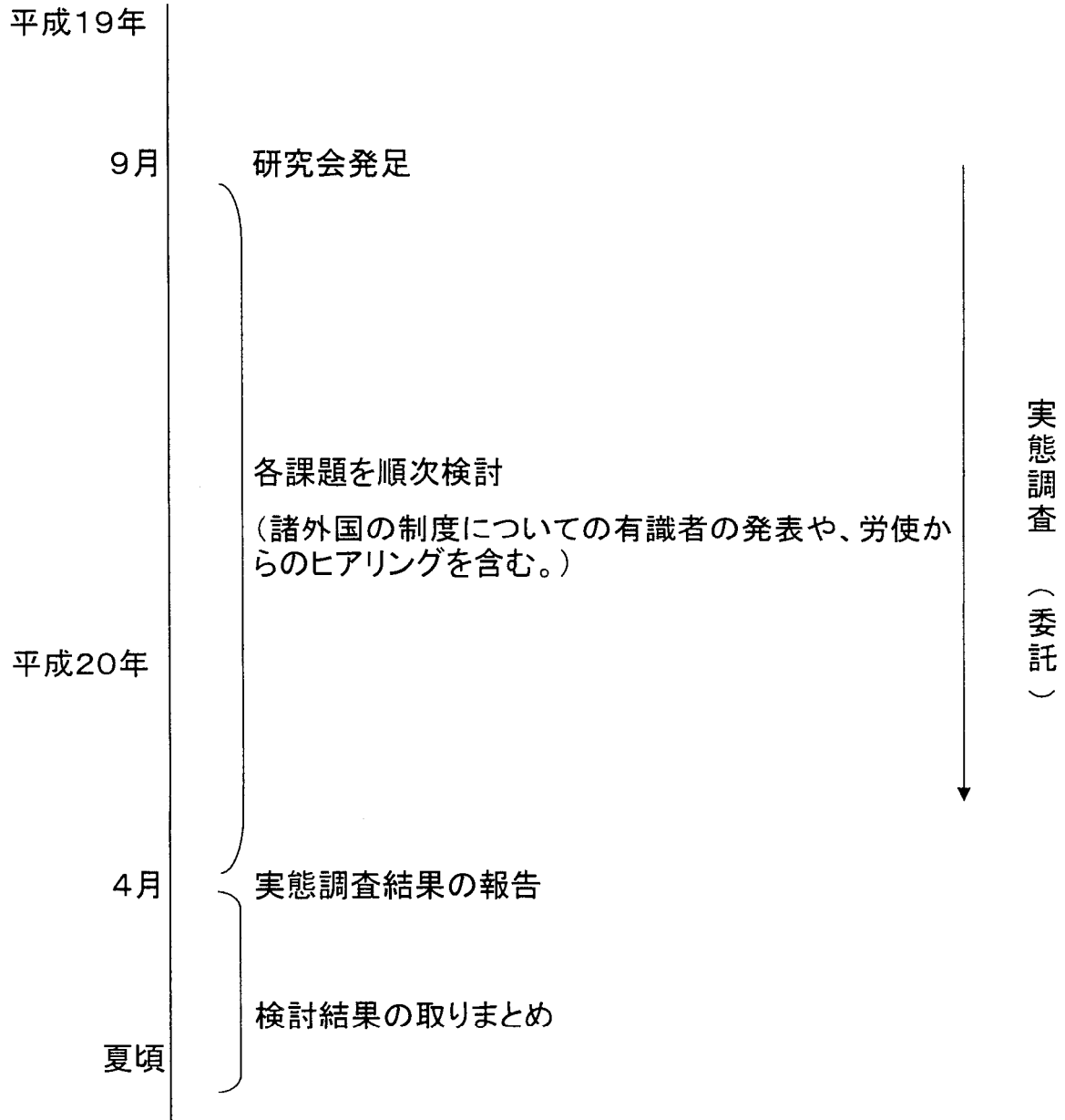


今後のスケジュール(案)



仕事と家庭の両立支援に関する実態調査項目について

検討課題	実態調査項目について
1 育児・介護期の柔軟な働き方の充実	
(1) 勤務時間短縮等の措置	<p>1 既存の調査結果</p> <p>(1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況 ② 勤務時間短縮等の措置の制度の内容(利用可能期間、賃金の取扱い状況) ③ 勤務時間短縮等の措置の利用状況(事業所割合、利用者割合) <p>(2) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和 体系的両立支援の構築に向けて」(平成19年4月)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 両立支援策としての在宅勤務制度導入の実態(対企業(ヒアリング調査)) <p>(3) 労働政策研究・研修機構「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-」(平成18年11月)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 現在の勤務先にある介護支援制度・支援策、実際に行っている内容(対労働者) ② 勤務先の支援策の有無と行っている内容(対労働者) <p>(4) 内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成18年3月)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 両立支援制度導入状況(対企業) ② 育児支援制度(短時間勤務制度及び在宅勤務等)の導入事例(対企業(ヒアリング調査)) ③ 両立支援策でよく利用されているもの(対労働者) ④ 短時間勤務利用時の人事労務管理(対企業) <p>(5) 内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」(平成17年5月)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 短時間勤務制度利用期間中の利用者の評価(対管理者) ② 短時間勤務制度利用者の評価に対する会社からの指導や情報提供(対管理者)

