

＜参考資料＞

1. 企業アンケート調査票

厚生労働省委託 改正育児・介護休業法と両立支援制度等に関するアンケートのお願い

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

現在、弊社（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング）では、厚生労働省より委託を受け育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業を実施しており、その一環として「改正育児・介護休業法と両立支援制度に関するアンケート」を実施することとなりました。

このアンケートは、企業における両立支援制度の取組について、改正育児・介護休業法への対応を目的として新たに講じた施策や取組、従業員の継続就業やキャリア形成・キャリア意識に与えた影響等に関わる情報を収集し、今後の課題や必要な支援策を検討することを目的としております。

誠に恐縮ではございますが、アンケートにご回答のうえ、**平成 24 年3月2日(金)までに**、同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

尚、アンケートの結果は統計的に処理されますので、企業名など貴社のプライバシーに関わる情報が公表されることはございません。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、回答にご協力賜りたくよろしくお願い申し上げます。

敬具

◆利用目的

ご回答頂いた内容は、施策検討の基礎資料としてのみ利用致します。又、全て統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。

◆発送先情報(団体名・住所)の収集方法

信頼できる大手企業のデータベース及び、一般に公表されている資料より収集致しました。

◆回答方法等について

- ・このアンケートは**平成23年10月1日**現在の状況でお答えください。
- ・お答えは、あてはまる番号を○印でかこんでください。「お答えは1つ」「お答えはいくつでも」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ○印をおつけください。
- また、質問によっては、回答を具体的にご記入いただくものもあります。
- ・数字をご記入いただく問について、該当する人等がない場合は「0」とご記入ください。

◆問い合わせ先

お問い合わせにつきましては、下記までご連絡をお願い致します。

三菱UF Jリサーチ&コンサルティング株式会社

経済・社会政策部 鈴木、矢島

公共経営・地域政策部 尾島

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2 オランダヒルズ森タワー

TEL : 03-6733-3791 e-mail : yokos@murc.jp

※問い合わせ時間は、月～金の 10:00～17:00 です。

1. 貴社の概要についておうかがいします

問1. 本社が所在する都道府県、市区町村名をご記入ください。

_____都・道・府・県	_____市・区・町・村
--------------	--------------

問2. 業種についておうかがいします。(○は1つ)

1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業、郵便業 6. 卸売業、小売業 7. 金融業、保険業	8. 不動産業 9. 飲食業、宿泊業 10. 医療・福祉 11. 教育、学習支援業 12. その他サービス業 13 その他 ()
--	--

問3. 従業員数についておうかがいします。平成23年10月1日時点についてお答えください。 (①)

②それぞれ、○は1つ)

	1. 1,001人 以上	2. 501～ 1,000人	3. 301～ 500人	4. 201～ 300人	5. 101～ 200人	6. 100人 以下	7. 0人 (いない)
①正社員	1	2	3	4	5	6	7
②非正社員	1	2	3	4	5	6	7

問4. 従業員の状況についておうかがいします。平成23年10月1日時点についてお答えください。

(1) 従業員数に占める女性の割合 (①②それぞれ、○は1つ)

	1. 0%	2. 10%未満	3. 10～29%	4. 30～49%	5. 50～69%	6. 70～89%	7. 90%以上
①正社員	1	2	3	4	5	6	7
②非正社員	1	2	3	4	5	6	7

(2) 正社員に占める20～30代の割合 (①②それぞれ、○は1つ)

	1. 10%未満	2. 10～29%	3. 30～49%	4. 50～69%	5. 70%以上
①男性	1	2	3	4	5
②女性	1	2	3	4	5

(3) 管理職(課長職相当以上)に占める女性の割合 (○は1つ)

1. 0% (いない) 2. 5%未満 3. 5%以上10%未満	4. 10%以上30%未満 5. 30%以上50%未満 6. 50%以上
--	--

II. 改正育児・介護休業法への対応状況についておうかがいします

■改正育児・介護休業法のポイント■

平成 21 年 6 月に育児・介護休業法の改正が行われ、平成 22 年 6 月に施行されました(ただし、短時間勤務制度、所定外労働の免除、介護休暇の規定は、常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主については平成 24 年 7 月 1 日)。

改正のポイントは以下のとおりです。

1. 子育て期間中の働き方の見直し

○3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。

※常時 100 人以下の従業員を雇用する中小企業主については、平成 24 年 6 月 30 日まで義務化は猶予されます。

○子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(現行どおり)、2人以上であれば年10日)。

2. 父親も子育てができる働き方の実現

○父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)。

○父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。

○配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業を取得不可とすることができる制度を廃止する。

※これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

3. 仕事と介護の両立支援

○介護のための短期の休暇制度を創設する(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)。

※常時 100 人以下の従業員を雇用する中小企業主については、平成 24 年 6 月 30 日まで義務化は猶予されます。

4. 実効性の確保

○苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。

○勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

問 5. 改正の対象となった以下の各制度について、今回の改正法に対応した制度変更等を行いましたか。

なお、ここで言う「法定どおり」、「法定を上回る」というのは、対象者の要件や利用可能期間などを指します。育児休業給付金は、除いてお考えください。(○はそれぞれ1つずつ)

(1) 育児に関する制度

①育児休業制度

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1. 改正法の法定を上回る充実を図った | 4. 改正前から改正法を上回る内容だったため、対応しなかった |
| 2. 改正法の法定どおりに充実を図った | 5. その他 () |
| 3. 改正前から改正法の法定レベルの内容だったため、対応しなかった | 6. わからない |

②短時間勤務制度

1. 改正法の法定を上回る充実を図った	4. 改正前から改正法を上回る内容だったため、対応しなかった
2. 改正法の法定どおりに充実を図った	5. 100人以下なので、まだ取り組む必要がない
3. 改正前から改正法の法定レベルの内容だったため、対応しなかった	6. その他（ ）
	7. わからない

③所定外労働の免除

1. 改正法の法定を上回る充実を図った	4. 改正前から改正法を上回る内容だったため、対応しなかった
2. 改正法の法定どおりに充実を図った	5. 100人以下なので、まだ取り組む必要がない
3. 改正前から改正法の法定レベルの内容だったため、対応しなかった	6. その他（ ）
	7. わからない

④子の看護休暇制度

1. 改正法の法定を上回る充実を図った	4. 改正前から改正法を上回る内容だったため、対応しなかった
2. 改正法の法定どおりに充実を図った	5. その他（ ）
3. 改正前から改正法の法定レベルの内容だったため、対応しなかった	6. わからない

(2) 介護に関する制度

①介護休暇

1. 改正法の法定を上回る充実を図った	4. 改正前から改正法を上回る内容だったため、対応しなかった
2. 改正法の法定どおりに充実を図った	5. 100人以下なので、まだ取り組む必要がない
3. 改正前から改正法の法定レベルの内容だったため、対応しなかった	6. その他（ ）
	7. わからない

問 6. 育児や介護のための「短時間勤務制度」について、除外している職務はありますか。育児・介護いずれかの制度のみに適用している場合もお答えください。(〇はいくつでも)

1. 労働者数が少ない事業所において、その業務に従事する労働者数が著しく少ない業務
2. 流れ作業方式による製造業務であり、かつ、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
3. 交代制勤務による製造業務であり、かつ短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
4. 個人ごとに担当する企業、地域等が厳格に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務
5. 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務
6. その他（ ）
7. 除外している職務はない

