

付属資料 1

依頼状 & 調査票

「厚生労働省・要請調査研究 女性活躍と両立支援に関する調査」ご協力をお願い

前略

平素より当機構の活動と厚生労働省の雇用均等ならびに両立支援行政にご理解とご協力を賜りまして誠にありがとうございます。

すでにご承知のことと存じますが、2016年に女性活躍推進法が施行され、2017年には改正育児・介護休業法（改正内容の要点は裏面をご覧ください）が施行されました。この間、企業・団体の皆様におかれましては、女性活躍策と両立支援策につきまして、様々な取り組みに努力されておられるところと存じます。

本調査は、この間の各企業・団体様の女性活躍策と両立支援策への取り組みの状況と人事労務管理の実態を把握するとともに、男女従業員（職員）の方々のご意見も伺いながら、これからの政策課題を明らかにすることを目的に、厚生労働省所管の独立行政法人労働政策研究・研修機構において企画いたしました。

調査結果は、今後の雇用均等政策、両立支援政策のあり方とともに、企業の人材の効率的な活用を支援するための政策と、男女従業員（職員）の皆様が生き生きと働きキャリアを形成できるような支援政策のあり方を検討するための資料として厚生労働省に提出するとともに、当機構のホームページにおきまして本年12月頃に公表いたします。ご協力いただきます企業・団体の皆様におかれましても、今後の人事労務管理のあり方を検討するための参考資料としてご活用いただけましたら幸甚に存じます。

誠にお手数ではございますが、調査票にご回答いただき **1月19日（金）まで**に郵便でご返送いただきたく、お願い申し上げます。本調査は貴社の人事ご担当者様にご回答をお願いいたします「企業・団体調査票」と貴社の従業員（職員）の皆様にご回答をお願いいたします「正規従業員調査票」の2種類がございます。正規従業員調査票の配布方法につきましては、次頁をご参照ください。なお、調査票の配付と回収は下記の日本統計センターに委託しております。

ご多忙の折に誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、より良い労働政策の立案のために何卒ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

草々

独立行政法人労働政策研究・研修機構
働き方と雇用環境部門 池田心豪
電話 03-5903-6196 E-mail: ikeda@jil.go.jp

※ 調査についてのお問い合わせは、誠に勝手ながら下記までご連絡くださいますようお願い致します。



（調査実施） 株式会社日本統計センター
〒101-0031 東京都千代田区東神田 2-9-14
<担当>調査部 岩瀬・原田
TEL : 03-3861-5391
E-mail : chosa1@ntc-ltd.com
URL : <http://www.ntc-ltd.com/>

調査票配布の依頼について

前略

この度は私どもの調査にご協力をいただきまして誠にありがとうございます。

本調査は貴社の人事ご担当者様にご回答をお願いいたします「企業・団体調査票」と貴社の正規従業員の皆様にご回答をお願いいたします「正規従業員調査票」の2種類がございます。

企業・団体調査

- 貴社の雇用管理制度等についての質問です。ご回答は、できる限り人事・労務担当の方にしていただければ幸いです。ご記入いただけましたら、同封の返信用封筒でご返信下さいますようお願い申し上げます。また、育児・介護休業法改正内容の要点は裏面をご覧ください。

正規従業員調査 <20・30代男女正規従業員（役員除く）>

常用雇用者数 100 人以上の企業・団体様

- 貴社の正規従業員の方で、20～39歳の男性4名と女性4名の、計8名をお選びいただき、「正規従業員調査票」及び「返信用封筒」を各1部ずつお渡してください。
そのうち、「①新入社員（新卒・中途どちらでも可、両方いれば両方）の方」がいればその方に、「②就学前の子どものいる方」がいればその方にお渡してください。（貴社のご都合上、男女各4名ずつの配布が難しい場合などでは、例えば男性5名、女性3名とするなど、合計8名となるように配布してください）

常用雇用者数 30～99 人の企業・団体様

- 貴社の正規従業員の方で、20～39歳の男性2名と女性2名の、計4名をお選びいただき、「正規従業員調査票」及び「返信用封筒」を各1部ずつお渡してください。
そのうち、「①新入社員（新卒・中途どちらでも可、両方いれば両方）の方」がいればその方に、「②就学前の子どものいる方」がいればその方にお渡してください。（貴社のご都合上、男女各2名ずつの配布が難しい場合などでは、例えば男性3名、女性1名とするなど、合計4名となるように配布してください）

※「正規従業員調査票」と一緒に同封の「返信用封筒」もお配りください。ご回答いただきました「正規従業員調査票」は1月19日（金）までに各自でご返送いただくようお願いいたします。貴社においてとりまとめる必要はございません。

※配布に当たっては、誠にお手数でございますが、可能な限りご年齢やご配属などに偏りがないようお選びいただければ幸いです。

※正規従業員調査に該当者の方がおらず、「正規従業員調査票」に残部が発生した場合は、誠に恐れ入りますが、残部は貴社にて処分していただけますと幸いです。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、よろしくようお願い申し上げます。

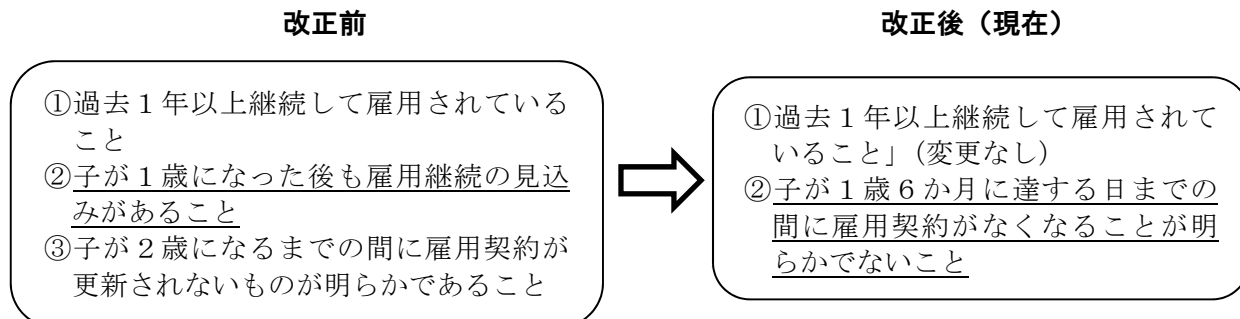
草々

改正育児・介護休業法の要点

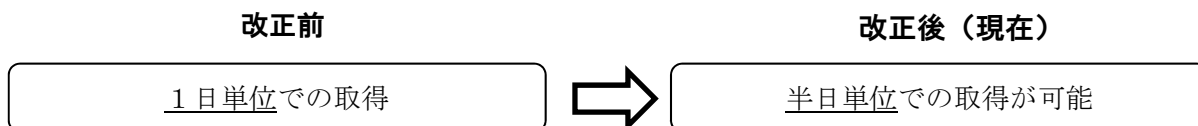
1. 育児

(平成 29 年 1 月 1 日施行分)

(a) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

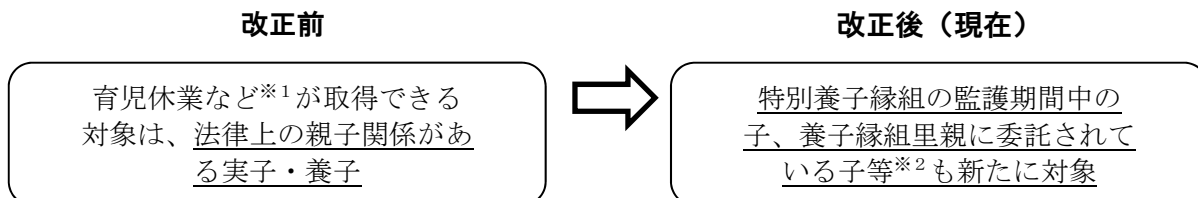


(b) 子の看護休暇制度の取得単位の柔軟化



子の看護休暇～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、健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能です。

