

平成 25 年度 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 報告書

平成 26 年 3 月

株式会社インテージリサーチ



目次

I.	調査背景と目的	2
II.	調査概要	2
1.	実施内容・方法	2
2.	有識者ヒアリング実施方法	3
3.	企業調査 実施概要	4
4.	社員調査 実施概要	6
5.	同僚調査 実施概要	7
6.	報告書の見方について	8
III.	調査結果 まとめ	9
IV.	調査結果 まとめ （詳細データ）	19
1.	育児休業関連制度への認知、利用状況の変化	20
2.	男性の育児休業取得の状況と促進に必要なこと	45
3.	育児休業等取得による新たな課題 ～職場復帰、継続等	55
4.	育児休業等取得による新たな課題 ～周囲とのコンフリクト	65
V.	各調査 全設問集計データ（参考資料・数表）	73
1.	企業調査 集計結果	74
2.	個人 社員調査 集計結果	87
3.	個人 同僚調査 集計結果	111
VI.	調査票（参考資料）	123

I. 調査背景と目的

平成 21 年 6 月に、男女ともに仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、育児・介護休業法の改正が行われた。その後、平成 24 年 7 月には従業員 100 人以下の企業を含めて全面施行されている。

近年の制度改正や各企業・個人の取り組みもあり M 字カーブは少しずつ解消傾向にあるが、一方で依然として制度の利用のしづらさや、男性の利用が進まないなどの課題が存在している。また、制度が普及することによるコンフリクト（職場間、利用者・未利用者、職種間などの不公平、周囲へのしわよせ）など新たな課題も生じている。

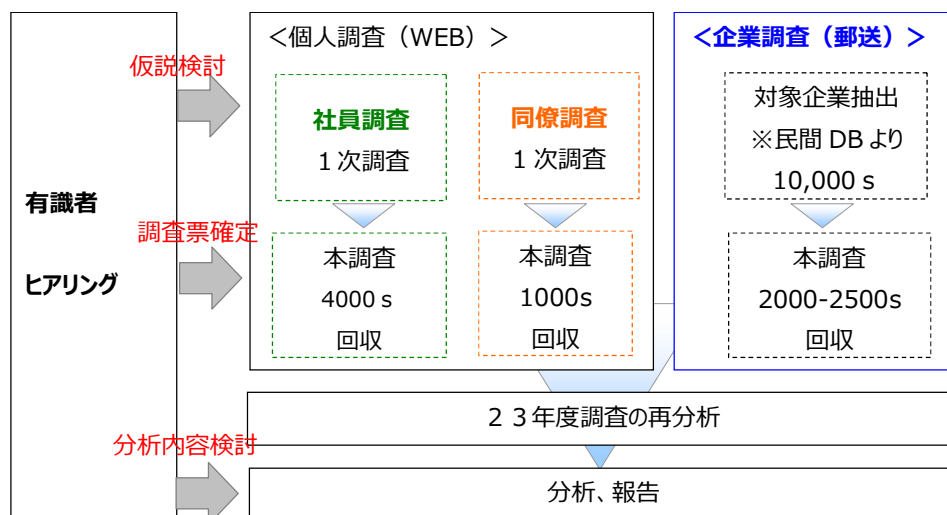
本調査研究では、改正育児・介護休業法の施行による影響を平成 23 年度に実施された調査結果¹と時系列で把握するとともに、施行後に見られる新たな課題について状況と要因を把握し、今後の普及、政策課題の解決に寄与することを目的としている。

II. 調査概要

1. 実施内容・方法

本調査研究は、以下の通り実施している。調査は企業（人事担当）に対する調査を 1 種、新たな課題を確認するため労働者に対する調査を 2 種実施している。今回アンケート調査に先立ち、前回（平成 23 年度）調査や、既存調査研究から仮説設計を行い、2 回の有識者ヒアリングを経て調査内容を決定している。また、調査結果の分析時点においても有識者ヒアリング（1 回）による分析視点の確認を行っている。

<調査の構造>



¹ 『平成 23 年度 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』（厚生労働省委託 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング）（URL：http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/h23_itakuchousa.html）
本調査は、経年比較を行うため調査設計については 23 年度調査と同様の設計としている。

2. 有識者ヒアリング実施方法

ヒアリングを実施した有識者は、3名の学識者である。(敬称略)

- 佐藤 博樹 東京大学大学院情報学環 教授
- 武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部 教授
- 松原 光代 株式会社 東レ経営研究所
ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部 主任研究員

ヒアリングは、調査設計、仮説設計、調査票作成に関わるご意見をいただくことを目的に2回、調査データの分析に関わるご意見をいただくことを目的に1回実施した。

ヒアリングの実施日程は以下のとおりである。

	第1回 調査設計、仮説	第2回 調査仮説、調査項目	第3回 分析視点
佐藤氏	2013/10/17	2013/11/13	2014/2/3
武石氏	2013/10/17		
松原氏	2013/10/10		

3. 企業調査 実施概要

①調査目的

本調査では、主に以下の点を明らかにすることを目的に調査を実施した。

- ・改正育児・介護休業法が平成 24 年に全面施行をされたことを受けて、制度の認知や利用率はどのように変化しているかを確認する。
- ・男性の育児休業取得が進んでいないという問題が指摘されているが、男性の育児休業の取得がある職場、働き方等にはどのような特徴があるかを確認する。
- ・育児休業の取得による復帰後のキャリアへの影響について確認する。

②調査対象

調査手法	郵送調査	
調査範囲	全国	
調査対象	従業員規模が 51 人以上で、農林水産業、鉱業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種：建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、その他サービス業	
調査票配布件数	10,000 社	
標本抽出方法	信頼できる大手企業のデータベースより 10,000 社を以下の割付で無作為に抽出。	
	従業員規模	抽出数
	51－100 人	4,000
	101－200 人	1,000
	201－300 人	1,000
	301－500 人	1,000
	501－1,000 人	1,000
	1,001 人以上	2,000
	計	10,000

③ 回収数と回収率

回収数	2,392	回収率	23.9%
有効回収数	2,369	有効回収率	23.7%

※「正社員人数」の回答がない企業及び、回答業種が今回除外業種に該当した企業については、無効票としている。

④調査実施時期

平成 25 年 12 月～平成 26 年 1 月

⑤集計方法

平成 23 年度調査結果と合わせて分析を行うため、平成 23 年度調査と同様、正社員数 101 人以上の企業については、正社員数による比率が実際の企業の比率となるように、「平成 21 年度 経済センサス基礎調査」を用いて、各サンプルにウェイトバック（補正）を実施した上で集計を行った。

●ウェイトバック前の集計結果

Q3 正社員数	件数	比率
①「101人～200人」「201人～300人」	549	43.9%
②「301人～500人」「501人～1000人」	424	33.9%
③「1,001人以上」	277	22.2%
合計	1,250	100.0%

●平成 21 年度 経済センサス基礎調査： 企業常用雇用者規模

従業員数	企業数	比率
①100～299人	37,454	70.3%
②300～999人	11,924	22.4%
③1,000人～	3,933	7.4%
合計	53,311	100.0%

●ウェイトバック後の集計結果

Q3 正社員数	ウェイト値	補正後件数	補正後比率
①「101人～200人」「201人～300人」	1.59963	878	70.3%
②「301人～500人」「501人～1000人」	0.65940	280	22.4%
③「1,001人以上」	0.33292	92	7.4%
合計		1,250	100.0%

※経済センサス基礎調査の従業員数ごとの企業数は、本調査対象から除いている農林水産業、鉱業、公務（他に分類されないもの）を除いた比率。

※件数はウェイトバック（補正）の過程で四捨五入した数値を表示しているため、合計は単純に足し上げた数にはならない。

※ウェイトバック（補正）を実施しているため、「正社員数 101 人以上」の集計結果について、集計表の件数は整数として表示しているが、実際には小数点以下が存在し、四捨五入されている。比率は小数点以下まで反映した数値で算出している。

4. 社員調査 実施概要

①調査目的

本調査では、主に以下の点を明らかにすることを目的に調査を実施した。

- ・改正育児・介護休業法が平成 24 年に全面施行をされたことを受けて、制度の認知や利用率はどのように変化しているかを確認する。
- ・男性の育児休業取得が進んでいないという問題について、取得ができていない男性の職場、働き方等にはどのような特徴があるかを確認する。
- ・育児休業の取得と職場復帰について、職場復帰についての現状を把握し、希望通りの復帰ができていない人の職場特徴を確認する。

②調査対象

調査手法	インターネット調査										
調査範囲	全国										
調査対象	・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 ※業種は企業調査と同様、農林水産業、鉱業、公務員を除く全業種 ※現在配偶者がいない、非同居も含む										
標本サイズ	4,236 サンプル										
標本抽出方法	弊社ネットモニターのうち、上記条件に該当する者から以下のサンプル数を回収できるように抽出 <table><tr><th>属性・現在の雇用形態</th><th>実際の回収数（予定回収数）</th></tr><tr><td>男性</td><td>2,119 人（2,000）</td></tr><tr><td>女性（正社員）</td><td>1,057 人（1,000）</td></tr><tr><td>女性（非正社員）</td><td>1,060 人（1,000）</td></tr><tr><td>合計</td><td>4,236 人（4,000）</td></tr></table> ※女性の非正社員は、アルバイト、パートタイマー、契約社員を対象とし、派遣労働者は対象外とした。	属性・現在の雇用形態	実際の回収数（予定回収数）	男性	2,119 人（2,000）	女性（正社員）	1,057 人（1,000）	女性（非正社員）	1,060 人（1,000）	合計	4,236 人（4,000）
属性・現在の雇用形態	実際の回収数（予定回収数）										
男性	2,119 人（2,000）										
女性（正社員）	1,057 人（1,000）										
女性（非正社員）	1,060 人（1,000）										
合計	4,236 人（4,000）										

③調査実施時期

平成 25 年 12 月～平成 26 年 1 月

5. 同僚調査 実施概要

①調査目的

本調査では、主に以下の点を明らかにすることを目的に調査を実施した。

- ・制度利用による、職場における周囲の人への影響（コンフリクト）を確認する。
- ・コンフリクトが生じている人や職場の特徴を明らかにする。
- ・コンフリクトの解消には、どのような対策が有効であるかを確認する。

②調査対象

調査手法	インターネット調査									
調査範囲	全国									
調査対象	正社員・被雇用者（役員除く） 男女 20 歳以上 子ありの場合、末子年齢が小学生以上 （育児休業関連制度等の利用対象ではない） 現在、「育児休業制度、短時間勤務、所定外労働の免除」のいずれかを利用している人が同じチームにいる ※業種は企業調査と同様、農林水産業、鉱業、公務員を除く全業種									
標本サイズ	1, 058 サンプル									
標本抽出方法	弊社ネットモニターのうち、上記条件に該当する者から以下のサンプル数を回収できるように抽出 <table><tr><th></th><th>管理職</th><th>一般職</th></tr><tr><th>男性</th><td rowspan="2">213 人（200）</td><td>422 人（400）</td></tr><tr><th>女性</th><td>423 人（400）</td></tr></table> ※括弧内は、予定回収数			管理職	一般職	男性	213 人（200）	422 人（400）	女性	423 人（400）
	管理職	一般職								
男性	213 人（200）	422 人（400）								
女性		423 人（400）								

③調査実施時期

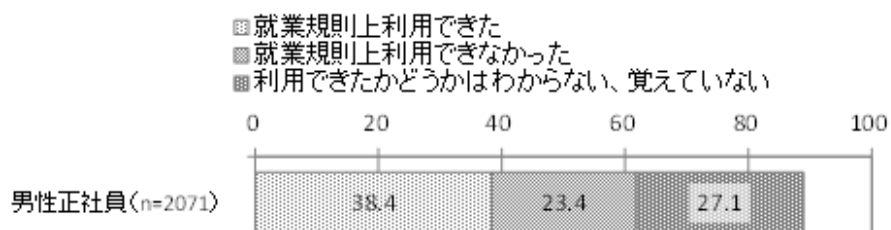
平成 25 年 12 月

6. 報告書の見方について

本報告書は、各種課題に沿って3つの調査を使用して分析を行っている。どのデータを使用して説明をしているのかがわかるよう、図表タイトルの横に以下のような略称をつけている。以下に調査名の略称一覧を記載するので参考にされたい。

<図表イメージ>

図 1-1-1 末子妊娠時 育児休業制度の認知率【母数：末子妊娠時就業者】(個・社 Q11)



<調査名略称>

- 1、企業 : 企業調査
- 2、個・社 : 個人調査のうち「社員調査」
- 3、個・僚 : 個人調査のうち「同僚調査」

※なお、設問が複数回答の場合には、問番号の横に「複」と記載している。

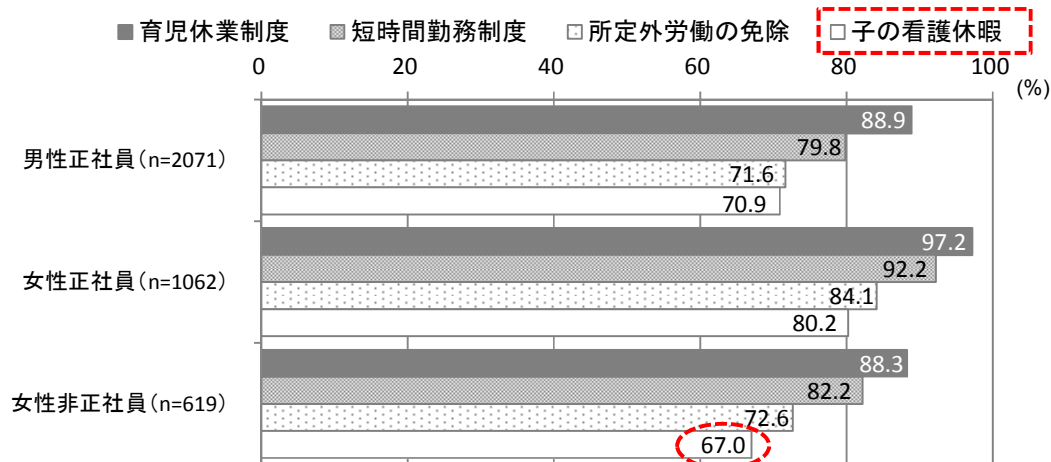
Ⅲ. 調査結果 まとめ

1. 育児休業関連制度への認知、利用状況の変化

P.20～

- 育児休業関連制度に関する認知率は全般的に高いが、中でも認知率が最も高いのは女性正社員。4つの制度のうち最も認知率が低いのは子の看護休暇で、特に女性非正社員の認知が最も低い。

図1 末子妊娠時の就業形態別 各制度の認知状況（個・社 Q11）【母数：末子妊娠時就業者】



- 育児休業制度は女性での利用が微増している。男性の利用率は低調に推移しており、直近2年間の利用率はわずかな上昇にとどまっているが、育児休業の取得日数はやや長期化している。

図2 末子妊娠時の就業形態別 育児休業の取得状況（個・社 Q23）【母数：末子妊娠時就業者】

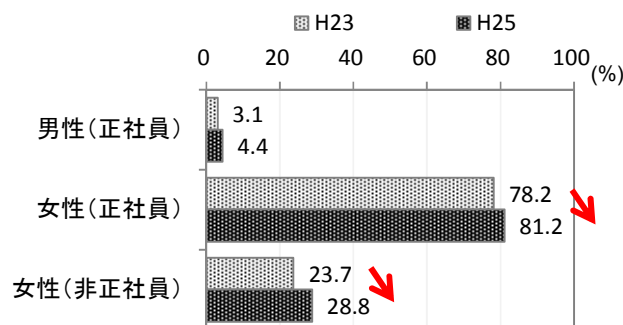
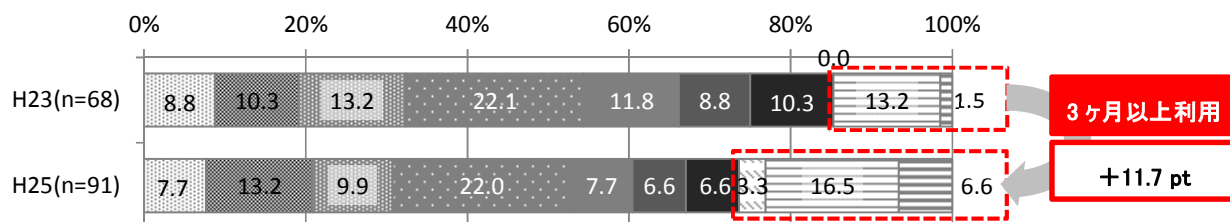


図3 末子出産時男性正社員が利用した育児休業の日数（個・社 Q24）【母数：育児休業利用者】

- 1日
- 2日
- 3日
- 4日～1週間以内
- 8日～2週間以内
- 15日～1ヶ月以内
- 1ヶ月超～3ヶ月以内
- 3ヶ月超～6ヶ月以内
- 6ヶ月超～1年以内
- 1年超



- 1歳以降まで育児休業を取得する人がいない企業の割合は低下しており、1歳以降までの育児休業利用者が増えていることがわかる。一方、パパ・ママ育休プラスの利用はあまり進んでいない。

図4 1歳を超えた時期までの育児休業
取得者がいない企業の割合（企業
Q9-1）

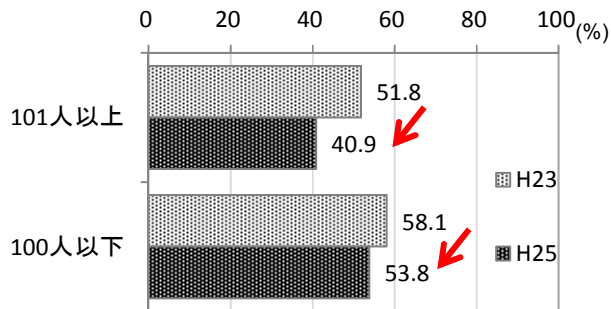
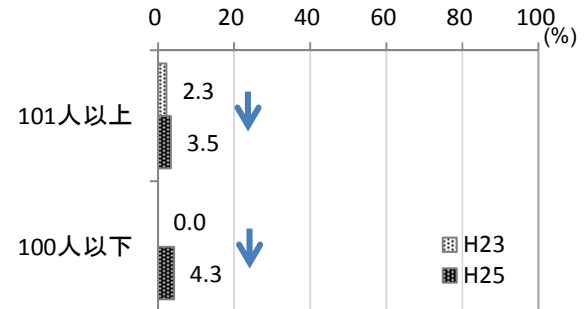


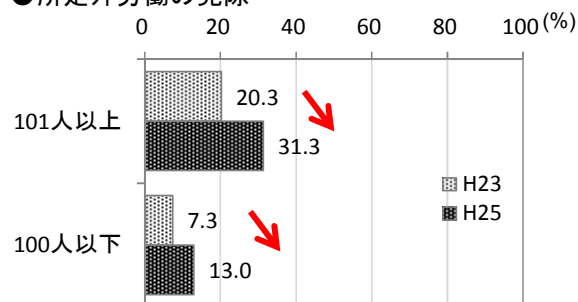
図5 パパ・ママ育休プラスの利用があっ
た企業の割合（企業 Q9-1）



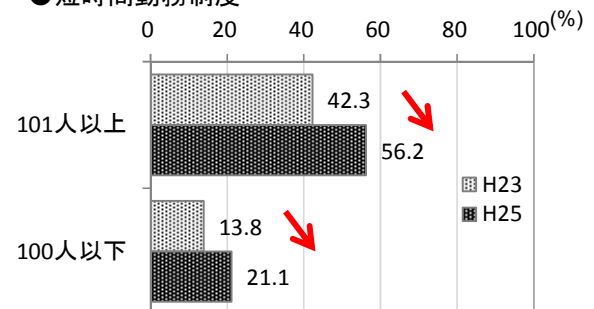
- 所定外労働の免除及び短時間勤務制度については、正社員数 101 人以上の企業、100 人以下の企業ともに女性の利用があった企業の割合が上がっている。

図6 企業規模別 女性の各制度 利用状況（企業 Q9）

●所定外労働の免除



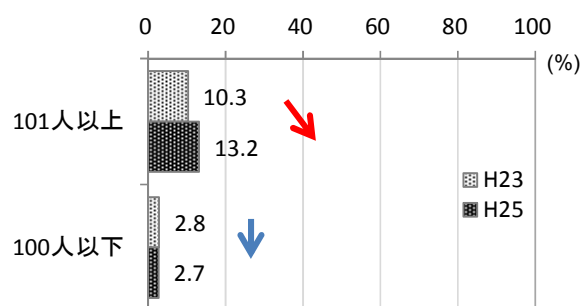
●短時間勤務制度



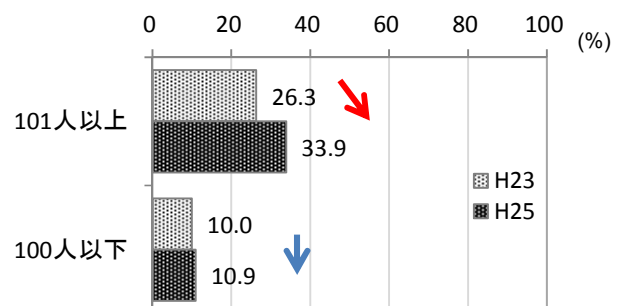
- 子の看護休暇は正社員数 101 人以上の企業で、男女ともに利用のあった割合が上がったが、100 人以下の企業では変化が見られなかった。

図7 子の看護休暇利用状況（企業 Q9）

●男性の利用があった企業の割合



●女性の利用があった企業の割合



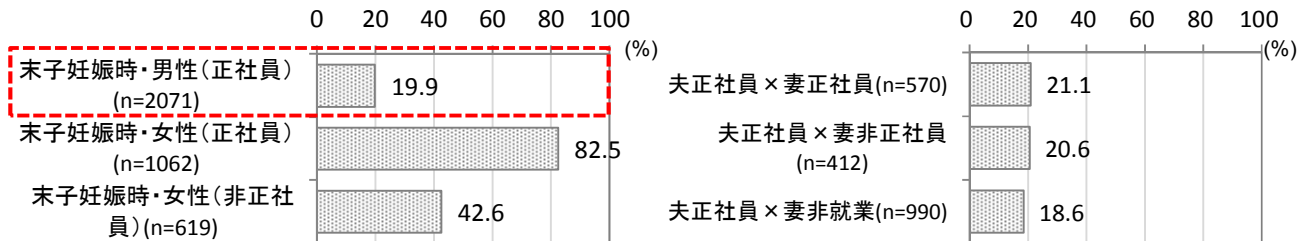
2. 男性の育児休業取得の状況と促進に必要なこと P.45～

- 男性の育児休業取得意向は女性に比べて低い。また、男性の育児休業取得意向については、配偶者の就業形態による違いは見られない。

図8 育児休業の利用意向（個・社 Q17 複）

● 末子妊娠時 本人就業形態別

● 末子妊娠時 配偶者就業形態別（男性）



- 男性で育児休業を取得できている人の職場、また男性の育児休業取得者がいる会社では、日ごろから休暇を取りやすい、有給休暇取得率が高いなど「休暇」に対するハードルが低い。

図9 育児休業を取得できた理由（個・社 Q30 複（3つまで））

【母数：末子妊娠時男性正社員 育児休業取得者】

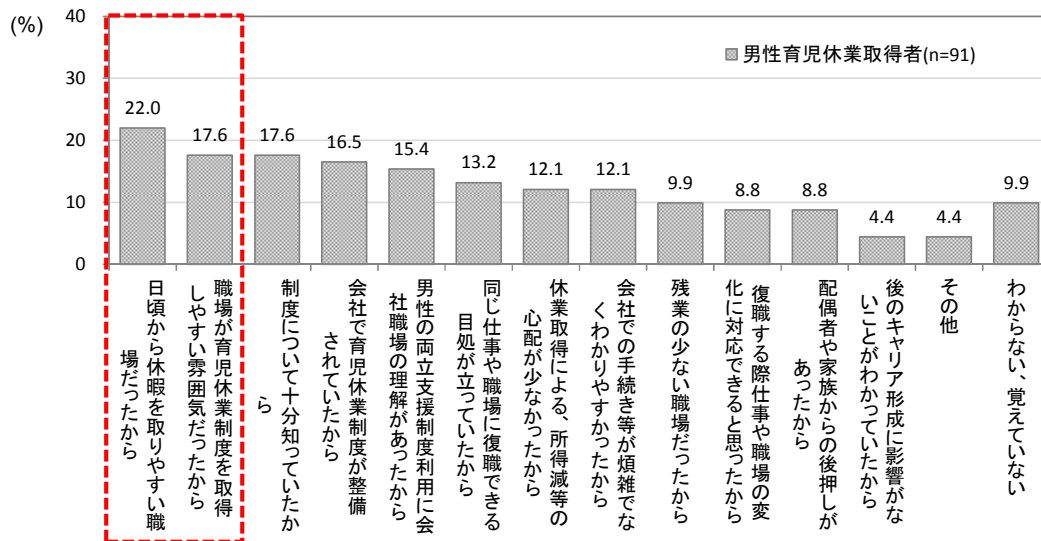
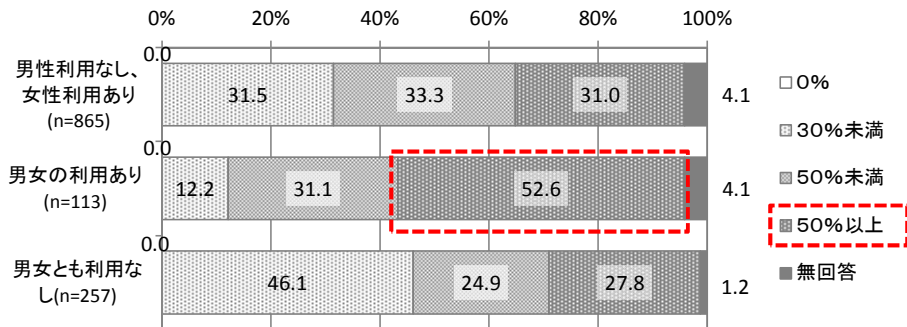


図10 育児休業制度利用別 有給休暇取得率（企業 Q7）【母数：正社員数 101 人以上】



- 男性の育児休業取得者がいる会社では、育児休業制度等に関する周知を行っており、実際に育児休業を取得した人も会社から全員に積極的に周知されていたと感じている。

図 11 育児休業制度利用別 育児・介護休業法関連制度の利用促進に向けた取組（企業 Q12 複）
【母数：正社員数 101 人以上】

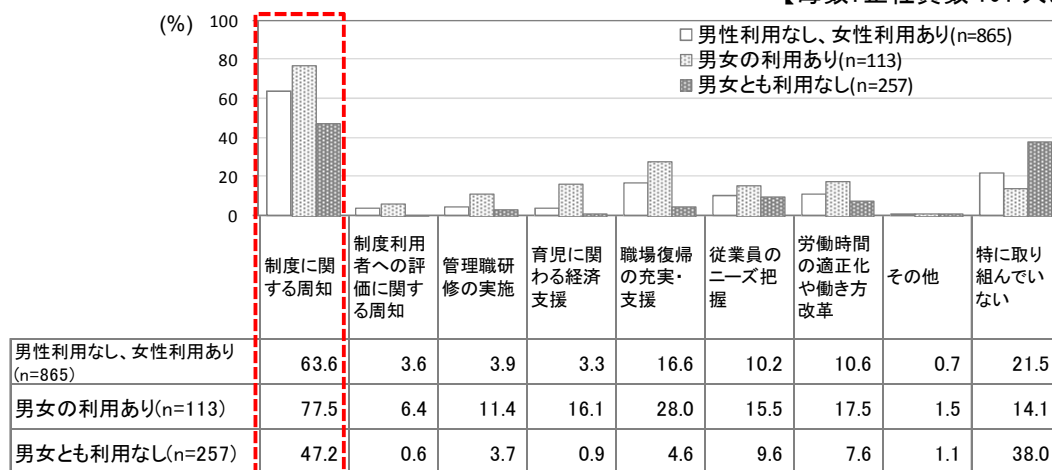
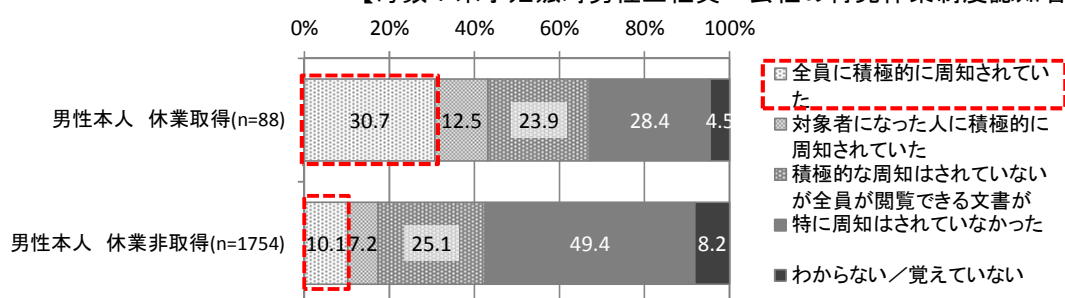
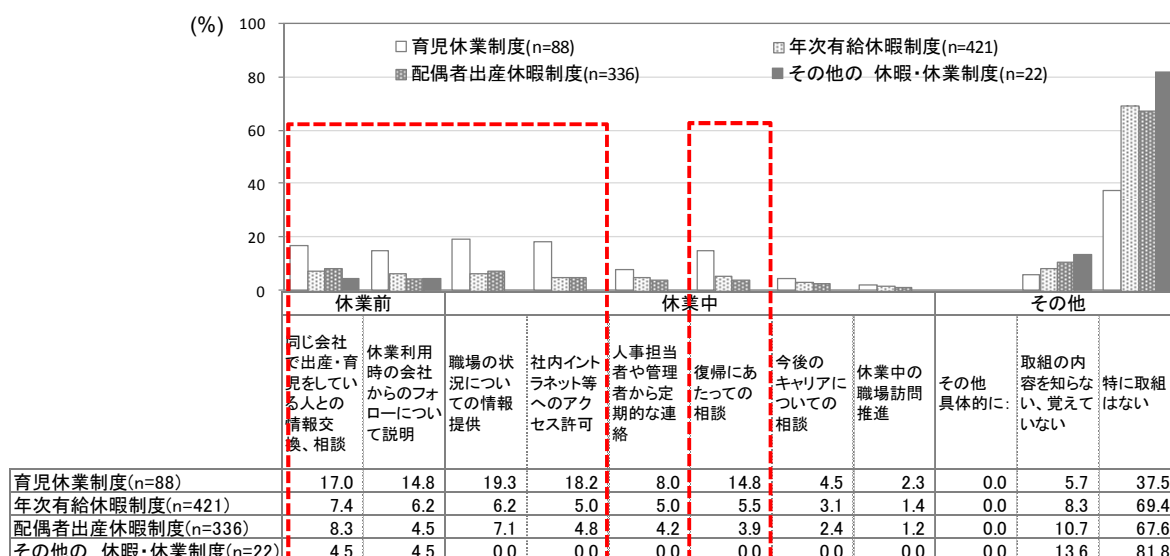


図 12 男性の育児休業利用別 末子妊娠時の育児休業に関する会社からの周知（個・社 Q13）
【母数：末子妊娠時男性正社員 会社の育児休業制度認知者】



- 男性の育児休業取得者がいる会社では、休業前から復帰の各段階においてフォローが行われており、休業取得中や取得後のイメージがしやすい環境にあることが推測できる。

図 13 男性が取得した休暇別 会社からのフォロー内容（個・社 Q33 複）
【母数：末子妊娠時男性正社員 各休暇取得者】



3. 育児休業等取得による新たな課題 ～職場復帰、継続等 P.55～

- 育児休業の取得や短時間勤務等の利用が進む一方で、利用期間が長くなるほど「仕事の内容が希望に合致していない」割合が高くなっている。また、合致していないと感じる人ほど仕事継続意向も低くなっており、休業取得による新たな課題となっている。

図 14 育児休業取得期間別復帰後仕事内容の希望との合致度（個・社 Q28_2）【母数：育児休業取得者】

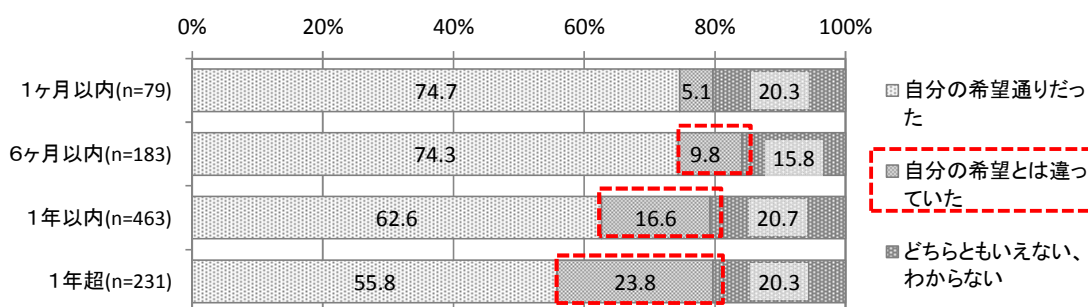
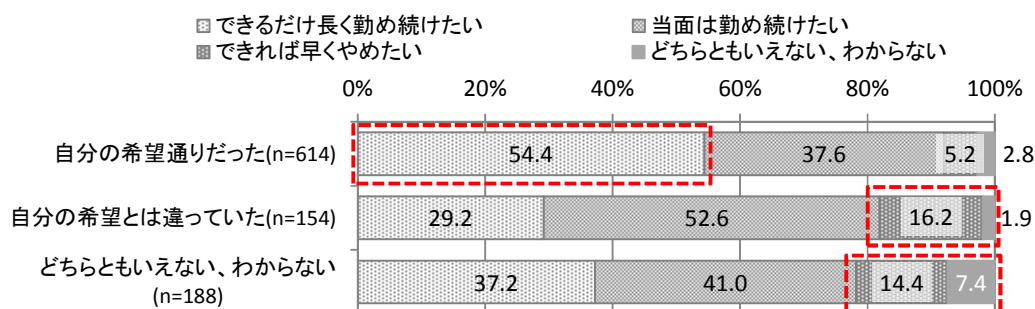


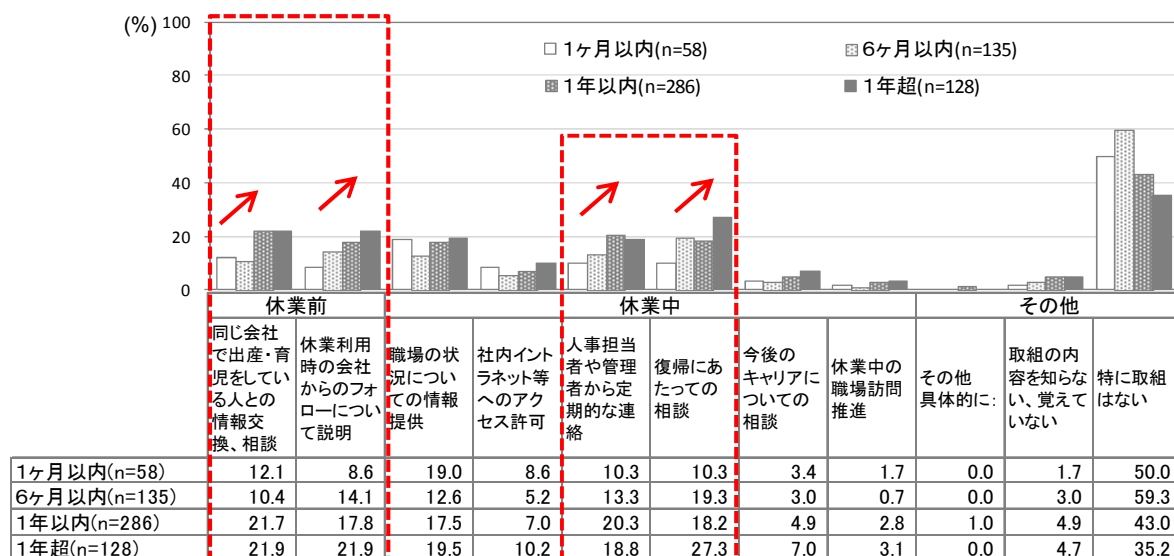
図 15 復帰後仕事内容の希望との合致度別 現在の就業継続意向（個・社 Q54）【母数：育児休業取得者】



- 一方、取得期間が長くても復職後に希望通りの仕事ができている人の会社は、休業中のサポートや復職時の相談などを行っている割合が高い。

図 16 育児休業取得期間別 会社からのフォロー内容（個・社 Q33 複）

【母数：休業取得後、希望と合致した仕事ができている男女】



- 子どもの妊娠・出産による望まない退職は非正社員において多い。育児休業取得を希望していたにもかかわらず退職した理由には、「解雇もしくは退職勧奨」などが挙げられている。

図 17 末子妊娠時就業形態別 退職・継続状況（個・社 Q18）

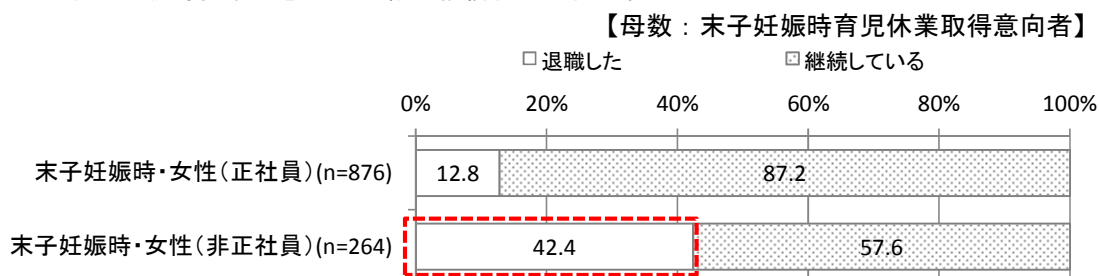
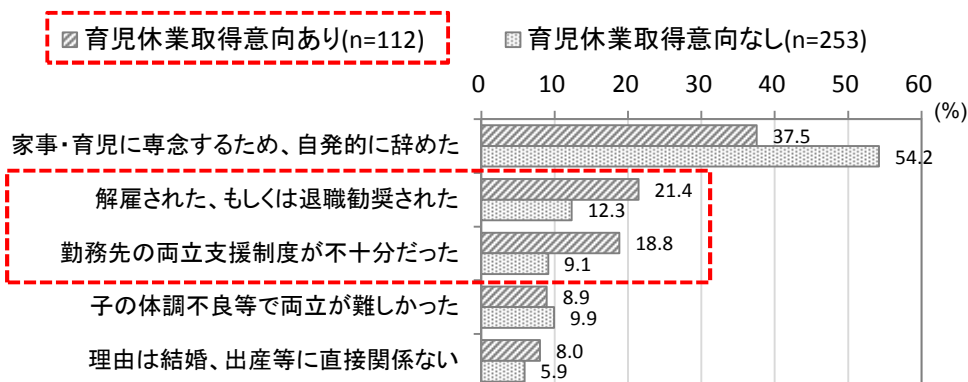


図 18 育児休業取得意向別退職理由上位（個・社 Q22 複）【母数：末子妊娠時女性非正社員退職者】



- 末子妊娠・出産後も仕事を継続できている非正社員では、「配偶者や家族からのサポートがあったから」が、継続できた理由として2番目に挙がっており、実際に配偶者が休暇を取得した割合が高い。

図 19 継続理由 上位（個・社 Q20 複）【母数：末子妊娠時女性非正社員 継続者】

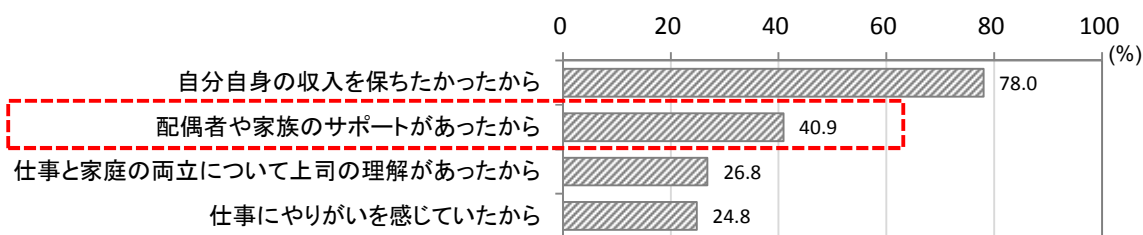


図 20 継続有無別 配偶者の取得した休暇（個・社 Q23 複）

【母数：末子妊娠時女性非正社員 育児休業取得意向者】

	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 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
退職した(n=102)	2.0	5.9	3.9	0.0	3.9	85.3
継続している(n=137)	2.2	9.5	11.7	0.0	7.3	74.5
差分（継続－退職）	0.2	3.6	7.8	0.0	3.4	-10.8

4. 育児休業等取得による新たな課題 ～周囲とのコンフリクト P.65～

- 現在、制度利用者が周囲にいると回答した人の中で「制度利用者がいることで、自身の仕事に影響がある」と回答した人は全体の5割弱。このうち、現在制度利用者がいることによる仕事状況の満足度について6割が「どちらともいえない～不満」と回答している。

図 21 制度利用者がいることによる自身の仕事への影響（個・僚 SCR_Q10）

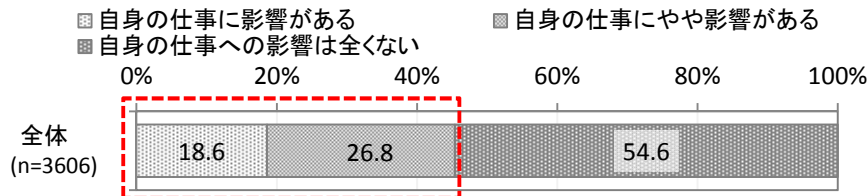
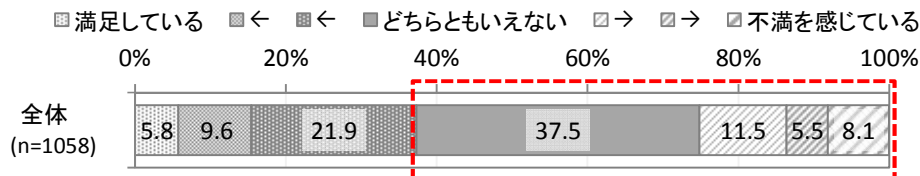


図 22 制度利用者がいることによる仕事状況の満足度（個・僚 Q12）



- 周囲に制度利用者がいる状況について満足度が低い人ほど、会社の育児休業等取得促進などへの取組についての推進意向が低い。また、制度利用者の立場になっても今の職場で働き続けられないと感じている。

図 23 満足度別 職場で進めるべき両立支援施策（育児休業等）（個・僚 Q14）

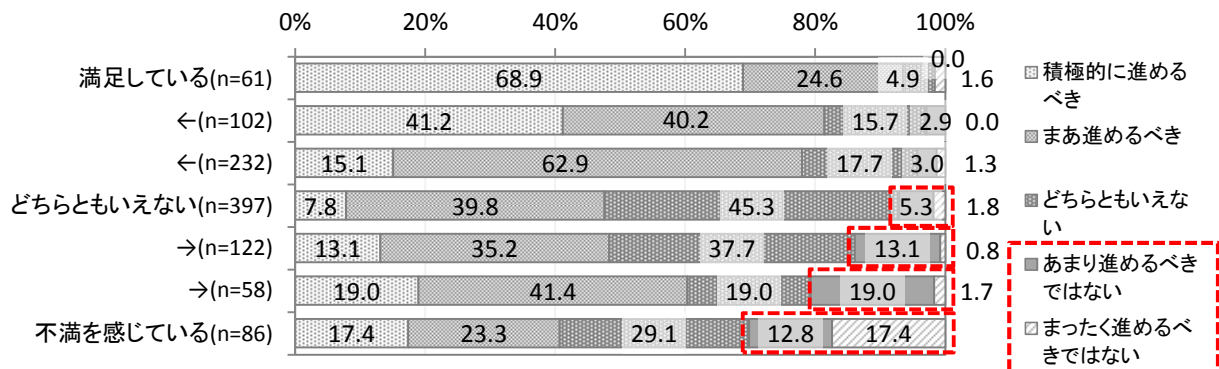
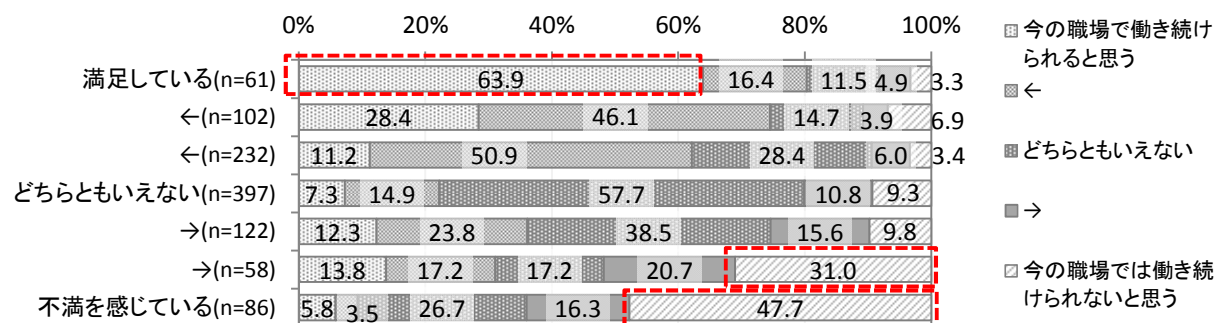
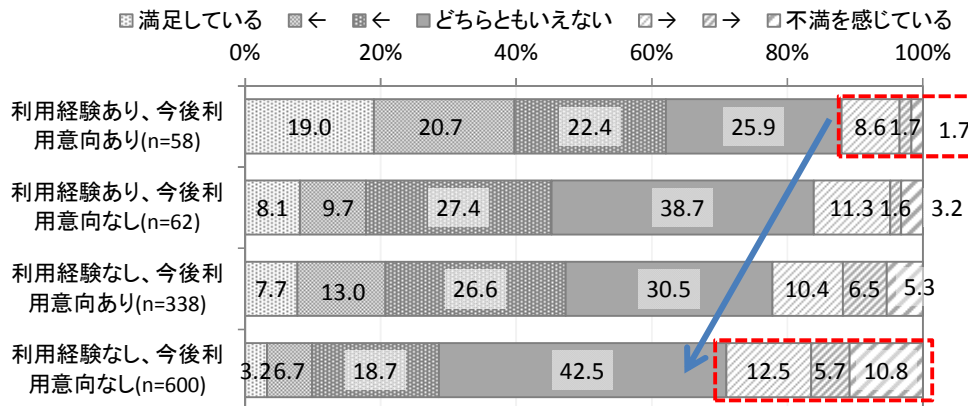


図 24 満足度別 自身が制度利用者になった場合の、仕事継続に対する考え（個・僚 Q15）



- 周囲に制度利用者がいる状況についての満足度が最も低いのは、「これまで制度の利用経験がなく今後も利用意向がない層」となっている。

図 25 制度利用経験、今後利用意向有無別 現状への満足度（個・僚 Q12）



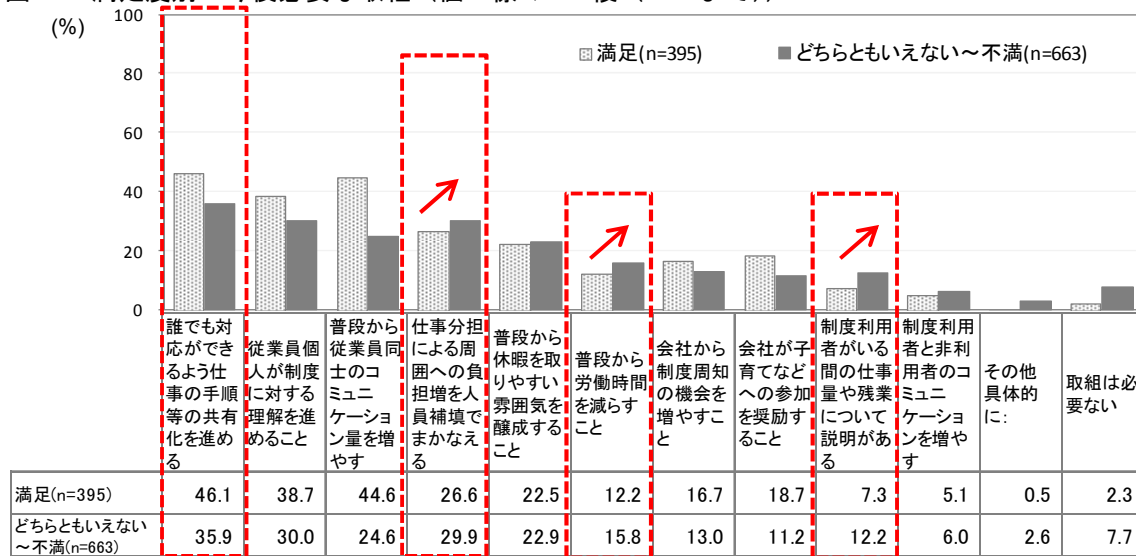
- 制度の利用経験や今後の利用意向はないが、周囲に制度利用者がいる状況についての満足度が高い層は、育児休業制度等の利用者が出た際に「上司から説明を受け、納得した」人の割合が高い。

図 26 満足度別 上司からの説明に対する納得割合² 【母数：一般職、利用経験・利用意向なし】

	利用者の制度利用期間について	チーム全体で分担する仕事量や残業見通しについて	あなたご自身が分担する仕事量や残業見通しについて	分担して引き受けた仕事に対する評価方針	(%)
満足 (n=113)	58.4	61.0	58.4	48.6	
どちらともいえない～不満 (n=336)	27.1	22.6	22.7	14.0	

- 今後、制度利用者も周囲の人も気持ちよく働くために必要なことは「仕事手順の共有化」。周囲に制度利用者がいる状況について満足している人よりも、不満を感じている人で回答が多いのは「周囲の負担軽減」「労働時間減」「制度利用期間についての説明」であった。

図 27 満足度別 今後必要な取組（個・僚 Q16 複（3つまで））



² 数値は、個・僚 Q11_2 で上司から説明を受けた上で「納得した」「少しは納得した」の回答者を合わせた合計値。

IV. 調査結果 まとめ （詳細データ）

1. 育児休業関連制度への認知、利用状況の変化

1-1. 育児休業制度に関する認知と利用状況

(1) 育児休業制度の認知状況

末子妊娠時に育児休業制度を認知していた人の割合³は、男性正社員と女性非正社員で9割弱、女性正社員で9.7割。実際に就業規則上利用できたと認識している人は、男性で4割、女性正社員で8割、女性非正社員で3割となっている（図1-1-1）。

