

## **VI. 調査票（参考資料）**

## <参考資料>

### 1. 企業アンケート調査

## 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(株式会社インテージリサーチ)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、企業における子育てや介護との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、制度の利用状況や運用の方法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。

お忙しいところ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25年12月20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いただき、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25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。「○は1つ」「○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。
- ・本調査における「非正社員」とは、派遣労働者を除く、有期雇用の「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」を指します。

### ◆問い合わせ先

〒203-8701 東京都東久留米市本町1-4-1  
株式会社 インテージリサーチ 担当:小椋、濱田、銭谷  
TEL: 03-5294-8325 E-mail: [ikuji2013@intage.co.jp](mailto:ikuji2013@intage.co.jp)

**お問い合わせ時間: 平日(月～金) 10:00-12:00、13:00-17:30**

【委託元】厚生労働省雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 育児・介護休業推進室



問5. 次の制度の中で、貴社の正社員が利用できる制度はどれですか。あてはまるものを全てお答えください。(一部社員への適用も含む)(○はいくつでも)

1. 変形労働時間制	6. 交替勤務制度(シフト勤務)
2. 裁量労働制	7. 在宅勤務制度
3. フレックスタイム制	8. この中に利用できる制度はない
4. みなし労働時間制	
5. 時差出勤制度	

問6. 月の残業時間が60時間を超える正社員の割合について貴社の状況に最も近いものをお答えください。なお、お答えいただく割合は平成25年10月の残業時間でお答えください。

(○は1つ)

1. 0%	4. 5~10%未満
2. 0%超~3%未満	5. 10~15%未満
3. 3~5%未満	6. 15%以上

問7. 正社員の昨年1年間(平成24年4月~平成25年3月)の有給取得率について貴社の状況に最も近いものをお答えください。(○は1つ)

※取得率は(1年間に取得した日数計/1年間の付与日数計(繰越日数は含まない))×100でお考えください。

1. 0%	5. 50~60%未満
2. 0%超~30%未満	6. 60~70%未満
3. 30~40%未満	7. 70%以上
4. 40~50%未満	

## II. 改正育児・介護休業法への対応状況(正社員)についておうかがいします

このページをお読みになってから、右ページにご回答ください。

### ■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、平成24年7月1日からは常時100人以下の労働者を雇用する事業主についても適用対象となりました。

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。
- 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（従来どおり）、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（改正前は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）。
- 出産後8週間以内に父親が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）。

#### 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。

平成 22 年 6 月 30 日時点で従業員規模が 101 人以上の方は、平成 22 年 6 月 30 日以降の対応について、100 人以下だった方は、平成 24 年 7 月 1 日以降の対応についてお答えください。

問8. 改正の対象となった以下の各制度について、貴社では今回の改正法に対応し、正社員に向けた制度の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。((1) ①~④、(2) ①に、○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. 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

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. 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

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. 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

### III. 改正育児・介護休業法関連制度の正社員の利用状況についておうかがいします

問9. 以下の制度について、平成24年4月1日～平成25年3月31日の利用実績はいかがでしょうか。  
 (①～⑦の制度、それぞれについて、男性で利用者がいれば「1」、女性で利用者がいれば「2」  
 に○をつけてください。男性、女性ともに利用者がある場合には、「1」と「2」両方に○を  
 つけてください。そもそも対象となる方がいない場合には「4」に○をつけてください。)

		利用者あり		利用者なし	
		1. 男性で 利用者が いる	2. 女性で 利用者が いる	3. 利用者は いない	4. 対象者が いない
育 児	①産前産後休業制度		2	3	4
	②育児休業制度	1	2	3	4
	③短時間勤務制度	1	2	3	4
	④所定外労働の免除	1	2	3	4
	⑤子の看護休暇制度	1	2	3	4
介 護	⑥介護休業制度	1	2	3	4
	⑦介護休暇	1	2	3	4

ここからは、問9の点線枠内(「②育児休業制度」「③短時間勤務制度」で  
 「1、男性で利用者がいる」「2、女性で利用者がいる」)を選択された方に、おうかがいします。  
 上記にあてはまらない方は、8ページの間10までお進みください。

#### 【問9の「②育児休業制度」について男女問わず「利用者がいる」を選択した方におうかがいします】

問9-1. 平成24年4月1日～平成25年3月31日の期間で、育児休業制度を利用して、子が1歳  
 を超えた時期まで育児休業を取得した正社員はいましたか。いた場合、どの制度を利用し  
 て取得していましたか。最も近いものを1つお選びください。(○はいくつでも)

< 1歳を超えた時期まで休業を取得した人がいる >

1. パパ・ママ育休プラス(P3参照)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
2. 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)
3. 会社の制度適用期間が法定を超えており、その範囲内で1歳を超えた時期まで休業を取得した  
 人がいる

< 1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない >

4. 1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない

< その他 >

5. わからない

問 9-2. 今回の改正前、貴社では配偶者が専業主婦（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（取得不可）	3. その他
2. 対象外ではなかった（取得可能）	（ ）

問 9-3. 平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 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	

**【続いて、問9の「②育児休業制度」で「1.男性で利用者がいる」を選択した方におうかがいします】**

問 9-4. 平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 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。

（1）1人の子どもについて1回取得した男性社員の数、（2）1人の子どもについて2回以上取得した男性社員の数をお答えください。

（1）1人の子どもについて育児休業を1回取得した男性社員の数	人
（2）1人の子どもについて育児休業を2回以上取得した男性社員の数	人

※（2）いない場合は「0」をご記入ください。

**【問 9-4（2）で「2回以上取得した人が1人以上いる」とお答えの方におうかがいします】**

問 9-4-1. 1人の子どもについて育児休業を2回以上取得された方は、どの制度を活用されましたか。（○はいくつでも）

1. 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 9 の「③短時間勤務制度」で男女を問わず「利用者がいる」を選択した方におうかがいします】**

問9-5. 貴社では、育児休業を取得した後に短時間勤務制度を利用する正社員の方はどのくらいいらっしゃいますか。貴社の状況について最も近いものをお答えください。（○は1つ）

1. 育児休業制度を利用した <u>ほとんどの人が</u> 、短時間勤務制度を利用する
2. 育児休業制度を利用した人のうち、 <u>半数程度は</u> 短時間勤務制度を利用する
3. 育児休業制度を利用した人のうち、 <u>一部の人は</u> 短時間勤務制度を利用する
4. 育児休業制度を利用しても、ほとんどの人は <u>短時間勤務制度を利用しない</u>
5. 育児休業を取得した後に短時間勤務を利用した正社員はいない

問 9-5 で 1～4 を選択された方は、次ページ（7ページ目）の問 9-6 へお進みください。  
5 を選択された方は、8ページ目の問 10 にお進みください。

