

(3) 事業の概要

「イクメン企業同盟ひろしま」とは、男性の育児参画を応援し、働き方の見直しに取り組む企業経営者等の同盟であり、平成 26 年 3 月に結成した組織である。

平成 26 年度は「イクメン企業同盟のメンバー拡大」を目標に掲げ、交付金を用いてキャンペーンを展開した。

発足時の加盟メンバーは 20 名。平成 26 年度末(平成 27 年 3 月)で 52 名、平成 27 年 11 月 4 日時点では 75 名と発足時から 3 倍以上の規模に膨らんでいる。当初は公募して加盟メンバーを募ったが、広報や呼びかけの効果もあり、徐々に企業側からの問合せも増えていった。

同盟参加の業種例) 銀行、海上自衛隊、百貨店、大学、金属製品製造業、ドラッグストア、飲食業、損保保険会社、医療・介護業、美容室、保育事業、食品製造業、卸売業、自動車メーカー、ガス会社、電鉄会社、NPO、病院、設計事務所、印刷所、コンサル会社、建設業、製造業、不動産業、ステンレス加工業等

### イクメン企業同盟ひろしま 宣言文

少子化が進み、社会を支える生産年齢人口が減少していく中、広島県の合計特殊出生率は上昇傾向にあり、子育てしやすい広島県の実現に向け、着実に歩みを進めています。

これは、子育て家庭にやさしいサービスの提供等、企業が率先して子育てをサポートする取組を進めてきた成果の現れです。

こうした取組の成果に加え、男性が積極的に育児に参加し、子育てと仕事を男女がともに担う環境を整えることにより、企業も社会も活性化し、さらなる広島県の成長につながると確信します。

我々経営者は、会社の働き方の見直しに取組み、男性の育児参加を応援します。

そして、その取組を、社会に広げ、男女がともに子育てと仕事を両立し、日常の暮らしや育児の楽しさを共有できる社会の実現をめざします。

今こそ、行動しよう！企業を変えよう！社会を変えよう！

ここに、我々は「イクメン企業同盟ひろしま」の結成を宣言します。

2014 年 3 月 25 日

平成 26 年度の取組

- ① 企業経営者の意識改革や職場の働き方の見直しを行うための広報活動
- ② 自社のイクメン推進の取組紹介や県内企業への普及
- ③ 男性の育児休業取得を促進するための活動
- ④ 社会全体の男性の意識改革や行動変容を促すための活動 等



広報活動：イクメン企業同盟ひろしまホームページを製作。テレビ・新聞・雑誌で広報を行い、男性の育児参画の重要性や取組の紹介を行った。

普及ツール：イクメン企業同盟ひろしまの名刺を製作し、同盟メンバーが、自身の会社の名刺のほかにイクメン企業同盟ひろしまの名刺も一緒に配布できるようにした。メンバーにはピンバッチも配布。リーフレット「イクボスのすすめ」を制作し配布した。

プロモーションビデオの製作：「Gメン75」をもじったプロモーションビデオ「育メン75ムービー」を製作し、各所で上映し普及に努めた。

ひろしまイクメンサミット 2014 の開催：10 月 19 日(父さん 10 育児 19)に、イクメンを応援するためのシンポジウムを開催。株式会社サイボウズ青野慶久社長、明治大学の蟹瀬誠一教授の講演のほか、パネルディスカッションでは、湯崎知事、浅原利正広島大学学長、フクシマ社会保険労務士法人代表の福島省三氏、(株)山豊代表の山本千曲氏を招いた。



(6) 既存の地域少子化対策事業との関係

これまで取組んだことのない新規事業として立上げた。

(7) 参考にした事例・自治体

なし

(8) 当該事業の狙い

女性が仕事と子育てを両立しながら、第2子以降も安心して子どもを産み、育てられる環境を整備するため、男性の育児参画を促進させ、女性の家事・育児の負担を軽減させることにより、少子化の流れに歯止めをかける必要があった。

このためには、男性自身の意識改革に加え、企業経営者の理解が不可欠であり、経営者のリーダーシップの下、各企業の風土や制度において男性の育児参画を反映させるよう啓発し、企業ぐるみでイクメンを増やす取組を加速するとともに、社会全体の男性の意識改革や行動変容を促すことにより、男性も積極的に育児に参画する社会の実現を目指している。

