

2 子育て支援に関する制度の利用について

問5 2010年4月1日から2011年3月31日の間に、在籍中に出産した女性従業員の人数

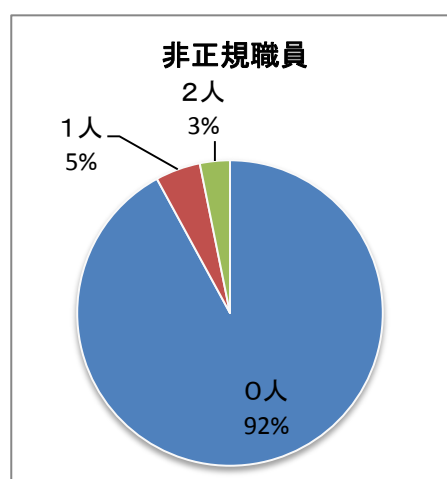
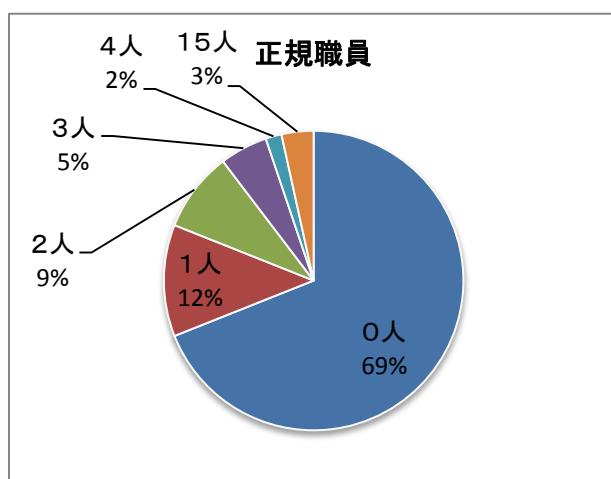
在籍中に出産した女性従業員の人数については、正規従業員は、「0人」(69%)が最も多く、次いで「1人」(12%)となっている。また、非正規従業員は、「0人」(92%)と正規従業員より高い割合となっている。

正規従業員

人数	回答数(社)
全体	58
0人	40
1人	7
2人	5
3人	3
4人	1
15人	2

非正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	58
1人	3
2人	2



正規従業員

規模別	回答数(社)	0人	1人	2人	～10人	10人以上
全体	58	40	7	5	4	2
	100%	69%	12%	9%	7%	3%
～50人	23	21	2	0	0	0
	100%	91%	9%	0%	0%	0%
～100人	17	9	4	2	2	0
	100%	53%	24%	12%	12%	0%
101人以上	18	10	1	3	2	2
	100%	56%	6%	17%	11%	11%

非正規従業員

規模別	回答数(社)	0人	1人	2人	～10人	10人以上
全体	63	57	3	2	1	0
	100%	90%	5%	3%	2%	0%
～50人	23	21	1	1	0	0
	100%	91%	4%	4%	0%	0%
～100人	18	16	1	0	1	0
	100%	89%	6%	0%	6%	0%
101人以上	22	20	1	1	0	0
	100%	91%	5%	5%	0%	0%

問6

2010年4月1日から2011年3月31日の間に、育児休業を開始した女性従業員の人数

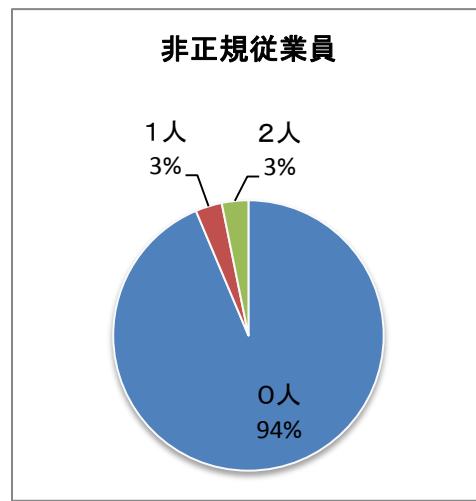
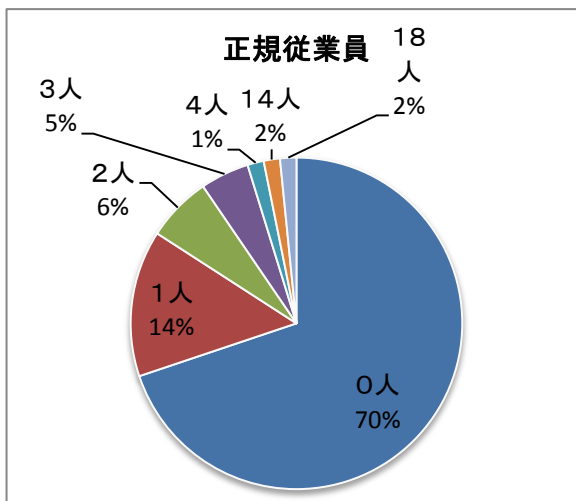
育児休業を開始した人数については、正規従業員は「0人」(70%)がもっとも多く、次いで「1人」(14%)、「2人」(6%)、「3人」(5%)となっている。また、非正規従業員は「0人」(94%)、「1人」(3%)、「2人」(3%)となっている。

正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	44
1人	9
2人	4
3人	3
4人	1
14人	1
18人	1

非正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	59
1人	2
2人	2



規模別に見ると、正規従業員、非正規従業員ともに規模が大きくなるほど人数が多くなっている。

正規従業員

規模別	回答数(社)	0人	1人	2人	~10人	10人以上
全体	63	44	9	4	4	2
	100%	70%	14%	6%	6%	3%
~50人	23	22	1	0	0	0
	100%	96%	4%	0%	0%	0%
~100人	18	10	4	2	2	0
	100%	56%	22%	11%	11%	0%
101人以上	22	12	4	2	2	2
	100%	55%	18%	9%	9%	9%

