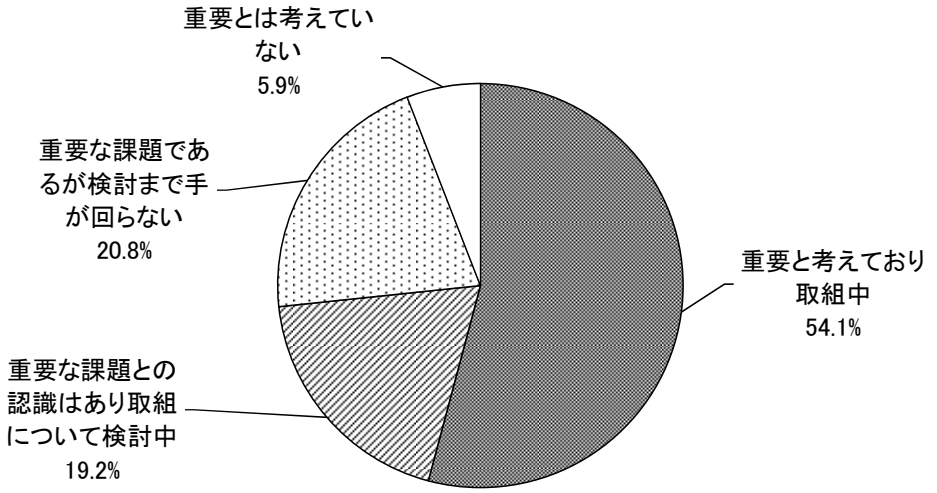
Ⅲ　育児と仕事の両立に関する事項

1　「育児と仕事の両立」促進の認識

「育児と仕事の両立」推進の重要度をみると、「重要と考えており取組中」が 54.1%と最も高く、次いで「重要な課題であるが検討まで手が回らない」が 20.8%、「重要な課題との認識はあり取組について検討中」が 19.2%となっている。(表 3-1 図 1)

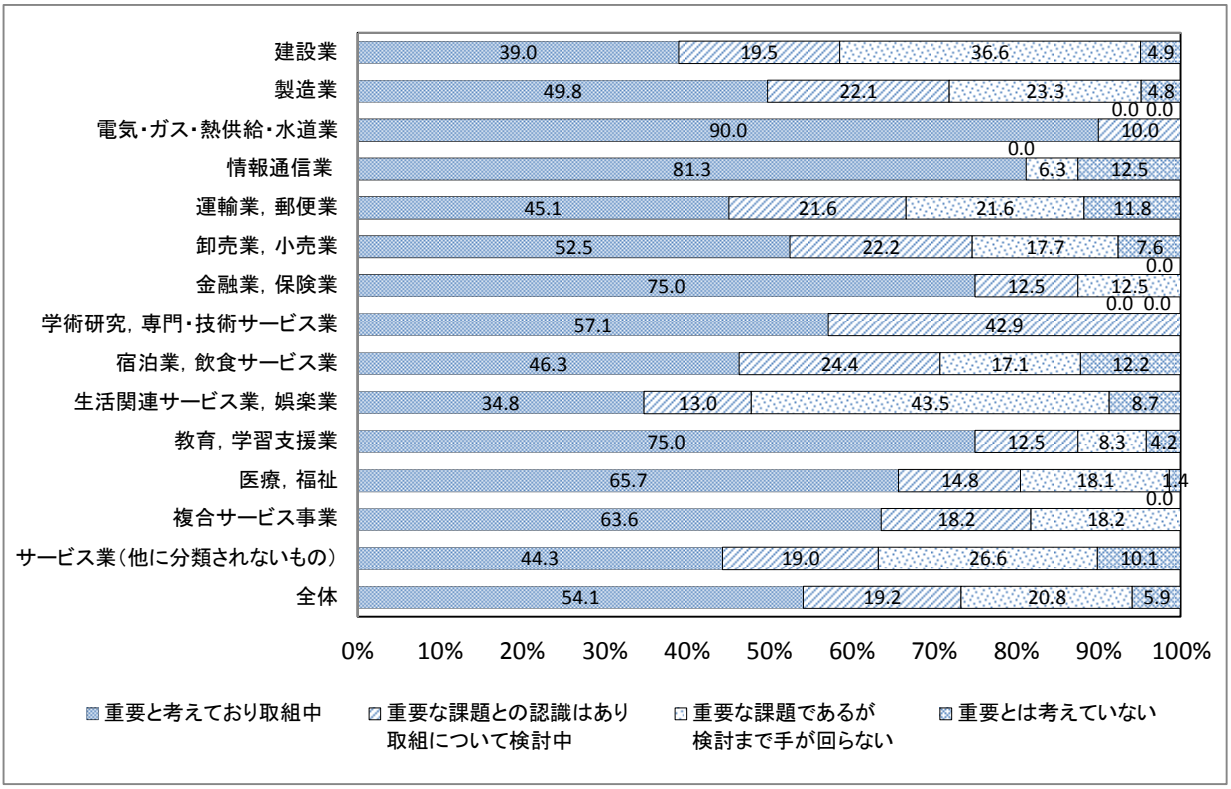
表 3-1 図 1　「育児と仕事の両立」促進の認識



	計	重要と考えており取組中	重要な課題との認識はあり取組について検討中	重要な課題であるが検討まで手が回らない	重要とは考えていない
全体	1,001	542	192	208	59

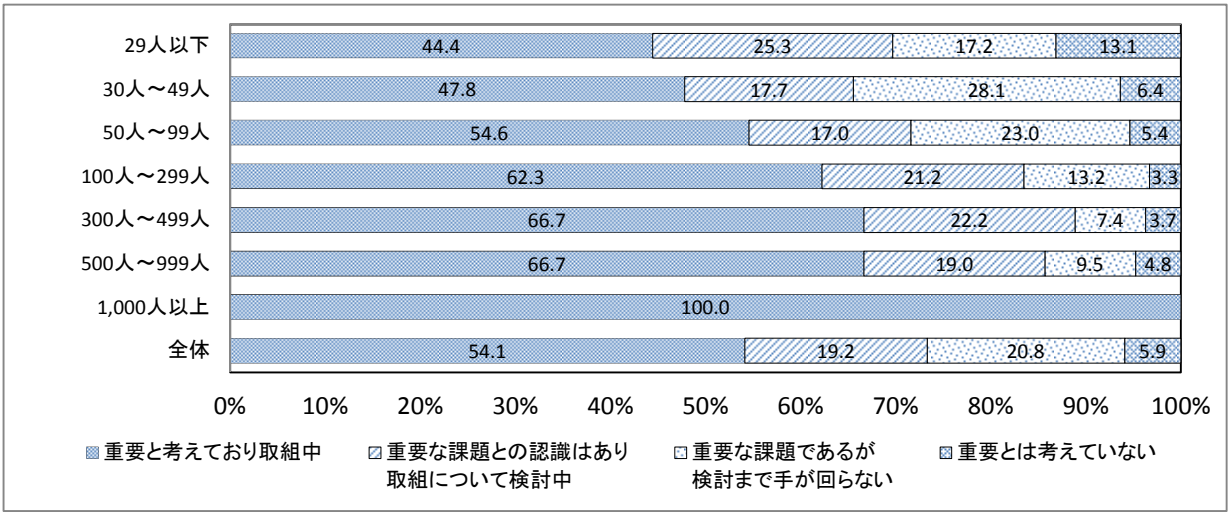
産業別では、「重要と考えており取組中」は生活関連サービス業，娯楽業以外の全ての業種で最も高く、そのうち 8 業種で 5 割以上となっている。一方、生活関連サービス業，娯楽業は「重要な課題であるが検討まで手が回らない」が最も高く、4 割以上となっている。(表 3-1 図 2)

表 3-1 図 2　「育児と仕事の両立」促進の認識（産業別）



規模別では、「重要と考えており取組中」は全ての規模で最も高く、そのうち 50 人以上で 5 割以上となっている。(表 3-1 図 3)

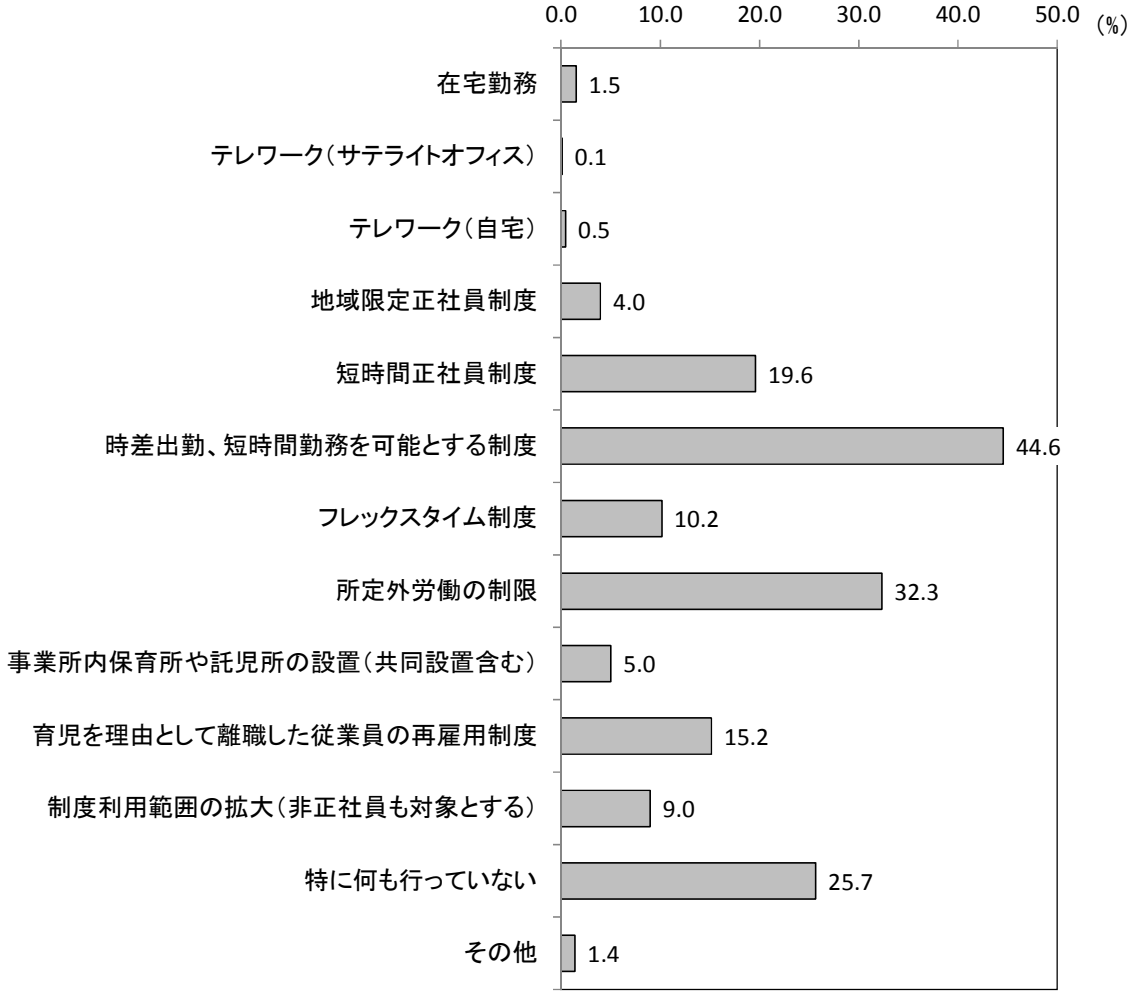
表 3-1 図 3　「育児と仕事の両立」促進の認識（規模別）



２　「育児と仕事の両立」に向けた取組で法定の休暇・休業制度以外に行っているもの

「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」が 44.6％と最も高く、次いで「所定外労働の制限」が 32.3％、「特に何も行っていない」が 25.7％となっている。（表 3-2 図 1）

表 3-2 図 1　「育児と仕事の両立」に向けた取組で法定の休暇・休業制度以外に行っているもの



	計	在宅勤務	テレワーク（サテライトオフィス）	テレワーク（自宅）	地域限定正社員制度	短時間正社員制度	時差出勤、短時間勤務を可能とする制度	フレックスタイム制度	所定外労働の制限	事業所内保育所や託児所の設置（共同設置含む）	育児を理由として離職した従業員の再雇用制度
全体	857	13	1	4	34	168	382	87	277	43	130

