

**仕事と家庭の両立支援等
働きやすい環境づくりに関する調査
結果報告書**

平成 13 年 3 月

島根県・(財)ふるさと島根定住財団

【調査の概要】

1．調査目的

県内の民営事業所における仕事と家庭の両立支援に関する制度や職場環境などの実態を把握し、働きやすい職場環境の整備など少子化対策を推進するための基礎資料とする。

2．調査対象

(1) 調査対象地域

島根県全域

(2) 調査対象

(1) 事業主調査

平成8年事業所・企業統計調査によって把握された農林漁業を除く民営の事業所で、常時5人以上の従業員を雇用する事業所の中から、従業員規模別に一定の方法により抽出した500社

(2) 従業員調査

(1)の事業所に勤務する従業員で、従業員規模別に割り当てた調査票を事業主から配布された従業員3,150人

3．調査内容

(1) 事業主調査

(1) 事業所の概要

(2) 仕事と家庭の両立支援制度について

(3) 職場環境・風土について

(2) 従業員調査

(1) 事業所の概要

(2) 回答者の属性

(3) 仕事と家庭の両立支援制度について

(4) 職場環境・風土について

4．調査期間

平成12年11月20日～12月11日

5．調査方法

郵送による配布・回収

6 . 回収結果

	調査対象数	有効回収数	回収率
事業主調査	500	121	24.2%
従業員調査	3,150	655	20.8%

7 . 調査結果利用上の留意点

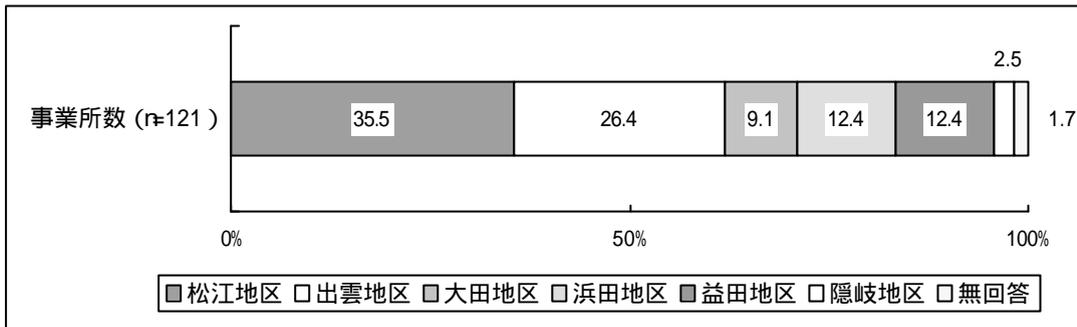
- (1) 産業の内、事業主調査では鉱業及び電気・ガス・熱供給・水道業、従業員調査では鉱業及び電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業については、有効回答が特に僅かであったため、産業別の集計数値は表記していないが、全体及び規模別にはその数値を含めた。また、表記した産業についても、産業によっては有効回答が少なく、割合については一概にいえない場合もある。
- (2) 報告書のnは回答数を表す。
- (3) 回答は回答数を基数とした百分率で表し、小数点第2位を四捨五入したため、構成比の合計が100.0%にならない場合がある。
- (4) 2つ以上の複数回答ができる質問では、回答比率の合計が100.0%を超える。
- (5) 集計の図表では、入力の都合上回答の選択肢の表現を短縮している場合がある。

* 事業所の属性

問1 . 事業所の所在地

事業所の所在地は、「松江地区」が 35.5%と最も多く、次いで、「出雲地区」26.4%、以下、「浜田地区」・「益田地区」12.4%、「大田地区」9.1%、「隠岐地区」2.5%となっており、市・郡別事業所数は、表1のとおりである。

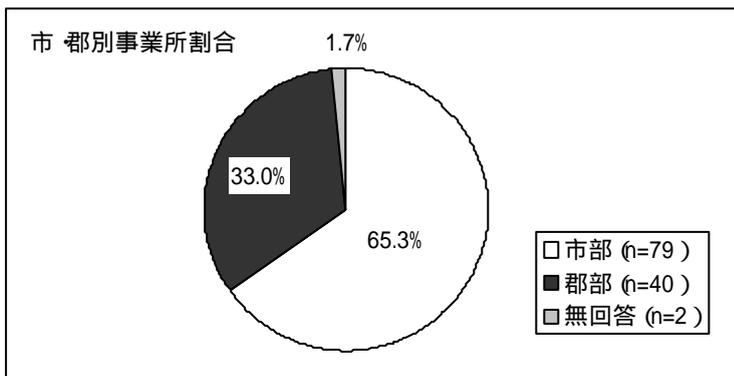
市・郡別にみると、市部 65.3%、郡部 33.0%である。



(表1) 市・郡別事業所数

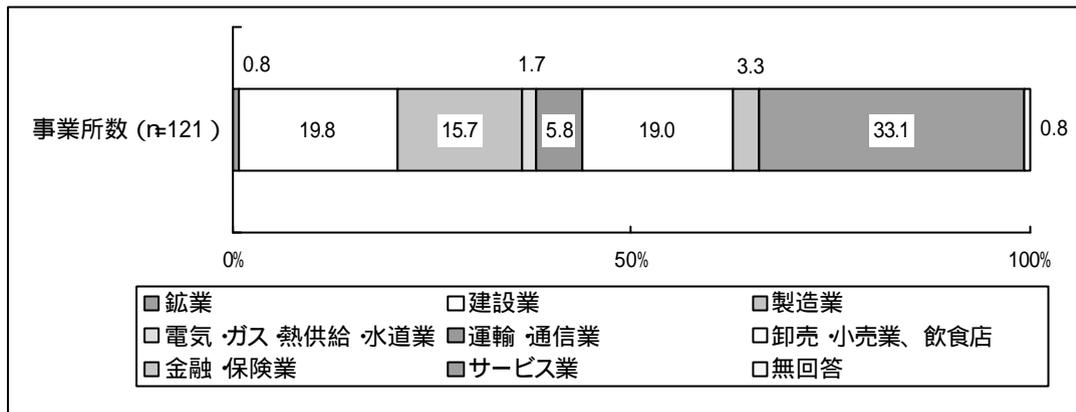
(事業所、%)

地区名	市・郡名	事業所数	構成比	地区名	市・郡名	事業所数	構成比
総数		121	100.0	大田地区	大田市	6	5.0
松江地区	松江市	25	20.7		邇摩郡	1	0.8
	安来市	5	4.1		邑智郡	4	3.3
	八束郡	7	5.8	浜田地区	浜田市	9	7.4
	能義郡	1	0.8		江津市	4	3.3
	仁多郡	4	3.3		那賀郡	2	1.7
	大原郡	1	0.8	益田地区	益田市	9	7.4
出雲地区	出雲市	18	14.9		美濃郡	-	-
	平田市	3	2.5		鹿足郡	6	5.0
	飯石郡	5	4.1	隠岐地区	隠岐郡	3	2.5
	簸川郡	6	5.0	無回答		2	1.7



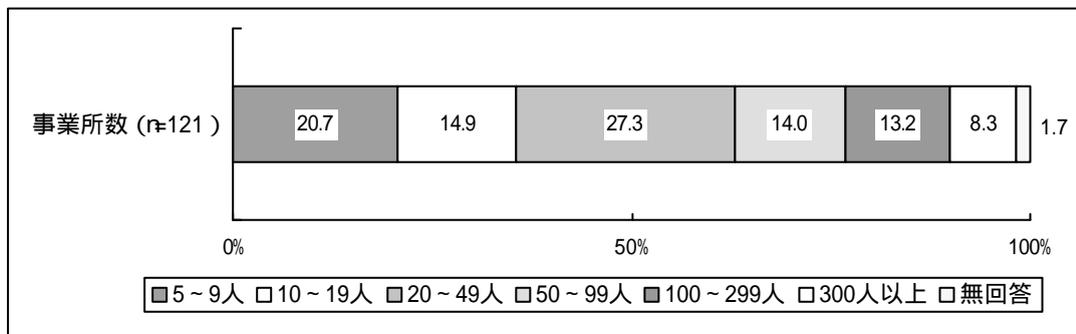
問2．業種

業種は、「サービス業」が33.1%と最も多く、次いで、「建設業」19.8%、以下、「卸売・小売業、飲食店」19.0%、「製造業」15.7%、「運輸・通信業」5.8%、「金融・保険業」3.3%、「電気・ガス・熱供給・水道業」1.7%、「鉱業」0.8%となっている。「不動産業」の回答はなかった。



問3．社員数

パートタイマー等を含む社員数は、「20～49人」が27.3%と最も多く、次いで、「5～9人」20.7%、以下、「10～19人」14.9%、「50～99人」14.0%、「100～299人」13.2%、「300人以上」8.3%となっている。

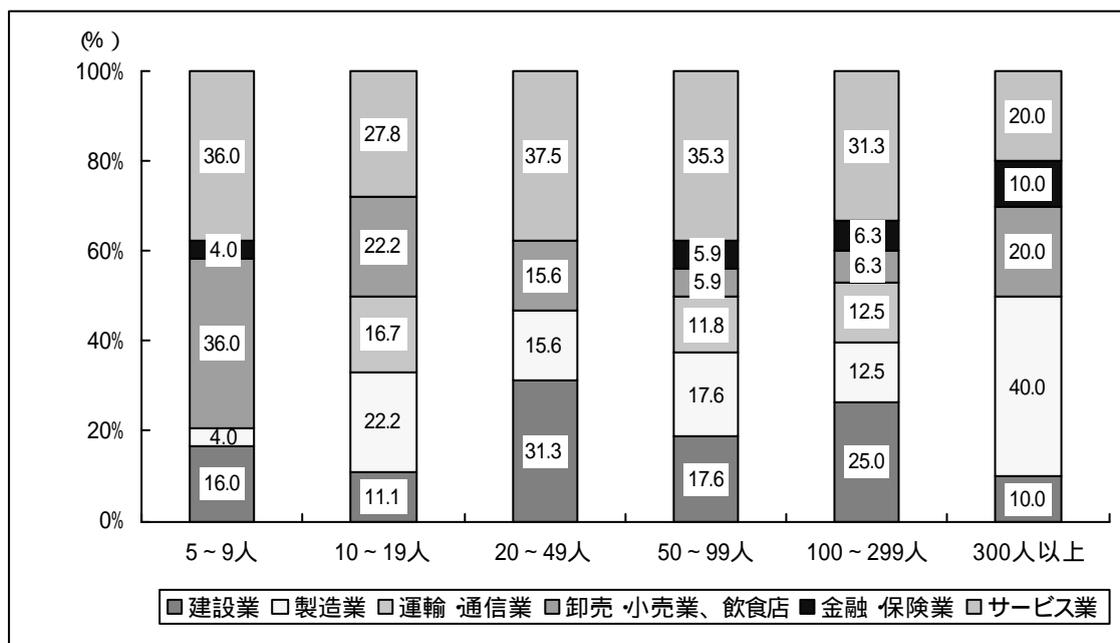


無回答を除いた業種別・規模別の状況は、次ページの表2のとおりである。

(表2) 業種別・規模別状況

(上段：事業所、下段：%)

業種 \ 規模	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100～299人	300人以上	合計
鉱業	-	-	-	1 (5.9)	-	-	1 (0.8)
建設業	4 (16.0)	2 (11.1)	10 (31.3)	3 (17.6)	4 (25.0)	1 (10.0)	24 (20.3)
製造業	1 (4.0)	4 (22.2)	5 (15.6)	3 (17.6)	2 (12.5)	4 (40.0)	19 (16.1)
電気・ガス・熱供給・水道業	1 (4.0)	-	-	-	1 (6.3)	-	2 (1.7)
運輸・通信業	-	3 (16.7)	-	2 (11.8)	2 (12.5)	-	7 (5.9)
卸売・小売業、飲食店	9 (36.0)	4 (22.2)	5 (15.6)	1 (5.9)	1 (6.3)	2 (20.0)	22 (18.6)
金融・保険業	1 (4.0)	-	-	1 (5.9)	1 (6.3)	1 (10.0)	4 (3.4)
サービス業	9 (36.0)	5 (27.8)	12 (37.5)	6 (35.3)	5 (31.3)	2 (20.0)	39 (33.1)
合計	25 (100.0)	18 (100.0)	32 (100.0)	17 (100.0)	16 (100.0)	10 (100.0)	118 (100.0)



* 仕事と家庭の両立支援

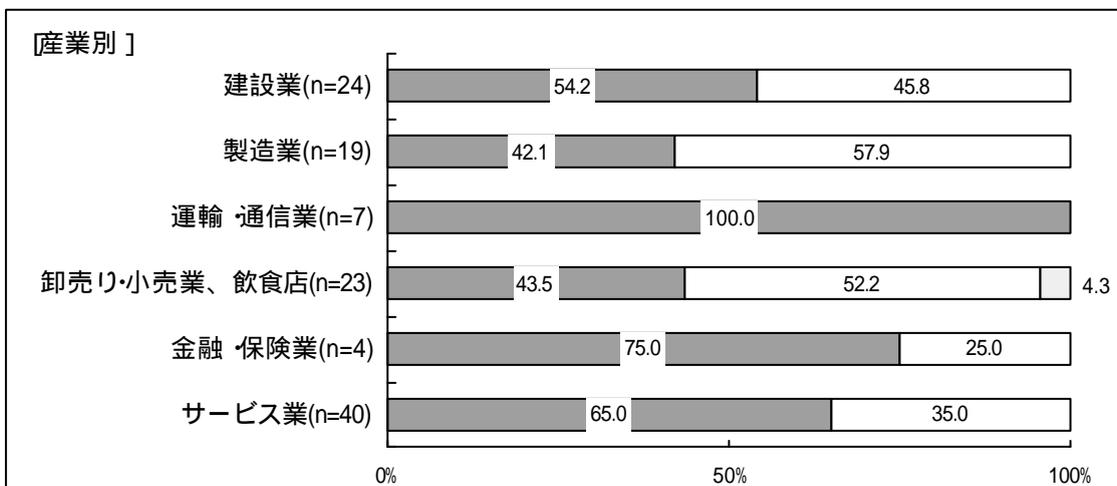
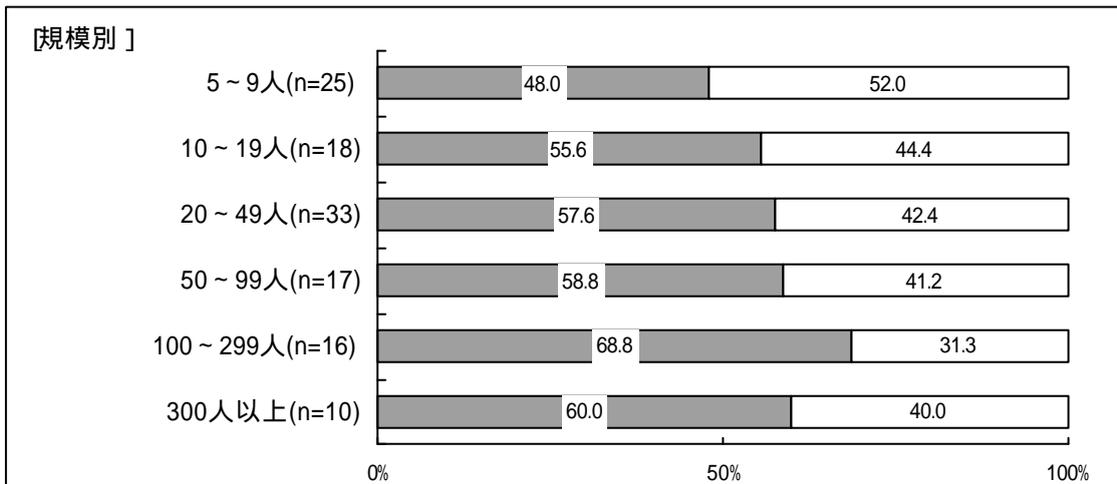
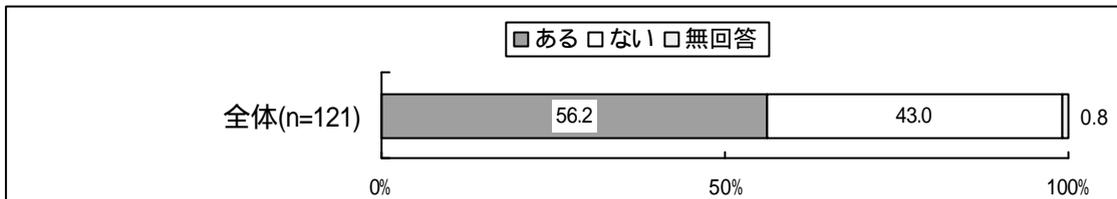
問1 .妊娠中及び出産後1年を経過しない女性に対する通院時間の就労免除や通院休暇制度

妊娠中及び出産後1年を経過しない女性に対する通院時間の就労免除や通院休暇制度については、「ある」事業所が56.2%、「ない」事業所が43.0%となっている。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「ある」事業所の割合が高くなる傾向にある。

産業別にみると、「ある」事業所が、製造業では42.1%、卸売・小売業、飲食店では43.5%と他の産業に比べ低くなっている。

参考までに、制度等がある事業所の賃金等の支給状況は、「有給」と「無給」が36.8%、「一部有給」が16.2%となっている。



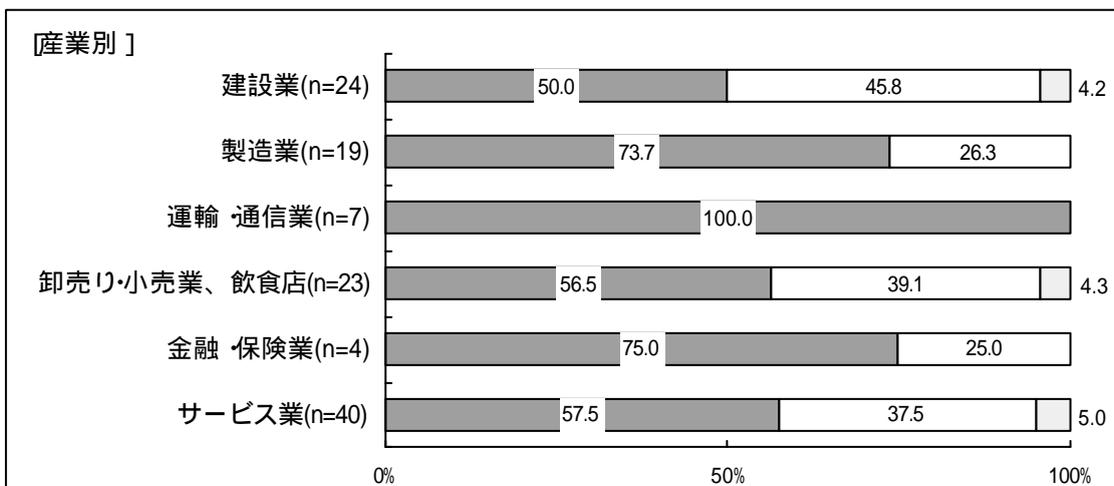
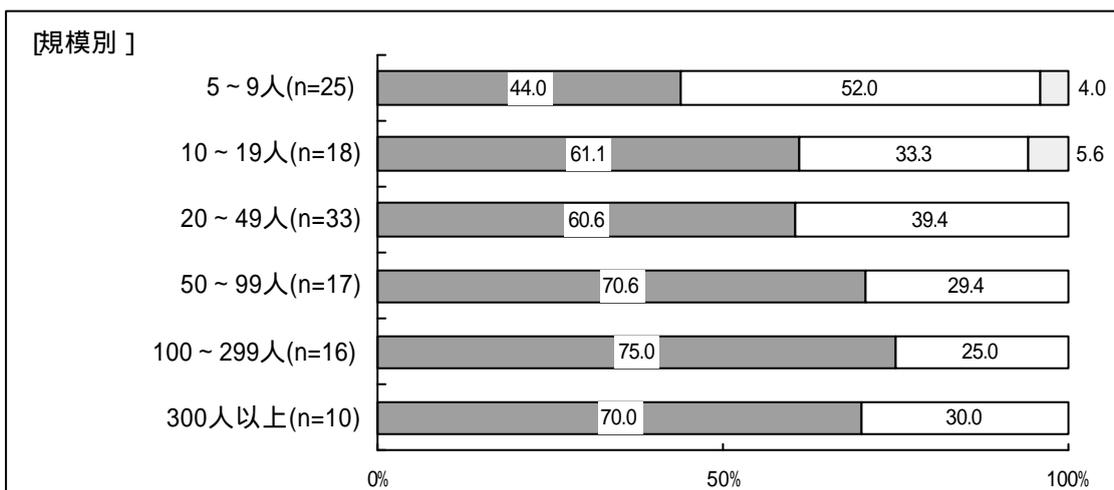
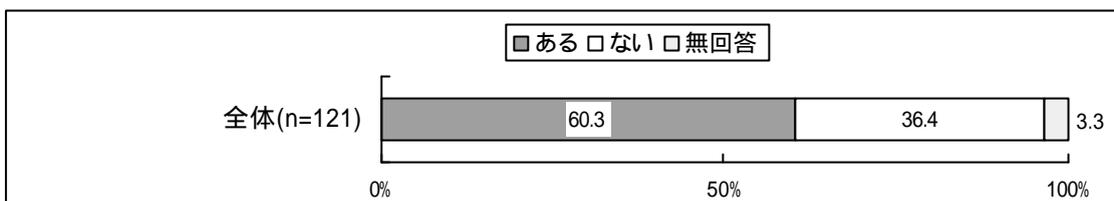
問2 .妊娠中及び出産後1年を経過しない女性が、医師等の指導事項に対応できるようにするための勤務時間短縮や休憩時間の延長措置などの制度

妊娠中及び出産後1年を経過しない女性が、医師等の指導事項に対応できるようにするための勤務時間短縮や休憩時間の延長措置などの制度については、「ある」事業所が60.3%、「ない」事業所が36.4%となっている。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「ある」事業所の割合が高くなる傾向にある。

産業別にみると、「ある」事業所がすべての産業で半数を超えている。

参考までに、制度がある事業所の賃金等の支給状況は、「無給」が43.8%、「有給」が35.6%、「一部有給」が12.3%となっている。

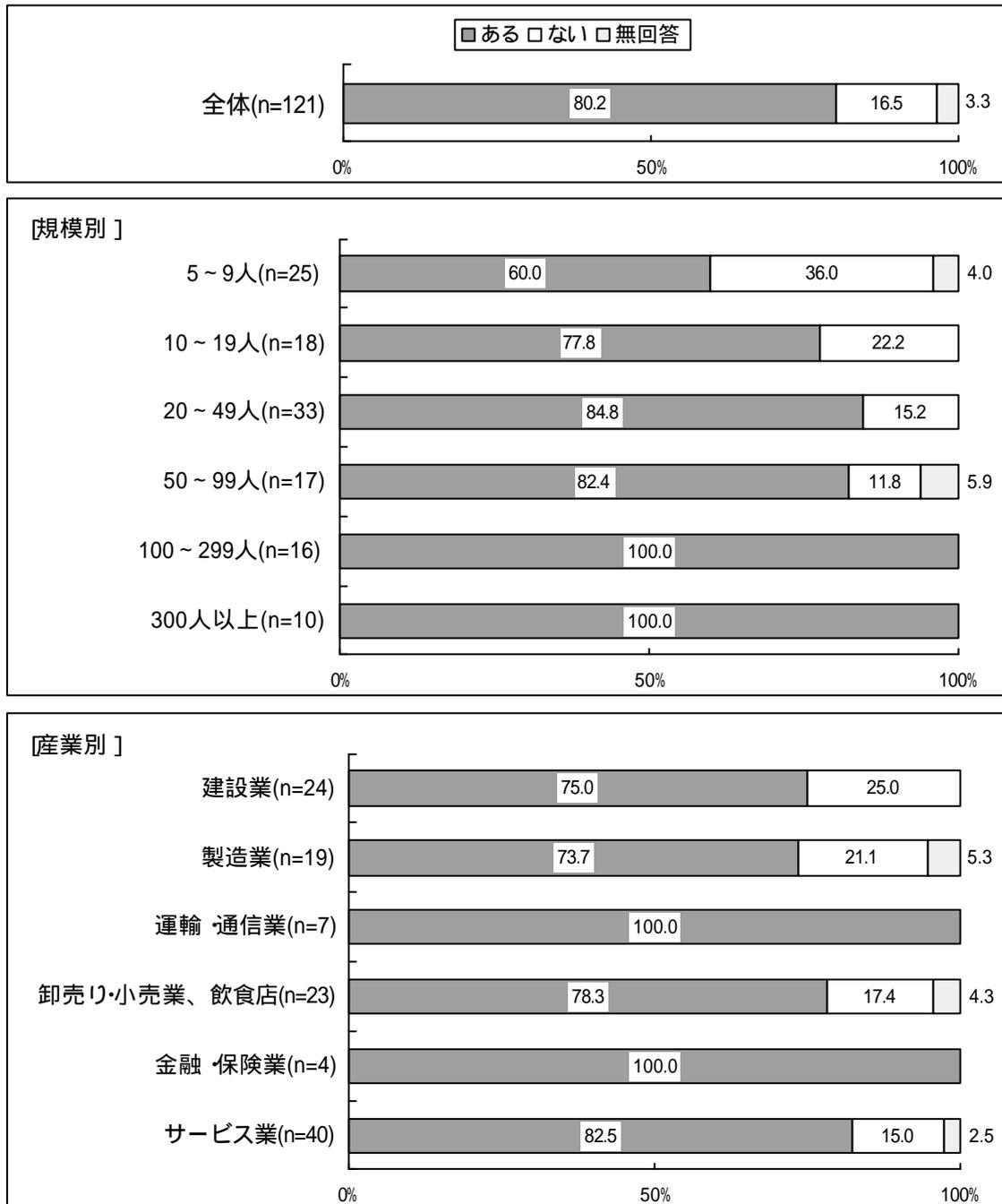


問3．産前産後休暇

産前産後休暇制度については、「ある」事業所が80.2%、「ない」事業所が16.5%となっている。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「ある」事業所の割合が高くなり、100人以上規模ではすべての事業所が制度を設けている。

産業別にみると、「ある」事業所はすべての産業で7割を超えている。

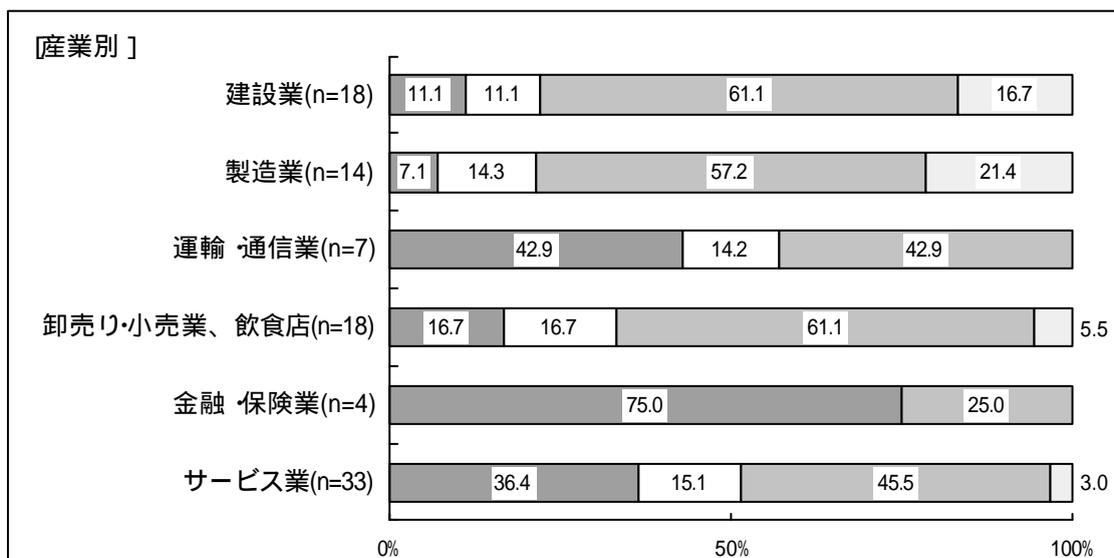
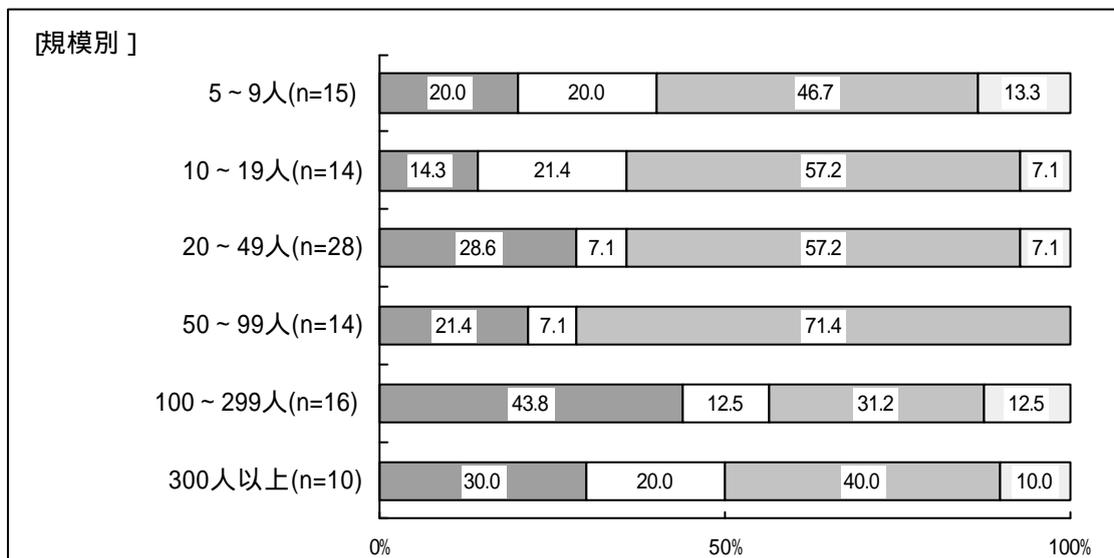
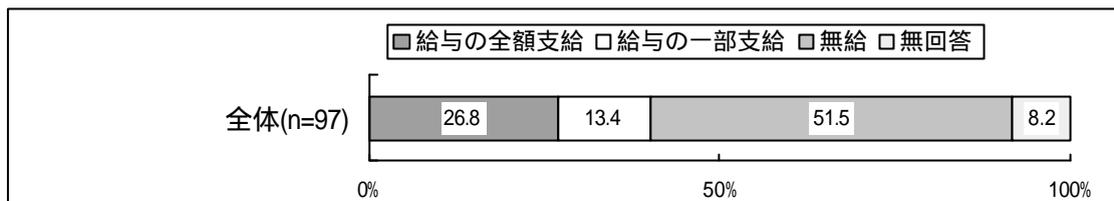


問3 - 2 . 給与の支給状況

制度がある事業所の給与の支給状況は、「無給」が51.5%、「給与の全額支給」が26.8%、「給与の一部支給」が13.4%となっている。

規模別にみると、100～299人規模では「給与の全額支給」が4割を超えているが、それ以外では「無給」が「給与の全額支給」を上回っている。

産業別にみると、「給与の全額支給」は、製造業では1割を、建設業、卸売・小売業、飲食店では2割を下回っている。

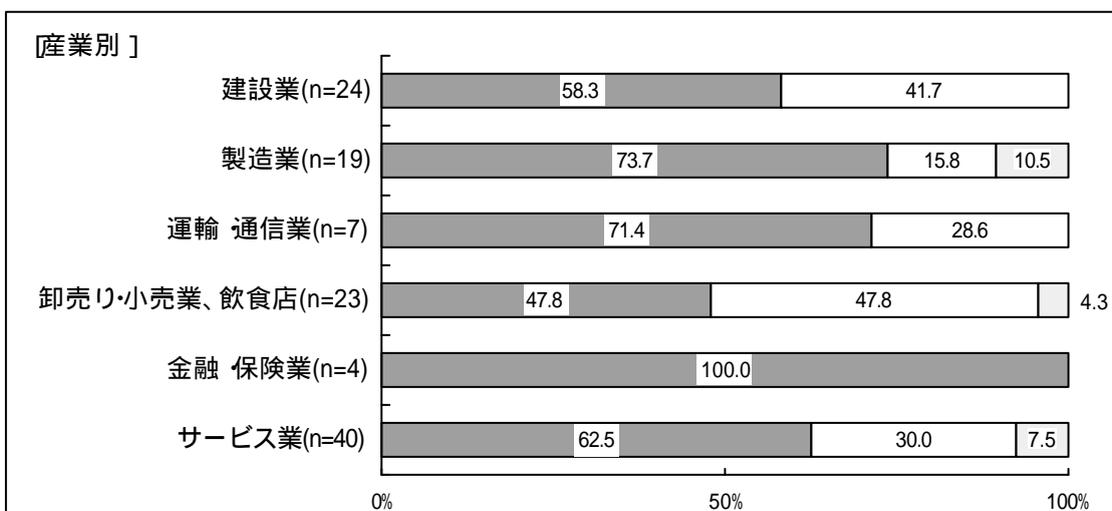
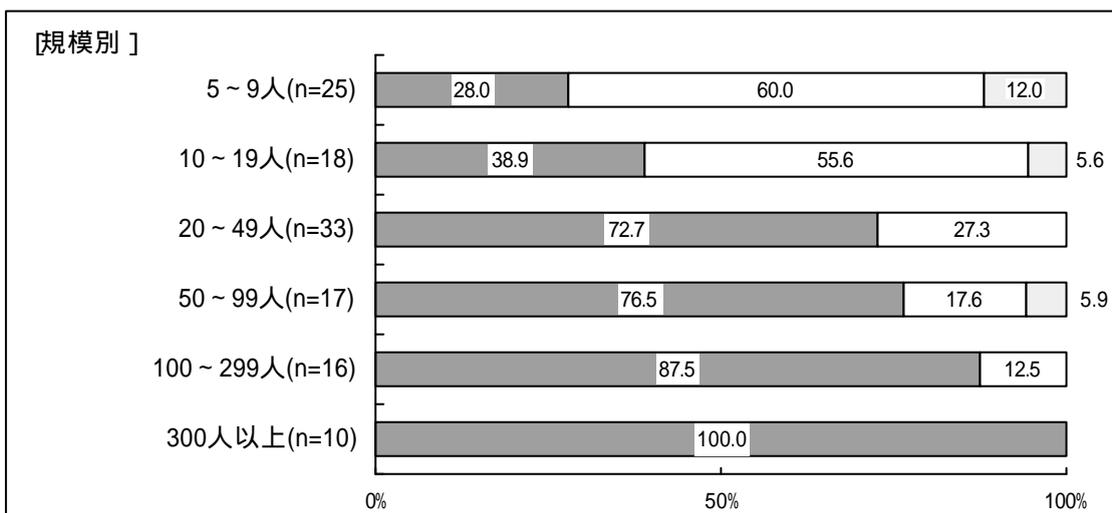
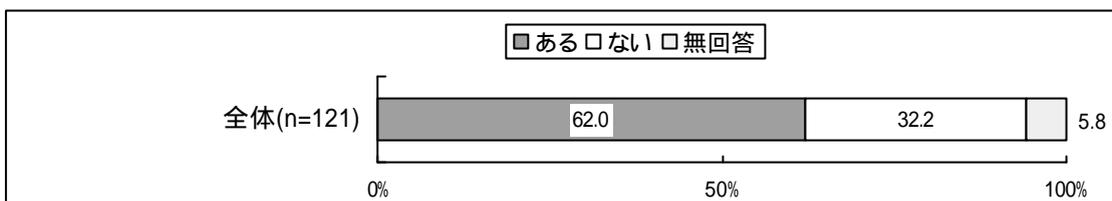


問4．育児休業制度

1歳未満の子どもを養育する男女従業員に対する育児休業制度については、「ある」事業所が62.0%、「ない」事業所が32.2%となっている。参考までに、制度がある事業所の休業期間は「1歳に達するまで」が88.0%である。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「ある」事業所の割合が高くなり、20人以上規模では7割を超え、300人以上規模ではすべての事業所が制度を設けている。一方、20人未満規模では、制度を設けていない事業所が過半数を超えている。

産業別にみると、「ある」事業所は、卸売・小売業、飲食店を除く産業で過半数を超えている。

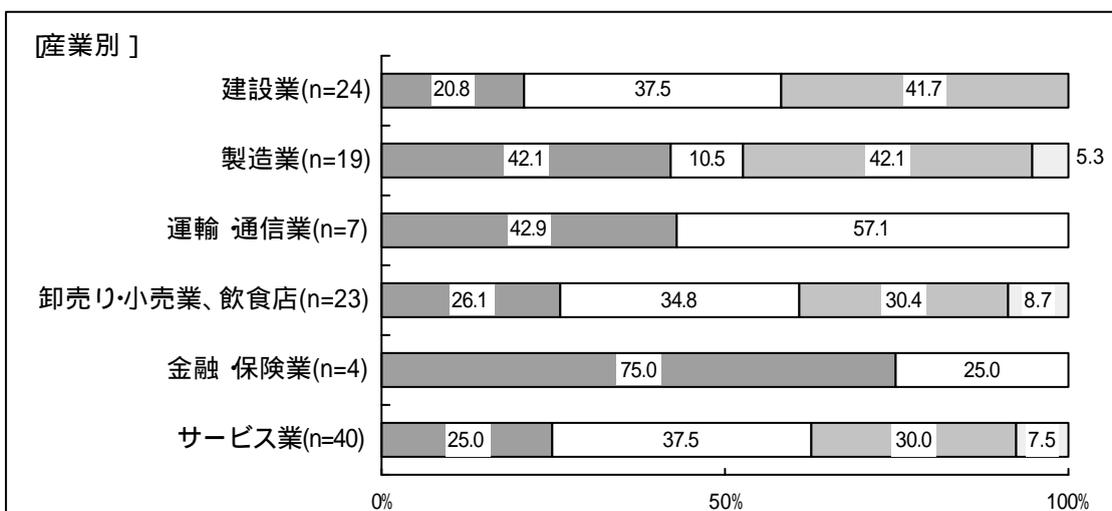
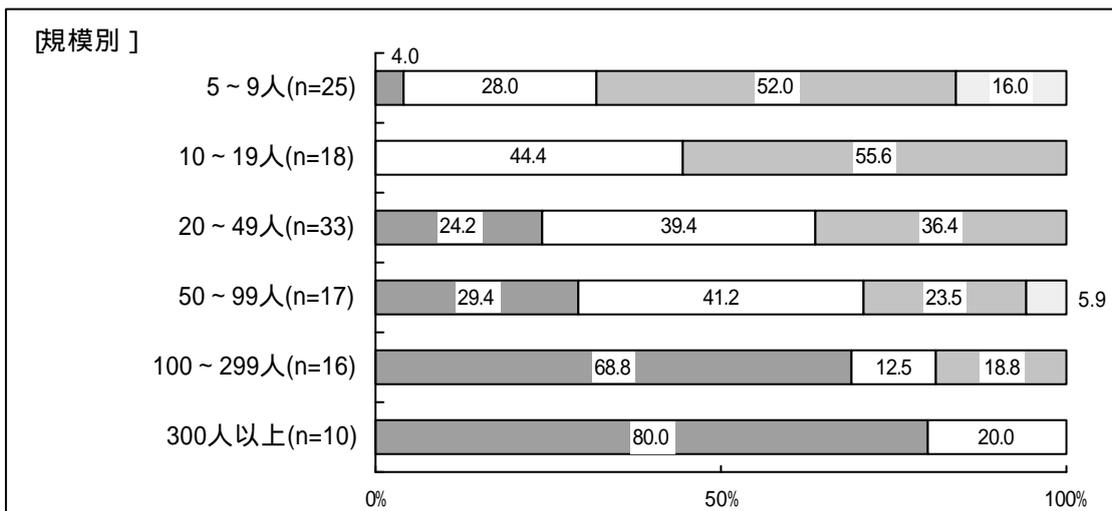
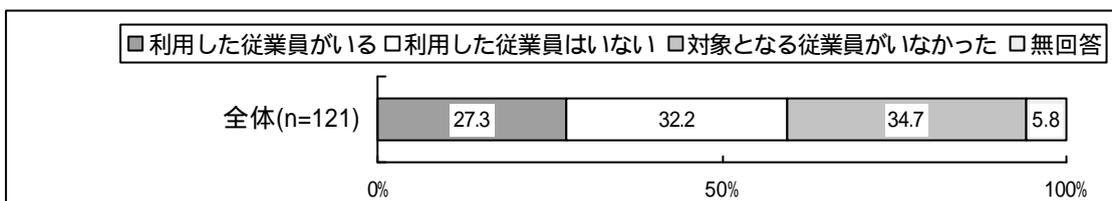


問5 . 過去3年間の育児休業制度利用状況

過去3年間の育児休業制度の利用状況は、「過去3年間には対象となる従業員がいなかった」事業所が34.7%、「利用した従業員はいない」事業所が32.2%、「利用した従業員がいる」事業所が27.3%となっている。

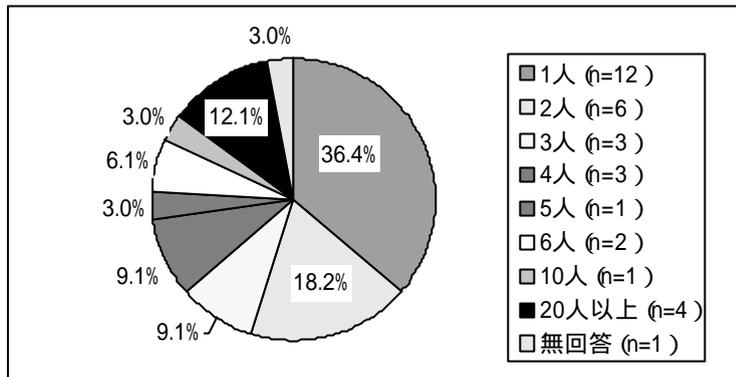
規模別にみると、規模が大きくなるほど「利用した従業員がいる」事業所の割合が高くなっている。

産業別にみると、「利用した従業員がいる」事業所は、金融・保険業で75.0%と他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、利用者がいた事業所が多いと一概にはいえない。



問5 - 2 . 過去3年間の利用者数

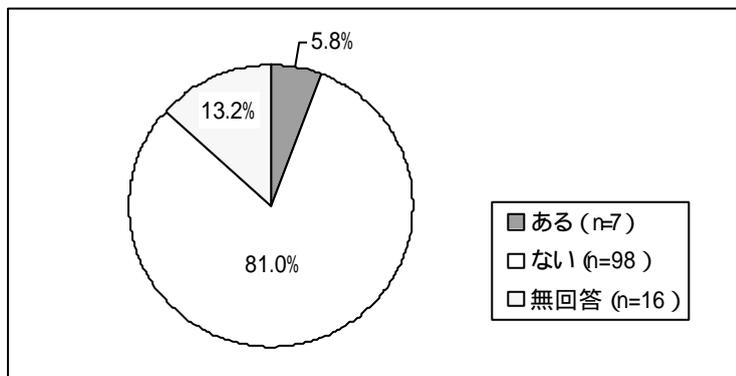
過去3年間に「利用した従業員がいる」と回答した事業所の利用者数は、「1人」が36.4%と最も多く、次いで、「2人」が18.2%、以下、「20人以上」12.1%、「3人」と「4人」が9.4%などとなっている。また、利用者はすべて女性で、男性の利用者はいない。



問6 . 育児休業中の賃金等の支給

育児休業中に雇用保険から支給される育児休業給付を除く賃金等の支給は、「ない」事業所が81.0%、「ある」事業所が5.8%となっている。

「ある」事業所の支給率等は、「6割(2社)」、「包金(1社)」となっている。

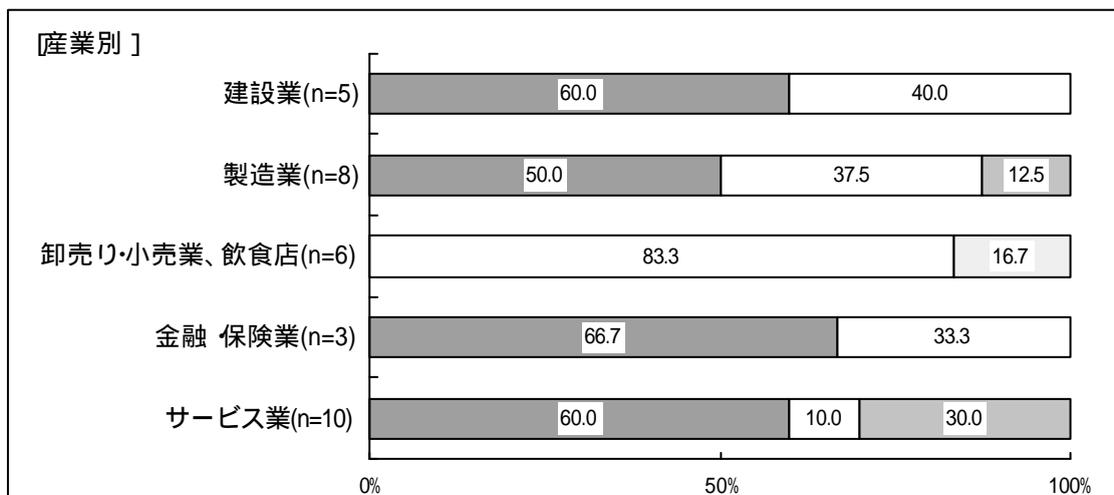
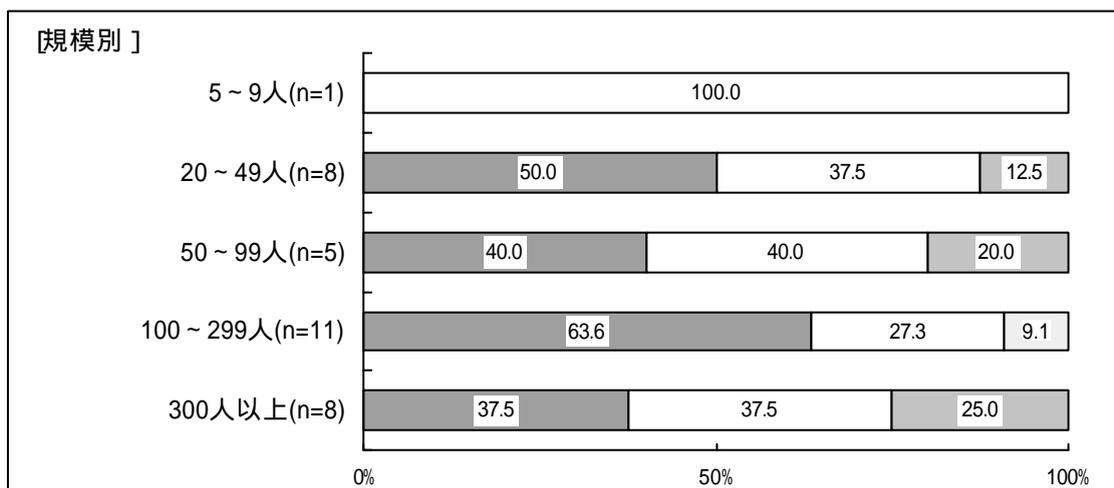
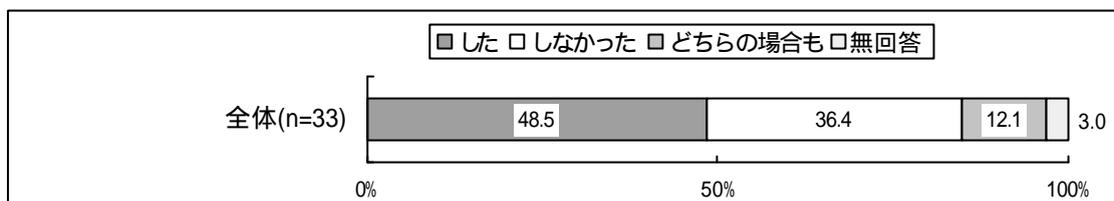


問7．育児休業利用期間中の人の補充等について

「育児休業利用者がいる」と回答した事業所の育児休業利用期間中の人の補充等については、「した」事業所が48.5%、「しなかった」事業所が36.4%、「どちらの場合もある」事業所が12.1%となっている。

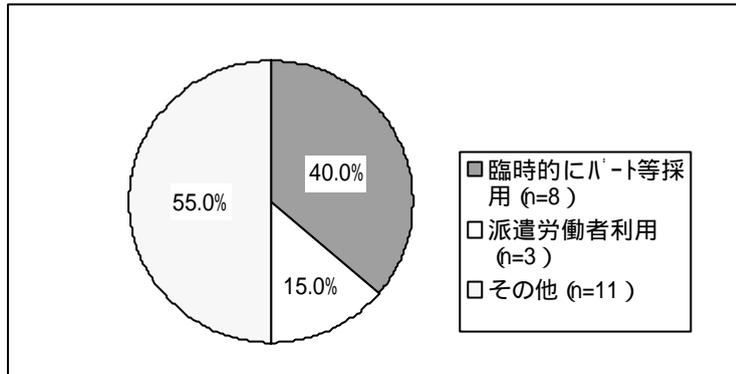
規模別にみると、100～299人規模で人の補充等をした事業所の割合が63.6%と他の規模に比べ高くなっている。

産業別にみると、人の補充等をした事業所は、建設業では60.0%、金融・保険業では66.7%、サービス業では60.0%と他の産業に比べて高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、人の補充をした事業所が多いと一概にはいえない。



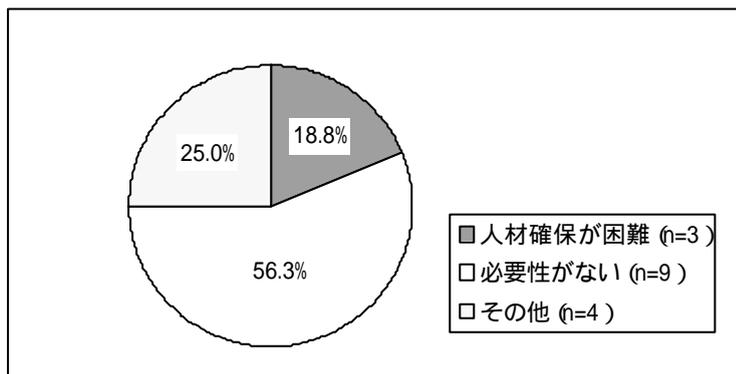
問7 - 2 . 人の補充等の配慮をした場合の内容

育児休業利用期間中の人の補充等については、「その他」55.0%、「臨時的にパート等を採用」が40.0%、「派遣労働者を利用」15.0%となっている。



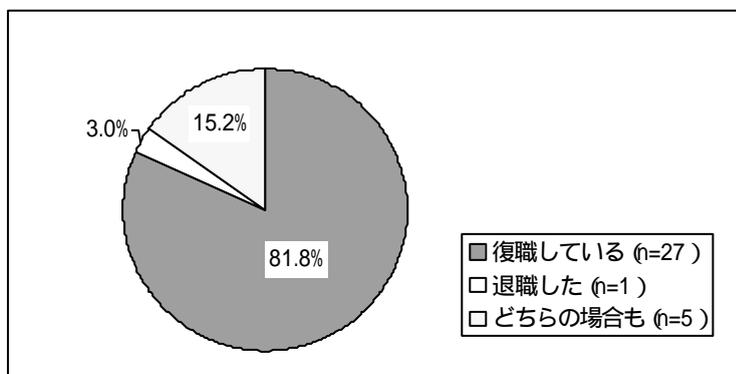
問7 - 3 . 人の補充等の配慮をしなかった理由

育児休業利用期間中に人の補充等をしなかった理由は、「必要性がなかった」が56.3%と最も多くなっている。



問8 . 育児休業制度利用者の復職状況

育児休業制度利用者の復職状況については、81.8%が復職している。

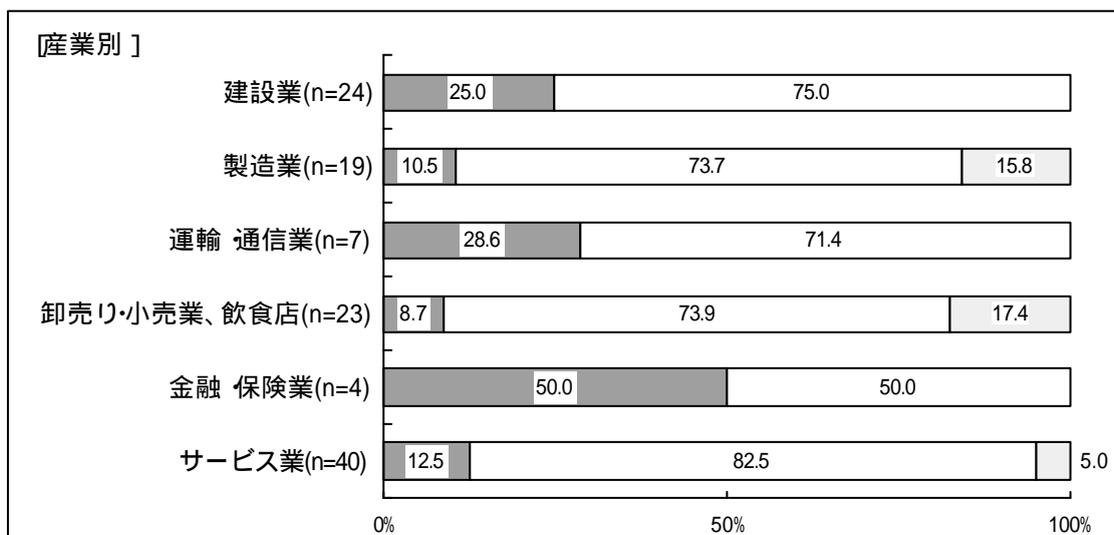
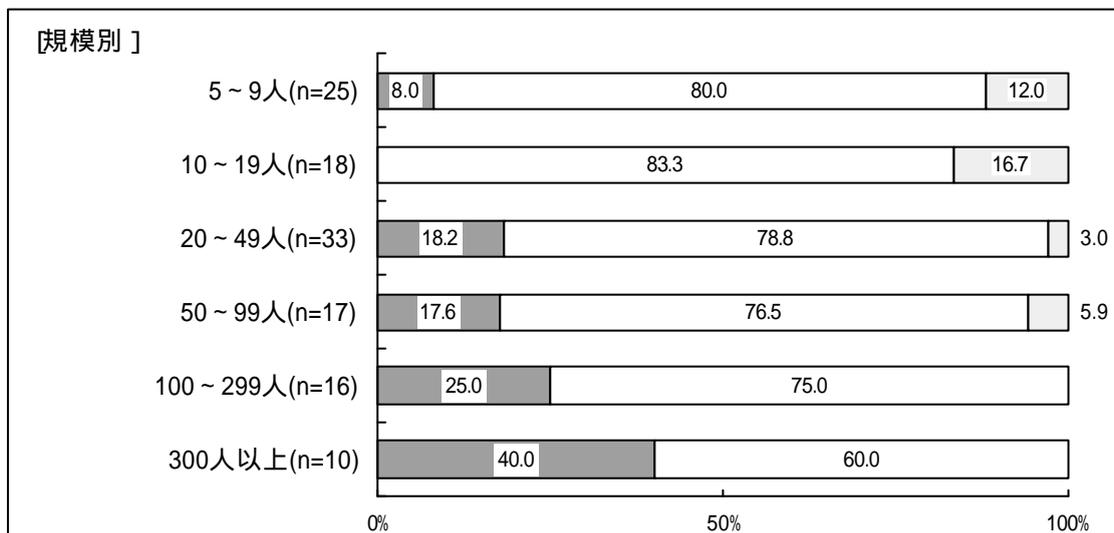
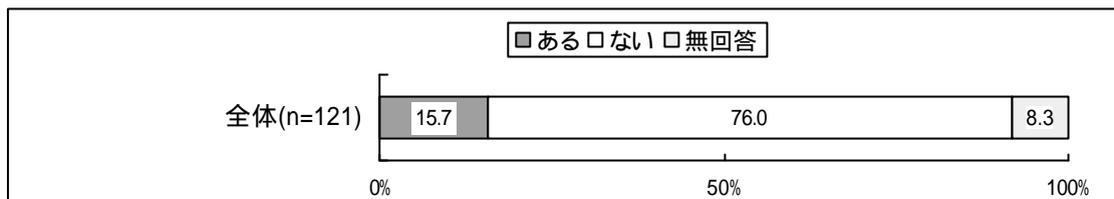


問9．職場復帰プログラム

育児休業・介護休業利用者がスムーズに職場復帰するための職場復帰プログラムについては、「ない」事業所が76.0%、「ある」事業所が15.7%となっている。

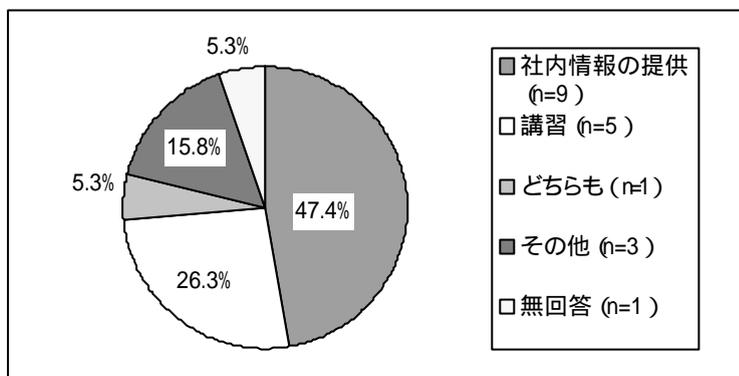
規模別にみると、規模が大きくなるほど「ある」事業所の割合が高くなっているが、300人以上規模でも4割にとどまっている。

産業別にみると、「ある」事業所は、金融・保険業が50.0%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



問9 - 2 . 職場復帰プログラムの内容

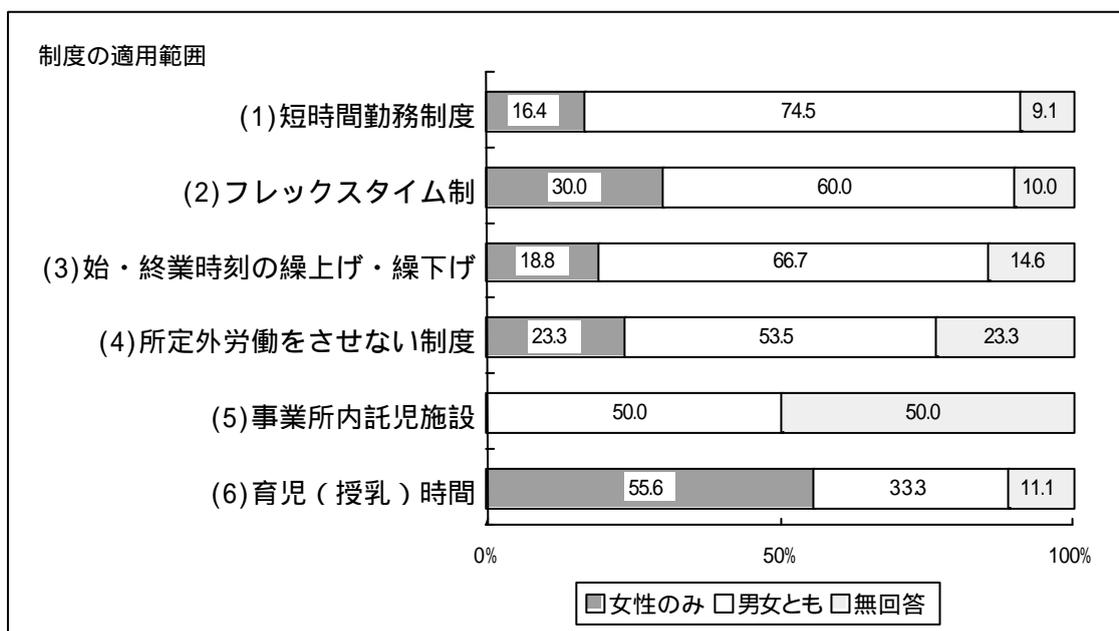
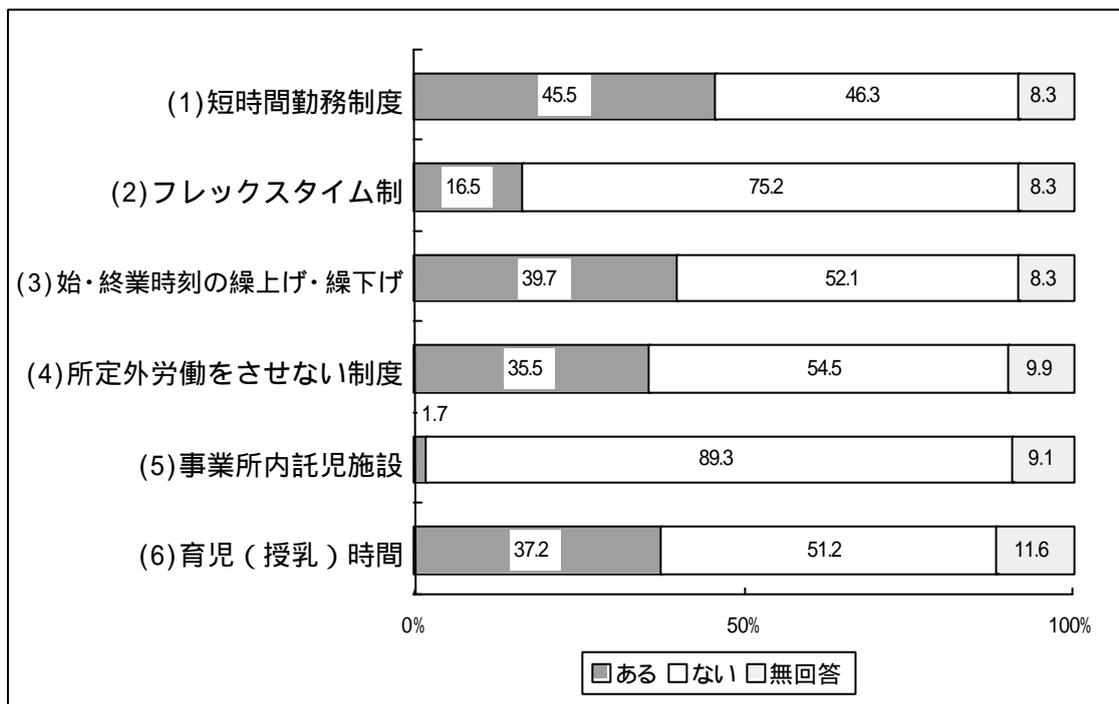
職場復帰プログラムの内容は、「社内情報の提供」が47.4%と最も多く、次いで、「講習」26.3%があがっている。



問10．育児休業をしない人に対しての制度

1歳未満の子どもを養育する男女従業員で育児休業をしない人に対しての制度について、その項目をみると、「短時間勤務制度」がある事業所が45.5%と最も多く、次いで、「始・終業時刻の繰上げ・繰下げ」39.7%、「育児（授乳）時間」37.2%、「所定外労働をさせない制度」35.5%と、ある事業所が3割を超えているが、いずれの項目でも、「ない」事業所が「ある」事業所を上回っている。

制度がある事業所の制度の適用範囲は、「育児（授乳）時間」を除く項目で、「男女とも」が半数を超えている。

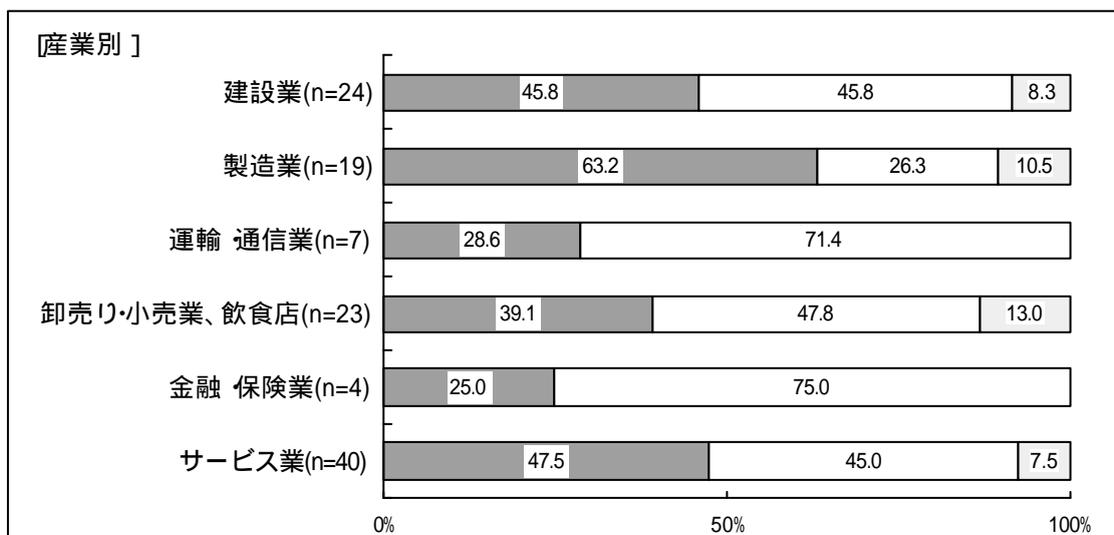
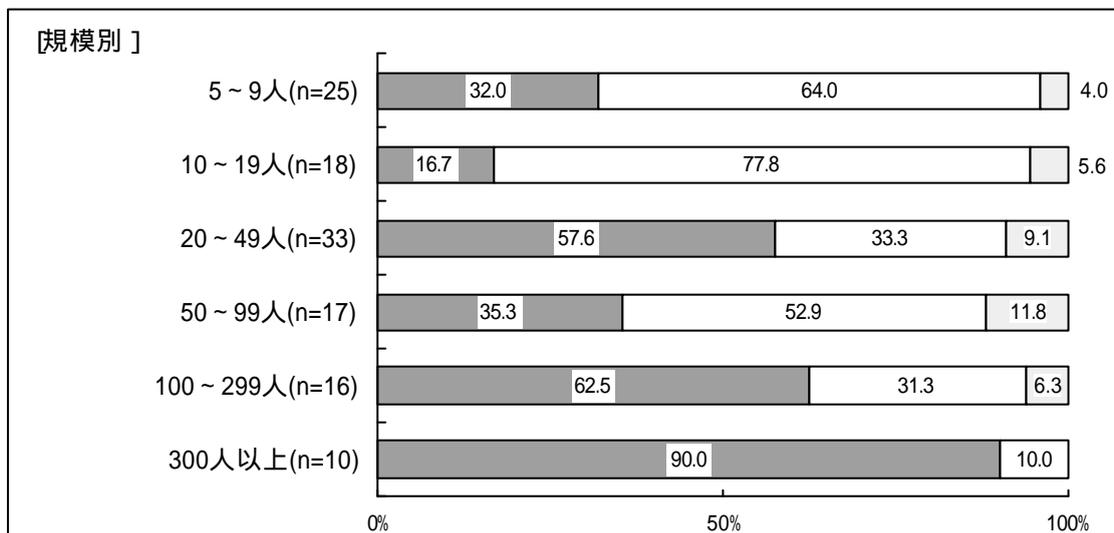
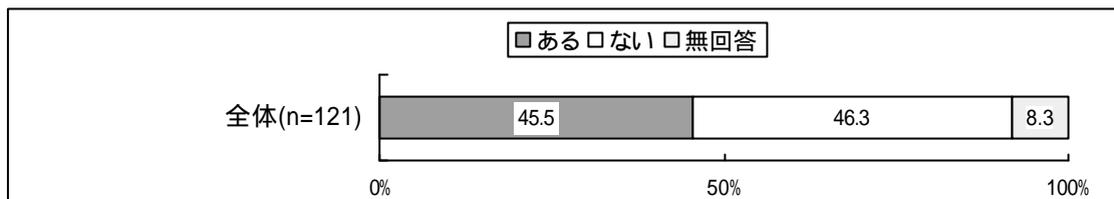


問10 - (1) . 短時間勤務制度

短時間勤務制度については、「ある」事業所が 45.5%となっており、制度の適用範囲は、「男女とも」が 74.5%である。

規模別にみると、20～49 人規模、100～299 人規模、300 人以上規模で制度がある事業所がない事業所を上回っている。

産業別にみると、制度がある事業所は、製造業では 63.2%と他の産業に比べ高くなっている。

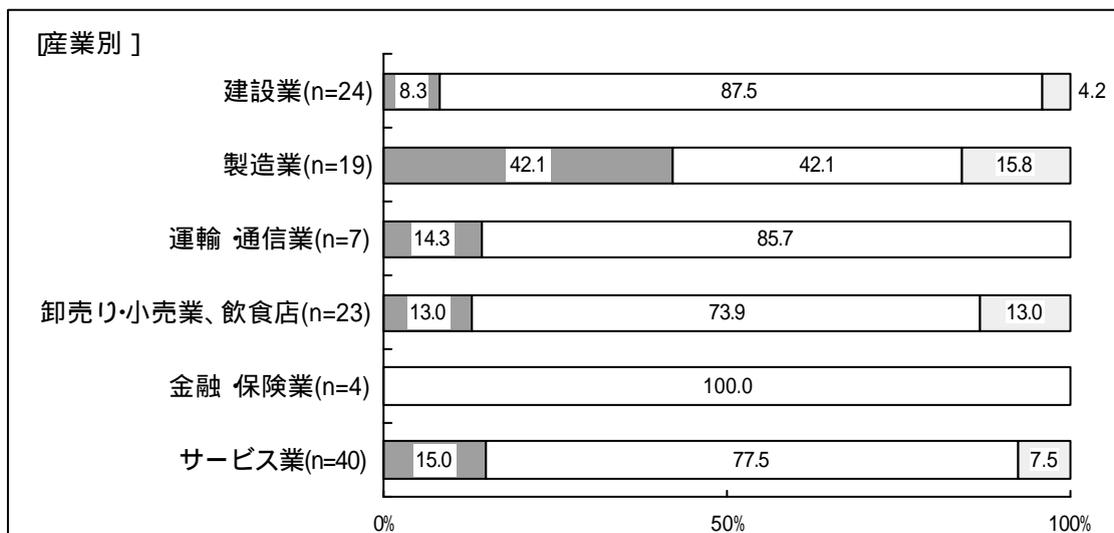
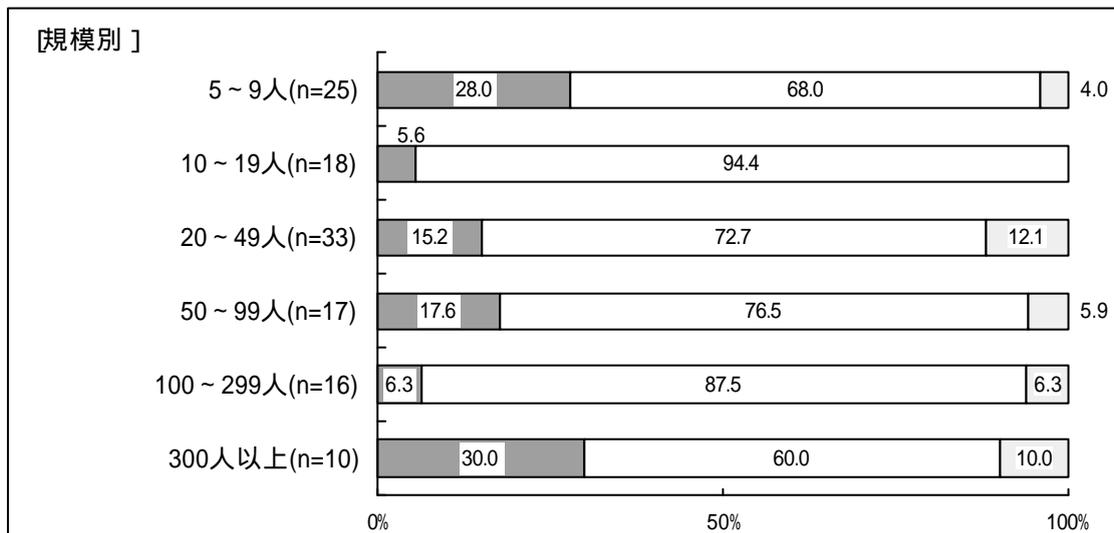
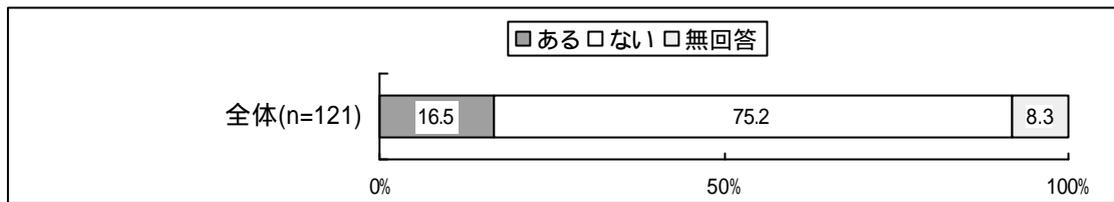


問10 - (2) . フレックスタイム制

フレックスタイム制については、「ある」事業所が16.5%となっており、制度の適用範囲は、「男女とも」が60.0%である。

規模別にみると、制度がある事業所は、5～9人規模では28.0%、300人以上規模では30.0%と他の規模に比べ高くなっているが、300人以上規模は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、制度がある事業所は、製造業で42.1%と他の産業に比べ高くなっている。

