

提言「子育て環境整備に向けて」
フォローアップ調査結果

2006年4月27日

(社)日本経済団体連合会

目 次

調査要領

アンケート調査結果	1
1. 属性	1
2. 企業が取り組むべきことについて	2
(1) 企業の意識啓発	2
(2) 労働時間を柔軟に選択できる制度について	4
(3) 就労場所を配慮する制度について	6
(4) 出産・育児に関する休業・休暇制度について	8
3. 社会全体が取り組むべきことについて	16
4. 参考調査 次世代育成支援対策推進法について	20

【参考資料】

アンケート調査票	25
----------	----

調査要領

1. 調査の目的

提言「子育て環境整備に向けて」（2003年7月）を公表後、2年余が経過したことから、その後の企業・国等における取組状況の追跡調査を行い、実態を把握することを目的として実施した。

2. 調査の方法

(1) 調査対象

236社・団体

内訳

- ・ 提言「子育て環境整備に向けて」を取りまとめた「国民生活委員会」の委員及び同委員会企画部会の委員の所属会社・団体
- ・ 本件に関する内容を検討している「少子化対策委員会」「人事労務管理委員会」の委員及び各委員会の企画部会委員の所属会社・団体

(2) 回収状況

- ・ 回収数 107（回収率 45.3%）

(3) 調査時期

- ・ 2005年12月

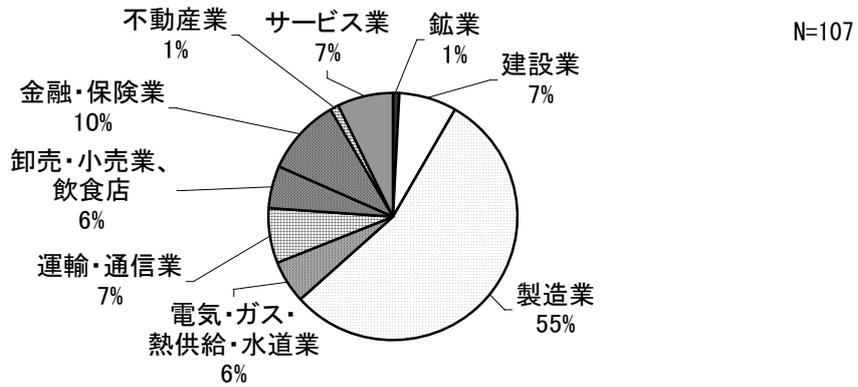
(4) 調査方法

- ・ 対象企業・団体に調査票を郵送またはメールで配布・回収

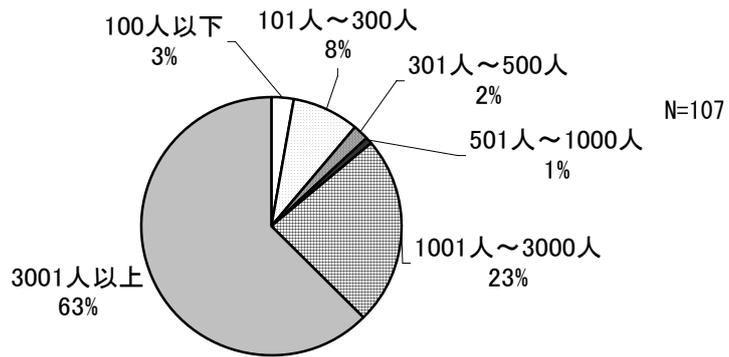
アンケート調査結果

1. 属性

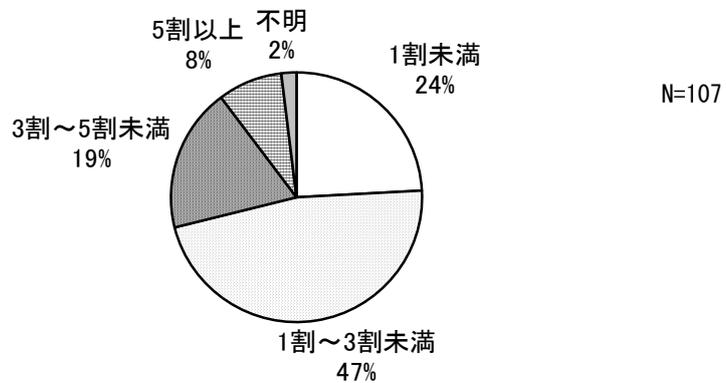
(1) 事業内容



(2) 規模



(3) 従業員の女性比率



2. 各企業が取り組むべきことについて

(1) 企業の意識啓発

企業が子育て支援を行う理由として重要と考えていることについては、

- ・ 意欲や能力のある女性社員の確保 (29.5%)
- ・ CSRの観点から (21.9%)
- ・ 多様性のある人材確保 (17.5%)

と回答した企業が多かった。

性別役割分担意識の払拭を目的とした意識啓発については、「行っている」と回答した企業が6割を超えた(61.7%)。また、意識啓発のために行った具体的な施策としては、

- ・ 研修の実施 (18.3%)
- ・ 従業員満足度調査の実施 (12.7%)
- ・ イン트라ネット等掲示板の利用 (11.3%)

などが上位を占め、現在導入を検討中もしくは今後導入を検討する施策についても、「研修の実施」(11.5%)や「イン트라ネット等掲示板の利用」(8.3%)などの回答が多かった。

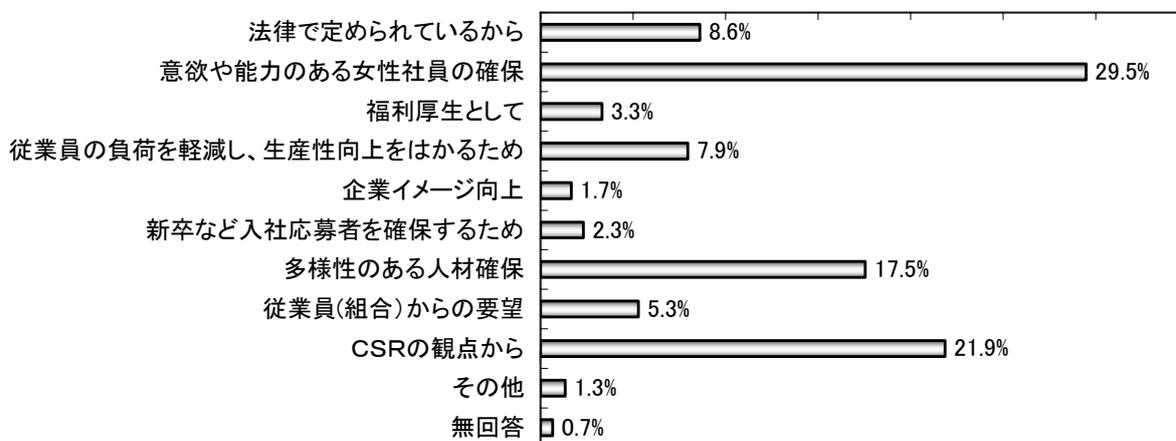
意識啓発を進めるうえでの問題点・課題については、

- ・ 強力なトップダウンが必要
- ・ 意識啓発がスローガンだけで終わらないよう、具体的な目標を盛り込んだ計画が必要

などの意見や、「意識の差を埋めるためには時間がかかる」といった、苦労していることをうかがわせる意見もみられた。

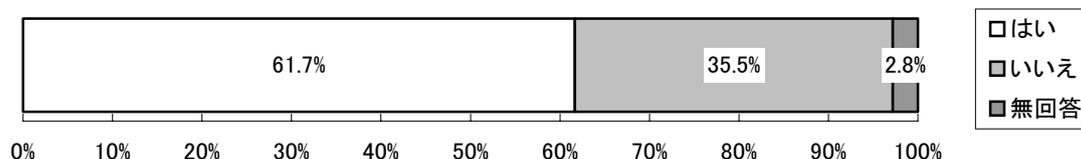
図表1 従業員の子育て支援を行う理由として重要と考えること(複数回答)

n=302



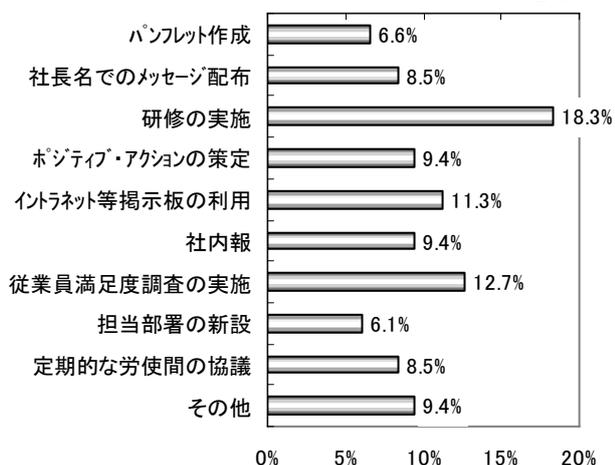
図表2 性別役割分担意識の払拭を目的とした意識啓発を行っていますか

n=107



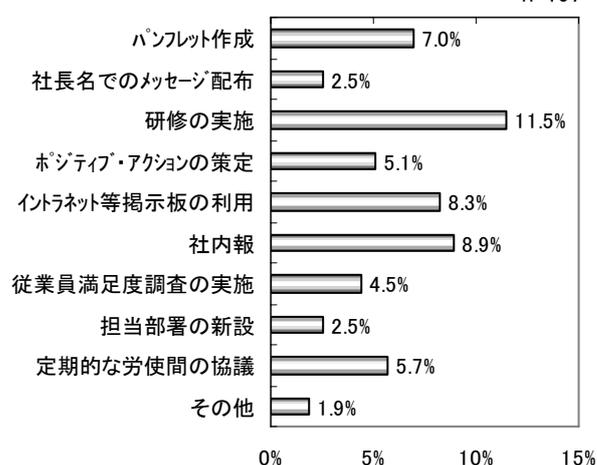
図表3 意識啓発のために行った施策(複数回答)

n=213



図表4 現在または今後導入を検討している、意識啓発のための施策(複数回答)

n=157



○ 意識啓発を進めるうえでの問題点や課題(主要なもの)