非正規従業員

規模別	回答数(社)	0人	1人	2人	~10人	10人以上
全体	63	59	2	2	0	0
	100%	94%	3%	3%	0%	0%
~50人	23	22	1	0	0	0
	100%	96%	4%	0%	0%	0%
~100人	18	17	1	0	0	0
	100%	94%	6%	0%	0%	0%
101人以上	22	20	1	1	0	0
	100%	91%	5%	5%	0%	0%

問7

2010年4月1日から2011年3月31日の間に、育児休業の取得資格を持っていた男性従業員の人数

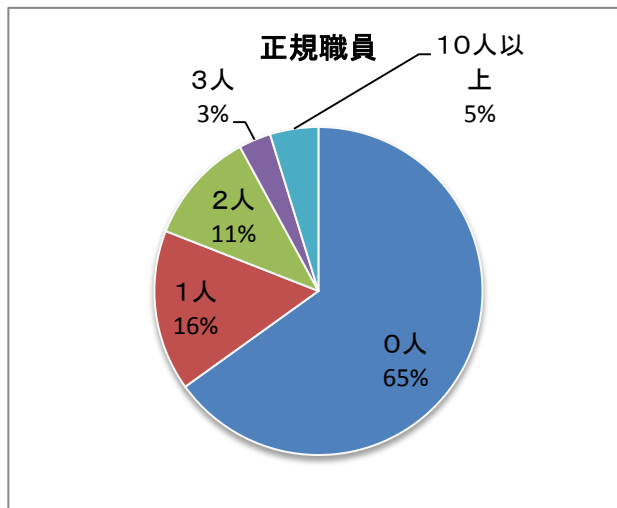
育児休業の取得資格を持っていた男性従業員の人数については、正規従業員は「0人」(65%)がもっとも多く、次いで「1人」(16%)、「2人」(11%)となっている。また、非正規従業員は該当者がいなかった。

正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	41
1人	10
2人	7
3人	2
10人以上	3

非正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	63



正規従業員

規模別	回答数(社)	0人	1人	2人	3人	~10人	10人以上
全体	63	41	10	7	2	0	3
	100%	65%	16%	11%	3%	0%	5%
~50人	23	16	4	3	0	0	0
	100%	70%	17%	13%	0%	0%	0%
~100人	18	9	4	4	1	0	0
	100%	50%	22%	22%	6%	0%	0%
101人以上	22	16	2	0	1	0	3
	100%	73%	9%	0%	5%	0%	14%

問8

2010年4月1日から2011年3月31日の間に、育児休業を取得した男性従業員の人数

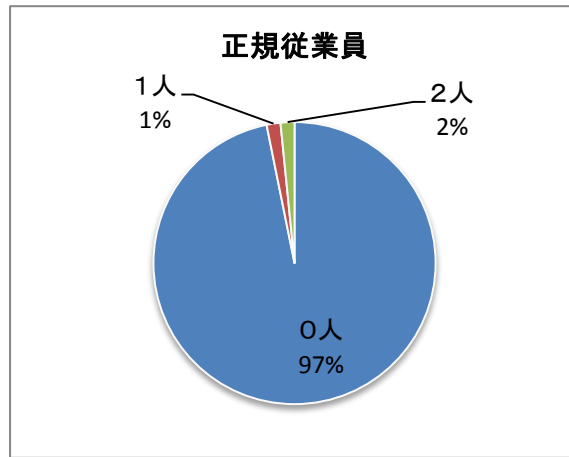
育児休業を取得した従業員の企業は2社のみとなっている。

正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	61
1人	1
2人	1

非正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	63



規模別にみると、従業員「101人以上」の企業で取得していることがわかる。

正規従業員

規模別	回答数(社)	0人	1人	2人
全体	63	61	1	1
	100%	97%	2%	2%
～50人	23	23	0	0
	100%	100%	0%	0%
～100人	18	18	0	0
	100%	100%	0%	0%
101人以上	22	20	1	1
	100%	91%	5%	5%

問9

2010年4月1日から2011年3月31日の間に、管理職在職中に育児休業を取得した従業員の人数

管理職在職中に育児休業を取得した従業員の数については、男性正規従業員、男性非正規従業員、女性非正規従業員は0人となっている。女性正規従業員で「1人」が2社となっている。

男性正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	63

男性非正規従業員

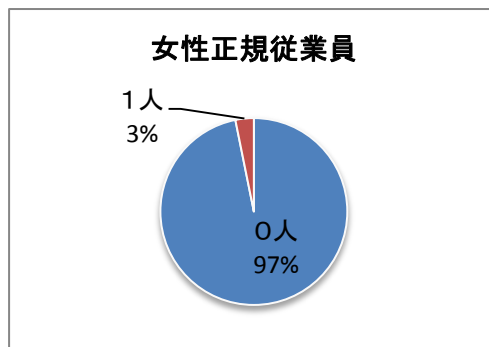
人数	回答数(社)
全体	63
0人	63

女性正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	61
1人	2

女性非正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	63



女性正規従業員

規模別	回答数(社)	0人	1人
全体	63	61	2
	100%	97%	3%
～50人	23	23	0
	100%	100%	0%
～100人	17	16	1
	100%	94%	6%
101人以上	22	22	0
	100%	100%	0%

