

## 第2 調査結果の概要

### 1 集計事業所の属性(第1表)

今回回答のあった事業所の業種は、「製造業」22.6%、「医療、福祉」が17.1%、「卸売・小売業」が16.8%、「サービス業」が12.0%、「建設業」が5.6%、「運輸業」が4.9%、「飲食店、宿泊業」が4.4%、「金融・保険業」が2.9%となっている。

企業規模別で見ると、「5~9人」が17.4%、「10~29人」が13.7%、「30~49人」が7.2%、「50~99人」が8.2%、「100~299人」が16.6%、「300~499人」が9.6%、「500人以上」が23.2%となっている。

図1 業種(N=656)

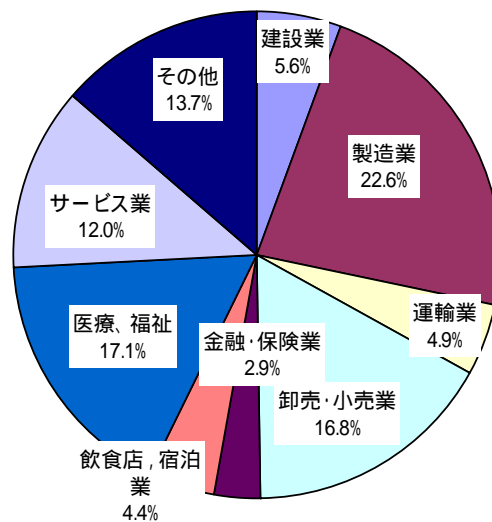
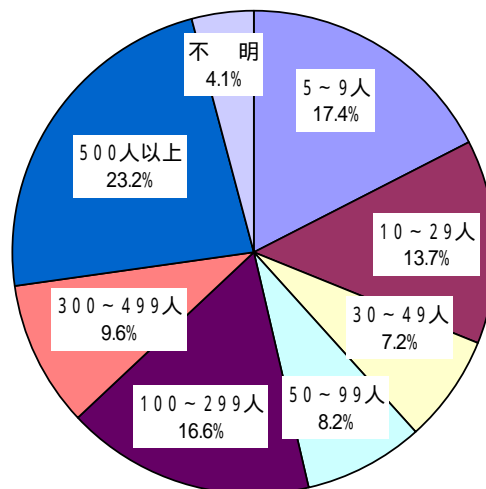


図2 企業規模(N=656)



## 2 育児休業・介護休業制度の規定状況（第2表）

### （1）育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定がある事業所の割合は、72.7%と前回調査(63.1%)と比べると9.6ポイントの増加となっている。企業規模でみると100人以上規模では95%以上とほとんどの事業所で規定があるが、「10～29人」規模では53.3%、「5～9人」規模では18.4%と、規模による差が大きい。

業種別では、「金融・保険業」（100%）と「運輸業」（84.4%）で高く、「建設業」（40.5%）と「飲食店、宿泊業」（44.8%）で低くなっている。

図3 育児休業制度の規定の有無 (N = 656)

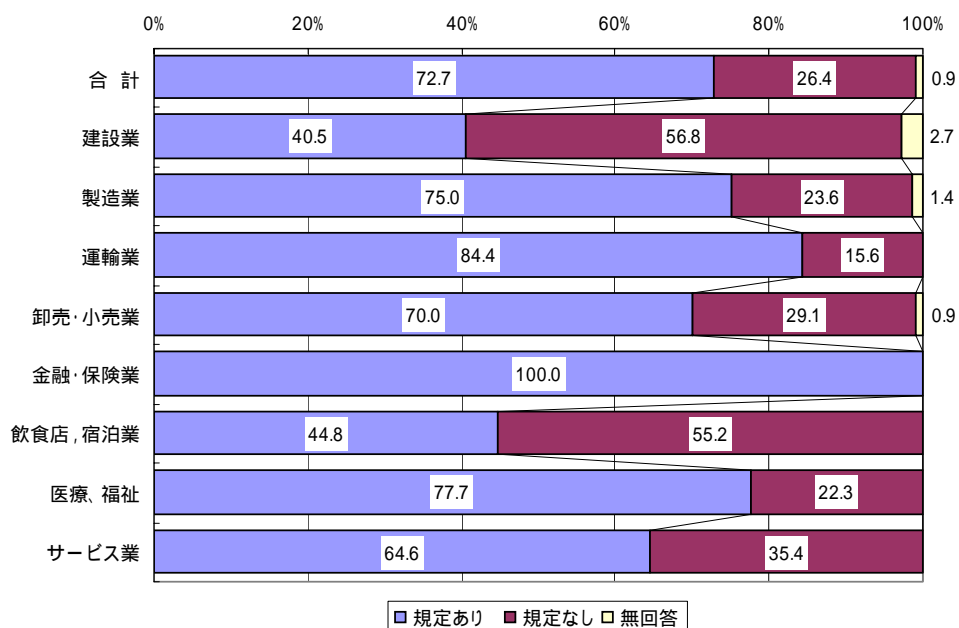
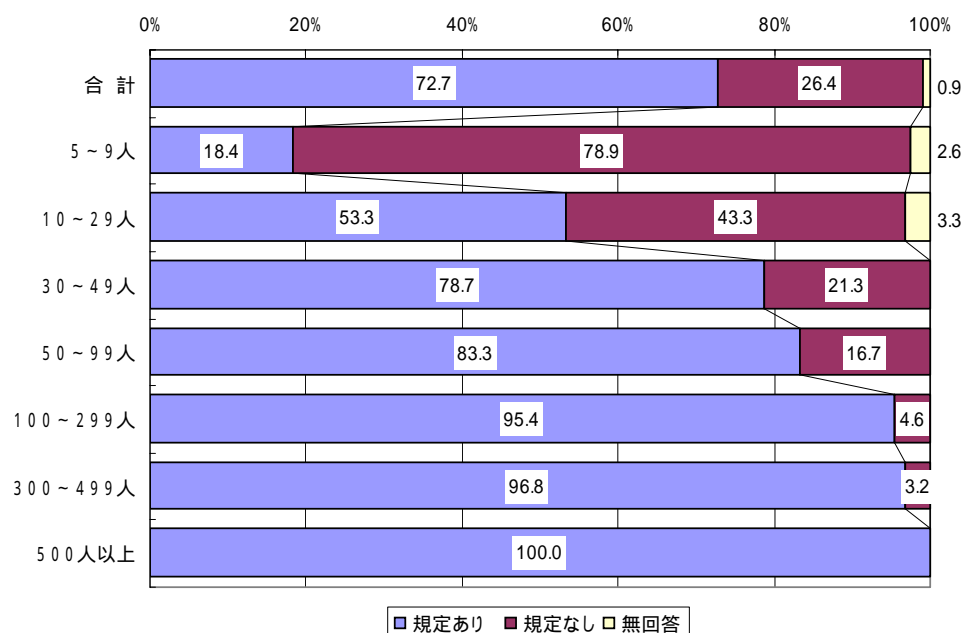


図4 育児休業制度の規定の有無 (N = 656)



(2) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、69.4%と前回調査(57.0%)と比べると12.4ポイントの増加となっている。企業規模でみると100人以上規模では9割以上の事業所に規定があるが、「10~29人」規模では47.8%、「5~9人」規模では17.5%と、育児休業制度と同様、規模による差が大きい。

