

令和4年度厚木市少子化対策及び
共働き環境向上支援業務委託
報告書

目次

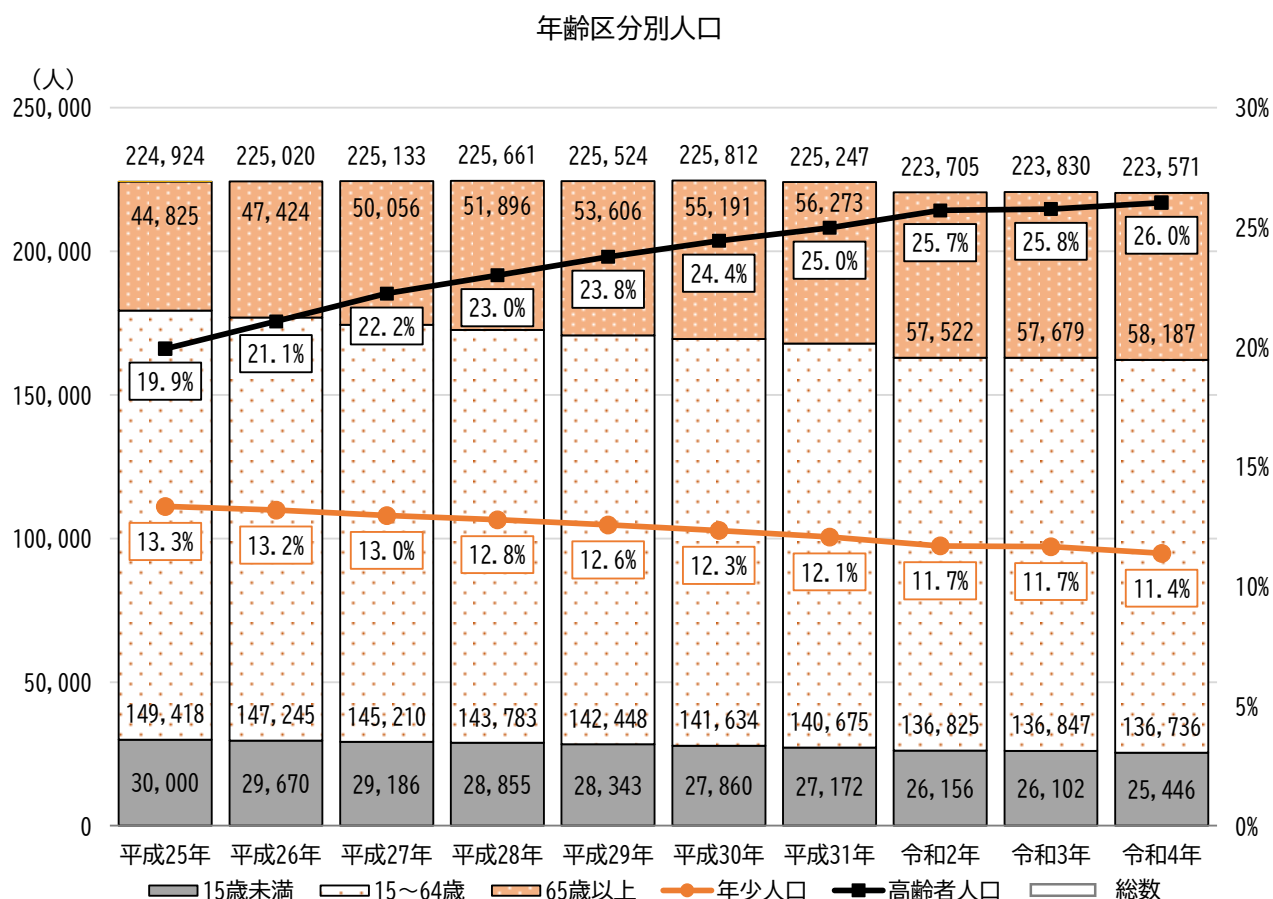
第1章 厚木市における少子化等に関する現状や課題	1
1. 年齢区分別人口.....	1
2. 合計特殊出生率と出生数.....	2
3. 就学前児童数.....	3
4. 保育所等利用児童数.....	4
5. 保育所の実人員数及び定員に占める実人員の割合.....	5
6. 保育所待機児童数.....	5
7. 配偶関係・年齢階級別女性の労働力率.....	6
8. 前回調査における結果を踏まえた提言.....	7
第2章 調査概要	10
1. 調査目的.....	10
2. 実施概要.....	10
第3章 インターネットモニターアンケート調査の結果	11
1. 基本属性.....	11
2. 自身及び世帯の所得、理想の所得.....	15
3. 子どもの有無及び人数.....	17
4. 職場の環境について.....	18
5. 男女共同参画社会の実現について.....	24
6. ワーク・ライフ・バランスについて.....	28
7. その他.....	30
第4章 市内企業アンケート調査の結果	31
1. 基本情報.....	31
2. 男女別育休取得率及び育休取得率向上に向けた取組.....	34
3. 女性の育休後の復職率や復帰・再雇用に関する制度.....	38
4. 働きやすさ向上に関する取組と課題.....	40
5. 男女共同参画社会の実現について.....	43
6. ワーク・ライフ・バランスについて.....	45

第5章 分析.....	48
1. 共働きの状況や環境に関して.....	48
2. 育児休業の制度や取得に関して.....	50
3. ワーク・ライフ・バランスに関して.....	53
4. 職場の状況・環境や働き方改革に関する取組に関して.....	56
第6章 調査のまとめ.....	61
第7章 結果を踏まえた提言.....	63
資料編	70

第1章 厚木市における少子化等に関する現状や課題

1. 年齢区分別人口

平成25年以降、15歳未満、15～64歳の人口については減少している一方で、65歳以上の人口について増加している状況である。年少人口が減少している割合と比べて、高齢者人口が増加している割合が高くなっている。

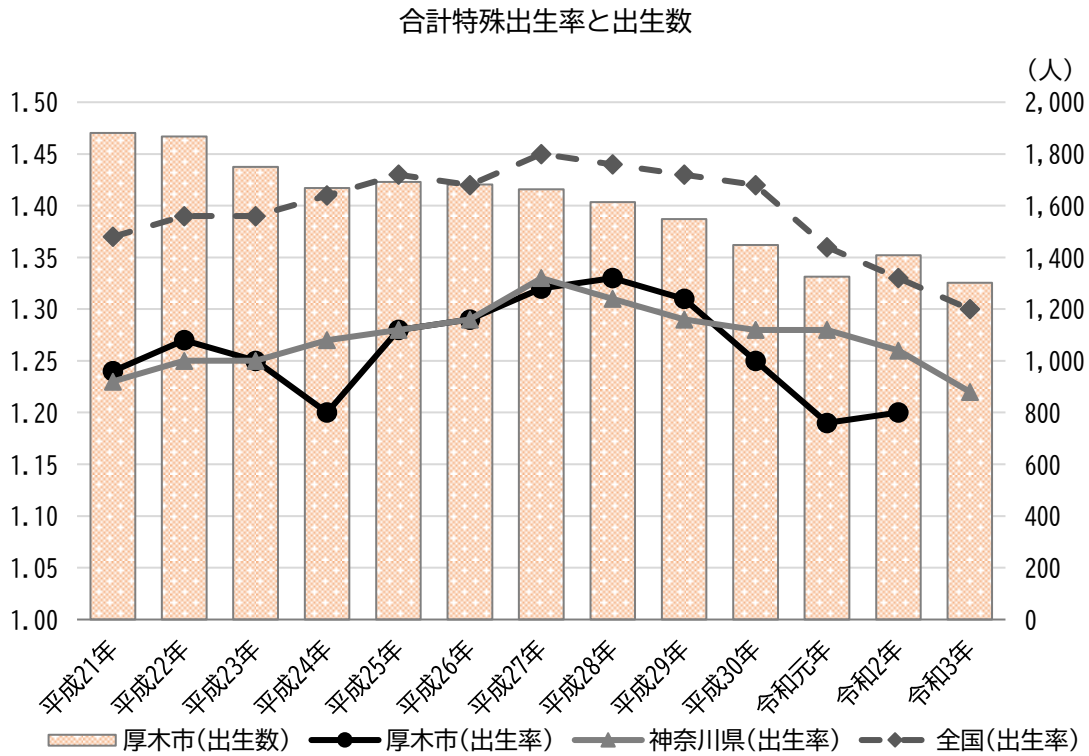


出典：神奈川県年齢別人口統計調査

※年少人口：15歳未満
 ※高齢者人口：65歳以上

2. 合計特殊出生率と出生数

厚木市の合計特殊出生率は、1.19 から 1.33 の間で推移しており、令和元年には 1.19 と過去 10 年で最も低くなっている。また、神奈川県や全国の数値を見ても、平成 28 年以降は減少が続いている。



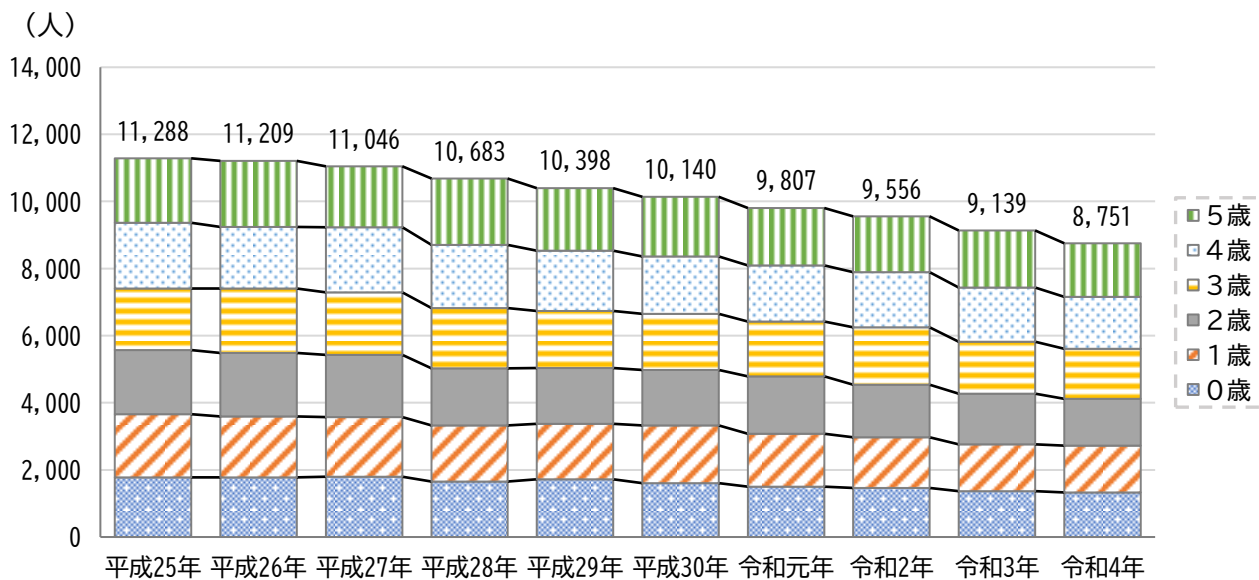
年次	出生数		合計特殊出生率	
	厚木市	厚木市	神奈川県	全国
平成 21 年	1,882	1.24	1.23	1.37
平成 22 年	1,868	1.27	1.25	1.39
平成 23 年	1,750	1.25	1.25	1.39
平成 24 年	1,668	1.20	1.27	1.41
平成 25 年	1,692	1.28	1.28	1.43
平成 26 年	1,682	1.29	1.29	1.42
平成 27 年	1,664	1.32	1.33	1.45
平成 28 年	1,614	1.33	1.31	1.44
平成 29 年	1,549	1.31	1.29	1.43
平成 30 年	1,448	1.25	1.28	1.42
令和元年	1,326	1.19	1.28	1.36
令和 2 年	1,408	1.20	1.26	1.33
令和 3 年	1,302	-	1.22	1.30

出典：【厚木市・出生数】総務省 住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数
 【厚木市・出生率/全国、神奈川県・出生率（平成 21 年～令和 2 年）】神奈川県衛生統計年報 人口動態調査
 【全国、神奈川県・出生率（令和 3 年）】厚労省 人口動態調査

3. 就学前児童数

就学前児童数は、緩やかな減少傾向にあり、令和4年では8,751人となっている。

年齢別就学前児童数

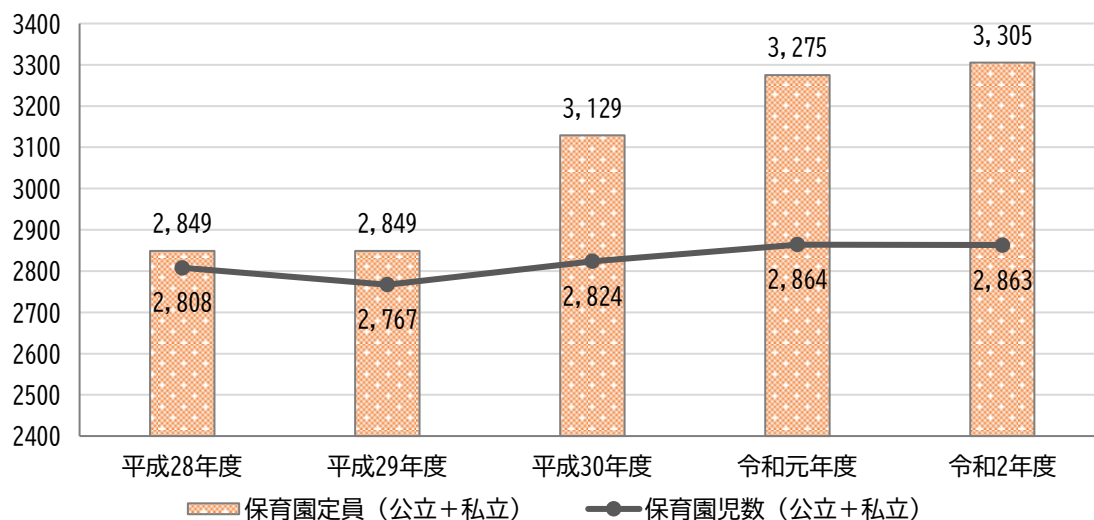


出典：神奈川県年齢別人口統計調査

4. 保育所等利用児童数

保育園定員については、平成29年以降増加を続けている。保育園児数については平成29年度から平成30年度で増加しているが、平成30年度以降横ばい状態となっている。

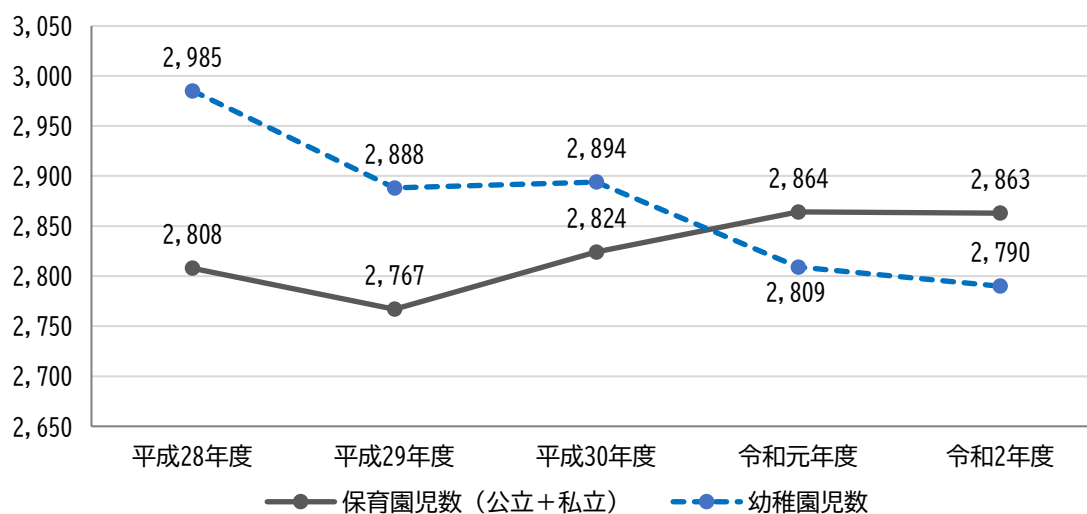
保育園児数及び保育園定員の推移



出典：グラフで見る統計あつぎ（令和2年度）

幼稚園児数は減少している一方で、保育園児数は増加傾向にある。令和2年度においては、保育園児数が2,863人、幼稚園児数が2,790人となっている。

保育園児数及び幼稚園児数の推移

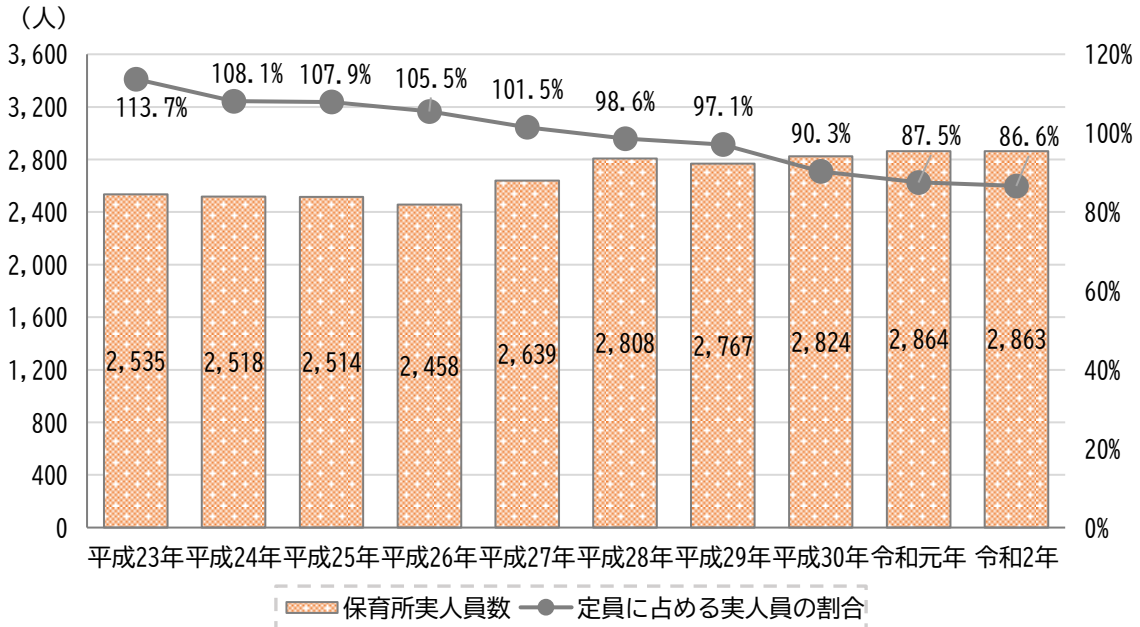


出典：グラフで見る統計あつぎ（令和2年度）

5. 保育所の実人員数及び定員に占める実人員の割合

保育所の実人員数は、平成 29 年から平成 30 年度で増加しているが、平成 30 年度以降横ばい状態となっている。定員に占める実人員の割合については、平成 23 年以降減少を続けている。

保育所の実人員数及び定員に占める実人員の割合

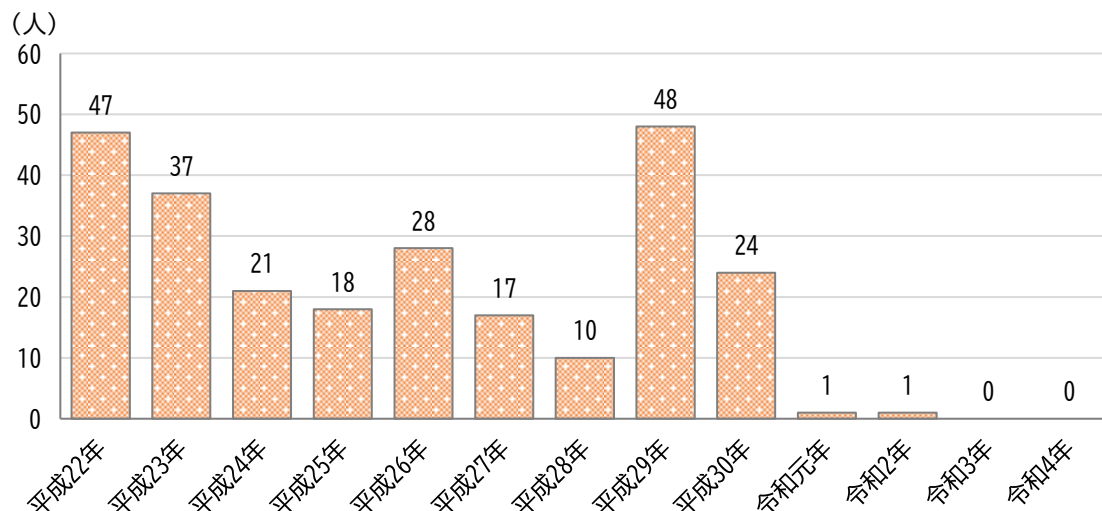


出典：第2期厚木市まち・ひと・しごと創生 人口ビジョン・総合戦略
 ※令和2年数値については、グラフで見る統計あつぎ（令和2年度）の数値から計算している。

6. 保育所待機児童数

保育所待機児童数については、平成 29 年が 48 人とピークになっており、それ以降は減少している。令和 3 年には 0 人となり、令和 4 年も 0 人が続いている。

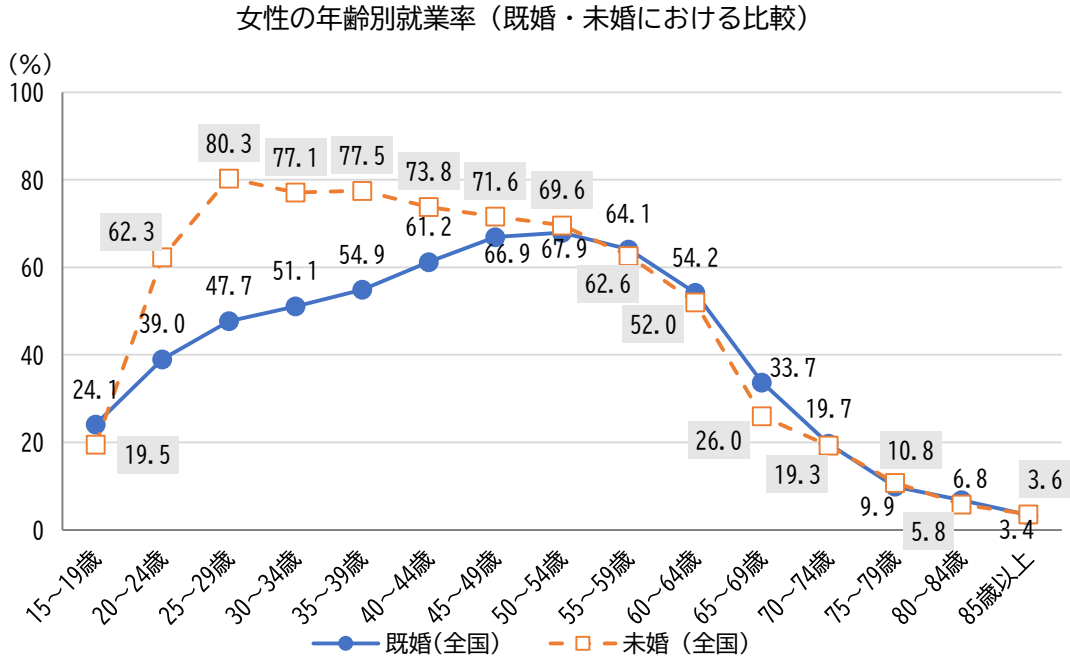
待機児童数



出典：神奈川県ホームページ

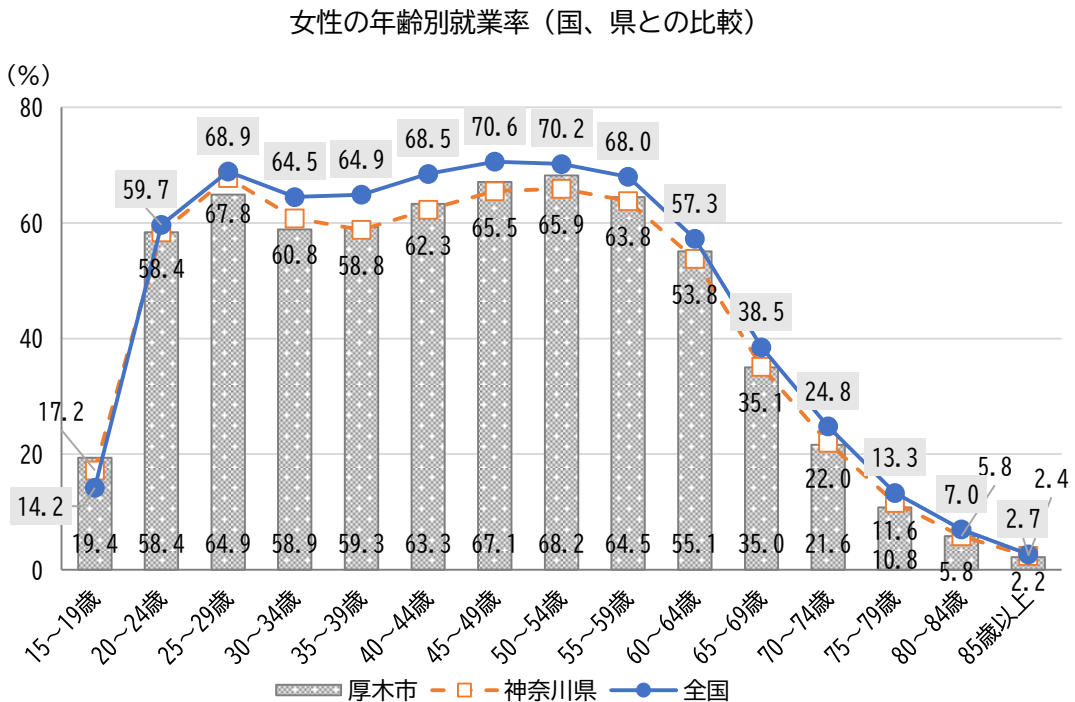
7. 配偶関係・年齢階級別女性の労働力率

既婚・未婚別で女性の年齢別就業率をみると、20～54歳では未婚者に比べて既婚者での就業率が低くなっている。特に20～39歳の各年代では、全て20ポイント以上の差となっている。



出典：国勢調査（令和2年）

女性の年齢別就業率を全国、神奈川県と比較すると、20歳以上の就業率が神奈川県と同程度となっており、全国よりも低くなっている。



出典：国勢調査（令和2年）

8. 前回調査における結果を踏まえた提言

令和3年度に、「出生率向上」に向けた視点を念頭にアンケート調査を実施し、今後の方向性や取組の検討を行いました。その際の結果や結果を踏まえた提言は以下のとおりです。

【参考】令和3年度調査

調査対象：厚木市在住の18～49歳の男女

調査方法：インターネットモニターアンケート調査

調査時期：令和4年2月

回収状況：300人

1 子育て支援に関する事業や取組の継続、拡充、周知

2 既婚者や子どもがいる世帯への支援、アプローチが効果的



3 若者や女性が働きやすい環境の整備や支援が重要

1と2に関しては、これまでも市で取り組んできたことではあるが、市民が求めていることや必要としていることを把握することによって、今後も継続して取り組んでいく、取組を拡充していく必要性を再認識するものとなった。

3に関しては、出生率向上や少子化対策、子ども・子育てに関する取組といった視点からは、取組が薄かったと考えられる内容である。今後の出生率向上のための取組の1つとして、市では力を入れて取り組んでいく必要がある。

1 子育て支援に関する事業や取組の継続、拡充、周知

子育てに関する支援やサービスについて、充実していると感じる市民は多く、今後も継続して取り組んでいくことが必要である。既婚者で、子どもがいる世帯では支援の充実さを感じることも多いかと思われるが、特に男性未婚者では感じる数が少ないことが想定される。市全体として「子育てがしやすいまち」への取組を今後さらに進めていく中で、必要な人に必要な支援、サービスが届くことに加えて、結婚や出産を前向きに捉えられるよう取組を周知していくことも重要となる。

居住の支援について、現在の事業や取組として「定住促進住宅取得等支援事業」「若年世帯住宅取得支援事業補助金」を行っている。調査の結果を踏まえると、「若年世帯住宅取得支援事業補助金」に関する取組や事業の優先度が高いことがうかがえる。そのため、令和3年度の新規事業である「若年世帯住宅取得支援事業補助金」は今後、事業の促進や拡大を図ることなどが求められる。

2 既婚者や子どもがいる世帯への支援、アプローチが効果的

出生率向上を考えると、独身者に向けた結婚のための支援や既婚者に向けた出産のための支援、子どもがいる世帯への子育て支援などへのアプローチが考えられる。

これまでの事業や取組については、一定程度の評価がされており、それを実感している市民も多いことが明らかとなった。

結婚の希望がかないやすくなる支援や環境については、雇用機会や収入の安定、結婚後の就労継続、結婚後の住宅確保など、結婚後における支援や取組について必要であることがうかがえる。また、重要だと考える内容について、子ども教育費や医療費の補助、妊娠中・出産後の就労環境の整備に関する取組が求められていることが分かった。