(c) 育児休業等の対象となる子の範囲

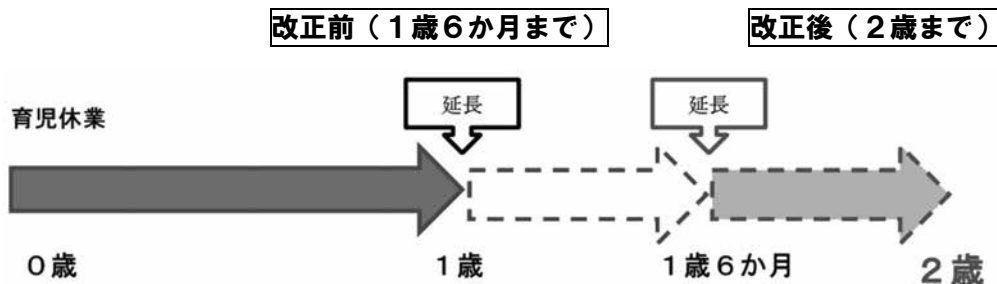


※1 育児休業の他に、子の看護休暇、所定外労働の制限（残業の免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含まれます。

※2 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。

(平成 29 年 10 月 1 日施行分)

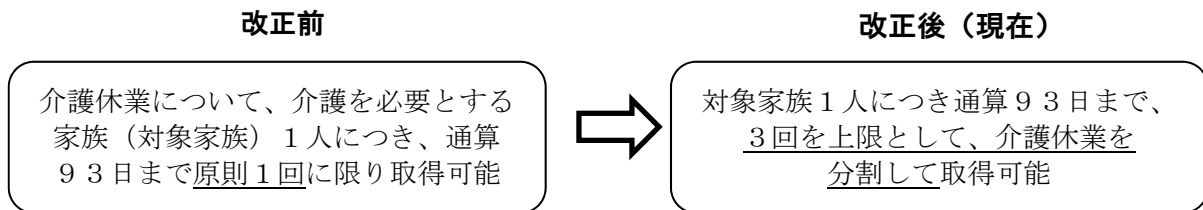
(d) 保育園に入れない場合等に、育児休業が子が最長 2 歳に達するまで取得可能に



1 歳 6 か月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長 2 歳まで再延長できます。

2. 介護（平成29年1月1日施行）

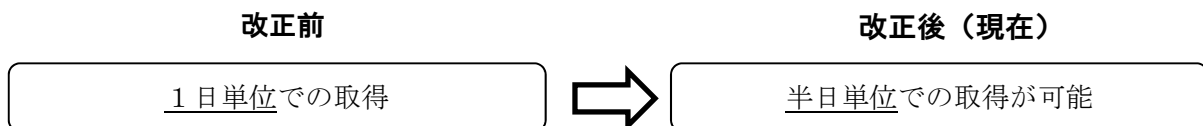
(a) 介護休業の分割取得



介護休業～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。

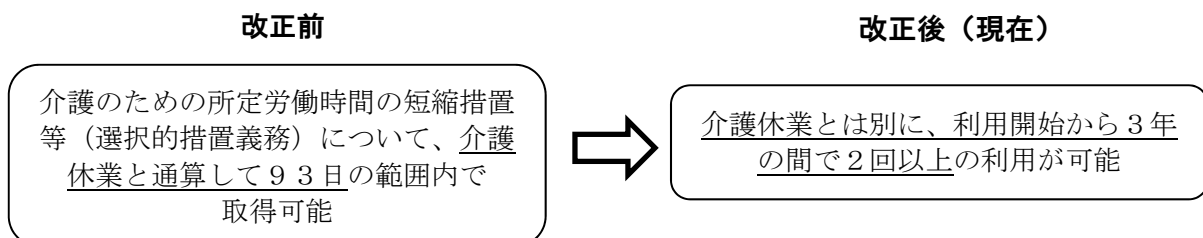
対象家族の範囲～配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫です。（※祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居・扶養要件は不要となりました。）

(b) 介護休暇の取得単位の柔軟化



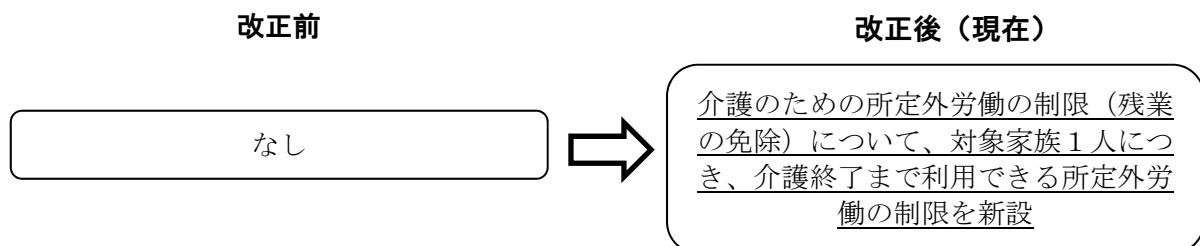
介護休暇～要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用される方を除く）は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能です。

(c) 介護のための所定労働時間の短縮措置等



介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）～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

(d) 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）



※本文書は改正内容の一部を簡潔に示したものです。詳細は厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>）をご覧ください。

女性活躍と両立支援に関する調査

企業・団体調査票

<お願い>

- 1 この調査は、厚生労働省の要請を受けて独立行政法人である労働政策研究・研修機構が実施するものです。ご回答いただいた内容は全て統計的に処理しますので、個々の回答をそのままの形で厚生労働省に提供したり公表することは絶対にありません。ありのままをご回答ください。
- 2 調査票は主に人事・労務担当者の方にご回答いただくようお願いいたします。特にことわりのない場合、調査にご回答いただく時点は、平成30年1月1日現在の状況でお答えください。
- 3 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。なお、各問において特別の回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。
- 4 回答のご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒を用いて、**1月19日(金)まで**に郵便ポストにご投函ください。
- 5 この調査は、企業・団体を単位として行っています。したがって、本社・本部事業所だけでなく、支店(支所)、出張所、営業所、工場、研究所等を含め企業・団体全体についてお答えください(なお、貴社が純粋持株会社の場合には、グループの最も基幹的な事業を行っている1社についてお答えください)。
- 6 団体様におかれましては、調査票中、「貴社」は「貴団体」、「本社」は「本部」、「労働者」は「職員」等、適宜読み替えてご回答ください。
- 7 この調査の実施業務は、調査機関である株式会社日本統計センターに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、別紙にあります当該機関の担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構のこの調査の担当までご照会ください。(連絡先は別紙をご参照ください)
- 8 本調査の趣旨をご理解の上、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

I. 貴社の業種や社員数などについておたずねします。

問1-1【**設立年**】 貴社の設立年は西暦何年ですか？ 西暦（ ）年

問1-2【**資本関係**】 貴社は外資系ですか？(1つに○) 1 外資系である 2 外資系でない

問1-3【**主な業種**】 貴社の業種のうち、主なもの1つに○をつけてください。(1つに○)

