

別添 ヒアリング調査結果（詳細）

ヒアリング調査結果（詳細）

中小企業、及び割引券使用率が著しく高い（80%以上）または低い（10%未満）企業については、企業名下にその旨を記載。

1. 基本情報

企業名	働き方の特性
A 社 【中小・使用率高】	・ コンサルタントは残業や海外出張も多く、ハードワークであり、長時間労働の傾向がある。ただし、休暇は取得しやすい環境にあるため、全体でバランスを取って働く人が多い。 ・ バックオフィスは、残業は少なく勤務時間は固定している。
B 社【使用率低】	・ 所定労働時間は 9 時～18 時であり、残業は平均で 1 日 1～2 時間である。
C 社	・ 全社の所定労働時間は 8：30～17：15 で統一だが、技術職は基本的に工場に勤務しており、夜勤やシフト勤務（3 交代制）の工場もある。 ・ 残業は平均 10～20 時間/月程度である。
D 社	・ 教員、事務系等職員ともに所定労働時間は 8：30～17：15 としている。 ・ ただし、多くの教員は裁量労働制を導入している。 ・ 事務職は年度末等の繁忙期はあるが、残業は平均 14～15 時間/月程度ではないか。 ・ 大学付属の総合病院の職員は他部署の職員と勤務体系が異なり、医療職ではシフト勤務（2 交代制）で夜勤・休日勤務がある。
E 社【中小】	・ 部署・繁忙期にもよるが残業や出張は少ない。
F 社【使用率高】	・ 働き方改革には先進的に取り組んでいる。2013 年から導入した朝型勤務制度が完全に定着し、20 時以降の残業は原則禁止であり、残業が必要な場合は朝型勤務制度（朝残業）での対応を推奨している。 ・ 職務上出張はあるがコロナ禍以降、オンライン打合せも浸透し、出張が極めて多いといったことはない。 ・ 休日出勤もほぼない。急な呼出しや急な残業もあるが、20 時以降の残業に関しては、事前申請が必要である。 ・ 上記については部門や職階による違いはほぼなく、全社同一の状況である。
G 社【中小】	・ 店舗販売職が全国に 900 人、東京本社に所属するオフィス勤務の従業員が 200 人程度となっている。 ・ 販売職：新卒入社 20 代から、60 歳で一度退職し、嘱託勤務で働いている 60 代まで多様である。年代層としては 40 代がボリュームゾーンであり、女性が 8 割を占めている。勤務時間帯は百貨店など入店している商業施設によって異なるが、拘束時間 9 時間で実働 7.5 時間である。また、販売職の特性上、土日祝日勤務・シフト勤務（早番・遅番の 2 交替）がある。また、ギフト需要が多い繁忙期は客数が増加するため、残業があり、繁閑で残業の波がある。また、接客が長引くことで定時では帰れないことは多々ある。 ・ オフィス職：30～50 代が主に在籍しており、40～50 代が多く、女性が 6 割を占めている。所定労働時間は 7.5 時間であり、部署や役職によって異なるが、平均残業時間は 20～40 時間/月程度である。
H 社	・ 基本の勤務時間は 8：40～17：10、所定労働時間は 7.5 時間である。 ・ 残業時間は部門によって異なる。 ・ 営業職でも土日祝日勤務は基本的になく、宿泊を伴うような出張も少ない。全国に拠点を有しており、営業が担当するエリアは基本的には通常の公共交通機関や自動車で行ける範囲である。 ・ 本社部門の社内業務が中心の部門の方が一般的にはテレワークを利用しやすい。

企業名	働き方の特性
	営業職の中には全国各地への転勤を含む定期的な異動がある社員もいるため、単身赴任者も一定数いる。
I 社	- 事務職・技術職：完全週休2日制かつ定時勤務、フレックス勤務のほか裁量労働制で働いている従業員も一部いる。 - 生産職（工場ライン）：工場も定時の勤務体系であるが、繁忙期には夜勤も発生する。
J 社	- 職種は陸上職（事務系・技術系）と海上職（船員）に大別され、陸上職は定時9～17時、コアタイム11～15時のフレックスタイム制を導入している。コロナ禍もあり全社でフレックスタイム制による柔軟な働き方で勤務している従業員が多い。 - 子育て世代の30～40代では、男女問わず、フレックスタイム制を利用して未就学児の送迎や低学年児童の学童保育の送迎を行っている従業員が多い。 - 海上職は陸上勤務3年・海上勤務1年のサイクルで、海上勤務時は4か月海上勤務・2か月休暇のサイクルである。海上職が海上勤務の際は配偶者がいわゆる“ワンオペ”の状態になってしまう。 - 全社従業員の女性比率は2割程度（海上職では3%程度と極少数）である。エリア別では東京本社が大半を占め、北海道・九州等の地方支店は管理職を含め1～2名程度のみが在籍している。
K 社	職種は総合職と一般職に大別される。総合職、一般職ともに働き方改革として残業時間は減少傾向にある。そうした中で、総合職は海外拠点や海外取引先とのやり取りが発生するため、現地との時差による早朝・夜間帯対応もあるが、コアタイムなしのフレックスタイム制を導入し、長時間勤務とならないよう各部門で柔軟に対応できる環境を整備している。フレックスタイム制は、1か月単位でコアタイムはなく、7時～20時の間に原則として5時間以上就業する形である。
L 社 【中小・使用率低】	- 所定労働時間は9:15～17:30であるが、コアタイムを10時～15時としたフレックスタイム制と週2日以内を原則とする在宅勤務制度を職種にかかわらず全社で導入している。 - 在宅勤務と組み合わせながら働いている従業員が多いが、部署によっては働き方や出社時間が異なる場合がある。 - 職種は、「総合職」と「一般職（地域限定職）」に大別され、比率はほぼ半数ずつであり女性比率は総合職で30%程度、一般職は100%である。総合職の8割は東京本社に勤務している。 - 総合職は国内外問わず出張や転勤が多い。一般職も総合職ほどではないが多少の出張はある。 - 休日出勤は基本的にはない。残業も原則20時までとしているため夜間に及ぶ残業は少ないが、繁忙の時期や部署により発生する場合もある。

企業名	変則的な働き方となりやすい業務特性
A 社 【中小・使用率高】	(言及なし)
B 社【使用率低】	・ 客先常駐など顧客都合による変則時間帯での勤務や残業もある。 ・ 案件の状況により、急な残業が生じるケースもある。
C 社	・ 技術職は出張や急な呼出し等の緊急対応は少ない。一方、営業職は、顧客対応などで急な呼出し等が生じることがある。
D 社	(言及なし)
E 社【中小】	(言及なし)
F 社【使用率高】	(言及なし)
G 社【中小】	(言及なし)
H 社	・ 営業については、基本的にアポイントありきの業務であるが、お客様の都合によっては急な残業が発生する可能性は皆無ではない。
I 社	・ 事務職や技術職は、休日出勤や顧客都合による急な呼出し等も皆無ではないが恒常的ではない。傾向としては、顧客に近い営業や技術職で突発的な残業や呼出しがある。
J 社	・ 船舶は土日でも航行しているため、陸上職（事務系・技術系）も土日勤務やトラブル等での緊急対応が発生するが、現場へ出向くことは少なく、リモート対応が主である。また、夜間勤務はまれである。 ・ 出張や海外勤務等での単身赴任はある。
K 社	・ 総合職では、国内外出張や転勤があるほか、営業に近い仕事では、顧客対応として急な呼出しや残業も発生する。一方、コーポレート部門や事務職は業務繁忙の見通しが立てやすく、総合職のような突発的な業務対応はほぼない。
L 社 【中小・使用率低】	・ 海外取引先もあるため、時差対応も含めた変則時間での対応や、急な発注等による緊急対応が発生する場合もある。この場合は総合職、一般職ともに対応を行っている。

2. 子育て関係制度の状況

企業名	柔軟な働き方に関する制度の状況
A 社 【中小・使用率高】	・ テレワークを導入している。状況に応じて在宅でも仕事ができる状況である。 ・ （サテライトオフィスは自社で整備しているわけではなく、クライアント先に常駐するケースが該当する） ・ 時差出勤は業務に支障がない範囲でフレキシブルに利用できる。 ・ 短時間勤務は3歳超の未就学児も利用可としている（事情があれば小学生も可）。 ・ コンサルタントは短時間勤務制度の利用よりも、チーム内で調整し、フルタイムで働く傾向が強い。一方、バックオフィスは短時間勤務などを使うことが多い傾向にある。
B 社 【使用率低】	・ テレワークを導入しているほか、育児理由では時差出勤が可能である。また、短時間勤務制度は小学校4年生終わりまで利用可能である。
C 社	・ フレックスタイム・時差出勤等の制度は育児・介護等を利用条件にはしていないが、工場勤務の技術職はシフト制のため、制度が実質的に利用しづらい面はある。テレワークも導入しており、事務・営業職のほか、一部の技術職も利用している。 ・ 短時間勤務制度や時間外労働免除・制限は法定より手厚く、小学校6年生まで対象を拡大している。小学生の間はニーズがあると想定しているためである。
D 社	・ 仕事と子育ての両立支援として時差出勤を導入している。テレワークはコロナ禍を契機に導入し、現在は介護・育児中の職員等が対象となっている。 ・ 共働きや小さい子どもがいる職員が主に活用している。
E 社 【中小】	・ コアタイム無しのフレックスタイム制やリモートワーク等で柔軟に働ける環境を作っているが、法令基準以上に充実させている制度はない。 ・ 育児短時間勤務制度・有給育児時間制度を制度化しているが、復帰後、一時的に制度を利用する従業員はいるものの、フレックスタイム制・リモートワーク主体で働き方も柔軟であるため、利用者は少ない。
F 社 【使用率高】	・ 柔軟な働き方に関する制度として、短時間勤務制度、フレックスタイム制、在宅勤務、勤務日選択制度等の一般的な制度は網羅している。
G 社 【中小】	・ 利用条件は育児に限らず、フレックスタイム制、テレワークを導入しているが、テレワークはオフィス職のみ利用可能である。
H 社	・ 柔軟な働き方に関する制度として、テレワークのほか、時短勤務、週3日～4日勤務制度、シフト勤務制度等の勤務形態を導入している。
I 社	・ 事務職・技術職はフレックスタイム制のほか、リモートワーク、裁量労働制も一部で導入している。
J 社	・ 柔軟な働き方に関する制度として、フレックスタイム制、リモートワークを導入している。両制度とも性別・年代等の属性に関係なく広く利用され、定着している。 ・ リモートワークは全社では週1回出社を原則としつつ、部署判断で柔軟に対応可能である。さらに、育児等の理由によるフルリモートも期間限定で認めている。
K 社	・ コアタイムのないフレックスタイム制を導入している。 ・ 週3日までのテレワークを導入している。ただし、育児、介護などの事由で所属長の承認を得た場合はこの限りではない。 ・ 小学校3年生を終了するまでの子を養育する社員は、育児短時間勤務制度の利用が可能である。15分単位で1日最大2時間15分まで短縮できる。なお、育児短時間勤務制度利用者も、フレックスタイム制での勤務が可能である。
L 社 【中小・使用率低】	・ 全社でフレックスタイム制と在宅勤務制度を導入している。在宅勤務制度は原則週2日以内としているが、育児・介護等の状況に応じて部署判断

