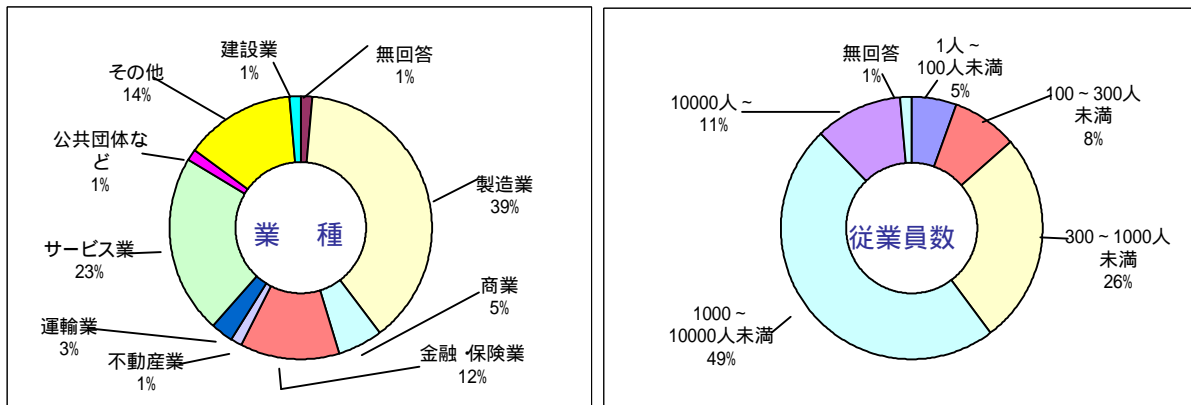


株式会社イーウェル主催セミナー（平成 16年 10月 26日実施）参加者アンケート 集計結果

アンケート回収数

	人数
セミナー参加者数	95
アンケート回収数	73

§ 1 ご所属会社(団体)の業種・ご所属部署・従業員数についてお伺いします。

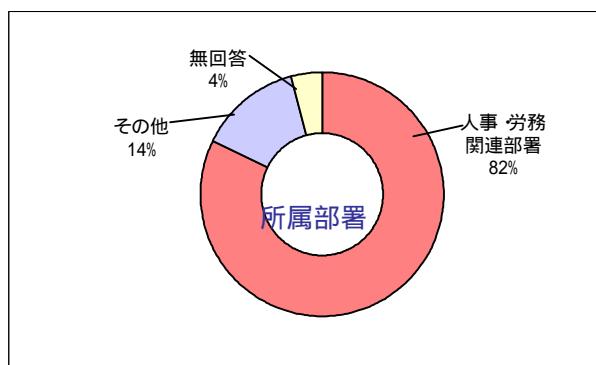


業種・従業員数

業種 \ 従業員数	回答数 計	1人～100人未満	100～300人未満	300～1000人未満	1000～10000人未満	10000人～	無回答
回答数 計	73	4	6	19	35	8	1
鉱業	0						
建設業	1			1			
製造業	28		1	5	17	5	
商業	4			1	3		
金融・保険業	9			3	4	2	
不動産業	1			1			
運輸業	2				2		
電力業	0						
サービス業	16	3	2	5	5		1
公共団体など	1				1		
その他	10	1	3	3	3		
無回答	1					1	