業種別の傾向も育児休業制度の場合と同様、「金融・保険業」(100%)と「運輸業」(84.4%)で高く、「建設業」(35.1%)と「飲食店、宿泊業」(41.4%)で低くなっている。

図5 介護休業制度の規定の有無(N = 656)

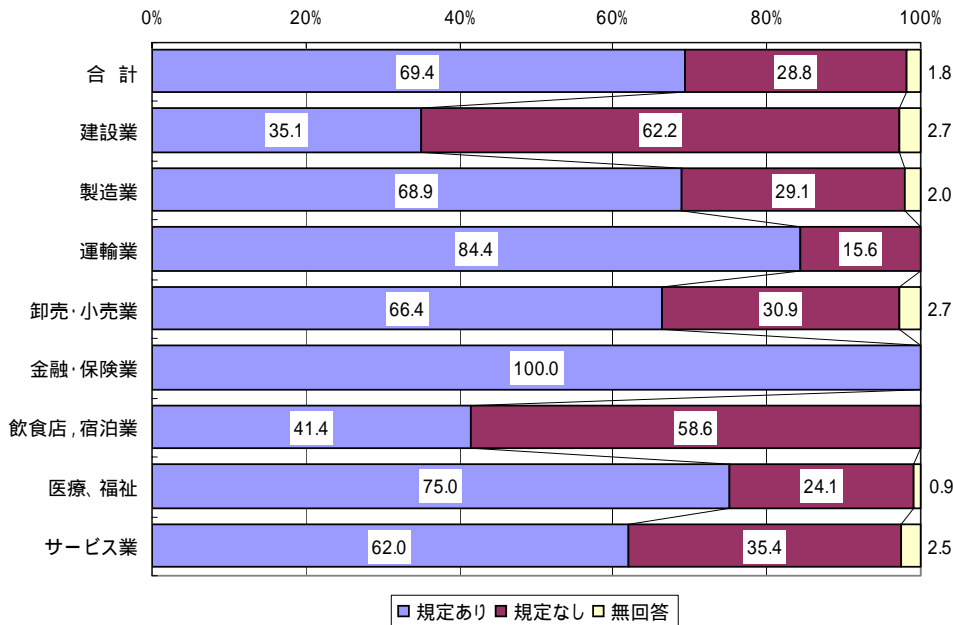
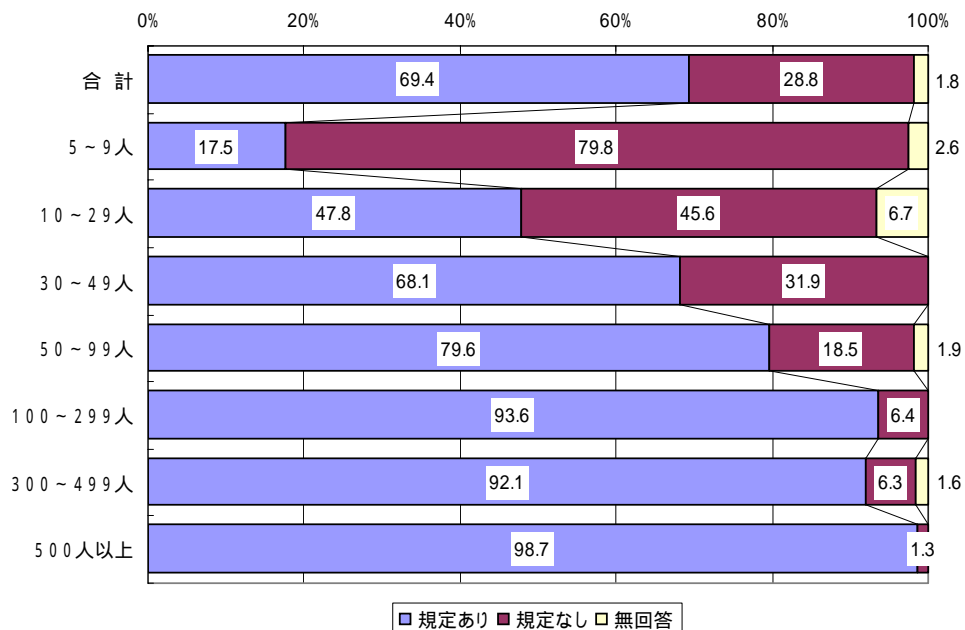


図6 介護休業制度の規定の有無(N = 656)

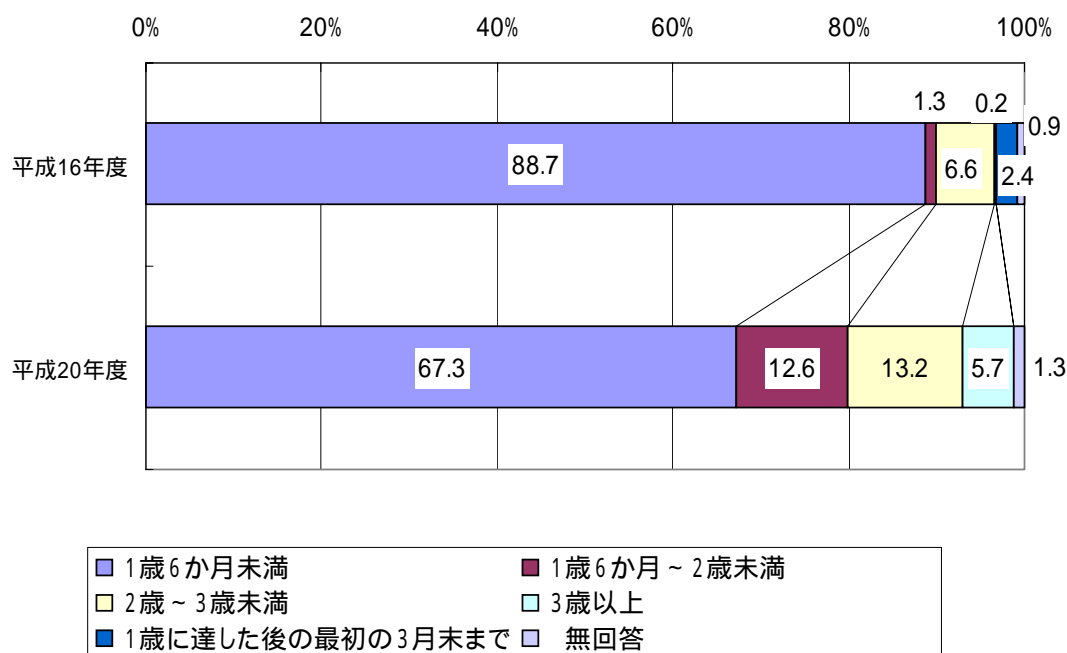


### 3 育児休業の制度内容

#### (1) 育児休業期間(第3表)

育児休業制度の規定がある事業所における育児休業制度の期間は、「子が1歳6か月未満」とする事業所が67.3%を占め、「1歳6か月～2歳未満」は12.6%(前回調査1.3%)、「2歳～3歳未満」は13.2%(前回調査6.6%)、「3歳以上」5.7%(前回調査0.2%)と前回調査時に比べ育児休業期間が充実してきている。

