

県内企業の
子育て支援に関する調査

報 告 書

令和5年8月

岡 山 県

目次

第1章 調査の概要.....	1
1 調査目的	1
2 調査期間	1
3 調査対象	1
4 調査方法	1
5 ヒアリング調査.....	1
6 調査票の回収結果.....	2
7 注意事項	2
第2章 調査結果.....	3
1 回答事業所の属性.....	3
問1 主要業種	3
問2 組織上の事業所名.....	3
問3 事業所単位の従業員数.....	4
問4 企業全体の従業員数.....	4
2 調査結果	5
問5 正社員の平均勤続年数.....	5
問6 雇用形態別の人数.....	6
問7 結婚している従業員.....	7
就学前児童を子育て中の従業員.....	8
3名以上のお子さんを育てている従業員.....	9
問8 結婚・出産した女性正社員の働き方.....	10
問9 労務管理上の課題.....	12
問10 子育て支援に対する認識	13

問 11	子育て支援の現状	15
問 11-1	子育て支援に取り組んだきっかけ等	17
問 11-2	子育て支援の総合評価	21
問 11-3	子育て支援の効果	23
問 11-4	子育て支援の課題	27
問 12	子育て支援に取り組んでいない理由	28
問 13	行政からの支援	29
問 14	育児休業取得率及び平均取得日数	30
問 15	子育て支援制度の整備状況	34
問 16	子育て支援で工夫している点等	35
問 17	従業員の意見の取り入れ	37
問 18	男性職員の2週間以上の育休取得を前提とする制度の導入等	38
問 19	多子世帯の従業員を優遇する取組の導入等	40
問 20	多子世帯の従業員を優遇する取組への行政からの支援	42
問 21	ワーク・ライフ・バランス等の取組状況	43
問 22	県が企業と取り組んでいる子育て支援策の認知状況	43
3	ヒアリング調査	44
＜参考＞		
	調査票	65

第1章 調査の概要

1 調査目的

県内企業に、子育て支援に対する認識や具体的な子育て支援の実施状況等の調査を実施し、成功のポイントや課題等を把握し、企業の子育て支援の取組推進につながる、より実効性のある施策立案の基礎資料とするとともに、市町村や企業へ優良事例等の横展開を行い、社会全体で子育てを応援する気運の醸成を図ることを目的とする。

2 調査期間

令和5年5月19日（金）～令和5年6月16日（金）

3 調査対象

総務省統計局の事業所母集団データベース（令和3年次フレーム）の事業所を母集団とし、次に該当する県内の民間事業所

- (1) 常用労働者30人以上を雇用する事業所（調査対象日に29人以下となっていた事業所についても集計に含めている）
- (2) 日本標準産業分類における次の産業に属する事業所
鉱業，採石業，砂利採取業 卸売業，小売業
教育，学習支援業 建設業
金融業，保険業 医療，福祉
製造業 不動産業，物品賃貸業
複合サービス事業 電気・ガス・熱供給・水道業
学術研究，専門・技術サービス業 サービス業
情報通信業 宿泊業，飲食サービス業
運輸業，郵便業 生活関連サービス業，娯楽業
サービス業（他に分類されないもの）

4 調査方法

調査票を郵送配布。回収は郵送またはWeb。

5 ヒアリング調査

優良事例（子育て中や多子の従業員が多い、特徴的な取組を実施している、取組に効果があったと回答した事例）や取組に課題を感じている事例などについて、20事業所にヒアリング調査を実施した。