所属部署

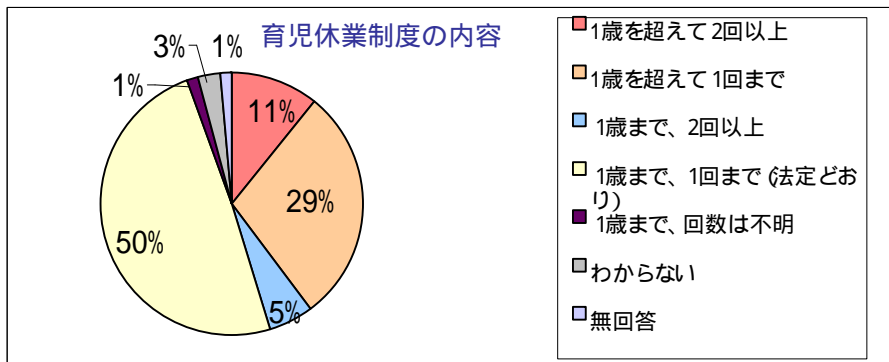
所属部署	回答数
人事・労務関連部署	60
その他	10
無回答	3



§ 3 貴社の両立支援制度 (育児支援制度) についてお伺いします。

Q1. 貴社の育児休業制度はどのような内容ですか。

対象となる子どもの上限年齢	子ども一人につき取得可能な休業の回数	回答数
1歳を超える	2回以上	8
1歳を超える	法定どおり(1回まで)	21
法定どおり(1歳まで)	2回以上	4
法定どおり(1歳まで)	法定どおり(1回まで)	36
法定どおり(1歳まで)	無回答	1
わからない	わからない	2
無回答	無回答	1



Q2. 育児休業中の従業員への経済的援助制度はありますか。

	回答数
ある	28
ない	37
わからない	8

Q3. 育児休業終了後は、原職または原職相当職に復帰させることが就業規則などに明記されていますか。

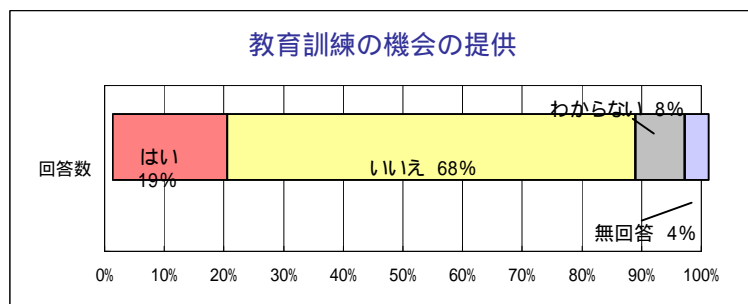
	回答数
はい	46
いいえ	21
わからない	5
無回答	1

Q4. 育児休業後に従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付などの情報提供をされていますか。