**【問 9-5 で【育児休業制度を取得したあとに短時間勤務制度を利用する正社員がいる】とお答えの方におうかがいします】**

問 9-6. 貴社において、育児休業制度を取得したあとに短時間勤務制度を利用される正社員の方は、両方の制度を合わせてどの程度の期間、制度を利用されていますか。

- (1) 最も利用頻度の高い期間と、(2) これまで最も長かった利用期間をお答えください。  
 なお、それぞれの期間は「子ども 1 人に対して 1 人の正社員が利用する期間」としてお考えください。( (1) と (2) に、○はそれぞれ 1 つずつ)

	1 歳になるまで	2 歳になるまで	3 歳になるまで	3 歳以降、小学校就学前まで	小学校 1 年まで	小学 3 年生 (又は 9 歳) まで	小学校卒業 (又は 12 歳) まで	小学校卒業以降	わからない 把握していない
(1) 最も多い利用期間	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(2) 最も長い利用期間	1	2	3	4	5	6	7	8	9

**【問 9-6 で「1」～「8」のいずれかをお答えの方におうかがいします】**

問 9-7. 貴社では問 9-6 でお答えいただいた期間、正社員が育児休業と短時間勤務制度を利用した場合の中長期的なキャリアへの影響について、どのように捉えていらっしゃいますか。  
 お考えに近いものをお選びください。( (1) と (2) に、○はそれぞれ 1 つずつ)

	多くの職種で 中長期的なキャリア形成には 全く影響しない	多くの職種では 中長期的なキャリア形成には あまり影響しないが、 一部職種で影響する	多くの職種では 中長期的なキャリア形成に やや影響するが 一部職種では影響しない	多くの職種では 中長期的なキャリア形成に 大きく影響する	どちらとも言えない わからない
(1) 最も多い利用期間	1	2	3	4	5
(2) 最も長い利用期間	1	2	3	4	5

**【すべての方におうかがいします】**

問10. 改正育児・介護休業法が施行されたことで、正社員の利用が増えた制度はありますか。

①～④の各制度についてそれぞれお答えください。

なお、男性、女性ともに増えた制度については、「1」と「2」の両方に○をつけるようにしてください。どちらも増えていない場合には「3」、そもそも対象となる方がいない場合には「4」に○をつけてください。

	1. 男性で 利用が 増えた	2. 女性で 利用が 増えた	3. どちらでも 増えて いない	4. 対象者が いない
<b>①育児休業制度</b> (改正によってパパ・ママ育休プラス、父親の育児休業再度取得が可能になり、専業主婦(夫)除外規定が廃止される)	1	2	3	4
<b>②短時間勤務制度</b> (改正によって制度設置が義務化。3歳までの子を養育する労働者が希望すれば、1日原則6時間の短時間勤務制度を利用できる)	1	2	3	4
<b>③所定外労働の免除</b> (改正によって制度設置が義務化。3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が免除される)	1	2	3	4
<b>④子の看護休暇制度</b> (改正によって休暇日数が拡充。小学校就学前の子が2人以上の場合10日取得することができる(子が1人の場合は従来通り5日))	1	2	3	4

問11. 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、正社員の制度利用に影響がありましたか。(○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. 延長可能になったが、影響は見られない
6. その他 ( )
7. わからない

#### IV. 改正育児・介護休業法関連制度の運用方法(正社員)についておうかがいします

問12. 貴社では日頃、育児・介護休業法関連制度の利用促進に向けて、どのようなことに取り組まれていますか。あてはまるものをお答えください。(〇はいくつでも)

1. 制度に関する周知	→ 問13へ	6. 従業員のニーズ把握
2. 制度利用者への評価に関する周知		7. 労働時間の適正化や働き方改革
3. 管理職研修の実施		8. その他 ( )
4. 育児に関わる経済支援		9. 特に取り組んでいない
5. 職場復帰の充実・支援		

問 14 へ

#### 【問 12 で、「1. 制度に関する周知」とお答えいただいた方におうかがいします】

問13. 貴社では日頃、育児・介護休業法関連制度の以下制度の利用促進に向けて、以下の制度の設置や内容について周知していますか。周知している制度をお答えください。  
(〇はいくつでも)

1. 産前産後休業制度	5. 子の看護休暇制度
2. 育児休業制度	6. 介護休業制度
3. 短時間勤務制度	7. 介護休暇
4. 所定外労働の免除	8. いずれの制度も周知していない

「2. 育児休業制度」「5. 子の看護休暇制度」のいずれかを選択された方は問 13-1 へ  
選択されなかった方は、問 14 へお進みください

#### 【問 13 で「2. 育児休業制度」「5. 子の看護休暇制度」について周知しているとお答えいただいた方におうかがいします】

問13-1. 貴社では正社員の方にどのようなことを説明されていますか。説明されている内容についてあてはまるものを全てお答えください。(①～⑥に、〇はそれぞれ1ずつ)

	1. 全員に 伝えている	2. 対象となる 本人に 伝えている	3. 管理職に 伝えている	4. 特に 伝えて いない
<b>育児休業制度</b>				
① 利用可能期間	1	2	3	4
② パパ・ママ育休プラス	1	2	3	4
③ 父親の育児休業 再度取得の条件	1	2	3	4
④ 配偶者が専業主婦(夫)でも 取得可能	1	2	3	4
<b>子の看護休暇制度</b>				
⑤ 利用可能日数 (子どもが2人以上の場合等)	1	2	3	4

**【すべての方におうかがいします】**

問14. 貴社では制度利用者（正社員）への評価や目標設定などはどのようにされていますか。  
 育児休業制度、短時間勤務制度、それぞれの場合についてお答えください。  
 また、（１）の育児休業制度については、制度の利用者が評価対象となる期間を全て休業  
 した場合の評価についてお答えください。（〇は1つ）

(1) 育児休業制度

1. 休業期間中は新たな成績考課を行わず、 休業前の評価としている	3. 休業期間中は成績考課の対象外としている
2. 休業期間中は一律の評価としている	4. その他( )

(2) 短時間勤務制度

1. 勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価している
2. フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価している
3. 特に目標設定や評価の方針を示していない
4. その他( )

問15. 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）  
 で利用のしやすさに差はありますか。①～⑥について、それぞれ1つに〇をつけてください。  
 （①～⑥に、〇はそれぞれ1つずつ）

		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 いうと 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 いうと 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 で利用の しやすさに 差はない	6. わからない 対象者が いない
<b>育 児</b>	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
<b>介 護</b>	⑤介護休業制度	1	2	3	4	5	6
	⑥介護休暇	1	2	3	4	5	6

問16. 貴社では、社員の育児参加を促す風土を醸成するため、何か取組を行っていらっしゃいますか。行っていらっしゃる場合には具体的な内容をお知らせください。  
また、その中でも特に男性向けに行っているものがあれば合わせてお知らせください。

