

⑨事業者調査

I D、パスワードをご入力ください。

I D:

パスワード:

注意事項

回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。

回答は、各ページ60分以内に送信をしてください。

JavaScriptおよびCookieを有効にしてください。

推奨ブラウザ

【Windows】

Chrome 最新版

Firefox 最新版

Microsoft Edge 最新版

【MacOS】

Chrome 最新版

Firefox 最新版

Safari 最新版

【Android】

標準ブラウザ（Chrome）最新版

【iOS】

標準ブラウザ（Safari）最新版

Chrome 最新版

次へ

-----<改ページ>-----

Q1 貴社の業種についてお答えください。

☐ 1 建設業

☐ 2 製造業

☐ 3 運輸業

☐ 4 郵便業

- ☐ 5 卸売業
- ☐ 6 小売業
- ☐ 7 金融業
- ☐ 8 保険業
- ☐ 9 宿泊業
- ☐ 10 飲食サービス業
- ☐ 11 医療
- ☐ 12 福祉
- ☐ 13 サービス業（他に分類されないもの）

-----<改ページ>-----

Q2 貴事業所の常用従業員数についてお答えください。

※企業全体ではなく、お送りした住所の事業所についてお答えください。（以降の質問も同様）

※「常用従業員」とは、正社員、パート・アルバイト、契約社員等の呼称にかかわらず、期間を定めずに、または1カ月以上の期間を定めて雇用している者をいいます。

- ☐ 1 5人未満
- ☐ 2 5～9人
- ☐ 3 10～29人
- ☐ 4 30～49人
- ☒ 5 50～99人
- ☐ 6 100～299人
- ☐ 7 300～999人
- ☐ 8 1,000人以上

-----<改ページ>-----

Q3 貴事業所の役職別の従業員数と、そのうちの子育て中の従業員数についてお答えください。

1
従

2
う

△従業員等

8 女性

→

人人人人人人人

9 その他

→

人人人人人人人

-----<改ページ>-----

Q5 仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画（次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画）を策定していますか。

- ☒ 1 策定している
- ☐ 2 策定していないが、行動計画については知っている
- ☐ 3 行動計画自体知らなかった

-----<改ページ>-----

Q6 「くるみんマーク」（※1）、「プラチナくるみんマーク」（※2）及び「トライくるみんマーク」（※3）をご存知ですか。

※1…次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を応援している企業として厚生労働省が認証
※2…※1より高い水準の取組を行っている企業への認証
※3…令和4年4月から※1,2の認定基準引上げに伴い創設された認証

- ☒ 1 知っている
- ☐ 2 聞いたことはあるがよく知らない
- ☐ 3 知らない

-----<改ページ>-----

Q7 育児・介護休業法が令和3年6月9日に改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されていますが、法改正に対応し、就業規則等規定整備を行いましたか。

※改正内容

- ①育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け【令和4年4月1日施行】
- ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】
- ③男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【令和4年10月1日施行】
- ④育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】
- ⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け【令和5年4月1日施行】

- ☒ 1 行った
- ☐ 2 これから行う予定

-----<改ページ>-----

Q8-1 貴事業所における、令和5年度中の出産や、令和5年度以降の育児休業等の取得状況についてお答えください。
※該当者がいない場合は、「0」としてください。

	1 男性 ↓	2 女性 ↓	3 その他 ↓
(1) 1 令和5年度に本人もしくはパートナー（配偶者）が出産した従業員数 ※1	人	人	人
(2) 2 (1)のうち、育児休業を取得した（取得中を含む）従業員数 ※2	人	人	人
(3) 3 (2)で「取得した」者のうち、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を利用した従業員数	人	-	人

※1出産の有無については、貴事業所の把握している情報の範囲内でお答えください。

※2令和5年度中に出産した者のうち、令和6年度に育児休業を取得した、または取得している者を含みます。

-----<改ページ>-----

Q8-2 育児休業等を取得した従業員のうち、令和5年度中に復職した従業員数、復職せずに退職した従業員数についてお答えください。
※該当者がいない場合は、「0」としてください。