企業名	柔軟な働き方に関する制度の状況
	により週2日超の実施も特例として可能としている。 ・ こどもが2歳未満で復職した女性従業員への早期復職支援として月4万円を支給している。当該制度は2024年度から開始し、利用者は10人程度である。一般職の利用が大半で、1歳未満のこどもがいる30歳代の社員が復職するケースでの利用が多い。これまで3歳以下のこどもを育てる従業員はフレックスタイム制ではなく、時短勤務制度が適用されていたため、育児理由で16時などに帰宅しても月間所定労働時間との差分を給与に反映させない制度であったが、2024年10月からフレックスタイム制を育児中の従業員にも適用したことで、従来よりも給与のマイナス分が発生してしまうケースがあるため、それを補うために本制度を設けた。

企業名	保育に関する制度の状況
A 社 【中小・使用率高】	・ 保育制度については、企業型保育サービスネットワークと契約し、オフィスのある関東と関西をカバーしている。
B 社 【使用率低】	・ グループ会社で保育園事業を行っている会社があり、社員の利用優遇措置がある。 ・ また、提携保育園制度があり、全国各地の企業主導型保育園と提携が可能、運営会社と当社が共同利用契約を締結し、空きがあれば優先的に入園が可能。
C 社	・ 全国 4 か所に事業所内託児施設を設置している。転勤が少なく、事業所の近くに住んでいる技術職の利用が多く、利用は 10～20 人/施設程度である。正社員のみでなく、パート従業員も利用が可能であり、共働きやひとり親等、認可保育所と同等のこどもを対象としている。
D 社	・ 定員 60 名の企業内保育施設を総合病院近くに設置しており、一時預かりの制度もある。看護師等の総合病院関係者の利用が中心である。 ・ なお、当該施設では、通常保育で待機が出ている。
E 社【中小】	(言及なし)
F 社 【使用率高】	・ 保育に関する制度では、東京のみ 1 か所に企業内の認可外託児所がある。認可保育所不足による待機児童問題が深刻化。社員が育児休業からの復職の計画が立てられない事態が発生している。社員のキャリア継続への不安を緩和し、仕事と育児の両立を支援することを目的に 2010 年に開設。 ・ 常時保育は 0～3 歳児、一時保育は小学校入学までの児童を対象としている。
G 社【中小】	(言及なし)
H 社	・ 保育に関する主な制度として、「託児補給金制度」「ベビーシッター派遣事業割引券交付制度」「企業主導型保育事業」を導入している。 －「託児補給金制度」 小学校就学前の児童を持つ従業員を対象に、安定的な就業およびキャリアの保持を目的として保育施設での延長保育・休日保育や病児保育に要した費用を月額 2 万円まで補助している。また、本制度では共働きのみといった制限はない。おおむね 30～40 人/月が全国で利用し、継続的に利用する社員も多い。 －「企業主導型保育事業」 首都圏及び全国の地方都市部を中心に直近 2 年では 20 程度の企業主導型保育所運営企業と契約しており、子育て中の社員の就業をサポートしている。エリアは都市部が多いものの、地方都市においても契約している保育所がある。
I 社	・ 工場等がある関係上、日祝日の勤務日が年間数日程度発生するため、「振替勤務日の託児」として、振替勤務日に事業所内等で託児を実施している。全体で年間 50～80 人日程度が利用している（勤務振替日の託児の利用者数は子会社を含んだ数）。男性、関西の従業員の利用者が主だが、もともとの従業員構成に比例したものであり、それ以上の地域性や特性は把握していない。
J 社	・ 保育に関する制度では、企業主導型保育所の利用サポート（法人契約）、病児保育補助を実施している。両制度とも子育て世代であれば男女問わず利用しており、全従業員の大半が本社勤務のため、エリア別では本社勤務者が主である。 ・ 企業主導型保育所の利用サポートは利用者の申請により該当保育所と法人契約を結ぶ制度であり、現在は 10 人程度が利用している。 ・ 病児保育補助はサービス提供事業者と提携している。利用費用のうち年間 5 万円までの補助を実施しており、10 人程度が利用している。病児保育は急な利用となるため、うまくマッチングできないという課題も聞かれるものの、利用者からは好評を得ている。

企業名	保育に関する制度の状況
	・ 以前は東京本社に事業所内保育施設を開設していたが、リモートワークの定着と待機児童減少により自治体保育所が入所しやすい環境となったことから 2024 年 3 月に廃止し、これに代わる子育て支援の充実施策として病児保育補助、企業主導型保育所の利用サポートを開始した。
K 社	・ 東京本社では、事業所近隣保育所の法人枠確保を行い、最寄りの保育所に入園できない場合に、法人枠を提供している。法人枠の提供は、通常預けている保育所の休園時の一時的利用にも対応している。 ・ 早期復職支援保育料補助制度を導入している。子が9か月になる月の翌日1日以前に育児休業より復職した社員に対し、1歳になる月までの保育料の全額または一部を会社が負担する。年度によって変動はあるが、平均で4～5名が当該制度を利用している。
L 社 【中小・使用率低】	・ 復職希望日に認可保育所に入園できない場合に、ベビーシッターを含む認可外保育所の費用の一部を補助している。具体的には自己負担上限 7.5 万円/月、ベビーシッター10 万円/月を超える費用を補助している。利用者は 10 人以下で現状はベビーシッター補助の利用はなく、全員が認可外保育所の費用の一部補助で利用している。属性は早期復職支援とほぼ同じである。 ・ 企業主導型保育園の共同連携利用提携制度も設けている。利用者は5人程度で総合職・一般職が半数程度ずつであり、全員が関東エリアの従業員である。属性は多様であり、総合職、事務職は半数ずつくらいが利用している。

企業名	家事・育児サービスに関する制度の状況
A 社 【中小・使用率高】	・ 本事業に加えて独自に小学 6 年生までのベビーシッター経費補助を実施している。
B 社 【使用率低】	・ 家事支援サービスは福利厚生の一環として実施し、費用の割引補助がある。
C 社	(言及なし)
D 社	(言及なし)
E 社【中小】	(言及なし)
F 社 【使用率高】	・ ベビーシッター利用補助は、本事業以外に福利厚生サービスの一環としてベビーシッターの一時保育サービスを利用した場合に 1 時間当たり 700 円または 1,000 円の補助を受けることが可能な自社独自の補助制度がある。 ・ 福利厚生サービス及び自社独自の補助制度は小学 6 年生までが対象である。小学校 4 年生以上のこどもを持つ従業員は本事業の対象外となるため、自社独自のベビーシッター補助を利用している。 ・ 自社独自の補助制度は、配偶者の健康保険の付与がない従業員は年間 360 時間を上限に 1 時間 1,000 円まで、健康保険の付与がある従業員は 1 日 2 時間まで月 30 時間までで 1 時間 700 円までを補助している。
G 社 【中小】	・ 育児支援サービスとして、福利厚生パッケージサービスを利用している。その一環で利用者がベビーシッター利用補助のチケットを購入し、使えるようにしている。ベビーシッター利用に関して当該事業と本事業を組み合わせて利用する人が大半である。
H 社	・ 福利厚生の一つとして利用可能なベビーシッター、一時保育施設利用料の割引のある制度も導入
I 社	・ 独自にベビーシッター利用補助制度を 2012 年から開始した。小学生以下のこどもがいる社員の病児・病後児対応、出張・残業対応のために会社指定事業者のベビーシッターを利用した場合の費用を補助している。1 家庭当たり年間 240 時間を上限に 1 時間当たり税込み 550 円を従業員が負担し、それ以上の費用は会社が交通費を含め負担している。月平均 4~5 人程度が利用し、年間総時間 600 時間程度である。特定の従業員がリピーターとして利用する傾向にある。本社が関西であり、従業員規模が多いため、関西エリアでの利用が多い。男性、関西の従業員の利用者が主だが、もともとの従業員構成に比例したものであり、それ以上の地域性や特性は把握していない。 ・ 福利厚生パッケージサービスによるベビーシッター等の費用補助がある。
J 社	(言及なし)
K 社	・ 独自のベビーシッター利用補助制度があり、法人契約をしているベビーシッター事業者（1 社）のサービスを利用した場合、利用料の半額を補助している。上限は月額 27,500 円で、平均で月 10 名弱が利用しており、本事業とも併用が可能である。 ・ 独自のベビーシッター利用補助制度は、テレワークを含む勤務時間中の保育が利用目的であれば、施設間の送迎なども可能であり、用途は問わない。また、病児保育にも対応している。
L 社 【中小・使用率低】	(言及なし)