- | | | |
|-----------------|--------------------|----------------------|
| 1 鉱業、採石業、砂利採取業 | 7 卸売業 | 13 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 2 建設業 | 8 小売業 | 14 教育、学習支援業 |
| 3 製造業 | 9 金融業、保険業 | 15 医療、福祉 |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 | 10 不動産業、物品賃貸業 | 16 複合サービス事業 |
| 5 情報通信業 | 11 学術研究、専門・技術サービス業 | 17 サービス業(他に分類されないもの) |
| 6 運輸業、郵便業 | 12 宿泊業、飲食サービス業 | 18 その他() |

問1-4【事業所の有無】貴社には本社以外の事業所（支社・支店、工場等）がありますか？（あてはまるものすべてに○）

- 1 ない（本社のみ）
- 2 本社と同一通勤圏内に事業所（支社・支店、工場等）がある
- 3 2よりも広いエリアに事業所（支社・支店、工場等）がある
- 4 全国各地に事業所（支社・支店、工場等）がある
- 5 海外にも事業所（支社・支店、工場等）がある

問1-5【常用労働者数・正社員数・派遣社員数】

平成30（2018）年1月1日現在（またはその直近時期）の男女別（グループ連結ではなく貴社単体）、

- a) 常用労働者数（常勤役員を含み、パート・アルバイト、契約社員なども含みます。派遣労働者や請負労働者は含みません。常勤役員の定義は貴社の実態によりご判断ください）、
- b) そのうち正社員の人数
- c) また、派遣労働者の人数をそれぞれご記入ください。

（該当者がいない場合は「0」人とご記入ください）

	①男性	②女性
a) 常用労働者	人	人
b) そのうち正社員	人	人
c) 派遣労働者	人	人

問1-6【正社員の平均年齢・勤続年数】現在の、貴社の正社員の a) 平均年齢、b) 平均勤続年数を記入してください。（およその数字をご記入ください。小数点以下は四捨五入してください）（グループ連結ではなく、貴社単体）

	①男性		②女性	
a) 平均年齢		歳		歳
b) 平均勤続年数		年		年

問1-7【年次有給休暇付与日数、平均取得日数】貴社の正社員の昨年度（平成28年〔2016〕度）の年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数をご記入ください。（小数点以下は四捨五入してください）

a) 平均付与日数

--	--	--	--

日

b) 平均取得日数

--	--	--	--

日

問1-8【正社員の先月の月残業時間別の人数】管理監督者を除く貴社の正社員の先月の月平均所定外労働（残業）時間の分布をご記入ください。（該当者がいない場合は「0」人とご記入ください）

	月20時間未満の者（残業なしを含む）	月20～29時間の者	月30～44時間の者	月45～59時間の者	月60～79時間の者	月80～99時間の者	月100時間以上の者
正社員の人数	人	人	人	人	人	人	人

Ⅱ. 貴社の採用、定着などについておうかがいします。

問2-1【正社員採用者数】

- a) 平成 29 (2017) 年春入社の新卒者の新規学卒者 (新卒)、
 b) 平成 28 (2016) 年度の正社員の中途採用者、
 c) b) の中途採用のうち、パートや契約社員、派遣社員等から正社員への転換者、
 d) b) の中途採用のうち、定年退職者を除く再雇用者の採用人数を男女別にご記入ください。
 また、新規学卒者は男女別の採用倍率をご記入ください (a) の付問)。

(グループ連結ではなく、貴社単体)

(採用がない項目は「0」人とご記入ください)

	①男性	②女性
a) 新規学卒者(平成 29 年春入社)	人	人
付問 新規学卒者採用倍率(小数点第1位まで)	(.)倍	(.)倍
b) 中途採用者(出向・転籍を除く) (平成 28 年度)	人	人
c) b)のうちパートや契約社員、派遣社員等 から正社員への転換者(平成 28 年度)	人	人
d) b)のうち再雇用者(定年退職者を除く) (平成 28 年度)	人	人

問2-2【定着率】

平成 19 [2007] 年 (約 10 年前) における新規学卒採用者の人数、うち現在の在籍者の人数を男女別にご記入ください。平成 19 [2007] 年に採用がなかった場合はその前後で採用のあった年で人数の多かった年の人数をご記入ください。(グループ連結ではなく、貴社単体)

	①男性	②女性
a) 平成 19 年 (約 10 年前) の新卒採用者数	人	人
b) そのうち現在の在籍者数	人	人

問2-3【若年女性正社員の定着状況】

貴社の女性正社員の妊娠・出産時の就業継続の状況は、次のうちどれに最も近いですか？(1つに○)

- 1 ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている
- 2 妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける者の方が多い
- 3 妊娠や出産の時期以後働き続けている者は少ない
- 4 これまで妊娠や出産の時期まで働き続けた者は一人もいない
- 5 これまで妊娠や出産した者は一人もいない
- 6 その他 ()

Ⅲ. 貴社の役職者や役職者の状況などについておたずねします。

問3-1【役職者・役員人数と女性比率の変化】平成30(2018)年1月1日現在(またはその直近時期)の貴社の役職者等(*)について、それぞれの役職についている男女別人数は何人ですか?

該当する役職がない場合は「-」、該当する役職があっても該当者がいない場合には「0」をご記入ください。また、平成26(2014)年(約3年前)と比べて役職者の女性比率の変化について、あてはまるものに○をつけてください。

*この調査で言う「役職者」には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員などを指揮監督する役職の外、専任職、スタッフ職と呼ばれている役職を含みます。部長、課長などの役職名を使用していない場合や、次長、課長代理、課長補佐など役職欄にない職については、貴社の実態によりどの役職に該当するか適宜ご判断ください。

	人数		平成26(2014)年(約3年前)と 比べた女性比率の変化(それぞれ1つに○)
	①男性	②女性	
a)係長相当職	人	人	1 高くなった 2 変化なし 3 低くなった
b)課長相当職	人	人	1 高くなった 2 変化なし 3 低くなった
c)部長相当職	人	人	1 高くなった 2 変化なし 3 低くなった
d)役員	人	人	1 高くなった 2 変化なし 3 低くなった

問3-2【昇進者数と女性比率の変化】平成30(2018)年1月1日現在(またはその直近時期)の貴社の役職者等について、直近事業年度におけるそれぞれの役職への昇進者の男女別人数は何人ですか? 該当する役職がない場合は「-」、該当する役職があっても該当者がいない場合には「0」をご記入ください。また、3年前と比べて昇進者の女性比率の変化について、あてはまるものに○をつけてください。

	人数		平成26(2014)年(約3年前)と 比べた女性比率の変化(それぞれ1つに○)
	①男性	②女性	
a)係長相当職	人	人	1 高くなった 2 変化なし 3 低くなった
b)課長相当職	人	人	1 高くなった 2 変化なし 3 低くなった
c)部長相当職	人	人	1 高くなった 2 変化なし 3 低くなった
d)役員	人	人	1 高くなった 2 変化なし 3 低くなった

問3-3【女性社員の管理職への登用課題】貴社の女性社員を課長相当職以上の管理職に登用するための課題として、あてはまるものいくつかでも○をつけてください。(いくつかでも○)

- 1 女性の採用が少ない
- 2 女性本人が昇進を希望しない
- 3 現時点で管理職に必要な知識や経験、判断力などを有する女性がない
- 4 課長相当職につくために必要な在職年数を満たしている者はいない
- 5 女性のほとんどが係長相当職になるまでに退職する
- 6 管理職は仕事と家庭の両立が難しい
- 7 体力的に女性が管理職を務めることは難しい
- 8 上司・同僚・部下となる男性が女性の管理職を歓迎しない
- 9 顧客が女性の管理職を歓迎しない
- 10 その他 ()
- 11 いずれもない/課題はない

