

平成１９年度マスターセンター補助事業
育児・介護休業制度に関する実態調査研究
報 告 書

平成２０年１月

社団法人 中小企業診断協会 兵庫県支部

はじめに

「平成 19 年版 少子化社会白書」によると、平成 18 年の出生数は、109 万 2,674 人（前年は 106 万 2,530 人）合計特殊出生率は、1.32（前年は 1.26）となり、ともに 6 年ぶりに増加に転じました。しかし、「平成 19 年版 高齢社会白書」によると、65 歳以上の高齢者人口が総人口に占める割合（高齢化率）は、20.8%（前年 20.1%）となっています。

少子高齢化の進展する中、中小企業にとって優秀な人材の確保は、簡単なことではありません。企業では、団塊の世代が定年をむかえ、人材確保だけでなく、技術やノウハウを維持する人材育成が求められています。

そこで、「育児・介護休業制度研究会」では、中小企業の経営改善を担う優秀な人材確保を可能とする具体的な方策のひとつとして、「育児・介護休業制度」に着目しました。最低限の人材によって業務が行われている中小企業においては、育児や介護によって休業されると、人手不足等の問題が発生しそうです。しかし、前述のとおり、中小企業にとって、優秀な人材を確保することが、今後ますます困難になることが予測されます。

働きやすい職場環境づくりを通じた優秀な人材確保の方法のひとつとして、「育児・介護休業制度」の整備について検討しました。制度の活用を検討するにあたり、兵庫県内の中小企業における制度の整備や利用状況についての実態を知ることが大切です。当事業では実態についての調査事業を実施するとともに、各専門分野の視点から、当制度の具体的な活用方法などについて提言しました。

本書では、調査結果分析、育児・介護休業制度の概要、中小企業診断士として制度活用についての提言、制度を導入している企業へのヒアリングの 4 部構成で研究結果をまとめました。

平成 20 年 1 月

社団法人中小企業診断協会 兵庫県支部

育児・介護休業制度研究会

目次

第1章	調査結果	1
1.	調査の概要	1
2.	調査結果	2
第2章	育児・介護休業法について	64
1.	育児・介護休業制度とは	64
2.	兵庫県の導入推進制度と認定制度	66
第3章	中小企業の人材活用と育児・介護休業制度の整備	68
1.	人材確保	68
2.	教育	72
3.	様々な働き方とコミュニケーション	77
4.	ITを活用した制度の活用	80
5.	制度の周知と活用のために調査結果	83
第4章	訪問企業報告	89
1.	株式会社 テキスタイル来住	90
2.	株式会社 テキスタイル来住 育児休業利用者に面談	91
3.	株式会社 シャルレ	92
4.	株式会社 神戸デジタルラボ	94
5.	株式会社 Kiss-FM KOBE	96
6.	株式会社 夢工房	98
7.	株式会社 共立サービス	102
8.	株式会社 共立サービス 育児休業利用者に面談	105
9.	株式会社 協同病理	107
10.	株式会社 M社	109
11.	UCC 上島珈琲 株式会社	110
12.	田崎真珠 株式会社	112
おわりに		114
参考資料	アンケート調査票	115

第1章 調査結果

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

このアンケート調査は、中小企業における優秀な人材確保についての方策を検討するために、神戸市内の中小企業における育児・介護休業制度の実態を知ることを目的とした。

(2) 調査対象

神戸市内に本社のある従業員数10人以上101人未満の事業所 1,000事業所

(3) 調査方法

郵送調査

(4) 調査内容

企業属性

育児休業制度

介護休業制度

休業中の従業員とのコミュニケーション方法

(5) 調査期間

平成18年12月1日から平成18年12月14日まで

(6) 調査実施機関

社団法人 中小企業診断協会 兵庫県支部

育児・介護休業制度研究会

2. 調査結果

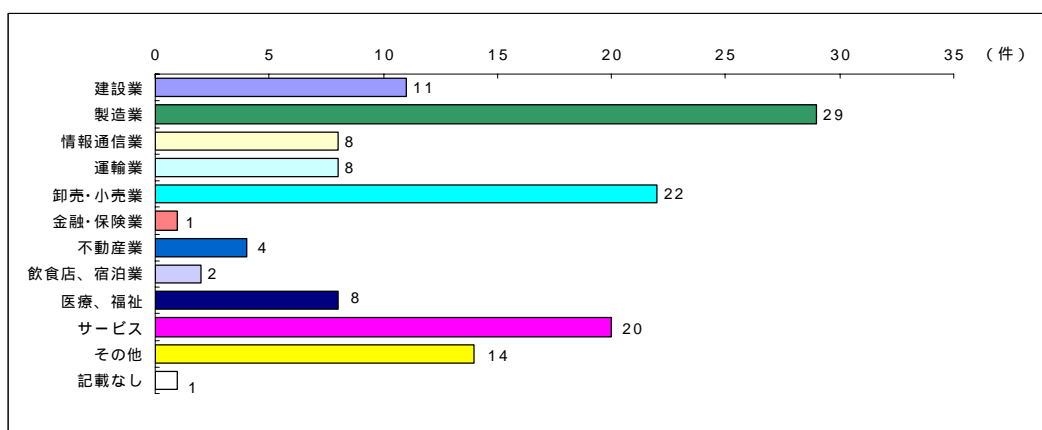
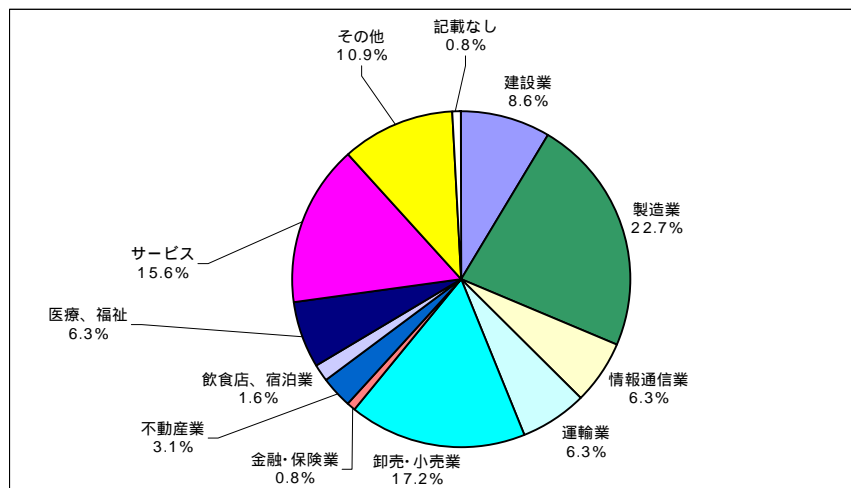
(1) 回収状況

124社(回収率12.4%) うち記名企業 112社(90.3%)

(2) 回答者の状況

回答者の基本属性である「業種」、「従業員数」、「正社員とパートの割合」、「正社員の男女構成比」、「正社員の年齢構成」は下記のとおりである。アンケート結果は質問項目の集計と上記基本属性とのクロス集計によって分析を行った。

業種（複数回答あり）



回答事業者は製造業が29社(22.7%)と最も多く、次に卸売・小売業が22社(17.2%)である。「飲食店・宿泊業」と「卸売・小売業」、「建設業、製造業、卸売・小売業、不動産業」を複合して選択した事業者があった。

その他を選択した事業者は、複数の事業を実施しており、「輸入業、兵庫県から受託し、条例に基づく制度

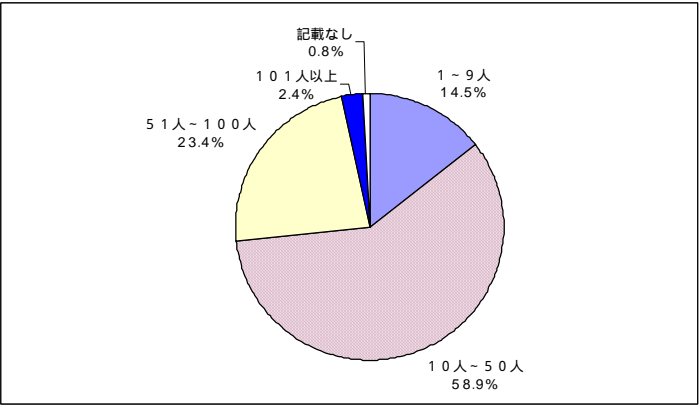
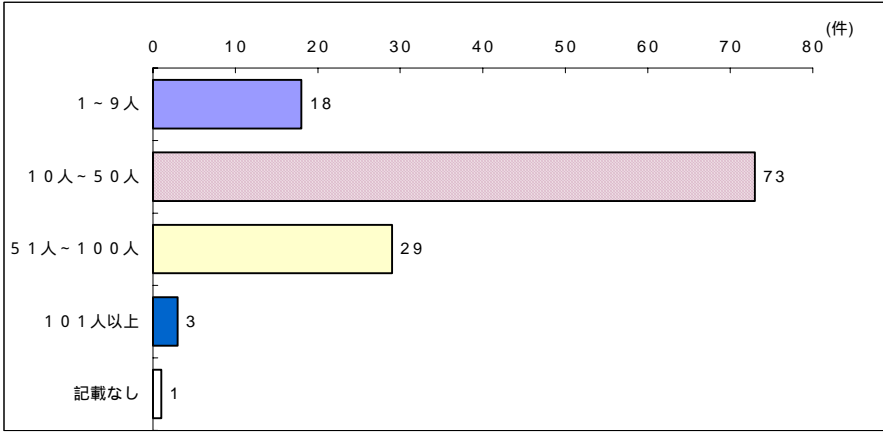
を運営、木材加工業、認可法人、持株会社(事業管理)、通信機器の販売・アフターサービス、産業用機械輸

業種	件数(割合)
建設業	11 (8.6%)
製造業	29 (22.7%)
情報通信業	8 (6.3%)
運輸業	8 (6.3%)
卸売・小売業	22 (17.2%)
金融・保険業	1 (0.8%)
不動産業	4 (3.1%)
飲食店、宿泊	2 (1.6%)
医療、福祉	8 (6.3%)
サービス	20 (15.6%)
その他	14 (10.9%)
記載なし	1 (0.8%)
合計	128 (100.0%)

入販売、インテリアデザイン、看板」である。サービス業は、「温泉、医療関連試験・研究、ソフト開発、非破壊検査、リース、機械設計業」などの事業者である。サービス業20社のうち、事業内容についての記載がなかった事業者数は13社である。

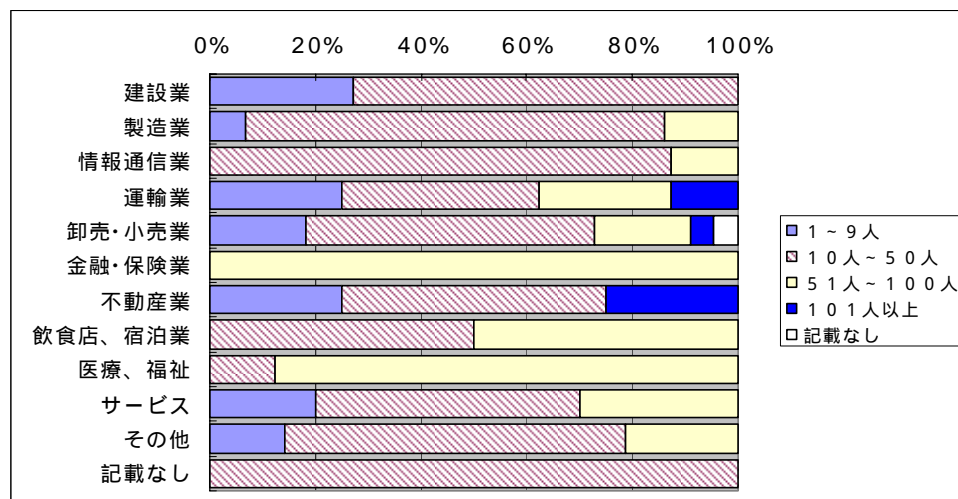
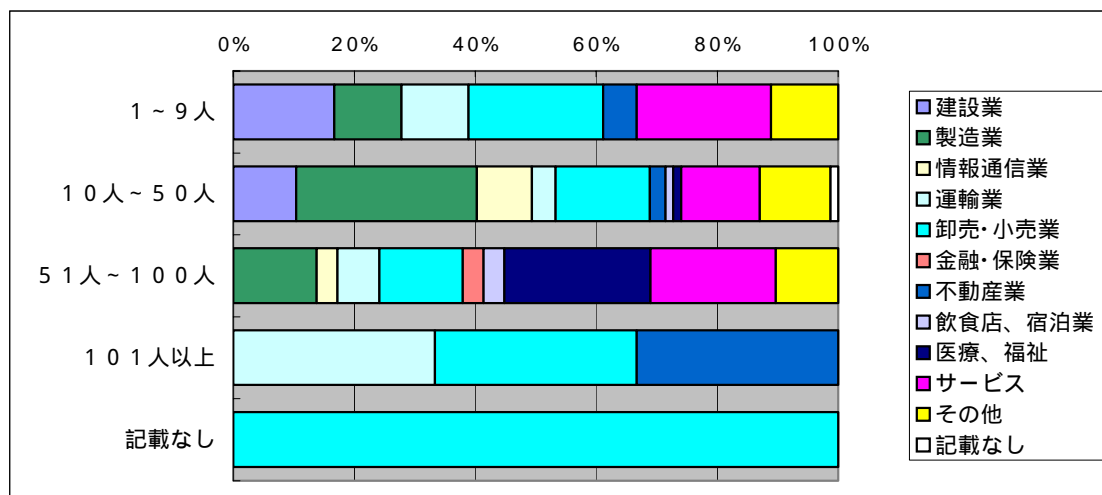
従業員数

従業員数は、10人から50人が最も多く、今回の回答事業者は中小企業診断士が個人又は少人数のグループで支援する際の従業員規模に類似していると考えられる。調査対象事業者は101人未満の事業者としていたが、101人を超える事業者3社からの回答があった。これは、事業者登録時からの経営環境の変化によるものであると考えられる。



従業員数	件数(割合)
1～9人	18 (14.5%)
10人～50	73 (58.9%)
51人～10	29 (23.4%)
101人以上	3 (2.4%)
記載なし	1 (0.8%)
合計	124 (100.0%)

業種と従業員数



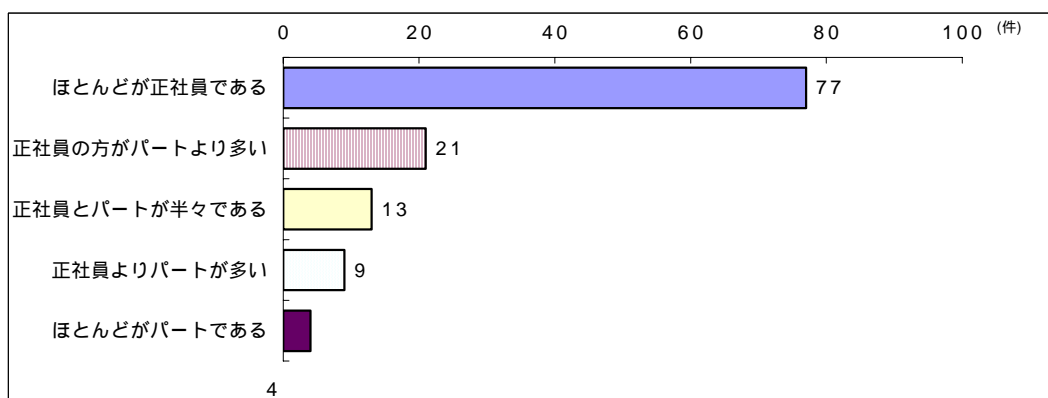
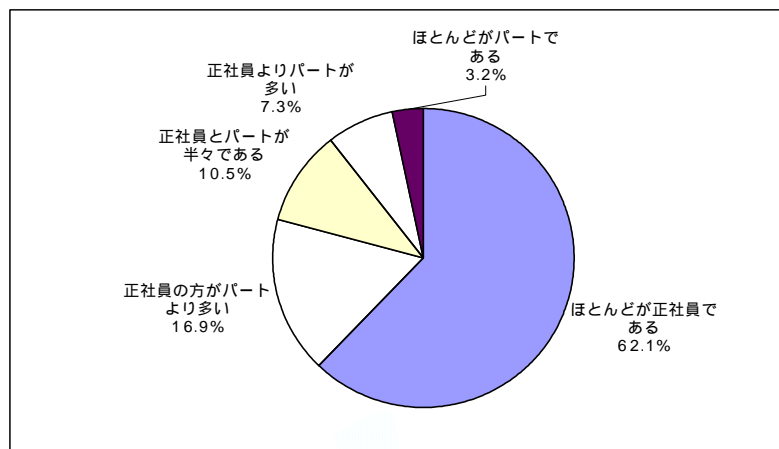
(単位:件)													
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
1~9人	3	2	0	2	4	0	1	0	0	4	2	0	18
10人~50人	8	23	7	3	12	0	2	1	1	10	9	1	77
51人~100人	0	4	1	2	4	1	0	1	7	6	3	0	29
101人以上	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	3
記載なし	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
合計	11	29	8	8	22	1	4	2	8	20	14	1	128

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	
1~9人	27.3%	6.9%	0.0%	25.0%	18.2%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	20.0%	14.3%	0.0%	
10人~50人	72.7%	79.3%	87.5%	37.5%	54.5%	0.0%	50.0%	50.0%	12.5%	50.0%	64.3%	100.0%	
51人~100人	0.0%	13.8%	12.5%	25.0%	18.2%	100.0%	0.0%	50.0%	87.5%	30.0%	21.4%	0.0%	
101人以上	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	4.5%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
記載なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
1~9人	16.7%	11.1%	0.0%	11.1%	22.2%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	22.2%	11.1%	0.0%	100.0%
10人~50人	10.4%	29.9%	9.1%	3.9%	15.6%	0.0%	2.6%	1.3%	1.3%	13.0%	11.7%	1.3%	100.0%
51人~100人	0.0%	13.8%	3.4%	6.9%	13.8%	3.4%	0.0%	3.4%	24.1%	20.7%	10.3%	0.0%	100.0%
101人以上	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
記載なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

回答事業者数が最も多かった従業員数10人から50人の事業者では製造業の割合が29.9%と最も多いが、金融・保険業を除く全ての業種からの回答があった。

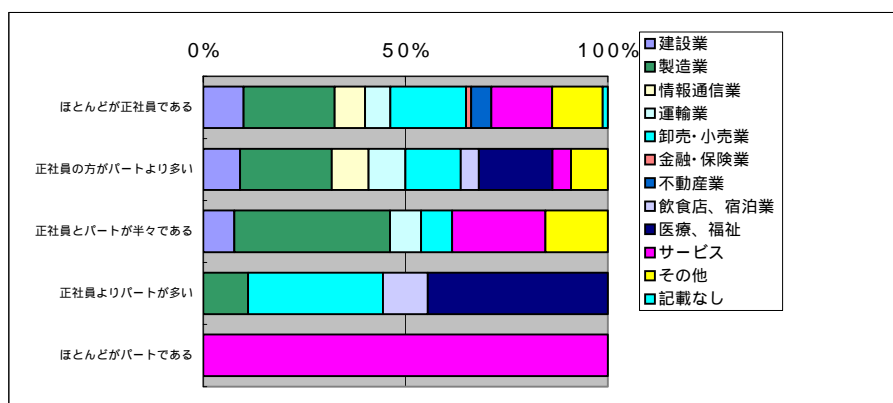
正社員とパートの割合

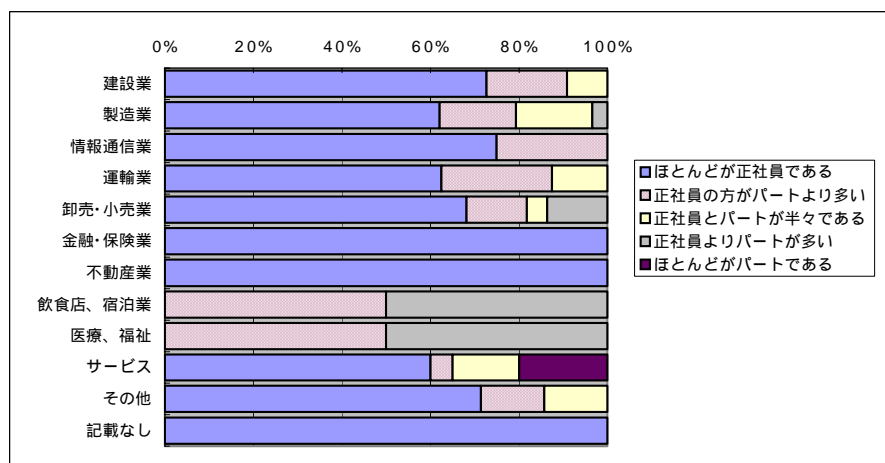


	事業者数(割合)	
ほとんどが正社員である	77	62.1%
正社員の方がパートより多い	21	16.9%
正社員とパートが半々である	13	10.5%
正社員よりパートが多い	9	7.3%
ほとんどがパートである	4	3.2%
合計	124	100.0%

正社員とパートの割合は、「ほとんどが正社員である」事業者が77事業所（62.1%）と最も多く、「正社員よりパートが多い」又は「ほとんどがパートである」事業者は全体の約10%である。

業種別にみた正社員とパートの割合





飲食店・宿泊業、医療・福祉では、パートの割合が高い事業者が回答している。

(単位:件)

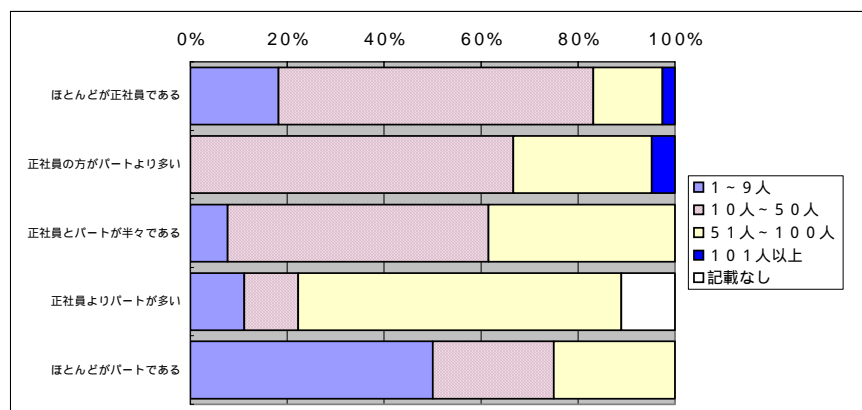
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
ほとんどが正社員である	8	18	6	5	15	1	4	0	0	12	10	1	80
正社員の方がパートより多い	2	5	2	2	3	0	0	1	4	1	2	0	22
正社員とパートが半々である	1	5	0	1	1	0	0	0	0	3	2	0	13
正社員よりパートが多い	0	1	0	0	3	0	0	1	4	0	0	0	9
ほとんどがパートである	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4
合計	11	29	8	8	22	1	4	2	8	20	14	1	128

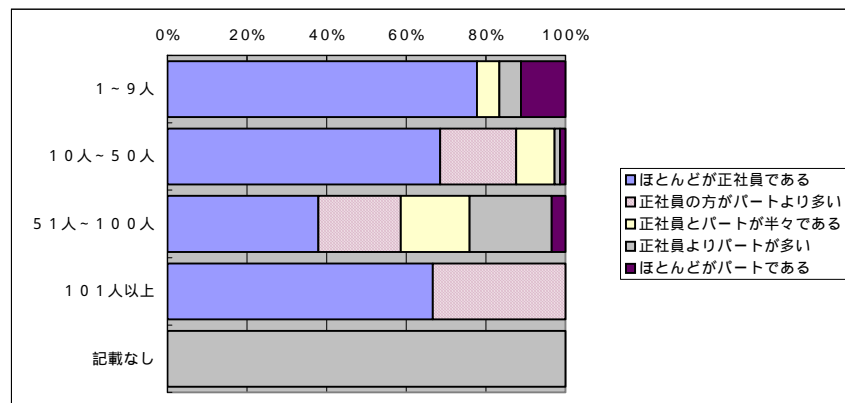
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
ほとんどが正社員である	72.7%	62.1%	75.0%	62.5%	68.2%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	60.0%	71.4%	100.0%	
正社員の方がパートより多い	18.2%	17.2%	25.0%	25.0%	13.6%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	5.0%	14.3%	0.0%	
正社員とパートが半々である	9.1%	17.2%	0.0%	12.5%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%	14.3%	0.0%	
正社員よりパートが多い	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	13.6%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
ほとんどがパートである	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
ほとんどが正社員である	10.0%	22.5%	7.5%	6.3%	18.8%	1.3%	5.0%	0.0%	0.0%	15.0%	12.5%	1.3%	100.0%
正社員の方がパートより多い	9.1%	22.7%	9.1%	9.1%	13.6%	0.0%	0.0%	4.5%	18.2%	4.5%	9.1%	0.0%	100.0%
正社員とパートが半々である	7.7%	38.5%	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	15.4%	0.0%	100.0%
正社員よりパートが多い	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	11.1%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
ほとんどがパートである	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

従業員数別にみた正社員とパートの割合

ほとんどが正社員であると回答した事業所の従業員数は10人～50人の事業所が多く、101人以上の事業所では、「ほとんどが正社員である」又は「正社員の方がパートより多い」事業所が回答している。





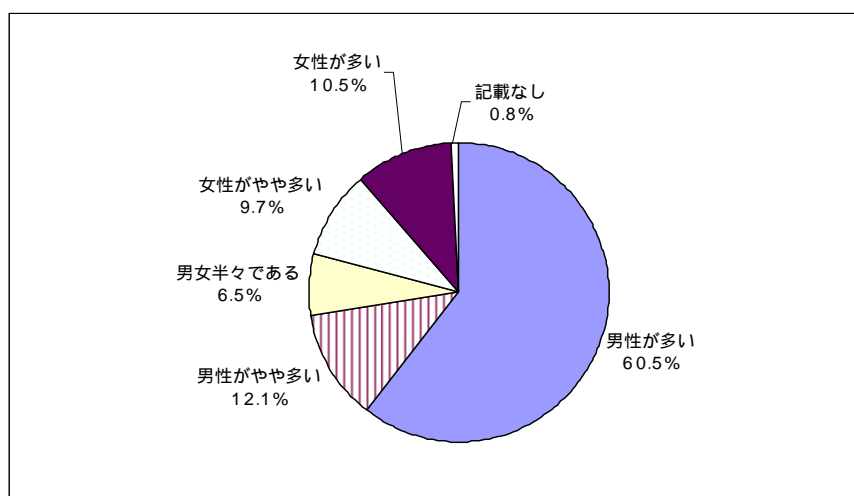
(単位:件)

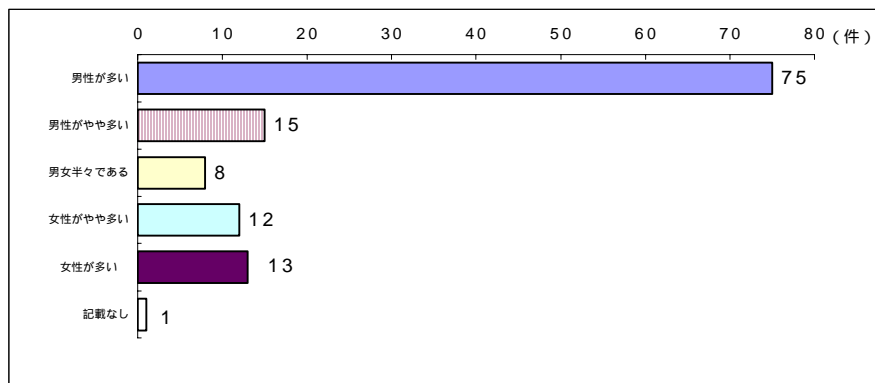
	1~9人	10人~50人	51人~100人	101人以上	記載なし	合計
ほとんどが正社員である	14	50	11	2	0	77
正社員の方がパートが多い	0	14	6	1	0	21
正社員とパートが半々である	1	7	5	0	0	13
正社員よりパートが多い	1	1	6	0	1	9
ほとんどがパートである	2	1	1	0	0	4
合計	18	73	29	3	1	124

	1~9人	10人~50人	51人~100人	101人以上	記載なし
ほとんどが正社員である	77.8%	68.5%	37.9%	66.7%	0.0%
正社員の方がパートが多い	0.0%	19.2%	20.7%	33.3%	0.0%
正社員とパートが半々である	5.6%	9.6%	17.2%	0.0%	0.0%
正社員よりパートが多い	5.6%	1.4%	20.7%	0.0%	100.0%
ほとんどがパートである	11.1%	1.4%	3.4%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	1~9人	10人~50人	51人~100人	101人以上	記載なし	合計
ほとんどが正社員である	18.2%	64.9%	14.3%	2.6%	0.0%	100.0%
正社員の方がパートが多い	0.0%	66.7%	28.6%	4.8%	0.0%	100.0%
正社員とパートが半々である	7.7%	53.8%	38.5%	0.0%	0.0%	100.0%
正社員よりパートが多い	11.1%	11.1%	66.7%	0.0%	11.1%	100.0%
ほとんどがパートである	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%

正社員の男女構成比

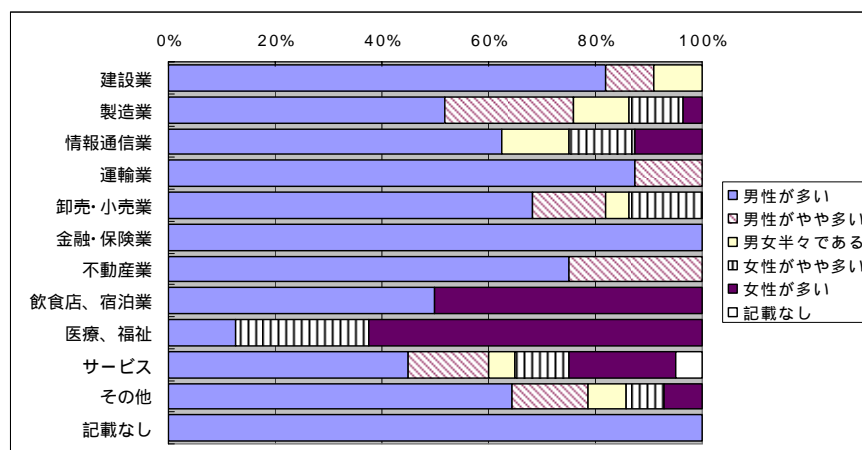
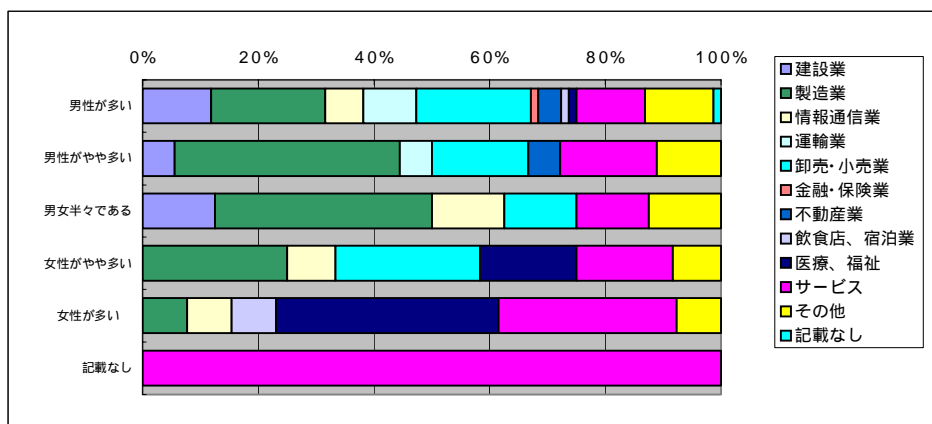




	事業者数(割合)	
男性が多い	75	(60.5%)
男性がやや多い	15	(12.1%)
男女半々である	8	(6.5%)
女性がやや多い	12	(9.7%)
女性が多い	13	(10.5%)
記載なし	1	(0.8%)
合計	124	(100.0%)

正社員の男女構成比は、「男性が多い」事業所が最も多く、「男性がやや多い」事業所とあわせると 72.6%の事業所が男性のほうが多い。

業種別、正社員の男女構成比



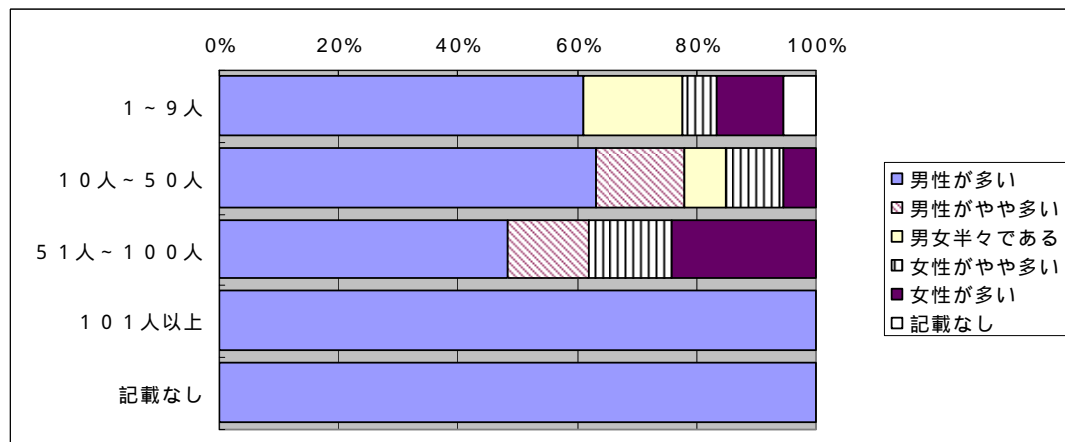
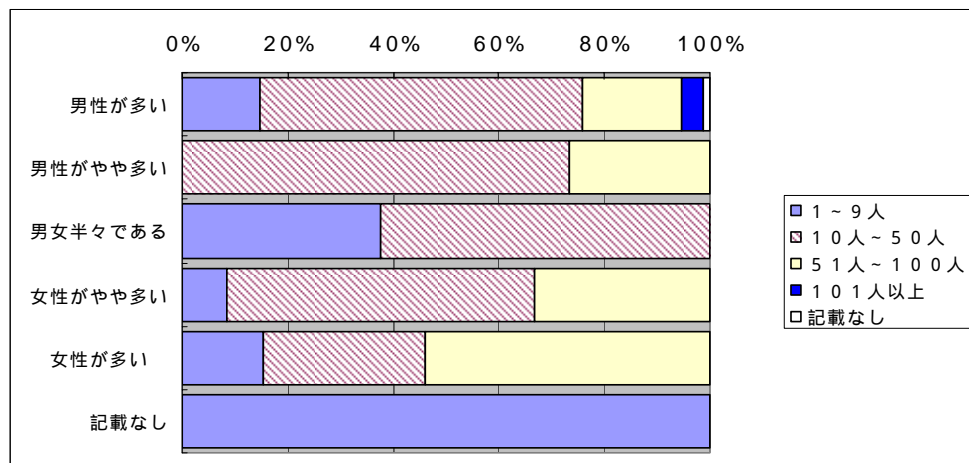
(単位：件)													合計
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	
男性が多い	9	15	5	7	15	1	3	1	1	9	9	1	76
男性がやや多い	1	7	0	1	3	0	1	0	0	3	2	0	18
男女半々である	1	3	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	8
女性がやや多い	0	3	1	0	3	0	0	0	2	2	1	0	12
女性が多い	0	1	1	0	0	0	0	1	5	4	1	0	13
記載なし	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
合計	11	29	8	8	22	1	4	2	8	20	14	1	128

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	
男性が多い	81.8%	51.7%	62.5%	87.5%	68.2%	100.0%	75.0%	50.0%	12.5%	45.0%	64.3%	100.0%	
男性がやや多い	9.1%	24.1%	0.0%	12.5%	13.6%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	15.0%	14.3%	0.0%	
男女半々である	9.1%	10.3%	12.5%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	7.1%	0.0%	
女性がやや多い	0.0%	10.3%	12.5%	0.0%	13.6%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	10.0%	7.1%	0.0%	
女性が多い	0.0%	3.4%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	62.5%	20.0%	7.1%	0.0%	
記載なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
男性が多い	11.8%	19.7%	6.6%	9.2%	19.7%	1.3%	3.9%	1.3%	1.3%	11.8%	11.8%	1.3%	100.0%
男性がやや多い	5.6%	38.9%	0.0%	5.6%	16.7%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	16.7%	11.1%	0.0%	100.0%
男女半々である	12.5%	37.5%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	100.0%
女性がやや多い	0.0%	25.0%	8.3%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	8.3%	0.0%	100.0%
女性が多い	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	38.5%	30.8%	7.7%	0.0%	100.0%
記載なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

回答事業所の中で、育児・介護休業取得対象者になりやすい「女性が多い」業種は、「医療・福祉」、「サービス業」である。

従業員数別正社員の男女構成比



(単位:件)

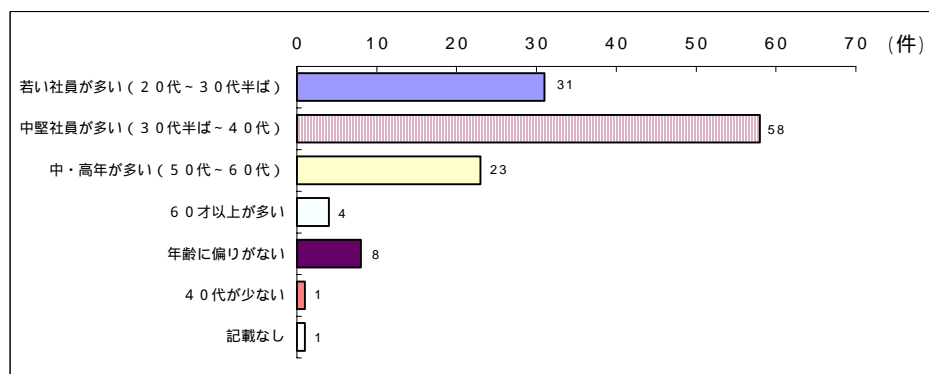
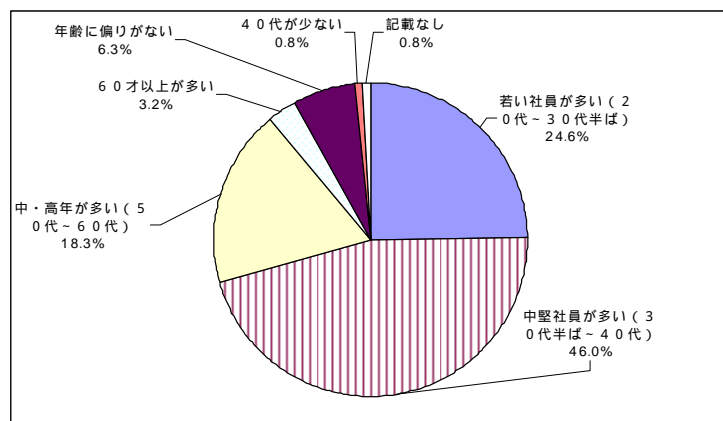
	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	合計
男性が多い	11	46	14	3	1	75
男性がやや多い	0	11	4	0	0	15
男女半々である	3	5	0	0	0	8
女性がやや多い	1	7	4	0	0	12
女性が多い	2	4	7	0	0	13
記載なし	1	0	0	0	0	1
合計	18	73	29	3	1	124

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	合計
男性が多い	61.1%	63.0%	48.3%	100.0%	100.0%	60.5%
男性がやや多い	0.0%	15.1%	13.8%	0.0%	0.0%	12.1%
男女半々である	16.7%	6.8%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%
女性がやや多い	5.6%	9.6%	13.8%	0.0%	0.0%	9.7%
女性が多い	11.1%	5.5%	24.1%	0.0%	0.0%	10.5%
記載なし	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	合計
男性が多い	14.7%	61.3%	18.7%	4.0%	1.3%	100.0%
男性がやや多い	0.0%	73.3%	26.7%	0.0%	0.0%	100.0%
男女半々である	37.5%	62.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
女性がやや多い	8.3%	58.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
女性が多い	15.4%	30.8%	53.8%	0.0%	0.0%	100.0%
記載なし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	175.9%	286.3%	132.5%	4.0%	1.3%	600.0%