問10

2010年4月1日から2011年3月31日の間に、子の看護のための休暇制度を利用した従業員の数

子の看護のための休暇制度については、男性非正規従業員は利用なしとなっている。

男性正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	58
1人	2
2人	2
4人	1

男性非正規従業員

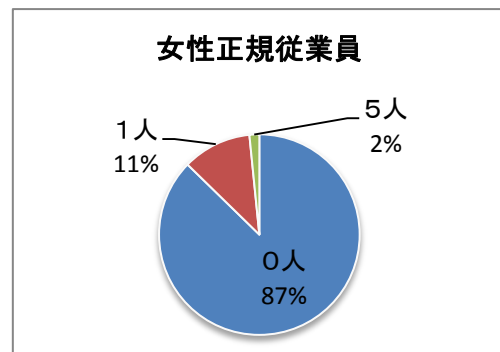
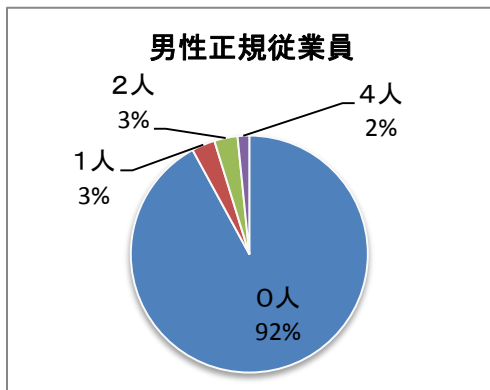
人数	回答数(社)
全体	63
0人	63

女性正規従業員

人数	回答数(社)
全体	27
0人	55
1人	7
5人	1

女性非正規従業員

人数	回答数(社)
全体	27
0人	55
1人	2
2人	4
3人	1
10人以上	1



男性正規従業員

規模別	回答数(社)	0人	1人	2人	4人
全体	63	58	2	2	1
	100%	92%	3%	3%	2%
~50人	23	19	2	2	0
	100%	83%	9%	9%	0%
~100人	18	18	0	0	0
	100%	100%	0%	0%	0%
101人以上	22	21	0	0	1
	100%	95%	0%	0%	5%

女性正規従業員

規模別	回答数(社)	0人	1人	5人
全体	63	55	7	1
	100%	87%	11%	2%
~50人	23	21	2	0
	100%	91%	9%	0%
~100人	18	15	3	0
	100%	83%	17%	0%
101人以上	22	19	2	1
	100%	86%	9%	5%

問11

2010年4月1日から2011年3月31日の間に、育児を行うために在宅勤務をした従業員の人数

育児を行うために在宅勤務をした従業員がいる企業はなかった。

男性正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	63

男性非正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	63

女性正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	63

女性非正規従業員

人数	回答数(社)
全体	63
0人	63

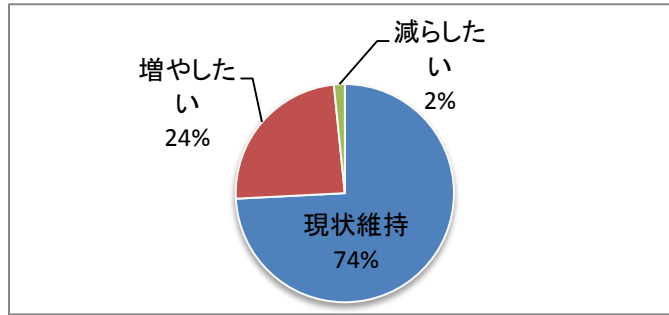
問12

育児休業制度について、今後利用状況をどのようにしていきたいですか。

〔男性について〕

男性については、「現状維持」(74%)がもっとも多く、次いで「増やしたい」(24%)、「減らしたい」(2%)となっている。

男性	回答数(社)	理由
全体	62	
現状維持	46	<ul style="list-style-type: none"> ・既に利用率100% 2 ・業務に支障をきたす 15 ・人員の手配が大変 4 ・財政負担が重い 2 ・その他 22 (・職種上高齢者が多い) (・取得可能であり、女性の正規職員がいない) (・利用者がまだいない) (・対象者がいない) (・サービス業であるため臨時雇用ではカバーできない) (・希望がないため) (・申請する者がいれば受け入れるつもり)
増やしたい	15	<ul style="list-style-type: none"> ・離職を防ぎたい 3 ・ストレス軽減 3 ・企業イメージ向上 3 ・人材の確保 4 ・従業員のやる気 1 ・その他 1 (・男性も積極的に育児に参加すべきという社会的要請に応えるため)
減らしたい	1	<ul style="list-style-type: none"> ・制度利用による人員の手配が大変 1



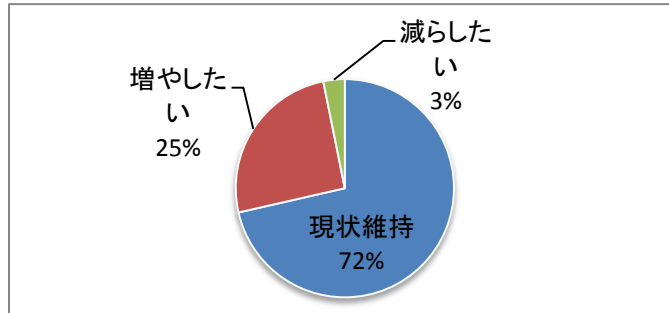
規模別にみると、規模が大きい企業の方が育児休業制度を増やしたいと考えていることがわかる。

規模別	回答数(社)	現状維持	増やしたい	減らしたい
全体	62	46	15	1
	100%	74%	24%	2%
～50人	23	19	4	0
	100%	83%	17%	0%
～100人	18	13	4	1
	100%	72%	22%	6%
101人以上	21	14	7	0
	100%	67%	33%	0%