問7. 育児・介護休業法に定められている制度について、平成23年4月1日～平成23年12月31日の利用実績はいかがでしょうか。

(①～⑥の制度、それぞれについて、「(1) 正社員」「(2) 非正社員」別に、男性で利用者がいれば「1」、女性で利用者がいれば「2」、利用者がいない場合は「3」に○をつけてください。

男女とも利用者がいれば、「1」「2」の両方に○をつけてください。

「(2) 非正社員」の欄について、非正社員がいない場合は回答いただくなくてもかまいません。

また、「①育児休業制度」で『利用者がいる』と「1」「2」に○をつけたものについては、番号の下の括弧内に人数も記入してください。

		(1) 正社員				(2) 非正社員			
		1. 男性で 利用者が いる	2. 女性で 利用者が いる	3. 利用者が いない	4. 対象者が いない	1. 男性で 利用者が いる	2. 女性で 利用者が いる	3. 利用者が いない	4. 対象者が いない
育児	①育児休業制度	1 (人)	2 (人)	3	4	1 (人)	2 (人)	3	4
	②短時間勤務制度	1	2	3	4	1	2	3	4
	③所定外労働の免除	1	2	3	4	1	2	3	4
	④子の看護休暇制度	1	2	3	4	1	2	3	4
介護	⑤介護休業制度	1	2	3	4	1	2	3	4
	⑥介護休暇	1	2	3	4	1	2	3	4

問7の「①育児休業制度」で「利用者がいる」を選択した方におうかがいします。

問7-1. 平成23年4月1日～同12月31日の期間で、育児休業制度について、子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した従業員はいましたか。またそのうち、2.3.のような育児・介護休業法が定める要件に基づき制度を利用した方はいましたか。該当する番号に○をおつけいただき、() 内に正社員・非正社員を合わせた人数をご記入ください(いない場合は0をご記入ください)。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| <p>1. 1歳を超えた時期まで休業を取得した人がいる (人)</p> <p>2. パパ・ママ育休プラス(P2参照)を利用して、1歳を超えた時期まで休業を取得した人がいる (人)</p> <p>3. 1歳までに復帰する予定だったが、保育所に入れない、又は配偶者が死亡、疾病、離婚等により子を養育できなくなったといった育児・介護休業法に定める理由で手続きを行い、休業を延長した人がいる(1歳半まで) (人)</p> <p>4. 1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない</p> <p>5. わからない</p> |
|---|

問 7-2. パパ・ママ育休プラス制度の導入や、1歳までに復帰する予定だった人が、保育所に入れないなどの理由で子が1歳6か月に達するまでの間育児休業を延長できるようになった（前回の改正）ことなど、1歳以降の育児休業制度は、従業員の制度利用に影響があると思いますか。（○はいくつでも）

- | |
|--|
| 1. 今まで1歳までしか休業できなかったが、延長可能となったことで、1歳以降まで休業する人が増えた |
| 2. 今までも自社の制度で1歳以降まで休業できたが、1歳以降も育児休業給付金を受け取れるため、これらの制度を利用する人がでてきた |
| 3. 今までも自社の制度で1歳以降まで休業できたため、改正の影響はあまりない |
| 4. 0歳児のうちに保育所に入所させて復帰する人が多いため、あまり影響がない |
| 5. その他（ ） |
| 6. わからない |

問 7-3. 平成23年4月1日～同12月31日の期間において、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合などで、育児休業を取得した人はいましたか。（○は1つ）

- | | |
|----------|------------|
| 1. いた | 3. わからない |
| 2. いなかった | 4. 対象者がいない |

問 7 の「①育児休業制度」で「**男性**で利用者がある」を選択した方におうかがいします。

問 7-4. 平成23年4月1日～同12月31日の期間で育児休業を取得した男性は何人いましたか。該当する番号に○をおつけいただき、「2. 2回以上、取得した人がいる」を選択した方は、（ ）内に人数もご記入ください（いない場合は0をご記入ください）。（○はいくつでも）

- | | |
|----------------------|----------|
| 1. 1回取得した人がいる | 3. わからない |
| 2. 2回以上、取得した人がいる（ ）人 | |

→ 問 7-4-1. 「2. 2回以上、取得した人がいる」を選択した方について、どの制度を活用して2回以上、取得していますか。（○はいくつでも）

- | |
|--|
| 1. 改正法の配偶者の出産後8週間以内の期間内に育児休業を取得したのち、再度、育児休業を取得した |
| 2. 自社の制度を活用して、再度、育児休業を取得した |
| 3. その他（ ） |
| 4. わからない |

問 8. 今回の改正前に、配偶者が専業主婦（夫）の場合、労使協定で育児休業取得の対象外としていましたか。（○は1つ）

- | | |
|----------------|-----------|
| 1. 対象外としていた | 3. その他（ ） |
| 2. 対象外としていなかった | |

→ 問 8-1. 「1. 対象外としていた」を選択した方について、法律の改正時に規定を変更しましたか。（○は1つ）

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 変更した | 3. 変更しておらず変更予定もない |
| 2. 変更を検討している最中である | 4. わからない |

問 9. 以下の育児・介護休業法に定められている制度について、男性（正社員）と女性（正社員）で利用しやすさに差はありますか。①～⑥について、それぞれ1つに○をつけてください。

		1. 女性は利用しやすいが男性は利用しにくい	2. どちらかという女性 は利用しやすいが男性 は利用しにくい	3. どちらかという男性 は利用しやすいが女性 は利用しにくい	4. 男性は利用しやすいが 女性は利用しにくい	5. 男性と女性で利用しやす さに差はない	6. わからない、対象者が いない
育 児	①育児休業制度	1	2	3	4	5	6
	②短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
	③所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6
	④子の看護休暇制度	1	2	3	4	5	6
介 護	⑤介護休業制度	1	2	3	4	5	6
	⑥介護休暇	1	2	3	4	5	6

Ⅲ. 改正育児・介護休業法への対応方針や推進方法、従業員への周知状況等についておうかがいします

問 10. 改正育児・介護休業法への対応は、どのように進めましたか。（○はいくつでも）

1. 人事部門内の担当者が取り組んだ
2. 両立支援やワーク・ライフ・バランスを推進する専門部署・チームが取り組んだ（人事部内外問わず）
3. 経営者が取り組んだ
4. 改正法への対応を目的としたプロジェクトチームまたは担当者等を設定して取り組んだ
5. その他（ ）
6. 対応していない、わからない

問 11. 改正育児・介護休業法への対応を検討する際、従業員のニーズ把握のための聞き取りやアンケート調査等は実施しましたか。改正法への対応のみを目的としたものでなくとも、検討時期に実施したものがあればお答えください。（○はいくつでも）

1. 育児支援のニーズを把握するための調査を実施した
2. 介護支援のニーズを把握するための調査を実施した
3. 非正社員の両立支援ニーズを把握するための調査を実施した
4. 男性の両立支援ニーズを把握するための調査を実施した
5. 両立支援制度の運用に関する管理職の意見や支援ニーズを把握するための調査を実施した
6. 育児・介護目的の制度利用対象以外の従業員の意見を把握するための調査を実施した
7. 従業員全体の働きやすさや働き方の見直しに関する意見を把握するための調査を実施した
8. その他（ ）
9. 特に実施していない