回答事業所の中で、育児・介護休業取得対象者になりやすい「女性が多い」事業所は、従業員数が「51人から100人」、「10人から50人」の事業所である。

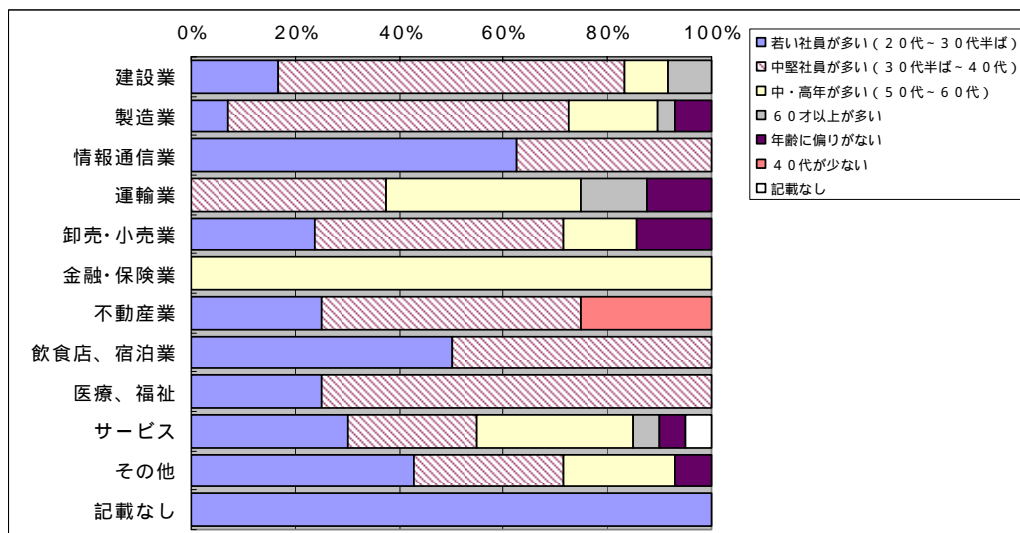
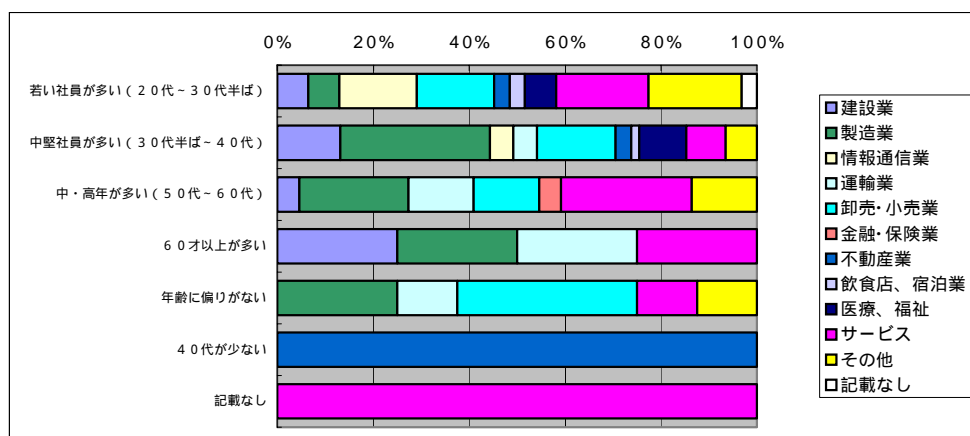
正社員の年齢構成（複数回答あり）



	事業者数(割合)	
若い社員が多い(20代～30代半ば)	31	(24.6%)
中堅社員が多い(30代半ば～40代)	58	(46.0%)
中・高年が多い(50代～60代)	23	(18.3%)
60才以上が多い	4	(3.2%)
年齢に偏りが無い	8	(6.3%)
40代が少ない	1	(0.8%)
記載なし	1	(0.8%)
合計	126	(100.0%)

回答事業者は中堅社員(30代半ば～40代)が多い事業者が46.0%と最も多く、次に若い社員(20代～30代半ば)が多い事業者が24.6%と多くなっている。

業種別正社員の年齢構成(複数回答あり)



製造業・建設業では、30代半ば～40代の中堅社員が多く、情報通信業では、20代～30代半ばの若い社員が多い。

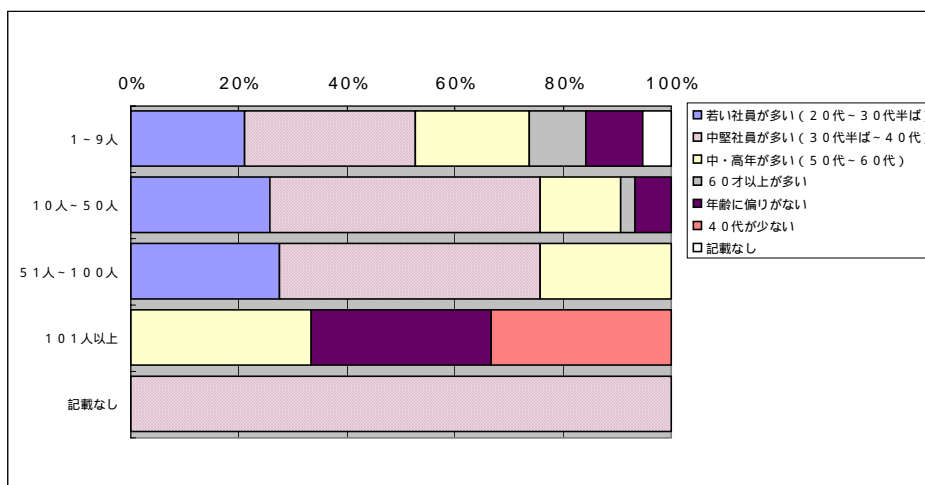
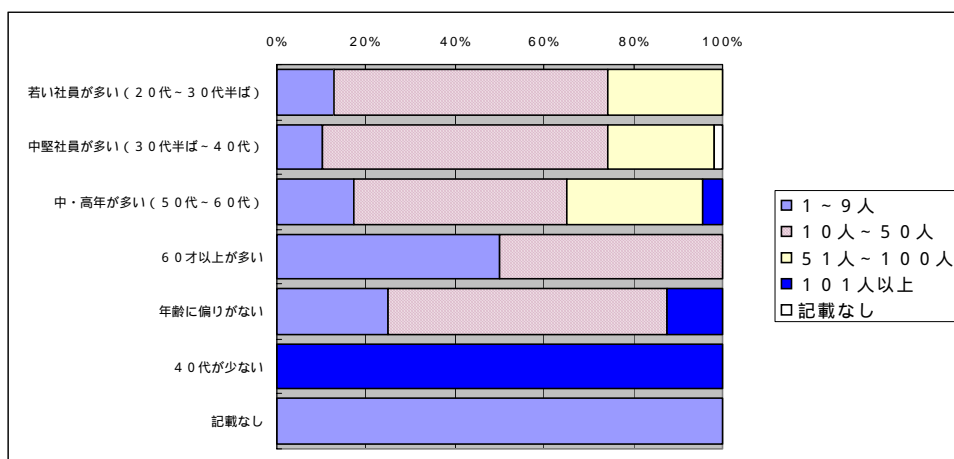
(単位:件)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
若い社員が多い(20代～30代半ば)	2	2	5	0	5	0	1	1	2	6	6	1	31
中堅社員が多い(30代半ば～40代)	8	19	3	3	10	0	2	1	6	5	4	0	61
中・高年が多い(50代～60代)	1	5	0	3	3	1	0	0	0	6	3	0	22
60才以上が多い	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4
年齢に偏りが無い	0	2	0	1	3	0	0	0	0	1	1	0	8
40代が少ない	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
記載なし	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
合計	12	29	8	8	21	1	4	2	8	20	14	1	128

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし
若い社員が多い(20代～30代半ば)	16.7%	6.9%	62.5%	0.0%	23.8%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	30.0%	42.9%	100.0%
中堅社員が多い(30代半ば～40代)	66.7%	65.5%	37.5%	37.5%	47.6%	0.0%	50.0%	50.0%	75.0%	25.0%	28.6%	0.0%
中・高年が多い(50代～60代)	8.3%	17.2%	0.0%	37.5%	14.3%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	21.4%	0.0%
60才以上が多い	8.3%	3.4%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%
年齢に偏りが無い	0.0%	6.9%	0.0%	12.5%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	7.1%	0.0%
40代が少ない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
記載なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
若い社員が多い(20代～30代半ば)	6.5%	6.5%	16.1%	0.0%	16.1%	0.0%	3.2%	3.2%	6.5%	19.4%	19.4%	3.2%	100.0%
中堅社員が多い(30代半ば～40代)	13.1%	31.1%	4.9%	4.9%	16.4%	0.0%	3.3%	1.6%	9.8%	8.2%	6.6%	0.0%	100.0%
中・高年が多い(50代～60代)	4.5%	22.7%	0.0%	13.6%	13.6%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	13.6%	0.0%	100.0%
60才以上が多い	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
年齢に偏りが無い	0.0%	25.0%	0.0%	12.5%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	100.0%
40代が少ない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
記載なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

従業員数別正社員の年齢構成（複数回答あり）



従業員規模別に分析すると回答事業所の従業員規模による年齢構成の偏りは少ない。

(単位：件)

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	合計
若い社員が多い(20代～30代半ば)	4	19	8	0	0	31
中堅社員が多い(30代半ば～40代)	6	37	14	0	1	58
中・高年が多い(50代～60代)	4	11	7	1	0	23
60才以上が多い	2	2	0	0	0	4
年齢に偏りが無い	2	5	0	1	0	8
40代が少ない	0	0	0	1	0	1
記載なし	1	0	0	0	0	1
合計	19	74	29	3	1	126

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし
若い社員が多い(20代～30代半ば)	21.1%	25.7%	27.6%	0.0%	0.0%
中堅社員が多い(30代半ば～40代)	31.6%	50.0%	48.3%	0.0%	100.0%
中・高年が多い(50代～60代)	21.1%	14.9%	24.1%	33.3%	0.0%
60才以上が多い	10.5%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%
年齢に偏りが無い	10.5%	6.8%	0.0%	33.3%	0.0%
40代が少ない	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
記載なし	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	合計
若い社員が多い(20代～30代半ば)	12.9%	61.3%	25.8%	0.0%	0.0%	100.0%
中堅社員が多い(30代半ば～40代)	10.3%	63.8%	24.1%	0.0%	1.7%	100.0%
中・高年が多い(50代～60代)	17.4%	47.8%	30.4%	4.3%	0.0%	100.0%
60才以上が多い	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
年齢に偏りが無い	25.0%	62.5%	0.0%	12.5%	0.0%	100.0%
40代が少ない	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
記載なし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

今回調査の事業所属性をまとめると下記のとおりである

回答事業者の業種は、製造業が最も多く、次に卸売・小売業である。従業員数は「10人から50人」が最も多く、次に「51人から100人」である。最も多かった従業員数10人から50人の事業所では、製造業が最も多く、次に卸売・小売業である。

正社員とパートの割合は、「ほとんどが正社員である」事業者が62.1%と最も多い。飲食店・宿泊業、医療・福祉では、「ほとんどが正社員である」事業者と「正社員よりパートの割合が高い」事業者が同数である。

正社員の男女構成比は「男性が多い」事業所が60.5%と最も多い。育児・介護休業取得対象者になりやすい「女性が多い」、「女性がやや多い」事業所は回答事業所の20.2%である。従業員規模別にみると「女性が多い」事業所は、「51人から100人」の事業所である。

「30代半ば～40代の中堅社員が多い」事業所が回答事業所の46.0%と最も多く、次に「20代～30代半ばの若い社員が多い」事業所と続く。

製造業・建設業では、30代半ば～40代の中堅社員が多く、情報通信業では、20代～30代半ばの若い社員が多い。従業員規模別に分析すると回答事業所の従業員規模による年齢構成の偏りは少ない。

昨年度「兵庫労働局雇用均等室 中小企業次世代育成支援研究会」では、「中小企業次世代育成支援状況に関するアンケート」にて、「一般事業主行動計画の策定状況」と「育児休業制度」の規定整備状況、制度利用者の有無について調査を行なった。

(http://www.hyougo-roudoukyoku.go.jp/seido/jisedai_ikusei/enquete.pdf)。

育児休業制度についての分析については、今回調査結果と企業規模による傾向について比較分析を行った。中小企業次世代育成支援状況に関するアンケートでは、労働者数51人以上300人以下の企業864社を対象としている。労働者数は「101人から200人」が42.8%と最も多く、「ほとんどが正社員である」が55.3%、男女構成比は「男性が多い」が最も多いが、「101人から200人」「200人以上」では「女性が多い」が25%を占めている。業種については、「製造業」が最も多い。

年齢構成は、最も多いのが「30代半ば～40代の中堅社員が多い」で41.6%である。

今回の回答事業所と「中小企業次世代育成支援状況に関するアンケート」の回答事業所の属性を比較すると下記のとおりである。

	今回調査	中小企業次世代育成支援状況に関するアンケート
アンケート対象	10人以上101人未満	51人以上300人以下
最も多かった業種	製造業（22.7%）	製造業（36.5%）
最も多かった従業員規模	10人から50人（58.9%）	101人から200人（55.3%）
正社員とパートの割合	ほとんどが正社員（62.1%）	ほとんどが正社員（62.1%）
正社員の男女構成比	男性が多い（60.5%）	男性が多い（62.7%）
最も多かった年齢構成	30代半ば～40代の中堅社員 （46.0%）	30代半ば～40代の中堅社員 （41.6%）

従業員規模を除く各属性については、最も回答数の多かった事業者の属性は同様に、全体回答数に占める割合も大きな違いはない。「中小企業次世代育成支援状況に関するアンケート」と比較するのは、育児休業制度に関する規定の有無（ ）、育児休業制度の利用者の有無（ ）である。

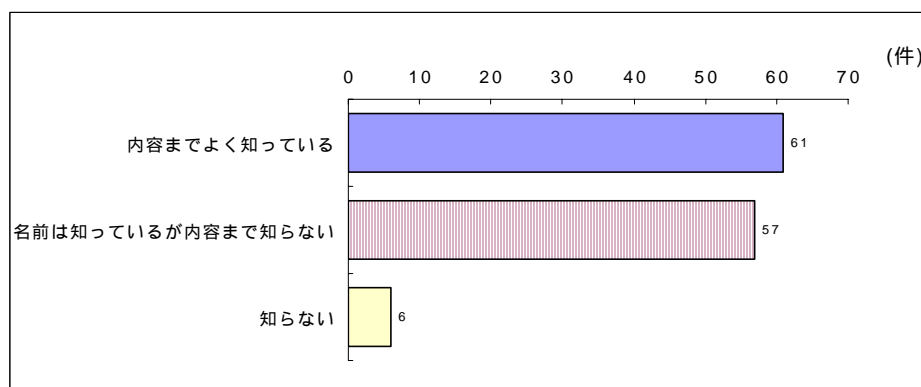
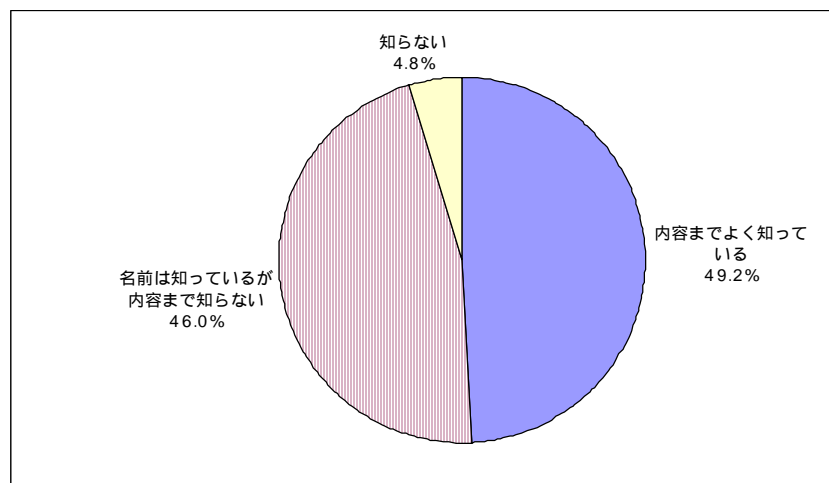
(3) 調査結果分析

アンケート結果について、単純集計と前述した回答事業所の基本情報項目によるクロス集計分析を行った。問7については、「中小企業次世代育成支援状況に関するアンケート」との比較分析も行っている。

育児休業制度の認知度

問6．育児休業制度（育児休業、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇制度、育児のための深夜業・時間外労働の制限）をご存じですか。

- 1．内容までよく知っている
- 2．名前は知っているが内容まで知らない
- 3．知らない

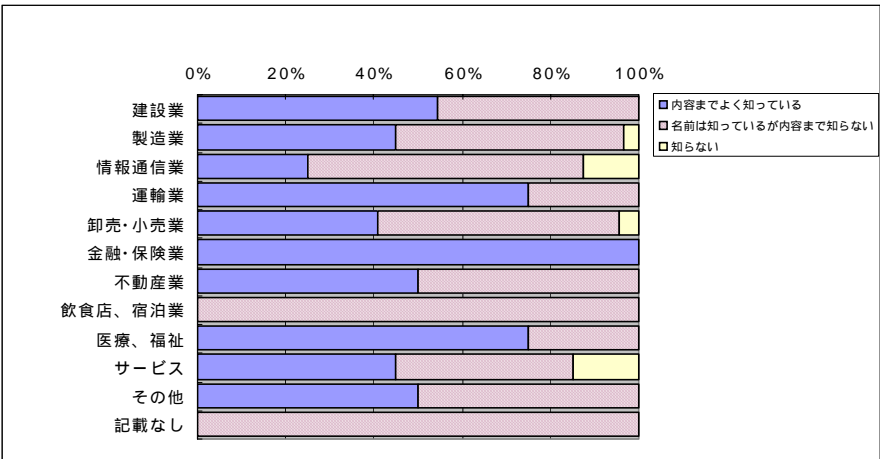
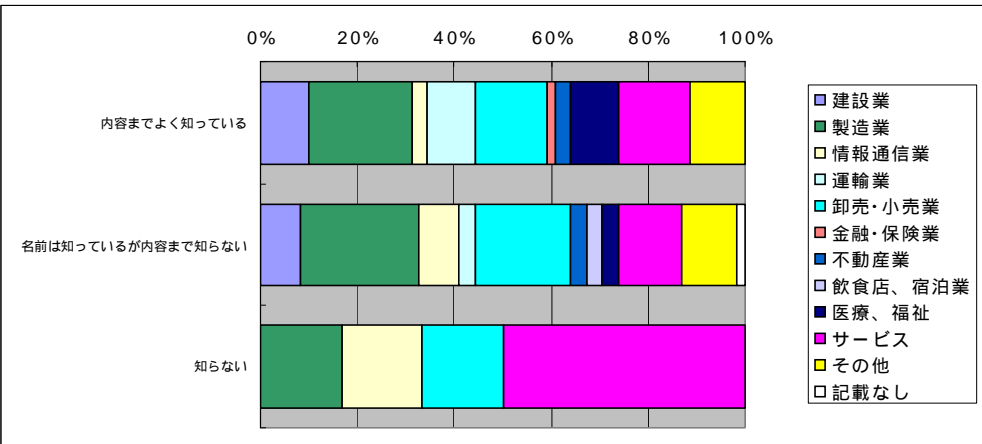


	事業者数(割合)	
内容までよく知っている	61	(49.2%)
名前は知っているが内容まで知らない	57	(46.0%)
知らない	6	(4.8%)
計	124	(100.0%)

「内容までよく知っている」と回答した事業所は、61事業所であり、約49%である。「業種別」、「従業員規模別」、「パート人数構成別」、「正社員男女構成比

別」、「年齢構成別」に認知度について分析する。

1) 業種別



(単位: 件数)

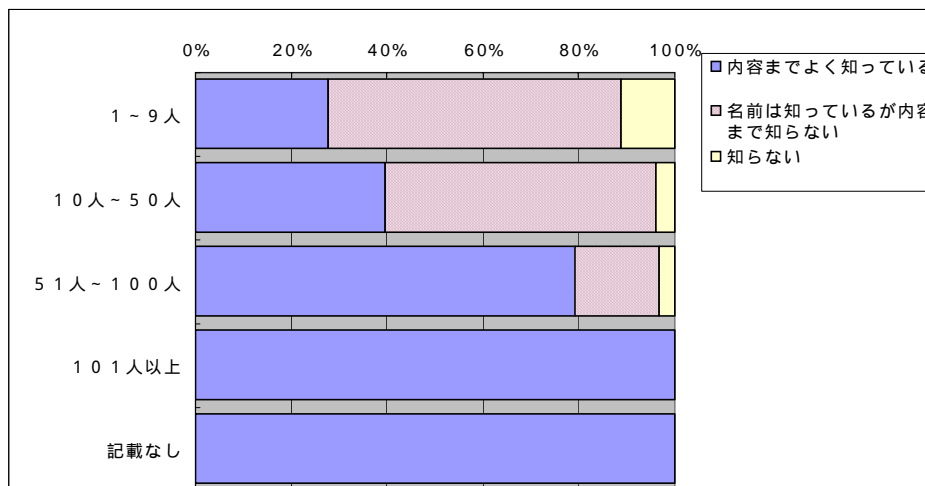
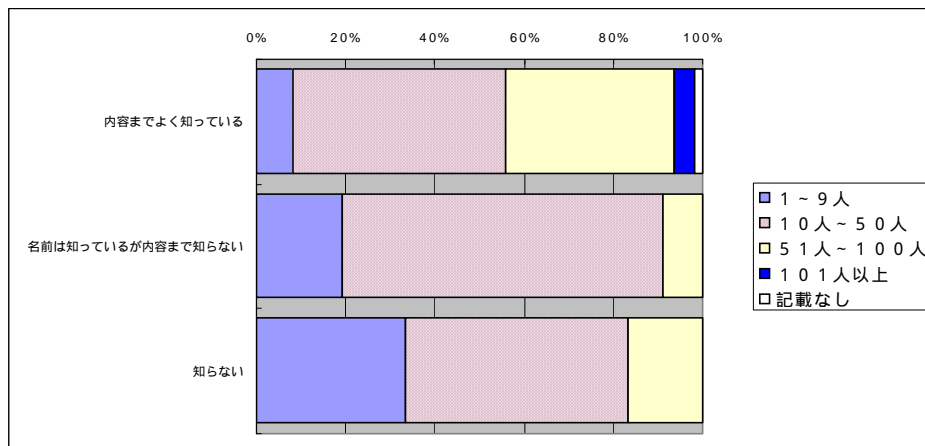
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
内容までよく知っている	6	13	2	6	9	1	2	0	6	9	7	0	61
名前は知っているが内容まで知らない	5	15	5	2	12	0	2	2	2	8	7	1	61
知らない	0	1	1	0	1	0	0	0	0	3	0	0	6
合計	11	29	8	8	22	1	4	2	8	20	14	1	128

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
内容までよく知っている	50.0%	44.8%	25.0%	75.0%	42.9%	100.0%	50.0%	0.0%	75.0%	45.0%	50.0%	0.0%	47.7%
名前は知っているが内容まで知らない	41.7%	51.7%	62.5%	25.0%	57.1%	0.0%	50.0%	100.0%	25.0%	40.0%	50.0%	100.0%	47.7%
知らない	0.0%	3.4%	12.5%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%	0.0%	0.0%	4.7%
合計	91.7%	100.0%	100.0%	100.0%	104.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
内容までよく知っている	9.8%	21.3%	3.3%	9.8%	14.8%	1.6%	3.3%	0.0%	9.8%	14.8%	11.5%	0.0%	100.0%
名前は知っているが内容まで知らない	8.2%	24.6%	8.2%	3.3%	19.7%	0.0%	3.3%	3.3%	3.3%	13.1%	11.5%	1.6%	100.0%
知らない	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%

「名前は知っているが内容まで知らない」「知らない」と回答した割合が多かったのは「サービス業」である。「情報通信産業」では「内容までよく知っている」と回答した事業所は 25%であり、飲食店、宿泊業は2事業所とも「名前は知っているが内容まで知らない」と回答している。

2) 従業員規模別



(単位：件)

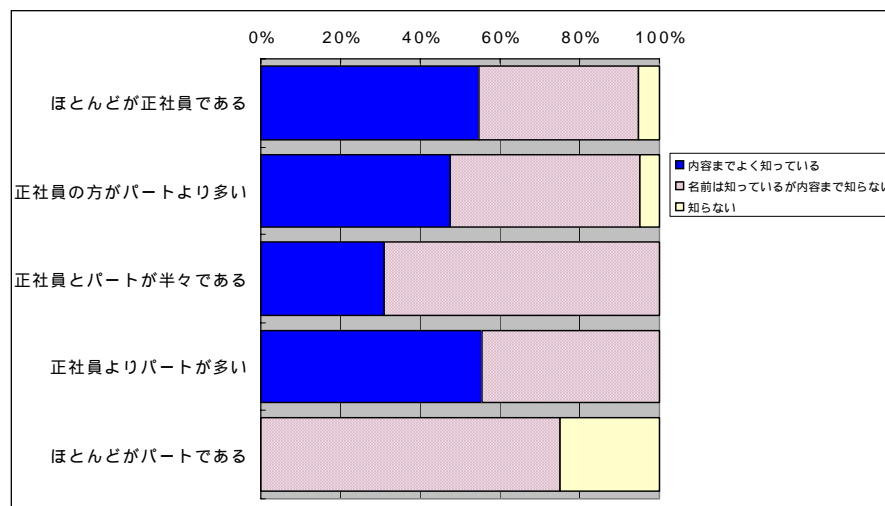
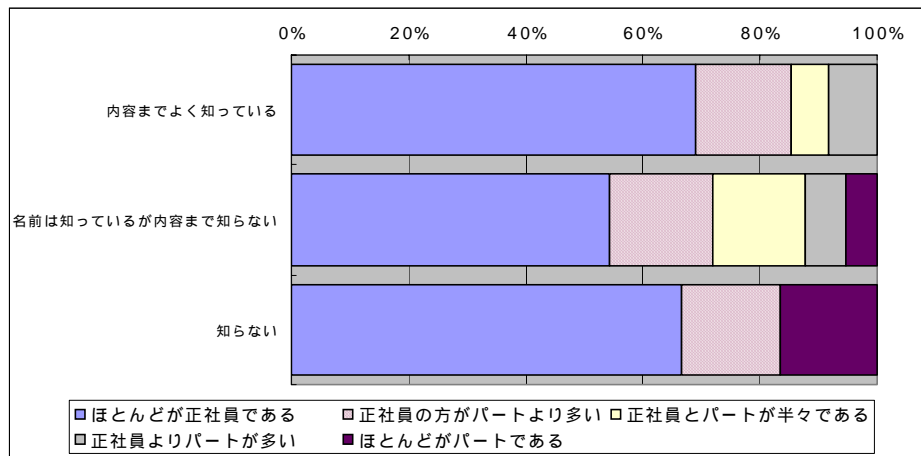
	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	合計
内容までよく知っている	5	29	23	3	1	61
名前は知っているが内容まで知らない	11	41	5	0	0	57
知らない	2	3	1	0	0	6
合計	18	73	29	3	1	124

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	合計
内容までよく知っている	27.8%	39.7%	79.3%	100.0%	100.0%	49.2%
名前は知っているが内容まで知らない	61.1%	56.2%	17.2%	0.0%	0.0%	46.0%
知らない	11.1%	4.1%	3.4%	0.0%	0.0%	4.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	合計
内容までよく知っている	8.2%	47.5%	37.7%	4.9%	1.6%	100.0%
名前は知っているが内容まで知らない	19.3%	71.9%	8.8%	0.0%	0.0%	100.0%
知らない	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	100.0%

従業員数別に分析すると、従業員数が少ないほど、「内容まではわからない」、「知らない」と回答した事業所が多くなっている。また、「知らない」と回答した事業所の83.3%が1～50人の事業所である。

3) パート人数構成別



(単位：件)

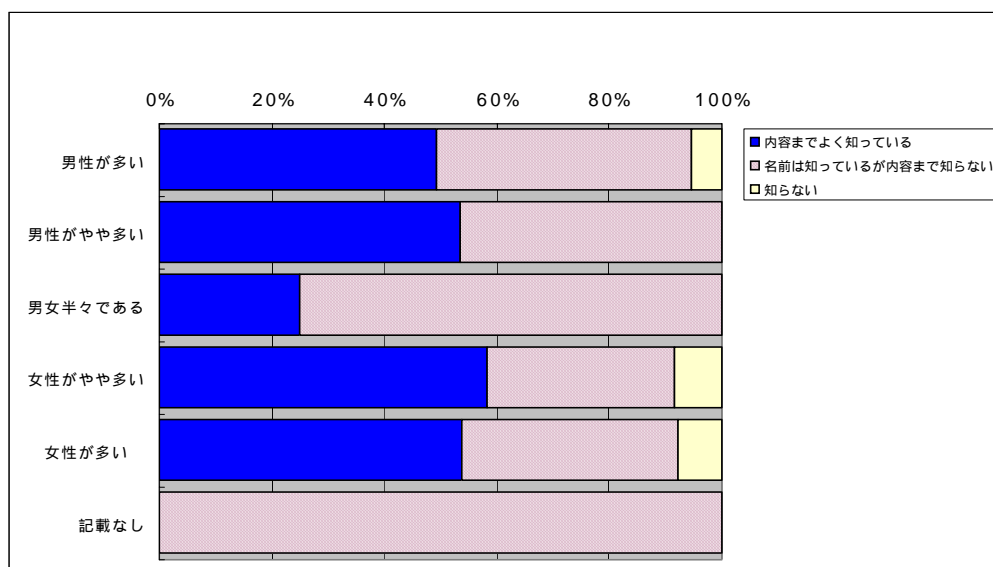
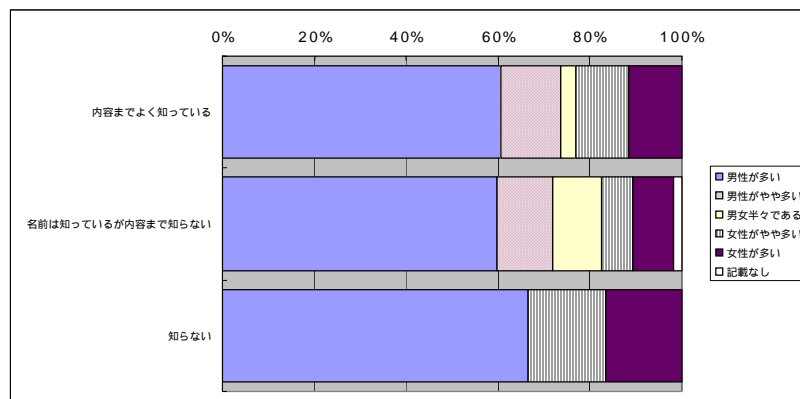
	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートが多い	正社員とパートが半々である	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	合計
内容までよく知っている	42	10	4	5	0	61
名前は知っているが内容まで知らない	31	10	9	4	3	57
知らない	4	1	0	0	1	6
合計	77	21	13	9	4	124

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートが多い	正社員とパートが半々である	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	合計
内容までよく知っている	54.5%	47.6%	30.8%	55.6%	0.0%	49.2%
名前は知っているが内容まで知らない	40.3%	47.6%	69.2%	44.4%	75.0%	46.0%
知らない	5.2%	4.8%	0.0%	0.0%	25.0%	4.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートが多い	正社員とパートが半々である	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	合計
内容までよく知っている	68.9%	16.4%	6.6%	8.2%	0.0%	100.0%
名前は知っているが内容まで知らない	54.4%	17.5%	15.8%	7.0%	5.3%	100.0%
知らない	66.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%

「ほとんどがパートである」事業所では、「内容までよく知っている」と回答した事業所はゼロである。正社員の比率が高いほど、育児休業制度についての認知度が高いといえる。

4)男女構成比別



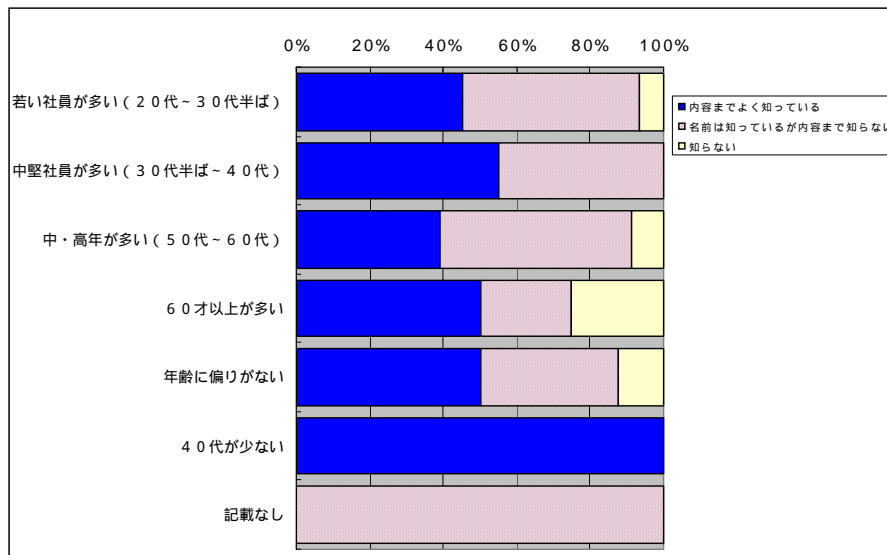
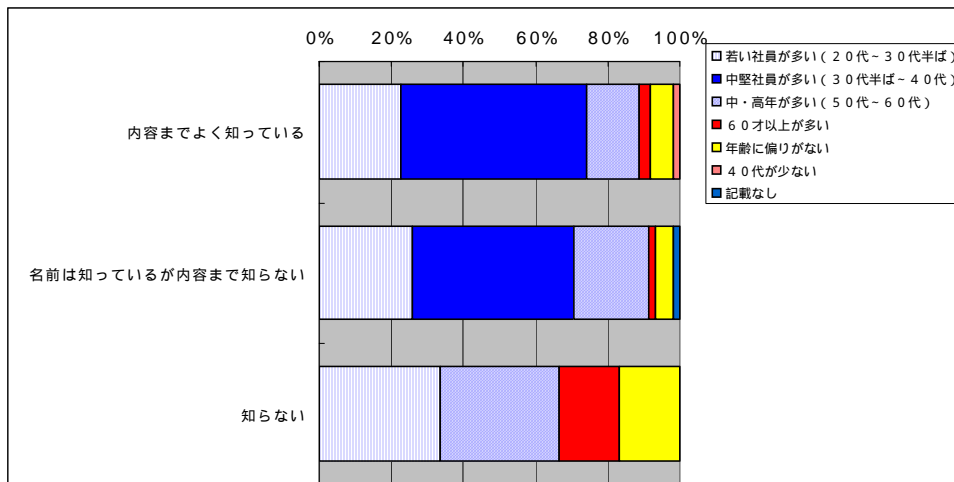
(単位:件)

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
内容までよく知っている	37	8	2	7	7	0	61
名前は知っているが内容まで知らない	34	7	6	4	5	1	57
知らない	4	0	0	1	1	0	6
合計	75	15	8	12	13	1	124

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
内容までよく知っている	49.3%	53.3%	25.0%	58.3%	53.8%	0.0%	49.2%
名前は知っているが内容まで知らない	45.3%	46.7%	75.0%	33.3%	38.5%	100.0%	46.0%
知らない	5.3%	0.0%	0.0%	8.3%	7.7%	0.0%	4.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
内容までよく知っている	60.7%	13.1%	3.3%	11.5%	11.5%	0.0%	100.0%
名前は知っているが内容まで知らない	59.6%	12.3%	10.5%	7.0%	8.8%	1.8%	100.0%
知らない	66.7%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	100.0%

5)年齢構成別



(単位:件)

	若い社員が多い(20代~30代半)	中堅社員が多い(30代半ば~40)	中・高年が多い(50代~60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
内容までよく知っている	14	32	9	2	4	1	0	62
名前は知っているが内容まで知らない	15	26	12	1	3	0	1	58
知らない	2	0	2	1	1	0	0	6
合計	31	58	23	4	8	1	1	126

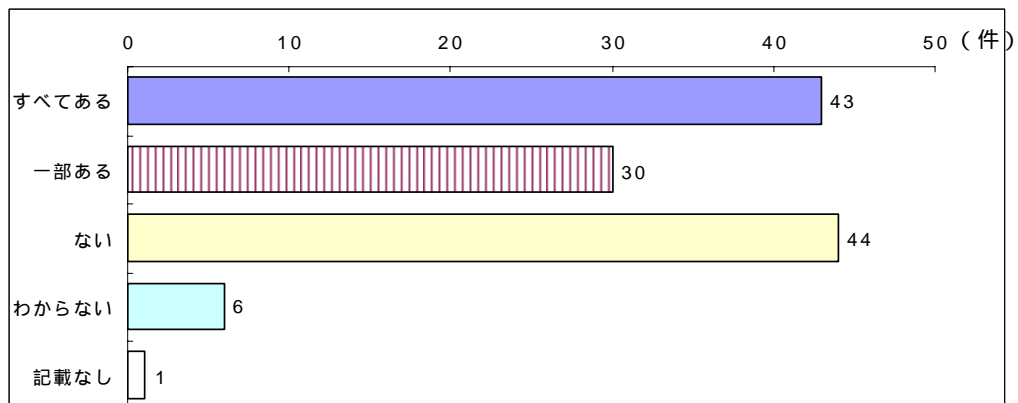
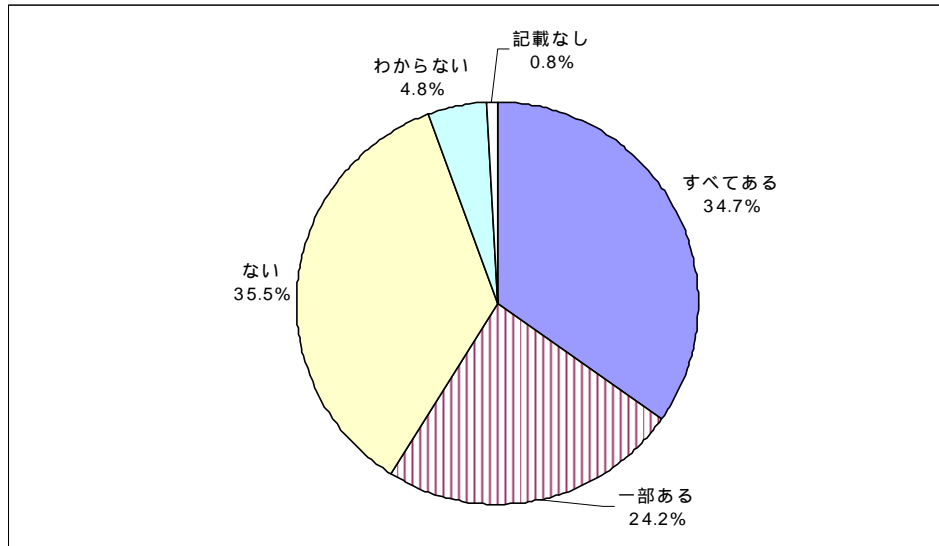
	若い社員が多い(20代~30代半)	中堅社員が多い(30代半ば~40)	中・高年が多い(50代~60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
内容までよく知っている	45.2%	55.2%	39.1%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	49.2%
名前は知っているが内容まで知らない	48.4%	44.8%	52.2%	25.0%	37.5%	0.0%	100.0%	46.0%
知らない	6.5%	0.0%	8.7%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	4.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	若い社員が多い(20代~30代半)	中堅社員が多い(30代半ば~40)	中・高年が多い(50代~60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
内容までよく知っている	22.6%	51.6%	14.5%	3.2%	6.5%	1.6%	0.0%	100.0%
名前は知っているが内容まで知らない	25.9%	44.8%	20.7%	1.7%	5.2%	0.0%	1.7%	100.0%
知らない	33.3%	0.0%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	100.0%

