

平成 29 年 9 月

人事労務ご担当者様

厚生労働省「平成 29 年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」
仕事と育児の両立支援等に関するアンケートのお願い

■事業目的について

厚生労働省雇用環境・均等局

厚生労働省では三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社に委託し、「平成 29 年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」を実施しています。本事業は、仕事と育児の両立に関する現状及び課題等について、調査・分析を行い、男女ともに仕事と育児を両立しやすい環境整備を進めるための更なる方策等の検討に役立てることを目的としています。ご送付しました本アンケートは、本事業の一環として実施するものです。

■アンケートご協力をお願い

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング

本アンケートは、厚生労働省の委託調査の一環として、弊社（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社）が企画し実施するものです。本アンケートでは、企業における仕事と育児の両立支援の制度・取り組みの状況や、効果・課題等を把握することを目的としております。

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 29 年 9 月 29 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。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、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、施策検討や関連分野研究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、特段の指定がない限り、**平成 29 年 4 月 1 日**現在の状況でお答え下さい。
- ・お答えは、あてはまる番号を○印でかこんで下さい。「○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○印をおつけ下さい。
- ・数字をご記入いただく間について、該当する人等がない場合は「0」とご記入下さい。
- ・本調査における「有期契約労働者」とは、3 か月、1 年など期間を定めた契約で雇用した直接雇用の「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」を指します。なお、「無期契約労働者」は正社員に含めてください。

◆問い合わせ先

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

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名をご記入ください。

_____ 都・道・府・県

問 2. 業種についてお聞きします。(○は1つ。複数該当する場合、最も売上高の大きいもの1つ)

1. 鉱業，採石業，砂利採取業	6. 運輸業，郵便業	11. 教育，学習支援業
2. 建設業	7. 卸売業，小売業	12. 医療，福祉
3. 製造業	8. 金融業，保険業	13. その他サービス業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	9. 不動産業，物品賃貸業	14. その他（ ）
5. 情報通信業	10. 宿泊業，飲食サービス業	

問 3. 従業員数についてお聞きします。正社員、有期契約労働者別にお答えください。(国内支社・支店を含めた単体の従業員数) (平成 29 年 4 月 1 日時点。把握していない数値については、空欄としてください。)

①正社員	人
②有期契約労働者*	人

※「有期契約労働者」とは、3 か月、1 年など期間を定めた契約で雇用した直接雇用の「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」を指します。「無期契約労働者」がいる場合、正社員に含めてください。以下同様。

問 4. 従業員数に占める女性比率についてお聞きします。

(平成 29 年 4 月 1 日時点。女性がいない場合は「0% (いない)」を選択) (①②それぞれ、○は1つずつ)

	0% (いない)	0%超～10%未満	10%以上～25%未満	25%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上
①正社員	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

問 5. 正社員の状況についてお聞きします。(平成 29 年 4 月 1 日時点)

(1) 直近 3 年間における正社員の新規採用者に占める女性比率 (平成 26～28 年度) (○は1つ)

1. 0% (いない)	3. 10%以上 25%未満	5. 50%以上 75%未満
2. 0%超～10%未満	4. 25%以上 50%未満	6. 75%以上

(2) 正社員に占める 20～30 代の割合 (平成 29 年 4 月 1 日時点) (①②それぞれ、○は1つずつ)

	10%未満	10%以上～30%未満	30%以上～50%未満	50%以上～70%未満	70%以上	わからない
①男性	1	2	3	4	5	6
②女性	1	2	3	4	5	6

(3) 正社員非管理職の月間総労働時間（一人当たり平均・平成 29 年 4 月実績）

（①～③について、○はそれぞれ 1 つずつ）

	140 時間未満	140 時間以上～160 時間未満	160 時間以上～180 時間未満	180 時間以上～200 時間未満	200 時間以上～220 時間未満	220 時間以上	わからない、把握していない
①全体（平均）	1	2	3	4	5	6	7
②男性（平均）	1	2	3	4	5	6	7
③女性（平均）	1	2	3	4	5	6	7