- ・ 意識の差を埋めるためには、時間をかけて取り組まなければならない
- ・ 強力なトップダウンが働かない限り、急には成果も得られない
- ・ 意識啓発がスローガンだけで終わらないよう、具体的な目標を盛り込んだ計画が必要。
- ・ 意識啓発を進める前に、その背景である「男女雇用機会均等法」についての目的などを全従業員が理解する必要がある
- ・ 啓発の有効性を高める施策の検討

(2) 労働時間を柔軟に選択できる制度について

労働時間を柔軟に選択できる制度については、ほぼ全ての企業（98.1%）が「ある」と回答した。

実際に導入している施策については、

- ・ 半日や時間単位の有給休暇の付与（26.9%）
- ・ 短時間勤務（26.3%）
- ・ フレックスタイム制（20.3%）

の順となった。また、少数ではあるが、「所定外労働の免除」や「週3日勤務などの短日勤務制度」といった回答もみられた。

現在導入を検討中もしくは今後導入を検討する施策としては、

- ・ 短時間勤務（10.4%）
- ・ フレックスタイム制（10.4%）
- ・ 始業時刻の繰り上げ・繰り下げ（7.0%）

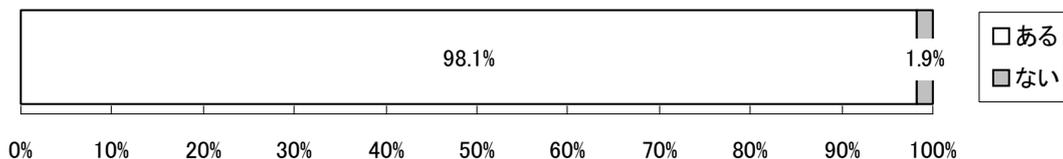
が上位を占めたほか、「学童保育の対応を考慮した保育時間制度の拡充」や「シフト制勤務の職場における、育児中の社員の始業時刻の固定」をあげる企業もみられた。

制度導入・運営上の問題点・課題に関しては、

- ・ 職種が異なり全社一律での制度導入が難しい
- ・ 本人と職場の上司・同僚双方の意識

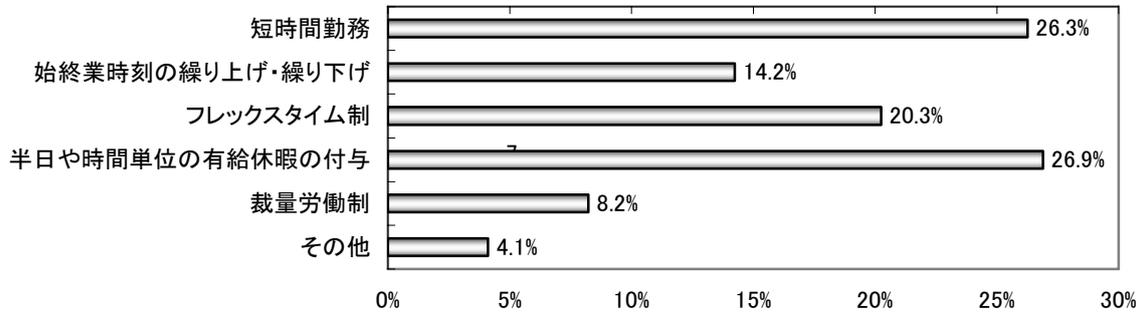
など、意見が多岐にわたった。

図表5 社員が労働時間を柔軟に選択できる制度がありますか n=107



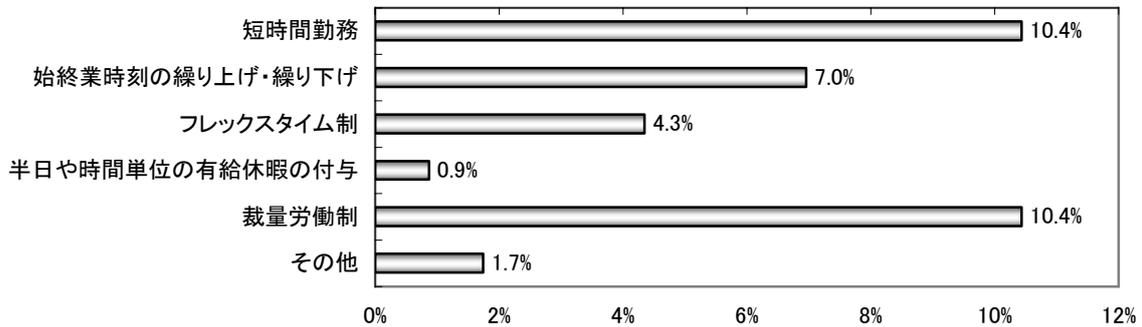
図表6 社員が労働時間を柔軟に選択できるよう導入している施策(複数回答)

n=316



図表7 現在または今後導入を検討している、社員が労働時間を柔軟に選択できる制度(複数回答)

n=115



○ 社員が労働時間を柔軟に選択できる制度を導入、進めるうえでの問題点、課題（主要なもの）

- ・ 職種により、時短などが困難な場合（シフト勤務など）があり、全社一律の制度導入が難しい
- ・ 制度を利用する本人と職場の上司・同僚双方の意識（協力意識・理解の欠如）
- ・ 本人のタイムマネジメント能力不足
- ・ 制度を利用しない社員との処遇上の公平性の確保

(3) 就労場所を配慮する制度について

子育て中の従業員の就労場所を配慮する制度が「ある」と答えた企業は26.2%であった。

導入している制度の内容としては、

- ・ 在宅勤務制度
- ・ 転勤に対する配慮

などがあげられた。

また、導入を検討中の制度については、在宅勤務などのほか、「全国転勤型社員から勤務地限定社員へ移行する」といった社員の職種を変える方法などもあった。

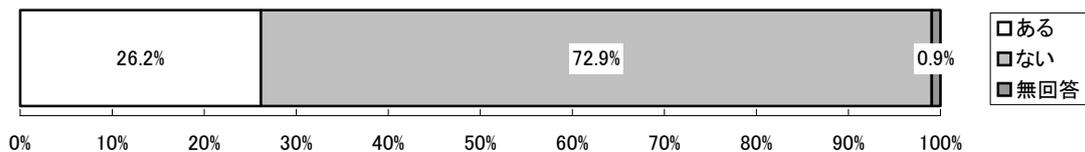
制度導入・運営上の問題点・課題としては、

- ・ 対象職種が限定されることによる不公平感
- ・ 労働時間管理などのマネジメント

などの意見があげられた。

図表8 就労場所に関して配慮する制度がありますか

n=107



○ 具体的な制度の内容（主要なもの）

- ・ 在宅勤務
- ・ サテライト・オフィス
- ・ 転勤に対する配慮（子育てをする従業員の勤務地について本人の希望を配慮する）

○ 就労場所に関して配慮する制度について、現在導入を検討中もしくは今後導入を検討するもの
(主要なもの)

- ・ 在宅勤務
- ・ 配偶者の転勤を理由とする異動を認める制度
- ・ 全国転勤型社員が転居を伴わない勤務地限定社員へ移行
- ・ 社員の就労場所に関する配慮として健康上の理由から変更するなど個別対応

○ 就労場所に関して配慮する制度を導入、進めるうえでの問題点、課題 (主要なもの)

- ・ 対象職種等が限定的となることによる不公平感
- ・ 労働時間管理などのマネジメント
- ・ 情報セキュリティーの確保
- ・ 一般的な異動のルールが不明瞭となるため、特別配慮の制度導入は難しい

(4) 出産・育児に関する休業・休暇制度について

○育児休業制度について

法定内容を上回る育児休業制度について、「ある」と答えた企業は 59.8%にのぼった。具体的内容については、

- ・ 育児休業の期間が法定よりも長い制度
- ・ 配偶者が専業主婦（夫）でも育児休業を取得できる制度
- ・ 分割取得が可能な制度

を導入しているという回答があった。

育児休業取得者が出た場合に、どのような人員補充の方法をとっているかについては、

- ・ 代替要員として新たな派遣労働者やパートタイマーを入れて対応（44.8%）
- ・ 代替要員の補充は行わず、同じ部門のほかの社員で対応（23.3%）
- ・ 事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を移動させて対応（15.5%）

という順になった。また、「個々のケースにより、対応が異なる」という回答も一定数みられた。

育児休業者の円滑な職場復帰を支援するための施策については、「上司・人事担当者との定期的な連絡」（37.9%）が最も多かったほか、「家庭でイントラネットが見られる環境整備を行っている」と回答した企業が多かった。