育児休業制度に関する規定の有無

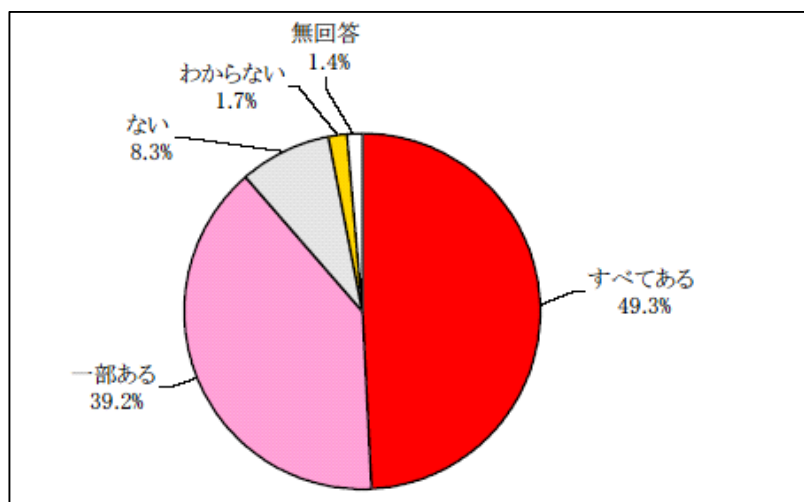
問7．育児休業制度（育児休業、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇制度、育児のための深夜業・時間外労働の制限）に関する規定はありますか。

1．すべてある 2．一部ある 3．ない 4．わからない



「すべてある」と回答した事業所と「規定がない」と回答した事業所がほぼ同数であるが、「すべてある」と「一部ある」と回答した事業所をあわせると58.9%であり、6割近い事業所で育児休業制度の規定を整備している。

「中小企業次世代育成支援状況に関するアンケート」では、「すべてある」と回答した事業所が49.3%、「一部ある」と回答した事業所が39.2%であり、これらをあわせると88.5%の事業所で規定が整備されている。「企業規模が大きいほど規定が整備されている。」と報告されている。



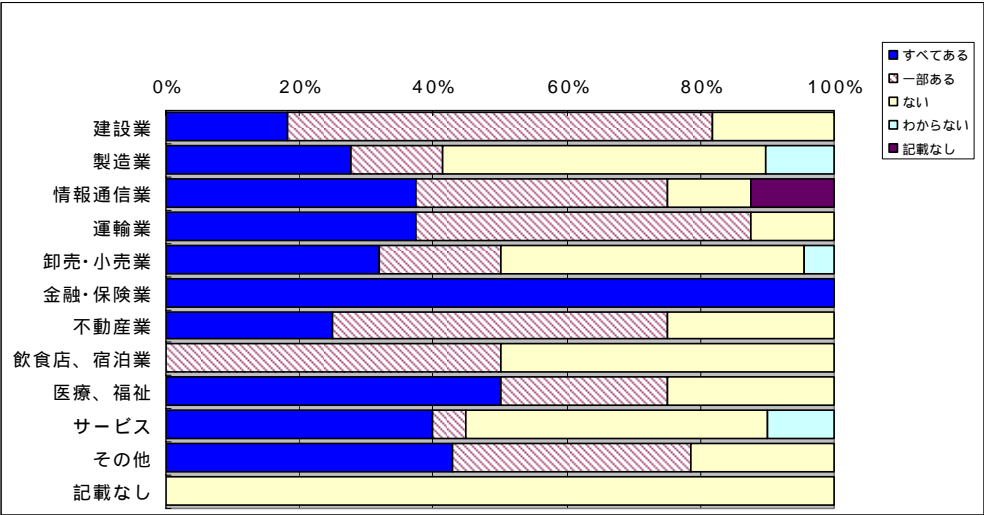
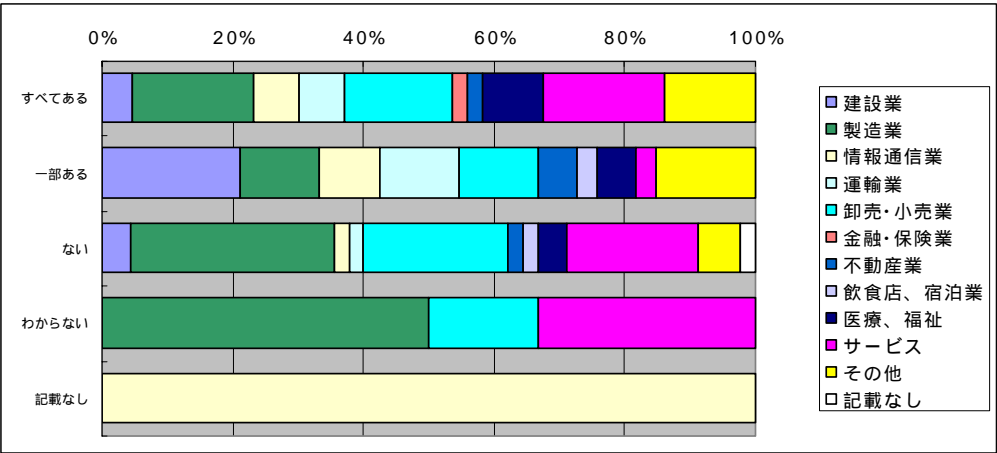
付表15 規定の整備状況

(%)

	計	すべてある	一部ある	ない	わからない	無回答
【計】	100.0	49.3	39.2	8.3	1.7	1.4
【企業規模】						
100人以下	100.0	43.6	40.4	11.3	2.1	2.5
101～200人	100.0	50.3	38.9	9.2	1.1	0.5
201人以上	100.0	55.7	37.6	2.9	2.4	1.4
無回答	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

「育児休業制度に関する規定の整備状況（出典：中小企業次世代育成支援状況に関するアンケート(2007年度)）」

1) 業種別



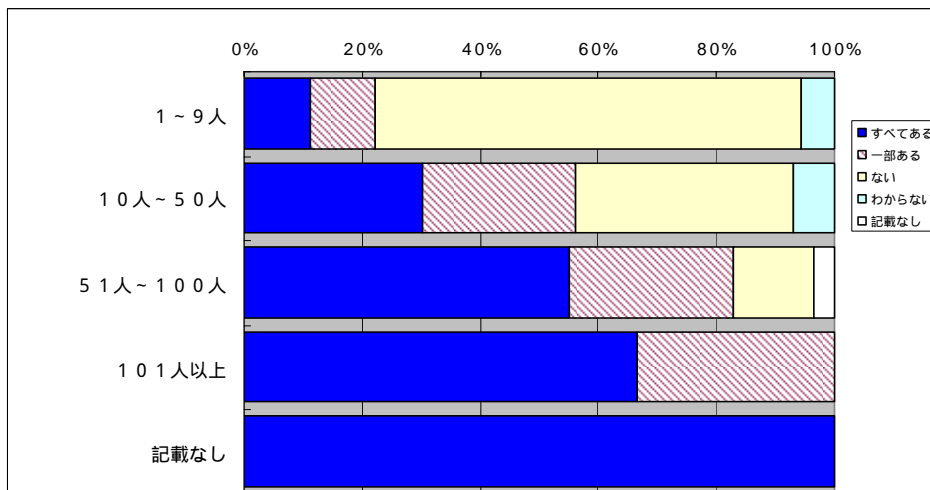
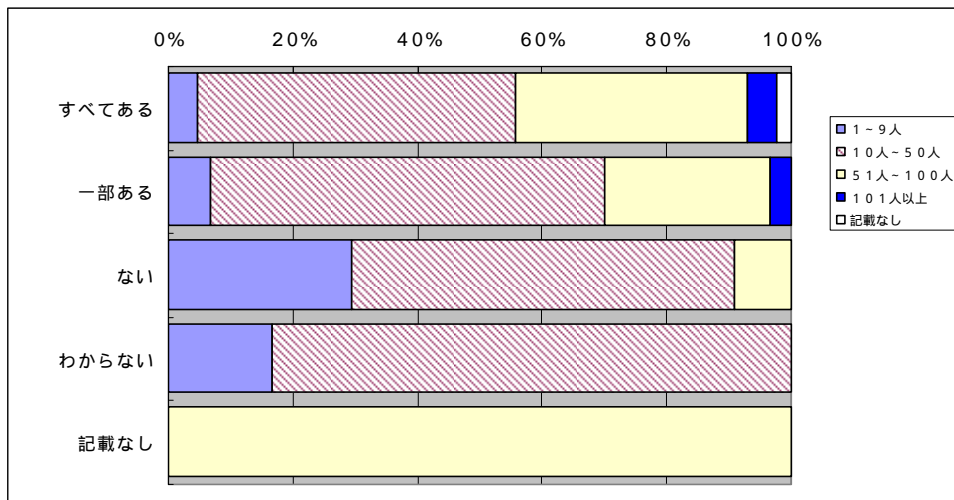
(単位: 件)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
すべてある	2	8	3	3	7	1	1	0	4	8	6	0	43
一部ある	7	4	3	4	4	0	2	1	2	1	5	0	33
ない	2	14	1	1	10	0	1	1	2	9	3	1	45
わからない	0	3	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	6
記載なし	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
合計	11	29	8	8	22	1	4	2	8	20	14	1	128

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
すべてある	18.2%	27.6%	37.5%	37.5%	31.8%	100.0%	25.0%	0.0%	50.0%	40.0%	42.9%	0.0%	33.6%
一部ある	63.6%	13.8%	37.5%	50.0%	18.2%	0.0%	50.0%	50.0%	25.0%	5.0%	35.7%	0.0%	25.8%
ない	18.2%	48.3%	12.5%	12.5%	45.5%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	45.0%	21.4%	100.0%	35.2%
わからない	0.0%	10.3%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	4.7%
記載なし	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
すべてある	4.7%	18.6%	7.0%	7.0%	16.3%	2.3%	2.3%	0.0%	9.3%	18.6%	14.0%	0.0%	100.0%
一部ある	21.2%	12.1%	9.1%	12.1%	12.1%	0.0%	6.1%	3.0%	6.1%	3.0%	15.2%	0.0%	100.0%
ない	4.4%	31.1%	2.2%	2.2%	22.2%	0.0%	2.2%	2.2%	4.4%	20.0%	6.7%	2.2%	100.0%
わからない	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
記載なし	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

2) 従業員規模別



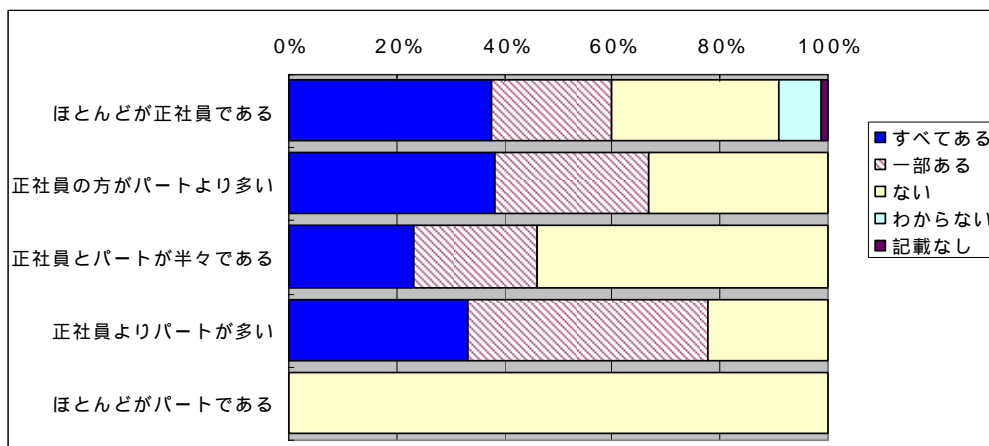
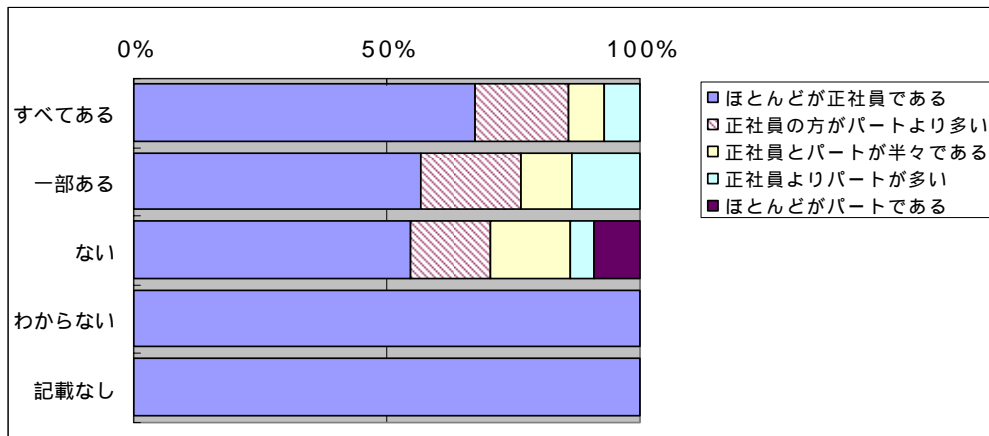
(単位:件)

	1~9人	10人~50人	51人~100人	101人以上	記載なし	合計
すべてある	2	22	16	2	1	43
一部ある	2	19	8	1	0	30
ない	13	27	4	0	0	44
わからない	1	5	0	0	0	6
記載なし	0	0	1	0	0	1
合計	18	73	29	3	1	124

	1~9人	10人~50人	51人~100人	101人以上	記載なし	合計
すべてある	11.1%	30.1%	55.2%	66.7%	100.0%	34.7%
一部ある	11.1%	26.0%	27.6%	33.3%	0.0%	24.2%
ない	72.2%	37.0%	13.8%	0.0%	0.0%	35.5%
わからない	5.6%	6.8%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
記載なし	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	0.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	1~9人	10人~50人	51人~100人	101人以上	記載なし	合計
すべてある	4.7%	51.2%	37.2%	4.7%	2.3%	100.0%
一部ある	6.7%	63.3%	26.7%	3.3%	0.0%	100.0%
ない	29.5%	61.4%	9.1%	0.0%	0.0%	100.0%
わからない	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
記載なし	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

3) パート人数構成別



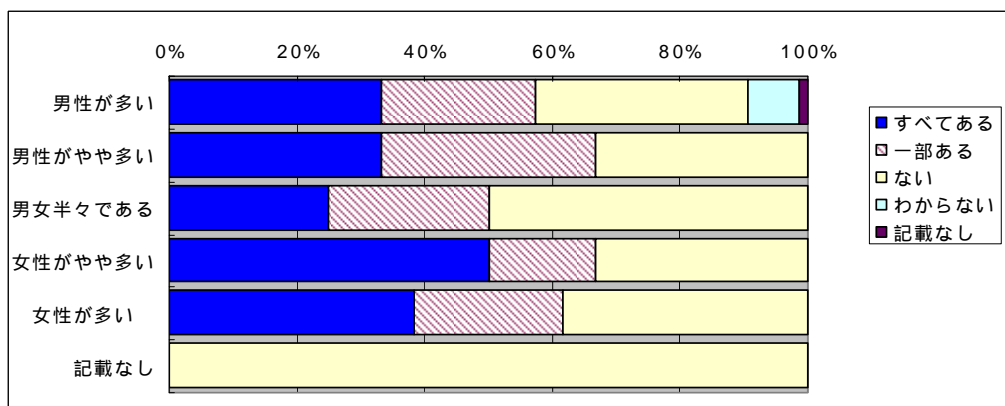
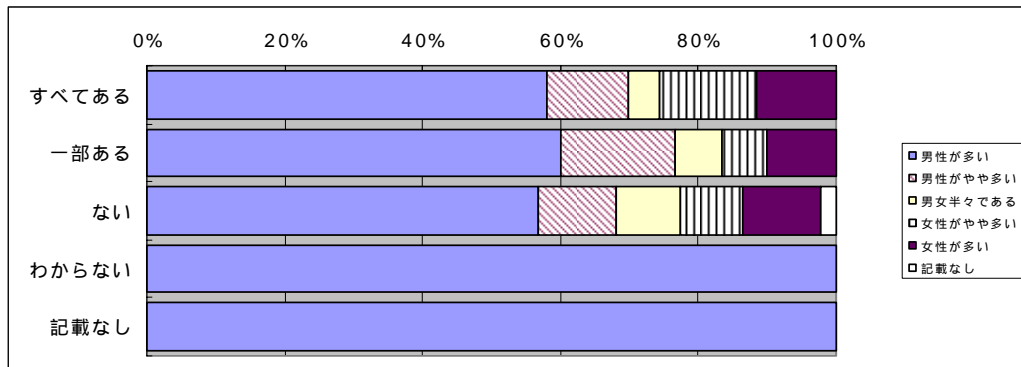
(単位:件)

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより	正社員とパートが半々	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	合計
すべてある	29	8	3	3	0	43
一部ある	17	6	3	4	0	30
ない	24	7	7	2	4	44
わからない	6	0	0	0	0	6
記載なし	1	0	0	0	0	1
合計	77	21	13	9	4	124

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより	正社員とパートが半々	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	合計
すべてある	37.7%	38.1%	23.1%	33.3%	0.0%	34.7%
一部ある	22.1%	28.6%	23.1%	44.4%	0.0%	24.2%
ない	31.2%	33.3%	53.8%	22.2%	100.0%	35.5%
わからない	7.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
記載なし	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより	正社員とパートが半々	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	合計
すべてある	67.4%	18.6%	7.0%	7.0%	0.0%	100.0%
一部ある	56.7%	20.0%	10.0%	13.3%	0.0%	100.0%
ない	54.5%	15.9%	15.9%	4.5%	9.1%	100.0%
わからない	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
記載なし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

4)男女構成比別



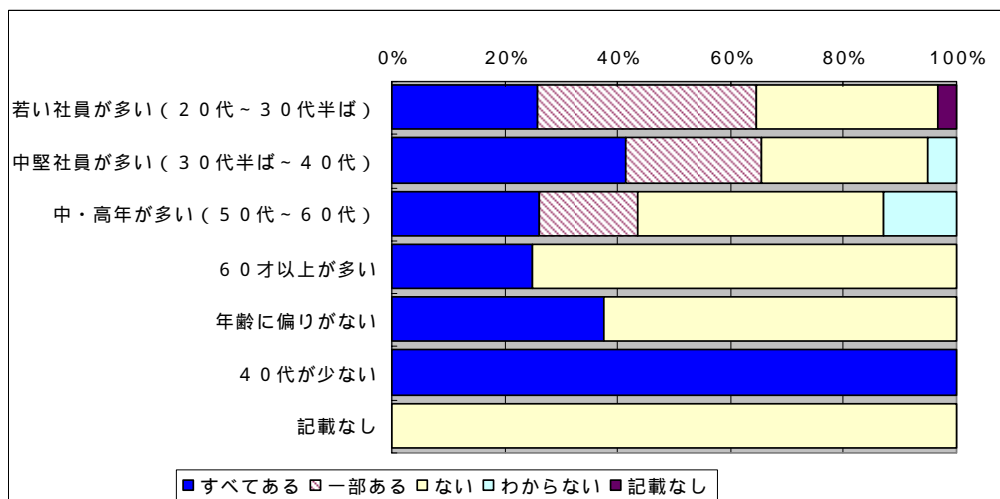
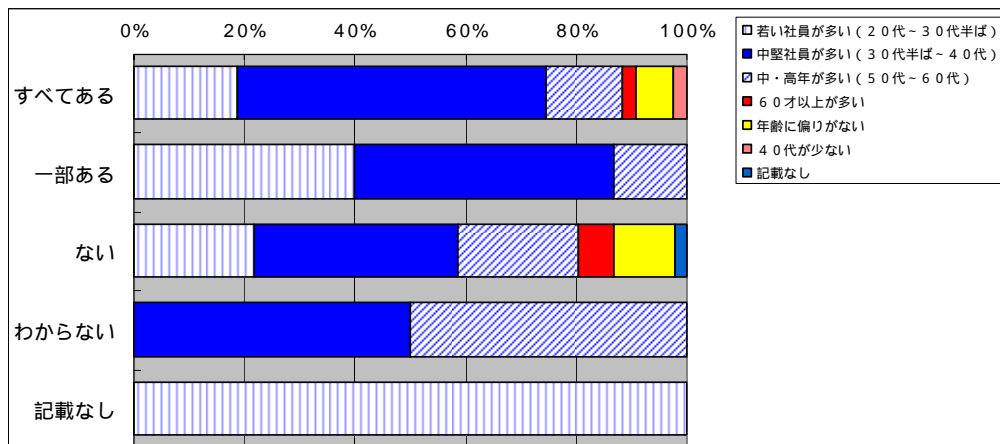
(単位:件)

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
すべてある	25	5	2	6	5	0	43
一部ある	18	5	2	2	3	0	30
ない	25	5	4	4	5	1	44
わからない	6	0	0	0	0	0	6
記載なし	1	0	0	0	0	0	1
合計	75	15	8	12	13	1	124

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
すべてある	33.3%	33.3%	25.0%	50.0%	38.5%	0.0%	34.7%
一部ある	24.0%	33.3%	25.0%	16.7%	23.1%	0.0%	24.2%
ない	33.3%	33.3%	50.0%	33.3%	38.5%	100.0%	35.5%
わからない	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
記載なし	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
すべてある	58.1%	11.6%	4.7%	14.0%	11.6%	0.0%	100.0%
一部ある	60.0%	16.7%	6.7%	6.7%	10.0%	0.0%	100.0%
ない	56.8%	11.4%	9.1%	9.1%	11.4%	2.3%	100.0%
わからない	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
記載なし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

5)年齢構成別



(単位:件)

	若い社員が多い(20代~30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば~40代)	中・高年が多い(50代~60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
すべてある	8	24	6	1	3	1	0	43
一部ある	12	14	4	0	0	0	0	30
ない	10	17	10	3	5	0	1	46
わからない	0	3	3	0	0	0	0	6
記載なし	1	0	0	0	0	0	0	1
合計	31	58	23	4	8	1	1	126

	若い社員が多い(20代~30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば~40代)	中・高年が多い(50代~60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
すべてある	25.8%	41.4%	26.1%	25.0%	37.5%	100.0%	0.0%	34.1%
一部ある	38.7%	24.1%	17.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.8%
ない	32.3%	29.3%	43.5%	75.0%	62.5%	0.0%	100.0%	36.5%
わからない	0.0%	5.2%	13.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
記載なし	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

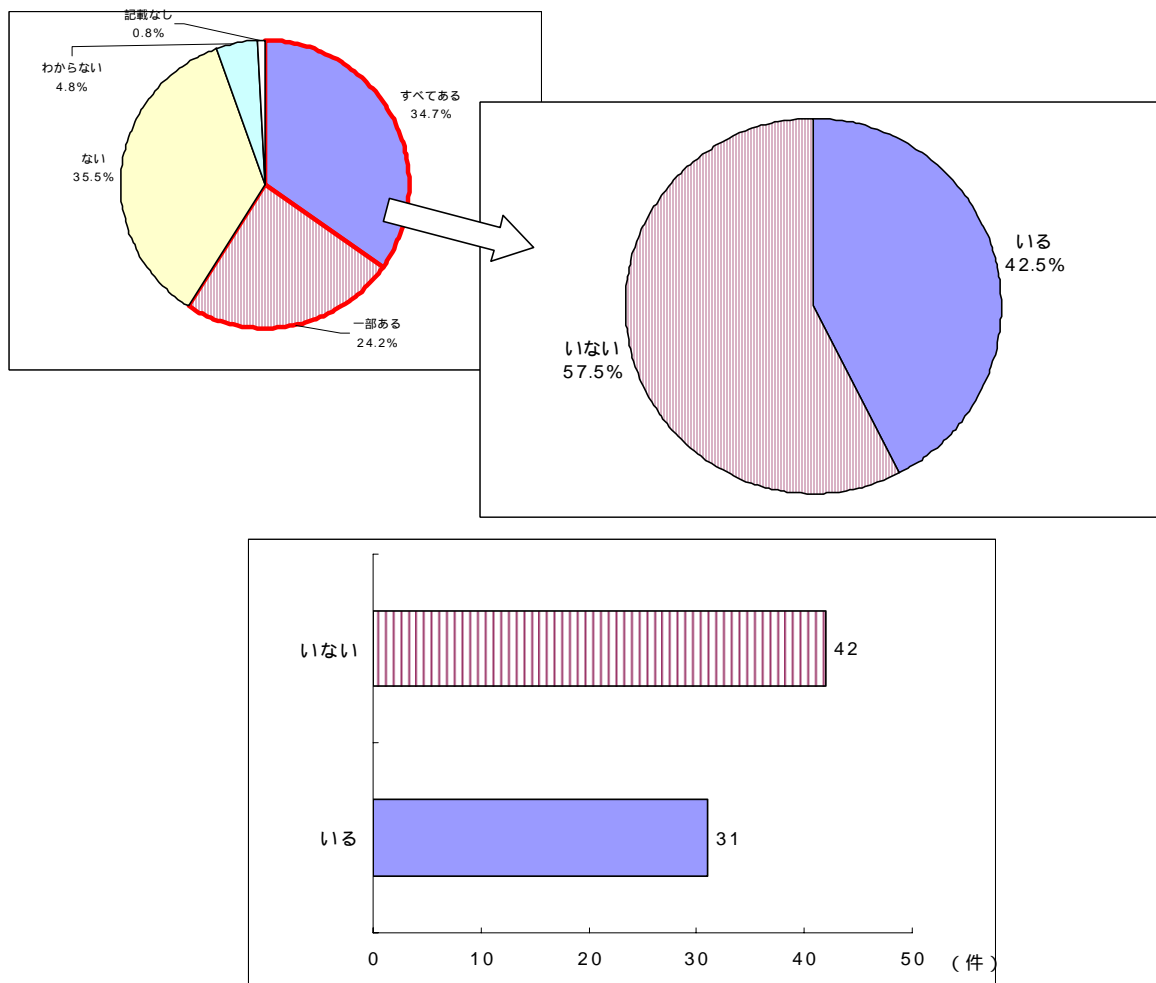
	若い社員が多い(20代~30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば~40代)	中・高年が多い(50代~60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
すべてある	18.6%	55.8%	14.0%	2.3%	7.0%	2.3%	0.0%	81.4%
一部ある	40.0%	46.7%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%
ない	21.7%	37.0%	21.7%	6.5%	10.9%	0.0%	2.2%	78.3%
わからない	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
記載なし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

利用者の有無

(問7で1または2と答えた方に伺います)

問8．育児休業制度（育児休業、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇制度、育児のための深夜業・時間外労働の制限）の利用者はこれまでにいらっしゃいますか。

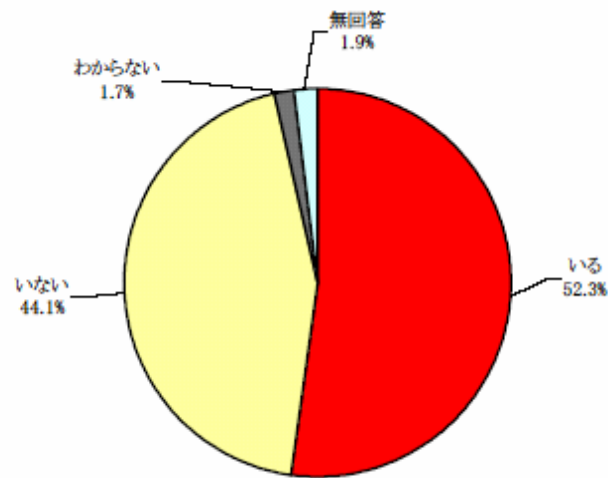
1．いる 2．いない 3．わからない



問7で1または2と回答した73事業所のうち、半数以上の事業所で利用者がおらず、利用者が「いる」は42.5%、「いない」は57.5%である。

「中小企業次世代育成支援状況に関するアンケート」では、「いる」は52.3%、「いない」は44.1%である。規模別では「201人以上」で「いる」が64.8%と多くなっている。

今回調査においても、後述するように従業員規模が大きくなるほど利用者が「いる」割合が高くなっている。



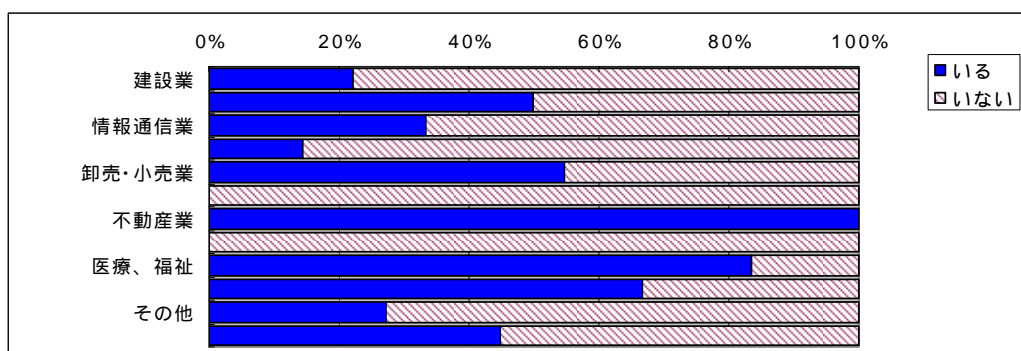
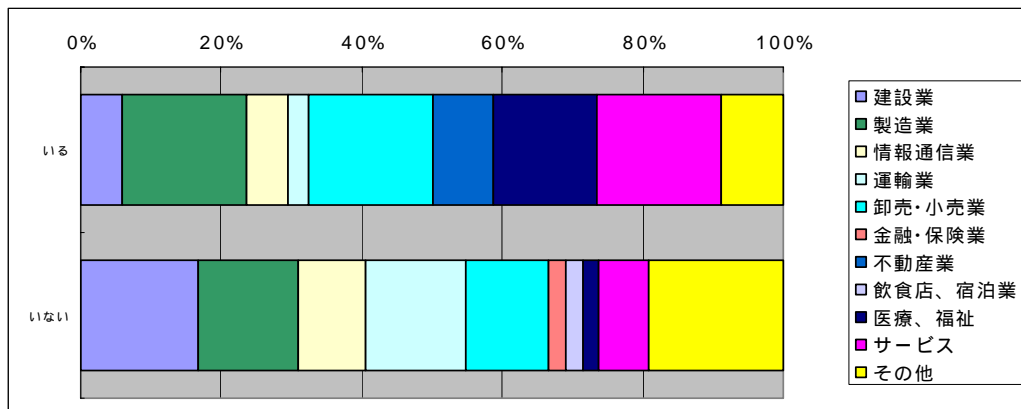
付表16 制度利用者の有無

(%)

	計	いる	いない	わからない	無回答
【計】	100.0	52.3	44.1	1.7	1.9
【企業規模】					
100人以下	100.0	40.8	55.0	2.1	2.1
101～200人	100.0	54.1	42.7	1.4	1.9
201人以上	100.0	64.8	32.4	1.4	1.4
無回答	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0

「制度利用者の有無（中小企業次世代育成支援状況に関するアンケート 2007 年度）」

1) 業種別



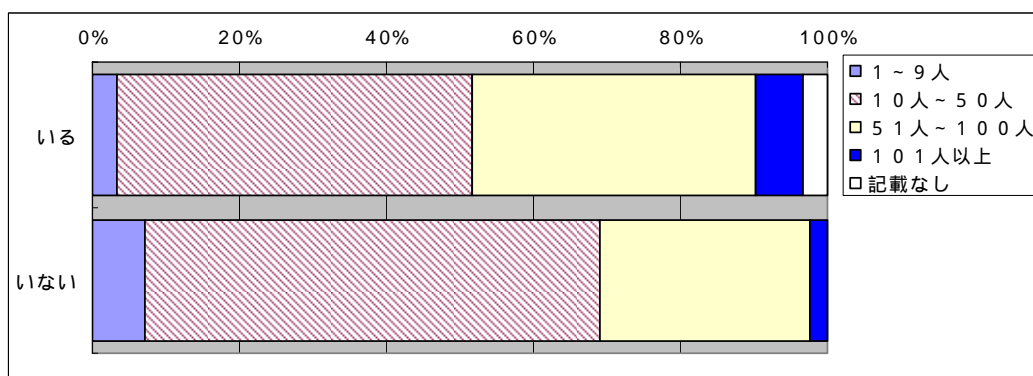
(単位:件)

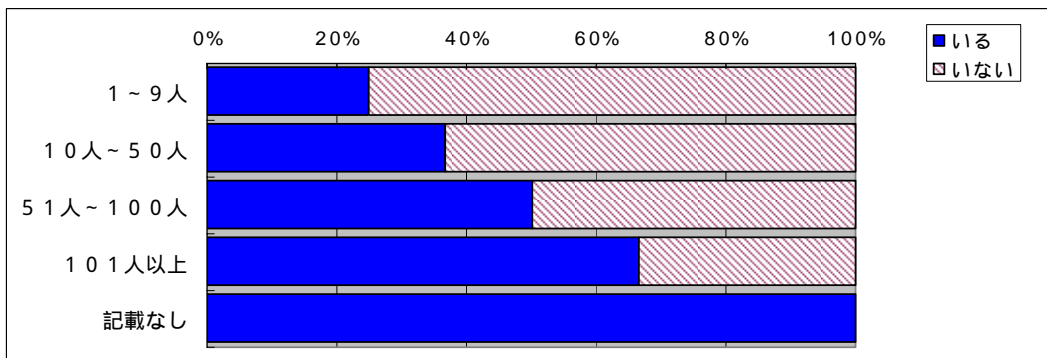
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	合計
いる	2	6	2	1	6	0	3	0	5	6	3	34
いない	7	6	4	6	5	1	0	1	1	3	8	42
合計	9	12	6	7	11	1	3	1	6	9	11	11

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	合計
いる	22.2%	50.0%	33.3%	14.3%	54.5%	0.0%	100.0%	0.0%	83.3%	66.7%	27.3%	309.1%
いない	77.8%	50.0%	66.7%	85.7%	45.5%	100.0%	0.0%	100.0%	16.7%	33.3%	72.7%	381.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	690.9%

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	合計
いる	5.9%	17.6%	5.9%	2.9%	17.6%	0.0%	8.8%	0.0%	14.7%	17.6%	8.8%	100.0%
いない	16.7%	14.3%	9.5%	14.3%	11.9%	2.4%	0.0%	2.4%	2.4%	7.1%	19.0%	100.0%

2) 従業員規模別





(単位: 件)

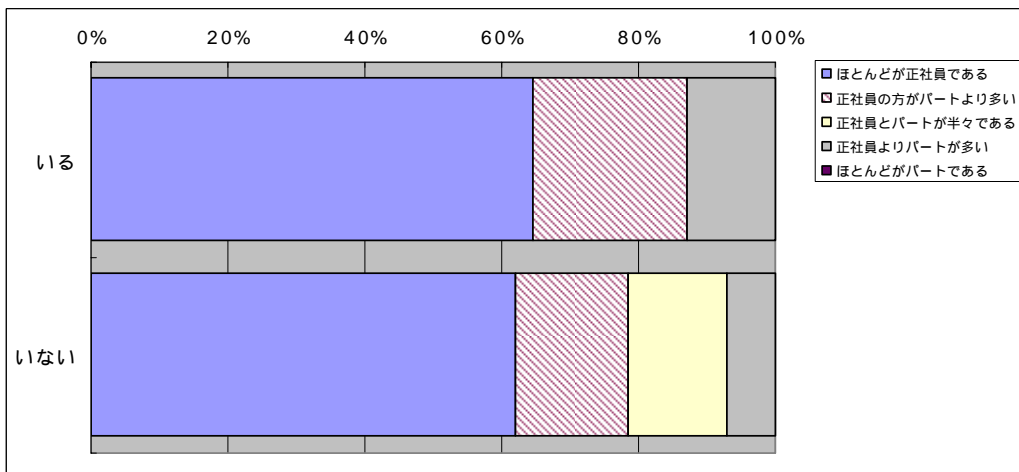
	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより	正社員とパートが半々	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	合計
いる	20	7	0	4	0	31
いない	26	7	6	3	0	42
合計	46	14	6	7	0	73

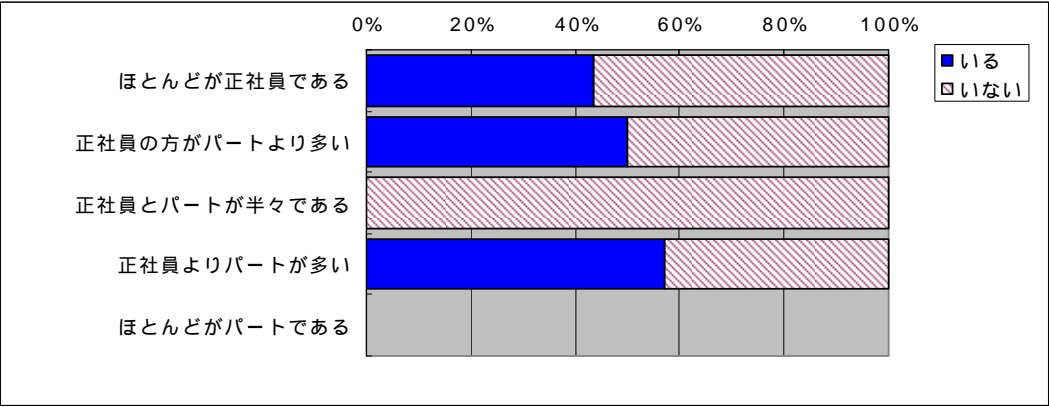
	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより	正社員とパートが半々	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	合計
いる	43.5%	50.0%	0.0%	57.1%	0.0%	42.5%
いない	56.5%	50.0%	100.0%	42.9%	0.0%	57.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより	正社員とパートが半々	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	合計
いる	64.5%	22.6%	0.0%	12.9%	0.0%	100.0%
いない	61.9%	16.7%	14.3%	7.1%	0.0%	100.0%

昨年度の兵庫労働局雇用均等室 中小企業次世代育成支援研究会の調査では、兵庫県内に本社のある労働者数51人以上300人以下の企業864社に対して同様の調査を実施している。その際には、201人以上で「いる」が64.8%だった。従業員数が多いほど育児休暇制度を利用した割合が多くなっている。

3) パート人数構成別





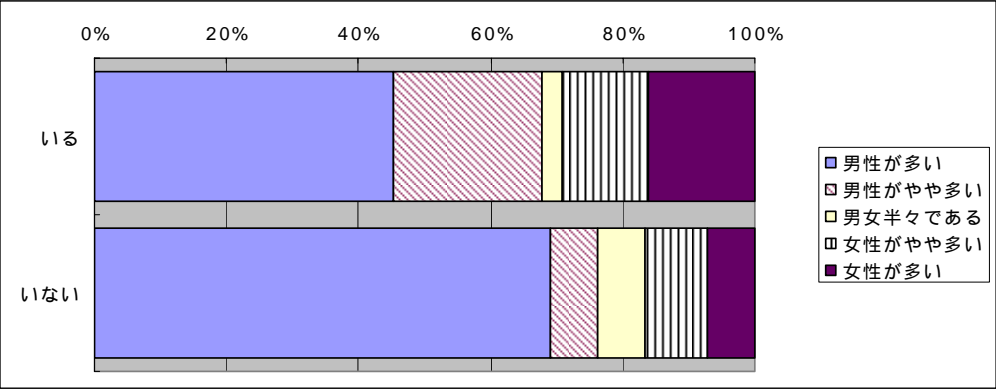
(単位:件)

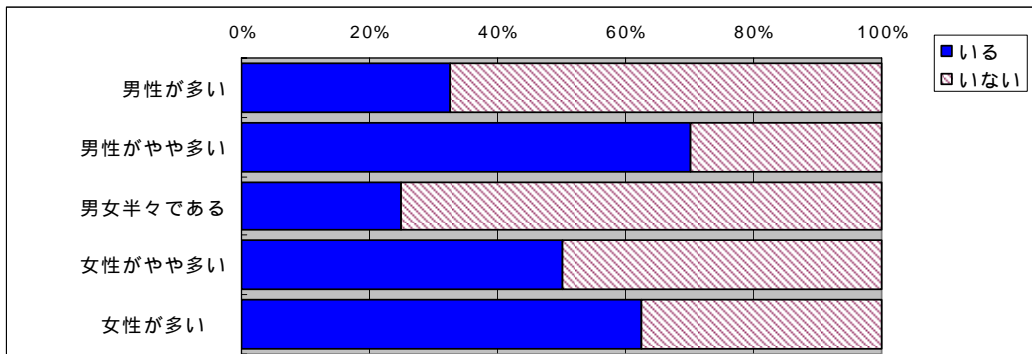
	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより	正社員とパートが半々	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	合計
いる	20	7	0	4	0	31
いない	26	7	6	3	0	42
合計	46	14	6	7	0	0

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより	正社員とパートが半々	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	合計
いる	43.5%	50.0%	0.0%	57.1%	0.0%	0.0%
いない	56.5%	50.0%	100.0%	42.9%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより	正社員とパートが半々	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	合計
いる	64.5%	22.6%	0.0%	12.9%	0.0%	100.0%
いない	61.9%	16.7%	14.3%	7.1%	0.0%	100.0%

