

## 第3回今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会 議事次第

平成19年11月29日(木)

15:00～17:00

於：厚生労働省共用第8会議室(6階)

### 1 開会

### 2 有識者等からのヒアリング

#### (1) 介護休業制度について

(独立行政法人 労働政策研究・研修機構

就業環境・ワークライフバランス部門 研究員 池田心豪 氏)

#### (2) 株式会社伊勢丹における取組について(岩品委員)

#### (3) 電機連合における取組について(久保委員)

### 3 その他

### 4 閉会

#### (配付資料)

資料1-1 介護休業制度の利用拡大に向けて(池田研究員資料)

資料1-2 労働政策研究報告書 No. 73 サマリー(池田研究員資料)

資料2 (株)伊勢丹における両立支援制度の概要(岩品委員資料)

資料3 仕事と家庭の両立支援に関する電機連合の取り組み(久保委員資料)

資料4-1 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査<企業調査>

資料4-2 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査<個人調査>

平成 19 年 11 月 29 日 (木)  
厚生労働省

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会  
介護休業制度の利用拡大に向けて\*  
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)  
研究員 池田心豪

## 1 報告の目的とポイント

目的：労働者の両立実態から介護休業制度が有効に機能するための課題を明らかにする。

分析結果のポイント：「仕事と介護に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2006 年)

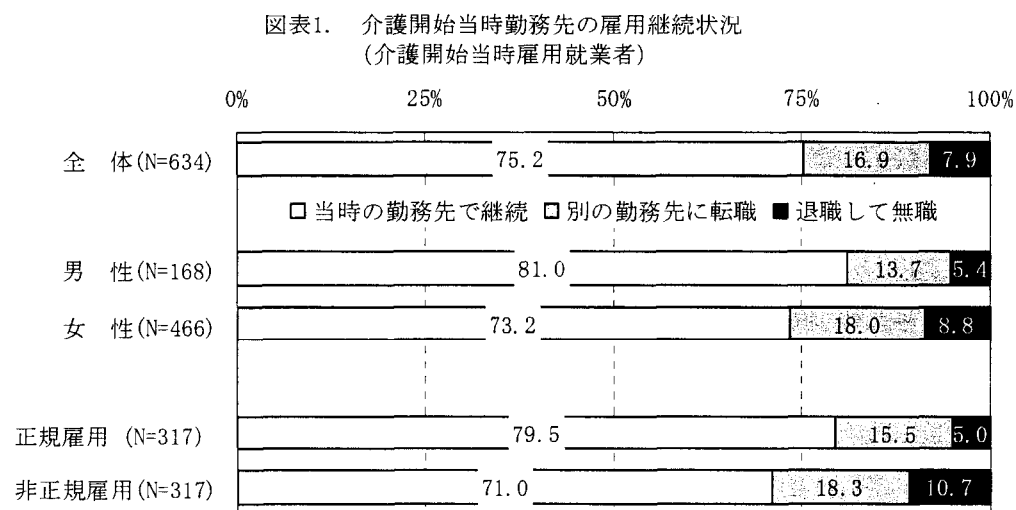
- ① 要介護者と同居する労働者のうち、約 2 割が介護開始当時の勤務先を退職。  
しかし、介護休業制度はほとんど利用されていない。
- ② 介護のために仕事を休む必要が生じた場合、多くは年休や欠勤・遅刻・早退で対応。
- ③ 休業の必要が生じても、介護休業制度の情報不足、職場への迷惑などが障害になっている。経済的理由から介護休業を取らない者も少なくない。
- ④ 労働者の 4 人に 1 人は、労働時間の調整等(勤務時間短縮等の措置など)を行っている。ただし、勤務先に制度がある者は少なく、多くはインフォーマルに行っている。

→政策的インプリケーション

- (1) 介護休業期間・取得回数の柔軟化
- (2) 制度情報の周知、休業しやすい職場環境作り、休業中の経済保障の充実
- (3) 勤務時間短縮等の措置の拡大

## 2 介護期の退職と介護休業

女性ほど、非正規雇用ほど、介護開始当時の勤務先を退職 (図表 1)

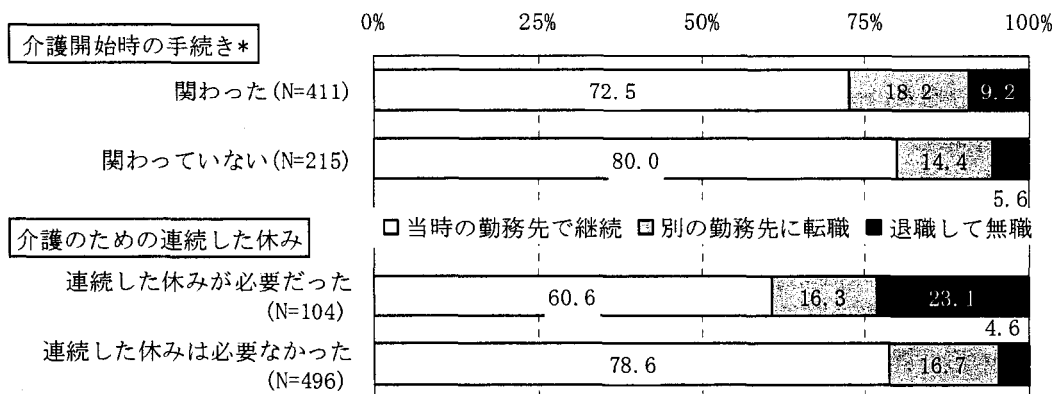


報告書 p.43 図 2.2.1. を元に作成

\* 本報告は、JILPT 労働政策研究報告書 No.73『介護休業制度の利用拡大に向けて—「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書』の内容を、本研究会の趣旨に沿って再構成したものである。

介護開始時の手続きに関わった労働者ほど、介護のために連続した休みが必要だった労働者ほど、介護開始当時の勤務先を退職（図表 2）

図表2. 介護への関与と介護開始当時勤務先の雇用継続状況  
(介護開始当時雇用就業者)

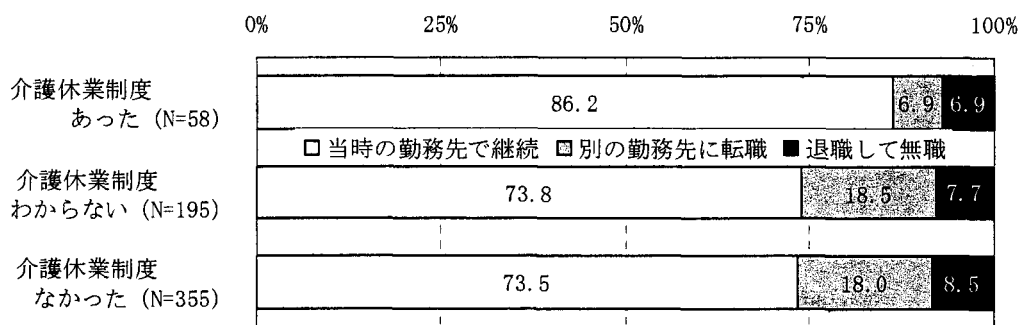


\*介護を始めた当時、「病院・介護施設等の入退院の手続き」「介護のための情報収集・手続き」「介護のための住宅整備に関すること」「介護用品の購入・レンタル等の手配」のいずれかにおいて「あなたが主に行った」場合に、「関わった」としている。

報告書 p.45 図 2.2.3 を元に作成

介護開始当時の勤務先に介護休業制度があった労働者ほど退職していない (図表 3)

図表3. 介護開始当時勤務先の雇用継続状況  
- 介護開始当時勤務先の介護休業制度の有無別 -  
(介護開始当時雇用就業者)



報告書 p.45 図 2.2.3 を元に作成

介護休業制度はほとんど利用されていない（図表 4）

図表4 介護休業取得の有無

	N	%
合 計	610	100.0
取得した	9	1.5
取得しなかった	601	98.5

※ 介護開始時雇用就業者

報告書 p.47 表 2.3.1

3 介護休業の必要性和休業しない理由

約 8 割は「連続した休みは必要なかった」が、3ヶ月以上必要とする者も（図表 5）。

図表5. 介護のために必要だった連続休暇

	N	%	%
合 計	600	100.0	100.0
連続した休みは必要なかった	496	82.7	82.7
連続して2週間未満	48	8.0	17.3
連続して2週間～1ヶ月未満	15	2.5	
連続して1ヶ月～3ヶ月未満	15	2.5	
連続して3ヶ月～6ヶ月未満	6	1.0	
連続して6ヶ月～1年未満	2	0.3	
連続して1年以上	18	3.0	

※介護開始時雇用就業者

報告書 p.44 表 2.2.2.

多くの労働者が年休取得欠勤・遅刻・早退で介護に対応（図表 6）

図表6. 年休・欠勤・遅刻・早退などの経験  
—関与別・休みの必要の有無別・雇用形態別・継続の有無別—

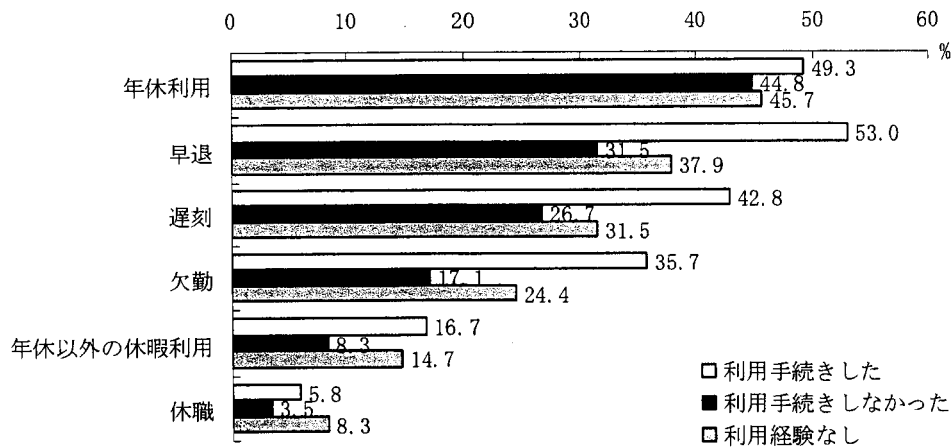
「ある」%	全体	連続した休み		開始時		開始時の雇用形態		開始時の仕事	
		必要 だった	必要 なかった	関わった	関わら なかった	正規 雇用	非正規 雇用	継続	離・転職
年次有給休暇の利用	48.2	55.2	47.2	51.2	42.9	61.9	33.9	49.9	42.8
早退	44.9	64.6	40.7	51.6	32.0	39.9	50.0	45.1	44.2
遅刻	36.4	41.5	35.2	41.8	26.7	30.3	42.8	35.2	40.4
欠勤	28.4	51.6	23.5	33.7	19.4	14.2	43.0	26.4	34.8
年休以外の休暇制度の利用	14.4	20.0	13.6	15.2	12.9	15.0	12.7	14.5	14.0
休職	5.8	15.7	4.1	7.6	3.0	3.1	8.7	5.1	8.1

※ 介護開始時雇用就業者

報告書 p.50 表 2.3.2

介護保険サービスの利用手続きをした労働者ほど、早退・遅刻・欠勤の比率が高い (図表 7)

図表7 介護保険サービス利用開始時の手続きと休暇・遅刻・早退等の経験  
(介護開始当時雇用労働者)

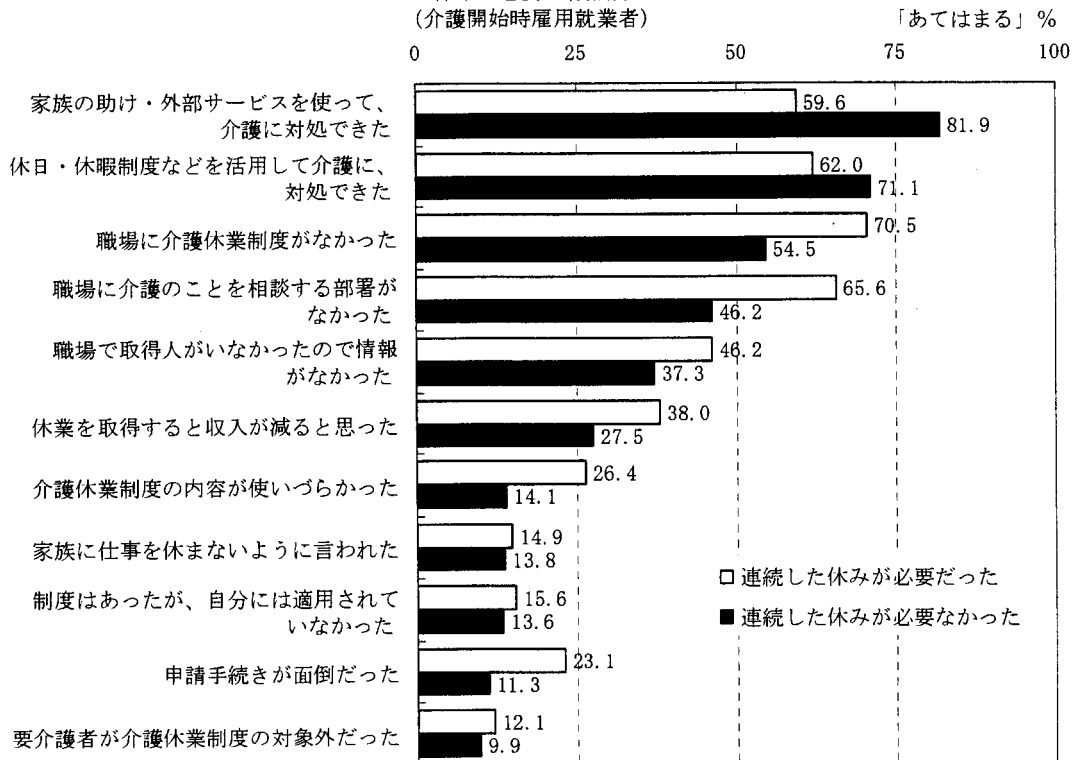


「介護保険サービス利用開始時の手続きをした」は、「訪問介護サービス」「デイサービス」「ショートステイ」のいずれかを最初に利用した時に、「役所や介護施設への申請・事務手続き」「ケアマネージャーの選定」のいずれかをした場合を指す。

報告書 p95 図 5.3.3.

連続した休みが必要だった労働者は、「職場に介護休業制度がなかった」「職場に介護のことを相談する部署がなかった」「職場で取得した人がいなかったの、情報がなかった」も高い。「休業を取得すると収入が減ると思った」を理由に挙げる者も少なくない(図表 8)。

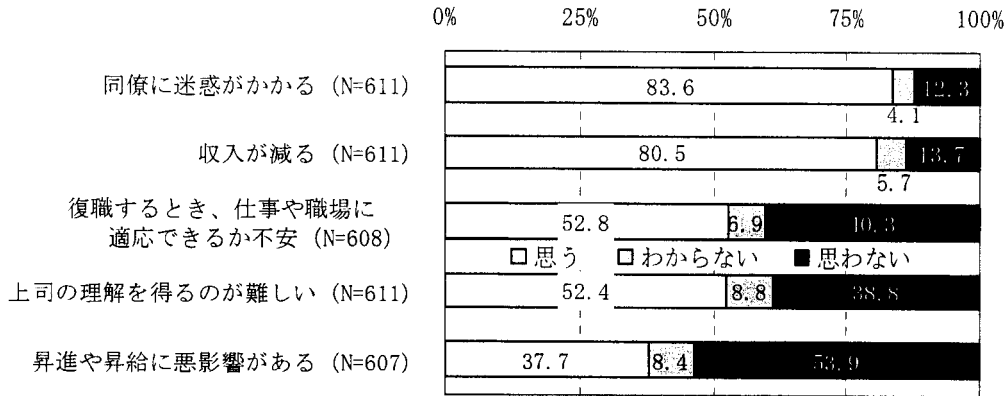
図表8. 介護休業を取得しなかった理由  
- 休みの必要の有無別 -  
(介護開始時雇用就業者)



報告書 p.49 図 2.3.2.