図7 最長育児休業期間



#### (2) 育児休業取得回数(第4表)

育児休業制度の規定がある事業所で、同じ子について取得できる育児休業の回数は、「1回」とする事業所が83.4%で、法定を上回る「2回以上」は10.1%と前回調査(9.2%)とほぼ同じとなっている。

#### (3) 育児休業制度の対象労働者(第5表)

育児休業制度の規定がある事業所で、育児・介護休業法の適用除外となっていたり、労使協定で除外できることになっている者について、育児休業制度の対象としている事業所は、「所定労働日数が週2日以下の者」が17.2%(前回調査7.5%)、「勤続1年未満の者」が19.5%(前回調査22.2%)、「配偶者が常態として子を養育できる者」が23.1%(前回調査19.7%)となっている。

(4) 有期契約労働者の育児休業制度対象者の範囲(第6表)

有期契約労働者の育児休業制度対象者の範囲は「育児・介護休業法の要件と同じ」が70.6%、「全ての有期契約労働者を対象としている」が4.4%、「育児・介護休業法の要件より一部広くしている」が2.5%となっている。

育児・介護休業法の要件

同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること。

子どもが1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。(子どもが1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)

4 育児休業の取得状況

(1) 育児休業取得者数(第7表)

育児休業制度の規定がある事業所で、出産した者又は配偶者が出産した者(平成19年4月1日～平成20年3月31日)は2,872人で、そのうち749人が育児休業を取得した(予定を含む)。

出産者に占める育児休業取得者の割合(育児休業取得率)を男女別にみると、女性は85.6%、男性は1.3%となっている。前回調査(女性86.4%、男性0.3%)と比べると女性で0.8ポイント減少、男性で1.0ポイントの増加となっている。育児休業取得者の男女別割合をみると、女性が96.5%、男性が3.5%となっている。

また、同一期間に育児休業取得者がいた事業所の割合は、39.8%である。

表1 育児休業取得率

	女性	男性	計
平成19年度中に出産者数	845人	2,027人	2,872人
出産者のうち育児休業を開始した者	723人	26人	749人
育児休業取得率	85.6%	1.3%	26.1%

(注1)男性は配偶者が出産した者

(注2)育児休業開始予定の者を含む

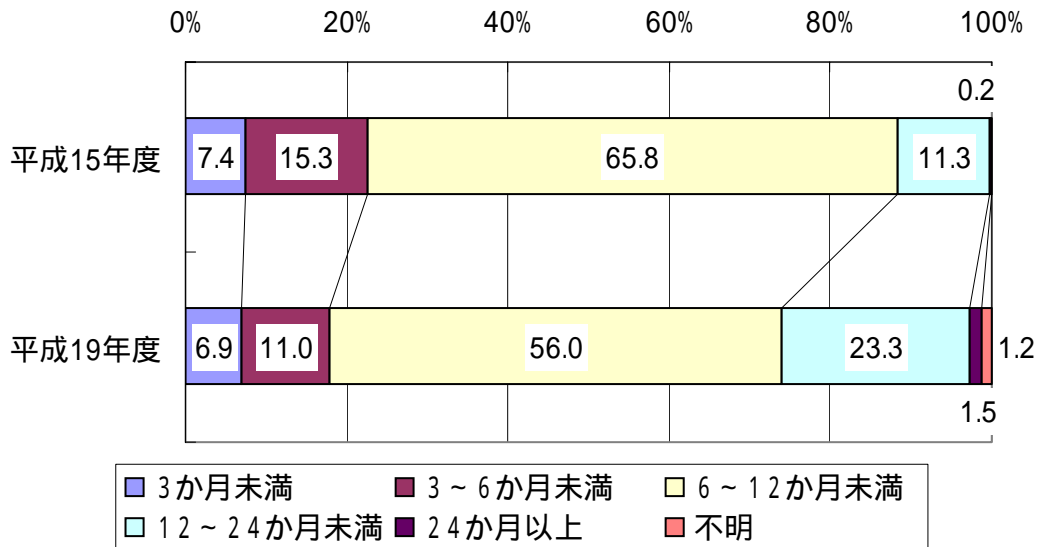
(2) 育児休業終了者の復職状況(第8表)

平成19年度中の1年間に復職予定であった者のうち、実際に復職した者は93.6%(前回調査91.3%)で、退職した者は6.4%となっている。

(3) 取得した育児休業期間(第9表)

平成19年度中に育児休業を終了し、復職した者の育児休業期間は、1年未満が73.9%と前回調査(88.5%)に比べ14.6ポイント減少している一方、1年以上は24.8%と前回調査(11.5%)に比べ倍以上の増加となっており、育児休業を取得した期間が長くなっている。

図8 取得した育児休業期間



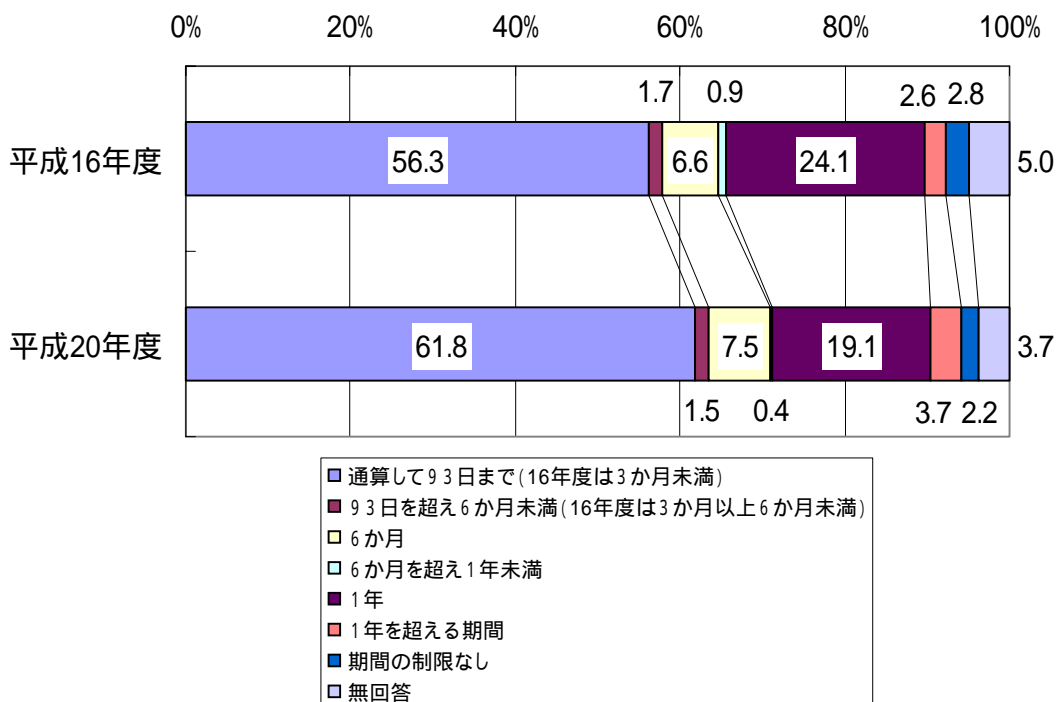
## 5 介護休業の制度内容

### (1) 介護休業期間 (第10表)

介護休業制度の規定がある事業所における介護休業制度の期間について、「期間の最長限度を定めている」とする事業所は94.1%であり、「期間の制限はなく必要日数取得できる」事業所は2.2%で前回調査とほぼ同じ結果となっている。

