

企業における子育て支援体制についての調査
報告書

2020年3月
公益財団法人 いきいき岩手支援財団

目 次

| | |
|--------------------------------|--------|
| I. 調査の背景 | - 1 - |
| II. 調査の概要 | - 3 - |
| 1. 調査研究の目的 | - 3 - |
| 2. 調査対象 | - 3 - |
| 3. 調査の企画および設計 | - 3 - |
| 4. 調査方法 | - 3 - |
| 5. 調査票回収状況 | - 3 - |
| III. 調査対象の特徴 | - 4 - |
| 1. 所在地 | - 4 - |
| 2. 業種 | - 5 - |
| 3. 調査対象における認証取得状況 | - 6 - |
| (1) 認証取得の概要 | - 6 - |
| (2) 「イクボス宣言」(74事業所) | - 6 - |
| (3) 「いわて子育てにやさしい企業等」(73事業所) | - 7 - |
| (4) 「いわて女性活躍認定企業等」(61件) | - 7 - |
| (5) 「くるみん」(20事業所)、「えるぼし」(6事業所) | - 8 - |
| (6) 複数認証取得状況 | - 8 - |
| 4. 小括 | - 9 - |
| IV. 調査結果—単純集計 | - 11 - |
| 1. アンケート協力事業所の基本事項 | - 11 - |
| (1) 回答者の属性 | - 11 - |
| (2) 所在地 | - 11 - |
| (3) アンケート協力事業所の主たる業種 | - 12 - |
| (4) 正規従業員と非正規従業員について | - 13 - |
| ① 総数 | - 13 - |
| ② 女性割合 | - 13 - |

| | |
|--------------------------------------|--------|
| (5) 勤続年数 | - 14 - |
| (6) 従業員一人当たりの時間外労働時間数..... | - 15 - |
| 2. 事業所の各種認証取得状況 | - 16 - |
| (1) 「くるみん」 | - 16 - |
| (2) 「えるぼし」 | - 20 - |
| (3) 「いわて子育てにやさしい企業等」の認証 | - 22 - |
| (4) 「いわて女性活躍企業等」認定..... | - 26 - |
| (5) 「イクボス宣言」 | - 29 - |
| (6) 認証数..... | - 32 - |
| 3. 育児に関する制度について | - 34 - |
| (1) 育児休業の実績（平成 27 年以降 過去 5 年間） | - 34 - |
| (2) 育児休業取得における職場の雰囲気 | - 35 - |
| (3) 男性が育児休業を取ることができない理由（複数回答） | - 36 - |
| (4) 育児休業制度以外の制度..... | - 38 - |
| 4. 小括..... | - 40 - |
| (1) 調査対象と調査協力事業所との比較 | - 40 - |
| (2) 調査協力事業所の特徴 | - 40 - |
| (3) 認証取得 | - 40 - |
| (4) 育児に関する状況について..... | - 42 - |
| V. 調査結果—クロス集計 —43— | |
| 1. 女性と男性の育児休業取得における職場の雰囲気のカロス集計..... | - 43 - |
| 2. 育児休業取得における職場の雰囲気 | - 44 - |
| (1) 女性の正規従業員の割合..... | - 44 - |
| (2) 女性の非正規従業員の割合 | - 45 - |
| (3) 全体における非正規従業員の割合 | - 47 - |
| (4) 平均勤続年数..... | - 49 - |
| (5) 従業員一人当たりの時間外労働時間数..... | - 50 - |

| | |
|-------------------------|--------|
| (6) 認証取得数..... | - 52 - |
| (7) 育児休業の利用実態..... | - 54 - |
| (8) 育児休業制度以外の制度の有無..... | - 55 - |
| 3. 小括..... | - 58 - |

VI. 総括 -59-

| | |
|----------|------|
| 調査票 | -60- |
| 自由回答記述一覧 | -65- |
| 調査対象一覧 | -73- |

I 調査の背景

国は、少子化対策大綱（2015）において、2020年までを集中取組期間とし、重点課題の一つに、男女の働き方改革を進めることを示している。その必要性については、長時間労働などにより、男性の家事・育児への参画が少ないことが、少子化の原因の一つとして、従来の働き方に関する意識を含めた改革が必要不可欠であること、また、「ワーク・ライフ・バランス」や「女性の活躍」の推進により、男女ともに希望すれば働き続けながら子育てができるなど、多様なライフスタイルが選択できる環境をつくることの重要性から指摘されている。取組の具体的な柱として、①男性の意識・行動改革、②「ワーク・ライフ・バランス」・「女性の活躍」の推進の二つの柱を定め、「次世代育成支援対策推進法」（2014年改正）、「女性活躍推進法」（2015）等により、取り組みを強化してきた。

しかしながら、2018年の「合計特殊出生率」は1.42であり、三年連続の減少、前年度と比べ0.01ポイント低く、これは集中取組期間における取組が功をなしていない結果ともいえる。

制度・政策は整いつつある。その中で、男女ともに多様なライフスタイルを選択できる環境を築くためには、「働く場」である職場（企業）において、子どもを持って働くことの大変さを職場全体で共有し、共に支え合う環境作りが重要となる。しかしながら、「言うは易く行うは難し」というのが現状であり、この点について、「マタハラ」「パタハラ」という行為の存在は、我々に職場における子育て支援環境の構造的脆弱性を突き付けるものとなっている。「制度があっても使えない」という言葉は、働いているパパ・ママたちからよく聞く言葉であり、そこにはある種の「諦め」がある。ハラスメント行為、個人の諦めには、育児と仕事の両立の難しさが見て取れ、職場環境の改善が急がれる。

そこで、本調査では、子育て支援や働く環境の改善に取り組んでいる企業を対象に、子育て支援状況の実態を捉え、女性だけではなく男性も同様に、子育てと仕事を両立するためには、企業側のどのような支援が必要となるのか、また難しいのであれば、どのような点を解決することで、結びつくのかを検討する。そのうえで、企業における子育て支援体制の整備の必要性と、今後の展開について考察をしたい。

本調査は、公益財団法人いきいき岩手支援財団の企画により行われたものである。調査対象は、2016年6月からスタートした「いわての働き方改革推進運動」参加企業（2019年6月末現在）と、「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」（2019年5月1日現在）、「いわて子育てにやさしい企業等」（2019年4月1日現在）、「いわて女性活躍認定企業等」（2019年6月17日現在）、「イクボス宣言」（2019年6月17日現在）の認証を1つでも取得している企業である。なお、運動参加、各種認証取得は重複しているものもある。また運動には参加しているが、認証を取得していない企業もある。これら企業は、岩手県において働き方

の改革、企業における子育て支援環境の整備、女性の活躍できる環境の整備に積極的に取り組んでいる企業として位置づけることができる。これら企業の子育て支援に関する職場の制度、環境（雰囲気）、各種認証取得のメリット・デメリット等の実態を捉えることによって、認証未取得の企業に対して認証取得の道筋を示し、企業の子育て支援環境の整備、ひいては、岩手県全体の子育て支援環境の整備において、有効な示唆を提供できると考える。

各種認証等については、以下を参照のこと。

①いわて働き方改革

<https://workstyle-iwate.com/>

②イクボス宣言

<https://www.pref.iwate.jp/kurashikankyou/seishounendanjo/1004930/1004935/1004938.html>

③いわて子育てにやさしい企業等認証

<https://www.pref.iwate.jp/kurashikankyou/kosodate/shoushika/1003469/1003472.html>

④いわて女性活躍認定企業等

<https://www.pref.iwate.jp/kurashikankyou/seishounendanjo/1004930/1004931.html>

⑤くるみん・プラチナくるみん、えるぼし（令和元年5月）

https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/koyoukintou/_120951.html

II 調査の概要

1. 調査研究の目的

本調査では、子育て支援や働く環境の改善に取り組んでいる企業を対象に、子育て支援状況の実態を捉え、女性だけではなく男性も同様に、子育てと仕事を両立するためには、企業側のどのような支援が必要となるのか、また難しいのであれば、どのような点を解決することで、子育てと仕事の両立を支援する環境に結びつくのかを検討する。

2. 調査対象

調査対象は、2016年6月からスタートした「いわての働き方改革推進運動」参加企業（平成29年6月末現在）と、「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」（2019年5月1日現在）、「いわて子育てにやさしい企業等」（2019年4月1日現在）、「いわて女性活躍認定企業等」（2019年6月17日現在）、「イクボス宣言」（2019年6月17日現在）の認証を1つでも取得している企業である。

3. 調査の企画および設計

調査の企画は公益財団法人いきいき岩手支援財団が行い、調査の設計、実施、および分析を岩手県立大学に委託し、いわて未来づくり機構子育て支援作業部会で検討をした。県立大学側の調査は、准教授 庄司知恵子が担当した。

4. 調査方法

調査は設問紙にもとづくアンケート方式で、回答は自記式で行った。郵送にて、送付・回収を行った。調査期間は2019年11月である。調査票については別添資料を参照のこと。

5. 調査票回収状況

2に示した調査対象の件数は384件であり、そのうち回収数は139ケース、回収率は36.2%であった。有効回答率も同様であった。

Ⅲ 調査対象の特徴

ここでは、調査対象である「いわての働き方改革推進運動」参加企業（2019年6月末現在）と、「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」（2019年5月1日現在）、「いわて子育てにやさしい企業等」（2019年4月1日現在）、「いわて女性活躍認定企業等」（2019年6月17日現在）、「イクボス宣言」（2019年6月17日現在）の認証を1つでも取得している事業所384件の特徴を述べる。必要に応じて、本調査で協力の得られた調査対象139件との比較も盛り込む。調査対象リストについては、後掲資料を参照のこと。また、139件の詳細については第三部で述べる。

1. 所在地

表1は、調査対象の所在地について、件数と割合を示したものである。調査対象384事業所のうち、上位三市町村を見てみると、盛岡市が141件で38.7%、奥州市が46件で12.0%、一関市と北上市が23件で6.0%であった。

表1 調査対象の所在地

| 市町村 | 件数 | 割合 |
|-------|-----|-------|
| 盛岡市 | 141 | 38.7 |
| 奥州市 | 46 | 12.0 |
| 一関市 | 23 | 6.0 |
| 北上市 | 23 | 6.0 |
| 花巻市 | 21 | 5.5 |
| 矢巾町 | 16 | 4.2 |
| 二戸市 | 13 | 3.4 |
| 久慈市 | 12 | 3.1 |
| 滝沢市 | 11 | 2.9 |
| 雫石町 | 9 | 2.3 |
| 釜石市 | 8 | 2.1 |
| 遠野市 | 7 | 1.8 |
| 宮古市 | 7 | 1.8 |
| 八幡平市 | 6 | 1.6 |
| 大船渡市 | 6 | 1.6 |
| 紫波町 | 5 | 1.3 |
| 洋野町 | 5 | 1.3 |
| 山田町 | 4 | 1.0 |
| 岩手町 | 3 | 0.8 |
| 一戸町 | 3 | 0.8 |
| 軽米町 | 2 | 0.5 |
| 葛巻町 | 2 | 0.5 |
| 西和賀町 | 2 | 0.5 |
| 陸前高田市 | 2 | 0.5 |
| 金ヶ崎町 | 1 | 0.3 |
| 久慈市 | 1 | 0.3 |
| 九戸村 | 1 | 0.3 |
| 野田村 | 1 | 0.3 |
| 岩泉町 | 1 | 0.3 |
| 田野畑村 | 1 | 0.3 |
| 平泉町 | 1 | 0.3 |
| 合 計 | 384 | 100.0 |

2. 業種

右の表は、調査対象 384 件の業種について、件数と割合を示したものである。表 2 内の業種は、いわて働き方改革運動に参加している企業一覧およびその他認証等一覧に掲載されたものを転記し、分類した結果である。業種をまとめられるものについては、まとめた（例：「医療」と書かれていたものについては「医療・福祉」とした）。

本調査では、業種について、日本標準産業分類に合わせて回答してもらっている。そのため調査対象と回答事業者の業種は合致していないが、調査対象と調査協力事業所のおおよその傾向を読み取ると以下のようになる。

調査対象 384 事業所のうち、上位三業種を見てみると、建設業が 63 件で 16.4%、製造業が 59 件で 15.4%、医療・福祉が 49 件で 12.8%であった。

本調査に協力頂いた事業所のうち、上位三業種は、建設業が 37 件で 26.6%、製造業が 28 件で 20.1%、医療・福祉が 21 件で 15.1%であり、調査対象に比べ割合の違いは摘できるが、順位には同様の傾向が読み取れた。

尚、調査票回答の際の注意において、認証取得を条件に回答をお願いしてしまつたため、認証を取得していない企業が回答を控えた可能性が否定できず、本調査の課題として残される。

表 2 調査対象の業種

| 業 種 | 件数 | 割合 |
|-----------------|-----|-------|
| 建設 | 63 | 16.4 |
| 製造業 | 59 | 15.4 |
| 医療・福祉 | 49 | 12.8 |
| 卸売業、小売業 | 36 | 9.4 |
| サービス業 | 28 | 7.3 |
| 情報通信業 | 27 | 7.0 |
| 金融業 | 17 | 4.4 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 17 | 4.4 |
| 農林畜産 | 14 | 3.6 |
| 電機・ガス・熱供給・水道業 | 13 | 3.4 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 9 | 2.3 |
| 教育、学習支援業 | 9 | 2.3 |
| 運輸 | 8 | 2.1 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 5 | 1.3 |
| 不動産 | 4 | 1.0 |
| 販売業 | 4 | 1.0 |
| その他 | 3 | 0.8 |
| 印刷業 | 2 | 0.5 |
| ビルメンテナンス業 | 2 | 0.5 |
| アパレル | 2 | 0.5 |
| 法律 | 1 | 0.3 |
| 縫製 | 1 | 0.3 |
| 自動車販売業 | 1 | 0.3 |
| グラフィックデザイン | 1 | 0.3 |
| 技術サービス業 | 1 | 0.3 |
| 会場運営・進行 | 1 | 0.3 |
| 測量設計 | 1 | 0.3 |
| 水産加工 | 1 | 0.3 |
| 食品 | 1 | 0.3 |
| 産業廃棄物処理業 | 1 | 0.3 |
| 支援サービス業 | 1 | 0.3 |
| 鉱業 | 1 | 0.3 |
| 生産・加工・販売 | 1 | 0.3 |
| 合 計 | 384 | 100.0 |

3. 調査対象における認証取得状況

(1) 認証取得の概要

調査対象のうち、何らかの認証を取得している事業所数は167件で、384事業所中43.5%であった。

表3は、調査対象384件における各種認証等の取得割合である。最も高い割合を示したのは、「イクボス宣言」が74件で19.3%、ついで「いわて子育てにやさしい企業等」が73件で、19.0%であった。「いわて女性活躍認定企業等」は61件であり、15.9%であった。「くるみん」の取得は20件5.2%、「えるぼし」の取得は6件で1.6%であった。

何らかの認証を取得している事業所167件において、もっとも多いものは「イクボス宣言」であり44.3%、次いで「いわて子育てにやさしい企業等」が43.7%、「岩手女性活躍認定企業等」が36.5%である。

(2) 「イクボス宣言」(74事業所)

「イクボス宣言」をしている74件のうち、サービス業は13件で17.6%、金融業が10件で13.5%、製造業が7件で9.5%であった。所在地は、盛岡市が30件で40.5%、次いで雫石町が8件で10.8%であった。

表3 調査対象の認証等取得状況

| 認証等 | 件数 | 調査対象における割合 | 認証取得企業における割合 |
|----------------|----|------------|--------------|
| イクボス宣言 | 74 | 19.3 | 44.3 |
| いわて子育てにやさしい企業等 | 73 | 19.0 | 43.7 |
| いわて女性活躍認定企業等 | 61 | 15.9 | 36.5 |
| くるみん | 20 | 5.2 | 12.0 |
| えるぼし | 6 | 1.6 | 3.6 |
| プラチナくるみん | 0 | 0.0 | 0.0 |

表4 調査対象の業種(イクボス宣言)

| 業種 | 件数 | 割合 |
|-----------------|----|-------|
| サービス業 | 13 | 17.6 |
| 金融業 | 10 | 13.5 |
| 製造業 | 7 | 9.5 |
| 農林畜産業 | 6 | 8.1 |
| 建設業・工事業 | 6 | 8.1 |
| 医療・福祉 | 6 | 8.1 |
| 電機・ガス・熱供給・水道業 | 4 | 5.4 |
| 不動産業 | 3 | 4.1 |
| 販売業 | 3 | 4.1 |
| 学術研究・専門・技術サービス業 | 2 | 2.7 |
| 卸売業・小売業 | 2 | 2.7 |
| その他 | 2 | 2.7 |
| アパレル | 2 | 2.7 |
| 生産・加工・販売 | 1 | 1.6 |
| 情報通信業 | 1 | 1.6 |
| 教育・学習支援業 | 1 | 1.6 |
| 法律 | 1 | 1.6 |
| 縫製業 | 1 | 1.6 |
| 水産加工 | 1 | 1.6 |
| 食品 | 1 | 1.6 |
| 産業廃棄物処理業 | 1 | 1.6 |
| 合計 | 74 | 100.0 |

表5 調査対象の所在地(イクボス宣言)

| 市町村 | 件数 | 割合 |
|-------|----|-------|
| 盛岡市 | 30 | 40.5 |
| 雫石町 | 8 | 10.8 |
| 矢巾町 | 5 | 6.8 |
| 奥州市 | 4 | 5.4 |
| 久慈市 | 4 | 5.4 |
| 一関市 | 3 | 4.1 |
| 二戸市 | 3 | 4.1 |
| 岩手町 | 2 | 2.7 |
| 八幡平市 | 2 | 2.7 |
| 洋野町 | 2 | 2.7 |
| 久慈市 | 1 | 1.4 |
| 紫波町 | 1 | 1.4 |
| 滝沢市 | 1 | 1.4 |
| 野田村 | 1 | 1.4 |
| 花巻市 | 1 | 1.4 |
| 山田町 | 1 | 1.4 |
| 釜石市 | 1 | 1.4 |
| 西和賀町 | 1 | 1.4 |
| 大船渡市 | 1 | 1.4 |
| 洋野町 | 1 | 1.4 |
| 陸前高田市 | 1 | 1.4 |
| 合計 | 74 | 100.0 |

(3) 「いわて子育てにやさしい企業等」(73事業所)

「いわて子育てにやさしい企業等」73件のうち、建設業が26件で35.6%、医療・福祉とサービス業がそれぞれ10件で13.7%であった。所在地は、奥州市が25件で34.2%、盛岡市、一関市がそれぞれ11件で15.0%であった。

表6 調査対象の業種
(いわて子育てに優しい企業等)

| 業種 | 件数 | 割合 |
|-------------------|----|-------|
| 建設業 | 26 | 35.6 |
| 医療、福祉 | 10 | 13.7 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 10 | 13.7 |
| 卸売業、小売業 | 9 | 12.3 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 5 | 6.8 |
| 電機・ガス・熱供給・水道業 | 4 | 5.5 |
| 製造業 | 3 | 4.1 |
| 農業 | 1 | 1.4 |
| 情報通信業 | 1 | 1.4 |
| 金融業、保険業 | 1 | 1.4 |
| 産業廃棄物処理業 | 1 | 1.4 |
| 印刷業 | 1 | 1.4 |
| その他 | 1 | 1.4 |
| 合計 | 73 | 100.0 |

表7 調査対象の所在地
(いわて子育てに優しい企業等)

| 市町村 | 件数 | 割合 |
|------|----|-------|
| 奥州市 | 25 | 34.2 |
| 盛岡市 | 11 | 15.0 |
| 一関市 | 11 | 15.0 |
| 久慈市 | 5 | 6.8 |
| 二戸市 | 4 | 5.5 |
| 洋野町 | 3 | 4.1 |
| 花巻市 | 3 | 4.1 |
| 大船渡市 | 2 | 2.7 |
| 宮古市 | 2 | 2.7 |
| 一戸町 | 2 | 2.7 |
| 軽米町 | 2 | 2.7 |
| 北上市 | 1 | 1.4 |
| 葛巻町 | 1 | 1.4 |
| 遠野市 | 1 | 1.4 |
| 合計 | 73 | 100.0 |

(4) 「いわて女性活躍認定企業等」(61件)

「いわて女性活躍認定企業等」61件のうち、建設業が23件で37.7%、次いでサービス業が8件で13.1%、製造業が7件で11.5%となっている。所在地は、盛岡市が18件で29.5%、奥州市が8件で13.1%、一関市、久慈市がそれぞれ5件で8.2%となっている。

表8 調査対象の業種
(いわて女性活躍認定企業等)

| 業種 | 件数 | 割合 |
|-----------------|----|-------|
| 建設業 | 23 | 37.7 |
| サービス業 | 8 | 13.1 |
| 製造業 | 7 | 11.5 |
| 卸売業、小売業 | 4 | 6.5 |
| 医療・福祉 | 3 | 4.9 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 3 | 4.9 |
| 農業 | 2 | 3.3 |
| 販売業 | 2 | 3.3 |
| 教育、学習支援業 | 2 | 3.3 |
| 産業廃棄物処理業 | 1 | 1.6 |
| 測量設計 | 1 | 1.6 |
| 縫製業 | 1 | 1.6 |
| 金融業、保険業 | 1 | 1.6 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 1 | 1.6 |
| 電機・ガス・熱供給・水道業 | 1 | 1.6 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 1 | 1.6 |
| 合計 | 61 | 100.0 |

表9 調査対象の所在地
(いわて女性活躍認定企業等)

| 市町村 | 件数 | 割合 |
|------|----|-------|
| 盛岡市 | 18 | 29.5 |
| 奥州市 | 8 | 13.1 |
| 一関市 | 5 | 8.2 |
| 久慈市 | 5 | 8.2 |
| 矢巾町 | 4 | 6.5 |
| 滝沢市 | 3 | 4.9 |
| 二戸市 | 3 | 4.9 |
| 洋野町 | 3 | 4.9 |
| 軽米町 | 2 | 3.3 |
| 遠野市 | 2 | 3.3 |
| 花巻市 | 2 | 3.3 |
| 岩手町 | 1 | 1.6 |
| 金ヶ崎町 | 1 | 1.6 |
| 野田村 | 1 | 1.6 |
| 八幡平市 | 1 | 1.6 |
| 大船渡市 | 1 | 1.6 |
| 北上市 | 1 | 1.6 |
| 合計 | 61 | 100.0 |

(5) 「くるみん」(20 事業所)、「えるぼし」(6 事業所)

「くるみん」20 件のうち、医療・福祉が 10 件で 50.0%、次いで、卸売業・小売業が 2 件で 10.0%であった。所在地は、盛岡市が 9 件で 45.0%であった。「えるぼし」6 件は、盛岡市が 5 件、奥州市が 1 件、業種はサービス事業 2 件、建設業、卸売業・小売業金融業、保険業建設業、医療、福祉がそれぞれ 1 件であった。数が少ないので表には示さない。

表 10 調査対象の業種 (くるみん)

| 業種 | 件数 | 割合 |
|-----------------|----|-------|
| 医療・福祉 | 10 | 50.0 |
| 卸売業、小売業 | 2 | 10.0 |
| 金融業・保険業 | 1 | 5.0 |
| 製造業 | 1 | 5.0 |
| 情報通信業 | 1 | 5.0 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 1 | 5.0 |
| 教育、学習支援業 | 1 | 5.0 |
| 印刷業 | 1 | 5.0 |
| 建設業 | 1 | 5.0 |
| 自動車販売業 | 1 | 5.0 |
| 合計 | 20 | 100.0 |

表 11 調査対象の所在地 (くるみん)

| 市町村 | 件数 | 割合 |
|-----|----|-------|
| 盛岡市 | 9 | 45.0 |
| 二戸市 | 2 | 10.0 |
| 花巻市 | 2 | 10.0 |
| 奥州市 | 2 | 10.0 |
| 山田町 | 1 | 5.0 |
| 北上市 | 1 | 5.0 |
| 葛巻町 | 1 | 5.0 |
| 九戸村 | 1 | 5.0 |
| 矢巾町 | 1 | 5.0 |
| 合計 | 20 | 100.0 |

(6) 複数認証取得状況

調査対象 384 件のうち、何らかの認証を取得している事業所は 167 件であり、全体の 43.5%であった。なお、複数の認証を取得している企業は 53 件であり、認証取得をしている事業所の 31.7%である。認証取得の組み合わせは表に示した通りであるが、最も多いものがパターン A で「イクボス宣言+いわて女性活躍認定企業等」で 19 件となっており、複数取得事業所全体の 35.8%、次いでパターン B で「いわて子育てにやさしい企業等+いわて女性活躍認定企業等」が 18 件となっており 34.0%、パターン C で「イクボス宣言+いわて子育てにやさしい企業等+いわて女性活躍認定企業等」が 9 件となっており 17.0%となっている。

表 12 調査対象の複数認証取得状況

| | くるみん | えるぼし | イクボス | いわて子育て | いわて女性 | 件数 | 割合 |
|---|------|------|------|--------|-------|----|-------|
| A | | | ○ | | ○ | 19 | 35.8 |
| B | | | | ○ | ○ | 18 | 34.0 |
| C | | | ○ | ○ | ○ | 9 | 17.0 |
| D | ○ | | | ○ | | 2 | 3.8 |
| E | ○ | ○ | ○ | | | 1 | 1.9 |
| F | | ○ | | ○ | ○ | 1 | 1.9 |
| G | | | ○ | ○ | | 1 | 1.9 |
| H | ○ | | ○ | | | 1 | 1.9 |
| I | ○ | | ○ | ○ | | 1 | 1.9 |
| | | | | | | 53 | 100.0 |

4. 小括

調査対象である「いわての働き方改革推進運動」参加企業（2019年6月末現在）と、「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」（2019年5月1日現在）、「いわて子育てにやさしい企業等」（2019年4月1日現在）、「いわて女性活躍認定企業等」（2019年6月17日現在）、「イクボス宣言」（2019年6月17日現在）の認証を1つでも取得している事業所384件は、岩手県において働き方の改革、企業における子育て支援環境の整備、女性の活躍できる環境の整備に積極的に取り組んでいる企業として位置づけることができる。これら企業の特徴としては、事業所所在地としては、盛岡市が最も多く38.7%であり、業種としては、建設業（16.4%）、製造業（15.4%）、医療・福祉（12.8%）が全体の4割を占める。

認証の取得となると、調査対象のうち何らかの認証を取得している事業所数は167件で、全体の43.5%であった。つまり、働き方改革運動には参加しているが、認証の取得に結びついていない企業が56.5%あるということである。「くるみん」「えるぼし」に比べ、岩手県認証である「いわて子育てに優しい企業等」「いわて女性活躍認定企業等」が割合として多く占めるという点は、中小企業の多い岩手県の状況を反映したものであるといえる。また、「いわて子育てに優しい企業等」「いわて女性活躍認定企業等」において業種として建設業が多い理由は、認証によるメリットの恩恵を受けやすいという点が挙げられる（図1、2参照）。

「イクボス宣言」をしている企業の割合が最も多いわけだが、これはいわゆる「宣言」をすればよいという、手軽さも影響していると考えられる。調査対象の業種として最も割合の多い「建設業」での宣言が少ない理由としては、宣言をしたことによって先に述べたような直接的なメリットにつながらないという点もあるかもしれない。実際に「いわて子育てに優しい企業等」「いわて女性活躍認定企業等」ではそれぞれ認証取得の上位業種として「建設業」が位置づけられている点からも、そのことをうかがえる（図1、2参照）。サービス業において宣言が多い理由は、この点から考えるに「企業イメージをよくする」という点も含まれていることと考える。