介護休業を取得したら「同僚に迷惑がかかる」「収入が減る」が約8割、「復職に不安」「上司の理解を得るのが難しい」が約半数（図表9）。

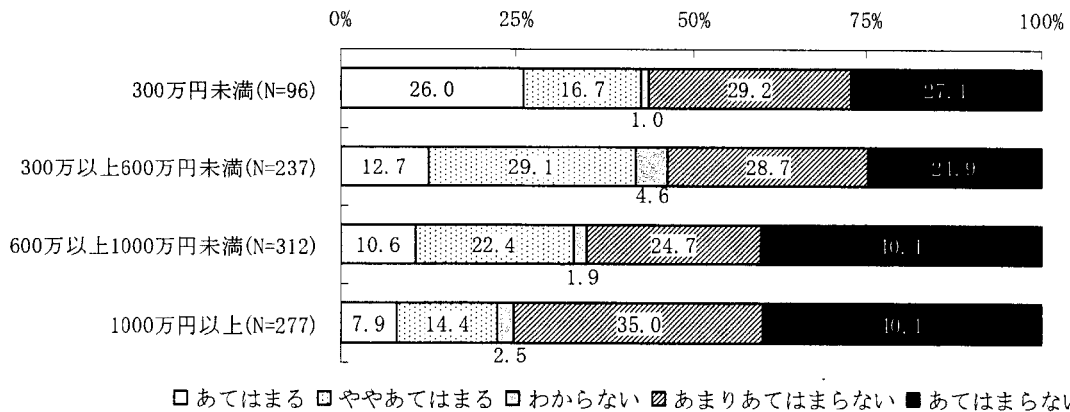
図表9. 介護休業取得時の懸念材料  
(調査時雇用就業者)



報告書 p.81.図 4.4.1

世帯年収 600 万円未満の約 4 割が「介護が原因で、家計が苦しくなる」(図表 10)。

図表10 「介護が原因で、家計が苦しくなる」  
(世帯年収別)

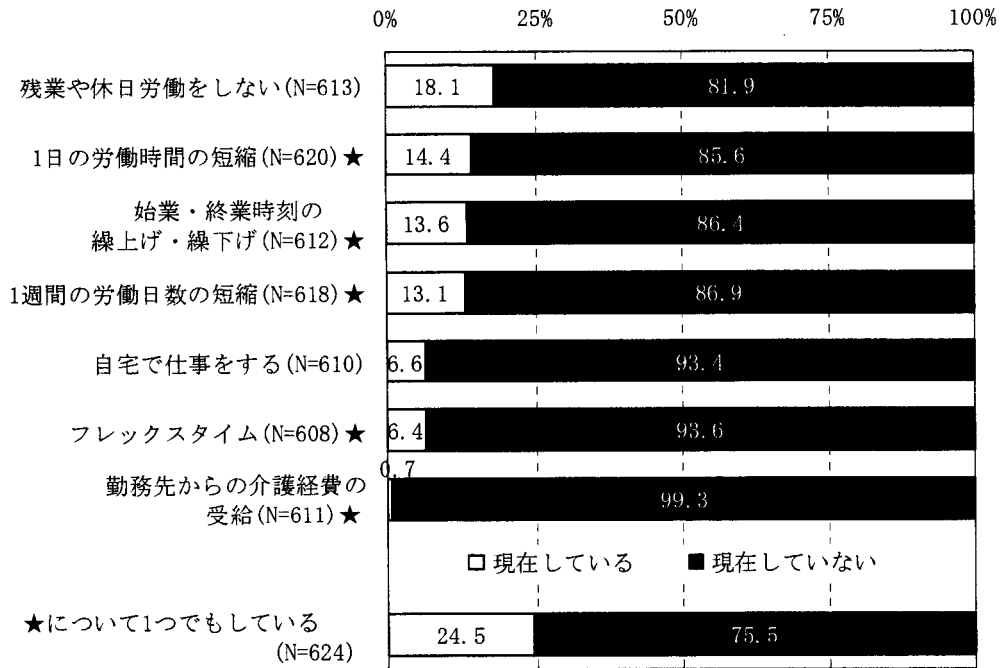


報告書 p.113 図 6.3.1.

4 介護のための労働時間の調整等（勤務時間短縮等の措置など）

労働者の4人に1人が、介護のために労働時間の調整等（勤務時間短縮等の措置など）をしている（図表 11）。

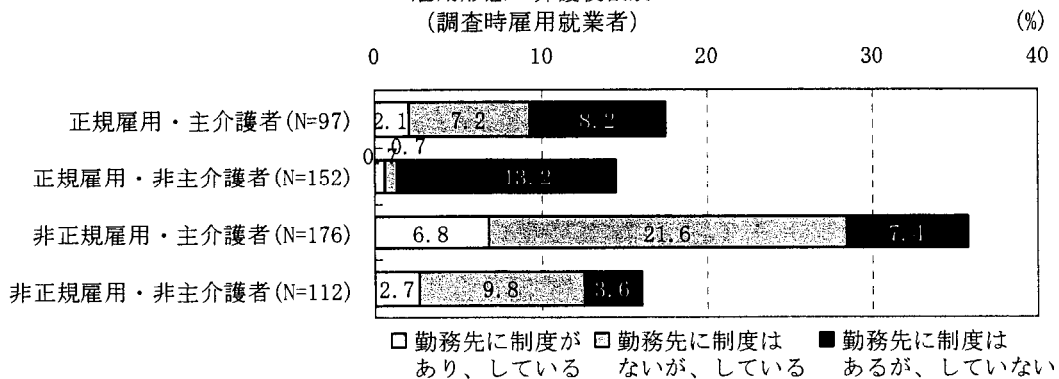
図表11 勤務時間短縮等の措置などの労働時間の調整等  
（調査時雇用就業者）



報告書 p.63 図 3.4.2.

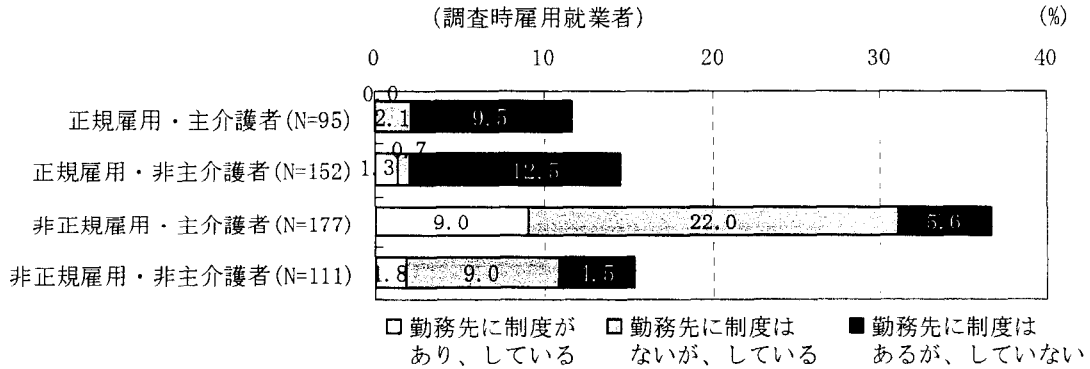
正規雇用でも主介護者においては、勤務先に制度がなくインフォーマルに労働時間の調整等（勤務時間短縮等の措置など）をする者が少なくない（図表 12-15）。

図表12 1日の労働時間短縮  
－雇用形態・介護役割別－  
（調査時雇用就業者）



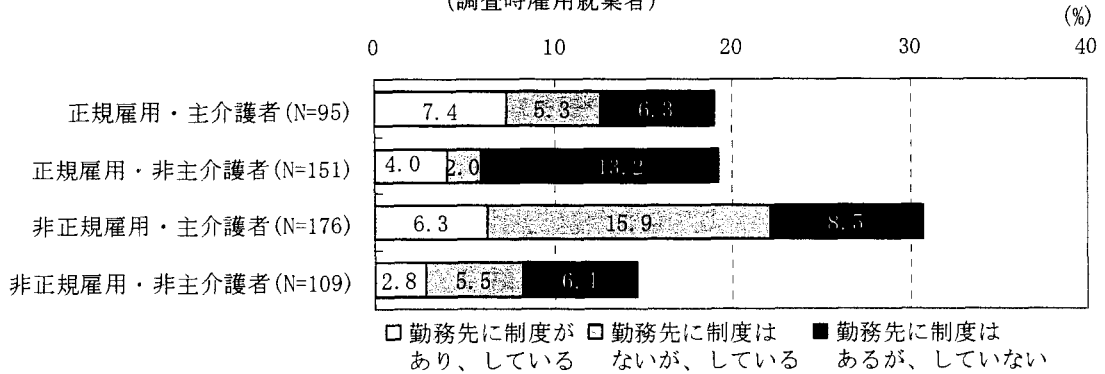
報告書 p.66 図 3.4.4.

図表13 1週の労働日数短縮  
 -雇用形態と介護役割タイプ別-  
 (調査時雇用就業者)



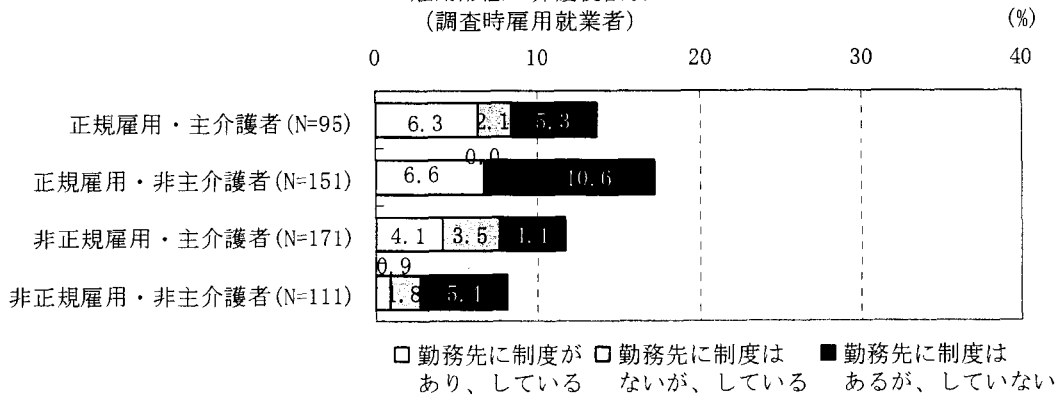
報告書 p.66 図 3.4.5.

図表14 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ  
 -雇用形態・介護役割別-  
 (調査時雇用就業者)



報告書 p.67 図 3.4.6.

図表15 フレックスタイム  
 -雇用形態・介護役割別-  
 (調査時雇用就業者)

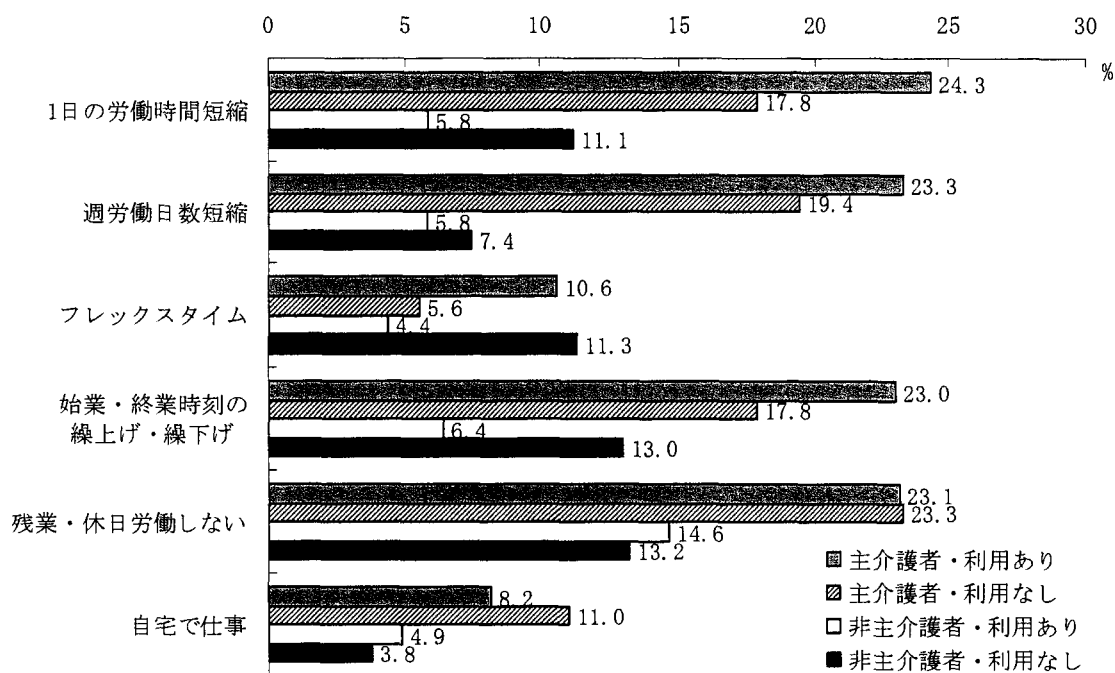


報告書 p.67 図 3.4.7.



介護保険サービス利用者においても、主介護者は労働時間調整を行っている（図表 16）

図表16. 現在の介護保険サービス利用と勤務時間短縮等の調整  
(要介護者が在宅の雇用労働者)



報告書 p.100 図 5.4.2a

5 まとめ

利用しやすい介護休業制度に向けて

(1) 労働者の両立実態に即した介護休業制度の構築

- ◎ 介護休業期間・回数の柔軟化：連続した期間→断続的休業・1日単位の休暇も
- ◎ 勤務時間短縮等の措置の期間拡大：介護休業の代わり→休業から復職後の両立支援

(2) 介護休業制度を利用しやすい体制づくり

- ◎ 休業期間中の経済保障の拡大：介護休業給付の引き上げ
- ◎ 労働者と企業の情報共有を進める仕組み：介護は個別性が高く、潜在化しやすい

## 「仕事と介護に関する調査」(アンケート調査) 概要

### (1) 趣旨

仕事と介護の両立を可能とする支援策の課題を明らかにするため、企業の両立支援策、とりわけ介護休業制度の利用状況、地域の介護支援サービスの利用状況、家族・親族の介護分担の実態を調査する。

### (2) 主な調査事項

- ① 介護状況 (要介護者の状態、介護期間、本人の介護関与度等)
- ② 就業状況 (介護休業の取得、労働時間の調整、介護中の離転職等)
- ③ 家族環境 (家族・親族の介護分担等)
- ④ 地域環境 (介護保険制度の利用状況、介護ボランティア・近隣援助の活用状況等)
- ⑤ 今後の見込み・両立支援ニーズ
- ⑥ 仕事と介護の両立に係る意識

### (3) 調査対象

介護を必要とする同居家族がいる 30～59 歳の男女

### (4) 調査方法

- ① 調査会社の郵送調査専用モニターより該当者を全て抽出。
- ② 調査方法 郵送法

### (5) 調査時期

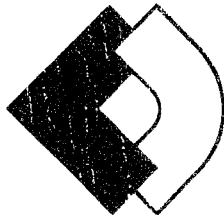
平成 18 年 2 月 15 日～3 月 5 日

### (6) 調査実施

調査会社 (株式会社インテージ) に委託

### (7) 回収

抽出モニター数 1468 件、回収数 1381 件 (調査対象外 357 件を含む)  
対象外を除く抽出モニター数 1111 件、対象外を除く回収数 1024 件  
対象外を除く回収率 92.2%



労働政策研究報告書 No.73

サマリー 2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

介護休業制度の利用拡大に向けて  
— 「介護休業制度の利用状況等に関する研究」 報告書 —

# 『介護休業制度の利用拡大に向けて－「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書－』

## サマリー

### 執筆担当者

いけだ 池田	しんごう 心豪	労働政策研究・研修機構	研究員
はまじま 浜島	こうじ 幸司	労働政策研究・研修機構	アシスタントフェロー
にしがわ 西川	まきこ 真規子	法政大学	助教授

### 研究期間

平成 17～18 年度

### 研究の目的

高齢社会の進行に伴い、家族介護による退職が問題となっている。これに対応するため、1995 年に介護休業制度が法制化され、1999 年から企業の義務となっている。法制化当時、介護休業制度への期待は大きいものであった。しかしながら、その利用者は今日でも少ないと言われている。そもそも家族介護との両立課題をもつ労働者がどのくらい介護休業制度を利用しているか、制度の利用実態はほとんど明らかになっていない。

本研究の目的は、介護休業制度の利用実態を明らかにし、労働者にとって有効な介護休業制度構築の課題を明らかにすることである。研究の主眼は介護休業制度に置かれるが、仕事と介護の両立は、企業の両立支援策、家族・親族の介護分担、地域の介護保険サービス、介護ボランティア・近隣援助といった多方面の支援によって可能となることに留意したい。なかでも家族の介護分担において誰が介護を担うかは、家族・親族との関係によって多様である。また、介護者の負担の量や内容と、そうした負担が続く期間は要介護者の状態によっても多様である。こうした介護の特徴から、本研究では次のように課題を設定した。

- ① 家族においていかなる態勢で介護に対応し、誰が介護を担っているか。
- ② 介護開始時の態勢作りが介護者の仕事にどのような影響を及ぼしているか。
- ③ 介護の状態が安定した時期に介護者はどのように仕事との両立を図っているか。
- ④ ①・②・③から、労働者にとって有効な介護休業制度とはどのようなものか。

これらの課題について、職場における介護休業制度及び年休取得・欠勤等による対応、介護保険サービスや介護ボランティア・近隣援助といった地域の在宅介護支援の利用など、仕事と介護の両立を総合的に把握する観点から、ヒアリング調査とアンケート調査を実施した。

以下では、分析結果から示唆される介護休業制度の利用状況と課題について、その要点を解説する。

## 研究結果の要旨

### 1 分析結果の概要

先に示した研究課題に関して、アンケート調査とヒアリング調査を総合すると、分析結果は次のように要約することができる。

- ① 同居家族における介護の担い手は、性別、年齢、就業状況によって様々であるが、主たる介護者は「親世代の女性（母）→子世代の女性（娘・妻）→男性（父・息子・夫）」の順で割り当てられている。老親介護において、女性は自分の親か配偶者の親かにかかわらず介護を担っており、要介護者と別居している場合でも、何らかの介護を担っている。男性が介護を担うのは、ほとんどの場合、自分の親の介護である。
- ② 介護開始時の態勢作りに関与した労働者ほど、当時の勤務先をやめている。ほとんどの労働者は介護休業を取得せずに、年休、欠勤、遅刻、早退で介護に対応している。連続休暇の必要が生じて、「職場に制度がない」「制度の内容が使いづらい」「休業取得したら収入が減る」との理由から介護休業を取得していない。
- ③ 介護の状態が安定した時期に、雇用労働者の4人に1人は、勤務時間短縮等の措置に係る労働時間の調整を行っている。しかし、そうした措置が勤務先で制度化されている者は少なく、多くの場合、インフォーマルに行われている。休業取得ニーズがある者も現実的には、年休等の休暇制度の利用、あるいは欠勤、遅刻、早退で介護に対応している。出勤前・帰宅後の介護負担は大きく、とりわけ深夜の介護による睡眠不足は重い負担になっている。要介護者の状態が悪化した場合は、退職も視野に入れている。
- ④ 介護休業制度が利用されるためには、休業期間・取得回数の柔軟化、休業中の経済保障の充実といった、家族介護の実態に即した制度の構築と、休業しやすい職場環境づくりが重要である。ヒアリング調査の介護休業取得者は、勤務先に、長期の介護休業制度のほかに、短期の休暇・休業制度、全従業員適用のフレックスタイム等、家族介護に柔軟に対応できる制度が整備されていた。介護休業中の経済保障も、介護休業給付金と合わせて給与の約半分が保障されている。介護の必要が生じた当初は、フレックスタイムと家族介護に利用できる有給休暇制度を利用していたが、それでも両立が難しかったため、介護休業を3ヵ月取得した。休業取得に当たり、他部署の上司の助言が役に立ったことから、所属部署以外に社内のメンターがいることが重要と感じている。

