

みえの労使協働による仕事と結婚・子育て等の両立促進に関する調査

～従業員約3万人と事業所3,000社にお聞きしました～

本調査は、三重県の少子化対策の計画である「希望がかなうみえ 子どもスマイルプラン」にもとづいて、結婚・妊娠・子育てなどの希望がかない、すべての子どもが豊かに育つことのできる三重をめざして取組を推進する上での参考とするため、内閣府の地域少子化対策重点推進交付金を活用して、県内の事業所に勤務する18歳以上の従業員の皆さん3万人余りと県内に事業所を置く3,000社を対象に、仕事と結婚・子育て等の両立促進に関する意識を調査したものです。

（調査概要）

ア 従業員調査

調査名：仕事と結婚・妊娠・出産・子育ての両立促進に関する労使意識調査

調査対象：県内の事業所に勤務する18歳以上の従業員30,298人

調査方法：各事業所の労働組合を通じた配布・回収

調査期間：平成29年6月20日～平成29年7月24日

有効回答数：22,186通（有効回答率：73.2%）

調査委託機関：三重労使雇用支援機構（連合三重、三重県経営者協会）

イ 事業所調査

調査名：企業や事業所における仕事と結婚・妊娠・出産・子育ての両立促進に関する意識調査

調査対象：県内に事業所を置く3,000社

調査方法：郵便による配布・回収

調査期間：平成29年6月14日～平成29年7月10日

有効回答数：1,482通（有効回答率：49.4%）

調査委託機関：三重労使雇用支援機構（三重県経営者協会、連合三重）

（目次）

1. 結婚に関する意識や取組について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
2. 子育て・育児等の制度や支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
3. 働き方について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
4. 妊娠・出産に関する医学的情報の認知度・・・・・・・・・・ 15

三重県 健康福祉部 子ども・家庭局 少子化対策課

〒514-8570 三重県津市広明町13番地

電話：059-224-2404

FAX：059-224-2270

E-mail：shoshika@pref.mie.jp

みえ子どもスマイルネット

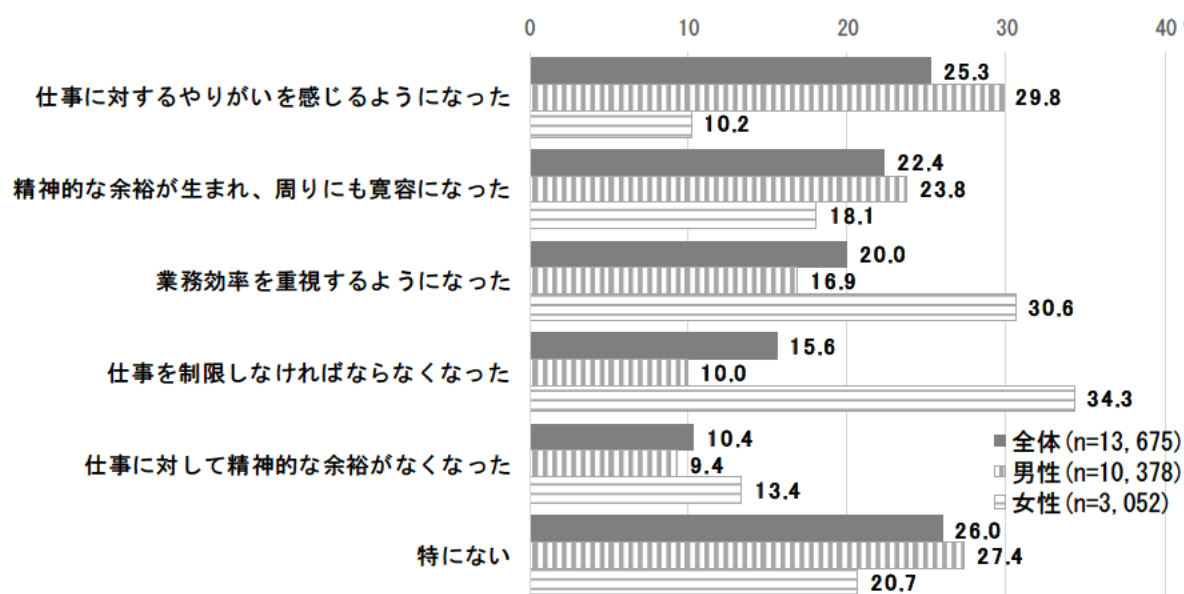
[http:// www.shoshika.pref.mie.lg.jp/](http://www.shoshika.pref.mie.lg.jp/)

1. 結婚に関する意識や取組について

- 結婚や子どもを持つことにより、仕事へのやりがいを感じ、勤め先への帰属意識が高まった等とポジティブに捉えている従業員が多い。なお、結婚したことによる仕事上の変化について、女性従業員は「仕事を制限しなければならなくなった」や「業務効率を重視するようになった」と考える割合が高い。 **図表 1** **図表 2**
- 未婚の従業員の多くが「いずれ結婚するつもり」と考えている。現在結婚していない理由は、「出会いがない」や「理想の相手に出会えていない」などが多い。 **図表 3** **図表 4**
- 従業員の多くは、職場による結婚支援について望ましいと考えており、特に 29 歳以下でその割合が高い。 **図表 6**
- 多くの事業所は、結婚を希望する従業員への結婚支援について望ましいと回答している。しかし、実際には取り組んでいない事業所が多くあり、その理由は「従業員のプライバシー侵害につながる」や「何をしたいのか分からない」と回答している。 **図表 7** **図表 8** **図表 9**

図表 1 結婚したことによる仕事上での変化（従業員調査問 4_複数回答）

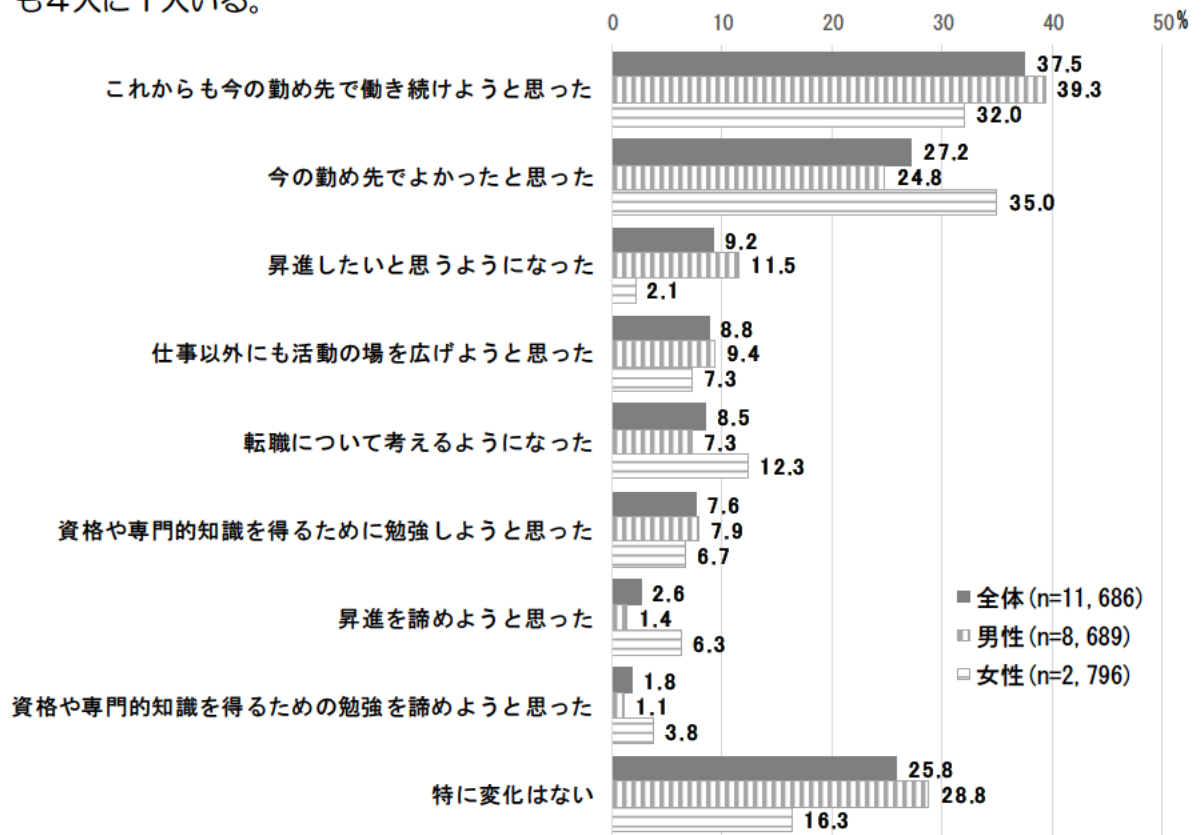
- 結婚したことによる仕事上での変化は、男性従業員は「仕事に対するやりがいを感じるようになった」や「精神的な余裕が生まれ、周りにも寛容になった」、「業務効率を重視するようになった」が多く、女性従業員は「仕事を制限しなければならなくなった」、「業務効率を重視するようになった」が多い。