企業名	その他
A 社 【中小・使用率高】	・ 子育て支援関係制度は小さな子どもがいる社員が使っている印象がある。
B 社 【使用率低】	・ 子育て支援の各種制度の利用者の性別は大きな差はない。社員男女比が 75：25 で、支援制度利用もおおむね同比率である。
C 社	(言及なし)
D 社	・ 法定以上の制度は設けていない。
E 社 【中小】	・ 2017 年の創業からそれほど年月がたっておらず、子育て支援に充てる予算が限られているため、金銭的な補助よりも働き方の部分でより柔軟な体制を敷いている。
F 社【使用率高】	・ 育児両立手当を 2022 年度から導入した。育休からの早期復職促進策として子どもが 2 歳未満の段階で職場復帰した人に育児との両立にかかる経済的負担軽減のために支給している。なお、支給額は非公開である。 ・ そのほか、病児保育でサービス提供事業者との連携がある。
G 社【中小】	・ その他の利用補助や法定以上に手厚くしている子育て支援制度はない。
H 社	(言及なし)
I 社	(言及なし)
J 社	(言及なし)
K 社	(言及なし)
L 社 【中小・使用率低】	・ 法定以上の制度として、小学生卒業までのこどもの看護休暇 5 日や、2 歳未満の子どもを対象とした育児・看護休暇 5 日間を付与する制度がある。

3. 割引券の運用状況

(1) 割引券の配付状況

企業名	配付の状況
A 社 【中小・使用率高】	【現在の配付フロー】 - 希望者が事務担当宛てに電子メールで申請を行い、事務担当が希望申請を集約し、全社で按分して配付している。 【現在の分配方法・配付枚数・配付対象】 - 事務担当が希望申請を集約し、可能な限り公平になるよう、全社で半月ごと 50 枚の枠を按分して配付している。 - 配付対象に独自の制限は設けていない。 【令和 6 年度の運用変更】 - 令和 6 年度の利用条件変更に伴い、利用者からの申請も半月単位で受け付けるようにした。
B 社【使用率低】	【現在の配付フロー】 - 利用者が Microsoft Forms にて申請する（申請時に利用希望日時、対象となるこどもの数など必要事項を記入）。回答内容をもとに管理簿に転記し、社内のイントラネットのメッセージ機能を使い本人に割引券を渡している。利用目的は聞いておらず、目的で却下することはない。 【現在の分配方法・配付枚数・配付対象】 - 先着順に配付している。配付枚数の上限は特段設けていない。 - 配付対象に独自の制限は設けていない。 【令和 6 年度の運用変更】 - 令和 6 年度に運用を変更した。利用者に対して「利用の 2 週間以内依頼、利用後 3 日以内登録」を徹底させた。（利用登録をしないと次回の発行申請ができないため）
C 社	【現在の配付フロー】 - 配付手続きは、従業員が社内イントラネットで申請すると、事務担当が日時や対象となるこども、希望時間、事業対象範囲に該当するか等を確認し、問題なければ事務担当が本事業システムから申請し、事務担当の上長の承認を得て、発券 URL を従業員に配付する。 【現在の分配方法・配付枚数・配付対象】 - 先着順に配付している。配付枚数の上限は特段設けていない。 - 配付対象に独自の制限は設けていない。 【令和 6 年度の運用変更】 - 令和 6 年度から、直近に利用予定の人から配付するよう調整している。事務担当が各利用者の状況を細かく確認しながら運用しなければならず、事務担当の負担が増えている。
D 社	【現在の配付フロー】 - 電子メールでやり取りをしている。利用希望者は電子メールで申請し、事務担当で要件をチェックした後に配付を行っている。なお、利用希望者からの申請は 1 月ごとに受け付け、月 3 回（上・中・下旬）に分けて配付することを原則としている。 【現在の分配方法・配付枚数・配付対象】 - 配付枚数の 1 人当たりの上限は月 12 枚。 - 非常勤講師、学生でティーチングアシスタントやリサーチアシスタントとして雇用している人は本事業の利用対象外としている。

企業名	配付の状況
	【令和 6 年度の運用変更】 令和 6 年度の利用条件変更も踏まえ、ルールを変更している。これまで 1 人当たりの配付上限を規定どおり 24 枚/月としていたが、他大学の状況も調査した上で、令和 6 年度より 12 枚/月とし、きめ細やかに状況把握と管理、利用枚数の平準化を行うようにした。これにより、以前は上限 24 枚/月を利用する者が複数いたが、それがなくなり、利用者ごとの利用枚数の平準化が進んだ。利用者からは特にクレームはあがっていない。
E 社 【中小】	【現在の配付フロー】 - Slack（ビジネスチャットツール）のワークフロー機能で個別に希望時期や希望枚数を記入して申請を受け付け、事務担当で利用希望日時や目的などを勘案し、希望者全体で枚数を調整して配付している。また、利用する従業員だけの専用のチャンネルを作成し、割引券の在庫状況等を共有している。 【現在の分配方法・配付枚数・配付対象】 - 配付対象に独自の制限は設けていない。 【令和 6 年度の運用変更】 - 令和 6 年度以降、申請を「利用 1 週間前から」とし、調整している。上限枚数以上の利用ニーズがあるため利用調整が必要であり、事務担当の負担も増えている。
F 社 【使用率高】	【現在の配付フロー】 - 定期利用希望の従業員は原則前月 20 日までに次月 1 か月分の利用希望日・割引券申請枚数を記入した所定の Excel シートで事務担当に電子メールで申請する。不定期のスポット利用の場合は、緊急時を除き、原則 3 営業日前までの申請としている。 - 事務担当は申請内容を申請された利用日ごとに集約し、上限 200 枚でいつまでの割引券を発行するかを決定する。かつ次回申請条件の 8 割消化に到達するよう、利用状況の管理と調整を適時実施している。現状 200 枚で約半月分、そのうち、10 枚程度は緊急の利用希望のために残している。 - 利用者に対して、急なキャンセル時や利用後の連絡を早期に行うよう、周知を徹底している。 【現在の分配方法・配付枚数・配付対象】 - 事務担当が希望申請を集約し、可能な限り公平になるよう、按分して配付している。 - 配付枚数の上限は特段設けていない。 【令和 6 年度の運用変更】 - 令和 6 年度の大規模な制度変更に伴い、社内手続きを変更した。
G 社 【中小】	【現在の配付フロー】 - 利用希望者が電子メールで事務担当に利用希望日・希望枚数を連絡し、事務担当が本事業の管理サイトにて発行手続きを実施し、発行された URL を利用希望者に連絡している。 - 利用希望者からの申請締切は「利用の 1 週間以上前まで」としている。利用希望者により週単位・月単位で申請するなど申請のタイミングは様々である。利用者数が 10 人未満なので柔軟に対応している。 【現在の分配方法・配付枚数・配付対象】 - 申請順に配付している。 - 独自の利用条件（配付枚数等）は設けていない。 【令和 6 年度の運用変更】

企業名	配付の状況
	令和 6 年度制度変更による社内手続き・ルールの変更はない。
H 社	【現在の配付フロー】 - 利用希望者は社内イントラ上の申請フォーマットに希望枚数や利用理由などを記載し、申込書を事務担当者に送付する。事務担当者は利用理由が本事業の対象範囲内かや利用希望者の割引券の保有状況などを確認の上、管理サイトで発券・割り当て作業を行い、メールアドレスに送付する。 - 一定期間内に利用がない場合は利用券を返却する、利用したら速やかに利用登録をする、未利用のステータスとなっている割引券を保有している場合は新規の利用申請を不可にするなど円滑な制度運営のための独自利用ルールを設けている。 【現在の分配方法・配付枚数・配付対象】 - 未使用分の割引券がなければ、申請順に発行している。 - 申請 1 回当たりの枚数は上限 4 枚としている。 - 配付対象者に独自の制限は設けていない。 【令和 6 年度の運用変更】 - 令和 5 年度までは、一部の人に利用が偏ることなく利用してもらえるように、制度上の上限枚数とは別に独自の上限枚数を設定していた。 - 令和 6 年度からは社内ルールを変更し、手持ちの割引券消化後の申請を原則とし、申請 1 回当たり 4 枚の制限のみに変更したほか、年間の上限を撤廃した。これは、新規割引券購入申込み時の 8 割消化ルールへの対応としてできるだけ従業員個人の手持ちの滞留を防ぐことで、割引券を必要としている人にしっかり行きわたるように変更したものである。 - ただし、1 か月単位など長期での利用予定がある場合は上限の 4 枚を超える枚数でも申請可としており、柔軟な対応を取っている。 - なお、8 割消化ルールにより、令和 6 年度は現状で年間枚数の上限に対して 1/3 程度しか利用できていない。
I 社	【現在の配付フロー】 - 利用希望者は個別に Microsoft Forms で利用日と枚数を申請し、自動的に申請情報（利用枚数等）が集計される仕組みとなっている。同時に事務担当にアラームがなり、配付担当が割引券の URL をメールで従業員に配付している。 【現在の分配方法・配付枚数・配付対象】 - 先着順に配付している。配付枚数の上限は特段設けていない。 - 配付対象に独自の制限は設けていない。 【令和 6 年度の運用変更】 - 令和 6 年度制度変更で 8 割消化ルールができたため、週単位での利用申請とし、利用を希望する週内のみ申請できる社内ルールに変更した。さらに前週分未利用者には予告なく割引券を回収する運用を行っている。 - 以前は上記ルールを設けておらず、期間の制限なしに従業員の希望枚数を配付していたが、従前のやり方では 8 割消化ルールに対応できないため、変更した。 - 年々利用者は増加傾向にあり、今後は現在のルールでも運用が難しくなる可能性がある。
J 社	【現在の配付フロー】 33 日前～まとめる場合は 1 週間分（利用日確実な場合）までを利用予定日を記入して申請する。利用予定日が決まっていない場合は基本的に 2 枚までの申請としているが、事情がある場合は事務担当に都度相談す