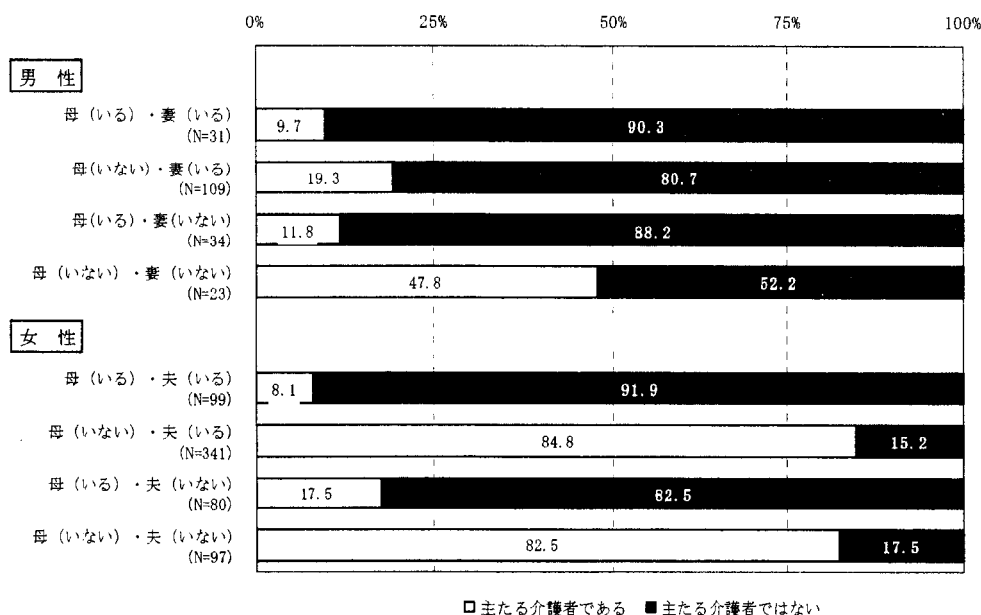
### 2 各章要旨

アンケート調査のデータ分析を通じて、介護休業制度の利用状況、及び介護と仕事の両立実態を明らかにした。各章の要旨は次のとおりである。

#### 第1章 介護役割と介護負担—要介護者と同居する家族の実態—

- ① 同居家族における主介護者の決定には、性別、年齢、同居家族形態、就業状況が関係し

図1. 介護役割担当  
—同居家族形態別（性別）—



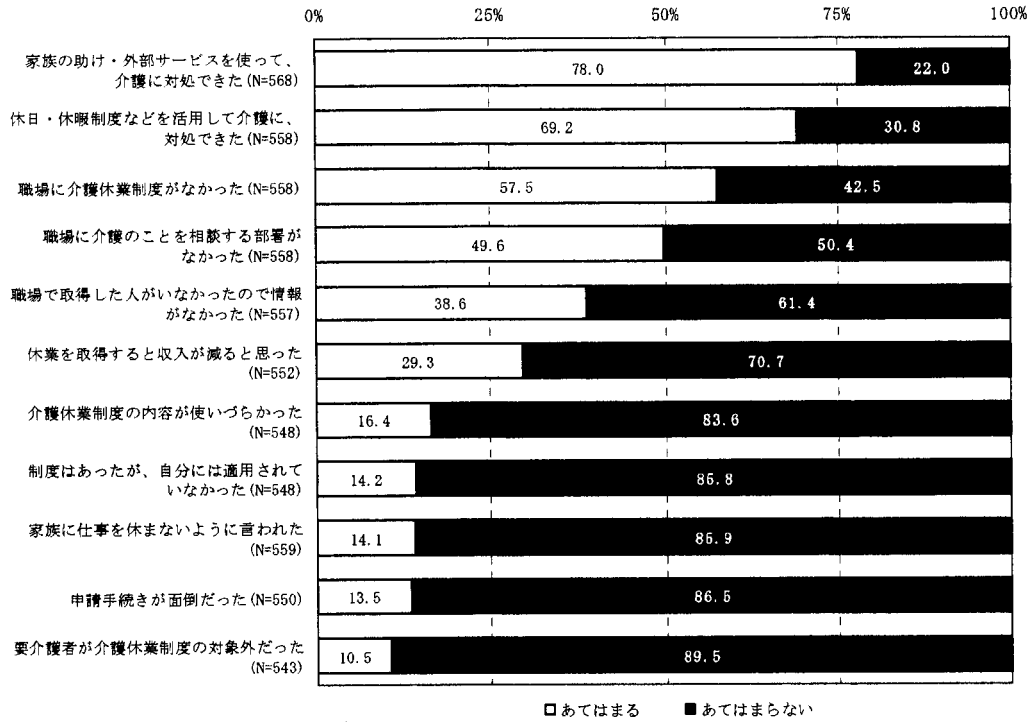
ている（図1）。性別はその最たる要因であり、女性は男性より主介護者になる傾向がある。ただし、介護を担える母親と同居する場合、女性でも、自分より母が主介護者となる傾向がある。男性が主介護者となるのは、介護者となる母や妻がいない場合である。さらに、女性では、介護開始当時有職者に比べて無職者が主介護者となり、有職者でも正規雇用労働者に比べて、非正規雇用労働者や自営業等が主介護者となる傾向がある。

② 主介護者は、その他の同居家族（非主介護者）より、介護内容・各介護時間帯の負担も精神的な介護責任も重い。そして、心身の疲労や仕事との両立の悩みも主介護者の方が高い。

## 第2章 介護による離転職と介護休業取得

- ① 介護開始時に就業していた者のうち約2割が介護開始当時の仕事をやめている。退職して現在無職は7%、別の仕事に転職して現在有職は15.2%である。介護開始時の態勢作りに関与した者ほど、介護による連続した休みが必要であった者ほど、離転職している。介護と仕事の両立に当たり、職場では年休取得、欠勤、遅刻、早退等に対応している。それらの対応でも難しくなったとき、仕事を辞めることになる。
- ② 介護休業を取得したのは、介護開始時雇用就業者の1.5%と極わずかである。介護休業を取得しなかった労働者の多くは、連続した休みを必要とせず、取得しなかった理由に「家族の助け・外部サービスを使って介護に対処できた」、「休日・休暇制度などを活用して介護に対処できた」ことを挙げている（図2）。しかし、休業を必要としながらも、「職場に介護休業制度がなかった」、「介護休業制度が使用しづらいものであった」等の理由で、取得できなかった労働者も少なくない。休業を取得しなかった労働者のうち、約3割が「休業を取得すると収入が減ると思った」という経済的理由を挙げている。

図2. 介護休業を取得しなかった理由  
—休業取得しなかった人—



※介護開始時雇用経験サンプルのみ

### 第3章 現在の雇用労働者が抱える両立課題

- ① 雇用形態にかかわらず、主たる介護者は介護のために年次有給休暇を多く取得している。
- ② 雇用労働者の4人に1人は、短時間勤務、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、フレックスタイム、勤務先からの介護経費援助といった、勤務時間短縮等の措置に係る労働時間の調整を行っている。ただし、そうした措置が勤務先で制度化されている者は少なく、多くの場合、インフォーマルに行われている。とりわけ「非正規雇用・主介護者」にこの傾向が見られる。
- ③ 何らかの労働時間の調整を行っているのは、介護役割では主介護者、介護を担う時間帯では夕方～夜間（17時～22時）に毎日介護を行う者、雇用形態では非正規雇用者、職種では営業・販売職、保安・サービス職、専門・技術的職業、事務職である。また、正規雇用者は、今後の希望として、何らかの調整を望んでいる。

### 第4章 雇用労働者の今後—介護休業取得希望を中心に—

- ① 今後の介護休業取得希望は、「正規雇用・主介護者」、介護休業制度が勤務先にある人、同僚・上司・専門部署に相談している人に多い。
- ② しかし、現実問題として介護休業を取得するとなると、「同僚へ迷惑がかかる」、「収入が減る」といった懸念材料が障壁となっている。現実的な対処法として、年休取得・欠勤・遅刻・早退を見込んでいる。

- ③ 年休取得の見込みは正規雇用者に、欠勤の見込みは非正規雇用者に、遅刻・早退の見込みは「正規雇用・非主介護者」以外の多くの人びとに見込まれている。

## 第5章 地域の在宅介護支援と両立一介護保険サービスを中心に

- ① 介護保険サービスの利用手続きをした経験のある労働者は、欠勤・遅刻・早退の比率が、介護保険の利用経験のない労働者より高い。欠勤・遅刻・早退を最もしていないのは、自分では利用手続きをせずに介護保険サービスを利用する労働者である。ボランティアや隣人・友人から援助を受ける労働者も欠勤・遅刻・早退をしている。
- ② 地域の在宅介護支援の利用により、日中に毎日介護する主介護者は減るが、早朝、夕方・夜間、深夜に毎日介護する状況は変わらない。介護支援を利用しても、主介護者は1日の労働時間短縮、週の労働日数短縮、始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ、フレックスタイムといった、勤務時間短縮等の措置に係る労働時間の調整を行っている。
- ③ 早朝、夕方・夜間、深夜に毎日介護している主介護者は、施設介護のニーズが高い。

## 第6章 介護生活と経済不安

- ① 全体の約3割が「介護が原因で、家計が苦しくなる」との経済不安をもっており、年齢が若いほど、経済不安がある。
- ② 家計にとって介護費用の財源となる収入面では、世帯収入が低いほど、要介護者が介護費用を負担していないほど、経済不安がある。
- ③ 介護保険サービス利用に係る経済負担との関係では、要介護者が介護施設に入居しているほど、経済不安がある。

## 第7章 仕事と介護生活の調和：仕事と介護間のコンフリクトを軽減し、介護者へのサポートを通じた、介護ストレスの少ない、充実した介護の実現のために

- ① 介護ストレス、介護・仕事間のコンフリクトは、本人が主な介護者であり介護に量的にも質的にもかかわる程度が大きいほど高まる。女性は男性に比べて、このような状況に置かれる傾向が強い。要介護者の介護の必要度が増すと、特に要介護者に高レベルでの認知症の症状が現れると、介護ストレス、介護・仕事間のコンフリクトは高まる。
- ② 仕事との関係では、各種両立支援制度を実際に利用している者や、同僚や上司、専門部署に介護について相談している者のストレスやコンフリクトの程度は高水準であり、これらの者は、やむを得ず制度利用や相談をせざるを得ない状況に追い込まれていると言える。一方で、多くが介護休業を取らずになんとか介護と仕事のやりくりをしているが、この実態の背後には介護休業を取得しづらい組織風土がある。介護者のストレスやコンフリクトを軽減させるためには、制度を利用しやすい組織風土があることが有効であると言える。



## 終章 要約とインプリケーション

各章の分析結果から、介護休業制度について得られる政策的インプリケーションは、次のように要約することができる。

- ① 介護休業制度が利用されるためには、介護の実情に応じた、休業取得期間・取得回数の柔軟化と休業期間中の経済的保障の充実が重要である。現状において、介護によって仕事を休む必要が生じた場合、年休、欠勤、遅刻、早退で対応しており、介護休業制度は利用されていない。
- ② 介護の状態が安定した時期の両立支援策として、職場における勤務時間短縮等の措置の拡大が重要である。この時期の介護においては、労働時間の短縮、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、フレックスタイムによって仕事との両立を図っているが、多くの場合、職場に制度はなく、インフォーマルに行われている。
- ③ 制度内容を利用しやすいものにすると共に、その周知徹底と休業しやすい職場風土の醸成が重要である。家族介護への関わり方は多様であるため、企業は介護を担う労働者の特定が難しい。しかし、介護休業取得ニーズのある労働者においても、介護休業制度の有無を把握していない者や、休業取得に伴う同僚への迷惑等の不安をもつ者は多い。

現行の介護休業制度には、家族介護を行う労働者の実態に即していない面がある。家族介護を担う労働者が退職せず、介護と仕事を両立できるよう、休業しやすい職場風土を醸成するとともに介護の実態に応じた介護休業制度を構築する必要がある。

### 3 「仕事と介護に関する調査」概要

#### (1) 主な調査事項

- ① 介護状況（要介護者の状態、介護期間、本人の介護関与度等）
- ② 就業状況（介護休業の取得、労働時間の調整、介護中の離転職等）
- ③ 家族環境（家族・親族の介護分担等）
- ④ 地域環境（介護保険制度の利用状況、介護ボランティア・近隣援助の活用状況等）
- ⑤ 今後の見込み・両立支援ニーズ
- ⑥ 仕事と介護の両立に係る意識

#### (2) 調査対象

介護を必要とする同居家族がいる 30～59 歳の男女

#### (3) 調査方法

- ① 調査会社の郵送調査専用モニターより該当者を全て抽出
- ② 調査方法 郵送法

#### (4) 調査時期

平成 18 年 2 月 15 日～3 月 5 日

#### (5) 調査実施

調査会社（株式会社インテージ）に委託

(6) 回収

抽出モニター数 1468 件、回収数 1381 件（調査対象外 357 件を含む）

対象外を除く抽出モニター数 1111 件、対象外を除く回収数 1024 件

回収率（対象外を除く抽出モニター数／対象外を除く回収数） 92.2%

#### 4 「仕事と介護に関するヒアリング調査」概要

(1) 趣旨

仕事と介護の両立実態と課題を明らかにするため、介護休業制度、家族・親族の介護分担、介護保険制度、ボランティアの支援・近隣援助など、利用した両立支援策や両立支援ニーズを調査する。

(2) 主な調査事項

- ① 介護状況（要介護者の状態、介護期間、本人の介護関与度等）
- ② 就業状況（介護休業の取得、労働時間の調整、介護中の離転職等）
- ③ 家族環境（家族・親族の介護分担等）
- ④ 地域環境（介護保険制度の利用状況、介護ボランティア・近隣援助の活用状況等）
- ⑤ 仕事と介護の両立支援ニーズ

(3) 調査対象

高齢の家族を介護した経験があり、介護当時に雇用労働者であった 30～59 歳の男女 9 名。追加調査として、高齢の家族を介護するために介護休業取得経験のある雇用労働者 1 名及び介護休業取得者の勤務先企業 1 社。

(4) 調査方法

対象者は、JILPT ホームページで募集すると共に、関係諸団体から紹介を受けた。インタビュー方式は、個別面接の半構造化インタビュー。

(5) 調査時期

平成 17 年 5 月 18 日～29 日。平成 17 年 7 月 7 日（追加調査）。

#### 報告書本体の目次

序章 研究の目的と概要

- 1 研究課題
- 2 研究の枠組み
- 3 「仕事と介護に関するヒアリング調査」概要
- 4 「仕事と介護に関するヒアリング調査」結果の概要
- 5 「仕事と介護に関する調査」（アンケート調査）概要
- 6 「仕事と介護に関する調査」データの概要

- 7 アンケート調査の分析結果概要
- 第1章 介護役割と介護負担—要介護者と同居する家族の実態—
  - 1 はじめに
  - 2 要介護者の特徴
  - 3 主たる介護者は誰なのか？
  - 4 介護役割別にみる介護内容・責任・心身への負担
  - 5 まとめ
- 第2章 介護による離転職と介護休業取得
  - 1 はじめに
  - 2 介護開始期の対応とキャリアとの関係
  - 3 介護休業取得状況と取得しない理由
  - 4 介護休業取得に向けた企業の取り組み—K社へのヒアリングから—
  - 5 まとめ
- 第3章 現在の雇用労働者が抱える両立課題
  - 1 はじめに
  - 2 雇用形態と介護役割による類型化
  - 3 週労働時間と介護のための年休取得日数
  - 4 現在の職場で雇用労働者が行っていること
  - 5 誰が労働時間の調整を必要としているのか
  - 6 まとめ
- 第4章 雇用労働者の今後—介護休業取得希望を中心に—
  - 1 はじめに
  - 2 今後の仕事の継続
  - 3 介護休業取得希望
  - 4 介護休業取得の懸念材料
  - 5 休業制度以外の休暇・遅刻・早退の見込み
  - 6 まとめ
- 第5章 地域の在宅介護支援と両立—介護保険サービスを中心に—
  - 1 はじめに
  - 2 要介護者と在宅介護支援の利用
  - 3 介護保険サービス利用開始時の利用手続きの仕事への影響
  - 4 現在の介護サービスの利用と仕事との両立
  - 5 仕事と介護の両立負担と施設介護利用希望
  - 6 まとめ
- 第6章 介護生活と経済不安

- 1 はじめに
- 2 経済不安の基本傾向
- 3 世帯収入と経済不安
- 4 介護費用負担と経済不安
- 5 介護による経済不安の規定要因
- 6 まとめ

第7章 仕事と介護生活の調和—仕事と介護間のコンフリクトを軽減し、介護者へのサポートを通じた、介護ストレスの少ない、充実した介護の実現のために—

- 1 はじめに
- 2 介護ストレス、介護・仕事間コンフリクト、周りからのサポート、介護の充実感
- 3 家族の変化と介護ストレス、介護・仕事間のコンフリクト
- 4 仕事と介護ストレスおよび介護・仕事間コンフリクトとの関係
- 5 家族介護、介護保険サービスの利用、職場、地域との関係と周りからのサポート感、介護の充実感
- 6 就労形態と各種介護サービスの利用
- 7 むすびにかえて

終章 要約とインプリケーション

- 1 各章の知見の要約
- 2 政策的インプリケーション

文献

<附>

- 「仕事と介護に関するヒアリング調査」結果
- 「仕事と介護に関する調査」調査票
- 「仕事と介護に関する調査」クロス集計表

**主要文献**

- 労働政策研究・研修機構（2005）『介護休業制度の導入・実施の実態と課題—厚生労働省「女性雇用管理基本調査」結果の再分析』労働政策研究報告書（21）
- 労働政策研究・研修機構（2006）『仕事と生活の両立—育児・介護を中心に』労働政策研究報告書(64)
- 労働省婦人局編（1994a）『介護休業制度等に関するガイドライン』労働基準調査会
- 労働省婦人局編（1994b）『介護休業制度専門家会合報告書 介護休業制度について』大蔵省印刷局
- 労働省婦人局編（1996）『介護休業制度と両立支援事業の解説』財団法人 21 世紀職業財団
- 袖井孝子（1995）「介護休業制度の現状と課題」『日本労働研究雑誌』（427）