制度利用範囲の拡大（非正社員も対象とする）	特に何も行っていない	その他
77	220	12

※「育児と仕事の両立」に向けた取組で法定の休暇・休業制度以外に行っているもの

その他の回答を抜粋

・保育料免除（半額）（医療，福祉）

・育児休業できる期間を法定期間よりも長く 3 歳に達する日の前日までとしている（医療，福祉）

・業務考慮（サービス業）

・育児短時間制度対象期間拡大（中学校入学迄）（運輸業，郵便業）

・ベビーシッター助成金（卸売業，小売業）

・育児休業、子供が 3 歳迄で取得出来る制度（卸売業，小売業）

・規程により「育児時間」や「子育てのための休暇」を定めており利用できる（サービス業）

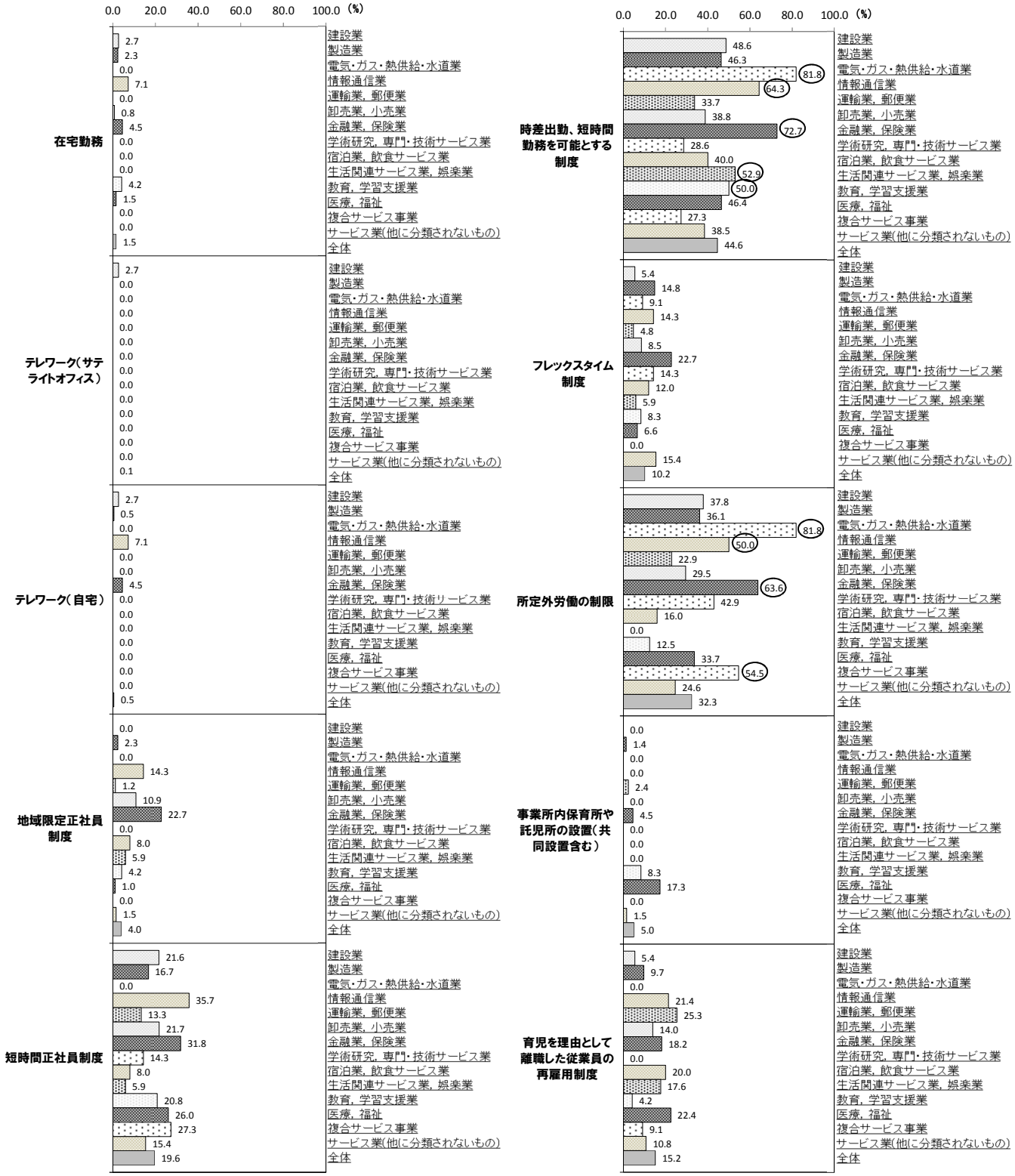
・産休など取得しやすいように派遣の増員（製造業）

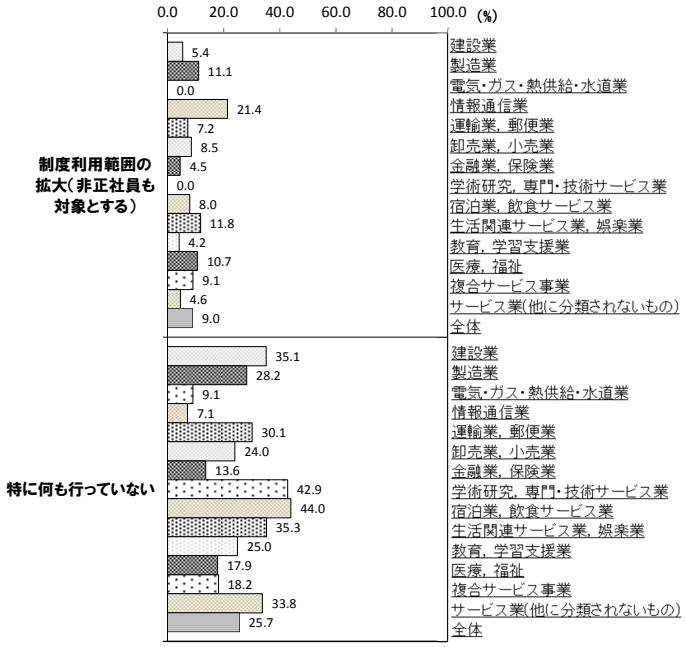
・３ヶ月は授乳時間を別途設ける（製造業）

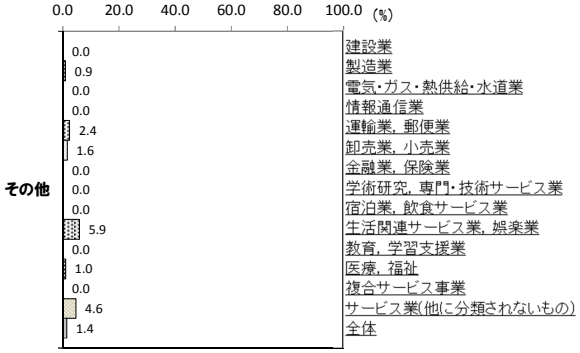
・転勤免除（生活関連サービス業，娯楽業）

産業別では、「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」は5業種で5割以上となっている。一方、「所定外労働の制限」は電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融業，保険業、複合サービス事業の4業種で5割以上となっている。（表3-2図2）

表3-2図2　「育児と仕事の両立」に向けた取組で法定の休暇・休業制度以外に行っているもの（産業別）

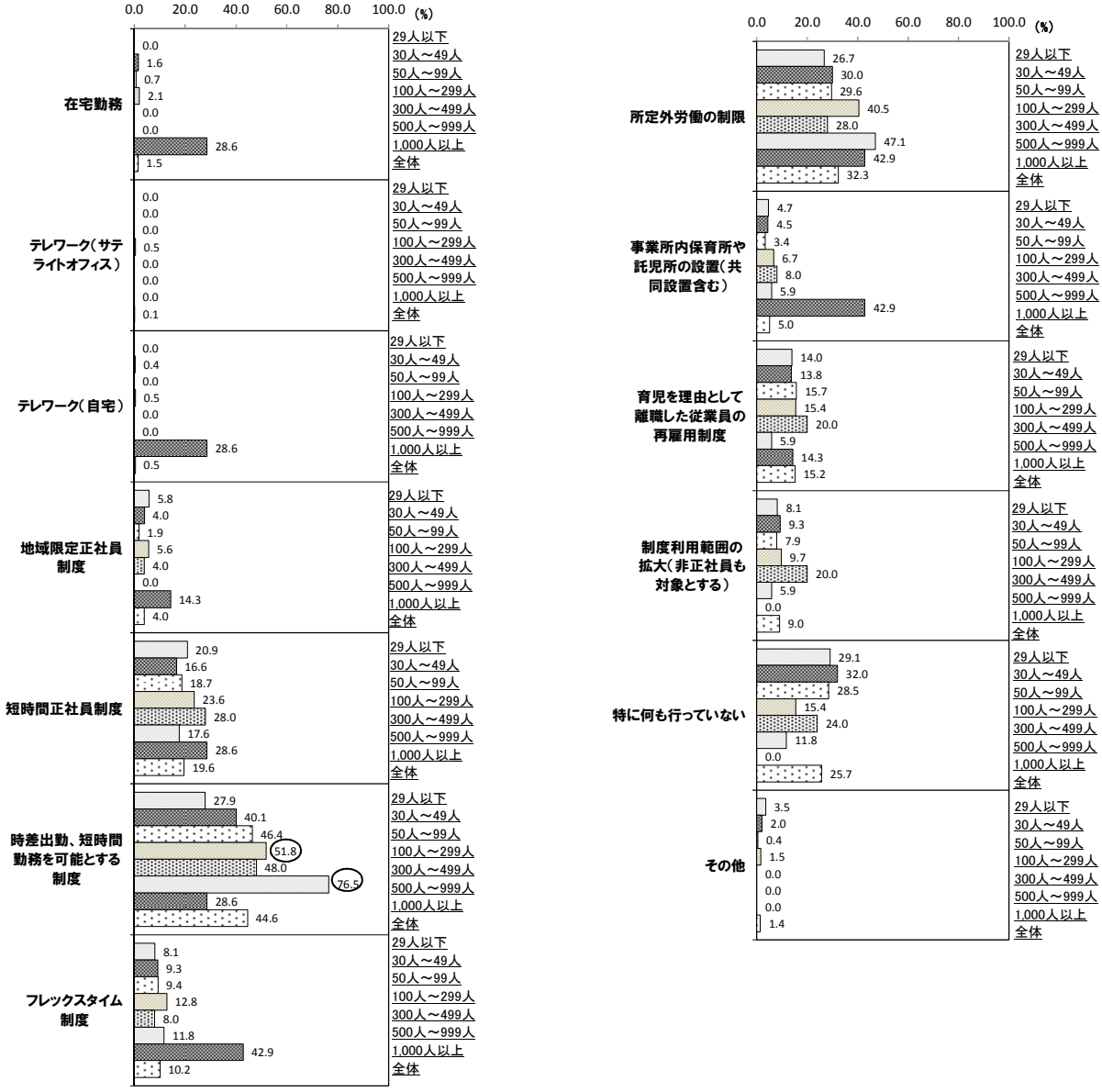



0.0
20.0
40.0
60.0
80.0
100.0
(%)
制度利用範囲の拡大（非正社員も対象とする）
5.4
11.1
0.0
21.4
7.2
8.5
4.5
0.0
8.0
11.8
4.2
10.7
9.1
4.6
9.0
建設業
製造業
電気・ガス・熱供給・水道業
情報通信業
運輸業，郵便業
卸売業，小売業
金融業，保険業
学術研究，専門・技術サービス業
宿泊業，飲食サービス業
生活関連サービス業，娯楽業
教育，学習支援業
医療，福祉
複合サービス事業
サービス業(他に分類されないもの)
全体
特に何も行っていない
35.1
28.2
9.1
7.1
30.1
24.0
13.6
42.9
44.0
35.3
25.0
17.9
18.2
33.8
25.7
建設業
製造業
電気・ガス・熱供給・水道業
情報通信業
運輸業，郵便業
卸売業，小売業
金融業，保険業
学術研究，専門・技術サービス業
宿泊業，飲食サービス業
生活関連サービス業，娯楽業
教育，学習支援業
医療，福祉
複合サービス事業
サービス業(他に分類されないもの)
全体


0.0
20.0
40.0
60.0
80.0
100.0
(%)
その他
0.0
0.9
0.0
0.0
2.4
1.6
0.0
0.0
0.0
5.9
0.0
1.0
0.0
4.6
1.4
建設業
製造業
電気・ガス・熱供給・水道業
情報通信業
運輸業，郵便業
卸売業，小売業
金融業，保険業
学術研究，専門・技術サービス業
宿泊業，飲食サービス業
生活関連サービス業，娯楽業
教育，学習支援業
医療，福祉
複合サービス事業
サービス業(他に分類されないもの)
全体

規模別では、「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」は 100 人～299 人、500 人～999 人で 5 割以上となっている。（表 3-2 図 3）

表 3-2 図 3　「育児と仕事の両立」に向けた取組で法定の休暇・休業制度以外に行っているもの（規模別）

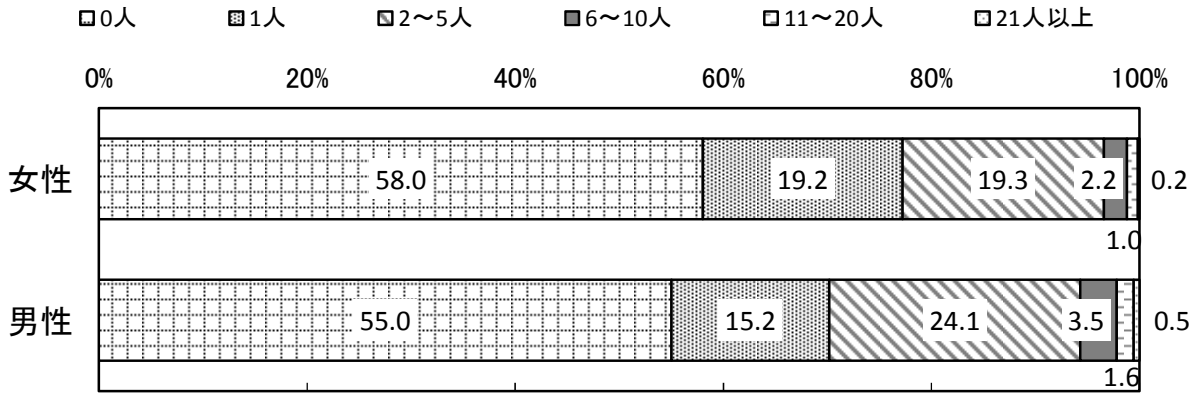


３　１年間で出産した従業員数（男性は配偶者が出産した人数）

平成 27 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日の 1 年間に、出産した女性従業員数をみると、「0 人」は 58.0%、「1 人」から「21 人以上」を合計した『1 人以上』は 41.9%で、うち「2～5 人」が 19.3%、「1 人」が 19.2%となっている。

同時期に配偶者が出産した男性従業員数をみると、「0 人」は 55.0%、『1 人以上』は 44.9%で、女性と同じく 4 割以上、うち、「2～5 人」が 24.1%となっている。（表 3－3－1 図 1～表 3－3－2 図 1）

表 3-3-1 図 1～表 3-3-2 図 1　性別・１年間で出産した従業員数（男性は配偶者が出産した人数）



女性

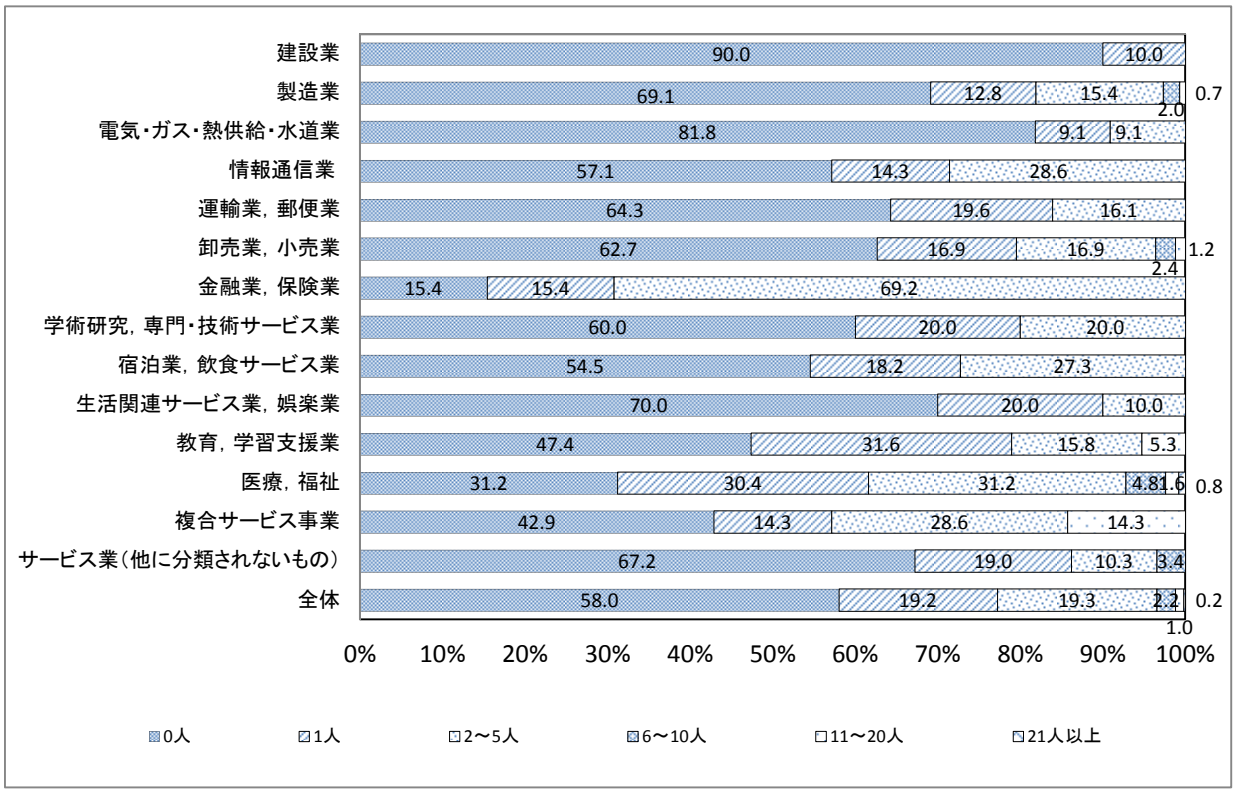
	計	0人	1人	2～5人	6～10人	11～20人	21人以上
全体	584	339	112	113	13	6	1

男性

	計	0人	1人	2～5人	6～10人	11～20人	21人以上
全体	547	301	83	132	19	9	3

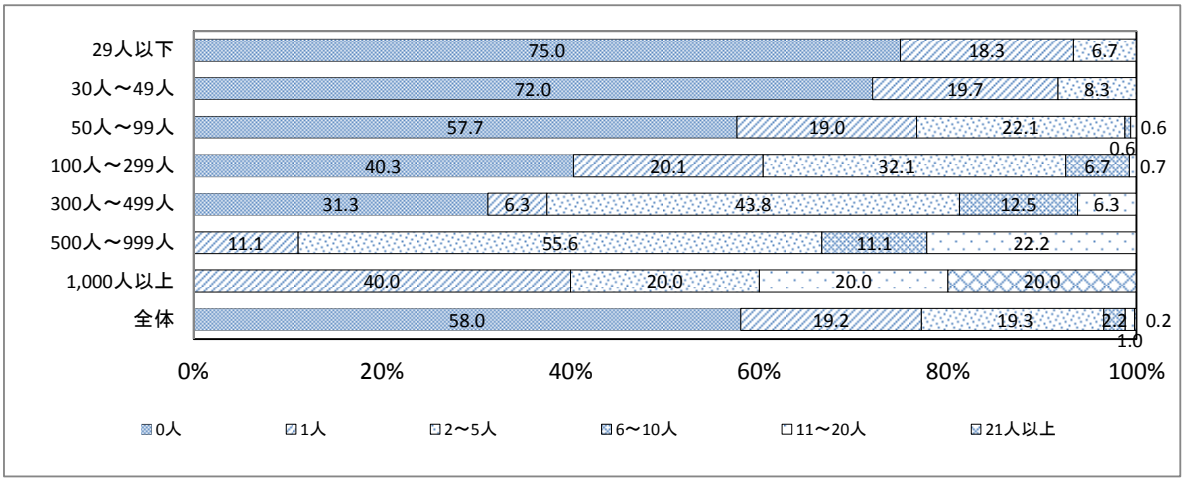
産業別では、「0 人」は 10 業種で 5 割以上。一方、『1 人以上』は、金融業，保険業で 84.6％と最も高くなっている。（表 3-3-1 図 2）

