

県内事業所の男性育休取得状況等に関する調査票

調査へのご協力をお願い

■お願い

この調査は、岡山県が男性育児休業取得等促進の取組を進めるに当たり、県内事業所等の実態を把握する目的で実施するものです。この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計作成以外の目的に用いることは絶対にありませんので、事実をありのままに記入してください。

■記入上の注意

- ・ この調査は、特にことわりのない限り、令和6年6月1日現在の状況について記入してください。
- ・ また、今回の調査では岡山県内の状況を把握することが目的ですので、もし支社・グループ会社等が他に存在する場合でも、今ご回答いただいている貴事業所の状況についてお答えください。ただし、問2のみ、支社・グループ会社等を含めた貴社全体の規模についてお答えください。
- ・ 回答は特にことわりのない限り、該当する番号を○で囲んでください。
- ・ また、人数など、空欄に具体的な内容を記入してください。

■提出期限

- ・ 提出期限は、令和6年6月30日（日）です。
- ・ 同封の返信用封筒により郵送してください。（切手不要）

■調査全体の定義

- 1 従業員：直接雇用関係のある労働者（派遣社員を除く）。
- 2 正社員：従業員のうち、無期雇用契約のフルタイム勤務で正社員・正職員等とされている者。
- 3 非正社員：従業員のうち、有期雇用契約であったり、フルタイム勤務でなかったりするなど正社員とされていない者（契約社員、嘱託社員、パート、アルバイトなど）。

≪調査票の内容や記入方法についてのお問い合わせ先≫

【受託企業】株式会社サーベイリサーチセンター岡山事務所

電 話：0120-35-0012（フリーダイヤル）

対応時間：月曜～金曜 10:00～12:00, 13:00～17:00

I 事業所に関する事項

(1) 事業所名		
(2) 所属		
(3) 記入担当者のお名前		
(4) ご連絡先（電話番号・FAX番号）	TEL	FAX
(5) 主な事業内容		

問1 貴事業所の産業の分類について、最も当てはまるものに「○」を記入してください。

（○は1つだけ）

1. 鉱業、採石業、砂利採取業	9. 不動産業、物品賃貸業
2. 建設業	10. 学術研究、専門・技術サービス業
3. 製造業	11. 宿泊業、飲食サービス業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	12. 生活関連サービス業、娯楽業
5. 情報通信業	13. 教育、学習支援業
6. 運輸業、郵便業	14. 医療、福祉
7. 卸売業、小売業	15. 複合サービス事業（注1）
8. 金融業、保険業	16. サービス業（他に分類されないもの）

（注1）「複合サービス事業」に該当する事業所は、複数の各種サービスを提供し、いずれが主たる事業であるか判別できない農林水産業協同組合及び事業協同組合のような事業所をいいます。

問2 この質問は、本社支社等を含む貴企業の全常用労働者（注2）の規模について、最も当てはまるものに「○」を記入してください。

（○は1つだけ）

1. 29人以下	5. 300人～499人
2. 30人～49人	6. 500人～999人
3. 50人～99人	7. 1,000人以上
4. 100人～299人	

（注2）「常用労働者」とは、雇用期間を定めずに、又は1カ月以上の期間を定めて雇われている者をいいます。事業主又は法人の代表者、無給の家族従業者は除きます。

★問3以降は、支社・グループ会社等が他に存在する場合でも、今ご回答いただいている貴事業所における状況についてお答えください。

問3 今ご回答いただいている貴事業所の従業員数について記入してください。

	全常用労働者数		
	正社員数	非正社員	
女性	人	人	人
男性	人	人	人

※該当者がいない場合、「0」と記入してください。

II 育児休業制度等に関する事項

問4 (1)～(3)について、今ご回答いただいている貴事業所における育児休業制度の利用者の状況を記入してください。

(1) 出産者数（又は配偶者が出産した者の数）、育児休業者数

年度	項目	女性	男性
令和3年度	令和3年4月1日から令和4年3月31日までの出産者数	人	人
	うち育児休業を開始した者の数	A ____人	B ____人
令和4年度	令和4年4月1日から令和5年3月31日までの出産者数	人	人
	うち育児休業を開始した者の数	C ____人	D ____人
令和5年度	令和5年4月1日から令和6年3月31日までの出産者数	人	人
	うち育児休業を開始した者の数 (令和6年6月1日時点で育児休業開始予定の申出をしている者を含む)	E ____人	F ____人