(○は1つ)

1. 育児参加を促す取組を行っている (例：体験談の共有、ファミリーデー（職場見学等）の実施など)	
[ 具体的に： ]	
1-1. 特に男性の育児参加について行っているもの	
[ ]	
2. 育児参加を促すような取組は特に行っていない	

問17. 制度利用対象者、非対象者に関わらず、子育てや介護との両立支援への取組として実施していることはありますか。(○はいくつでも)

1. 長時間労働を是正するための取組を行う
2. 有給休暇など休みを取りやすくするための取組を行う
3. ワークシェアやアウトソーシングなどの推進プロジェクトチームの設置
4. 制度利用対象外の人に制度についての周知活動をしている
5. 制度利用対象者、非対象者への調査・ヒアリング等を行い、課題を把握するなどしている
6. 管理職に対し、制度利用者を含めたチームマネジメントについてアドバイスをしている
7. その他 ( )
8. 特に実施していることはない、わからない

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

問18. 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組推進は、貴社においてどのような効果を発揮していると感じていますか。

	あてはまる もの全て (○はいく つでも) ↓	特に 大きな効果 (○は 3つまで) ↓
女性の結婚や出産による離職を回避できた	1	1
女性管理職（課長職相当以上）の人数が増えた	2	2
採用への応募が増えた	3	3
全社的に残業時間が減った	4	4
全社的に有給取得率が向上した	5	5
グローバル人材の確保に役立った	6	6
従業員のキャリア意識の向上が見られた	7	7
個人・組織の生産性が向上した	8	8
女性の仕事に対するモチベーション向上に役立った	9	9
女性のキャリア形成に役立った	10	10
男性の育児・介護目的の休暇取得や柔軟な働き方の推進に役立った	11	11
仕事の標準化など、業務遂行面での効率化が進んだ	12	12
従業員間のコミュニケーションが増えた	13	13
職場の一体感が向上した	14	14
従業員の満足度が向上した	15	15
その他（具体的に： )	16	16
特にない	17	17

問19. 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。

	あてはまる もの全て (○はいく つでも) ↓	特に 大きな課題 (○は 3つまで) ↓
法律の内容や取り組みの意義について、従業員への周知が進まない	1	1
経営トップの理解や協力を得ることが難しい	2	2
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	3	3
自社に合わせて、どのように制度設計したらよいかが難しい	4	4
管理職層の理解や協力を得ることが難しい	5	5
制度利用者の代替要員の確保が難しい	6	6
予算・原資の確保が難しい	7	7
制度運用のための職場のマネジメントが難しい	8	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	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	1 0	1 0
人事管理が複雑になる	1 1	1 1
制度利用者に対する人事評価が難しい	1 2	1 2
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	1 3	1 3
労働時間を減らすことができず、休みやすい雰囲気にならない	1 4	1 4
有給休暇なども含めて、私事のために休暇を取得する風潮がない	1 5	1 5
休業取得者の復職後のキャリア支援ができていない	1 6	1 6
その他 ( )	1 7	1 7
特にない	1 8	1 8

## VI. 非正社員に向けた制度対応、利用状況等についておうかがいします

※ここでの「非正社員」とは、派遣社員を除く有期雇用の「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」を指します。

- 問20. 貴社では以下の各制度について、非正社員向けにどのようにご対応されていますか。  
非正社員に適応する制度内容についての対応状況として最も近いものをお答えください。  
(①～⑦に、○はそれぞれ1つ)

		正社員と同様の 内容を適用している	正社員への対応よりは 下回るが法定の内容を 適用している	十分に対応が できていない
育 児	①産前産後休業制度	1	2	3
	②育児休業制度	1	2	3
	③短時間勤務制度	1	2	3
	④所定外労働の免除	1	2	3
	⑤子の看護休暇制度	1	2	3
介 護	⑥介護休業制度	1	2	3
	⑦介護休暇	1	2	3

- 問21. 以下の各制度について、貴社で過去3年間に非正社員で利用があったものをお答えください。  
(○はいくつでも)

1. 産前産後休業制度	6. 介護休業制度
2. 育児休業制度	7. 介護休暇
3. 短時間勤務制度	8. 利用があった制度はない
4. 所定外労働の免除	9. 対象者がいない
5. 子の看護休暇制度	

- 問22. 貴社では日頃、以下育児・介護休業法関連の制度の利用促進に向け、非正社員に対して制度の  
設置や内容について周知していますか。周知している制度をお答えください。  
(○はいくつでも)

1. 産前産後休業制度	6. 介護休業制度
2. 育児休業制度	7. 介護休暇
3. 短時間勤務制度	8. いずれの制度も周知していない
4. 所定外労働の免除	9. 対象者がいない
5. 子の看護休暇制度	

**VI. 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23. 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。(回答は具体的に)

ご協力ありがとうございました

## <参考資料>

### 2. 個人アンケート調査 (対象者)

## 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「働き方に関するアンケート」で、「現在働いており、未就学児のお子様がいいらっしゃる」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。

なお、このアンケートは少々長くなっております。途中で中断されても、再度アクセスいただければアンケートを中断した場所から始めることができますので、どうぞ最後までご協力いただきますよう、お願いいたします。

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。

### 【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)

才

ここからは、「現在の就業状況」についておうかがいします。現在、産前・産後休業、育児休業など取得中の方は、休業に入られる前についてお答えください。

引き続き、アンケートにご協力をお願いいたします。

※なお、アンケートは途中で回答を中断した場合でも、期間中は中断した所から再度ご回答いただけます。

### 【2. 現在の就業状況等についておうかがいします。】

**Q3** 現在の1週間あたりの実労働時間はおよそ何時間ですか。残業時間も含めてご回答ください。

※現在産休・育児中の方は、休業に入られる前についてお答えください。

(回答は1つ)

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

**Q4** 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。

なお、「営業職」や「専門職」などでも「管理職」の場合には、「管理職」をお選びください。

(回答は1つ)

専門職・技術職（看護師、教師、弁護士、会計士、技術者、デザイナーなどの専門的知識・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、企画、広報、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、ホールスタッフ、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：

**Q5** 現在の、あなたの役職をお答えください。  
 ※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。

- (回答は1つ)
- 一般職
  - 主任・係長クラス
  - 課長・次長クラス
  - 部長クラス以上
  - その他 具体的に：

**Q6** あなたの昨年1年間の収入と、世帯全体の収入をお答えください。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

	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
世帯年収	<input type="radio"/>							
あなたの年収	<input type="radio"/>							