表 3-3-1 図 2　１年間で出産した女性従業員数（産業別）



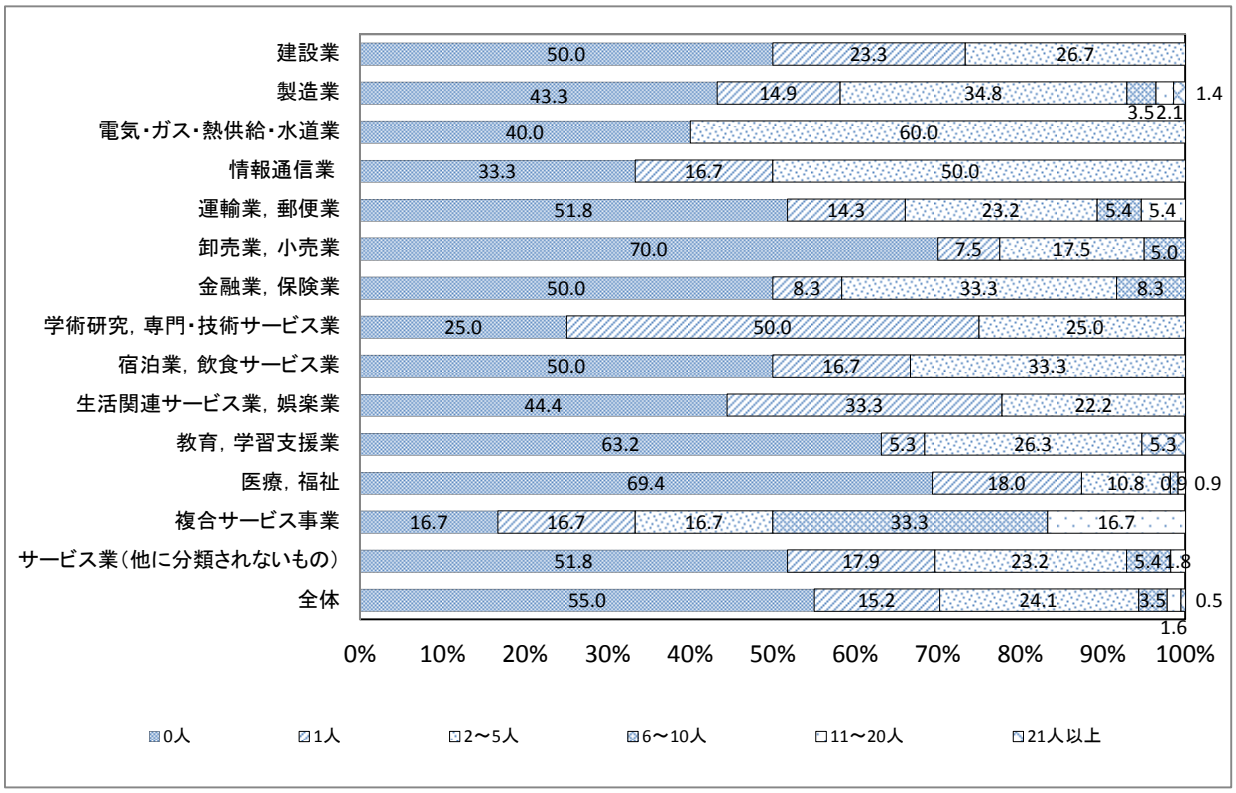
規模別では、「0 人」は 99 人以下で 5 割以上だが、100 人～299 人では 4 割以上、300 人～499 人では 3 割以上。『1 人以上』は、500 人以上で 100.0％となっており、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。（表 3-3-1 図 3）

表 3-3-1 図 3　１年間で出産した女性従業員数（規模別）



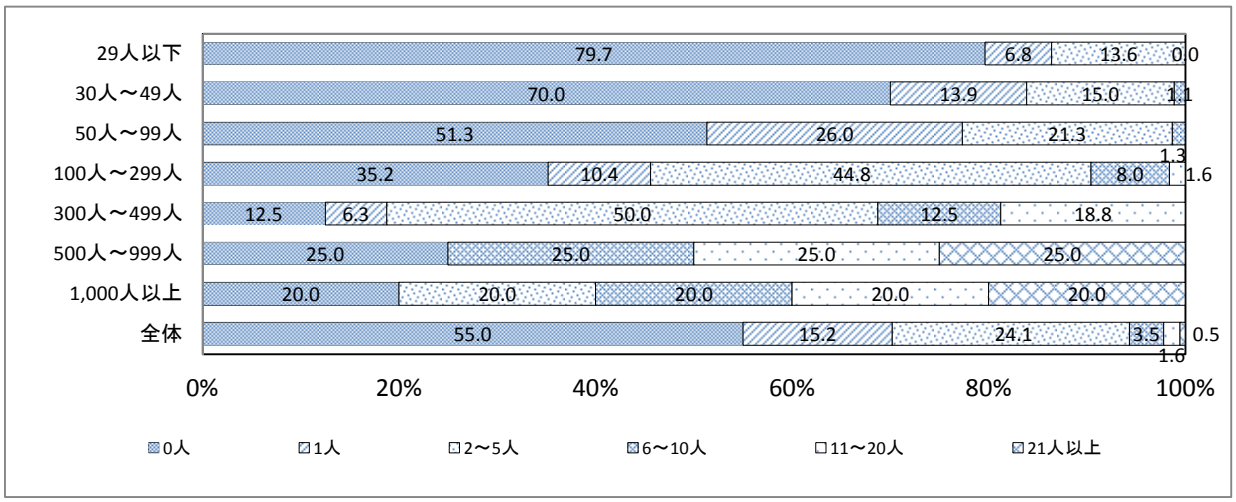
産業別では、「0 人」は 8 業種で 5 割以上。一方、『1 人以上』は、複合サービス事業で 83.4%と最も高くなっている。(表 3-3-2 図 2)

表 3-3-2 図 2　１年間で配偶者が出産した男性従業員数（産業別）



規模別では、「0 人」は 99 人以下で 5 割以上、100 人～299 人では 3 割以上、300 人～499 人では 1 割以上と減少し、500 人以上では 2 割以上となっている。『1 人以上』は、300 人～499 人で 87.6%と最も高くなっている。(表 3-3-2 図 3)

表 3-3-2 図 3　１年間で配偶者が出産した男性従業員数（規模別）

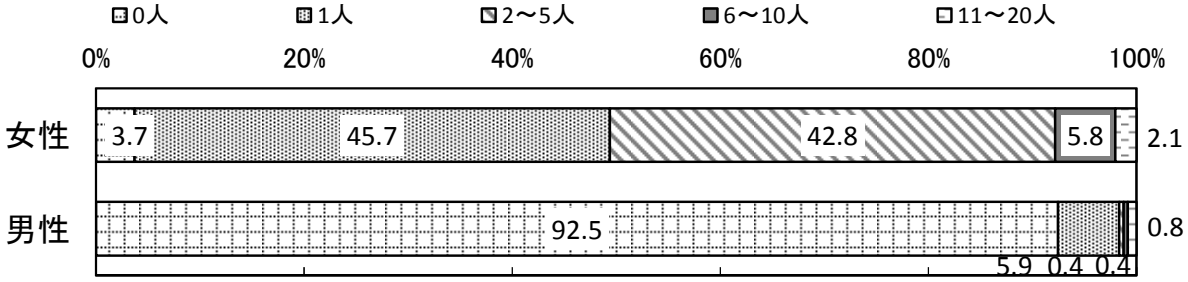


4　育児休業を取得した従業員数と育児を理由として離職した従業員数

前述の 1 年間に出産した従業員数（男性は配偶者が出産した従業員数）のうち、平成 28 年 9 月 30 日時点で育児休業を取得した従業員数を性別でみると、女性は「1 人」が 45.7%と最も高く、「1 人」から「21 人以上」を合わせた『1 人以上』は 96.3%。一方、男性は「0 人」が 92.5%と最も高く、『1 人以上』は 7.5%で 1 割未満となっている。(表 3-4-1 図 1～表 3-4-2 図 1)

なお、同時点で育児を理由として離職した従業員数についても性別でみると、女性は、「0 人」が 93.5%と最も高く、次いで「1 人」と「2～5 人」が同率で 3.2%。男性は、「0 人」が 100.0%となっている。(表 3-4-3 図 1～表 3-4-4 図 1)

表 3-4-1 図 1～表 3-4-2 図 1　性別・育児休業を取得した従業員数



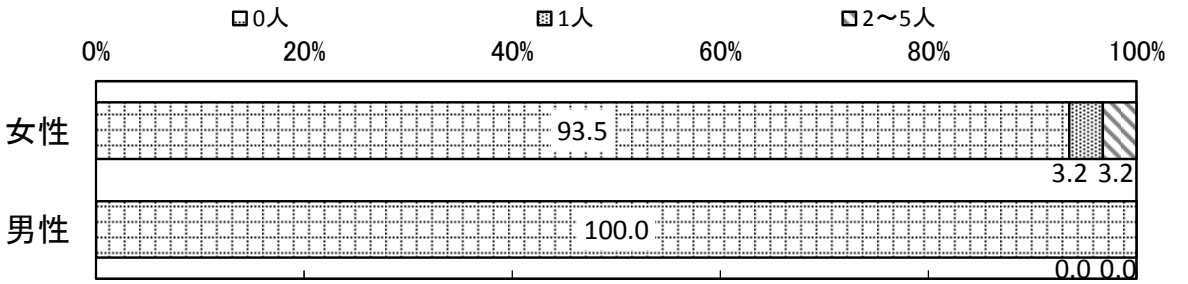
女性

	計	0人	1人	2～5人	6～10人	11～20人
全体	243	9	111	104	14	5

男性

	計	0人	1人	2～5人	6～10人	11～20人
全体	239	221	14	1	1	2

表 3-4-3 図 1～表 3-4-4 図 1　性別・育児を理由として離職した従業員数



女性

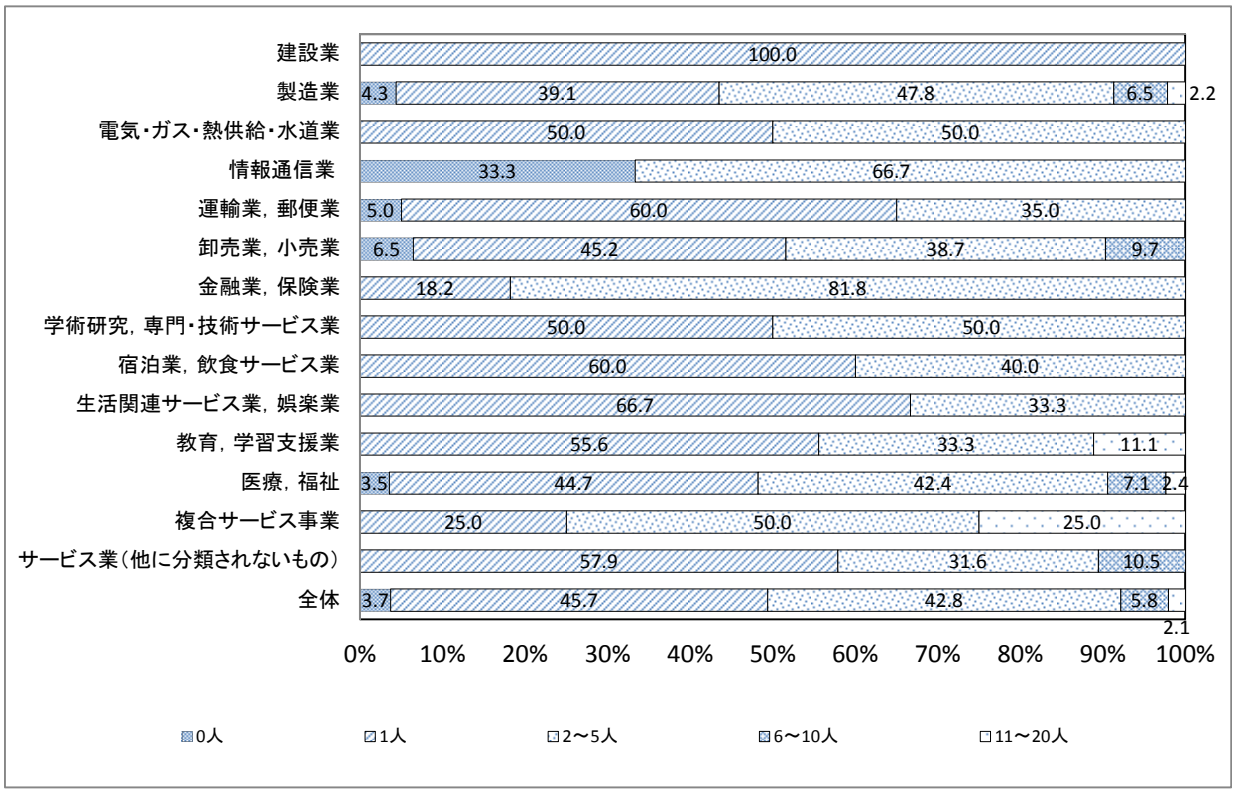
	計	0人	1人	2～5人
全体	216	202	7	7

男性

	計	0人	1人	2～5人
全体	232	232	0	0

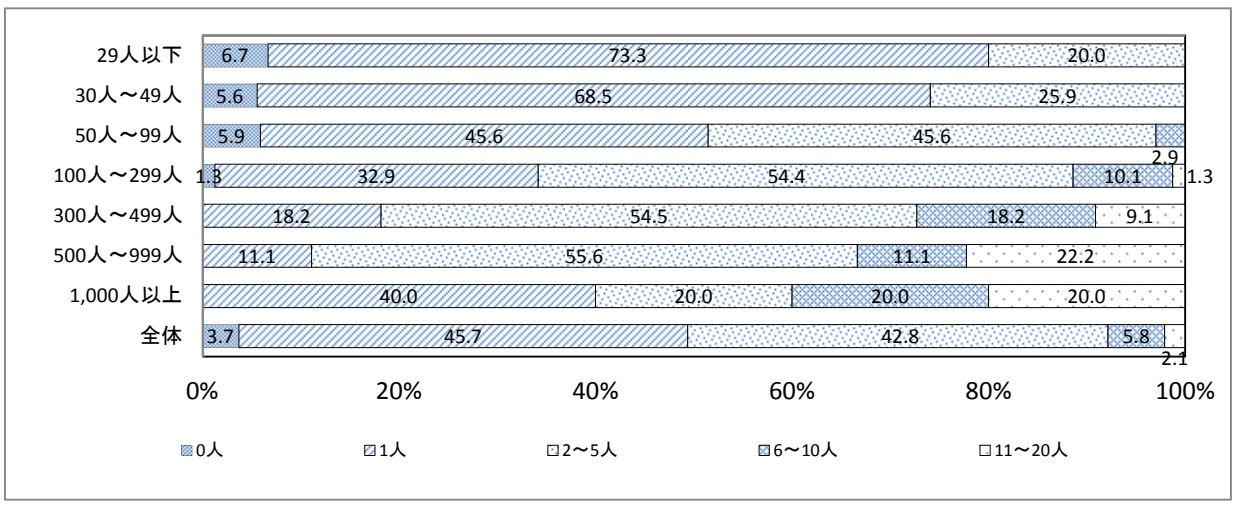
産業別では、「0 人」は情報通信業で 3 割以上だが、それ以外の業種では 1 割未満となっている。(表 3-4-1 図 2)

