

# 添付資料

制度浸透のWLB指標 ~ 制度利用の状況 ~

制度浸透のWLB指標

個人のWLB指標と外部条件

企業調査票

個人調査票

## 【制度浸透のWLB指標】～制度利用の状況～

(企業調査を用いて以下のようにWLB指標の得点化を行う。企業調査票については添付資料【企業調査票】を参照)

| 分野                | 制度名                    | 設問番号  | WLB指標の得点                                      |   |  |
|-------------------|------------------------|-------|---|---|--|
|                   |                        |       | 合計  | 女性  | 男性   |
| 基本                | 育児休業制度                 | 問1(a) | -   | 問2(1) /F2 女性<br>正社員数<br>20.0%以上：3<br>10.0%以上：2<br>10.0%未満：1 | 問2(2) /F2 男性<br>正社員数<br>0.25%以上：3<br>0.1%以上：2<br>0.1%未満：1  |
|                   | 育児短時間制度                | 問1(b) | -   | 問2(1) /F2 女性<br>正社員数<br>10.0%以上：3<br>5.0%以上：2<br>5.0%未満：1   | 問2(2) /F2 男性<br>正社員数<br>0.100%以上：3<br>0超0.100%未満：2<br>0%：1 |
| 育児支援策<br><小学校就学前> | 短時間勤務制度                | 問4-1  | 問4(2)-1<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1  | -   | -  |
|                   | 在宅勤務制度                 | 問4-2  | 問4(2)-2<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1  | -   | -  |
|                   | フレックスタイム制度             | 問4-3  | 問4(2)-3<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1  | -   | -  |
|                   | 所定外労働を制限する制度           | 問4-4  | 問4(2)-4<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1  | -   | -  |
|                   | 事業所内託児施設の運営            | 問4-5  | 問4(2)-5<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1  | -   | -  |
|                   | 育児費用を補助あるいは貸付する制度      | 問4-6  | 問4(2)-6<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1  | -   | -  |
|                   | 職場への復帰支援               | 問4-7  | 問4(2)-7<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1  | -   | -  |
|                   | 子どもの看護休暇               | 問4-8  | 問4(2)-8<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1  | -   | -  |
|                   | 転勤への配慮(地域限定社員制度など)     | 問4-9  | 問4(2)-9<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1  | -   | -  |
|                   | 育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度 | 問4-10 | 問4(2)-10<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1 | -   | -  |
| 子育て               | 短時間勤務制度                | 問5-1  | 問5(2)-1<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1  | -   | -  |
|                   | 在宅勤務制度                 | 問5-2  | 問5(2)-2<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1  | -   | -  |
|                   | フレックスタイム制度             | 問5-3  | 問5(2)-3<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1  | -   | -  |

|        |               |                                  |          |  |  |   |
|--------|---------------|----------------------------------|----------|--|--|---|
|        | 育児支援策<小学校就学中> | 所定外労働を制限する制度                     | 問5-4     | 問5(2)-4<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1             | -  | -   |
|        |               | 事業所内託児施設の運営                      | 問5-5     | 問5(2)-5<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1             | -  | -   |
|        |               | 育児費用を補助あるいは貸付する制度                | 問5-6     | 問5(2)-6<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1             | -  | -   |
|        |               | 職場への復帰支援                         | 問5-7     | 問5(2)-7<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1             | -  | -   |
|        |               | 子どもの看護休暇                         | 問5-8     | 問5(2)-8<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1             | -  | -   |
|        |               | 転勤への配慮（地域限定社員制度など）               | 問5-9     | 問5(2)-9<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1             | -  | -   |
|        |               | 育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度           | 問5-10    | 問5(2)-10<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1            | -  | -   |
| 介護について | 基本            | 介護休業制度                           | 問6       | 問7(c)<br>/F2 正社員数<br>0.25%以上：3<br>0.10%以上：2<br>0.10%未満：1 | 問7(a)<br>/F3 正社員数<br>0.60%以上：3<br>0.20%以上：2<br>0.20%未満：1 | 問7(b)<br>/F4 正社員数<br>0.05%以上：3<br>0%超：2<br>0%：1 |
|        | その他の介護支援策     | 短時間勤務制度                          | 問9-1     | 問9(2)-1<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1             | -  | -   |
|        |               | 在宅勤務制度                           | 問9-2     | 問9(2)-2<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1             | -  | -   |
|        |               | フレックスタイム制度                       | 問9-3     | 問9(2)-3<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1             | -  | -   |
|        |               | 所定外労働を制限する制度                     | 問9-4     | 問9(2)-4<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1             | -  | -   |
|        |               | 介護費用を補助あるいは貸付する制度                | 問9-5     | 問9(2)-5<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1             | -  | -   |
|        |               | 転勤への配慮（地域限定社員制度など）               | 問9-6     | 問9(2)-6<br>・かなりある… 3<br>・少しある… 2<br>・全くない… 1             | -  | -   |
| その他    | 長時間労働解消のための施策 | 残業時間を経営管理指標としている                 | 問18(1)-1 | 問16(c)/<br>25.0%以上：1<br>10.0%以上：2<br>10.0%未満：3           | 問16(b)/<br>25.0%以上：1<br>10.0%以上：2<br>10.0%未満：3           | 問16(a)/<br>25.0%以上：1<br>10.0%以上：2<br>10.0%未満：3  |
|        |               | ノー残業デーの実施                        | 問18(1)-2 |  |  |   |
|        | 有休取得促進のための施策  | 年休取得率を経営管理指標としている                | 問18(2)-1 | 問17(c)<br>70.0%以上：3<br>50.0%以上：2<br>50.0%未満：1            | 問17(b)<br>70.0%以上：3<br>60.0%以上：2<br>60.0%未満：1            | 問17(a)<br>50.0%以上：3<br>40.0%以上：2<br>40.0%未満：1   |
|        |               | 取得が低調な者への通知                      | 問18(2)-2 |  |  |   |
|        | 再雇用           | 妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤等で退職した社員の再雇用制度 | 問19(j)   | 問22/F2 従業員数<br>0.15%以上：3<br>0.10%以上：2<br>0.10%未満：1       | -  | -   |

