

## 制度利用者、管理職、同僚へのヒアリングを行う際の質問項目例

### パターン その1

対象：管理職層（育児休業や育児短時間勤務等をしている／したことがある従業員の上司）

#### 1. 業務遂行上の問題点の有無

育児休業中または育児短時間勤務をしている従業員の業務上のフォローなどにおける困った点、制度利用における問題点などを管理監督者の目から確認します。

【質問の例】

- ①育児休業中の業務をどのようにフォローしています（した）か
- ②業務遂行上の問題点、困った点はなにですか（問題点はありますか）
- ③育児短時間勤務等の働き方をしている従業員の不在時間帯の業務をどのようにフォローしています（した）か

#### 2. 現行の育児休業制度や短時間勤務制度等に対する意見・感想

管理者からの現行の制度に対する意見を把握し、制度の改善点を検討する材料とします。

【質問の例】

- ①育児休業の期間が1年で妥当だと思いますか
- ②男性社員が育児休業を取得すると困る点はありませんか

#### 3. アンケートによって要望の多かった働き方（短時間勤務、在宅勤務など）を導入する可能性

管理職の立場から多様な働き方の可能性を把握します。

【質問の例】

- ①自分たちの会社で、このような働き方（短時間勤務、在宅勤務）ができると思いますか
- ②できないとすればなぜですか
- ③どんな仕事ならできますか
- ④どんな制度があればよいと思いますか

## パターン その2

対象：育児休業または育児短時間勤務等の制度利用をしている従業員の職場の同僚

1. 育児休業または育児短時間勤務制度等を利用している同僚と一緒に働くことについての感想  
育児休業中または育児短時間勤務をしている同僚の業務上のフォローなどにおける困った点などを職場の同僚の目から確認します。

### 【質問の例】

- ①同僚が育児休業をしている期間に、業務上で困った／困っている点がありますか
- ②短時間勤務などをする人と仕事を行う上で、問題点や難しい点は何ですか。どのような対処を行っていますか
- ③自分の仕事の負荷が増えたと思いますか。どの程度の負荷がかかっていますか

2. 多様な働き方（短時間勤務、在宅勤務など）を導入する可能性

従業員の立場から多様な働き方の可能性や必要性を把握します。

### 【質問の例】

- ①自分たちの会社で、このような働き方（短時間勤務、在宅勤務）ができると思えますか
- ②できないとすればなぜですか
- ③どんな仕事ならできますか
- ④あなた自身はどんな制度が欲しいですか

### パターン その3

対象：育児休業または育児短時間勤務等の働き方をしている従業員（経験者含む）

1. 休業または短時間勤務をする上で、業務上または職場で困ったことはあるか／何か  
仕事と家庭の両立においてどのような点が困難となっているのか、問題点を把握します。

【質問の例】

- ①育児休業は十分な期間がありましたか
- ②復帰後は、どのくらいの期間で仕事の勤めが取り戻せましたか。休職中のフォローが必要だと思いましたが
- ③短時間勤務をすることにより、仕事が終わらないなどの問題点はありますか
- ④現在、仕事と家庭との両立で最も困っている点は何ですか

2. 短時間勤務など、通常の勤務形態以外の形で働くことに対する意見

現行制度の不備や、よりよい制度利用のために職場や会社のすべき対応について把握します。

【質問の例】

- ①短時間勤務などを行うことに対し、職場は協力的ですか
- ②現行の制度で利用しにくい点は何ですか。どのような改善点が考えられますか

3. 多様な働き方（短時間勤務、在宅勤務など）を導入する可能性

家庭と仕事の両立している従業員の立場から多様な働き方の可能性や必要性を把握します。

【質問の例】

- ①自分たちの会社で、このような働き方（短時間勤務、在宅勤務）ができると思えますか
- ②できないとすればなぜですか
- ③どんな仕事ならできますか
- ④あなた自身はどんな制度が欲しいですか