〔女性について〕

女性についても男性の場合と同様であった。「現状維持」(72%)がもっとも多く、次いで「増やしたい」(25%)、「減らしたい」(3%)となっている。

男性	回答数(社)	理由
全体	62	
現状維持	45	<ul style="list-style-type: none"> ・既に利用率100% 12 ・業務に支障をきたす 13 ・財政負担が重い 2 ・その他 22 (・職種上高齢者が多い) (・取得可能であり、女性の正規職員がない) (・利用者がまだいない) (・対象者がいない) (・サービス業であるため臨時雇用ではカバーできない) (・希望がないため) (・申請する者がいれば受け入れるつもり)
増やしたい	16	<ul style="list-style-type: none"> ・離職を防ぎたい 9 ・ストレス軽減 3 ・人材の確保 4
減らしたい	2	<ul style="list-style-type: none"> ・制度利用により業務に支障をきたす 1 ・制度利用による人員の手配が大変 1



規模別にみると、男性の場合と同様、規模が大きい企業の方が育児休業制度を増やしたいと考えていることがわかる。

規模別	回答数(社)	現状維持	増やしたい	減らしたい
全体	63 100%	45 71%	16 25%	2 3%
～50人	23 100%	19 83%	4 17%	0 0%
～100人	18 100%	12 67%	4 22%	2 11%
101人以上	22 100%	14 64%	8 36%	0 0%

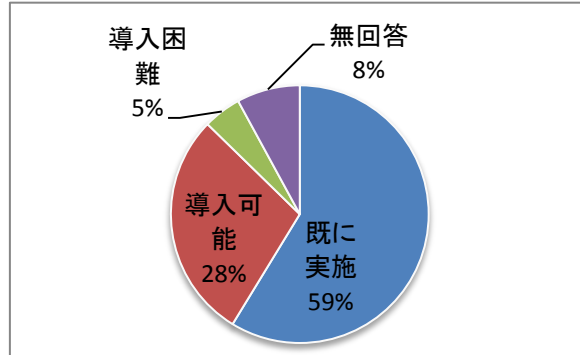
問13 以下のような制度が選択できるとして、あなたの事業所で既に実施しているもの、導入が可能なるものを教えてください。また、導入が難しいと思われるものについては、その理由を教えてください。

(1) 子どもの保育園・幼稚園や学校の行事のための優先的な休暇

「既に実施」(59%)がもっとも多く、次いで「導入可能」(28%)、「導入困難」(5%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	37
導入可能	18
導入困難	3
無回答	5

(導入困難理由)
 ・財政負担が大きい
 ・人材確保が困難



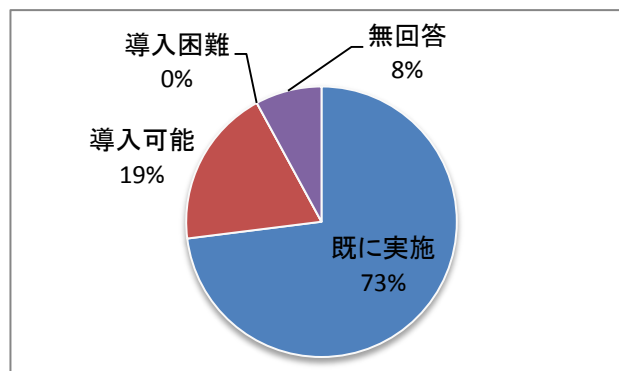
規模別にみると、「～50人以下」、「～100人」は「既に実施」が60%台から70%台で最も多くなっており、「～101人以上」では「既に実施」(41%)、「導入可能」(36%)となっている。

規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	37	18	3	5
	100%	59%	29%	5%	8%
～50人	23	15	7	0	1
	100%	65%	30%	0%	4%
～100人	18	13	3	2	0
	100%	72%	17%	11%	0%
101人以上	22	9	8	1	4
	100%	41%	36%	5%	18%

(2) 子どもが急病の時にとれる優先的な休暇

「既に実施」(73%)がもっとも多く、次いで「導入可能」(19%)となり、「導入困難」と回答した企業はなかった。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	46
導入可能	12
導入困難	0
無回答	5



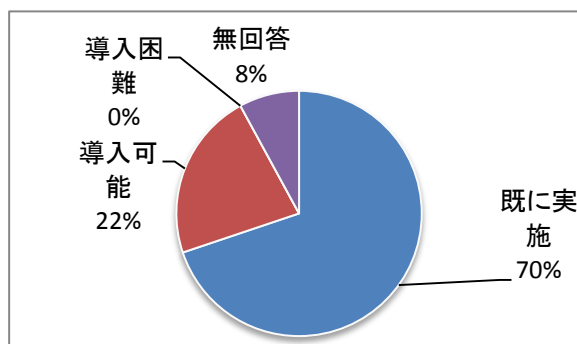
規模別にみると、すべての規模で「既に実施」が60%台から80%でもっとも多くなっている。

規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	46	12	0	5
	100%	73%	19%	0%	8%
～50人	23	19	3	0	1
	100%	83%	13%	0%	4%
～100人	18	13	5	0	0
	100%	72%	28%	0%	0%
101人以上	22	14	4	0	4
	100%	64%	18%	0%	18%

(3) 子どもが急病の時に早退できる制度

「既に実施」(70%)がもっとも多く、次いで「導入可能」(22%)となっており、「導入困難」と回答した企業はなかった。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	44
導入可能	14
導入困難	0
無回答	5



規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	44	14	0	5
	100%	70%	22%	0%	8%
～50人	23	18	4	0	1
	100%	78%	17%	0%	4%
～100人	18	14	4	0	0
	100%	78%	22%	0%	0%
101人以上	22	12	6	0	4
	100%	55%	27%	0%	18%