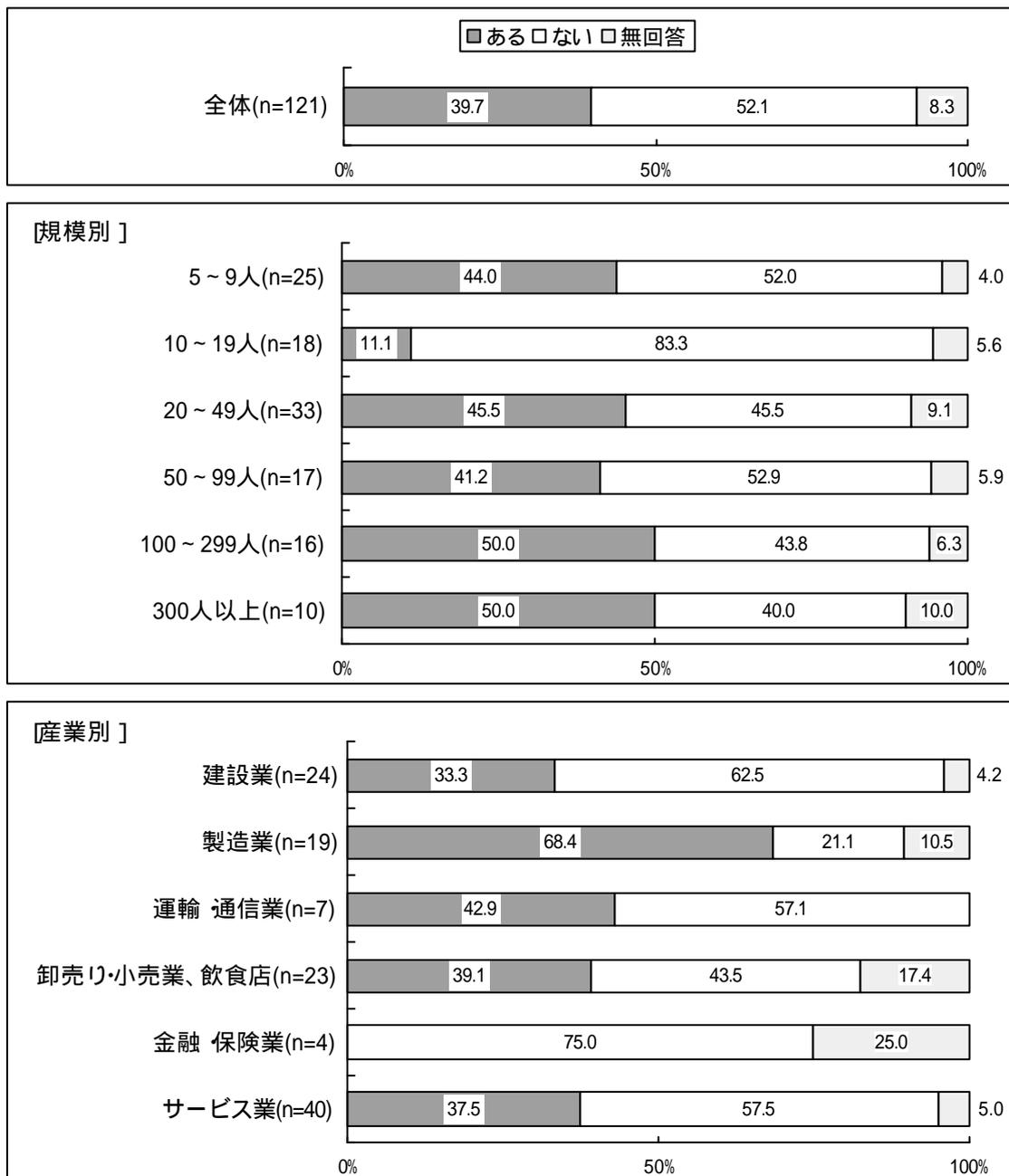


問10 - (3) . 始・終業時刻の繰上げ・繰下げ

始・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、「ある」事業所が 39.7%となっており、制度の適用範囲は、「男女とも」が 66.7%である。

規模別にみると、制度がある事業所は、10～19 人規模を除く他の規模では4割を超えている。

産業別にみると、制度がある事業所は、製造業では 68.4%と他の産業に比べ高くなっている。

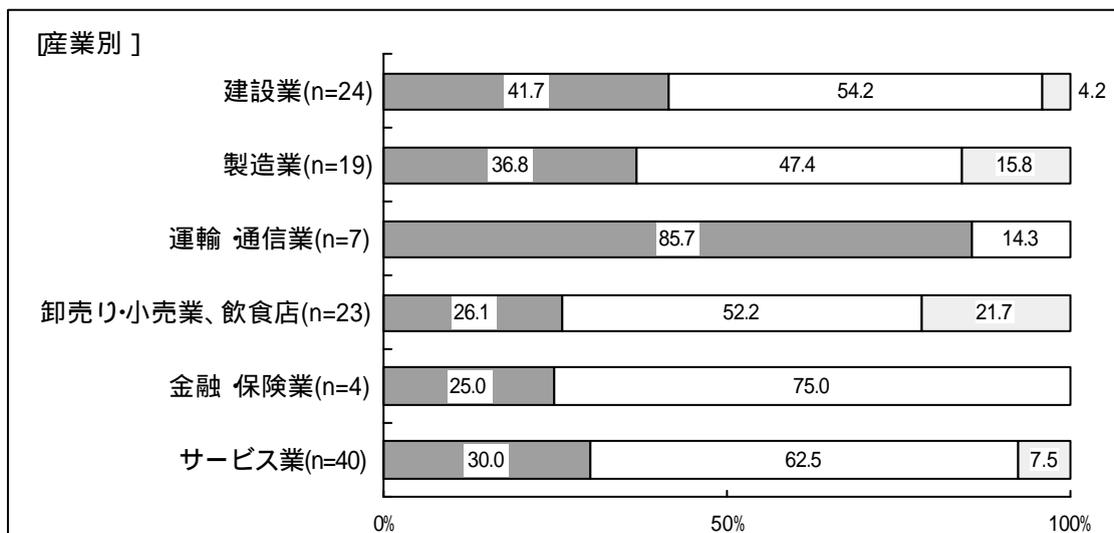
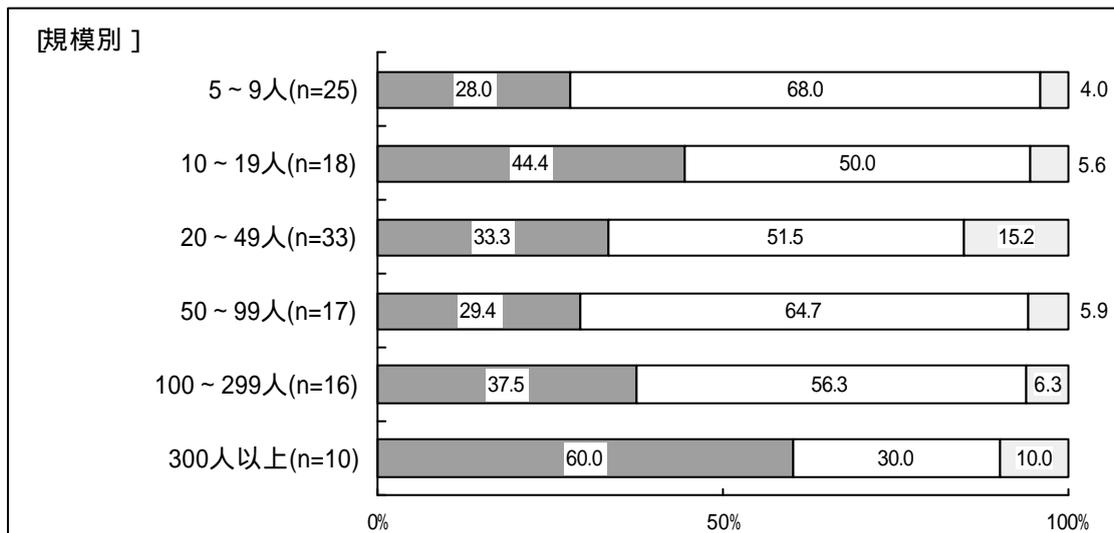
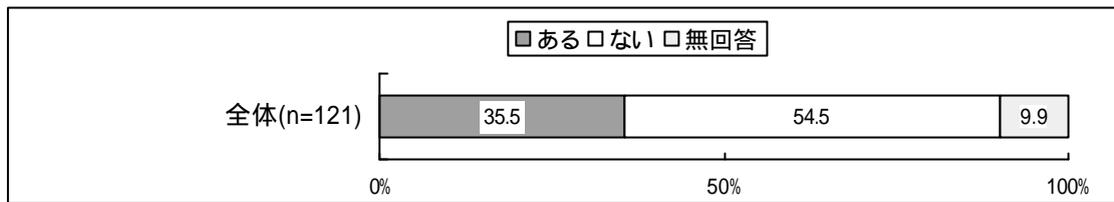


問10 - (4) . 所定外労働をさせない制度

所定外労働をさせない制度については、「ある」事業所が35.5%となっており、制度の適用範囲は、「男女とも」が53.5%である。

規模別にみると、制度がある事業所は、10～19人規模が44.4%、300人以上規模が60.0%と他の規模に比べ高くなっているが、300人以上規模は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

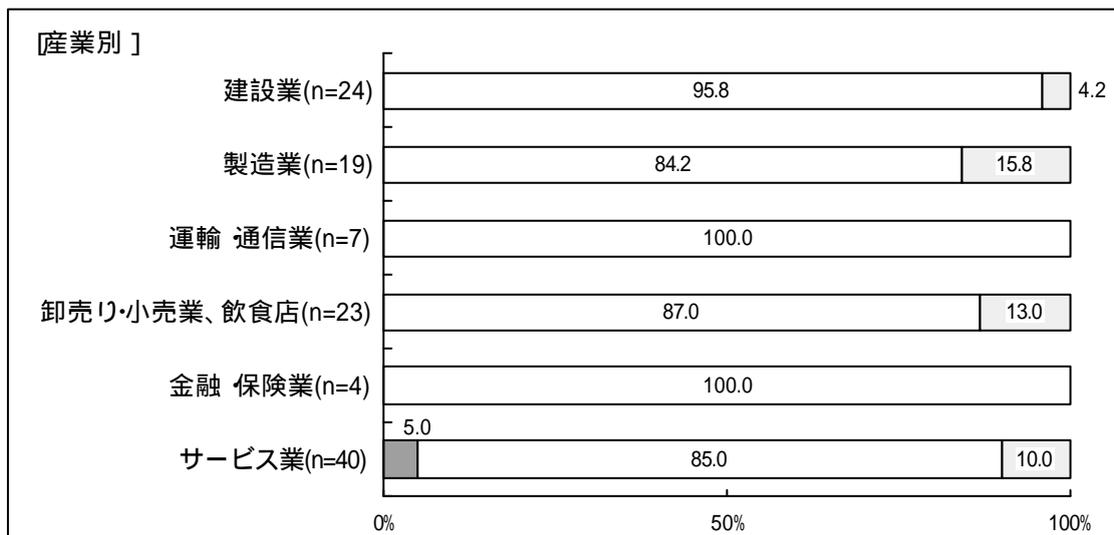
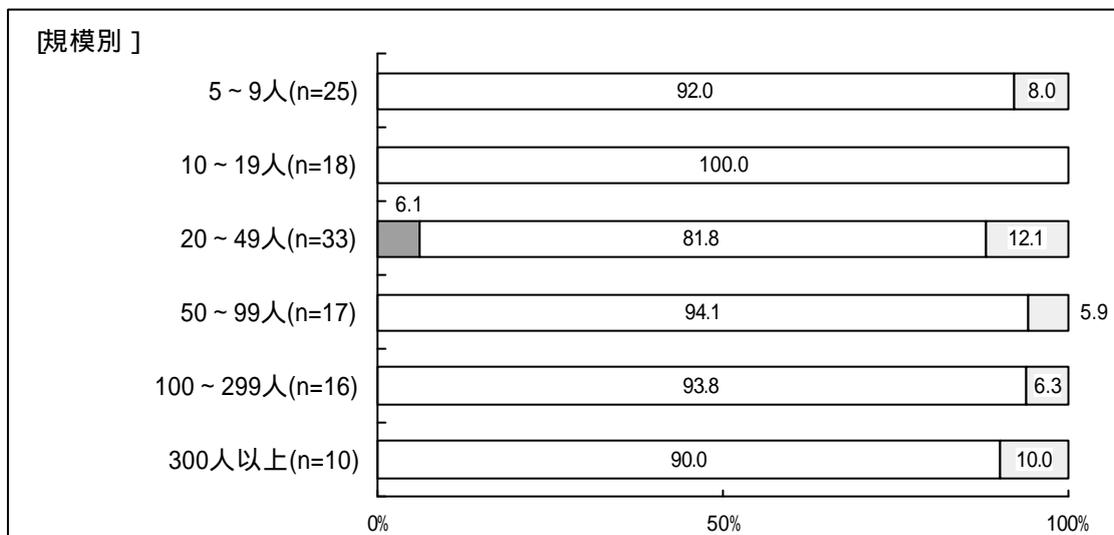
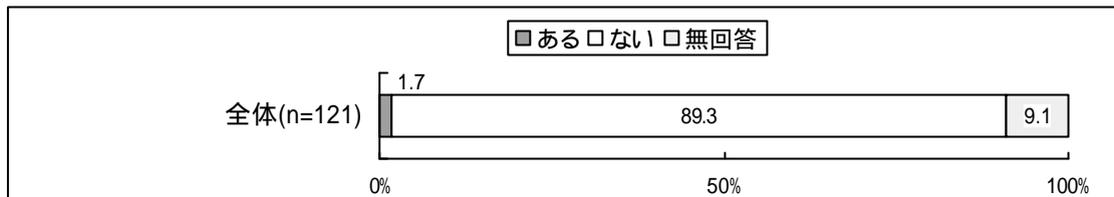
産業別にみると、制度がある事業所は、運輸・通信業では85.7%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



問10 - (5) . 事業所内託児施設

事業所内託児施設については、「ある」事業所が1.7%となっており、制度の適用範囲は、「男女とも」が50.0%である。

この調査の範囲で事業所内託児施設が設置されているのは、20～49人規模のサービス業のみである。

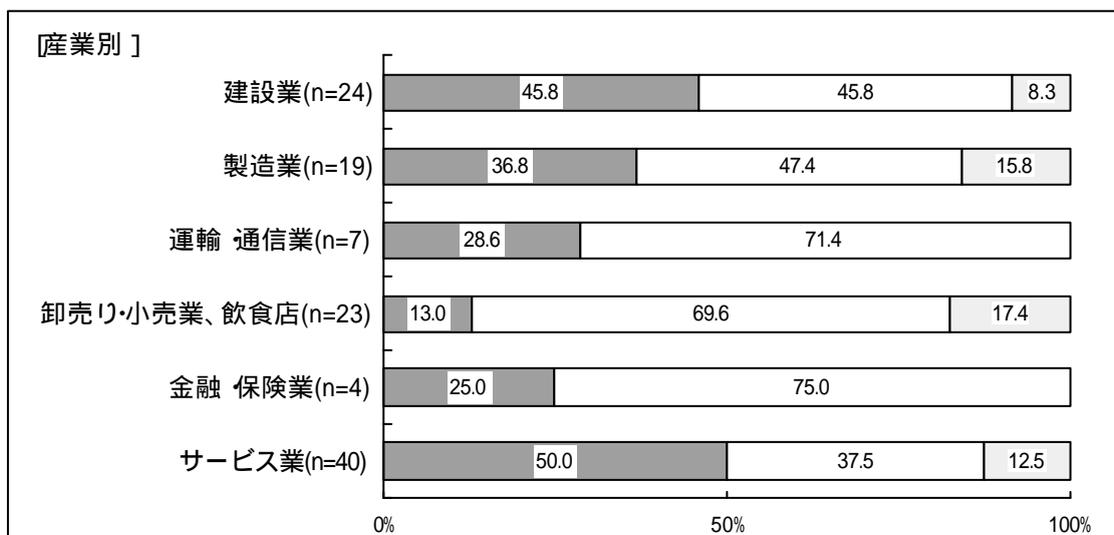
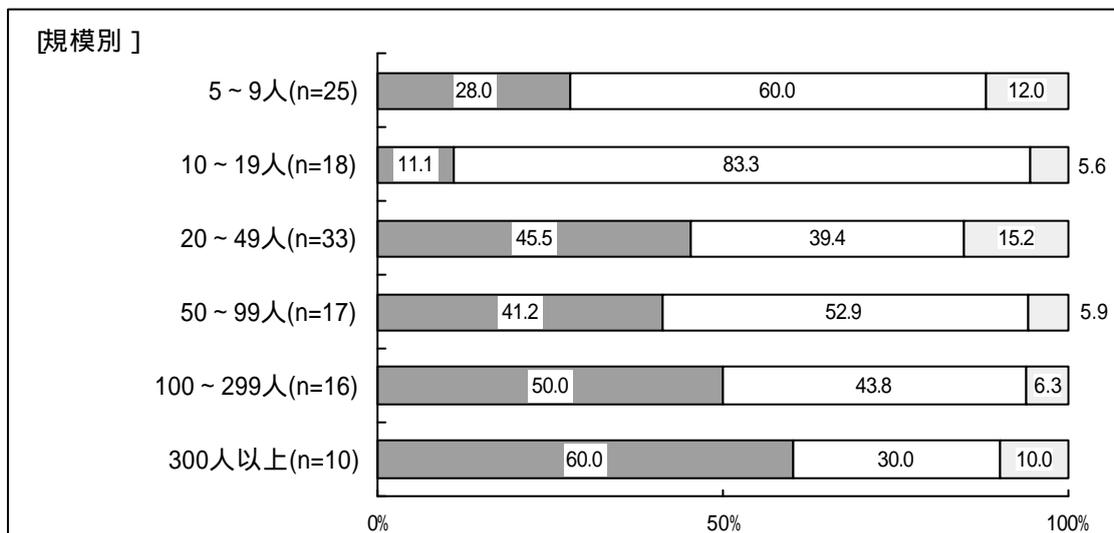
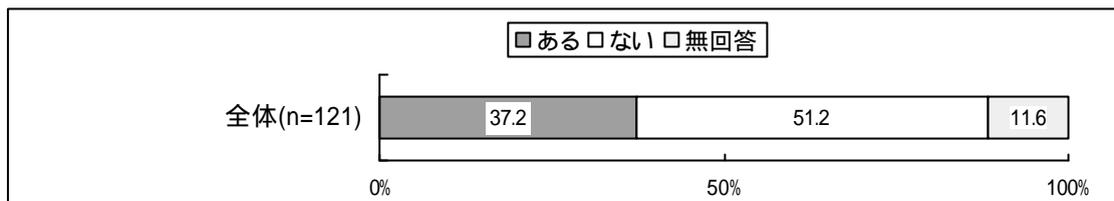


問10 - (6) . 育児（授乳）時間

育児（授乳）時間については、「ある」事業所が37.2%となっており、制度の適用範囲は、「女性のみ」が55.6%である。

規模別にみると、制度がある事業所は、100人以上規模では50.0%と他の規模に比べ高くなっている。

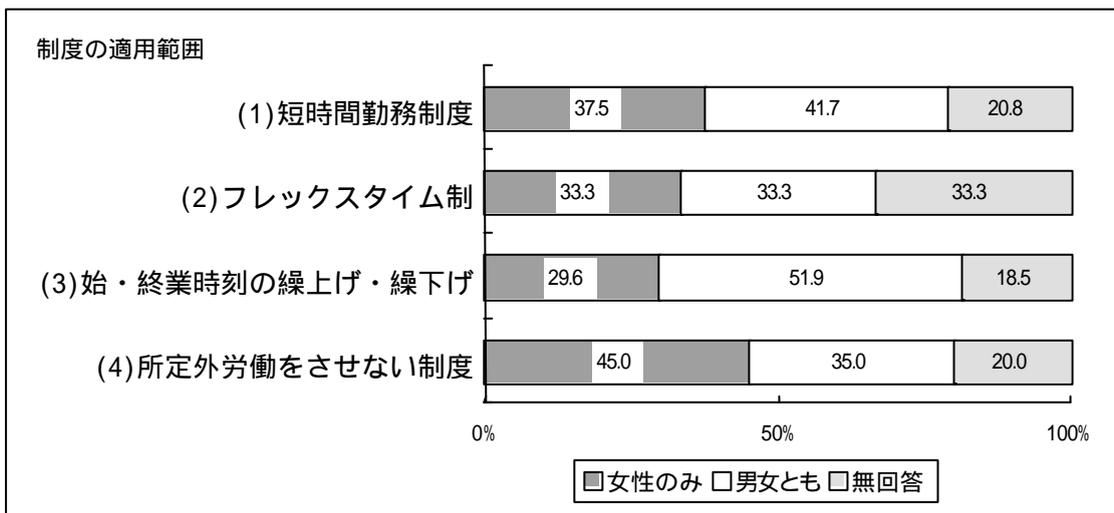
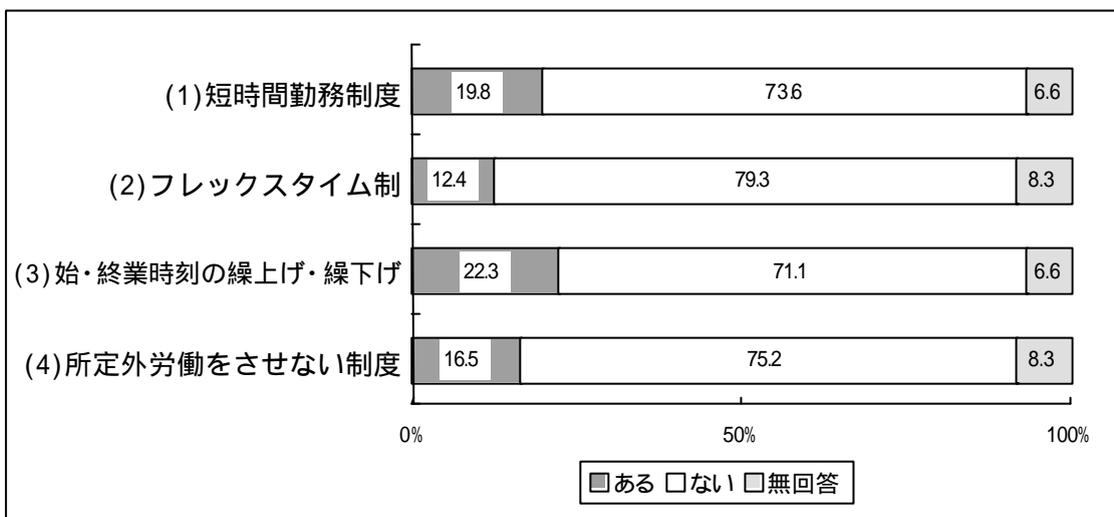
産業別にみると、制度がある事業所は、建設業では45.8%、サービス業では50.0%と他の産業に比べ高くなっている。



問 1 1 . 1 歳以上の子どもを養育する男女従業員に対しての制度

1 歳以上の子どもを養育する男女従業員に対しての制度について、その項目をみると、「始・終業時刻の繰上げ・繰下げ」がある事業所が 22.3%と最も多く、次いで、「短時間勤務制度」19.8%、以下、「所定外労働をさせない制度」16.5%、「フレックスタイム制」12.4%となっている。また、育児休業をしない人に対しての制度に比べ、いずれの項目でもある事業所の割合が低くなっており、ない事業所が7割を超えている。

制度がある事業所の制度の適用範囲は、「短時間勤務制度」と「始・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では「男女とも」の割合が「女性のみ」の割合を超えているものの、育児休業をしない人に対しての制度に比べ、「女性のみ」の割合が高くなっている。

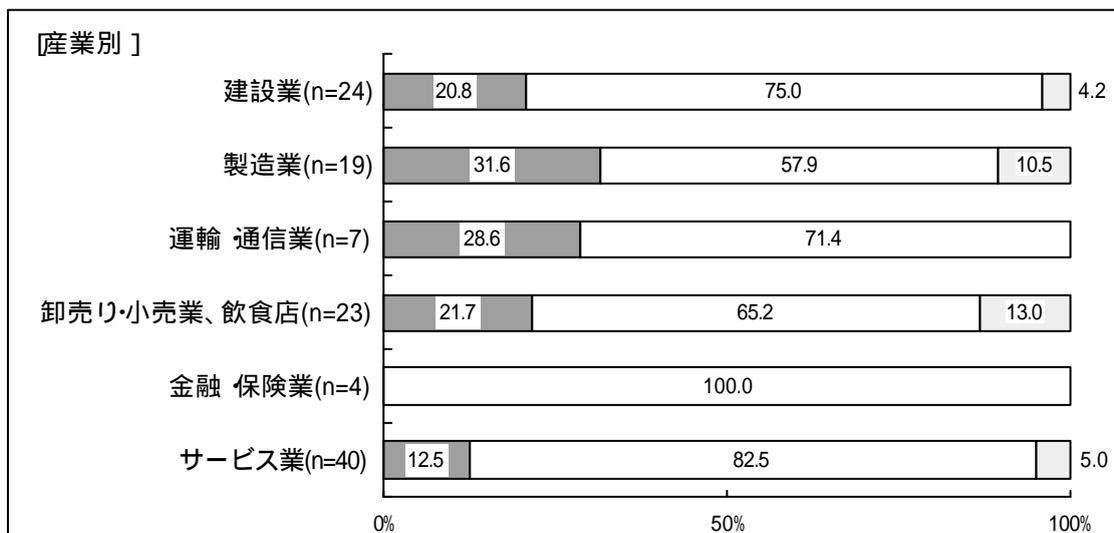
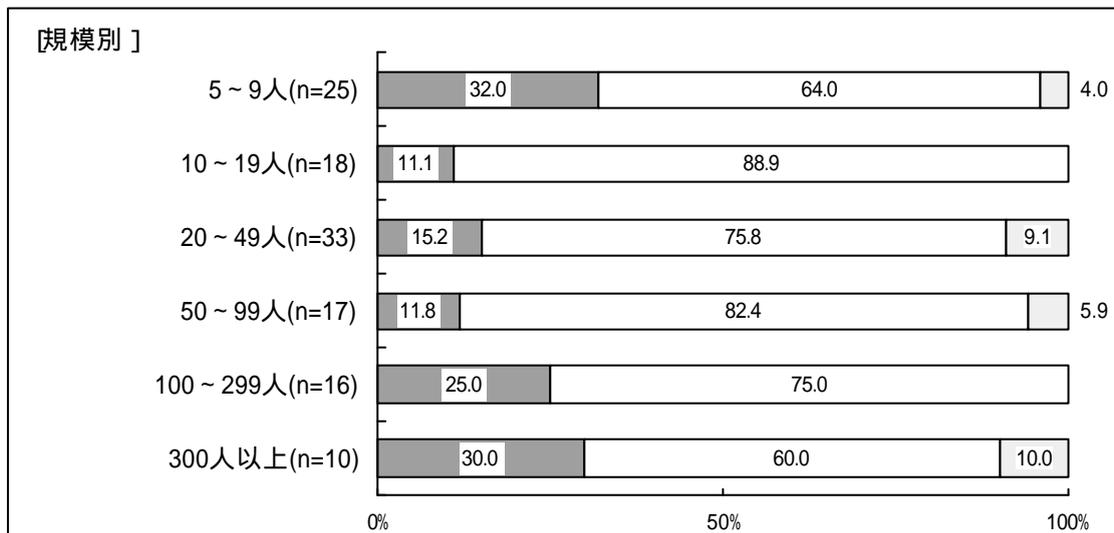
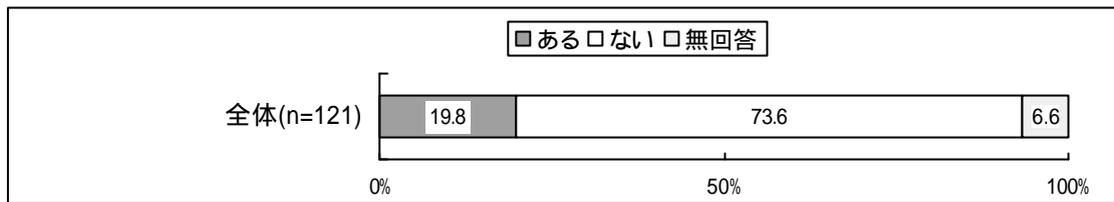


問 1 1 - (1) . 短時間勤務制度

短時間勤務制度については、「ある」事業所が 19.8%となっており、制度の適用範囲は、「男女とも」が 41.7%である。

規模別にみると、制度がある事業所は、5～9人規模が32.0%、300人以上規模が30.0%と他の規模に比べ高くなっているが、300人以上規模は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、制度がある事業所は、製造業では 31.6%と他の産業に比べ高くなっている。

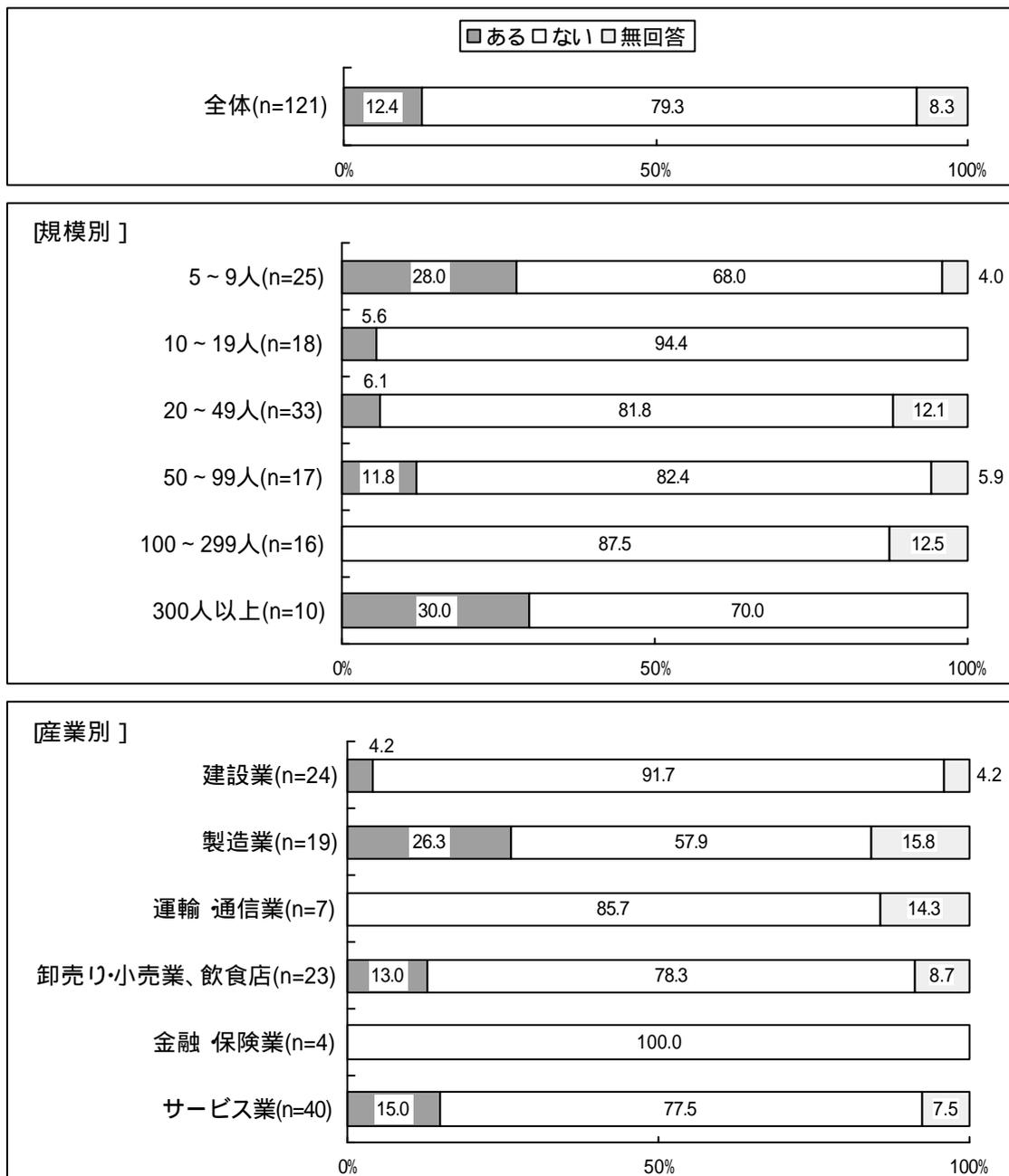


問11 - (2) . フレックスタイム制

フレックスタイム制については、「ある」事業所が12.4%となっており、制度の適用範囲は、「女性のみ」と「男女とも」が33.3%である。

規模別にみると、制度がある事業所は、5～9人規模が28.0%、300人以上規模が30.0%と他の規模に比べ高くなっている。

産業別にみると、制度がある事業所は、製造業で26.3%と他の産業に比べ高くなっている。

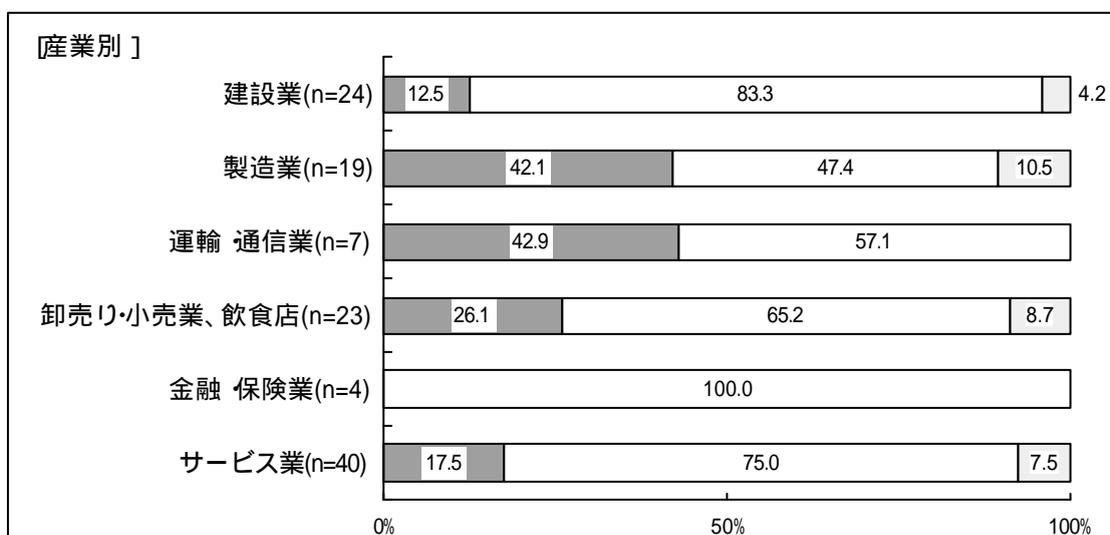
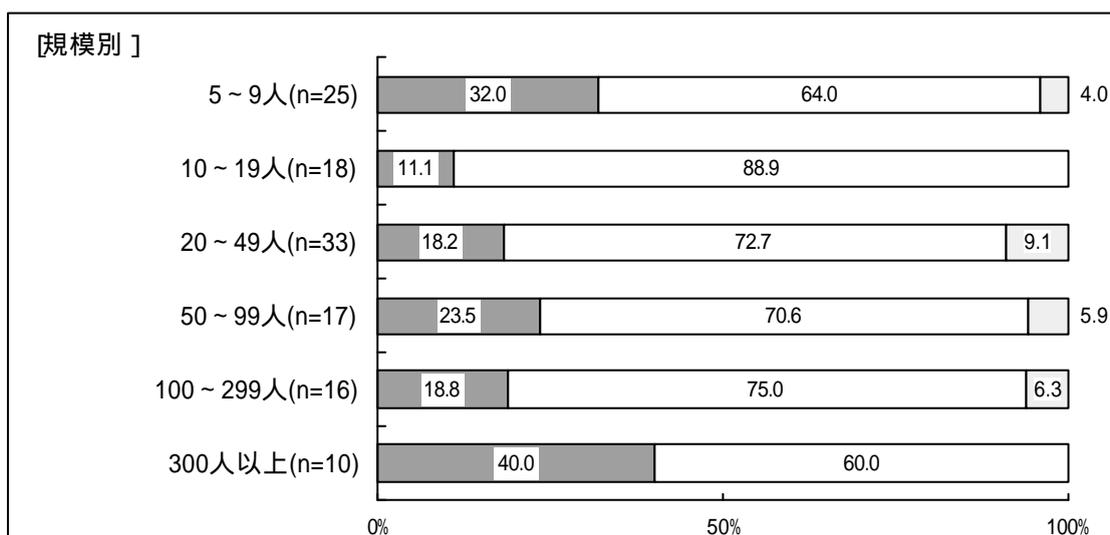
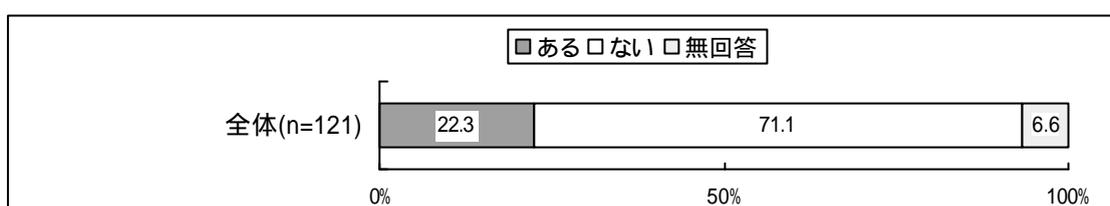


問 1 1 - (3) . 始・終業時刻の繰上げ・繰下げ

始・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、「ある」事業所が 22.3%となっており、制度の適用範囲は、「男女とも」が 51.9%である。

規模別にみると、制度がある事業所は、5～9人規模が32.0%、300人以上規模が40.0%と他の規模に比べ高くなっているが、300人以上規模は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、制度がある事業所は、製造業では42.1%、運輸・通信業では 42.9%と他の産業に比べ高くなっているが、運輸・通信業は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

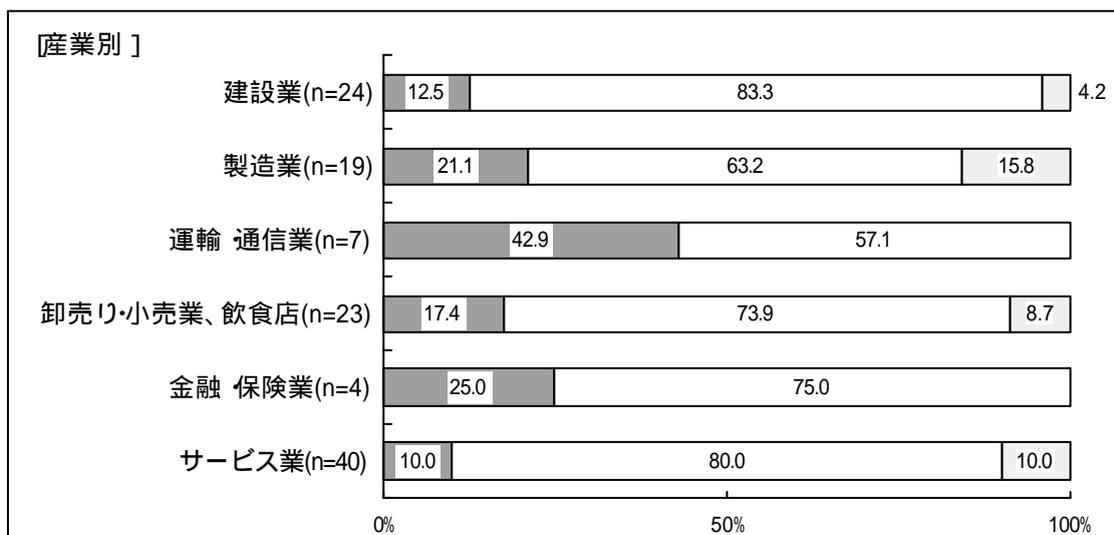
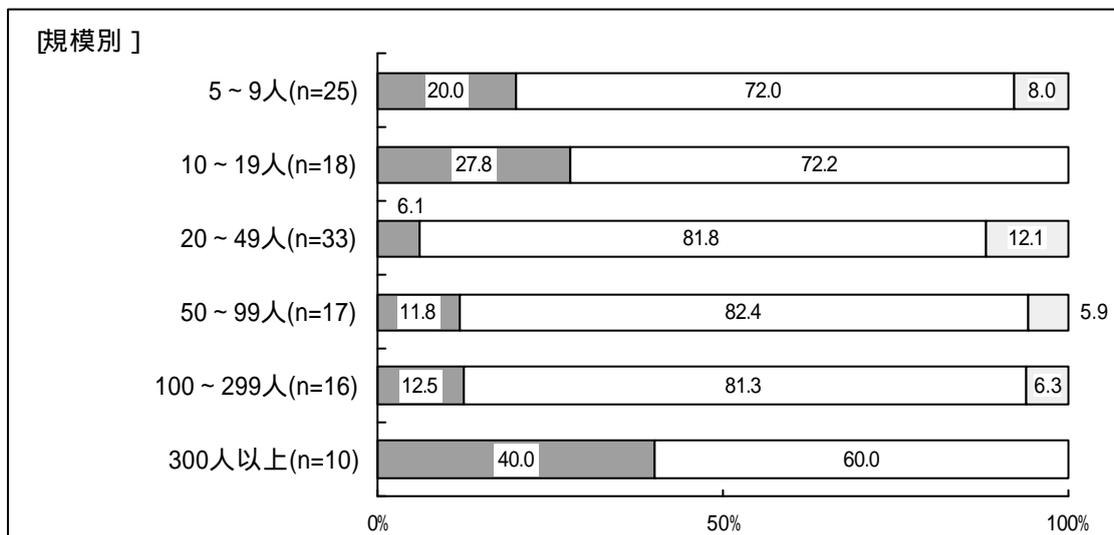
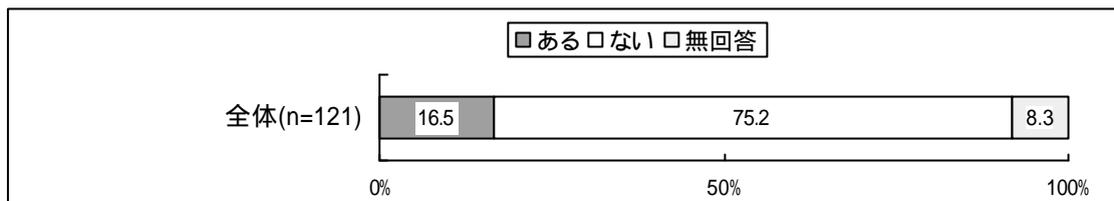


問 1 1 - (4) . 所定外労働をさせない制度

所定外労働をさせない制度については、「ある」事業所が 16.5%となっており、制度の適用範囲は、「女性のみ」が 45.0%である。

規模別にみると、制度がある事業所は 300 人以上規模では 40.0%と他の規模に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、制度がある事業所は運輸・通信業では 42.9%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

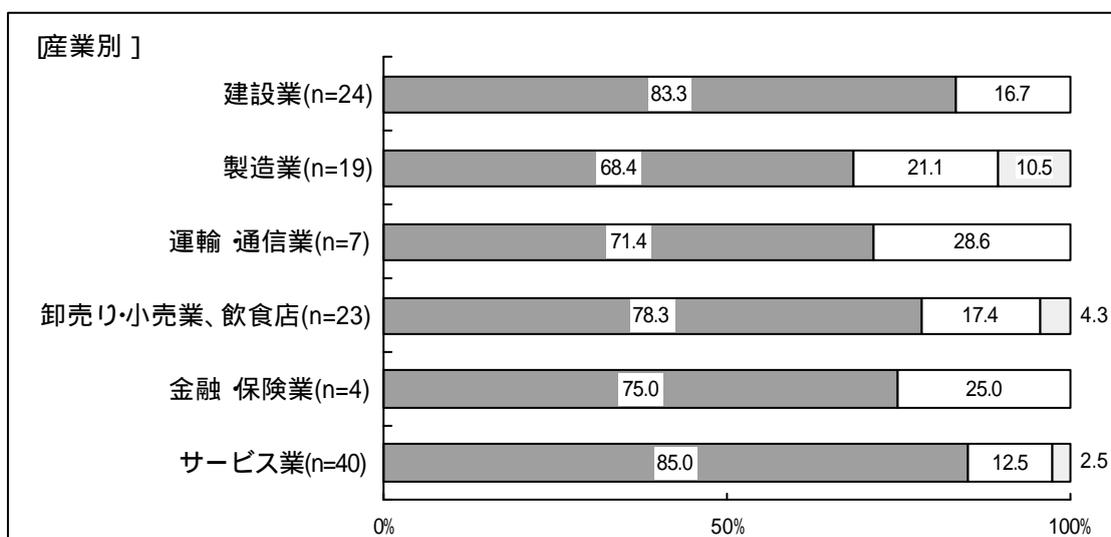
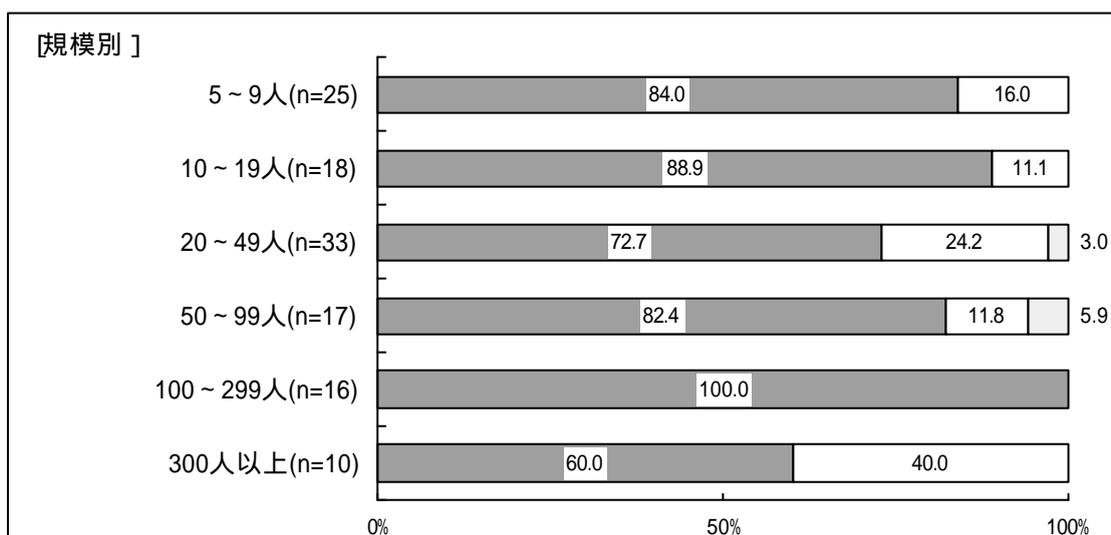
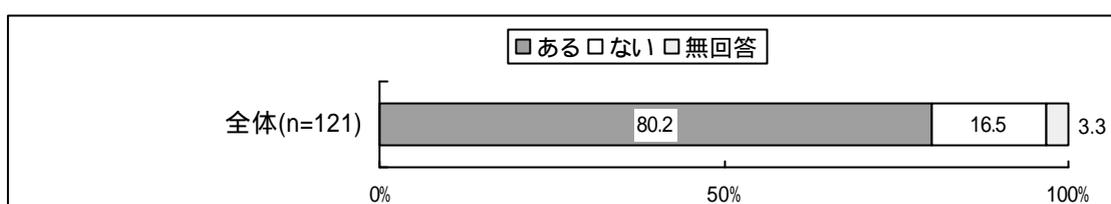


問 1 2 .短時間ですむ育児や子育てに関する所用のための半日または時間単位の休暇の取得

保育所や学校の行事参加、通院等短時間ですむ育児や子育てに関する所用のための半日または時間単位の休暇の取得については、「できる」事業所が 80.2%、「できない」事業所が 16.5%となっている。参考までに、取得できる事業所の適用範囲は、「男女とも」が 77.3%、「女性のみ」が 3.1%である。

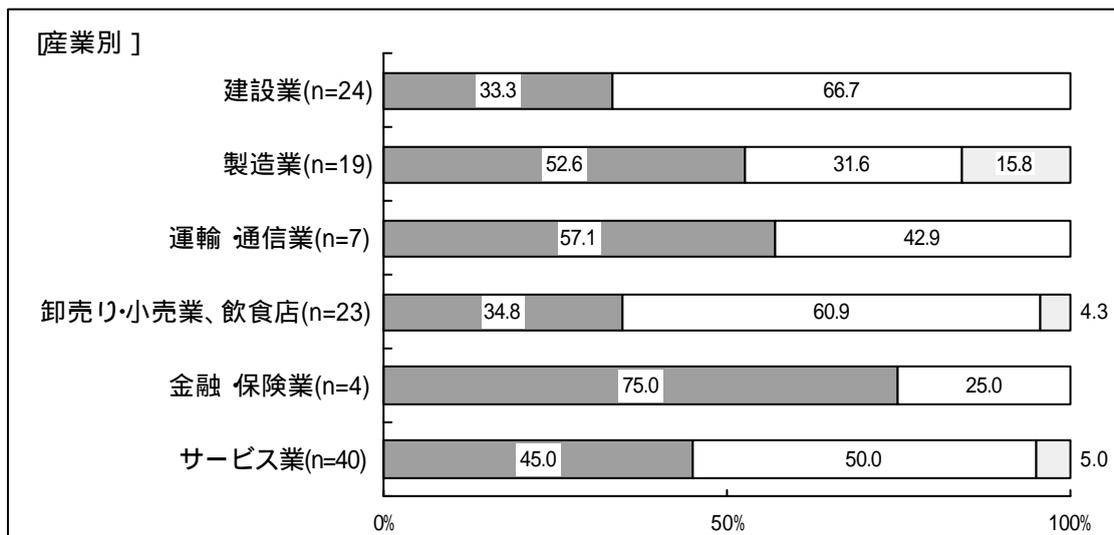
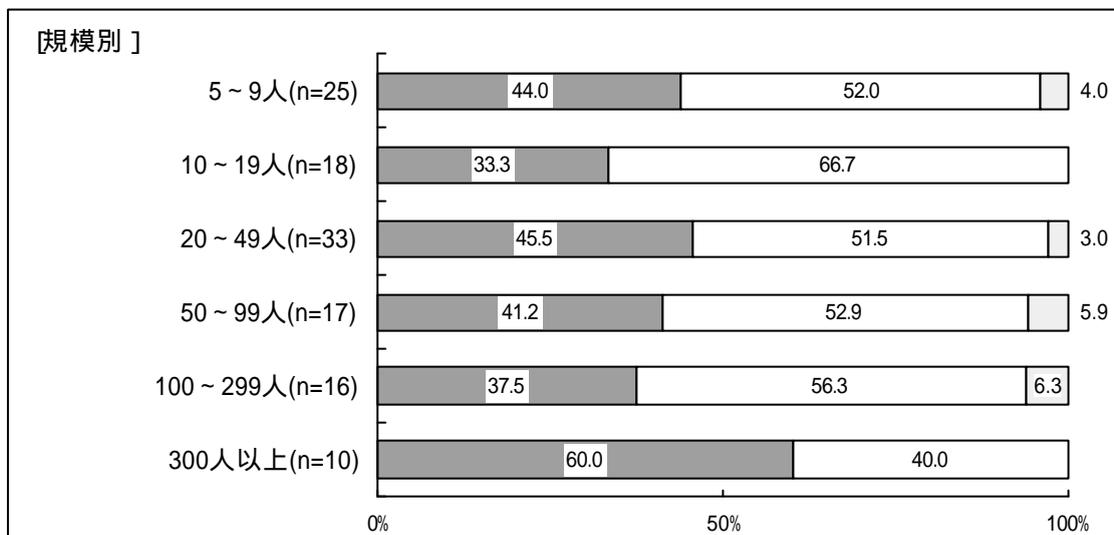
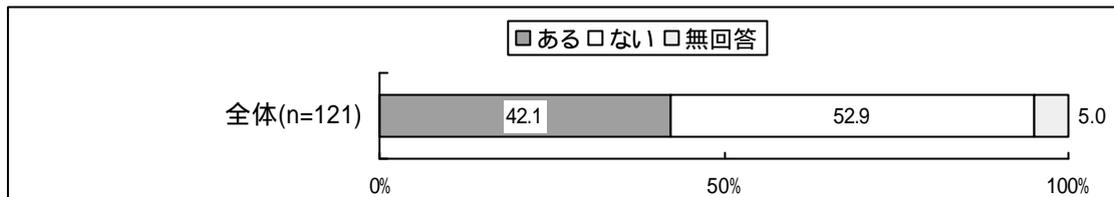
規模別にみると、「できる」事業所は、300 人以上規模を除く他の規模では 7 割を超えている。

産業別にみると、「できる」事業所は製造業を除く他の産業では 7 割を超えている。



問13 . 子ども等家族の看護のための休暇制度

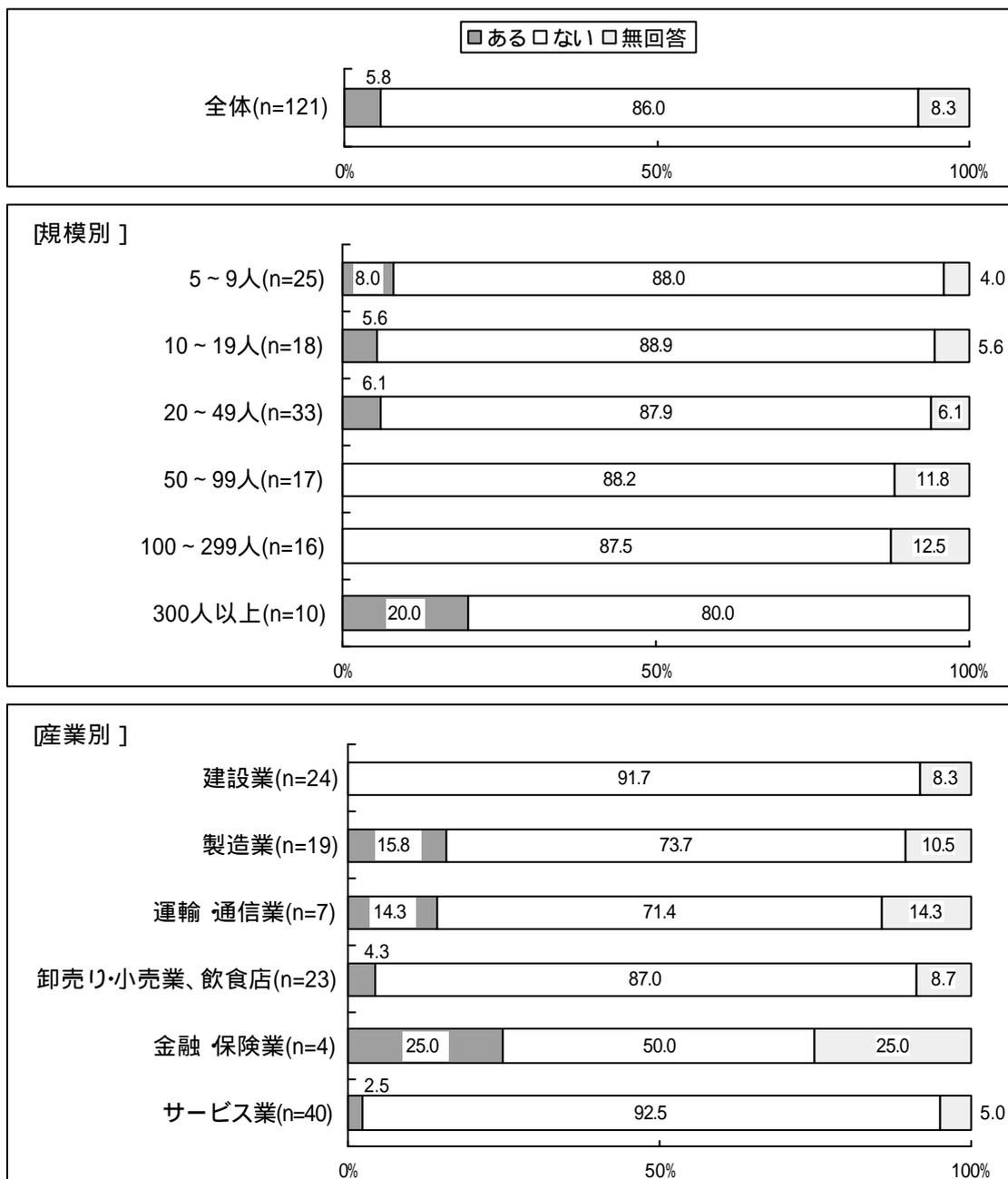
子ども等家族の看護のための休暇制度については、「ない」事業所が52.9%、「ある」事業所が42.1%となっている。しかし、「ある」事業所の中には、本来の看護休暇制度ではなく、家族を看護するための有給休暇の取得を看護休暇制度と混同して回答した事業主が多数あるものとみられる。



問14 従業員の育児・介護サービス利用料を援助する制度

従業員の育児・介護サービス利用料を援助する制度については、「ない」事業所が86.0%、「ある」事業所が5.8%となっている。

制度がある事業所は、規模別では300人以上規模では20.0%、産業別では金融・保険業では25.0%となっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



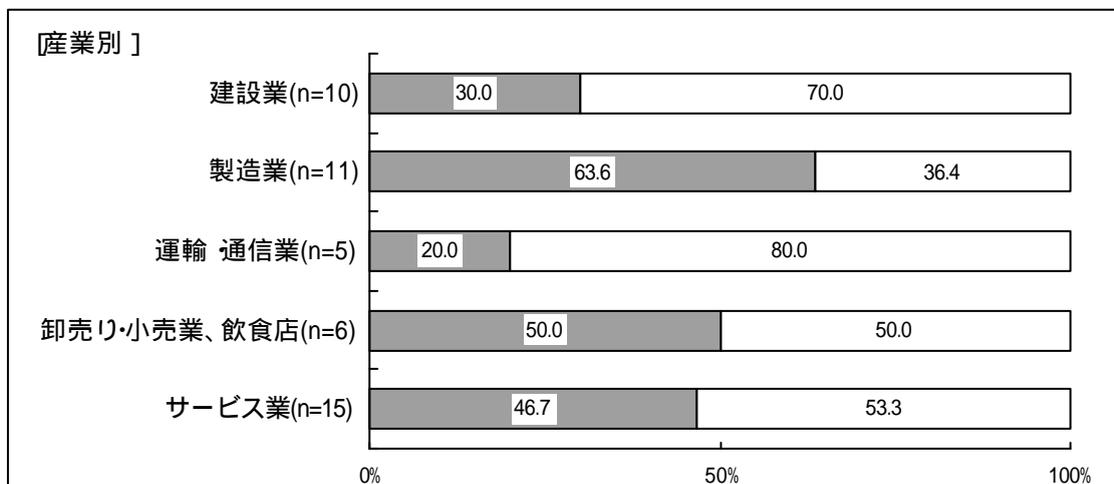
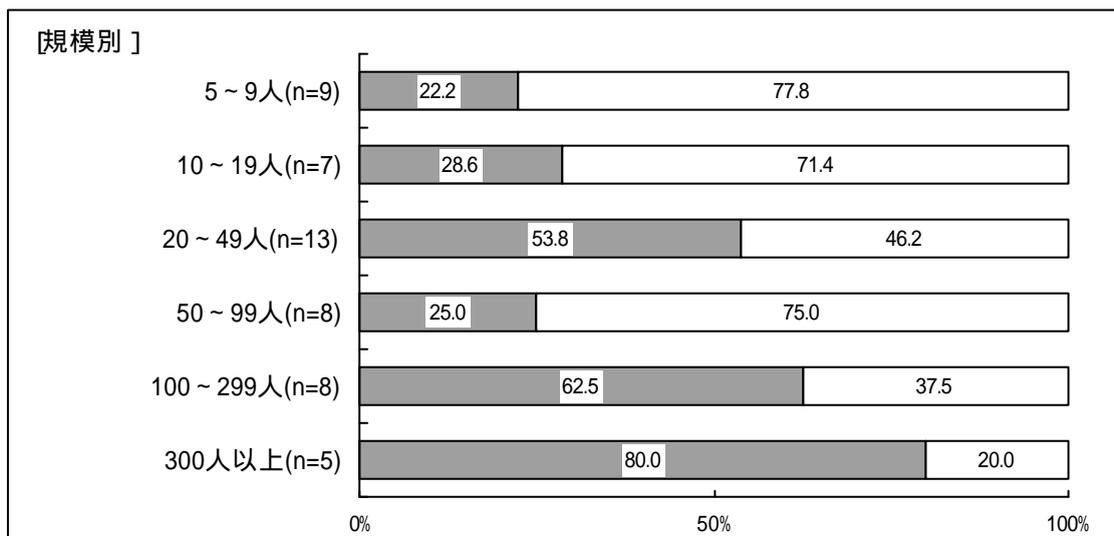
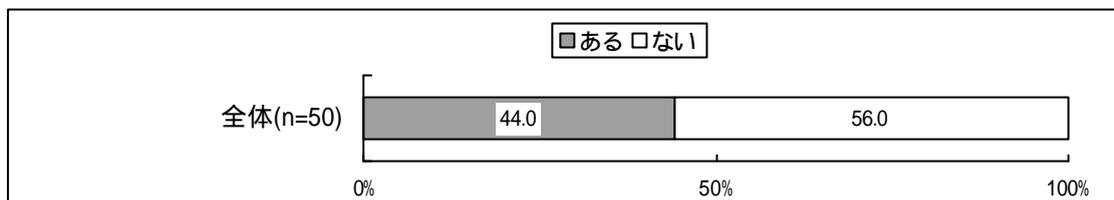
問15-1. 育児・介護を理由とする深夜業の制限制度

(深夜業を行っている事業所のみ回答)

小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育、または要介護状態にある家族を介護する男女労働者の深夜業を免除する制度については、「ない」事業所が56.0%、「ある」事業所が44.0%となっている。参考までに、深夜業の制限制度がある事業所の制度の適用範囲は、「育児・介護どちらも」が77.8%、「家族の介護」22.2%である。

規模別にみると、20～49人規模、100～299人規模、300人以上規模では制度がある事業所がない事業所を上回っている。

産業別にみると、制度がある事業所は、製造業では63.6%と他の産業に比べ高くなっている。

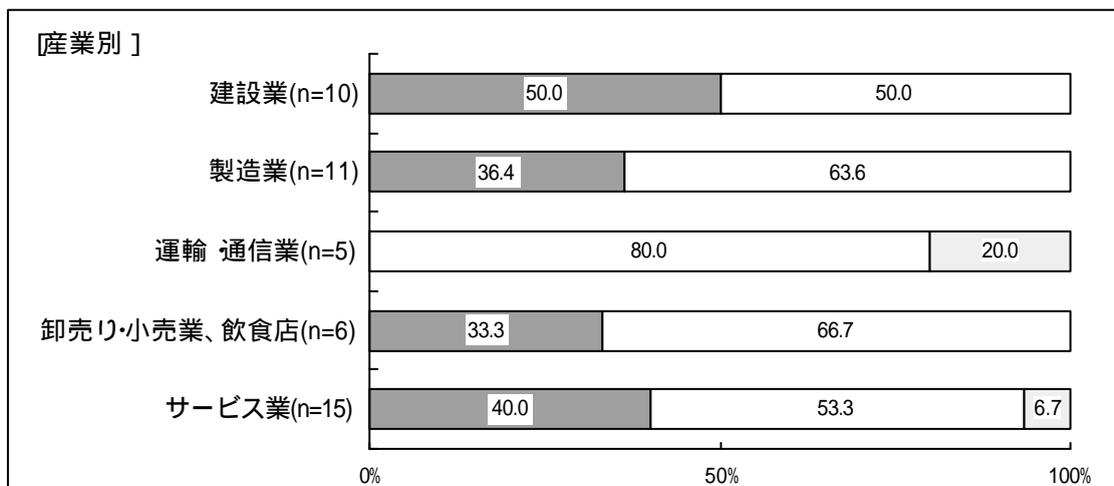
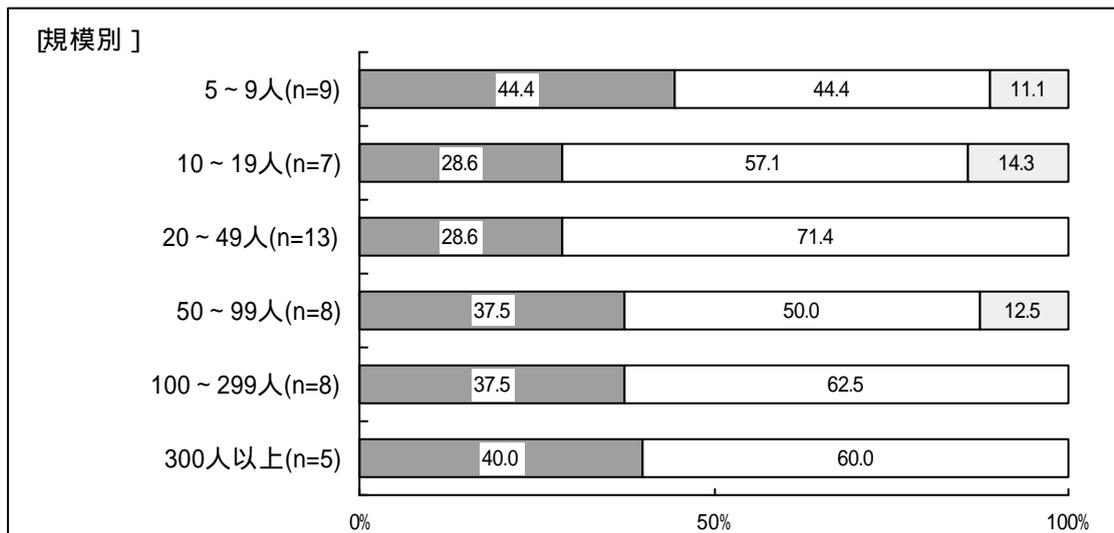
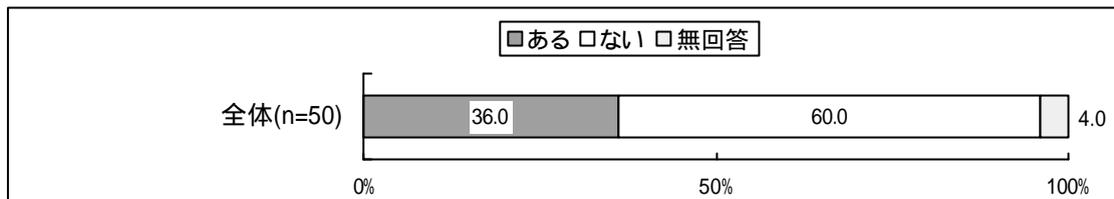


問15-2. 深夜業に従事する女性の就労環境の改善

満18歳以上の女性の深夜業規制が撤廃されたことに伴う、深夜業に従事する女性の就労環境等の改善の取り組みについては、「いいえ」が60.0%、「はい」が36.0%となっている。

規模別にみると、改善をした事業所は、5～9人規模では44.4%と他の規模に比べ高くなっている。

産業別にみると、改善をした事業所は、建設業では50.0%と他の産業に比べ高くなっている。

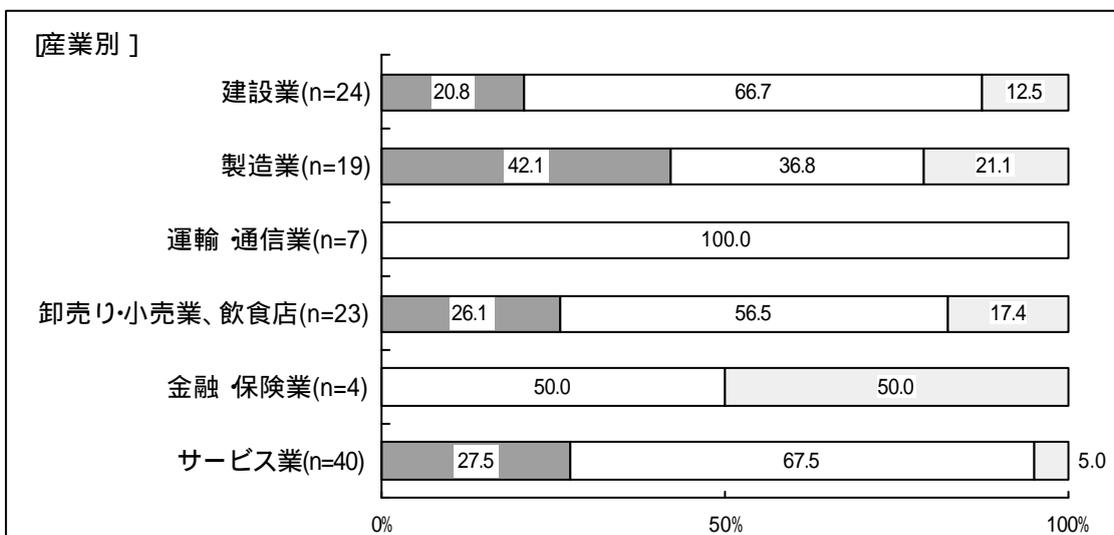
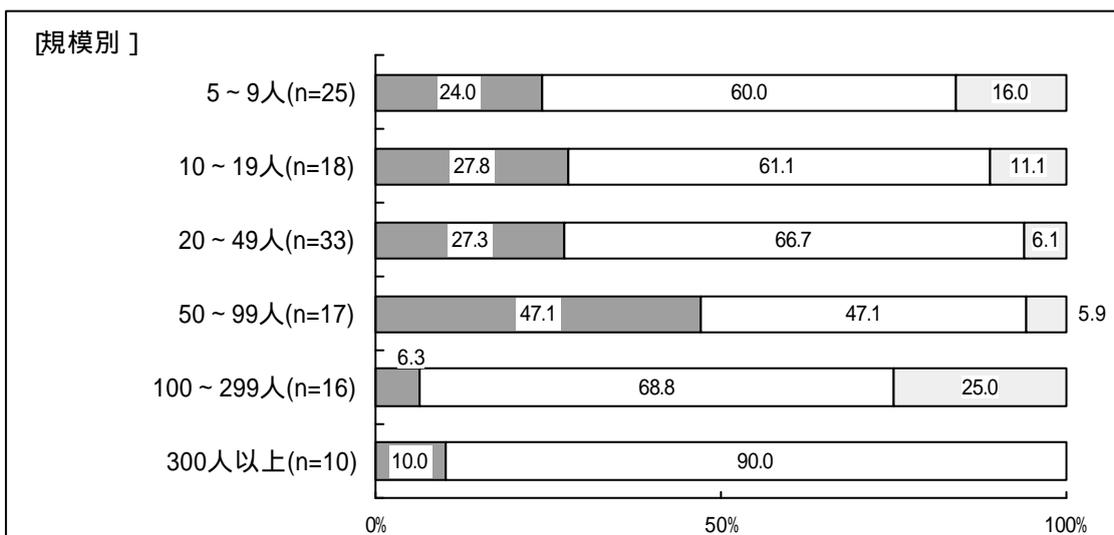
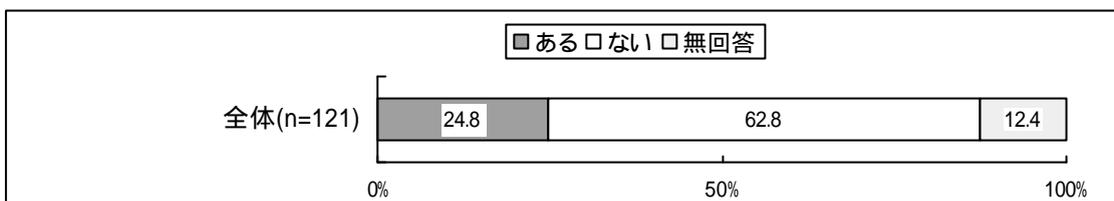


問16 . 再雇用制度

妊娠、出産・育児または介護を理由として退職した従業員のための再雇用制度については、「ない」事業所が62.8%、「ある」事業所が24.8%となっている。参考までに、再雇用制度がある事業所の制度の適用範囲は、「男女とも」が53.3%、「女性のみ」が20.0%である。

規模別にみると、制度がある事業所は、50～99人規模では47.1%と他の規模に比べ高くなっている。

産業別にみると、制度がある事業所は、製造業では42.1%と他の産業に比べ高くなっている。

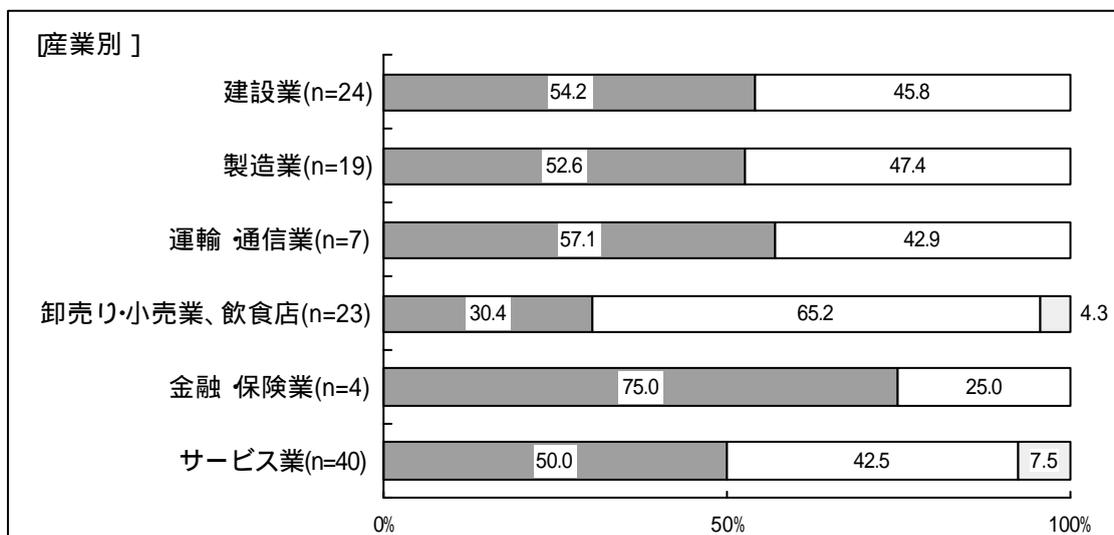
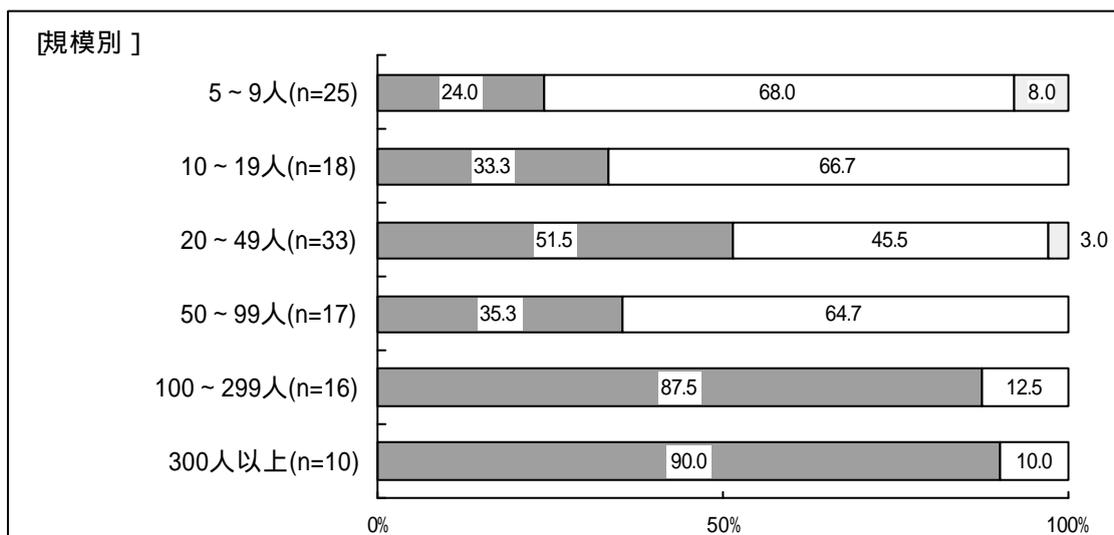
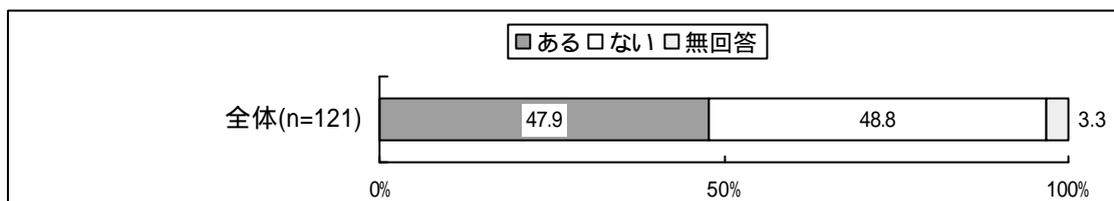