問 12. 改正育児・介護休業法の内容や、制度改正など自社の対応について、従業員に対して、どのように周知しましたか。(1)(2)それぞれ、○はいくつでも)

(1) 正社員向け

1. 説明会や研修会を開催した	4. 社内報で周知した
2. パンフレットやリーフレットを作成して周知した	5. 職場の管理職を通じて周知した
3. 電子メールや社内のイントラネットで周知した	6. その他 ()
	7. 特に何も実施していない

(2) 非正社員向け

1. 説明会や研修会を開催した	4. 社内報で周知した
2. パンフレットやリーフレットを作成して周知した	5. 職場の管理職を通じて周知した
3. 電子メールや社内のイントラネットで周知した	6. その他 ()
	7. 特に何も実施していない

問 13. 育児・介護目的の制度の利用対象となっていない従業員と制度利用者の公平性を確保するために、取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

1. 育児・介護以外の目的でも活用できる両立支援制度の充実を図る
2. すべての従業員が無理のない働き方ができるよう働き方の見直しを図る
3. 育児・介護目的での制度利用のために、特定の人に負担がかからないように、職場のマネジメント面で工夫を図っている
4. 制度利用対象外の人に理解を得るための周知活動を行っている
5. その他 ()
6. 特に実施していることはない、わからない

IV. 従業員のキャリア形成と制度利用等についておうかがいします

問 14. 育児休業から復職した従業員（正社員）について、休業前後での、専門性の向上や管理職を目指す等のキャリア意識の変化はどのようなものですか。(○は1つ)

1. 休業前よりも高くなる人が多い傾向にある	4. 高くなる人、低くなる人に分かれる傾向にある
2. 休業前よりも低くなる人が多い傾向にある	5. その他 ()
3. 休業前と変わらない人が多い傾向にある	6. わからない

V. 改正育児・介護休業法への対応による、制度利用の変化、効果、課題等についておうかがいします

問 22. 改正育児・介護休業法施行以降、従業員（正社員、非正社員いずれも含めて）の利用が増えた制度はありますか。(1)男性、(2)女性それぞれについてお答えください。(〇はいくつでも)

(1) 男性

<p><育児に関わる制度></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 育児休業制度 2. 短時間勤務制度 3. 所定外労働の免除 4. 子の看護休暇制度 5. 法定時間外労働の制限 6. 深夜業の制限 7. その他、育児に関わる制度 () 	<p><介護に関わる制度></p> <ol style="list-style-type: none"> 8. 介護休業制度 9. 短時間勤務制度 10. 介護休暇 11. 法定時間外労働の制限 12. 深夜業の制限 13. その他、介護に関わる制度 () <p><その他></p> <ol style="list-style-type: none"> 14. その他 () 15. 利用者が増えた制度はない
--	--

(2) 女性

<p><育児に関わる制度></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 育児休業制度 2. 短時間勤務制度 3. 所定外労働の免除 4. 子の看護休暇制度 5. 法定時間外労働の制限 6. 深夜業の制限 7. その他、育児に関わる制度 () 	<p><介護に関わる制度></p> <ol style="list-style-type: none"> 8. 介護休業制度 9. 短時間勤務制度 10. 介護休暇 11. 法定時間外労働の制限 12. 深夜業の制限 13. その他、介護に関わる制度 () <p><その他></p> <ol style="list-style-type: none"> 14. その他 () 15. 利用者が増えた制度はない
--	--

問 23. 改正育児・介護休業法への対応を含めた近年の両立支援の取り組み推進は、貴社において、女性の結婚や出産による離職防止に役立っていると感じますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|------------------|
| 1. 役立っている | 3. 特に関係ない |
| 2. まあ役立っている | 4. わからない、対象者がいない |

問 23 で「1. 役立っている」「2. まあ役立っている」を選択した方におうかがいします。

問 23-1. どのような点が離職防止に役立っていると思いますか。(○はいくつでも)

- | |
|--------------------------------------|
| 1. 育児休業制度が長く取れるようになったこと |
| 2. 育児休業制度が取りやすくなったこと |
| 3. 配偶者が育児休業制度を取れるようになったこと、取りやすくなったこと |
| 4. 短時間勤務制度を利用できるようになったこと |
| 5. 所定外労働（残業）が免除又は制限されるようになったこと |
| 6. 深夜業が免除されるようになったこと |
| 7. 子の看護休暇の取得可能日数が増えたこと |
| 8. 従業員全体の残業削減や年休取得促進など働き方の見直しが進んだこと |
| 9. その他（) |
| 10. わからない |

問 24. 改正育児・介護休業法への対応を含めた貴社の両立支援の取り組み推進は、男性が育児・介護目的で休暇を取得したり、柔軟な働き方をすることに役立っていると感じますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|------------------|
| 1. 役立っている | 3. 特に影響はない |
| 2. まあ役立っている | 4. わからない、対象者がいない |

問 25. 改正育児・介護休業法への対応を含めた貴社の両立支援の取り組み推進は、女性の仕事に対するモチベーションの向上やキャリア形成に役立っていると感じますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|------------------|
| 1. 役立っている | 3. 特に影響はない |
| 2. まあ役立っている | 4. わからない、対象者がいない |

問 26. 改正育児・介護休業法への対応を含めた貴社の両立支援の取り組み推進は、育児・介護目的の制度利用者以外の従業員のワーク・ライフ・バランスにも影響があると感じますか。(○は1つ)

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. プラスの影響がある | 4. ややマイナスの影響がある |
| 2. ややプラスの影響がある | 5. マイナスの影響がある |
| 3. 特に影響はない | 6. わからない |

問 27. 改正育児・介護休業法への対応を進めていく中での課題はありますか。(〇はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 従業員に法律の内容や取り組みの意義について、周知が進まない
2. 経営トップの理解や協力を得ることが難しい
3. 制度を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい
4. 自社に合わせて、どのように制度設計したらよいか難しい
5. 管理職層の理解を得ることが難しい
6. 制度利用者の代替要員の確保が難しい
7. 制度運用のための職場のマネジメントが難しい
8. 部署における業務内容や職種によって、制度の利用しやすさに格差が生じる
9. 管理職の対応によって、制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署が出てくる
10. 人事管理が複雑になる
11. 制度利用者に対する人事評価が難しい
12. 制度利用の対象外となる人が負担感や不公平感を感じてしまう
13. その他()
14. 特にない |
|--|

問 28. 正社員の平均勤続年数は、5年前と比べてどのような変化が見られましたか。(1) (2) それぞれ、〇は1つ)

(1) 男性

- | | |
|---|---|
| 1. かなり長くなった
2. やや長くなった
3. 変わっていない | 4. やや短くなった
5. かなり短くなった
6. わからない、正社員男性がいない |
|---|---|

(2) 女性

- | | |
|---|---|
| 1. かなり長くなった
2. やや長くなった
3. 変わっていない | 4. やや短くなった
5. かなり短くなった
6. わからない、正社員女性がいない |
|---|---|

問 29. 結婚・出産を機に離職する正社員女性の人数は、5年前と比べてどのような変化が見られましたか。(〇は1つ)

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. かなり減った
2. やや減った
3. 変わっていない | 4. やや増えた
5. かなり増えた
6. わからない、対象者がいない |
|-------------------------------------|---|

問 30. 女性管理職（課長職相当以上）の人数は、5年前と比べてどのような変化が見られましたか。(〇は1つ)