認証を取得している事業所の約3割が複数の認証を取得している。組み合わせは9パターン存在するが、「イクボス宣言」と「いわて子育てに優しい企業等」を軸に選択されているように思われる。つまり、「子育て」を軸とした取り組みを中心として、次なる認証に結びつく様子がうかがえる。

以上、調査対象の分析より、岩手県において働き方の改革、企業における子育て支援環境の整備、女性の活躍できる環境の整備に積極的に取り組んでいる企業の特徴としては、中小企業が多い岩手県の状況を反映した結果となっており、環境整備においては「子育て」を軸とした取り組みの展開がうかがえる。

いわて子育てに優しい企業等

- ・子育て支援に取り組む企業等として、イメージがアップし、社会的評価が高まります。
- ・職業安定所の求人登録票に表示できます。
- ・県単融資制度（県商工観光資金）にかかる保証料率の引下げ（0.05%）の対象になります。
- ・県が発注する特定の施策に係る物品納入（10万円以下）と印刷物製作業（30万円以下）の契約について優先されます。
- ・公益財団法人いきいき岩手支援財団の「子育てにやさしい職場環境づくり助成金」の対象になります（最大30万円）。
- ・日本政策金融公庫の特別貸付制度「働き方改革推進支援資金（地公体推進施策関連）」を利用できます。（特別利率（1）の適用0.76%～）
- ・2019、2020 県営建設工事競争入札参加資格審査基準の技術等評価点数の加点項目への追加
- ・復興局が実施する「地域基幹産業人材確保支援事業費補助金」の「職場環境改善事業」の補助要件となっています（最大100万円）。
- ・令和2年4月1日以降入札公告される県営建設工事の、総合評価落札方式条件付一般競争入札における技術提案評価項目に追加されます。（県ホームページより）

図1 「いわて子育てに優しい企業等」認証におけるメリット

いわて女性活躍認定企業等（ステップ1）・（ステップ2）

- ・女性の活躍推進に取り組む企業等として、イメージがアップし、社会的評価が高まります。
- ・県のホームページ等により、広く県民に紹介します。
- ・職業安定所の求人登録票に表示できます。
- ・復興局が実施する「地域基幹産業人材確保支援事業費補助金」の「職場環境改善事業」の補助要件となっています。（最大100万円）
- ・企業局「いわて復興パワー」において、東北電力株式会社が指定する高圧契約をしている場合に、電気料金割引の対象となります。
- ・令和2年4月1日以降入札公告される、県営建設工事の総合評価落札方式条件付一般競争入札における技術提案評価項目に追加されます。

いわて女性活躍認定企業等（ステップ2）

- ・県単融資制度（県商工観光資金）にかかる保証料率の引き下げ（0.05%）の対象になります。
- ・日本政策金融公庫の特別貸付制度「働き方改革推進支援資金（地公体推進施策関連）」を利用できます。県が発注する特定の施策に係る物品納入（10万円以下）と印刷物製作業務（30万円以下）の契約について優先されます。
- ・2019・2020 県営建設工事競争入札参加資格審査基準の技術等評価点数の加点項目に追加されます。（県ホームページより）

図2 「いわて女性活躍認定企業等」認証におけるメリット

IV 調査結果—単純集計

ここでは、調査対象 384 件のうち、アンケートに協力してくれた事業所 139 件の特徴をみていく。

1. アンケート協力事業所の基本事項

(1) 回答者の属性

回答者については、指定せず任意とした。男女の割合はほぼ半々であり、年齢については、40 歳代が最も多く 35.3%となった。男女別にみると、どちらも 40 歳代に山があるが、女性のほうが若干多い状況である（表 13）。

表 13 回答者の年齢

| | 全体 | | 男 | | 女 | |
|------|-----|-------|----|-------|----|-------|
| | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 |
| 20歳代 | 5 | 3.6 | 1 | 1.4 | 4 | 6.1 |
| 30歳代 | 17 | 12.2 | 8 | 11.0 | 9 | 13.6 |
| 40歳代 | 49 | 35.3 | 23 | 31.5 | 26 | 39.4 |
| 50歳代 | 37 | 26.6 | 23 | 31.5 | 14 | 21.2 |
| 60歳代 | 21 | 15.1 | 15 | 20.5 | 6 | 9.1 |
| 70歳代 | 3 | 2.2 | 3 | 4.1 | 0 | 0.0 |
| 無回答 | 7 | 5.0 | 0 | 0.0 | 7 | 10.6 |
| | 139 | 100.0 | 73 | 100.0 | 66 | 100.0 |

(2) 所在地

今回のアンケートに協力が得られた事業所は、139 社であった。事業所の所在地として最も多いのが「盛岡市」で 39.6%（55 件）、次いで奥州市 14.4%（20 件）となっている（表 14）。調査対象 384 件のうち、盛岡市が 141 件で 38.7%、奥州市が 46 件で 12.0%、一関市と北上市が 23 件で 6.0%であったことと比べると（表 1）、ほぼ同様の傾向がみられている。

表 14 協力事業所の所在地

| | 度数 | パーセント | 有効パーセント |
|-----|-----|-------|---------|
| 盛岡 | 55 | 39.6 | 39.6 |
| 奥州 | 20 | 14.4 | 14.4 |
| 矢巾 | 8 | 5.8 | 5.8 |
| 北上 | 8 | 5.8 | 5.8 |
| 一関 | 8 | 5.8 | 5.8 |
| 二戸 | 6 | 4.3 | 4.3 |
| 遠野 | 4 | 2.9 | 2.9 |
| 花巻 | 4 | 2.9 | 2.9 |
| 久慈 | 4 | 2.9 | 2.9 |
| 大船渡 | 4 | 2.9 | 2.9 |
| 洋野 | 3 | 2.2 | 2.2 |
| 滝沢 | 2 | 1.4 | 1.4 |
| 軽米 | 2 | 1.4 | 1.4 |
| 山田 | 2 | 1.4 | 1.4 |
| 宮古 | 2 | 1.4 | 1.4 |
| 八幡平 | 1 | .7 | .7 |
| 紫波 | 1 | .7 | .7 |
| 一戸 | 1 | .7 | .7 |
| 野田 | 1 | .7 | .7 |
| 釜石 | 1 | .7 | .7 |
| 九戸 | 1 | .7 | .7 |
| 無回答 | 1 | .7 | .7 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 |

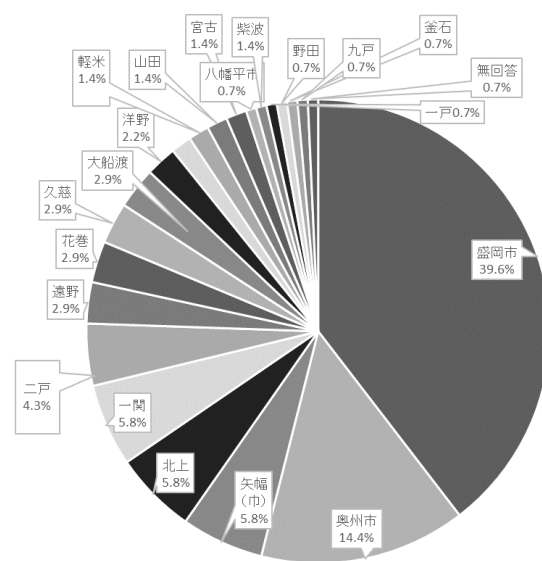


図 3 協力事業所の所在地

(3) アンケート協力事業所の主たる業種

協力を得られた事業所の主たる業種は、「建設業」が最も多く、37社（26.6%）である。次に「製造業」28社（20.1%）、「医療、福祉」21社（15.1%）、「卸売業、小売業」11社（7.9%）、「サービス業」10社（7.2%）の順に多い（表15）。

本調査では、業種について、日本標準産業分類に合わせて回答してもらっている。そのためⅢの2で示した理由により調査対象と回答事業者の業種は合致していない。調査対象384事業所のうち、上位三業種を見てみると、建設業が63件で16.4%、製造業が59件で15.4%、医療・福祉が49件で12.8%（表2）であることから、協力事業所と調査対象の業種において割合の傾向は異なるが、上位三業種は一致している。尚、調査票回答の際の注意において、認証取得を条件に回答をお願いしてしまったため、認証を取得していない企業が回答を控えた可能性が否定できず、本調査の課題として残される。

表15 協力事業所の業種

| | 度数 | パーセント | 有効パーセント |
|-----------------|-----|-------|---------|
| 建設業 | 37 | 26.6 | 26.6 |
| 製造業 | 28 | 20.1 | 20.1 |
| 医療、福祉 | 21 | 15.1 | 15.1 |
| 卸売業、小売業 | 11 | 7.9 | 7.9 |
| サービス業 | 10 | 7.2 | 7.2 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 7 | 5.0 | 5.0 |
| 情報通信業 | 5 | 3.6 | 3.6 |
| 金融業、保険業 | 5 | 3.6 | 3.6 |
| 不動産業、物質賃貸業 | 3 | 2.2 | 2.2 |
| その他 | 3 | 2.2 | 2.2 |
| 農業、林業 | 2 | 1.4 | 1.4 |
| 運輸業、郵便業 | 2 | 1.4 | 1.4 |
| 教育、学習支援業 | 2 | 1.4 | 1.4 |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | .7 | .7 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 1 | .7 | .7 |
| 複合サービス事業 | 1 | .7 | .7 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 |

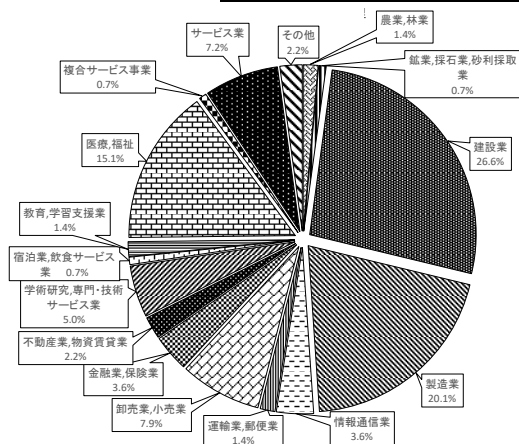


図4 協力事業所の業種

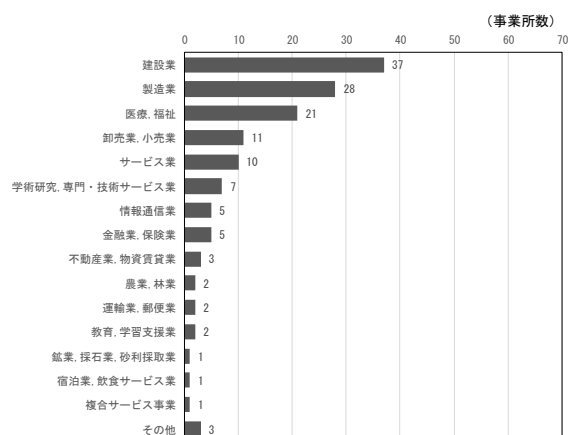


図5 協力事業所の業種 (多い順)

(4) 正規従業員と非正規従業員について

① 総数

従業員数を4つの規模に分類した。正規従業員数は、各規模ほぼ均等に結果が得られた。非正規従業員数については、「20人未満」の事業所が53.2%である、次に多いのは「20人～50人未満」13.7%である。

表 16 常用雇用労働者数「正規従業員（総数）」

| | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|------------|-----|-------|---------|---------|
| 20人未満 | 43 | 30.9 | 30.9 | 30.9 |
| 20人～50人未満 | 41 | 29.5 | 29.5 | 60.4 |
| 50人～100人未満 | 25 | 18.0 | 18.0 | 78.4 |
| 100人以上 | 28 | 20.1 | 20.1 | 98.6 |
| 無回答 | 2 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 | |

表 17 常用雇用労働者数「非正規従業員（総数）」

| | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|------------|-----|-------|---------|---------|
| 20人未満 | 74 | 53.2 | 53.2 | 53.2 |
| 20人～50人未満 | 19 | 13.7 | 13.7 | 66.9 |
| 50人～100人未満 | 8 | 5.8 | 5.8 | 72.7 |
| 100人以上 | 9 | 6.5 | 6.5 | 79.1 |
| 無回答 | 29 | 20.9 | 20.9 | 100.0 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 | |

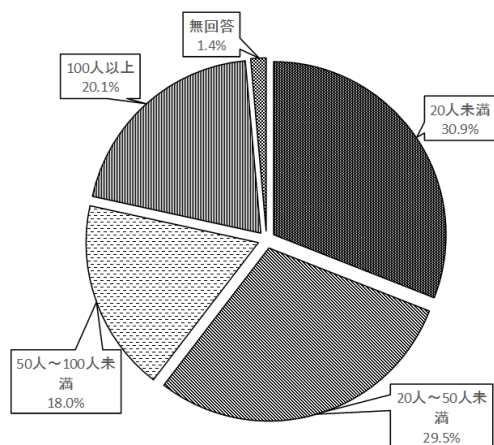


図 6 正規従業員数（総数）

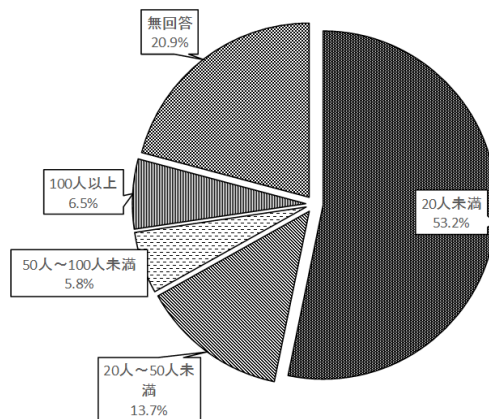


図 7 非正規従業員数（総数）

② 女性割合

全 139 事業所のうち、正規従業員数を回答した事業所は 138 社である。その事業所のう

ち女性割合の比率が最も高かったのは、「10%～30%未満」37.0%である。次に多いのは「30%～50%未満」21.0%である。

非正規従業員数を回答した事業所は、126社である。その事業所のうち女性割合の比率が最も高いのは「70%～100%」46.0%である。次に高いのは「50%～70%未満」13.5%である。

表 18 常用雇用労働者数「正規従業員（女性）」

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセン ト | 累積パーセン ト |
|-----|-----------|-----|-------|-------------|-------------|
| 有効 | 10%未満 | 16 | 11.5 | 11.6 | 11.6 |
| | 10%～30%未満 | 51 | 36.7 | 37.0 | 48.6 |
| | 30%～50%未満 | 29 | 20.9 | 21.0 | 69.6 |
| | 50%～70%未満 | 19 | 13.7 | 13.8 | 83.3 |
| | 70%～100% | 20 | 14.4 | 14.5 | 97.8 |
| | 無回答 | 3 | 2.2 | 2.2 | 100.0 |
| | 合計 | 138 | 99.3 | 100.0 | |
| 欠損値 | 非該当 | 1 | .7 | | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

表 19 常用雇用労働者数「非正規従業員（女性）」

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセン ト | 累積パーセン ト |
|-----|-----------|-----|-------|-------------|-------------|
| 有効 | 10%未満 | 7 | 5.0 | 5.6 | 5.6 |
| | 10%～30%未満 | 7 | 5.0 | 5.6 | 11.1 |
| | 30%～50%未満 | 5 | 3.6 | 4.0 | 15.1 |
| | 50%～70%未満 | 17 | 12.2 | 13.5 | 28.6 |
| | 70%～100% | 58 | 41.7 | 46.0 | 74.6 |
| | 無回答 | 32 | 23.0 | 25.4 | 100.0 |
| | 合計 | 126 | 90.6 | 100.0 | |
| 欠損値 | 非該当 | 13 | 9.4 | | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

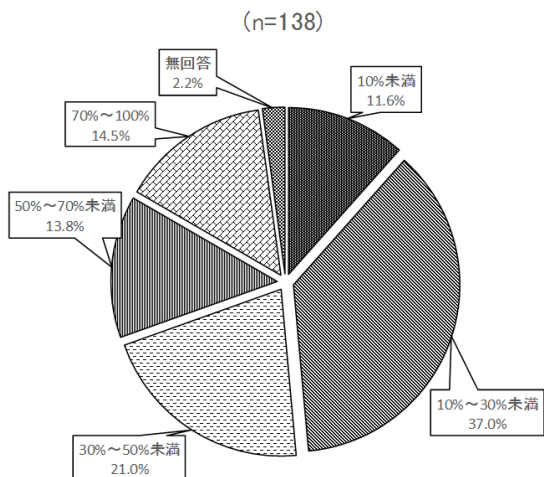


図 8 正規従業員数（女性割合）

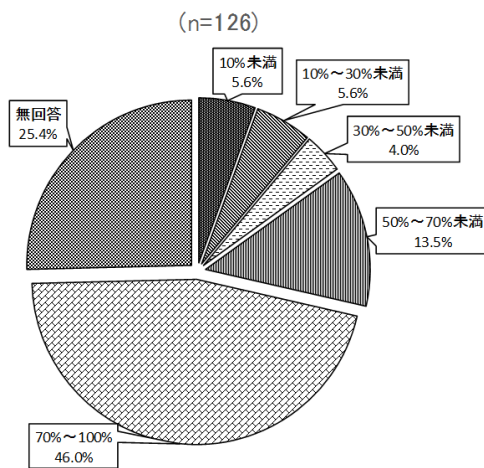


図 9 非正規従業員数（女性割合）

(5) 勤続年数

女性の勤続年数は、「3～10年未満」が最も高く48.9%である。次に「10～15年未満」

29.5%で、この2つを合わせた層が全体の8割弱を占める。

男性の勤続年数は、「10～15年未満」が最も高く36.0%である。次に「3～10年未満」34.5%、「15年以上」21.0%の順である。

表 20 平均勤続年数（女性）

| | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|----------|-----|-------|---------|---------|
| 3年未満 | 10 | 7.2 | 7.2 | 7.2 |
| 3-10年未満 | 68 | 48.9 | 48.9 | 56.1 |
| 10-15年未満 | 41 | 29.5 | 29.5 | 85.6 |
| 15年以上 | 17 | 12.2 | 12.2 | 97.8 |
| 無回答 | 3 | 2.2 | 2.2 | 100.0 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 | |

表 21 平均勤続年数（男性）

| | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|----------|-----|-------|---------|---------|
| 3年未満 | 6 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| 3-10年未満 | 48 | 34.5 | 34.5 | 38.8 |
| 10-15年未満 | 50 | 36.0 | 36.0 | 74.8 |
| 15年以上 | 30 | 21.6 | 21.6 | 96.4 |
| 無回答 | 5 | 3.6 | 3.6 | 100.0 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 | |

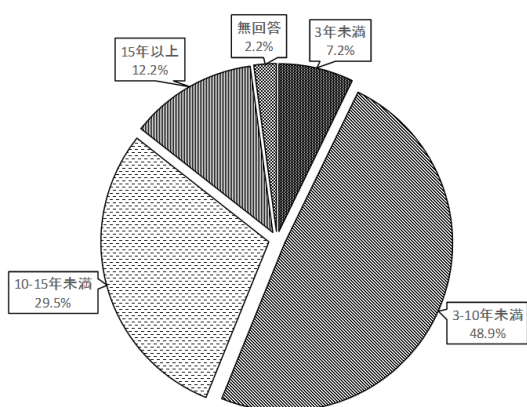


図 10 平均勤続年数（女性）

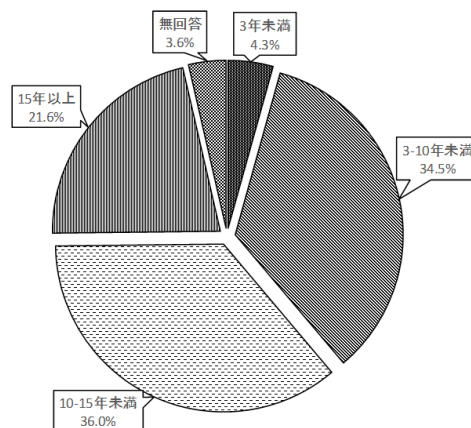


図 11 平均勤続年数（男性）

（6）従業員一人当たりの時間外労働時間数

平成 30 年 4 月～平成 31 年 3 月までの 1 か月あたりの平均従業員一人あたり時間外労働時間数を聞いた。

最も多いのは「0～10 時間未満」で 44.6%、次は「10～20 時間未満」で 33.1%であった。

表 22 従業員一人当たりの時間外労働時間数

| | 度数 | パーセント | 有効パーセン ト | 累積パーセン ト |
|-----------|-----|-------|-------------|-------------|
| 0-10時間未満 | 62 | 44.6 | 44.6 | 44.6 |
| 10-20時間未満 | 46 | 33.1 | 33.1 | 77.7 |
| 20-30時間未満 | 19 | 13.7 | 13.7 | 91.4 |
| 30-40時間未満 | 7 | 5.0 | 5.0 | 96.4 |
| 40時間以上 | 1 | .7 | .7 | 97.1 |
| 無回答 | 4 | 2.9 | 2.9 | 100.0 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 | |

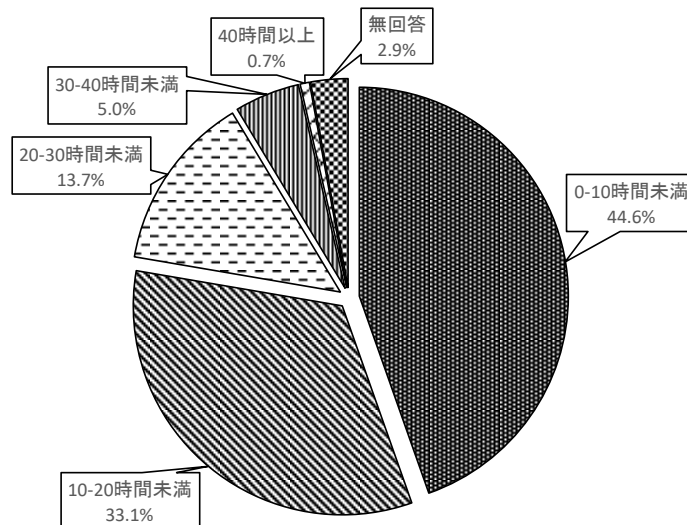


図 12 従業員一人当たりの時間が労働時間数

2. 事業所の各種認証取得状況

(1) 「くるみん」

「くるみん」(次世代育成支援対策推進法による「子育てサポート企業」の認定)の認定で得られた効果を調べた。件数は少ないが、結果として表示する。

第一位にあげられた中で最も高いのは、「女性社員への育児と仕事の両立に対する支援」30.0%である。次は「企業の社会的評価の向上」15.0%である。

第二位にあげられた中で最も高いのは、第一位と同じ「女性社員への育児と仕事の両立に対する支援」20.0%である。次は「男性社員への育児と仕事の両立に対する支援」15.0%である。

第三位にあげられた中で最も高いのは、「企業の社会的評価の向上」30.0%である。

表 23 「くるみん」認証取得後得られた効果（第一位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|-----|------------------------------|-----|-------|---------|---------|
| 有効 | 経営陣の認識の向上 | 1 | .7 | 5.0 | 5.0 |
| | 管理職等の認識の向上 | 2 | 1.4 | 10.0 | 15.0 |
| | 一般従業員(男性)の理解・行動・意識改革 | 1 | .7 | 5.0 | 20.0 |
| | 一般従業員(女性)の理解・行動・意識改革 | 1 | .7 | 5.0 | 25.0 |
| | 属性にかかわらず活躍できる人事評価や社内ルールの整備推進 | 2 | 1.4 | 10.0 | 35.0 |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 6 | 4.3 | 30.0 | 65.0 |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援 | 2 | 1.4 | 10.0 | 75.0 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 3 | 2.2 | 15.0 | 90.0 |
| | 良い人材の確保 | 2 | 1.4 | 10.0 | 100.0 |
| | 合計 | 20 | 14.4 | 100.0 | |
| 欠損値 | 非該当 | 119 | 85.6 | | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

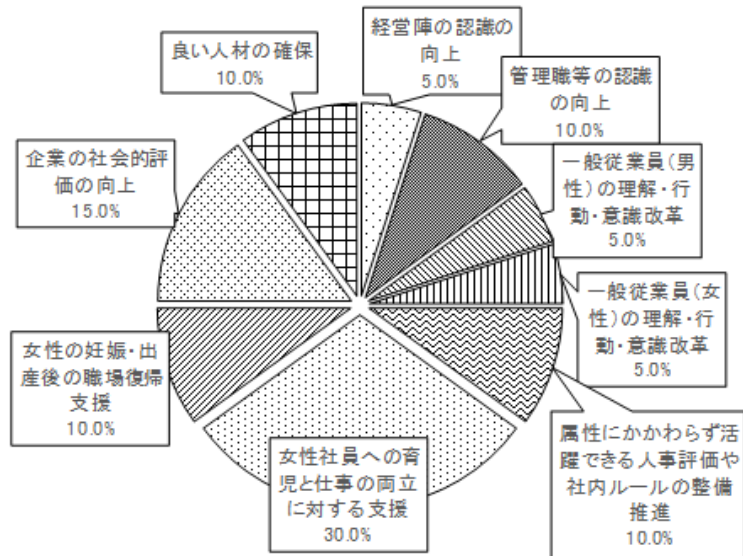


図 13 「くるみん」認証取得後得られた効果（第一位）

表 24 「くるみん」認証取得後得られた効果（第二位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|-----|----------------------|-----|-------|---------|---------|
| 有効 | 経営陣の認識の向上 | 1 | .7 | 5.0 | 5.0 |
| | 管理職等の認識の向上 | 1 | .7 | 5.0 | 10.0 |
| | 一般従業員(男性)の理解・行動・意識改革 | 1 | .7 | 5.0 | 15.0 |
| | 一般従業員(女性)の理解・行動・意識改革 | 1 | .7 | 5.0 | 20.0 |
| | 社会推進体制の整備 | 1 | .7 | 5.0 | 25.0 |
| | テレワークなど多様で柔軟な働き方への環境 | 2 | 1.4 | 10.0 | 35.0 |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 4 | 2.9 | 20.0 | 55.0 |
| | 男性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 3 | 2.2 | 15.0 | 70.0 |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援 | 1 | .7 | 5.0 | 75.0 |
| | ロールモデルの確立 | 1 | .7 | 5.0 | 80.0 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 2 | 1.4 | 10.0 | 90.0 |
| | 良い人材の確保 | 2 | 1.4 | 10.0 | 100.0 |
| | 合計 | 20 | 14.4 | 100.0 | |
| 欠損値 | 非該当 | 119 | 85.6 | | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