問17. 介護休業制度

要介護状態にある対象家族を介護する男女従業員に対する介護休業制度については、「ない」事業所が48.8%、「ある」事業所が47.9%となっている。参考までに、ある事業所の休業期間は、「3か月」が67.2%、「その他」が13.8%となっており、その他では1年がほとんどである。

規模別にみると、制度がある事業所は、100人以上規模では8割を超え他の規模に比べ高くなっている。

産業別にみると、制度がある事業所は、卸売・小売業、飲食店を除く他の産業で半数を超えている。

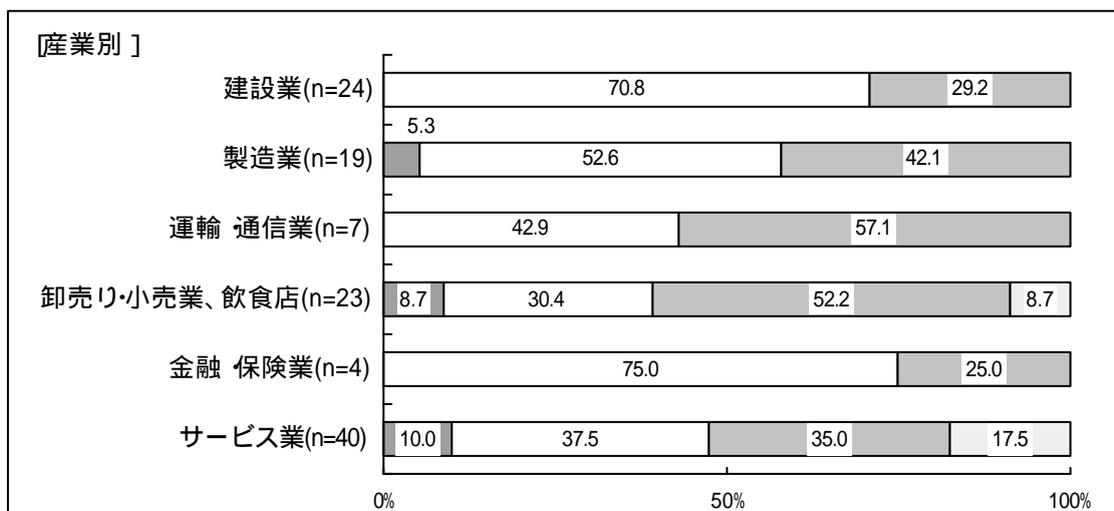
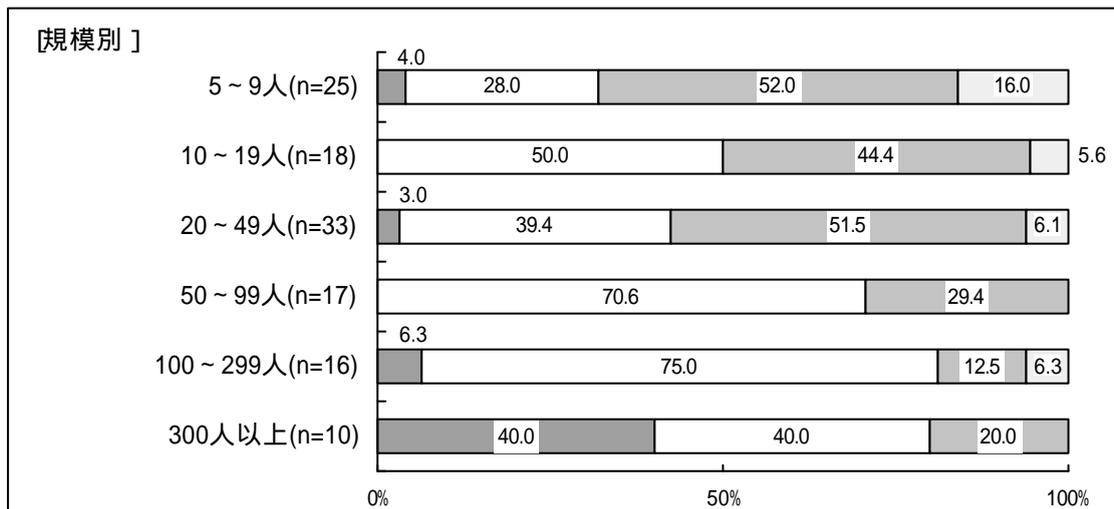
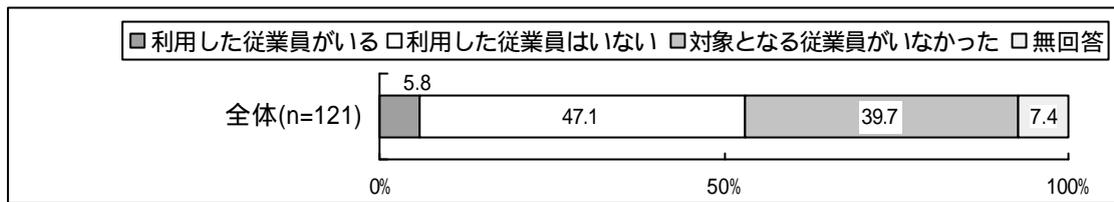


問18．過去3年間の介護休業制度利用状況

過去3年間の介護休業制度利用状況は、「利用した従業員はいない」事業所が47.1%、「過去3年間には対象となる従業員がいなかった」事業所が39.7%、「利用した従業員がいる」事業所が5.8%となっている。

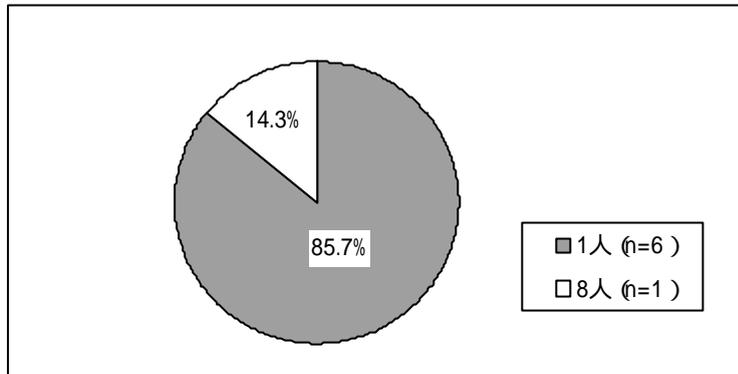
規模別にみると、利用した従業員がいる事業所は、300人以上規模で他の規模に比べ高くなっている。

産業別にみると、利用した従業員がいる事業所は、サービス業で10.0%と他の産業に比べ高くなっている。



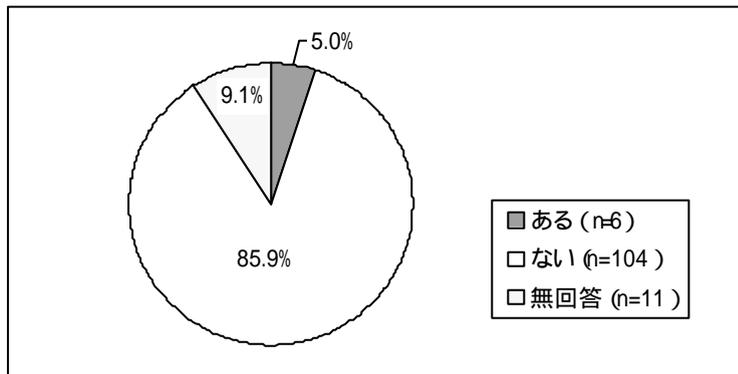
問18-2. 過去3年間の利用者数

過去3年間に「利用した従業員がいる」と回答した7事業所の利用者数は、「1人」が85.7%と最も多く、次いで、「8人」が14.3%となっている。参考までに、利用者はすべて女性で、男性の利用者はいない。



問19. 介護休業中の賃金等の支給

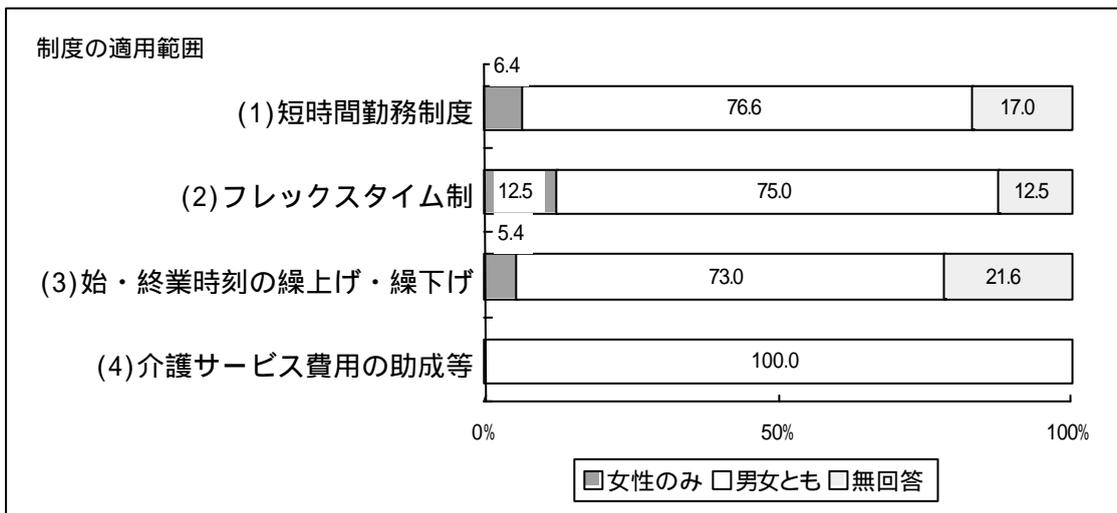
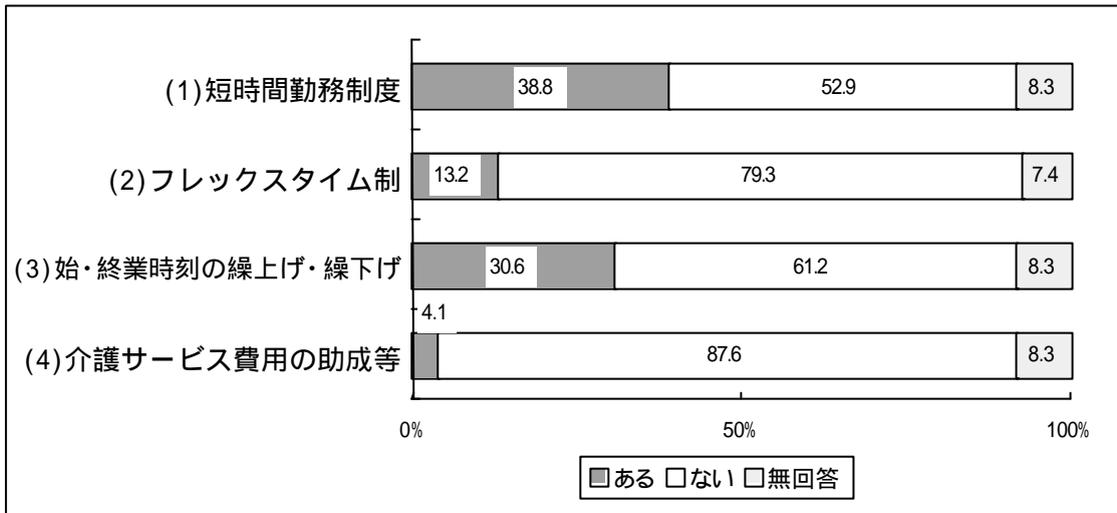
介護休業中に雇用保険から支給される介護休業給付を除く賃金等の支給は、「ない」事業所が86.0%、「ある」事業所が5.0%となっている。



問20．介護休業をしない人に対する制度

家族を介護する男女従業員で介護休業をしない人に対する制度について、その項目をみると、「短時間勤務制度」がある事業所が38.8%と最も多く、次いで、「始・終業時刻の繰上げ・繰下げ」30.6%、以下、「フレックスタイム制」13.2%、「介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度」4.1%となっており、いずれの項目でも、制度がある事業所をない事業所が上回っている。

制度がある事業所の制度の適用範囲は、いずれの項目でも、「男女とも」の割合が「女性のみ」の割合を超えている。

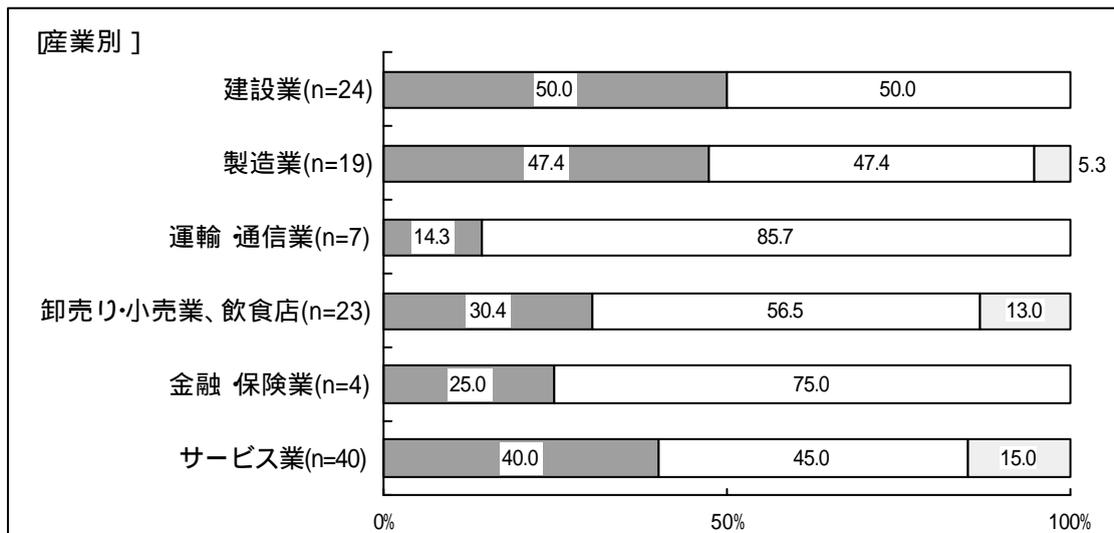
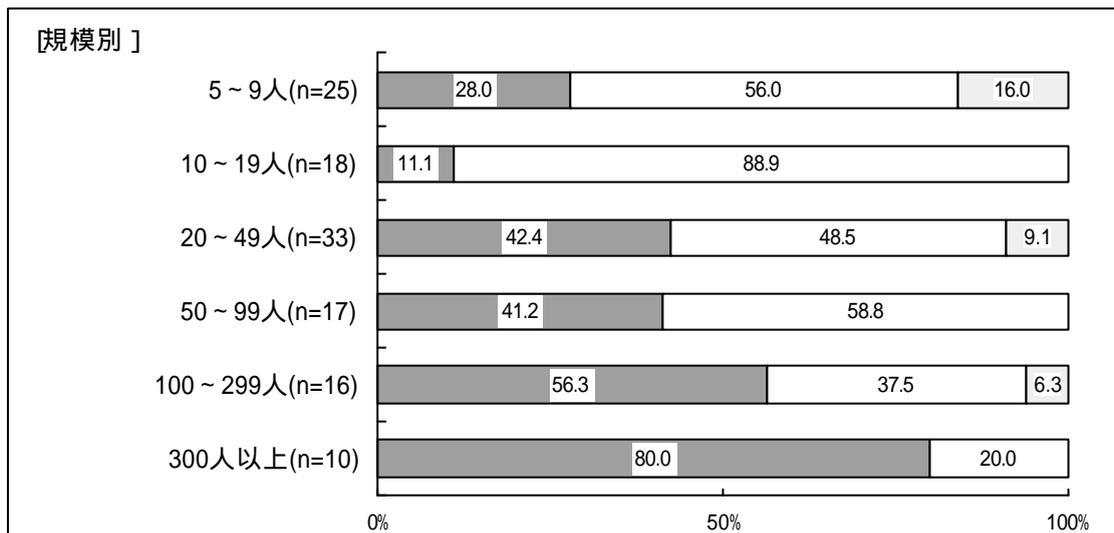
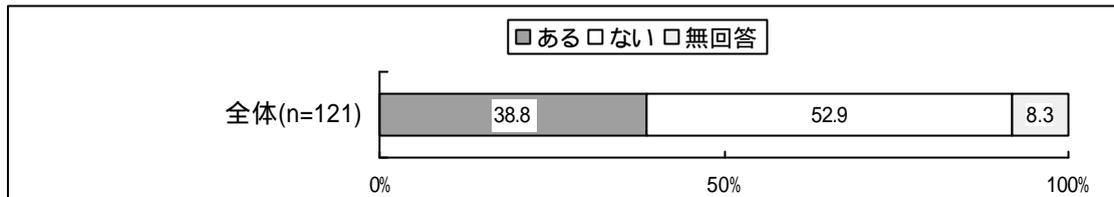


問 2 0 - (1) . 短時間勤務制度

短時間勤務制度については、「ある」事業所が 38.8%となっており、制度の適用範囲は、「男女とも」が 76.6%である。

規模別にみると、制度がある事業所は、100 人以上規模では過半数を超えている。

産業別にみると、制度がある事業所は、建設業では 50.0%、製造業では 47.4%、サービス業では 40.0%と他の産業に比べ高くなっている。

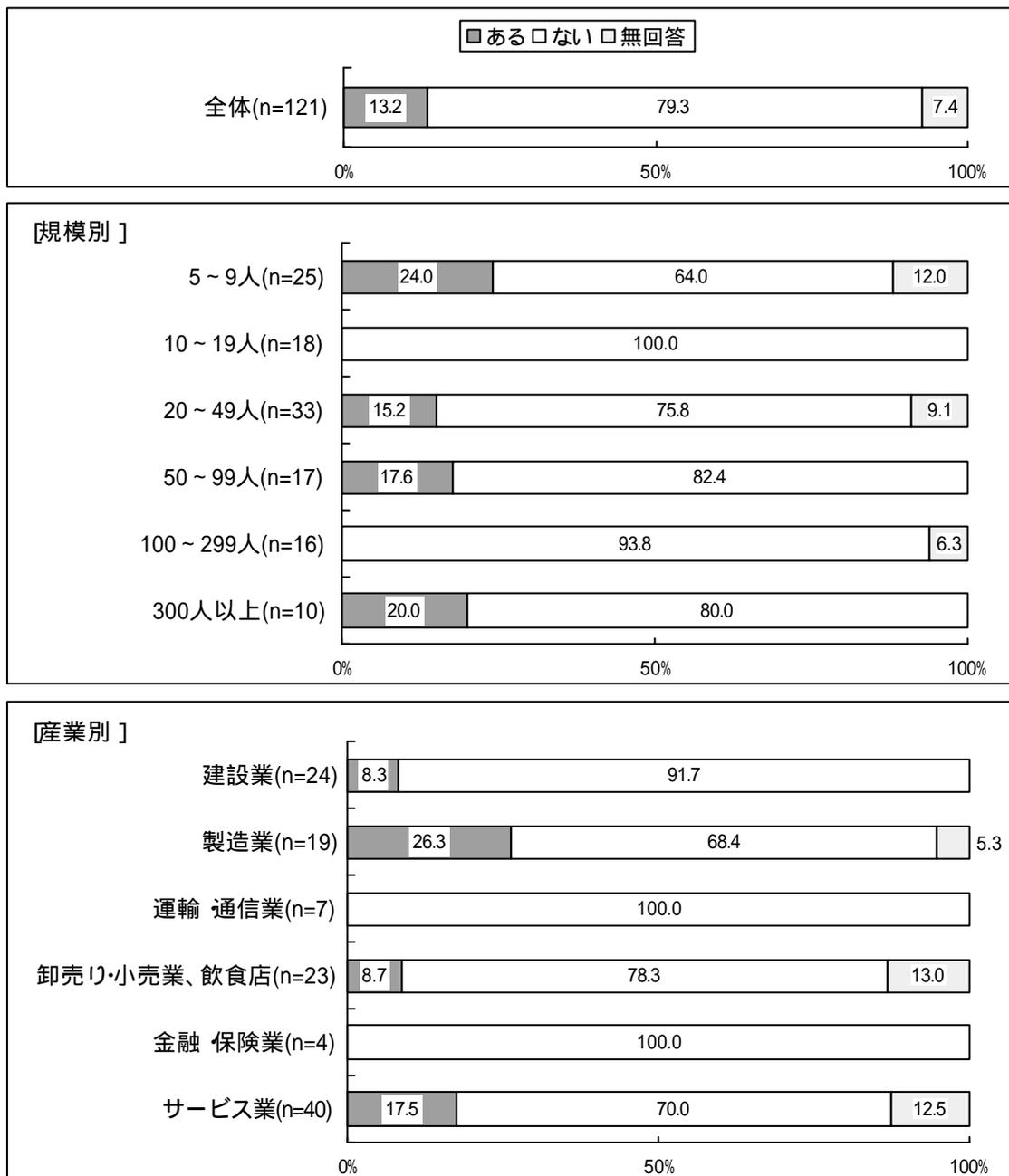


問20 - (2) . フレックスタイム制

フレックスタイム制については、「ある」事業所が13.2%となっており、制度の適用範囲は、「男女とも」が75.0%である。

規模別にみると、制度がある事業所は、5～9人規模では24.0%と他の規模に比べ高くなっている。

産業別にみると、制度がある事業所は、製造業では26.3%と他の産業に比べ高くなっている。

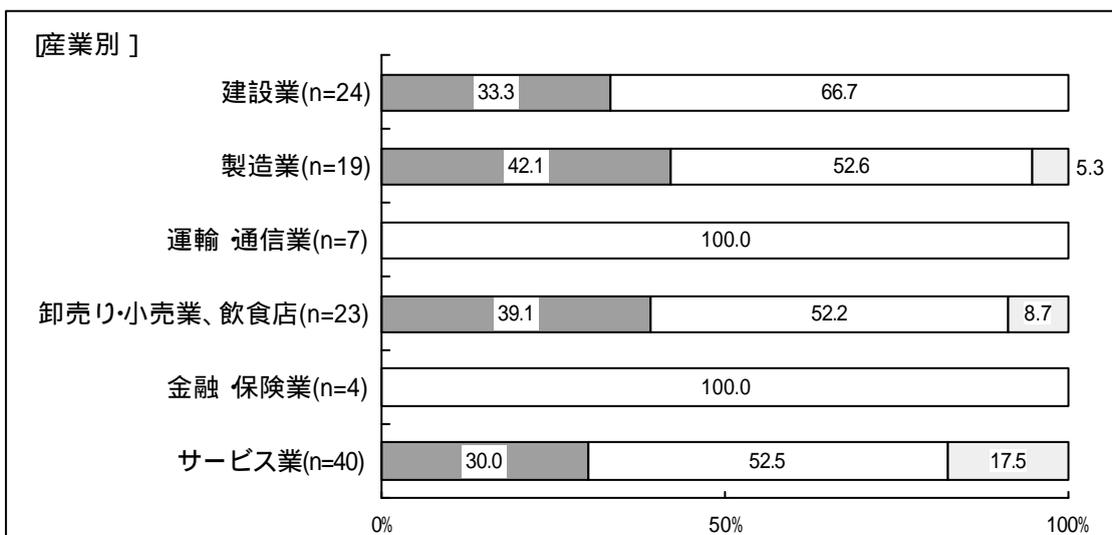
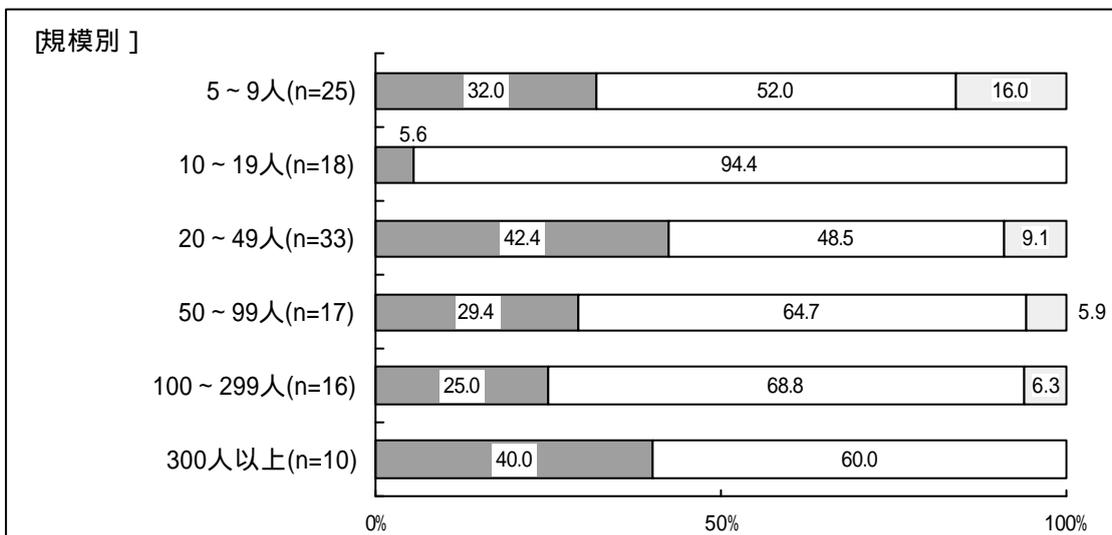
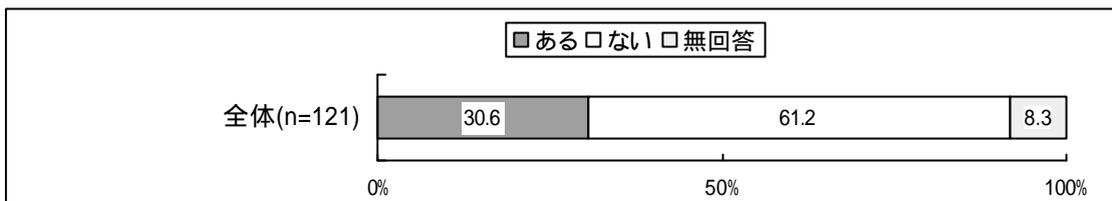


問20 - (3) . 始・終業時刻の繰上げ・繰下げ

始・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、「ある」事業所が 30.6%となっており、制度の適用範囲は、「男女とも」が 73.0%である。

規模別にみると、制度がある事業所は、20～49人規模では 42.4%と他の規模に比べ高くなっている。

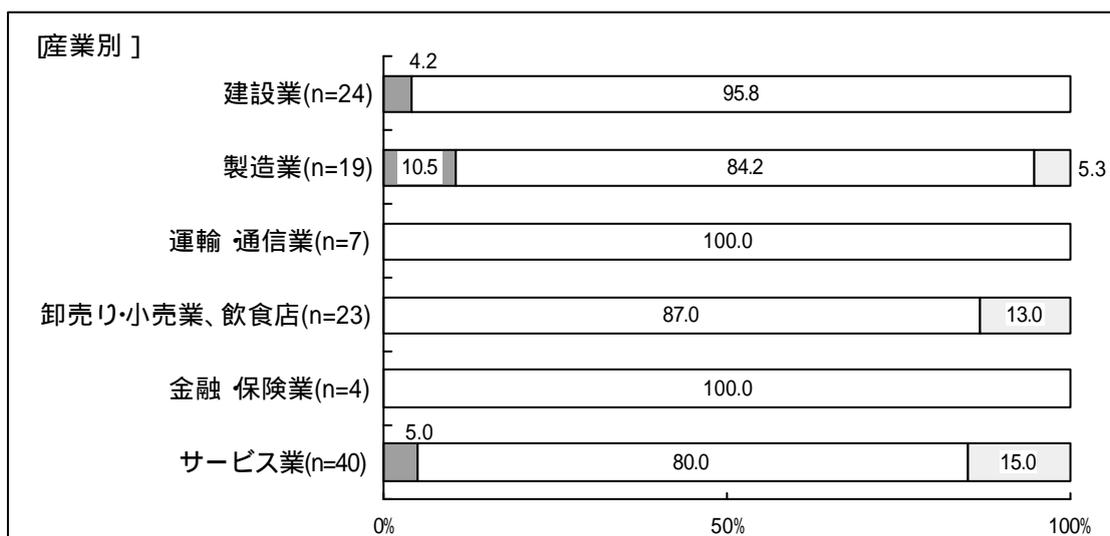
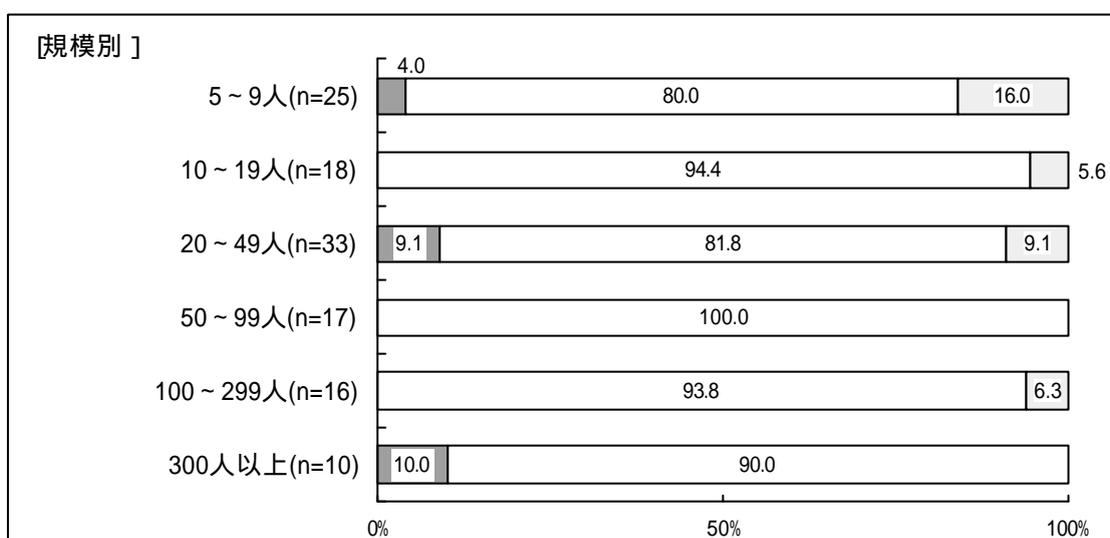
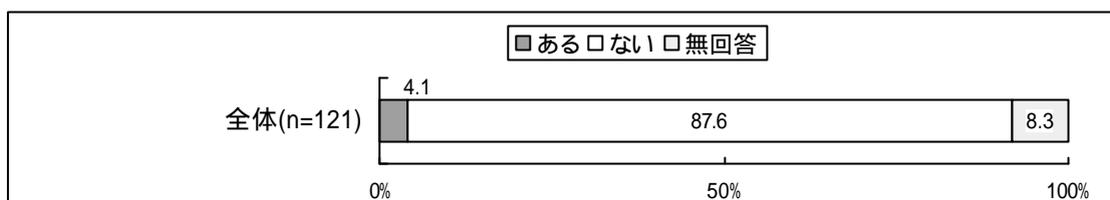
産業別にみると、制度がある事業所は、製造業では 42.1%と他の産業に比べ高くなっている。



問20 - (4) . 介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度については、「ある」事業所が4.1%となっており、制度の適用範囲は、すべてが「男女とも」である。

規模別、産業別にみると、すべての規模・産業で制度がない事業所が8割を超えている。

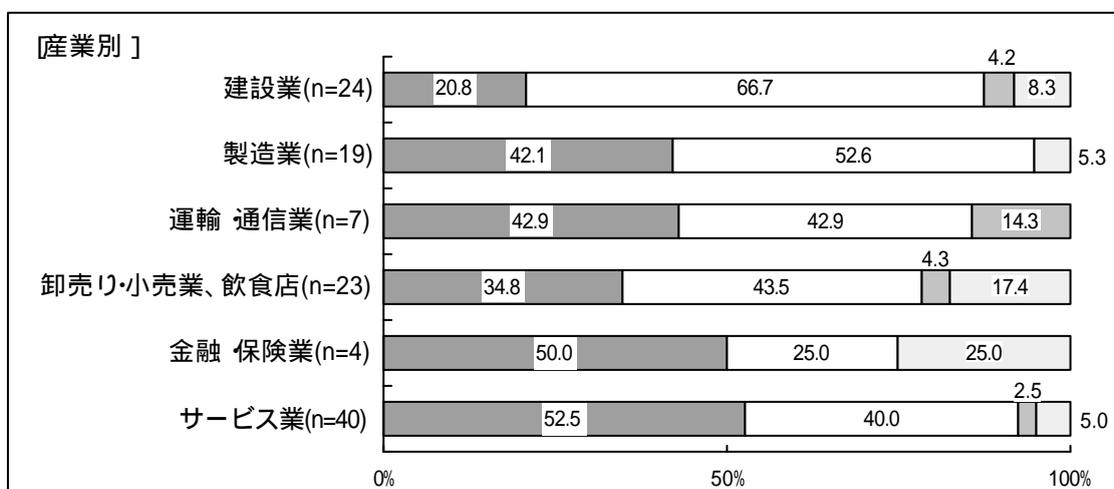
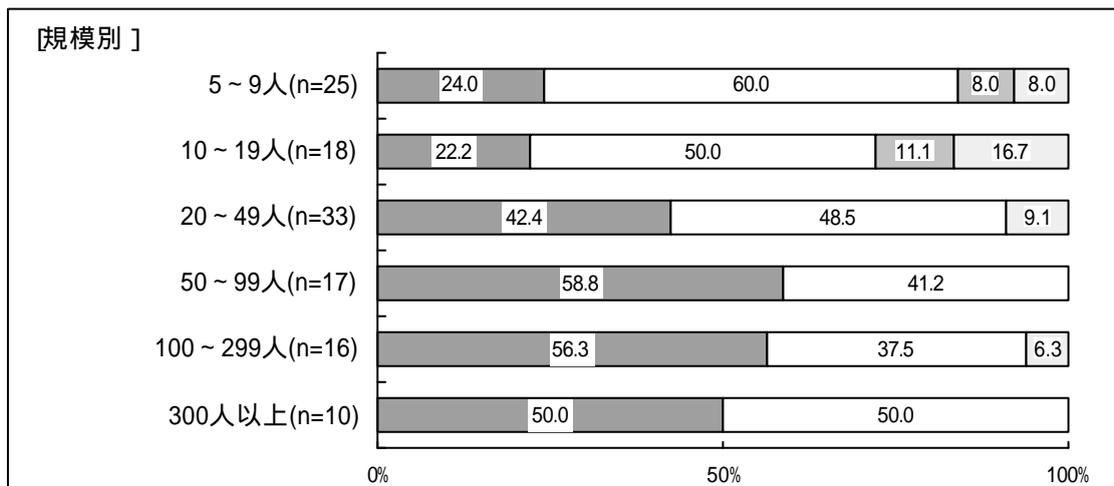
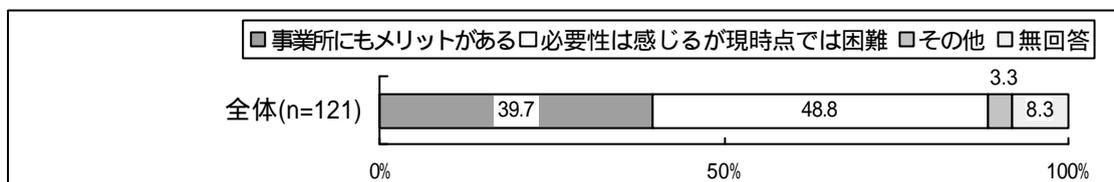


* 職場環境・風土

問1．仕事と家庭の両立支援等の環境整備の必要性についての考え

仕事と家庭の両立支援等の環境整備の必要性については、「事業所として仕事と家庭の両立ができるような職場環境づくりの必要性は感じているが、経済環境が厳しい状況にある現時点では困難である」が48.8%と最も多く、次いで、「事業所として仕事と家庭の両立ができるような職場環境づくりに取り組むことは必要なことであり、将来に備えた優秀な人材の確保、技能の蓄積や向上、その継承が効率的に行える等事業所にもメリットがある」が39.7%となっている。

「子育てや介護は個人的に家庭で解決すべき問題であり、事業所として手助けする必要はないと思う」と回答した事業主はなかったことから、今回の調査の範囲では、ほとんどの事業主が、仕事と家庭の両立支援等の環境整備の必要性は感じているといえる。



*問1のその他には、「お互いが事業所を大切にすることがどうか相互の信頼関係が必須条件。義務、責任を追及すべし」「本社の専決事項で、事業所として回答はできない」などがあがっている。

問2．将来の労働力確保・労働力不足への対応（複数回答）

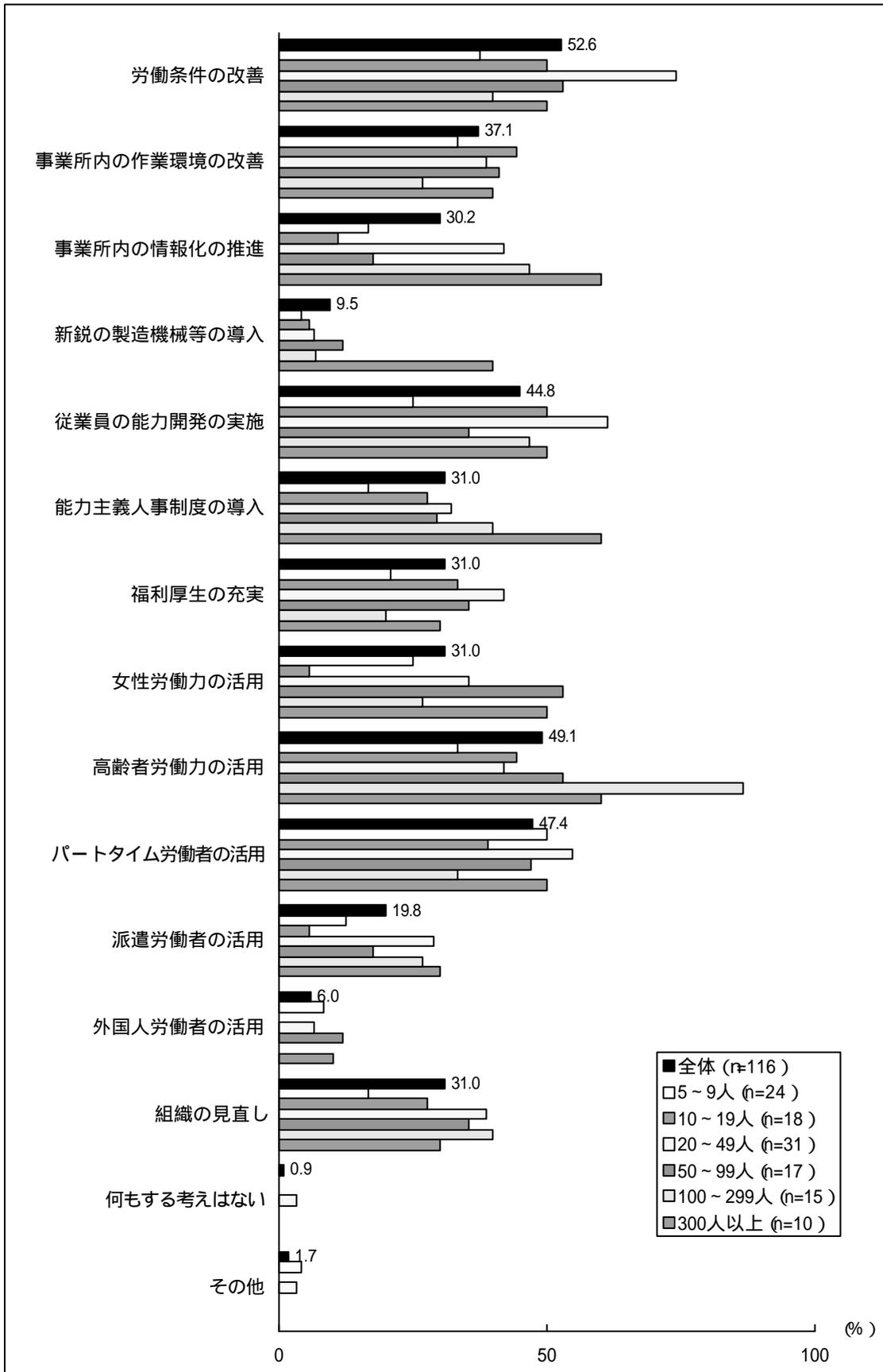
将来の労働力確保・労働力不足に対応するために実施する必要があることについては、「労働条件の改善」が最も多く、次いで、「高齢者労働力の活用」、以下、「パートタイム労働力の活用」、「従業員の能力開発の実施」などが多くあがっている。

規模別に最も多いものをみると、5～9人では「パートタイム労働力の活用」、10～19人では「労働条件の改善」と「従業員の能力開発の実施」、20～49人では「労働条件の改善」、50～99人では「高齢者労働力の活用」、「女性労働力の活用」、100～299人では「高齢者労働力の活用」、300人以上では「事業所内の情報化の推進」と「能力主義人事制度の導入」、「高齢者労働力の活用」があがっている。

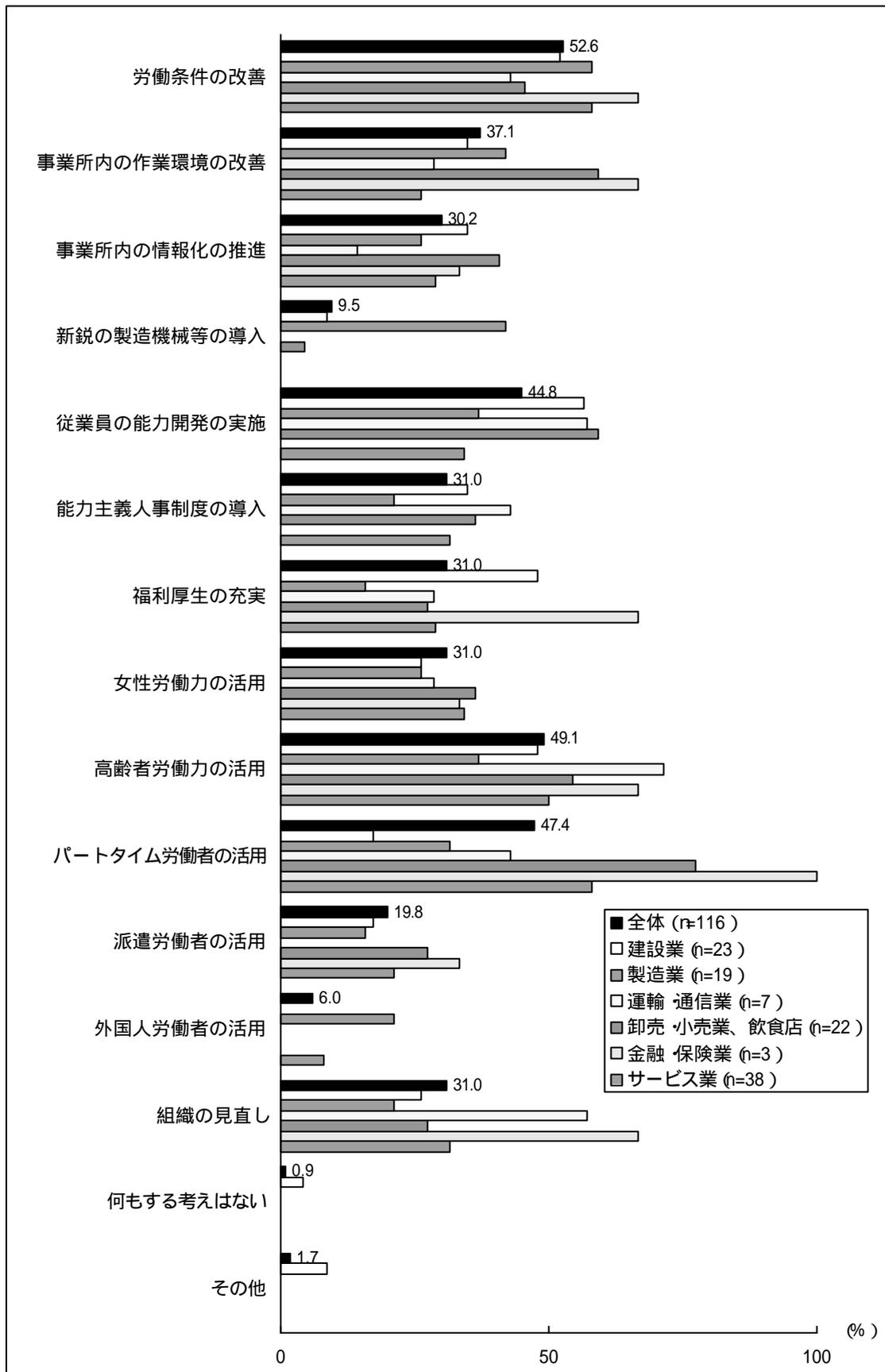
産業別に最も多いものをみると、建設業では「従業員の能力開発の実施」、製造業では「労働条件の改善」、運輸・通信業では「従業員の能力開発の実施」と「組織の見直し」、卸売・小売業、飲食店と金融・保険業では「パートタイム労働力の活用」、サービス業では「労働条件の改善」と「パートタイム労働力の活用」があがっている。

その他には、「本社事項で、事業所として回答はできない」があがっている。

[規模別]



[産業別]

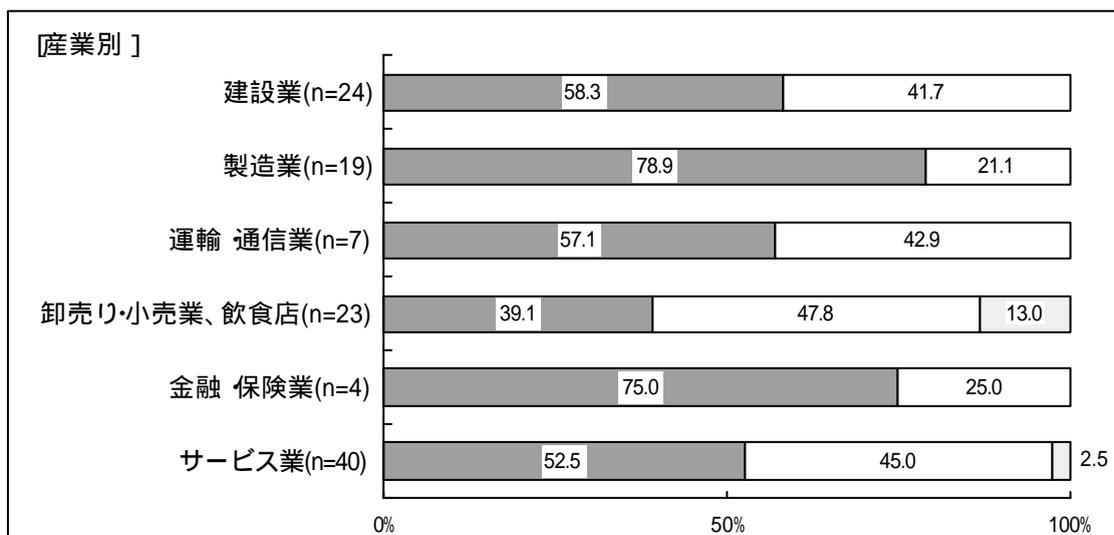
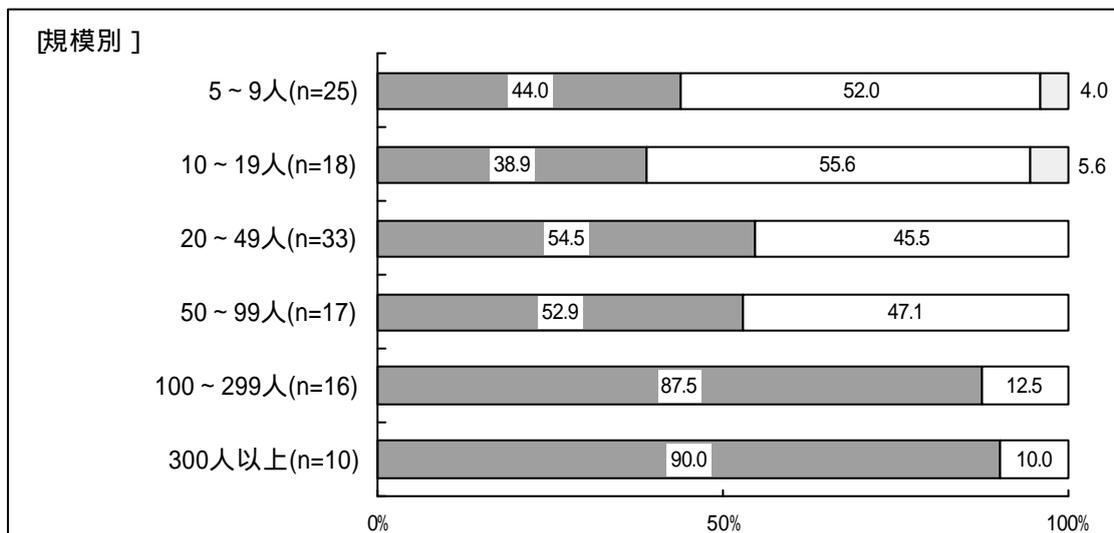
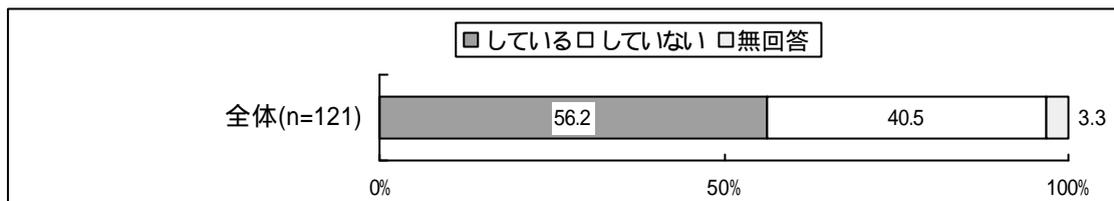


問3 . 仕事と家庭の両立支援制度や事業所の方針等の周知

仕事と家庭の両立支援制度や事業所の方針等の周知については、「している」事業所が56.2%、「していない」事業所が40.5%となっている。

規模別にみると、周知している事業所は、20～100人未満規模では過半数を、100人以上規模では8割を超えている。

産業別にみると、周知している事業所は、製造業では78.9%と他の産業に比べ高くなっている。

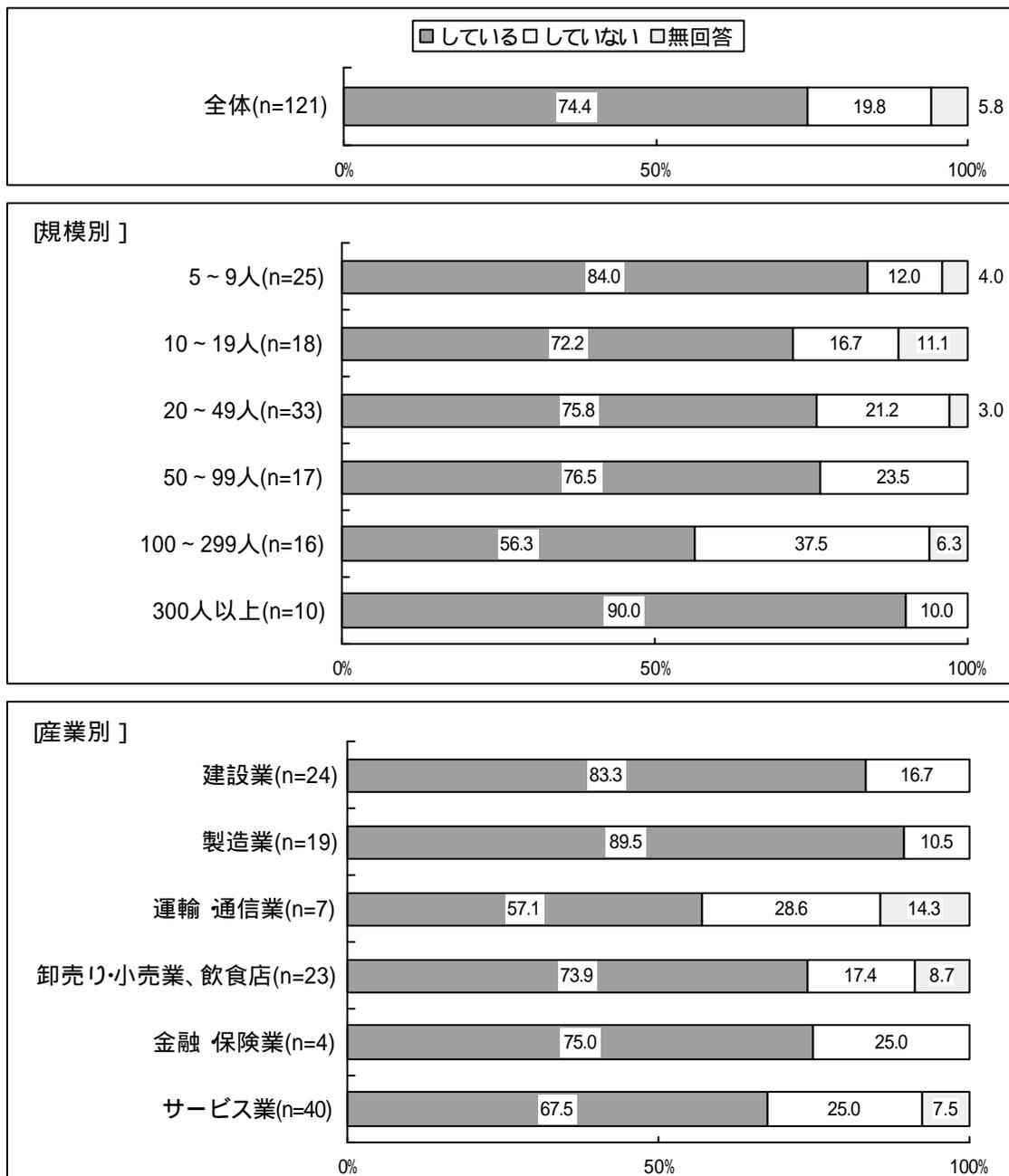


問4 . 個々の従業員の事情に配慮した規定運用上の配慮

個々の従業員の事情に配慮した規定運用上の配慮については、「している」事業所が74.4%、「していない」事業所が19.8%となっている。

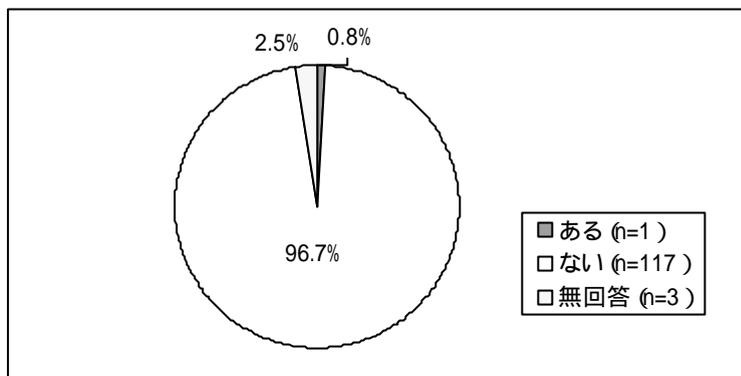
規模別にみると、配慮している事業所は、100～299人規模を除く他の規模では7割を超えている。

産業別にみると、配慮している事業所は、運輸・通信業を除く他の産業で6割を超えている。



問5 . 女性に対して、結婚、妊娠、出産で退職を促すような雰囲気の有無

女性に対して、結婚、妊娠、出産で退職を促すような雰囲気の有無については、「ない」事業所が96.7%、「ある」事業所が0.8%となっている。

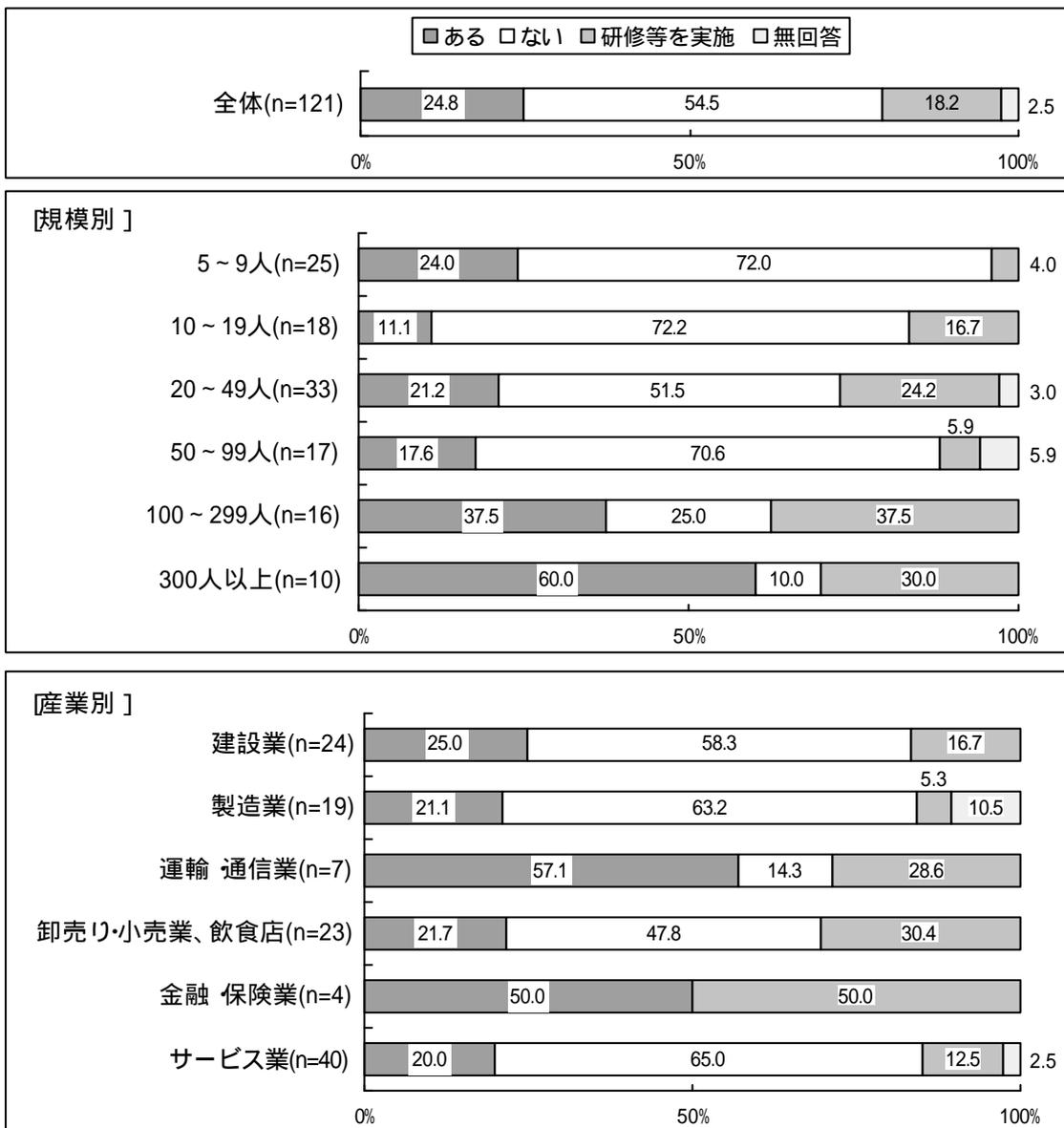


問6 . セクシュアル・ハラスメントの発生を防止するための規定

セクシュアル・ハラスメントの発生を防止するための規定については、「ない」事業所が 54.5%、「ある」事業所が 24.8%、「規定はないが研修等を実施している」事業所が 18.2%となっている。

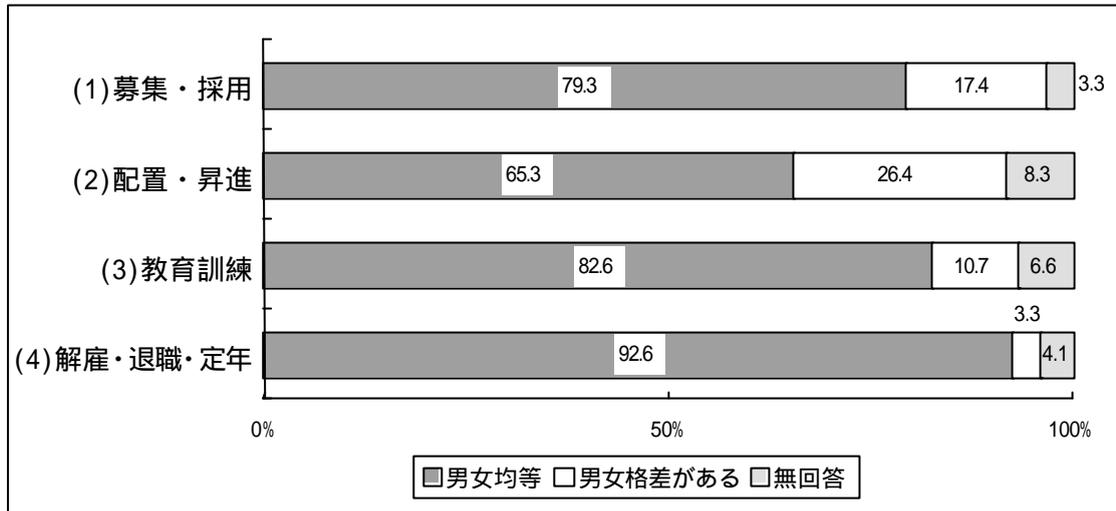
規模別にみると、100人以上規模では、規定がある、規定はないが研修等を実施している事業所がともに3割を超えている。

産業別にみると、規定がある事業所は、運輸・通信業では 57.1%、金融・保険業では 50.0%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、規定がある事業所が多いと一概にはいえない。



問7 . 男女の均等な機会・待遇の確保

男女の均等な機会・待遇の確保については、いずれの項目でも「男女均等」と回答した事業所が多いものの、「男女格差がある」と回答した事業所が「(2)配置・昇進」では26.4%、「(1)募集・採用」では17.4%、「(3)教育訓練」では10.7%となっている。

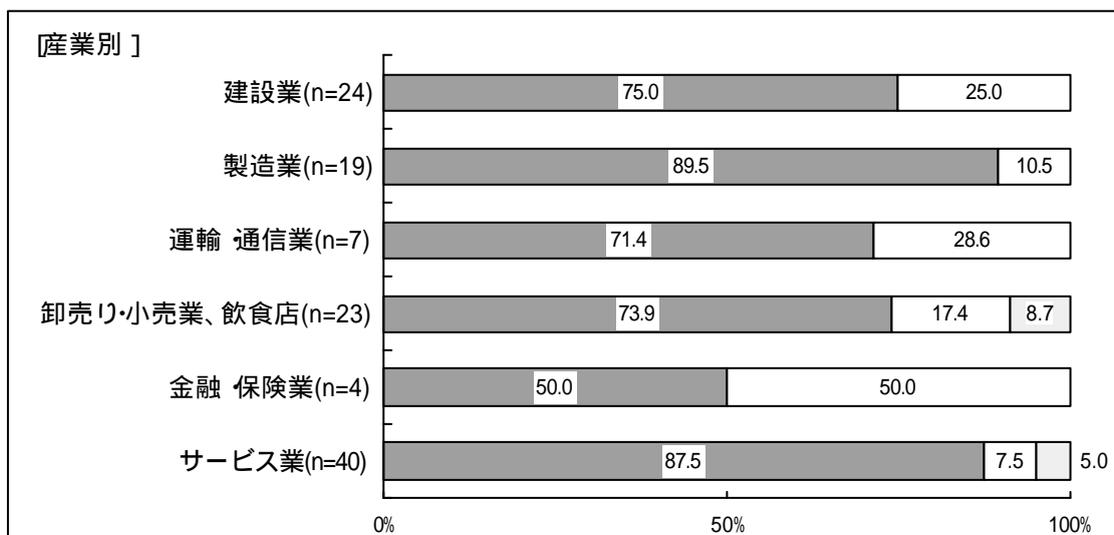
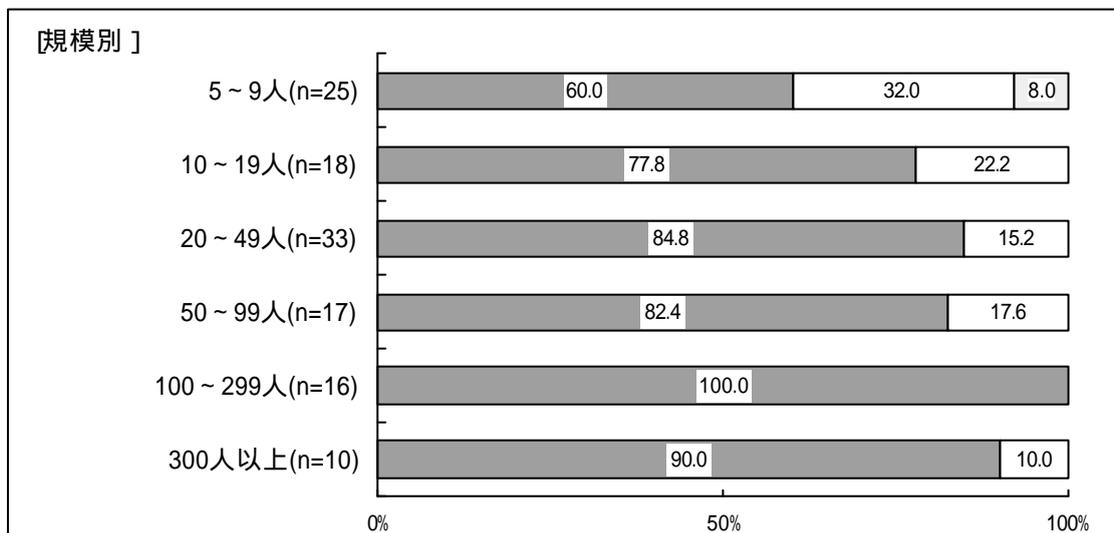
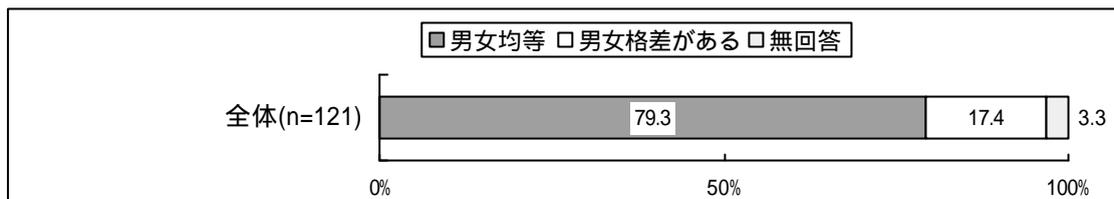


問7 - (1) . 募集・採用

募集・採用については、「男女均等」が79.3%、「男女格差がある」が17.4%となっている。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「男女均等」の事業所の割合が高くなる傾向にある。

産業別にみると、「男女均等」の事業所は、製造業では89.5%、サービス業では87.5%と他の産業に比べ高くなっている。

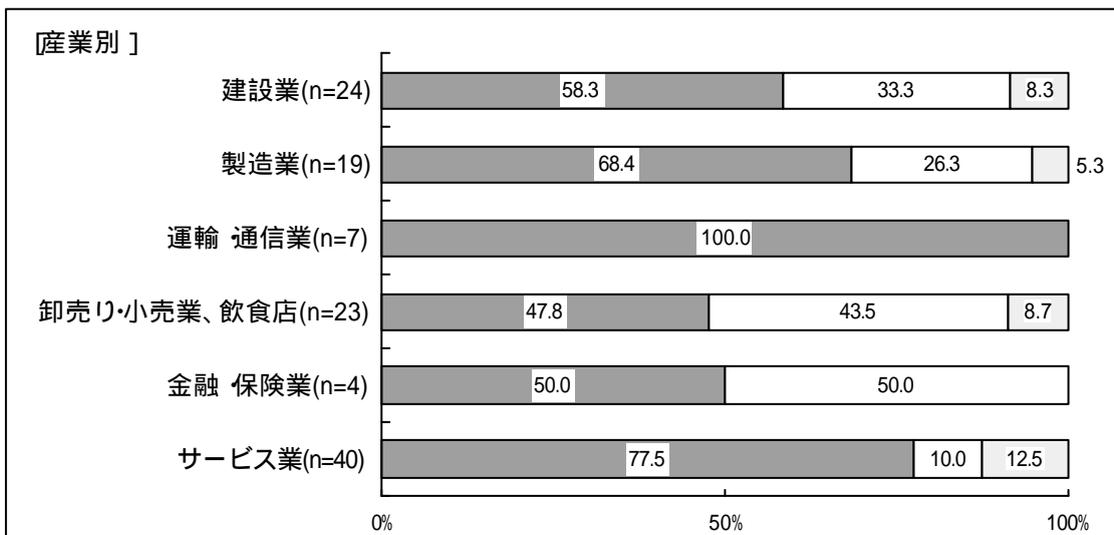
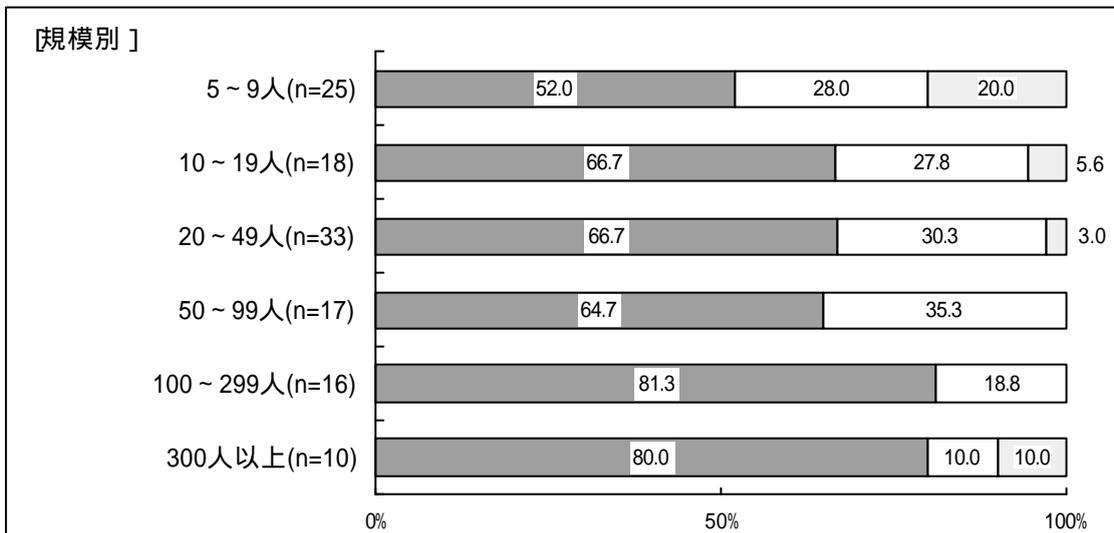
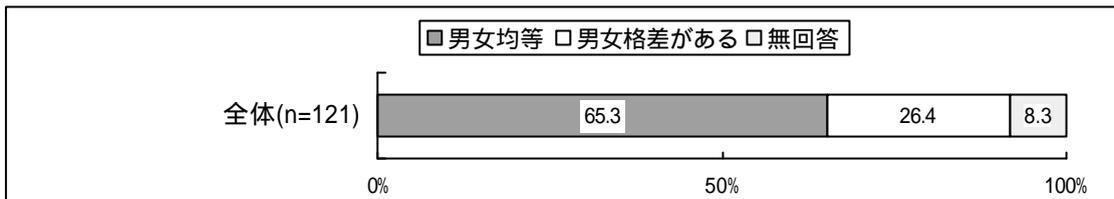