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. かなり増えた
2. やや増えた
3. 変わっていない | 4. やや減った
5. かなり減った
6. わからない、正社員女性がいない |
|-------------------------------------|---|

VI. 貴社の採用方針や中途採用の状況についておうかがいします

問 31. 貴社の正社員に関する採用方針は下記のいずれに近いですか。(〇は1つ)

- | |
|---|
| 1. 新卒採用を主とした採用 |
| 2. 以前は新卒採用を主としていたが、近年、新卒と中途採用を同程度重視する採用に変えた |
| 3. 以前は新卒採用を主としていたが、近年、中途採用を主とする採用に変えた |
| 4. 以前から新卒と中途採用を同程度重視した採用で変化はない |
| 5. 以前は新卒と中途採用を同程度重視していたが、近年、中途採用を主とする採用に変えた |
| 6. 以前から中途採用を主とした採用で変化はない |
| 7. その他 () |

問 32. パート・アルバイトや契約社員からの正社員登用についておうかがいします。(〇は1つ)

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| 1. 正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある | 3. 正社員登用の仕組みはない |
| 2. 正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない | 4. その他 () |
| | 5. わからない |

問 33. 過去3年間、正社員について、中途採用の募集を行いましたか。(〇は1つ)

- | | | |
|-----------|--------------|----------|
| 1. 募集を行った | 2. 募集は行っていない | 3. わからない |
|-----------|--------------|----------|

→ 問 33 で「1. 募集を行った」を選択した方におうかがいします。

問 33-1. 子どものいる女性の応募はありましたか。(〇はいくつでも)

- | | |
|----------------------|------------|
| 1. 応募があり、採用した | 3. 応募はなかった |
| 2. 応募はあったが採用にいたらなかった | 4. わからない |

→ 問 33-1 で「1. 応募があり、採用した」を選択した方におうかがいします。

問 33-1-1. 子どものいる女性を正社員採用した主な狙いは何ですか。(〇はいくつでも)

- | |
|------------------------------------|
| 1. 子育て等多様な経験を生かした活躍をしてほしいため |
| 2. 子どもの有無に関わらず、必要としている人材を採用したかったため |
| 3. その他 () |
| 4. わからない |

問 33-2. 中途採用者の採用基準に、下記のような事項が考慮されることになっていますか。(〇はいくつでも)

- | |
|----------------------------------|
| 1. 就業期間のブランクが短く、訓練に時間がかかりそうにないこと |
| 2. 就業が不規則になりがちでないこと |
| 3. 残業や出張等、柔軟な対応ができること |
| 4. 一定期間の継続的な就業が見込めること |
| 5. フルタイムでの勤務が可能なこと |

問 34. 子どものいる女性が容易に再就職できる機会を増やすために、社会的にどのような対応が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 中途採用自体が増えること
2. 仕事と子育ての両立しやすい環境が社会の中で整うこと
3. 仕事と子育ての両立に限らず、ワーク・ライフ・バランスが可能な環境が整うこと
4. 子どもを持った女性の雇用に積極的な企業に対する助成制度
5. 子どもを持った女性の雇用に積極的な企業に関する情報提供、広報
6. 中途採用に積極的な企業に対する助成制度
7. 中途採用に積極的な企業に関する情報提供、広報
8. 地域における情報提供・人材あわせん機関等との連携
9. 就職を希望する子どもをもつ女性に対する人材育成施策
10. その他()
11. 特にない、わからない

VII. 育児・介護休業法へのご意見、今後の取組意向等についておうかがいします

問 35. 育児・介護休業法に対するご意見や要望、仕事と育児・介護との両立支援に関わる今後の取組意向や課題など、自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました

＜参考資料＞

2. 労働者アンケート調査票

育児に関するアンケート

アンケートにアクセスしていただき、ありがとうございます。

このアンケートは先日お送りした「あなた自身に関するアンケート」で、「**現在働いており、血縁関係のあるお子様がいらっしゃる**」とお答えの方にご案内しております。

条件をご確認の上、よろしければアンケートにご協力ください。

ご協力いただける場合は「開始」ボタンを押し、回答を開始してください。

開始

【1. あなたご自身についておうかがいします。】

Q1 あなたの性別をお答えください。

(回答は1つ)

- 男性
 女性

Q2 あなたの年齢をお答えください。

(回答は半角数字で入力)

歳

Q3 あなたの居住地域をお答えください。

(回答は1つ)

▼以下の中からお選びください。▼

- ▼以下の中からお選びください。▲
- | | |
|------|------|
| 北海道 | 兵庫県 |
| 青森県 | 奈良県 |
| 岩手県 | 和歌山県 |
| 宮城県 | 鳥取県 |
| 秋田県 | 島根県 |
| 山形県 | 岡山県 |
| 福島県 | 広島県 |
| 茨城県 | 山口県 |
| 栃木県 | 徳島県 |
| 群馬県 | 香川県 |
| 埼玉県 | 愛媛県 |
| 千葉県 | 高知県 |
| 東京都 | 福岡県 |
| 神奈川県 | 佐賀県 |
| 新潟県 | 長崎県 |
| 富山県 | 熊本県 |
| 石川県 | 大分県 |
| 福井県 | 宮崎県 |
| 山梨県 | 鹿児島県 |
| 長野県 | 沖縄県 |
| 岐阜県 | |
| 静岡県 | |
| 愛知県 | |
| 三重県 | |
| 滋賀県 | |
| 京都府 | |
| 大阪府 | |

Q4 あなたの昨年1年間の収入と、世帯全体の年取をお答えください。

〈回答は横の行ごとに1つつ〉

※税込みでお答えください。

	130万円未満	130万円以上 ～300万円未満	300万円以上 ～500万円未満	500万円以上 ～700万円未満	700万円以上 ～900万円未満	900万円以上 ～1000万円未満	1000万円以上	わからない
あなたの年取	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
世帯年取	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

【2. 就業状況等についておうかがいします。】

Q5 あなたの現在のお仕事に最もあてはまるものをお選びください。

〈回答は1つ〉。

※現在産休・育休中の方は、休業に入られる前についてお答えください。

- 専門職・技術職(看護師、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技能を要するもの)
- 管理職(課長職相当以上)
- 事務職(一般事務、経理など)
- 営業・販売職(店員、不動産販売、保険外交、外勤のセールスなど)
- サービス職(理・美容師、料理人、ウェイトレス、ホームヘルパーなど)
- 生産現場職・技能職(製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産加工など)
- 運輸・保安職(トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員など)
- その他 具体的に:

Q6 あなたの役職をお答えください。

〈回答は1つ〉

※現在産休・育休中の方は、休業に入られる前についてお答えください。

- 一般
- 主任・係長クラス
- 課長クラス
- 部長クラス以上(役員を含む)
- その他

Q7 下記の方の1週間あたりの実労働時間は、おおよそ何時間ですか。残業時間も含めてご回答ください。

〈回答は横の行ごとに1つつ〉

※現在産休・育休中の方は、休業に入られる前についてお答えください。

※表示している選択肢の中からお選びください。

	週20時間以内	週20時間超 ～週30時間以内	週30時間超 ～週40時間以内	週40時間超 ～週50時間以内	週50時間超 ～週60時間以内	週60時間超	わからない	働いていない
あなた	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	--	--
配偶者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