※「その他」の選択肢及び不明を除いて記載。属性の回答状況により、全体と男女計は一致しない

【図表2】 第一子出産後の自身の働き方等に対する考え方の変化(従業員調査問17_複数回答)

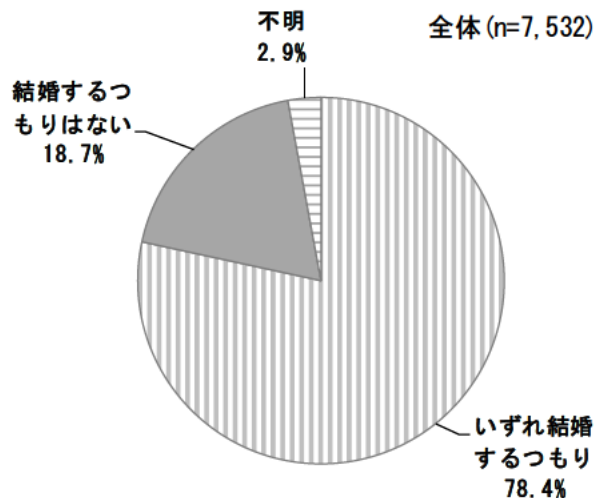
- 第一子が生まれた後「これからも今の勤め先で働き続けようと思った」や「今の勤め先でよかったと思った」と考える従業員が多い。一方、「特に変化はない」と考える従業員も4人に1人いる。



※「その他」の選択肢及び不明を除いて記載。属性の回答状況により、全体と男女計は一致しない

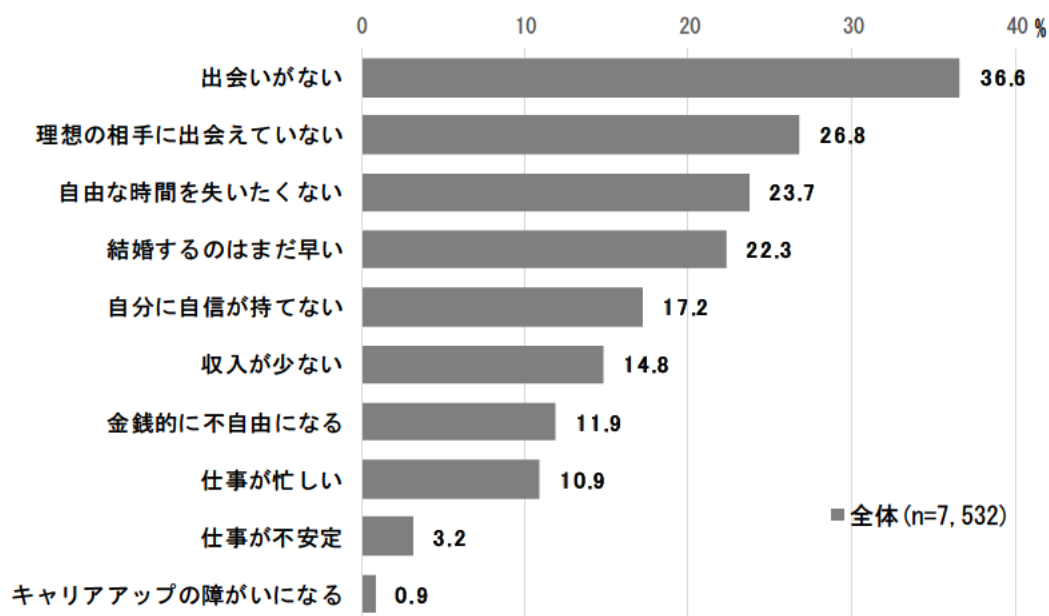
【図表3】 今後の結婚に対する考え(事実婚を含む)(従業員調査問6)

- 未婚の従業員の約8割が「いずれ結婚するつもり」と回答している。



図表4 現在結婚をしていない理由（従業員調査問5_複数回答）

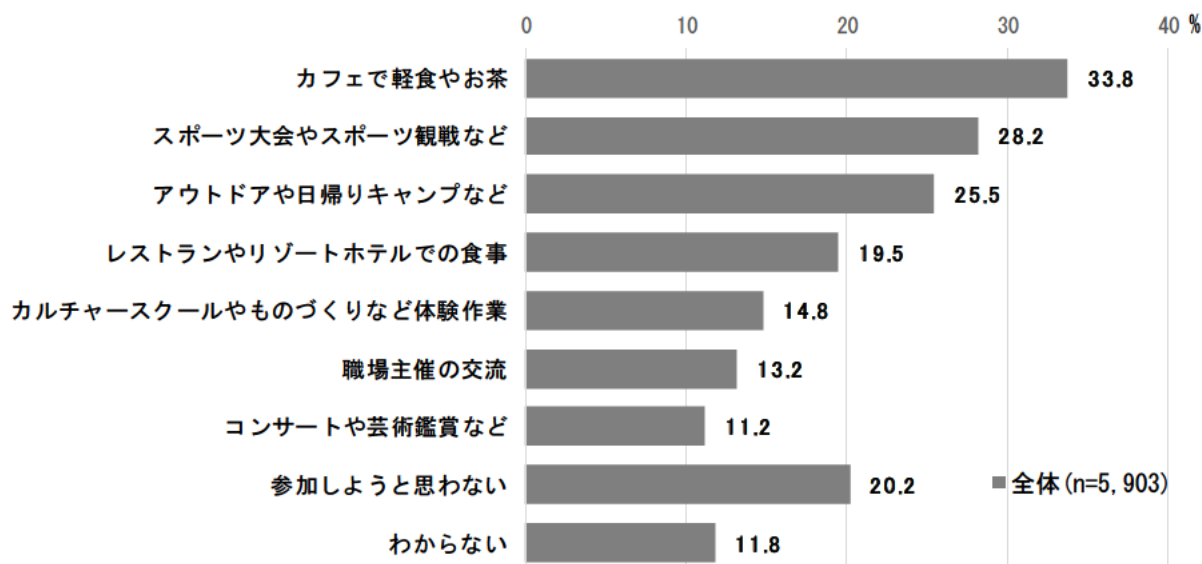
- 現在結婚をしていない理由は「出会いがない」が最も多く、次いで「理想の相手に出会えていない」などとなっている。