問7 - (2) . 配置・昇進

配置・昇進については、「男女均等」が 65.3%、「男女格差がある」が 26.4%となっている。

規模別にみると、「男女均等」の事業所は 100 人以上規模では 8 割を超えている。

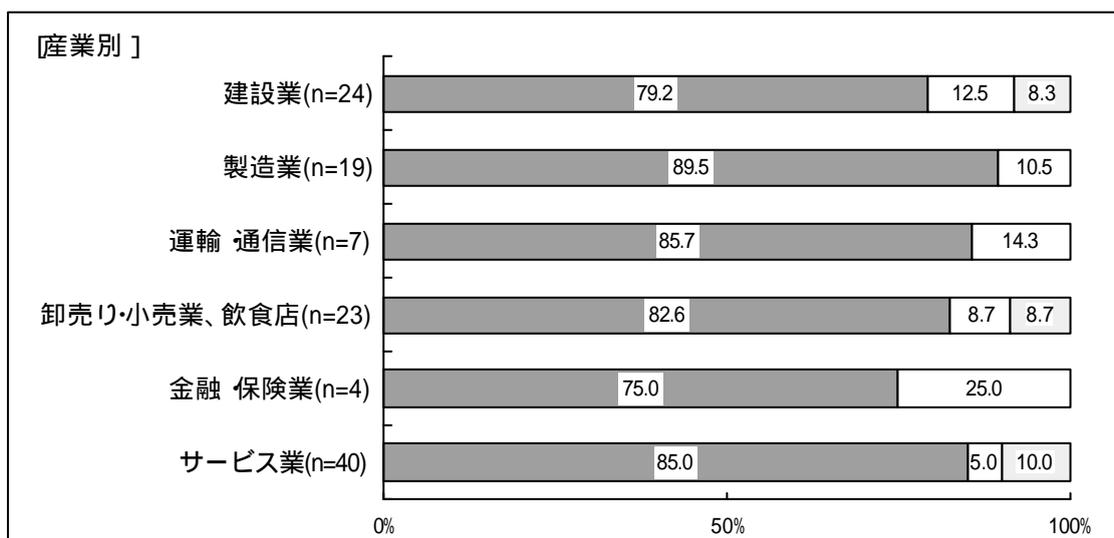
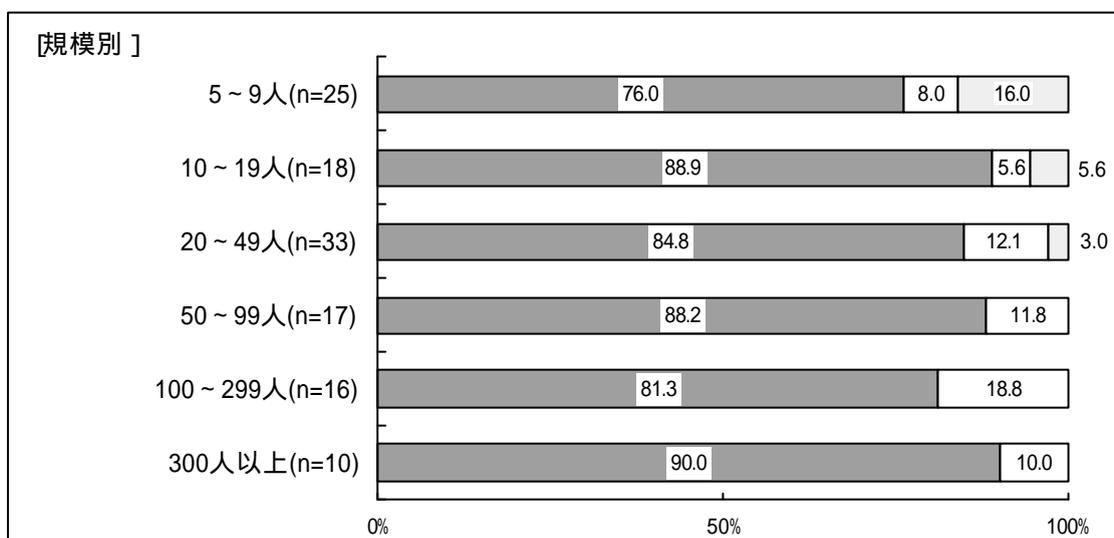
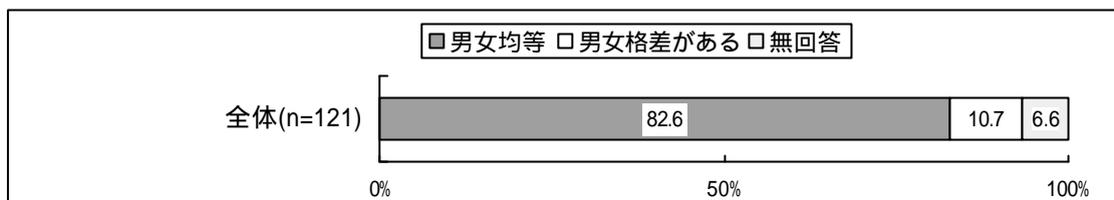
産業別にみると、「男女均等」の事業所は、運輸・通信業では 100.0%、サービス業では 77.5%と他の産業に比べ高くなっているが、運輸・通信業は母数が少ないため、男女均等の事業所が多いと一概にはいえない。



問7 - (3) . 教育訓練

教育訓練については、「男女均等」が82.6%、「男女格差がある」が10.7%となっている。

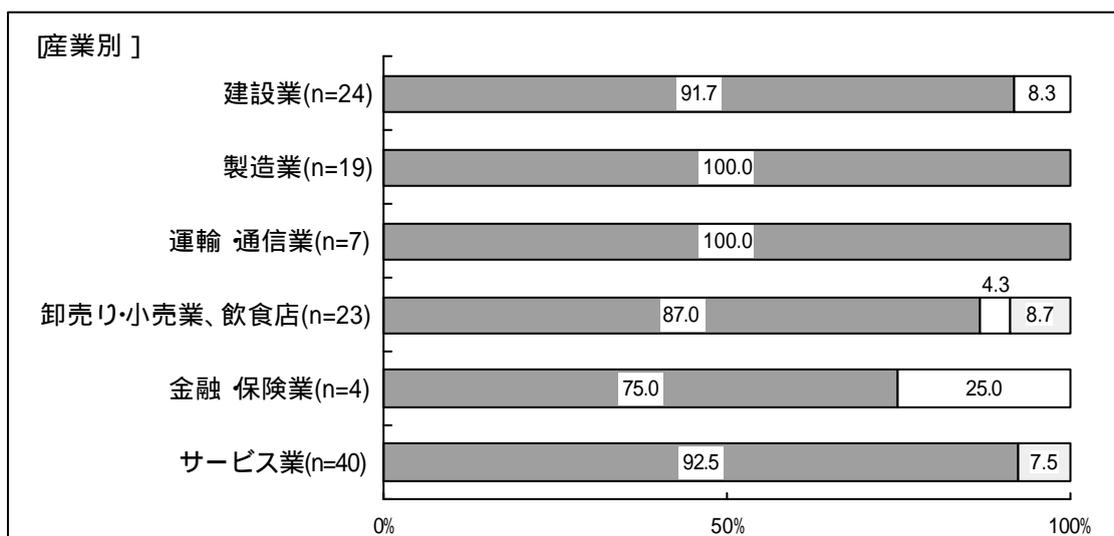
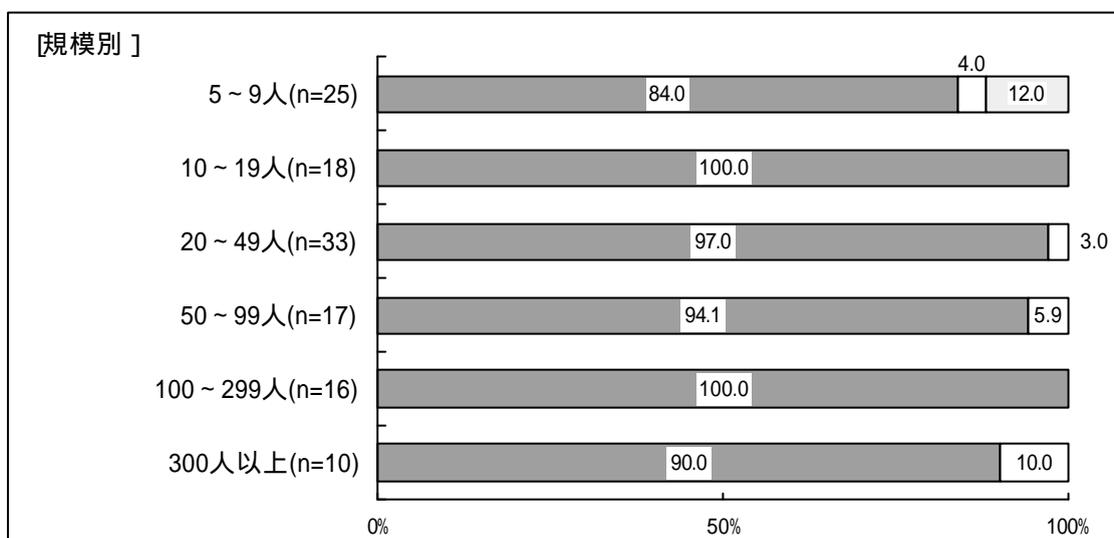
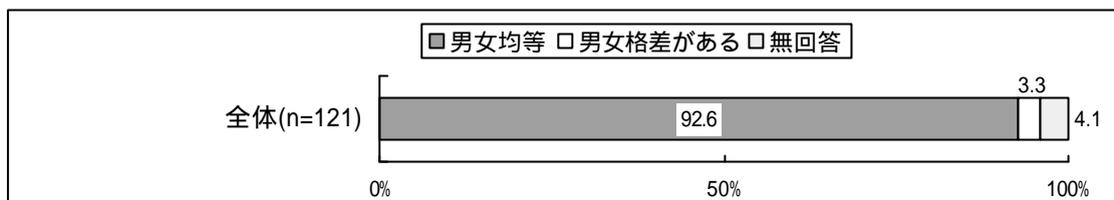
規模別・産業別にみると、「男女均等」の事業所は、すべての規模・産業で7割を超えている。



問7 - (4) . 解雇・退職・定年

解雇・退職・定年については、「男女均等」が92.6%、「男女格差がある」が3.3%となっている。

規模別・産業別にみると、「男女均等」の事業所は、すべての規模・産業で7割を超えている。

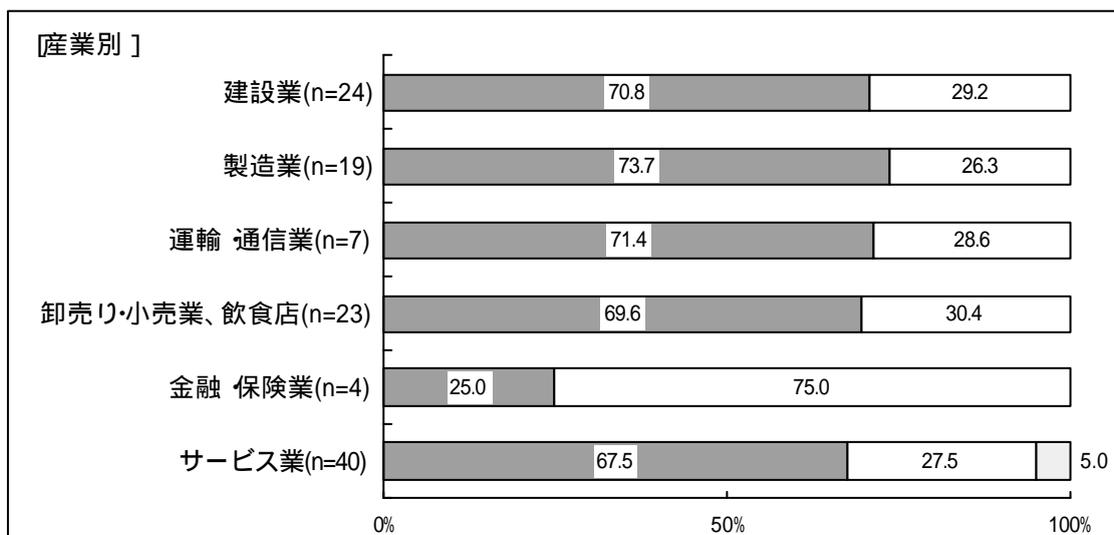
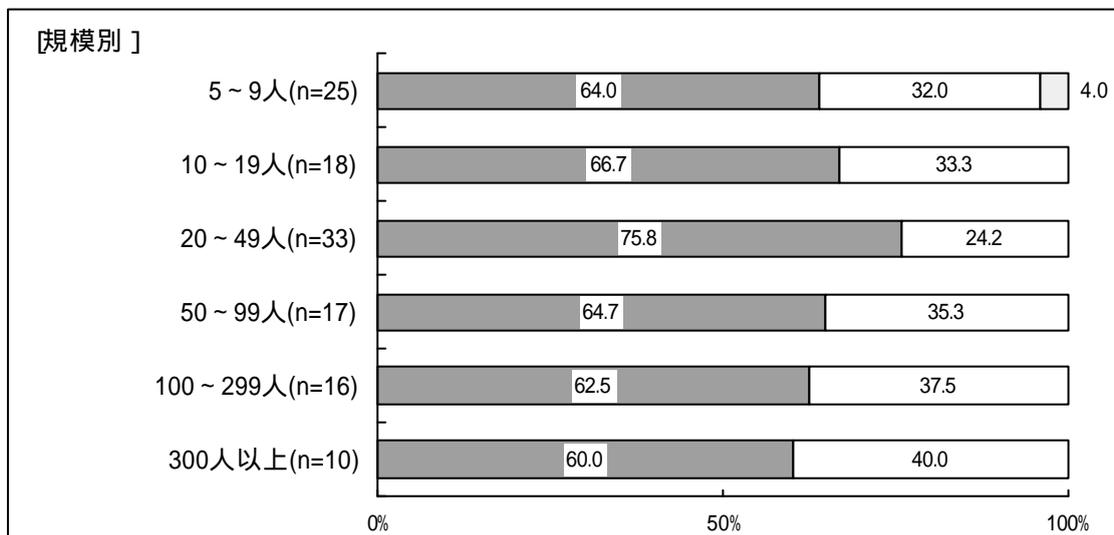
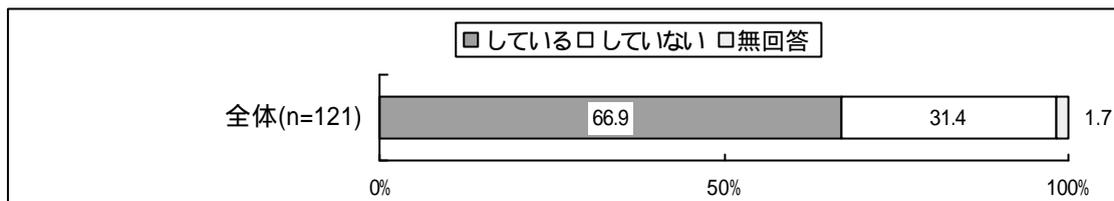


問8．労働時間短縮への配慮

従業員の仕事と家庭の両立支援の観点から、労働時間短縮への配慮については、「している」事業所が66.9%、「していない」事業所が31.4%となっている。

規模別にみると、配慮している事業所は、20～49人規模では75.8%と他の規模に比べ高くなっている。

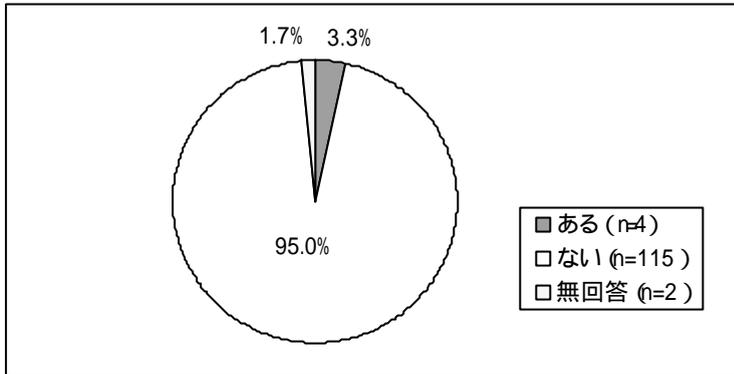
産業別にみると、配慮している事業所は、金融・保険業を除く他の産業では6割を超えている。



問9 . 事業所独自の制度

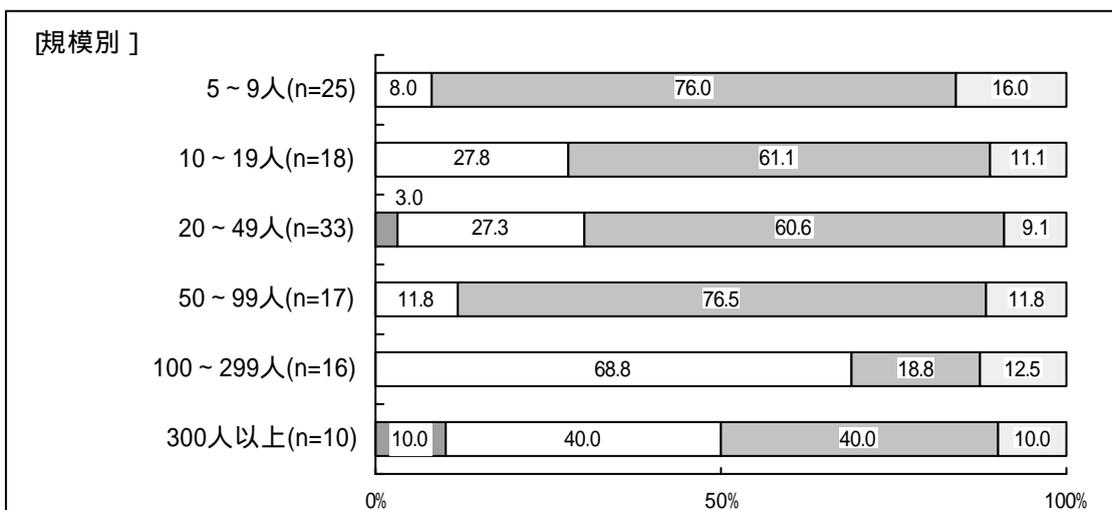
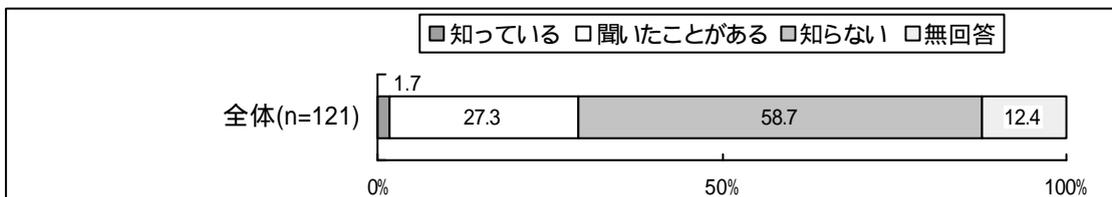
従業員が子育てや介護を行いながら働き続けるための事業所独自の制度については、「ない」事業所が95.0%、「ある」事業所が3.3%となっている。

参考までに、ある事業所の独自の制度は、「勤務時間の変更、休業制度、保育手当支給（1社）」である。



問10 . ファミリー・フレンドリー企業やその表彰制度の認知

ファミリー・フレンドリー企業やその表彰制度については、「知らない」が58.7%と最も多く、次いで、「聞いたことがある」27.3%、「知っている」は1.7%となっており、今回の調査の範囲では、あまり認知されていない。



問 1 1 . 自由回答

所在地	業 種	従業員規模	少子化や仕事との両立についての考え等
出雲地区	卸売・小売業・飲食店	-	当事業所には該当する従業員がいない。
出雲地区	卸売・小売業・飲食店	50~99人	従業員の支援は考えるが、現在の経済状況では十分な対応ができかねる。年中無休体制のため労働力の確保が困難なこともあり、今後制度の導入も積極的に考えなくてはならない。働く側に意欲に欠ける人もある。家族関係も大切な要因であり、家族の協力も必要。
出雲地区	サービス業	5~9人	家内工業は信頼関係が第一と考える。規模の拡大縮小はフレキシブルに考え、お互いが不利益にならないような職場環境を常に対話をしながら変えていきたいと思う。
松江地区	サービス業	50~99人	国がいろいろな制度をつくっているが、この不景気に中小企業がその制度を採り入れて運用することは難しいと感じる。助成金があるといわれても手続きが面倒で簡単にもらうことができない。社員が働きやすくということはよくわかるが困る。
松江地区	サービス業	50~99人	女性が仕事をしやすい環境づくりに努めたい。
大田地区	卸売・小売業・飲食店	10~19人	現在の経営環境では、働きやすい環境のための制度が従業員により成果を求めることになり、一部の人にとっては厳しい雇用関係となってかえってくる。また、企業は生き残るためにそうせざるを得ない。家族としての環境を整備することが最も良い方法だと思う。
出雲地区	卸売・小売業・飲食店	10~19人	パート労働者を主体にした経営であり、常に補佐ができるようにシフトを組んでいるため、家庭のことで申し出があれば、通常申し出通りの許可を与えている。サービス業で補助制度までは手が回らない。
松江地区	金融・保険業	300人以上	調査結果を広く報道し、良い方向への一助になるよう本当の意味での活用をして欲しい。
浜田地区	卸売・小売業・飲食店	20~49人	従業員の思いやり、助け合いが最重要であり基本。

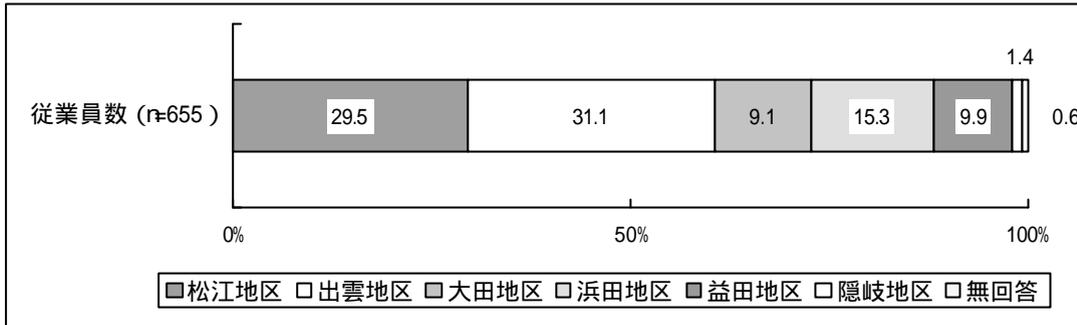
所在地	業種	従業員規模	少子化や仕事との両立についての考え等
隠岐地区	卸売・小売業・飲食店	5~9人	アンケートの文面を見ると、制度があるかないかとの問いが多いが、良く理解できない。貴課がおたずねのように制度をつくっているのは、当社のような小さな事業所では経営が成り立っていない。そう簡単に人員の補充ができないのが現状である。
出雲地区	建設業	5~9人	男女共同参画の充実、保育施設の充実、家庭の理解。
大田地区	サービス業	100 ~ 299人	共働きが多く保育園などに預けているが、この時期両親の収入は少なく、保育料が大きな負担となっている。子どもは病気をするので医療費もかかる。これでは子どもが欲しくても産めない状況なので、保育料や医療費の無料化が少子化に有効な制度だと考える。
浜田地区	サービス業	-	このような制度を知らなかった。当店では該当しないが、従業員と話し合いの上でできれば。
益田地区	サービス業	20~49人	支援の制度化はまだできていないが、近々設定すべきと考えている。

* 事業所の属性

問1 事業所の所在地

事業所の所在地は、「出雲地区」が31.1%と最も多く、次いで、「松江地区」29.5%、以下、「浜田地区」15.3%、「大田地区」12.2%、「益田地区」9.9%、「隠岐地区」1.4%となっており、市・郡名別従業員数は、表1のとおりである。

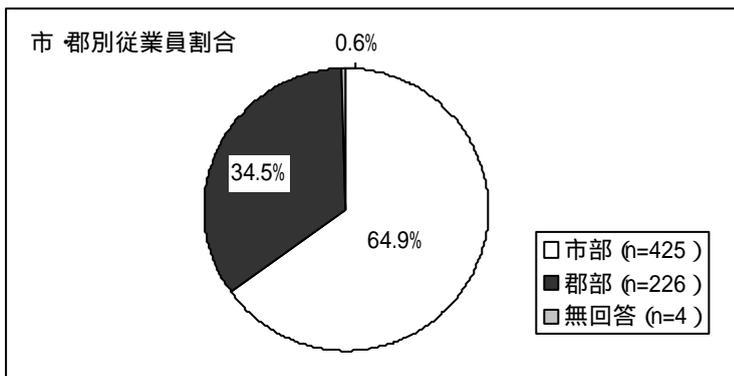
市・郡別にみると、市部64.9%、郡部34.5%である。



(表1) 市・郡名別従業員数

(人、%)

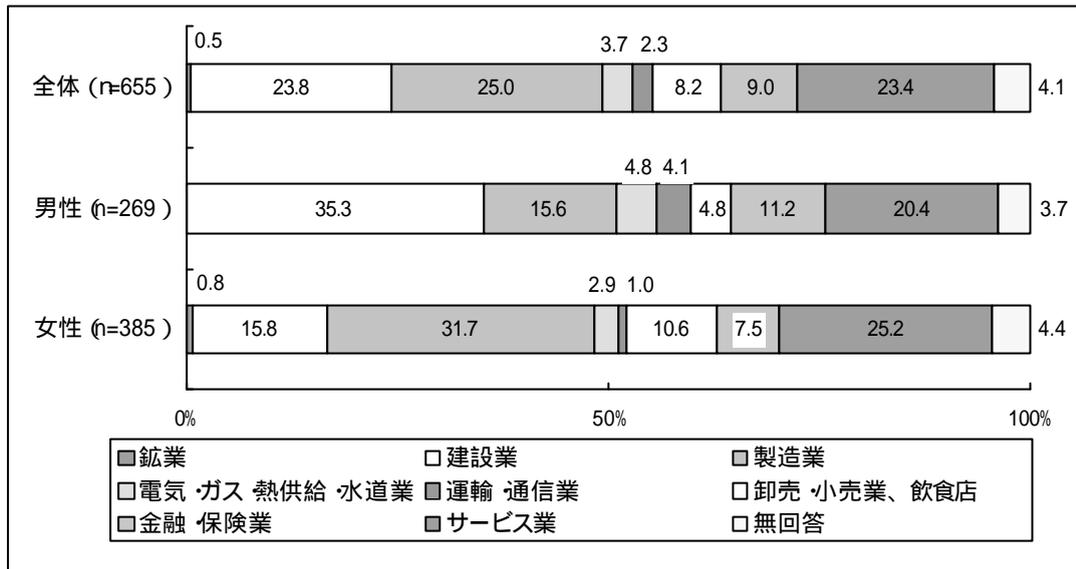
地区名	市・郡名	従業員数	構成比	地区名	市・郡名	従業員数	構成比
総数		655	100.0	大田地区	大田市	44	6.7
松江地区	松江市	85	13.1		邇摩郡	-	-
	安来市	28	4.3		邑智郡	36	5.5
	八束郡	40	6.1	浜田地区	浜田市	75	11.5
	能義郡	4	0.6		江津市	19	2.9
	仁多郡	17	2.6		那賀郡	6	0.9
	大原郡	19	2.9	益田地区	益田市	33	5.0
出雲地区	出雲市	116	17.7		美濃郡	-	-
	平田市	25	3.8		鹿足郡	32	4.9
	飯石郡	22	3.4	隠岐地区	隠岐郡	9	1.4
	簸川郡	41	6.3	無回答		4	0.6



問2 . 業種

業種は、「製造業」が25.0%と最も多く、次いで、「建設業」23.8%、「サービス業」23.4%、「金融・保険業」9.0%、「卸売・小売業、飲食店」8.2%などとなっている。

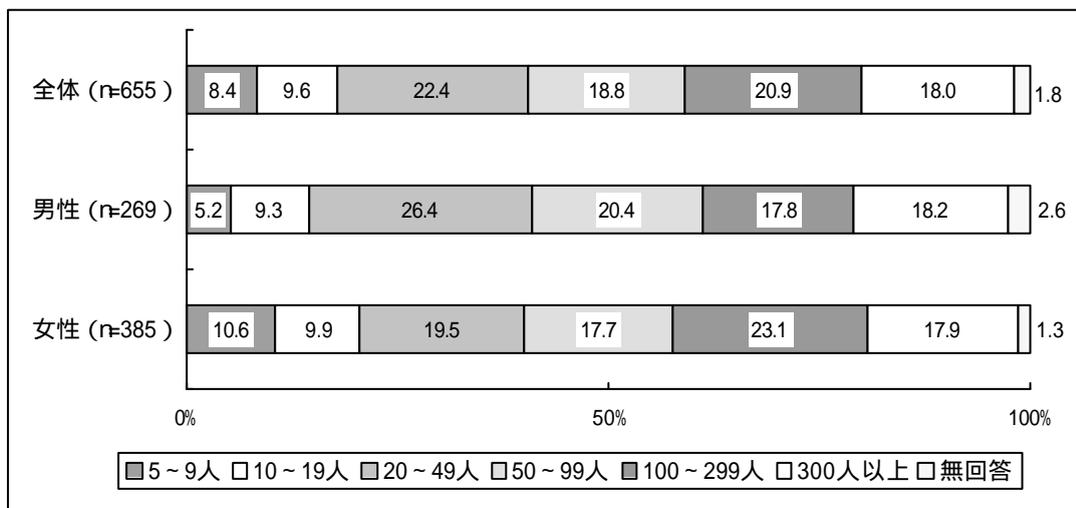
性別にみると、男性では「建設業」、女性では「製造業」が最も多く、次いで、男女ともに「サービス業」が多くなっている。



問3 . 社員数

パートタイマー等を含む社員数は、「20～49人」が22.4%と最も多く、次いで、「100～299人」20.9%、以下、「50～99人」18.8%、「300人以上」18.0%、「10～19人」9.6%、「5～9人」8.4%となっている。

性別にみると、男性では「20～49人」、女性では「100～299人」が最も多く、次いで、男性では「50～99人」、女性では「20～49人」が多くあがっている。

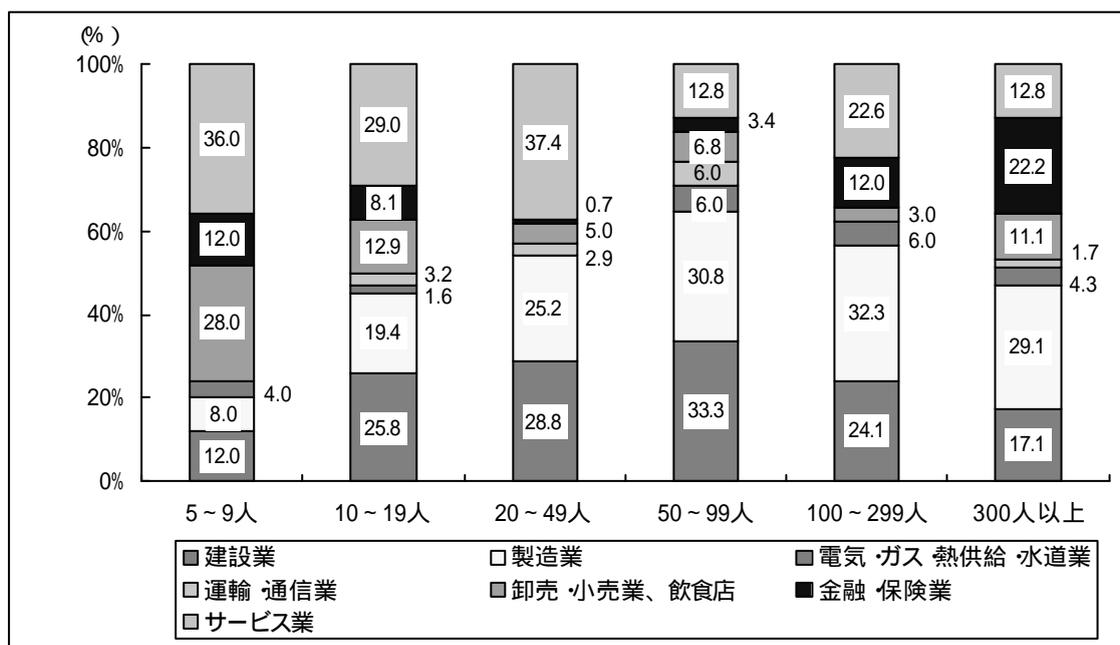


無回答を除いた業種別・社員数別の状況は、表2のとおりである。

(表2) 業種別・社員数別状況

(上段：人、下段：%)

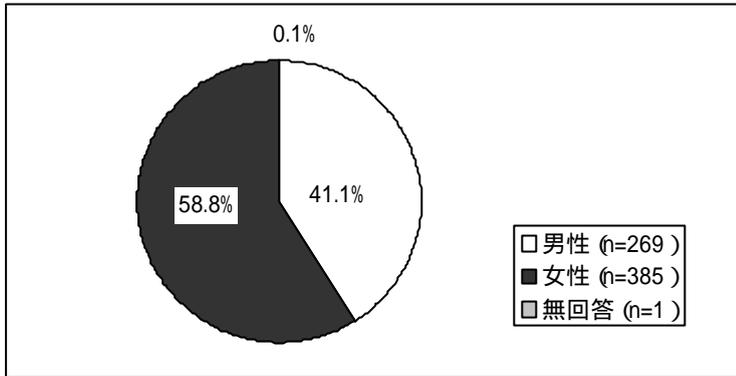
業種	社員数						合計
	5~9人	10~19人	20~49人	50~99人	100~299人	300人以上	
鉱業	-	-	-	1 (0.9)	-	2 (1.7)	3 (0.5)
建設業	6 (12.0)	16 (25.8)	40 (28.8)	39 (33.3)	32 (24.1)	20 (17.1)	153 (24.8)
製造業	4 (8.0)	12 (19.4)	35 (25.2)	36 (30.8)	43 (32.3)	34 (29.1)	164 (26.5)
電気・ガス・熱供給・水道業	2 (4.0)	1 (1.6)	-	7 (6.0)	8 (6.0)	5 (4.3)	23 (3.7)
運輸・通信業	-	2 (3.2)	4 (2.9)	7 (6.0)	-	2 (1.7)	15 (2.4)
卸売・小売業、飲食店	14 (28.0)	8 (12.9)	7 (5.0)	8 (6.8)	4 (3.0)	13 (11.1)	54 (8.7)
金融・保険業	6 (12.0)	5 (8.1)	1 (0.7)	4 (3.4)	16 (12.0)	26 (22.2)	58 (9.4)
サービス業	18 (36.0)	18 (29.0)	52 (37.4)	15 (12.8)	30 (22.6)	15 (12.8)	148 (23.9)
合計	50 (100.0)	62 (100.0)	139 (100.0)	117 (100.0)	133 (100.0)	117 (100.0)	618 (100.0)



* 回答者の属性

問1 . 性別

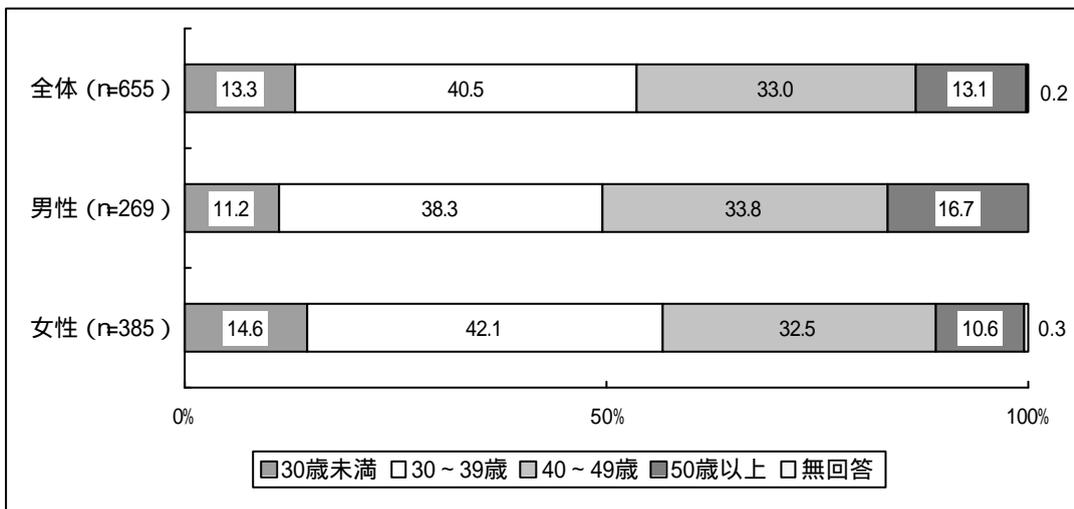
性別は、「女性」58.8%、「男性」41.1%となっている。参考までに、女性のうち妊娠中の人は3.6%である。



問2 . 年齢

年齢は、「30～39歳」が40.5%と最も多く、次いで、「40～49歳」33.0%、以下、「30歳未満」13.3%、「50歳以上」13.1%となっている。

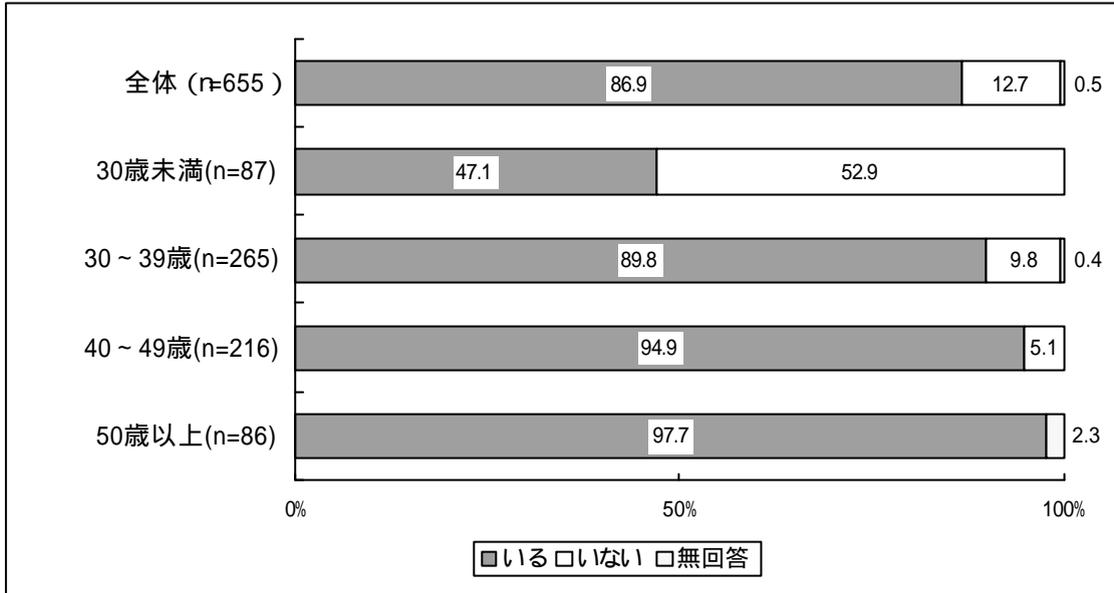
性別にみると、男性では「50歳以上」、女性では「30歳未満」の割合がやや高くなっている。



問3 - 1 . 子どもの有無、子どもの数

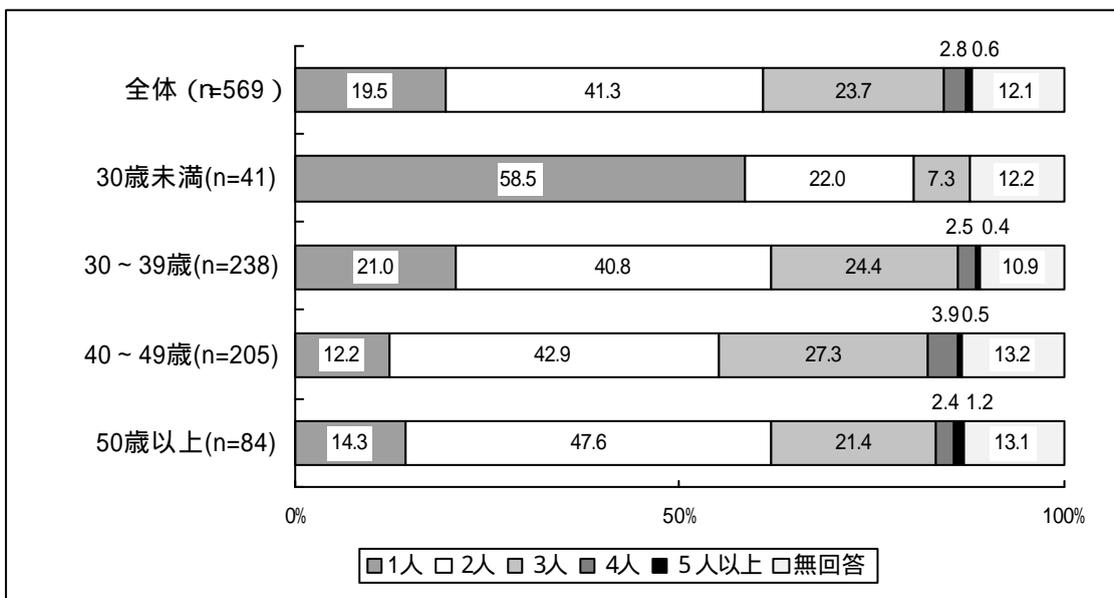
子どもの有無については、子どもが「いる」が 86.9%、「いない」が 12.7%となっている。

年齢別にみると、年代が高くなるほど子どもが「いる」割合が高くなっている。また、30歳未満では子どもが「いない」の割合が「いる」の割合を上回っている。



子どもの数は、「2人」が 41.3%と最も多く、次いで、「3人」23.7%、「1人」19.5%などとなっている。

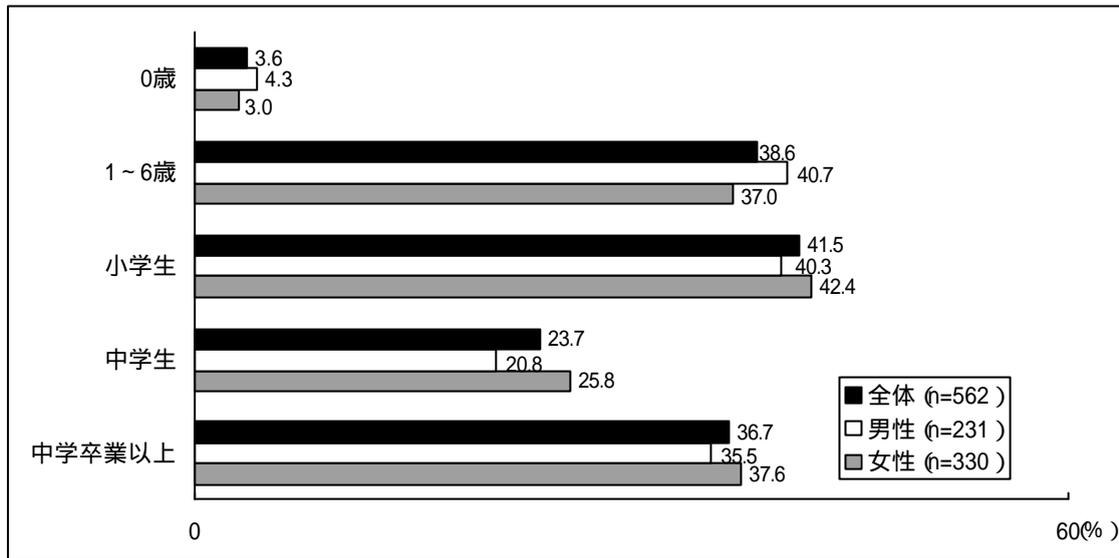
年齢別にみると、30歳未満では「1人」が最も多いが、それ以外の年代では「2人」が最も多くなっている。



問3 - 2 . 子どもの年齢（複数回答）

子どもの年齢は、「小学生」が最も多く、次いで、「1～6歳未満」、以下、「中学校卒業以上」、「中学生」、「0歳」の順になっている。

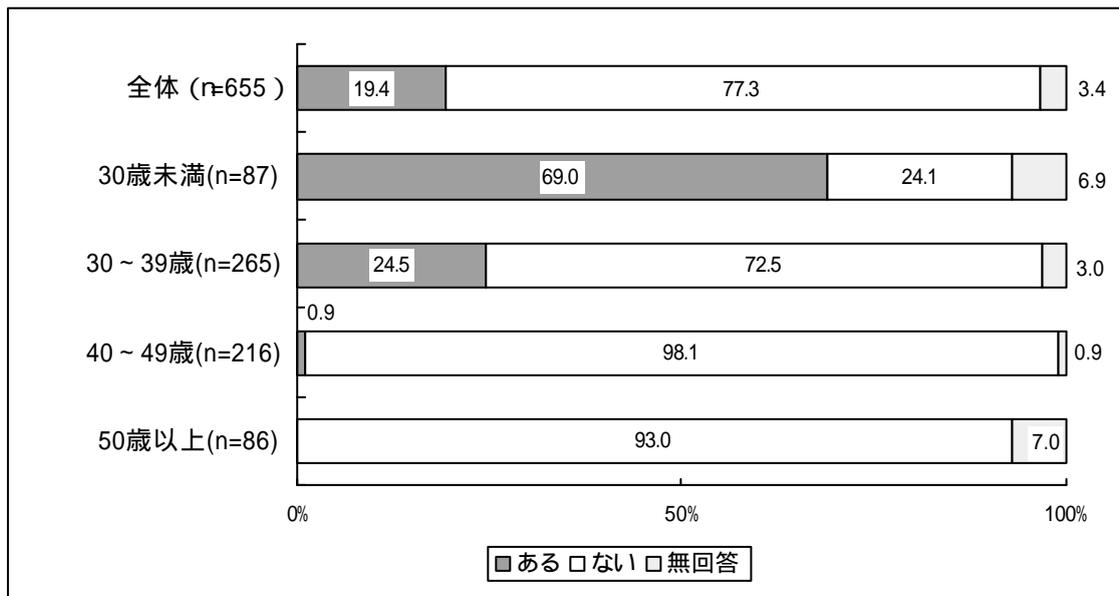
性別にみると、男性では「1～6歳未満」、「小学生」が多く、女性では「小学生」、「中学校卒業以上」、「1～6歳未満」が多くなっている。



問3 - 3 . 今後子どもをもつ予定

今後子どもをもつ予定については、「ない」が77.3%、「ある」が19.4%となっている。

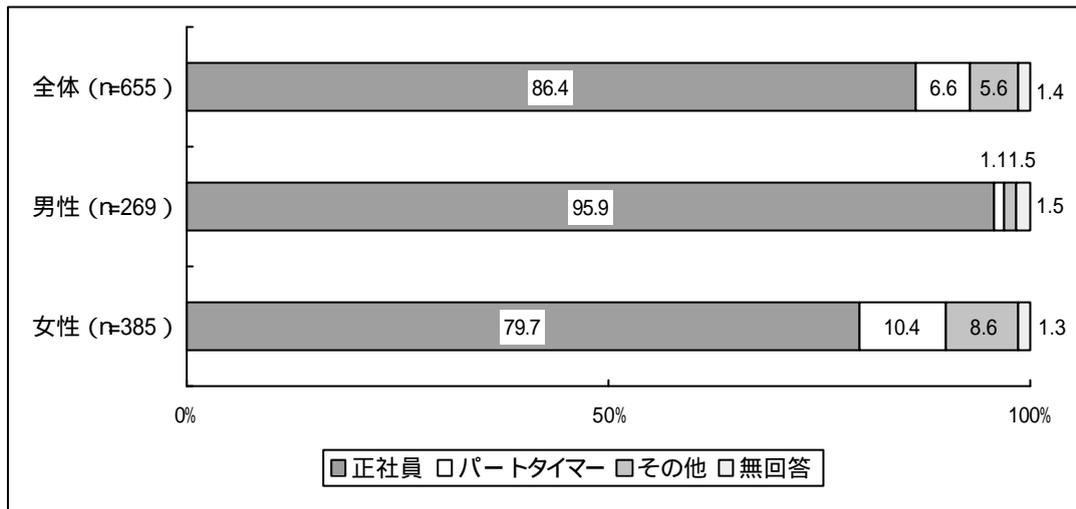
年齢別にみると、30歳未満では予定が「ある」が「ない」を上回っている。



問4．雇用形態

雇用形態は、「正社員」が86.4%と最も多く、次いで、「パートタイマー」6.6%、「その他」5.6%となっている。「その他」には、準社員、臨時、嘱託、契約社員などがあがっている。

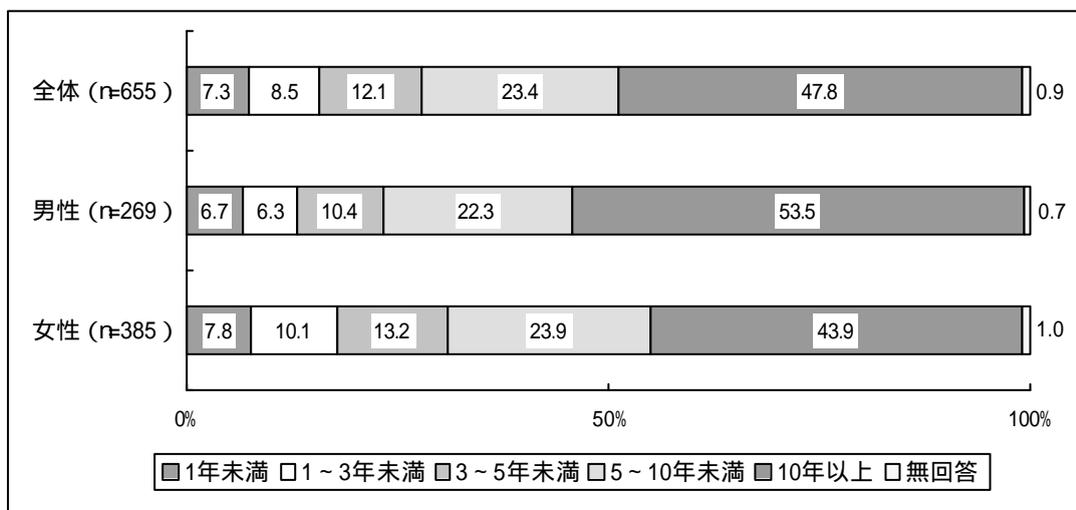
性別にみると、男性では「正社員」が9割を超えているが、女性では約8割で、「パートタイマー」と「その他」が約2割を占めている。



問5．勤務年数

現在の事業所での勤務年数は、「10年以上」が47.8%と最も多く、次いで、「5年以上10年未満」23.4%、「3年以上5年未満」12.1%などとなっている。

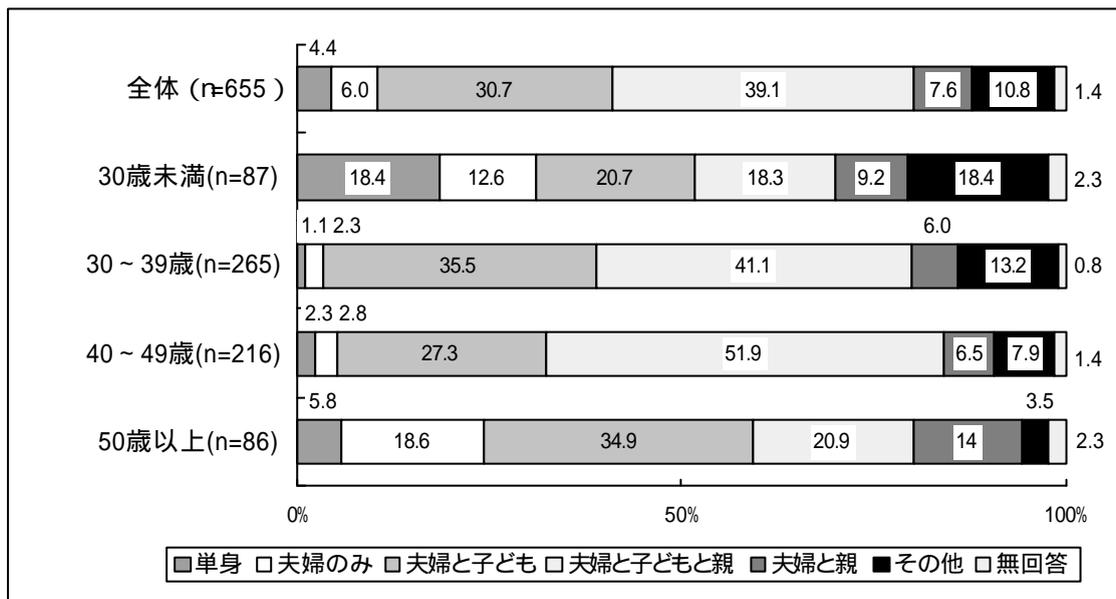
性別にみると、男性では「10年以上」が過半数を占めているが、女性では43.9%とやや低く、5年未満の割合が3割を超えている。



問6．家族構成

現在同居している家族の構成については、「夫婦と子どもと親」の三世同居が39.1%と最も多く、次いで、「夫婦と子ども」30.7%、以下、「その他」10.8%、「夫婦と親」7.6%などとなっている。「その他」には、単親と子ども、自分と親、四世代同居などがあがっている。

年齢別にみると、30歳未満と50歳以上では「夫婦と子ども」、30歳代と40歳代では「夫婦と子どもと親」の割合が最も高くなっている。また、30歳未満では、「単身」と「その他」の割合が他の年代に比べ高くなっている。



* 仕事と家庭の両立

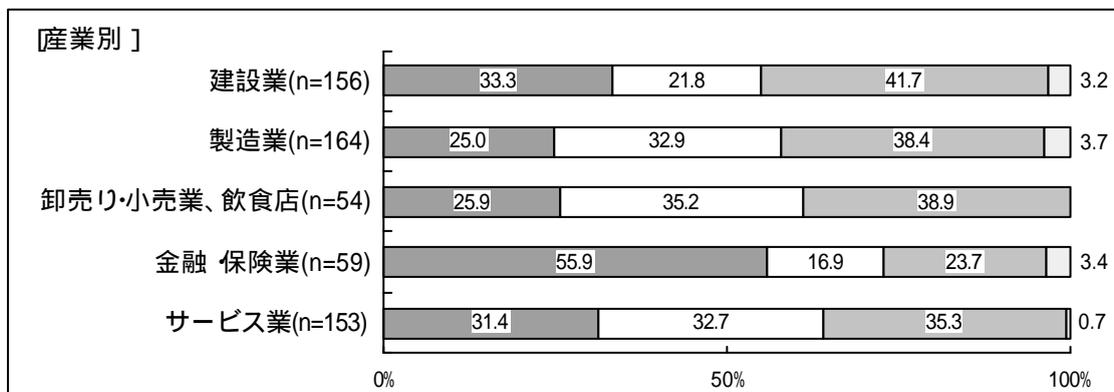
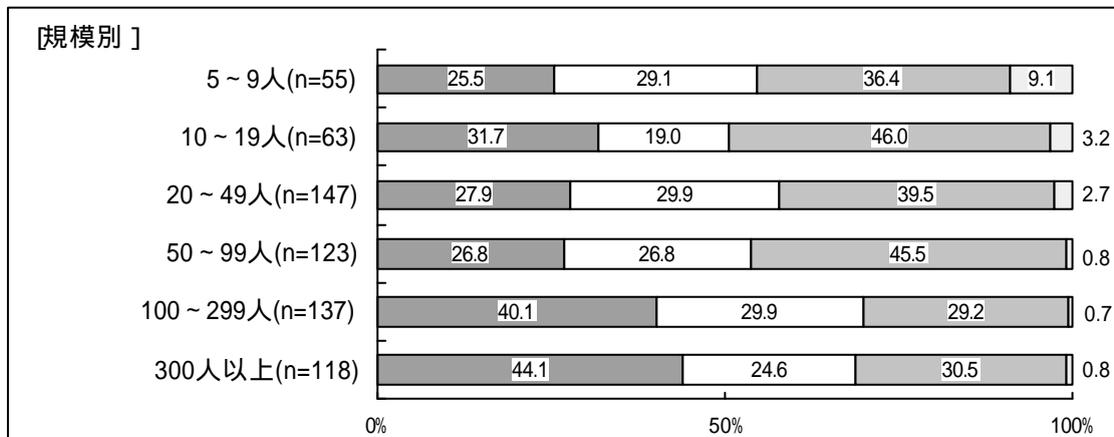
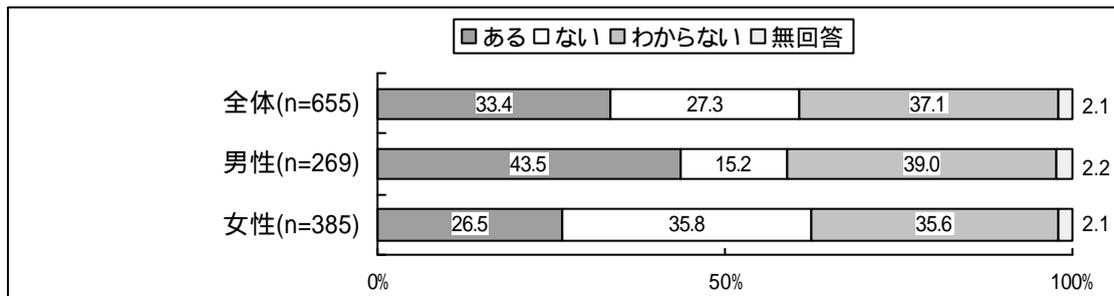
問1 .妊娠中及び出産後1年を経過しない女性に対する通院時間の就労免除や通院休暇制度

妊娠中及び出産後1年を経過しない女性に対する通院時間の就労免除や通院休暇制度については、「わからない」が37.1%と最も多く、次いで、「ある」が33.4%、「ない」が27.3%となっている。

性別にみると、男性では「ある」が4割を超えているが、女性では「ない」が「ある」を上回っている。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「ある」の割合が高くなる傾向にあり、100人以上規模では4割を超えている。

産業別にみると、金融・保険業では「ある」が55.9%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



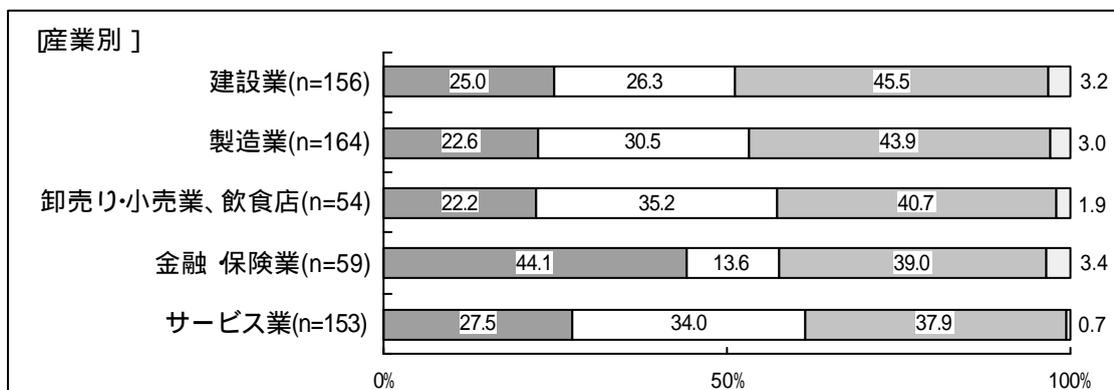
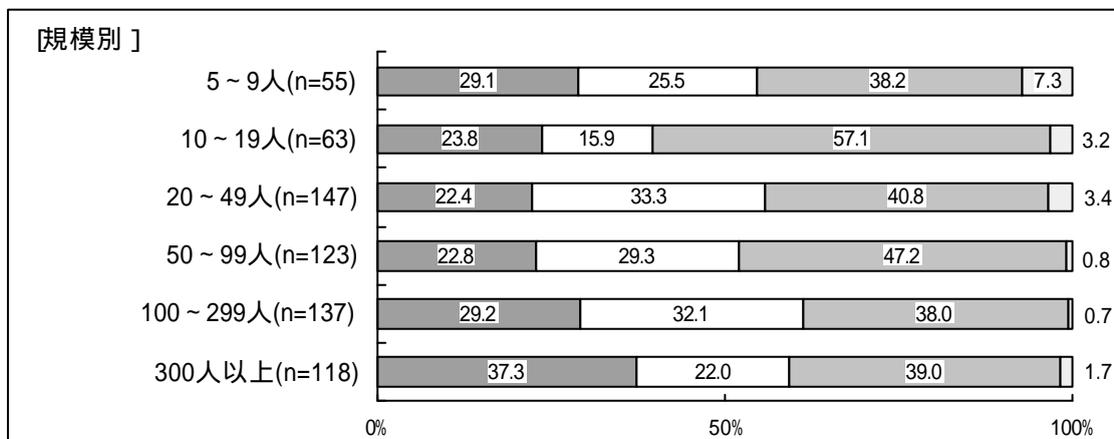
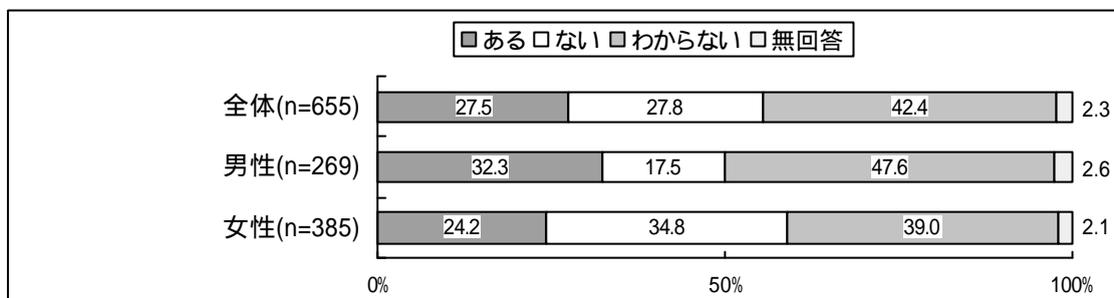
問2 . 妊娠中及び出産後1年を経過しない女性が、医師等の指導事項に対応できるようにするための勤務時間短縮や休憩時間の延長措置などの制度

妊娠中及び出産後1年を経過しない女性が、医師等の指導事項に対応できるようにするための勤務時間短縮や休憩時間の延長措置などの制度については、「わからない」が42.4%と最も多く、次いで、「ない」が27.8%、「ある」が27.5%となっている。

性別にみると、男性では「ある」が3割を超えているが、女性では「ない」が「ある」を上回っている。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「ある」の割合が高くなる傾向にあり、300人以上規模では37.3%となっている。

産業別にみると、金融・保険業では「ある」が44.1%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



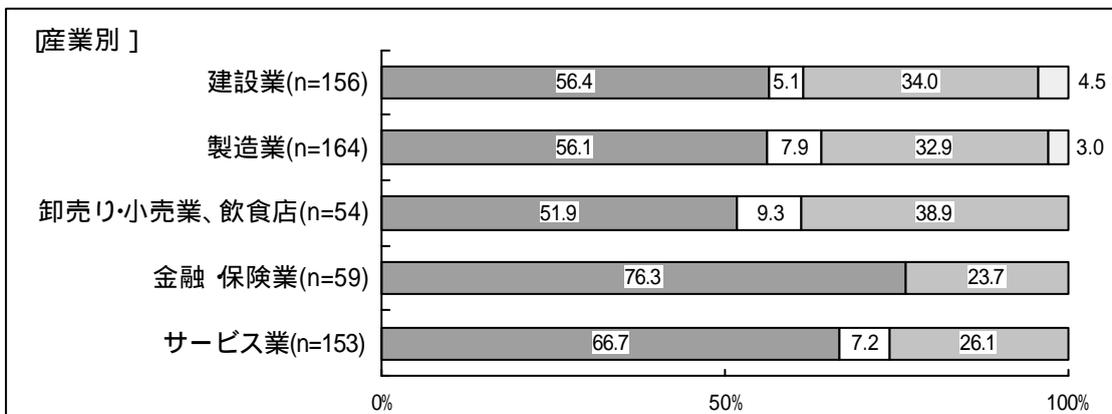
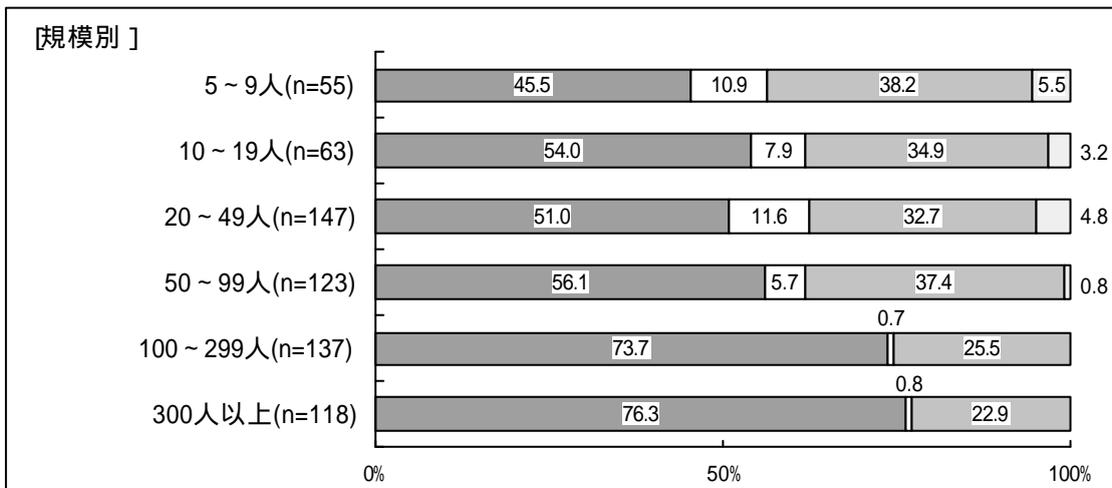
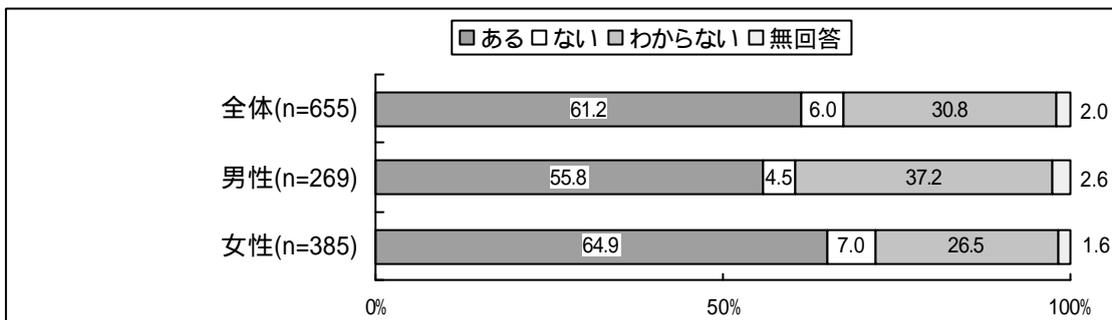
問3 . 産前産後休暇

産前産後休暇制度については、「ある」が61.2%と最も多く、次いで、「わからない」が30.8%、「ない」が6.0%となっている。

性別にみると、男女ともに「ある」が過半数を超え、女性では64.9%となっている。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「ある」の割合が高くなる傾向にあり、100人以上規模では7割を超えている。

産業別にみると、すべての産業で「ある」が過半数を超えており、金融・保険業では76.3%、サービス業では66.7%と他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



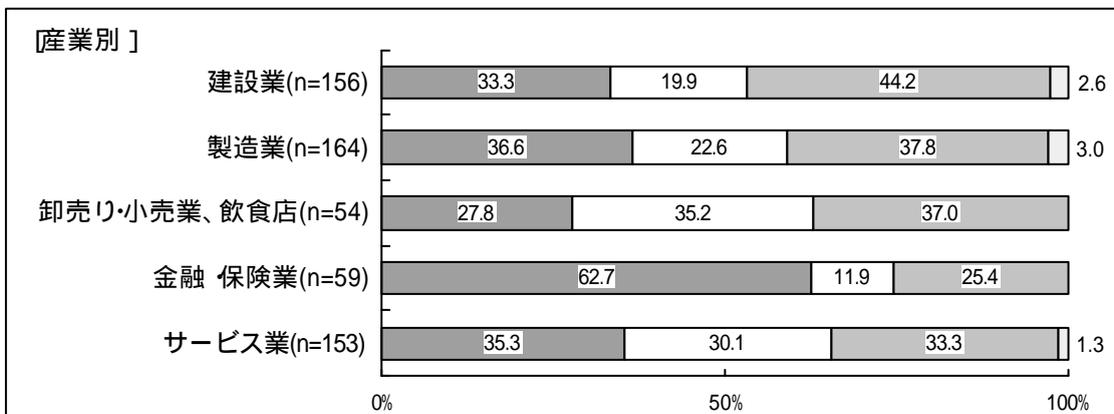
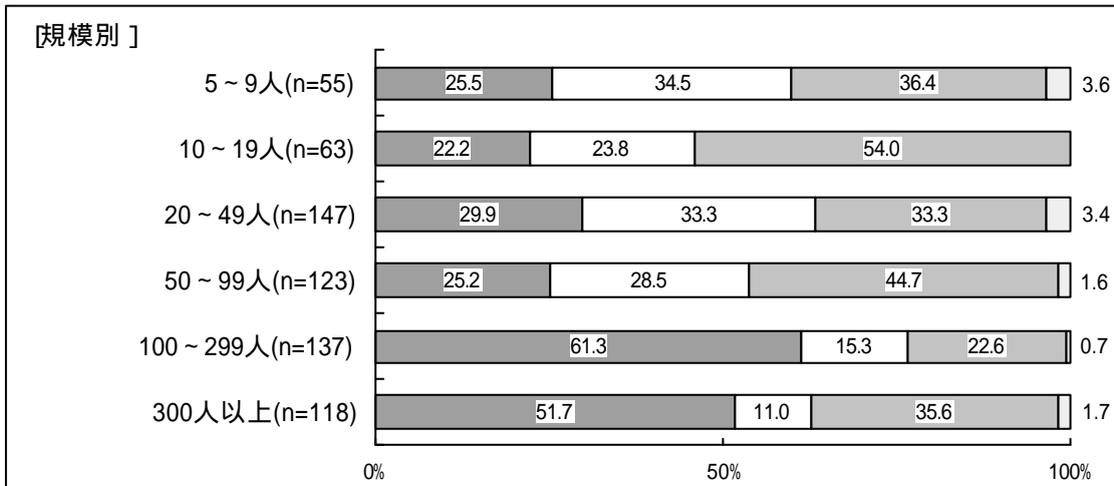
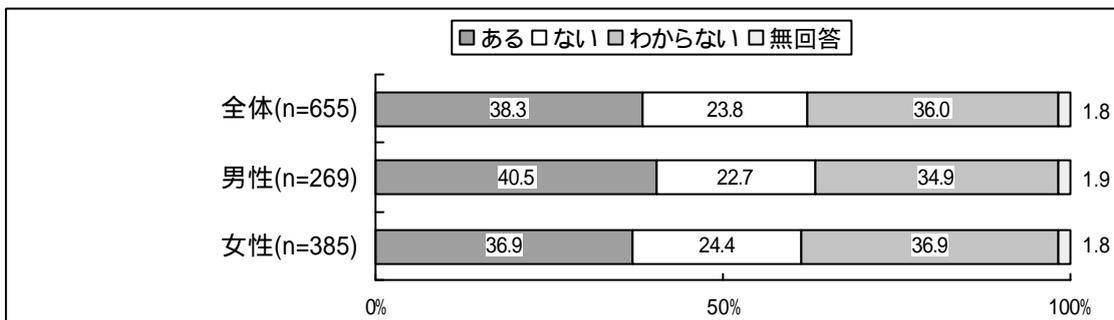
問4 - 1 . 育児休業制度

男女従業員が利用できる育児休業制度は、「ある」が38.3%と最も多く、次いで、「わからない」が36.0%、「ない」が23.8%となっている。

性別にみると、「ある」が男性では40.5%、女性では36.9%と最も多いが、女性では「ある」と「わからない」が同じ割合となっている。

規模別にみると、100人以上規模では「ある」が過半数を超えているが、100人未満規模では3割を下回っている。

産業別にみると、金融・保険業では「ある」が62.7%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



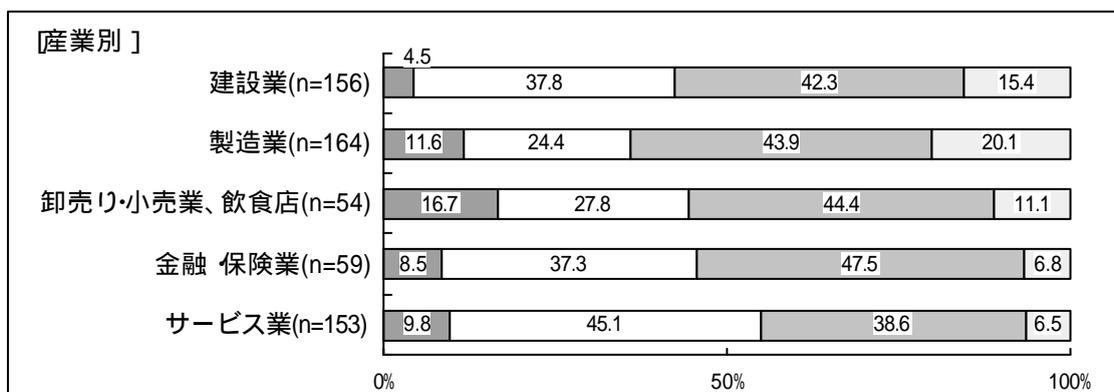
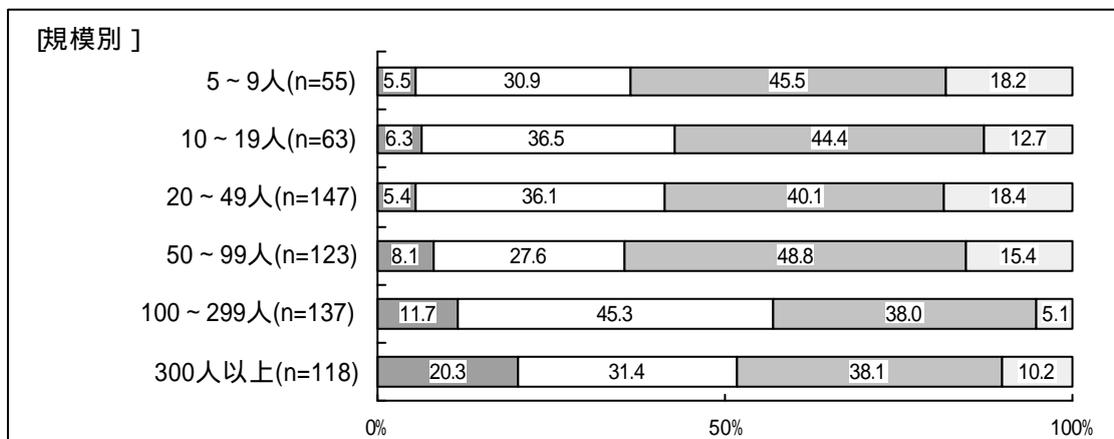
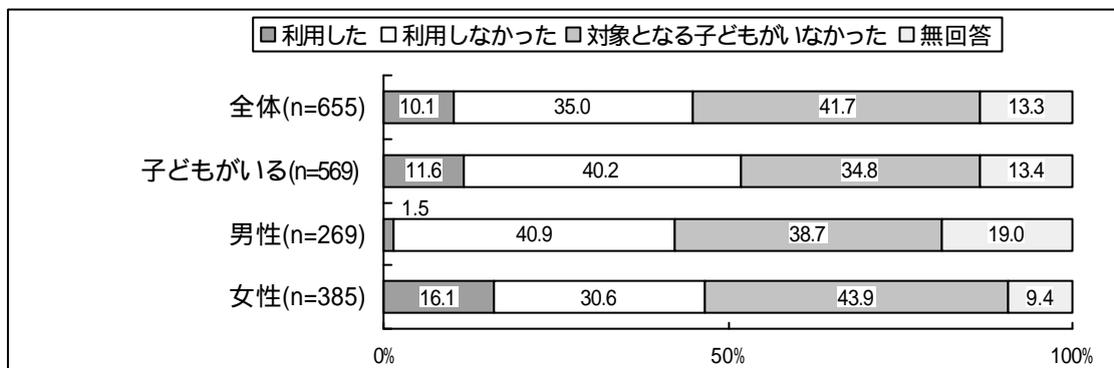
問4 - 2 . 育児休業制度の利用状況