4)男女構成比別





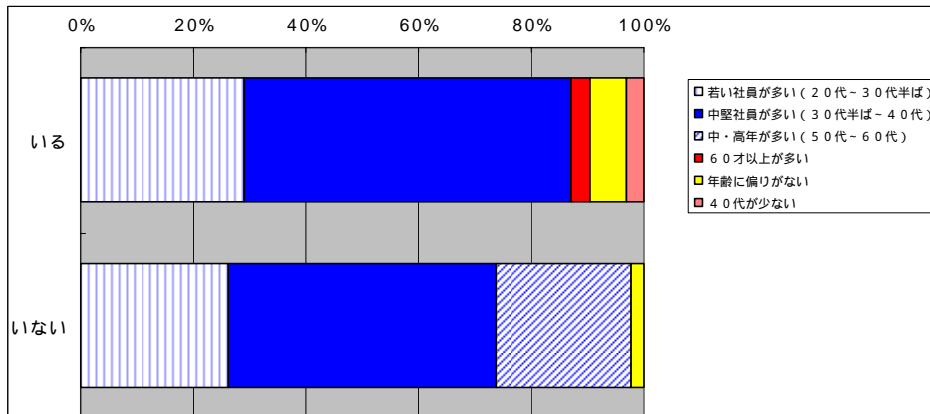
(単位:件)

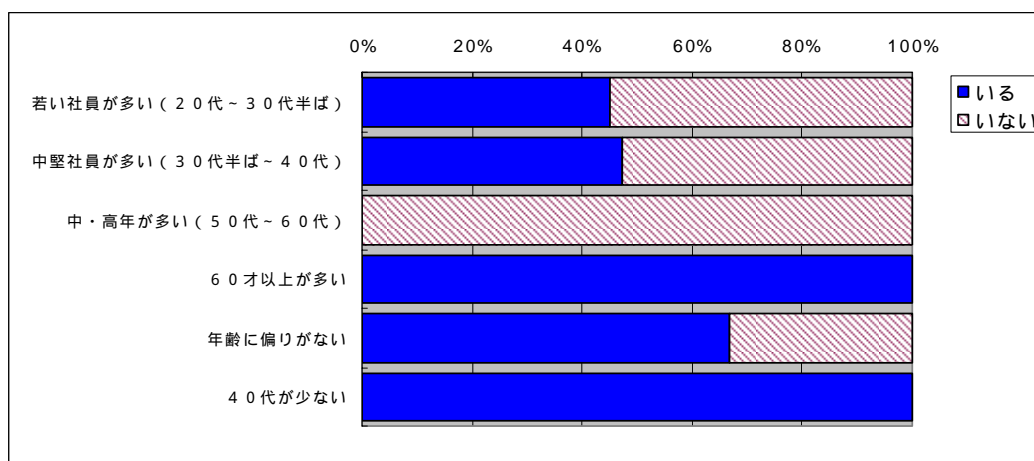
	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	合計
いる	14	7	1	4	5	31
いない	29	3	3	4	3	42
合計	43	10	4	8	8	73

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	合計
いる	32.6%	70.0%	25.0%	50.0%	62.5%	42.5%
いない	67.4%	30.0%	75.0%	50.0%	37.5%	57.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	合計
いる	45.2%	22.6%	3.2%	12.9%	16.1%	100.0%
いない	69.0%	7.1%	7.1%	9.5%	7.1%	100.0%

5)年齢構成別





(単位:件)

	若い社員が多い(20代～30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば～40代)	中・高年が多い(50代～60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	合計
いる	9	18	0	1	2	1	31
いない	11	20	10	0	1	0	42
合計	20	38	10	1	3	1	73

	若い社員が多い(20代～30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば～40代)	中・高年が多い(50代～60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	合計
いる	45.0%	47.4%	0.0%	100.0%	66.7%	100.0%	42.5%
いない	55.0%	52.6%	100.0%	0.0%	33.3%	0.0%	57.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	若い社員が多い(20代～30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば～40代)	中・高年が多い(50代～60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	合計
いる	29.0%	58.1%	0.0%	3.2%	6.5%	3.2%	100.0%
いない	26.2%	47.6%	23.8%	0.0%	2.4%	0.0%	100.0%

育児休業制度の規定を設けていない理由

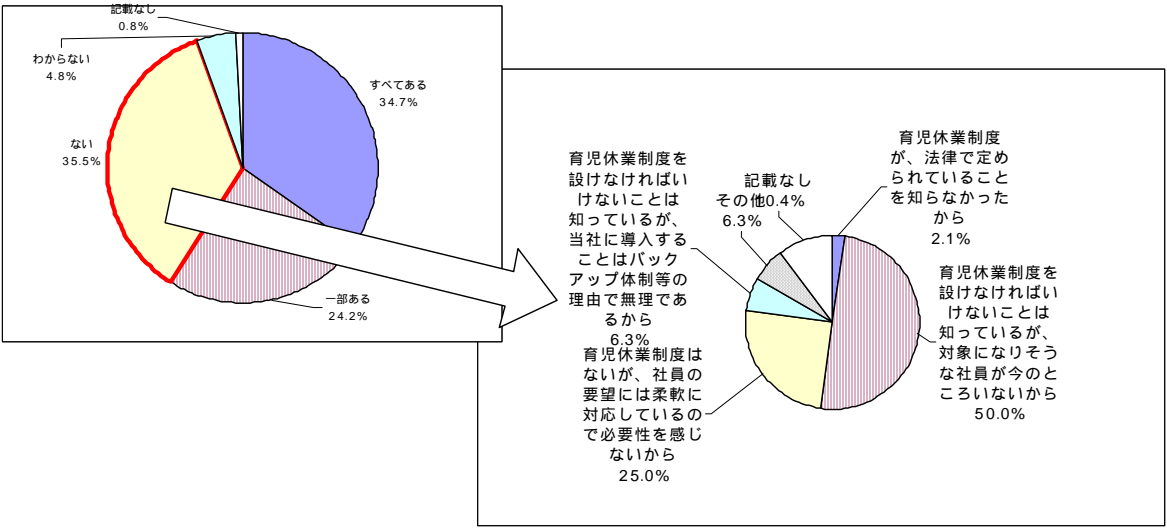
(問7で3と答えた方に伺います)

問9 - 1. 育児休業制度(育児休業、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇制度、育児のための深夜業・時間外労働の制限)の規定を設けていない理由は何ですか。

1. 育児休業制度が、法律で定められていることを知らなかったから
2. 育児休業制度を設けなければいけないことは知っているが、対象になりそうな社員が今のところいないから
3. 育児休業制度はないが、社員の要望には柔軟に対応しているので必要性を感じないから
4. 育児休業制度を設けなければいけないことは知っているが、当社に導入することはバックアップ体制等の理由で無理であるから
5. その他()

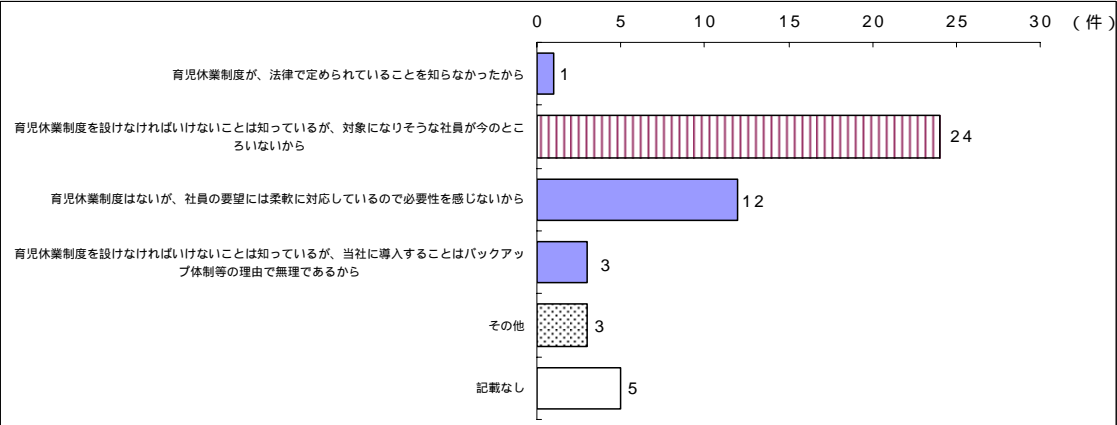
問7で「ない」と回答した44事業者を対象として、上記の選択肢を提示し、理由について調査した(複数回答あり)。「法律で定められていることを知らなかった」と回答したのは、1事業

所であり、従業員規模 51 人から 100 人の情報通信事業者だった。

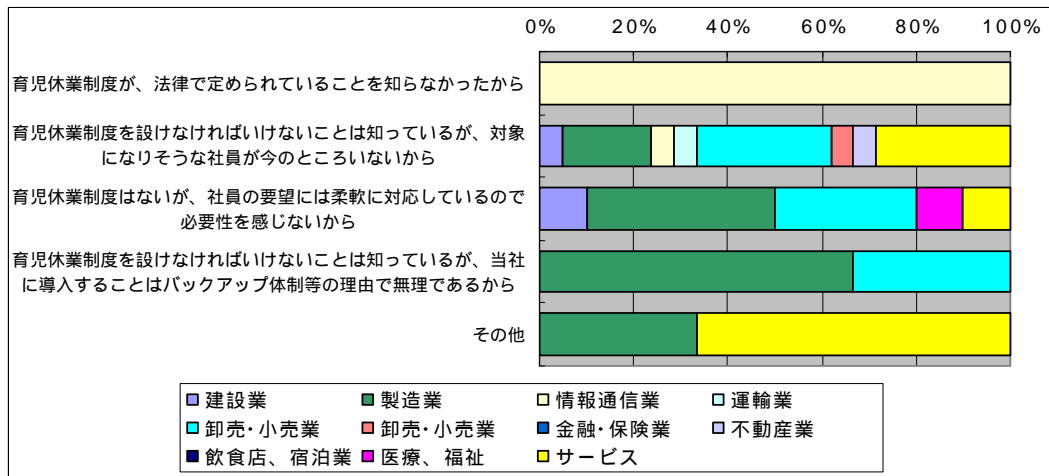


その他の理由

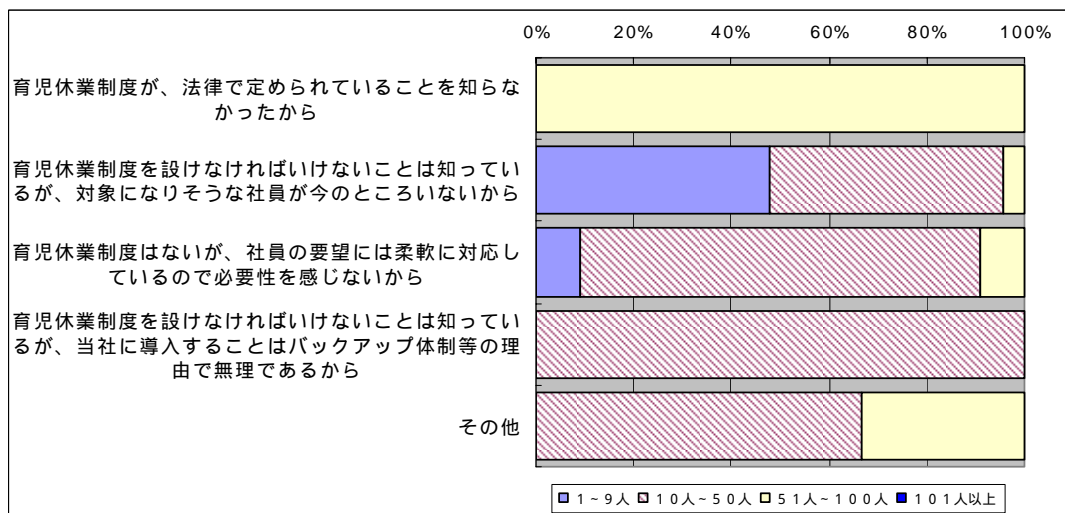
- ・ 県派遣の社労士と作成中
- ・ 育児休業を必要とする年代の者はいない

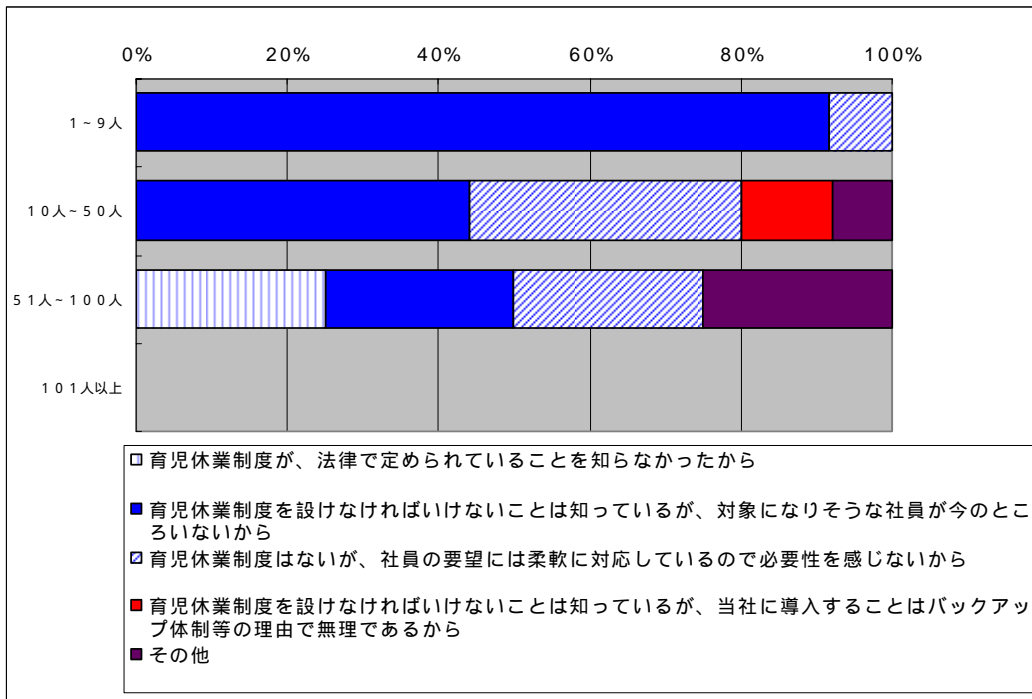


1)業種別



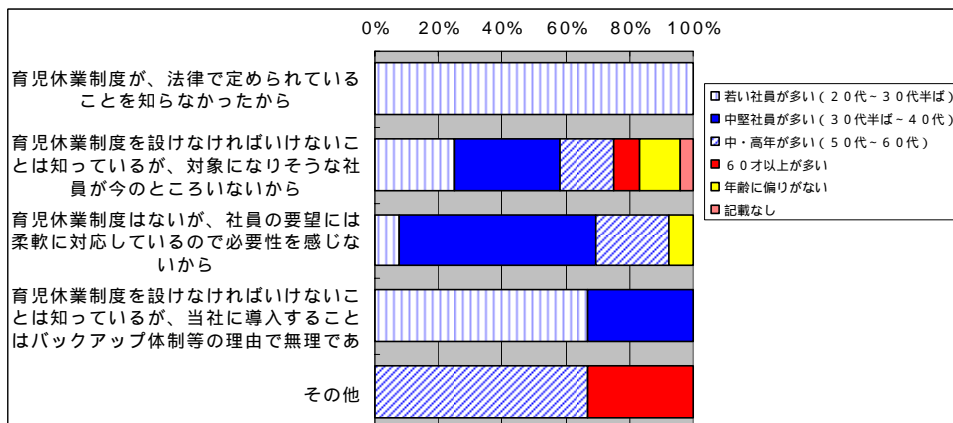
2)従業員規模別

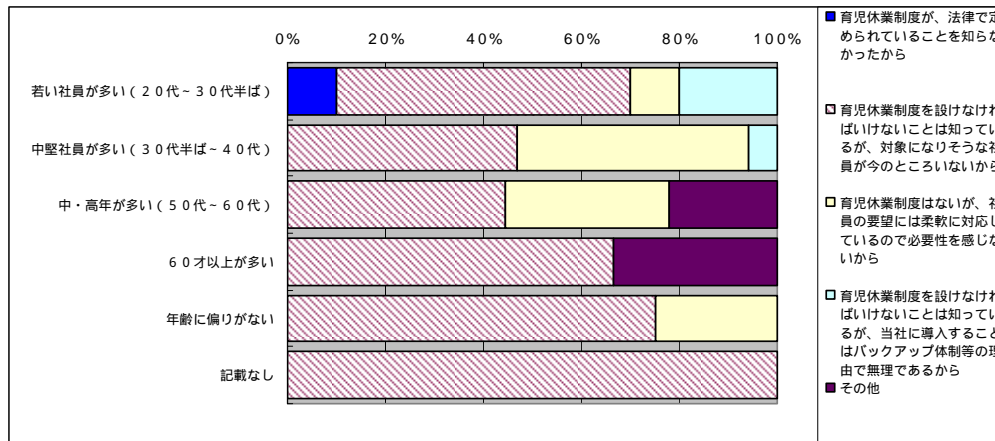




従業員数が「10人～50人」の事業所で「バックアップ体制等の理由」を制度がない理由として挙げている。

3)年齢構成別





(単位:件)

	若い社員が多い(20代~30代半)	中堅社員が多い(30代半ば~40)	中・高年が多い(50代~60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	記載なし	合計
育児休業制度が、法律で定められていることを知らなかったから	1	0	0	0	0	0	1
育児休業制度を設けなければならないことは知っているが、対象になりそうな社員が今のところいないから	6	8	4	2	3	1	24
育児休業制度はないが、社員の要望には柔軟に対応しているので必要性を感じないから	1	8	3	0	1	0	13
育児休業制度を設けなければならないことは知っているが、当社に導入することはバックアップ体制等の理由で無理であるから	2	1	0	0	0	0	3
その他	0	0	2	1	0	0	3
合計	10	17	9	3	4	1	44

	若い社員が多い(20代~30代半)	中堅社員が多い(30代半ば~40)	中・高年が多い(50代~60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	記載なし	合計
育児休業制度が、法律で定められていることを知らなかったから	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%
育児休業制度を設けなければならないことは知っているが、対象になりそうな社員が今のところいないから	60.0%	47.1%	44.4%	66.7%	75.0%	100.0%	54.5%
育児休業制度はないが、社員の要望には柔軟に対応しているので必要性を感じないから	10.0%	47.1%	33.3%	0.0%	25.0%	0.0%	29.5%
育児休業制度を設けなければならないことは知っているが、当社に導入することはバックアップ体制等の理由で無理であるから	20.0%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.8%
その他	0.0%	0.0%	22.2%	33.3%	0.0%	0.0%	6.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	若い社員が多い(20代~30代半)	中堅社員が多い(30代半ば~40)	中・高年が多い(50代~60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	記載なし	合計
育児休業制度が、法律で定められていることを知らなかったから	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
育児休業制度を設けなければならないことは知っているが、対象になりそうな社員が今のところいないから	25.0%	33.3%	16.7%	8.3%	12.5%	4.2%	100.0%
育児休業制度はないが、社員の要望には柔軟に対応している	7.7%	61.5%	23.1%	0.0%	7.7%	0.0%	100.0%
育児休業制度を設けなければならないことは知っているが、当社に導入することはバックアップ体制等の理由で無理であるから	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%

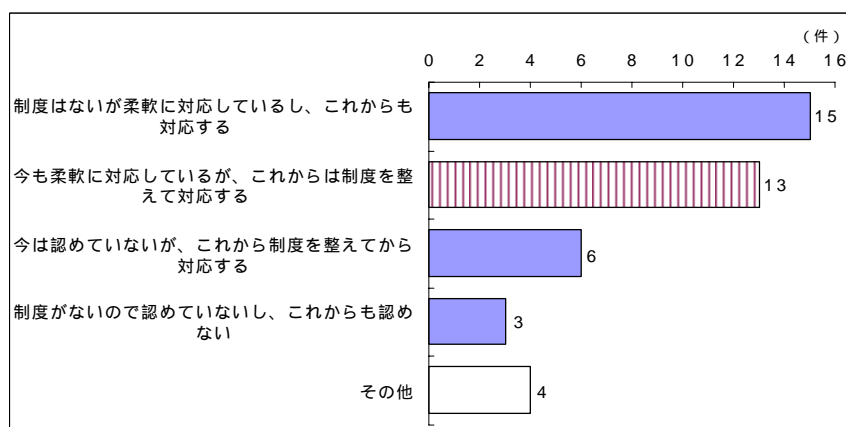
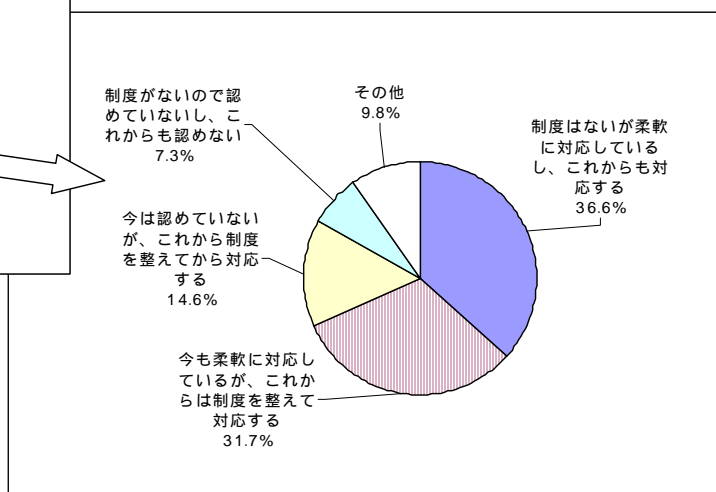
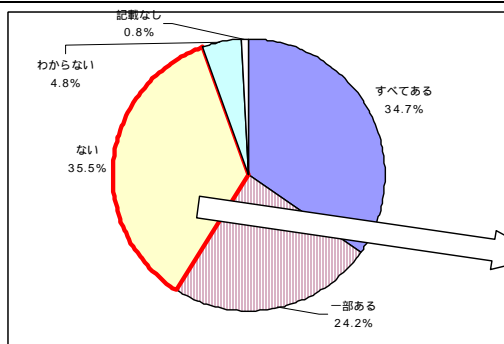
「若い社員(20代~30代半ば)」や「中堅社員が多い(30代半ば~40代)」が多い事業者でも、育児休業制度が無い理由として、「育児休業制度を設けなければならないことは知っているが、対象になりそうな社員が今のところいないから」と回答している事業所が多くなっている。

育児休業の希望への対応

(問7で3と答えた方に伺います)

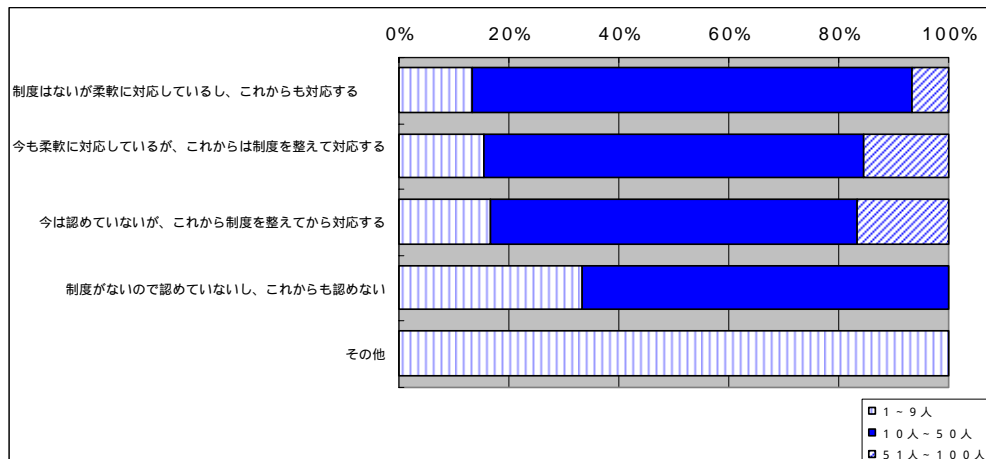
問9 - 2 . 社員から育児休業(育児休業、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇制度、育児のための深夜業・時間外労働の制限)の希望が出たらどうしますか。

- 1 . 制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する
- 2 . 今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する
- 3 . 今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する
- 4 . 制度がないので認めていないし、これからも認めない
- 5 . その他 ()

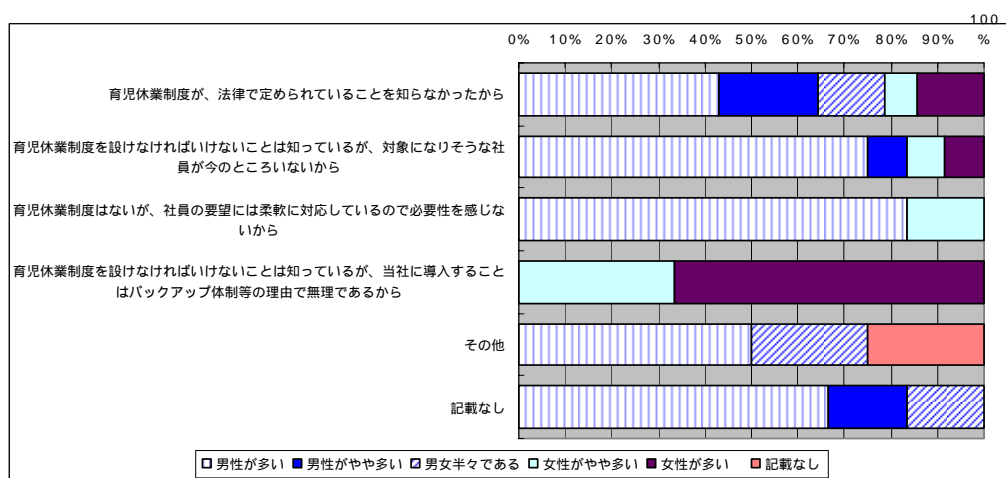


「その他」の理由（４件）については記載がなかった。

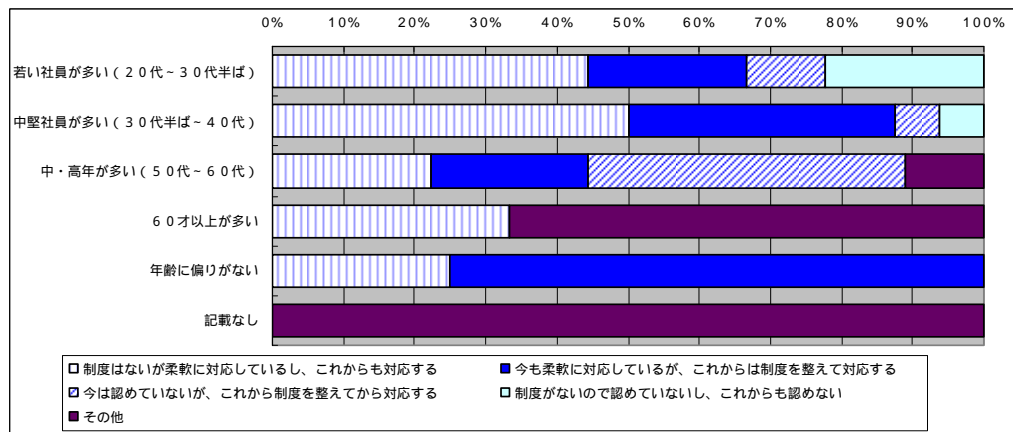
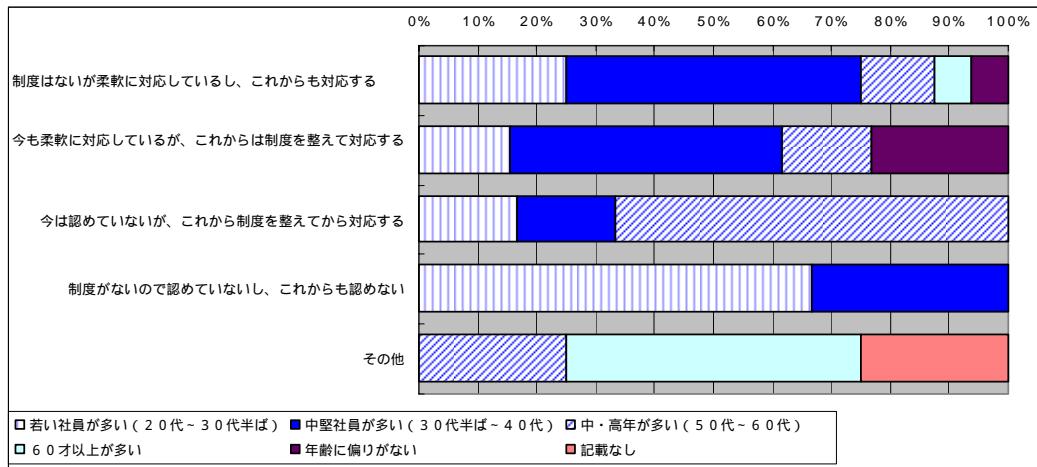
1) 従業員規模別



2) 男女構成比別



3)年齢構成別



(単位:件)

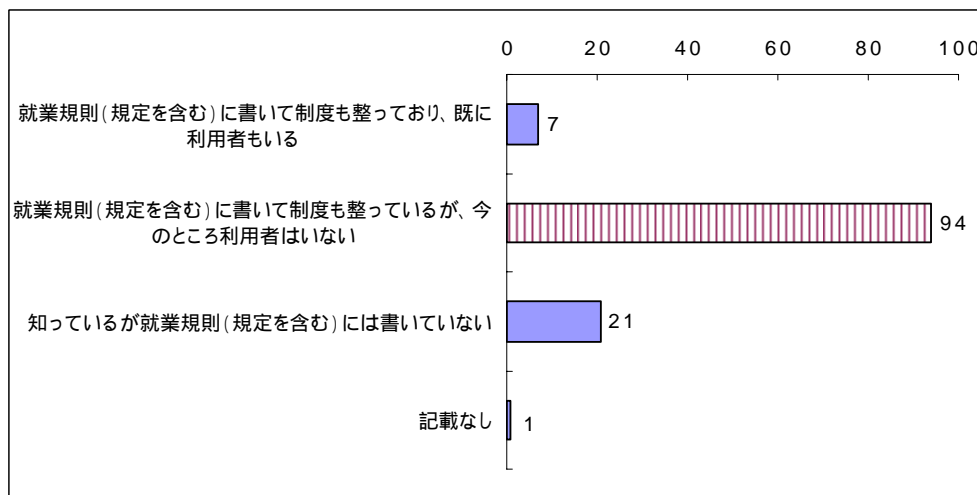
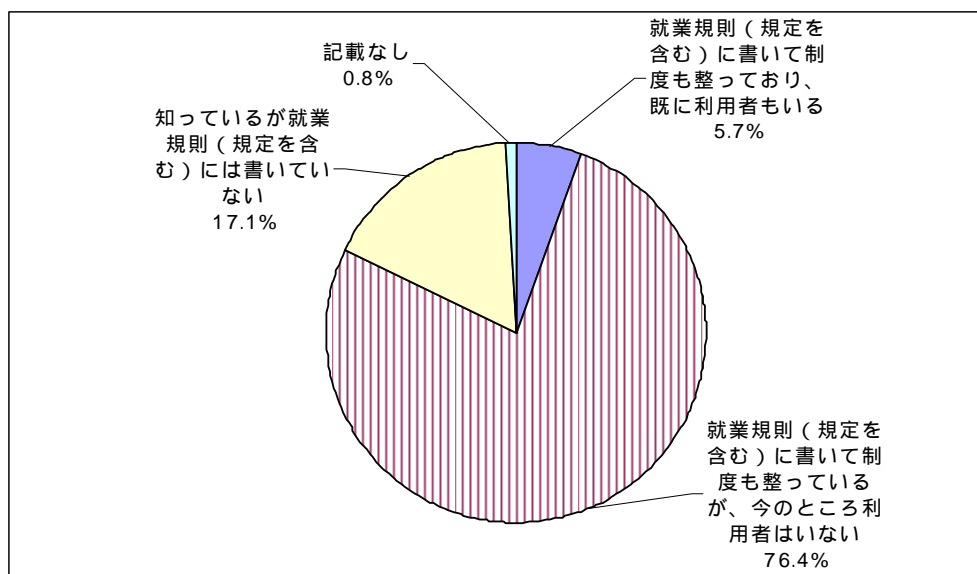
	若い社員が多い(20代～30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば～40代)	中・高年が多い(50代～60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	記載なし	合計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	4	8	2	1	1	0	16
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	2	6	2	0	3	0	13
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	1	1	4	0	0	0	6
制度がないので認めていないし、これからも認めない	2	1	0	0	0	0	3
その他	0	0	1	2	0	1	4
記載なし	1	1	1	0	1	0	4
合計	10	17	10	3	5	1	46

	若い社員が多い(20代～30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば～40代)	中・高年が多い(50代～60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	記載なし	合計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	40.0%	47.1%	20.0%	33.3%	20.0%	0.0%	34.8%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	20.0%	35.3%	20.0%	0.0%	60.0%	0.0%	28.3%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	10.0%	5.9%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.0%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	20.0%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%
その他	0.0%	0.0%	10.0%	66.7%	0.0%	100.0%	8.7%
記載なし	10.0%	5.9%	10.0%	0.0%	20.0%	0.0%	8.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

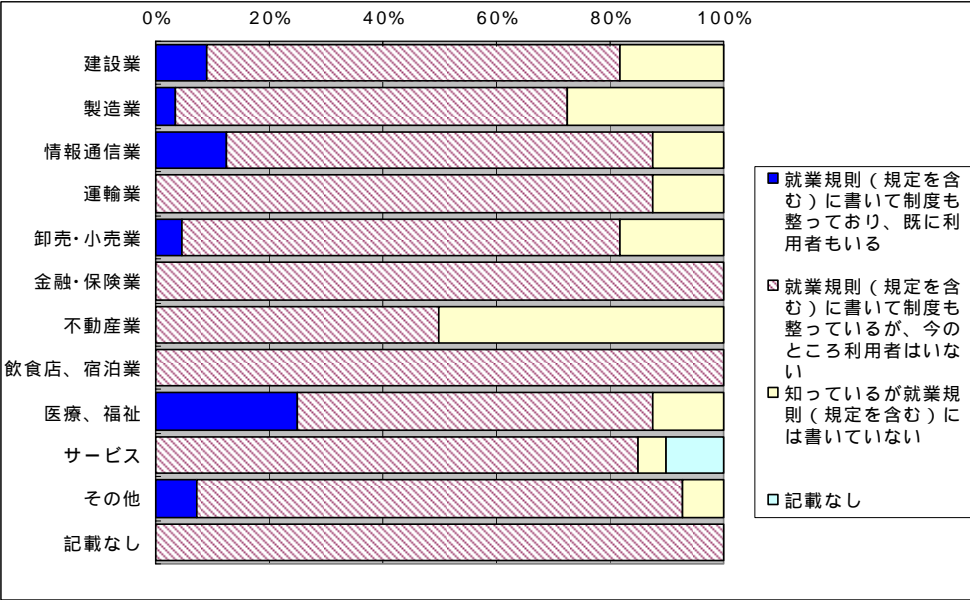
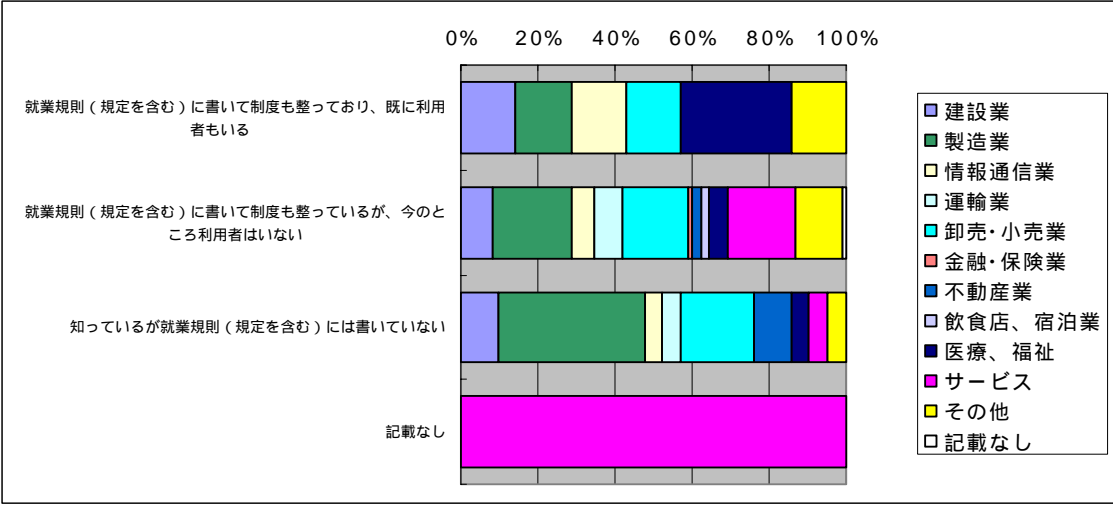
介護休業制度の認知度

問 10 . 介護休業制度をご存じですか。

- 1 . 就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っており、既に利用者もいる
- 2 . 就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない
- 3 . 知っているが就業規則（規定を含む）には書いていない
- 4 . 知らない



1) 業種別

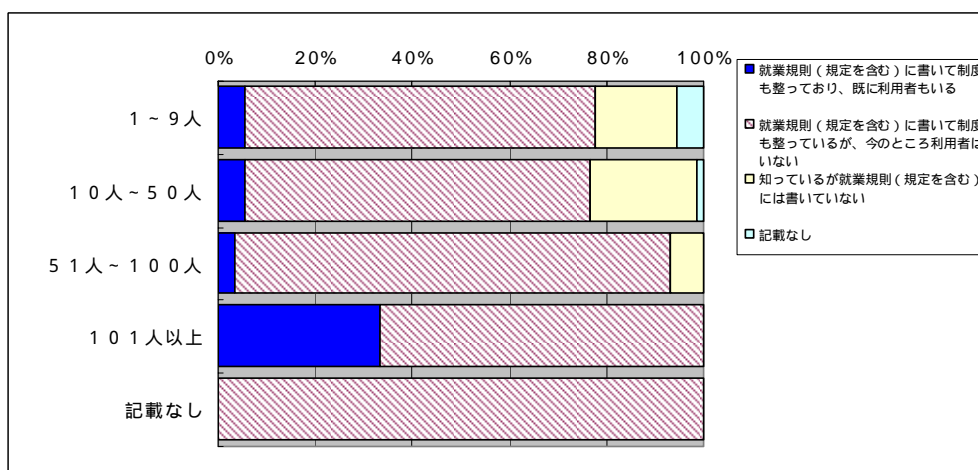
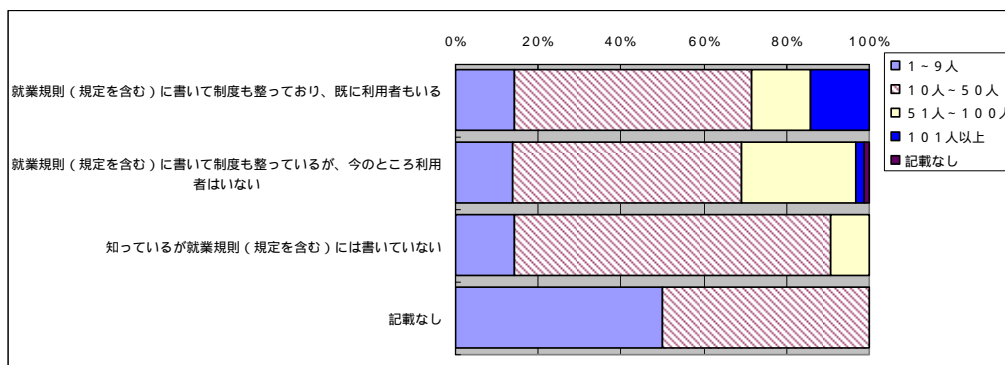


	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っており、既に利用者もいる	1	1	1	0	1	0	0	0	2	0	1	0	7
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない	8	20	6	7	17	1	2	2	5	17	12	1	98
知っているが就業規則（規定を含む）には書いていない	2	8	1	1	4	0	2	0	1	1	1	0	21
記載なし	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
合計	11	29	8	8	22	1	4	2	8	20	14	1	128