※出産者数は、男性の場合、当該期間内に配偶者が出産した人の数を記入してください。

※0人の場合は、「0」と記入してください。

(2) 育児休業制度の利用期間

(1)で回答した育児休業取得者について、制度の利用期間を記入してください。

その際、(1)の育児休業取得者と計欄の数値が一致するように記入してください。

年度	期間	5日未満	5日～	2週間～	1か月～	2か月～	3か月以上	計
	性別							
令和3年度	女性	人	人	人	人	人	人	A ____人
	男性	人	人	人	人	人	人	B ____人
令和4年度	女性	人	人	人	人	人	人	C ____人
	男性	人	人	人	人	人	人	D ____人
令和5年度	女性	人	人	人	人	人	人	E ____人
	男性	人	人	人	人	人	人	F ____人

※同一の子に対する育児休業を分割して取得している場合には、通算した日数の欄に記入してください。

※0人の場合は、「0」と記入してください。

(3) 育児休業終了後の復職状況

各年度に育児休業を終了し復職予定だった者のうち、復職又は退職した者の数を記入してください。

年度	項目	女性	男性
令和3年度	復職した者	人	人
	復職予定であったが退職した者	人	人
令和4年度	復職した者	人	人
	復職予定であったが退職した者	人	人
令和5年度	復職した者	人	人
	復職予定であったが退職した者	人	人

※0人の場合は、「0」と記入してください。

(1)の育児取得者と(2)の育児取得者の計が同じになるように記入してください。

問5 育児休業取得推進のための取組と効果

(1) 貴事業所では、男性の育児休業取得を促すために、次のような取組を行っていますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 男性の育児休業取得の重要性や方針について、経営層からメッセージを発信している
2. 男性の育児休業取得制度に関する周知や研修等を実施している
3. 社内報やパンフレットにより制度利用事例の共有・意識啓発を実施している
4. 管理職にマネジメント研修等を実施している
5. 制度利用に関する社内相談窓口を設置している
6. 子どもを持つ従業員や男性育児休業中の従業員のネットワークづくりを行っている
7. 制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施している
8. 独自に育児休業中の所得補償を実施している
9. 職場復帰の充実・支援を行っている
10. 従業員のニーズを把握している
11. その他 ()
12. 男性の育児休業取得を促すための取組は行っていない -----> 問6へお進みください

(2) 現在、育児休業取得推進の取組を行っている事業所にお伺いします。

貴事業所では男性育児休業取得率向上に向けた取組によってどのような効果が得られましたか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 組織風土の改善
2. 従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上
3. コミュニケーションの活性化
4. くるみん認定等の認定取得
5. 離職率の低下・優秀な人材の確保
6. 労働生産性の向上
7. 残業削減
8. その他 ()
9. 育児休業の取組の効果を感じていない
10. わからない

問6 育児休業取得における課題

貴事業所において男性従業員の育児休業を進めていく上で、課題となっていることは何ですか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 制度利用者の代替要員の確保が難しい
2. 業務内容などにより制度の利用しやすさに格差が生じる
3. 制度利用の対象外となる人が負担感などを感じてしまう
4. 人事管理が複雑になる
5. 制度運用のための職場マネジメントが難しい
6. 自社にあわせてどう制度設計したらよいか難しい
7. 制度利用者に対する人事評価が難しい
8. その他 ()