---

労働政策研究報告書 No.73 サマリー  
介護休業制度の利用拡大に向けて  
—「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書—

発行年月日 2006年11月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2006

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)

## (株)伊勢丹における両立支援制度の概要

主な制度	●正社員（終身雇用・フルタイム勤務・月給制） 男 1600 人 / 女 2000 人	●メイト社員（1年契約・フルタイム勤務・月給制） 男 70 人 / 女 1100 人	●サマタイム社員（1年契約・パートタイム勤務・時間給制） 男 150 人 / 女 2900 人
① 年次有給休暇	・入社時11日付与し、最大勤続6年以上で22日付与。 ・前年8割未満出勤者にも、前年度分と合わせて6日になるよう付与。	(同左) (同左)	・入社時10日付与し、最大勤続6年以上で20日付与(契約日数による) (同左)
② 慶弔災害休暇	・結婚、忌引、災害時に最大7日付与。 ・配偶者出産時には、2日付与。	(同左) (同左)	(同左) (同左)
③ ストック有給休暇	・付与後2年間で失効した年次有給休暇を貯められる制度。 ＜主な使用事由＞ (1)本人の傷病 (2)家族の介護 (3)育児 (4)能力開発 (5)ボランティア活動 (6)本人や親族の記念日等 (7)知人友人の結婚式や通夜等 (8)子の学校行事 など	(同左)	
④ 産前・産後休暇	・出産予定日の8週間前～出産日の8週間後の間について付与。 ・休暇中の全期間について出産手当金を健保組合(または会社)より支給。 06年度 70人・07年4月 20人	・(同左) ・出産手当金は、健康保険法に基づいた支給のみ。(健保組合にて) 06年度 6人・07年4月 1人	(同左) ・出産手当金は、健康保険法に基づいた支給のみ。(健保組合にて) 06年度 10人・07年4月 4人
⑤ 育児休職(無給扱い)	・勤続1年以上の者の満4歳未満の子に対し、3年取得可能。 ・出産前のつわり時期にも取得可能(期間は通算カウント)。 ・在籍中は、育児勤務期間と併せて最大8年取得可能。 ・休職期間の変更、再度の取得は随時可能。 ・休職中の社会保険料は、会社が1/2を立替え負担。 06年度 75人・07年4月 100人	・(同左) ・(同左) ・在籍中は、最大4年取得可能。 ・(同左) ・(同左)	・勤続1年以上の者に対し、子が満1歳まで取得可能。  (同左) ・休職中の社会保険料は、全額本人負担。 06年度 10人・07年4月 10人
⑥ 事業主が講ずべき措置	育児勤務 ・小学校就学前の子に対し取得可能。 ・出産前でも取得可能(期間は通算カウント)。 ・在籍中は、育児休職期間と併せて最大8年取得可能。 ・短縮勤務期間の変更、再度の取得は随時可能。 ・実働5時間タイプ、6時間タイプの全5種類の中から選択。 ・賃金は、実働時間分を按分して支給。 06年度 50人・07年4月 140人	所定労働時間の禁止 ・3歳未満の子を養育する者が申請した場合、時間外勤務させない。	所定労働時間の禁止 ・3歳未満の子を養育する者が申請した場合、時間外勤務させない。
⑦ 育児シフト勤務	・小学校3年までの児童に対し取得可能。 ・早番でのフルタイム勤務(9:30～18:05)に固定可能。 ・原則、残業なし。 06年度 20人・07年4月 80人		
⑧ 子の看護休暇(無給扱い)	・小学校就学前の子の看護に対し、年間5日の休暇を付与。	(同左)	(同左)
⑨ 介護休職(無給扱い)	・勤続1年以上で、配偶者等の介護をする者を対象。 ・1対象家族につき、通算最大1年取得可能。 ・休職期間の変更、再度の取得は随時可能。 ・休職中の社会保険料は、全額本人負担。 06年度 3人・07年4月 3人	(同左) (同左) (同左) (同左)	(同左) ・1対象家族につき、通算最大93日取得可能。 (同左) (同左) 06年度 5人・07年4月 0人
⑩ 介護勤務	・勤続1年以上で、配偶者等の介護をする者を対象。 ・1対象家族につき、最大1年取得可能。 ※再度の取得については、現在、労使で検討中。 ・実働5時間タイプ、6時間タイプの全5種類の中から選択。 ・賃金は、実働時間分を按分して支給。 06年度 0人・07年4月 2人		
⑪ 介護に関する配慮		・法に定める家族の介護を行う者を対象。 ・本人の事情に配慮し、休日編成を適宜決定する。	(同左) (同左)

# (株)伊勢丹 育児休職制度・育児勤務制度の変遷

法を上回っている部分		1971年(昭和46年)	1977年(昭和52年)	1989年(平成元年)	1998年(平成10年)
育 児 休 職		<b>★育児休職制度の創設(1971年)</b> ・当時、出産育児理由での退職者を女子再雇用制度(1965年創設)で再雇用していたが、必ずしも希望通りに再雇用されるという保障はなかった。 ・このような実態に対し、育児理由で一定期間離職後に復職する意欲のある人に対して身分を保障する制度を創設する必要があった。			
	休職期間	子が3歳まで3年間		子が4歳まで3年間	
	取得回数	出産前のつわり理由での休職	・休職中または復職後すぐの退職者が増加していた。 ・就業者との公平性を確保し、お互いが気持ち良く働き、休める制度に改良する必要があった。		
	その他	期間変更・複数回の取得OK			
		社会保険料 全額補助	社会保険料 1/2立替(復職後1年経過後は立替返済不要)		
育 児 勤 務		<b>★育児勤務制度の創設(1989年)</b> ・顧客の夜型化に伴う営業時間延刻ニーズが高まる中、「労働条件を悪化させない中での延刻の実現」を目指し、育児責任を負う従業員が育児と仕事を両立できる短時間勤務制度を創設することとした。			
	休職期間		4歳まで		小学校就学まで
	取得回数		妊娠理由での短時間勤務		
			期間変更・複数回の取得OK		

## 現行の育児休職制度・育児勤務制度に対するメリット・デメリット および 今後の方向性

	メリット	デメリット	労使における今後の方向性
会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>有経験者の確保(退職リスクの回避)</li> <li>会社に対するロイヤリティ、モチベーション向上</li> <li>企業イメージ、採用競争力の向上</li> <li>業務効率、生産性の向上意識の醸成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働力の不足 (第2子等の引き続き出産、朝タイプ勤務者への偏重)</li> <li>他のフルタイム勤務者への業務負荷の増大</li> </ul>	① 契約社員に対する短時間勤務制度の創設 ・社内における各従業員の位置づけ、各従業員間の制度バランスを考慮  ② 各従業員間を相互に転換できる制度の検討 ・ワークライフバランスの観点から、その時々各従業員が希望する働き方の実現  ③ 事業所内託児施設の設置の検討 ・従業員ニーズ、運営コスト、地域社会貢献などの観点から、支店を中心に設置の有効性を検討
労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度利用による在籍継続、就業機会の確保 (一定限の収入、社会保障などの確保)</li> <li>就業時間内での業務完了意識の醸成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務経験、業務スキルの未習得</li> <li>昇格、昇給時期の遅れ</li> </ul>	

# 仕事と家庭の両立支援に関する 電機連合の取り組み

2007年11月29日

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会

## 電機連合とは

- 電機・電子・情報関連産業およびその関連産業の労働組合を結集した組織
- 民間大手(684組合・62.5万人)の産業別労働組合組織
- 加盟組合: 松下電器労連、東芝グループ連合、日立グループ連合、富士通、NEC労連、三菱電機、シャープ、三洋電機、全松下電工労連、富士電機グループ連合、パイオニア労連、沖電気工業、安川グループユニオン、明電舎、富士通ゼネラル、C&D労協、岩通など
- 1953年結成
- 所在地: 東京都港区三田1-10-3 電機連合会館
- URL: <http://www.jeiu.or.jp>



# 電機連合の基本理念

## 【基本理念】 美しい地球・幸せな暮らし

「新しい豊かさに生きる、自分らしく働く、助け合いと連帯の社会をつくる」をメイン・テーマに以下の5つの柱の具現化に向けて活動を行っています。

- ・安心・安定・安全の確立に向け、総合的な政策を展開します
- ・多様化と選択、新たなワークスタイルの確立をめざします
- ・「個」を高め、「個」を拓げる支援に取り組みます
- ・広く社会から共感を呼ぶ運動の強化に努めます
- ・より頼りがいのある産別に向けた組織強化を図ります

3

- ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み
- 柔軟な働き方の促進
- 男性の育児参加の促進
- 仕事と子育ての両立のために
- 介護のための休職、短時間勤務の実態
- 事業所内託児施設の設置を促進するために

4

# ワーク・ライフ・バランス 実現に向けた取り組み

5

## 高まるワーク・ライフ・バランスの重要性

「ファミリーフレンドリー」から「ワーク・ライフ・バランス」へ  
企業と個人とのwin-winの関係

### 労働者の立場から

- ①生活時間への配慮による働き方の満足度向上
- ②スキルアップ、ボランティア時間などの確保による「個」の成長

### 企業の立場から

- ①優秀な人材の確保と定着
- ②仕事の進め方の見直しによる生産性の向上
- ③従業員満足度の高まりによるモラル向上
- ④多様な労働者層による相乗効果

6

# 電機総研「21世紀生活ビジョン研究会」

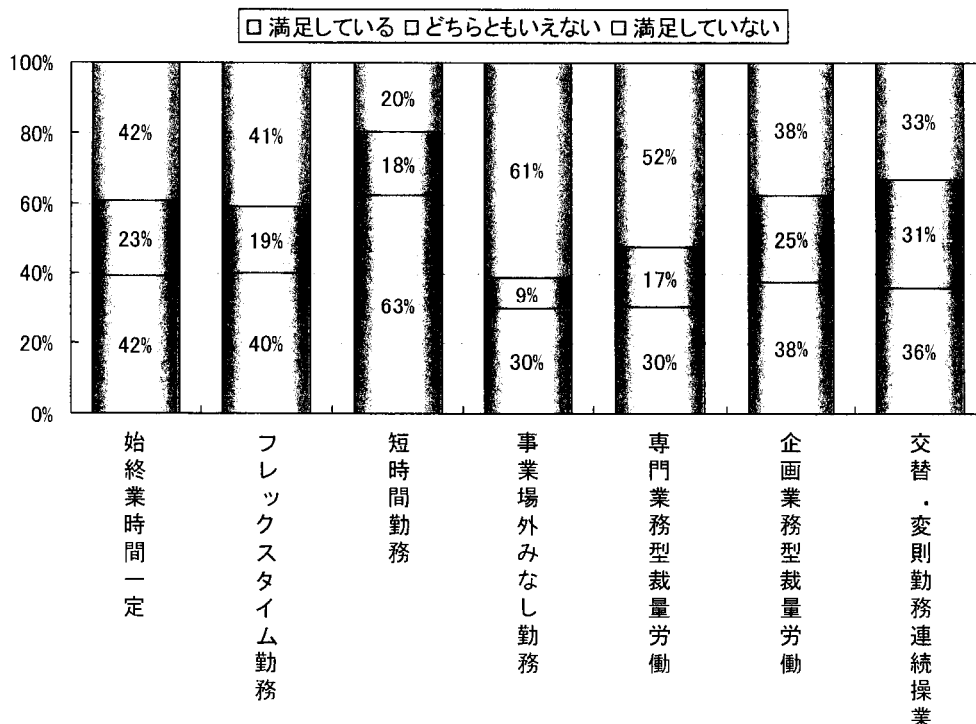
21世紀生活ビジョン研究会（主査：脇坂 明 学習院大学教授）

電機連合の「ワーク・ライフ・バランス」ビジョン策定に向けて、2006年6月に「仕事と家庭の生活の調和に関する調査」を実施（サンプル数5,000）。さらに、このビジョン報告をふまえ、2007年7月に電機連合「ワーク・ライフ・バランス5カ年プログラム」を策定。

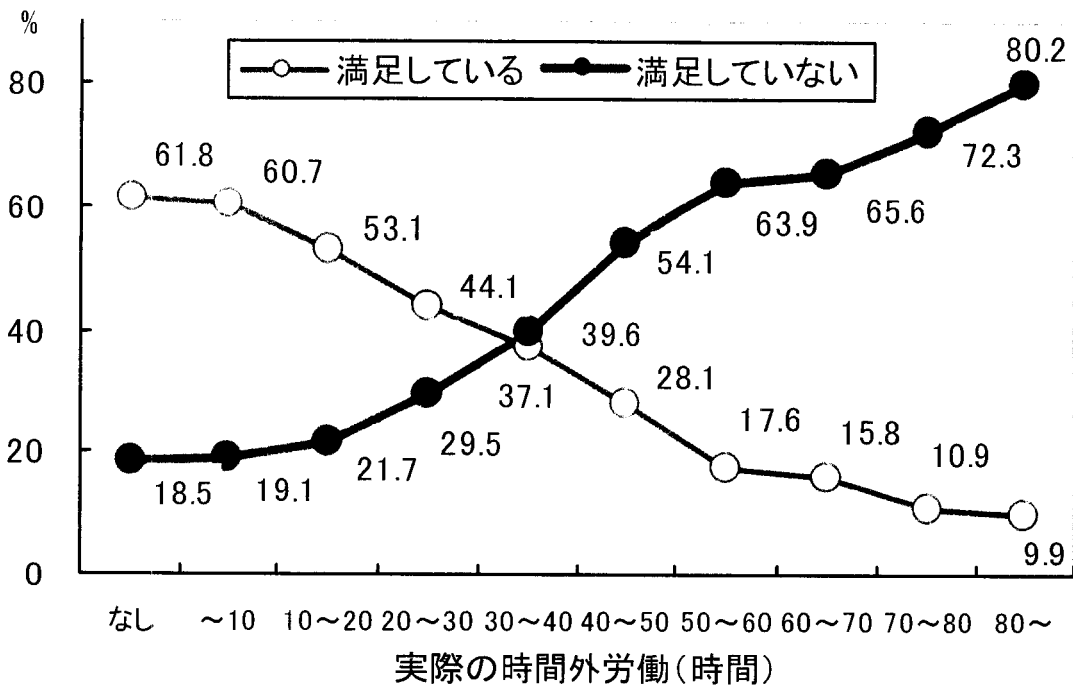
主査 脇坂 明 学習院大学経済学部 教授  
 専門委員 佐藤 厚 同志社大学総合政策科学研究科 教授  
 水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所 助教授  
 武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部 助教授  
 小林 良暢 グローバル産業雇用総合研究所 所長  
 松原 光代 学習院大学大学院経済学研究科博士過程

7

## 勤務形態からみる 仕事と生活時間のバランスの満足度



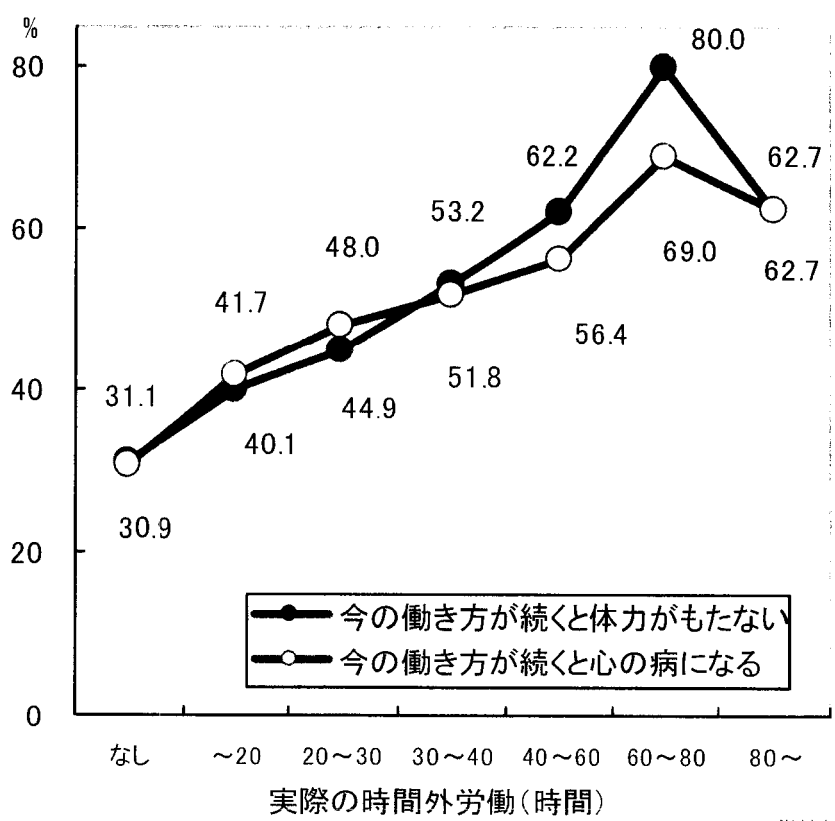
# 時間外労働からみる 仕事と生活時間バランスの満足度



時間外労働時間が40時間を超えると、仕事と家庭の生活のバランス(時間配分)に「満足していない」が上回る。

資料出所: 電機連合「仕事と家庭の生活の調和に関する調査」(2007年)

## 【参考】時間外労働と生活や働きぶりの不安



・時間外労働が40時間を超えると、今の働き方が続くと「体力がもたない」「心の病になる」という不安が増加。  
 ・労働時間の長さや、生活のゆとりだけでなく組合員の健康をも脅かしている。

資料出所: 電機連合「生活実態調査」(2007年)