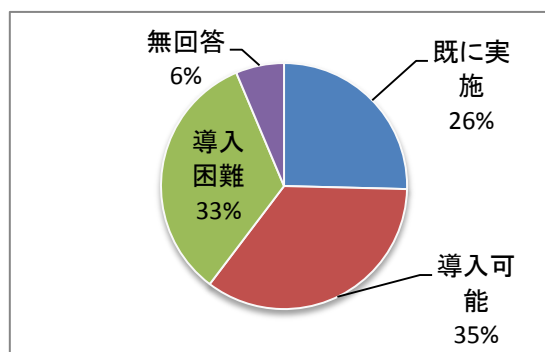
(4) 子育てのための時間単位の有給休暇

「導入可能」(35%)がもっとも多く、次いで「導入困難」(33%)、「既に実施」(26%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	16
導入可能	22
導入困難	21
無回答	4

(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・人材確保が困難
- ・職場内で理解が得られない
- ・労働者側から否定的な意見があった
- ・業務に支障がある
- ・時間単位の有給の制度が導入されていない



規模別をみると、「～50人」は「導入可能」がもっとも多く、「101人以上」、「～100人」は「導入困難」がもっとも多くなっている。

規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	16	22	21	4
	100%	25%	35%	33%	6%
～50人	23	8	9	5	1
	100%	35%	39%	22%	4%
～100人	18	4	6	8	0
	100%	22%	33%	44%	0%
101人以上	22	4	7	8	3
	100%	18%	32%	36%	14%

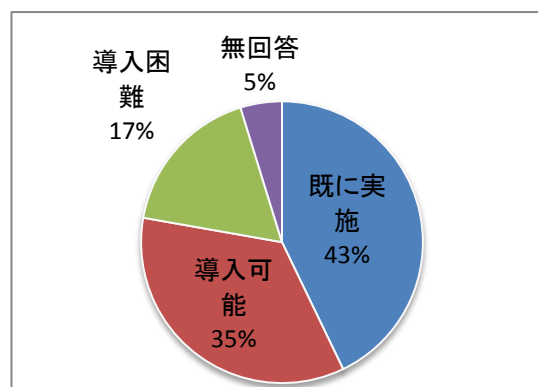
(5) 子育てのための継続した時間短縮制

「既に実施」(43%)がもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(35%)、「導入困難」(17%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	27
導入可能	22
導入困難	11
無回答	3

(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・人材確保が困難
- ・時間単位の有給休暇の管理が不可能
- ・職場内で理解が得られない
- ・職務内容からして難しい
- ・業務に支障がある



規模別にみると、「～100人」、「101人以上」は「既の実施」が40%台～50%台でもっとも多くなっている。「～50人」は「導入可能」がもっとも多くなっている。

規模別	回答数(社)	既の実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	27	22	11	3
	100%	43%	35%	17%	5%
～50人	23	8	9	5	1
	100%	35%	39%	22%	4%
～100人	18	8	5	5	0
	100%	44%	28%	28%	0%
101人以上	22	11	8	1	2
	100%	50%	36%	5%	9%

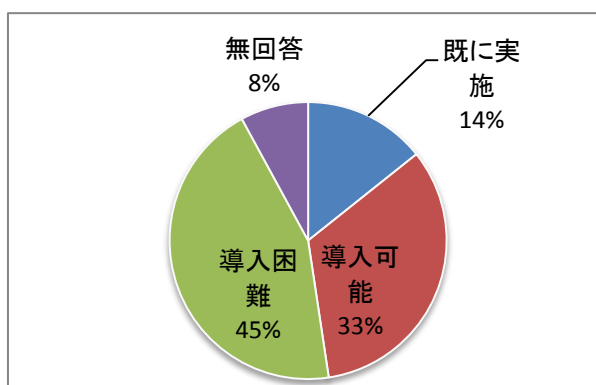
(6) 子育てのためのフレックスタイム制

「導入困難」(45%)がもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(33%)、「既の実施」(14%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既の実施	9
導入可能	21
導入困難	28
無回答	5

(導入困難理由)

- ・人材確保が困難
- ・財政負担が大きい
- ・職場内で理解が得られない
- ・業務内容に馴染まない
- ・職務内容からして難しい
- ・業務に支障がある
- ・人員配置基準、人員配置加算等があるため



規模別にみると、「～50人」、「～100人」は「導入困難」が40%台～60%台でもっとも多くなっており、「101人以上」では「導入可能」(45%)がもっとも多くなっている。

規模別	回答数(社)	既の実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	9	21	28	5
	100%	14%	33%	44%	8%
～50人	23	4	6	11	2
	100%	17%	26%	48%	9%
～100人	18	1	5	12	0
	100%	6%	28%	67%	0%
101人以上	22	4	10	5	3
	100%	18%	45%	23%	14%

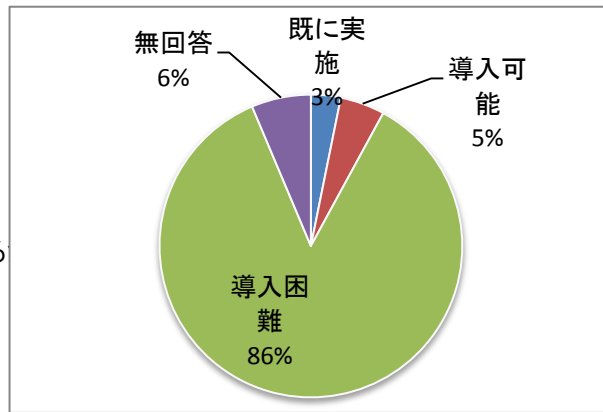
(7) 企業内託児所

「導入困難」(86%)がもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(5%)、「既に実施」(3%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	2
導入可能	3
導入困難	54
無回答	4

(導入困難理由)