※「その他」の選択肢及び不明を除いて記載

図表5 参加したい出逢いイベント（従業員調査問7_複数回答）

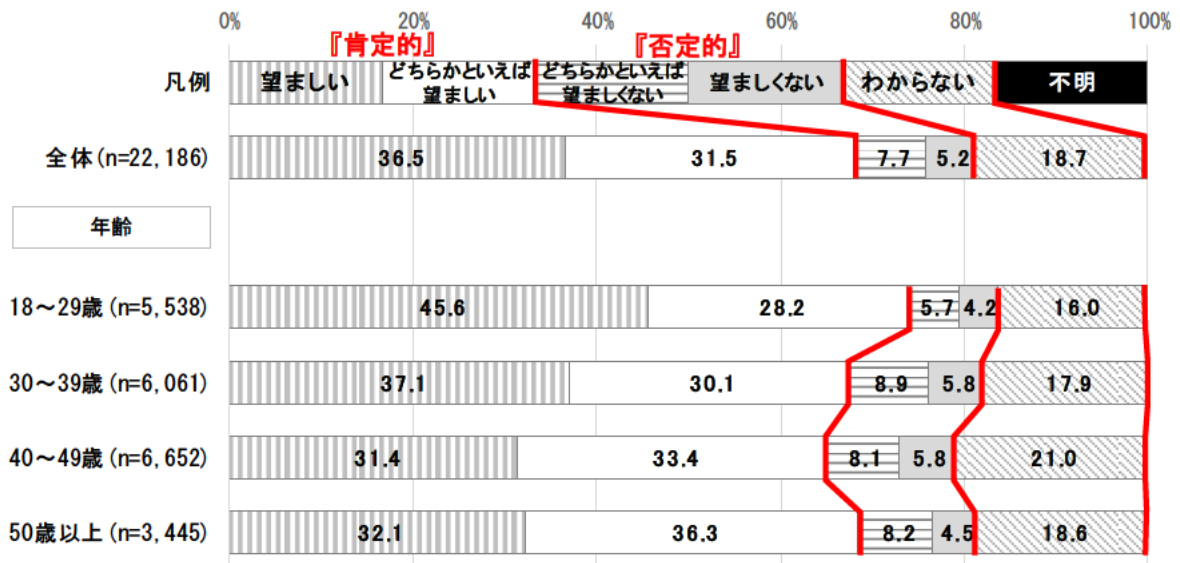
- 未婚の方が参加したい出逢いイベントは、「カフェで軽食やお茶」が最も多く、アウトドアやスポーツ、ものづくり体験、職場主催の交流など多岐にわたる



※「その他」の選択肢及び不明を除いて記載

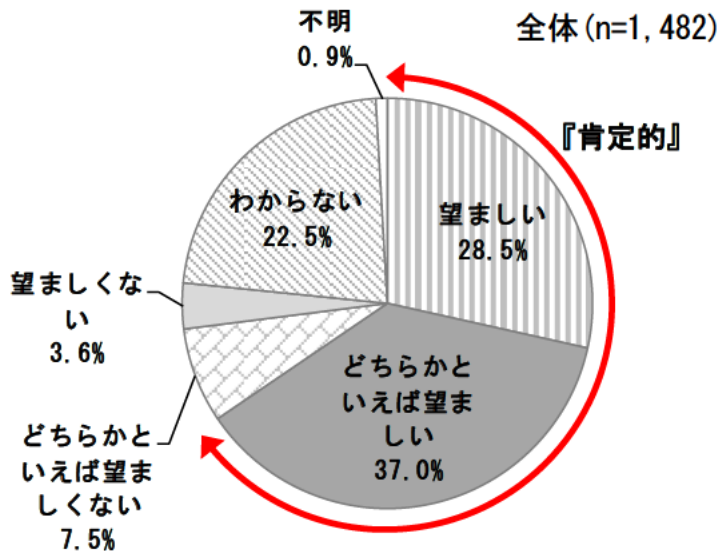
図表6 職場による結婚支援について（従業員調査問3）

➤ 職場による結婚支援に肯定的な従業員は 68.0%で、特に 29 歳以下の従業員では 73.8%と高くなっている。



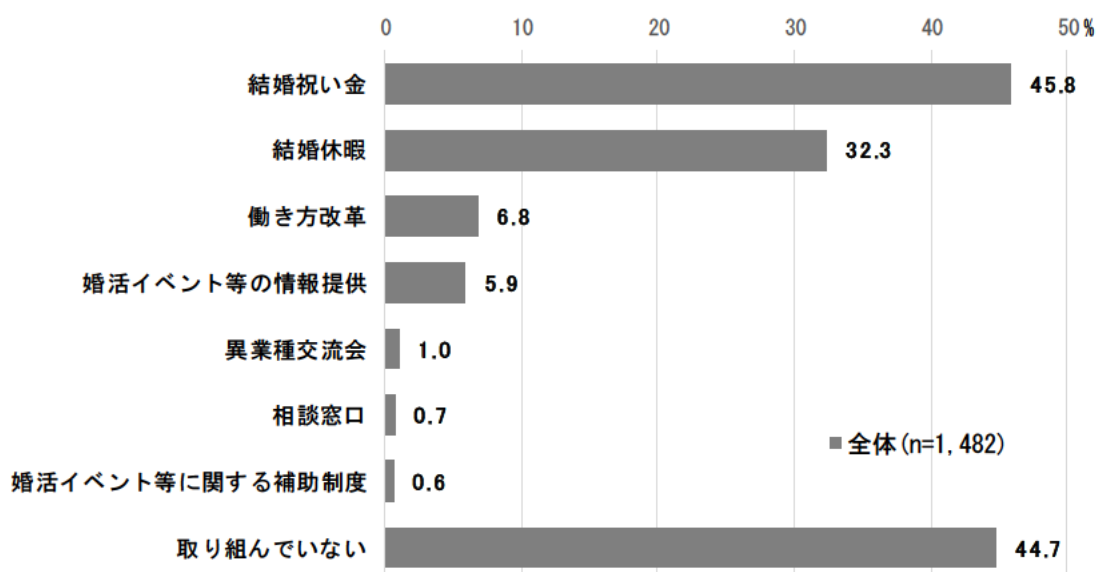
図表7 企業・職場による結婚支援への考え（事業所調査問4）

➤ 事業所の 65.5%が職場による結婚支援に肯定的である。



図表 8 結婚を希望する従業員を支援する取組の有無（事業所調査問 6_複数回答）

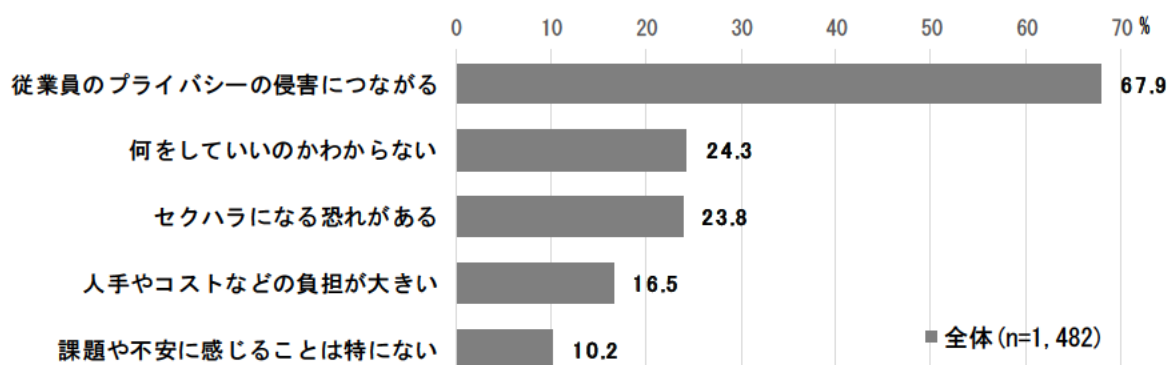
- 結婚を希望する従業員を支援する取組としては「結婚祝い金」や「結婚休暇」など結婚した後のものが多く、4割以上の事業所は結婚支援の取組を実施していない。



