

調査番号 0884

調査名 育児休業制度等に関する実態把握のための調査, 2012

本調査票を引用する際には出典を明記して下さい。

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、市区町村名をご記入ください。

_____都・道・府・県	_____市・区・町・村
--------------	--------------

問2. 業種についておうかがいします。(○は1つ)

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

問3. 従業員数についておうかがいします。平成 23 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. 1,001 人 以上	2. 501~ 1,000 人	3. 301~ 500 人	4. 201~ 300 人	5. 101~ 200 人	6. 100 人 以下	7. 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. 従業員の状況についておうかがいします。平成 23 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、○は1つ)

	1. 0%	2. 10%未満	3. 10~29%	4. 30~49%	5. 50~69%	6. 70~89%	7. 90%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)

	1. 10%未満	2. 10~29%	3. 30~49%	4. 50~69%	5. 70%以上
①男性	1	2	3	4	5
②女性	1	2	3	4	5

(3) 管理職 (課長職相当以上) に占める女性の割合 (○は1つ)

1. 0% (いない) 2. 5%未満 3. 5%以上 10%未満	4. 10%以上 30%未満 5. 30%以上 50%未満 6. 50%以上
---	--

II. 改正育児・介護休業法への対応状況についておうかがいします

■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 月に施行されました（ただし、短時間勤務制度、所定外労働の免除、介護休暇の規定は、常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主については平成 24 年 7 月 1 日）。

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。

※常時 100 人以下の従業員を雇用する中小企業主については、平成 24 年 6 月 30 日まで義務化は猶予されます。

○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（現行どおり）、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（現行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）。

○父親が出産後8週間以内に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）。

※常時 100 人以下の従業員を雇用する中小企業主については、平成 24 年 6 月 30 日まで義務化は猶予されます。

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。

問5. 改正の対象となった以下の各制度について、今回の改正法に対応した制度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。（○はそれぞれ1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	
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	5. その他（ ）
	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. 100人以下なので、まだ取り組む必要がない
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. その他（ ）
	7. 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. 100人以下なので、まだ取り組む必要がない
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. その他（ ）
	7. 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. 100人以下なので、まだ取り組む必要がない
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. その他（ ）
	7. わからない

問6. 育児や介護のための「短時間勤務制度」について、除外している職務はありますか。育児・介護いづれかの制度のみに適用している場合もお答えください。（〇はいくつでも）

1. 労働者数が少ない事業所において、その業務に従事する労働者数が著しく少ない業務
2. 流れ作業方式による製造業務であり、かつ、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
3. 交代制勤務による製造業務であり、かつ短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
4. 個人ごとに担当する企業、地域等が厳格に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務
5. 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務
6. その他（ ）
7. 除外している職務はない

問7. 育児・介護休業法に定められている制度について、平成23年4月1日～平成23年12月31日の利用実績はいかがでしょうか。

(①～⑥の制度、それぞれについて、「(1) 正社員」「(2) 非正社員」別に、男性で利用者がいれば「1」、女性で利用者がいれば「2」、利用者がいない場合は「3」に○をつけてください。

男女とも利用者がいれば、「1」「2」の両方に○をつけてください。

「(2) 非正社員」の欄について、非正社員がいない場合は回答いただくなくてもかまいません。

また、「①育児休業制度」で『利用者がいる』と「1」「2」に○をつけたものについては、番号の下の括弧内に人数も記入してください。

		(1) 正社員				(2) 非正社員			
		1. 男性で 利用者が いる	2. 女性で 利用者が いる	3. 利用 者が いな い	4. 対 象 者 が いな い	1. 男性で 利用 者が いる	2. 女性で 利用 者が いる	3. 利用 者が いな い	4. 対 象 者 が いな い
育 児	①育児休業制度	1 (人)	2 (人)	3	4	1 (人)	2 (人)	3	4
	②短時間勤務制度	1	2	3	4	1	2	3	4
	③所定外労働の免除	1	2	3	4	1	2	3	4
	④子の看護休暇制度	1	2	3	4	1	2	3	4
介 護	⑤介護休業制度	1	2	3	4	1	2	3	4
	⑥介護休暇	1	2	3	4	1	2	3	4