	1 男性 ↓	2 女性 ↓	3 その他 ↓
(1) 1 復職した従業員数	人	人	人
(2) 2 育児休業等を取得し、復職せずに退職した従業員数	人	人	人

-----<改ページ>-----

Q8-3 令和5年度中に育児休業等から復職した従業員について、育児休業を取得した期間をお答えください。
※該当者がいない場合は、「0」としてください。

	1 男性 ↓	2 女性 ↓	3 その他 ↓
(1) 1 2週間未満	人	人	人
(2) 2 2週間～1か月未満	人	人	人
(3) 3 1か月～3か月未満	人	人	人

(4)	4	3か月～6か月未満		人		人		人
(5)	5	6か月～9か月未満		人		人		人
(6)	6	9か月～1年未満		人		人		人
(7)	7	1年～1年6か月未満		人		人		人
(8)	8	1年6か月～2年未満		人		人		人
(9)	9	2年～3年未満		人		人		人
(10)	10	3年以上		人		人		人

-----<改ページ>-----

Q9 貴社では、子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。

☐ 1 原則1歳になるまでだが、保育所に入所できない等休業が必要と認められる一定の場合は2歳になるまで

☐ 2 2歳になるまで

☐ 3 3歳になるまで

☐ 4 3歳以上

☐ 5 その他 () <must>

-----<改ページ>-----

Q10 育児休業中の賃金の支給はどのようになっていますか。

(雇用保険による育児休業給付金の支給を除く)

☐ 1 全額支給する

☐ 2 一部を支給する

☐ 3 支給しない

☐ 4 その他 () <must>

-----<改ページ>-----

Q11 育児休業取得後の円滑な復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。（複数回答可）

☐ 1 休業中の情報提供（社内報やメール等による職場・仕事に関する情報）

☐ 2 職場復帰のための講習（復帰前講習、復帰直後講習）

☐ 3 相談窓口の設置

☐ 4 その他（）<must>

☐ 5 特に措置は取っていない <ex>

-----<改ページ>-----

Q12 育児休業を取得した従業員が復職する際に、どのように配置していますか。

☐ 1 原則として、元の職場に配置

☐ 2 原則として、元の職場以外に配置

☐ 3 本人の希望をできるだけ考慮して配置

☐ 4 本人の希望にかかわらず、そのときの職場の状況に応じて配置

☐ 5 その他（）<must>

-----<改ページ>-----

Q13 子育て中の従業員に対する次のような制度がありますか。
（ある場合は、子が何歳になるまで利用できますか）

	1 1歳未満	2 1歳～3歳未満	3 3歳～小学校入学前	4 小学校低学年まで	5 小学校卒業まで	6 小学校卒業後も利用可	7 制度なし
1 (1)短時間勤務制度	→ ●	●	●	●	●	●	●
2 (2)フレックスタイム制度	→ ●	●	●	●	●	●	●
3 (3)在宅勤務制度	→ ●	●	●	●	●	●	●

4 (4)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5 (5)所定外労働の免除	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6 (6)事業所内託児施設	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7 (7)育児サービス利用等に関する援助	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8 (8)子ども看護休暇制度	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9 (9)配偶者出産時特別休暇	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10 (10)男性の育児休業制度や「共育て※」のための特別休暇	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11 (11)育児休業中の経済的支援（雇用保険による育児休業給付金を除く）	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12 (12)その他（ ）	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