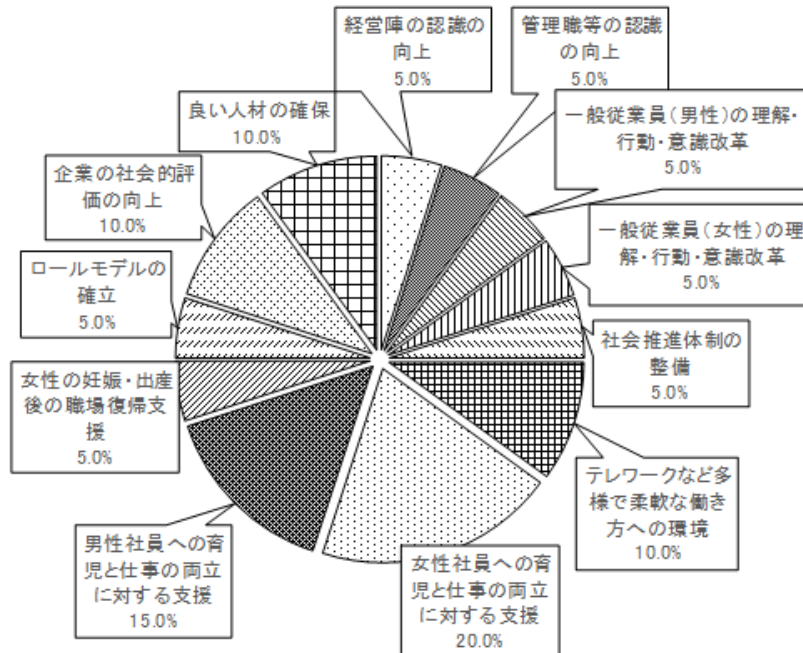


図 14 「くるみん」認証取得後得られた効果（第二位）

表 25 「くるみん」認証取得後得られた効果（第三位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|-----|----------------------|------|-------|---------|---------|
| 有効 | 管理職等の認識の向上 | 1 | .7 | 5.0 | 5.0 |
| | 一般従業員(男性)の理解・行動・意識改革 | 1 | .7 | 5.0 | 10.0 |
| | 一般従業員(女性)の理解・行動・意識改革 | 1 | .7 | 5.0 | 15.0 |
| | 社会推進体制の整備 | 1 | .7 | 5.0 | 20.0 |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 1 | .7 | 5.0 | 25.0 |
| | 男性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 2 | 1.4 | 10.0 | 35.0 |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援 | 2 | 1.4 | 10.0 | 45.0 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 6 | 4.3 | 30.0 | 75.0 |
| | 良い人材の確保 | 2 | 1.4 | 10.0 | 85.0 |
| | 無回答 | 3 | 2.2 | 15.0 | 100.0 |
| 合計 | 20 | 14.4 | 100.0 | | |
| 欠損値 | 非該当 | 119 | 85.6 | | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

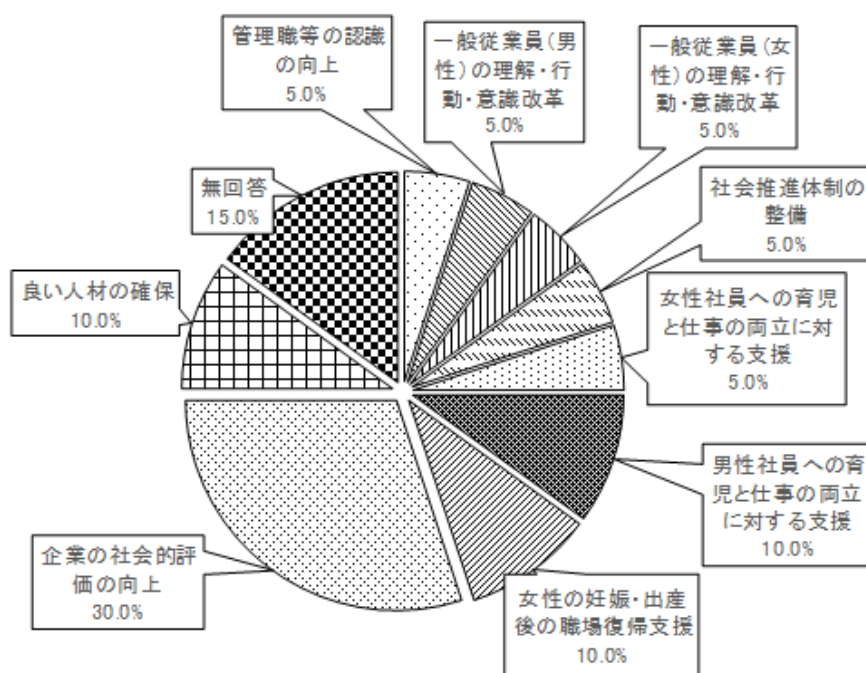


図 15 「くるみん」認証取得後得られた効果（第二位）

(2) 「えるぼし」

「えるぼし」(女性活躍推進法による「女性活躍推進企業」の認定)の認定で得られた効果を調べた。

第一位にあげられた中で最も高いのは、「経営陣の認識(意識)の向上」45.5%である。次は「女性社員への育児と仕事の両立に対する支援」(27.3%)である。

第二位にあげられた中で高いのは、「管理職などの認識(意識)の向上」、「テレワークなど多様で柔軟な働き方への環境整備」、「女性社員への育児と仕事の両立に対する支援」、「企業の社会的評価の向上」で、各18.2%である。

第三位にあげられた中で最も高いのは、「企業の社会的評価の向上」36.4%である。次は「良い人材の確保」18.2%である。

表 26 「えるぼし」認証取得後得られた効果(第一位)

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|-----|----------------------|-----|-------|---------|---------|
| 有効 | 経営陣の認識の向上 | 5 | 3.6 | 45.5 | 45.5 |
| | 一般従業員(女性)の理解・行動・意識改革 | 1 | .7 | 9.1 | 54.5 |
| | 社会推進体制の整備 | 1 | .7 | 9.1 | 63.6 |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 3 | 2.2 | 27.3 | 90.9 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 1 | .7 | 9.1 | 100.0 |
| | 合計 | 11 | 7.9 | 100.0 | |
| 欠損値 | 非該当 | 128 | 92.1 | | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

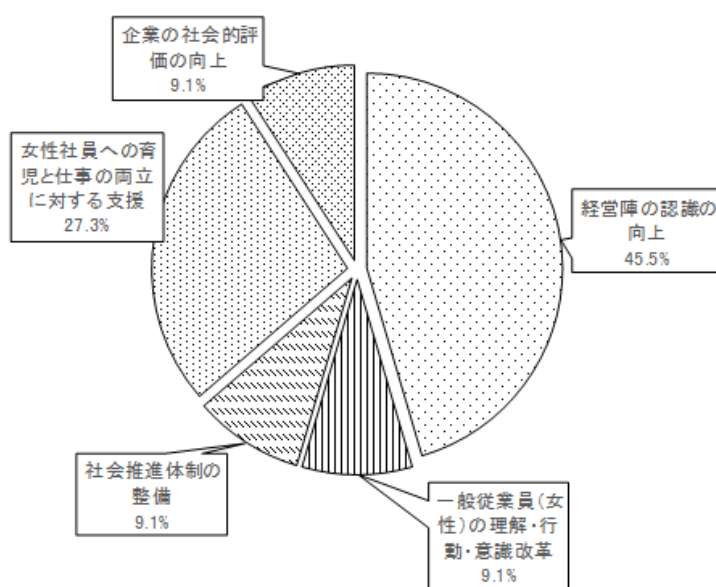


図 16 「えるぼし」認証取得後得られた効果(第一位)

表 27 「えるぼし」 認証取得後得られた効果（第二位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセン ト | 累積パーセン ト |
|-----|--------------------------|-----|-------|-------------|-------------|
| 有効 | 管理職等の認識の向上 | 2 | 1.4 | 18.2 | 18.2 |
| | 一般従業員(女性)の理解・行 動・意識改革 | 1 | .7 | 9.1 | 27.3 |
| | 長時間労働の是正などの労働 環境の改善 | 1 | .7 | 9.1 | 36.4 |
| | テレワークなど多様で柔軟な働 き方への環境 | 2 | 1.4 | 18.2 | 54.5 |
| | 女性社員への育児と仕事の両 立に対する支援 | 2 | 1.4 | 18.2 | 72.7 |
| | 性別に基づく固定観念や偏見の 解消 | 1 | .7 | 9.1 | 81.8 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 2 | 1.4 | 18.2 | 100.0 |
| | 合計 | 11 | 7.9 | 100.0 | |
| 欠損値 | 非該当 | 128 | 92.1 | | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

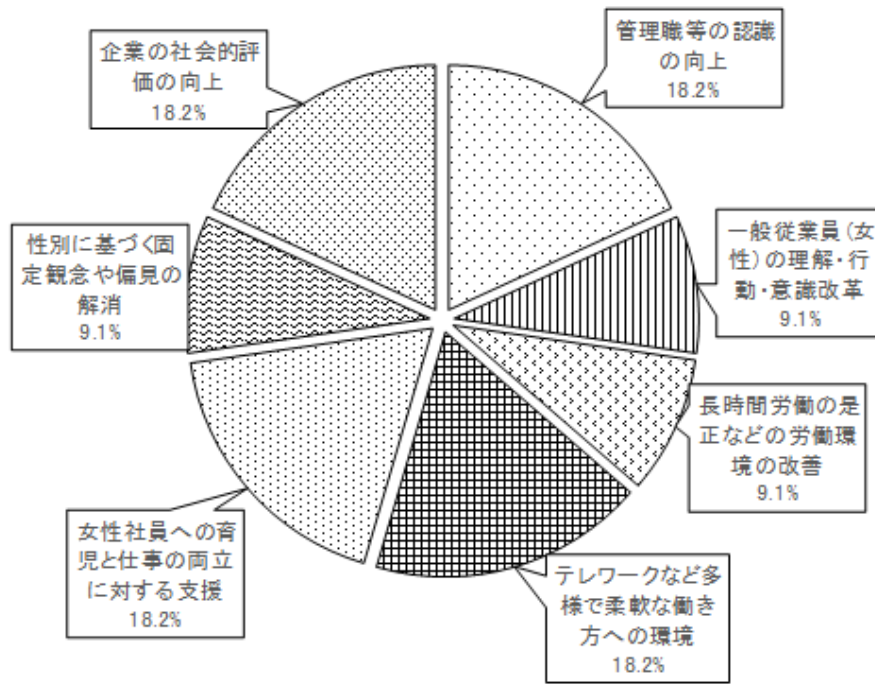


図 17 「えるぼし」 認証取得後得られた効果（第二位）

表 28 「えるぼし」認証取得後得られた効果（第三位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセン ト | 累積パーセン ト |
|-----|----------------------|-----|-------|-------------|-------------|
| 有効 | 一般従業員(女性)の理解・行動・意識改革 | 1 | .7 | 9.1 | 9.1 |
| | 長時間労働の是正などの労働環境の改善 | 1 | .7 | 9.1 | 18.2 |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 1 | .7 | 9.1 | 27.3 |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援 | 1 | .7 | 9.1 | 36.4 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 4 | 2.9 | 36.4 | 72.7 |
| | 良い人材の確保 | 2 | 1.4 | 18.2 | 90.9 |
| | 無回答 | 1 | .7 | 9.1 | 100.0 |
| | 合計 | 11 | 7.9 | 100.0 | |
| 欠損値 | 非該当 | 128 | 92.1 | | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

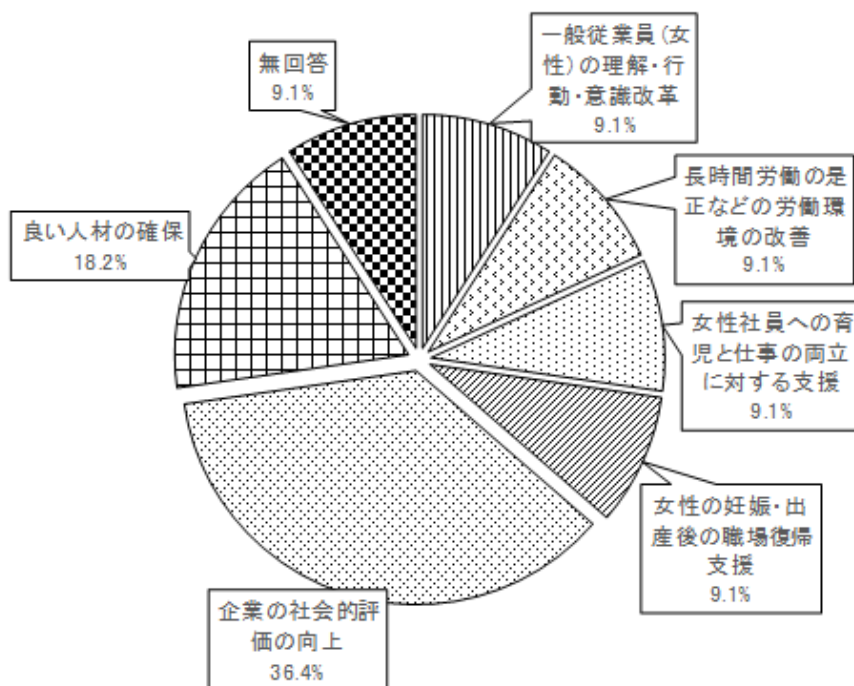


図 18 「えるぼし」認証取得後得られた効果（第三位）

(3) 「いわて子育てにやさしい企業等」の認証

「いわて子育てにやさしい企業等」の認定で得られた効果を調べた。

第一位にあげられた中で最も高いのは、「女性社員への育児と仕事の両立に対する支援」26.7%である。次は「企業の社会的評価の向上」17.8%である。

第二位にあげられた中で高いのは、「管理職などの認識（意識）の向上」、「企業の社会的

評価の向上」で、各 15.6%である。

第三位にあげられた中で最も高いのは、「企業の社会的評価の向上」17.8%である。次は「一般従業員(男性)の理解・行動・意識改革」「良い人材の確保」でそれぞれ 11.1%である。

表 29 「いわて子育てに優しい企業等」認証取得後得られた効果（第一位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセン ト | 累積パーセン ト | |
|----|------------------------------|-----|-------|-------------|-------------|--|
| 有効 | 経営陣の認識の向上 | 7 | 5.0 | 15.6 | 15.6 | |
| | 管理職等の認識の向上 | 3 | 2.2 | 6.7 | 22.2 | |
| | 一般従業員(男性)の理解・行動・意識改革 | 3 | 2.2 | 6.7 | 28.9 | |
| | 一般従業員(女性)の理解・行動・意識改革 | 2 | 1.4 | 4.4 | 33.3 | |
| | 社会推進体制の整備 | 1 | .7 | 2.2 | 35.6 | |
| | 属性にかかわらず活躍できる人事評価や社内ルールの整備推進 | 1 | .7 | 2.2 | 37.8 | |
| | 長時間労働の是正などの労働環境の改善 | 1 | .7 | 2.2 | 40.0 | |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 12 | 8.6 | 26.7 | 66.7 | |
| | 男性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 2 | 1.4 | 4.4 | 71.1 | |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援 | 3 | 2.2 | 6.7 | 77.8 | |
| | 企業の社会的評価の向上 | 8 | 5.8 | 17.8 | 95.6 | |
| | 良い人材の確保 | 2 | 1.4 | 4.4 | 100.0 | |
| | 合計 | 45 | 32.4 | 100.0 | | |
| | 欠損値 | 非該当 | 94 | 67.6 | | |
| | 合計 | | 139 | 100.0 | | |

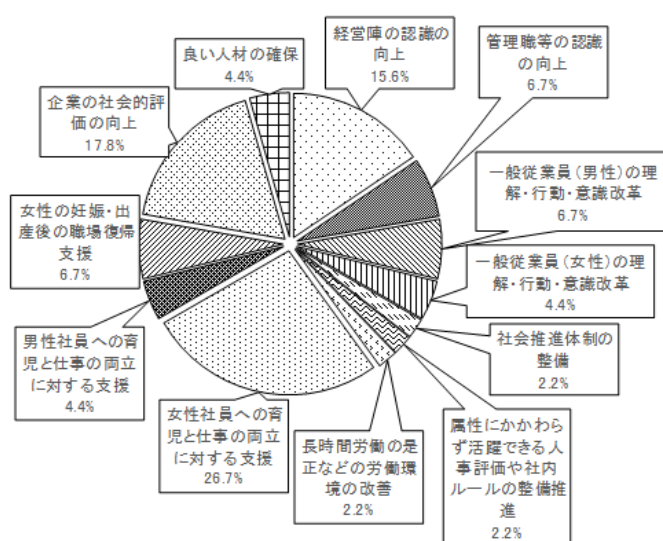


図 19 「いわて子育てに優しい企業等」認証取得後得られた効果（第一位）

表 30 「いわて子育てに優しい企業等」 認証取得後得られた効果（第二位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセン ト | 累積パーセン ト |
|----|--------------------------------------|-------|-------|-------------|-------------|
| 有効 | 経営陣の認識の向上 | 5 | 3.6 | 11.1 | 11.1 |
| | 管理職等の認識の向上 | 7 | 5.0 | 15.6 | 26.7 |
| | 一般従業員(男性)の理解・行 動・意識改革 | 1 | .7 | 2.2 | 28.9 |
| | 一般従業員(女性)の理解・行 動・意識改革 | 3 | 2.2 | 6.7 | 35.6 |
| | 社会推進体制の整備 | 1 | .7 | 2.2 | 37.8 |
| | 属性にかかわらず活躍できる人 事評価や社内ルールの整備推 進 | 1 | .7 | 2.2 | 40.0 |
| | 長時間労働の是正などの労働 環境の改善 | 1 | .7 | 2.2 | 42.2 |
| | テレワークなど多様で柔軟な働 き方への環境 | 1 | .7 | 2.2 | 44.4 |
| | 女性社員への育児と仕事の両 立に対する支援 | 4 | 2.9 | 8.9 | 53.3 |
| | 男性社員への育児と仕事の両 立に対する支援 | 2 | 1.4 | 4.4 | 57.8 |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰 支援 | 3 | 2.2 | 6.7 | 64.4 |
| | 性別に基づく固定観念や偏見の 解消 | 1 | .7 | 2.2 | 66.7 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 7 | 5.0 | 15.6 | 82.2 |
| | 良い人材の確保 | 3 | 2.2 | 6.7 | 88.9 |
| | 無回答 | 5 | 3.6 | 11.1 | 100.0 |
| | 合計 | 45 | 32.4 | 100.0 | |
| | 欠損値 合計 | 94 | 67.6 | | |
| | 139 | 100.0 | | | |

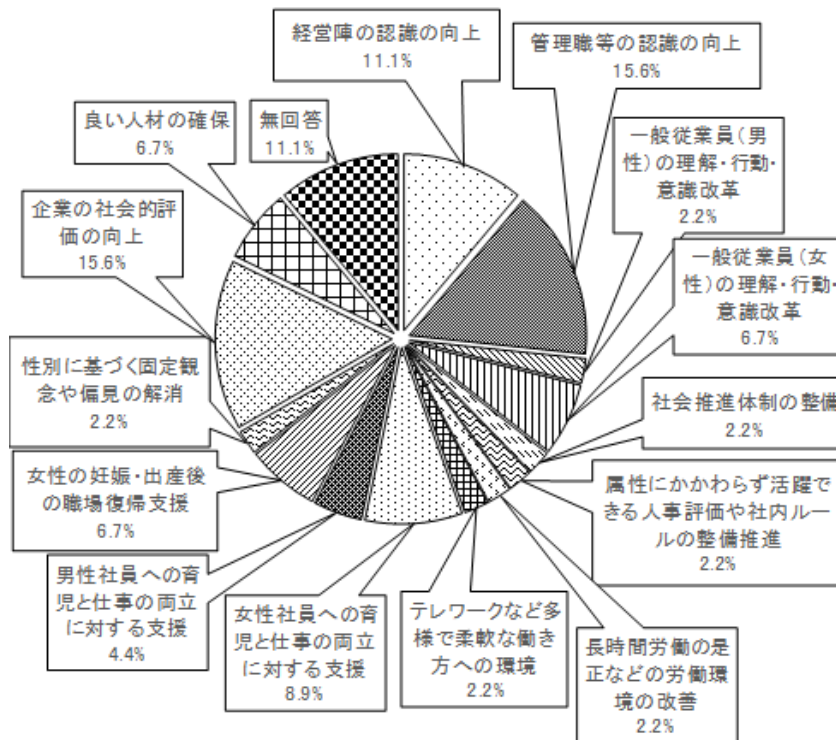


図 20 「いわて子育てに優しい企業等」 認証取得後得られた効果（第二位）

表 31 「いわて子育てに優しい企業等」 認証取得後得られた効果（第三位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセン ト | 累積パーセン ト |
|----|--------------------------|-----|-------|-------------|-------------|
| 有効 | 経営陣の認識の向上 | 1 | .7 | 2.2 | 2.2 |
| | 管理職等の認識の向上 | 2 | 1.4 | 4.4 | 6.7 |
| | 一般従業員(男性)の理解・行 動・意識改革 | 5 | 3.6 | 11.1 | 17.8 |
| | 一般従業員(女性)の理解・行 動・意識改革 | 2 | 1.4 | 4.4 | 22.2 |
| | 社会推進体制の整備 | 1 | .7 | 2.2 | 24.4 |
| | 長時間労働の是正などの労働 環境の改善 | 3 | 2.2 | 6.7 | 31.1 |
| | 女性社員への育児と仕事の両 立に対する支援 | 3 | 2.2 | 6.7 | 37.8 |
| | 男性社員への育児と仕事の両 立に対する支援 | 2 | 1.4 | 4.4 | 42.2 |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰 支援 | 2 | 1.4 | 4.4 | 46.7 |
| | ロールモデルの確立 | 1 | .7 | 2.2 | 48.9 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 8 | 5.8 | 17.8 | 66.7 |
| | 良い人材の確保 | 5 | 3.6 | 11.1 | 77.8 |
| | 無回答 | 10 | 7.2 | 22.2 | 100.0 |
| | 合計 | 45 | 32.4 | 100.0 | |
| | 欠損値 合計 | 非該当 | 94 | 67.6 | |
| | | 139 | 100.0 | | |

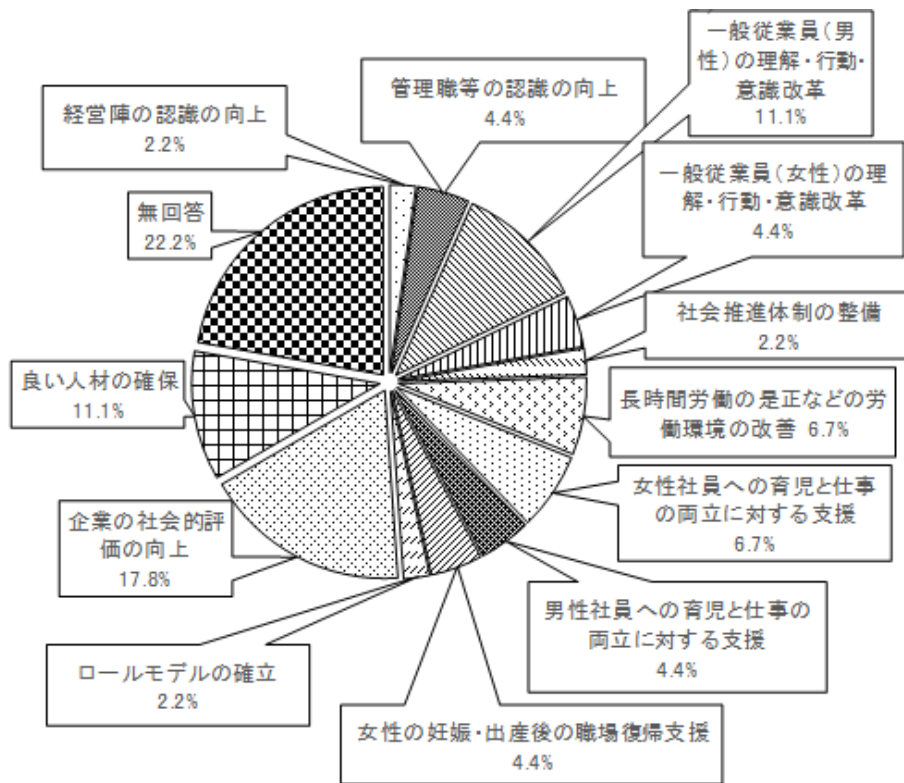


図 21 「いわて子育てに優しい企業等」 認証取得後得られた効果（第三位）

(4) 「いわて女性活躍企業等」認定

「いわて女性活躍企業等」の認定で得られた効果を調べた。

第一位にあげられた中で最も高いのは、「経営陣の認識（意識）の向上」20.4%である。次は「女性社員への育児と仕事の両立に対する支援」、「企業の社会的評価の向上」で、各18.4%である。

第二位にあげられた中で最も高いのは、「企業の社会的評価の向上」で、28.6%である。次は「女性社員への育児と仕事の両立に対する支援」12.2%である。

第三位にあげられた中で高いのは、「企業の社会的評価の向上」、「良い人材の確保」で、各12.2%である。

表 32 「いわて子育てに優しい企業等」認証取得後得られた効果（第一位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|-----|----------------------|-----|-------|---------|---------|
| 有効 | 経営陣の認識の向上 | 10 | 7.2 | 20.4 | 20.4 |
| | 管理職等の認識の向上 | 2 | 1.4 | 4.1 | 24.5 |
| | 一般従業員(男性)の理解・行動・意識改革 | 2 | 1.4 | 4.1 | 28.6 |
| | 一般従業員(女性)の理解・行動・意識改革 | 7 | 5.0 | 14.3 | 42.9 |
| | 長時間労働の是正などの労働環境の改善 | 1 | .7 | 2.0 | 44.9 |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 9 | 6.5 | 18.4 | 63.3 |
| | ロールモデルの確立 | 2 | 1.4 | 4.1 | 67.3 |
| | 性別に基づく固定観念や偏見の解消 | 1 | .7 | 2.0 | 69.4 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 9 | 6.5 | 18.4 | 87.8 |
| | 良い人材の確保 | 6 | 4.3 | 12.2 | 100.0 |
| | 合計 | 49 | 35.3 | 100.0 | |
| 欠損値 | 非該当 | 90 | 64.7 | | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

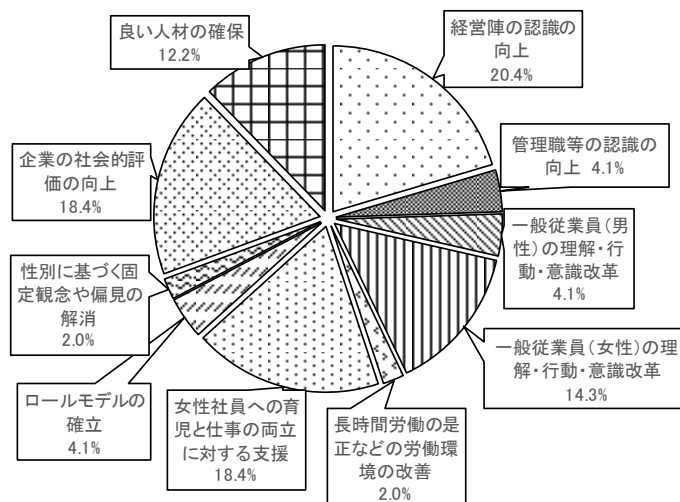


図 22 「いわて子育てに優しい企業等」認証取得後得られた効果（第一位）

表 33 「いわて子育てに優しい企業等」 認証取得後得られた効果（第二位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセン ト | 累積パーセン ト |
|----|------------------------------|-----|-------|-------------|-------------|
| 有効 | 経営陣の認識の向上 | 3 | 2.2 | 6.1 | 6.1 |
| | 管理職等の認識の向上 | 3 | 2.2 | 6.1 | 12.2 |
| | 一般従業員(男性)の理解・行動・意識改革 | 3 | 2.2 | 6.1 | 18.4 |
| | 一般従業員(女性)の理解・行動・意識改革 | 4 | 2.9 | 8.2 | 26.5 |
| | 社会推進体制の整備 | 2 | 1.4 | 4.1 | 30.6 |
| | 属性にかかわらず活躍できる人事評価や社内ルールの整備推進 | 1 | .7 | 2.0 | 32.7 |
| | 長時間労働の是正などの労働環境の改善 | 2 | 1.4 | 4.1 | 36.7 |
| | テレワークなど多様で柔軟な働き方への環境 | 1 | .7 | 2.0 | 38.8 |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 6 | 4.3 | 12.2 | 51.0 |
| | 男性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 1 | .7 | 2.0 | 53.1 |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援 | 3 | 2.2 | 6.1 | 59.2 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 14 | 10.1 | 28.6 | 87.8 |
| | 良い人材の確保 | 1 | .7 | 2.0 | 89.8 |
| | 無回答 | 5 | 3.6 | 10.2 | 100.0 |
| | 合計 | 49 | 35.3 | 100.0 | |
| | 欠損値 | 非該当 | 90 | 64.7 | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

