

平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態調査項目(育児)案について

1. 基本設計

(1) 企業調査

- ・ 調査対象 : 農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。従業員数は「10～30」(約 1,500)、「31～100」(約 1,500)、「101～300」(約 1,000)、「301～」(約 1,000)の4カテゴリーとする。
- ・ 調査対象数 : 5,000 社(回収率 20%以上を目指す)
- ・ 調査方法 : 郵送配布・郵送回収(無記名)(WEBによる回答可)

(2) 労働者調査

① 家庭(ひとり親含む)

- ・ 調査対象 : 下記条件を満たす男女で、回収結果が就業構造基本調査の年齢、有職・無職、正規・非正規、職種の分布に近似するように対象者を設定。
- ・ 年齢 : 男性 20～40代の、子ども(末子が3歳未満)を持つ会社員
女性 20～40代の、子ども(末子が小学校就学前)を持つ会社員
- ・ 回収数 : 約 2,000 人(就業構造基本調査の分布に近似した結果となるよう回収)
- ・ 調査方法 : ネット上でのモニター調査

② 男性の育児休業取得者

- ・ 調査対象 : 下記条件を満たす男性の育児休業取得者
- ・ 年齢 : 20～40代の、子ども(末子が3歳未満)を持つ会社員
- ・ 回収数 : 約 1,000 人
- ・ 調査方法 : ネット上でのモニター調査

2. 調査項目

※以下の項目を基本に、既存の調査結果で足りる項目を落としたものとする。

(注)・【平成21年度改正事項】は前回改正事項に係るもの(＜参考1＞参照)

- ・点線部は前回改正時附帯決議に係るもの(＜参考2＞参照)

(1) 企業調査

- ・ 属性
 - 所在地、業種、男女別の正社員数・直接雇用の非正規社員数
- ・ 総論
 - 出産後も引き続き就業している従業員数
 - 現在育児をしている従業員の有無
- ・ 育児休業
 - 制度の内容(最長休業期間、取得可能日数、回数、対象となる子の範囲、年齢、

対象労働者、所得保障など賃金等の取扱い)

- 育児休業制度の利用実績（有無、取得日数、取得回数等）
- 育児休業中の処遇や復職後の労働条件等の明示
- 育児休業の再度取得の制度の状況【平成21年度改正事項②】
- 育児休業を取得した従業員の復職に向けた取組

・ 育児期の柔軟な働き方の充実

- 子の看護休暇制度
 - ◇ 制度の内容（取得可能日数・回数・単位、対象となる子の範囲・年齢、対象労働者、賃金等の取扱い、取得事由の設定範囲）
 - ◇ 子の看護休暇制度の利用実績（年平均取得日数、年最大取得日数、単位取得実績、合計日数）【平成21年改正事項④】
 - ◇ 類似の企業独自の制度（失効年次有給休暇の積立制度を含む。）の導入状況（利用可能事由等）
 - ◇ 育児事由での類似の企業独自の制度の利用実績（取得期間等）
- 所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除等【平成21年改正事項⑤、⑥】
 - ◇ 導入状況
 - ◇ 利用実績（取得期間等）
- 育児を理由としたテレワークの利用実績

・ 男性の仕事と家庭の両立

- 男性の育休取得促進のために特に取り組んでいること。
- 子の出生8週以内に育休取得した場合の再度取得の制度の認知度、利用状況、職場環境に対する効果【平成21年度改正事項①】
- パパママ育休プラスの認知度、利用状況、職場環境に対する効果【平成21年度改正事項③】

・ 非正規雇用の労働者の育児休業

- 育児休業取得状況
- 育児休業取得要件の内容

・ その他

- 育児休業の開始予定日及び終了予定日等の通知方法【平成21年改正事項⑦】

(2)労働者調査

・ 属性

- 性別、年齢、世帯年収、居住地、世帯構成（配偶者の有無、子どもの数、末子年齢）

- 従業員数、就業形態、業種、職種、勤務形態、役職、週労働日数・時間、有給休暇取得日数、離転職の有無

- ・ **総論**

- 仕事と育児の両立困難により退職した理由・仕事と育児の両立が困難だった理由
- 仕事と育児の両立のため必要な制度・支援

①家庭（ひとり親含む）

- **ふたり親**

- ・ **育児休業**

- 育児休業取得の実績（連続取得日数、子の対象年齢）及び希望
- 育児休業の取得理由
- 育児休業の未取得理由
- 再度取得した場合の再度取得理由【平成21年改正事項①、②】