※「その他」の選択肢及び不明を除いて記載

図表 9 結婚を希望する従業員の結婚支援への課題・不安（事業所調査問 8_複数回答）

- 結婚支援の取組への課題・不安は「従業員のプライバシーの侵害につながる」が67.9%で最も多く、次いで「何をしたいのかわからない」や「セクハラになる恐れがある」が2割を超える。



※「その他」の選択肢及び不明を除いて記載

2. 子育て・育児等の制度や支援

○女性が働くことについて、男性従業員は「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び働く方がよい」(『中断型』)、女性従業員は「子どもができて、ずっと働き続ける方がよい」(『継続型』)の割合が最も高い。なお、仕事と子育てが両立しやすい環境であれば、男女ともに『継続型』を選択する人の割合が高くなる。 **図表 10**

図表 11

○多くの事業所が、従業員が出産・育児のために利用できる制度を設けているが、利用可能な制度があることを知らない従業員も多い。 **図表 12** **図表 13**

○規模が大きい事業所ほど出産、育児に関する制度があり、利用しやすい風土と感じる傾向にあるが、100人以上の事業所においても約3割が利用しやすい風土とは感じていない。 **図表 14** **図表 15** **図表 17**

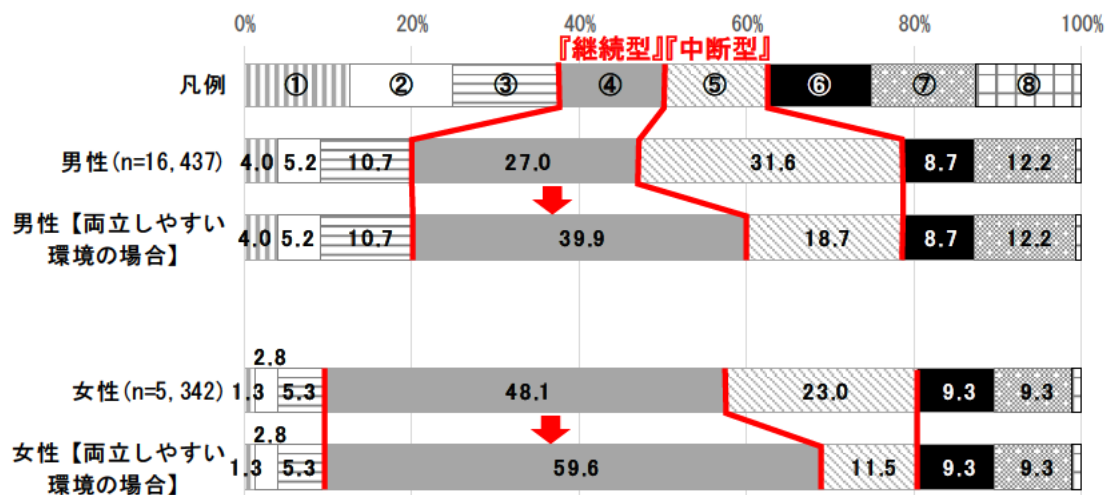
○育児休暇取得の対象者となる男性従業員がいる事業所のうち、実際に育児休暇を取得した男性従業員がいる事業所は2割にとどまる。 **図表 18**

○職場でともに働く部下の仕事と家庭の両立等を応援する「イクボス」の認知度は、従業員・事業所ともに低い。 **図表 19** **図表 20**

図表 10 女性が働くことについて（従業員調査問 11、問 12）

※女性が働くことについて『中断型』がよいと回答した方に、仕事と子育てが両立しやすい環境が整っている場合について再質問し、再集計

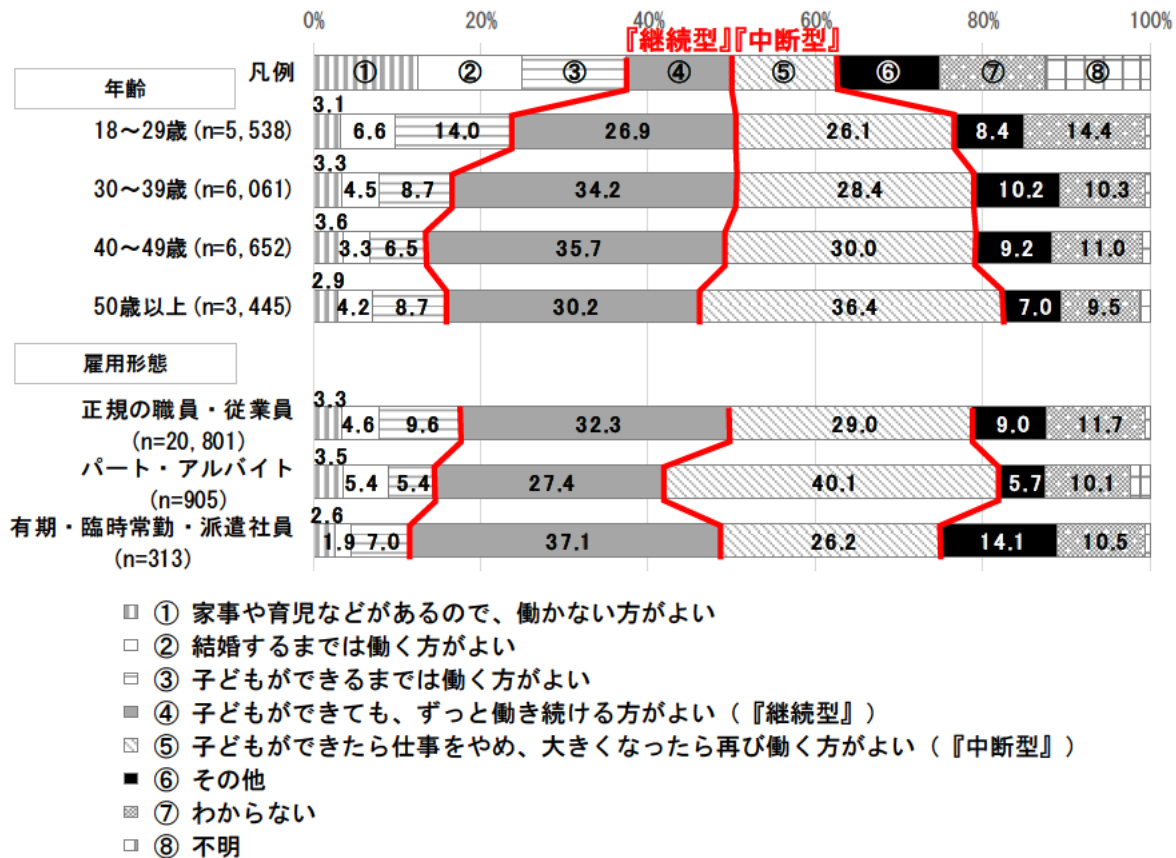
- 男性従業員は、『中断型』、女性は『継続型』がよいと回答する割合が最も高いが、仕事と子育てが両立しやすい環境にあれば、男女ともに『継続型』がよいと回答する割合が最も高く、女性従業員は約6割となる。



- ① 家事や育児などがあるので、働かない方がよい
- ② 結婚するまでは働く方がよい
- ③ 子どもができるまでは働く方がよい
- ④ 子どもができて、ずっと働き続ける方がよい（『継続型』）
- ⑤ 子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び働く方がよい（『中断型』）
- ⑥ その他
- ⑦ わからない
- ⑧ 不明