(9) 当該事業の特長

育児休業の取得をはじめとした男性の積極的な育児参画を促すため、経営者(企業)自らが自発的かつ主体的に取組の輪を広げることにより、社会全体に対しても浸透させる仕組みである点。

### 3. 交付金事業実施効果・反響

(1) 事業の効果指標と平成26年度の効果実績

イクメン企業同盟ひろしま 加入メンバー数:

平成26年3月に20名で発足。

平成26年度末(平成27年3月)で52名、平成27年11月4日時点では75名にまで拡大。当初は広島県内に本社がある企業のみでの応募であったが、最近では本社が広島県外にあり、全国展開している企業の加盟も増えている。

ひろしまイクメンサミット2014の集客及び満足度: 参加者 約100名 参加者満足度 88%

「イクメン企業同盟ひろしま」の認知率: 52%(広島商工会議所青年部アンケートより)

男性の育児休業取得率: 平成27年度 5.1%(全国平均2.3%)

(2) 参加者からの意見

同盟については、メンバー企業・団体等が所属する関連団体やネットワークを活用することにより、企業トップに広まり、興味を持ったトップが徐々に加盟する形で広まってきている。同盟メンバー企業同士もこうした関連団体等の会合等を通じて、自主的にそれぞれの取組や事例等の情報交換を図っている。

平成26年度は、イクメンサミットのほか、懇親会を開催し、同盟メンバーの交流を図ったが、同盟メンバーが連携して活動したいという要望が出てきており、方向性を模索中である。

(3) 県民からの反響

平成22年の県知事の育休取得の影響は大きく、一部の県民から批判的な声もあったが、結果的に知事の育児への取組姿勢を県内外に知らしめることとなった。このように、広島県のイクメン気運は徐々に県内に認知・浸透していた中で、「イクメン企業同盟ひろしま」が立上げられた。

「育メン75ムービー」は、イクメンサミット2014をはじめ、県内各地のイベントや、デジタルサイネージでも放映され、「見た」という県民の声が多く、県をあげての大きな取組ムードは広く醸成されてきている。特に「Gメン75」認知世代に好評であった。

(4) マスコミ等からの取材報道状況

新聞やテレビ等のマスコミから問合せがあり報道されている。中国新聞等



(5) 他自治体・団体等からの問合せ状況

広島県の少子化対策について、都道府県をはじめ他自治体から多数問合せあり(静岡県等)。

#### 4. 事業総括

(1) 当該事業を取組んだことによる意義・効果

同盟の活動を展開することにより、新規加入者は着実に増加しており、取組の輪が広がっている。

メンバー企業が、同盟参加後新たに取組んだ事例としては、子どもの出生時の父親の特別休暇制度の拡充や、ノー残業デーの実施、女性活躍について労使での意見交換の実施、子どもがいる社員が出勤時間を定期的に変更し、育児のための時間を作った等がある。

(2) 市民の要望との合致度合い

男性育児休業取得者は、20代から40代まで広い年代層に広がっている。多くは1週間以内の短期であるが、中には1か月以上の取得者もいる。取得者本人や家族からはいずれも取ってよかったとの声が多く聞かれる。具体的には「取って初めて育児の大変さや、妻の大変さがわかった」と言った声等である。また、取得者の上司からも「社員が取ることで、社員の会社に対するロイヤリティが上がったと思う」、「危機管理面での情報共有が進んだ」といった評価の声があがっている。

一方で、男性の育児参画を促進するには職場の理解が必要という声が多く聞かれており、「イクメン企業同盟ひろしま」の活動を推進することにより、職場の意識改革が進むことが期待されている。

(3) 地域社会への浸透

中小企業を含めた地元企業の経営者等が同盟に加入しており、広く地域社会に根差した活動になっている。

男性の育児休業制度は、「会社内で初めて取得する」というところに最大のハードルがみられ、初の育児休業者が出るとその次の対象者は取得しやすくなる傾向がある。「いきいきパパの育休奨励金」は1事業主につき男性の育児休業取得者5人目までが支給対象であるが、2人目以降は、企業の側も、「次はあなたが取ってはどうか」と積極的に社員に声をかけ、後続者が出ている事例もあり、一人目の男性育休取得が呼び水効果をもたらしている。