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っており、既に利用者もいる	9.1%	3.4%	12.5%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	7.1%	0.0%	5.5%
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない	72.7%	69.0%	75.0%	87.5%	77.3%	100.0%	50.0%	100.0%	62.5%	85.0%	85.7%	100.0%	76.6%
知っているが就業規則（規定を含む）には書いていない	18.2%	27.6%	12.5%	12.5%	18.2%	0.0%	50.0%	0.0%	12.5%	5.0%	7.1%	0.0%	16.4%
記載なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	1.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っており、既に利用者もいる	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%	100.0%
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない	8.2%	20.4%	6.1%	7.1%	17.3%	1.0%	2.0%	2.0%	5.1%	17.3%	12.2%	1.0%	100.0%
知っているが就業規則（規定を含む）には書いていない	9.5%	38.1%	4.8%	4.8%	19.0%	0.0%	9.5%	0.0%	4.8%	4.8%	4.8%	0.0%	100.0%
記載なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

2) 従業員規模別

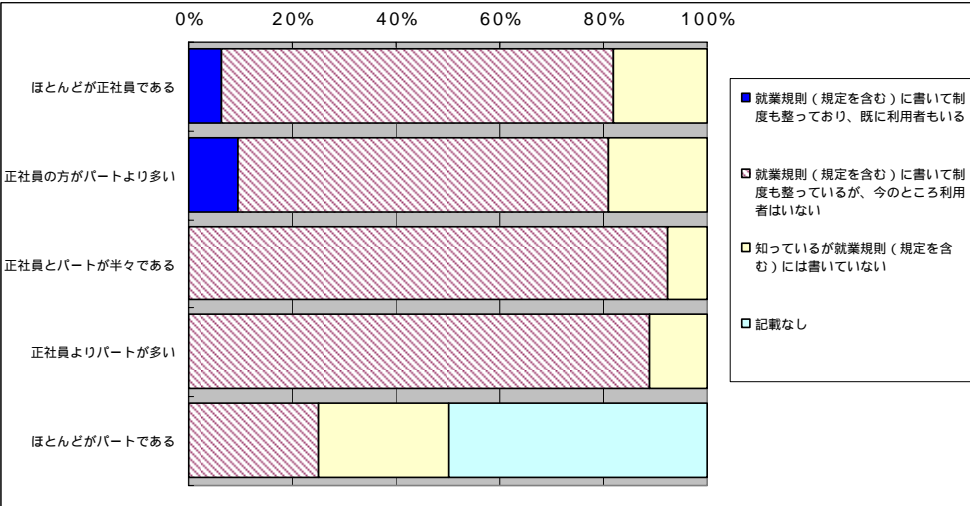
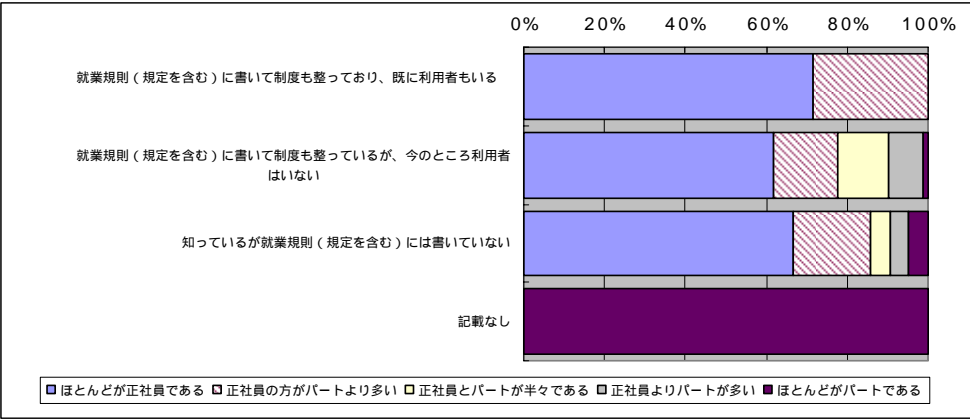


	(単位：件)					
	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	総計
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っており、既に利用者もいる	1	4	1	1	0	7
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない	13	52	26	2	1	94
知っているが就業規則（規定を含む）には書いていない	3	16	2	0	0	21
記載なし	1	1	0	0	0	2
合計	18	73	29	3	1	124

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	総計
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っており、既に利用者もいる	5.6%	5.5%	3.4%	33.3%	0.0%	5.6%
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない	72.2%	71.2%	89.7%	66.7%	100.0%	75.8%
知っているが就業規則（規定を含む）には書いていない	16.7%	21.9%	6.9%	0.0%	0.0%	16.9%
記載なし	5.6%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	総計
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っており、既に利用者もいる	14.3%	57.1%	14.3%	14.3%	0.0%	100.0%
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない	13.8%	55.3%	27.7%	2.1%	1.1%	100.0%
知っているが就業規則（規定を含む）には書いていない	14.3%	76.2%	9.5%	0.0%	0.0%	100.0%
記載なし	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

3) パート人数構成別

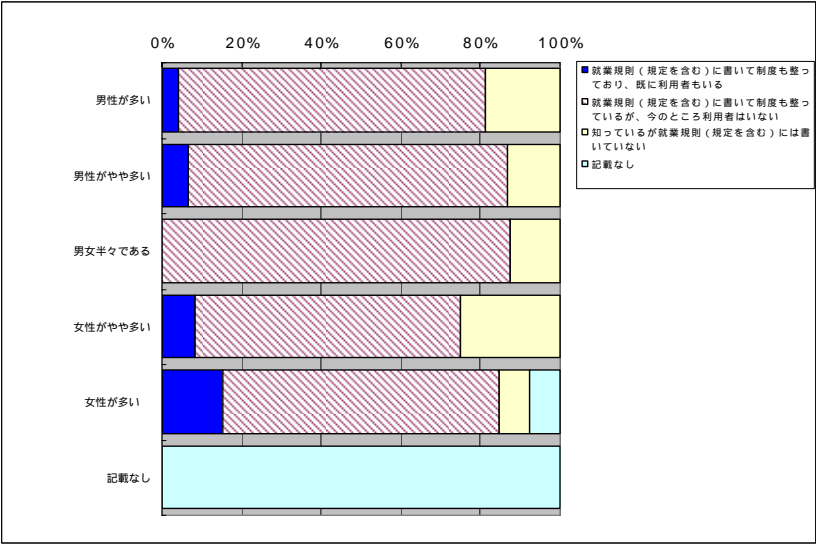
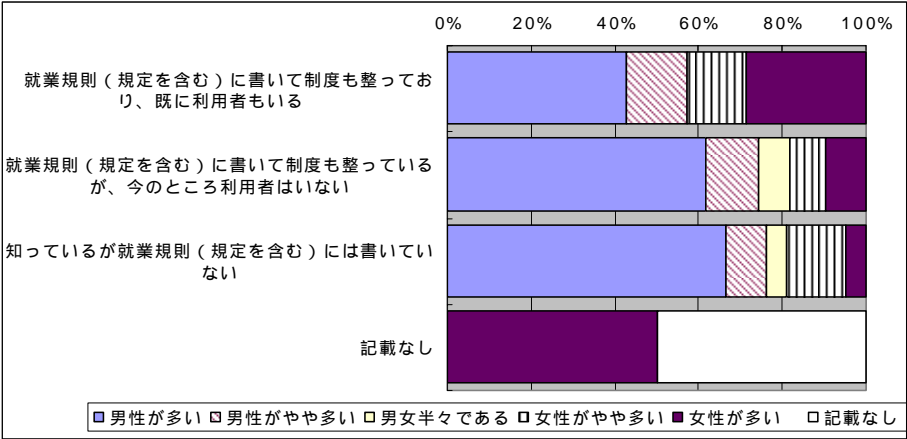


（単位：件）						
	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより多い	正社員とパートが半々である	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	総計
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っており、既に利用者もいる	5	2	0	0	0	7
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない	58	15	12	8	1	94
知っているが就業規則（規定を含む）には書いていない	14	4	1	1	1	21
記載なし	0	0	0	0	2	2
合計	77	21	13	9	4	124

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより多い	正社員とパートが半々である	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	総計
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っており、既に利用者もいる	6.5%	9.5%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない	75.3%	71.4%	92.3%	88.9%	25.0%	75.8%
知っているが就業規則（規定を含む）には書いていない	18.2%	19.0%	7.7%	11.1%	25.0%	16.9%
記載なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	1.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより多い	正社員とパートが半々である	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	総計
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っており、既に利用者もいる	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない	61.7%	16.0%	12.8%	8.5%	1.1%	100.0%
知っているが就業規則（規定を含む）には書いていない	66.7%	19.0%	4.8%	4.8%	4.8%	100.0%
記載なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%

4)男女構成比別



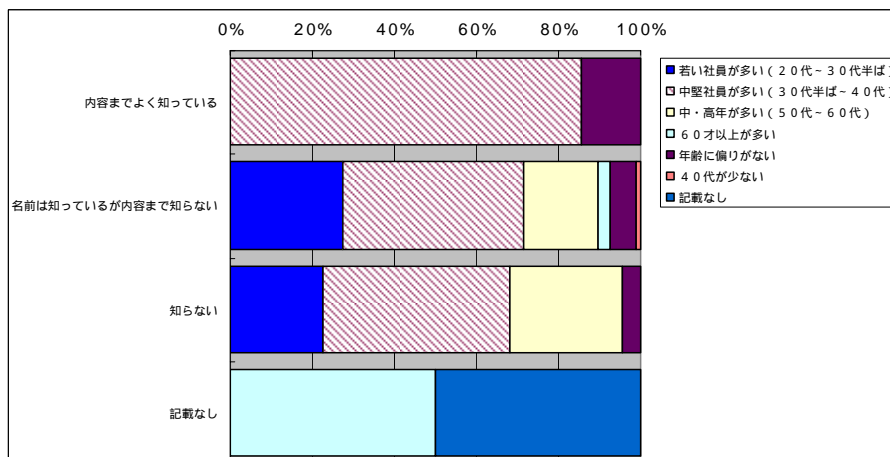
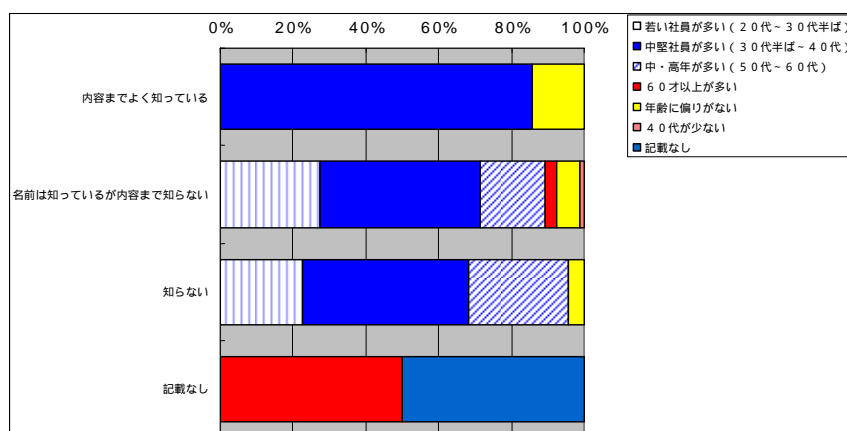
(単位: 件)

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
就業規則(規定を含む)に書いて制度も整っており、既に利用者も就業規則(規定を含む)に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない	3	1	0	1	2	0	7
知っているが就業規則(規定を含む)には書いていない	58	12	7	8	9	0	94
記載なし	14	2	1	3	1	0	21
合計	75	15	8	12	13	1	124

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
就業規則(規定を含む)に書いて制度も整っており、既に利用者も就業規則(規定を含む)に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない	4.0%	6.7%	0.0%	8.3%	15.4%	0.0%	5.6%
知っているが就業規則(規定を含む)には書いていない	77.3%	80.0%	87.5%	66.7%	69.2%	0.0%	75.8%
記載なし	18.7%	13.3%	12.5%	25.0%	7.7%	0.0%	16.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
就業規則(規定を含む)に書いて制度も整っており、既に利用者も就業規則(規定を含む)に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない	42.9%	14.3%	0.0%	14.3%	28.6%	0.0%	100.0%
知っているが就業規則(規定を含む)には書いていない	61.7%	12.8%	7.4%	8.5%	9.6%	0.0%	100.0%
記載なし	66.7%	9.5%	4.8%	14.3%	4.8%	0.0%	100.0%
合計	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%

5)年齢構成別



(単位:件)

	若い社員が多い(20代～30代半)	中堅社員が多い(30代半～40)	中高年が多い(50代～60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
内容までよく知っている	0	6	0	0	1	0	0	7
名前は知っているが内容まで知らない	26	42	17	3	6	1	0	95
知らない	5	10	6	0	1	0	0	22
記載なし	0	0	0	1	0	0	1	2
合計	31	58	23	4	8	1	1	126

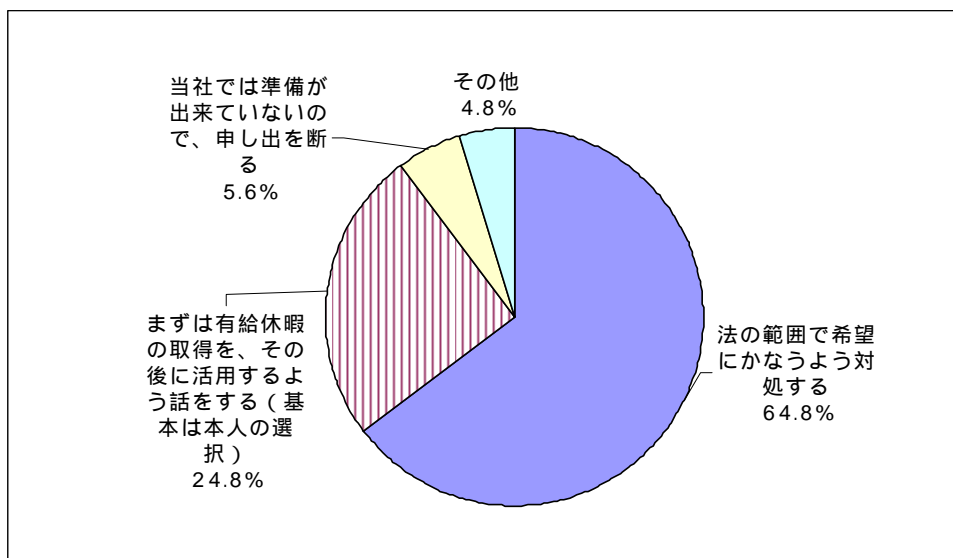
	若い社員が多い(20代～30代半)	中堅社員が多い(30代半～40)	中高年が多い(50代～60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
内容までよく知っている	0.0%	10.3%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	5.6%
名前は知っているが内容まで知らない	83.9%	72.4%	73.9%	75.0%	75.0%	100.0%	0.0%	75.4%
知らない	16.1%	17.2%	26.1%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	17.5%
記載なし	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	若い社員が多い(20代～30代半)	中堅社員が多い(30代半～40)	中高年が多い(50代～60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
内容までよく知っている	0.0%	85.7%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
名前は知っているが内容まで知らない	27.4%	44.2%	17.9%	3.2%	6.3%	1.1%	0.0%	100.0%
知らない	22.7%	45.5%	27.3%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	100.0%
記載なし	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%

介護休業制度の希望への対応

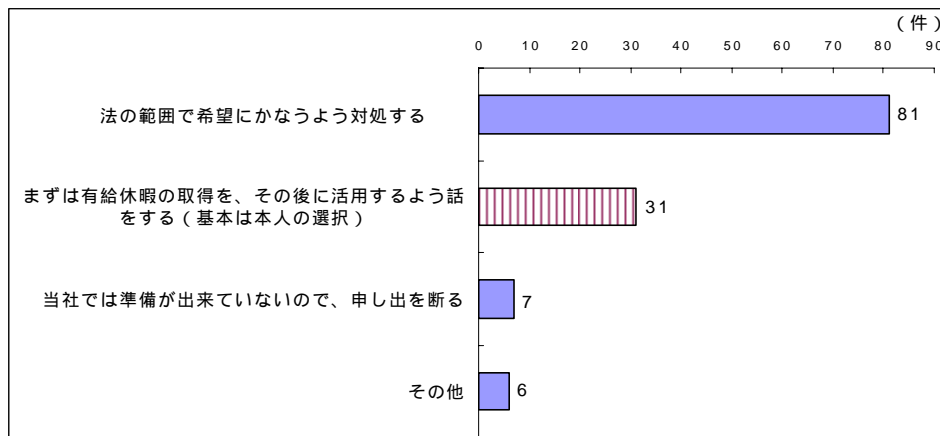
問 1 1 . 社員から介護休業（介護休業、勤務時間短縮等の措置、介護のための深夜業・時間外労働の制限）の希望が出たらどうしますか。

- 1 . 法の範囲で希望にかなうよう対処する
- 2 . まずは有給休暇の取得を、その後に活用するよう話をする（基本は本人の選択）
- 3 . 当社では準備が出来ていないので、申し出を断る
- 4 . その他（ ）

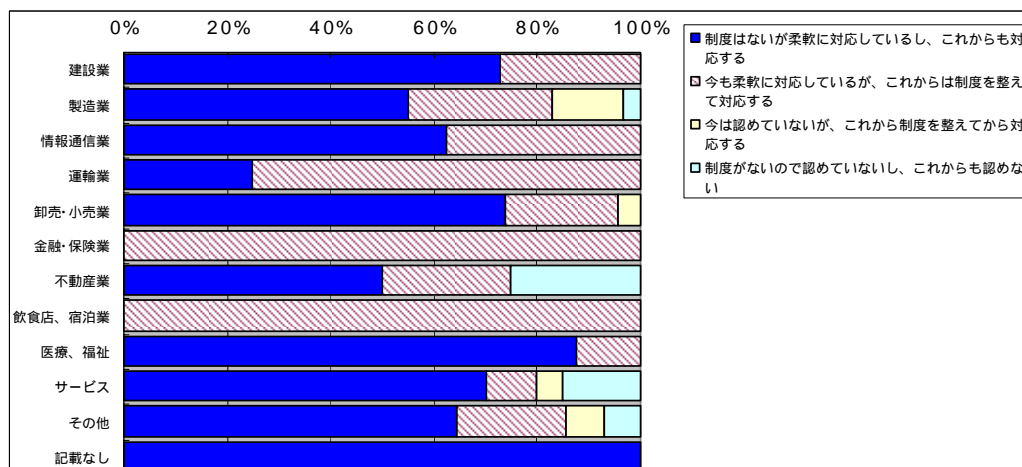
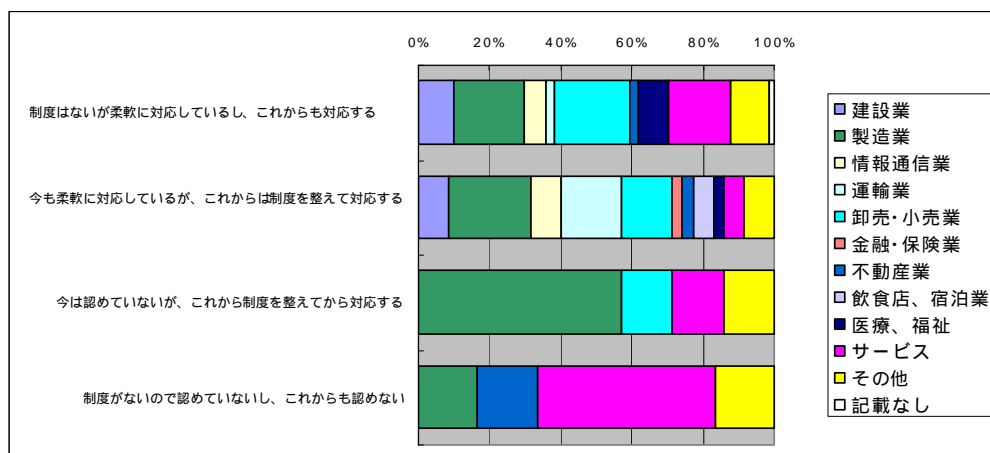


その他の理由

- ・状況に応じ規程範囲で対応する
- ・実績がないためその時に検討する
- ・記載なし（４）



1) 業種別

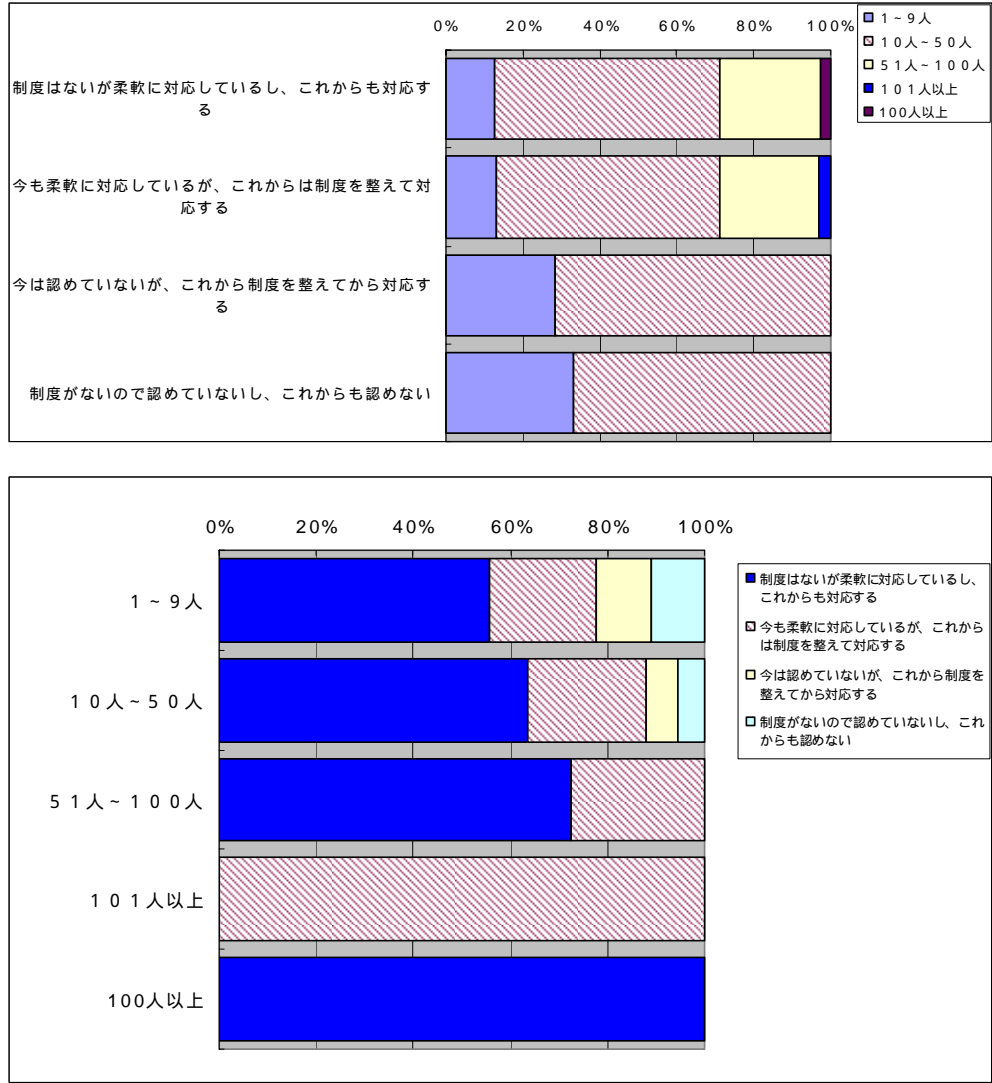


	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	8	16	5	2	17	0	2	0	7	14	9	1	81
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	3	8	3	6	5	1	1	2	1	2	3	0	35
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	0	4	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	7
制度がないので認めていないし、これからも認めない	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3	1	0	6
合計	11	29	8	8	23	1	4	2	8	20	14	1	129

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	72.7%	55.2%	62.5%	25.0%	73.9%	0.0%	50.0%	0.0%	87.5%	70.0%	64.3%	100.0%	62.8%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	27.3%	27.6%	37.5%	75.0%	21.7%	100.0%	25.0%	100.0%	12.5%	10.0%	21.4%	0.0%	27.1%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	0.0%	13.8%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	7.1%	0.0%	5.4%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	15.0%	7.1%	0.0%	4.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス	その他	記載なし	合計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	9.9%	19.8%	6.2%	2.5%	21.0%	0.0%	2.5%	0.0%	8.6%	17.3%	11.1%	1.2%	100.0%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	8.6%	22.9%	8.6%	17.1%	14.3%	2.9%	2.9%	5.7%	2.9%	5.7%	8.6%	0.0%	100.0%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	0.0%	57.1%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	100.0%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	50.0%	16.7%	0.0%	100.0%

2) 従業員規模別



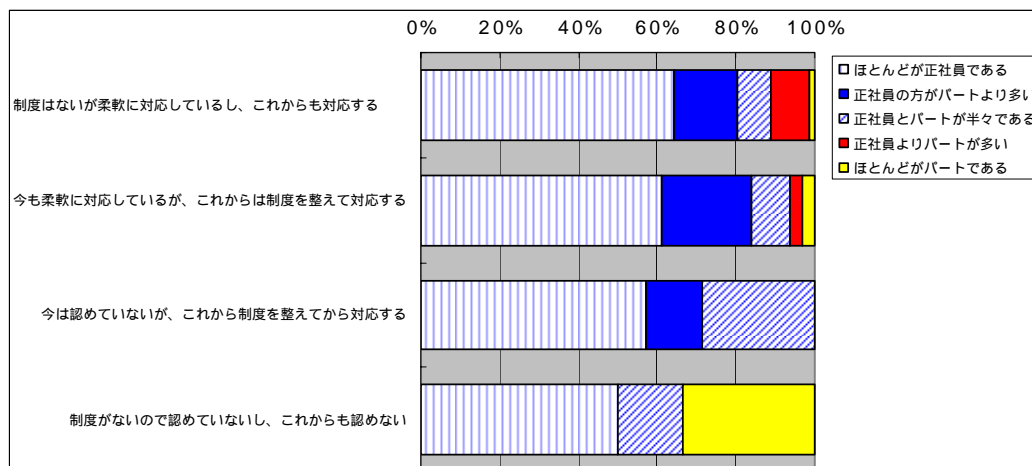
(単位:件)

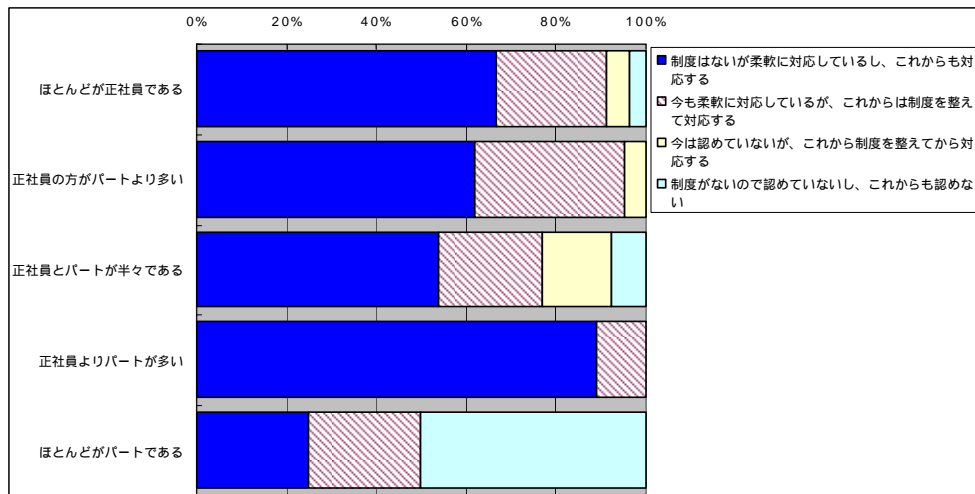
	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	総計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	10	47	21	2	1	81
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	4	18	8	1	0	31
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	2	5	0	0	0	7
制度がないので認めていないし、これからも認めない	2	4	0	0	0	6
合計	18	74	29	3	1	125

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	総計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	55.6%	63.5%	72.4%	66.7%	100.0%	64.8%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	22.2%	24.3%	27.6%	33.3%	0.0%	24.8%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	11.1%	6.8%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	11.1%	5.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	総計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	12.3%	58.0%	25.9%	2.5%	1.2%	100.0%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	12.9%	58.1%	25.8%	3.2%	0.0%	100.0%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	28.6%	71.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

3) パート人数構成別





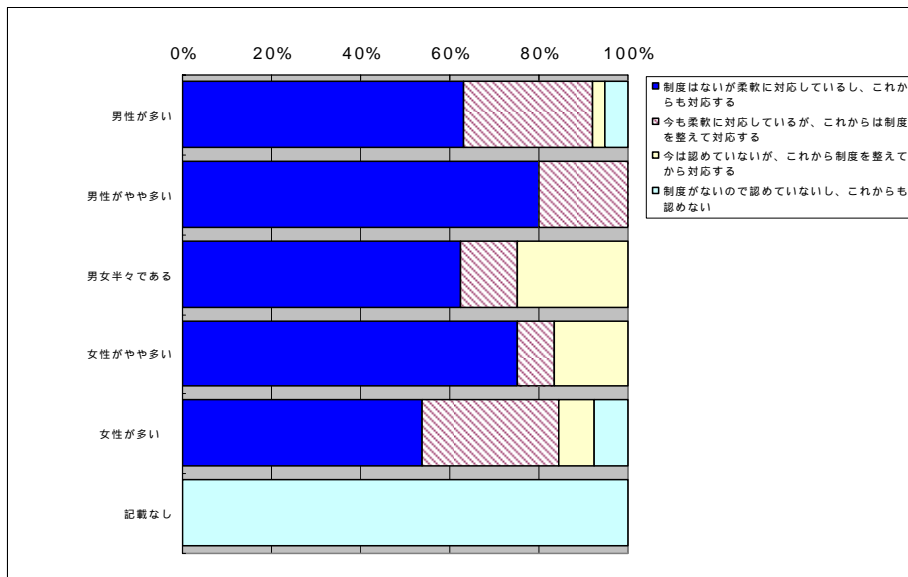
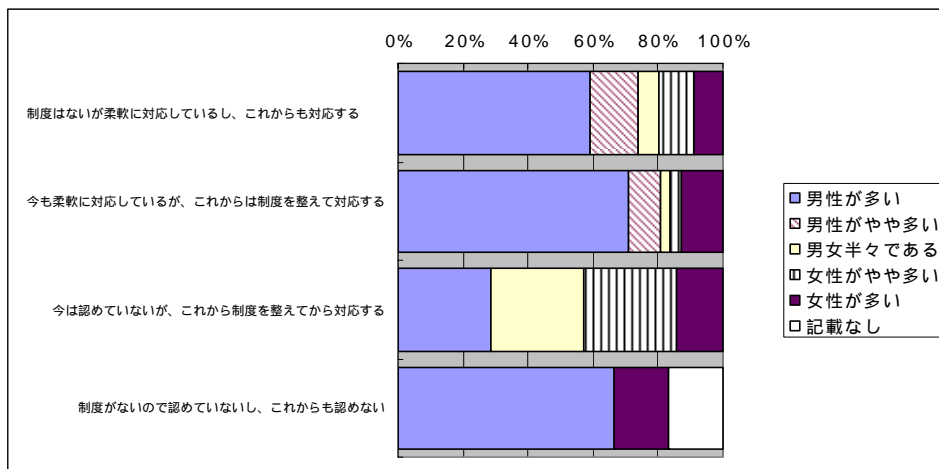
(単位:件)

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより多い	正社員とパートが半々である	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	総計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	52	13	7	8	1	81
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	19	7	3	1	1	31
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	4	1	2	0	0	7
制度がないので認めていないし、これからも認めない	3	0	1	0	2	6
合計	78	21	13	9	4	125

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより多い	正社員とパートが半々である	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	総計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	66.7%	61.9%	53.8%	88.9%	25.0%	64.8%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	24.4%	33.3%	23.1%	11.1%	25.0%	24.8%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	5.1%	4.8%	15.4%	0.0%	0.0%	5.6%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	3.8%	0.0%	7.7%	0.0%	50.0%	4.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートより多い	正社員とパートが半々である	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	総計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	64.2%	16.0%	8.6%	9.9%	1.2%	100.0%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	61.3%	22.6%	9.7%	3.2%	3.2%	100.0%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	57.1%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	100.0%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	50.0%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	100.0%

4)男女構成比別



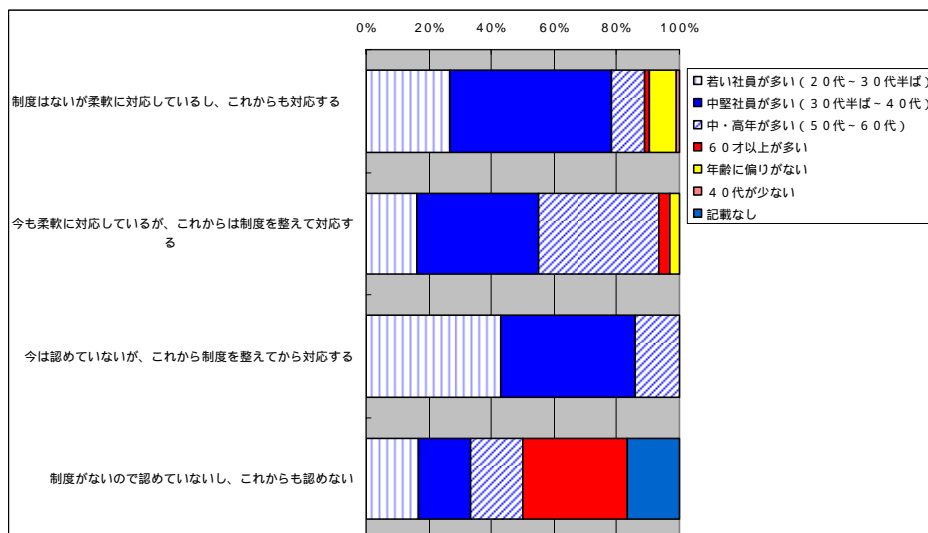
(単位:件)

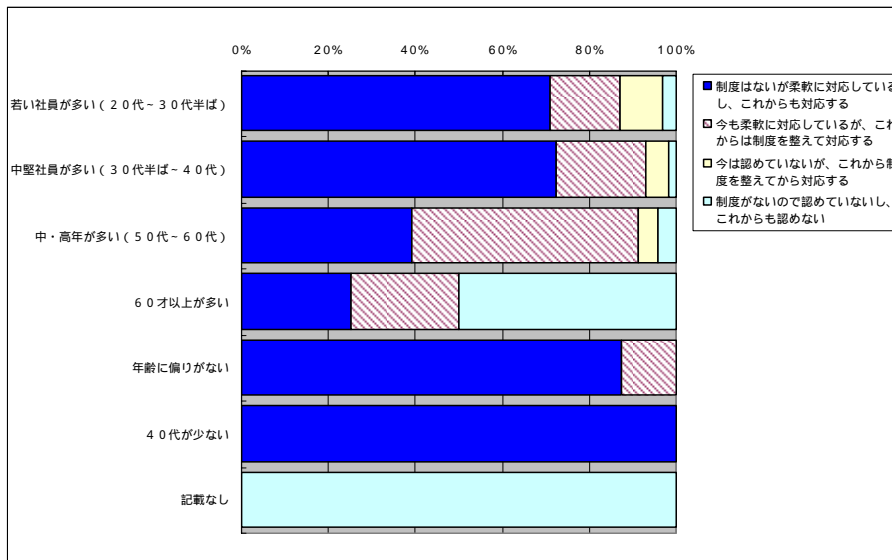
	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	48	12	5	9	7	0	81
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	22	3	1	1	4	0	31
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	2	0	2	2	1	0	7
制度がないので認めていないし、これからも認めない	4	0	0	0	1	1	6
合計	76	15	8	12	13	1	125

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	63.2%	80.0%	62.5%	75.0%	53.8%	0.0%	64.8%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	28.9%	20.0%	12.5%	8.3%	30.8%	0.0%	24.8%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	2.6%	0.0%	25.0%	16.7%	7.7%	0.0%	5.6%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	100.0%	4.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	59.3%	14.8%	6.2%	11.1%	8.6%	0.0%	100.0%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	71.0%	9.7%	3.2%	3.2%	12.9%	0.0%	100.0%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	28.6%	0.0%	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	100.0%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	100.0%

5)年齢構成別





(単位:件)

	若い社員が多い(20代～30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば～40代)	中・高年が多い(50代～60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	22	42	9	1	7	1	0	82
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	5	12	12	1	1	0	0	31
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	3	3	1	0	0	0	0	7
制度がないので認めていないし、これからも認めない	1	1	1	2	0	0	1	6
合計	31	58	23	4	8	1	1	126

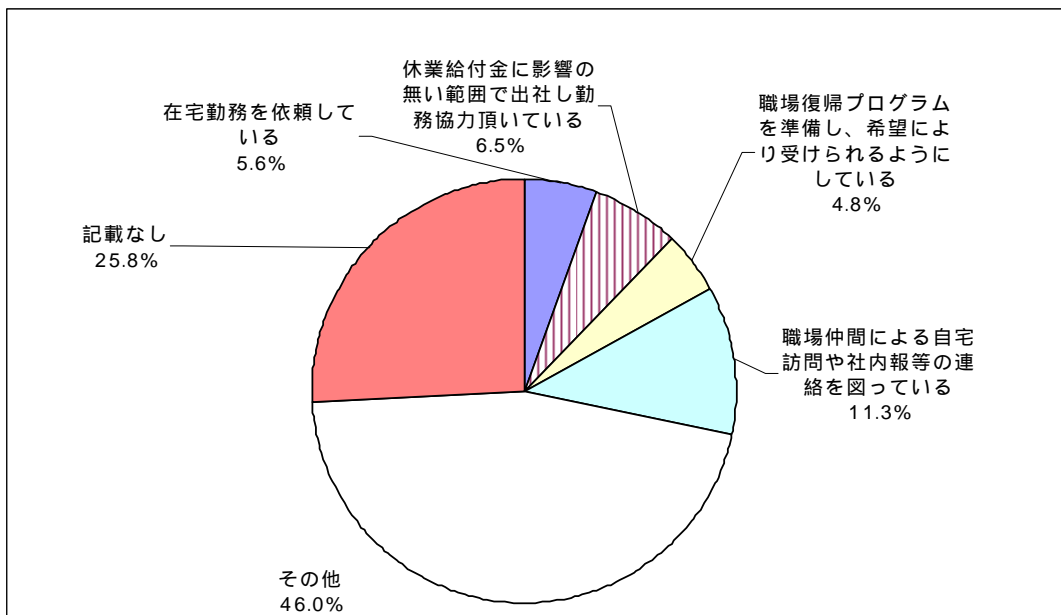
	若い社員が多い(20代～30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば～40代)	中・高年が多い(50代～60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	71.0%	72.4%	39.1%	25.0%	87.5%	100.0%	0.0%	65.1%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	16.1%	20.7%	52.2%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	24.6%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	9.7%	5.2%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	3.2%	1.7%	4.3%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	4.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	若い社員が多い(20代～30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば～40代)	中・高年が多い(50代～60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	26.8%	51.2%	11.0%	1.2%	8.5%	1.2%	0.0%	100.0%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	16.1%	38.7%	38.7%	3.2%	3.2%	0.0%	0.0%	100.0%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	16.7%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%

育児休業、介護休業取得中の従業員とのコミュニケーション

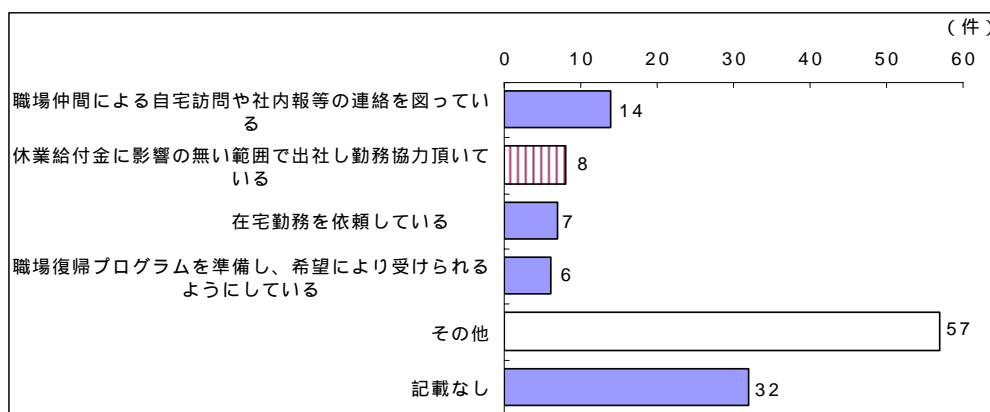
問 1 2 . 育児休業、介護休業取得中の従業員とのコミュニケーションは。

- 1 . 在宅勤務を依頼している
- 2 . 休業給付金に影響の無い範囲で出社し勤務協力頂いている
- 3 . 職場復帰プログラムを準備し、希望により受けられるようにしている
- 4 . 職場仲間による自宅訪問や社内報等の連絡を図っている
- 5 . その他 ()