(4) 週労働時間が 60 時間以上の正社員の割合（平成 29 年 4 月実績）（○は 1 つ）

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

(5) 直近 1 年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率※（○は 1 つ）

1. 0%	3. 25%以上 50%未満	5. 75%以上
2. 0%超～25%未満	4. 50%以上 75%未満	

※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。

(6) 正社員の平均勤続年数（数値を記入）

①男性	年
②女性	年

(7) 管理職（課長職相当以上）に占める女性比率

（数値を記入、女性管理職がない場合は「0」を記入）

_____ %（小数点第 1 位まで）

問 6. コース別雇用管理制度※の導入状況（○は 1 つ）

1. 導入している	2. 導入していない
-----------	------------

※コース別雇用管理制度とは、「総合職」「一般職」といった、労働者の職種、資格などに基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進などの雇用管理を行うシステムをいう。

※①定年後の雇用延長の受け皿として設けている雇用区分、②医師、看護師、乗用車運転手などの特務職のために設けた雇用区分、③会社役員の区分、④特別な事情により数名残っているが、現在の在籍者が退社すれば廃止する雇用区分、⑤育児・介護休業法に基づき一時的に短時間正社員として取り扱っている区分は除いてお答えください。

問 7. 結婚や妊娠・出産での女性の離職状況についてお聞きします。なお、②有期契約労働者について、出産前（妊娠中）に契約期間が満了し、更新しなかった場合も退職に含めてください。

(1) 結婚による離職の状況（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

	結婚で離職する女性ほとんどいない	結婚で離職する女性も少数派だがいる	結婚で離職する女性が多い	結婚でほとんど離職する	わからない、該当者がいない
①正社員	1	2	3	4	5
②有期契約労働者	1	2	3	4	5

(2) 妊娠・出産による離職の状況 (①②それぞれ、○は1つずつ)

	妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない	妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる	妊娠・出産で離職する女性が多い	妊娠・出産でほとんど離職する	わからない、該当者がいない
①正社員	1	2	3	4	5
②有期契約労働者	1	2	3	4	5

(3) 「妊娠・出産を機に離職する女性割合」の過去3年間(平成26～28年度)における変化 (①②それぞれ、○は1つずつ)

	増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	わからない、該当者がいない
①正社員	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

問 8. 貴社では、仕事と育児の両立支援を行う必要性を感じていますか。①男性社員、②女性社員のそれぞれについて、お答えください。(①②それぞれ、○は1つずつ)

	感じている	まあ感じている	どちらともいえない	あまり感じていない	感じていない
①男性社員の仕事と育児の両立支援を行う必要性	1	2	3	4	5
②女性社員の仕事と育児の両立支援を行う必要性	1	2	3	4	5

問 9. 貴社では、育児・介護休業法で定められている育児に関する制度等について、何らかの法定を上回る対応を行っていますか。(○は1つ)

1. 行っている → 問9-1へ	2. 行っていない → 問10へ
------------------	------------------

問9で「1. 行っている」を選択した場合にお聞きします。それ以外の方は、問10へお進みください。

問 9-1. 貴社において、法定を上回る取組を行う主な目的はどのようなものですか。(1) 男性と(2) 女性のそれぞれについて、特に重視しているものを3つずつ選択してください。

(1) 男性の仕事と育児の両立を支援するために法定を上回る取組を行う主な目的 (○は3つまで)

1. 男性新卒者の確保	8. 女性社員の仕事と育児の両立に対する男性社員の理解促進
2. 男性中途採用者の確保	9. 男性の育児参加に関する全社員の意識啓発
3. 育児中の男性社員の定着率向上	10. 育児支援企業としてのブランディング・イメージ向上
4. 育児中の男性社員の能力発揮	11. その他 ()
5. 子育て経験のある男性社員の価値観・経験の業務への活用	12. わからない
6. 男性社員の育児休業制度の取得促進	
7. 女性だけでなく男性も含めた全社員が働き方を見直す契機となること	