問7の「①育児休業制度」で「利用者がいる」を選択した方におうかがいします。

問7-1. 平成23年4月1日～同12月31日の期間で、育児休業制度について、子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した従業員はいましたか。またそのうち、2.3.のような育児・介護休業法が定める要件に基づき制度を利用した方はいましたか。該当する番号に○をおつけいただき、() 内に正社員・非正社員を合わせた人数をご記入ください (いない場合は0をご記入ください)。(○はいくつでも)

<p>1. 1歳を超えた時期まで休業を取得した人がいる (人)</p> <p>2. パパ・ママ育休プラス (P2参照) を利用して、1歳を超えた時期まで休業を取得した人がいる (人)</p> <p>3. 1歳までに復帰する予定だったが、保育所に入れない、又は配偶者が死亡、疾病、離婚等により子を養育できなくなったといった育児・介護休業法に定める理由で手続きを行い、休業を延長した人がいる (1歳半まで) (人)</p> <p>4. 1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない</p> <p>5. わからない</p>
--

問7-2. 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、従業員の制度利用に影響があると思いますか。（〇はいくつでも）

1. 今まで1歳までしか休業できなかったが、延長可能となったことで、1歳以降まで休業する人が増えた
2. 今までも自社の制度で1歳以降まで休業できたが、1歳以降も育児休業給付金を受け取れるため、これらの制度を利用する人がでてきた
3. 今までも自社の制度で1歳以降まで休業できたため、改正の影響はあまりない
4. 0歳児のうちに保育所に入所させて復帰する人が多いため、あまり影響がない
5. その他（ ）
6. わからない

問7-3. 平成23年4月1日～同12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。（〇は1つ）

1. いた	3. わからない
2. いなかった	4. 対象者がいない

問7の「①育児休業制度」で「**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7-4. 平成23年4月1日～同12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。該当する番号に〇をおつけいただき、「2. 2回以上、取得した人がいる」を選択した方は、（ ）内に人数もご記入ください（いない場合は0をご記入ください）。（〇はいくつでも）

1. 1回取得した人がいる	3. わからない
2. 2回以上、取得した人がいる（ ）人	

→ 問7-4-1. 「2. 2回以上、取得した人がいる」を選択した方について、どの制度を活用して2回以上、取得していますか。（〇はいくつでも）

1. 改正法の配偶者の出産後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8. 今回の改正前に、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。（〇は1つ）

1. 対象外としていた	3. その他（ ）
2. 対象外としていなかった	

→ 問8-1. 「1. 対象外としていた」を選択した方について、法律の改正時に規定を変更しましたか。（〇は1つ）

1. 変更した	3. 変更しておらず変更予定もない
2. 変更を検討している最中である	4. わからない

問9. 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. 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

Ⅲ. 改正育児・介護休業法への対応方針や推進方法、従業員への周知状況等についておうかがいします

問10. 改正育児・介護休業法への対応は、どのように進めましたか。（○はいくつでも）

1. 人事部門内の担当者が取り組んだ
2. 両立支援やワーク・ライフ・バランスを推進する専門部署・チームが取り組んだ（人事部内外問わず）
3. 経営者が取り組んだ
4. 改正法への対応を目的としたプロジェクトチームまたは担当者等を設定して取り組んだ
5. その他（ ）
6. 対応していない、わからない

問11. 改正育児・介護休業法への対応を検討する際、従業員のニーズ把握のための聞き取りやアンケート調査等は実施しましたか。改正法への対応のみを目的としたものでなくとも、検討時期に実施したものがあればお答えください。（○はいくつでも）

1. 育児支援のニーズを把握するための調査を実施した
2. 介護支援のニーズを把握するための調査を実施した
3. 非正社員の両立支援ニーズを把握するための調査を実施した
4. 男性の両立支援ニーズを把握するための調査を実施した
5. 両立支援制度の運用に関する管理職の意見や支援ニーズを把握するための調査を実施した
6. 育児・介護目的の制度利用対象以外の従業員の意見を把握するための調査を実施した
7. 従業員全体の働きやすさや働き方の見直しに関する意見を把握するための調査を実施した
8. その他（ ）
9. 特に実施していない

問12. 改正育児・介護休業法の内容や、制度改正など自社の対応について、従業員に対して、どのように周知しましたか。(1)(2)それぞれ、○はいくつでも)

(1) 正社員向け

1. 説明会や研修会を開催した	4. 社内報で周知した
2. パンフレットやリーフレットを作成して周知した	5. 職場の管理職を通じて周知した
3. 電子メールや社内のイントラネットで周知した	6. その他 ()
	7. 特に何も実施していない

