

貴社の育児休業制度についておうかがいします。

育児・介護休業法で定められた育児休業制度は、1歳（一定の要件を満たす場合には1歳半）未満の子を養育する男女労働者が、原則として子1人につき1回取得できる。雇用期間1年以上等の要件を満たす場合には、期間雇用者も育児休業制度の対象となる。

問1 貴社の育児休業制度の内容についておうかがいします。①から④まで、正社員についてお答えください。(n=763)

① 対象となる子の上限年齢は法律どおりですか。1つお選びください。

1. 法律を上回る	11.0%	2. 法律どおり	86.9%
-----------	-------	----------	-------

無回答 2.1%

② 育児休業制度の対象者の範囲は法律どおりですか。1つお選びください。(n=763)

1. 法律を上回る	4.3%	2. 法律どおり	→2ページ③へ	93.3%
-----------	------	----------	---------	-------

無回答 2.4%

↓
2ページ SQ1 へ

【対象者の範囲が「1. 法律を上回る」企業におうかがいします。】

SQ1. 次にあげる従業員を育児休業制度の対象としていますか。あてはまるものすべてお選びください。

(n=33)

1. 配偶者が専業主婦・専業主夫	72.7%		
2. 配偶者が育児休業中	60.6%		
3. 所定労働日数が週2日以下の従業員	12.1%		
4. 勤続1年未満の従業員	18.2%		
5. 1年以内に退職することが明らかな従業員	12.1%		
6. その他 ()		9.1%	
		無回答	9.1%

③ 子1人について取得可能な休業の回数は、法律どおりですか。1つお選びください。(n=763)

1. 法律を上回る	8.4%	2. 法律どおり →④へ	88.1%
			無回答 3.5%

【休業の回数が「1. 法律を上回る」企業におうかがいします。】

SQ2. 子1人について複数回の育児休業を取得する場合に、どのような要件を設けていますか。あてはまるものすべてお選びください。(n=64)

1. 育児をしていた配偶者の負傷・疾病等により育児が困難になった	14.1%		
2. 育児をしていた配偶者と別居した	9.4%		
3. 子が保育園等に通えない病気になった	4.7%		
4. 仕事の繁閑に合わせて配偶者と交代で取得する必要がある	1.6%		
5. その他 ()		3.1%	
6. 特に取得要件を設けていない	20.3%		
		無回答	62.5%

SQ3. 貴社では、これまでに子1人について育児休業を複数回にわたって取得した人がいますか。1つお選びください。なお、法の定める特別な事情(配偶者の死亡、負傷、疾病、配偶者との別居等)による取得は除外してお考えください。(n=64)

1. いる	29.7%	2. いない	70.3%
			無回答 0.0%

④ 貴社では、会社や共済会等から、育児休業中の従業員に対して金銭を支給していますか。1つお選びください。(n=763)

1. 支給している	11.7%	2. 支給していない	81.3%
			無回答 7.1%

問2 貴社の育児休業制度は、期間雇用者も正社員と同様の取扱いとなっていますか。1つお選びください。

(n=763)

1. まったく同様	29.5%	2. 一部同様	20.4%	3. 適用していない	42.3%
					無回答 7.7%

問3 貴社は、育児休業制度の内容、休業中の労働条件(賃金、昇給・昇格、勤続年数への算入等)が、従業員にどの程度認知されていると思いますか。従業員の認知の状況について、従業員のタイプ別にそれぞれ1つお選びください。(n=763)

	1. よく認知 されている	2. だいたい 認知され ている	3. あまり 認知され ていない	4. 全く 認知され ていない	無回答
A. 制度利用(希望)者	20.7%	47.4%	20.7%	4.3%	6.8%
B. 管理職	11.9%	52.9%	26.3%	4.1%	4.7%
C. 上記以外の一般の従業員	2.9%	35.1%	49.1%	8.5%	4.3%

問4 貴社は育児休業を取得しやすい職場環境にあると思いますか。次の場合別にそれぞれ1つお選びください。休業取得時の支援体制、周囲の理解・協力などのトータルで、取得しやすさをご判断ください。職場によって異なる場合には、全体的に見てどのような職場が多いかでご判断ください。(C以外は n=763)