企業名	配付の状況
	る。 ・ 配付された割引券を使用しなかった場合は、速やかに事務担当に連絡させている。 ・ ACSA に追加発行依頼中や在庫枚数に余裕がない時などは、利用日未定の従業員には希望どおり配付できないことがあることを周知している。 ・ 従業員の利用状況に応じて配付枚数の調整や未利用分の返却を促すなどの対応を行っている。 【現在の分配方法・配付枚数・配付対象】 ・ 利用予定日が決まっていない場合は基本的に2枚を上限に申請し、事務担当から申請順に配付される仕組みとしている。事情がある場合は事務担当に都度相談する。 ・ 配付対象に独自の制限は設けていない。 【令和6年度の運用変更】 ・ 令和6年度の利用条件変更に伴う配付方法変更はない。ただし、次回申込みのために利用状況をより細かく確認するようになった。
K 社	【現在の配付フロー】 ・ 直近2週間以内で利用予定日時、希望枚数、対象児童数を記載し、Microsoft Forms を利用して申請、配付している。突発的な利用希望がある場合は、速やかに利用券を渡している。 【現在の分配方法・配付枚数・配付対象】 ・ 申請順に事務担当から配付される。 ・ 配付にあたっての独自の上限枚数の設定はない。 ・ 配付対象に独自の制限は設けていない。 【令和6年度の運用変更】 ・ 令和6年度の利用条件変更による配付方法の変更はないが、8割消化ルールへの対応のため、利用実績がない場合の返却依頼をより一層徹底している。以前は突発的な事情があった際に使えるよう手元に割引券をストックしていた従業員もいたが、そうしたことができなくなった。
L 社 【中小・使用率低】	【現在の配付フロー】 ・ 利用を希望する従業員はメールで社員番号と必要枚数、利用予定日を記載の上、申込みを行い、先着順に割引券を配付している。 ・ 初回申込みの場合は、ベビーシッター事業者との契約書または利用証明等を提出してもらっている。 ・ 定期利用する従業員からの申込みの場合、申込枚数で1か月の利用上限を超えていないかを確認している。 【現在の分配方法・配付枚数・配付対象】 ・ 先着順に配付している。 ・ 配付にあたっての独自の上限枚数の設定はない。 ・ 配付対象に独自の制限は設けていない。 【令和6年度の運用変更】 ・ 令和6年度利用条件変更に伴い、直近2週間で「確実に使用する予定日」を明記して申込みするように変更した。これは8割消化ルールや1回当たりの発行申請枚数が減少したことへの対応である。

企業名	利用要件の周知
A 社 【中小・使用率高】	・ 年度初めにこども家庭庁の事業方針を社内イントラネットに掲載している。 ・ よく利用する従業員に対しては事務担当者から半月ごとに連絡している。
B 社【使用率低】	・ 社内イントラネットに掲示している。
C 社	・ 社内イントラネット及び社内報で周知している。 ・ 利用希望者は利用規約を確認した上で申請する規約確認のボタン押下のステップをシステム上で入れている。
D 社	・ 大学ホームページに ACSA のホームページのリンクを貼り、要項・約款・案内ガイドを周知している。 ・ ほか、年度初めに職員全員にメールで周知している。
E 社【中小】	・ 社内イントラネットへ掲示している。
F 社 【使用率高】	・ 年度初め及び初めて利用する従業員に対して利用確認書の Excel の提出を求めるが、同ファイル内に制度の内容を記載した自社作成のシートを作成し、利用確認書に別シート（制度の内容）を確認した旨のチェックを入れる欄を設けている。 ・ その他、全体では、社内イントラネットで周知している。 ・ 育休取得前の社員に対し、その他の両立支援制度とあわせて個別に内容を周知している。
G 社 【中小】	・ 社内イントラネットにルールや条件等を掲示している。 ・ その他、年度の初めに利用希望の有無を従業員に確認し、利用希望者には個別に社内イントラネットと同様の条件等を再度示している。このため、ルールを理解した上で利用しているという前提で手続きを行っている。
H 社	・ 社内イントラネットで周知するほか、前年度利用者に対して、前年度からの変更点や注意点を一斉メールにて周知している。 ・ その他、メールや電話で個別対応する中で利用要件についても説明している。 ・ 発行 URL を送付するメールで再度利用要件や社内で定めている運用ルールなどを付記している。
I 社	・ 全社向けイントラネットで自社の子育て支援制度一覧の中に本事業も掲載しており、利用条件等は自社の独自ルールとともに記載している。 ・ ただし、厳密には生産職は個人単位で社内用 PC を持っていないケースもあるため、案内を周知しきれていない部分はある。
J 社	・ 社内ポータルサイトで全社員に周知している。育児休業取得者には他の支援制度と合わせて本事業についても個別に周知している。
K 社	・ 社員向けの『仕事と育児の両立ハンドブック』への記載及び社内イントラネットに事業内容、利用要件について掲載しているほか、男女ともにこどもが生まれる社員には必ず面談をしており、その際に本事業も含めた関連制度の説明を行っている。
L 社 【中小・使用率低】	・ 社内イントラネットで全従業員対象に周知している。 ・ 一度に大量に申し込む従業員や、まだ未使用分が残っているのに申し込む従業員についてはメールで個別に利用要件を連絡している。 ・ 産休・育休時の制度説明面談の際に本事業の利用要件や概要を説明している。

(2) 割引券利用の把握状況

企業名	利用状況の確認
A 社 【中小・使用率高】	・ 定期的に利用状況を確認しており、利用が多い人の有無も把握している。
B 社【使用率低】	・ 管理簿を定期的に確認している。
C 社	・ 月1回以上確認している。 ・ 年度内に申し込みされた割引券の合計枚数の8割以上が利用されるまで、追加の申込申請ができないため、利用済申請が滞っている社員の管理も行っている。
D 社	・ 申請内容と実際の勤務状況等の確認は月1回の確認は必須とし、可能な限りリアルタイムに近い形で確認している。
E 社【中小】	(言及なし)
F 社 【使用率高】	・ 日々、各社員の利用状況及び消化状況を確認している。 ・ 利用した従業員に対してはできるだけ当日中、遅くとも翌日午前中までに利用申請することを社内ルールとしている。 ・ 8割を消化しなければ、追加の申込みができないため、事務担当が迅速な利用申請をするようリマインド等、個別に連絡している。
G 社 【中小】	・ 最低でも週1回、本事業の管理サイトにアクセスし、利用状況を確認している。利用申請後の利用有無、利用後の報告有無、利用時の勤務状況等の確認している。 ・ 利用後の報告がない従業員に対しては、速やかに登録するよう、随時促している。
H 社	・ 基本は3か月に1回、勤務日に利用しているかを突合して確認し、完了作業を行っているほか、従業員から利用申請が来た時などに随時、当該従業員の未利用や利用後の未報告が発生していないかを ACSA の管理サイトで確認している。
I 社	・ 本事業のルール変更に伴い、未利用者から予告なく割引券を回収するため、令和6年度から週単位で前週分の利用状況を確認している。
J 社	・ 週2～3回の頻度で定期的に行っている。 ・ 確認内容は「ベビーシッター派遣事業割引券発行管理」の「利用済」及び「利用料金登録済」にチェックを入れ、利用申請とシステム登録の利用日時・利用枚数を確認している。 ・ また、割引券配付後、利用登録のない従業員には利用状況を確認し、利用済みの場合は、即時登録を依頼する。利用しない場合は、本人確認の上、割引券のキャンセルまたは近々利用予定があればその日に利用してもらうようにしている。
K 社	・ 週に1度、利用状況の確認を実施し、予約状況と照らし合わせ、利用実績がない場合は速やかに返却を依頼している。土日祝日に利用している場合は、利用者の勤務状況を確認している。
L 社 【中小・使用率低】	・ 従業員から申込みがあった際に ACSA の管理サイトにて利用状況を確認している。 ・ 数か月に1回、未使用のまま割引券を保持している従業員に対し、利用状況の確認のメールを送っている。

企業名	利用枚数が多い従業員への対応状況
A 社 【中小・使用率高】	・ 利用枚数が著しく多い従業員がいないため対応を行っていない。
B 社 【使用率低】	・ 対応を行っていない。 ・ 福利厚生として利用すべき人に使われていると認識している。 ・ むしろ使っていない人の方に問題を感じている。本事業の制度が認知されておらず、支援ニーズに対応できていないのではないかと危惧している。（利用ニーズ自体は多く使っている人と同程度あると思われる） ・ 利用枚数が少ない人は病児対応など緊急時にのみ本事業を利用していると思われる。
C 社	・ 対応を行っていない。 ・ 当該従業員は利用券を使いながら仕事をやりくりしていると考えており、対応を行う必要性も感じていない。
D 社	・ 対応を行っていない。
E 社 【中小】	・ 対応を行っていない。 ・ 自社の制度がそこまで充実していないため、本事業に頼っている部分が大きい。
F 社 【使用率高】	・ 特に行っていない。 ・ 現在は利用者数 60 人程度で配付上限枚数 4,800 枚/年で対応できている。今後、更に利用人数が増えた場合は利用制限等の対応（社内ルールの作成）が必要になってくると思う。
G 社 【中小】	・ 令和 5 年度の利用者 8 名のうち、5 名は定期利用の社員であるが、定期利用の社員に対して特段の対応は行っていない。
H 社	・ 現在は行っていない。 ・ 昨年度まで独自の上限を設けていた理由は、利用希望者にまんべんなく利用してもらうためであったが、令和 6 年度の制度変更で 1 回の申込み枚数の上限が半減したことや 8 割消化ルールができたことで、令和 6 年度からは年間の利用枚数の上限を撤廃し利用促進と円滑な制度運営を図っている状況である。
I 社	・ 本事業の制度上の上限である 24 枚/月の利用者は 1～3 人いるが、当該従業員に対して特に対応は行っていない。
J 社	・ 特に対応していない。
K 社	・ 現状は希望する社員全員に配付できているため、対応は行っていない。
L 社 【中小・使用率低】	・ 特段の対応はとっておらず、メールで使用状況や利用枚数上限を再確認する程度である。

