

平成 30 年 11 月

人事労務ご担当者様

厚生労働省「平成 30 年度仕事と育児等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・介護の両立支援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 30 年度仕事と育児等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、仕事と育児等の両立に関する現状及び課題について、調査・分析を行い、実態・ニーズを把握したうえで、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等の両立支援の制度・取り組みの状況・課題、有期契約労働者の仕事と育児等の両立に関する課題等を把握することを目的としております。アンケートにご回答のうえ、**平成 30 年 12 月 19 日(水)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。

◆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 30 年 10 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○印で囲んで下さい。「○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問について、該当する人等がない場合は「0」とご記入下さい。

◆用語について

- ・ 「管理職」:課長相当職以上で労働基準法上の労働時間等の規定が適用されない管理・監督者。
- ・ 「無期契約労働者（正社員等）」: 期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員。ただし、有期契約労働者が無期契約に移行し、役割・処遇が通常の正社員と異なる者は除く。また、他企業からの出向者は除く。
- ・ 「有期契約労働者」: 契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わず、期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者。ただし、日々雇われている者及び無期契約へ移行した者は除く。

◆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。無期契約労働者（正社員等）、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 30 年 10 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無期契約労働者 （正社員等）※1	人	→	無期契約労働者（正社員等）数が 30 人未満の場合は、ここで回答を終了し、調査票をご返送ください。ご協力ありがとうございます
②有期契約労働者※2	人		

※1 有期契約労働者が無期契約へ移行し、処遇が通常の無期契約労働者（正社員等）とは異なる者は除いてください。また、他企業からの出向者も除いてください。以下同様。

※2 ここでの「有期契約労働者」とは、契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わず、期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者としてください。ただし、日々雇われている者及び無期契約へ移行した者は除いてください。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。

①無期契約労働者（正社員等）、②有期契約労働者それぞれについて、お答えください。

（平成 30 年 10 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無期契約労働者 （正社員等）	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

問 5. 無期契約労働者（正社員等）の状況についてお聞きします。（平成 30 年 10 月 1 日時点）

（1）直近 3 年間ににおける無期契約労働者（正社員等）の新規採用者に占める女性比率

（平成 27～29 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

※女性比率は、（直近 3 年間の女性無期契約労働者（正社員等）の採用者数（総数）／直近 3 年間の無期契約労働者（正社員等）の採用者数（総数））×100 でお考えください。

(2) 非管理職無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間

（一人当たり平均・平成 30 年 9 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

(3) 週あたり労働時間が 60 時間以上の無期契約労働者（正社員等）の割合（平成 30 年 9 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

(4) 無期契約労働者（正社員等）の年次有給休暇の平均取得率※（平成 29 年度実績）（○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。

(5) 無期契約労働者（正社員等）の
平均勤続年数（数値を記入）

①男性	年
②女性	年

(6) 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. 結婚や妊娠・出産、介護での女性の離職状況についてお聞きします。

①無期契約労働者（正社員等）、②有期契約労働者それぞれについて、お答えください。

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 する女性は 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無期契約労働者 （正社員等）	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

(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無期契約労働者 (正社員等)	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

(3) 介護による離職の状況 (①②それぞれ、○は1つずつ)

	介護で離職 する社員は ほとんど いない	介護で離職 する社員も 少数派だが いる	介護で離職 する社員が 多い	介護で ほとんど 離職する	わからない	該当者が いない
①無期契約労働者 (正社員等)	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

問7. 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無期契約労働者（正社員等）、②有期契約労働者それぞれについて、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無期契約労働者（正社員等）の 仕事と育児の両立支援を行う 必要性	1	2	3	4	5
②有期契約労働者の 仕事と育児の両立支援を行う 必要性	1	2	3	4	5

II. 育児・介護休業法の法改正対応状況や、育児・介護をしながら働く労働者のための制度の内容・利用状況についておうかがいします

■参考■

育児関連 改正事項

※改正育児・介護休業法（平成 29 年 10 月 1 日施行）における主な改正事項

(1) 保育所に入れない場合など、最長 2 歳まで育児休業が取得可能に

- ・ 育児休業を 1 歳 6 か月まで延長している労働者が、子が 1 歳 6 か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が 1 歳 6 か月に達する日の翌日から子が 2 歳に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業を再延長することができる。

① 育児休業に係る子が 1 歳 6 か月に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合

② 保育所に入所できない等、1 歳 6 か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

※ 2 歳までの休業は、1 歳 6 か月到達時点で更に休業が必要な場合に限り申出可能となり、原則として子が 1 歳 6 か月に達する日の翌日が育児休業開始予定日となります。なお、1 歳時点で延長することが可能な育児休業期間は子が 1 歳 6 か月に達する日までとなります。

※ 育児休業給付金の給付期間も育児休業を延長した場合は、2 歳までとなります。

(2) 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

- ・ 事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努力しなければならない。

※ 上記規定は、プライバシー保護の観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としています。

※ 併せて、パパ・ママ育休プラス等の制度について周知することが望ましいです。

(3) 育児目的休暇の導入促進

- ・ 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければならない。

※ 「育児に関する目的で利用できる休暇制度」とは・・・

いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられるが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的で利用できる休暇」を措置すること含まれる。各企業の実情に応じた整備が望まれます。