	<p>(6) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(平成15年9月)</p> <p>① 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべき施策 (対労働者)</p> <p>② 企業が行う育児(介護)支援制度で利用したいもの (対労働者)</p> <p>③ 企業が行う育児支援制度で利用したいものを実際は利用していない理由 (対労働者)</p> <p>④ 仕事を続けるために必要な制度(仕事と育児の両立の難しさで仕事をやめた人に聞いた利用できれば仕事を続けられたとする支援・サービス) (対出産1年前は雇用者で、現在無職の者)</p> <p>⑤ 仕事と育児(介護)の両立支援のための制度を導入していない理由 (対企業)</p>
(短時間勤務制度)	<p>1 必要と考えられる調査項目</p> <p>(1) 短時間勤務制度に対するニーズ(末子年齢別) (対労働者)</p> <p>(2) 短時間勤務制度を導入しにくい業種、業態の有無 (対企業)</p> <p>(3) 短時間勤務制度を導入しにくい理由 (対企業)</p> <p>(4) 短時間勤務制度導入の事例 (対企業)</p> <p>(5) 短時間勤務制度を実施する際の雇用管理の方法 (対企業)</p> <p>① 人のやりくり</p> <p>② 短時間勤務時の人事労務管理(昇給・昇格、業務評価)</p>
(在宅勤務制度)	<p>1 必要と考えられる調査項目</p> <p>(1) 労働者のニーズ(末子年齢別) (対労働者)</p> <p>(2) 在宅勤務制度導入の事例 (対企業)</p> <p>(3) 在宅勤務を実施する際の雇用管理の方法 (対企業)</p>
(2) 深夜業の免除、時間外労働の制限	<p>1 既存の調査結果</p> <p>(1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)</p> <p>① 深夜業免除、時間外労働の制限の規定がある事業所割合</p> <p>2 必要と考えられる調査項目</p> <p>(1) 深夜業免除、時間外労働の制限の利用状況</p> <p>(2) 労働者のニーズ(末子年齢別)</p>

(3)子の看護休暇	<p>1 既存の調査結果</p> <p>(1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)</p> <p>① 子の看護休暇の規定がある事業所割合</p> <p>② 子の看護休暇制度の内容等(対象となる子の年齢、休暇日数、子以外で対象となる家族の範囲、対象労働者、賃金の取扱い、利用状況)</p> <p>2 必要と考えられる調査項目</p> <p>(1) 労働者のニーズ(末子年齢別)</p>
(配偶者出産休暇)	<p>1 既存の調査結果</p> <p>(1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)</p> <p>① 配偶者出産休暇の導入状況及び内容(事業所割合、賃金の取扱い)</p> <p>② 配偶者出産休暇の利用状況</p>
2 育児・介護休業のあり方	
(育児休業)	<p>1 既存の調査結果</p> <p>(1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)</p> <p>① 育児休業の規定状況</p> <p>② 育児休業の内容(最長休業期間、取得可能回数及び取得要件、対象労働者)</p> <p>③ 育児休業中及び休業後の労働条件の取扱い</p> <p>④ 育児休業制度の利用者の状況等</p> <p>⑤ 育児休業取得者があった際の雇用管理</p> <p>(2) 内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成18年3月)</p> <p>① 育児休業利用時の人事労務管理(対企業)</p>
(介護休業)	<p>1 既存の調査結果</p> <p>(1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)</p> <p>① 介護休業の規定状況</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ② 介護休業の内容（最長休業期間、取得可能回数、対象となる家族の範囲、対象労働者） ③ 介護休業中及び休業後の労働条件の取扱い ④ 介護休業制度の利用者の状況 ⑤ 介護休業取得者があった際の雇用管理 <p>(2) 労働政策研究・研修機構「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-」（平成18年11月）</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 介護のために必要だった連続休暇及び介護開始時の対応（対労働者） ② 介護休業を取得しなかった理由（対労働者） ③ 今後の介護休業取得希望（対労働者） ④ 介護休業取得時の懸念材料（対労働者） ⑤ 介護休業以外の年休・欠勤・遅刻・早退等の見込み（対労働者） ⑥ 現在受けている介護支援及び介護内容（対労働者）
(1) 期間雇用者の休業のあり方	○ 現在、労働政策研究・研修機構が「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」においてアンケート調査を実施中。
(2) 再度の休業取得要件の見直し	<p>1 既存の調査結果</p> <p>(1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 育児休業の取得可能回数及び取得要件 <p>(2) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」（平成15年9月）</p> <ul style="list-style-type: none"> ① より利用しやすい育児休業制度（対労働者） <p>2 必要と考えられる調査項目</p> <p>(1) 一旦育休から復帰した後に再度の育休が必要となる場合</p> <p>(2) 再度の育休を認めている企業における再度の育休の取得要件</p>

3 男性の仕事と家庭の両立の促進	
	<p>1 既存の調査結果</p> <p>(1) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の両立－育児・介護を中心に－」(平成18年5月)</p> <p>① 未子育児休業取得者と育児休業を取得しなかった理由(対男性労働者)</p> <p>② 男性の育児休業取得ニーズ(対男性労働者)</p> <p>(2) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(平成15年9月)</p> <p>① 父親が育児休業を取得しなかった理由(対労働者)</p> <p>② 産後8週間中における父親の育児休業取得権(対労働者)</p> <p>③ 産後8週間中に育児休業を取得しない理由、取って欲しくない理由(対労働者)</p> <p>2 必要と考えられる調査項目</p> <p>(1) 男性の育児休業取得促進策を行っている企業の実態</p>
4 実効性の確保	
	<p>1 既存の調査結果</p> <p>(1) 都道府県労働局雇用均等室における相談、助言・指導等の状況(平成18年度)</p> <p>① 全国の都道府県労働局雇用均等室における相談、助言・指導等の件数</p> <p>(2) 内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成18年3月)</p> <p>① 制度利用時(育児休業及び短時間勤務)の人事労務管理(対企業)(再掲)</p>
5 その他	