

第 6 章 事業者実態・意識調査結果詳細

事業者実態・意識調査結果詳細

1 事業所について

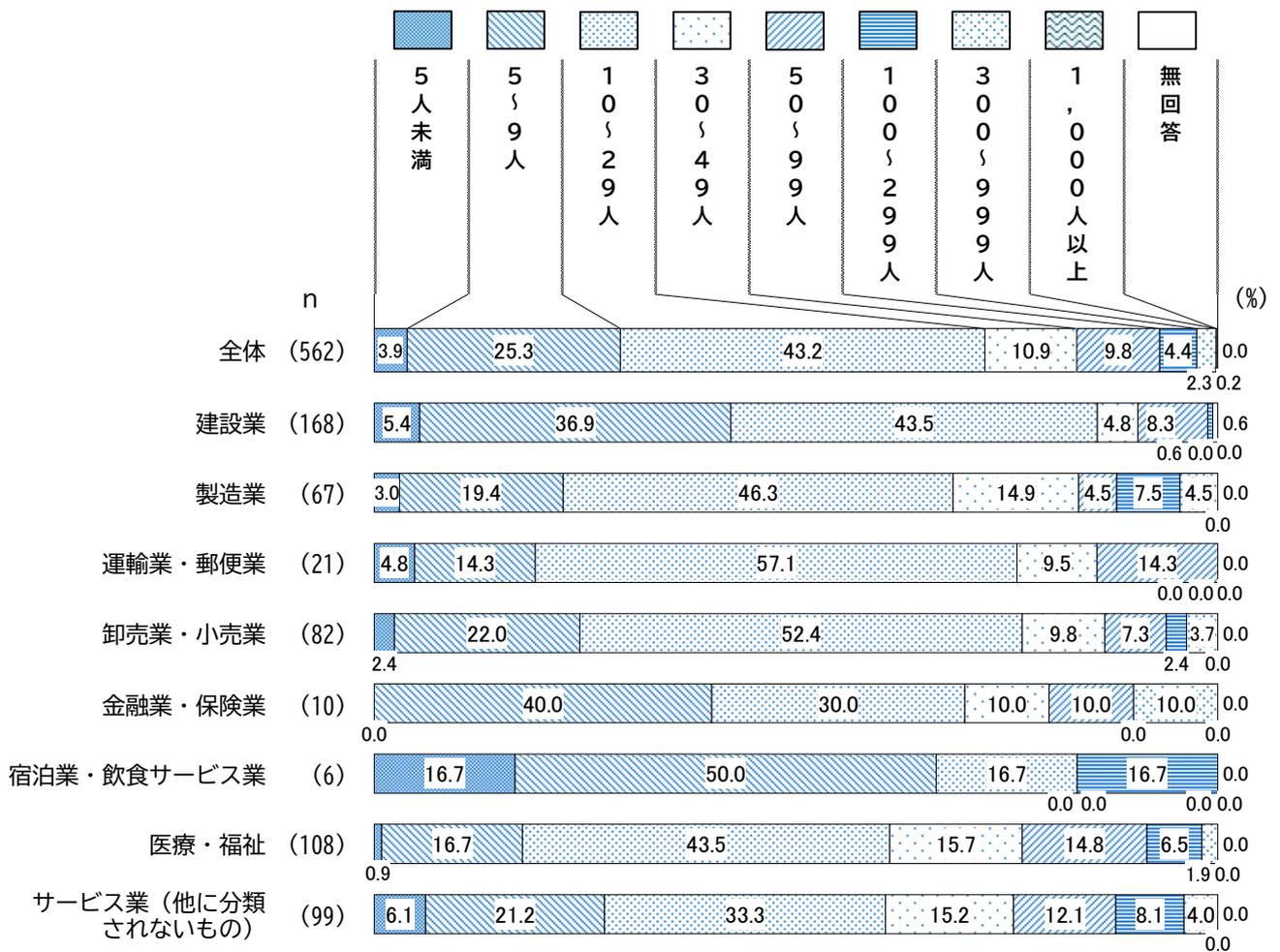
(1) 業種

Q：貴社の業種についてお答えください。(○は1つ)

		調査数 (n)	建設業	製造業	運輸業	郵便業	卸売業	小売業	金融業	保険業	宿泊業	飲食サービス業	医療	福祉	サービス業(他に分類されないもの)	無回答
単位：%																
全体		562	29.9	11.9	3.7	0.0	7.7	6.9	0.7	1.1	0.0	1.1	7.7	11.6	17.6	0.2
常用従業員数別	5人未満	22	40.9	9.1	4.5	0.0	4.5	4.5	0.0	0.0	0.0	4.5	4.5	0.0	27.3	0.0
	5～9人	142	43.7	9.2	2.1	0.0	6.3	6.3	0.0	2.8	0.0	2.1	10.6	2.1	14.8	0.0
	10～29人	243	30.0	12.8	4.9	0.0	10.7	7.0	1.2	0.0	0.0	0.4	7.8	11.5	13.6	0.0
	30～49人	61	13.1	16.4	3.3	0.0	6.6	6.6	0.0	1.6	0.0	0.0	4.9	23.0	24.6	0.0
	50～99人	55	25.5	5.5	5.5	0.0	5.5	5.5	0.0	1.8	0.0	0.0	3.6	25.5	21.8	0.0
	100～299人	25	4.0	20.0	0.0	0.0	0.0	8.0	0.0	0.0	0.0	4.0	12.0	16.0	32.0	4.0
	300～999人	13	0.0	23.1	0.0	0.0	0.0	23.1	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	30.8	0.0
	1,000人以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(2) 常用従業員数

Q：貴事業所の常用従業員数についてお答えください。(〇は1つ)
 ※企業全体ではなく、お送りした住所の事業所についてお答えください。(以降の質問も同様)
 ※「常用従業員」とは、正社員、パート・アルバイト。契約社員等の呼称にかかわらず、期間を定めずに、または1カ月以上の期間を定めて雇用している者をいいます。



※母数が30未満の項目は参考値とする。

(3) 従業員数

Q：貴事業所の役職別の従業員数と、そのうちの子育て中の従業員数についてお答えください。

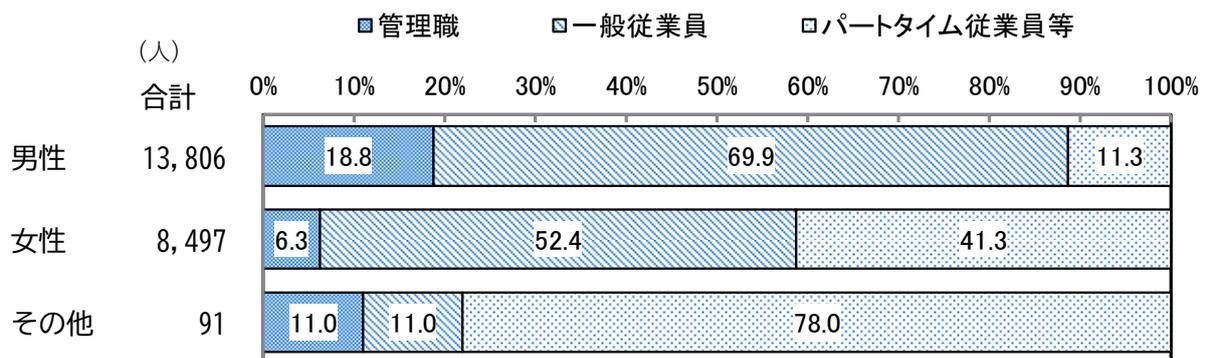
職種別の従業員割合について、男性は「一般従業員」が69.9%で最も高く、「管理職」が18.8%、「パートタイム従業員等」が11.3%となっています。

女性は「一般従業員」が52.4%で最も高く、「パートタイム従業員等」が41.3%、「管理職」が6.3%となっています。

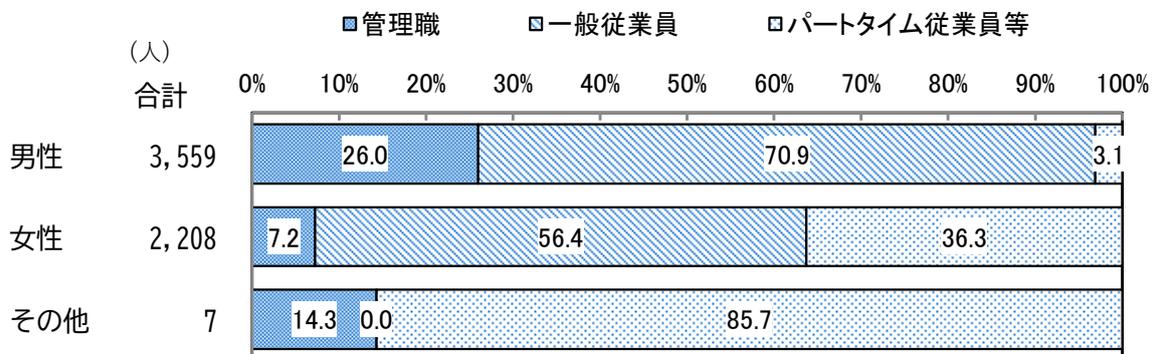
また、うち子育て中の従業員割合について、男性は「一般従業員」が70.9%と最も高く、「管理職」が26.0%、「パートタイム従業員等」が3.1%となっています。

女性は「一般従業員」が56.4%で最も高く、「パートタイム従業員等」が36.3%、「管理職」が7.2%となっています。

■従業員数



■うち子育て中の従業員数



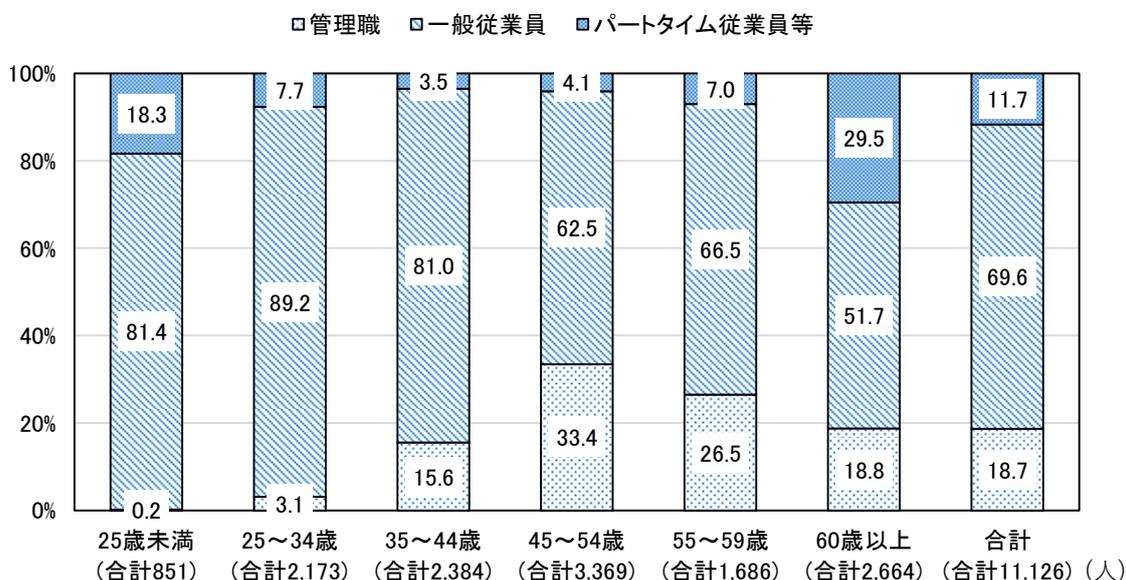
(4) 年齢別従業員数

Q：貴事業所の年齢別従業員数についてお答えください。

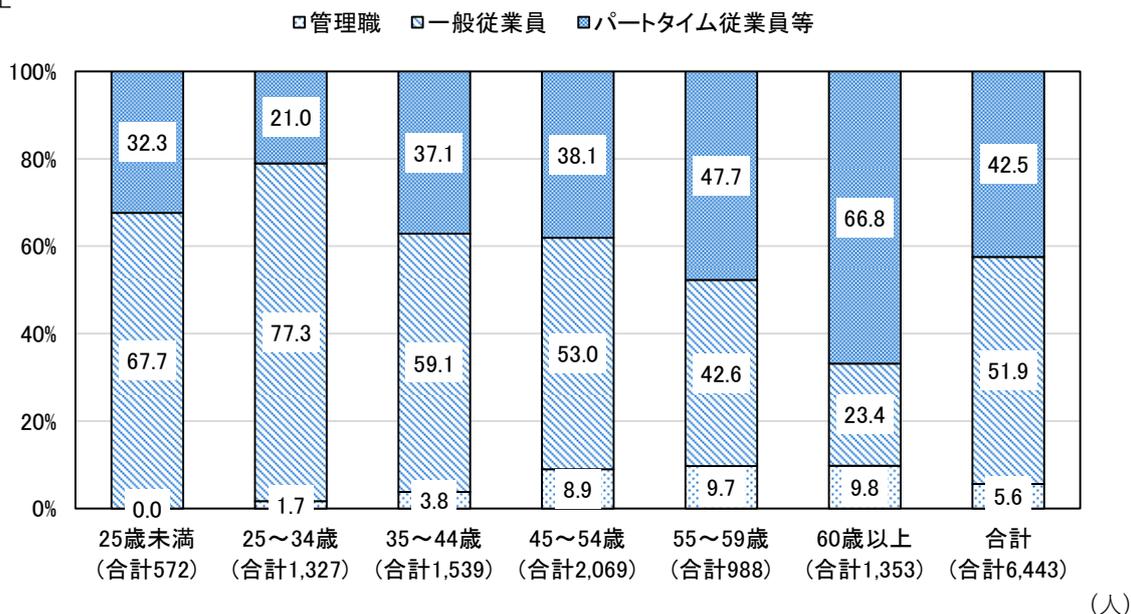
職種別の従業員割合を年齢階級別に見ると、男性は35～44歳から「管理職」の割合が高まり、45～54歳における「管理職」の割合が高くなっています。

女性は、25～34歳では「パートタイム従業員等」の割合が21.0%と最も低くなっていますが、35歳以上の年齢階級ではその割合が高まっています。

■男性



■女性



2 両立支援制度の認知度について

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

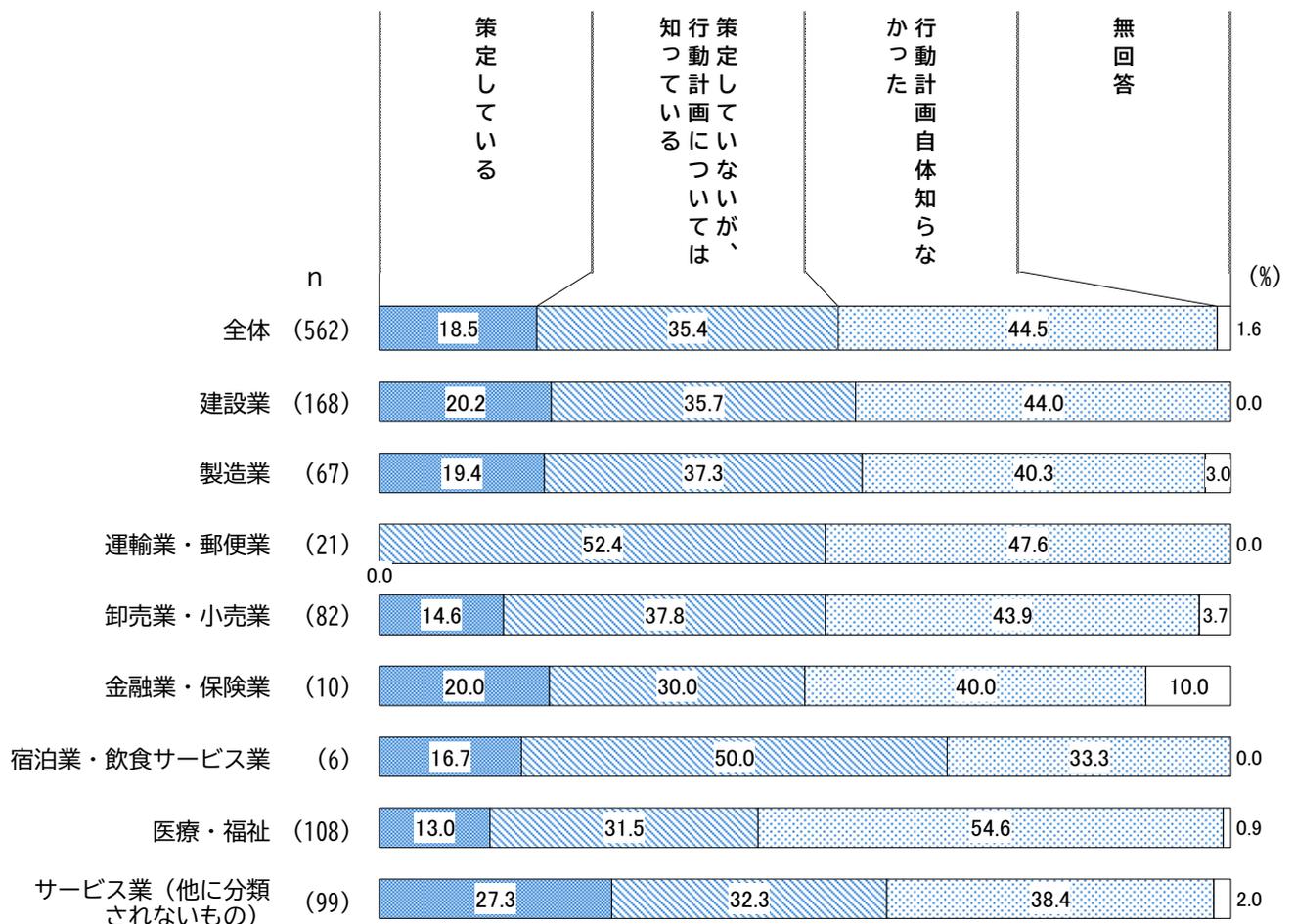
Q：仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画（次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画※）を策定していますか。（○は1つ）