(2) 女性の仕事と育児の両立を支援するために法定を上回る取組を行う主な目的(○は3つまで)

1. 女性新卒者の確保 2. 女性中途採用者の確保 3. 育児中の女性社員の定着率向上 4. 育児中の女性社員の能力発揮 5. 子育て経験のある女性社員の価値観・経験の業務への活用 6. 全社員が働き方を見直す契機となること	7. 育児支援企業としてのブランディング・イメージ向上 8. その他 () 9. わからない
---	---

II. 出産・育児に係る休業・休暇制度等についておうかがいします

問 10. 以下の各制度について、平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日の利用実績をお答え下さい。

(①～④)について、「(1) 正社員」「(2) 有期契約労働者」の別に、○はそれぞれいくつでも。

男性で利用者がいれば「1」、女性で利用者がいれば「2」、男女とも利用者がいる場合には、「1」「2」の両方に○をつけて下さい。そもそも対象となる方がいない場合には「4」に○をつけて下さい。

	(1) 正社員				(2) 有期契約労働者				
	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	5. 有期契約労働者がいない
①育児休業制度	1	2	3	4	1	2	3	4	5
②育児のための短時間勤務制度	1	2	3	4	1	2	3	4	
③育児のための所定外労働の免除	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	

問 11. 貴社の育児休業制度について、①子が何歳になるまで取得できるか(取得可能な最長育児休業期間)と、②女性正社員について、最も取得が多い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 人の正社員が取得する期間」としてお考えください。(①②それぞれ、○は 1 つずつ)

	1 か月未満	3 か月未満	1 か月以上 3 か月未満	6 か月未満	3 か月以上 6 か月未満	10 か月未満	6 か月以上 10 か月未満	12 か月未満	10 か月以上 12 か月未満	1 歳 6 か月まで (法定どおり)	1 歳 6 か月以上 2 歳未満	2 歳以上	わからない、 該当者がいない
①制度上、取得可能な最長期間	1	2	3	4	5	6	7	8	9				
②最も取得が多い期間 (女性正社員)	1	2	3	4	5	6	7	8	9				

問 12. 貴社の短時間勤務制度について、①子が何歳になるまで取得できるか（取得可能な最長期間）と、
②女性正社員について、最も取得が多い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人の正社員が取得する期間」としてお考えください。（①②それぞれ、○は1つずつ）

	1歳未満	1歳以上 2歳未満	3歳未満 (法定どおり)	3歳以上 小学校入学前	3年生 小学1年生	6年生まで 小学4年生	中学生以上	わからない、 該当者がいない
①制度上、取得可能な最長期間	1	2	3	4	5	6	7	8
②最も取得が多い期間 (女性正社員)	1	2	3	4	5	6	7	8

問 13. 従業員の育児休業制度の利用状況についてお聞きします。

(国内支社・支店を含めた人数を数値で記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入、把握していない数値については、空欄としてください)

(1) 出産者・配偶者が出産した者の人数（平成27年4月1日～平成28年3月31日まで）

1) 当該期間に出産した女性

①正社員	人
②有期契約労働者*	人

2) 当該期間に配偶者が出産した男性

①正社員	人
②有期契約労働者*	人

*「有期契約労働者」については、育児休業制度の対象となる人についてのみ、カウントしてください。

(2) 育児休業者数（(1)のうち、平成29年4月1日までの間に育児休業を開始した者（休業申出者を含む。））

1) 女性

①正社員	人
②有期契約労働者	人

2) 男性

①正社員	人
②有期契約労働者	人

問 13 で、女性の育児休業取得率が100%ではない企業（正社員、有期契約労働者のいずれかで(2)女性の育児休業者数が(1)出産者数を下回っている）にお聞きします。それ以外の方は、問 13-2 へお進みください。