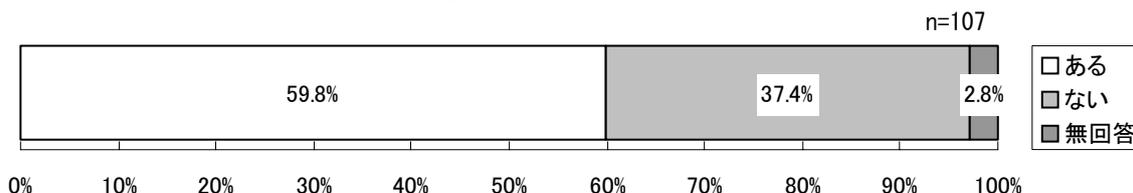
過去 3 年間に出産した女性従業員のうち、育児休業を取得した人の割合については、「9 割～全員」（61.7%）が最も多く、次いで「7 割～9 割未満」（15.9%）、「3 割未満」の順となった。また、過去 3 年間で配偶者が子どもを産んだ男性社員のうち、育児休業を取得した社員については、「0 人」（57.9%）が最も多かったが、一方で、3 人以上が取得した企業も 13.9%にのぼった。

育児休業制度の問題点・課題については、

- ・ 男性の取得促進に向けた風土改善
- ・ 育児休業中の代替要員確保

などの意見があげられた。

図表9 法律を上回る育児休業制度がありますか

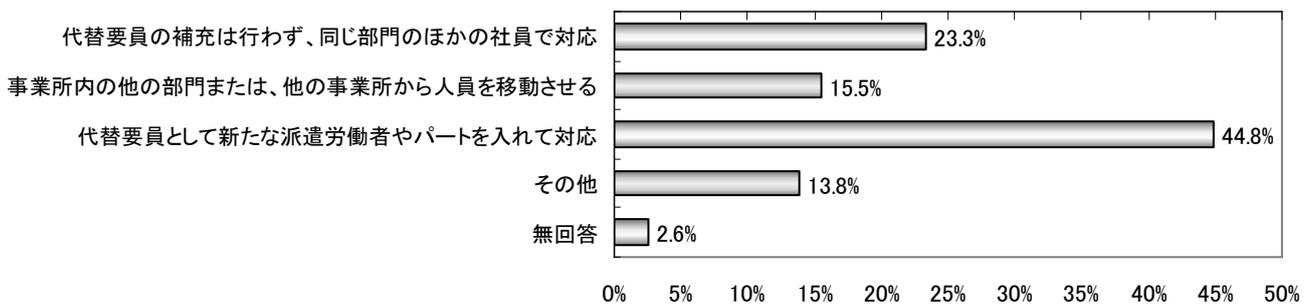


○ 育児休業制度の概要（主要なもの）

- ・ 子が満1歳到達後の最初の3月末日まで、または満1歳6か月に達するまでのいずれか長い期間について取得可能
- ・ 子が満2歳に達するまで取得可能
- ・ 子が満3歳の誕生日を迎えた直後の4月まで取得可能
- ・ 小学校就学の始期に達するまで取得可能
- ・ 時効により消滅していた年次有給休暇を最大100日まで積み立て、育児のために使用可能
- ・ 分割取得が可能
- ・ 給与の一部を支給

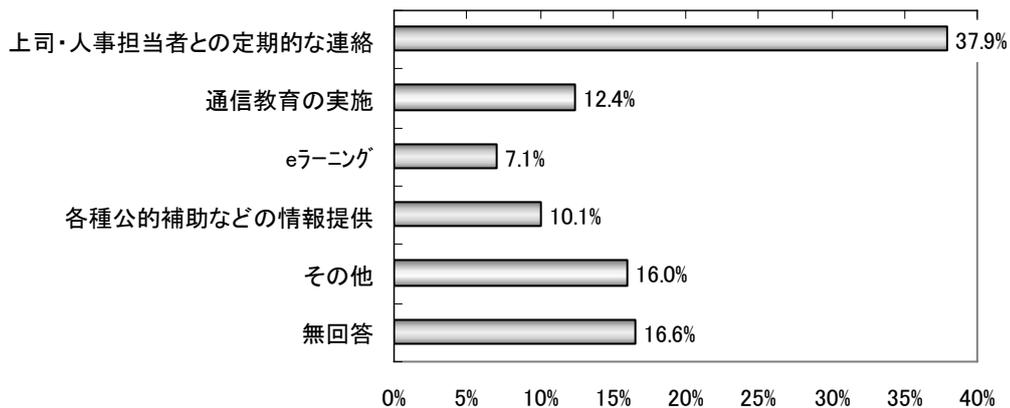
図表10 育休取得者が出た場合の人員補充について、ここ3年で最もあてはまるもの

n=107

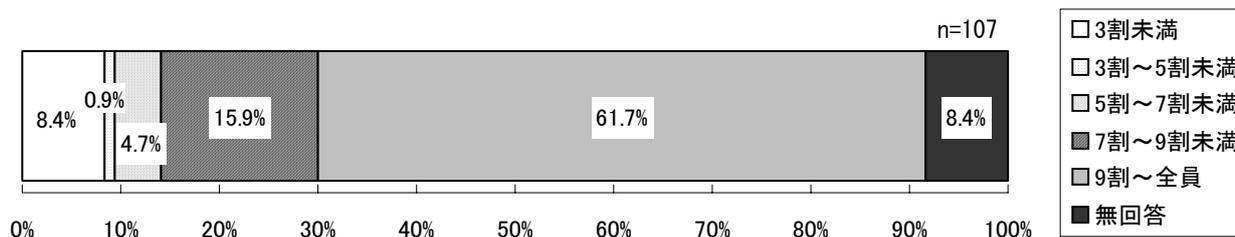


図表11 育休者の円滑な職場復帰を支援する施策として行っているもの（複数回答）

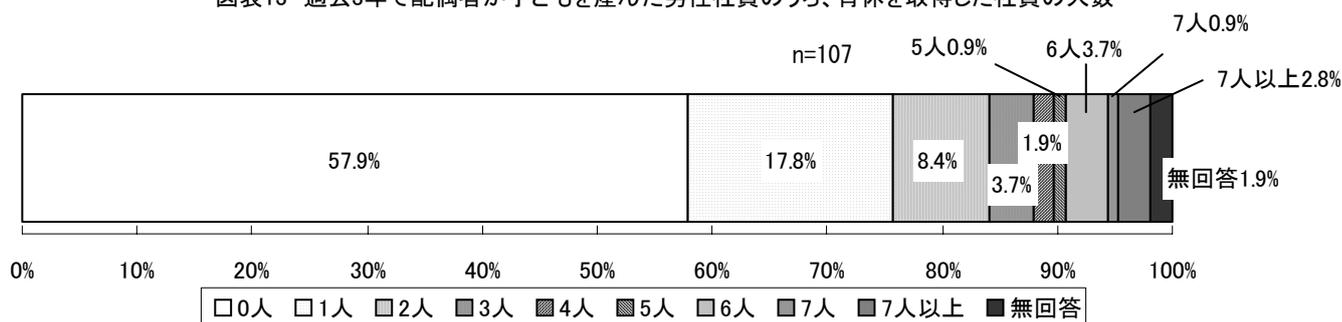
n=169



図表12 過去3年に出産した女性従業員のうち、育休を取得した者の割合



図表13 過去3年で配偶者が子どもを産んだ男性社員のうち、育休を取得した社員の人数



○ 育児休業制度に関する現行の問題点、課題（主要なもの）

- ・ 男性の取得促進に向けた風土改善、制度改定
- ・ 育児休業中の代替要員確保
- ・ 退職者・復職者を見込んでの要員管理
- ・ 法律において手続き等詳細な内容まで規定されていることから、法を上回る水準を規定している会社等独自に育児休業制度を充実してきた会社の制度が複雑化する傾向がある

○看護休暇制度について

法定内容を上回る子どもの看護休暇制度について、「ある」と答えた企業は 37.4%であった。具体的な制度内容については、

- ・ 子が小学校就学後も休暇取得できる制度
- ・ 時間単位での取得が可能な制度
- ・ 従業員 1 人当たりの日数ではなく、子ども 1 人につき所定の日数の休暇を取得できる制度

などがあげられた。

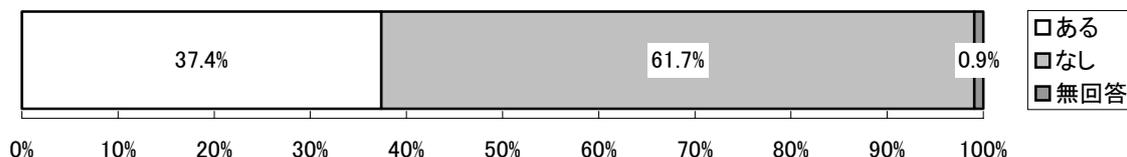
看護休暇に関する問題点・課題としては、

- ・ 制度を利用せずに、所定休日の振替や年次有給休暇の取得で対応するケースが多いこと
- ・ 休暇取得申請が合った場合の、取得目的の確認が難しいこと
- ・ 各職場においての制度利用のための環境づくり