表 3-4-1 図 2　育児休業を取得した女性従業員数（産業別）



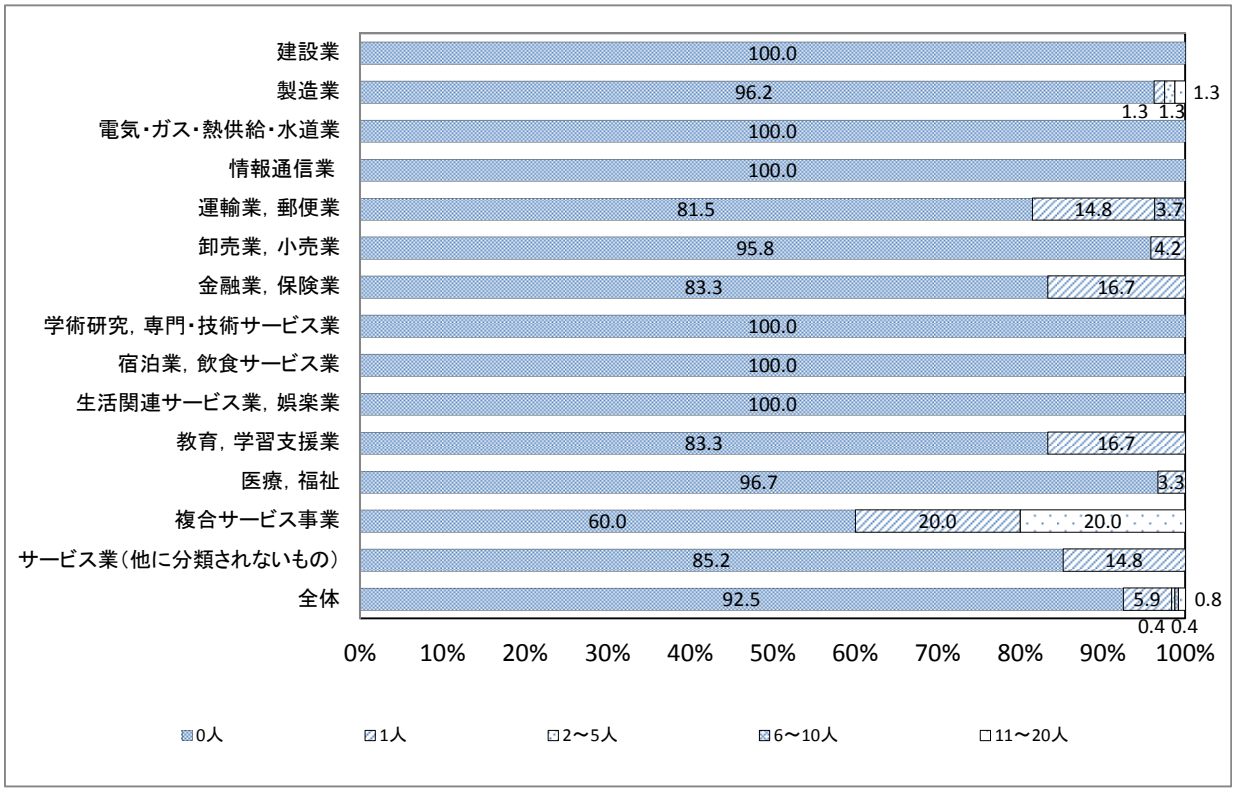
規模別では、「1 人」は 29 人以下で 7 割以上、30 人～49 人で 6 割以上となっている。「11～20 人」は 500 人以上で 2 割以上となっている。「0 人」は 299 人以下でいずれも 1 割未満、300 人以上では該当なしとなっている。(表 3-4-1 図 3)

表 3-4-1 図 3　育児休業を取得した女性従業員数（規模別）



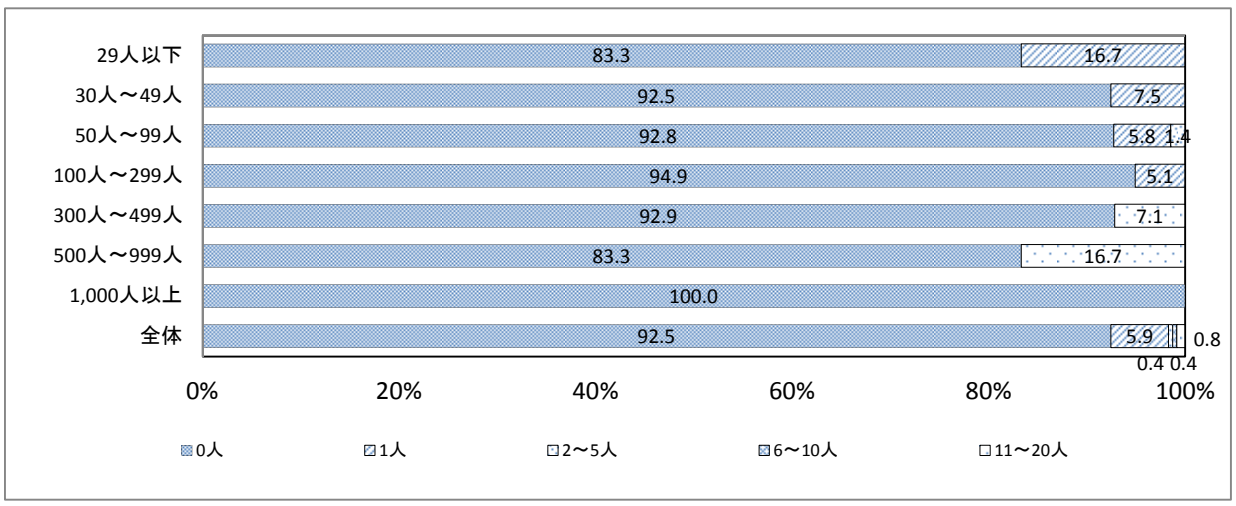
産業別では、全ての業種で「0 人」が最も高く、その中で建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業，飲食サービス業、生活関連サービス業，娯楽業の 6 業種が 100.0%となっている。(表 3-4-2 図 2)

表 3-4-2 図 2　育児休業を取得した男性従業員数（産業別）



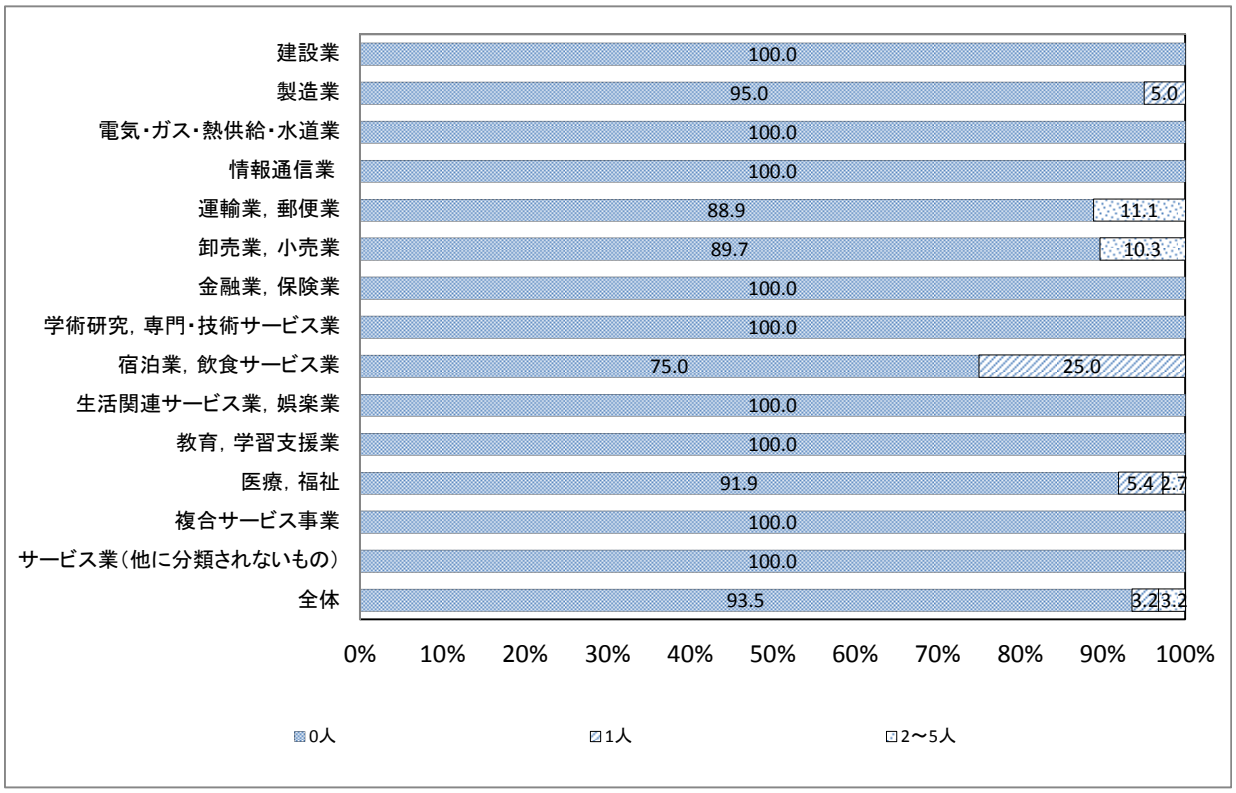
規模別では、全ての業種で「0 人」が最も高く、その中で 1,000 人以上は 100.0%となっている。(表 3-4-2 図 3)

表 3-4-2 図 3　育児休業を取得した男性従業員数（規模別）



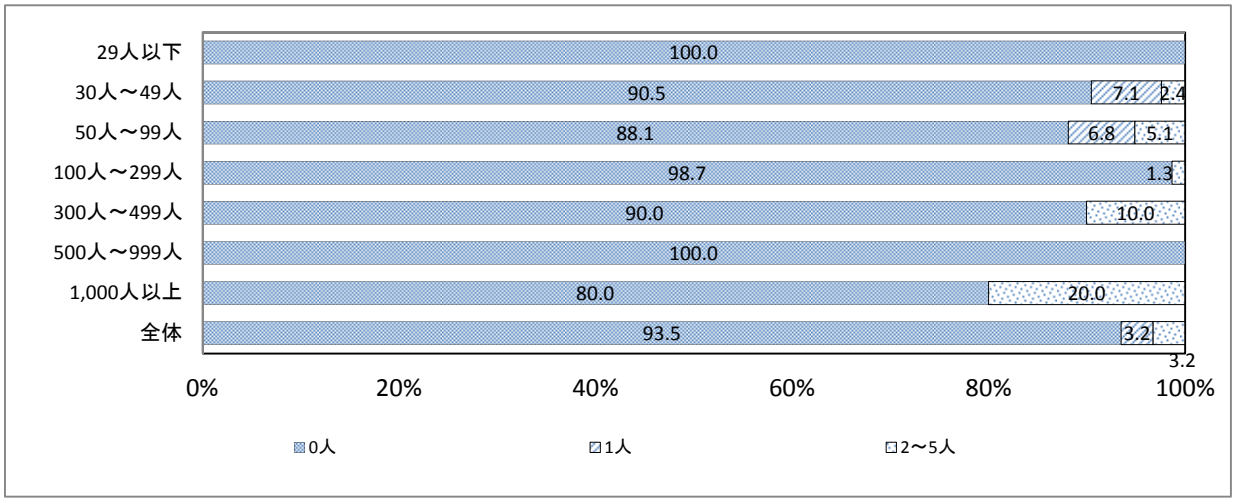
産業別では、全ての業種で「0 人」が最も高く、9 業種で 100.0%。一方、宿泊業，飲食サービス業は 7 割台と他の業種に比べて低くなっている。(表 3-4-3 図 2)

表 3-4-3 図 2　育児を理由として離職した女性従業員数（産業別）



規模別では、全ての規模で「0 人」が最も高く、29 人以下、および 500 人～999 人は 100.0%となっている。(表 3-4-3 図 3)

表 3-4-3 図 3　育児を理由として離職した女性従業員数（規模別）



※　なお、育児を理由として離職した男性従業員数は、「0 人」が 100.0%につき、産業別・規模別の図表を割愛している。

1年間に出産した女性従業員について、「育児と仕事の両立」推進別に、育児休業取得者率と育児を理由とした離職者率をみた。

産業別では、育児休業取得者率は、製造業、運輸業，郵便業、卸売業，小売業の3業種で、「取組中」が「取組中以外」を上回っている。一方、5業種で「取組中」と「取組中以外」が同率100.0%となっており、宿泊業，飲食サービス業、教育，学習支援業、医療，福祉の3業種では、「取組中」が「取組中以外」を下回っている。

育児を理由とした離職者率では、製造業、運輸業，郵便業、卸売業，小売業、医療，福祉の4業種で、「取組中」が「取組中以外」を下回っている。(表3-4-5)

規模別では、育児休業取得者率は、99人以下で「取組中」が「取組中以外」を上回っている。一方、100人～499人では「取組中」が「取組中以外」を下回り、500人～999人では「取組中」と「取組中以外」が同率100.0%となっている。育児を理由とした離職者率では、30人～99人で、「取組中」が「取組中以外」を下回っている。(表3-4-5)

1年間に配偶者が出産した男性従業員について、「育児と仕事の両立」推進別に、育児休業取得者率をみた（育児を理由とした離職者は「0人」が100.0%につき、割愛する)。

産業別では、育児休業取得者率は、運輸業，郵便業、教育，学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）の4業種で、「取組中」が「取組中以外」を上回っている。一方、卸売業，小売業、医療，福祉の2業種では、「取組中」が「取組中以外」を下回っている。(表3-4-6)

規模別では、育児休業取得者率は、30人～99人、および500人～999人で「取組中」が「取組中以外」を上回っている。一方、29人以下、および100人～299人では「取組中」が「取組中以外」を下回り、300人～499人では「取組中」と「取組中以外」が同率0.0%となっている。(表3-4-6)

1年間に出産した女性従業員について、法定の休暇・休業制度以外に行っているもの別に、育児休業取得者率と育児を理由とした離職者率をみた。

育児休業取得者率は、「テレワーク（自宅)」と「その他」で、「取組中」が「取組中以外」を1割以上上回っている。他にも、「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」「所定外労働の制限」「育児を理由として離職した従業員の再雇用制度」「制度利用範囲の拡大（非正社員も対象とする)」で「取組中」が「取組中以外」を上回っている。

育児を理由とした離職者率では、「短時間正社員制度」で「取組中」が「取組中以外」をわずかに上回り、「制度利用範囲の拡大（非正社員も対象とする)」は「取組中」と「取組中以外」が同率だが、それ以外については「取組中」が「取組中以外」を下回っている。(表3-4-5)

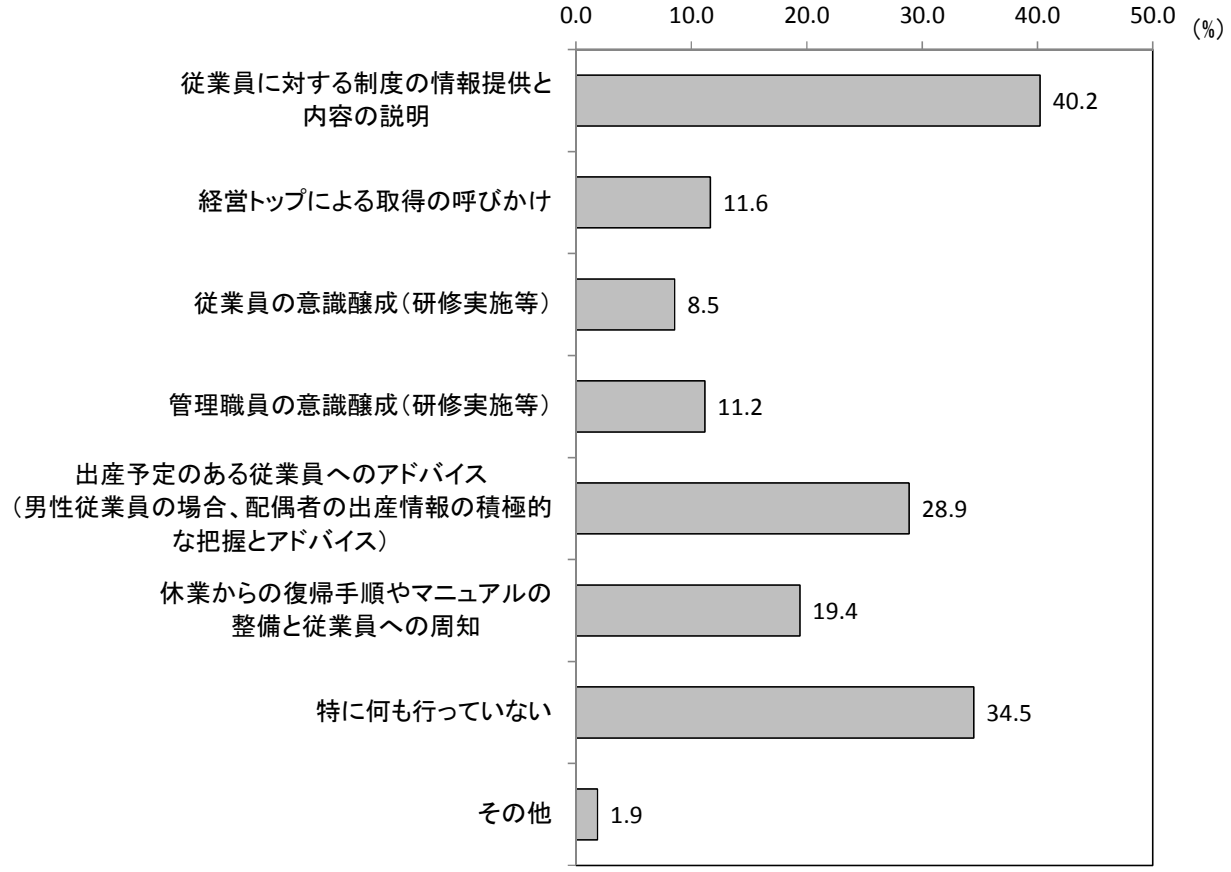
1年間に配偶者が出産した男性従業員について、法定の休暇・休業制度以外に行っているもの別に、育児休業取得者率をみた（育児を理由とした離職者は「0人」が100.0%につき、割愛する)。