# 【制度浸透のWLB指標】

## 【制度認知度の指数】

< 個人調査部分 > 問8

< 企業調査部分 >

| 分野               | 個別の政策・制度   | 認知度     |       |         |      |       | 制度の有無         |
|------------------|--|---------|-------|---------|------|-------|---------------|
|                  |  | よく知っている | 知っている | あまり知らない | 知らない | 制度はない |               |
| 出産・育児            | 1. 男性社員が、配偶者が出産した時に取得できる配偶者出産休暇                          | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問3.5*         |
|                  | 2. 育児休業制度  | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 有             |
|                  | 3. 育児休業中の社員への経済的援助制度                                     | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問3.1†         |
|                  | 4. 育児休業終了後の原職相当職への復帰制度                                   | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問3.2†         |
|                  | 5. 復職しやすくするための育児休業中の情報提供                                 | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問3.3          |
|                  | 6. 育児休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供                         | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問3.4†         |
|                  | 7. 小学校就学前の子を持つ社員が勤務時間を短縮できる制度                            | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問4.1**        |
|                  | 8. 小学校就学前の子を持つ社員の所定外労働時間を制限する制度                          | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問4.4**        |
|                  | 9. 小学校就学前の子の看護のための休暇制度                                   | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問4.8**        |
|                  | 10. 育児を行なうために利用できる在宅勤務制度                                 | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問4.2** 問5.2** |
| 介護               | 26. 年休とは別に学校参観、通院の付き添い等、短時間で済む家族の所用のための半日単位、時間単位の休暇をとる制度 | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問15†          |
|                  | 13. 介護休業制度   | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 有             |
|                  | 14. 介護休業中の社員への経済的援助制度                                    | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問8.1†         |
|                  | 15. 介護休業終了後の原職相当職への復帰制度                                  | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問8.2†         |
|                  | 16. 復職しやすくするための介護休業中の情報提供                                | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問8.3          |
|                  | 17. 介護休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供                        | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問8.4†         |
|                  | 18. 介護のために勤務時間を短縮できる制度                                   | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問9.1**        |
|                  | 19. 介護のために所定外労働を制限する制度                                   | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問9.4**        |
| 会社発能力開<br>活や力動社開 | 20. 介護を行なうために利用できる在宅勤務制度                                 | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問9.2**        |
|                  | 23. 自己啓発のための休職や休暇の制度                                     | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問10†          |
|                  | 24. ボランティアのための休職や休暇の制度                                   | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問11†          |
| 配置とキャ<br>リア      | 25. リフレッシュ休暇制度   | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問12†          |
|                  | 29. 社内公募制や自己申告制度により、勤務時間や勤務地、担当業務等について希望を聞く制度            | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問19(d)†       |
|                  | 30. 勤務地限定する働き方を選択することができる制度                              | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問19(e)†       |
|                  | 31. 社員が自らキャリアを考えるための研修制度                                 | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問19(h)†       |
| 健康管理             | 32. キャリアカウンセリングの窓口の設置                                    | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問19(i)†       |
|                  | 33. メンタルヘルス等の相談窓口の設置                                     | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問19(j)†       |
|                  | 34. メンタルヘルス等の研修の開催                                       | 1       | 2     | 3       | 4    | 5     | 問19(k)†       |

以下の手順にしたがってWLB指標を作成する

### 個人調査と企業調査のマッチング

- 個人調査(問8)とそれに対応する企業調査の設問をマッチングさせて認知度指数を作成する。
- 設問別の「有」、「無」の判断は以下のとおりとする。
  - \*: 当該設問の回答が「1」の場合が「有」、「2~4」の場合を「無」とする。
  - \*\* : 当該設問の回答が「3」の場合を「有」、「1、2」の場合を「無」とする。
- 個人調査の設問に対応する企業調査の設問が複数ある場合には、いずれかの設問に該当していれば「有」とする。

## 評価指標の作成方法

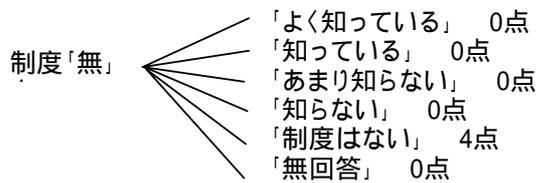
1. 企業調査の設問が「無回答」の場合は分析データから除く。

2. WLB指標の点数化は以下の通りとする。

制度「有」の場合には、「よく知っている」を4点、「知っている」を3点、「あまり知らない」を2点、「知らない」を1点、「制度はない」と「無回答」を0点とする。

制度「無」の場合には、「制度はない」を4点、それ以外をすべて0点とする。

以上の点数化を図示すると以下になる。



## 【個人のWLB指標と外部条件】

|   |   |                             |
|---|---|-----------------------------|
| 会社について                                  | 1. 会社は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている     | 経営姿勢                        |
|   | 2. 社員を大切にしている会社である                      | 経営姿勢                        |
|   | 3. 子供や知り合いに就職を薦めたい会社である                 | 経営姿勢                        |
|   | 4. 会社はワーク・ライフ・バランスを重視する経営をしている          | 経営姿勢                        |
| 仕事の管理について                               | 5. 職場には、必要な経験や能力を持つ人材がそろっている            | 職場                          |
|   | 6. 職場では、上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える     | 職場                          |
|   | 7. 公私のけじめのある職場である                       | 職場                          |
|   | 8. 職場では、お互いが各自の事情を理解しあい、良好な関係を築いている     | 職場                          |
|   | 9. 上司は上司自身の考え方や方針を十分に説明している             | 上司                          |
|   | 10. 上司はあなたの考え方をよく聴いて、理解している             | 上司                          |
|   | 11. 上司はあなたのキャリアや能力開発についてアドバイスしてくれる      | 上司                          |
|   | 12. 上司は仕事の成果について公正に評価し、認めている            | 上司                          |
|   | 13. 上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている           | 上司                          |
|   | 14. 会社や部門の目標設定が明確である                    | 仕事-役割内容                     |
|   | 15. 業務を進めるうえで責任と権限が明確になっている             | 仕事-役割内容                     |
|   | 16. 仕事の手順を自分で決めることができる                  | 仕事-裁量度                      |
|   | 17. 仕事の量を自分で決めることができる                   | 仕事-裁量度                      |
| 人事管理について                                | 18. 教育・研修は体系的に整備され、効果的に実施されている          | 人事管理                        |
|   | 19. 会社は自己啓発を支援してくれる                     | 人事管理                        |
|   | 20. 能力と適性にあった人事配置が行われている                | 人事管理                        |
|   | 21. 配転を決める際に社員の生活面が配慮されている              | 人事管理                        |
|   | 22. 納得性の高い人事評価が行われている                   | 人事管理                        |
|   | 23. 給与は仕事の難しさや成果を反映している                 | 人事管理                        |
|   | 仕事と生活の時間について                            | 24. 仕事の実状に応じて柔軟に勤務時間帯を決められる |
| 25. 仕事の実状に応じて自宅で勤務ができる                  |   | 仕事-裁量度                      |
| 26. メリハリをつけて働き、業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる  |   | 仕事-裁量度                      |
| 27. 有給休暇は必要に応じて取得できる                    |   | 仕事-裁量度                      |
| 28. 育児・介護のための休暇、休業あるいは短時間勤務が必要に応じて取得できる |   | WLB(生活の充実度)                 |
| 29. 自己啓発のための時間を割くことができる                 |   | WLB(生活の充実度)                 |
| 30. ボランティア等の社会活動のための時間を割くことができる         |   | WLB(生活の充実度)                 |
| 会社・仕事と生活に対する評価                          | 31. ワーク・ライフ・バランスを重視している会社なのでこの会社に就職を決めた | パフォーマンス指標(確保)               |
|   | 32. 会社の将来に不安はない                         | WLB(仕事の充実度)                 |
|   | 33. いまの会社で働いていることを誇りに思っている              | WLB(仕事の充実度)                 |
|   | 34. 現在の仕事は、自分の能力を最高に活かしている              | WLB(仕事の充実度)                 |
|   | 35. 現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている             | WLB(仕事の充実度)                 |
|   | 36. 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である           | WLB(仕事の充実度)                 |
|   | 37. 会社における自分の将来について不安はない                | パフォーマンス指標(定着性)              |
|   | 39. 定年まで、この会社に勤めたい                      | パフォーマンス指標(定着性)              |
|   | 40. 総合的にみて、現在の「仕事」に満足している               | WLB(仕事・総合)                  |
|   | 41. 総合的にみて、現在の「仕事以外の生活」に満足している          | WLB(生活・総合)                  |
|   | 42. 総合的にみて、仕事と生活の時間配分のバランスがとれていると思う     | WLB(総合)                     |