期間の最長限度を定めている事業所についてその期間をみると、「通算して93日まで」とする事業所が61.8%、「1年」が19.1%となっている。

図9 最長介護休業期間



(2) 介護休業制度の対象労働者 (第11表)

介護休業制度の規定がある事業所で、育児・介護休業法の適用除外となっていたり、労使協定で除外できることになっている者について、介護休業制度の対象とする事業所は、「勤続1年未満の者」については18.9% (前回調査19.6%)、「所定労働日数が週2日以下の者」については16.7% (前回調査6.9%)となっている。

(3) 有期契約労働者の介護休業制度対象者の範囲 (第12表)

有期契約労働者の介護休業制度対象者の範囲は「育児・介護休業法の要件と同じ」が74.5%、「育児・介護休業法の要件より一部広くしている」が1.5%、「全ての有期契約労働者を対象としている」が4.2%、「決めていない」が16.0%となっている。

育児・介護休業法の要件

同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること。

介護休業開始予定日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることを見込まれること。(93日経過日から1年を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)

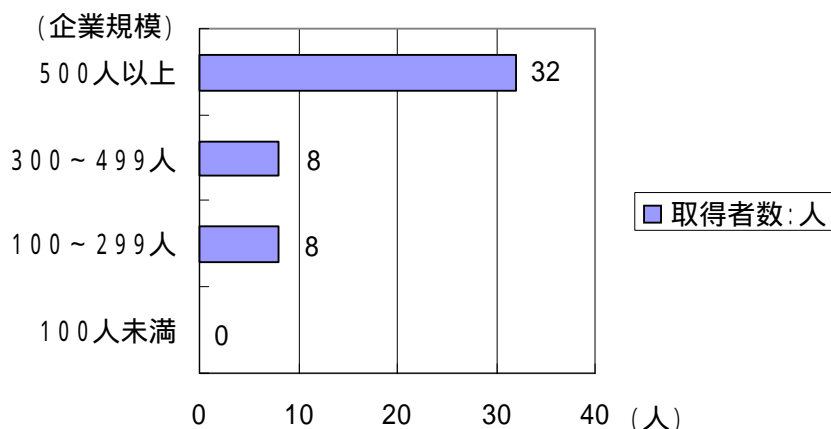
6 介護休業の取得状況

(1) 介護休業取得者数 (第13表)

平成19年度中の介護休業取得者数は48人で、企業規模では300人以上規模が83.3%を占め、男女別では女性が87.5%、男性が12.5%となっている。

介護休業制度の規定がある事業所のうち、平成19年度中に介護休業取得者がいる事業所の割合は7.5%である。企業規模で見ると、100人未満規模では該当する事業所はなく、300人以上規模では13.0%となっている。

図10 介護休業取得者数 (N = 48人)



(2) 介護休業取得者の復職状況 (第14表)

介護休業終了後、平成19年度中に復職予定であった者の復職状況は、復職者が47人 (うち女性39人、男性8人)、退職者が2人 (うち女性2人、男性0人) となっている。

(3) 介護休業取得者の介護休業利用期間 (第15表)

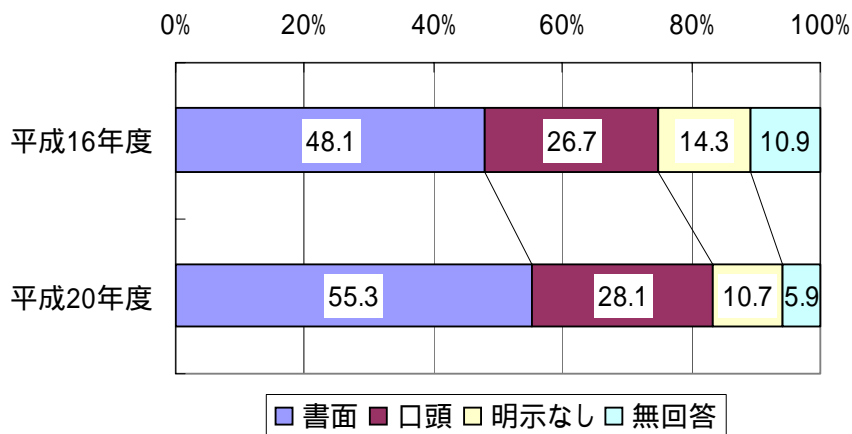
介護休業取得者が介護休業を利用した期間は、「1か月～3か月未満」が38.3%、「3か月～6か月未満」が27.7%、「1か月未満」が17.0%となっている。

7 育児休業・介護休業期間中の労働条件等

(1) 労働条件の明示の有無及び方法 (第16表)

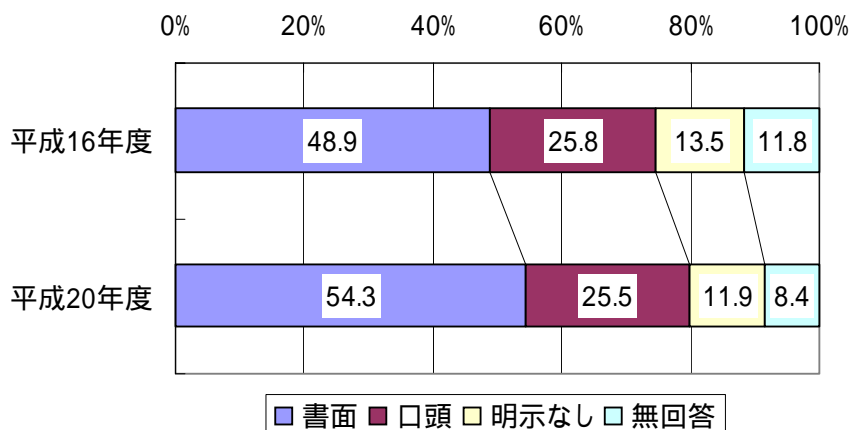
ア 育児休業取得者に対して労働条件をどのような方法で明示しているかについては、「書面で明示している」事業所が55.3%(前回調査48.1%)となっており、「口頭で伝達」が28.1%(前回調査26.7%)、「明示なし」が10.7%(前回調査14.3%)となっている。300人以上規模の事業所でも「書面で明示している」事業所は60.6%にとどまっている。

図11 労働条件の明示の有無及び方法(育児)



イ 介護休業取得者に対して労働条件をどのような方法で明示しているかについては、「書面で明示している」事業所が54.3%(前回調査48.9%)となっており、「口頭で伝達」が25.5%(前回調査25.8%)、「明示なし」が11.9%(前回調査13.5%)となっている。300人以上規模の事業所でも「書面で明示している」事業所は58.2%にとどまっている。

図12 労働条件の明示の有無及び方法(介護)



(2) 産前産後休業、育児休業、介護休業期間中の金銭援助の有無及び内容

ア 産前産後休業中の金銭援助(第17-1表)

産前産後休業取得者に対する産前産後休業中の金銭援助については、毎月何らかの金銭援助がある事業所の割合は30.6%となっており、中でも、毎月全額支給がある事業所は全体の20.1%となっている。「金銭の支給なし」の事業所は52.4%となっている。