育児休業取得者率は、「育児を理由として離職した従業員の再雇用制度」で、「あり」が「なし」を1割以上上回っている。他には、「短時間正社員制度」で「あり」が「なし」をわずかに上回っているが、それ以外の制度等については、わずかに「あり」が「なし」を下回っている。(表3-4-6)

５　「育児と仕事の両立」に向けた取組の手法

「従業員に対する制度の情報提供と内容の説明」が 40.2%と最も高く、次いで「特に何も行っていない」が 34.5%、「出産予定のある従業員へのアドバイス（男性従業員の場合、配偶者の出産情報の積極的な把握とアドバイス)」が 28.9%となっている。(表 3-5 図 1)

表 3-5 図 1　「育児と仕事の両立」に向けた取組の手法



	計	従業員に対する制度の情報提供と内容の説明	経営トップによる取得の呼びかけ	従業員の意識醸成（研修実施等）	管理職員の意識醸成（研修実施等）	出産予定のある従業員へのアドバイス（男性従業員の場合、配偶者の出産情報の積極的な把握とアドバイス）	休業からの復帰手順やマニュアルの整備と従業員への周知	特に何も行っていない	その他
全体	644	259	75	55	72	186	125	222	12

※「育児と仕事の両立」に向けた取組の手法

その他の回答を抜粋

・派遣社員を利用している（建設業）

・就業規則、育児休業等に関する規程の設定（サービス業）

・勤務時間の短縮や、働き方を変えたい方の要望に応じている（医療，福祉）

・推進チームの発足（運輸業，郵便業）

・面談による個別相談（医療，福祉）

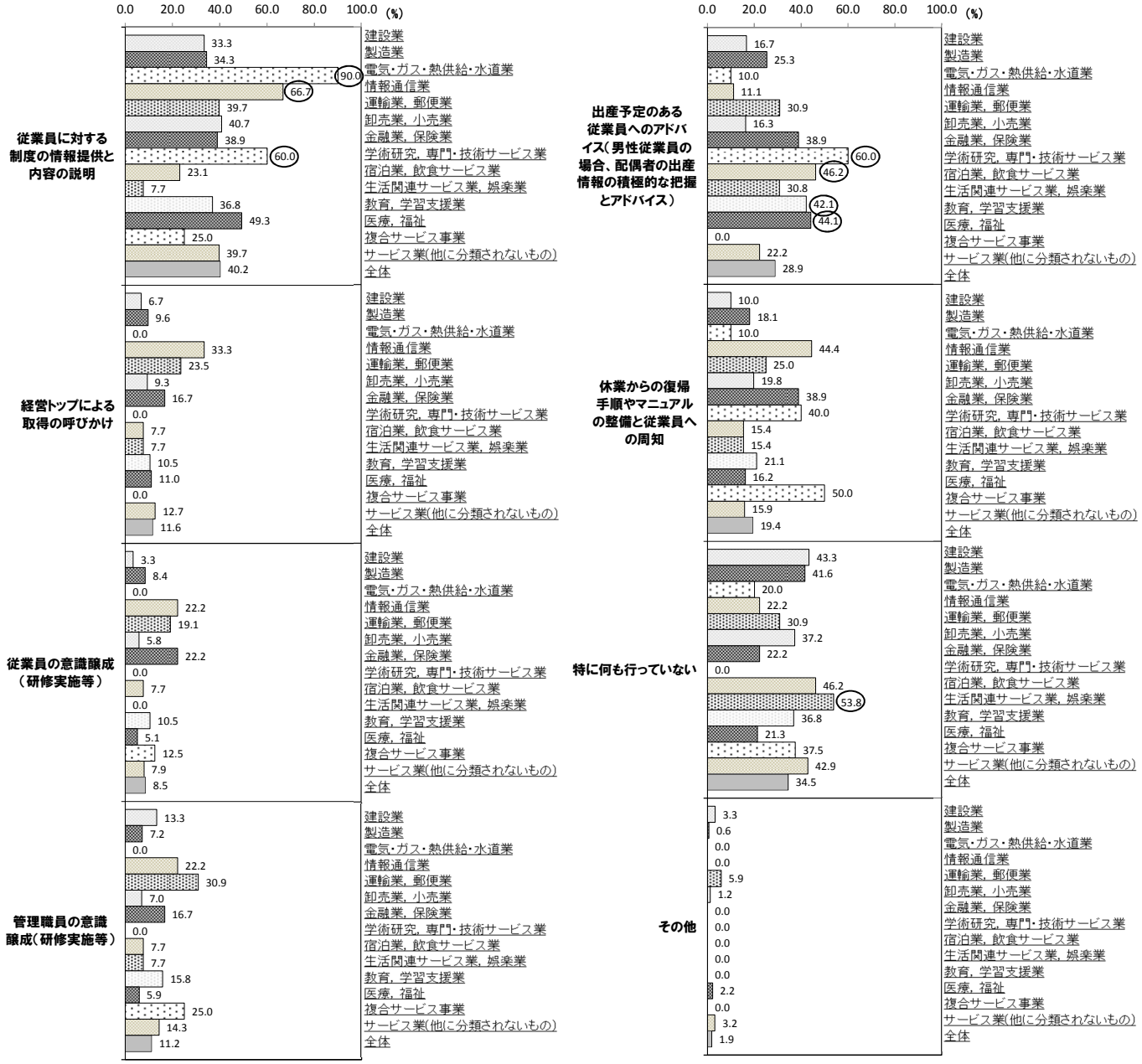
・グループ会社全体でワークライフバランス/ダイバーシティ推進チームの発足（運輸業，郵便業）

・法令遵守（サービス業）

産業別では、「従業員に対する制度の情報提供と内容の説明」は電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、学術研究，専門・技術サービス業の 3 業種で 6 割以上。一方、「出産予定のある従業員へのアドバイス（男性従業員の場合、配偶者の出産情報の積極的な把握とアドバイス)」は学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業，飲食サービス業、教育，学習支援業、医療，福祉の 4 業種で 4 割以上。なお、「特に何も行っていない」は生活関連サービス業，娯楽業で 5 割以上となっている。

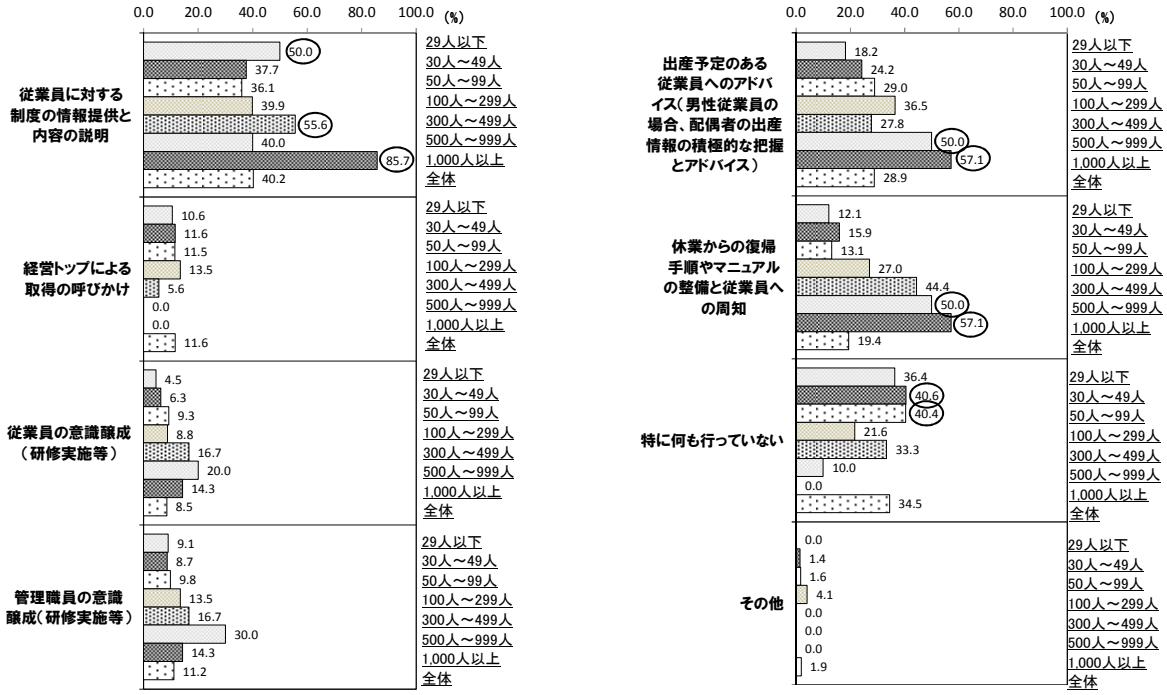
（表 3-5 図 2）

表 3-5 図 2　「育児と仕事の両立」に向けた取組の手法（産業別）



規模別では、「従業員に対する制度の情報提供と内容の説明」は 29 人以下、300 人～499 人及び、1,000 人以上で 5 割以上。「出産予定のある従業員へのアドバイス（男性従業員の場合、配偶者の出産情報の積極的な把握とアドバイス）」および「休業からの復帰手順やマニュアルの整備と従業員への周知」は 500 人以上で 5 割以上。なお、「特に何も行っていない」は 30 人～99 人で約 4 割となっている。（表 3-5 図 3）

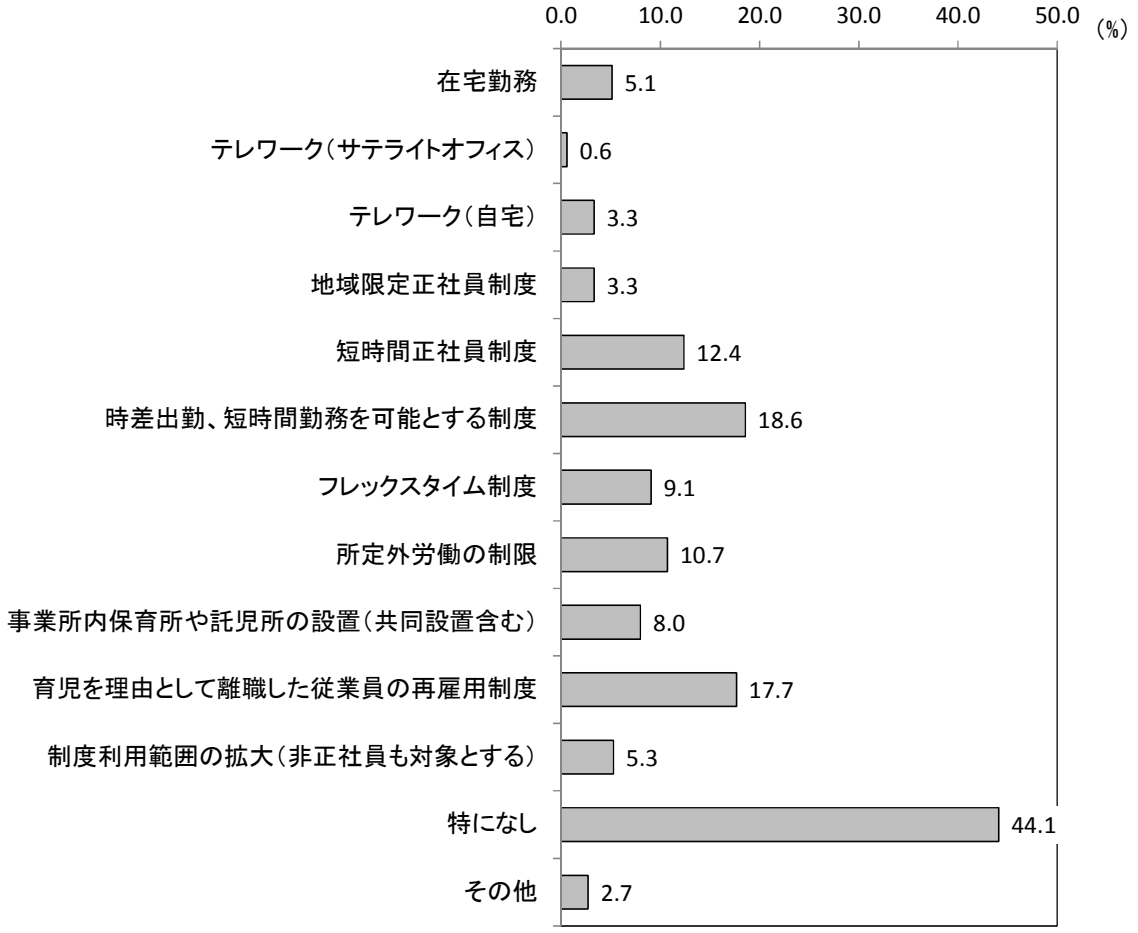
表 3-5 図 3　「育児と仕事の両立」に向けた取組の手法（規模別）



６　「育児と仕事の両立」を促進するために今後導入を検討したいもの

「特になし」が 44.1%と最も高く、次いで「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」が 18.6%、「育児を理由として離職した従業員の再雇用制度」が 17.7%となっている。（表 3-6 図 1）

表 3-6 図 1　「育児と仕事の両立」を促進するために今後導入を検討したいもの



	計	在宅勤務	テレワーク（サテライトオフィス）	テレワーク（自宅）	地域限定正社員制度	短時間正社員制度	時差出勤、短時間勤務を可能とする制度	フレックスタイム制度	所定外労働の制限	事業所内保育所や託児所の設置（共同設置含む）	育児を理由として離職した従業員の再雇用制度
全体	662	34	4	22	22	82	123	60	71	53	117