（出所）厚生労働省「改正育児・介護休業法のポイント-平成 29 年 10 月 1 日施行-」

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/291001_ikukaiho-kaisei-point.pdf

（出所）厚生労働省「平成 29 年改正法の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000169736.pdf>

※改正育児・介護休業法（平成 29 年 1 月 1 日施行）における主な改正事項

(4) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

- ・ 有期契約労働者の育児休業取得要件について、休業の申出時点で、以下の要件を満たすことに緩和。

① 同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること

② 子が 1 歳 6 か月に達する日までに、労働契約（更新される場合は、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

(5) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

- ・ 子の看護休暇※について、半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得を可能とする。

※ 子の看護休暇とは・・・

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される方を除く）は、1 年に 5 日（子が 2 人以上の場合は 10 日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断等を受けさせるための休暇の取得が可能です。

(6) 育児休業等の対象となる子の範囲

- ・ 育児休業等の対象となる子の範囲について、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等[※]も新たに対象とする。

※当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含みます。

(7) いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置義務の新設

- ・ 事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を講じることを事業主に新たに義務付ける。
- ・ 派遣労働者の派遣先にも以下を適用する。
 - ・ 育児休業等の取得を理由とする不利益取り扱いの禁止
 - ・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け

介護関連 改正事項

(1) 有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和

- ・ 有期契約労働者の介護休業取得要件について、休業の申出時点で、以下の要件を満たすことに緩和。
 - ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 - ② 介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約（更新される場合は、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

(2) 介護休業^{※1}の分割取得

- ・ 対象家族^{※2}1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して取得可能とする。

※1 介護休業とは・・・

労働者（日々雇用される方を除く）が、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）の対象家族を介護するための休業です。

※2 対象家族の範囲は、配偶者（事実近を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫です。（祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居・扶養要件は不要となりました）

(3) 介護休暇の取得単位の柔軟化

- ・ 介護休暇について、半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得を可能とする。

※介護休暇とは・・・

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用される方を除く）は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能です。

(4) 介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）

- ・ 介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）について、介護休業とは別に、利用開始から3年以上の間で2回以上の利用を可能とする。

※介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）とは・・・

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関して、対象家族1人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならないとされています。

- ① 所定労働時間の短縮措置
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④ 労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

(5) 介護のための所定外労働時間の制限（残業の免除）

- ・ 介護のための所定外労働時間の制限（残業の免除）について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設。

（出所）厚生労働省「育児・介護休業法が改正されます！-平成29年1月1日施行-」

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h28_06.pdf

（出所）厚生労働省「平成28年改正法の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidokateikyoku/0000132033.pdf>

※その他、育児・介護休業法の詳細情報については、厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」参照

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf>

問 8～10 では、貴社における育児関連の規定内容について、お伺いします。
現在の規定内容についてお答えください。

問 8. 貴社における、育児休業制度の内容について、お聞きます。

(1) 期間：育児休業は、子が何歳になるまで取得できますか。（○は 1 つ）

1. 1 歳（延長により最長 2 歳）（法定どおり）
2. 2 歳まで
3. 2 歳を超え 3 歳未満
4. 3 歳以上
5. その他（規定がない、わからない等）

※育児休業は 1 歳まで取得できますが、法改正を受けて、保育所に入所できない等の場合に再度申出をすることにより、育児休業期間を「最長 2 歳まで」延長できる規定内容にしている場合は、「1. 1 歳（延長により最長 2 歳）（法定どおり）」を選択してください

関連する法改正内容は、5 ページ [育児関連 改正事項](#) (1) 参照

(2) 有期契約労働者の取得要件：育児休業を取得できる有期契約労働者の要件として、以下を設定していますか。設定している条件すべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

1. 引き続き 1 年以上雇用されていること
2. 子が 1 歳 6 か月に達する日までに、労働契約（更新される場合は、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと
3. 有期契約労働者に関する要件は特に設定していない（無期契約労働者（正社員等）と同じ）
4. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、5 ページ [育児関連 改正事項](#) (4) 参照

(3) -1. 今回の法改正では、育児休業等の対象となる「子」の範囲も拡大されました。これまで、貴社では、今回の法改正の範囲に含まれない子※を対象とした両立支援制度の利用について、相談を受けたことがありましたか。（○は 1 つ）

1. 社員から相談を受けたことがある
2. これまで社員からそのような相談を受けたことはない

※今回の法改正の範囲に含まれない子の例：孫、ひ孫、姪、甥、社員が養育里親として養育する子等

関連する法改正内容は、6 ページ [育児関連 改正事項](#) (6) 参照

(3) -2. 子の範囲：貴社では、法で定められている子の範囲以外に育児休業の対象と設定しているものがありますか。設定しているものを選択ください。（選択肢 1 を選ばない場合は、○はいくつでも。）

1. 法で定められている子の範囲のみを対象
2. 孫、またはひ孫
3. 姪、または甥
4. 結婚（再婚含む）相手の子
5. 養育里親※として養育する子
6. その他の対象（)
7. 規定がない、わからない