	1. 取得 しやすい	2. どちらか といえば 取得 しやすい	3. どちらか といえば 取得 しにくい	4. 取得 しにくい	無回答
A. 女性が取得する場合	34.5%	36.7%	20.1%	5.4%	3.4%
B. 共働きの男性が取得する場合	4.1%	16.0%	46.8%	29.9%	3.3%
C. 妻が専業主婦の男性が取得する場合 問1SQ1で「配偶者が専業主婦・専業主夫」と回答した企業について(n=24)	20.8%	25.0%	41.7%	12.5%	0.0%
D. 正社員以外が取得する場合	10.6%	19.8%	29.4%	32.8%	7.5%
E. 一度復帰した後に同じ子に対して再度取得する場合	10.0%	19.4%	33.9%	30.4%	6.3%

問5 育児・介護休業法に関するご要望やご意見を自由にご記入ください。

貴社の短時間勤務制度についておうかがいします。

問6 貴社には、育児のための短時間勤務制度(正社員の所定労働時間や所定労働日数を一定期間短縮する制度)がありますか。1つお選びください。なお、労働基準法の育児時間(1日2回 30分ずつ)は除きます。

(n=763)

1. 制度(規定)としてある	2. 運用としてある	3. ない →6ページSQ7へ
51.1%	8.5%	38.8%
		無回答 1.6%

【短時間勤務制度が「1. 制度(規定)としてある」「2. 運用としてある」企業におうかがいします。】

SQ1. 貴社の育児のための短時間勤務制度は、対象となる子が何歳になるまで適用されますか。あてはまるものを1つお選びください。(n=455)

1. 1歳まで	20.0%	5. 小学校3年生まで	6.6%
2. 1歳半まで	6.4%	6. 小学校卒業まで	2.6%
3. 3歳まで	36.9%	7. 中学生以上	0.0%
4. 小学校就学前まで	24.6%	8. 上限なし	1.1%

無回答 1.8%

SQ2. 貴社の育児のための短時間勤務制度の内容について、あてはまるものすべてに○をつけ、短縮可能な時間・日数をご記入ください(○の場合は「0」を記入)。(n=455)

1. 1日の所定労働時間を一律に短縮する制度	83.1%
2. 週又は月の所定労働時間を一律に短縮する制度	6.2%
3. 週又は月の所定労働日数を一律に短縮する制度(隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等)	3.7%
4. 労働者が個々に勤務しない日、または時間を請求することを認める制度	16.3%

無回答 3.1%

SQ3. 貴社の育児のための短時間勤務制度は、次のようなルール・運用になっていますか。あてはまるものすべてお選びください。利用申請の必要時期については、具体的にご記入ください(○の場合は「0」を記入)。

(n=455)

1. 制度の利用にあたっては、直属の上司の承認が必要となる	69.0%
2. 制度の利用にあたっては、利用の必要性を証明するための書類が必要となる	22.9%
3. 実際使用する1週間以上前に利用申請を行う必要がある	52.5%
→ ()カ月 ()週間 ()日程度前までに、 利用申請が必要 平均 29.9日(日単位で平均を算出)	
4. 会社が制度の利用申請を受け付ける時期や回数に制限がある	10.3%
5. 職場の業務の状況によっては、制度を利用できないこともある	7.7%
6. 上記の中にあてはまるものはない	5.5%

無回答 2.6%

SQ4. 貴社は、育児のための短時間勤務制度の内容、制度利用中の労働条件(賃金、昇給・昇格の取扱い等)、業務内容・量や職責が、従業員にどの程度認知されていると思いますか。従業員の認知の状況について、従業員のタイプ別にそれぞれ1つお選びください。(n=455)

	1. よく認知 されている	2. だいたい 認知され ている	3. あまり 認知され ていない	4. 全く 認知され ていない	無回答
A. 制度利用(希望)者	23.1%	49.9%	23.3%	1.5%	2.2%
B. 管理職	12.3%	53.6%	29.9%	2.6%	1.5%
C. 上記以外の一般の従業員	2.0%	36.7%	53.4%	6.6%	1.3%

SQ5. 貴社では、従業員が育児のための短時間勤務制度を利用する場合、短時間勤務をしなかった場合と比べて、次の取扱いが異なりますか。貴社の取扱いに近いものをそれぞれ1つお選びください。(n=455)

① 業務内容・量や職責

1. 短時間勤務をしなかった場合と同様である	26.4%
2. 短時間勤務をしなかった場合よりは軽減する	27.5%
3. 現場に任せている	42.6%
4. その他()	2.9%

無回答 0.7%

② 業績評価

1. 短時間勤務に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価する	36.0%
2. フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価する	28.6%
3. 時間当たりの生産性に置き換えて評価する	16.5%
4. 時間当たりの生産性が同じでも、フルタイム勤務者に配慮して、短時間勤務をしなかった場合よりも低い評価とする	7.7%
5. その他()	6.8%