問3-4【社員・職員の意見・ニーズ把握】貴社では、働き方に関する社員・職員の意見を聞くために、次のようなことを行っていますか？あてはまるものいくつかでも○をつけてください。(いくつかでも○)

- | | |
|------------------|------------------|
| 1 直属の上司との面談 | 6 人事評価に関する苦情処理制度 |
| 2 人事部門との面談 | 7 自己申告制度 |
| 3 メンター（先輩社員）との面談 | 8 社内公募（FA）制度 |
| 4 アンケート調査の実施 | 9 その他（ ） |
| 5 労使協議や従業員懇談会を実施 | 10 特に何もしていない |

問3-5【労働組合女性役員有無】貴社の労働組合に女性役員（委員長・書記長・執行委員等）はいますか？
(1つに○)

- 1 いる 2 いない 3 労働組合がない

IV. 両立支援策、ワーク・ライフ・バランスなどについておたずねします。

問4-1【育児休業制度・介護休業制度の整備状況】

貴社の育児休業制度・介護休業制度の整備状況等についておたずねします。次の①・②それぞれについてお答えください。

*** 制度があるとは、就業規則や社内規定などに明文化されている状態を指します。**

	①育児休業制度	②介護休業制度
制度の有無 (1つに○)	1 なし →②介護休業制度へ 2 <u>あり</u> ↓ 付問についてお答えください	1 なし →次頁の問4-2へ 2 <u>あり</u> ↓ 付問についてお答えください
付問 平成 29 (2017)年1月施行の改正育児・介護休業法の改正内容を自社の制度、規則に反映させましたか？ (①d)のみ平成 29(2017)年10月施行(それぞれ1つに○) →改正内容の詳細は別紙をご覧ください。	<p>a) 有期契約労働者の取得要件の緩和 (要件が3つから2つに)</p> <p>1 以前から現行法と同等以上の内容だった 2 改正を機に、現行法と同等以上の内容にした 3 まだ改正に対応していない</p> <p>b) 子の看護休暇の柔軟化 (1日単位だったが、半日単位の取得可)</p> <p>1 以前から現行法と同等以上の内容だった 2 改正を機に、現行法と同等以上の内容にした 3 まだ改正に対応していない</p> <p>c) 育児休業等の対象となる子の範囲 (法律上親子関係がある実子・養子だったが、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も対象)</p> <p>1 以前から現行法と同等以上の内容だった 2 改正を機に、現行法と同等以上の内容にした 3 まだ改正に対応していない</p> <p>d) 育児休業の再延長(保育園に入れない場合等に、最長2歳まで育児休業の延長が可能に)</p> <p>1 以前から現行法と同等以上の内容だった 2 改正を機に、現行法と同等以上の内容にした 3 まだ改正に対応していない</p>	<p>a) 介護休業の分割取得 (通算93日1回が、3回まで分割取得可)</p> <p>1 以前から現行法と同等以上の内容だった 2 改正を機に、現行法と同等以上の内容にした 3 まだ改正に対応していない</p> <p>b) 介護休暇の取得単位の柔軟化 (1日単位だったが、半日単位の取得可)</p> <p>1 以前から現行法と同等以上の内容だった 2 改正を機に、現行法と同等以上の内容にした 3 まだ改正に対応していない</p> <p>c) 介護のための所定内労働時間の短縮の措置等(介護休業とは別に3年間で2回以上の利用が可能)</p> <p>1 以前から現行法と同等以上の内容だった 2 改正を機に、現行法と同等以上の内容にした 3 まだ改正に対応していない</p> <p>d) 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)(新設)</p> <p>1 以前から現行法と同等以上の内容だった 2 改正を機に、現行法と同等以上の内容にした 3 まだ改正に対応していない</p>

問4-2【妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置】

- (1) 平成29(2017)年1月施行の改正男女雇用機会均等法および改正育児・介護休業法において定められた、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置義務化について、次のようなことに取り組んでいますか？(それぞれ1つに○)

*** 制度があるとは、就業規則や社内規定などに明文化されている状態を指します。**

	取り組んでいる		取り組んでいない	
	以前から取り組んでいる	改正を機に取り組んだ	取り組む予定	取り組む予定はない
a) 妊娠・出産等に関するハラスメントの内容や、起こりうる背景、妊娠・出産に関する制度を明確化し、その周知・啓発	1	2	3	4
b) ハラスメント行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文面に規定し、その周知・啓発	1	2	3	4
c) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談窓口の設置	1	2	3	4
d) 発生するおそれがある場合や苦情等に関しても広く相談に応じる体制の確立	1	2	3	4
e) 相談者・行為者等のプライバシー保護に関する措置とその周知	1	2	3	4
f) 相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはない旨の定めとその周知	1	2	3	4

- (2) 平成29(2017)年1月以降、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当する事案があった場合、取り組み状況を、なかった場合は事案が発生した場合の取り組み予定をお答えください。(それぞれ1つに○)

	該当する事案があった		なかった	
	取り組んだ	取り組まなかった	取り組む予定	取り組む予定はない
a) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応、事実関係の迅速かつ正確な確認、被害者への配慮、行為者に対する措置、再発防止措置	1	2	3	4
b) 業務体制の整備など、妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置	1	2	3	4

問4-3【育児休業、介護休業の利用状況】

貴社の育児休業、介護休業の利用状況についておたずねします。男女双方の利用者について①・②それぞれお答えください。

	①育児休業	②介護休業
A) 女性 利用者の有無 (1つに○)	平成29(2017)年1月1日から12月31日の間の利用状況について、あてはまるもの1つに○をつけてください。(1つに○) 1 該当者なし } 下のB)の 2 利用者なし } 男性へ 3 利用者あり ↓	平成29(2017)年1月1日から12月31日の間の利用状況について、あてはまるもの1つに○をつけてください。(1つに○) 1 該当者なし } 下のB)の 2 利用者なし } 男性へ 3 利用者あり ↓
付問 女性の育児休業取得率および介護休業取得者数	平成29(2017)年の育児休業取得率(%) ※1 a) 全体 () % b) うち正社員 () % c) うち有期契約労働者 () %	平成29(2017)年の介護休業取得者数(人) a) 全体 () 人 b) うち正社員 () 人 c) うち有期契約労働者 () 人
B) 男性 利用者の有無 (1つに○)	平成29(2017)年1月1日から12月31日の間の利用状況について、あてはまるもの1つに○をつけてください。(1つに○) 1 該当者なし } ②介護休業の 2 利用者なし } A) 女性へ 3 利用者あり ↓	平成29(2017)年1月1日から12月31日の間の利用状況について、あてはまるもの1つに○をつけてください。(1つに○) 1 該当者なし } 次頁の 2 利用者なし } 問4-4へ 3 利用者あり ↓
付問 男性の育児休業取得率および介護休業取得者数	平成29(2017)年の育児休業取得率(%) ※2 a) 全体 () % b) うち正社員 () % c) うち有期契約労働者 () %	平成29(2017)年の介護休業取得者数(人) a) 全体 () 人 b) うち正社員 () 人 c) うち有期契約労働者 () 人

※1 女性の場合

$$\text{育児休業取得率 (\%)} = \frac{\text{分母のうち、平成30(2018)年1月1日までに
育児休業を開始した女性(休業を申し出た者を含む)}}{\text{平成29(2017)年1月1日から年12月31日までの間に、
在職中に出産した女性}} \times 100$$

※2 男性の場合

$$\text{育児休業取得率 (\%)} = \frac{\text{分母のうち、平成30(2018)年1月1日までに
育児休業を開始した男性(休業を申し出た者を含む)}}{\text{平成29(2017)年1月1日から12月31日までの間に、
配偶者が出産した男性}} \times 100$$

