

I 調査の目的

本調査は、仕事と家庭の両立支援策やワーク・ライフ・バランスの推進にあたって市内企業の実態や事業主の意識の実態を把握し、推進についての課題を明らかにし、課題の解決につながる先進事例等を発掘するとともに、札幌市独自のワーク・ライフ・バランス取組企業を認証する制度創設に向けた基礎資料とすることを目的としています。このため、各種アンケート調査のほか、道内外企業に対する事例調査なども実施しました。

II 企業における仕事と家庭の両立支援策の現状

1. 調査の概要

1.1 調査の目的

企業の経営者・責任者の方が、職場における仕事と家庭の両立支援策等の推進についてどのように考えているかをまとめ、仕事と家庭の両立支援策やワーク・ライフ・バランスを進める企業を応援する仕組みを検討するために、札幌商工会議所の協力を得て、アンケート調査を実施しました。

1.2 調査の内容

○調査対象と有効回答数

従業員10人以上の札幌商工会議所会員企業5,509社を対象として実施

有効回答数は1,132件（回収率22.6%）

○実施時期

平成19年6月

2. 調査結果

2.1 回答企業の属性

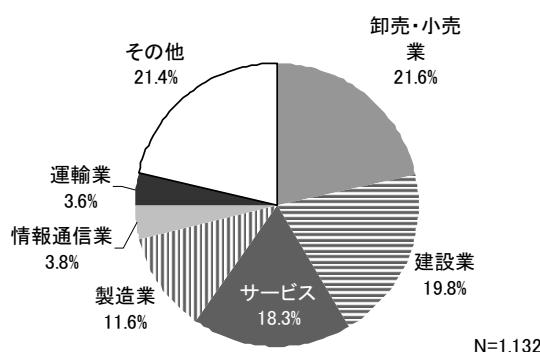
：従業員の高齢化などが経営上の問題点

●卸売・小売業、建設業、サービスで回答事業所の過半数

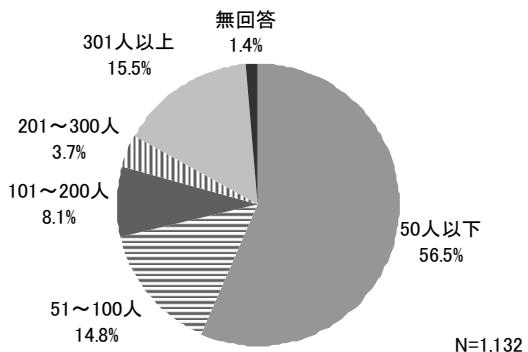
回答事業所の業種をみると、卸売・小売業が21.6%、建設業が19.8%、サービスが18.3%となり、この3業種で全体の59.7%を占めています。

