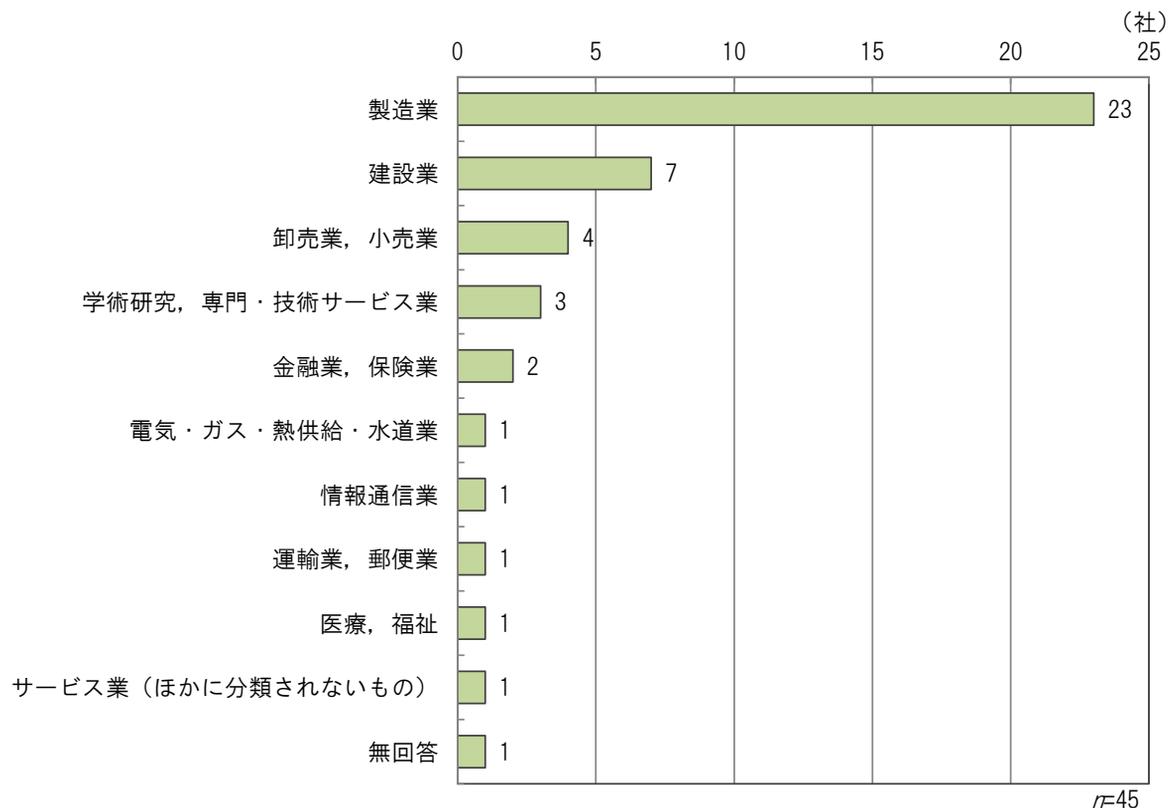
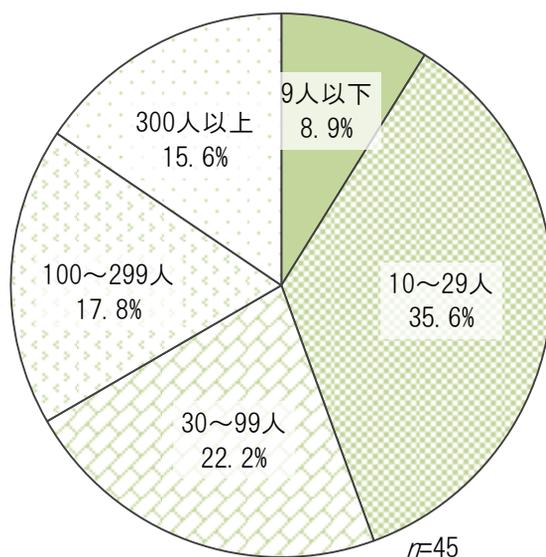


- 総務省の日本標準産業分類・大分類（20業種）に基づき、回答先企業（事業所）の業種を分類した。
- 最も多いのは「製造業」の23社、次いで「建設業」が7社、「卸売業，小売業」が4社、「学術研究，専門・技術サービス業」が3社となっている。
- 上記分類の半数にあたる10業種から回答を得ることができている。



- 回答先企業（事業所）の従業員規模について、全体の66.7%が従業員数100人未満となっている。
- 従業員数300人以上の企業（事業所）は全体の15.6%を占めている。
- 従業員規模の小さい企業（事業所）から比較的大きい企業（事業所）まで、幅広い先から回答を得ることができている。

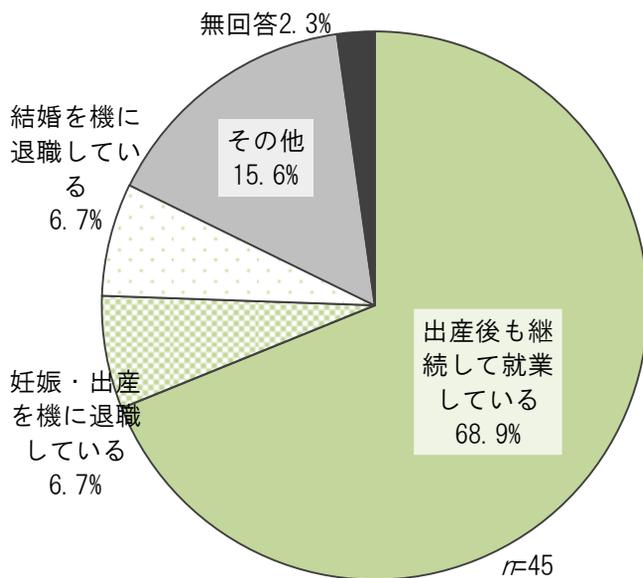


	正規雇用	非正規雇用	その他	全体
雇用形態別	75.4%	18.2%	6.3%	100%

男女比	正規雇用	非正規雇用	その他	全体
男性	67.6%	36.6%	43.5%	60.4%
女性	32.4%	63.4%	56.5%	39.6%
合計	100%	100%	100%	100%