問4-4【くるみん取得】

貴社は次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を取得していますか？（1つに○）

- | | |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1 「プラチナくるみん」を取得している | 付問【取得年】最初に「くるみん」（プラチナでなく）
を取得したのは西暦何年ですか？
西暦（ ）年 |
| 2 「くるみん」を取得している | |
| 3 取得していないが申請予定または申請中 | |
| 4 取得していない（申請予定なし） | |

↓

付問【取得していない理由】申請する予定がない理由は次のうちどれにあてはまりますか？あてはまるものいくつかでも○をつけてください（いくつかでも○）

- | | |
|-------------------|-------------------------------|
| 1 対象となる社員がいない | 5 どうすればいいのかわからない |
| 2 申請手続の負担が大きい | 6 「くるみん」についてよく知らない |
| 3 認定基準が厳しい | 7 特に理由はない |
| 4 取得するメリットが感じられない | 8 その他（ ） |

V. 女性活躍推進法についておたずねします。

問5-1【一般事業主行動計画作成の有無】

貴社は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を作成しましたか？（1つに○）

- | | |
|--------|-----------------------|
| 1 作成した | 2 作成していない →10頁の★問5-6へ |
|--------|-----------------------|

↓

【一般事業主行動計画を「1 作成した」企業におたずねします】

付問 作成した理由は何ですか？あてはまるものいくつかでも○をつけてください（いくつかでも○）

- 1 法律に定められているため
- 2 女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定が企業イメージの向上につながると考えたため
- 3 女性の採用・育成・登用等に課題があり、それを解消したかったため
- 4 一般事業主行動計画の策定および実施に関して、国や自治体による支援があったため
- 5 他社も一般事業主行動計画を策定していたため
- 6 「えるぼし」認定取得のため
- 7 学生が就職活動の際に参考にしていると聞いたため
- 8 国や自治体による公共調達加点があったため
- 9 国の助成金申請のため（両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)）
- 10 投資家・消費者にアピールするため
- 11 労働者や労働組合から求めがあったため
- 12 その他（ ）

問5-2【計画期間】

貴社の行動計画の計画期間は何年間ですか？（1つに○）

- | | | |
|------------|------------|--------|
| 1 1年未満 | 4 3年以上4年未満 | 7 6年以上 |
| 2 1年以上2年未満 | 5 4年以上5年未満 | |
| 3 2年以上3年未満 | 6 5年以上6年未満 | |

問5-3【女性の活躍推進に関する取り組みについて】

貴社の女性の活躍に関する以下の取り組みについて、女性活躍推進法以前から①もともと取り組んでいたもの、女性活躍推進法の平成28(2016)年4月施行にあたって②事前に状況把握・課題分析したもの、③行動計画に数値目標を定めたもの、④③のうち経営層の意向が強かったもの、⑤③のうち達成の見込みがあったもの、それぞれについて、あてはまるものいくつかでも○をつけてください。(いくつかでも○)

	①女性活躍推進法以前から取り組んでいたもの	②事前に状況把握・課題分析したもの	③行動計画に数値目標を定めたもの	④左の③のうち、経営層の意向が強かったもの	⑤左の③のうち、目標の達成見込みがあったもの
女性の活躍推進に関する取り組み					
a) 女性社員の採用に関すること	1	1	1	1	1
b) 女性社員の継続就業・職場風土に関すること	2	2	2	2	2
c) 長時間労働の是正に関すること	3	3	3	3	3
d) 女性社員の配置に関すること	4	4	4	4	4
e) 女性社員の育成や教育訓練に関すること	5	5	5	5	5
f) 女性社員の評価に関すること	6	6	6	6	6
g) 女性社員の登用に関すること(女性管理職比率を含む)	7	7	7	7	7
h) 女性社員の多様なキャリアコースに関すること	8	8	8	8	8
i) 男女社員の賃金格差に関すること	9	9	9	9	9
j) その他()	10	10	10	10	10
k) いずれもしていない/いずれもない	11	11	—	11	11

【行動計画に数値目標を定めている企業におたずねします】

付問 その数値目標の達成のために、以下のような取り組みを計画に定め、行なっていますか?あてはまるものいくつかでも○をつけてください。(いくつかでも○)

- 1 求職者に向けた女性が活躍できる職場であることについての積極的広報
- 2 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
- 3 女性の採用を優遇するための採用方針・基準の設定・見直し
- 4 採用時のコース別雇用管理区分の見直し、廃止
- 5 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施
- 6 中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施
- 7 女性がいないまたは少ない部門や職種への女性の積極的な配置
- 8 採用時の雇用管理区分(コース区分)にとらわれない配置の導入
- 9 一般職等から総合職等への転換制度の積極的運用(転換試験・昇格試験等の受験勧奨など)
- 10 一般職や非正社員に対する研修等を通じた意識改革・能力開発支援
- 11 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング
- 12 女性がいないまたは少ない部門や職種において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介
- 13 女性が働きにくいポストの業務内容の見直し
- 14 時間当たり労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施
- 15 女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資
- 16 テレワークやフレックスタイム制度など柔軟な働き方の導入
- 17 長時間労働対策のための組織的対応
- 18 その他()

【1つ以上公表している項目がある企業におたずねします】

付問2【女性活躍に関する情報の公表】

数値の公表にあたり、利用しているものを以下の中からいくつでも○をつけてください。

(いくつでも○)

- 1 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」(<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)
- 2 自社のホームページで公表
- 3 その他 ()

【「女性の活躍推進企業データベース」を利用している企業におたずねします】

付問2-1【利用した理由】

利用した理由について、以下の中からあてはまるものいくつでも○をつけてください。

(いくつでも○)

- 1 学生が就職活動の際に参考にしてしていると聞いたから
- 2 他社が利用していたから
- 3 都道府県労働局に勧められたから
- 4 自社のアピールの場として有効と考えたから
- 5 投資家、消費者にアピールできるから
- 6 「えるぼし」認定取得のため
- 7 その他 ()

【「女性の活躍推進企業データベース」を利用していない企業におたずねします】

付問2-2【利用していない理由】

利用しない理由について、以下の中からあてはまるものに○をつけてください。(いくつでも○)

- 1 データベースの存在を知らなかったから
- 2 他社も利用していないから
- 3 データベースの利用の仕方が分からなかったから
- 4 他社と比較されるのが望ましくなかったから
- 5 数値があまりよい結果にならなかったから
- 6 その他 ()

問5-7【えるぼし取得】

貴社は女性活躍推進法に基づく認定マーク（えるぼし）を取得していますか？（1つに○）

- 1 取得している → 付問 認定段階は？ 1 1段階目 2 2段階目 3 3段階目
- 2 取得していないが申請予定または申請中
- 3 取得していない（申請予定なし）

↓

【「3 取得していない」と回答した企業におたずねします】

付問【取得しない理由】

取得していない理由について、以下の中からあてはまるものいくつでも○をつけてください。

(いくつでも○)

- 1 マークの存在を知らなかったから
- 2 自社の指標が1段階目の認定の取得基準に達していなかったから
- 3 自社の指標が1段階目または2段階目の取得基準にしか達せず、取得する効果が低いと考えたから
- 4 そもそもマークを取得することによるメリットを感じなかったから
- 5 その他 ()

問5-8【女性社員の手応え】

貴社では、平成28(2016)年4月施行の女性活躍推進法のための施策に取り組んだことにより、以下のような女性社員の活躍に影響や手応えがありましたか？以下の中からあてはまるものいくつかでも○をつけてください。(いくつかでも○)