ここからは、「あなたの一番下のお子さまの妊娠がわかってから出産までの状況」についておうかがいします。

あなたが一番下のお子さまを妊娠・出産するまでの、あなたご自身の状況について、お答えください。

引き続き、アンケートにご協力をお願いします。

※なお、アンケートは途中で回答を中断した場合でも 期間中は中断した所から再度ご回答いただけます。

ここからは、「あなたの一番下のお子さまの妊娠がわかってから出産までの状況」についておうかがいします。

あなたの配偶者が一番下のお子さまを妊娠・出産するまでの、あなたご自身の状況について、お答えください。

引き続き、アンケートにご協力をお願いします。

※なお、アンケートは途中で回答を中断した場合でも 期間中は中断した所から再度ご回答いただけます。

**【3. 一番下のお子さまの妊娠がわかってから出産までの状況についておうかがいします。】**

**Q7** あなたの一番下のお子さま(以下、末子)の妊娠がわかった時、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つお選びください。  
 ※複数のお仕事をされていた場合には方は、主に行っていたものについてお答えください。

(回答は1つ)

	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・在宅ワークなど	その他	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はいなかった
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"/>

**Q8** 末子の妊娠がわかったときの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。  
 ※ 複数のお仕事をされていた場合には、すべてのお仕事を含めた時間でお答えください。

(回答は1つ)

	週20時間未満	週20時間以上～週30時間未満	週30時間以上～週40時間未満	週40時間以上～週50時間未満	週50時間以上～週60時間未満	週60時間以上	わからない、覚えていない
あなた	<input type="radio"/>						
配偶者	<input type="radio"/>						

**Q9** 末子の妊娠がわかったときに、あなたが働いていた企業におけるあなたご自身の勤続年数をお答えください。  
※複数のお仕事をされていた方は、主に行っていたものについてお答えください。

(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、覚えていない

**Q10** 末子の妊娠がわかったときにお勤めになられていた職場の特徴として、以下の各項目についてあなたのお考えに最も近いものを1つずつお答えください。

(回答は1つ)

	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
できるだけ残業せずに定時退社することが奨励されている	<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"/>
情報共有がなされており、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"/>
上司がチーム全体の業務量や、特定の人への偏りが起きないように調整している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
従業員同士が、お互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある	<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"/>
有給休暇の取得や早退をしやすい雰囲気がある	<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"/>

**Q11** 末子の妊娠がわかったときにお勤めしていた会社では、以下の制度について、**あなたご自身は会社の就業規則上利用することができましたか。**  
もし、当時制度自体を知らなかった場合には、そのようにお答えください。  
※ 当時の仕事の状況から取得は難しかった等は除いて、規則上できたかどうかをお答えください。

(回答は1つ)

	制度自体は知っていた			制度自体 を知らな かった
	就業規則 上利用で きた	就業規則 上利用で きなかった	利用できた かどうかは わからない、 覚えて いない	制度自体 を知らな かった
産前・産後休業制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児休業制度	<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"/>
所定外労働の免除	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
子の看護休暇制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

さきほど「産前・産後休業制度」「育児休業制度」「所定外労働の免除」「子の看護休暇」について「利用できなかった」とお答えの方におうかがいします。

**Q12** あなたは、「産前・産後休業制度」「育児休業制度」「所定外労働の免除」「子の看護休暇制度」については、会社に制度がなくても、法律上、制度の対象であれば利用ができるということをご存知でしたか。

(回答は1つ)

- 知っていた
- 知らなかった

**Q13** あなたが末子の妊娠がわかってから出産前後までに勤めていた会社では、次の制度に関して、会社から説明や周知はされていきましたか。

あなたが当時勤めだった会社の状況として、それぞれ最も近いものを1つお答えください。

(回答は1つ)

	全員に積極的に周知されていた	対象者になった人に積極的に周知されていた	積極的な周知はされていないが全員が閲覧できる文書があった	特に周知はされていなかった	わからない／覚えていない
産前・産後休業制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児休業制度	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
所定外労働の免除	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
子の看護休暇制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q14** あなたが末子の妊娠がわかってから出産前後まで勤めていた会社では、以下のことからについて、どの程度積極的に取り組んでいたと思いますか。それぞれについて、最も近いものをお知らせください。

(回答は1つ)

	積極的に取り組んでいた	まあ取り組んでいた	どちらとも言えない	あまり取り組んでいなかった	まったく取り組んでいなかった
仕事と家庭の両立支援に取り組む方針の明確化	<input type="radio"/>				
産前・産後休業、育児休業などの制度の周知	<input type="radio"/>				
残業の削減や有給休暇の取得促進等	<input type="radio"/>				
育児休業等の取得促進	<input type="radio"/>				
男性の子育て参加の奨励	<input type="radio"/>				

**Q15** あなたは末子の妊娠について、どのタイミングで直属の上司に報告、相談をしましたか。当時のあなたの状態に最も近いものを1つお知らせください。

(回答は1つ)

妊娠がわかって3ヶ月以内

出産の半年くらい前

出産の3ヶ月くらい前

出産の1ヶ月くらい前

出産後1ヶ月以内

出産後1ヶ月以上あと

その他 具体的に：

直属の上司には何も報告、相談はしていない

<b>Q16</b>	あなたは未子の妊娠がわかってから出産までの間、育児休業制度と勤務先の制度及び法律上定められている各制度の内容について、どの程度ご存知でしたか。それぞれ最も近いものを1つお選びください。
------------	--

(回答は横の行ごとに1つずつ)

<b>Q16</b>	あなたは未子の妊娠がわかってから出産までの間、育児休業制度と勤務先の制度及び法律上定められている各制度の内容について、どの程度ご存知でしたか。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)

	よく知っていた	だいたい知っていた	あまり知らなかった	まったく知らなかった
<b>勤務先の制度</b>				
(1)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"/>
<b>法律上定められている制度</b>				
(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週間以後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"/>
(9)育児休業制度は男性でも利用できる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>Q17</b>	あなたは未子の出産・育児に際し、以下の制度を利用したいと考えていましたか。利用したいと考えていた制度をすべてお答えください。 なおご自身の会社に制度があったかどうかに関わらず、取得しなかったかどうかでお答えください。
------------	---

(回答はいくつでも)

- 育児休業制度  
(最大子どもが1歳6ヶ月になるまで、育児のために休業することができる)
- 短時間勤務制度  
(育児のために、所定勤務時間よりも短い時間で勤務することができる)
- 所定外労働の免除  
(育児のために、所定勤務時間外の労働が免除される)
- 子の看護休暇制度  
(病気・けがをした子(小学校就学前)の看護のために休暇を取得することができる)
- いずれも利用する気はなかった

<b>Q18</b>	あなたは、未子の妊娠・出産を機に、お仕事を退職されましたか。
------------	--------------------------------

(回答は1つ)

- 退職した**
- 未子を妊娠中に退職した
  - 未子の産前・産後休業中、または産休復帰後まもない時期に退職した
  - 未子の産休復帰後、育児休業は取らずにしばらく働いたが、その後退職した
  - 未子の育児休業中、または産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、育休など休暇中)