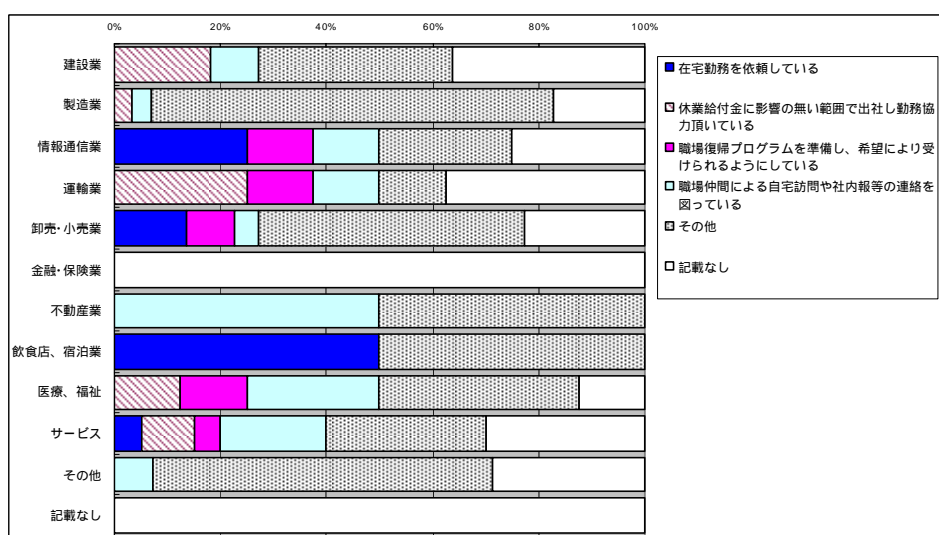
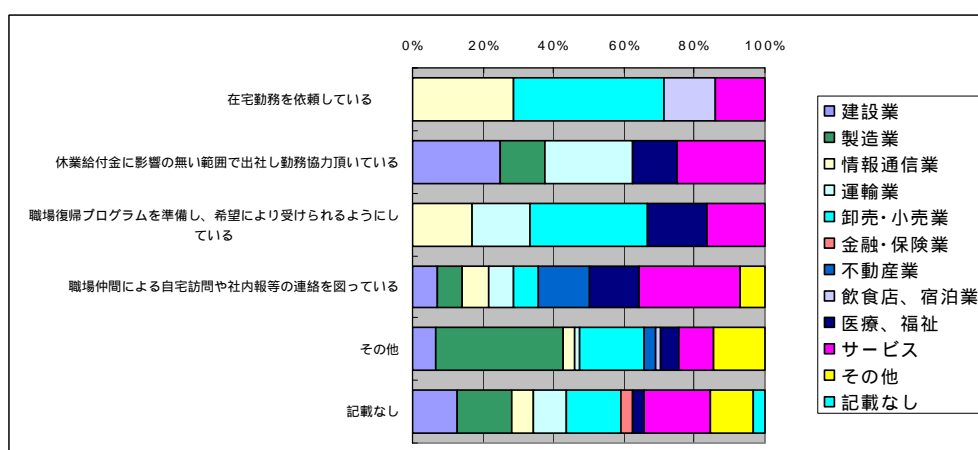


その他

- ・柔軟に対応している (2)
- ・実例が出て来た際に考える
- ・必要に応じて連絡をとりあっている
- ・会社からのパソコン貸与を行いイントラやメール等の情報の共有化を図っている
- ・現状は対象例が少ないが各個に対応している
- ・T E L 連絡、出社時面談
- ・休暇中に折を見て復職に向けての対応 (勤務時間 etc) について連絡を取っている
- ・今までに例がない (実績・利用者がいない) (2 4)
- ・特に決めていない (3)
- ・わからない
- ・記載なし (2 1)



1) 業種別

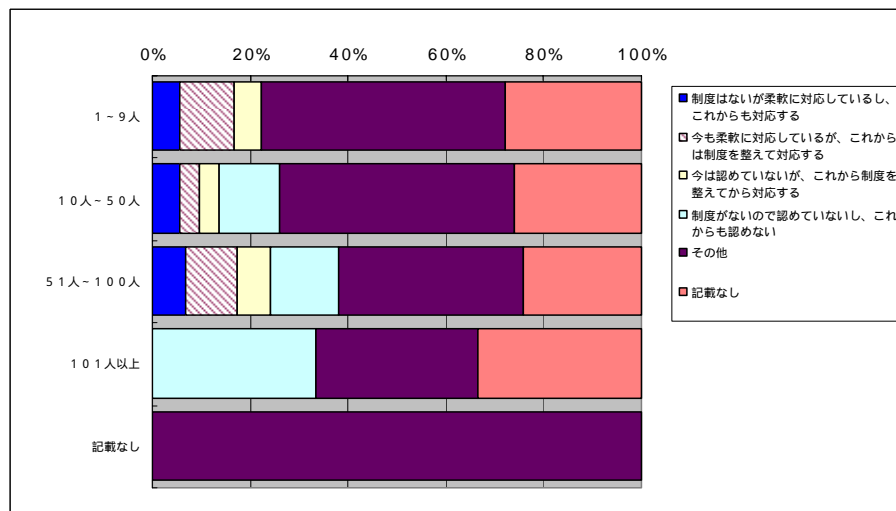
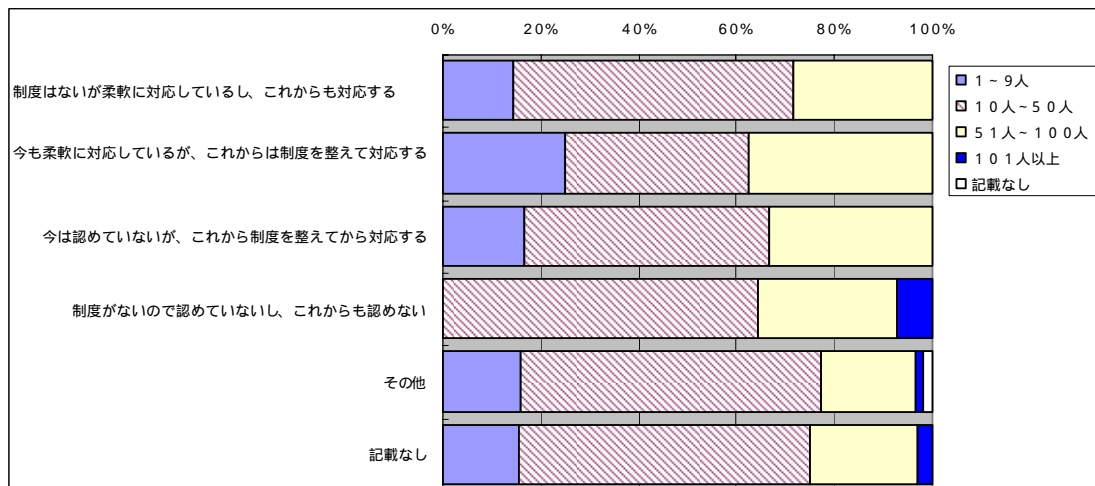


	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	サービス	その他	記載なし	合計
在宅勤務を依頼している	0	0	2	0	3	0	0	1	0	1	0	0	7
休業給付金に影響の無い範囲で 出社し勤務協力頂いている	2	1	0	2	0	0	0	0	1	2	0	0	8
職場復帰プログラムを準備し、希望 により受けられるようにしている	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	0	0	6
職場仲間による自宅訪問や社内報 等の連絡を図っている	1	1	1	1	1	0	2	0	2	4	1	0	14
その他	4	22	2	1	11	0	2	1	3	6	9	0	61
記載なし	4	5	2	3	5	1	0	0	1	6	4	1	32
合計	11	29	8	8	22	1	4	2	8	20	14	1	128

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	サービス	その他	記載なし	合計
在宅勤務を依頼している	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	13.6%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.5%
休業給付金に影響の無い範囲で 出社し勤務協力頂いている	18.2%	3.4%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	10.0%	0.0%	0.0%	6.3%
職場復帰プログラムを準備し、希望 により受けられるようにしている	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	5.0%	0.0%	0.0%	4.7%
職場仲間による自宅訪問や社内報 等の連絡を図っている	9.1%	3.4%	12.5%	12.5%	4.5%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	20.0%	7.1%	0.0%	10.9%
その他	36.4%	75.9%	25.0%	12.5%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	37.5%	30.0%	64.3%	0.0%	47.7%
記載なし	36.4%	17.2%	25.0%	37.5%	22.7%	100.0%	0.0%	0.0%	12.5%	30.0%	28.6%	100.0%	25.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	サービス	その他	記載なし	合計
在宅勤務を依頼している	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	42.9%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
休業給付金に影響の無い範囲で 出社し勤務協力頂いている	25.0%	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
職場復帰プログラムを準備し、希望 により受けられるようにしている	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	100.0%
職場仲間による自宅訪問や社内報 等の連絡を図っている	7.1%	7.1%	7.1%	7.1%	7.1%	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	28.6%	7.1%	0.0%	100.0%
その他	6.8%	36.1%	3.3%	1.6%	18.0%	0.0%	3.3%	1.6%	4.9%	9.8%	14.8%	0.0%	100.0%
記載なし	12.5%	15.6%	6.3%	9.4%	15.6%	3.1%	0.0%	0.0%	3.1%	18.8%	12.5%	3.1%	100.0%

2) 従業員規模別



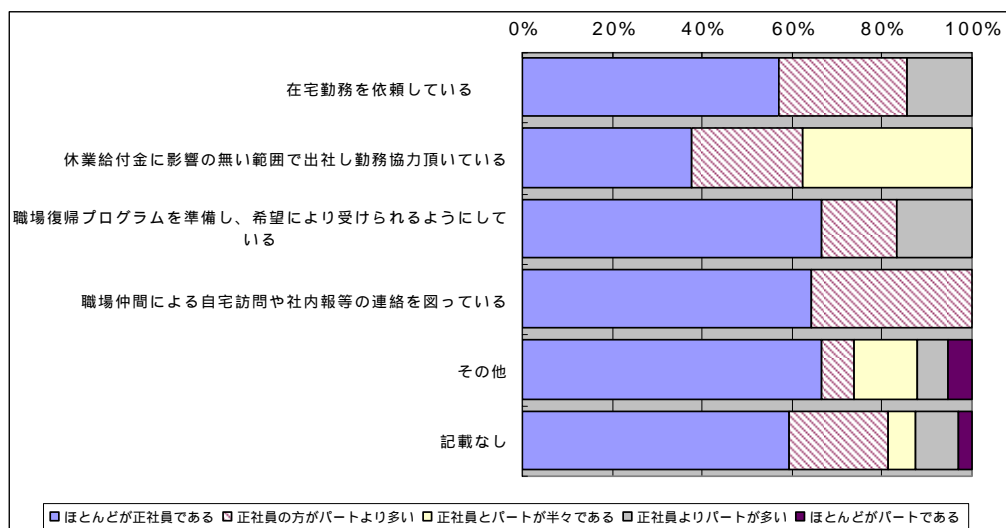
(単位:件)

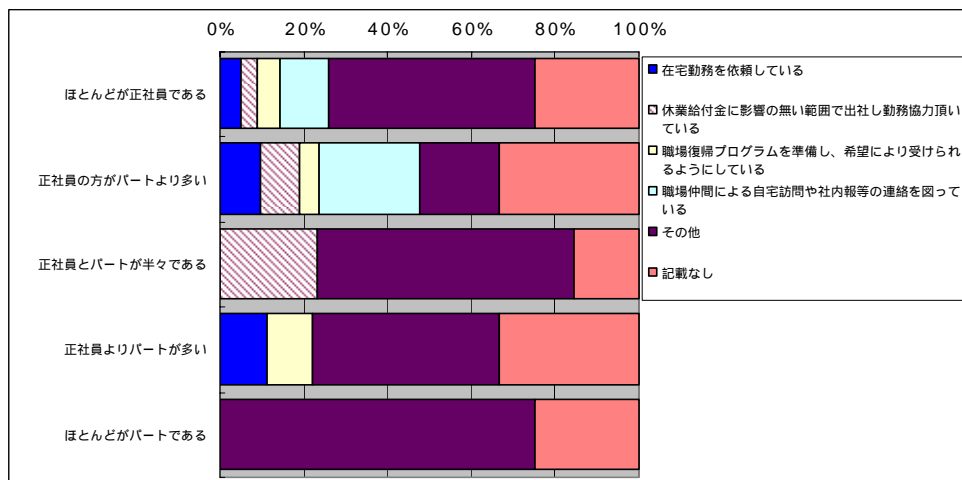
	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	総計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	1	4	2	0	0	7
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	2	3	3	0	0	8
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	1	3	2	0	0	6
制度がないので認めていないし、これからも認めない	0	9	4	1	0	14
その他	9	35	11	1	1	57
記載なし	5	19	7	1	0	32
合計	18	73	29	3	1	124

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	総計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	5.6%	5.5%	6.9%	0.0%	0.0%	5.6%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	11.1%	4.1%	10.3%	0.0%	0.0%	6.5%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	5.6%	4.1%	6.9%	0.0%	0.0%	4.8%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	0.0%	12.3%	13.8%	33.3%	0.0%	11.3%
その他	50.0%	47.9%	37.9%	33.3%	100.0%	46.0%
記載なし	27.8%	26.0%	24.1%	33.3%	0.0%	25.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	1～9人	10人～50人	51人～100人	101人以上	記載なし	総計
制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する	14.3%	57.1%	28.6%	0.0%	0.0%	100.0%
今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する	25.0%	37.5%	37.5%	0.0%	0.0%	100.0%
今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
制度がないので認めていないし、これからも認めない	0.0%	64.3%	28.6%	7.1%	0.0%	100.0%
その他	15.8%	61.4%	19.3%	1.8%	1.8%	100.0%
記載なし	15.6%	59.4%	21.9%	3.1%	0.0%	100.0%

3) パート人数構成別





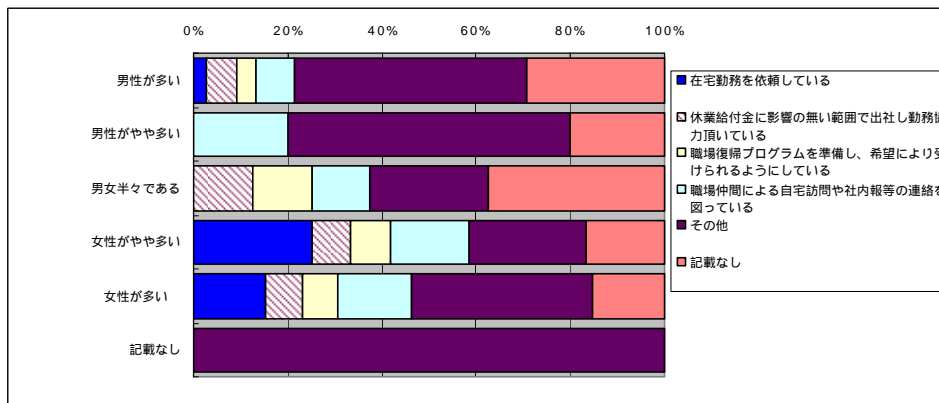
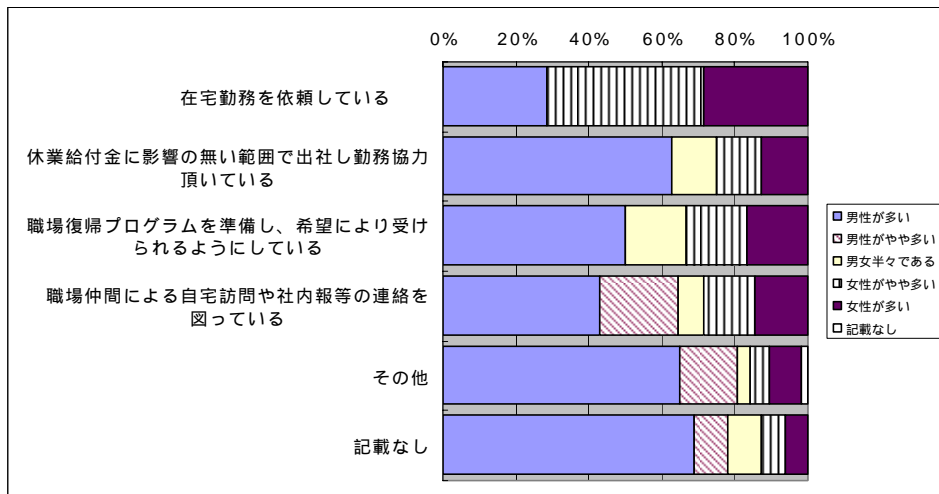
(単位:件)

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートが多い	正社員とパートが半々である	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	総計
在宅勤務を依頼している	4	2	0	1	0	7
休業給付金に影響の無い範囲で 出社し勤務協力頂いている	3	2	3	0	0	8
職場復帰プログラムを準備し、希望 により受けられるようにしている	4	1	0	1	0	6
職場仲間による自宅訪問や社内報 等の連絡を図っている	9	5	0	0	0	14
その他	38	4	8	4	3	57
記載なし	19	7	2	3	1	32
合計	77	21	13	9	4	124

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートが多い	正社員とパートが半々である	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	総計
在宅勤務を依頼している	5.2%	9.5%	0.0%	11.1%	0.0%	5.6%
休業給付金に影響の無い範囲で 出社し勤務協力頂いている	3.9%	9.5%	23.1%	0.0%	0.0%	6.5%
職場復帰プログラムを準備し、希望 により受けられるようにしている	5.2%	4.8%	0.0%	11.1%	0.0%	4.8%
職場仲間による自宅訪問や社内報 等の連絡を図っている	11.7%	23.8%	0.0%	0.0%	0.0%	11.3%
その他	49.4%	19.0%	61.5%	44.4%	75.0%	46.0%
記載なし	24.7%	33.3%	15.4%	33.3%	25.0%	25.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	ほとんどが正社員である	正社員の方がパートが多い	正社員とパートが半々である	正社員よりパートが多い	ほとんどがパートである	総計
在宅勤務を依頼している	57.1%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%	100.0%
休業給付金に影響の無い範囲で 出社し勤務協力頂いている	37.5%	25.0%	37.5%	0.0%	0.0%	100.0%
職場復帰プログラムを準備し、希望 により受けられるようにしている	66.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	100.0%
職場仲間による自宅訪問や社内報 等の連絡を図っている	64.3%	35.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他	66.7%	7.0%	14.0%	7.0%	5.3%	100.0%
記載なし	59.4%	21.9%	6.3%	9.4%	3.1%	100.0%

4)男女構成比別



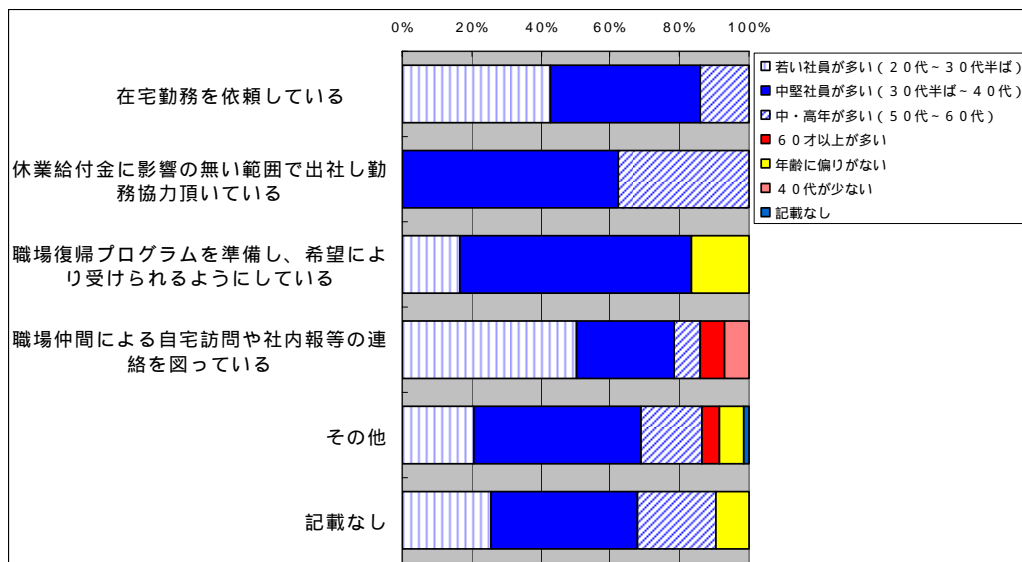
(単位:件)

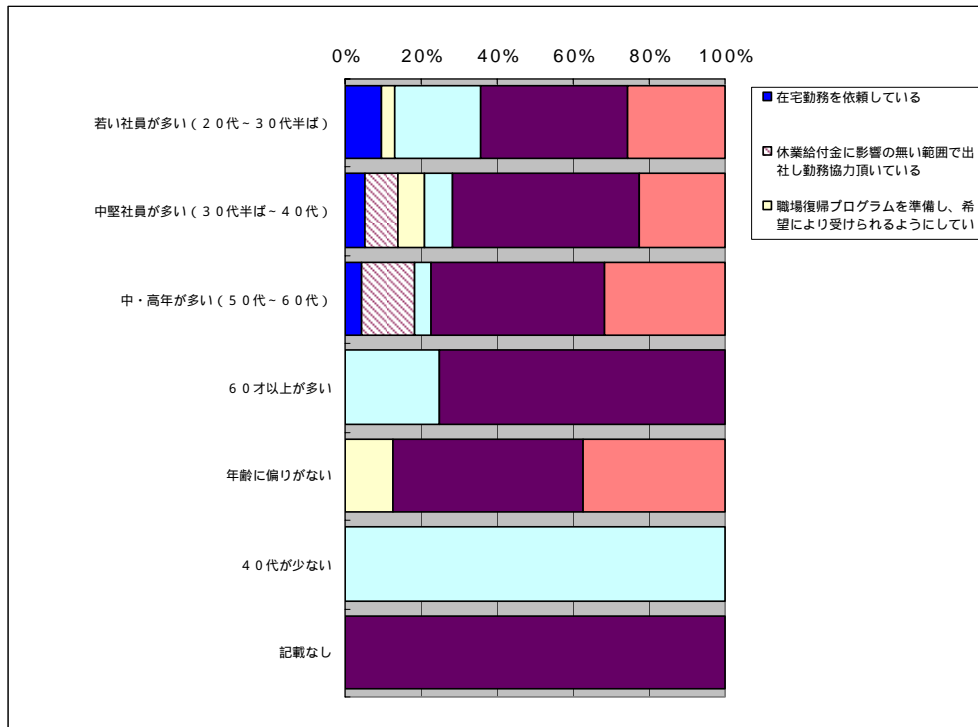
	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
在宅勤務を依頼している	2	0	0	3	2	0	7
休業給付金に影響の無い範囲で 出社し勤務協力頂いている	5	0	1	1	1	0	8
職場復帰プログラムを準備し、希望 により受けられるようにしている	3	0	1	1	1	0	6
職場仲間による自宅訪問や社内報 等の連絡を図っている	6	3	1	2	2	0	14
その他	37	9	2	3	5	1	57
記載なし	22	3	3	2	2	0	32
合計	75	15	8	12	13	1	124

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
在宅勤務を依頼している	2.7%	0.0%	0.0%	25.0%	15.4%	0.0%	5.6%
休業給付金に影響の無い範囲で 出社し勤務協力頂いている	6.7%	0.0%	12.5%	8.3%	7.7%	0.0%	6.5%
職場復帰プログラムを準備し、希望 により受けられるようにしている	4.0%	0.0%	12.5%	8.3%	7.7%	0.0%	4.8%
職場仲間による自宅訪問や社内報 等の連絡を図っている	8.0%	20.0%	12.5%	16.7%	15.4%	0.0%	11.3%
その他	49.3%	60.0%	25.0%	25.0%	38.5%	100.0%	46.0%
記載なし	29.3%	20.0%	37.5%	16.7%	15.4%	0.0%	25.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	男性が多い	男性がやや多い	男女半々である	女性がやや多い	女性が多い	記載なし	合計
在宅勤務を依頼している	28.6%	0.0%	0.0%	42.9%	28.6%	0.0%	100.0%
休業給付金に影響の無い範囲で 出社し勤務協力頂いている	62.5%	0.0%	12.5%	12.5%	12.5%	0.0%	100.0%
職場復帰プログラムを準備し、希望 により受けられるようにしている	50.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	100.0%
職場仲間による自宅訪問や社内報 等の連絡を図っている	42.9%	21.4%	7.1%	14.3%	14.3%	0.0%	100.0%
その他	64.9%	15.8%	3.5%	5.3%	8.8%	1.8%	100.0%
記載なし	68.8%	9.4%	9.4%	6.3%	6.3%	0.0%	100.0%

5)年齢構成別





(単位:件)

	若い社員が多い(20代~30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば~40代)	中・高年が多い(50代~60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
在宅勤務を依頼している	3	3	1	0	0	0	0	7
休業給付金に影響の無い範囲で出社し勤務協力頂いている	0	5	3	0	0	0	0	8
職場復帰プログラムを準備し、希望により受けられるようにしている	1	4	0	0	1	0	0	6
職場仲間による自宅訪問や社内報等の連絡を図っている	7	4	1	1	0	1	0	14
その他	12	28	10	3	4	0	1	58
記載なし	8	13	7	0	3	0	0	31
合計	31	57	22	4	8	1	1	124

	若い社員が多い(20代~30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば~40代)	中・高年が多い(50代~60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
在宅勤務を依頼している	9.7%	5.3%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%
休業給付金に影響の無い範囲で出社し勤務協力頂いている	0.0%	8.8%	13.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%
職場復帰プログラムを準備し、希望により受けられるようにしている	3.2%	7.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	4.8%
職場仲間による自宅訪問や社内報等の連絡を図っている	22.6%	7.0%	4.5%	25.0%	0.0%	100.0%	0.0%	11.3%
その他	38.7%	49.1%	45.5%	75.0%	50.0%	0.0%	100.0%	46.8%
記載なし	25.8%	22.8%	31.8%	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	25.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	若い社員が多い(20代~30代半ば)	中堅社員が多い(30代半ば~40代)	中・高年が多い(50代~60代)	60才以上が多い	年齢に偏りが無い	40代が少ない	記載なし	合計
在宅勤務を依頼している	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
休業給付金に影響の無い範囲で出社し勤務協力頂いている	0.0%	62.5%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
職場復帰プログラムを準備し、希望により受けられるようにしている	16.7%	66.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	100.0%
職場仲間による自宅訪問や社内報等の連絡を図っている	50.0%	28.6%	7.1%	7.1%	0.0%	7.1%	0.0%	100.0%
その他	20.7%	48.3%	17.2%	5.2%	6.9%	0.0%	1.7%	100.0%
記載なし	25.8%	41.9%	22.6%	0.0%	9.7%	0.0%	0.0%	100.0%

第2章 育児・介護休業法について

第2章では、優秀な人材確保に寄与すると考えられる育児・介護休業制度について、概要を整理し、兵庫県における支援制度についてまとめる。

1. 育児・介護休業制度とは

(1) なぜあるの？

育児・介護休業法は、平成3年に施行された。その元は、多くの人が働く労働の現場において、働き続けながら子育てがしたい、会社を辞めないで家族の介護がしたいという労働者からの声が大きく、しかも少子化・高齢化という波が後押しをして法制化された経緯がある。

ここで注目したいのは、現場からの声が先にあったということ、それを後付で法制化により支援するかたちが作られている点である。

すなわち、同じ職場で働く仲間が、育児で会社を休みたい、介護で会社を休みたいと希望した時に、「俺たち頑張るから、休ませてあげようよ」という声が、国の制度になったと考えるのが正しい見方と言える。

(2) 育児休業

女性労働者が妊娠をすると、労働基準法で妊産婦と産前産後の措置がある。いずれも経営者が講じるべき措置と定められている。妊産婦の措置は、妊娠中および産後1年を経過しない者には危険・有害業務の禁止等があり、産前産後の措置は、産前6週間(多胎妊娠は14週間)産後8週間は休ませることが定められている。産前産後については、健康保険から出産手当金として休業中の収入の補填がされる。産後8週間が限度であり、その後から育児休業あるいは育児短時間勤務となる。

ただ、育児休業は労働者が申し出ることにより発生する。労働者から休業後も継続して雇用される意思表示を添えて申し出があった場合は、事業主は原則としてこれを認めなければならないが、雇用の期間が1年未満の者、日々雇用される者、週の労働が2日以下の者、常態として配偶者等が子を養育することができる者、子が1歳になるまでに労働契約期間が満了する者は就業規則等への明記により申し出を拒むことができる。

育児休業は、子が1歳になるまで育児するために休みをとることができる。その者が雇用保険の加入者であれば、雇用保険から育児休業給付の支給が受けられる制度である。

産前産後の制度は女性でなければ対象とならないが、育児休業は男性も申請し一定の条件を満たせば取得することが可能である。例えば、産後に産婦の様態が悪くなくて夫が子の世話をしなければならぬケースなどがある。

平成17年4月からは、子が1歳6ヵ月になるまでの制度が新設された。ただし、保育所に入所希望が却下された場合などの要件が必要となる。これも該当する労働者は申請を新たに出すこととなる。この期間も雇用保険から育児休業給付の支給が受けられる。

(3) 育児短時間勤務

休むまでもないが、少しでも働きたい労働者のために、育児短時間勤務の制度がある。短時間の時間設定は、事業主と労働者の相談で決めることとなるが、決まった内容は書面で残されることをお勧めしたい。勤務時間が極小の場合は雇用保険の育児休業給付も可能になる場合があるので最寄りのハローワークに相談されると良い。

また、育児短時間勤務は子が3歳になるまで講じることが事業主に求められている。子が3歳を超えて小学校に入学するまでは、努力義務として定められている。

(4) 介護休業

介護休業は、家族に要介護状態の者が生じた場合に休業が取れる制度である。良く間違えるのは、要介護状態という言葉である。介護保険制度で言うところの要介護状態とは違うことを最初に知る必要がある。

こちらの育児・介護休業法で定められた基準に該当した場合に、要介護状態と認められる。また、介護保険制度では40歳未満の者は対象とならないが、こちらでは40歳未満も対象となるので、その点でも当制度を正しく理解する必要があると言える。

介護休業は、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができ、その期間は通算してのべ93日までと定められている。

介護休業も育児介護と同様に、労働者の申し出があって発生する。

労働者から休業後も継続して雇用される意思表示を添えて申し出があった場合、労働者の要件も育児休業の場合に準ずる。

介護対象となる家族の範囲は、配偶者(事実婚を含む)、父母及び子、労働者と同じく扶養している祖母、兄弟姉妹、孫となっている。要介護状態毎に1回とあるが、要介護状態になりで1回となる。その後に良くなって状態を脱して、再度要介護状態になった時にまた1回とする。それで、のべ93日を限度と定められている。

注意すべきは、その対象家族1人につき93日が限度な点である。取得するタイミングをよく考えることが大切と言える。一般的には有給休暇が有ればそれを先に使って、最適な段階で介護休業を申請するのが良いようである。介護休業も雇用保険の加入者の場合で条件を満たした者は、雇用保険から介護休業給付を受けることができる。

(5) 介護短時間勤務

介護で休業するほどでもないがという場合も多いと考えられる、そのような場合は介護短時間勤務も検討されると良い。ただし、介護休業の93日の範囲内で取ることになるので、有効に使われることが望ましいことは言うまでもない。

(6) 事業主の配慮

育児・介護休業の申し出や取得をしたことを理由とした不利益な取扱いをしないこと。また、育児や介護を行うことが困難となる労働者の転勤については、その育児や介護の状況に配慮しなければならないことが事業主に求められている。

2. 兵庫県の導入推進制度

(1) 行動計画策定のための支援制度

「一般事業主行動計画」は、労働者が仕事と子育てを両立させることができるよう事業主に行動計画を立てて頂くことを推進している。

計画の策定は、期間の設定、目標の設定、対策の設定がある。

計画の期間は、2年以上5年以下である。目標の設定は自社の実情に合った目的を選ぶのが良い。対策の設定はどの時期に何をやるかを決めるのである。

この決めたことを行動計画にまとめ提出する。基準を満たすことで認定を受けることができ、働きやすい職場であることをアピールすることができる。下記の助成金は当行動計画の認定が要件となる。

計画の提出は兵庫労働局雇用均等室(078-367-0820)

(2) 中小企業子育て支援助成金

中小企業における育児休業、短時間勤務制度の取得促進を図るため、常時雇用する労働者 100 人以下の企業において、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて生じた企業に対して助成金が支給される。

1人目	育児休業	100 万円
	短時間勤務	利用期間に応じ、60 万円、80 万円又は 100 万円
2人目	育児休業	60 万円
	短時間勤務	利用期間に応じ、20 万円、40 万円又は 60 万円

相談・申し込みは(財)21 世紀職業財団兵庫事務所(078-393-8311)

(3) 両立支援レベルアップ助成金(職場風土改革コース)

平成 19 年度からの制度で、職場風土の改革に取り組み、育児休業制度を取得しやすい職場環境の整備を行う会社に、1 年度に 50 万円が受けられる。

(4) 両立支援レベルアップ助成金(代替要員確保コース)

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、代替要員

を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復職させた事業主に 10 万円～50 万円の範囲で支給される。

(5) 両立支援レベルアップ助成金(休業中能力アップコース)

育児休業又は介護休業取得者が、スムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、職場復帰プログラムを実施した事業主に中小企業で対象者 1 人当たり 21 万円が支給される。

上記(3)(4)(5)の相談・申し込みは(財)21 世紀職業財団兵庫事務所(078-393-8311)

兵庫県の助成金(平成19年度)

○両立支援レベルアップ助成金(50万円)

- ・職場風土改革コース
- ・男性労働者育児参加促進コース
- ・代替要員確保コース
- ・子育て期の柔軟な働き方支援コース
- ・ベビーシッター費用等補助コース

○両立支援レベルアップ助成金(21万円)

- ・休業中能力アップコース
- 中小企業子育て支援助成金
- ひょうご子育て再就職奨励金
- 事業所内小規模保育施設設置助成金

第3章 中小企業の人材活用と育児・介護休業制度の整備

アンケート調査分析結果、中小企業が前項のように育児・介護休業制度を整備することで、経営改善につながる可能性について検討する。

1. 人材確保

(1) 中小企業の人材活用と育児・介護休業制度

大企業の人材確保と育児・介護休業制度

大企業が、人材確保の戦略から仕事と家庭の両立支援に積極的に乗り出している。日本経済新聞社が、平成18年に仕事と家庭の両立支援について、東証一部上場と未上場の有力企業計2057社(回答401社)に聞いたところ、「優秀な人材確保につながる」とする企業が87.7%に上った。支援策を導入した企業では新卒採用の応募が増えるなど波及効果も表れているという。

また、優れた人材を集めやすくなることで「生産性が高まる」と回答した企業は84%に上った。支援策の推進全般について経営に「プラス」「どちらかというとプラス」という回答も今回96%に達した。このように大企業は、両立支援策が人材確保、生産性向上のために有効であることを認識し、戦略的にこれを充実させようとしている。

中小企業の人材確保と育児・介護休業制度

これに対し、中小企業の経営者からは「そんなことは大企業だからできること。うちではとても無理」という声が聞こえてくる。しかし、である。景気回復に恩恵にあずかっている大企業が、新卒、中途を問わず採用数を大きく増やしているのだ。すなわち、中小企業にはそれだけ優秀な人材が集まってこなくなっているのである。中小企業には、求職者を引きつける企業ブランドもなければ、有名な製品ブランドもないところがほとんどである。これは今さら仕方がないことである。しかし、こうしたブランド力のある大企業が、さらに優秀な人材確保を図るべく、仕事と家庭の両立支援、すなわち男性も女性も働きやすい職場を目指しているのである。中小企業がこの部分で手をこまぬいていれば、ますます優秀な人材に振り向いてもらえなくなるは明らかである。

いまさらブランド力を高めるわけにもいかないし、賃金を上げるわけにもいかない。しかし、働きやすい職場をつくることは、大したお金がかかるわけでもないし、特殊なノウハウがいるわけでもない。ちょっとした工夫、従業員の協力、そしてなにより経営者の決断一つで実行できることである。せめてここで大企業に遜色ないようにしておかなければ人材確保などとてもおぼつかない。むしろ大企業にはない独自の環境を整えることによって、人材の確保に大きな武器を持つことになるのではないか。

従業員満足のために

日本企業においては、大企業、中小企業を問わず、人事制度において成果主義の導入が進んでい

る。しかし、なかには「短期的な成果の過度の追求」「チームワークの軽視」「評価の公平性に係る従業員の不信感増大」などマイナス面も指摘され、若干の揺り戻しが見られる。ここで改めて注目されるのが従業員満足度（E S : employee satisfaction）の向上である。企業にとってなにより重要な経営資源が「人」であることが明らかになり、E Sを向上させることが、企業への愛着心を高め、生産性や顧客満足度のアップにつながることに注目が集まっている。

ニッセイ基礎研究所の調査によれば、男女ともに、両立支援策の導入ポイントが高い企業で大卒正社員定着率は高く、女性が出産後も継続就業する割合が高い傾向が見られている。また政府の男女共同参画会議の調査でも、職場が「子育てする人が働きやすい」「女性登用が進んでいる」環境である方が、既婚女性のみならず既婚男性や独身男女も「仕事の満足度」が高い傾向が見られる。E S向上のための1つの方策が、育児・介護休業制度なのである。

（２）人材面から見た育児・介護休業制度に関するデメリット・メリット

育児・介護休業制度に関するデメリット

両立支援策を実施すれば、人材面において以下のようなデメリットが発生する。

- a. 育児休業取得者の穴を埋めるために代替要員を雇うため、採用・教育コストが発生。代替要員の生産性が低い可能性もある。
- b. 育児休業取得者の穴を埋めるために既存従業員に分担させるため、従業員の仕事量や残業が増え、効率が下がる可能性がある
- c. 労務管理が複雑になる。

育児・介護休業制度に関するメリット

反対に以下のようなメリットが期待できる。

- a. 仕事と家庭の調和が取れず辞めていく従業員が減少する。このため採用や離職に絡むコスト、教育訓練に関わるコストが少なくてすむ。さらに、最近は晩婚化・晩産化が進んでおり、利用対象者の高齢化・勤続長期化が進んでいる。つまり、知識や技術・技能、ノウハウを持つベテラン従業員が、就業を断念せざるを得なくなれば、さらにコストが膨らむ恐れがあり、これを阻止できる。
- b. 労働者の定着率が上がれば、企業への忠誠心や労働意欲も向上する。その結果、生産性や顧客満足度の向上が期待できる。
- c. 長く働きたいと考える労働者は、ワークライフバランス促進策が充実した企業を就職先を選ぶ可能性が高い。特に女性は就職希望先の選択基準として、両立支援策や女性の能力活用に対する企業の姿勢を重視している。彼女らに対する誘因となる。
- d. C S R（企業の社会的責任）を果たしている企業としての宣伝効果がある。速効は期待できな

いが、長期的に就職市場での評価を高めることになる。

(3) 経営者として実行すべきこと

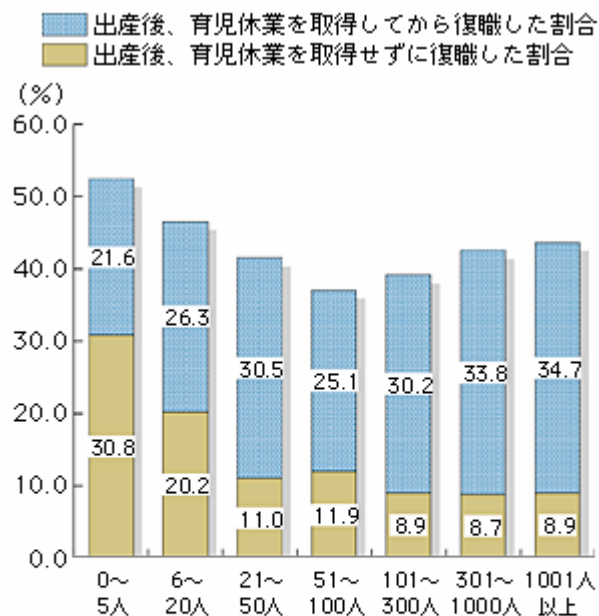
仕事の内容と評価を見直す

既述したように、育児・介護休業制度を活用すると、他の従業員の仕事量が増えるというデメリットも発生する。これをできるだけ少なくするために欠かせないのが、仕事の内容および仕事に対する評価を見直すことである。短時間勤務制度などを利用する従業員は、当然就業時間は限られ、残業は制限されることになるので、就業時間内はかなりの集中力で業務に取り組むことになる。出社しなければならない仕事と在宅で可能なもの、また社内でやらなければいけないことと、アウトソーシングで大丈夫なものの分けも進む。また周囲も、職場から人が減るのを機会に、むだな仕事の洗い出しと効率化を図らなければならない。高い集中力で効率的に業務に取り組むことは、優れたパフォーマンスにもつながっていくが期待できる。