※養育里親の内、当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子（法改正の範囲に含まれる子）は除く

関連する法改正内容は、6 ページ [育児関連 改正事項](#) (6) 参照

問 9. 貴社における、育児短時間勤務制度の内容について、お聞きします。

(1) 期間：育児のための短時間勤務は、子が何歳になるまで取得できますか。（○は1つ）

1. 3歳になるまで（法定どおり）※
2. 3歳以上～小学校就学前まで
3. 小学1年生～3年生まで
4. 小学4年生～6年生まで
5. 中学生まで
6. 高校生以上まで
7. 期間に制限はない
8. その他（規定がない、わからない等）

※事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければならないとされています。詳細の条件は、厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」参照
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf>

問 10. 貴社における、子の看護休暇制度の内容について、お聞きします。

(1) 日数：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、該当する子が1人の場合、子の看護休暇は1年に何日まで取得できますか。（○は1つ）

1. 5日（法定どおり）
2. 6日～10日
3. 11～20日
4. 21日以上
5. 日数に制限はない
6. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、5ページ「育児関連 改正事項」(5)参照

(2) 取得単位：子の看護休暇の取得単位はどのように設定していますか。（○は1つ）

1. 時間単位で取得可能
2. 時間単位では取得できないが半日単位では取得可能（法定どおり）
3. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、5ページ「育児関連 改正事項」(5)参照

問 10(2)で、「1. 時間単位で取得可能」を選択した方にお聞きします。それ以外の方は、問 10(3)へお進みください。

問 10(2)-1. 時間単位の子の看護休暇を導入している場合、「①無期契約労働者（正社員等）」、「②有期契約労働者」それぞれについて、平成29年10月1日～平成30年9月30日の利用実績をお答え下さい。（○はいくつでも）

※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

※制度の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無期契約労働者（正社員等）	②有期契約労働者
1. 男性で利用者がいる	1. 男性で利用者がいる
2. 女性で利用者がいる	2. 女性で利用者がいる
3. 利用者がいない	3. 利用者がいない
4. 対象者がいない	4. 対象者がいない

(3) 有給・無給：子の看護休暇を取得した場合の賃金はどのように取り扱っていますか。

(○は1つ)

1. 有給	4. 失効年次有給休暇を充当し有給
2. 一部有給	5. その他（規定がない、わからない等）
3. 無給	

問 11～13 では、貴社における介護関連の規定内容について、お伺いします。

現在の規定内容についてお答えください。

問 11. 貴社における、介護休業制度の内容について、お聞きします。

(1) 期間：介護休業は、対象家族 1 人につき最長で通算何日間取得できますか。（○は1つ）

1. 通算して 93 日まで（法定どおり）	5. 1 年
2. 93 日を超え 6 か月未満	6. 1 年を超える期間
3. 6 か月	7. 期間の制限はなく、必要日数取得できる
4. 6 か月を超え 1 年未満	8. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、6 ページ [介護関連 改正事項](#) (2) 参照

(2) 回数：介護休業は、対象家族 1 人につき何回まで取得できますか。（○は1つ）

1. 3 回（法定どおり）	4. 6 回以上
2. 4 回	5. 回数に制限はない
3. 5 回	6. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、6 ページ [介護関連 改正事項](#) (2) 参照

(3) 有期契約労働者の取得要件：介護休業を取得できる有期契約労働者の要件として、以下を設定していますか。設定している条件すべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

1. 同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること
2. 介護休業開始予定日から 93 日経過する日から 6 か月を経過する日までの間に、労働契約（更新される場合は、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと
3. 有期契約労働者に関する要件は特に設定していない（無期契約労働者（正社員等）と同じ）

※関連する法改正内容は、6 ページ [介護関連 改正事項](#) (1) 参照

問 12. 貴社における、介護のための所定労働時間の短縮措置等の内容について、お聞きします。

(1) 期間：介護のための所定労働時間の短縮措置等は利用開始からいつまで利用ができますか。複数の制度が利用できる場合は、最長で利用できる期間を選択ください。（○は1つ）

1. 3 年	4. 利用開始からの期間に制限はない
2. 3 年を超え 5 年未満	5. その他（規定がない、わからない等）
3. 5 年を超える期間	

※介護のための所定労働時間の短縮措置等は、①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度からいずれか一つを事業主が選択して措置することになっています。

関連する法改正内容は、6 ページ [介護関連 改正事項](#) (4) 参照

問 13. 貴社における、介護休暇制度の内容について、お聞きます。

- (1) 日数：対象家族を介護する労働者について、該当する対象家族が1人の場合、介護休暇は1年に何日まで取得できますか。（○は1つ）

1. 5日（法定どおり）	4. 21日以上
2. 6日～10日	5. 日数に制限はない
3. 11～20日	6. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、6 ページ [介護関連 改正事項](#) (3) 参照

- (2) 取得単位：介護休暇の取得単位はどのように設定していますか。（○は1つ）

1. 時間単位で取得可能
2. 時間単位では取得できないが半日単位では取得可能（法定どおり）
3. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、6 ページ [介護関連 改正事項](#) (3) 参照

