

育児や介護と仕事の両立に関する調査

◆調査にあたってのお願い

1. 本調査のとりまとめにあたっては、ご回答いただいた内容については秘密を守り、これを統計以外の目的で使用することはありません。また、個別の企業を特定できるような情報を開示することはいたしません。
2. ご返送にあたりましては、同封の返信用封筒（切手は不要です）にて、2003年3月27日（木）までにご投函ください。

◆記入上のお願い

1. 該当する番号に○印をつけるか、または該当する数字をご記入ください。
2. 調査内容は、原則として2003年3月1日現在の状況についてご記入ください。
3. 企業が複数の事業所に分かれている場合には、回答者の属する事業所についてご記入下さい。

お問い合わせ先

調査実施一般 ニッセイエブロ株式会社 アンケート調査事務局

〒105-0004 東京都港区新橋5-20-4

TEL : 03-5733-5151 担当 : 中村、大橋

調査内容 日本労働研究機構 計量情報部統計調査課

TEL : 03-5321-3063 FAX : 03-5321-3035

E-Mail : keiryo@jil.go.jp 担当 : 上村^{うえむら}

【育児休業関係】

1 貴社の育児休業制度等についてお伺いします。

問1 出産・育児をきっかけとしてやめる労働者についてどのように感じていますか

	1 多い	2 どちらかといえど多い	3 どちらかといえど少ない	4 少ない
産前産後休業前（中）にやめる労働者	1	2	3	4
育児休業中にやめる労働者	1	2	3	4
育児休業復帰後にやめる労働者	1	2	3	4

問2 出産・育児をきっかけとして労働者がやめる理由の主なものを **3つまで** お選びください。

1 出産、育児等に専念するため、自発的にやめる者が多い 2 保育園等に子どもを預けられそうもなかった（預けられなかった） 3 保育園等の開所時間と勤務時間が合いそうもなかった（合わなかった） 4 自分の体力がもたなそうだった（もたなかった） 5 子どもの病気等で度々休まざるを得ないため 6 育児休業をとりにくかった 7 会社に育児休業制度がなかった 8 家族がやめることを希望した 9 つわりや産後の不調など妊娠・出産に伴う本人の体調不良のため 10 職場において育児に対する配慮や理解が不足していた 11 その他（ ）

問3 昨年1年間など最近の育児休業制度の利用状況（制度利用可能者に占める制度利用者比率（男性の育児休業取得者／配偶者が出産した男性労働者、女性の育児休業取得者／出産した女性労働者））をお答えください。回答者の属する事業所についてご記入下さい。

男性	（ ）%台
女性	（ ）%台

問4 育児休業の利用状況についてどう思いますか。男性労働者、女性労働者別にお答えください。

	高い	どちらともいえない	低い
男性労働者	1	2	3
女性労働者	1	2	3

問5 育児休業を利用しやすい環境を整備することで会社にはどんなメリットがありますか。

あてはまるものすべてをお選びください。

- 1 優秀な労働者、ノウハウが蓄積された労働者の定着率が高まる
- 2 採用に当たって、労働者の確保をしやすくなる
- 3 労働者のモラルが高まる
- 4 会社のイメージアップにつながる
- 5 メリットはない
- 6 その他 ()

問6 貴社の職場では女性が育児休業制度を取りやすい雰囲気があると思いますか。

あてはまる番号1つに○をつけてください。

- 1 どちらかといえばとりやすい
- 2 どちらかといえばとりにくい
- 3 どちらともいえない

問6-1 とりにくい理由 (あてはまるものすべてをお選びください)

- 1 経営幹部や管理職が女性の育児休業に否定的
- 2 経営状況が厳しいため
- 3 職場が忙しい・人が足りない
- 4 その他 ()

問7 貴社の職場では男性が育児休業制度を取りやすい雰囲気があると思いますか。

あてはまる番号1つに○をつけてください。

- 1 どちらかといえばとりやすい
- 2 どちらかといえばとりにくい
- 3 どちらともいえない

問7-1 とりにくい理由 (あてはまるものすべてをお選びください)

- 1 経営幹部や管理職が男性の育児休業に否定的
- 2 経営状況が厳しいため
- 3 職場が忙しい・人が足りない
- 4 その他 ()