さらに忘れてはならないのが、仕事に対する評価を見直すことだ。これまでの日本企業では、短時間で仕事を仕上げて定時に帰る社員よりも、だらだらと残業をして遅くまで会社にいる社員の方が、社長や上司の「受け」が良いという傾向があった。最近では成果主義が浸透してこうした傾向は弱まっていると思われるが、中小企業においてはまだまだ、長時間働く社員＝よく働く社員、という考える経営者も多いのではないか。時間内に成果を上げることが誰にとっても得だ

と納得できるように、業務の見直しを標準化し、透明な評価の仕組みを導入することは、制度を利用する人だけでなく全従業員にとって良いことである。そうした文化が醸成されれば、優秀な社員獲得へも大きな誘因となる。

図1 従業員数別の復職者の割合



資料：(株)富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(2005年12月)

- (注) 1. すでに退職した女性正社員も含む。
2. 出産後、復職した割合とは、出産後、育児休業を取得せずに復職した割合と出産後、育児休業を取得して復職した割合を合わせたもの。

対外的にPRをする

「2006年版中小企業白書」によれば、育児休業制度、勤務時間短縮制度、フレックスタイム制度など仕事と育児の両立を支援する制度の整備状況を見ると、中小企業は大企業に比べて進んでいない。しかし、これをもって、中小企業が仕事と育児を両立しにくい職場環境であるとするのは早計である、としている。なぜなら、制度が整備されていたとしても必ずしも十分利用されているとは限らず、逆に制度は整備できてなくても、個々の従業員に柔軟に対応している可能性があるからである。

継続就業率を見ると、図1から分かるように、51～100人規模の企業を底辺として、そこから従業員規模が大きくなっても、小さくなっても、復帰率が高くなるU字型を描いている。ただし、小規模企業では育児休業を取得せずに復職している割合が高く、これは、「制度」は大企業ほど整備されていることの表れだと考えられる、としている。

また、一旦育児で離職した女性の再就職に関しては、新卒女性の就職先と比較している。それによれば、2002年10月時点から1年以内に新規学卒から就職した女性は約30万人（官公庁を除く）であるのに対して、育児から復帰して正社員・職員として就職（再就職）した女性は約1万7千人（官公庁除く）である。育児から復職し正社員・職員として再就職した方の勤務先の企業規模を比較すると、勤務先が中小企業である割合が高い。ここから、中小企業は大企業と比較して、育児で一旦離職した女性を積極的に雇用している実態がうかがえる。

一般的なイメージとは異なり、中小企業になるほど、仕事と育児の両立支援に関して柔軟な対応をしている企業の割合は高いと言える。大企業にはないユニークな両立支援策を持っている中小企業もたくさん存在する。しかし、こうした事実は求職活動者、特に新卒者にはほとんど知られていない。「出産しても働きやすい職場」「女性を積極的に活用する会社」であることを積極的にPRしなければいけない。

「働きやすい職場づくり」宣言を行う

法的に育児・介護休業制度の導入が義務づけられたが、何も大上段に「制度」を振り回す必要はない。経営者が自然体で、従業員の希望をかなえてあげるという姿勢を見せることである。そして経営者の考えを社内に徹底させることが必要だ。経営者はまず「働きやすい職場づくり」宣言を行ってはどうか。働きやすい職場をつくるには、全従業員の協力が欠かせない。従業員には、休業取得者をカバーすることは、自分自身の休業取得にもつながっていること、つまり「お互いさま」という意識を浸透させなければならない。

意思決定に迅速性・柔軟性がある中小企業では、経営者の強い意思があれば、ワーク・ライフ・バランスの実践は、決して困難なことではない。

2. 教育

(1) 休業制度の利用について

企業にとって人材確保の面でメリットのある育児休業制度。制度を設けても活用されなければ何もない。企業が育児・介護休業制度を有効に活用して優秀な人材確保のひとつの方策として確立することを目指すのであれば、制度を利用しやすい企業風土をつくることが重要である。利用しやすくするための取り組みは「3 - (5) 制度の周知と活用のために」で述べるとして、ここでは主に従業員に向けた教育を切り口に述べることにする。

育児休業制度を利用しない理由

ニッセイ基礎研究所が厚生労働省から委託を受けて実施した育児休業取得に対する調査結果を見てみる。

「育児休業取得に対する職場の雰囲気（図2）」の調査結果を見ると、女性が取得する分には『非常に取得しやすい』と『どちらかといえば取得しやすい』など肯定的な見方が合わせて6割弱に対して、『どちらかといえば取得しにくい』『取得しにくい』とする否定的な見方は3割弱となっている。こちらは2002年の調査なので、現在の女性の育児休業取得率が当時よりも高くなっていることから、さらに肯定的な意見が増えていることが予想される。

しかし、男性に関しては『非常に取得しにくい』『どちらかといえば取得しにくい』という否定的な見方が8割弱あり男女でかなりの差が見受けられる。

同じ調査から育児休業を取得しなかった理由を見ると、男女ともに上位に上げたのが『職場への迷惑がかかるため』、次いで『業務が繁忙であったため』、『家計が苦しくなるため』（図3）が並んだ。

図2 育児休業取得に対する職場の雰囲気

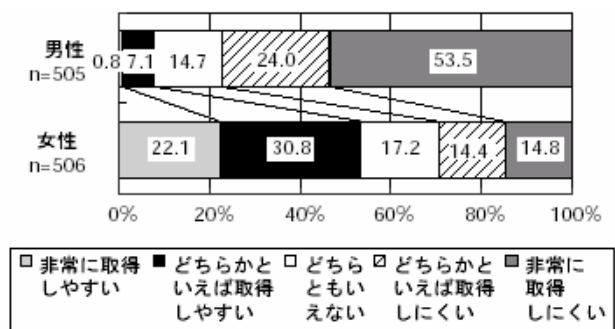
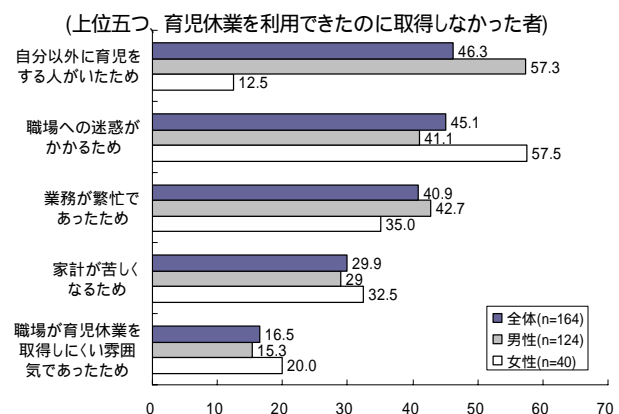


図3 育児休業を取得しなかった理由



資料出所：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査(個人調査)」(厚生労働省委託調査, 2002年)

注：上位5項目のみ掲載。

介護休業制度を利用しない理由

労働政策研究所・研究機構が2006年に実施した「仕事と介護に関する調査」から「介護休業を取得しなかった理由:連続した休みの必要の有無別(図4)」の調査結果を見てみる。

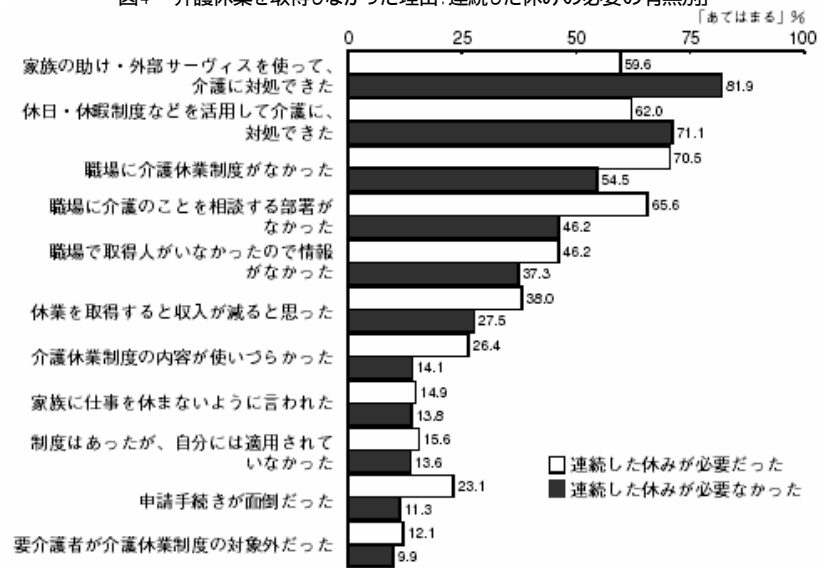
制度を利用しなかった理由においては『家族の助け・外部サービスを使って介護に対処できた』とするが多く、連続した休みが必要だった人で59.6%、連続した休みがなかった人で81.9%となっている。次いで『休日・休暇制度などを活用して介護に対処できた』を選択した割合も高い。

しかし、連続した休みが必要だったとする人だけの回答を見ると『職場に介護休業制度がなかった』が70.5%『職場に介護のことを相談する部署がなかった』が65.6%、『職場で取得人がいなかった』が46.2%の人の回答が選ばれている。

家族の介護援助や介護サービスによって介護休業を取得しなくても対処

できたとしているが、職場の体制が整っていないために制度を利用しなかったとする事実もあると認められる。

図4 「介護休業を取得しなかった理由:連続した休みの必要の有無別」



データ:「仕事と介護に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2006年)

(2) 従業員教育について

管理職に必要と考えられる教育内容

企業として休業制度の利用を進める場合、まずは管理職の認識を新たにすることが必要である。

子育て世代の上長となる世代の中には、子育ては女性の役割という認識が根強い場合が多い。しかし、女性の社会進出が進む中、育児は女性だけの役割という意識から離れられないと女性の仕事と育児の両立や、まして男性が育児休業を取得できる職場の雰囲気づくりは難しい。介護休業は老親が要介護状態となった時に取得することを想定しやすいが、40歳未満の家族が病気や事故などが原因で要介護状態となった時も取得が可能である。

管理者は、休業制度は取得要件を満たす従業員であれば、誰もが取得する可能性があるものとして認識する必要がある。

育児・介護休業制度を利用しなかった理由から、管理職に必要な教育内容を見ていく。

a. 自社における従業員の仕事と家庭の両立に向けた方針の理解

休業制度を利用することで、ただでさえ人手が足りない部署では同僚に迷惑をかけてしまう。また、育児休業後に復職しても子の病気などで突発的に休暇を取らざるを得ない事態が発生し、業務に支障をきたして同僚に迷惑をかける恐れがある。このような理由で休業制度を利用せずに退職を選択する、または制度を利用して復職した後に退職してしまう従業員も見受けられる。

管理職には自社における休業制度活用のメリットを鑑みて、従業員の制度利用を後押しできるような仕事と家庭の両立に向けた自社の方針の理解を促す。そして自社の方針を積極的に従業員に告知する役割を担うようにする。そうすることによって、休業制度を利用する者に対する同僚の理解を促し、制度を利用しやすい職場づくりを目指す。

b. 育児・介護休業制度の理解

社内に「職業家庭両立推進者」など休業制度の利用に関して相談できる担当者を設置することが望ましい。しかし、担当者が社内にいる、いないに関わらず、休業制度の利用を希望する者は必ず上長に申し出ることになる。管理職自らが制度を理解していることが大前提である。

管理職は休業制度の利用の要件などを理解し、休業期間について相談に応じられるだけの知識は最低限持っておきたい。管理職が最低限でも制度に関する知識を有することで、従業員が休業制度の利用を考えないまま退職という選択をしない職場づくりを目指す。

c. 業務や評価制度の見直し

休業期間中、休業者の業務をどう処理していくか。女性の育児休業の場合は6ヶ月から1年と長期間が多いため、代替要員を確保するケースが多い。しかし、介護休業（休業日数は延べ93日間）や男性の育児休業は1～2ヶ月と短期間の取得が多く、代替要員を入れずに職場内で仕事を分担するケースが多い。

休業者の業務分担を想定して、社内の業務や評価制度の見直しを図ることは他の提言部分にも記載されている。管理職自身も業務の標準化や評価制度の見直しなどに取り組めるよう社内研修を行うか、外部の人事関連の専門家を招いての研修を行う。

従業員に必要と考えられる教育内容

休業を申請するにあたり、職場の同僚に負荷をかけることやこれまで築いてきたキャリアの中断、休業明けの仕事復帰のプレッシャーや評価への不安など、制度活用をためらう気持ちはよく分かる。また、女性が育児や介護の主体となるのは当然という意識が、本人だけでなく家族や親族も持つ

ていることから休業制度を利用せずに退職を選ぶケースもある。

厚労省の「21世紀出生児縦断調査」の結果を見ると、女性の場合出産後一度仕事を離れた後の仕事は大半がパート労働やアルバイトなどの非正社員であることが明らかになった。そして、正社員の母親の大半は出産後も仕事を辞めずに働き続けた人であった。出産時に仕事を続けるか辞めるかが、その後の就業に大きく影響することが裏づけられた。

一度仕事を辞めた母親が正社員として再就職を求めても、実現するのは厳しいと見られる。今回、ヒアリング調査を行った育児休業制度利用者からも、出産を機に退職すると再び正社員で就職することは難しいと考え、制度を利用することにしたと回答されている。

a. 育児・介護休業制度の理解

今回のヒアリング調査において休業制度の利用者の中に、休業制度の詳しい内容を知らず、人事担当者から勧められるまで自分が取得できるとは思っていなかったという回答があった。

妻が就業している、いないに関わらず産後8週の間は夫も必ず育児休業が取得できること。そして、介護休業は介護保険制度と違って40歳未満の者の介護に利用できることなど、従業員自身にも制度理解を促し、活用に向けた動機付けを行う。

また、一旦退職してしまうと無収入になるが、雇用保険の加入者の場合で条件を満たす者は、休業中および復職後に雇用保険から給付(注)を受けることができる。さらに復職することで正社員として仕事を続けることが可能になる。休業制度に関する情報提供だけでなく、利用することのメリットが理解できるよう研修を行うことも一案である。

(注)

- ・ 介護休業給付の各支給対象期間(1か月)の支給額は、原則として休業開始時賃金日額×支給日数×40%
- ・ 育児休業給付には育児休業期間中に支給される育児休業基本給付金と、育児休業が終了して6か月経過した時点で支払われる育児休業者職場復帰給付金とがある。

育児休業基本給付金が、支給対象期間(1か月)当たり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の30%相当額。

育児休業者職場復帰給付金が、職場復帰後にまとめて、休業開始時賃金日額×育児休業基本給付金が支給された支給対象期間の支給日数の合計日数の20%相当額。

b. 休業に向けた計画の策定

育児休業を取得する場合は、制度利用を決心した時点で上長に相談して休業に入るまでの計画を策定し職場内に告知するよう促す。そうすることで、予測が難しい介護休業や本人自身の健康状態による休業に比べて企業側も事前に準備が可能となる。

遅くとも6ヶ月前には育児休業を取得することを上長や同僚に申し出、5ヶ月前には休業取得に向けた計画をつくる。2ヶ月前には取得手続きをほぼ完了させ、1ヶ月前には仕事の引継ぎを始めることができれば理想である。休業に向けた計画を策定して職場内に告知することで、休業を取得しやすい雰囲気づくりを目指す。

c. 復帰に向けた研修

長期にわたって休業制度を利用した場合、職務内容によっては休業中に技能の低下や業界知識の陳腐化が考えられる。復職後に大きな影響があると考えられる場合は、休業中にも定期的な研修を実施する。例えば、ヒアリング調査を実施した「株式会社協同病理」では自宅で顕微鏡を使うなどして技術が落ちないように努めたり、新技術の資料等を送ったりして自習を促している。復職後に本人が早期に職場に馴染めるようになるためには必要な取り組みであることの理解を促す。

d. メンターとしての役割の理解

長期にわたって育児休業した女性の場合、復職後に他の従業員に迷惑をかけたとして自分自身に過度のプレッシャーをかけてしまうことがある。またかつての後輩が自分よりも高い地位に上がっていたり、フルタイムでの勤務を希望しても子の体調不良で突然休んだり、遅刻・早退せざるを得ないことから勤務評価が下がったりすることもある。

休業制度の利用経験者に対しての教育として、後に続く者にとってメンターとしての役割の理解を促し、良き相談相手として復職者の支えとなるようにする。

3. 様々な働き方とコミュニケーション

ここでは、様々な働き方の提言、及び休業中の社員に対するコミュニケーションに関する提言を行う。

様々な働き方

休業復帰後の社員(もしくは休業者)における様々な働き方の提言を行う。いずれのケースでも利用者が利用しやすいよう、様々なパターンが用意されることと、人事面でマイナスにならないことへの配慮が必要となる。

a. 短時間勤務制度

最も代表的で導入しやすい施策である。

具体的には勤務時間を2～3時間程度、30分単位で短縮できるよう設定する企業が多いが、社員のニーズに合うように選択肢を持たせるよう、企業側の経営効率と照らし合わせて検討する必要がある。

- ・ 勤務時間パターンを複数設定する。
- ・ 1日あたりの時間を減らす代わりに勤務日数を増やす等して総労働時間が変わらないようにする。等が検討されるべきである。

また、今後は育児休業後の社員だけでなく、男性社員やマネジメント層への導入を促進することが期待される。

さらには、代替要員の確保に配慮が必要である。これを機会に業務の見直しを行うこと等も検討に値するであろう。ただし、負担を軽くするために単純な定型業務のみを与えようとする社員のモチベーション低下につながる。業務の内容を変えずに効率化により運営することが望ましい。

また、人事評価面の配慮も必要である。短縮された時間分だけ賃金カットする、もしくは人事評価面でマイナスになるケースが多いが、上記と同様にあくまでも業績や能力により評価し、賃金に反映させることが望ましい。

b. 在宅勤務(テレワーク)

ITを活用して在宅で勤務する形態である。

休業者だけでなく、身障者や週のうち数日を在宅で勤務する等の運用も考えられる。

導入にあたっては以下のような点に配慮する必要がある。

- ・ インターネットを利用する場合の情報漏えいや、社員の自宅における個人情報漏洩等のセキュリティ管理を徹底する必要がある。
- ・ 後述するが、会社とのコミュニケーションの方法について定めておく必要がある。定期的に出社さ

せる、メールやテレビ電話等の活用といった対策が考えられる。

- ・ 勤務の勤怠管理が重要となる。始業時、終業時に会社に連絡を入れる。もしくは会社の勤務時間と合わせる、等の対策が検討させるべきである。

c. フレックスタイム制度

柔軟な勤務が可能となるよう、1ヶ月の中で総労働時間を予め決めておき、その枠の中で始業と終業の時間を決めるものである。

1 日のうち、必ず勤務する時間帯(コアタイム)を設けることもできる。コアタイムを設けることなく、また月をまたいで勤務時間の持ち越しを行うフル・フレックスを導入する企業もある。

グループで作業する業種等においては、運用の方法に配慮が必要である。

d. 転勤配慮

育児や介護等の事情により転勤に応じることができず会社を退職せざるを得ないというケースがある。そこで事情に応じて転勤を免除する、もしくは近隣地に転勤させるという企業が増えている。

休業中の社員に対するコミュニケーション

休業取得した社員が復帰の直前になって退職するといったケースも現実には珍しくない。「休業中に仕事に対する自信を喪失した」、「職場からの疎外感が募った」、といったマイナス要因を取り除き、仕事へのモチベーションを維持させるためにも、休業中社員に対するコミュニケーションを取ることが重要となる。

a.社内情報の提供（会社 休業者）

社内報を定期的を送付する、といった簡単なことから始める。

ITを活用して自宅から社内イントラにリモートアクセスさせ、掲示板等の情報を参照させることも有効である。その際、業種によっては自宅に万全のセキュリティを確保させるための導入支援を制度として設けることも有効である。

b.定期的なコミュニケーション（会社 休業者）

定期的に休業者から上長に休業中の健康状態や、担当職務上の提案等を様式を決めて現況報告させる、また、月1回は会社に出社させる等の双方向コミュニケーションを義務付けることも有効である。

メンターを決めて休業者への相談に乗ることを制度化している事例もある。

また、復帰する社員対象に職場復帰セミナーを開催し、専門家や利用経験者を交えて仕事と家庭の両立の工夫等について意見交換する場を設けることも有効である。

c.休業者コミュニティの創出（休業者 休業者 会社）

制度の周知だけでなく、効果的な運用方法を休業者間で情報交換させるために、イントラネット上で意見交換を容易にするコミュニティサイトが社内 SNS(*)やブログである。

利用者間の気軽な情報交換の場としてだけでなく、会社側からも利用者からの生のニーズを把握するツールとしての効果が期待できる。

(*)SNS:ソーシャル・ネットワーキング・サービス(Web サイトを活用して人と人とのつながりを促進・サポートするコミュニティ型の会員制サービス)

d.休業者への学習支援

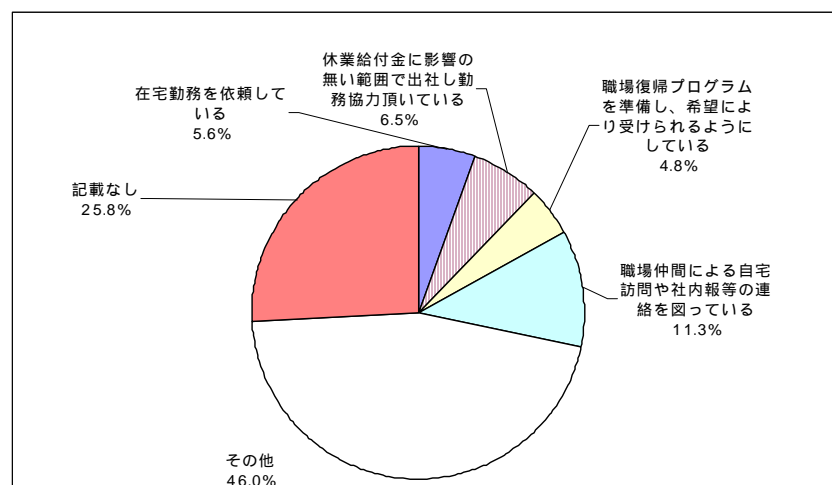
休業者を対象とした「能力開発のための学習支援」を行うことも効果的である。育児休業や介護休業といった長期休業は労使双方とも「キャリアブランク」として受け止める傾向が強いが、これを「能力アップのための機会」として取り組むべきである。

Web を使った e-learning 等が具体策として挙げられるであろう。

図5に今回のアンケート調査から休業中社員とのコミュニケーションの実施についての結果を示す。

大半の企業が上記のような方法でコミュニケーションを意識的に取っており、休業者のモチベーションの維持に役立っていると考えられる。

図5 育児休業・介護休業取得中の従業員とのコミュニケーション



4. ITを活用した制度の活用

育児・介護休業制度を利用する際には、産前産後のように肉体的に労働が不可能である場合と乳幼児や介護が必要な人のそばにいた必要がある場合が考えられる。肉体的に労働が不可能な場合は、仕事から離れる必要があるが、自宅である程度の作業が可能な場合にはITを活用して、当制度を利用しやすくする方法が考えられる。

当制度の活用を促進するためには、休業制度を申請しやすい職場環境づくりとともに制度利用後もスムーズな職場復帰が可能であることが重要である。インターネットの世帯普及率が80%を超える今日では、育児・介護休業制度を利用している間も事業所のある程度の情報を得ることができたり、職場の上司や部下とコミュニケーションをとることが可能である。

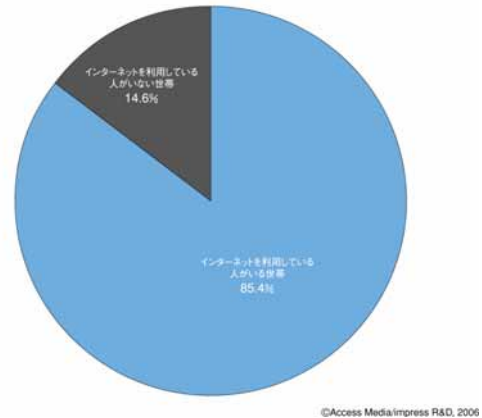


図6 インターネット世帯普及率 出典：インターネット白書 2007

ITを活用したコミュニケーションや教育

前項でも述べたとおり、今回の調査では、「育児休業、介護休業取得中の従業員とのコミュニケーション」として、制度の利用者が少ないために特にコミュニケーションを図る仕組みをつくっている企業は少なく、その中でも「職場仲間による自宅訪問や社内報等の連絡を図っている(14)」事業所が多かった。しかし、「会社からのパソコン貸与を行いイントラやメール等の情報の共有化を図っている」と回答した事業所もあった。

サイボウズなどのグループウェア(企業内 LAN 等を活用して情報共有やコミュニケーションの効率化をはかり、グループによる協調作業を支援するソフトウェアの総称)を利用すれば、ブラウザソフトを通じて、社外からスケジュールや共有ファイルにアクセスすることが可能である。休業制度利用者に対して、どのような情報を発信し、どのような情報を共有する必要があるのか、セキュリティ対策などの仕組みを整備する必要があるが、スムーズな職場復帰や当制度の利用促進につながるものではないかと考える。

また、インターネット技術の進歩や回線の低価格化により、在宅での教育訓練も可能であり、「eラーニング」の仕組みを構築することで、休業期間中のスキル維持あるいは、スキルアップを目指す人材を確保できる可能性がある。

事業所としてのイメージアップ

企業が期待するインターネット利用効果として、「マーケティング・宣伝効果」がある。日本経済新聞

(2008/01/01,朝刊)によると「政府もワークライフバランスの実現に向けた働き方の改革を重要課題と位置づけ、対策を急いでいる。昨年十二月にはその基本的理念を示す「憲章」と、国や企業などが取り組むべき施策を示す「行動指針」を決定。官民挙げた取り組みを強化する考えだ。」とあり、少子化対策を視野にいれた取り組みを強化しているようである。

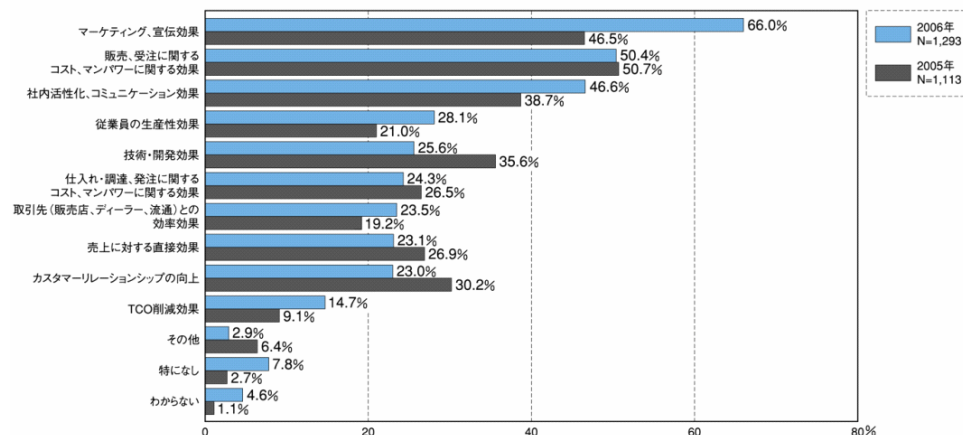


図7 今後期待しているインターネット利用効果 (出典: インターネット白書2006)

このような環境の中で、育児・介護休業制度を導入し、利用者が多い事業所は、従業員の「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」を大切にしている事業所であるイメージが強い。このようないいイメージをホームページの求人ページや従業員の体験談としてインターネットで情報発信することにより、人材確保につながる可能性がある。

在宅勤務との併用や職場復帰プログラム

育児・介護休業中でも自宅のできる仕事をしたい、キャリアアップできる教育制度を構築することで、スムーズな職場復帰が可能になる。

基本的には育児・介護休業制度利用中には、職場から離れ、育児や介護に専念すべきなのかもしれないが、限られた人材で事業を行っている中小企業においては、職場から離れてしまうことは事業者側だけでなく、従業員側からも不安があると思われる。

そのため、社内の状況を把握できる仕組みや、インターネットを利用して気軽にコミュニケーションできる体制をつくる、スキルアップの場を提供することで、当制度を気兼ねなく利用することができると考えられる。

(2) ITを活用した制度情報の収集

2007年版中小企業白書によると、平成18年度には「少子化時代に対応した経営への支援(中小企業少子化対応経営普及事業)」により、少子化対応経営を実施している中小企業等の事例を調査し、少子化

対応経営に伴うコスト、ベネフィット、関連諸施策を調査、普及を図り、中小企業の少子化対策を促進した」とある。しかし、育児休業制度について、「内容までよく知っている」と回答した企業は49.2%、「名前は知っているが内容まで知らない」46.0%、「知らない」4.8%であり、今回の調査では制度内容を理解していない事業所が半数となっている。

育児休業制度については、「男女共同参画社会づくり協定締結事業所」、「次世代法の認定企業(くるみん)」、「こうべ男女いきいき事業所」等の認定制度が存在し、兵庫県の制度として、「両立支援アドバイザー」による無料アドバイス制度もある。このような制度は、次項でも述べているように、各種パンフレットを収集するとともに、インターネットの基本機能である「情報収集機能」を活用する必要がある。しかし、融資制度等と異なり、経営者が必要に迫られて、情報収集するものではないため、認知度が低いということが現状であると予測される。

このような支援策を活用し、育児・介護休業制度を優秀な人材確保・育成に活用するためには、まず、中小企業診断士として各種情報収集を行い、必要であると判断される事業者に対して情報を提供する必要があると考えられる。

5. 制度の周知と活用のために

今回の調査によると、大半の企業が育児休業制度を知っている。

知らないと答えた企業のほとんどは従業員数 50 人以下の規模である。問題なのは育児・介護休業法によって規定を明文化すべき 10 人以上の規模でありながら、名前すら知らないという企業が回答率から考えても少なくないことである。名前だけで内容まで知らないという企業を含めるとちょうど半数に達する。実際は過半の企業が育児休業制度を知らないであろう。

育児・介護休業制度は就業人口の大半が雇用者として企業に勤め、しかも女性の社会進出が要請される現在、職業と家庭生活を両立させる上で、必要不可欠な制度であり、政府もその推進にさまざまな優遇措置を講じている。

企業が激化する国際競争に立ち向かうには人・物・カネといった持てる経営資源のすべてを駆使して他社より優位に立たねばならない。

だが、どんなに有利な制度でも、知らなければ存在しないのと同じである。それどころかライバル企業が育児・介護休業制度を活用し、優秀な人材を確保し業績を上げているとしたらどうだろう。

ライバル企業が業績を上げるということは自社の収益を奪っているということになりかねない。顧客だけではない。自社の人材までも引き抜かれているなら、泣き面に蜂である。

企業経営の根幹をなす人事制度が、量より質の少数精鋭の今日、助成金付きの育児・介護休業制度の利用によって事業体制を強化することが望ましい。

ちなみに育児休業と共に行われた調査によると、介護休業制度については、ほぼ全社が知っており、8割以上が就業規則に記載しているが、実際の利用は全体の6%にとどまる(図7参照)。

内容を熟知し、一層の利用を図ることが事業発展の成否を握るのではないだろうか。

公的施策はどうやって知るのか

施策はパンフレットなど印刷物として労働基準監督署などから配布されるなど、ほぼ無償で入手することができる。ことにネットワーク社会の現在では、直近の内容がウェブ上で公開されている情報を検索で収集する。

ちなみに施策を立案し施行する、わが国の行政システムはおおむね次の3段階に分かれている。

- 国・都道府県・市町村である。

兵庫県内の労働行政についてみれば、

兵庫労働局雇用均等室 Tel 078-367-0820・労働基準監督署

兵庫県健康生活部少子局少子対策課 Tel 078-362-4182・県民局

市役所あるいは町役場、支所 がそれぞれ担当している。

一般に労働行政は国・都道府県が行うものであるが、近年、市レベルでも、さまざまな方法で補完的に取り組むようになった。核家族化が進む現在、育児支援などは保健所などと連携し、地域の相互扶助として実施するのが実情に即しやすいのである。

また主要な制度ごとの窓口は第2章を参照されたい。実務は労働基準監督署を中心に運営され、助成金は21世紀職業財団兵庫事務所(078-393-8311)が受け付けている。

疑問があれば担当に尋ねるとよい。電子メールを利用できることもある。自社の条件に即した情報を知りたければ随時、あるいは所定の日時に相談の機会があるので予約の上、利用したい。

この場合、職場の概況や相談内容をメモしておく、的確なアドバイスを受けられる。国・県・市町それぞれに関連団体などがある。役所ではないが、最寄りの商工会議所や商工会などでも同様に無料相談などが受けられる。あわせて経営全般の指導も受けられよう。

要は企業組織を問わず経営者の制度への関心や人事管理の改善意欲しだいであろう。

施策活用の要件

育児・介護休業制度は従来の労働法制の仕組みと手法を発展させたものである。

したがって次のような事項に留意しなければならない。

a. 従業員について

法人であるなしは直接には関係ないが、同一の事業所における雇用保険の加入期間が1年以上あることなどが前提となる。また期間労働者であっても、たとえば育児休業であれば、子供が最初の誕生日以降も雇用されているなら、給付は可能である。同様に介護休業においても休業期間の満了後も雇用が見込まれるなら適用が認められる。

なお経営者と同居の親族は原則、適用除外であるが、親族でも実質をそなえた法人の一般従業員として正当に雇用保険に加入できているなら、育児休業・介護休業による給付を受けられる。

b. 企業について

まず就業規則あるいはそれに準じる文書に制度を明記し、すべての従業員に開示することが必要である。

また助成金の申請には行動計画の認定が要件となることが多い。そして「行動計画」の実施に当たっては、社内組織として「職業家庭両立推進者」を選任したい。具体的には企業全体の人事労務管理について責任を有する方を指名することが望ましいとされる。

昨今、任意にCEOやCFO(最高財務担当役員)をおく先進企業が増えているが、これを機会に最高人事担当役員CHOを定めることも社内の管理体制や外部からの評価・担当者の威信向上など、さまざまな効果が簡易に得られるだけに検討したい。

c. 従業員への周知について

育児・介護のための休業は本来、まず職場レベルで対処方針が決められていたものである。中小企業の場合、経営者と従業員の距離が近いから、随時、対応をとりやすい。

しかるに組織が少しでも大きくなると、職場と管理部門が地理的にも離れていたり、研究開発などのように業務の時間管理がむずかしい部門を抱えているので、育児・介護のため休業しやすい枠組みづくりが必要であり、育児・介護休業法を周知させることが基本となる。

助成金給付の要件となる「行動計画」の実施に当たっては、社内に「職業家庭両立推進者」をおくことが望まれているが、いずれにしても担当者を中心に制度を社内に周知させるなど、きめ細かい対応で運営したい。

たとえば労働組合や、それに準じる会合があれば、積極的に情報を伝達し、双方向のツーウェイ・コミュニケーションにより当事者だけではなく全社的な理解の徹底を図るべきであろう。

すでに一部の企業では女性幹部育成や新入社員のカウンセリングなどの目的で先輩女性社員が後輩の相談を受けたり指導するメンター制度を取り入れているが、厚生労働省は結婚や出産にかかわらず仕事を続けやすい環境を整備するため、メンターの養成事業を始めた。個人の事情に左右されがちなメンター機能の標準化や遺漏の防止を図るものであろう。

ほんらい能力開発のために運用されている手法を家庭問題のために拡大運用することには疑問もあるが、日頃から良好な職場環境なら一定の効果が期待されそうである。

制度への対応

育児休業制度および介護休業制度は初めての利用者には複雑で、一読しただけなら誤解を生じる恐れがある。疑問が生じたなら、ひとり合点せず、なるべく早めに担当者や公的機関の窓口相談すべきである。また人事部門も当該従業員に経過を逐次、伝えたい。

少子化の進む我が国にあって妊娠女性の保護は重要事項であり、育児休業に取り組む企業を評価する価値観が広まりつつある。

このほど、インターネットコムとJR東海エクスプレスリサーチが行ったワーク・ライフ・バランス WLB に関する調査によると、官公庁や企業に勤務していると回答した有効回答数 260 のうち約 2 割の勤務先で制度が導入されていた。

(1月23日 japan.internet.com)

この 260 人に対し、1990 年代から欧米で使われてきた「ワーク・ライフ・バランス」という言葉をこれまで聞いたことがあるかどうか尋ねたところ、ほぼ 50%に当たる 129 人が「聞いたことがある」と答え、日本でも認知度は低いことが分かった。

さらに、この 129 人に、ワーク・ライフ・バランスの意味を尋ねると、「よく知っている」12 人と「だいたい知っている」87 人をあわせ、8 割が程度の差こそあれ、知っていると回答した。

つまり実際に勤務先に導入されていなくても、勤労者の間では、制度や、その内容は周知されているのである。

一方、介護休業については高齢化などによる申請の増加が予想され、会社は備えをおこたれない状況である。10 人以上の事業所では就業規則と共に介護休業規定の作成も必要とされるので、まだなら早急に届出されたい。

介護休業を取り、条件を満たせば、雇用保険制度からの介護休業給付がある。この期間は完全に休んでいなくても良い。たとえば介護休業給付は欠勤日を 20 日以上確保していることが要件であるが、実務上、休業開始時賃金の 2～3 割程度の収入なら許容される。このように若干の就業など、双方にメリットのある部分で労使の話し合いがもたれてもよい。

神戸市西区の試験・研究機関(従業員数 18 名)では業務の専門性が高いこともあって、育児休業関係について全て文書化する一方、有給休暇を 2 年前以上の未取得分も積み立て介護休業に使えるようにした。文書による厳格化と運用の弾力性を両立して休業制度を社内に定着させた好事例といえる。

また介護休業はおおむね 1 年と区切りをつけやすい育児休業と異なり、必要となる事態の終了があいまいであるが、いちおう 30 日から 40 日と期限を切って運用することが望ましいようである。

ともあれ、かけがえのない職務を任せている従業員をおおむね長期に職場から離脱させるだけに、復職後の引継ぎまで含めてスケジュール等、作成しておくことが望ましい。けっして職場責任者の裁量に任せきりにせず、要員確保など、人事管理の一環として運用されたい。

もちろん、休まれると困る職場の同僚たちにも必要な範囲で理解を求めておくべきである。誤解がないよう文書などで確認しておくことも大切である。つまり平素から社内の意思疎通が図られているかどうかも制度運営の前提である。

企業経営における位置づけ

企業にとって従業員は労働力の源泉であると同時に、指揮命令など情報経路を構成する企業組織の根幹でもあるという多重的な意義を有している。

社会にとっても次世代育成は将来を決定づける重大事であり、現代社会の基本要素である企業はそのために最大限の配慮を行わなければならない。

育児休業制度は男性も対象にしているが、顧客として主に女性をユーザーとする田崎真珠では、かねて製造作業を自然に近い最適な環境において行ない、文化フォーラムを開催するなど従業員や市民への配慮を重視してきた。

企業自身が「良き市民」であることを標榜する今日、次世代育成の環境づくりに取り組むことは事業発展の条件であり、育児休業制度の導入はその一項目とみなせよう。

また総務人事本部に人材開発部を設けている UCC 上島珈琲でも、関係者の能力開発に心理学を応用し、世界的権威(Who s who 記載)の研究会を運営するなど、先進的な人事管理を行ってきたことは特筆されてよい。育児・介護休業制度の充実が企業としてのこれまでの取組みの枠内ないし延長にすぎないといえよう。

両社に共通するのは神戸の地場産業をベースに新しい文化価値を付加することに貢献した創業者の経営理念が感じられることである。事業の拡大にともない従業員との疎隔はさけがたいけれども、帰属意識を維持する上で育児・介護休業制度は好適な施策といえる。