育児休業制度の利用状況は、「対象となる子どもがいなかった」が41.7%と最も多く、次いで、「対象となる子どもがいたが利用しなかった」が35.0%、「利用した」が10.1%となっている。参考までに、利用者した人の利用期間は、「1年」が27.3%、「2か月」と「6か月」が9.1%などとなっている。

性別にみると、女性では「利用した」が16.1%、男性では1.5%となっている。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「利用した」の割合が高くなっており、300人以上規模では2割を占めている。

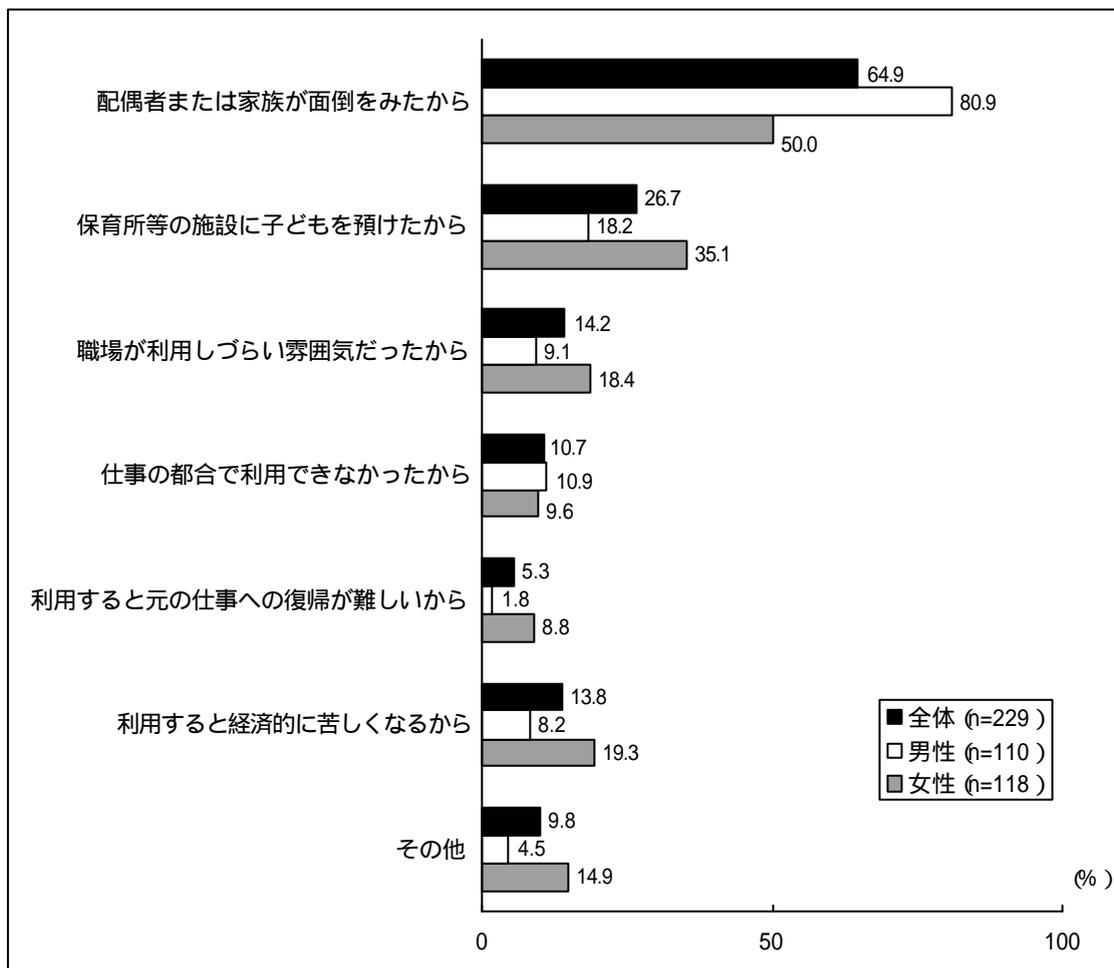
産業別にみると、「利用した」は、製造業と卸売・小売業、飲食店で1割を超えているが、卸売・小売業、飲食店は母数が少ないため、利用者が多いと一概にはいえない。



問4 - 3 . 利用しなかった主な理由（複数回答）

「対象となる子どもがいたが利用しなかった」と回答した人が利用しなかった主な理由は、「配偶者または家族が面倒をみたから」が最も多く、次いで、「保育所等の施設に子どもを預けたから」、以下、「職場が利用しづらい雰囲気だったから」、「利用すると経済的に苦しくなるから」などが多くあがっている。また、その他には、「制度がなかった」が多くあがっている。

性別にみると、男性では「配偶者または家族が面倒をみたから」が8割を超え、女性では50.0%となっている。また、女性では「保育所等の施設に子どもを預けたから」、「利用すると経済的に苦しくなるから」、「職場が利用しづらい雰囲気だったから」の割合が男性の割合を超えている。



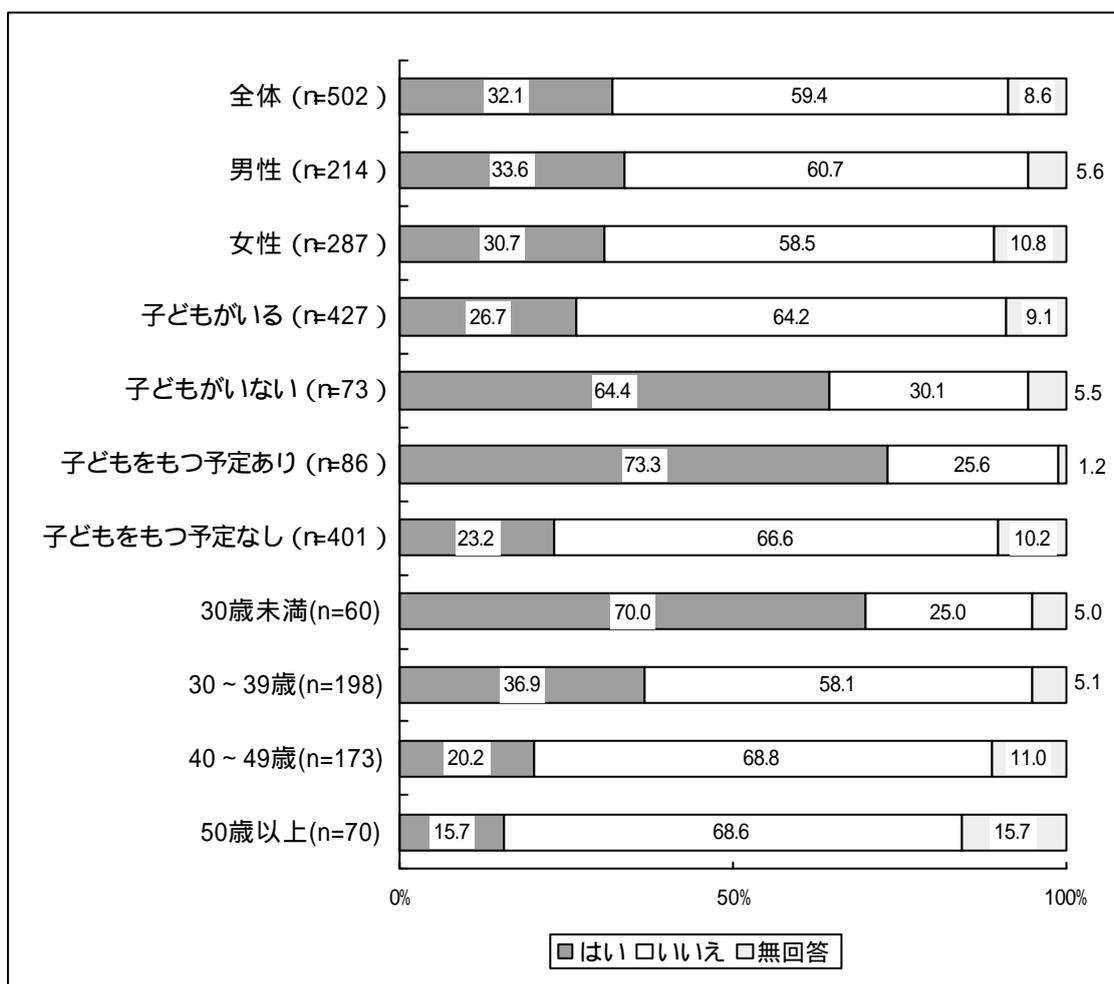
問4 - 4 . 将来の利用意向

「対象となる子どもがいたが利用しなかった」と「対象となる子どもがいなかった」と回答した人の将来の利用意向は、「いいえ」が59.4%、「はい」が32.1%となっている。

性別にみると、男女とも約3割が将来的には利用したいと考えている。

子どもの有無、子どもをもつ予定の有無別にみると、子どもがいらない人と子どもをもつ予定がある人では、将来的には利用したいの割合が、利用しないの割合を上回っている。

年齢別にみると、30歳未満では、将来的には利用したいの割合が、利用しないの割合を上回っている。

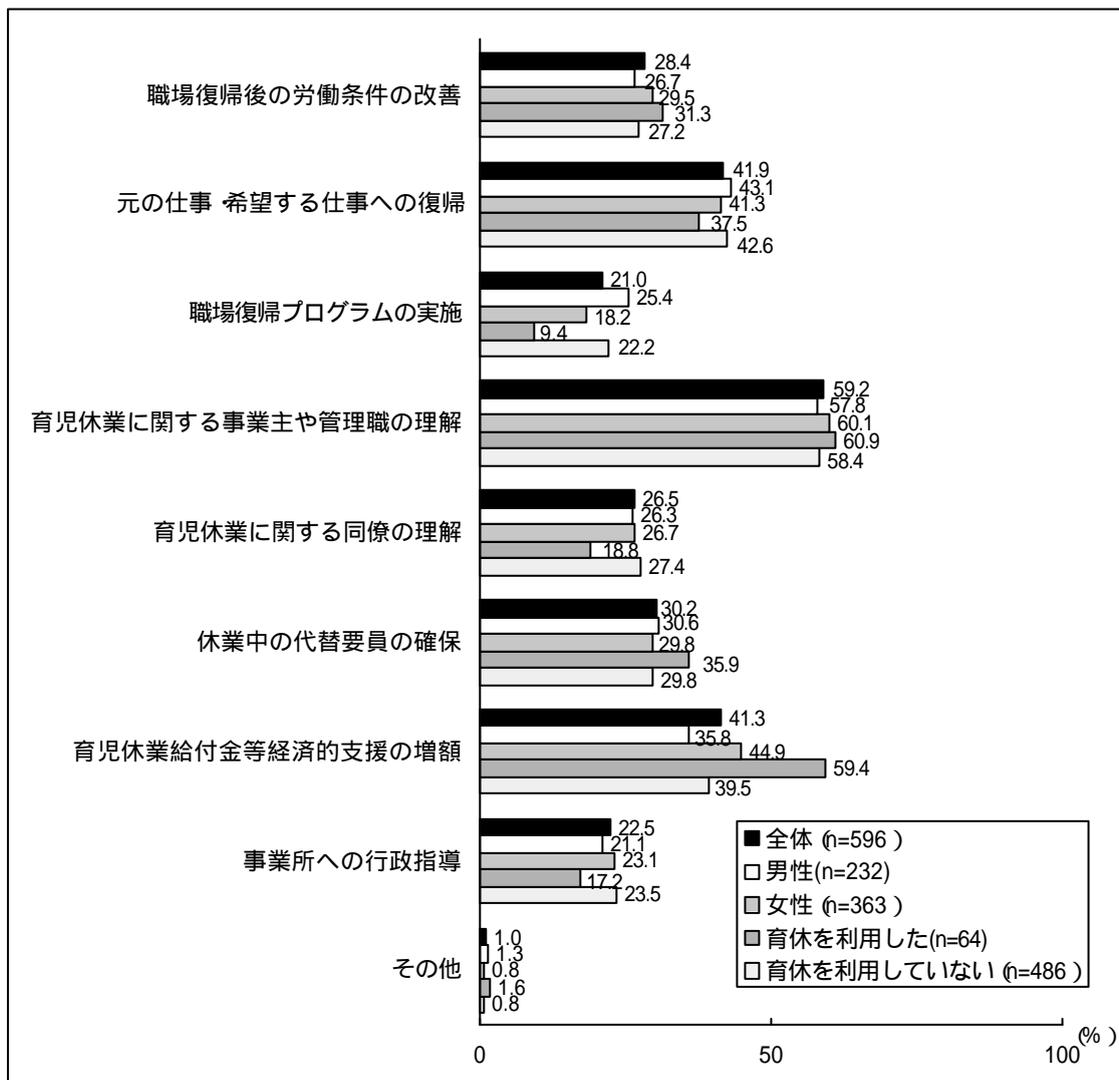


問4 - 5 . 育児休業制度を利用しやすくするために必要なこと（複数回答：3）

育児休業制度を利用しやすくするために必要なことについては、「育児休業に関する事業主や管理職の理解」が最も多く、次いで、「元の仕事または希望する仕事への復帰」、以下、「休業中の育児休業給付等経済的援助の増額」、「休業中の代替要員の確保」、「職場復帰後の労働条件の改善」などが多くあがっている。また、その他には、「育児休業制度をわかりやすく説明してほしい」、「育児休業は仕事の都合上無理だから、子どもを預ける施設のサービスを拡大してほしい」があがっている。

性別にみると、男女ともに「育児休業に関する事業主や管理職の理解」が最も多く、次いで、男性では「元の仕事または希望する仕事への復帰」、女性では「休業中の育児休業給付等経済的援助の増額」が多くあがっている。

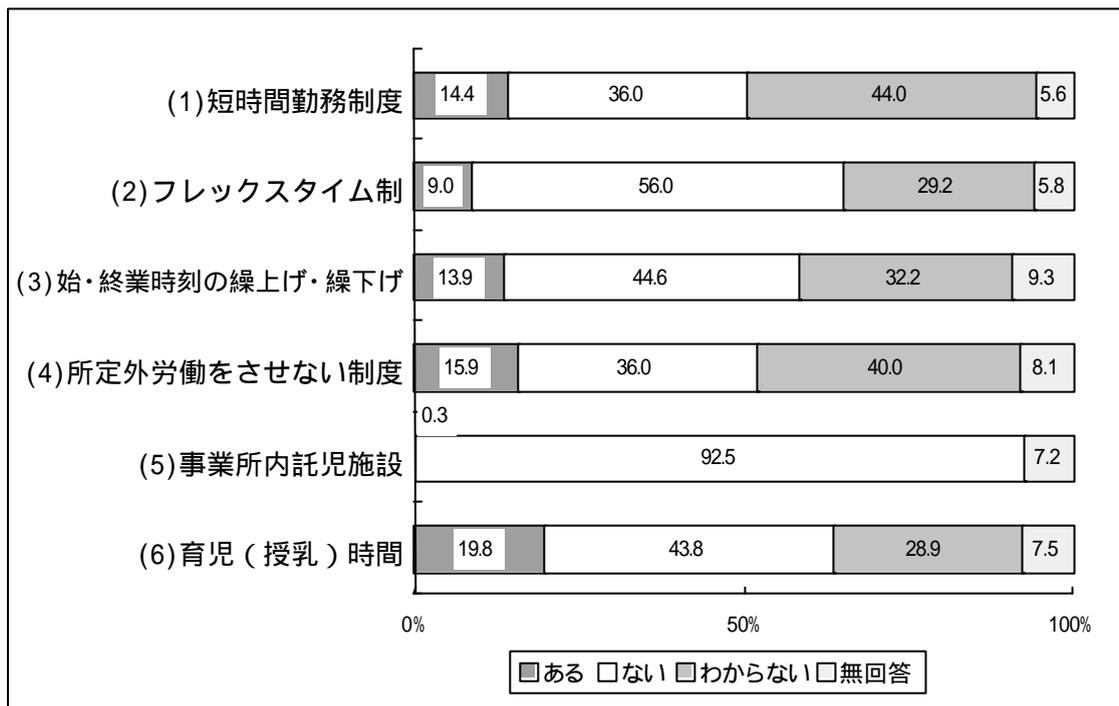
育児休業制度の利用の有無別にみると、いずれも「育児休業に関する事業主や管理職の理解」が最も多く、次いで、利用した人では「休業中の育児休業給付等経済的援助の増額」、利用したことがない人では「元の仕事または希望する仕事への復帰」が多くあがっている。



問5 . 育児休業をしない人に対するの制度

1歳未満の子どもを養育する男女従業員で育児休業をしない人に対するの制度について、その項目をみると、「ある」は「育児（授乳）時間」が19.8%と最も多く、次いで、「所定外労働をさせない制度」15.9%、以下、「短時間勤務制度」14.4%、「始・終業時刻の繰上げ・繰下げ」13.9%、「フレックスタイム制」9.0%、「事業所内託児施設」0.3%となっており、いずれの項目でも、「ない」が「ある」を上回っている。

事業所内託児施設を除くいずれの項目でも「わからない」が約3割から4割を占めている。



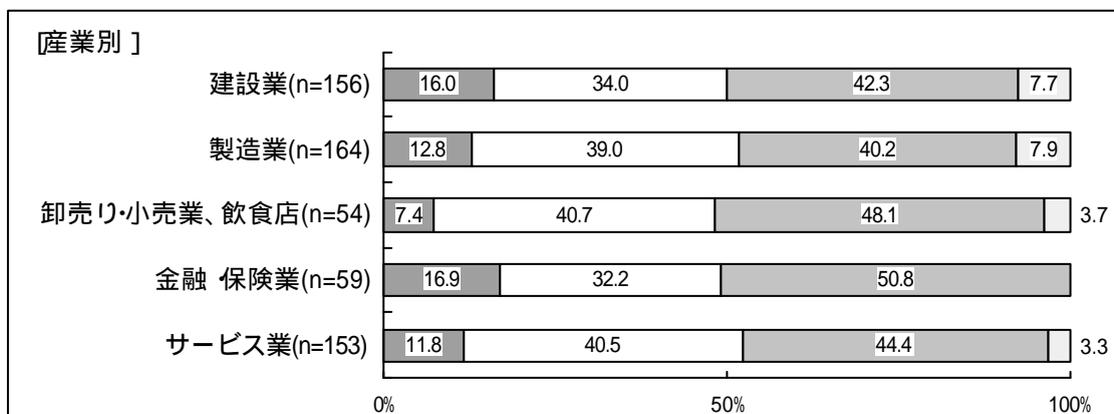
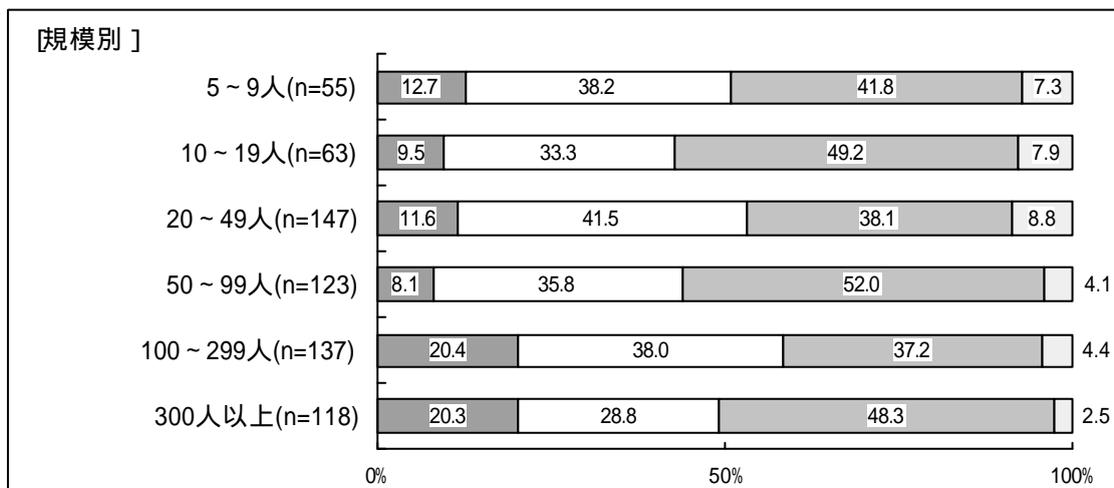
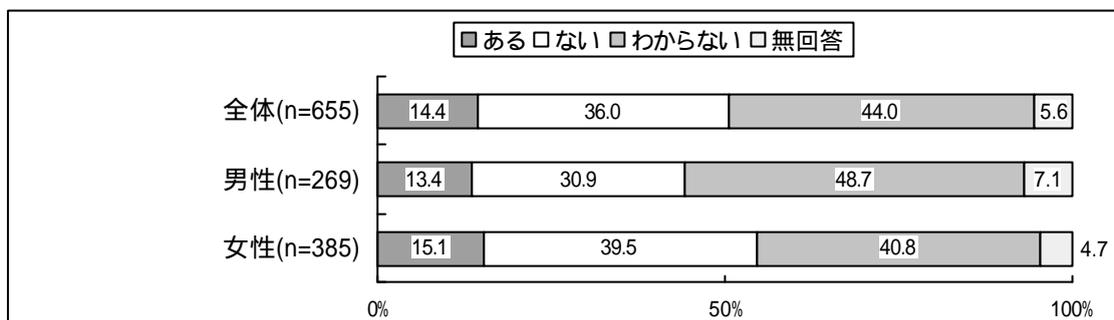
問5 - (1) . 短時間勤務制度

短時間勤務制度については、「わからない」が44.0%と最も多く、次いで、「ない」が36.0%、「ある」が14.4%となっている。

性別にみると、女性では「ある」の割合がやや高くなっている。また、男性では「わからない」が約半数を占めている。

規模別にみると、100人以上規模では「ある」が2割を超えている。

産業別にみると、「ある」は建設業では16.0%、金融・保険業では16.9%と他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



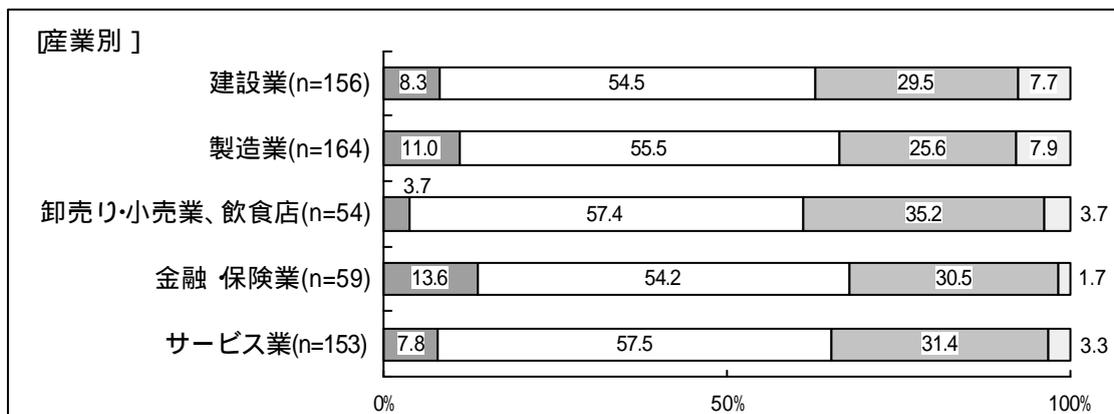
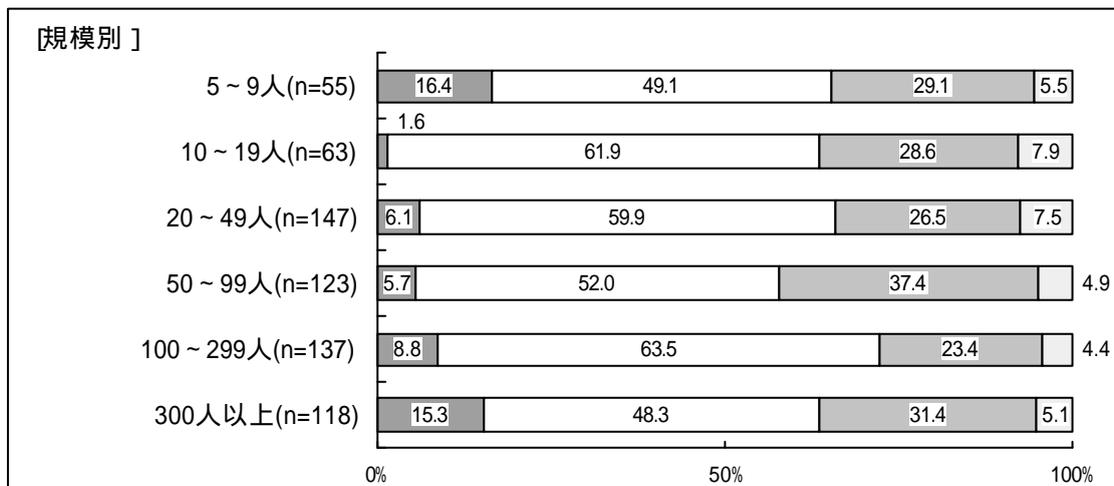
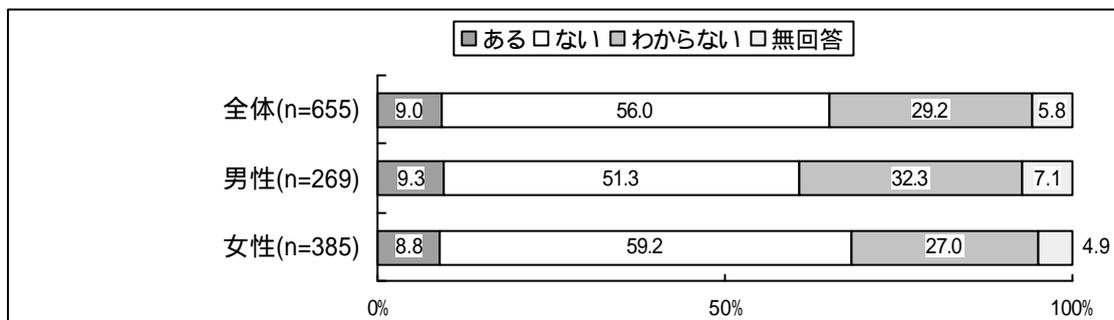
問5 - (2) . フレックスタイム制

フレックスタイム制については、「ない」が56.0%と最も多く、次いで、「わからない」が29.2%、「ある」が9.0%となっている。

性別にみると、男女とも「ない」が過半数を占め、女性では約6割となっている。

規模別にみると、「ある」は5～9人規模では16.4%、300人以上規模では15.3%と他の規模に比べ高くなっているが、5～9人規模は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、「ある」は製造業では11.0%、金融・保険業では13.6%と他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



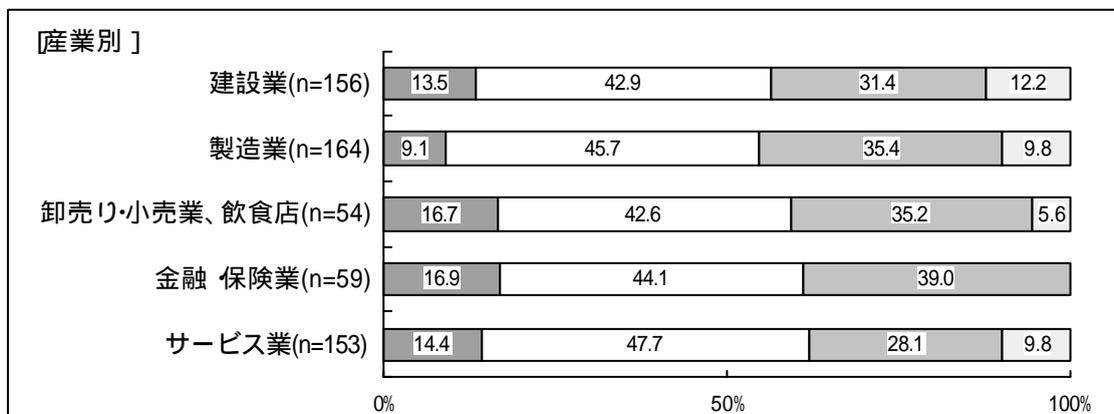
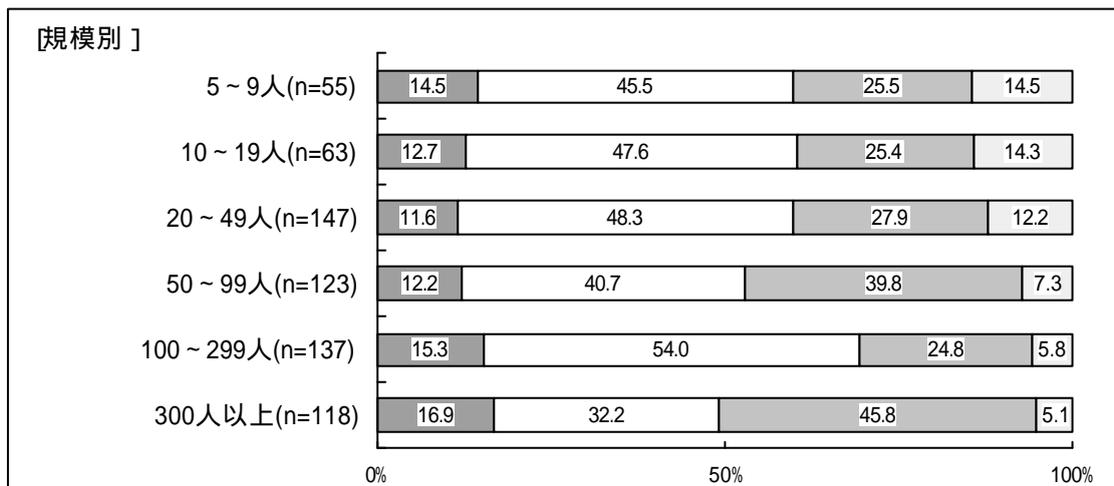
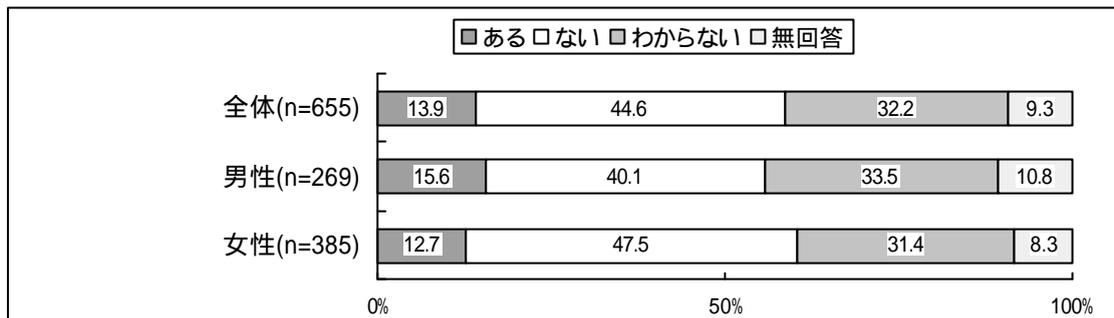
問5 - (3) . 始・終業時刻の繰上げ・繰下げ

始・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、「ない」が44.6%と最も多く、次いで、「わからない」が32.2%、「ある」が13.9%となっている。

性別にみると、男性では「ある」が15.6%とやや高くなっており、女性では「ない」が47.5%と高くなっている。

規模別にみると、100人以上規模では「ある」が15%を超えている。

産業別にみると、「ある」は卸売・小売業、飲食店、金融・保険業では16%を超えているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



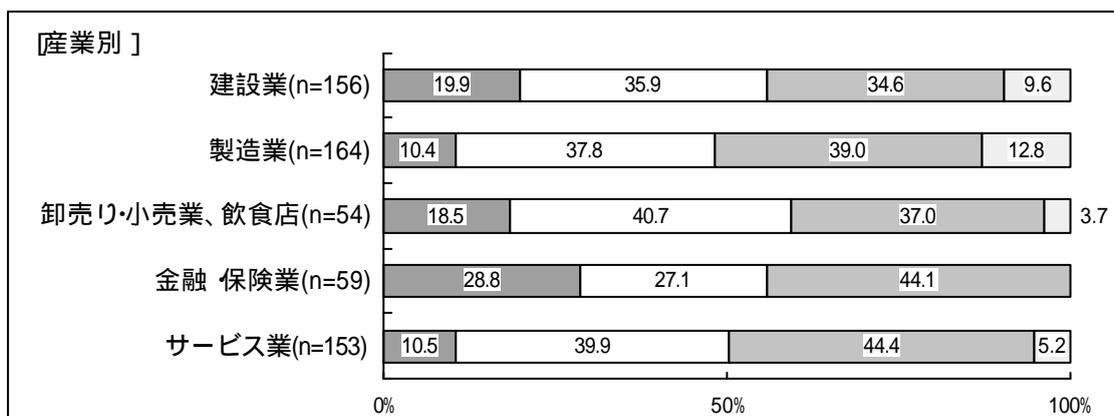
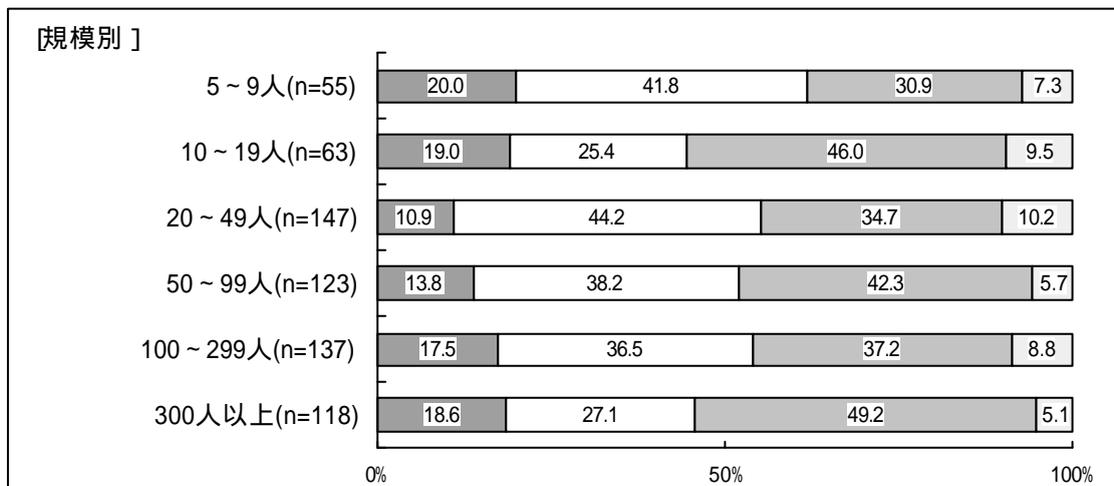
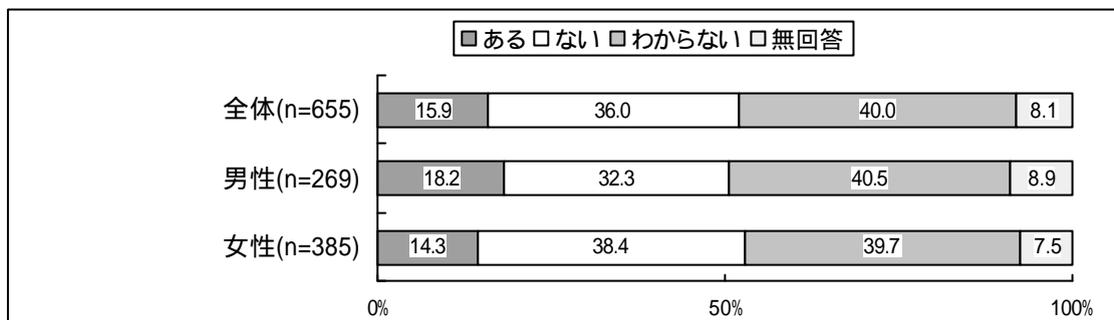
問5 - (4) . 所定外労働をさせない制度

所定外労働をさせない制度については、「わからない」が40.0%と最も多く、次いで、「ない」が36.0%、「ある」が15.9%となっている。

性別にみると、男性では「ある」の割合がやや高くなっており、女性では「ない」が38.4%と高くなっている。

規模別にみると、5～9人規模、10～19人規模、100人以上規模では「ある」の割合が他の規模に比べて高くなっているが、5～9人規模、10～19人規模は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、「ある」は建設業では19.9%、金融・保険業では28.8%と、他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



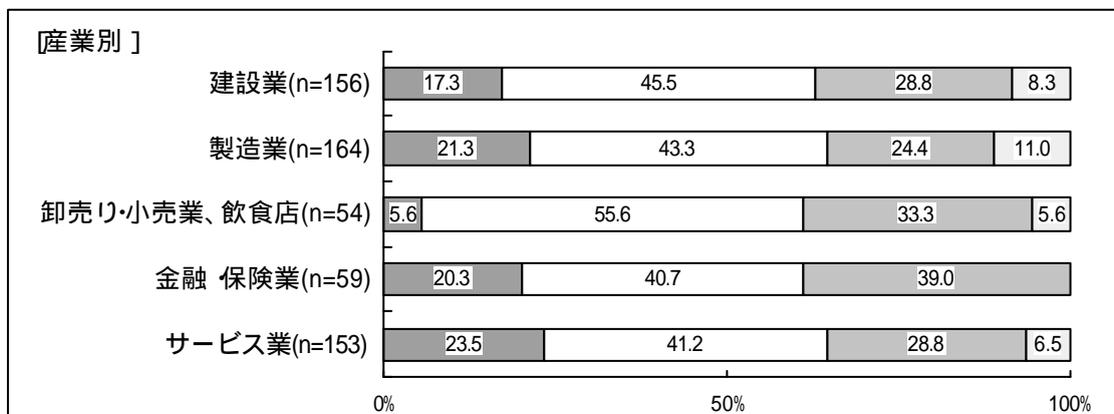
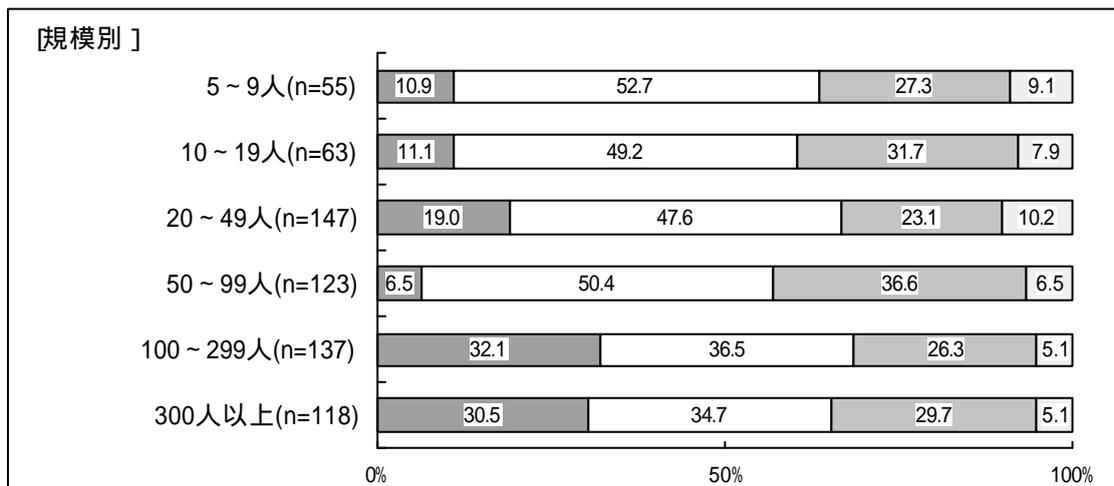
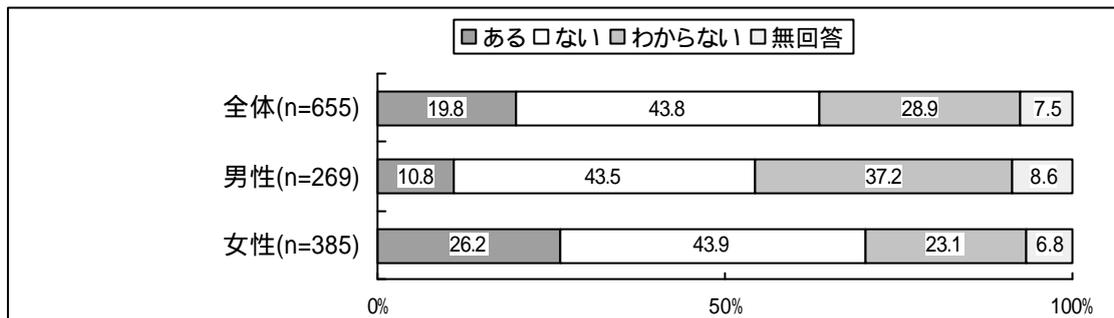
問5 - (6) . 育児（授乳）時間

育児（授乳）時間については、「ない」が43.8%と最も多く、次いで、「わからない」が28.9%、「ある」が19.8%となっている。

性別にみると、女性では「ある」が26.2%と高くなっている。

規模別にみると、100人以上規模では「ある」が3割を超えている。一方、50～99人規模では「ある」が6.5%と他の規模に比べ低くなっている。

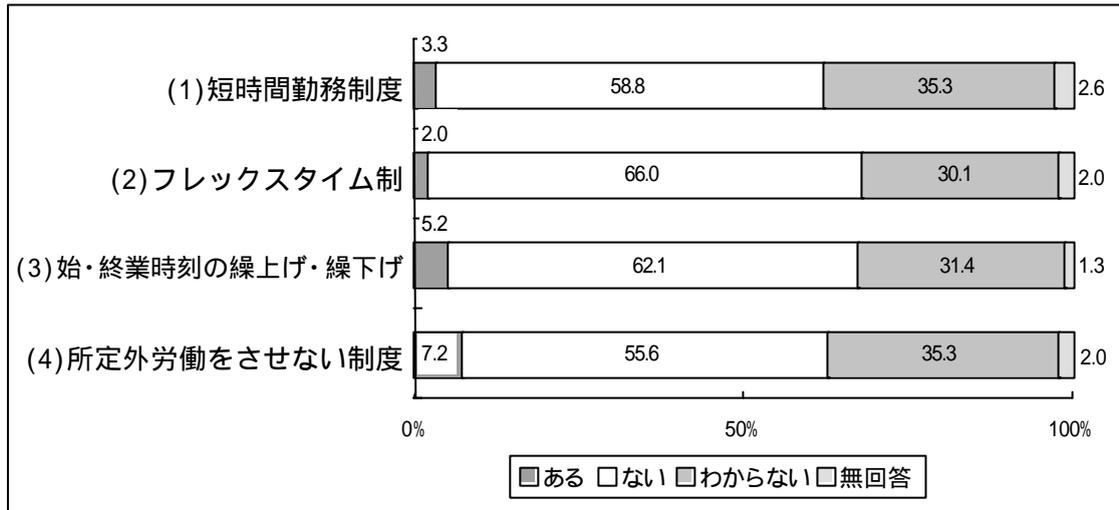
産業別にみると、「ある」は製造業、金融・保険業、サービス業では2割を超えているが、金融・保険業は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



問6 . 1歳以上の子どもを養育する男女従業員に対するの制度

1歳以上の子どもを養育する男女従業員に対するの制度について、その項目をみると、「ある」は「所定外労働をさせない制度」が7.2%と最も多く、次いで、「始・終業時刻の繰上げ・繰下げ」5.2%、以下、「短時間勤務制度」3.3%、「フレックスタイム制」2.0%となっている。

育児休業をしない人に対するの制度に比べ、いずれの項目でも、「ある」の割合が低くなっており、「ない」が過半数を、「わからない」が3割を超えている。



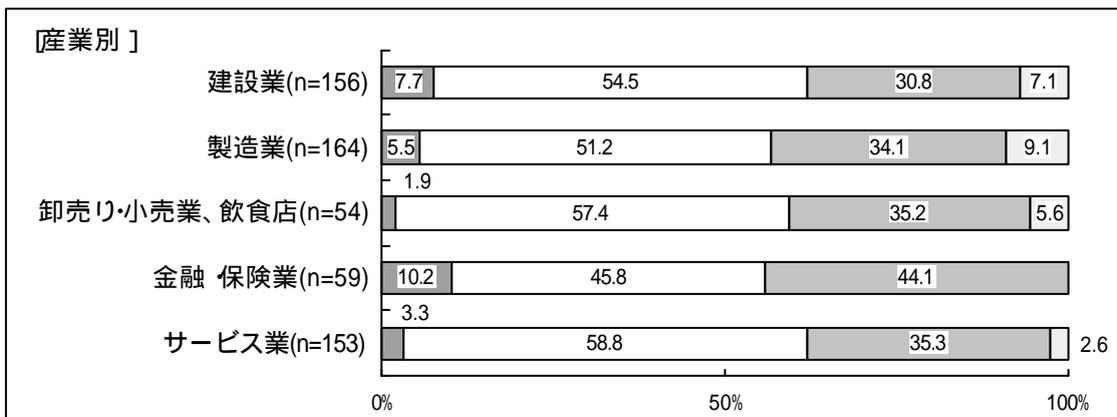
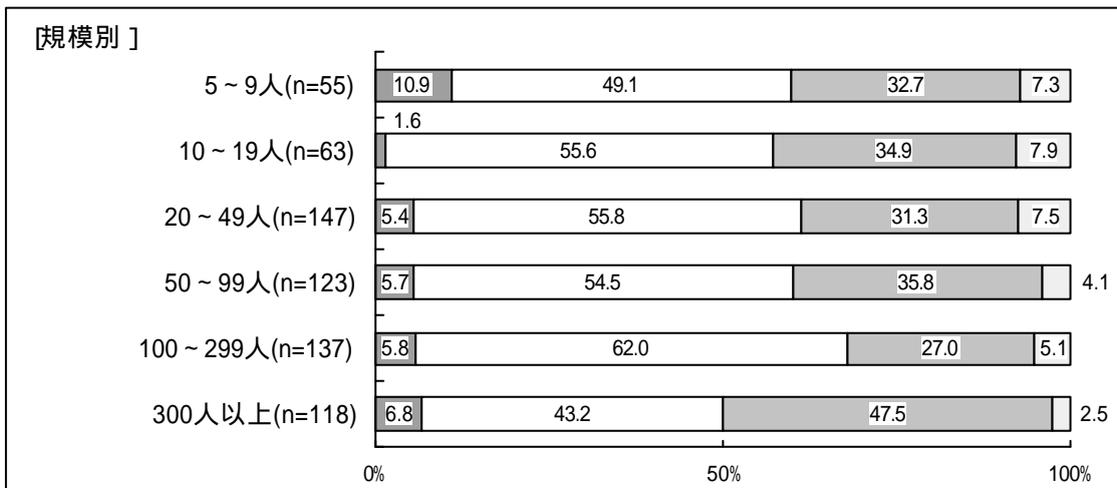
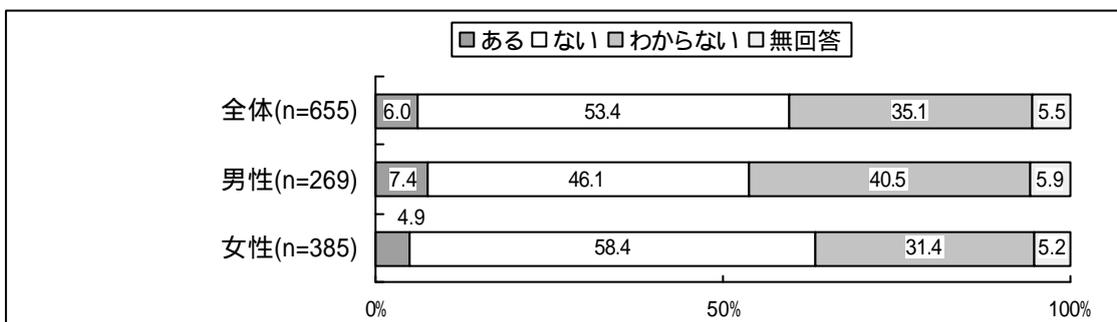
問6 - (1) . 短時間勤務制度

短時間勤務制度については、「ない」が53.4%と最も多く、次いで、「わからない」が35.1%、「ある」が6.0%となっている。

性別にみると、男性では「ある」の割合がやや高く、女性では「ない」の割合が過半数を超えている。

規模別にみると、「ある」は5～9人規模では10.9%と他の規模に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、「ある」は金融・保険業では10.2%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



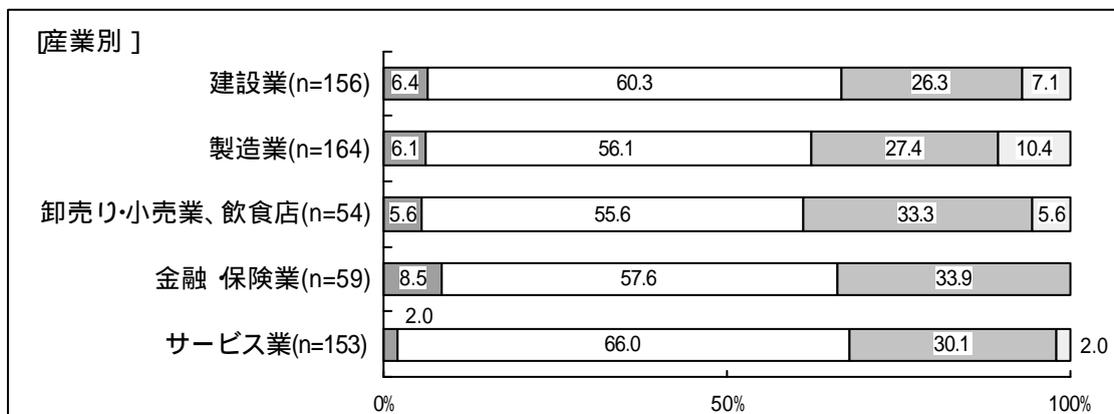
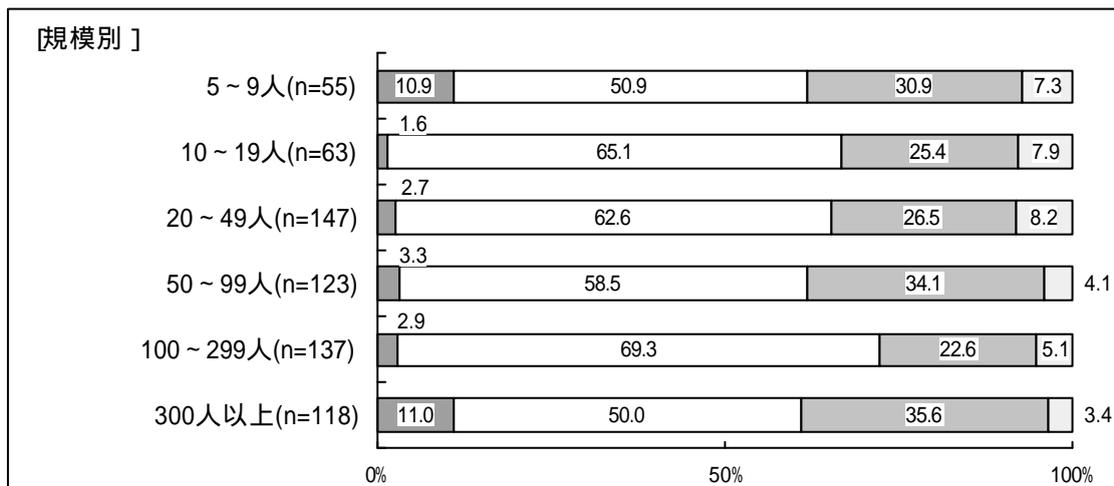
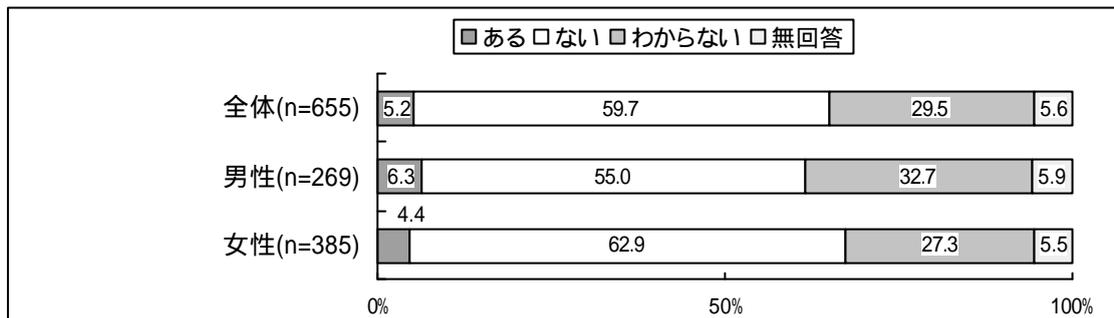
問6 - (2) . フレックスタイム制

フレックスタイム制については、「ない」が59.7%と最も多く、次いで、「わからない」が29.5%、「ある」が5.2%となっている。

性別にみると、女性では「ない」が6割を超えている。

規模別にみると、「ある」は5~9人規模では10.9%、300人以上規模では11.0%と他の規模に比べ高くなっているが、5~9人規模は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、「ある」はサービス業では2.0%と他の産業に比べ低くなっている。



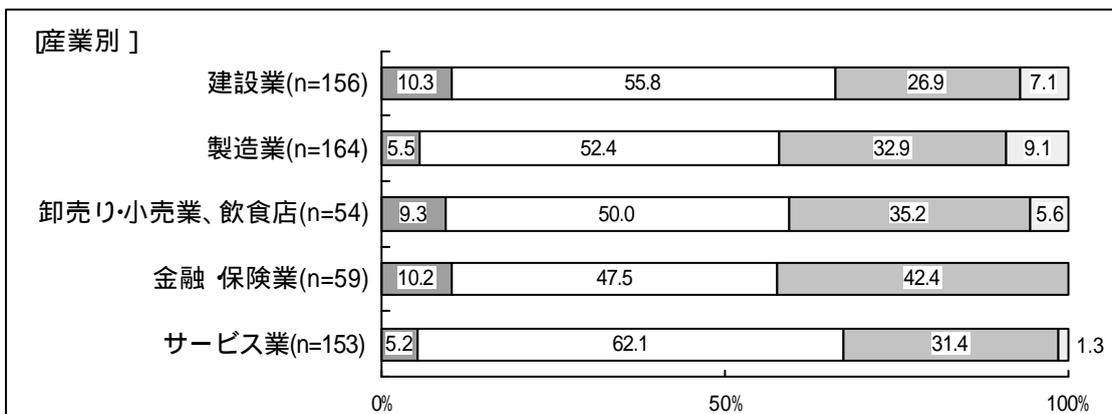
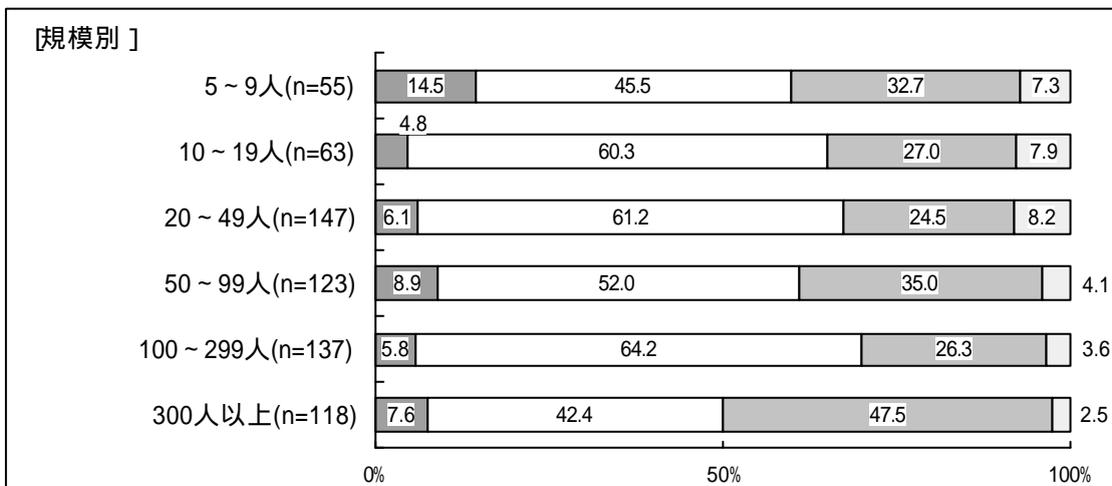
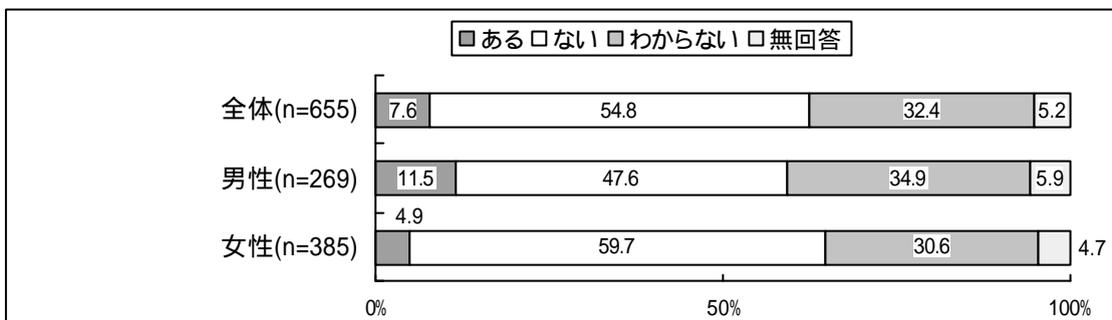
問6 - (3) . 始・終業時刻の繰上げ・繰下げ

始・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、「ない」が54.8%と最も多く、次いで、「わからない」が32.4%、「ある」が7.6%となっている。

性別にみると、男性では「ある」が11.5%とやや高く、女性では「ない」が約6割を占めている。

規模別にみると、「ある」は5～9人規模では14.5%と他の規模に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、「ある」は建設業では10.3%、金融・保険業では10.2%と他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



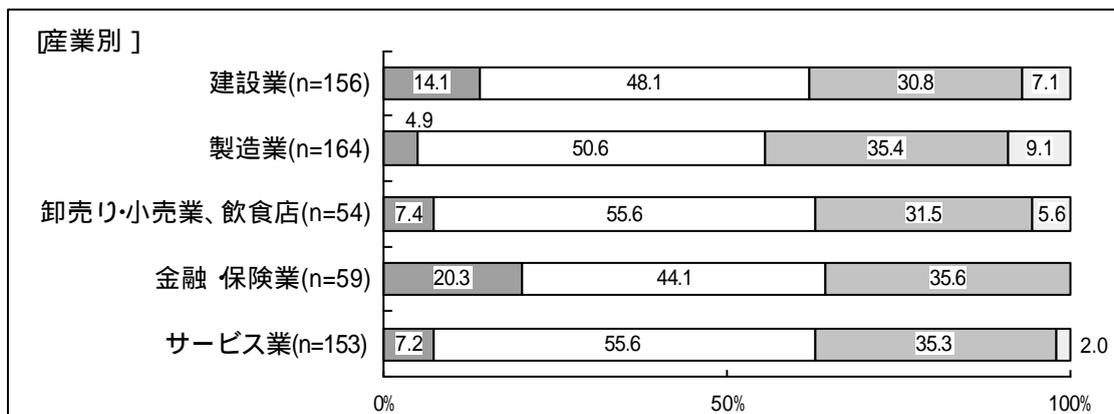
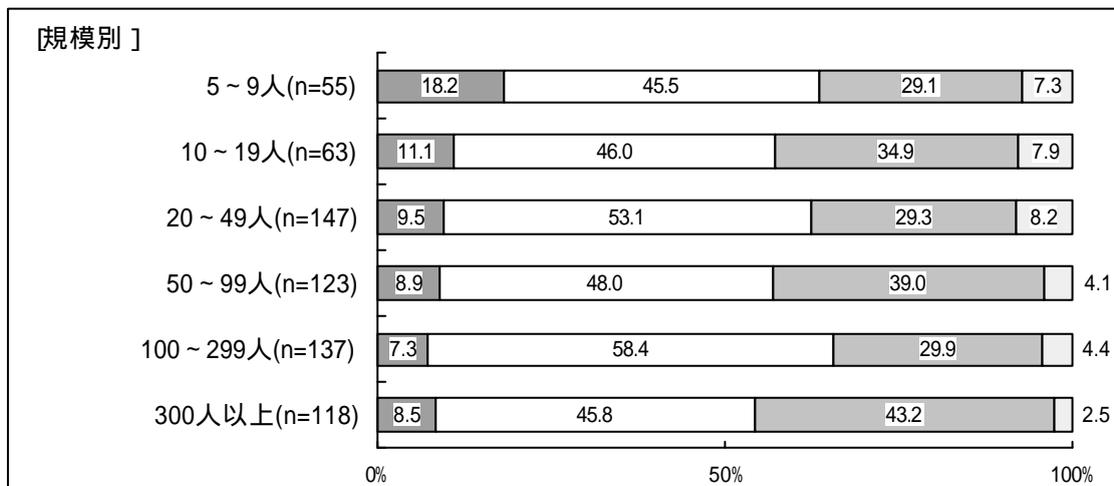
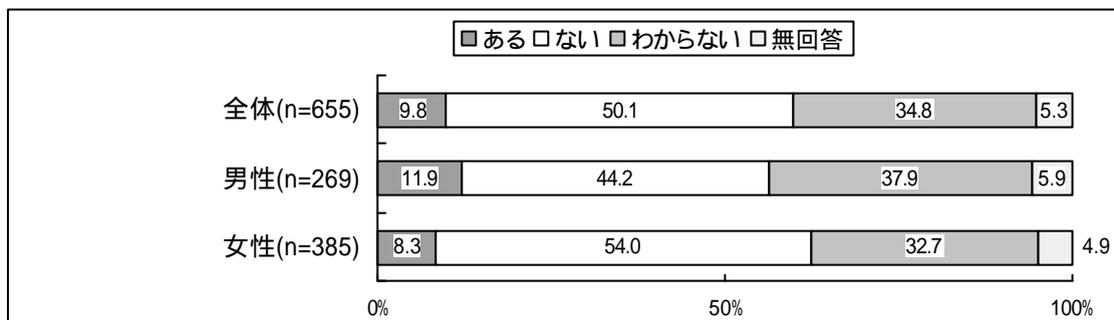
問6 - (4) . 所定外労働をさせない制度

所定外労働をさせない制度については、「ない」が50.1%と最も多く、次いで、「わからない」が34.8%、「ある」が9.8%となっている。

性別にみると、男性では「ある」が11.9%とやや高く、女性では「ない」が過半数を占めている。

規模別にみると、「ある」は5～9人規模では18.2%と他の規模に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、「ある」は建設業では14.1%、金融・保険業では20.3%と他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



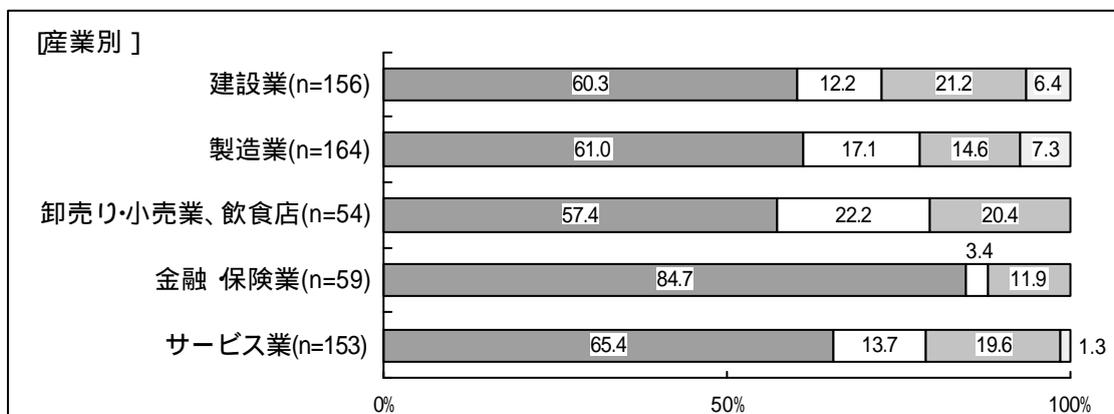
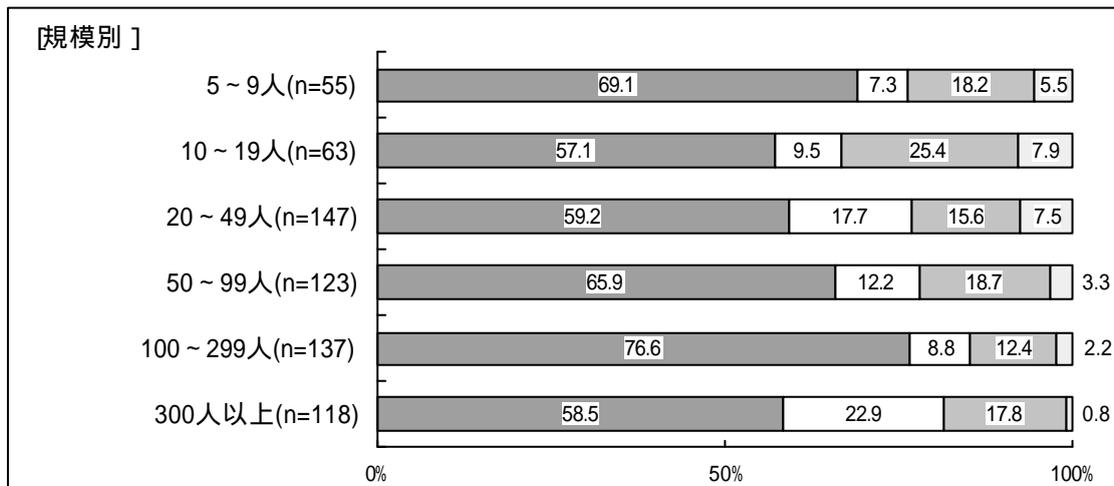
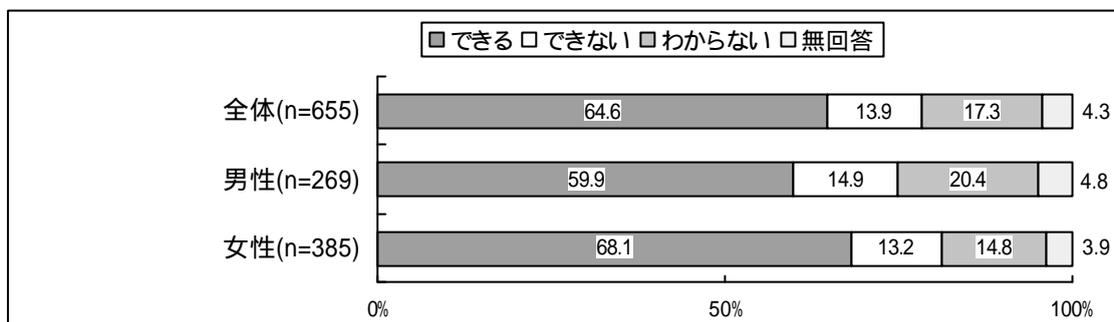
問7 .短時間で済む育児や子育てに関する所用のための半日または時間単位の休暇の取得

保育所や学校の行事参加、通院等短時間で済む育児や子育てに関する所用のための半日または時間単位の休暇の取得については、「できる」が64.6%と最も多く、次いで、「わからない」が17.3%、「できない」が13.9%となっている。

性別にみると、女性では「できる」が68.1%と高くなっている。

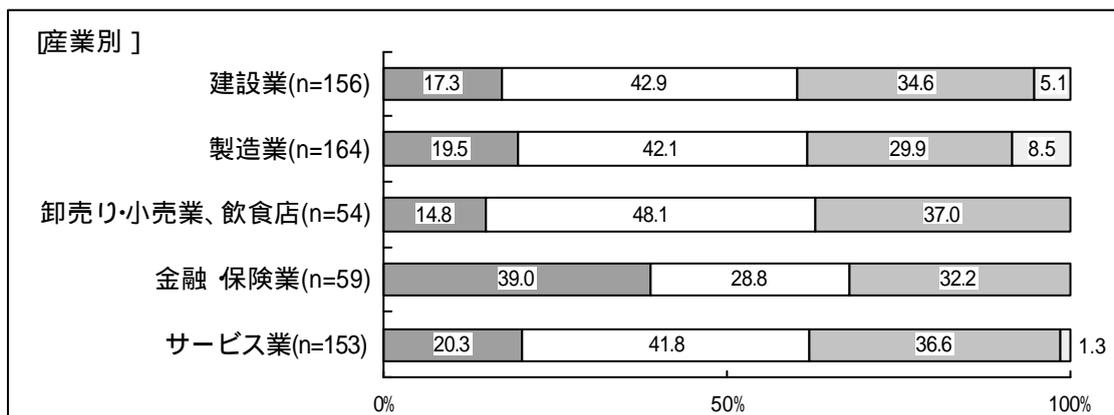
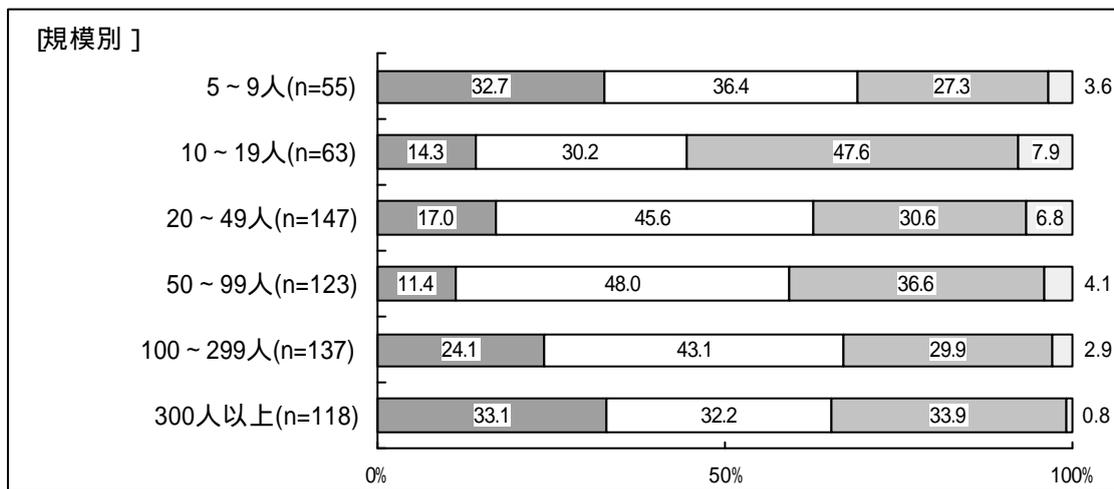
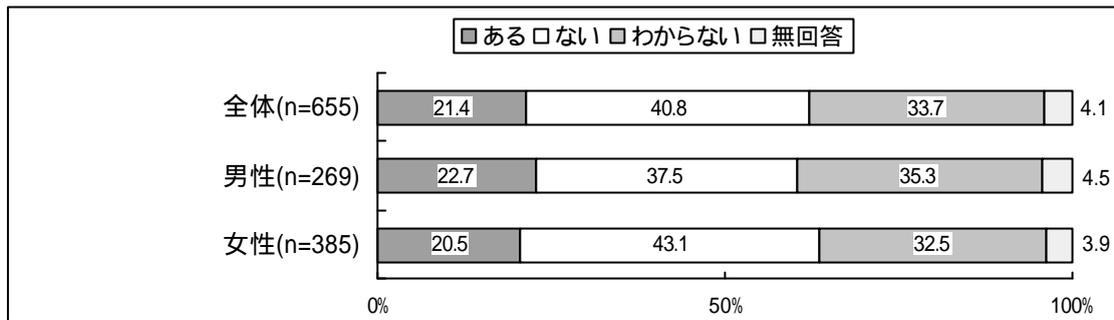
規模別にみると、100～299人規模では「できる」が7割を超えている。