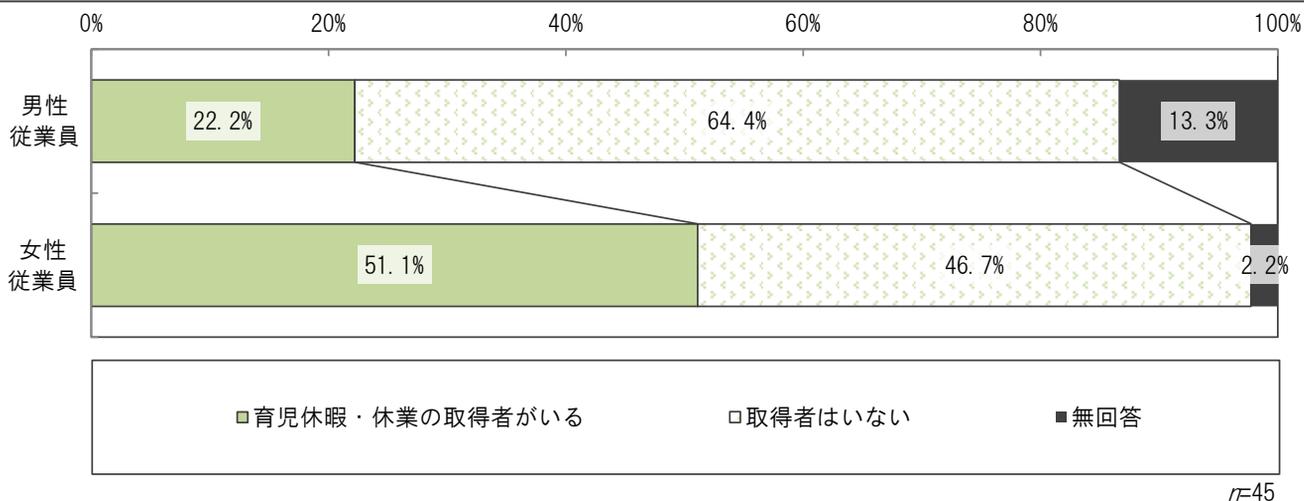
問3 ライフイベントのタイミングにおける従業員の働き方の傾向

- 従業員の働き方の傾向について、全体の68.9%が「出産後も継続して就業している」と回答。
- 一方で、「妊娠・出産を機に退職している」「結婚を機に退職している」という回答は、それぞれ6.7%となっている。
- 「その他」の回答には「該当者がいない」「出産後一旦退職し、子育てが一段落してから再雇用している」が挙げられている。



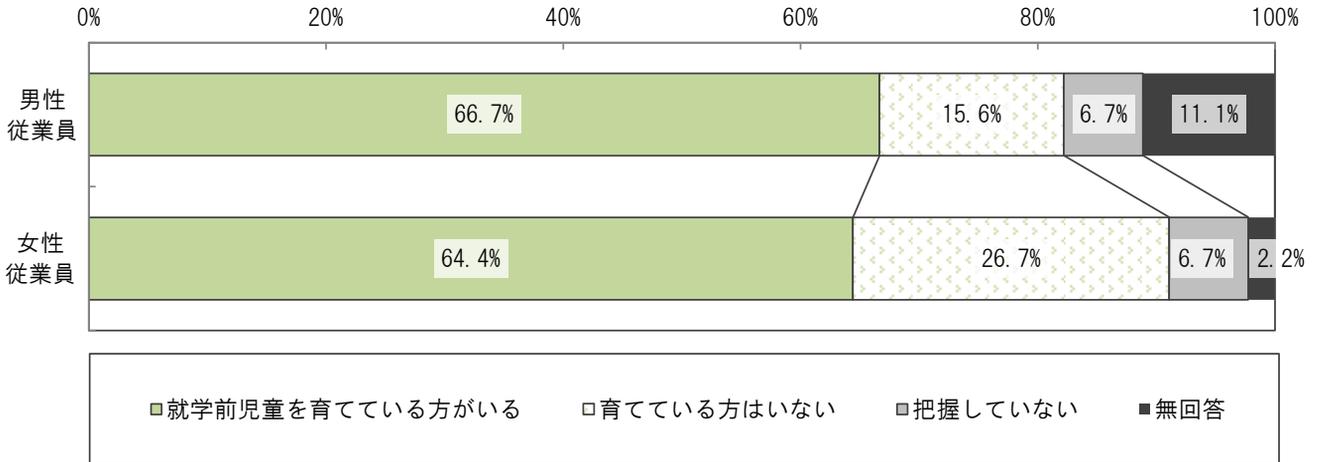
問4 過去3年間に育児休暇・休業を取得した従業員

- 過去3年間に於ける従業員の育児休暇・休業取得実績について、男性従業員の取得者が「いる」と回答した企業（事業所）は全体の22.2%に留まっている。
- 一方で、女性従業員の取得者が「いる」と回答した企業（事業所）は全体の51.1%となっている。