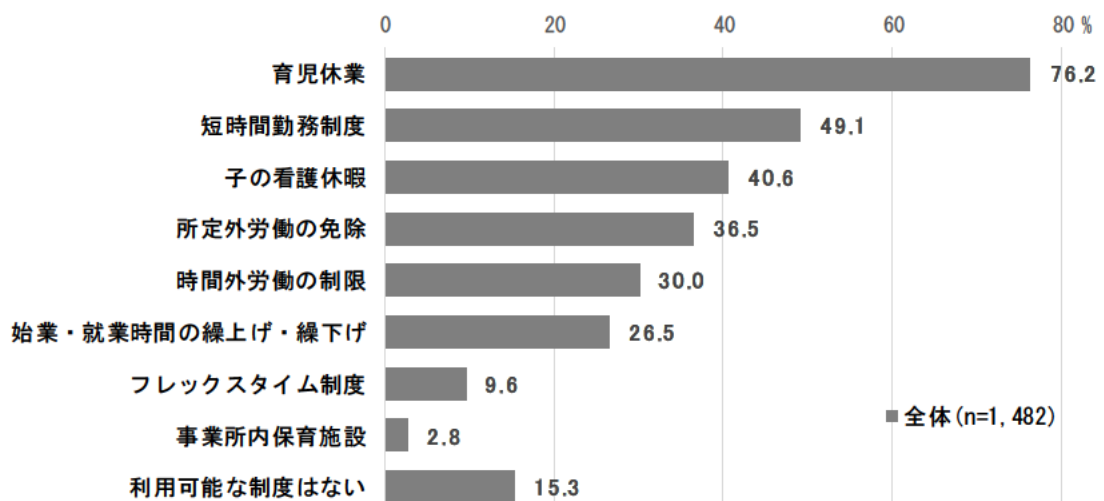
図表 11 女性が働くことについて（従業員調査問 11）

➤ 女性が働くことについて、50 歳以上の従業員は『中断型』がよいと回答する割合が最も高い一方、49 歳以下の従業員は『継続型』がよいと回答する割合が最も高い。なお、29 歳以下の従業員では、『継続型』と『中断型』がほぼ同じ割合である。



図表 12 従業員が出産・育児のために利用できる制度等の有無（事業所調査問 15_複数回答）

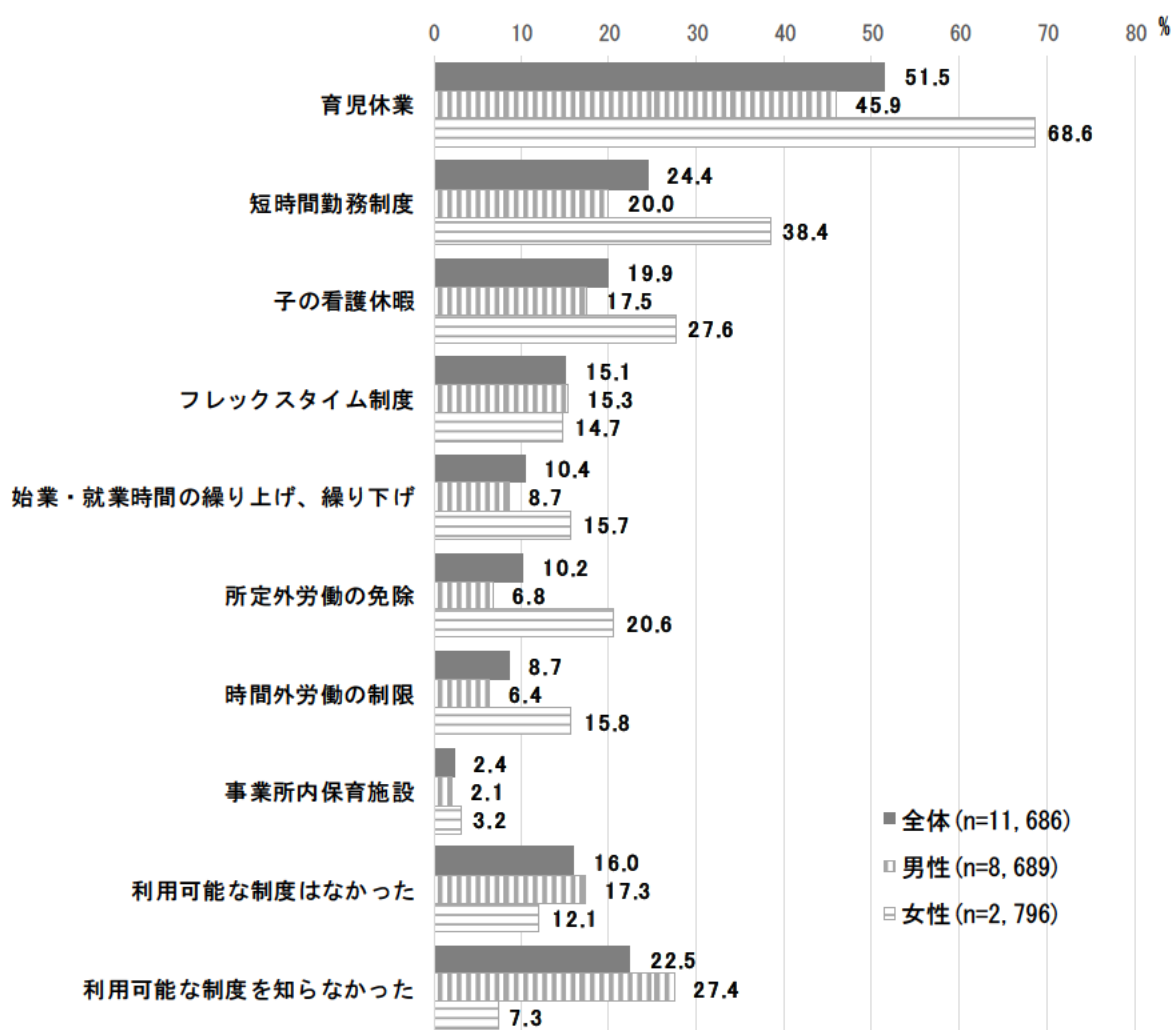
➤ 多くの事業所に出産・育児のために利用できる制度があり、「育児休業」、「短時間勤務制



※不明を除いて記載

図表 13 第一子妊娠時に利用可能であった制度（従業員調査問 15_複数回答）

- 第一子妊娠時に利用可能だった制度について、約5割が「育児休業」と回答した一方で、男性従業員の4人に1人は「利用可能な制度を知らなかった」と回答している。



※「その他」の選択肢及び不明を除いて記載。属性の回答状況により、全体と男女計は一致しない

図表 14 従業員が出産・育児のために利用できる制度等の有無(事業所調査問 15_複数回答)

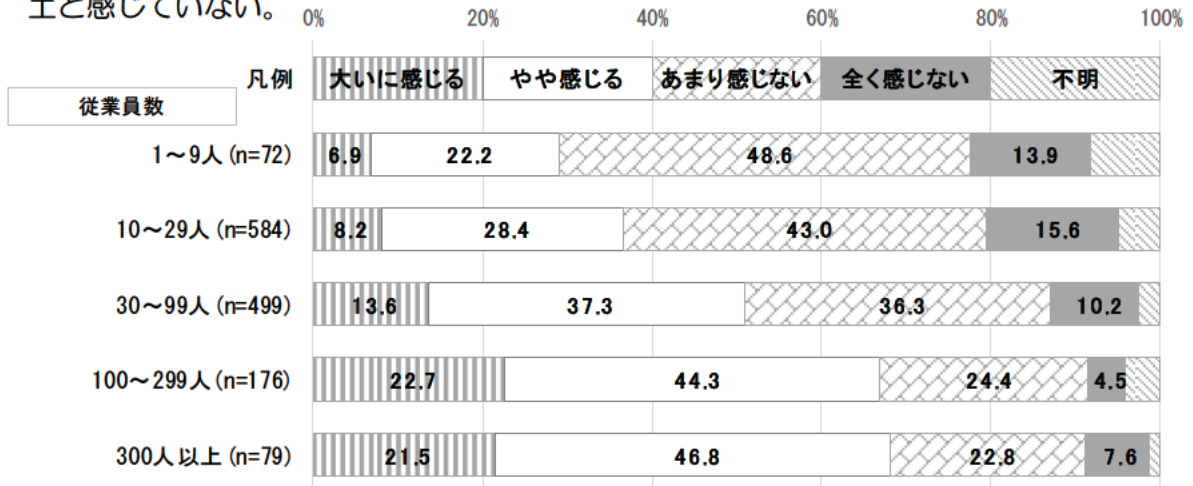
➤ 規模が大きい事業所ほど従業員が出産・育児のために利用できる制度を設けている傾向がある。