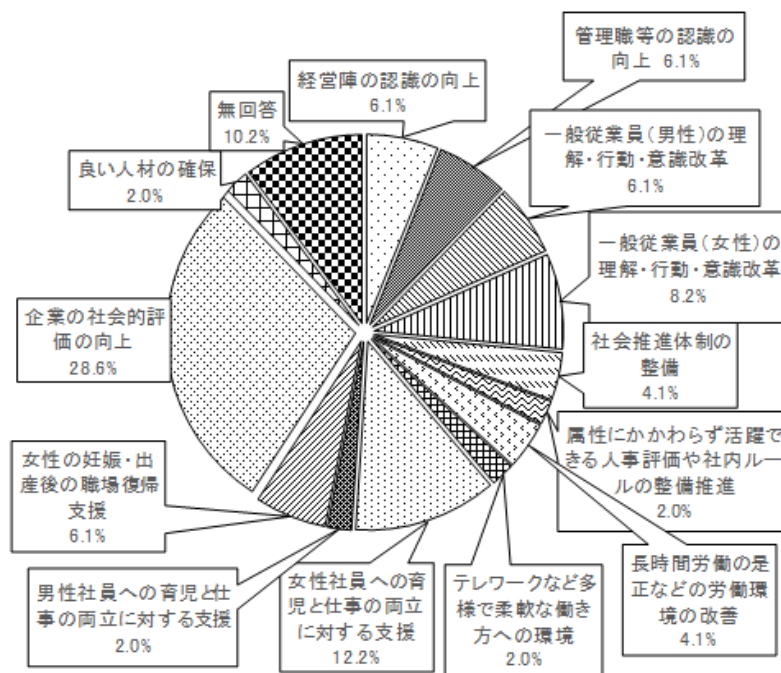


図 23 「いわて子育てに優しい企業等」 認証取得後得られた効果（第二位）

表 34 「いわて子育てに優しい企業等」 認証取得後得られた効果（第三位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセン ト | 累積パーセン ト |
|----|-----------------------------|-----|-------|-------------|-------------|
| 有効 | 経営陣の認識の向上 | 3 | 2.2 | 6.1 | 6.1 |
| | 管理職等の認識の向上 | 5 | 3.6 | 10.2 | 16.3 |
| | 一般従業員(男性)の理解・行動・意識改革 | 2 | 1.4 | 4.1 | 20.4 |
| | 一般従業員(女性)の理解・行動・意識改革 | 3 | 2.2 | 6.1 | 26.5 |
| | 社会推進体制の整備 | 2 | 1.4 | 4.1 | 30.6 |
| | 属性にかかわらず活躍できる人事評価や社内ルール整備推進 | 1 | .7 | 2.0 | 32.7 |
| | 長時間労働の是正などの労働環境の改善 | 3 | 2.2 | 6.1 | 38.8 |
| | テレワークなど多様で柔軟な働き方への環境 | 1 | .7 | 2.0 | 40.8 |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 2 | 1.4 | 4.1 | 44.9 |
| | 男性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 1 | .7 | 2.0 | 46.9 |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援 | 3 | 2.2 | 6.1 | 53.1 |
| | 性別に基づく固定観念や偏見の解消 | 1 | .7 | 2.0 | 55.1 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 6 | 4.3 | 12.2 | 67.3 |
| | 良い人材の確保 | 6 | 4.3 | 12.2 | 79.6 |
| | 無回答 | 10 | 7.2 | 20.4 | 100.0 |
| | 合計 | 49 | 35.3 | 100.0 | |
| | 欠損値 | 非該当 | 90 | 64.7 | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

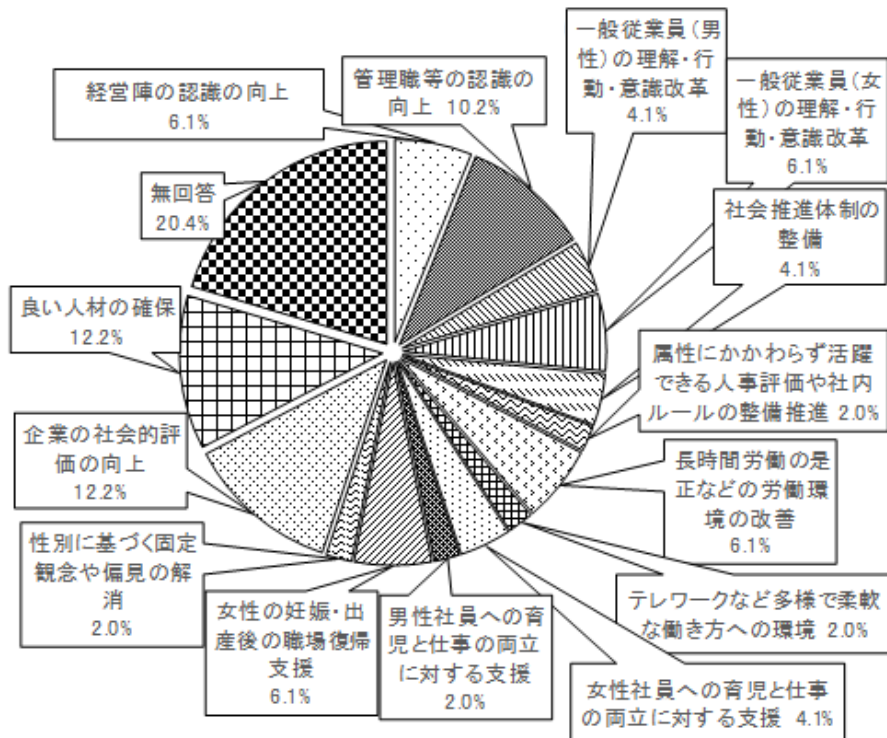


図 24 「いわて子育てに優しい企業等」 認証取得後得られた効果（第三位）

(5) 「イクボス宣言」

「イクボス宣言」後、得られた効果を調べた。

第一位にあげられた中で最も高いのは、「経営陣の認識（意識）の向上」41.9%である。次は「企業の社会的評価の向上」16.3%である。

第二位にあげられた中で最も高いのは、「管理職等の認識（意識）の向上」27.9%である。次は「女性社員への育児と仕事の両立に対する支援」、「企業の社会的評価の向上」で、各11.6%である。

第三位にあげられた中で高いのは、「一般従業員(男性)の理解・行動・意識改革」、「企業の社会的評価の向上」で、各11.6%である。

表 35 「イクボス宣言」後得られた効果（第一位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|----|----------------------|-----|-------|---------|---------|
| 有効 | 経営陣の認識の向上 | 18 | 12.9 | 41.9 | 41.9 |
| | 管理職等の認識の向上 | 5 | 3.6 | 11.6 | 53.5 |
| | 一般従業員(男性)の理解・行動・意識改革 | 2 | 1.4 | 4.7 | 58.1 |
| | 一般従業員(女性)の理解・行動・意識改革 | 3 | 2.2 | 7.0 | 65.1 |
| | 長時間労働の是正などの労働環境の改善 | 1 | .7 | 2.3 | 67.4 |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 3 | 2.2 | 7.0 | 74.4 |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援 | 1 | .7 | 2.3 | 76.7 |
| | 男性の育児休暇取得後の職場復帰支援 | 1 | .7 | 2.3 | 79.1 |
| | 性別に基づく固定観念や偏見の解消 | 1 | .7 | 2.3 | 81.4 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 7 | 5.0 | 16.3 | 97.7 |
| | 良い人材の確保 | 1 | .7 | 2.3 | 100.0 |
| | 合計 | | 43 | 30.9 | 100.0 |
| | 欠損値 | 非該当 | 96 | 69.1 | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

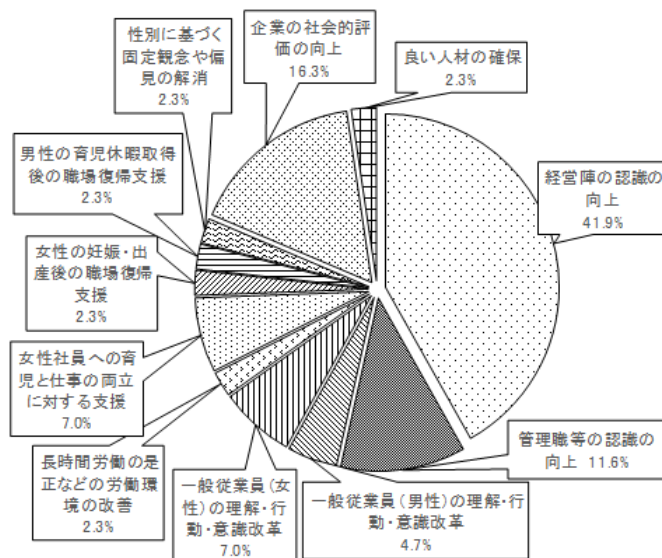


図 25 「イクボス宣言」後得られた効果（第一位）

表 36 「イクボス宣言」 後得られた効果 (第二位)

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセン ト | 累積パーセン ト |
|----|------------------------------|-----|-------|-------------|-------------|
| 有効 | 経営陣の認識の向上 | 3 | 2.2 | 7.0 | 7.0 |
| | 管理職等の認識の向上 | 12 | 8.6 | 27.9 | 34.9 |
| | 一般従業員(男性)の理解・行動・意識改革 | 3 | 2.2 | 7.0 | 41.9 |
| | 一般従業員(女性)の理解・行動・意識改革 | 2 | 1.4 | 4.7 | 46.5 |
| | 属性にかかわらず活躍できる人事評価や社内ルールの整備推進 | 2 | 1.4 | 4.7 | 51.2 |
| | 長時間労働の是正などの労働環境の改善 | 1 | .7 | 2.3 | 53.5 |
| | テレワークなど多様で柔軟な働き方への環境 | 1 | .7 | 2.3 | 55.8 |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 5 | 3.6 | 11.6 | 67.4 |
| | 男性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 2 | 1.4 | 4.7 | 72.1 |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援 | 1 | .7 | 2.3 | 74.4 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 5 | 3.6 | 11.6 | 86.0 |
| | 良い人材の確保 | 2 | 1.4 | 4.7 | 90.7 |
| | 無回答 | 4 | 2.9 | 9.3 | 100.0 |
| | 合計 | 43 | 30.9 | 100.0 | |
| | 欠損値 | 非該当 | 96 | 69.1 | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

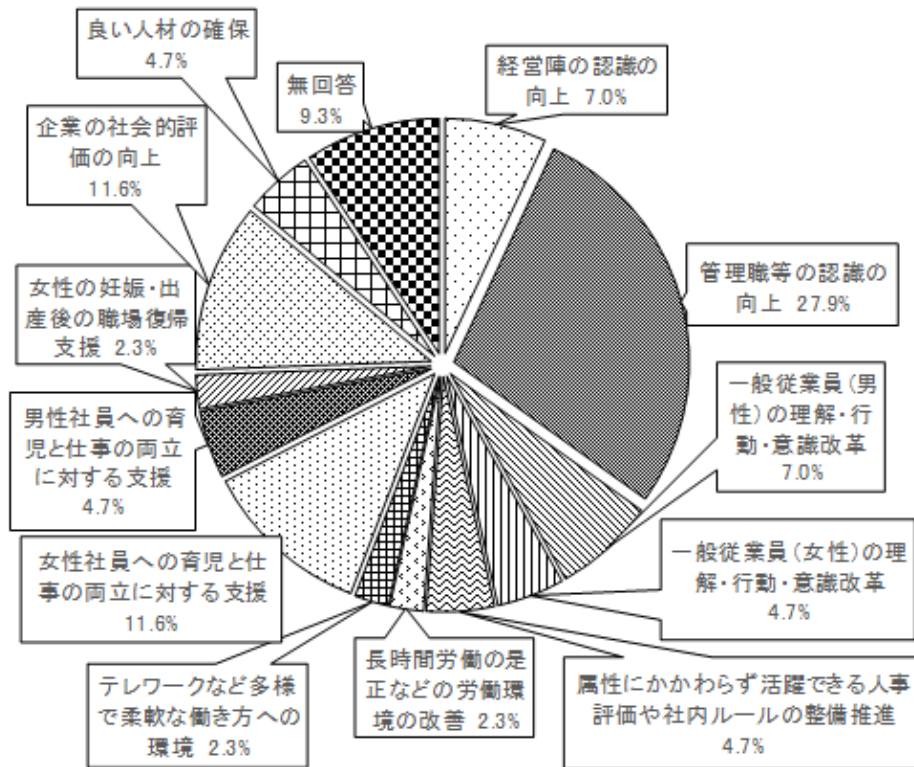


図 26 「イクボス宣言」 後得られた効果 (第二位)

表 37 「イクボス宣言」後得られた効果（第三位）

| | | 度数 | パーセント | 有効パーセン ト | 累積パーセン ト |
|-----|------------------------------|-----|-------|-------------|-------------|
| 有効 | 経営陣の認識の向上 | 1 | .7 | 2.3 | 2.3 |
| | 管理職等の認識の向上 | 4 | 2.9 | 9.3 | 11.6 |
| | 一般従業員（男性）の理解・行動・意識改革 | 5 | 3.6 | 11.6 | 23.3 |
| | 一般従業員（女性）の理解・行動・意識改革 | 2 | 1.4 | 4.7 | 27.9 |
| | 属性にかかわらず活躍できる人事評価や社内ルールの整備推進 | 2 | 1.4 | 4.7 | 32.6 |
| | 長時間労働の是正などの労働環境の改善 | 3 | 2.2 | 7.0 | 39.5 |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 1 | .7 | 2.3 | 41.9 |
| | 男性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 4 | 2.9 | 9.3 | 51.2 |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援 | 2 | 1.4 | 4.7 | 55.8 |
| | 男性の育児休暇取得後の職場復帰支援 | 1 | .7 | 2.3 | 58.1 |
| | 性別に基づく固定観念や偏見の解消 | 1 | .7 | 2.3 | 60.5 |
| | 企業の社会的評価の向上 | 5 | 3.6 | 11.6 | 72.1 |
| | 良い人材の確保 | 3 | 2.2 | 7.0 | 79.1 |
| | 無回答 | 9 | 6.5 | 20.9 | 100.0 |
| | 合計 | 43 | 30.9 | 100.0 | |
| 欠損値 | 非該当 | 96 | 69.1 | | |
| 合計 | | 139 | 100.0 | | |

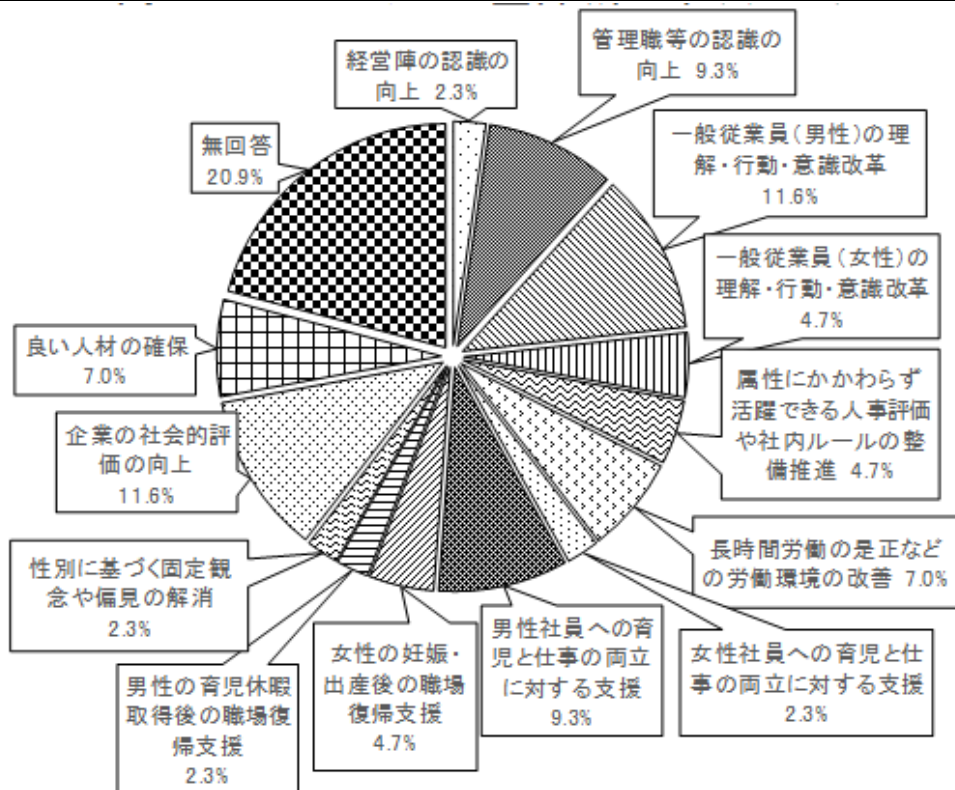


図 27 「イクボス宣言」後得られた効果（第三位）

(6) 認証数

各事業所の認証数を調べると、最も多いのは「1個」37.4%である。次に多いのは「0個」29.5%の事業所で、何も認証を持っていない事業所も多い。3番目に多いのは「2個」20.9%の認証を持っている事業所である。数は少ないが「5個」持っている事業所も1社ある。

表 38 認証数

| | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|----|-----|-------|---------|---------|
| 0個 | 41 | 29.5 | 29.5 | 29.5 |
| 1個 | 52 | 37.4 | 37.4 | 66.9 |
| 2個 | 29 | 20.9 | 20.9 | 87.8 |
| 3個 | 11 | 7.9 | 7.9 | 95.7 |
| 4個 | 5 | 3.6 | 3.6 | 99.3 |
| 5個 | 1 | .7 | .7 | 100.0 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 | |

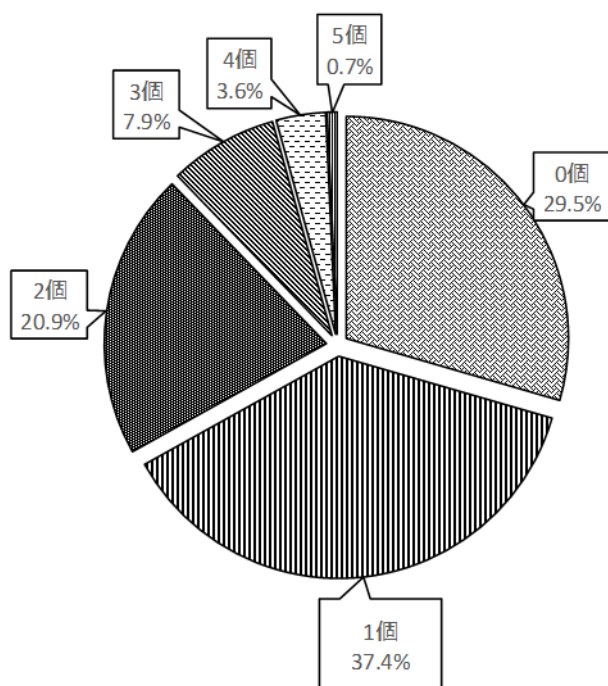


図 28 認証数

表 39 それぞれの認証数における割合

| 認証等 | 件数 | 協力事業所における割合 (n=139) | 認証取得企業における割合 (n=98) |
|----------------|----|---------------------|---------------------|
| イクボス宣言 | 43 | 30.9 | 43.9 |
| いわて子育てにやさしい企業等 | 45 | 32.4 | 45.9 |
| いわて女性活躍認定企業等 | 49 | 35.3 | 46.9 |
| くるみん | 20 | 14.4 | 20.4 |
| えるぼし | 11 | 7.9 | 11.2 |
| プラチナくるみん | 0 | 0.0 | 0.0 |

(7) 認証を申請していない理由

「認証を持っていない事業所」が認証を申請していない理由として最も高いのは、「現在申請を検討中」32.6%である。次に高いのは、「特に理由はない」23.2%である。

表 40 認証申請していない理由（複数回答・回答数に対する割合）

| | | 応答数 | | ケースのパーセント |
|------------------------------|----------------------|-----|--------|-----------|
| | | N | パーセント | |
| 問8.未申請の認証等がある理由 ^a | 現在申請を検討中 | 45 | 26.0% | 32.4% |
| | 申請が面倒 | 21 | 12.1% | 15.1% |
| | 具体的にどのようにすればよいかわからない | 14 | 8.1% | 10.1% |
| | コスト面の負担 | 1 | .6% | .7% |
| | 必要性を感じない | 22 | 12.7% | 15.8% |
| | メリットがない | 6 | 3.5% | 4.3% |
| | 特に理由はない | 32 | 18.5% | 23.0% |
| | その他 | 22 | 12.7% | 15.8% |
| | 無回答 | 9 | 5.2% | 6.5% |
| | 非該当 | 1 | .6% | .7% |
| | 合計 | 173 | 100.0% | 124.5% |

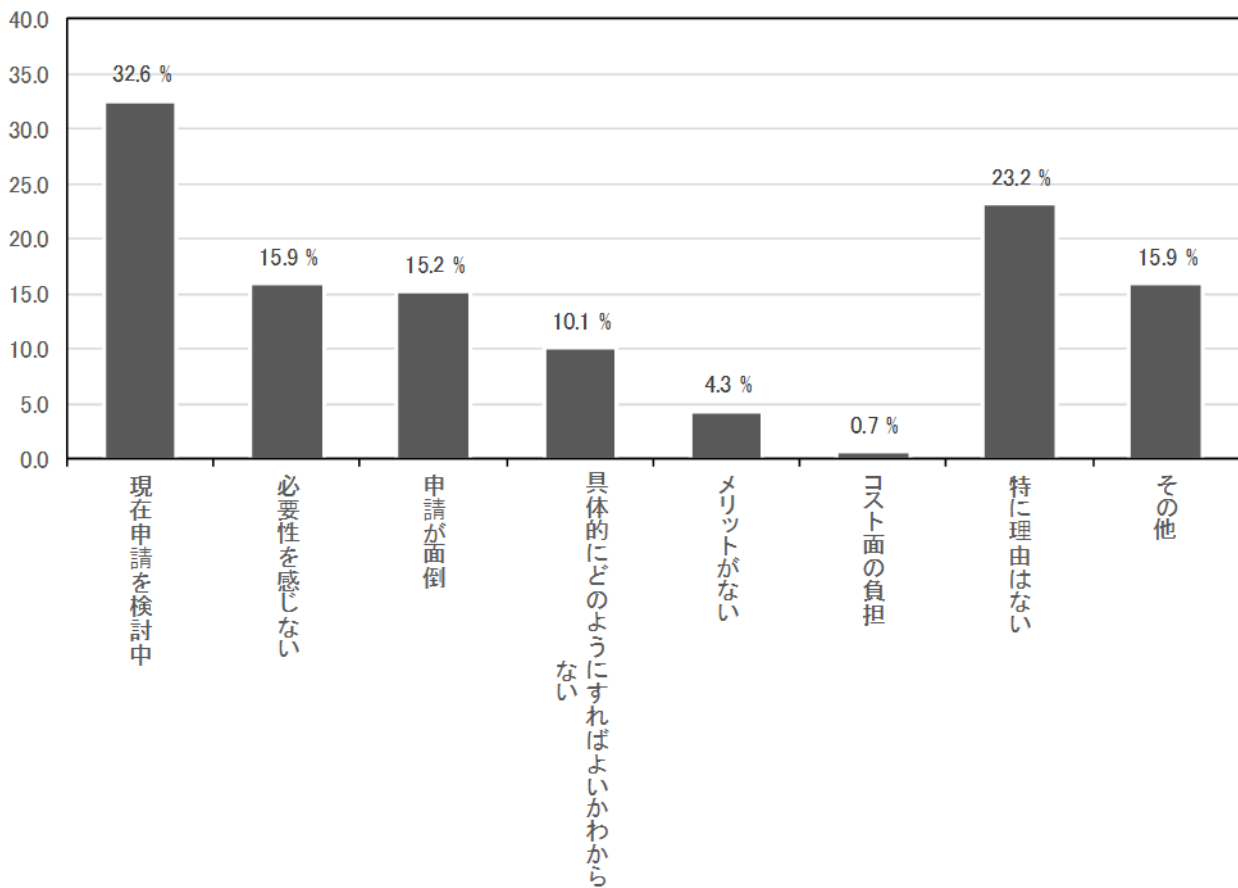


図 29 認証申請していない理由（複数回答・回答事業所数に対する割合）（n=138）

3. 育児に関する制度について

(1) 育児休業の実績（平成 27 年以降 過去 5 年間）

女性の育児休業の実績は、「1～5人」が多く 44.6%を占める。次に多いのは「0人」33.8%である。

男性の育児休業の実績は、「0人」をあげる事業所が多く、71.2%を占める。次に多いのは、「1～5人」15.1%である。

表 41 育児休業の利用実績（女性）

| | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|-------|-----|-------|---------|---------|
| 0人 | 47 | 33.8 | 33.8 | 33.8 |
| 1～5人 | 62 | 44.6 | 44.6 | 78.4 |
| 6～10人 | 5 | 3.6 | 3.6 | 82.0 |
| 11人～ | 16 | 11.5 | 11.5 | 93.5 |
| 無回答 | 9 | 6.5 | 6.5 | 100.0 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 | |

表 42 育児休業の利用実績（男性）

| | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|-------|-----|-------|---------|---------|
| 0人 | 99 | 71.2 | 71.2 | 71.2 |
| 1～5人 | 21 | 15.1 | 15.1 | 86.3 |
| 6～10人 | 1 | .7 | .7 | 87.1 |
| 11人～ | 1 | .7 | .7 | 87.8 |
| 無回答 | 17 | 12.2 | 12.2 | 100.0 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 | |

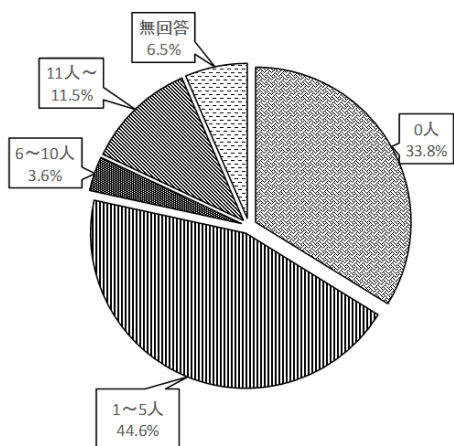


図 30 育児休業の利用実績（女性）

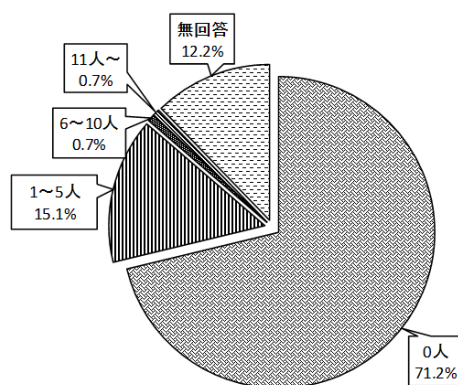


図 31 育児休業の利用実績（男性）

(2) 育児休業取得における職場の雰囲気

女性は「職場における育児休業取得の雰囲気」については、「とりやすい」と感じている率は高く、59.7%である。「まあとりやすい」と感じているのは28.8%で、9割弱の女性は育児休業をとりやすいと感じている。