	回答数
はい	35
いいえ	29
わからない	7
無回答	2

Q5. 育児休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供されていますか。

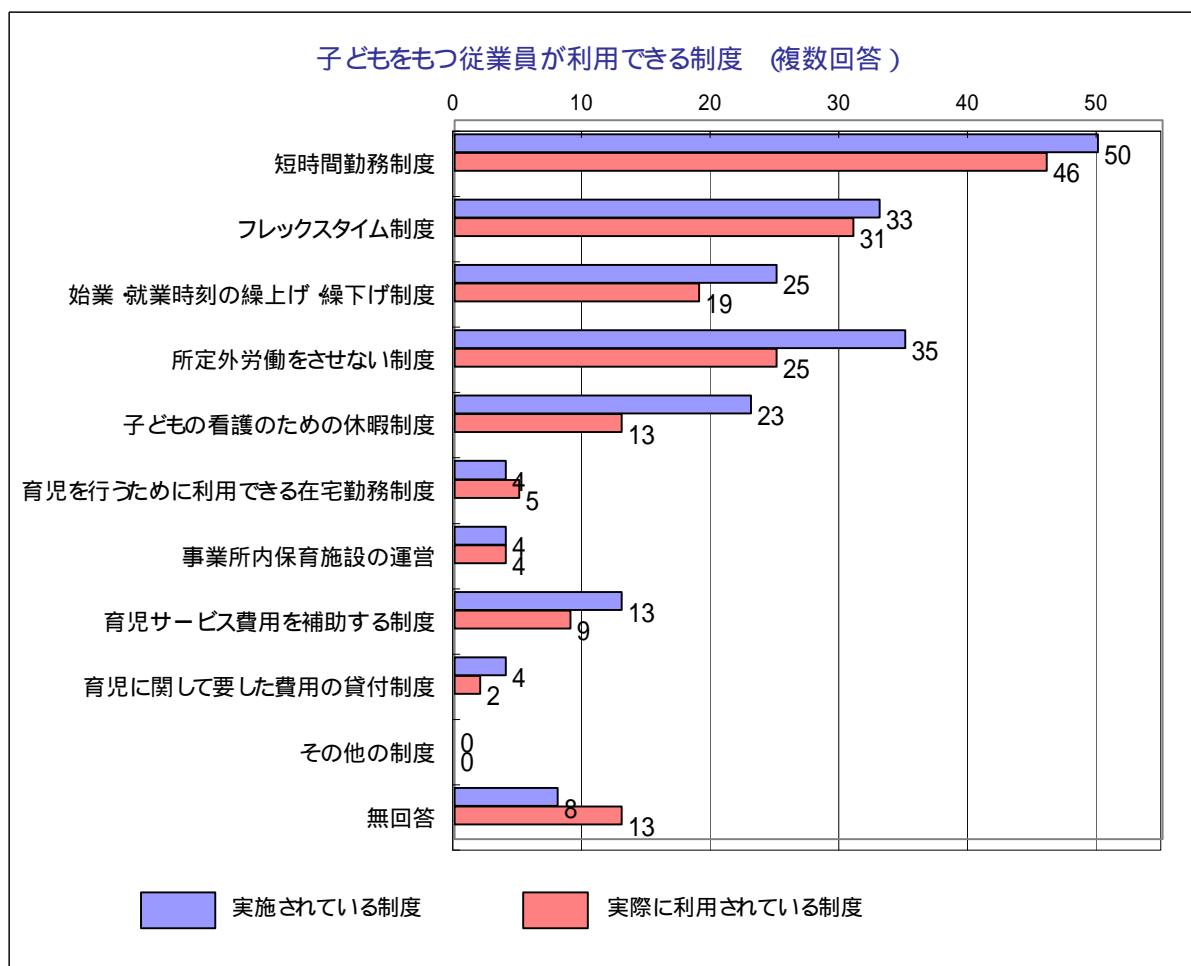
	回答数
はい	14
いいえ	50
わからない	6
無回答	3



Q6. 子どもをもつ従業員が利用できる以下の制度のうち、すでに貴社で実施されている制度をあげてください。

Q7. Q6で選択いただいた制度のうち、実際に従業員に利用されたことのある制度をあげてください。

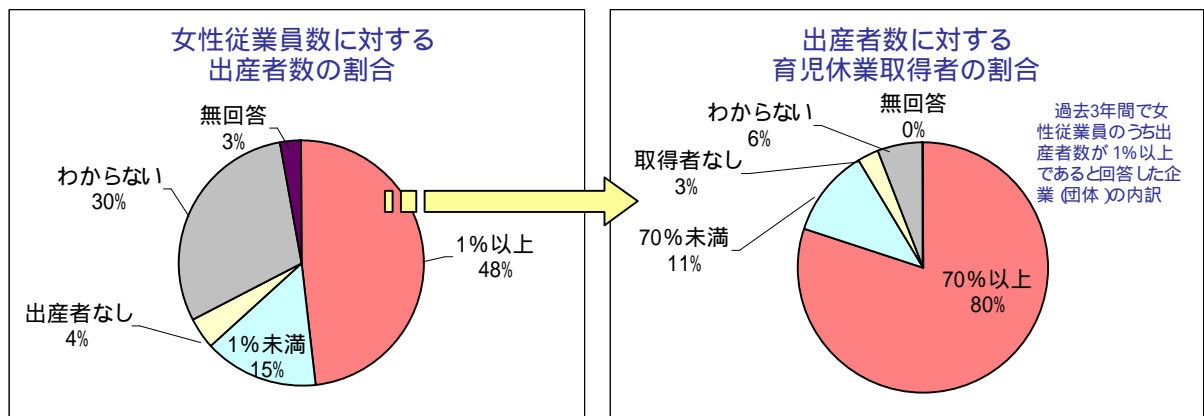
制 度 (複数回答)	Q6. 実施されている制度	Q7. 実際に利用されている制度
短時間勤務制度	50	46
フレックスタイム制度	33	31
始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ制度	25	19
所定外労働をさせない制度	35	25
子どもの看護のための休暇制度	23	13
育児を行うために利用できる在宅勤務制度	4	5
事業所内保育施設の運営	4	4
育児サービス費用を補助する制度	13	9
育児に関して要した費用の貸付制度	4	2
その他の制度	0	0
無回答	8	13