		合計	育児休業	短時間勤務制度	子の看護休暇	所定外労働の免除	時間外労働の制限	始業・就業時間の繰上げ・繰下げ	フレックスタイム制度	事業所内保育施設	利用可能な制度はない
従業員数	1~9人	72	52.8	31.9	25.0	16.7	12.5	20.8	1.4	-	34.7
	10~29人	584	61.8	31.5	25.0	21.2	15.8	20.9	8.6	0.7	25.3
	30~99人	499	86.0	52.5	42.7	40.5	34.5	29.9	8.0	1.6	8.6
	100~299人	176	95.5	81.3	71.6	65.3	55.1	35.8	13.6	8.5	1.7
	300人以上	79	97.5	92.4	81.0	69.6	60.8	31.6	25.3	16.5	-

※不明を除いて記載

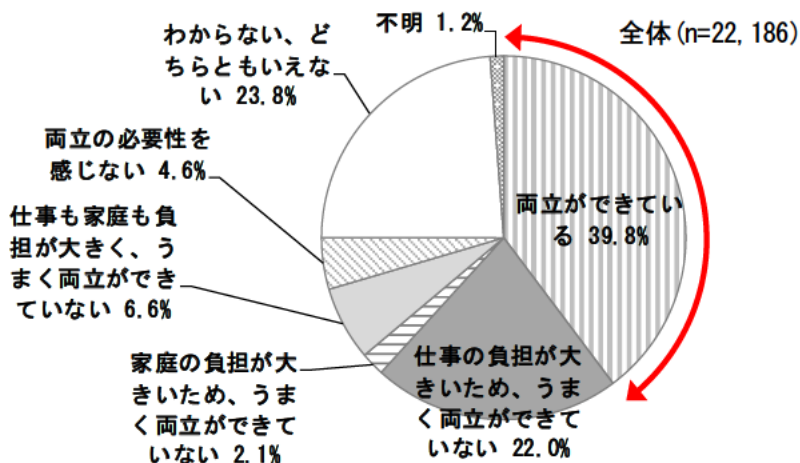
図表 15 従業員が育児や介護等の休暇を利用しやすい風土か(事業所調査問 19)

➤ 規模が大きい事業所ほど、従業員が出産・育児のための制度が利用しやすい風土であると感じる傾向がある。しかし、100人以上の事業所においても約3割が利用しやすい風土と感じていない。



図表 16 仕事と家庭の両立について(従業員調査問 18)

➤ 仕事と家庭の両立ができていると考えている従業員は約4割となっている。



図表 17 第一子出産・育児に利用した制度（正規の職員・従業員のみ）（従業員調査問 16_複数回答）

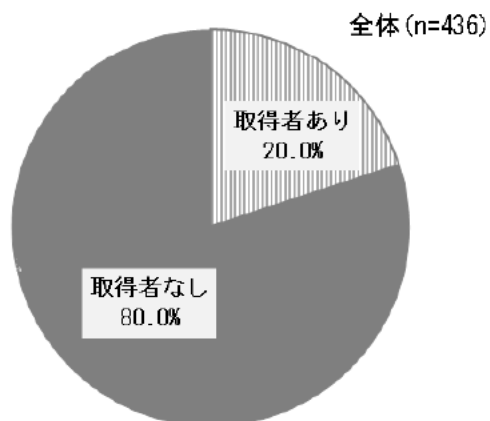
- 男性従業員の4人に3人は出産・育児にかかる制度を利用していない。また、「育児休業」の利用は1割に満たないが、29人以下の事業所では27.9%の男性従業員が利用している。
- 女性の正規従業員では様々な制度の利用が見られるが、「育児休業」以外の利用は少ない。

		合計	育児休業	短時間勤務制度	所定外労働の免除	子の看護休暇	時間外労働の制限	フレックスタイム制度	始業・就業時間の繰り上げ、繰り下げ	事業所内保育施設	利用していない	
男性	全体	8,689	9.5	5.7	5.9	1.2	1.3	0.5	0.4	0.5	72.6	
	正規の職員・従業員	8,186	9.8	6.0	6.3	1.2	1.3	0.5	0.4	0.5	75.8	
	従業員規模別	29人以下	61	27.9	6.6	-	6.6	1.6	4.9	1.6	-	57.4
		30～99人	191	6.8	2.1	0.5	12.6	-	4.7	1.6	-	72.3
		100～299人	486	7.2	1.2	0.6	5.6	0.4	2.9	1.0	0.8	82.9
		300～499人	406	9.9	2.0	0.5	5.9	0.7	5.9	1.0	0.7	76.1
		500～999人	716	8.1	1.4	0.7	6.6	0.4	3.1	1.0	0.3	81.1
		1,000人以上	6,256	10.1	1.1	0.5	5.9	0.4	7.0	1.4	0.5	74.9
		パート・アルバイト	17	17.6	-	5.9	-	-	5.9	17.6	5.9	64.7
	有期・臨時常勤・派遣社員	82	12.2	2.4	-	1.2	1.2	-	-	2.4	74.4	
女性	全体	2,796	61.0	15.2	7.8	21.9	7.0	6.8	3.5	1.6	26.9	
	正規の職員・従業員	2,023	79.0	20.5	10.4	28.5	8.8	8.9	4.6	1.9	15.1	
	正規の職員・従業員のみ	29人以下	42	76.2	7.1	-	9.5	-	-	-	2.4	21.4
		30～99人	97	56.7	8.2	1.0	15.5	-	2.1	7.2	-	33.0
		100～299人	206	71.4	22.3	3.4	12.6	1.5	2.4	5.3	1.5	20.9
		300～499人	142	67.6	25.4	5.6	14.1	4.9	9.2	12.0	6.3	24.6
		500～999人	212	78.3	19.8	2.4	18.4	1.9	7.1	6.1	3.3	15.6
		1,000人以上	1,254	83.0	33.7	12.4	24.1	6.2	13.7	10.3	1.4	11.6
	パート・アルバイト	530	13.4	1.3	1.1	3.4	2.5	0.9	0.2	0.6	74.2	
有期・臨時常勤・派遣社員	78	29.5	2.6	-	14.1	2.6	3.8	1.3	1.3	57.7		

※「その他」の選択肢及び不明を除いて記載

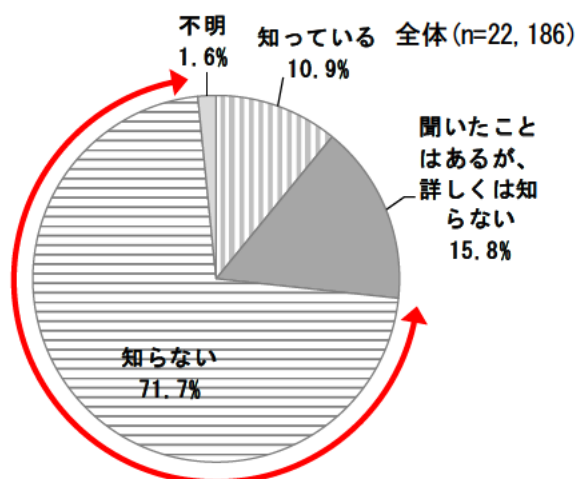
図表 18 男性の育児休暇取得率（取得対象者がいる場合のみ）（事業所調査問 18）