制度利用範囲の拡大（非正社員も対象とする）	特になし	その他
35	292	18

※「育児と仕事の両立」を促進するために今後導入を検討したいもの

その他の回答を抜粋

・保育園利用料の補助（医療，福祉）

・半日単位の育児休暇（製造業）

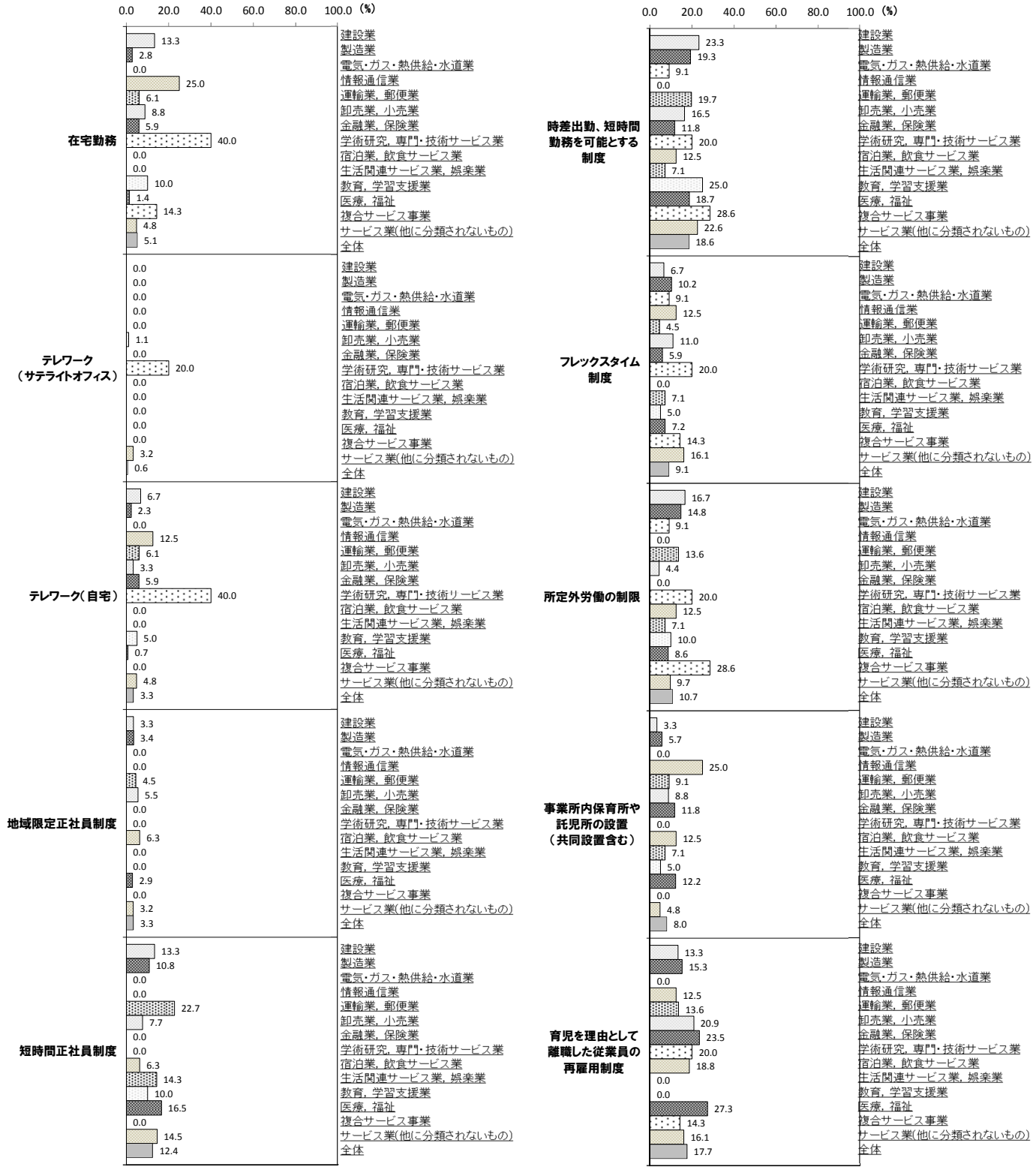
・事業所内の保育の営業日と時間の拡大（医療，福祉）

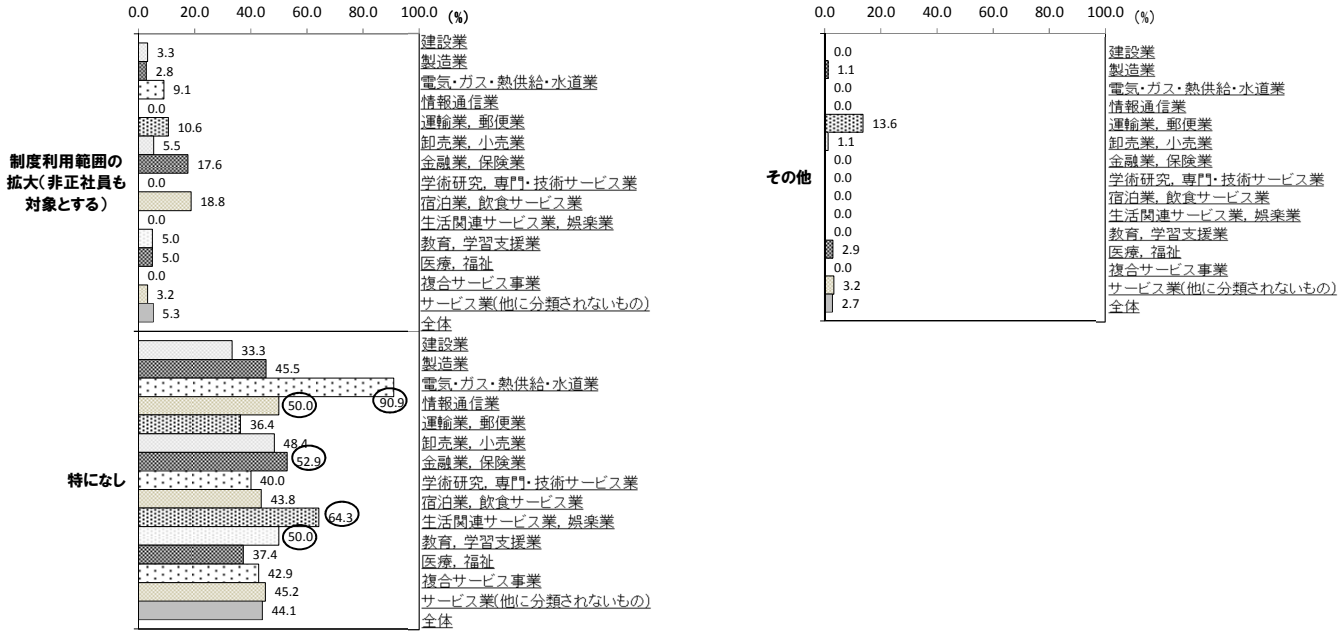
・対象職員を受け容れる協力体制の雰囲気づくり（医療，福祉）

・社内育児（製造業）

産業別では、「特になし」は電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融業，保険業、生活関連サービス業，娯楽業、教育，学習支援業の 5 業種で 5 割以上となっている。（表 3-6 図 2）

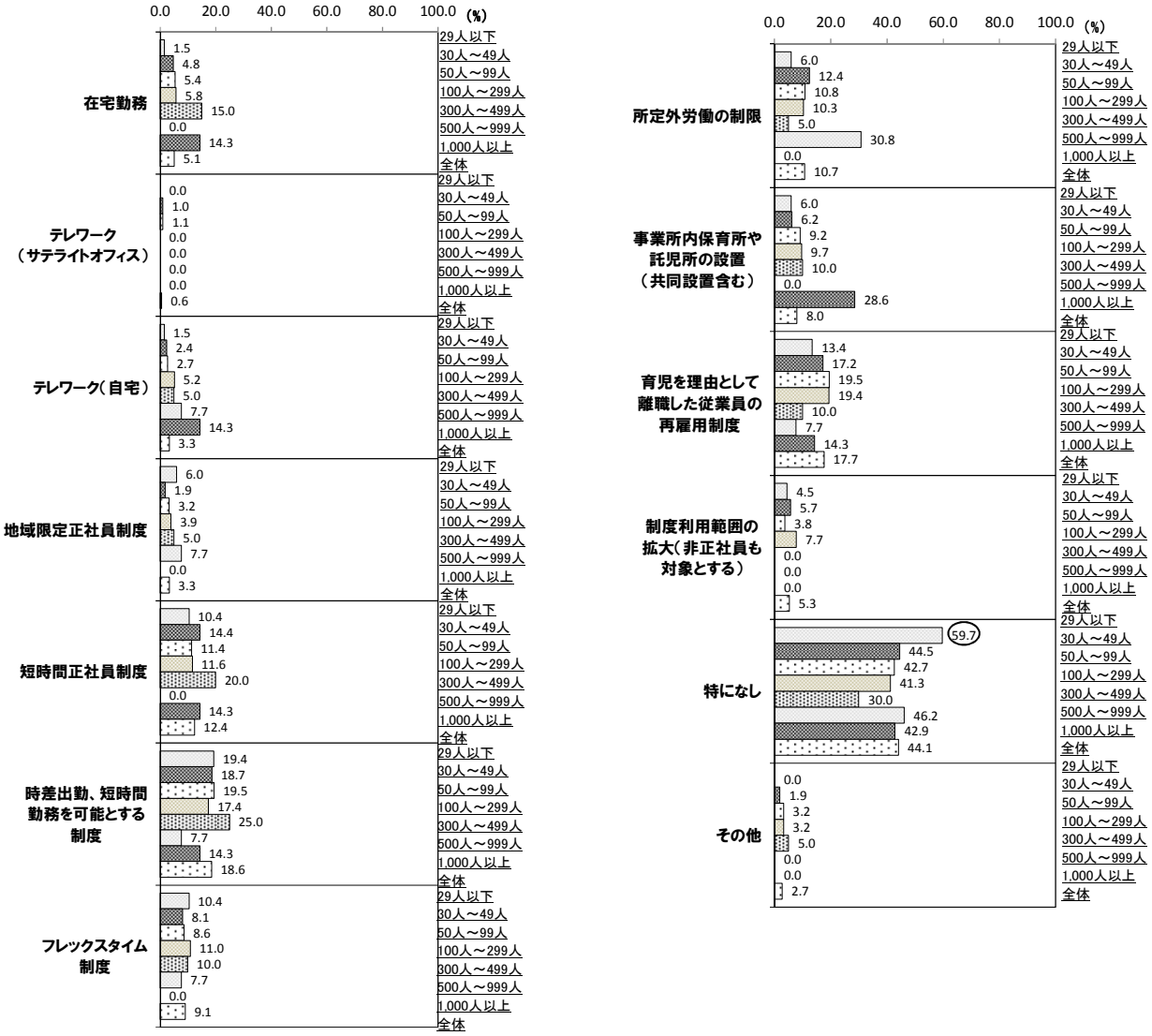
表 3-6 図 2　「育児と仕事の両立」を促進するために今後導入を検討したいもの（産業別）





規模別では、「特になし」は 29 人以下で 5 割以上となっている。(表 3-6 図 3)

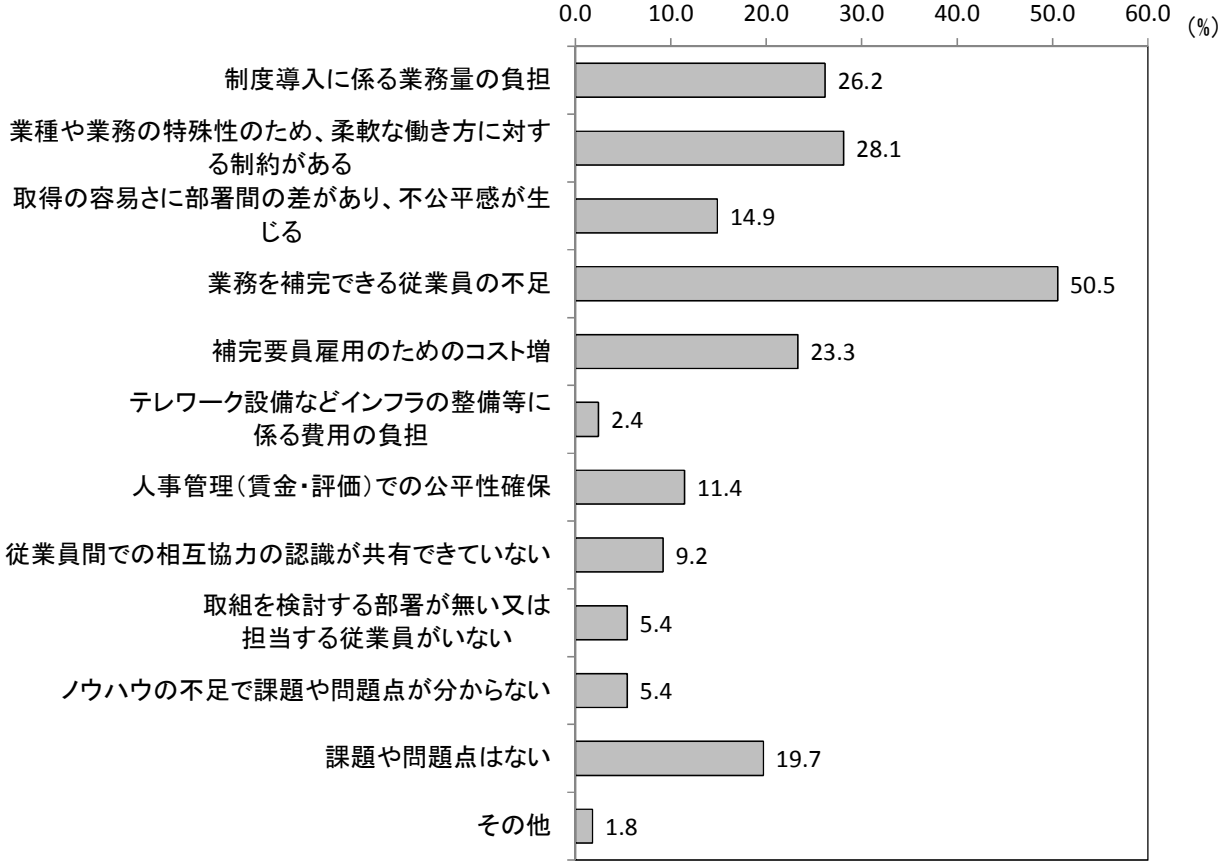
表 3-6 図 3　「育児と仕事の両立」を促進するために今後導入を検討したいもの（規模別）



7　「育児と仕事の両立」を促進する上での課題・問題点

「業務を補完できる従業員の不足」が 50.5%と最も高く、次いで「業種や業務の特殊性のため、柔軟な働き方に対する制約がある」が 28.1%、「制度導入に係る業務量の負担」が 26.2%となっている。（表 3-7 図 1）

表 3-7 図 1　「育児と仕事の両立」を促進する上での課題・問題点



	計	制度導入に係る業務量の負担	業種や業務の特殊性のため、柔軟な働き方に対する制約がある	取得の容易さに部署間の差があり、不公平感が生じる	業務を補完できる従業員の不足	補完要員雇用のためのコスト増	テレワーク設備などインフラの整備等に係る費用の負担	人事管理（賃金・評価）での公平性確保	従業員間での相互協力の認識が共有できていない	取組を検討する部署が無い又は担当する従業員がいない	ノウハウの不足で課題や問題点が分からない
全体	665	174	187	99	336	155	16	76	61	36	36

課題や問題点はない	その他
131	12

※「育児と仕事の両立」を促進する上での課題・問題点

その他の回答を抜粋

・職場復帰時のスキルが上がっていない（時代に遅れている）（情報通信業）

・出産後の復職時、子供をあずかってくれるところがない（情報通信業）

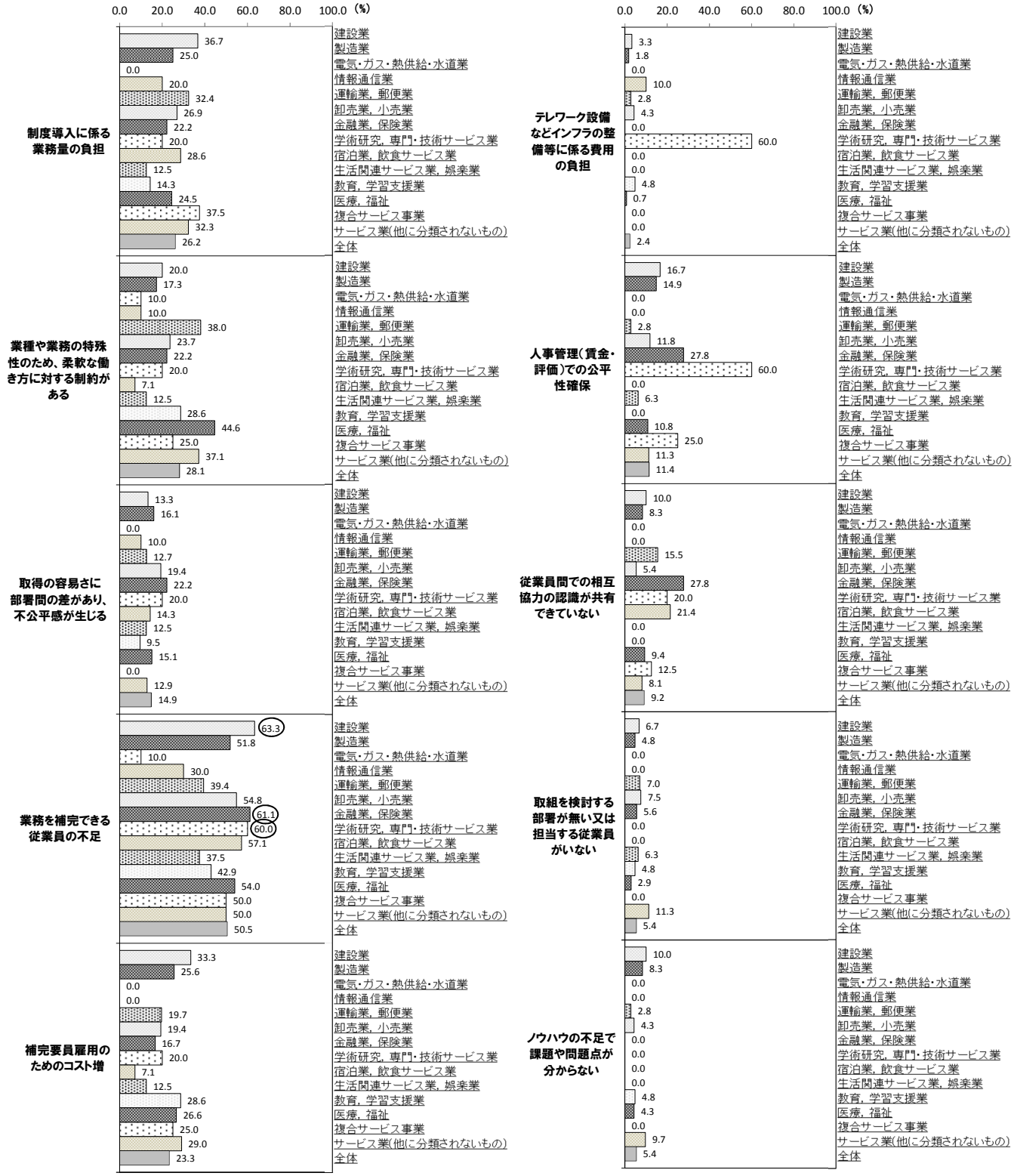
・手続き（補助金等）の煩雑さ（建設業）

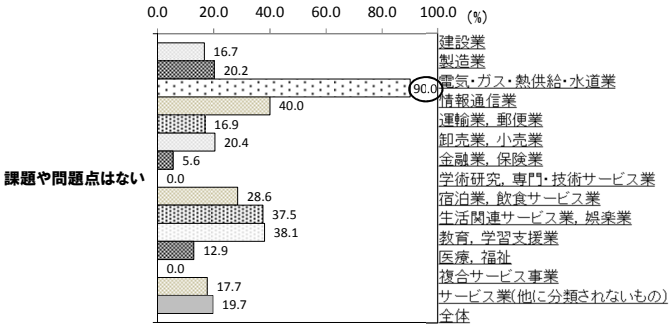
・事業所内保育の設置のアドバイス、費用について情報をほしいです（医療，福祉）

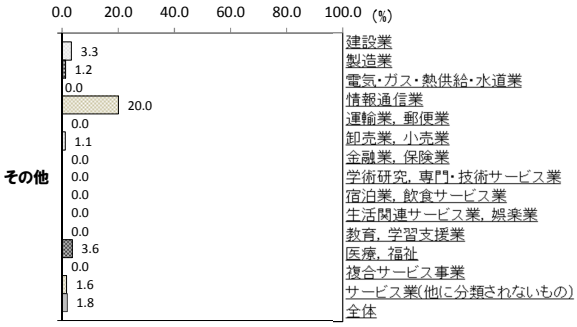
・サポート方法の個別検討（サービス業）

産業別では、「業務を補完できる従業員の不足」は建設業、金融業，保険業、学術研究，専門・技術サービス業の３業種で６割以上。一方、「課題や問題点はない」は電気・ガス・熱供給・水道業で９割以上となっている。（表 3-7 図 2）