以下の手順にしたがってWLB指標を作成する

### <使用するデータ>

個人調査の問7を用いる。

### <評価指標の作成方法>

- 「そう思う」を4点、「ややそう思う」を3点、「あまりそう思わない」を2点、「そう思わない」を1点、「無回答」を0点とする。
- 問7の1～42を以下の分野に分けている。  
 外部条件では、「経営姿勢」、「職場」、「上司」、「仕事-役割内容」、「仕事-裁量度」、「人事管理」の6分野  
 経営パフォーマンス付では、「パフォーマンス指標(確保)」、「パフォーマンス指標(定着性)」の2分野  
 WLB指標では、「WLB(総合)」、「WLB(仕事・総合)」、「WLB(生活・総合)」、「WLB(仕事の充実度)」、「WLB(生活の充実度)」の5分野

# 【企業調査票】

## WLB（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査 <企業調査>

「ワーク・ライフ・バランス」とは、年齢、人種、性別に関わらず、誰もが仕事とそれ以外の責任、欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、働き方(了解)就業形態を調整することをいいます。

### <調査にあたってのお願い>

- 回答は特に断りのない限り、一つだけ選び、該当する番号に をつけてください。
- なお、小数点以下につきましては四捨五入の上、整数でご記入ください
- 人数については、直近のデータを記入ください(これを削除して、F2のなかに入れる)

## . 会社について

F1. 貴社の概況についてお教えてください。

|       |        |                  |        |            |
|-------|--------|------------------|--------|------------|
| 企 業 名 |        |                  |        |            |
| 主たる産業 | 1. 鉱業  | 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 7. 飲食店 | 10. 金融・保険業 |
|       | 2. 建設業 | 5. 卸売業           | 8. 運輸業 | 11. 不動産業   |
|       | 3. 製造業 | 6. 小売業           | 9. 通信業 | 12. サービス業  |

F2. 現在(あるいは直近)の貴社の社員構成をお教えてください。なお、該当者がいない場合は「0」を記入してください。

### 社員数

|                          | 男性 | 女性 |
|--------------------------|----|----|
| 正社員数                     | 人  | 人  |
| 正社員以外の社員数(除く派遣、請負等の外部人材) | 人  | 人  |

### 役職者数

|         | 男性 | 女性 | 女性          |                           |
|---------|----|----|-------------|---------------------------|
|         |    |    | 【女性のうち既婚者数】 | 【女性のうち子を有する社員数(18歳以上を含む)】 |
| 部長相当職以上 | 人  | 人  | 人           | 人                         |
| 課長相当職   | 人  | 人  | 人           | 人                         |

|          |   |   |   |   |
|----------|---|---|---|---|
| 係長・主任相当職 | 人 | 人 | 人 | 人 |
|----------|---|---|---|---|

**正社員の平均年齢、平均勤続年数**

|        | 男性 | 女性 |
|--------|----|----|
| 平均年齢   | 歳  | 歳  |
| 平均勤続年数 | 年  | 年  |

**F 3. 2005年度の正社員の採用者構成をお教えてください。**

なお、該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

|    | 正社員      |          |      |
|----|----------|----------|------|
|    | 新卒採用     |          | 中途採用 |
|    | 新卒者全員の人数 | そのうち大卒以上 |      |
| 男性 | 人        | 人        | 人    |
| 女性 | 人        | 人        | 人    |

**F 4. 貴社で働く(a)正社員、(b)正非典型社員以外(了解)(パート・アルバイト、契約社員など)(c)派遣労働者、(d)請負労働者はそれぞれ、2001年と比べてどの程度増減しましたか。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んでをつけてください。**

?不明・把握していないを加えたほうがいいのではとの意見がありました。いかがでしょうか?  
(ダメです。この質問をそのような形式にしたら、他の部分でも「把握していない」「不明」を加える必要がでてきます)

|                 |      | 2001年と比べた増減率 |                      |                   |                      |             | 今も<br>2001年<br>も該当<br>者がい<br>ない |
|-----------------|------|--------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------|---------------------------------|
|                 |      | 20%以上<br>減少  | 10%以上<br>20%未満<br>減少 | 増減率<br>±10%以<br>内 | 10%以上<br>20%未満<br>増加 | 20%以<br>上増加 |                                 |
| (a)正社員          | 全体   | 1            | 2                    | 3                 | 4                    | 5           | 6                               |
|                 | (男性) | 1            | 2                    | 3                 | 4                    | 5           | 6                               |
|                 | (女性) | 1            | 2                    | 3                 | 4                    | 5           | 6                               |
| (b)正社員以外の<br>社員 | 全体   | 1            | 2                    | 3                 | 4                    | 5           | 6                               |
| (c)派遣労働者        | 全体   | 1            | 2                    | 3                 | 4                    | 5           | 6                               |
| (d)請負労働者        | 全体   | 1            | 2                    | 3                 | 4                    | 5           | 6                               |

\*2001年度が該当者なしでその後増加の場合には20%以上増加を、2001年度が該当者ありでその後該当者がなしの場合には20%以上減少を選んでください。

**F 5. 2001年度と2005年度の貴社の直近 売上高、 営業利益をご記入ください。**

| 売上高    |         | 営業利益   |            |
|--------|---------|--------|------------|
| 2001年度 | 百万<br>円 | 2001年度 | 百万円        |
| 2005年度 | 百万円     | 2005年度 | 百万円百<br>万円 |

(全て了解)

