

仕事と生活の調和に関する調査【企業調査】

IDをご入力ください。

ID:

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> -----

[必須]

問1 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、郵便業
- 4 卸売業、小売業

5 金融業、保険業

6 宿泊業、飲食サービス業

7 医療、福祉

8 サービス業（他に分類されないもの）

-----<改ページ>-----

[必須]

問2 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、お送りした住所に該当する事業所の従業員数のみをお答えください。（以下同様）

1 30人未満

2 30～49人

3 50～99人

4 100～299人

5 300～999人

6 1,000人以上

-----<改ページ>-----

問3-1 貴事業所の従業員数についてお答えください。（半角数字）

貴事業所の役職別従業員数と既婚者数についてお答えください。

	1 人数	2 (うち既婚者)
(1) 管理職	1 男性 <input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
	2 女性 <input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
	3 その他 <input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
(2) 一般従業員	4 男性 <input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
	5 女性 <input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
	6 その他 <input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人

	7 男性	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人
(3) パートタイム従業員等	8 女性	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人
	9 その他	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人

-----<改ページ>-----

問3-2 貴事業所の従業員数についてお答えください。(半角数字)
 貴事業所の年齢別従業員数についてお答えください。

		1 25歳未満	2 25～34歳	3 35～44歳	4 45～54歳	5 55～59歳	6 60歳以上
(1) 管理職	1 男性	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人
	2 女性	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人
	3 その他	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人
(2) 一般従業員	4 男性	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人
	5 女性	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人
	6 その他	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人
(3) パートタイム従業員等	7 男性	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人
	8 女性	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人
	9 その他	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人

-----<改ページ>-----

[必須]

問4 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>-----

[必須]

問5 「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>-----

[必須]

問6 「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」(※)をご存知ですか。

※育児・介護と仕事の両立、職場における女性の活躍推進、従業員のワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組む県内企業・事業所を群馬県が認証

- 1 知っている
- 2 知らない

-----<改ページ>-----

[必須]

問7 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
- 3 行っていない

貴事業所の令和4年度中に出産した従業員数、令和4年度以降における育児休業等の取得状況について記入してください。（半角数字）

※一人も該当者がいない場合は、いずれかのセルに「0」を入力して次に進んでください

問8 令和4年度の出産・育児休業等取得者の状況

	1 女性	2 男性	3 その他
1 令和4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	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
2 上記のうち育児休業を取得した（取得中を含む）従業員数※2	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
3 上記で「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	-	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 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ご記入ください。

※2 令和4年度中に出産した者のうち、令和5年度に育児休業を取得した、または取得している者を含む

令和4年度の復職者の状況

	1 女性	2 男性	3 その他
1 復職者数※	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
2 取得後退職者数※	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人

※出産年次に関わらず、令和4年度中に復職または復職せずに取得後退職した人数をそれぞれ記入

前問「復職者」の育児休業取得期間

	1 女性	2 男性	3 その他
1 2週間未満	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
2 2週間～1か月未満	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
3 1か月～3か月未満	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
4 3か月～6か月未満	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
5 6か月～9か月未満	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
6 9か月～1年未満	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
7 1年～1年6か月未満	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
8 1年6か月～2年未満	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
9 2年～3年未満	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
10 3年以上	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人

-----<改ページ>-----

[必須]

問9 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歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は2歳
- 2 2歳
- 3 2歳～3歳未満
- 4 3歳以上
- 5 その他 <must>

-----<改ページ>-----

[必須]

問10 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 賃金の一部を支給する
- 3 支給しない
- 4 その他 <must>

-----<改ページ>-----

[必須]

問11 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。(いくつでも選択可)

- 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>-----

[必須]

問12 育児休業を取得した従業員を、復帰後どのように配置していますか。

● 1 原則として、元の職場に復帰

● 2 原則として、元の職場以外に復帰

● 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>-----

[必須]

問13 働きながら子育てを行う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)

制度あり(制度を利用することができる子の年齢上限)

1	2	3	4	5	6	7
1歳未満	1〜3歳未満	3歳〜小学校入学前	小学校低学年まで	小学校卒業まで	小学校卒業後も利用可	制度なし

1 短時間勤務制度	→	●	●	●	●	●	●
2 フレックスタイム制度	→	●	●	●	●	●	●
3 在宅勤務制度	→	●	●	●	●	●	●
4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	→	●	●	●	●	●	●
5 所定外労働の免除	→	●	●	●	●	●	●

- 6 事業所内託児施設 → ● ● ● ● ● ● ● ●
- 7 育児サービス利用等に関する援助 → ● ● ● ● ● ● ● ●
- 8 子ども看護休暇制度 → ● ● ● ● ● ● ● ●
- 9 配偶者出産時特別休暇 → ● ● ● ● ● ● ● ●
- 10 男性の育児休業制度や「共育て※」のための特別休暇 → ● ● ● ● ● ● ● ●
- 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 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>-----

[必須]

問14 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。（いくつでも選択可）

- 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>-----

[必須]

問15 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。（3つまで選択可）

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、本人の理解を深める
- 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

-----<改ページ>-----

[必須]

問16 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。（3つまで選択可）

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 県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 県ホームページ等で企業の取組み内容を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> -----

[必須]

問17 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> -----

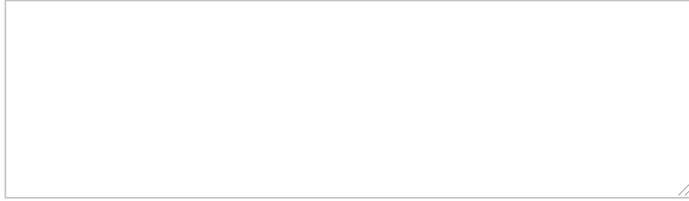
問18 男女の従業員数や雇用形態別の割合、賃金の差異などについて、貴社で今後、取り組んでいきたいことはありますか。

1

-----<改ページ>-----

問19 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>-----

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。