問8 (労働者のニーズとして) どのような育児休業制度であれば、より利用しやすいと思いますか。あてはまるもの1つをお選びください

- 1 1歳になるまでの間に数回に分けて取得できる
- 2 育児をしてくれる人がいる場合(配偶者が専業主婦・育児休業中、保育園に入れた)であっても、育児休業を取得できる
- 3 保育園の入園時期に合わせられるよう、1歳を超えて育児休業をすることができる
- 4 今のままでよい
- 5 わからない

問9 貴社における短期間雇用者等の活用状況について、「パート、アルバイト等」(雇用期間を定めて契約雇用される労働者(派遣労働者を除く))、「派遣労働者」それぞれ項目ごとにあてはまるもの1つに○をつけてください。

(回答者の属する事業所についてご記入ください。)

	パート、アルバイト等	派遣労働者
貴事業所での活用の度合い 1 主要な労働力として活用している 2 労働者の半数程度を占めている 3 臨時的に活用している 4 活用していない	1 2 3 4	1 2 3 4
1回当たりの契約期間※ 1 3か月以内 2 3～6か月 3 6か月～1年 4 1年～3年 5 3年超	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
平均更新回数※ 1 ほとんどの場合更新する 2 個々のケースごとに判断する 3 ほとんど更新しない 4 更新しない	1 2 3 4	_____
契約更新等による継続勤務年数※ 1 ～1年 2 2, 3年 3 4～6年 4 7年～	1 2 3 4	1 2 3 4

※平均的なものとして当てはまるものを選択してください。なお、派遣労働者については、「労働者派遣契約」(派遣会社と事業所間の契約)の契約期間、同一派遣労働者の継続勤務年数についてご記入ください。

(注)法律上、期間雇用者（期間を定めて雇用される者）には育児休業を付与しなくともよいこととされています。

- 170 -

2 その他、仕事と育児との両立支援のための制度についてお伺いします。

問 11 育児休業制度以外の仕事と育児との両立支援のための制度の導入状況について、導入している制度をすべて選び番号に○をつけ、その制度を利用することができる子の年齢の上限（制度の最長利用期間）を下記から選び番号でご記入ください。また、短時間勤務制度を選択した場合は制度の内容を選び、短縮可能な時間をご記入ください。

	対象年齢 上限
1 短時間勤務制度	
2 フレックスタイム制	
3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	
4 残業の免除	
5 休日労働の免除	
6 在宅労働	
7 託児施設の設置運営	
8 ベビーシッターの費用補助	
9 その他 ()	

→ 問 11-1 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、短縮可能な時間をご記入ください。

1 1日の所定労働時間を短縮する制度 1日の所定労働時間()時間中()時間()分短縮可能
2 週又は月の所定労働時間を短縮する制度 週の所定労働時間()時間中()時間()分短縮可能
3 週又は月の所定労働日数を短縮する制度 (隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等) 週()日短縮可能 月()日短縮可能
4 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

<対象年齢上限>

1 1歳未満	2 1歳～1歳6ヶ月未満
3 1歳6ヶ月～2歳未満	4 2歳～3歳未満
5 3歳～小学校入学まで	6 小学校入学～卒業
7 小学校卒業以降も利用可	

問 11-2 導入していない制度について、その制度を導入していない理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

	1 ニーズ がない	2 他 の措置 のニーズが 高い	3 ニーズは あるが会社 の負担が大きい	4 業務の性質 に合わない	5 その他
1 短時間勤務制度	1	2	3	4	5 ()
2 フレックスタイム制	1	2	3	4	5 ()
3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5 ()
4 残業の免除	1	2	3	4	5 ()
5 休日労働の免除	1	2	3	4	5 ()
6 在宅労働	1	2	3	4	5 ()
7 託児施設の設置運営	1	2	3	4	5 ()
8 ベビーシッターの費用補助	1	2	3	4	5 ()