Q8. 過去3年間で、女性従業員(常用労働者)のうち出産した者の割合はおよそ何%ですか。

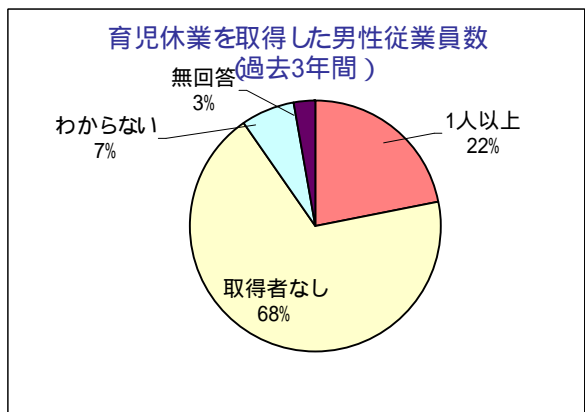
Q9. 過去3年間で、出産した女性従業員(常用労働者)のうち、育児休業を取得した者の割合はおよそ何%ですか。

Q8 \ Q9	回答数 計	70%以上	70%未満	取得者なし	わからない	無回答
回答数 計	73	41	11	5	14	2
1%以上	35	28	4	1	2	
1%未満	11	5	6			
出産者なし	3			3		
わからない	22	8	1	1	12	
無回答	2					2



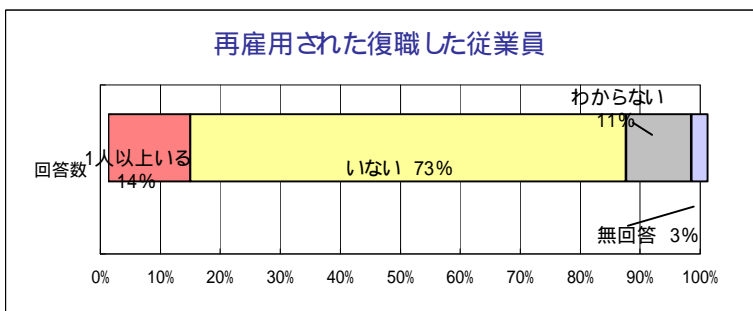
Q10. 過去3年間で、育児休業を取得した男性従業員はどれくらいいますか。

回答数	回答数
配偶者が出産した男性社員のうち10%以上	0
1人以上	16
取得者なし	50
わからない	5
無回答	2



Q11. 過去3年間で、妊娠、出産、育児を理由にいったん退職した後、再雇用されて復職した従業員はいますか。

	回答数
1人以上いる	10
いない	53
わからない	8
無回答	2



§ 4 両立支援制度(育児支援制度)の利用を促進するための貴社の取り組みについてお伺いします。

Q1. 仕事と家庭の両立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ますか。

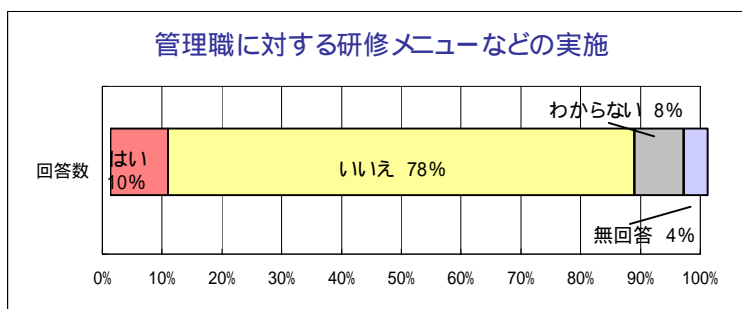
	回答数
はい	11
いいえ	54
わからない	5
無回答	3

Q2. 社内にプロジェクトチーム等を設けるなどして、従業員が両立支援制度を利用しやすい環境づくりを検討していますか。

	回答数
はい	22
いいえ	45
わからない	3
無回答	3

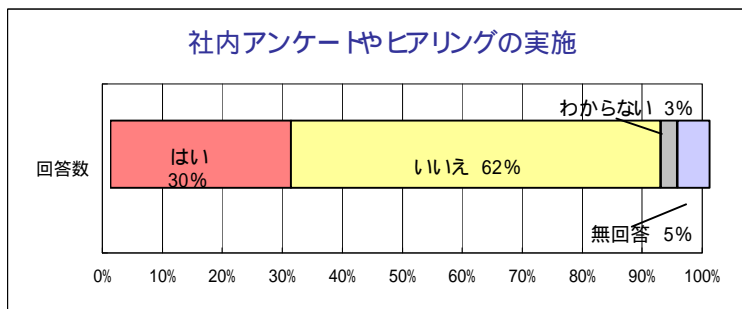
Q3. 従業員の仕事と家庭の両立に配慮する必要性について管理職に対する研修メニューなどを実施されたことがありますか。