などがあげられた。

図表14 法律を上回る子どもの看護休暇制度がありますか

n=107



○子どもの看護休暇制度の概要（主要なもの）

- ・ 法定の看護休暇のほかに、積立年休を子の看護目的に年 5 日まで（小学校就学前まで）使用できる
- ・ 小学校 3 年生以下の子どもを持つ社員 1 人につき、年間 10 日取得が可能
- ・ 子の看護のために、年間 5 日の看護休暇（無給）に引き続き、1 か月以内の介護休暇（無給）の取得が可能
- ・ 正社員も契約社員も年間 5 日間、有給での取得が可能

○子どもの看護休暇制度に関する現行の問題点、課題(主要なもの)

- ・ 制度を利用せずに、所定休日の振替や年次有給休暇の取得で対応するケースが多いこと
- ・ 各職場においての制度利用のための環境づくり
- ・ 半日単位での取得の検討、期間の延長、付与日数の増加
- ・ 取得目的を限定した制度であるが、個人のプライバシーの問題もあり、取得理由を確認することが難しく、労務管理が困難

○再雇用制度について

結婚・出産を理由に退職した元社員を対象とした再雇用制度について、「ある」と答えた企業は、25.2%であった。制度の具体的内容については、

- ・ 再就職を希望する元社員を試験で選抜し、合格した者を再雇用する
- ・ 退職時に再雇用希望の登録をしておけば、退職後3年以内は優先的に再雇用を認める

などがあげられた。

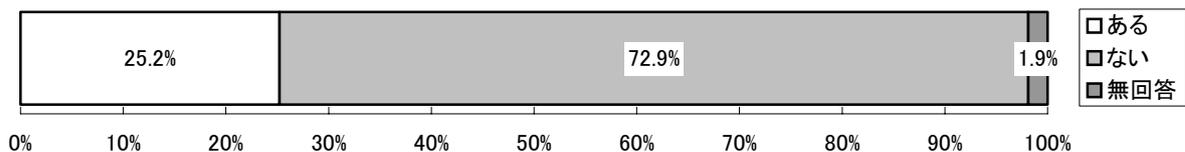
再雇用制度に関する問題点・課題としては、

- ・ 働きたいニーズと、雇用ニーズのマッチングが難しい
- ・ 退職者との接点がほとんどない

などがあげられた。

図表15 結婚・出産で退職した元社員を対象とした再雇用制度がありますか

n=107



○ 再雇用制度の概要（主要なもの）

- ・ 再就職を希望する元社員を試験で選抜し、合格した者を再雇用する
- ・ 退職時に再雇用希望の登録をしておけば、退職後3年以内は優先的に再雇用を認める
- ・ 退職時に再雇用希望の登録をすれば、会社は必要に応じてパートタイマーもしくは契約社員として雇用する
- ・ 「結婚」「出産」「育児」「配偶者の転勤」を理由に退職した社員を対象に、会社本体又はグループ会社への再就職を支援する

○ 再雇用制度に関する現行の問題点、課題（主要なもの）

- ・ 働きたいニーズと、雇用ニーズのマッチングが難しい
- ・ 採用計画は1年以上前に立てるため、その計画に組み込むことが困難
- ・ 退職者との接点がほとんどない
- ・ 離職中に、本人の能力向上の機会を与えていくこと
- ・ 職種によって雇用形態が異なっていること

○その他、従業員の出産・育児を支援するための制度について

出産・育児を支援するために、企業が導入しているその他の制度については、

- ・ 父親休暇〔出産に関する休暇〕(30.6%)
- ・ 法律で決められている内容を上回る産前産後休業(19.4%)
- ・ 保育サービスに関する情報提供(14.3%)

などが多くあげられた。また、こうした出産・育児に関する休業・休暇制度等に関する問題点としては、

- ・ (休業・休暇の取得により)周囲の社員の負担が増えたり、組織力の低下を招く
- ・ 管理職の意識の違いにより、休暇等の取得に差が出る

などの意見がみられた。

また、会社の施策として行っている経済的援助施策については、

- ・ 子どもがいる家庭への家族手当(32.5%)
- ・ 出産祝い金(22.8%)
- ・ 保育費用の補助〔ベビーシッター費用を含む〕(17.8%)

などが多かった。また、出産祝い金の金額については、「10,000円以下」が60.0%と最も多かった一方、「30,001円以上」という企業も8.9%にのぼった。

一方、会社の施策とは別に、社員互助会などで行っている施策としては、

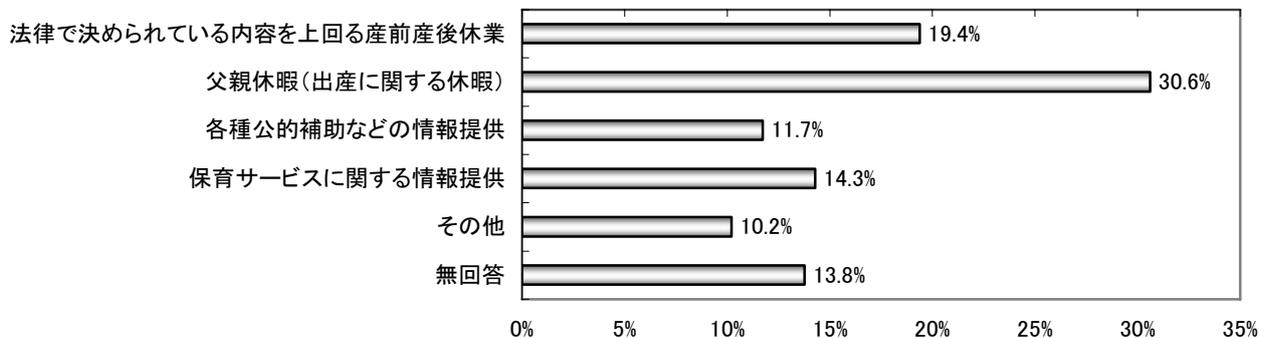
- ・ 出産祝い金(34.6%)
- ・ 保育費用の補助〔ベビーシッター補助を含む〕(9.9%)
- ・ 入学祝い金(9.9%)

などがあげられた。

事業所内託児所の設置・運営(委託含む)については、「設置・運営する予定はない」と回答した企業が85.0%を占めており、「すでに設置・運営している」は8.4%、「今後、設置・運営する予定である」は3.7%と、ごく少数であった。

図表16 その他、従業員の出産・育児を支援する制度(複数回答)

n=196

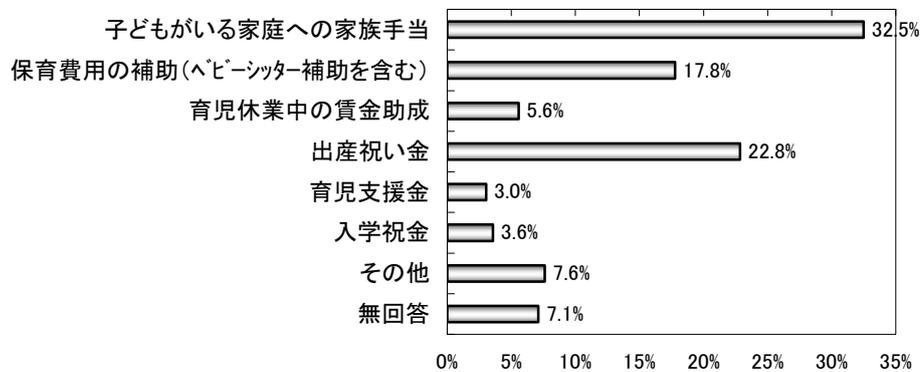


○ その他、出産・育児に関する休業・休暇制度に関しての問題点（主要なもの）

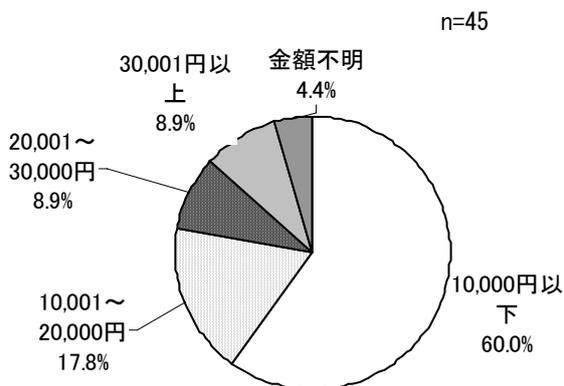
- ・ （休業・休暇の取得により）周囲の社員の負担が増えたり、組織力の低下を招くこと
- ・ 管理職の意識の違いにより、休暇等の取得に差が出る
- ・ 休業・休暇制度は法律で義務付けるものではなく、例えば税制メリット等、企業へのインセンティブとして与えられることが望ましい