男性では、配偶者の雇用形態によって認知度に違いがあり、配偶者の雇用形態が非正社員、非就業の場合、特に男性の認知度が低い（図1-1-2）。

図1-1-1 末子妊娠時 育児休業制度の認知状況【母数：末子妊娠時就業者】（個・社 Q11）

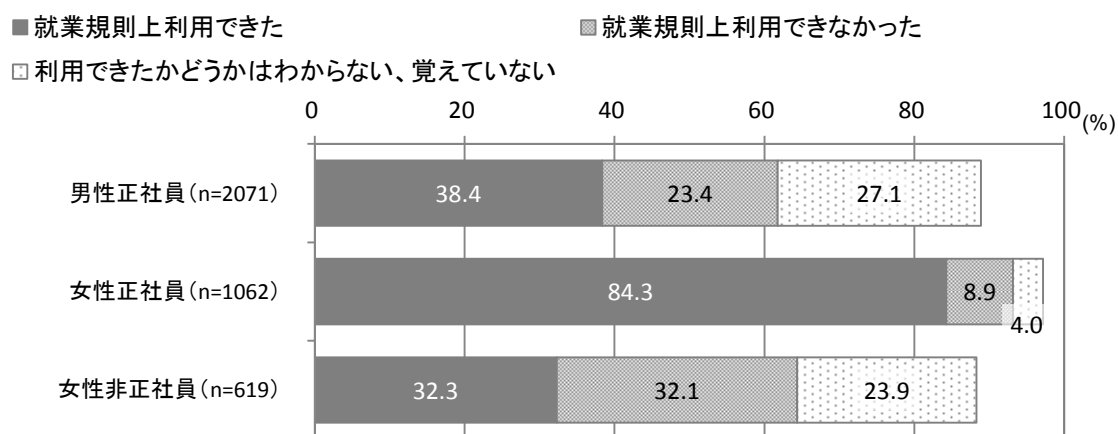
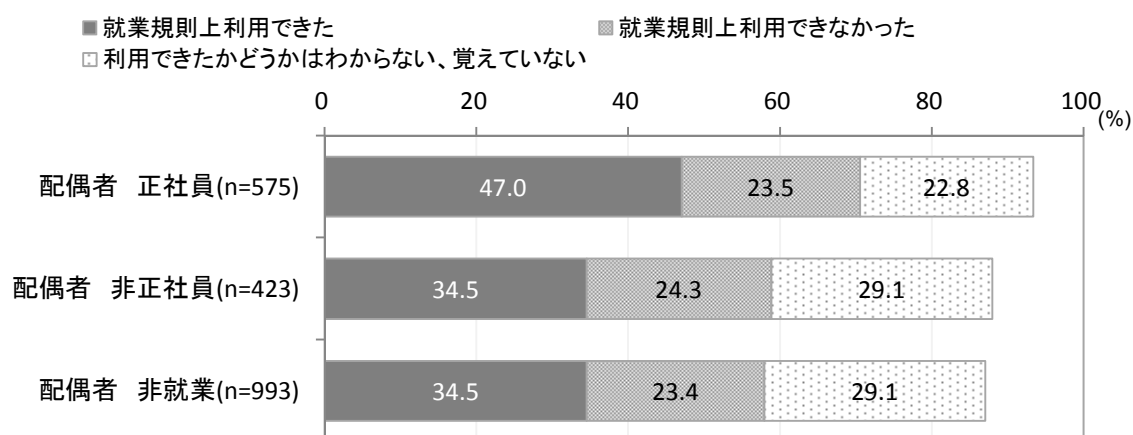


図1-1-2 末子妊娠時の配偶者雇用形態別 男性の育児休業制度に対する認知状況
【母数：末子妊娠時 男性正社員】（個・社 Q11）



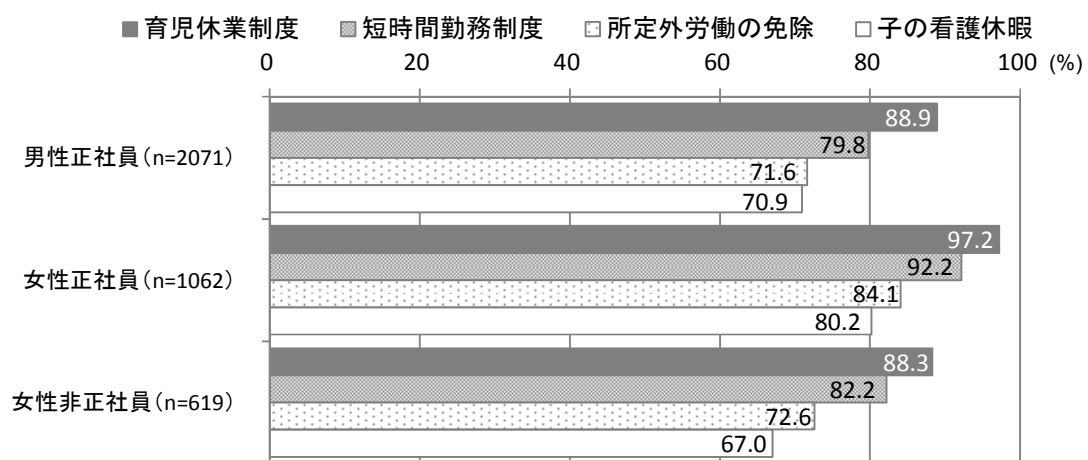
³ 「認知していた人の割合」は、「就業規則上利用できた」「就業規則上利用できなかった」「利用できたかどうかはわからない、覚えていない」の値を合計した値。

末子妊娠時の各種制度に対する認知状況をみると、育児休業制度への認知度が最も高く、子の看護休暇への認知度が最も低い。

また、それぞれの制度に対する認知状況を末子妊娠時の就業形態別にみると、いずれの制度でも認知率が最も高いのは、女性正社員となっている。末子妊娠時の認知が最も低い、子の看護休暇では、特に女性非正社員の認知が低くなっている（図 1-1-3）。

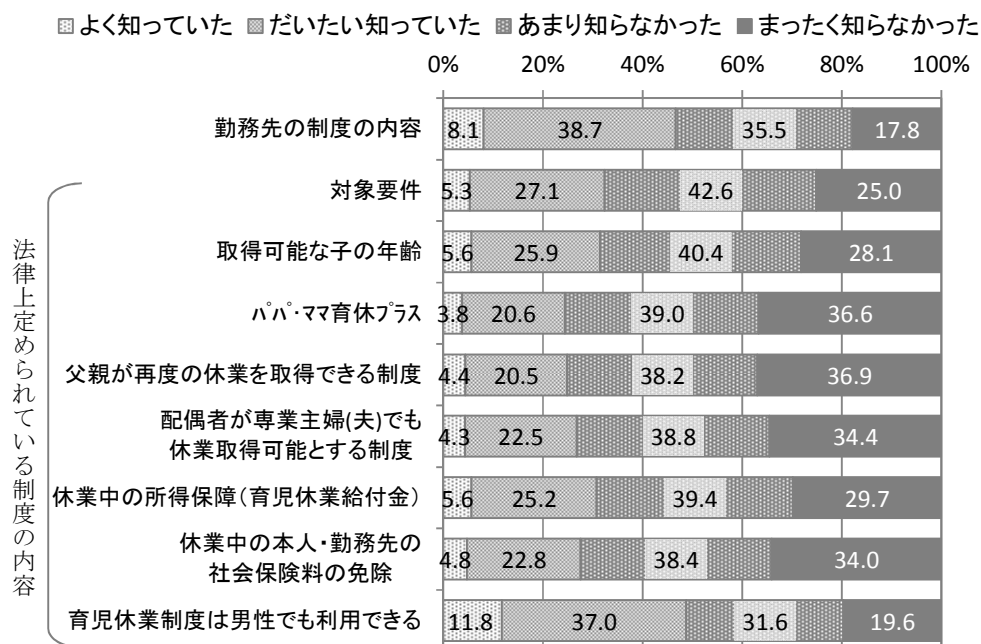
図 1-1-3 末子妊娠時の雇用形態別 育児休業関連制度の認知率

【母数：末子妊娠時就業者】（個・社 Q11）



末子妊娠時の就業形態別に、末子妊娠時の育児休業制度の内容に対する認知度をみると、男性で最も認知度が高いのは「勤務先の制度の内容」(図 1-1-4)。男性の認知状況は、配偶者の就業状況によって異なり、配偶者が正社員で就業している人は制度の内容についての認知度が最も高い(図 1-1-5)。女性では、改正育児・介護休業法で新設・拡充された制度についての認知度がやや低い(図 1-1-6、図 1-1-7)。

図 1-1-4 末子妊娠時の就業形態別 男性正社員育児休業制度の認知状況(個・社 Q16)



参考 1 末子妊娠時の就業形態別 男性正社員 育児休業制度の認知状況(2 カ年)

		合計	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	(%)
勤務先の制度の内容	H23	2,227	11.7	37.8	32.6	17.9	
	H25	1,842	8.1	38.7	35.5	17.8	
対象要件	H23	2,227	6.7	27.4	41.1	24.8	
	H25	2,071	5.3	27.1	42.6	25.0	
取得可能な子の年齢	H23	2,227	6.9	24.5	40.5	28.1	
	H25	2,071	5.6	25.9	40.4	28.1	
パパ・ママ育休プラス	H23	2,227	4.8	18.5	37.5	39.2	
	H25	2,071	3.8	20.6	39.0	36.6	
父親が再度の休業を取得できる制度	H23	2,227	4.6	18.5	38.4	38.4	
	H25	2,071	4.4	20.5	38.2	36.9	
配偶者が専業主婦(夫)でも休業取得可能とする制度	H23	2,227	4.8	19.8	39.1	36.3	
	H25	2,071	4.3	22.5	38.8	34.4	
休業中の所得保障(育児休業給付金)	H23	2,227	6.4	23.0	39.0	31.6	
	H25	2,071	5.6	25.2	39.4	29.7	
休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	H23	2,227	5.9	18.4	38.7	37.1	
	H25	2,071	4.8	22.8	38.4	34.0	
育児休業制度は男性でも利用できる	H23						
	H25	2,071	11.8	37.0	31.6	19.6	

※ 「パパ・ママ育休プラス」「父親が再度の休業を取得できる制度」「配偶者が専業主婦(夫)でも休業取得可能とする制度」は、平成 22 年に施行された制度であるため、今回調査では子が 3 歳未満の方にのみ聴取している。

図 1-1-5 末子妊娠時の配偶者就業形態別 男性の育児休業制度の認知状況⁴（個・社 Q16）

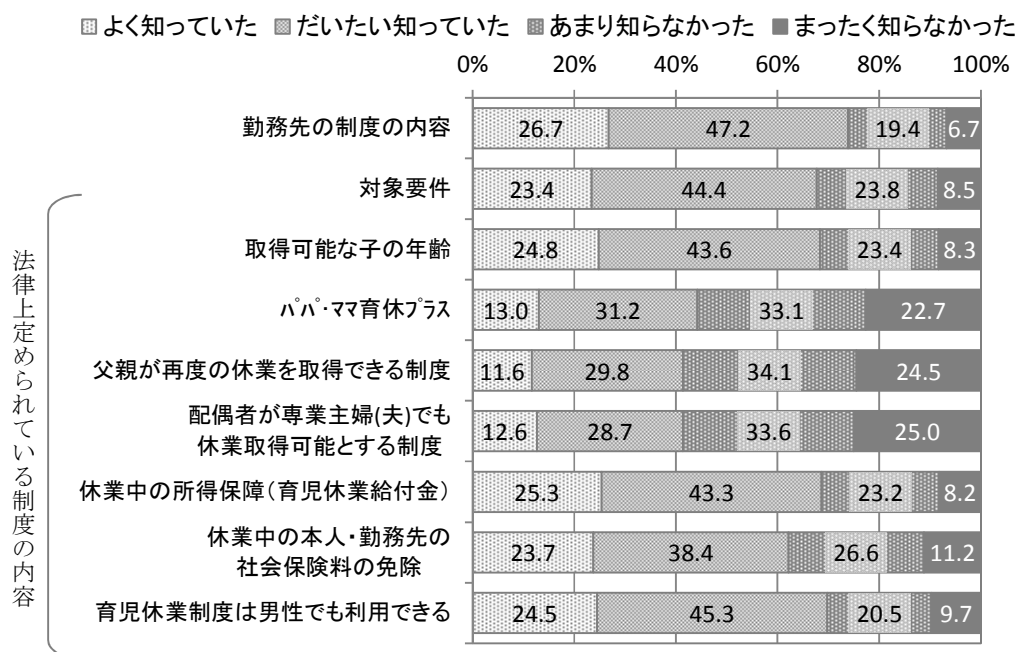
【母数：末子妊娠時 男性正社員】

(%)

	(1)勤務先の育児休業制度の内容	(2)育児休業制度の対象要件	(3)育児休業を取得可能な子どもの年齢	(4)パパ・ママ育児プラス	(5)父親が再度の休業を取得できる制度	(6)配偶者が専業主婦(夫)の場合でも休業を取得可	(7)育児休業中の所得保障(育児休業給付金)	(8)育児休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	(9)育児休業制度は男性でも利用できる
配偶者 正社員 (n=570)	52.7	40.7	41.1	30.4	30.0	33.3	42.7	38.6	56.5
配偶者 非正社員 (n=412)	41.9	29.8	26.0	23.0	22.0	23.1	27.9	25.5	47.3
配偶者 非就業 (n=990)	45.7	29.5	28.5	22.0	23.7	25.2	26.5	22.8	45.3

⁴ 育児休業制度の認知状況の値は、選択肢「よく知っていた」「だいたい知っていた」の合計値

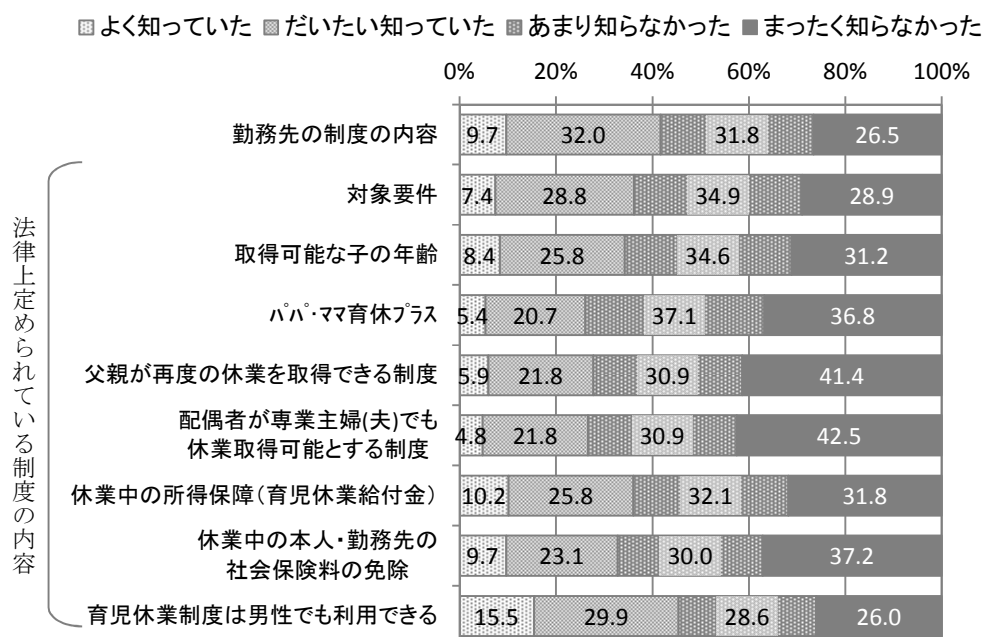
図 1-1-6 末子妊娠時の就業形態別 女性正社員育児休業制度の認知状況（個・社 Q16）



参考 2 末子妊娠時の就業形態別 女性正社員 育児休業制度の認知状況（2 カ年）

		合計	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	(%)
勤務先の制度の内容	H23	1,153	28.6	52.6	11.4	7.3	
	H25	1,032	26.7	47.2	19.4	6.7	
対象要件	H23	1,153	18.6	48.0	26.6	6.7	
	H25	1,062	23.4	44.4	23.8	8.5	
取得可能な子の年齢	H23	1,153	25.8	46.7	19.8	7.8	
	H25	1,062	24.8	43.6	23.4	8.3	
パパ・ママ育休プラス	H23	1,153	15.0	33.7	31.8	19.4	
	H25	776	13.0	31.2	33.1	22.7	
父親が再度の休業を取得できる制度	H23	1,153	12.1	29.6	35.6	22.8	
	H25	776	11.6	29.8	34.1	24.5	
配偶者が専業主婦(夫)でも休業取得可能とする制度	H23	1,153	11.9	33.2	32.9	22.0	
	H25	776	12.6	28.7	33.6	25.0	
休業中の所得保障(育児休業給付金)	H23	1,153	28.8	49.3	14.7	7.1	
	H25	1,062	25.3	43.3	23.2	8.2	
休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	H23	1,153	30.8	41.1	18.8	9.3	
	H25	1,062	23.7	38.4	26.6	11.2	
育児休業制度は男性でも利用できる	H23						
	H25	1,062	24.5	45.3	20.5	9.7	

図 1-1-7 末子妊娠時の就業形態別 女性非正社員育児休業制度の認知状況（個・社 Q16）



参考 3 末子妊娠時の就業形態別 女性非正社員 育児休業制度の認知状況（2 ヶ年）

		合計	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	(%)
勤務先の制度の内容	H23	607	9.2	27.2	31.6	32.0	
	H25	547	9.7	32.0	31.8	26.5	
対象要件	H23	607	6.3	22.9	41.2	29.7	
	H25	619	7.4	28.8	34.9	28.9	
取得可能な子の年齢	H23	607	7.6	25.2	35.3	32.0	
	H25	619	8.4	25.8	34.6	31.2	
パパ・ママ育休プラス	H23	607	5.4	18.6	36.4	39.5	
	H25	353	5.4	20.7	37.1	36.8	
父親が再度の休業を取得できる制度	H23	607	3.5	15.0	40.4	41.2	
	H25	353	5.9	21.8	30.9	41.4	
配偶者が専業主婦(夫)でも休業取得可能とする制度	H23	607	3.6	16.1	39.9	40.4	
	H25	353	4.8	21.8	30.9	42.5	
休業中の所得保障(育児休業給付金)	H23	607	9.4	27.2	35.6	27.8	
	H25	619	10.2	25.8	32.1	31.8	
休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	H23	607	8.6	20.6	34.3	36.6	
	H25	619	9.7	23.1	30.0	37.2	
育児休業制度は男性でも利用できる	H23						
	H25	619	15.5	29.9	28.6	26.0	

（２）育児休業制度の利用状況⁵

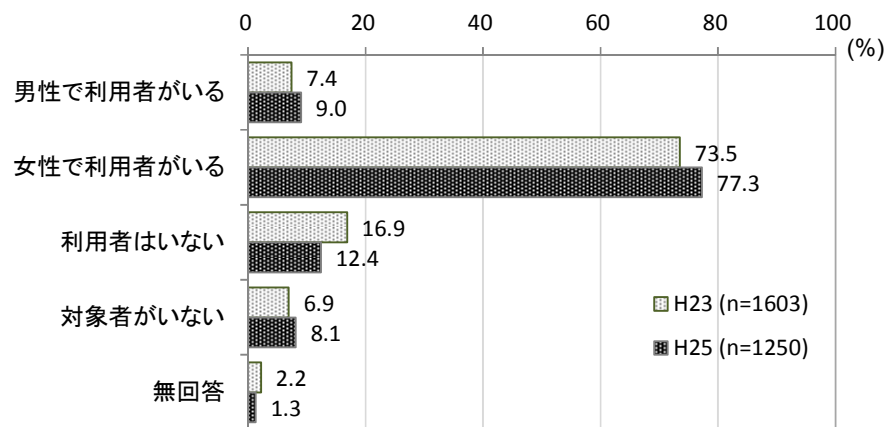
平成 23 年度調査と比較すると、企業調査では育児休業の利用率が正社員数 101 人以上の企業及び 100 人以下の企業双方で女性の利用者が微増している。一方、男性の利用割合はわずかながら上がっている（図 1-1-8）。

育児休業制度の利用状況の変化については、個人調査においても同様で、女性では育児休業制度の利用率が微増しており、男性での利用もわずかに上がっている（図 1-1-9）。

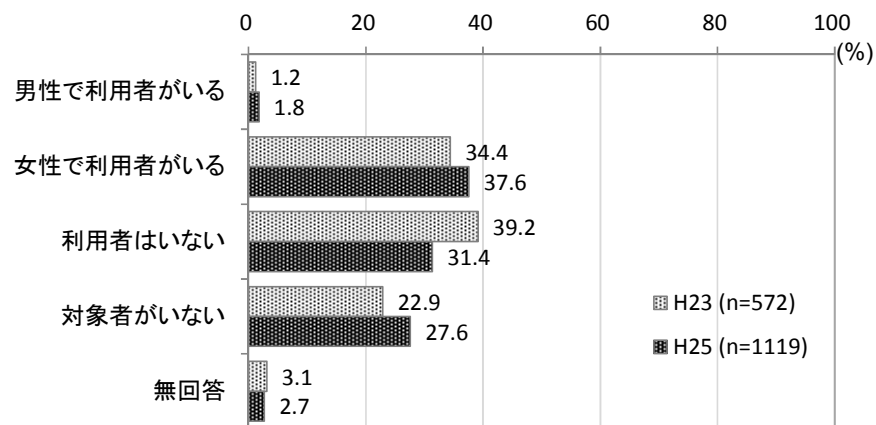
男性の育児休業取得率について長期的な変化をみると、平成 17 年と比較して微増傾向にあり、低調に推移しているといえる（図 1-1-10）。

図 1-1-8 各企業における育児休業取得者の有無（2 カ年比較）（企業 09 複）

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下

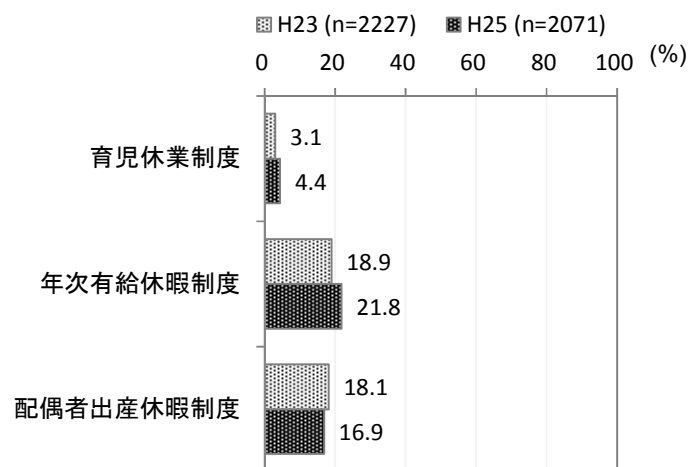


⁵ 利用状況について、平成 23 年度調査は、「平成 23 年 4 月 1 日～12 月 31 日」の利用期間、平成 25 年調査は「平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日」の利用期間となっている。

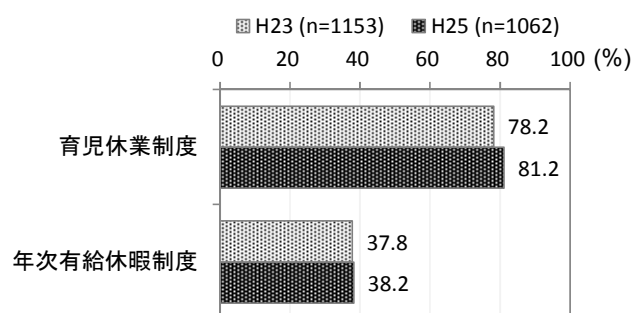
図 1-1-9 末子妊娠時の就業形態別 出産、育児のために利用した制度

(2 カ年比較) (個・社 Q23 複)

●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）

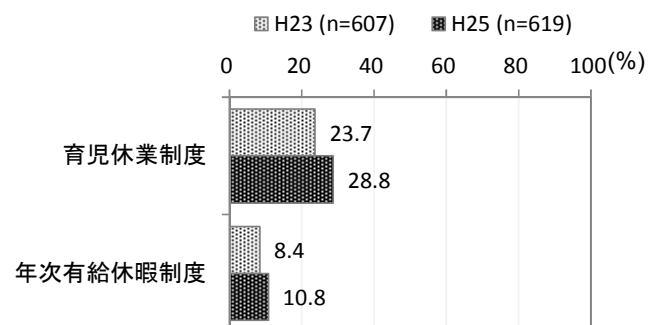
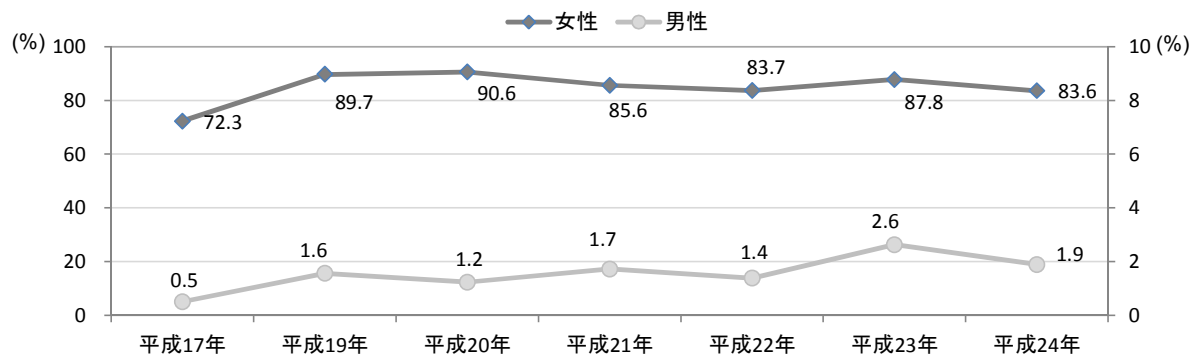


図 1-1-10 <参考> 育児休業取得率の推移（平成 24 年度雇用均等基本調査結果より）

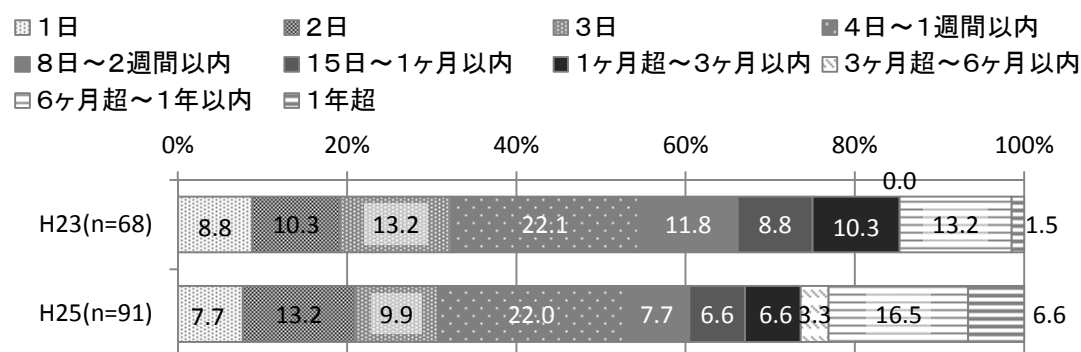


末子妊娠時の就業形態別に、育児休業制度の利用日数を平成23年度調査と比較すると、女性正社員、女性非正社員では利用日数に変化は見られない。一方、男性正社員では3ヶ月以上の利用率がやや増加しており、利用期間が長期化している（図1-1-11）。

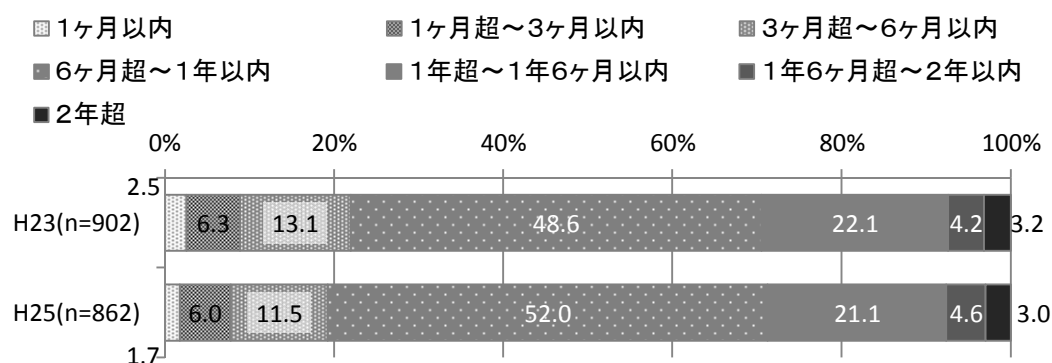
図1-1-11 末子妊娠時の就業形態別 末子出産時に利用した育児休業の日数

（2ヵ年比較）（個・社Q24）

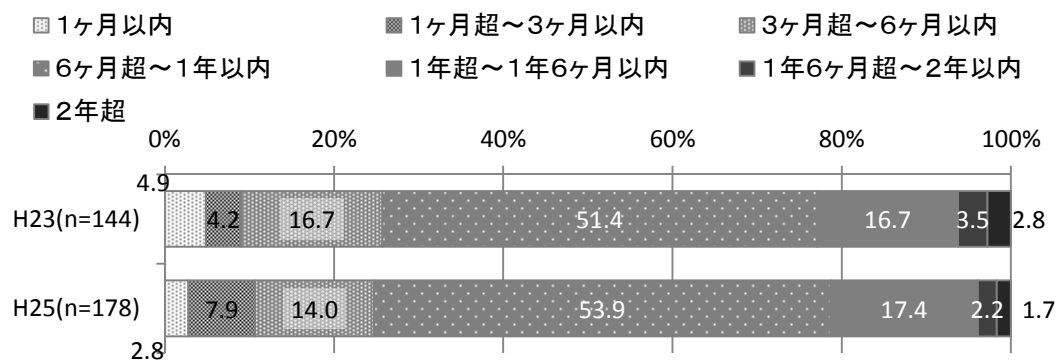
●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）

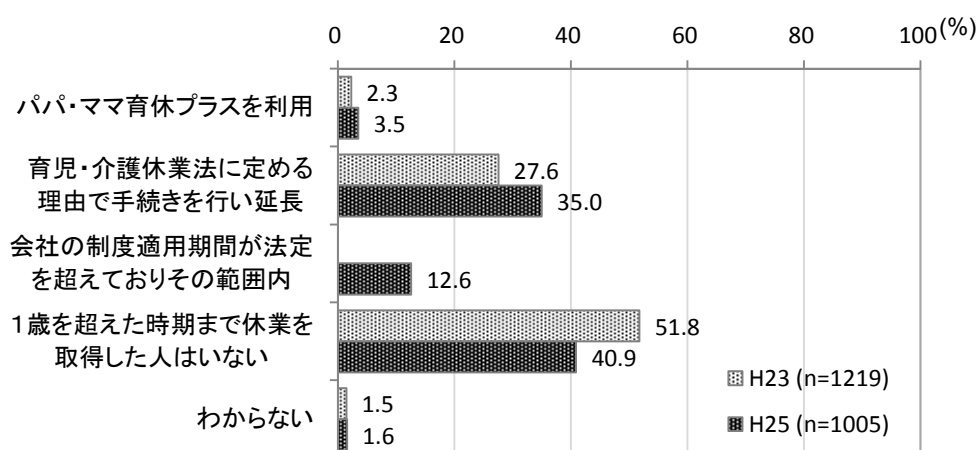


子が1歳を超えて育児休業制度を利用する人の割合について、平成23年度調査と比較すると「1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない」の割合が下がっており、「1歳を超えた時期までの取得者」が増えていることがわかる。パパ・ママ育休プラスを利用して休業を取得した人がいた企業の割合に変化は見られない（図1-1-12）。

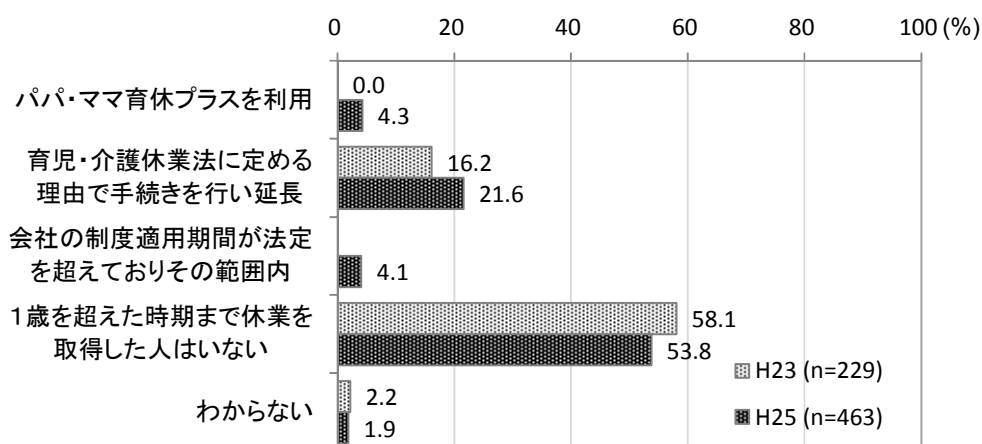
図1-1-12 子が1歳を超えた時期までの育児休業制度の利用状況（2ヵ年比較）（企業Q9-1）

（2ヵ年比較） 【母数：男女いずれかで育児休業制度の利用者がいる】

●正社員数101人以上



●正社員数100人以下

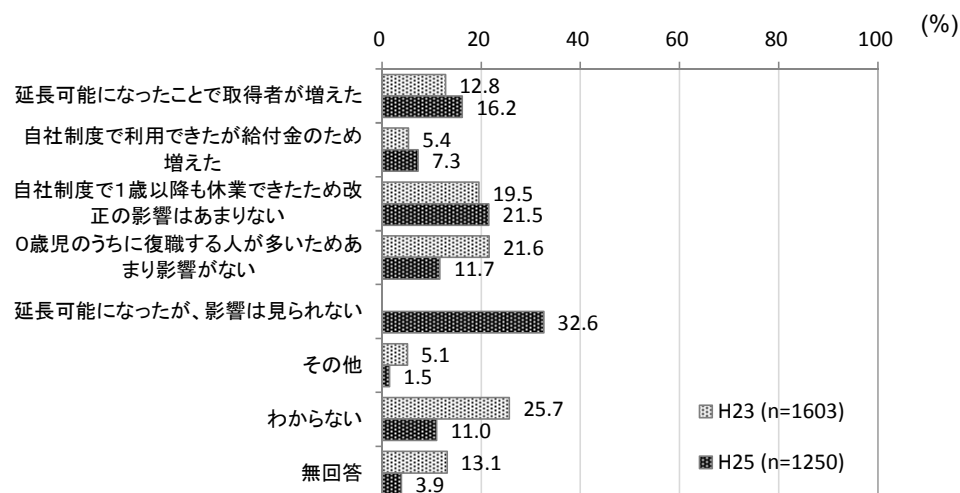


正社員数 101 人以上の企業では、休業利用期間の延長による制度利用への影響について「延長可能になったことで、取得者が増加している」という回答率が増えている（図 1-1-13）。

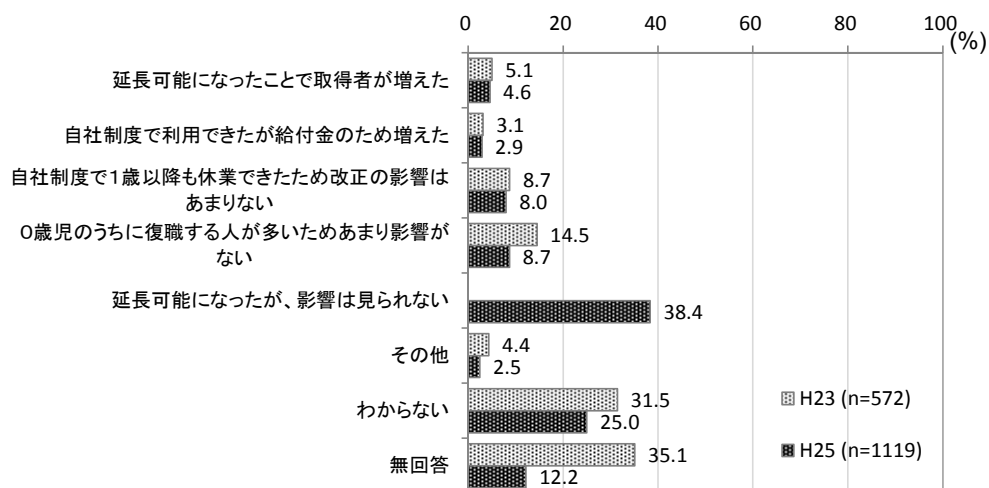
図 1-1-13 育児休業利用期間の延長による従業員の制度利用への影響（企業 Q11）

（2 カ年比較）

●正社員数 101 人以上



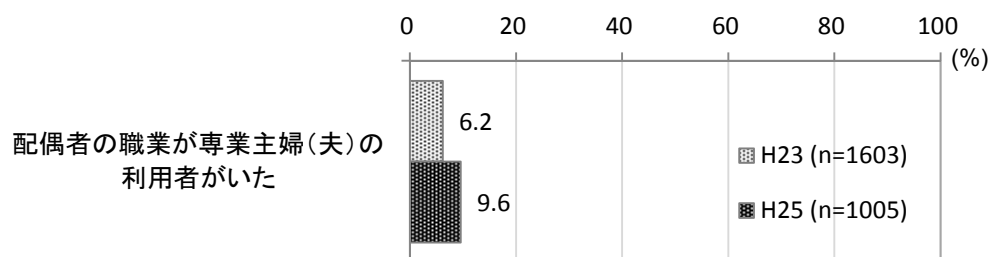
●正社員数 100 人以下



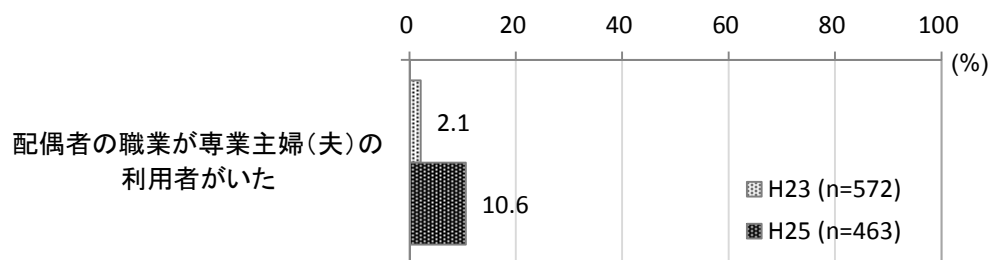
配偶者が専業主婦（夫）の場合に育児休業を取得した人がいた企業は、正社員数 101 人以上の企業で微増、100 人以下の企業で増加している（図 1-1-14）。

図 1-1-14 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中の場合の育児休業取得の有無
（企業 Q9-3）（2 ヶ年比較）【母数：男女いずれかで育児休業制度の利用者がいる】

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下



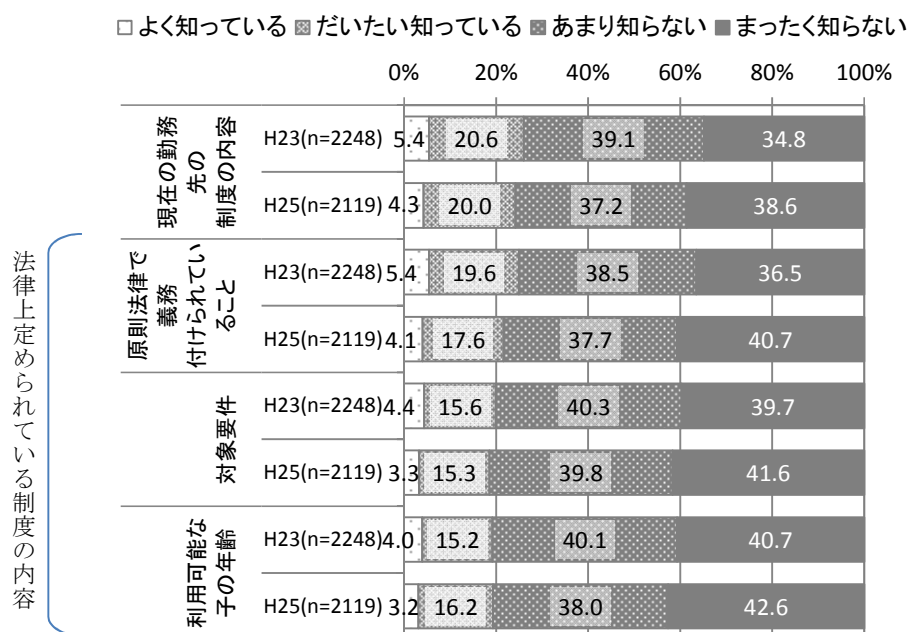
1-2. 所定外労働の免除と短時間勤務制度に関する認知と利用状況

(1) 所定外労働の免除に関する認知状況

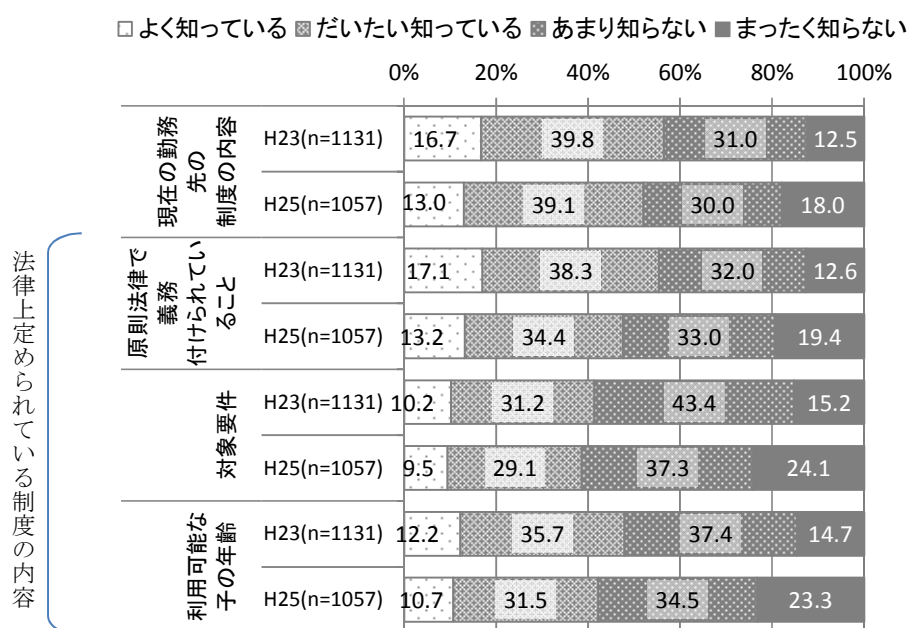
現在の就業形態別に、所定外労働の免除に関する認知について平成23年度調査と比較をすると、所定外労働の免除については、男性（正社員）と女性（正社員）で認知状況に変化は見られないが、女性（非正社員）は、「現在の勤務先の制度の内容」で「よく知っている」「だいたい知っている」の回答が増加した（図1-2-1）。

図1-2-1 現在の就業形態別 所定外労働の免除に関する認知（2カ年比較）（個・社Q34）

●男性（正社員）

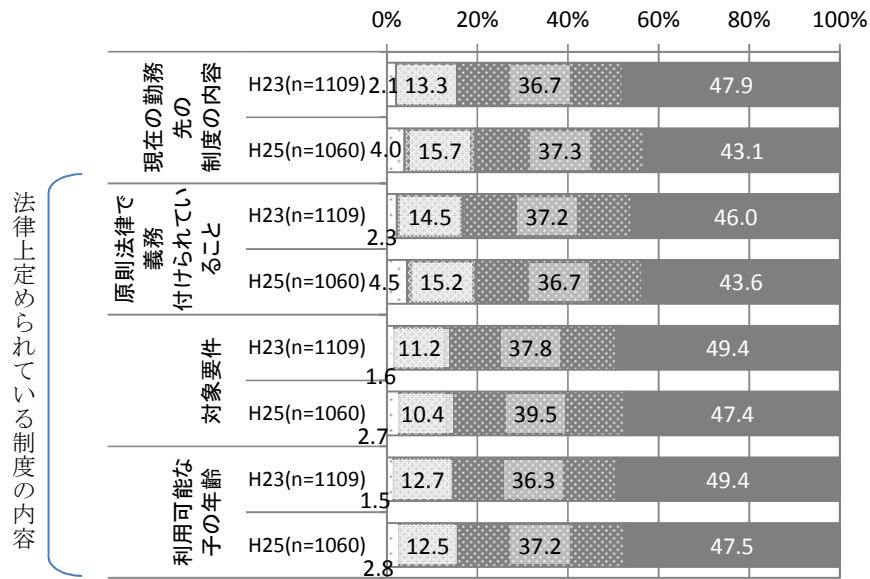


●女性（正社員）



●女性（非正社員）

□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



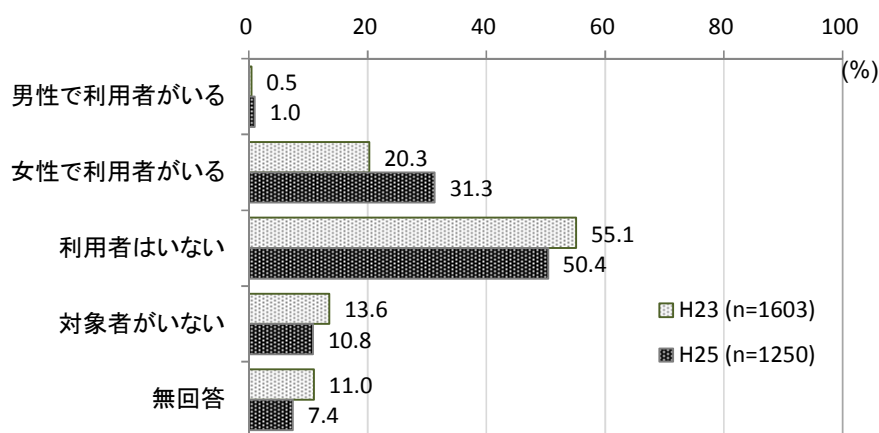
（２）所定外労働の免除の利用状況

所定外労働の免除の利用状況について平成 23 年度調査と比較すると、企業調査では正社員数 101 人以上、100 人以下双方において女性の利用が増えているが、男性の利用に変化は見られない（図 1-2-2）。

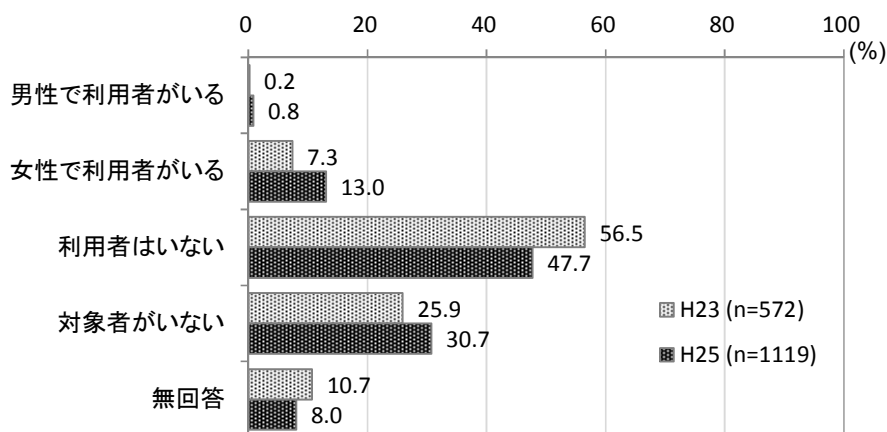
個人調査結果も同様に、女性正社員の「現在利用している」割合は増えているが、男性では変化が見られない。ただし改正後累積での利用率⁶は微増しており、徐々に制度利用者が増えていることがわかる（図 1-2-3）。

図 1-2-2 所定外労働の免除の利用状況（2 カ年比較）（企業 Q9 複）

●正社員数 101 人以上



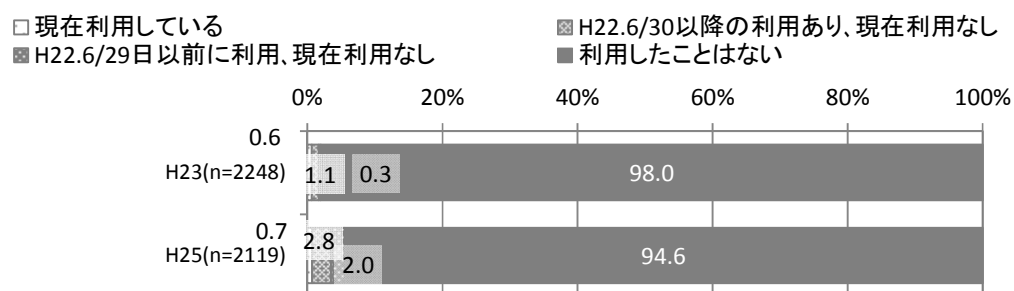
●正社員数 100 人以下



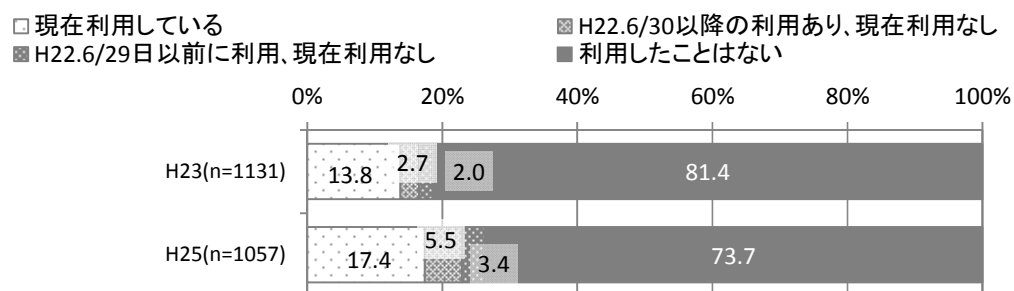
⁶ 「現在利用している」「H22.6.30 以降の利用あり、現在利用なし」の合計値

図 1-2-3 現在の就業形態別 所定外労働の免除の利用状況 (2 ヶ年比較) (個・社 Q35)

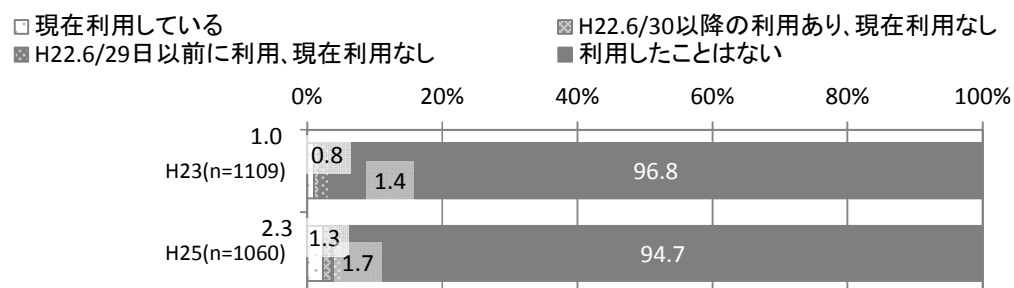
●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）