- ・人材と一定水準以上の質が求められる
- ・財政負担が大きい
- ・職場内で理解が得られない
- ・現状からは不要
- ・人材確保が困難
- ・対象者がいない
- ・育児を必要とする年齢層が少なく、設置のメリットはない
- ・場所がない
- ・常に対象となる子どもがいるわけではない



規模別にみると、すべての規模で「導入困難」が70%台から90%台でもっとも多くなっている。また、「～100人」、「101人以上」で「既に実施」が1社ずつある。

規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	2	3	54	4
	100%	3%	5%	86%	6%
～50人	23	0	0	21	2
	100%	0%	0%	91%	9%
～100人	18	1	0	17	0
	100%	6%	0%	94%	0%
101人以上	22	1	3	16	2
	100%	5%	14%	73%	9%

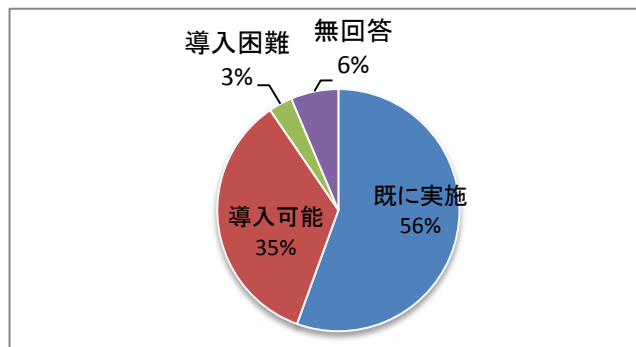
(8) 従業員が出産前後に長期休暇をとったあと、元の職場に復帰させる保障

「既に実施」(56%)がもっとも多く、次いで「導入可能」(35%)、「導入困難」(3%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	35
導入可能	22
導入困難	2
無回答	4

(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・組織変更や人事ローテーションなどに対応できないことがあるため



規模別にみても、すべての規模で「既に実施」が50%台から60%でもっとも高くなっている。また、「～100人」と「101人以上」で「導入困難」が1社ずつある。

規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	35	22	2	4
	100%	56%	35%	3%	6%
～50人	23	12	10	0	1
	100%	52%	43%	0%	4%
～100人	18	12	5	1	0
	100%	67%	28%	6%	0%
101人以上	22	11	7	1	3
	100%	50%	32%	5%	14%

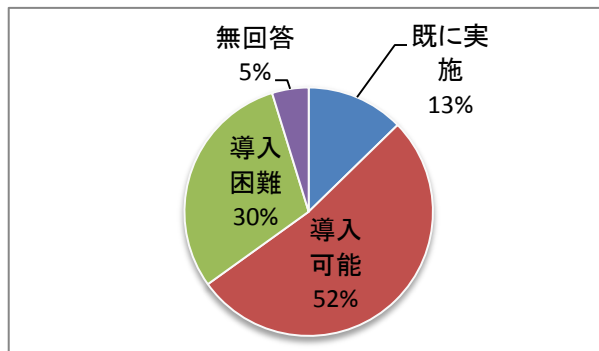
(9) 出産前後に退職する際に、再雇用する保証

「導入可能」(52%)がもっとも多くなっており、次いで「導入困難」(30%)、「既に実施」(13%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	8
導入可能	33
導入困難	19
無回答	3

(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・現状からは不要
- ・人材確保が困難
- ・職場内で理解が得られない



規模別にみても、すべての規模で「導入可能」が40%台から60%でもっとも多くなっており、次いで、「導入困難」が20%台～30%台となっている。

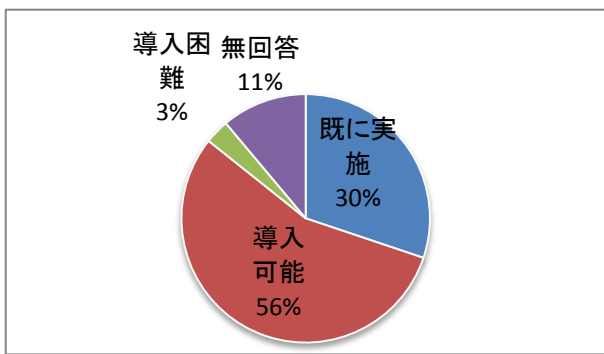
規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	8	33	19	3
	100%	13%	52%	30%	5%
～50人	23	2	13	7	1
	100%	9%	57%	30%	4%
～100人	18	2	11	5	0
	100%	11%	61%	28%	0%
101人以上	22	4	9	7	2
	100%	18%	41%	32%	9%

(10) 制度の利用に関して、従業員と相互理解するための機会提供

「導入可能」(56%)がもっとも多くなっており、次いで「既に実施」(30%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	19
導入可能	35
導入困難	2
無回答	7

- (導入困難理由)
- ・現状からは不要
 - ・職場内で理解が得られない



規模別にみると、すべての規模で「導入可能」が50%台から60%でもっとも多く、次いで「既に実施」が20%台～30%台となっている。また、「～50人」、「～100人」で「導入困難」が1社ずつあった。

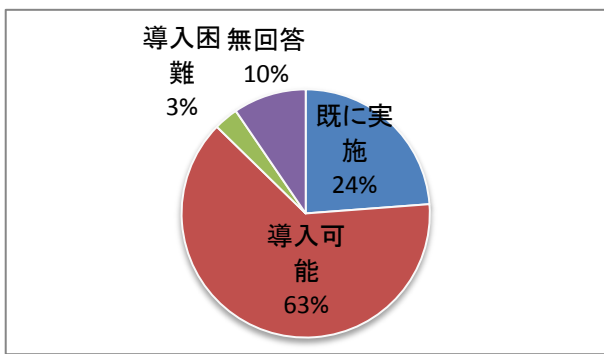
規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	19	35	2	7
	100%	30%	56%	3%	11%
～50人	23	6	14	1	2
	100%	26%	61%	4%	9%
～100人	18	6	10	1	1
	100%	33%	56%	6%	6%
101人以上	22	7	11	0	4
	100%	32%	50%	0%	18%