平成27年3月末現在、「いきいきパパの育休奨励金」の取得件数は延べ225件、うち、2～5人目の取得は54件。この制度がスタートした平成22年から、毎年40～50件程度コンスタントに取得されており、「うちの業界では無理だ」として敬遠してきた事業主も、他社の取得実績を目の当たりにすることで「この業界でも取得は可能だ」と認識を新たにしたという効果も生じている。

(4) 事業推進において検出された課題

平成26年度に実施した「女性の就業継続のための先進事例普及推進事業」の調査結果(企業における女性の活躍促進等に関する調査)によると、男性も含めた働き方の見直しの項目(男性の育児等のための休暇取得促進や働きかたの見直し等)に対して、経営者層と管理職層に意識の乖離がみられた。これを踏まえ、平成27年度は、経営者層のみならず、管理職層への働きかけを行うことが課題と考えており、管理職層も対象とした「イクボス養成講座」を開催予定。

(広島県では、業種や規模に応じた企業の立ち位置や従業員ニーズとのギャップを解消するために、「広島県版 女性の活躍診断ツール」を開発しツールとして公開している。)

(5) 当該事業の今後の方向性

交付金と自主財源併用で、平成26年度以降も事業を継続実施中。

平成27年度の活動目標としては、「イクメン」を増やすことだけでなく、男女がともに働きやすい職場づくりに取組む経営者の意識改革を進めることを目指すために、「イクメン企業同盟ひろしま」を進化発展させ、「イクボス同盟ひろしま」に名称変更することとしており、引き続き、男性の家事・育児参画を促進させるとともに、仕事と子育て等の両立ができる環境づくりを推進する。

「イクボス」とは、「部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績

**も結果を出し、自らも仕事と私生活を楽しむ上司のこと」であり、今後は経営者だけを対象にするのではなく、管理職を含めた意識改革が必要である。**

「イクメン企業同盟」という言葉は、「イクメンを増やす」というところに第一目的があるように受けとめられがちであったり、男性経営者の同盟で女性は入れないといった誤解を招くこともあり、限定的な意味合いを持ちやすかった。このため、「イクメン企業同盟ひろしま」の設立趣旨(男性の育児参画(イクメン)を応援し、男女がともに子育て等と仕事を両立して働きやすい職場づくりを進めるために、企業経営者自らが行動していくこと)をよりわかりやすく伝えるため、「イクボス同盟ひろしま」に名称変更することとしている。

平成 27 年 1 月 14 日には、湯崎広島県知事が都道府県知事で初の「イクボス宣言」を行ったのに続き、平成 27 年 3 月 19 日には海上自衛隊呉地方総監、平成 27 年 5 月 13 日には広島県警察本部長が、それぞれ自衛隊初、警察初のイクボス宣言を行った。

平成 27 年 11 月現在の「イクメン企業同盟ひろしま」の女性メンバーは7名であり、女性の意見を取り入れるために今後増やしていく計画である。

平成 27 年 6 月 23 日には、「イクメン企業同盟ひろしま」の第1回例会を開催し、平成 27 年度の事業展開についての説明や、同盟メンバーによる取組事例の発表(海上自衛隊の仕事と育児の両立を支援する制度や自衛官の育児環境に配慮した配置変更について、有事を想定した子どものいる家庭の行動訓練等の紹介、東京海上日動火災保険株式会社のキャリアアップ応援制度、デリカウイング株式会社の短時間正社員制度の紹介等)のほか、知事も参加してグループディスカッション(テーマ:「イクメン部下を増やし、両立しやすい職場づくりを進めるイクボスを増やすために必要なこと」。ファシリテーターは湯崎知事等。)を行った。参加企業約 20 社、知事と直接意見交換ができることもあり、大変盛況であった。

#### ( 6 ) 今後当該活動が拡大・定着していく可能性・発展性

平成 26 年度のメンバー懇親会において、メンバー間で今後希望する活動内容についてアイデアを出し合ったほか、平成 26 年度末に同盟メンバーに対してアンケート調査を実施した。活動は各企業の自主性を基本としているが、メンバー同士で連携して、主体性を持って今後の活動をしたいという要望が同盟メンバーから出てきており、方向性を模索中。

平成 23 年度から 25 年度まで、年間 2,500 万円程度の自主財源等でイクメン休暇促進キャンペーンを展開してきたが、平成 26 年度に地域少子化対策強化交付金を使った活動が展開できたことで、大きな機運変化が得られた。