また、共働きでも子育てしやすいまちにより近づくための1つとして、子どもがいる世帯への住宅に関する費用の補助が求められることが明らかとなっている。

厚木市における現在の事業や取組、アンケート調査の結果を踏まえると、これから結婚をする人を増やすことで出生率向上につなげる取組よりも、現在結婚している人が子どもを出産するための支援、子どもがいる世帯への子育て支援、第2子以上の出産につなげる取組に力を入れていくことが、より効果的であると考えられる。

子どもがいる世帯への支援の1つとして、現在厚木市では「子ども医療費助成事業」を行っており、0歳から中学校卒業までの入・通院の健康保険適用医療費の自己負担分を助成している。今後も事業や取組を継続していくことに加えて、拡大していくことも求められる。厚生労働省の「乳幼児に係る医療費の援助についての調査」では、令和2年度と令和元年度における18歳年度末の医療費の援助を比較すると、実施市区町村数が通院、入院ともに増加していることがわかる。

また、神奈川県における乳幼児等医療費援助の実施状況として、通院・入院ともに18歳年度末を対象としている自治体は、令和2年度で大井町のみとなっている。今後の事業や取組の拡大として、厚木市においても医療費援助の対象年齢を広げることで、子どもがいる世帯への支援の魅力の1つとなり、出生率向上につなげる取組として行っていくことができるのではないかと考えられる。

3 若者や女性が働きやすい環境の整備や支援が重要



女性の就労に関する内容について、重要度は高いという結果であったが、「若者や女性が働きやすい環境である」ということを実感している市民は少ないという状況になっている。また、「子育てしやすいまち」であるものの、「共働き」でも子育てがしやすいということに関しては、今後の事業や取組において改善や強化が必要である。

近年では、ライフスタイルや働き方が多様化している中で、共働きの世帯も多く、共働きであっても子育てがしやすい環境づくり、支援が重要となってくる。

働きやすい環境づくりを考えていく際に、フルタイムでの就労を前提とした情報提供や支援だけではなく、短時間での勤務が可能なものや簡単で、気軽に行える仕事など、多様で、柔軟な働き方を踏まえた支援を視野に入れることで、働きながら子育てを行うことがこれまで以上に可能になると考える。

また、男女共同参画の視点における女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進など、女性への支援や働きかけが必要となる。このことに加えて、男女ともに意識、行動を変えていくことも必要であるため、意識改革を行うなどへの取組も重要と考えられる。

誰もが仕事と生活の調和が取れた働き方ができる社会の実現に向けた取組の1つに、「くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定」というものがあり、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証となっている。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）に基づいて一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度として、「えるぼし認定・プラチナえるぼし認定」を受けることができる。

厚木市においては、「くるみん認定」は2企業、「えるぼし認定」は1企業となっており、認定を受けている企業は少ない状況である。

「くるみん認定・プラチナくるみん認定」に関しては、令和4年4月1日から認定基準等が改正されており、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりの推進が求められている。「くるみんの認定」基準では、男性の育児休業等取得率が現行の7%以上から10%以上に改正されている。

こういった「子育てサポート企業」としての認定や、企業、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業として認定を受ける企業が増えることで、働きやすい環境づくりへつながることが期待できる。

第2章 調査概要

1. 調査目的

令和3年度に実施した厚木市少子化対策支援業務委託における調査結果から厚木市の課題として、子育てしやすいまちとして一定の評価は得られているが、「共働き」でも子育てしやすいまちとしての実感は薄く、働きやすい環境の整備や支援が挙げられる。

そこで、令和3年度に実施した厚木市少子化対策支援業務委託における調査結果を踏まえて、市における合計特殊出生率の上昇を図り、共働き環境の向上に向けた検討資料とするために市内在住者を対象としたアンケート調査を実施した。また、共働きでも子育てしやすいまちへの取組を進めるため、市内企業における労働環境などについてアンケート調査を行った。

2. 実施概要

調査は、市内在住者向けのインターネットモニターアンケートと、厚木商工会議所会員企業を対象としたWEBアンケートの2種類を実施した。

(1) インターネットモニターアンケート調査

調査対象	厚木市内在住で18～49歳の就労しているまたは就労経験のある男女
調査方法	インターネットモニターへのアンケート調査 モニター登録をしている対象者へのインターネットによるアンケート調査
調査時期	令和5年2月13日～2月20日
回収数	331件

(2) 市内企業アンケート調査

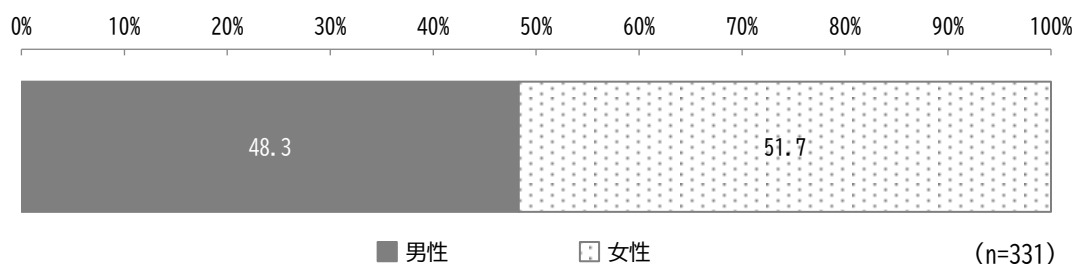
調査対象	厚木商工会議所会員企業
調査方法	WEBフォームを利用したアンケート調査 商工会議所会員に対し、URLや二次元バーコードを掲載した調査の依頼文を配布
調査時期	令和5年2月1日～3月8日
回収数	74件

第3章 インターネットモニターアンケート調査の結果

1. 基本属性

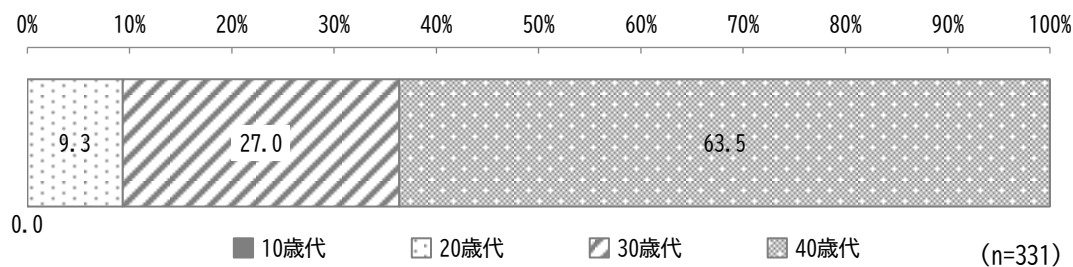
1 性別

「男性」が48.3%、「女性」が51.7%となっている。



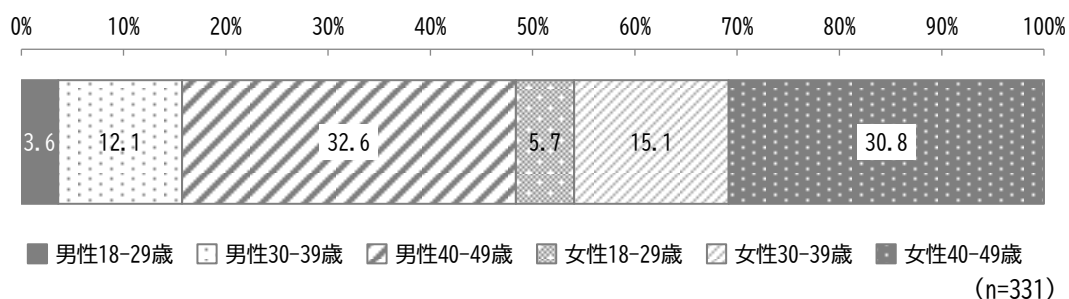
2 年齢

「40歳代」が63.5%と最も多く、次いで「30歳代」が27.0%、「20歳代」が9.3%となっている。



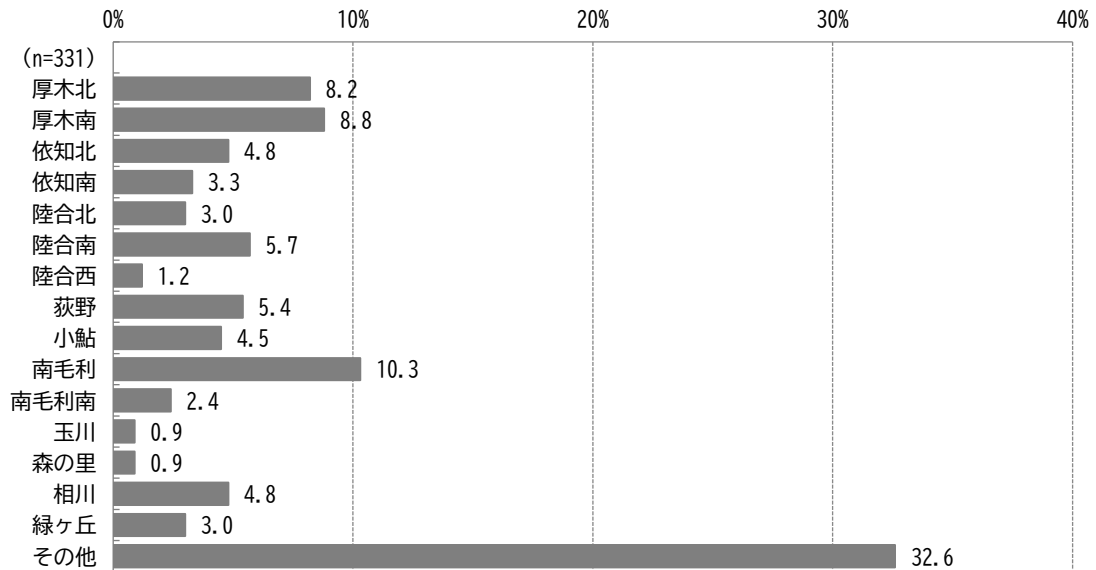
【性・年代別】

「男性 40～49歳」が32.6%と最も多く、次いで「女性 40～49歳」が30.8%、「女性 30～39歳」が15.1%となっている。



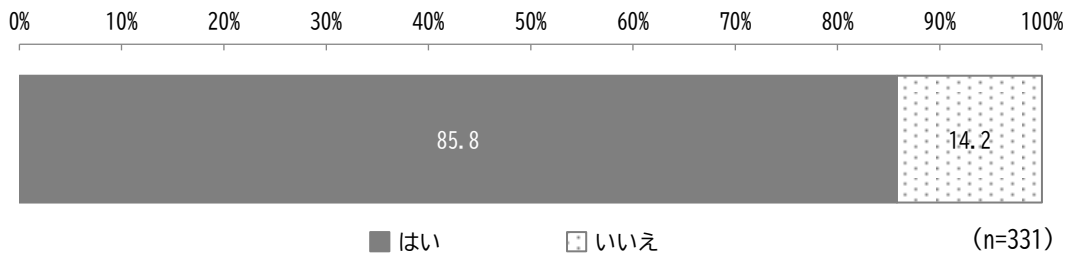
3 お住まいの地域

「南毛利」が10.3%と最も多く、次いで「厚木南」が8.8%、「厚木北」が8.2%となっている。



4 あなたは、現在働いていますか。

「はい」が85.8%、「いいえ」が14.2%となっている。



※4で「いいえ」と回答した方

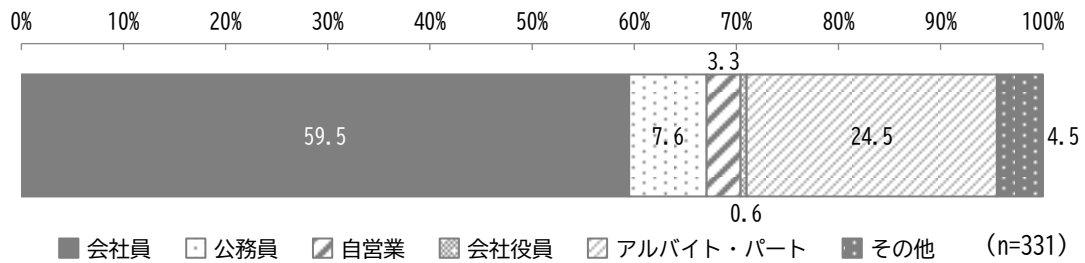
4-1 就労経験はありますか。

全問の4で「いいえ」と回答した14.2%は、すべて過去に就労経験が「ある」となっている。

※4で「はい」または、4-1で「ある」と回答した方

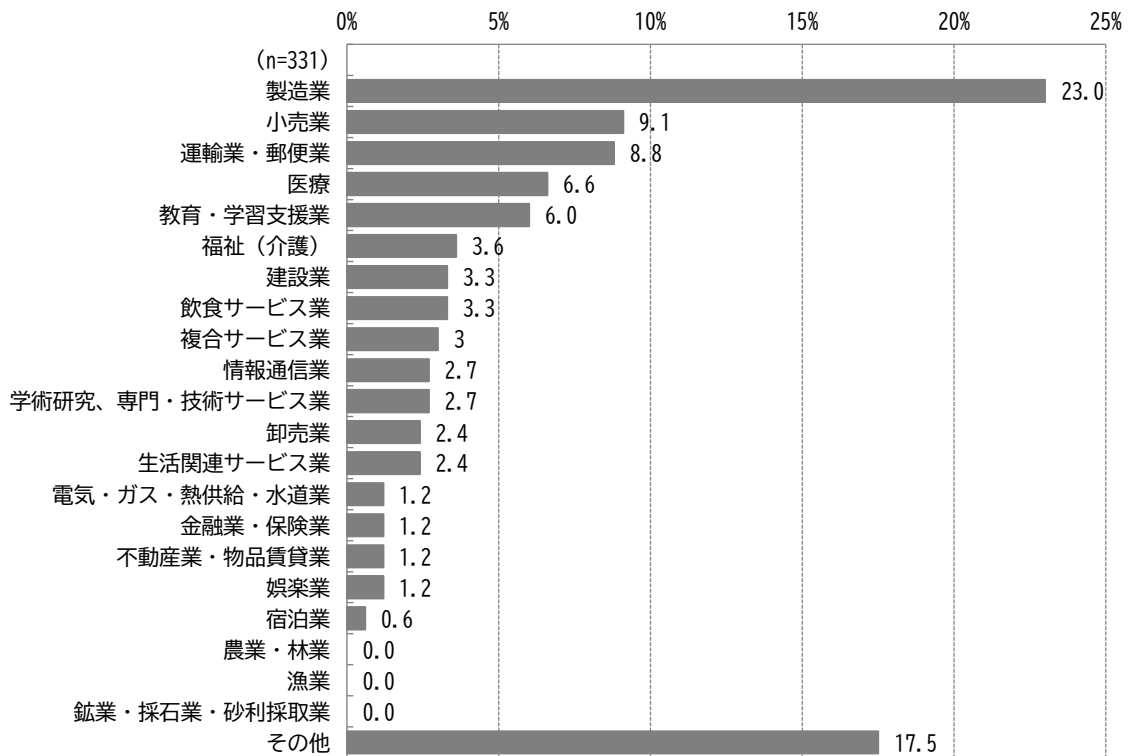
4-2 あなたの職業をお答えください。現在働いていないが以前働いていた場合は、直近の職業をお答えください。

「会社員」が59.5%と最も多く、次いで「アルバイト・パート」が24.5%、「公務員」が7.6%となっている。



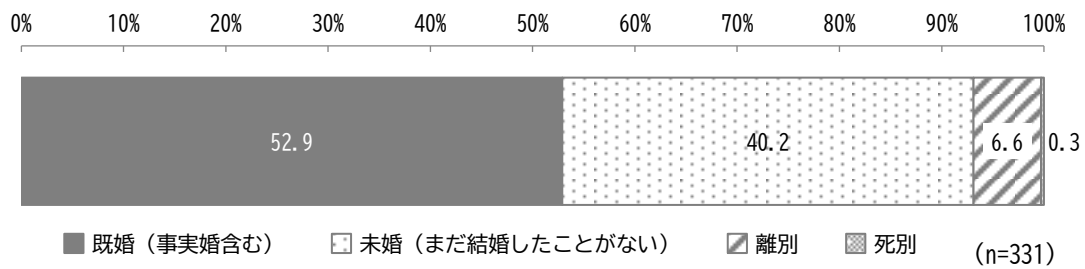
5 あなたの職場の業種をお答えください。現在働いていないが以前働いていた場合は、直近の業種をお答えください。

「製造業」が23.0%と最も多く、次いで「小売業」が9.1%、「運輸業・郵便業」が8.8%となっている。(その他除く)



6 あなたは結婚していますか。または結婚したことがありますか。

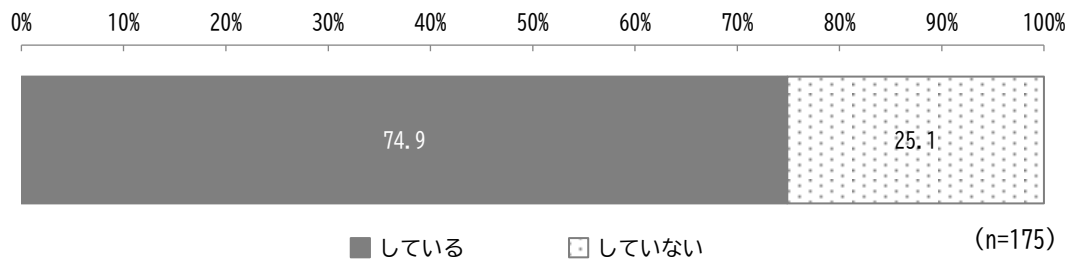
「既婚（事実婚含む）」が52.9%と最も多く、次いで「未婚（まだ結婚したことがない）」が40.2%、「離別」が6.6%となっている。



※6で「既婚（事実婚含む）」と回答した方

7 あなたの配偶者は就業していますか。

「している」が74.9%、「していない」が25.1%となっている。

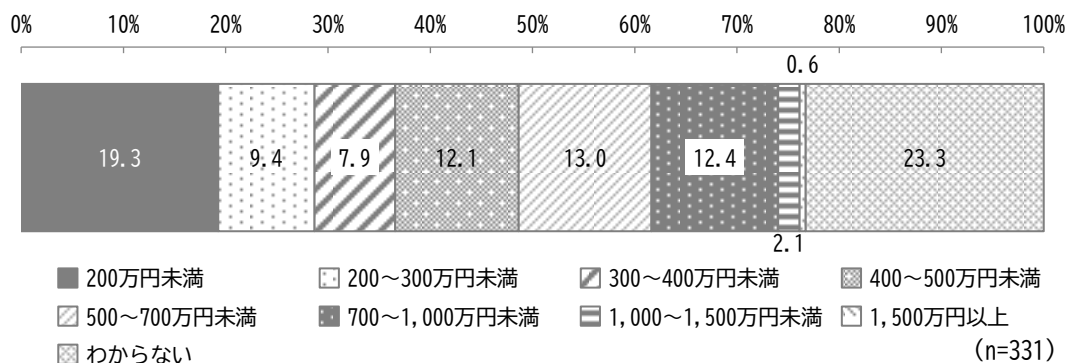


2. 自身及び世帯の所得、理想の所得

問1 あなたご自身とあなたのご家庭のおおよその所得をお答えください。

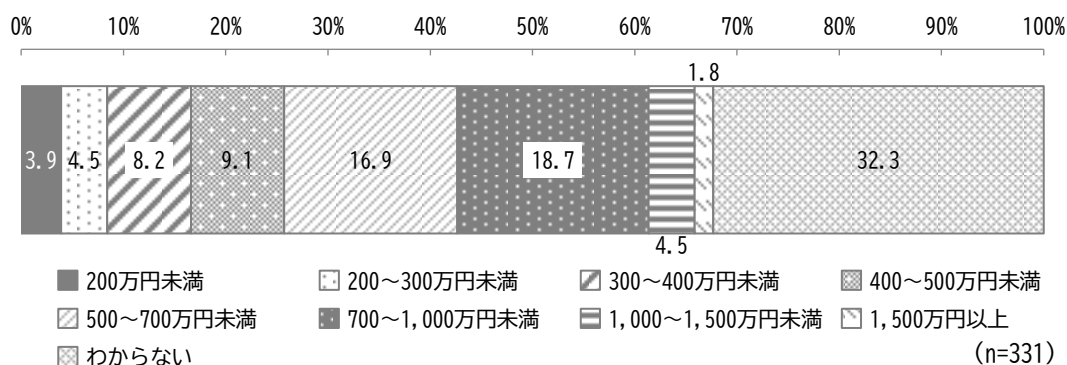
【自身】

「200万円未満」が19.3%と最も多く、次いで「500～700万円未満」が13.0%、「700～1,000万円未満」が12.4%となっている。（「わからない」を除く）



【ご家庭】

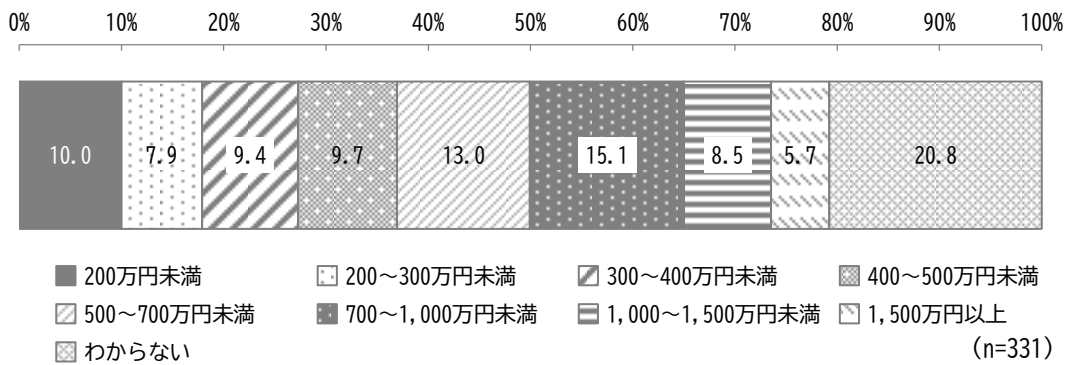
「700～1,000万円未満」が18.7%と最も多く、次いで「500～700万円」が16.9%、「400～500万円未満」9.1%となっている。（「わからない」を除く）



問2 理想とする所得はおおよそどれくらいですか。あなたご自身と世帯のそれぞれについてお答えください。

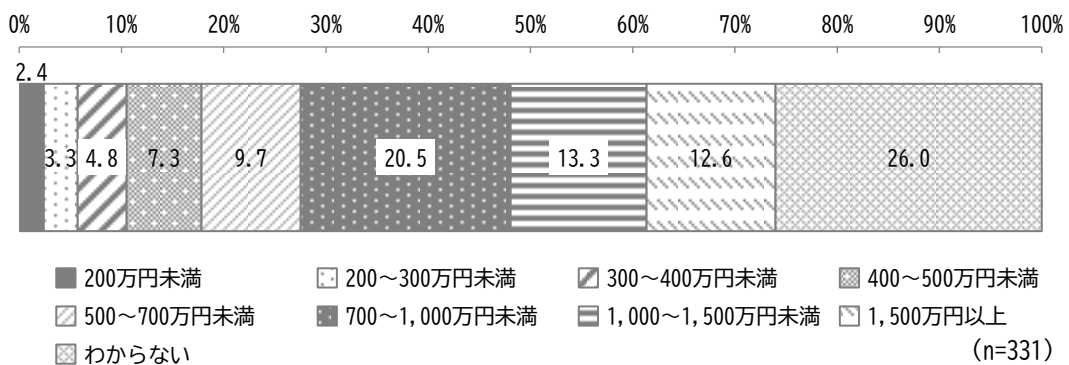
【自身】

「700～1,000万円未満」が15.1%と最も多く、次いで「500～700万円未満」が13.0%、「200万円未満」が10.0%となっている。（「わからない」を除く）



【世帯】

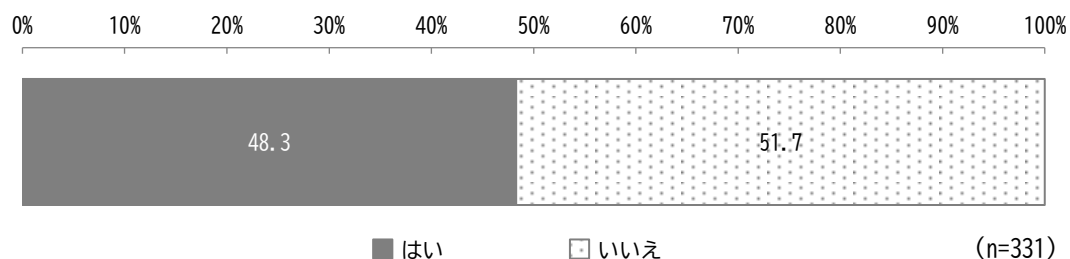
「700～1,000万円未満」が20.5%と最も多く、次いで「1,000～1,500万円未満」が13.3%、「1,500万円以上」が12.6%となっている。（「わからない」を除く）



3. 子どもの有無及び人数

問3 あなたには、お子さんがいらっしゃいますか。

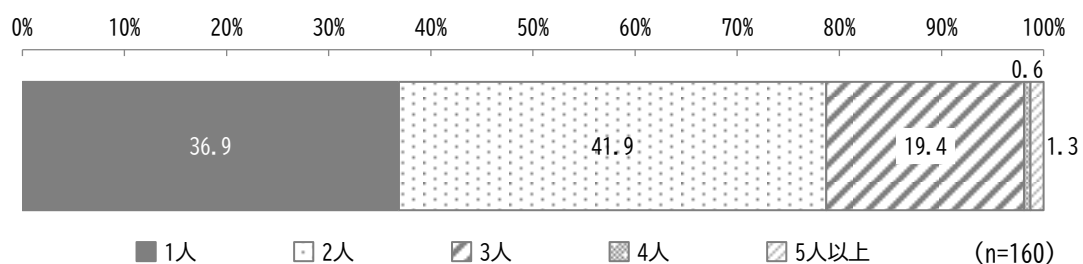
「はい」が48.3%、「いいえ」が51.7%となっている。



※問3で「はい」と回答した方

問4 あなたは、現在何人のお子さんがいらっしゃいますか。

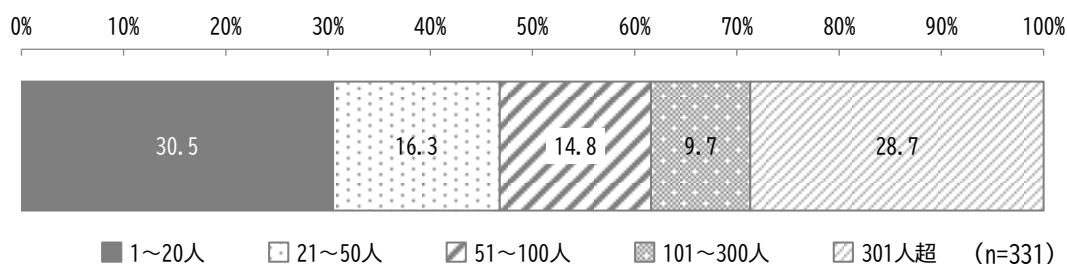
「2人」が41.9%と最も多く、次いで「1人」が36.9%、「3人」が19.4%となっている。



4. 職場の環境について

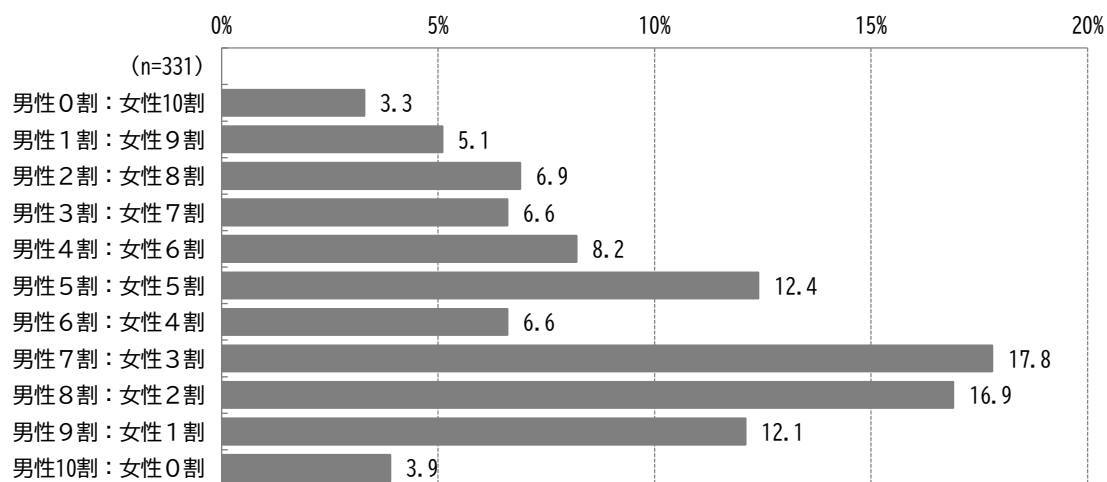
問5 あなたの職場で働いている人の数はおおよそどれくらいですか（でしたか）。※現在働いていない場合は、直近のお仕事での状況をお答えください。