一方、男性は「職場における育児休業取得の雰囲気」については、「とりやすい」と感じている率は低く、14.4%である。「まあとりやすい」と感じているのは25.2%である。男性は育児休業がとりやすいと感じている率は4割弱と低い。女性と男性を比較すると、男性が感じている育児休業の取りやすさは女性の半分以下である。

表 43 育児休業取得における職場の雰囲気（女性）

| | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|-------------|-----|-------|---------|---------|
| とりやすい | 83 | 59.7 | 59.7 | 59.7 |
| まあとりやすい | 40 | 28.8 | 28.8 | 88.5 |
| あまりとりやすすくない | 5 | 3.6 | 3.6 | 92.1 |
| とりやすすくない | 6 | 4.3 | 4.3 | 96.4 |
| 無回答 | 5 | 3.6 | 3.6 | 100.0 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 | |

表 44 育児休業取得における職場の雰囲気（男性）

| | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|-------------|-----|-------|---------|---------|
| とりやすい | 20 | 14.4 | 14.4 | 14.4 |
| まあとりやすい | 35 | 25.2 | 25.2 | 39.6 |
| あまりとりやすすくない | 32 | 23.0 | 23.0 | 62.6 |
| とりやすすくない | 32 | 23.0 | 23.0 | 85.6 |
| 無回答 | 20 | 14.4 | 14.4 | 100.0 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 | |

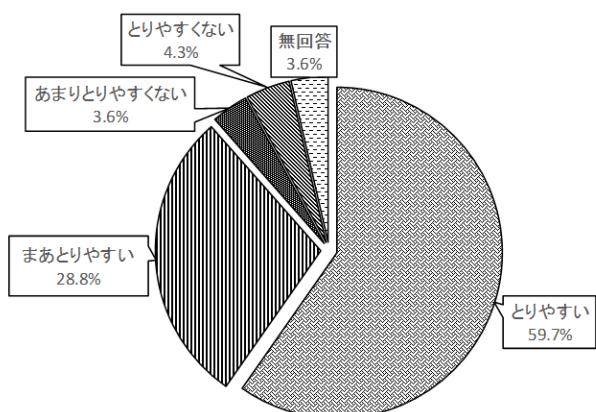


図 32 育児休業取得における職場の雰囲気（女性）

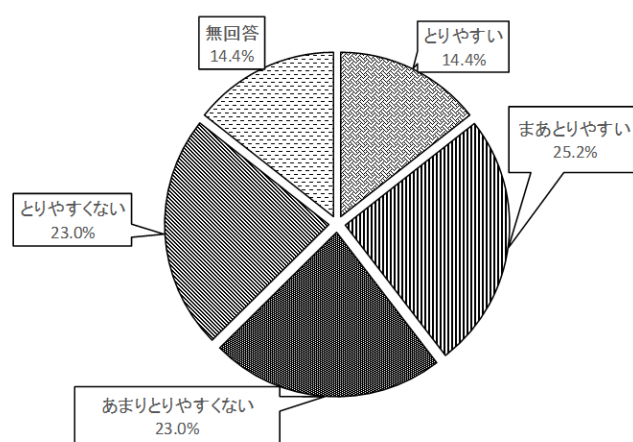


図 33 育児休業取得における職場の雰囲気（男性）

(3) 男性が育児休業を取ることができない理由（複数回答）

男性が育児休業を取れない理由として、「ロールモデルがない」が最も高く、54.7%の事業所があげている。次に高いのは「一般従業員(男性)の理解・行動・意識」50.0%である。この2つの理由について半数以上の事業所があげている。

次に高いのは「性別に基づく固定観念や偏見」、「男性社員への育児と仕事の両立に対する支援が不十分」で、3割以上の事業所があげた。

表 45 男性が育児休業を取ることができない理由（複数回答・回答数に対する割合）

| | 応答数 | | ケースのパーセント | |
|------------------------------|-----------------------------|--------|-----------|-------|
| | N | パーセント | | |
| 問12.男性が育児休業を取ることができない理由 a | 経営陣の認識 | 13 | 7.1% | 20.3% |
| | 管理職等の認識 | 12 | 6.6% | 18.8% |
| | 一般従業員(男性)の理解・行動・意識 | 32 | 17.5% | 50.0% |
| | 一般従業員(女性)の理解・行動・意識 | 4 | 2.2% | 6.3% |
| | 社会推進体制の未整備 | 7 | 3.8% | 10.9% |
| | 属性にかかわらず活躍できる人事評価や社内ルールの未整備 | 3 | 1.6% | 4.7% |
| | 長時間労働などの労働環境 | 7 | 3.8% | 10.9% |
| | テレワークなど多様で柔軟な働き方の未整備 | 4 | 2.2% | 6.3% |
| | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援が不十分 | 2 | 1.1% | 3.1% |
| | 男性社員への育児と仕事の両立に対する支援が不十分 | 20 | 10.9% | 31.3% |
| | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援が未整備 | 1 | .5% | 1.6% |
| | 男性の育児休暇取得後の職場復帰支援が未整備 | 7 | 3.8% | 10.9% |
| | ロールモデルがない | 35 | 19.1% | 54.7% |
| | 性別に基づく固定観念や偏見 | 22 | 12.0% | 34.4% |
| | その他 | 13 | 7.1% | 20.3% |
| 無回答 | 1 | .5% | 1.6% | |
| 合計 | 183 | 100.0% | 285.9% | |

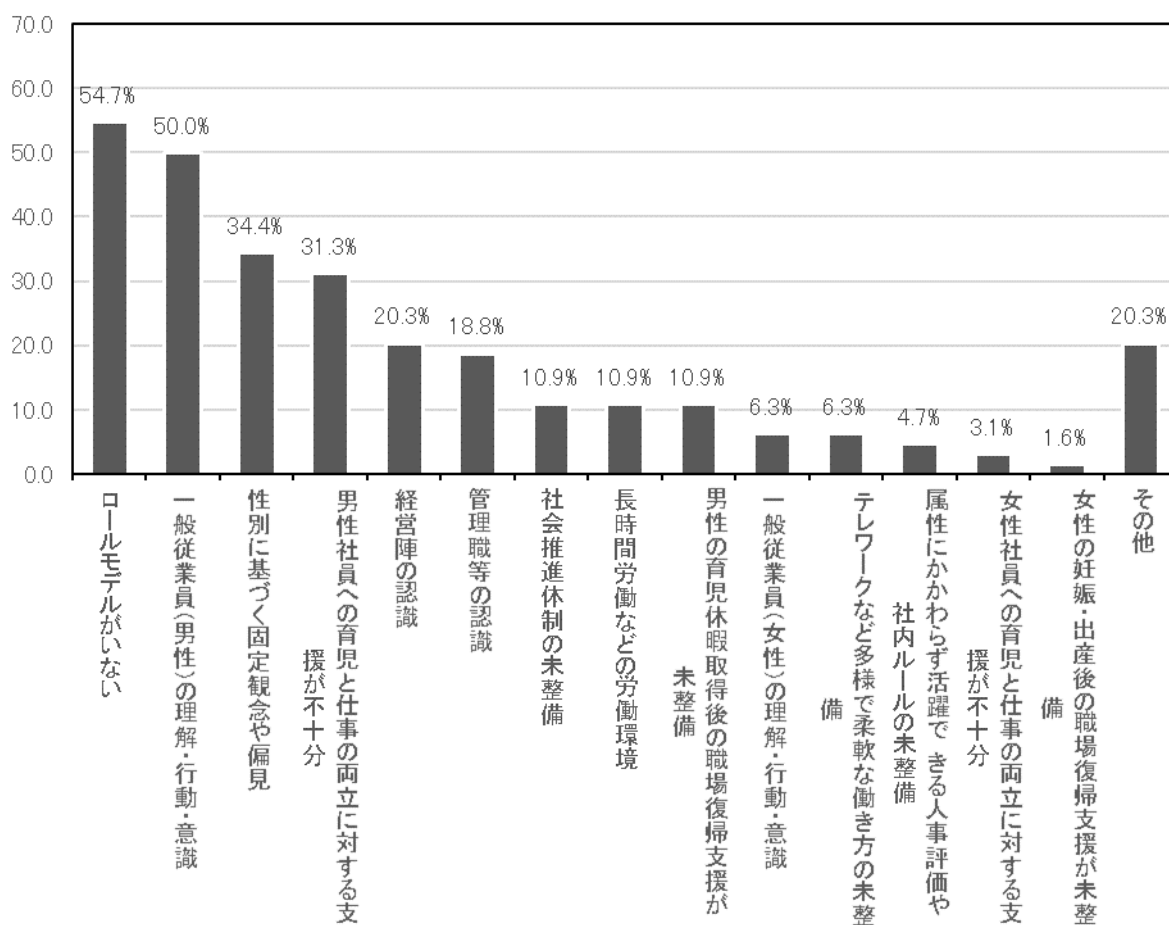


図 34 男性が育児休業を取ることが出来ない理由（複数回答・回答事業所数に対する割合 n=64）

(4) 育児休業制度以外の制度

育児休業以外で行っている制度で最も高いのは、「短時間勤務制度」である。70.5%の事業所があげている。次に「子の看護制度」59.0%、「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」47.5%、「所定外労働時間の免除」42.4%の順で高く、4割以上の事業所があげている。

各事業所の育児休業制度以外にある制度の数を調べると、最も多いのは「3個」21.6%である。次に「2個」20.9%、「4個」20.1%、「1個」19.4%の順で多い。何も制度を持っていない事業所も14社10.1%ある。

表 46 育児休業制度以外の制度

| | 応答数 | | ケースのパーセント |
|--|-----|--------|-----------|
| | N | パーセント | |
| 問14.育児と仕事の両立において、育児休業制度以外の制度の有無 ^a | | | |
| 短時間勤務制度 | 98 | 26.9% | 70.5% |
| 育児の場合に利用できるフレックスタイム制度 | 16 | 4.4% | 11.5% |
| 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ | 66 | 18.1% | 47.5% |
| 所定外労働の免除 | 59 | 16.2% | 42.4% |
| 事業所内託児施設 | 2 | .5% | 1.4% |
| 育児に要する経費の援助措置 | 6 | 1.6% | 4.3% |
| 在宅勤務制度 | 8 | 2.2% | 5.8% |
| 子の看護制度 | 82 | 22.5% | 59.0% |
| その他 | 13 | 3.6% | 9.4% |
| 無回答 | 14 | 3.8% | 10.1% |
| 合計 | 364 | 100.0% | 261.9% |

表 47 育児休業制度以外の制度の個数

| | 度数 | パーセント | 有効パーセント | 累積パーセント |
|----|-----|-------|---------|---------|
| 有効 | | | | |
| 0個 | 14 | 10.1 | 10.1 | 10.1 |
| 1個 | 27 | 19.4 | 19.4 | 29.5 |
| 2個 | 29 | 20.9 | 20.9 | 50.4 |
| 3個 | 30 | 21.6 | 21.6 | 71.9 |
| 4個 | 28 | 20.1 | 20.1 | 92.1 |
| 5個 | 6 | 4.3 | 4.3 | 96.4 |
| 6個 | 3 | 2.2 | 2.2 | 98.6 |
| 7個 | 1 | .7 | .7 | 99.3 |
| 8個 | 1 | .7 | .7 | 100.0 |
| 合計 | 139 | 100.0 | 100.0 | |

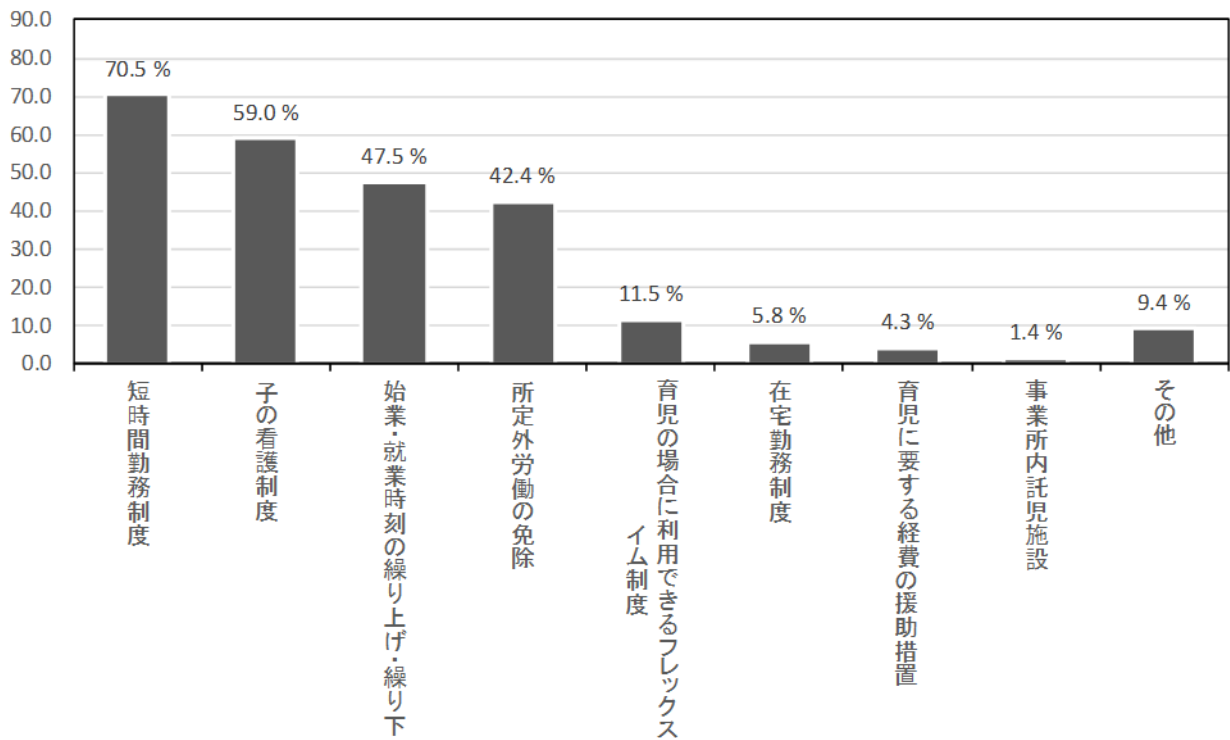


図 35 育児休業制度以外の制度

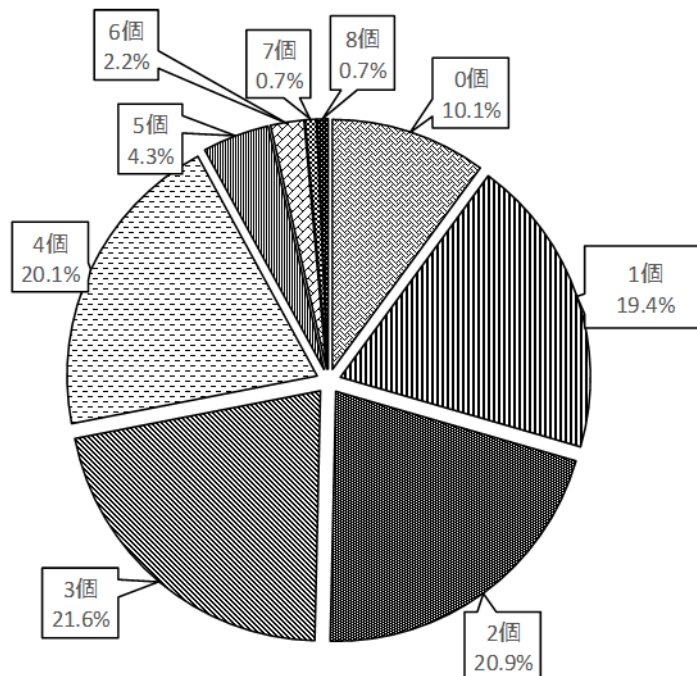


図 36 育児休業制度以外の制度の個数

4. 小括

(1) 調査対象と調査協力事業所との比較

調査対象 384 件のうち、調査に協力いただいた 139 件の傾向を読み取ると、所在地・業種共に、同様の傾向が読み取れた。ただし、調査に協力いただいた事業所の認証取得状況を見てみると、認証を取得していない（働き方改革運動には参加している）事業所が 41 件であり、協力事業所全体の 29.5%であった。調査対象 384 件のうち認証を取得していない事業所割合が 56.5%であったことを考えると、数値にかなりの開きがある。これは、調査依頼の際に、認証取得を条件に回答をお願いしてしまった点が原因として考えられ、認証を取得していない企業が回答を控えた可能性があり、本調査の課題として残される。

しかしながら、調査協力事業所のうち認証を取得している企業は 70.5%であることから、本調査では積極的に職場の環境整備を進めている企業が多く回答してくれたと考えられ、本調査の目的にあった結果が読み取れるものと考えられる。

(2) 調査協力事業所の特徴

調査協力事業所の特徴として、規模は大きくなく（正規従業員 50 人未満が 6 割、非正規従業員 50 人未満が 6 割）、非正規においては女性の割合が高い（非正規従業員の 70~100%が女性である事業所は、全体の 5 割弱）。勤続年数は、女性よりも男性が長い傾向にある（女性は 3-10 年未満が 48.9%、男性は 10-15 年が 36.0%）。従業員一人当たりの時間外労働時間数は、最も多いのは「0~10 時間未満」で 44.6%を占めている。次は「10~20 時間未満」で 33.1%の事業所があげている。

(3) 認証取得

続いて認証の取得についてみていく。3.(6)でみてきたように認証の取得割合は 70.5%であった。非常に高い割合である。認証取得をしている事業所のうち、4 割が「イクボス宣言」「いわて子育てに優しい企業」「いわて女性活躍認定企業」を取得している。複数認証を取得している事業所は全体の 3 割を超える。

各種認証取得後得られた効果の第一位として、「くるみん」「いわて子育てにやさしい企業等」では、子育てに対する取り組みを条件としていることから、「女性社員への育児と仕事の両立に対する支援」が上位にある。「えるぼし」「いわて女性活躍認定企業等」「イクボス宣言」では、「経営陣の認識（意識）の向上」が上位となっている。

ついで効果の第二位にあがっていたものをみると、「くるみん」「いわて子育てにやさしい企業等」では、第一と同様、「女性社員への育児と仕事の両立に対する支援」が上位にある。効果の第一位と異なっている点としては、「管理職などの認識（意識）向上」が「えるぼし」「いわて子育てにやさしい企業等」「イクボス宣言」においてみられる点であろう。また、「えるぼし」「いわて子育てにやさしい企業等」「いわて女性活躍認定企業等」におい

て、「企業の社会的評価の向上」をあげている。

育児と仕事の両立において、「職場の雰囲気」の改善が求められている。制度が整っても、制度を利用できる雰囲気がないということは、よく聞く話である。「くるみん」「いわて子育てに優しい企業等」において得られる効果の第一位として「女性社員への育児と仕事の両立に対する支援」があがっている点は、まず制度の整備という点であろう。そして、それに続く形で、第二位の1位に「管理職の認識（意識）向上」がでてくる（「いわて子育てに優しい企業等」）点からも、職場の雰囲気改善は続いて得られる効果といえる。それぞれの相互の関係性はこれだけからは読み取れないが、これらの点を両輪に据えた取り組みが求められる。

「男性の育児と仕事の両立に対する支援」が第一位の上位にはあがってこず、「くるみん」においては、第二位の2位に位置づけられている点から、ある程度条件の整った企業でなければ、女性のみではなく男性も含めた育児支援の環境整備にはつながらないとも読み取ることができる。

表 48 各種認証取得後に得られた効果（第一位）

| | 1位 | | 2位 | | 件数 |
|--------|----------------------|-------|----------------------|-------|----|
| | 内容 | 割合 | 内容 | 割合 | |
| くるみん | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 30.0% | 企業の社会的地位の向上 | 15.0% | 20 |
| えるぼし | 経営陣の認識（意識）の向上 | 45.5% | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 27.3% | 11 |
| いわて子育て | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 26.7% | 企業の社会的評価の向上 | 17.8% | 45 |
| いわて女性 | 経営陣の認識（意識）の向上 | 20.4% | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 18.4% | 49 |
| イクボス宣言 | 経営陣の認識（意識）の向上 | 41.9% | 企業の社会的評価の向上 | 16.3% | 43 |

表 49 各種認証取得後に得られた効果（第二位）

| | 1位 | | 2位 | | 件数 |
|--------|---|-------|--|-------|----|
| | 内容 | 割合 | 内容 | 割合 | |
| くるみん | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 20.0% | 男性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 15.0% | 20 |
| えるぼし | 管理職などの認識（意識）の向上 テレワークなど多様で柔軟な働き方への環境 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 企業の社会的評価への向上 | 18.2% | 一般従業員（女性）の理解・行動・意識改革 長時間労働の是正などの労働環境の改善 性別に基づく固定観念や偏見の解消 | 9.1% | 11 |
| いわて子育て | 管理職などの認識（意識）の向上 企業の社会的評価への向上 | 15.6% | 経営陣の認識の向上 | 11.1% | 45 |
| いわて女性 | 企業の社会的評価の向上 | 28.6% | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 | 12.2% | 49 |
| イクボス宣言 | 管理職等の認識（意識）の向上 | 27.9% | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 企業の社会的評価の向上 | 11.6% | 43 |

認証を取得してない理由（41 事業所）についても聞いている。「現在申請を検討中」というのが、32.6%であるが、「特に理由はない」が23.2%、「必要性を感じない」が15.9%、「申請が面倒」が15.2%となっている。「特に理由はない」「必要性を感じない」については、自由記述をみると、「過去から育児と仕事の両立について取り組んでおり、現在で認定を受けると今更取り組んでいると思われるため」や「もともと子育てしている方に優しい職場環境なので、あえて認定してもらおうと思わない」という回答がみられる。認証取得によって得られる恩恵については、Ⅲの4で触れたが、直接的な恩恵に結びつかない場合は、自由記述にもみられたように「申請が面倒」という点から控えるということは予想がつく。

直接的な恩恵が受けられなくとも、認証取得における効果を認識したうえでの取得が望ましいわけだが、この点については、取得していない企業にしてみれば認識しにくいという

のがあるだろう。

認証を取得した企業においても、取得に結びつく支援として、自由記述において「書類作成の手続きの簡略化」を挙げる企業がある。また、自由記述をみると認証の周知が基本的に重要なものとして考えられるが、ただアピールするだけでなく、県の関係部署による個別訪問や社労士等、多様なチャンネルを通しての、個別の指導やアドバイスが求められる。

(4) 育児に関する状況について

育児休業の取得については、男性の育児休業取得の割合の低さが指摘できる。この5年間で男性が育児休業を取得した企業数は23件で全体の3割に満たない。育児休業取得における職場の雰囲気として、男性が感じている取得しやすさは女性の半分以下であるが、全体の4割ほどは取りやすさを感じている。男性が育児休業を取得できない理由としては、「ローモデルがない」が最も高く54.7%、「一般従業員（男性）の理解・行動・意識」が50.0%であり、詳細の分析はしていないが、いわゆる世代間の理解が進まない結果の「パタハラ」や、男性自身が自分で自分の首をしめている可能性も否定はできない。自由記述13件のうち、人員不足等職場の構造的な面から述べられた記述が9件あり、制度があったとしても、職場に余力がなく、結果として男性の育児休業取得に理解が得られない状況が容易に想像できる。育児休業中の所得補償も課題としてあげられる。女性の育児休業取得については、取得しやすさはもちろんのこと、自由記述からも会社全体のバックアップ体制がうかがえる。

2018年度の男性の育児休業取得割合が6.16%（厚生労働省・雇用均等基本調査）であることを考えると、全体の3割である男性育児休業取得者がいる企業は、他企業をけん引する形で、男性育児休業取得のための環境整備を行うことが期待される。

V 調査結果—クロス集計

1. 女性と男性の育児休業取得における職場の雰囲気のカロス集計

IV3(2)でみてきたように、女性が感じている「職場における育児休業取得の雰囲気」については、「とりやすい」と感じている率は高く、59.7%である。「まあとりやすい」と感じているのは28.8%で、9割弱の女性は育児休業をとりやすいと感じている。

「職場における育児休業取得の雰囲気」について男性は、「とりやすい」と感じている率は低く、14.4%である。「まあとりやすい」と感じているのは25.2%である。男性は育児休業がとりやすいと感じている率は4割弱と低い。女性と男性を比較すると、男性が感じている育児休業の取りやすさは女性の半分以下である。

「女性の育児休業取得の雰囲気」と「男性の育児休業取得の雰囲気」とをクロス集計してみると、「女性の育児休業取得における職場の雰囲気」で「とりやすい」と感じている事業所のうち、男性が「とりやすい」と感じている率は28.2%で、「まあとりやすい」と感じている率は29.6%である。女性が「とりやすい」と感じている事業所においては、男性が「とりやすい+まあとりやすい」と感じている率は6割弱と高い。つまり、女性にとって育児休業を取得しやすい環境にある職場は、男性にとっても同様の効果をもたらすことが考えられる。

表50 育児休業取得における職場の雰囲気（女性）
と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

| | | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(男性) | | | | 合計 |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|---------|----------------|-------------|-----|
| | | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりや すくない | とりや すくない | |
| 問11.育児休業取得にお ける職場の雰囲気(女 性) | とりやすい | 28.2% | 29.6% | 28.2% | 14.1% | 71 |
| | まあとりやすい | 0.0% | 37.8% | 27.0% | 35.1% | 37 |
| | あまりとりや すくない | 0.0% | 0.0% | 40.0% | 60.0% | 5 |
| | とりや すくない | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 6 |
| 合計 | | 16.8% | 29.4% | 26.9% | 26.9% | 119 |

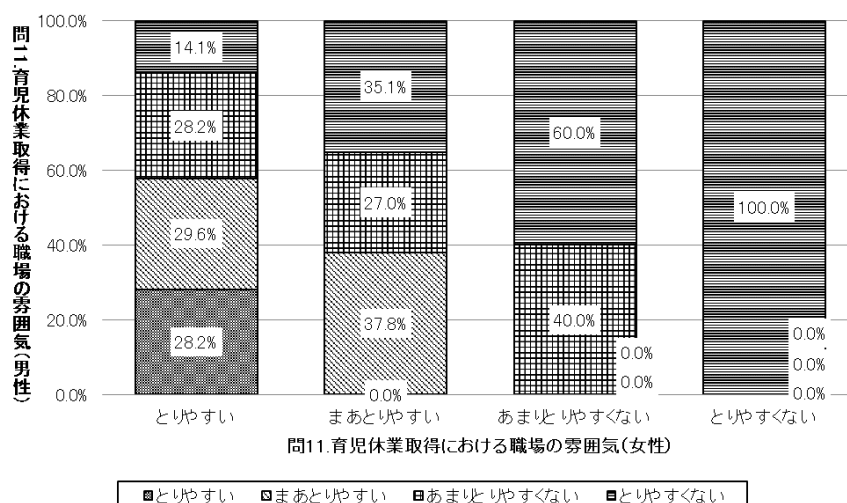


図37 育児休業取得における職場の雰囲気（女性）
と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

上記を受け、以下では「女性の育児休業取得の雰囲気」と「男性の育児休業取得の雰囲気」それぞれに対して、「女性正規従業員比率」「女性非正規従業員比率」「全体における非正規従業員比率」「女性の平均勤続年数」「従業員一人当たりの時間外労働時間数」「認証取得数」「女性の育児休業の利用実態」「育児休業制度以外の制度の有無」のクロス集計結果から、特に「男性の育児休業取得の雰囲気」において、相関がみられるものについて捉え、検討していく。