産業別にみると、「できる」は金融・保険業では84.7%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



問8．子ども等家族の看護のための休暇制度

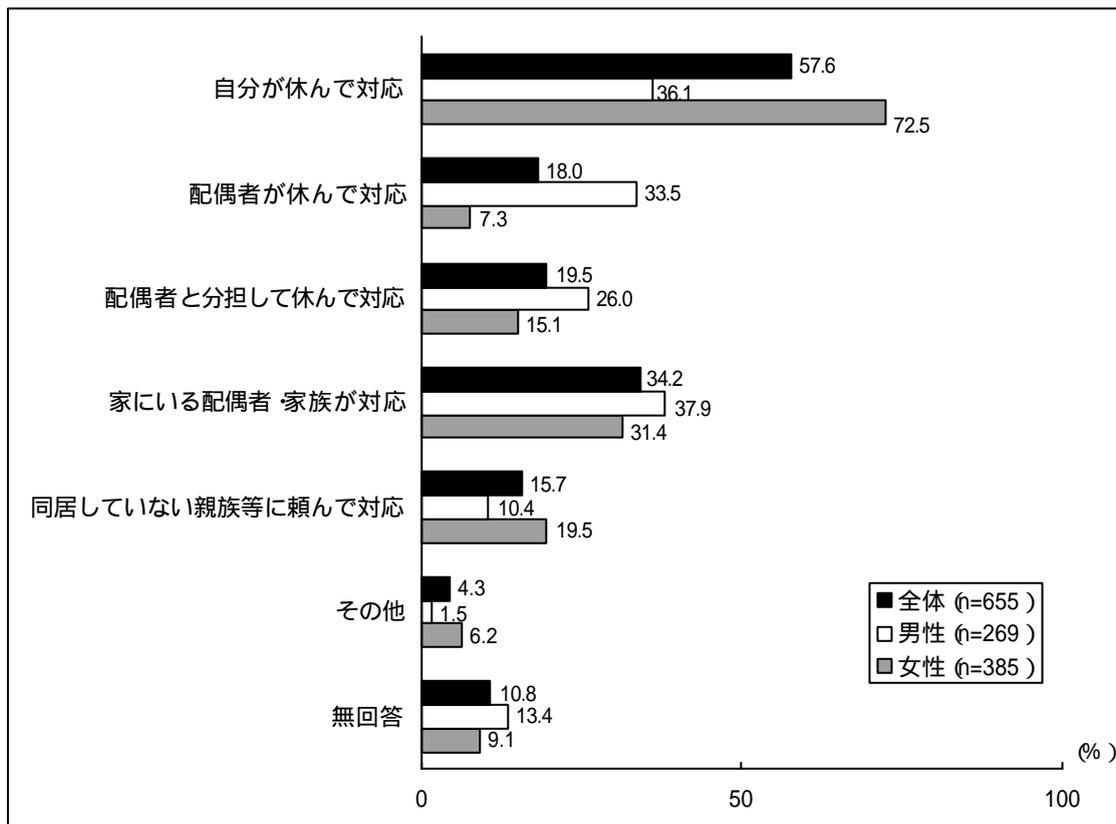
子ども等家族の看護のための休暇制度については、「ない」が40.8%と最も多く、次いで、「わからない」が33.7%、「ある」が21.4%となっている。しかし、「ある」の中には、本来の看護休暇制度ではなく、家族を看護するための有給休暇の取得を看護休暇制度と混同して回答した従業員があるものとみられる。



問9 . 子どもの急な病気や通院、保育所や学校の行事参加等への対応（複数回答：2）

子どもの急な病気や通院、保育所や学校の行事参加等への対応については、「自分が休んで対応した」が最も多く、次いで、「家にいる配偶者または家族等が対応した」、以下、「配偶者と分担して休んで対応した」、「配偶者が休んで対応した」などが多くあがっている。また、その他には、「子どもはいない」、「有給を利用した」などがあがっている。

性別にみると、男性では「家にいる配偶者または家族等が対応した」が最も多く、次いで、「自分が休んで対応した」、「配偶者が休んで対応した」がいずれも3割台であがっている。一方、女性では「自分が休んで対応した」が7割を超え、次いで、「家にいる配偶者または家族等が対応した」があがっている。また、女性では「配偶者が休んで対応した」は1割を下回っている。



問10-1. 残業を前提とした働き方が仕事と子育ての両立を困難にしていると感じますか

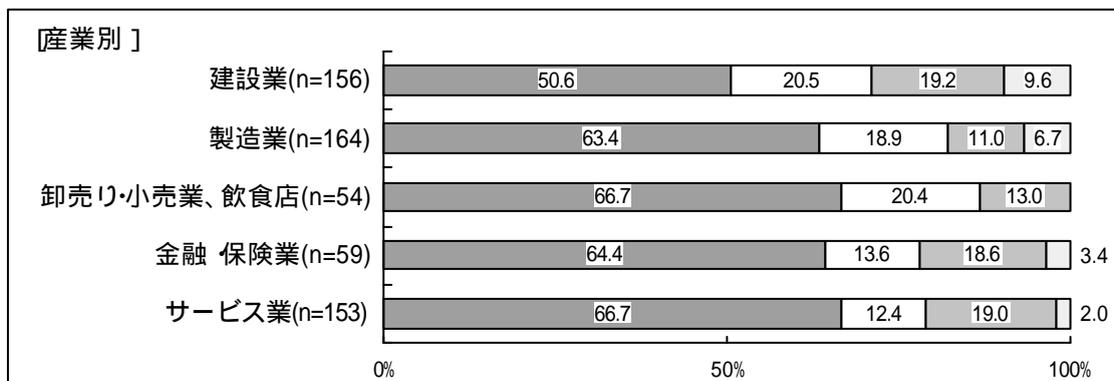
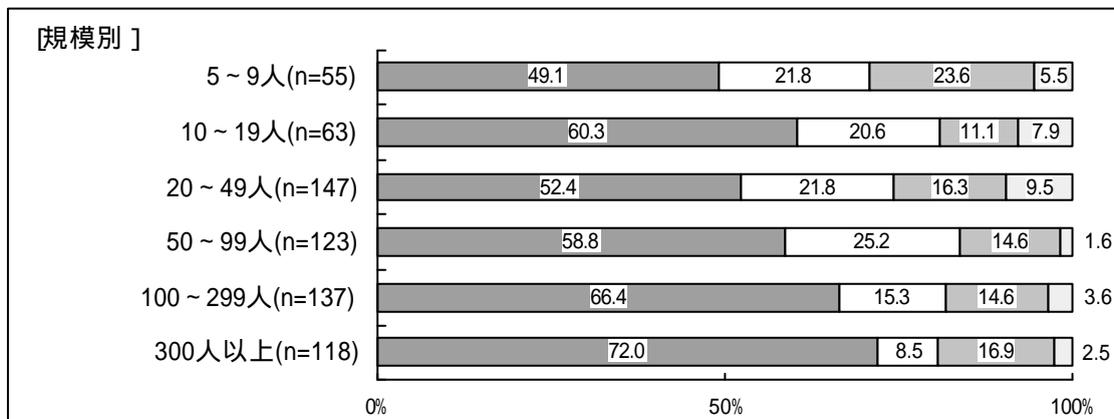
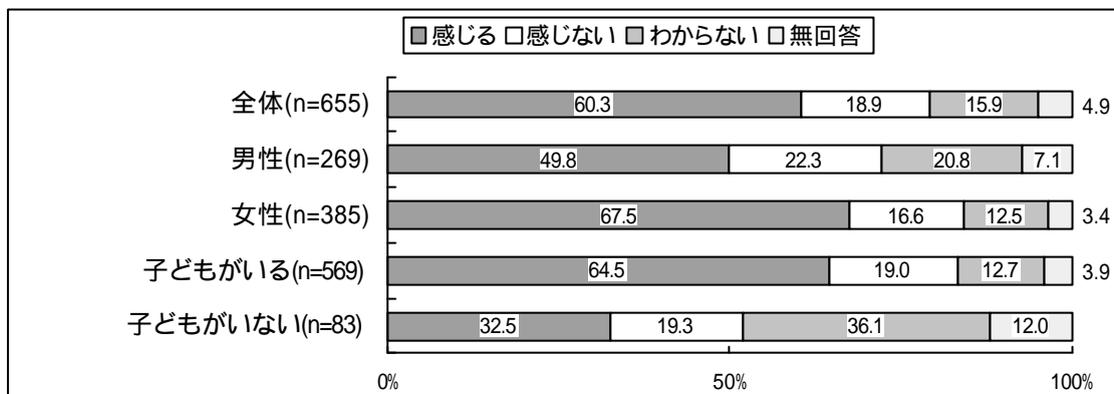
残業を前提とした働き方（長時間労働をよしとする風潮）が仕事と子育ての両立を困難にしていると感じますかについては、「感じる」が60.3%と最も多く、次いで、「感じない」が18.9%、「わからない」が15.9%となっている。

性別にみると、女性では「感じる」が67.5%と高くなっている。

子どもの有無別にみると、「感じる」は子どもがいない人では32.5%と低く、「わからない」が36.1%と高くなっている。

規模別にみると、「感じる」は100～299人規模では66.4%、300人以上規模では72.0%と他の規模に比べ高くなっている。

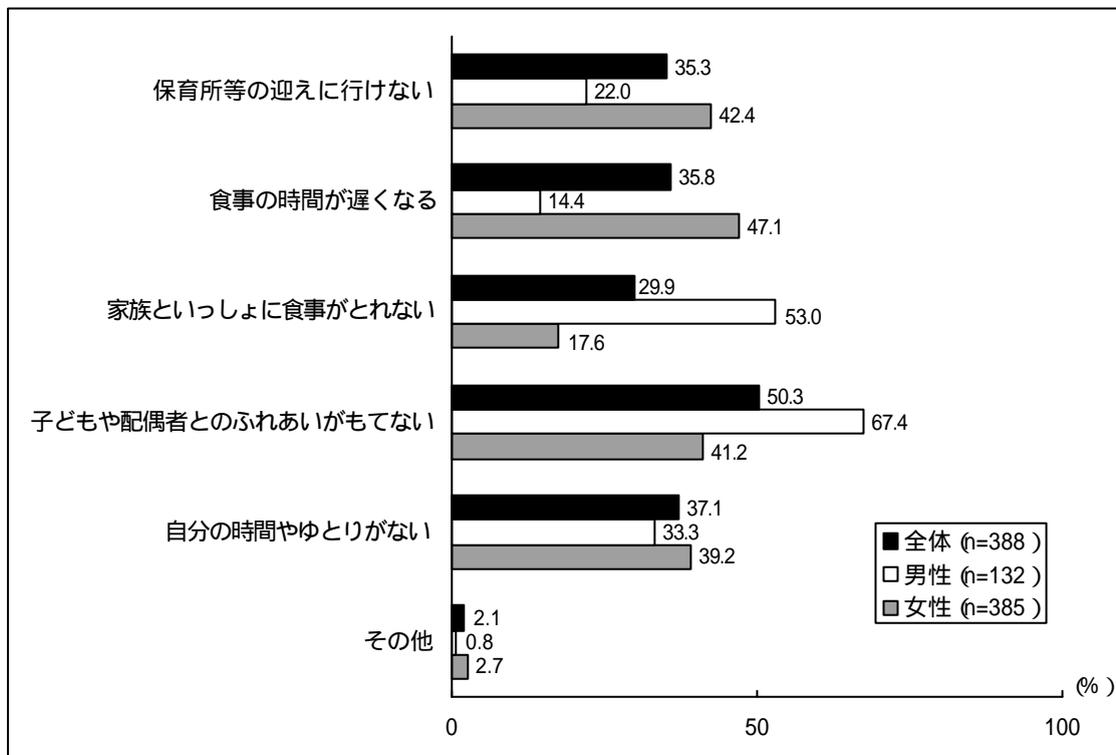
産業別にみると、「感じる」は建設業を除く他の産業では6割を超えている。



問10-2. 仕事と家庭の両立を困難にしていると感じること(複数回答:2)

「感じる」と回答した人が具体的に感じていることは、「子どもや配偶者とのふれあいの時間がもてない」が最も多く、次いで、「自分の時間やゆとりがない」、以下、「食事の時間が遅くなる」、「保育所等の迎えにいけない(遅れる)」などが多くあがっている。また、その他には、「体力的に続かない」、「地区の集会に参加できない」、「家事の時間が足りなくなる」などがあがっている。

性別にみると、男性では「子どもや配偶者とのふれあいの時間がもてない」が最も多く、次いで、「家族といっしょに食事がとれない」があがっており、いずれも過半数を超えている。女性では「食事の時間が遅くなる」が最も多く、次いで、「保育所等の迎えにいけない(遅れる)」、「子どもや配偶者とのふれあいの時間がもてない」があがっており、いずれも4割台となっている。



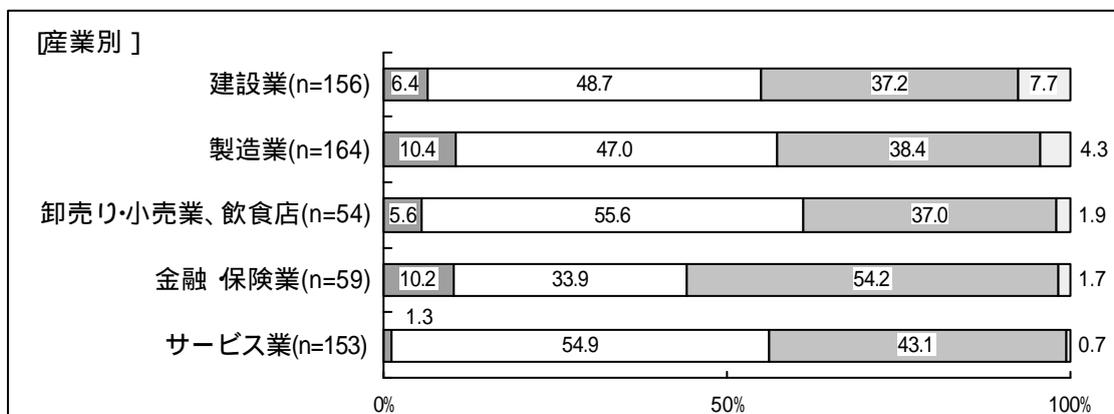
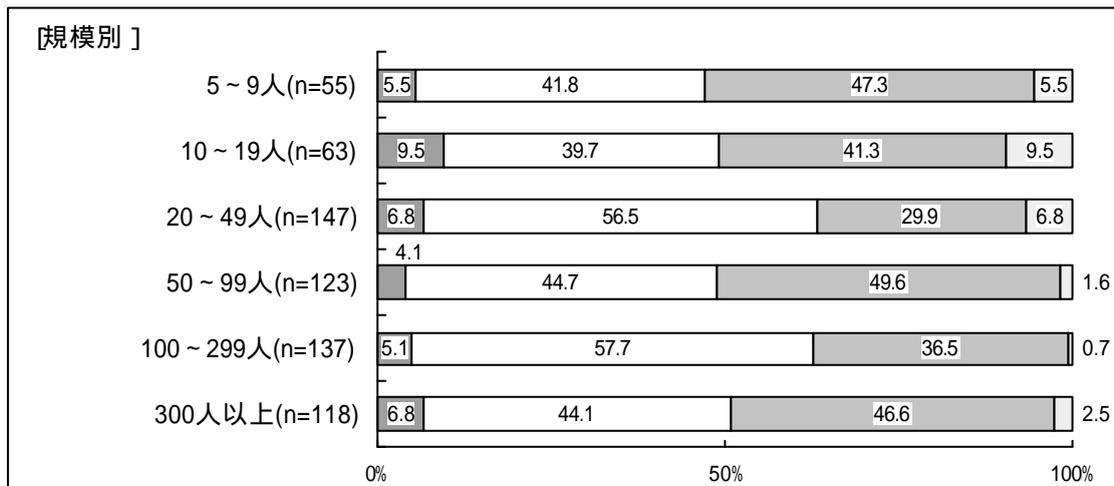
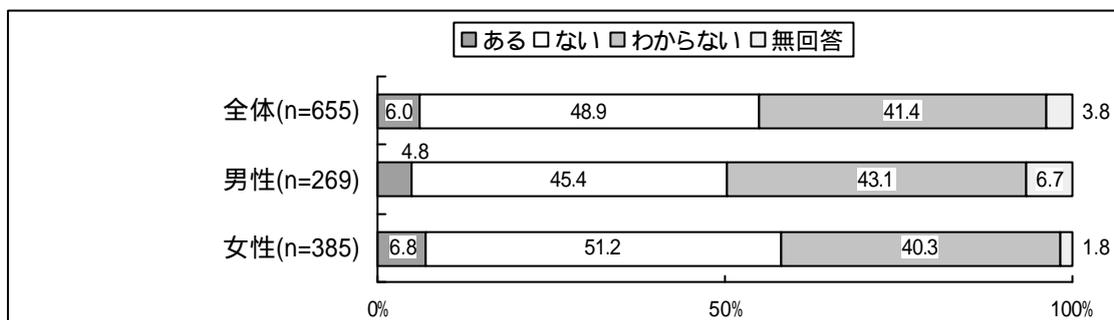
問11 従業員の育児・介護サービス利用料を援助する制度

従業員の育児・介護サービス利用料を援助する制度については、「ない」が48.9%と最も多く、次いで、「わからない」が41.4%、「ある」が6.0%となっている。

性別にみると、女性では「ある」、「ない」ともやや高くなっている。

規模別にみると、「ある」は10～19人規模では9.5%と他の規模に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、「ある」は製造業では10.4%、金融・保険業では10.2%と他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。また、サービス業では1.3%と他の産業に比べ低くなっている。



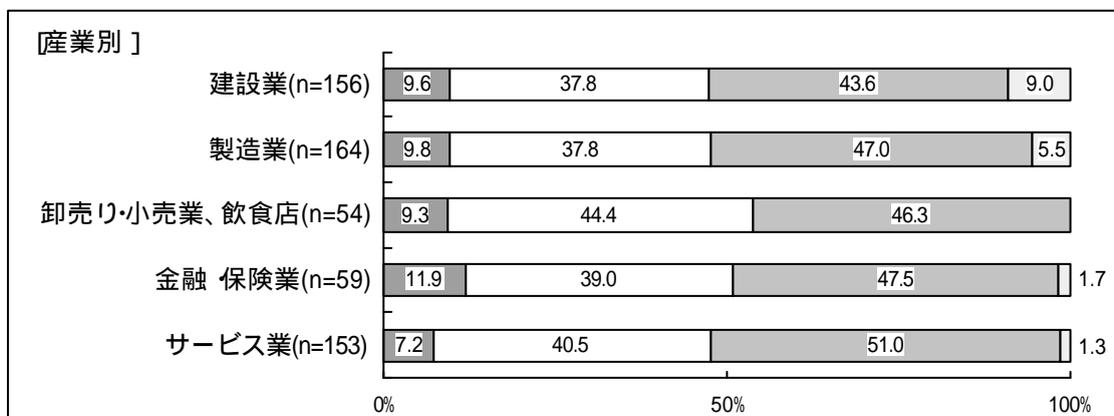
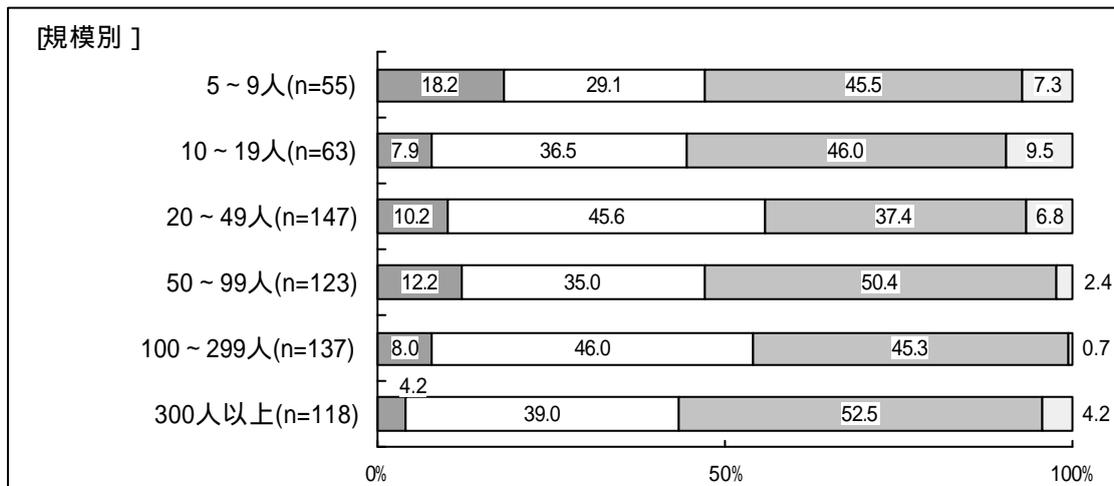
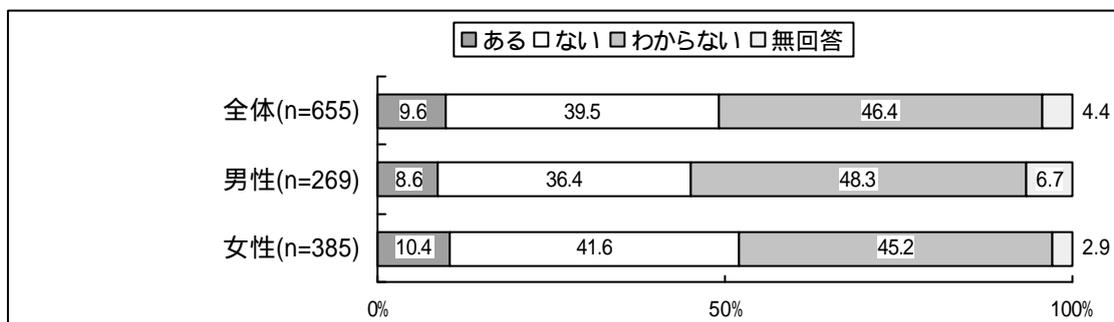
問12.再雇用制度

妊娠、出産・育児または介護を理由として退職した従業員のための再雇用制度については、「わからない」が46.4%と最も多く、次いで、「ない」が39.5%、「ある」が9.6%となっている。

性別にみると、女性では「ある」、「ない」ともやや高くなっている。

規模別にみると、「ある」は5～9人規模では18.2%と他の規模に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、「ある」は金融・保険業では11.9%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。

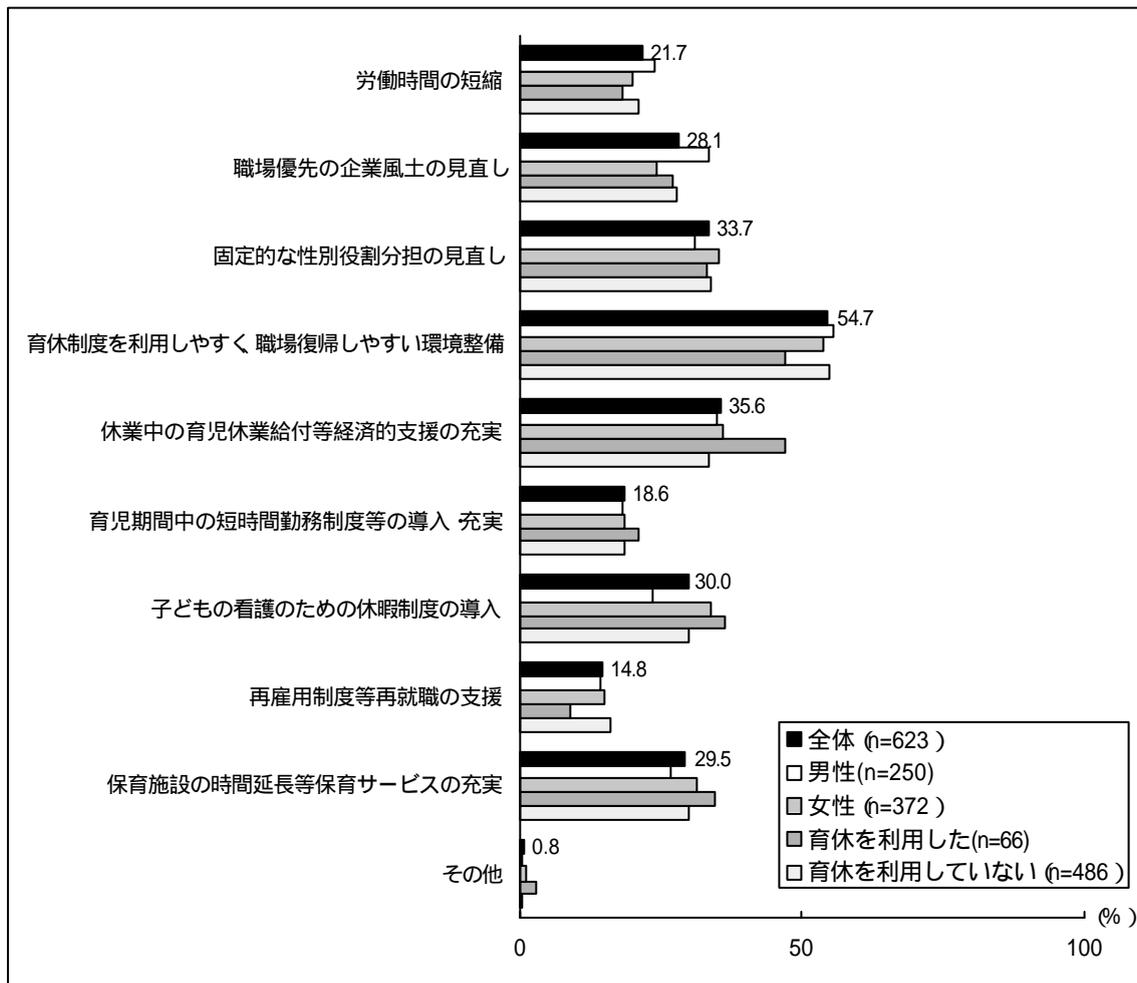


問13．仕事と育児を両立していくために必要なこと（複数回答：3）

仕事と育児を両立していくために必要なことについては、「育児休業制度を利用しやすく、職場復帰がしやすい職場環境の整備」が最も多く、次いで、「休業中の育児休業給付等経済的援助の増額」、以下、「育児は女性の仕事というような固定的な性別役割分担の見直し」、「子どもの看護のための休暇制度の導入」、「保育施設の時間延長等保育サービスの充実」、「職場優先の企業風土の見直し」などが多くあがっている。また、その他には、「育児時間を2歳未満でも取れるようにしてほしい」、「育児という名を付けず利用しやすい休暇を増やす」などがあがっている。

性別にみると、男女ともに「育児休業制度を利用しやすく、職場復帰がしやすい職場環境の整備」が最も多く、次いで、「休業中の育児休業給付等経済的援助の増額」、以下、男性では「職場優先の企業風土の見直し」、女性では「育児は女性の仕事というような固定的な性別役割分担の見直し」、「子どもの看護のための休暇制度の導入」が3割を超えてあがっている。

育児休業制度の利用の有無別にみると、育児休業制度を利用した人では、「育児休業制度を利用しやすく、職場復帰がしやすい職場環境の整備」と「休業中の育児休業給付等経済的援助の増額」が、育児休業制度を利用していない人では、「育児休業制度を利用しやすく、職場復帰がしやすい職場環境の整備」が最も多くあがっている。



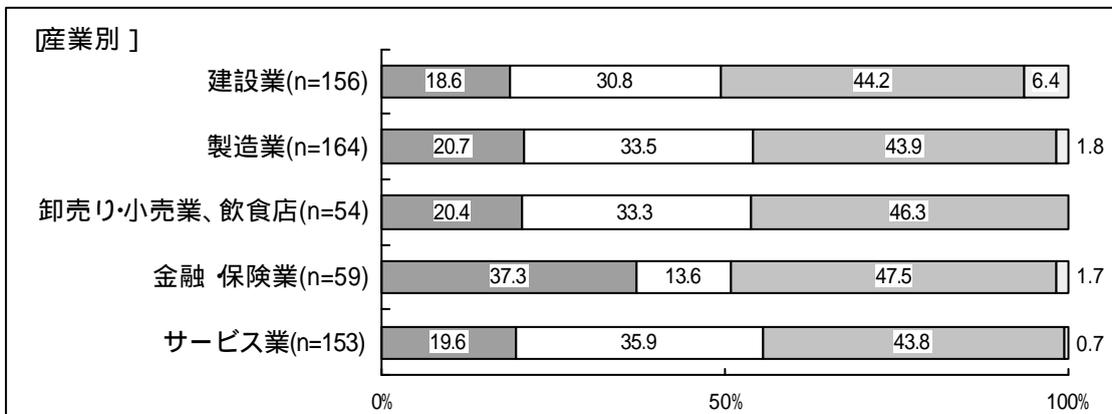
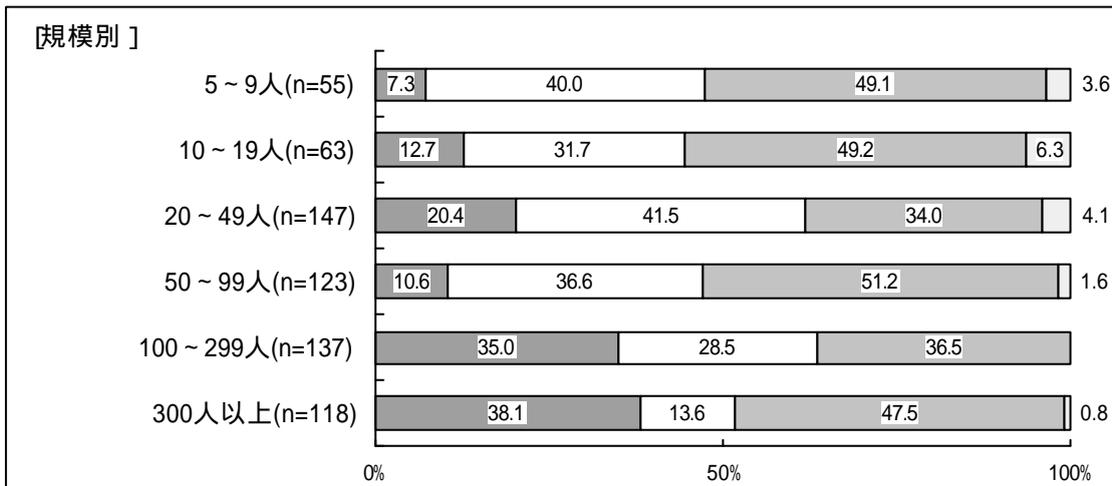
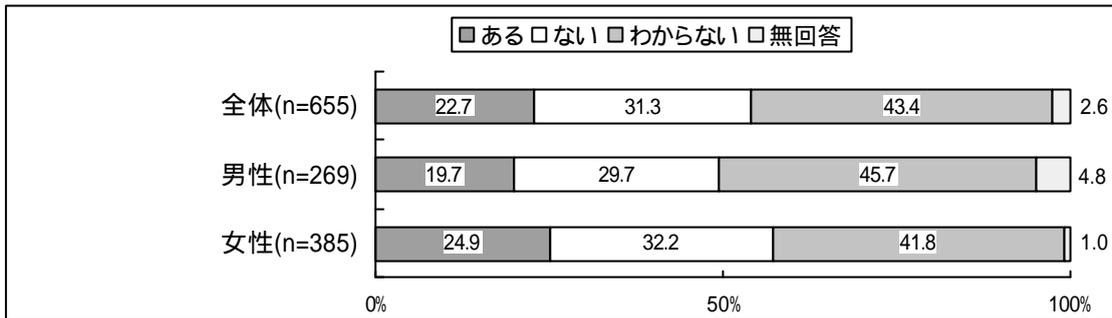
問14-1. 介護休業制度

男女従業員が利用できる育児休業制度は、「わからない」が43.4%と最も多く、次いで、「ない」が31.3%、「ある」が22.7%となっている。

性別にみると、女性では「ある」が24.9%とやや高くなっている。

規模別にみると、「ある」は50～99人規模では10.6%と5～9人規模を除く他の規模に比べ低くなっているが、100人以上規模では「ある」が3割を超えている。

産業別にみると、「ある」は金融・保険業では37.3%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、制度がある事業所が多いと一概にはいえない。



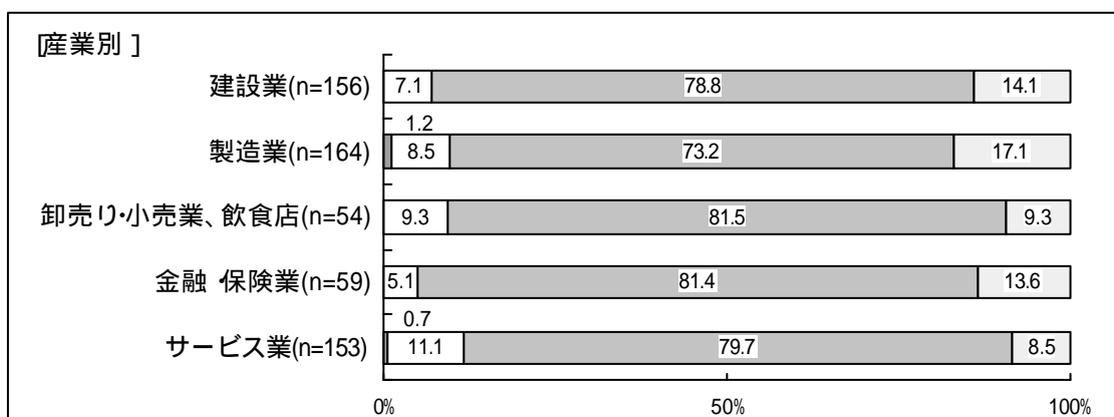
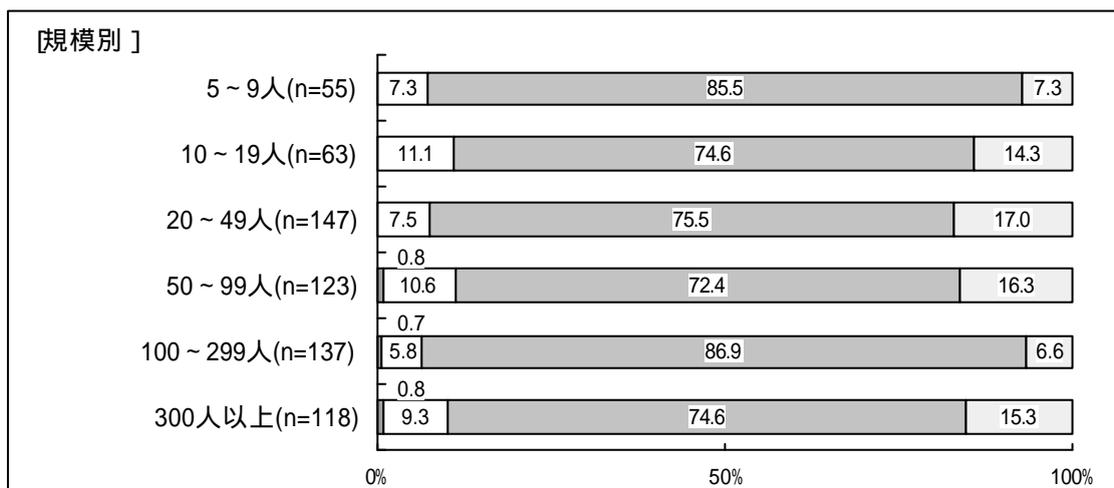
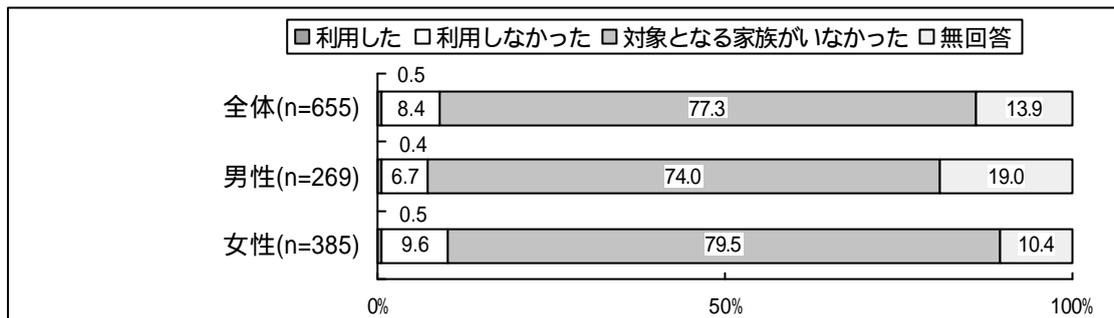
問14-2. 介護休業制度の利用状況

介護休業制度の利用状況は、「介護を必要とする家族がいなかった」が77.3%と最も多く、次いで、「介護を必要とする家族がいたが利用しなかった」が8.4%、「利用した」が0.5%となっている。参考までに、利用者した人の利用期間は、「1か月」、「2か月」、「5か月」がそれぞれ1人ずつとなっている。

性別にみると、女性では「利用した」が0.5%、男性では0.4%となっている。

規模別にみると、「利用した」はすべて50人以上規模である。

産業別にみると、「利用した」は、製造業とサービス業のみである。

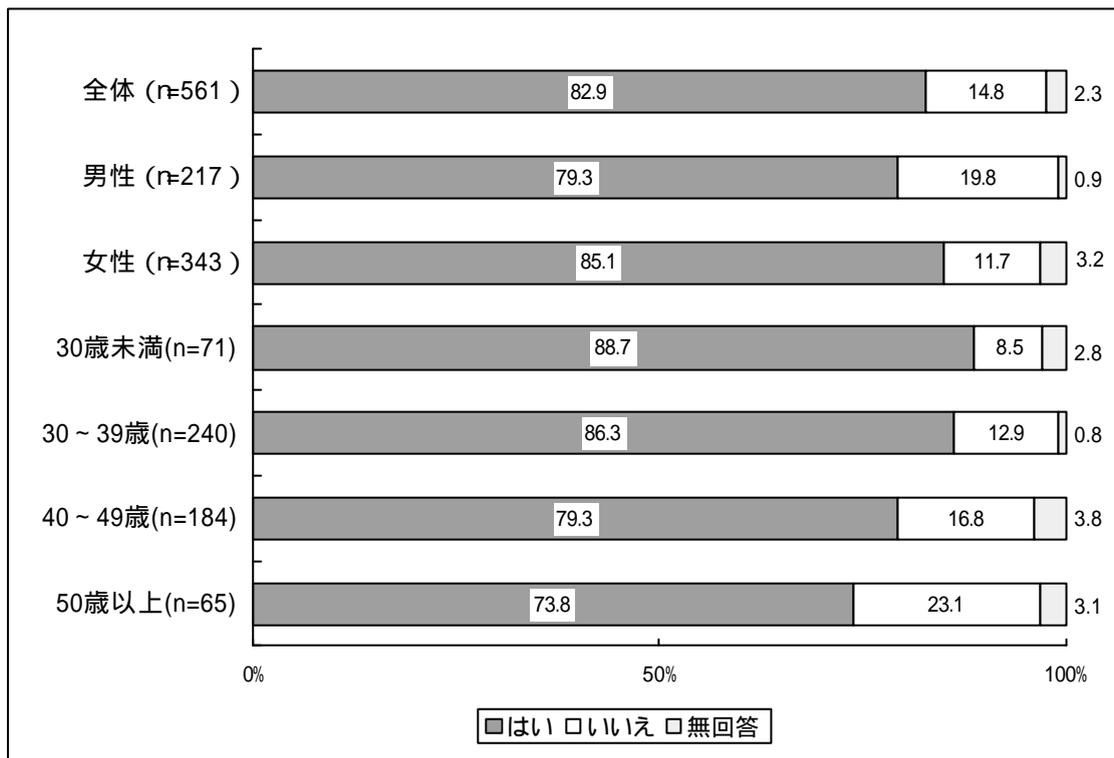


問14-3. 将来の利用意向

「介護を必要とする家族がいたが利用しなかった」と「介護を必要とする家族がいなかった」と回答した人の将来の利用意向は、「はい」が82.9%、「いいえ」が14.8%となっており、将来的には利用したいと考えている人が多い。

性別にみると、男性では79.3%、女性では85.1%が将来的には利用したいと考えており、女性の利用意向が高くなっている。

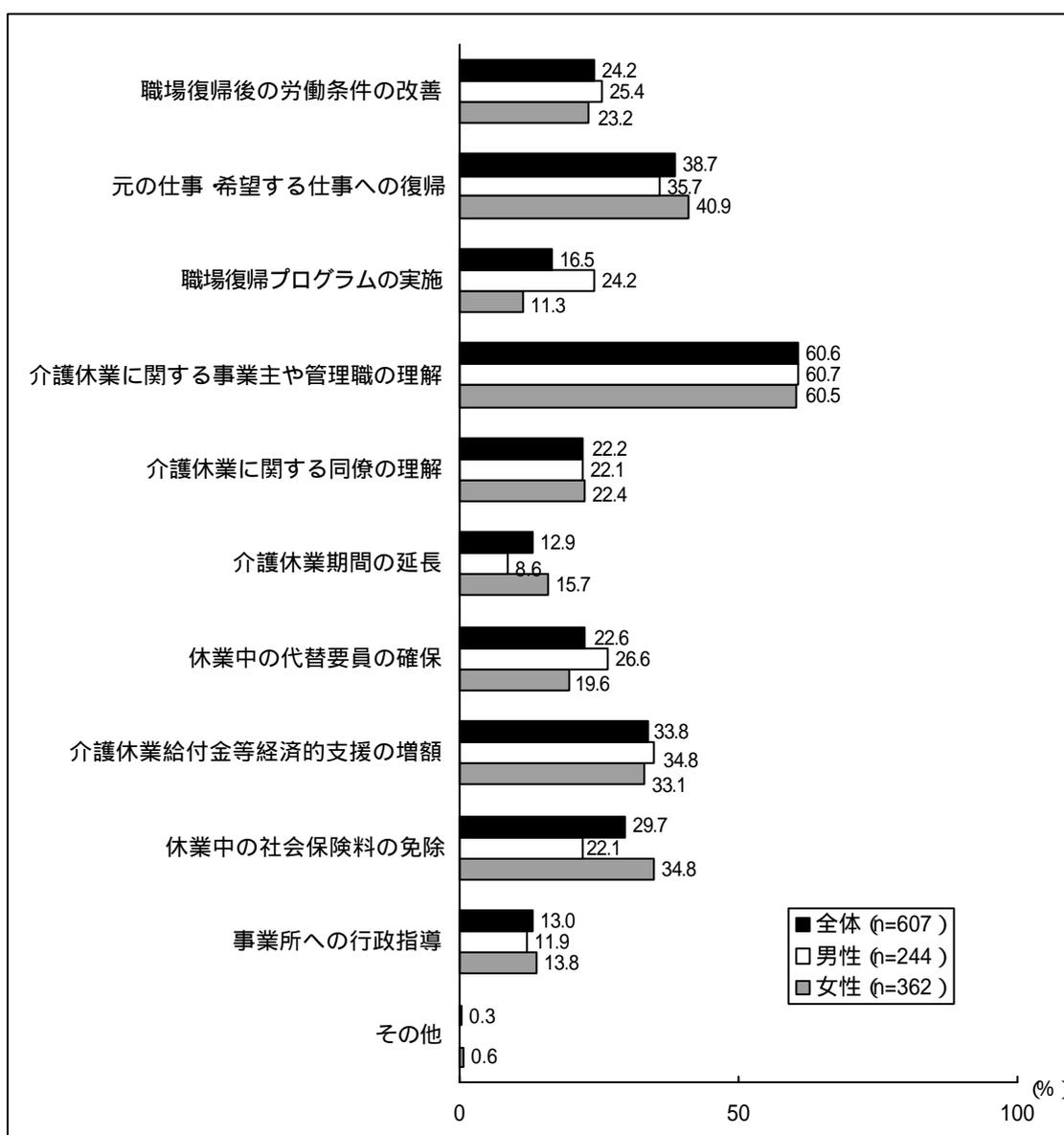
年齢別にみると、いずれも年代でも将来的には利用したいと考えている人が多く、特に、40歳未満で高くなっている。



問14-4. 介護休業制度を利用しやすくするために必要なこと（複数回答：3）

介護休業制度を利用しやすくするために必要なことについては、「介護休業に関する事業主や管理職の理解」が最も多く、次いで、「元の仕事または希望する仕事への復帰」、以下、「休業中の介護休業給付等経済的援助の増額」、「休業中の社会保険料の免除」などが多くあがっている。また、その他には、「会社が制度を説明してほしい」があがっている。

性別にみると、男女ともに「介護休業に関する事業主や管理職の理解」が最も多く、次いで、「元の仕事または希望する仕事への復帰」、以下、男性では「休業中の介護休業給付等経済的援助の増額」、女性では「休業中の社会保険料の免除」、「休業中の介護休業給付等経済的援助の増額」が3割を超えてあがっている。



* 職場環境・風土

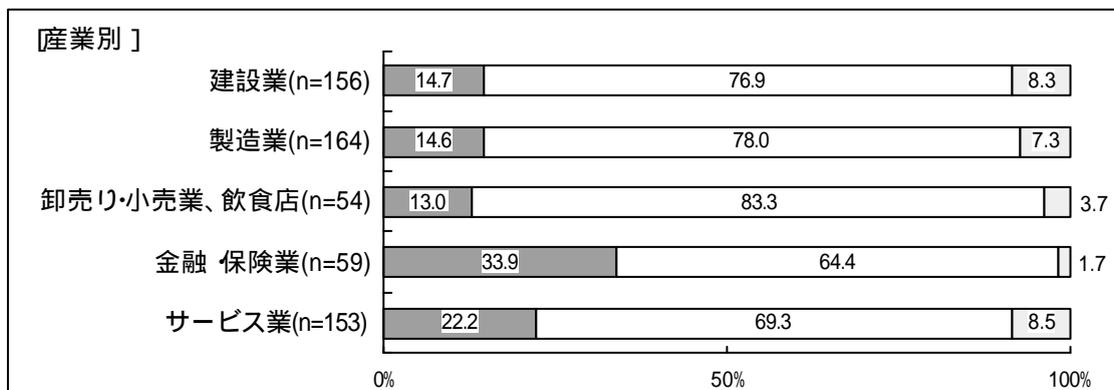
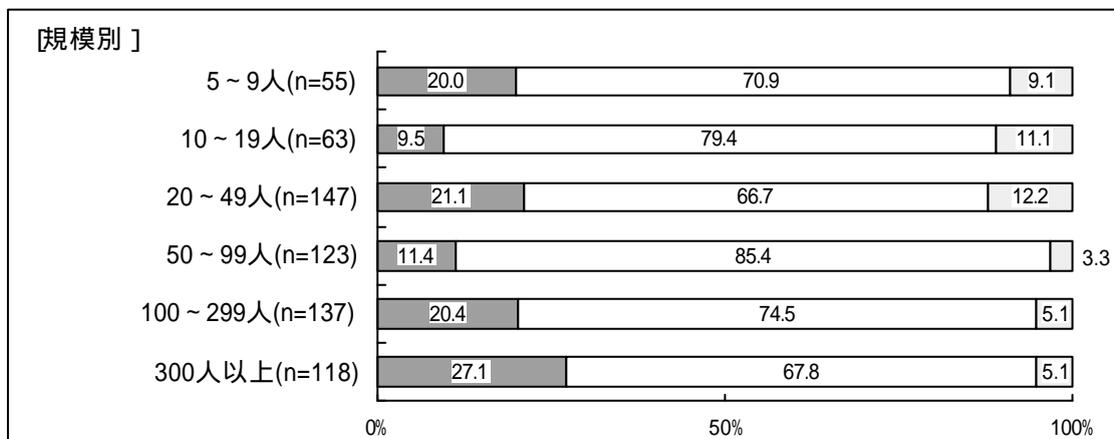
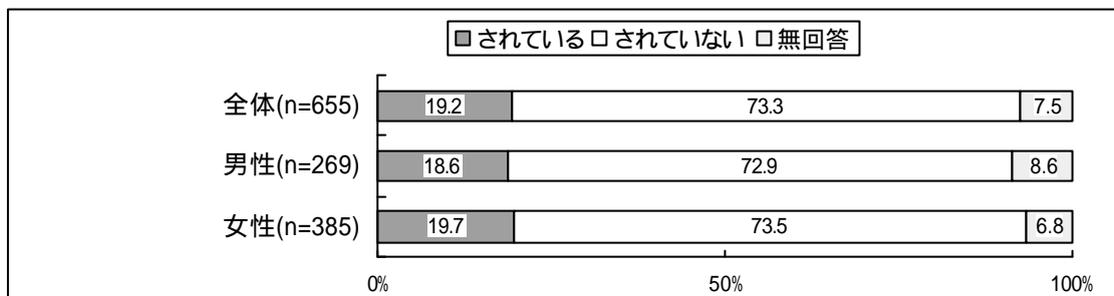
問1 . 仕事と家庭の両立支援制度や事業所の方針等の周知

仕事と家庭の両立支援制度や事業所の方針等の周知については、「されていない」が73.3%、「されている」が19.2%となっている。

性別にみると、男女ともに全体と同傾向となっている。

規模別にみると、「されている」は、5~9人規模、20~49人規模、100人以上規模では2割を超えているが、5~9人規模は母数が少ないため、周知されている事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、「されている」は、金融・保険業では33.9%、サービス業では22.2%と他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、周知されている事業所が多いと一概にはいえない。



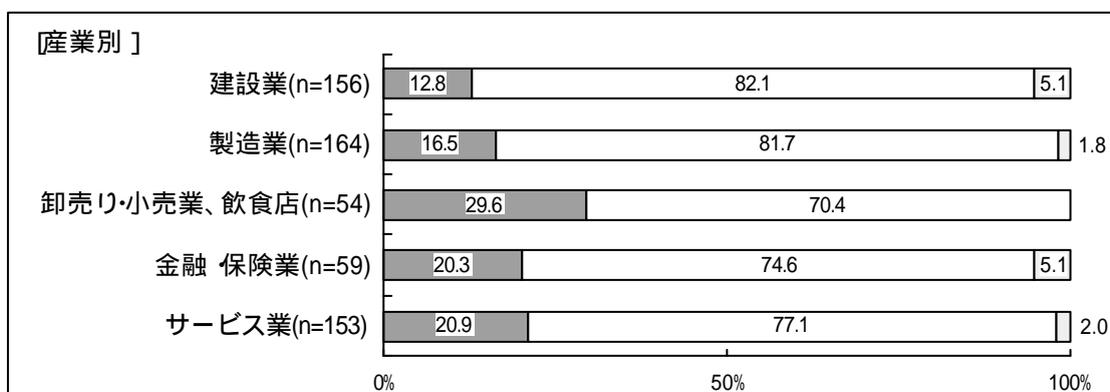
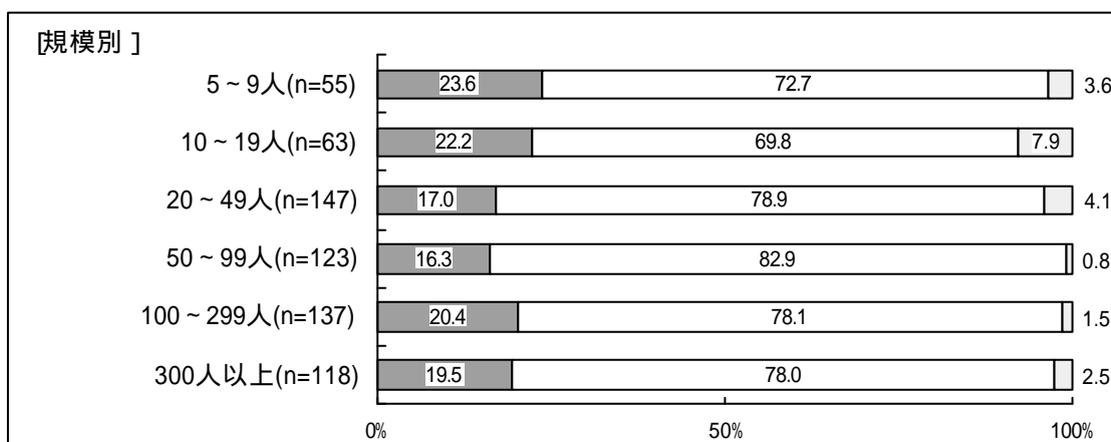
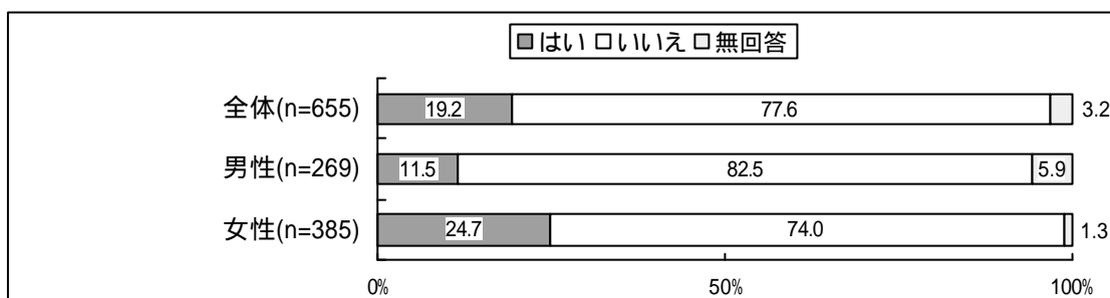
問2 - 1 . 仕事と家庭の両立に関する悩みや選択に関して、誰かに（どこかに）相談や問い合わせをしたことがありますか

仕事と家庭の両立に関する悩みや選択に関して、誰かに（どこかに）相談や問い合わせをしたことがありますかについては、「いいえ」が77.6%、「はい」が19.2%となっている。

性別にみると、女性では「はい」が24.7%と相談や問い合わせをしたことがある人の割合が高くなっている。

規模別にみると、規模にかかわらず「はい」が2割前後である。

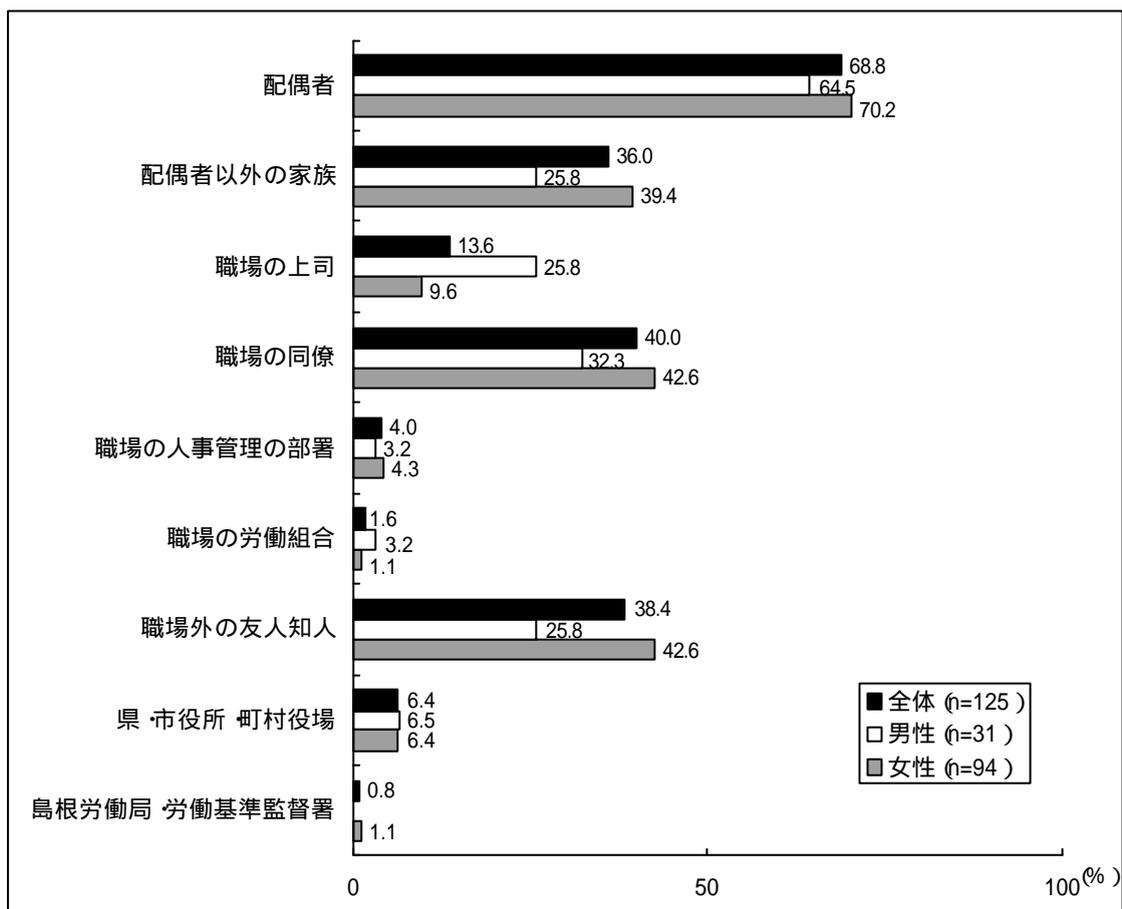
産業別にみると、「はい」は卸売・小売業、飲食店では29.6%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、相談や問い合わせをしたことがある人が多いと一概にはいえない。



問2 - 2 . 相談や問い合わせをしたことがある人の相談・問い合わせ先（複数回答）

相談や問い合わせをしたことがある人の相談・問い合わせ先については、「配偶者」が最も多く、次いで、「職場の同僚」、以下、「職場外の友人・知人」、「配偶者以外の家族」などが多くあがっており、家族や同僚、友人など身近な人に相談等をした人が多くなっている。

性別にみると、男女ともに全体とほぼ同傾向となっている。



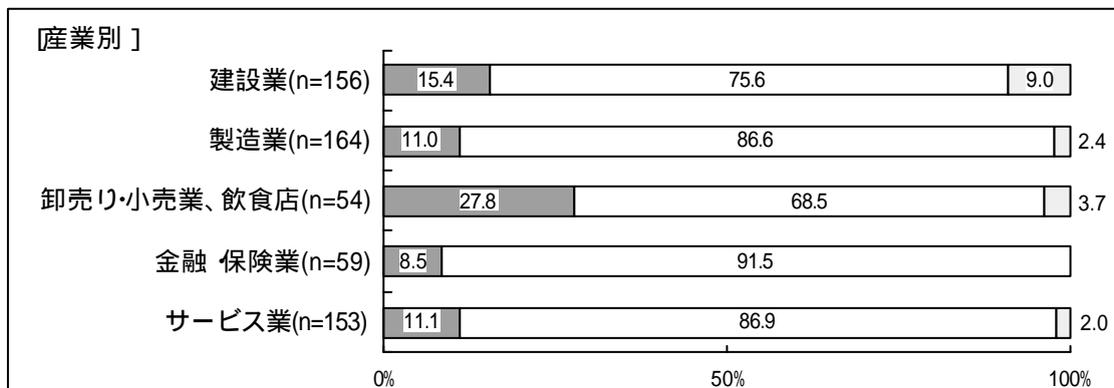
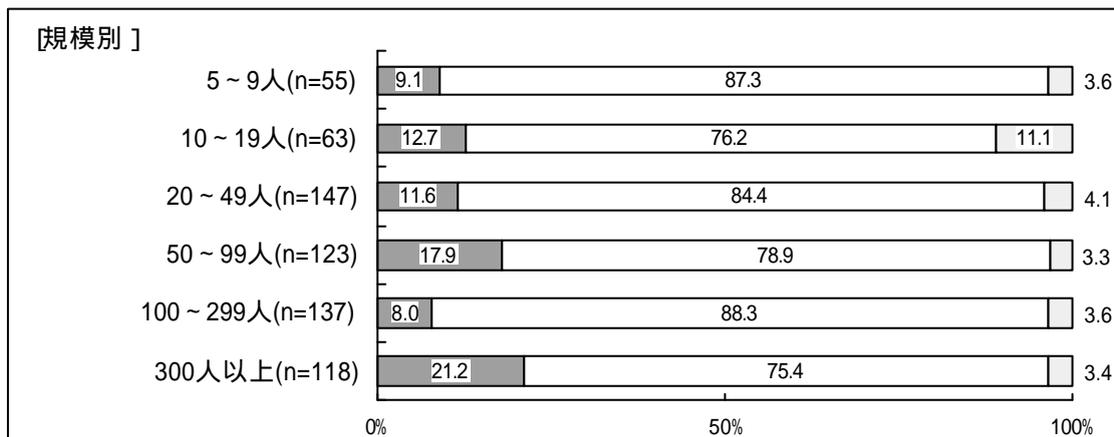
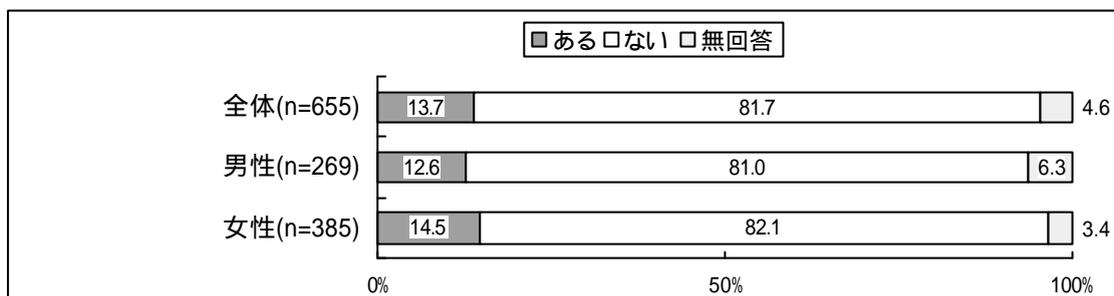
問3 . 女性に対して、結婚、妊娠、出産で退職を促すような雰囲気の有無

女性に対して、結婚、妊娠、出産で退職を促すような雰囲気の有無については、「ない」が81.7%、「ある」が13.7%となっている。

性別にみると、女性では「ある」の割合がやや高くなっている。

規模別にみると、「ある」は50～99人規模で17.9%、300人以上規模で21.2%と高くなっている。

産業別にみると、「ある」は卸売・小売業、飲食店では27.8%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、結婚、妊娠、出産で退職を促すような雰囲気がある事業所が多いと一概にはいえない。



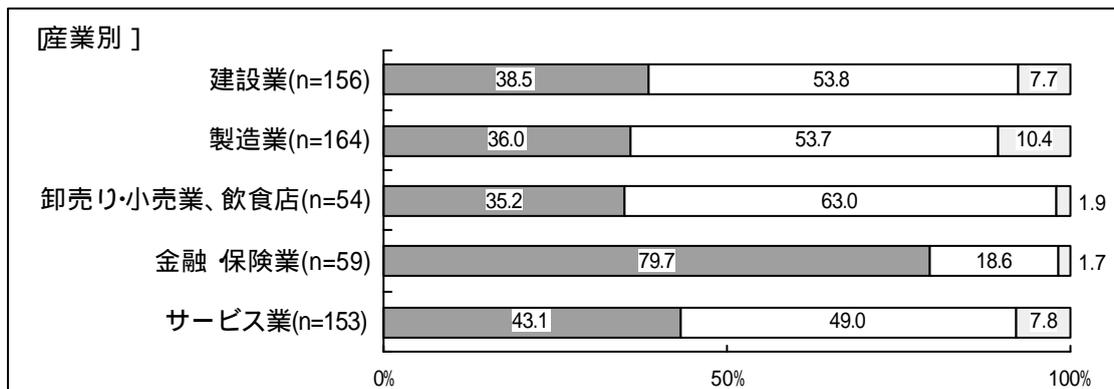
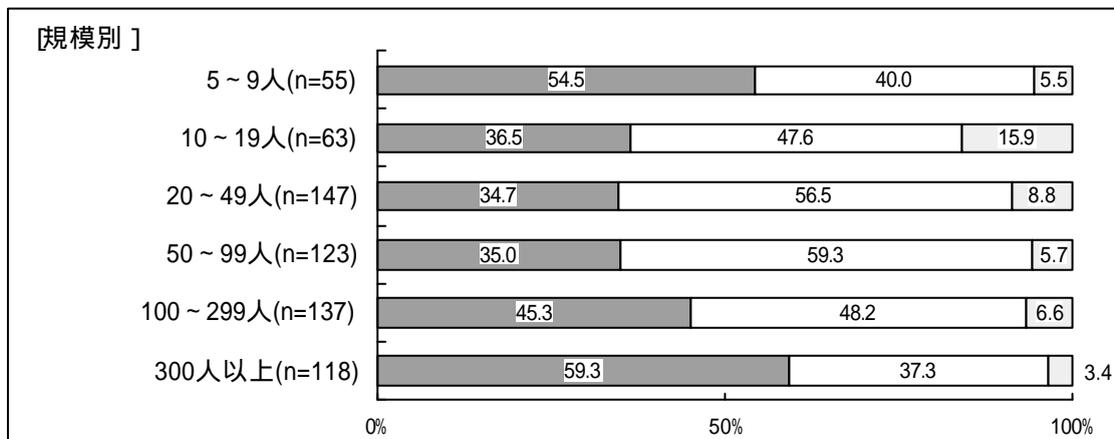
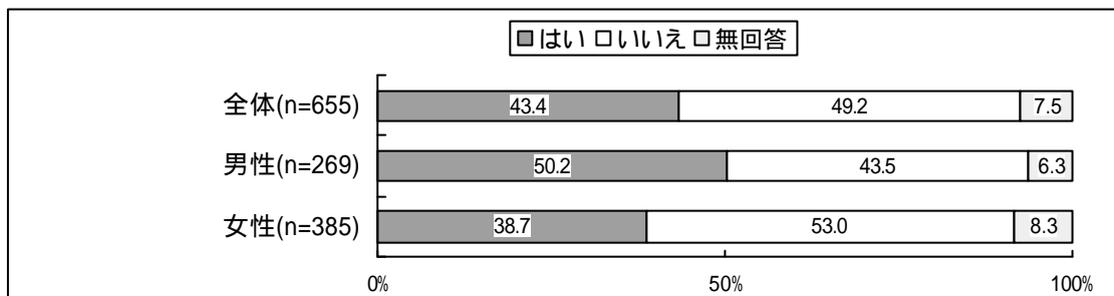
問4 . セクシュアル・ハラスメントを許さない職場づくり

セクシュアル・ハラスメントを許さない職場づくりへの理解が進んでいるかについては、「いいえ」が49.2%、「はい」が43.4%となっている。

性別にみると、男性では「はい」が、女性では「いいえ」が過半数を占めており、男性と女性の意識の違いがあらわれている。

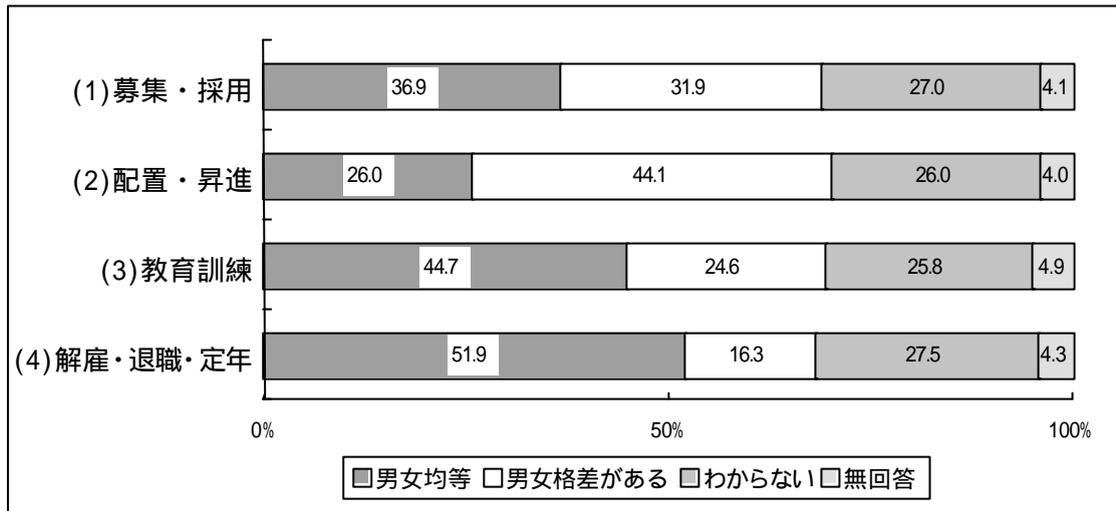
規模別にみると、「はい」は5～9人規模で54.5%、300人以上規模で59.3%と他の規模に比べ高く、「いいえ」を上回っているが、5～9人規模は母数が少ないため、セクシュアル・ハラスメントを許さない職場づくりへの理解が進んでいる事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、「はい」は金融・保険業では79.7%と他の産業に比べ高くなっているが、母数が少ないため、セクシュアル・ハラスメントを許さない職場づくりへの理解が進んでいる事業所が多いと一概にはいえない。



問5 . 男女の均等な機会・待遇の確保

男女の均等な機会・待遇の確保について、項目をみると、「男女均等」は「(4)解雇・退職・定年」が51.9%と最も多く、次いで、「(3)教育訓練」44.7%、「(1)募集・採用」36.9%となっており、「男女格差がある」を上回っている。一方、「(2)配置・昇進」は「男女格差がある」が44.1%となっており、「男女均等」を上回っている。また、いずれの項目とも「わからない」が4分の1程度を占めている。



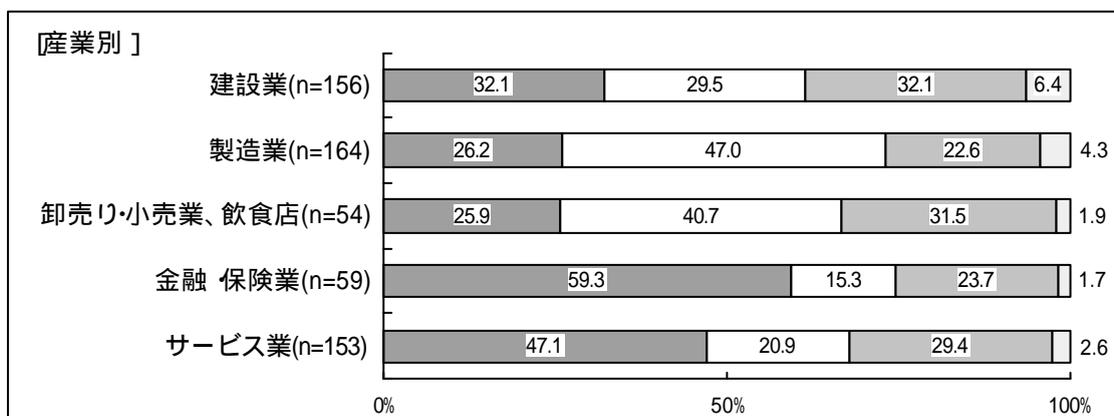
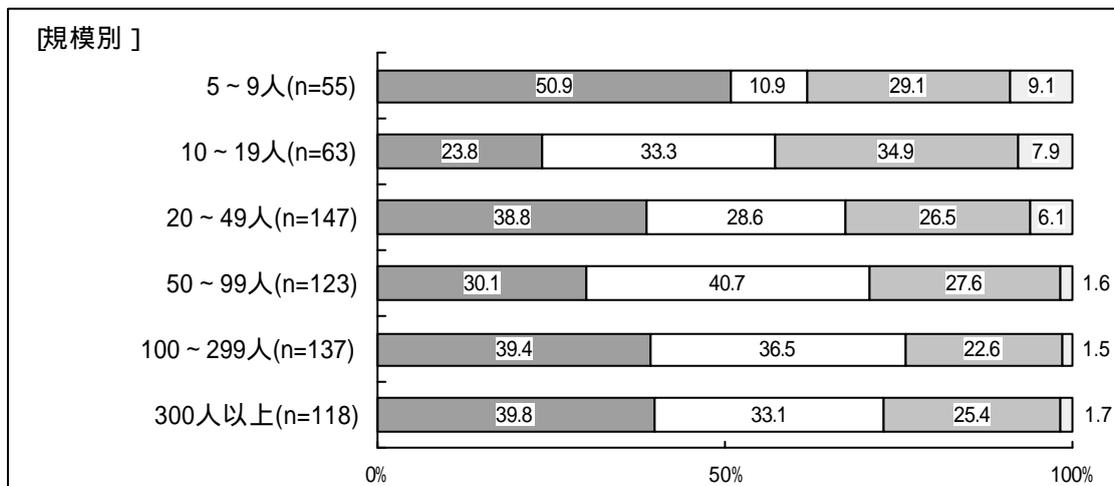
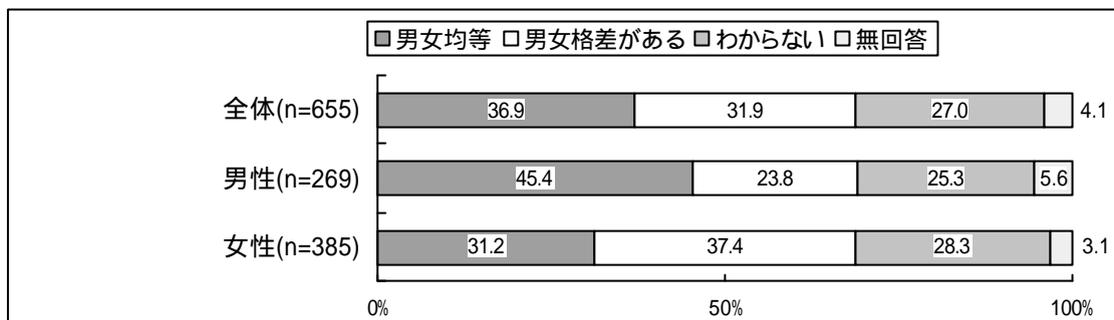
問5 - (1) . 募集・採用

募集・採用については、「男女均等」が36.9%と最も高く、次いで、「男女格差がある」が31.9%、「わからない」が27.0%となっている。

性別にみると、男性では「男女均等」が45.4%と、「男女格差がある」を上回っているが、女性では「男女格差がある」が37.4%と、「男女均等」を上回っており、男性と女性の意識の違いがあらわれている。

規模別にみると、「男女均等」は5～9人規模では50.9%と他の規模に比べ高くなっているが、母数が少ないため、男女均等である事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、「男女均等」は金融・保険業59.3%、サービス業47.1%と他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、男女均等である事業所が多いと一概にはいえない。