イ 育児休業期間中の金銭援助(第17-2表～第17-4表)

育児休業取得者に対する育児休業期間中の金銭援助については、子が1歳未満の場合に、毎月何らかの金銭援助がある事業所の割合は9.6%で、子が1歳～3歳未満の場合では3.1%、子が3歳以上の場合では1.0%となっている。

ウ 介護休業期間中の金銭援助(第17-5表)

介護休業取得者に対する介護休業期間中の金銭援助については、毎月何らかの金銭援助がある事業所は10.3%で「金銭の支給なし」の事業所は75.2%となっている。

(3) 育児休業・介護休業期間中の定期昇給の取扱い(第18表)

育児休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱いについては、「定期昇給時に昇給する」事業所が18.2%、「復職後に昇給する」事業所が23.1%となっている一方で、「休業期間中の定期昇給は行わず、復職後の定期昇給に持ち越す」事業所が39.6%となっている。企業規模で見ると、どの規模でも「復職後の定期昇給に持ち越す」事業所が多くなっている。

介護休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱いについては、「定期昇給時に昇給する」事業所が22.9%、「復職後に昇給する」事業所が23.1%となっている一方で、「休業期間中の定期昇給は行わず、復職後の定期昇給に持ち越す」事業所が35.2%となっている。事業所規模で見ると、500人以上規模では「定期昇給時に昇給する」事業所が33.3%と多くなっているが、500人未満の事業所では、「休業期間中の定期昇給は行わず、復職後の定期昇給に持ち越す」事業所が多くなっている。

(4) 賞与の算定期間中に休業期間があった場合の賞与の取扱い(第19表)

育児休業を取得した者の賞与の算定期間中に育児休業期間又は介護休業期間があった場合の賞与の取扱いについては、「出勤日又は休業期間に応じて支給する」事業所が78.8%と最も多くなっている。一方、「賞与を支給しない事業所」は13.8%、「制度がない」は2.3%である。

介護休業を取得した者の賞与の算定期間中に育児休業期間又は介護休業期間があった場合の賞与の取扱いについては、「出勤日又は休業期間に応じて支給する」事業所が75.6%と最も多くなっている。一方、「賞与を支給しない事業所」は13.0%、「制度がない」は1.8%である。

(5) 育児休業・介護休業者に対する職業能力の維持・向上のための措置(第20表)

育児休業を取得した者に対する職業能力の維持・向上のための措置は、「休業中は社内報等を送付し、職場の情報を知らせている」事業所が41.5%、「休業中に通信教育等により教育訓練を行っている」事業所が15.3%「その他の措置」を行っている事業所が7.8%となっている。一方、「特に措置は講じていない」事業所は44.9%となっている。

介護休業を取得した者に対する職業能力の維持・向上のための措置は、「休業中は社内報等を送付し、職場の情報を知らせている」事業所が40.4%、「休業中に通信教育等により教育訓練を行っている」事業所が13.8%「その他の措置」を行っている事業所が7.7%となっている。一方、「特に措置は講じていない」事業所は45.7%となっている。

(6) 育児休業・介護休業終了後、復職する際の職場・職種(第21表)

育児休業終了後、復職する際の職場・職種は、「原則として原職復帰する」事業所が84.3%、「本人の希望を尊重し会社が決定する」とする事業所が9.4%、「会社の人事管理等の都合で決定する」とする事業所が3.1%となっている。

介護休業終了後、復職する際の職場・職種は、「原則として原職復帰する」事業所が85.3%、「本人の希望を尊重し会社が決定する」とする事業所が7.9%、「会社の人事管理等の都合で決定する」とする事業所が3.1%となっている。

(7) 育児休業・介護休業取得者があった際の雇用管理(第22表)(複数回答)

育児休業取得者があった際の雇用管理については、「アルバイトや派遣労働者など代替要員として雇用した」とする事業所が41.3%、「他の部門や他の事業所から人員を異動させた」とする事業所が27.7%となっている一方、「代替要員の補充は行わなかった」とする事業所は25.2%となっている。

介護休業取得者があった際の雇用管理については、「アルバイトや派遣労働者など代替要員として雇用した」とする事業所が18.5%、「他の部門や他の事業所から人員を異動させた」とする事業所が15.6%となっている一方、「代替要員の補充は行わなかった」とする事業所は27.3%となっている。

8 働きながら育児や介護を行う労働者に対する援助の措置状況

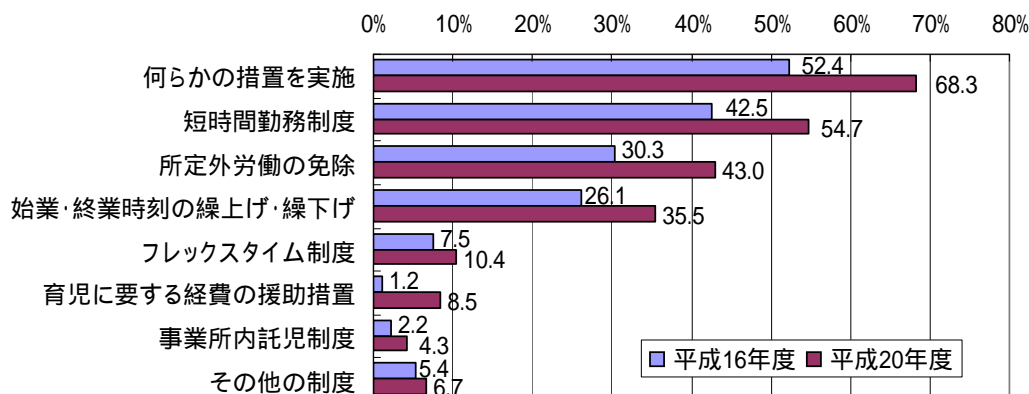
(1) 育児のための勤務時間短縮等の措置

ア 導入状況(第23-1表~第23-8表)

働きながら育児を行う労働者に対して勤務時間短縮等何らかの措置を実施している事業所は68.3%と、前回調査(52.4%)と比べ15.9ポイントと大幅に増加している。

各措置ごとの導入状況を見ると、「短時間勤務制度」については54.7%(前回調査42.5%)の事業所が導入しており、以下、「所定外労働の免除」が43.0%(前回調査30.3%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が35.5%(前回調査26.1%)と前回調査に比べ制度を導入した事業所が大幅に増加している。