2. 育児休業取得における職場の雰囲気

(1) 女性の正規従業員の割合

「女性の正規従業員比率」をみると、「女性の正規従業員比率」が高いほど「とりやすい」率は高い。

「女性の正規従業員比率」と「男性の育児休業取得の雰囲気」の関係をみると、女性比率「70%～100%」の事業所の男性は「育児有業取得」が「とりやすい」と感じている率が高い。女性比率「10%未満」、「50%～70%未満」の事業所では、「まあとりやすい」と感じている率が高い。

表51 常用労働者数「正規従業員（女性割合）」と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

| | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(女性) | | | | 合計 |
|------------------------|--------------------------|---------|----------------|-------------|-----|
| | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりや すくない | とりやすくな い | |
| 問3.常用労働者数「正規従業員(女性割合)」 | | | | | |
| 10%未満 | 37.5% | 56.3% | 6.3% | 0.0% | 16 |
| 10%～30%未満 | 59.2% | 28.6% | 4.1% | 8.2% | 49 |
| 30%～50%未満 | 67.9% | 25.0% | 3.6% | 3.6% | 28 |
| 50%～70%未満 | 70.6% | 23.5% | 0.0% | 5.9% | 17 |
| 70%～100% | 75.0% | 20.0% | 5.0% | 0.0% | 20 |
| 合計 | 62.3% | 29.2% | 3.8% | 4.6% | 130 |

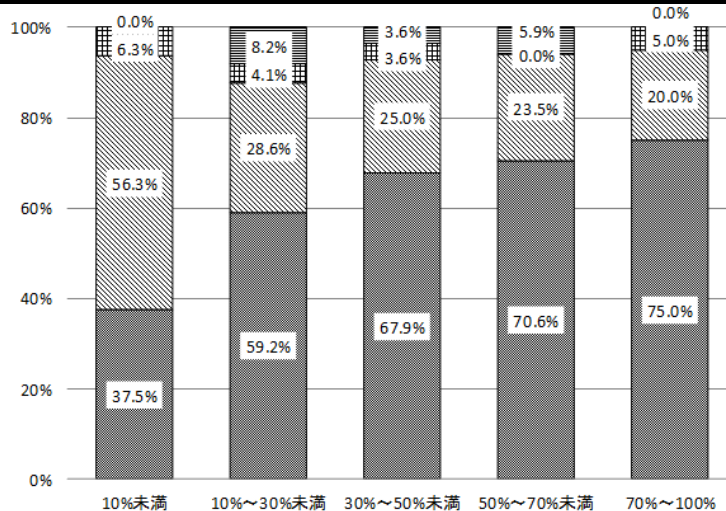


図38 常用労働者数「正規従業員（女性割合）」と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

表 52 常用労働者数「正規従業員（女性割合）」と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

| | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(男性) | | | | 合計 |
|------------------------|--------------------------|---------|----------------|-------------|-----|
| | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりや すくない | とりやすくな い | |
| 問3.常用労働者数「正規従業員(女性割合)」 | | | | | |
| 10%未満 | 12.5% | 50.0% | 31.3% | 6.3% | 16 |
| 10%~30%未満 | 17.4% | 21.7% | 23.9% | 37.0% | 46 |
| 30%~50%未満 | 18.5% | 18.5% | 40.7% | 22.2% | 27 |
| 50%~70%未満 | 7.1% | 50.0% | 7.1% | 35.7% | 14 |
| 70%~100% | 30.8% | 30.8% | 23.1% | 15.4% | 13 |
| 合計 | 17.2% | 29.3% | 26.7% | 26.7% | 116 |

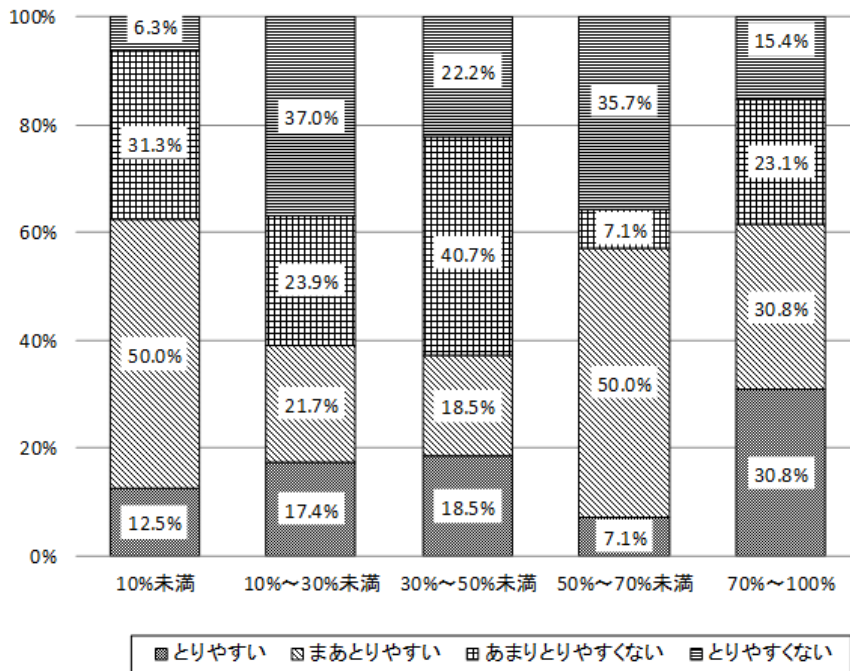


図 39 常用労働者数「正規従業員（女性割合）」と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

(2) 女性の非正規従業員の割合

「女性の非正規従業員比率」と「女性の育児休業取得の雰囲気」の関係を見ると、「女性の非正規従業員の比率」に関係なく「とりやすい」と感じている率は高い。しかし、女性の正規従業員比率と比べると比例関係はみられない。

「女性の非正規従業員比率」と「男性の育児休業取得の雰囲気」の関係を見ると、女性比率に関係なく男性は「育児休業取得」を「とりやすい」と感じている率が低い。その中でも「10%未満」の事業所の「とりやすい」率は高い。

表 53 常用労働者数「非正規従業員（女性割合）」と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

| | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(女性) | | | | 合計 |
|-----------------------------------|--------------------------|---------|----------------|---------|----|
| | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりや すくない | とりやすくない | |
| 問3.常用労働者数「非正 10%未満 規従業員(女性割合)」 | 57.1% | 28.6% | 0.0% | 14.3% | 7 |
| 10%～30%未満 | 42.9% | 42.9% | 0.0% | 14.3% | 7 |
| 30%～50%未満 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5 |
| 50%～70%未満 | 68.8% | 18.8% | 12.5% | 0.0% | 16 |
| 70%～100% | 65.5% | 30.9% | 3.6% | 0.0% | 55 |
| 合計 | 65.6% | 27.8% | 4.4% | 2.2% | 90 |

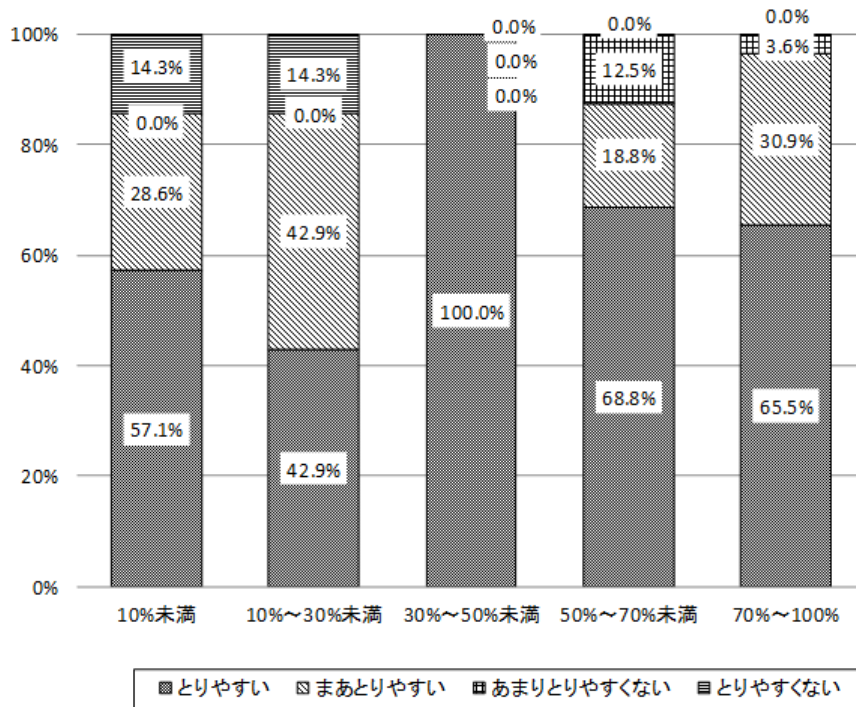


図 40 常用労働者数「非正規従業員（女性割合）」と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

表 54 常用労働者数「非正規従業員（女性割合）」と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

| | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(男性) | | | | 合計 |
|-----------------------------------|--------------------------|---------|----------------|---------|----|
| | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりや すくない | とりやすくない | |
| 問3.常用労働者数「非正 10%未満 規従業員(女性割合)」 | 40.0% | 20.0% | 0.0% | 40.0% | 5 |
| 10%～30%未満 | 0.0% | 28.6% | 14.3% | 57.1% | 7 |
| 30%～50%未満 | 20.0% | 0.0% | 60.0% | 20.0% | 5 |
| 50%～70%未満 | 14.3% | 21.4% | 21.4% | 42.9% | 14 |
| 70%～100% | 14.9% | 31.9% | 29.8% | 23.4% | 47 |
| 合計 | 15.4% | 26.9% | 26.9% | 30.8% | 78 |

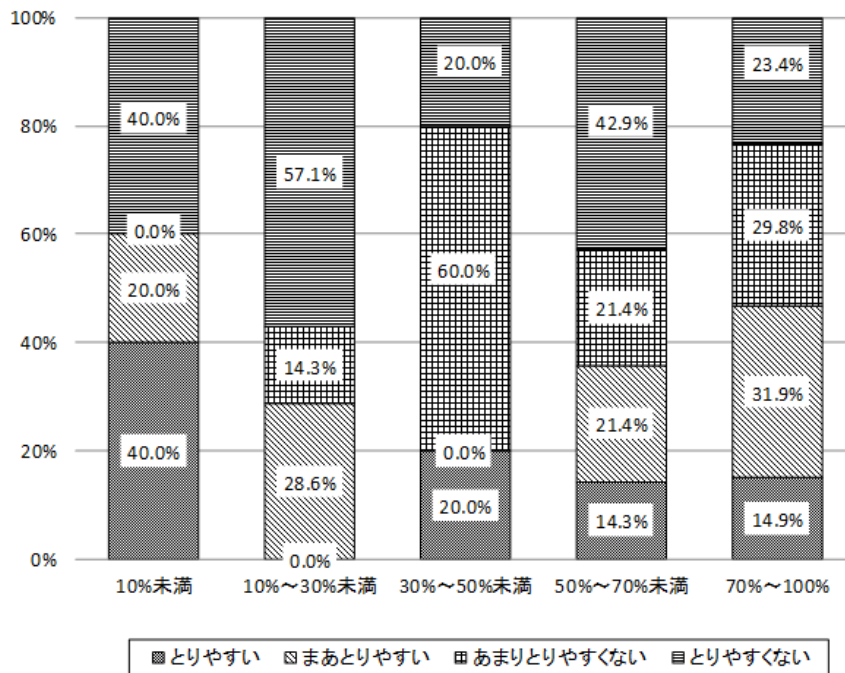


図 41 常用労働者数「非正規従業員（女性割合）」と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

（3）全体における非正規従業員の割合

「全体の従業員における非正規従業員比率」と「女性の育児休業取得における職場の雰囲気」の関係をみると、非正規従業員比率に関係なく「とりやすい」と感じている率は高い。大まかな傾向ではあるが非正規従業員の比率が高いほど「とりやすい」と感じている率は高い。

「全体の従業員における非正規従業員比率」と「男性の育児休業取得における職場の雰囲気」の関係をみると、男性は「育児休業取得」を「とりやすい」と感じている率が低い。その中でも「50%~70%未満」の事業所は、「とりやすい」率が高い。

表 55 全体における非正規従業員の割合と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

| | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(女性) | | | | 合計 |
|--------------|--------------------------|---------|-------------|----------|-----|
| | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりやすすくない | とりやすすくない | |
| 問3.常用労働者数「全体 | 66.7% | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 33 |
| の従業員における非正 | 59.1% | 34.1% | 4.5% | 2.3% | 44 |
| 規従業員の割合」 | 78.9% | 5.3% | 10.5% | 5.3% | 19 |
| | 75.0% | 25.0% | 0.0% | 0.0% | 8 |
| | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 2 |
| 合計 | 67.0% | 27.4% | 3.8% | 1.9% | 106 |

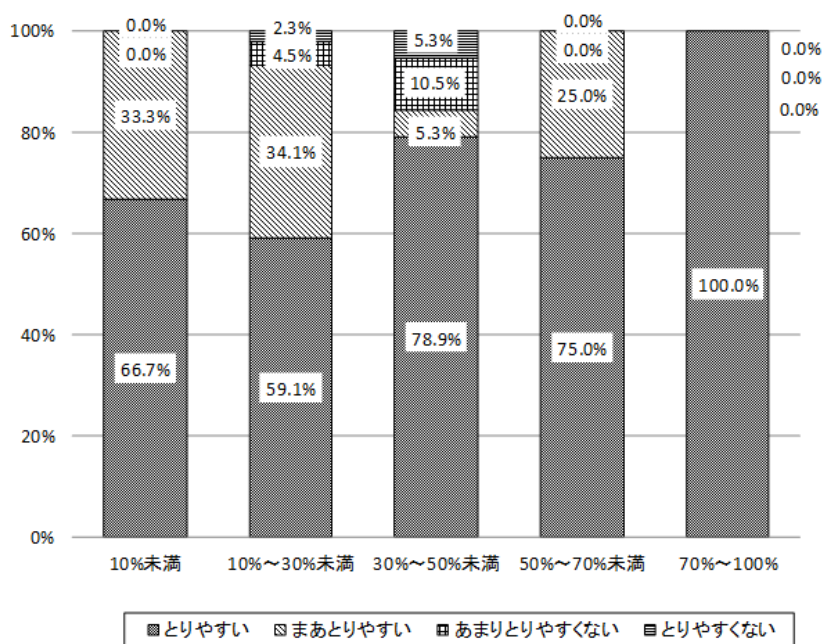


図 42 全体における非正規従業員の割合と育児休業取得における職場の雰囲気(女性)のクロス集計

表 56 全体における非正規従業員の割合と育児休業取得における職場の雰囲気(男性)のクロス集計

| | | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(男性) | | | | 合計 |
|--------------------------------|-----------|--------------------------|---------|-------------|----------|----|
| | | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりやすすくない | とりやすすくない | |
| 問3.常用労働者数「全体の従業員における非正規従業員の割合」 | 10%未満 | 16.7% | 40.0% | 23.3% | 20.0% | 30 |
| | 10%~30%未満 | 15.4% | 20.5% | 25.6% | 38.5% | 39 |
| | 30%~50%未満 | 12.5% | 25.0% | 37.5% | 25.0% | 16 |
| | 50%~70%未満 | 42.9% | 14.3% | 28.6% | 14.3% | 7 |
| | 70%~100% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 1 |
| 合計 | | 17.2% | 28.0% | 26.9% | 28.0% | 93 |

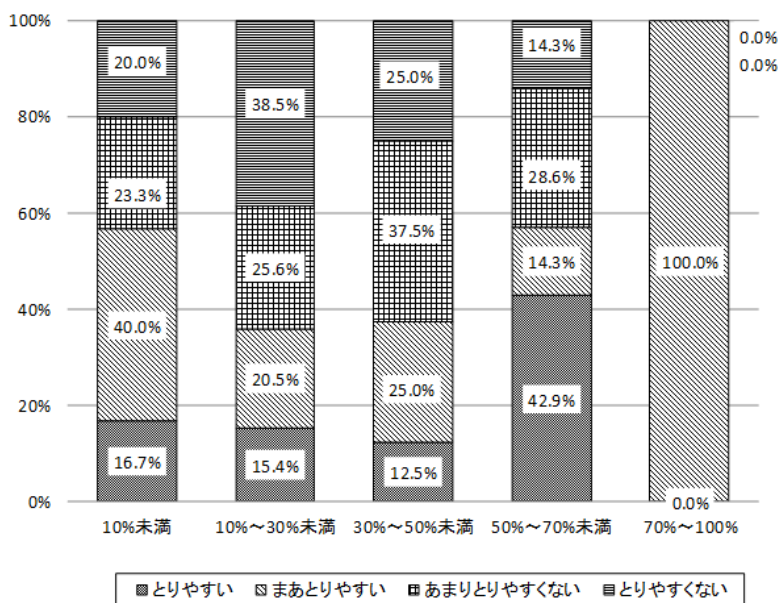


図 43 全体における非正規従業員の割合と育児休業取得における職場の雰囲気(男性)のクロス集計

(4) 平均勤続年数

「女性の平均勤続年数」と「女性の育児休業取得における職場の雰囲気」の関係をみると、平均勤続年数 15 年未満の女性は、長いほど育児休業取得を「とりやすい」と感じている。平均勤続年数「15 年以上」の女性は、育児が終わっている人が多いためか「とりやすい」と感じている率が若干低くなっている。

「女性の平均勤続年数」と「男性の育児休業取得における職場の雰囲気」の関係をみると、女性の平均勤続年数 15 年未満では、女性の平均勤続年数が長いほど、男性は「育児休業取得」を「とりやすい」と感じている率が高い。また、女性の平均勤続年数「15 年以上」と「男性の育児休業取得」の関連をみると「とりやすい」と感じている率は低い「まあとりやすい」率は 43.8% と高い。

表 57 女性の平均勤続年数と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

| | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(女性) | | | | 合計 |
|-------------------|--------------------------|---------|----------------|-------------|-----|
| | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりや すくない | とりやすくな い | |
| 問4.平均勤続年数(女 性) | | | | | |
| 3年未満 | 33.3% | 44.4% | 11.1% | 11.1% | 9 |
| 3-10年未満 | 63.6% | 27.3% | 4.5% | 4.5% | 66 |
| 10-15年未満 | 71.8% | 23.1% | 2.6% | 2.6% | 39 |
| 15年以上 | 58.8% | 35.3% | 0.0% | 5.9% | 17 |
| 合計 | 63.4% | 28.2% | 3.8% | 4.6% | 131 |

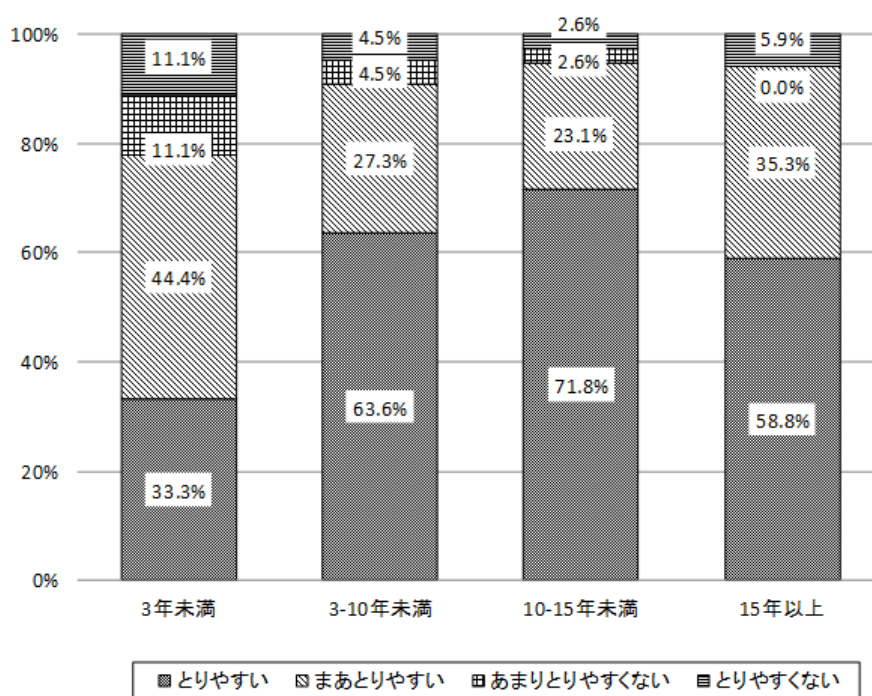


図 44 女性の平均勤続年数と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

表 58 女性の平均勤続年数と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

| | | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(男性) | | | | 合計 |
|---------------|----------|--------------------------|---------|----------------|---------|-----|
| | | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりや すくない | とりやすくない | |
| 問4.平均勤続年数(女性) | 3年未満 | 14.3% | 28.6% | 28.6% | 28.6% | 7 |
| | 3-10年未満 | 16.7% | 26.7% | 21.7% | 35.0% | 60 |
| | 10-15年未満 | 27.3% | 30.3% | 27.3% | 15.2% | 33 |
| | 15年以上 | 0.0% | 43.8% | 43.8% | 12.5% | 16 |
| 合計 | | 17.2% | 30.2% | 26.7% | 25.9% | 116 |

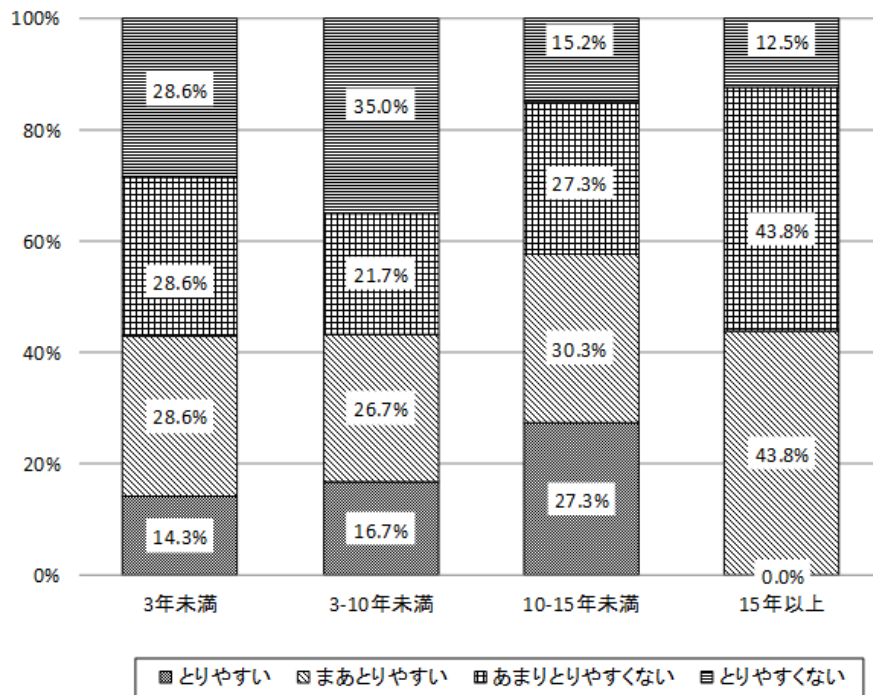


図 45 女性の平均勤続年数と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

(5) 従業員一人当たりの時間外労働時間数

「従業員一人当たりの時間外労働時間数」と「女性の育児休業取得における職場の雰囲気」の関係を見ると、時間外労働時間数が短い事業所ほど、女性は「育児休業取得」を「とりやすい」と感じている率が高い。

「従業員一人当たりの時間外労働時間数」と「男性の育児休業取得における職場の雰囲気」の関係を見ると、30 時間未満の事業所では時間外労働時間数が多いほど、男性は「育児休業取得」を「とりやすい」と感じている率が高い。しかし、男性の「とりやすい+まあとりやすい」と感じている率を比べると「10～20 時間未満」、「0～10 時間」の事業所のほうが率は高い。

表 59 従業員一人当たりの時間が労働時間数と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

| | | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(女性) | | | | 合計 |
|--------------------------|-----------|--------------------------|---------|----------------|-------------|-----|
| | | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりや すくない | とりやすくな い | |
| 問5.従業員一人あたり の時間外労働時間数 | 0-10時間未満 | 70.0% | 23.3% | 3.3% | 3.3% | 60 |
| | 10-20時間未満 | 62.8% | 30.2% | 4.7% | 2.3% | 43 |
| | 20-30時間未満 | 52.6% | 36.8% | 0.0% | 10.5% | 19 |
| | 30-40時間未満 | 28.6% | 42.9% | 14.3% | 14.3% | 7 |
| | 40時間以上 | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 1 |
| 合計 | | 62.3% | 29.2% | 3.8% | 4.6% | 130 |

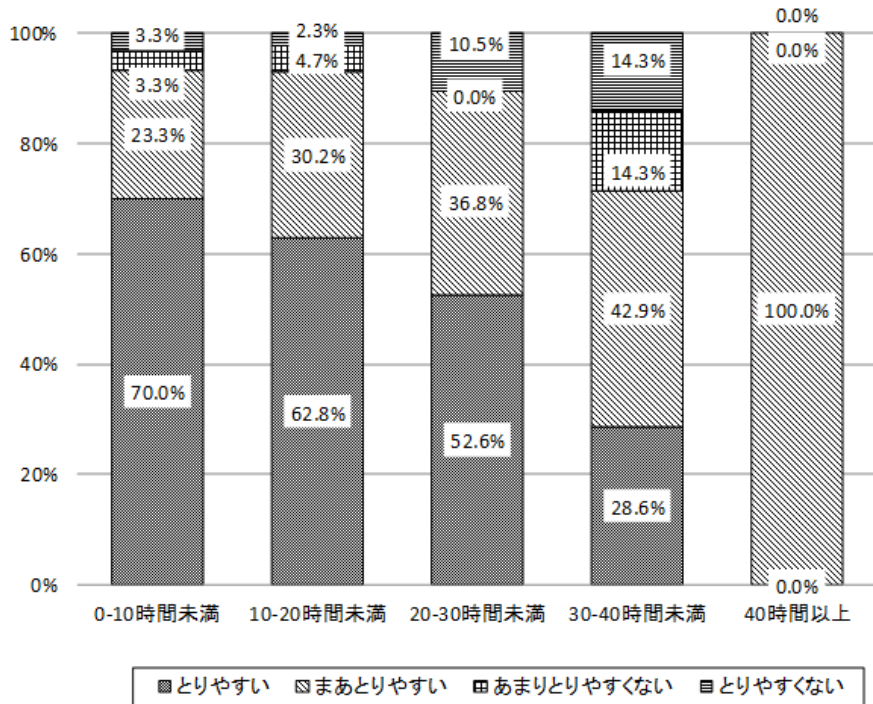


図 46 従業員一人当たりの時間が労働時間数と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

表 60 従業員一人当たりの時間が労働時間数と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

| | | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(男性) | | | | 合計 |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-------------|----------------|-------------|-----|
| | | とりやすい | まあとりやす い | あまりとりや すくない | とりやすくな い | |
| 問5.従業員一人あたり の時間外労働時間数 | 0-10時間未満 | 15.1% | 32.1% | 28.3% | 24.5% | 53 |
| | 10-20時間未満 | 21.1% | 34.2% | 23.7% | 21.1% | 38 |
| | 20-30時間未満 | 23.5% | 11.8% | 29.4% | 35.3% | 17 |
| | 30-40時間未満 | 0.0% | 28.6% | 42.9% | 28.6% | 7 |
| | 40時間以上 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 1 |
| 合計 | | 17.2% | 29.3% | 27.6% | 25.9% | 116 |