問 13-1. 当該女性が育児休業を取得しなかった理由は何ですか。あてはまるものをすべて選び、具体的な内容をご記入ください。（○はいくつでも）

1. 産前・産後休業のみを取得し、職場に復帰したため 2. 産後休業中または産後休業終了後に離職したため 3. その他 4. わからない
【内容を自由にご記入ください】

問 13 で、(2)2 男性の育児休業開始者が 0 人でない企業（正社員、有期契約労働者のいずれかで 1 人以上の取得があった企業）にお聞きします。それ以外の方は、問 14 へお進みください。

問 13-2. 平成 29 年 4 月 1 日までの間に 1 人の子について、育児休業を 2 回以上取得した男性はいましたか。（○は 1 つ）

1. いた	2. いなかった
-------	----------

問 13-2 で「1」を選択した方について、どの制度を活用されましたか。（○はいくつでも）

1. 子の出生 8 週以内に育児休業を取得した場合、再度取得可能とする制度 2. 子が負傷、疾病、障害により 2 週間以上にわたり世話を必要とする場合、再度取得とする制度	3. 保育所入所を希望しているが、入所できない場合、再度取得可能とする制度※ 4. 会社独自の制度 5. わからない
--	--

※保育所に入所できない場合、子が 1 歳 6 か月に達するまでの間、育児休業の延長が認められる制度とは異なる

問 14. 貴社では、育児休業や短時間勤務を、貴社で設定している上限期間まで最大限に取得・利用した場合、管理職への昇進スピードにどの程度影響がありますか。 (1) 男性正社員と(2) 女性正社員に分けてお答えください。

(1) 男性正社員が以下制度を取得・利用した場合の影響（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

	全く影響しない	あまり影響しない	やや影響する	大きく影響する	わからない、該当者がいない
①育児休業を貴社で設定している上限期間まで利用した場合	1	2	3	4	6
②短時間勤務を貴社で設定している上限期間まで利用した場合	1	2	3	4	6

(2) 女性正社員が以下制度を取得・利用した場合の影響（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

	全く影響しない	あまり影響しない	やや影響する	大きく影響する	わからない、該当者がいない
①育児休業を貴社で設定している上限期間まで利用した場合	1	2	3	4	6
②短時間勤務を貴社で設定している上限期間まで利用した場合	1	2	3	4	6

問 15. 貴社では、育児休業制度を取得しやすい雰囲気がありますか。①男性、②女性それぞれについて、お答えください。（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

	ある	まあある	あまりない	ない	わからない、該当者がいない
①男性	1	2	3	4	5
②女性	1	2	3	4	5

問 16. 貴社では、男性の育児休業取得率について、目標値を設定していますか。(○は1つ)

- | |
|--------|
| 1. はい |
| 2. いいえ |

問 16 で「1. はい」を選択した方にお聞きします。「2. いいえ」を選択された方は、問 17 にお進みください。

問 16-1. 設定している目標値について、お答えください。(○は1つ)

1. 3%未満	5. 50%以上 75%未満
2. 3%以上 5%未満	6. 75%以上 100%未満
3. 5%以上 25%未満	7. 100%
4. 25%以上 50%未満	8. わからない

問 17. 過去3年間(平成26~28年度)の男性の平均育児休業取得率をお答えください。(○は1つ)

1. 0% (いない)	5. 25%以上 50%未満
2. 0%超~3%未満	6. 50%以上 75%未満
3. 3%以上 5%未満	7. 75%以上
4. 5%以上 25%未満	8. わからない

Ⅲ. 育児のための休暇制度と男性の取得状況等についておうかがいします

問 18. 貴社では、男性正社員が利用できる育児休業以外の育児のための独自の休業・休暇制度^{※1}を設けていますか。以下①~③について(1)制度を導入しているものに「○」をつけてください。また、制度を導入している場合、(2)取得した場合の賃金の取扱、(3)平成28年4月1日~平成29年3月31日までの利用者の人数(男性正社員)についてお答えください。(①、②について、(1)(2)別に、○はそれぞれ1つずつ)