n=197

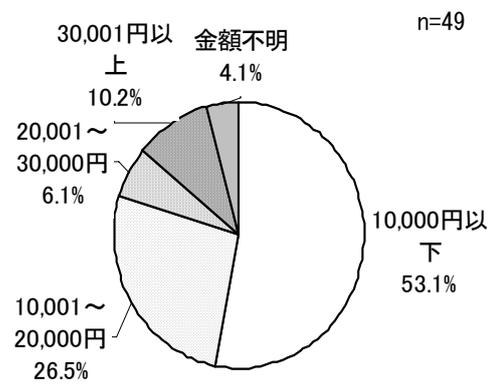
図表17 会社の施策として行っている経済的援助施策（複数回答）



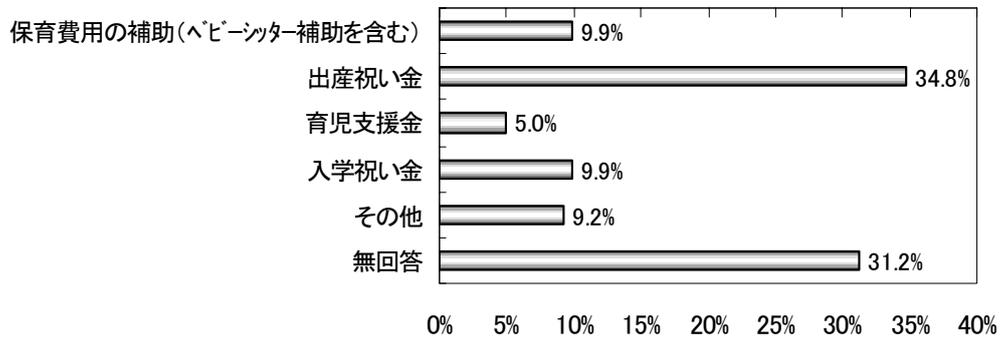
図表18 出産祝い金の内訳（会社施策）



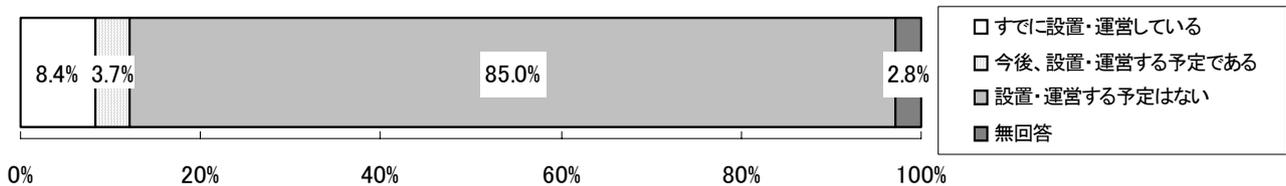
図表19 出産祝い金の内訳（会社以外施策）



図表20 会社の施策ではないが社員互助会などで補助しているもの(複数回答) n=141



図表21 事業所内託児所の設置・運営状況(委託含む) n=107



○ 事業所内託児所を設置・運営するにあたり、問題点、妨げとなっている制度や行政への要望 (主要なもの)

- ・ 場所の確保が難しく、採算もあわない
- ・ 他企業の従業員も利用できるよう、自社人数などの規制を設けず、定員枠を有効活用できる事が必要
- ・ 設置企業に集中する費用負担の軽減を図ることにより、企業の事業所内託児施設設置を促進できるよう、助成金の条件緩和をお願いしたい
- ・ 21世紀職業財団の事業所内託児施設助成金の支給対象期間(現行5年間)の延長
- ・ 本社に設置しても地方の営業所には設置しにくいいため、社員から不公平との声が上がること

○ その他、取り組んでいる子育て支援策等(主要なもの)

- ・ 社内イントラネット内での子育て支援情報の提供
- ・ 育児中の社員同士の草の根ネットワークづくり・支援

3. 社会全体が取り組むべきことについて

○保育サービスの拡充について

どのような保育サービスの拡充が必要かについては、

- ・ 保育時間の延長（延長保育・預かり保育）の実施・拡充（18.1%）
- ・ 保育所の数や定員の増加（14.1%）
- ・ 学童保育の質的・量的確保（11.5%）、
- ・ 病児保育の実施・拡充（10.3%）

などが多くあげられた。

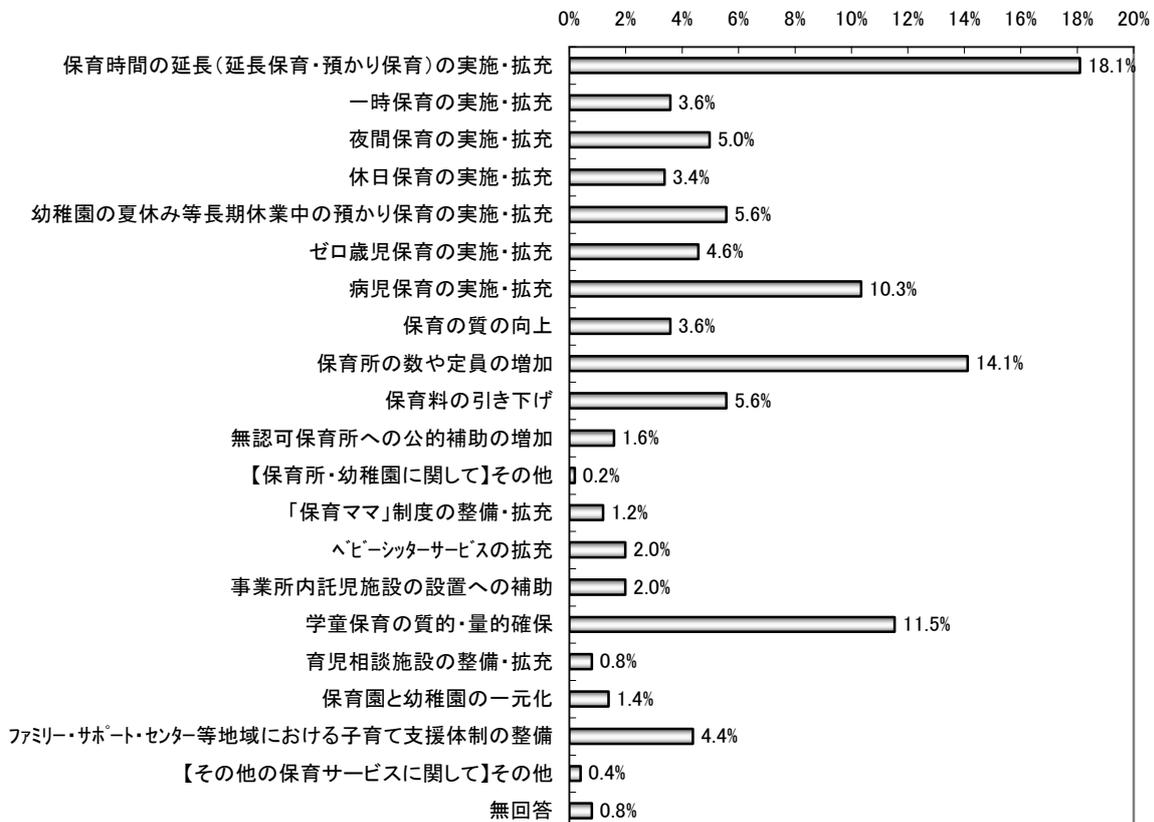
また、小学生以上の子どもを対象とした保育サービスに関して、新たなサービスや行政への要望等を聞いたところ、

- ・ 国レベルで学童保育の質の向上を図るような取り組み
- ・ 学童保育の対象学年の拡大、時間延長（量的確保）

などの意見が出された。

図表 22 必要な保育サービス（複数回答）

n=503



○ 小学生以上の子どもを対象とした保育サービスに関する、新たなサービスや行政への要望等
(主要なもの)

- ・ 国レベルで学童保育の質の向上をはかるような取り組みが必要
- ・ 学童保育の対象学年の拡大、時間延長（量的確保）
- ・ 最近、児童が犯罪被害に遭遇する事件が増えていることから、親が安心して働ける環境づくりが必要
- ・ 夏休みなど長期休暇中の対処の充実

○学童保育について

従業員の学童保育ニーズについて聞いたところ、「どちらかといえば高い」(38.3%)と「高い」(32.7%)を合わせると、全体の7割超(71.0%)の企業が、ニーズは高いと考えている。また、今後の学童保育については、「整備・拡充をすべき」と答えた企業が9割近く(87.9%)にのぼった。

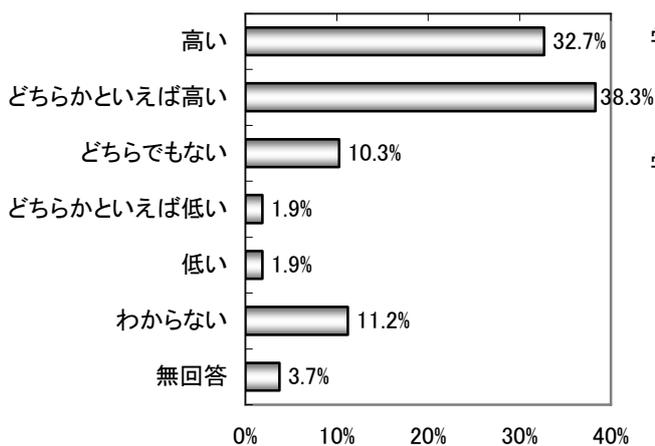
学童保育に関して、具体的に必要な施策については、

- ・ 保育時間の延長(16.8%)
- ・ 施設数の増加(15.8%)
- ・ 対象児童の拡大〔対象年齢の拡大、共働き親以外の児童の受け入れなど〕(14.5%)