F 6. 次にあげる項目について、同業種・同規模の他社と比較して、貴社は、どの程度の水準にありますか。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んで をつけてください。

|             | 同業種・同規模の他社との比較 |      |         |      |    |
|-------------|----------------|------|---------|------|----|
|             | 良い             | やや良い | ほぼ同じレベル | やや悪い | 悪い |
| (a)収益性      | 1              | 2    | 3       | 4    | 5  |
| (b)生産性      | 1              | 2    | 3       | 4    | 5  |
| (c)総合的にみた業績 | 1              | 2    | 3       | 4    | 5  |

## 育児休業制度および育児短時間勤務制度について

問1. 育児休業制度および育児短時間勤務制度の導入状況についてお聞きします。

### (a) 育児休業制度について

|                 |  |  |
|-----------------|--|--|
| a. 育児休業制度の導入年   | ( )年 (*最初に導入した年を西暦でご記入ください)  |  |
| b. 現在の育児休業制度の内容 | (1)制度の対象となる子の上限年齢<br>1. 法定を超える 付問 上限は何歳ですか。<br><input type="text"/> <input type="text"/> 才<br>2. 法定どおり | (2)子1人につき取得可能な休業の回数<br><br>1. 2回以上<br>2. 法定(1回)どおり |

### (b) 育児短時間勤務制度について

|                    |  |   |
|--------------------|--|---|
| a. 育児短時間勤務制度の導入年   | ( )年 (*最初に導入した年を西暦でご記入ください)  |   |
| b. 現在の育児短時間勤務制度の内容 | (1)制度の対象となる子の上限年齢<br>1. 法定を超える 付問 上限は何歳ですか。<br><input type="text"/> <input type="text"/> 才<br>2. 法定どおり | (2)子1人につき取得可能な短時間勤務の回数<br><br>1. 2回以上<br>2. 法定(1回)どおり |

問2. 貴社の育児休業制度および育児短時間勤務制度について、直近過去3年間(2003、2004、2005年)(了解)で男女別に 出産者の有無、出産者がいる場合には、 出産者の人数、 そのうちの利用者数をお教えてください。なお、利用者がいない場合は、「0」をご記入ください。

|       | 過去3年間の出産者の有無                                       | 過去3年間の<br>出産者数 | そのうちの育児休業制度の利用者数 | そのうちの育児短時間勤務制度の利用者数 |
|-------|--|----------------|------------------|---------------------|
| (1)女性 | 1. 出産者がいる<br>2. 出産者がいない<br>(2)へお進みください             | 人              | 人                | 人                   |
| (2)男性 | 1. 配偶者で出産した者がいる<br>2. 配偶者で出産した者がいない<br>(b)へお進みください | 人              | 人                | 人                   |

問3. 貴社の制度や施策についてうかがいます。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んで をつけてください。

|   | すでに導入している | 現在検討中 | 今後検討予定 | 今後も検討する予定はない |
|---|-----------|-------|--------|--------------|
| 1. 雇用保険から支給される育児休業給付を除いた、育児休業中の社員への経済的援助制度（給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可） | 1         | 2     | 3      | 4            |
| 2. 育児休業終了後、原則として原職または原職相当職に復帰させることについての就業規則等への明記  | 1         | 2     | 3      | 4            |
| 3. 育児休業終了後、社員が復帰しやすくするための、休業中の資料送付等の情報提供の実施、あるいは実施する旨の定め（インターネットを利用した提供も含む）                       | 1         | 2     | 3      | 4            |
| 4. 育児休業した社員の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め  | 1         | 2     | 3      | 4            |
| 5. 男性社員が、配偶者が出産したときに取得できる配偶者出産休暇制度  | 1         | 2     | 3      | 4            |
| 6. 男性社員の育児休業取得を促進する何らかの対策   | 1         | 2     | 3      | 4            |

## ・その他の育児支援策について

問4. 貴社では、現在、以下の制度のうち、(1) 小学校就学前の子どもを持つ社員が利用できる制度（慣行であるものも含まれます）の導入の有無と、「すでに導入済み」の場合には、(2)過去3年間の利用実績について、それぞれあてはまる番号を一つ選んで をつけてください。

|   | (1)制度の有無（慣行を含む） |           |             | 「3.すでに導入済み」の場合<br>(2)過去3年間の利用実績 |      |      |
|---|-----------------|-----------|-------------|---------------------------------|------|------|
|   | 導入予定<br>なし      | 導入<br>検討中 | すでに<br>導入済み | かなり<br>ある                       | 少しある | 全くない |
| 1. 短時間勤務制度  | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 2. 在宅勤務制度   | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 3. フレックスタイム制度   | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 4. 所定外労働を制限する制度   | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 5. 事業所内託児施設の運営  | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 6. 育児サービス費用を補助あるいは貸与する制度<br>（ベビーシッター費用、育児費用の貸与制度など）<br>会社等が運営に参加している共済会の実施する制度でも可 | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 7. 職場への復帰支援   | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 8. 子どもの看護休暇   | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 9. 転勤への配慮（地域限定社員制度など）   | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |

|                            |   |   |   |   |   |   |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 10. 育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|

問5. 貴社では、現在、以下の制度のうち、(1) 小学校就学中の子どもを持つ社員が利用できる制度（慣行であるものも含まます）の導入の有無と、「すでに導入済み」の場合には、(2)過去3年間の利用実績について、それぞれあてはまる番号に つけてください。

|   | (1)制度の有無（慣行を含む） |           |             | 「3.すでに導入済み」の場合<br>(2)過去3年間の利用実績 |      |      |
|---|-----------------|-----------|-------------|---------------------------------|------|------|
|   | 導入予定<br>なし      | 導入<br>検討中 | すでに<br>導入済み | かなり<br>ある                       | 少しある | 全くない |
| 1. 短時間勤務制度  | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 2. 在宅勤務制度   | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 3. フレックスタイム制度   | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 4. 所定外労働を制限する制度   | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 5. 事業所内託児施設の運営  | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 6. 育児サービス費用を補助あるいは貸与する制度<br>(ベビーシッター費用、育児費用の貸与制度など)<br>会社等が運営に参加している共済会の実施する制度でも可 | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 7. 職場への復帰支援   | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 8. 子どもの看護休暇   | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 9. 転勤への配慮（地域限定社員制度など）   | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |
| 10. 育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度  | 1               | 2         | 3           | 1                               | 2    | 3    |

## 2. 介護休業について

問6. 介護休業制度の導入状況についてお聞きします。

|  |   |  |  |  |   |
|--|---|--|--|--|---|
| a. 導入年   | ( )年（*最初に導入した年を西暦でご記入ください）  |  |  |  |   |
| b. 現在の介護休業制度の内容  | (1) 取得可能な休業の期間<br>1. 法定の通算93日を超える 付問 上限は何日ですか。<br><table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> 日<br>2. 法定どおり（通算93日） |  |  |  | (2) 一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数<br>1. 2回以上または回数の上限がない<br>2. 法定（1回）どおり |
|  |   |  |  |  |   |
| (3) 対象となる家族の範囲<br>1. 法定どおり（配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母、子、社員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫、配偶者の父母）<br>2. 法定を超える |   |  |  |  |   |