また、従業員規模をみると、56.5%が従業員50人以下となり、100人以下では71.3%と過半数を超えていいます。

■回答企業の業種



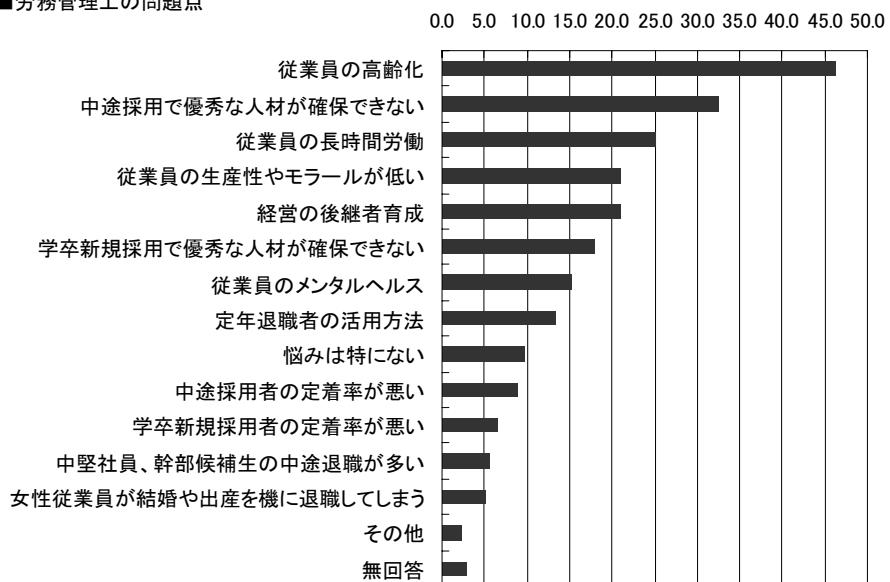
■回答企業の従業員規模



●労務管理上の問題点としては、従業員の高齢化が最上位

労務管理上の問題点としては、「従業員の高齢化」が最も高く46.2%となっており、次いで「中途採用で優秀な人材が確保できない」(32.5%)、「従業員の長時間労働」(25.2%)が上位に挙げられています。

■労務管理上の問題点



2.2 企業と社会、仕事と家庭についての考え方

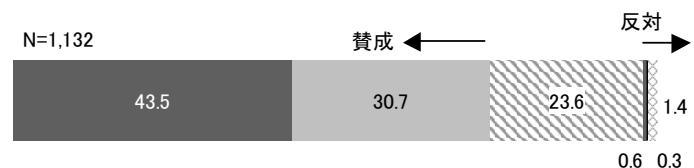
社会貢献や仕事と家庭のバランスについての考え方は多くの企業が賛同している。

- 「企業も地域や社会への貢献に取り組む必要がある」という考え方には7割以上が肯定的
- 「仕事と私生活のバランスがとれてこそ、よりよい仕事の成果が得られる」という考え方には約9割が肯定的

企業の社会貢献等については、肯定的（5段階評価で1と2）にとらえている企業が74.1%と多数を占めています。

また、「仕事と私生活のバランスがとれてこそ、よりよい仕事の成果が得られる」という考え方には、5割以上が賛成（5段階評価で1）、肯定的な回答は88.6%と、ほとんどの企業の賛同が得られています。

■企業も地域や社会への貢献に取り組む必要があるという考え方



5段階評価、左から1(賛成), 2, 3, 4, 5(反対)、無回答

■仕事と私生活のバランスがとれてこそ、よりよい仕事の成果が得られる



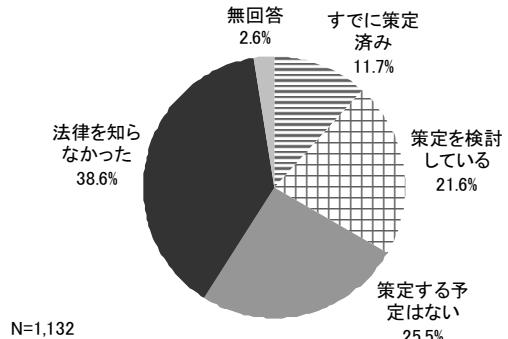
5段階評価、左から1(賛成), 2, 3, 4, 5(反対)、無回答

次世代育成支援対策法の企業への浸透は不十分

- 約4割が「法律を知らなかった」と回答

次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画の策定状況は、「すでに策定済み」が11.7%、「策定を検討している」が21.6%でした。回答企業は行動計画の策定が努力義務となっている従業員規模300人以下の企業が多いため、これらの回答が少なかったと考えられます。

■一般事業主行動計画策定状況



2.3 仕事と家庭の両立支援について

仕事と家庭の両立を積極的に支援したいと考える企業が約半数

その理由は、従業員の福利厚生のため、CSR（※）を果たすため

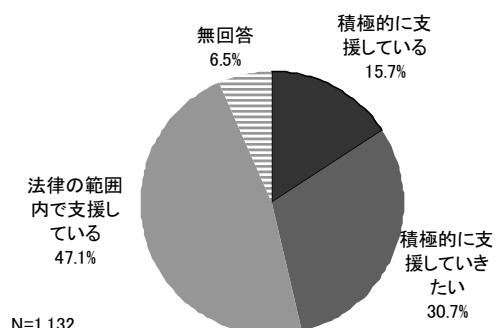
一方、費用や人員に余裕がないため、法律の範囲内で十分とする企業も多い

※CSR : Corporate Social Responsibility（企業の社会的責任）

●仕事と家庭の両立を積極的に支援していきたい（している）企業が半数

仕事と家庭の両立支援については、「積極的に支援している」と回答した企業が15.7%、「積極的に支援していきたい」と回答した企業が30.7%でした。両者をあわせると、46.4%と約半数の企業が積極的な支援を考えています。

