27.2%、「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22.3%となっている。



(2) 両立支援を進める1つの手法としてテレワークが注目されていますが、テレワークを推進するにあたって、行政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。

「導入にかかる経費の助成」が36.2%と最も多く、次いで「テレワークの普及に向けた機運醸成」が24.5%、「進める必要はない」が24.3%となっている。



(3) 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。

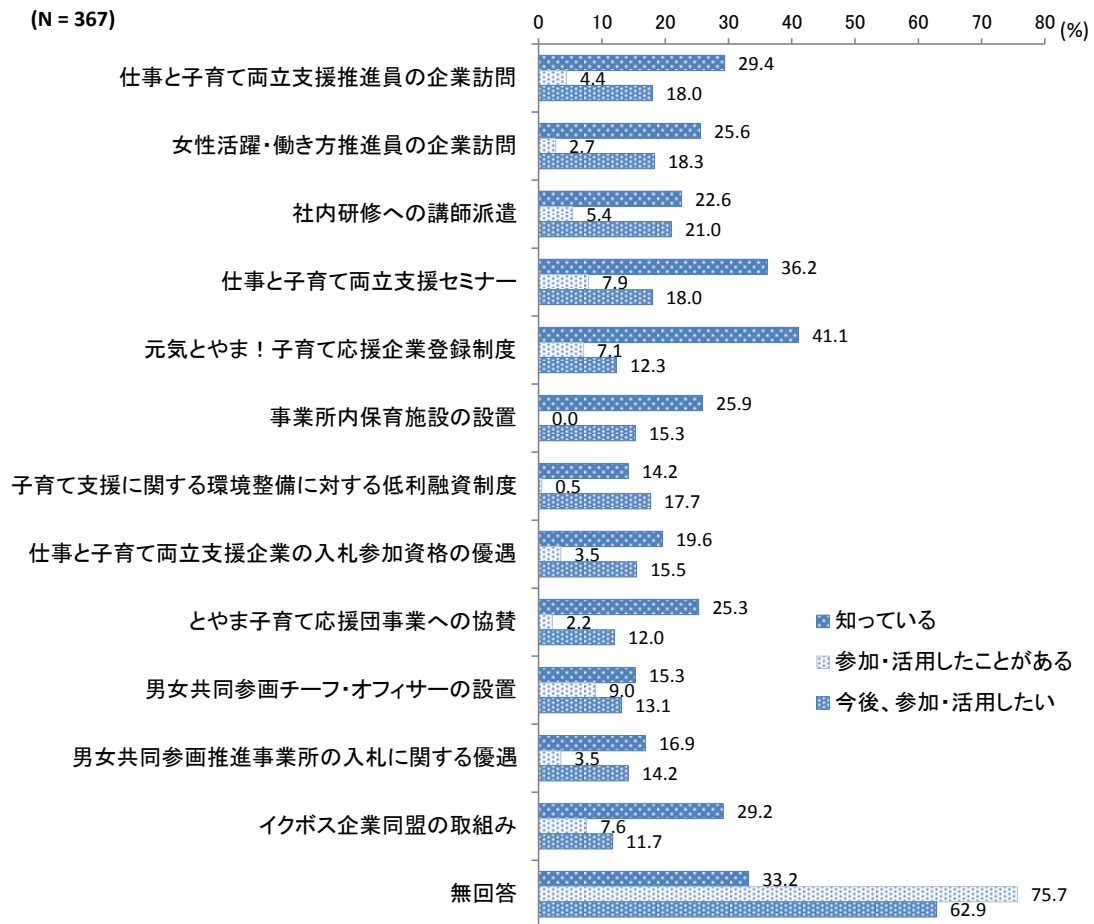
- ①両立支援の施策や事業を知っているもの、
- ②参加・活用したことがあるもの、
- ③今後、参加・活用したいと思うもの、それぞれにあてはまるものをすべて選んでください。

①両立支援の施策や事業を知っているものとしては、「元気とやま！子育て応援企業登録制度」が41.1%と最も多く、次いで「仕事と子育て両立支援セミナー」が36.2%、「仕事と子育て両立支援推進員の企業訪問」が29.4%となっている。

②参加・活用したことがあるものとしては、「男女共同参画チーフ・オフィサーの設置」が9.0%と最も多く、次いで「仕事と子育て両立支援セミナー」が7.9%、「イクボス企業同盟の取組み」が7.6%となっている。

③今後、参加・活用したいと思うものとしては、「社内研修への講師派遣」が21.0%と最も多く、次いで「女性活躍・働き方推進員の企業訪問」が18.3%、「仕事と子育て両立支援推進員の企業訪問」と「仕事と子育て両立支援セミナー」がともに同率18.0%となっている。

(N = 367)



【従業員規模別とのクロス集計】

■両立支援制度の利用状況等×従業員規模

【休業制度】

	全体	法定（*1） 休業制度 を超える育児	法定（*2） 看護休暇制度 を超える子の	単有給 での休暇の半 日単位や時間	不妊治療に 関する休業・休 暇制度	その他	
全体	367 100.0	136 37.1	119 32.4	265 72.2	23 6.3	2 0.5	
従業員規模別	29人以下	40 100.0	14 35.0	11 27.5	24 60.0	1 2.5	0 0.0
	30～50人	99 100.0	37 37.4	31 31.3	72 72.7	8 8.1	1 1.0
	51～100人	94 100.0	34 36.2	29 30.9	79 84.0	4 4.3	0 0.0
	101～300人	94 100.0	35 37.2	36 38.3	61 64.9	7 7.4	0 0.0
	301人以上	27 100.0	11 40.7	8 29.6	19 70.4	2 7.4	0 0.0

【勤務時間】

	全体	法定（*3） 間勤務制度 を超える短時	フレックス スタイム制度	始業・終業 時刻の繰上げ・ 繰下げ	法定（*4） の除外 従業員の所定 外労働	勤務時間 インターバル	テレワーク	縮減 促進 所得 外労働 時間 の積 極的 取 組	妊産婦が 利用 でき る弾 力的 な 勤務 時間 制度	その他	
全体	367 100.0	124 33.8	45 12.3	110 30.0	114 31.1	31 8.4	17 4.6	153 41.7	57 15.5	1 0.3	
従業員規模別	29人以下	40 100.0	8 20.0	4 10.0	11 27.5	12 30.0	4 10.0	0 0.0	13 32.5	8 20.0	0 0.0
	30～50人	99 100.0	27 27.3	9 9.1	21 21.2	26 26.3	6 6.1	2 2.0	38 38.4	14 14.1	0 0.0
	51～100人	94 100.0	31 33.0	13 13.8	34 36.2	31 33.0	9 9.6	3 3.2	41 43.6	12 12.8	0 0.0
	101～300人	94 100.0	39 41.5	13 13.8	30 31.9	32 34.0	6 6.4	7 7.4	38 40.4	15 16.0	0 0.0
	301人以上	27 100.0	15 55.6	5 18.5	11 40.7	10 37.0	4 14.8	5 18.5	14 51.9	7 25.9	1 3.7

(*1) 従業員が、1歳未満の子を養育するために取得できる休業制度。両親ともに取得する場合は子が1歳2か月に達するまで、また、保育所に入所できないなど特別の事情がある場合には子が2歳に達するまで取得できる。

(*2) 従業員が、小学校就学前までの子の病気やけがの看護など（健康診断や予防接種を含む）のために取得できる休暇制度。子1人につき年に5日まで、子が2人以上の場合は年に10日まで取得できる。

(*3) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。

(*4) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働をさせてはならない。

【経済的援助】

		全 体	企 業 独 自 の 家 族 手 当 や 児 童 手 当 の 支 給	産 休 や 育 児 休 業 中 の 賃 金 や 手 当 の 支 給	出 産 祝 ・ 入 学 金 な ど の 一 時 金 の 支 給	育 児 サ ー ビ ス 費 用 の 補 助	育 児 ・ 教 育 に 関 す る 貸 付 制 度	不 妊 治 療 費 用 の 補 助	そ の 他
全 体		367 100.0	168 45.8	81 22.1	203 55.3	5 1.4	16 4.4	2 0.5	0 0.0
従 業 員 規 模 別	29人以下	40 100.0	19 47.5	13 32.5	20 50.0	0 0.0	1 2.5	0 0.0	0 0.0
	30～50人	99 100.0	42 42.4	20 20.2	56 56.6	1 1.0	4 4.0	1 1.0	0 0.0
	51～100人	94 100.0	46 48.9	21 22.3	52 55.3	1 1.1	3 3.2	0 0.0	0 0.0
	101～300人	94 100.0	39 41.5	17 18.1	53 56.4	2 2.1	6 6.4	0 0.0	0 0.0
	301人以上	27 100.0	17 63.0	9 33.3	18 66.7	1 3.7	2 7.4	1 3.7	0 0.0

【保育】

		全 体	事 業 所 内 託 児 所 の 設 置	提 供 外 部 の 育 児 サ ー ビ ス 情 報 の	そ の 他
全 体		367 100.0	9 2.5	7 1.9	2 0.5
従 業 員 規 模 別	29人以下	40 100.0	1 2.5	0 0.0	1 2.5
	30～50人	99 100.0	2 2.0	1 1.0	0 0.0
	51～100人	94 100.0	1 1.1	2 2.1	1 1.1
	101～300人	94 100.0	2 2.1	3 3.2	0 0.0
	301人以上	27 100.0	1 3.7	1 3.7	0 0.0

【人事労務上の配慮】

	全体	育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保	子どもがいる従業員の勤務地への配慮	育児休業復帰後のキャリア継続のための支援策	出産・育児で退職した従業員の正社員としての再雇用	出産・育児で退職した従業員の嘱託・契約社員としての再雇用	育児と介護のダブルケアへの対応	健康経営	その他	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等の実施	制度の内容、手続きの周知	
全体	367 100.0	60 16.3	49 13.4	24 6.5	72 19.6	51 13.9	5 1.4	64 17.4	5 1.4	21 5.7	71 19.3	
従業員規模別	29人以下	40 100.0	5 12.5	3 7.5	1 2.5	8 20.0	3 7.5	0 0.0	4 10.0	0 0.0	1 2.5	6 15.0
	30～50人	99 100.0	6 6.1	10 10.1	5 5.1	19 19.2	13 13.1	2 2.0	17 17.2	0 0.0	6 6.1	12 12.1
	51～100人	94 100.0	13 13.8	13 13.8	4 4.3	19 20.2	14 14.9	1 1.1	18 19.1	3 3.2	5 5.3	19 20.2
	101～300人	94 100.0	22 23.4	11 11.7	8 8.5	14 14.9	13 13.8	1 1.1	17 18.1	1 1.1	2 2.1	22 23.4
	301人以上	27 100.0	10 37.0	9 33.3	5 18.5	7 25.9	5 18.5	0 0.0	6 22.2	1 3.7	6 22.2	10 37.0

	全体	特に法定外の支援策は行っていない	無回答
全体	367 100.0	4 1.1	22 6.0
従業員規模別	29人以下	0 0.0	6 15.0
	30～50人	2 2.0	6 6.1
	51～100人	0 0.0	1 1.1
	101～300人	2 2.1	6 6.4
	301人以上	0 0.0	2 7.4

■今後企業に進めてほしい両立支援制度×従業員規模

【休業制度】

		全体	法定（*1） 休業制度 を超える育児	法定（*2） 看護休暇制度 を超える子の	有給休暇の 取得の半日 単位や時間	不妊治療に 関する休業・ 休暇	その他
全体		367 100.0	74 20.2	82 22.3	59 16.1	130 35.4	10 2.7
従業員規模別	29人以下	40 100.0	10 25.0	9 22.5	11 27.5	18 45.0	2 5.0
	30～50人	99 100.0	20 20.2	22 22.2	15 15.2	35 35.4	2 2.0
	51～100人	94 100.0	24 25.5	29 30.9	13 13.8	41 43.6	3 3.2
	101～300人	94 100.0	15 16.0	17 18.1	16 17.0	25 26.6	3 3.2
	301人以上	27 100.0	3 11.1	3 11.1	3 11.1	7 25.9	0 0.0

【勤務時間】

		全体	法定（*3） 間勤務制度 を超える短時	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（*4） の除外 （従業員の 所定外労働 の免除）	勤務時間 インターバル	テレワーク	縮減及 促進	所定外 労働時間 の積極的 な取	妊産婦が 利用できる 弾力的 な勤務時間 制度	その他
全体		367 100.0	95 25.9	127 34.6	121 33.0	86 23.4	116 31.6	107 29.2	129 35.1	108 29.4	8 2.2	
従業員規模別	29人以下	40 100.0	15 37.5	14 35.0	14 35.0	12 30.0	12 30.0	10 25.0	17 42.5	15 37.5	0 0.0	
	30～50人	99 100.0	29 29.3	38 38.4	38 38.4	27 27.3	28 28.3	28 28.3	34 34.3	26 26.3	2 2.0	
	51～100人	94 100.0	30 31.9	30 31.9	33 35.1	25 26.6	35 37.2	33 35.1	36 38.3	35 37.2	5 5.3	
	101～300人	94 100.0	15 16.0	35 37.2	29 30.9	16 17.0	33 35.1	29 30.9	32 34.0	24 25.5	1 1.1	
	301人以上	27 100.0	4 14.8	7 25.9	5 18.5	3 11.1	7 25.9	5 18.5	9 33.3	3 11.1	0 0.0	