事業領域	1 結婚・妊娠・出産・育児の切れ目ない支援を行うための <b>仕組みの構築</b>	2 結婚に向けた <b>情報提供等</b>	3 妊娠・出産に関する <b>情報提供</b>	4 結婚・妊娠・出産・育児をしやすい地域づくりに向けた <b>環境整備</b>
------	---	-----------------------	-------------------------	---

佐賀県 さが企業子育て率調査事業

1. 地域の特徴と少子化の実態

地域の特徴	【人口】 852,285 人 (H26.1.1)	1 世帯平均構成人員 2.65 人
	【世帯数】 321,314 世帯 (H26.1.1)	
少子化実態	【年齢区分別人口構成比】	
	(H26.10.1) 0-14 歳: 15-64 歳: 65 歳以上= 14.2:58.8: 27.0 (全国 12.8: 61.3:26.0)	
	(H21.10.1) 14.2:61.5: 24.3 (全国 13.3: 63.9:22.7)	
少子化実態	【H26 出生数】 7,159 人 全国 39 位	
	【H26 合計特殊出生率】 1.63 (全国 1.42) 全国 6 位 [参考 H21 1.49 (全国 1.37) 全国 9 位]	

2. 交付金対象事業について

(1) 担当部署名

佐賀県 暮らし環境本部 こども未来課

(2) 当該事業を立上げた地域背景、理由、経緯

平成 25 年 3 月に、国立人口問題研究所が発表した将来推計人口では、約 30 年後の平成 52 年には、佐賀県の人口が今より約 2 割減少して 68 万人になると見込まれ、15 歳以上 65 歳未満の生産年齢人口の割合は現在の 60.9%から 52.9%に減少するとされていた。

少子化の要因としては、経済的理由で望みだけの子どもを持たない、子育てが大変そうだから子どもを生まない等といったさまざまな理由による出生数の減少をはじめ、平均初婚年齢が上がったり、生涯未婚率が高くなったりしたことによる晩婚・未婚の進行があげられた。

これまで、佐賀県では保育所整備等の多様な保育ニーズへの対応を中心に取組んできたが、出生率は、全国平均より高い(平成 24 年:全国 1.41, 佐賀県 1.61)ものの、人口を維持するために必要とされる 2.07 を大きく下回っており、依然として、少子化傾向に歯止めがかからない状況であった。

国において、少子化対策について検討する「少子化危機突破タスクフォース」が平成 25 年 3 月から開催されていた。このような状況を踏まえ、次年度当初予算を待つことなく、少子化傾向を低減させるために、各種事業を総合的に実施するプロジェクトを立上げた。

本プロジェクトは、「結婚したい」、「子どもがほしい」と思う人を応援するもので、これまで行ってきた子育て環境の整備を中心とした少子化対策に加えて、婚活イベント等の結婚支援や、不妊治療の助成拡充、男性育児支援等、「出会い・結婚・妊娠・出産・子育て」というライフステージにあわせてしあわせづくりのサポートを行うというもの。出会い・結婚、妊娠・出産、子育てと仕事の両立、未来の世代へのメッセージの、合計 4 つのステージに対する事業を展開するもので

平成 25 年度佐賀県少子化対策プロジェクト

**出会い・結婚**

- 婚活カウンターさが事業: さが出会いサポートセンターを設置し、婚活女性の1対1の出会いを支援します。
- あい・しあわせ事業: 鳥栖・三井地区、佐賀中部地区、伊万里・唐津地区、杵築地区の4ブロックで、婚活の男女が出会い、交際するきっかけとなる婚活イベントを開催します。
- しあわせフォロー応援事業: 婚活の男女が交際するきっかけとなる婚活イベントを実施する予約や婚活等に対して補助を行います。(30万円/1回)
- 婚シミュレーション事業: 事業期間の空きイベントをセッティングする婚シミュレーションを実施し、婚活の男女が出会いきっかけづくりのサポートを行います。

子ども未来課 少子化対策担当 電話 0952-25-7381 041project@pref.saga.lg.jp

**妊娠・出産**

- 不妊治療支援の拡充: 国の特定不妊治療補助制度に県独自の助成を加算するなど、不妊治療の支援を拡充しました。
- 産科医療安心基金: 産科医療安心基金の活用により、産科医療の確保を図ります。
- 産科医療安心基金: 産科医療安心基金の活用により、産科医療の確保を図ります。
- 母子保健福祉課 母子保健担当 電話 0952-25-7066 03bohehoken@pref.saga.lg.jp