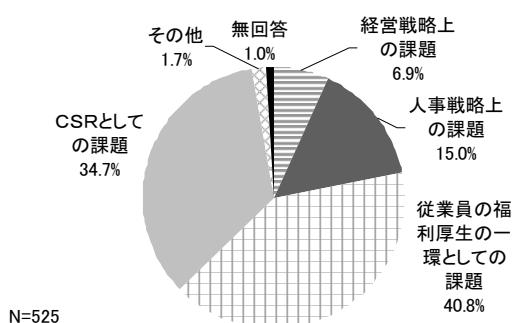
■「仕事と家庭の両立支援」についての考え方



●支援する理由は福利厚生の一環やCSR

積極的に支援している（していきたい）理由は、「従業員の福利厚生の一環としての課題」との回答が40.8%と最も多く、次いで「CSRとしての課題」との回答が34.7%あり、この二つの理由が大半を占めています。

■積極的に支援する（していきたい）理由

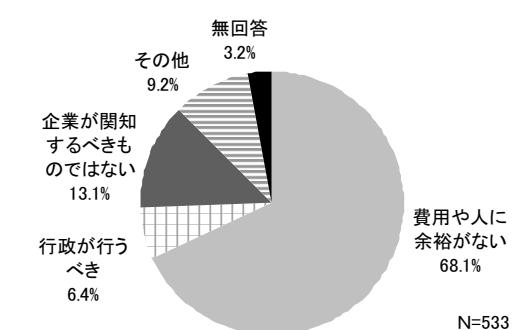


●法律の範囲内とする理由は「費用や人に余裕がない」から

一方、仕事と家庭の両立支援を法律の範囲内とする理由は、「取り組む費用や人に余裕がない」との回答が68.1%と半数を超えていました。

この他には、「出産育児は個人生活に関わることであり、企業が関知すべきものではない」が13.1%、「「仕事と家庭の両立」は少子化対策であり、それは行政が行うべきものである」が6.4%でした。

■法律の範囲内とする理由

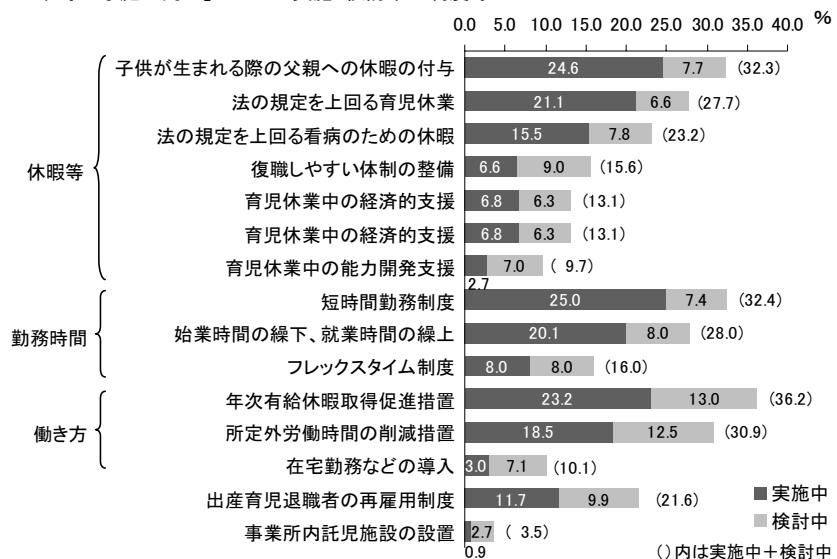


●実施あるいは検討中の支援制度は「有給休暇の取得促進」、「父親への休暇の付与」、「短時間勤務制度」など

仕事と家庭の両立のために実施あるいは検討している制度は、実施中の制度では「短時間勤務制度」(25.0%) や「父親への休暇の付与」(24.6%)、「有給休暇の取得促進」(23.2%)などが多くなっています。