などがあげられた。

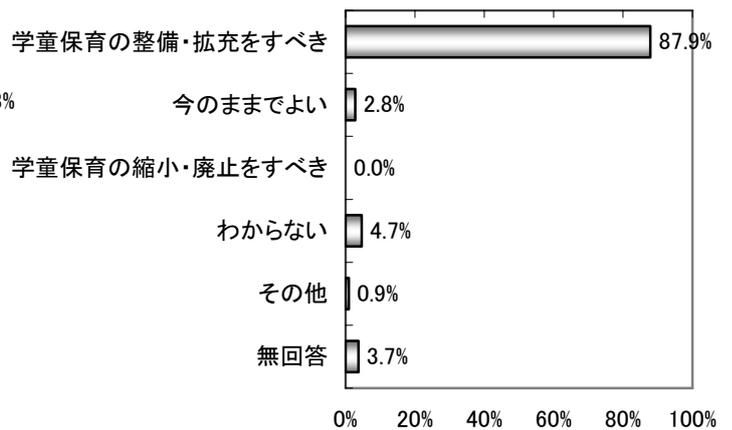
図表23 従業員の学童保育ニーズ

n=107



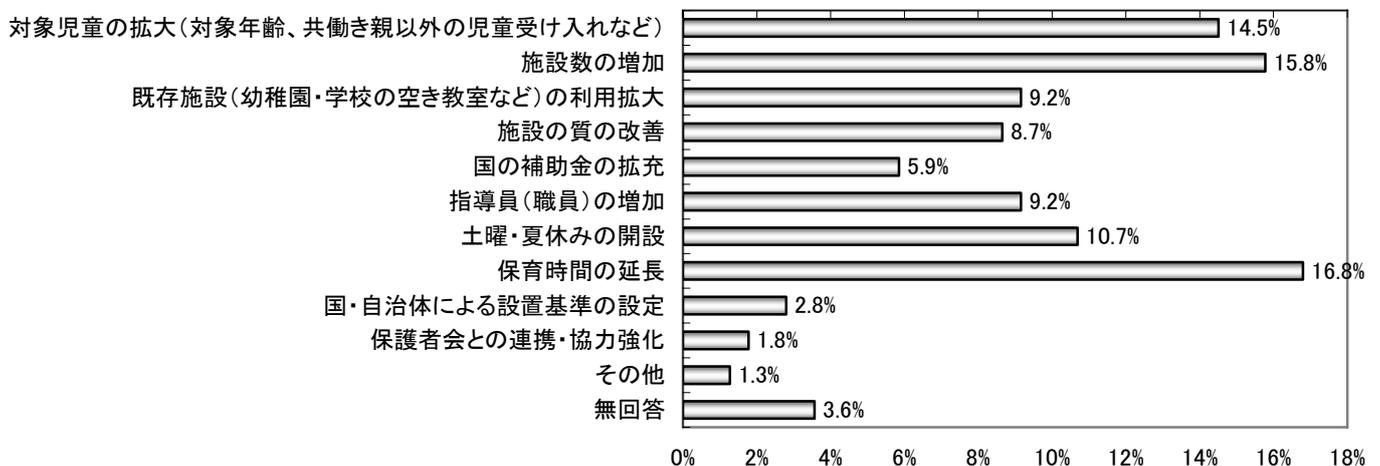
図表24 今後の学童保育について

n=107



図表25 学童保育の整備・拡充のために必要な施策(複数回答)

n=393



○国に対する要望事項について

保育所の規制に関する要望事項として、

- ・ 認可保育所制度の規制改革
- ・ 地方公共団体独自の保育所の認定制度の拡大
- ・ 事業所内託児施設への行政の支援

などを求める声が多かった。

また、労働法制に関する要望事項として、「労働時間に関する規制改革を進めてほしい」とする意見がみられた。

その他、国への要望としては、「各省が行っている少子化対策や子育て環境整備を、少子化対策担当相のもとで一元的・専門的に行う体制を構築すべき」とする意見などがあげられた。

○ 労働法制や保育所・幼稚園関係の規制などに関する、国等に対する要望事項（主要なもの）

- ・ 認可保育所制度の規制改革（設置基準の見直しや企業と行政の連携による保育所の共同設置等）
- ・ 地方公共団体独自の認定制度の拡大
- ・ 事業所内託児施設への行政の支援
- ・ 子育て中、柔軟な勤務が可能になるような、労働時間に関する規制改革（ホワイトカラーにおける時間管理の適用除外）の推進
- ・ 育児休業、育児のための短時間勤務などによる収入減少への補填の拡大

○ その他の意見・要望（主要なもの）

- ・ 各省が行っている少子化対策や子育て環境整備を、少子化対策担当相のもとで一元的・専門的に行う体制を構築すべき
- ・ 乳幼児や児童を対象に、子育ての援助を行うことを希望する人と、子育ての援助を受けることを希望する人が会員登録し、相互で育児援助を支援する等の仕組みの拡大を目指して欲しい

4. 参考調査

次世代育成支援対策推進法について

「一般事業主行動計画」の策定・届出については、「届け出た」と「策定中・今後届出」の回答を合わせると、89.7%にのぼった。また、行動計画の策定に当たって、従業員の意見を反映するためにどのようなことを行ったかについては、ほぼ半数の企業（48.8%）が「労働組合からの意見聴取」と回答した。

行動計画の対象については、パート社員や派遣社員などの非正規従業員も対象としている企業が26.2%となっている。

行動計画の期間については、「2年」とする企業（55.1%）が最も多く、次いで「3年」（20.6%）、「5年」（11.2%）という状況であった。

雇用環境整備のために行った施策については、

- ・ 所定外労働時間の削減の取り組み（19.3%）
- ・ 年次有給休暇取得促進（17.6%）
- ・ 法律で決められている内容を上回る育児休業制度の整備（15.6%）

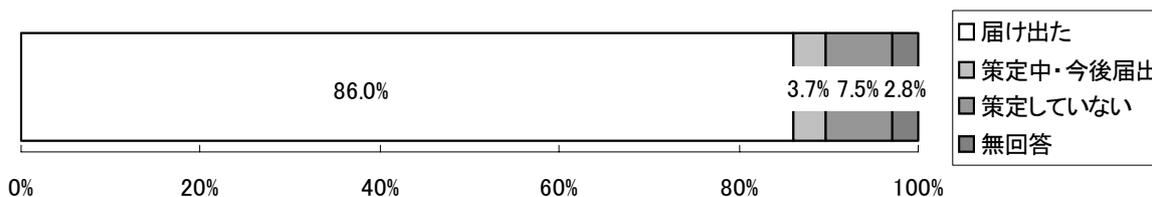
が多くあげられた。

また、雇用環境整備以外に行っている取り組みとしては、「インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進」（34.6%）が最も多かった。

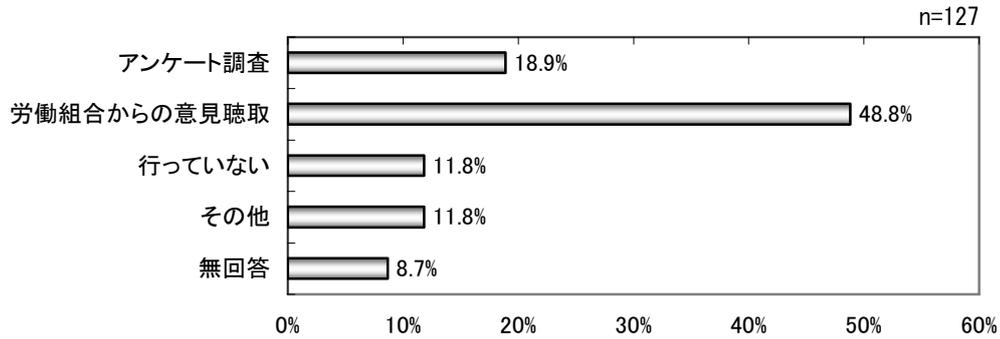
行動計画の従業員への周知方法については、「社内報」や「イントラネット」という回答が多かった。

認定マーク取得については、6割以上の企業（64.5%）が「希望している」と答えた。

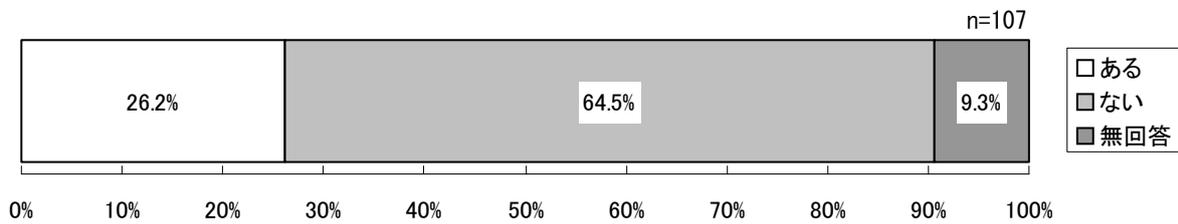
図表26 「一般事業主行動計画」の策定・届出状況 n=107



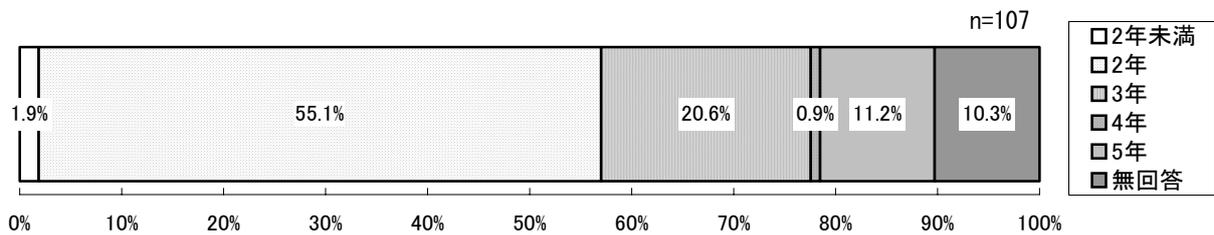
図表27 行動計画の策定にあたり、従業員の意見を反映するために、どのようなことを行いましたか
(複数回答)