- 1 女性の応募が多くなった
- 2 女性の採用が多くなった
- 3 女性本人が新しい仕事にチャレンジするようになった(そういう女性が出てきた・増えた)
- 4 女性本人が昇進を希望するようになった(そういう女性が出てきた・増えた)
- 5 女性の結婚・出産退職者が減った
- 6 女性の結婚・出産以外の中途退職者が減った
- 7 育児・介護をしながら働く女性管理職が出てきた・増えた
- 8 その他()
- 9 施策に取り組んでいるが影響や手応えはない
- 10 女性活躍推進法のための施策に取り組んでいない →この頁の一番下の★へ

問5-9【企業全体の手応え・課題】

貴社では、平成28(2016)年4月施行の女性活躍推進法のための施策に取り組んだことにより、企業全体ではどのような反応や手応え、課題がありましたか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。(それぞれ1つに○)

	そう思う	やや そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう 思わない
a) 女性活躍に向けた社内の意思統一ができた	1	2	3	4	5
b) 職場が活性化した	1	2	3	4	5
c) 残業削減がすすんだ	1	2	3	4	5
d) 仕事の進め方が効率的になった	1	2	3	4	5
e) 採用で人材が集まるようになった	1	2	3	4	5
f) 男性社員から不満が出た	1	2	3	4	5
g) 女性に対する偏見が強まった	1	2	3	4	5
h) 取り組みが経営の負担になった	1	2	3	4	5
i) 離職者が減った	1	2	3	4	5
j) 行動計画に定めた目標が実現困難なものだった	1	2	3	4	5
k) 取り組みには予算が必要な事項が多かった	1	2	3	4	5
l) 男性のモチベーションが低下した	1	2	3	4	5
m) 女性に業務が集中し女性への負担が増大した	1	2	3	4	5

★質問は以上です。最後までご協力いただきありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れて、1月19日(金)までにご返送ください。

女性活躍と両立支援に関する調査

20・30代正規従業員調査票

(20・30代の男女正規従業員・職員の方が対象です)

<お願い>

- 1 この調査は、厚生労働省の要請を受けて独立行政法人である労働政策研究・研修機構が実施するものです。
- 2 民間企業でなく団体にお勤めの方は、調査票中、会社・企業は「団体」、従業員・社員は「職員」など適宜読み替えてご回答ください。
- 3 ご回答いただいた内容は全て統計的に処理しますので、個々の回答をそのままの形で、お勤め先や厚生労働省に提供したり公表することは絶対にありません。ありのままをご回答ください。
- 4 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。なお、各問において特別の回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。特にことわりのない場合、調査に回答いただく時点は、平成30(2018)年1月1日現在の状況でお答えください。
- 5 回答のご記入が終わりましたら、返信用封筒を用いて、1月19日(金)までに郵便ポストにご投函ください。(勤務先に提出する必要はありません。)
- 6 この調査の実施業務は、調査機関である株式会社日本統計センターに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構のこの調査の担当までご照会ください。
- 7 本調査の趣旨をご理解の上、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

■ 調査の記入方法、配布・回収に関するお問い合わせ

(調査の送付・回収) **株式会社 日本統計センター**

〒101-0031 東京都千代田区東神田 2-9-14 担当：調査部 岩瀬・原田
TEL：03-3861-5391 E-mail：chosal@ntc-ltd.com
URL：http://www.ntc-ltd.com/

■ 調査の趣旨についてのお問い合わせ

(調査実施) **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 担当：働き方と雇用環境部門 池田
TEL：03-5903-6196 E-mail：ikeda@jil.go.jp
URL http://www.jil.go.jp/

問1-5【公表数値の認知とわかったら良かったもの】

現在の勤務先（会社）を選ぶ際に、①次のような勤務先（会社）の数値情報を調べたり、採用のパンフレットなどで目にしたことがありますか？また、現在の勤務先（会社）を選ぶ際に、②わかったら良かったと思うものはありますか？また、③今後、あなたがもし転職することになったとき、勤務先（会社）を選ぶ際にチェックしたいのはどの項目ですか？あてはまるものいくつかでも○をつけてください。（いくつかでも○）

（採用（雇用管理）区分が複数あって答えにくい場合は、ご自身の採用（雇用管理）区分についてお答えください。）

※平成28（2016）年4月に施行された「女性活躍推進法」において、301人以上の企業に以下の項目の中から1つ以上の項目の公表が義務化されています。

	①自分で調べたり、目にしたもの	②わかったら良かったもの	③今後転職する場合にチェックしたいもの
その年に採用された労働者に占める女性労働者の割合	1	1	1
採用における男女の競争倍率または採用における競争倍率の男女比（男性の倍率を1としたときの女性の倍率）	2	2	2
全労働者に占める女性労働者の割合	3	3	3
男女の平均継続勤務年数の差異または男女別の採用10年前後の継続雇用割合	4	4	4
男女別の育児休業取得率	5	5	5
全労働者（全社員・全職員）の一月当たりの平均残業時間	6	6	6
採用（雇用管理）区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間	7	7	7
年次有給休暇の取得率	8	8	8
係長級にある者に占める女性労働者の割合	9	9	9
管理職に占める女性労働者の割合	10	10	10
役員に占める女性の割合	11	11	11
男女別の職種または雇用形態の転換実績	12	12	12
男女別の再雇用または中途採用の実績	13	13	13
その他	14	14	14
いずれもない	15	15	15

【その他を選ばれた方】

付問 どのような数値情報が具体的にご記入ください。

①自分で調べたり、目にしたもの ()

②わかったら良かったもの ()

③今後、転職することになったときにチェックしたいもの ()

Ⅱ. 現在のお仕事の状況についておたずねします。

問2-1【職業】現在のお仕事（職業）は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

※あてはまるものが複数ある場合は、主なもの1つをお答えください。

- 1 教師・保育士・看護師
- 2 専門的職業（研究者、医師、ケアマネジャー、弁護士、税理士、薬剤師、栄養士、編集者、通訳など）
- 3 技術者（システムエンジニア、プログラマー、機械技術者、電気技術者、測量技術者、歯科技工士など）
- 4 管理的職業（会社経営者・役員、課長以上の管理職）
- 5 事務職（営業事務、経理事務、秘書、集金、速記者、キーパンチャーなど）
- 6 営業職（バイヤー、セールス、保険外交員、セールスエンジニア、MRなど）
- 7 販売職（小売店主・店員、レジ係、不動産売買、保険代理・仲介人など）
- 8 介護職（ホームヘルパー、介護福祉士など）
- 9 サービス職（調理師、美容師、バーテンダー、ウェイトレス、旅行添乗員、仲居、ビル管理人、ビラ配りなど）
- 10 運輸・通信的職業（運転手、電話交換手、郵便集配員など）
- 11 保安的職業（警察官、自衛官、消防員、警備員など）
- 12 技能工・労務職（組立・修理工、DTPオペレーター、工場での製造、新聞配達、商品の陳列、清掃員など）
- 13 農林漁業作業（農耕・畜産・養殖・造園など）
- 14 その他（ ）

問2-2【勤務時間制度】現在、勤務先（会社）ではどのような勤務時間制度を利用していますか。また今後利用したい制度はありますか？（それぞれあてはまるものいくつかでも○）