図13 育児のための勤務時間短縮等の措置



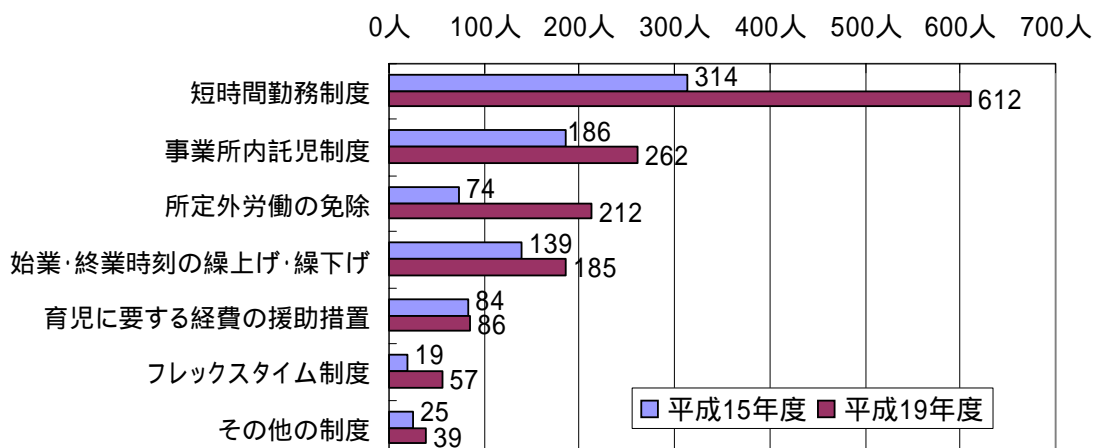
イ 最長利用期間（第23-1表～第23-8表）

育児を行う労働者に対する勤務時間短縮等何らかの措置を導入している事業所において、措置の対象となる労働者の子どもの年齢の上限については、「1歳未満」と「1～3歳」をあわせて3歳までが37.3%で、全事業所に対する割合は25.5%である。また、「3歳を超え小学校入学前」以上の措置を実施している事業所の割合は62.7%で、全事業所に対する割合は42.8%となっており、前回調査に比べ、何らかの措置を導入している事業所で27.0ポイント、全事業所に対する割合で24.1ポイントと大幅に増加している。

ウ 利用者数（第24表）

各措置ごとの利用者数をみると、「短時間勤務制度」が612人（前回調査314人）、「事業所内託児制度」が262人（前回調査186人）、「所定外労働の免除」が212人（前回調査74人）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が185人（前回調査139人）、「育児に対する経費の援助措置」が86人（前回調査84人）と前回調査に比べ大幅に利用者が増えている。

図14 育児のための勤務時間短縮等の措置の利用者数



## (2) 子の看護休暇制度

### ア 制度の年齢制限 (第25表)

看護休暇を取得できる子の年齢は法定である「小学校就学前」までが54.3%、「小学校1年生以上」の事業所が13.7%となっている。

### イ 取得できる日数 (第26表)

子の看護休暇を取得できる日数は、「同一の労働者につき 日」という制度をとっている事業所中、法定である「5日」が92.9%、法定を上回る「6日以上」が7.1%となっている。また、「ひとりの子につき 日」という制度をとっている事業所では「5日」が90.7%、「6日以上」が9.3%となっている。また、全事業所中「日数に制限なし」は9.9%となっている。

### ウ 子の看護休暇の取得状況 (第27表)

全事業所中、平成19年度中に制度を利用した者がいた事業所の割合は13.3%である。

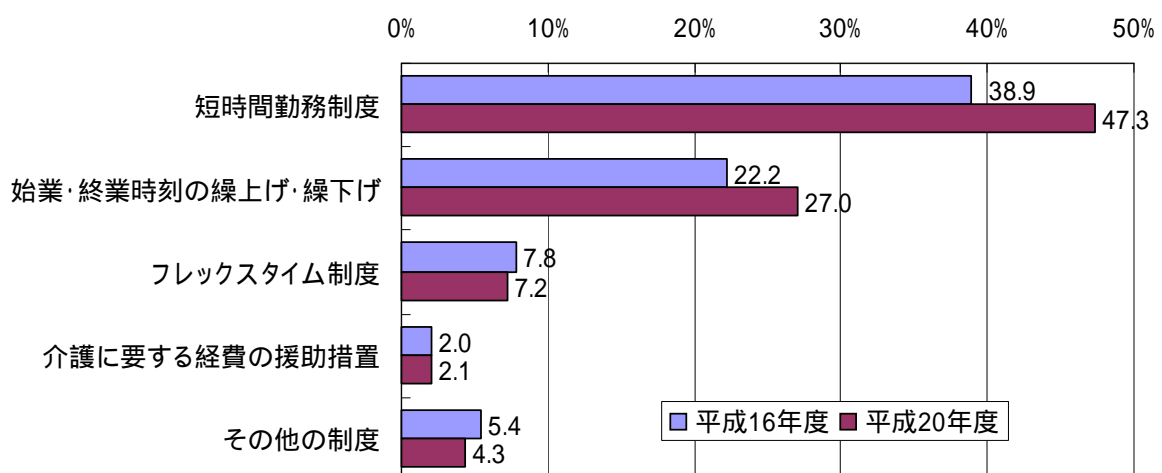
## (3) 介護のための勤務時間短縮等の措置状況

### ア 導入状況 (第28-1表～第28-6表)

介護のための勤務時間短縮等何らかの措置を導入している事業所の割合は57.3% (前回調査44.3%) と、前回調査に比べ13.0ポイントと大幅に増加している。

各措置ごとの導入状況は、「短時間勤務制度」が47.3% (前回調査38.9%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が27.0% (前回調査22.2%)、「フレックスタイム制度」が7.2% (前回調査7.8%) の順となっており、特に「短時間勤務制度」が8.4ポイントと大幅に増加している。

図15 介護のための勤務時間短縮等の措置



#### イ 最長利用期間（第28-1表～第28-6表）

介護を行う労働者に対する勤務時間等何らかの措置を導入している事業所において、措置の最長利用期間については法定の「93日」が62.0%で、全事業所に対する割合は35.5%である。「93日」を超えるのは38.0%で、全事業所に対する割合は21.8%となっている。

各措置の最長利用期間をみると、「短時間勤務制度」では「93日」が67.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では「93日」が60.5%といずれも「93日」の割合が高い。

#### ウ 利用者数（第29表）

介護のための勤務時間短縮等の措置の利用者数は、28人にすぎない。制度の導入数では最も多かった「短時間勤務制度」の利用者は15人となっている。

### （4）育児や介護のための時間外労働、深夜労働の制限

#### ア 育児のための時間外労働の制限（第30表、第31表）

育児のための時間外労働の制限に関する制度について、就業規則等で規定をしている事業所の割合は62.2%で、前回調査(38.9%)と比べ23.3ポイントと大幅に増加している。

育児のための時間外労働の制限について就業規則等で規定をしている事業所のうち、平成19年度中に対象者がいた事業所は39.2%であり、そのうち制度を利用した労働者がいた事業所は21.9%となっている。

#### イ 介護のための時間外労働の制限（第30表、第31表）

介護のための時間外労働の制限について就業規則等で規定をしている事業所の割合は60.1%で、前回調査(34.2%)と比べ25.9ポイントと大幅に増加している。

介護のための時間外労働の制限を規定している事業所のうち、平成19年度中に対象者がいた事業所は12.9%であり、そのうち制度を利用した労働者がいた事業所は3.9%となっている。

#### ウ 育児のための深夜労働の制限（第32表～第34表）

深夜労働がある事業所において、育児のための深夜労働の制限の規定を就業規則等で定めている事業所は81.8%で、前回調査(58.9%)と比べ22.9ポイントと大幅に増加している。

また、平成19年度中に対象者がいた事業所は37.7%であり、そのうち制度を利用した労働者がいた事業所は20.6%となっている。

#### エ 介護のための深夜労働の制限（第32表～第34表）

深夜労働がある事業所において、介護のための深夜労働の制限の規定を就業規則等で定めている事業所の割合は78.0%で、前回調査(54.9%)と比べ23.1ポイントと大幅に増加している。