実施中と検討中をあわせると、これらの他に「所定外労働時間の削減措置」が3割を超える回答となっています。

■「仕事と家庭の両立」のために実施・検討中の制度等



2.4 育児休業について

育児休業の取得実績は、ほとんどない企業が大半。取得者が少ない理由は、女性では「退職希望が多い」こと、男性では「本人が必要としていない」こと。

育児休業による問題点は、「他の従業員の負担が増大する」こと。

ただし、「CSRを果たすことになる」や「企業イメージの向上」などのメリットもある。

●育児休業の取得実績がほとんどない企業が大半

過去3年間に育児休業を取得した（現在取得している）従業員がいると回答した企業は、男性取得者の場合が4.0%、女性取得者の場合でも18.9%と2割弱となっています。

■育児休業の取得状況

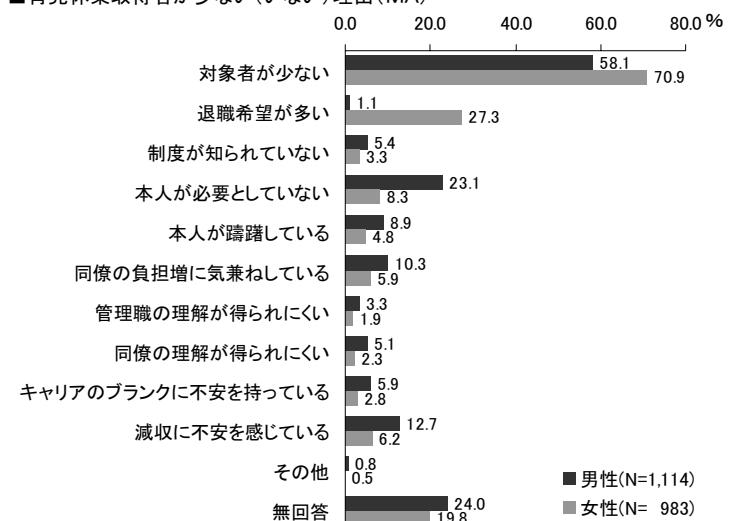
有効回答数	1人以上と回答した企業数	
	男性取得者	女性取得者
全体	1,132社	45 (4.0%)
50人以下	771社	32 (4.2%)
51～100人	161社	4 (2.5%)
101～200人	100社	4 (4.0%)
201～300人	23社	1 (4.3%)
301人以上	55社	3 (5.5%)
無回答	22社	1 (4.5%)

●育児休業取得者が少ない理由は、女性では「退職希望が多い」こと、男性では「本人が必要としていない」こと

育児休業取得者が少ない企業にその理由を尋ねたところ、男女とも「対象者が少ない（いない）」が最も多くなっています。

他の回答をみると、男性の場合は「本人が育児休業を必要としていない」が23.1%、女性の場合は「結婚・出産を機に退職を希望する社員が多い」が27.3%と、比較的回答が多くなっています。

■育児休業取得者が少ない（いない）理由(MA)

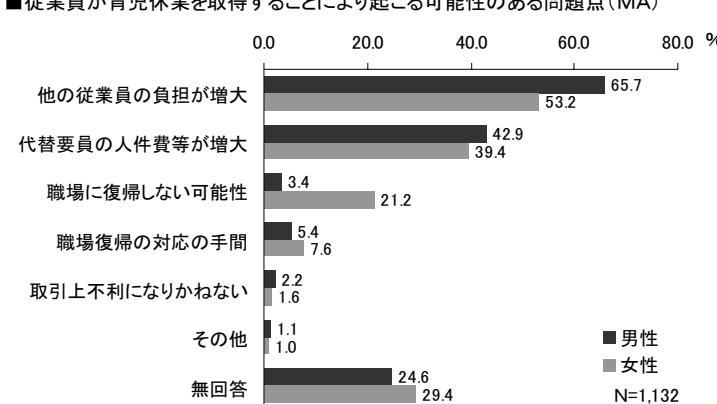


●従業員が育児休業を取得する問題点は、他の従業員の負担が増大すること

従業員が育児休業を取得することで、起こる可能性のある問題点は、「代替要員の確保ができず、他の従業員の負担が増大する」との回答が最も多く、男性の場合は65.7%、女性の場合は53.2%となっています。