「1～20人」が30.5%と最も多く、次いで「301人超」が28.7%、「21～50人」が16.3%となっている。



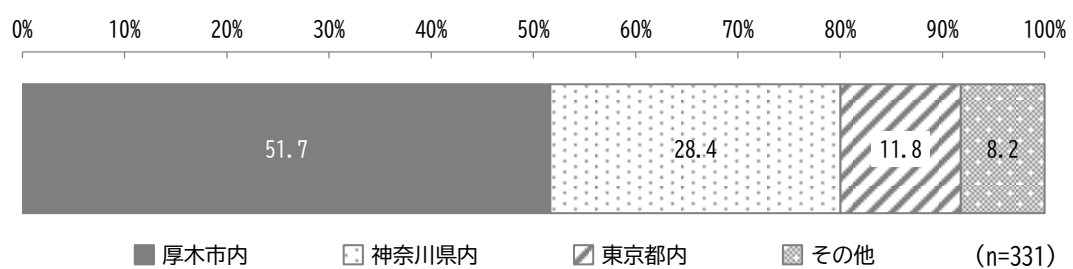
問6 職場における男性、女性のおおよその割合はどれくらいですか（でしたか）。※現在働いていない場合は、直近のお仕事での状況をお答えください。

「男性7割：女性3割」が17.8%と最も多く、次いで「男性8割：女性2割」が16.9%、「男性5割：女性5割」が12.4%となっている。



問7 通勤場所はどこですか（でしたか）。※現在働いていない場合は、直近のお仕事での状況をお答えください。

「厚木市内」が51.7%と最も多く、次いで「神奈川県内」が28.4%、「東京都内」が11.8%となっている。



【神奈川県内における回答】

※五十音順

「横浜市」が12件と最も多く、次いで「海老名市」「相模原市」が10件、「愛甲郡」が9件となっている。

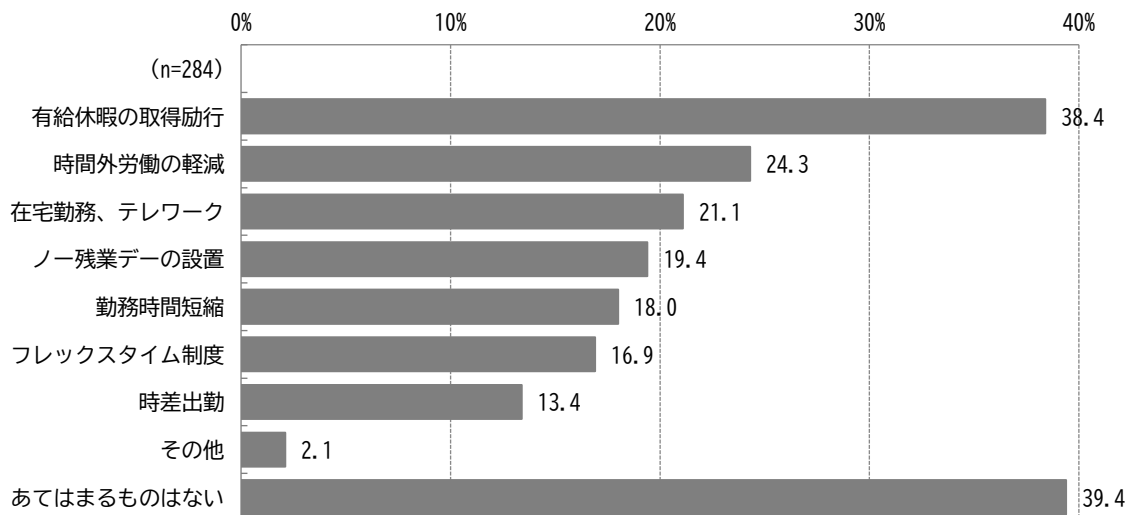
地名	件数	地名	件数
愛甲郡	9件	寒川町	1件
綾瀬市	5件	茅ヶ崎市	3件
伊勢原市	7件	秦野市	2件
海老名市	10件	平塚市	4件
小田原市	1件	藤沢市	2件
川崎市	6件	大和市	4件
相模原市	10件	横須賀市	2件
座間市	7件	横浜市	12件

※現在就労している人のみ

問8[a] 職場の働き方改革として現在どのような取組がされていますか。もしくは、今後どのような取組が進められると良いと思いますか。(複数)

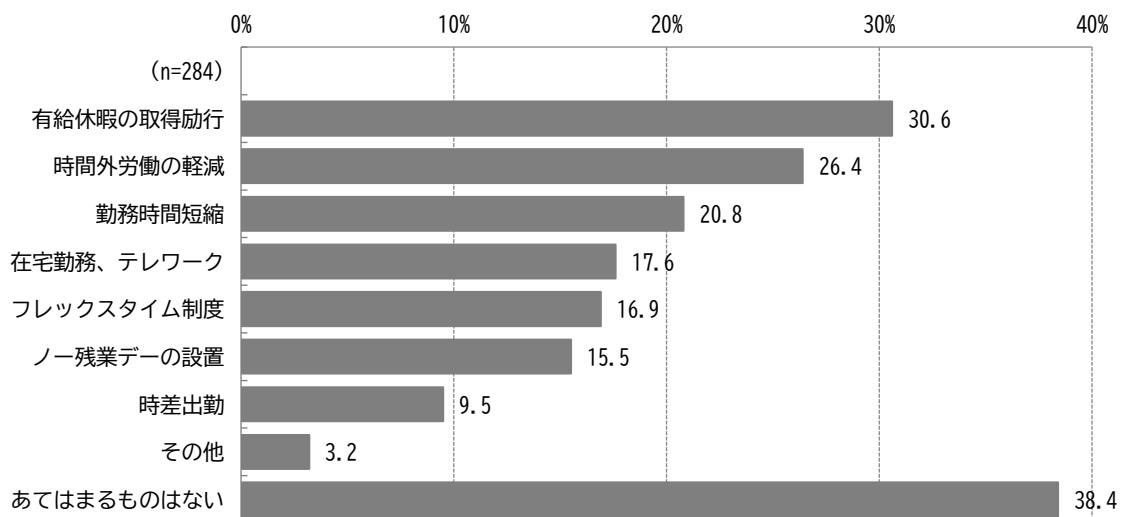
【現在】

「有給休暇の取得励行」が38.4%と最も多く、次いで「時間外労働の軽減」が24.3%、「在宅勤務、テレワーク」が21.1%となっている。「あてはまるものはない」を除く)



【今後】

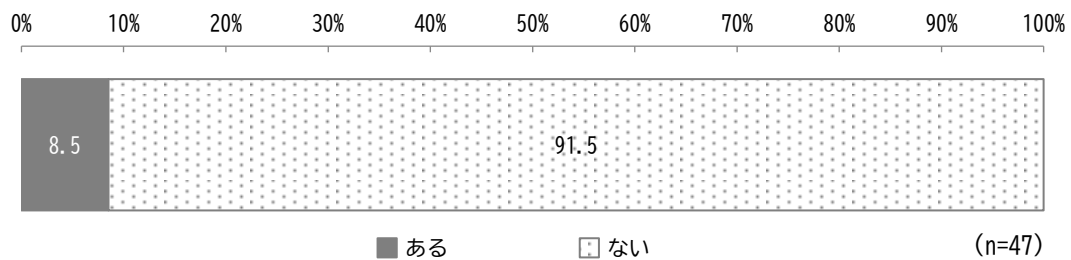
「有給休暇の取得励行」が30.6%と最も多く、次いで「時間外労働の軽減」が26.4%、「勤務時間短縮」が20.8%となっている。「あてはまるものはない」を除く)



※現在就労していない人のみ回答

問8[b] あなたは、復職をしたことがありますか。

「ある」が8.5%、「ない」が91.5%となっている。



※問8[b]で「ない」と回答した方

問8[b]-1 復職をしなかった、またはできなかった理由は何ですか。

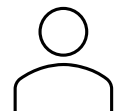


【育児・家族の介護に関する理由】

- 子どもが小さかったから。
- 子育てのことを考えて。
- まだ子どもが小さいので風邪を引きやすく幼稚園を休むことが多いので。
- 再就職活動と子育てとの両立が難しかったため。

【体調不良に関する理由】

- 病気だったから。
- 身体を壊していたから。

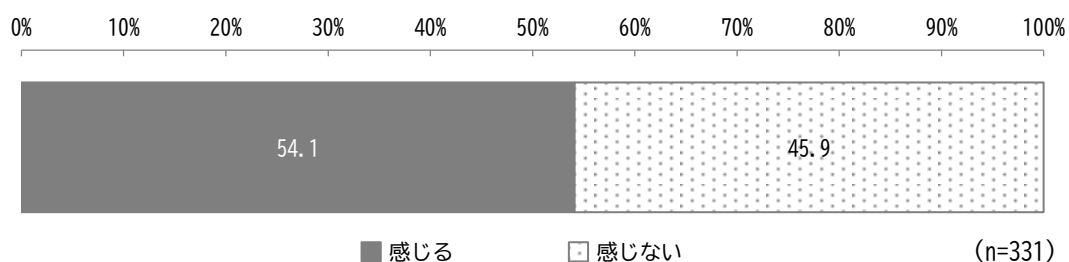


【その他の理由】

- 復職する気がなかったから。
 - 希望しなかったから。
 - 復職するための制度がなかったため。
 - 配偶者が転勤するため。
 - 良い職場ではなかったため。
 - 希望する職種ではなかったため。
- など

問9 あなたの職場では、共働きがしやすい環境であると感じますか（感じましたか）。※現在働いていない場合は、直近のお仕事での状況をお答えください。

「感じる」が54.1%、「感じない」が45.9%となっている。



問9-1 問9で回答した具体的な理由は何ですか。

問9の職場において、共働きがしやすい環境であるかということに対して、「感じる」「感じない」と回答した人の意見をそれぞれ整理し、以下のように分類した。

問9の回答	内容	件数
「感じる」と回答した人の意見	勤務時間や休暇に寛大だから	49件
	周りの雰囲気（良い）	19件
	融通が利くから	18件
	育児休暇や子育てに対する理解があるから	17件
	残業が少ないもしくは、ないから	13件
	シフト制だから	13件
	在宅勤務可能だから	7件
	福利厚生や制度がある	6件
	その他	11件
	意見・感想など	9件
「感じない」と回答した人の意見	勤務時間、残業時間が長い	37件
	周りの雰囲気（悪い）	13件
	休暇が取りにくい	11件
	出勤時間が不規則なため	7件
	人手が不足しているため	6件
	仕事の特性上	5件
	肉体労働のため	3件
	その他	27件
	意見・感想など	6件

【共働きがしやすい環境であると感じる（感じた）と回答した人】



【勤務時間や休暇に寛大だから】

- 用事がある時などの休暇が取りやすい。
 - 家庭の事情に配慮してくれ、休みなどの勤務調整がしやすいため。
 - 有給を今年は一人 15 日以上取得することが推奨されており会社全体で休もうという雰囲気があり良いと思う。
 - 事情を伝えれば、早い時間の退社も許可してくれる。
- など



【その他の意見】

- 就労について上司へ相談しやすい環境だから。
- 融通がきく、男女差がないから。
- 産休制度が整っており、復帰する社員も多いから。
- 残業がなく、短時間勤務が可能のため。



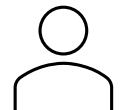
【意見・感想など】

- 上司が今の働き方改革に前向きであるため。
 - 実際に共働きで働いている人がいる。
 - 環境が良い。
 - 理解がある。
- など

【共働きしやすい環境であると感じない（感じなかった）と回答した人】

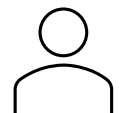
【勤務時間、残業時間が長い】

- 労働時間が比較的長い。残業も多い。
 - 土曜日出勤が月に2回ある。残業しても残業代がつかない。
 - フレックスタイム制度もなく、残業も多く一日の拘束時間が長いため。
 - 男性は長時間労働を強いられる。
- など



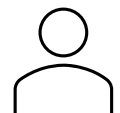
【その他の意見】

- 周りに独身の人が多く、家庭を持っていることの理解が得られにくい。
 - 未だに考えとして女は仕事より家庭という思いを持っている社員がいる。
 - 休みを取れる雰囲気ではないため、子どもの面倒は全面的に配偶者に依存している。
 - 出勤時間がバラバラだから。
 - 在宅勤務ができない。人手不足。
 - 仕事の特性上難しい。
- など



【意見・感想など】

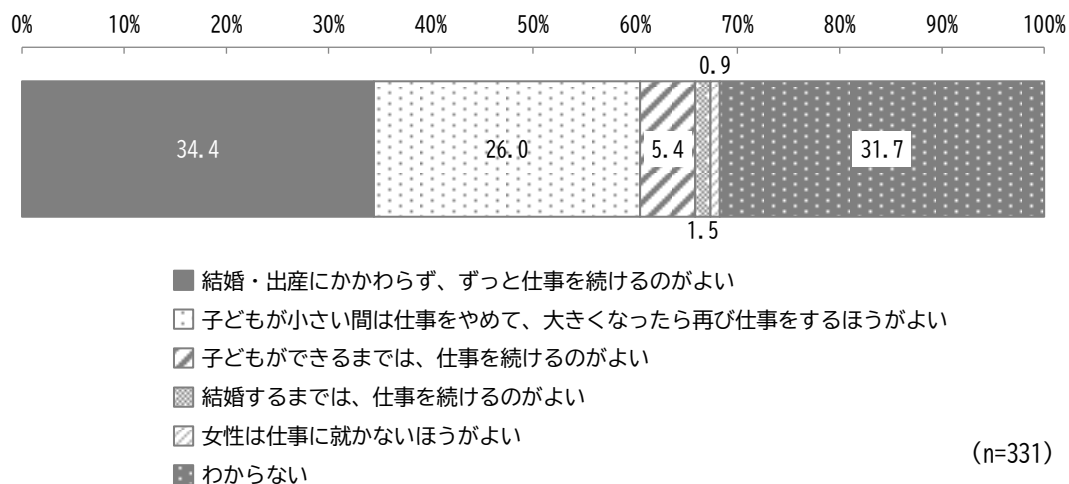
- 自分が共働き家庭ではないのでわからない。
 - フレックスだけど実質フレックスではない。
 - 周りで実績がない。
- など



5. 男女共同参画社会の実現について

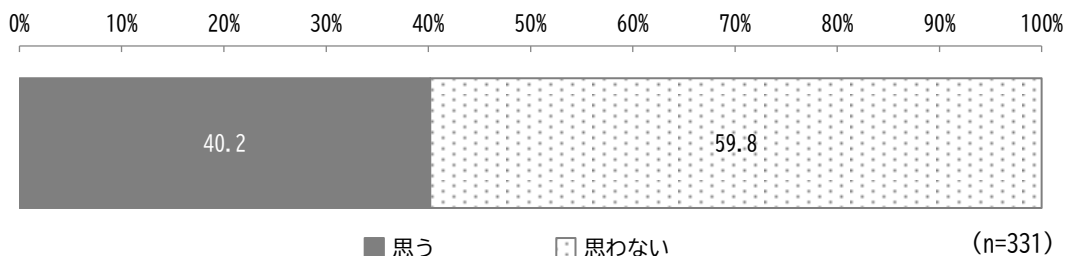
問 10 一般的に女性が仕事を続けることについて、どう思いますか。

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」が34.4%と最も多く、次いで「子どもが小さい間は仕事をやめて、大きくなったら再び仕事をするほうがよい」が26.0%、「子どもができるまでは、仕事を続けるのがよい」が5.4%となっている。（「わからない」を除く）



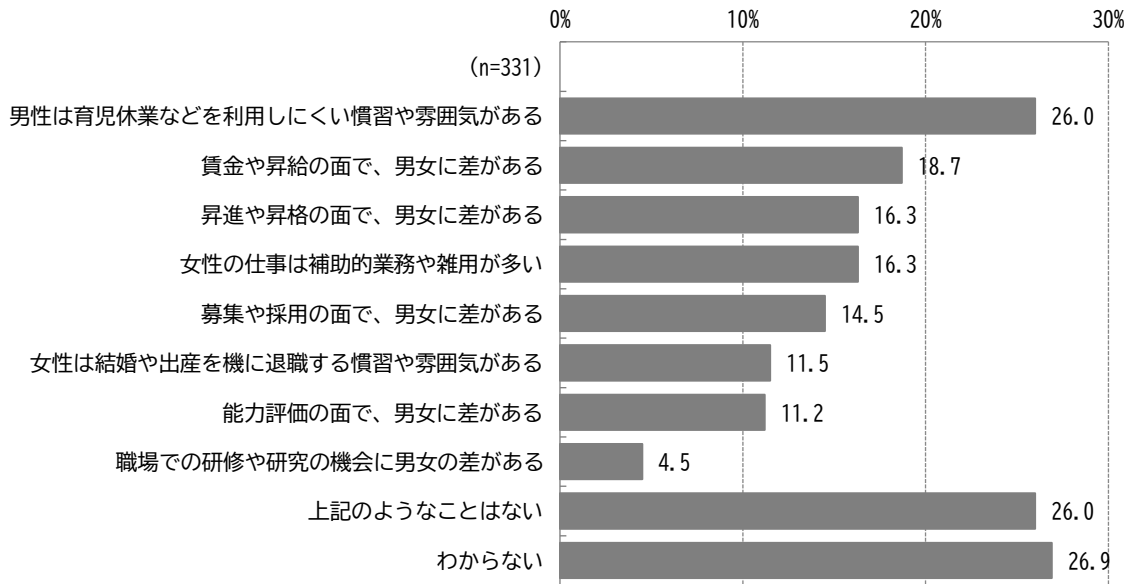
問 11 あなたは、現在の女性は働きやすい環境であると思いますか。

「思う」が40.2%、「思わない」が59.8%となっている。



問 12 あなたの職場では以下のようなことがありますか（ありましたか）。（複数）※現在働いていない場合は、直近のお仕事での状況をお答えください。

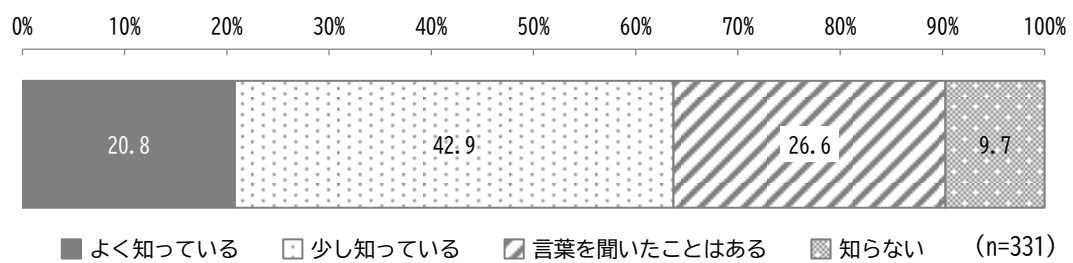
「男性は育児休業などを利用しにくい慣習や雰囲気がある」、「上記のようなことはない」が26.0%と最も多く、次いで「賃金や昇給の面で、男女に差がある」が18.7%、「昇進や昇格の面で、男女に差がある」、「女性の仕事は補助的業務や雑用が多い」が16.3%となっている。（「わからない」を除く）



問 13 あなたは、「育児休業制度」の内容についてご存知ですか。また、実際に取得をしたことがありますか（ありましたか）。

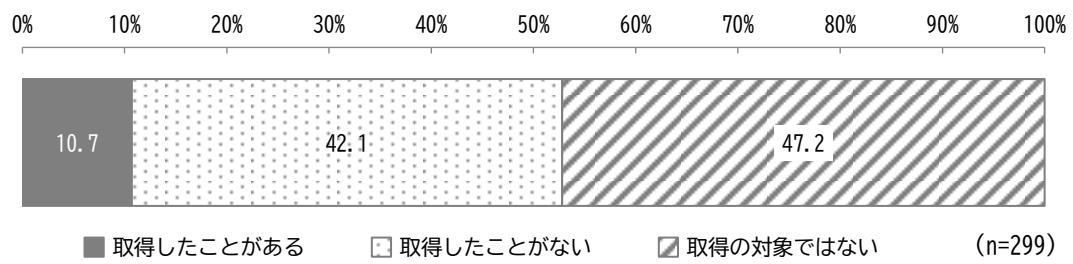
【13-1 認知について】

「少し知っている」が 42.9%と最も多く、次いで「言葉を聞いたことはある」が 26.6%、「よく知っている」が 20.8%となっている。



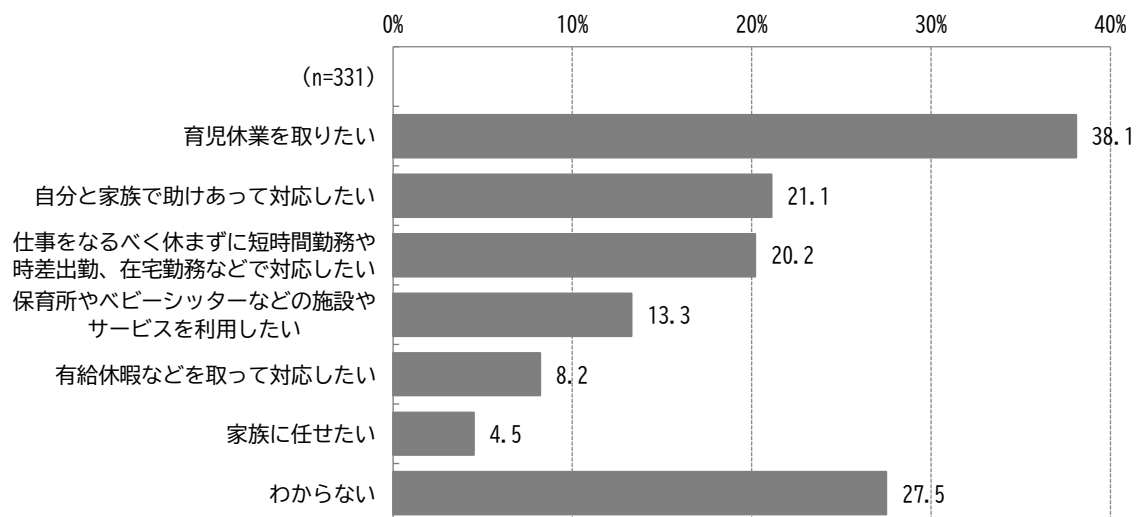
【13-2 取得について】

「取得の対象ではない」が 47.2%と最も多く、次いで「取得したことがない」が 42.1%、「取得したことがある」が 10.7%となっている。



問 14 育児などが必要な家族がいる場合、育児休業の取得について、どのようにしたいと考えますか。現在、育児などが必要な家族がいない方は、いる場合を想定してお答えください。
(2つまで)

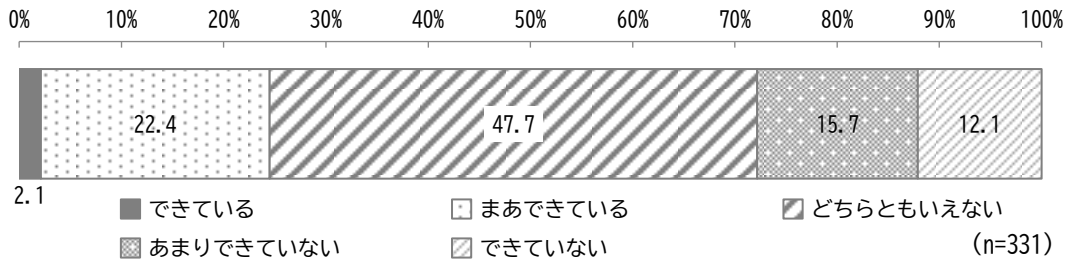
「育児休業を取りたい」が38.1%と最も多く、次いで「自分と家族で助けあって対応したい」が21.1%、「仕事をなるべく休まずに短時間勤務や時差出勤、在宅勤務などで対応したい」が20.2%となっている。「わからない」を除く)



6. ワーク・ライフ・バランスについて

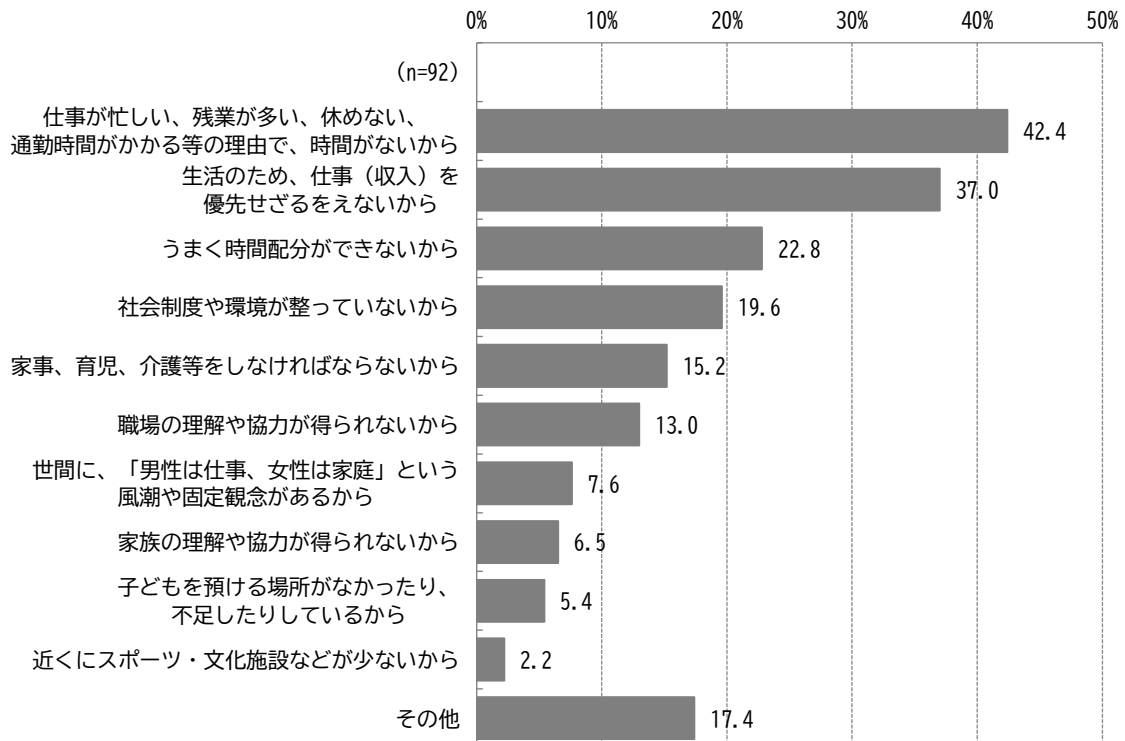
問 15 あなたは、ワーク・ライフ・バランスを実現できている（できていた）と思いますか。

「どちらともいえない」が47.7%と最も多く、次いで「まあできている」が22.4%、「あまりできていない」が15.7%となっている。



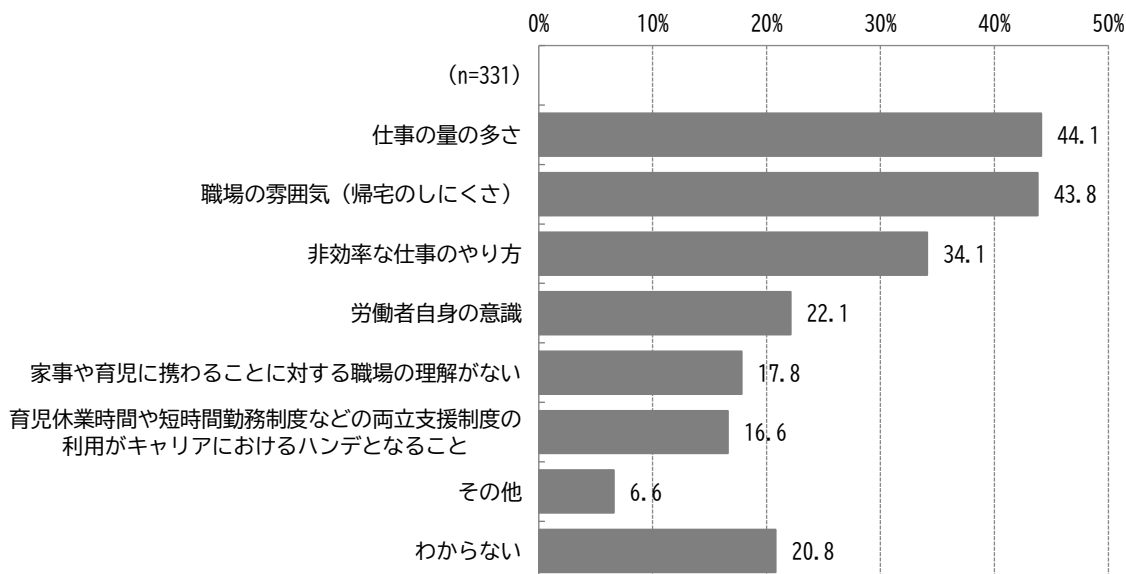
問 16 ワーク・ライフ・バランスを実現できていない（できなかった）理由は何だと思えますか。（3つまで）

