

都内に勤務する男性従業員の皆様へ

◇本アンケート調査について◇

この調査は、今後、当社の男性従業員の育児(以下参照)を推進していくために、男性従業員の皆様の認識や要望を伺うために実施するものです。ぜひご協力ください。

**「育児」とは**

東京都は、育児休業を取得しやすい社会の雰囲気づくりのため、育休の「休む」というイメージを一新する愛称を募集し、多数のご応募の中から選ばれた愛称「育児」を決定いたしました。

< すべての方にお伺いします。 >

**I 「育児・介護休業法」について**

問1 あなたは、令和4年4月1日以降、改正育児・介護休業法において①～⑧の新たな措置が設置されたことを知っていましたか。【いずれかに○】

育児休業は、育児・介護休業法で取得が認められており、配偶者が育児休業中でも、育児休業を取得することが可能です。原則、子どもが1歳になるまで、子ども1人につき2回まで分割して取得できます。令和3年には、男性の育児休業を取得しやすくするために、育児・介護休業法が改正されました。また、令和6年には、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充などの改正が行われ、令和7年4月1日より段階的に施行されます。

**【改正の概要】**

- ① **「産後パパ育休」(出生時育児休業)が創設**されました。
  - 育児休業とは別に子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
  - 2回に分割しての取得も可能(分割取得は、はじめにまとめて申し出が必要)
  - 休業中の一部に仕事をする 것도可能(労使協定と個別合意がある場合)
- ② **育児休業を取得しやすい雇用環境の整備**(相談窓口の設置など)や、妊娠・出産を申し出た労働者に対して**育児休業・産後パパ育休制度等の周知**や、**休業取得の意向確認が事業主に義務付け**られました。
- ③ **育児休業を、分割して2回取得することが可能**となりました。
- ④ **派遣社員や契約社員などの有期雇用労働者も育児休業を取得可能**になりました。(有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和)  
育児休業取得の申出の時点で次の要件を満たす労働者が取得可能
  - 子が1歳6か月に達する日までに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと
- ⑤ 子の看護休暇が見直されました。
  - 対象となる子の範囲が小学校3年生修了までに拡大
  - 取得事由が、負傷、疾病、予防接種、健康診断のほか、新たに感染症に伴う学級閉鎖や入園(入学)式、卒園式が追加
  - 労使協定により、継続雇用期間が6か月未満の労働者を対象から除外できる規定を撤廃
  - 名称を、子の看護休暇等に変更
- ⑥ 所定外労働の制限(残業免除)の対象となる子の範囲が、小学校就学前の子まで拡大されました。
- ⑦ 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク等が追加されました。
- ⑧ 従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表**することが**事業主に義務付け**られていますが、従業員数301人以上の企業に拡大されました。



3. 視野が広がるなど自分が成長できたこと
4. 配偶者から感謝されたこと
5. 家事がうまくなったこと
6. その他 ( )
7. 特にない

**問2-5 父親として育児休業・産後パパ育休を取得したことによるデメリットはありましたか。**

**【〇はいくつでも】**

1. 仕事に支障が生じた（仕事が遅れた、上司・同僚に迷惑をかけた）
2. 育児がうまくいかなかった
3. 休業中の生活がつまらなかった
4. 職場での自分に対する評価が下がった
5. 経済的に困った
6. その他 ( )
7. 特にない

**問2-6 育児休業・産後パパ育休からの復職のために、どのようなサポート体制が必要だと思えますか。【〇はいくつでも】**

1. 復職のための職場研修の実施
2. 休業中の業務に関する情報提供
3. 休業中に自宅でできる教育・訓練
4. 休業者同士や職場の上司と情報交換できるシステム
5. 休業中の賃金補償（育休の有給化等）
6. 短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ等の両立支援制度の情報提供
7. 相談窓口の整備
8. その他 ( )
9. 特にない