※…企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。

従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

仕事と子育ての両立を図るために必要な行動計画の策定状況は、全体では「策定している」が18.5%、「策定していないが、行動計画については知っている」が35.4%、「行動計画自体知らなかった」が44.5%となっています。

業種別でみると、「策定している」はサービス業（他に分類されないもの）で27.3%と高くなっています。一方、「行動計画自体知らなかった」は医療・福祉で54.6%と高くなっています。



※母数が30未満の項目は参考値とする。

(2) 「くるみんマーク」の認知度

Q: 「くるみんマーク」※¹、「プラチナくるみんマーク」※²及び「トライくるみんマーク」※³をご存知ですか。(○は1つ)

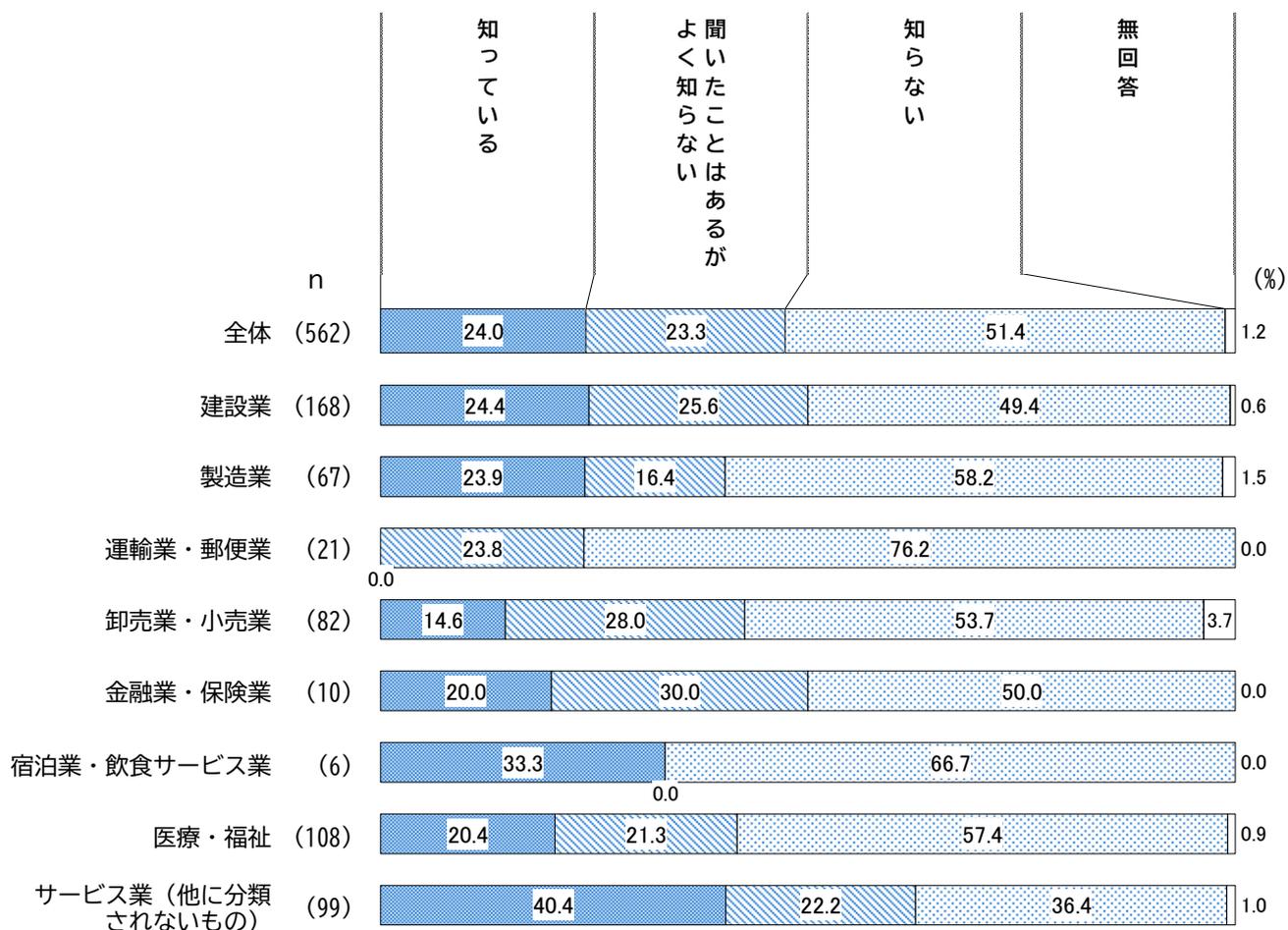
※1…次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を応援している企業として厚生労働省が認証

※2…※1より高い水準の取組を行っている企業への認証

※3…令和4年4月から※1,2の認定基準引上げに伴い創設された認証

「くるみんマーク」の認知度は、全体では「知っている」が24.0%、「聞いたことはあるがよく知らない」が23.3%、「知らない」が51.4%となっています。

業種別でみると、「知っている」はサービス業（他に分類されないもの）で40.4%と高くなっています。一方、「知らない」は製造業で58.2%、医療・福祉で57.4%と高くなっています。



※母数が30未満の項目は参考値とする。

3 育児休業制度について

(1) 法改正に対応した就業規則等規定整備状況

Q：育児・介護休業法が令和3年6月9日に改正^{*}され、令和4年4月1日から段階的に施行されていますが、法改正に対応し、就業規則等規定整備を行いましたか。(○は1つ)

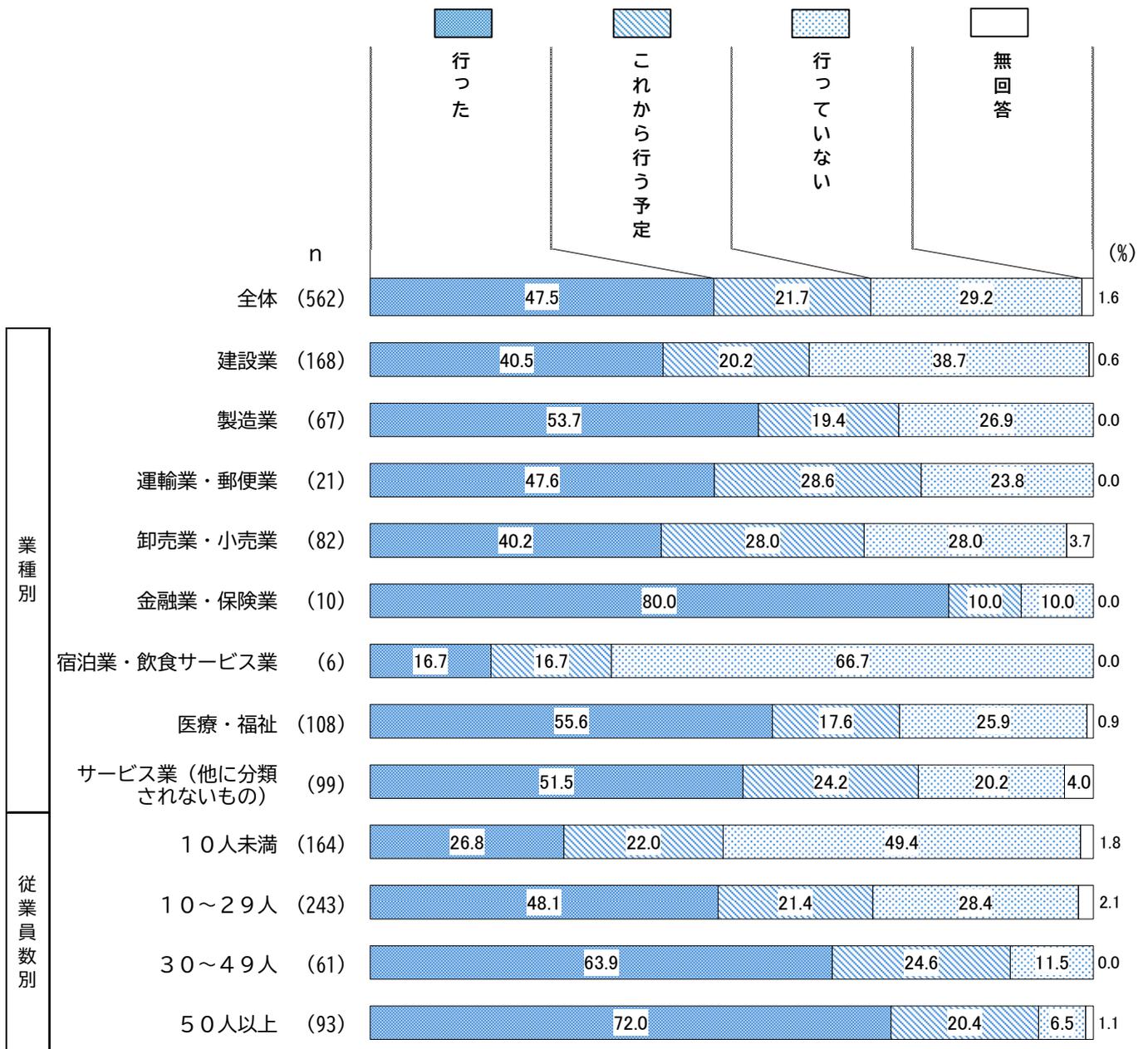
※改正内容

- ①育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け【令和4年4月1日施行】
- ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】
- ③男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【令和4年10月1日施行】
- ④育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】
- ⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け【令和5年4月1日施行】

法改正に対応した就業規則等規定整備状況は、全体では「行った」が47.5%、「これから行う予定」が21.7%、「行っていない」が29.2%となっています。

業種別でみると、「行った」は医療・福祉で55.6%、製造業で53.7%とやや高くなっています。一方、「行っていない」は建設業で38.7%と高くなっています。

従業員数別でみると、「行った」は50人以上で72.0%と高くなっています。一方、「行っていない」は10人未満で49.4%と高くなっています。



※母数が30未満の項目は参考値とする。

(2) 令和5年度における育児休業等の取得状況

Q：貴事業所における、令和5年度中の出産や、令和5年度以降の育児休業等の取得状況についてお答えください。

※該当者がいない場合は、「0」としてください

■令和5年度の出産・育児休業等取得者の状況

令和5年度の出産・育児休業等取得者の状況は、育児休業を取得した従業員数は、男性が108人、女性が172人となっており、育児休業取得率は、男性が47.0%、女性が96.7%となっています。また、育児休業を取得した男性従業員のうち「産後パパ育休」を取得した従業員数は73人で、育休取得者に対する割合は67.6%となっています。

	男性	女性	その他
令和5年度に本人もしくはパートナー（配偶者）が出産した従業員数	230人	178人	12人
上記のうち、育児休業を取得した（取得中を含む）従業員数	108人	172人	7人
育児休業取得率	47.0%	96.7%	58.3%
上記で「取得した」者のうち、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を利用した従業員数	73人	-	4人
「産後パパ育休」取得率	67.6%	-	57.1%

県調査※との比較

県調査の結果をみると、育児休業を取得した従業員は、男性が94人、女性が203人、となっており、育児休業取得率は、男性が36.9%、女性が91.9%となっています。また、「産後パパ育休」を取得した従業員は58人で、育休取得者に対する割合は61.7%となっています。市調査の育児休業取得率は、男女ともに県調査を上回っています。

	男性	女性	その他
令和4年度に本人もしくはパートナー（配偶者）が出産した従業員数	255人	221人	0人
上記のうち、育児休業を取得した従業員数	94人	203人	0人
育児休業取得率	36.9%	91.9%	0.0%
上記で「取得した」者のうち、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を利用した従業員数	58人	-	0人
「産後パパ育休」取得率	61.7%	-	0.0%

※令和5年度少子化対策に関する県民意識調査 / 仕事と生活の調和に関する調査（企業調査）

■令和5年度の復職者の状況

令和5年度の出産・育児休業等からの復職者の状況として、復職者数と取得後退職者数の計に対するそれぞれの構成比をみると、男性は復職者が99.1%、取得後退職者が0.9%となっています。女性は復職者が93.0%、取得後退職者が7.0%となっています。

	男性	女性	その他
復職者数と取得後退職者数の計 (令和5年度に出産・育児休業等が終了した従業員数)	115人	128人	6人
上記のうち、復職者数	114人	119人	6人
構成比	99.1%	93.0%	100.0%
上記のうち、取得後退職者数	1人	9人	0人
構成比	0.9%	7.0%	0.0%

県調査※との比較

県調査の結果をみると、男性は復職者が86.7%、取得後退職者が13.3%となっています。女性は復職者が76.4%、取得後退職者が23.6%となっています。市調査の復職者は、男女ともに県調査を上回っています。

	男性	女性	その他
復職者数と取得後退職者数の計 (令和4年度に出産・育児休業等が終了した従業員数)	98人	191人	0人
復職者数	85人	146人	0人
構成比	86.7%	76.4%	0.0%
取得後退職者数	13人	45人	0人
構成比	13.3%	23.6%	0.0%

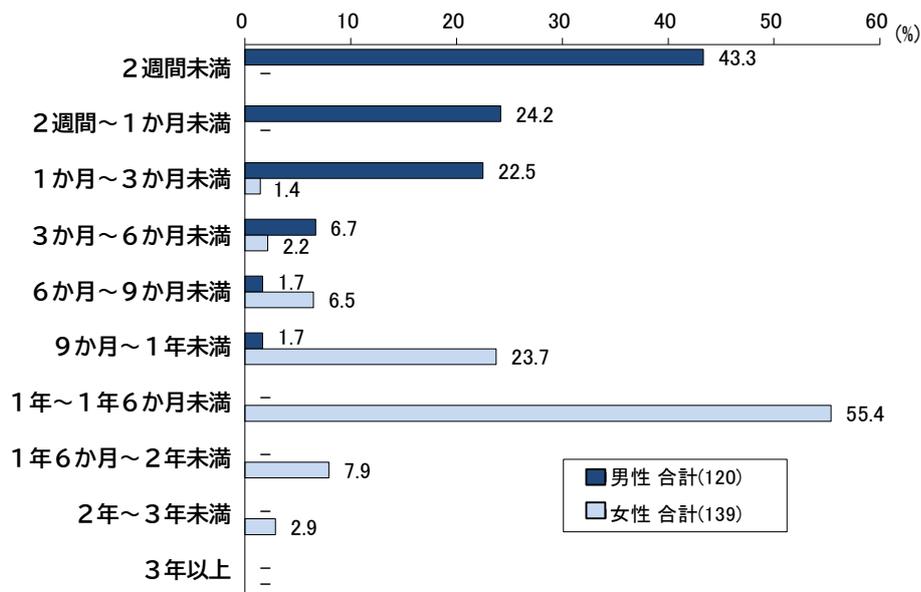
※令和5年度少子化対策に関する県民意識調査 / 仕事と生活の調和に関する調査（企業調査）

■復職者の育児休業取得期間

※無回答があるため、合計人数は「■令和5年度の復職者の状況」と一致しない。

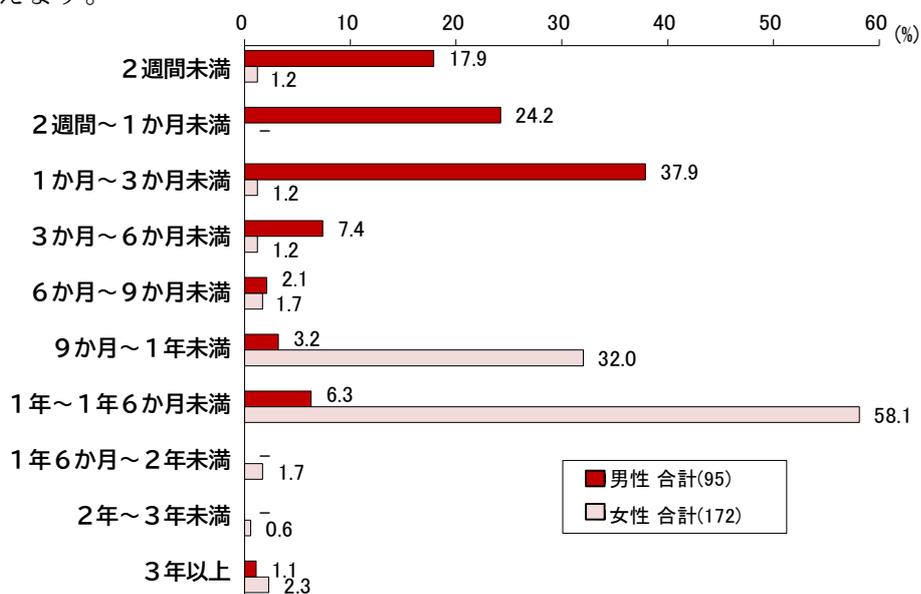
復職者の育児休業取得期間は、男性は「2週間未満」が43.3%で最も高く、次いで「2週間～1か月未満」が24.2%、「1か月～3か月未満」が22.5%となっています。