- ・ **育児期の柔軟な働き方の充実**

- 子の看護休暇【平成21年度改正事項④】
 - ◇ 子の看護休暇取得の実績（年平均取得日数、年最大取得日数、単位取得実績、合計日数、希望日数）
 - ◇ 子の看護休暇制度以外で子の看護を理由に休暇を取得した実績（年平均取得日数、年最大取得日数、単位取得実績、合計日数）
 - ◇ 子の看護休暇の取得理由
 - ◇ 子の看護休暇の未取得理由
- 所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除等【平成21年度改正事項⑤、⑥】
 - ◇ 就業形態の変更の実績
 - ◇ 所定労働時間の短縮措置等の利用実績（利用した制度の種類、利用期間）
 - ◇ 所定労働時間の短縮措置等の利用理由
 - ◇ 所定労働時間の短縮措置等の未利用理由
 - ◇ 所定労働時間の短縮措置／所定外労働の免除の選択理由
- 育児を理由としたテレワークの利用実績、希望
- 所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除の利用希望（子の年齢ごと）

- ・ **非正規雇用の労働者の育児休業**

- 産前産後休業を取得したか
 - ◇ 取得期間
 - ◇ 取得できなかった場合その理由
- 契約期間、育児休業取得時の契約更新回数
- 育児休業の取得理由
- 育児休業の未取得理由

● ひとり親

・ 育児休業

- 育児休業取得の実績（連続取得日数、子の対象年齢）及び希望
- 育児休業の取得理由
- 育児休業の未取得理由

・ 育児期の柔軟な働き方の充実

- 子の看護休暇
 - ◇ 子の看護休暇取得の実績（年平均取得日数、年最大取得日数、単位取得実績、合計日数、希望日数）
 - ◇ 子の看護休暇制度以外で子の看護を理由に休暇を取得した実績（年平均取得日数、年最大取得日数、単位取得実績、合計日数）
 - ◇ 子の看護休暇の取得理由
 - ◇ 子の看護休暇の未取得理由

②男性の育児休業取得者

・ 男性の仕事と家庭の両立

- 育児休業取得の実績（連続取得日数、子の対象年齢）及び希望
- 育児休業の取得理由
- 育児休業の未取得理由
- 育児休業取得希望、取得希望理由
- パパママ育休プラスの利用状況、認知度（認知度は①家庭（ひとり親を含む）の中で調査）
- 育児休業の取得時期（出産後8週間以内かそれ以降か）【平成21年改正事項①】
- 出産後8週間以内に取得した場合、再度取得の希望有無、取得希望時期【平成21年改正事項①】
- 出産後8週間以内に取得し、かつ再度取得した場合の取得事由【平成21年改正事項①】
- ①出産後8週間②それ以降～1年までの育児目的で取得した休暇及び取得日数（年休、失効年休、配偶者出産休暇等）
- 妻の就労状況
 - ◇ 専業主婦かどうか
 - ◇ 妻の就労形態（正規・非正規）
 - ◇ 妻の働き方（短時間勤務・所定外労働の免除）
 - ◇ 妻の収入
 - ◇ 妻か夫どちらが育休を取るかを決めた理由

<参考1> 平成21年改正事項(育児に関するもの)

- ①子の出生8週以内の育休を取得した場合育児休業の再度取得を可能とする。
- ②再度取得可能となる特別な事情に、子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合と、保育所入所を希望しているが、入所できない場合を追加する。
- ③両親ともに育休を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまで産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年間以内の休業を可能とする。(パパママ育休プラス)
- ④対象者が2人以上の場合は年10日取得可能とする。取得可能な事由に子に予防接種、健康診断を受けさせるためを追加する。(子の看護休暇)
- ⑤3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合の所定外労働の免除を創設。
- ⑥3歳に満たない子を養育する労働者に対して1日の所定労働時間を原則して6時間とする措置を含む措置を講じる義務を創設。
- ⑦事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知(省令事項)

<参考2> 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(抄)(平成21年6月21日 衆議院厚生労働委員会)

四 有期契約労働者についても、育児休業等の両立支援制度が利用できるよう、制度の周知徹底に特段の配慮を行うなど取得促進策を講ずるとともに、有期契約労働者への制度の適用範囲の在り方について引き続き検討すること。また、育児休業等の取得等を理由とした派遣労働者に対する不利益取扱いを防止するなど、非正規労働者が働きながら子育てができる環境の整備を促進すること。

六 ひとり親家庭における育児に配慮し、ひとり親家庭の育児休業期間及び子の看護休暇の日数の延長について、引き続き検討するとともに、病児保育を含む保育サービスの拡充その他の支援の強化を速やかに検討すること。

九 仕事と家庭の両立支援の観点から、所定労働時間の短縮及び所定外労働の制限については、対象となる子の年齢を小学校就学前まで拡大することを検討するとともに、認可保育所の大幅な定員増、放課後児童クラブの拡充など、保育の質を維持しつつ地域における子育て支援施策を充実・強化すること。

十一 子の看護休暇及び介護休暇について、その必要に応じて休暇を取得することができるよう、取得要件の緩和を行うとともに、取得しやすい手続とすること。また、半日単位や時間単位でも取得できるような柔軟な制度とすることについて検討を行うこと。