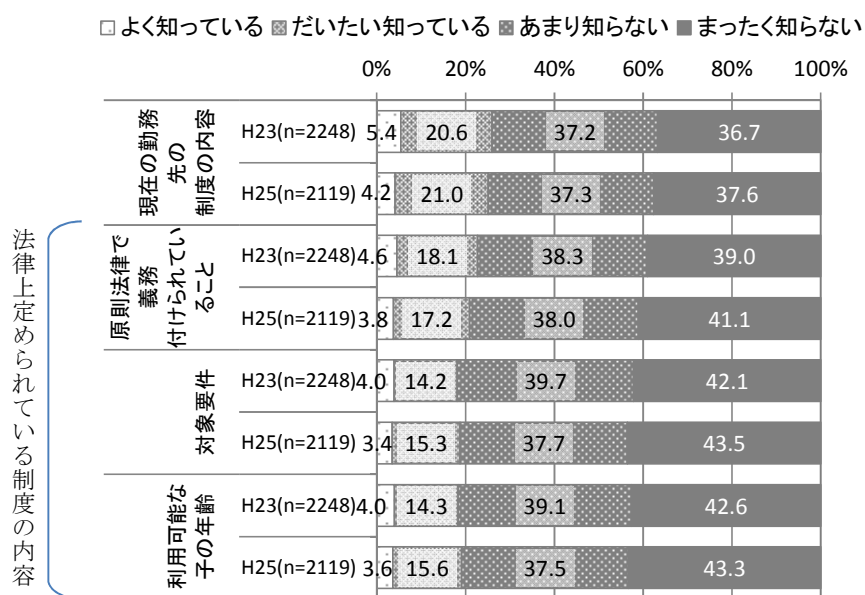


(3) 短時間勤務制度の認知状況

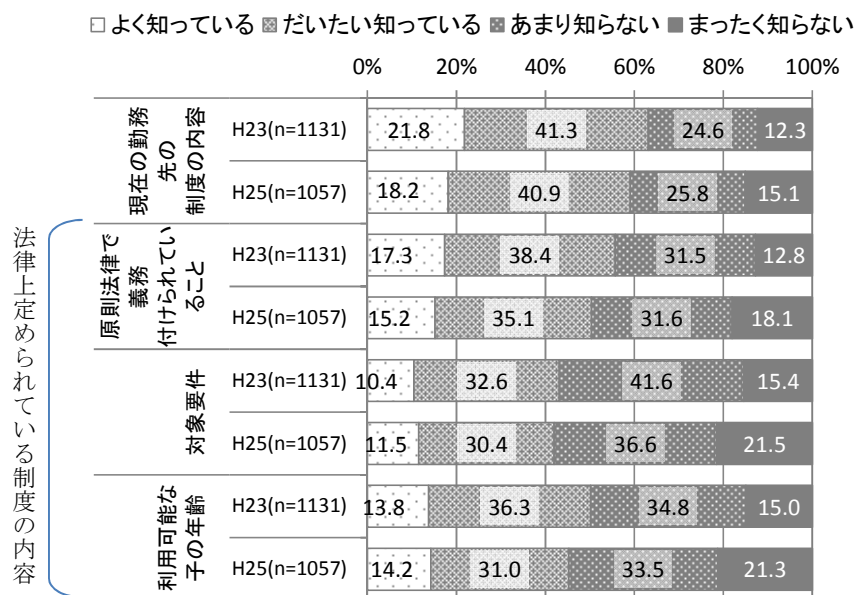
現在の就業形態別に短時間勤務制度に関する認知について平成23年度調査と比較すると、所定外労働の免除と同様、男性（正社員）と女性（正社員）で認知状況に変化は見られないが、女性（非正社員）で、勤務先の制度についての認知がやや増加している（図1-2-4）。

図1-2-4 現在の就業形態別 短時間勤務制度に関する認知状況（2ヵ年比較）（個・社Q34）

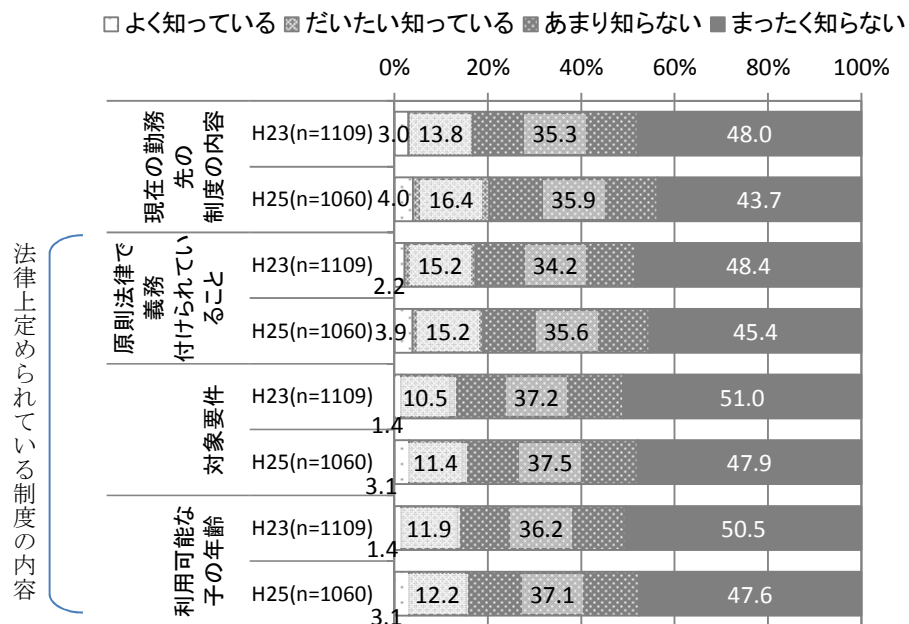
●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）



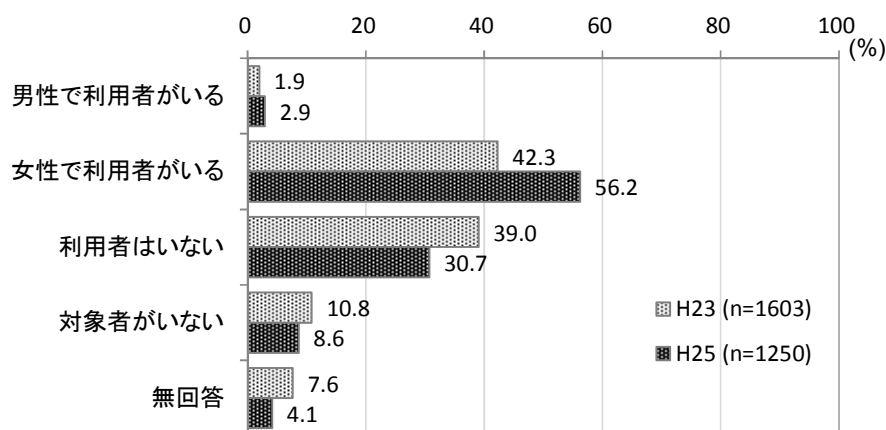
(4) 短時間勤務制度の利用状況

短時間勤務制度の利用状況について平成 23 年度調査と比較すると、企業調査結果では正社員数 101 人以上、100 人以下双方の企業で、女性の利用者がいる企業の割合が上がっている(図 1-2-5)。

個人調査についてみると、企業調査の結果と同様に女性での利用が増えている(図 1-2-6)。

図 1-2-5 短時間勤務制度の利用状況 (2 ヶ年比較) (企業 Q9 複)

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下

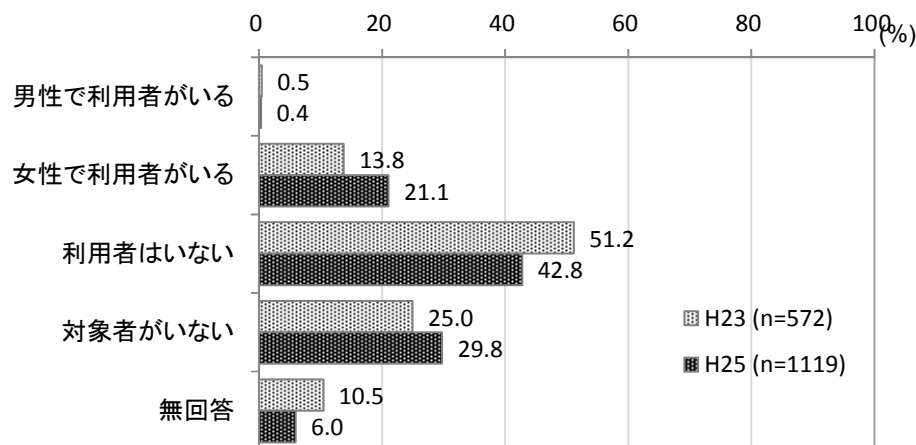
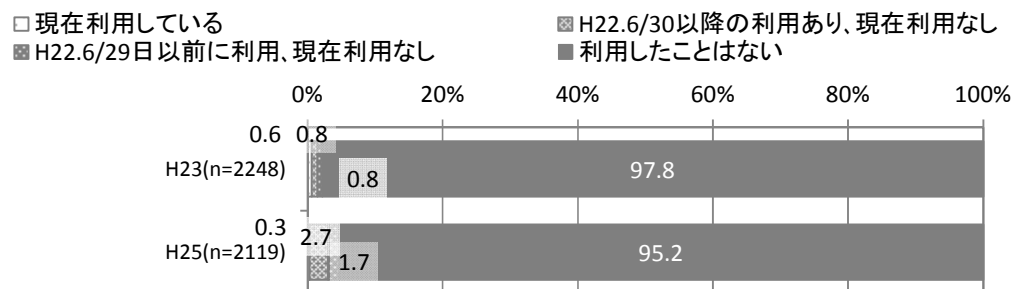
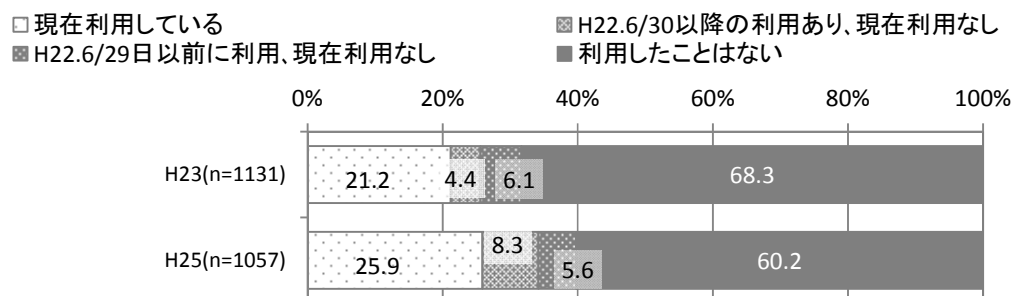


図 1-2-6 現在の就業形態別 短時間勤務制度の利用状況（2 ヶ年比較）（個・社 Q35）

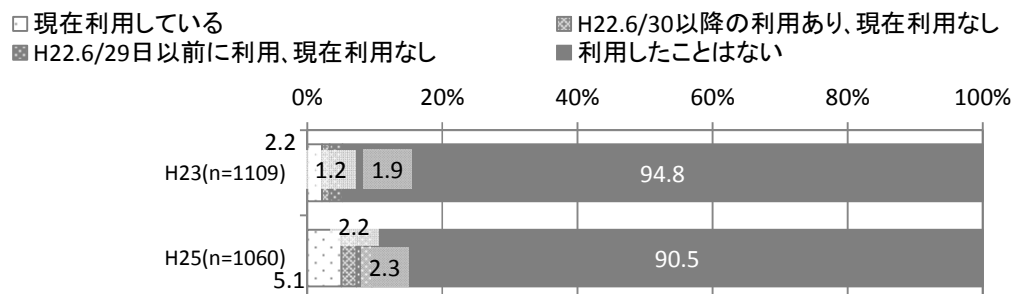
●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）



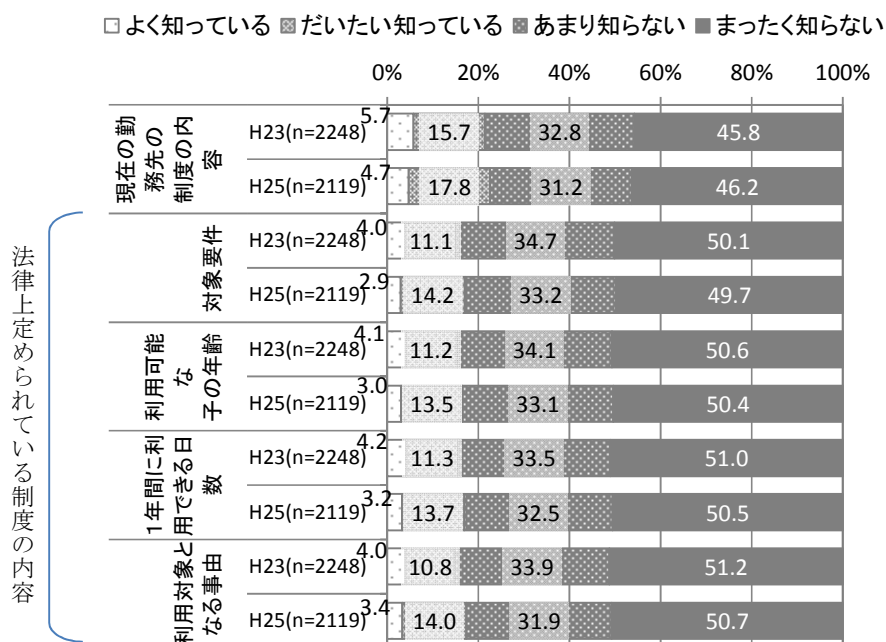
1-3. 子の看護休暇に関する認知と利用状況

(1) 子の看護休暇の認知状況

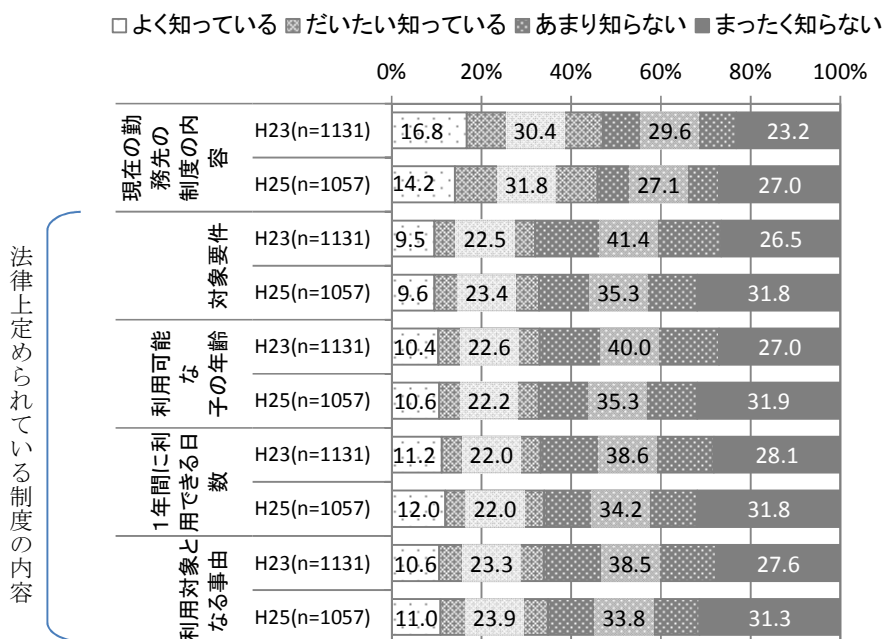
現在の就業形態別に、子の看護休暇の認知状況について平成23年度調査と比較すると、男女ともに、認知度の変化は見られなかった。(図1-3-1)

図1-3-1 現在の就業形態別 子の看護休暇の認知状況推移(2ヵ年比較)(個・社Q45)

●男性(正社員)



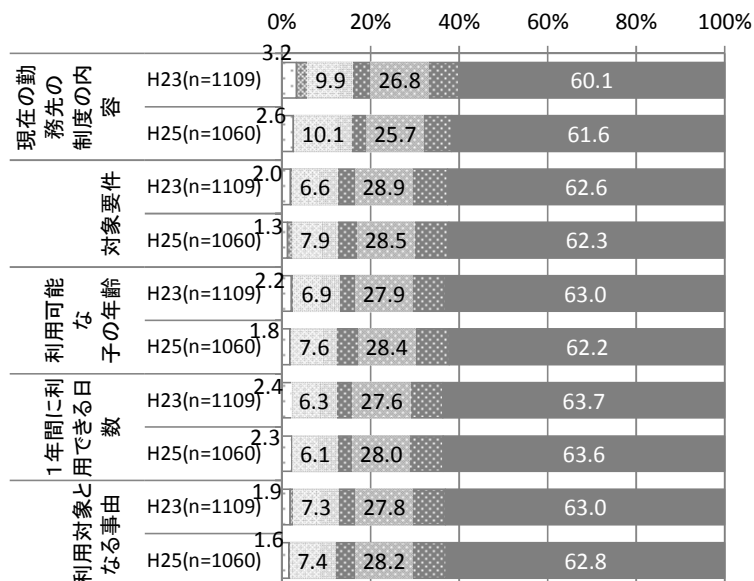
●女性(正社員)



●女性（非正社員）

□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

法律上定められている制度の内容



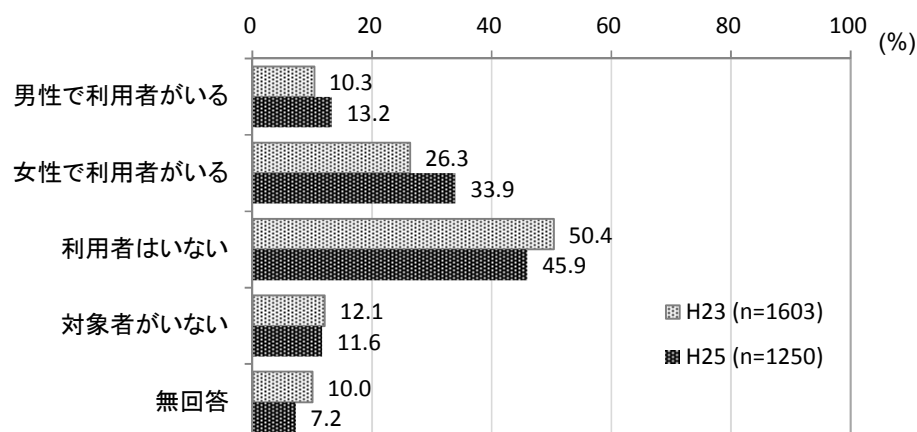
(2) 子の看護休暇の利用状況

平成 23 年度調査と比較すると、子の看護休暇では、正社員数 101 人以上の企業では女性の利用率が増加しているが、正社員数 100 人以下の企業では男女とも利用率に変化は見られない（図 1-3-2）。

個人調査では、子の看護休暇の利用状況に大きな変化は見られない（図 1-3-3）。

図 1-3-2 子の看護休暇の利用状況（2 ヶ年比較）（企業 Q9 複）

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下

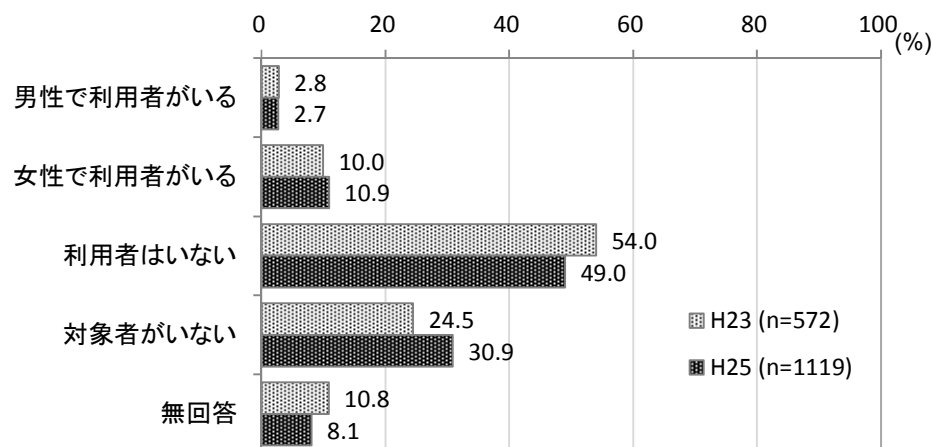
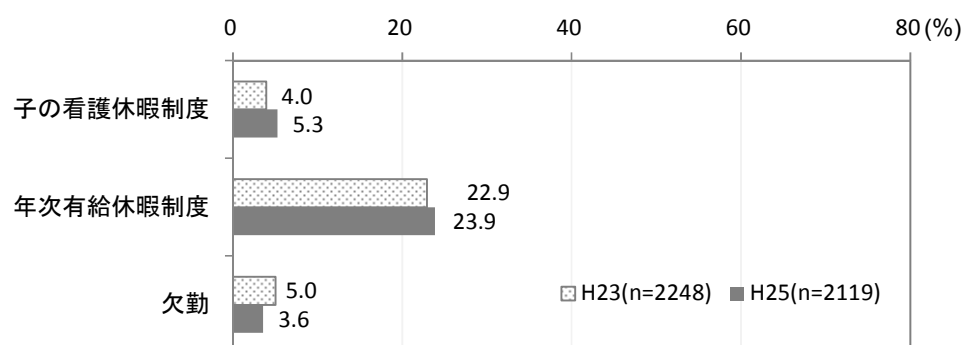
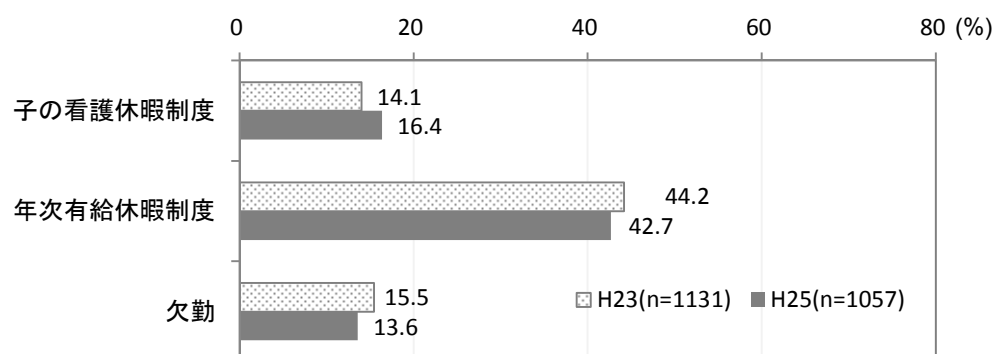


図 1-3-3 子の病気により利用した制度等（2 ヶ年比較）（Q47 複）

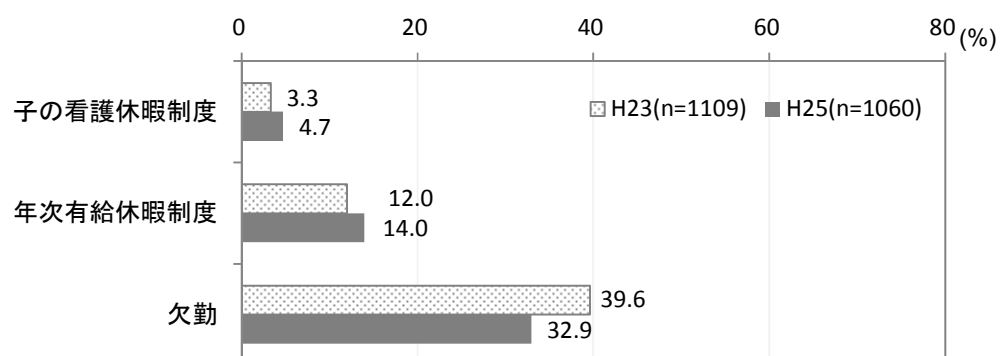
●男性（正社員）



●女性（正社員）



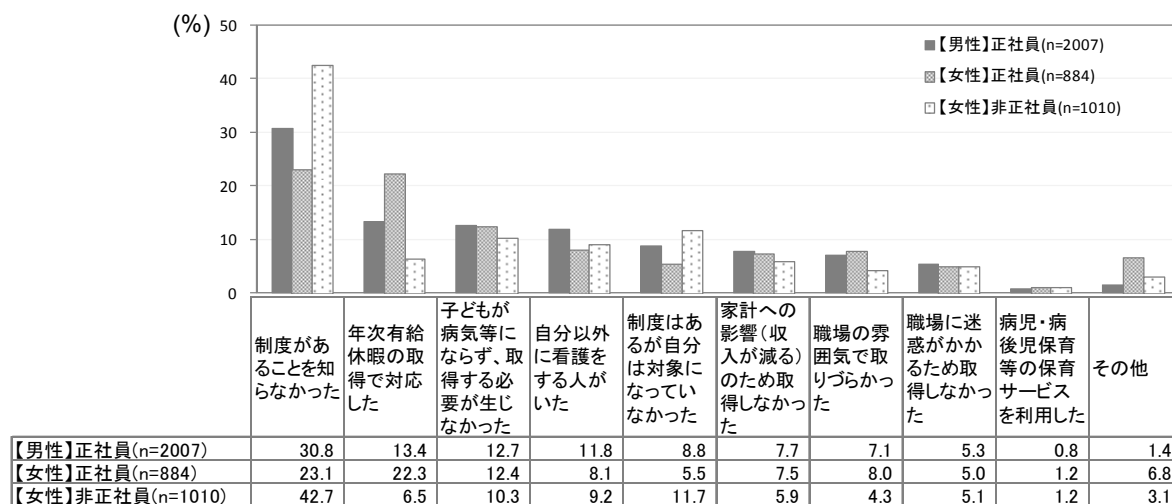
●女性（非正社員）



子の看護休暇を利用しない理由としては、男性正社員と女性非正社員で「制度があることを知らなかった」が回答として最も多い。一方、女性の正社員は「年次有給休暇の取得で対応した」が最も多くなっている（図 1-3-4）。

図 1-3-4 現在の就業形態別 子の看護休暇を利用しなかった理由（個・社 Q49）

【母数：子の看護休暇非利用者】



2. 男性の育児休業取得の状況と促進に必要なこと

2-1. 男性が育児休業を取得できた理由

男性の育児休業取得率は、低調に推移しており目立った増加は見られない（再掲：参考）。

男性は末子の妊娠発覚時での育児休業取得意向者の割合が最も低い。また、育児休業の取得意向は配偶者の就業形態や労働時間に依らず同様に低い傾向にある（図 2-1-1）。

＜参考＞ 育児休業取得率の推移（平成 24 年度雇用均等基本調査結果より）

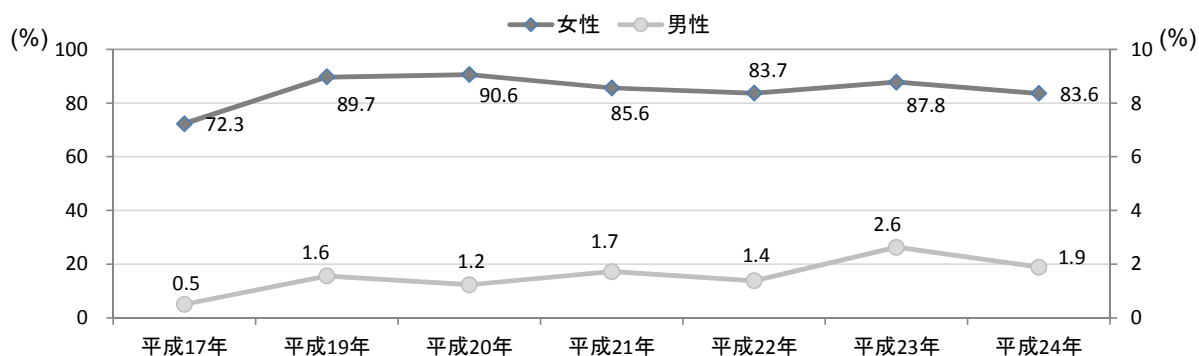
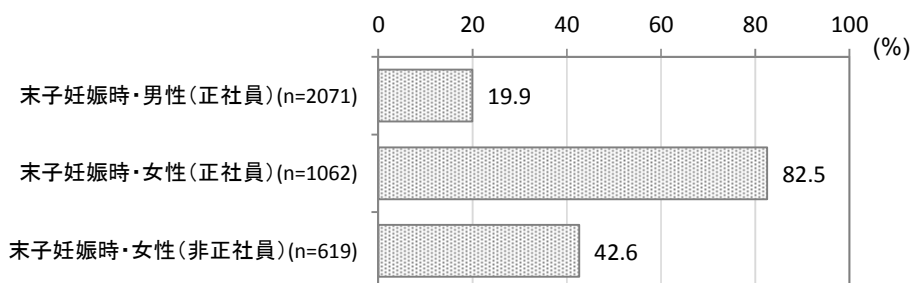


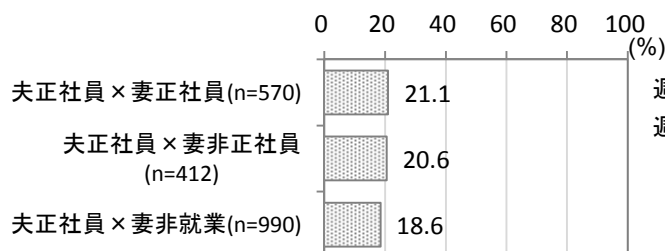
図 2-1-1 末子妊娠発覚時の育児休業の利用意向（個・社 Q17 複）【母数：末子妊娠時就業者】

● 末子妊娠時 本人就業形態別



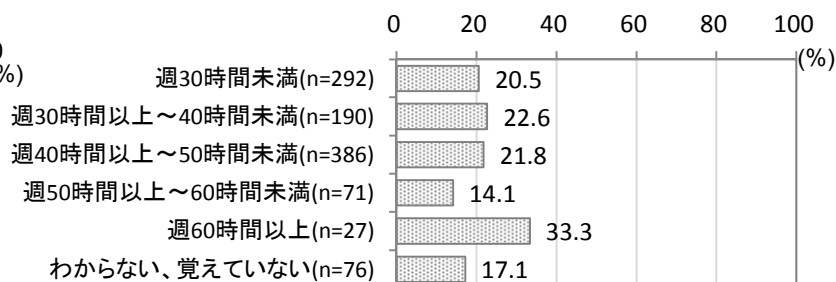
● 末子妊娠時 配偶者の就業形態別

【母数：末子妊娠時男性就業者】



● 末子妊娠時 配偶者の労働時間別

【母数：末子妊娠時男性就業者】



男性が育児休業を取得できた理由で最も多いのは、「日頃から休暇を取得しやすい職場だったから（22.0%）」。次いで、「職場が育児休業制度を取得しやすい雰囲気だったから（17.6%）」となっている（図 2-1-2）。配偶者が育児休業を取得できた女性に、配偶者が育児休業を取得できた理由を聞くと、「育児休業制度が整備されていたから（32.7%）」が最も多い（図 2-1-3）。

図 2-1-2 自身が育児休業を取得できた理由（個・社 Q30 複）

【母数：末子妊娠時男性正社員】

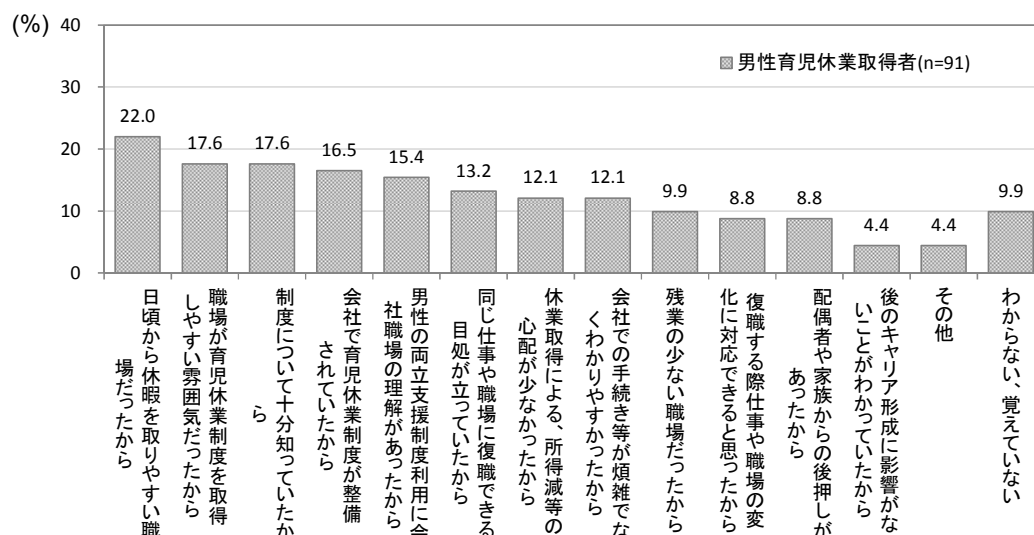
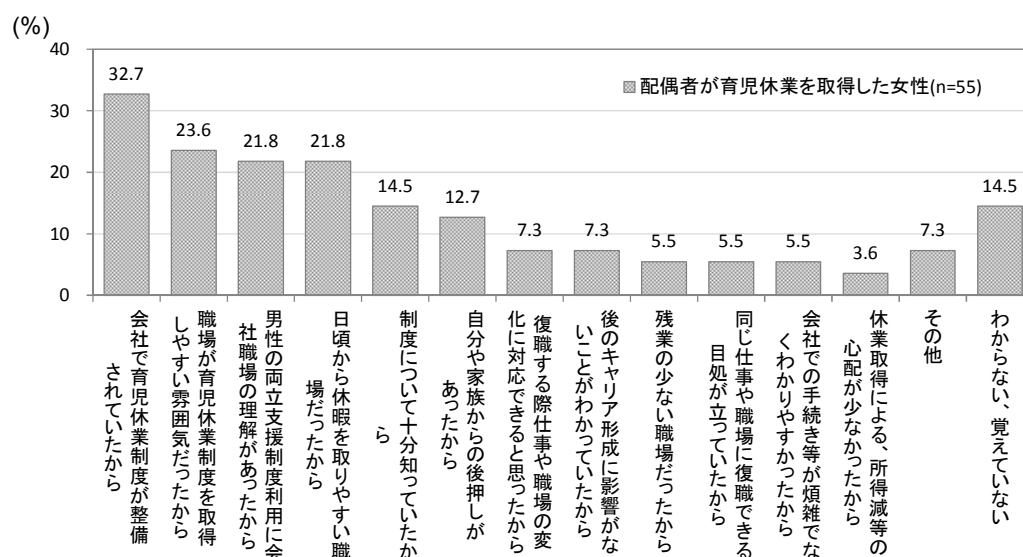


図 2-1-3 配偶者が育児休業を取得できた理由（個・社 Q30 複）

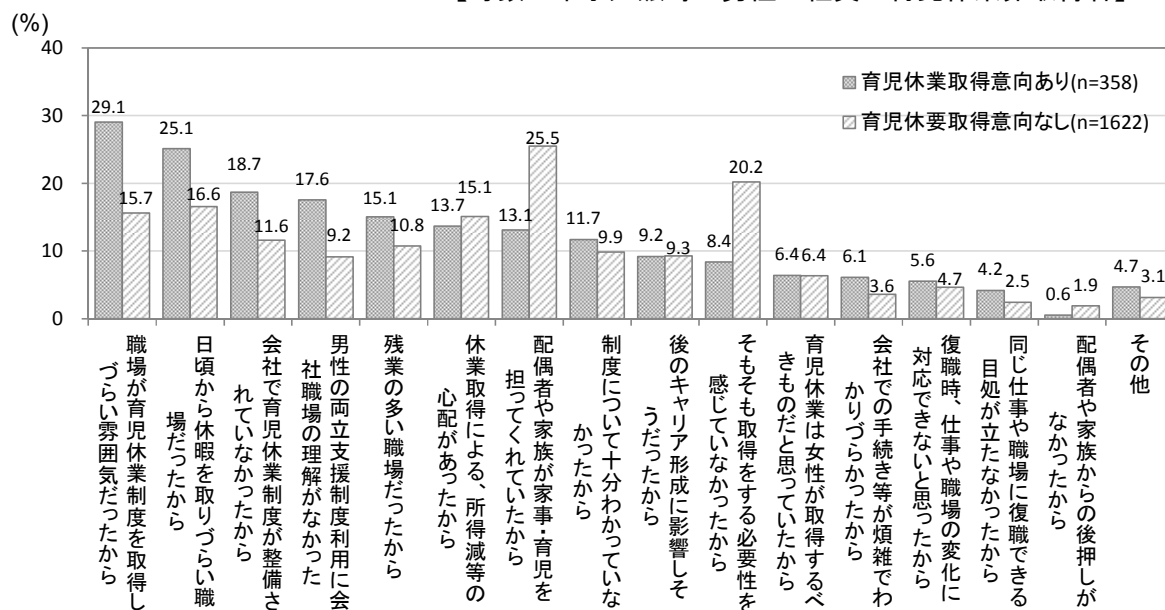
【母数：女性 末子妊娠時配偶者が育児休業取得】



一方、取得意向があつたにも関わらず取得しなかつた男性は、取得しなかつた理由について「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」「日頃から休暇を取りづらい職場だったから」などを理由に挙げている。このことから、休業や休暇の取得のしやすさが重要であることがわかる。(図 2-1-4)

図 2-1-4 休業取得意向別 自身が育児休業を取得できなかった理由（個・社 Q31 複）

【母数：末子妊娠時 男性正社員で育児休業非取得者】



2-2. 男性が育児休業を取得できた会社の特徴

(1) 会社の属性

男性の育児休業取得がある企業は、企業規模 1,000 人以上が 3 割強と、規模が大きな企業で男性の育児休業取得が多い（図 2-2-1）。

正社員における 20～30 代の割合に違いは見られなかった（図 2-2-2、図 2-2-3）。

図 2-2-1 育児休業利用別 正社員規模数（企業 Q3）【母数：正社員数 101 人以上】⁷

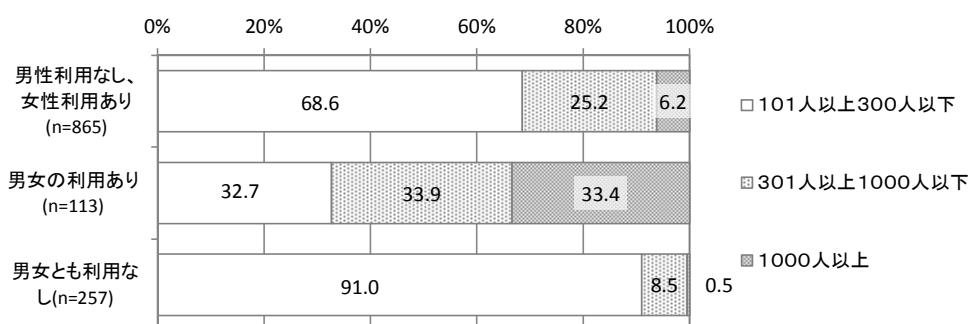


図 2-2-2 育児休業利用別 男性正社員における 20～30 代の割合（企業 Q4-2）
【母数：正社員数 101 人以上】

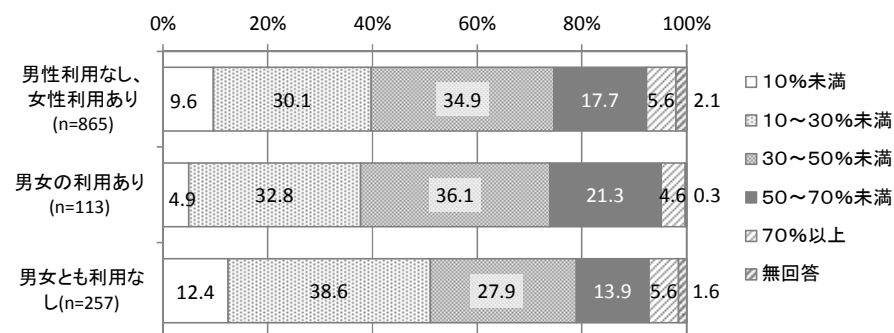
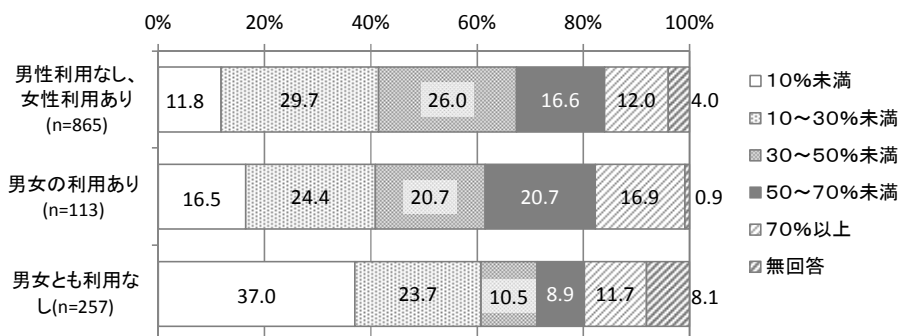


図 2-2-3 育児休業利用別 女性正社員における 20～30 代の割合（企業 Q4-2）
【母数：正社員数 101 人以上】



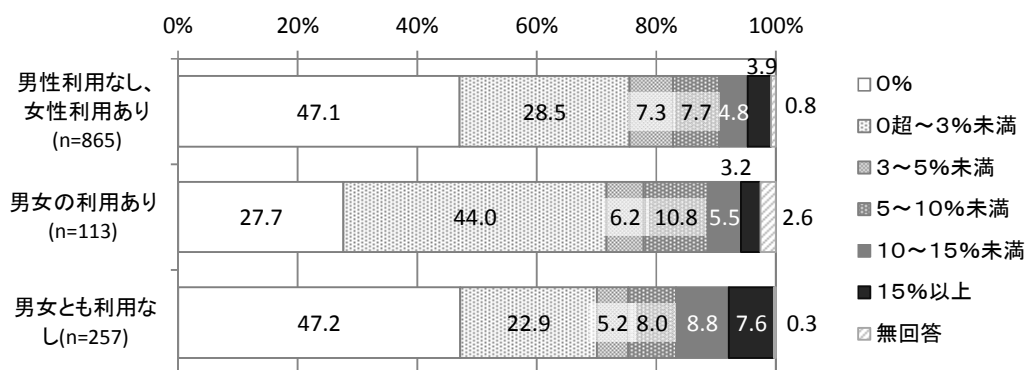
⁷ 男性の育児休業制度利用に関する分析は、企業データに限り正社員規模数 101 人以上で分析を行う。100 人以下の企業においては、男性の育児休業利用があった企業が 20 社と分析に耐え得るサンプル数を有しないためである。

（２）労働時間や年次有給休暇の取得率

育児休業の利用状況について、女性で利用者はいるが、男性で利用者がいない企業よりも、男性の利用者もいる企業の方が長時間労働（※）発生率はやや高い（図 2-2-4）。

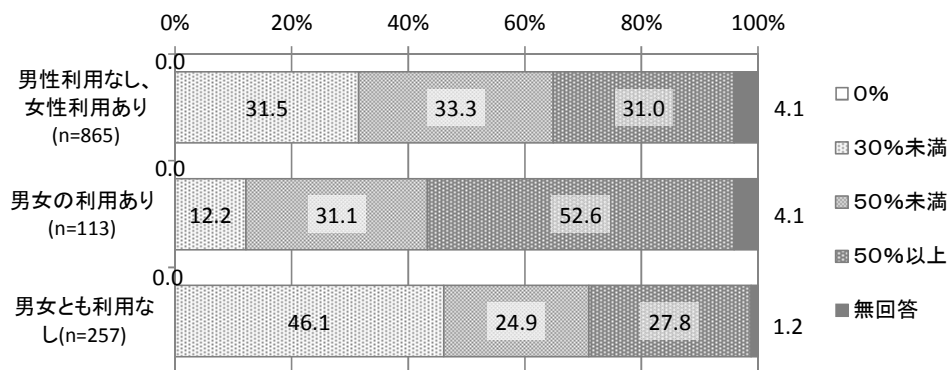
一方、有給休暇取得率についてみると、男性の育児休業制度の利用者がいる会社の方が、有給休暇の取得率が高い。ここからも男性の育児休業の取得促進には、休暇をとりやすい職場や会社であることが重要であると考えられる。（図 2-2-5）

図 2-2-4 育児休業制度利用別 月労働時間が 60 時間を超える社員の割合（企業 Q6）
【母数：正社員数 101 人以上】



※『長時間労働』は、月 60 時間以上（法定外の労働）が発生した割合を指す。

図 2-2-5 育児休業制度利用別 有給休暇取得率（企業 Q7）【母数：正社員 101 人以上】



個人調査で男性の末子妊娠当時の労働時間についてみると、育児休業非取得者の方が取得者よりも、やや労働時間が長めの傾向にあるが、最も回答が多い 40 時間以上～50 時間未満の割合は変わらず労働時間に大きな違いは見られない（図 2-2-6）。

職場特徴では、育児休業取得者の方が、非取得者よりも「人数に比べて仕事の量が多い」が、「有給休暇の取得や早退をしやすい雰囲気がある」「人材育成に力を入れている」「情報共有がなされ、誰が休んでも業務が円滑に進む」などの回答が多く、企業調査と同様、休暇を取りやすい職場の雰囲気が重要であることがわかる（図 2-2-7）。

図 2-2-6 育児休業制度利用別 末子妊娠当時の自身の労働時間（個・社 Q8）

【母数：末子妊娠時 男性正社員】

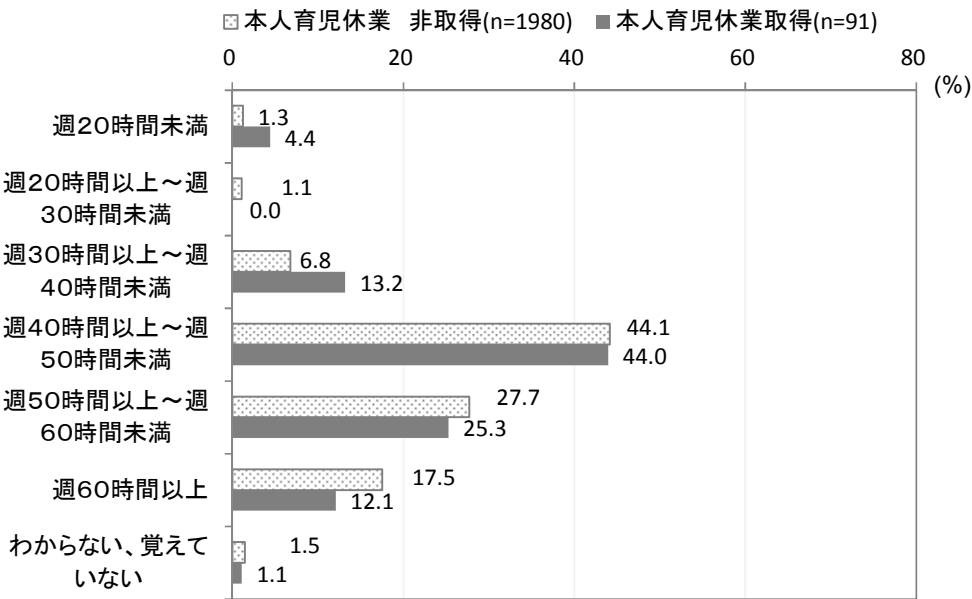
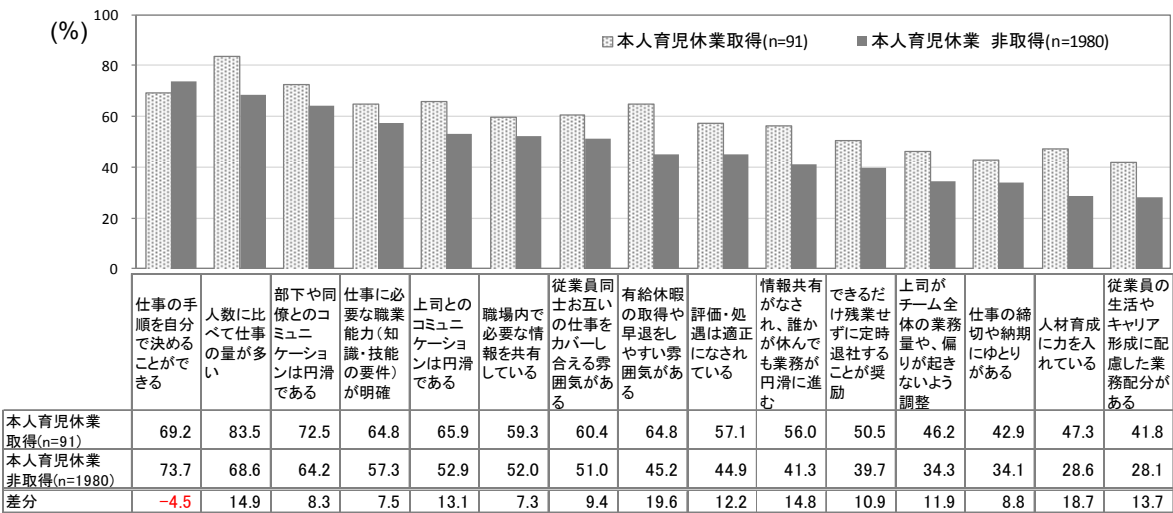


図 2-2-7 育児休業制度利用別 末子妊娠当時の自身の職場特徴（個・社 Q10 複）

【母数：末子妊娠時 男性正社員】



（３）男性の育児休業取得と会社の取組 ：両立支援制度

男性の育児休業利用者がいる企業は、男性の育児休業取得者がいない企業よりも「長時間労働を是正するための取組」や「有給休暇など休みをとりやすくするための取組」「制度利用対象外の人への周知活動」など、両立支援に関する取組を多く行っている（図 2-2-8）。

また個人調査においても、男性で育児休業を取得している人は、取得していない人と比較して、「勤めていた会社は両立支援への対応を積極的に取り組んでいた」と感じている人の割合が高い（図 2-2-9）。