「仕事が忙しい、残業が多い、休めない、通勤時間がかかる等の理由で、時間がないから」が42.4%と最も多く、次いで「生活のため、仕事（収入）を優先せざるをえないから」が37.0%、「うまく時間配分ができないから」が22.8%となっている。



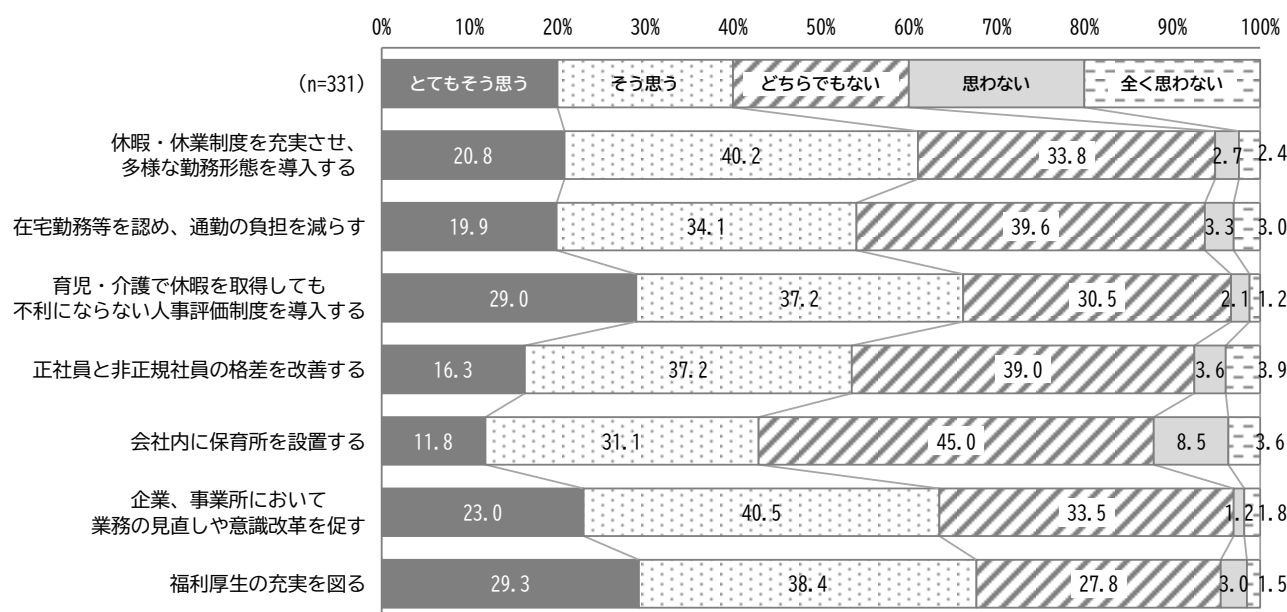
問 17 長時間労働や、休みが取りにくいといった問題などが考えられますが、これらの原因は何にあると思いますか。(複数)

「仕事の量の多さ」が44.1%と最も多く、次いで「職場の雰囲気(帰宅のしにくさ)」が43.8%、「非効率な仕事のやり方」が34.1%となっている。



問 18 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、企業による取組についてあなたの考えをお答えください。

「とてもそう思う」「そう思う」の合計は、「福利厚生充実を図る」が67.7%と最も多い。「思わない」「全く思わない」の合計は、「会社内に保育所を設置する」が12.1%と最も多い。



7. その他

問 19 あなたが働いている（働いていた）職場において、男女共同参画の実現やワーク・ライフ・バランスに関する取組などで、特徴的なものはありますか。

職場における男女共同参画の実現やワーク・ライフ・バランスに関する取組について、「特にない」という回答が多くなっている。

内容	件数	内容	件数
育児休暇や時短勤務	12件	ベビーシッター料の補助	1件
休暇の取りやすさ	5件	社員の増加	1件
社内における特別休暇日の設定	3件	その他	3件
勤務時間の融通	3件	感想・意見	17件
定時退勤日の設定	2件	わからない	18件
在宅ワーク	2件	特にない	263件
女性社員の増加	1件		

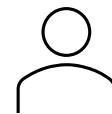


【育児休暇や時短勤務に関すること】

- 男女で仕事内容に大きな差がない。評価基準も差がない。男性も希望すれば育児休業がとれる。実際に取得している人がいる。
- いろんな制度があり、また最近では、男性でも育児休業を取得する人も増えている。
- 育児に関わる休みや時短勤務が調整しやすい。 など

【休暇の取りやすさ】

- 休みが取りやすい、休んだ後もお互い様の精神で気持ちよく復帰できる。
- 当日でも有給休暇が取れる。
- 一斉休暇取得日がある。
- バースデー休暇(2日間)やワクチン接種後の体調不良によるコロナ休暇(2日間)の取得がある。 など



【その他に挙げられた意見】

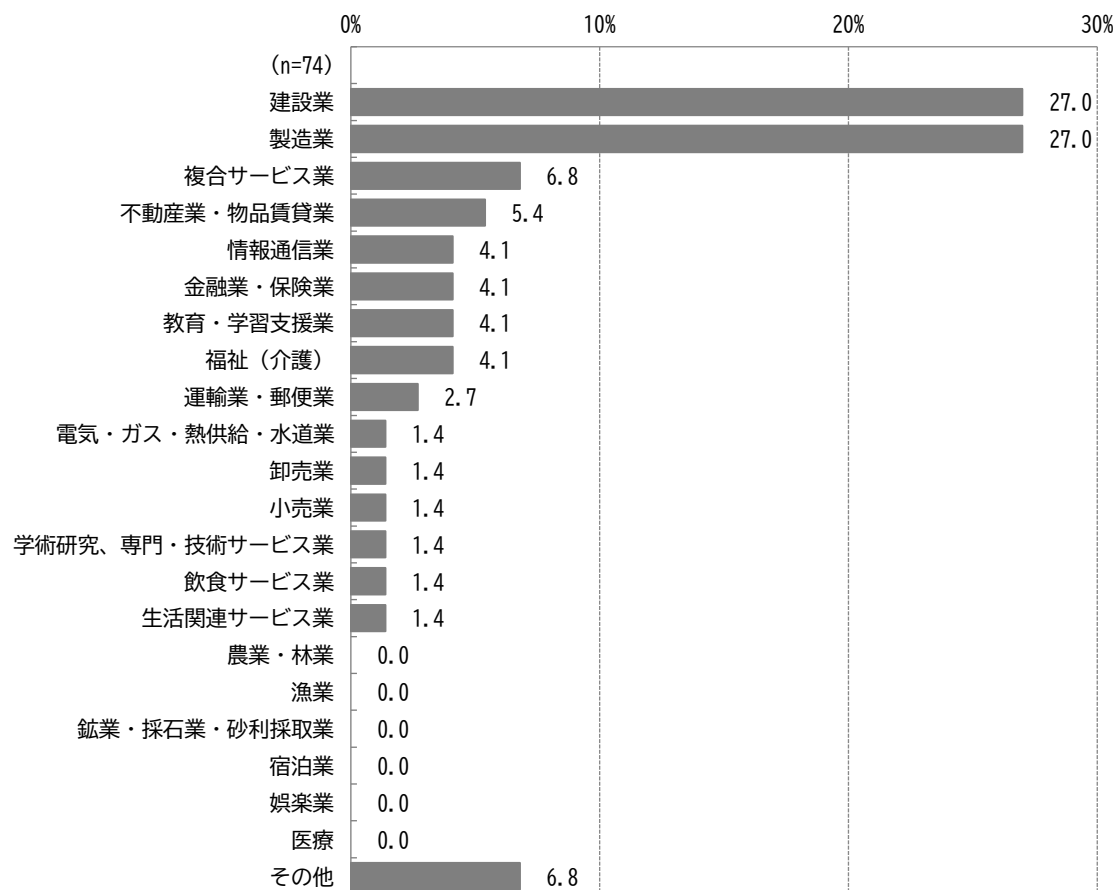
- 女性管理職を増やす。
- 口だけで、実際のところは時代に逆行して、余計に休暇などが取得しにくくなっている。
- 旧体制そのままの部分と、変化しようとしている部分が共存している。
- もう少し子育てに理解があれば良い。 など

第4章 市内企業アンケート調査の結果

1. 基本情報

問1 業種をお答えください。

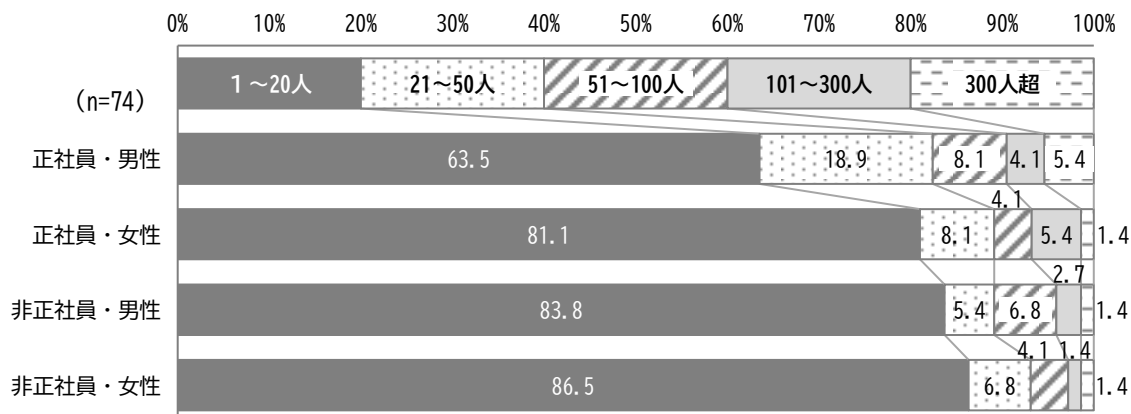
「建設業」と「製造業」が27.0%と最も多く、次いで「複合サービス業」が6.8%となっている。



問2 従業員数をお答えください。

正社員についてみると、「1～20人」は男性 63.5%、女性 81.1%となっている。また、「21～50人」は男性 18.9%、女性 8.1%となっている。

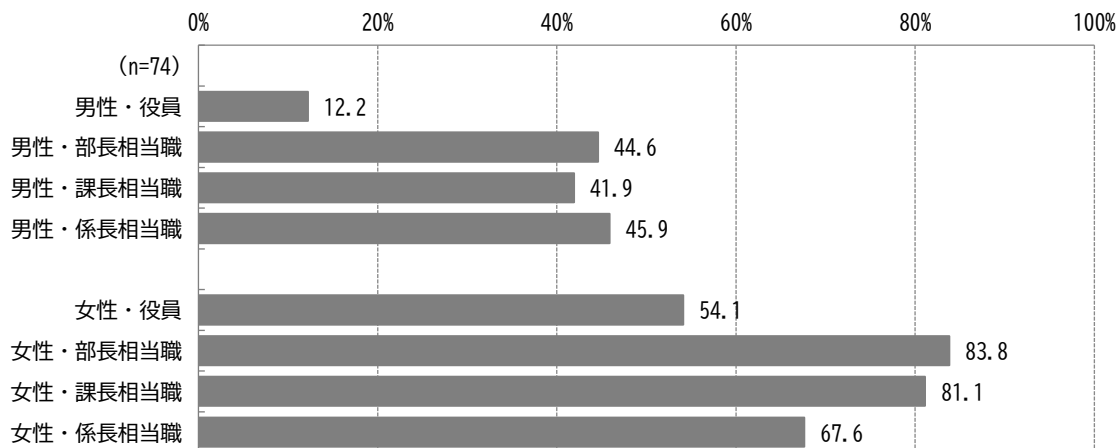
非正社員について、「1～20人」は男性 83.8%、女性 86.5%となっている。



問3 貴事業所では、役職者は何人いますか。

役職者が0人である割合について、いずれの役職についても女性の方が「0人」の割合が高くなっている。

【役職者が0人である割合】



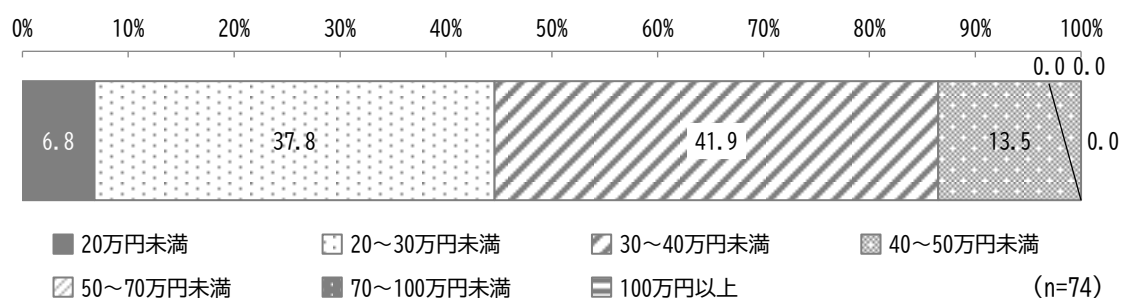
【性別における役職者の割合】

単位：%

		0人	1～5人	6～10人	11～15人	16～20人	20人超
男 性	役員	12.2	79.7	6.8	1.4	0.0	0.0
	部長相当職	44.6	44.6	6.8	1.4	0.0	2.7
	課長相当職	41.9	36.5	14.9	1.4	1.4	4.1
	係長相当職	45.9	37.8	8.1	4.1	0.0	4.1
女 性	役員	54.1	45.9	0.0	0.0	0.0	0.0
	部長相当職	83.8	16.2	0.0	0.0	0.0	0.0
	課長相当職	81.1	17.6	0.0	1.4	0.0	0.0
	係長相当職	67.6	28.4	2.7	0.0	0.0	1.4

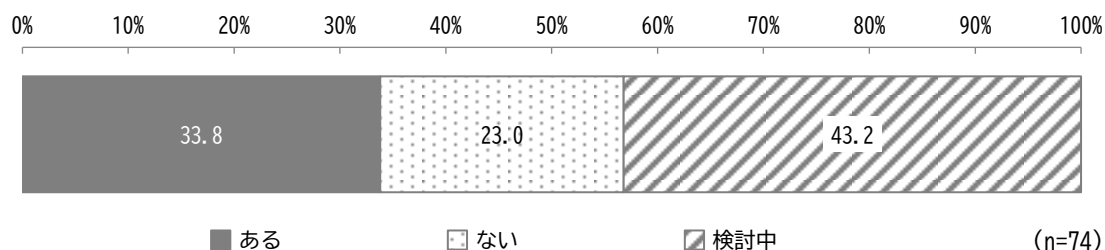
問4 貴事業所における1人当たりの月の平均給与は、おおよそどれくらいですか。

「30～40万円未満」が41.9%と最も多く、次いで「20～30万円」が37.8%、「40～50万円」が13.5%となっている。



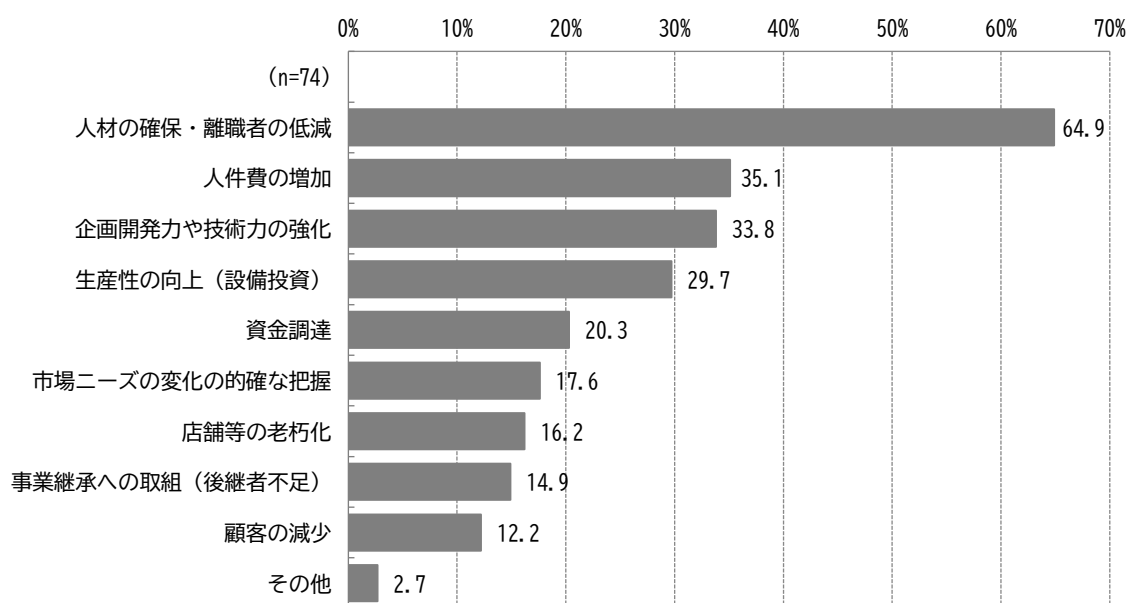
問5 貴事業所では、今後賃上げの予定がありますか。

「検討中」が43.2%と最も多く、次いで「ある」が33.8%、「ない」が23.0%となっている。



問6 貴事業者では、現在どのような課題がありますか。(3つまで)

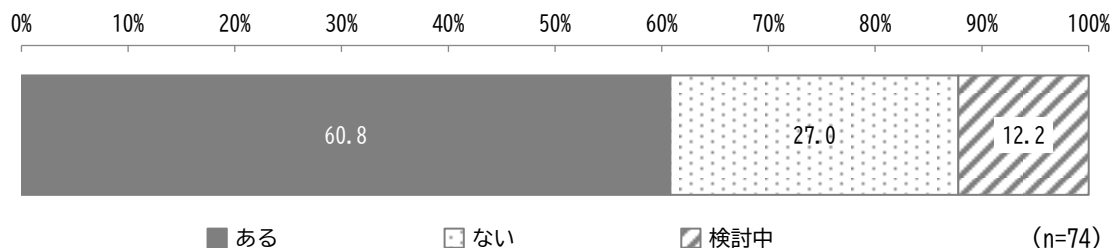
「人材の確保・離職者の低減」が64.9%と最も多く、次いで「人件費の増加」が35.1%、「企画開発力や技術力の強化」が33.8%となっている。



2. 男女別育休取得率及び育休取得率向上に向けた取組

問7 貴事業所では、育児休業制度の規定がありますか。

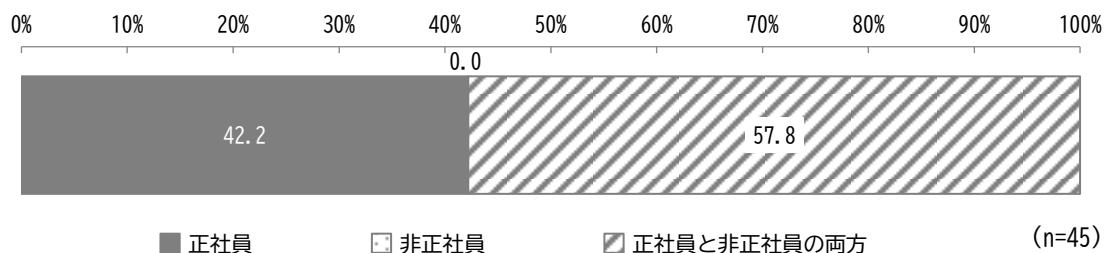
「ある」が60.8%と最も多く、次いで「ない」が27.0%、「検討中」が12.2%となっている。



※問7で「ある」と回答した方

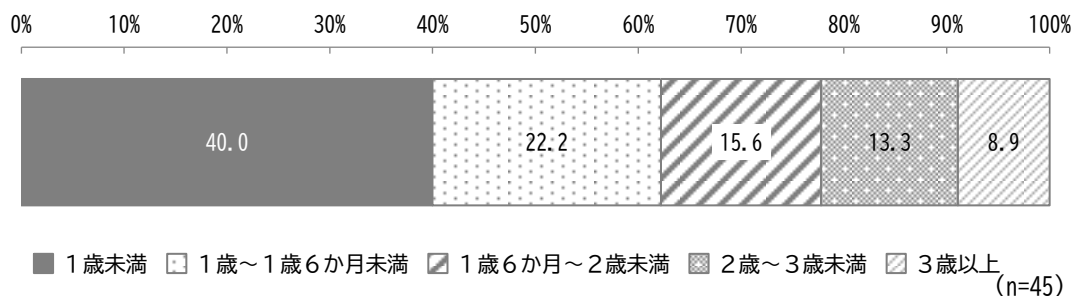
問7-1 取得ができる対象を選択してください。

「正社員と非正社員の両方」が57.8%と最も多く、次いで「正社員」が42.2%となっている。



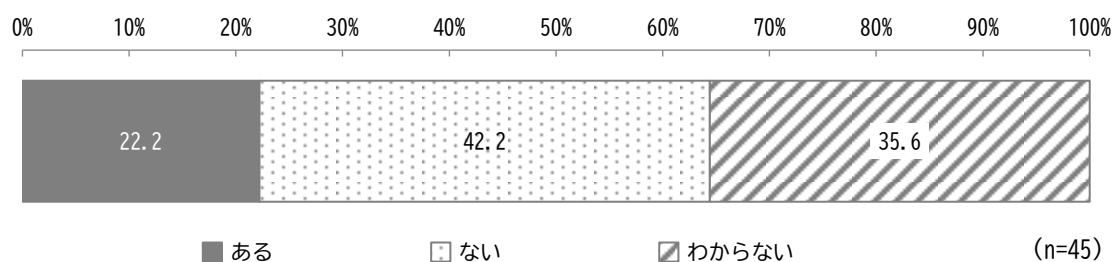
問7-2 子どもが何歳になるまで、育児休業を取ることができますか。

「1歳未満」が40.0%と最も多く、次いで「1歳～1歳6か月未満」が22.2%、「1歳6か月未満～2歳未満」が15.6%となっている。



問 7-3 同じ子どもにおいて、育児休業取得の回数制限はありますか。

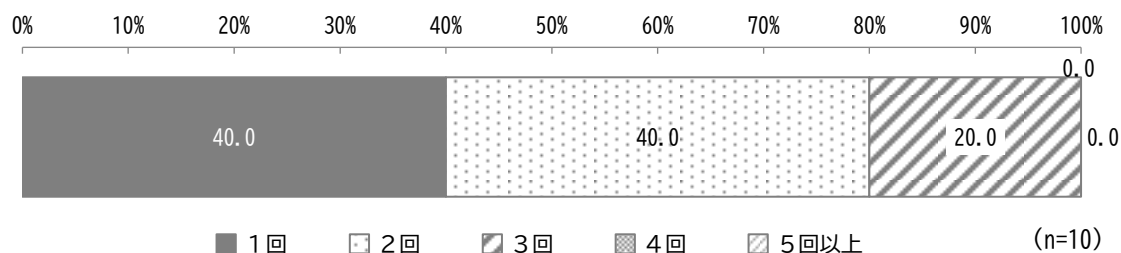
「ない」が42.2%と最も多く、次いで「わからない」が35.6%、「ある」が22.2%となっている。



※問 7-3 で「ある」と回答した方

問 7-4 回数は何回までですか。

「1回」と「2回」が40%と最も多く、次いで「3回」が20%となっている。



問 7-5 令和3年度中（令和3年4月1日～令和4年3月31日）で育児休業の利用対象者及び利用者はいましたか。対象者、実績がない場合は「0」

利用対象者について、男性では44.4%、女性では57.8%となっている。

利用実績について、男性では26.6%、女性では55.6%となっている。

【性別における育児休業の利用対象者及び利用実績の割合】

単位：%

		0人	1～5人	6～10人	11～15人	16～20人	20人超
男性 (n=45)	利用対象者	55.6	35.6	2.2	0.0	2.2	4.4
	利用実績	73.3	24.4	2.2	0.0	0.0	0.0
女性 (n=45)	利用対象者	42.2	51.1	6.7	0.0	0.0	0.0
	利用実績	44.4	48.9	6.7	0.0	0.0	0.0

※問7で「ない」「検討中」と回答した方

問7-6 育児休業制度の規定を設けていない、検討中である理由は何ですか。

育児休業制度の規定を設けていない、検討中であると回答した企業において、回答の理由は以下のとおりとなっている。

問7の回答	内容	件数
「ない」と回答した企業の意見	該当者がいないため	9件
	人材が不足しているため	3件
	今後の必要に応じて、検討する予定	1件
	その他	5件
「検討中」と回答した企業の意見	該当者がいないため	3件
	今後の必要に応じて、検討する予定	3件
	人材不足のため	2件
	その他	1件

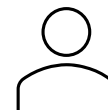
【問7で「ない」と回答した企業】



- まだ必要な社員がいないため。
 - 育児が必要な人がそもそもいないし、現実的に人を増やせる状況にない。
 - 制度として制定するほど企業規模が大きくない。現状、育児休暇も対応している。
 - 人数が少ないため。
- など

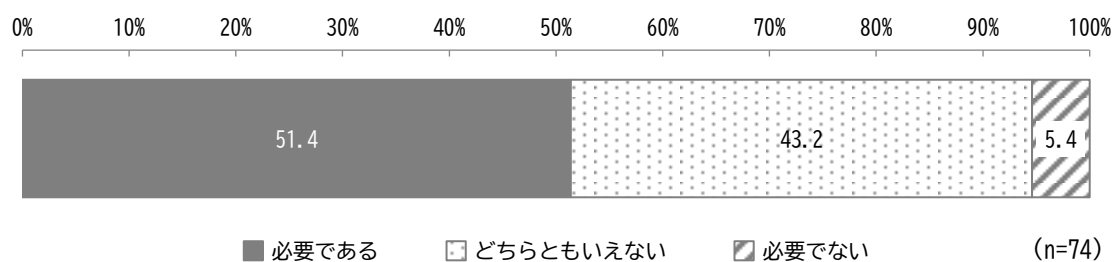
【問7で「検討中」と回答した企業】

- いままでに対象者がいなかった。
 - 対象の従業員がいない。
 - 現在、育児休暇が必要と思われる社員がいない。今後、状況に応じて検討する。
 - 福利厚生を充実する必要がある。
- など



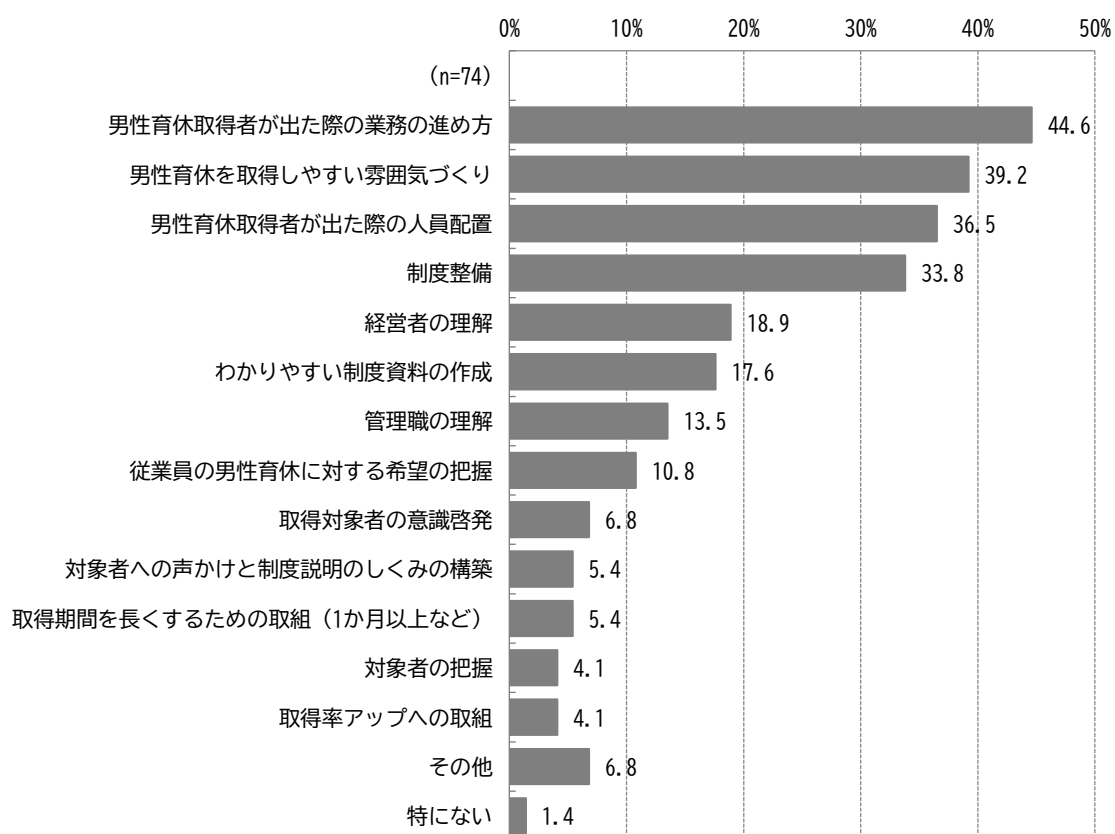
問8 男性が育児休業を取得することについて、貴事業所ではどのように考えていますか。