女性は「1年～1年6か月未満」が55.4%で最も高く、次いで「9か月～1年未満」が23.7%となっています。



県調査※との比較

県調査の結果をみると、女性では「1年～1年6か月未満」が58.1%、男性では「1か月～3か月未満」が37.9%で最も高く、女性の回答は市調査と同様の傾向がみられます。対して、市調査の男性は「2週間未満」が43.3%と最も高くなっており、県調査に比べて取得期間が短いことがうかがえます。



※令和5年度少子化対策に関する県民意識調査 / 仕事と生活の調和に関する調査（企業調査）

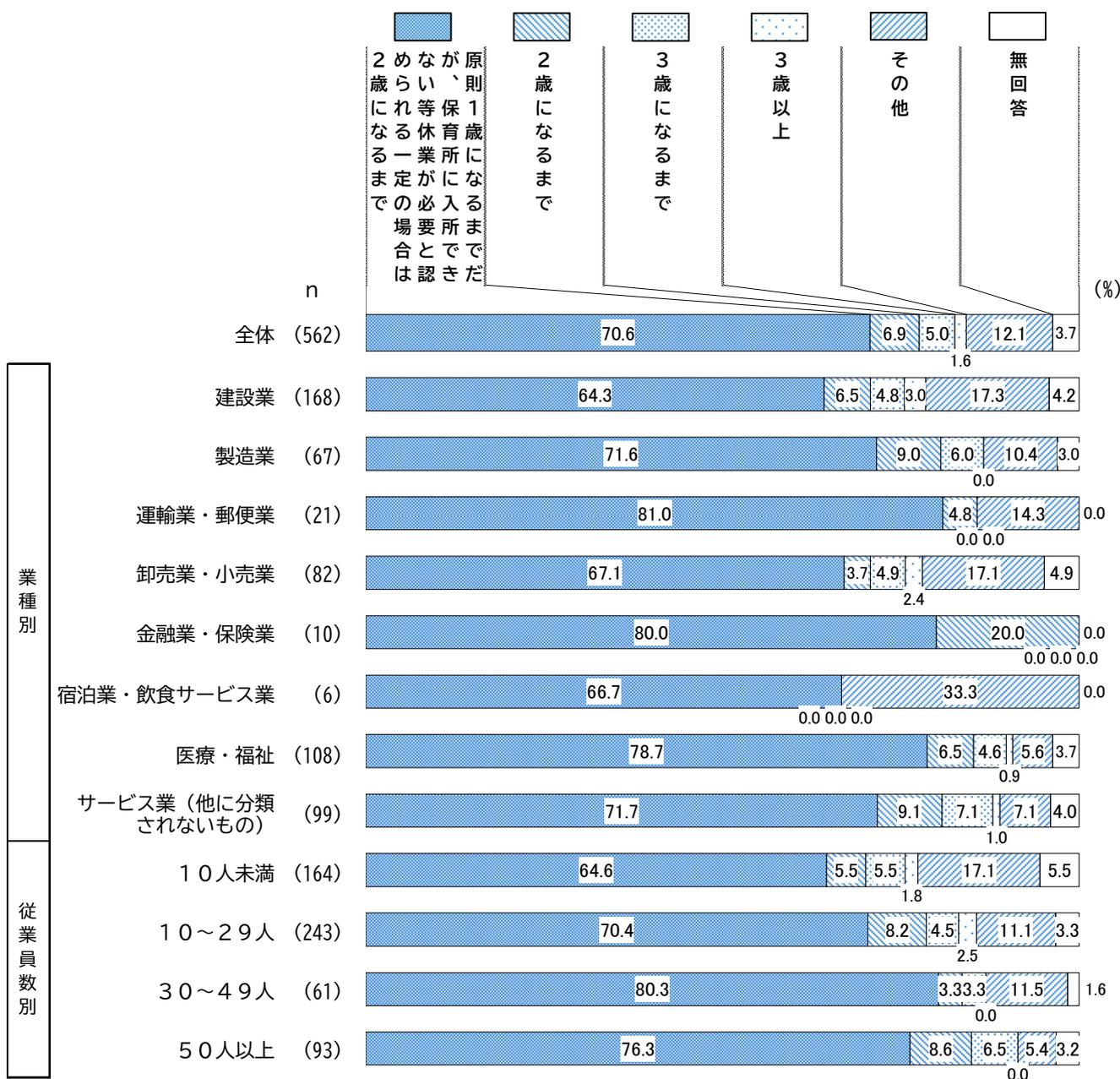
(3) 育児休業の取得期間

Q：貴社では、子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。(○は1つ)

育児休業の取得期間は、全体では「原則1歳になるまでだが、保育所に入所できない等休業が必要と認められる一定の場合は2歳になるまで」が70.6%で最も高く、次いで「2歳になるまで」が6.9%、「3歳になるまで」が5.0%となっています。「その他」の主な内容は、「1歳半になるまで」、「状況に応じて相談」、「特に決めていない」などが挙げられています。

業種別でみると、「原則1歳になるまでだが、保育所に入所できない等休業が必要と認められる一定の場合は2歳になるまで」は医療・福祉で78.7%とやや高くなっています。

従業員数別でみると、「原則1歳になるまでだが、保育所に入所できない等休業が必要と認められる一定の場合は2歳になるまで」は30～49人で80.3%と高くなっています。



※母数が30未満の項目は参考値とする。

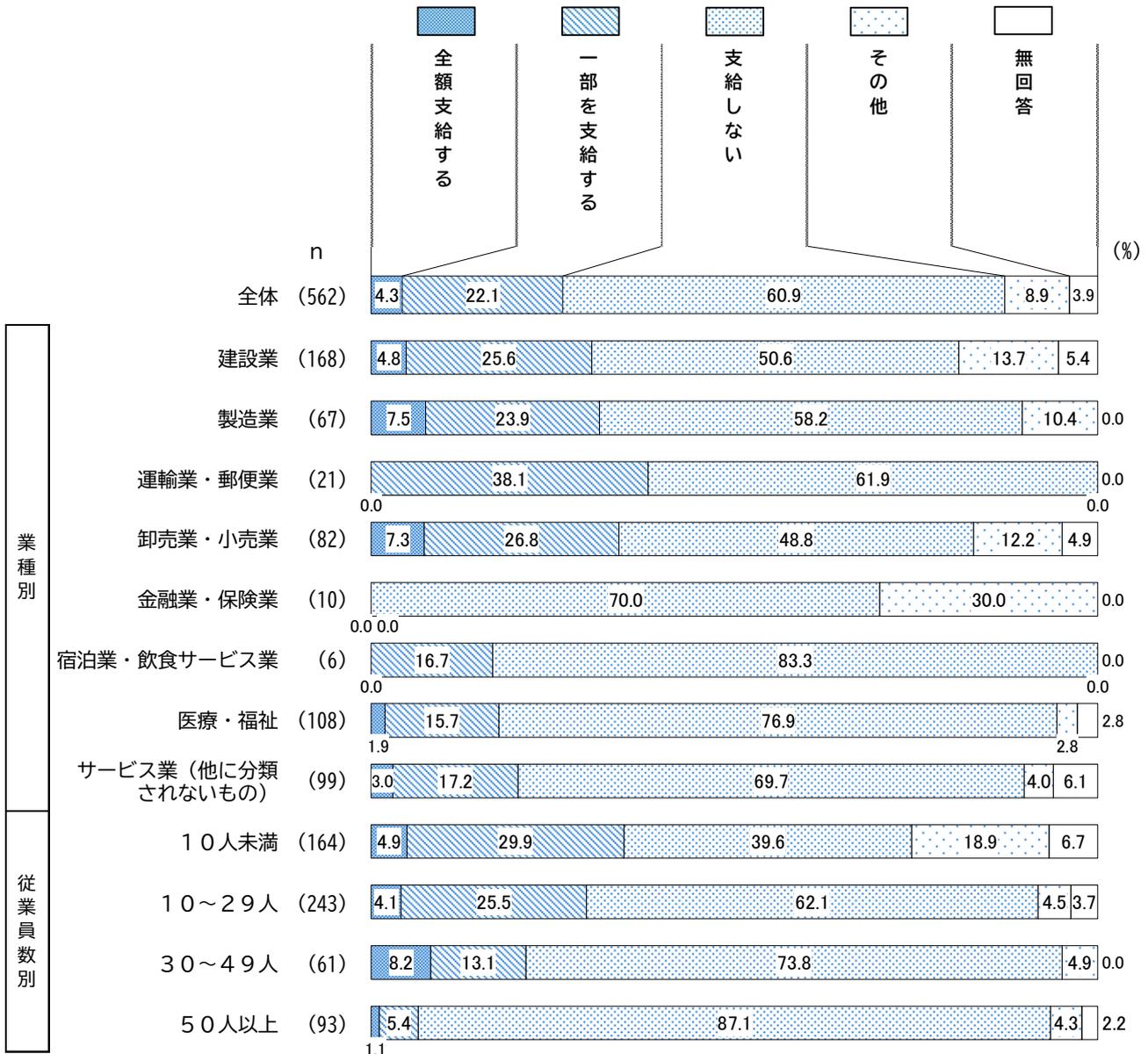
(4) 育児休業中の賃金支給状況

Q：育児休業中の賃金の支給はどのようになっていますか。（雇用保険による育児休業給付金の支給を除く）（○は1つ）

育児休業中の賃金支給状況は、全体では「支給しない」が60.9%で最も高く、次いで「一部を支給する」が22.1%となっています。「その他」の主な内容は、「決まっていない」、「対象者がいない」、「検討中」などが挙げられています。

業種別でみると、「支給しない」は医療、福祉で76.9%、サービス業（他に分類されないもの）で69.7%と高くなっています。一方、「一部を支給する」は卸売業・小売業で26.8%、建設業で25.6%とやや高くなっています。

従業員数別でみると、「支給しない」は50人以上で87.1%と高くなっています。



※母数が30未満の項目は参考値とする。

(5) 育児休業取得後の円滑な復帰措置

Q：育児休業取得後の円滑な復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。(〇はいくつでも)

育児休業取得後の円滑な復帰措置は、全体では「特に措置は取っていない」が52.3%で最も高く、次いで「休業中の情報提供（社内報やメール等による職場・仕事に関する情報）」が29.4%、「相談窓口の設置」が18.5%となっています。「その他」の主な内容は、「産休・育休復帰支援面談シート」の活用、面談の実施、「社会保険労務士による相談」などが挙げられています。

業種別でみると、「休業中の情報提供（社内報やメール等による職場・仕事に関する情報）」はサービス業（他に分類されないもの）で33.3%、医療・福祉で32.4%とやや高く、「相談窓口の設置」はサービス業（他に分類されないもの）、医療・福祉、製造業でいずれも2割台半ばとなっています。一方、「特に措置は取っていない」は卸売業・小売業で58.5%、建設業で57.1%とやや高くなっています。

		調査数 (n)	休業中の情報提供	相談窓口の設置	職場復帰のための講習	その他	特に措置は取っていない	無回答
単位：%								
全体		562	29.4	18.5	4.4	4.8	52.3	3.6
業種別	建設業	168	29.2	12.5	4.2	3.0	57.1	4.2
	製造業	67	23.9	23.9	7.5	3.0	55.2	0.0
	運輸業・郵便業	21	19.0	14.3	0.0	0.0	71.4	0.0
	卸売業・小売業	82	25.6	11.0	1.2	4.9	58.5	6.1
	金融業・保険業	10	40.0	30.0	20.0	0.0	30.0	0.0
	宿泊業・飲食サービス業	6	50.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0
	医療・福祉	108	32.4	24.1	4.6	6.5	42.6	3.7
	サービス業（他に分類されないもの）	99	33.3	24.2	5.1	9.1	46.5	4.0

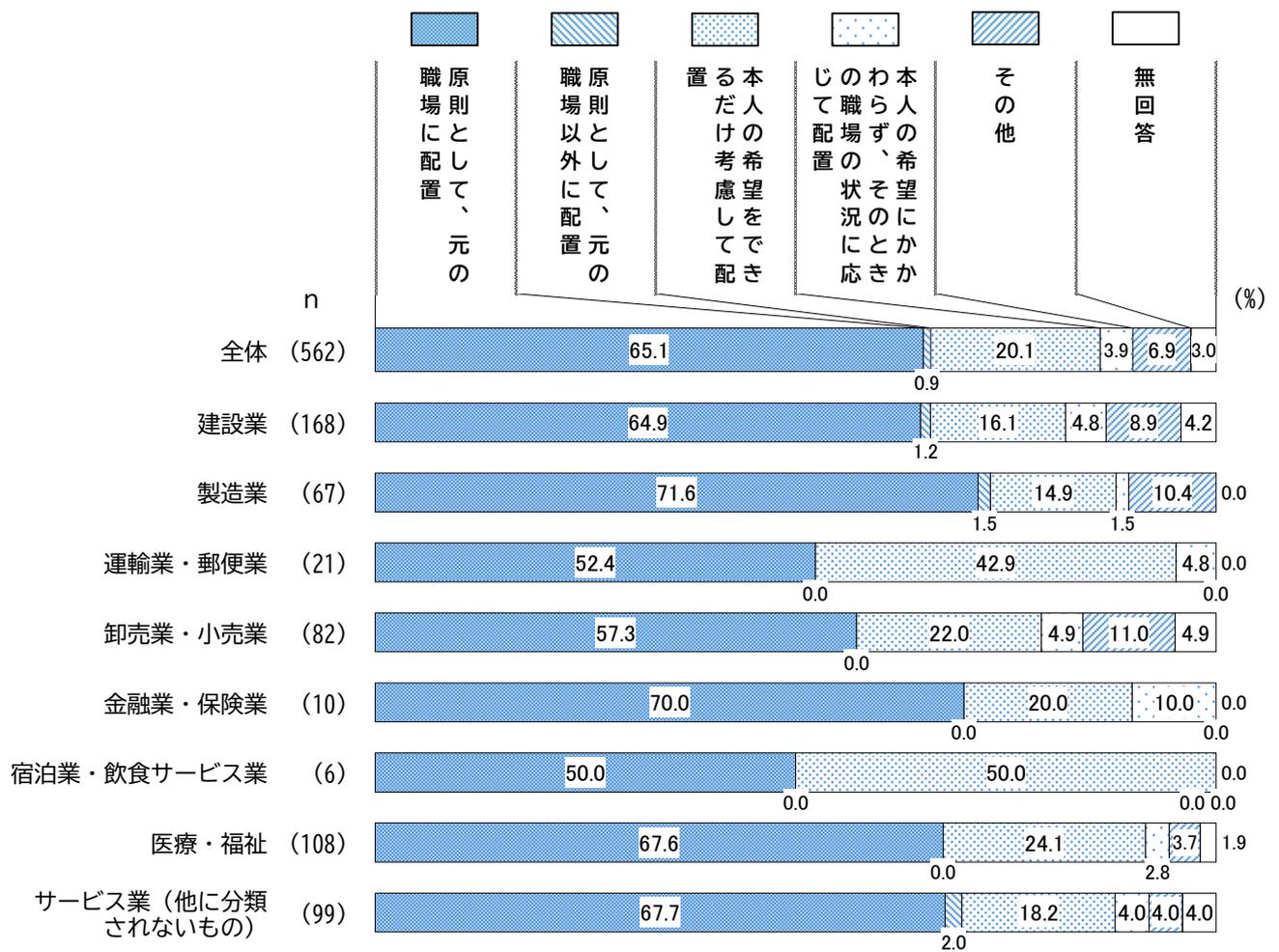
※母数が30未満の項目は参考値とする。

(6) 育児休業から復職する際の配置

Q：育児休業を取得した従業員が復職する際に、どのように配置していますか。(○は1つ)

育児休業から復職する際の配置は、全体では「原則として、元の職場に配置」が65.1%で最も高く、次いで「本人の希望をできるだけ考慮して配置」が20.1%となっています。「その他」の主な内容は、「事例・該当者なし」、「規定なし・わからない」、「検討中」などが挙げられています。