問 13(2) で、「1. 時間単位で取得可能」を選択した方にお聞きます。それ以外の方は、問 13(3) へお進みください。

問 13(2)-1. 時間単位の介護休暇を導入している場合、「①無期契約労働者（正社員等）」、「②有期契約労働者」それぞれについて、平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日の利用実績をお答え下さい。（○はいくつでも）

※男性で利用者がいれば「1」、女性で利用者がいれば「2」

※男女とも利用者がある場合には「1」「2」の両方

※制度の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無期契約労働者（正社員等）	②有期契約労働者
1. 男性で利用者がいる	1. 男性で利用者がいる
2. 女性で利用者がいる	2. 女性で利用者がいる
3. 利用者はいない	3. 利用者はいない
4. 対象者がいない	4. 対象者がいない

- (3) 有給・無給：介護休暇を取得した場合の賃金はどのように取り扱っていますか。

（○は1つ）

1. 有給
2. 一部有給
3. 無給
4. 失効年次有給休暇を充当し有給
5. その他（規定がない、わからない等）

問 14～20 では、貴社における育児・介護関連の制度の利用状況について、お伺いします。

問 14. 従業員の育児休業制度の利用状況についてお聞きます。①無期契約労働者（正社員等）、
②有期契約労働者それぞれについて、お答えください。

（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 28 年 10 月 1 日～平成 29 年 9 月 30 日まで）

1) 当該期間に出産した女性

①無期契約労働者 （正社員等）	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無期契約労働者 （正社員等）	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 30 年 10 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無期契約労働者 （正社員等）	人
②有期契約労働者	人

2) 男性

①無期契約労働者 （正社員等）	人
②有期契約労働者	人

問 15. 以下の各制度について、平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日の利用実績についてお聞きします。(「(1) 無期契約労働者(正社員等)」「(2) 有期契約労働者」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

※各制度の対象となる方がいない場合には「4」、有期契約労働者がいない場合は(2)の「5」に○をつけてください。

		(1) 無期契約労働者 (正社員等)				(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. 利用者は 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. 利用者は いない	4. 対象者が いない	5. 有期契約 労働者は いない
育児	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 子の看護休暇制度 (1日単位)	1	2	3	4	1	2	3	4	
	④ 子の看護休暇制度 (半日単位)	1	2	3	4	1	2	3	4	
	⑤ 育児のための 所定外労働の制限 (残業の免除) ※1	1	2	3	4	1	2	3	4	
介護	① 介護休業制度	1	2	3	4	1	2	3	4	
	② 介護休暇制度 (1日単位)	1	2	3	4	1	2	3	4	
	③ 介護休暇制度 (半日単位)	1	2	3	4	1	2	3	4	
	④ 介護のための 所定外労働の制限 (残業の免除) ※2	1	2	3	4	1	2	3	4	

※1 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません

※2 介護のための所定外労働の制限：関連する法改正内容は、6 ページ 介護関連 改正事項 (5) 参照

問 16. 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入・利用状況について、お聞きします。

以下の各制度について、

(1) 制度を導入しているものに「○」をつけてください。

(2) 導入している場合、①無期契約労働者（正社員等）の平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日の利用実績をお答え下さい。

（○はいくつでも。）

※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

※各制度の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) 導入しているものに ○記入 (○はいくつでも。)	(2) 無期契約労働者（正社員等）の利用実績： (平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日) (1) で○をつけた導入している制度のみ回答 (○はいくつでも。)			
			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
介護	① 介護短時間勤務制度		1	2	3	4
	② フレックスタイム制度		1	2	3	4
	③ 始業・就業時刻の 繰り上げ・繰り下げ		1	2	3	4
	④ 介護サービスを利用する 場合、労働者が負担 する費用を助成する 制度		1	2	3	4

※介護のための所定労働時間の短縮措置等は、①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度からいずれか一つを事業主が選択して措置することになっています。

※関連する法改正内容は、6 ページ [介護関連 改正事項](#) (4) 参照

問 17. 貴社の育児休業制度の取得期間の傾向について、お聞きします。

①女性無期契約労働者（正社員等）、②女性有期契約労働者が育児休業を取得する場合、最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）をそれぞれお答えください。

なお、期間は「子ども 1 人に対して 1 人の労働者が取得する期間」としてお考えください。

（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

※最も「長い」期間ではなく、最も取得されることが「多い」期間をお答えください。

	子が 3 か月未 満まで	6 か月 が 3 か月 以上 未満まで	10 か月 が 6 か月 以上 未満まで	1 子が 10 か月 以上 未満まで	子が 1 歳まで	1 子が 1 歳超 6 か月未 満まで	2 子が 1 歳 6 か月 以上 未満まで	子が 2 歳まで	3 子が 2 歳超 6 か月未 満まで	子が 3 歳以上 まで	わ か ら な い	該 当 者 が い な い
①女性 無期契約労働者 （正社員等）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
②女性 有期契約労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