図表28 パート社員や派遣社員などの非正規従業員も対象となった計画はありますか

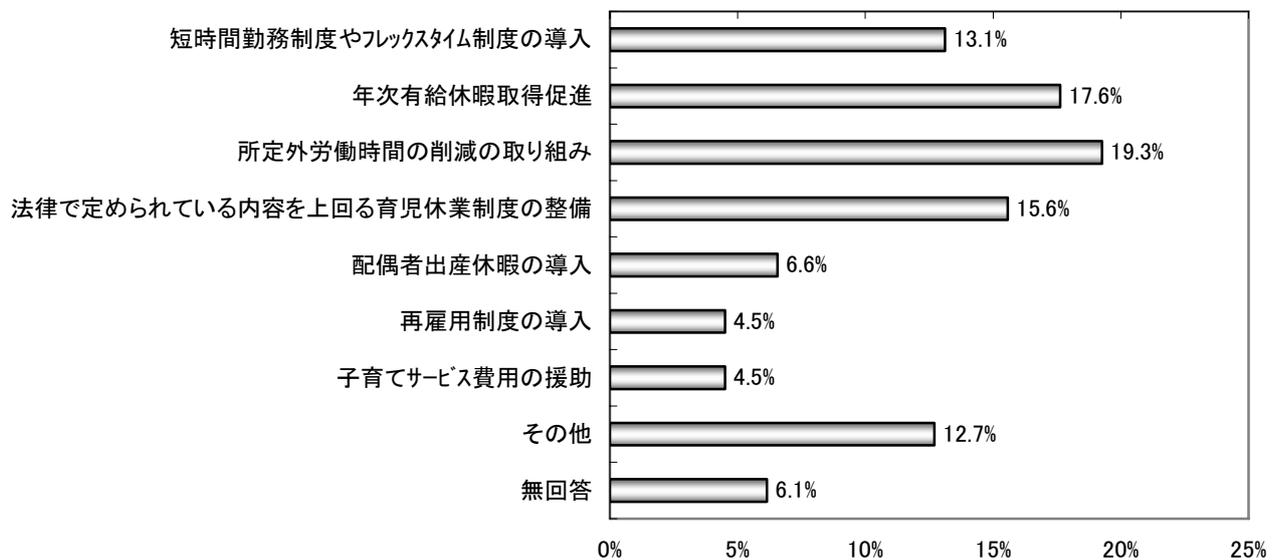


図表29 行動計画の期間



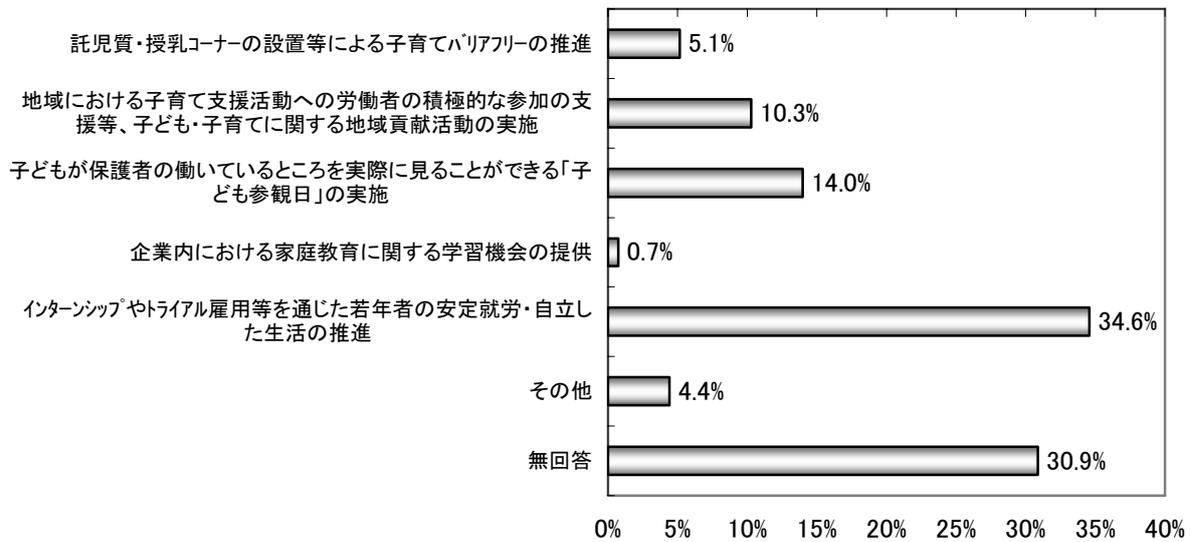
図表30 次世代育成支援対策に関する雇用環境の整備として行った対策(複数回答)

n=244



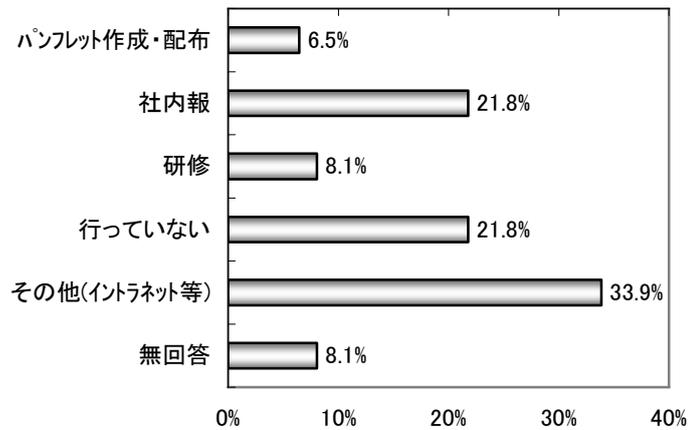
図表31 以下の施策のうちで行っている施策(複数回答)

n=124



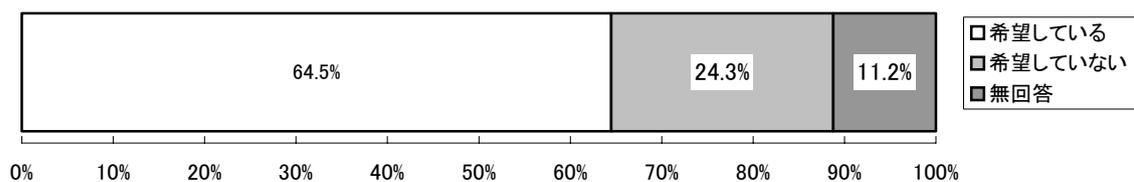
図表32 行動計画の従業員への周知方法(複数回答)

n=124



図表33 認定マーク取得の希望

n=107



【参考資料】

アンケート調査票

提言「子育て環境整備に向けて」のフォローアップ調査

日本経団連は2003年に、提言「子育て環境整備に向けて」を發表しました。同提言では企業の取り組むべきこととして、「各企業がそれぞれの実情を踏まえて、意識面や人事制度面で主体的に改革を実施していくこと」、社会全体が取り組むべきこととして、「規制改革や新しい保育所制度のあり方」について提言しました。

つきましては、同提言内容の進捗状況を把握するため、以下についてお伺いします。

(以下の各問について、それぞれあてはまる番号を選んで○をお付けください)

【各企業が取り組むべきことについて】

問1 御社が従業員の子育て支援を行う理由として重要と考えていることは何ですか(3つまで選択)。

1. 法律で定められているから
2. 意欲や能力のある女性社員の確保
3. 福利厚生として
4. 従業員の負荷を軽減し、生産性向上をはかるため
5. 企業イメージ向上
6. 新卒など入社応募者を確保するため
7. 多様性がある人材の確保
8. 従業員(組合)からの要望
9. CSR(企業の社会的責任)の観点から
10. その他()

提言では、企業としては、性別役割分担意識^(注)を払拭するとともに、「人材活用は本人の意欲と能力に応じて行うべき」との意識改革を徹底する必要がある、と提言しています。

以下は、従業員の意識啓発についてのおたずねです。

(注) 性別役割分担意識・・・「男は仕事、女は家庭」といった固定的な考え方

問2 御社では、性別役割分担意識の払拭を目的とした意識啓発を行っていますか。

1. はい
2. いいえ(2を選んだ方は問4へ)

問3 問2で1を選択した方におたずねします。(問3のみ)

意識啓発のために、御社が行った施策を次の中からお選びください(いくつでも)。

1. パンフレット作成
2. 社長名でのメッセージ配布
3. 研修の実施
4. ポジティブ・アクションの策定
5. イン트라ネット等掲示板の利用
6. 社内報
7. 従業員満足度調査の実施
8. 担当部署の新設
9. 定期的な労使間の協議
10. その他(具体的に)

問4 問3の1~10の選択肢のなかで、御社が現在導入を検討中もしくは今後導入を検討する施策があれば、あてはまる番号を全てご記入ください。「10. その他」を選んだ場合は、具体的な内容をご記入ください)

()

(「10. その他」の内容:)

問5 意識啓発を進めるうえで、問題点や課題があれば、以下にご記入ください。

()