「いる」	男性	女性	男性	女性
人数比	40人	209人	16.1%	83.9%

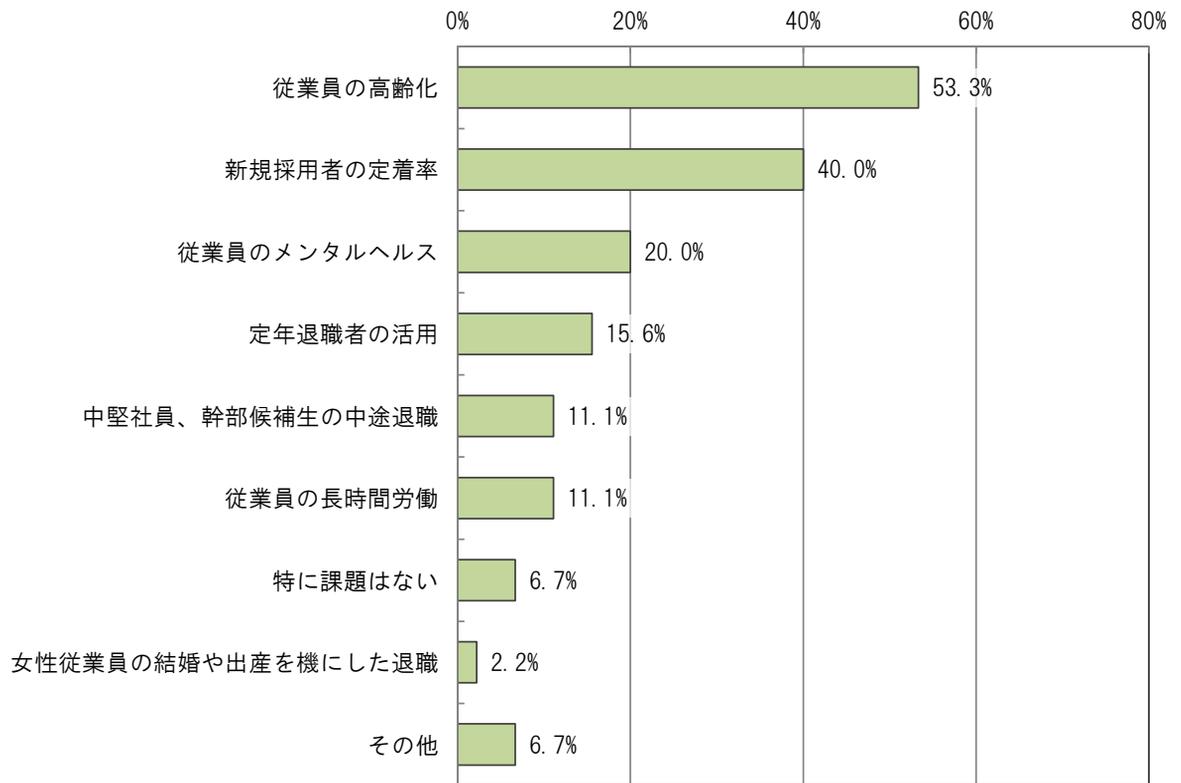
- 従業員の育児状況について、就学前児童を育てている男性従業員が「いる」と回答した企業（事業所）は全体の66.7%、「いない」が15.6%となっている。
- 就学前児童を育てている女性従業員が「いる」と回答した企業（事業所）は全体の64.4%、「いない」が26.7%となっている。
- 問3において、13.3%の企業（事業所）が「結婚を機に退職している」あるいは「妊娠・出産を機に退職している」従業員がいると回答している。こうした企業（事業所）では、就学前児童を育てている女性従業員が「いない」傾向にあることが推察される。



n=45

「いる」	男性	女性	男性	女性
人数比	469人	187人	71.5%	28.5%

- 雇用管理上の課題について、「従業員の高齢化」という回答した企業（事業所）が全体の53.3%と最も多く、次いで「新規採用者の定着率」が40.0%、「従業員のメンタルヘルス」が20.0%となっている。
- 雇用管理上の課題としては、「高齢化」と一般的に若年者が多い「新規採用」への対応についての課題認識が強い傾向がうかがえる。
- 「女性従業員の結婚や出産を機にした退職」と回答した企業（事業所）は全体の2.2%に留まっている。問3において13.3%の企業（事業所）が、従業員が結婚や出産を機に退職する傾向にあると回答しているが、この傾向を自社の課題と認識している企業は少ないことがうかがえる。
- 「その他」の回答には「従業員の不足」「新規採用が難しい」「妊活による退職」が挙がっている。