# 調査結果の特徴点

①ワーク・ライフ・バランスに対する満足度は、労働時間と強い相関を持ち、時間外労働が月40時間を超えるとワーク・ライフ・バランスに対する満足度が大きく低下する。

→総実労働時間短縮の取り組みが重要

②裁量的労働においては、仕事量の裁量度がワーク・ライフ・バランスに対する満足度にかかわっており、仕事量の裁量度が低下すると満足度が低下する。

→裁量労働制においては、仕事量の裁量度の有無のチェックが重要

③育児休職の制度利用に対する職場の受け止め方としては、「業務見直しの機会になる」などプラスの受け止めもある。

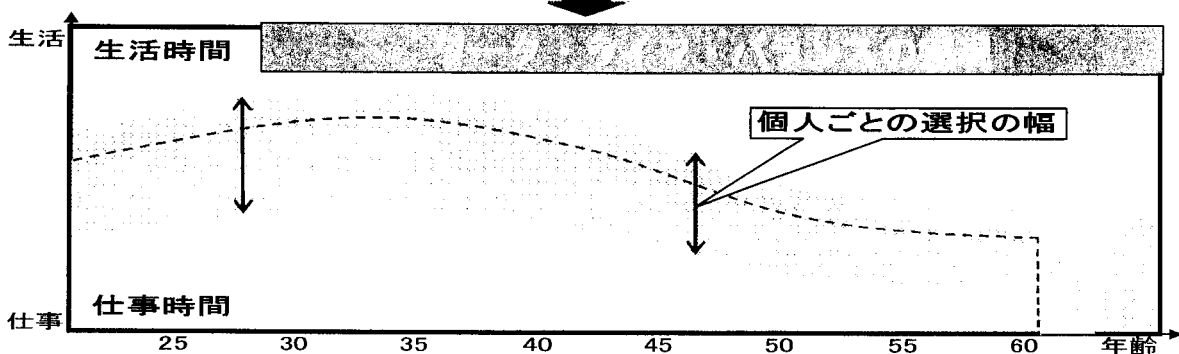
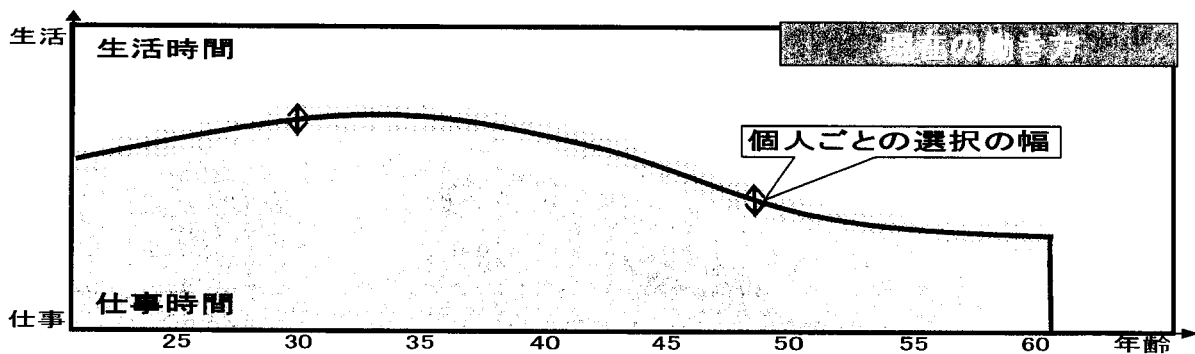
→プラス面を伸ばす運用が求められる

④ライフステージごとに、ワーク・ライフ・バランスに対する制度要望は多様に変化している。

→多様な選択肢を準備することが必要

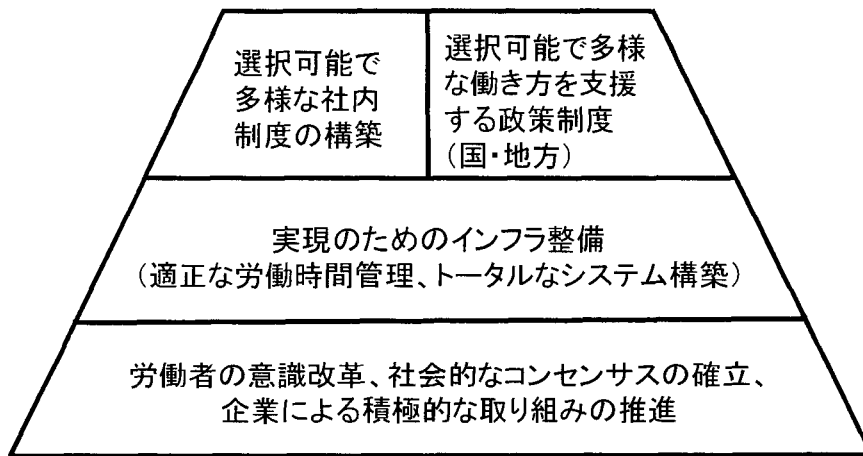
11

## ライフステージから見たワーク・ライフ・バランス



# 電機連合が考えるWLB確立に向けた 取り組みの全体イメージ

## ワーク・ライフ・バランス の実現



資料出所:電機連合「21世紀生活ビジョン研究報告書」

ワーク・ライフ・バランスの実現には、1段階に社会的なコンセンサスの確立、2段階に実現のためのインフラ整備、3段階に企業内の制度や法整備があるべきだが、現実には、制度整備が先行し、制度を活用する(活用させる)労働者の意識や企業風土、社会的コンセンサスがなないがために、制度の活用が進まない現実がある。

(例) 男性の育児休暇の取得、女性就労のM字カーブの解消、正規雇用者の長時間労働など

13

## ワーク・ライフ・バランス5カ年プログラムの策定

### <電機連合が考えるワーク・ライフ・バランス>

1人ひとりが自らの望む生き方とライフスタイルを自覚し、家族・職場・企業・地域を含む周囲との調和をはかりつつ、自らのライフスタイルと両立し得るワークスタイルを人生全般にわたって築くこと

アクション・プログラム(2007~2011年度)

## ワーク・ライフ・バランス5カ年プログラム

具体的項目

- (1) 総実労働時間の短縮(労働時間、休日、休暇)
- (2) 多様な働き方
- (3) 両立支援(次世代育成支援、介護支援)
- (4) キャリア開発支援
- (5) 社会・地域貢献

14

# ワーク・ライフ・バランス5ヵ年プログラムの目標

目標	職場・社会の実態
長時間労働の解消	(1)時間外労働時間の増大、年休取得の減少により総実労働時間が増加 (2)「働き過ぎで疲れが翌日に残る」「仕事が厳しく常に健康不安を感じる」など長時間労働による心身の健康面に対する不安が増加 (3)「家族と過ごす時間」の満足について、時間外労働が増加するほど不満度合いが高くなる傾向
少子高齢化への対応	(1)女性の多くが出産を機に退職 (2)仕事を続けている女性は、出産や育児による休職がキャリアの中断にならないかなどが気がかりで出産をためらうケースもある (3)高年齢者雇用安定法により高齢者の就労が増加
人口減少社会への対応	従業員一人ひとりが自らのキャリアを高め、激しいグローバル競争の中で勝ち残る強い企業体質を作りだすことが求められている
企業・労働組合の社会的責任の深化	企業は法令・社会的規範の順守のみならず、幅広いCSR(企業の社会的責任)が求められている

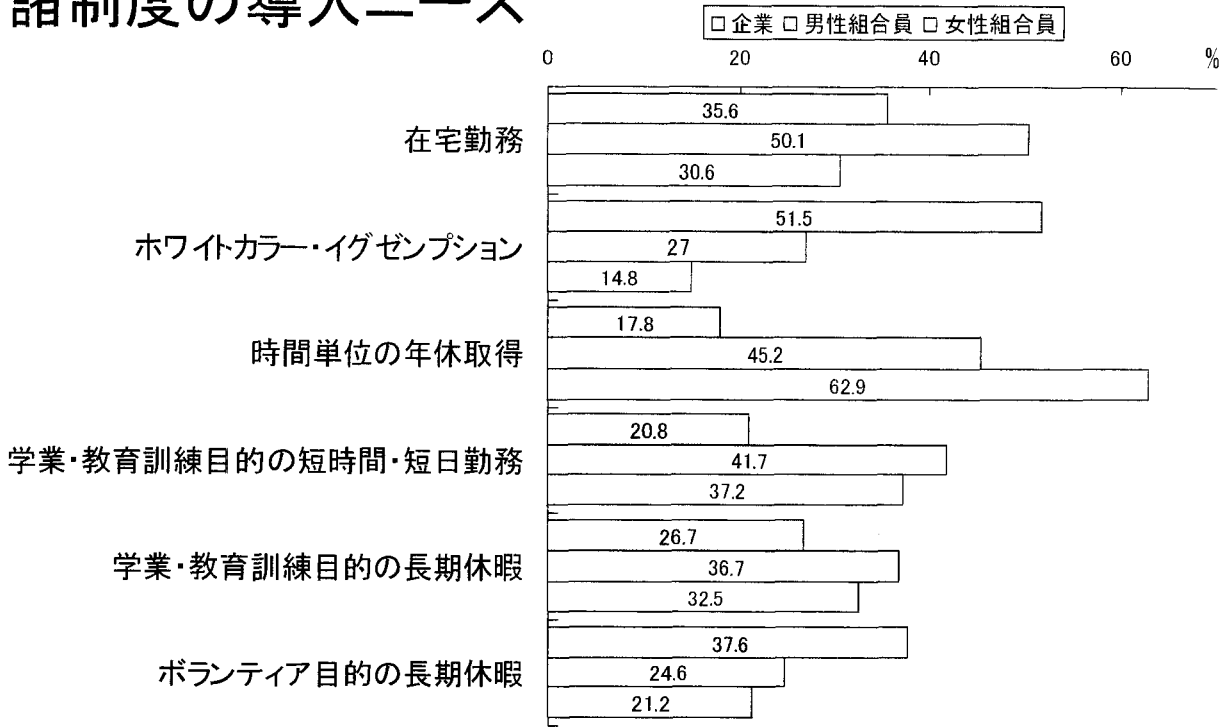
15



## 柔軟な働き方の促進

16

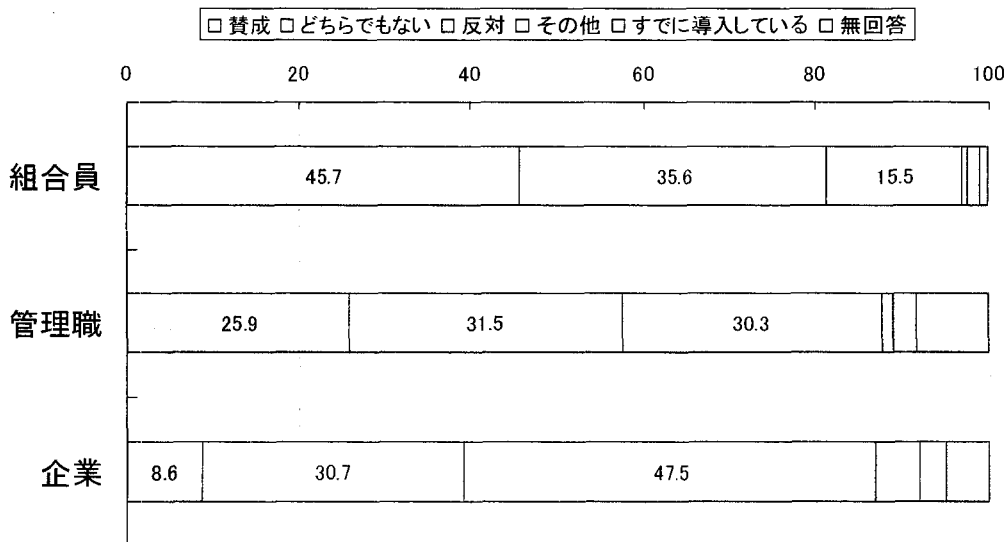
# 諸制度の導入ニーズ



資料出所：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査」(2007年)

- ①柔軟な働き方のニーズは、企業と組合員とのギャップが大きい。
- ②男性組合員は在宅勤務、女性組合員は時間単位の年休取得にニーズが高い。

# 短時間正社員の導入について



資料出所：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査」(2007年)

- 短時間正社員のニーズは、企業・管理職と組合員とのギャップが大きい。



## 柔軟な働き方を導入する企業へのサポートを

ワーク・ライフ・バランスの推進には「柔軟な働き方」「働き方の選択肢を広げる」ことが重要であるが、そのニーズに企業・管理職と組合員とのギャップが大きい。

企業に対する多様な働き方を導入するインセンティブが必要

柔軟な働き方(在宅勤務、短時間正社員など)を導入した企業への各種奨励策(助成金、税制優遇措置など)の実施

例:在宅勤務のインフラ整備(専用機器の導入費用の補助)  
雇用した短時間正社員数に応じた助成金制度の導入

19

## 年休取得向上のために

日本はILO132号条約に批准していない

<ILO132号条約>

「一定日数以上の年休取得権を有するすべての労働者が2週間程度の長期休暇を取得」

日本国内の年休取得率は低下の一途

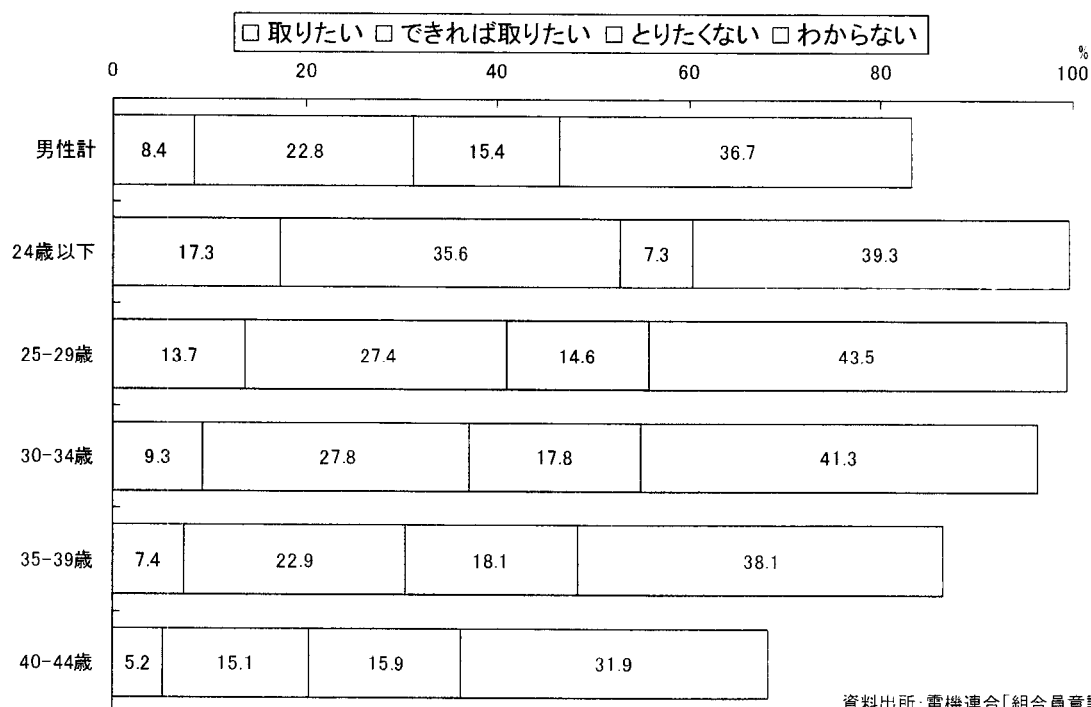
年休取得向上のためには・・・

①好事例の収集・提供・普及の実施 ②企業への奨励金  
⇒制度導入の促進を

20

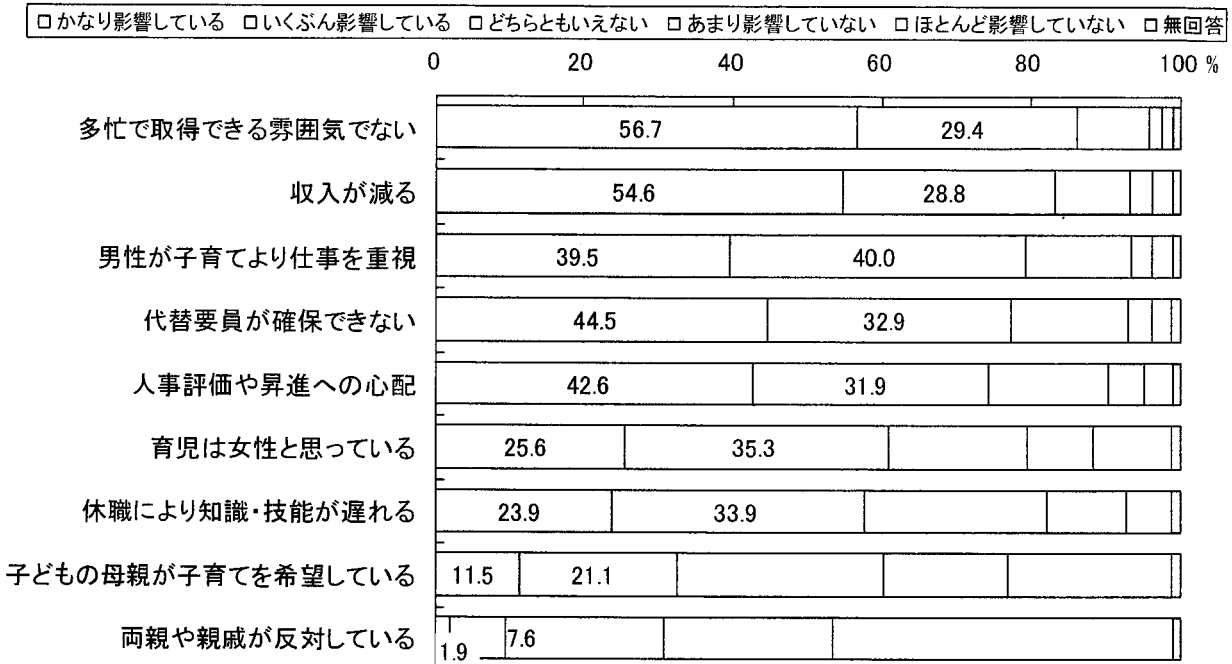
# 男性の育児参加の促進

## 子どもが生まれた場合の育児休職取得希望



男性の育児休業取得希望は全体計で8.4%、「できれば取りたい」をあわせると、全体の約3割が取得希望があり、若年層でその傾向が強い。

# 男性が育児休職を取得しない理由 (男性計・影響度上位5位)



資料出所:電機連合「組合員意識調査」

男性の育児休業取得の阻害要因は、育児休業取得のための職場風土の醸成、休業中の所得減少、評価に対する不安などがあげられる。

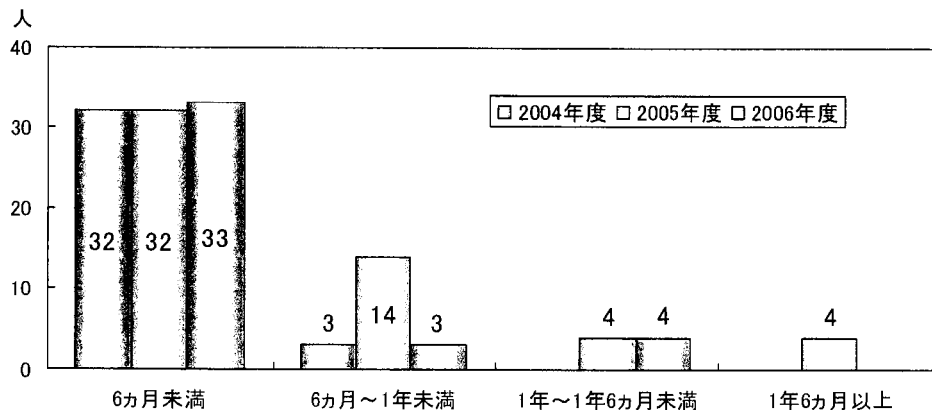
## 男性の育児休職取得の実態

### ●男性の育児休職取得者数

2004年度	2005年度	2006年度
14人 (0.4%)	43人 (1.1%)	55人 (1.8%)