無回答 4.4%

SQ6. 貴社は育児のための短時間勤務制度を利用しやすい職場環境にあると思いますか。制度利用時の支援体制、周囲の理解・協力などのトータルで、利用しやすさをご判断ください。職場によって異なる場合には、全体的に見てどのような職場が多いかをご判断ください。(n=455)

1. 利用しやすい	18.9%	3. どちらかといえば利用しにくい	36.5%
2. どちらかといえば利用しやすい	38.5%	4. 利用しにくい	4.6%

無回答 1.5%

→6ページ問7へ

【短時間勤務制度が「3. ない」企業におうかがいします。】

SQ7. 貴社が育児のための短時間勤務制度を導入していないのはなぜですか。あてはまるものすべてお選びください。(n=296)

1. 育児中の人等、制度の対象となる従業員が少ない	58.8%
2. 制度の対象となる従業員はいるが、短時間勤務のニーズがない	20.9%
3. 他の従業員の負荷が高まる	17.9%
4. 短時間勤務になじまない業務が多い	28.4%
5. 短時間勤務を認めると勤務管理が煩雑になる	5.7%
6. その他 ()	8.4%

無回答 11.1%

【すべての企業におうかがいします。】

問7 貴社は、育児以外の事由で短時間勤務を認めていますか。育児以外のための短時間勤務制度の適用事由について、あてはまるものすべてお選びください。(n=763)

1. 介護	55.0%	4. 適用事由に制限はない	7.7%
2. 子どもの看護	11.4%	5. 短時間勤務を認めていない	24.8%
3. その他 ()	6.6%		

無回答 6.6%

問8 貴社では、短時間勤務制度を今後どのようにしたいとお考えですか。1つお選びください。(n=763)

1. 現状どおりでよい	65.9%	3. 既存の制度を縮小・廃止したい	1.3%
2. 既存の制度を充実したい	23.1%	4. 新たに導入したい	5.8%

無回答 3.9%

問9 貴社では、次にあげる職種について、短時間勤務制度が導入できると思いますか。制度の有無に関わらず、それぞれの職種について、貴社の状況に近いものを1つお選びください。(n=763)

	1. 導入できる	2. ほとんど導入できる	3. 一部導入できる	4. 導入できない	5. 該当する職種がない	無回答
A. 専門・技術職	16.5%	15.6%	29.8%	14.4%	14.5%	9.2%
B. 管理職	14.5%	19.0%	30.8%	25.6%	2.9%	7.2%
C. 事務職	23.5%	27.1%	35.5%	7.1%	1.6%	5.2%
D. 営業職	13.4%	18.5%	30.5%	15.2%	13.0%	9.4%
E. 販売職	9.0%	10.5%	16.8%	7.3%	41.3%	15.1%
F. サービス職	9.2%	10.1%	16.8%	6.0%	41.7%	16.3%
G. 生産・技能職	11.8%	12.7%	25.4%	10.9%	26.2%	13.0%

貴社の在宅勤務制度についておうかがいします。

問10 貴社には、育児のための在宅勤務制度(正社員に対して、所定労働日の一部または全部について、自宅で勤務することを認める制度)がありますか。1つお選びください。(n=763)

1. 制度(規定)としてある	2. 運用としてある	3. ない	→8ページ SQ5へ
1.4%	2.0%	94.9%	

無回答 1.7%

【在宅勤務制度が「1. 制度(規定)としてある」「2. 運用としてある」企業におうかがいします。】

SQ1. 貴社の育児のための在宅勤務制度は、対象となる子が何歳になるまで適用されますか。あてはまるものを1つお選びください。(n=26)

1. 1歳まで	23.1%	5. 小学校3年生まで	11.5%
2. 1歳半まで	0.0%	6. 小学校卒業まで	3.8%
3. 3歳まで	19.2%	7. 中学生以上	0.0%
4. 小学校就学前まで	11.5%	8. 上限なし	26.9%

無回答 3.8%

SQ2. 育児のための在宅勤務制度の適用について何らかの制限を設けていますか。あてはまるものすべてお選びください。(n=26)

1. 勤続年数	19.2%	6. 職場の場所(通勤時間)	7.7%
2. 職種	50.0%	7. 上司の承認	50.0%
3. 職務能力	26.9%	8. その他()	7.7%
4. 業務で取扱っている情報の種類	15.4%	9. 特に制限を設けていない	19.2%
5. 自宅の通信環境	19.2%		