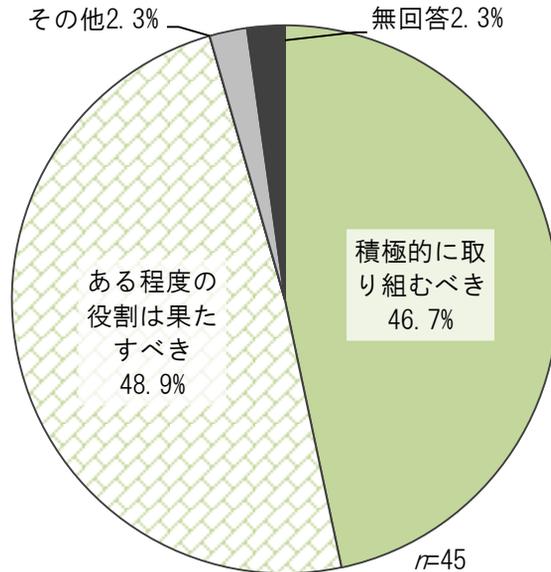


1/45

問7

子育てと就労の両立支援に対する考え

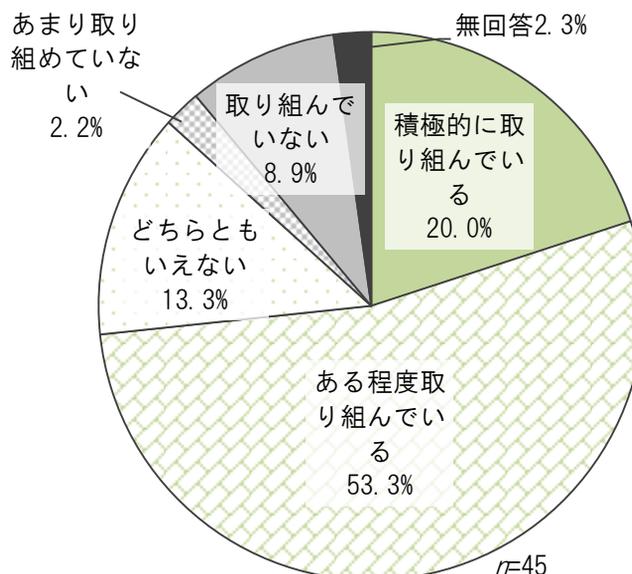
- 子育てと就労の両立支援に対する考えについて、「積極的に取り組むべき」と回答した企業（事業所）は全体の46.7%、「ある程度の役割は果たすべき」と回答した企業（事業所）は全体の48.9%となっている。
- 95.6%の企業が「子育てと就労の両立支援」のための取り組みについて、前向きに考えている事がうかがえる。



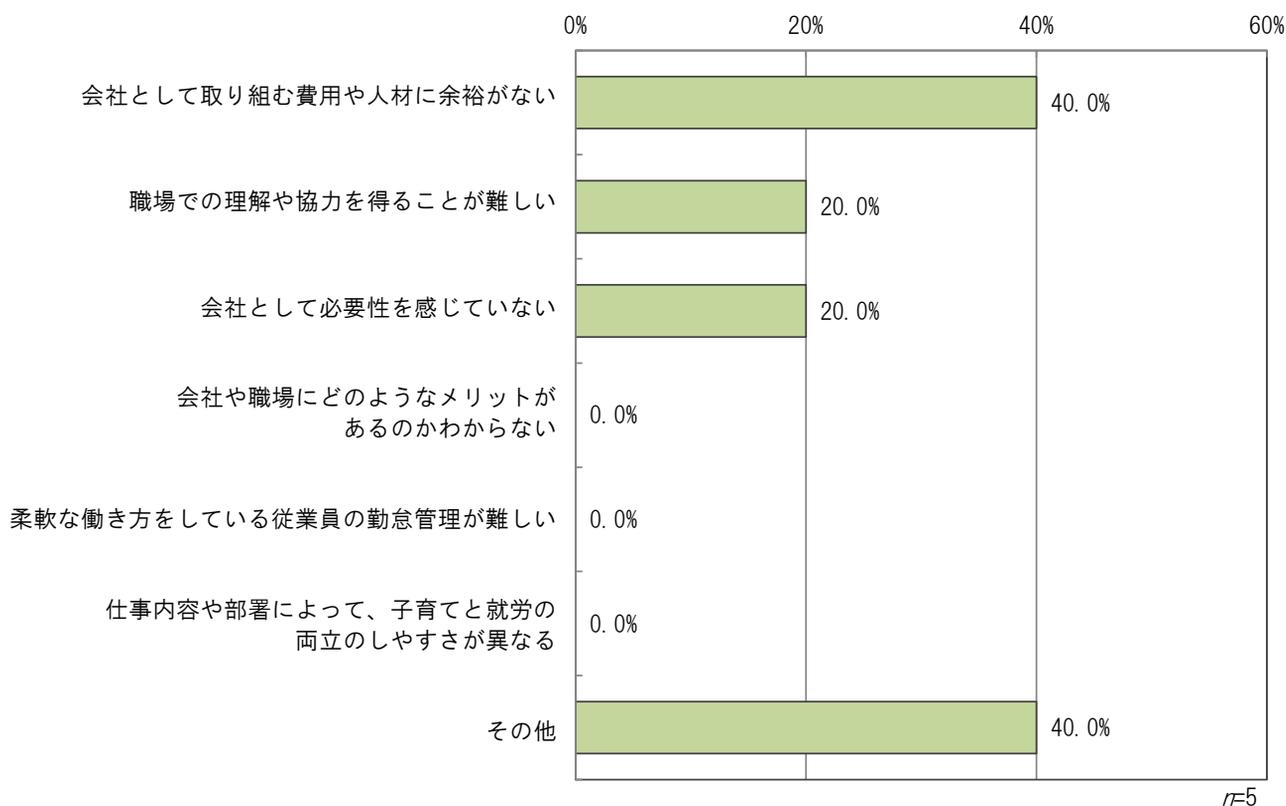
問8

子育てと就労の両立支援の現状

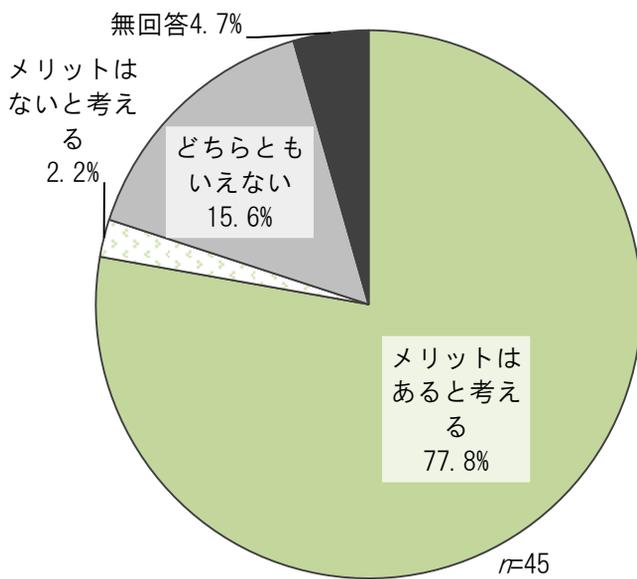
- 両立支援の現状について、「積極的に取り組んでいる」と回答した企業（事業所）は全体の20.0%、「ある程度取り組んでいる」は全体の53.3%となっている。
- 一方で「あまり取り組めていない」は2.2%、「取り組んでいない」は8.9%となっている。
- 問7の結果を踏まえると、企業（事業所）の両立支援に対する考えと実際の取り組み状況には若干の乖離がみられる。