図 2-2-8 育児休業制度利用別 両立支援制度への取組（企業 Q17 複）

【母数：正社員数 101 人以上】

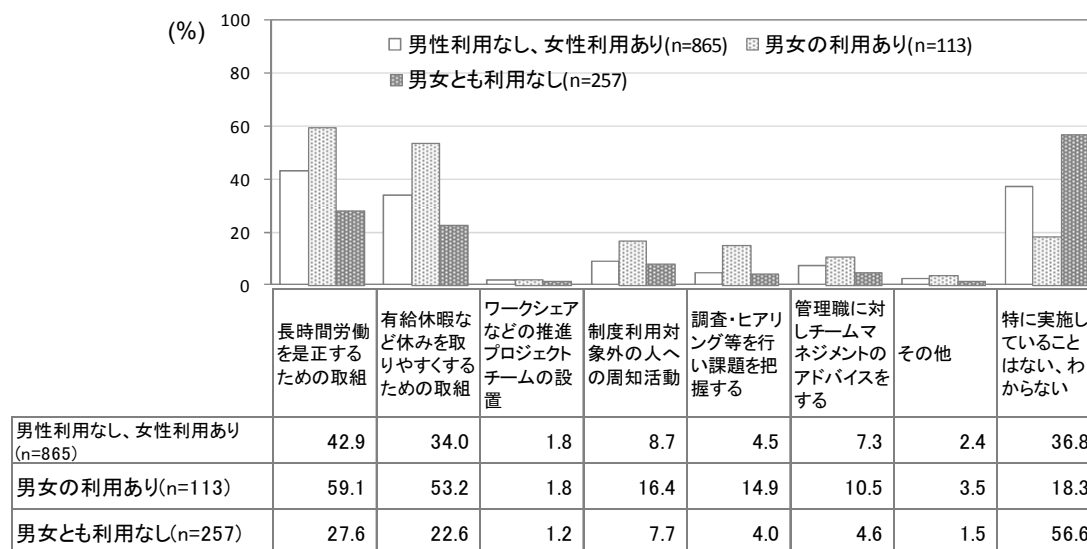
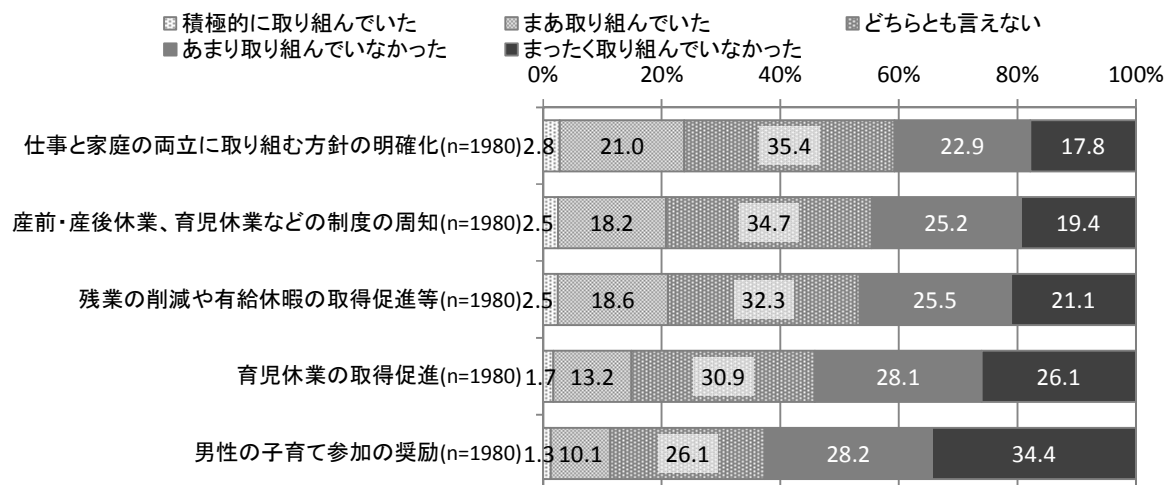


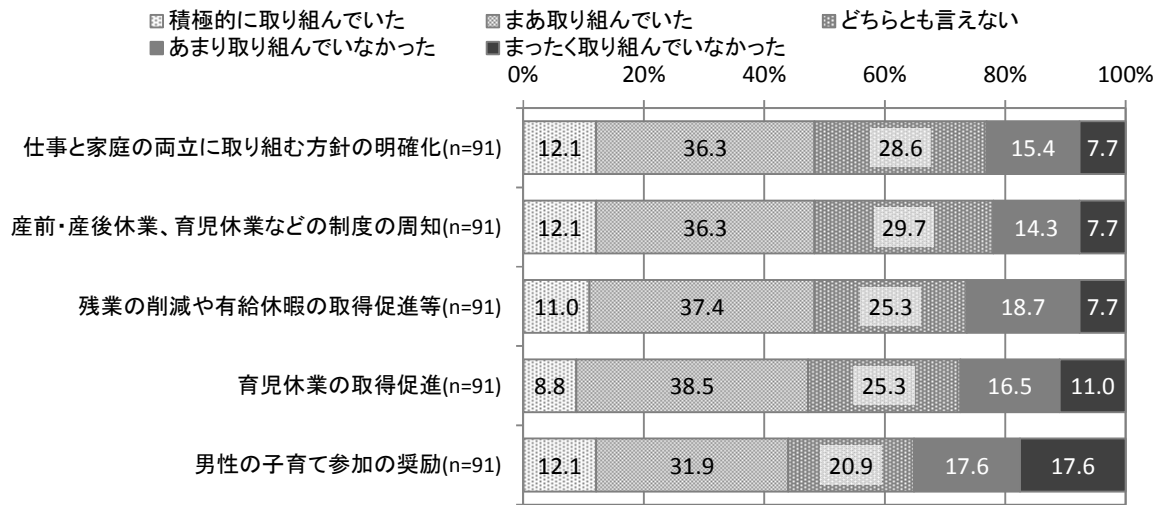
図 2-2-9 末子妊娠時に勤めていた会社の両立支援への対応状況（個・社 Q14）

【母数：末子妊娠時 男性正社員】

●末子妊娠時 男性正社員 育児休業非取得者



●末子妊娠時 男性正社員 育児休業取得者



（４）男性の育児休業取得と会社の取組：制度の利用促進に関する取組

育児・介護休業法関連制度の利用促進に関する取組をみると、男性の育児休業制度利用者がいる企業の方が「制度に関する周知」「職場復帰の充実・支援」「育児に関わる経済支援」などを実施している（図 2-2-10）。また、「社員の育児参加を促すような取組を行っている」企業の割合も高い（図 2-2-11）。

図 2-2-10 育児休業制度利用別育児・介護休業法関連制度の利用促進に向けた取組（企業 Q12 複）

【母数：正社員数 101 人以上】

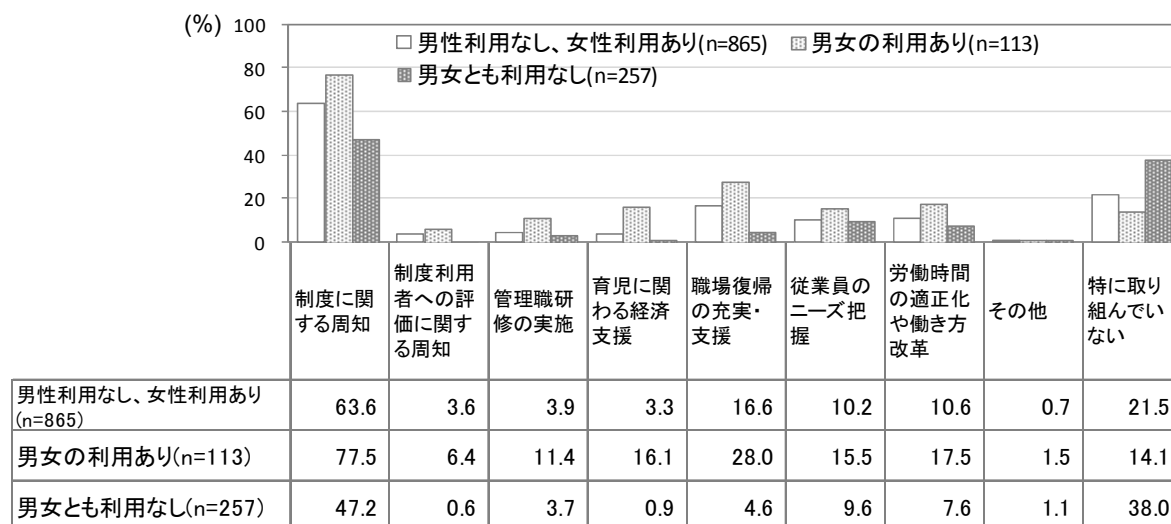
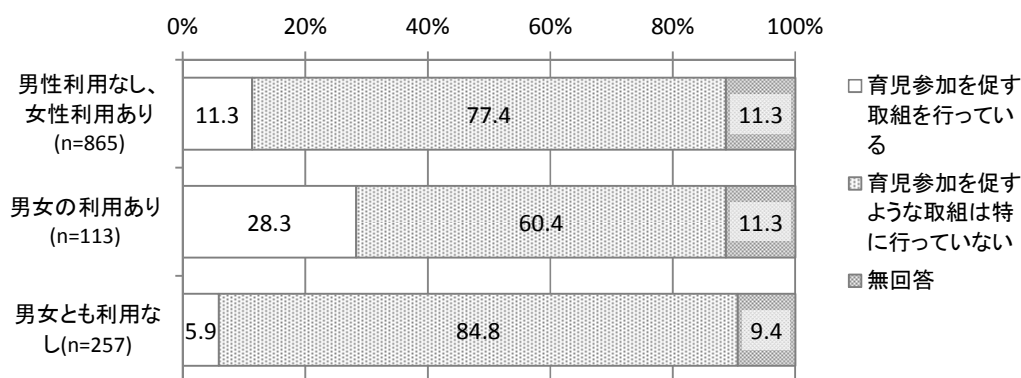


図 2-2-11 育児休業制度利用別 育児参加を促す取組の有無（企業 Q16）

【母数：正社員数 101 人以上】



＜実施されている取組＞（自由回答より）

- ・ファミリーデーの実施、育児に関する勉強会の実施、ハンドブックの作成
- ・子ども参観日、家族参加ができるイベント、行動計画の策定
- ・体験談の共有、朝礼での子育てについての発信、復職支援セミナー
- ・ワーク・ライフ・バランスデーやシンポジウムの実施
- ・子育てに関する情報交換会を実施
- ・子どもデー（土曜出勤の日に子どもを連れて出勤できる）の実施 など

個人調査についてみると、育児休業を取得した男性の方が取得していない男性よりも、会社からの育児休業に関する周知について「全員に積極的に周知されていた」と認識している割合が高い（図 2-2-12）。また、休業前の情報交換や、休業中の情報提供、職場復帰の相談など、休業前から復帰にかけてのフォローが行われている割合が高い（図 2-2-13）。

図 2-2-12 男性の育児休業利用別 末子妊娠時育児休業に関する会社からの周知（個・社 Q13）
【母数：末子妊娠時男性正社員 会社の育児休業制度認知者】

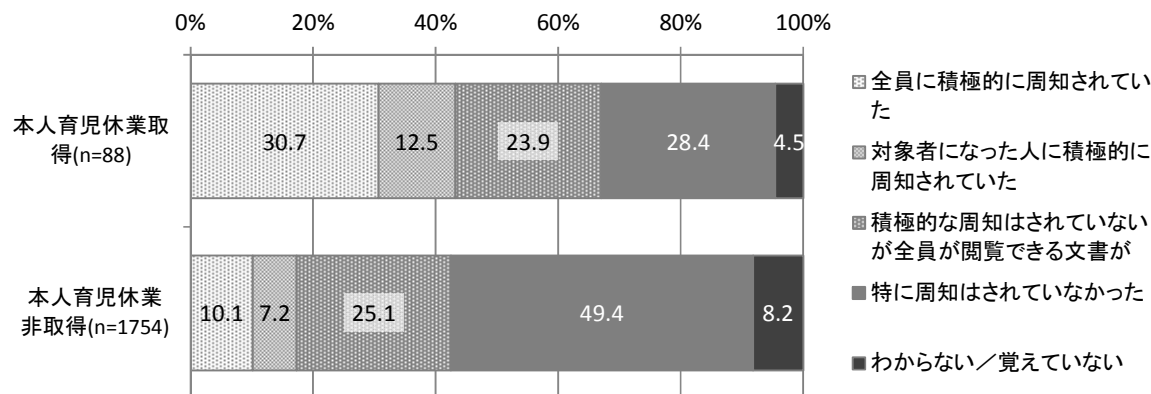
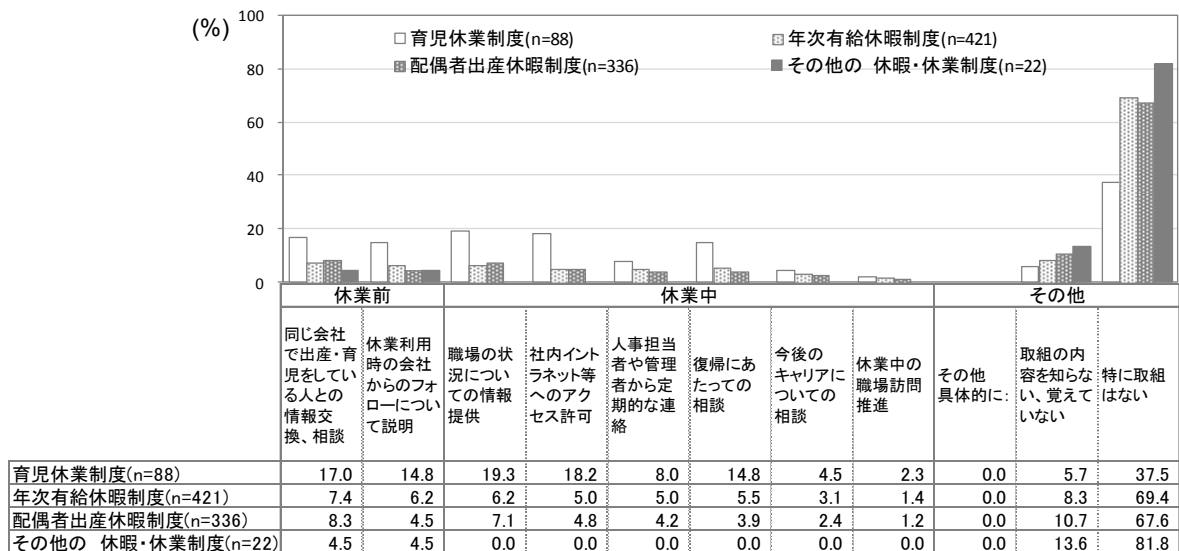


図 2-2-13 男性が取得した休暇別 会社からのフォロー内容（個・社 Q33 複）
【母数：末子妊娠時男性正社員かつ、各制度取得者】



3. 育児休業等取得による新たな課題 ～職場復帰、継続等

3-1. 育児休業の取得期間と職場復帰の関係性

(1) 休業取得による新たな課題

育児休業取得者の休業取得期間別に、復職後に休業取得前の感覚に戻るのに必要な期間をみると、取得期間が長い人ほど時間がかかっている（図 3-1-1）。また、取得期間が長い人ほど、復職後の仕事内容について「自分の希望とは違っていた」と回答している（図 3-1-2）。

図 3-1-1 育児休業取得期間別 休業取得前の感覚に戻るのに必要だった期間（個・社 Q29）

【母数：育児休業取得者、職場復帰経験者】

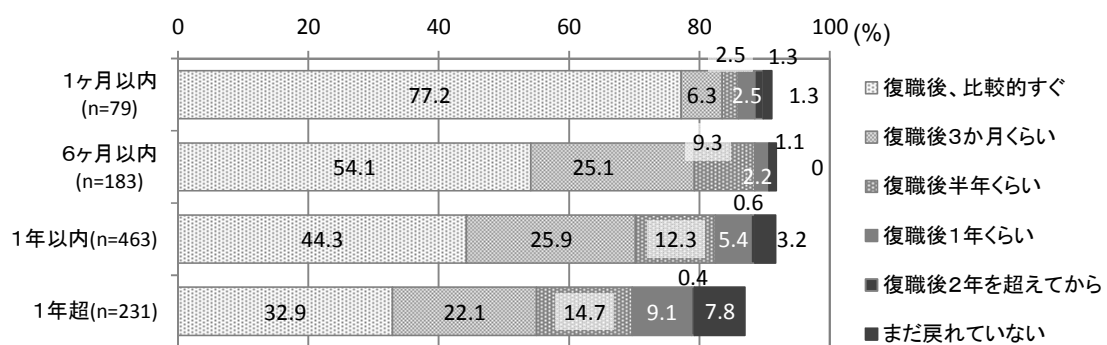
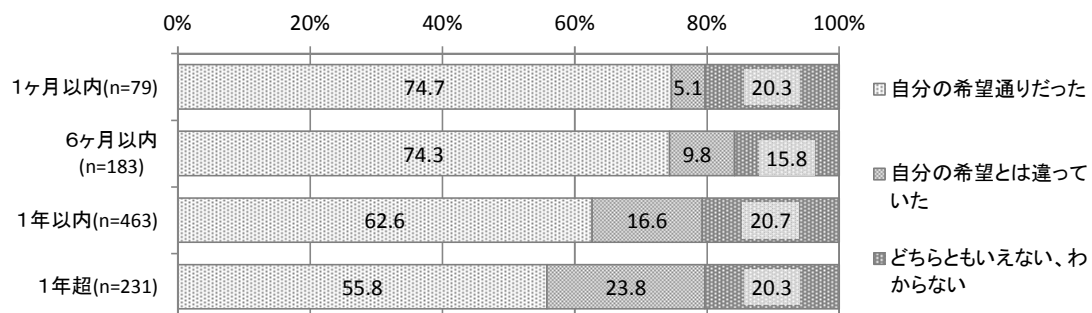


図 3-1-2 育児休業取得期間別 仕事内容の希望との合致度（個・社 Q28_2）

【母数：育児休業取得者】



復帰後の仕事について「復帰後の仕事の内容が、自分の希望とは違っていた」と回答している人は、現在の仕事のやりがいについて「あまり感じていない」「まったく感じていない」の回答が多い。また、仕事の継続意向についても「できれば早くやめたい」の回答が多くなる傾向にあり、休業取得による新たな課題となっている（図 3-1-3、図 3-1-4）。

図 3-1-3 職場復帰後の仕事内容と希望の合致度別 仕事のやりがい度（個・社 Q53）

【母数：育児休業取得、職場復帰経験者】

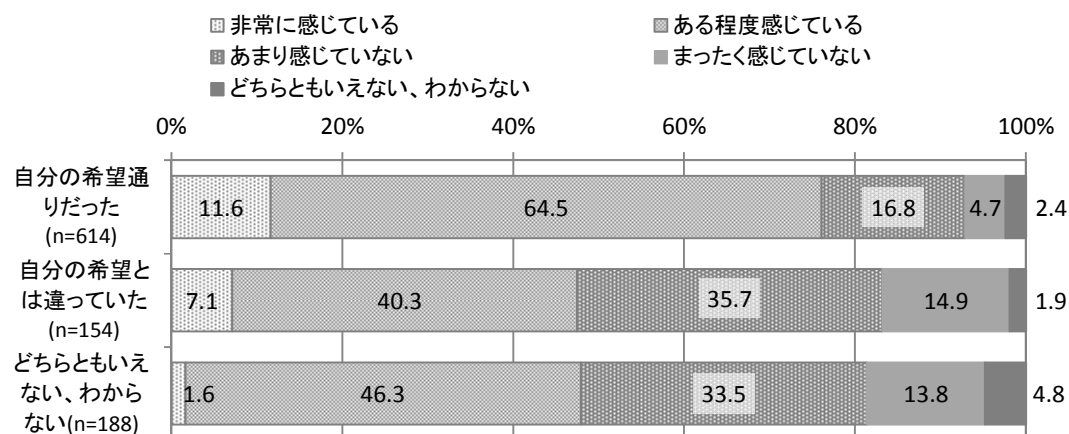
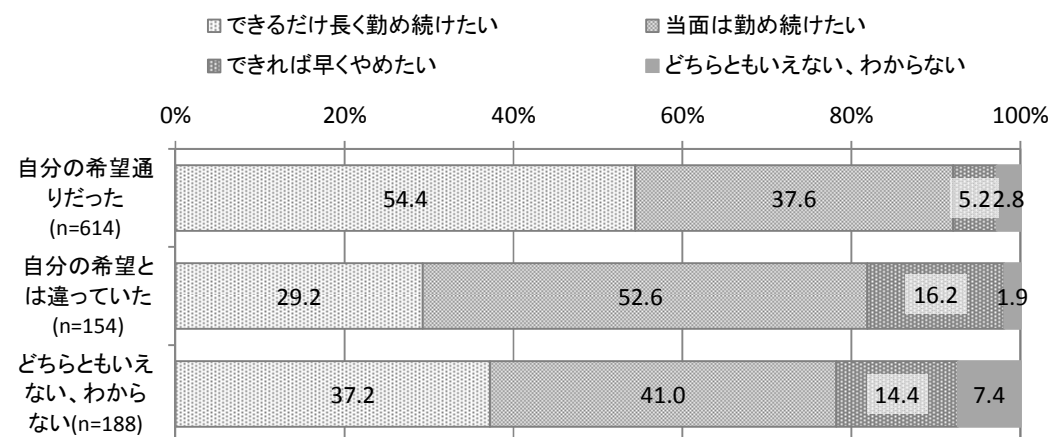


図 3-1-4 職場復帰後の仕事内容と希望の合致度別 仕事継続意向（個・社 Q53）

【母数：育児休業取得、職場復帰経験者】



企業調査において「短時間勤務利用者の中で、育児休業制度と双方の制度を利用した人の割合と期間、利用したことによるキャリアへの影響」について確認をした。短時間勤務制度と育児休業制度双方の利用者がいる企業は8割～9割程度で（図3-1-5）、2つの制度を続けて利用する場合、最も利用が多いのは3歳までとなっている。（図3-1-6）

図3-1-5 短時間勤務制度を育児休業と連続して取得する社員の割合（企業Q9-5）

【母数：短時間勤務の利用者有】

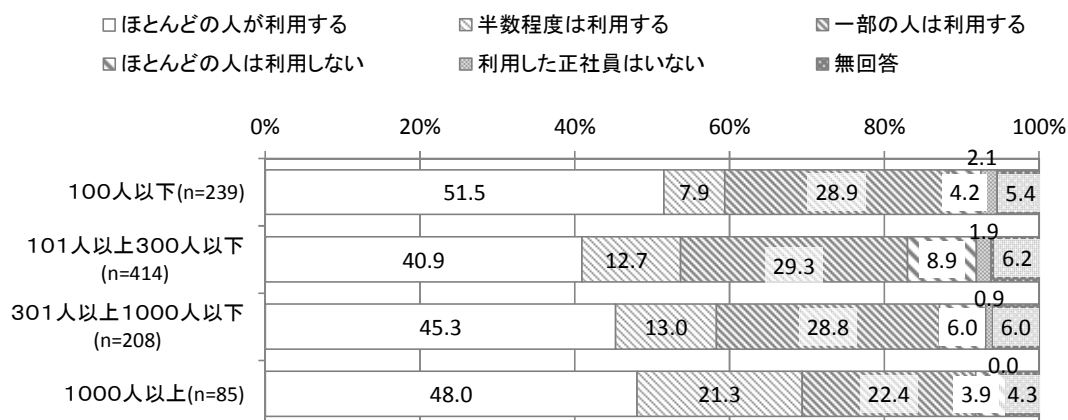
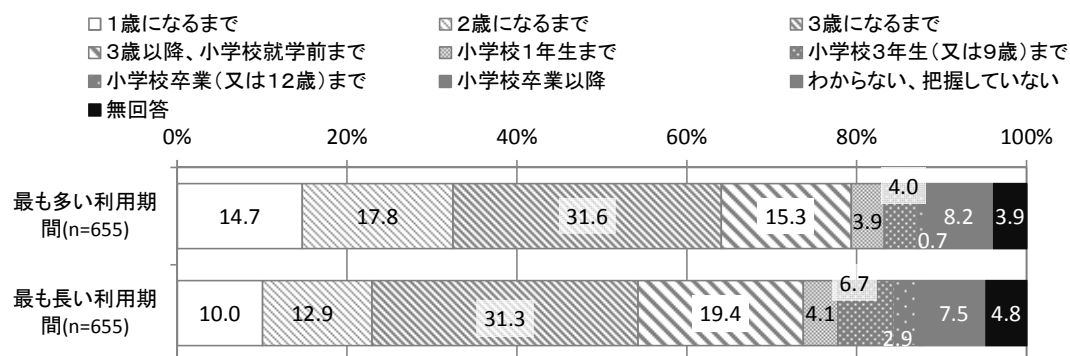
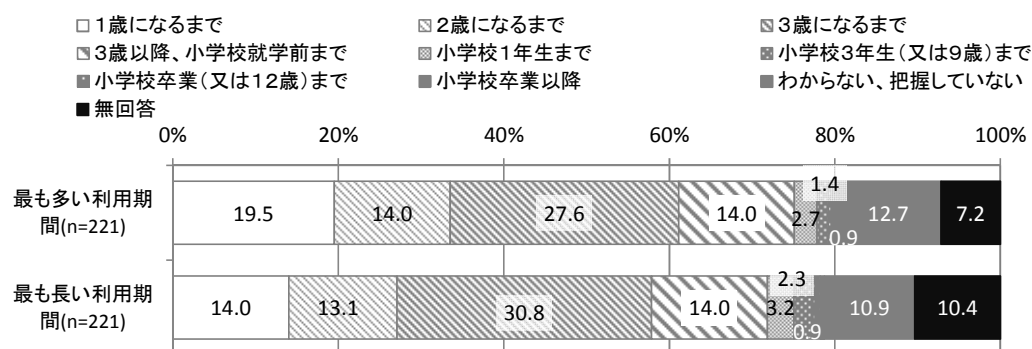


図3-1-6 短時間勤務制度と育児休業の連続取得期間（企業Q9-6）【母数：連続取得者有】

●正社員数 101 人以上



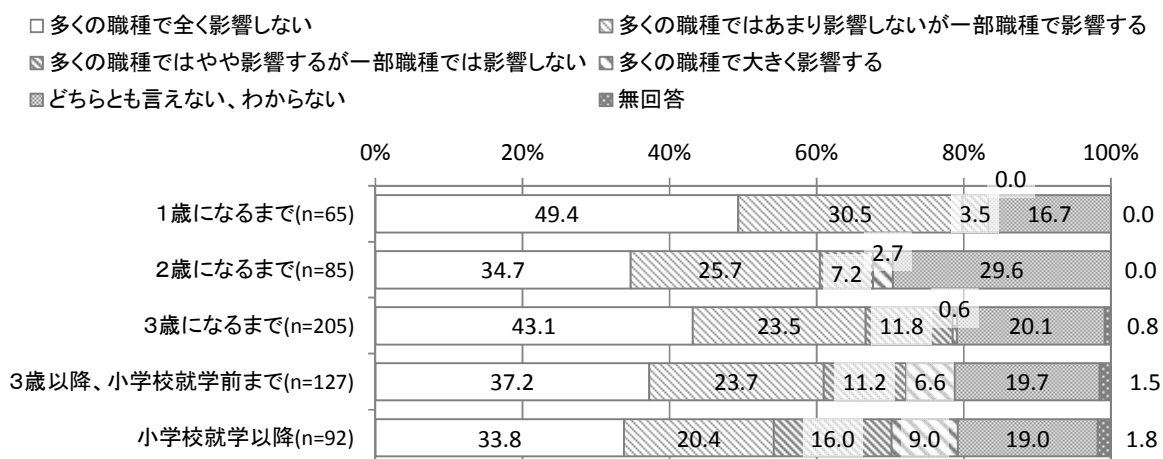
●正社員数 100 人以下



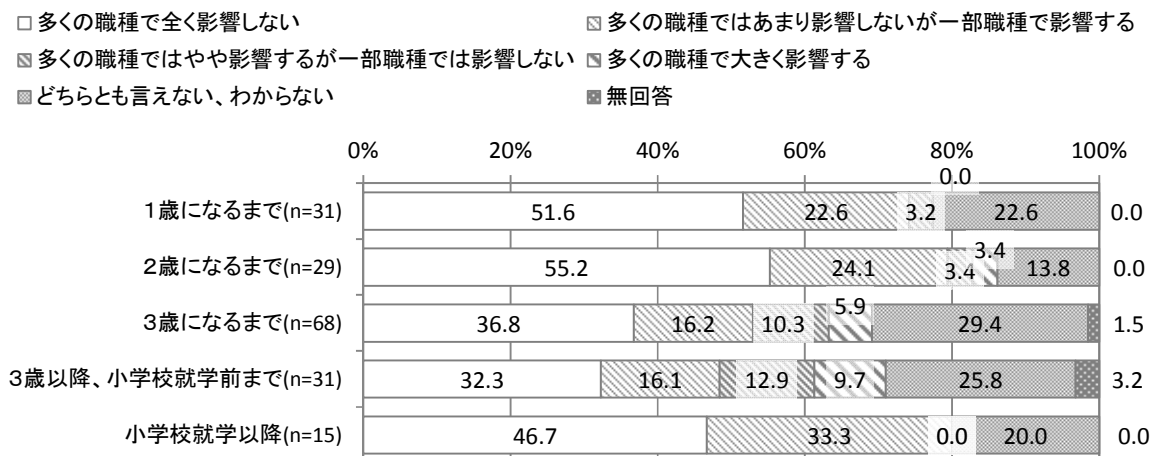
利用期間別のキャリアへの影響をみると、正社員数 101 人以上の企業で 3 歳以降から「多くの職種で影響する」の回答が多くなっている（3 歳以前は 0.6%、3 歳以降は 6.6%）（図 3-1-7）。企業においても長期間フルタイムで働かないことによる、キャリアの影響といった新たな課題が発生していることがわかる。

図 3-1-7 連続取得期間とキャリアへの影響（企業 Q9-7）【母数：連続取得者有】

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下（※ サンプル数が少ないため参考値）



(2) 休業取得による新たな課題への対応

一方、取得期間が長くても復帰後に希望通りの仕事をできている人の会社では「休業前に、休業利用時の会社からのフォローについて説明」「復帰にあたっての相談」等の休業取得者へのフォローが行われている割合が高い（図 3-1-8）。また、普段からの会社の両立支援に対する取組も積極的に行われている傾向がある（図 3-1-9）。

休業取得者が自分の希望する期間を休業することができ、かつ復帰後も希望通りの仕事をできるためには、休業取得にあたっての会社からのフォローや両立支援への取組が重要である。

図 3-1-8 育児休業取得期間別 休業取得にあたってのフォロー（個・社 Q33 複）

【母数：育児休業取得者、復職後仕事内容が希望と合致している】

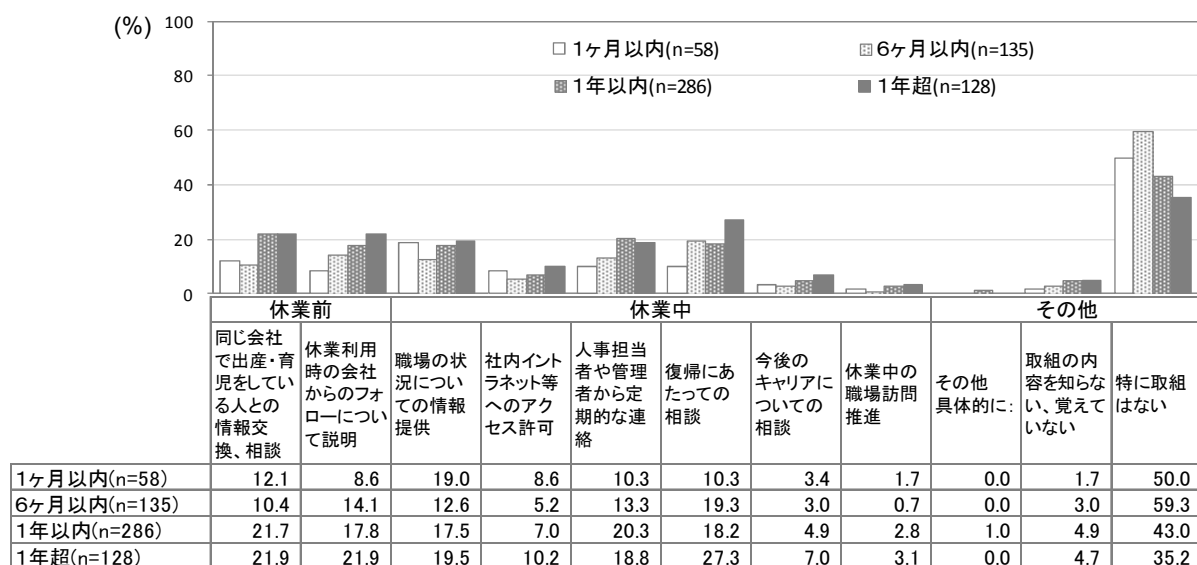
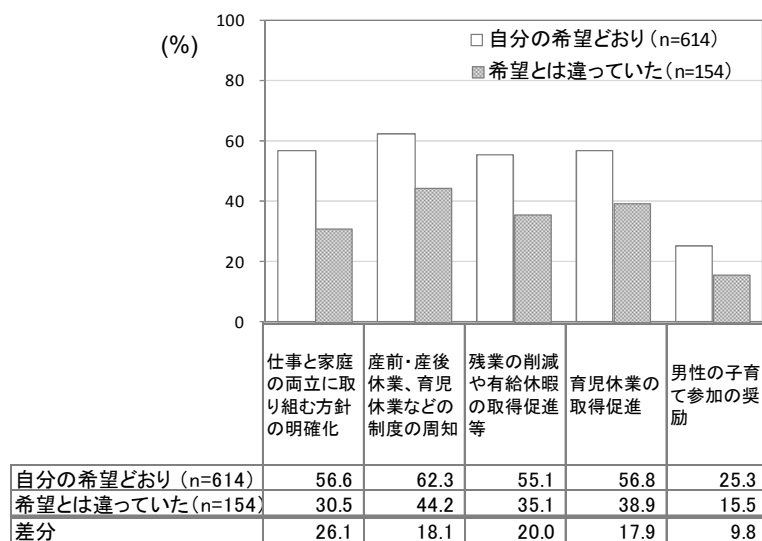


図 3-1-9 休業取得復帰後の希望合致度別 会社の両立支援に対する取組⁸（個・社 Q14 複）

【母数：育児休業取得者】



⁸ 「取組率」は、各取組について「積極的に取り組んでいた」「まあ取り組んでいた」を合計した値

3-2. 依然として残る課題 末子妊娠・出産による退職

末子妊娠、出産に伴い退職をした人の割合は正社員で2割弱、非正社員で6割弱存在する(図3-2-1)。また退職理由としては依然として「就業時間が長い、勤務時間が不規則」や、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」、「解雇された、もしくは退職勧奨された」などの退職理由が挙げられている(図3-2-2)。

図3-2-1 末子妊娠時就業形態別 末子妊娠・出産時の就業継続状況 (個・社 Q18)

【母数：末子妊娠時 女性就業者】

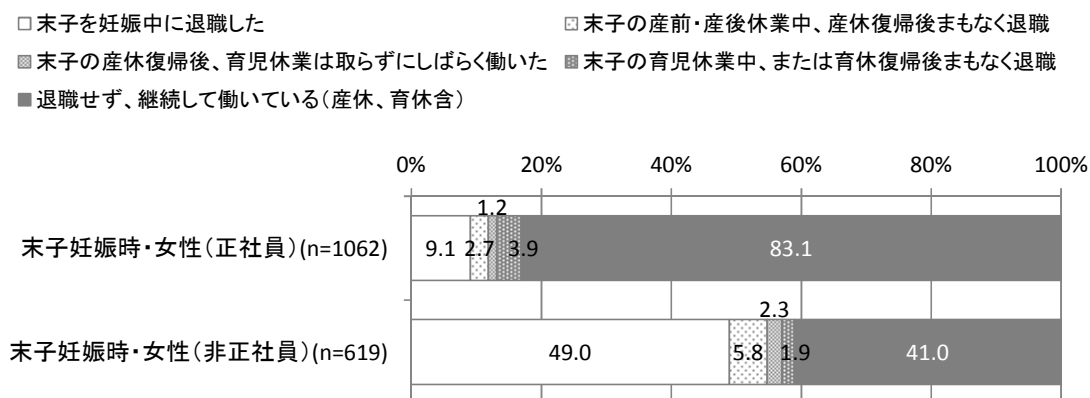
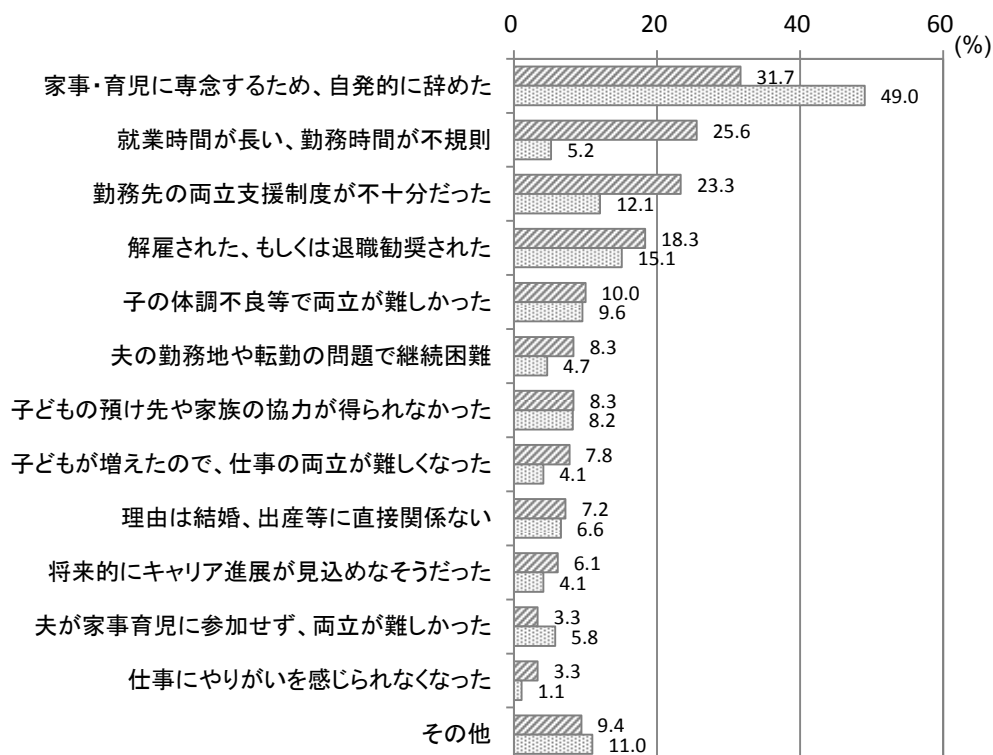


図3-2-2 末子妊娠時就業形態別 退職した理由 (個・社 Q22 複)

【母数：末子妊娠・出産時女性退職者】

▨ 末子妊娠時・女性(正社員)(n=180) ■ 末子妊娠時・女性(非正社員)(n=365)



非正社員は正社員と比べて退職する割合が高いだけでなく、「妊娠が分かった当初、育児休業を取得する意向があった（＝継続する意向があった）にも関わらず退職した」人の割合も高い（図 3-2-3）。

非正社員で継続する意向があったが退職した人の退職理由を見ると、継続意向がなかった人に比べて「解雇された、もしくは退職勧告された」「勤務先の両立支援制度が不十分だった」の回答が多くなっている（図 3-2-4）。

図 3-2-3 末子妊娠時雇用形態別 継続・退職状況（個・社 Q18）

【母数：末子妊娠時育児休業取得意向者】

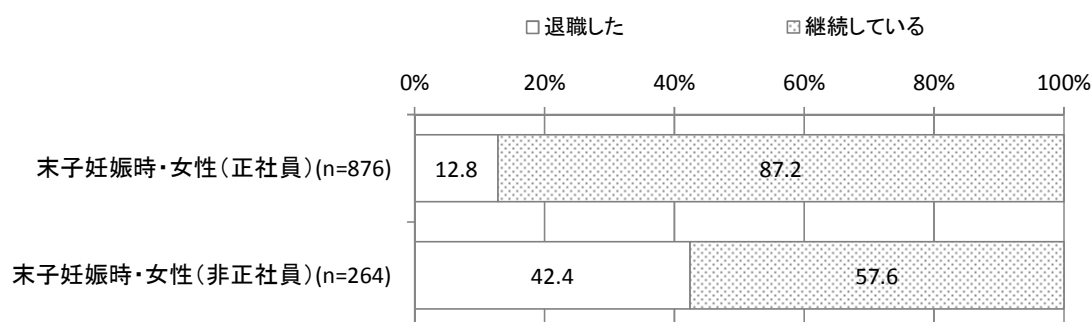
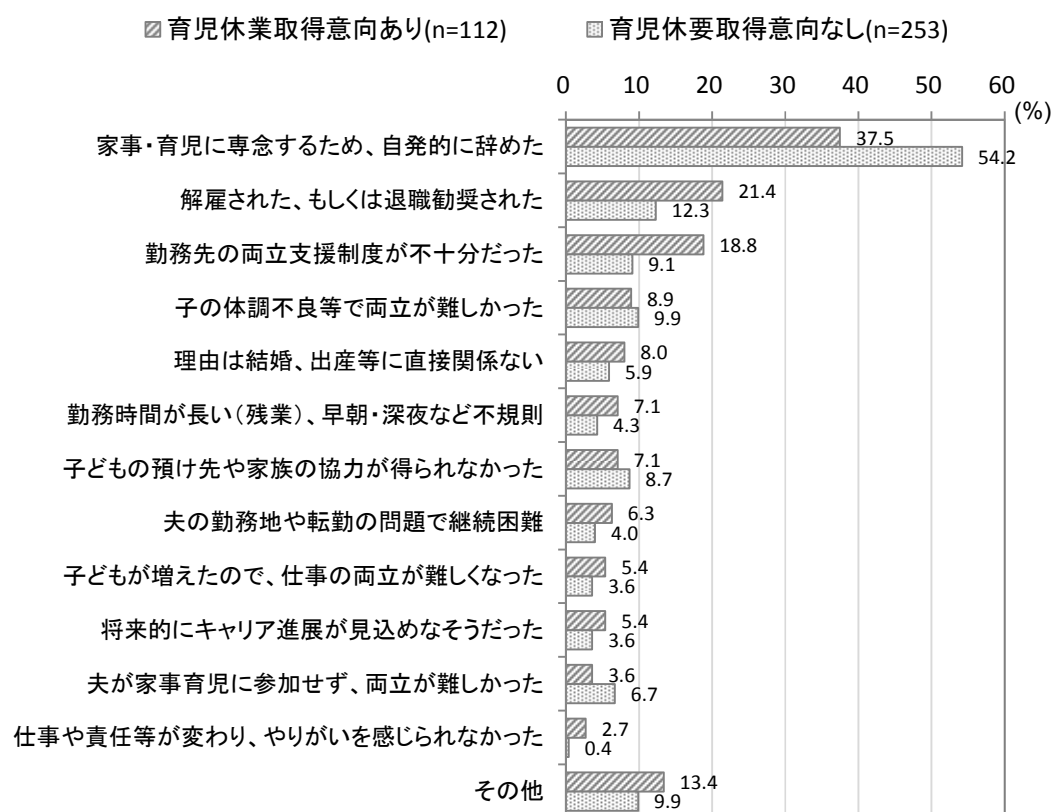


図 3-2-4 末子妊娠時継続意向別 退職理由（個・社 Q22 複）

【母数：末子妊娠時女性非正社員 退職者】



一方、女性非正社員の継続者が継続できた理由として挙げたのは、「自分自身の収入を保ちたかったから」に次いで「配偶者や家族のサポートがあったから」であった（図 3-2-5）。

女性本人の就業継続の有無別に配偶者の休暇取得状況をみると、継続をしている人の方が、配偶者が年次有給休暇制度や配偶者出産休暇制度などの休暇を取得した割合が高くなっている（図 3-2-6）。

図 3-2-5 継続理由（個・社 Q20 複）【母数：末子妊娠時女性非正社員 継続者】

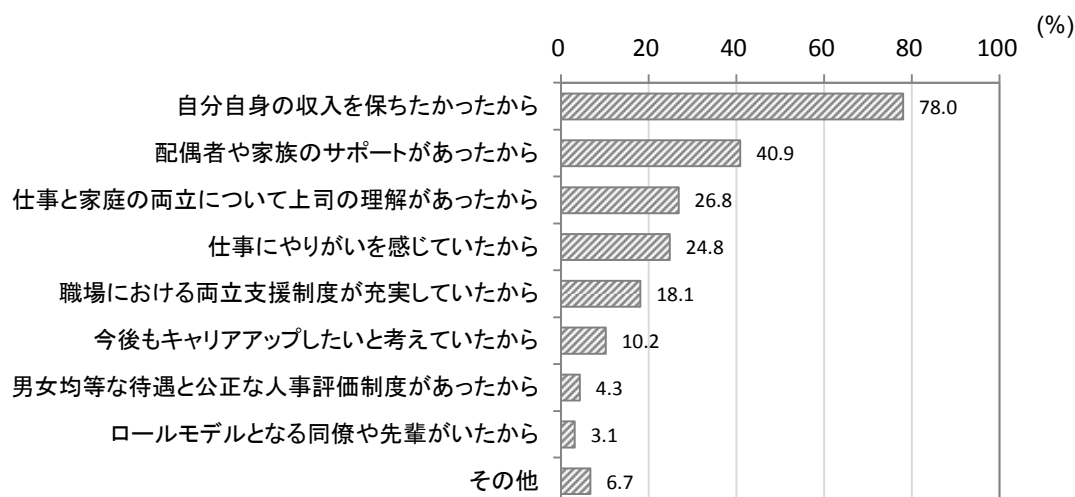
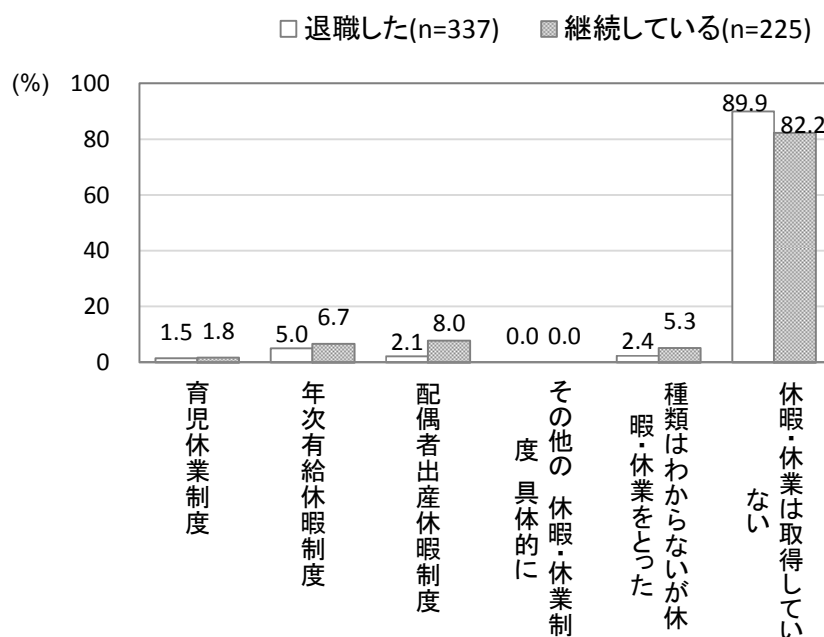


図 3-2-6 継続有無別 配偶者の取得した休暇（個・社 Q23 複）

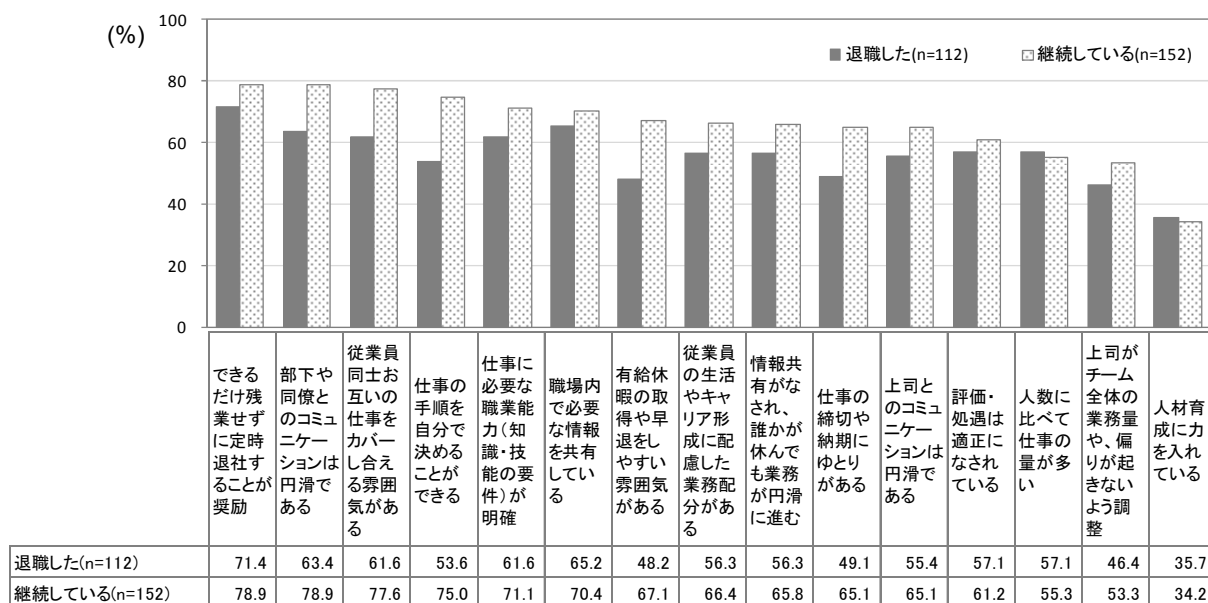
【母数：末子妊娠時女性非正社員 配偶者有】



当時の職場の特徴についてみると、育児休業等を取得する意向があったが退職した人に比べて、継続した人の職場では「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た」「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑」「従業員同士お互いの仕事をカバーし合える」「仕事の手順を自分で決めることができる」などが特徴として挙げられている（図 3-2-7）。

図 3-2-7 退職有無別 当時の職場特徴（個・社 Q10 複）

【母数：末子妊娠時女性非正社員 育児休業取得意向有】



末子妊娠時に働いており、出産後も仕事を継続した女性について、仕事を継続した理由をみると、「自分自身の収入を保ちたかったから」「配偶者や家族のサポートがあったから」が上位に挙がる。女性正社員の方が女性非正社員よりも、「職場における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」の回答が多い（図 3-2-8）。

また、仕事にやりがいを感じていた理由として、女性正社員では「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」。女性非正社員では「もともとやりたい仕事だったから」「自分の職責・能力に見合った仕事ができていたから」「両立しながら働ける制度ができっていたから」が挙げられている（図 3-2-9）。