**子育てと仕事の両立**

- パパママ「ファイティン」サポート事業: 企業の「子育て支援制度」を充実させて、働く人の「子育て」をサポートします。
- 子育てと仕事の両立: 企業の「子育て支援制度」を充実させて、働く人の「子育て」をサポートします。
- 子育てと仕事の両立: 企業の「子育て支援制度」を充実させて、働く人の「子育て」をサポートします。
- 子育てと仕事の両立: 企業の「子育て支援制度」を充実させて、働く人の「子育て」をサポートします。
- 子育てと仕事の両立: 企業の「子育て支援制度」を充実させて、働く人の「子育て」をサポートします。

子育てと仕事の両立推進課 電話 0952-25-7100 03koyoseisaku@pref.saga.lg.jp

**未来の世代へのメッセージ**

- ちよこっとあいらいのHAPPYカンガルー事業: 高校や若い世代が集まるイベントで、子育ての話を聞く機会づくり。
- 赤ちゃん力! みんなの元気応援事業: 中学生と対話し、その話が直伝される機会づくりを次の4団体で開催します。
- まなび課 生涯学習・体験担当 電話 0952-25-7313 03manabi@pref.saga.lg.jp

注目! 「企業子育て率」～さが子育て率調査～  
「企業子育て率」が高い企業の優れた取組を紹介します。

あった。

子育てと仕事の両立ステージでは、企業に専門家(社会保険労務士)を派遣して、子育てしやすい職場環境づくりをお手伝いする活動、「パパママ“ファイティン”サポート事業」や、男性労働者が育児休暇を取得した事業主に対して奨励金を支給する「子育てパパの応援企業奨励金事業」を行ったが、始動初年でもあり実件数が伸びなかった。出会い・結婚ステージで事業所間の交流イベントをコーディネートする「婚シェルジュ事業」も実施したが、企業側には婚活や育児は個人の問題としてなかなか関与してもらえず浸透しづらかった。しかし、婚活や育児環境整備を進めるには、対個人の取組だけでなく、企業に理解され、子育てしやすい職場環境をつくっていかねばうまくいかない、もっと実効性を上げていくためには企業に対してのアプローチがさらに必要なのではという問題意識を持つに至った。

他の自治体の実施例も参考にしつつ、そのための方法・施策を検討していく中で、福井県の企業子宝率調査の事業が目にとまった。企業子宝率が高いところは、さまざまな個別背景・組織風土・状況があるにしても、事実として従業員に子どもがたくさんいる、子どもを持ちやすい・育てやすい企業であり、そうした企業・職場の取組をあぶりだし、横展開していければ、職場の環境が変わっていく。このような着眼により、福井県をヒアリングのため訪問し、導入を検討した。

その時期に、地域少子化対策強化事業がはじまり、この交付金を活用して平成 26 年度に事業を開始した。

### (3) 事業の概要

県下の企業・事業所の子育てしやすい「企業風土」を「企業の合計特殊子宝率(愛称:企業子宝率)」という指標を用いて分析。その数値が高く、子育て支援の取組が評価できる企業を「子育てモデル企業」として表彰し、その取組内容を県のホームページやパンフレット等で披露紹介し、県内の企業に情報提供していくもの。

企業子宝率とは、「従業員(男女を問わず)が当該企業・組織に在職中にもつことが見込まれる子どもの数」のこと(東レ経営研究所渥美由喜氏考案)。15 歳から 59 歳の男女従業員を対象に算出。1 人の女性が生涯に出産する子どもの平均数を示す合計特殊出生率に近い考え方に基づく数値で、各年齢区分に達した社員の中で何人の社員が子どもを持ったかという確率に基づき、各年齢区分で何人ずつ子どもを持つはずだと推計するもの。

事業の中で、調査の実施、調査実施告知の新聞掲載、企業ヒアリングの実施、表彰、調査結果告知の新聞掲載、優良事例の紹介パンフレット制作、協力企業へのパンフレットの配布を行った。事業総経費は約 642 万円。調査実施・集計、ヒアリング実施は民間の調査会社に委託。