無回答 3.8%

SQ3. 育児のための在宅勤務制度の在宅勤務日数についておうかがいします。それぞれ1つお選びください。(n=26)

① 在宅勤務を認める上限日数(週あたり)

1. 1日未満(月3日等)	3.8%	4. 5日以上・上限なし	19.2%
2. 1~2日	15.4%	5. 個別に上限を決定する	46.2%
3. 3~4日	15.4%		

無回答 0.0%

② 在宅勤務者の平均的な在宅勤務日数(週あたり)

1. 1日未満(月3日等)	7.7%	4. 5日以上	19.2%
2. 1~2日	19.2%	5. 把握していない	0.0%
3. 3~4日	23.1%	6. 在宅勤務者がいない	30.8%

無回答 0.0%

③ 業務遂行上、最適だと考えられる在宅勤務日数(週あたり)

1. 業務遂行上、在宅勤務日がない方が望ましい	23.1%	2. 1~2日	19.2%	3. 3~4日	15.4%	4. 5日以上	11.5%	5. わからない	26.9%
-------------------------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------	----------	-------

無回答 3.8%

SQ4. 貴社では、従業員が育児のための在宅勤務制度を利用する場合、在宅勤務をしなかった場合と比べて、次の取扱いが異なりますか。異なるものをすべてお選びください。(n=26)

1. 業務内容	30.8%	5. 昇給・昇格の取扱い	15.4%
2. 業務量	23.1%	6. 業績評価の取扱い	15.4%
3. 職責	11.5%	7. その他 ()	3.8%
4. 賃金	19.2%	8. 異なる取扱いはない	42.3%

→問 11 へ

無回答 0.0%

【在宅勤務制度が「3. ない」企業におうかがいします。】

SQ5. 貴社が育児のための在宅勤務制度を導入していないのはなぜですか。あてはまるものすべてお選びください。

(n=724)

1. 育児中の人等、制度の対象となる従業員が少ない	34.5%
2. 制度の対象となる従業員はいるが、在宅勤務のニーズがない	17.0%
3. 他の従業員の負荷が高まる	9.0%
4. 在宅勤務になじまない業務が多い	73.6%
5. 在宅勤務を認めると勤務管理が煩雑になる	10.1%
6. その他 ()	4.1%

無回答 3.2%

【すべての企業におうかがいします。】

問11 貴社は、育児以外の事由で在宅勤務を認めていますか。育児以外のための在宅勤務制度の適用事由について、あてはまるものすべてお選びください。(n=763)

1. 介護	3.5%	4. 適用事由に制限はない	4.3%
2. 子どもの看護	1.6%	5. 在宅勤務を認めていない	84.1%
3. その他 ()	2.1%		

無回答 5.6%

問12 貴社では、在宅勤務制度を今後どのようにしたいとお考えですか。1つお選びください。(n=763)

1. 現状どおりでよい	83.1%	3. 既存の制度を縮小・廃止したい	0.9%
2. 既存の制度を充実したい	4.6%	4. 新たに導入したい	5.8%

無回答 5.6%

問13 貴社では、次にあげる職種について、在宅勤務制度が導入できると思いますか。制度の有無に関わらず、それぞれの職種について、貴社の状況に近いものを1つお選びください。(n=763)

	1. 導入 できる	2. ほとんど 導入でき る	3. 一部 導入でき る	4. 導入 できない	5. 該当する 職種がな い	無回答
A. 専門・技術職	2.6%	2.5%	17.3%	47.2%	22.1%	8.3%
B. 管理職	1.7%	2.5%	17.2%	61.6%	9.8%	7.2%
C. 事務職	1.8%	2.4%	30.4%	50.3%	8.9%	6.2%
D. 営業職	1.3%	2.0%	15.3%	52.2%	20.6%	8.7%
E. 販売職	0.8%	1.8%	6.3%	30.8%	46.5%	13.8%
F. サービス職	0.7%	1.6%	6.9%	28.4%	48.2%	14.2%
G. 生産・技能職	0.1%	1.4%	6.8%	46.0%	33.6%	12.1%

貴社の再雇用制度についておうかがいします。

問14 貴社には、妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者を、再雇用する(正社員以外での雇用も含む)制度がありますか。1つお選びください。グループ企業による再雇用は除外してお考えください。

(n=763)