(*1) 従業員が、1歳未満の子を養育するために取得できる休業制度。両親ともに取得する場合は子が1歳2か月に達するまで、また、保育所に入所できないなど特別な事情がある場合には子が2歳に達するまで取得できる。

(*2) 従業員が、小学校就学前までの子の病気やけがの看護など（健康診断や予防接種を含む）のために取得できる休暇制度。子1人につき年に5日まで、子が2人以上の場合は年に10日まで取得できる。

(*3) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。

(*4) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働をさせてはならない。

【経済的援助】

		全体	企業独自の家族手当や児童手当の支給	産休や育児休業中の賃金や手当の支給	出産祝・入学金などの一時金の支給	育児サービス費用の補助	育児・教育に関する貸付制	不妊治療費用の補助	その他
全体		367 100.0	66 18.0	69 18.8	64 17.4	95 25.9	94 25.6	83 22.6	9 2.5
従業員規模別	29人以下	40 100.0	8 20.0	8 20.0	10 25.0	12 30.0	10 25.0	9 22.5	1 2.5
	30～50人	99 100.0	22 22.2	22 22.2	17 17.2	25 25.3	25 25.3	22 22.2	2 2.0
	51～100人	94 100.0	19 20.2	21 22.3	19 20.2	31 33.0	32 34.0	29 30.9	4 4.3
	101～300人	94 100.0	15 16.0	14 14.9	15 16.0	22 23.4	23 24.5	19 20.2	2 2.1
	301人以上	27 100.0	1 3.7	1 3.7	1 3.7	3 11.1	2 7.4	2 7.4	0 0.0

【保育】

		全体	事業所内託児所の設置	外部の育児サービス情報の提供	その他
全体		367 100.0	89 24.3	85 23.2	7 1.9
従業員規模別	29人以下	40 100.0	8 20.0	8 20.0	0 0.0
	30～50人	99 100.0	23 23.2	23 23.2	2 2.0
	51～100人	94 100.0	29 30.9	32 34.0	4 4.3
	101～300人	94 100.0	23 24.5	17 18.1	1 1.1
	301人以上	27 100.0	3 11.1	3 11.1	0 0.0

【人事労務上の配慮】

	全体	育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保	子どもがいる従業員の勤務地への配慮	育児休業復帰後のキャリア継続のための支援策	出産・育児で退職した従業員の正社員としての再雇用	出産・育児で退職した従業員の嘱託・契約社員としての再雇用	育児と介護のダブルケアへの対応	健康経営	その他	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等の実施	制度の内容、手続きの周知	無回答
全体	367 100.0	116 31.6	86 23.4	107 29.2	128 34.9	120 32.7	84 22.9	105 28.6	11 3.0	105 28.6	97 26.4	69 18.8
従業員規模別	29人以下	40 100.0	8 20.0	8 20.0	10 25.0	13 32.5	13 25.0	9 22.5	1 2.5	8 20.0	7 17.5	6 15.0
	30～50人	99 100.0	39 39.4	24 24.2	30 30.3	38 38.4	34 34.3	22 22.2	3 3.0	25 25.3	29 29.3	19 19.2
	51～100人	94 100.0	38 40.4	27 28.7	34 36.2	42 44.7	35 37.2	28 29.8	6 6.4	34 36.2	33 35.1	18 19.1
	101～300人	94 100.0	26 27.7	22 23.4	27 28.7	27 28.7	29 30.9	18 19.1	26 27.7	1 30.9	29 20.2	19 16.0
	301人以上	27 100.0	2 7.4	2 7.4	3 11.1	4 14.8	5 18.5	3 11.1	9 33.3	0 0.0	4 14.8	4 14.8

■両立支援に取り組むうえでの課題×従業員規模

	全体	両立支援制度の導入に伴いコストが増大する	代替要員の確保が難しい	日常的に労働時間が長い又は部署がある	両立支援に関する管理職の意識が低い	両立支援に関する一般従業員の意識が低い	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	周囲の従業員に負担がかかるとの懸念	他社と比較し突出すること	全社的に休暇取得率が低い	その他	無回答	
全体	367 100.0	54 14.7	263 71.7	66 18.0	34 9.3	35 9.5	111 30.2	144 39.2	7 1.9	40 10.9	7 1.9	22 6.0	
従業員規模別	29人以下	40 100.0	5 12.5	31 77.5	6 15.0	2 5.0	3 7.5	6 15.0	17 42.5	1 2.5	5 12.5	0 0.0	4 10.0
	30～50人	99 100.0	14 14.1	66 66.7	17 17.2	11 11.1	9 9.1	32 32.3	38 38.4	2 2.0	11 11.1	4 4.0	7 7.1
	51～100人	94 100.0	18 19.1	71 75.5	14 14.9	7 7.4	8 8.5	35 37.2	40 42.6	2 2.1	9 9.6	1 1.1	5 5.3
	101～300人	94 100.0	7 7.4	68 72.3	22 23.4	11 11.7	10 10.6	25 26.6	35 37.2	1 1.1	9 9.6	1 1.1	3 3.2
	301人以上	27 100.0	5 18.5	20 74.1	6 22.2	2 7.4	4 14.8	10 37.0	10 37.0	0 0.0	4 14.8	1 3.7	1 3.7

■5年前と比較した働き方改革の推進状況×従業員規模

	全体	0点	1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点	無回答
全体	367 100.0	8 2.2	14 3.8	19 5.2	46 12.5	26 7.1	95 25.9	69 18.8	48 13.1	25 6.8	3 0.8	8 2.2	6 1.6
従業員規模別	29人以下	40 100.0	1 2.5	2 5.0	6 15.0	4 10.0	2 5.0	9 22.5	10 25.0	4 10.0	2 5.0	0 0.0	0 0.0
	30～50人	99 100.0	1 1.0	4 4.0	5 5.1	15 15.2	8 8.1	22 22.2	20 20.2	8 8.1	8 8.1	1 1.0	4 4.0
	51～100人	94 100.0	4 4.3	3 3.2	3 3.2	14 14.9	8 8.5	25 26.6	11 11.7	15 16.0	6 6.4	2 2.1	2 1.1
	101～300人	94 100.0	1 1.1	4 4.3	4 4.3	11 11.7	5 5.3	27 28.7	20 21.3	15 16.0	6 6.4	0 0.0	1 1.1
	301人以上	27 100.0	1 3.7	0 0.0	1 3.7	1 3.7	1 3.7	8 29.6	7 25.9	5 18.5	2 7.4	0 0.0	1 3.7

■働き方改革の取組みによる効果×従業員規模

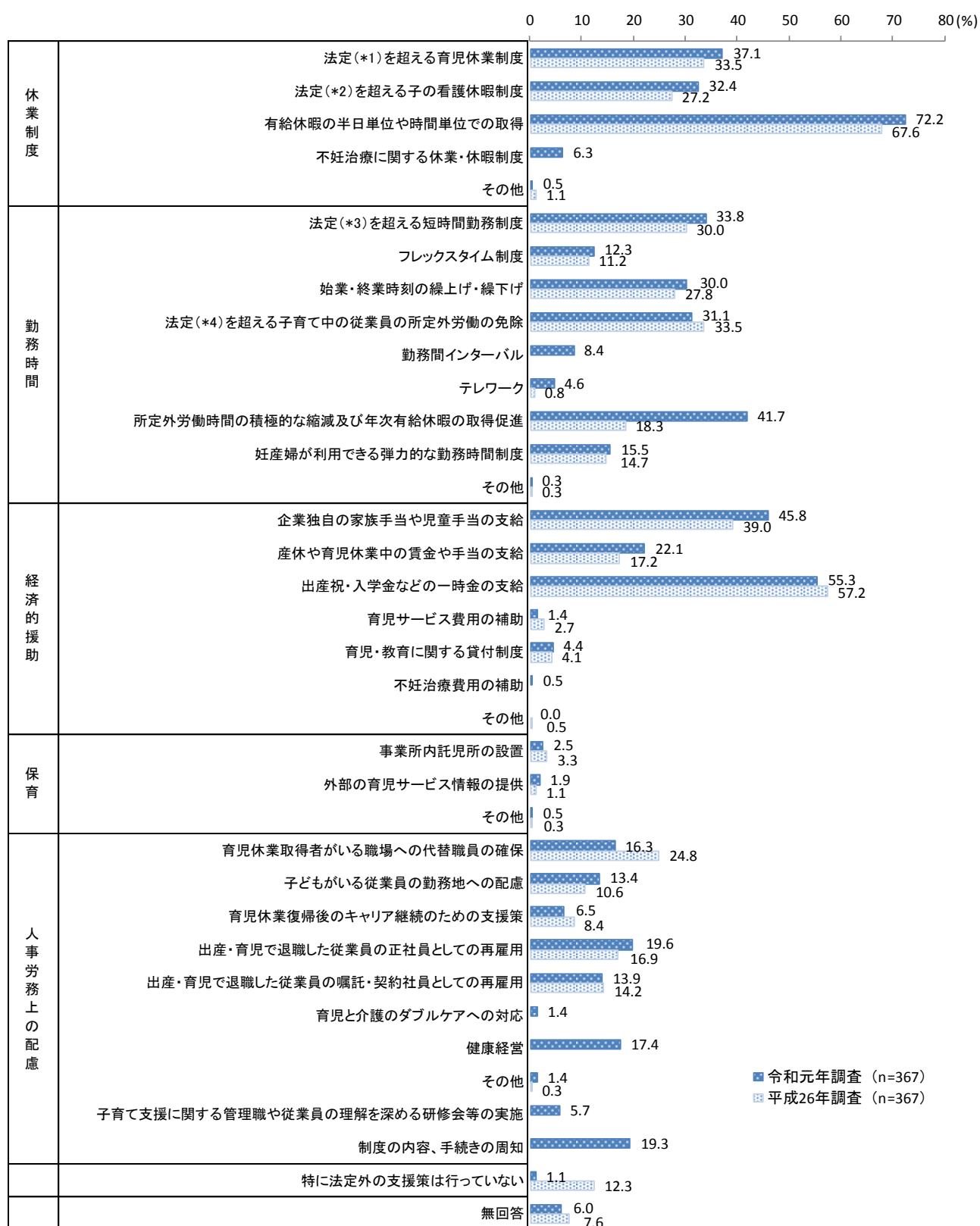
	全体	従業員の満足度が上がった	長時間労働が抑制できた	従業員の心身の健康に起因するリスクが減った	女性の能力を活用できるようになった	業務の効率化や生産性の向上につながった	従業員の意欲が向上した	人件費などのコスト削減につながった	企業イメージや評価の向上につながった	多様（優秀）人材確保ができるようになった	社内の雰囲気（人間関係）がよくなった	従業員の視野が広がった	その他	無回答	
全体	367 100.0	75 20.4	150 40.9	58 15.8	40 10.9	67 18.3	42 11.4	48 13.1	40 10.9	18 4.9	28 7.6	8 2.2	35 9.5	52 14.2	
従業員規模別	29人以下	40 100.0	15 37.5	16 40.0	7 17.5	6 15.0	5 12.5	7 17.5	5 12.5	1 2.5	6 15.0	2 5.0	2 5.0	4 10.0	
	30～50人	99 100.0	22 22.2	39 39.4	20 20.2	8 8.1	21 21.2	7 7.1	11 11.1	8 8.1	3 3.0	7 7.1	3 3.0	8 8.1	18 18.2
	51～100人	94 100.0	17 18.1	37 39.4	11 11.7	9 9.6	19 20.2	12 12.8	7 7.4	12 12.8	9 9.6	8 8.5	3 3.2	10 10.6	13 13.8
	101～300人	94 100.0	13 13.8	37 39.4	15 16.0	9 9.6	11 11.7	9 9.6	16 17.0	11 11.7	4 4.3	2 2.1	0 0.0	11 11.7	13 13.8
	301人以上	27 100.0	6 22.2	17 63.0	4 14.8	5 18.5	8 29.6	6 22.2	7 25.9	3 11.1	1 3.7	2 7.4	0 0.0	2 7.4	1 3.7

■テレワークの推進にあたり行政に望むこと×従業員規模

	全体	導入にかかる経費の助成	共同利用できるサテライトオフィス	テレワークの普及に向けた機運醸成	その他	進める必要はない	無回答	
全体	367 100.0	133 36.2	38 10.4	90 24.5	30 8.2	89 24.3	53 14.4	
従業員規模別	29人以下	40 100.0	13 32.5	2 5.0	13 32.5	3 7.5	8 20.0	6 15.0
	30～50人	99 100.0	38 38.4	7 7.1	18 18.2	6 6.1	28 28.3	15 15.2
	51～100人	94 100.0	31 33.0	8 8.5	23 24.5	9 9.6	30 31.9	10 10.6
	101～300人	94 100.0	38 40.4	15 16.0	29 30.9	8 8.5	19 20.2	9 9.6
	301人以上	27 100.0	10 37.0	4 14.8	6 22.2	2 7.4	2 7.4	8 29.6