業種別で見ると、「原則として、元の職場に配置」は製造業で71.6%と高くなっています。「本人の希望をできるだけ考慮して配置」は医療・福祉で24.1%とやや高くなっています。



※母数が30未満の項目は参考値とする。

(7) 子育て中の従業員への制度の有無

Q：子育て中の従業員に対する次のような制度がありますか。(ある場合は、子が何歳になるまで利用できますか) (○は1つ)

子育て中の従業員に対する制度は、《制度あり 計》は“短時間勤務制度”が51.5%で最も高く、次いで“所定外労働の免除”が35.3%、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ”が33.0%、“子ども看護休暇制度”が32.7%となっています。一方、「制度なし」は“事業所内託児施設”が64.4%、“育児休業中の経済的支援（雇用保険による育児休業給付金を除く）”が62.5%、“育児サービス利用等に関する援助”が62.1%と高くなっています。

	調査数 (n)	1歳未満	1～3歳未満	3歳～小学校入学前	小学校低学年まで	小学校卒業まで	小学校卒業後も利用可	制度なし	無回答	制度あり (計)
単位：%										
短時間勤務制度	562	6.6	21.7	8.9	2.1	2.8	9.4	28.5	19.9	51.5
所定外労働の免除	562	3.4	13.0	10.0	0.5	2.0	6.4	35.4	29.4	35.3
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	562	4.4	8.7	5.2	1.4	2.1	11.2	40.7	26.2	33.0
子ども看護休暇制度	562	1.6	2.7	18.5	0.9	3.0	6.0	38.4	28.8	32.7
配偶者出産時特別休暇	562	18.5	1.8	0.9	0.4	0.2	5.7	43.2	29.4	27.5
男性の育児休業制度や「共育て」のための特別休暇	562	14.4	6.2	1.8	0.5	0.2	3.7	42.5	30.6	26.8
フレックスタイム制度	562	1.4	2.5	1.8	0.4	0.7	7.3	55.3	30.6	14.1
在宅勤務制度	562	1.2	0.9	0.4	0.7	0.2	6.6	58.2	31.9	10.0
育児サービス利用等に関する援助	562	1.2	0.5	0.5	0.4	0.9	1.6	62.1	32.7	5.1
育児休業中の経済的支援 (雇用保険による育児休業給付金を除く)	562	2.3	0.7	0.0	0.0	0.5	1.1	62.5	32.9	4.6
事業所内託児施設	562	0.2	1.2	0.4	0.0	0.4	0.0	64.4	33.5	2.2
その他	562	0.2	0.4	0.2	0.4	0.2	0.4	37.7	60.7	1.8

■無回答を除いた集計結果

無回答を除いた割合をみると、《制度あり 計》は“短時間勤務制度”が64.5%で最も高く、次いで“所定外労働の免除”が50.0%、“子ども看護休暇制度”が46.2%、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ”が44.8%となっています。一方、「制度なし」は“事業所内託児施設”が96.8%、“育児休業中の経済的支援（雇用保険による育児休業給付金を除く）”が93.1%、“育児サービス利用等に関する援助”が92.3%と高くなっています。

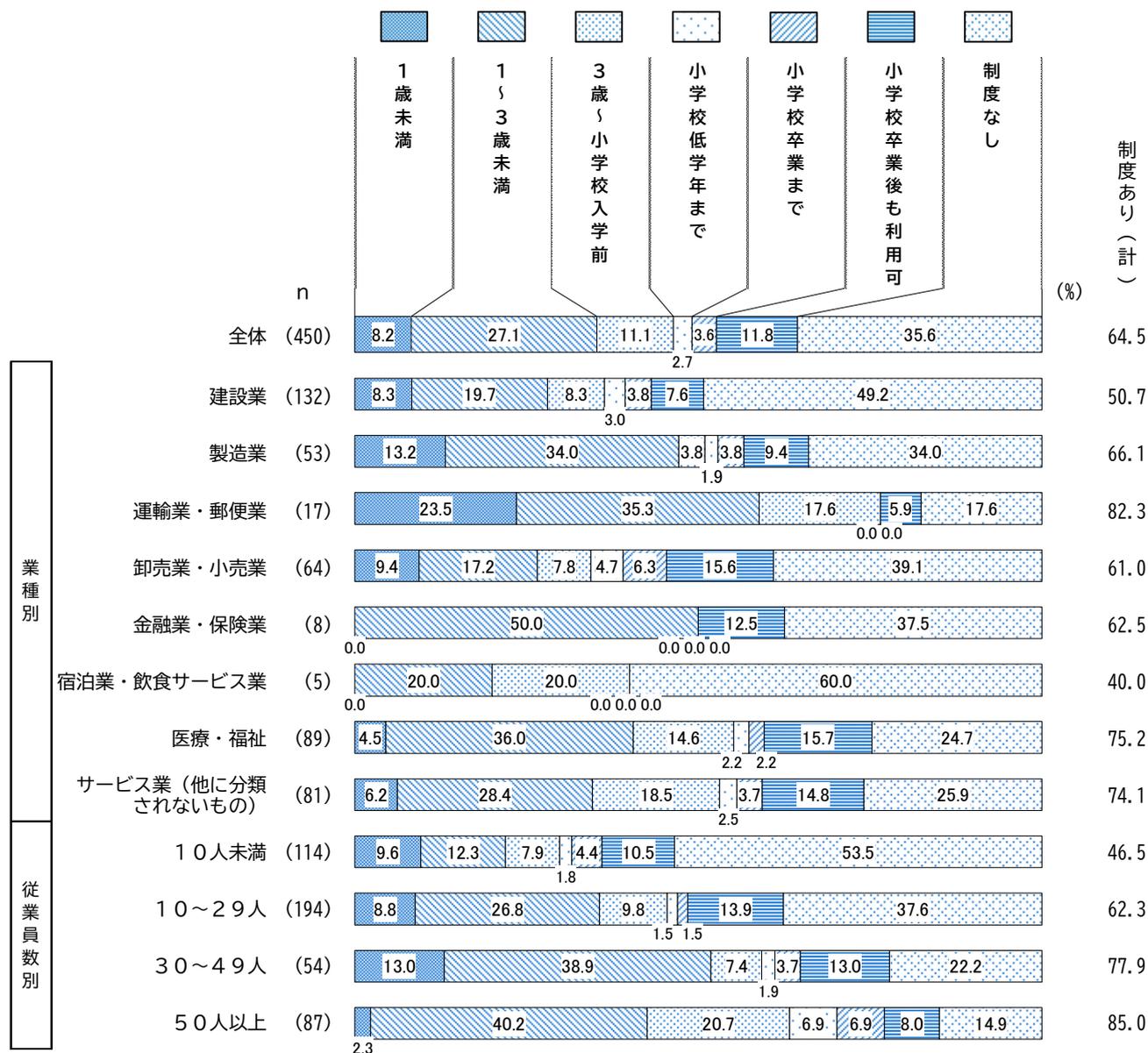
また、“その他”のうち、《制度あり 計》としているものの主な内容は、「子育て部分休暇」、「深夜作業の免除」などが挙げられています。

	調査数 (n)	1歳未満	1～3歳未満	3歳～小学校入学前	小学校低学年まで	小学校卒業まで	小学校卒業後も利用可	制度なし	制度あり (計)
単位：%									
短時間勤務制度	450	8.2	27.1	11.1	2.7	3.6	11.8	35.6	64.5
所定外労働の免除	397	4.8	18.4	14.1	0.8	2.8	9.1	50.1	50.0
子ども看護休暇制度	400	2.3	3.8	26.0	1.3	4.3	8.5	54.0	46.2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	415	6.0	11.8	7.0	1.9	2.9	15.2	55.2	44.8
配偶者出産時特別休暇	397	26.2	2.5	1.3	0.5	0.3	8.1	61.2	38.9
男性の育児休業制度や「共育て」のための特別休暇	390	20.8	9.0	2.6	0.8	0.3	5.4	61.3	38.9
フレックスタイム制度	390	2.1	3.6	2.6	0.5	1.0	10.5	79.7	20.3
在宅勤務制度	383	1.8	1.3	0.5	1.0	0.3	9.7	85.4	14.6
育児サービス利用等に関する援助	378	1.9	0.8	0.8	0.5	1.3	2.4	92.3	7.7
育児休業中の経済的支援 (雇用保険による育児休業給付金を除く)	377	3.4	1.1	0.0	0.0	0.8	1.6	93.1	6.9
事業所内託児施設	374	0.3	1.9	0.5	0.0	0.5	0.0	96.8	3.2
その他	221	0.5	0.9	0.5	0.9	0.5	0.9	95.9	4.2

■短時間勤務制度（「無回答」を除いた集計結果）

業種別でみると、《制度あり 計》は医療、福祉で75.2%、サービス業（他に分類されないもの）で74.1%と高くなっています。一方、建設業では50.7%と低くなっています。

従業員数別でみると、《制度あり 計》は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、50人以上で85.0%となっています。一方、10人未満では46.5%と低くなっています。

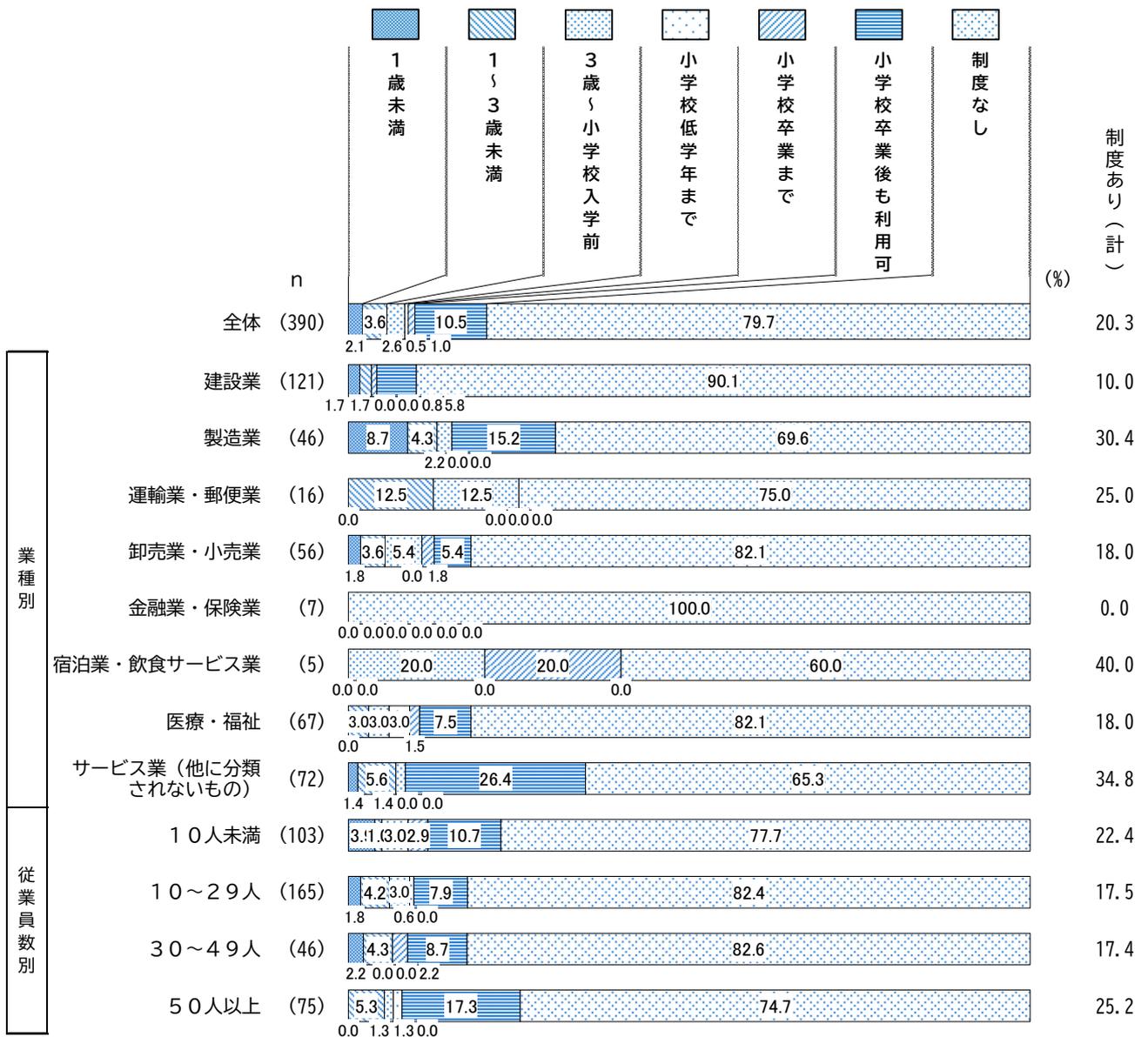


※母数が30未満の項目は参考値とする。

■フレックスタイム制度（「無回答」を除いた集計結果）

業種別でみると、《制度あり 計》はサービス業（他に分類されないもの）で34.8%と高くなっています。一方、建設業では10.0%と低くなっています。

従業員数別でみると、《制度あり 計》は50人以上、10人未満で2割台となっています。

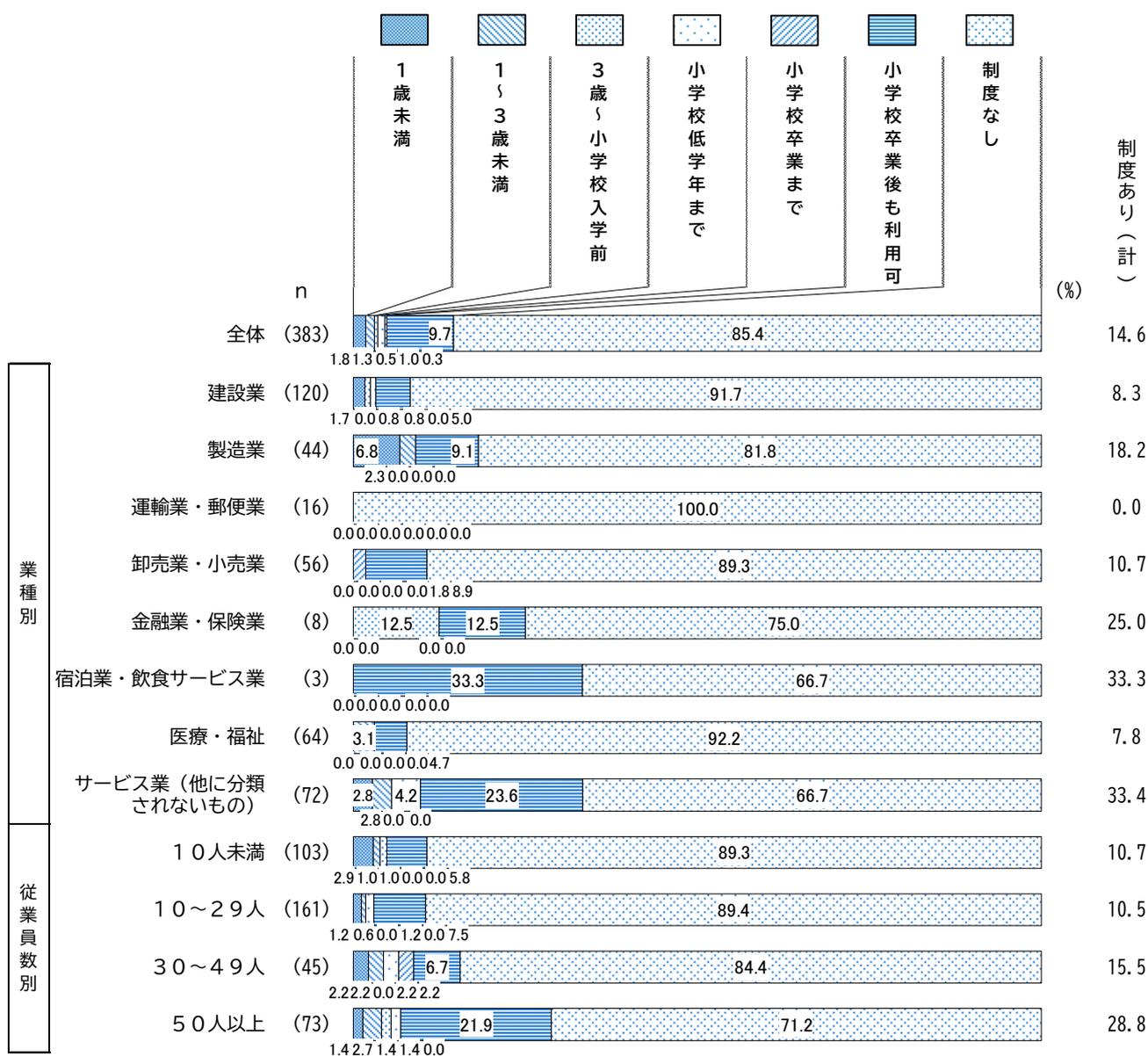


※母数が30未満の項目は参考値とする。

■在宅勤務制度（「無回答」を除いた集計結果）

業種別でみると、《制度あり 計》はサービス業（他に分類されないもの）で33.4%と高くなっています。一方、医療・福祉では7.8%、建設業では8.3%と低くなっています。