1. 制度(規定)としてある	2. 運用としてある	3. ない →問15へ	
10.4%	27.3%	61.1%	
			無回答 1.3%

【再雇用制度が「1. 制度(規定)としてある」「2. 運用としてある」企業におうかがいします。】

SQ1. 再雇用制度の適用について何らかの制限を設けていますか。あてはまるものすべてお選びください。

(n=287)

1. 在職中の勤続年数	9.8%	5. 退職から再雇用までの期間	11.8%
2. 在職中の職種	15.0%	6. 再雇用時の職務能力	23.3%
3. 在職中の職務能力	31.0%	7. その他()	2.4%
4. 再雇用時の年齢	14.6%	8. 特に制限を設けていない	46.7%
無回答 2.4%			

SQ2. 再雇用時にはどのような労働条件になりますか。貴社の実態に近いものをそれぞれ1つお選びください。

(n=287)

① 雇用形態

1. 最初から正社員	17.8%	3. 正社員以外	19.2%
2. 一定の就業期間を経てから正社員	13.6%	4. 状況による	48.8%
無回答 0.7%			

② 給与水準

1. 新入社員程度	1.7%	3. 在職経験に配慮した水準	35.9%
2. 中途採用者と同程度の水準	9.8%	4. 状況による	51.2%
無回答 1.4%			

SQ3. 貴社が再雇用制度を導入したのはなぜですか。あてはまるものすべてお選びください。 (n=287)

1. 労働力不足への対応	49.5%	4. 現在の従業員のニーズへの対応	16.7%
2. 在職経験による知識やスキルの活用	70.7%	5. 育児休業等の代替要員確保	5.2%
3. 元従業員の就労ニーズへの対応	28.9%	6. その他()	2.4%
無回答 2.4%			

SQ4. 貴社では、再雇用制度の登録者のうち、何割程度を実際に再雇用していますか。貴社のここ3年程度の状況に近いものを1つお選びください。 (n=287)

1. 登録はあるが、実際再雇用した人はいない	8.7%	4. 3~4割	3.1%
2. 1割に満たない	25.1%	5. 5割以上	5.9%
3. 1~2割	9.1%	6. 登録がない	44.6%
無回答 3.5%			

【すべての企業におうかがいします。】

問15 貴社では、再雇用制度を今後どのようにしたいとお考えですか。1つお選びください。 (n=763)

1. 現状どおりでよい	68.0%	3. 既存の制度を縮小・廃止したい	0.1%
2. 既存の制度を充実したい	8.3%	4. 新たに導入したい	12.6%
無回答 11.0%			

貴社におけるその他の柔軟な働き方等についておうかがいします。

問16 貴社では、次のような、育児のために働き方を柔軟にできるような制度等を導入していますか。導入しているものすべてお選びください。(n=763)

1. 深夜業の免除	45.6%	6. 企業内託児施設	1.6%
2. 時間外労働の制限	48.9%	7. 育児期の転勤への配慮	6.8%
3. フレックスタイム制	15.1%	8. その他 ()	2.1%
4. 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	39.7%	9. 上記のような制度等は導入していない	24.6%
5. 所定外労働をさせない制度	22.3%		
無回答 4.5%			

貴社の男性の育児参加についておうかがいします。

問17 企業が男性の育児参加促進に取り組むことに関して、お考えに近いものはどれですか。1つお選びください。(n=763)

1. もっと積極的に取り組む必要がある	16.9%	11ページ F1へ →
2. 将来的には必要であるが、現在は時期尚早である	28.2%	
3. 男性の育児参加の必要性は理解するが、企業として取り組む必要はない	38.4%	
4. 男性の育児参加を進める必要はない	3.9%	
5. その他 ()	6.4%	
無回答 6.2%		

【「1. もっと積極的に取り組む必要がある」「2.将来的には必要であるが、現在は時期尚早である」と回答した企業におうかがいします。】

SQ1. 男性の育児参加促進のための企業の取組みとして、どのような取組みが特に有益だと思えますか。また、貴社では男性の育児参加促進のために、何らかの取組みをしていますか。それぞれあてはまるものすべてお選びください。(n=344)