- 育児休暇取得の対象となる男性従業員がいる事業所のうち、実際に育児休暇を取得した男性従業員がいる事業所は2割にとどまる。



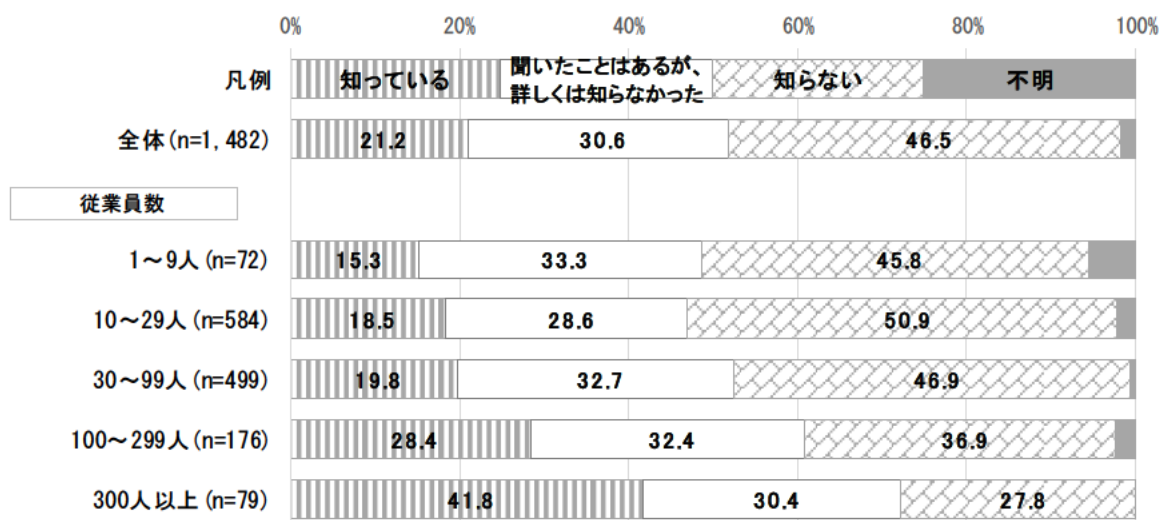
図表 19 「イクボス」の認知度（従業員調査問 19）

- 従業員の約7割は「イクボス」を知らない。



図表 20 「イクボス」の認知度（事業所調査問 20）

- 事業所の約半数が「イクボス」を知らず、規模が小さい事業所ほどその傾向が強い。

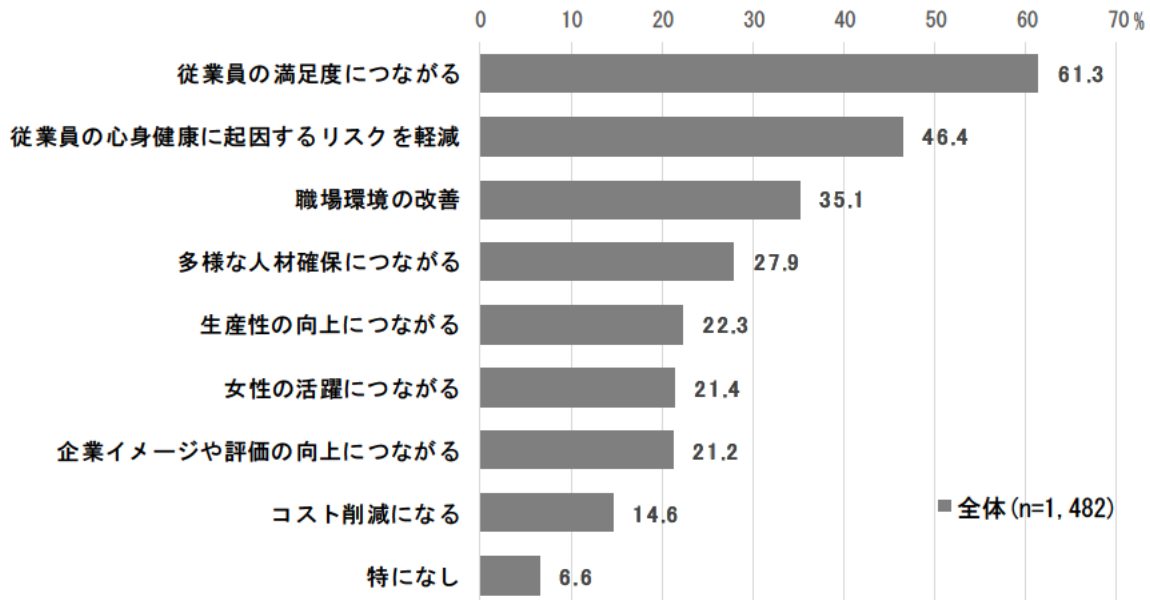


3. 働き方について

- 6割以上の事業所が、ワーク・ライフ・バランスの推進が、従業員の満足度向上につながると思っている。**図表 21**
- 総勤務時間の削減や有給休暇取得が進まない理由として、事業所側では人員不足が最も多く、従業員側では、社会全体の意識が低いことや業務量の多さ、職場の雰囲気、休んだ人のフォロー体制の未整備などとなっており、これらは事業所側でも同様となっている。**図表 22** **図表 23**

図表 21 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するメリット（事業所調査問 24_複数回答）

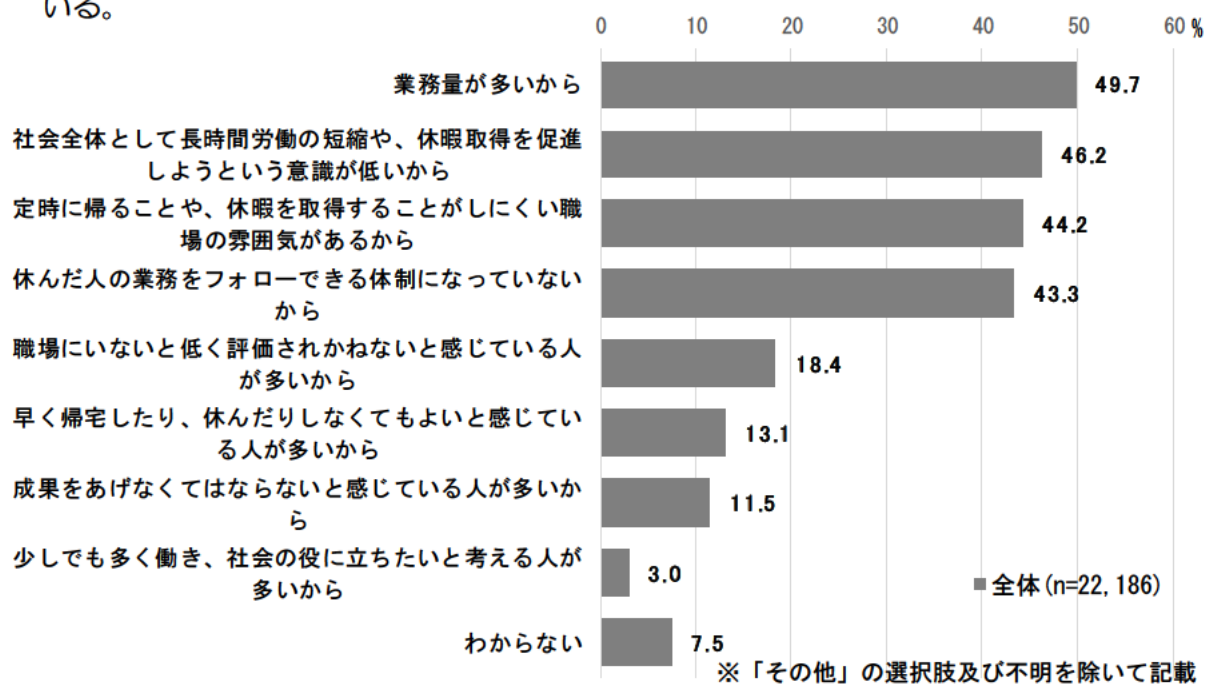
- ワーク・ライフ・バランスを推進するメリットとして、6割以上の事業所は「従業員の満足度につながる」と考えている。