	回答数
はい	7
いいえ	57
わからない	6
無回答	3



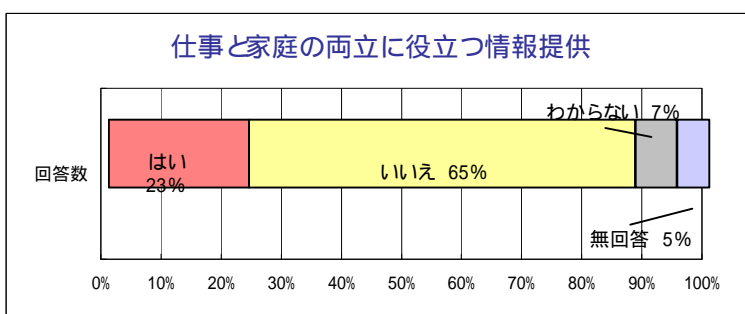
Q4. 仕事と家庭の両立支援に関する従業員の意識・意見などについて社内アンケートやヒアリングを実施されたことがありますか。

	回答数
はい	22
いいえ	45
わからない	2
無回答	4



Q5. 従業員に対して、仕事と家庭の両立に役立つ情報提供( )を行ったことがありますか。  
育児相談・育児サービスについての情報提供ホットライン・両立支援セミナーの開催など

	回答数
はい	17
いいえ	47
わからない	5
無回答	4

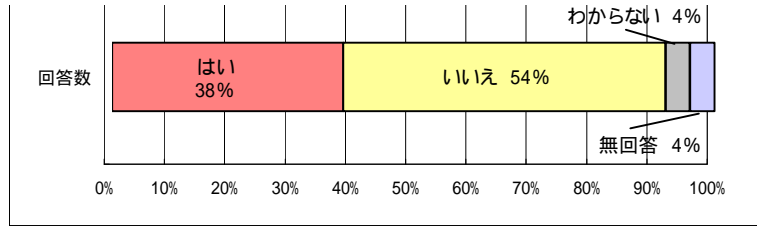


Q6. 従業員に対して、育児休業制度等の育児支援制度の利用を促進するための情報提供( )を行ったことがありますか。  
従業員が利用できる育児支援制度をハンドブックなどにまとめて配布する、社内広報誌や掲示板などの告知ツールを使って情報提供を行うなど

