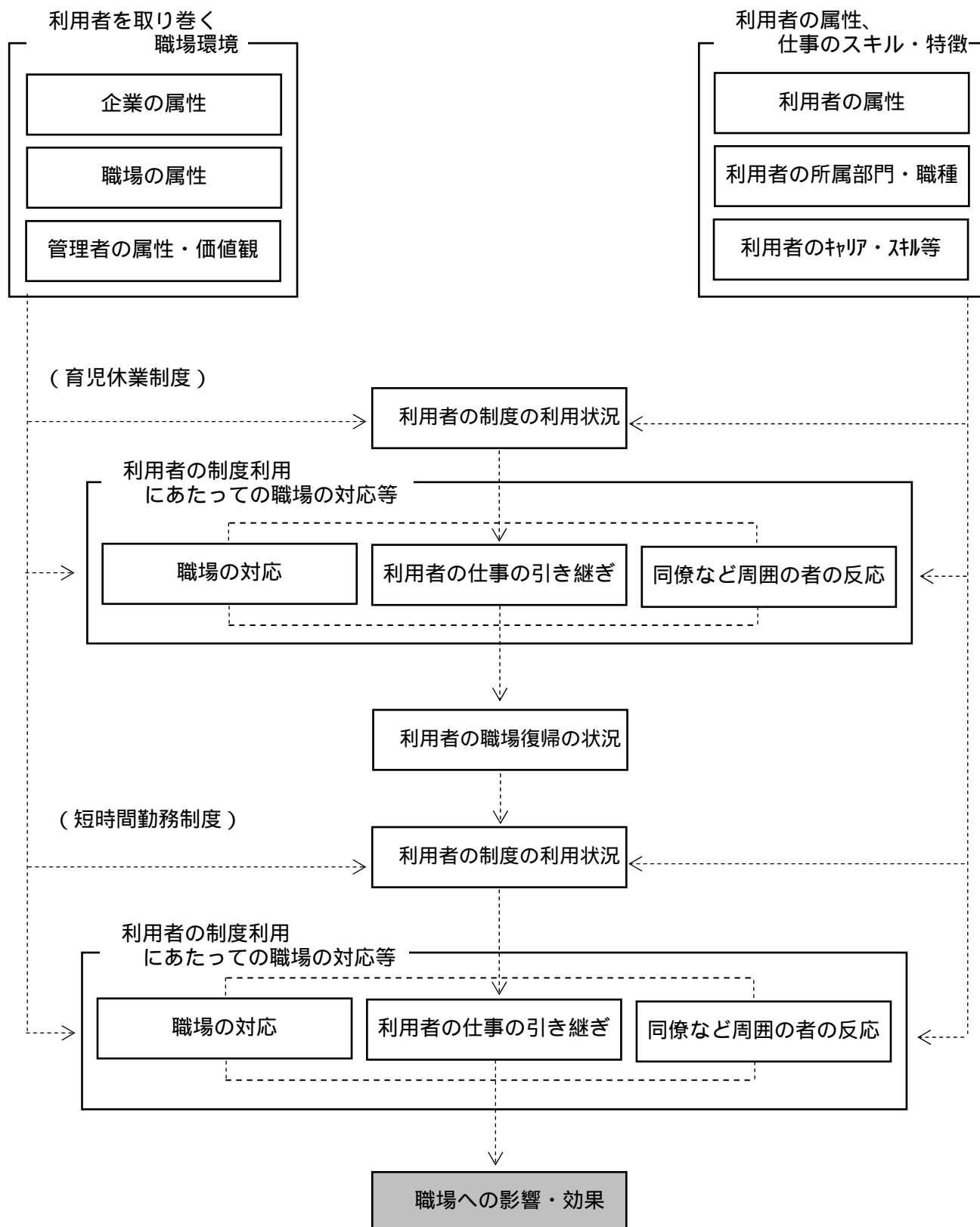


管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査

クロス集計項目案 ～優良事例の分析に向けて～

1. 調査票設計の考え方

(1) 調査仮説



(2) 該当する設問項目

		該当設問
利用者を取り巻く 職場環境	企業の属性	・ 質問 1 正社員数 ・ 質問 2 過去 3 年間の育休利用者総数 ・ 質問 2 過去 3 年間の男性の育休利用者総数
	職場の属性	・ Q 4 正社員数 ・ Q 5 正社員の女性比率 ・ Q 6 正社員以外の従業員の人数 ・ Q 7 正社員の残業の状況 ・ Q 8 正社員へのフレックスタイム制の導入状況 ・ Q 9 女性正社員の働き方
	管理者の属性・価値観	・ F 1 性別 ・ F 2 現在の年齢 ・ F 3 配偶者・パートナーの有無 ・ F 3 - 1 配偶者・パートナーの仕事 ・ F 4 子どもの有無 ・ F 5 就学前の夫婦の子育ての状況 ・ F 6 就学前の配偶者・パートナーの就業状況 ・ F 6 - 1 当時の配偶者・パートナーの就労形態 ・ Q 3 育休利用時の役職 ・ Q 1 1 周囲での育休利用者の有無 ・ Q 1 1 - 1 具体的に利用した者 ・ Q 1 2 会社の育休制度の当時の認知度 ・ Q 2 3 会社の短時間勤務制度の当時の認知度
利用者の属性、仕 事のスキル・特徴	利用者の属性	・ 質問 3 性別 ・ 質問 3 現在の年齢
	利用者の所属部門・職種	・ 質問 3 育休利用直前の所属部門 ・ 質問 3 育休利用直前の職種
	利用者のキャリア・スキル等	・ 質問 3 現在の勤続年数 ・ Q 1 3 新入社員であれば何年かかるか ・ Q 1 4 - 1 職場に他に担当できる者がいたか ・ Q 1 4 - 2 個人が分担していたかチームで進めていたか
利用者の制度利用 の状況 (育児休業制度)		・ Q 1 0 はじめて利用希望を申し出た時期 ・ 質問 3 育休の利用期間 ・ Q 1 7 利用期間は利用者の希望通りか
利用者の制度利用 にあたっての職場の 対応等 (育児休業制度)	職場の対応	・ Q 1 5 管理者が制度利用にあたってしたこと ・ Q 1 9 利用期間中、利用者に対ししたこと