( )は電機連合全体の取得者に占める男性の割合

### ●育児休職取得者の休職期間



資料出所:電機連合「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2007年)

男性の育児休業者が増加傾向にあるが、休業期間については6か月未満が多い。

# 加盟組合の取り組み

## ■育児休職制度の新設・改定

項目	内容
取得要件	対象者以外に子を養育するものがある場合でも取得可
取得期間	休職開始日から1ヵ月を最長として予め申し出た期間
賃金等の取り扱い	休職中は原則として無給とするが、休職開始日時点で保有する積立休暇の残日数の範囲で有給とすることができる

## ■男性の育児休職取得者数

2004年度	2005年度	2006年度
3人(1.4%)	8人(3.6%)	11人(6.1%)

( )は加盟組合の育児休職取得者に占める男性の割合

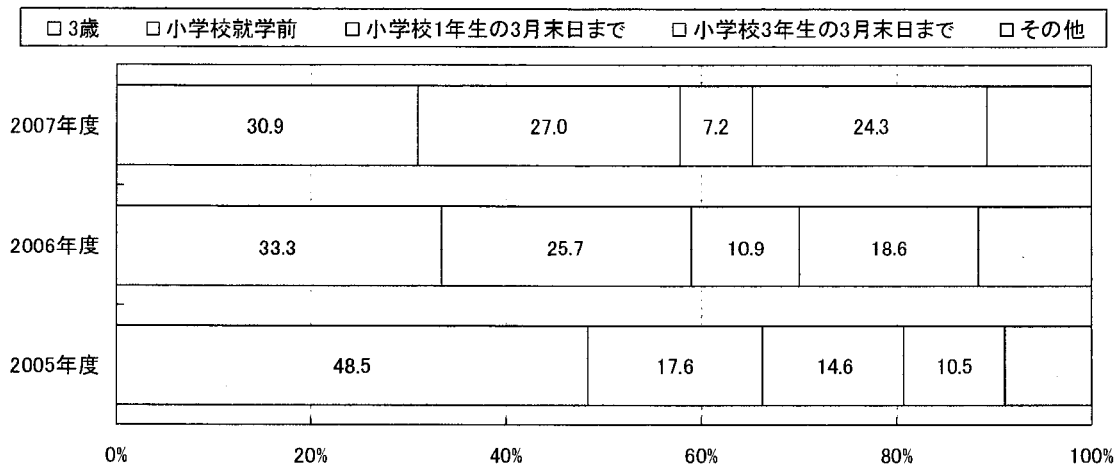
- ①配偶者要件(常態として当該子を養育することができるもの)の撤廃。
- ②多目的休暇や保存休暇(積立休暇)による育児休業を、次世代育成支援対策推進法に基づく男性の育児休業要件の認定基準とする。

25

## 仕事と子育ての両立のために

# 育児のための短時間勤務制度の期間延長

## ■ 育児のための短時間勤務制度の期間



資料出所：電機連合「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」

「小学校3年の3月末日まで」は学童保育の待機児童、子どもの安全から増加傾向にある。

27

## 子ども・家族看護休暇の整備

電機連合では、子と家族の看護を区別しない「子ども・家族看護休暇」として、2004年闘争にて制度の導入・整備を実施。現在160組合に制度あり。

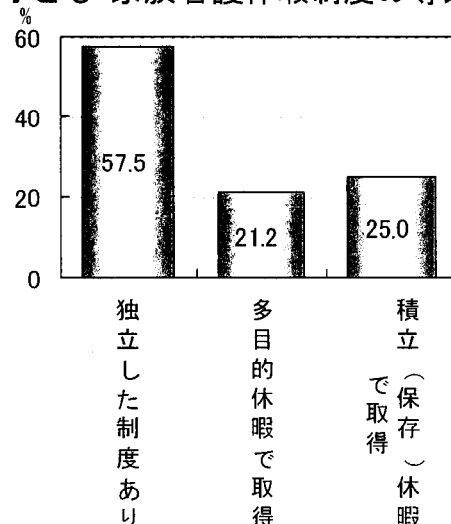
【参考】改正育児・介護休業法（2005年）「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・ケガをした子の看護ために、休暇が取得できる」

### ■ 子の看護休暇の必要性

	子ども1人	子ども2人	小学生以下の子ども2人
総計	1.9日	1.6日	3.0日
男性	1.1日	1.1日	2.1日
女性	5.3日	5.4日	9.7日

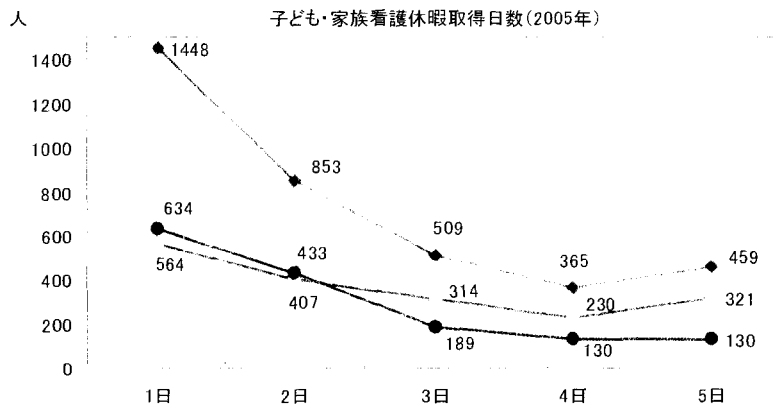
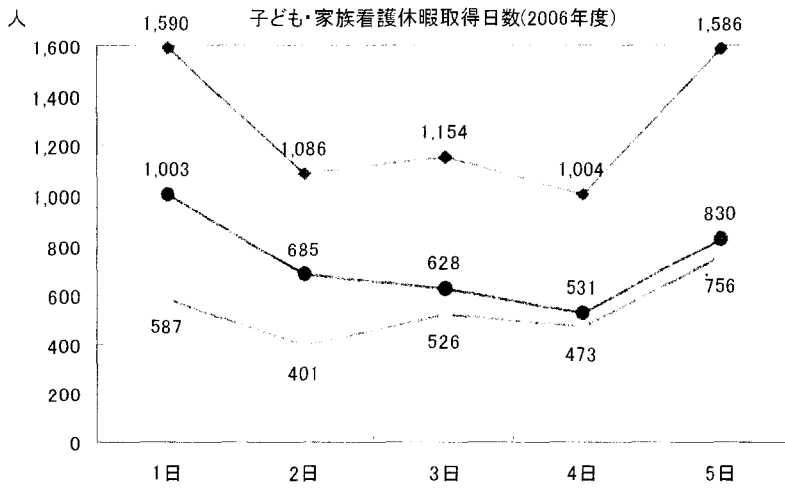
資料出所：電機連合「生活実態調査」(2005年)

### ■ 子ども・家族看護休暇制度の導入状況



資料出所：電機連合「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2007年) 28

# 子ども・家族看護休暇の取得実態



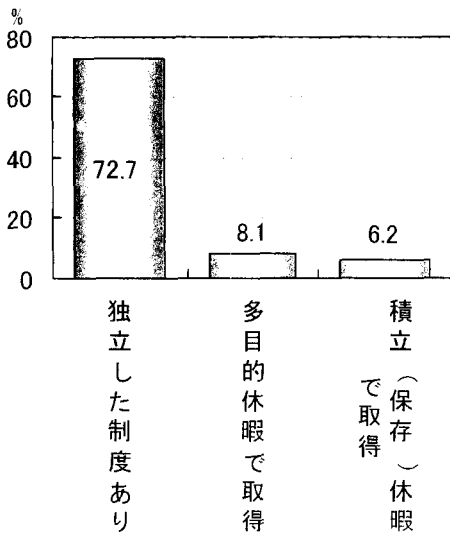
過去の調査では、男性よりも女性の取得割合が高かったが、06年度は全般的に男性が上回った。多くの組合の取得日数が「5日」となっているが、回答内容には、家族の入院・通院などにより「6日以上」取得するケースが見られる(8組合)。

資料出所: 電機連合「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2007年)

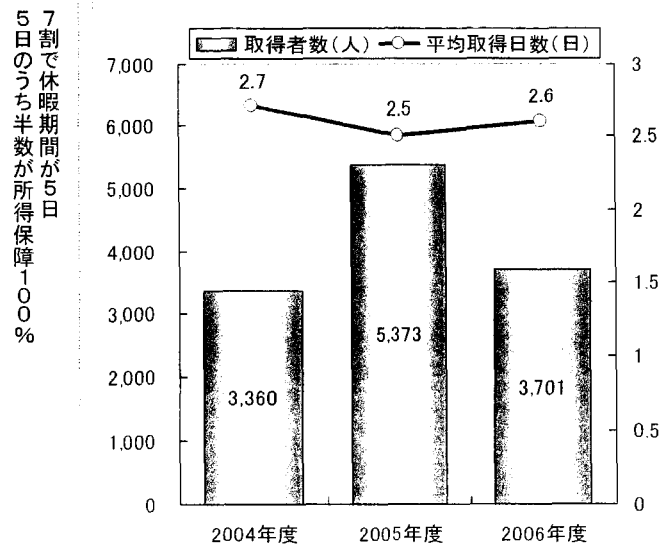
## 配偶者出産休暇の新設

電機連合では、次世代育成支援および父親の自覚を高めるという観点から、「配偶者出産時における組合員の休暇を5日間とする」として、2004年闘争にて制度の導入・整備を実施。現在161組合に制度あり。

■ 配偶者出産休暇の導入状況



■ 配偶者出産休暇の取得状況



資料出所: 電機連合「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2007年)

# 子を望む組合員への支援制度の新設

加盟組合の組合員より「不妊治療に対する支援がほしい」という声があり、不妊治療の実態を調べ、その必要性から2006年闘争で休暇・休職制度の要求を行った。現在、82組合に休暇制度があり、29組合に休職制度が導入されている。

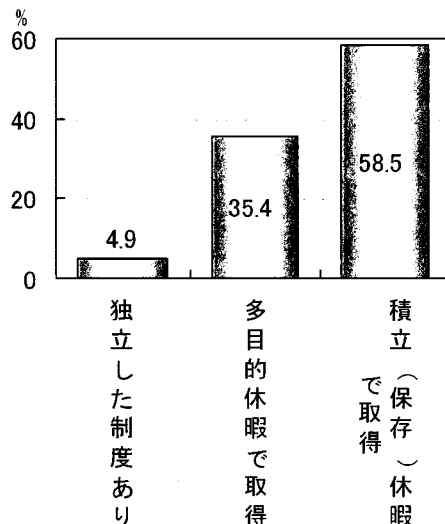
うち5組合はなんらかの所得保障がある

<不妊治療の実態> \*参考データ:「不妊当事者の経験と意識に関する調査2003報告書」(白井千晶監修)

通院時間…平均片道35分～65分であるが、高度治療が必要な場合は、新幹線や飛行機を利用した治療を行っているケースもある。  
 治療期間…「2年以内」(37%)がもっとも多いが、7年以上行っている者も2割前後いる。  
 治療費…1年間の治療費総額は平均51万円で、体外授精や顕微授精では年間200万円以上となっている。

- ・休暇・休職の間の経済的支援
- ・不妊治療の経済的負担を軽減するための助成金制度の拡充

■不妊治療のための休暇制度の導入状況



資料出所:電機連合「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2007年)

31

## 仕事と子育ての両立をしやすくするために

- ①「育児のための勤務時間の短縮」期間を「小学校3年終了時までの子を養育する労働者」とする。
- ②子の看護休暇を「1労働者につき5日」から「子1人につき5日」とする。
- ③「配偶者出産時休暇5日」を法定の休暇として新設する。

# 介護のための 休職、短時間勤務の実態

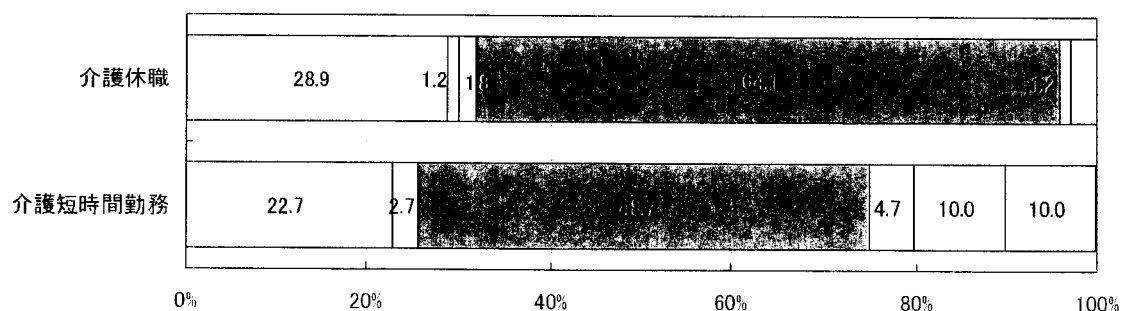
## 介護のための休職、短時間勤務制度の整備

電機連合の産別指針

- ・介護休職：分割可とした上で「休職期間の通算1年間」
- ・介護のための短時間勤務：「勤務を1日2時間以上短縮し、短縮の期間を1年以内とする」

### ■介護のための休職、短時間勤務制度の期間

□ 93日 □ 4ヵ月 □ 6ヵ月 □ 365日 □ 1年経過後の翌月末日 □ 2年 □ 3年 □ 事由が消滅するまで □ その他



資料出所：電機連合「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2007年)

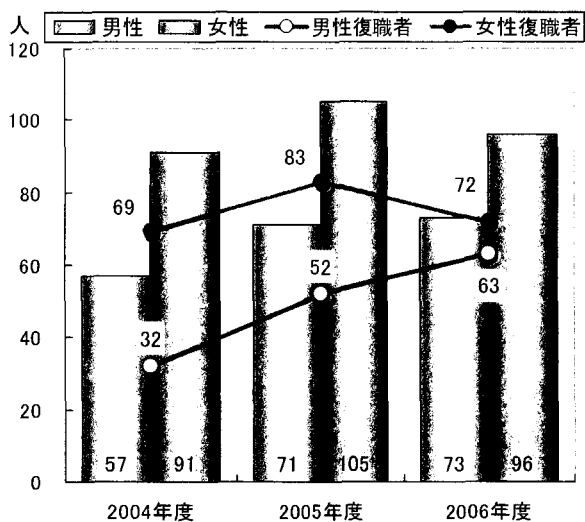
介護のための休職や短時間勤務制度の期間の延長が求められている。



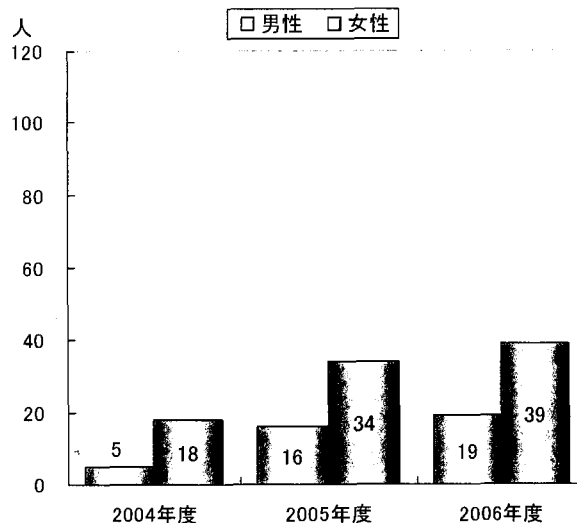
# 介護休職、短時間勤務制度の利用実態

介護休職取得者は男性が73人(43.2%)、介護のための短時間勤務取得者は男性が19人(32.8%)と、育児休職や育児のための短時間勤務と比べて、男性の取得者の比率が高い。