	(1)導入しているものに○記入↓	(2)休暇を取得した場合の賃金 (1)で○をつけたもののみ回答 (①、②それぞれ、○は1つ)			(3)平成28年4月1日~平成29年3月31日までの利用者の人数(男性正社員) (1)で○をつけたもののみ回答
		有給	一部有給	無給	
①配偶者出産休暇制度 ^{※2}		1	2	3	人
②失効年次有給休暇の積立等の制度 ^{※3}		1	2	3	人
③その他の独自制度	※制度名、有給・無給の区分、昨年度の利用者の人数について記入してください。				

※1 「育児休業以外の育児のための独自の休業・休暇制度」とは、労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度、育児・介護休業法に規定する育児休業制度や子の看護休暇制度以外の休暇制度であって、育児のために、労働者に与えられる休暇をいいます。

※2 配偶者出産休暇制度とは、年次有給休暇以外の休暇で、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院・出産時の付き添いなどのために、男性労働者に与えられる休暇をいいます。

※3 失効時年次有給休暇制度とは、失効年次有給休暇を積み立て・保存し、特別有給休暇として付与する制度をいいます。

問 19. 貴社では、男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合、概ね
(1)どのような目的で(2)どの時期に(3)どの程度の期間の休業・休暇を取得することが多いです
か。育児休業、育児休業以外の育児のための独自の休業・休暇のほか、育児目的で取得される法
定の有給休暇等も含めたすべての育児のための休業・休暇について、お答えください。

(1) 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合、どのような目
的に取得することが最も多いですか（〇はいくつでも）

1. 配偶者の出産時の立ち会いや入退院のサポートのため
2. 配偶者の出産後、体調・体力が回復するまでの生活・育児サポートのため
3. 子の保育園入園や配偶者の復職時のサポートのため
4. 子の育児に全般的に従事するため
5. その他（具体的に： _____)
6. 該当者がいない
7. わからない

(2) 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合、どの時期に取
得を開始することが最も多いですか（〇は1つ）

1. 子の出生後 1 週間以内の時期に取得開始
2. 子の出生後 1 週間超 8 週間以内の時期に取得開始
3. 子の出生後 8 週間超（子が）1 歳以内の時期に取得開始
4. （子が）1 歳超 1 歳 6 ヶ月以内の時期に取得開始
5. （子が）1 歳 6 か月超の時期に取得開始
6. 該当者がいない
7. わからない

(3) 男性正社員が配偶者の出産・育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合、①最も取得が多い期間、②これまでの取得の中で最も長かった取得期間はどの程度ですか。また、③男性正社員からの要望が多い期間、④職場や業務への影響の視点から、比較的取得しやすい期間はどの程度だとお感じになっていますか。(①～④それぞれ○は1つずつ)

(子ども1人に対して1人の男性正社員が取得する育児休業、育児休業以外の育児のための独自の休業・休暇のほか、育児目的で取得される法定の有給休暇等も含めたすべての育児のための休業・休暇の取得期間の合計期間をお答えください。)

	1週間未満	1か月未満	1週間以上 3か月未満	1か月以上 3か月以上	3か月以上	該当者がいない	わからない
①最も取得が多い期間	1	2	3	4	5	6	
②これまでの取得の中で最も長かった取得期間	1	2	3	4	5	6	
③男性正社員からの要望が多い期間	1	2	3	4	5	6	
④職場や業務への影響の視点から、比較的取得しやすい最長期間	1	2	3	4	5	6	