従業員数別でみると、《制度あり 計》は50人以上で28.8%と高くなっています。一方、10～29人では10.5%、10人未満では10.7%と低くなっています。

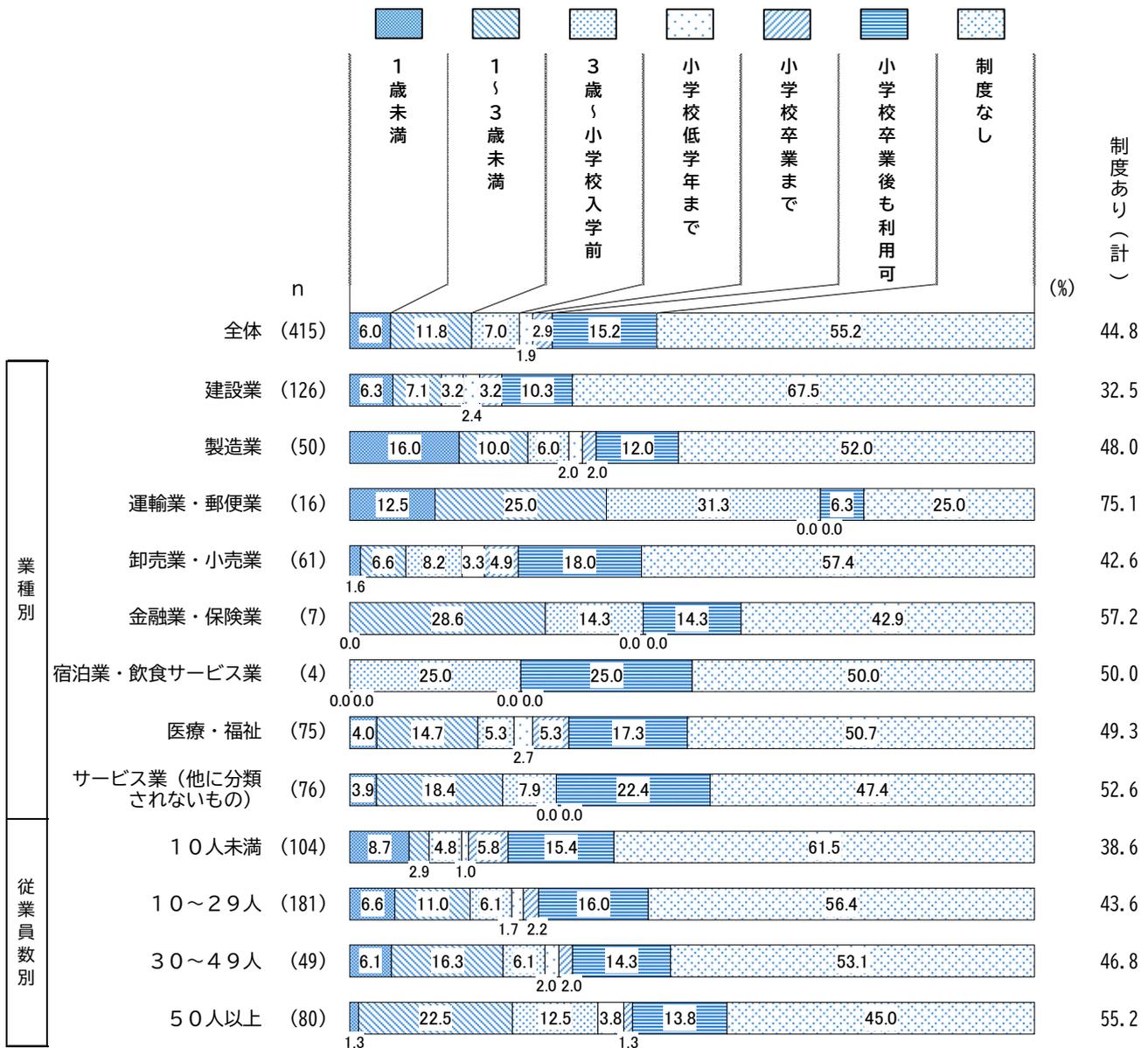


※母数が30未満の項目は参考値とする。

■始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（「無回答」を除いた集計結果）

業種別でみると、《制度あり 計》はサービス業（他に分類されないもの）で52.6%、医療・福祉で49.3%と高くなっています。一方、建設業では32.5%と低くなっています。

従業員数別でみると、《制度あり 計》は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、50人以上で55.2%となっています。一方、10人未満では38.6%と低くなっています。

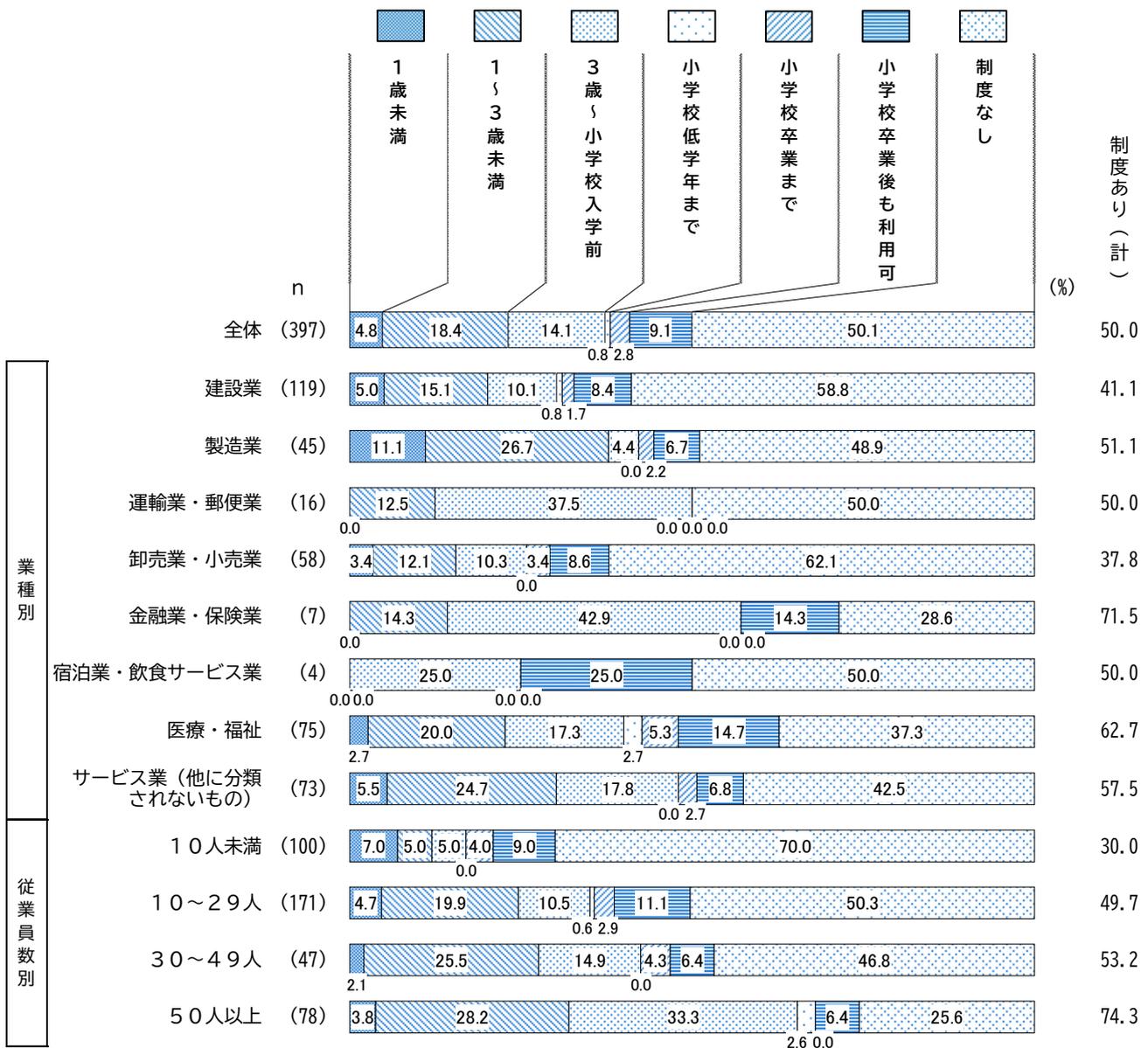


※母数が30未満の項目は参考値とする。

■所定外労働の免除（「無回答」を除いた集計結果）

業種別でみると、《制度あり 計》は医療・福祉で62.7%、サービス業（他に分類されないもの）で57.5%と高くなっています。一方、卸売業・小売業では37.8%と低くなっています。

従業員数別でみると、《制度あり 計》は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、50人以上で74.3%となっています。一方、10人未満では30.0%と低くなっています。