先ほど「退職せず、継続して働いている」とお答えの方におうかがいします。

**Q19**

(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。(2)またそのご経験のうち、あなたの希望と異なっていたものをすべてお知らせください。

※(2)は、(1)でお選びの選択肢の中からお選びください。  
(回答は横の行ごとにいくつでも)

	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 △法定時間外労働・休日労働・深夜業の免除を含む▽	その他	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)変化があったもののうち、あなたの希望と異なっていたもの	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Q20**

先ほど、お仕事を継続されているとお答えいただきました。  
妊娠・出産後も継続された理由は何ですか。あなたのお気持ちにあてはまるものをすべてお答えください。

(回答はいくつでも)

自分自身の収入を保ちたかったから

職場における仕事と家庭の両立支援制度が充実していたから

今後もキャリアアップしたいと考えていたから

仕事にやりがいを感じていたから

ロールモデルとなる同僚や先輩がいたから

仕事と家庭の両立について上司の理解があったから

男女均等な待遇と公正な人事評価制度があったから

配偶者や家族のサポートがあったから

その他 具体的に：

**Q21**

「仕事にやりがいを感じていた」とお答えになられた理由を教えてください。

(回答はいくつでも)

仕事内容に見合った収入を得ていたから

自分の職責・能力に見合った仕事ができていたから

もともとやりたい仕事だったから

男女均等な待遇と公正な人事評価制度があったから

仕事と子育ての両立をしながら働ける制度ができていたから

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っていたから

その他 具体的に：

**Q22** 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)

<input type="checkbox"/> 家事・育児に専念するため、自発的に辞めた
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 勤務時間が長い(残業など)、または早朝・深夜勤務などの勤務時間が不規則だった
<input type="checkbox"/> 自分の子の体調不良などで、仕事と育児の両立が難しかった
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 子どもが増えたので、仕事の両立が難しくなった
<input type="checkbox"/> 夫が家事や育児に参加しないので、仕事との両立が難しくなった
<input type="checkbox"/> 子を持つ前と仕事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)
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 解雇された、もしくは退職勧奨された
<input type="checkbox"/> その他 具体的に： <input type="text"/>

ここからは、「育児休業制度」についておうかがいします。

一番下のお子さまが生まれてから、取得した休暇・休業やその時の状況についてお答えください。  
引き続き、アンケートにご協力をお願いいたします。

※なお、アンケートは途中で回答を中断した場合でも 期間中は中断した所から再度ご回答いただけます。

【 4.育児休業制度についておうかがいします。 】

**Q23** 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を含みます。)

※表示しているチェックボックスの中からお選びください。  
(回答は横の行ごとにくつでも)

※【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。

	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 具体的に	種類はわからないが・休暇・休業をとった	休暇・休業は取得していない
あなた	<input type="checkbox"/>					
配偶者	<input type="checkbox"/>					

【ここからは、さきほど何らかの休暇を取得されたとお答えの方におうかがいします】

Q24

さきほどお答えいただいた休暇・休業は、あなたご自身で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。

※1日に満たない休暇の場合にも、1日と記入してください。

(回答は半角数字で入力)

※育児休業制度については、例えば1年休業を取得した場合には、( 1 )年 ( 0 )ヶ月 ( 0 )日のように記入下さい。

育児休業制度 年 ヶ月 日 ※産前・産後休業は除いてお答えください。

年次有給休暇制度 日

配偶者出産休暇制度 日

その他の休暇・休業制度 日

Q25

あなたと配偶者は、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)

Q26

末子出産から1歳半になるまでの間にあなたご自身が取得した休暇・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)。

(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

Q27

末子出産時に先ほどお答えいただいた休暇・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)

<仕事を引き継いだ>

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

<引き継ぎはしなかった>

仕事の内容や性質から特に引き継ぎは必要なかった

短い休暇だったため、引き継ぎは必要なかった

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

さきほどの設問で、あなたご自身が末子の出産や育児のために休暇・休業を取得されたとお答えいただいた方におうかがいします。

<b>Q28_1</b>	末子の出産や育児のための休暇・休業等の取得前後での仕事内容の変化や、評価についておうかがいします。 もし、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。 休業前との仕事内容はどのように変化しましたか。
--------------	---

(回答は1つ)

<input type="radio"/>	休業前と同じ仕事内容
<input type="radio"/>	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
<input type="radio"/>	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
<input type="radio"/>	その他 <input type="text"/>
<input type="radio"/>	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

<b>Q28_2</b>	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)

<input type="radio"/>	自分の希望通りだった
<input type="radio"/>	自分の希望とは違っていた
<input type="radio"/>	どちらともいえない、わからない

<b>Q28_3</b>	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。
--------------	-------------------------------------

(回答は1つ)

<input type="radio"/>	育児休業を取得したこと自体は、復職後の評価に影響していない
<input type="radio"/>	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
<input type="radio"/>	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
<input type="radio"/>	その他 <input type="text"/>

<b>Q29</b>	お仕事に復職後、休業前に働いていた時とほぼ同じような状況に戻れた(仕事の勤が戻った)と感じるまで、どのくらいかかりましたか。あなたのご感覚に近いものを1つお答えください。 なお、「復職後2年を超えてから」とお答えの方は、具体的に何年経過してからか、「まだ戻れていない」とお答えの方は現在復職してから何年経過しているかお答えください。
------------	---

(回答は1つ)

<input type="radio"/>	復職後、比較的すぐ
<input type="radio"/>	復職後3か月くらい
<input type="radio"/>	復職後半年くらい
<input type="radio"/>	復職後1年くらい
<input type="radio"/>	復職後2年を超えてから 具体的に <input type="text"/> 年
<input type="radio"/>	まだ戻れていない 復職してから <input type="text"/> 年
<input type="radio"/>	わからない

**Q30** 先ほど、**あなたご自身が末子出産時に育児休業を取得した**とお答えいただきました。あなたが育児休業を取得できた理由は何だと思えますか。特にあてはまる理由を3つまでお答えください。

(回答は3つまで)

**Q30** 先ほど、**あなたの配偶者が末子出産時に育児休業を取得した**とお答えいただきました。あなたの配偶者が育児休業を取得できた理由は何だと思えますか。特に思い当たる理由を3つまでお答えください。

(回答は3つまで)

- 会社で育児休業制度が整備されていたから
- 職場が育児休業制度を取得しやす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あったから
- 休業取得による、所得減等の心配が少なかったから
- 残業の少ない職場だったから
- 休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できるとおもったから
- 休業前と同じ仕事や職場に復職できる目処が立っていたから
- 昇給や昇格など、今後のキャリア形成に影響がないことがわかっていたから
- 配偶者や家族からの後押しがあったから
- 自分や家族からの理解があったから
- 会社での手続き等が煩雑でなくわかりやすかったから
- 制度について十分知っていたから
- 日頃から休暇を取りやすい職場だったから
- その他 具体的に：
- わからない、覚えていない