4. 割引券の利用状況

(1) 割引券の利用社員の属性

企業名	利用者の数・属性
A 社 【中小・使用率高】	・ 利用者の特色は、コンサルタント、30 代、共働き、末子年齢が低い、が多い印象である。性別での違いはあまりない。 ・ 社独自のベビーシッター補助（小6まで）や東京都のベビーシッター利用補助を併用しているケースが多い。 ・ 都心ではない地域では、そもそもベビーシッター事業者が少なく、利用できないケースがあると聞いている。
B 社 【使用率低】	・ 令和5年度の利用者は11人。 ・ エリアは東京都で10名、大阪府で1名である。 ・ 女性社員の利用が多い印象がある。
C 社	・ 令和5年度利用者数は20人であり、従業員の構成上東京エリアの利用が多いが全拠点で利用はある。男性社員の利用も多い。
D 社	・ 令和5年度の利用者は17人で、うち15名は教員であり、事務職員、看護師が各1名であった。 ・ また、医師などの教員を含む病院関係者が11名であり、休みを取りづらいといった仕事の特性上、利用者が多いと想定される。 ・ その他、医師など教員の利用が多いことから金銭的に余裕のある職員が利用する傾向にあるのかもしれない。 ・ 医師やその他の教員では、新潟に地縁・血縁がなく、親族支援が見込めない人が多いのかもしれない。 ・ 年齢層は30～40代、特に40代が最も多い。 ・ 利用児童の年齢は乳児よりも3～5歳のこどもが多い。
E 社 【中小】	・ 令和6年度の利用者は11人。 ・ 特徴としては、3歳以下の乳幼児を持つ従業員の利用者が多く、男女比は半数ずつで職種による偏りはない。
F 社 【使用率高】	・ 男女問わず、総合職の利用者が中心である。事務職はテレワークでもできる社内業務が中心であるため、利用者は少ない。 ・ 利用者の属性は30～40歳代が中心で、性別では男性19名、女性36名である。 ・ 男性社員の場合、共働きだが配偶者の会社が本事業を利用していないという理由から、利用申請するケースもある。
G 社 【中小】	・ 令和5年度利用者数8名中7名が店舗販売職、1名がオフィス勤務者で全員女性である。また、利用者の居住圏は、東京・関東圏が6名、東海エリア1名、関西エリア1名である。こどもの年齢は厳密には把握していないが、1～5歳の保育所に通う程度の年齢であると思われる。 ・ 地方勤務の従業員から「利用できるベビーシッター事業者が東京は多いが、地方は少ない」との意見が聞かれ、大都市圏の従業員が利用しやすい制度と感じる。 ・ 福利厚生パッケージサービスでベビーシッター利用補助のチケットを購入し、利用時にチケットを使えるようにしており、ベビーシッター利用時には当該事業と本事業を組み合わせ利用する人が大半である。
H 社	・ 令和6年度の利用者数は30人程度である。 ・ 30～40歳代で1～2歳児のこどもを持つ従業員が比較的多い。 ・ 属性別や職種別では幅広い層の利用が見られるが、営業部門の管理職や本社勤務の従業員などもいる。 ・ 性別は男性の方が多いものの、女性の利用も見られる。 ・ 本事業利用者のうち、社独自の託児補給金制度も併用している社員もいる。 ・ 本事業の利用者は、預け先としてベビーシッターしか選択肢がなく、本事業を使わざるを得ないという従業員が多いと感じる。地方部で親が近くにいる従業員は利用する機会が少なくと想定される。このため、利用

企業名	利用者の数・属性
	者も都心部に多い印象がある。
I 社	・ 利用登録は 30 人程度、月平均で利用者数は 15 人程度であり、利用者は年々増加傾向にある。 ・ 職種別では事務職・技術職が利用しており、生産職での利用実績はない。利用者の 4 割程度が女性であり、全社の男女比の 9 : 1 と比較すると女性の利用率が高い。本社及び工場がある関西・東京の利用が主でその他支社では利用は少ない。エリアごとのニーズ差というより従業員多寡による差と認識している。 ・ 神戸本社や東京本社のコーポレート部門は女性が比較的多いことも影響している可能性はある。 ・ 東京エリアの従業員からは、利用ニーズはあるが、ベビーシッターが見つからないという声は聞く。
J 社	・ 令和 6 年度の利用者は 12 人である。男女問わず利用があり、未就学児を持つ従業員の利用が多いが、小学生の利用もある。 ・ 支店・事業所では利用はなく、東京本社と海上職のみで利用がある。 ・ 地方支社で利用ニーズがないのは、そもそも支店の従業員数が少なく、子育て世代の従業員が東京本社に集中しているからである。地方では従業員の親等の家族支援が受けやすい環境があったり、ベビーシッター事業者が少ないこともニーズがあがらない要因と考えられるものの、従業員が東京本社に集中していることが要因として最も大きいと思われる。 ・ (本事業ではないが) 病児保育時に千葉県では、有資格のベビーシッター事業者が少ないという声は聞いたことがあるため、ベビーシッター利用の都市部偏在は地域におけるベビーシッター事業者の少なさも要因の一つであるかもしれない。
K 社	・ 月平均で 15 名程度が利用している。 ・ 年代は 30 代が多く、男女比は半々であるが、女性は時短制度を活用せずフレックスタイム制で働いている総合職の利用が多い。職階は、管理職前の従業員が主であるが、一部課長職等の管理職の利用もある。 ・ 事務職の利用は女性のみであるが、突発的な事情が生じた時などの単発利用のみである。 ・ 末子の年齢は未就学児での利用が大半である。 ・ 社独自のベビーシッター利用補助制度を利用している従業員は、ほぼ、本事業を併用している。また、福利厚生サービスの育児補助券を併用している従業員も多い。 ・ 全従業員約 2,500 名のうち、約 2,000 名が本社勤務であり、そのほかは海外駐在や国内支社及び支店に勤務しており、東京以外では従業員規模が大きい大阪支社でも 100 名程度の在籍である。このため、従業員の配置比率が利用の地域偏在につながっていると認識している。
L 社 【中小・使用率低】	・ 利用者数は 10~15 人程度。 ・ 利用者の大半は東京本社勤務者であり、地方支店勤務者は大阪、九州で 1~2 人程度である。利用者が東京本社に集中しているのは本社の従業員比率が高いことに起因している。地方勤務者の利用希望は少なく、ベビーシッター事業者が少ない等で利用したくても利用できない環境があるといった意見も特にあがっていない。 ・ 他の子育て支援制度との併用については、東京都のベビーシッター利用支援事業との併用が多く、そのほか、福利厚生パッケージサービスのベビーシッター割引券を併用している従業員もいる。 ・ 東京都のベビーシッター利用支援事業は、本事業と割引率が同じで、かつ事前面談が不要であるため、突発的な事情で利用したい場合には使いやすいつと声が聞かれた。ただし、東京都の利用支援事業では、対象となるベビーシッター事業者が少ないため、本事業を利用する事が多いとの声も聞かれている。

企業名	利用枚数のばらつき状況
A 社 【中小・使用率高】	・ 残業が多く恒常的に利用している従業員がいる一方で、病児対応などの緊急時のみ利用する従業員もあり、ばらつきは出ている。ただし、利用ニーズ自体が異なるため、枚数差についての不公平感はない。 ・ また、時期については、繁忙期にニーズが高まり、ゴールデンウィークや年末年始などは低くなる。
B 社 【使用率低】	・ 当社で最も利用している社員は月 13～14 枚程度（8 か月で 110 枚程度）である。
C 社	・ 上限の 24 枚/月（年 280 枚/年）利用している従業員が数名いる。
D 社	・ 令和 5 年度までは上限 24 枚/月利用者が複数いたが、令和 6 年度から独自に上限 12 枚/月としたことで平準化されてきた。
E 社 【中小】	・ 利用者は 11 名で、うち 6 名はベビーシッターの定期利用者である。 ・ 利用枚数は平均で 8～10 枚/月、多い人は 20 枚/月程度の利用で 5～6 人が該当する。
F 社 【使用率高】	・ 出張や病児対応といった急な用事ができた時のみ利用する従業員はスポット利用のため、利用枚数は少ない。 ・ 一方、利用枚数が多い従業員は、本事業の有無に関係なくベビーシッターを定期利用している人が多い。 ・ 定期利用者の中には同じベビーシッターに来てもらえるよう、月単位で利用予定を立ててベビーシッターを指名で予約しているケースもある。
G 社 【中小】	・ 利用 8 人中 5 人が定期利用で、うち 2 人は上限 24 枚/月程度、3 人は 12～13 枚/月程度の利用である。
H 社	・ 制度上限の 24 枚/月程度利用する定期利用のヘビーユーザーは 1 割程度、繁忙期の残業等対応で 5～10 枚/月利用するミドルユーザーが最も多く、その他病児保育等突発的な事情があった際に利用するために「お守り」として持っておきたいという層もいる。
I 社	・ 制度上限 24 枚/月利用者は 1～3 人程度であり、主に女性の幹部職員が利用している。上限利用者を除くと月平均 5 枚程度の利用が多く、役職や年齢はばらついており、様々な層の従業員が利用している。
J 社	・ 利用枚数にはばらつきがある。利用枚数上位の数名は、年間 150 枚前後を利用している。従業員の属性はチーム長等の管理職、海上職などであり、末子は未就学児である。 ・ その他は、年間 100 枚弱から、年間数枚程度までばらついている。年間数枚から数十枚の従業員は病児保育など突発的な利用のみである。
K 社	・ 15 名のうち、定期的に利用している従業員が 7 割、単発で利用している従業員が 3 割程度である。定期的に利用している従業員のうち、月々の利用枚数上限に達する社員は 2～4 名程度であり、この従業員の末子の年齢は全て未就学児童、職種はほぼ総合職である。以前上限枚数近くを利用していたある従業員は、こどもが小学生になったタイミングで利用枚数が減った。
L 社 【中小・使用率低】	・ 利用者 10～15 人のうち、月 10 枚程度を利用するヘビーユーザーが 5 人程度、その他の従業員は数か月に 1 回程度の利用である。利用状況は二極化しており、ヘビーユーザーの従業員数名が割引券の多くを利用している状況である。ヘビーユーザーの属性は 30～40 歳代の管理職手前の総合職が主だが、一般職も 1～2 名程度いる。ともに、乳幼児を持つ従業員が多い。