(11) 制度の利用に関して、従業員同士が相互理解するための機会提供

「導入可能」(63%)がもっとも多くなっており、次いで「既に実施」(24%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	15
導入可能	40
導入困難	2
無回答	6

- (導入困難理由)
- ・現状からは不要
 - ・職場内で理解が得られない



規模別にみると、すべての規模で「導入可能」が50%台から60%でもっとも多く、次いで「既に実施」が20%台となっている。また、「～50人」、「～100人」で「導入困難」が1社ずつあった。

規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	15	40	2	6
	100%	24%	63%	3%	10%
～50人	23	5	15	1	2
	100%	22%	65%	4%	9%
～100人	18	4	12	1	1
	100%	22%	67%	6%	6%
101人以上	22	6	13	0	3
	100%	27%	59%	0%	14%

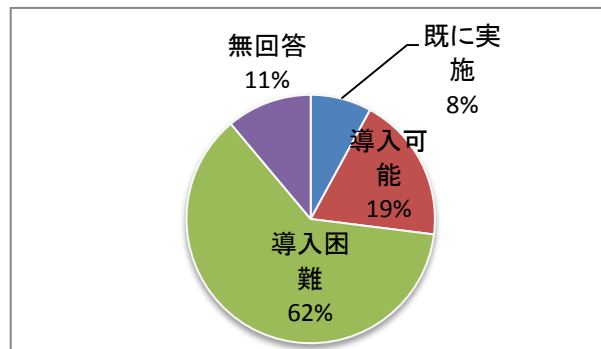
(12) 育児休業中の従業員への経済的援助制度

「導入困難」(62%)がもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(19%)、「既に実施」(8%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	5
導入可能	12
導入困難	39
無回答	7

(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・職場内で理解が得られない
- ・現状からは不要
- ・人材確保が困難



規模別にみると、すべての規模で「導入困難」が50%から70%でもっとも多くなっている。

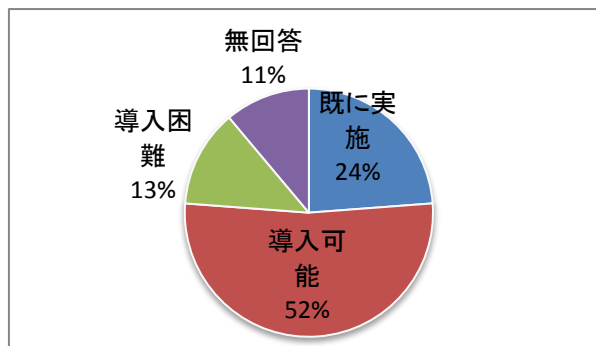
規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	5	12	39	7
	100%	8%	19%	62%	11%
～50人	23	1	5	15	2
	100%	4%	22%	65%	9%
～100人	18	2	3	13	0
	100%	11%	17%	72%	0%
101人以上	22	2	4	11	5
	100%	9%	18%	50%	23%

(13) 育児休業後、従業員が復帰しやすくするための休業中の資料送付等の情報提供

「導入可能」(52%)がもっとも多くなっており、次いで「既に実施」(24%)、「導入困難」(13%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	15
導入可能	33
導入困難	8
無回答	7

- (導入困難理由)
- ・職場内で理解が得られない
 - ・人材確保が困難
 - ・財政負担が大きい
 - ・業務内容に馴染まない



規模別にみると、すべての規模で「導入可能」が40%台から50%でもっとも多くなっている。また、「～50人」、「～100人」で「導入困難」が多くなっている。

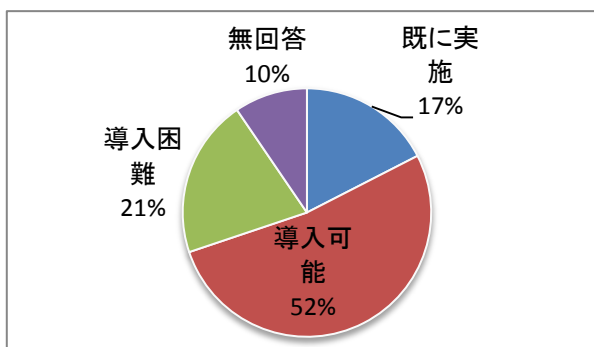
規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	15	33	8	7
	100%	24%	52%	13%	11%
～50人	23	4	13	3	3
	100%	17%	57%	13%	13%
～100人	18	5	8	4	1
	100%	28%	44%	22%	6%
101人以上	22	6	12	1	3
	100%	27%	55%	5%	14%

(14) 育児休業を取得した従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会の提供

「導入可能」(52%)がもっとも多くなっており、次いで「導入困難」(21%)、「既に実施」(17%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	11
導入可能	33
導入困難	13
無回答	6

- (導入困難理由)
- ・職場内で理解が得られない
 - ・現状からは不要
 - ・財政負担が大きい
 - ・人材確保が困難
 - ・業務に支障がある



規模別にみると、すべての規模で「導入可能」が50%台でもっとも多く、次いで「既に実施」、「導入困難」が同様の割合であった。

規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	11	33	13	6
	100%	17%	52%	21%	10%
～50人	23	4	12	5	2
	100%	17%	52%	22%	9%
～100人	18	4	9	4	1
	100%	22%	50%	22%	6%
101人以上	22	3	12	4	3
	100%	14%	55%	18%	14%