**< 問2で育児休業・産後パパ育休の「2.対象者であったが取得しなかった」と回答された方のみお答えください。 >**

**問3 育児休業・産後パパ育休を取得しなかった理由について、あてはまるものをすべてお答えください。【〇はいくつでも】**

1. 休む必要がなかった（配偶者が育児休業を取得した、保育園に入れた等）
2. 仕事の都合がつかなかった（仕事が中断できない、職場に迷惑をかけたくない等）
3. キャリア形成において不利になるため
4. 休業中の賃金補償が不十分なため
5. 有給休暇など、他の休暇で対応できたため
6. 育児休業がとれることを知らなかったため
7. 育児や家事ができない又は育児や家事に不安があったため
8. 相談する人（上司・同僚等）がいなかったため
9. その他 ( )
10. 特にない

< すべての方にお伺いします。 >

問4 同僚が育児休業・産後パパ育休を取得することについてどのように考えますか。またその理由は何ですか。

1. 積極的に取得したほうがよい	3. できれば取得しないでほしい
2. できれば取得したほうがよい	4. 取得しないでほしい
↓	
ア. 自分も取得する予定・取得したから イ. 必要なことだから ウ. その他 ( )	エ. 業務のしわ寄せがくるから オ. 不公平だと思うから カ. その他 ( )

問5 男性従業員が育児休業・産後パパ育休を取得するにあたり、どのようなことを改善すれば良いと思いますか。【〇はいくつでも】

1. 職場の雰囲気が変わること	2. 代替要員の確保ができること
3. キャリア形成において不利にならないこと	4. 上司の理解が得られ易いこと
5. 前例（モデル）があること	6. 男性自身が育児休業を取得する意識をもつこと
7. 休業中の賃金補償がされること	8. 社会全体の認識が広がること
9. 育児休業取得者の周囲の同僚に対する支援があること及び評価が向上すること	
10. その他 ( )	
11. 特にない	

Ⅲ 企業が行う「育児支援」について

問6 自社が行う育児支援のうち、現実に利用しているもの（利用したことがあるもの）はどれですか。なお、別の企業に勤めていた際に利用した制度は含めないでください。

【〇はいくつでも】

1. 短時間勤務制
2. フレックスタイム制
3. テレワーク制度（在宅勤務等）
4. 始業・終業時刻の繰上げ又は繰り下げ
5. 週・月の所定労働日を減らす（例：週に2～4日働く）
6. 所定労働時間外労働（残業）の免除
7. 休日労働の免除
8. 事業所内託児施設
9. 育児・看護に要する費用の援助
10. モバイルワーク又はサテライトオフィス勤務
11. 時間単位で取得できる看護休暇制度と中抜け利用  
（中抜け：就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指す）
12. 不妊治療等のための休暇・休業制度
13. その他 ( )
14. 何も利用していない

問7 自社が行う育児支援のうち、実際は利用していないが、できれば利用したい（利用したことはないが、できれば利用したかった）ものはどれですか。現在、所属している会社にはない制度も含めてお答えください。【〇はいくつでも】

1. 短時間勤務制
2. フレックスタイム制
3. テレワーク制度（在宅勤務等）
4. 始業・終業時刻の繰上げ又は繰り下げ
5. 週・月の所定労働日を減らす（例：週に2～4日働く）
6. 所定労働時間外労働（残業）の免除
7. 休日労働の免除
8. 事業所内託児施設
9. 育児・看護に要する費用の援助
10. モバイルワーク又はサテライトオフィス勤務
11. 時間単位で取得できる看護休暇制度と中抜け利用  
（中抜け：就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指す）
12. 不妊治療等のための休暇・休業制度
13. その他（ ）
14. 特にない

問8 育児休業の取得や育児支援制度の利用を推進するために、自社で実施してほしいことはどれですか。【〇はいくつでも】

1. 社内制度の周知
2. 上司等からの対象者への制度利用希望の聴取や積極的な働きかけ
3. 社内研修等による制度利用に対する職場の理解の促進
4. 社内研修等による上司の理解の促進
5. 育児休業の経験者からの体験談や取得事例の紹介
6. 代替要員の確保
7. 制度利用時の賃金補償
8. 育児休業取得者の周囲の同僚への協力補償や評価の向上
9. 育児休業取得者へのキャリア形成の不安払拭
10. その他（ ）
11. 特にない

問9 男性の育児休業等を社内で推進するにあたり、要望等があれば記載してください。  
（自由記載）

--