問 12 仕事と育児の両立支援のための措置について労働者のニーズを把握していますか。

1 把握している

2 把握していない

問 12-1 把握の方法（あてはまるものすべてをお選びください）

- 1 労使の話し合い
- 2 ニーズ調査
- 3 その他（ ）

問 12-2 最も労働者のニーズが高い措置はどれですか（あてはまるもの 1 つをお選びください）

- 1 短時間勤務制度
- 2 フレックスタイム制
- 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 4 残業の免除
- 5 休日労働の免除
- 6 在宅労働
- 7 託児施設の設置運営
- 8 ベビーシッターの費用補助
- 9 その他（ ）

3 子どもの看護のための休暇の措置についてお伺いします。

（注）子の看護休暇制度とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に与えられる休暇をいいます。労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度であって、労働者がその子の看護を行うという目的のために使用できる休暇制度をいいます。また、例えば家族看護休暇など子の看護に限定されない休暇制度を含みます。

（注）失効年次有給休暇を活用している場合には、年次有給休暇を有効期間内にすべて消化し、失効年次有給休暇を有しない労働者に対して最低保障日数を置く等これらの労働者が子の看護のための休暇を取得できるよう担保する仕組みを設けていれば、制度を導入しているとします。

問 13 子の看護休暇制度の導入状況についてお答えください

1 導入している

2 導入していない

問 13-1 子は何歳になるまで取得できますか。
「小学校就学前」を選んだ場合は、対象上限年齢をご記入ください。

- 1 小学校就学前まで
- 2 小学校入学まで
- 3 小学校低学年（3年生又は9歳）まで
- 4 小学校卒業（又は12歳）まで
- 5 小学校卒業以降も対象

問 13-1-1 「小学校就学前まで」の場合
対象上限年齢（ ）歳

問 13-2 1年間に取得できる日数をお答えください。

- | | |
|----------|---------|
| 1 1～5日 | 2 6～10日 |
| 3 11～20日 | 4 21日以上 |

問 13-3 利用時の確認方法をお答えください。

- 1 診断書等の提出
- 2 確認していない
- 3 その他（ ）

問 13-4 導入していない理由（あてはまるものすべてをお選びください）

- 1 まずは年休の取得促進から
- 2 労働者のニーズがない
- 3 会社の負担が大きい
- 4 その他（ ）

4 公的機関等の仕事と子育ての両立支援に対するニーズについて伺います。

問 14 仕事と子育ての両立を促進する方法として、次のうち公的機関等に対して期待するものについて、主なものを3つまでお選びください。

- | |
|------------------------------------|
| 1 仕事と子育ての両立支援に積極的な企業の表彰、認定、好事例の紹介等 |
| 2 インターネット等を通じた仕事と子育ての両立に関する情報の提供 |
| 3 企業が両立支援に積極的に取り組む際の雇用管理等についての相談 |
| 4 従業員のニーズを調査して企業に情報提供するサービス |
| 5 子育て支援に関する企業同士のネットワーク構築への支援 |
| 6 企業の管理職、両立支援担当等を対象とする研修 |
| 7 仕事と子育ての両立支援制度導入に係る費用助成 |
| 8 育児休業中の代替要員のための人材情報の提供 |
| 9 育児休業中の代替要員の雇い入れに要する費用補助 |
| 10 試行的な雇用(*)として代替要員を雇用することに対する援助 |
| 11 男性の育児休業の義務づけ |
| 12 保育所の整備など公的サービスの整備 |
| 13 育児休業者に対する一層の経済的援助 |
| 14 その他 () |

*「試行的な雇用」：その後の本使用への移行も念願に置きつつ、労働者を短期的に雇用し。その間、仕事をする上での必要な措置や、訓練・研修などを実施するもの

5 期間雇用者への介護休業制度の適用の有無についてお伺いします。

(注)法律上、期間雇用者（期間を定めて雇用される者）には介護休業を付与しなくともよいこととされています。

- 174 -

6 その他の仕事と介護の両立支援のための制度についてお伺いします。

問 16 介護休業制度以外の仕事と介護との両立支援のための制度の導入状況について、導入している制度をすべて選び番号に○をつけてください。短時間勤務制度を選択した場合は、制度の内容を選び、短縮可能な時間をご記入ください。

1 短時間勤務制度
2 フレックスタイム制
3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
4 残業の免除
5 休日労働の免除
6 在宅労働
7 介護サービスの費用補助
8 その他 ()