【経年比較】

■両立支援のための「制度がある」



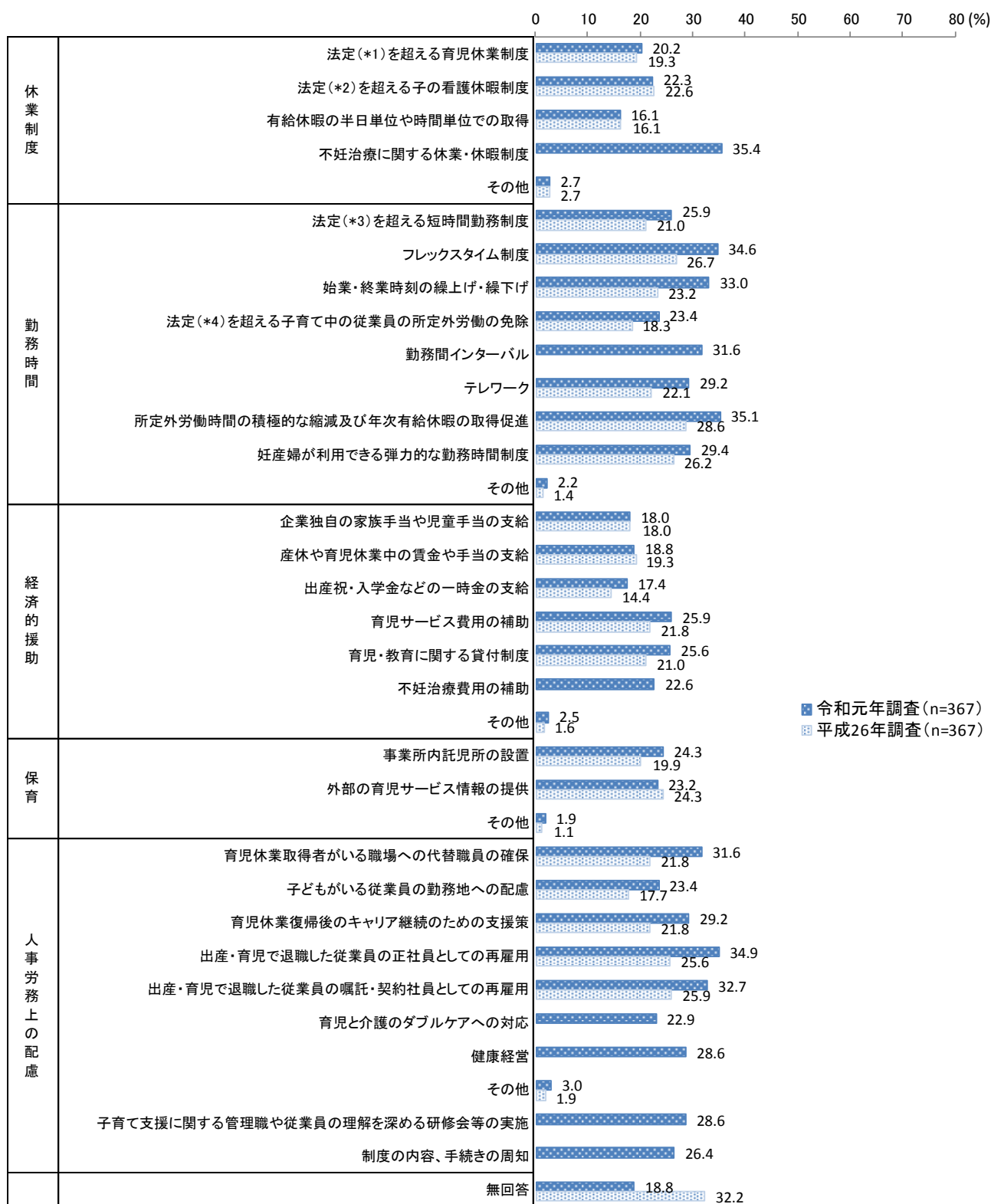
(*1) 従業員が、1歳未満の子を養育するために取得できる休業制度。両親ともに取得する場合は子が1歳2か月に達するまで、また、保育所に入所できないなど特別な事情がある場合には子が2歳に達するまで取得できる。

(*2) 従業員が、小学校就学前までの子の病気やけがの看護など(健康診断や予防接種を含む)のために取得できる休暇制度。子1人につき年に5日まで、子が2人以上の場合は年に10日まで取得できる。

(*3) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。

(*4) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働をさせてはならない。

■ 両立支援のために今後「拡充したいと思う」



(*1) 従業員が、1歳未満の子を養育するために取得できる休業制度。両親ともに取得する場合は子が1歳2か月に達するまで、また、保育所に入所できないなど特別な事情がある場合には子が2歳に達するまで取得できる。

(*2) 従業員が、小学校就学前までの子の病気やけがの看護など(健康診断や予防接種を含む)のために取得できる休暇制度。子1人につき年に5日まで、子が2人以上の場合は年に10日まで取得できる。

(*3) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。

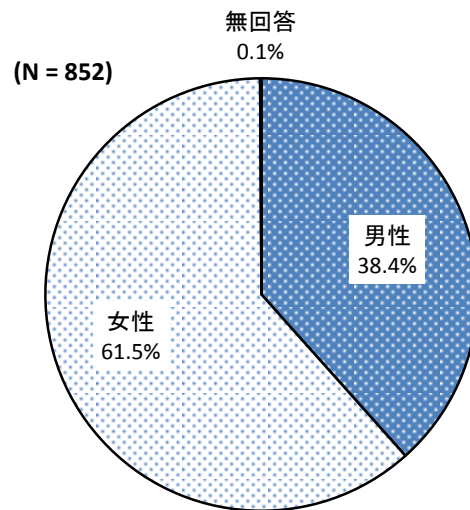
(*4) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働をさせてはならない。

従業員向け調査

【問1. あなた自身のことについて】

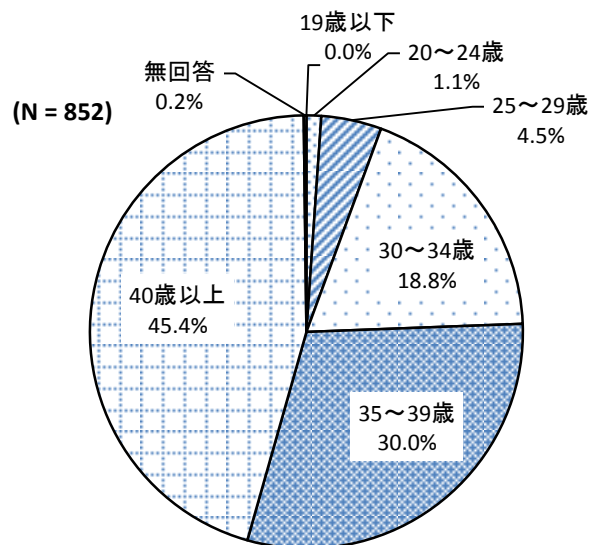
(1) あなたの性別を、選んでください。

「男性」が38.4%、「女性」が61.5%となっている。



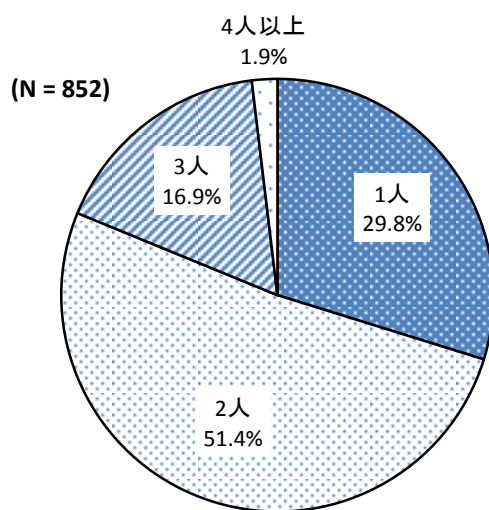
(2) あなたの年齢を、選んでください。

「40歳以上」が45.4%と最も多く、次いで「35～39歳」が30.0%、「25～29歳」が18.8%となっている。



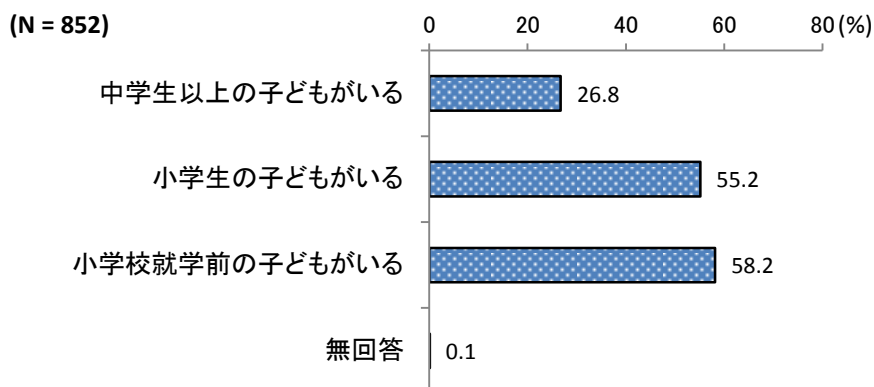
(3) あなたのお子さんの人数を、選んでください。

「2人」が51.4%と最も多く、次いで「1人」が29.8%、「3人」が16.9%となっている。



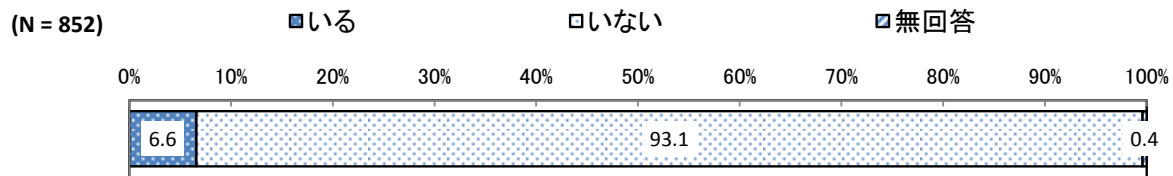
(4) あなたのお子さんの年齢について、あてはまるものをすべて選んでください。

「小学校就学前の子どもがいる」が58.2%と最も多く、次いで「小学生の子どもがいる」が55.2%、「中学生以上の子どもがいる」が26.8%となっている。

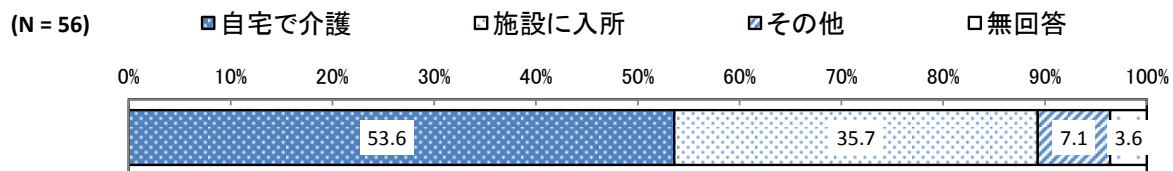


(5) あなたには介護をしなければならない方（要介護者）がいますか。あてはまるものを1つ選んでください。1を回答された場合、どこで介護をされているかもお答えください。

「いる」が6.6%、「いない」が93.1%となっている。

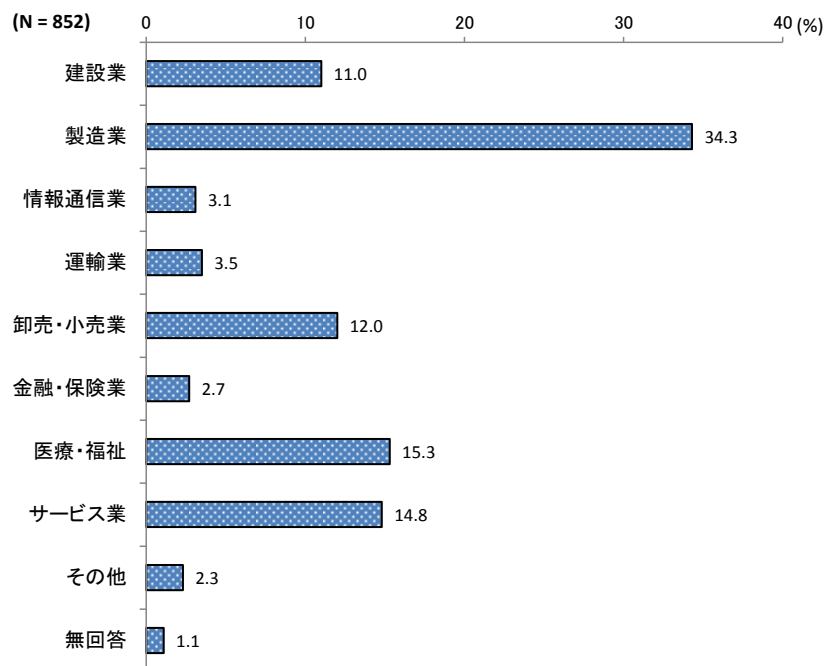


要介護者がいると回答された方に、どこで介護をされているかを尋ねたところ、「自宅で介護」が53.6%と最も多く、次いで「施設に入所」が35.7%、「その他」が7.1%となっている。