問 18. 貴社の育児短時間勤務制度の利用期間の傾向について、お聞きます。

①女性無期契約労働者（正社員等）、②女性有期契約労働者が育児短時間勤務制度を利用する場合、最も取得が多い取得期間（子が何歳になるまで）をそれぞれお答えください。

なお、期間は「子ども 1 人に対して 1 人の労働者が取得する期間」としてお考えください。

（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

※最も「長い」期間ではなく、最も取得されることが「多い」期間をお答えください。

	子が 1 歳まで	子が 1 歳以上 2 歳まで	子が 2 歳以上 3 歳まで	子が 3 歳以上 小学校就学前まで		子が 小学 1 年生 3 年生まで	子が 小学 4 年生 6 年生まで	子が 中学生まで	子が 高校生以上 まで	わからない	該当者が いない
①女性 無期契約労働者 （正社員等）	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10
②女性 有期契約労働者	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10

問 19. 貴社の介護休業の取得回数の傾向について、お聞きます。

①無期契約労働者（正社員等）、②有期契約労働者が介護休業を取得する場合、最も取得が多い取得回数をそれぞれお答えください。

なお、回数は「対象家族 1 人に対して 1 人の労働者が取得する回数」としてお考えください。

（①②それぞれ、○は 1 つずつ） ※最も取得されることが「多い」回数をお答えください。

	1 回	2 回	3 回	4 回	5 回 以上	わからない	該当者が いない
①無期契約労働者 （正社員等）	1	2	3	4	5	6	7
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6	7

問 20. 貴社の介護休業の通算取得期間の傾向について、お聞きます。

①無期契約労働者（正社員等）、②有期契約労働者が介護休業を取得する場合、最も取得が多い通算取得期間をそれぞれお答えください。なお、期間は「対象家族 1 人に対して 1 人の労働者が取得する期間」としてお考えください。（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

※最も「長い」期間ではなく、最も取得されることが「多い」期間をお答えください。

	1 か 月 未 満	2 か 月 以 上 未 満 ま で	9 3 日 未 満 ま で	2 か 月 以 上 未 満 ま で	9 3 日 ま で	6 か 月 未 満 ま で	9 3 日 超 え	6 か 月 未 満 ま で	1 年 ま で	1 年 を 超 え る 期 間 ま で	わ か ら な い	該 当 者 が い な い
①無期契約労働者 （正社員等）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	

問 21. 介護休業について、自社の制度上、取得可能な最長期間を上回る期間の取得要望があった場合、どのような対応をしていますか。(○は1つ)

※個々のケースで対応が異なる場合は、最も多いケースに○をつけてください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 個別事情に応じて、柔軟に延長している2. 介護休暇を取得してもらう3. 年次有給休暇を取得してもらう4. その他の自社独自の有給の休暇を取得してもらう5. 無給休暇や私事休職等、その他の無給休暇・休職制度を取得してもらう6. 介護保険制度等による介護サービスの利用をすすめて復職をうながしている7. 介護休業以外のその他の両立支援制度の利用をすすめて復職をうながしている8. その他 ()9. 介護休業の期間延長に関する要望はない |
|---|

Ⅲ. 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立をしやすい職場環境づくりのための取組についておうかがいします

問 22. 貴社では、妊娠・出産や育児・介護と仕事を両立しやすくするために、以下のような制度を導入していますか。(○はいくつでも)

※各制度については、育児または介護利用が可能なもの（特に事由がなくても全社員が利用できるものを含みます）に○をつけてください

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. フレックスタイム制度2. 始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ3. 在宅勤務・テレワーク4. 配偶者出産休暇5. (子の看護休暇・配偶者出産休暇以外の) 育児目的休暇※6. 半日単位の年次有給休暇制度7. 時間単位の年次有給休暇制度8. 保育施設の設置運営9. 保育サービスに関する費用助成10. 介護サービスに関する費用助成11. その他 出産・育児を支援する制度 ()12. その他 介護を支援する制度 ()13. 特に導入していない |
|---|

※育児目的休暇には、失効年次有給休暇の積立制度を育児目的として使用できる休暇制度として措置することを含む。

問 23. 貴社では、失効年次有給休暇の積立制度がありますか。(○は1つ)

1. ある
2. ない

問 23 で、「1. ある」を選択した方にお聞きします。それ以外の方は、問 24 へお進みください。

問 23-1. 失効時年次有給休暇は、以下のような子育てや介護・看護に関する目的で利用できますか。利用できる目的に○をつけてください(○はいくつでも)

1. 配偶者の出産
2. 子の育児(自社の規定を上回る期間の育児休業を取得する場合)
3. 子の看護
4. 子の入園・入学式、卒園・卒業式、運動会等の保育園・学校等の行事への参加
5. 家族の介護
6. 子以外の家族の看護
7. その他の育児、介護の目的()

問 24. 貴社では、育児・介護のために、休暇・休業を取得しやすい雰囲気がありますか。①無期契約労働者(正社員等)、②有期契約労働者それぞれについて、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無期契約労働者(正社員等)	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

問 25. 有期契約労働者が無期契約に移行し、役割・処遇が通常の正社員と異なる場合の育児休業・介護休業取得状況について、お伺いします。

(1) 制度の違い: 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の育児休業制度・介護休業制度は、通常の正社員の制度と比べて違いはありますか。

(①②それぞれ、○は1つ)