#### アンケート調査(一次調査)

対象: 県内に事業所がある常用雇用者数 10 人以上の企業 1,200 社

全部で約 3,600 社の対象企業を、3 か年計画で実施することを当初から計画し、初年度は 10 人以上の子育て応援宣言事務所 215 社と業種構成比に応じて無作為に抽出した 985 社、計 1,200 社を実施対象とした。当初から複数年での実施完了を目指したのは、全従業員の子ども数等の回答は大企業ほどたいへんで初年度から多くの企業に協力を得るのは難しいとの福井県からの助言も踏まえ、県内企業への取組の認知普及を図る中で協力企業数を最大限確保していくことを目指したため。

調査方法: 調査票を郵送配布(佐賀県ホームページからエクセル調査票をダウンロードも可)  
回答済調査票は、郵送、ファクシミリ送信、メール添付のいずれかで提出。

設問内容: 各従業員の子どもの数と年齢、「子育てしやすい職場づくりへの取組」について

調査期間: 平成 26 年 9 月 1 日～10 月 10 日

有効回収数: 343 社(有効回収率 28.5%)

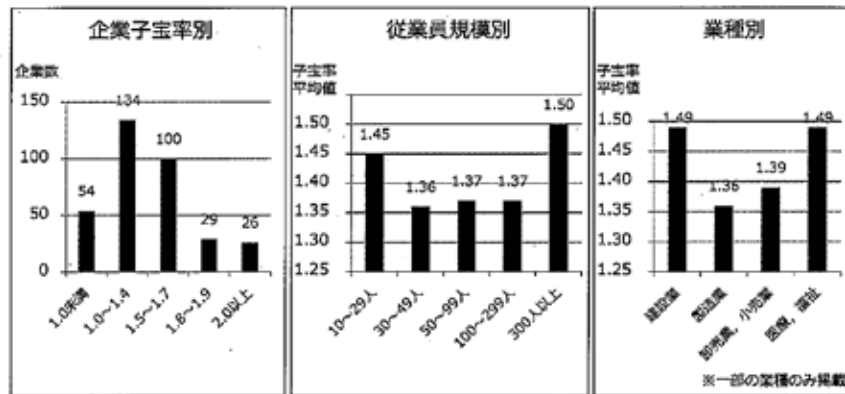
結果: 企業子宝率全体平均値 1.41 最大値 2.37 最小値 0.17

医療・福祉系の企業のほか、建設業で比較的高い数値を示した。各社の結果は公開していない。

専用ホームページ: [http://www.pref.saga.lg.jp/web/kurashi/\\_1018/ik-sien/saga\\_kksearch.html](http://www.pref.saga.lg.jp/web/kurashi/_1018/ik-sien/saga_kksearch.html)

## 調査結果

■ 平均値 / 1.41 ■ 最大値 / 2.37 ■ 最小値 / 0.17



## 企業ヒアリング(二次調査)

対象: 回答によって算出された企業子宝率上位 50 社(企業子宝率 1.80 以上)

実施内容: 従業員に対する子育て支援の取組内容(独自制度、経済的支援、休暇制度、経営者の考え方等)のヒアリングを実施。

実施時期: 平成 26 年 12 月

## 表彰式

アンケート回答から求めた企業子宝率の結果及びヒアリングにより、他の事業者も採用しやすい取組を実践している 6 社・団体を表彰対象として、平成 27 年 3 月に県庁で表彰式を行った。

表彰対象となったのは、印刷業、建設業、幼稚園、医療法人、社会福祉法人で、企業子宝率は 1.88 ~ 2.10。子どもの看護休暇で男性の取得実績がある、育休後の職場復帰に向けた支援体制がある、時差出勤制度で柔軟な勤務時間設定が可能、余裕を持った人員体制で休暇を取りやすい等の特長がある企業・団体が選ばれた。