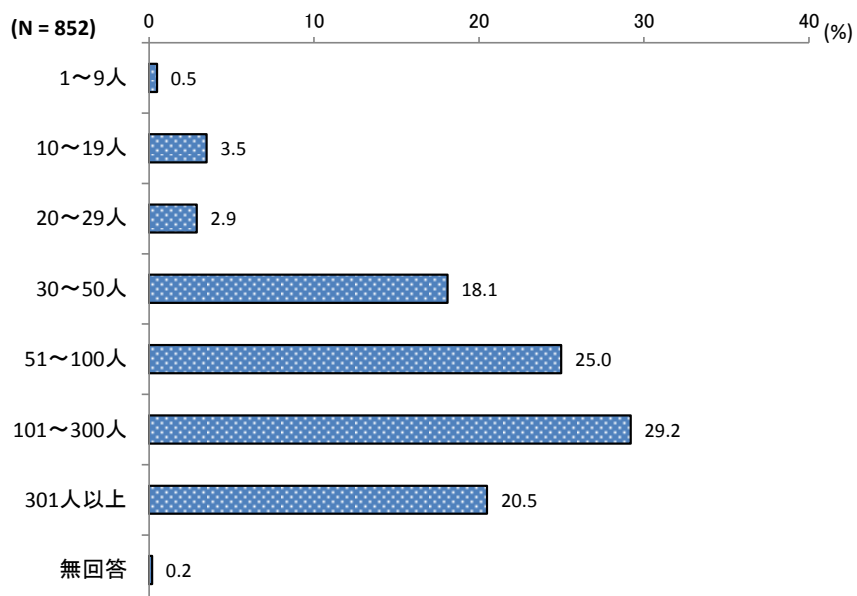
(6) あなたが勤務する企業の主業種について、あてはまるものを1つ選んでください。

「製造業」が34.3%と最も多く、次いで「医療・福祉」が15.3%、「サービス業」が14.8%となっている。



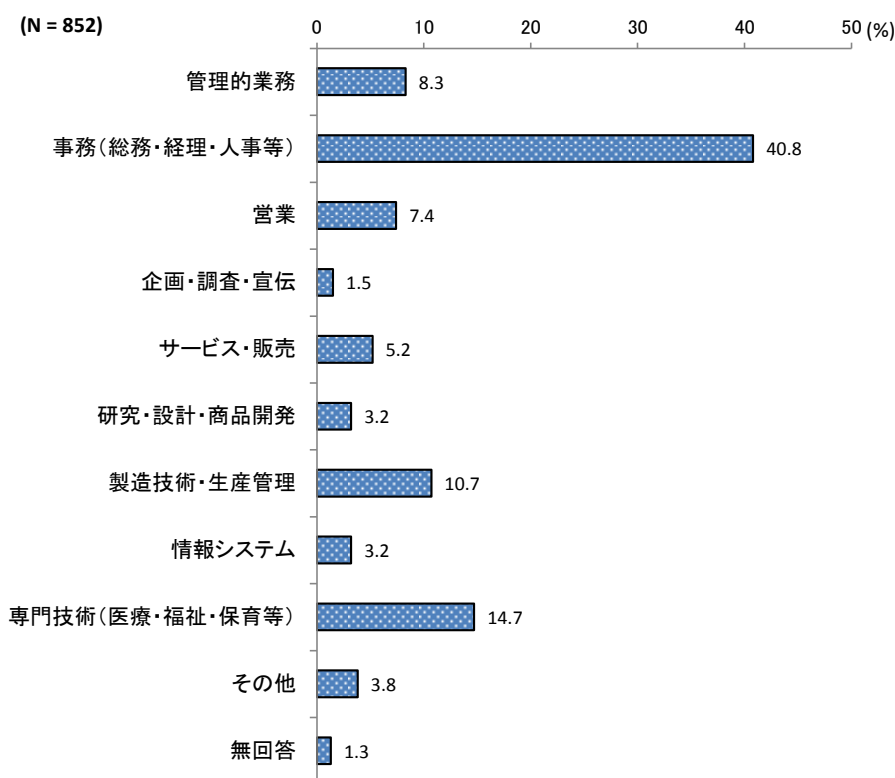
(7) あなたが勤務する企業の全体の従業員数（常時雇用する(※)従業員数（パート・アルバイトも含む）をいう。）について、あてはまるものを1つ選んでください。

「101～300人」が29.2%と最も多く、次いで「51～100人」が25.0%、「301人以上」が20.5%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。

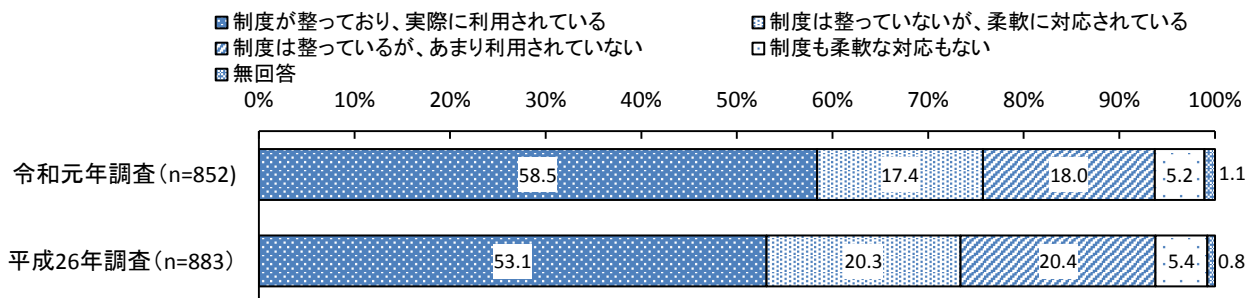
「事務（総務・経理・人事等）」が40.8%と最も多く、次いで「専門技術（医療・福祉・保育等）」が14.7%、「製造技術・生産管理」が10.7%となっている。



【問2. 企業・職場の仕事と子育ての両立支援について】

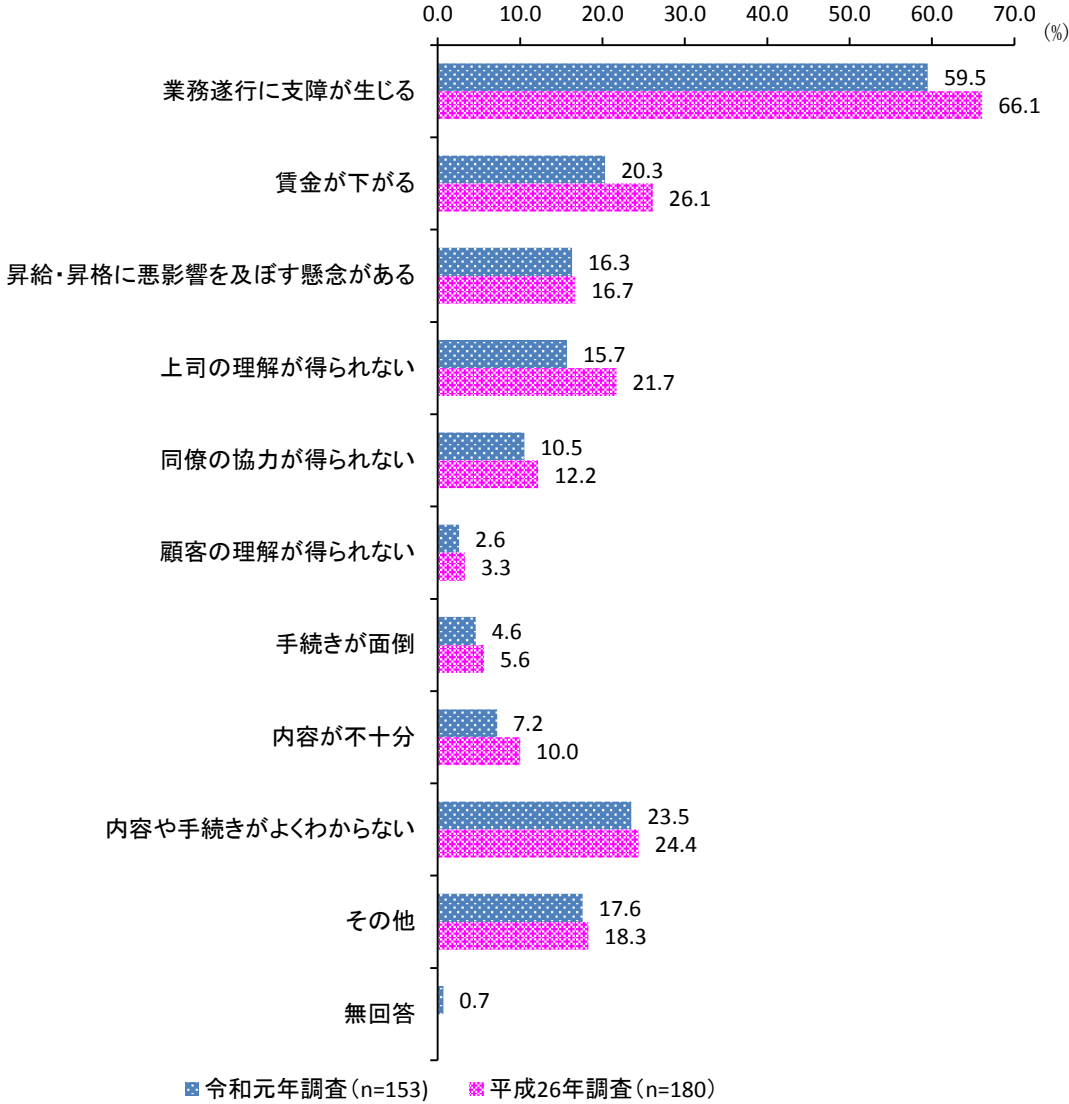
(1) あなたが勤務する企業における、仕事と子育ての両立がしやすい制度（育児休業制度、子育て中の短時間勤務制度など）の整備及び運用の現状について、あてはまるものを1つ選んでください。

「制度が整っており、実際に利用されている」が58.5%と最も多く、次いで「制度は整っているが、あまり利用されていない」が18.0%、「制度は整っていないが、柔軟に対応されている」が17.4%となっている。



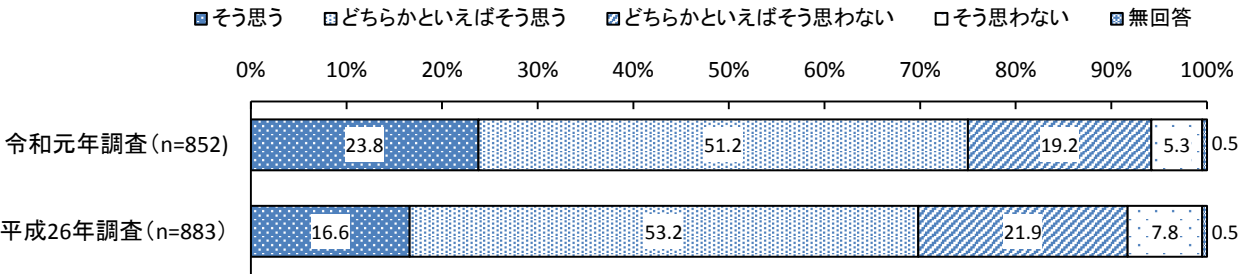
(2) (1) で「3. 制度は整っているが、あまり利用されていない」と回答された方にお尋ねします。
 あまり利用されていない理由は何だと思えますか。あてはまるものをすべて選んでください。

「業務遂行に支障が生じる」が 59.5%と最も多く、次いで「内容や手続きがよくわからない」が 23.5%、「賃金 that 下がる」が 20.3%となっている。



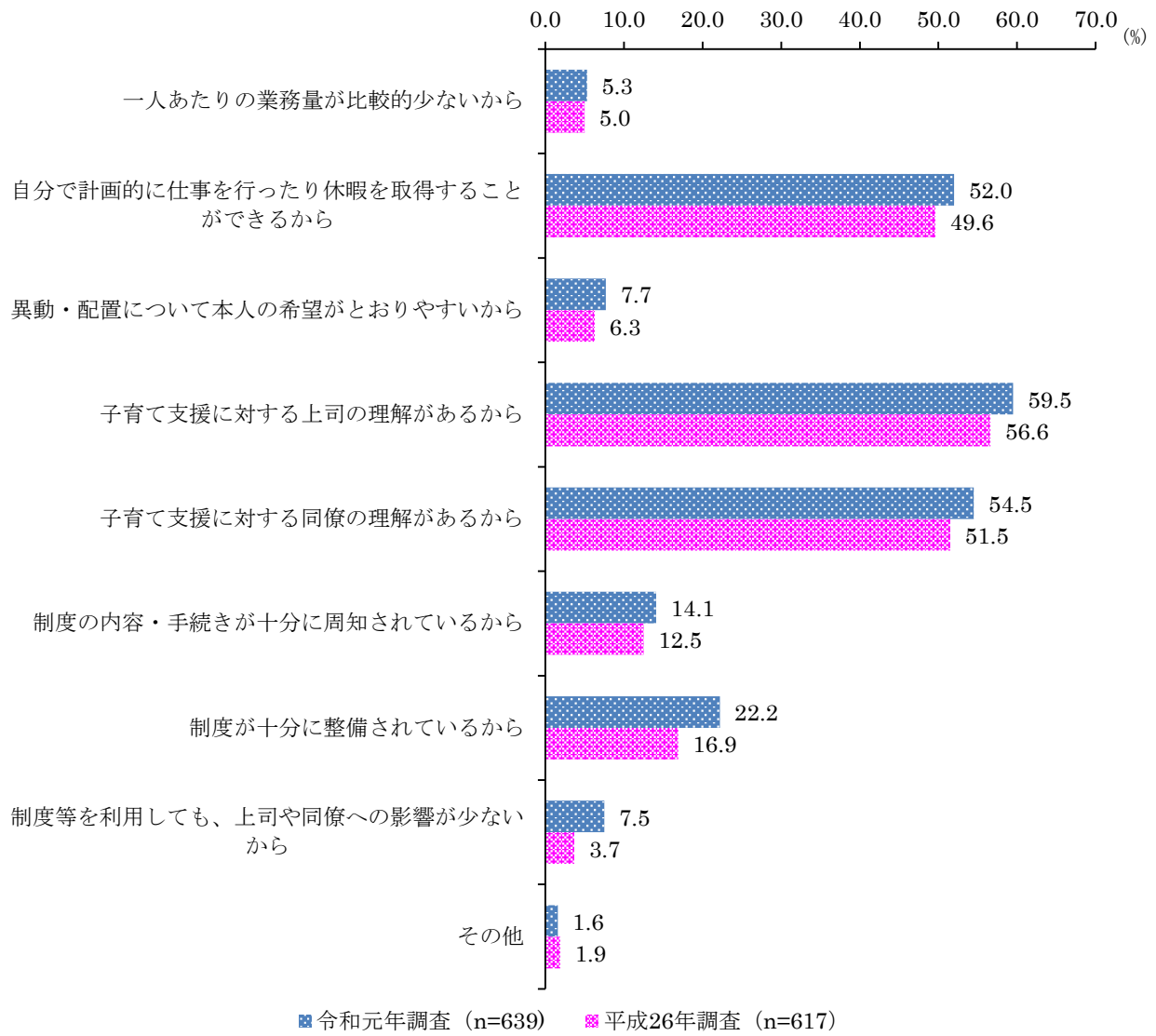
(3) あなたの職場は仕事と子育ての両立がしやすいと思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