→ 問 16-1 短時間勤務制度の内容についてあてはまるものの1つに○をつけ、短縮可能な時間をご記入ください。

1 1日の所定労働時間を短縮する制度 1日の所定労働時間()時間中()時間()分短縮可能
2 週又は月の所定労働時間を短縮する制度 週の所定労働時間()時間中()時間()分短縮可能
3 週又は月の所定労働日数を短縮する制度 (隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等) 週()日短縮可能 月()日短縮可能
4 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

問 16-2 導入していない制度について、その制度を導入していない理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

	1 ニーズがない	2 他の措置のニーズが高い	3 ニーズはあるが会社の負担が大きい	4 業務の性質になじまない	5 その他
1 短時間勤務制度	1	2	3	4	5 ()
2 フレックスタイム制	1	2	3	4	5 ()
3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5 ()
4 残業の免除	1	2	3	4	5 ()
5 休日労働の免除	1	2	3	4	5 ()
6 在宅労働	1	2	3	4	5 ()
7 介護サービスの費用補助	1	2	3	4	5 ()

問 17 仕事と介護の両立支援のための措置について労働者のニーズを把握していますか。

1 把握している	2 把握していない
----------	-----------

問 17-1 把握の方法 (あてはまるものすべてをお選びください)

1 労使の話し合い
2 ニーズ調査
3 その他 ()

問 17-2 最も労働者のニーズが高い措置はどれですか (あてはまるもの1つをお選びください)

1 短時間勤務制度
2 フレックスタイム制
3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
4 残業の免除
5 休日労働の免除
6 在宅労働
7 介護サービスの費用補助
8 その他 ()

7 公的機関等の仕事と介護の両立支援に対するニーズについてお伺いします。

問18 仕事と介護の両立を促進する方法として、次のうち公的機関等に対して期待するものについて、主なものを3つまでお選びください。

- | |
|-----------------------------------|
| 1 仕事と介護の両立支援に積極的な企業の表彰、認定、好事例の紹介等 |
| 2 インターネット等を通じた仕事と介護の両立に関する情報の提供 |
| 3 企業が両立支援に積極的に取り組む際の雇用管理等についての相談 |
| 4 従業員のニーズを調査して企業に情報提供するサービス |
| 5 企業の管理職、両立支援担当等を対象とする研修 |
| 6 仕事と介護の両立支援制度導入に係る費用補助 |
| 7 介護休業中の代替要員のための人材情報の提供 |
| 8 介護休業中の代替要員の雇い入れに要する費用補助 |
| 9 試行的な雇用(*)として代替要員を雇用することに対する援助 |
| 10 施設介護サービスの整備 |
| 11 在宅介護サービスの整備 |
| 12 介護休業者に対する一層の経済的援助 |
| 13 介護期間中の社会保険料の免除(**) |
| 14 その他 () |

*「試行的な雇用」：その後の本採用への移行も念頭に置きつつ、労働者を短期的に雇用し、その間、仕事をする上での必要な措置や、訓練・研修などを実施するもの。

**介護休業期間中については社会保険料が免除されていません。

8 貴社の概要についてお伺いします。

F1	業種	1 鉱業 4 電気・ガス・熱供給・水道業 7 金融・保険業、不動産業	2 建設業 5 運輸・通信業 8 サービス業	3 製造業 6 卸売・小売業、飲食店 9 その他 ()
F2	従業員規模 (企業全体の正社員数)	(約 人)		
F3	資本金規模	(円)		
F4	所在地 (都道府県名)	()		
F5	女性従業員比率	1 ~10%未満 5 40~50% 9 80~90%	2 10~20% 6 50~60% 10 90~100%	3 20~30% 7 60~70%
F6	従業員平均年齢	(歳)		

9 育児、介護と仕事の両立についてのお考えをご自由にお書きください。

--

お忙しいところ調査にご協力いただきましてありがとうございました。

* ご回答の内容を確認等させていただくことがございますので、差支えなければ下記にご連絡先のご記入をお願いいたします。

貴社名				
ご記入者	所属部署		電話番号	
	お名前			