問7. 貴社の介護休業制度について、(1)過去3年間の制度の利用人数と(2)そのうちの役職の人数をお教えてください。なお、該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

|       | (1)過去3年間の利用人数 | (2)そのうちの役職 の人数 |
|-------|---------------|----------------|
| (a)女性 | 人             | 人              |
| (b)男性 | 人             | 人              |

役職とは課長以上および課長以上相当職をいいます。

問8. 貴社の制度や施策についてうかがいます。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んでつけてください。

|   | すでに導入している | 現在検討中 | 今後検討予定 | 今後検討する予定はない |
|---|-----------|-------|--------|-------------|
| 1. 雇用保険から支給される介護休業給付を除いた、介護休業中の社員への経済的援助制度（給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可） | 1         | 2     | 3      | 4           |
| 2. 介護休業終了後、原則として原職または原職相当職に復帰させることについての就業規則等への明記  | 1         | 2     | 3      | 4           |
| 3. 介護休業後、社員が復帰しやすくするための、休業中の資料送付等の情報提供の実施、あるいは実施する旨の定め（インターネットを利用した提供も含む）                         | 1         | 2     | 3      | 4           |
| 4. 介護休業した社員の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め  | 1         | 2     | 3      | 4           |

## その他の介護支援策について

問9. 貴社では、現在、社員が仕事をしながら家族の介護をしやすくするための、通算93日を超えて利用できる以下の各制度について、(1)制度導入の有無（慣行も含みます）と、「すでに導入済み」の場合には(2)過去3年間の利用実績について、それぞれあてはまる番号に一つ印をつけてください。

制度の対象期間が、通算93日までの場合は、「なし」を選択して下さい。（削除OKです）

|   | (1)制度の有無（慣行を含む） |       |         | 「3.すでに導入済み」の場合<br>(2)過去3年間の利用実績 |      |      |
|---|-----------------|-------|---------|---------------------------------|------|------|
|   | 導入予定なし          | 導入検討中 | すでに導入済み | かなりある                           | 少しある | 全くない |
| 1. 短時間勤務制度  | 1               | 2     | 3       | 1                               | 2    | 3    |
| 2. 在宅勤務制度   | 1               | 2     | 3       | 1                               | 2    | 3    |
| 3. フレックスタイム制度   | 1               | 2     | 3       | 1                               | 2    | 3    |
| 4. 所定外労働を制限する制度   | 1               | 2     | 3       | 1                               | 2    | 3    |
| 5. 介護サービス費用を補助あるいは貸与する制度<br>（ホームヘルパー費用、介護機器の購入費用、介護費用の貸与制度など）<br>会社等が運営に参加している共済会の実施する制度でも可 | 1               | 2     | 3       | 1                               | 2    | 3    |
| 6. 転勤への配慮（地域限定社員制度など）   | 1               | 2     | 3       | 1                               | 2    | 3    |

## ．その他のワーク・ライフ・バランス支援策について

問10．貴社では、自己啓発(了解)能力開発のための休暇制度（慣行も含む）がありますか。（印は一つ）

- 1 すでに導入している
- 2 現在検討中
- 3 今後検討する予定
- 4 今後検討する予定もない

問11．貴社では社会貢献・ボランティアのための休暇制度（慣行も含む）がありますか。（印は一つ）

- 1 すでに導入している
- 2 現在検討中
- 3 今後検討する予定
- 4 今後検討する予定もない

問12．貴社では、リフレッシュ休暇制度（慣行も含む）がありますか。（印はひとつ）

- 1 すでに導入している
- 2 現在検討中
- 3 今後検討する予定
- 4 今後検討する予定もない

（質問の追加は了解です）

問12．問13． 貴社では、定年後の社員を対象にした以下の取り組みを行っていますか。（あてはまるものにいくつでも 印）

- 1 短時間勤務、短日数勤務等の勤務時間の短縮措置
- 2 業務負荷軽減や健康確保のための措置
- 3 退職後の生活を見据えたライフプラン研修
- 4 定年前の自主的な退職（セカンド・キャリア）に向けた制度の設定
- 5 現在の勤務地を移動しない勤務限定制度の導入
- 6 定年後の生活拠点を考慮したふるさとUターン制度などの導入
- 7 その他（ ）

## ．人事管理について

問13．問14． 育児・介護休業制度等の利用者が出た場合に代替要員を補充をする（パート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む）等の配慮をしていますか。（印は一つ）

(a)1～2 ヶ月程度の比較的短期の場合（あてはまるものにいくつでも 印）

- 1 代替要員の補充は行わない
- 2 社内の人員を異動させる
- 3 社外から人員を補充する（派遣労働者やアルバイトなど）
- 4 特に原則は決めておらず、状況により対応する
- 5 その他（ ）

(b)6 ヶ月を超えるような比較的長期の場合(あてはまるものにもいくつかでも 印)

- 1 代替要員の補充は行わない
- 2 社内の人員を異動させる
- 3 社外から人員を補充する(派遣労働者やアルバイトなど)
- 4 特に原則は決めておらず、状況により対応する
- 5 その他( )

問14・問15. 年休や看護休暇(了解)とは別に、保育所や学校の参観、短時間で済む家族の所用などのために使用できる半日単位又は時間単位の休暇制度がありますか。( 印は一つ)

- 1 すでに導入している
- 2 現在検討中
- 3 今後検討する予定
- 4 今後検討する予定もない

問15・問16. 2005年度一人あたりの年間所定外労働の年平均時間は何時間ですか。また、貴社の所定労働時間は何時間ですか。

| 所定外労働時間の<br>年平均時間 | ( a ) 男性 | ( b ) 女性 |
|-------------------|----------|----------|
|                   | 時間       | 時間       |

所定労働時間 時間  
(了解です。レイアウトの作成の必要あり)

問16・問17. 2005年度(了解)年次有給休暇の取得率は何%ですか。

| 年次有給休暇の<br>取得率 | ( a ) 男性 | ( b ) 女性 |
|----------------|----------|----------|
|                | %        | %        |

問17・問18. 貴社では長時間労働の是正や解消、有給休暇の取得促進のために、下記のような施策を行っていますか。

( 1 ) 長時間労働の解消のための施策(あてはまるものにもいくつかでも 印)

- 1 ノー残業デーの実施
- 2 退勤時刻の際の終業の呼びかけ
- 3 長時間労働の者への助言・相談
- 4 長時間労働の者の上司への注意
- 5 長時間労働の者に対する健康診断やカウンセリングの実施
- 6 その他( )