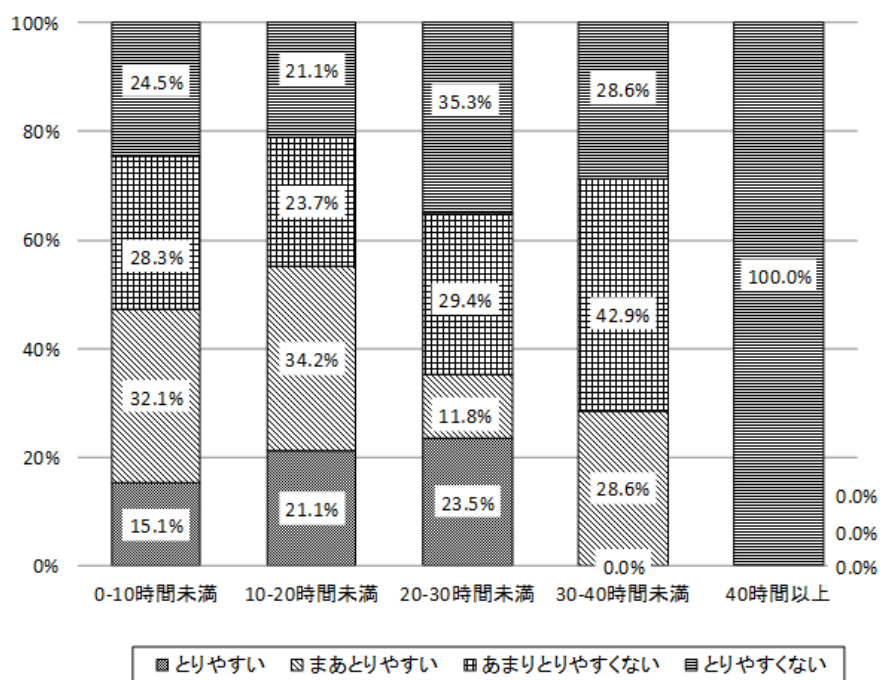


図 47 従業員一人当たりの時間が労働時間数と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

(6) 認証取得数

「認証取得数」と「女性の育児休業取得における職場の雰囲気」の関係をみると、認証取得数「3個」以上の事業所ほど、女性は「育児休業取得」を「とりにやすい」と感じている率が高い。

「認証取得数」と「男性の育児休業取得における職場の雰囲気」の関係をみると、女性と比較にはならないが、認証取得数「4個」以上の事業所ほど、男性は「育児休業取得」を「とりにやすい」と感じている率が高い。

表 61 認証取得数と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

| | | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(女性) | | | | 合計 |
|----------|----|--------------------------|----------|--------------|-----------|-----|
| | | とりにやすい | まあとりにやすい | あまりとりにやすすくない | とりにやすすくない | |
| 問6.認証取得数 | 0個 | 53.8% | 33.3% | 2.6% | 10.3% | 39 |
| | 1個 | 63.3% | 30.6% | 6.1% | 0.0% | 49 |
| | 2個 | 55.2% | 34.5% | 3.4% | 6.9% | 29 |
| | 3個 | 90.9% | 9.1% | 0.0% | 0.0% | 11 |
| | 4個 | 80.0% | 20.0% | 0.0% | 0.0% | 5 |
| | 5個 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1 |
| 合計 | | 61.9% | 29.9% | 3.7% | 4.5% | 134 |

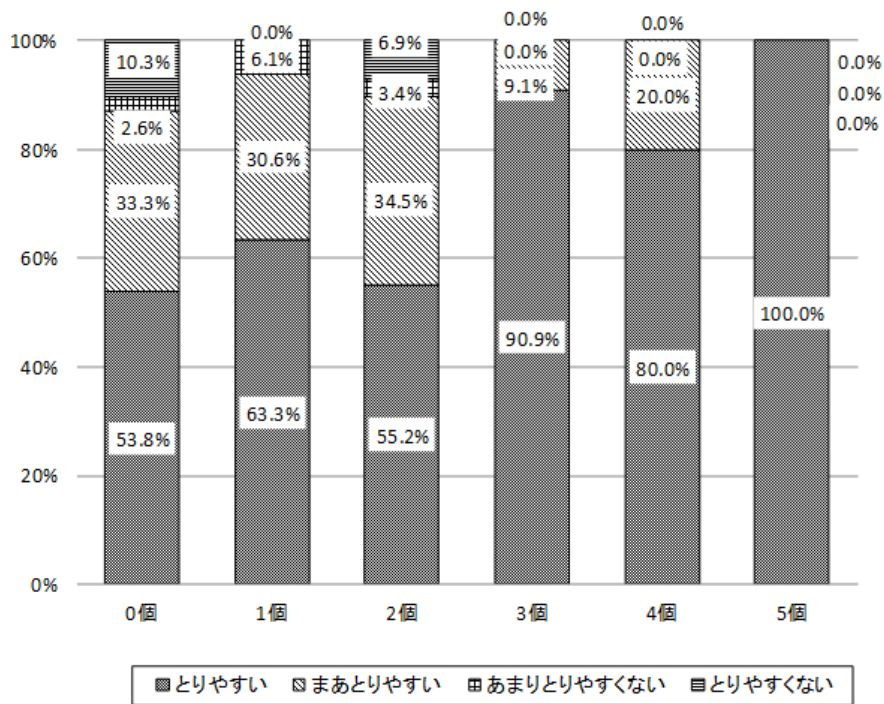


図 48 認証取得数と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

表 62 認証取得数と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

| | | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(男性) | | | | 合計 |
|----------|----|--------------------------|----------|------------|---------|-----|
| | | とりにやすい | まあとりにやすい | あまりとりにやさない | とりにやさない | |
| 問6.認証取得数 | 0個 | 18.9% | 24.3% | 21.6% | 35.1% | 37 |
| | 1個 | 14.6% | 34.1% | 31.7% | 19.5% | 41 |
| | 2個 | 8.0% | 32.0% | 24.0% | 36.0% | 25 |
| | 3個 | 20.0% | 20.0% | 50.0% | 10.0% | 10 |
| | 4個 | 40.0% | 40.0% | 0.0% | 20.0% | 5 |
| 合計 | 5個 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1 |
| 合計 | | 16.8% | 29.4% | 26.9% | 26.9% | 119 |

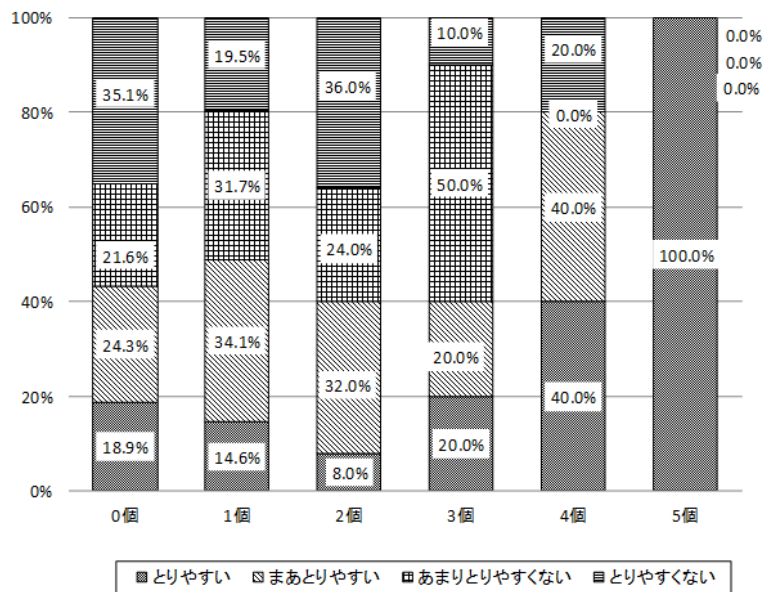


図 49 認証取得数と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

(7) 育児休業の利用実態

「女性の育児休業の利用実態」と「女性の育児休業取得における職場の雰囲気」の関係をみると、女性の育児休業利用者が多いほど、女性は「育児休業取得」を「とりやすい」と感じている率は高い。

「女性の育児休業の利用実態」と「男性の育児休業取得における職場の雰囲気」の関係をみると、女性の育児休業利用者が多いほど、男性は「育児休業取得」を「とりやすい」と感じている率がわずかずつではあるが高い傾向にある。「とりやすい+まあとりやすい」の率を比べると、女性の育児休業利用者の多さとの関係はあまりない。

表 63 育児休業利用実態（女性）と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

| | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(女性) | | | | 合計 |
|----------------------|--------------------------|---------|----------------|---------|-----|
| | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりや すくない | とりやすくない | |
| 問10.育児休業の利用実績(女性) 0人 | 31.8% | 47.7% | 6.8% | 13.6% | 44 |
| 1～5人 | 77.4% | 21.0% | 1.6% | 0.0% | 62 |
| 6～10人 | 80.0% | 20.0% | 0.0% | 0.0% | 5 |
| 11人～ | 87.5% | 12.5% | 0.0% | 0.0% | 16 |
| 合計 | 63.0% | 29.1% | 3.1% | 4.7% | 127 |

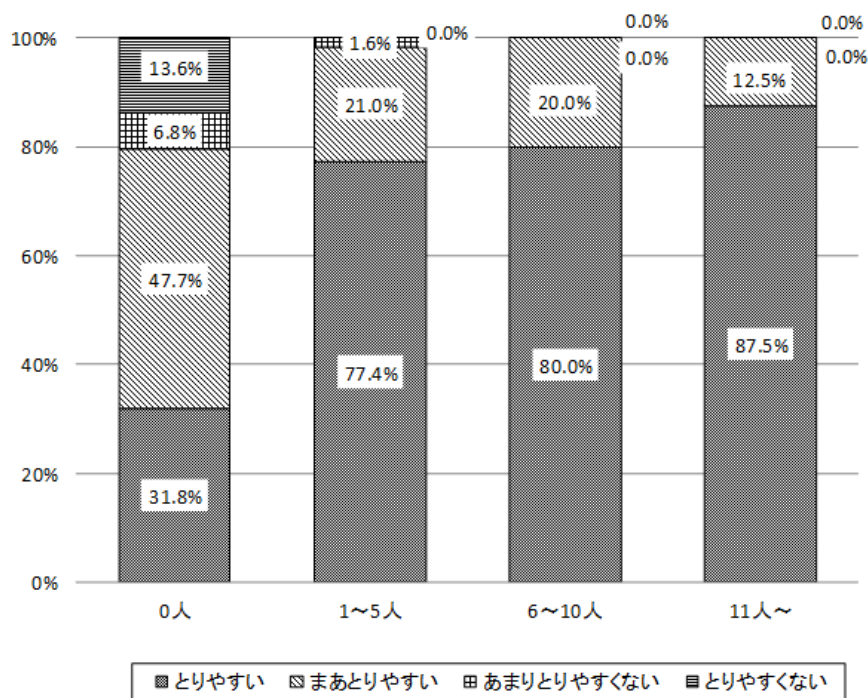


図 50 育児休業利用実態（女性）と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

表 64 育児休業利用実態（女性）と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

| | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(男性) | | | | 合計 |
|------------------------|--------------------------|---------|----------------|-------------|-----|
| | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりや すくない | とりや すくない | |
| 問10.育児休業の利用実 績(女性)」 | | | | | |
| 0人 | 14.0% | 30.2% | 25.6% | 30.2% | 43 |
| 1～5人 | 15.7% | 29.4% | 27.5% | 27.5% | 51 |
| 6～10人 | 20.0% | 20.0% | 20.0% | 40.0% | 5 |
| 11人～ | 20.0% | 26.7% | 33.3% | 20.0% | 15 |
| 合計 | 15.8% | 28.9% | 27.2% | 28.1% | 114 |

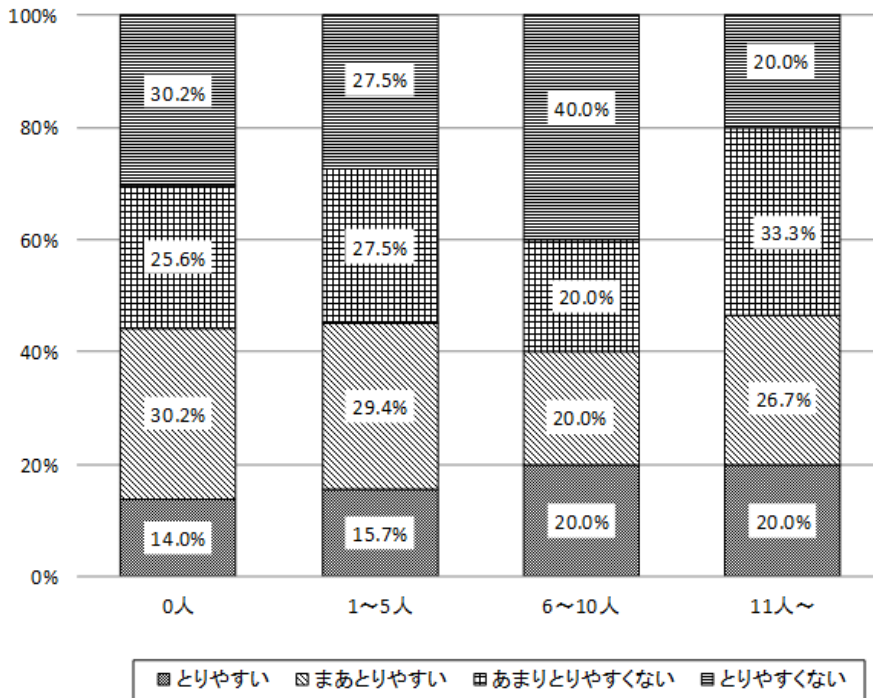


図 51 育児休業利用実態（女性）と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

(8) 育児休業制度以外の制度の有無

育児と仕事の両立において、「育児休業制度以外の制度の有無」と「女性の育児休業取得における職場の雰囲気」の関係をみると、育児休業制度以外の制度「1個」～「5個」持っている事業所は、制度を多く持っている事業所ほど女性は「育児休業取得」を「とりやすい」と感じている。また、認証制度「0個」の事業所でも半数の事業所において、女性は「育児休業取得」を「とりやすい」と感じている。

「育児休業制度以外の制度の有無」と「男性の育児休業取得における職場の雰囲気」の関係をみると、育児休業制度以外の制度「0個」～「4個」持っている事業所では、男性は「育児休業取得」を「とりやすい」と感じている率が2割弱で推移している。認証制度を「5個」持っている事業所の男性は「育児休業取得」を「とりやすい」と感じている率が高い。

表 65 育児休業制度以外の制度数と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

| | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(女性) | | | | 合計 |
|---|--------------------------|---------|----------------|-------------|-----|
| | とりやすい | まあとりやすい | あまりとりや すくない | とりや すくない | |
| 問14.育児と仕事の両立 において、育児休業制 度以外の制度の有無 | | | | | |
| 0個 | 50.0% | 33.3% | 8.3% | 8.3% | 12 |
| 1個 | 40.7% | 40.7% | 11.1% | 7.4% | 27 |
| 2個 | 57.7% | 34.6% | 0.0% | 7.7% | 26 |
| 3個 | 70.0% | 23.3% | 3.3% | 3.3% | 30 |
| 4個 | 78.6% | 21.4% | 0.0% | 0.0% | 28 |
| 5個 | 83.3% | 16.7% | 0.0% | 0.0% | 6 |
| 6個 | 66.7% | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 3 |
| 7個 | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 1 |
| 8個 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1 |
| 合計 | 61.9% | 29.9% | 3.7% | 4.5% | 134 |

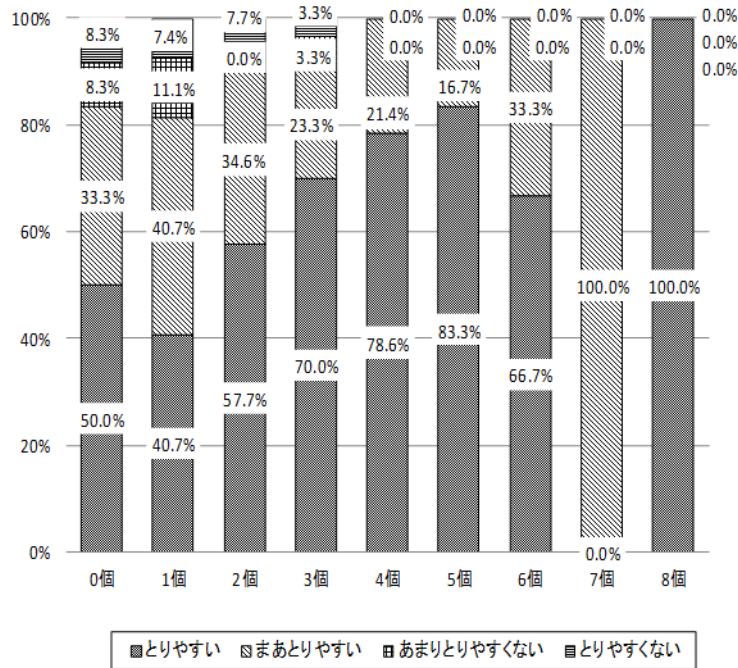


図 52 育児休業制度以外の制度数と育児休業取得における職場の雰囲気（女性）のクロス集計

表 66 育児休業制度以外の制度数と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

| | | 問11.育児休業取得における職場の雰囲気(男性) | | | | 合計 |
|---|----|--------------------------|--------|---------------|------------|-----|
| | | とやすい | まあとやすい | あまりとや すくない | とやすくな い | |
| 問14.育児と仕事の両立 において、育児休業制 度以外の制度の有無 | 0個 | 16.7% | 16.7% | 41.7% | 25.0% | 12 |
| | 1個 | 13.0% | 26.1% | 21.7% | 39.1% | 23 |
| | 2個 | 17.4% | 34.8% | 8.7% | 39.1% | 23 |
| | 3個 | 17.9% | 39.3% | 28.6% | 14.3% | 28 |
| | 4個 | 17.4% | 13.0% | 43.5% | 26.1% | 23 |
| | 5個 | 40.0% | 20.0% | 20.0% | 20.0% | 5 |
| | 6個 | 0.0% | 66.7% | 33.3% | 0.0% | 3 |
| | 7個 | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 1 |
| | 8個 | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 1 |
| 合計 | | 16.8% | 29.4% | 26.9% | 26.9% | 119 |

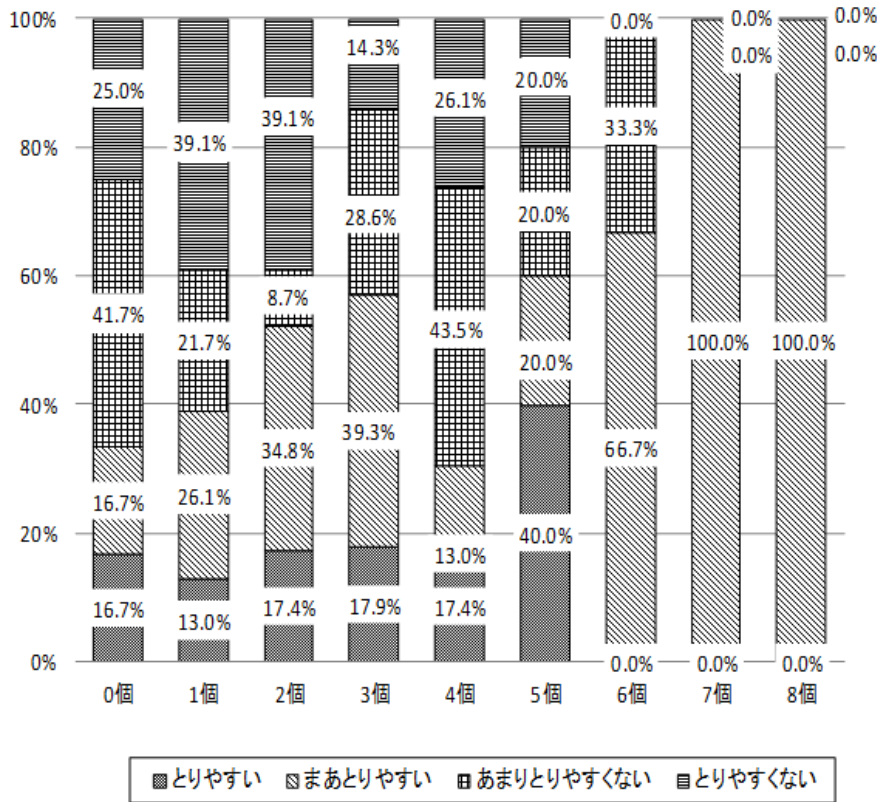


図 53 育児休業制度以外の制度数と育児休業取得における職場の雰囲気（男性）のクロス集計

3. 小括

「女性の正規従業員比率」と「育児休業取得の雰囲気」のクロス集計をみると、女性のはっきりとした相関がみられる。男性は、女性比率 10%未満を除いてみると、相関が確認される。「女性の非正規従業員比率」については、男女ともにはっきりとした相関はみられない。「全体の従業員における非正規従業員比率」についても、はっきりとした相関はみられない。「女性の平均勤続年数」が長いほど、育児休業を取りやすいと感じている傾向が読み取れるが、勤続年数が 15 年以上になると取りやすさは下がる。女性の勤続年数が長い職場故、子育てを終了した人が多く、該当者がいないということも考えられる。男性に関しても、女性の勤続年数が長いほうが、取りやすい傾向にある。女性と同様に 15 年以上になると、取りやすさは減ることから、先述したように女性と同様に、子育てが終了した層の人たちと重なることが考えられる。

「従業員一人あたりの時間外労働時間数」をみてみると、女性に関してはわかりやすい相関がみられた。男性についても相対的にみれば、労働時間の短さが取得しやすさにつながっている。認証取得数においては 2 個までは、大きな違いが男女ともに見られないが、3 個以上となると取りやすさにつながっている点を確認できる。「育児休業の利用実態」については、女性の場合は利用者が多いほど取りやすいという相関がみられるが、男性の場合は利用実態と取りやすさに相関はみられない。「育児休業制度以外の制度の有無」については、5 個以上となるとそもそもの度数が少ないため、4 個まででみてみる必要がある。女性については相関がみられ、男性に関しては、「まあ取りやすい」も含めると相関がみられるが、4 個以上では取りやすさが下がる。

以上より、男性にとってはっきりした相関がみられたものは、「女性の平均勤続年数」と「従業員一人あたりの時間外労働時間数」「認証取得数」である。出産育児を経験する女性にとって、長く働ける職場は男性にとっても働きやすい職場であり、長時間労働の是正が求められる現状において、従業員一人あたりの時間外労働時間数が少ない職場は、子育てのしやすさを導くものとなる。認証取得数が多いということは、それだけ職場の環境改善に努めている結果であるともいえ、男性の育児休業取得のしやすさを導いていると考えられる。

VI 総括

本調査が対象としてきた事業所は、岩手県において働き方の改革、企業における子育て支援環境の整備、女性の活躍できる環境の整備に積極的に取り組んでいる企業として位置づけることができる。回答に協力いただいた事業所の9割弱（「取りやすい」+「まあ取りやすい」）が、女性の育児休業取得のしやすさを示している。だが一方で、男性の育児休業の取得しやすさは、4割弱であった。この点から、世間一般に言われている育児休業取得における男性の困難性が本調査でも指摘できるが、おそらくこの4割という値は、他の企業と比べると高い割合であると考えられる。

本調査からは、各種認証取得が、女性社員への育児と仕事の両立支援に結びついている状況が見て取れた。しかしながら、男性に関していうならば、社員の両立支援には結びついていない。とはいえ、認証取得が女性社員の「育児休業を取りやすさ」につながっており、かつ女性社員が「育児休業を取りやすい」と感じている職場は、男性社員も6割以上が育児休業を「とりやすい・まあとりやすい」と感じている点を考えると、女性社員の育児支援環境を整えることが結果として、男性社員の育児支援環境を整えることにもつながるといえる。

認証取得に関しては、認証周知の徹底はもちろんであるが、書類の書き方の簡略化などの工夫が求められると同時に、様々なチャンネルからの個別の指導が重要な意味を持つ。関係機関は、ホームページやイベントにおいて、認証についての説明をしてはいるものの、本調査に協力してくれた事業所においては、認証を取得した経験から、それらが取得には直接的に結びついていないことを実感していることから、個別対応を重視する姿勢が求められる。

全国的に見ても、男性が育児休業を取りやすくするためには、企業や制度の根本的な構造の改革が求められる。本調査から、イクボス宣言が、経営陣の意識改革にもつながり、中小企業が多いことから県認証取得が、女性の両立支援→男性の両立支援に効果を発揮するのではという点が見えてきた。国・県は、各種認証の取得を進める際、一つの認証取得だけではなく、いくつかの認証を組み合わせて取得し、いわば雇用する側・される側の両輪で環境を整えていくことが重要である。

企業における子育て支援体制についての調査

ご協力をお願い

子育てと仕事の両立支援は、企業において、生産性向上の観点から重要な課題となっております。とはいえ、企業努力にすべてを求めるのはなかなか難しいというのが現状です。このような中、いわて未来づくり機構子育て支援部会（座長・庄司知恵子（岩手県立大学））では、子育てしやすい環境をいかにして作るべきか、調査・研究、シンポジウム等を通して、県民の意識向上に努めております。

本調査は、以上に示した問題関心のもと、いきいき岩手支援財団の企画より行われるものです。調査対象は、「くるみん」「えるぼし」「いわて子育てにやさしい企業等」「いわて女性活躍企業等」「イクボス宣言」等の認証を1つでも取得している企業となっております。企業において子育て支援環境を整える際のヒントを、各種認証等未取得の企業に対して示し、企業の支援策を考えると同時に、岩手県全体の子育て支援環境の整備につなげるために実施いたします。

調査・分析に関しては、岩手県（子ども子育て支援課、若者女性協働推進室、定住推進・雇用労働室）と岩手県立大学社会福祉学部・庄司知恵子研究室と共同で実施いたします。調査結果は統計的に処理され、回答者が特定されることはありません。また、お答えいただいた貴事業所に関する個々の情報が公表されることはありません。

つきましては、お忙しい所、誠に恐縮に存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

令和元年 11 月

ご記入にあたってのお願い

1. この調査は、「くるみん」「えるぼし」「いわて子育てにやさしい企業等」「いわて女性活躍企業等」「イクボス宣言」の認証等を取得している企業を対象としております（該当しない場合は、回答不要です）。
2. ご回答は、貴事業所の経営者の方、または経営企画・人事部門を担当される方をお願いいたします。
3. 本店・支店など複数の事業所がある場合は、企業全体ではなく、貴事業所についてご回答ください。
4. 回答は、郵送にてお願いいたします。同封の返信用封筒（切手不要）に入れて投函してください。
5. お忙しい所、大変恐縮ですが、令和元年 11 月 30 日までにご回答をお願いいたします。

庄司 知恵子
岩手県立大学 社会福祉学部
住所 〒020-0693 岩手県滝沢市巢子 152-52
tel 019-694-2378（研究室）
tel 019-694-2300 fax 019-694-2301（学部事務室）
email s-chieko@iwate-pu.ac.jp