※男性育休の取得促進や育児期を通じた柔軟で多様な働き方を推進することで、仕事と子育てを両立し、夫婦（パートナー）がともに子育てを行うこと

-----<改ページ>-----

Q14 貴社には、仕事と家庭の両立を支援するため、次のような制度がありますか。（複数回答可）

☐ 1 結婚・出産、育児、介護等を理由に退職した従業員の再雇用制度
☐ 2 在宅勤務制度
☐ 3 パートから正社員へ、正社員からパートへの身分の切り替え制度
☐ 4 保育所や学校の行事に参加するなど、短時間で済む所用のための半日または時間単位の休暇制度
☐ 5 育児・介護休業法を上回る水準の育児休業制度または介護休業制度
☐ 6 育児・介護休業後の復帰がしやすいよう、復職後の研修制度や休業中に情報を提供する制度
☐ 7 育児・介護休業期間中の生活資金等の貸付制度
☐ 8 その他（ ） <must>
☐ 9 特に制度は設けていない <ex>

-----<改ページ>-----

Q15 男性の育児休業制度の利用を含めた「共育て」を促進するためには、どのような取組が有効と考えますか。（チェックは3つまで）

選択個数制限：3個 以下

- ☐ 1 年次有給休暇の取得を促進する
- ☐ 2 長時間勤務を是正する
- ☐ 3 職場の人員体制を整える
- ☐ 4 育児休業中の経済的支援を行う
- ☐ 5 短時間勤務・在宅勤務など柔軟な働き方を認める
- ☐ 6 必要性について、当人の理解を深める
- ☐ 7 必要性について、管理職の理解を深める
- ☐ 8 育児休業について複数回の取得を認める
- ☐ 9 研修や情報提供を行う
- ☐ 10 その他 () **<must>**
- ☐ 11 わからない **<ex>**

-----<改ページ>-----

Q16 今後、企業が仕事と家庭が両立しやすい労働環境を整備するために、行政に対してどのような支援を期待しますか。(チェックは3つまで)

選択個数制限：3個 以下

- ☐ 1 一定水準以上の両立支援制度を導入する企業に対する助成金制度
- ☐ 2 両立支援に取り組む企業に対する資金の優遇貸付（金利優遇等）
- ☐ 3 入札制度の格付けにおける加点
- ☐ 4 両立支援に積極的な企業の表彰制度
- ☐ 5 企業の両立支援の取組が一定水準以上か認定する制度
- ☐ 6 多様な働き方導入のためのアドバイザー制度
- ☐ 7 両立支援に関する情報を提供するホームページの充実
- ☐ 8 ホームページ等で企業の取り組み内容をPRする
- ☐ 9 企業の管理者向けの両立支援に関する研修会
- ☐ 10 企業の人事・福利厚生担当者のネットワークづくり

☐ 11 子育てしながら働く人のネットワークづくり

☐ 12 事業所内保育施設への支援

☐ 13 その他 () **<must>**

-----<改ページ>-----

Q17 省令が改正され、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主は「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられました。男性の賃金を100とした場合、女性の賃金はどのくらいですか。

☐ 1 100以上

☐ 2 90～99

☐ 3 80～89

☐ 4 70～79

☐ 5 60～69

☐ 6 50～59

☐ 7 49以下

☐ 8 公表が義務づけられていない事業主のため把握していない

-----<改ページ>-----

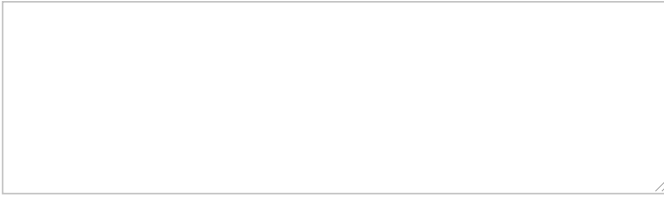
Q18 男女の従業員数や雇用形態別の割合、賃金の差異などについて、貴社で今後、取り組んでいきたいことはありますか。

1

-----<改ページ>-----

Q19 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進、少子化対策について、日頃お考えのことや行政に対する要望等がありましたら自由にお書きください。

1



-----<改ページ>-----

「次へ」 ボタンをクリックすると調査は終了となります。

※ 「次へ」 ボタンをクリックしてしまうと回答ページに戻ることは出来ません。

-----<改ページ>-----

ご協力ありがとうございました。
これでアンケートは終了です。このページを閉じてください。
ご回答ありがとうございました。