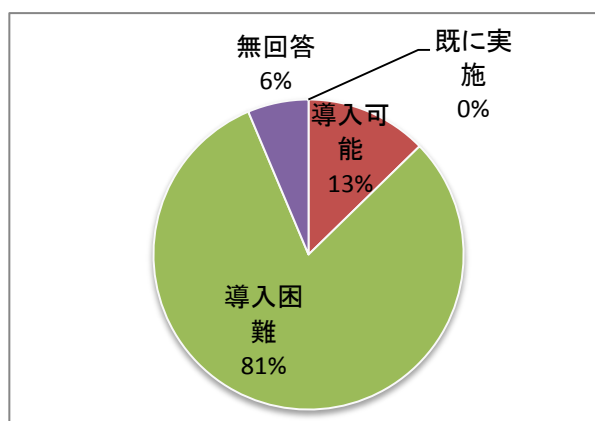
(15) 育児を行うための在宅勤務制度

「既に実施」している企業はなく、「導入困難」(81%)がもっとも多くなっている。「導入可能」は13%となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	0
導入可能	8
導入困難	51
無回答	4

(導入困難理由)

- ・職場内で理解が得られない
- ・財政負担が大きい
- ・現状からは不要
- ・人材確保が困難
- ・在宅での勤務が業務上不可能
- ・業務内容に馴染まない
- ・人員配置基準、人員配置加算等があるため



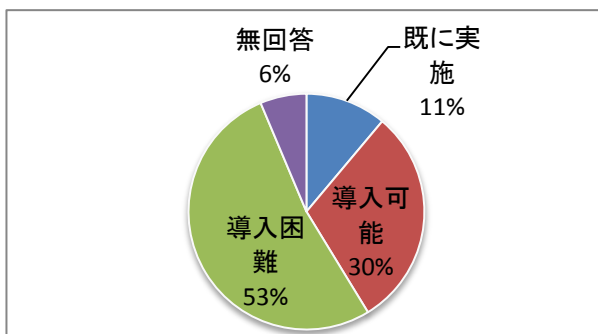
規模別にみると、すべての規模で「導入困難」が70%台から80%でもっとも多くなっている。

規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	0	8	51	4
	100%	0%	13%	81%	6%
～50人	23	0	3	18	2
	100%	0%	13%	78%	9%
～100人	18	0	3	15	0
	100%	0%	17%	83%	0%
101人以上	22	0	2	18	2
	100%	0%	9%	82%	9%

(16) 従業員が育児に関して要した費用を補助する制度

「導入困難」(53%)がもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(30%)、「既に実施」(11%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	7
導入可能	19
導入困難	33
無回答	4



(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・職場内で理解が得られない
- ・現状からは不要
- ・子どもに対する手当が付与されており、他の従業員とのバランスの問題
- ・人材確保が困難

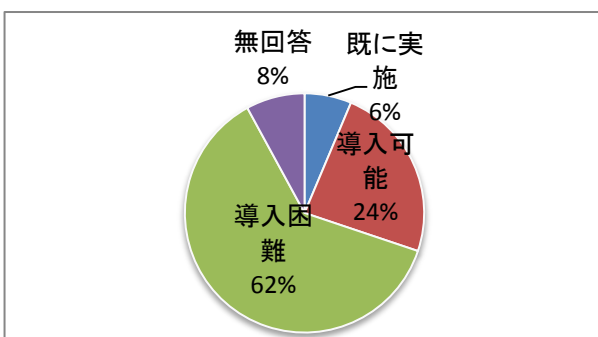
規模別にみると、「～50人」は「導入可能」が70%でもっとも多く、「～100人」、「101人以上」は「導入困難」が60%台から70%でもっとも多くなっている。

規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	7	19	33	4
	100%	11%	30%	52%	6%
～50人	23	0	16	5	2
	100%	0%	70%	22%	9%
～100人	18	3	1	14	0
	100%	17%	6%	78%	0%
101人以上	22	4	2	14	2
	100%	18%	9%	64%	9%

(17) 従業員が育児に関して要した費用の貸付制度

「導入困難」(62%)がもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(24%)、「既に実施」(6%)となっている。

	回答数(社)
全体	63
既に実施	4
導入可能	15
導入困難	39
無回答	5



(導入困難理由)

- ・財政負担が大きい
- ・職場内で理解が得られない
- ・現状からは不要
- ・子どもに対する手当が付与されており、他の従業員とのバランスの問題
- ・人材確保が困難
- ・返済に関するトラブルを避けたい

規模別にみると、すべての規模で「導入困難」が50%台から60%台でもっとも多くなっており、次いで「導入可能」(20%台)となっている。

規模別	回答数(社)	既に実施	導入可能	導入困難	無回答
全体	63	4	15	39	5
	100%	6%	24%	62%	8%
～50人	23	1	6	14	2
	100%	4%	26%	61%	9%
～100人	18	2	4	12	0
	100%	11%	22%	67%	0%
101人以上	22	1	5	13	3
	100%	5%	23%	59%	14%

(18) その他

	回答数(社)
全体	63
無回答	63

問14 問13の設問のほかに、あなたの事業所で独自に子育て支援策を設けていたり、制度にまではなっていないものの事実上行われていることがあれば教えてください。

- ・子が熱があり保育所で保育していただけない場合で、業務の都合上休みが取得できそうもないときには空室で静養していただけるように配慮したが、現実には他従業員が接する機会が多くなってしまい(個人的要因)健康上問題が生じてしまったため、従業員が自粛している。
- ・出生祝金制度(第1子10万円、第2子20万円、以降10万円づつ加算、最高100万円まで)
- ・休暇取得に際し、無条件で許可
- ・どうしてもやむをえないときは会社へ子どもを連れてくるのを許可している。
- ・従業員の子どもが事業所へ見学に来たりボランティアとして参加すること。
- ・有給ではあるが子どもの病気、行事等があれば優先的に休めるようにしている。