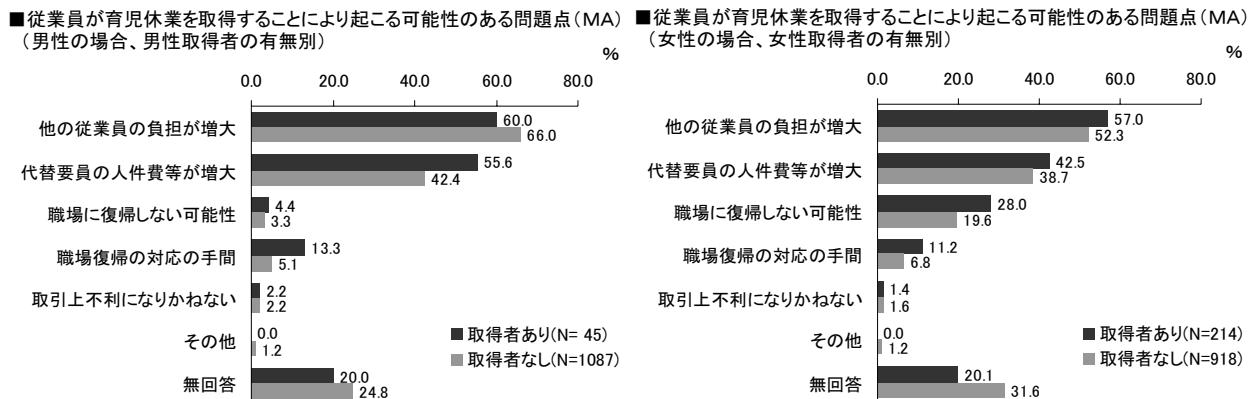
これに次いで多い回答が「代替要員確保のための人事費が増大する」ことであり、両立支援を法律の範囲内とする理由

■従業員が育児休業を取得することにより起こる可能性のある問題点(MA)



と同様に、人や費用の問題が大きいことがうかがえます。

男女別・育児休業取得者の有無別にみると、女性では取得者の有無にかかわらず、同様の傾向となっていますが、男性では、「代替要員の人事費等が増大」や「職場復帰の対応の手間」などで、取得者がいる企業の回答割合が高く、費用や手間の問題が実際には高いこともうかがえます。

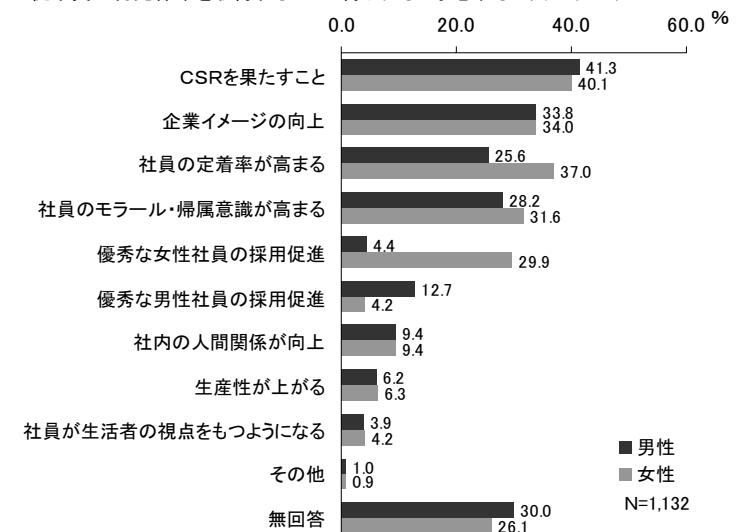


●従業員が育児休業を取得することで「CSRを果たす」、「企業イメージが向上する」などのメリットもあると考えている

一方、従業員が育児休業を取得することで得られると予想されるメリットは、「CSRを果たすことになる」や「対外的な企業イメージが向上する」こと、「社員のモラール・会社への帰属意識が高まる」ことが、男女とも高い割合となっています。