「どちらかといえばそう思う」が51.2%と最も多く、次いで「そう思う」が23.8%、「どちらかといえばそう思わない」が19.2%となっている。



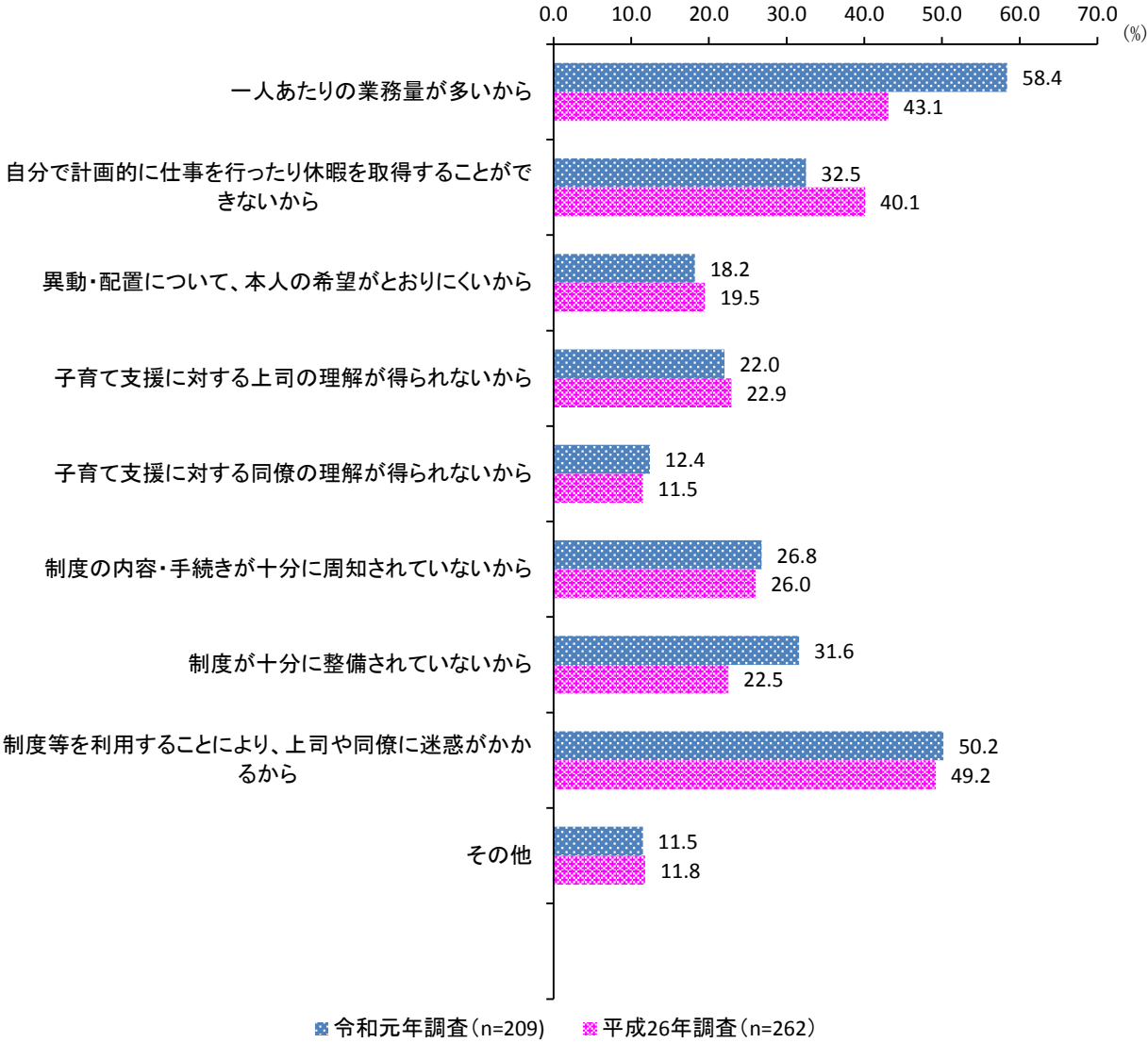
(4) (3) で「1. そう思う」または「2. どちらかといえばそう思う」と回答された方にお尋ねします。
なぜそう思うのか、あてはまるものをすべて選んでください。

「子育て支援に対する上司の理解があるから」が59.5%と最も多く、次いで「子育て支援に対する同僚の理解があるから」が54.5%、「自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得することができるから」が52.0%となっている。



(5) (3) で「3. どちらかといえばそう思わない」または「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 58.4%と最も多く、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 50.2%、「自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得することができないから」が 32.5%となっている。

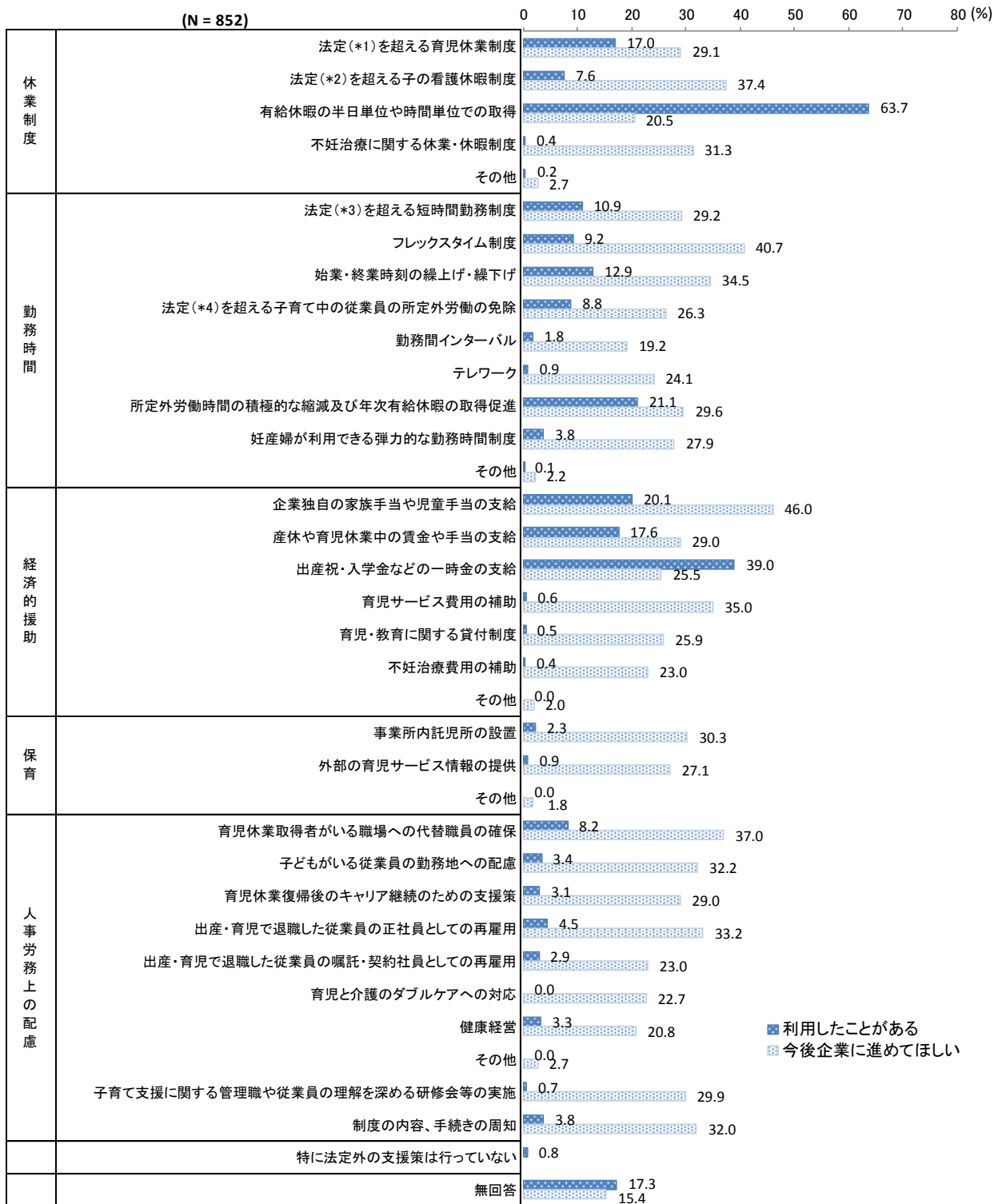


(6) あなたがお勤めになっている企業の仕事と子育ての両立支援策について、①利用したことがあるもの、②今後企業に進めてほしいもの、それぞれにあてはまるものをすべて選んでください。

①利用したことがあるものでは、「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が63.7%と最も多く、次いで「出産祝・入学金などの一時金の支給」が39.0%、「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」が21.1%となっている。

②今後企業に進めてほしいものでは、「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が46.0%と最も多く、次いで「フレックスタイム制度」が40.7%、「法定(*2)を超える子の看護休暇制度」が37.4%となっている。

(グラフは次頁に掲載。)



(*1) 従業員が、1歳未満の子を養育するために取得できる休業制度。両親ともに取得する場合は子が1歳2か月に達するまで、また、保育所に入所できないなど特別な事情がある場合には子が2歳に達するまで取得できる。

(*2) 従業員が、小学校就学前までの子の病気やけがの看護など(健康診断や予防接種を含む)のために取得できる休暇制度。子1人につき年に5日まで、子が2人以上の場合は年に10日まで取得できる。

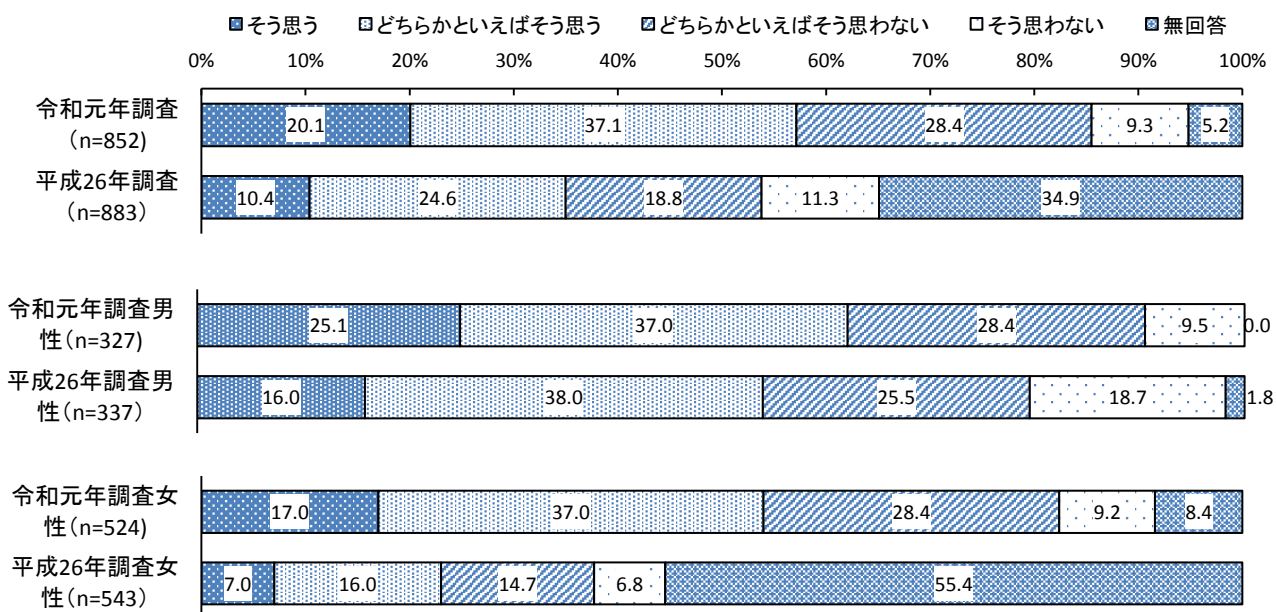
(*3) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。