( 2 ) 有給休暇の取得促進のための施策(あてはまるものにもいくつかでも 印)

- 1 年休取得率を経営管理指標としている
- 2 取得が低調な者への通知
- 3 取得が低調な職場の管理者への周囲
- 4 管理職層の理解促進のための取組み
- 5 一斉年休の実施
- 6 半日年休制度の導入

- 7 個人別の年休計画取得の実施  
 8 その他( )

問18.問19. 貴社では以下の制度や施策を導入していますか。また、それらの制度・施策はワーク・ライフ・バランスを促進するうえで、どの程度効果があると思いますか。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んで をつけてください。

|  | (1) 導入の有無                  |             |                            |                                      | (2) ワーク・ライフ・バランスを促進する上での効果 |                                      |                       |  |
|--|----------------------------|-------------|----------------------------|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|-----------------------|--|
|  | い<br>る<br>導<br>入<br>し<br>て | 検<br>討<br>中 | 予<br>定<br>今<br>後<br>検<br>討 | 定<br>は<br>な<br>い<br>検<br>討<br>の<br>予 | る<br>効<br>果<br>が<br>あ      | る<br>効<br>果<br>が<br>あ<br>る<br>程<br>度 | い<br>効<br>果<br>は<br>な |  |
| (a)裁量労働制   | 1                          | 2           | 3                          | 4                                    | 1                          | 2                                    | 3                     |  |
| (b)フレックスタイム勤務制度  | 1                          | 2           | 3                          | 4                                    | 1                          | 2                                    | 3                     |  |
| (c)在宅勤務制度  | 1                          | 2           | 3                          | 4                                    | 1                          | 2                                    | 3                     |  |
| (d)社内公募制や自己申告制で勤務時間や勤務地、担当業務等の希望を聞く制度                    | 1                          | 2           | 3                          | 4                                    | 1                          | 2                                    | 3                     |  |
| (e)勤務地限定勤務を選択することができる制度                                  | 1                          | 2           | 3                          | 4                                    | 1                          | 2                                    | 3                     |  |
| (f)社員を配置転換する場合には、社員の生活について配慮する                           | 1                          | 2           | 3                          | 4                                    | 1                          | 2                                    | 3                     |  |
| (g)配偶者が転勤する場合に、社員の勤務を配慮する(配偶者の転勤地の事業所への異動、配偶者の海外勤務時の休職等) | 1                          | 2           | 3                          | 4                                    | 1                          | 2                                    | 3                     |  |
| (h)社員がキャリアを考える研修の開催                                      | 1                          | 2           | 3                          | 4                                    | 1                          | 2                                    | 3                     |  |
| (i)キャリアカウンセリングの窓口(社外も含む)の設置                              | 1                          | 2           | 3                          | 4                                    | 1                          | 2                                    | 3                     |  |
| (j)メンタルヘルスの相談窓口(社外、産業医も含む)の設置                            | 1                          | 2           | 3                          | 4                                    | 1                          | 2                                    | 3                     |  |
| (k)メンタルヘルスの研修の開催   | 1                          | 2           | 3                          | 4                                    | 1                          | 2                                    | 3                     |  |
| (l)妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤等で退職した社員の再雇用制度                      | 1                          | 2           | 3                          | 4                                    | 1                          | 2                                    | 3                     |  |

問19.問20. 貴社では、育児・介護休業の取得者の休業期間中の評価をどのようにしていますか。(印は一つ)

- 1 標準的な評価をつけている
- 2 休職直前の評価を用いている
- 3 休職期間中は最低の評価としている
- 4 休職期間中は評価対象期間から除外している
- 5 その他

問20.問21. 貴社では、育児・介護の短時間勤務制度の利用者に対してどのような評価を行っていますか。(印はいくつでも)

- 1 労働時間の短い分、低く評価している

- 2 成果全体で評価し、労働時間の短いことは考慮していない
- 3 時間当たりの成果で評価し、労働時間の短いことは考慮していない
- 4 残業等の時間の融通がきかない分、低く評価している

問21．問22． 妊娠、出産、育児、介護等を理由に退職した後、再雇用されて復職した社員(正社員以外の社員も含む)がいますか。(印は一つ)

- 1 いる 付問 過去3年間で何人いますか。
- 2 いない

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

## ワーク・ライフ・バランスの推進体制等について

問22．問23． 貴社のワーク・ライフ・バランスの推進体制等についてお聞きします。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んで をつけてください。

|  | はい | いいえ |
|--|----|-----|
| (a)ワーク・ライフ・バランス支援への積極的な取り組みの考え方が、経営や人事の方針として明文化されている                               | 1  | 2   |
| (b)社員のワーク・ライフ・バランスの促進や、ワーク・ライフ・バランスを阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている | 1  | 2   |
| (c)各部門・職場がワーク・ライフ・バランスを推進しているかをモニタリングしている  | 1  | 2   |
| (d)ワーク・ライフ・バランスの推進状況を、各部門、職場(あるいはその責任者)を評価する管理指標としている。                             | 1  | 2   |
| (e)社員のワーク・ライフ・バランスに配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている                        | 1  | 2   |
| (f)社内アンケートやヒアリング等により、ワーク・ライフ・バランス支援に関する社員の意見・要望を取り上げ改善を図っている                       | 1  | 2   |
| (g)社員に対してワーク・ライフ・バランスに役立つ情報提供を行っている  | 1  | 2   |

## ワーク・ライフ・バランスの成果について

問23．問24． 昨年度の(1)傷病による休業(休職)(了解)者数は何名でしたか。(2)また、そのうちメンタルな疾患による休業者数は何名でしたか。

|               |                           |
|---------------|---------------------------|
| (1) 傷病による休業者数 | (2) そのうちメンタルな疾患による休業者数の割合 |
| 人             | %人                        |

(この質問は了解)

問24．問25． 過去1年間に退職した女性は何人ですか。また、その中で、人事部門の判断で出産・育児を理由として退職したと思われる女性は何人ですか。

過去1年間に退職した女性  人

そのなかでの出産・育児で退職した女性  人

問25．問26． 男女別にみた(1)入社5年目、(2)入社10年目の定着率はどの程度ですか。

|       | (1)入社5年目 | (2)入社10年目 |
|-------|----------|-----------|
| (a)女性 | %        | %         |
| (b)男性 | %        | %         |