「必要である」が51.4%と最も多く、次いで「どちらともいえない」が43.2%、「必要でない」が5.4%となっている。



問9 男性の育児休業取得への対応について、課題と考えるものをお答えください。(3つまで)

「男性育休取得者が出了際の業務の進め方」が44.6%と最も多く、次いで「男性育休を取得しやすい雰囲気づくり」が39.2%、「男性育休取得者が出了際の人員配置」が36.5%となっている。

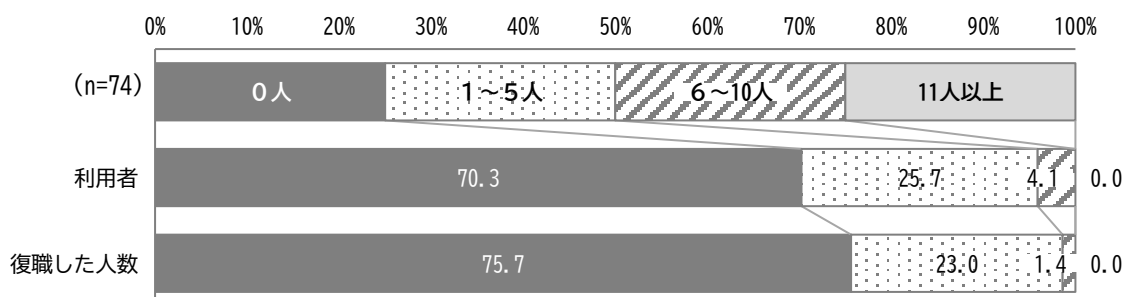


3. 女性の育休後の復職率や復帰・再雇用に関する制度

問 10 令和3年度中(令和3年4月1日～令和4年3月31日)で育児休業を利用した女性のうち、復職した人は何人いますか。実績がない場合は「0」

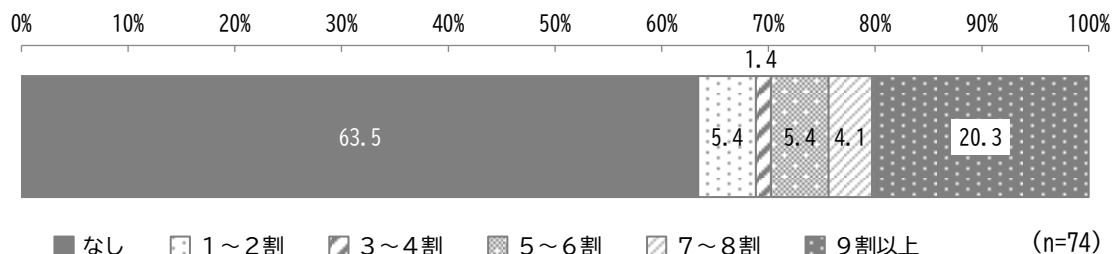
利用者については、「0人」が70.3%、「1～5人」が25.7%、「6～10人」が4.1%となっている。

復職した人数については、「0人」(実績がない場合を含む)が75.7%、「1～5人」が23.0%、「6～10人」が1.4%となっている。



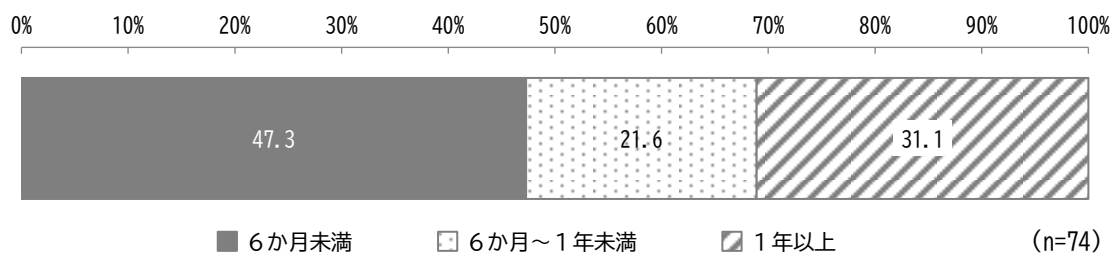
問 11 過去5年間で、育児休業を利用した女性のうち、復職した人の割合はおおよそ何割くらいですか。対象者、実績がない場合は「なし」

「なし」が63.5%と最も多く、次いで「9割以上」が20.3%、「1～2割」と「5～6割」が5.4%となっている。



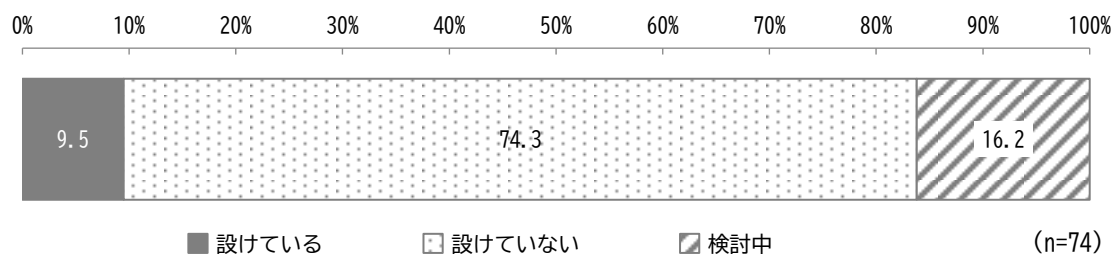
問 12 過去5年間で、育児休業を利用し、復職した女性のうち、育児休業を利用してから復職までの期間はおおよそどれくらいでしたか。

「6か月未満」が47.3%と最も多く、次いで「1年以上」が31.1%、「6か月～1年未満」が21.6%となっている。



問 13 女性が育児休業による長期休暇後に職場復帰した際、早期現役復帰のための訓練制度や対策案を設けていますか。

「設けていない」が74.3%と最も多く、次いで「検討中」が16.2%、「設けている」が9.5%となっている。



※問 13 で「設けている」「検討中」と回答した方

具体的な内容

女性が育児休業による長期休暇後に職場復帰した際、早期現役復帰のための訓練制度や対策案について設けている、検討中であると回答した企業において、回答の理由は以下のとおりとなっている。

【問 13 で「設けている」と回答した企業】

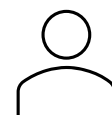


- 職務・業務内容に関する情報提供。
- 職位の保持。
- 小学校6年生終期まで短時間勤務制度あり。
- 再度通常業務に支障が無い確認と研修を行う。
- リモートワーク。

【問 13 で「検討中」と回答した企業】

- 該当者、対象者がいない。
- 現在、女性社員がいない。
- 対象者が令和5年4月に復帰予定のため。
- 勉強中である。

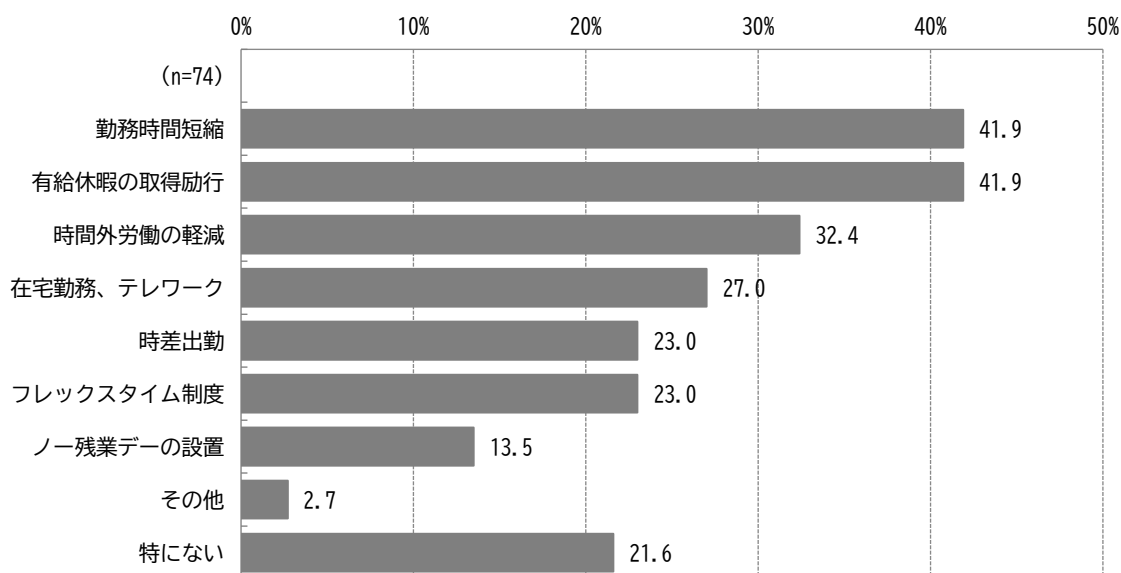
など



4. 働きやすさ向上に関する取組と課題

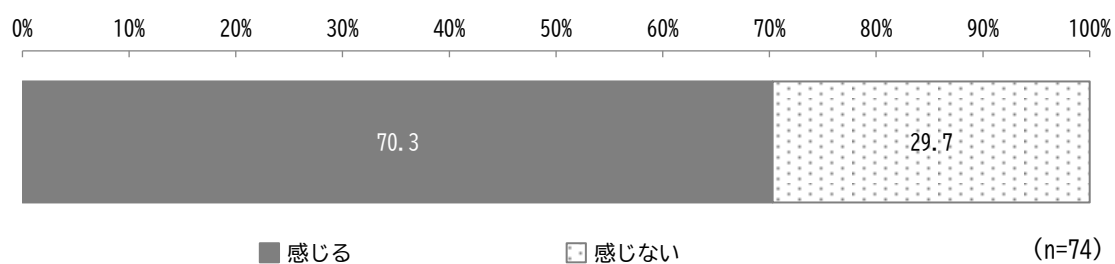
問 14 貴事業所では、共働き子育て世帯の働き方改革として現在どのような取組がされていますか。(複数選択)

「勤務時間短縮」と「有給休暇の取得励行」が41.9%と最も多く、次いで「時間外労働の軽減」が32.4%、「在宅勤務、テレワーク」が27.0%となっている。



問 15 貴事業所では、共働きがしやすい環境と感じますか。

「感じる」が70.3%、「感じない」が29.7%となっている。



問 15 の回答に対する具体的な内容

共働きがしやすい環境であると感じるかということについて、「感じる」または「感じない」と回答した企業の具体的な内容については、以下のとおりとなっている。

問 15 の回答	内容	件数
「感じる」と回答した企業の意見	有給、休暇に関して	16 件
	臨機応変な対応が可能	4 件
	相談体制、周囲の理解など	4 件
	フレックスタイム制の導入	3 件
	残業に関して	3 件
	在宅勤務に関して	2 件
	自己管理	2 件
	その他	10 件
	特になし	1 件
「感じない」と回答した企業の意見	有給、休暇に関して	2 件
	残業に関して	2 件
	その他	8 件
	特になし	2 件

【問 15 で「感じる」と回答した人】



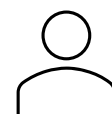
- 子どもの体調不良時は、最優先で休んだり早退したりできる。
- 育児にも理解があり、性別に関係なく育児のための休暇取得も多いため。
- 制度はないが、臨機応変に対応できるから。
- 相談体制が整っており、希望を受け入れやすい。
- 残業がほとんどないように管理・運営しているため。
- 女性が活躍できる環境であるため。
- 様々なスタイルで働ける制度があるから。

など

【問 15 で「感じない」と回答した人】

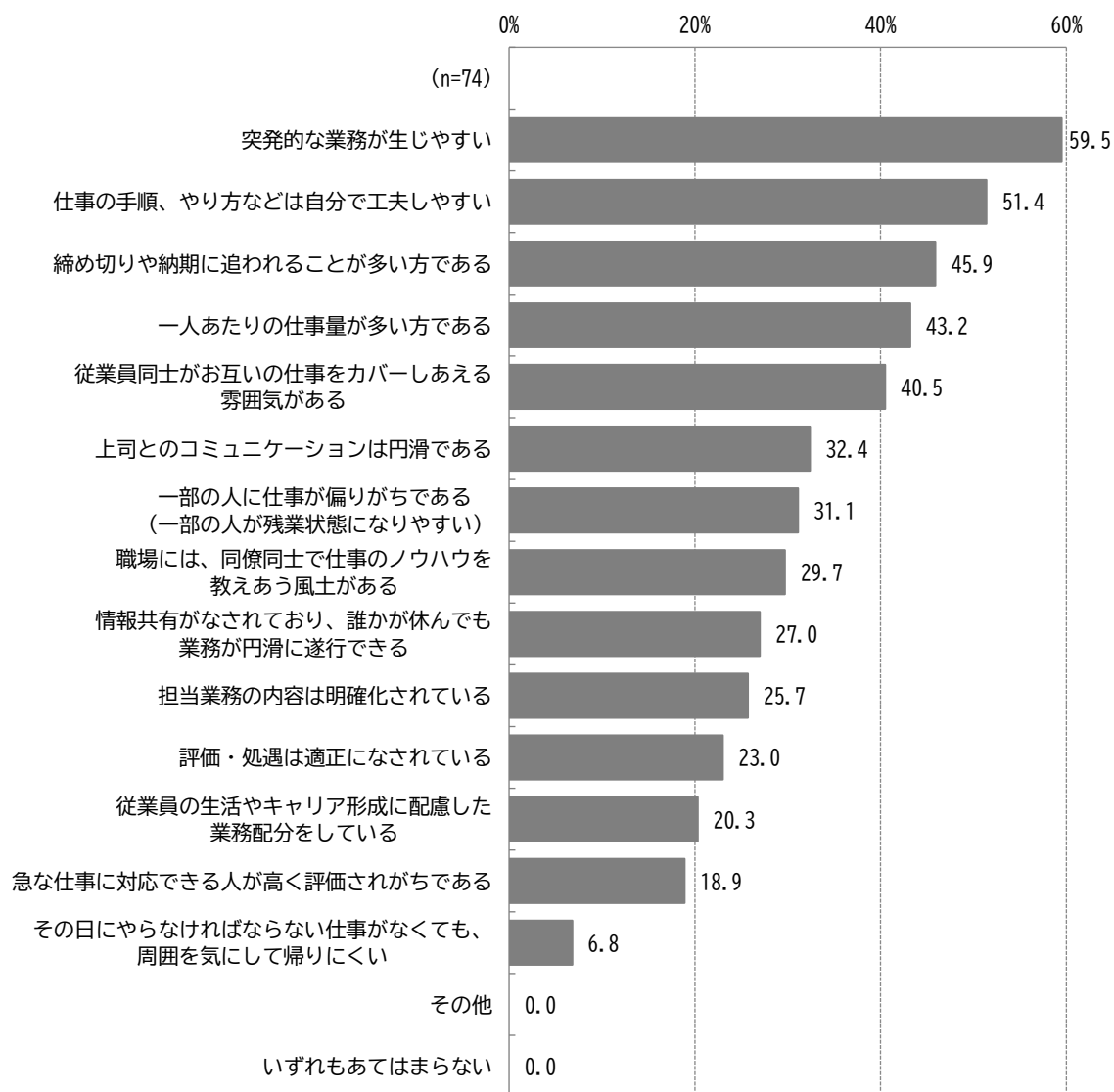
- 育児家事をしたいから早上がりしたい日もあるのだが、こちらからはなかなか言いにくいから、制度化して上司から声掛けがほしい。
- 共働きするためには、育児施設を隣接するなどしないと、共働きがしやすいとは言えない。
- スキルの高い従業員は休暇が取りにくいため。
- 実施がまだされていないのでわからない。

な



問 16 貴事業所における職場の環境や状況としてあてはまるものをお答えください。(複数選択)

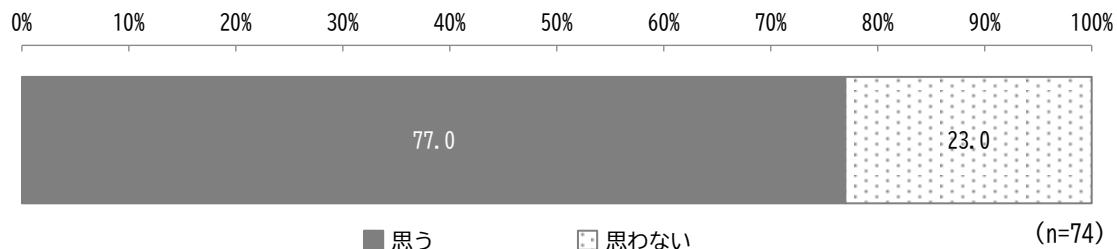
「突発的な業務が生じやすい」が59.5%と最も多く、次いで「仕事の手順、やり方などは自分で工夫しやすい」が51.4%、「締め切りや納期に追われることが多い方である」が45.9%となっている。



5. 男女共同参画社会の実現について

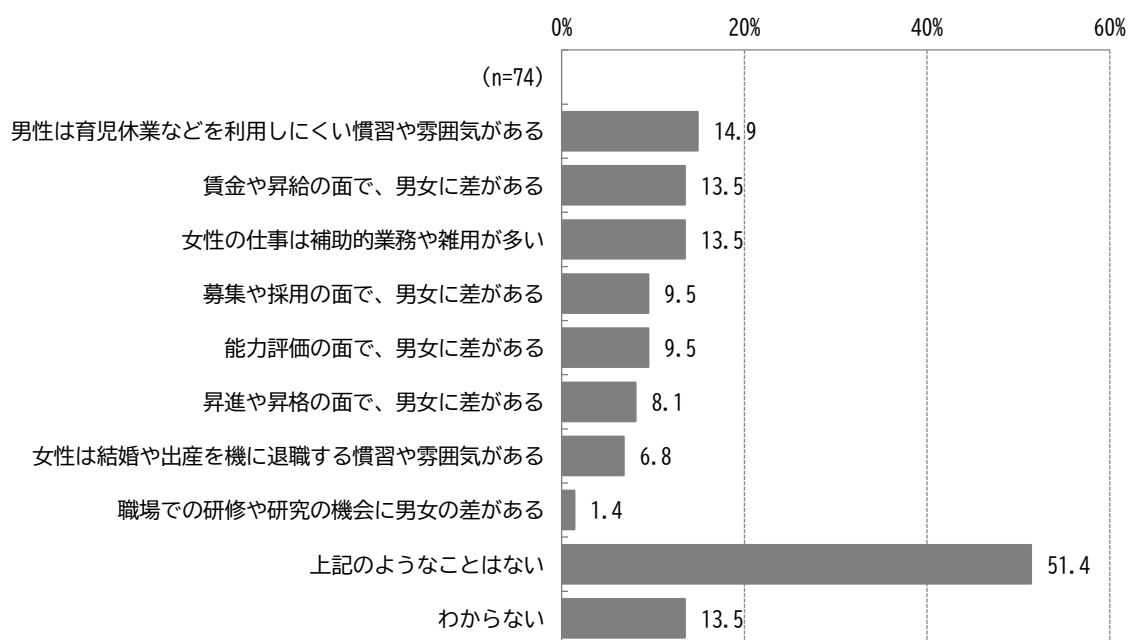
問 17 貴事業所において、女性は働きやすい環境だと思いますか。

「思う」が77.0%、「思わない」が23.0%となっている。



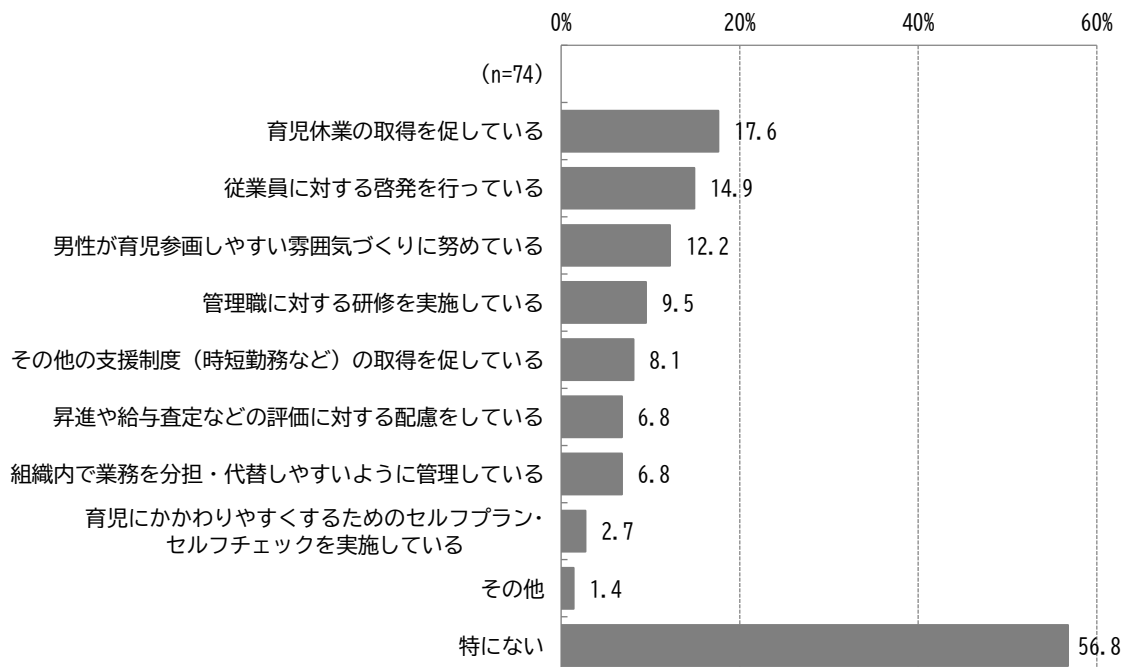
問 18 貴事業所では、以下のようなことがありますか。(複数選択)

「上記のようなことはない」が51.4%と最も多く、次いで「男性は育児休業などを利用しにくい慣習や雰囲気がある」が14.9%、「賃金や昇給の面で、男女に差がある」と「女性の仕事は補助的業務や雑用が多い」が13.5%となっている。



問 19 貴事業所において、男性の育児参画を促進するために実施していることはありますか。(複数選択)

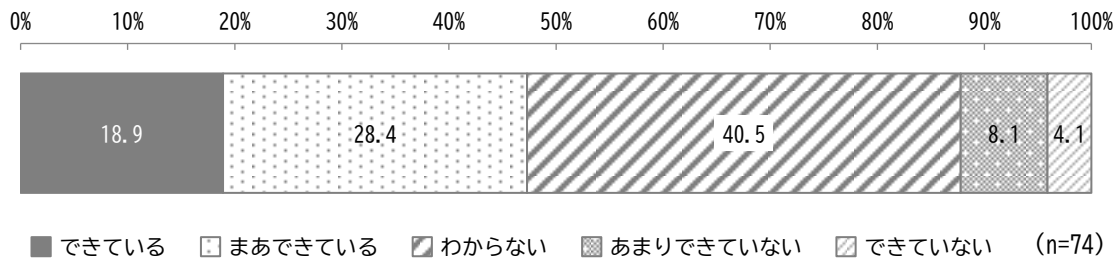
「特にない」が56.8%と最も多く、次いで「育児休業の取得を促している」が17.6%、「従業員に対する啓発を行っている」が14.9%となっている。



6. ワーク・ライフ・バランスについて

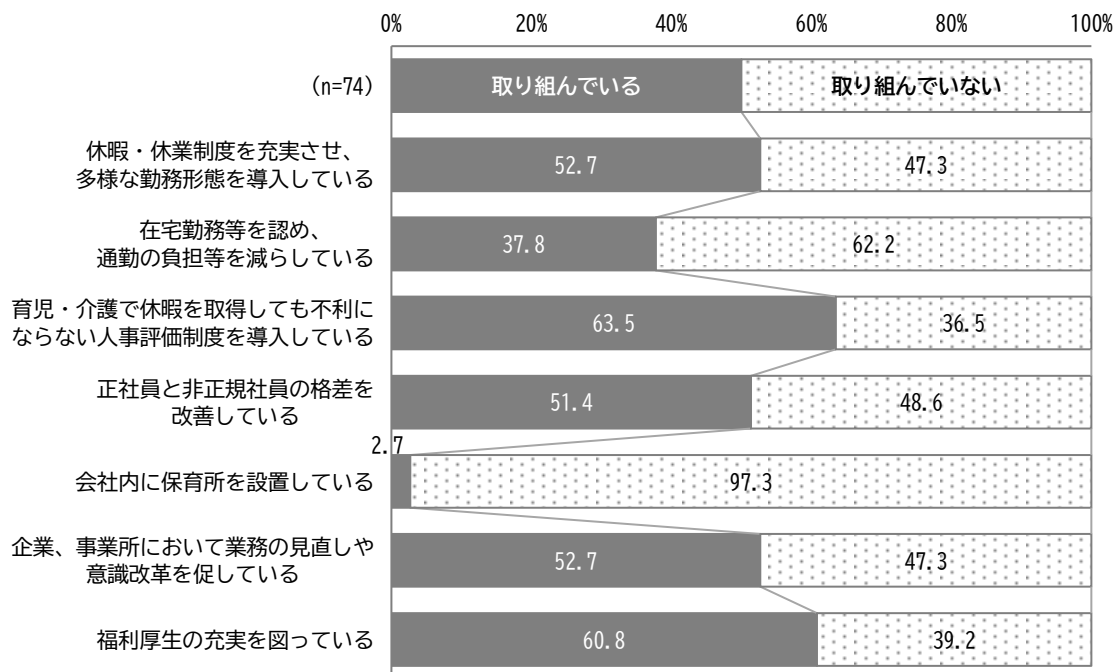
問 20 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを実現できていると思いますか。

「わからない」が 40.5%と最も多く、次いで「まあできている」が 28.4%、「できている」が 18.9%となっている。



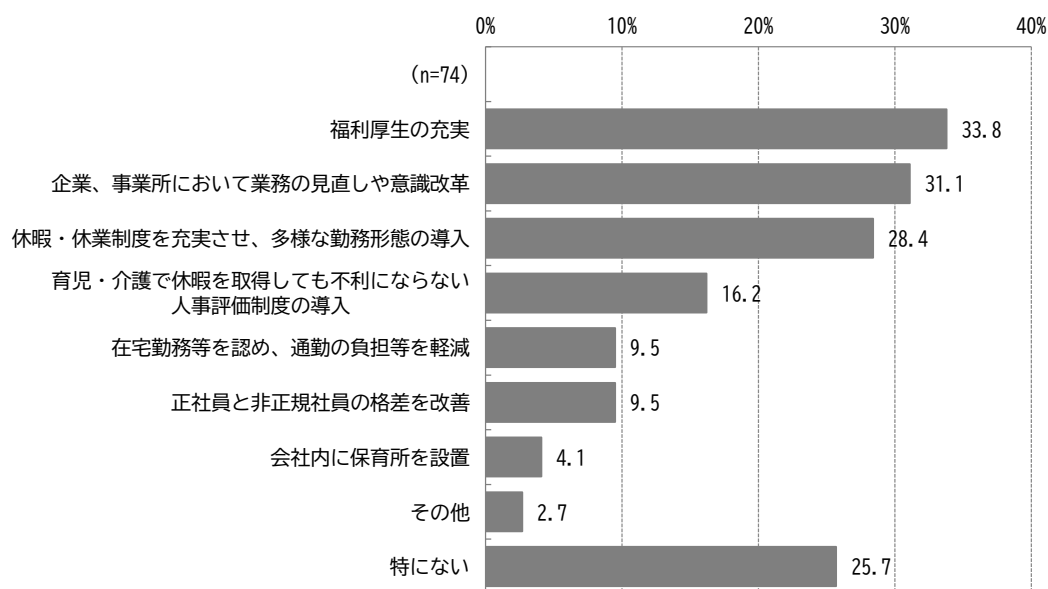
問 21 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、貴事業所による取組について現在の状況をお答えください。