平成19年度中に対象者がいた事業所は13.5%であり、そのうち制度を利用した労働者がいた事業所は3.0%となっている。

( 5 ) 育児や介護を行っている労働者に対する配慮 ( 第35表 )

育児や介護を行っている労働者に対して配慮している事業所の割合は56.3%であり、前回調査(47.8%)に比べ8.5ポイント増加している。「配慮」の内容を見ると、「業務内容の量・質を調整(軽減)する」事業所の割合が33.2%、「時間外・深夜労働を軽減するよう、現場へ指示する」事業所の割合が26.4%、「時間外労働の多い部署に配置させない」事業所の割合が10.7%の順となっている。

9 京都モデル子育て応援中小企業認証制度

( 1 ) 京都モデル子育て応援中小企業認証制度の認識の有無 ( 第36表 )

京都モデル子育て応援中小企業認証制度について知っている事業所は23.0%となっている。業種では「金融・保険業」(57.9%)、「運輸業」(37.5%)で割合が高く、「飲食店,宿泊業」(3.4%)で割合が低い。

( 2 ) 認証制度を知ったきっかけ ( 第37表、複数回答 )

認証制度を知ったきっかけは「府民だより等の京都府広報」(42.4%)、「各種団体からの連絡」(38.4%)「社会保険労務士」(7.3%)の順となっている。

( 3 ) 認証制度への取組方針 ( 第38表 )

認証制度を知っている事業所の認証制度への取組方針については、「既に宣言又は認証済み」が9.9%、「今後取り組みたいと考えている」が21.9%、「取組予定はない」が35.8%となっている。

( 4 ) 事業所で取り組んでいる子育て応援策(法に規定のないもの)( 第39表、複数回答 )

法に規定はないが事業所で取り組んでいる子育て応援策については、「配偶者出産特別休暇制度」が25.6%、「出産・育児のため退職した職員の再雇用制度」が13.0%、「妊婦の検診のための休暇制度の有給化」が12.3%の順となっている。

## 10 アンケート記入者の自由意見

アンケート記入者が、自由記入欄に記述した内容について、以下に取りまとめた。(一部、表現を簡略化した)

### < 保育、介護施設の充実に関する記述 >

- ・ 公共機関に対して、育児と仕事の両立に関して、認可保育所における入所待機児童問題の早期解消と無認可保育所なみのサービス提供の実現を期待する。
- ・ 企業が育児休業など、取得しやすい環境をつくるのはもちろんだが、子供を預けて働きたくても保育園は預けるところが無い現状なので、時間の融通が利き、安く利用できる公的な託児所の設置を早急に進めてほしい。(満一歳以上は非常に保育園の空きが少ない)(2)
- ・ 保育園の入所待ちの為に育休を延長する社員が多いために、もっと認可保育園を増やして欲しい。
- ・ 小さな子供達をもっている若い人達が働けない状況にある。子供達を預かってもらえる施設がなくて、あったとしても費用の負担が大きすぎる。企業として必要としている人達の雇用がとても難しい。公的機関がこれらの人に支援を押し進めて行くべきだ。独自に施設を持つことは限られた大企業のみなので、財源は雇用保険、労働保険で、職能団体を活用してもらいたい。
- ・ 保育制度の充実、一時預かりや保育所の料金がもう少し安くなれば良いと思う。(3)
- ・ 子供や発熱等で仕事が休みたいけれど、休めない場合の病児一時預かりがあればいいと思う。
- ・ 育児者のベビーシッター補助などの制度があればいいと思う。
- ・ 開園時間の延長など学童保育を充実してほしい。(20時まで預かりの実施、学童延長など)(2)
- ・ 学童保育は小学校4年生までなので、小学校構内にも学童保育所を設けて、小学校の放課後の居場所の充実を図って欲しい。
- ・ 現在ワークライフバランスで該当者はないが、今後は子育てなら保育所の充実、介護にはケースワーカーの人員増加等を望む。
- ・ 府民が税金の無駄遣いと非難されることのない、無駄のない育児・介護施設や制度の充実が必要である。
- ・ ホテル業は勤務が不規則であり、両立が難しいのが現状です。京都市内に公的な保育施設をより充実、増加してもらいたい。

### < その他公的支援に関する記述 >

- ・ まだ当社で介護休業の実施は少ないが、今後増える事が予想される。育児に比べて心のケアも必要なので、行政には事例収集やアドバイス、情報提供などをお願いしたい。
- ・ 公的な機関に期待したい事は、就業時間外(平日夜や土曜日など)の安価な(無料)男性も受講しやすいテーマのセミナー、勉強会や講演の開催や、企業だけでなく個人が育児や介護に対して(特に介護)どのような対応をしているかの事例紹介の情報提供があれば参考にしたい。
- ・ 育児や介護休業の制度はあるものの、現実問題として、ギリギリの人員でまわしているのでなかなか取得出来る状態ではないケースが多々あると考えられるので、公共機関はもっと経営者サイドに理解・周知の徹底を図って欲しい。当院は、全員40歳以上のパートで育児休業の必要はないが、もし介護で長期にわたる場合は自ら辞められることでしょう。しかし、短期でも長期でも、辞められた方が仕事に復帰していただけるならそれにこしたことはないとは思っている。

- ・ 人事担当者だけでなく、一般社員にも広く広報出来るような資料、例えばポスターや冊子などが多くあると助かる。(2)
- ・ 様々な形で情報提供に関して継続をお願いしたい。
- ・ 当法人では、多様な条件の職員が働きやすい職場づくりのため、プロジェクトチームを作り、制度の見直しに向け検討している。公的な機関の補助金等の援助の拡大とその情報提供を期待したい。
- ・ 育児・介護休暇などは、企業側では従業員に支援する余力はない。公的支援の充実を切に希望している。
- ・ 公的な機関に対して、保険料の軽減や社会保険料の軽減を期待したい。
- ・ 企業に対する金銭的な支援や人的援助の幅の拡大に向けて公的制度を早急に検討してほしい。(2)
- ・ 中小企業にとっては、相応の補助がなければ取り組むことは難しい。
- ・ 育児・介護の資金は事業所が払うものなのだろうか？労働者が長くても1～2年でやめてしまう時代に事業所としても人への投資する意味が薄れてしまっている。だが逆に自分が労働者の立場なら求めると思う。事業所は、長く勤める意志のない人間には育児・介護にかかる費用を負担したくないので、それらの福利厚生を受けられる者は下記の者に限りたい。長期の人(1年以上) 若年者(23歳以下) 解雇になった人間は合計計算ですぐにもらえる育児・介護等の補助金(ただし本人負担も必要)。事業所、または自治体が対象としないもの、短期間にすぐに会社を辞めてしまう者、派遣労働者は派遣の合計で支払われるものとしてほしい。ワークライフバランスを進めるなら今ある京都の資源・施設を利用し、新たな資金を使わないように進めてもらいたい。雇用保険のように前の職場から、合計計算して役所から資金補助してもらえとかのサービスがあってもよいと思う。
- ・ ワークライフバランスについて、よく分からないので詳しい説明があれば助かる。雇用者、労働者双方があまり分かってない状態なので、労働者にアドバイス出来ない。(今後は取り入れて行きたいとは思う。)公的なサービスがあるなら、それを社員に説明してあげたい。
- ・ 所詮「ファミリー」な会社ですので、問題があれば適宜対処しているのが現状です。公的機関には、その様な経営者サイドの予想を超えた事態に対しての支援を求めたいと感じている。
- ・ ワークライフバランスを押し進めるならば、公的機関には活用時の税制面での支援、例えば減税等が望まれる。
- ・ ベビーシッター等の費用援助を計画しているが、課税対象となり、従業員が100%恩恵受けられない。非課税にするなど、行政間での調整をお願いしたい。
- ・ 一つの事業を一般私企業に根付かせるには、広報・啓蒙活動のみならず、その企業に対する税の優遇制度または経済的優遇策の検討導入をお願いしたい。「行政が施すもの」と「企業が取り組むもの」その接点をどこに持っていくのか？その程が、取組事業の進捗度と見うけられる。
- ・ 京都市では、子供医療支給制度には小学校就学前の子供に対して、1ヶ月3000円を越えたときに払い戻されると平成19年より変更されましたが、上限が大幅に低い。少子化問題も含めて上限の見直しを再度検討していただけるよう期待している。
- ・ 育児をしている女性が仕事と両立することは、経験者でないと大変さは分からないもの。公的機関が育児と仕事の両立をしやすい環境を作れるようにもっと具体的な手助けが欲しいと感じる。
- ・ 従業員も少ない小さな会社だけど、その分休みはお互いの負担にならないように努力し、休みは取りやすいとは思う。しかし、有給があってもそれ以上の補助金的なものはない。公的に小さな会社でも色々取り組める「企業を支えるシステム」があれば助かる。