①育児休業について (○は1つ)	②介護休業について (○は1つ)
1. 通常の正社員と同じ制度になっている 2. 通常の正社員を上回る制度になっている 3. 通常の正社員を下回る制度になっている 4. わからない、規定がない 5. その他()	1. 通常の正社員と同じ制度になっている 2. 通常の正社員を上回る制度になっている 3. 通常の正社員を下回る制度になっている 4. わからない、規定がない 5. その他()

- (2) 取得しやすさの違い：育児休業制度・介護休業制度について、役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者は、通常の正社員の取得しやすさに比べて違いはありますか。

(①②それぞれ、○は1つ)

① 育児休業について (○は1つ)	③ 介護休業について (○は1つ)
1. 通常の正社員と変わらない 2. 通常の正社員と比べて取得しやすい 3. 通常の正社員と比べて取得しづらい 4. わからない 5. 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期雇用労働者はいない 6. 育児休業の対象者がいない 7. その他 ()	1. 通常の正社員と変わらない 2. 通常の正社員と比べて取得しやすい 3. 通常の正社員と比べて取得しづらい 4. わからない 5. 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期雇用労働者はいない 6. 介護休業の対象者がいない 7. その他 ()

- 問 26. 貴社では、社員に対して、どのように仕事と育児・介護との両立支援制度について知らせていますか。①無期契約労働者（正社員等）、②有期契約労働者それぞれについて、行っているものすべてに○をつけてください。(①②それぞれ、○はいくつでも)

	①無期契約労働者 (正社員等) に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 労働条件通知書に記載したり、就業規則で定めて知らせている	1	1
2. 社員研修や制度に関する説明会等で知らせている	2	2
3. 人事部から対象者に個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知している	3	3
4. 上司から対象者に個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知している	4	4
5. 両立支援制度について相談を受け付ける専用窓口を設けている	5	5
6. 社内報やイントラネット、パンフレット等、社内メディアで知らせている	6	6
7. 労働組合を通じて知らせている	7	7
8. プレスリリースなど、対外的な自社制度のPRを通じて知らせている	8	8
9. その他 ()	9	9
10. 特に行っていない	10	10

問 27. 貴社では、仕事と育児・介護等との両立支援のために、社員にどのような支援・対応等を行っていますか。①無期契約労働者（正社員等）、②有期契約労働者それぞれについて、(1)～(5)の各タイミグにおいて行っているものすべてに○をつけてください。

(1) 妊娠中～産休・育休取得前（①②それぞれ、○はいくつでも）

	①無期契約労働者 （正社員等） に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 本人の希望をもとに仕事内容を決定	1	1
2. 本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定	2	2
3. 本人の希望をもとに勤務場所を決定	3	3
4. 育児両立支援の制度について対象者に個別に周知	4	4
5. 妊娠中の職務や働き方・労働条件について面談を実施	5	5
6. 妊娠中の職務や働き方・労働条件について書面を交付	6	6
7. 産休・育休からの復職後の職務や働き方・労働条件について面談を実施	7	7
8. 産休・育休中の待遇（賃金・配置等の労働条件）について書面で交付	8	8
9. 産休・育休からの復職後の職務や働き方・労働条件について書面を交付	9	9
10. 配偶者・パートナー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実施	10	10
11. 社員とその配偶者・パートナーと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	11	11
12. その他（ ）	12	12
13. 特に行っていない	13	13

(2) 産休・育休中（①②それぞれ、○はいくつでも）

	①無期契約労働者 （正社員等） に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 会社からの定期的な連絡、情報提供を実施	1	1
2. 社内イントラネット等へのアクセスを許可	2	2
3. 同じ会社で出産・育児している人との情報交換の場を設置	3	3
4. 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	4	4
5. 職場復帰にあたっての相談を実施	5	5
6. 復職後の職務や働き方・労働条件について面談を実施	6	6
7. 復職後の職務や働き方・労働条件について書面を交付	7	7
8. 自己啓発支援を実施	8	8
9. その他（ ）	9	9
10. 特に行っていない	10	10

(3) 産休・育休からの復職後（①②それぞれ、○はいくつでも）

	①無期契約労働者 （正社員等） に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 本人の希望をもとに仕事内容を決定	1	1
2. 本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定	2	2
3. 本人の希望をもとに勤務場所を決定	3	3
4. 今後の職務や働き方・労働条件について面談を実施	4	4
5. 今後の職務や働き方・労働条件について書面を交付	5	5
6. 社内出産・育児している人との情報交換の場を設置	6	6
7. 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	7	7
8. ベビーシッター代や延長保育料等の費用助成	8	8
9. その他（ ）	9	9
10. 特に行っていない	10	10

(4) 介護が発生する前

	①無期契約労働者 （正社員等） に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 介護発生前から介護に関する情報提供を社内実施	1	1