	①現在利用している制度	②今後利用したい勤務時間制度
交替制・シフト制（日によって異なる始業・終業時刻が定められている）	1	1
変形労働時間制（繁忙期など一定の期間だけ異なる勤務時間が定められている）	2	2
フレックスタイム制（一定の時間内で始業・終業時刻を自分で調整できる）	3	3
事業場外のみなし労働時間制（外勤の多い仕事などのため、あらかじめ決められた時間を働いたとみなされる）	4	4
裁量労働制（専門職・企画職等で、あらかじめ決められた時間を働いたとみなされる）	5	5
在宅勤務制度（勤務先の事業所の代わりに自宅で仕事を行うことができる制度）	6	6
育児または介護のための短時間勤務制度	7	7
短時間正社員制度（育児・介護の短時間勤務制度でなく、正社員でありつつも、所定労働時間を短縮して働くことができる制度）	8	8
いずれでもない（ふつうの勤務時間制度）／いずれも利用したくない	9	9

問2-3【1週間の平均実労働時間（残業含む）】

あなたの平均的な1週間の労働時間（残業を含む）はどれくらいですか？

平均週 時間くらい 回答例) 平均週 時間くらい

問2-4【年次有給休暇】

平成28(2016)年度(平成28年4月1日から平成29年3月31日)のあなたの年次有給休暇(年休)は何日付与されましたか?前年度からの繰越分を含めずにお答えください。

また、平成28年度内に何日取得しましたか。年次有給休暇の付与がない方や、平成28年度の1年間に仕事をしていなかった方は「0」日とご記入ください。

※年度始まりが4月から翌年3月と異なる方は直近の1年間についてお答えください。

※時間単位で取得した場合、半日以上は1日に切り上げ、半日未満は切り捨ててお答えください。

	(付与日数)		(取得日数)	
年	<div style="border-left: 1px dashed black; border-right: 1px dashed black; margin: 0 auto; width: 60px;"></div>	日の年次有給休暇のうち	<div style="border-left: 1px dashed black; border-right: 1px dashed black; margin: 0 auto; width: 60px;"></div>	日取得した

問2-5【個人年収】

平成28年(2016)年のあなたご自身の年収(税・賞与含む)はおいくらでしたか?(1つに○)

- | | |
|------------|-------------------|
| 1 なし | 8 700万円台 |
| 2 1~100万円台 | 9 800万円台 |
| 3 200万円台 | 10 900万円台 |
| 4 300万円台 | 11 1,000万円台 |
| 5 400万円台 | 12 1,100~1,200万円台 |
| 6 500万円台 | 13 1,300~1,400万円台 |
| 7 600万円台 | 14 1,500万円以上 |

Ⅲ. 今後のキャリア、職場・仕事に対するお考えについておたずねします。**問3-1【役職】**

現在の役職は、次のどれに当たりますか?(1つに○)※係長・主任などの役職名を使用していない場合や、選択肢にない役職については、貴社の実態によりご自身の役職に相当する選択肢を適宜ご判断ください。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1 役職なし(一般社員) | 4 部長・部長相当職以上 |
| 2 係長・主任相当職 | 5 役員 |
| 3 課長・課長相当職 | |

問3-2【昇進希望】

あなたは現在働いている勤務先(会社)で、以下のどこまで昇進したいと考えていますか?(1つに○)

- | | |
|--------------|------------|
| 1 役職なし(一般社員) | 4 部長・部長相当職 |
| 2 係長・主任相当職 | 5 役員 |
| 3 課長・課長相当職 | 6 社長・代表 |

問3-3【今後の働き方の希望】

あなた自身の今後の働き方についてどのようにお考えですか、次のうちあなたのお気持ちに最も近いもの1つに○をつけてください。(1つに○)

- 1 現在の勤務先(会社)で働き続けたい
- 2 別の勤務先(会社)に移りたい
- 3 新たに自分で会社(商売や事業)を起こしたい
- 4 いったん働くことをやめて、その後パート等の非正規として働きたい
- 5 いったん働くことをやめて、その後正社員として働きたい
- 6 その他 ()
- 7 働くことをやめたい →6頁の問4-1へ
- 8 特に決めていない →6頁の問4-1へ

付問【問3-3で選択した今後の働き方の希望を選択するに当たって重視すること】

問3-3で今後の働き方を希望するに当たって、あなたが重視するのはどのようなことですか? あてはまるものいくつかも○をつけてください。(いくつかも○)

- 1 雇用が安定している
- 2 賃金が高い
- 3 昇進できる可能性が高い
- 4 長く働ける
- 5 将来性がある
- 6 有名企業である
- 7 社会の役に立つ
- 8 自分の能力が活かせる
- 9 資格が活かせる
- 10 キャリアのステップになる
- 11 興味が持てる仕事である
- 12 転勤の有無や頻度の面で、家庭生活と両立しやすい
- 13 勤務時間の配慮、残業時間の面で、家庭生活と両立しやすい
- 14 採用される可能性が高い
- 15 地元または地元近郊の地域で働ける
- 16 多様な正社員制度(勤務地限定、職種限定、勤務時間限定)がある
- 17 女性が活躍している
- 18 その他()
- 19 特になし

IV. 女性社員の活躍のための施策についておたずねします。

問4-1 【相談窓口、メンター、ロールモデル】

- a) 現在の勤務先（会社）には妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ）の相談窓口がありますか？（1つに○）
- 1 あり 2 なし 3 わからない
- b) あなたにはご自身の働き方やキャリアについて相談できる人が現在の勤務先（会社）にいますか。（1つに○）
- 1 いる 2 いない
- c) あなたにはご自身のキャリアのお手本となる人が勤務先（会社）にいますか。次の中からあてはまる方をすべてお答えください。（いくつでも○）
- 1 男性の管理職にいる
2 女性の管理職にいる
3 管理職以外の男性にいる
4 管理職以外の女性にいてる
5 いない

問4-2 【女性活躍推進法について】

- a) 「女性活躍推進法」において、自社の女性の活躍に関する数値情報の公表が義務化されていますが（300人以下の中小企業は努力義務）、あなたは自分の勤務先（会社）の数値情報が公表されているかどうか知っていますか？（1つに○）
- 1 公表されているのを知っている
2 公表されていないのを知っている
3 公表されているかどうか知らない
- b) 「女性活躍推進法」において、女性の活躍を推進するために自社の行動計画を作成して提出することが義務化されていますが、（300人以下の中小企業は努力義務）、あなたは自分の勤務先（会社）の行動計画の中身を知っていますか？（1つに○）
- 1 中身を知っている
2 中身を知らない
3 行動計画を作成していない（300人以下の企業）
4 行動計画を作成しているかどうか知らない

問4-3 【会社の取り組み具合】

あなたの勤務先（会社）では、平成28（2016）年4月の「女性活躍推進法」施行以降、女性活躍に積極的に取り組んでいる（または引き続き積極的に取り組んでいる）と思いますか？（1つに○）

- | | | |
|----------------------|-------------------------|------------------|
| 1 とても積極的に取り組んでいる | } 選択肢1・2・3に答えた方は | |
| 2 やや積極的に取り組んでいる | | 次頁の付問1・2へ |
| 3 あまり積極的でないが取り組んでいる | | |
| 4 取り組んでいない | } 8頁の | |
| 5 わからない・女性活躍推進法を知らない | | 問5-1へ |

【「取り組んでいる」(選択肢1・2・3)とお答えになった方におたずねします。】

付問1【自身への影響】

勤務先(会社)が平成28(2016)年4月施行の女性活躍推進法のための施策に取り組んだことにより、あなた自身は次のような変化や影響があったように思いますか?次の各項目について、あてはまるもの1つに○をつけてください。(それぞれ1つに○)