(2) 非正社員向け

1. 説明会や研修会を開催した	4. 社内報で周知した
2. パンフレットやリーフレットを作成して周知した	5. 職場の管理職を通じて周知した
3. 電子メールや社内のイントラネットで周知した	6. その他 ()
	7. 特に何も実施していない

問13. 育児・介護目的の制度の利用対象となっていない従業員と制度利用者の公平性を確保するために、取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

1. 育児・介護以外の目的でも活用できる両立支援制度の充実を図る
2. すべての従業員が無理のない働き方ができるよう働き方の見直しを図る
3. 育児・介護目的での制度利用のために、特定の人に負担がかからないように、職場のマネジメント面で工夫を図っている
4. 制度利用対象外の人に理解を得るための周知活動を行っている
5. その他 ()
6. 特に実施していることはない、わからない

IV. 従業員のキャリア形成と制度利用等についておうかがいします

問14. 育児休業から復職した従業員（正社員）について、休業前後での、専門性の向上や管理職を目指す等のキャリア意識の変化はどのようなものですか。(○は1つ)

1. 休業前よりも高くなる人が多い傾向にある	4. 高くなる人、低くなる人に分かれる傾向にある
2. 休業前よりも低くなる人が多い傾向にある	5. その他 ()
3. 休業前と変わらない人が多い傾向にある	6. わからない

問15. 制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針はどのようなものですか。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うかがいします。（(1) (2)それぞれ、○は1つ）

(1) 育児休業制度（評価期間と休業期間が一致している場合についてお答えください）

1. 評価対象としていない	4. 特に評価の方針を示していない
2. 休業前の評価としている	5. その他（)
3. 平均的な評価としている	

(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16. 女性の活躍促進のために取り組んでいることはありますか。（○はいくつでも）

1. 企業内の推進体制の整備
2. 女性の能力発揮の状況や能力発揮にあたっての問題点の調査・分析
3. 女性の能力発揮のための計画の策定
4. 女性がいない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
5. 女性がいない、または少ない職務・役職の女性を増加させるため、教育訓練を積極的に実施
6. 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
7. 女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める
8. 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準（転勤要件など）を見直す
9. パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施
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（教育訓練を含む）、能力評価制度等の導入
11. 働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等を設置するなど）
12. 仕事と家庭の両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活用を促進
13. 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど）
14. その他（)
15. 特に実施していることはない

問17. 育児目的での両立支援制度利用者（正社員）のキャリア形成のために、どのような支援を行っていますか。（○はいくつでも）

1. 育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている
2. 育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている
3. 制度利用者に対して、キャリア形成をテーマにした研修を実施している
4. ロールモデルを開発し、情報提供している
5. 子育て経験のある先輩など、メンター制度による支援を行っている
6. 制度利用者が集まったり、情報交換できる場を提供している
7. その他（)
8. 特に行ってない

問18. 正社員が、法定で取得可能な育児休業（子が1歳まで）と短時間勤務（子が3歳まで）をフルに利用した場合のキャリア形成について、どのように捉えていますか。比較的、お考えに近いものをお選びください。（○は1つ）

- | |
|--------------------------|
| 1. 中長期的なキャリア形成には全く影響しない |
| 2. 中長期的なキャリア形成にはあまり影響しない |
| 3. 中長期的なキャリア形成にやや影響する |
| 4. 中長期的なキャリア形成に大きく影響する |
| 5. どちらとも言えない、わからない |

問19. 正社員について、育児や介護の両立支援を推進するにあたって、社内のキャリアプランやキャリア形成支援の方針を見直しましたか。（○は1つ）

- | | |
|------------------|--------------|
| 1. 制度利用者のみ見直した | 4. 特に見直していない |
| 2. 従業員全員について見直した | 5. わからない |
| 3. その他（ ） | |

問20. 正社員について、育児休業や短時間勤務など、多様な働き方をすることを前提としたキャリア形成が可能となるような人材育成・人事異動などを検討していますか。（○は1つ）

- | |
|-----------------------------------|
| 1. もともと全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている |
| 2. 近年、そうした考えに基づいた人事施策を導入した |
| 3. 現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である |
| 4. 検討していない、検討する必要性を感じていない |
| 5. わからない |