- 問8で「4. あまり取り組めていない」「5. 取り組んでいない」と回答した企業（事業所）に対し、そのように感じている理由を尋ねた。
- 最も多いのは「会社として取り組む費用や人材に余裕がない」の40.0%、次いで「職場での理解や協力を得ることが難しい」「会社として必要性を感じていない」がそれぞれ20.0%となっている。女性回答いる。
- 「その他」の回答には「該当者がいない」「（従業員の）子育ての時期が終了している」が挙げられている。

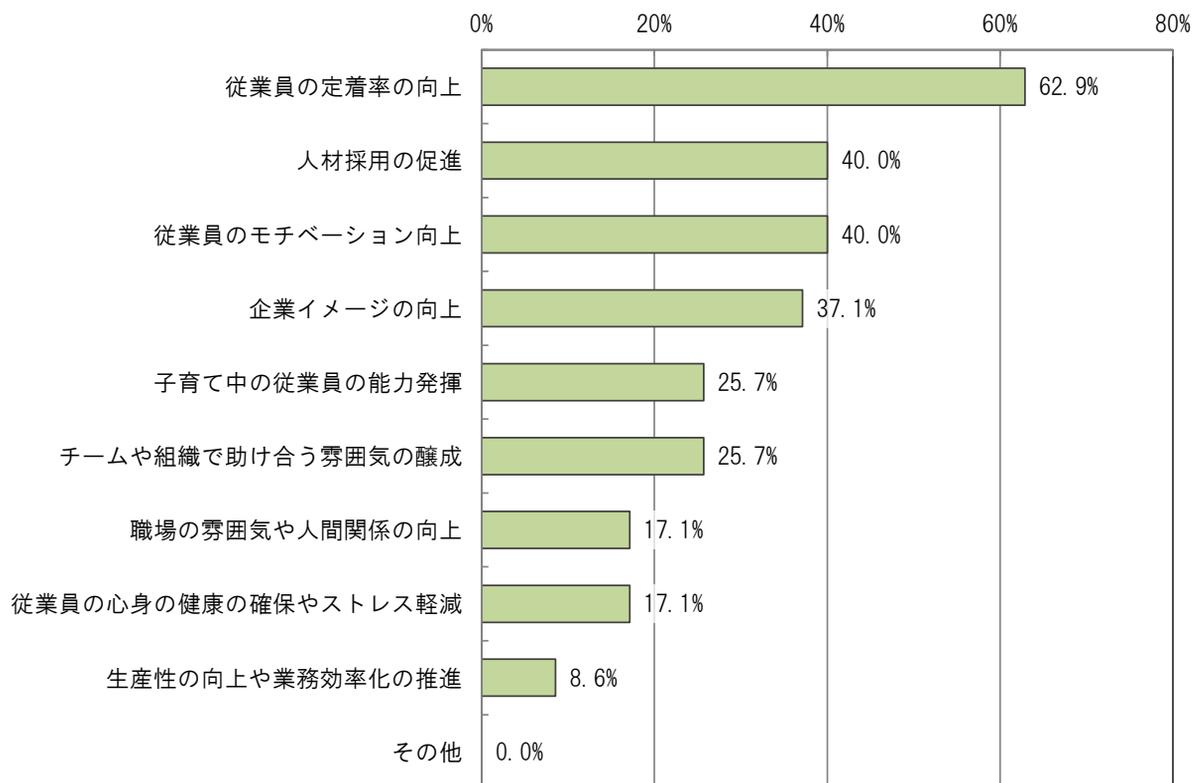


- 子育てと就労の両立しやすい環境を整備することについて、自社にとって「メリットはあると考える」と回答した企業（事業所）は全体の77.8%となっている。
- 「メリットはないと考える」は2.2%、「どちらともいえない」は15.6%となっている。



問11 子育てと就労の両立環境を整備するメリットがあるとする理由 複数回答 (3つまで)