問 20. 配偶者の出産・育児にあたり、男性社員が休業・休暇を取得しやすい環境をつくるために、会社全体や職場に対して実施している取組はありますか。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 全社員に対して、男性の育児休業等の取得について、理解を促進するための情報提供を行っている 2. 配偶者が出産予定の男性社員に対して、職場の所属長等による面談を行うようにしている 3. 育児休業等を取得する場合、代替要員を配置している 4. 会社独自に、育児休業中の所得保障を行っている 5. 育児休業等の取得に伴う人事評価での不利益事項の見直しを行っている 6. その他 () 7. 特に実施していない |
|---|

問 21. 男性の育児参加を促進するために、男性社員に対して取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 夫婦で行う子育ての重要性について、男性社員に研修等で意識啓発をしている 2. 配偶者が出産予定の男性社員に対し、育児休業等の制度説明や取得促進の働きかけを行っている 3. 配偶者が出産予定、もしくは子どもを持つ男性社員に対し、育児休業中の過ごし方や育児の方法などについて情報提供や研修等を行っている 4. 子どもを持つ男性社員のネットワークづくりを行っている 5. その他 () 6. 特に実施していない |
|---|

問 22. 女性社員に対して、配偶者の育児参加を促進するような取り組みを行っていますか。(〇はいくつでも)

1. 女性社員に対するキャリア研修等の中で、夫婦で協力して行う子育ての重要性や配偶者に対する育児参加の働きかけの方法などについて伝えている
2. 出産予定の女性に対し、面談などの場で、配偶者の育児休業等の取得や育児参加を促すようなアドバイスをしている
3. 女性社員とその配偶者が一緒に参加する育児に関するセミナーや研修会、交流会などを開催している
4. その他 ()
5. 特に実施していない

問 23. 貴社では、配偶者の出産や育児に関する休業・休暇制度のうち、今後どの制度による休業・休暇の取得を男性正社員に推進していきたいと考えていますか。(〇はいくつでも)
(今後、新たに導入をする予定の制度も含めて、お答えください。)

1. 育児休業制度
2. 配偶者出産休暇制度
3. 失効年次有給休暇の積立制度
4. 法定の年次有給休暇
5. その他制度の休業・休暇
(具体的に:)
6. 制度の種類を問わない
7. 該当者がいない、わからない

問 24. 貴社において、男性社員の仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題は、どのようなことだと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 男性の仕事と育児の両立について、管理職の理解・賛同・協力を得ることが難しい
2. 男性の仕事と育児の両立について、経営層の理解・賛同・協力を得ることが難しい
3. 男性の仕事と育児の両立について、職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい
4. 配偶者が専業主婦である男性社員が多く、育児参加の必要性を感じていない人が多い
5. 男性の仕事と育児の両立が、会社や職場にどのようなメリットがあるのかが分からない
6. 休業・休暇を取得したり、柔軟な働き方をしたりしている社員の勤怠管理や評価が難しい
7. 職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児との両立のしやすさが異なる
8. その他 ()
9. 対象者がいない
10. わからない
11. 特に障壁・課題だと思っていることはない

IV. 柔軟な働き方の推進や労働時間の削減等についておうかがいします

問 25. 仕事と育児の両立に資する柔軟な働き方を推進するために、正社員を対象として貴社で独自に設けている制度はありますか。以下①～⑨について(1)制度を導入しているものに「○」をつけてください。また、制度を導入している場合、(2)制度を利用することが可能な事由、(3)平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日の正社員の利用実績について男女別にお答えください。

(①～⑧のそれぞれ、○はいくつでも)