一般に職場で日常的な人間関係を維持しているのは女性であり、大組織になるほど、公式組織とは別個に形成された非公式集団が生産性の維持・向上に果たす役割は大きい。女性職員の定着は組織の安定に関わっているのであり、けっして家庭内の問題だけでないのである。

かたや大企業では研究開発など知識労働の高度化だけでなく、海外進出や外国人の雇用によって、人事管理は複雑さを増しつつある。単純な合意だけでは契約社会を背景とする人材に対応できない。公法の枠組みによって職場秩序の安定を図ることが不可欠なのである。

従業員は企業にとって労働力の源泉であると同時に、指揮命令など情報経路を構成する企業組織の根幹でもあるという多重的な意義を有している。選り抜かれた基幹労働力を中核として生産性向上を追及する現在、育児・介護休業法の趣旨をふまえ、人材の確保と活用を図ることは急務である。

地域社会との役割分担

企業は社会的存在であり、周辺の多様な利害関係者との関わり合いの中で活動している。労働力などを提供してくれる従業員は最大の利害関係者であるが、その従業員も地域社会の一員であり、次世代はそこで育まれる。

ことに都市部では祖父母などの支援を受けにくくなっているだけに、育児支援に果たす友人関係や近隣住民など、地域の役割は大きくなっている。事業所内の託児所を一步すすめて、保育園を作った旅館も県下にあるが、職域で行うよりも地域の共同保育や相互支援が一般的である。次世代を育成する機能を企業に求めるには限界があり、当の育児者にも心理負担があろう。

「自立と共生」の実現が政策課題となっている昨今、育児・介護休業制度の速やかな普及と推進は

「生活者や消費者が主役となる社会」への試金石というべきであろう。

各地の市役所なども、それぞれの地域に密着した支援を施策に取り入れつつあり、国も市町レベルまで一体となりつつ、企業・住民と一体になって、多様な活動を推進する枠組みを早急に整備すべきである。

政府は次世代育成支援対策推進法に基づき「一般事業主行動計画」を策定・届出し、計画の目標を達成するなど一定の基準を満たした企業を子育てサポート企業として認定しているが、公的支出にかかる業者の入札資格として子育て支援等の状況を考慮するのはもちろん、消費者や一般事業所においても、商品やサービスの購入にあたって認定企業であるかどうかを参考にしたいものである。とくに企業に将来を託す青少年は育児・介護の便宜が図られているかも労働環境の実態を見極める上で目安となる。

また資金を供給する金融機関においても実施・認定状況などによって経営体質を判断して融資枠や金利を調整すべきであり、制度融資を支援する信用保証協会も保証料率等に配慮を加えるべきであろう。

かねての職場勤務であれ、あるいは在宅勤務であれ、地域では企業が勤労の場ないし生産単位となっており、企業経営者が商工団体などを通じ政策提言を行い、地域社会をリードしているのは、よく知られるとおりである。

それゆえ、まず、それぞれの事業所において育児・介護休業制度を推進し、家庭と職業両立の社会づくりに向けて各自の意識を高めることがなにより求められているといえよう。

第4章 訪問企業報告

企業の生の声を聞くため、神戸市を中心に兵庫県内の数社の担当者と制度利用者にヒアリングを行った。
また、中小企業と比較するためにも、神戸を代表する大企業2社にも話を聞かせていただいた。

質問事項は以下の通りである。

企業担当者

企業概要 育児休業の取り決め事項 育児休業者について 育児休業の実施状況
休業中の在宅勤務について 休業中の支援制度 復職に関して 育児休業のメリット
育児休業のデメリット 介護休業について その他

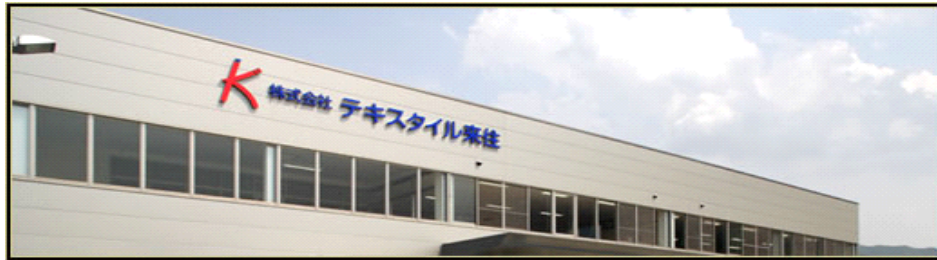
制度利用者

育児休業制度活用のきっかけ 育児休業制度を活用した状況 職場の状況(育児休業制
度活用の難易度) 育児休業制度活用中における企業のサポートの有無 育児休業制度の
メリット 事務手続きについて 復職について
育児休業制度への希望

訪問企業は下記のとおりである。次頁以降訪問企業について報告する。

株式会社 テキスタイル来住	兵庫県西脇市
株式会社 シャルレ	神戸市須磨区
株式会社 神戸デジタルラボ	神戸市中央区
株式会社 Kiss-FM KOBE	神戸市中央区
株式会社 夢工房	神戸市中央区
株式会社 共立サービス	兵庫県加古川市
株式会社 協同病理	神戸市西区
株式会社 M 社	神戸市長田区
UCC 上島珈琲 株式会社	神戸市中央区
田崎真珠 株式会社	神戸市中央区

1. 株式会社 テキスタイル来住



企業概要

本社 兵庫県西脇市比延町 3 6 1 - 1

事業内容 繊維製品（テーブルクロス等）開発製造卸

従業員数 37名（男性20名、女性12名、パート5名）

育児休業取得者 1名（来年4月復職予定）

従業員の定着率 特に計算したことはないが、従業員の声からは定着率は良い方だとは聞いている。

育児休業の取り決め事項

以前は就業規則の中で育児休業規定を差し挟んでいたが、平成19年4月に育児休業利用者が出るということで、「育児休業等に関する規則」を作成した。

この中で、育児休業に関する法的な部分は全て文書化されている。

運営上も法律の範囲内である。

育児休業者について

育児休業を取られた方は、製造現場で主にミシン掛けをされていた方である。

休業中の在宅勤務については、特に話していないし、できないと思われる。

育児休業の実施状況

今回が初めての人で第1回目である。

初めての申請で育児休業が実施されているので実施率は100%と言える。

休業中の在宅勤務について

デザイナーであれば依頼できそうに思われるが、現場作業の者と事務作業の者は、社内にいなければならないことも多いので、難しいと思う。

休業中の支援制度

この9月に経営方針の発表会を社内で開いたが、その資料（コピー）を一部自宅に送った。

資料ぐらいは見る余裕はあるだろうと思って行った。

本人は先日も子供を連れて立ち寄っていた。

本人と現職員とのコミュニケーションはそれなりに取れていると判断している。

育児休業のメリット

- ・ 制度があることで重要な戦力（能力の高い従業員）を失わずに済む。
- ・ 補充要員を確保することで全体の戦力アップが図れる。
- ・ 他の従業員への効果として、若い人たちが将来の夢が持てて安心して働いてくれる。

育児休業のデメリット

- ・ 補充要員の確保が容易ではない（現状は困難）。
- ・ 今回のような技能職の補充では、補充要員の育成が必要となるため数ヵ月は人件費が二重負担となる。
- ・ 育児休業復職後もフルに働けないで、短時間勤務の状態を継続することになる。
そのため、会社としてもきちんとフォローできる仕組みが必要になる。
- ・ 休業者が事務職であった場合は、その期間だけの臨時雇用となるため、良い人が来てくれるかどうか不安がある。

2. 株式会社 テキスタイル来住 育児休業利用者に面談

育児休業制度のメリット

子供と一緒に居られる時間が取れてありがたいと思っている。非常に働きやすい良い職場だと思っている。

事務手続きについて

育児休業給付の手続きは会社の方がしてくれているのでわずらわしいとは思わない。

育児休業制度への希望

育児休業が子の1歳で終わり、その後に保育所をお願いすることになるため、少し早いうちから離乳食を始めている。

子供の離乳が終わるまで、少し長くして頂けるとありがたい。

復職について

復職自体はそれほど心配していない。予定時期としては4月15日あたりと考えている。復職時の子の預け先は、保育園を予定している（予約しなくても空きがあるので、いつでもOKと言われている）。保育園に預けることになった場合、保育園は午後4時までしか預かってもらえないので、会社は午後3時半までしか勤務できそうにない。

3. 株式会社 シャルレ



企業概要

本社 神戸市須磨区弥栄台3丁目1番2号

事業内容 婦人下着を主体とする衣料品および化粧品等の販売（卸売）

従業員数 310名（男性：女性ほぼ2：1）

育児休業取得者 5名（現在育児休業中）

育児休業後の短時間勤務者6名

従業員の定着率 良好と思われる

育児休業の取り決め事項

育児休業規定に基づき利用されている。

出産手当金申請と同時に育児休業が簡単に申請できるようにしている。

育児休業の実施状況

利用率は100%。

育児休業後の短時間勤務は、子が満4歳になるまで取得可能である。

育児休業後の短時間勤務（5時間/日）への移行も100%である。

休業中の在宅勤務について

休業中は育児にしっかり専念していただきたい気持ちから、在宅勤務は考えてはいない。

また、自宅に持ち帰ってできる仕事の者はほとんどいないのが現状。

休業中の支援制度

自宅にいても会社の情報がいつでも取れるよう、インターネットを開設する支援（パソコンのない者には貸出）も行っている。

また、インターネットで取れない部分は冊子などで送付をしている。

復職について

原則として前職に復帰。職制とかが変更になった場合等や、人員配置が大きく変わった場合などは、前職に近いところに配置している。職場復帰のためのプログラムは必要無しとの判断で行っていない。復職後の育児休業利用者の感想は聞いていない。

育児休業のメリット

- ・ 制度があることで重要な戦力（能力の高い社員）を失わずに済む。
- ・ 従業員に安心を与えられている。
- ・ 社会保険での補助充実（社会保険料の免除と雇用保険からの休業給付）の効果が大きい。

育児休業のデメリット

- ・ 補充要員の確保が容易ではない（現状は困難）。

介護休業について

介護休業の取得者は、現状ではゼロ。

勤続年数別に最長12ヵ月の介護休業・介護短時間勤務制度を設けているが、いまだ希望者は現れない。

介護福祉の環境整備が充実してきていることも利用が少ない原因かもしれない。

4. 株式会社 神戸デジタルラボ



企業概要

本社 神戸市中央区江戸町93番 栄光ビル5F

事業内容 ITコンサルティング、システム開発等

従業員数 100名（男性80名、女性20名）

大半が正社員で平均年齢は約30歳

育児休業取得者 6名

従業員の定着率

会社全体としては約90%の定着率であり、業界平均よりも高いと考えている。

育児休業の取り決め事項

育児休業、介護休業とも制度面については、法律以上の対応を行っている。育児休業規定に基づき利用されている。

a. 育児休業

出産後の育児休業期間を最長「子の満2歳の誕生日まで」としている。

b. 子の介護のための休暇

法律では年間5日であるが、会社として12日まで取得可能としている。

c. 短時間勤務制度

子供が小学校に就学するまでは、勤務時間を最大1時間30分短縮できる。

育児休業の実施状況

利用率は100%

これまでで6名（1名が取得中。5名は復職済）

休業中の在宅勤務について

勤務を希望するものに対しては、在宅勤務の制度を設けている。

今までの利用実績としては身障者の方が1名利用された実績がある。

ただし、週2回は出勤を義務付けている。

休業中の支援制度

休業中の社員へは以下の方法により情報提供を実施している。

- ・ 社内報を定期送付している。
- ・ 社内イントラをリモートアクセスにより自宅から見えるようにしている。これにより掲示板等を参照することにより、休業中でも会社の状況がある程度つかむことができる。

復職について

復帰の際は、職場復帰プログラムを準備し、希望により受けられる。

育児休業のメリット

- ・ 能力のある人材のつなぎとめや、会社としてのイメージ向上、能力の高い人材確保に役立っている。
- ・ 特にITの業界では個人のノウハウ蓄積が会社の業績に与える割合が大きいため、必要不可欠な制度と考えて特に重視して取り組んでいる。

介護休業について

介護休業の取得実績は、現時点ではない。

その他

給与体系として、完全年俸制をとっており、基本的には能力給と業績評価に基づいている。

そのため、育児休業を取得する際の人事評価面での不安を払拭している。

また勤務体系としては、完全フレックスタイム（コアタイム10～15時 ただし年少の子を持つ社員に対しては柔軟に対応している模様）であり、ワークライフバランスの実現に役立っている。

5. 株式会社 Kiss-FM KOBE



業務概要

本社 神戸市中央区波止場町 5 番 4 号 中突堤中央ビル 4 階

事業内容 一般放送事業、放送番組制作・販売 出版物発行・販売

従業員数 25 名（男性 20 名、女性 5 名）

大半が正社員で平均年齢は約 38 歳

育児休業取得者 3 名

育児休業の取り決め事項

制度の整備を行っており、育児休業規定に基づき利用されている。

a. 育児休業

出産後の育児休業期間を 1 年間取得可能としている。

b. 子の介護のための休暇

法律では年間 5 日であるが、会社として 12 日まで取得可能としている。

c. 短時間勤務制度

制度としては用意しているが、実質的に活用する社員は今まではいない。

早退の必要があれば柔軟に対応するようにしている。

育児休業の実施状況

利用率は100%。これまでで3名

休業中の在宅勤務について

在宅勤務で行える業務は実質上ない。

休業中の支援制度

取り決めている制度はないが、各種届出等の目的で1、2ヵ月に1度は出社する機会がある。
その際に自宅での様子などを聞き取りするようにしている。

育児休業のメリット

・番組構成の企画等ノウハウの必要な業務が大半なので、人材のつなぎとめには有効であるが、
休業制度が整備されているから求人が集まる会社とは認識していない。

介護休業について

制度の整備を行っており、介護休業の取得実績は、現時点ではない。

その他

給与体系としては、裁量性をとっている。

育児休業中の補充として派遣社員を採用したが、業務が遂行できるまで1ヵ月程度はかかる
ため、その間の業務を他のメンバーで補充する必要があり、多忙となった。

6. 株式会社 夢工房



企業概要

本社 神戸市中央区御幸通4 - 2 - 20

事業内容 栄養計算、食事診断、栄養指導、献立作成発注、食育ソフトの開発

従業員数 13名 (男性 3名、女性10名、うちパート女性1名)

育児休業取得者 1名

介護休業取得者 1名

従業員の定着率

- ・ 育児休業取得者は、1名取得後1年で退職。
- ・ 介護休業取得者は、継続して勤務されている。
- ・ 従業員全体では、システム開発会社としては、定着率が良い。

育児休業の取り決め事項

育児休業に関する法的な部分は全て文書化されている。運営上も法律の範囲内である。

法律で定められる範囲外の支援策(在宅勤務等)も容易しているが、それは文章化してはいない。

ただし、ケースによっては取得を勧めるようにしている。

育児休業者について

業務	取得期間	復職後
プログラマー(育児休業)	2003年～2004年	復職後1年で転職
営業職(介護休業)	1997年に3ヵ月	復職後、10年継続して勤務中

育児休業の実施状況

導入のきっかけは、田中裕子社長ご自身が会社勤務時代に出産・育児をされた経験からである。田中社長は「女性が結婚しても働き続けられる夢の会社を創りたい。」として当社「夢工房」を創業されており、その創業の目的を実現するために導入された。

具体的な制度の内容は行政機関(兵庫労働局と思われる)から送付される機関紙で知られた。会社設立の目的に照らし合わせ、結婚・出産しても継続して働けるよう支援している。そのため社内に育児休業・介護休業を取得しやすい雰囲気作りをしている。休業取得を申し出られた頃社員は女性ばかりであったので、その意味でも休業を取りやすい雰囲気があった。

育児・介護以外の家庭の事由で休暇を取る社員もあり、後輩がその姿を見ているので取りやすい。

休業中の在宅勤務について

育児中は1日に2～3時間程度しか仕事ができないと考えているので、下記の業務を依頼している。

- ・ 当社事業はパッケージソフトを開発していることから、パッケージソフトの新製品のテスト
- ・ データ入力
- ・ 納期を問わない仕事 等。

過去には、家庭の事情で引越しをされた方に、通勤時間がかかることから在宅勤務を依頼したこともあり、在宅勤務には柔軟に対応している。

休業中の支援制度

仕事を継続してほしいから、休業中の方には上記のような在宅で可能な業務があれば依頼するようにしている。

また、イントラネットを利用して、自宅に居ながら会社にいるのと同じように会社の情報を見ることができるようにしている。

例えば、現在の同僚の仕事内容を見ることができし、休業者も書き込みができるようにしている。

新製品のネーミングを応募してくる場合もあれば、子供の写真をアップしてくることもあり、コミュニケーションを取れるようにしている。

復職について

復職後、1歳の子供を託児しての復職当初は子供の病気や検診のために休むことが多い。その場合、有給休暇などを活用して休むことはできる。しかし、正社員としてフルタイムで働くことができないと、どうしても業務評価は低くなってしまふ。子供が2～3歳になるまでは、仕事をペースダウンするという選択肢(短時間労働や契約社員)も用意しているが、あくまで本人の選択に任せている。

育児休業のメリット

企業側のメリット

- ・ 優秀な人材を確保できる。
- ・ 女性にやさしい企業としてイメージアップにつながる。それが優秀な女性社員の応募につながっている。
- ・ 当社は「栄養」や「献立」をキーワードにソフト開発を行っているので、専業主婦の経験が当社の業務には役立つ。
- ・ 休業者が休業中に自分自身を振り返って、自分の「仕事」について考える機会となる。それが復職後に就業姿勢に良い影響を与える。

従業員側のメリット

- ・ 自分が働き続けられるイメージが持てること。
- ・ 自分の仕事のスキルやキャリアが、転職によって中断することがない。
- ・ 産休だけでなく育児休業を取ることで、自分の人生設計を見直すきっかけとなる。

育児休業のデメリット

企業側のデメリット

- ・ 復職後にもとのレベルで仕事ができるまでは、やはり経費負担となる。特に年齢高くして休業を取得すると給与は高いので負担は大きくなる。
- ・ 一般的に、代替がきかない要員であれば休業しても会社に残ってくれるのはメリットとなる。代替がきく業務の要員であれば、復職後に元の職場に戻っても本人に仕事がない場合がある。それでも元の職場に復帰させざるを得ない。余剰人員として抱える余裕がなければデメリットとなる。

その他(育児休業制度活用の課題等)

- ・ 育児休業の間は母として子供と向き合う比較的ゆったりとした生活をしていたのに、復職後は育児と仕事に追われる生活が始まる。生活環境の大きな変化が母親の精神的なストレスになると考える。ある意味、休業期間が長くなればなるほど生活感覚のギャップは大きくなると思う。それが復職後のストレスにつながって退職の一因にならないかと懸念する。
- ・ 休業後に元の部署に戻っても知識がついていけるかどうかという点や、また同期の社員や後輩の社員の下で働くことにこだわりを持つことがある。
- ・ 子供がゼロ歳の頃の休業制度を充実させるのも良いが、子供が就学後に一緒に過ごす時間を取るために休業(長期の夏休み取得など)という選択肢もあって良いと考える。そういうニーズもあると考えるし、そういう流れが出てくると考える。
- ・ ワークライフバランスという言葉を聞くが、時には家庭に軸足を、時には仕事に軸足をと時期によってその軸足をどちらかに取るという考え方もあると考える。
- ・ 育児休業取得者には、企業にとって「替わりがいない、かけがえのない存在になる」ことを意識してほしい。自分でなくても替わりがいくらでもいるという存在では、いくら制度があるのでとって休業の権利を振りかざしても、企業にとっても休業者にとっても逆効果の面もあると考える。

7. 株式会社 共立サービス



総合ショールーム



イトーヨーカドー店

企業概要

本社 兵庫県加古川市野口町野口116番地1

事業内容 情報通信機器販売・保守、インターネットコンテンツ構築・Web サイト開発・IP電話・光回線の販売

従業員数 70名 (男性28名、女性41名、うちパート20名)

育児休業取得者 5名

従業員の定着率

- ・ 育児休業取得者は、5名。(うち3名が復職、残り2名は取得した後、復帰してから退職した方が1名と、復帰の時に2人目ができたのがわかって退職した方が1名)
- ・ 従業員全体では、販売関連の業務があり、その業務では定着率は低くなる。

育児休業の取り決め事項

- ・ 平成11年に育児休業制度に関する規則(育児休業、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇制度、育児のための深夜業・時間外労働の制限)を全て規定した。
- ・ 子供が1歳になる誕生日までを休業期間として定めている。
- ・ それよりも早く職場に復帰した場合は、1歳になる誕生日までは育児短時間勤務の取得が可能となる。
- ・ システム側で復帰された方は、時短勤務をした。

育児休業者について

業務	取得期間(産前産後休含む)	復職後
システム開発者	2003年11月～2004年5月 2007年3月～2008年3月	現在2度目の産休取得中 1度目は家庭の事情で1.5 年に延長して取られた
携帯電話販売店の販売員	2005年8月～2006年9月	復帰後 1年
本社の業務関連事務員	2004年1月～2007年5月？	復帰後3ヵ月で退職
本社の業務関連事務員	2002年2月～2003年1月	育児休業取得後すぐ2人 目を妊娠し退職
携帯電話販売店の販売員	2006年9月～2007年9月	復帰後3ヵ月目

育児休業制度の実施状況

- ・ 総務の担当窓口が「辞めるのはいつでも辞められるから、見てくれる人がいるなら取ってみれば？」「権利としてあるから」と声をかける。
- ・ 上長のところに先に相談に来るので、「制度の説明をして取ってみたら？」と促進するようにしている。
- ・ 取得を検討している人の周りでの事例を見て、「私でも取れるのですか？」と聞いて来る時もある。育児休業制度の取得事例を社員間に積極的に情報提供している。

休業中の在宅勤務について

- ・ 携帯電話販売店の販売員や事務員の在宅勤務はない。
- ・ システム開発者の場合は、部分的なプログラミンなら自宅からリモートアクセスしてプログラミングは可能である。

休業中の支援制度

- ・ 会社から育児休業者に対して休業中定期的に会社情報を提供するというのはなかった。しかし、復帰前の1～2ヵ月前に、業務に関わる最新情報などの情報をまとめて送付している。
- ・ 弊社の社員は、休業期間中に月1回保険料()を払いに来社している。その時に話をするなどしてコミュニケーションをとっている。

()保険料＝当社のグループ企業に保険課があり、車の任意保険等を給与天引きしている。休業中は給与支払いがないため天引きできないので、生まれた子供を見せるついでに支払いに来社している。

- ・ 社員同士で個人的に会社の情報などの提供は行われている。
- ・ 会社として IT を使って育児休業者に対し会社情報の提供などは特に行っていない。しかし、

携帯電話会社での規定の試験は、休職による試験免除期間が1年ないため、育児休業中にITを使い勉強させている例はある。

- ・ 同じく携帯電話会社で義務化された研修が Web 上にあるので、携帯電話からアクセスして自宅で学ばせた例もある。
- ・ 復職後には公的機関による育児者向けの支援についての資料を作成して配布した。

育児休業のメリット

企業側のメリット

- ・ 会社側からはES(従業員満足)の一環とはなる。
- ・ 外的なPR活動にも使える。
- ・ 社員の持つノウハウも残る。
- ・ 未来の人材の確保ができる。

従業員側のメリット

- ・ 子供を抱えて正社員での再就職を目指す、なかなか新たに探すのは難しいが、復職することで正社員としての給与や待遇が確保できる。
- ・ 育児と仕事の両立に対して、過去に居た職場なら周りが理解して協力してくれる可能性が高い。

育児休業のデメリット

企業側のデメリット

総務部の仕事量は増える(保険の手続き、社内で決まって徴収する会費や会社を通して入っている任意の団体保険の保険料徴収等の業務等)。

その他(育児休業制度の導入について)

- ・ 懐妊した女性社員から「働きたいが辞めるべきか？」という相談があった。そこで公的に制度があるので導入しても良いはずという観点で、総務部門で会社側(経営者)に導入の稟議をあげたのがきっかけとなった。
- ・ 経営者への説得に際し、産前産後は別として、会社にとって育児休暇中は保険料の免除もあるし、給与発生もない、人材の確保はしておけると言うメリット部分をPRした。
- ・ しかし、育児休業制度を導入後に実際の休業者が出るまでには2年を費やした。その理由は会社側にあるというよりも、復職後に子供を看てくれる人がいない、主人が非協力的など懐妊した女性社員本人達の事情による場合が多かった。
- ・ 具体的な制度の内容は、普通に総務部に設置していた「総務の仕事」という本の中から調べ

た。その後はインターネットを活用して情報収集した。

その他(育児休業制度活用の課題)

- ・ 補充要員の確保が困難である。
- ・ 今回のような携帯電話の販売員やシステム開発者などの技能職の補充では、補充要員の育成が必要となるため数ヵ月は人件費が二重負担となる。
- ・ 育児休業復職後は短時間勤務の状態を継続することになる。そのため会社として業務をフォローできる仕組みが必要になる。
- ・ 休業者が事務職であった場合は、その期間だけの代替要員を臨時雇用するため、希望する能力のある人材を確保できるかが見えない。
- ・ 常時人手が足りないシステム開発者や携帯電話の販売員など技能職の人員であれば復職しても元の部署に戻りやすい。しかし、事務職などでは休業中は代替要員を入れざるを得ない。その場合復職後に元の部署で同じ業務に戻れるとは限らない。それが最終的に退職へとつながる可能性は高い。
- ・ 復職した販売員に共通するのは「自分が休みを他の人より多く取っている。」「後片付け等に最終まで参加せず、早く帰ってしまう。」などとして、周りが許容しているにも関わらず、自分で自分を責め、自分がいない方が迷惑をかけないのではと考える傾向が強い。それが退職につながるケースも見受けられる。

8. 株式会社 共立サービス 育児休業利用者に面談

2005年9月から1年間育児休業を取得された方へヒアリングを行った。

復職されて1年余り、現在は携帯電話の販売店で店長として勤務。復職後は親族に子供を預け、朝9時30分頃から夜は21時～22時の勤務を継続中。

育児休業制度活用のきっかけ

社内で既に育児休業を取得された事例はあったが、販売員は正社員でも対象になるとは思っていなかった。懐妊した時会社は辞めなければならないと考えていた。しかし、総務の人から取得を促されて育児休業を取得する気になった。

育児休業制度を活用した状況

制度を利用した日数は、2005年8月中旬から有給休暇を活用して会社を休んだ。制度の利用は産休後から子供が1歳になる誕生日の前日(2006年9月16日)まで利用した。その間、代替要員の補充が行われた。

職場の状況（育児休業制度活用の難易度）

携帯電話の販売店で、営業時間は10時～20時。スタッフは9時30分頃～21時または22時まで勤務している。子育てしながら勤め続けるには、育児休業制度を利用しないと困難であった。

しかし、常時人手不足の状況にある。スタッフ間で助け合いながら販売店を運営しているので、休業中は他のショップから人を手当てしてもらった。

育児休業制度活用中における企業のサポートの有無は

休業中に月に1回保険料を支払うために会社へ行っていた。会社との情報のやり取りは、その時に会社でいろいろと話をしたりしていた。他は会社の友人が個人的に情報を提供してくれた。

復帰直前に会社の総務から最近の携帯電話の情報をまとめた資料を送ってもらった。

育児休業制度のメリット

- ・ 毎月、給料の何%かが貰えたので、収入面での不安が解消されて安心した。
- ・ 会社を辞めたら次に仕事に就くのに、正社員としての就職は無理とあきらめていた。しかし、制度を利用することで正社員で働き続けられることになって安心した。

事務手続きについて

会社の総務の人にいろいろと教えてもらって書類などを提出した。特にわずらわしさはなかった。

復職について

- ・ 人手が足りないことから、復職後に短時間勤務を希望することはできないと思った。
- ・ 復職後は子供の大事な時期に一緒に居られないのが寂しくて、しばらく出勤途中に泣いていた。
- ・ 休業前に取り扱っていたツーカーフォンが休業中に廃止になり、新しくauの取り扱いに変更になっていた。これまでの経験が活かせないのではと復職に不安があった。
- ・ 携帯電話の機種は短期間で変更になり、その度に新しい機能が付加されていく。絶えず店頭にいなければ情報についていけないので、復職の1ヵ月前くらいから最新の携帯電話のパンフレットなどを自分で集めて勉強し始めた。
- ・ 復職初日は自分の知識に不安があって接客できなかった。しかし、人手が足りないお店

では自分が店頭に出ないと周りのスタッフの負担になっていると感じ、何も分からないまま接客するよう努めた。

育児休業制度への希望

現時点では、子が1歳になるまで育児するために休みをとることができるとされている。できれば、子供が落ち着く1歳半まで休業期間を延ばしてほしい。それくらいの時期になると子供を預かって見てくれる人（実家の親等）も世話が楽になる。

9. 株式会社 協同病理



企業概要

本社 神戸市西区大津和2丁目7-12

事業内容 各種試験・研究受託および医療関連サービス（病理学的検査・各種標本作製）

従業員数 18名（男性8名、女性8名、パート2名）

育児休業取得者 1名（現在取得中）

育児休業の取り決め事項

育児休業に関しては法律の範囲内で全て文書化されている。

育児休業者について

1月2日から初めての取得者が出て、現在取得中。

育児休業制度の活用について

- ・ 昨年は、県の両立支援アドバイザー派遣制度を活用して、一般事業主行動計画の策定や就業規則の育児・介護休業に関する部分の見直し、休業中および復職後のサポート体制

の確立などを行った。今年に入って、県しごと支援課の支援で、社内体制の見直しなどを行っている。若い社員が多く、育児、介護ともあまり実感がなかったが、研修を通じて、認識が変わってきた。

- ・ 短時間勤務などの休業の取得については、個々事情が違うので個人での裁量の範囲を広げている。
- ・ 現在戦力が1人減っている状態なので、新規依頼は断るようにしている。既存顧客については、そのまま依頼を受けているが、一部社員の負担が増している。現在業務の見直しを行っている。
- ・ 社員が長く働ける会社にすることが目的。そのために育児・介護休業制度充実させて、働きやすい職場にしたい。男女の区別なく休めるような体制を組みたい。

休業中の在宅勤務について

臨床検査という業務の特性から社外に持ち出して仕事をすることはできない。

休業中の支援制度

全員技術者なので、技術の低下が憂慮される。このため、社外に持ち出しが許可されているものを送り、自宅で顕微鏡を使うなどして技術が落ちないように努めている。また、新技術の資料等も送り自宅で学習している。

育児休業のメリット

- ・ 女性は仕事を続けられるか不安を持っていたが、復帰のために頑張ろうという前向きな気持ちになった。
- ・ 外部から指導を受ける機会に恵まれ、ムダな仕事を発見するなど業務の見直しにつながった。

育児休業のデメリット

- ・ 人数が少ないので1人ひとりの負担が増えている。特に仕事以外の雑用等に多くの時間を割かなければいけなくなった。少人数で両立支援策を実践するのは大変である。

介護休業について

介護休業に関しては、有給休暇を2年前以上の未取得分も積み立てできるようにして、介護休業に使えるようにした。

10. 株式会社 M 社



企業概要

本社 神戸市長田区

事業内容 住宅設備機器販売

従業員数 170名（男性125名、女性45名、うちパート20名）

育児休業取得者 0名

育児休業の取り決め事項

育児休業に関しては法律の範囲内で全て文書化されている。

運営上も法律の範囲内である。

育児休業者について

現在のところ取得者はいない。

育児休業の実施状況

育児休業制度がなかった7、8年前にパート社員（女性）が1人育児のため半年休んだことがある。その時は、有給休暇を全て使い、残りは無休で休暇を取得。半年後に職場復帰した。その鑑別のパートを雇った。県内の別の営業所で主にコンピュータ入力を行っていた事務社員である。

休業中の在宅勤務について

在宅勤務は良い制度だが、当社にそれに合う職種があるかどうか、現在のところわからない。

休業中の支援制度

具体的には考えていない。

実際に取得希望者が出て来たら、職場内で相談して考えたい。

育児休業のメリット

- ・ 有能な人材が退職せずに復帰してもらうのはいいことである。

育児休業のデメリット

- ・ 余剰人員がないので補充要員の確保が容易ではない。派遣社員を使うしかない。

11.UCC 上島珈琲 株式会社

企業概要

本社 神戸市中央区港島中町7丁目7番7号

事業内容 コーヒーの輸入ならびに加工・販売

従業員数 約850人（うち契約社員約100人）

育児休業取得者 約50人

従業員の定着率 従業員の定着は良好で、育児による人材の離職は少ない。

育児休業の取り決め事項

育児休業制度に関する規定は時間短縮、子の看護休暇、育児のための深夜業・時間外労働の制限を含め就業規則に規定されている。勤務時間については、産前とも始終業を合わせて2時間まで変更できるので、20人ほどが1～2時間程度、短縮している。特に産前は30分単位、育児は15分単位というように配慮がなされ、福祉制度・カフェテリアプランによる託児所・保育所等の利用費用の補助している。

なお1歳以降、養育者の病気等で養育できなくなった場合は、満2歳までを限度に休業の延長が可能など、法定を上



回る育児休業制度により安心を与えている。

育児休業の実施状況

これまでにおよそ50人が取得したが、全て女性である。従業員構成にもかかわらず男性の育児休業は実際にはない。今後、男女問わず大幅な利用増加はなさそうである。組合でも職場環境整備や女性活用に向け、女性中心のプロジェクトチームが活動している。

休業中の在宅勤務についての考え方

在宅勤務を依頼するような事案はいまのところない。

休業中の支援制度

休業中の従業員とのコミュニケーションは社内報や掲示板BBSなどを利用し、復職後を目指した能力開発のため通信教育も推奨している。

復職について

育児休業者への支援システムを導入し、インターネット環境による情報交換で円滑な職場復帰を図っている。

介護休業について

就業規則に記載して既に利用者もいる。1年間を限度に取得社員から勤務時間短縮等の措置、介護のための深夜業・時間外労働の制限の希望があれば、法の範囲で希望にかなうよう対処することになっているが、目下、利用はない。

12. 田崎真珠 株式会社



企業概要

本社 神戸市中央区港島中町6丁目3番2号

事業内容 宝飾品の製造販売

従業員数 約1300人

育児休業取得者

従業員の定着率

育児休業の取り決め事項

育児休業制度については時間短縮、子の看護休暇、育児のための深夜業・時間外労働の制限など、就業規則に規定されている。子の看護休暇については無給としているため有給休暇で対応する人が多いようである。休業による離脱は戦力減につながるけれども、休業による人事評価は勤続年数以外、マイナスとはならない仕組みである。

育児休業の実施状況

育児休業を利用しやすい環境であり、制度を利用している人は年10名程度いる。

休業中の在宅勤務について

真珠の加工は、在宅勤務は困難である。

休業中の支援制度

休業中の従業員に対するケアは社内報などで公式・非公式にコミュニケーションをとっている。

復職について

復職後、時間短縮（１時間程度）を取得する人も多く見られる。

介護休業について

時間短縮、深夜・時間外労働の制限も就業規則に記載しており利用者も既に１、２名いる。

おわりに

中小企業では、育児・介護休業について、就業規則等に明記していない場合もありますが、従業員が必要な際には、柔軟に対応している事業所が多いようです。ITサービス関連の事業所では在宅勤務等、柔軟な働き方を取りいれているところもあります。

アンケート調査の中には、育児・介護休業制度について、よくわからないと回答した事業所も少なくありませんでした。今後は経営者に制度を知っていただくとともに、各種支援策情報を活用し、制度の利用促進を図ることで、優秀な人材を確保・育成できる体制を整備していただきたいと思います。

企業の経営改善、経営革新には「ヒト」が大きな役割を果たします。「ヒト」を大切にする方法のひとつとして、当制度の活用方法の可能性を検討しました。その結果、少子化対策として育児休業制度の利用については、各種認定制度等の支援策がありますが、介護休業については支援策が少ないと感じられました。育児は期間を事前に予測することが可能ですが、介護は突然必要になり、その終わりを決めることはできません。

少子高齢化が進めば、従業員一人に介護する必要性がある高齢者の数が増えます。育児だけではなく、介護休業にも対応できる中小企業の体制づくりについて、これからも研究していきたいと思います。

以上

【育児・介護休業研究会 会員】

宇田 名保美	湯浅 伸一
奥本 浩二	薮野 正明
斎藤 悠実	山田 修身

(順不同)

参考資料： アンケート調査票

育児・介護休業制度に関するアンケート調査

中小企業診断協会兵庫県支部では、「育児・介護休業に関する研究会」を組織し、人材を確保、有効活用するための育児・介護休業制度の活用法を研究しています。当研究会での参考とさせていただくため、本アンケートにご協力くださいますようお願いいたします。ご回答内容は集計・報告書作成以外に利用いたしません。ご記入いただいた調査票は、12月14日（金）までに同封の封筒（切手不要）またはFAX（078-361-8722）でお送り下さい。

お問合せ先 社団法人中小企業診断協会兵庫県支部（<http://www.shindan-hg.com>）

担当：育児介護休業に関する研究会 代表 宇田名保美（uda@uda-kobe.co.jp）

住所 〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-8-4 神戸市産業振興センター8F 電話 078-362-6000 FAX 078-361-8722

貴社のお名前	解 答 欄	
<p>問1．貴社の主な業種をお答え下さい。</p> <p>1．建設業 2．製造業 3．電気・ガス・熱供給・水道 4．情報通信業 5．運輸業 6．卸売・小売業 7．金融・保険業 8．不動産業 9．飲食店、宿泊業 10．医療、福祉 11．教育、学習支援 12．サービス（ ） 13．その他（ ）</p>	1	
<p>問2．貴社の従業員数（パートを含めて）をお答え下さい。</p> <p>1．1～9人 2．10人～50人 3．51人～100人</p>	2	
<p>問3．正社員とパートの人数構成はどのようになっていますか。</p> <p>1．ほとんどが正社員である 2．正社員の方がパートより多い 3．正社員とパートが半々である 4．正社員よりパートが多い 5．ほとんどがパートである</p>	3	
<p>問4．正社員の男女の構成比はどのようになっていますか。</p> <p>1．男性が多い 2．男性がやや多い 3．男女半々である 4．女性がやや多い 5．女性が多い</p>	4	
<p>問5．正社員の年齢構成はどのようになっていますか。</p> <p>1．若い社員が多い（20代～30代半ば） 2．中堅社員が多い（30代半ば～40代） 3．中・高年が多い（50代～60代） 4．60才以上が多い 5．年齢に偏りが無い</p>	5	
<p>問6．育児休業制度（育児休業、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇制度、育児のための深夜業・時間外労働の制限）をご存じですか。</p> <p>1．内容までよく知っている 2．名前は知っているが内容まで知らない 3．知らない</p>	6	
<p>問7．育児休業制度（育児休業、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇制度、育児のための深夜業・時間外労働の制限）に関する規定はありますか。</p> <p>1．すべてある 2．一部ある 3．ない 4．わからない （問8へ） （問8へ） （問9へ）</p>	7	

8

1. いる 2. いない 3. わからない

9

1

1. 育児休業制度が、法律で定められていることを知らなかったから
2. 育児休業制度を設けなければいけないことは知っているが、対象になりそうな社員が今のところいないから
3. 育児休業制度はないが、社員の要望には柔軟に対応しているので必要性を感じないから
4. 育児休業制度を設けなければいけないことは知っているが、当社に導入することはバックアップ体制等の理由で無理であるから
5. その他()

C

2

1. 制度はないが柔軟に対応しているし、これからも対応する
2. 今も柔軟に対応しているが、これからは制度を整えて対応する
3. 今は認めていないが、これから制度を整えてから対応する
4. 制度がないので認めていないし、これからも認めない
5. その他（

10

1. 就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っており、既に利用者もいる
2. 就業規則（規定を含む）に書いて制度も整っているが、今のところ利用者はいない
3. 知っているが就業規則（規定を含む）には書いていない
4. 知らない

11

1. 法の範囲で希望にかなうよう対処する
2. まずは有給休暇の取得を、その後に活用するよう話をする（基本は本人の選択）
3. 当社では準備が出来ていないので、申し出を断る
4. その他（ ）

12

1. 在宅勤務を依頼している
2. 休業給付金に影響の無い範囲で出社し勤務協力頂いている
3. 職場復帰プログラムを準備し、希望により受けられるようにしている
4. 職場仲間による自宅訪問や社内報等の連絡を図っている
5. その他（