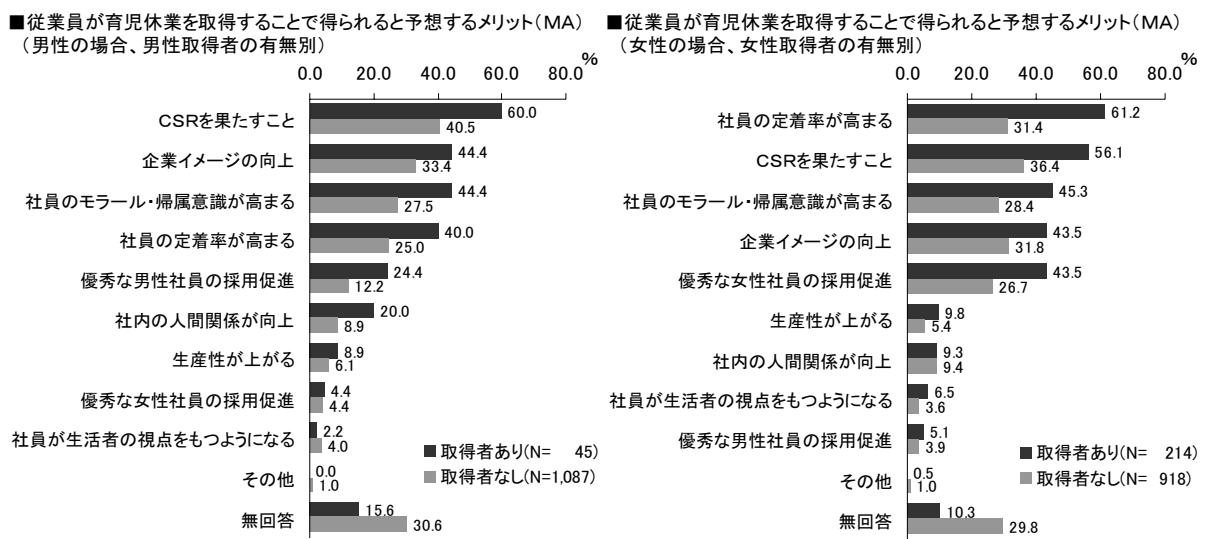
また、全般的に女性の場合にメリットを予想する回答が多く、「社員の定着率が高まる」、「優秀な女性社員の採用が促進される」などで、高い割合となっています。

■従業員が育児休業を取得することで得られると予想するメリット(MA)



●実際に取得者がいる企業は、そのメリットをより認識している

メリットについても、男女別・取得者の有無別にみると、取得者がいる企業は、メリットの回答割合が男女とも全体的に高くなっています。特に、女性の場合に「社員の定着率が高まる」との回答は、取得者の有無で倍近い差があり、イメージでの回答と実際の効果との認識の差があることがうかがえます。



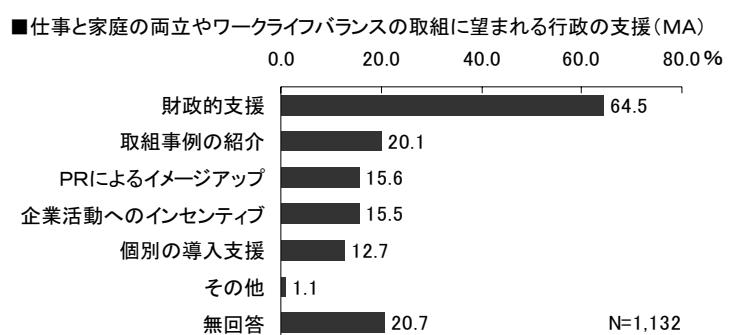
2.5 両立支援を進めるために望まれる行政の支援

企業が両立支援を進めるためには、行政による財政的な支援が望まれている。

制度に対する意見として、中小企業へのPRの不足や支援制度の問題点を指摘する意見や、現状での取組は困難、支援は不要などの声があった。

●両立支援を進めるために望まれる支援は6割以上が「財政的支援」と回答

企業が仕事と家庭の両立支援策やワーク・ライフ・バランスの取組を進めるために望まれる行政からの支援・補助は、「財政的支援（奨励金、低利融資等）」との回答が6割以上と最も多くなっています。