■ 介護休職利用実態

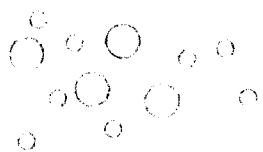


■ 介護のための短時間勤務利用実態



資料出所：電機連合「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2007年) 35

事業所内託児施設の  
設置を促進するために



# 電機連合加盟組合の事業所内託児施設

電機連合加盟組合には、21世紀職業財団の事業所内託児施設への運営費の助成金制度を活用し、労使で事業所内託児施設の設置・運営を行っている組合がある。

## ＜21世紀職業財団の事業所内託児施設への運営費の助成金制度＞

- ①「運営に要した費用(人件費・建物賃借料)の2分の1」ただし、1年間の支給限度額あり。
- ②運営費の支給対象期間は運営開始日から5年間

### ■電機連合加盟組合の事業所内託児施設

施設名	運営主体	開園	所在地
チャイルドケアこすぎ	富士通労使	2001年4月	神奈川県川崎市
ゲン木くらぶ	日立グループ企業労使	2003年4月	神奈川県横浜市

57

## 加盟組合の託児施設事例

### ■チャイルドケアこすぎ (富士通労使の取り組み)

設立	2001年4月
所在地	神奈川県川崎市 (富士通労組本部内)
定員	26名
保育時間	保育時間7:00～21:00 (基本＝8:00～18:00)
利用料金	3～15ヵ月：¥48,000 16ヵ月～3歳：¥45,000
運営状況	本年度から助成金受給期間終了により助成金がなくなることから、その分の運営費用は会社負担とした。

### ■日立グループ託児施設ゲン木くらぶ (日立労使の取り組み)

設立	2003年4月
所在地	神奈川県横浜市 (日立労組ソフト支部内)
定員	30名
保育時間	保育時間7:30～20:00 (基本＝8:00～19:00)
利用料金	0～2歳：¥52,500 3歳以上：¥28,500
現状の課題	①助成金の支給がなくなった後の運営が課題 ②納税(消費税、法人税など)が運営費の引上げ(負担)となっている。 ⇒一定基準を満たす無認可保育園と同等の扱いにしてほしい。

58

# 事業所内託児施設助成金の課題

事業所内託児施設助成金の趣旨

⇒「子を養育する労働者の雇用の継続」

事業所内託児施設  
助成金制度の課題

①5年間で助成金制度が打ち切られるため、  
設置した託児所の助成金が打ち切られた  
以降の運営が不安定(閉鎖にならないか)

②次世代法により設置検討をすすめる企業  
が増加⇒財団の財政が逼迫

一方で、待機児童数は増加傾向

⇒保育施設不足により「子を養育する労働者の雇用の継続」  
が困難

39

# 事業所内託児所施設の設置を促進するために

事業所内託児施設設置助成金制度は、「子を養育する労働者の雇用の継続」だけでなく、「地域の待機児童対策に貢献する」という視点の強化が必要。

助成金制度を、

- ①待機児童が多い地域の事業所内託児施設を対象
  - ②その地域の居住者を一定程度利用者に含める
  - ③助成期間を「地域の待機児童が解消されるまで」とする
- ことで、課題(待機児童の解消と助成金の逼迫)解決につなげる。

事業所内託児施設は国の定める保育施設の基準をクリア  
⇒税制優遇措置(非課税化)の実施

40

## 厚生労働省委託調査

平成19年11月22日

人事ご担当者殿

(株)ニッセイ基礎研究所

## 「今後の仕事と家庭の両立支援に関するアンケート調査」へのご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

当研究所では、このたび、厚生労働省雇用均等・児童家庭局の委託を受けて、今後の仕事と家庭の両立支援についてアンケート調査を行っております。

ご多忙の折誠に恐縮ですが、本調査に是非ご協力いただきますようお願い申し上げます。

調査は、「企業」および「40歳以下のいわゆる正社員の方」それぞれにお願いしたいと存じます。大変お手数ではございますが、人事ご担当者様がく企業調査>にご記入の上、同封の返信用封筒でご返送いただきますとともに、貴社の従業員（40歳以下の正社員）の方7名に、同封のく個人調査>（①今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査く個人調査>、②返信用封筒）をお配りいただき、直接ご本人様から返信用封筒で（株）ニッセイ基礎研究所宛にご返送いただきたいと存じます。

お手数をおかけして大変恐れ入りますが、なるべく配付対象が偏らないよう男女それぞれに、可能な範囲で複数の職場に配付いただきますようお願い申し上げます。また、もし小学校就学前の子どもがいる従業員の方がいらっしゃれば、優先的に配布いただけると大変幸甚に存じます。

調査結果は統計的に処理いたしますので、個別の内容が他に漏れることは絶対にございませぬ。調査票の右上の番号は、企業データと個人データをつなげて分析するためのものであり、これにより企業や個人が特定されることは一切ありません。

ご多忙の折、大変恐縮ではございますが、調査く企業調査>にご回答の上、同封の返信用封筒（切手不要）にて平成19年12月7日（金）までに（従業員の方く個人調査>は12月11日（火）までに直接）（株）ニッセイ基礎研究所宛にご返送いただきますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。 敬具

## &lt;調査の内容に関するお問い合わせ先&gt;

調査実施：(株)ニッセイ基礎研究所

担当：村松（むらまつ）、松浦（まつうら）

電話 03-3512-1783

〒102-0073 東京都千代田区九段北 4-1-7

## &lt;調査の趣旨に関するお問い合わせ先&gt;

調査委託：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課

担当：柴沼（しばぬま）、堀（ほり）、宮邊（みやべ） 電話 03-3595-3274

〒100-8916 東京都千代田区霞が関 1-2-2

## 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査〈企業調査〉

### 【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、ご協力頂きました企業名は一切公表いたしません。また、ご記入いただいた内容は統計的に処理され、個別の内容を外部に漏らすことは絶対にございませので、貴社の状況をご回答いただきますようお願いいたします。
2. ご返送に当たりますは、同封の返信用封筒（切手は不要です）にて、平成19年12月7日（金）までにご返送頂けますと幸甚に存じます。

### 【記入上のお願い】

1. 質問に沿って、選択肢に○をつけるか、具体的にご記入ください。
2. 調査は、平成19年11月1日時点でお答えください。

### 〈調査の内容に関するお問い合わせ先〉

調査実施：(株) ニッセイ基礎研究所

担当：村松（むらまつ）、松浦（まつうら）

電話 03-3512-1783

〒102-0073 東京都千代田区九段北 4-1-7

### 〈調査の趣旨に関するお問い合わせ先〉

調査委託：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課

担当：柴沼（しばぬま）、堀（ほり）、宮邊（みやべ）

電話 03-3595-3274

〒100-8916 東京都千代田区霞が関 1-2-2

## 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。

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

2. 法律どおり

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。

1. 法律を上回る

2. 法律どおり →2ページ③へ

↓  
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。

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

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。

- |           |              |
|-----------|--------------|
| 1. 法律を上回る | 2. 法律どおり →④へ |
|-----------|--------------|



【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。

- |                                  |
|----------------------------------|
| 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 |
| 2. 育児をしていた配偶者と別居した               |
| 3. 子が保育園等に通えない病気になった             |
| 4. 仕事の繁忙に合わせて配偶者と交代で取得する必要がある    |
| 5. その他 ( )                       |
| 6. 特に取得要件を設けていない                 |

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。

- |       |        |
|-------|--------|
| 1. いる | 2. いない |
|-------|--------|

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。

- |           |            |
|-----------|------------|
| 1. 支給している | 2. 支給していない |
|-----------|------------|

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。

- |           |         |            |
|-----------|---------|------------|
| 1. まったく同様 | 2. 一部同様 | 3. 適用していない |
|-----------|---------|------------|

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。

	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
A. 制度利用(希望)者	1	2	3	4
B. 管理職	1	2	3	4
C. 上記以外の一般の従業員	1	2	3	4

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。

	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
A. 女性が取得する場合	1	2	3	4
B. 共働きの男性が取得する場合	1	2	3	4
C. 妻が専業主婦の男性が取得する場合	1	2	3	4
D. 正社員以外が取得する場合	1	2	3	4
E. 一度復帰した後に同じ子に対して再度取得する場合	1	2	3	4

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。

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

【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。

- |             |             |
|-------------|-------------|
| 1. 1歳まで     | 5. 小学校3年生まで |
| 2. 1歳半まで    | 6. 小学校卒業まで  |
| 3. 3歳まで     | 7. 中学生以上    |
| 4. 小学校就学前まで | 8. 上限なし     |

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)。

- |   |
|---|
| 1. 1日の所定労働時間を一律に短縮する制度<br>→1日の所定労働時間( )時間中、( )時間( )分まで短縮可能            |
| 2. 週又は月の所定労働時間を一律に短縮する制度<br>→週の所定労働時間( )時間中、( )時間( )分まで短縮可能           |
| 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)<br>→週・月(どちらかに○) ( )日まで短縮可能 |
| 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                                   |

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)。

- |   |
|---|
| 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                                     |
| 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                             |
| 3. 実際利用する1週間以上前に利用申請を行う必要がある<br>→( )カ月( )週間( )日程度前までに、<br>利用申請が必要 |
| 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                                    |
| 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                                   |
| 6. 上記の中にあてはまるものはない  |



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。

	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
A. 制度利用(希望)者	1	2	3	4
B. 管理職	1	2	3	4
C. 上記以外の一般の従業員	1	2	3	4

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。

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 2. 短時間勤務をしなかった場合よりは軽減する 3. 現場に任せている 4. その他 ( )
--

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 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 3. 時間当たりの生産性に置き換えて評価する 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 5. その他 ( )
---

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でご判断ください。

1. 利用しやすい 2. どちらかといえば利用しやすい 3. どちらかといえば利用しにくい 4. 利用しにくい
--

→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。

- |                                 |
|---------------------------------|
| 1. 育児中の人等、制度の対象となる従業員が少ない       |
| 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 |
| 3. 他の従業員の負荷が高まる                 |
| 4. 短時間勤務になじまない業務が多い             |
| 5. 短時間勤務を認めると勤務管理が煩雑になる         |
| 6. その他 ( )                      |

【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。

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

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。

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

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。

	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
A. 専門・技術職	1	2	3	4	5
B. 管理職	1	2	3	4	5
C. 事務職	1	2	3	4	5
D. 営業職	1	2	3	4	5
E. 販売職	1	2	3	4	5
F. サービス職	1	2	3	4	5
G. 生産・技能職	1	2	3	4	5

**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。

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

【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。

- |             |             |
|-------------|-------------|
| 1. 1歳まで     | 5. 小学校3年生まで |
| 2. 1歳半まで    | 6. 小学校卒業まで  |
| 3. 3歳まで     | 7. 中学生以上    |
| 4. 小学校就学前まで | 8. 上限なし     |

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。

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

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。

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) | 4. 5日以上・上限なし  |
| 2. 1～2日       | 5. 個別に上限を決定する |
| 3. 3～4日       |               |

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) | 4. 5日以上      |
| 2. 1～2日       | 5. 把握していない   |
| 3. 3～4日       | 6. 在宅勤務者がいない |

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 | 2. 1～2日 | 3. 3～4日 | 4. 5日以上 | 5. わからない |
|-------------------------|---------|---------|---------|----------|

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。

- |         |              |
|---------|--------------|
| 1. 業務内容 | 5. 昇給・昇格の取扱い |
| 2. 業務量  | 6. 業績評価の取扱い  |
| 3. 職責   | 7. その他 ( )   |
| 4. 賃金   | 8. 異なる取扱いはない |

→問 11 へ

【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。

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. 育児中の人等、制度の対象となる従業員が少ない      |
| 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 |
| 3. 他の従業員の負担が高まる                |
| 4. 在宅勤務になじまない業務が多い             |
| 5. 在宅勤務を認めると勤務管理が煩雑になる         |
| 6. その他 ( )                     |

【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。

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

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。

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

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。

	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
A. 専門・技術職	1	2	3	4	5
B. 管理職	1	2	3	4	5
C. 事務職	1	2	3	4	5
D. 営業職	1	2	3	4	5
E. 販売職	1	2	3	4	5
F. サービス職	1	2	3	4	5
G. 生産・技能職	1	2	3	4	5

**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。

1. 制度(規定)としてある    2. 運用としてある    3. ない →問15へ

【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。

- |             |                 |
|-------------|-----------------|
| 1. 在職中の勤続年数 | 5. 退職から再雇用までの期間 |
| 2. 在職中の職種   | 6. 再雇用時の職務能力    |
| 3. 在職中の職務能力 | 7. その他( )       |
| 4. 再雇用時の年齢  | 8. 特に制限を設けていない  |

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。

① 雇用形態

- |                    |          |
|--------------------|----------|
| 1. 最初から正社員         | 3. 正社員以外 |
| 2. 一定の就業期間を経てから正社員 | 4. 状況による |

② 給与水準

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| 1. 新入社員程度       | 3. 在職経験に配慮した水準 |
| 2. 中途採用者と同程度の水準 | 4. 状況による       |

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。

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

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。

- |                        |          |
|------------------------|----------|
| 1. 登録はあるが、実際再雇用した人はいない | 4. 3～4割  |
| 2. 1割に満たない             | 5. 5割以上  |
| 3. 1～2割                | 6. 登録がない |

【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。

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

**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。

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

**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。

- |                                     |                    |
|-------------------------------------|--------------------|
| 1. もっと積極的に取り組む必要がある                 | } 11 ページ<br>→ F1 へ |
| 2. 将来的には必要であるが、現在は時期尚早である           |                    |
| 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 |                    |
| 4. 男性の育児参加を進める必要はない                 |                    |
| 5. その他 ( )                          |                    |

【「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。

	有益	実施・予定
1. 育児休業中に経済的支援を行う	1	1
2. 育児休業について、短期間で複数回の取得を認める	2	2
3. 育児休業について、夫婦同時に取得することを認める	3	3
4. 短時間勤務・在宅勤務等柔軟な働き方を認める	4	4
5. 長時間労働を是正する	5	5
6. 年次有給休暇の取得を促進する	6	6
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	7	7
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	8	8
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	9	9
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	10	10
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	11	11
12. 上記の中にあてはまるものはない	12	12

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)

	年
--	---

F2. 本社所在地(都道府県をご記入ください)

--

F3. 業種

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

F4. 正社員数(0人の場合は「0」とご記入ください)

男性	女性
人	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)

正社員以外	
	(うち期間雇用者)
人	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。

- |          |             |
|----------|-------------|
| 1. 届出をした | 2. 届出をしていない |
|----------|-------------|

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。

- |                |                   |
|----------------|-------------------|
| 1. すでに「認定」された  | 3. 「認定」を申請する考えがある |
| 2. 「認定」を申請中である | 4. 「認定」を申請する考えはない |

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。

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| 1. 1800 時間未満      | 4. 2000～2100 時間未満 |
| 2. 1800～1900 時間未満 | 5. 2100～2200 時間未満 |
| 3. 1900～2000 時間未満 | 6. 2200 時間以上      |

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。

- |             |             |
|-------------|-------------|
| 1. 30%未満    | 4. 70～90%未満 |
| 2. 30～50%未満 | 5. 90%以上    |
| 3. 50～70%未満 |             |

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。

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 |
|-------|---------|---------|---------|-------|

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 |
|-------|---------|---------|---------|-------|

③ 業績

- |       |         |         |         |       |
|-------|---------|---------|---------|-------|
| 1. 高い | 2. やや高い | 3. ほぼ同じ | 4. やや低い | 5. 低い |
|-------|---------|---------|---------|-------|

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。

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

\*\* 質問は以上です。ご協力ありがとうございました。 \*\*



## 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査<個人調査>

### 【調査にあたってのお願い】

1. ニッセイ基礎研究所では、厚生労働省雇用均等・児童家庭局の委託を受けて、今後の仕事と家庭の両立支援についてアンケート調査を行っております。ご多忙の折誠に恐縮ですが、本調査に是非ご協力いただきますようお願い申し上げます。
2. 本調査のとりまとめにあたって、ご協力頂きました企業名・個人名は一切公表いたしません。また、ご記入いただいた内容は統計的に処理され、個別の内容を外部に漏らすことは絶対にございませので、ご自身の状況をご回答いただきますようお願いいたします（調査票の右上の番号は、企業データと個人データをつなげて分析するためのものであり、これにより企業や個人が特定されることは一切ありません）。
3. ご返送に当たりましては、同封の返信用封筒（切手は不要です）にて、平成19年12月11日（火）までにご返送頂きますと幸甚に存じます。

### 【記入上のお願い】

1. 質問に沿って、選択肢に○をつけるか、具体的にご記入ください。
2. 調査は、平成19年11月1日時点でお答えください。

### <調査の内容に関するお問い合わせ先>

調査実施：(株)ニッセイ基礎研究所

担当：村松（むらまつ）、松浦（まつうら）

電話 03-3512-1783

〒102-0073 東京都千代田区九段北 4-1-7

### <調査の趣旨に関するお問い合わせ先>

調査委託：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課

担当：柴沼（しばぬま）、堀（ほり）、宮邊（みやべ）

電話 03-3595-3274

〒100-8916 東京都千代田区霞が関 1-2-2

## 育児休業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 あなたは、現在の勤務先の育児休業について、次の内容をどの程度知っていますか。あなたの状況に近いものを、それぞれ1つお選びください。

	1. よく 知っている	2. だいたい 知っている	3. あまり 知らない	4. 全く 知らない
A. 制度の対象	1	2	3	4
B. 休業期間	1	2	3	4
C. 休業中の賃金、その他の経済的給付	1	2	3	4
D. 休業後の昇給・昇格の取扱い	1	2	3	4
E. 休業期間の勤続年数への算入	1	2	3	4

問2 あなたの現在の勤務先は、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、あなたの職場の実態に近いものをそれぞれ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。

	1. 取得 しやすい	2. どちらか とえば 取得 しやすい	3. どちらか とえば 取得 しにくい	4. 取得 しにくい
A. 女性が取得する場合	1	2	3	4
B. 共働きの男性が取得する場合	1	2	3	4
C. 妻が専業主婦の男性が取得する場合	1	2	3	4
D. 正社員以外が取得する場合	1	2	3	4
E. 一度復帰した後、同じ子について再度取得する場合	1	2	3	4