(*4) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働をさせてはならない。

【問3. 男性の育児休業について】

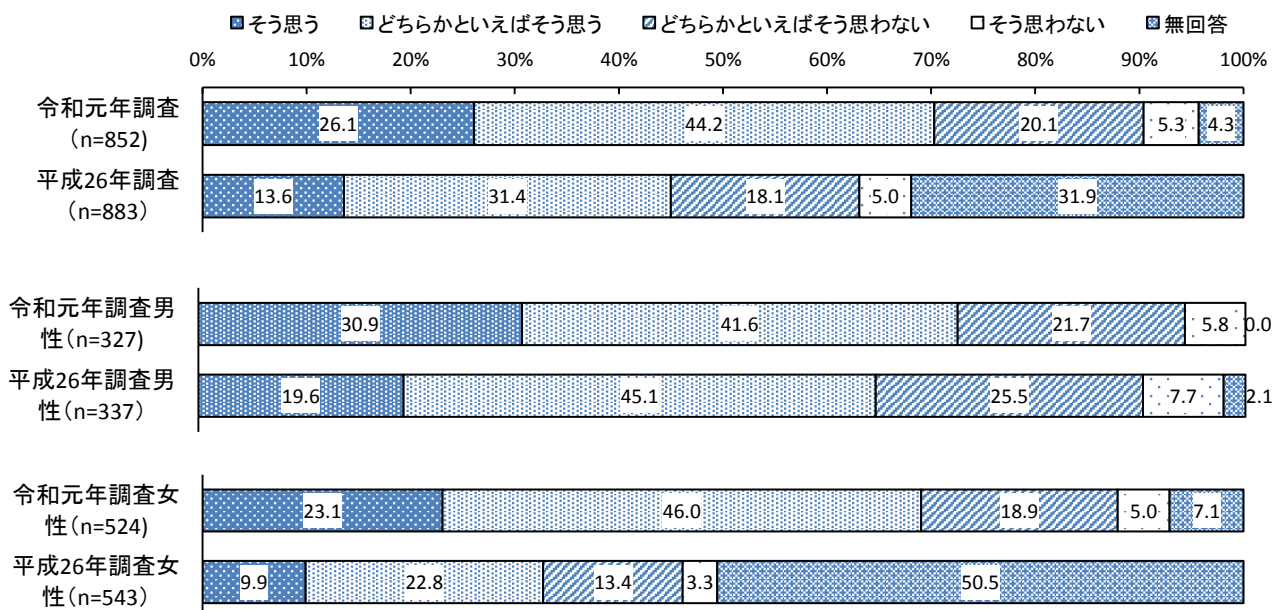
(1) 男性の方は、育児休業を取得したい（女性の方は、配偶者に育児休業を取得して欲しい）と思いますか（または、思いましたか）。あてはまるものを1つ選んでください。

「どちらかといえばそう思う」が37.1%と最も多く、次いで「どちらかといえばそう思わない」が28.4%、「そう思う」が20.1%となっている。



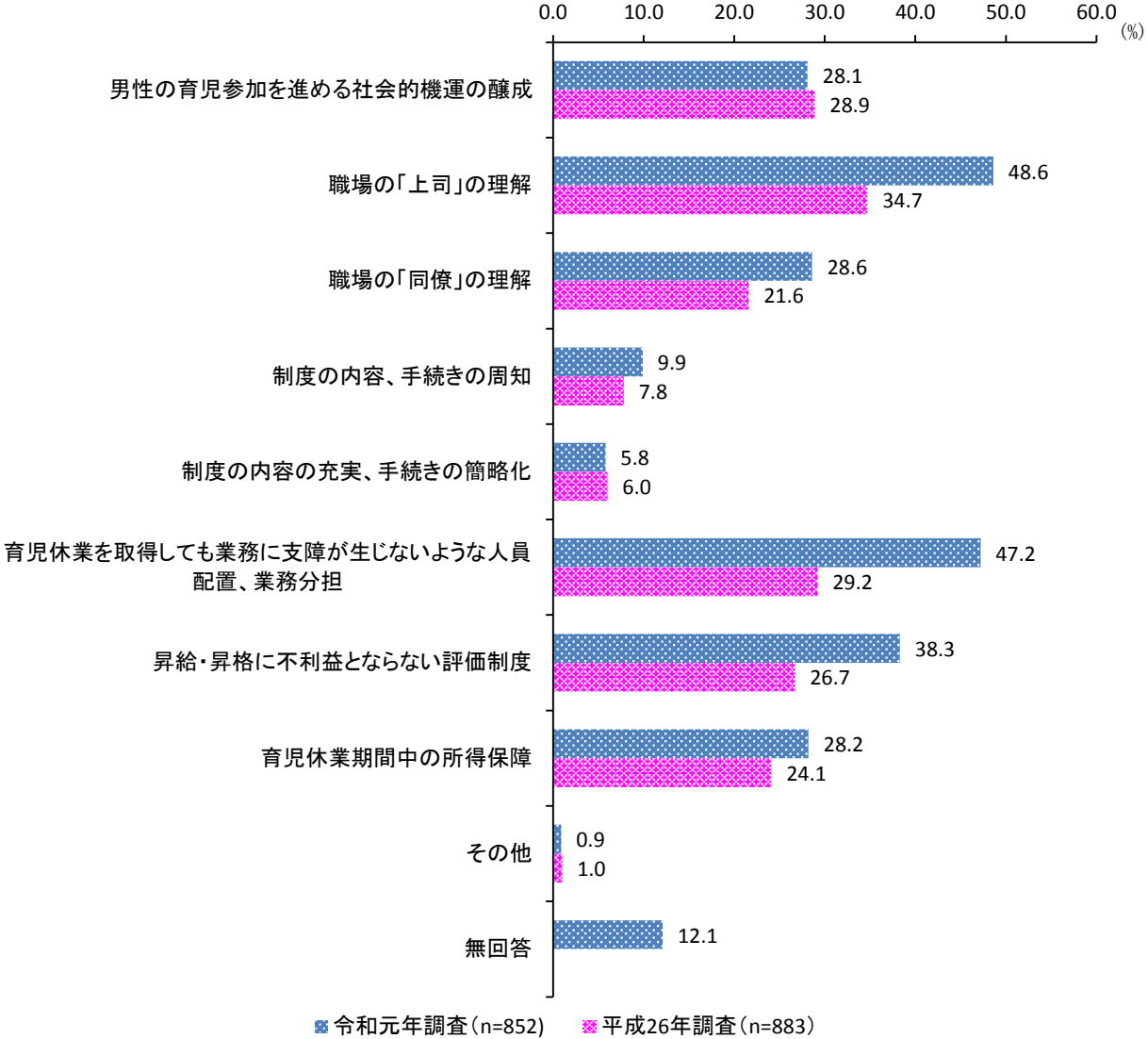
(2) 男性の育児休業取得について、企業は積極的に促進するべきだと思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

「どちらかといえばそう思う」が44.2%と最も多く、次いで「そう思う」が26.1%、「どちらかといえばそう思わない」が20.1%となっている。



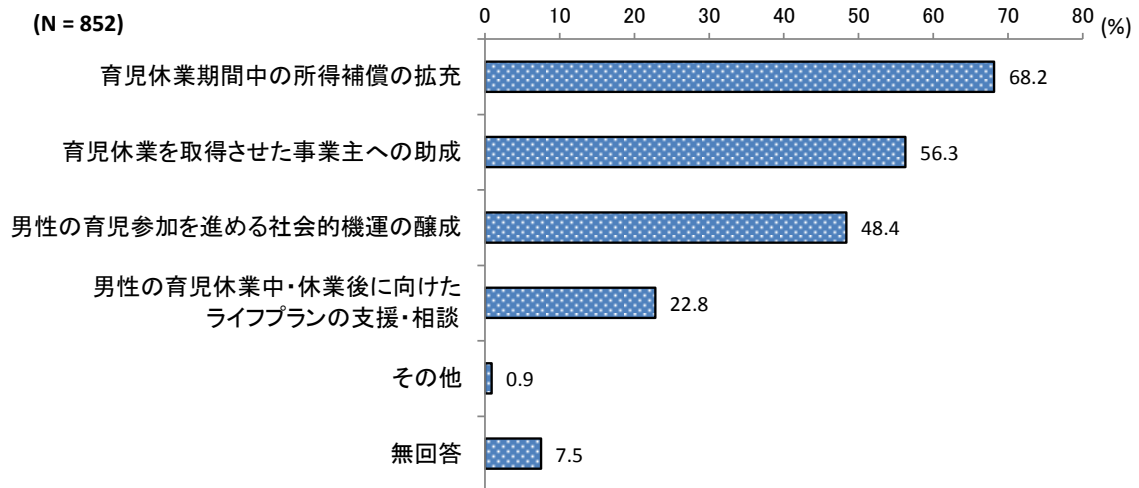
(3) 男性の育児休業取得を促進するために、あなたの勤め先の企業で特に重要だと思うものは何ですか。あてはまるものを3つ以内で選んでください。

「職場の『上司』の理解」が48.6%と最も多く、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47.2%、「昇給・昇格に不利益とならない評価制度」が38.3%となっている。



(4) 男性の育児休業取得を促進するために、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。

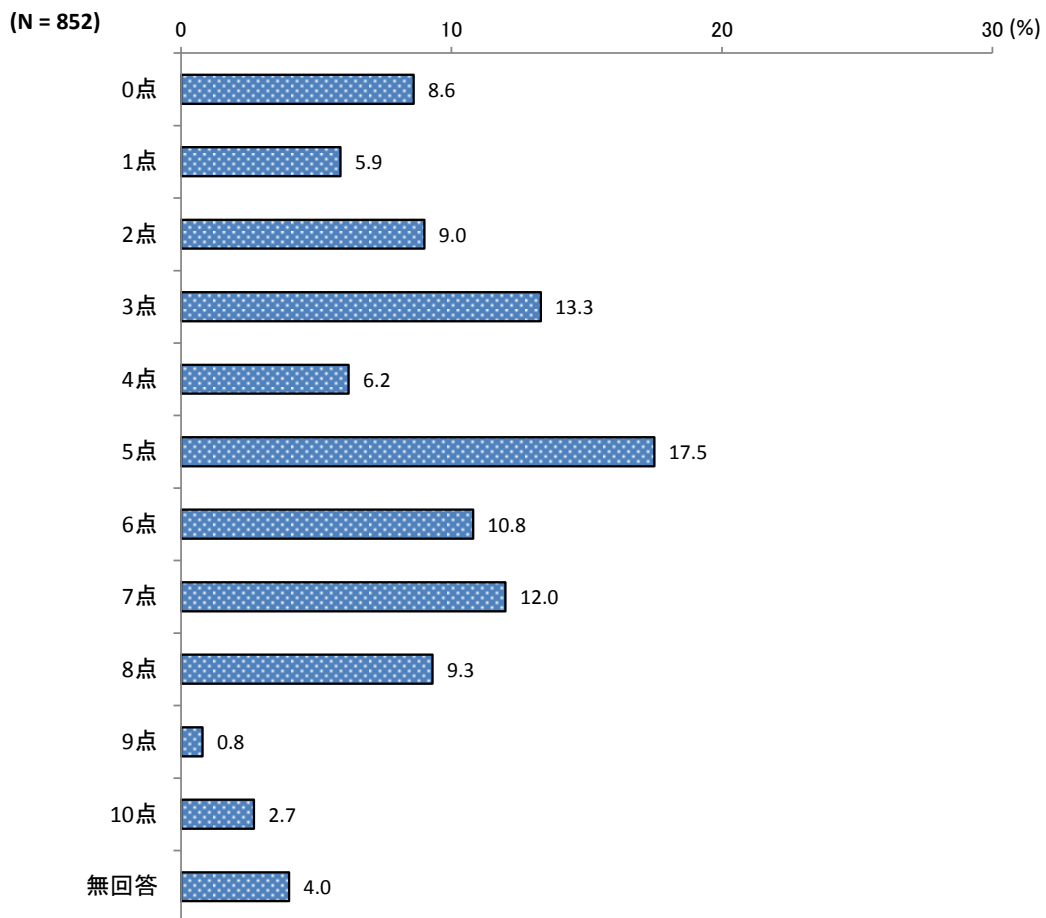
「育児休業期間中の所得補償の拡充」が68.2%と最も多く、次いで「育児休業を取得させた事業主への助成」が56.3%、「男性の育児参加を進める社会的機運の醸成」が48.4%となっている。