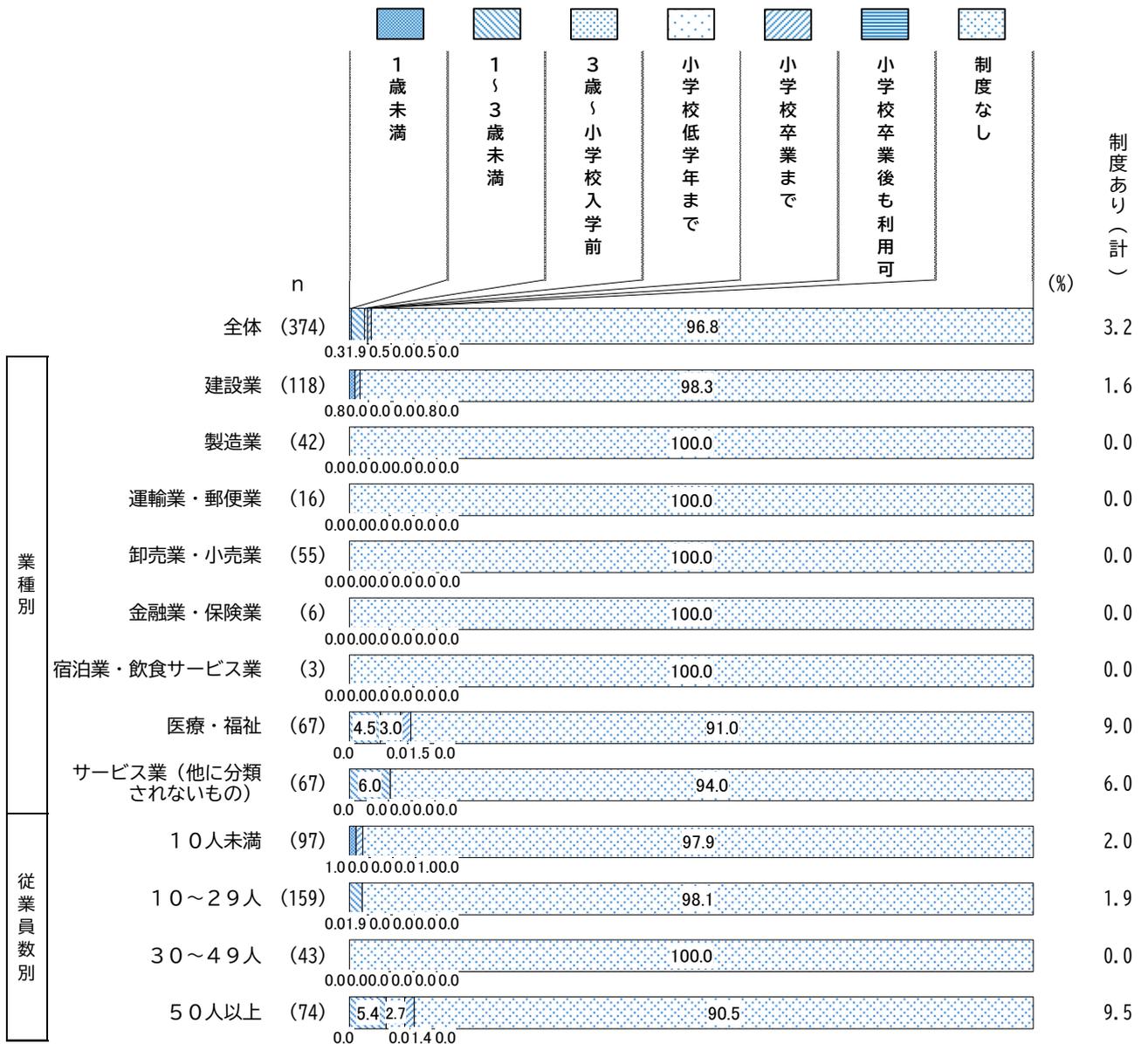


※母数が30未満の項目は参考値とする。

■事業所内託児施設（「無回答」を除いた集計結果）

業種別で見ると、《制度あり 計》は医療・福祉で9.0%と高くなっています。一方、「制度なし」はすべての業種で9割以上となっています。

従業員数別で見ると、いずれの従業員数でも「制度なし」が9割以上となっています。

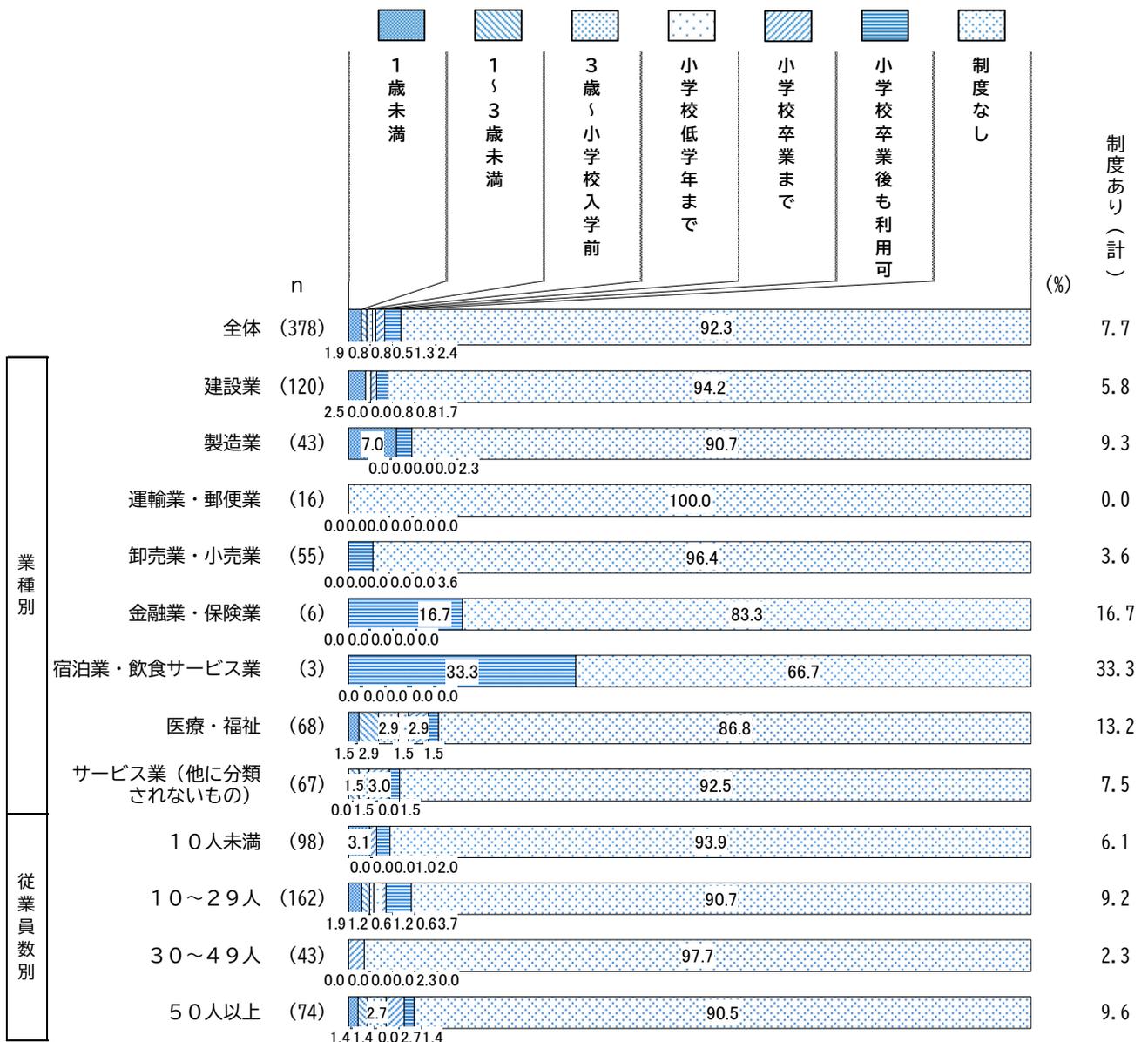


※母数が30未満の項目は参考値とする。

■育児サービス利用等に関する援助（「無回答」を除いた集計結果）

業種別でみると、《制度あり計》は医療・福祉で13.2%と高くなっています。一方、「制度なし」はほとんどの業種で9割以上となっています。

従業員数別でみると、いずれの従業員数でも「制度なし」が9割以上となっています。

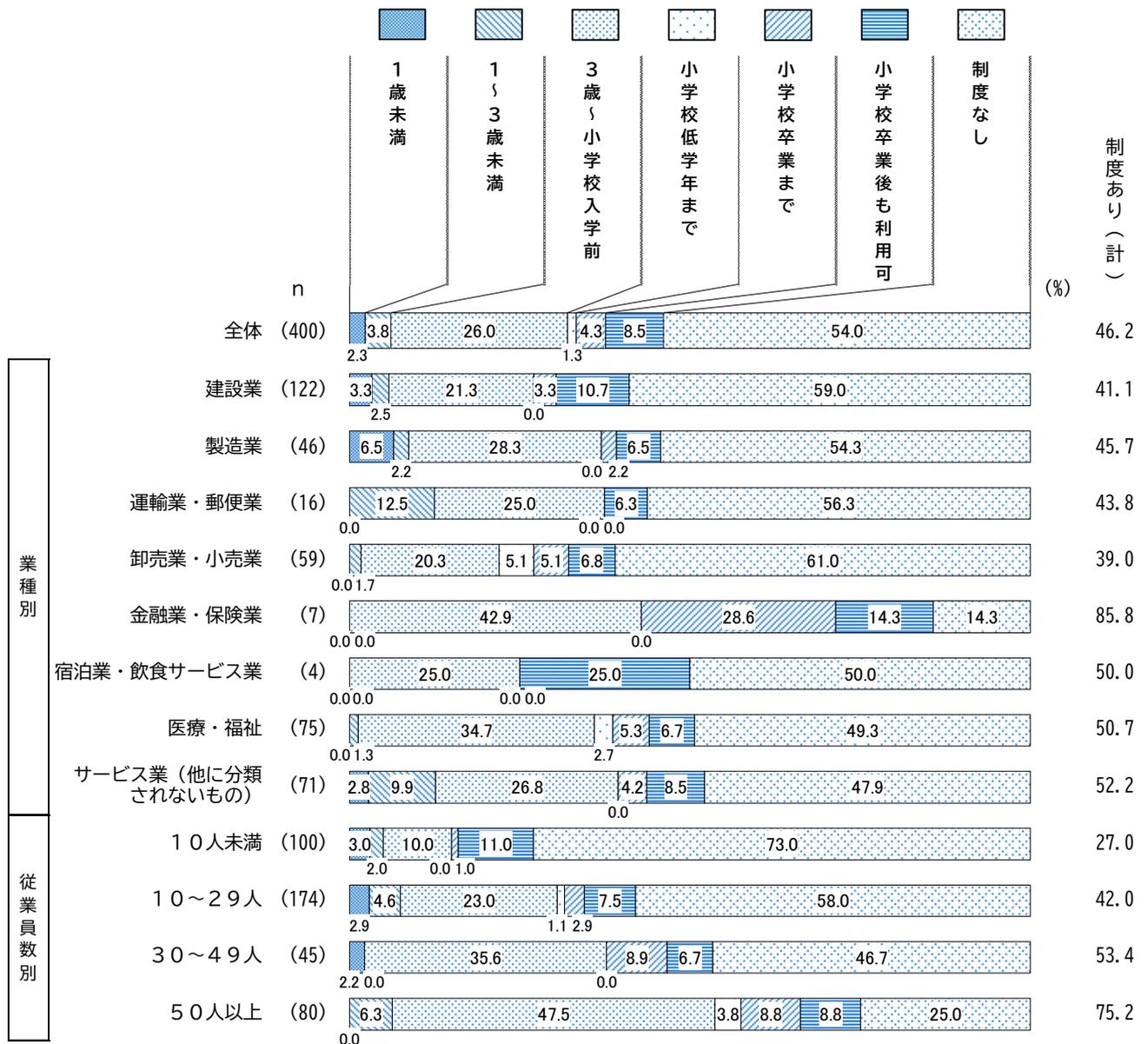


※母数が30未満の項目は参考値とする。

■子ども看護休暇制度（「無回答」を除いた集計結果）

業種別でみると、《制度あり 計》はサービス業（他に分類されないもの）で52.2%、医療・福祉で50.7%と高くなっています。一方、卸売業・小売業では39.0%と低くなっています。

従業員数別でみると、《制度あり 計》は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、50人以上で75.2%となっています。一方、10人未満では27.0%と低くなっています。

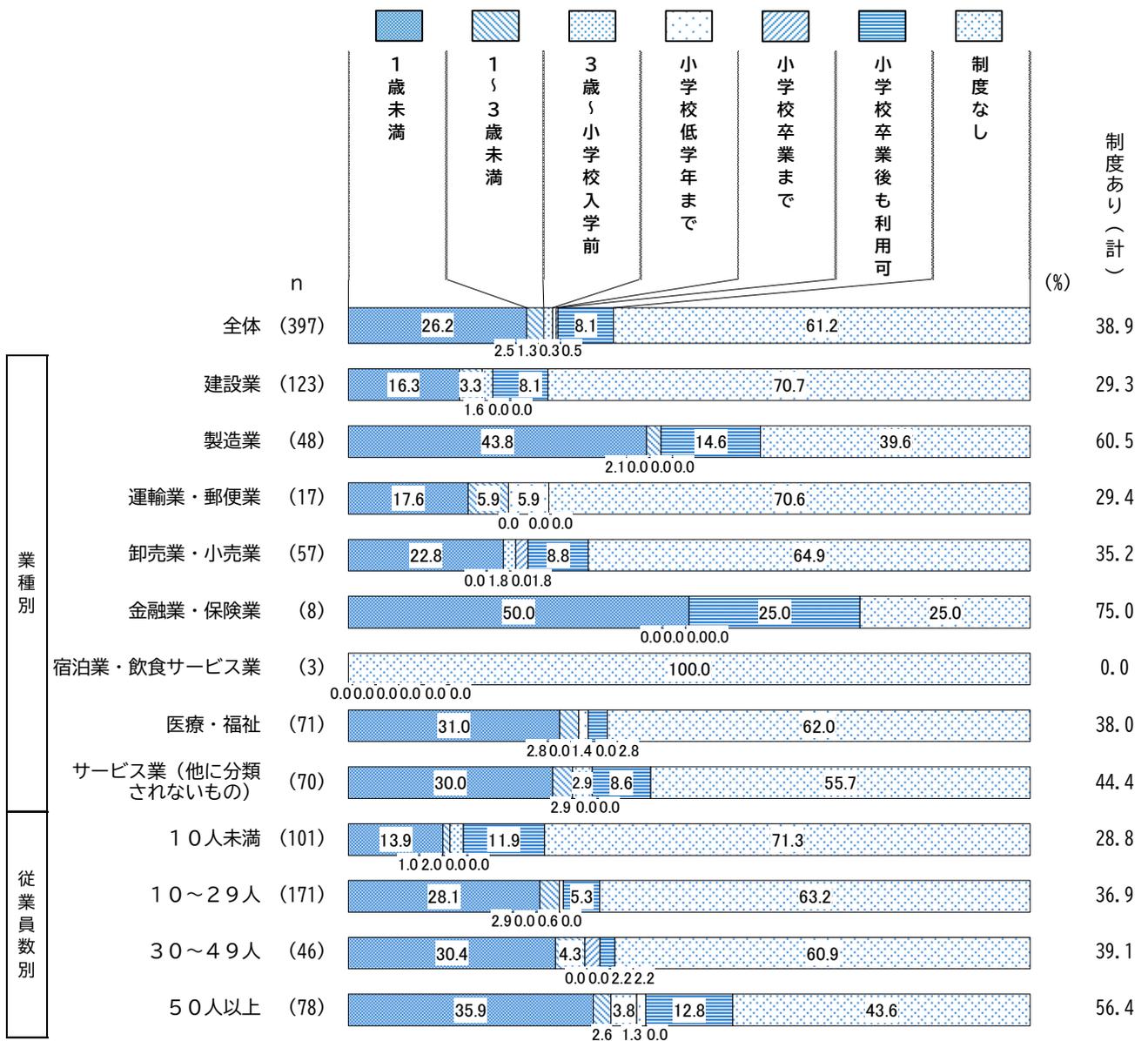


※母数が30未満の項目は参考値とする。

■配偶者出産時特別休暇（「無回答」を除いた集計結果）

業種別でみると、《制度あり 計》は製造業で60.5%と高くなっています。一方、建設業では29.3%と低くなっています。

従業員数別でみると、《制度あり 計》は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、50人以上で56.4%となっています。一方、10人未満では28.8%と低くなっています。