**Q31** 先ほど、**末子出産時に、あなたご自身は育児休業を取得していない**とお答えいただきました。あなたが育児休業を取得しなかった理由は何ですか。特にあてはまる理由を3つまでお答えください。

(回答は3つまで)

- 会社で育児休業制度が整備されていなかったから
- 職場が育児休業制度を取得しづら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かったから
- 休業取得による、所得減等の心配があったから
- 残業の多い職場だったから
- 休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから
- 休業前と同じ仕事や職場に復職できる目処が立たなかったから
- 昇給や昇格など、今後のキャリア形成に影響がありそうだったから
- 配偶者や家族からの後押しがなかったから
- 会社での手続き等が煩雑でわかりづらかったから
- 制度について十分わかっていなかったから
- 日頃から休暇を取りづらい職場だったから
- 配偶者や家族が家事・育児を担ってくれていたから
- そもそも取得をする必要性を感じていなかったから
- 育児休業は男性ではなく、女性が取得するべきものだと思っていたから
- その他 具体的に：
- わからない、覚えていない

Q32

先ほど末子出産時に、**あなたの配偶者は育児休業を取得していい**とお答えいただきました。  
あなたの配偶者が育児休業を取得しなかった理由は何だと思えますか。特にあてはまる理由を3つまで  
お答えください。

(回答は3つまで)

<input type="checkbox"/>	会社で育児休業制度が整備されていなかったから
<input type="checkbox"/>	職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから
<input type="checkbox"/>	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かったから
<input type="checkbox"/>	休業取得による、所得減等の心配があったから
<input type="checkbox"/>	残業の多い職場だったから
<input type="checkbox"/>	休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと考えていたから
<input type="checkbox"/>	休業前と同じ仕事や職場に復職できる目処が立たなかったから
<input type="checkbox"/>	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に影響がありそうだったから
<input type="checkbox"/>	あなたや他のご家族からの後押しがなかったから
<input type="checkbox"/>	会社での手続き等が煩雑でわかりづらかったから
<input type="checkbox"/>	制度について十分わかっていなかったから
<input type="checkbox"/>	日頃から休暇を取りづらい職場だったから
<input type="checkbox"/>	あなたや他のご家族が家事・育児を担っていたから
<input type="checkbox"/>	そもそも取得をする必要性を感じていなかったから
<input type="checkbox"/>	配偶者は育児休業は男性ではなく、女性が取得するべきものだと思っていたから
<input type="checkbox"/>	その他 具体的に： <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	わからない、覚えていない

制度の実際の利用有無にかかわらず、当時お勤めだった、あなたの会社の取組についておうかがいします。

Q33

育児休業の取得について、会社から以下のような働きかけはありましたか。  
あなたの利用有無にかかわらず、会社で行われていた育児休業利用検討者、利用者へのフォローであ  
てはまるものをお答えください。

転職等をされている方は育児休業を取得した当時の会社についてお答えください。

(回答はいくつでも)

【休業検討時等】

- |                          |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 同じ会社で出産・育児をしている人との情報交換、相談会 |
| <input type="checkbox"/> | 休業利用時の会社からのフォローについて説明      |

【休業利用時】

- |                          |                                   |
|--------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 職場の状況についての情報提供                    |
| <input type="checkbox"/> | 社内イントラネット等へのアクセス許可                |
| <input type="checkbox"/> | 人事担当者や管理者から定期的な連絡                 |
| <input type="checkbox"/> | 復帰にあたっての相談                        |
| <input type="checkbox"/> | 今後のキャリアについての相談                    |
| <input type="checkbox"/> | 休業中の職場訪問推進                        |
| <input type="checkbox"/> | その他 具体的に：<br><input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | 取組の内容を知らない、覚えていない                 |
| <input type="checkbox"/> | 特に取組はない                           |

ここからは、「所定外労働(残業)の免除・短時間労働制度」についておうえがいたします。  
各制度の利用状況などについておえください。  
引き続き、アンケートにご協力をお願いいたします。

※なお、アンケートは途中で回答を中断した場合でも 期間中は中断した所から再度ご回答いただけます。

【5. 所定外労働(残業)の免除・短時間労働制度についておうえがいたします。】

**Q34** あなたは所定外労働(残業)の免除、及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、どの程度ご存知でしたか。それぞれ近いものを1つおえください。

(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	まったく知らない
<b>所定外労働の免除</b>				
(1) 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"/>
(2) 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"/>
(3) 【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"/>
(4) 【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"/>
<b>短時間勤務制度</b>				
(5) 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"/>
(6) 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"/>
(7) 【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"/>
(8) 【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"/>

**Q35** 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ことがありますか。過去に利用していた方は、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えください。  
なお、おえ頂く際は配偶者ではなく、あなたご自身が利用しているかについておえください。

(回答は1つ)

※ 改正育児・介護休業法は、従業員規模が101人以上の企業においては平成22年6月30日以降、従業員規模が100人以下の企業においては平成24年7月1日以降に施行されています。

	現在利用している	以前は利用していたが現在は利用していない (上記改正以降、またはそれ以前に利用したが、現在は利用していない)	以前は利用していたが現在は利用していない (上記改正以降には利用していない)	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"/>
短時間勤務労働	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q36** 「所定外労働の免除」の利用期間についておうかがいします。  
現在の法律では、「子どもが3歳」まで利用できると定められています。  
この「所定外労働の免除」について、(1)あなたの会社での制度上の上限期間と、(2)あなたご自身が利用したい期間をお答えください。

(回答は横の行ごとに1つずつ)  
※表示しているラジオボタンの中からお選びください。

	3歳未満	3歳から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年生から3年生まで	小学校4年生から6年生まで	中学生以上	子どもの年齢にかかわらずなく手がかからなくなるまで	取得するつもりがない	会社での適用期間を知らない
(1)会社の制度上での上限期間	<input type="radio"/>	--	<input type="radio"/>						
(2)ご自身が利用したい期間	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	--						

**Q37** あなたご自身が所定外労働の免除を利用している(した)ことがあるとお答えの方におうかがいします。  
(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

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

(2)あなたの希望との合致状況

自分の希望どおりだった

自分の希望とは違っていたが満足だった

自分の希望とは違っており不満だった

わからない、どちらともいえない

**Q38** 「短時間勤務制度」の利用期間についておうかがいします。  
現在の法律では、「子どもが3歳」まで利用できると定められています。  
この「短時間勤務制度」について、(1)あなたの会社での制度上の上限期間と、(2)あなたご自身が利用したい期間をお答えください。