取り組んでいる内容については「育児・介護で休暇を取得しても不利にならない人事評価制度を導入している」が 63.5%と最も多くなっている。取り組んでいない内容については、「会社内に保育所を設置している」が 97.3%と最も多くなっている。



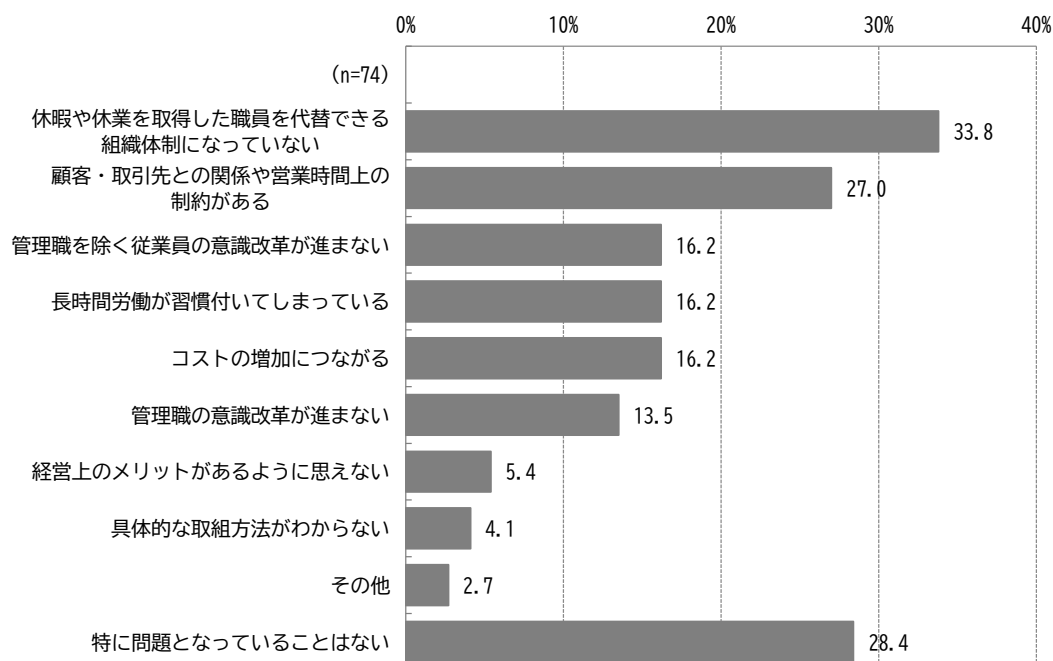
問 22 現在は取り組んでいない内容に関して、今後取り組んでいく予定があるものや取り組んでいけそうであると考えるものはありますか。(3つまで)

「福利厚生充実」が33.8%と最も多く、次いで「企業、事業所において業務の見直しや意識改革」が31.1%、「休暇・休業制度を充実させ、多様な勤務形態の導入」が28.4%となっている。



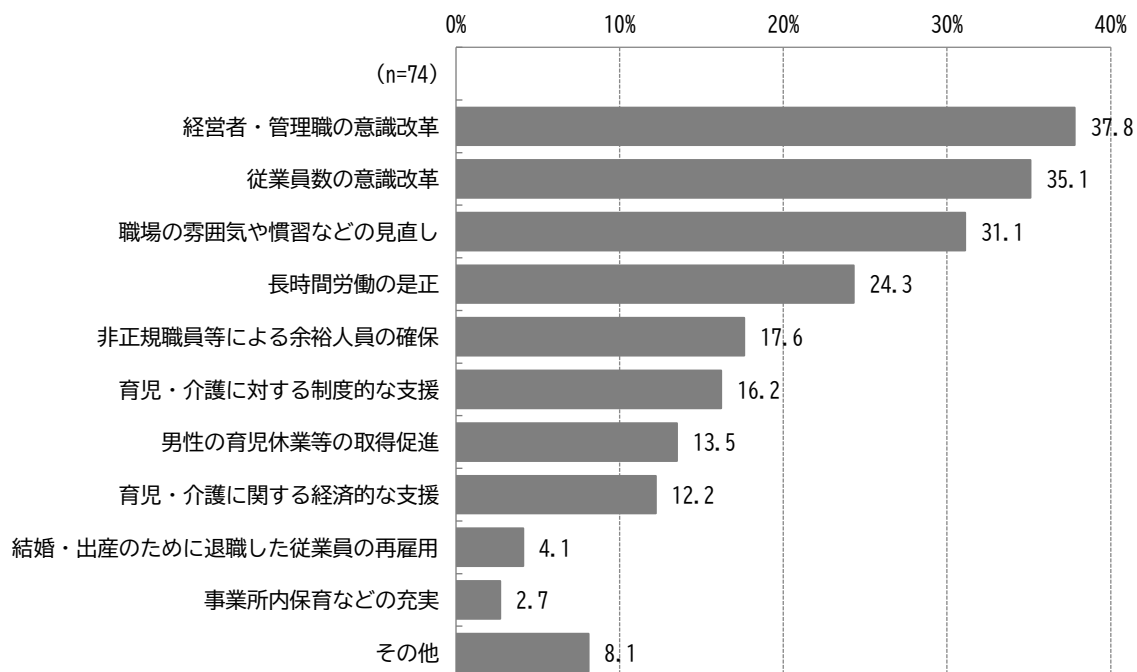
問 23 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを促進する上で、問題となっていることはどんなことですか。(3つまで)

「休暇や休業を取得した職員を代替できる組織体制になっていない」が33.8%と最も多く、次いで「特に問題となっていることはない」が28.4%、「顧客・取引先との関係や営業時間上の制約がある」が27.0%となっている。



問 24 貴事業所において、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進するために、今後どのようなことが重要だとお考えになりますか。主にあてはまるものをお答えください。(3つまで)

「経営者・管理職の意識改革」が37.8%と最も多く、次いで「従業員数の意識改革」が35.1%、「職場の雰囲気や慣習などの見直し」が31.1%となっている。



第5章 分析

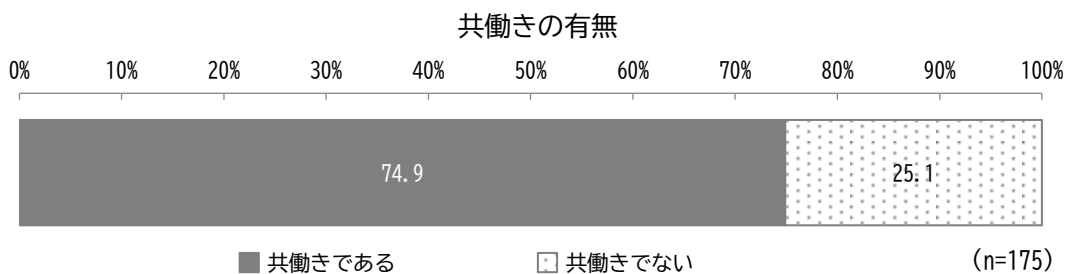
市民アンケート、企業アンケートの結果について、着目すべき結果などを4つの項目に分けて整理を行った。

1. 共働きの状況や環境に関して

【市民】

共働きをしている割合は74.9%となっている。

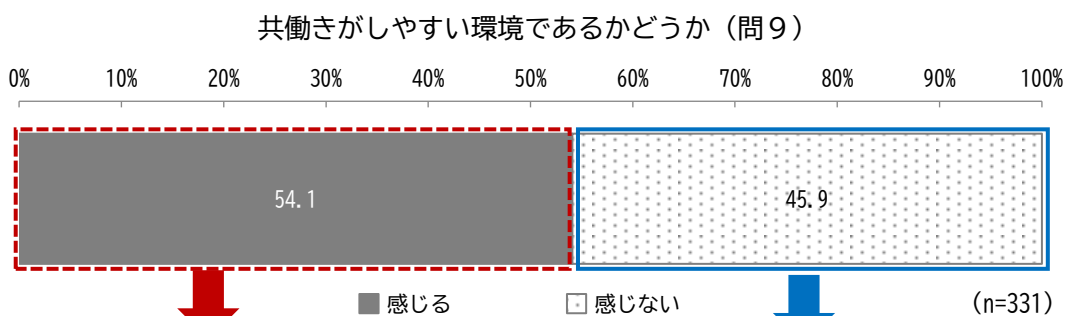
共働きをしている割合は74.9%となっている。



【市民】

共働きがしやすい職場環境であると感じている人は5割以上となっている。

共働きがしやすい職場環境であると感じている人は54.1%となっている。その理由としては、「勤務時間や休暇に寛大であるから」や「周りの雰囲気が良い」「融通が利くから」などの理由が挙げられている。



【共働きがしやすいと感じている理由】

- 勤務時間や休暇に寛大だから。
- 周りの雰囲気が良い。
- 融通が利くから。
- 育児休暇や子育てに対する理解があるから。
- 残業が少ない、ないから。

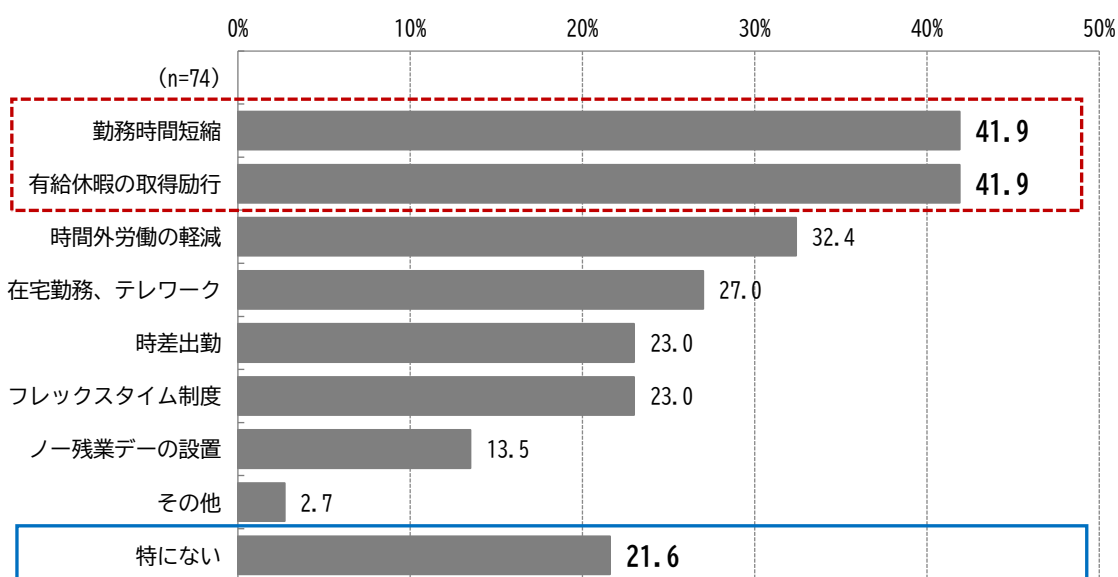
【共働きがしやすいと感じていない理由】

- 勤務時間、残業時間が長い。
- 周りの雰囲気が悪い。
- 休暇が取りにくい。
- 出勤時間が不規則なため。
- 人手が不足しているため。

共働き子育て世帯の働き方改革としての取組については、「勤務時間短縮」や「有給休暇の取得励行」が多くなっている。「特にない」については、2割程度となっている。

共働き子育て世帯の働き方改革としての取組については、「勤務時間短縮」「有給休暇の取得励行」の割合が最も高く 41.9%となっている。一方で、「特にない」という企業が 21.6%となっており、特に取組などを行っていない企業も一定程度存在している。

共働き子育て世帯の働き方改革としての取組（問 14）

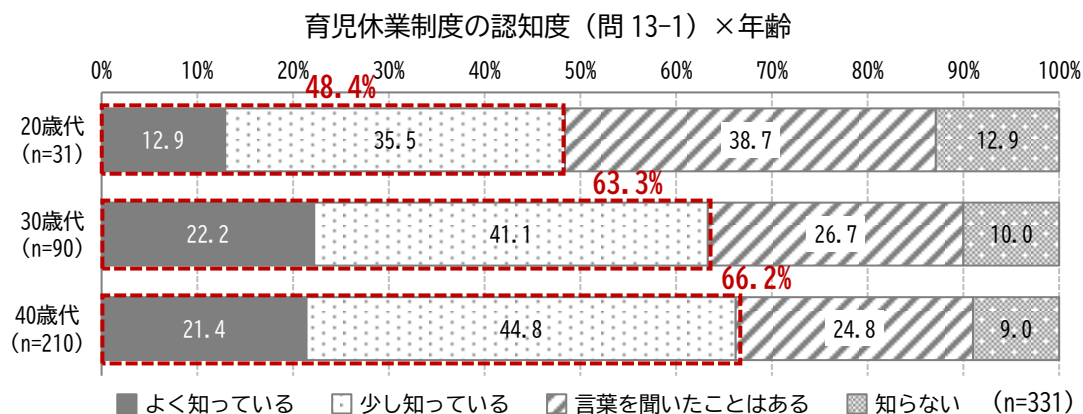


2. 育児休業の制度や取得に関して

【市民】

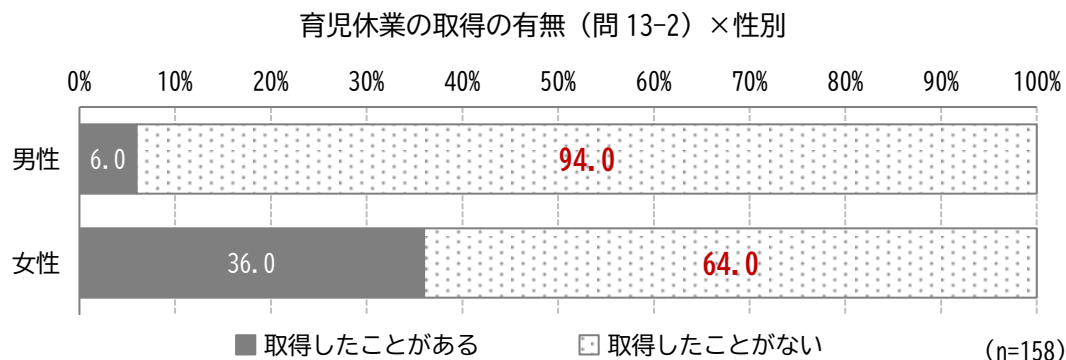
育児休業制度の認知度について、20歳代では5割以下、30歳代・40歳代では6割以上となっている。

育児休業制度の認知度について「知っている」（「よく知っている」と「少し知っている」の合計）の割合を年代別にみると、20歳代で48.4%、30歳代で63.3%、40歳代で66.2%となっている。



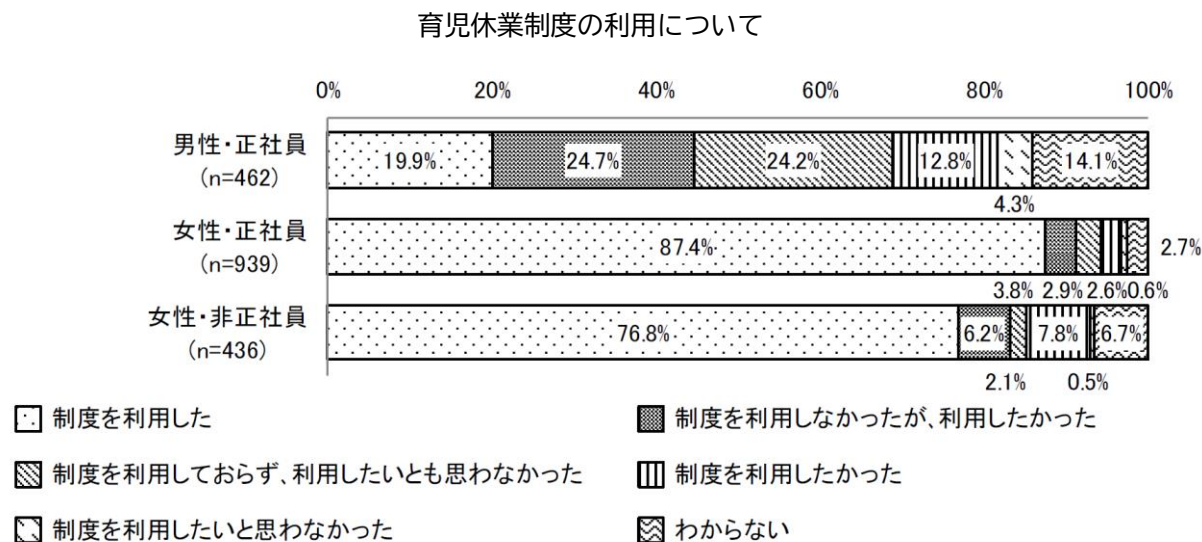
育児休業の対象であるのに取得をしていない人は、男性で9割以上、女性で6割以上となっている。

育児休業の取得の有無について性別で見ると、育児休業の対象であるが「取得したことがない」の割合は、男性で94.0%、女性で64.0%となっている。



【参考】育児休業制度の利用状況

平成 30 年仕事と育児等の両立に関する実地把握のための調査研究事業によると、育児休業制度の取得状況は、男性・正社員において「制度を利用しなかったが、利用したかった」が24.7%と最も割合が高くなっている。「制度を利用した」については、厚木市と同様に女性と比べて割合が低くなっている。

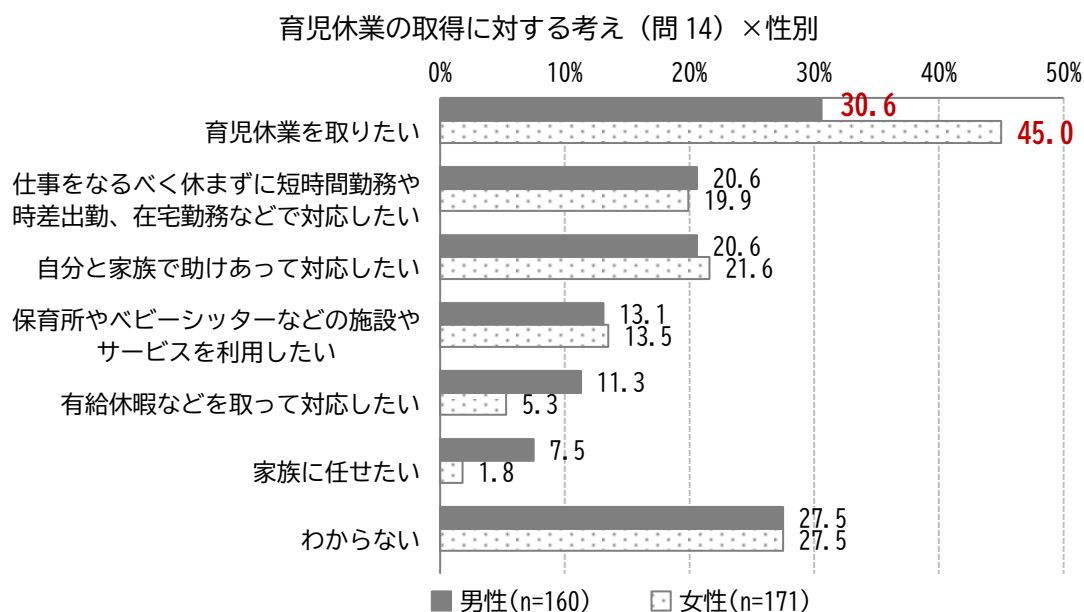


※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

出典：平成 30 年仕事と育児等の両立に関する実地把握のための調査研究事業（厚生労働省）

育児休業の取得に対する考えについて、男性、女性ともに「育児休業を取りたい」の割合が高くなっている。

育児休業の取得に対する考えについて性別でみると、男性、女性ともに「育児休業を取りたい」の割合が最も高くなっている。



企業における育児休業の利用割合をみると、男性は6割、女性は9割以上となっている。

企業における育児休業の利用割合は、男性で60.0%、女性96.2%となっている。

育児休業の取得について（問 7-5）

	利用対象者がいる企業	企業の利用実績	利用の割合
男性 (n=45)	20	12	60.0%
女性 (n=45)	26	25	96.2%

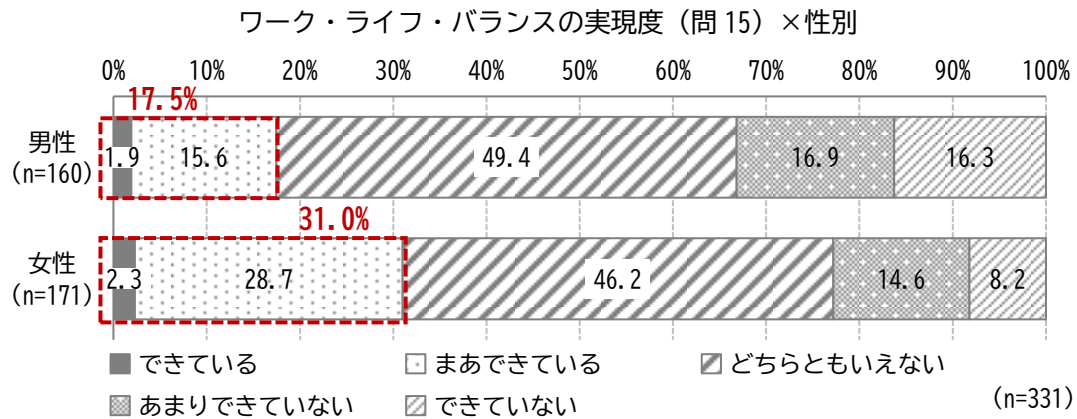
※問7において、育児休業制度の規定が「ある」と回答した45企業のうち、利用対象者がいる企業、企業の利用実績から割合を計算しています。

3. ワーク・ライフ・バランスに関して

【市民】

ワーク・ライフ・バランスの実現について、「できている」※と考えている人は、男性で2割以下、女性で3割以上となっている。

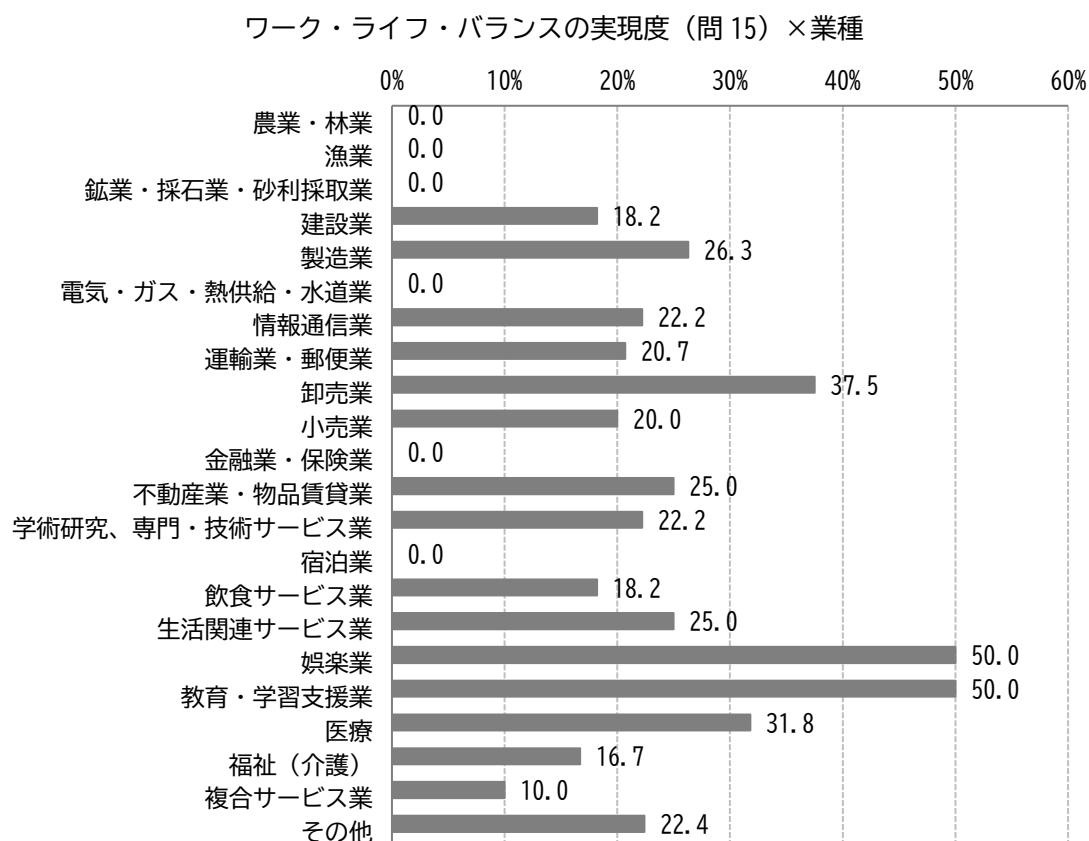
ワーク・ライフ・バランスの実現について「できている」（「できている」と「まあできている」の合計）の割合を性別で見ると、男性で17.5%、女性で31.0%となっている。



※「できている」は「できている」と「まあできている」の回答を合わせて集計しています

ワーク・ライフ・バランスの実現について、業種によって実現の有無が異なっている。

ワーク・ライフ・バランスの実現について「できている」（「できている」と「まあできている」の合計）の割合を業種で見ると、「娯楽業」「教育・学習支援業」が50.0%と最も高くなっている。



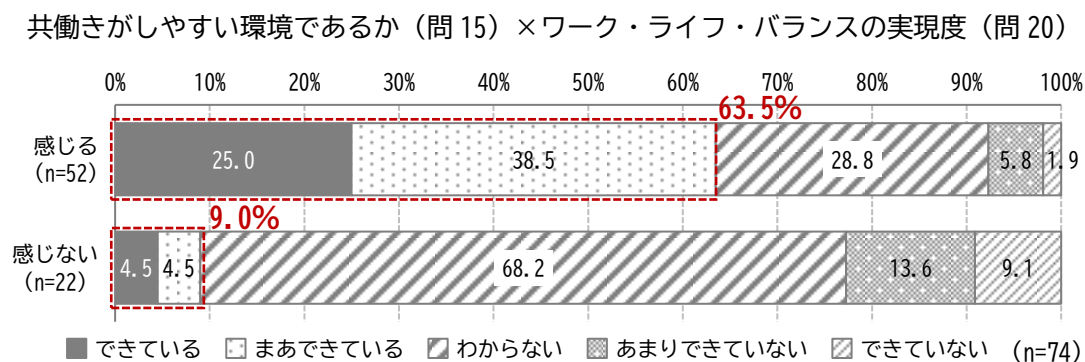
※ワーク・ライフ・バランスの実現に関して、「できている」と「まあできている」の回答を合わせて集計

【参考】各業種の回答者数

業種	回答件数	業種	回答件数
農業・林業	0	不動産業・物品賃貸業	4
漁業	0	学術研究、専門・技術サービス業	9
鉱業・採石業・砂利採取業	0	宿泊業	2
建設業	11	飲食サービス業	11
製造業	76	生活関連サービス業	8
電気・ガス・熱供給・水道業	4	娯楽業	4
情報通信業	9	教育・学習支援業	20
運輸業・郵便業	29	医療	22
卸売業	8	福祉（介護）	12
小売業	30	複合サービス業	10
金融業・保険業	4	その他	58

共働きがしやすいと感じる企業の方が、ワーク・ライフ・バランスが実現「できている」※と回答している割合が高いことがうかがえる。

ワーク・ライフ・バランスの実現について「できている」（「できている」と「まあできている」の合計）の割合を共働きがしやすい環境であるかどうかの回答別にみると、共働きがしやすい環境であると「感じる」企業では、63.5%となっている。一方で、共働きがしやすい環境であると「感じない」企業では9.0%となっている。