問21. 正社員について、管理職を目指す従来の男性型のキャリアとは異なるキャリアの多様化について、どのように捉えていますか。（○は1つ）

- | |
|---|
| 1. 企業内専門職化など、管理職を目指す以外の多様なキャリア形成のあり方があると捉えている
（具体的に： ） |
| 2. キャリア形成の道筋について、管理職としてキャリアアップしていくことがメインだと捉えている |
| 3. その他（ ） |
| 4. わからない |

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

問22. 改正育児・介護休業法施行以降、従業員（正社員、非正社員いずれも含めて）の利用が増えた制度はありますか。(1)男性、(2)女性それぞれについてお答えください。（〇はいくつでも）

(1) 男性

<p><育児に関わる制度></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 育児休業制度 2. 短時間勤務制度 3. 所定外労働の免除 4. 子の看護休暇制度 5. 法定時間外労働の制限 6. 深夜業の制限 7. その他、育児に関わる制度 () 	<p><介護に関わる制度></p> <ol style="list-style-type: none"> 8. 介護休業制度 9. 短時間勤務制度 10. 介護休暇 11. 法定時間外労働の制限 12. 深夜業の制限 13. その他、介護に関わる制度 () <p><その他></p> <ol style="list-style-type: none"> 14. その他 () 15. 利用者が増えた制度はない
--	--

(2) 女性

<p><育児に関わる制度></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 育児休業制度 2. 短時間勤務制度 3. 所定外労働の免除 4. 子の看護休暇制度 5. 法定時間外労働の制限 6. 深夜業の制限 7. その他、育児に関わる制度 () 	<p><介護に関わる制度></p> <ol style="list-style-type: none"> 8. 介護休業制度 9. 短時間勤務制度 10. 介護休暇 11. 法定時間外労働の制限 12. 深夜業の制限 13. その他、介護に関わる制度 () <p><その他></p> <ol style="list-style-type: none"> 14. その他 () 15. 利用者が増えた制度はない
--	--

問23. 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り組み推進は、貴社において、女性の結婚や出産による離職防止に役立っていると感じますか。(〇は1つ)

1. 役立っている	3. 特に関係ない
2. まあ役立っている	4. わからない、対象者がいない

問23で「1. 役立っている」「2. まあ役立っている」を選択した方におうかがいします。

問23-1. どのような点が離職防止に役立っていると思いますか。(〇はいくつでも)

1. 育児休業制度が長く取れるようになったこと 2. 育児休業制度が取りやすくなったこと 3. 配偶者が育児休業制度を取れるようになったこと、取りやすくなったこと 4. 短時間勤務制度を利用できるようになったこと 5. 所定外労働（残業）が免除又は制限されるようになったこと 6. 深夜業が免除されるようになったこと 7. 子の看護休暇の取得可能日数が増えたこと 8. 従業員全体の残業削減や年休取得促進など働き方の見直しが進んだこと 9. その他（ ） 10. わからない
--

問24. 改正育児・介護休業法への対応を含めた貴社の両立支援の取り組み推進は、男性が育児・介護目的で休暇を取得したり、柔軟な働き方をすることに役立っていると感じますか。(〇は1つ)

1. 役立っている	3. 特に影響はない
2. まあ役立っている	4. わからない、対象者がいない

問25. 改正育児・介護休業法への対応を含めた貴社の両立支援の取り組み推進は、女性の仕事に対するモチベーションの向上やキャリア形成に役立っていると感じますか。(〇は1つ)

1. 役立っている	3. 特に影響はない
2. まあ役立っている	4. わからない、対象者がいない

問26. 改正育児・介護休業法への対応を含めた貴社の両立支援の取り組み推進は、育児・介護目的の制度利用者以外の従業員のワーク・ライフ・バランスにも影響があると感じますか。(〇は1つ)

1. プラスの影響がある	4. ややマイナスの影響がある
2. ややプラスの影響がある	5. マイナスの影響がある
3. 特に影響はない	6. わからない

問27. 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。(○はいくつでも)

1. 従業員に法律の内容や取り組みの意義について、周知が進まない
2. 経営トップの理解や協力を得ることが難しい
3. 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
4. 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
5. 管理職層の理解を得ることが難しい
6. 制度利用者の代替要員の確保が難しい
7. 制度運用のための職場のマネジメントが難しい
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. 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
10. 人事管理が複雑になる
11. 制度利用者に対する人事評価が難しい
12. 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
13. その他()
14. 特にない