表 3-7 図 2　「育児と仕事の両立」を促進する上での課題・問題点（産業別）

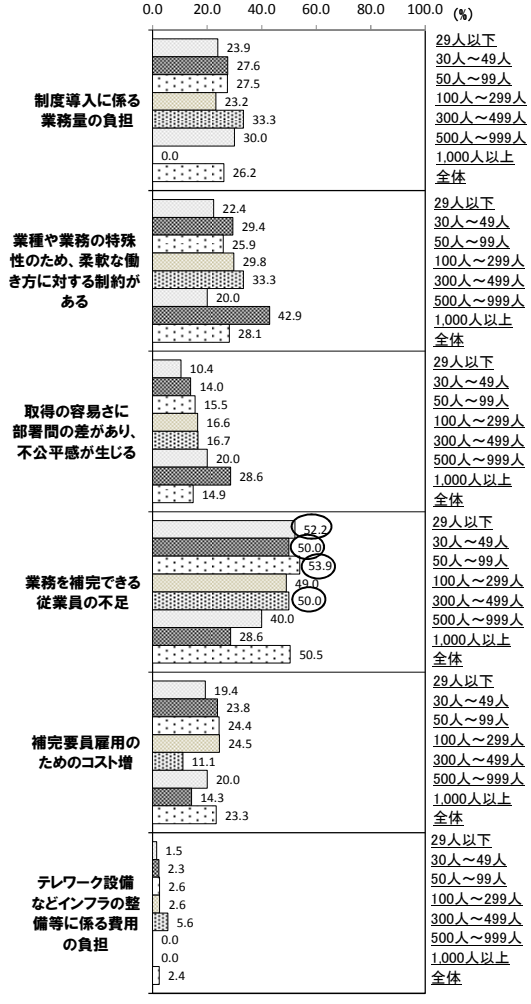


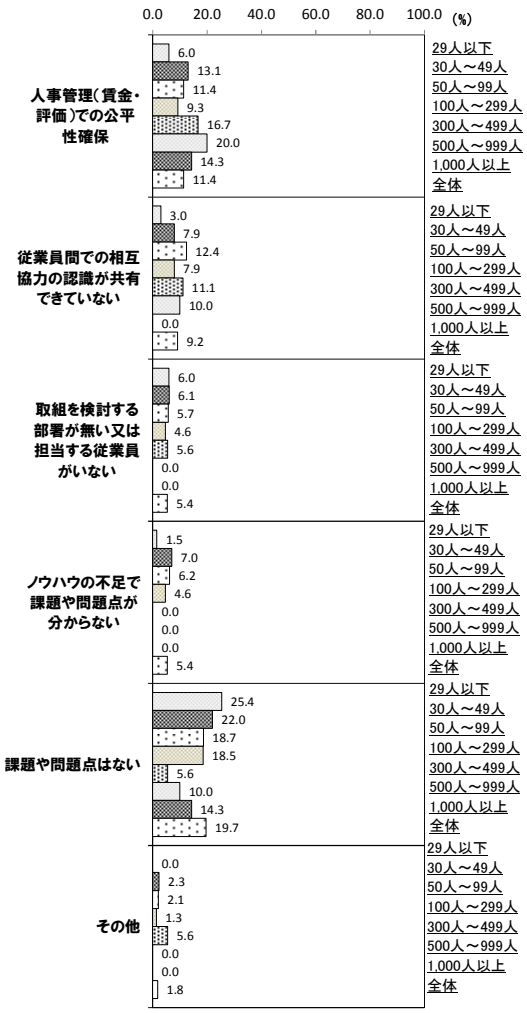




規模別では、「業務を補完できる従業員の不足」は 99 人以下、および 300 人～499 人で 5 割以上となっている。(表 3-7 図 3)

表 3-7 図 3　「育児と仕事の両立」を促進する上での課題・問題点（規模別）

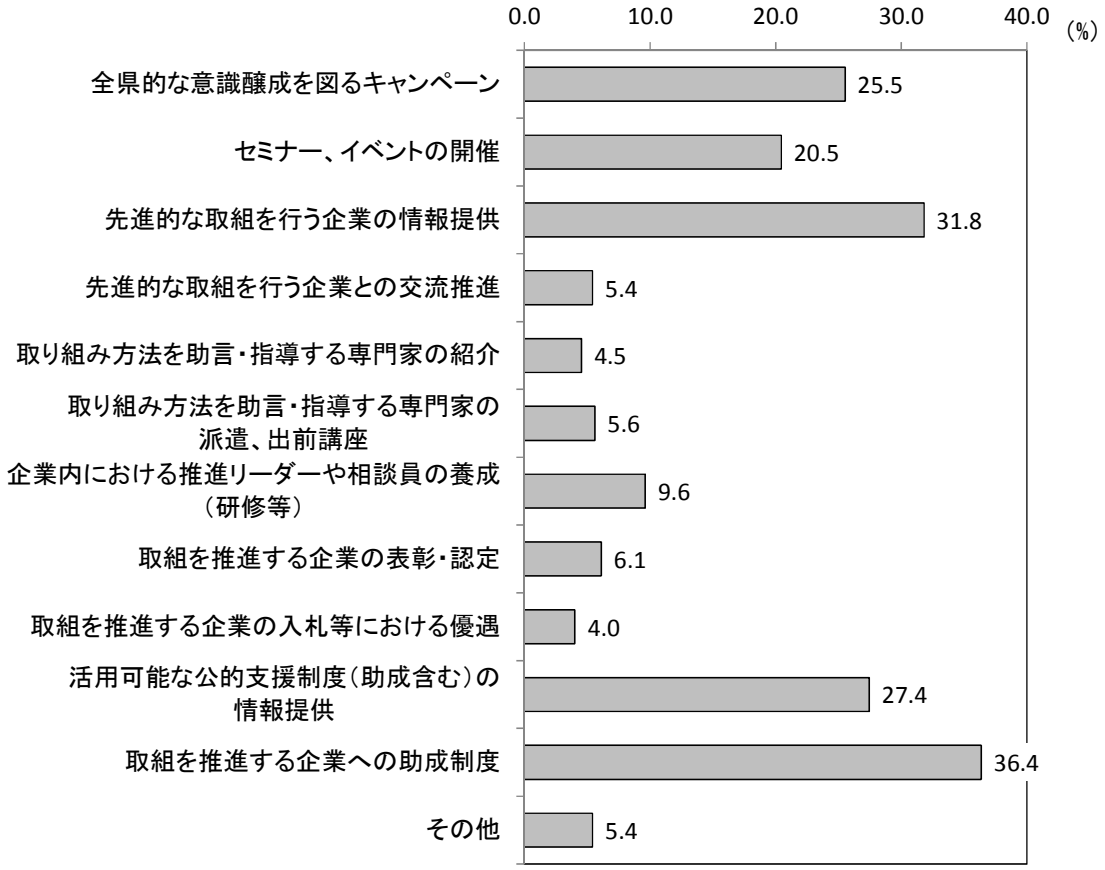




８　「育児と仕事の両立」促進に関して行政に求めるもの

「取組を推進する企業への助成制度」が 36.4%と最も高く、次いで「先進的な取組を行う企業の情報提供」が 31.8%。（表 3-8 図 1）

表 3-8 図 1　「育児と仕事の両立」促進に関して行政に求めるもの



	計	全県的な意識醸成を図るキャンペーン	セミナー、イベントの開催	先進的な取組を行う企業の情報提供	先進的な取組を行う企業との交流推進	取り組み方法を助言・指導する専門家の紹介	取り組み方法を助言・指導する専門家の派遣、出前講座	企業内における推進リーダーや相談員の養成（研修等）	取組を推進する企業の表彰・認定	取組を推進する企業の入札等における優遇	活用可能な公的支援制度（助成含む）の情報提供
全体	572	146	117	182	31	26	32	55	35	23	157

取組を推進する企業への助成制度	その他
208	31

※「育児と仕事の両立」促進に関して行政に求めるもの

その他の回答を抜粋

・本当に促進が良い事なのか行政が検討して欲しい（医療，福祉）

・公的な保育所、託児所が少なくて、育児との両立が困難なため保育所、託児所の増設（学術研究，専門・技術サービス業）

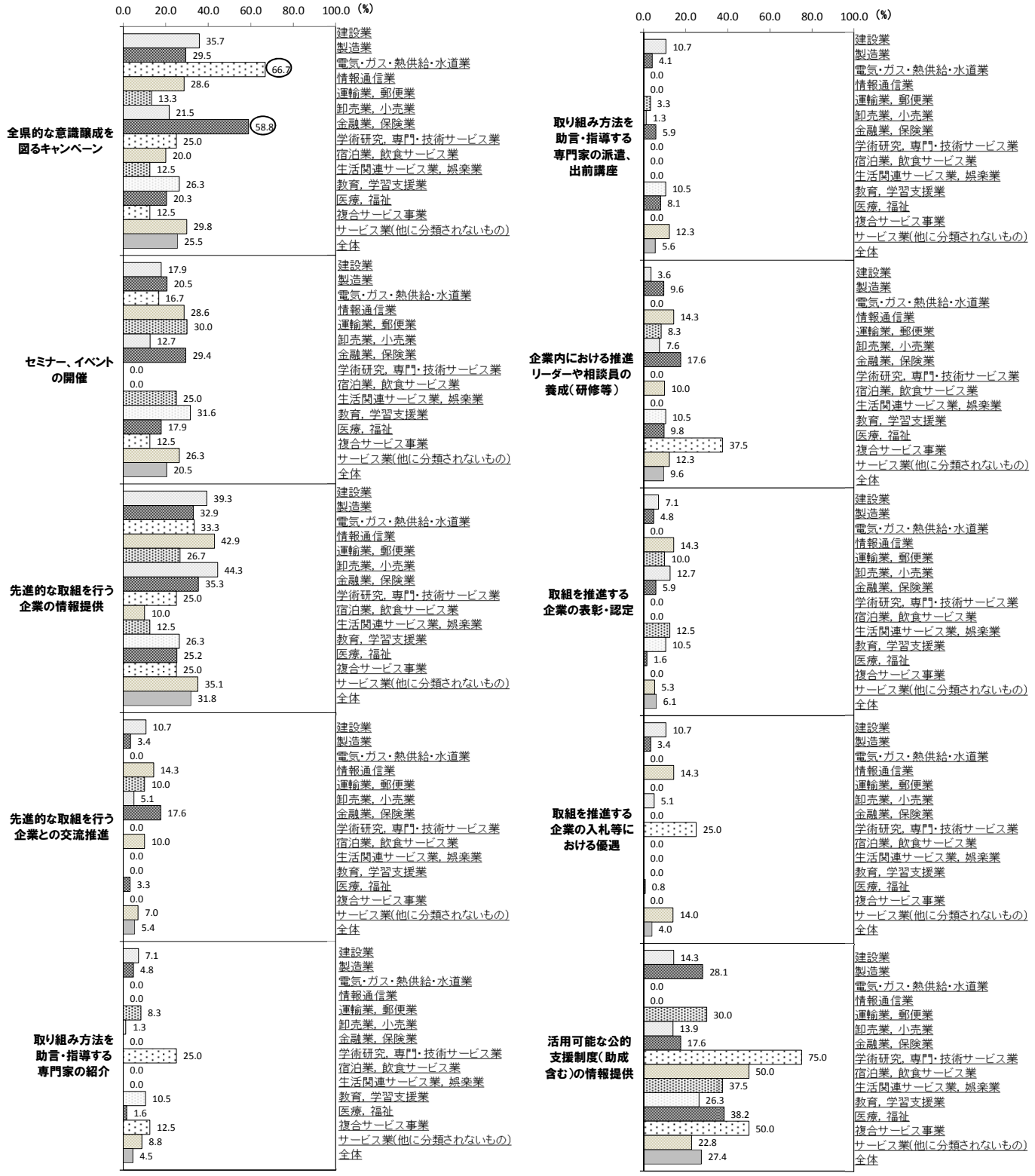
・福祉人材確保の取組（医療，福祉）

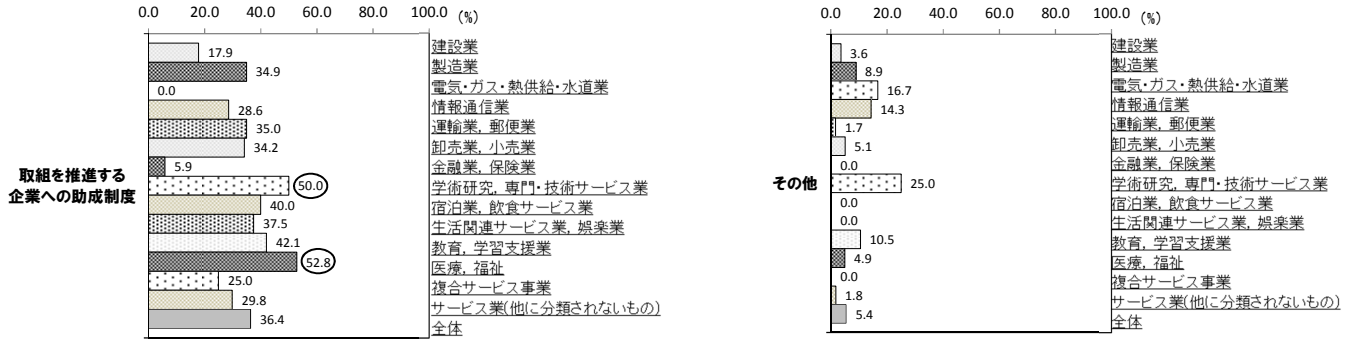
・業務補完要員の斡旋（医療，福祉）

・保育施設の整備（製造業）

産業別では、「取組を推進する企業への助成制度」は学術研究，専門・技術サービス業、医療，福祉で 5 割以上。「全県的な意識醸成を図るキャンペーン」は電気・ガス・熱供給・水道業、金融業，保険業で 5 割以上となっている。（表 3-8 図 2）