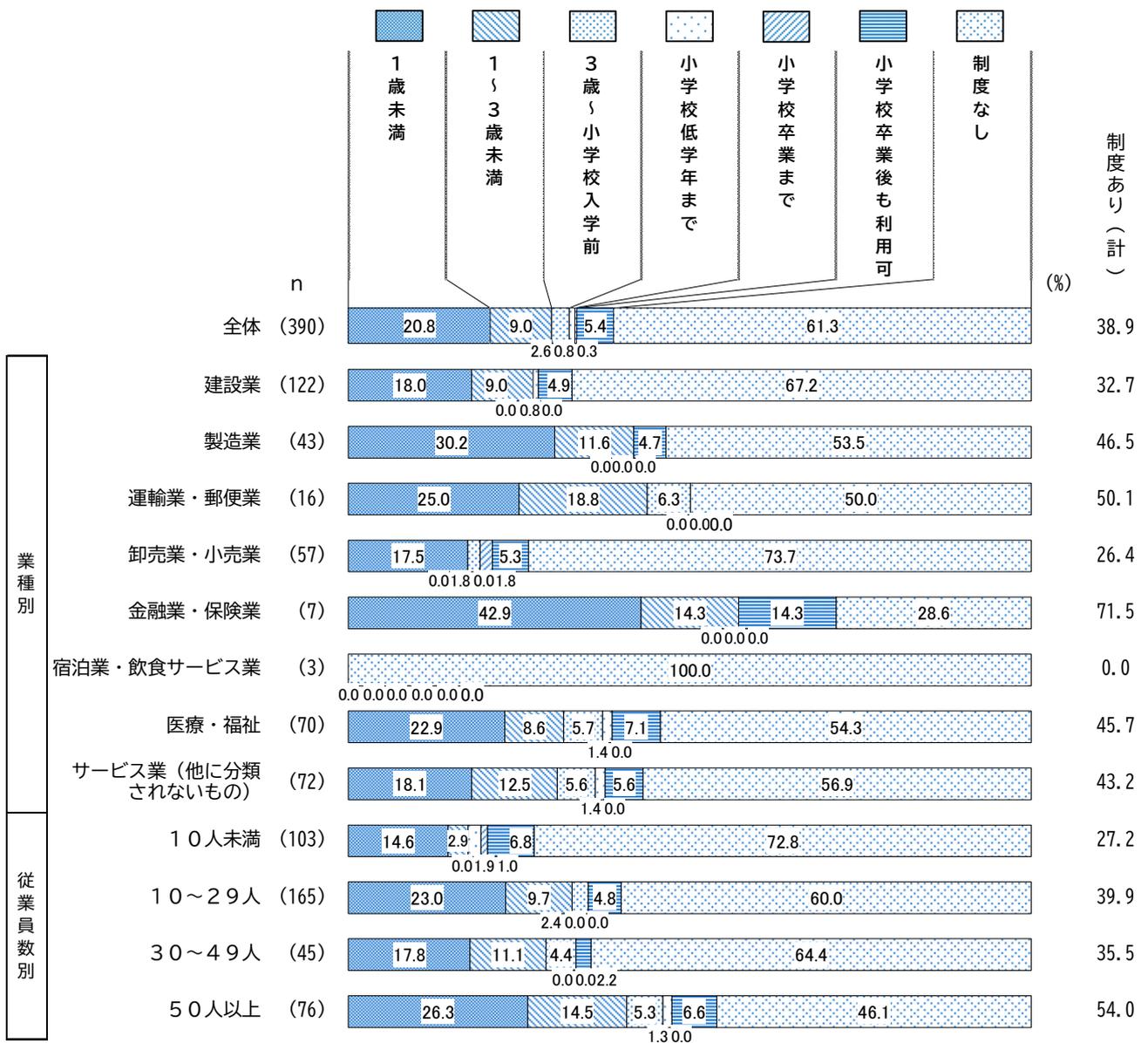


※母数が30未満の項目は参考値とする。

■男性の育児休業制度や「共育て」のための特別休暇（「無回答」を除いた集計結果）

業種別でみると、《制度あり 計》は製造業で46.5%、医療・福祉で45.7%と高くなっています。一方、卸売業・小売業では26.4%と低くなっています。

従業員数別でみると、《制度あり 計》は50人以上で54.0%と高くなっています。一方、10人未満では27.2%と低くなっています。

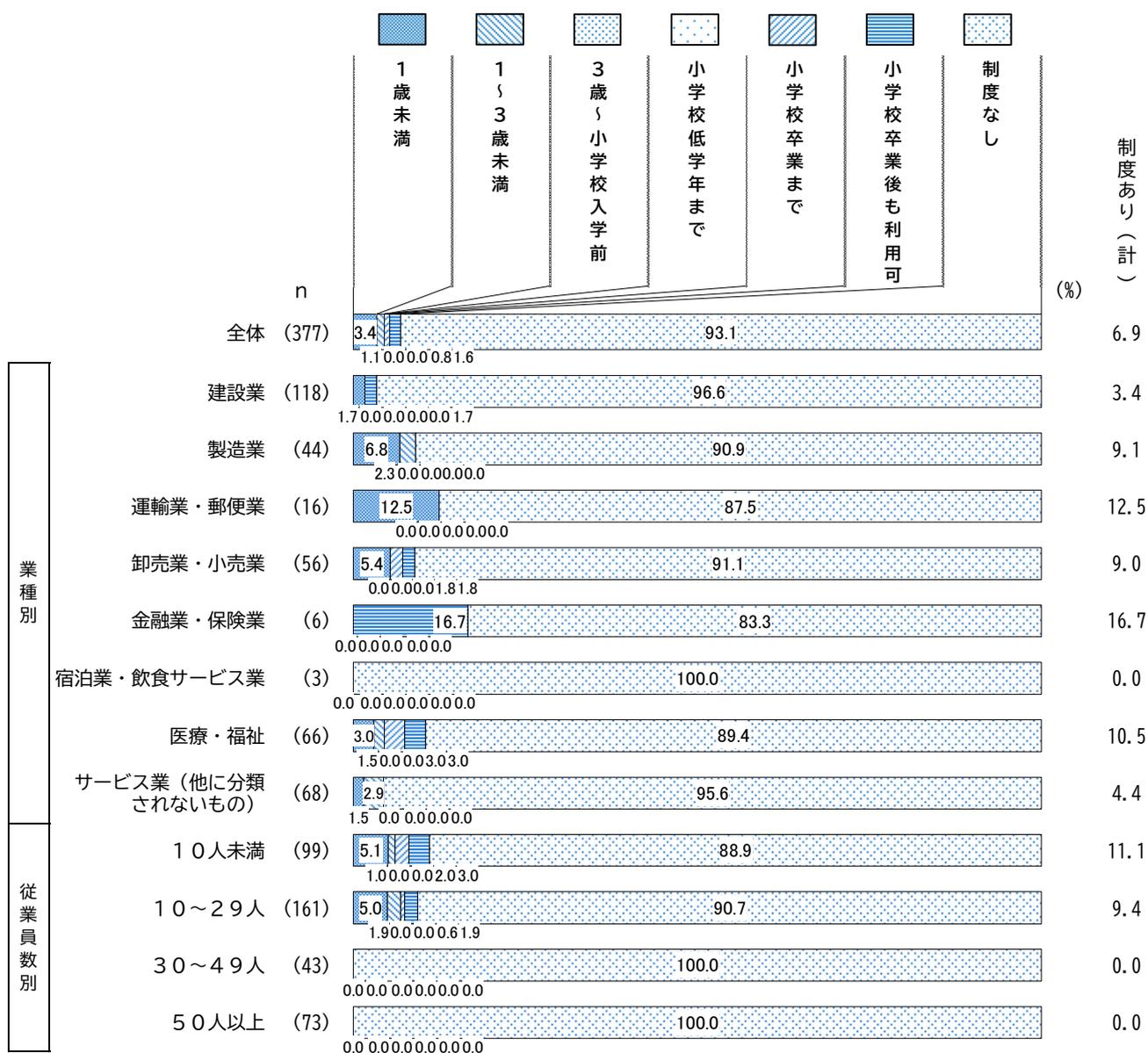


※母数が30未満の項目は参考値とする。

■育児休業中の経済的支援（雇用保険による育児休業給付金を除く）
 （「無回答」を除いた集計結果）

業種別でみると、《制度あり 計》は医療・福祉で10.5%と高くなっています。一方、「制度なし」はほとんどの業種で9割以上となっています。

従業員数別でみると、《制度あり 計》は10人未満で11.1%、10～29人で9.4%とやや高くなっています。一方、30人以上では0.0%となっています。

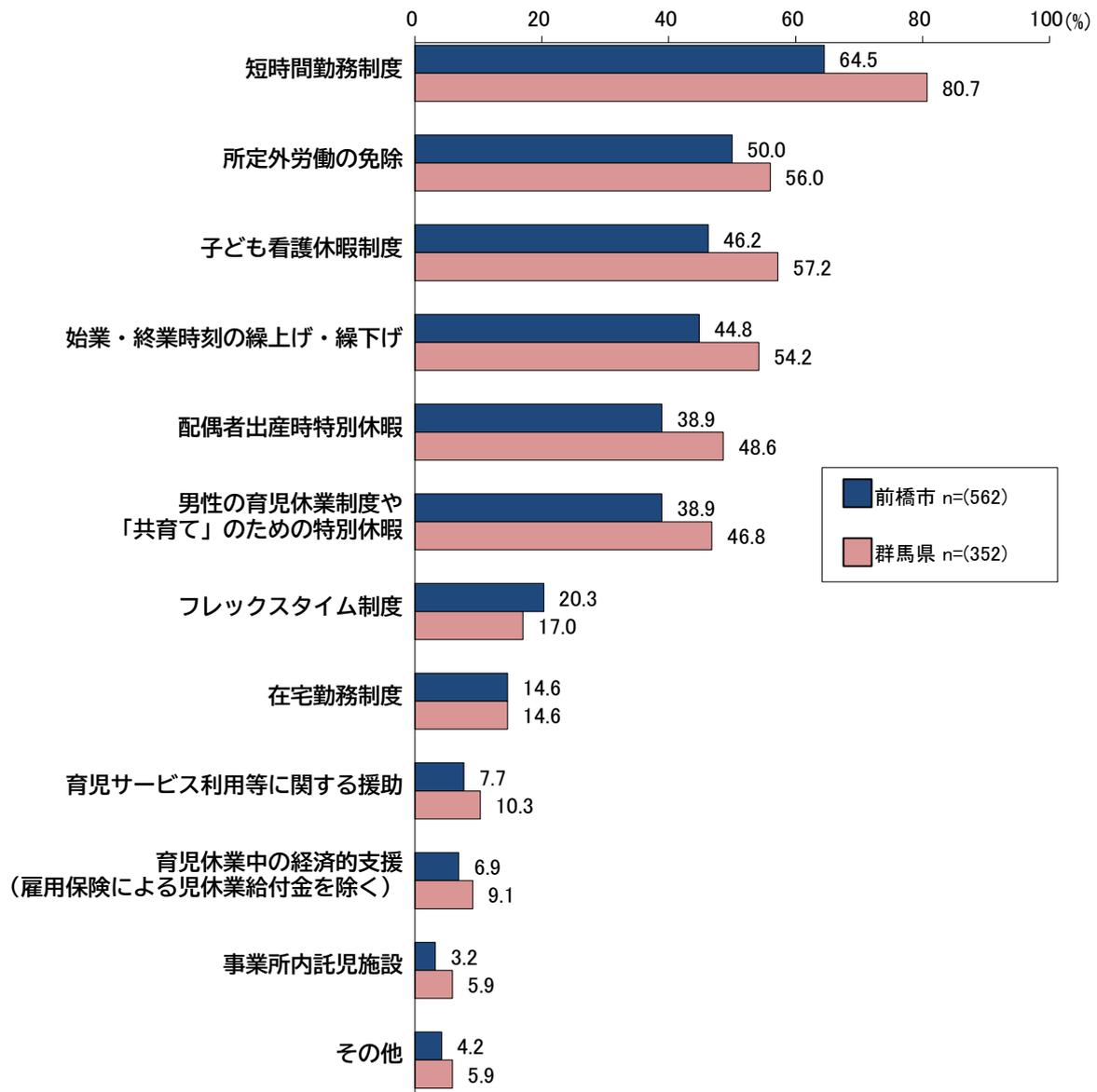


※母数が30未満の項目は参考値とする。

県調査※との比較

子育て中の従業員への制度の有無について県調査の結果と比較すると、県、市調査ともに「短時間勤務制度」が最も高く、次いで市では「所定外労働の免除」、県では「子ども看護休暇制度」となっています。

また、ほとんどの制度で県調査が市調査を上回っていますが、「フレックスタイム制度」では20.3%と、県調査（17.0%）より3.3ポイント高くなっています。



（《制度あり 計》の割合、「無回答」を除いた集計結果）

※令和5年度少子化対策に関する県民意識調査 / 仕事と生活の調和に関する調査（企業調査）

4 働きやすい環境整備について

(1) 仕事と家庭の両立支援制度

Q：貴社には、仕事と家庭の両立を支援するため、次のような制度がありますか。
 (○はいくつでも)

仕事と家庭の両立支援制度は、全体では「保育所等の行事に参加するなど短時間の所用のための半日または時間単位の休暇制度」が47.2%で最も高く、次いで「パートから正社員へ、正社員からパートへの身分の切り替え制度」が36.7%、「結婚・出産、育児、介護等を理由に退職した従業員の再雇用制度」が23.7%となっています。「その他」の主な内容は、「パタニティ休暇」、「キャリア継続支援休職制度」、「相談窓口の設置」などが挙げられています。

業種別でみると、「保育所等の行事に参加するなど短時間の所用のための半日または時間単位の休暇制度」は医療・福祉で53.7%、サービス業（他に分類されないもの）で52.5%と高くなっています。「パートから正社員へ、正社員からパートへの身分の切り替え制度」は医療・福祉で60.2%と高くなっています。

従業員数別でみると、「保育所等の行事に参加するなど短時間の所用のための半日または時間単位の休暇制度」は30～49人で54.1%、50人以上で53.8%とやや高くなっています。「パートから正社員へ、正社員からパートへの身分の切り替え制度」は50人以上で46.2%と高くなっています。「結婚・出産、育児、介護等を理由に退職した従業員の再雇用制度」は10～29人で28.4%とやや高くなっています。

	調査数 (n)	短時間 の休暇 制度	パート、 正社員 間の身 分の切 り替え 制度	結婚・ 出産、 育児、 介護 等を理 由に退 職した 従業 員の再 雇用制 度	在宅 勤務制 度	復職後 の研修 制度や 休業制 度	育児・ 介護休 業法を 上回る 休業制 度	育児・ 介護休 業期間 中の生 活資金 の貸付 制度	その他	特に制 度は設 けてい ない	無回 答	
単位：%												
全体	562	47.2	36.7	23.7	12.5	11.4	6.0	2.7	2.3	29.7	3.9	
業種別	建設業	168	41.1	24.4	17.3	8.9	14.3	6.5	5.4	1.8	39.3	1.8
	製造業	67	41.8	26.9	25.4	10.4	7.5	1.5	1.5	0.0	40.3	3.0
	運輸業・郵便業	21	57.1	33.3	38.1	4.8	9.5	4.8	4.8	0.0	28.6	4.8
	卸売業・小売業	82	42.7	34.1	20.7	7.3	3.7	7.3	1.2	1.2	32.9	6.1
	金融業・保険業	10	90.0	30.0	20.0	30.0	20.0	10.0	0.0	10.0	10.0	0.0
	宿泊業・飲食サービス業	6	33.3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	医療・福祉	108	53.7	60.2	32.4	5.6	16.7	6.5	1.9	2.8	16.7	3.7
	サービス業（他に分類されないもの）	99	52.5	39.4	23.2	31.3	10.1	7.1	1.0	5.1	20.2	7.1
従業員数別	10人未満	164	34.8	25.6	17.7	9.8	4.9	3.7	3.7	1.8	42.1	4.9
	10～29人	243	51.4	39.1	28.4	11.1	12.8	6.2	2.9	2.1	25.1	3.7
	30～49人	61	54.1	42.6	21.3	11.5	14.8	4.9	0.0	1.6	23.0	3.3
	50人以上	93	53.8	46.2	23.7	21.5	17.2	10.8	2.2	4.3	23.7	3.2

※母数が30未満の項目は参考値とする。

(2)「共育て」を促進するために有効な取組

Q：男性の育児休業制度の利用を含めた「共育て」を促進するためには、どのような取組が有効と考えますか。(〇は3つまで)

「共育て」を促進するために有効と考える取組は、全体では「年次有給休暇の取得を促進する」が46.3%で最も高く、次いで「職場の人員体制を整える」が42.3%、「短時間勤務・在宅勤務など柔軟な働き方を認める」が29.9%となっています。「その他」の主な内容は、「育休に関する社員の意識を統一すること」、「個々の家庭の問題に過度の介入を行わず、従業員の希望に対しては汲み取れるよう面談の機会を設ける」などが挙げられています。

業種別でみると、「年次有給休暇の取得を促進する」は製造業で58.2%と高くなっています。「職場の人員体制を整える」は医療・福祉で48.1%と高く、「短時間勤務・在宅勤務など柔軟な働き方を認める」はサービス業（他に分類されないもの）で38.4%と高くなっています。

従業員数別でみると、「年次有給休暇の取得を促進する」は30～49人で59.0%と高くなっています。「職場の人員体制を整える」は50人以上で54.8%と高くなっています。

		調査数 (n)	年次有給休暇の取得を促進する	職場の人員体制を整える	短時間勤務・在宅勤務など柔軟な働き方を認める	長時間勤務を是正する	必要性について、管理職の理解を深める	必要性について、本人の理解を深める	育児休業中の経済的支援を行う	育児休業について複数回の取得を認める	研修や情報提供を行う	その他	わからない	無回答
単位：%														
全体		562	46.3	42.3	29.9	27.4	18.1	13.5	12.3	8.5	3.4	2.0	13.0	2.3
業種別	建設業	168	46.4	39.3	29.8	26.8	16.1	12.5	14.3	8.3	3.0	2.4	14.9	1.2
	製造業	67	58.2	46.3	26.9	19.4	17.9	16.4	17.9	4.5	0.0	1.5	11.9	0.0
	運輸業・郵便業	21	42.9	28.6	19.0	38.1	4.8	23.8	9.5	23.8	4.8	0.0	19.0	4.8
	卸売業・小売業	82	36.6	42.7	28.0	28.0	18.3	17.1	12.2	11.0	1.2	2.4	14.6	2.4
	金融業・保険業	10	80.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	30.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業・飲食サービス業	6	83.3	50.0	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療・福祉	108	44.4	48.1	26.9	25.9	19.4	11.1	10.2	7.4	4.6	1.9	11.1	2.8
	サービス業（他に分類されないもの）	99	43.4	39.4	38.4	31.3	24.2	13.1	7.1	8.1	7.1	2.0	12.1	5.1
従業員数別	10人未満	164	43.3	31.7	24.4	23.2	11.6	9.8	11.6	7.3	1.8	3.7	23.2	2.4
	10～29人	243	48.6	45.3	30.9	27.2	17.3	11.9	10.3	8.2	2.9	1.6	10.7	2.9
	30～49人	61	59.0	41.0	34.4	29.5	23.0	26.2	13.1	11.5	4.9	0.0	3.3	0.0
	50人以上	93	37.6	54.8	34.4	33.3	29.0	16.1	18.3	9.7	6.5	1.1	7.5	2.2

※母数が30未満の項目は参考値とする。

県調査※との比較

県調査の結果をみると、「職場の人員体制を整える」が58.0%と最も高く、次いで「年次有給休暇の取得を促進する」が47.2%、「長時間勤務の是正する」が31.5%となっています。第1位から第4位までの項目に変わりはないものの、県調査と市調査で順位は入れ替わります。

	調査数 (n)	職場の人員体制を整える	年次有給休暇の取得を促進する	長時間勤務を是正する	短時間勤務・在宅勤務など柔軟な働き方を認める	必要性について、管理職の理解を深める	育児休業中の経済的支援を行う	必要性について、当人の理解を深める	育児休業について複数回の取得を認める	研修や情報提供を行う	その他	わからない	無回答
単位：%													
全体	352	58.0	47.2	31.5	27.8	22.2	18.2	11.6	10.5	8.5	2.3	6.5	0.0

※令和5年度少子化対策に関する県民意識調査 / 仕事と生活の調和に関する調査（企業調査）

(3) 仕事と家庭が両立しやすい労働環境の整備のために行政に期待する支援

Q：今後、企業が仕事と家庭が両立しやすい労働環境を整備するために、行政に対してどのような支援を期待しますか。(〇は3つまで)

企業が仕事と家庭が両立しやすい労働環境の整備のために行政に期待する支援は、全体では「一定水準以上の両立支援制度を導入する企業に対する助成金制度」が71.5%で最も高く、次いで「両立支援に取り組む企業に対する資金の優遇貸付（金利優遇等）」が26.9%となっています。「その他」の主な内容は、「人材確保に関する施策、育休代替職員の人件費支援」、「保育所、学童などのインフラの整備（そこで働くスタッフの処遇含む）」などが挙げられています。

業種別でみると、「一定水準以上の両立支援制度を導入する企業に対する助成金制度」は医療・福祉で79.6%と高くなっています。「両立支援に取り組む企業に対する資金の優遇貸付（金利優遇等）」は製造業で35.8%と高くなっています。

従業員数別でみると、「一定水準以上の両立支援制度を導入する企業に対する助成金制度」は10～29人で73.7%、50人以上で72.0%とやや高くなっています。「両立支援に取り組む企業に対する資金の優遇貸付（金利優遇等）」は10人未満で31.1%、10～29人で28.0%とやや高くなっています。

		調査数 (n)	一定水準以上の両立支援制度を導入する企業に対する助成金制度	両立支援に取り組む企業に対する資金の優遇貸付（金利優遇等）	多様な働き方導入のためのアドバイス制度	入札制度の格付けにおける加算	子育てしながら働く人のネットワークづくり	企業の管理者向けの両立支援に関する研修会	事業所内保育施設への支援	両立支援に関する情報を提供するホームページの充実	企業の人事・福利厚生担当者のネットワーキングづくり	企業の両立支援の取組が一定水準以上か認定する制度	両立支援に積極的な企業の表彰制度	ホームページ等で企業の取り組み内容をPRする	その他	無回答
単位：%																
全体		562	71.5	26.9	10.9	10.7	10.7	9.3	9.1	6.6	4.8	4.4	3.2	2.5	6.2	6.9
業種別	建設業	168	67.9	29.2	11.3	22.0	8.9	7.1	8.3	9.5	2.4	5.4	3.0	1.8	6.5	6.0
	製造業	67	71.6	35.8	14.9	1.5	14.9	10.4	7.5	1.5	4.5	1.5	1.5	3.0	7.5	4.5
	運輸業・郵便業	21	85.7	19.0	9.5	0.0	14.3	4.8	4.8	4.8	4.8	0.0	0.0	4.8	4.8	4.8
	卸売業・小売業	82	70.7	29.3	4.9	6.1	13.4	8.5	4.9	4.9	1.2	4.9	6.1	1.2	6.1	7.3
	金融業・保険業	10	50.0	10.0	40.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業・飲食サービス業	6	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療・福祉	108	79.6	23.1	10.2	0.9	9.3	13.9	13.0	3.7	9.3	2.8	2.8	0.9	4.6	10.2
	サービス業（他に分類されないもの）	99	68.7	22.2	11.1	16.2	9.1	7.1	11.1	10.1	6.1	7.1	3.0	6.1	8.1	8.1
従業員数別	10人未満	164	69.5	31.1	9.8	6.1	8.5	5.5	8.5	4.9	0.0	1.8	0.6	3.0	7.3	9.1
	10～29人	243	73.7	28.0	10.7	13.6	8.2	9.9	6.2	5.8	4.9	6.2	4.1	1.6	5.8	6.6
	30～49人	61	67.2	23.0	13.1	4.9	14.8	8.2	9.8	13.1	6.6	6.6	1.6	1.6	6.6	6.6
	50人以上	93	72.0	18.3	10.8	15.1	18.3	15.1	17.2	7.5	11.8	3.2	6.5	4.3	5.4	4.3