図 3-2-8 末子妊娠当時の就業形態別 継続理由（個・社 Q20 複）

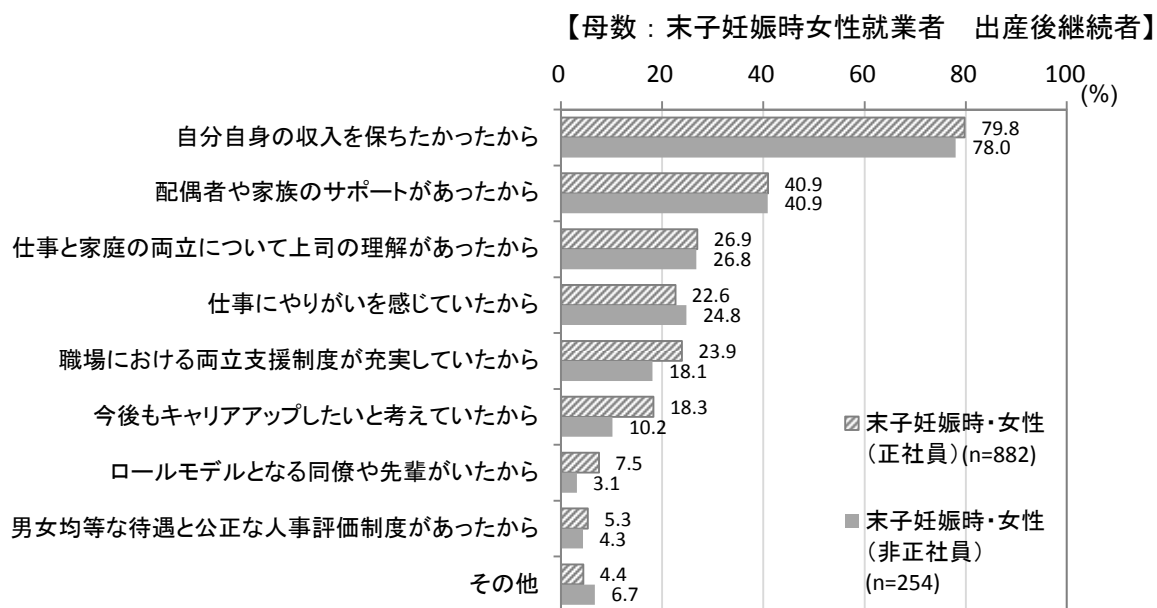
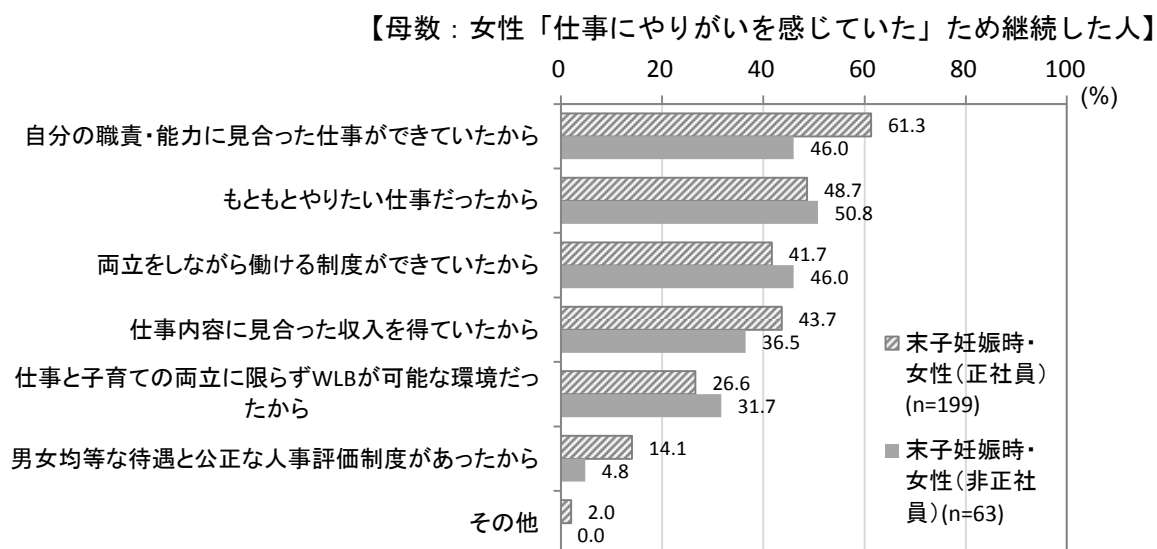


図 3-2-9 末子妊娠当時の就業形態別 やりがいを感じていた理由（個・社 Q21 複）



4. 育児休業等取得による新たな課題 ～周囲とのコンフリクト

4-1. 育児休業等取得による周囲への影響

現在、育児休業等の制度利用者が周囲にいたと回答した人⁹の中で、職場に制度の利用者がいることで「自身の仕事に影響がある」「自身の仕事にやや影響がある」とした人は5割弱であった（図4-1-1）。

制度利用者の割合は一般職が最も多いが、主任・係長クラスでは、同クラスの休業者が2割強、管理職（課長・次長クラス、部長クラス）では、管理職の休業者が1.5割前後と、同クラスの役職が休業を取得した場合に「影響がある」と感じていることがわかる（図4-1-2）。

制度利用者がいる現在の仕事状況への満足度では6割が「どちらともいえない～不満」と回答している（図4-1-3）。

図4-1-1 制度利用者がいる状況満足度別 週の平均的な労働時間（個・僚 SCR_Q10）

【母数：現在周囲に制度利用者がいる】

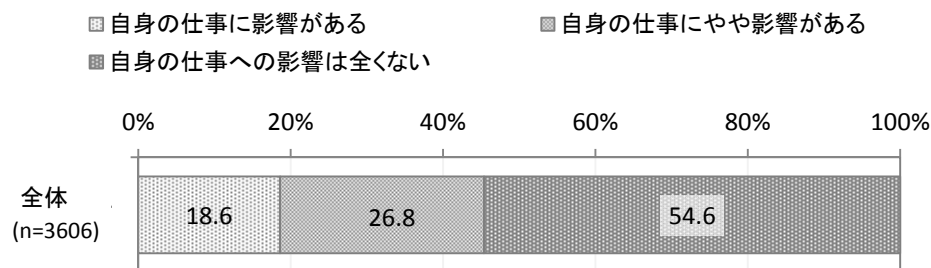
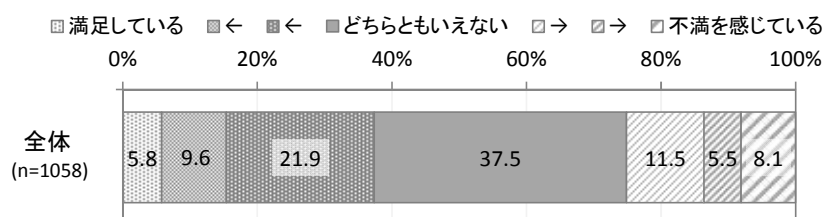


図4-1-2 回答者の役職別 休業取得者の役職（個・僚 SCR_Q11）

■ 非正社員（契約社員、パート、アルバイト） ■ 一般職 ■ 主任・係長クラス ■ 課長・次長クラス



図4-1-3 制度利用者がいる状況についての満足度（個・僚 Q12）

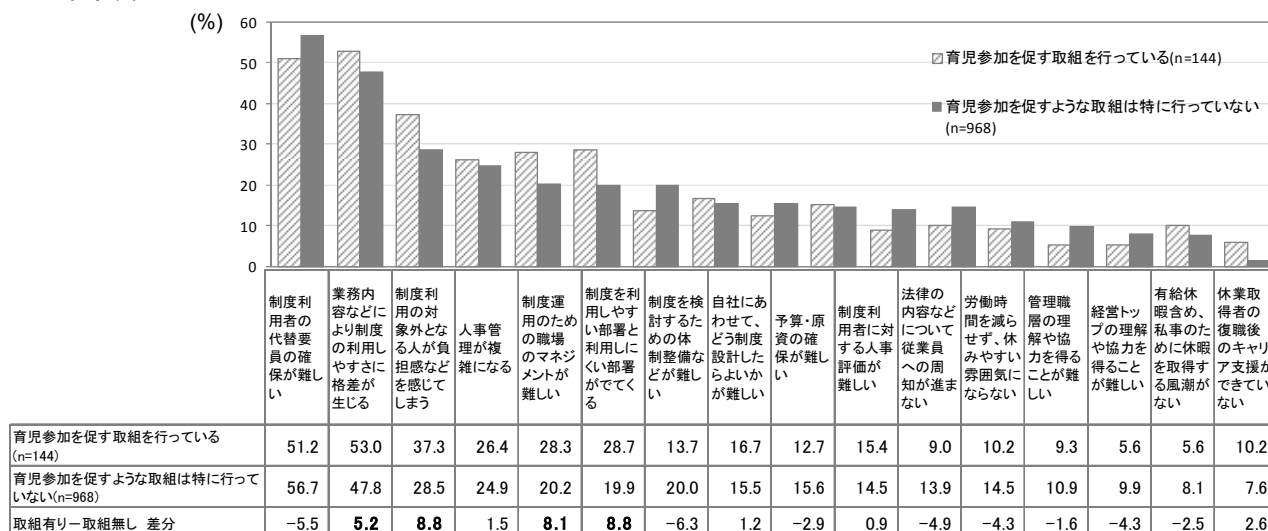


⁹ 男女20代～50代でかつ、子どもがいないまたは、子どもがいた場合にも末子学齢小学生以上が対象。

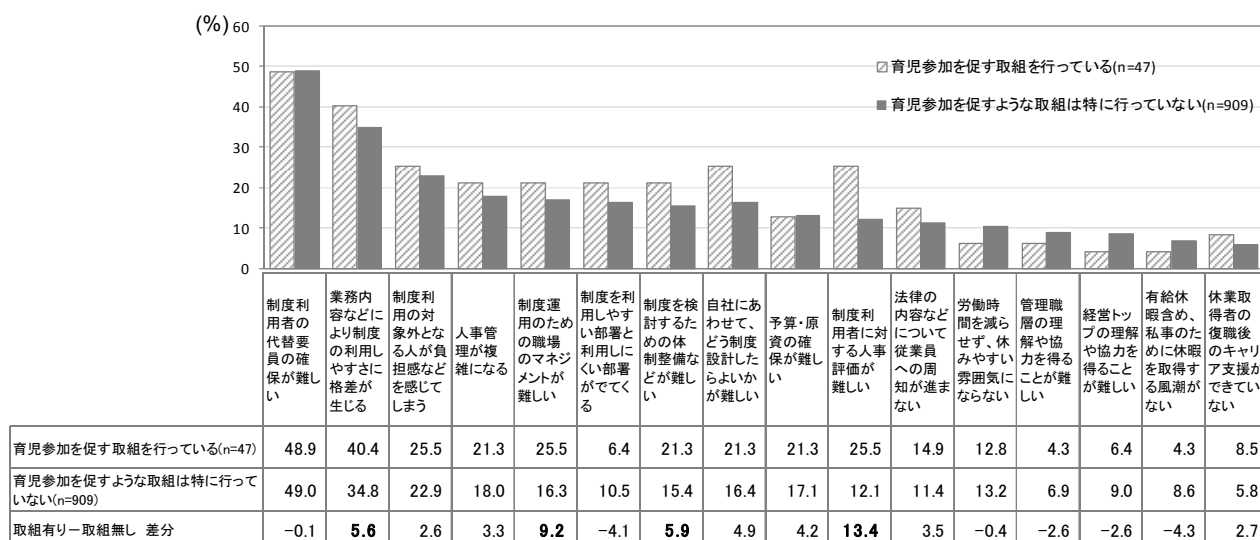
企業調査においては、育児休業の取得や育児参加の促進を行っている企業ほど、制度対象ではない周囲への負担が課題であると回答しており、企業側でも課題として認識されていることがわかる（図 4-1-4）。

図 4-1-4 育児・介護休業法への対応を進めて行く上での課題（企業 Q19）

●正社員数 101 人以上



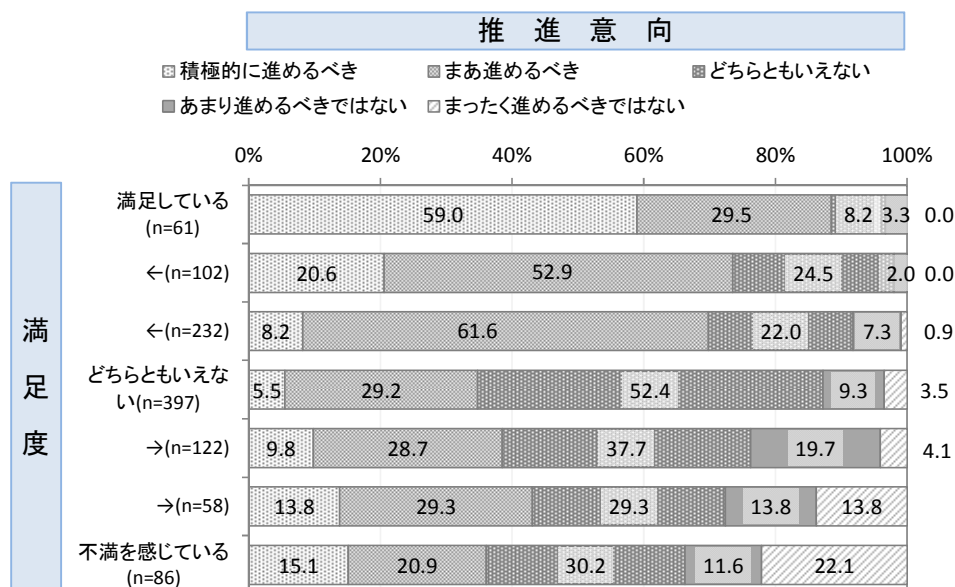
●正社員数 100 人以下



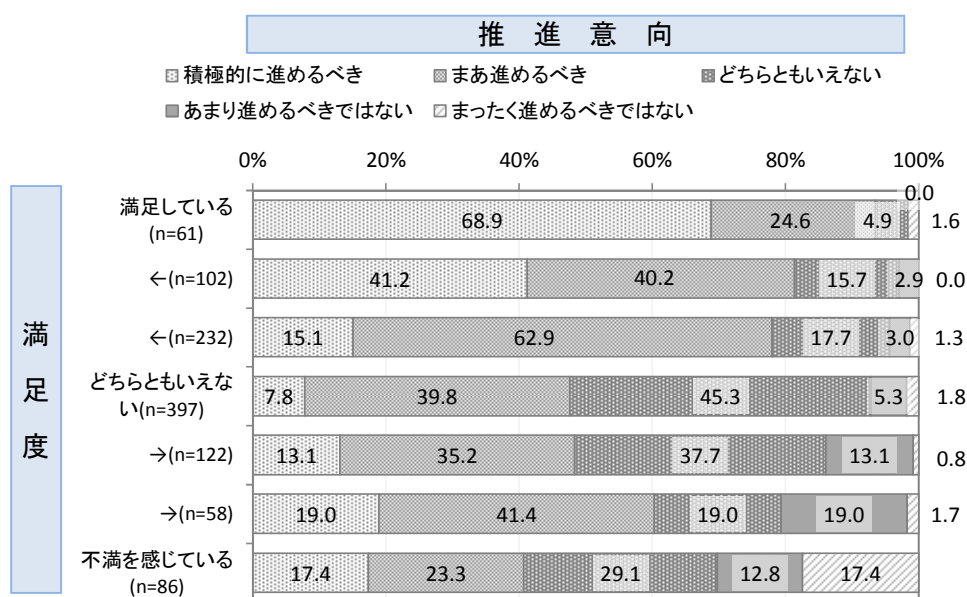
制度利用者がいる現在の仕事状況について満足度が低い人ほど、両立支援や育児休業の取得を会社として進めるべきだという両立支援への推進意向が低い。このことから満足度が低い人が多い職場では、休業取得を推進する雰囲気になりづらい可能性がある（図 4-1-5）。

図 4-1-5 満足度別 職場で進めるべき両立支援施策（個・僚 Q14）

● 仕事と家庭の両立支援に取り組む方針の明確化について



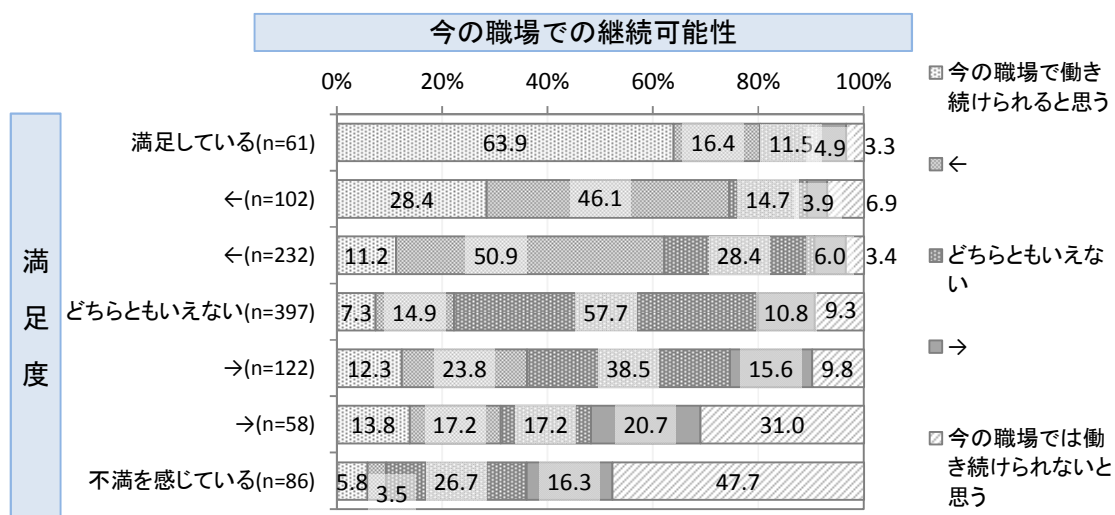
● 育児休業等の取得促進について



また、制度利用者がいる現在の仕事状況に満足していない人は、自身が今後制度を利用する立場になった際、「今の職場で働き続けられる」という回答が少ない。一方、満足している人は、「今の職場で働き続けられる」という回答が多い（図 4-1-6）。

制度利用者がいる仕事状況についての周囲の受け止め方は、周囲にいる人自身の今後の制度利用に対する考え方にも影響をもたらす可能性がある。

図 4-1-6 満足度別 自身が制度利用者になった場合の、仕事継続に対する考え（個・僚 Q15）



制度利用者がいる現在の仕事状況について満足していない人の割合は男女とも一般職の方が高い（図 4-1-7）。なお、子の有無による満足度の違いをみると、女性の子どもがいる人でやや満足度は高いが、男性で子どもがいる人の満足度は他と比較して高くない（図 4-1-8）。

制度の利用経験や今後の利用意向による違いについてみると、最も満足度が高いのは「これまで利用経験があり、今後も利用意向がある」層で、最も満足度が低いのは「これまで利用経験はなく、今後も利用意向がない」層となっている（図 4-1-9）。制度に関係のない人ほど満足度が低くなっていることがわかる。

図 4-1-7 本人の役職別 現状への満足度（個・僚 Q12）

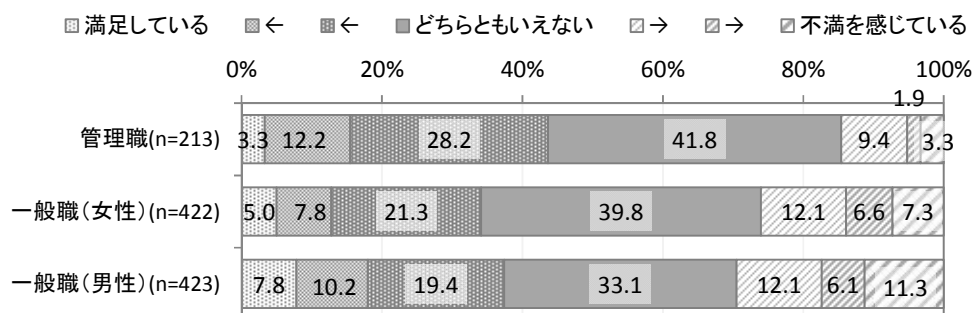


図 4-1-8 家族構成と就業状況別 現状への満足度（個・僚 Q12）

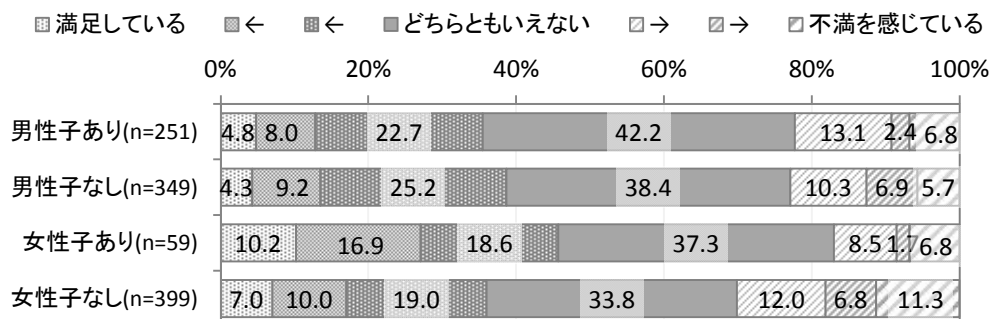
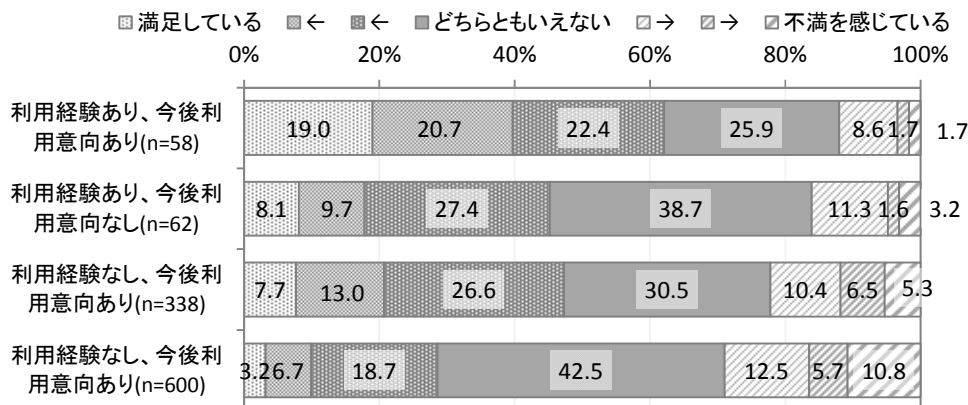


図 4-1-9 制度利用経験、今後利用意向有無別 現状への満足度（個・僚 Q12）



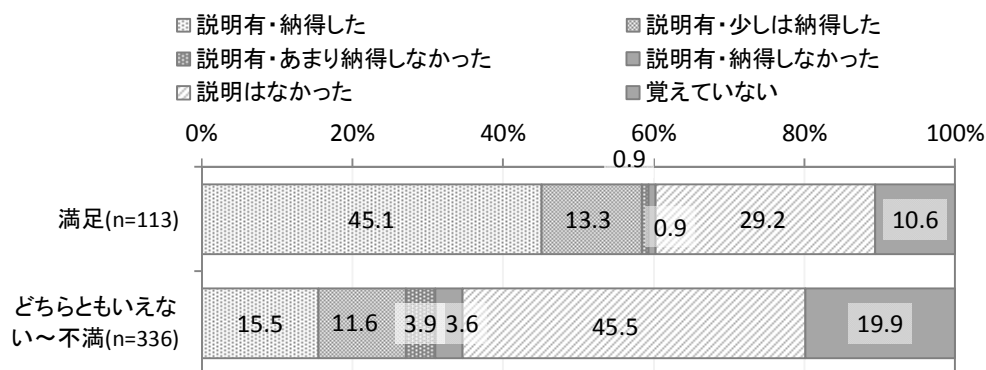
4-2. 休業取得による新たな課題への対応

制度利用者がいる現在の仕事状況について、最も満足度が低かった「これまでも利用がなく、今後も利用予定はない」層の中でも、現在の状況に満足できている人は、育児休業制度等制度を利用する人が出てきた際に上司からの説明を受け、説明に納得できている人の割合が高い（図 4-2-1）。

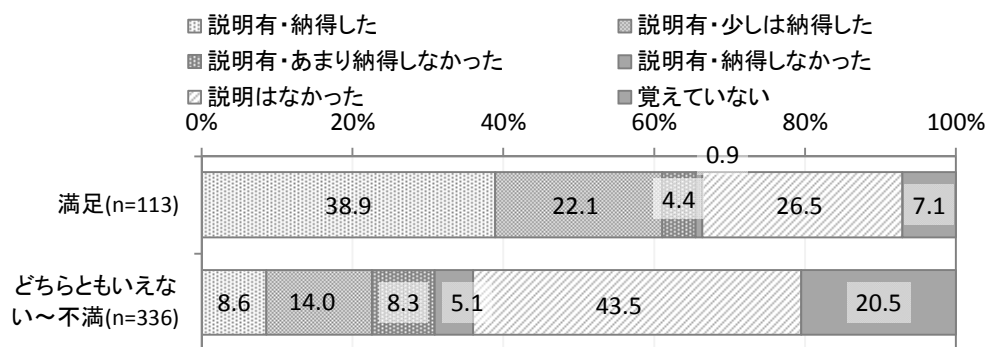
図 4-2-1 満足度別、上司からの説明有無と納得度（個・僚 Q11_2）

【母数：一般職、これまで制度の利用がなく今後も利用意向がない】

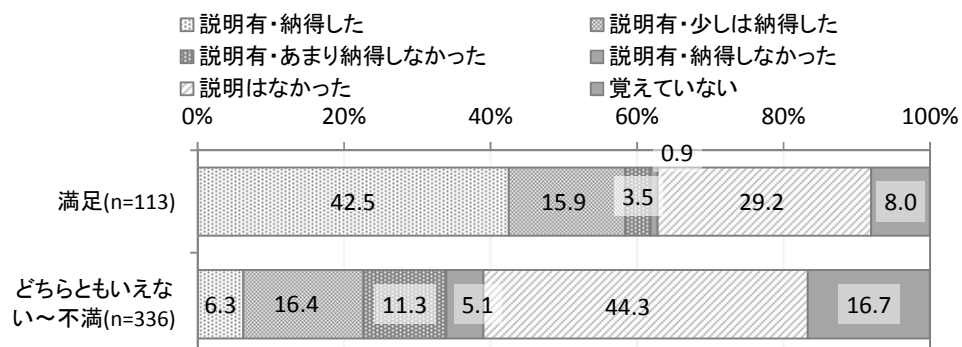
●利用者の制度利用期間について



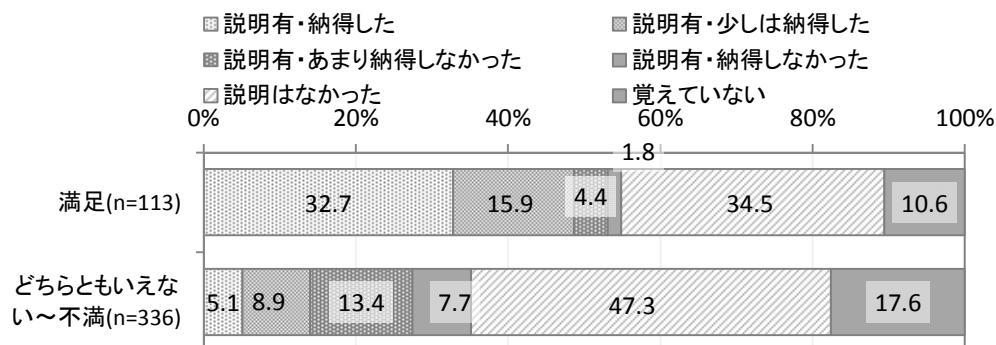
●チーム全体で分担する仕事量や残業見通しについて



●あなたご自身が分担する仕事量が残業見通しについて



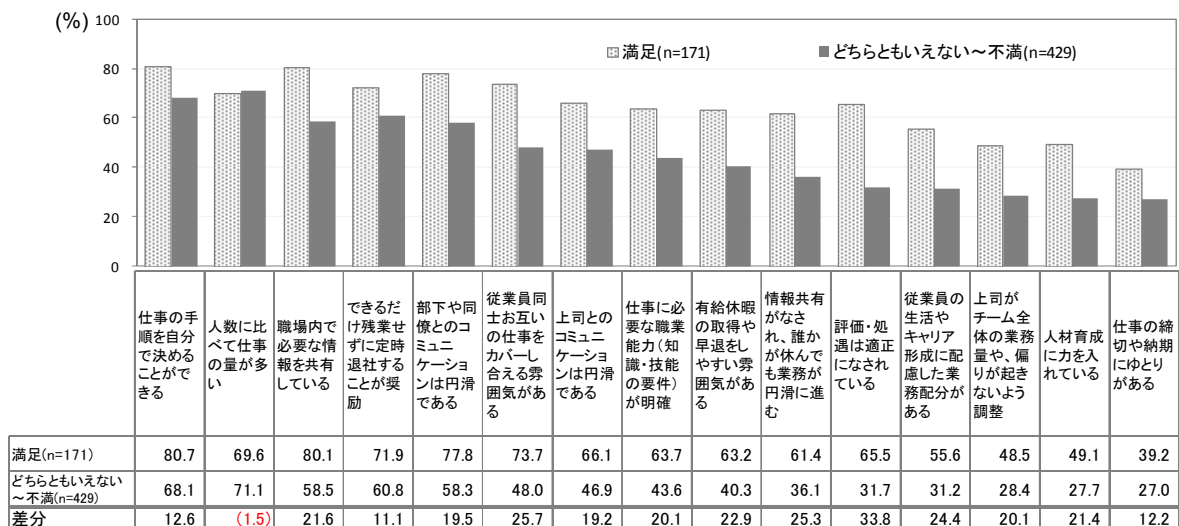
●分担して引き受けた仕事に対する評価方針について



「これまでに利用がなく、今後も利用する予定がない」人について、制度利用者がいる現在の仕事状況の満足度別に職場特徴をみると、満足度が高い人の方が、「仕事の手順を自分で決めることができる」「職場内で必要な情報を共有している」「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」「従業員同士お互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある」などが高くなっている（図 4-2-2）。

図 4-2-2 満足度別 職場の特徴（個・僚 08 複）

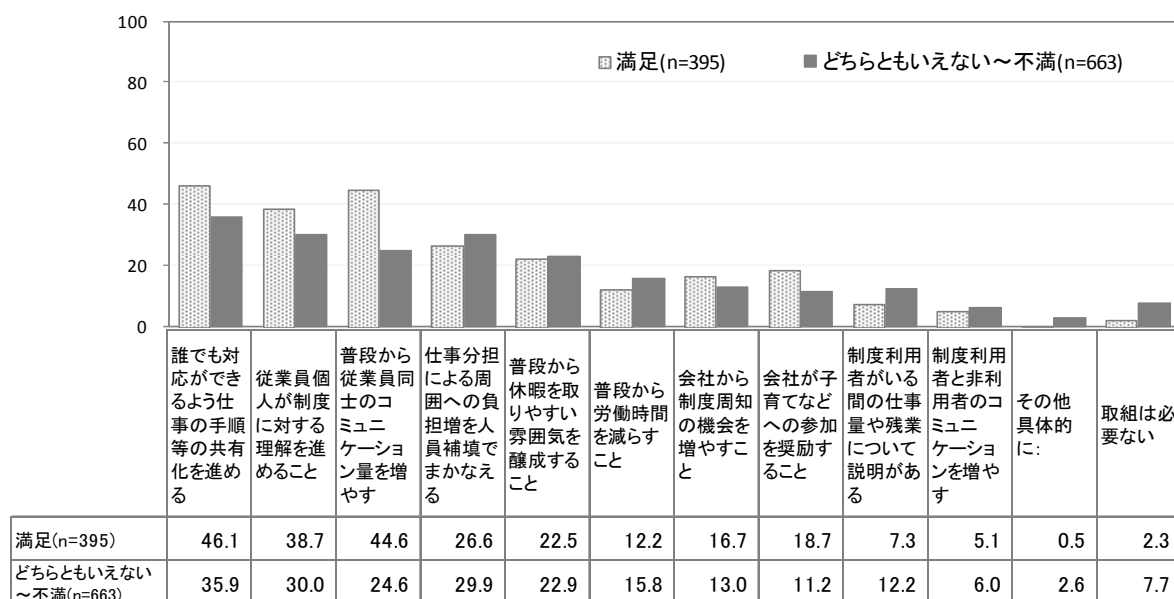
【母数：これまで制度の利用がなく、今後も利用意向がない】



今後、制度利用者もその周囲の人も気持ちよく働くために必要なことでは、制度利用者がいる現在の仕事状況に満足している人、不満を感じている人双方で「誰でも対応ができるよう仕事の手順等の共有化を進める」の回答が最も多い。

満足をしている人よりも不満を感じている人で回答が多いのは「仕事分担に依る周囲への負担増を人員補填でまかなえること」「普段から労働時間を減らすこと」「制度利用者がいる間の仕事量や残業について説明があること」であった（図 4-2-3）。

図 4-2-3 満足度別 今後の取組として必要なこと（個・僚 Q16 複）



V. 各調査 全設問集計データ（参考資料・数表）

1. 企業調査 集計結果

問1 本社が所在する都道府県

		n=	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	(%)
従業員規模	合計	2,369	4.5	1.3	1.4	1.9	1.1	1.4	2.0	1.4	1.1	1.1	2.8	2.2	21.6	3.8	2.9	1.0	1.1	1.3	0.5	2.1	
	100人以下	1,119	5.2	1.5	1.6	2.8	1.6	1.3	1.7	1.2	1.3	1.3	2.2	2.1	18.6	2.4	3.1	1.2	0.6	0.6	1.0	2.5	
	101人以上300人以下	878	4.0	1.3	1.3	1.1	0.7	1.6	3.1	1.8	1.3	0.9	3.8	2.7	21.3	4.4	3.1	0.5	1.6	2.6	0.2	2.4	
	301人以上1000人以下	280	4.2	0.9	0.9	1.2	0.2	1.2	0.2	1.2	0.2	1.2	2.6	1.2	28.5	6.6	2.1	1.7	1.9	0.7	0.0	0.5	
	1001人以上	92	1.4	0.4	1.1	0.7	0.4	0.4	0.0	1.4	1.1	0.7	1.8	1.8	39.0	5.8	0.7	0.4	0.4	0.0	0.4	0.4	

(前表からのつづき) 問1 本社が所在する都道府県

		n=	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	(%)
従業員規模	合計	2,350	1.6	2.8	6.8	1.1	1.1	1.6	6.2	3.5	0.8	0.5	0.4	0.5	1.4	2.2	1.3	0.3	0.9	1.0	0.3	2.6	
	100人以下	1,109	2.3	2.3	6.4	1.5	1.3	1.4	6.2	3.5	1.0	0.5	0.6	0.9	1.6	2.7	1.3	0.3	0.8	0.9	0.5	2.4	
	101人以上300人以下	872	0.9	3.6	6.4	0.5	1.3	1.6	5.3	3.3	0.5	0.7	0.4	0.2	1.5	1.3	1.6	0.2	1.3	1.1	0.2	2.9	
	301人以上1000人以下	278	1.2	1.9	7.8	0.7	0.7	2.8	7.3	4.5	0.9	0.0	0.0	0.2	0.9	3.1	0.5	0.9	0.0	1.7	0.0	2.4	
	1001人以上	92	1.4	2.2	11.2	1.4	0.0	0.7	11.6	1.8	0.4	0.4	0.0	0.0	0.7	2.2	0.4	0.4	1.4	0.4	0.4	2.2	

(前表からのつづき) 問1 本社が所在する都道府県

		n=	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	無回答	(%)
従業員規模	合計	2,350	0.9	1.0	0.8	0.6	0.3	0.5	1.1	1.3	
	100人以下	1,109	1.1	1.3	0.7	0.8	0.4	0.7	1.4	1.5	
	101人以上300人以下	872	0.9	0.7	1.1	0.5	0.2	0.4	0.7	0.9	
	301人以上1000人以下	278	0.5	0.9	0.5	0.2	0.2	0.5	0.7	1.7	
	1001人以上	92	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4	0.0	0.7	1.4	

問2 主たる業種

問2 主たる業種																	(%)
		n=	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	不動産業	飲食業、宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援業	その他のサービス業	その他	無回答	
従業員規模	合計	2,369	8.9	22.4	0.8	4.1	5.9	12.2	2.1	0.7	2.2	14.9	5.7	14.0	5.7	0.5	
	100人以下	1,119	12.5	24.4	0.5	4.6	7.4	13.0	1.3	1.2	2.4	11.7	2.9	13.3	4.6	0.3	
	101人以上300人以下	878	6.0	22.0	0.9	2.7	4.9	12.0	1.5	0.0	1.6	18.2	7.5	15.1	6.6	0.9	
	301人以上1000人以下	280	4.0	14.4	1.2	5.4	3.3	9.4	5.2	0.9	2.8	19.6	11.3	14.6	7.5	0.2	
	1001人以上	92	6.9	26.4	1.4	6.1	5.8	12.3	9.4	0.0	1.8	8.7	6.1	9.4	4.7	1.1	

問3 従業員数 正社員

		n=	1001人 以上	501~1 000人	301人 ~500 人	201人 ~300 人	101人 ~200 人	100人 以下	0人(い ない)	(%)
従業員規模	合計	2,369	3.9	5.7	6.1	14.7	22.4	47.2	0.0	
	100人以下	1,119	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	101人以上300人以下	878	0.0	0.0	0.0	39.7	60.3	0.0	0.0	
	301人以上1000人以下	280	0.0	48.3	51.7	0.0	0.0	0.0	0.0	
	1001人以上	92	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

問3 従業員数 非正社員

		n=	1001人 以上	501~1 000人	301人 ~500 人	201人 ~300 人	101人 ~200 人	100人 以下	0人(い ない)	無回答	(%)
従業員規模	合計	2,369	2.4	2.7	4.1	4.1	10.1	64.0	8.7	4.0	
	100人以下	1,119	0.4	0.5	1.0	1.2	3.8	75.6	12.7	4.8	
	101人以上300人以下	878	0.9	2.4	4.7	5.3	14.8	62.1	6.2	3.6	
	301人以上1000人以下	280	7.1	8.7	10.6	10.6	19.1	38.7	3.1	2.1	
	1001人以上	92	26.7	12.6	16.2	7.9	14.1	17.3	1.8	3.2	

問4 従業員に占める女性の割合 正社員

	n=	0%	10%未 満	10~2 0%未満	20~3 0%未満	30~4 0%未満	40~5 0%未満	50%以 上	無回答	(%)
合計	2,369	0.8	23.1	22.0	13.3	9.5	6.6	24.0	0.6	
従業員規模										
100人以下	1,119	1.4	28.0	22.3	12.2	6.3	7.1	22.1	0.4	
101人以上300人以下	878	0.4	18.8	20.0	13.7	11.8	6.6	27.9	0.9	
301人以上1000人以下	280	0.2	17.0	25.9	15.1	12.7	5.7	22.9	0.5	
1001人以上	92	0.0	24.9	24.5	17.0	15.9	3.6	13.0	1.1	

問4 従業員に占める女性の割合 非正社員

	n=	0%	10%未 満	10~2 0%未満	20~3 0%未満	30~4 0%未満	40~5 0%未満	50%以 上	無回答	(%)
合計	2,369	11.4	17.0	5.8	4.8	4.1	6.0	43.9	7.1	
従業員規模										
100人以下	1,119	17.3	19.0	6.3	4.1	3.7	5.5	35.9	8.2	
101人以上300人以下	878	7.3	15.3	5.1	4.9	3.8	5.8	50.6	7.1	
301人以上1000人以下	280	2.8	14.9	5.9	5.9	5.9	6.6	54.5	3.5	
1001人以上	92	3.6	14.4	7.2	9.0	7.6	11.2	43.7	3.2	

問4-2 正社員に占める20~30代の割合 男性

	n=	10%未 満	10~3 0%未満	30~5 0%未満	50~7 0%未満	70%以 上	無回答	(%)
合計	2,369	13.4	33.1	31.2	14.4	6.0	1.9	
従業員規模								
100人以下	1,119	17.2	34.2	28.8	11.3	6.6	1.8	
101人以上300人以下	878	11.8	31.1	31.9	16.8	6.4	2.0	
301人以上1000人以下	280	7.1	35.1	34.0	19.1	3.5	1.2	
1001人以上	92	1.8	30.7	46.2	15.2	2.2	4.0	

問4-2 正社員に占める20~30代の割合 女性

	n=	10%未 満	10~3 0%未満	30~5 0%未満	50~7 0%未満	70%以 上	無回答	(%)
合計	2,369	26.9	26.0	18.3	13.2	11.6	4.1	
従業員規模								
100人以下	1,119	37.0	23.9	13.9	10.8	10.9	3.6	
101人以上300人以下	878	18.0	29.9	21.7	13.3	12.0	5.1	
301人以上1000人以下	280	17.9	22.9	25.9	18.9	11.8	2.6	
1001人以上	92	15.9	23.8	16.6	23.8	15.5	4.3	

問4-3 管理職に占める女性の割合

	n=	0%(い ない)	5%未 満	5~1 0%未満	10~1 5%未満	15~2 0%未満	20%以 上	無回答	(%)
合計	2,369	42.7	27.6	6.6	4.2	3.0	15.1	0.9	
従業員規模									
100人以下	1,119	55.8	21.4	5.7	3.0	2.1	11.6	0.4	
101人以上300人以下	878	35.2	28.8	6.2	5.5	3.8	19.3	1.3	
301人以上1000人以下	280	23.6	38.2	9.2	5.2	3.8	18.4	1.7	
1001人以上	92	13.4	58.8	13.0	4.3	2.5	6.5	1.4	

問5 正社員が利用できる制度(複数回答)

	n=	変形労働時間 制	裁量労働 制	フレック スタイル 制	みなし労働時間 制	時差出 勤制度	交代勤務 制度(シフト 勤務)	在宅勤務 制度	この中に 利用できる 制度はない	無回答	(%)
合計	2,369	51.0	8.7	15.1	12.1	22.2	36.5	2.5	17.0	1.1	
従業員規模											
100人以下	1,119	51.9	5.9	10.2	11.0	17.6	29.1	1.9	20.9	1.3	
101人以上300人以下	878	49.2	9.8	15.7	12.2	22.2	42.3	2.0	14.4	1.3	
301人以上1000人以下	280	51.2	12.7	23.6	13.7	33.3	42.5	4.5	12.7	0.2	
1001人以上	92	55.6	18.4	44.8	19.9	44.4	54.2	9.0	6.1	0.4	

問6 月の残業時間60時間を超える正社員の割合【正社員雇用企業】

	n=	0%	0超~ 3%未満	3~5% 未満	5~1 0%未満	10~1 5%未満	15%以 上	無回答	(%)
合計	2,369	50.0	24.2	6.5	8.1	4.7	5.7	0.8	
従業員規模									
100人以下	1,119	54.9	19.2	6.1	8.3	3.8	7.1	0.7	
101人以上300人以下	878	51.0	24.8	6.2	7.8	5.5	4.2	0.5	
301人以上1000人以下	280	38.4	34.4	8.3	6.6	5.7	5.7	0.9	
1001人以上	92	15.2	47.7	10.1	12.6	6.9	4.3	3.2	

問7 正社員の昨年1年間の有給取得率【正社員雇用企業】

	n=	0%	0%超~ 30%未 満	30~4 0%未満	40~5 0%未満	50~6 0%未満	60~7 0%未満	70%以 上	無回答	(%)
合計	2,369	0.8	36.7	19.1	12.3	13.2	6.7	8.5	2.8	
従業員規模										
100人以下	1,119	1.6	41.4	20.6	10.5	11.0	5.4	7.6	2.1	
101人以上300人以下	878	0.0	35.5	18.6	13.5	14.8	6.2	8.7	2.7	
301人以上1000人以下	280	0.0	26.7	16.0	14.9	15.3	12.5	9.4	5.2	
1001人以上	92	0.0	20.6	16.6	14.8	18.4	10.5	14.1	5.1	

問8-1 改正法に対する正社員に向けた制度変更について (1)育児に関する制度 育児休業制度

		n=	改正法の法定を上回る充実を図った	改正法の法定どおりに充実を図った	すでに改正法と同じ内容だったため対応しなかった	すでに改正法を上回る内容だったため対応しなかった	その他	わからない	無回答
合計		2,369	5.2	68.1	12.8	4.8	2.2	4.8	2.1
従業員規模	100人以下	1,119	2.5	64.1	15.8	2.9	3.1	8.5	3.1
	101人以上300人以下	878	5.1	75.0	10.9	4.4	1.5	1.6	1.5
	301人以上1000人以下	280	10.8	69.6	8.3	8.7	1.2	0.9	0.5
	1001人以上	92	20.9	46.9	8.7	20.9	0.7	1.4	0.4

問8-1 改正法に対する正社員に向けた制度変更について (1)育児に関する制度 短時間勤務制度

		n=	改正法の法定を上回る充実を図った	改正法の法定どおりに充実を図った	すでに改正法と同じ内容だったため対応しなかった	すでに改正法を上回る内容だったため対応しなかった	その他	わからない	無回答
合計		2,369	6.0	62.9	14.9	5.4	3.1	5.4	2.4
従業員規模	100人以下	1,119	2.9	60.3	17.1	3.0	3.9	9.5	3.3
	101人以上300人以下	878	6.6	68.1	13.5	5.1	2.7	2.0	2.0
	301人以上1000人以下	280	12.0	63.9	12.0	9.4	1.4	0.7	0.5
	1001人以上	92	20.9	40.4	11.2	24.5	1.1	1.4	0.4

問8-1 改正法に対する正社員に向けた制度変更について (1)育児に関する制度 所定外労働の免除

		n=	改正法の法定を上回る充実を図った	改正法の法定どおりに充実を図った	すでに改正法と同じ内容だったため対応しなかった	すでに改正法を上回る内容だったため対応しなかった	その他	わからない	無回答
合計		2,369	2.7	65.5	17.9	3.5	2.4	5.7	2.2
従業員規模	100人以下	1,119	1.6	60.8	18.7	2.6	3.3	9.9	3.1
	101人以上300人以下	878	2.7	70.9	17.3	3.1	1.6	2.6	1.8
	301人以上1000人以下	280	5.0	71.7	15.1	6.4	1.2	0.5	0.2
	1001人以上	92	8.3	53.8	23.8	10.8	1.4	1.4	0.4

問8-1 改正法に対する正社員に向けた制度変更について (1)育児に関する制度 子の看護休暇制度

		n=	改正法の法定を上回る充実を図った	改正法の法定どおりに充実を図った	すでに改正法と同じ内容だったため対応しなかった	すでに改正法を上回る内容だったため対応しなかった	その他	わからない	無回答
合計		2,369	3.8	68.8	12.9	2.7	2.8	6.5	2.5
従業員規模	100人以下	1,119	2.1	62.2	15.4	2.1	3.8	10.5	3.8
	101人以上300人以下	878	3.8	75.4	11.5	1.8	2.4	3.3	1.8
	301人以上1000人以下	280	6.4	77.6	8.0	4.7	1.2	1.9	0.2
	1001人以上	92	16.2	58.5	10.5	11.2	1.4	1.8	0.4

問8-2 改正法に対する正社員に向けた制度変更について (2)介護に関する制度 介護休暇

		n=	改正法の法定を上回る充実を図った	改正法の法定どおりに充実を図った	すでに改正法と同じ内容だったため対応しなかった	すでに改正法を上回る内容だったため対応しなかった	その他	わからない	無回答
合計		2,369	2.9	69.6	13.1	2.7	2.4	6.3	3.0
従業員規模	100人以下	1,119	1.8	62.3	15.9	2.0	3.5	10.5	4.1
	101人以上300人以下	878	2.9	76.0	11.5	2.6	1.5	3.1	2.6
	301人以上1000人以下	280	4.0	80.7	7.8	4.2	1.4	1.4	0.5
	1001人以上	92	13.7	64.6	11.2	8.7	0.0	1.4	0.4

問9 改正育児・介護休業法関連制度の正社員利用状況(複数回答)		産前産後休業制度					(%)
	n=	男性で 利用者が いる	女性で 利用者が いる	利用者 はいない	対象者 がいない	無回答	
	合計	2,369	0.0	56.2	14.0	25.1	4.7
従業員規模	100人以下	1,119	0.0	35.7	20.2	38.9	5.3
	101人以上300人以下	878	0.0	68.3	10.6	16.8	4.4
	301人以上1000人以下	280	0.0	88.0	3.8	4.5	3.8
	1001人以上	92	0.0	93.1	1.4	1.1	4.3

問9 改正育児・介護休業法関連制度の正社員利用状況(複数回答)		育児休業制度					(%)
	n=	男性で 利用者が いる	女性で 利用者が いる	利用者 はいない	対象者 がいない	無回答	
	合計	2,369	5.6	58.5	21.4	17.3	1.9
従業員規模	100人以下	1,119	1.8	37.6	31.4	27.6	2.7
	101人以上300人以下	878	4.2	70.9	16.2	10.4	1.6
	301人以上1000人以下	280	13.7	90.8	4.5	3.3	0.5
	1001人以上	92	40.8	97.1	0.4	1.1	0.0

問9 改正育児・介護休業法関連制度の正社員利用状況(複数回答)		短時間勤務制度					(%)
	n=	男性で 利用者が いる	女性で 利用者が いる	利用者 はいない	対象者 がいない	無回答	
	合計	2,369	1.7	39.6	36.4	18.6	5.0
従業員規模	100人以下	1,119	0.4	21.1	42.8	29.8	6.0
	101人以上300人以下	878	1.3	46.8	36.8	11.1	4.9
	301人以上1000人以下	280	3.5	73.8	19.8	3.1	2.6
	1001人以上	92	16.2	91.7	5.8	1.4	1.1

問9 改正育児・介護休業法関連制度の正社員利用状況(複数回答)		所定外労働の免除					(%)
	n=	男性で 利用者が いる	女性で 利用者が いる	利用者 はいない	対象者 がいない	無回答	
	合計	2,369	0.9	22.6	49.1	20.2	7.7
従業員規模	100人以下	1,119	0.8	13.0	47.7	30.7	8.0
	101人以上300人以下	878	0.2	25.9	53.0	13.5	7.7
	301人以上1000人以下	280	1.9	42.5	46.2	4.7	6.4
	1001人以上	92	5.8	49.5	38.6	3.2	7.9

問9 改正育児・介護休業法関連制度の正社員利用状況(複数回答)		子の看護休暇制度					(%)
	n=	男性で 利用者が いる	女性で 利用者が いる	利用者 はいない	対象者 がいない	無回答	
	合計	2,350	8.3	23.0	47.4	20.7	7.7
従業員規模	100人以下	1,109	2.7	10.9	49.1	30.8	8.1
	101人以上300人以下	872	9.6	25.9	50.4	14.5	7.5
	301人以上1000人以下	278	18.9	48.2	38.8	5.0	7.1
	1001人以上	92	31.4	65.3	25.2	3.3	5.5

問9 改正育児・介護休業法関連制度の正社員利用状況(複数回答)		介護休業制度					(%)
	n=	男性で 利用者が いる	女性で 利用者が いる	利用者 はいない	対象者 がいない	無回答	
	合計	2,369	4.1	8.5	53.1	28.4	7.3
従業員規模	100人以下	1,119	1.7	2.3	50.6	38.0	7.7
	101人以上300人以下	878	3.5	8.7	56.1	25.0	7.3
	301人以上1000人以下	280	7.5	19.8	60.4	9.2	6.4
	1001人以上	92	28.2	46.6	33.9	4.3	4.3