●企業の両立支援については、「現状では困難」という意見が多数

企業が両立支援を進めるために望まれる行政の支援策についての自由意見では、「（支援があったとしても）現状では困難」という意見が多くありました。その理由は、経営的・人員的に余裕がない事などが多いですが、他に「職種によっては難しい」という意見もありました。

また、「支援制度について初めて知った」という意見もあり、ここでも中小企業に支援策があまり知られていない現状がうかがえます。

自由意見の抜粋

分類	内 容	企業規模
現状では困難	職種によってはいかなる支援があっても無理なこともありますし、小さい店では、1日2日の休みでさえまならないのが現状です。	50人以下
現状では困難	少人数で小規模のため支援や補助があったとしても、積極的には取り組み辛い現状。	50人以下
現状では困難	少数で業務をこなしているので、人的支援、補助があっても教育等に時間がとれない。	51～100人
現状では困難	仕事柄男性が休むことは無理があります。出産立会いや学校行事のために休むことは問題ありませんが長期は無理です。女性に関してはある程度子供に合わせて休んでも問題ありません。お金のことよりも、家庭を大切にすることが大事だと思います。お互い相手を思いながら仕事をしています。	50人以下
財政支援	低利融資ではなく国が助成金などで負担してほしい。零細企業は融資を受けることが大変きついです。	50人以下
財政支援 人員確保の問題	助成金などがなければ現状では難しい。特別な技術を必要とする仕事のため人材の確保が難しい。	51～100人
人員確保の問題	従業員数に余裕がないと、休日を与えたくてもそのしわよせが他の従業員の負担になることから、従業員を一人でも多く確保するために、助成金をいただけたらありがたいと思います。また、老齢化社会のひずみは若い従業員たちにも負担になっていて、母が調子が悪いので…とか、祖母や祖父が具合が悪いので…といって、就業も出来ず退職していく人が多くいます。従業員確保に会社経営も大変です。	50人以下
人員確保の問題	誰でもよいという仕事ではないので育児休業中の代替要員をどうするか問題である。即戦力となる人を代替期間だけ雇用するとしても確保するのは難しいだろう。現在の支援策は民間企業、特に中小企業の実態を理解していない。机上だけの策であるとしか思えない。	101～200人
P R不足	財政的支援の事例等の紹介。その前に中小業者への制度の告知はもとより積極的に財政支援についての周知が必要。	50人以下
P R不足 その他	・「くるみん」マークの大々的なPR／ブランド化 (ISO、Pマークのような) ・労働時間の上限規制 ・コンサルタント育成支援および費用補助 (コンサルフィー)	201～300人
働き方 その他	・制度利用の義務化 ・長時間労働に対する意識改革推進 ・子供のいる家庭については、幼少期・学童期に子供とすごす時間の大切さの認識を（重要度を）もっとうたえる。（親教育が一番大切な）	50人以下
託児所	託児所の開設、費用の援助。子供を安心して預けられるところがあれば、企業の負担（勤務時間等）も少なくですむ。また本人も両立しやすい。	50人以下
支援は不要	弊社はこの問題に限らず社員の困難な問題については常に相談を受けているので、別に制度を重視する考えはありません。中小零細企業とはそんなものです。実態をよく勉強してください。	51～100人
支援は不要	行政から企業への支援もありがたいことですが、実際に育児休業する者に、ある程度の経済支援を直接なされた方が効果的だと思います。また、今なされている給付や保険料免除についても、シミュレーションを添えて、該当する世代にもっとアピールすべきだと思います。	51～100人
その他	当社では現に育児休業取得の実績があるが、仕事と家庭の両立と少子化対策は本来別のものと考える。両立が果たせても、少子化の根本的対策になりえず、子孫を残すという倫理的な家族に対する考え方に対する教育が重要と考えます。そのうえにシステム的な面での整備が整っていればということではないでしょうか。	50人以下
その他	何をするにも企業体力が必要だと思います。	101～200人