(2) 利用者における活用状況、利用者の仕事と子育てに関する考え方

企業名	割引券の利用シーン
A 社 【中小・使用率高】	・ 残業や病児対応による利用が多い。曜日等ではなくコンサルタントの場合は担当案件の繁忙時期による。
B 社 【使用率低】	・ 「病児対応」「残業」「習い事のお迎え」（仕事の都合で間に合わない）での利用が多い。急な病児対応もベビーシッター事業者の空きがあれば利用できる。
C 社	・ 上限枚数近く利用している人は定期利用、それ以外は出張や繁忙期の残業対応での利用が多い。
D 社	・ 利用シーンとしては、こどものお迎えと家庭での育児サポートが中心と想定される。 ・ 利用枚数が少ない利用者は事務職等で繁忙期の残業対応として利用している。
E 社 【中小】	・ 11 人中 6 人はベビーシッターの定期利用者である。リモートワークの際に仕事に集中するためにベビーシッターを利用している。時間帯が夜間などであっても仕事に集中するために利用するケースがある。
F 社 【使用率高】	・ 平日の夕方の利用が多い。保育施設からのお迎えや家庭の保育対応として利用している。 ・ 朝方勤務を実施しているが、20 時までは残業が可能なため、事前にスケジュールを立て、残業する日に利用することが多いと想定される。 ・ 長期に休むことや育児のために仕事ができない従業員への支援を手厚くするよりも、育児や介護がある中でもフルに仕事ができる環境づくりに注力しており、会社の働き方に対する考え方から見ても、家族支援が望めない場合でも育児と両立してしっかり働くための支援制度として本事業は非常に重要である。
G 社 【中小】	・ 典型的な割引券の利用シーンは、土日祝日勤務時に配偶者も休日勤務である場合の家庭での保育や、シフト勤務時の保育施設へのお迎えと帰宅までの家庭での保育である。
H 社	・ 社独自の託児補給金とうまくすみ分けをしながら、割引券を活用しているケースが多い。 ・ 社独自の託児補給金は全国まんべんなく同じように利用されている印象である。また、毎月定期的に申請しており、延長保育を中心に毎月同じような時間帯や曜日に利用するケースが多い。 ・ 一方、本事業は、片親や配偶者が病気で自身が働いている、夫婦ともに仕事の都合から送迎などのやりくりが難しいといった従業員が定期的に利用している印象である。 ・ また、スポット利用は、病児保育や、急な残業等ベビーシッターを利用しないと業務が回らないといった突発的な事情があったときに利用されている。 ・ スポットでの利用者は常に利用している託児補給金と、突発的な事情があったときに利用する本事業といった形で使い分けしていると想定される。 ・ 託児補給金は女性従業員の利用が多いが、本事業は男性従業員の申請も多く、男女比にも違いがある。本事業では、妻（母親）が勤めている会社が本事業に参加していないため、男性従業員が申請しているケースや単身赴任している男性従業員が別居している家族のために申請しているケースがあることが、託児給付金と男女比が異なる要因と想定される。 ・ 定期利用では、残業対応等での平日の朝・夕の保育施設への送迎とお迎え後の家庭での保育での利用が多い。 ・ 定期利用、スポット利用ともにベビーシッターを利用するメリットというよりも、家庭支援がなく、費用が掛かってもベビーシッターを使わざるを得ない人が使っているという声が聞かれている。

I 社	・ 社独自のベビーシッター費用補助と本事業の併用率は同制度で利用できるベビーシッター事業者が 1~2 社のみの時で、50%程度であった。1 時間当たり 550 円分のみが自費となるため、ベビーシッターを長時間利用する従業員が併用していた。 ・ 以前は社独自のベビーシッター費用補助で利用できるベビーシッター事業者が 1~2 社のみであったため、当該事業者を利用する場合は同制度、それ以外の場合は本事業とすみ分けがされていたが、現在は本事業の対象事業者全てを社独自の利用補助でも対象としたため、すみ分けはないと考えている。 ・ 定期利用者は、在宅勤務時や残業時の家庭での保育が中心であり、保育施設への送迎は少ない印象である。 ・ その他の利用者も基本的には在宅勤務時や残業時での家庭での保育、病児・病後児保育が中心と想定される。
J 社	・ 年間 150 枚前後を利用している上位層では、自宅での保育を目的に週 1~3 回程度日常的に利用している。全般的に夕方の利用が多いが、在宅勤務時、出社時双方で利用が見られる。 ・ 一方、病児保育で利用する従業員は日中の就業時間で利用している。 ・ また、海上職では乗船中は保育施設から自宅への送迎とその後の保育で日常的に利用している従業員もいる。 ・ そのほかでは、学童への送迎でも利用が見られた。 ・ 利用枚数が少ない従業員は病児保育など突発的な事業の時にのみ利用している。
K 社	・ 定期的に利用している従業員へのヒアリングでは、平日夕方の保育所等からのお迎え、その後の自宅での保育利用が中心であり、出社日など決まった曜日に利用する従業員が多いほか、その他の曜日でもベビーシッターの空き状況により追加で利用するケースや朝の施設への送迎での利用も見られる。定期利用での枚数のばらつきは、対象となるこどもの数や週のうち何日定期的に利用しているかで変動する傾向が見られる。
L 社 【中小・使用率低】	・ 平日の夕方~夜の時間で、夫婦ともに業務繁忙により育児対応が困難な場合に利用することが多い。ヘビーユーザーの従業員は週 1~2 回程度の利用が多い。不定期利用の従業員は病児保育など突発的な事情が生じた時のみ利用している。 ・ 東京本社勤務者では近隣に親族がおらずベビーシッターに頼らざるを得ない人が多い。そのほかには、親族に頼るよりもベビーシッターの方が突発的にお願いしやすい、利用料が発生することによってかえって気兼ねなく利用できる、親族よりベビーシッターのほうがこどもの扱いに長けているため依頼することが多いといった声もあがっている。

企業名	仕事と子育ての両立に関する利用者の考え方
A 社 【中小・使用率高】	全社的に、コンサルタント、バックオフィスともにある程度バランスを取りながらもしっかりと働くという志向の社員が多い。
B 社 【使用率低】	- 全社的にものんびり働きたいという人は少なく、キャリア志向が強い人が多い。 - 病児対応で利用している、利用頻度の少ない従業員は、こどもの体調不良時にベビーシッターを利用してでも仕事をしたいという志向が強い人である。
C 社	利用している従業員は、「ベビーシッターを利用してでも働きたい」という意向の人であり、このような志向の人を支援する制度と認識している。
D 社	利用者 17 人中 15 人が教員（医師含む）であり、育児と両立しつつ仕事でもしっかりとキャリアを積みたい、そのために両立支援制度をうまく活用したいという傾向が強いと想定される。
E 社【中小】	利用者・非利用者でキャリア感自体に大きな違いはない。
F 社 【使用率高】	- 利用者は、総合職の従業員がメインであり、「育児があってもフルに働きたい」「仕事の機会やチャンスを逃したくない」という志向が強い。 - また、本事業を利用しないと業務継続ができない従業員が利用していると想定される。
G 社 【中小】	利用者の大半である店舗販売職は出社が基本であり、こどもを誰かにみてもらってでも働きたい、社会とつながっていたい、社会貢献したいという気持ちが強い人が多い。その点においては利用者・非利用者でキャリア感に大きな違いは見られない。
H 社	利用者・非利用者でキャリア感に大きな違いはなく、家庭支援の有無等の環境の違いが利用の有無につながっている。
I 社	利用者・非利用者でキャリア感や仕事と育児の両立の考え方自体に大きな違いは感じない。
J 社	- 利用者は、子育てでキャリアを犠牲にしたくないという気持ちが強い。家族支援等がなくてもベビーシッターを活用して残業や出張をこなしたいという志向の従業員が多い。 - 同じ環境下でもベビーシッター利用に抵抗感がある人（他人を家にあげたくない、こどもが嫌がる）は、利用せずに残業や出張をしない働き方や部署を選んでいる印象がある。
K 社	利用者・非利用者でキャリア感などに違いは感じておらず、自宅に他人を入れることに拒否感があるかが利用の有無の違いにつながっているとみている。
L 社 【中小・使用率低】	- 利用者・非利用者でキャリア感や考え方に大きな違いはなく、仕事と育児を両立したいという思いは同じである。両立の手段として頼れる親族がいるか否かの違いが、利用するか否かを分ける大きな要因と想定される。 - ベビーシッター利用者の印象としては任せられるところはプロに任せて、仕事と育児をバランスよく両立させていると感じる。