【問4. 働き方改革の推進状況について】

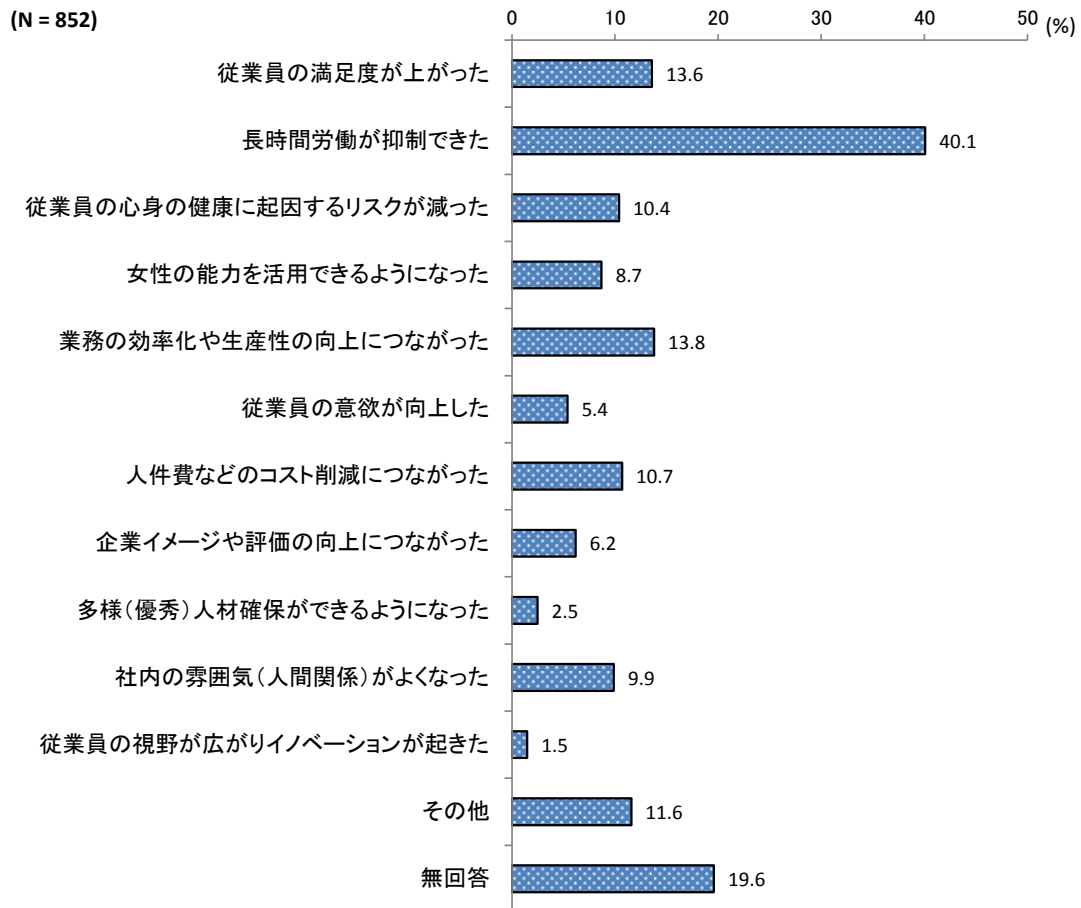
(1) あなたがお勤めになっている企業において、5年前と比較し、働き方改革はどの程度進んだと思いますか。0～10点で評価してください。

「5点」が17.5%と最も多く、次いで「3点」が13.3%、「7点」が12.0%となっている。



(2) あなたの勤務先の企業では、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。(詳しくわからない場合は、あなたの印象でも結構です。)

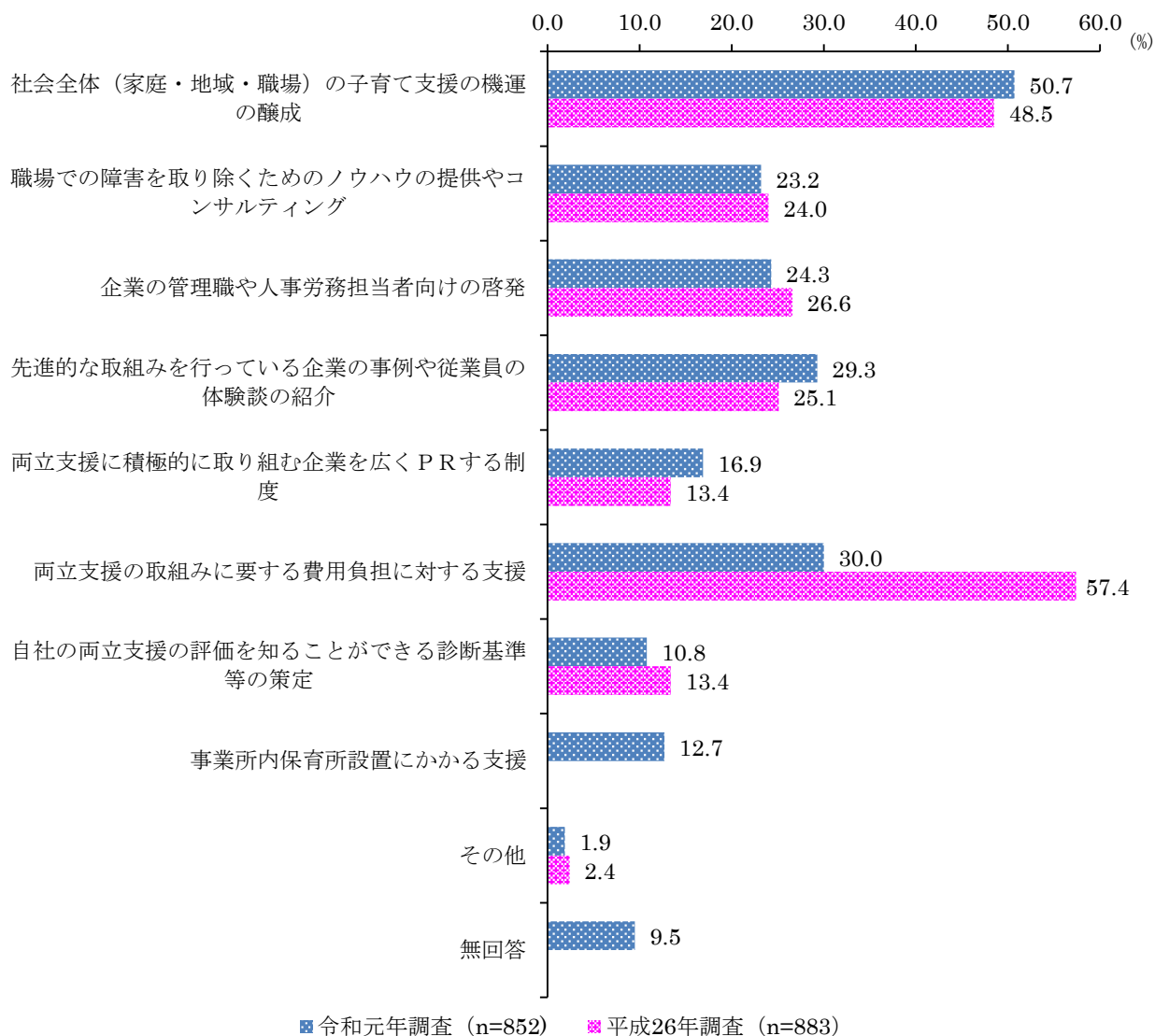
「長時間労働が抑制できた」が40.1%と最も多く、次いで「業務の効率化や生産性の向上につながった」が13.8%、「従業員の満足度が上がった」が13.6%となっている。



【問5. 行政への要望について】

職場における仕事と子育ての両立支援を進めるにあたって、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）の子育て支援の機運の醸成」が50.7%と最も多く、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」が30.0%、「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29.3%となっている。



【従業員規模別とのクロス集計】

■両立支援制度の利用状況等×従業員規模

【休業制度】

		全体	法定（*1）を超える育児休業制度	法定（*2）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
全体		852 100.0	145 17.0	65 7.6	543 63.7	3 0.4	2 0.2
従業員規模別 勤務する企業の	29人以下	59 100.0	13 22.0	4 6.8	23 39.0	0 0.0	0 0.0
	30～50人	154 100.0	27 17.5	11 7.1	95 61.7	0 0.0	1 0.6
	51～100人	213 100.0	33 15.5	14 6.6	131 61.5	2 0.9	0 0.0
	101～300人	249 100.0	37 14.9	19 7.6	164 65.9	1 0.4	0 0.0
	301人以上	175 100.0	35 20.0	17 9.7	128 73.1	0 0.0	1 0.6

【勤務時間】

		全体	法定（*3）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（*4）を超える子育て中の従業員の所定外労働の免除	勤務時間インターバル	テレワーク	縮減及び年次有給休暇の積極的な取得	所定外労働時間の積極的な取	妊産婦が利用できる弾力的な勤務時間制度	その他
全体		852 100.0	93 10.9	78 9.2	110 12.9	75 8.8	15 1.8	8 0.9	180 21.1	32 3.8	32 3.8	1 0.1
従業員規模別 勤務する企業の	29人以下	59 100.0	3 5.1	2 3.4	5 8.5	5 8.5	1 1.7	1 1.7	12 20.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	30～50人	154 100.0	13 8.4	2 1.3	18 11.7	13 8.4	3 1.9	2 1.3	27 17.5	8 5.2	8 5.2	0 0.0
	51～100人	213 100.0	20 9.4	10 4.7	31 14.6	13 6.1	1 0.5	1 0.5	42 19.7	9 4.2	9 4.2	1 0.5
	101～300人	249 100.0	25 10.0	25 10.0	31 12.4	25 10.0	5 2.0	1 0.4	50 20.1	7 2.8	7 2.8	0 0.0
	301人以上	175 100.0	31 17.7	38 21.7	24 13.7	19 10.9	5 2.9	3 1.7	49 28.0	6 3.4	6 3.4	0 0.0

(*1) 従業員が、1歳未満の子を養育するために取得できる休業制度。両親ともに取得する場合は子が1歳2か月に達するまで、また、保育所に入所できないなど特別な事情がある場合には子が2歳に達するまで取得できる。

(*2) 従業員が、小学校就学前までの子の病気やけがの看護など（健康診断や予防接種を含む）のために取得できる休暇制度。子1人につき年に5日まで、子が2人以上の場合は年に10日まで取得できる。

(*3) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。

(*4) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働をさせてはならない。

【経済的援助】

		全体	企業独自の家族手当や児童手当の支給	産休や育児休業中の賃金や手当の支給	出産祝・入学金などの一時金の支給	育児サービス費用（ベビシッターや託児所の料金など）の補助	育児・教育に関する貸付制度	不妊治療費用の補助	その他
全体		852 100.0	171 20.1	150 17.6	332 39.0	5 0.6	4 0.5	3 0.4	0 0.0
従業員規模別	29人以下	59 100.0	8 13.6	7 11.9	16 27.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	30～50人	154 100.0	27 17.5	25 16.2	48 31.2	0 0.0	2 1.3	0 0.0	0 0.0
	51～100人	213 100.0	34 16.0	35 16.4	80 37.6	1 0.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	101～300人	249 100.0	56 22.5	40 16.1	100 40.2	2 0.8	1 0.4	1 0.4	0 0.0
	301人以上	175 100.0	45 25.7	42 24.0	87 49.7	2 1.1	1 0.6	2 1.1	0 0.0

【保育】

		全体	事業所内託児所の設置	外部の育児サービス（時間外や休日の提供）の提供	その他
全体		852 100.0	20 2.3	8 0.9	0 0.0
従業員規模別	29人以下	59 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	30～50人	154 100.0	4 2.6	3 1.9	0 0.0
	51～100人	213 100.0	1 0.5	1 0.5	0 0.0
	101～300人	249 100.0	7 2.8	1 0.4	0 0.0
	301人以上	175 100.0	8 4.6	3 1.7	0 0.0

【人事労務上の配慮】

		全体	育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保	子どもがいる従業員の勤務地への配慮（転勤免除など）	育児休業復帰後のキャリア継続のための支援策	出産・育児で退職した従業員の正社員としての再雇用	出産・育児で退職した従業員の嘱託・契約社員としての再雇用	育児と介護のダブルケアへの対応	健康経営	その他	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等の実施	制度の内容、手続きの周知
全体		852 100.0	70 8.2	29 3.4	26 3.1	38 4.5	25 2.9	0 0.0	28 3.3	0 0.0	6 0.7	32 3.8
従業員規模別	29人以下	59 100.0	4 6.8	1 1.7	1 1.7	2 3.4	1 1.7	0 0.0	2 3.4	0 0.0	0 0.0	2 3.4
	30～50人	154 100.0	9 5.8	8 5.2	2 1.3	15 9.7	8 5.2	0 0.0	5 3.2	0 0.0	2 1.3	2 1.3
	51～100人	213 100.0	21 9.9	9 4.2	6 2.8	13 6.1	9 4.2	0 0.0	7 3.3	0 0.0	1 0.5	7 3.3
	101～300人	249 100.0	20 8.0	4 1.6	6 2.4	4 1.6	4 1.6	0 0.0	6 2.4	0 0.0	3 1.2	10 4.0
	301人以上	175 100.0	16 9.1	7 4.0	11 6.3	4 2.3	2 1.1	0 0.0	8 4.6	0 0.0	0 0.0	11 6.3

		全体	特に法定外の支援策は行っていない	無回答
全体		852 100.0	7 0.8	147 17.3
従業員規模別	29人以下	59 100.0	0 0.0	22 37.3
	30～50人	154 100.0	3 1.9	31 20.1
	51～100人	213 100.0	3 1.4	37 17.4
	101～300人	249 100.0	0 0.0	45 18.1
	301人以上	175 100.0	1 0.6	12 6.9

■今後企業に進めてほしい両立支援制度×従業員規模

【休業制度】

		全体	法定（*1） 休業制度 を超える育児	法定（*2） 看護休暇制度 を超える子の	単有給 位での 取得 の半日 単位や 時間	不妊 治療 に関 する 休業・ 休	その他
全体		852 100.0	248 29.1	319 37.4	175 20.5	267 31.3	23 2.7
従務する企業の 従業員規模別	29人以下	59 100.0	19 32.2	22 37.3	18 30.5	14 23.7	2 3.4
	30～50人	154 100.0	54 35.1	74 48.1	30 19.5	50 32.5	5 3.2
	51～100人	213 100.0	65 30.5	82 38.5	45 21.1	65 30.5	7 3.3
	101～300人	249 100.0	69 27.7	86 34.5	51 20.5	80 32.1	6 2.4
	301人以上	175 100.0	40 22.9	54 30.9	31 17.7	57 32.6	3 1.7