※母数が30未満の項目は参考値とする。

5 女性活躍推進について

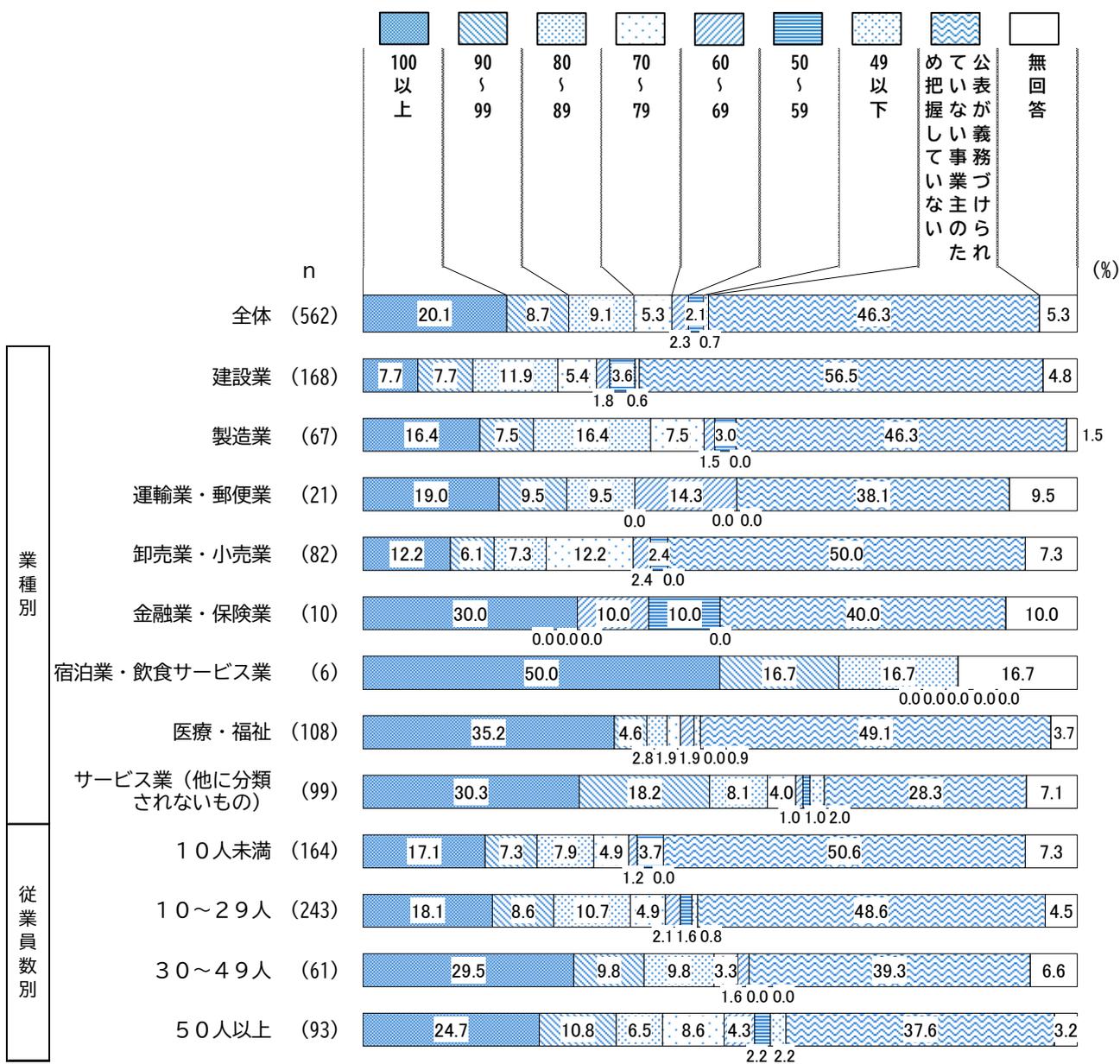
(1) 男性の賃金を100とした場合の女性の賃金

Q：省令が改正され、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主は「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられました。男性の賃金を100とした場合、女性の賃金はどのくらいですか。(〇は1つ)

■男性の賃金を100とした場合の女性の賃金の割合

(公表が義務付けられていない事業主のため把握していない事業所も含む全体)

今回の調査では、全体としては「公表が義務づけられていない事業主のため把握していない」が46.3%を占めていました。



※母数が30未満の項目は参考値とする。

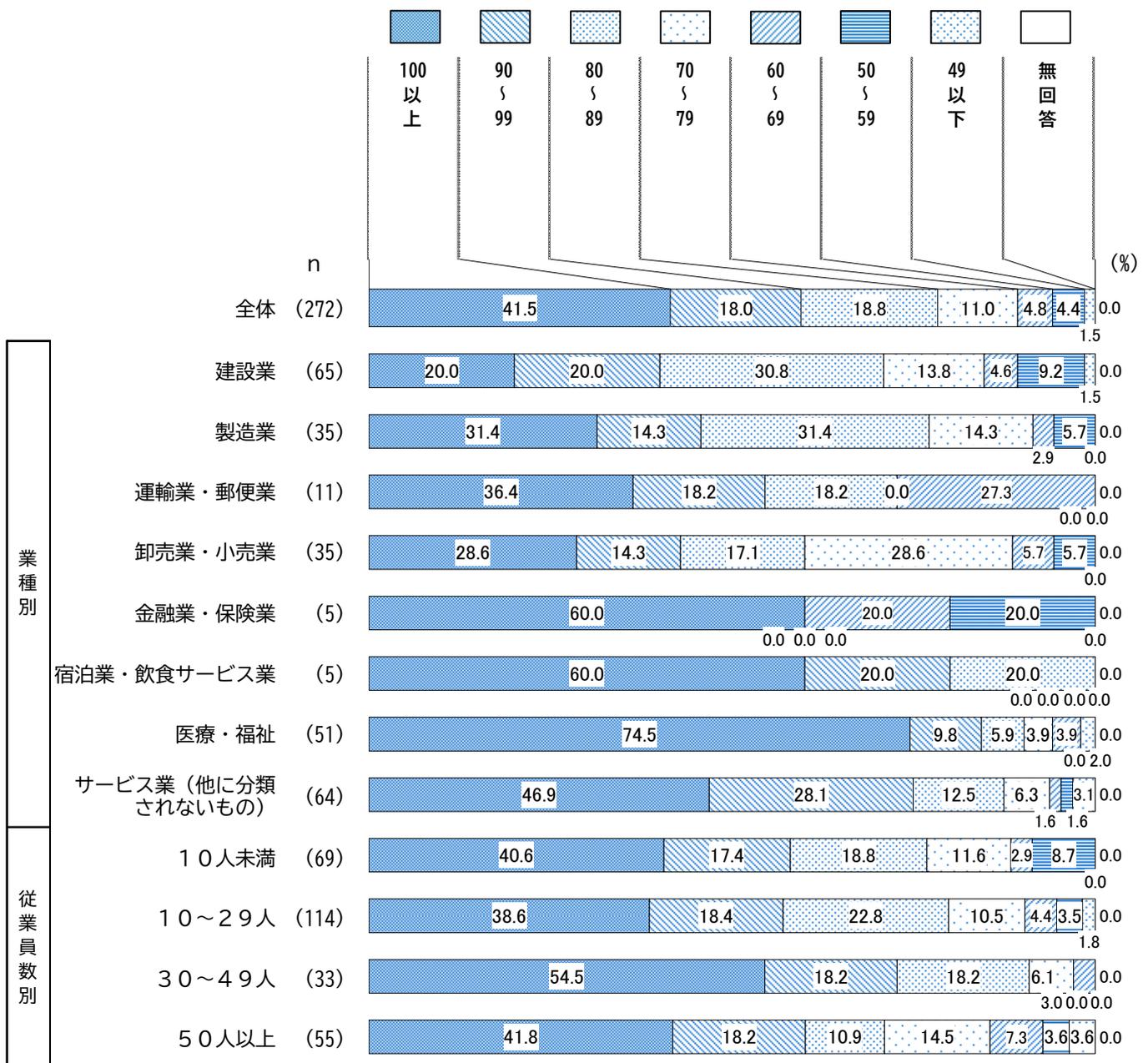
■男性の賃金を100とした場合の女性の賃金の割合

(「公表が義務づけられていない事業主のため把握していない」と回答した事業主を除く)

男性の賃金を100とした場合の女性の賃金を把握している事業所のみで見ると、「100以上」が41.5%、「80～89」が18.8%、「90～99」が18.0%となっています。

業種別で見ると、「100以上」は医療、福祉で74.5%と高くなっています。一方、89以下の割合は建設業で59.9%と高くなっています。

従業員数別で見ると、「100以上」は30～49人で54.5%と高くなっています。一方、89以下の割合は10～29人で43.0%、10人未満で42.0%と高くなっています。



※母数が30未満の項目は参考値とする。

(2) 女性活躍推進についての今後の取組（自由記載）

Q：男女の従業員数や雇用形態別の割合、賃金の差異などについて、貴社で今後、取り組んでいきたいことはありますか。（自由記載）

事業所において取り組んでいきたいこと等、自由に記述していただきました。寄せられた回答の中からご意見を抜粋し掲載しています。

▼女性の管理職登用の推進

- ・まだ女性の管理職が少ない、育休後退職の流れが多いため勤続年数が男性よりも少ないことも原因と考えられる。なので、育休後も働きやすい環境作りに努めたい。また、女性＝事務職の形が多いためどうしても大きな差はないにしろ資格保有者との差はどうしてもでてしまう。専門職に関しても、積極的に女性の雇用も考えていきたい。
- ・女性の正社員や管理職を増やすため、女性も長く働きやすい環境づくりに努めたい。
- ・女性の割合、管理職を増やしていきたい。
- ・基本給において男女の差異は全く無いが、現状では役職手当（管理職・準管理職）に該当する女性職員が居ないため、将来的には役職の均等化を図りたい。
- ・女性従業員の管理職登用研修。

▼働きやすい職場環境の整備

- ・ワークシェアにより、女性が活躍できる職務を作る。
- ・子育て中に関わらず、すべての社員がお互い様で快く柔軟な勤務ができる風土や体制づくり。
- ・勤務時間の対応。外部企業からの採用。
- ・労働時間の短縮。
- ・医療サービス提供者は看護師など女性従業員が多く、学校行事や育児などの家庭の相談を差し支えない範囲で相談してもらえるような、組織づくりをこころがけていきたい。

▼賃金制度や人事評価の見直し

- ・最低賃金改定による賃金の見直しをする中で、基本給をアップし残業を減らす取り組みをしている。
- ・物価に見合うよう毎年のベースアップを検討していきたい。
- ・人事評価制度改定、賃金制度改定。
- ・就業規則の見直しと人事評価制度の設定をし、不利益な給与体制を見直す。
- ・人事制度の見直し。

▼現状維持・男女の差異はない

- ・男女関係なく採用している。また賃金の差異もなし。
- ・男女では無く、個人の能力で賃金を決めている。
- ・現状維持で充分である。
- ・男女の区切りよりも仕事内容での区切りで賃金差があるため、今後も特に変更予定はない。
- ・現段階でも男性女性の差はなく、個人の能力により賃金の差や役職等が決められている。

6 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進・少子化対策について

(1) 日頃の考えや行政に対する要望等（自由記載）

Q：ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進、少子化対策について、日頃お考えのことや行政に対する要望等がありましたら自由にお書きください。（自由記載）

市への意見・要望など、自由に記述していただきました。寄せられた回答の中からご意見を抜粋し掲載しています。

▼行政による事業所への支援・情報提供

- ・働ける方の人数が増えないのが現実。弊社は、女性が多い職場であることから、子育て中の女性が、退職しないで安定して働けるような環境が今は求められているように思う。課題は沢山あると思うが、前橋市+企業などがタッグを組んで、労働力を前橋市内から出さないようなまた安定して働けるような環境がくれたらと思うが、なかなか中小企業には難問であり、1つの企業でなく沢山の企業でそのような取り組みができたらと漠然とではあるが感じている。私も30年以上前橋市内で働いているので、愛着もあり、ぜひこのような前橋市といったら働ける＝子育てになることを願っている。
- ・企業に求めるだけでなく支援対策をしたくてもそこまで経営の基準が達してない中小企業は沢山あるので法律をかざされても対処できない。行政も企業に補助金等対策をして欲しい。
- ・育児休業に入る女性のお話を伺うと、復帰後に自身の居場所がないのではないかと不安に思うことが多くある。キャリアアップか、結婚して育児かという選択だけではなく仕事と家庭の両立という選択肢が増えるためには会社としてどのように努力していくべきか、他の企業の取り組みや、アドバイスなどいただける機会があれば良いと思っている。
- ・人材不足が当たり前の中、賃金・休みの見直しや取組を始めている。しかし大手企業との差異は埋まらない。若手の転職やダブルワークなど、働き方が多様になっている。中小企業への手厚い支援(補助金・助成金など)が必要だと考える。
- ・職員の育休を含む子供のための休暇取得の際に、代替りの業務を行う職員に対しての手当支給に対して助成金を出してほしい。
- ・育児休暇制度を導入した企業に対して補助金を出して欲しい。
- ・減税。育児にかかる費用の、所得等に関わらずすべての子どもに対しての助成や優遇。

▼保育環境の充実

- ・子育て中の地域密着での支援が必要。学童保育を充実し安全確保が必要。
- ・少子化対策は安心して預けられる保育所がないと難しいと思う。お願いしたいことは、仕事中に子どもが発熱等で迎えに来てくださいという連絡が多分にあり、これでは安心して仕事ができない。そのため、子どもの突発的な発熱等の時、すぐに帰れないときに対応してくれる人、制度を考えてほしい。
- ・市をまたいだ保育園入所をもっと容易にさせていただきたい。入所の手続きを簡略化(オンライン化)すると助かる。
- ・同県の周辺他市と比較しても大型公園などの整備状態が著しく悪く子供の遊び場が減っていて恥ずかしい。親水公園や敷島公園などは水場が腐っているかのようでとても遊べない。何年も多額の費用をかけても良くなならない中心商店街等に見切りをつけて、子育て世代が住みたい街になるように税を有効に使うことを望む。
- ・核家族が増えている中で、仕事と育児の両立は想像以上に問題が多いと思う。保育園だけでなく、病児保育の充実や、ヘルパー制度についても目を向けて頂きたい。

▼男女平等や相互理解の啓発

- ・特に子育て中は労働時間を抑制しても生活が保障されるのならと思うが、社会全体の理解も進む必要があると思う。
- ・制度が整っても、社会全体の理解が進まないと、これらの政策は進まない。女性にばかり家事や育児が偏っている状況が変わらなければ進まない。男性の長時間勤務は育児や家事をしない理由にはならない。女性も働きながら育児、家事をしている。配偶者控除や年金の負担も専業主婦が得をしているのはおかしい。すべての人が税金、健康保険料を納めるべき。
- ・くるみんが男性従業員の育休のみを助成対象としていることに男女平等を謳う現代社会とのギャップを感じている。
- ・女性が気負うことなく働きながら子供を持つ事を望める環境、また子育てしやすく働きやすい環境を会社全体で作っていききたい。

▼家庭への経済的支援

- ・経済が良くなることで、かなり解決できると考えている。
- ・多子世帯への経済的支援（出産祝金や児童手当の更なる増額）を増やすことが少子化対策となると思う。子供は産めるが、教育資金の確保ができないため、出産をあきらめる世帯が多いと思う。
- ・夫婦共に会社の責任ある仕事をし、労働時間も他の従業員以上に働いているので、給与はそれなりだとは思いますが、所得税、住民税は高いし、子育て支援金はもらえないし、高校の学費支援は受けられない。扶養内で働き、自由な時間もあり、色々支援を受けられる方と比べると不公平さに考えるものがある。
- ・子育て家庭への金銭的援助や教育費の給食費無償化、医療無償化を推進して欲しい。

▼その他

- ・社員のワーク・ライフ・バランスを考えてできるだけ働きやすい環境を整えていききたいと考えているが、零細企業では、人手不足や資金繰りが大変。仕事があっても人手不足なので管理職・役員は休みもとれず、毎日遅くまで仕事である。助成金などがあっても申請や報告が大変で結局小さい会社には使いにくく諦めたり、情報をとりにいけず使えないということもある。社会保険などの税負担が大変。資金繰りが大変な際に、税金を分割して払うことができる措置などがあると助かる。
- ・どこの会社も人手不足は深刻なのだから、わずかな補助金をもらったところで意味がない。いくらお金をかけたとして人が集まらないのだから。そんな中で子育て休暇を主張したところで会社が無くなってしまえば元も子もない。余裕のある大手企業や国の機関だけが、呑気にやられていることだろう。少子化対策は消費税を無くし、シングル家庭でも十分な生活ができる社会保障を国が打ち出さないとこんな、貧富の差が大きな国では恐ろしくて子供を産んで育てるなんて出来ないと思う。自分は子供3人作りすでに大人になっているが、正直、あまり豊かではなかった。二度とその大変さを経験したくないし、子供たちも慎重に子供をつくり、子育てをしている。
- ・群馬は車社会なので、渋滞が緩和されれば、子育ての為に短時間で通勤しなくても済むようになると思う。公共交通が不便なので、結局はどうにもならないのだが。
- ・1番は入札の際は大きい仕事ほど市内業者を優遇することが、結果として少子化対策に直結すると考えている。やはり、企業レベルでは対策と言っても売り上げがなくなれば何もできないし、会社がブラック化してしまうところも出てきてしまうので、そこをしっかりと行政の効率抜きで考えてもらいたい。市内の企業がなくなれば補助金をいくら出しても対応出来ないし、そもそも雇用がなくなれば市の魅力もなくなる。それは避けないとならない事なので、お願いしたい。
- ・少子化対策について、地元に着した形で行政の機能として出会いの場を設けるとともに、子育ての将来性のあり方や地元で子育てをすることのメリット・魅力づくりを期待したい。