(5) 介護が発生したとき（①②それぞれ、○はいくつでも）

	①無期契約労働者 （正社員等） に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 本人の希望をもとに仕事内容を決定	1	1
2. 本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定	2	2
3. 本人の希望をもとに勤務場所を決定	3	3
4. 介護両立支援の制度について対象者に個別に周知	4	4
5. 介護中の職務や働き方・労働条件について面談を実施	5	5
6. 介護中の職務や働き方・労働条件について書面を交付	6	6
7. 介護休業中の待遇（賃金・配置等の労働条件）について書面で交付	7	7
8. 介護休業からの復職後の職務や働き方・労働条件について書面を交付	8	8
9. 介護に関する情報提供・個別相談・カウンセリングを実施・提供	9	9
10. 社内で経験者同士の情報交換の場を設置	10	10
11. 介護サービス利用料等の費用助成	11	11
12. その他（ ）	12	12
13. 特に行っていない	13	13

(6) 介護休業からの復職時 (①②それぞれ、○はいくつでも)

	①無期契約労働者 (正社員等) に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 本人の希望をもとに仕事内容を決定	1	1
2. 本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定	2	2
3. 本人の希望をもとに勤務場所を決定	3	3
4. 今後の職務や働き方・労働条件について面談を実施	4	4
5. 今後の職務や働き方・労働条件について書面を交付	5	5
6. 介護に関する情報提供・個別相談・カウンセリングの実施・提供	6	6
7. 社内で経験者同士の情報交換の場を設置	7	7
8. その他 ()	8	8
9. 特に行っていない	9	9

問 28. 貴社の育児休業の取得方法についての考え方は、以下のいずれに近いですか。(○は1つ)

1. 社員自身が安心して育児に専念できるように、長く休業できるように支援したい 2. 早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい 3. 早く復職したうえで、早くフルタイムに戻れるように支援したい 4. その他 () 5. 特に考えていない、わからない
--

問 29. 貴社の介護休業の取得方法についての考え方は、以下のいずれに近いですか。(○は1つ)

1. 社員自身が安心して介護に専念できるように、できるだけ長く休業できるように支援したい 2. 介護休業は社員自身が介護をするためではなく、手続きや調整等で活用してもらい、出来るだけ早く仕事に復職できるように、復職後の両立環境を充実させたい 3. その他 () 4. 特に考えていない、わからない
--

問 30. 貴社では、仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのためにどのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

1. 会社方針の明確化やトップからのメッセージ発信
2. ワーク・ライフ・バランスの推進組織や担当者の任命
3. 制度周知のためのパンフレット・リーフレットの作成
4. 社内報やパンフレットでの制度利用事例の共有・意識啓発の実施
5. 全社員に対し、仕事と育児の両立に関する研修の実施
6. 全社員に対し、夫婦で協力して行う子育ての重要性や男性の育児参加についての意識啓発・情報提供を実施
7. 全社員に対し、仕事と介護の両立に関する情報提供や研修の実施
8. 全社員に対し、有期契約労働者の制度利用への理解を深めるための情報提供を実施
9. 管理職に対し、マネジメント研修を実施（ハラスメントの防止、短時間勤務のマネジメント等）
10. 管理職に対し、有期契約労働者の育児休業・介護休業取得に関する情報提供を実施
11. 管理職を対象とした職場運営マニュアルの作成
12. 制度利用者と管理職の面談を制度化（制度利用者と管理職のコミュニケーション支援）
13. 制度利用に関する社内相談窓口の設置
14. 子どもを持つ社員や介護従事者の社員のネットワークづくり（パパママカフェ、介護カフェ等）
15. 制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施
16. 会社独自に、育児・介護休業中の所得補償を実施（保育・介護サービスへの費用助成を含む）
17. その他（ ）
18. 特に行っていない

問 31. 貴社では、働き方改革の一環として、全社員に対して、以下の取組を行っていますか。

(①～③それぞれ、〇は1つ)

	行っている	行っていないが 検討中	以前行っていた が、 現在は 実施していない	行っておらず、 検討も していない
①残業削減	1	2	3	4
②休暇取得促進	1	2	3	4
③柔軟な働き方の推進※	1	2	3	4

※ここでは、働く時間や働く場所を柔軟にする取組（時差出勤制度、フレックスタイム制、在宅勤務制度等）を指します。

IV. 育児休業や介護休業等を取得した社員の人事評価・キャリア形成支援の状況についておうかがいします

問 32. 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無期契約労働者（正社員等）の方はどの程度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. ほとんどの人が利用する	5. そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんどいない
2. 半数程度は利用する	6. わからない
3. 一部の人は利用する	
4. ほとんどの人は利用しない	

問 33. 無期契約労働者（正社員等）の制度利用者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、育児・介護短時間勤務制度、それぞれについてお聞きます。

（1）昇進・昇格の要件として、過去の評価期間において連続して一定水準以上の評価結果があることを条件としている場合（例：直近3期において、5段階評価で3以上など）、査定期間がすべて育児休業期間となる場合、どのように評価していますか。（○は1つ）

1. 育児休業中は評価対象とせず、休業前の期の評価を対象に含める	
2. 育児休業中の評価を、一律の評価や平均的な評価で代替する	
3. 育児休業中は評価対象とせず、休業した期間分、昇進・昇格が遅れる	
4. 特に評価の方針を示していない	
5. その他（	）
6. そのようなケースはない	