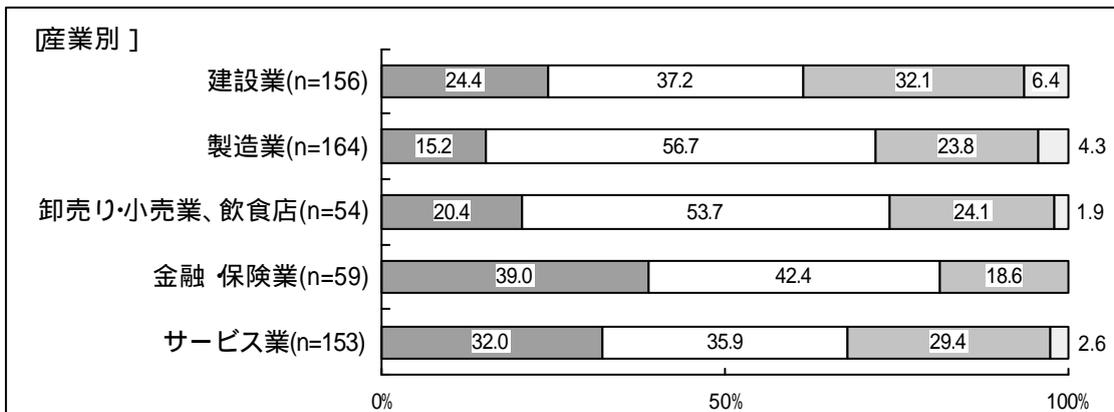
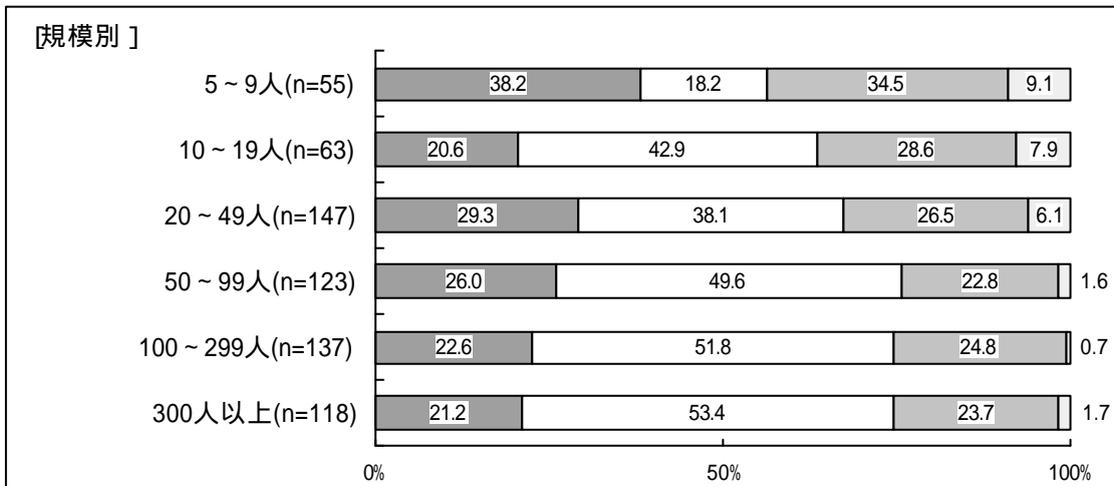
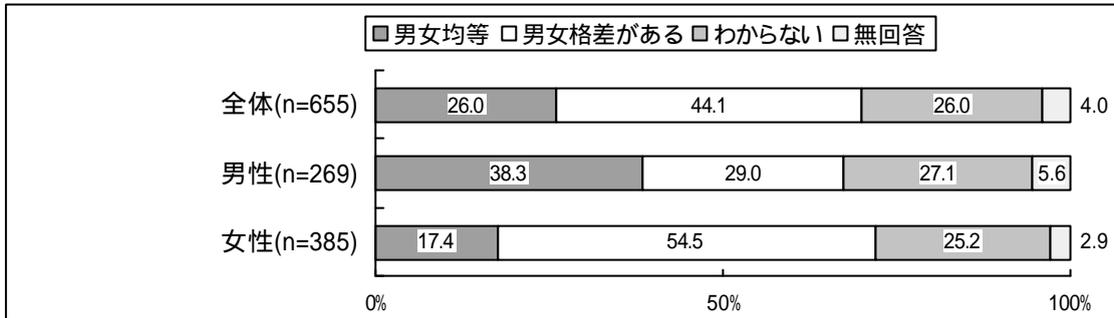
問5 - (2) . 配置・昇進

配置・昇進については、「男女格差がある」が44.1%と最も多く、次いで、「男女均等」と「わからない」が26.0%となっている。

性別にみると、男性では「男女均等」が38.3%と、「男女格差がある」を上回っているが、女性では「男女格差がある」が54.5%と、「男女均等」を上回っており、男性と女性の意識の違いがあらわれている。

規模別にみると、「男女均等」は5～9人規模で38.2%と他の規模に比べ高くなっているが、母数が少ないため、男女均等である事業所が多いと一概にはいえない。

産業別にみると、「男女均等」は金融・保険業39.0%、サービス業32.0%と他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、男女均等である事業所が多いと一概にはいえない。



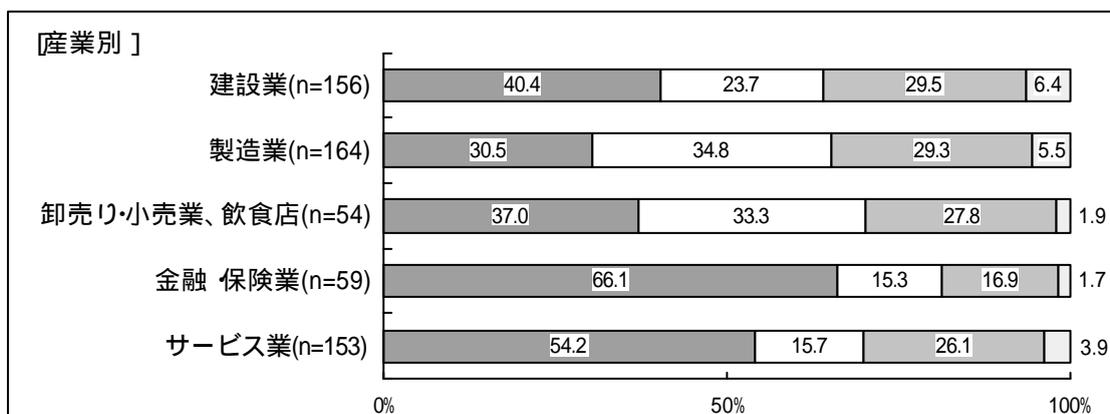
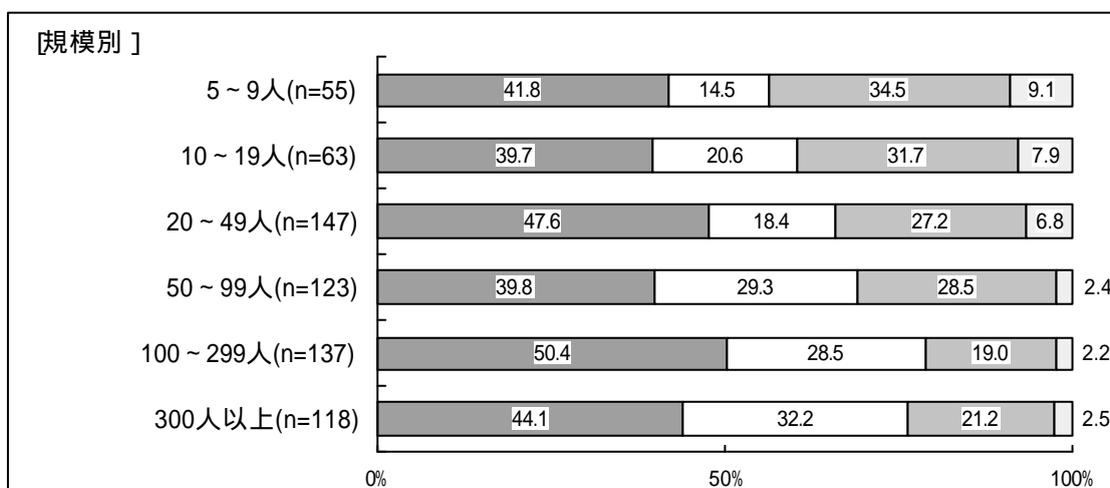
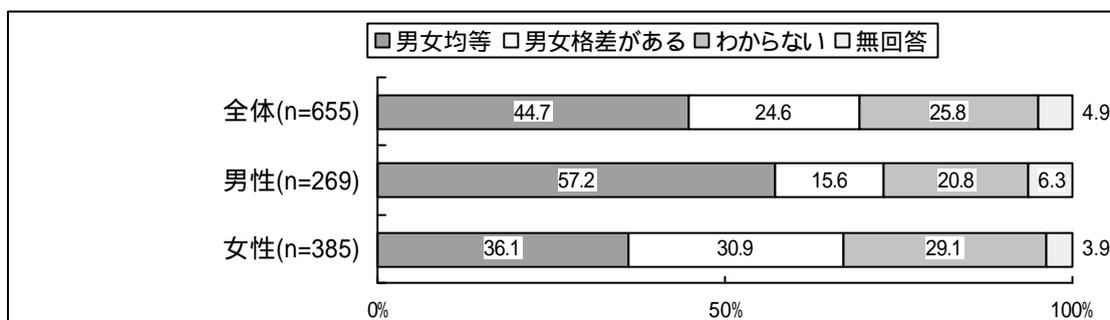
問5 - (3) . 教育訓練

教育訓練については、「男女均等」が44.7%と最も高く、次いで、「わからない」が25.8%、「男女格差がある」が24.6%となっている。

性別にみると、男女ともに「男女均等」が「男女格差がある」を上回っているが、男性では「男女均等」が57.2%、女性では36.1%と低く、男性と女性の意識の違いがあらわれている。

規模別にみると、いずれの規模でも「男女均等」が「男女格差がある」を上回っており、100～299人規模で50.4%と他の規模に比べ高くなっている。

産業別にみると、「男女均等」は金融・保険業66.1%、サービス業54.2%と他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、男女均等である事業所が多いと一概にはいえない。



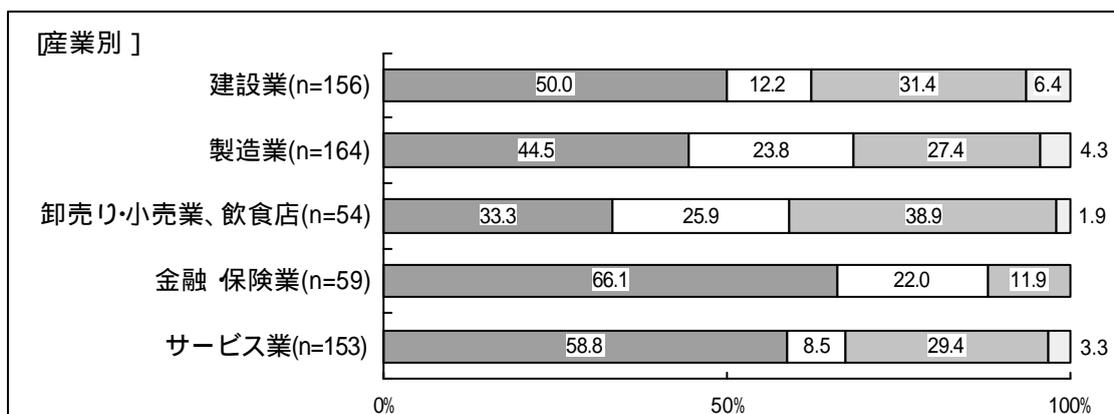
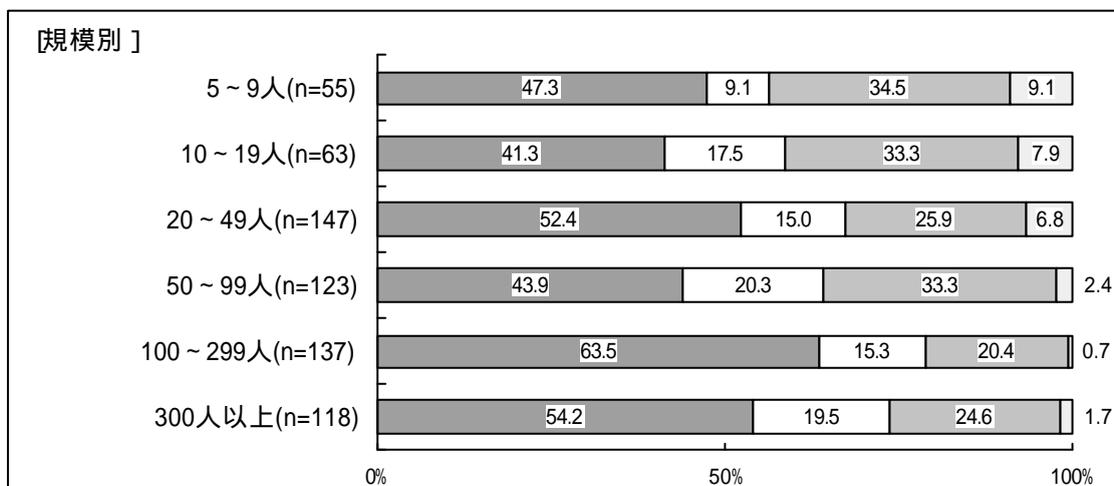
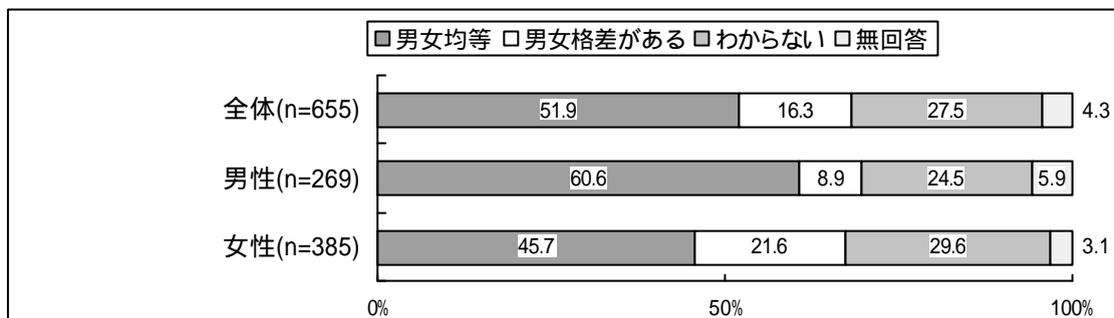
問5 - (4) . 解雇・退職・定年

解雇・退職・定年については、「男女均等」が51.9%と最も高く、次いで、「わからない」が27.5%、「男女格差がある」が16.3%となっている。

性別にみると、男女ともに「男女均等」が「男女格差がある」を上回っているが、男性では「男女均等」が60.6%、女性では45.7%と低く、男性と女性の意識の違いがあらわれている。

規模別にみると、いずれの規模でも「男女均等」が「男女格差がある」を上回っており、20～49人規模、100人以上規模では過半数を超え他の規模に比べ高くなっている。

産業別にみると、「男女均等」は金融・保険業66.1%、サービス業58.8%と他の産業に比べ高くなっているが、金融・保険業は母数が少ないため、男女均等である事業所が多いと一概にはいえない。



問6．自由回答

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
サービス業	100～299人	男性	30～39歳	弊社では同一事業所内の結婚の場合、管理本部長（常務）が独断で夫婦のどちらかを退職に追い込むか転勤させていた。
サービス業	100～299人	男性	30～39歳	少子化や高齢化が進み、県の人口の減少が止まらないことは、ますます仕事負担が増え、両立が難しくなるのではないかと思う。今回のアンケートが、行政だけの資料に終らず、県全体の問題として県の計画立案に役に立つよう願っている。
製造業	100～299人	男性	40～49歳	少子化対策として老後の年金支給額を子どもを産んだ人数に対して増額するような方法はできないものか。
サービス業	20～49人	男性	40～49歳	現在の社会情勢においては、社員よりも会社（仕事）中心の考えが主で、どうしても家庭よりも仕事となる。特に本業種は時間との戦いで「今すぐ納品、今すぐ打合せ」といったケースが多い。特に官庁発注の仕事はひどい。公務員の方はこうした制度を充分利用できるが、民間企業ではほとんど利用できないと思う。自分たちが仕事をしないと、給料はありません。だから、女性の場合、結婚＝退職というケースが多いのでは。もう少し行政側から企業側へ強く指導しないと現状はよくなりえないと思う。
卸売・小売業、飲食店	300人以上	女性	40～49歳	子どもをもって働くことは自分体験からも大変なことで、育児休暇をとるのは、当たり前と思うが、勤務する上で、子どもがいるから当然のように主張するのはどうか。そのために、負担がまわりにかかっていることを忘れないでほしい。申し訳ないような態度がみられない人も多い。不況の中、人員削減がいられている。帰る時にはまわりへの配慮を心がけてほしいものだ。
サービス業	20～49人	男性	30～39歳	共働きで夫婦と子ども、7月には2人目の出産予定だが、夫婦とも泊まりの勤務があったり、早出や遅あがりがあり、スケジュールを合わせるのが大変。2歳になる子どもの保育所の送り迎えが現在の一番の悩みである。延長保育の見直し、児童園の設置等両立できる環境を行政も考えてほしい。
金融・保険業	300人以上	男性	40～49歳	保育施設の時間延長と料金の低額化、または援助。育児についての悩みなどの相談窓口。

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
サービス業	20～49人	女性	20～29歳	私の職場では、就学前の子どもをもつ女性が私を含め3人いるが、育休を取れる雰囲気ではなく、口にするのも遠慮してしまうような風潮である。もし、ある機関に相談すれば、育休が取りやすく、その育休中の代替職員を確保するように事業主の考えが変わるのだろうか。今2人目を妊娠中なので心配。部長が変わり、「育休の話」をされたが、その後3か月何の話もなく、どうやら産休後すぐ復帰してほしいようなことを言われた。私の職種はサービス業で、穴をあけると他の方に迷惑がかかる。結局事業主へ行政のほうから育休中の代替要員の確保を強調していただくことが大切だと思う。上からこうしなければならないと言われてもらえば、「ハイハイ、そうさせていただきます」ということに簡単になる。
金融・保険業	300人以上	女性	30～39歳	保育料が高く（特に3才未満）2人預けると約10万かかる。住宅ローンもあるので、子どもは欲しいが、生活ができないのではという不安もあり、現在は1人しかいない。不景気で大学、短大卒でも就職できない状況であるが、大学くらい卒業しないと会社に入れないような今、1人学費が1000万くらいは必要。このような現状も少子化を招いている原因だと思う。現在、少子化のため、高校、大学の定員割れの状況が起きているので、いっそのこと合併をして公立にしてみたらどうか。
サービス業	10～19人	女性	30～39歳	夫婦2人が働いているのは、経済的に大変だからだと思う。育児休業が取れたらいいと思ったが、その期間収入がないというのは大変困る。産前・産後の休みの間でも、収入がないのは大変困る。育児休業をしている間に収入があれば利用者は増加すると思う。
建設業	5～9人	女性	50歳以上	この調査は公務員、大会社向きである。中小企業や商店などはなかなかこのような環境づくりはできない。
-	100～299人	女性	40～49歳	子どもがいない人に対して質問されても体験していないのでわからない部分があるのにもかかわらず答えるのはおかしい。
卸売・小売業、飲食店	5～9人	男性	40～49歳	この調査は何を目的にしているのかわからない。この問題は、高所得者の問題で、低所得者はやっぱり働かなければ生活ができない。
運輸・通信業	20～49人	男性	20～29歳	子ども2人を保育園に預けているが、保育料が高く、保育料を払うためだけに働いているみたい。

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
サービス業	20～49人	女性	30～39歳	仕事と家庭を両立するにあたって、とりまく環境すべて育児、家事は女性がすべきものという考え方を改めてほしい。確かに、仕事をするということは自分で決めたことかもしれないが、一方これからの社会を担う子どもを産み育てることも大切な役割と思う。甘えかもしれないが、仕事一番というような風潮が今の少子化の根源のようにも思う。子どもを育てる大変さを本当の意味でわかってもらっているのか疑問である。精神的にも肉体的にもくたくたにもなることがある。
製造業	300人以上	女性	30～39歳	少子化といわれる状況にありながら、社会的対応がなされていないことが多い。一部の人が両立をするのではなく周囲の人の協力も必要だと思う。早いうちに改善されればよいと思う。
-	50～99人	男性	20～29歳	この結果の集計はどのように私どもに伝わるのか。上記のような説明がないにもかかわらず、調査を実施するのはどうかと思う。
金融・保険業	300人以上	女性	30～39歳	仕事と家庭の両立は、家庭内の理解が第一であると思う。といっても、これは女性側であり、男性はやはり職場だと思う。制度ももちろんだが、考え方が第一である。これからそういった思考を子どものうちから教育する必要があると思う。また、保育園の金額が高いのも問題。それなら、働かない方がいいと言われ、辞める人もいる。行政面、事業側では保育園の充実、費用の補助が必要となると思う。
金融・保険業	300人以上	女性	20～29歳	同居していない親族に助けられ、仕事と家庭との両立が可能かと思っていたが、実際は不可能だけど、無職になっても生活ができないので、仕方なく勤めている状況である。もう少し職場の理解があってもいいかなと思う。
建設業	5～9人	男性	30～39歳	女性が働きながら仕事をするには、男性の協力が必要とされる。女性だから家事をする、子育てをするという考えをなくしないと子どもを産む女性が少なくなると思う。
建設業	10～19人	女性	30～39歳	もっと早く取り組んで欲しかった。子どもはもう手が離れたが、5年くらい前はとても大変だった。
-	300人以上	男性	30～39歳	今回父親の職場のため、配偶者には育児休業制度、介護休暇制度等あり、配偶者が休むことが多い。

業 種	従業員規模	性別 年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
サービス業	10～19人	女性 30～39歳	<p>経済的に夫1人の収入でやっていけるなら問題ないが、子どもや妻を扶養していたら、それに対する家族手当等を支給するよう指導してもらえたらいいと思う。来年、長男が小学校へ入学するが、正社員でも4時まで勤務やフレックスタイムを使えるようになるといい。(従業員の立場からは言いにくい) 保育園の月額料金が前年の税額によって決定するが、税額控除前で、実際ローンの返済をしながら高額な保育料を支払っていくのは経済的に本当に辛い。行政のほうでなんとか助けてほしい。雇用に関する法律が施行されても、従業員は何も知ることができず困っている。社内の全員に行き渡るように資料提供等行なってほしい。</p>
サービス業	5～9人	女性 30～39歳	<p>労働するため、子どもを保育所等に預けようとしても、保育料の高さや時間の延長等の条件等子どもを育てていく上で厳しい面が多いので、若い人が子どもをもつことに難色を示すのが少子化につながると思う。保育料の一律化があれば労働する上でも安心して働けると思う。仕事と家庭の両立に関してはフレックスタイム制の導入が一番望ましいと思う。</p>
建設業	-	男性 20～29歳	<p>従業員に調査するには内容が少しズレている感じを受ける。また、調査の結果はどのような形で反映されるか知りたい。少子化は今の時代仕方ないと思うが、子どもができた場合、母親が子育てできるよう扶養手当を増やす等考えてほしい。</p>
-	5～9人	女性 30～39歳	<p>核家族が増え、両立するのが難しく、やむを得ず退職する人が増えているのが現実である。少子化になるのも仕方がないこと。それに対し行政は支援といつつ、何もしてくれないと思う。在宅で小さい子どもの面倒をみている人に対しても。保育料が高い。収入に応じてでなく(低所得は別として)ある程度一定にしてはと思う。子どもが病気の時、病院に行くのも気兼ねする。以前の事業所は全く理解がなく、やめてよかったと思った。(今のところはなんとか理解があると思う)働きたい人では、子どもは1人いればいいと思っている人はたくさんいる。子どもにお金をかけないようにすればよいのかもしれないが、ある程度の見栄も必要かも。少子化に対し、もっと私たち女性の話や意見を聞き入れてほしい。それをダメではなく、どうすれば実現できるかを考えてほしい。</p>

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
製造業	100 ~ 299 人	女性	40 ~ 49 歳	男性が休暇を取りにくい現状の中で、女性が子どものためとはいえ、たびたび休むと何か言われそうで、子どもだけ寝かせて出勤したことがある。やはり、企業が合理的に仕事を進めたい意向と現実の人の身の上にはアクシデントが発生するので、思うようにならないことの妥協点がなかなか見つからない。同僚の偏見も怖い。そして、女性が責任ある立場にあると、さらに、その度合いが増す。また、さらに女性は責任ある職に就けないように企業はしていると思う。男性社員と女性社員では教育から違う。
金融・保険業	300 人以上	女性	30 ~ 39 歳	支援について、事業所へ向けてもっとPR・教育してほしい。マスメディアを利用した講演、研修等いろいろPRして、小さい子どもをもつ働く親にとっては、非常に関心はあるが、管理職（育児休業制度などなかった時代を過ごした人）は、まったく理解がない（特に女性）。子どもを産めば（妊娠中も）自分自身が辛い状況になるので、2人目、3人目は考えてしまう。
製造業	100 ~ 299 人	女性	30 ~ 39 歳	アンケートに答えていくたびに、「我が家は健康に恵まれている」とつくづく思った。もし、病気等でやむを得ない場合で、家庭に問題ができたときの会社の対応について、詳しく聞いたことがない、考えたことがないとの回答になった。改めて私自身そうならば...そうして欲しいという気持ちで答えた。より一層働きやすく（生活しやすい）環境でありたいと願うばかりである。
製造業	100 ~ 299 人	女性	30 ~ 39 歳	仕事と家庭を両立するのは難しい。とかく女ばかりが...と言われるが、ある意味それは仕方がないと思う。それを男にしてほしいとは言わないので、せめて労働の負担を軽減してほしい。とはいえ、雇用した方に見れば、いい迷惑なわけだから、例えばそれで賃金カットや配置、昇進に不利があっても仕方ない。この問題は難しい。
サービス業	5 ~ 9 人	女性	30 ~ 39 歳	両立支援とは関係ないが、福祉・ボランティア活動で仕事を休んだり遅れたりする場合、職場の理解等がほしいと思う。例えば、早引き等があっても早引きや休みにしてほしい、してはいけないという法律がほしい。
サービス業	100 ~ 299 人	女性	30 ~ 39 歳	調査結果に基づき、改善してほしいと思う。
建設業	300 人以上	男性	30 ~ 39 歳	保育施設の充実（教育内容、時間）

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
サービス業	20～49人	女性	40～49歳	<p>以前は大学病院の看護婦をしており、組合もなく労働条件もずいぶん悪かったと思う。そんな中で2人の子育てをした。子どもが熱を出している時も、管理職の理解もなく、自分が休むことで周りに迷惑をかけるという思いで休めなかった等々、大変なときを過ごしてきた。夫も大変だったと思う。下の子が病気がちで、いつ保育所から電話がかかるだろうと常に不安な気持ちで過ごしていた。今は退職し、パートで働いており、職場はとても理解がある。経済的には苦しくなったが、精神的には落ち着き、子どものためにもよかったと思っている。家庭と仕事の両立は、家族の理解と休まなくてはいけない時に休める環境だと思う。医療事故のニュースを聞くたびに、労働条件のきつい看護婦の勤務体制についてもっと調べていただき、代替の人の確保、日勤、深夜勤務、急に休みが必要なときの休みの確保等についても、もっと考えてほしいと思っている。より良い方向に進むよう期待している。</p>
製造業	300人以上	女性	20～29歳	<p>夏には産休・育休を利用する予定だが、復帰後今までと内容の違う職場に移る可能性大。7年間勤めてきた知識も全てパー。保育所等の空きも期待薄。新しい職場、新しい人間関係の中に入ってすぐに、定時退勤またはフレックスも使いにくい。送り迎えを考えただけでも不安。利用しやすい(料金、保育時間等)保育所が職場の近くにあると嬉しいのに。とにかく先行き不安だらけ。</p>
製造業	10～19人	女性	50歳以上	<p>子ども夫婦に4歳と生後4か月の子どもがいるが、4歳は保育園に入れ、生後間もない子を預けるところがなく母親が家に居たところ、保育園のほうからお子さんが4か月になられ、お母さんが家におられるので、家で保育ができるから辞めてほしいとの通告を受けた。働いていたが、0歳児を預かってくれるところがなく、仕方なく退職して子育てし、92歳の介護を必要とする義父がいて、子育てしながら世話をしているのに、4歳の子どもを保育可能な家として退園させるのは行政がおかしい。預けるところがないから家に居るのだから、母親が家に居るから保育園で預かれないというのはおかしい。</p>

業 種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
サービス業	100 ~ 299 人	女性	20 ~ 29 歳	このアンケートに答えていくうちに、今自分が職場の制度について、何の理解もなく仕事をしてきたのだと気付いた。現在妊娠中で、産休に入ろう、育休を取ろうとしても、職場の状況についてほとんど知らない。入社するときに詳しく教えてもらっていただくと今になって思う。妊婦に対しての扱いも少しは考えてほしい。私は介護の仕事をしているが、前と変わらず患者の移動、夜勤など産休までするのか、いつまでするのかと不安な毎日を過ごしているが、何かあってからでは遅いと思う。人に気を使って今までどおり仕事をする身にもなってほしいし、肉体的、精神的なフォローもしてほしい。
サービス業	5 ~ 9 人	女性	30 ~ 39 歳	子どもが2人おり、上の子は普通保育、下の子は一時保育中である。保育料は市町村によって異なるのであろうが、かなり高額。子どもが減っているのは、そういった育児にお金がかかることも原因だというのは知っているが、すでに何年も前から問題であって、いつになったら目に見えて保育料は下がっていくのだらうと思っている。4世代同居で、働きに出て毎日くたくたなのは自分の選んだ道だけれど、それを大変だと思う人はごく一部でしょう。実際、この調査票の仕事をしている方の中にも、育児や介護の事など配偶者や家族まかせの人もあるでしょう。この調査は、本当に役に立つのか。
製造業	10 ~ 19 人	女性	30 ~ 39 歳	少子化と言われているが、子どもをもつと就職にかなり不利だ。それに保育園など空きがなく、スムーズにいかない。保育園などみてもらえる時間が短いところがほとんどなので、できれば、午前7時～午後7時まで時間を拡大してほしい。
サービス業	50 ~ 99 人	男性	30 ~ 39 歳	男女雇用均等法とセクシュアル・ハラスメントについては、十分な確立ができていると自信をもっている。しかし、育児、介護、休業制度については、十分すぎるとあまりにも均等という部分に反するような気がする。このくらいでいいのではないかと思う。
卸売・小売業、飲食店	300 人以上	女性	30 ~ 39 歳	会社というより部署によって格差があるように思う。上の人の考え方一つで、他部署で許されることも許されなかったり、許される雰囲気でもなかったりである。それは、会社そのものにきちんとしたルールや決まりがないからだと思う。

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
鉱業	300人以上	女性	20～29歳	保育所に預けて働いているが、土曜日が午前中しかみてもらえず困る。できれば1日みてもらいたい。少子化や若者が田舎から出ていってしまい、高齢化が進み困っているというわりには、子どもを預けやすい環境が整っていない。こういうことでは町のほうに出ていかざるを得ないと思う。
サービス業	50～99人	女性	40～49歳	日曜、祭日の休日が取りにくいいため、家族団楽の時間ももちにくい。また、出勤時間は少しでも早いほうが上司から優遇されるため、子育て中の自分にとっては、精神衛生上とても辛いものがあり、心にゆとりがもてない。
金融・保険業	300人以上	女性	40～49歳	私の場合は、今後子育てよりも父母の介護のほうが重要な問題になる。今は、父母は元気だが、今後どのようなことがあるかわからないので、心配している。子どももこれからますますお金がかかる年齢で、まだまだ仕事をしなければいけない現状なので、介護休業制度の充実を望む。
サービス業	20～49人	女性	30～39歳	アンケートによってすぐには変わるわけではないので、これはあまり意味の無いことだと思う。会社はサービス業で交代制勤務だが、男女雇用均等法により女性の遅番があるようになった。食事や子どものことの大半が女性の仕事になっているので、女性の負担が多くなってきているように思う。外国の制度を見習ってほしいと思う。
建設業	100～299人	女性	30～39歳	育児休業制度、介護休業制度等が就業規則にはあるが、従業員に徹底されておらず、文面を見てようやく「こんなのあるんだ」という感じだった。しかし、そういう制度はあっても、利用すれば社内での立場も悪くなり、取りづらい状況にある。育児をしながらの仕事というのは男性にはわかり得ないことであり、ましてや未婚女性、子どもがいない女性にもわかり得ないことである。そうした人の陰での言葉を耳にすると、制度があったにしても利用はできない状況にあるのが現状。
製造業	20～49人	男性	30～39歳	公務員には産休など数ヶ月もあると聞いた。中小企業ではとうてい無理なこと。国が援助して企業に働きかけるべきだと思う。
卸売・小売業、飲食店	50～99人	男性	50歳以上	家庭における父親、母親の役割の重要性の教育が必要。人間として愛情不足が全ての原因となっていることを知る機会を持たないと少年犯罪は減らない。それを社会や会社が認識し対応し支援する事が社会に役立つこととなる。

業 種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
サービス業	100 ~ 299 人	男性	40 ~ 49 歳	核家族化が進んでいる現在、介護や育児に配慮が必要になるのは当然だと思うが、地方に企業が でき、都市への人口集中を防ぎ、大家族あるいは 三世代家族が増加することこそ必要なことでは ないか。そのためには、何よりも教育行政をもっ としっかりしてほしい。個人の自由や個性を尊重 するのは素晴らしいことだが、それを伸ばすため に、規律や競争を軽視するのはおんぶにだっこ して子どもを育てるようなものだと思う。子ども の個性は身近な環境（家族や地域社会）でいろ いろな人と接してこそ育つのではないかと思う。 労働者を支援する制度は必要だが、「少子化」が これ以上進まないための援助こそが大切なこと だと思う。
建設業	50 ~ 99 人	男性	40 ~ 49 歳	仁多郡内の中小企業は、まだ休暇・育児制度 もないところがほとんどで、低賃金のうえ生活 するので精一杯の現状。よって、県内の企業賃 金を、全国レベルに向上しなければ「ゆとりあ る生活」ができないと思う。また、40 歳過ぎ の就職事情も選択の自由がなく、製造・土木・ 建築業がほとんどを占めており、その他の職 業へ就くことは、市内への通勤、または他府 県へ出稼ぎに出なければならない状況で、休 暇・育児制度等の処遇は無縁である。県行政 機関がもっと現状をよく把握し、的確な指導 を行なうことが先決。
建設業	50 ~ 99 人	女性	30 ~ 39 歳	6 年ぶりの仕事復帰で、今の会社がどうなの か 2 か月でよくわからないところが多いが、 残業が多くなり、やはり、両立は難しいのか と少し悩んでいる。食事も全部母に任せて、 子どもとのふれあいもぐっと少なくなった。 もう少し、仕事に慣れても残業が多くなるよ うだったら、だめかな...とも考えている。 やはり、仕事より最終的には子ども、家族だ から。
サービス業	100 ~ 299 人	女性	40 ~ 49 歳	この調査は将来本当に役に立つのか。無駄に ならないようお願いしたい。保育所、預かり 保育等あっても、年末年始、お盆休みが長 すぎて、とても困っている。町のアンケート にも書いて出したが、まったく改善されて いない。
卸売・小売業、飲食店	20 ~ 49 人	女性	20 ~ 29 歳	同じ会社でも、仕事によって育児休暇の 取れる人と取れない人がいる。職場も代 替職員を雇ってくれないので、業種に関 係なく平等に休めるようにしてほしい。 チャイルドシートの義務化は、逆に少 子化を進めていると思う。

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
卸売・小売業、飲食店	20～49人	女性	40～49歳	学校の行事に参加するための有給休暇がとりにくい。家庭の事情という理由でしかとれない。理解のない上司がいて、できるだけ有給休暇は使わないようにと言う。毎日の仕事は自分なりに頑張っているつもりだ。いくら遅くなっても、時間外勤務手当を請求したこともないし、休日に出勤しても、代休を取ったこともない。それが、当たり前だと上司に言われている。いつも上司の顔を伺って仕事をしている。生活のために、仕事をやめられない。あきらめるしかない。
製造業	10～19人	女性	30～39歳	「男女平等」という言葉はずいぶん前から耳にし、ある程度の平等は必要かもしれないが、やはり子どもには母親が一番大切だと思う。たくさん子どもを産み育て、大家族でのびのびと暮らすという、昔ながらのかたちにもう一度戻れたらと考える時がある。最近、少しずつ子どもたちにとって育ちにくい環境になっているようで、心配になったりもする。
サービス業	5～9人	女性	40～49歳	週休二日が叫ばれている昨今、大きい企業では確立されているが、小規模の職場では労働組合があるわけでもなく、経営者の独断で全てが決定されており、苦痛を強いられることが多々ある。学校の行事に参加したくても休みが取りにくく、職場の都合で欠席せざるを得ないことがほとんどである。労働条件の改善を経営者に望みたい。
製造業	50～99人	女性	40～49歳	子どもが高校を卒業するまでは、子育てのための給付金支給してほしい。子どもの多い家庭は大変だ。介護休業制度を徹底してほしいと思う。それに伴い、介護休業給付も割合を上げてほしい。
建設業	300人以上	女性	30～39歳	今、世の中は大変な不況で、企業は人数を少なくして、仕事量は増やしている。そのため、仕方なく残業や休日出勤が増えている。特に男の人は定時に帰ることなど全くなき、家族とのふれあひもなかなか取れないと思う。どこの職場も同じだが、有休が遠慮なくとれるようにしてほしい。
サービス業	20～49人	女性	40～49歳	子育てはやはり母親が中心になってすべきだと思うが、どうしてもという場合、時間の調整、子どもの学校行事等に参加できるようにしてほしい。自分が休むと他の人に迷惑をかけるので、人数を確保、増員してもらえると有休等とりやすいと思う。40時間導入で有休がとりにくくなり、仕事量が多くなったように思われる。

業 種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
卸売・小売業、飲食店	100 ~ 299 人	女性	30 ~ 39 歳	<p>会社で産休を取得した実例がなく、申請した時に「子どものために家にいたほうがいい」「将来ぐれるぞ」などと辞めろといわんばかりの対応を受けて不愉快だった。結局、男社会の企業なので、そういう実績を作りたくなく、先々同様の人が出てくるのを防ぐ意味もあったようだ。妊娠中も、その大変さが理解できない上司が、ストレスのはけ口のごとく文句を言ってきたりしたことは忘れない。仕事が好きでやっているの、このまま続けるが、2人目は周囲の環境から考えても産めないと思う。子どもを産まない選択は考えていなかったもので、仕事と家庭の両立をさせながら、家族3人幸せに暮らしたい。今後、会社の方針が変わるとは思えず、50代以上の頭の固い、プライドだけが低い男たちがトップに君臨している間は、福利厚生などは改善されないであろうことは情けないが、好きな仕事につけていることは幸せだと思うので、時代、世代が代わるのを待つしかない諦めている。法で規制されたとしても、会社の規則に100%反映はされないのが実情。</p>
サービス業	20 ~ 49 人	女性	30 ~ 39 歳	<p>平成 11 年度から男女雇用機会均等法が導入され、女性も遅番勤務（午前 11 時～午後 8 時、正午～午後 9 時）を男性と同様にすることになった。せめて子どもが就学するまでは、何とかならないかと労働基準局へ相談に行ったが、あとは職場の上のほうと話し合ってお互い納得がいくようにとのことだったが、話し合った結果はやはり同じ結論だった。始終業時間の短縮も、朝 30 分夕方 30 分を、保育園の迎えのため、夕方一時間にまとめたいと申し出たが断られた。育休も取りたいのはやまやまだったが、聞いてみる気持ちにもなれない感じだった。世間では、女性が働きやすいとか、子どもを産み育てやすい環境や社会をとかいわれているが、だんだん働きにくくなるような気がして、時々不安になることもある。それ以上に子どもに負担がかかっているのではという気もしている。もちろん、働くと決めた以上、わかりきったことではあるが、もう少し職場とかが考えてくれるといいと思う。最後に、是非このアンケートで得られた意見をもとに、今現在働きながら子どもを産み育てる女性やこれからその予定がある女性を、しっかりサポートしてもらえればと思う。</p>

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
卸売・小売業、飲食店	5～9人	女性	30～39歳	保育料が大変高いと思う。働いても、特にパートでは、何のために働いているのだろうかという声をよく耳にする。また、保育園は働く親たちのために時間的にも長く、しっかり働けるようになっているが、入学すると学童保育等の制度があまり整っていないため子どもの行き場所がない状態。もう少し少子化対策を考えてもらいたい。
電気・ガス・熱供給・水道業	50～99人	女性	30～39歳	少子化対策として従業員が安心して就業できる環境の整備、例えば事業所ごとの託児施設の完備等。保育料の平等化、女性の働く意欲があっても保育料が年収によって高くなり、保育料のために働くならという気持ちになり労働意欲が低下する。女性が働き続けるために子どもの必要がないのではないかという感もあるが、私たち夫婦にとっては子どもはやはり生きていく糧だと思っている。不妊等悩んでいる方の話を聞くこともあり、自分たちも結婚してしばらく子どもができず悩んでいた。子どもができない人に対して、医療費等行政の援助があればと考える。
サービス業	20～49人	男性	30～39歳	少子化が叫ばれる中、仕事と家庭の両立や、収入の問題が大きいと思われる。そのために、共働きが当たり前の時代が来ている。誰が子どもの面倒をみるのかという問題もあり、今後、仕事と家庭の両立支援も大切だが、育児やそれ以降のライフプランが安心して保障された時代がくることを望む。
建設業	300人以上	女性	30～39歳	昨年結婚したばかりだが、子どもを産むか否かに関し、やはり仕事との両立を一番に考える。保育園に入れることを考えるが、高額な保育料、時間の応用性のなさに、仕事も中途半端になり、任せてもらえる仕事は、少なくなるように思う。本当の意味での両立は、豊かさが心、金銭において、ある程度保障されていることにあると思う。都市部では民間の保育施設もありますが、田舎では難しく、1ターンしてきた私には、ますます出産の気持ちを損ねる。一方で都会からの定住を促し、一方で少子化問題に取り組み…。でも、現状未整備の受け入れの器では、どちらかを我慢するしかないようだ。
金融・保険業	100～299人	男性	40～49歳	仕事と家庭の両立は会社の理解が必要。口では言っているが現実は無理。

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
サービス業	300人以上	女性	40～49歳	<p>仕事、育児、家事、妻、嫁と忙しい毎日を送ってたし、送っている。育児が終り、介護が目の前に少しずつみえてきている。不満のない日はほとんどないが、これで一生終わってしまっても残念。考え方を換え、自分の時間、ゆとりをみつけ、夫と子ども、親とのんびり暮らせるよう努力したいと思う。今75歳と76歳の親、94歳の祖母の3人。これからますます介護が必要となってくるが、どうしたら自分が輝きながらできるかの方法を自分なりに見つけたいと思う。</p>
サービス業	20～49人	女性	40～49歳	<p>女性が仕事と家庭（家事、育児）を両立させるのには、どうしても犠牲が生じると考えられる。老人介護も同じように、家庭の機能が縮小し、女性に大きな負担が生じているのが現実である。女性が社会進出してきて、結婚、出産を避けている一因に、昔と同じような家父長制の意識が国民全体に深く根ざしている。法的に男女機会均等となっても、職場での上司の考えがそれについていかなければ、なかなか現場では変化していかない。仕事と家事とは違うのに、施設内での仕事には家事と同じようなものが多く、どうしても男性職員はそういう仕事を敬遠しがちで、「大体そういうのは、女性の仕事でしょう」と平気でつぶやく男性職員は若くても存在している。</p>
金融・保険業	300人以上	女性	40～49歳	<p>職場に育児休業制度、介護休業などがあるのかないのかさえ知らない。実際取っている人も周りにいない。介護などは、これからまさに重要な課題であり、スムーズに取れるような規定、風土づくりが急務であると思う。雑務（お茶くみ、湯のみ洗い等）が多く、仕事に支障をきたすことが多い。男女雇用均等法が制定されても、このような仕事が当然のように女性の仕事として認識されている。飲みたいものが自由に入れて洗っておけやすむこと。</p>
金融・保険業	300人以上	女性	40～49歳	<p>女性が子どもをもって働くのは、親に助けをもらうなどしないと、なかなか難しいのが現実だと思う。これからは、親の介護も経済的にも精神的にも重くなってくると思われるので、その点も不安。</p>
建設業	300人以上	男性	40～49歳	<p>民間企業に従事しているが、収入増で家族が安心して生活できるよう願いたい。</p>

業 種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
金融・保険業	300 人以上	女性	40 ~ 49 歳	できたら共働きをしなくても生活できる社会だったいいが。収入の差、民間と公務員で差があるし、働いても働いても生活が楽にならず、だんだん苦しくなるばかりだ。
サービス業	5~9 人	女性	40 ~ 49 歳	育児休業制度とは・対象となる子どもは何歳から何歳までを指すのか。制度について知らないものもいるので、こういう機会に知らせていただくためには欄外に記載してあるとよかった。出産や育児のため、休暇を取ったり退職したりした人が職場復帰できているか、できていないかを調査することの現状把握も必要と思われるが、どのようにして調査されるのか。この調査は、現在就労中の人を対象だが、たとえば「この1年以内に職場で出産、育児を理由に退職を余儀なくされた方がありましたか」等という設問も可能かと思う。
建設業	20 ~ 49 人	女性	20 ~ 29 歳	出産費用を蓄えるのが大変。毎日の生活がいっぱいで貯金ができない。出産後、健康保険から支払われる 30 万円の手当を直接病院に支払ってもらい、自分たちが退院する時に 30 万円引いた差額を病院に支払うことができれば大変助かる。公立保育園は、働くお母さんのために子どもを預かるといいますが、0 歳から預かる所がなく、仕方なく家で保育し、4 歳の子を保育園に入れていると、4 か月の子どもを家でみているので、4 歳の子を退園させ家でみるよう言われた。毎日楽しみに通っている子に保育園へ行けない話しをすると、「どうして、どうして」と言うので説明ができない。住宅地ができて保育園申し込みが多く、待機が多いという理由。行政の対応に不満。
製造業	20 ~ 49 人	女性	50 歳以上	この調査にあるような育児休業制度、介護休業制度ましてやフレックスタイム制等導入あるいは検討されている企業が、県内に何社あるだろうかと考える（公務員は除いて）。私は、現在 59 歳で、娘が子育て真っ最中。心優しくのびのびと元気な子どもを育てるには、母親の愛情はもちろんだが、父親の子育て協力大だと考える。不景気といって遅くまで働かせることなく、子育て中の若い父親層には心配りしてほしい。母子家庭的家庭環境を企業が作り出さないことが、子どもの非行を防ぐことにもつながるのではないかと。こういうことが企業の育児支援と思う。

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
製造業	100 ~ 299 人	女性	20 ~ 29 歳	少子化といわれ、子どもをもっと産めとよく言われる。産むのはいいけれど、育てていくには特に金銭面でかなり大変。育休は1年あっても、その間の給付金だけでは大変。1年後に仕事を続けていくには、子どもを保育園に預けなくてはならない。まわりからは、子どもがかわいそうと日々言われる。一体どうしたらいいのか。もっと全般的に支援してほしい。市町村により、かなり支援の状況が異なるのも不満。何とかしてほしい。
製造業	100 ~ 299 人	女性	30 ~ 39 歳	仕事の関係上、市に住民票があったが、子どもだけ親戚をかり町へ住民票を移し、町の保育園に通わすことにしたとき、(会社の隣が保育園だったので利用しなかった) 役場でその旨伝えて、保育園申し込みすると「あなたは町の税金を使って自分の子どもの保育料にあてがうということです」と何度もしつこく言われ厭味に感じた。数年前からは、「圏外保育制度」ができたようだが、行政からこのような態度をとられると、両立に向けて動きづらく、また育てにくい環境に感じた。保育料が高い。認可保育園、4歳と0歳児で諸経費含で約8万円。児童手当の延長はうれしいけど、経済的に子どもを育てるのにかなり苦しいのは事実。経済的理由でもう産まないと思っている。学校の休みが増える傾向にあるのに、会社の休みが断然少ない。子どもだけほったらかしにはできない。育児休暇とりたかった。ただ今産休明け2週目。中小企業でもとれるよう、産休のように「休むこと」と決めてほしい。会社内の理解がほしい。
サービス業	10 ~ 19 人	女性	30 ~ 39 歳	家に持って帰る仕事が多く、ゆとりの時間がほとんどない。子どもをもっとおおらかに、地域で育てていけるような人間関係をつくっていけるような環境づくり。
建設業	300 人以上	男性	30 ~ 39 歳	職場、仕事優先の風潮があり、男は家庭より仕事を...という観念が強い職場だと思う。子どもの病気や行事のために休暇をとることは、もっと理解されるべきだと思う。女性が男性と同等に働くことが普通になっていく時代が来ているのだから、社会に働くものとして、また家庭をもつものとして、働きやすい環境を整備していくべきだと思う。今の40代、50代の人には、なかなか理解しがたい状況かもしれないが、ぜひとも仕事と家庭の両立支援を充実させてほしい。

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
電気・ガス・熱供給・水道業	300人以上	女性	30～39歳	子どもを育てながらの仕事には、やはり会社の同僚、上司はもちろん家族（特に配偶者）の理解がなくてはできない。家事労働の分担は絶対必要。
金融・保険業	300人以上	男性	40～49歳	少子化は何も職場の労働条件ばかりではないと思う。その地域で近くに働き場が確保され、もっと同居をしたり、あまりにも自分の自由ばかり追求しないで、その土地で頑張ればいいと思う。
製造業	20～49人	女性	40～49歳	子どもが保育所に通う間は、夏休み等もなく子どもをみてもらえるが、入学すると長い休みの間、子どもをみてくれるところもなく、その間子どもをどうするか、1日1人で家においておくのか等の心配もある。そのため、働くのを辞めざるをえない人もあるのではないかと。私の職場も本社といっしょになり、1時間近くかけて本社に行くのは無理だと思い、退職せざるを得ないと考えている。フレックスタイム制等が会社があれば、朝も子どもを送り出して出社する事もできるが、子どもより先に出なければならぬ。いつも子どもより遅く帰る。それでは家庭としての役割がないような気がする。もっと女性が、母親が安心して働ける世の中にしてほしい。私のようにせつかくの職場を辞めなければならぬようなことがないように、もっと社会全体が理解してほしい。子育ても働くことも、男だから女だからという隔てはなくなしてほしいと思っている。
製造業	10～19人	男性	40～49歳	経済的な問題があるいは男女とも自立を目指すのか、働こうとする人が多くなってきたように思える。自分が子どもの頃は、父親が外で働き、家には祖父母、母がいて、学校から帰れば迎えてもらった。家庭でもできる仕事があれば、出社せずに両立させられるのではないかと。今後子ども的人数が大きく減っていくといわれているが、たくさん子どもを産み育てる人に多くの援助をし、子どもが必要ないと思う人から多少多く出費してもらい、同居して祖父母と暮らせるような政策も必要ではないかと。
建設業	300人以上	男性	20～29歳	仕事と家庭の両立について、表面上はよくなっているが、実際は規定の残業時間を超える量している人が多いのではないかと。仕方がないといった考え方が当たり前になっている。こういう所を管理職から変えていかないといけないと思う。

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
卸売・小売業、飲食店	100～299人	女性	20～29歳	私も実際子ども2人を保育所に預け働いているが、公務員のようにきっちり1年育児休業が取れる雰囲気ではない。1人目の時、上司からそんなに休むと困ると言われ、保育所に預けた。そういう制度すら知らないのではないのか。保育所に預けると、だいたい病気をします。そして長引くと休みも取れないし本当に困る。予防接種等ある時、ほんの1時間以内で終わるのに、休みを取らねばならず結構大変。その時間だけ抜けてまた職場に戻っても、不就業にならないようになるとよい。
建設業	50～99人	女性	30～39歳	仕事と家庭の両立について、企業はもちろん国や地方公共団体等がもっと協力的な体制づくり、具体的な活動をしてほしい。保育園の時間延長または保育士だけでなく看護師も配置し、病気の時にでも預けられるような体制づくりを早急に実現してほしい。
製造業	100～299人	女性	40～49歳	育児休業制度も半日有給で学校関係のことに利用できるようになったのも、数年前からのこと。自分の出産時期には無縁だったことが本当に残念。当時、事務職にありながら妊娠による体調不調または出産ということで、現場へまわされずいふんと辛い思いをした。このようなことがないためにも、支援制度に会社が踏み込んでほしいと思う。また有給休暇の消化の仕方等考えてほしい点が多いにある。
建設業	100～299人	女性	30～39歳	私が子どもを産んだときは、まだ育児休暇とかなかったが、家に親がいたため、このようなことはあまり悩まなかった。公務員や学校の先生はよく利用されるが、民間会社では、利用するとなかなかとの職場に復帰できないのが現状だから、利用されないと思う。
電気・ガス・熱供給・水道業	100～299人	女性	30～39歳	会社側から「厳しい、効率化」といわれ、休職中の代替要員の方法が変わってきて（繁忙期のみ雇用や、業務内容が制限される代替要員等）おり、残った同僚への負担が大きくなり、迷惑をかけることになると思うと、休職等がとりにくい雰囲気になってきている気がする。「厳しい、効率化」はわかるが、こういうしわよせは、事業主として少子化等に対する理解が不十分なのではと思う。
建設業	10～19人	男性	50歳以上	育児休暇等を取る場合は、上司や同僚に対して気兼ねをするような風潮をなくさない限り、定着しないと思う。

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
建設業	-	女性	20 ~ 29 歳	現在、2歳、3か月の子どもが2人おり、産後、職場復帰をして働いている。育児休業制度があるかないか、諸規定集を見て初めてわかり、読んだだけでは理解しにくく、それに対する説明を管理職の人が行うべきだと思う。現在、通勤に片道50分かかるので、制度を利用したいのだが、会社に言えるような雰囲気でもないし、制度について（育児休業他）いろいろと説明してほしい。
製造業	50 ~ 99 人	女性	50 歳以上	この不況の中、子ども1人にお金がかかりすぎる。保育料も所得での計算。何のために働くのかわからない。核家族が増えているが、昔のように祖父母と同居で生活すれば、女性も安心して勤めることができるのではないかと。
建設業	100 ~ 299 人	女性	20 ~ 29 歳	育児・介護休業に関する支援の一口メモの内容を詳しく知りたい場合、どこに問い合わせたらいいのかわからない。職場の総務の人はいつも忙しそうで、ゆっくり話しができる状態ではなく、出産までのいろいろな手続き等わからないので不安。家庭と仕事（4月から育児）の両立は無理だと思う。家庭と育児は女性がやることだという考えがなくなる限り、女性は気持ちよく仕事ができない。行政の支援も大切だと思うが、一人ひとりの考え方を変えていくほうが大事だと思う。
製造業	300 人以上	女性	30 ~ 39 歳	具体的にどういう制度があるかということは、勤務先に問い合わせないとわからないのが実情。しかし、育児休業制度などは昔（10年前くらい）に比べ充実してきたように思われるが、どうしても育児は女性が主に関わるため、仕事と家庭の両立は難しく、家族等の理解と協力が必要、同時に会社の理解や保育施設等の保育サービスの充実も必要だと身を持って感じた。介護休業制度も将来的には利用しなければならないと思うが、休業期間中の経済的なことが不安で、安心して利用できるように会社側にも改善できるところはしてほしい。
建設業	10 ~ 19 人	男性	40 ~ 49 歳	不況だと言われ、ボーナス等に影響がでており、かつ残業もサービス残業的な要素が増えており、家庭でゆとりを持つことが厳しい状況。官庁と違い民間は数字がすべてで、それが最優先のため、福利厚生といいつつ実際は非常に利用しにくい状況だと思う。こういう調査が何らかの形で具体化（効力のある）できるよう頑張ってください。

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
金融・保険業	50～99人	女性	20～29歳	個人レベルでの意識改革が必要。女性が育児や家事をするというような古くからの考えが、根強く残っている。特に、保守的なこの島根県では、個人の意識をもっと変えていかなければならないと思うので、そういう啓発活動をしてほしい。また、核家族が増加している今日、子どもが病気などの時に、非常に困るので、そういう受け入れのできるところを増やしてほしい。そういうことが続いて会社を休むと非常にづらい。
建設業	50～99人	男性	40～49歳	中小企業において、よい人材確保は必要。特に若い人が入社してくれると社内も明るく活気も出てくる。しかし、長続きするしないは別問題で、その一つの要因として家庭の問題があると思う。核家族化が進む中で、若い夫婦が共働きをし子育てをするには、経済的にも大変で、企業あるいは行政面においてもバックアップする体制が必要。大企業ではなかなか人員不足で、代替りの人材確保も難しいのが現状である。この調査で、私自身親と同居しているせいか、子育て自体妻任せ、親任せにして、仕事仕事と言ってきた。この先、今度は介護のほうになると、妻任せばかりにはできず、真剣に考える時間を与えてもらった調査かと思っている。
運輸・通信業	50～99人	男性	30～39歳	事業主の考え方を直さなくては従業員からはできない。このアンケートの内容のわからない点が数々あり答えにくい。
サービス業	10～19人	男性	50歳以上	当事業所は、シルバー人材センターから派遣された従業員10名の職場で、今回のアンケートは直接関係ないが、折角の調査ですので参加した。
卸売・小売業、飲食店	100～299人	女性	30～39歳	育児休暇を取りたかったが取れなかった。同じ職場でも職種によって取れた人もいた。建前は会社として認めているが、暗に取ってほしくないようだった。やはり理解がない世の中だと思う。
電気・ガス・熱供給・水道業	100～299人	女性	30～39歳	子どもが病気等で休む場合、両親等が離れているため、休める方が休んで対応しているが、ともに休めないことがあり困る。予定が入っていたりすると、同僚に迷惑をかけることになり申し訳なく思う。病院等の施設で預かってくれるところもあると聞いているが、出雲ではないと思う。少しの間1～2時間でも預かってくれるところがあれば、業務を片付けてから休みを取ることできるので、そういう体制がほしい。

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
サービス業	20～49人	女性	30～39歳	世の風潮が男女平等になっていっても、小さい子どもにとっての母親の存在は大きいと思う。女性が仕事をもって正社員として働こうと思うと、子どもより仕事を優先させなければならない時が多々ある。家族が家事や育児を引き受けてくれたり、遅くまでみてもらえる保育施設があったとしても、母親がいないさみしさは、なかなか埋められないと思う。保育園の充実等ももちろんだと思うが、育児中の女性が無理な残業をしなくても、仕事が続けられるような会社の環境をつくってもらえるよう、行政からも指導してほしい。
サービス業	5～9人	女性	20～29歳	職場は女性ばかりで、子育てが終わった年代が多い。私はまだ子どもが小さくいろいろあり、熱を出しても休むことはできず家の人にまかせっきり。もっとわかってくれればと思うが、上の方からも何も言われず困っている。パートで保険はもちろんなく、個人で掛けている。いっそ今の職場をやめ、産後1年たってから他へ働きに出ようと考えている。産休もない会社で、こんな会社あるとは思わなかった。子どもと遊ぶ時間もなく、子どももストレスがあるようで、この頃すごく反抗している。もっと遊ぶ時間もほしい。まだ下が2歳なので、もっとそばにいたいと思っている。私にとっていいアンケートだった。
サービス業	20～49人	女性	50歳以上	核家族、職場では看護職一人という立場で仕事に困難を感じながら従事し、ゆとりのない生活だった。制度化には周りの人の理解が必要。他の職員との公平性も大事だと思う。
建設業	50～99人	女性	40～49歳	小さな田舎の会社では、未だに古い体質が残っており、雇用全般に対する考え方は役所、大企業等とは異なり、大きな格差がある。育児・介護休業制度、男女雇用均等は現在の不景気の中、とても対応できないと労使とも周知の事実として認識している。ゆとりのある生活の前提には、現在の生活基盤を崩さないという大きな前提がある。一人の行動が会社や社会に影響を与える環境では、少子化や仕事と家庭の両立支援は大変難しい。

業種	従業員規模	性別	年齢	少子化や仕事との両立支援についての考え等
製造業	100 ~ 299 人	女性	40 ~ 49 歳	子育てに関しては女性が主体となっている場合が多く、とかく有休で対応するということになる。男性は子どものことで休む人はめったにいないと感じるので、女性に対して子育てに関わる休みを与えてほしい。また、定時で帰れる職場の雰囲気してほしい。会社として仕事と家庭の両立している特に女性に対して、もっと高い評価をして認めてほしい。ある意味で、男性よりも忍耐強く努力して働いていると思う。女性の力（能力）をもっと認めるべきだと考える。
卸売・小売業、飲食店	5~9 人	女性	30 ~ 39 歳	核家族化が進むほど、配偶者との家事・育児の役割分担は不可欠だと思う。昔は両親も同居していて、祖母や祖父が家事・育児を少なからず手伝ってくれていたから子どもを安心して生み育てることができたのだと思う。私も夫の両親と同居しているが、もし核家族だったら第3子の出産には踏み切れなかった。子育て・家事に疲れたときに少し手を伸ばせば助けてくれる人の存在はとても大きい。労働時間の短縮は、家族との時間をもつ、生活にゆとりを生むという点で有効だと思う。

* 事業主・従業員制度調査結果比較

事業主・従業員調査の制度等の調査結果の比較は次のとおりであるが、事業主調査の母数が少ないため、その割合を一概に比較することは難しい。

(構成比)

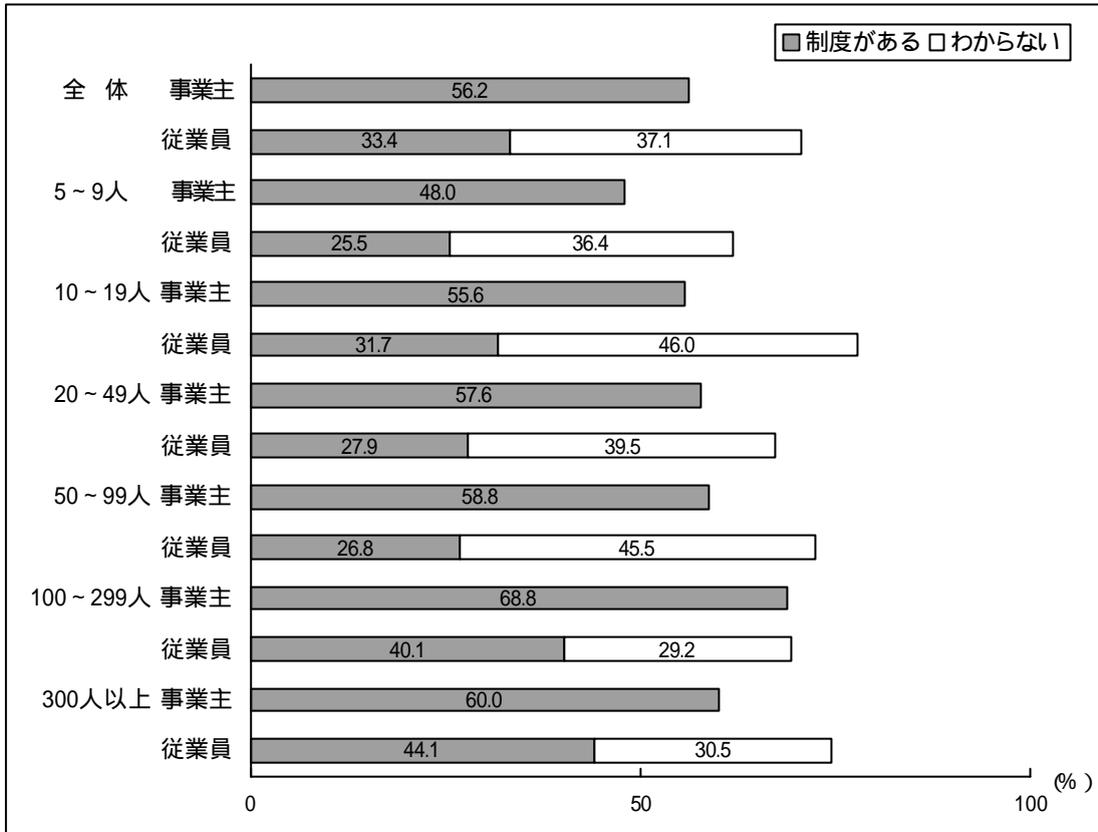
		事業主	従業員	男性	女性
妊娠中及び出産後1年を経過しない女性に対する通院時間の就労免除や通院休暇制度	ある	56.2%	33.4%	43.5%	26.5%
	ない	43.0%	27.3%	15.2%	35.8%
	わからない	-	37.1%	39.0%	35.6%
	無回答	0.8%	2.1%	2.2%	2.1%
妊娠中及び出産後1年を経過しない女性が、医師等の指導事項に対応できるようにするための勤務時間短縮や休憩時間の延長措置などの制度	ある	60.3%	27.5%	32.3%	24.2%
	ない	36.4%	27.8%	17.5%	34.8%
	わからない	-	42.4%	47.6%	39.0%
	無回答	3.3%	2.3%	2.6%	2.1%
産前産後休暇	ある	80.2%	61.2%	55.8%	64.9%
	ない	16.5%	6.0%	4.5%	7.0%
	わからない	-	30.8%	37.2%	26.5%
	無回答	3.3%	2.0%	2.6%	1.6%
育児休業制度	ある	62.0%	38.3%	40.5%	36.9%
	ない	32.2%	23.8%	22.7%	24.4%
	わからない	-	36.0%	34.9%	36.9%
	無回答	5.8%	1.8%	1.9%	1.8%
介護休業制度	ある	47.9%	22.7%	19.7%	24.9%
	ない	48.8%	31.3%	29.7%	32.2%
	わからない	-	43.4%	45.7%	41.8%
	無回答	3.3%	2.6%	4.8%	1.0%
再雇用制度	ある	24.8%	9.6%	8.6%	10.4%
	ない	62.8%	39.5%	36.4%	41.6%
	わからない	-	46.4%	48.3%	45.2%
	無回答	12.4%	4.4%	6.7%	2.9%
短時間で済む育児等に関する所用のための半日または時間単位の休暇の取得	できる	80.2%	64.6%	59.9%	68.1%
	できない	16.5%	13.9%	14.9%	13.2%
	わからない	-	17.3%	20.4%	14.8%
	無回答	3.3%	4.3%	4.8%	3.9%
育児・介護サービス利用料を援助する制度	ある	5.8%	6.0%	4.8%	6.8%
	ない	86.0%	48.9%	45.4%	52.1%
	わからない	-	41.4%	43.1%	40.3%
	無回答	8.3%	3.8%	6.7%	1.8%

		事業主	従業員	男性	女性
育児休業しない人への制度					
(1)短時間勤務制度	ある	45.5%	14.4%	13.4%	15.1%
	ない	46.3%	36.0%	30.9%	39.5%
	わからない	-	44.0%	48.7%	40.8%
	無回答	8.3%	5.6%	7.1%	4.7%
(2)フレックスタイム制	ある	16.5%	9.0%	9.3%	8.8%
	ない	75.2%	56.0%	51.3%	59.2%
	わからない	-	29.2%	32.3%	27.0%
	無回答	8.3%	5.8%	7.1%	4.9%
(3)始・終業時刻の繰上げ・繰り下げ	ある	39.7%	13.9%	15.6%	12.7%
	ない	52.1%	44.6%	40.1%	47.5%
	わからない	-	32.2%	33.5%	31.4%
	無回答	8.3%	9.3%	10.8%	8.3%
(4)所定外労働をさせない制度	ある	35.5%	15.9%	18.2%	14.3%
	ない	54.5%	36.0%	32.3%	38.4%
	わからない	-	40.0%	40.5%	39.7%
	無回答	9.9%	8.1%	8.9%	7.5%
(5)事業所内託児施設	ある	1.7%	0.3%	0.0%	0.5%
	ない	89.3%	92.5%	91.4%	93.2%
	無回答	9.1%	7.2%	8.6%	6.2%
(6)育児（授乳）時間	ある	37.2%	19.8%	10.8%	26.2%
	ない	51.2%	43.8%	43.5%	43.9%
	わからない	-	28.9%	37.2%	23.1%
	無回答	11.6%	7.5%	8.6%	6.8%
1歳以上の子どもを養育する人への制度					
(1)短時間勤務制度	ある	19.8%	6.0%	7.4%	4.9%
	ない	73.6%	53.4%	46.1%	58.4%
	わからない	-	35.1%	40.5%	31.4%
	無回答	6.6%	5.5%	5.9%	5.2%
(2)フレックスタイム制	ある	12.4%	5.2%	6.3%	4.4%
	ない	79.3%	59.7%	55.0%	62.9%
	わからない	-	29.5%	32.7%	27.3%
	無回答	8.3%	5.6%	5.9%	5.5%

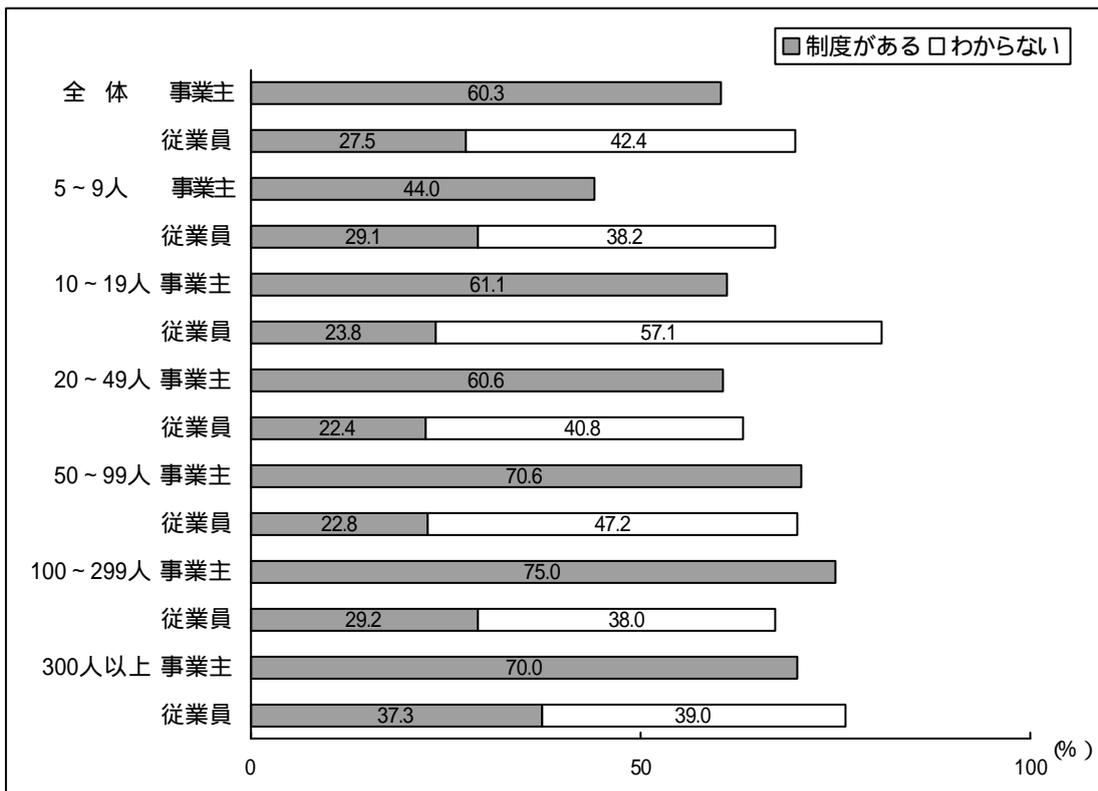
		事業主	従業員	男性	女性	
(3)始・終業時刻の繰上げ・繰り下げ	ある	22.3%	7.6%	11.5%	4.9%	
	ない	71.1%	54.8%	47.6%	59.7%	
	わからない	-	32.4%	34.9%	30.6%	
	無回答	6.6%	5.2%	5.9%	4.7%	
(4)所定外労働をさせない制度	ある	16.5%	9.8%	11.9%	8.3%	
	ない	75.2%	50.1%	44.2%	54.0%	
	わからない	-	34.8%	37.9%	32.7%	
	無回答	8.3%	5.3%	5.9%	4.9%	
制度や事業所の方針等の周知		ある	56.2%	19.2%	18.6%	19.7%
		ない	40.5%	73.3%	72.9%	73.5%
		無回答	3.3%	7.5%	8.6%	6.8%
女性に対し、結婚、妊娠、出産で退職を促すような雰囲気		ある	0.8%	13.7%	12.6%	14.5%
		ない	96.7%	81.7%	81.0%	82.1%
		無回答	2.5%	4.6%	6.3%	3.4%
(1)セクシュアルハラスメントの発生を防止する規定		ある	24.8%	-	-	-
		ない	54.5%	-	-	-
		研修実施	18.2%	-	-	-
		無回答	2.5%	-	-	-
セクシュアルハラスメントを許さない職場づくりへの理解が進んでいますか		はい	-	43.4%	50.2%	38.7%
		いいえ	-	49.2%	43.5%	53.0%
		無回答	-	7.5%	6.3%	8.3%
男女の均等な機会・待遇の確保						
(1)募集・採用	男女均等	79.3%	36.9%	45.4%	31.2%	
	格差がある	17.4%	31.9%	23.8%	37.4%	
	わからない	-	27.0%	25.3%	28.3%	
	無回答	3.3%	4.1%	5.6%	3.1%	
(2)配置・昇進	男女均等	65.3%	26.0%	38.3%	17.4%	
	格差がある	26.4%	44.1%	29.0%	54.5%	
	わからない	-	26.0%	27.1%	25.2%	
	無回答	8.3%	4.0%	5.6%	2.9%	
(3)教育訓練	男女均等	82.6%	44.7%	57.2%	36.1%	
	格差がある	10.7%	24.6%	15.6%	30.9%	
	わからない	-	25.8%	20.8%	29.1%	
	無回答	6.6%	4.9%	6.3%	3.9%	
(4)解雇・退職・定年	男女均等	92.6%	51.9%	60.6%	45.7%	
	格差がある	3.3%	16.3%	8.9%	21.6%	
	わからない	-	27.5%	24.5%	29.6%	
	無回答	4.1%	4.3%	5.9%	3.1%	