令和元年度 12 月 13 日（金）に開催されるワーク・ライフ・バランスセミナーのチラシを同封いたしました。ご関心のある方にお知らせいただけましたら幸いです。

調査票は全部で4頁、質問は、全部で16問あります。回答は任意です。答えたくない場合は、答えなくても結構です。回答につける○の数は、それぞれの問いの指示に従ってください。記述する回答もあります。ご協力の程、よろしくお願いいたします。

I. 貴事業所概要についてお尋ねします。

問1 貴事業所の所在地をお答えください。

| |
|-------|
| 市・町・村 |
|-------|

問2 主たる業種について、当てはまるもの一つに○をつけてください。

| | | |
|-----------------|-------------------|---------------------|
| A 農業,林業 | H 運輸業,郵便業 | O 教育,学習支援業 |
| B 漁業 | I 卸売業,小売業 | P 医療,福祉 |
| C 鉱業,採石業,砂利採取業 | J 金融業,保険業 | Q 複合サービス事業 |
| D 建設業 | K 不動産業,物資賃貸業 | R サービス業(他に分類されないもの) |
| E 製造業 | L 学術研究,専門・技術サービス業 | S その他(具体的に) |
| F 電気,ガス,熱供給,水道業 | M 宿泊業,飲食サービス業 | |
| G 情報通信業 | N 生活関連サービス業,娯楽業 | |

問3 常用労働者総数とそのうち女性の人数、全体の平均年齢をご記入ください。なお、常用労働者とは、(1) 期間を定めずに雇われている者 (2) 一ヶ月以上の期間を定めて雇われている者をさします。

| 雇用形態 | 総数 | うち女性 | 平均年齢 |
|--------------------|----|------|------|
| 正規従業員(社長・店主も含む) | 人 | 人 | |
| 非正規従業員(パート・アルバイト等) | 人 | 人 | |

問4 平均勤続年数について、当てはまるもの一つに○をつけてください。(※把握できる直近の状況で構いません。下の欄は女性を先に書くようになっております。)

| 性別 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|------|---------|----------|-------|
| 女性 | 3年未満 | 3~10年未満 | 10~15年未満 | 15年以上 |
| 男性 | 3年未満 | 3~10年未満 | 10~15年未満 | 15年以上 |

問5 従業員一人あたりの時間外労働時間数(平成30年4月~平成31年3月までの一月あたりの平均値)について、当てはまるもの一つに○をつけてください。

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|-----------|-----------|-----------|--------|
| 0-10時間未満 | 10-20時間未満 | 20-30時間未満 | 30-40時間未満 | 40時間以上 |

Ⅱ. 貴事業所の各種認証取得状況についてお尋ねします。

問6 表1に示した認定等について、取得後、得られた効果を表2より3つまでお選びください。申請していない認証等については、空欄で構いません。

| 認証等の名称 | 第一位 | 第二位 | 第三位 |
|--|-----|-----|-----|
| ①「くるみん」（次世代育成支援対策推進法による「子育てサポート企業」の認定） | | | |
| ②「えるぼし」（女性活躍推進法による「女性活躍推進企業」の認定） | | | |
| ③「いわて子育てにやさしい企業等」認証 | | | |
| ④「いわて女性活躍企業等」認定 | | | |
| ⑤「イクボス宣言」 | | | |

| | |
|----|------------------------------|
| 1 | 経営陣の認識（意識）の向上 |
| 2 | 管理職等の認識（意識）の向上 |
| 3 | 一般従業員（男性）の理解・行動・意識改革 |
| 4 | 一般従業員（女性）の理解・行動・意識改革 |
| 5 | 社会推進体制の整備（研修や担当者の設置など） |
| 6 | 属性にかかわらず活躍できる人事評価や社内ルールの整備推進 |
| 7 | 長時間労働の是正などの労働環境の改善 |
| 8 | テレワークなど多様で柔軟な働き方への環境整備 |
| 9 | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援 |
| 10 | 男性社員への育児と仕事の両立に対する支援 |
| 11 | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援 |
| 12 | 男性の育児休暇取得後の職場復帰支援 |
| 13 | ロールモデルの確立 |
| 14 | 性別に基づく固定観念や偏見の解消 |
| 15 | 企業の社会的評価の向上 |
| 16 | 良い人材の確保 |

問7 認証等を取得することで、問6の表2に示した効果以外に、効果がありましたらお書きください。

問8 問6において、申請していない認証等がある場合、その理由は何ですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

| | | | |
|---|-----------------------|---|----------|
| 1 | 現在申請を検討中 | 4 | コスト面の負担 |
| 2 | 申請が面倒 | 5 | 必要性を感じない |
| 3 | 具体的にどのようにすればよいのかわからない | 6 | メリットがない |
| 7 | 特に理由はない | | |

その他：具体的に

問9 認証等取得において、どのような支援があれば取得に結びつくと思いますか。貴事業所のご経験から、お書きください。国や自治体、経団連、大学等、具体的な支援提供団体を特定できる場合は、そちらもお書きください。

| |
|--|
| |
|--|

Ⅲ 貴事業所の育児と仕事の両立支援についてお尋ねします。

問10 育児休業の利用実績について、過去5年（平成27年以降）の状況を教えてください。

| | 利用実績 | 利用期間（最大） | 利用期間（最小） |
|----|------|----------|----------|
| 女性 | 人 | | |
| 男性 | 人 | | |

問11 育児休業取得における職場の雰囲気について、女性・男性それぞれについて当てはまるものに○をつけてください。

| | とりやすい | まあ とりやすい | あまり とりやすすくない | とりやす くない |
|----|-------|-------------|-----------------|-------------|
| 女性 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 男性 | 1 | 2 | 3 | 4 |

問12 問11で男性に関して、3、4とお答えになった方にお聞きします（1、2とお答えの方は問13に進む）。男性が育児休業を取ることができない理由は何だと思いませんか。当てはまるもの全てに○をつけてください。回答後は問14へお進みください。

- | | |
|----|-----------------------------|
| 1 | 経営陣の認識（意識） |
| 2 | 管理職等の認識（意識） |
| 3 | 一般従業員（男性）の理解・行動・意識 |
| 4 | 一般従業員（女性）の理解・行動・意識 |
| 5 | 社会推進体制の未整備（研修や担当者の設置など） |
| 6 | 属性にかかわらず活躍できる人事評価や社内ルールの未整備 |
| 7 | 長時間労働などの労働環境 |
| 8 | テレワークなど多様で柔軟な働き方の未整備 |
| 9 | 女性社員への育児と仕事の両立に対する支援が不十分 |
| 10 | 男性社員への育児と仕事の両立に対する支援が不十分 |
| 11 | 女性の妊娠・出産後の職場復帰支援が未整備 |
| 12 | 男性の育児休暇取得後の職場復帰支援が未整備 |
| 13 | ロールモデルがない |
| 14 | 性別に基づく固定観念や偏見 |
| 15 | その他（具体的に) |

問 13 問 11 で男性に関して、1, 2 とお答えになった方にお聞きします（3, 4 とお答えになった方は問 14 へ進む）。取りやすい状況をもたらしているものは何でしょうか。自由にお書きください。

| |
|--|
| |
|--|

問 14 育児と仕事の両立において、貴事業所では、育児休業制度のほかに以下の制度はありますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。示したものの以外にもありましたら、その他にご記入ください。

| | | | |
|----------|-----------------------|---|---------------|
| 1 | 短時間勤務制度 | 5 | 事業所内託児施設 |
| 2 | 育児の場合に利用できるフレックスタイム制度 | 6 | 育児に要する経費の援助措置 |
| 3 | 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ | 7 | 在宅勤務制度 |
| 4 | 所定外労働の免除 | 8 | 子の看護休暇 |
| その他：具体的に | | | |

問 15 育児と仕事の両立について、ご意見等ありましたら、ご自由にお書きください。

| |
|--|
| |
|--|

問 16 本調査票のご回答は、どなたがされましたか。以下についてお答えください。性別については当てはまる方に○をつけてください。年齢は平成 31 年 4 月 1 日時点の年齢をお書きください。

| | | | |
|----|--|----|------------|
| 所属 | | 性別 | 1 男 2 女 |
| 役職 | | 年齢 | 歳 |

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

※お願い※

差支えがなければ貴事業所名をご記入ください。

（貴事業所と記入内容を結び付けて公開されることはありません）

| | |
|---------|--------------------------------|
| 事業所名 | |
| メールアドレス | （調査結果報告書を後 64 PDF 形式でお送りいたします） |

自由回答記述

問7

| |
|---|
| 特に思いつかない |
| 寿退社が無くなった。ジェンダー平等意識改革 |
| 休業等の取得がしやすくなった。 |
| 表2 1～4により、従業員間の連携強化、コミュニケーション向上、労働生産性の向上。 |
| 対外的なイメージアップ（求人） |
| 新卒採用時のイメージ向上 |
| SDGsに貢献していると認められた。 |
| 地域の少子化への問題意識の向上。 |
| 講習会、セミナー等へ、積極的に参加するようになった。 |
| なし（認証をとる前、20年以上前から行って、周囲からおどろかれていましたので、取得した効果ということでは、特にありませんでした。）☆結婚・出産祝い金（10万円支給）+10・20・30年勤続で海外旅行（15万円支給）+賞与年3回+特別手当年4回。給料の自己申告制。+赤ちゃん同伴出勤、事務所内保育、食事会・社員旅行への子供同伴、学校行事参加等のための勤務時間弾力運用。 |
| 職業安定所に求人票を提出するときに記載する為か、女性の応募者が多いです。 |
| 効果なし |
| 「女性活躍推進法」という法律があることを社員に周知できた。 |
| 特に効果を実感できていない。 |

問8

| |
|---|
| 本件関連につきましては、支社マターでの取扱いではない為。 |
| 申請中のため |
| 目標設定や条件等がいとうしない為 |
| 該当しないため |
| 過去から育児と仕事の両立について取組んでおり、現在で認定を受けると今更取り込んでいると思われるため |
| 「いわて子育てにやさしい企業等」は中小企業対象で当社はあてはまらない。 |
| えるぼし→要件に該当しない いわて子育てにやさしい企業等→対象ではない |
| 要件に満たないため |
| 取得後、会社にとってのメリットがどのようなものかを知らない。 |
| 企業イメージアップにつながるメリットが少ない |
| 各種認定証取得にかかる専門の業務ではなく、本来の業務が優先されるため、先送りが続いている状況 |
| 今後状況にあわせて取得予定 |

| |
|---|
| イクボス宣言から、申請を考えている。 |
| 申請したくても、申請できない。(応募はだれでもできない) |
| もともと子育てしている方に優しい職場環境なので、あえて認定してもらおうと思わない。 |
| 男性が育児休業を取得するまでになりません |
| 申請に必要な基準を満たしていない |
| 子育て世代がない為 |
| 経営者の意識がそこまで追いついていない |
| 基準に達していない |
| 対象とならない、計算方法が複雑で難しい |
| 存在を知らなかった為 |

問9

| |
|--|
| 補助金等、実質的な支援があれば取得したいと考えるのではないかと思います。 |
| 認証等取得企業に対する助成金制度（人材育成や資格取得に伴う費用） 認証等取得企業限定の就活イベント 入札時の優位性 |
| 情報提供（県より）知らない人が多い、もしくは自己判断でハードルを高くしている。 |
| 取得方法の説明会や郵送での案内がもう少しあるといいかと思います。 |
| 各種セミナー等により、周知の機会の拡大 |
| 人員の配置基準の運用が、派遣的になれば取得しやすくなる。 |
| 書類作成や手続きの簡略化だと思います |
| 認定制度があること自体を把握していない企業が多い（中小）。周知必要、弊社は顧問社労士から情報提供。 |
| 認証後のメリットが小さいこと。その割に申請に労力が必要である。それぞれの認証の認知度が低い。これについては、認証団体の努力が必要と感じている。（差別化をもっと図って欲しい。メリットを拡大して欲しい。） |
| 認証までの情報をもう少し、ほしいです。 |
| 新聞等、メディアで紹介される機会が増えると、取得に結びつくと思います。 |
| 私共は、2007年21世紀職業財団様の指導で2年間仕事と育児の両立のための指導をいただき、それが基本となりくるみんを取得しました。具体的な取組みの指導をしていただければ取得しやすいと思います。 |
| 雇用に影響があればよい 求人票に記載があるだけで応募が増えるわけではない |
| 建設業の場合、総合評価落札方式入札における加対象とすること。（入札参加資格申請ではなく） |
| 建設業で言えば、経審の点数が上がる等、具体的なプラス要素があること。 |
| ・設備購入の一括償却や税率軽減 ・助成金受給時の金額の増額など、制度を整えて認証が受けられた分給与賞与で社員に還元したい。 |
| ・申請に関する書類の簡素化。 |
| 認定に関連づけた助成金制度（両立支援等助成金など）の要件、書類作成が簡潔だと取り組み易いと |

| |
|---|
| 思う。 |
| 認証取得を検討している企業向けの研修会があると良いと思います。具体的な申請方法、書類様式、算出方法など知りたいです。 |
| 全くわからない事業所さんが多いと思うので、お手数でも個別訪問をして認定の説明、要件がどれくらい当てはまりそうかの確認とアドバイスをしてあげた方がよいと思います。県の若者女性協働推進室さん、労働局の雇用環境・均等室さんにお世話になりました。 |
| 学生や一般求職者への認知度を上げる。 |
| 申請の検討、申請書作成は社内で可能である。 |
| 取得した企業を公表して、良かった点をかたってもらおうと（国・自治体・経団達に）、あとに続く企業が増えると思います。特に、取得したらどれだけ有利になったかを経営者から具体的に話をしてもらおうと効果が大きいと思います。 |
| 支援をお願いする前に社内の諸問題と社員の考え方を知る必要がある 共に働きやすい職場作りに関して労使双方で意見を出し合い意識改革を促し実行、その後支援団体等と連携して支援をおおぐ |
| ハードルをもう少し低くしてほしい |
| ・認証を取得したことにより補助金がある。 ・事務手続の簡素化。 |
| ・社労士を自治体が無料で派遣。（資本金1000万円未満の事業所） ・自治体で担当を決め、今後の地場産場の為、中小企業を中心に巡回し説明し、一緒に取り組み、自治体内での情報共有に努める。 |
| 認証によるメリット（補助金や社会的評価） |
| 書類の簡素化と補助金または助成金の支給などでは？ |
| 講習会等 |
| だれでも、申請しやすい内容にする事。 |
| 申請支援体制の強化 Q&Aしやすい部署の設立 e t c . |
| 取得への指導やアドバイス |
| 実績の有無 |
| 県の振興局単位での説明会開催などで、取得可能な認証制度の確認が出来ればもっと取得企業は増加すると思います。 |
| 成功事例をもっとPRすることで「やらなくちゃ」という意識を高めていってほしい。 |
| 各業界の上部組織（建設業であれば建設業協会等）が優先課題として取り組む必要がある。 |
| 申請条件で、新規に規定を設定しないといけない物などがあるが、すでに規定もあるし、実施している物だったりする。→アピールにならない。 |
| 認証制度のさらなる周知。 |
| 認証取得のための具体的な相談や計算方法を教えて下さる研修の開催。 |
| 経営陣の理解向上が不可欠 認証の存在を広める事 |

問12

| |
|---|
| <p>男性自身が取得に対してメリットを（実利）を感じづらい 良い経験、子どもとの貴重な時間は過ごせるが給与が（収入が）減る、土日を育児にあてていて配偶者に平日はまかせられる環境の方が多く無理にとらなくても良いという考えが多い。</p> |
| <p>人員不足、専門職など</p> |
| <p>業務の多能化</p> |
| <p>育児休業中は無給のため</p> |
| <p>育児休業中の収入の低下 店舗での人員数の不足</p> |
| <p>人員不足により、とれる余裕がない。</p> |
| <p>育休中は無給になることのリスク（給付金が支給されるとしても満額ではないため）</p> |
| <p>現場のスケジュール</p> |
| <p>職員人数が少なく、変わる者がいない</p> |
| <p>少人数での現場の為、実質的不可能（かわりがいない）</p> |
| <p>代替人員がいない、経営陣に補充の意欲が感じられない</p> |
| <p>若い社員がいない</p> |
| <p>交代要員が不足しているため</p> |

問13

| |
|--|
| <p>働き方改革の取り組みによる成果</p> |
| <p>定休日はなく、シフト制なので、普段から「もちつもたれつ」という助け合う精神で職場作りに取り組んでいる。</p> |
| <p>職場の雰囲気がいい。子育て中の職員に対する理解がある。</p> |
| <p>就業規則に規定しており申請があれば容認</p> |
| <p>周囲の理解があるため、サポートできる体制があるため。</p> |
| <p>取得者に対して非難することなく、業務フォローも他の人員で行っています。一名が取得することにより、実績を作り、取得しやすい雰囲気になっていると思います。</p> |
| <p>取得に問題ない環境の為。</p> |
| <p>経営者、管理職の理解と社内の雰囲気作り</p> |
| <p>規程の整備と職場の雰囲気</p> |
| <p>会社の理解、日頃の周知、強性制あり（休業制度化）。</p> |
| <p>会社の雰囲気と周りの協力 男性育休100%企業宣言をしている。</p> |
| <p>意識（認識）の向上、取得することへの抵抗感はない</p> |
| <p>2001年に1名、その後も1名の男性社員が育児休業を取得。子の看護休業取得など、男性でも休みやすい体制、社風がある。</p> |
| <p>・職員がほとんど子育て世代であること。 ・働き方改革に取り組んでおり、積極的に取得を促している。</p> |
| <p>・経営陣の理解。</p> |

| |
|---|
| ・経営陣の理解、認識。 |
| 部署内での業務共有ができています。上司が協力的で業務の調整に理解を示してくれる。 |
| 上司の理解 |
| 女性が多い職場であり理解がある事。管理者等の上位者が取得実績がある事。 |
| 実際にとった従業員はいないので詳しい事は不明ですが、取りやすい環境はつくっているつもりです。 |
| 規定内に5日までは有給扱いとなっているため、一方、長期の育児休業についてはカバー体制が確立されておらず取得にはハードルがあるのは事実。 |
| 会社全体のスタンスを明確に出せているからだと思います。 |
| 会社全体でバックアップ体制をとってくれている。 |
| 会社の雰囲気がいいから。 |
| 会社の中のふんいきが、そうなっているから。 |
| 過去から育休に対して会社（社員）の理解が進んでいる |
| 育休を望む者の業務を分散しカバーできるから。 |
| 育休は取るものだという意識をほとんどの職員がもっている。 |
| コミュニケーションの充実。経営者の理解。 |
| 「いわて子育てにやさしい企業」と「いわて女活」及び「えるぼし」の認定を受けたこととそれを来客カウンターに展示してPRしていること。 |
| 有給など、事前に申請すれば、許可しているから |
| 弊社では有給休業の取得も取りやすくしている為に、育児休業も同様に取り易くしています。 |
| 職場の雰囲気づくり |
| 子育てに対する理解、応援がある。 |
| 経営陣の子育てしながら働いてきた経験から、子供や家庭を第一に！という考え。 |
| 経営陣・管理職等の理解が得られていること。（育児経験者が多い） |
| 給与・昇給が、男女平等なので。 |
| 会社全体および事業所独自で有給休業取得の促進を行っている為。 |
| 会社規定に育児休業取得が定められており、職種上福祉関係は、比較的男女均等な仕事内容も多く、全体でバックアップ体制を取り易いと思われることから。 |
| 会社として、周知を行っている |
| ダイバーシティの活動を会社全体で推進しているので。 |

問 14

| |
|---|
| 制度ではないが、考慮している。 |
| 制度としてはないが、要望により対応する考えはある。 |
| 小学校に入るまでの子については、体調不良での休みや学校行事への参加のための休みは特別有給としている |
| 育休明けの人には、有休+30日付与 |

| |
|-------------------------|
| 土曜出社の免除（月に1回） |
| 深夜業の制限 |
| 企業主導型保育園との利用契約 |
| 育児休業取得者へのキャリアコンサルティング。 |
| 深夜業の制限 |
| 有給休業、看護休業とも1時間単位で取得できる。 |
| 必要があれば希望通り許可 |
| 子供を連れて出勤できる |
| 介護休業 |

問 15

| |
|---|
| 当社においては、規模的には個別対応となるため、両立できる環境の向上を個別に積み上げていく方針である。 |
| 職場内の理解が必要。 |
| 社会保険労務士がもっと勉強して、制度や助成の情報を伝え、推進すべき。 |
| 経営陣も子育て世代ということもあり、理解力が少なからずあるのだと思う。 |
| ・「1年生問題」（学費保育がない地域、帰宅時間が早い等）での退職者あり。 ・「特定事業主行動計画」の対象事業主の、計画策定、および、目標達成率など実態が見えないが、公表すべき（ご指導している側なので） |
| 本人の意識次第です。遅刻も早退も休みも与えていますが、一向に意欲の改善は見られない方もいます。仕事をしている最中は、集中してほしいなと思う事が多々あります。 |
| 女性だけでなく、男性も育児と仕事を両立する支援が高まってきていますが依然として転勤による単身赴任や長期派遣などがあり、子育て世帯には、家を離れて仕事をするのは困難と感じます。テレワーク推進等の企業支援が必要だと思います。 |
| 約10年前、男性で育児休業を取得した社員がおりますが、それ以降男性の取得実績はありません。当社のみならず、地域（岩手県北）全般に、男性が育児の為仕事を休むことへの理解が醸成されておらず、業務の設計もそうなっている気がします。 |
| 弊社のような若い企業は社内制度を構築しても現状に合わず、制度があるだけになってしまわぬ様に気をつけなければならない。また、少数精鋭で業務をまわしているため、特に男性の専門技術職は、育児休業を取得することはなかなか難しい。 |
| 培ってきた技術や経験を、出産や介護等のライフサイクルの原因で離職し、手離すことは、本人にも企業にも大きな痛手になる。性差を超えて、離職することなく効率的に働ける職場環境を整えることが重要。※今は共働きあたりまえ！！男性だって授業参観やPTA行事に参加する時代。それがあたりまえになりますように。 |
| 男女問わず、育児休業の取得（特に男）を促すには、収入に対する補償なり補填制度を充実させる必要がある。休業中の収入減は、育児にも直結する問題となるため、今度も（特に）男性の育児休業の取得希望者は現われにくいと思う。 |

| |
|--|
| <p>時間外労働や転居を伴う転勤が出来ない子育て中の者でも、正当な評価がされることが重要だと思う。(特に、男性の育休取得にとって)</p> |
| <p>育児短時間、看護休業など設けているが、権利であって義務ではない。ごく当たり前に、育児優先。これまで子を育てながら、働いてきた女性従業員にとっては、自分たちはこうしてきたのに…と割と厳しめ。小規模な会社だと、代わりがいなかったりもするため、管理する方としたら非常に大変。双方、歩みよればいいのだが、権利を主張する者の方が少々強い。</p> |
| <p>お互い様の気持ち、おかげ様の気持ち大切です。</p> |
| <p>・労働者人口が減る中、女性にも活躍が求められている最近、男性の意識改革が重要だと感じる。育児の前から家事などの役割なども女性にかたよらない工夫が必要。 ・テレワーク等が普通になるよう社会インフラの整備も必要だと思う。(ペーパーレス化、意識改革、BPR) ・異業種でのパパ・ママ交流会などで異なる家庭・異性と意見交換出来る場があっても良いかもしれない。</p> |
| <p>男性職員には、育休取得の考えが無く、育児＝女性という考えがまだ根強く感じる。</p> |
| <p>どうしても女性にかかる比重が大きい。学校の行事(PTA、役員含む)、子供会、病気等の看護、呼び出しも母親の方が多く、世の中の、無意識のうちに、そんなものだと思っているのだろう。父親が積極的に家事や育児をしてくれるようになるには、やはり子供が産まれた直後からが、最も重要な期間だと思います。喜びや大変さを、夫婦で同じように感じることで、自然と男女差も少なくなってくるのではないかと。(特に育児に関して)、子供の行事等にも父親自らが参加するという気持ちになれば、母親も助かるし、仕事にも励めると思います。</p> |
| <p>・企業環境でいえば、業種等限られるが、在宅ワークにより業務の一部を補える経営環境の整備とそれを支援する制度構築、普及が企業規模問わず必要。 ・乳幼児保育、教育施設に関して、給与水準と業務負担のバランスが悪く、常に人手不足の状態にあり、受け入れ体制が整っていないため、小さい子を持つ親が働きながら安心して子を預けられないことも大きな問題だと思います。</p> |
| <p>特になし(前提が育児と仕事を両立出来る様な環境にて採用している為)</p> |
| <p>当社は女性のみの剣道防具製造会社であり、所謂3Kの職場だが、世界で唯一の日本産道具のみ生産するメーカー。スタッフは地元出身者のみであり、地場産業は地域の方々にお世話になっている。女性だけの職場なので実際は、育児以外にも介護・孫育て、地方ならではのワカメ休みなど女性とはかく忙しい。昔の生活様式と現代の生活様式は大きく変化しているので女性の労働は今後の日本経済の活力になる。育児と仕事の両立は、それを為してきた人に尽力して頂くのが地元では大きな力になる。実際、先日、「北いわて未来づくりネットワーク」に参加、設立メンバーとなったが、男性ばかり。年配の社長様が多く、子育てを一生懸命していたかどうか疑わしい。本当の支援というのは、問題に直面し、乗り越えてきた道を切り開いてきた人の声をきくのが一番だと考える。当社は女性だけの職場なので女性が働きやすい環境を整えるのは政府が大きな声を上げる以前からしてきた。本当の両立とは、現場主義でスタッフが働きやすいと感じたときにいえるものだと思う。地場産場を支える人材は、地元の子どもから。今後、子どもベースにいろいろ活動し、人材を育てていく。</p> |
| <p>少ない人数でまわしているために男性は若干無理がある。(長期取得する場合に関して)。</p> |
| <p>育児は人生の中で言えば、一時的なものだから、お互いに助けあって良い時間を過ごせばいいです。生活(育児-子供のため)のために仕事をするのであって、仕事のために生活(育児)をしているので</p> |

| |
|--|
| <p>はないから、というのが、私（経営者）の考えです。30～40%の戦力ダウンはしますが、周囲が「お互いさま」とカバーしあって仕事をしています。家庭的な職場です。</p> |
| <p>お金の援助と人のサポート。</p> |
| <p>両立は社会の理解がないとむずかしい。男性より女性の負担が大きい。</p> |
| <p>少子化が進んでおり仕事をしながらでも子供を生み育てる事ができる職場作りが必要だ</p> |
| <p>出産・育児については、制度として十分整ってきたと思います。今度は、休んでいる間それをフォローする側の制度を整えていくことが今後の課題です。（マタハラにつながらないように、お互いが気持ちよく働けるように。）</p> |
| <p>男性の育児休業を取得する環境の整備が不十分な事と、取得したとしても、周囲の理解がない＝取得し難い</p> |
| <p>会社側の理解</p> |
| <p>中小企業の場合、経営層の意識改革が進まない限り心から安心して働ける環境にならないと思う。</p> |
| <p>経営者の意識の中に「この業界では（育休とか）ムリだ」という思い込みがあり、同業者の間で互いにそれを確認しあっているような風潮がある。そのような業種は多いと思うので、もっと成功事例を出して意識を変えさせないと難しいと思う。「取り組まないと損だ」と思えるような。</p> |
| <p>育児休業制度に基づき休業した男性社員について、職場復帰後に昇格が遅れたとの事案を他業種他社から耳にした。有給休業の取得同様に厳しい条件を国が付加しないと容易に理解が進まないであろうと感じた。</p> |