【3. 妊娠中の状況についておうかがいします。】

Q8 あなたは、母性健康管理指導事項連絡カード※(ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されています)を知っていますか。また、実際に使ったことがありますか。

(回答は1つ)

※仕事を持つ妊産婦の方が、医師等から通勤緩和や休憩等の指導を受けた場合、その指導内容を事業主の方に的確に伝え、適切な措置を講じてもらうためのものです。

- 知っており、実際に利用したことがある
- 知っているが、自分が利用したことはない
- 知らないし、利用したこともない
- 知っているかどうか、わからない

Q9 あなたは、あなたと血縁関係にある末子(一番下のお子様)の妊娠・出産を機に、お仕事を退職しましたか。

(回答は1つ)

退職した

- 末子を妊娠中に退職した
- 末子の産前産後休業中、または産休復帰後まもない時期に退職した
- 末子の育児休業中、または育休復帰後まもない時期に退職した

継続した

- 退職せず、継続して働いている(または産休・育休など休職中)

働いていなかった

- 末子を妊娠した時は、働いていなかった

Q10 (1)あなたは末子のお子さんを妊娠中に、妊娠を理由として、仕事内容や配置、勤務時間の短縮など働き方が変わったご経験がありますか。あてはまるものをすべてお選びください。
(2)(1)で選択したもののうち、あなたの希望以外だったものをすべてお選びください。

(回答は横の行ごとにいくつでも)

※現在所属する企業以外での経験も含めてお答えください。

※表示している選択肢の中からお選びください。

	軽易な業務への転換や作業の制限など仕事内容の変更	所属部署の変更など・配置の変更	勤務時間の短縮	その他 ※内容は具体的に	いずれの変化もなかった	あてはまるものはない
(1) 末子妊娠中に働き方で変化があったもの	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	--
(2) (1)で選択したもののうち、あなたの希望以外だったもの	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	--	<input type="checkbox"/>

Q11 末子の妊娠・出産を機に、お仕事を辞めた理由は何ですか。あてはまるものをすべてお選びください。

〈回答はいくつでも〉

- 家事・育児に専念するため、自発的に辞めた
- 結婚、出産、育児を機に辞めたが、理由は結婚、出産等に直接関係ない
- 夫の勤務地や夫の転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった
- 勤務先の両立支援制度が不十分だった、または制度があっても使いにくかった
- 就業時間が長い(残業など)、または早朝・深夜勤務など勤務時間が不規則だった
- 自分や子の体調不良などで、仕事と育児の両立が難しかった
- 保育園など子どもの預け先や家族の協力が得られなかった
- 子を持つ前と仕事の内容や責任等が変わり、やりがいを感じられなくなった(なりそうだった)
- 仕事を続けていても、将来的にキャリアの進展が見込めなそうだった
- 解雇された、もしくは退職勧奨された
- その他 具体的に:

Q12 あなたが末子の妊娠・出産を機に退職してから再就職するまでの期間は、おおよそどのくらいでしたか。

〈回答は1つ〉

- 半年未満
- 半年以上～1年未満
- 1年以上～2年未満
- 2年以上～3年未満
- 3年以上～4年未満
- 4年以上

Q13 あなたが現在の会社に再就職した理由は何ですか。あてはまるものをお選びください。
初めて現在の会社に就職した方は就職した理由をお答えください。

〈回答はいくつでも〉

- 自分のキャリアを伸ばすことで得られる喜びや満足感のため
- 自分のキャリアにおいて力と地位をもう一度強めたかったから
- 仕事における人間関係をもう一度持ちたかったから
- 自分自身の収入を持ちたかったから
- 子どもや家族の世話の時間が減ってきたから
- 子どもの教育や養育にお金がかかるため
- 配偶者の収入が減ったから
- 配偶者がリストラされたから
- 離婚したから
- その他 具体的に:

【4. 出産時の対応についておうかがいします。】

Q14	あなたは、育児休業制度について、勤務先の制度及び法律上定められている制度の内容について、どの程度知っていますか。それぞれ最も近いものを1つお選びください。 なお、(4)～(6)は、平成22年6月に施行された「改正育児・介護休業法」によって新たに設けられた制度です。
------------	---

(回答は横の行ごとに1つずつ)

	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
勤務先の制度				
(1) 現在の勤務先の育児休業制度の内容	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
法律上、定められている制度				
(2) 育児休業制度の対象要件(雇用形態、勤続年数など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3) 育児休業を取得可能な子どもの年齢	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4) パパ・ママ育休プラス (夫婦で育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまで休業を可能とする制度)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(5) 父親が再度の休業を取得できる制度 (父親が産後8週間以内に育児休業を取得した場合、8週間以降に再度育児休業を取得できる制度)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(6) 配偶者が専業主婦(夫)の場合でも休業を取得可能とする制度 (子育てに専念できる配偶者がいる者を、育児休業の対象外とすることを禁止する制度)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(7) 育児休業中の所得保障 (育児休業給付金)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(8) 育児休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q15	あなたと血縁関係のある末子(一番下のお子様)が生まれた年月をお答えください。
------------	--

(回答は半角数字で入力)

※西暦でお答えください。

西暦 年 月に末子を出産

Q16～Q18は、下記の方の末子妊娠時についてお伺いします。

Q16 下記の方は、末子妊娠時にどのような就業形態で働いていらっしゃいましたか。あてはまるものを1つずつお選びください。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

※複数あてはまる方は、最もメインで行っていたものについてお答えください。

※表示している選択肢の中からお選びください。

	正社員・職員	非正社員・職員 パート・アルバイト・契約社員	派遣労働者・派遣社員	自営業主・家族従業員・内職・在宅就業など	その他 ※回答は具体的に	働いていなかった 専業主婦・主夫・学生など	末子妊娠時に配偶者がいなかった
あなた	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	--
配偶者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q17 末子妊娠時の下記の方の1週間あたりの実労働時間は、おおよそ何時間くらいでしたか。残業時間も含めてご回答ください。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

※複数あてはまる方は、最もメインで行っていたものについてお答えください。

※表示している選択肢の中からお選びください。

	週20時間以内	週20時間超 ～週30時間以内	週30時間超 ～週40時間以内	週40時間超 ～週50時間以内	週50時間超 ～週60時間以内	週60時間超	わからない
あなた	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	--
配偶者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q18 あなた、もしくはあなたの配偶者が末子を妊娠した際に、所属していた企業におけるあなたの勤続年数をお答えください。

(回答は1つ)

- 1年未満
- 1年以上～3年未満
- 3年以上～5年未満
- 5年以上～10年未満
- 10年以上～20年未満
- 20年以上
- わからない

Q19_1

下記の方は、末子出産時、以下の休暇・休業制度を取得しましたか。(現在取得中のものや、今後予定しているものも含みます)。
なお、産前産後休暇は対象外としてください。

(回答はいくつでも)

※現在所属する企業以外での利用経験も含めてお答えください。

あなた

- 育児休業制度
- 年次有給休暇制度
- 配偶者出産休暇制度※
- その他の休暇・休業制度
- 休暇・休業は取得していない
- 末子出産時は仕事をしていた

配偶者

- 育児休業制度
- 年次有給休暇制度
- 配偶者出産休暇制度※
- その他の休暇・休業制度
- 休暇・休業は取得していない
- 末子出産時は仕事をしていた
- 末子出産時は配偶者がいなかった