	回答数
はい	28
いいえ	39
わからない	3



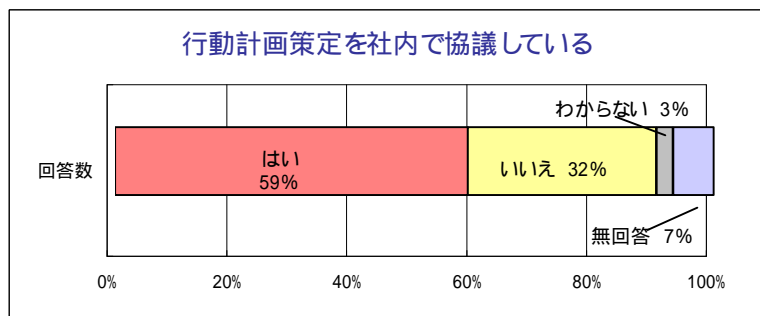
無回答	3
-----	---



§ 5 次世代育成支援対策推進法に基づいた一般事業主行動計画策定に関する貴社の取り組みについてお伺いします。

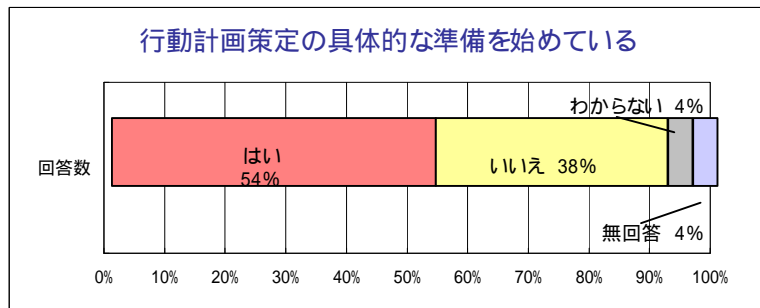
Q1. 次世代育成支援対策推進法に基づいた一般事業主行動計画策定についての対応を、貴社内で協議されていますか。または、協議したことがありますか。

	回答数
はい	43
いいえ	23
わからない	2
無回答	5



Q2. 行動計画策定のための具体的な準備( )を、貴社内で始められていますか。  
策定のための社内委員会や担当者を設置する、従業員に対してニーズ調査を実施するなどを含む策定準備。

	回答数
はい	39
いいえ	28
わからない	3
無回答	3

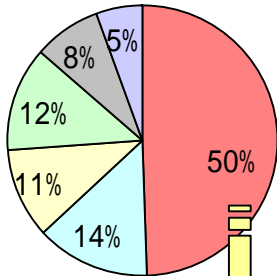


Q3. 一般事業主行動計画を策定した旨の届出を、平成17年度に都道府県労働局へ行う予定がありますか。

Q4. Q3の質問についてa-cを選択された方のみお答えください。

一般事業主行動計画の目標達成について、都道府県労働局へ認定の申請を行う予定がありますか。

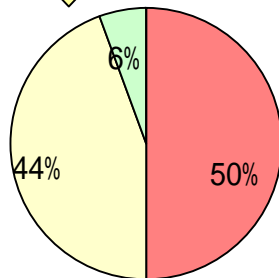
### 行動計画策定の届出予定



- 計画を策定した旨の届出を平成17年4月1日以降速やかに届出を予定している
- 計画を策定した旨の届出を平成17年度中に届出を予定している
- 計画を策定した旨の届出を計画の届出時期については社内で検討中である
- 計画を策定した旨の届出を行えるかどうかは未定(検討中を含む)である
- わからない
- 無回答

### 認定の申請予定

平成17年4月1日以降速やかに届出を予定していると回答した企業(団体)の内訳



- 認定を申請する予定がある
- 認定を申請する予定がない
- 未定(検討中を含む)
- わからない
- 無回答

Q3.	Q4.	回答数 計	認定を申請する予定がある	認定を申請する予定がない	未定(検討中を含む)	わからない	無回答
回答数 計		73	22	3	31	6	11
計画を策定した旨の届出を平成17年4月1日以降速やかに届出を予定している		36	18		16	2	
計画を策定した旨の届出を平成17年度中に届出を予定している		10	2	1	6	1	
計画を策定した旨の届出を計画の届出時期については社内で検討中である		8	2		4	1	1
計画を策定した旨の届出を行えるかどうかは未定(検討中を含む)である		9		1	5		3
わからない		6				2	4
無回答		4		1			3

Q5. Q3の質問についてa-cを選択された方のみお答えください。  
一般事業主行動計画を策定するにあたり 貴社内で課題となっている問題点や不明点があれば、お書きください。

#### 計画策定にあたっての問題点・不明点

まずは社内の現状のニーズを適格にとらえる必要がある。

具体的な対応策等が明確になるか。また、その目標がクリアできるかどうか。

次世代育成支援対策推進法の内容を労使メンバーでの理解が課題。内容理解に温度差が有る。

#### 育児休業制度について

男性の育児休業（業務命令も不可能）、働かざる者、食べるべからずの原理が働いているため。

課題：男性の育児休業。不明点：有給の育児休業の可否。

男性社員の育児休業をどのように促進するか。

認定基準の1つに男性の育児休業取得があるが、休業する期間に下限はあるのか。1ヶ月でもOK？

出産予定者がいない。

育児休業法の改定時期（休業期間の延長、看護休業の制度化）。

育児、介護休業中の経済的支援のコスト増について。

#### その他

まだ何もかもこれからという段階なので、問題点等は具体化されていない。