≪企業調査票≫　東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブ
■　調査番号　0673
■　調査名　継続就業女性の就労意識等に関するアンケート，2005
※本調査票を引用する際には出典を明記して下さい。

「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」

ー企業調査ー

財団法人21世紀職業財団

I　貴社の概況

企業名	
所在地	
産業（該当する数字に○をつけてください。）	
1　鉱業　2　建設業　3　製造業　4　電気・ガス・熱供給・水道業　5　情報通信業 6　運輸業　7　卸売・小売業　8　金融・保険業　9　不動産業　10　飲食店、宿泊業 11　医療・福祉　12　教育、学習支援業 13　複合サービス業（郵便局・協同組合（他に分類されないもの））　14　サービス業	
事業内容 （具体的に）	
企業規模（パート・アルバイト、嘱託職員等を含む全従業員数について、該当する数字に○をつけてください。）	
1　5000人以上　2　1000人～4999人　3　300～999人　4　100人～299人 5　100人未満	
記入担当者	所属　　　　　　　　氏名
	電話番号

Ⅱ　男女別の労働者数、また年代別男女別労働者数について、ご記入ください。

	男	女	計
全労働者	名	名	名
４０～４９歳	名	名	名
５０～５９歳	名	名	名
６０歳以上	名	名	名

Ⅲ　仕事と介護の両立に関する制度等についてお伺いします。

問１　（１）貴社には仕事と介護との両立支援制度がありますか。

１　無し ──→ 問２へお進みください

２　有り

（２）（１）で２の場合、１～９までで講じている措置がありましたら該当する数字にすべて○をつけてください。また、それぞれの昨年度（平成１６年４月～１７年３月、以下同じ）の男女別利用実績についてもお答えください。

１　介護休業制度

男	人
女	人

２　短時間勤務制度

男	人
女	人

３　始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ

男	人
女	人

４　週・月の所定労働日数の短縮

男	人
女	人

５　残業の免除

男	人
女	人

6	休日労働の免除	男	人
		女	人
7	深夜業の免除	男	人
		女	人
8	フレックスタイム制度	男	人
		女	人
9	介護費用の補助	男	人
		女	人
10	その他（具体的に記入してください。　　）	男	人
		女	人

問２　貴社において、介護保険法施行後（平成１２年）介護を理由とした離職者数に変化はありますか。該当するものに○をつけてください。

1	介護保険法施行後減少の傾向にある
2	介護保険法施行直後は減少の傾向にあったが、ここ１～２年横ばい傾向にある
3	増減に変化はない
4	増えている（考えられる理由：　　　　　　　　　）

Ⅳ　労働者の健康管理に関する援助についてお伺いします。

問３　（１）貴社には労働者の健康管理に関する援助制度がありますか

1	無し ──→ 問４へお進みください
2	有り

（次頁へ）

（2）（1）で２の場合、１～６までで講じている措置がありましたら該当するものにすべて○をつけてください。また、それぞれの利用状況についてもお答えください。

	ほとんど利用されていない		やや利用されている		とてもよく利用されている
1　企業内の相談窓口	ア	-------------	イ	-------------	ウ
2　企業内の診療所	ア	-------------	イ	-------------	ウ
3　社内の産業保健スタッフの設置	ア	-------------	イ	-------------	ウ
4　病気休暇等の休暇制度	ア	-------------	イ	-------------	ウ
5　通勤緩和措置や休憩等の時間的配慮	ア	-------------	イ	-------------	ウ
6　その他（具体的に記入してください。）	ア	-------------	イ	-------------	ウ

V　貴社の定年等に関する制度についてお伺いします。

問４　（1）貴社には定年制度がありますか。

1　無し ――→ 問５へお進みください

2　有り

（2）有りの場合定年年齢をお聞かせください。

	才

（3）昨年度の男女別定年退職者数をお聞かせください。

男	人
女	人

（4）定年まで勤務する男女労働者の増減傾向について、該当する記号に○をしてください。

	年々増加傾向にある		年々減少傾向にある		
男	ア	----------------	イ	-------------------	ウ
女	ア	----------------	イ	-------------------	ウ

（5）定年まで勤務する男女労働者の増減傾向の今後の見通しについて、該当する記号に○をしてください。

	年々増加傾向にある		年々減少傾向にある		増減に変化はない
男	ア	----------------	イ	-------------------	ウ
女	ア	----------------	イ	-------------------	ウ