## 子育てモデル企業

企業子宝率	企業名	県内所在地	常用雇用者数	業種	主な取組内容
2.10	社会福祉法人 多久市社会福祉協議会	多久市	18	医療、福祉	・看護休暇の男性取得実績あり。 ・女性が多い職場であり、お互いに気遣いできる環境にある。
2.09	株式会社 サガシキコーポレーション	佐賀市	12	学術研究、専門・技術サービス業	・短時間勤務制度の活用実績あり。 ・パート復帰後でも、労使間協議により、社員としての復帰も可能。
2.09	学校法人東与賀幼稚園	佐賀市	14	教育、学術支援業	・育休復帰に向けた慣らし勤務。 ・隣接する認可外保育施設を利用する際に助成制度あり。
2.01	タマホーム株式会社 佐賀支店	佐賀市 鳥栖市	31	建設業	・法定を超えた制度(育休、短時間勤務制度の対象を拡大) ・時差出勤制度により、柔軟な勤務時間の設定が可能。
1.93	社会福祉法人 有田町社会福祉協議会	有田町	84	医療、福祉	・育休復帰率100%。 ・短時間勤務制度の活用実績あり。
1.88	医療法人博友会壺田病院	伊万里市	137	医療、福祉	・希望に応じて夜勤回数を減らす等柔軟に対応。 ・余裕をもった人員体制により、職員間でカバーし合える体制。

## 協力社への訪問による結果・事例紹介

対象: 調査回答企業のうち約 100 社

実施内容: 調査協力のお礼と調査結果、モデル企業のノウハウを紹介し、普及啓発を実施。

実施時期: 平成 27 年 3 月

## (4) 事業実施時期

平成 26 年 9・10 月に調査実施、平成 27 年 3 月に表彰・パンフレット配布。

平成 27 年度も自主財源で継続実施中。

## (5) 事業実施単位

県単位



(6) 既存の地域少子化対策事業との関係

これまで取組んだことのない新規事業として立上げた。

(7) 参考にした事例・自治体

福井県産業労働部労働政策課による企業子宝率調査事業(平成23年度から実施中の県単独事業)を参考にして実施。

なお、平成23年度に開始した福井県の取組は、平成25年に静岡県でも実施されたのち、平成26年度に佐賀県のほか、三重県、鳥取県、山梨県で取組が開始している。

優秀事例紹介パンフレット(抜粋)



(8) 当該事業の狙い

**「企業子宝率」をキーとして、企業が取組む子育て支援制度や子育て環境の整備の事例を収集し、より多くの企業に情報提供することによって、収集した情報を多くの企業が共有できる仕組みを構築することを目的にしている。**

(9) 当該事業の特長

- ・九州で初めて企業子宝率調査を実施し、企業における子育て支援の実態を定量的に評価した取組である点。
- ・企業子宝率を調査するだけでなく、実際の企業における子どもを持ちやすい・働きやすい職場環境を導いている取組内容・実施例を把握するため、回収数の約17%程度にあたる50社の企業にヒアリングを実施し、具体的かつ他企業の導入参考になる事例収集に力を入れている点。
- ・調査結果および好事例を説明・紹介するための企業訪問を、回収数の約三分の一にあたる100社の企業に実施し、結果を活用して、県内企業における子育て支援の取組を普及浸透させていこうとしている点。

3. 交付金事業実施効果・反響

(1) 事業の効果指標と平成26年度の効果実績

直接的な効果指標:

調査協力が多くの企業から得られること。

企業子宝率という指標をひとつのきっかけとして、県内企業に子育て支援の必要性認識と普及浸透が図れること。

企業子宝率の目標値は特に設定していない。

実績:

初年度1,200企業に対する調査の協力数は396社(33.0%。有効回収数は343社、28.6%)。

初年度の協力率は想定以上に高く、九州で初の取組として相応の注目がなされたものとしてとらえることができる。

中期的効果指標:

3年後(平成29年)の県内出生数418人増、合計特殊出生率1.71を目指している(平成24年に1.61であった佐賀県の合計特殊出生率は、県内出生数が418人増えることで0.1上昇し、1.71に達する計算に基づく)。

(2) 調査対象企業からの意見

対象企業からは問合せが複数寄せられ、社員の子育て支援に熱心な企業からは、この取組を評価し、ぜひ回答したいといった反響があった。一方、従業員のプライバシーを答えることになるため協力できないといった否定的な対象企業もあった。

表彰企業の一部では、自社ホームページで受賞したことを紹介している企業もあり、企業の特長としてアピールする材料としても活用されている。

表彰企業の社員の意見として、上司の理解があるから休みも取りやすいという声が複数あった。この傾向が優秀企業に共通しており、トップの意識次第で子育てのしやすい職場環境に変わりやすい傾向があることが読み取れる。