（2）育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱いはどのようにしていますか。（○は1つ）

1. 勤務時間に応じて減額している（無給）	
2. 一定の期間は減額せず、その期間を過ぎたら減額している（一部有給）	
3. 勤務時間によらず、一律に減額している（一部有給）	
4. 減額しない（有給）	
5. その他（	）

※育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度利用者についてお答えください。

（3）育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定はどのように行っていますか。（○は1つ）

1. 勤務時間短縮分に応じた目標設定を行い、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で目標設定を行い、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（	）

※育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度利用者についてお答えください。

問 34. 貴社では、育児・介護休業から復職した無期契約労働者（正社員等）の能力開発やキャリア形成支援を、経営課題として、どの程度重視していますか。（○は1つ）

1. 重視している	4. 重視していない
2. やや重視している	5. わからない
3. あまり重視していない	6. 該当者がいない

問 35. 貴社では、無期契約労働者（正社員等）について、育児・介護休業や短時間勤務などの両立支援制度を利用しながらキャリア形成が可能となるような人事施策（人材育成・人事異動など。以下同じ。）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. ここ数年で、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 36. 貴社では、無期契約労働者（正社員等）について、育児・介護休業や短時間勤務などの両立支援制度を利用しながらキャリア形成を可能とするためにどのような取組を行っていますか。行っているものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

1. 妊娠・出産等のライフイベントの発生前から、ライフイベントを踏まえた中長期的なキャリア形成を考える機会を提供（キャリア研修・キャリアプランの作成等）
2. 制度利用者の能力開発や中長期的なキャリア形成を考える機会の提供（制度利用者とその上司を対象としたキャリア研修・キャリアプランの作成等）
3. ロールモデル・メンターの紹介
4. 育児休業・介護休業等の取得に伴う人事評価での不利益事項の見直し
5. 人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取入れ
6. 職場の管理職に対するハラスメント防止のための周知・啓発
7. その他（ ）
8. わからない

問 37. 貴社では、有期契約労働者の雇用方針について、どのように考えていますか。（○は1つ）
※個々の有期契約労働者で対応が異なる場合は、最も多いケースに○をつけてください。

1. 有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく
2. 有期契約労働者を、無期契約に転換するが、無期契約労働者（正社員等）にはしない
3. 有期契約労働者を、無期契約労働者（正社員等）に登用していく
4. 今後、有期契約労働者を採用しない方向で検討している
5. その他（ ）
6. 活用方針は定めていない、わからない

問 38. 貴社では、有期契約労働者について、育児・介護休業や短時間勤務などの両立支援制度を利用しながらキャリア形成が可能となるような人事施策をとっていますか。（○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. ここ数年で、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 38 で、「4. 検討していない、検討する必要性を感じていない」を選択した方にお聞きします。
それ以外の方は、問 39 へお進みください。

問 38-1. 有期契約労働者について、育児・介護休業や短時間勤務などの両立支援制度を利用しながらキャリア形成が可能となるような人事施策を検討していないのはなぜですか。

(○は1つ)

1. 有期契約労働者について、そもそも無期契約への転換や、無期契約労働者（正社員等）への登用を想定していないから
2. 有期契約労働者の中で、育児休業や介護休業等の取得を希望する人がいないから
3. 育児休業や介護休業等の取得要件を満たす有期契約労働者がいないから
4. その他
5. わからない（ ）

V. 仕事と育児・介護の両立の課題等についておうかがいします

問 39. 貴社において、仕事と育児・介護の両立支援を推進することで、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. 正社員の新卒者の確保 | 10. 生産性の向上、業務効率化の推進 |
| 2. 正社員の中途採用者の確保 | 11. 社員の心身の健康確保・ストレス低減 |
| 3. 有期契約労働者の確保 | 12. 社員のモチベーション・会社への貢献意欲の向上 |
| 4. 正社員の定着率の向上 | 13. 企業イメージの向上 |
| 5. 有期契約労働者の定着率の向上 | 14. 商品・サービスの売上の向上 |
| 6. 育児・介護中の社員の能力発揮 | 15. その他（ ） |
| 7. 育児・介護経験の業務への活用 | 16. 特にない、わからない |
| 8. 全社員の働き方の見直し | 17. 特に仕事と育児・介護の両立支援は実施していない |
| 9. 社員の育児・介護の両立に関する理解促進 | |

問 40. その他、仕事と育児・介護の両立支援制度について、仕事と育児・介護の両立を進める上での社内での課題や、国への意見や改善要望・提言等について、自由に記入してください。
※該当するテーマの箇所に記載してください。

＜仕事と育児・介護の両立を進める上での社内での課題＞

（例）：育児との両立について社内で〇〇のような問題があり取組が進まない等

○社内での意識・風土に関する課題

○職場マネジメント・人事管理に関する課題

○制度利用者のキャリア形成支援に関する課題

○人員体制・業務特性に関する課題

○その他の課題

＜国への意見や改善要望・提言等＞

（例）：育児児休業制度について〇〇にすれば男性も取得しやすい 等

○育児・介護に関する制度面の整備や、所得補償等の費用面の助成に関する要望・提言

○保育園・介護施設の状況等、育児・介護環境の整備に関する要望・提言

○その他の要望・提言

ご協力ありがとうございました