	あてはまる	あてはまる どちらかといえば	どちらとも いえない	あてはまらない どちらかといえば	あてはまらない
a) 仕事にやりがいを感じるようになった	1	2	3	4	5
b) 新しいことにチャレンジしてみようと思うようになった	1	2	3	4	5
c) 昇進したいと思うようになった	1	2	3	4	5
d) これからも、今の会社で働き続けたいと思うようになった	1	2	3	4	5
e) この会社で働くことに安心感をもつようになった	1	2	3	4	5
f) 自分の持っている能力を十分に発揮できるようになった	1	2	3	4	5

付問2【職場への影響】

平成28(2016)年4月施行の女性活躍推進法のための施策に取り組んだことにより、あなたの職場には次のような変化や影響があったように思いますか?次の各項目について、あてはまるもの1つに○をつけてください。(それぞれ1つに○)

	そう思う	そう思う やや	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう 思わない
a) 女性活躍に向けた社内の意思統一ができた	1	2	3	4	5
b) 職場が活性化した	1	2	3	4	5
c) 残業削減がすすんだ	1	2	3	4	5
d) 仕事の進め方が効率的になった	1	2	3	4	5
e) 職場の女性社員が以前より活躍できるようになった	1	2	3	4	5
f) 離職者が減った	1	2	3	4	5
g) 女性に対する偏見が強まった	1	2	3	4	5
h) 気楽に働けなくなった	1	2	3	4	5

V. 両立支援制度やワーク・ライフ・バランスなどについておたずねします。

問5-1【両立支援制度】あなたが出産（男性の方は、子の誕生）・育児・介護をすることになった場合、①現在の勤務先（会社）では、次の制度をあなたは利用できますか？実際の利用の有無にかかわらず利用できる制度をいくつでもお答えください。また、②現在の勤務先（会社）で、あなたご自身がこれまでに利用した経験がある制度（現在利用中を含む）についてもお答えください。

	①あなたが利用できる制度 (いくつでも○)	②現在の勤務先でこれまでに利用経験がある制度（現在利用中を含む） (いくつでも○)
産前産後休業（産休）制度・配偶者出産休暇	1	1
育児休業（育休）制度	2	2
育児のために利用できる短時間勤務（時短）制度	3	3
育児のために利用できる始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	4	4
育児のために残業や休日労働が免除される制度	5	5
病気やケガをした子どもの看護休暇制度	6	6
介護休業制度（介護のために連続した期間取得できる休業）	7	7
介護休暇制度（介護のために1日以下の単位で取得できる休暇）	8	8
介護のために利用できる短時間勤務（時短）制度	9	9
介護のために利用できる始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	10	10
介護のために残業や休日労働が免除される制度	11	11
いずれもない	12	12

問5-2【両立支援・ワーク・ライフ・バランスへの取り組みについて】現在の勤務先（会社）の両立支援やワーク・ライフ・バランスへの取り組みについてどのように思われますか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	そう思う	やや そう思う	いえない	どちらとも 思わない	あまりそう 思わない	そう 思わない
a) 女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う	1	2	3	4	5	
b) 女性が育児休業をとりやすい環境にあると思う	1	2	3	4	5	
c) 女性が短時間勤務をとりやすい環境にあると思う	1	2	3	4	5	
d) 男性の育児休業取得に積極的であると思う	1	2	3	4	5	
e) 1年間の有給休暇をすべて消化できる環境にあると思う	1	2	3	4	5	
f) 男女の区別なく活躍できる環境にあると思う	1	2	3	4	5	

問5-3 【育児介護休業法の改正の周知】

育児・介護休業法が改正されて、平成29(2017)年1月から施行されましたが、現在の勤務先(会社)から改正について説明がありましたか？(1つに○)

- 1 説明会や面談で口頭での説明があった
- 2 文書やパンフレットが配布されただけで口頭での説明はなかった
- 3 その他 ()
- 4 わからない・覚えていない
- 5 説明はなかった

問5-4 【育児・介護休業法の改正の内容について】

次の育児・介護休業法の主な改正ポイントのうち、あなたが、知っているものいくつかも○をつけてください。(いくつでも○)

- 1 介護休業について、対象家族1人につき通算93日1回だったが、3回まで分割取得できるようになった
- 2 介護休暇について1日単位で取得だったが、半日単位で取得できるようになった
- 3 今まで介護のための残業の免除の制度がなかったが、制度が新たにできた
- 4 有期契約の社員の育児休業の取得要件が緩和された
- 5 子の看護休暇について1日単位で取得だったが、半日単位で取得できるようになった
- 6 保育園に入れない場合等に、最長2歳まで育児休業の再延長ができるようになった
- 7 その他 ()
- 8 いずれも知らない

問5-5 【仕事と育児・介護との両立見込み】

近い将来、あなたに次のようなことがあった場合、現在の勤務先(会社)で、それらと仕事とを両立しながら、働き続けることができると思いますか？(それぞれ1つに○)

	現在の勤務先 で働き続ける ことができる と思う	現在の勤務先 で働き続けら れないので、働 くことをいっ たんやめると 思う	現在の勤務先 で働き続けら れないので、別 の勤務先に転 職すると思う	わからない
a) 近い将来、子どもが生まれた場合	1	2	3	4
b) 近い将来、家族の介護が発生した場合	1	2	3	4

問5-6 【夫婦間のワーク・ライフ・バランス】家事・育児と仕事について、a) あなたが望む生き方と、b) あなたの配偶者やパートナーに望む生き方は、次のうちどのようなものでしょうか？あなたのお気持ちに最も近いものを1つずつお答えください。現在配偶者がいない方は、将来の配偶者に望む生き方をお答えください。(それぞれ1つに○)

	家事・育児はしないで、 仕事に専念する	家事・育児もするが、 仕事を優先する	家事・育児も仕事も 同じくらいする	家事・育児を優先する 仕事もするが、	家事・育児に専念する 仕事はしないで、	その他	わからない
a) あなたが望む生き方	1	2	3	4	5	6	7
b) 配偶者やパートナーに望む生き方	1	2	3	4	5	6	7

問5-7 【夫婦間の経済的な負担】

あなたが理想とする夫婦の経済的な役割分担は次のどれに近いですか？配偶者がいない方は、配偶者がいる場合を想定してお答えください。（1つに○）

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1 夫の収入だけで生活費をまかなう | 4 妻の収入を主とするが夫の収入も生活費にあてる |
| 2 夫の収入を主とするが妻の収入も生活費にあてる | 5 妻の収入だけで生活費をまかなう |
| 3 夫婦の収入を同等に生活費にあてる | 6 わからない |

VI. 最後に、あなた自身やご家族のことについておたずねします。

F 1 【最終学歴】最後に卒業された学校は次のうちどれに当たりますか？（1つに○）

- | | |
|-----------|-------------------------------|
| 1 大学・大学院卒 | 4 高校卒 |
| 2 短大・高専卒 | 5 中学校卒 |
| 3 専門学校卒 | 6 その他（ ） |

F 2 【お子さんの有無など】現在、お子さんがいらっしゃいますか？（1つに○）

- 1 いる 2 いない → F 3 【結婚経験】へ

↓
【「子どもがいる」の方のみにおたずねします】

付問1 お子さんの人数は何人ですか？	人
付問2 一番上のお子さんの年齢は何歳ですか？ *お子さんがお一人の方はこちらに記入してください	満 歳
付問3（お子さんが2人以上いらっしゃる方へ） 一番下のお子さんの年齢は何歳ですか？	満 歳

【すべての方におたずねします】

F 3 【結婚経験・初婚年齢】これまでに、ご結婚（事実婚を含む）をされたことがありますか？（1つに○）

- 1 結婚したことがある・現在結婚している 2 ない（未婚） → 次頁のF 5 【同居家族】へ

↓
次頁のF 4 【配偶者有無】へ