	有益	実施・予定
1. 育児休業中に経済的支援を行う	40.4%	6.7%
2. 育児休業について、短期間で複数回の取得を認める	35.5%	6.4%
3. 育児休業について、夫婦同時に取得することを認める	17.7%	6.4%
4. 短時間勤務・在宅勤務等柔軟な働き方を認める	39.0%	14.2%
5. 長時間労働を是正する	54.4%	18.6%
6. 年次有給休暇の取得を促進する	54.1%	20.9%
7. 男性の育児参加が可能となるような人員体制を整える	34.6%	5.5%
8. 男性の育児参加の必要性について管理職の理解を深める	57.6%	16.6%
9. 男性の育児参加の必要性について一般従業員の理解を深める	53.2%	15.4%
10. 男性従業員に対して育児参加に必要な情報を提供する	32.0%	9.9%
11. 女性従業員の夫に対して育児参加に必要な情報を提供する	19.8%	5.2%
12. 上記の中にあてはまるものはない	1.2%	2.6%
無回答	9.0%	60.8%

最後に、貴社の概要についておうかがいします。

F1. 創業年(西暦でご記入ください) (n=763)

1960 年

無回答 5.9%

F2. 本社所在地(都道府県をご記入ください) (n=763)

—

無回答 0.8%

F3. 業種 (n=763)

1. 鉱業	0.4%	8. 金融・保険業	1.6%
2. 建設業	11.5%	9. 不動産業	0.8%
3. 製造業	29.2%	10. 飲食店、宿泊業	2.0%
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	1.6%	11. 医療、福祉	1.3%
5. 情報通信業	4.2%	12. 教育、学習支援業	1.0%
6. 運輸業	7.6%	13. サービス業	13.9%
7. 卸売・小売業	18.5%	14. その他 ()	2.6%

無回答 3.8%

F4. 正社員数(0人の場合は「0」とご記入ください) (n=763)

男性	女性
616.8 人	105.9 人

F5. パート労働者等正社員以外の人数、期間雇用者数(0人の場合は「0」とご記入ください) (n=763)

正社員以外	(うち期間雇用者)
267.9 人	169.6 人

F6. 貴社は、次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の届出をしましたか。1つお選びください。

(n=763)

1. 届出をした	26.3%	2. 届出をしていない	70.5%
----------	-------	-------------	-------

無回答 3.1%

F7. 次世代育成支援対策推進法では、行動計画の目標を達成する等一定の要件を満たせば、都道府県労働局長の認定が受けられ、認定マークを広告、商品等に付けることができます。貴社は、この「認定」を申請する考えがありますか。1つお選びください。(n=763)

1. すでに「認定」された	4.1%	3. 「認定」を申請する考えがある	23.5%
2. 「認定」を申請中である	0.3%	4. 「認定」を申請する考えはない	67.0%

無回答 5.2%

F8 昨年度の正社員1人あたりの年間総実労働時間は平均で何時間ぐらいですか。1つお選びください。
(n=763)

1. 1800 時間未満	4.2%	4. 2000～2100 時間未満	24.6%
2. 1800～1900 時間未満	11.0%	5. 2100～2200 時間未満	16.9%
3. 1900～2000 時間未満	23.1%	6. 2200 時間以上	13.9%
無回答 6.3%			

F9 昨年度の有給休暇取得率はどれぐらいですか。1つお選びください。(n=763)

1. 30%未満	38.9%	4. 70～90%未満	6.7%
2. 30～50%未満	29.5%	5. 90%以上	2.8%
3. 50～70%未満	16.4%		
無回答 5.8%			

F10 貴社の①従業員の定着状況、②従業員の仕事に対する意欲、③業績は、同業他社と比べてどのような状況でしょうか。それぞれ1つお選びください。(n=763)

① 従業員の定着状況

1. 高い	2. やや高い	3. ほぼ同じ	4. やや低い	5. 低い
23.7%	25.0%	36.2%	8.0%	2.6%
無回答 4.5%				

② 従業員の仕事に対する意欲

1. 高い	2. やや高い	3. ほぼ同じ	4. やや低い	5. 低い
12.5%	29.0%	46.9%	6.8%	0.7%
無回答 4.2%				

③ 業績

1. 高い	2. やや高い	3. ほぼ同じ	4. やや低い	5. 低い
8.3%	27.4%	42.6%	12.8%	4.3%
無回答 4.6%				

F11 会社全体でみた場合、女性正社員の働き方として、次にあげるどのパターンが多いと思いますか。1つお選びください。(n=763)

1. 結婚を契機に退職する	14.2%
2. 妊娠・出産を契機に退職する	18.2%
3. 出産後、子の年齢が3～4歳となる頃までに退職する	1.3%
4. 子が3～4歳となつてから小学校に入学する頃までに退職する	0.3%
5. 子を出産しても継続して就業している	40.5%
6. 妊娠・出産する女性がない	18.2%
無回答 7.3%	

＊ ＊ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました。 ＊ ＊