* 制度が「ある」等の割合比較

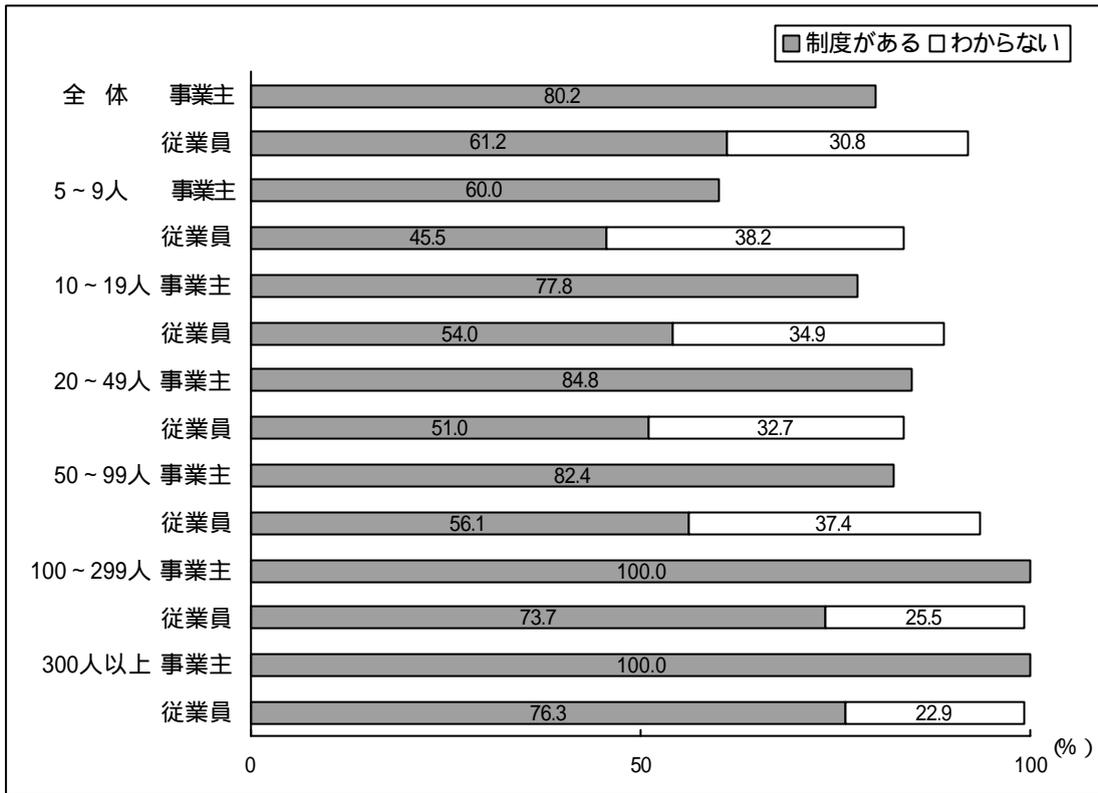
妊婦等の通院時間の就労免除や通院休暇制度



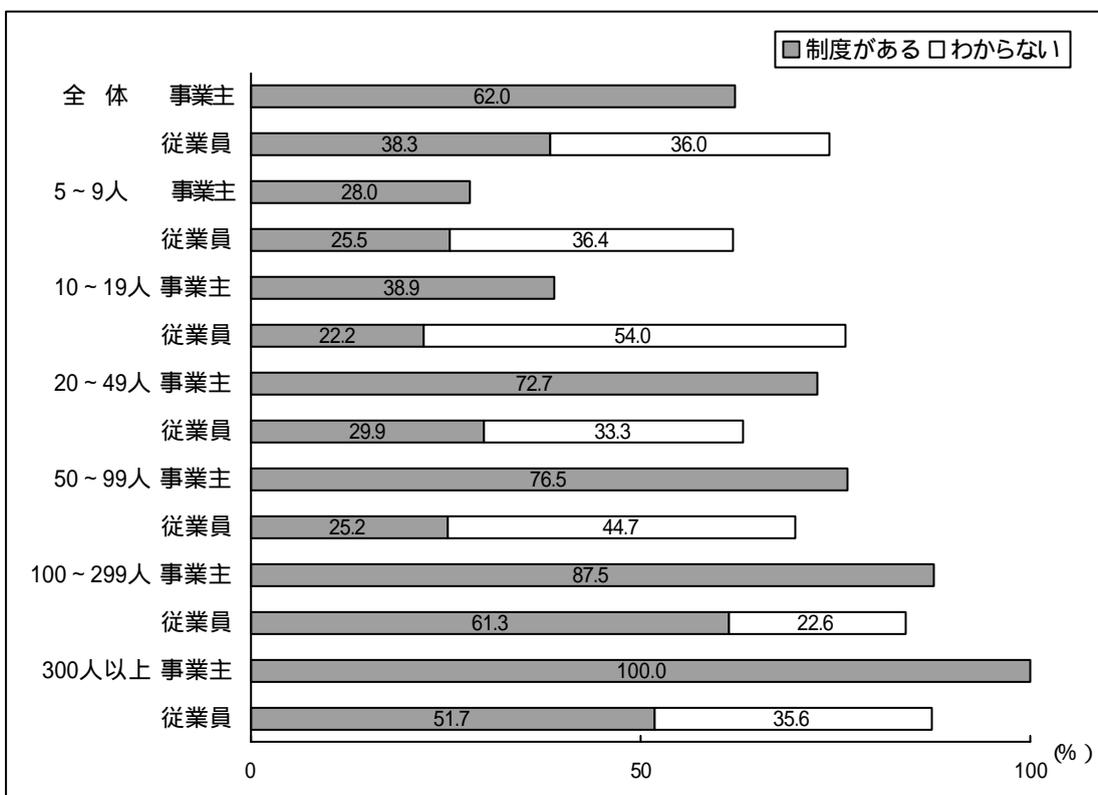
妊婦等が医師等の指導項目に対応するための勤務時間短縮などの制度



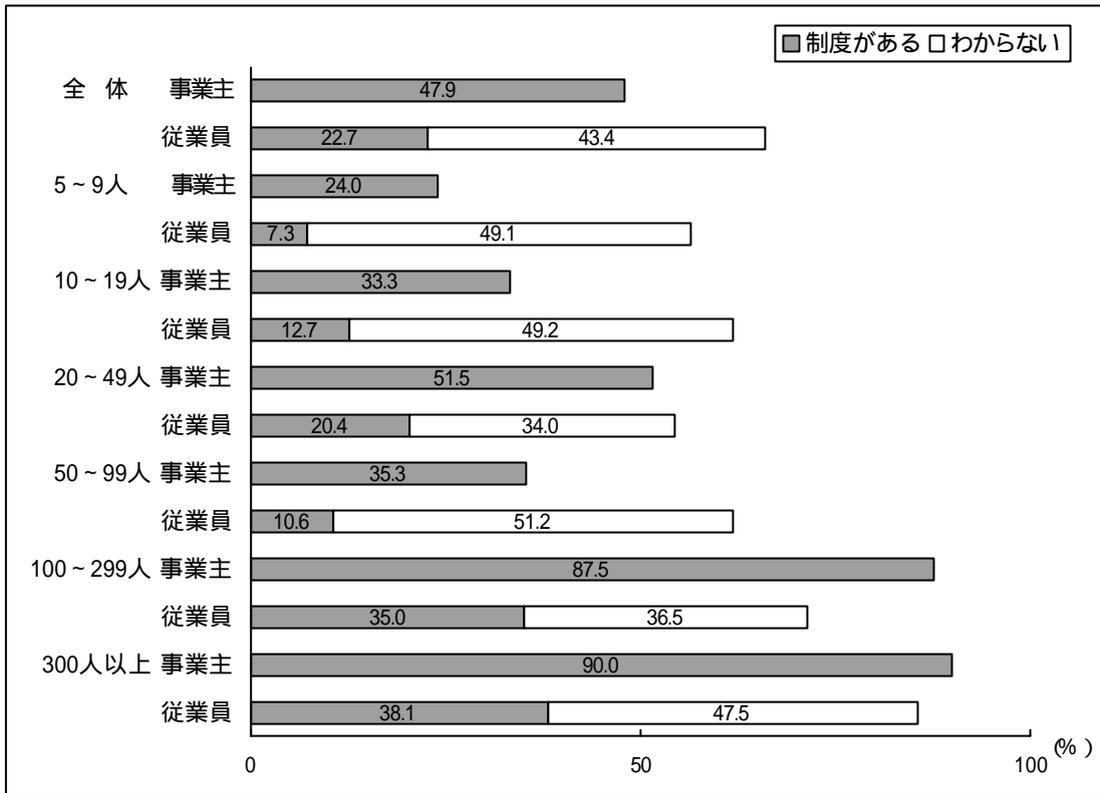
産前産後休暇



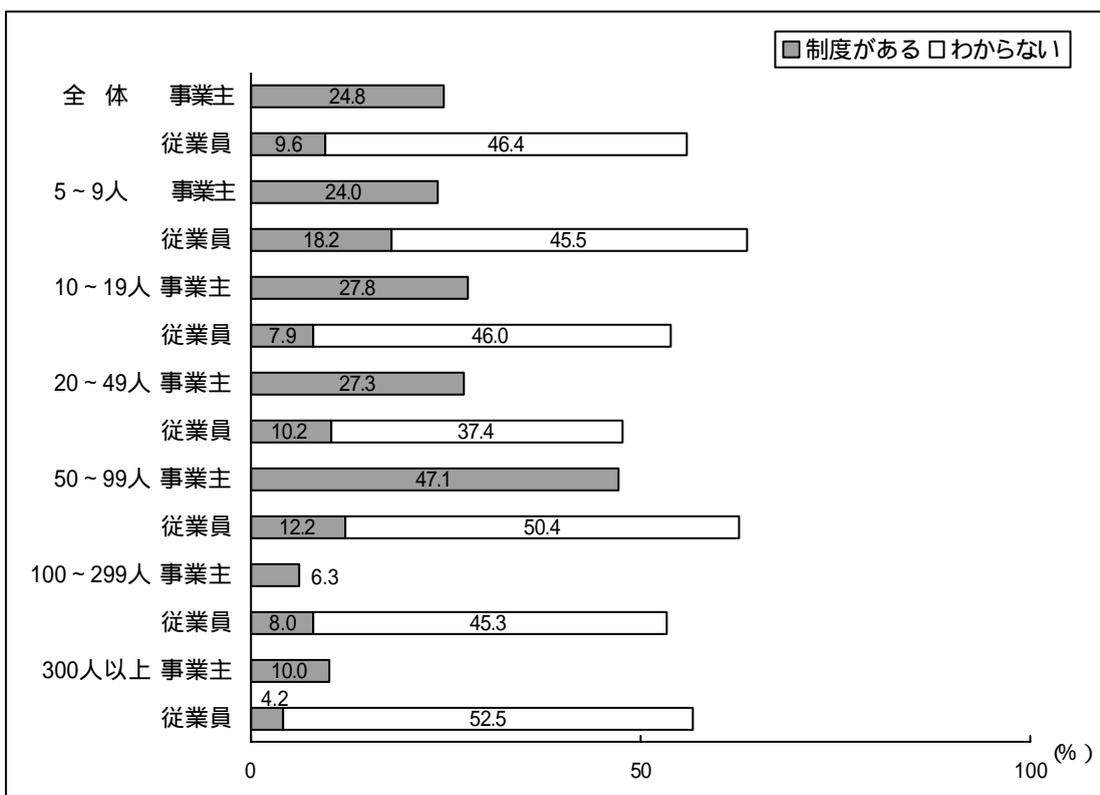
育児休業制度



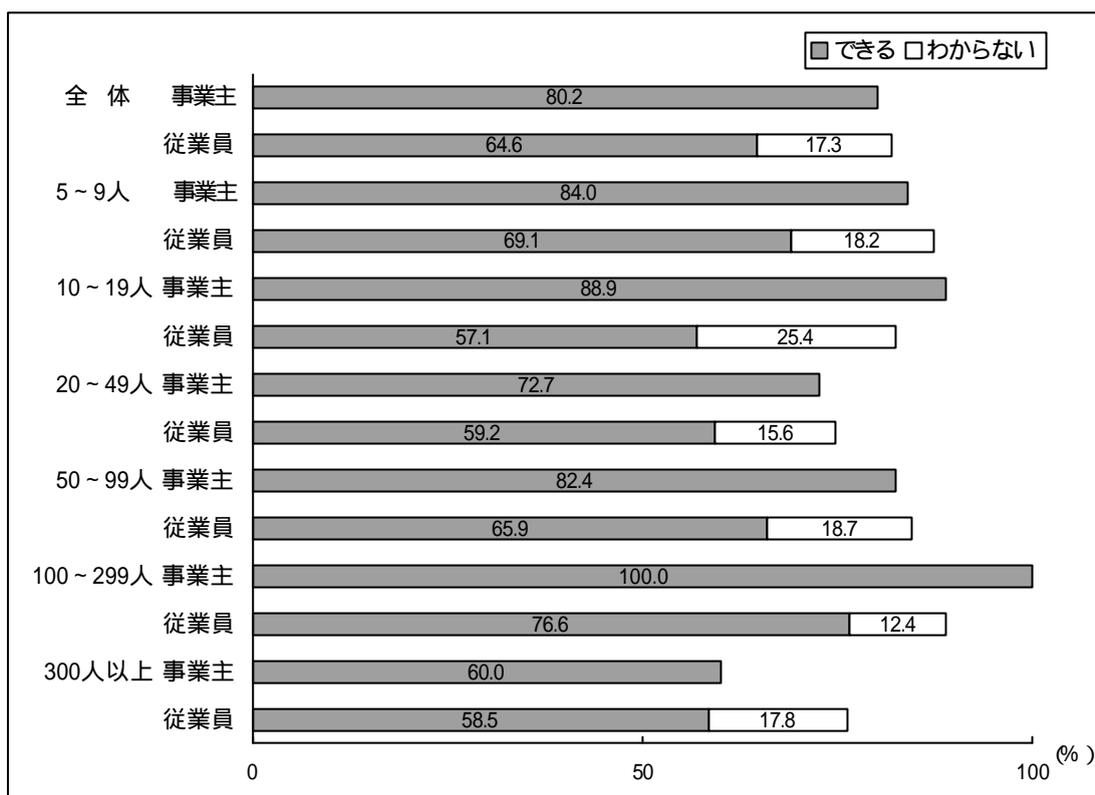
介護休業制度



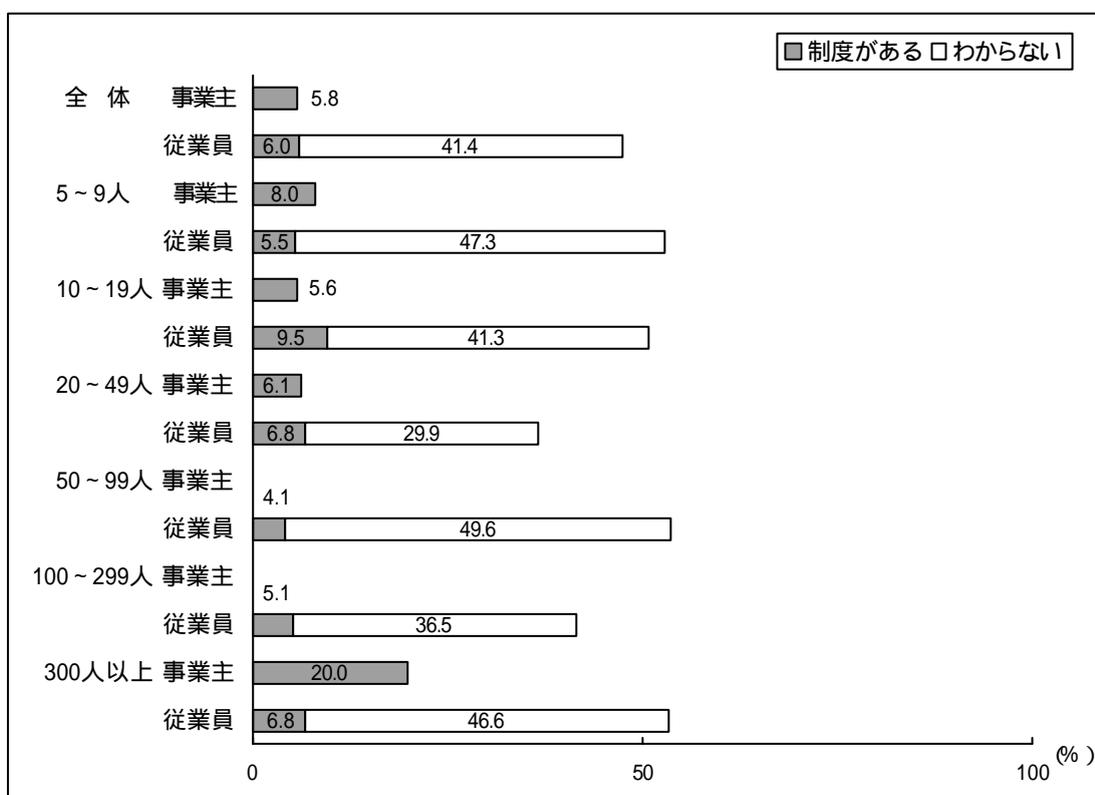
再雇用制度



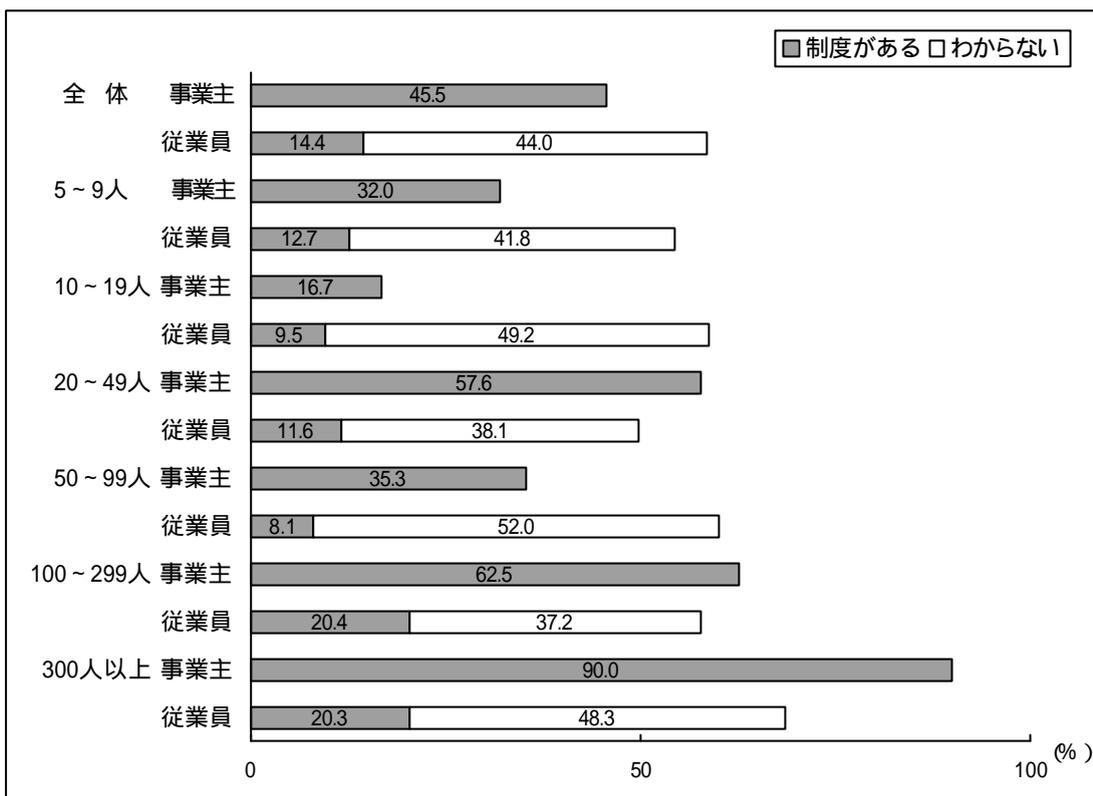
短時間で済む育児等に関する所用のための半日または時間単位の休暇の取得



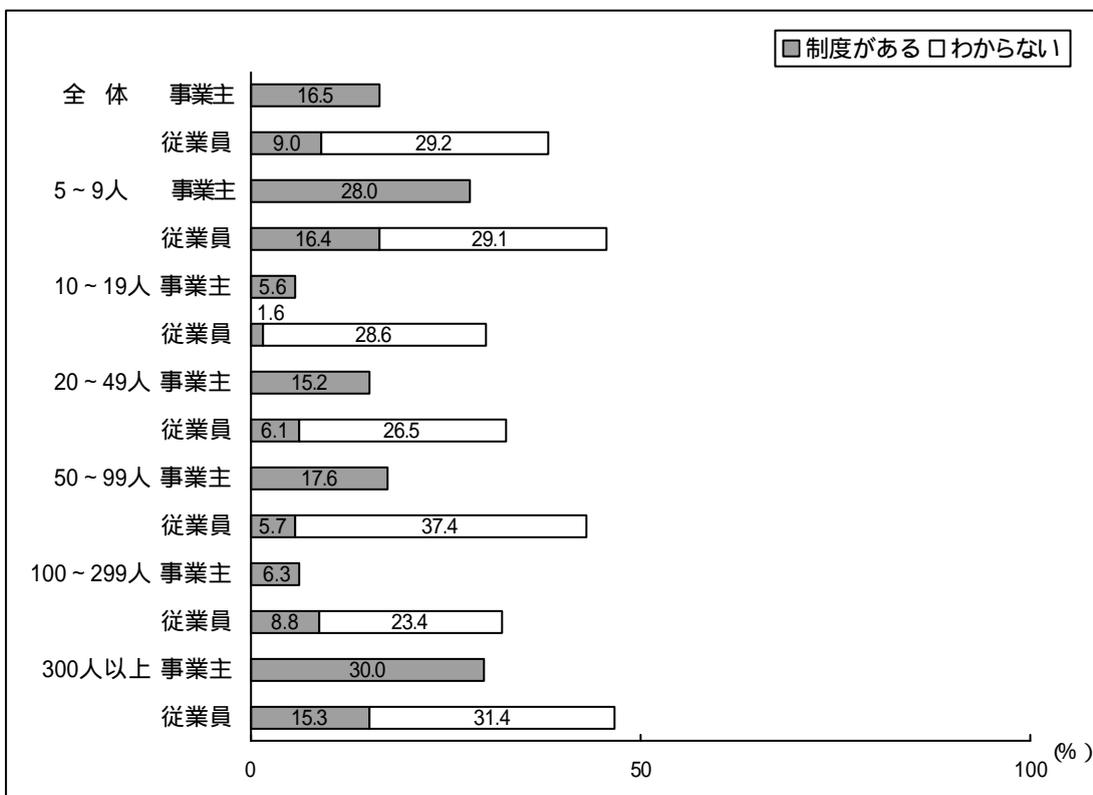
育児・介護サービス利用料援助制度



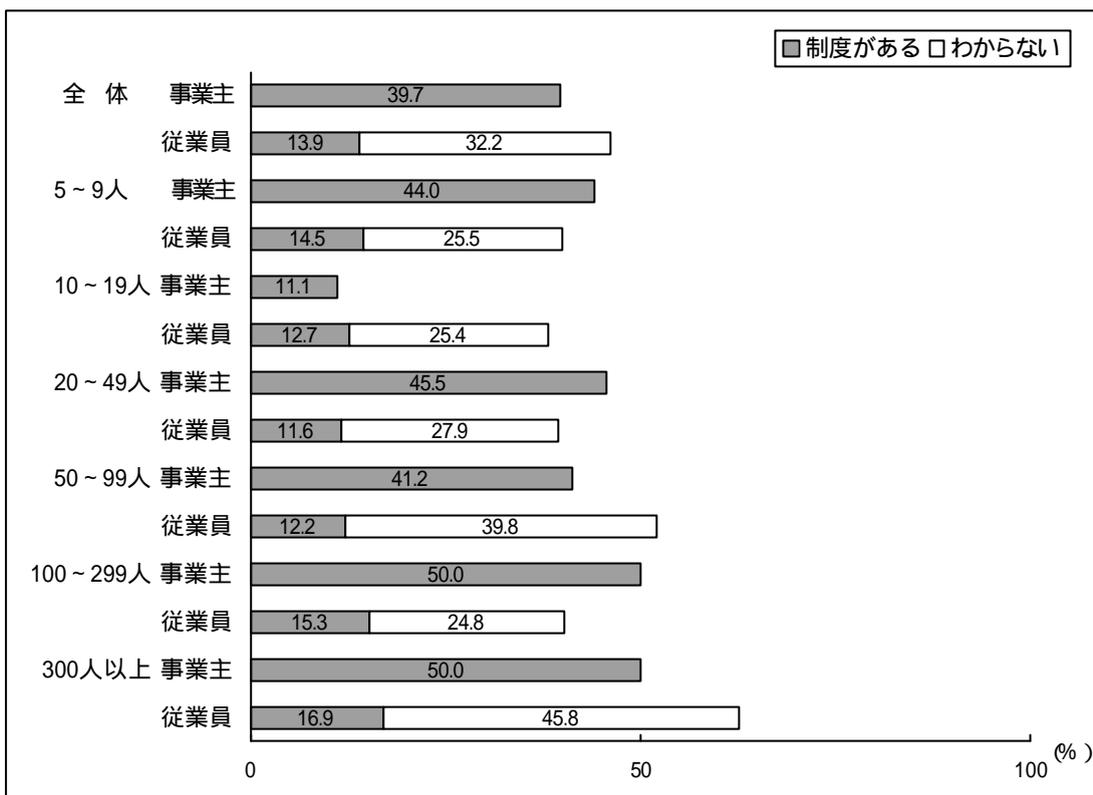
育児休業しない人への制度：短時間勤務制度



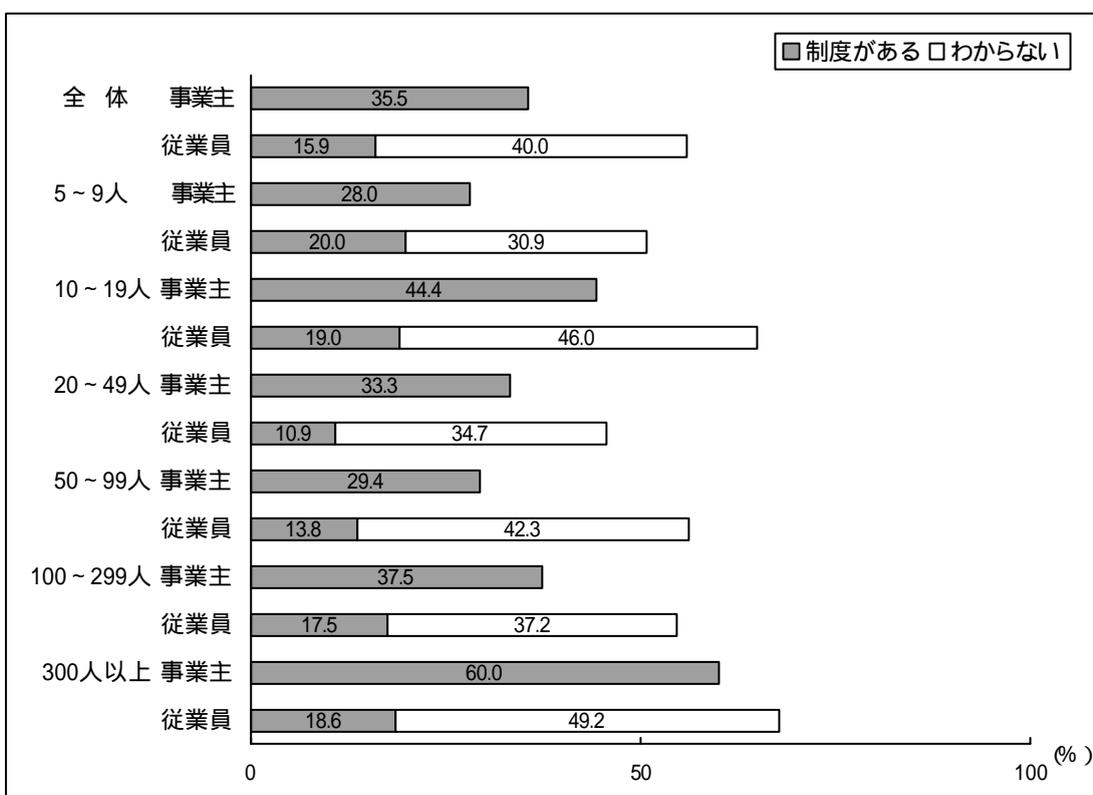
育児休業しない人への制度：フレックスタイム制



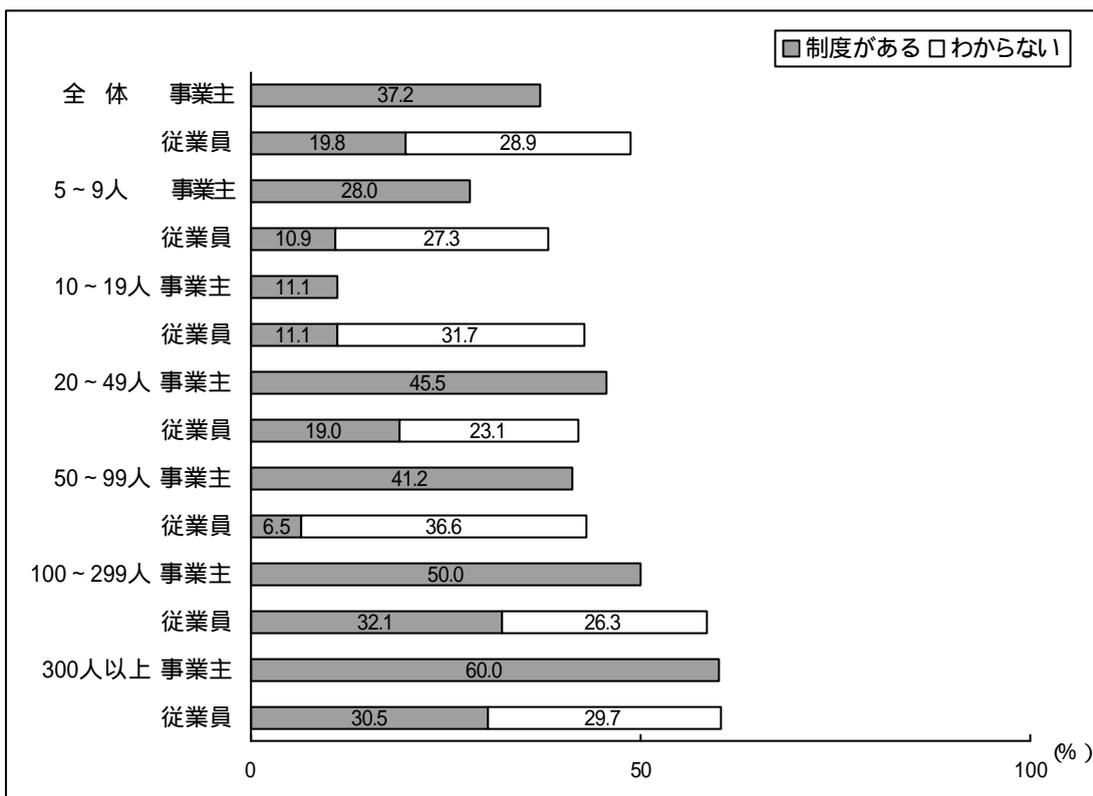
育児休業しない人への制度：始・終業時刻の繰上げ・繰下げ



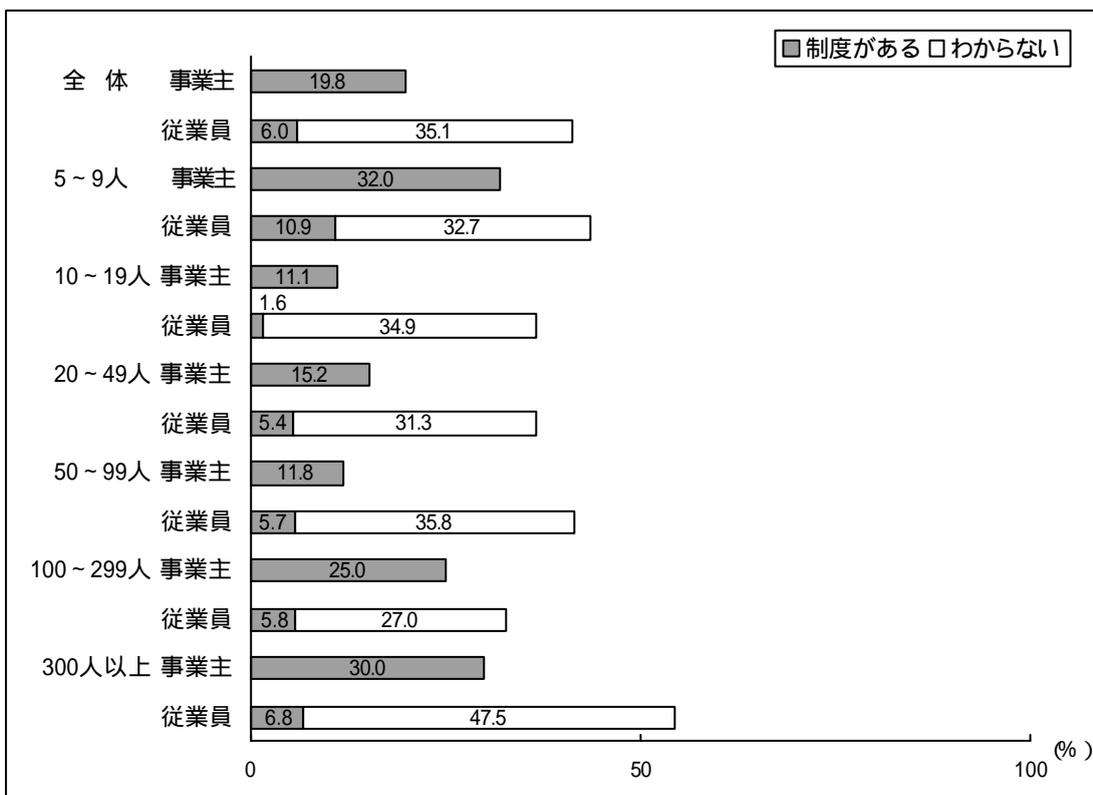
育児休業しない人への制度：所定外労働をさせない制度



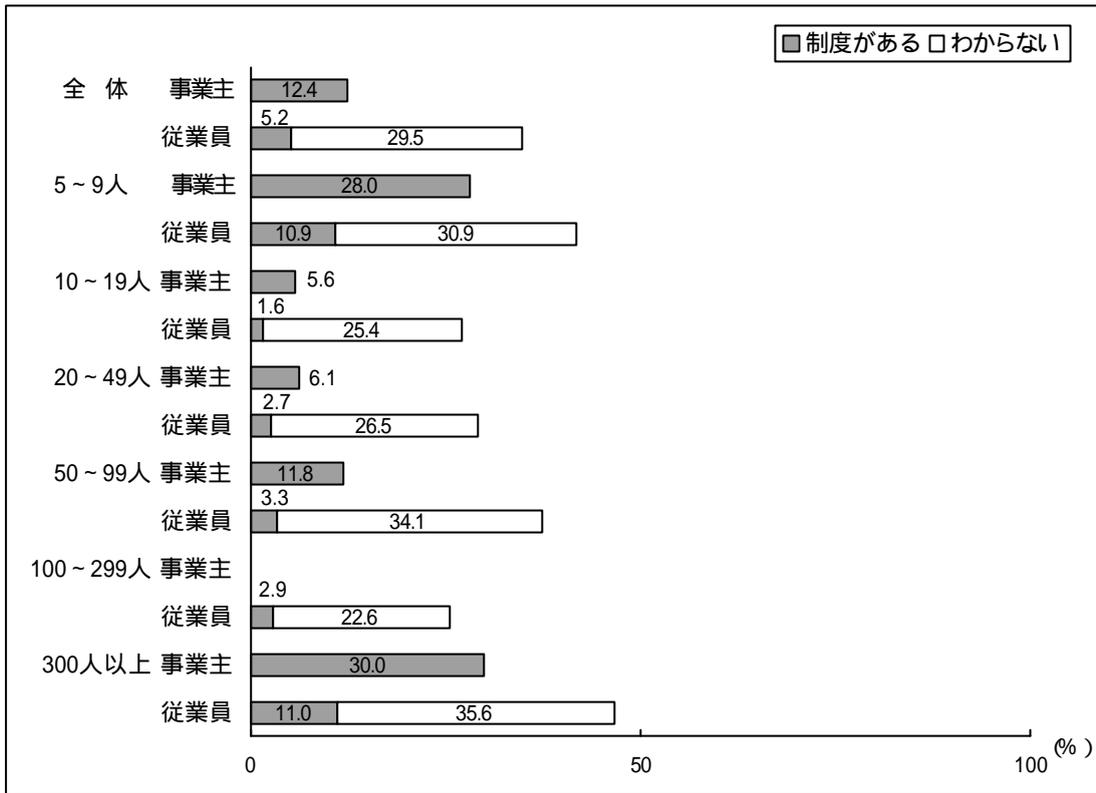
育児休業しない人への制度：育児時間



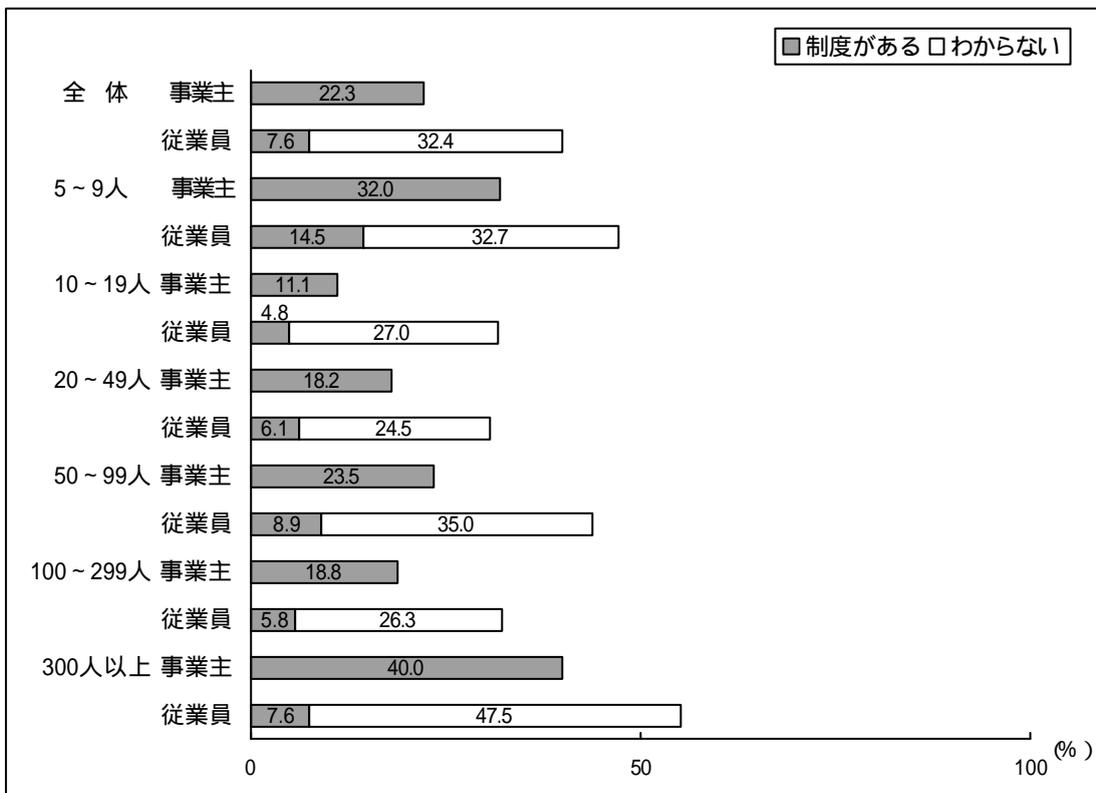
1歳以上の子どもを養育する人への制度：短時間勤務制度



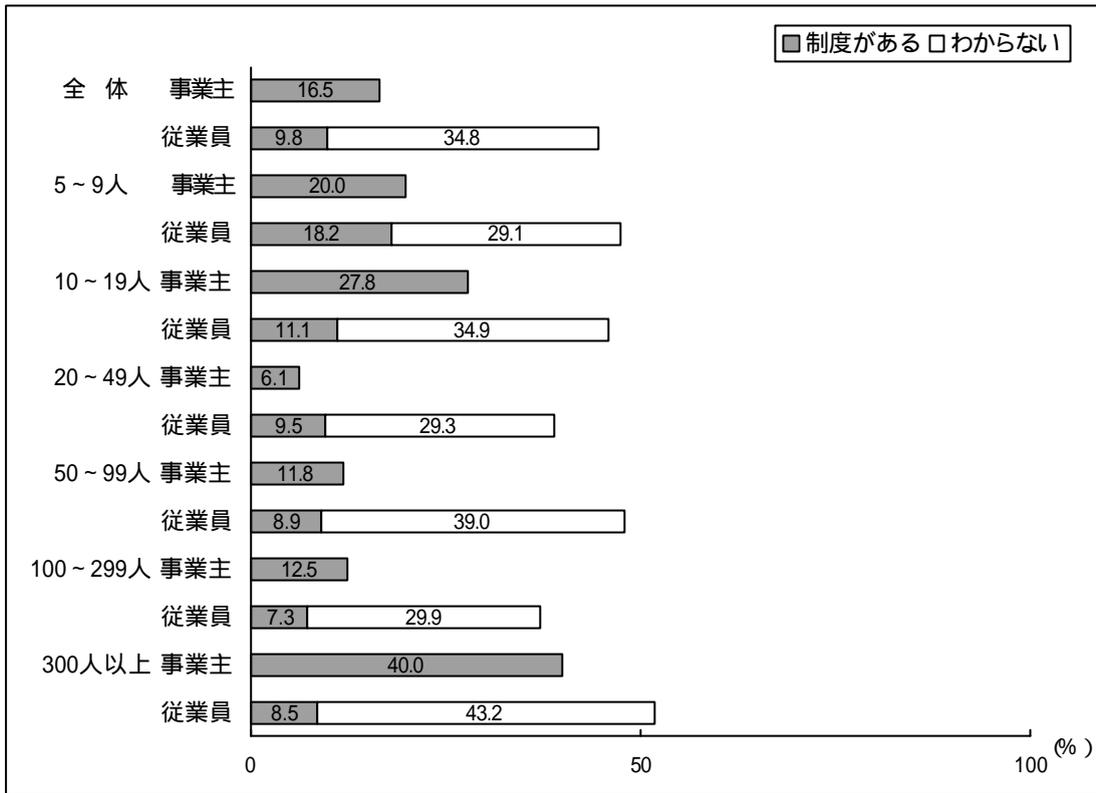
1歳以上の子どもを養育する人への制度：フレックスタイム制



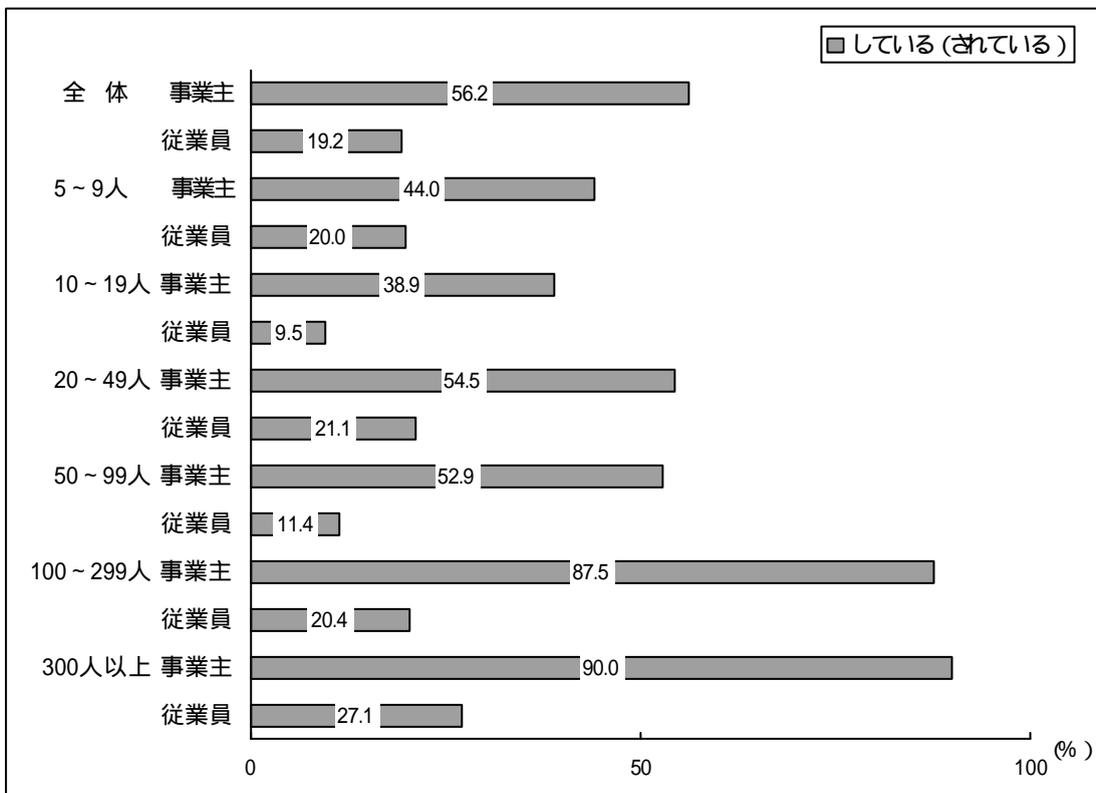
1歳以上の子どもを養育する人への制度：始・終業時刻の繰上げ・繰下げ



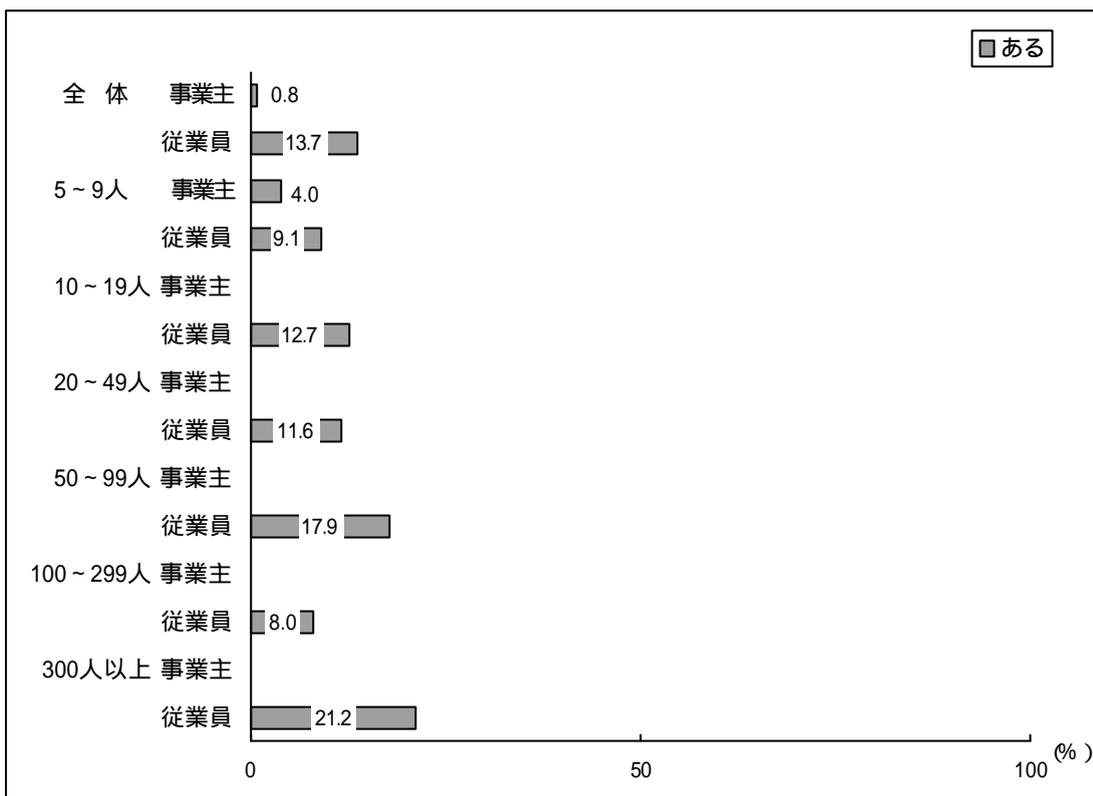
1歳以上の子どものを養育する人への制度：所定外労働をさせない制度



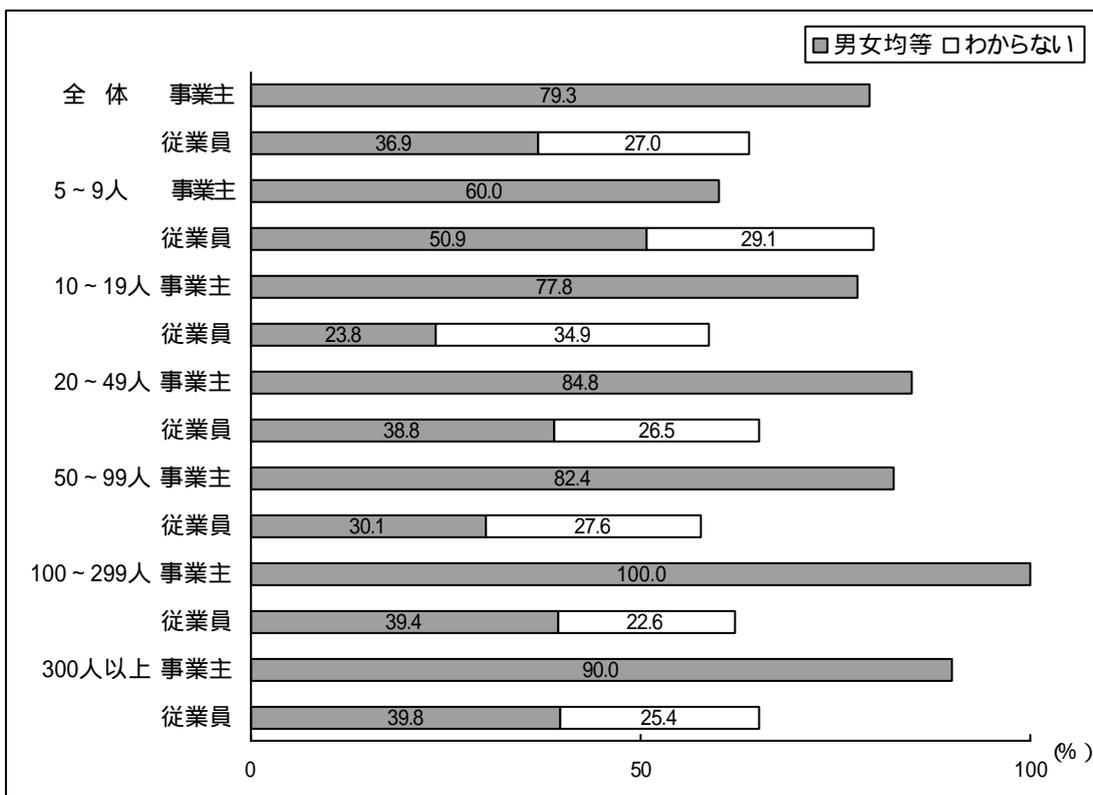
仕事と家庭の両立支援制度や事業所の方針等の周知



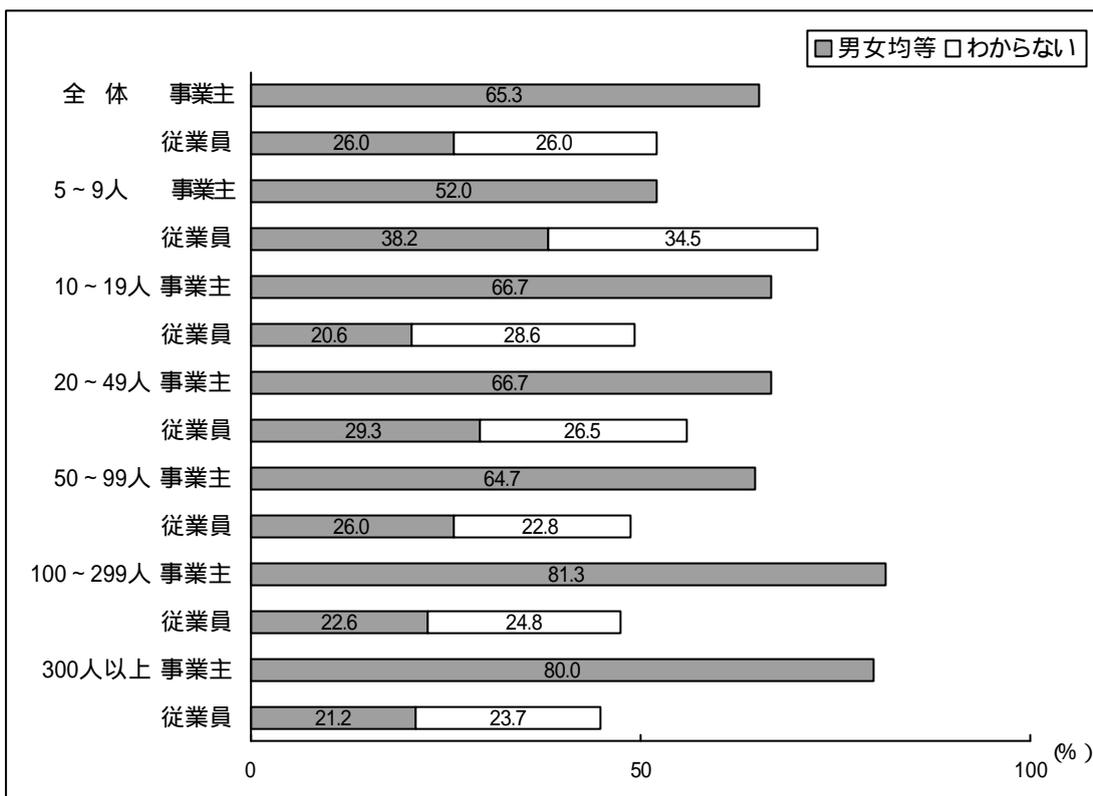
女性に対して、結婚、妊娠、出産で退職を促すような雰囲気の有無



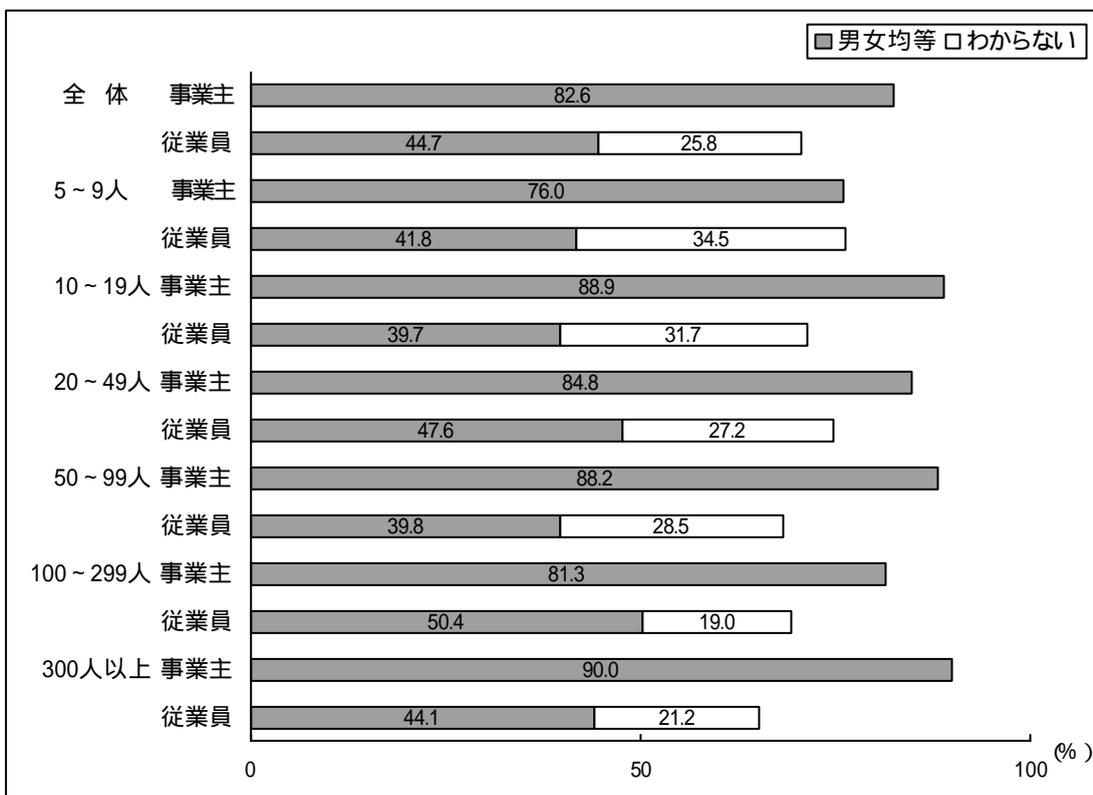
男女の均等な機会・待遇の確保：募集・採用



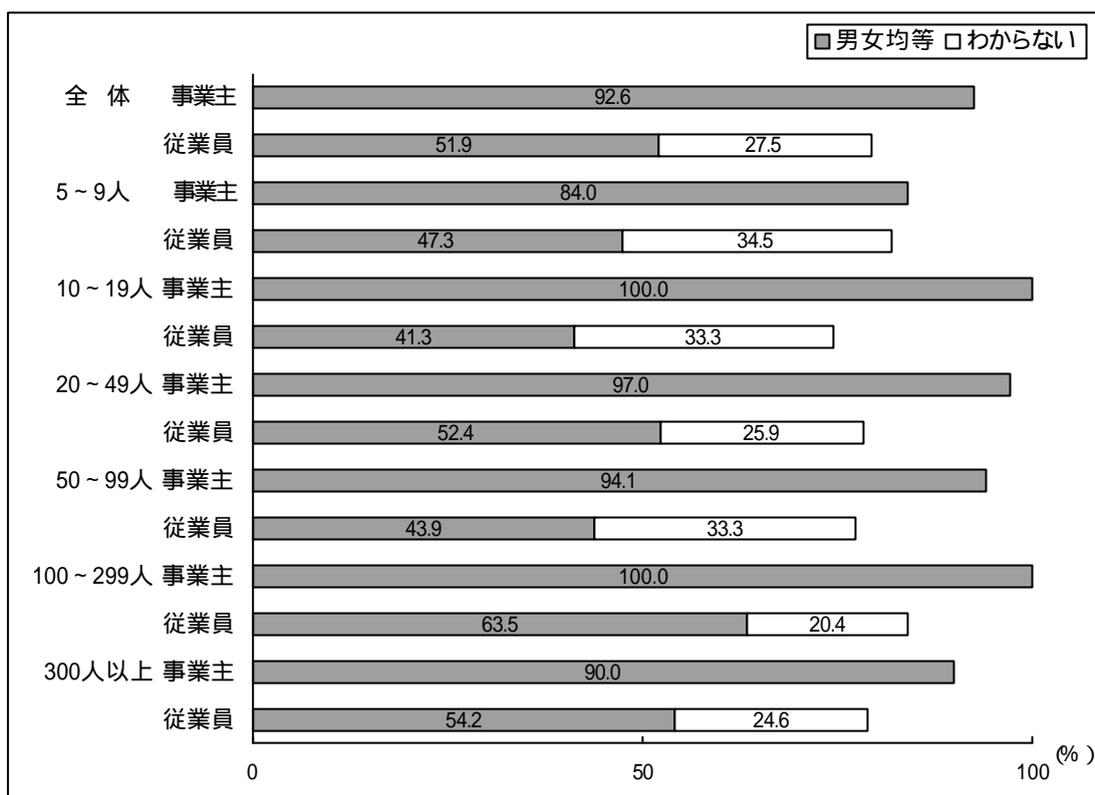
男女の均等な機会・待遇の確保：配置・昇進



男女の均等な機会・待遇の確保：教育訓練



男女の均等な機会・待遇の確保：解雇・退職・定年



仕事と家庭の両立支援等働きやすい環境づくりに関する調査票

(事業主用)

* ご記入にあたっては、次の点にご注意ください。

1. このアンケート調査は無記名で、結果についてはすべて統計的に処理しますので、事実をありのままご記入ください。
2. 特にことわりのない限り、平成12年11月1日現在で記入してください。
3. 該当する に✓をして、()内の英字には該当するものに をつけて回答してください。
4. 調査票の記入が終わりましたら、お手数ですが返信用封筒により、12月11日(月)までにご返送ください。

* はじめに、貴事業所に関することについて伺います。

問1. 事業所の所在地(市・郡名)をお答えください。

市
郡

問2. 業種をお答えください。主な事業1つに✓をしてください。

鉱業 建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業
 運輸・通信業 卸売・小売業、飲食店 金融・保険業
 不動産業 サービス業

問3. 社員数(パートタイマー等を含む)をお答えください。

5～9人 10～19人 20～49人
 50～99人 100～299人 300人以上

仕事と家庭の両立支援

問1. 妊娠中及び出産後1年を経過しない女性に対する通院時間の就労免除や通院休暇制度などがありますか。

ある(a. 有給 b. 一部有給 c. 無給)

ない

問2. 妊娠中及び出産後1年を経過しない女性が、医師等の指導事項に対応できるようにするための勤務時間短縮や休憩時間の延長措置などの制度がありますか。

ある(a. 有給 b. 一部有給 c. 無給)

ない

(2)「した」場合はどんなことですか。あてはまるものすべてに✓をしてください。

臨時的にパート等を採用 派遣労働者を利用 その他

(3)「しなかった」理由はなんですか。あてはまるものすべてに✓をしてください。

人材確保が困難 必要性がなかった その他

□ 一口メモ □

育児休業終了後、原則として原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定した上で、育児休業取得者代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に「育児休業代替要員確保等助成金」が支給されます。

支給額：(1)原職復帰等について平成12年4月1日以降新たに就業規則等に規定した場合 / 中小企業50万円、大企業40万円。規定後3年間、2人目以降1人につき中小企業15万円、大企業10万円。(2)原職復帰等について平成12年3月31日までに就業規則等に既に規定している場合 / 中小企業15万円、大企業10万円。

問い合わせ先：(財)21世紀職業財団島根事務所

問8. 育児休業制度利用者は復職していますか。(該当者がどちらにもいる場合には両方に✓をして、人数をご記入ください)

している

過去3年間の復職状況：女性.....人、男性.....人

復職予定であったが退職した

過去3年間の状況：女性.....人、男性.....人

問9. 育児休業・介護休業制度利用者がスムーズに職場復帰するための制度(職場復帰プログラム：情報提供や講習等)がありますか。

ある (a. 社内情報の提供 b. 講習 c. ab どちらも d. その他)

ない

□ 一口メモ □

育児休業、介護休業をした従業員がスムーズに職場復帰できるよう職場復帰プログラムを実施した事業主に、「育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金」が支給されます。

支給限度額：中小企業21万円、大企業16万円(対象者1人あたり)

問い合わせ先：(財)21世紀職業財団島根事務所

問 1 0 . 1歳未満の子どもを養育する男女従業員で育児休業をしない人に対して次の制度等がありますか。

(1)短時間勤務制度（所定労働時間を短縮する制度）

ある（適用範囲： a . 女性のみ b . 男女とも） ない

(2)フレックスタイム制（自由勤務時間制：所定の総労働時間範囲内で出退勤時間を労働者が自由に決めることができる制度）

ある（適用範囲： a . 女性のみ b . 男女とも） ない

(3)始・終業時刻の繰上げ・繰下げ

ある（適用範囲： a . 女性のみ b . 男女とも） ない

(4)所定外労働をさせない制度（所定労働時間を超えて労働させない制度）

ある（適用範囲： a . 女性のみ b . 男女とも） ない

(5)事業所内託児施設

ある（適用範囲： a . 女性のみ b . 男女とも） ない

(6)育児（授乳）時間

ある（適用範囲： a . 女性のみ b . 男女とも） ない

□ 一口メモ □

事業所内に託児施設を設置・運営する事業主・事業主団体に対して、「事業所内託児施設助成金」が支給されます。

設置費：限度額 2,250万円（助成率 1/2） 運営費（運営開始後5年間） 増築費、遊具等購入費の助成もあります。問い合わせ先：(財)21世紀職業財団島根事務所

問 1 1 . 1歳以上の子どもを養育する男女従業員のための次の制度等がありますか。

(1)短時間勤務制度

ある（適用範囲： a . 女性のみ b . 男女とも） ない

(2)フレックスタイム制

ある（適用範囲： a . 女性のみ b . 男女とも） ない

(3)始・終業時刻の繰上げ・繰下げ

ある（適用範囲： a . 女性のみ b . 男女とも） ない

(4)所定外労働をさせない制度

ある（適用範囲： a . 女性のみ b . 男女とも） ない

問12. 保育所や学校の行事参加、通院等短時間ですむ育児や子育てに関する所用のための半日または時間単位の休暇が取得できますか。

できる（適用範囲： a. 女性のみ b. 男女とも）

できない

問13. 子ども等家族の看護のための休暇制度がありますか。

ある（適用範囲： a. 女性のみ b. 男女とも）

ない

問14. 従業員の育児・介護サービス利用料を援助する制度がありますか。

ある ない

□ 一口メモ □

従業員の育児・介護サービス利用料の援助を行った事業主に、「育児・介護費用助成金」が支給されます。中小企業 2/3、大企業 1/2（年間限度額 30 万円 / 労働者 1 人、360 万円 / 1 事業所）

更に、平成 10 年 4 月 1 日以降にこの援助制度を新設した事業主には、最初の利用者が生じた場合に上記の助成に加えて助成があります。中小企業 40 万円・大企業 30 万円 / 1 事業所 問い合わせ先：(財) 21 世紀職業財団島根事務所

問15. 深夜業について伺います。深夜業を行っている事業所のみお答えください。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育、または要介護状態にある家族を介護する男女労働者の深夜業を免除する制度がありますか。

ある（ a. 子どもの養育 b. 家族の介護 c. ab どちらも ）

ない

(2) 満 18 歳以上の女性の深夜業規制が撤廃されたことに伴い、深夜業に従事する女性の就労環境等の改善に取り組まれましたか。

はい いいえ

問16. 妊娠、出産・育児または介護を理由として退職した従業員のための再雇用制度はありますか。

ある（適用範囲： a. 女性のみ b. 男女とも）

ない

□ 一口メモ □

再雇用制度とは、退職の際に将来就業が可能になったときに再び雇用されることを希望する申出をしていた者に対し、事業主が従業員の募集・採用にあたって特別の配慮をする措置をいいます。

問 17 .要介護状態にある対象家族を介護する男女従業員に対する介護休業制度がありますか。

ある〔休業期間： a. 3か月 b. その他（期間： 年 か月）〕

ない

問 18 . 過去3年間に介護休業制度を利用した従業員がいますか。

利用した従業員がいる

過去3年間の利用実績：女性 人、男性 人

利用した従業員はいない

過去3年間には対象となる従業員がいなかった

問 19 .介護休業中に雇用保険から支給される介護休業給付を除く賃金等の金銭支給はありますか。

ある（支給率等： ）

ない

問 20 .家族を介護する男女従業員で介護休業をしない人に対して次の制度等がありますか。

(1)短時間勤務制度

ある（適用範囲： a. 女性のみ b. 男女とも） ない

(2)フレックスタイム制

ある（適用範囲： a. 女性のみ b. 男女とも） ない

(3)始・終業時刻の繰上げ・繰下げ

ある（適用範囲： a. 女性のみ b. 男女とも） ない

(4)介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

ある（適用範囲： a. 女性のみ b. 男女とも） ない

職場環境・風土

問1 . 少子・高齢化が深刻な社会問題として取り上げられ、固定的な性別役割分業や雇用慣行の是正、仕事と家庭の両立支援等の環境整備が必要だといわれていますが、このことについてどうお考えですか。お考えに近いものを1つお選びください。

事業所として仕事と家庭の両立ができるような職場環境づくりに取り組むことは必要なことであり、将来に備えた優秀な人材の確保、技能の蓄積や向上、その継承が効率的に行える等事業所にもメリットがある

事業所として仕事と家庭の両立ができるような職場環境づくりの必要性は感じているが、経済環境が厳しい状況にある現時点では困難である

子育てや介護は個人的に家庭で解決すべき問題であり、事業所として手助けする必要はないと思う

その他

具体的に：

問2 . 少子化が進行し続ける結果、2008年以降総人口は減少に転じ、高齢化の進行と相まって労働力人口も減少すると予測されています。こうした状況の中で、貴事業所において、将来の労働力確保および労働力不足に対応するために、どのようなことを実施する必要があるとお考えですか。あてはまることすべてに✓をしてください。

労働条件の改善

事業所内の作業環境の改善

事業所内の情報化の推進

新鋭の製造機械等の導入

従業員の職業能力開発の実施

能力主義人事制度の導入

福利厚生充実

女性労働力の活用

高齢者労働力の活用

パートタイム労働力の活用

派遣労働力の活用

外国人労働力の活用

組織の見直し

なにもする考えはない

その他（具体的に：

）

問3 . 男女従業員が育児・介護休業制度やその他の仕事と家庭の両立支援制度を周囲に気兼ねなく利用できるよう、制度や事業所の方針等を従業員に周知していますか。

している していない

問4 . 男女従業員が仕事と家庭を両立させ働き続けることができるよう、規定に関わらず個々の従業員の事情に配慮した運用に心がけていますか。

している していない

問5 . 女性に対して、結婚、妊娠または出産で退職を促すような雰囲気はありませんか。

ある ない

問6 . 職場において、セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）の発生を防止するための規定がありますか。

ある ない 規定はないが研修等を実施している

問7 . 雇用の各段階において、男女ともに均等な機会・待遇を確保していますか。

(1) 募集・採用	男女均等	男女格差がある
(2) 配置・昇進	男女均等	男女格差がある
(3) 教育訓練	男女均等	男女格差がある
(4) 解雇・退職・定年	男女均等	男女格差がある

問8 . 従業員の仕事と家庭の両立支援の観点から、労働時間の短縮に配慮していますか。

いる いない

問9 . 従業員が子育てや介護を行いながら働き続けるための事業所独自の制度はありますか。

ある ない

制度の内容を具体的に記入してください

問10. 「ファミリー・フレンドリー」企業やその表彰制度についてご存じですか。

知っている

聞いたことがある

知らない

□ 一口メモ □

80年代以降、働く女性の増加、家族形態の変化、労働者の意識の変化等を背景に、欧米において普及した21世紀の企業像ともいわれる「ファミリー・フレンドリー」の概念を取り入れた労働省の「ファミリー・フレンドリー」企業とは、仕事と育児、介護とが両立できるさまざまな制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを行う企業をいいます。

その要件は、(1)法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること。(2)仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度を持っており、かつ、実際に利用されていること。(3)仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること。(4)仕事と家庭との両立がしやすい企業文化を持っていること。となっています。

「ファミリー・フレンドリー」企業を目指すための取り組みを実施する事業主団体に、「育児・介護雇用環境整備助成金」が支給されます。支給限度額：200万円(1団体)、事業の実施に要した費用の2/3を2年間。

問い合わせ先：(財)21世紀職業財団島根事務所

問11. この調査に関するご意見、少子化や仕事と家庭の両立支援についてのお考え等ご自由にお書きください。

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ご協力ありがとうございました。

仕事と家庭の両立支援等働きやすい環境づくりに関する調査票

(従業員用)

ご記入にあたっては、次の点にご注意ください。

1. このアンケート調査は無記名で、結果についてはすべて統計的に処理しますので、事実をありのままご記入ください。
2. 特にことわりのない限り、平成12年11月1日現在で記入してください。
3. 該当する に✓印をつけてください。
4. 調査票の記入が終わりましたら、お手数ですが返信用封筒により、12月11日(月)までにご返送ください。

*はじめに、あなたの勤務先の事業所に関することについて伺います。

問1. 事業所の所在地(市・郡名)をお答えください。

市
郡

問2. 業種をお答えください。主な事業1つに✓をつけてください。

鉱業 建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業
 運輸・通信業 卸売・小売業、飲食店 金融・保険業
 不動産業 サービス業

問3. 社員数(パートタイマー等を含む)をお答えください。

5～9人 10～19人 20～49人
 50～99人 100～299人 300人以上

*次に、あなたご自身のことについて伺います。

問1. あなたの性別はどちらですか。

男性 女性 妊娠中ですか。(はい いいえ)

問2. あなたの年齢は次のどれにあたりますか。

20歳未満 20～29歳 30～39歳
 40～49歳 50歳以上

問3. あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。

いる(人) いない

(2)(3)へ

(3)へ

職場環境・風土

問1 . 男女従業員が育児・介護休業制度やその他の仕事と家庭の両立支援制度を周囲に気兼ねなく利用できるよう、制度や事業所の方針等が周知されていますか。

されている されていない

問2 . 仕事と家庭の両立に関する悩みや選択に関して、誰かに（どこかに）相談や問い合わせをしたことがありますか。

はい いいえ

（2）それは誰（どこ）でしたか。あてはまるものすべてに✓をしてください。

配偶者	配偶者以外の家族
職場の上司	職場の同僚
職場の人事管理の部署	職場の労働組合
職場外の友人・知人	県・市役所・町村役場
島根労働局・労働基準監督署	21世紀職業財団
その他（ ）	

問3 . 女性に対して、結婚、妊娠または出産で退職を促すような雰囲気はありませんか。

ある ない

問4 . セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）を許さない職場づくりについての理解が進んでいますか。

はい いいえ

問5 . 雇用の各段階において、男女の均等な機会・待遇が確保されていますか。

(1) 募集・採用	男女均等	男女格差がある	わからない
(2) 配置・昇進	男女均等	男女格差がある	わからない
(3) 教育訓練	男女均等	男女格差がある	わからない
(4) 解雇・退職・定年	男女均等	男女格差がある	わからない