※「できている」は「できている」と「まあできている」の回答を合わせて集計しています

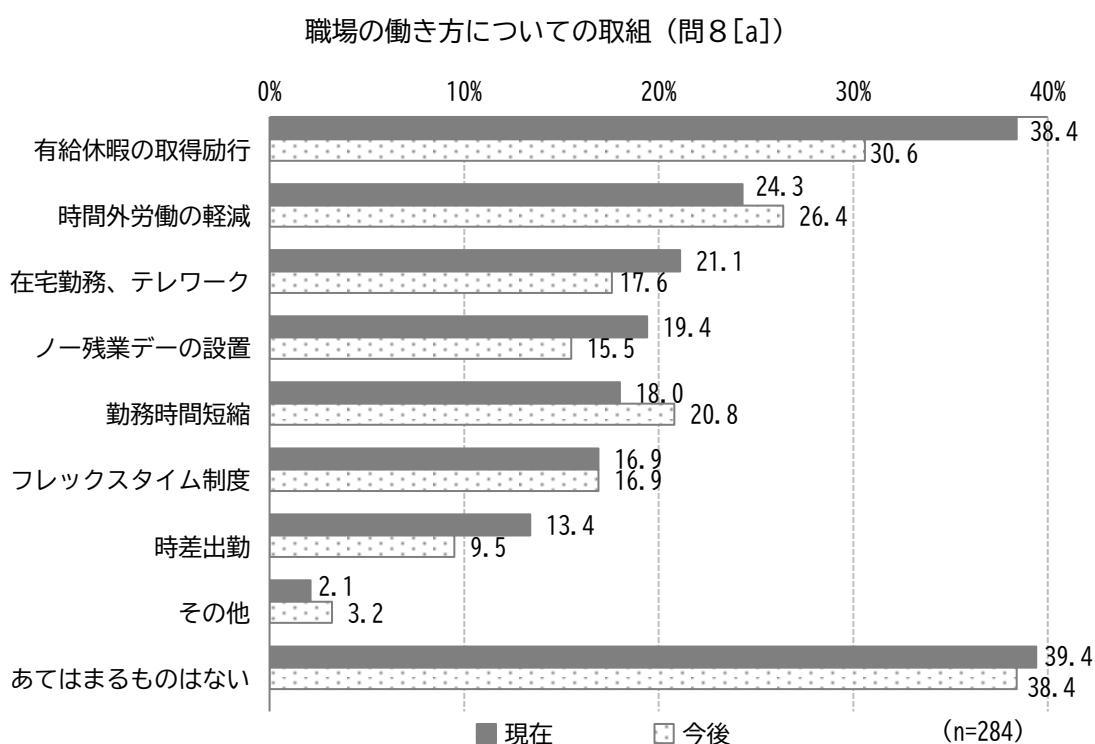
4. 職場の状況・環境や働き方改革に関する取組に関して

【市民】

職場の働き方改革の取組に関して、現在の状況について「あてはまるものはない」の割合が最も高くなっている。

職場の働き方改革の取組について、「あてはまるものはない」の割合が39.4%と最も高くなっている。次いで、「有給休暇の取得励行」の割合が38.4%となっている。

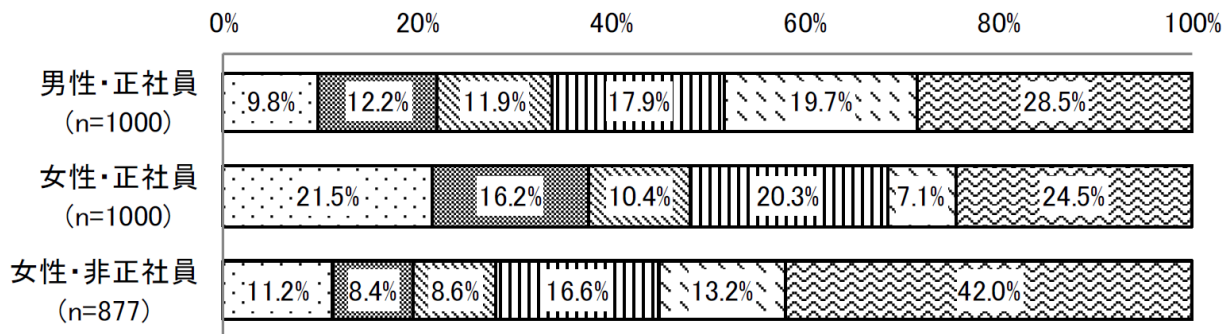
今後の希望においても、「あてはまるものはない」の割合が38.4%と最も高く、次いで「有給休暇の取得励行」の割合が30.6%となっており、上位に挙がっている内容については、現状と今後で同様の内容になっている。



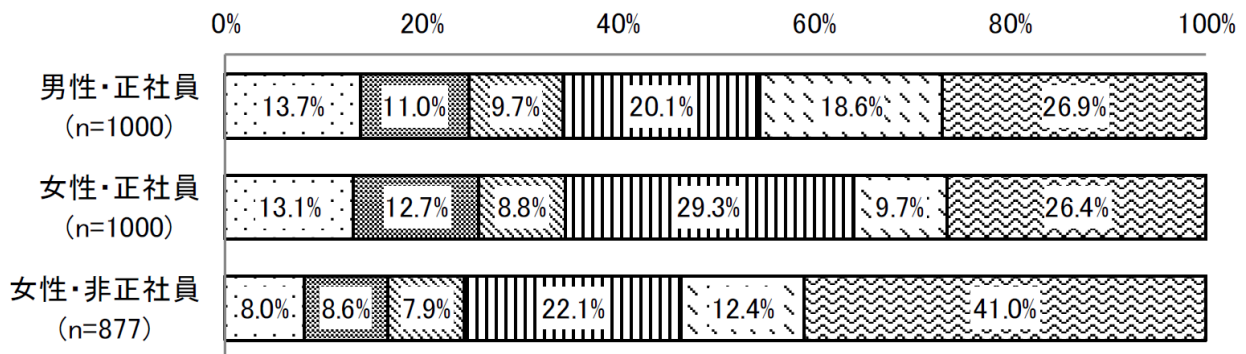
【参考】柔軟な働き方を可能にする制度の利用状況と仕事と育児の両立

平成 30 年仕事と育児等の両立に関する実地把握のための調査研究事業によると、制度を利用している人の割合は、始業・終業時刻の繰上・繰下については、女性・正社員で割合が高くなっている。フレックスタイム制等については、いずれも 10%前後となっている。在宅勤務制度・テレワーク等については、いずれも 10%以下となっている。

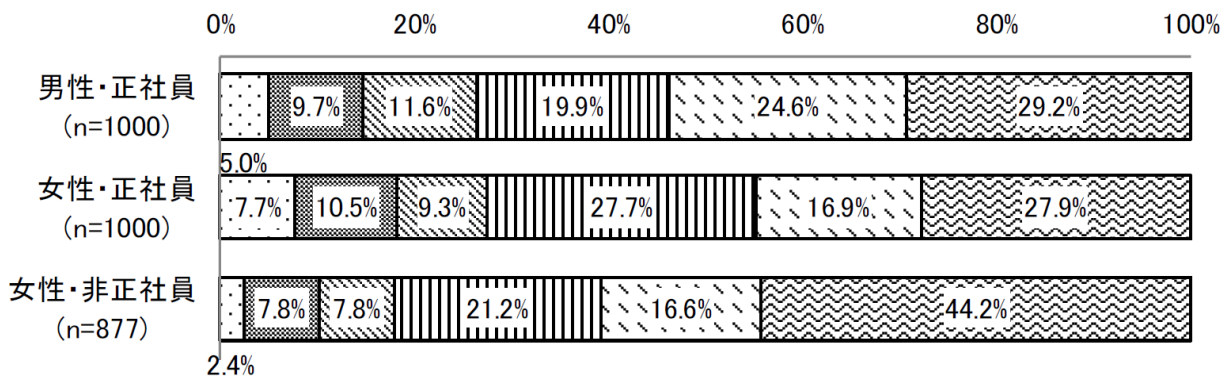
始業・終業時刻の繰上・繰下の利用状況



フレックスタイム制等の利用状況



在宅勤務制度・テレワーク等の利用状況

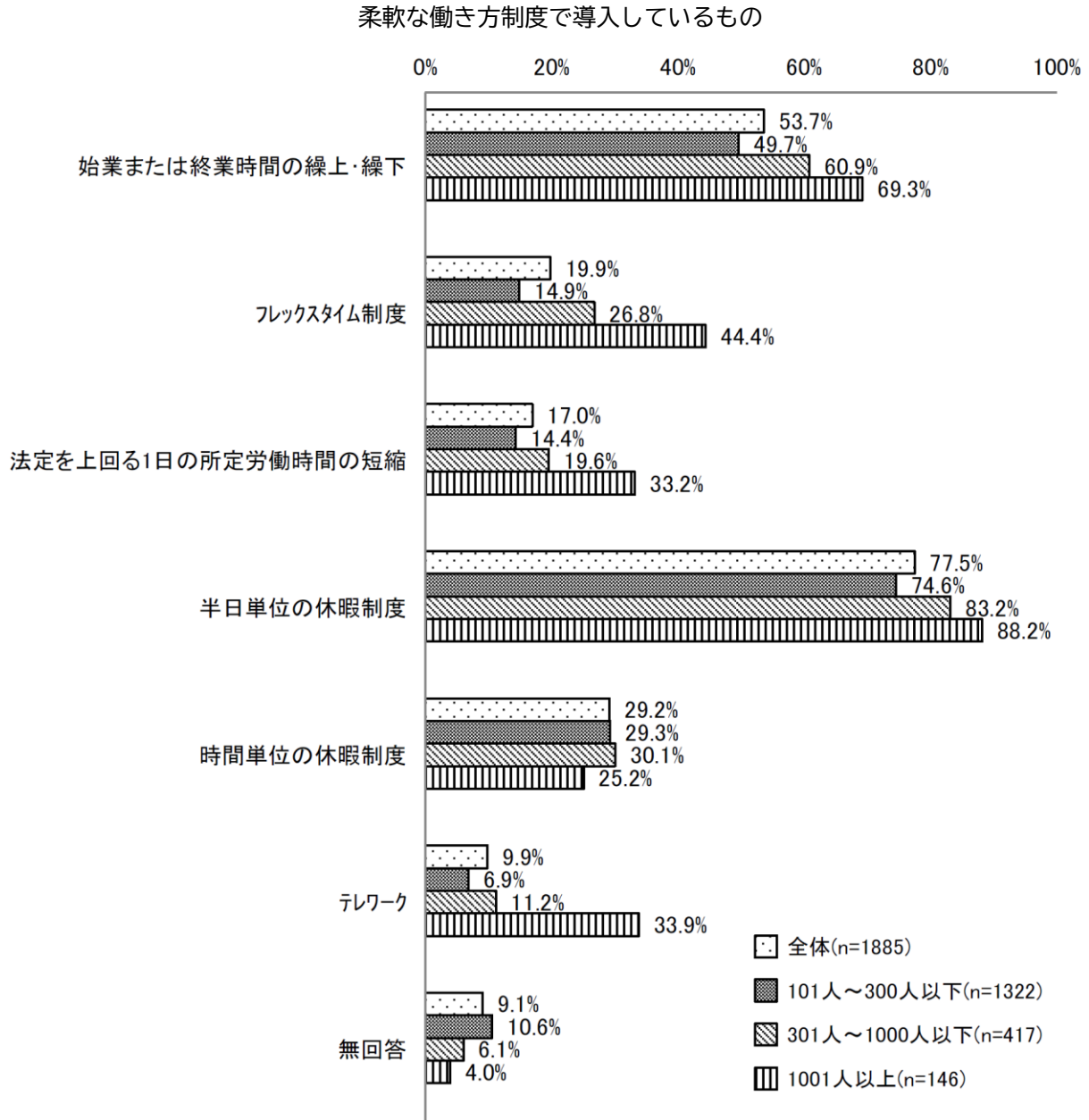


- 制度を利用している
- 制度を利用していないが、利用したい
- 制度を利用しておらず、利用したいとも思っていない
- 制度を利用したい
- 制度を利用したいと思っていない
- わからない

出典：平成 30 年仕事と育児等の両立に関する実地把握のための調査研究事業（厚生労働省）

【参考】柔軟な働き方に関する制度の導入状況（導入している制度）

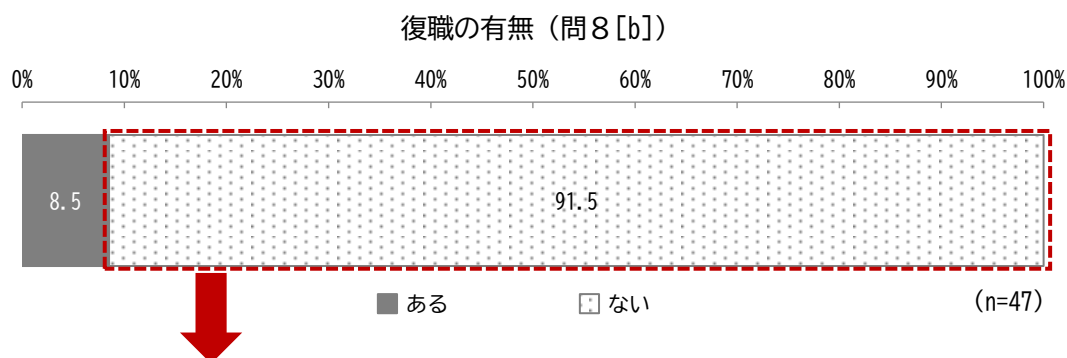
企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書によると、導入している制度をみると、「半日単位の休暇制度」が77.5%と最も高く、次いで「始業または終業時間の繰上・繰下」が53.7%、「時間単位の休暇制度」が29.2%となっている。



出典：企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書（平成 30 年度/内閣府）

過去に就労していた人のうち、復職をしたことがない人の復職をしなかった、できなかった理由は「子育て」などの理由が挙げられている。

過去に就労していた人のうち、復職をしたことがない人の割合は 91.5%となっている。さらに、復職をしなかった、できなかった理由としては、「子育て」に関する内容が挙げられている。



【復職をしなかった、できなかった理由 (問8 [b]-1)】



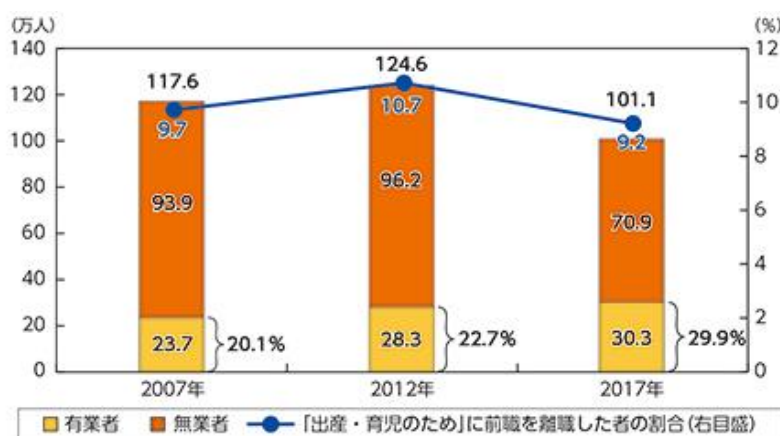
【育児・家族の介護に関する理由】

- 子どもが小さかったから。
- 子育てのことを考えて。
- まだ子供が小さいので風邪を引きやすく幼稚園を休むことが多いので。
- 再就職活動と子育てとの両立が難しかったため。

【参考】

女性の出産・育児を理由とする離職者の割合は、多少の変動はあるものの、2007年以降離職者総数の1割程度で推移している。過去5年間に出産・育児を理由に前職を離職したものの、調査時点で仕事に復帰している者の割合は、上昇しており、出産・育児を理由に一度離職しても、数年程度で再び仕事に就いている者が増えている。

出産・育児を理由とした離職と復職の状況



出典：共同参画[令和元年5月] (内閣府男女共同参画局)

職場における現状として、いずれの業種においても「男性は育児休業などを利用しにくい慣習や雰囲気がある」という傾向がみられる。

職場における現状について業種別にみると、回答がなかった業種を除くいずれの業種においても「男性は育児休業などを利用しにくい慣習や雰囲気がある」という回答がみられる。

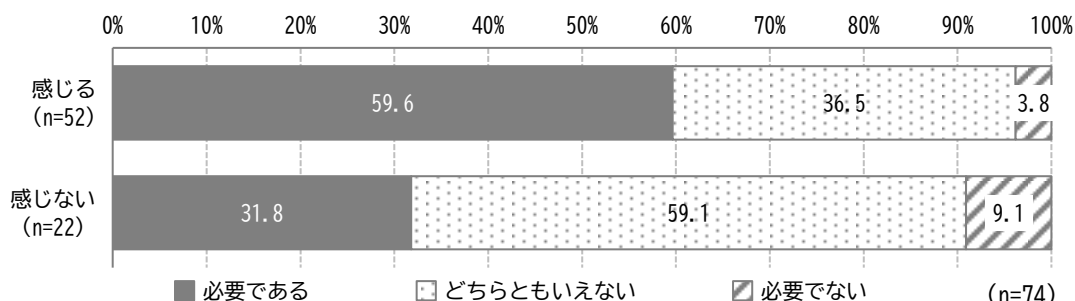
職場における現状（問12）×業種

	件数	募集や採用の面で、男女に差がある	賃金や昇給の面で、男女に差がある	昇進や昇格の面で、男女に差がある	能力評価の面で、男女に差がある	女性の仕事は補助的業務や雑用が多い	職場での研修や研究の機会に男女の差がある	女性は結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある	男性は育児休業などを利用しにくい慣習や雰囲気がある	上記のようなことはない	わからない
合計	331	14.5	18.7	16.3	11.2	16.3	4.5	11.5	26.0	26.0	26.9
農業・林業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
漁業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	11	9.1	36.4	9.1	9.1	9.1	0.0	9.1	18.2	18.2	45.5
製造業	76	22.4	22.4	21.1	17.1	21.1	9.2	11.8	27.6	31.6	19.7
電気・ガス・熱供給・水道業	4	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	25.0
情報通信業	9	55.6	33.3	33.3	22.2	44.4	11.1	22.2	44.4	11.1	0.0
運輸業・郵便業	29	13.8	17.2	6.9	3.4	20.7	6.9	10.3	20.7	20.7	37.9
卸売業	8	25.0	75.0	62.5	25.0	25.0	12.5	0.0	25.0	0.0	25.0
小売業	30	10.0	10.0	10.0	10.0	20.0	0.0	10.0	33.3	23.3	20.0
金融業・保険業	4	25.0	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	50.0	50.0	25.0	0.0
不動産業・物品賃貸業	4	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0
学術研究・専門・技術サービス業	9	0.0	11.1	22.2	11.1	0.0	11.1	11.1	44.4	33.3	11.1
宿泊業	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
飲食サービス業	11	9.1	9.1	9.1	0.0	18.2	0.0	9.1	18.2	36.4	36.4
生活関連サービス業	8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	37.5	12.5
娯楽業	4	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	50.0
教育・学習支援業	20	5.0	10.0	15.0	10.0	10.0	0.0	20.0	35.0	25.0	15.0
医療	22	4.5	9.1	9.1	9.1	4.5	0.0	9.1	18.2	31.8	22.7
福祉（介護）	12	16.7	25.0	16.7	8.3	8.3	8.3	8.3	16.7	33.3	33.3
複合サービス業	10	0.0	20.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0	20.0	30.0	30.0
その他	58	13.8	15.5	15.5	6.9	17.2	1.7	10.3	17.2	22.4	41.4

共働きがしやすいと感じる企業の方が、男性の育児休業取得について必要であるとする企業が多い傾向にある。

男性の育児休業取得に対して「必要である」と考えている割合について共働きがしやすい環境であるかどうかの回答別にみると、共働きがしやすい環境であると「感じる」企業では、59.6%となっている。一方で、共働きがしやすい環境であると「感じない」企業では31.8%となっている。

共働きがしやすい環境であるか（問15）×男性の育児休業取得に対する考え（問8）



第6章 調査のまとめ

1. 共働きの状況や環境に関して

- 共働きをしている割合は、74.9%となっている。(市民)
- 共働きがしやすい職場環境であると感じている割合は半数以上となっており、理由としては「勤務時間や休暇に寛大であるから」「周りの雰囲気が良い」などが挙げられている。一方で、共働きがしやすいと感じていない人の理由としては、「勤務時間、残業時間が長い」「周りの雰囲気が悪い」などが挙げられている。(市民)
- 共働き子育て世帯に向けた働き方改革の取組としては、「勤務時間短縮」「有給休暇の取得励行」の割合が高い。一方で、特に取組を行っていない企業も2割程度存在している。(企業)

2. 育児休業の制度や取得に関して

- 育児休業制度の認知度について、「知っている」（「よく知っている」と「少し知っている」の合計）の割合は63.7%となっている。年齢別でみると、20歳代は5割以下、30歳代・40歳代は6割以上となっている。(市民)
- 育児休業の取得に関して、対象であるのに取得をしていない人は、男性で9割以上、女性で6割以上となっており、男性の方が取得をしていない割合が高い。(市民)
- 育児休業の取得に対する考えについて性別でみると、男性、女性ともに「育児休業を取りたい」が最も多く、男性で30.6%、女性で45.0%となっている。次いで、「わからない」という回答が多くなっている。(市民)
- 企業における育児休業の利用割合は、男性で6割、女性で9割以上となっており、男性の利用割合は低くなっている。(企業)
- 女性が育児休業による長期休暇後に職場復帰した際、早期現役復帰のための訓練制度や対策案について「設けていない」という企業が74.3%となっている。

3. ワーク・ライフ・バランスに関して

- ワーク・ライフ・バランスの実現に関して、「できている」（「できている」と「まあできている」の合計）の割合は、24.5%となっている。性別で見ると、男性で17.5%、女性で31.0%となっている。（市民）
- ワーク・ライフ・バランスの実現について業種別にみると、「できている」（「できている」と「まあできている」の合計）の割合は、「娯楽業」「教育・学習支援業」においては割合が高い傾向にある。（市民）
- ワーク・ライフ・バランスの実現について、共働きがしやすい環境であるかどうかの回答別にみると、「できている」（「できている」と「まあできている」の合計）の割合は、共働きがしやすい環境であると「感じる」企業では6割以上、「感じない」企業では1割以下となっている。（企業）

4. 職場の状況や働き方改革に関する取組に関して

- 職場における働き方改革の現在の取組に関して、「有給休暇の取得励行」や「時間外労働の軽減」が挙げられている一方で、「あてはまるものはない」の割合が最も高くなっている。今後の希望としても、現在の取組状況と同様の結果となっている。（市民）
- 過去に就労をしていた人のうち、復職をしたことがない人の割合は9割以上となっている。復職をしなかった、できなかった理由としては、「子育て」に関する内容が挙げられている。（市民）
- 職場における現状について業種別にみると、回答がなかった業種を除くいずれの業種においても、「男性は育児休業などを利用しにくい慣習や雰囲気がある」を回答している。（企業）
- 男性の育児休業取得について、「必要である」と考えている企業は5割程度となっている。男性の育児休業取得に関して「必要である」と考えている割合を、共働きがしやすい環境であるかどうかの回答別にみると、共働きがしやすい環境であると「感じる」企業では59.6%となっている。一方で、共働きがしやすい環境であると「感じない」企業では31.8%となっている。（企業）

第7章 結果を踏まえた提言

2種類のアンケート調査では、少子化対策及び共働き環境の向上に向けた検討資料とするために市内在住者を対象としたアンケート調査を実施した。また、共働きでも子育てしやすいまちへの取組を進めるため、市内企業における労働環境などを調査するアンケート調査を行った。

令和3年度に行ったアンケート調査の提言として、①子育て支援に関する事業や取組の継続、拡充、周知、②既婚者や子どもがいる世帯への支援、アプローチが効果的、③若者や女性が働きやすい環境の整備や支援が重要を挙げた。今回のアンケート調査の結果及び昨年度の提言を踏まえて、今後の課題や方向性などを以下のとおり取りまとめた。

1 より一層共働きがしやすいまちを目指した取組の充実、企業との連携



2 男性の育児休業取得の推進に向けた取組や制度の導入、充実



3 復職の視点も踏まえた女性の働き方や働く環境の整備、支援

1に関しては、前回調査の結果も踏まえて、今後も市で行っている取組を充実していくことが必要である。加えて、取組の1つとして、企業との連携を図ることで、より共働きがしやすい環境となるのではないかと考察した。

2と3に関しては、1の企業との連携を考える上で、市として、企業として推進していくことが必要であると考えられる内容である。

1 より一層共働きがしやすいまちを目指した取組の充実、企業との連携

アンケート調査の結果から、共働きをしている割合は7割以上となっている。また、共働きがしやすいと感じている割合に関しては、半数以上という結果であった。

前回調査の結果から、子育て支援に関する事業や取組の継続、拡充等や既婚者、子どもがいる世帯への支援、アプローチに関しては、これまでも市で取り組んできたことではあったが、市民が求めていることや必要としていることを把握することによって、今後も継続して取り組んでいく、取組を拡充していく必要性を再認識するものとなった。このことに加えて、今回の調査では働く環境における現在・過去の状況や今後の取組として求められるものが明らかとなった。

市として取り組んでいくことや内容を考えるだけでなく、企業との連携を図り、より一層共働きがしやすいまちを目指した事業展開を行っていくことが求められる。企業との連携や支援として、次に示す「男性の育児休業取得の推進に向けた取組や制度の導入、充実」、「復職の視点も踏まえた女性の働き方や働く環境の整備、支援」を行っていくことが考えられる。

2 男性の育児休業取得の推進に向けた取組や制度の導入、充実

アンケート調査の結果をみると、育児休業取得の対象であるのに取得をしていない人は、男性で割合が高い傾向となっている。また、いずれの業種においても「男性は育児休業などを利用しにくい慣習や雰囲気がある」との回答がみられることから、男性の育児休業が取得しづらい状況であることがうかがえる。前回の市民に向けたアンケート調査の結果からも、既婚者や子どもがいる世帯への支援やアプローチが必要という考察を行ったことを踏まえると、男性の育児休業取得の推進は今後重要な視点と考えられる。

国の動きとしても、2022年4月には育児・介護休業法が改正され、「男性育休を取得しやすい雇用環境の整備」などが義務付けられている。また、男性育休に関する不利益の禁止等として、ハラスメント防止措置を講じることについても義務となっている。

さらに2023年4月からは、従業員1,000人以上の企業に男性の育休取得率の公表が義務化になり、今後は採用活動や従業員のエンゲージメント[※]向上、企業ブランディング等に向けた男性育休取得率も注目されるようになっていく。

アンケート調査の結果からわかるように、男性育休への理解がないことが挙げられる。育児休業取得に向けた取組や制度があっても、会社や上司、同僚の理解がなければ、利用できない、利用しづらい状況となる。積極的に子育てをしたいという男性の希望を実現するとともに、女性側に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことで、女性の出産意欲や継続就業の促進、企業全体の働き方改革にもつながることが期待できる。

男性の育児休業取得を推進するための取組として厚生労働省では、2013年から「イクメン企業アワード」を実施し、男性の仕事と育児の両立を促進し、業務改善も図られている企業を表彰している。また2014年からは、「イクボスアワード」として部下の仕事と育児の両立を支援する上司を表彰している。これらの表彰を通じて先進的な取組を普及することなどにより、両立支援の輪を広げている。

市としても、イクメン企業アワードとして表彰される企業が出てくることを目指して、知識や理解の普及に関する学習機会の提供や講演の開催、積極的に取組や活動を行う企業に向けた支援などを検討していくことが必要となる。



IKUMEN AWARD 2020



BOSS
IKUMEN AWARD 2020

※エンゲージメント：仕事に対してポジティブで充実した心理状態のこと。

■参考

イクメン企業アワード2020にて、グランプリを受賞した企業の取組例



イクメン企業アワード2020 グランプリ受賞

GIKEN

株式会社技研製作所



IKUMEN AWARD 2020

所在地：高知県 業種：製造業 従業員数：453人

選考委員の 評価ポイント



- ◆育児休業の平均取得日数が高い水準(110日以上)となっている。男性育児取得促進のための施策の実効性が高く、採用活動にも活かしている。両立支援が夫婦による育児を前提とした設計になっており、共感性が高い。
- ◆社員のニーズを踏まえた育児取得促進、両立支援に向けた取組が具体的に実施されている。また、業務効率化に向け、各職場での業務改善活動などの取組を進めるとともに、社内広報をうまく活用して全社的な雰囲気醸成と取組を実施している。
- ◆育児休業以外の不測の事態にも対応できる仕事の進め方として、チームメンバーのスキルの把握・属人化排除に取り組んでいる。
- ◆コロナ禍を、5つのレス(ペーパーレス・通勤レス・出張レス・オフィスレス・社宅(転勤)レス)への挑戦へのきっかけにしている。

男性の育児休業等の取得促進、積極的な育児の推進の取組

▶社内プロジェクトチームが男性育児休業取得を推進

当社では「働きやすい職場づくり」や「社員満足度の向上」、「会社のブランド力向上」を推進するため「ポジティブ・アクションプロジェクト」という女性主体のチームが組織されている。その活動テーマの一つに「男性育休取得推進」を掲げ、男性も育休を取得しやすい雰囲気づくりとサポートを行っている。



▶アンケートで課題を分析、給付金シミュレーションツールを構築

全社員対象に「男性育休に関する知識・意識調査」を実施し、率直な不安や要望を収集・分析した。その結果、収入面の不安が浮き彫りになった。育休中は給付金があることも認識がなかったため、その制度と給与明細から簡単な操作で収入の変化が把握できるよう給付金シミュレーションツールを構築して不安の解消を行った。

▶取得の対象社員とその上司への育休説明会を開催

社員の意識改革を目的に、男性の育休取得の対象者とその上司に、男性の育休取得を推進するプロジェクトマネージャーの女性役員とチームメンバー、人事課員が育休取得についての説明会を実施。「奥様の苦労を軽減してあげられるのは一番近くにいるあなたしかいない」と対象者の育休取得を女性役員自ら後押しをした。