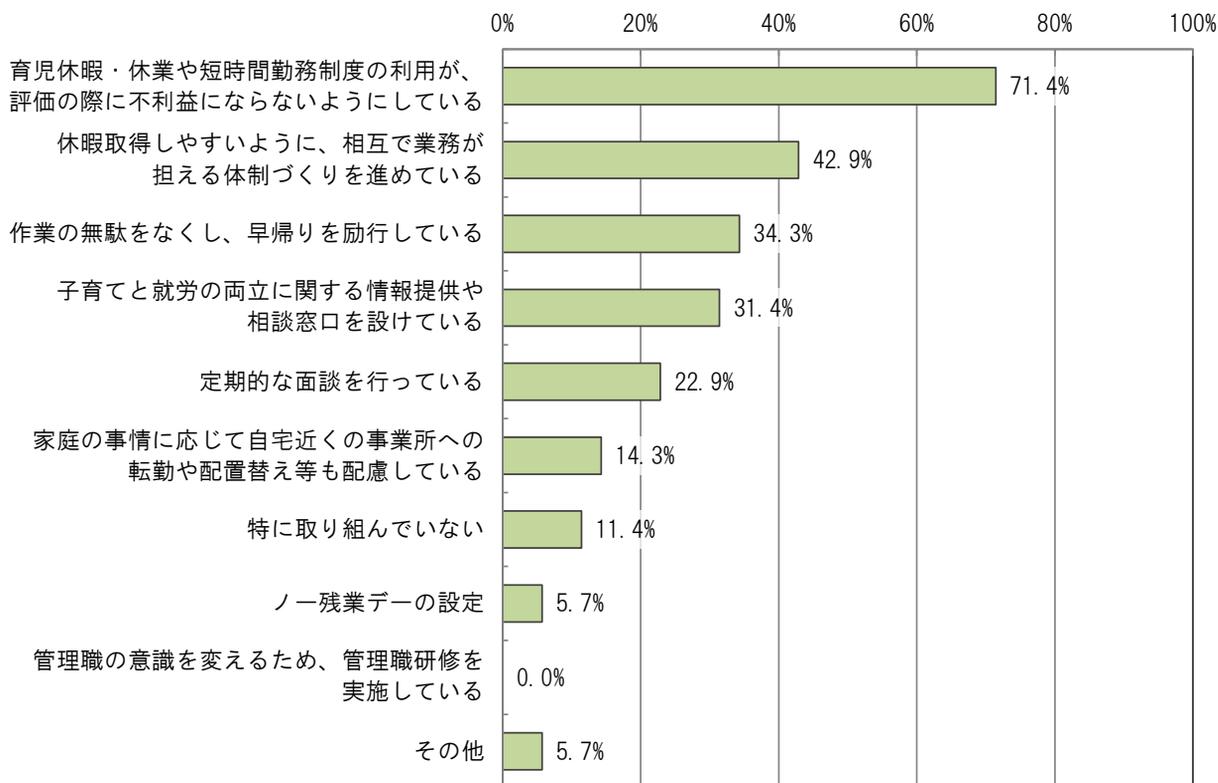
- 問10で「1. メリットはあると考える」と回答した企業（事業所）に、そのように考える理由を尋ねた。
- 「従業員の定着率の向上」と回答した企業（事業所）が全体の62.9%と最も多く、次いで「人材採用の促進」と「従業員のモチベーションの向上」が40.0%、「企業イメージの向上」が37.1%となっている。



n=35

問12 子育てと就労の両立支援に向けた取り組み 複数回答（3つまで）

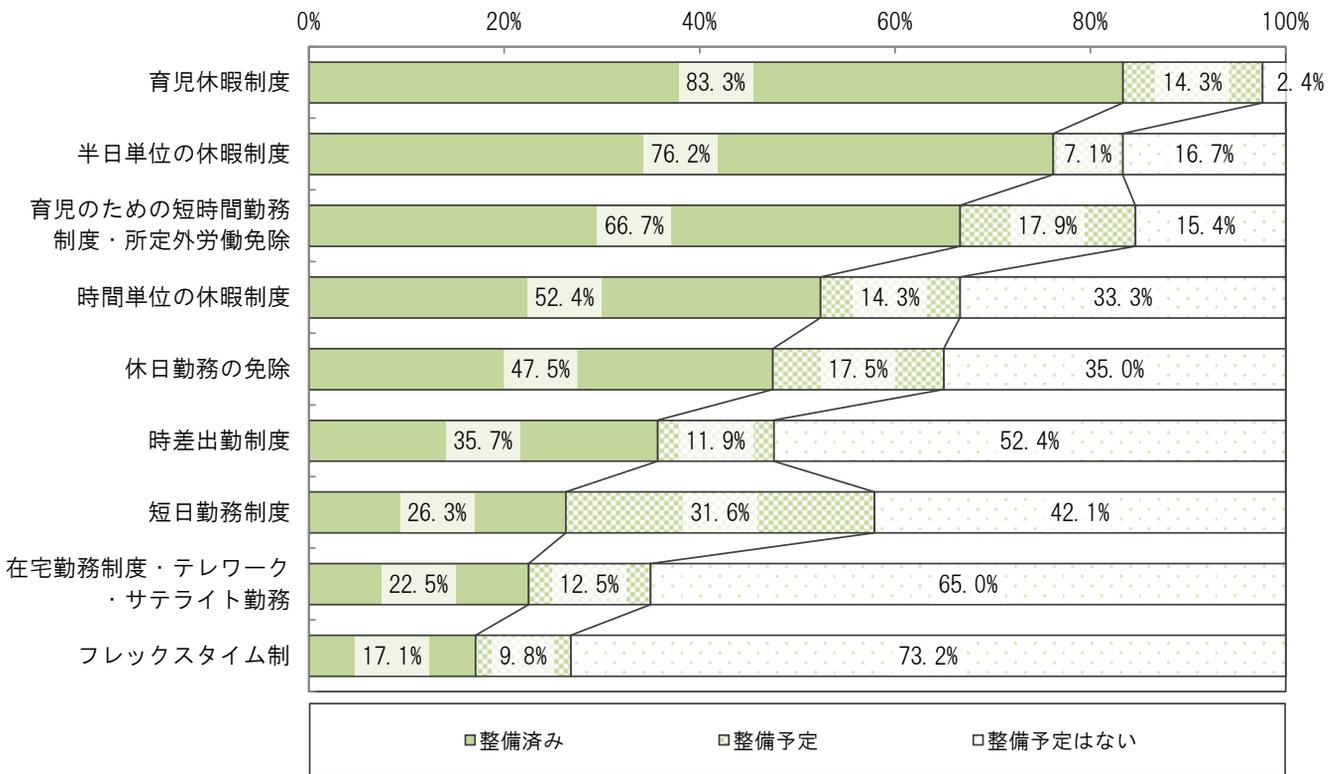
- 子育てと就労支援に向けた取り組みについて、「育児休暇・休業や短時間勤務制度の利用が、評価の際に不利益にならないようにしている」が全体の71.4%と最も多く、次いで「休暇取得しやすいように、相互で業務が担える体制づくりを進めている」が42.9%、「作業の無駄をなくし、早帰りを励行している」が34.3%、「子育てと就労の両立に関する情報提供や相談窓口を設けている」が31.4%となっている。
- 一方で、11.4%の企業（事業所）は「特に取り組んでいない」と回答もしている。
- 「その他」の回答には「就労時間、休日等を子育て優先に考えている」「現状として直面していないので希望に添った対応を考えたい」が挙げられている。