(回答は横の行ごとに1つずつ)  
※表示しているラジオボタンの中からお選びください。

	3歳未満	3歳から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年生から3年生まで	小学校4年生から6年生まで	中学生以上	子どもの年齢にかかわらずなく手がかからなくなるまで	取得するつもりがない	会社での適用期間を知らない
(1)会社の制度上での上限期間	<input type="radio"/>	--	<input type="radio"/>						
(2)ご自身が利用したい期間	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	--						

短時間勤務を利用したことがあるとお答えの方におうかがいします。

**Q39** (1)あなたは短時間勤務制度で、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1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	短日勤務(1週の勤務日数が少ない)なので1日あたりは通常勤務と同じ
(1)実際の勤務時間	<input type="radio"/>					
(2)希望する勤務時間	<input type="radio"/>					

短時間勤務を利用したことがあるとお答えの方におうかがいします。

**Q40** (1)短時間勤務制度を利用する際、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**

- 自分の希望どおりだった
- 自分の希望とは違っていたが満足だった
- 自分の希望とは違っており不満だった
- わからない、どちらともいえない

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。

**Q41** ※過去の会社でしか短時間勤務制度を利用したことがない方は、過去の利用したの会社の評価についてお答えください。

(回答は1つ)

- 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
- 短時間では給与は減らずに、仕事内容に応じて評価がなされる
- その他
- どのように評価されるかわからない、知らない

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。

**Q42**

(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ほうだと思う
- 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ほうだと思う
- わからない

**Q43** 短時間勤務制度を利用する上で気を付けている(気をつけた)ことは何ですか。

(回答はいくつでも)

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

**Q44** 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)

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

最後に「子の看護休暇制度」と「働き方に対するニーズ」についておうえかがいします。  
 こちらのセクションが最後になりますので、引き続き、アンケートにご協力をお願いいたします。

※なお、アンケートは途中で回答を中断した場合でも 期間中は中断した所から再度ご回答いただけます。

【6. 子の看護休暇制度についておうえかがいします。】

**Q45** 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、どの程度ご存知でしたか。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	まったく知らない
<b>勤務先の制度</b>				
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"/>
<b>法律上定められている制度</b>				
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"/>

**Q46** あなたは、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たりしてもらいましたか。

(回答はいくつでも)

	子の看護休暇制度	年次有給休暇制度	その他の休暇・休業制度的に: 具	欠勤	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	いずれも利用していない
あなた	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

**Q47** あなた及び配偶者は、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たりしてもらいましたか。

(回答はいくつでも)

※表示しているチェックボックスの中からお選びください。

	子の看護休暇制度	年次有給休暇制度	その他の休暇・休業制度的に: 具	欠勤	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	いずれも利用していない
あなた	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
配偶者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

あなたご自身が昨年1年間に、お子さまの病気により何らかの制度を利用したり、祖父母など親族の方にお子さんを看護してもらったりしたとお答えの方におうかがいします。

**Q48** それらは、それぞれ何日ありましたか。おおよそで結構ですでお答えください。

(回答は半角数字で入力)

子の看護休暇制度	<input type="text"/>	日間
年次有給休暇制度	<input type="text"/>	日間
その他の休暇制度 (%q64_1x3]%%q65_1x3]%%)	<input type="text"/>	日間
欠勤	<input type="text"/>	日間
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)	<input type="text"/>	日間
祖父母など親族による看護	<input type="text"/>	日間

子の看護休暇制度を利用しなかったとお答えの方におうかがいします。

**Q49** あなたが、子の看護休暇制度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)

- 家計への影響（収入が減る）のため取得しなかった
- 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
- 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：

**Q50** 子どもの病気への対応について必要な施策、又は拡充が必要な支援は何ですか。最もあてはまるものを1つ選んでください。

(回答は1つ)

- 子の看護休暇の取得を原因とする減収の補填
- 子の看護休暇の日数の延長
- 育児休業、子の看護休暇の取得等を理由とした不利益扱いに対する指導の強化
- 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
- その他 具体的に：

【7. 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】

**Q51** あなたは、お子さまの誕生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)

	あてはまるものはない	仕事以外の生活を充実させたい 昇進や専門性の向上には興味がなく 様々な仕事を経験したい	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 今より専門性の向上には興味はないが 昇進や専門性の向上には興味はないが	自分なりのベースで専門性 △専門的な知識・技術などVを高めたい	自分なりのベースで専門性 △専門的な知識・技術などVを高めたい	自分なりのベースで専門性 △専門的な知識・技術などVを高めたい	自分なりのベースで管理職に昇進したい	自分なりのベースで管理職に昇進したい	自分なりのベースで管理職に昇進したい
(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"/>	<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"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q52** 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、活躍の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も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良い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を利用して働く人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やイメージが描けないから
- 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：

**Q53** 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
- あまり感じていない
- まったく感じていない
- どちらともいえない、わからない

**Q54** あなたは現在の勤務先で勤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)

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

## <参考資料>

3. 個人アンケート調査  
(非対象者)

## 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「働き方に関するアンケート」にお答えいただいた、以下の条件に当てはまる方にお送りしております。

- ・20歳以上の方
- ・現在、正社員として働いていらっしゃる方(役員は除く)
- ・現在、ご自身の職場に育児休業制度等の利用者かいらっしゃる方
- ・現在、お子様がいらっしゃる方 または お子様がいられない場合でも末子のお子様の年齢が小学生以上の方

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。

**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)

才

**Q3** あなたの現在の1週間の平均的な労働時間として最も近いものを1つお答えください。

(回答は1つ)

- 週20時間未満
- 週20時間以上～30時間未満
- 週30時間以上～40時間未満
- 週40時間以上～50時間未満
- 週50時間以上～60時間未満
- 週60時間以上

**Q4** 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)

- 専門職・技術職（看護師、教師、弁護士、会計士、技術者、デザイナーなどの専門的知識・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、企画、広報、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、ホールスタッフ、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：

**Q5** あなたの役職をお答えください。  
ご自身の役職名と完全に合致しない場合でも、近いものをお答えください。

(回答は1つ)

- 一般職
- 主任・係長クラス
- 課長・次長クラス
- 部長クラス以上

**Q6** あなたが現在働いていらっしゃる会社では、**それぞれの役職での男性・女性比率**はどのようになっていますか。それぞれ最も近いものをお選びください。

(回答は1つ)

	男性が多い	男性・女性 は半々くらい	女性が多い	該当する 職種はなし/ わからない
一般職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
主任・係長クラス	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
課長・次長クラス	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部長クラス	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
役員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q7** 以下の制度の中で、あなたが利用できる制度はどれですか。あてはまるものを全てお選びください。

(回答はいくつでも)

- 変形労働時間制
- 裁量労働制
- フレックスタイム制
- みなし労働時間制
- 時差出勤制度
- 交替勤務制度（シフト制）
- 在宅勤務制度
- この中に利用できる制度はない