問9 改正育児・介護休業法関連制度の正社員利用状況(複数回答)		介護休暇					(%)
	n=	男性で 利用者が いる	女性で 利用者が いる	利用者 はいない	対象者 がいない	無回答	
	合計	2,369	6.1	9.4	51.7	28.3	7.4
従業員規模	100人以下	1,119	2.1	2.9	49.1	38.2	8.0
	101人以上300人以下	878	6.4	10.0	55.0	25.0	6.7
	301人以上1000人以下	280	12.0	22.6	56.6	7.3	7.8
	1001人以上	92	34.3	43.7	37.2	5.1	6.9

問9-1 子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した正社員の制度利用状況(複数回答)【育児利用有】

		n=	パパ・ママ 育児 プラスを 利用	育児・介 護休業 法に定 める理 由で手 続きを行 い延長	会社 の制 度適 用期 間が 法定 を超 えて おり その 範囲 内利 用	1歳を超 えた時 期まで 休業を 取得し た人は いない	わから ない	無回答	(%)
合計		1,468	3.8	30.8	9.9	44.9	1.7	10.8	
従業員規模	100人以下	463	4.3	21.6	4.1	53.8	1.9	15.3	
	101人以上300人以下	654	3.7	31.3	7.1	49.1	1.5	8.3	
	301人以上1000人以下	260	2.8	40.1	16.8	31.0	1.5	10.2	
	1001人以上	91	4.4	47.3	40.3	9.5	2.6	7.7	

問9-2 改正前、配偶者が専業主婦(夫)だった場合の育児休業取得の対象【育児利用有】

		n=	対象外と していた (取得不 可)	対象外 ではな かった (取得可 能)	その他	無回答	(%)
合計		1,468	32.6	56.1	2.7	8.6	
従業員規模	100人以下	463	29.6	54.0	5.0	11.4	
	101人以上300人以下	654	31.5	58.2	2.0	8.3	
	301人以上1000人以下	260	38.8	54.1	1.5	5.6	
	1001人以上	91	37.0	58.2	0.4	4.4	

問9-3 昨年度、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中の場合で育児休業を取得した人の有無

		n=	いた	いなか った	わから ない	無回答	(%)
合計		1,468	9.9	74.0	10.7	5.4	
従業員規模	100人以下	463	10.6	78.6	3.5	7.3	
	101人以上300人以下	654	7.1	79.7	8.3	4.9	
	301人以上1000人以下	260	12.4	63.2	20.1	4.3	
	1001人以上	91	19.8	39.6	38.5	2.2	

* 問9-4 昨年度で育児休業を取得した男性社員数【育児休業を利用した男性有】 1人の子どもについて育児休業を1回取得

		n=	0人(い ない)	1人	2人	3人	4人	5人~9 人	10人 以上	無回答	平均値	(%)
合計		133	0.0	70.2	17.3	3.3	2.2	2.8	1.5	2.7	2.0	
従業員規模	100人以下	20	0.0	80.0	10.0	5.0	0.0	0.0	0.0	5.0	1.2	
	101人以上300人以下	37	0.0	78.3	17.4	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	1.2	
	301人以上1000人以下	38	0.0	79.3	13.8	1.7	3.4	1.7	0.0	0.0	1.4	
	1001人以上	38	0.0	47.8	24.8	7.1	4.4	8.0	5.3	2.7	3.9	

* 問9-4 昨年度で育児休業を取得した男性社員数【育児休業を利用した男性有】 1人の子どもについて育児休業を2回以上取得

		n=	0人(い ない)	1人	2人	3人	4人	5人~9 人	10人 以上	無回答	平均値	(%)
合計		133	70.9	4.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	24.3	0.1	
従業員規模	100人以下	20	60.0	10.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.3	
	101人以上300人以下	37	56.5	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	39.1	0.1	
	301人以上1000人以下	38	77.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.4	0.0	
	1001人以上	38	84.1	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.5	0.1	

問9-4-1 活用した制度(複数回答)【男性の育児休業2回以上取得有】

		n=	期間内 に育児 休業を 取得し たのち、再 度取得し た	自社の 制度を 活用し て再度 取得し た	その他	わから ない	無回答	(%)
合計		6	36.2	37.2	0.0	16.0	10.6	
従業員規模	100人以下	3	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	
	101人以上300人以下	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	1001人以上	2	40.0	20.0	0.0	0.0	40.0	

問9-5 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する正社員の割合【短時間勤務制度利用有】

		n=	ほとんどの人が利用する	半数程度は利用する	一部の人は利用する	ほとんどの人は利用しない	利用した正社員はいない	(%)
合計		946	45.2	12.3	28.5	6.6	1.6	5.8
従業員規模	100人以下	239	51.5	7.9	28.9	4.2	2.1	5.4
	101人以上300人以下	414	40.9	12.7	29.3	8.9	1.9	6.2
	301人以上1000人以下	208	45.3	13.0	28.8	6.0	0.9	6.0
	1001人以上	85	48.0	21.3	22.4	3.9	0.0	4.3

問9-6 育児休業制度取得後に短時間勤務を利用する期間【育児休業利用後短時間勤務制度利用有】最も多い利用期間

		n=	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年生まで	小学校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	無回答	(%)
合計		876	15.9	16.9	30.6	15.0	3.6	3.3	0.7	0.0	9.4	4.7	
従業員規模	100人以下	221	19.5	14.0	27.6	14.0	2.7	1.4	0.9	0.0	12.7	7.2	
	101人以上300人以下	381	17.2	20.6	29.0	13.9	3.8	2.5	0.0	0.0	7.6	5.5	
	301人以上1000人以下	194	13.6	16.3	36.4	18.4	3.4	4.4	1.0	0.0	5.1	1.4	
	1001人以上	81	5.3	8.2	32.5	14.4	5.3	9.9	2.9	0.0	18.9	2.5	

問9-6 育児休業制度取得後に短時間勤務を利用する期間【育児休業利用後短時間勤務制度利用有】最も長い利用期間

		n=	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年生まで	小学校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	無回答	(%)
合計		876	11.0	13.0	31.2	18.0	3.8	5.6	2.4	0.4	8.4	6.2	
従業員規模	100人以下	221	14.0	13.1	30.8	14.0	3.2	2.3	0.9	0.5	10.9	10.4	
	101人以上300人以下	381	13.0	16.4	29.0	18.9	3.8	4.2	1.3	0.4	6.3	6.7	
	301人以上1000人以下	194	7.5	10.9	38.1	20.4	2.7	6.8	4.1	0.0	7.8	1.7	
	1001人以上	81	1.6	1.6	25.9	19.3	8.6	18.5	7.4	0.8	12.8	3.3	

問9-7 育児休暇と短時間勤務制度併用時の中長期的なキャリア形成への影響【制度利用有】最も多い利用期間

		n=	多くの職種で全く影響しない	多くの職種ではあまり影響しないが一部職種で影響する	多くの職種ではやや影響するが一部職種では影響しない	多くの職種で大きく影響する	どちらとも言えない、わからない	無回答	(%)
合計		753	42.3	22.8	9.1	2.8	21.9	1.1	
従業員規模	100人以下	177	45.2	19.2	6.8	3.4	23.7	1.7	
	101人以上300人以下	331	38.6	28.5	9.2	1.9	21.3	0.5	
	301人以上1000人以下	181	49.1	17.8	9.1	3.3	19.6	1.1	
	1001人以上	64	34.0	16.8	15.7	4.2	26.7	2.6	

問9-7 育児休暇と短時間勤務制度併用時の中長期的なキャリア形成への影響【制度利用有】最も長い利用期間

		n=	多くの職種で全く影響しない	多くの職種ではあまり影響しないが一部職種で影響する	多くの職種ではやや影響するが一部職種では影響しない	多くの職種で大きく影響する	どちらとも言えない、わからない	無回答	(%)
合計		748	40.4	23.2	10.0	3.8	21.6	1.0	
従業員規模	100人以下	174	42.5	20.1	7.5	4.6	24.1	1.1	
	101人以上300人以下	331	37.2	29.5	10.6	2.4	19.8	0.5	
	301人以上1000人以下	175	48.1	16.9	10.2	3.8	19.9	1.1	
	1001人以上	68	30.9	17.2	12.7	8.3	28.4	2.5	

問10 改正育児・介護休業法の施行で正社員の利用が増えた制度(複数回答) 育児休業制度

			男性で 利用が 増えた	女性で 利用が 増えた	どちらで も増えて いない	対象者 がいない	無回答	(%)
n=								
合計			2,369	3.3	20.8	56.9	18.1	1.9
従業員規模	100人以下	1,119	1.3	13.8	53.6	29.0	2.8	
	101人以上300人以下	878	2.7	26.4	60.3	10.6	0.7	
	301人以上1000人以下	280	8.3	28.8	59.4	3.8	2.1	
	1001人以上	92	19.1	28.9	56.0	0.7	2.5	

問10 改正育児・介護休業法の施行で正社員の利用が増えた制度(複数回答) 短時間勤務制度

			男性で 利用が 増えた	女性で 利用が 増えた	どちらで も増えて いない	対象者 がいない	無回答	(%)
n=								
合計			2,369	0.7	22.4	55.1	19.7	2.5
従業員規模	100人以下	1,119	0.4	11.3	53.9	31.0	3.6	
	101人以上300人以下	878	0.4	26.8	59.2	12.4	1.5	
	301人以上1000人以下	280	1.2	44.3	51.2	2.8	0.9	
	1001人以上	92	6.1	49.8	43.0	2.2	3.2	

問10 改正育児・介護休業法の施行で正社員の利用が増えた制度(複数回答) 所定外労働の免除

			男性で 利用が 増えた	女性で 利用が 増えた	どちらで も増えて いない	対象者 がいない	無回答	(%)
n=								
合計			2,369	0.5	10.6	63.2	23.0	2.9
従業員規模	100人以下	1,119	0.4	6.4	56.5	33.1	3.7	
	101人以上300人以下	878	0.4	12.2	69.4	16.2	2.0	
	301人以上1000人以下	280	0.5	20.0	68.2	9.7	1.9	
	1001人以上	92	2.5	17.0	71.1	6.1	4.3	

問10 改正育児・介護休業法の施行で正社員の利用が増えた制度(複数回答) 子の看護休暇制度

			男性で 利用が 増えた	女性で 利用が 増えた	どちらで も増えて いない	対象者 がいない	無回答	(%)
n=								
合計			2,369	4.5	13.7	58.3	24.2	2.8
従業員規模	100人以下	1,119	1.5	6.5	54.4	34.2	4.0	
	101人以上300人以下	878	5.1	15.5	64.1	17.7	1.6	
	301人以上1000人以下	280	11.6	30.7	55.9	10.4	1.2	
	1001人以上	92	12.6	32.5	56.0	6.9	4.0	

問11 1歳以降の育児休業制度施行による正社員の制度利用への影響(複数回答)

			1歳以降 まで休 業する 人が増 えた	1歳以降 も給付 金を受 け取れ るため 利用す る人が 増えた	自社制 度で1歳 以降も 休業で きため 改正の 影響は ない	0歳児の うちに復 職する 人が多 いため 影響は ない	延長可 能になっ たが、影 響は見 られない	その他	わから ない	無回答
n=										
合計			2,369	10.8	5.2	15.2	10.3	35.4	2.0	7.8
従業員規模	100人以下	1,119	4.6	2.9	8.0	8.7	38.4	2.5	25.0	12.2
	101人以上300人以下	878	12.6	6.2	17.7	12.9	37.5	1.3	12.8	4.6
	301人以上1000人以下	280	24.1	9.7	25.9	11.1	24.3	2.4	7.5	2.6
	1001人以上	92	27.4	11.2	45.1	1.4	11.6	0.7	5.4	1.1

問12 育児・介護休業法制度の利用促進に向けての取組み(複数回答)

		n=	制度に関する 周知	制度利用 者への評価 に関する周知	管理職 研修の 実施	育児に 関わる 経済支 援	職場復 帰の充 実・支援	従業員の ニーズ把握	労働時 間の適 正化や 働き方 改革	その他	特に取 組んで いない	無回答
	合計	2,369	51.1	2.2	3.4	2.7	12.8	10.4	9.6	0.7	32.1	1.7
従業員規模	100人以下	1,119	39.7	1.2	2.2	1.2	10.3	10.4	8.4	0.6	40.9	2.9
	101人以上300人以下	878	58.8	2.6	3.6	2.4	12.6	10.0	9.1	0.4	26.6	0.9
	301人以上1000人以下	280	63.2	3.8	4.7	6.4	17.9	10.1	12.3	1.7	21.2	0.2
	1001人以上	92	80.5	7.9	11.9	12.6	30.7	15.2	20.9	2.9	10.8	0.4

問13 育児・介護休業法制度の利用促進に向けて周知している制度(複数回答)【制度に関する周知有】

		n=	産前産 後休業 制度	育児休 業制度	短時間 勤務制 度	所定外 労働の 免除	子の看 護休暇 制度	介護休 業制度	介護休 暇	いずれ の制度 も周知し ていない	無回答
	合計	1,212	70.0	95.6	60.0	51.3	88.3	56.9	52.3	1.0	0.9
従業員規模	100人以下	444	62.6	93.5	48.6	42.3	82.4	47.7	40.3	2.0	1.1
	101人以上300人以下	517	70.0	96.3	60.4	50.2	90.7	57.0	53.9	0.3	0.9
	301人以上1000人以下	177	80.6	97.8	76.1	67.5	93.7	70.9	67.9	0.4	0.4
	1001人以上	74	89.7	99.1	86.5	74.4	93.3	77.6	75.8	0.4	0.0

問13-1 各制度の正社員への説明状況(複数回答)【育児制度・子の看護休暇制度周知あり】 育児休業制度 利用可能期間

		n=	全員に 伝えている	対象となる 本人に 伝えている	管理職 に伝えている	特に伝 えていない	無回答
	合計	1,159	62.5	30.0	7.1	2.0	1.7
従業員規模	100人以下	415	57.8	29.9	7.2	3.4	3.1
	101人以上300人以下	497	61.7	32.8	7.7	1.6	1.0
	301人以上1000人以下	173	68.7	27.5	5.7	0.4	1.1
	1001人以上	74	80.1	17.6	5.0	1.4	0.0

問13-1 各制度の正社員への説明状況(複数回答)【育児制度・子の看護休暇制度周知あり】 育児休業制度 パパ・ママ育児プラス

		n=	全員に 伝えている	対象となる 本人に 伝えている	管理職 に伝えている	特に伝 えていない	無回答
	合計	1,159	48.0	22.1	6.4	17.8	7.2
従業員規模	100人以下	415	41.7	25.5	7.5	16.6	9.4
	101人以上300人以下	497	50.8	21.5	6.1	16.4	7.1
	301人以上1000人以下	173	51.1	18.3	5.3	22.5	4.2
	1001人以上	74	57.9	14.9	4.5	22.6	2.3

問13-1 各制度の正社員への説明状況(複数回答)【育児制度・子の看護休暇制度周知あり】 育児休業制度 父親の育児休業 再度取得の条件

		n=	全員に 伝えている	対象となる 本人に 伝えている	管理職 に伝えている	特に伝 えていない	無回答
	合計	1,159	48.6	18.1	7.5	20.7	6.7
従業員規模	100人以下	415	41.7	21.4	8.2	19.8	9.4
	101人以上300人以下	497	51.8	16.7	8.0	20.3	5.8
	301人以上1000人以下	173	49.6	17.2	6.1	24.0	4.6
	1001人以上	74	63.8	10.0	2.7	21.7	2.7

問13-1 各制度の正社員への説明状況(複数回答)【育児制度・子の看護休暇制度周知あり】 育児休業制度 配偶者が専業主婦(夫)でも取得可能

		n=	全員に 伝えている	対象となる 本人に 伝えている	管理職 に伝えている	特に伝 えていない	無回答
	合計	1,159	49.5	17.7	7.0	20.9	6.4
従業員規模	100人以下	415	43.1	21.0	8.7	19.3	8.7
	101人以上300人以下	497	51.4	16.7	6.4	21.2	6.1
	301人以上1000人以下	173	52.3	16.0	6.1	23.3	3.8
	1001人以上	74	65.6	9.0	2.7	22.2	1.4

問13-1 各制度の正社員への説明状況(複数回答)【育休制度・子の看護休暇制度周知あり】子の看護休暇制度 利用可能日数

	n=	全員に 伝えている	対象となる 本人に 伝えている	管理職 に伝えて いる	特に伝 えていな い	無回答	(%)
合計	1,069	62.7	21.1	6.7	9.5	1.8	
従業員規模							
100人以下	366	54.9	24.9	7.4	10.9	2.5	
101人以上300人以下	469	62.8	21.2	6.1	10.6	1.7	
301人以上1000人以下	166	70.9	16.7	8.0	6.0	1.2	
1001人以上	69	83.7	11.5	4.3	2.9	0.5	

問14-1 制度利用者(正社員)への評価や目標設定の状況 (1)育児休業制度

	n=	新たな 成績考 課を行 わず、休 業前の 評価とし ている	休業期 間中は 一律の 評価とし ている	休業期 間中は 成績考 課の対象 外として いる	その他	無回答	(%)
合計	2,369	20.7	10.1	58.5	6.5	4.2	
従業員規模							
100人以下	1,119	21.8	7.5	54.2	9.5	7.1	
101人以上300人以下	878	21.7	10.7	61.9	3.8	1.8	
301人以上1000人以下	280	15.8	14.9	64.4	3.8	1.2	
1001人以上	92	13.0	20.2	61.7	3.6	1.4	

問14-2 制度利用者(正社員)への評価や目標設定の状況 (2)短時間勤務制度

	n=	勤務時 間に配 慮した目 標設定 を行い評 価してい る	フルタイ ム勤務 者と同基 準で目 標設定 をし評価 している	特に目 標設定 や評価 の方針 を示して いない	その他	無回答	(%)
合計	2,369	24.7	12.8	49.1	5.6	7.7	
従業員規模							
100人以下	1,119	18.1	8.6	54.7	8.0	10.6	
101人以上300人以下	878	28.4	12.8	49.0	3.8	6.0	
301人以上1000人以下	280	33.3	25.7	35.6	2.4	3.1	
1001人以上	92	43.3	26.4	23.5	4.0	2.9	

問15 各制度における性別による利用のしやすさの差 育児休業制度

	n=	女性は 利用しや すいが 男性は 利用しに くい	どちらか というと 女性は 利用しや すい	どちらか というと 男性は 利用しや すい	男性は 利用しや すいが 女性は 利用しに くい	男性と女 性での 利用のし やすさに 差はな い	わからな い、対象 者がい ない	無回答	(%)
合計	2,369	32.9	30.8	0.0	0.1	14.6	20.5	1.0	
従業員規模									
100人以下	1,119	26.5	25.8	0.0	0.0	13.3	32.8	1.5	
101人以上300人以下	878	39.7	33.9	0.0	0.2	14.0	11.7	0.5	
301人以上1000人以下	280	36.6	38.9	0.0	0.0	18.6	5.0	0.9	
1001人以上	92	35.4	36.5	0.0	0.0	24.5	3.2	0.4	

問15 各制度における性別による利用のしやすさの差 短時間勤務制度

	n=	女性は 利用しや すいが 男性は 利用しに くい	どちらか というと 女性は 利用しや すい	どちらか というと 男性は 利用しや すい	男性は 利用しや すいが 女性は 利用しに くい	男性と女 性での 利用のし やすさに 差はな い	わからな い、対象 者がい ない	無回答	(%)
合計	2,369	25.9	31.4	0.0	0.0	16.5	24.8	1.4	
従業員規模									
100人以下	1,119	20.5	25.8	0.1	0.0	14.5	37.2	2.0	
101人以上300人以下	878	29.9	36.2	0.0	0.0	16.8	16.2	0.9	
301人以上1000人以下	280	33.5	36.8	0.0	0.0	21.2	7.8	0.7	
1001人以上	92	31.8	36.1	0.0	0.0	23.8	7.9	0.4	

問15 各制度における性別による利用のしやすさの差 所定外労働の免除

		n=	女性は 利用しや すいが 男性は 利用しに くい	どちらか というと 女性は 利用しや すい	どちらか というと 男性は 利用しや すい	男性は 利用しや すいが 女性は 利用しに くい	男性と女 性での 利用のし やすさに 差はない	わからない、対象 者がいない	無回答
	合計	2,369	22.1	29.4	0.1	0.1	18.0	28.8	1.5
従業員規模	100人以下	1,119	17.5	24.5	0.1	0.0	16.0	39.7	2.2
	101人以上300人以下	878	25.1	34.4	0.2	0.2	17.9	21.3	0.9
	301人以上1000人以下	280	30.4	31.8	0.0	0.0	23.6	13.4	0.7
	1001人以上	92	23.1	33.9	0.0	0.0	26.7	15.9	0.4

問15 各制度における性別による利用のしやすさの差 子の看護休暇制度

		n=	女性は 利用しや すいが 男性は 利用しに くい	どちらか というと 女性は 利用しや すい	どちらか というと 男性は 利用しや すい	男性は 利用しや すいが 女性は 利用しに くい	男性と女 性での 利用のし やすさに 差はない	わからない、対象 者がいない	無回答
	合計	2,369	18.4	28.3	0.1	0.1	23.8	27.9	1.4
従業員規模	100人以下	1,119	16.3	24.0	0.1	0.0	17.9	39.6	2.1
	101人以上300人以下	878	20.6	32.4	0.0	0.2	25.9	20.0	0.9
	301人以上1000人以下	280	20.5	33.3	0.0	0.0	34.0	11.6	0.7
	1001人以上	92	17.3	26.4	0.4	0.0	44.4	11.2	0.4

問15 各制度における性別による利用のしやすさの差 介護休業制度

		n=	女性は 利用しや すいが 男性は 利用しに くい	どちらか というと 女性は 利用しや すい	どちらか というと 男性は 利用しや すい	男性は 利用しや すいが 女性は 利用しに くい	男性と女 性での 利用のし やすさに 差はない	わからない、対象 者がいない	無回答
	合計	2,369	8.9	14.9	0.1	0.2	35.6	39.0	1.5
従業員規模	100人以下	1,119	8.0	13.7	0.2	0.2	25.9	49.8	2.3
	101人以上300人以下	878	10.9	16.2	0.0	0.2	39.2	32.8	0.7
	301人以上1000人以下	280	7.8	14.9	0.0	0.0	53.3	23.3	0.7
	1001人以上	92	3.2	16.6	0.0	0.0	65.7	14.1	0.4

問15 各制度における性別による利用のしやすさの差 介護休暇

		n=	女性は 利用しや すいが 男性は 利用しに くい	どちらか というと 女性は 利用しや すい	どちらか かというと 男性は 利用しや すい	男性は 利用しや すいが 女性は 利用しに くい	男性と女 性での 利用のし やすさに 差はない	わからない、対象 者がいない	無回答
	合計	2,369	8.6	14.1	0.1	0.1	36.7	38.8	1.4
従業員規模	100人以下	1,119	8.0	13.5	0.3	0.1	26.4	49.6	2.2
	101人以上300人以下	878	10.2	15.3	0.0	0.2	40.6	33.0	0.7
	301人以上1000人以下	280	8.3	13.2	0.0	0.0	55.7	22.2	0.7
	1001人以上	92	2.5	13.7	0.0	0.0	68.6	14.8	0.4

問16 社員の育児参加を促す風土を醸成するための取組の有無

		n=	育児参 加を促 す取組 を行っ ている	育児参 加を促 すよう な取組 は特 に行っ ていない	無回答
	合計	2,369	8.1	79.2	12.7
従業員規模	100人以下	1,119	4.2	81.2	14.6
	101人以上300人以下	878	8.6	79.6	11.8
	301人以上1000人以下	280	13.7	76.9	9.4
	1001人以上	92	33.6	58.5	7.9

問17 子育てや介護との両立支援への取組状況(複数回答)

		長時間労働を是正するための取組	有給休暇など休みを取りやすくなるための取組	ワークシェアなどの推進プロジェクトチームの設置	制度利用対象外の人への周知活動	調査・ヒアリング等を行い課題を把握する	管理職に対しチームマネジメントのアドバイスを	その他	特に実施していることはない、わからない	無回答	(%)
	合計	2,369	31.8	29.3	1.5	6.7	4.4	5.4	2.0	47.3	3.1
従業員規模	100人以下	1,119	21.6	24.8	1.3	4.1	3.4	3.7	1.6	56.3	3.9
	101人以上300人以下	878	36.6	30.4	1.3	7.8	4.0	6.7	2.0	43.0	2.7
	301人以上1000人以下	280	47.6	36.1	1.9	8.7	6.1	5.9	2.8	34.0	1.7
	1001人以上	92	60.6	52.3	4.3	22.0	15.2	11.9	5.4	20.2	1.4

問18 両立支援の取組推進で効果を発揮したと感ずること(複数回答) あてはまるもの全て

		女性の結婚や出産による離職を回避できた	女性の管理職の人数が増えた	採用への応募が増えた	全社的に就業時間が減った	全社的に有給取得率が向上した	グローバル人材の確保が促された	従業員のキャリア意識の向上が見られた	個人・組織の生産性が向上した	女性の仕事に対するモチベーション向上に役立った	女性のキャリア形成に役立った	男性の育児・介護目的の休職取得などの推進に役立った	仕事の標準化など、業務遂行面での効率化が進んだ	従業員間のコミュニケーションが増えた	職場の一体感が向上した	従業員の満足度が向上した	その他	特になし	無回答	(%)
	合計	2,369	44.6	7.3	10.5	8.2	13.8	2.8	7.6	4.2	28.4	15.1	10.4	7.9	6.7	6.3	24.7	1.2	34.5	2.2
従業員規模	100人以下	1,119	33.7	5.7	7.5	8.6	13.1	3.0	6.6	3.4	22.6	9.7	6.7	6.3	6.7	6.3	20.6	1.3	45.3	3.3
	101人以上300人以下	878	49.0	7.7	12.4	7.5	14.8	2.7	7.5	4.7	30.1	16.9	10.4	9.3	6.9	6.8	27.0	0.9	27.9	1.3
	301人以上1000人以下	280	66.3	10.6	14.4	7.5	12.3	1.7	10.1	4.2	40.6	23.8	18.2	8.7	5.9	5.4	30.4	1.2	18.9	0.5
	1001人以上	92	70.0	14.1	17.7	11.6	17.0	4.0	12.3	9.0	45.1	37.9	31.4	11.6	6.9	7.2	35.0	1.4	14.8	1.8

問18 両立支援の取組推進で効果を発揮したと感ずること(複数回答) 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	女性の管理職の人数が増えた	採用への応募が増えた	全社的に就業時間が減った	全社的に有給取得率が向上した	グローバル人材の確保が促された	従業員のキャリア意識の向上が見られた	個人・組織の生産性が向上した	女性の仕事に対するモチベーション向上に役立った	女性のキャリア形成に役立った	男性の育児・介護目的の休職取得などの推進に役立った	仕事の標準化など、業務遂行面での効率化が進んだ	従業員間のコミュニケーションが増えた	職場の一体感が向上した	従業員の満足度が向上した	その他	特になし	無回答	(%)
	合計	1,500	45.9	3.1	6.6	5.0	7.1	1.1	1.8	0.8	14.9	6.9	4.5	2.4	1.9	1.5	14.5	0.8	2.6	23.3
従業員規模	100人以下	575	41.0	3.3	4.9	6.8	8.9	1.4	2.3	0.9	15.0	4.7	2.8	2.6	2.3	1.9	12.9	0.9	3.3	24.3
	101人以上300人以下	622	47.3	2.8	7.5	4.1	6.4	1.3	1.5	0.5	14.1	8.2	4.1	2.6	2.1	1.3	16.7	0.8	1.8	22.1
	301人以上1000人以下	226	51.5	3.5	8.2	3.2	5.6	0.0	1.5	1.2	17.0	6.7	7.3	1.2	0.9	1.5	14.3	0.9	3.5	23.7
	1001人以上	77	55.4	3.5	8.2	3.9	3.9	0.0	1.7	1.7	14.7	13.4	12.6	2.6	1.7	0.4	8.7	0.9	1.7	23.4

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(複数回答) あてはまるもの全て

		法律の内容などについて従業員への周知が進まない	経営トップの理解や協力を得ることが難しい	制度を検討するための体制整備が難しい	自社にあわせて、どう制度設計したらいいかが難しい	管理職の理解や協力を得ることが難しい	制度利用者の代替要員の確保が難しい	予算・原資の確保が難しい	制度運用のための職場のマネジメントが難しい	業務内容などにより制度の利用しやすさが格差が生じる	制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署がでてる	人事管理が複雑になる	制度利用者に対する人事評価が難しい	制度利用の対象外となる人が負担感などを感ずる	労働時間を減らせず、休みやすい雰囲気にならない	有給休暇の取得が難しい	休業取得者の復職後のキャリア支援ができていない	その他	特になし	無回答	(%)
	合計	2,369	12.8	9.0	17.0	16.1	8.5	50.6	15.4	18.4	40.5	15.5	21.2	13.2	25.8	12.8	8.2	6.8	1.4	20.5	4.5
従業員規模	100人以下	1,119	12.0	8.8	15.5	16.4	6.8	46.5	16.7	15.2	32.8	10.0	17.5	12.1	21.8	12.2	8.6	6.0	0.6	26.3	6.4
	101人以上300人以下	878	14.0	10.9	19.3	16.4	10.4	53.2	14.0	18.9	47.2	19.3	23.7	12.9	27.7	13.1	7.8	6.2	2.0	16.2	3.1
	301人以上1000人以下	280	12.5	4.7	16.3	14.6	7.5	56.4	15.1	24.1	44.8	20.5	27.4	15.6	32.3	13.9	7.8	8.7	2.4	14.4	2.4
	1001人以上	92	11.9	5.4	14.8	13.7	13.0	57.8	13.7	34.3	57.0	31.8	23.5	22.4	37.5	14.1	7.9	17.3	2.9	10.5	1.8

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(複数回答) 特に大きな課題(○は3つまで)

		「法的な内容などについて従業員への周知が進まない」から「有給休暇の取得が難しい」までの順に、最も当てはまるものを1～5まで選択してください。																					(%)
		法律の内容などについて従業員への周知が進まない	経営トップの理解や協力を得ることが難しい	制度を検討するための体制整備が難しい	自社にあわせて、どう制度設計したらいいかが難しい	管理職の理解や協力を得ることが難しい	制度利用者の代替要員の確保が難しい	予算・原資の確保が難しい	制度運用のための職場のマネジメントが難しい	業務内容などにより制度の利用しやすさが格差が生じる	制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署がでてる	人事管理が複雑になる	制度利用者に対する人事評価が難しい	制度利用の対象外となる人が負担感などを感ずる	労働時間を減らせず、休みやすい雰囲気にならない	有給休暇の取得が難しい	休業取得者の復職後のキャリア支援ができていない	その他	特になし	無回答			
合計		n=1,775	4.6	4.9	7.4	5.8	2.6	42.6	9.5	8.0	21.4	6.7	6.8	3.4	11.6	4.3	2.8	2.2	1.5	0.6	24.6		
従業員規模	100人以下	753	5.2	5.4	7.2	6.5	2.3	43.4	11.6	6.4	17.7	3.7	6.5	2.5	10.0	5.8	3.2	1.9	0.8	0.4	26.3		
	101人以上300人以下	709	4.1	5.4	7.7	5.6	2.7	41.5	7.4	8.4	24.4	9.3	7.7	3.2	13.3	3.2	2.5	2.0	0.9	23.7			
	301人以上1000人以下	233	3.7	2.3	8.2	4.5	2.5	45.0	9.9	8.5	21.0	8.2	5.9	5.1	10.5	3.1	3.1	2.5	2.0	0.6	24.6		
	1001人以上	81	6.2	2.1	4.9	3.7	4.1	38.3	6.2	18.1	30.9	7.4	4.5	7.8	15.2	3.7	2.1	6.2	2.1	0.8	15.6		

問20 各制度についての非正社員への対応 産前産後休業制度

			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	無回答	(%)
n=							
合計			2,369	50.1	17.4	19.3	13.2
従業員規模	100人以下		1,119	41.8	15.8	23.2	19.1
	101人以上300人以下		878	54.3	16.9	19.1	9.7
	301人以上1000人以下		280	64.4	23.3	8.5	3.8
	1001人以上		92	68.2	22.4	6.9	2.5

問20 各制度についての非正社員への対応 育児休業制度

			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	無回答	(%)
n=							
従業員規模	合計	2,369	48.2	18.5	20.2	13.1	
	100人以下	1,119	40.3	16.4	24.2	19.1	
	101人以上300人以下	878	52.1	18.6	19.9	9.5	
	301人以上1000人以下	280	63.2	23.3	9.7	3.8	
	1001人以上	92	61.4	29.2	7.2	2.2	

問20 各制度についての非正社員への対応 短時間勤務制度

			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	無回答	(%)
n=							
従業員規模	合計	2,369	46.6	17.7	21.6	14.1	
	100人以下	1,119	39.3	15.8	25.0	19.8	
	101人以上300人以下	878	49.4	18.4	21.7	10.6	
	301人以上1000人以下	280	62.5	20.5	11.6	5.4	
	1001人以上	92	60.6	25.3	10.1	4.0	

問20 各制度についての非正社員への対応 所定外労働の免除

問20 各制度についての非正社員への対応 所定外労働の充て

(%)

		n=	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	無回答
合計		2,369	48.3	16.2	21.3	14.3
従業員規模	100人以下	1,119	39.5	15.7	24.8	20.0
	101人以上300人以下	878	51.9	16.0	21.1	10.9
	301人以上1000人以下	280	65.1	17.9	11.6	5.4
	1001人以上	92	68.6	18.4	9.7	3.2

問20 各制度についての非正社員への対応 子の看護休暇制度

			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	無回答
		n=				
合計		2,369	46.6	16.9	22.4	14.1
従業員規模	100人以下	1,119	38.5	15.7	26.2	19.6
	101人以上300人以下	878	50.3	16.2	22.6	10.9
	301人以上1000人以下	280	62.0	21.0	11.6	5.4
	1001人以上	92	63.5	24.5	8.7	3.2

問20 各制度についての非正社員への対応 介護休業制度

			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	無回答
		n=				
合計		2,369	46.6	17.5	22.3	13.7
従業員規模	100人以下	1,119	38.2	15.8	26.5	19.4
	101人以上300人以下	878	51.0	16.8	21.7	10.6
	301人以上1000人以下	280	61.1	23.1	11.6	4.2
	1001人以上	92	61.4	27.4	8.3	2.9

問20 各制度についての非正社員への対応 介護休暇

			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	無回答
		n=				
合計		2,369	46.7	17.1	22.3	13.9
従業員規模	100人以下	1,119	38.6	15.7	26.2	19.5
	101人以上300人以下	878	50.3	17.1	21.9	10.7
	301人以上1000人以下	280	61.8	21.0	12.5	4.7
	1001人以上	92	65.0	22.0	9.4	3.6

問21 過去3年間で非正社員で利用があった制度(複数回答)

			産前産 後休業 制度	育児休 業制度	短時間 勤務制 度	所定外 労働の 免除	子の看 護休暇 制度	介護休 業制度	介護休 暇	利用が あった 制度はな い	対象者 がいない	無回答
		n=										
合計		2,369	26.8	25.3	10.9	5.6	8.8	3.4	4.4	18.2	42.4	9.7
従業員規模	100人以下	1,119	13.6	12.9	5.6	3.0	4.0	1.7	2.1	18.2	53.4	12.7
	101人以上300人以下	878	32.1	29.9	12.9	6.9	10.2	2.7	5.1	18.9	37.5	8.2
	301人以上1000人以下	280	50.7	48.6	19.3	9.4	17.2	7.8	7.1	17.5	22.9	5.0
	1001人以上	92	65.7	63.2	30.7	11.6	28.5	17.3	17.0	13.7	15.2	2.5

問22 非正社員へ周知している制度(複数回答)

			産前産 後休業 制度	育児休 業制度	短時間 勤務制 度	所定外 労働の 免除	子の看 護休暇 制度	介護休 業制度	介護休 暇	いずれ の制度 も周知し ていない	対象者 がいない	無回答
		n=										
合計		2,369	37.1	37.7	28.9	25.7	28.2	29.4	27.4	17.9	33.6	8.6
従業員規模	100人以下	1,119	23.9	23.9	17.6	15.6	17.4	18.4	16.6	17.6	45.1	10.8
	101人以上300人以下	878	42.6	44.3	33.7	30.1	32.4	34.1	32.1	18.9	27.7	7.7
	301人以上1000人以下	280	62.3	62.7	49.8	43.9	48.3	48.8	46.5	15.8	14.2	4.2
	1001人以上	92	67.9	66.4	57.4	51.6	57.4	58.5	57.0	18.4	9.7	2.9

2. 個人 社員調査 集計結果

Q1 性別

		n=	男性	女性	(%)
現在の就業形態	合計	4,236	50.0	50.0	
	【男性】正社員	2,119	100.0	0.0	
	【女性】正社員	1,057	0.0	100.0	
	【女性】非正社員	1,060	0.0	100.0	

* 年代

		n=	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	平均値	(%)
現在の就業形態	合計	4,236	10.3	64.1	25.5	36.0	
	【男性】正社員	2,119	5.8	63.1	31.1	37.0	
	【女性】正社員	1,057	15.3	67.0	17.7	34.6	
	【女性】非正社員	1,060	14.5	63.3	22.2	35.2	

Q3 【現在】労働時間 あなた

		n=	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	(%)
現在の就業形態	合計	4,236	11.9	11.8	17.0	35.6	15.0	8.7	0.0	0.0	
	【男性】正社員	2,119	1.7	1.5	7.5	46.1	26.9	16.4	0.0	0.0	
	【女性】正社員	1,057	5.3	7.2	35.9	44.6	5.4	1.7	0.0	0.0	
	【女性】非正社員	1,060	39.1	36.9	17.4	5.8	0.7	0.2	0.0	0.0	

Q3 【現在】労働時間 配偶者

		n=	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	(%)
現在の就業形態	合計	4,040	4.4	3.3	7.8	23.1	13.3	12.0	2.7	33.5	
	【男性】正社員	2,113	7.3	4.6	7.9	11.7	2.9	1.3	1.2	63.0	
	【女性】正社員	970	1.0	2.2	7.2	34.5	27.9	22.7	3.0	1.4	
	【女性】非正社員	957	1.5	1.6	8.0	36.6	21.4	24.6	5.6	0.7	

Q4 【現在】職務内容

		n=	専門職・技術職 (看護師、教師、弁護士、会計士等)	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、外勤等)	サービス職 (理美容師、料理人、ホールスタッフ等)	生産現場職・技能職 (製品製造・組立、自動車整備等)	運輸・保安職 (トラック運転手、船員、郵便等配達等)	その他 具体的に:	(%)
現在の就業形態	合計	4,236	23.1	6.0	33.0	13.5	9.3	9.3	2.6	3.3	
	【男性】正社員	2,119	31.7	11.2	18.5	14.5	4.4	13.5	4.2	1.9	
	【女性】正社員	1,057	17.5	1.2	62.2	8.9	4.5	4.0	0.9	0.9	
	【女性】非正社員	1,060	11.6	0.2	32.8	15.9	23.6	6.1	1.2	8.5	

Q5 【現在】役職

		n=	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:	(%)
現在の就業形態	合計	3,176	63.6	24.7	9.2	2.0	0.4	
	【男性】正社員	2,119	52.5	31.7	12.8	2.8	0.3	
	【女性】正社員	1,057	85.8	10.9	2.1	0.6	0.7	

Q6 世帯収入・個人収入 あなたの年収

		n=	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／ 答えたくない	(%)
現在の 就業形態	合計	4,236	22.9	15.3	30.6	17.6	6.8	1.4	1.7	3.7	
	【男性】正社員	2,119	0.4	5.4	41.9	31.9	12.1	2.6	2.6	2.9	
	【女性】正社員	1,057	11.4	36.2	36.5	6.3	2.6	0.2	1.1	5.6	
	【女性】非正社員	1,060	79.2	14.3	2.1	0.3	0.2	0.0	0.6	3.3	

Q6 世帯収入・個人収入 世帯年収

		n=	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／ 答えたくない	(%)
現在の 就業形態	合計	4,236	1.1	6.4	30.6	28.7	15.2	4.9	7.4	5.7	
	【男性】正社員	2,119	0.2	3.9	32.4	32.0	16.4	5.0	6.3	3.9	
	【女性】正社員	1,057	0.5	5.3	20.2	25.7	18.3	8.3	13.9	7.8	
	【女性】非正社員	1,060	3.4	12.5	37.5	25.0	9.8	1.4	3.0	7.4	

Q7 【妊娠判明時】就労状況 あなた

		n=	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	(%)
現在の 就業形態	合計	4,236	74.0	15.2	1.5	0.7	0.1	8.6	0.0	
	【男性】正社員	2,119	97.7	1.1	0.1	0.1	0.0	0.9	0.0	
	【女性】正社員	1,057	88.8	5.0	1.4	0.7	0.1	4.0	0.0	
	【女性】非正社員	1,060	11.6	53.4	4.3	1.7	0.3	28.7	0.0	

Q7 【妊娠判明時】就労状況 配偶者

		n=	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	(%)
現在の 就業形態	合計	4,236	55.5	12.6	2.0	3.5	0.2	24.9	1.3	
	【男性】正社員	2,119	27.3	20.0	3.1	1.3	0.2	47.7	0.5	
	【女性】正社員	1,057	87.2	3.1	0.5	5.5	0.1	1.7	1.9	
	【女性】非正社員	1,060	80.2	7.4	1.3	6.1	0.3	2.4	2.4	

Q8 【妊娠判明時】労働時間 <母数:妊娠判明時就労者> あなた

		n=	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	(%)
妊娠判明時 就業形態	合計	3,839	6.7	6.9	16.1	40.2	17.8	10.5	1.8	
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	1.4	1.1	7.0	44.1	27.6	17.3	1.4	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	3.4	4.3	28.8	49.2	9.1	3.6	1.6	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	30.0	30.4	21.2	13.1	1.6	0.5	3.2	
	その他	87	8.0	8.0	39.1	32.2	4.6	5.7	2.3	

Q8 【妊娠判明時】労働時間 <母数:妊娠判明時就労者> 配偶者

n=			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	(%)
妊娠判明時就業形態	合計	2,969	6.4	5.7	11.7	34.6	18.9	15.6	7.2	
	末子妊娠時・男性(正社員)	1,042	15.5	12.5	18.2	37.0	6.8	2.6	7.3	
	末子妊娠時・女性(正社員)	974	0.9	1.6	8.1	33.2	28.4	22.7	5.0	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	562	1.2	2.1	7.7	35.9	21.4	23.3	8.4	
	末子妊娠時・女性(非就業)	295	2.4	1.7	7.1	31.2	26.1	21.4	10.2	
	その他	96	4.2	5.2	14.6	25.0	16.7	22.9	11.5	

Q9 【妊娠判明時】勤続年数 <母数:妊娠判明時就労者>

n=			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	(%)
妊娠判明時就業形態	合計	3,839	7.4	14.7	15.3	30.2	27.8	3.2	1.5	
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	2.6	7.8	13.1	33.6	36.6	5.1	1.3	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	4.1	13.6	18.9	34.3	26.7	1.3	1.0	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	25.8	36.2	16.5	15.2	3.4	0.3	2.6	
	その他	87	31.0	40.2	13.8	9.2	3.4	0.0	2.3	

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数:妊娠判明時就労者> 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

n=			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	(%)
妊娠判明時就業形態	合計	3,839	20.8	33.4	27.0	18.8	
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	10.7	29.5	33.0	26.8	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	29.9	38.7	20.9	10.5	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	38.0	35.9	18.7	7.4	
	その他	87	28.7	44.8	18.4	8.0	

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数:妊娠判明時就労者> 従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分がある

n=			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	(%)
妊娠判明時就業形態	合計	3,839	9.2	32.8	38.8	19.2	
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	3.6	25.1	45.0	26.4	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	14.1	41.6	34.3	10.0	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	18.9	41.5	27.6	12.0	
	その他	87	11.5	48.3	26.4	13.8	

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数:妊娠判明時就労者> 職場内で必要な情報を共有している

n=			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	(%)
妊娠判明時就業形態	合計	3,839	11.4	48.6	29.5	10.6	
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	6.8	45.5	33.8	13.9	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	16.2	53.1	24.9	5.8	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	17.6	50.2	24.1	8.1	
	その他	87	16.1	52.9	24.1	6.9	

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数:妊娠判明時就労者> 評価・処遇は適正になされている

n=			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	(%)
妊娠判明時就業形態	合計	3,839	9.0	43.7	34.0	13.2	
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	5.5	39.9	37.2	17.4	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	11.9	49.2	30.7	8.3	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	15.7	46.7	29.4	8.2	
	その他	87	11.5	46.0	33.3	9.2	

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数:妊娠判明時就労者> 情報共有がなされ、誰かが休んでも業務が円滑に進む

		n=	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
妊娠判明時 就業形態	合計	3,839	9.4	41.3	33.4	15.9
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	5.8	36.1	36.5	21.6
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	12.1	46.6	31.8	9.5
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	16.5	47.8	27.0	8.7
	その他	87	11.5	51.7	26.4	10.3

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数:妊娠判明時就労者> 仕事の手順を自分で決めることができる

		n=	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
妊娠判明時 就業形態	合計	3,839	21.0	52.2	21.0	5.8
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	19.6	53.9	20.7	5.8
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	26.6	53.3	15.9	4.1
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	17.1	44.3	30.4	8.2
	その他	87	14.9	54.0	23.0	8.0

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数:妊娠判明時就労者> 仕事の締切や納期にゆとりがある

		n=	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
妊娠判明時 就業形態	合計	3,839	8.2	34.6	39.8	17.3
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	5.6	28.9	43.1	22.5
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	11.1	39.1	37.8	12.1
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	12.0	43.9	33.9	10.2
	その他	87	9.2	49.4	29.9	11.5

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数:妊娠判明時就労者> 仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確

		n=	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
妊娠判明時 就業形態	合計	3,839	13.6	50.1	29.1	7.2
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	11.9	45.7	32.4	9.9
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	14.5	56.5	25.2	3.8
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	17.6	52.2	26.0	4.2
	その他	87	13.8	63.2	18.4	4.6

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数:妊娠判明時就労者> 上司がチーム全体の業務量や、偏りが起きないように調整

		n=	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
妊娠判明時 就業形態	合計	3,839	7.4	35.2	39.0	18.4
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	5.1	29.7	41.5	23.7
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	8.8	40.9	36.7	13.7
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	12.4	42.2	35.1	10.3
	その他	87	9.2	47.1	36.8	6.9

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数:妊娠判明時就労者> 従業員同士お互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある

		n=	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
妊娠判明時 就業形態	合計	3,839	11.8	47.7	29.4	11.1
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	7.3	44.1	34.0	14.6
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	15.7	51.4	24.8	8.1
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	19.2	53.2	21.8	5.8
	その他	87	17.2	49.4	28.7	4.6

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数：妊娠判明時就労者> 人数に比べて仕事の量が多い

n=			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
			(%)			
妊娠判明時 就業形態	合計	3,839	21.8	41.8	30.8	5.5
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	25.7	43.6	25.4	5.3
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	19.2	39.6	36.4	4.7
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	15.2	39.1	38.1	7.6
	その他	87	9.2	47.1	39.1	4.6

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数：妊娠判明時就労者> 有給休暇の取得や早退をしやすい雰囲気がある

n=			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
			(%)			
妊娠判明時 就業形態	合計	3,839	16.7	35.1	27.4	20.8
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	12.8	33.3	28.0	25.9
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	21.9	39.8	23.4	14.9
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	20.7	32.5	31.8	15.0
	その他	87	19.5	39.1	29.9	11.5

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数：妊娠判明時就労者> 人材育成に力を入れている

n=			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
			(%)			
妊娠判明時 就業形態	合計	3,839	4.7	29.5	43.4	22.4
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	3.8	25.6	43.6	27.0
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	5.5	34.8	42.5	17.2
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	6.5	31.7	44.6	17.3
	その他	87	4.6	41.4	40.2	13.8

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数：妊娠判明時就労者> 上司とのコミュニケーションは円滑である

n=			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
			(%)			
妊娠判明時 就業形態	合計	3,839	11.6	46.5	30.1	11.8
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	8.9	44.5	32.7	13.9
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	14.7	48.1	27.3	9.9
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	14.9	49.9	26.5	8.7
	その他	87	16.1	48.3	28.7	6.9

Q10 【妊娠判明時】職場の特徴 <母数：妊娠判明時就労者> 部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である

n=			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
			(%)			
妊娠判明時 就業形態	合計	3,839	13.1	55.4	23.4	8.1
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	10.0	54.5	26.0	9.4
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	16.5	56.6	20.0	7.0
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	17.0	56.1	20.8	6.1
	その他	87	14.9	58.6	21.8	4.6

Q11 【妊娠判明時】各種制度の利用可否 <母数：妊娠判明時就労者> 産前・産後休業制度

n=			就業規則上利用できた	就業規則上利用できなかった	利用できなかっ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
			(%)			
妊娠判明時 就業形態	合計	1,742	66.8	14.1	12.1	7.1
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	87.5	5.5	4.0	3.0
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	36.0	25.8	24.4	13.7
	その他	61	18.0	44.3	26.2	11.5

Q11 【妊娠判明時】各種制度の利用可否 <母数:妊娠判明時就労者> 育児休業制度

Q11「妊娠判明時」各種制度の利用可否		母数・妊娠判明時就労有／無元来未利用		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		(%)
		n=	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		
合計		3,839	49.8	21.1	20.2	8.9		
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	38.4	23.4	27.1	11.1		
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	84.3	8.9	4.0	2.8		
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	32.3	32.1	23.9	11.6		
	その他	87	23.0	34.5	29.9	12.6		

Q11 【妊娠判明時】各種制度の利用可否 <母数:妊娠判明時就労者> 短時間勤務制度

		n=	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	(%)
合計		3,839	35.6	25.3	22.7	16.5	
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	26.8	26.7	26.3	20.2	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	60.7	18.9	12.6	7.7	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	25.5	29.4	27.3	17.8	
	その他	87	10.3	39.1	26.4	24.1	

Q11 【妊娠判明時】各種制度の利用可否 <母数:妊娠判明時就労者> 所定外労働の免除

Q11【妊娠判明時】各種制度の利用可否		母数：妊娠判明時就業形態		所定7カ月の免除		(%)
		n=	就業規則上利用できた	就業規則上利用できなかった	利用できなかっ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
合計		3,839	28.3	22.0	25.1	24.6
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	19.1	24.6	27.9	28.3
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	50.9	16.4	16.8	15.9
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	22.5	21.5	28.6	27.5
	その他	87	12.6	31.0	33.3	23.0