問26．問27． 貴社は育児休業制度や短時間勤務制度などのワーク・ライフ・バランスの支援策により、どのような効果が得られましたか。以下の各項目につき、当てはまる番号を一つ選んでをつけてください。

|                          | 大いにあった | ある程度あった | あまりなかった | なかった |
|--------------------------|--------|---------|---------|------|
| a.新卒者(男性)の採用に効果がある       | 1      | 2       | 3       | 4    |
| b.新卒者(女性)の採用に効果がある       | 1      | 2       | 3       | 4    |
| c.中途採用(男性)に効果がある         | 1      | 2       | 3       | 4    |
| d.中途採用(女性)に効果がある         | 1      | 2       | 3       | 4    |
| e.女性社員の定着率を高める           | 1      | 2       | 3       | 4    |
| f.男性社員の定着率を高める           | 1      | 2       | 3       | 4    |
| g.女性社員のモチベーションを高める       | 1      | 2       | 3       | 4    |
| h.男性社員のモチベーションを高める       | 1      | 2       | 3       | 4    |
| i.社員の仕事に対する満足度を高める       | 1      | 2       | 3       | 4    |
| j.職場の人間関係が向上する           | 1      | 2       | 3       | 4    |
| k.社員のストレスが軽減される          | 1      | 2       | 3       | 4    |
| l.社員の時間管理能力が高まり、生産性が向上する | 1      | 2       | 3       | 4    |
| m.業務改善が進み、生産性が向上する       | 1      | 2       | 3       | 4    |
| n.付加価値の高い製品・サービスの開発につながる | 1      | 2       | 3       | 4    |
| o.顧客に対するイメージアップになる       | 1      | 2       | 3       | 4    |

調査はこれで終わりです。最後までご協力いただき有難うございました。

# 【個人調査票】

## W L B (ワーク・ライフ・バランス)に関する調査

「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事と生活の調和をはかり、やりがいのある仕事をしながら充実した生活を送ろうという考え方です。ここでいう「生活」の中には、子育てや家庭生活だけでなく、地域コミュニティでの生活や個人の趣味、学習など幅広い活動が含まれます。

### < 調査にあたってのお願い >

回答は特に断りのない限り、一つだけ選び、 内に該当する番号を記入してください。

#### 問1 性別

1. 男性                      2. 女性

#### 問2 年齢 ( 2007年1月1日時点の満年齢)

歳

#### 問3 あなたは配偶者がいますか

1. いる  
2. いない

(付問)配偶者はどのような仕事についていますか

1. 働いていない  
2. 民間の正社員  
3. 公務員  
4. 自営・自由業  
5. パート・アルバイト・契約社員  
6. 派遣労働者  
7. その他

#### 問4 あなたには、子供がいますか

1. 子供なし  
2. 子供あり

(1)お子さんは何人ですか

(2)お子さんの年齢を教えてください

長子の年齢(一人の場合は、こちらに記入してください)

末子の年齢

(3)あなたは、以下の経験がありますか

保育所の利用

親の育児の協力 頻繁に、たまに、ない

#### 問5 あなたは介護を必要とする同居の家族がいますか。

1. いる  
2. いない



|                |  |   |   |   |   |
|----------------|--|---|---|---|---|
|                | 21. 能力と適性にあった人事配置が行われている                     | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 22. 配転を決める際に社員の生活面が配慮されている                   | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 23. 納得性の高い人事評価が行われている                        | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 24. 給与は仕事の難しさや成果を反映している                      | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 仕事と生活の時間について   | 25. 仕事の実状に応じて柔軟に勤務時間帯を決められる                  | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 26. 仕事の実状に応じて自宅で勤務ができる                       | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 27. メリハリをつけて働き、業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる       | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 28. 有給休暇は必要に応じて取得できる                         | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 29. 育児・介護のための休暇、休業あるいは短時間勤務が必要に応じて取得できる会社である | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 30. 自己啓発のための時間を割くことができる                      | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 31. ボランティア等の社会活動のための時間を割くことができる会社である         | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 会社・仕事と生活に対する評価 | 32. 会社の将来に不安はない                              | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 33. いまの会社で働いていることを誇りに思っている                   | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 34. 現在の仕事は、自分の能力を最高に活かしている                   | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 35. 現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている                  | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 36. 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である                | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 37. 会社における自分の将来について不安はない                     | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 38. 人をマネジメントする仕事より、好きな分野の専門職を目指したい           | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 39. 定年まで、この会社に勤めたい                           | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 40. 総合的にみて、現在の「仕事」に満足している                    | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 41. 総合的にみて、現在の「仕事以外の生活」に満足している               | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 42. 総合的にみて、仕事と生活の時間配分のバランスがとれていると思う          | 1 | 2 | 3 | 4 |
|                | 43. WLB を重視している会社なのでこの会社に就職を決めた              | 1 | 2 | 3 | 4 |

**問9** あなたは以下の制度の内容についてどの程度、知っていますか。次の各項目について該当する番号に をつけてください。また、あなたの会社に制度がない場合には「5.制度がない」に をつけてください。

|    |                                 | 知<br>つ<br>て<br>い<br>る | 知<br>あ<br>る<br>程<br>度<br>を<br>知<br>つ<br>て<br>い<br>る | 知<br>あ<br>ま<br>り<br>な<br>い | 知<br>ら<br>な<br>い | 制<br>度<br>は<br>な<br>い |
|----|---------------------------------|-----------------------|---|----------------------------|------------------|-----------------------|
| 出産 | 1. 男性社員が、配偶者が出産した時に取得できる配偶者出産休暇 | 1                     | 2   | 3                          | 4                | 5                     |
| 育児 | 2. 育児休業制度                       | 1                     | 2   | 3                          | 4                | 5                     |
|    | 3. 育児休業中の社員への経済的援助制度            | 1                     | 2   | 3                          | 4                | 5                     |
|    | 4. 育児休業終了後の原職相当職への復帰制度          | 1                     | 2   | 3                          | 4                | 5                     |

|               |   |   |   |   |   |   |
|---------------|---|---|---|---|---|---|
|               | 5. 復職しやすくするための育児休業中の情報提供                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 6. 円滑な職場復帰のための教育訓練の機会の提供                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 7. 小学校就学前の子を持つ社員が勤務時間を短縮できる制度                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 8. 小学校就学前の子を持つ社員の所定外労働時間を抑制する制度                 |   |   |   |   |   |
|               | 9. 小学校就学前の子の看護のための休暇制度の内容                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 10. 育児を行なうために利用できる在宅勤務制度                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 11. 育児に関して要した費用の補助制度                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 12. 育児費用の貸付制度                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 介護            | 13. 介護休業制度の内容                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 14. 介護休業中の社員への経済的援助制度                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 15. 休業終了後の原職相当職への復帰制度                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 16. 復職しやすくするための介護休業中の情報提供                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 17. 円滑な職場復帰のための教育訓練の機会の提供                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 18. 介護のために勤務時間を短縮できる制度                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 19. 介護のための休暇制度                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 20. 介護のために所定外労働を抑制する制度                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 21. 介護を行なうために利用できる在宅勤務制度                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 22. 社員が介護に関して要した費用の補助制度                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 23. 社員が介護に関して要した費用の貸付制度                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 社会活動<br>能力開発や | 24. 自己啓発のための休職や休暇の制度                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 25. ボランティアのための休職や休暇の制度                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 26. リフレッシュ休暇制度                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 勤務体制と         | 27. 学校参観、通院の付き添い等、短時間で済む家族の所用のための半日単位、時間単位の休暇制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 28. フレックスタイム制や裁量労働制等の柔軟な労働時間制                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 29. フルタイムで働く社員が、仕事と生活の両立のために一定期間、勤務時間を短くする制度    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 配置とキャリア       | 30. 社内公募制や自己申告制度により、勤務時間や勤務地、担当業務等について希望を聞く制度   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 31. 勤務地限定する働き方を選択することができる制度                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 32. 社員が自らキャリアを考えるための支援制度                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 33. キャリアカウンセリングの窓口の設置                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 健康管理          | 34. メンタルヘルス等の相談窓口の設置                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|               | 35. メンタルヘルス等の研修の開催                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