【勤務時間】

		全体	法定（*3） 間勤務 制度 を超 える 短時	フレ ック スタ イム 制 度	始 業 下 げ・ 終 業 時 刻 の 繰 上 げ・	法 定 （ *4 ） を 超 え る 所 定 外 労 働 の 免 除	勤 務 間 イ ン タ ー バ ル	テ レ ワ ー ク	得 促 進	所 定 外 労 働 時 間 の 積 極 的 な 取 組	妊 産 婦 が 利 用 で き る 弾 力 的 な 勤 務 時 間 制 度	その他
全体		852 100.0	249 29.2	347 40.7	294 34.5	224 26.3	164 19.2	205 24.1	252 29.6	238 27.9	19 2.2	
従務する企業の 従業員規模別	29人以下	59 100.0	15 25.4	19 32.2	15 25.4	17 28.8	9 15.3	10 16.9	18 30.5	17 28.8	0 0.0	
	30～50人	154 100.0	52 33.8	67 43.5	62 40.3	44 28.6	34 22.1	35 22.7	47 30.5	43 27.9	4 2.6	
	51～100人	213 100.0	69 32.4	89 41.8	82 38.5	69 32.4	47 22.1	47 22.1	65 30.5	62 29.1	7 3.3	
	101～300人	249 100.0	64 25.7	101 40.6	77 30.9	56 22.5	42 16.9	56 22.5	70 28.1	71 28.5	5 2.0	
	301人以上	175 100.0	48 27.4	70 40.0	57 32.6	36 20.6	30 17.1	56 32.0	51 29.1	45 25.7	3 1.7	

【経済的援助】

		全体	企業独自の家族手当や児童手当の支給	産休や育児休業中の賃金や手当の支給	出産祝・入学金などの一時金の支給	育児サービス費用（ベビーカー）の補助	育児・教育に関する貸付制	不妊治療費用の補助	その他
全体		852 100.0	392 46.0	247 29.0	217 25.5	298 35.0	221 25.9	196 23.0	17 2.0
従務する企業の 従業員規模別	29人以下	59 100.0	28 47.5	18 30.5	14 23.7	14 23.7	12 20.3	13 22.0	2 3.4
	30～50人	154 100.0	76 49.4	52 33.8	47 30.5	63 40.9	49 31.8	43 27.9	3 1.9
	51～100人	213 100.0	99 46.5	66 31.0	55 25.8	67 31.5	54 25.4	51 23.9	6 2.8
	101～300人	249 100.0	109 43.8	77 30.9	57 22.9	84 33.7	65 26.1	59 23.7	5 2.0
	301人以上	175 100.0	79 45.1	33 18.9	43 24.6	68 38.9	40 22.9	29 16.6	1 0.6

【保育】

		全体	事業所内託児所の設置	外部の育児サービス情報（時間外や休日の提供）	その他
全体		852 100.0	258 30.3	231 27.1	15 1.8
従務する企業の 従業員規模別	29人以下	59 100.0	12 20.3	11 18.6	2 3.4
	30～50人	154 100.0	39 25.3	37 24.0	2 1.3
	51～100人	213 100.0	65 30.5	54 25.4	6 2.8
	101～300人	249 100.0	81 32.5	70 28.1	1 0.4
	301人以上	175 100.0	59 33.7	57 32.6	4 2.3

【人事労務上の配慮】

		全体	育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保	子どもが在職者の勤務地への配慮（転勤免除など）	育児休業復帰後のキャリア継続のための支援策	出産・育児で退職した従業員の正社員としての再雇用	出産・育児で退職した従業員の嘱託・契約社員としての再雇用	育児と介護のダブルケアへの対応	健康経営	その他	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等の実施	制度の内容、手続きの周知	無回答
全体		852 100.0	315 37.0	274 32.2	247 29.0	283 33.2	196 23.0	193 22.7	177 20.8	23 2.7	255 29.9	273 32.0	131 15.4
従業員規模別	29人以下	59 100.0	17 28.8	14 23.7	10 16.9	14 23.7	13 22.0	12 20.3	9 15.3	3 5.1	13 22.0	20 33.9	11 18.6
	30～50人	154 100.0	61 39.6	43 27.9	57 37.0	56 36.4	40 26.0	43 27.9	34 22.1	5 3.2	47 30.5	56 36.4	29 18.8
	51～100人	213 100.0	86 40.4	59 27.7	53 24.9	64 30.0	46 21.6	47 22.1	45 21.1	8 3.8	60 28.2	69 32.4	33 15.5
	101～300人	249 100.0	93 37.3	88 35.3	71 28.5	86 34.5	57 22.9	51 20.5	52 20.9	4 1.6	76 30.5	80 32.1	33 13.3
	301人以上	175 100.0	56 32.0	69 39.4	55 31.4	61 34.9	40 22.9	39 22.3	36 20.6	3 1.7	57 32.6	46 26.3	25 14.3

■ 5年前と比較した働き方改革の推進状況×従業員規模

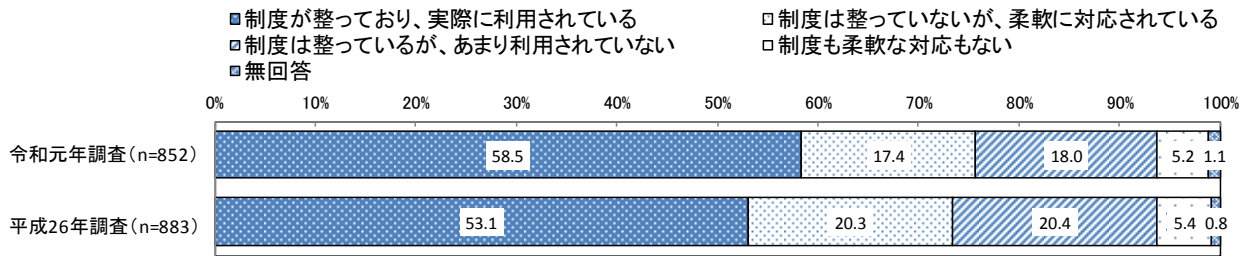
		全体	0点	1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点	無回答
全体		852 100.0	73 8.6	50 5.9	77 9.0	113 13.3	53 6.2	149 17.5	92 10.8	102 12.0	79 9.3	7 0.8	23 2.7	34 4.0
従業員規模別	29人以下	59 100.0	9 15.3	1 1.7	9 15.3	9 15.3	4 6.8	7 11.9	6 10.2	4 6.8	4 6.8	0 0.0	3 5.1	3 5.1
	30～50人	154 100.0	18 11.7	9 5.8	15 9.7	22 14.3	4 2.6	32 20.8	13 8.4	15 9.7	9 5.8	1 0.6	6 3.9	10 6.5
	51～100人	213 100.0	17 8.0	17 8.0	19 8.9	31 14.6	14 6.6	35 16.4	25 11.7	19 8.9	22 10.3	2 0.9	4 1.9	8 3.8
	101～300人	249 100.0	15 6.0	15 6.0	21 8.4	33 13.3	17 6.8	44 17.7	27 10.8	35 14.1	24 9.6	4 1.6	5 2.0	9 3.6
	301人以上	175 100.0	14 8.0	8 4.6	13 7.4	18 10.3	14 8.0	31 17.7	20 11.4	29 16.6	19 10.9	0 0.0	5 2.9	4 2.3

■ 働き方改革の取組みによる効果×従業員規模

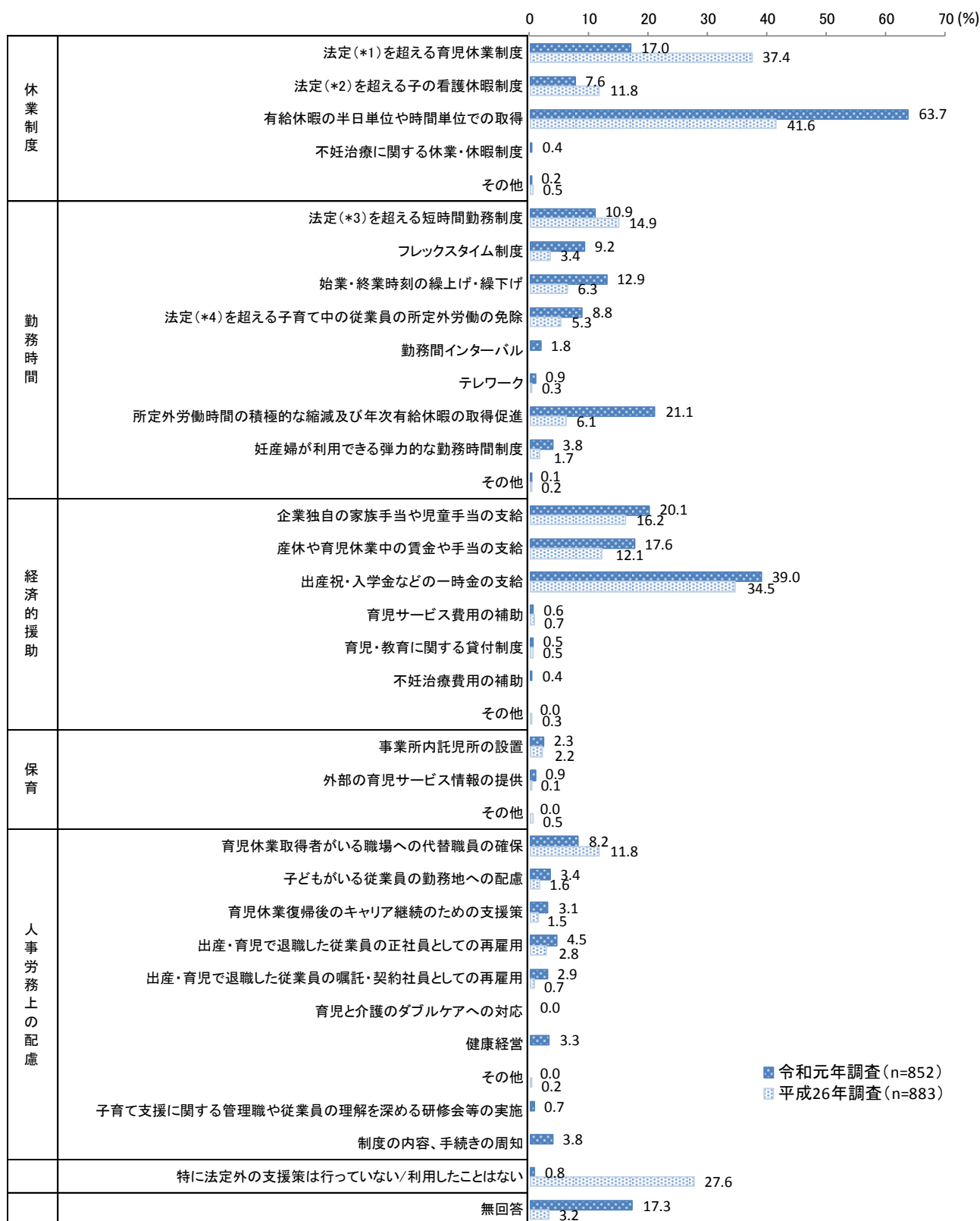
		全体	従業員の満足度が上がった	長時間労働が抑制できた	従業員の心身の健康に起因するリスクが減った	女性の能力を活用できるようになった	業務の効率化や生産性の向上につながった	従業員の意欲が向上した	人件費などのコスト削減につながった	企業イメージや評価の向上につながった	多様（優秀）人材確保ができるようになった	社内（雰囲気）人間関係がよくなった	従業員の視野が広がった	その他	無回答
全体		852 100.0	116 13.6	342 40.1	89 10.4	74 8.7	118 13.8	46 5.4	91 10.7	53 6.2	21 2.5	84 9.9	13 1.5	99 11.6	167 19.6
従業員規模別	29人以下	59 100.0	9 15.3	19 32.2	9 15.3	3 5.1	7 11.9	4 6.8	4 6.8	3 5.1	0 0.0	11 18.6	1 1.7	5 8.5	14 23.7
	30～50人	154 100.0	23 14.9	43 27.9	20 13.0	16 10.4	13 8.4	18 11.7	9 5.8	8 5.2	3 1.9	16 10.4	5 3.2	18 11.7	43 27.9
	51～100人	213 100.0	32 15.0	75 35.2	20 9.4	11 5.2	22 10.3	7 3.3	16 7.5	13 6.1	7 3.3	22 10.3	3 1.4	31 14.6	38 17.8
	101～300人	249 100.0	30 12.0	115 46.2	21 8.4	28 11.2	34 13.7	9 3.6	29 11.6	19 7.6	6 2.4	20 8.0	2 0.8	29 11.6	43 17.3
	301人以上	175 100.0	21 12.0	90 51.4	17 9.7	15 8.6	40 22.9	7 4.0	33 18.9	10 5.7	5 2.9	14 8.0	2 1.1	16 9.1	29 16.6

【経年比較】

■ 両立支援制度の整備・運用状況



■両立支援の制度で「利用したもの」



(*1) 従業員が、1歳未満の子を養育するために取得できる休業制度。両親ともに取得する場合は子が1歳2か月に達するまで、また、保育所に入所できないなど特別な事情がある場合には子が2歳に達するまで取得できる。

(*2) 従業員が、小学校就学前までの子の病気やけがの看護など(健康診断や予防接種を含む)のために取得できる休暇制度。子1人につき年に5日まで、子が2人以上の場合は年に10日まで取得できる。

(*3) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。

(*4) 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働をさせてはならない。