	利用者の仕事の引き継ぎ	・ Q 1 8 利用者の仕事をどのように引き継いだか ・ Q 1 8 - 1 引き継いだ人(正社員)のキャリア
	同僚など周囲の者の反応	・ Q 1 6 同僚など周囲の者の反応
利用者の職場復帰 の状況		・ Q 2 1 もとの職場もとの仕事に戻ったか ・ Q 2 2 利用前のスキルに戻るのにかかる時間

(育児休業制度)		
利用者の制度利用 の状況 (短時間勤務制度)		・ 質問 3 短時間勤務制度の利用状況 ・ Q 2 5 具体的な働き方 ・ Q 2 5 - 1 勤務時間の変化 ・ Q 2 5 - 2 勤務日数の変化
利用者の制度利用 にあたっての職場の 対応等 (短時間勤務制度)	職場の対応	・ Q 2 4 管理者が制度利用にあたってしたこと ・ Q 2 7 利用期間中の利用者の評価の方法 ・ Q 2 8 利用者の評価方法についての会社からの指導
	利用者の仕事の引き継ぎ	・ Q 2 6 利用期間中の仕事の調整の方法
	同僚など周囲の者の反応	・ Q 2 9 同僚など周囲の者の反応
職場への影響・効果		・ Q 2 0 (育休) 利用期間中の職場全体としての生産性 ・ Q 3 0 職場全体への影響 ・ Q 3 1 総合的にみてプラスかマイナスか

2 . クロス集計の考え方

- ・ 企業における両立支援の「優良事例の分析」という観点から、クロス集計を行う。
- ・ 「優良事例」の定義として次の4 ケースをあげ、本資料 P 1 に示した調査仮説に即しながら、各ケースにおける企業や職場の状況、管理者や利用者の属性、具体的な制度の利用状況とそれに対する職場の対応等を整理する。
 - () 「 Q 2 0 (育休) 利用期間中の職場全体としての生産性」で、「生産性は上がった」と回答したケース
 - () 「 Q 3 1 総合的にみてプラスかマイナスか」で、「プラスの影響の方が大きかった」または「どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった」と回答したケース
 - () 「質問 2 過去 3 年間の男性の育休利用者総数」で、「1 人以上」と回答したケース
 - () 「質問 3 短時間勤務制度の利用状況」で、「利用した」または「利用中である」と回答したケース
- ・ 全体として、「優良事例」となり得る企業・職場の特性について考察を行う。

以上