問５　定年延長制度（定年を延長して雇用を継続する制度）についてお伺いします。

（１）貴社には定年延長制度が有りますか。

1	無し ──→ 問６へお進みください
2	有り

（２）（１）で２の場合、定年延長制度の適用要件に該当するものについて○をつけてください。

1	原則として希望者全員
2	会社が定めた基準に適合する者全員
3	会社が特に必要と認めた者に限る
4	その他

（３）定年延長制度により働けるのは上限で何歳までですか。

才

（４）定年延長することにより、通常勤務形態や役職にどのような変化がありますか。該当するものすべてに○をつけてください。

1	変化なし
2	賃金のダウン
3	役職から外れる（変更になる場合も含む）
4	勤務時間又は勤務日数を短縮する
5	その他

（５）定年延長制度の昨年度の男女別適用者数をお聞かせください。

男	人
女	人

問６　再雇用制度（定年退職者を再度雇用する制度）についてお伺いします。

（１）貴社には再雇用制度が有りますか。

1	無し ──→ 問７へお進みください
2	有り

（次頁へ）

(2)(1)で2の場合、再雇用制度の適用要件について該当するものについて○をしてください。

1	原則として希望者全員
2	会社が定めた基準に適合する者全員
3	会社が特に必要と認めた者に限る
4	その他（　　　　　　　　　　　　　　）

（3）当該制度により働けるのは上限で何歳までですか。

才

（4）再雇用により、通常勤務形態や役職にどのような変化がありますか。該当するものすべてに○をつけてください。

1	変化なし
2	賃金のダウン
3	役職から外れる（変更になる場合も含む）
4	勤務時間又は勤務日数を短縮する
5	雇用契約期間の定めがある
6	その他（　　　　　　　　　　　　　　）

（5）当該制度の昨年度の男女別適用者数をお聞かせください。

男	人
女	人

問７　その他の定年後の再就職機会の確保対策(例:再就職あっせん、起業支援等)についてお伺いします。

（1）貴社には定年後の再就職機会確保対策がありますか。

1	無し → 問８へお進みください
2	有り

（2）（1）で２の場合、次の１～４の中で講じている措置がありましたら、該当する数字にすべて○をつけてください。また、昨年度の男女別適用実績についてもお答えください。

1	関連企業への転籍	男　　人 / 女　　人
2	他社への再就職あっせん	男　　人 / 女　　人

3	起業等への支援	男	人
		女	人
4	その他（具体的に記入してください。　）	男	人
		女	人

Ⅵ　労働者の離職理由についてお伺いします。

問８　貴社の労働者の離職理由について、男女別に多いもの３つに○をつけてください。

<男>

1	結婚
2	配偶者の妊娠・出産
3	育児
4	家族の介護
5	転職
6	配偶者の転勤
7	定年
8	病気
9	その他
10	把握していない

<女>

1	結婚
2	妊娠・出産
3	育児
4	家族の介護
5	転職
6	配偶者の転勤
7	定年
8	病気
9	その他
10	把握していない

Ⅶ　男女雇用機会均等法施行前後の変化についてお伺いします。

問９　（１）貴社において、男女雇用機会均等法が施行される（昭和６１年）前に比べ、施行後において、均等法の施行が貴社の雇用管理に与えた影響についてお答えください。

1	無し　→　問１０へお進みください
2	有り

（２）（１）で２の場合、その内容について該当するものすべてに○をしてください。

ア	女性社員に対する会社の方針・制度が変わった
イ	女性社員に対する会社の雰囲気や風土が変わった
ウ	女性社員の採用を増やした
エ	女性社員をいろいろな職務につけるようにした

オ	女性社員に対する教育訓練・能力開発の機会を増やした
カ	女性社員も昇進・昇格させるようにした
キ	女性の管理職が増えた
ク	結婚を理由に退職する社員が減った
ケ	妊娠・出産を理由に退職する社員が減った
コ	女性社員の勤続年数が延びた
サ	その他

Ⅷ　出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度（注１）についてお伺いします。

問１０　出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度（注１）を導入していますか。導入している場合、具体的に記入してください。

自由記述欄

注１　出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度とは、出産や育児等で昇進・昇格等の時期が遅れることがあっても、昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能な能力評価制度や人事管理制度をいいます。

例えば、・休業等が昇進上の不利益とならないよう、昇進要件で休業等を開始した直前の評価結果を反映する人事考課制度

・休業等で昇格が遅れたことがあっても、直近の人事評価が高く、所属組織から推薦された者を審査の上で昇格させるリカバリー人事制度

・休職等の期間が評価の対象になっておらず、結果として制度利用者の昇格に不利益が生じていた休業等を利用する者の人事評価基準の見直し

・昇給時の在籍年数要件を廃止、緩和