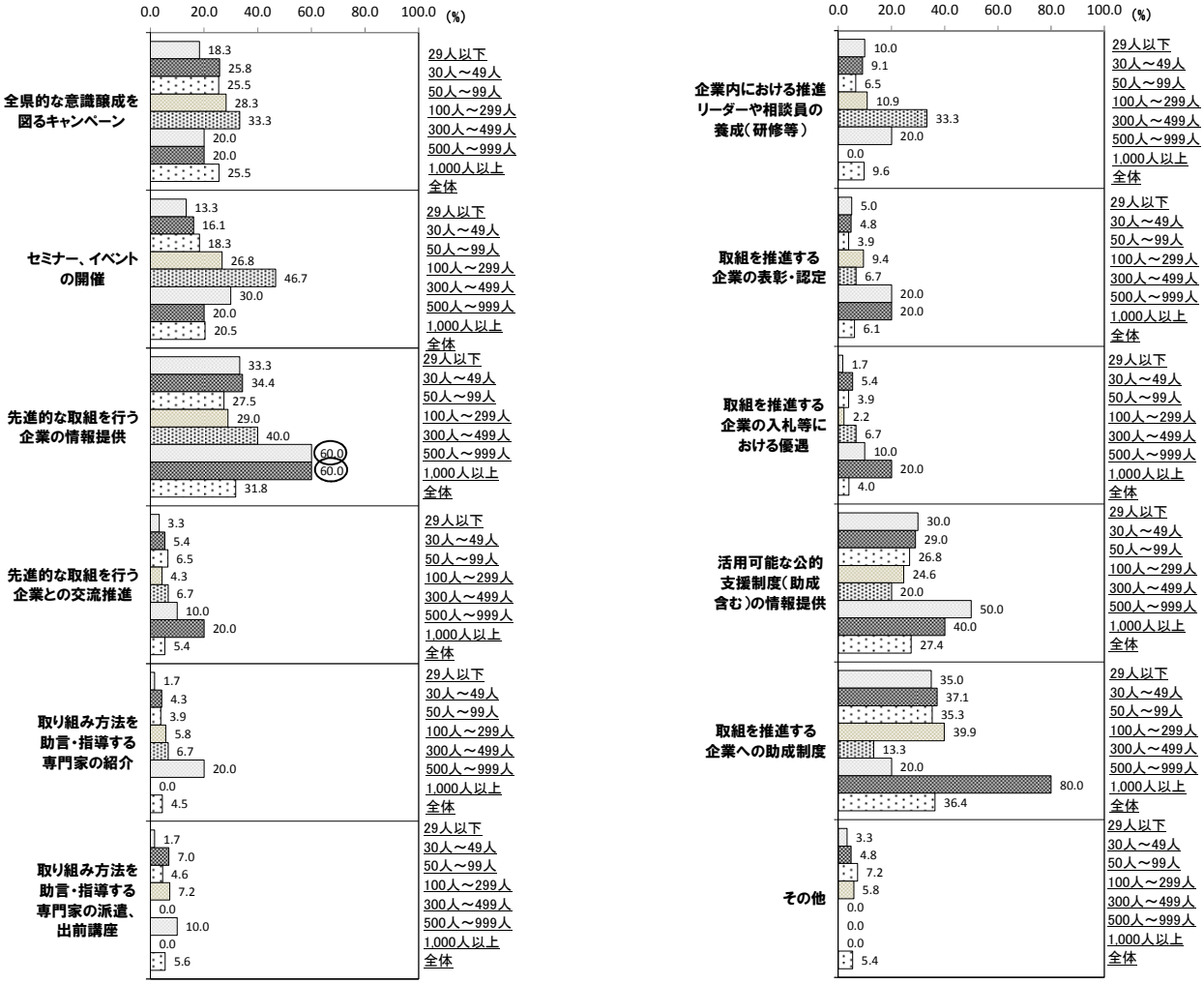
表 3-8 図 2　「育児と仕事の両立」促進に関して行政に求めるもの（産業別）





規模別では、「先進的な取組を行う企業の情報提供」は 500 人以上で 6 割以上となっている。(表 3-8 図 3)

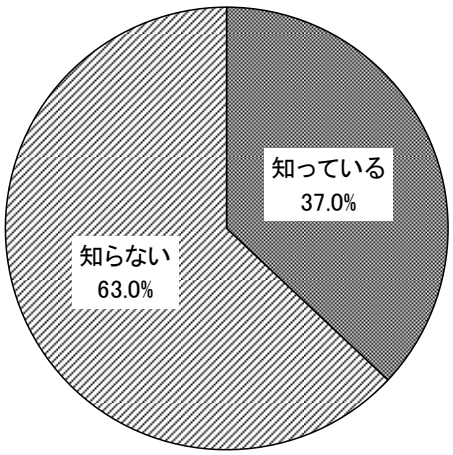
表 3-8 図 3　「育児と仕事の両立」促進に関して行政に求めるもの（規模別）



９　「仕事と育児の両立」に関する国や自治体による支援制度の認知度

「知らない」が 63.0%と 6 割以上を占め、「知っている」は 37.0%となっている。（表 3-9 図 1）

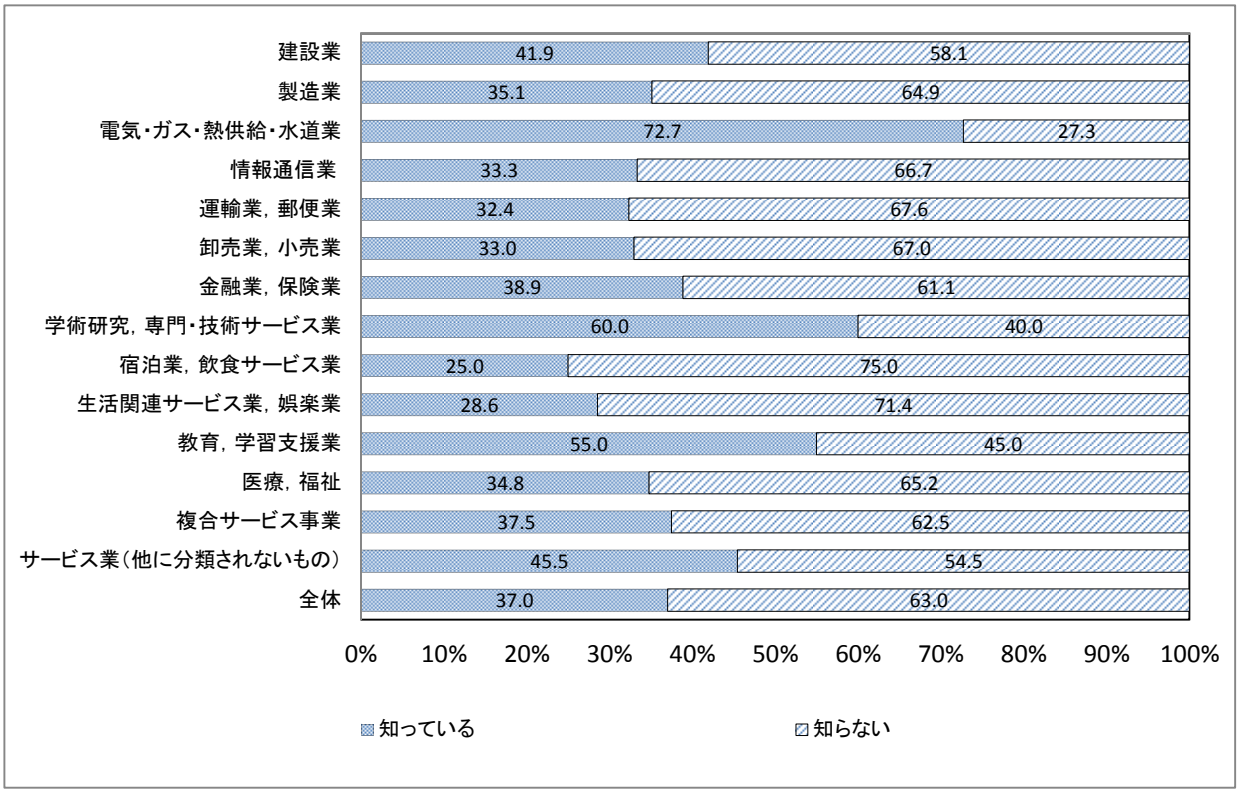
表 3-9 図 1　「仕事と育児の両立」に関する国や自治体による支援制度の認知度



	計	知っている	知らない
全体	659	244	415

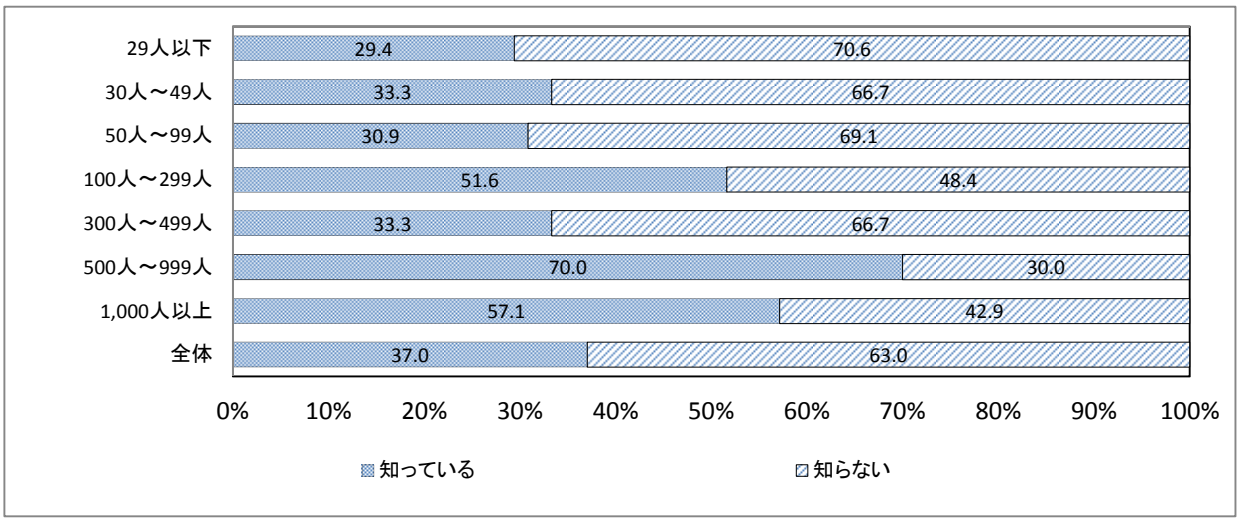
産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業、学術研究，専門・技術サービス業、教育，学習支援業の 3 業種で「知っている」が 5 割以上を占め、それ以外の業種は「知らない」が 5 割以上となっている。（表 3-9 図 2）

表 3-9 図 2　「仕事と育児の両立」に関する国や自治体による支援制度の認知度（産業別）



規模別では、「知っている」は 100 人～299 人、500 人以上で 5 割以上となっている。（表 3-9 図 3）

表 3-9 図 3　「仕事と育児の両立」に関する国や自治体による支援制度の認知度（規模別）

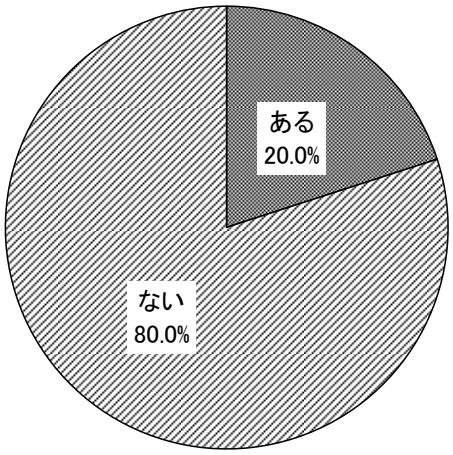


１０　「仕事と育児の両立」に関する国や自治体による支援制度の活用度

「ない」が 80.0%と 8 割を占め、「ある」が 20.0%となっている。

(表 3-10 図 1)

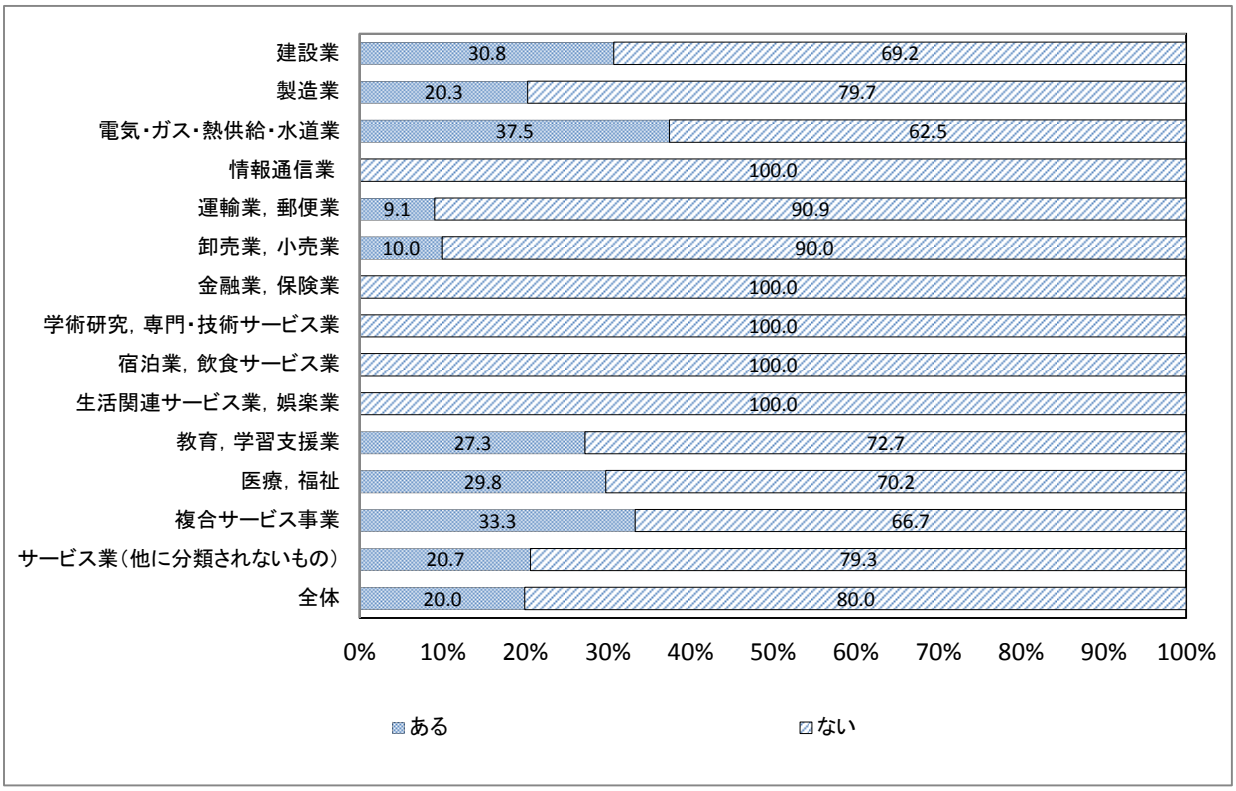
表 3-10 図 1　「仕事と育児の両立」に関する国や自治体による支援制度の活用度



	計	ある	ない
全体	240	48	192

産業別では、「ない」が 5 業種で 100.0%となっている。「ある」は建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業の 3 業種で 3 割以上となっている。(表 3-10 図 2)

表 3-10 図 2　「仕事と育児の両立」に関する国や自治体による支援制度の活用度（産業別）



規模別では、全ての規模で「ない」が 5 割以上。その中で、「ある」は 29 人以下、50 人～99 人、500 人～999 人で 2 割以上となっている。(表 3-10 図 3)

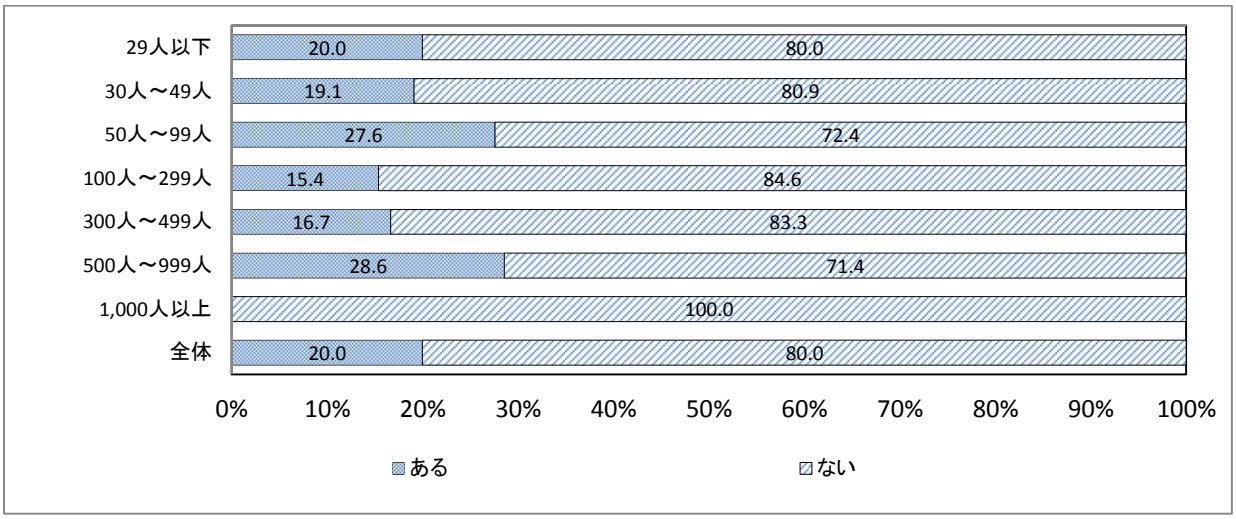



表 3-10 図 3　「仕事と育児の両立」に関する国や自治体による支援制度の活用度（規模別）