※【配偶者出産休暇制度とは】

年次有給休暇制度以外の休暇で、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付き添いなどのために男性労働者に与えられる休暇。なお、企業によって、制度がない場合もあります。

Q19_2

Q19_1でお答えになった休暇・休業は、それぞれおおよそ何日間取得しましたか。現在取得中の方や今後取得予定の方は、今後の予定も含めてお答えください。なお、産前産後休暇は対象外としてください。

(回答は半角数字で入力)

※半日取得した方も、1日と記入してください。

あなた

育児休業制度 年 か月 日間

年次有給休暇制度 日間

配偶者出産休暇制度 日間

その他の休暇・休業制度 日間

配偶者

育児休業制度 年 か月 日間

年次有給休暇制度 日間

配偶者出産休暇制度 日間

その他の休暇・休業制度 日間

Q20 あなた、もしくはあなたの配偶者は、末子出産時に次の制度を利用しましたか。利用したものをすべてお選びください。

(回答はいくつでも)

- パパ・ママ育休プラス(夫婦で育児休業を取得する場合に、子が1歳2か月に達するまで休業を可能とする制度)
- 父親が産後8週間以内に育児休業を取得し、8週間以降に再度育児休業を取得した
- 配偶者が専業主婦(夫)の方で、夫(妻)が産後8週間を超えた時期に育児休業を取得した
- 上記のいずれも利用していない(制度の対象外や、制度がなかった場合も含む)

Q21_1 末子出産時の休暇・休業の取得日数は、あなたの希望通りでしたか(現在取得中の方は、予定でお答えください)。
なお、女性の場合、産前産後休暇の期間は対象外としてください。

(回答は1つ)

- 休暇・休業の取得日数は、おおむね希望どおりだった
- 自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は長かった
- 自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった

「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」とお答えの方におうかがいします。

Q21_2 全部で何日くらい休暇・休業を取得したかったですか。
休暇・休業の種類を問わず、希望した休暇・休業期間のトータルでお答えください。

(回答は半角数字で入力)

希望した休暇・休業期間はトータルで 年 か月 日間

Q22 末子出産時に休暇・休業等を取得した際、あなたの仕事の引継ぎはどのように行われましたか。

(回答はいくつでも)

※女性で産前産後休業のみ取得した方は、産休前後の状況についてお答えください。

- 同じ部門の正社員に引き継いだ
- 同じ部門の非正社員(パートや派遣社員など)に引き継いだ
- 他の部門・事業所等から新たに異動した人員に引き継いだ
- 新たに採用した正社員に引き継いだ
- 新たに採用した非正社員(パートや派遣社員など)に引き継いだ
- 外注した
- 休業前に仕事を整理したため、引き継ぐべき仕事はなかった
- その他 具体的に:
- わからない

Q23_1 末子出産時の休暇・休業等から復職する前後で仕事内容は変わりましたか。
休暇・休業を取得した会社が現在の会社と異なる場合は、休暇・休業を取得した会社についてお答えください。

(回答はいくつでも)

※女性で産前産後休業のみ取得した方は、産休前後の状況についてお答えください。

休業前との仕事内容の変化

- 休業前と同じ仕事内容
- 休業前と異なるが、休業前の職責や能力に応じた仕事内容
- 休業前と異なり、休業前の職責や能力に見合わない簡単な仕事内容
- その他 具体的に:
- 現在、休暇・休業中である/休暇・休業を取得した会社で休暇・休業後の経験はない

Q23_2 復職後の仕事内容はあなたの希望通りでしたか。

(回答は1つ)

あなたの希望との合致状況

- 自分の希望通りだった
- 自分の希望以外だった
- どちらともいえない、わからない

Q24

育児休業の取得は、復職後の評価にどのような影響があったと思われますか。
育児休業を取得した会社が現在の会社と異なる場合は、育児休業を取得した会社についてお答えください。

〈回答は1つ〉

- 育児休業を取得したこと自体は、復職後の評価には影響していない
- 育児休業を取得したことは、復職後の評価にマイナスの影響があった
- 育児休業を取得したことが、どのように評価されたかわからない、知らない
- その他 具体的に:

末子の妊娠・出産を機にいったん退職して再就職した方や、育児休業を取得した方にお聞きします。

Q25

お仕事に復帰後、出産前に働いていた時とほぼ同じような状態に戻れた(仕事の勘が戻った)と感じるまで、どのくらいかかりましたか。

〈回答は1つ〉

※短時間勤務制度を利用している方は、時間あたりでフルタイムと同じように活躍できているかという目安でお答えください。

- 復職後、比較的すぐ
- 復職後3か月くらい
- 復職後半年くらい
- 復職後1年くらい
- 復職後2年を超えてから 具体的に何年:
- まだ戻れていない
- わからない

Q26

あなたが、末子出産時に育児休業を取得しなかった理由は何ですか。

〈回答はいくつでも〉

- 育児休業制度がなかった、または自分は制度の対象外だったから
- 職場が育児休業制度を取得しにくい雰囲気だったから
- 男性の両立支援制度利用に対して、会社や職場の理解がないため
- 配偶者や子の祖父母等、自分以外に育児をする人がいたから
- 保育所等に預けることができたから
- 収入が減り、経済的に苦しくなったと思ったから
- 職場や同僚に迷惑をかけたと思ったから
- 業務が繁忙であったため
- 仕事にやりがいを感じていたため
- 休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できるか不安だったから
- 休業前と同じ仕事や職場に復職することが難しいと思ったから
- 昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響があると思ったから
- 配偶者や家族から反対があったから
- その他 具体的に:

【5. 所定外労働(残業)の免除・短時間勤務制度についておうかがいします。】

Q27 あなたは、所定外労働(残業)の免除、および短時間勤務制度について、勤務先の制度及び法律上定められている制度の内容について、どの程度知っていますか。それぞれ近いものを1つお選びください。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
所定外労働の免除				
現在の勤務先の所定外労働の免除の内容	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
所定外労働の免除が法律で原則義務付けられていること	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
【法律上、定められている制度】制度の対象要件(雇用形態、勤続年数など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
【法律上、定められている制度】制度を利用できる子どもの年齢	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
短時間勤務制度				
現在の勤務先の短時間勤務制度の内容	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
短時間勤務制度の導入が法律で原則義務付けられていること	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
【法律上、定められている制度】制度の対象要件(雇用形態、勤続年数など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
【法律上、定められている制度】制度を利用できる子どもの年齢	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q28 あなたは、所定外労働の免除、及び短時間勤務制度を利用した経験がありますか。過去に利用していた方は、平成22年6月30日(改正育児・介護休業法の施行)以降に利用があるかどうかについてもお答えください。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

※現在所属する企業以外での利用経験も含めてお答えください。

	現在利用している	以前は平成22年6月30日以前に利用していたが現在は利用していない	以前は平成22年6月29日以前に利用していたが現在は利用していない	利用したことはない
所定外労働の免除	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
短時間勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q29

- (1)あなたは制度利用の対象である子が何歳まで、**所定外労働の免除**を利用する予定ですか(または利用しましたか)。
 (2)また、希望としては子どもが何歳になるまで**所定外労働の免除**を利用したい(または利用したかった)ですか。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

※複数の利用経験がある方は、直近のご経験について、お答えください。

	2歳未満	2歳以上―3歳未満	3歳以上―小学校にあがる前まで	小学校1年生が終わるまで	小学校2年生―3年生まで	小学校4年生―6年生まで	中学生以上	子どもが何歳にかかわりなく手がかからなくなるまで
(1)実際の利用期間(今後の予定も含む)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)希望する利用期間	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q30