Q11 【妊娠判明時】各種制度の利用可否 <母数:妊娠判明時就労者> 子の看護休暇制度

		n=	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	(%)
合計		3,839	29.5	20.3	22.9	27.3	
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	24.6	20.9	25.4	29.1	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	47.5	15.8	16.9	19.9	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	18.3	24.1	24.6	33.1	
	その他	87	6.9	32.2	26.4	34.5	

Q12 【妊娠判明時】申請による制度利用可否についての認知 <母数:就業規則上利用できない回答>

		n=	知っていた	知らなかった	(%)
		合計	1,222	43.0	57.0
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	668	39.8	60.2	
	末子妊娠時・女性(正社員)	267	56.2	43.8	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	242	38.4	61.6	
	その他	45	35.6	64.4	

Q13 【妊娠判明時】制度に関する会社からの周知 <母数:Q11各制度認知者> 産前・産後休業制度 (%)

		n=	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	積極的な周知はないが全員が閲覧できる文書がある	特に周知はされていなかった	わからない／覚えていない
合計		1,618	22.3	20.9	14.9	33.6	8.3
妊娠判明時就業形態	末子妊娠時・女性(正社員)	1,030	30.6	24.8	18.7	23.4	2.5
	末子妊娠時・女性(非正社員)	534	8.4	14.0	8.1	51.1	18.4
	その他	54	1.9	14.8	9.3	53.7	20.4

Q13 【妊娠判明時】制度に関する会社からの周知 <母数:Q11各制度認知者> 育児休業制度 (%)

		n=	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	積極的な周知はないが全員が閲覧できる文書がある	特に周知はされていなかった	わからない／覚えていない
合計		3,497	15.7	13.2	21.3	41.5	8.2
妊娠判明時就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	1,842	11.1	7.4	25.1	48.4	8.0
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,032	29.0	24.2	21.4	23.0	2.4
	末子妊娠時・女性(非正社員)	547	8.0	12.1	10.1	51.0	18.8
	その他	76	2.6	13.2	10.5	57.9	15.8

Q13 【妊娠判明時】制度に関する会社からの周知 <母数:Q11各制度認知者> 短時間勤務制度 (%)

		n=	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	積極的な周知はないが全員が閲覧できる文書がある	特に周知はされていなかった	わからない／覚えていない
合計		3,207	11.2	11.0	20.4	45.8	11.7
妊娠判明時就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	1,652	7.8	6.6	22.5	50.4	12.8
	末子妊娠時・女性(正社員)	980	20.0	19.2	24.0	32.6	4.3
	末子妊娠時・女性(非正社員)	509	6.3	9.2	8.4	54.4	21.6
	その他	66	1.5	12.1	7.6	62.1	16.7

Q13 【妊娠判明時】制度に関する会社からの周知 <母数:Q11各制度認知者> 所定外労働の免除 (%)

		n=	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	積極的な周知はないが全員が閲覧できる文書がある	特に周知はされていなかった	わからない／覚えていない
合計		2,893	9.3	9.3	18.9	48.5	14.1
妊娠判明時就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	1,484	6.6	5.7	19.5	53.2	15.0
	末子妊娠時・女性(正社員)	893	15.8	16.2	23.9	37.3	6.8
	末子妊娠時・女性(非正社員)	449	6.0	7.3	8.7	53.5	24.5
	その他	67	3.0	7.5	9.0	59.7	20.9

Q13 【妊娠判明時】制度に関する会社からの周知 <母数:Q11各制度認知者> 子の看護休暇制度 (%)

		n=	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	積極的な周知はないが全員が閲覧できる文書がある	特に周知はされていなかった	わからない／覚えていない
合計		2,791	10.2	8.9	20.7	46.8	13.4
妊娠判明時就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	1,469	7.6	6.4	21.3	51.0	13.8
	末子妊娠時・女性(正社員)	851	17.0	13.9	26.7	35.5	6.9
	末子妊娠時・女性(非正社員)	414	6.5	7.7	7.5	53.9	24.4
	その他	57	3.5	8.8	10.5	57.9	19.3

Q15 【妊娠判明時】上司への相談有無・時期 <母数:妊娠判明時就労者>

			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	(%)
n=											
合計			3,839	43.0	30.5	9.8	4.6	2.5	0.3	0.1	9.1
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	21.6	35.8	16.0	8.2	4.2	0.5	0.2	13.5	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	67.5	26.9	2.4	0.5	0.4	0.3	0.0	2.1	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	70.9	20.8	2.3	0.0	0.0	0.0	0.2	5.8	
	その他	87	52.9	18.4	4.6	3.4	5.7	0.0	0.0	14.9	

Q16 【妊娠・出産】育児休業制度に関する認知 (1)勤務先の育児休業制度の内容

			よく知っ ていた	だいたい 知ってい た	あまり知 らなかつ た	まったく 知らな かった	(%)
n=							
合計			3,497	13.8	39.9	30.1	16.2
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	1,842	8.1	38.7	35.5	17.8	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,032	26.7	47.2	19.4	6.7	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	547	9.7	32.0	31.8	26.5	
	その他	76	6.6	26.3	34.2	32.9	

Q16 【妊娠・出産】育児休業制度に関する認知 (2)育児休業制度の対象要件

			よく知っ ていた	だいたい 知ってい た	あまり知 らなかつ た	まったく 知らな かった	(%)
n=							
合計			4,236	10.2	31.6	36.7	21.6
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	5.3	27.1	42.6	25.0	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	23.4	44.4	23.8	8.5	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	7.4	28.8	34.9	28.9	
	末子妊娠時・女性(非就業)	346	4.6	26.3	43.9	25.1	
	その他	138	7.2	26.8	37.7	28.3	

Q16 【妊娠・出産】育児休業制度に関する認知 (3)育児休業を取得可能な子どもの年齢

			よく知っ ていた	だいたい 知ってい た	あまり知 らなかつ た	まったく 知らな かった	(%)
n=							
合計			4,236	10.7	30.0	35.5	23.8
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	5.6	25.9	40.4	28.1	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	24.8	43.6	23.4	8.3	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	8.4	25.8	34.6	31.2	
	末子妊娠時・女性(非就業)	346	4.0	22.3	43.9	29.8	
	その他	138	4.3	26.1	39.9	29.7	

Q16 【妊娠・出産】育児休業制度に関する認知 (4)パパ・ママ育休プラス

			よく知っ ていた	だいたい 知ってい た	あまり知 らなかつ た	まったく 知らな かった	(%)
n=							
合計			3,407	6.2	22.6	37.8	33.5
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	3.8	20.6	39.0	36.6	
	末子妊娠時・女性(正社員)	776	13.0	31.2	33.1	22.7	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	353	5.4	20.7	37.1	36.8	
	末子妊娠時・女性(非就業)	117	6.0	13.7	43.6	36.8	
	その他	90	5.6	12.2	45.6	36.7	

Q16 【妊娠・出産】育児休業制度に関する認知 (5) 父親が再度の休業を取得できる制度

		n=	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	(%)
合計		3,407	6.2	22.5	36.7	34.6	
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	4.4	20.5	38.2	36.9	
	末子妊娠時・女性(正社員)	776	11.6	29.8	34.1	24.5	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	353	5.9	21.8	30.9	41.4	
	末子妊娠時・女性(非就業)	117	5.1	16.2	42.7	35.9	
	その他	90	4.4	14.4	40.0	41.1	

Q16 【妊娠・出産】育児休業制度に関する認知 (6) 配偶者が専業主婦(夫)の場合でも休業を取得可

		n=	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	(%)
合計		3,407	6.5	23.4	36.7	33.5	
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	4.3	22.5	38.8	34.4	
	末子妊娠時・女性(正社員)	776	12.6	28.7	33.6	25.0	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	353	4.8	21.8	30.9	42.5	
	末子妊娠時・女性(非就業)	117	6.0	17.9	36.8	39.3	
	その他	90	8.9	11.1	37.8	42.2	

Q16 【妊娠・出産】育児休業制度に関する認知 (7) 育児休業中の所得保障(育児休業給付金)

		n=	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	(%)
合計		4,236	11.3	29.7	34.4	24.6	
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	5.6	25.2	39.4	29.7	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	25.3	43.3	23.2	8.2	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	10.2	25.8	32.1	31.8	
	末子妊娠時・女性(非就業)	346	5.5	25.7	39.9	28.9	
	その他	138	8.0	19.6	40.6	31.9	

Q16 【妊娠・出産】育児休業制度に関する認知 (8) 育児休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除

		n=	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	(%)
合計		4,236	10.4	26.3	34.2	29.2	
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	4.8	22.8	38.4	34.0	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	23.7	38.4	26.6	11.2	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	9.7	23.1	30.0	37.2	
	末子妊娠時・女性(非就業)	346	5.5	19.4	39.0	36.1	
	その他	138	7.2	17.4	34.8	40.6	

Q16 【妊娠・出産】育児休業制度に関する認知 (9) 育児休業制度は男性でも利用できる

		n=	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	(%)
合計		4,236	15.7	38.4	28.3	17.6	
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	11.8	37.0	31.6	19.6	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	24.5	45.3	20.5	9.7	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	15.5	29.9	28.6	26.0	
	末子妊娠時・女性(非就業)	346	13.6	44.5	27.5	14.5	
	その他	138	13.0	29.0	37.7	20.3	

Q17 【妊娠・出産】育児休業関連制度の利用意向 <母数:妊娠判明時就労者>

		n=	育児休業制度	短時間勤務制度	所定外労働の免除	子の看護休暇制度	いずれも利用する気はなかった	(%)
妊娠判明時就業形態	合計	3,839	41.4	29.9	23.3	33.7	42.4	
	末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	19.9	15.4	14.5	25.2	57.4	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	82.5	60.3	43.5	52.5	10.5	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	42.6	26.8	18.4	31.0	46.8	
	その他	87	43.7	28.7	21.8	26.4	43.7	

Q18 【妊娠・出産】末子妊娠時の退職有無 <母数:妊娠判明時就労者>

		n=	末子を妊娠中に退職した	末子の産前・産後休業中、産休復帰後もなく退職	末子の産休復帰後、育児休業は取らずにしばらく働いた	末子の育児休業中、または産休復帰後もなく退職	退職せず、継続して働いている(産休、育休含)	(%)
妊娠判明時就業形態	合計	1,742	25.3	4.1	1.6	3.2	65.7	
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	9.1	2.7	1.2	3.9	83.1	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	619	48.9	5.8	2.3	1.9	41.0	
	その他	61	67.2	11.5	1.6	4.9	14.8	

Q19 【妊娠・出産】仕事継続による仕事内容等の変化 <母数:Q18仕事継続者> (1)末子妊娠中に働き方で変化があったもの

		n=	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・休日労働等)	その他	いずれの変化もなかった/あてはまるものはない	(%)
妊娠判明時就業形態	合計	1,145	18.3	8.9	19.0	0.9	64.4	
	末子妊娠時・女性(正社員)	882	17.6	9.8	19.4	1.0	64.1	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	254	21.7	5.9	18.5	0.4	64.6	
	その他	9	0.0	11.1	0.0	0.0	88.9	

Q19 【妊娠・出産】仕事継続による仕事内容等の変化 <母数:Q18仕事継続者> (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

		n=	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・休日労働等)	その他	いずれの変化もなかった/あてはまるものはない	(%)
妊娠判明時就業形態	合計	1,145	6.2	3.9	3.5	0.5	88.3	
	末子妊娠時・女性(正社員)	882	6.0	4.2	3.6	0.7	88.0	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	254	7.1	2.8	3.1	0.0	89.4	
	その他	9	0.0	11.1	0.0	0.0	88.9	

Q20 【妊娠・出産】仕事を継続した理由 <母数:Q18仕事継続者>

		n=	自分自身の収入を保ちたから	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	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:	(%)
妊娠判明時就業形態	合計	1,145	79.5	22.9	16.6	23.0	6.5	26.9	5.1	40.7	4.9	
	末子妊娠時・女性(正社員)	882	79.8	23.9	18.3	22.6	7.5	26.9	5.3	40.9	4.4	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	254	78.0	18.1	10.2	24.8	3.1	26.8	4.3	40.9	6.7	
	その他	9	88.9	55.6	33.3	11.1	0.0	33.3	0.0	11.1	0.0	

Q21 【妊娠・出産】仕事にやりがいを感じていた理由 <母数:仕事にやりがいを感じていた回答者>

	n=	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ただけから	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	仕事と子育ての両立に限らず、WLB可能な環境だった	その他具体的に:
合計	263	42.2	57.8	49.4	11.8	42.6	27.8	1.9
妊娠判明時就業形態								
末子妊娠時・女性(正社員)	199	43.7	61.3	48.7	14.1	41.7	26.6	2.0
末子妊娠時・女性(非正社員)	63	36.5	46.0	50.8	4.8	46.0	31.7	0.0
その他	1	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0

Q22 【妊娠・出産】仕事を退職した理由 <母数:Q18仕事退職者>

	n=	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、理由は結婚出産でない	夫の勤務地や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、制度が使えなかった	勤務時間が長い(残業)、早朝・深夜など不規則	子の体調不良などで、仕事と育児の両立が難しかった	保育園等子どもの預け先や家族の協力が得られなかった	子どもが増えたので、仕事の両立が難しかった	夫が家事育児に参加せず、仕事との両立が難しかった	仕事や責任等が変わり、やりがいを感じられなかった	仕事を続けても、将来的にキャリアの進展が見込めない	解雇された、もしくは退職勧奨された	その他具体的に:
合計	597	43.2	6.5	5.9	16.6	11.9	9.2	8.0	5.4	4.9	1.7	4.5	16.8	10.9
妊娠判明時就業形態														
末子妊娠時・女性(正社員)	180	31.7	7.2	8.3	23.3	25.6	10.0	8.3	7.8	3.3	6.1	18.3	9.4	
末子妊娠時・女性(非正社員)	365	49.0	6.6	4.7	12.1	5.2	9.6	8.2	4.1	5.8	1.1	4.1	15.1	11.0
その他	52	42.3	3.8	5.8	25.0	11.5	3.8	5.8	5.8	3.8	0.0	1.9	23.1	15.4

Q23 【出産】育児休業制度利用有無 <母数:妊娠判明時就労者> あなた

	n=	育児休業制度	年次有給休暇制度	配偶者出産休暇制度	その他の休業・休業制度 具体的に	種類はわからないが休業・休業をとった	休暇・休業は取得していない
合計	3,839	29.8	24.4	9.2	1.2	0.0	52.1
妊娠判明時就業形態							
末子妊娠時・男性(正社員)	2,071	4.4	21.8	16.9	1.1	0.0	64.8
末子妊娠時・女性(正社員)	1,062	81.2	38.2	0.0	1.3	0.0	16.6
末子妊娠時・女性(非正社員)	619	28.8	10.8	0.0	1.5	0.0	67.5
その他	87	16.1	12.6	3.4	0.0	0.0	75.9

Q23 【出産】育児休業制度利用有無 <母数:妊娠判明時就労者> 配偶者

	n=	育児休業制度	年次有給休暇制度	配偶者出産休暇制度	その他の休業・休業制度 具体的に	種類はわからないが休業・休業をとった	休暇・休業は取得していない
合計	2,969	18.8	13.1	6.2	0.5	6.9	63.7
妊娠判明時就業形態							
末子妊娠時・男性(正社員)	1,042	47.5	17.3	0.0	1.0	10.0	42.0
末子妊娠時・女性(正社員)	974	4.1	16.0	15.2	0.3	5.7	65.4
末子妊娠時・女性(非正社員)	562	1.6	5.7	4.4	0.0	3.6	86.8
末子妊娠時・女性(非就業)	295	1.7	5.4	2.4	0.3	4.4	87.1
その他	96	8.3	5.2	3.1	0.0	12.5	75.0

* Q24-1【出産】育児休業の利用日数(SA) <母数:育児休業制度利用者>

	n=	1日	2日	3日	4日~1週間以内	8日~2週間以内	15日~1ヶ月以内	1ヶ月超~3ヶ月以内	3ヶ月超~6ヶ月以内	6ヶ月超~1年以内	1年超~1年6ヶ月以内	1年6ヶ月超~2年以内	2年超
合計	1,145	1.0	1.0	0.8	1.9	0.9	1.6	6.4	11.3	49.5	19.0	4.1	2.5
妊娠判明時就業形態													
末子妊娠時・男性(正社員)	91	7.7	13.2	9.9	22.0	7.7	6.6	6.6	3.3	16.5	3.3	3.3	0.0
末子妊娠時・女性(正社員)	862	0.3	0.0	0.0	0.1	0.3	0.9	6.0	11.5	52.0	21.1	4.6	3.0
末子妊娠時・女性(非正社員)	178	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	7.9	14.0	53.9	17.4	2.2	1.7
その他	14	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	7.1	7.1	14.3	57.1	7.1	0.0	0.0

* Q24-2【出産】年次有給休暇制度の利用日数(SA) <母数:年次有給休暇制度利用者>

	n=	1日	2日	3日	4日~1週間以内	8日~2週間以内	15日~1ヶ月以内	1ヶ月超~3ヶ月以内	3ヶ月超~6ヶ月以内	6ヶ月超~1年以内	平均値
合計	935	18.4	14.5	9.8	16.5	17.8	18.8	4.1	0.1	0.0	9.2
妊娠判明時就業形態											
末子妊娠時・男性(正社員)	451	25.7	26.6	15.1	16.9	9.5	5.8	0.4	0.0	0.0	4.4
末子妊娠時・女性(正社員)	406	11.6	3.2	5.4	15.5	22.2	33.7	8.1	0.2	0.0	14.0
末子妊娠時・女性(非正社員)	67	7.5	4.5	3.0	22.4	40.3	17.9	4.5	0.0	0.0	11.7
その他	11	36.4	0.0	0.0	0.0	54.5	9.1	0.0	0.0	0.0	7.5

* Q24-3【出産】配偶者出産休暇制度の利用日数(SA) <母数:配偶者出産休暇制度利用者>

		n=	1日	2日	3日	4日～1週間以内	8日～2週間以内	15日～1ヶ月以内	1ヶ月超～3ヶ月以内	3ヶ月超～6ヶ月以内	6ヶ月超～1年以内	平均値	(%)
		合計	352	19.9	33.5	21.3	20.7	0.3	2.0	2.3	0.0	4.4	
妊娠判明時就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	349	20.1	33.8	20.9	20.6	0.3	2.0	2.3	0.0	0.0	4.4	
	その他	3	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7	

* Q24-4【出産】その他の休暇・休業制度の利用日数数(SA) <母数:その他休暇休業利用者>

		n=	1日	2日	3日	4日～1週間以内	8日～2週間以内	15日～1ヶ月以内	1ヶ月超～3ヶ月以内	3ヶ月超～6ヶ月以内	6ヶ月超～1年以内	平均値	(%)
		合計	47	8.5	14.9	12.8	17.0	6.4	6.4	14.9	8.5	10.6	58.7
妊娠判明時就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	24	16.7	29.2	25.0	25.0	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2	
	末子妊娠時・女性(正社員)	14	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	14.3	35.7	14.3	7.1	77.1	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	22.2	22.2	44.4	178.0	

Q25 【出産】パパ・ママ育児等利用状況 <母数:いずれかの休暇利用者>

		n=	パパ・ママ 育児プ ラス	父親の 再度取 得	配偶者 が専業 主婦 (夫)で 取得	上記の いずれも 利用して いない	(%)
妊娠判明時 就業形態	合計	1,615	5.6	3.4	4.8	88.0	
	末子妊娠時・男性(正社員)	560	6.6	4.1	7.9	83.6	
	末子妊娠時・女性(正社員)	851	5.4	2.7	2.9	90.8	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	179	2.8	2.8	3.4	91.6	
	末子妊娠時・女性(非就業)	5	0.0	20.0	0.0	80.0	
	その他	20	15.0	15.0	15.0	60.0	

Q26 【出産】取得した休業・休暇日数の希望合致度 <母数:いずれかの休暇利用者>

		n=	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、実際の取得日数は長かった	自分の希望に比べて、実際の取得日数は短かった	(%)
		合計	1,837	71.5	5.9	22.6
妊娠判明時就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	729	68.2	5.5	26.3	
	末子妊娠時・女性(正社員)	886	74.3	5.9	19.9	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	201	70.6	7.0	22.4	
	その他	21	76.2	14.3	9.5	

Q27 【出産】休暇・休業取得時の仕事引き継ぎ有無 <母数:いずれかの休暇利用者>

		n=	同じ部門の正社員に引き継いだ	同じ部門の非正社員に引き継いだ	他の部門・事業所等から新たに異動した人に引き継いだ	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に引き継いだ	外注した	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、引き継ぐべき仕事はなかった	その他の具体的:	わからない	(%)
		合計	1,837	45.6	11.5	2.8	2.2	6.5	0.5	18.6	18.8	4.4	0.3	2.2
妊娠判明時就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	729	28.4	3.6	1.0	0.5	0.7	0.1	27.0	44.6	6.0	0.4	3.6	
	末子妊娠時・女性(正社員)	886	65.2	12.3	4.4	3.7	9.4	0.8	10.5	1.6	2.9	0.3	0.5	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	201	24.4	34.3	2.5	1.5	13.9	0.5	22.9	2.5	4.5	0.0	5.0	
	その他	21	14.3	38.1	4.8	4.8	14.3	0.0	23.8	4.8	4.8	0.0	0.0	

Q28__1【出産】育児休業取得による仕事内容の変化 <母数:育児休業取得者>

			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	休業前と異なり、職責や能力に見合わない簡単な仕事	その他	現在、休業中である	(%)
		n=						
妊娠判明時就業形態	合計	1,145	60.1	16.5	6.4	0.5	16.5	
	末子妊娠時・男性(正社員)	91	80.2	11.0	4.4	0.0	4.4	
	末子妊娠時・女性(正社員)	862	57.5	18.1	6.6	0.6	17.2	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	178	62.4	12.4	5.6	0.6	19.1	
	その他	14	57.1	7.1	14.3	0.0	21.4	

Q28__2【出産】復職後の仕事内容の希望合致度 <母数:育休取得後、復職経験有者>

			自分の希望通りだった	自分の希望とは違っていった	どちらともいえない、わからない	(%)
		n=				
妊娠判明時就業形態	合計	956	64.2	16.1	19.7	
	末子妊娠時・男性(正社員)	87	75.9	9.2	14.9	
	末子妊娠時・女性(正社員)	714	61.5	17.5	21.0	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	144	71.5	12.5	16.0	
	その他	11	54.5	27.3	18.2	

Q28__3【出産】復職後の仕事への評価 <母数:育休取得後、復職経験有者>

			育児休業の取得自体は、復職後の評価に影響していない	育児休業取得は復職後の評価にマイナスの影響があった	どのように評価されたかわからない	その他	(%)
		n=					
妊娠判明時就業形態	合計	956	54.0	18.8	27.0	0.2	
	末子妊娠時・男性(正社員)	87	72.4	10.3	16.1	1.1	
	末子妊娠時・女性(正社員)	714	50.3	21.3	28.3	0.1	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	144	61.8	10.4	27.8	0.0	
	その他	11	45.5	36.4	18.2	0.0	

Q29 【出産】休業前の感覚に戻るのに必要な期間 <母数:育休取得後、復職経験有者>

			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	まだ戻れていない復職してから何年	わからない	(%)
		n=								
妊娠判明時就業形態	合計	956	46.1	23.2	11.5	5.4	0.5	3.8	9.4	
	末子妊娠時・男性(正社員)	87	79.3	8.0	5.7	0.0	0.0	0.0	6.9	
	末子妊娠時・女性(正社員)	714	40.9	25.8	12.6	5.9	0.7	4.5	9.7	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	144	53.5	18.8	9.0	5.6	0.0	2.8	10.4	
	その他	11	27.3	36.4	18.2	18.2	0.0	0.0	0.0	

Q30 【出産】育児休業を取得できた理由 ＜母数：男性本人または女性配偶者が育休取得者＞

		（注）「出産」育児休業を取得して以降の「母職感」																(%)
		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 高立 支 援 制 度 に 利 用 し て 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	復職す る際 の職 場 の 変 化 に 対 応 で き る こ と が あ っ た か ら	同じ仕事 や職 場 に 復 職 で き る 目 処 が 立 て い た か ら	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 後 押 し 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 易 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			
合計		n=149	22.8	20.1	18.1	8.7	8.1	10.1	5.4	5.4	4.7	9.4	16.1	21.5	6.0	11.4		
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	91	16.5	17.6	15.4	12.1	9.9	8.8	13.2	4.4	8.8	0.0	12.1	17.6	22.0	4.4	9.9	
	末子妊娠時・女性(正社員)	40	27.5	27.5	22.5	5.0	7.5	10.0	5.0	10.0	0.0	10.0	5.0	15.0	22.5	7.5	12.5	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	9	44.4	22.2	22.2	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	22.2	0.0	22.2	22.2	0.0	22.2	
	末子妊娠時・女性(非就業)	5	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0	
	その他	4	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	

Q31 【出産】育児休業を取得できなかった理由 ＜母数：男性、本人育休非取得者＞

育児休業取得の理由と、取得できなかった理由																			(%)
		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	男性の育休支援制度利用に会社職場の理解があったから	休業取得による、所得減等の心配があったから	休業後の職場だったから	復職時、仕事や職場の環境に、対応できなかったから	同じ仕事や職場に復職できる目処が立っていたから	後のキャリア形成に影響がなかったから	配偶者や家族からの後押しがあったから	会社での事務等が煩雑でわかりやすかったから	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、育児を担ってくれたから	そもそも取得する必要性を感じていなかったから	育児休業は女性取得す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	
合計		2,003	12.8	18.1	10.7	14.9	11.5	4.9	2.7	9.3	1.7	4.0	10.3	18.2	23.1	18.0	6.4	3.4	10.7
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・男性(正社員)	1,980	12.9	18.1	10.7	14.8	11.6	4.8	2.8	9.3	1.7	4.1	10.2	18.1	23.3	18.1	6.4	3.4	10.7
	その他	23	8.7	17.4	8.7	21.7	8.7	13.0	0.0	13.0	4.3	0.0	21.7	21.7	4.3	13.0	8.7	0.0	13.0

Q32 【出産】配偶者が育児休業を取得できなかった理由 ＜母数：女性、配偶者育休非取得者＞

		理由																		(%)
		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 高立支 援制度 利用に 会社職 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 あったか ら	休業の 多い職 場だった から	復職時 の多い 職場だ ったか ら	同じ仕事 や職場 に復職 できる 目処が 立ってい たから	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	あなた や他の ご家族 からの 後押し がなかつ たから	会社で の事務 等が煩 雑でな くわか りやす かったか ら	制度に ついて 十分わ かってい なかつ たから	日頃か ら休暇 を取り づらい 職場だ ったか ら	あなた や他の ご家族 が家事・ 育児を 担って いたか ら	そもそ も取得 する必 要性を 感じて いたか ら	育児休 業は女 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		
合計		1,847	18.8	20.1	14.3	10.3	11.4	2.4	2.4	8.3	3.0	1.4	5.7	22.7	21.7	25.8	10.2	2.1	8.1	
妊娠判明時 就業形態	末子妊娠時・女性(正社員)	934	15.7	22.2	16.0	13.3	12.4	2.2	2.4	10.7	3.0	1.0	5.1	20.7	18.4	25.7	10.6	2.2	6.7	
	末子妊娠時・女性(非正社員)	553	19.2	19.0	12.8	7.2	9.8	2.5	2.7	6.3	3.1	2.2	6.7	24.8	20.4	25.1	10.5	1.8	10.8	
	末子妊娠時・女性(非就業)	290	25.5	17.6	11.0	4.8	10.3	2.8	1.0	5.5	3.1	1.0	5.2	25.9	36.2	28.3	7.6	2.4	7.2	
	その他	70	30.0	11.4	17.1	17.1	14.3	2.9	5.7	2.9	2.9	2.9	8.6	20.0	15.7	21.4	14.3	1.4	8.6	

Q33 【出産】育休取得者への会社からのフォロー内容 ＜母数：制度認知者＞

		(%)											
		同じ会社 で出産・ 育児をし ている人 との情報 交換、相 談	休業利 用時の 会社か らのフォ ローにつ いて説 明	職場の 状況に ついての 情報提 供	社内イン トラネッ ト等への アクセス 許可	人事担 当者や 管理者 からの定 期的な 連絡	復帰に あたって の相談	今後の キャリア についての 相談	休業中 の職場 訪問推 進	その他 具体的 に:	取組の 内容を 知らない 、覚え ていない	特に取 組はない	
n=		3,497	8.9	8.4	7.0	4.1	8.4	8.4	2.8	1.7	0.1	7.0	67.3
妊娠判明時 就業形態	合計	3,497	8.9	8.4	7.0	4.1	8.4	8.4	2.8	1.7	0.1	7.0	67.3
	末子妊娠時・男性(正社員)	1,842	5.5	4.3	4.0	3.1	3.3	3.2	1.9	1.0	0.1	8.3	75.9
	末子妊娠時・女性(正社員)	1,032	15.3	16.9	13.2	6.9	18.1	17.5	4.7	3.6	0.3	4.3	50.9
	末子妊娠時・女性(非正社員)	547	8.8	5.9	6.6	1.5	7.9	9.3	2.2	0.5	0.0	7.7	69.1
	その他	76	3.9	9.2	1.3	6.6	2.6	5.3	2.6	0.0	0.0	7.9	71.1

Q34 【～現在】所定外労働免除、短時間勤務認知 (1)勤務先の所定外労働の免除の内容

		勤務先への定年が勤の元除の内容				(%)
		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	
現在の 就業形態	合計	4,236	6.4	23.7	35.4	34.6
	【男性】正社員	2,119	4.3	20.0	37.2	38.6
	【女性】正社員	1,057	13.0	39.1	30.0	18.0
	【女性】非正社員	1,060	4.0	15.7	37.3	43.1

Q34 【～現在】所定外労働免除、短時間勤務認知 (2)所定外労働の免除が法律で原則義務付けられている

		Q34 【～現在】所定外労働免除、短時間勤務認知（2）所定外労働の免除が法律で原則義務付けられている場合（％）				
		n=				
		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	(％)
現在の 就業形態	合計	4,236	6.4	21.2	36.3	36.1
	【男性】正社員	2,119	4.1	17.6	37.7	40.7
	【女性】正社員	1,057	13.2	34.4	33.0	19.4
	【女性】非正社員	1,060	4.5	15.2	36.7	43.6

Q34 【～現在】所定外労働免除、短時間勤務認知 (3)【法律上】制度の対象要件

			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
n=						
現在の 就業形態	合計	4,236	4.7	17.5	39.1	38.7
	【男性】正社員	2,119	3.3	15.3	39.8	41.6
	【女性】正社員	1,057	9.5	29.1	37.3	24.1
	【女性】非正社員	1,060	2.7	10.4	39.5	47.4

Q34 【～現在】所定外労働免除、短時間勤務認知 (4)【法律上】利用できる子ども年齢

			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
n=						
現在の 就業形態	合計	4,236	5.0	19.1	36.9	39.0
	【男性】正社員	2,119	3.2	16.2	38.0	42.6
	【女性】正社員	1,057	10.7	31.5	34.5	23.3
	【女性】非正社員	1,060	2.8	12.5	37.2	47.5

Q34 【～現在】所定外労働免除、短時間勤務認知 (5)勤務先の短時間勤務制度の内容

			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
n=						
現在の 就業形態	合計	4,236	7.6	24.8	34.1	33.5
	【男性】正社員	2,119	4.2	21.0	37.3	37.6
	【女性】正社員	1,057	18.2	40.9	25.8	15.1
	【女性】非正社員	1,060	4.0	16.4	35.9	43.7

Q34 【～現在】所定外労働免除、短時間勤務認知 (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

			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
n=						
現在の 就業形態	合計	4,236	6.7	21.2	35.8	36.4
	【男性】正社員	2,119	3.8	17.2	38.0	41.1
	【女性】正社員	1,057	15.2	35.1	31.6	18.1
	【女性】非正社員	1,060	3.9	15.2	35.6	45.4

Q34 【～現在】所定外労働免除、短時間勤務認知 (7)【法律上】制度の対象要件

			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
n=						
現在の 就業形態	合計	4,236	5.4	18.1	37.4	39.1
	【男性】正社員	2,119	3.4	15.3	37.7	43.5
	【女性】正社員	1,057	11.5	30.4	36.6	21.5
	【女性】非正社員	1,060	3.1	11.4	37.5	47.9

Q34 【～現在】所定外労働免除、短時間勤務認知 (8)【法律上】利用できる子ども年齢

			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
n=						
現在の 就業形態	合計	4,236	6.1	18.6	36.4	38.9
	【男性】正社員	2,119	3.6	15.6	37.5	43.3
	【女性】正社員	1,057	14.2	31.0	33.5	21.3
	【女性】非正社員	1,060	3.1	12.2	37.1	47.6

Q35 【～現在】所定外労働免除、短時間勤務利用経験 所定外労働の免除

		n=	現在利用している	改正以降利用したが、現在は利用していない	以前利用したが改正以降なし、現在は利用していない	利用したことはない	(%)
	合計	4,236	5.2	3.1	2.3	89.4	
現在の就業形態	【男性】正社員	2,119	0.7	2.8	2.0	94.6	
	【女性】正社員	1,057	17.4	5.5	3.4	73.7	
	【女性】非正社員	1,060	2.3	1.3	1.7	94.7	

Q35 【～現在】所定外労働免除、短時間勤務利用経験 短時間勤務労働

		n=	現在利用している	改正以降利用したが、現在は利用していない	以前利用したが改正以降なし、現在は利用していない	利用したことはない	(%)
	合計	4,236	7.9	4.0	2.8	85.3	
現在の就業形態	【男性】正社員	2,119	0.3	2.7	1.7	95.2	
	【女性】正社員	1,057	25.9	8.3	5.6	60.2	
	【女性】非正社員	1,060	5.1	2.2	2.3	90.5	

Q36 【～現在】所定外労働免除の会社での上限期間、利用意向期間 (1) 会社の制度上での上限期間

		n=	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手がかかなくなるまで	取得するつもりがない	会社での適用期間を知らない	(%)
	合計	4,236	14.9	6.6	1.1	2.8	1.7	0.1	1.4	0.0	71.5	
現在の就業形態	【男性】正社員	2,119	13.3	4.7	1.1	1.5	1.2	0.1	1.7	0.0	76.5	
	【女性】正社員	1,057	25.0	13.6	1.6	7.4	3.2	0.1	1.1	0.0	48.0	
	【女性】非正社員	1,060	8.2	3.4	0.5	0.8	0.9	0.2	0.9	0.0	85.1	

Q36 【～現在】所定外労働免除の会社での上限期間、利用意向期間 (2) ご自身が利用したい期間

		n=	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手がかかなくなるまで	取得するつもりがない	会社での適用期間を知らない	(%)
	合計	4,236	16.4	11.4	3.3	5.5	4.5	0.7	8.7	49.5	0.0	
現在の就業形態	【男性】正社員	2,119	17.3	8.8	2.1	1.8	2.1	0.5	7.8	59.6	0.0	
	【女性】正社員	1,057	18.0	15.1	5.1	10.8	10.2	0.8	10.3	29.7	0.0	
	【女性】非正社員	1,060	13.0	12.8	3.9	7.4	3.7	1.1	8.9	49.2	0.0	

Q37_1【～現在】所定外労働免除の利用による仕事内容の変化 <母数: 所定外労働免除利用者>

		n=	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、業務量も変化なし	制度になじむ業務内容・責任等へ転換、業務量減少	制度になじむ業務内容・責任等へ転換、業務量変化なし	その他	(%)
	合計	449	30.3	44.1	15.6	9.8	0.2	
現在の就業形態	【男性】正社員	115	21.7	46.1	13.9	18.3	0.0	
	【女性】正社員	278	33.1	43.9	16.9	5.8	0.4	
	【女性】非正社員	56	33.9	41.1	12.5	12.5	0.0	

Q37_2【～現在】仕事内容に対する希望との合致度 <母数:所定外労働免除利用者>

		n=	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
現在の就業形態	合計	449	42.3	30.3	13.4	14.0
	【男性】正社員	115	32.2	33.9	18.3	15.7
	【女性】正社員	278	45.3	30.2	11.5	12.9
	【女性】非正社員	56	48.2	23.2	12.5	16.1

(%)

Q38 【～現在】短時間勤務の会社での上限期間、利用意向期間 (1)会社の制度上での上限期間

		n=	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手がからなくなるまで	取得するつもりがない	会社での適用期間を知らない
現在の就業形態	合計	4,236	14.9	6.3	1.5	3.5	2.2	0.2	1.7	0.0	69.5
	【男性】正社員	2,119	12.6	3.9	1.6	1.7	1.8	0.2	1.8	0.0	76.4
	【女性】正社員	1,057	26.5	13.3	2.0	9.8	4.3	0.2	1.7	0.0	42.2
	【女性】非正社員	1,060	7.9	4.2	0.9	0.9	0.9	0.2	1.6	0.0	83.2

(%)

Q38 【～現在】短時間勤務の会社での上限期間、利用意向期間 (2)ご自身が利用したい期間

		n=	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手がからなくなるまで	取得するつもりがない	会社での適用期間を知らない
現在の就業形態	合計	4,236	15.2	11.2	3.9	5.9	4.9	1.0	8.0	49.9	0.0
	【男性】正社員	2,119	16.2	8.0	2.2	2.1	2.1	0.9	6.6	61.9	0.0
	【女性】正社員	1,057	15.8	15.3	6.6	11.8	11.3	1.1	10.3	27.7	0.0
	【女性】非正社員	1,060	12.5	13.5	4.8	7.5	4.2	0.9	8.6	47.9	0.0

(%)

Q39 【～現在】短時間勤務利用時の労働時間 <母数:短時間勤務利用者> (1)実際の勤務時間

		n=	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	短日勤務なので1日あたり通常勤務と同じ
現在の就業形態	合計	624	5.4	11.7	30.0	45.4	6.6	1.0
	【男性】正社員	102	9.8	24.5	11.8	39.2	11.8	2.9
	【女性】正社員	421	1.4	7.8	35.6	49.9	4.8	0.5
	【女性】非正社員	101	17.8	14.9	24.8	32.7	8.9	1.0

(%)

Q39 【～現在】短時間勤務利用時の労働時間 <母数:短時間勤務利用者> (2)希望する勤務時間

		n=	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	短日勤務なので1日あたり通常勤務と同じ
現在の就業形態	合計	624	5.6	14.7	35.4	34.9	8.3	1.0
	【男性】正社員	102	6.9	16.7	24.5	31.4	17.6	2.9
	【女性】正社員	421	3.1	13.3	38.2	39.0	5.7	0.7
	【女性】非正社員	101	14.9	18.8	34.7	21.8	9.9	0.0

(%)

Q40_1【～現在】短時間勤務利用に寄る仕事内容の変化 <母数:短時間勤務利用者>

			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、業務量も変化なし	制度になじむ業務内容・責任等へ転換、業務量減少	制度になじむ業務内容・責任等へ転換、業務量変化なし	その他具体的に:	(%)
		n=						
現在の就業形態	合計	624	29.0	43.9	18.4	7.7	1.0	
	【男性】正社員	102	20.6	40.2	22.5	15.7	1.0	
	【女性】正社員	421	30.2	45.1	18.3	5.2	1.2	
	【女性】非正社員	101	32.7	42.6	14.9	9.9	0.0	

Q40_2【～現在】仕事内容に対する希望との合致度 <母数:短時間勤務利用者>

			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	(%)
		n=					
現在の就業形態	合計	624	44.6	27.9	15.5	12.0	
	【男性】正社員	102	35.3	34.3	22.5	7.8	
	【女性】正社員	421	45.6	27.3	14.5	12.6	
	【女性】非正社員	101	49.5	23.8	12.9	13.9	

Q41 【～現在】短時間勤務利用者への会社からの評価

			就労時間が減った分の給与は減るが評価は仕事に依る	就労時間が減った分の給与は減り評価も低くなる	給与は減らずに、仕事内容に応じて評価がされる	その他	どのように評価されるかわからない、知らない	(%)
		n=						
現在の就業形態	合計	4,236	14.5	12.6	5.8	0.4	66.8	
	【男性】正社員	2,119	10.2	9.8	6.8	0.4	72.8	
	【女性】正社員	1,057	29.1	23.4	5.1	0.5	41.9	
	【女性】非正社員	1,060	8.4	7.4	4.4	0.4	79.4	

Q42 【～現在】短時間勤務利用時の時間あたりの成果 <母数:短時間勤務利用者>

			フルタイム勤務の人より、時間あたりの成果は高い	フルタイム勤務の人と時間あたりの成果は変わらない	フルタイム勤務の人より、時間あたりの成果は低い	わからない	(%)
		n=					
現在の就業形態	合計	624	27.2	45.5	18.8	8.5	
	【男性】正社員	102	31.4	46.1	16.7	5.9	
	【女性】正社員	421	27.6	45.6	19.0	7.8	
	【女性】非正社員	101	21.8	44.6	19.8	13.9	

Q43 【～現在】短時間勤務利用時に気づけたこと <母数:短時間勤務利用者>

			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仕事を整理	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	(%)
		n=													
現在の就業形態	合計	624	68.1	55.8	16.5	56.9	16.7	34.3	42.9	34.6	6.6	9.9	0.3	4.0	
	【男性】正社員	102	32.4	40.2	17.6	29.4	15.7	19.6	18.6	11.8	5.9	4.9	0.0	3.9	
	【女性】正社員	421	76.7	60.1	16.9	63.2	16.9	38.5	48.2	39.0	6.9	10.9	0.5	4.3	
	【女性】非正社員	101	68.3	53.5	13.9	58.4	16.8	31.7	45.5	39.6	5.9	10.9	0.0	3.0	

Q44 【～現在】短時間勤務利用で不満なこと ＜母数：短時間勤務利用者＞

		n=	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	(%)
	合計	624	21.6	27.1	19.1	25.8	25.6	17.5	27.6	10.1	3.7	6.4	2.2	19.6	
現在の 就業形態	【男性】正社員	102	17.6	18.6	8.8	20.6	17.6	17.6	11.8	6.9	6.9	5.9	0.0	15.7	
	【女性】正社員	421	23.3	30.6	22.6	27.3	31.4	18.5	32.8	9.3	2.9	7.4	3.1	18.3	
	【女性】非正社員	101	18.8	20.8	14.9	24.8	9.9	12.9	21.8	16.8	4.0	3.0	1.0	28.7	

Q45 【～現在】子の看護休暇制度認知 勤務先の子の看護休暇制度の内容

		n=	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	(%)
	合計	4,236	6.6	19.4	28.8	45.3	
現在の 就業形態	【男性】正社員	2,119	4.7	17.8	31.2	46.2	
	【女性】正社員	1,057	14.2	31.8	27.1	27.0	
	【女性】非正社員	1,060	2.6	10.1	25.7	61.6	

Q45 【～現在】子の看護休暇制度認知 制度の対象要件(雇用形態、勤続年数など)

		n=	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	(%)
	合計	4,236	4.2	14.9	32.5	48.4	
現在の 就業形態	【男性】正社員	2,119	2.9	14.2	33.2	49.7	
	【女性】正社員	1,057	9.6	23.4	35.3	31.8	
	【女性】非正社員	1,060	1.3	7.9	28.5	62.3	

Q45 【～現在】子の看護休暇制度認知 制度が利用できる子どもの年齢

		n=	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	(%)
	合計	4,236	4.6	14.2	32.5	48.7	
現在の 就業形態	【男性】正社員	2,119	3.0	13.5	33.1	50.4	
	【女性】正社員	1,057	10.6	22.2	35.3	31.9	
	【女性】非正社員	1,060	1.8	7.6	28.4	62.2	

Q45 【～現在】子の看護休暇制度認知 1年間に利用できる日数

		n=	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	(%)
	合計	4,236	5.2	13.9	31.8	49.1	
現在の 就業形態	【男性】正社員	2,119	3.2	13.7	32.5	50.5	
	【女性】正社員	1,057	12.0	22.0	34.2	31.8	
	【女性】非正社員	1,060	2.3	6.1	28.0	63.6	

Q45 【～現在】子の看護休暇制度認知 制度の利用対象となる事由(利用できる理由)

		n=	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	(%)
	合計	4,236	4.8	14.8	31.5	48.9	
現在の 就業形態	【男性】正社員	2,119	3.4	14.0	31.9	50.7	
	【女性】正社員	1,057	11.0	23.9	33.8	31.3	
	【女性】非正社員	1,060	1.6	7.4	28.2	62.8	

※調査では配偶者がいる方といない方で調査画面を出し分けて調査を行った。そのため、質問番号を併記している。

＊ ＊ Q46・47 【～現在】子の看護等に関する休暇取得の有無(世帯取得) あなた

		n=	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 具体的に:	欠勤	通常保育以外の預かりサービス	祖父母など親族による看護	いずれも利用していない	不明	(%)
		合計	4,236	7.9	26.1	0.3	13.4	0.0	0.0	52.6	7.7
現在の就業形態	【男性】正社員	2,119	5.3	23.9	0.3	3.6	0.0	0.0	64.7	6.0	
	【女性】正社員	1,057	16.4	42.7	0.6	13.6	0.0	0.0	37.0	7.3	
	【女性】非正社員	1,060	4.7	14.0	0.2	32.9	0.0	0.0	44.2	11.3	

＊ ＊ Q46・47 【～現在】子の看護等に関する休暇取得の有無(世帯取得) 配偶者

		n=	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 具体的に:	欠勤	通常保育以外の預かりサービス	祖父母など親族による看護	いずれも利用していない	不明	(%)
		合計	4,236	3.8	14.8	0.3	4.8	0.0	0.0	67.0	12.5
現在の就業形態	【男性】正社員	2,119	4.1	13.5	0.4	5.5	0.0	0.0	69.4	10.8	
	【女性】正社員	1,057	4.9	24.2	0.2	3.8	0.0	0.0	56.4	14.5	
	【女性】非正社員	1,060	1.9	8.0	0.0	4.5	0.0	0.0	72.8	14.1	

＊ ＊ Q46・47 【～現在】子の看護等に関する休暇取得の有無(世帯取得) 世帯

		n=	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 具体的に:	欠勤	通常保育以外の預かりサービス	祖父母など親族による看護	いずれも利用していない	不明	(%)
		合計	4,236	0.0	0.0	0.0	4.1	23.0	0.0	74.8	
現在の就業形態	【男性】正社員	2,119	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	16.8	0.0	81.6	
	【女性】正社員	1,057	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	31.5	0.0	65.2	
	【女性】非正社員	1,060	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	26.7	0.0	70.8	

＊ Q48 【～現在】取得した休暇等の日数(SA) <母数:各休暇取得者> 子の看護休暇制度

		n=	1日	2日	3日	4日～1週間以内	8日～2週間以内	15日超	平均値	(%)
		合計	335	14.3	13.1	13.4	41.2	12.8	5.1	6.7
現在の就業形態	【男性】正社員	112	20.5	18.8	15.2	32.1	8.9	4.5	4.4	
	【女性】正社員	173	9.8	9.8	12.1	48.6	13.9	5.8	8.2	
	【女性】非正社員	50	16.0	12.0	14.0	36.0	18.0	4.0	6.3	

＊ Q48 【～現在】取得した休暇等の日数(SA) <母数:各休暇取得者> 年次有給休暇制度

		n=	1日	2日	3日	4日～1週間以内	8日～2週間以内	15日超	平均値	(%)
		合計	1,105	12.7	15.8	14.8	22.4	16.8	17.4	8.2
現在の就業形態	【男性】正社員	506	16.4	22.9	17.8	20.4	11.1	11.5	7.4	
	【女性】正社員	451	7.5	7.8	12.6	24.2	21.1	26.8	9.6	
	【女性】非正社員	148	15.5	16.2	11.5	24.3	23.6	8.8	6.5	

* Q48 【～現在】取得した休暇等の日数(SA) <母数:各休暇取得者> その他の休暇制度

n=			1日	2日	3日	4日～1週間以内	8日～2週間以内	15日超	不明	平均値	(%)
現在の就業形態	合計	18	0.0	16.7	11.1	11.1	27.8	11.1	22.2	14.7	
	【男性】正社員	8	0.0	0.0	25.0	25.0	12.5	12.5	25.0	22.0	
	【女性】正社員	7	0.0	14.3	0.0	0.0	57.1	14.3	14.3	11.7	
	【女性】非正社員	3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	2.0	

* Q48 【～現在】取得した休暇等の日数(SA) <母数:各休暇取得者> 欠勤*日間

n=			1日	2日	3日	4日～1週間以内	8日～2週間以内	15日超	平均値	(%)
現在の就業形態	合計	569	21.3	14.9	15.5	24.3	13.4	10.7	6.2	
	【男性】正社員	76	40.8	22.4	13.2	14.5	6.6	2.6	3.1	
	【女性】正社員	144	20.1	15.3	14.6	20.8	18.1	11.1	7.1	
	【女性】非正社員	349	17.5	13.2	16.3	27.8	12.9	12.3	6.6	

* Q48 【～現在】取得した休暇等の日数(SA) <母数:各休暇取得者> 通常保育以外の預かりサービス

n=			1日	2日	3日	4日～1週間以内	8日～2週間以内	15日超	平均値	(%)
現在の就業形態	合計	144	28.5	14.6	13.2	27.1	6.9	9.7	5.8	
	【男性】正社員	38	39.5	5.3	10.5	26.3	7.9	10.5	5.3	
	【女性】正社員	63	23.8	17.5	14.3	25.4	11.1	7.9	6.8	
	【女性】非正社員	43	25.6	18.6	14.0	30.2	0.0	11.6	4.6	

* Q48 【～現在】取得した休暇等の日数(SA) <母数:各休暇取得者> 祖父母など親族による看護

n=			1日	2日	3日	4日～1週間以内	8日～2週間以内	15日超	平均値	(%)
現在の就業形態	合計	858	12.5	12.9	15.4	27.5	19.3	12.4	7.7	
	【男性】正社員	263	12.2	10.6	16.0	25.1	20.2	16.0	8.9	
	【女性】正社員	322	9.6	12.7	15.2	29.2	19.3	14.0	7.8	
	【女性】非正社員	273	16.1	15.4	15.0	27.8	18.7	7.0	6.5	

Q49 【～現在】子の看護休暇を取得しなかった理由 <母数:子の看護休暇未取得者>

n=			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	病児・病後児保育等の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	制度はあるが自分には対象になっていなかった	その他具体的に:	(%)
現在の就業形態	合計	3,901	7.2	10.3	1.0	13.6	5.2	6.6	12.0	32.1	8.8	3.1	
	【男性】正社員	2,007	7.7	11.8	0.8	13.4	5.3	7.1	12.7	30.8	8.8	1.4	
	【女性】正社員	884	7.5	8.1	1.2	22.3	5.0	8.0	12.4	23.1	5.5	6.8	
	【女性】非正社員	1,010	5.9	9.2	1.2	6.5	5.1	4.3	10.3	42.7	11.7	3.1	