**Q8** 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あなたのお考えに最も近いものを1つずつお答えください。

(回答は1つ)

	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
できるだけ残業せずに定時退社することが奨励されている	<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"/>
情報共有がなされており、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"/>
上司がチーム全体の業務量や、特定の人への偏りが起きないように調整している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
従業員同士が、お互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある	<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"/>
有給休暇の取得や早退をしやすい雰囲気がある	<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"/>

あなたは、先日のアンケートで「現在、ご自身の職場に以下のいずれかの制度を利用している方がいる」とお答え頂きました。

**Q9** それでは、**あなたご自身は以下制度のうち、いずれか1つでもご利用になられたことはありますか。**また今後利用する可能性はありますか。以下の選択肢のうち最も近いものを1つお答えください。

※なお、「短時間勤務制度」は介護の場合にも利用することができます。

(回答は1つ)

- ・育児休業制度(最大子どもが1歳6ヶ月になるまで、育児のために休業することができる)
- ・短時間勤務制度(育児のために、所定勤務時間よりも短い時間で勤務することができる)
- ・所定外労働の免除(育児のために、所定勤務時間外の労働が免除される)

- これまでに利用したことがあり、今後も、利用することがあると思う
- これまでに利用したことはあるが、今後利用することはないと思う
- これまでに利用したことはないが、今後は利用することもあると思う
- これまでに利用したことはなく、今後も利用することはない

先日のアンケートで、あなたの現在の職場に以下の制度を1ヶ月以上利用している方(%%q110%%)があり、**ご自身の仕事に影響がある**とお答えいただきました。

その方(%%q110%%)についておうかがいます。

上記に該当される方が複数いらっしゃる場合には、ご自身にとって最も影響の大きいケースについてお答えください。

**Q10\_1** 「制度を利用している方」の勤続年数をお知らせください。

(回答は1つ)

- 3年未満
- 3年以上5年未満
- 5年以上7年未満
- 8年以上10年未満
- 10年以上
- わからない

**Q10\_2** 「制度を利用している方」が利用した制度をお知らせください。その方が、複数の制度を利用されていた場合には、ご利用になられていた全ての制度をお知らせください。

(回答はいくつでも)

- 育児休業制度  
(最大子どもが1歳6ヶ月になるまで、育児のために休業することができる)
- 短時間勤務制度  
(育児のために、所定勤務時間よりも短い時間で勤務することができる)
- 所定外労働の免除  
(育児のために、所定勤務時間外の労働が免除される)

**Q11\_1** 制度の利用者がいらした期間について、あなたは**管理職としてチームメンバーに以下のようなご説明をされましたか。**

また、ご説明をされた場合、どのくらいの方がその説明について納得してくれましたか。あなたご自身のご感覚で結構ですので、それぞれについてお答えください。

(回答は1つ)

	説明をした						
	(ほとんど納得していたと思う)	半数は納得していたと思う	一部は納得していたと思う	(ほとんど納得されなかったと思う)	わからない	説明はしなかった	覚えていない
利用者の制度利用期間について	<input type="radio"/>						
チーム全体で分担する仕事量や残業見通しについて	<input type="radio"/>						
各個人が分担した仕事に対する評価方針	<input type="radio"/>						

Q11\_2

制度の利用者がいらした期間について、あなたは上司などから以下のような説明を受けましたか。また説明を受けた場合、その説明内容にどの程度納得をされましたか。それぞれについてお答えください。

	説明をした					
	納得した	少しは納得した	あまり納得しなかった	納得しなかった	説明はなかった	覚えていない
利用者の制度利用期間について	<input type="radio"/>					
チーム全体で分担する仕事量や残業見直しについて	<input type="radio"/>					
あなたご自身が分担する仕事量や残業見直しについて	<input type="radio"/>					
分担して引き受けた仕事に対する評価方針	<input type="radio"/>					

Q12

制度を利用している方がいらっしゃる現在の仕事の状況について、あなたのお気持ちに近いものをお答えください。

(回答は1つ)

満足している	←	←	どちらとも いえない	→	→	不満を感じている
--------	---	---	---------------	---	---	----------

Q13

あなたの会社では、以下の事からについて、どの程度積極的に取り組んでいると感じられていますか。

それぞれについて、あなたのお気持ちに最も近いものをお知らせください。

(回答は1つ)

	積極的に取り組んでいる	まあ取り組んでいる	どちらとも いえない	あまり取り組んでいない	まったく取り組んでいない
仕事と家庭の両立支援に取り組む方針の明確化	<input type="radio"/>				
産前・産後休業、育児休業などの制度の周知	<input type="radio"/>				
残業の削減や有給休暇の取得促進等	<input type="radio"/>				
育児休業等の取得促進	<input type="radio"/>				
男性の子育て参加の奨励	<input type="radio"/>				

Q14

あなたご自身は、仕事と家庭の両立を希望する人が希望通り過ごせるよう、ご自身の職場では以下の事からについて、どの程度積極的に進めるべきだと思いますか。

それぞれについて、あなたのお気持ちに最も近いものをお答えください。

(回答は1つ)

	積極的に進めるべき	まあ進めるべき	どちらとも いえない	あまり進めるべきではない	まったく進めるべきではない
仕事と家庭の両立支援に取り組む方針の明確化	<input type="radio"/>				
産前・産後休業、育児休業などの制度の周知	<input type="radio"/>				
残業の削減や有給休暇の取得促進等	<input type="radio"/>				
育児休業等の取得促進	<input type="radio"/>				
男性の子育て参加の奨励	<input type="radio"/>				

Q15

それではもしあなたご自身が、育児や介護で仕事を減らさなくてはいけなくなったとしたら、今の職場で働き続けられると思いますか。

「もし働き続けるとしたら」という想定のもと、あなたのお気持ちに最も近いものを1つお答えください。

(回答は1つ)

働き続けられる と思う	←	どちらとも いえない	→	働き続けられない と思う
----------------	---	---------------	---	-----------------

Q16

今後、あなたの職場で育児休業関連制度の利用者がいらしたとき、制度を利用する人も利用しない人も気持ちよく働くために、あなたの職場にはどのような取組が必要だと思いますか。あなたのお考えに特にあてはまるものを3つお選びください。

(回答は3つまで)

- 従業員個人が制度に対する理解を進めること
- 普段から従業員同士のコミュニケーション量を増やすこと
- 仕事の標準化を進めること
- 仕事分担による周囲への負担増を人員補填でまかなえるようにすること
- 会社から制度周知の機会を増やすこと
- 会社が子育てなどへの参加を奨励すること
- 制度利用者而非利用者のコミュニケーションを増やすこと
- 制度利用者がある間の仕事量や残業に対する説明があること
- 普段から労働時間を減らすこと
- 普段から休暇を取りやすい雰囲気を醸成すること
- その他 具体的に：
- 取組は必要ない