(1) 導入しているものに○記入↓	(2) 制度利用が可能な事由： (1)で○をつけたもののみ 回答 (いくつでも○)				(3) 正社員の利用実績： (平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日) (1)で○をつけたもののみ回答 (いくつでも○)			
	育児事由	介護事由	その他の事由	全社員	男性で 利用者がいた	女性で 利用者がいた	利用者は いなかった	対象者が いなかった
	① 始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ (時差出勤制度)	1	2	3	4	1	2	3
② フレックスタイム制 ^{※1}	1	2	3	4	1	2	3	4
③ 短日勤務制度 (週休 3 日制等)	1	2	3	4	1	2	3	4
④ 休日勤務の免除	1	2	3	4	1	2	3	4
⑤ 半日単位の休暇制度 ^{※2}	1	2	3	4	1	2	3	4
⑥ 時間単位の休暇制度 ^{※2}	1	2	3	4	1	2	3	4
⑦ 在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務 ^{※1}	1	2	3	4	1	2	3	4
⑧ 退職者の再雇用制度 (定年者の再雇用制度は除く)	1	2	3	4	1	2	3	4
⑨ その他制度	※制度名、制度利用が可能な事由、利用実績について記入してください。							

※1：フレックスタイム制度、在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務制度等について、一部の部署、職種に限られている場合も○をつけて下さい。

※2：年次有給休暇について、半日単位、時間単位の取得を認めている場合も対象に含めて下さい。

問 26. 貴社において、仕事と育児の両立に資する柔軟な働き方を推進することで、どのような効果があったと感じますか。(〇はいくつでも)

1. 男性新卒者の確保	11. 業務の質の向上
2. 女性新卒者の確保	12. 社員の心身の健康の確保・ストレス軽減
3. 男性中途採用者の確保	13. 社員のモチベーション向上
4. 女性中途採用者の確保	14. 両立支援に関する社員の理解促進
5. 男性社員の定着率の向上	15. 職場の雰囲気、人間関係の向上
6. 女性社員の定着率の向上	16. 企業イメージの向上
7. 子育て中の社員の能力発揮	17. 商品・サービスの売上の向上
8. 子育て経験のある男性社員の価値観・経験の業務への活用	18. その他 ()
9. 全社員の働き方の見直し	19. 特にない、わからない
10. 生産性の向上、業務効率化の推進	20. 特に柔軟な働き方の推進を行っていない

問 27. 全社員を対象とした労働時間の削減(残業削減・休暇取得促進等)や柔軟な働き方の推進等の働き方改革ために、①貴社で取り組んでいること、②そのうち、労働時間の削減や柔軟な働き方の推進に効果をあげていることはありますか。(①②それぞれ、〇はいくつでも)

		①取り組んでいること	<①で選択した ものについて> ②働き方の改革 に効果をあげて いる取り組み
残業削減	1. ノー残業デーの設定	1	1
	2. 朝型勤務の導入	2	2
	3. 深夜残業の禁止	3	3
休暇取得 促進	4. 有給休暇の取得促進の呼びかけ	4	4
	5. 有給休暇の計画取得	5	5
仕事の進め 方の見直し	6. 業務プロセスの見直し	6	6
	7. 担当者が不在時に他の人が仕事を代替できる体制づくり	7	7
	8. 業務量・業務負荷に応じた業務計画の作成	8	8
	9. 会議時間のルール化	9	9
	10. 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	10	10
評価の 見直し	11. 働き方に関する管理職へのマネジメント研修	11	11
	12. 管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定	12	12
	13. 人事評価への「時間あたり生産性」重視方針の取り入れ	13	13
	14. その他 ()	14	14
	15. 特に実施していることはない	15	15

V. 今後の仕事と育児の両立のための取組等についておうかがいします

問 28. 貴社において、今後、仕事と育児の両立のためにどのような取組を重点的に推進する予定ですか。
(〇はいくつでも)

1. 育児休業やその他出産・育児のための休業・休暇の取得推進を重点的に推進する
2. 柔軟な働き方（時差出勤制度、フレックスタイム制、在宅勤務制度等）を重点的に推進する
3. 労働時間の削減（残業削減・休暇取得促進等）を重点的に推進する
4. その他（ ）
5. 仕事と育児の両立を重点的に推進する予定はない
6. わからない

問 29. その他、仕事と育児の両立支援について、課題や今後の取組等、自由に記入してください。

ご協力ありがとうございました