問10 あなたの職場には、男性社員が配偶者の出産時に、出産休暇や年次有給休暇などを取得する雰囲気にありますか。

- 1. そう思う
- 2. ややそう思う
- 3. やや思わない
- 4. そう思わない

問11 肉体的な仕事の疲れが翌日以降に持ち越されることはありますか。

- 1. よくある
- 2. たまにある
- 3. あまりない
- 4. 全くない

問12 精神的な仕事の疲れが翌日以降に持ち越されることはありますか(改善)。

- 1. よくある
- 2. たまにある
- 3. あまりない
- 4. 全くない

問13 時間外労働についてお聞きします。

(a) あなたの普段1ヵ月の残業時間(所定外労働時間)はどのくらいですか。裁量労働制を適用されている方は、所定労働時間を超える時間数を記入してください。

(b) あなたがちょうど良いと思う普段1ヵ月の残業時間(所定外労働時間)はどのくらいですか。

(a) 実際の普段1ヵ月の残業時間(所定外労働時間)・・・約

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

時間

(b) 良いと思う普段1ヵ月の残業時間(所定外労働時間)・・・約

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

時間

問14 あなたの昨年度の年次有給休暇の(a)付与日数(前年度からの繰越分を含む)、(b)そのうちの消化日数はどれくらいですか。

(a) 付与日数

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

日

(b) 消化日数

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

日

問15 これまであなたは、あるいは、あなたの周囲の方が育児・介護休業制度を利用したことがありますか。

- 1. あなたは利用したことがあるが、周囲には利用したことのある人がいない 問16へ
- 2. あなたは利用したことがないが、周囲には利用したことのある人がいる 問16へ
- 3. あなたも利用したことがあるし、周囲にも利用したことのある人がいる 問16へ
- 4. あなたも利用したことがないし、周囲にも利用したことのある人がいない 問17へ

問16 育児・介護休業を利用したことがある方、および周囲で利用したことのある人がいる方にうかがいます。休業によりどのような効果があると思いますか。(あてはまるものいくつか)

- 1. 能力を高める良い機会である
- 2. 社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である
- 3. 社外の価値観や考え方に触れる良い機会である
- 4. 仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる
- 5. 仕事を効率的に進める能力が高まる
- 6. 仕事を新しい観点からみることができる
- 7. その他( )

問17 あなたは、これまでに社会活動や能力開発のために休業した経験がありますか。

- 1. ある 問17にご回答ください。

2. ない

**問18** これまでに社会活動や能力開発のために休業した経験のある方にうかがいます。休業によりどのような効果があると思いますか。(あてはまるものいくつか)

1. 能力を高める良い機会である
2. 社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である
3. 社外の価値観や考え方に触れる良い機会である
4. 仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる
5. 仕事を効率的に進める能力が高まる
6. 仕事を新しい観点からみることができる
7. その他( )

**問19** これまであなたは、あるいは、あなたの周囲の方が育児短時間勤務制度を利用したことがありますか。

1. あなたは利用したことがあるが、周囲には利用したことのある人がいない 付問へ
2. あなたは利用したことがないが、周囲には利用したことのある人がいる 付問へ
3. あなたも利用したことがあるし、周囲にも利用したことのある人がいる 付問へ
4. あなたも利用したことがないし、周囲にも利用したことのある人がいない 問20へ

(付問)育児短時間勤務制度を利用したことがある方、および周囲で利用したことのある人がいる方にうかがいます。制度利用期間中の仕事の内容や量は利用前と比べて、どのようになりましたか。

1. 仕事の内容も仕事の量も同じである
2. 仕事の内容は同じだが、仕事の量は減らしている
3. 仕事の内容は変えたが、仕事の量は同程度である
4. 仕事の内容を変え、仕事の量も減らしている
5. その他( )

**問20** 育児・介護のための休職取得中の人事考課についてうかがいます。

**(a)** 休職取得者に対してどのような評価を行うのが望ましいと思いますか。

1. 標準的な評価とする
2. 休職直前の評価とする
3. 休職期間は最低の評価とする
4. 休職期間中は評価しない
5. その他( )
6. わからない

**(b)** 休職の取得が、昇進・昇格に与える影響について、どのように考えますか。

1. 休職したことで昇進・昇格が遅れるようなことにはならない。
2. 休職期間の分だけは通常勤務の者と比べて昇進・昇格が遅れることは仕方がないが、それ以上遅れることにはならない
3. 休職期間の分以上に昇進・昇格が遅れたとしても仕方がない。
4. その他( )
5. わからない

**問21** 育児・介護のための短時間勤務中の人事考課についてうかがいます。

**(a)** 短時間勤務者に対してどのような評価を行うのが望ましいと思いますか。

|                                    | そう思う | ややそう思う | 余りそう思わない | そう思わない |
|------------------------------------|------|--------|----------|--------|
| 1. 労働時間の短い分、低く評価すべきである             | 1    | 2      | 3        | 4      |
| 2. 成果の大きさ全体で評価し、労働時間の短いことは考慮すべきでない | 1    | 2      | 3        | 4      |
| 3. 全体の仕事量で評価し、労働時間の短いことは考慮すべきではない  | 1    | 2      | 3        | 4      |
| 4. 時間当たりの成果で評価し、労働時間の短いことは考慮すべきでない | 1    | 2      | 3        | 4      |
| 5. 残業などの時間の融通がきかない分、低く評価すべきである     | 1    | 2      | 3        | 4      |

**(b) 短時間勤務の利用が、昇進・昇格に与える影響について、どのように考えますか。**

1. 制度を利用したことで昇進・昇格が遅れるようなことになってはならない。
2. 短縮時間の分だけは通常勤務の者と比べて昇進・昇格が遅れることは仕方がないが、それ以上遅れることになってはならない
3. 短縮時間の分以上に昇進・昇格が遅れたとしても仕方がない。
4. その他( )
5. わからない

質問は以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。