問3 あなたは、育児休業制度を利用したことがありますか。あてはまるものすべてお選びください。

1. 現在の勤務先で利用した
2. 以前の勤務先で利用した
3. 利用したことがない

問4 あなたは、育児休業制度を利用したいと思いますか。1つお選びください。

1. 利用したいと思う
2. 利用したいと思わない
3. 利用する必要がない (子がもう大きくなっている・子を持つ予定がない) → 3ページ問5へ
4. わからない

【「1. 利用したいと思う」と回答した方におうかがいします。】

SQ1. 育児休業制度を利用したいと思うのはなぜですか。あてはまるものすべてお選びください。

1. 子どもが小さいうちは、自分で育てたいから
2. 子どもが小さいうちは、育児が大変だから
3. 法律で認められた権利だから
4. 保育園に入れず、休まざるを得ないから
5. 保育園、両親等に預けられる時間が限られており、休まざるを得ないから
6. 休業期間中には、雇用保険から給付金が支給されるから
7. その他 ( )
8. わからない

問5 これまで、あなたの身近に育児休業を取得した方がいましたか。1つお選びください。

1. いた	2. いない
-------	--------

問6 育児休業制度では、法の定める特別な事情に該当する場合には、子1人について複数回の育児休業が認められます。あなたは、子1人について複数回の育児休業を認める要件として、次のどれが適切だと思いますか。あてはまるものすべてお選びください。

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
2. 育児をしていた配偶者と別居した
3. 子が保育園等に通えない病気になった
4. 仕事の繁忙に合わせて配偶者と交代で取得する必要がある
5. その他 ( )
6. 特に取得要件を設けず、複数回の育児休業を認めるべきだ
7. 複数回の育児休業の取得は認めるべきではない

問7 あなたは、育児休業中の次のような取扱い・制度を知っていますか。それぞれ1つお選びください。

	1. 知っている	2. 知らない
A. 法律上の育児休業中は、社会保険料が免除される	1	2
B. 法律上の育児休業を取得すると、雇用保険から給付金が支給される	1	2

問8 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。

**短時間勤務についておうかがいします。**

問9 現在、あなたの勤務先には、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。なお、労働基準法の育児時間(1日に30分ずつ2回)は除きます。

1. ある	2. ない	3. わからない
-------	-------	----------

↓  
4ページ SQ1 へ

↓  
4ページ SQ2 へ

【短時間勤務制度が「1. ある」と回答した方におうかがいします。】

SQ1. あなたは育児のための短時間勤務制度について、次の内容をどの程度知っていますか。あなたの状況に近いものをそれぞれ1つお選びください。

	1. よく 知っている	2. だいたい 知っている	3. あまり 知らない	4. 全く 知らない
A. 制度の対象(勤続年数、職種、配偶者の状況等による制限の有無)	1	2	3	4
B. 勤務時間、勤務日数	1	2	3	4
C. 利用できる期間	1	2	3	4
D. 制度利用中の賃金、その他の経済的給付	1	2	3	4
E. 制度利用中の昇給・昇格の取扱い	1	2	3	4
F. 業務内容・量や職責の変更の有無	1	2	3	4

SQ2. あなたの現在の勤務先は、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。あなたの職場の実態に近いものを1つお選びください。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。なお、勤務先に短時間勤務制度がない場合も、あると想定してお選びください。

1. 利用しやすい	→ 5ページ問 10 へ
2. どちらかといえば利用しやすい	
3. どちらかといえば利用しにくい	
4. 利用しにくい	

【「3. どちらかといえば利用しにくい」「4. 利用しにくい」と回答した方におうかがいします。】

SQ3. 利用しにくいと思うのはなぜですか。あてはまるものすべてお選びください。

1. 制度利用に対して上司の理解が得られない
2. 制度利用に対して同僚の協力が得られない
3. 制度利用に対して顧客の理解が得られない
4. 制度の内容や手続きがよくわからない
5. 制度の内容が不十分
6. 制度の手続きが面倒
7. 制度を利用すると賃金が下がる
8. 制度を利用すると昇給・昇格に悪影響を及ぼす懸念がある
9. 制度を利用すると業務遂行に支障が生じる
10. その他 ( )

問10 あなたは、育児のための短時間勤務制度を利用したことがありますか。あてはまるものすべてお選びください。

- |                |              |
|----------------|--------------|
| 1. 現在の勤務先で利用した | 3. 利用したことがない |
| 2. 以前の勤務先で利用した |              |

問11 あなたは育児のための短時間勤務制度を利用したいと思いますか。勤務先の制度の有無に関わらず、1つお選びください。

- |                                       |        |
|---------------------------------------|--------|
| 1. 現在利用している                           |        |
| 2. 利用したいと思う                           |        |
| 3. 利用したいと思わない                         |        |
| 4. 利用する必要がない (子がもう大きくなっている・子を持つ予定がない) | → 問12へ |
| 5. わからない                              |        |

【「1.現在利用している」「2. 利用したいと思う」と回答した方におうかがいします。】

SQ1. 育児のために、短時間勤務制度を利用している、あるいは利用したいと思うのはなぜですか。あてはまるものすべてお選びください。

- |   |
|---|
| 1. 保育園、学童クラブ、両親等に預けられる時間が限られているから                         |
| 2. 短時間勤務制度を利用すれば、急な残業等を命じられることがなくなるから                     |
| 3. 勤務時間の短縮分の賃金が減額されることで、早く帰宅することに対して周囲の同僚等の理解を得やすくなると思うから |
| 4. 勤務時間が短縮できる分、子どもと一緒にいられる時間が増えるから                        |
| 5. 勤務時間が短いため、体力の消耗が少ないから                                  |
| 6. その他 ( )  |
| 7. わからない  |

SQ2. 短時間勤務にも、いろいろなパターンが考えられます。次のうち、あなたが育児のために最も利用したいと思う短時間勤務のパターンはどれですか。1つお選びください。

- |  |
|--|
| 1. 1週間の所定労働日の全日が短時間勤務                  |
| 2. 1週間の所定労働日が、「勤務のない日」と「フルタイム勤務の日」の組合せ |
| 3. 1週間の所定労働日が、「勤務のない日」と「短時間勤務の日」の組合せ   |
| 4. 1週間の所定労働日が、「フルタイムの日」と「短時間勤務の日」の組合せ  |

問12 あなたのお仕事の内容は、短時間勤務という働き方になじむと思いますか。勤務先の制度の有無に関わらず、あなたのお考えに近いものを1つお選びください。

- |           |              |
|-----------|--------------|
| 1. 非常になじむ | 3. あまりなじまない  |
| 2. ややなじむ  | 4. まったくなじまない |

**在宅勤務についておうかがいします。**

問13 現在、あなたの勤務先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. ある | 2. ない | 3. わからない |
|-------|-------|----------|

問14 あなたは、育児のための在宅勤務制度を利用したことがありますか。あてはまるものすべてお選びください。

- |                |              |
|----------------|--------------|
| 1. 現在の勤務先で利用した | 3. 利用したことがない |
| 2. 以前の勤務先で利用した |              |

問15 あなたは育児のための在宅勤務制度を利用したいと思いませんか。勤務先の制度の有無に関わらず、1つお選びください。

- |                                      |        |
|--------------------------------------|--------|
| 1. 現在利用している                          |        |
| 2. 利用したいと思う                          |        |
| 3. 利用したいと思わない                        |        |
| 4. 利用する必要がない(子がもう大きくなっている・子を持つ予定がない) | → 問16へ |
| 5. わからない                             |        |

【「1.現在利用している」「2. 利用したいと思う」と回答した方におうかがいします。】

SQ1. 育児のために、在宅勤務制度を利用している、あるいは利用したいと思うのはなぜですか。あてはまるものすべてお選びください。

- |   |
|---|
| 1. 保育園、学童クラブ、両親等に預けられる時間が限られているから       |
| 2. 在宅勤務をしている時は、急な残業等を命じられることがなくなるから     |
| 3. 在宅勤務の方が周囲の同僚等にあまり気兼ねしなくてすむから         |
| 4. 在宅勤務だと、仕事の合間に、家事や保護者会活動等も進めることができるから |
| 5. 在宅勤務だと、子どもと一緒にいながら仕事をするができるから        |
| 6. 在宅勤務だと仕事に集中できて、早く仕事が片付けられるから         |
| 7. 通勤時間が削減できる分、子どもと一緒にいられる時間が増えるから      |
| 8. 通勤がないため、体力の消耗が少ないから                  |
| 9. その他 ( )                              |
| 10. わからない                               |

問16 あなたのお仕事の内容は、在宅勤務という働き方になじむと思いませんか。勤務先の制度の有無に関わらず、あなたのお考えに近いものを1つお選びください。

- |           |              |
|-----------|--------------|
| 1. 非常になじむ | 3. あまりなじまない  |
| 2. ややなじむ  | 4. まったくなじまない |

**子の看護休暇についておうかがいします。**

問17 法律上、小学校就学前の子を養育する労働者は、1年に5日まで子の看護休暇を取得することができます。あなたは、子の看護休暇制度として、どのような制度内容が望ましいと思いますか。あてはまるものすべてお選びください。上限年齢や取得日数については、具体的にご記入ください。

1. 対象となる子の上限年齢を上げるべきだ → ( ) 歳ぐらいまで
2. 取得日数(年5日)を延ばすべきだ → ( ) 日ぐらいまで
3. 複数の子がいる場合は、子1人につき5日ずつ取得できるようにすべきだ
4. 子の看護休暇は有給にすべきだ
5. 子の看護休暇は半日単位でも取得できるようにすべきだ
6. 子の看護休暇は予防接種や検診でも取得できるようにすべきだ
7. 子以外の家族の看護でも取得できるようにすべきだ
8. その他 ( )
9. 現在法律で規定されている子の看護休暇制度の内容で十分だ

問18 あなたは子の看護休暇制度を利用したことがありますか。

1. 現在の勤務先で利用した
2. 以前の勤務先で利用した
3. 利用したことがない

育児期の働き方や就業に関するお考えについておうかがいします。

問19 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が、あなたの勤務先にありますか。また、あなたはこのような制度を利用したことがありますか。現在の勤務先における制度の有無、以前の勤務先を含めた利用経験の有無の双方について、それぞれ1つお選びください。

	現在の勤務先における制度の有無			利用経験の有無		
	1. ある	2. ない	3. わから ない	1. 現在の 勤務先 で利用 した	2. 以前の 勤務先 で利用 した	3. 利用した ことが ない
A. 深夜業の免除	1	2	3	1	2	3
B. 時間外労働の制限	1	2	3	1	2	3
C. フレックスタイム制	1	2	3	1	2	3
D. 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	1	2	3
E. 所定外労働をさせない制度	1	2	3	1	2	3
F. 企業内託児施設	1	2	3	1	2	3
G. 育児期の転勤への配慮	1	2	3	1	2	3
H. 再雇用制度	1	2	3	1	2	3

問20 あなたは次のような、育児のために働き方を柔軟にできるような制度等を利用したいと思いませんか。勤務先の制度の有無に関わらず、それぞれ1つお選びください。

	1. 現在 利用して いる	2. 利用 したい と思う	3. 利用 したいと 思わない	4. 利用する 必要が ない	5. わから ない
A. 深夜業の免除	1	2	3	4	5
B. 時間外労働の制限	1	2	3	4	5
C. フレックスタイム制	1	2	3	4	5
D. 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5
E. 所定外労働をさせない制度	1	2	3	4	5
F. 企業内託児施設	1	2	3	4	5
G. 育児期の転勤への配慮	1	2	3	4	5
H. 再雇用制度	—	2	3	4	5



問21 あなたは、子を持つ母親の働き方として、どれが望ましいと思いますか。子どもの年齢ごとに、望ましいと思うものをそれぞれ1つお選びください。

子どもの年齢	1. 残業のある 働き方	2. 残業のない 働き方	3. 短時間勤務	4. 在宅勤務 (部分在宅 も含む)	5. 育児休業	6. 子育てに 専念
A. 1歳まで	1	2	3	4	5	6
B. 1歳半まで	1	2	3	4	5	6
C. 3歳まで	1	2	3	4	5	6
D. 小学校就学前まで	1	2	3	4	5	6
E. 小学校3年生まで	1	2	3	4	5	6
F. 小学校卒業まで	1	2	3	4	5	6
G. 中学校卒業まで	1	2	3	4	5	6
H. 高校卒業まで	1	2	3	4	5	6
I. 短大・大学以上	1	2	3	4	5	6

問22 企業が男性の育児参加促進に取り組むことに関して、あなたのお考えに近いものはどれですか。1つお選びください。

<ul style="list-style-type: none"> <li>1. もっと積極的に取り組む必要がある</li> <li>2. 将来的には必要であるが、現在は時期尚早である</li> <li>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</li> <li>4. 男性の育児参加を進める必要はない</li> <li>5. その他 ( )</li> </ul>	10 ページ F1 へ
--	----------------

↓  
10 ページ SQ1 へ

【「1. もっと積極的に取組む必要がある」「2.将来的には必要であるが、現在は時期尚早である」と回答した方  
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いますか。  
あてはまるものすべてお選びください。

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. 育児休業中に経済的支援を行う              |
| 2. 育児休業について、短期間で複数回の取得を認める     |
| 3. 育児休業について、夫婦同時に取得することを認める    |
| 4. 短時間勤務・在宅勤務等柔軟な働き方を認める       |
| 5. 長時間労働を是正する                  |
| 6. 年次有給休暇の取得を促進する              |
| 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    |
| 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   |
| 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 |
| 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   |
| 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 |
| 12. 上記の中にあてはまるものはない            |

**最後に、あなたご自身についておうかがいします。**

F1 あなたの年齢は満でいくつですか。11月1日現在でお答えください。

<input type="text"/>	歳
----------------------	---

F2 あなたの性別を1つお選びください。

- |       |       |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

F3 あなたの就業形態を1つお選びください。

- |        |                         |                         |
|--------|-------------------------|-------------------------|
| 1. 正社員 | 2. 正社員以外<br>(雇用期間の定めなし) | 3. 正社員以外<br>(雇用期間の定めあり) |
|--------|-------------------------|-------------------------|

F4 次のうち、あなたの普段の働き方に近いものを1つお選びください。

- |                 |               |
|-----------------|---------------|
| 1. 恒常的に残業がある    | 3. 基本的には残業がない |
| 2. 忙しい時期には残業がある |               |

F5 あなたは現在の勤務先で何年勤めていますか(途中ブランクがある場合は前後を通算)。1つお選びください。

- |           |             |             |
|-----------|-------------|-------------|
| 1. 1年未満   | 4. 5～10年未満  | 6. 15～20年未満 |
| 2. 1～3年未満 | 5. 10～15年未満 | 7. 20年以上    |
| 3. 3～5年未満 |             |             |

F6 あなたは、現在どのようなお仕事をなさっていますか。1つお選びください。

1. 専門・技術職	7. 生産・技能職
2. 管理職	8. 保安職
3. 事務職	9. 運輸職
4. 営業職	10. 通信職
5. 販売職	11. その他 ( )
6. サービス職	

F7 2005年4月以降、従業員301人以上の企業に、仕事と子育ての両立支援のための行動計画の提出が、次世代育成支援対策推進法により義務づけられました。あなたは、勤務先の行動計画の内容を知っていますか。1つお選びください。

1. 行動計画の内容を知っている
2. 内容は知らないが、勤務先に行動計画があることは知っている
3. 勤務先に行動計画がないことを知っている
4. 勤務先に行動計画があるかどうか知らない

F8 あなたの勤務先は、仕事と家庭の両立支援にどの程度積極的だと思いますか。1つお選びください。

1. 積極的	3. どちらかといえば消極的
2. どちらかといえば積極的	4. 消極的

F9 あなたには配偶者がいらっしゃいますか。1つお選びください。

1. いる	2. いない →12 ページ F10 へ
-------	----------------------



【配偶者が「1. いる」と回答した方におうかがいします。】

F9-1 次のうち、配偶者の働き方の現状に近いものはどれですか。1つお選びください。

1. 恒常的に残業がある	5. 在宅勤務（部分在宅も含む）
2. 忙しい時期には残業がある	6. 育児休業中
3. 基本的には残業がない	7. 専業主婦・専業主夫
4. 短時間勤務	

F10 あなたにはお子様がいらっしゃいますか。1つお選びください。なお、いらっしゃる場合は人数もご記入ください。

- |               |                |
|---------------|----------------|
| 1. いる → ( ) 人 | 2. いない → F11 へ |
|---------------|----------------|



【子どもが「1. いる」と回答した方におうかがいします。】

F10-1 一番末のお子様の年齢は満でいくつですか。11月1日現在でお答えください。

	歳
--	---

【末のお子様が小学校就学前の方におうかがいします。】 それ以外の方は F11 へ

F10-2 育児を主にしている人は誰ですか。1つお選びください。

- |            |                |
|------------|----------------|
| 1. あなた     | 3. あなた又は配偶者の両親 |
| 2. あなたの配偶者 | 4. その他 ( )     |

F10-3 お子様は次のような施設に利用していますか。あてはまるものすべてお選びください。

- |              |            |
|--------------|------------|
| 1. 認可保育園     | 4. 幼稚園     |
| 2. 民間の無認可保育園 | 5. その他 ( ) |
| 3. 企業内託児施設   |            |

F10-4 あなたと配偶者以外で、日常的に育児を手伝ってくれる方はいらっしゃいますか。あてはまるものすべてお選びください。

- |                   |                 |
|-------------------|-----------------|
| 1. あなた又は配偶者の両親    | 6. 近所の人         |
| 2. 親戚             | 7. 友人           |
| 3. 子のきょうだい        | 8. その他 ( )      |
| 4. ファミリーサポートの援助会員 | 9. 手伝ってくれる人はいない |
| 5. 民間のベビーシッター     |                 |

F11 世帯の中で一番収入が多い人は誰ですか。1つお選びください。

- |        |            |         |
|--------|------------|---------|
| 1. あなた | 2. あなたの配偶者 | 3. 左記以外 |
|--------|------------|---------|

＊ ＊ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました。 ＊ ＊