提言では、仕事と家庭の両立を支援するためには、人事等に関する様々な制度を整備していく必要があります、企業の実情等に応じて、労働時間、就労場所、休暇などに関して、多様な選択肢を用意する必要がある、と提言しています。以下は、各制度の整備状況についてのおたずねです。

[労働時間]

問6 御社では社員が労働時間を柔軟に決定できる制度（子育て中の社員に限りませんが、子育て中の社員が利用できるもの）をお持ちですか。

1. はい 2. いいえ（2を選んだ方は問8へ）

問7 問6で1を選んだ方におたずねします。（問7のみ）

以下のうち、御社が行っている施策にあてはまるものをお選びください（いくつでも）。

1. 短時間勤務 2. 始業時刻の繰り上げ・繰り下げ 3. フレックスタイム制
4. 半日や時間単位の有給休暇の付与 5. 裁量労働制
6. その他 ()

問8 問7の1～6の選択肢のなかで、御社が現在導入を検討中もしくは今後導入を検討する施策があれば、あてはまる番号を全てご記入ください。（「6. その他」を選んだ場合は、具体的な内容をご記入ください）

()

（「6. その他」の内容：)

問9 社員が労働時間を柔軟に決定できる制度を導入、進めるうえで、問題点、課題があれば、以下にご記入ください。

()

[就労場所]

問10 御社では就労場所に関して配慮する制度（子育て中の社員に限りませんが、子育て中の社員が利用できるもの）をお持ちですか。

1. はい 2. いいえ（2を選んだ方は問12へ）

問 11 問 10 で 1 を選んだ方におたずねします。(問 11 のみ)

具体的な制度の内容を以下にご記入ください。

例・在宅勤務などに代表されるテレワークや転勤の免除・制限

- ・希望者全員を対象にパソコンを貸与し、週 1 日を在宅勤務、週 4 日を出勤日とする。
- ・配偶者の転勤場所近辺に自社の事業所があれば、その事業所に転勤できるよう配慮する。など

[]

問 12 就労場所に関して配慮する制度について、御社が現在導入を検討中もしくは今後導入を検討するものがあれば、具体的な内容を以下にご記入ください)

[]

問 13 就労場所に関して配慮する制度を導入、進めるうえで、問題点、課題があれば、以下にご記入ください。

[]

[出産・育児に関する休業・休暇制度]

問 14 御社では**法律で決められている内容を上回る**育児休業制度をお持ちですか。(法では、「子が 1 歳に達するまでの休業」を規定。ただし特別な事情が認められる場合には 1 歳 6 か月まで延長可能。原則分割取得は認めていない。)

1. はい 2. いいえ (2 を選んだ方は問 16 へ)

問 15 問 14 で 1 を選んだ方におたずねします。(問 15 のみ)

御社の育児休業制度の概要をご記入ください(対象者、期間など)

例 子どもが 3 歳になるまで、分割取得を可能にしている など

[]

問 16 育児休業取得者が出た場合の人員の補充等はどのように行っていますか。ここ 3 年の間で最もあてはまるものをお選びください。

1. 代替要員の補充は行わず、同じ部門の他の社員で対応
2. 事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させて対応
3. 代替要員として新たな派遣労働者やパートタイマーを入れて対応
4. その他 ()

問 25 問 24 で 1 を選んだ方におたずねします。(問 25 のみ)

御社の再雇用制度の概要をご記入ください。

例 1) 結婚・出産で退職した元社員が、グループ会社の人材派遣会社に登録。グループ各社に派遣社員として勤務。1年更新。

例 2) 結婚・出産のため退職した元社員の希望者から試験で選抜し、合格した者を正社員として直接雇用。

()

問 26 再雇用制度において、現行の問題点、課題があれば、ご記入ください。

()

問 27 その他、御社では従業員の出産・育児を支援するための制度をお持ちですか (いくつかつても)。

1. 法律で決められている内容を上回る産前産後休業
2. 父親休暇 (出産に関する休暇)
3. 各種公的補助などの情報提供
4. 保育サービスに関する情報提供
5. その他 ()

問 28 その他、出産・育児に関する休業・休暇制度に関して問題点があればご記入ください。

()

[その他の施策]

問 29 次のうち、御社が**会社の施策として**行っている経済的援助施策をお選びください (いくつかつても)。

1. 子どもがいる家庭への家族手当
2. 保育費用の補助 (ベビーシッター補助を含む)
3. 育児休業中の賃金助成
4. 出産祝い金 (万円)
5. 育児支援金 (概要)
6. 入学祝金 (万円)
7. その他 ()

問 36 パート社員や派遣社員などの非正規従業員も対象となった計画はありますか。

1. ある 2. ない

問 37 行動計画の期間を以下からお選びください。

1. 2年未満 2. 2年 3. 3年 4. 4年 5. 5年 6. 6年以上(年)

問 38 次世代育成支援対策に関する雇用環境の整備として、御社が行った対策をお選びください(いくつでも)。

1. 短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入 2. 年次有給休暇取得推進
3. 所定外労働時間の削減の取り組み
4. 法律で決められている内容を上回る育児休業制度の整備
5. 配偶者出産休暇の導入 6. 再雇用制度の導入 7. 子育てサービス費用の援助
8. その他()

問 39 雇用環境の整備以外の取り組みについておたずねします。以下の施策のうちで、御社が行っている施策をお選びください(いくつでも)。

1. 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
2. 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
3. 子どもが保護者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
4. 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
5. インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進
6. その他()

問 40 行動計画の従業員への周知はどのような方法で行っていますか(いくつでも)。

1. パンフレット作成・配布 2. 社内報 3. 研修 4. 行っていない
5. その他()

問 41 現時点で、認定マーク取得を希望していますか。

1. 希望している 2. 希望していない
-

【社会全体が取り組むべきことについて】

提言では、保育サービスについて、「保育を希望するすべての人の多様なニーズに応えるサービスを提供する」ということに変えていくべきであり、国・地方公共団体・保育事業者・企業がそれぞれの立場で就労者の保育サービスに関する選択肢を最大限拡大するよう努力していくべき、と提言しています。以下は保育サービスについてのおたずねです。

問 42 どのような保育サービスの拡充が必要だと思いますか。重要と思うものをお選びください（全部で5つまで選択）。

【保育所・幼稚園（預かり保育）に関して】

（保育時間について）

1. 保育時間の延長（延長保育・預かり保育）の実施・拡充
2. 一時保育の実施・拡充
3. 夜間保育の実施・拡充
4. 休日保育の実施・拡充
5. 幼稚園の夏休み等長期休業中の預かり保育の実施・拡充

（保育内容について）

6. ゼロ歳児保育の実施・拡充
7. 病時保育の実施・拡充
8. 保育の質の向上

（その他）

9. 保育所の数や定員の増加
10. 保育料の引き下げ
11. 無認可保育所への公的補助の増加
12. その他（ ）

【その他の保育サービスに関して】

13. 「保育ママ」制度の整備・拡充
14. ベビーシッターサービスの拡充
15. 事業所内託児施設の設置への補助
16. 学童保育の質的・量的確保
17. 育児相談施設の整備・拡充
18. 保育園と幼稚園の一元化
19. ファミリー・サポート・センター等地域における子育て支援体制の整備
20. その他（ ）

提言では、仕事と家庭の両立支援は、保育所を中心とした乳幼児期の保育サービスだけでなく、学童期全般にわたって充実を図ることが重要である、と提言しております。つきましては、小学生以上の子どもを持つ従業員の子育て支援についておたずねします。

問 43 小学生以上の子どもを対象とした保育サービスに関して、新たなサービスや行政への要望等がありましたら、ご記入ください。

()

小学生を対象とした保育サービスの代表的なものとして、学童保育が挙げられます。共働き家庭や一人親家庭の増加、地域環境の悪化に伴い、学童保育に対するニーズは非常に高まっていますが、整備が追いつかず、待機児の増加やマンモス化が問題となっています。全国学童保育連絡協議会によると、母親が働いている小学校低学年児童（末子）のうち、学童保育に通っている子どもは約2割にとどまっています。以下は学童保育に関してのおたずねです。

問 44 従業員の学童保育ニーズについて、あてはまると思われるものをお選びください。

1. 高い
2. どちらかといえば高い
3. どちらでもない
4. どちらかといえば低い
5. 低い
6. わからない

問 45 学童保育について、どう思われますか。

1. 学童保育の整備・拡充をすべき
2. 今のままでよい
3. 学童保育の縮小・廃止をすべき
4. わからない
5. その他（ ）

問 46 問 45 で 1 を選んだ方におたずねします。(問 46 のみ)

どのような施策が必要ですか。あてはまるものをお選びください（いくつでも）。

1. 対象児童の拡大（対象年齢の拡大、共働き親以外の児童の受け入れなど）
2. 施設数の増加
3. 既存施設（幼稚園・学校の空き教室など）の利用拡大
4. 施設の質の改善
5. 国の補助金の拡充
6. 指導員（職員）の増加
7. 土曜日・夏休みの開設
8. 保育時間の延長
9. 国・自治体による設置基準の設定
10. 保護者会との連携・協力強化
11. その他（ ）

問 47 子育て環境整備に関連して、労働法制や保育所・幼稚園関係の規制などについて、
国等に対する要望事項がありましたら、ご記入ください。

()

問 48 以上でお聞きした項目の他に、ご意見・ご要望がございましたら、ご記入ください。

()

以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。