- ・ この調査の少し前に厚生労働省から同じ内容のアンケートを書かされた。大変時間がかかったので、何度も同じ手間をかけなくても良いように情報を共有して欲しい。

#### < 該当者無し >

- ・ 若い年齢の男性しかおらず、アンケートにあまり協力出来なかった。( 3 )
- ・ 当社は小規模な企業のため調査事項に該当しません。( 4 )
- ・ 過去に対象者が無かったが、これからの課題だと思って考えていかなければならない。( 2 )
- ・ 当店は、正社員はなくアルバイト、パートのみなので、育児や介護のために時間短縮を希望する人があれば、有給休暇や他の人と時間短縮する等して対応していきたい。
- ・ 現在、当事業所では対象者はいない。少人数のため規定はあるが利用していない。
- ・ 当社では、育児・介護をしながら働いている者がいないので、制度の必要性を感じていなかったがいずれ必要に迫られる事だと感じた。今回のアンケートはあまり御協力出来なかったが、この調査で自分たちが思いもなかった事を教えられたと思う。( 2 )
- ・ スタッフは育児から離れたパートばかりなので、この調査内容には全く無用の人ばかりだったので今までこのような事は考えた事もなかった。
- ・ 子育てや介護に対して規定はない。今まで、育児・介護休業をとられた方もないが、今後就業規則を整える予定はしている。
- ・ 特に規定も前例もない。育児や介護のために休暇を希望する者があれば一緒に考えます。
- ・ 学生アルバイト以外雇っていない( 3 )
- ・ 当社は個人経営の本屋です。従業員もフリーターや学生アルバイトしか雇っていません。こんな所にこの調査はふさわしくありません。調査の対象をどのように選ばれたのかは知りませんがこれではデータは取れないと思う。

#### < その他 >

- ・ 育児、介護の両立は、今までは社員の協力により何とかやってこられたと思う。
- ・ 現在、当医院では常用雇用者は1名しかおらず、残り5名はパート交代制で働いてもらっているが従業員には育児等で出勤出来ない場合、お互いに勤務を変わってもらったりして、便宜を図っている。どうしても、交代が無理な場合は、医院長婦人がカバーして勤務したりして、内輪で助け合っている。
- ・ 現在、介護休業の規定を整備したいと予定している。
- ・ 病院には基準があり、資格者の必要人数が決まっている。その中で法的に定められた育休、介護休暇の利用者を人員として見なしただけであれば、人員確保の面においても、継続勤務の面においても、今以上に改善されると思う。
- ・ 法に基づく対応を考えており、就業規則に明文化検討中です。
- ・ 求人募集してもなかなか歯科衛生士が見つからない。ワークライフバランスも必要だし歯科衛生士の再就職支援が必要だと感じている。歯科医師会の広報にワークライフバランスについてももっとPRして欲しい。
- ・ 公的機関に期待する事は少ない。企業が独自でやっていかなければならない事である。
- ・ 情報があまりなく、公的機関の制度そのものが一般の人間に伝わっていないように感じる。出来るだけワークライフバランスを両立したい者がいれば、行いたい本人の意見と雇用者が向き合って、

雇用者がこれらのことを考えていきたい。

- ・ 家族（親族）経営の食堂ですので、子育てしながら仕事している。そのなかで、互いに都合をつけながら、育児も介護も助け合っている。
- ・ 育児・介護の両立について、その都度各人の状況に応じて仕事の仕方を皆で話し合って決めており制度導入までいかないのが、零細企業の実態です。代替アルバイトでは仕事はできません。今までは、対象者が少なかったですが、これからは考えていかなければならないと思う。
- ・ 従業員の確保が円滑に出来れば、職員の育児・介護に対する取組もなお一層強化出来ると思う。
- ・ 認証に向けて、今後さらにワークライフバランスに取り組んでいきます。
- ・ 「京都モデル子育て応援中小企業認証制度」についての資料を送ってほしい。
- ・ 今後リサーチして取り組んでいきたい。
- ・ 企業サイドとしては、公的な援助があれば育児・介護のための支援を積極的に取り組みたいが、なにぶん原価意識上ではやはり企業収支が優先し、取組が出来にくい。援助と昨今の雇用不安からワークシェアリングが可能な行政の雇用・社会保障ビジョンの明日と具体策が望まれる。
- ・ 36歳の小淵少子化大臣では、政府は少子高齢化対策に力を入れているとは考えられない。無意味なパフォーマンス的な調査だと感じている。
- ・ 寺院であるために、育児・介護については取り決めが無い。
- ・ 仕事と育児・介護の両立は基本的（物理的）に不可能。中小企業では、人員、業務量、収支採算等現実的な問題も他に多く、困難である。努力はしたいと考えている。
- ・ 保育士が介護制度を利用すれば園児を育てる保育士がいなくなるので、職種によっては育児や介護の制度を利用するのは、無理です。急に保育士がいなくなっても新しい保育士が探せない。保育士の基準を下げると保育の質が落ちる。
- ・ 育児休業や介護休業が必要なことは理解出来るが、このひどい不況の中頭数に入らない従業員まで保護する事は出来ない。調査結果をホームページで見る企業がどれくらいいるのですか？このような調査に人手をさく公共機関ののんきさに呆れている。
- ・ 公共工事の現場監督者は、専属が義務づけられており、変更が困難だけに制度適用が難しい面がある。
- ・ 現在子育て中なので急に休むことが多く、万一子育て中の人を雇うと仕事が回らないので困る。