問28. 正社員の平均勤続年数は、5年前と比べてどのような変化が見られましたか。((1) (2) それぞれ、○は1つ)

(1) 男性

1. かなり長くなった	4. やや短くなった
2. やや長くなった	5. かなり短くなった
3. 変わっていない	6. わからない、正社員男性がいない

(2) 女性

1. かなり長くなった	4. やや短くなった
2. やや長くなった	5. かなり短くなった
3. 変わっていない	6. わからない、正社員女性がいない

問29. 結婚・出産を機に離職する正社員女性の人数は、5年前と比べてどのような変化が見られましたか。(○は1つ)

1. かなり減った	4. やや増えた
2. やや減った	5. かなり増えた
3. 変わっていない	6. わからない、対象者がいない

問30. 女性管理職(課長職相当以上)の人数は、5年前と比べてどのような変化が見られましたか。(○は1つ)

1. かなり増えた	4. やや減った
2. やや増えた	5. かなり減った
3. 変わっていない	6. わからない、正社員女性がいない

VI. 貴社の採用方針や中途採用の状況についておうかがいします

問31. 貴社の正社員に関する採用方針は下記のいずれに近いですか。(○は1つ)

- | |
|---|
| 1. 新卒採用を主とした採用 |
| 2. 以前は新卒採用を主としていたが、近年、新卒と中途採用を同程度重視する採用に変えた |
| 3. 以前は新卒採用を主としていたが、近年、中途採用を主とする採用に変えた |
| 4. 以前から新卒と中途採用を同程度重視した採用で変化はない |
| 5. 以前は新卒と中途採用を同程度重視していたが、近年、中途採用を主とする採用に変えた |
| 6. 以前から中途採用を主とした採用で変化はない |
| 7. その他 () |

問32. パート・アルバイトや契約社員からの正社員登用についておうかがいします。(○は1つ)

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| 1. 正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある | 3. 正社員登用の仕組みはない |
| 2. 正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない | 4. その他 () |
| | 5. わからない |

問33. 過去3年間、正社員について、中途採用の募集を行いましたか。(○は1つ)

- | | | |
|-----------|--------------|----------|
| 1. 募集を行った | 2. 募集は行っていない | 3. わからない |
|-----------|--------------|----------|

→問33で「1. 募集を行った」を選択した方におうかがいします。

問33-1. 子どものいる女性の応募はありましたか。(○はいくつでも)

- | | |
|----------------------|------------|
| 1. 応募があり、採用した | 3. 応募はなかった |
| 2. 応募はあったが採用にいたらなかった | 4. わからない |

→ 問33-1で「1. 応募があり、採用した」を選択した方におうかがいします。

問33-1-1. 子どものいる女性を正社員採用した主な狙いは何ですか。(○はいくつでも)

- | |
|------------------------------------|
| 1. 子育て等多様な経験を生かした活躍をしてほしいため |
| 2. 子どもの有無に関わらず、必要としている人材を採用したかったため |
| 3. その他 () |
| 4. わからない |

問33-2. 中途採用者の採用基準に、下記のような事項が考慮されることになっていますか。(○はいくつでも)

- | |
|----------------------------------|
| 1. 就業期間のブランクが短く、訓練に時間がかかりそうにないこと |
| 2. 就業が不規則になりがちでないこと |
| 3. 残業や出張等、柔軟な対応ができること |
| 4. 一定期間の継続的な就業が見込めること |
| 5. フルタイムでの勤務が可能なこと |

問34. 子どものいる女性が容易に再就職できる機会を増やすために、社会的にどのような対応が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 中途採用自体が増えること
2. 仕事と子育ての両立しやすい環境が社会の中で整うこと
3. 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うこと
4. 子どもを持った女性の雇用に積極的な企業に対する助成制度
5. 子どもを持った女性の雇用に積極的な企業に関する情報提供、広報
6. 中途採用に積極的な企業に対する助成制度
7. 中途採用に積極的な企業に関する情報提供、広報
8. 地域における情報提供・人材あわせ機関等との連携
9. 就職を希望する子どもをもつ女性に対する人材育成施策
10. その他()
11. 特にない、わからない

VII. 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35. 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。

ご協力ありがとうございました