- (1)**所定外労働の免除**を利用する際、仕事の内容や量はどのように変わりましたか。
 (2)また、(1)の仕事内容の変化(変わらなかった場合も含めて)は、あなたの希望通りでしたか。

(回答は1つずつ)

(1)制度利用による仕事内容の変化

- 業務内容・責任等はそのまま、業務量が減少した
 業務内容・責任等はそのまま、業務量も変わらなかった
 所定外労働の免除になじみやすい業務内容・責任等へ転換した上で業務量も減少した
 所定外労働の免除になじみやすい業務内容・責任等へ転換したが、業務量は変わらなかった
 その他 具体的に:

(2)あなたの希望との合致状況

- 自分の希望通りだった
 自分の希望以外だった
 どちらともいえない、わからない

Q31

- (1)あなたは制度利用の対象である子が何歳まで、**短時間勤務制度**を利用する予定ですか(または利用しましたか)。
 (2)また、希望としては子どもが何歳になるまで**短時間勤務制度**を利用したい(または利用したかった)ですか。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

※複数の利用経験がある方は、直近のご経験について、お答えください。

	2歳未満	2歳以上―3歳未満	3歳以上―小学校にあがる前まで	小学校1年生が終わるまで	小学校2年生―3年生まで	小学校4年生―6年生まで	中学生以上	子どもが何歳にかかわりなく手がかからなくなるまで
(1)実際の利用期間(今後の予定も含む)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)希望する利用期間	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q32

(1)あなたは短時間勤務で、実際には、1日あたり何時間働いていますか(働きましたか)。短時間勤務での所定労働時間(残業などは含まない)をお答えください。
 (2)また、希望としては、何時間働きたい(働きたかった)ですか。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

	4時間以内	4時間超—5時間以内	5時間超—6時間以内	6時間超	日によって異なる	短時間勤務A1週の勤務日数が少ないV なので一日あたりは通常勤務と同じ
(1)実際の勤務時間 (所定労働時間で)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)希望する勤務時間	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q33

(1)短時間勤務制度利用に際して、仕事の内容や量はどのように変わりましたか。
 (2)また、(1)の仕事内容の変化(変わらなかった場合も含めて)は、あなたの希望通りでしたか。

(回答は1つずつ)

(1)制度利用による仕事内容の変化

- 業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した
- 業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった
- 短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換した上で業務量も減少した
- 短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換したが、業務量は変わらなかった
- その他 具体的に:

(2)あなたの希望との合致状況

- 自分の希望通りだった
- 自分の希望以外だった
- どちらともいえない、わからない

Q34

あなたの職場では、短時間勤務制度利用者の評価(人事考課)はどのように行われますか。

(回答は1つ)

*過去の会社でしか短時間勤務制度を利用した事がない方は、過去(直近)の会社の評価についてお答えください。

- 短時間で就労時間が減った分の給与は減るが、評価は仕事内容に応じてなされる
- 短時間で就労時間が減った分の給与が減り、評価も通常勤務者と比べて低くなる
- 短時間でも給与は減らず、仕事内容に応じて評価がなされる
- その他 具体的に:
- どのように評価されるかわからない、知らない

Q35

あなたが、短時間勤務制度を利用している(いた)時、フルタイムで働いている人と時間あたりでみたときに変わらない成果を出せている(出せていた)と思いますか。

(回答は1つ)

- フルタイム勤務の人より、時間あたりの成果は高い、またはどちらかという高いと思う
- フルタイム勤務の人と時間あたりの成果は変わらないと思う
- フルタイム勤務の人より、時間あたりの成果は低い、またはどちらかという低いと思う
- わからない

Q36 短時間勤務制度を利用する上で気を付けている(気を付けた)ことは何ですか。

(回答はいくつでも)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 仕事を効率的にすすめること | <input type="checkbox"/> 職場の同僚とのコミュニケーション |
| <input type="checkbox"/> 仕事の質を落とさないこと | <input type="checkbox"/> 上司とのコミュニケーション |
| <input type="checkbox"/> スキルアップを図ること | <input type="checkbox"/> 他の制度利用者とのコミュニケーション |
| <input type="checkbox"/> 決めた時間に確実に仕事を終えること | <input type="checkbox"/> 顧客や取引先とのコミュニケーション |
| <input type="checkbox"/> 決めた時間に仕事が終わらなくても、確実に帰ること | <input type="checkbox"/> その他 具体的に: <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> 職場の同僚・上司に仕事を引き継げるように仕事内容をみえるようにしておくこと | <input type="checkbox"/> 特になし |

Q37 短時間勤務制度を利用する上で不満なことは何ですか。

(回答はいくつでも)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 実際に、決めた時間に帰れないこと | <input type="checkbox"/> 時には残業したいができないこと |
| <input type="checkbox"/> 時間は減らしても仕事内容・量が変わらないこと | <input type="checkbox"/> 職場の上司・同僚の理解が得られないこと |
| <input type="checkbox"/> 責任ややりがいのある仕事ができないこと | <input type="checkbox"/> 顧客や取引先の理解が得られないこと |
| <input type="checkbox"/> 仕事内容・量に対して評価が低いこと | <input type="checkbox"/> 制度の内容が不十分なこと |
| <input type="checkbox"/> 昇進・昇格が遅れること | <input type="checkbox"/> その他 具体的に: <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> キャリアアップの道がみえなくなること | <input type="checkbox"/> 特になし |

Q38 あなたは、現在の職場で短時間勤務制度を利用したいですか。利用を希望する場合は、子どもが何歳になるまで利用したいかをお選びください。

(回答は1つ)

- 2歳未満
- 2歳以上～3歳未満
- 3歳以上～小学校にあがる前まで
- 小学校1年生が終わるまで
- 小学校2年生～3年生まで
- 小学校4年生～6年生まで
- 中学生以上
- 子どもの年齢にかかわらず、手がかからなくなるまで
- 短時間勤務制度を利用したいとは思わない

【6. 子の看護休暇制度についておうかがいします。】

Q39 あなたは、子の看護休暇制度について、勤務先の制度及び法律上定められている制度の内容について、どの程度知っていますか。それぞれ近いものを1つお選びください。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
勤務先の制度				
現在の勤務先の子の看護休暇制度の内容	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
法律上定められている制度				
制度の対象要件(雇用形態、勤続年数など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
制度が利用できる子どもの年齢	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1年間に利用できる日数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
制度の利用対象となる事由(利用できる理由)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q40_1

あなた及び配偶者(いる方のみ)は、昨年1年間に、お子さんの病気により次の制度等を利用したり、祖父母など親族にお子さんを看護してもらいましたか。

(回答はいくつでも)

あなた

- 子の看護休暇制度
- 年次有給休暇制度
- その他の休暇制度
- 欠勤
- 利用していない

配偶者

- 子の看護休暇制度
- 年次有給休暇制度
- その他の休暇制度
- 欠勤
- 利用していない

あなた及び配偶者(いる方のみ)

- 通常保育以外の預かりサービス(病児・病後児保育、ベビーシッター等)
- 祖父母など親族による看護
- 利用していない

Q40_2

また、それらは、それぞれ何日ありましたか。おおよそでお答えください。

(回答は半角数字で入力)