企業名	割引券を利用する理由 (利用者と非利用者の違い)
A 社 【中小・使用率高】	・ 利用者は家族の支援がなく、ベビーシッターを利用せざるを得ない人が多いと思われる。本事業を利用しているかどうかは、本人だけでなく、配偶者の状況に左右される。(共働きか、専業主婦かなど) ・ 共働きのデュアルキャリアカップル(二人とも自分の職業生活が人生に大切に、仕事を通じて成長したいと考えているカップル)は多いのではない。
B 社 【使用率低】	・ 本事業導入前にベビーシッター全般の利用状況についてアンケートを実施した。利用理由としては、「病児対応」「残業」「習い事送迎」「自分のリフレッシュ時間確保」が多かった。 ・ 利用していない従業員は「費用負担(補助制度を利用しても出費がある)」や「知らない人を家にあげたくない」といった理由が多い。以前、社独自で2か月ほどベビーシッター利用費用を半額補助する施策を行ったが、上記のような理由で利用者は増えなかった。 ・ その他、近くに両親が住んでいるなど、家族支援がある場合は利用しない人が多いと思われる。
C 社	・ 知り合いなどほかに預け先や頼れる人がいない場合や残業の頻度が高い人が利用せざるを得ないと想定される。
D 社	・ 恒常的に頻回に利用する人は残業やシフト勤務対応でベビーシッターを利用しないと仕事が回らないという利用者であり、医師が多い。
E 社 【中小】	・ 家族支援等、本事業を利用する以外の手段がなく、ベビーシッターに頼らざるを得ない人が利用している。 ・ 割引券利用時とその他で場面・目的に大きな違いはない。リモートワーク時に仕事に集中するためという目的は同じである。また、「本事業があるからベビーシッターを利用している」という従業員が多い。
F 社 【使用率高】	・ 非利用者はベビーシッターを使ってまで働くことは志向せず、育児・仕事のバランスを優先したい人や、家族支援があるなどの他の両立支援の環境がある人が想定される。 ・ 以前、非利用者に利用しない理由をヒアリングした際には、「ベビーシッターを利用してまで早く復帰したくない」「育児短時間勤務を利用し無理のない範囲で働きたい」という意見が聞かれた。
G 社 【中小】	・ 非利用者の中には、ベビーシッターに依頼することに抵抗感がある人もおり、意識の違いが利用の有無の一因と想定される。 ・ 非利用者には、そもそも他人を家にあげることやこどもを見てもらうことへの抵抗感があるために利用していない人が一定数いる。 ・ また、家族支援があったり、土日祝日勤務を軽減してもらえる等、勤務先店舗でのシフト上の配慮が可能であるなど、周囲のサポート環境が整っている人も利用の必要がない。一方、利用したくても居住エリアにベビーシッターが少なく、利用しにくいといった理由での非利用もある。
H 社	・ ベビーシッターは通常の保育施設の利用に比べると高額であることから常時利用できる人は一握りと想定され、ベビーシッターしか利用できる制度がないため利用している人が多いと思われる。 ・ (再掲) 社独自の託児補給金は全国まんべんなく同じように利用されている印象である。また、毎月定期的に申請しており、延長保育を中心に毎月同じような時間帯や曜日に利用するケースが多い。一方、本事業は、片親や配偶者が病気で自身が働いている、夫婦ともに仕事の都合から送迎などのやりくりが難しいといった従業員が定期的に利用している印象である。また、スポット利用は、ベビーシッターを利用しないと業務が回らないといった突発的な事情があったときに利用されている。
I 社	・ 利用者は差し迫った状況があるから使わざるを得ないのだと思う。 ・ 非利用者の中にはベビーシッター利用に抵抗感がある人もいる。

J 社	・ ほかに方法ではなくベビーシッターを利用する理由としては、支援が可能な配偶者や親族が近くにいない場合、近くにいても働いている等で頼れないため、ベビーシッターを利用していると想定される。 ・ 本事業を活用することで業務に支障をきたさず、残業や出張ができることも利用する理由と考えられる。
K 社	・ ベビーシッターを利用する理由としては、親等が近くにいても親が就労しているケースや高齢であることを理由に家族支援が見込めないとの意見や、ファミリーサポートセンター事業は預かり会員が近隣住民であるためかえって利用しにくい、ベビーシッターが保育の質が高く安心、融通が利く近所のベビーシッターがいるため、といった意見が社員ヒアリングで聞かれた。また、各自治体が実施する他の支援制度などは従業員が十分に調べきれていないこともベビーシッターを利用する一因と想定される。 ・ 本事業以外利用したことがないといった意見や割引券利用の有無で利用方法は変わらないといった意見が聞かれた。
L 社 【中小・使用率低】	・ 仕事と家庭の両立の手段として頼れる親族がいるか否かの違いが、利用するか否かを分ける大きな要因と想定される。

(3) 本事業以外に活用可能な措置・制度

企業名	本事業以外に活用可能な措置・制度	左記制度を活用する上での課題
A 社 【中小・使用率高】	・ 東京都のベビーシッター補助事業や自社独自の補助が想定される。(自社独自の補助は小学校 6 年生までが対象)	
B 社 【使用率低】	・ 家事代行サービスを使ってほしい。	・ 費用が掛かるのがネックである。仕事と育児の両立においては「時間」と「体力」が問題となる。この確保のためにはアウトソース(支援サービス利用)が必要だがサービス利用には費用が掛かるため、出費が増えるのを嫌がって、結局、時間や体力を消耗してしまう。
	・ リモートワーク中にこどもの送迎を行うための中抜けは休憩時間として処理できる。	
C 社	・ 特になし。 ・ ベビーシッター利用促進のために社独自にトライアルで利用補助を実施したが、利用者はほとんどいなかった。キャンペーン期間中にすぐに利用する機会がなかったと考えられる。	
D 社	・ 就学前児童に関しては、企業内保育施設の一時預かりが本事業以外に活用可能な措置・制度として考えられる。	・ 現状は通常保育でほぼ満員であり、キャパシティの問題から、対応できていない。
	・ 小学生以上のこどもに対して本事業以外に活用可能な措置・制度は思い当たらない。	
E 社 【中小】	・ 保育サービス等に係る費用補助制度を検討した。	・ 保育サービス等に係る費用補助制度は、コスト面で導入を断念した。
	・ フレックス等の柔軟な働き方ができる環境づくりをしている。	
	・ 中野区で令和 6 年 10 月から始まったベビーシッター利用支援事業(一時預かり利用支援)は保護者の就労の有無にかかわらず利用できるなど本事業よりも対象が広く、申請もまとめてできるため簡便であり、本事業以外に活用可能な措置・制度と考えられる。	
F 社 【使用率高】	・ 自社独自の朝型勤務制度を活用して早朝出勤する従業員の中には、朝の保育施設等へのこどもの送りを配偶者が行い、自身は夕方に帰宅してこどもの迎えに対応	

企業名	本事業以外に活用可能な措置・制度	左記制度を活用する上での課題
	するというケースはあると想定される。	
G 社 【中小】	・ 社内で本事業以外に活用可能な措置・制度はなし	
H 社	・ 本事業以外に活用可能な措置・制度はなし。 ・ 社独自の託児補給金を恒常的に利用した上でもなお、家族状況等のためにベビーシッター利用に頼らざるを得ない層が本事業を利用している。 ・ 特に定期利用以外では、病児保育など突発的な事情で本事業を利用するものと想定されるが、そうした状況に柔軟に対応できる制度や預け先が現状では限られている。	
I 社	・ 社独自の類似制度があり、本事業との併用率が高い。	・ 短時間利用の場合は自社の制度利用で対応し、長時間利用者が他事業との併用も含めて本事業を利用するため、厳密な意味では本事業以外に活用可能な措置・制度ではないと認識している。
	・ 福利厚生パッケージサービスとして一時保育補助制度も利用しており、これは本事業の以外に活用可能な措置・制度として想定される。	
J 社	・ 自社で本事業以外に活用可能な措置・制度はない。 ・ 自治体の病児保育事業やファミリーサポートセンター事業は、活用しにくいと考えている。使い勝手が悪いほか、病児保育事業は緊急時に使えなかったり、ファミリーサポートセンター事業は預かり会員が少なく、近所の預かり会員にうまくマッチングできなかったという声を聞く。	
K 社	・ 自社独自のベビーシッター保育料補助制度が該当する。	・ 法人契約をしている1社のみの補助であるため、多くのベビーシッター事業者を対象とする本事業に比べ利用が限られる。

社 【中小・使用率低】	・ 復職希望日に認可保育園に入園できない場合に限るが、認可外の保育所（ベビーシッターを含む）の費用の一部を会社で補助している。	・ 保育所で月の自己負担上限 7.5 万円、ベビーシッターで 10 万円を超える費用を補助としているため、従業員の持ち出しを想定したものである。
	・ 福利厚生プログラムが提供しているベビーシッター割引券が想定される。	・ 福利厚生プログラムの割引金額は本事業に比べ、少ない。

5. 企業主導型ベビーシッター利用者支援事業に関する意見等

企業名	意見
A 社 【中小・使用率高】	【本事業の利用実態に関するご意見】 ・ 当社上限の年間 1200 枚を有効に使いきれのように事務担当で努力している。月平均 15 人・150 枚程度の利用希望があるが、配付上限の 100 枚/月で調整している状況である。 ・ 使用をやめた理由として「月ごとの申請が煩雑」「希望分をもらえない」などがあった。やめた後は社独自補助で対応したり、配偶者側の企業で利用したりしていると想定される。 【制度設計に関するご意見】 ・ 子育てと仕事の両立支援としてなくてはならない事業のため、より有効に使えるよう、企業ごとに弾力的に運用させてほしい。現在の半月ごと申請ではなく、年間上限枚数を一括でもらい、企業内で調整できるようにしてほしい。（繁忙期・閑散期の調整がしやすい。事務担当の振り込みの手間や振込手数料の削減にもつながる） ・ 従業員の人数のみで枚数制限を設定するのではなく、過去の利用実績を考慮して配付枚数を決めてほしい。 ・ 割引券利用開始日が発券日であることがネックになっているので、利用開始日は発券日ではなく、オープンに年度初日などとしていただくと柔軟になると思う。 ・ ベビーシッターのニーズは小学校 3 年生以降もあるので、小学校 6 年生まで対象を拡大してほしい。特に学童保育が小学校 3 年生までであるため、「小 4 の壁」が課題となる。また、夏休みなどのこども長期休暇時に対応した施策があるとよい。（現状では夫婦で在宅勤務を調整するなどして対応している人が多いと想定される） ・ 従業員に外国人も多いので制度説明資料を多言語化してほしい。
B 社 【使用率低】	【本事業の利用実態に関するご意見】 ・ ベビーシッター事業者側の問題ではあるが、今日明日で来てくれる事業者がほとんどいない。急なニーズに対応が可能になるとより利用しやすくなる。 【制度設計に関するご意見】 ・ 育児休業中に本制度が使えない。（同社従業員の中で、産後うつの可能性が高いと医師に言われ、ベビーシッターを利用したかったが、本事業はあくまで両立支援が目的であるため） ・ 登録しないと利用できないのが管理運営上は課題である（未配付の残り利用枚数が少なく、利用・登録待ちが多い場合に、新規発行ができず、緊急で利用したい人が利用できない実態がある）。
C 社	【制度設計に関するご意見】 ・ 本事業の対象を小学校 6 年生のこどもまで拡大してほしい。自社の短時間勤務等の子育て支援制度は小学校 6 年生まで対象としており、小学校 4 年生以降もベビーシッター利用ニーズはがあると想定される。 ・ 1 回当たりの購入枚数の制限が厳しいため、利用が確実である企業に対しては前もって制限以上申請できるなどの措置が欲しい。 ・ ベビーシッター利用割引券のニーズ自体は年々上昇しているため、現状の枚数では今後の不足が想定される。
D 社	【制度設計に関するご意見】 ・ 利用者からは制度の要綱・約款がわかりにくいとの意見が出ている。 ・ 発行申請ルールが前回申請分 8 割消化と厳しくなったため、事務局でも月 1 回を基準にきめ細やかに利用状況を確認するようにしている。事務負担