(3) マスコミ等からの取材報道状況

地方紙において事業に関する報道あり。

否定的な評価としては、「企業の社会的責任を問う指標ではあるが、人権の観点で出産の押しつけになるという批判は免れないため、支援制度の充実度を数値化したほうがよい」といった意見や、「企業の子育て支援へのインセンティブになるものの、子育て環境は両親の協力があるかどうか、保育所が整備されているか等の状況を幅広く測る必要があり、企業の取組だけで評価するのは一面的」といった意見等も見られた。

(4) 他自治体・団体等からの問合せ状況  
あり

(5) 事業実施後構築できた人的・組織的ネットワークの状況

調査を実施したこと、及び企業に対してヒアリングを実施したことで、企業との直接的接点を持つことができた。

企業子宝率調査導入自治体間でのセミナー実施等を通じて、情報交換と連携機会が得られた。今後も連携しながら結果分析や普及を進めていこうとしている。

#### 4. 事業総括

(1) 当該事業を取組んだことによる意義・効果

「子育てモデル企業」として表彰し、それを県のホームページや地方紙等の広報媒体で広く紹介することにより、当該従業員の士気を含めた企業の取組がさらに高まるとともに、優良事例紹介パンフレットの配布により他の企業の取組にも反映される等、子育てを社会全体で支えることにつながっている。

(2) 市民の要望との合致度合い

「子どもがほしい」と思う事業者に対して、企業の子育て環境の整備向上を図るための取組である点においては、合致しているものといえる。

(3) 地域社会への浸透

事業はスタートしたばかりで調査参加企業がまだ少ないため、地域への普及浸透はこれから進めていく必要がある。

県下の唐津市、鳥栖市では、自治体ホームページに当該事業を紹介しており、県内にも企業子宝率を用いた職場環境向上のための機運は広がりつつある。

(4) 事業推進において検出された課題

ほとんどの企業が育児・介護休業法を順守しているものの、積極的に活用されているとまでは言い難い。小規模な企業が多いため、制度を整備するだけでは実質的な子育てしやすい職場づくりの取組につながらない。制度面と企業風土(経営者の考え)の両方向からアプローチしていく必要がある。

県内企業に子育て支援の取組を広げていくことが当該事業の直接的な成果となるが、3 か年でまず県内企業全てに対する調査実施を完成させる計画であり、同一企業の子育て支援実施成果の推移、どう改善され子宝率もどのように変わっていったのかという変化は、追跡調査を行っていく等しなければ見えてこない。

(5) 当該事業の今後の方向性

自主財源で継続実施中。

当該事業は3 か年での完成を計画した。初年度の立上げ実施年は、成果が見えない中での立上げとなるため、自主財源での始動は困難であった中、地域少子化対策強化交付金をはじめたところで、この交付金を活用してスタートを切ることができた。次年度以降の取組については自主財源を確保して継続した。

平成 27 年度事業では、企業子宝率調査のヒアリングで企業訪問する際、企業側に職場環境改善等の要望があれば、社会保険労務士派遣事業を紹介していく等、多面的なサポートを行っていく予定。

従業員数が多い企業になるほどアンケート回答が困難で、調査協力が得られにくかったことに対し、企業子宝率の事業普及を進めることのほか、企業側にいかにメリットのある事業にしていけるかを模索中。

今後、佐賀県及び導入県全体での企業データ(回答)数が増えた時点で、企業子宝率の高低に相関のある事象(有給休暇取得率、所定外労働時間数、離職率等)との相関実態の解明や、従業員規模別、職種別での分析及び事例収集を進め、さらに参考にしやすい情報を整備していきたいと考えている。

(6) 今後当該活動が拡大・定着していく可能性・発展性

日経ビジネス(平成27年3月号)でも企業子宝率についての特集が組まれたが、企業子宝率についての知名度が上がっていけば、企業の協力率も高まり、取組の実効性が増してくることを佐賀県として期待している。

企業子宝率調査事業に取り組んでいる県(山梨県、静岡県、三重県、鳥取県、佐賀県、福井県)は、福井県の呼びかけで、平成27年8月12日に「企業子宝率セミナー」を開催し、情報交換を行った。導入県の横の連携も広がりつつある。佐賀県としても、導入県と連携しながら、さらに社会全体で子育てを支える機運醸成が図られるようにしていきたいと考えている。