1/45

問13 子育てと就労の両立支援のための制度の整備状況

- 子育てと就労の両立支援のために、現在整備されている制度、および今後の整備予定について尋ねた。
- 最も整備が進んでいるのは「育児休暇制度」で、全体の83.3%が「整備済み」と回答している。「整備予定はない」と回答したのは全体の2.4%に留まっている。
- 次に「整備済み」の割合が高いのが、「半日単位の休暇制度」の76.2%、「育児のための短時間勤務制度・所定外労働免除」の66.7%となっている。
- 一方で、最も整備が進んでいないのは「フレックスタイム制」で、全体の73.2%が「整備予定はない」と回答している。「整備済み」と回答したのは全体の17.1%となっている。
- 次に「整備予定はない」の割合が高いのが、「在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務」の65.0%、「時差出勤制度」の52.4%となっている。
- 回答先企業（事業所）の業種に多い「製造業」「建設業」では、勤務する場所や勤務時間を柔軟に変更することが難しい可能性がある。



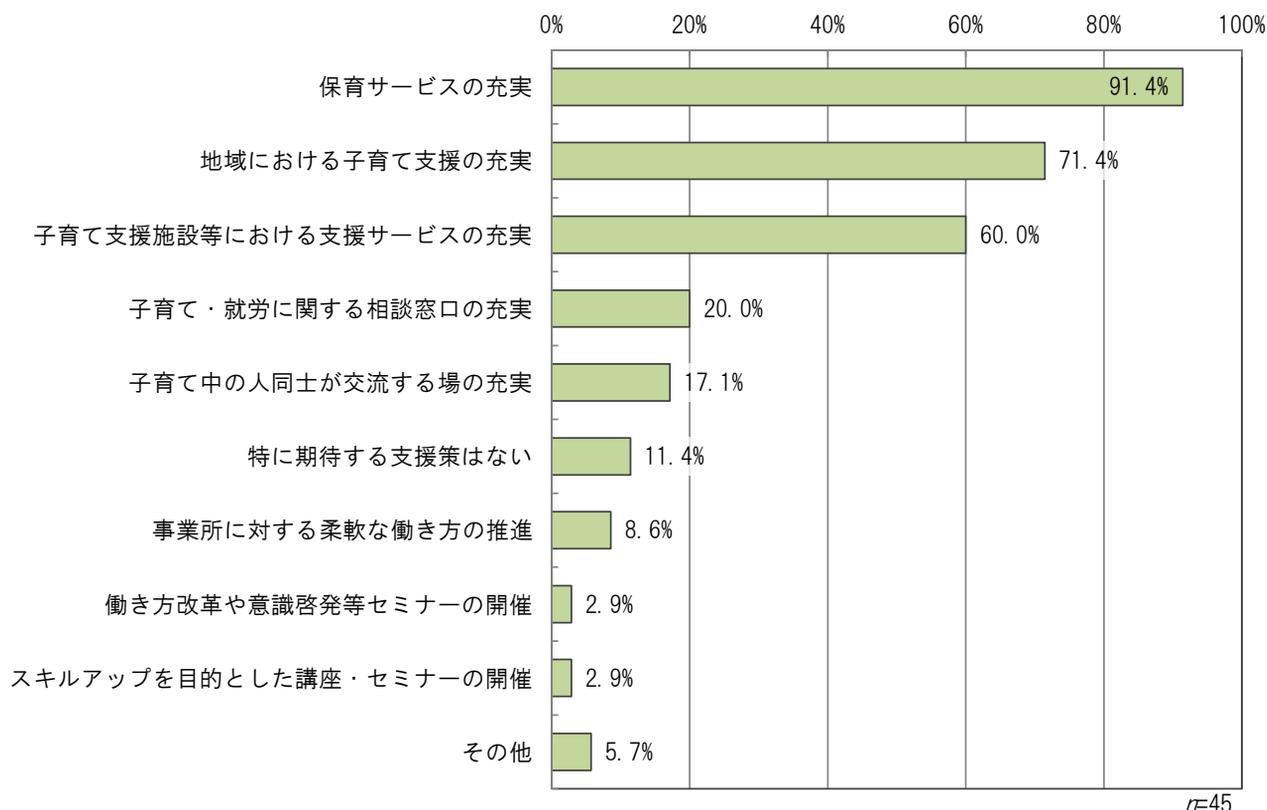
n=45

「上記以外で整備済みや整備予定の制度」についての回答

- 少人数なので個人に合わせた労働時間・休暇の取得で全員が働きやすい環境をつくっている
- 看護休暇制度あり

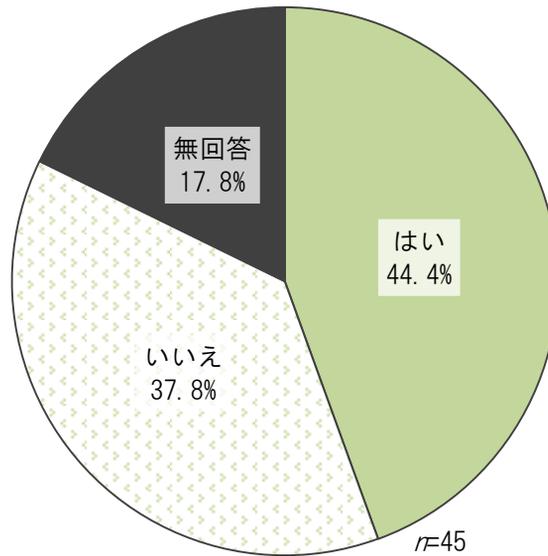
問14 子育てと就労の両立をしていくために、行政に期待する支援策 複数回答（3つまで）