Ⅲ 女性の活躍の推進状況に関する事項

問7 貴事業所の各年度の管理職の状況について記入してください。

年度	係長相当職		課長相当職		部長相当職	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
令和3年度	人	人	人	人	人	人
令和4年度	人	人	人	人	人	人
令和5年度	人	人	人	人	人	人

※該当者がいない場合、「0」と記入してください。

問8 女性の管理職の登用

(1) 貴事業所では、今後の管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。
(○は1つだけ)

1. 積極的に登用したい ----->(2)へお進みください
2. 今のところ考えていない ----->(3)へお進みください

(2) (1)で「1. 積極的に登用したい」を選んだ場合にお答えください。

積極的に登用したいと考えている理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性の発想やアイデア、視点を活かしたいから
2. 意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから
3. ロールモデルとなるような女性の管理職を育てたいから
4. 女性の管理職が一人もないから
5. 女性の従業員が多い職場だから(部署があるから)
6. 職場環境・風土を変えていきたいから
7. 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めたいから
8. 働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるから
9. 労働力人口の減少が見込まれているから
10. その他()

(3) (1)で「2. 今のところ考えていない」を選んだ場合にお答えください。

今のところ考えていないとした理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性従業員の数が少ないから
2. 管理職になるための勤続年数を満たす女性従業員が少ないから
3. 管理職になることを希望する女性従業員が少ないから
4. 女性に適したポストがないから
5. 女性が管理職に就いた前例がないから
6. 安全や体力面での不安があるから
7. 仕事と家庭の両立が難しくなると思われるから
8. 男性従業員の理解が不十分だから
9. 既に女性を登用しているから
10. その他()

問9 女性の活躍推進の取組

(1) 貴事業所では、女性の活躍推進のための取組を行っていますか。(○は1つだけ)

- | | | |
|-----------|--------|-------------|
| 1. 行っている | -----> | (3)へお進みください |
| 2. 行っていない | -----> | (2)へお進みください |

(2) (1)で「2. 行っていない」を選んだ場合にお答えください。

女性の活躍推進のための取組を検討していますか。(○は1つだけ)

- | | | |
|--------------|--------|------------------|
| 1. 現在検討している | -----> | (3)へお進みください |
| 2. 現在検討していない | -----> | 次ページの(4)へお進みください |

(3) (1)で「1. 行っている」か(2)で「1. 現在検討している」を選んだ場合にお答えください。
行っている取組、今後行いたい取組それぞれについて、該当する番号をすべて○で囲んでください。

	行っている取組	今後行いたい取組
従業員の意識改革を図るための研修	1	1
女性の活躍を推進するための担当部署やプロジェクトチームを設置	2	2
出産や育児により一度退職した従業員を再雇用できる制度	3	3
今まで女性が少なかった職域・部署への女性の配置	4	4
管理職候補となる女性を個別に育成(ロールモデルの育成)	5	5
出産・育児による休職を不利にしない人事評価制度	6	6
パート・アルバイトなど非正規雇用の従業員が能力に応じて正規雇用に転用できる制度	7	7
短時間勤務、在宅勤務など多様な働き方ができる制度	8	8
育児や介護休業からの職場復帰支援	9	9
マタニティハラスメント対策の実施	10	10
男女公平な人材育成の機会の提供	11	11
職場環境、風土の改善に向けた取組	12	12
事業所内保育施設(企業主導型保育事業を含む)の設置	13	13
その他()	14	14

(4) (2)で「2. 現在検討していない」を選んだ場合にお答えください。貴事業所で行っていない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 既に女性が活躍できているから
2. 何から取り組めばよいかわからないから
3. 取り組める職場環境・風土ではないから
4. 女性の従業員がいないから
5. その他()

問10 その他(勤務間インターバル制度)

貴事業所では、勤務間インターバル制度(※)に取り組んでいますか。(○は1つだけ)

1. 取り組んでいる
2. 今後取り組みたい
3. 今のところ考えていない

※ 1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に一定時間以上の休息时间(インターバル)を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保する仕組み。

質問は以上です。御協力ありがとうございました。