▶グループ全体を巻き込み男性育休取得推進を宣言

プロジェクトチームの活動の枠を超え、企業として男性育休の取得を推進する活動を実施することを、取締役全員の同意を得て決定。当社グループの全役職員に向けて、「技研グループは健康経営と男性育休取得を推進する企業」と正式に宣言した。

効果

- 在籍男性社員の育休取得率
0%(2008~2018年度) → 30%(2019年度)
- 平均取得日数:110.2日(2019年度)

仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

▶ノー残業デーの設定と定時退社を促進

毎週金曜日をノー残業デーに設定。業務を効率的に進めて定時に退社することで、週末の時間を少しでも多く確保できるよう活動している。その他の平日も終業30分前をチャイムで社員に知らせ、定時終業に向けて、時間を意識した仕事の進め方を考える環境づくりを実施している。

▶職場グループで「ワーク・ライフ・バランス」を学習

毎日、就業時間内の5分間を使って、「まい活(My mind = じぶんの心と考え方)を育てる活動」を職場ごとに実施。様々なテーマで取り組んでいるが、時には「男性育休」「健康経営」についてグループワークでディスカッションをするなど、ワーク・ライフ・バランスについても話題にしやすい雰囲気づくりを行っている。

▶QCサークル活動を全社展開して実施

一般的には製造部門で取り入れられることの多い「QCサークル活動(小集団による業務改善活動)」を総務などの管理部門を含めて全社的に展開。業務の改善や効率化、それによる作業工数の削減、残業時間の低減などを目標におき、より生産性を高めることを目指して取り組んでいる。

効果

ワーク・ライフ・バランスの意識が高まり、仕事か家庭か、どちらか一方を選択するのではなく、どちらも両立させようとする職場風土が醸成されてきた。

取組の結果もたらされた好影響

人材確保への好影響

新卒採用の応募者数の増加(前年比13%増)

業務の属人化排除と効率化

誰が抜けても業務が回るよう仕事の進め方を見直し、時間を有効に使う意識が高まった。

コロナ禍での活用、新しい取組

▶GIKENのニューノーマル(「5つのレス」に挑戦)

新型コロナウイルスの影響により、新たな働き方「テレワーク」が世界中で当たり前のものとなり、当社でも標準化が決定した。この機会を「社員の幸福度・満足度を高める」ための変革のチャンスと捉え、全社で総力を結集し生産性を上げ、5つのレス(ペーパーレス・通勤レス・出張レス・オフィスレス・社宅(転勤)レス)に挑戦している。

出典：厚生労働省（イクメン企業アワード 2020 受賞企業の取組事例集）

■今後の厚木市においては…

今後、より一層共働きがしやすいまちを目指していくために、男性の育児休業の取得を推進し、積極的に育児への参画ができる環境をつくっていくことが求められる。企業に対して、優良事例の紹介や先進的な取組を行っている企業を招いての講演会等の実施、取組や制度導入に関して悩んでいる企業に対する相談事業など、取組に向けてのきっかけづくりや後押しとなる支援が必要である。

3 復職の視点も踏まえた女性の働き方や働く環境の整備、支援

アンケート調査の結果では、過去に就労をしていた人のうち復職をしたことがないという人の割合は、9割以上となっている。また、復職をしなかった、できなかった理由としては、「子育て」に関する理由が挙げられている。前回調査の結果や考察からも、女性が働きやすい環境や支援について述べたように、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進など、女性への支援や働きかけが必要となる。また厚木市では、子育てサポートを推進していく「くるみん認定」や「えるぼし認定」の企業が少ないことから、企業による意識の改革、取組も重要となる。

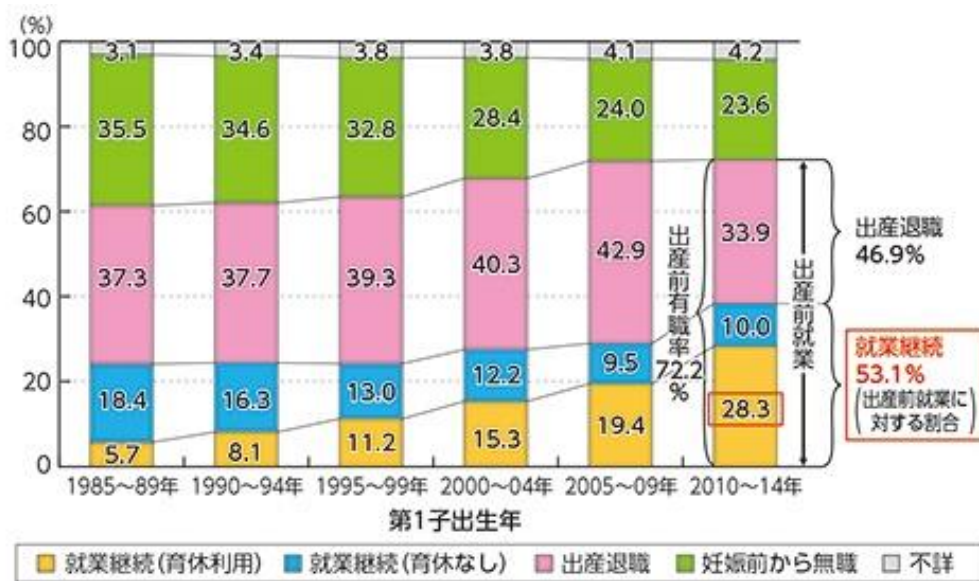
前述の男性の育休取得に関する記載にも述べたように、出産や子育てによる育児休業取得については女性の利用している割合が高く、男性には利用しづらいというのが現状となっている。女性による育児の負担を軽減するというだけでなく、女性の活躍推進などを目指す視点からも、企業における働く環境の見直しや検討が求められる。

企業によるアンケート調査の結果からも、女性が育児休業による長期休暇の後に復帰した際、早期現役復帰のための訓練制度や対策案について、設けていないという企業が7割以上となっている。

男性、女性ともに、育児休業の取得を推進することに加えて、出産後に働く意思はあるものの、仕事を離れてしまう女性がいることを考慮して、復職に向けた取組や制度を考えていくこともポイントの1つである。さらに、出産・育児等で離職した女性が再就職して、働き続けていけるようにするためには、子育てしながら働くことができる両立環境や再就職後も継続就業者と同様にキャリアを形成して活躍できる環境が整っていることが重要である。

■参考

出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況



就業を継続している者の状況を見ると、育児休業制度を利用して就業を継続している者の割合が大きく上昇している。一方で、第1子出産を機に離職する女性の割合もなお46.9%となっている。

出典：共同参画[令和元年5月]（内閣府男女共同参画局）

■参考

厚生労働省 女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集より

掲載年度 2022年度

株式会社トキハ (卸売業、小売業)

外商部に女性を配置 今後も増やしたい



設立年 1935年

本社所在地 大分県大分市府内町2-1-4

事業内容 百貨店業

従業員数 860名(内女性602名)

主な取組

育児短時間勤務制度を小6まで延長/ストック有給休暇制度/パースデー休暇/パートから正社員への登用制度/男性が多かった外商

事業部に女性を配置等

企業認定・表彰等

2021年度 おおいた女性活躍推進事業者表彰

お話を聞いた方

人事部人事グループ 平 英一郎さん

取組のきっかけ・経緯

指導的立場の女性を増やすため プロジェクトを発足

当社は百貨店業で、販売職が多いことから、もともと女性従業員が多い会社です。また女性の勤続年数も約20年と長くなっています。そのため、育児・介護による休職後、復帰する従業員は多く、会社としても早くから両立支援を行ってきました。

今後は、育児・介護との両立支援だけでなく、指導的役割を担う女性も増やしていきたいという考えから、2018年に「女性の働き方改革プロジェクト」を発足。本社の人事と労働組合から女性メンバーを集めてチームを結成し、女性の活躍について従業員へのヒアリングと意見集約、課題抽出を行い、その上で優先的に着手すべきことを洗い出しました。人事制度・評価のしくみの改定や、キャリア教育を通じた企業風土の改革といったことが対策として挙げられ、それを会社側に提言するという行ってきました。

具体的な取組の内容

短時間勤務、時間単位有休、 女性職域拡大など

①育児短時間勤務の延長

法定では3歳までの育児短時間勤務制度を、小学校1年生の夏休みまでに延長。その後、従業員からの要望が多かったため、小学校3年生の夏休みまでに延長しました。更に延長することも検討中です。

②ストック有給休暇

その年に消化できなかった年次有給休暇を積み立てることができるストック有給休暇制度があります。従来は、自分のケガや病気の際にしか使用できませんでしたが、親の

介護やこどもの看病でも使えるようになりました。

③女性管理職の登用・職域の拡大

女性を積極的に管理職に登用した結果、現在はフロアマネージャー(課長級)12人のうち5人が女性です。また、従来はお客様の自宅や事業所に1人で出向き商談・納品・回収を行う外商部は、女性には不向きと思われていましたが、個々の能力を評価した結果、徐々に女性を配置するように。現在は3割以上が女性です。今後さらに増えると思われます。

④パートから正社員への登用制度

経験や意欲のある者は、積極的に正社員に登用。この5年間で28人がパートから正社員になりました。

⑤時間単位有休制度

2022年6月より、年次有給休暇の1時間単位の取得を可能としました。PTA活動や学校行事のために利用できること好評です。

取組の成果

育児・介護による退職ゼロを目指して

「育児・介護による離職ゼロ」を目標に掲げており、実際に育児・介護で離職する者は減っていると思います。

女性の管理職比率については、2018年度の10%から2022年は19.1%とほぼ倍増しました。



人事部人事グループ 平 英一郎さん

■今後の厚木市においては…

前述の男性の育休取得と同様に、認識しているが取組や制度として確立していなかったり、該当者がいないため先延ばしとなっていたりする企業などもみられるのが現状である。該当者が出てきたときに考えるということでは遅いため、企業側に事前に検討してもらい、取組の推進や制度を導入してもらうための周知等が必要である。なかなか一步を踏み出せない企業や制度について理解できていない企業もあることから、相談を身近に、気軽に行える取組や企業同士の交流、情報交換の機会や場を設けて、自身の企業に活かしてもらう仕組みをつくっていくことなどが考えられる。

資料編

1. 市民アンケート調査内容

【基本属性】

1 性別

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

2 年齢

歳

3 お住まいの地域

- | | |
|--------|----------|
| 1. 厚木北 | 9. 小鮎 |
| 2. 厚木南 | 10. 南毛利 |
| 3. 依知北 | 11. 南毛利南 |
| 4. 依知南 | 12. 玉川 |
| 5. 陸合北 | 13. 森の里 |
| 6. 陸合南 | 14. 相川 |
| 7. 陸合西 | 15. 緑ヶ丘 |
| 8. 荻野 | 16. その他 |

4 あなたは、現在働いていますか。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

※4で「いいえ」と回答

4-1 就労経験はありますか。

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

※4で「はい」、4-1で「ある」と回答

現在働いている人は、現在の状況、就労経験がある人は、過去の状況を答える（★）

4-2 職業 ★

- | | |
|--------|--------------|
| 1. 会社員 | 4. 会社役員 |
| 2. 公務員 | 5. アルバイト・パート |
| 3. 自営業 | 6. その他 |

5 業種 ★

1. 農業・林業	12. 不動産業・物品賃貸業
2. 漁業	13. 学術研究、専門・技術サービス業
3. 鉱業・採石業・砂利採取業	14. 宿泊業
4. 建設業	15. 飲食サービス業
5. 製造業	16. 生活関連サービス業
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	17. 娯楽業
7. 情報通信業	18. 教育・学習支援業
8. 運輸業・郵便業	19. 医療
9. 卸売業	20. 福祉（介護）
10. 小売業	21. 複合サービス業
11. 金融業・保険業	22. その他

6 あなたは結婚していますか。または結婚したことがありますか。

1. 既婚（事実婚含む）	3. 離別
2. 未婚（まだ結婚したことがない）	4. 死別

※6で「既婚」と回答

7 あなたの配偶者は就業していますか。

1. している	2. していない
---------	----------

【回答者及び世帯の所得、理想所得】

問1 所得はおおよそどれくらいですか（でしたか）。★

1. 200万円未満	8. 1,500～2,000万円未満
2. 200～300万円未満	9. 2,000～3,000万円未満
3. 300～400万円未満	10. 3,000～5,000万円未満
4. 400～500万円未満	11. 5,000～1億円未満
5. 500～700万円未満	12. 1億円以上
6. 700～1,000万円未満	13. わからない
7. 1,000～1,500万円未満	

あなた（回答者）		世帯	
----------	--	----	--

問2 理想とする所得はおおよそどれくらいですか。

1. 200万円未満	8. 1,500～2,000万円未満
2. 200～300万円未満	9. 2,000～3,000万円未満
3. 300～400万円未満	10. 3,000～5,000万円未満
4. 400～500万円未満	11. 5,000～1億円未満
5. 500～700万円未満	12. 1億円以上
6. 700～1,000万円未満	13. わからない
7. 1,000～1,500万円未満	

あなた（回答者）		世帯	
----------	--	----	--

【子どもの有無及び数】

問3 あなたには、お子さんがいらっしゃいますか。

1. はい	2. いいえ
-------	--------

※問3で「はい」と回答

問4 あなたは、現在何人のお子さんがいらっしゃいますか。

1. 1人	4. 4人
2. 2人	5. 5人以上
3. 3人	6. 子どもはいない

【職場の環境について】

問5 あなたの職場で働いている人の数はおおよそどれくらいですか（でしたか）。★

1. 1～20人	4. 101～300人
2. 21～50人	5. 300人超
3. 51～100人	

問6 職場における男性、女性のおおよそ人数はどれくらいですか（でしたか）。★

男性		女性	
----	--	----	--

問7 通勤場所はどこですか（でしたか）。★

1. 厚木市内	3. 東京都内
2. 神奈川県内（市）	4. その他

【現在のみ】問8 職場の働き方改革として現在どのような取組がされていますか。もしくは、今後どのような取組が進められると良いと思いますか。(複数)

1. 勤務時間短縮	5. 時間外労働の軽減
2. 時差出勤	6. ノー残業デーの設置
3. フレックスタイム制度	7. 有給休暇の取得励行
4. 在宅勤務、テレワーク	8. その他

現在		今後(3つまで)	
----	--	----------	--

【過去】問8 あなたは、復職をしたことがありますか。

1. ある	2. ない
-------	-------

※問8で「ない」と回答

【過去】問8-1 復職をしなかった、またはできなかった理由は何ですか。

※問8で回答した具体的な理由

--

問9 あなたの職場では、共働きがしやすい環境であると感じますか(感じましたか)。★

1. 感じる	2. 感じない
--------	---------

※問9で回答した具体的な理由

--

【男女共同参画の実現について】

問 10 一般的に女性が仕事を続けることについて、どう思いますか。

- 1 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい
- 2 子どもが小さい間は仕事をやめて、大きくなったら再び仕事をするほうがよい
- 3 子どもができるまでは、仕事を続けるのがよい
- 4 結婚するまでは、仕事を続けるのがよい
- 5 女性は仕事に就かないほうがよい
- 6 わからない

問 11 あなたは、現在の女性は働きやすい環境であると思いますか。

1. 思う
2. 思わない

問 12 あなたの職場では以下のようなことがありますか（ありましたか）。（複数）★

1. 募集や採用の面で、男女に差がある
2. 賃金や昇給の面で、男女に差がある
3. 昇進や昇格の面で、男女に差がある
4. 能力評価の面で、男女に差がある
4. 女性の仕事は補助的業務や雑用が多い
5. 職場での研修や研究の機会に男女の差がある
6. 女性は結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある
7. 男性は育児休業などを利用しにくい慣習や雰囲気がある
8. 上記のようなことはない
9. わからない

問 13 あなたは、次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか（ありましたか）。 ★

	内容に関して				取得に関して		
	よく知っている	少し知っている	言葉を聞いたことはある	知らない	取得したことがある	取得したことがない	取得の対象ではない
育児休業制度	1	2	3	4	1	2	3

問 14 育児などが必要な家族がいる場合、育児休業の取得について、どのようにしたいと
考えますか。現在、育児などが必要な家族がいない方は、いる場合を想定してお答
えください。(2つまで)

- 1 育児休業を取りたい
- 2 仕事をなるべく休まずに短時間勤務や時差出勤、在宅勤務などで対応したい
- 3 保育所やベビーシッターなどの施設やサービスを利用したい
- 4 有給休暇などを取って対応したい
- 5 自分と家族で助けあって対応したい
- 6 家族に任せたい
- 7 わからない

【ワーク・ライフ・バランスについて】

問 15 あなたは、ワーク・ライフ・バランスを実現できている（できていた）と思いま
すか。★

- | | |
|------------|--------------|
| 1. できている | 4. あまりできていない |
| 2. まあできている | 5. できていない |
| 3. わからない | |

※問 15 で「4」「5」を回答

問 16 ワーク・ライフ・バランスを実現できていない（できなかった）理由は何だと思いま
すか。(3つまで) ★

1. うまく時間配分ができないから
2. 家族の理解や協力が得られないから
3. 世間に、「男性は仕事、女性は家庭」という風潮や固定観念があるから
4. 家事、育児、介護等をしなければならないから
5. 子どもを預ける場所がなかったり、不足したりしているから
6. 生活のため、仕事（収入）を優先せざるをえないから
7. 仕事が忙しい、残業が多い、休めない、通勤時間がかかる等の理由で、時間がないから
8. 職場の理解や協力が得られないから
9. 近くにスポーツ・文化施設などが少ないから
10. 社会制度や環境が整っていないから
11. その他

問 17 長時間労働や、休みが取りにくいといった問題などが考えられますが、これらの原因は何にあると思いますか。(複数)

- | |
|--|
| 1. 職場の雰囲気(帰宅のしにくさ)
2. 家事や育児に携わることに対する職場の理解がない
3. 仕事の量の多さ
4. 非効率な仕事のやり方
5. 育児休業時間や短時間勤務制度などの両立支援制度の利用がキャリアにおけるハンデとなること
6. 労働者自身の意識
7. その他
8. わからない |
|--|

問 18 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、企業による取組についてあなたの考えをお答えください。

	重要 とても である	まあ重要 である	どちら でもない	重要 でない	全く重要 でない
1. 休暇・休業制度を充実させ、多様な勤務形態を導入する	1	2	3	4	5
2. 在宅勤務等を認め、通勤の負担を減らす	1	2	3	4	5
3. 育児・介護で休暇を取得しても不利にならない人事評価制度を導入する	1	2	3	4	5
4. 正社員と非正規社員の格差を改善する	1	2	3	4	5
5. 会社内に保育所を設置する	1	2	3	4	5
6. 企業、事業所において業務の見直しや意識改革を促す	1	2	3	4	5
7. 福利厚生の充実を図る	1	2	3	4	5

【その他】

問 19 あなたが働いている(働いていた)職場において、男女共同参画の実現やワーク・ライフ・バランスに関する取組などで、特徴的なものはありますか。具体的な内容を入力してください。★

--

2. 企業アンケート調査内容

【基本情報】

問1 業種をお答えください。

1. 農業・林業	12. 不動産業・物品賃貸業
2. 漁業	13. 学術研究、専門・技術サービス業
3. 鉱業・採石業・砂利採取業	14. 宿泊業
4. 建設業	15. 飲食サービス業
5. 製造業	16. 生活関連サービス業
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	17. 娯楽業
7. 情報通信業	18. 教育・学習支援業
8. 運輸業・郵便業	19. 医療
9. 卸売業	20. 福祉（介護）
10. 小売業	21. 複合サービス業
11. 金融業・保険業	22. その他

問2 従業員数をお答えください。

正社員数	男性	人	女性	人
非正社員数	男性	人	女性	人

問3 貴事業所では、役職者は何人いますか。

職名	男性	女性
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

問4 貴事業所における1人当たりの月の平均給与は、おおよそどれくらいですか。

1. 20万円未満	5. 50～70万円未満
2. 20～30万円未満	6. 70～100万円未満
3. 30～40万円未満	7. 100万円以上
4. 40～50万円未満	

問5 貴事業所では、今後賃上げの予定がありますか。

1. ある	2. ない	3. 検討中
-------	-------	--------

問6 貴事業者では、現在どのような課題がありますか。(3つまで)

1. 人材の確保・離職者の低減	6. 資金調達
2. 人件費の増加	7. 店舗等の老朽化
3. 市場ニーズの変化の的確な把握	8. 事業継承への取組(後継者不足)
4. 企画開発力や技術力の強化	9. 顧客の減少
5. 生産性の向上(設備投資)	10. その他

【男女別育休取得率及び育休取得率向上に向けた取組】

問7 貴事業所では、育児休業制度の規定がありますか。

1. ある →問7-1	2. ない →問7-6	3. 検討中→問7-6
-------------	-------------	-------------

※問7で「ある」と回答

問7-1 取得ができる対象を選択してください。

1. 正社員	2. 非正社員	3. 正社員と非正社員の両方
--------	---------	----------------

問7-2 子どもが何歳になるまで、育児休業を取ることができますか。

1. 1歳未満	3. 2歳～3歳未満
2. 1歳～1歳6か月未満	4. 3歳以上
3. 1歳6か月～2歳未満	

問7-3 同じ子どもにおいて、育児休業取得の回数制限はありますか。

1. ある	2. ない	3. わからない
-------	-------	----------

※問7-3で「ある」と回答

問7-4 回数は何回までですか。

回

問 7-5 令和3年度中（令和3年4月1日～令和4年3月31日）で育児休業の利用対象者及び利用者はいましたか。対象者、実績がない場合は「0」を入力（または選択）

	男性	女性
利用対象者	人	人
利用実績	人	人

※問7で「ない」「検討中」と回答

問 7-6 育児休業制度の規定を設けていない、検討中である理由は何ですか。

問 8 男性が育児休業を取得することについて、貴事業所ではどのように考えていますか。

1. 必要である	2. どちらともいえない	3. 必要でない
----------	--------------	----------

問 9 男性の育児休業取得への対応について、課題と考えるものをお答えください。（3つまで）

1. 制度整備
2. わかりやすい制度資料の作成
3. 従業員の男性育休に対する希望の把握
4. 対象者の把握
5. 対象者への声かけと制度説明のしくみの構築
6. 男性育休を取得しやすい雰囲気づくり
7. 男性育休取得者が出た際の業務の進め方
8. 男性育休取得者が出た際の人員配置
9. 経営者の理解
10. 管理職の理解
11. 取得対象者の意識啓発
12. 取得率アップへの取組
13. 取得期間を長くするための取組（1か月以上など）
14. その他
15. 特になし

【女性の育休後の復職率や復帰・再雇用に関する制度】

問 10 令和3年度中（令和3年4月1日～令和4年3月31日）で育児休業を利用した女性のうち、復職した人は何人いますか。実績がない場合は「0」を入力（または選択）

	利用者	復職した人数
女性	人	人

問 11 過去5年間で、育児休業を利用した女性のうち、復職した人の割合はおおよそ何割くらいですか。対象者、実績がない場合は「なし」を入力（または選択）

割程度

問 12 過去5年間で、育児休業を利用し、復職した女性のうち、育児休業を利用してから復職までの期間はおおよそどれくらいでしたか。

1. 6か月未満	2. 6か月～1年未満	3. 1年以上
----------	-------------	---------

問 13 女性が育児休業による長期休暇後に職場復帰した際、早期現役復帰のための訓練制度や対策案を設けていますか。

1. 設けている	2. 設けていない	3. 検討中
----------	-----------	--------

※問 13 で「設けている」「検討中」と回答した具体的な内容

--

【働きやすさ向上に関する取組と課題】

問 14 貴事業所では、共働き子育て世帯の働き方改革として現在どのような取組がされていますか。(複数選択)

- | | |
|---------------|--------------|
| 1. 勤務時間短縮 | 6. ノー残業デーの設置 |
| 2. 時差出勤 | 7. 有給休暇の取得励行 |
| 3. フレックスタイム制度 | 8. その他 |
| 4. 在宅勤務、テレワーク | 9. 特にない |
| 5. 時間外労働の軽減 | |

問 15 貴事業所では、共働きがしやすい環境であると感じますか。

- | | |
|--------|---------|
| 1. 感じる | 2. 感じない |
|--------|---------|

※問 15 で回答した具体的な理由

--

問 16 貴事業所における職場の環境や状況としてあてはまるものをお答えください。(複数選択)

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 一人あたりの仕事量が多い方である |
| 2. 締め切りや納期に追われることが多い方である |
| 3. 仕事の手順、やり方などは自分で工夫しやすい |
| 4. 突発的な業務が生じやすい |
| 5. 情報共有がなされており、誰かが休んでも業務が円滑に遂行できる |
| 6. その日にやらなければならない仕事がなくとも、周囲を気にして帰りにくい |
| 7. 一部の人に仕事が偏りがちである (一部の人が残業状態になりやすい) |
| 8. 急な仕事に対応できる人が高く評価されがちである |
| 9. 上司とのコミュニケーションは円滑である |
| 10. 職場には、同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある |
| 11. 従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分をしている |
| 12. 従業員同士がお互いの仕事をカバーしあえる雰囲気がある |
| 13. 担当業務の内容は明確化されている |
| 14. 評価・処遇は適正になされている |
| 15. その他 |
| 16. いずれもあてはまらない |

【男女共同参画社会の実現について】

問 17 貴事業所において、女性は働きやすい環境であると思いますか。

1. 思う

2. 思わない

問 18 貴事業所では、以下のようなことがありますか。(複数選択)

1. 募集や採用の面で、男女に差がある
2. 賃金や昇給の面で、男女に差がある
3. 昇進や昇格の面で、男女に差がある
4. 能力評価の面で、男女に差がある
5. 女性の仕事は補助的業務や雑用が多い
6. 職場での研修や研究の機会に男女の差がある
7. 女性は結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある
8. 男性は育児休業などを利用しにくい慣習や雰囲気がある
9. 上記のようなことはない
10. わからない

問 19 貴事業所において、男性の育児参画を促進するために実施していることはありますか。(複数選択)

1. 育児休業の取得を促している
2. その他の支援制度（時短勤務など）の取得を促している
3. 昇進や給与査定などの評価に対する配慮をしている
4. 育児にかかわりやすくするためのセルフプラン・セルフチェックを実施している
5. 管理職に対する研修を実施している
6. 組織内で業務を分担・代替しやすいように管理している
7. 男性が育児参画しやすい雰囲気づくりに努めている
8. 従業員に対する啓発を行っている
9. その他
10. 特にない

【ワーク・ライフ・バランスについて】

問 20 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを実現できていると思いますか。

1. できている	4. あまりできていない
2. まあできている	5. できていない
3. わからない	

問 21 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、貴事業所による取組について現在の状況をお答えください。

	い る 取 り 組 ん で	い な い 取 り 組 ん で
1. 休暇・休業制度を充実させ、多様な勤務形態を導入している	1	2
2. 在宅勤務等を認め、通勤の負担等を減らしている	1	2
3. 育児・介護で休暇を取得しても不利にならない人事評価制度を導入している	1	2
4. 正社員と非正規社員の格差を改善している	1	2
5. 会社内に保育所を設置している	1	2
6. 企業、事業所において業務の見直しや意識改革を促している	1	2
7. 福利厚生を充実させている	1	2

問 22 現在は組んでいない内容に関して、今後取り組んでいく予定があるものや取り組んでいけそうであると考えるものはありますか。(3つまで)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 休暇・休業制度を充実させ、多様な勤務形態の導入 2. 在宅勤務等を認め、通勤の負担等を軽減 3. 育児・介護で休暇を取得しても不利にならない人事評価制度の導入 4. 正社員と非正規社員の格差を改善 5. 会社内に保育所を設置 6. 企業、事業所において業務の見直しや意識改革 7. 福利厚生を充実 8. その他 9. 特になし
--

問 23 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを促進する上で、問題となっていることはどんなことですか。(3つまで)

1. 管理職の意識改革が進まない
2. 管理職を除く従業員の意識改革が進まない
3. 長時間労働が習慣付いてしまっている
4. 休暇や休業を取得した職員を代替できる組織体制になっていない
5. 顧客・取引先との関係や営業時間上の制約がある
6. コストの増加につながる
7. 経営上のメリットがあるように思えない
8. 具体的な取組方法がわからない
9. その他
10. 特に問題となっていることはない

問 24 貴事業所において、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進するために、今後どのようなことが重要だとお考えになりますか。主にあてはまるものに○をつけてください。(3つまで)

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| 1. 従業員数の意識改革 | 7. 育児・介護に対する制度的な支援 |
| 2. 経営者・管理職の意識改革 | 8. 育児・介護に関する経済的な支援 |
| 3. 職場の雰囲気や慣習などの見直し | 9. 事業所内保育などの充実 |
| 4. 長時間労働の是正 | 10. 男性の育児休業等の取得促進 |
| 5. 非正規職員等による余裕人員の確保 | 11. その他 |
| 6. 結婚・出産のために退職した従業員の再雇用 | |