- 子育てと就労の両立をしていくために、行政に期待する支援策について、「保育サービスの充実」と回答した企業（事業所）が全体の91.4%と最も多く、次いで「地域における子育て支援の充実」が71.4%、「子育て支援施設等における支援サービスの充実」が60.0%となっている。
- 「その他」の回答には「未就学児をもつ親を雇用した場合の補助金など」「実際に行政の中でサービスを見てみたい」が挙げられている。

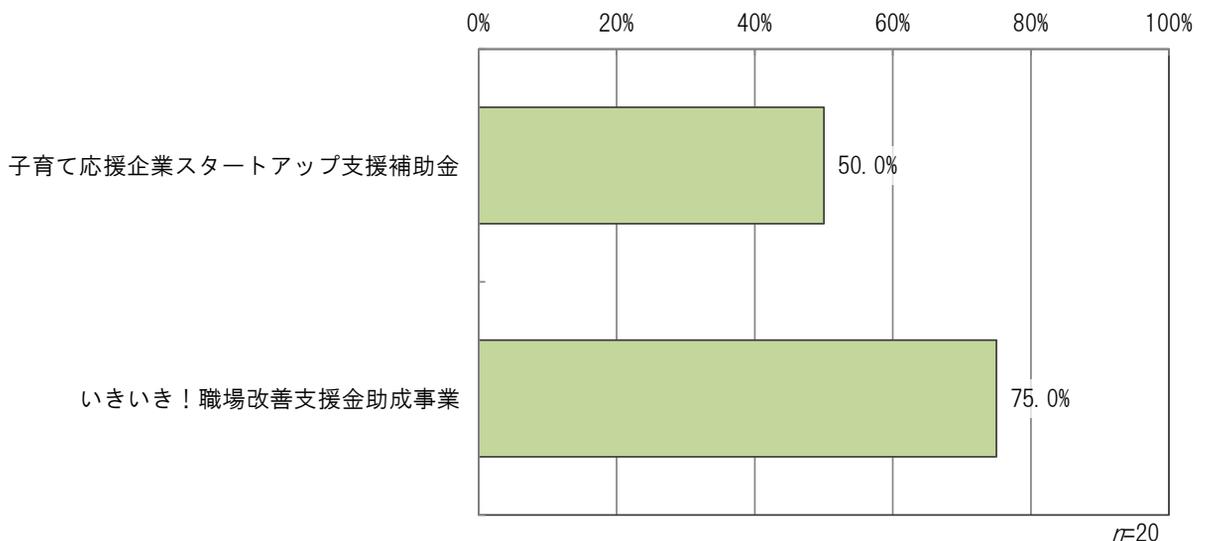


問15 須坂市で実施を予定している支援策の利用意向

- 須坂市で2024年度から2025年度にかけて実施予定の下記事業について、利用意向を尋ねた。
 1. 子育て応援企業スタートアップ支援補助金
 2. いきいき！職場改善支援金助成事業
- 「はい（利用したい）」と回答したのは全体の44.4%、「いいえ」が37.8%となっている。



- 上記の問いに「はい」と回答した企業（事業所）に対し、利用したいと思う事業を尋ねた（複数回答）。
- 「1. 子育て応援企業スタートアップ支援補助金」と回答したのは50.0%、「2. いきいき！職場改善支援金助成事業」と回答したのは75.0%となっている。



■ 回答内容

- 行政の支援に頼るのではなく、経営者が真剣に取り組んでいくことが何より重要である。そのサポートとして何でも助成金で解決しようとする姿勢は安易な考え方ではないだろうか。担当者が個別に訪問してコンサル的なアドバイスをするというのも一つの手段であろう。
- 短時間勤務や短日勤務による給与減額分を補填していただけるような仕組みがあれば子育て中の従業員の生活が安定すると思います。
- 産休・育休中の代替人材の確保が難しい。中小企業では、抜けた人材の業務を今いる人でカバーしようにもそもそも人数が少ない。ひとりひとりの負担が重い。また、数年で復帰するとわかっているので、その間だけ雇用しても教育しひとりで出来るようになったところで、育休取得者の復帰に伴って辞めていただくことになる。期限付きで募集しても応募があるか心配。このような事情を労働者側もわかっているので産・育休取得率向上に繋がらない気がする。子育て中に限らず、どの年代の社員も残業はしない雰囲気が出来上がっているのも、その点では子育てはし易い環境だと自負している。ただ、これも業務に対して人員配置に余裕がないと難しいと考えている。年々採用難になりつつあり企業の成長とのジレンマは感じている。
- 弊社職員は、須坂市外在住者が多く、職場のある須坂市で子供を預けることができない。今後、特例としてでも良いので、受け入れていただける仕組みがほしい。
- 保育園に希望する人が希望する園に入園できるように、保育料を安く（例えば一律一万円以下にする）また学校などの行事に休めるようにならなければ子育てがしづらいので行政でその部分をしっかりやってほしいです。啓発事業をしてもなかなか考え方は変わるものではないので子育て世代の人達の本当の困っていることに対して取り組んでほしいです。
- 男女が共に子育てと仕事が両立できるよう多様な働き方の選択が可能となるような労働条件の整備。子育てに優しい町づくり。母親の就労する機会が増えていることを踏まえ、待機児童の解消や学校の放課後児童クラブの体制の見直し。休日（土・日）における金融機関の営業。
- 保育サービスの充実をスピーディーに進めてほしい。4月でないと空きがないので働きたいが働けない人が多い。保育所（幼稚園など）に安全カメラを設置してほしい。
- 保育所（幼稚園など）に送迎車内にも安全カメラを設置してほしい。
- 児童手当を拡充していただけると残業や休日出勤を減らすことができその分子育てに取り組めると思います。