※半日取得した方も1日と記入してください。

あなた

子の看護休暇制度 日間
年次有給休暇制度 日間
その他の休暇制度 日間
欠勤 日間

配偶者

子の看護休暇制度 日間
年次有給休暇制度 日間
その他の休暇制度 日間
欠勤 日間

あなた及び配偶者(いる方のみ)

通常保育以外の預かりサービス(病児・病後児保育、ベビーシッター等) 日間
祖父母など親族による看護 日間

Q41 子の看護休暇を取得しなかった理由は何ですか。次のうち、最もあてはまるものを1つ選び、お答えください。

(回答は1つ)

- 自分以外に看護をする人がいた(配偶者や子の祖父母・親族等)
- 病児・病後児保育等の保育サービスを利用した
- 年次有給休暇の取得で対応した
- 職場に迷惑がかかるため取得しなかった
- 職場の雰囲気を取りづらかった
- 家計への影響(収入が減る)のため取得しなかった
- 子どもが病気等にならず、取得する必要が生じなかった
- 制度があることを知らなかった
- 制度はあるが自分は対象になっていなかった
- その他 具体的に:

Q42 子どもの病気への対応について必要な施策、又は補充が必要な支援策は何ですか。最もあてはまるものを1つ選んでください。

(回答は1つ)

- 病児・病後児保育等の保育サービスの充実
- 職場を含め、仕事と家庭の両立についての社会の理解の促進
- 仕事と家庭の両立のための施策の周知広報
- 子の看護休暇の日数の延長
- 子の看護休暇の取得を原因とする減収の補填
- 育児休業、子の看護休暇の取得等を理由とした不利益取扱いに対する指導の強化
- その他 具体的に:

【7. 職場の特徴についておうかがいします。】

Q43 あなたの現在の仕事や職場の特徴として、以下の各項目について、最も近いものを1つずつお選びください。

(回答は横の行ごとにつずく)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
所定 時間内で仕事を終えることを奨励している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分をしている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
職場内で必要な情報を共有している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
評価・処遇は適正になされている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
マニュアルが整備されており、誰かが休んでも業務が円滑に遂行できる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事の手順を自分で決めることができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事の締切や納期にゆとりがある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
業務量や重要な業務が特定の人に偏らないように配慮している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
同僚や部下の家庭の事情や仕事と生活の調和に配慮する雰囲気がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
人数に比べて仕事の量が多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
お互いの仕事をカバーできるようになっている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
人材育成に力を入れている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
上司とのコミュニケーションは円滑である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

【8. 育児のための柔軟な働き方に対するニーズ・課題についておうかがいします。】

Q44 育児のための柔軟な働き方の制度について、現在の勤務先に制度があるかどうかと、現在の勤務先での利用経験をお選びください。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

	制度 があり	制度 は ある が 利用 した こと が ある	制度 は ない	制度 は ない が 利用 した こと は ない	制度 が あ る か わ か ら な い か
深夜・休日勤務の免除	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
法定時間外労働の制限	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレックスタイム制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
始業または終業時刻の繰上げ・繰下げ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
事業所内託児施設	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
在宅勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児期の転居を伴う転勤の免除、勤務地の制限	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
出産・育児により退職した従業員の再雇用制度（※定年退職者の再雇用制度は除く）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q45 あなたは、次世代育成支援対策推進法に基づく次世代認定マーク「くるみん」を知っていますか。

(回答は1つ)

- はい
- いいえ

Q46 あなたは現在の仕事にやりがいを感じていますか。

(回答は1つ)

- 非常に感じている
- ある程度感じている
- あまり感じている
- まったく感じている
- どちらともいえない、わからない

Q47 仕事と家事・育児の優先度について、(1)実際の状況と、(2)あなたの希望はどれに近いですか。次のうち、最も近いものをそれぞれ1つずつお選びください。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

	仕事 優先	両 立 志 向 た が ど ち ら か と い う と 家 事 ・ 育 児 の 優 先	家 事 ・ 育 児 と 家 事 を 同 程 度 に 重 視	両 立 志 向 た が ど ち ら か と い う と 家 事 ・ 育 児 の 優 先	家 事 ・ 育 児 の 優 先
(1)実際の状況	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)あなたの希望	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q48

あなたは、出産前後でご自身の職業キャリアに対する考え方が変わりましたか。
 (1)最初のお子さんを持つ前と、(2)現在のそれぞれについて、以下のうち最も近いものを1つずつお選びください。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

	できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	自分なりのペースで管理職に昇進したい	できるだけ早いペースで専門性・専門的な知識・技術などを高めたい	自分なりのペースで専門性・専門的な知識・技術などを高めたい	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい	左記にはあてはまらない
(1)最初のお子さんを持つ前	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)現在	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q48で最初のお子様を持つ前と現在でキャリアに対する考え方が変わったとお答えになりました。

Q49

最初のお子さんを持つ前と現在で、キャリア意識が変化した理由は何ですか。あてはまるものをすべてお選びください。

(回答はいくつでも)

- 会社・職場がやりがいや責任のある仕事や、活躍機会を与えてくれたから
- 会社・職場が育児との両立を支援してくれたことに応えたいから
- 子どもを持って仕事を継続できることがわかり、長期的なキャリアがイメージできるようになったから
- 子育てなど仕事以外の生活体験を仕事に活かしたいと思うようになったから
- 子どもの誕生や成長により、家族を養うことへの責任感が強まったから
- 育児中の社員は、やりがいや責任のある仕事ができないから(配置転換や担当顧客の変更等を含む)
- 残業など長時間働くことができないと評価を得られないから
- 所定外労働の免除や短時間勤務など両立支援制度利用者の仕事ぶりに対する評価が低いから
- 両立支援制度を利用しながら子育てしている社員の長期的なキャリアイメージがみえないから
- 転職ができないと昇進・昇格できないから
- 仕事と育児との両立について、職場や上司の理解が得られないから
- 子どもや家族の世話に時間をかけたいから
- その他 具体的に: _____

Q50

あなたは現在の勤務先で働め続けることについて、どのようにお考えですか。

(回答は1つ)

- できるだけ長く働め続けたい
- 当面は働め続けたい
- できれば早くやめたい
- どちらともいえない、わからない

Q51

あなたは、子どもを持ちながら働め続ける上で必要なのはどのようなこととお考えですか。

(回答はいくつでも)

- やりがいが感じられる仕事の内容
- 子育てしながらでも働め続けられる制度や職場環境
- 性別によらず能力を発揮する機会の確保
- 働きぶりを上司や同僚に認められること
- 男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底
- 残業があまり多くないこと
- 勤務時間が柔軟であること
- ロールモデルとなる先輩や同僚がいること
- 長期的に安定した継続雇用
- その他 具体的に: _____
- 特になし

Q52 次のうち、あなたが現在の勤務先で働き続けるために、現在の勤務先・職場に改善を希望することはありますか。

(回答はいくつでも)

- 配置転換等による仕事の内容の見直し
- 研修や自己啓発に対する支援
- 働きぶりを上司や同僚に認められること
- 男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底
- 職場における仕事と家庭の両立支援施策の充実 具体的に:
- 残業の削減
- 勤務時間の柔軟化
- 仕事や仕事と家庭の両立問題について相談できる体制
- 職場風土の改善
- その他 具体的に:
- 特になし