

新規アンケート調査の実施について

1. 調査の目的

- ・企業の管理者を対象に、両立支援策に関する意識調査を行う。
- ・職場において社員が両立支援策を利用しやすい環境づくりとして、支援策利用の際の具体的な対応策、課題等を、部下に支援策を利用した者がいる管理者の意識・経験から把握する。

2. 調査対象

- ・企業において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者 計 7000 人
 - * 従業員規模 100～300 人の企業の管理職：1000 社、各社 1 人、計 1000 人
 - * 従業員規模 300 人超の企業の管理職：3000 社、各社 2 人、計 6000 人

3. サンプルングの方法

- ・「帝国データバンク会社年鑑」「日本会社録」等の企業リストをベースに、対象事業所を抽出。

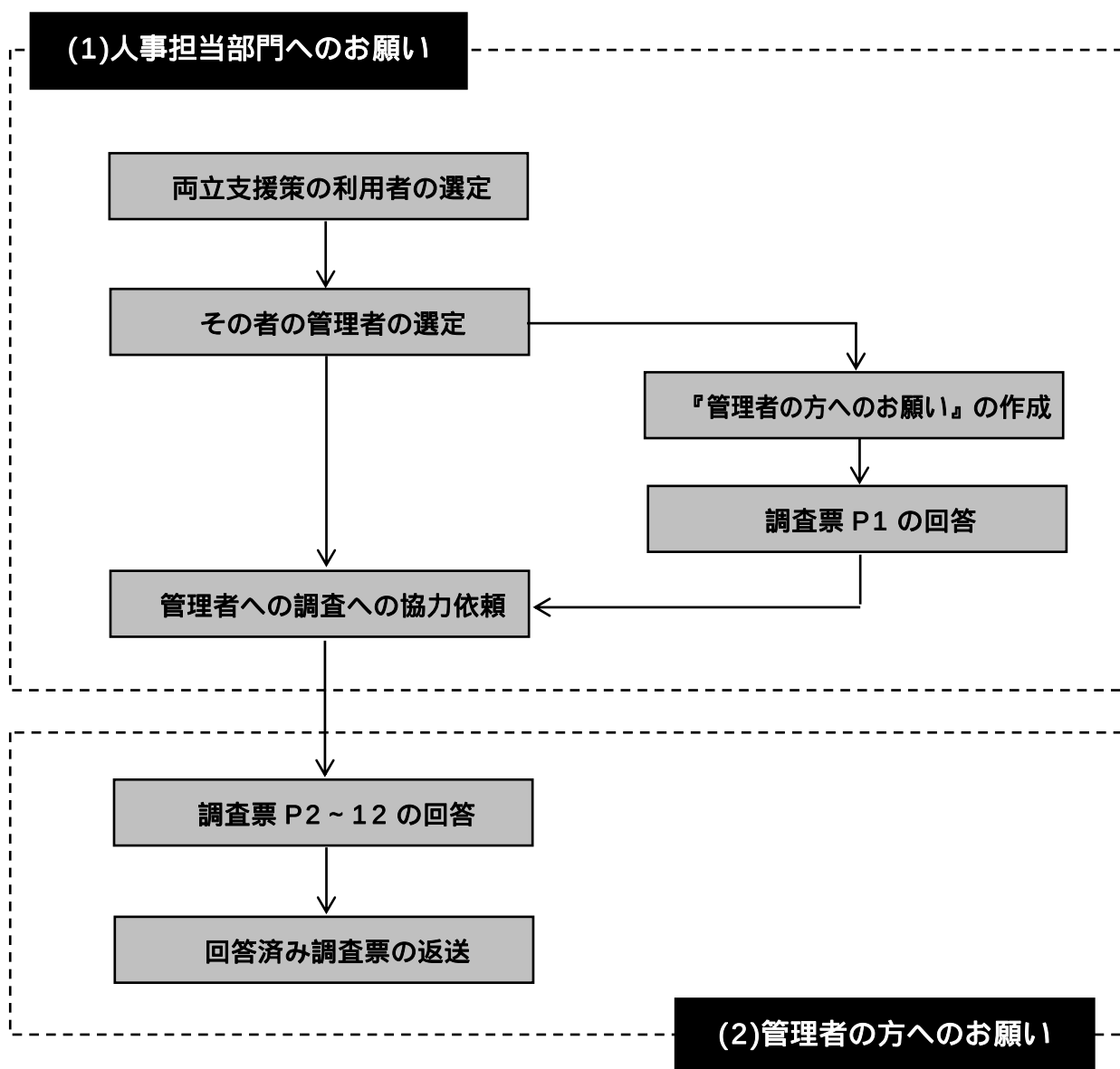
4. 調査方法

- ・調査票は、各社の人事部担当者様宛て郵送する。
- ・人事部において、調査対象者を選定し、調査協力を依頼する。
- ・調査対象者とは、過去 3 年間に両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者とする。