Q50 【～現在】子どもの病気への対応に必要な支援策

n=			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	制度利用による不利益扱いに対する指導の強化	病児・病後児保育等のサービスの充実	仕事と家庭の両立についての職場、社会の理解の理解	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:	(%)
現在の就業形態	合計	4,236	20.8	6.2	8.8	17.0	26.5	19.4	1.3	
	【男性】正社員	2,119	21.5	4.3	10.5	11.9	27.5	22.6	1.6	
	【女性】正社員	1,057	22.3	10.6	8.1	21.4	23.1	13.8	0.7	
	【女性】非正社員	1,060	17.9	5.6	5.9	22.9	27.8	18.5	1.3	

Q51 【～現在】長子誕生による、前後のキャリア意識変化 (1)最初のお子さんを持つ前

			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を高めたい	自分なりのペースで専門性を高めたい	昇進や専門性の向上よりも今の仕事を頑張りたい	昇進や専門性の向上よりも様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の向上よりも仕事以外の生活を充実させたい	あてはまるものはない	(%)
		n=									
現在の就業形態	合計	4,236	9.1	9.7	9.6	16.2	12.8	4.6	14.1	23.8	
	【男性】正社員	2,119	12.8	12.1	10.1	16.3	8.5	3.9	12.6	23.6	
	【女性】正社員	1,057	8.0	10.4	12.5	17.5	17.2	4.4	13.9	16.0	
	【女性】非正社員	1,060	2.6	4.2	5.9	14.6	17.0	6.2	17.4	32.0	

Q51 【～現在】長子誕生による、前後のキャリア意識変化 (2)現在

			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を高めたい	自分なりのペースで専門性を高めたい	昇進や専門性の向上よりも今の仕事を頑張りたい	昇進や専門性の向上よりも様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の向上よりも仕事以外の生活を充実させたい	あてはまるものはない	(%)
		n=									
現在の就業形態	合計	4,236	7.0	9.0	6.6	16.3	13.9	4.2	19.5	23.5	
	【男性】正社員	2,119	11.4	12.8	8.4	15.9	8.4	3.3	16.6	23.3	
	【女性】正社員	1,057	3.8	8.4	6.1	18.5	18.1	4.4	24.1	16.6	
	【女性】非正社員	1,060	1.5	2.1	3.5	14.8	20.8	5.8	20.7	30.8	

Q52 【～現在】キャリア意識が変化した理由 <母数：キャリア意識変化あり者>

			会社・職場がやりがい、責任、活躍機会を与えてくれた	会社・職場が両立支援してくれたことに応えたい	子を持ちながらの長期的なキャリアイメージができた	仕事以外の生活体験を仕事に活かしたい	家族を養うことへの責任感が強まった	育児中の社員は、やりがいや責任のある仕事ができない	残業など長時間働けないと良い評価を得られない	制度を利用して働く人への仕事の評価が低いから	両立支援を利用しながらのキャリアイメージが描けない	仕事と育児の両立への職場や上司の理解が得られない	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：	(%)
		n=													
現在の就業形態	合計	1,376	12.2	9.3	12.7	14.1	43.0	9.9	10.8	8.5	7.4	10.2	39.2	3.3	
	【男性】正社員	568	11.1	4.0	8.3	11.6	50.0	3.0	6.7	7.0	3.9	11.4	35.7	3.7	
	【女性】正社員	406	13.8	14.3	19.5	15.8	38.7	18.2	18.0	13.3	13.8	8.6	41.1	2.2	
	【女性】非正社員	402	12.2	11.7	12.2	15.9	37.6	11.2	9.5	5.7	6.0	10.2	42.0	3.7	

Q53 【～現在】仕事へのやりがい

			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	(%)
		n=						
現在の就業形態	合計	4,236	7.5	52.7	25.9	10.4	3.4	
	【男性】正社員	2,119	7.0	50.8	27.3	11.6	3.3	
	【女性】正社員	1,057	8.2	54.9	24.1	9.8	2.9	
	【女性】非正社員	1,060	7.9	54.3	24.9	8.7	4.2	

Q54 【～現在】現在のつとめ先への継続就労意向

			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	(%)
		n=					
現在の就業形態	合計	4,236	39.6	42.5	11.7	6.3	
	【男性】正社員	2,119	40.3	39.9	12.5	7.3	
	【女性】正社員	1,057	46.2	39.5	10.0	4.4	
	【女性】非正社員	1,060	31.5	50.6	11.8	6.1	

【SCR】Q3 居住都道府県

		n=	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	(%)
現在の就業形態	合計	4,236	3.9	0.9	0.6	1.5	0.6	0.5	0.8	2.0	1.4	1.0	6.2	5.4	13.6	8.4	1.9	1.0	1.4	0.5	0.4	1.7	
	【男性】正社員	2,119	3.0	0.4	0.4	1.7	0.4	0.4	0.7	2.1	1.2	0.9	7.0	5.7	13.4	9.4	1.9	1.1	1.3	0.5	0.5	1.4	
	【女性】正社員	1,057	2.8	1.5	0.7	1.3	0.8	0.5	0.9	1.3	1.3	1.1	5.6	6.0	17.5	8.1	2.2	1.1	1.5	0.4	0.0	1.9	
	【女性】非正社員	1,060	6.7	1.2	0.8	1.1	0.8	0.8	0.9	2.4	1.9	1.1	5.1	4.2	10.1	6.4	1.7	0.8	1.3	0.6	0.6	2.3	

(前表からのつづき) 【SCR】Q3 居住都道府県

		n=	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	(%)
現在の就業形態	合計	4,236	1.7	2.7	7.4	1.4	1.2	2.0	7.3	4.8	1.3	0.5	0.3	0.5	1.2	2.8	0.8	0.3	0.8	0.8	0.3	3.8	
	【男性】正社員	2,119	1.7	2.9	8.2	1.4	1.2	2.0	7.3	5.8	1.4	0.6	0.2	0.4	1.1	2.6	0.6	0.4	0.8	0.9	0.0	3.2	
	【女性】正社員	1,057	1.6	2.4	7.1	1.2	0.7	1.7	7.4	4.0	1.1	0.4	0.5	0.5	1.2	2.4	0.9	0.0	0.7	0.5	1.0	3.2	
	【女性】非正社員	1,060	1.5	2.5	6.1	1.7	1.7	2.4	7.3	3.8	1.2	0.6	0.2	0.7	1.1	3.5	1.0	0.5	0.9	0.9	0.1	5.5	

(前表からのつづき) 【SCR】Q3 居住都道府県

		n=	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	(%)
現在の就業形態	合計	4,236	0.3	0.7	0.8	0.7	0.5	1.0	0.7	
	【男性】正社員	2,119	0.3	0.6	0.7	0.4	0.3	1.0	0.5	
	【女性】正社員	1,057	0.4	0.9	0.5	0.9	0.9	0.9	0.8	
	【女性】非正社員	1,060	0.3	0.8	1.3	1.0	0.5	1.3	0.9	

【SCR】Q4 同居家族

		n=	同居者はいない	配偶者	子ども	自分の父親	自分の母親	配偶者の父親	配偶者の母親	兄弟姉妹	その他	(%)
現在の就業形態	合計	4,236	0.0	95.4	100.0	6.0	7.8	2.8	3.7	2.2	1.4	
	【男性】正社員	2,119	0.0	99.7	100.0	5.1	6.8	1.4	2.3	1.3	0.8	
	【女性】正社員	1,057	0.0	91.8	100.0	7.7	9.8	3.2	4.4	3.5	1.8	
	【女性】非正社員	1,060	0.0	90.3	100.0	5.9	7.7	5.2	5.8	2.9	2.1	

【SCR】Q5 同居子ども人数

		n=	1人	2人	3人	4人以上	(%)
現在の就業形態	合計	4,236	46.3	40.2	11.0	2.5	
	【男性】正社員	2,119	44.7	41.9	11.0	2.4	
	【女性】正社員	1,057	56.8	34.5	6.7	2.0	
	【女性】非正社員	1,060	39.0	42.6	15.1	3.3	

【SCR】Q6 同居子ども末子年齢

		n=	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳～小学校就学前	小学生	中学生	高校生以上	(%)
現在の就業形態	合計	4,236	23.1	25.8	24.9	6.7	19.6	0.0	0.0	0.0	
	【男性】正社員	2,119	28.5	36.5	35.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	【女性】正社員	1,057	27.3	18.5	15.8	11.0	27.3	0.0	0.0	0.0	
	【女性】非正社員	1,060	8.2	11.5	13.5	15.8	50.9	0.0	0.0	0.0	

【SCR】Q8 現在の業種 あなたご自身

		n=	農業、林業、漁業、鉱業などの第1次産業	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	不動産業	飲食業、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	その他のサービス業	官公庁・公務員	その他具体的に:	(%)
現在の就業形態	合計	4,236	0.0	6.7	25.7	1.6	7.7	5.1	11.7	5.5	1.7	3.8	8.0	3.0	16.6	0.0	3.1	
	【男性】正社員	2,119	0.0	6.4	35.4	2.3	10.7	6.8	9.8	4.3	1.5	1.0	4.2	1.2	14.1	0.0	2.3	
	【女性】正社員	1,057	0.0	9.6	22.4	0.9	7.2	3.5	10.9	10.4	2.2	1.3	7.7	2.8	18.3	0.0	2.8	
	【女性】非正社員	1,060	0.0	4.3	9.4	0.8	2.2	3.2	16.3	3.2	1.4	11.9	15.8	6.6	19.9	0.0	4.9	

【SCR】Q8 現在の業種 配偶者

		n=	農業、林業、漁業、鉱業などの第1次産業	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	不動産業	飲食業、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	その他のサービス業	官公庁・公務員	その他具体的に:	(%)
現在の就業形態	合計	2,511	0.4	6.4	22.1	2.5	6.2	5.3	9.6	4.9	1.4	2.8	9.4	4.0	16.5	5.1	3.5	
	【男性】正社員	737	0.3	2.3	14.9	0.8	3.1	1.9	9.4	6.4	1.2	3.9	20.2	6.6	19.9	6.4	3.5	
	【女性】正社員	888	0.2	8.4	25.8	2.7	10.0	5.4	7.5	5.7	1.8	1.4	4.3	2.3	16.7	4.5	3.3	
	【女性】非正社員	886	0.6	7.8	24.4	3.7	4.9	7.9	11.9	2.7	1.2	3.4	5.6	3.5	13.4	5.3	3.7	

【SCR】Q9 勤め先の従業員規模 あなたご自身

		n=	100人 以下	101～2 00人	201～3 00人	301～5 00人	501～1 000人	1001～ 3000人	3001人 以上	わからな い	(%)
現在の 就業形態	合計	4,236	42.0	8.4	5.2	5.8	7.3	8.5	17.6	5.1	
	【男性】正社員	2,119	33.9	9.7	5.8	7.0	8.8	10.5	22.5	1.8	
	【女性】正社員	1,057	39.3	8.3	6.3	6.1	8.3	8.9	19.6	3.2	
	【女性】非正社員	1,060	60.8	5.9	2.8	3.2	3.4	4.2	5.8	13.7	

【SCR】Q9 勤め先の従業員規模 配偶者

		n=	100人 以下	101～2 00人	201～3 00人	301～5 00人	501～1 000人	1001～ 3000人	3001人 以上	わからな い	(%)
現在の 就業形態	合計	2,375	39.2	7.8	3.9	4.6	5.2	6.1	13.0	20.2	
	【男性】正社員	695	39.6	6.5	4.3	5.3	4.3	5.5	11.2	23.3	
	【女性】正社員	846	33.6	8.3	4.5	5.2	7.1	6.9	18.1	16.4	
	【女性】非正社員	834	44.6	8.4	3.0	3.5	4.0	5.8	9.4	21.5	

3. 個人 同僚調査 集計結果

Q1 性別

		n=	男性	女性	(%)
合計		1,058	56.7	43.3	
本人役職	管理職	213	83.6	16.4	
	一般職(女性)	422	100.0	0.0	
	一般職(男性)	423	0.0	100.0	

* 年代

		n=	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	平均値	(%)
合計		1,058	14.4	30.2	34.5	21.0	40.7	
本人役職	管理職	213	0.5	8.9	40.8	49.8	48.5	
	一般職(女性)	422	7.8	34.4	39.8	18.0	41.2	
	一般職(男性)	423	27.9	36.6	26.0	9.5	36.3	

Q3 1週間の平均的な労働時間

		n=	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	(%)
合計		1,058	2.0	2.6	15.2	50.4	20.7	9.1	
本人役職	管理職	213	0.9	2.3	11.3	41.3	29.1	15.0	
	一般職(女性)	422	2.4	2.6	12.6	49.1	22.7	10.7	
	一般職(男性)	423	2.1	2.8	19.9	56.3	14.4	4.5	

Q4 仕事の種類

		n=	専門職・ 技術職 (看護師、 教師、弁 護士、会 計士等)	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 勤等)	サービス 職(理・ 美容師、 料理人、 ホール スタッフ 等)	生産現 場職・技 能職(製 品製造・ 組立、自 動車整 備等)	運輸・保 安職(ト ラック運 転手、船 員、郵便 等配達 等)	その他 具体的 に:	(%)
合計		845	20.6	0.0	52.7	12.8	5.3	5.1	2.1	1.4	
本人役職	一般職(女性)	422	26.8	0.0	38.6	15.4	5.7	9.5	3.6	0.5	
	一般職(男性)	423	14.4	0.0	66.7	10.2	5.0	0.7	0.7	2.4	

Q5 役職

		n=	一般職	主任・係 長クラス	課長・次 長クラス	部長クラ ス以上	(%)
合計		1,058	54.3	25.5	13.0	7.1	
本人役職	管理職	213	0.0	0.0	64.8	35.2	
	一般職(女性)	422	54.0	46.0	0.0	0.0	
	一般職(男性)	423	82.0	18.0	0.0	0.0	

Q6 会社の男女比率 一般職

		n=	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 い／わか らない	(%)
合計		1,058	51.6	19.4	27.9	1.1	
本人役職	管理職	213	58.2	17.4	23.5	0.9	
	一般職(女性)	422	67.3	16.4	15.2	1.2	
	一般職(男性)	423	32.6	23.4	42.8	1.2	

Q6 会社の男女比率 主任・係長クラス

n=			男性が多い	男性・女性 は半々くらい	女性が多い	該当する 職種はない／わからない	(%)
本人役職	合計	1,058	75.7	14.8	7.0	2.5	
	管理職	213	81.2	13.1	5.2	0.5	
	一般職(女性)	422	85.3	10.2	2.8	1.7	
	一般職(男性)	423	63.4	20.3	12.1	4.3	

Q6 会社の男女比率 課長・次長クラス

n=			男性が多い	男性・女性 は半々くらい	女性が多い	該当する 職種はない／わからない	(%)
本人役職	合計	1,058	85.5	6.3	3.9	4.3	
	管理職	213	89.2	6.6	3.8	0.5	
	一般職(女性)	422	90.0	5.2	1.4	3.3	
	一般職(男性)	423	79.2	7.3	6.4	7.1	

Q6 会社の男女比率 部長クラス

n=			男性が多い	男性・女性 は半々くらい	女性が多い	該当する 職種はない／わからない	(%)
本人役職	合計	1,058	90.6	2.8	2.5	4.1	
	管理職	213	94.8	2.3	2.3	0.5	
	一般職(女性)	422	93.8	1.7	0.9	3.6	
	一般職(男性)	423	85.3	4.3	4.0	6.4	

Q6 会社の男女比率 役員

n=			男性が多い	男性・女性 は半々くらい	女性が多い	該当する 職種はない／わからない	(%)
本人役職	合計	1,058	92.7	2.0	1.5	3.8	
	管理職	213	97.2	0.9	0.9	0.9	
	一般職(女性)	422	95.3	0.9	0.7	3.1	
	一般職(男性)	423	87.9	3.5	2.6	5.9	

Q7 利用できる勤務制度(複数回答)

n=			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	(%)
本人役職	合計	1,058	15.0	9.3	26.1	7.2	10.1	12.0	3.8	39.7	
	管理職	213	13.6	16.9	29.1	11.3	10.3	7.0	6.1	37.6	
	一般職(女性)	422	16.6	8.8	29.9	7.6	10.4	12.3	3.6	33.2	
	一般職(男性)	423	14.2	5.9	20.8	4.7	9.7	14.2	2.8	47.3	

Q8 職場の特徴 できるだけ残業せずに定時退社することが奨励

			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	(%)
		n=					
本人役職	合計	1,058	26.7	42.4	20.6	10.3	
	管理職	213	23.5	46.5	23.0	7.0	
	一般職(女性)	422	26.8	40.0	21.3	11.8	
	一般職(男性)	423	28.1	42.8	18.7	10.4	

(%)

Q8 職場の特徴 従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分がある

		n=	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
本人役職	合計	1,058	8.1	38.8	38.2	14.9
	管理職	213	10.3	41.3	41.8	6.6
	一般職(女性)	422	7.3	37.7	35.3	19.7
	一般職(男性)	423	7.8	38.5	39.2	14.4

(%)

Q8 職場の特徴 職場内で必要な情報を共有している

		n=	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
本人役職	合計	1,058	11.7	55.4	26.0	6.9
	管理職	213	14.1	65.7	16.9	3.3
	一般職(女性)	422	9.7	51.7	30.1	8.5
	一般職(男性)	423	12.5	53.9	26.5	7.1

(%)

Q8 職場の特徴 評価・処遇は適正になされている

		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	
n=						
合計		1,058	7.6	40.0	36.9	15.6
本人役職	管理職	213	7.5	50.7	32.4	9.4
	一般職(女性)	422	7.3	37.4	35.8	19.4
	一般職(男性)	423	7.8	37.1	40.2	14.9

(%)

Q8 職場の特徴 情報共有がなされ、誰かが休んでも業務が円滑に進む

		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	
n=						
合計		1,058	7.9	41.5	38.4	12.2
本人役職	管理職	213	8.0	47.4	37.1	7.5
	一般職(女性)	422	6.4	39.1	39.6	14.9
	一般職(男性)	423	9.5	40.9	37.8	11.8

(%)

Q8 職場の特徴 仕事の手順を自分で決めることができる

		Q6 職務の特性 仕事の手順を自分で決めることが得意				
		n=	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
合計		1,058	17.1	56.0	21.1	5.8
本人役職	管理職	213	21.6	60.1	13.6	4.7
	一般職(女性)	422	14.7	57.3	20.9	7.1
	一般職(男性)	423	17.3	52.7	25.1	5.0

(%)

Q8 職場の特徴 仕事の締切や納期にゆとりがある

		n=	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	(%)
合計		1,058	6.4	31.6	43.8	18.2	
本人役職	管理職	213	4.7	33.3	45.1	16.9	
	一般職(女性)	422	5.7	31.8	42.7	19.9	
	一般職(男性)	423	8.0	30.5	44.2	17.3	

Q8 職場の特徴 仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確

		Q8 職場の特徴 仕事に必要な職業能力(知識・技能)の要件が明確				(%)
		n=	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
本人役職	合計	1,058	11.3	45.4	34.7	8.6
	管理職	213	10.3	50.2	34.3	5.2
	一般職(女性)	422	10.9	42.9	35.1	11.1
	一般職(男性)	423	12.3	45.4	34.5	7.8

Q8 職場の特徴 上司がチーム全体の業務量や、偏りが起きないように調整

Q8 職場の特徴 上司がチーム全体の業務量や、偏りが起きないよう調整						(%)
		n=	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
本人役職	合計	1,058	5.9	35.3	40.9	17.9
	管理職	213	8.0	40.4	42.3	9.4
	一般職(女性)	422	5.5	35.5	38.9	20.1
	一般職(男性)	423	5.2	32.6	42.3	19.9

Q8 職場の特徴 従業員同士お互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある

		n=	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	(%)
合計		1,058	9.3	50.0	30.5	10.2	
本人役職	管理職	213	8.0	60.6	26.8	4.7	
	一般職(女性)	422	8.1	49.1	30.6	12.3	
	一般職(男性)	423	11.1	45.6	32.4	10.9	

Q8 職場の特徴 人数に比べて仕事の量が多い

			n=	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	(%)
本人役職	合計		1,058	26.1	45.3	23.6	5.0	
	管理職		213	26.3	47.9	21.6	4.2	
	一般職(女性)		422	24.9	45.3	23.9	5.9	
	一般職(男性)		423	27.2	44.0	24.3	4.5	

Q8 職場の特徴 有給休暇の取得や早退しやすい雰囲気がある

		n=	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	(%)
合計		1,058	15.0	37.1	29.1	18.8	
本人役職	管理職	213	17.4	42.3	25.4	15.0	
	一般職(女性)	422	11.8	37.0	30.8	20.4	
	一般職(男性)	423	17.0	34.5	29.3	19.1	

Q8 職場の特徴 人材育成に力を入れている

			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	(%)
n=							
合計			1,058	6.5	34.3	41.4	17.8
本人役職	管理職		213	6.6	45.1	38.0	10.3
	一般職(女性)		422	5.9	34.4	39.1	20.6
	一般職(男性)		423	7.1	28.8	45.4	18.7

Q8 職場の特徴 上司とのコミュニケーションは円滑である

			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	(%)
n=							
合計			1,058	10.1	46.2	30.4	13.2
本人役職	管理職	213	11.7	50.7	29.6	8.0	
	一般職(女性)	422	8.1	45.3	30.8	15.9	
	一般職(男性)	423	11.3	44.9	30.5	13.2	

Q8 職場の特徴 部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である

			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	(%)
n=							
合計			1,058	11.0	54.2	26.2	8.7
本人役職	管理職	213	10.3	62.0	23.0	4.7	
	一般職(女性)	422	9.2	54.3	25.8	10.7	
	一般職(男性)	423	13.0	50.1	28.1	8.7	

Q9 各種制度の自身の利用経験と予定

n=			これまで に利用 あり、今 後も利 用可能 性あり	これまで に利用 あり、今 後利用 はない	これまで に利用 ないが、 今後は 利用可 能性あり	これまで に利用 なく、今 後も利 用するこ とはない	(%)
本人役職	合計	1,058	5.5	5.9	31.9	56.7	
	管理職	213	6.6	6.6	16.0	70.9	
	一般職(女性)	422	6.2	7.3	27.3	59.2	
	一般職(男性)	423	4.3	4.0	44.7	47.0	

Q10__1 制度利用者の勤続年数

n=			3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 7年未満	7年以上 10年未 満	10年以 上	わからない	(%)
本人役職	合計	1,058	13.9	15.9	16.9	12.9	19.7	20.8	
	管理職	213	10.3	17.8	16.9	12.7	24.9	17.4	
	一般職(女性)	422	12.8	17.8	14.7	10.2	19.9	24.6	
	一般職(男性)	423	16.8	13.0	19.1	15.6	16.8	18.7	

Q10__2 制度利用者の利用した制度種類

		n=	育児休業制度	短時間勤務制度	所定外労働の免除	(%)
本人役職	合計	1,058	76.9	48.2	22.3	
	管理職	213	75.1	50.7	22.5	
	一般職(女性)	422	71.3	42.2	23.2	
	一般職(男性)	423	83.5	53.0	21.3	

Q11__1 制度利用に関する説明【母数:回答者本人が管理職】利用者の制度利用期間について

		n=	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	(%)
本人役職	合計	213	46.9	15.0	11.7	0.5	6.6	9.9	9.4	
	管理職	213	46.9	15.0	11.7	0.5	6.6	9.9	9.4	

Q11__1 制度利用に関する説明【母数:回答者本人が管理職】チーム全体で分担する仕事量や残業見直しについて

		n=	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	(%)
本人役職	合計	213	40.8	19.7	12.2	3.8	4.7	9.9	8.9	
	管理職	213	40.8	19.7	12.2	3.8	4.7	9.9	8.9	

Q11__1 制度利用に関する説明【母数:回答者本人が管理職】各個人が分担した仕事に対する評価方針

		n=	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	(%)
本人役職	合計	213	32.9	23.0	11.7	3.8	6.6	13.6	8.5	
	管理職	213	32.9	23.0	11.7	3.8	6.6	13.6	8.5	

Q11__2 制度利用に関する説明【母数:回答者本人が管理職以外】利用者の制度利用期間について

		n=	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	説明はしなかった	覚えていない	(%)
本人役職	合計	845	25.9	18.0	3.8	2.1	34.6	15.6	
	一般職(女性)	422	23.0	19.4	3.8	3.1	34.4	16.4	
	一般職(男性)	423	28.8	16.5	3.8	1.2	34.8	14.9	

Q11__2 制度利用に関する説明【母数:回答者本人が管理職以外】チーム全体で分担する仕事量や残業見直しについて

		n=	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	説明はしなかった	覚えていない	(%)
本人役職	合計	845	18.6	21.7	8.6	3.2	32.7	15.3	
	一般職(女性)	422	19.7	20.4	8.3	2.8	31.5	17.3	
	一般職(男性)	423	17.5	22.9	9.0	3.5	33.8	13.2	

Q11__2 制度利用に関する説明【母数：回答者本人が管理職以外】 あなたご自身が分担する仕事量や残業見通しについて

n=			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	(%)
本人役職	合計	845	17.5	21.4	9.0	4.4	34.6	13.1	
	一般職(女性)	422	18.0	20.9	7.8	4.7	34.1	14.5	
	一般職(男性)	423	17.0	22.0	10.2	4.0	35.0	11.8	

Q11__2 制度利用に関する説明【母数：回答者本人が管理職以外】 分担して引き受けた仕事に対する評価方針

n=			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	(%)
本人役職	合計	845	15.9	16.8	10.4	5.3	37.6	14.0	
	一般職(女性)	422	16.8	16.4	11.1	5.2	35.3	15.2	
	一般職(男性)	423	14.9	17.3	9.7	5.4	40.0	12.8	

Q12 現在の仕事状況への満足度

n=			満足している	←	←	どちらともいえない	→	→	不満を感じている	(%)
本人役職	合計	1,058	5.8	9.6	21.9	37.5	11.5	5.5	8.1	
	管理職	213	3.3	12.2	28.2	41.8	9.4	1.9	3.3	
	一般職(女性)	422	5.0	7.8	21.3	39.8	12.1	6.6	7.3	
	一般職(男性)	423	7.8	10.2	19.4	33.1	12.1	6.1	11.3	

Q13 会社の両立支援制度への取組状況 仕事と家庭の両立支援に取り組む方針の明確化

n=			積極的に取り組んでいる	まあ取り組んでいる	どちらとも言えない	あまり取り組んでいない	まったく取り組んでいない	(%)
本人役職	合計	1,058	6.5	35.7	35.5	16.2	6.0	
	管理職	213	8.0	44.1	34.3	10.3	3.3	
	一般職(女性)	422	5.9	29.6	40.3	18.0	6.2	
	一般職(男性)	423	6.4	37.6	31.4	17.3	7.3	

Q13 会社の両立支援制度への取組状況 産前・産後休業、育児休業などの制度の周知

n=			積極的に取り組んでいる	まあ取り組んでいる	どちらとも言えない	あまり取り組んでいない	まったく取り組んでいない	(%)
本人役職	合計	1,058	9.8	42.7	28.8	14.9	3.7	
	管理職	213	14.6	47.9	25.8	10.8	0.9	
	一般職(女性)	422	7.1	37.7	34.4	15.6	5.2	
	一般職(男性)	423	10.2	45.2	24.8	16.3	3.5	

Q13 会社の両立支援制度への取組状況 残業の削減や有給休暇の取得促進等

n=			積極的に取り組んでいる	まあ取り組んでいる	どちらとも言えない	あまり取り組んでいない	まったく取り組んでいない	(%)
本人役職	合計	1,058	8.6	36.8	26.7	18.3	9.6	
	管理職	213	8.5	46.5	27.7	11.7	5.6	
	一般職(女性)	422	8.1	32.5	28.7	20.1	10.7	
	一般職(男性)	423	9.2	36.2	24.1	19.9	10.6	

Q13 会社の両立支援制度への取組状況 育児休業等の取得促進

		n=	積極的 に取り組 んでいる	まあ取り 組んで いる	どちらと も言えな い	あまり取 り組んで いない	まったく 取り組ん でいない	(%)
合計		1,058	7.7	34.0	36.5	15.3	6.5	
本人役職	管理職	213	9.4	41.3	33.8	11.7	3.8	
	一般職(女性)	422	5.9	27.0	41.5	17.1	8.5	
	一般職(男性)	423	8.5	37.4	32.9	15.4	5.9	

Q13 会社の両立支援制度への取組状況 男性の子育て参加の奨励

		n=	積極的 に取り組 んでいる	まあ取り 組んで いる	どちらと も言えな い	あまり取 り組んで いない	まったく 取り組ん でいない	(%)
合計		1,058	3.3	16.9	32.9	26.7	20.2	
本人役職	管理職	213	3.3	22.1	36.2	24.4	14.1	
	一般職(女性)	422	3.1	17.5	34.4	26.5	18.5	
	一般職(男性)	423	3.5	13.7	29.8	27.9	25.1	

Q14 自身の両立支援制度への推進意向 仕事と家庭の両立支援に取り組む方針の明確化

		n=	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	(%)
合計		1,058	12.4	37.9	35.7	9.5	4.5	
本人役職	管理職	213	12.7	42.7	29.6	10.8	4.2	
	一般職(女性)	422	10.4	35.8	38.9	10.0	5.0	
	一般職(男性)	423	14.2	37.6	35.7	8.3	4.3	

Q14 自身の両立支援制度への推進意向 産前・産後休業、育児休業などの制度の周知

		n=	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	(%)
合計		1,058	16.5	46.4	28.8	6.0	2.3	
本人役職	管理職	213	17.4	52.6	23.5	4.2	2.3	
	一般職(女性)	422	14.0	43.8	31.8	7.3	3.1	
	一般職(男性)	423	18.7	45.9	28.6	5.4	1.4	

Q14 自身の両立支援制度への推進意向 残業の削減や有給休暇の取得促進等

		n=	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	(%)
合計		1,058	24.1	43.6	24.8	6.0	1.6	
本人役職	管理職	213	21.1	51.6	21.1	4.2	1.9	
	一般職(女性)	422	21.1	41.0	28.9	7.1	1.9	
	一般職(男性)	423	28.6	42.1	22.5	5.7	1.2	

Q14 自身の両立支援制度への推進意向 育児休業等の取得促進

		n=	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	(%)
合計		1,058	18.1	42.2	30.4	6.5	2.6	
本人役職	管理職	213	14.6	53.5	25.8	3.3	2.8	
	一般職(女性)	422	15.9	40.3	34.1	5.9	3.8	
	一般職(男性)	423	22.2	38.5	29.1	8.7	1.4	

Q14 自身の両立支援制度への推進意向 男性の子育て参加の奨励

		n=	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	(%)
合計		1,058	15.5	37.6	37.1	7.4	2.4	
本人役職	管理職	213	13.1	40.8	36.2	6.1	3.8	
	一般職(女性)	422	14.5	36.3	40.0	6.9	2.4	
	一般職(男性)	423	17.7	37.4	34.8	8.5	1.7	

Q15 現在の職場での両立可能性

		n=	今の職 場で働き 続けられ と思う	←	どちらと もいえな い	→	今の職 場では 働き続け られない と思う	(%)
合計		1,058	14.3	26.1	37.5	10.3	11.8	
本人役職	管理職	213	13.1	32.4	35.7	8.9	9.9	
	一般職(女性)	422	10.7	23.5	43.4	10.9	11.6	
	一般職(男性)	423	18.4	25.5	32.6	10.4	13.0	

Q16 両立支援に向けて会社で必要な取組

		n=	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	誰でも 対応でき るよう仕 事の手 順等の 共有化 を進める	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	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 用者と非 利用者の コミュニ ケーション を増やす	制度利 用者が いる間の 仕事量 や残業 について 説明があ る	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	(%)
合計		1,058	33.3	32.0	39.7	28.6	14.4	14.0	5.7	10.4	14.5	22.8	1.8	5.7	
本人役職	管理職	213	42.7	35.2	43.7	25.4	17.4	12.2	8.0	5.2	13.6	13.6	0.5	5.6	
	一般職(女性)	422	31.8	32.0	35.3	26.3	15.9	14.7	5.0	6.4	16.6	19.4	2.1	8.1	
	一般職(男性)	423	30.0	30.5	42.1	32.6	11.3	14.2	5.2	17.0	12.8	30.7	2.1	3.3	

【SCR】Q3 居住都道府県

		n=	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	(%)
本人役職	合計	1,058	2.4	0.7	0.4	0.9	0.4	0.9	0.8	1.3	1.1	0.7	6.8	5.7	25.0	11.3	1.1	0.4	0.9	0.4	0.1	0.9	
	管理職	213	2.3	0.9	0.0	1.4	0.0	1.4	0.9	0.0	0.9	0.5	7.0	9.4	24.9	15.5	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.9	
	一般職(女性)	422	1.2	0.5	0.5	0.5	0.5	1.2	0.7	2.1	1.4	1.2	6.4	4.5	20.9	13.7	1.7	0.2	0.9	0.2	0.2	0.9	
	一般職(男性)	423	3.5	0.7	0.5	1.2	0.5	0.5	0.7	1.2	0.9	0.2	7.1	5.0	29.3	6.9	1.2	0.5	1.2	0.7	0.0	0.9	

(前表からのつづき) 【SCR】Q3 居住都道府県

		n=	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	(%)
本人役職	合計	1,058	1.6	1.4	6.5	0.9	0.9	1.0	7.7	4.8	0.9	0.1	0.2	0.4	0.9	2.6	0.6	0.3	0.7	0.8	0.3	2.9	
	管理職	213	0.9	0.9	5.6	0.9	0.5	1.4	5.2	3.8	0.5	0.0	0.5	0.0	0.9	2.3	0.5	0.5	0.9	1.4	0.0	3.8	
	一般職(女性)	422	1.9	1.7	7.8	0.9	1.2	1.2	8.1	5.0	0.9	0.0	0.2	0.2	1.4	2.6	0.9	0.2	0.2	0.5	0.2	3.3	
	一般職(男性)	423	1.7	1.4	5.7	0.7	0.9	0.7	8.5	5.2	1.2	0.2	0.0	0.7	0.5	2.8	0.2	0.2	0.9	0.7	0.5	2.1	

(前表からのつづき) 【SCR】Q3 居住都道府県

		n=	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	(%)
本人役職	合計	1,058	0.3	0.2	0.1	0.4	0.1	0.7	0.6	
	満足している(TOP3)	395	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	0.5	1.4	
	一般職(女性)	422	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.5	0.2	
	どちらとも言えない以下	663	0.2	0.2	0.0	0.5	0.0	0.9	0.5	

【SCR】Q4 子どもの同居有無

		n=	同居者はいない	配偶者	子ども	自分の父親	自分の母親	配偶者の父親	配偶者の母親	兄弟姉妹	その他	(%)
本人役職	合計	1,058	26.7	45.3	29.3	19.8	26.2	1.1	1.5	10.1	3.7	
	管理職	213	13.6	78.4	59.2	7.5	11.7	0.9	2.3	1.4	0.5	
	一般職(女性)	422	26.1	51.9	32.5	15.9	22.7	1.4	1.7	9.5	2.8	
	一般職(男性)	423	33.8	22.0	11.1	30.0	36.9	0.9	0.9	15.1	6.1	

【SCR】Q5 子ども人数

		n=	1人	2人	3人	4人以上	(%)
本人役職	合計	310	27.7	53.9	15.2	3.2	
	管理職	126	21.4	56.3	19.8	2.4	
	一般職(女性)	137	29.2	55.5	12.4	2.9	
	一般職(男性)	47	40.4	42.6	10.6	6.4	

【SCR】Q6 末子年齢

		n=	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳～小学校就学前	小学生	中学生	高校生以上	(%)
本人役職	合計	310	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35.8	20.3	43.9	
	管理職	126	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.4	21.4	53.2	
	一般職(女性)	137	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	46.0	17.5	36.5	
	一般職(男性)	47	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	34.0	25.5	40.4	

【SCR】Q7 現在の就業状況 あなたご自身

		n=	正社員・職員(一般職)	正社員・職員(管理職)※役員は除く	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	その他具体的に:	働いていない(専業主婦・主夫、学生など)	(%)
本人役職	合計	1,058	79.9	20.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	管理職	213	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	一般職(女性)	422	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	一般職(男性)	423	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

【SCR】Q7 現在の就業状況 配偶者

		n=	正社員・職員(一般職)	正社員・職員(管理職)※役員は除く	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	その他の具体的に:	働いていない(専業主婦・主夫、学生など)	(%)
本人役職	合計	479	26.1	6.9	27.6	2.3	3.8	0.0	33.4	
	管理職	167	11.4	12.0	31.7	1.8	4.2	0.0	38.9	
	一般職(女性)	219	17.4	0.5	33.8	3.7	2.3	0.0	42.5	
	一般職(男性)	93	73.1	12.9	5.4	0.0	6.5	0.0	2.2	

【SCR】Q8 業種 あなたご自身

		n=	農業、林業、漁業、鉱業などの第1次産業	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	不動産業	飲食業・宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	その他のサービス業	官公庁・公務員	その他の具体的に:	(%)
本人役職	合計	1,058	0.0	4.1	28.4	0.9	8.4	4.3	10.4	10.5	2.1	1.5	8.5	2.1	16.0	0.0	2.8	
	管理職	213	0.0	5.2	36.2	2.8	9.4	1.9	7.5	11.7	0.5	0.9	3.8	1.9	16.0	0.0	2.3	
	一般職(女性)	422	0.0	3.8	36.0	0.7	10.2	7.8	8.1	6.2	1.2	2.1	6.2	1.9	13.7	0.0	2.1	
	一般職(男性)	423	0.0	3.8	16.8	0.2	6.1	2.1	14.2	14.2	3.8	1.2	13.2	2.4	18.2	0.0	3.8	

【SCR】Q8 業種 配偶者

		n=	農業、林業、漁業、鉱業などの第1次産業	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	不動産業	飲食業・宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	その他のサービス業	官公庁・公務員	その他の具体的に:	(%)
本人役職	合計	290	0.7	3.4	14.1	0.7	5.5	2.4	10.0	5.5	1.7	5.5	12.8	7.2	18.3	8.3	3.8	
	管理職	92	0.0	2.2	12.0	1.1	3.3	1.1	12.0	3.3	2.2	7.6	17.4	6.5	19.6	7.6	4.3	
	一般職(女性)	113	0.9	2.7	12.4	0.0	4.4	2.7	11.5	8.8	0.9	5.3	15.9	9.7	16.8	4.4	3.5	
	一般職(男性)	85	1.2	5.9	18.8	1.2	9.4	3.5	5.9	3.5	2.4	3.5	3.5	4.7	18.8	14.1	3.5	

【SCR】Q9 従業員規模 あなたご自身

		n=	100人以下	101~200人	201~300人	301~500人	501~1000人	1001~3000人	3001人以上	わからない	(%)
本人役職	合計	1,058	21.6	9.1	6.9	7.9	10.1	12.9	29.1	2.5	
	管理職	213	12.7	8.9	7.0	7.0	9.9	15.5	37.1	1.9	
	一般職(女性)	422	22.7	6.4	7.3	6.9	9.5	15.2	29.9	2.1	
	一般職(男性)	423	24.8	11.8	6.4	9.5	10.9	9.2	24.3	3.1	

【SCR】Q9 従業員規模 配偶者

		n=	100人以下	101~200人	201~300人	301~500人	501~1000人	1001~3000人	3001人以上	わからない	(%)
本人役職	合計	264	37.1	5.7	5.3	5.3	9.1	6.1	11.0	20.5	
	管理職	85	50.6	5.9	3.5	5.9	10.6	4.7	4.7	14.1	
	一般職(女性)	107	36.4	2.8	6.5	6.5	5.6	4.7	9.3	28.0	
	一般職(男性)	72	22.2	9.7	5.6	2.8	12.5	9.7	20.8	16.7	

【SCR】Q10 育児休業関連制度利用者 有無

			自身の 仕事に 影響が ある	自身の 仕事に やや影 響がある	自身の 仕事へ の影響 は全くな い	自身の 仕事に 影響が あった	自身の 仕事に やや影 響があっ た	自身の 仕事へ の影響 は全くな かった	現在も 過去も 同じ職場 での制 度利用 者はい ない	(%) わからな いおぼ えていな い
n=										
合計			1,058	40.5	59.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
本人役職	管理職	213	35.7	64.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	一般職(女性)	422	42.2	57.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	一般職(男性)	423	41.4	58.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

【SCR】Q11 育児休業関連制度利用者 役職

			非正社 員（契 約社員、 パート、 アルバイ ト）	一般職	主任・係 長クラス	課長・次 長クラス	その他 具体的 に:	(%)
n=								
合計			1,058	4.6	78.5	11.8	5.0	0.0
本人役職	管理職	213	4.2	66.7	13.1	16.0	0.0	
	一般職(女性)	422	5.0	78.7	12.8	3.6	0.0	
	一般職(男性)	423	4.5	84.4	10.2	0.9	0.0	

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
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

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をご記入ください。

都・道・府・県

問2. 業種についておうかがいします。(○は1つ)

複数業種がある場合には、主たる事業についてお答えください。

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

問 3. 従業員（常用雇用者）についておうかがいします。平成 25 年 10 月 1 日時点についてお答えください。

(①②それぞれ、○は1つ)

	1,001 人 以上	501～ 1,000 人	301～ 500 人	201～ 300 人	101～ 200 人	100 人 以下	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（常用雇用者）の状況についておうかがいします。平成 25 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、〇は1つ)

	0%	10%未満	10～ 20%未満	20～ 30%未満	30～ 40%未満	40～ 50%未満	50%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)

	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70%以上
① 男性	1	2	3	4	5
② 女性	1	2	3	4	5

(3)管理職（役員を除く課長職相当以上）に占める女性の割合（〇は1つ）

1. 0% (いない)	4. 10%～15%未満
2. 5%未満	5. 15%～20%未満
3. 5%～10%未満	6. 20%以上

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いる場合には、「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ページの問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ある>

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ある
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ある(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ある

<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 1 2 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 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
①育児休業制度 (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
②短時間勤務制度 (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
③所定外労働の免除 (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
④子の看護休暇制度 (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つずつ)

	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
育児休業制度				
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
子の看護休暇制度				
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。（○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○をつけてください。
（①～⑥に、○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
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

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	1 0	1 0
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	1 1	1 1
仕事の標準化など、業務遂行面での効率化が進んだ	1 2	1 2
従業員間のコミュニケーションが増えた	1 3	1 3
職場の一体感が向上した	1 4	1 4
従業員の満足度が向上した	1 5	1 5
その他（具体的に：)	1 6	1 6
特にない	1 7	1 7

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	☐	☐	☐	☐	☐	☐	--	--
配偶者	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
あなたの年収	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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。

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。

【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	☐	☐	☐	☐	☐	☐	--
配偶者	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
配偶者	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
職場内で必要の情報を共有している	☐	☐	☐	☐
評価・処遇は適正になされている	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
仕事の手順を自分で決めることができる	☐	☐	☐	☐
仕事の締切や納期にゆとりがある	☐	☐	☐	☐
仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
人数に比べて仕事の量が多い	☐	☐	☐	☐
有給休暇の取得や早退をしやすい雰囲気がある	☐	☐	☐	☐
人材育成に力を入れている	☐	☐	☐	☐
上司とのコミュニケーションは円滑である	☐	☐	☐	☐
部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である	☐	☐	☐	☐

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、規則上でできたかどうかでお答えください。

(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	☐	☐	☐	☐
育児休業制度	☐	☐	☐	☐
短時間勤務制度	☐	☐	☐	☐
所定外労働の免除	☐	☐	☐	☐
子の看護休暇制度	☐	☐	☐	☐

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」とお答えの方におかけいたします。

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。
	あなたが当時お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	積極的に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	☐	☐	☐	☐	☐
育児休業制度	☐	☐	☐	☐	☐
短時間勤務制度	☐	☐	☐	☐	☐
所定外労働の免除	☐	☐	☐	☐	☐
子の看護休暇制度	☐	☐	☐	☐	☐

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	☐	☐	☐	☐	☐
産前・産後休業、育児休業などの制度の周知	☐	☐	☐	☐	☐
残業の削減や有給休暇の取得促進等	☐	☐	☐	☐	☐
育児休業等の取得促進	☐	☐	☐	☐	☐
男性の子育て参加の奨励	☐	☐	☐	☐	☐

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

Q16	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)

Q16	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
勤務先の制度				
(1) 勤務先の育児休業制度の内容	☐	☐	☐	☐
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)	☐	☐	☐	☐
(3) 育児休業を取得可能な子どもの年齢	☐	☐	☐	☐
(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)	☐	☐	☐	☐
(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)	☐	☐	☐	☐
(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)	☐	☐	☐	☐
(7) 育児休業中の所得保障(育児休業給付金)	☐	☐	☐	☐
(8) 育児休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	☐	☐	☐	☐
(9) 育児休業制度は男性でも利用できる	☐	☐	☐	☐

Q17	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

Q18	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	☐	☐	☐	☐	☐
(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	☐	☐	☐	☐	☐

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)

☐ 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
☐ 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
☐ 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
☐ 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
☐ 子どもが増えたので、仕事の両立が難しくなった
☐ 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
☐ 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)
☐ 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：

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いくつでも)

※【配偶者出産休業制度とは】
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	配偶者出産休業制度	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	☐	☐	☐	☐		☐
配偶者	☐	☐	☐	☐		☐

【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・ママ育児プラス（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週間で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。

Q28_1

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)

- ☐ 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
- ☐ 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

Q28_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)

- ☐ 自分の希望通りだった
- ☐ 自分の希望とは違っていた
- ☐ どちらともいえない、わからない

Q28_3

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)

- ☐ 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
- ☐ 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

Q29

お仕事に復職後、休業前に働いていた時とほぼ同様な状況に戻れた(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)

- ☐ 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 年
- ☐ まだ戻れていない 復職してから 年
- ☐ 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われますか。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われますか。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ない 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)

☐ 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考えていたから
☐ 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
☐ あなたや他のご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
☐ あなたや他のご家族が家事・育児を担っていたから
☐ そもそも取得をする必要性を感じていなかったから
☐ 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
☐ その他 具体的に：
☐ 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。
------------	---

(回答はいつでも)

【休業検討時等】	
☐ 同じ会社で出産・育児をしている人との情報交換、相談会	
☐ 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】	
☐ 職場の状況についての情報提供	
☐ 社内イントラネット等へのアクセス許可	
☐ 人事担当者や管理者から定期的な連絡	
☐ 復帰にあたっての相談	
☐ 今後のキャリアについての相談	
☐ 休業中の職場訪問推進	
☐ その他 具体的に： 	
☐ 取組の内容を知らない、覚えていない	
☐ 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ungkがいたします。
各制度の利用状況などについておungk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ungk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ungk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
所定外労働の免除				
(1) 勤務先の所定外労働の免除の内容	☐	☐	☐	☐
(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	☐	☐	☐	☐
(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)	☐	☐	☐	☐
(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	☐	☐	☐	☐
短時間勤務制度				
(5) 勤務先の短時間勤務制度の内容	☐	☐	☐	☐
(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	☐	☐	☐	☐
(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)	☐	☐	☐	☐
(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	☐	☐	☐	☐

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ungkください。

なお、おungk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ungk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	☐	☐	☐	☐
短時間勤務労働	☐	☐	☐	☐

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」まで利用することが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	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(2)ご自身が利用したい期間	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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

(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」まで利用することが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	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(2)ご自身が利用したい期間	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(2)希望する勤務時間	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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」についておうえがいたします。
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がいたします。】

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
勤務先の制度				
勤務先の子の看護休暇制度の内容	☐	☐	☐	☐
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)	☐	☐	☐	☐
制度が利用できる子どもの年齢	☐	☐	☐	☐
1年間に利用できる日数	☐	☐	☐	☐
制度の利用対象となる事由(利用できる理由)	☐	☐	☐	☐

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 具体的に:	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	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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 具体的に:	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	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
配偶者	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

あなたが自身が昨年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。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		日間
年次有給休暇制度		日間
その他の休暇制度 (%%q64_1x[3]%%q65_1x[3]%%)		日間
欠勤		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)		日間
祖父母など親族による看護		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い	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	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	自分なりのベースで管理職に昇進したい	できるだけ早いペースで管理職に昇進したい
(1)最初のお子さんを持つ前	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(2)現在	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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がいらっしゃる方
- ・現在、お子様がいらっしゃる方 または お子様がいらない場合でも末子のお子様の学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 職種はない/ わからない
一般職	☐	☐	☐	☐
主任・係長クラス	☐	☐	☐	☐
課長・次長クラス	☐	☐	☐	☐
部長クラス	☐	☐	☐	☐
役員	☐	☐	☐	☐

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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
職場内で必要な情報を共有している	☐	☐	☐	☐
評価・処遇は適正になされている	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
仕事の手順を自分で決めることができる	☐	☐	☐	☐
仕事の締切や納期にゆとりがある	☐	☐	☐	☐
仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
人数に比べて仕事の量が多い	☐	☐	☐	☐
有給休暇の取得や早退をしやすい雰囲気がある	☐	☐	☐	☐
人材育成に力を入れている	☐	☐	☐	☐
上司とのコミュニケーションは円滑である	☐	☐	☐	☐
部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である	☐	☐	☐	☐

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(%%q11□%%)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(%%q11□%%)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たと思いますか。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				わからない	説明はしなかった	覚えていない
	(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)			
利用者の制度利用期間について	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
チーム全体で分担する仕事量や残業見通しについて	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
各個人が分担した仕事に対する評価方針	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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					覚えていない
	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	
利用者の制度利用期間について	☐	☐	☐	☐	☐	☐
チーム全体で分担する仕事量や残業見通しについて	☐	☐	☐	☐	☐	☐
あなたご自身が分担する仕事量や残業見通しについて	☐	☐	☐	☐	☐	☐
分担して引き受けた仕事に対する評価方針	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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 言えない	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	☐	☐	☐	☐	☐
産前・産後休業、育児休業などの制度の周知	☐	☐	☐	☐	☐
残業の削減や有給休暇の取得促進等	☐	☐	☐	☐	☐
育児休業等の取得促進	☐	☐	☐	☐	☐
男性の子育て参加の奨励	☐	☐	☐	☐	☐

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 言えない	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	☐	☐	☐	☐	☐
産前・産後休業、育児休業などの制度の周知	☐	☐	☐	☐	☐
残業の削減や有給休暇の取得促進等	☐	☐	☐	☐	☐
育児休業等の取得促進	☐	☐	☐	☐	☐
男性の子育て参加の奨励	☐	☐	☐	☐	☐

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なら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
- ☐ 制度利用者と非利用者のコミュニケーションを増やすこと
- ☐ 制度利用者がいる間の仕事量や残業に対しての説明があること
- ☐ 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