企業名	意見
	は増えたが現時点では対応できている。 ・ 前回申請分消化率の条件を8割から6割に緩和してもらえれば、事務負担も軽減されると思う。一方で、きめ細かに利用状況を確認することで、より適正に本事業を活用できるようになると考えている。
E 社 【中小】	【本事業の利用実態に関するご意見】 ・ 管理職等の上層部の従業員では、全社での利用枚数の制限から、利用券を使用せずに全額自費でベビーシッターを利用しているケースも見られた。 【制度設計に関するご意見】 ・ 令和6年度の上限枚数設定の変更により、1,200枚/年から720枚/年に減ってしまったが、年度上限枚数以上に利用ニーズはあるので枚数を増やしてほしい。現在は未利用だが利用希望の人、利用枚数を増やしたい人の両方がいる。ニーズは、令和6年度の制度変更前の水準である1,200枚/年くらいあると想定される。
F 社 【使用率高】	【本事業の利用実態に関するご意見】 ・ 令和6年度制度変更で1回当たりの上限申込上限枚数が半減し、事務担当の負担が増え、苦勞している。なお、同社では本事業の事務業務を行う専任担当者を1名設けている。 ・ 以前は、毎月の利用枚数を申請してもらい、月ごとに割引券を配付していたが、8割ルールに変更になってからは、利用日頃の利用枚数の把握が必要となり申込時に記載してもらおう形式に変更したことで、事務担当の負担が増加した。 【制度設計に関するご意見】 ➤ 利用者より ＜制度について＞ ・ 利用枚数または補助金額を増やしてほしい。 ・ 利用限度枚数を1家庭ごとではなく子供の数ごととしてほしい。 ・ 病気になると利用枚数が増えるため1か月の制限をなくし年間の制限のみとしてほしい。 ・ 利用対象者を小学6年生までとしてほしい。 ・ 下の子供が対象者（小学3年生まで）で同時に利用する場合は上の子供が小学6年生までは利用可としてほしい。 ＜割引券登録、システムについて＞ ・ 利用した割引券1枚ずつ子供の氏名・生年月日など同じ内容の入力が必要で手間がかかる。 ・ 登録済内容を後から確認できるようにしてほしい。 ・ 登録内容確認メールが各シッター会社から届くようにしてほしい。 ・ 登録内容の訂正依頼が煩雑。 ➤ 企業担当者より ＜現状認識 課題認識＞ ・ 弊社のように確実に利用している企業に対しては限度枚数4,800枚の範囲内で1回の申込枚数を自由に設定できるようにしてほしい。申込みは半期に一度など。 ・ 上限4,800枚を撤廃できないか。（確実に利用する企業へは希望枚数を配付する運用への変更） ・ 現時点での発行枚数が何万枚なのか公表してほしい。5令和5年10月、39万枚到達時に突然発行が終了し混乱を招いた。利用者は先の予定も入れているため、事前にある程度の把握は必要。 ・ 企業から協会への最終申込締め切りをもう少し遅いタイミングとしてほしい。

企業名	意見
	・ 令和5年度の最終申込締切りが3月10日であったため、年度末大繁忙期に割引券が不足し十分に発行できなかった。 ・ <システムについて> ・ 完了業務の際、利用期間・社員名（または社員番号）で検索し抽出されたものを一括で完了できるようにしてほしい。（現状は1枚ずつチェックを入れなければ実施できない。） ・ 割付の際、発行枚数を入力することで番号の若い順番から枚数分だけチェックが入るようにしてほしい。（自動でチェックが入った後は担当で調整可能） ・ 割引券発行管理画面の1行目の項目行は固定（下部に異動しても見える状態）にしてほしい。 ・ 「利用待ち」ステータスに抽出される利用者に対して自動で利用後の登録の督促メールを一斉送信できるようにしてほしい。 ・ 定められた利用制限枚数（お子様1人につき1日2枚、1家庭につき月24枚、1家庭につき年間280枚）を超えての利用（登録）が不可となる設定ができるようにしてほしい。 ・ 土日祝を利用不可とする設定ができるようにしてほしい。（土日祝は事前に担当で承認したもののみ利用可となる）
G社 【中小】	【本事業の利用実態に関するご意見】 ・ 地方では、ベビーシッター事業者が少ないので本事業を利用する機会が少ない。 【制度設計に関するご意見】 ・ 事務担当として、令和6年度制度変更で申請条件となった「前回分8割消化」のルールへの対応が大変であり、前年までと比較すると手間がかかるようになった。8割ルールが例えば6割消化ルールなどに緩和されると、事務処理の負担が軽くなると考えている。 ・ 家庭での保育に限定せず、習い事への送迎や利用者が通院している時間中でも利用可能とするなど補助対象範囲を拡大してほしい。
H社	【制度設計に関するご意見】 ・ 次回申請要件8割消化ルールについて社員に周知し協力してもらっているが、使いたい時に在庫がないという声も聞かれる。 ・ 現在の8割消化ルールは、利用率を基準としているが、個社が各従業員に割り当てた率が8割に達すると追加申請できるよう8割を判断するステータスを変更してもらえると運用しやすくなる。 ・ 制限を設けて無駄をなくす制度設計は良いと思うが、判断のステータスを変えてもらえると利便性が増すことでベビーシッター利用のすそ野が広がると考える。
I社	【本事業の利用実態に関するご意見】 ・ 1回当たりの枚数制限の上限が低くなったことや8割消化ルールにより頻回に利用状況を確認する作業が発生するなど事務担当の運用面での負担が増加している。 ・ 本事業については利用者からは助かっているとの声が聞かれ、たいへん好評である。ただし、令和6年度制度変更に伴う自社ルール変更で週内の利用分しか申請できないことに対し、利用しづらくなったとの意見が聞かれる。 【制度設計に関するご意見】 ・ 利用者とベビーシッター又はベビーシッター事業者が利用後すぐに利用登録をしてもらえると事務担当が利用状況を逐次追いかける作業が減ると思う。また、現状は、利用者が利用登録を行った後、ベビーシッター事業者が利用料金登録を行い、その後、事務担当が利用状況を確認し登

企業名	意見
	録ボタンを押すと完了ステータスとなるが、利用者の利用登録とベビーシッター事業者の利用料金登録が同時にできると事務担当の手間は省ける。利用後に登録を忘れているケースもあり、結果として他の利用者を含め利用が滞ることにつながっている。
J 社	【本事業の利用実態に関するご意見】 ・ 利用者からはたいへん好評であり、社内でも多くの人に適切に利用してほしいと考えている。 【制度設計に関するご意見】 ・ 利用対象範囲を習い事の送迎や保護者のリフレッシュ等まで拡大してほしいとの要望がある。 ・ きょうだいがいる場合、ベビーシッターを複数名手配するのに手間がかかるため、1名のベビーシッターできょうだいの同時利用を可能としてほしいとの要望がある。 ・ ベビーシッターからの引継ぎを入れると、2時間利用では実質の保育時間は1.5時間程度になってしまうため、1日の利用券の限度を3時間まで延長してほしいとの要望もある。
K 社	【制度設計に関するご意見】 ・ 追加申請が前回登録の8割が実際に利用されていないと申込みができないという点について管理がかなり難しく、自転車操業のような状態となっており、事務担当の作業負担も重い。加えて、特に1～2月の風邪がはやる時期と3～4月の業務が多忙な時期にはベビーシッターの需要が高まる。このため、8割消化ルールや1回に申し込める枚数の増加などの要件緩和を望む。 ・ （参考）以前ベビーシッター割引券を紙で運用していた時代に、他社との情報交換の際、紙での運用が大変であるため、本事業は利用していないという声を聞いた。現在は電子化され、ハードルは下がったとを感じるが、運用の煩雑さから現在も利用を控えている企業があるかもしれない。
L 社 【中小・使用率低】	【制度設計に関するご意見】 ・ 利用者から、交通費の実費精算がネックとなっているため、保育料本体だけでなく、交通費も補助の対象としてほしいとの声がある。特に突発的な事情で利用する場合には近くのベビーシッターを手配することができず、遠方から来てもらう場合には、交通費が高額となり、割引券を利用しても割高になってしまうケースがある。 ・ 東京都の割引券制度では、ベビーシッターだけでなく、家事代行も割引が適用されると聞いており、本事業でも家事代行も補助してほしいとの声が挙がっている。家庭の状況によっては、育児と家事それぞれで支援ニーズが生じているためである。 ・ 令和6年度の制度変更で1回当たり発行申請枚数が減少したことに加え、8割消化ルールができたことで、割引券の在庫がなくなる時期が発生し、希望日に利用できない従業員が発生している。事務担当も利用状況の確認や従業員間の利用日の調整等をこまめに行って対応しているが、事務負担が増えている。このため、8割消化ルールの撤廃、もしくは1回当たり発行申請枚数を増やすといった変更を考えてほしい。

以上