5. 調査実施の流れ

- ・具体的な調査実施の流れは、次図に示す通りである。

図表 調査実施の流れ



(1)人事担当部門へのお願い

両立支援策の利用者の選定

- ・ 人事担当部門にて、下記の条件を満たす両立支援策の利用者（以下、「利用者」と記す。）を選定する。
 - * 過去３年間に「育児休業制度」を利用した者。利用の開始時期は問わず、過去３年の間に利用を終了した者とする。
 - * 正社員で、現在も在籍する者。
 - * 上記の２つの条件に合う社員が複数名いる場合は、次の優先順位で選定を行う。
 - ()男性
 - ()「育児休業制度」と組み合わせて「育児のための勤務時間短縮制度」を利用した者、もしくは現在利用中の者。
 - ()一番最近の利用者

その者の管理者の選定

- ・ で選ばれた利用者について、下記の条件を満たす管理者（以下、「管理者」と記す。）を選定する。
 - * 利用者から「育児休業制度」を利用したいという申し出を受けた管理者(課長相当職)。
 - * 現在も在籍する者。

『管理者の方へのお願い』の作成

- ・ で選ばれた管理者宛てに、『管理者の方へのお願い』を記入、作成する。

調査票 P 1 の回答

- ・ で選ばれた利用者について、調査票 P 1 を回答する。

管理者への調査への協力依頼

- ・ で選ばれた管理者に本調査への協力を依頼する。
- ・ 『管理者の方へのお願い』と調査票（P 1 回答済み）を手渡す。

(2)管理者の方へのお願い

調査票 P 2 ～ 12 の回答

- ・ 管理者にて、調査票 P 2 ～ 12 を回答する。

回答済み調査票の返送

- ・ 人事担当部門を通さず、管理者が直接に回答済みの調査票を返送する。

注) ここでは特に両立支援策のうち、他の支援策に比べて利用希望者が多く、また、ある一定期間の利用が前提で、その期間中、職場に投入されるマンパワーが確実に減少し、企業としての対応が求められる、「育児休業制度」と「育児のための勤務時間短縮制度」の2施策をとりあげる。

図表 企業における主な子育て支援メニュー

- 育児休業制度
- 看護休暇制度
- 事業所内託児施設
- 勤務時間短縮制度
- フレックスタイム
- 時差出勤
- 育児時間付与
- 妊産婦支援（母性保護）
- 在宅勤務
- 育児の経済的支援
- 関連制度に関する情報提供
- 制度利用を促す評価制度の整備
- 社内推進体制としての専門部署・専門機関の設置

5．調査実施時期

平成 16 年 12 月上旬

6. 調査内容

- 対象となっている両立支援策利用者の属性
- 企業の属性
- はじめて両立支援策を利用したいと聞いた時の職場の状況
- はじめて両立支援策を利用したいと聞いてから、利用開始にいたるまでについて
 - ・ はじめにどう思ったか
 - ・ 支援策を知っていたか
 - ・ 承認するまでにしたこと
 - ・ その時の対象者の仕事の特徴
- 両立支援策の利用中について
 - ・ 具体的な利用内容
 - ・ 現場で対応したこと
 - ・ 周囲の者等の理解と協力
- 両立支援策の利用終了後について
 - ・ 現職復帰したか
 - ・ 復帰後の利用者の仕事のスキル
- 対象者が両立支援策を利用したことによる影響・効果について
 - ・ 利用者に対する影響・効果
 - ・ 管理者に対する影響・効果
 - ・ 周囲の者に対する影響・効果
 - ・ 会社・部門全に対する影響・効果
- 企業における子育て支援について
 - ・ 企業が社員の子育てを支援する理由
 - ・ 企業が社員の子育て支援を進めるにあたっての問題点
 - ・ 企業が社員の子育てと仕事の両立を促進するために必要と思われるもの
 - ・ 企業が社員の子育てと仕事の両立を促進するために行政に期待すること
- 回答者である管理者の属性・価値観

図表 管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査 調査票設計の考え方

調査票設計の基本的な考え方：	両立支援策の利用希望の申し出を受けてから現在にいたる流れの中で、 <u>管理者の経験として各タイミングに感じたこと、行ったことなどを把握することにより、職場において社員が両立支援策を利用しやすい環境づくりとして具体的な対応策、課題等を検討する。</u>			
	(利用者)	(管理者)	(周囲の者)	(人事部門・福利厚生部門・会社)
対象利用者からの支援策 利用の希望の申し出	利用者の属性	管理者の属性・価値観 はじめにどう思ったか 支援策を知っていたか 承認するまでにしたこと		
申し出の承認				
支援策の利用の開始				
支援策の利用の終了	具体的な利用内容 利用者の就業状況 利用者に対する影響・効果	現場で対応したこと 管理者に対する影響・効果	周囲の者の理解と協力 周囲の者に対する影響・効果	会社・部門全体の理解と協力 会社・部門全体に対する影響・効果
現 在	仕事と子育ての両立支援に関する、企業や行政への意見・要望			