※「その他」の選択肢及び不明を除いて記載

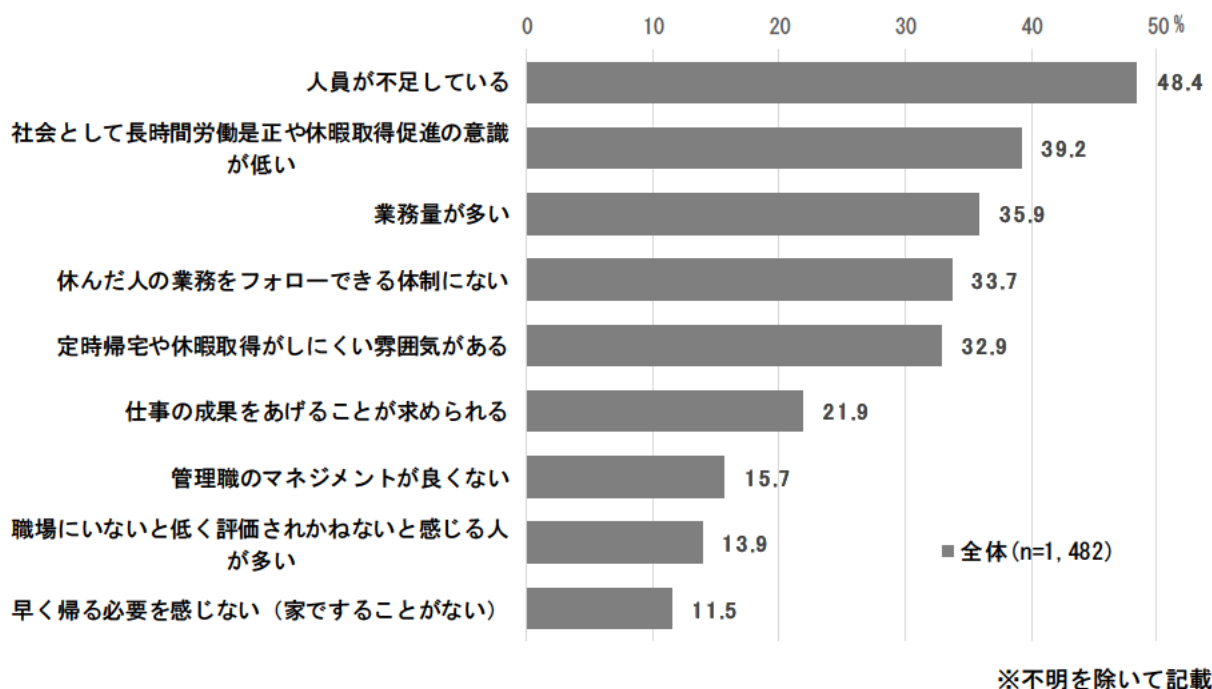
図表 22 総勤務時間削減や有給休暇取得が進まない理由（従業員調査問 22_複数回答）

- 総勤務時間削減や有給休暇取得が進まない理由として、従業員は、「業務量の多さ」や「社会全体の意識の低さ」、「職場の雰囲気」、「職場のフォロー体制の未整備」などをあげている。



図表 23 総勤務時間削減や有給休暇取得が進まない理由（事業所調査問 23_複数回答）

- 総勤務時間削減や有給休暇取得が進まない理由として、事業所は、「人員不足」のほか、「社会全体の意識の低さ」や「業務量の多さ」、「職場のフォロー体制の未整備」、「職場の雰囲気」などをあげている。

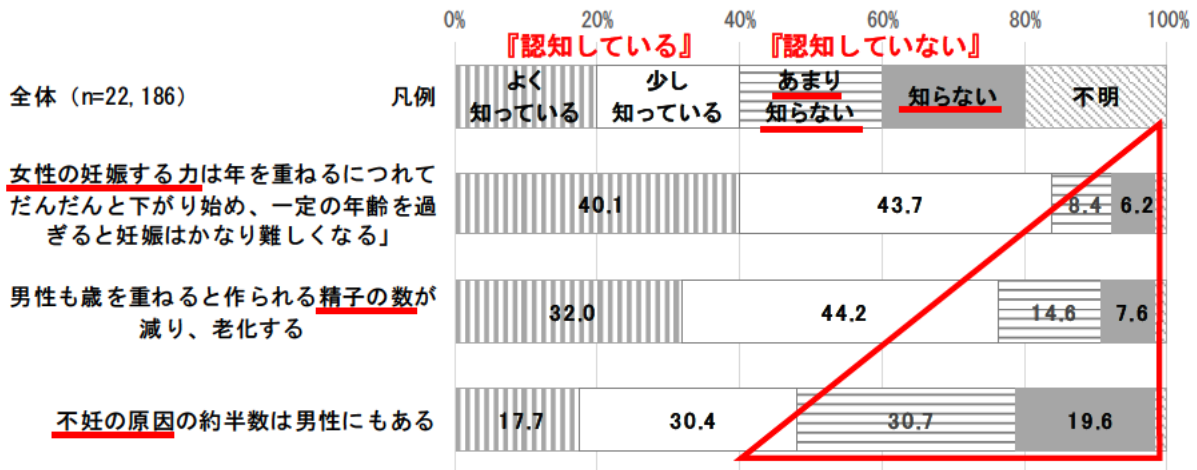


4. 妊娠・出産に関する医学的情報の認知度

- 「不妊の原因の約半数が男性にもある」ことなどはまだ広く知られてないが、従業員の約7割はこのような妊娠・出産に関する医学的な情報を知ることは将来設計や行動に変化があると考えている。 **図表 24** **図表 25**
- 不妊治療のための休暇制度がある事業所はわずかであり、制度がある事業所においても利用は少ない。 **図表 26** **図表 27**

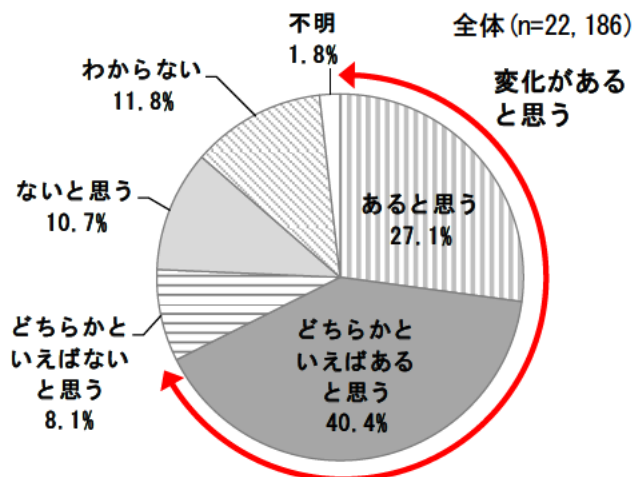
図表 24 妊娠・出産に関する医学的情報の認知度（従業員調査問 24、25、26）

- 「不妊の原因の約半数が男性にもある」ことを『認知していない』（「あまり知らない」「知らない」）割合が 50.3%となっているなど、妊娠・出産に関する医学的情報はまだ広く知られていない。



図表 25 妊娠・出産に関する医学的情報の認知による将来設計や行動変化（従業員調査問 27）

- 妊娠・出産に関する医学的情報を知ることで、約7割が将来設計や行動に「変化があると思う」と回答している。



図表 26 不妊治療のための休暇制度の有無
(事業所調査問 12)

図表 27 不妊治療のための制度の活用
(事業所調査問 13)

- 不妊治療のための休暇制度が「ある」と回答した事業所はわずか 1.8%である。
- また、制度がある事業所においても、活用されているのは 25.9%にとどまる。