6 調査票の回収結果

対象事業所数※	回収方法	回収数	合計回収数	回収率
4,237	郵送	855	1,668	39.4%
	WEB	813		

※調査対象のうち、本社等で一括回答、廃業等を除いた数

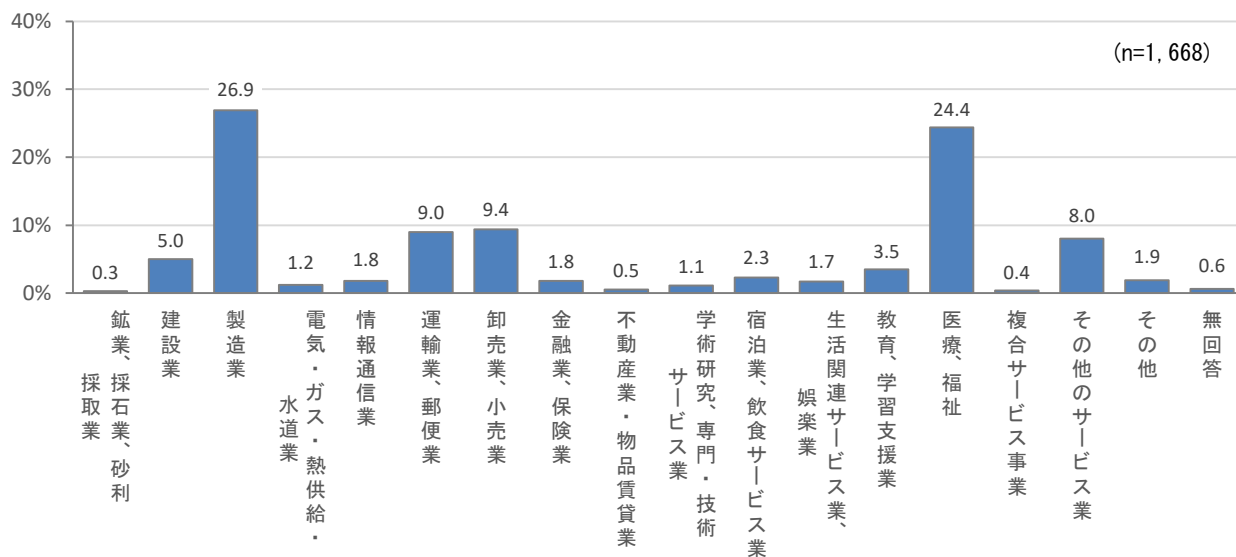
7 注意事項

- ・本文及び図中に示した調査結果の数値は百分率（%）で示してある。これらの数値は小数点以下第2位を四捨五入しているため、全項目の回答比率の合計が100.0%とならない場合がある。
- ・複数の回答を求めた質問では、回答比率の合計が100.0%を超えることがある。

第2章 調査結果

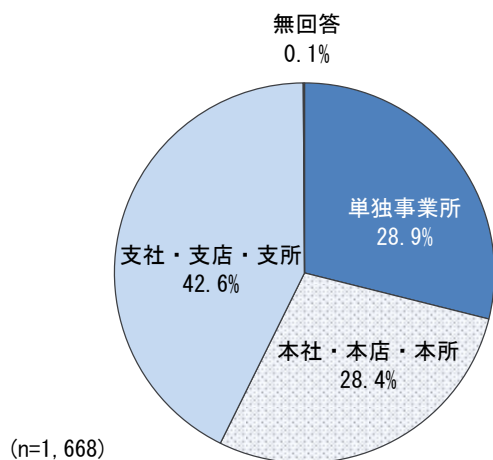
1 回答事業所の属性

問1 主要業種



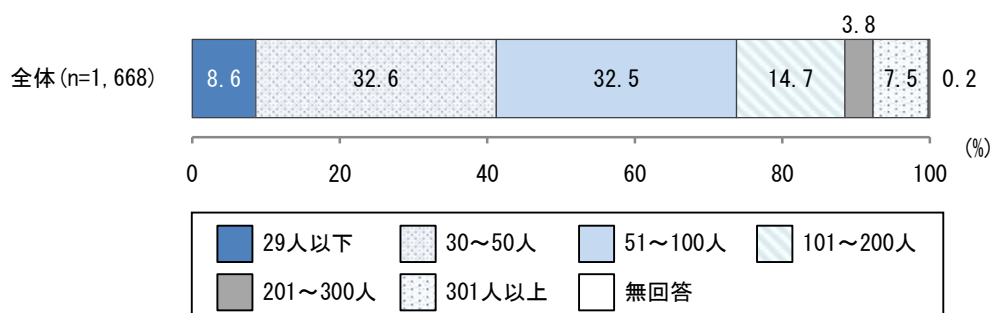
	砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業・物品賃貸業	学術研究・専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	その他のサービス業	その他	無回答	合計
回答数	5	84	449	20	30	150	157	30	9	19	39	29	59	407	7	133	31	10	1,668
割合 (%)	0.3	5.0	26.9	1.2	1.8	9.0	9.4	1.8	0.5	1.1	2.3	1.7	3.5	24.4	0.4	8.0	1.9	0.6	100.0

問2 組織上の事業所名



種類	回答数	割合 (%)
単独事業所	482	28.9
本社・本店・本所	473	28.4
支社・支店・支所	711	42.6
無回答	2	0.1
合計	1,668	100.0

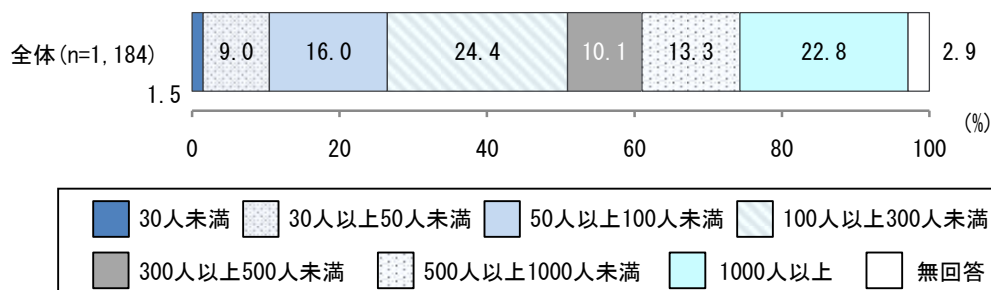
問3 事業所単位の従業員数



	2 9 人 以 下	3 0 5 5 人	5 1 5 1 0 0 人	1 0 1 5 2 0 0 人	2 0 1 5 3 0 0 人	3 0 1 人 以 上	無 回 答	合 計
回答数	144	544	542	246	64	125	3	1,668
割合 (%)	8.6	32.6	32.5	14.7	3.8	7.5	0.2	100.0

問4 企業全体の従業員数

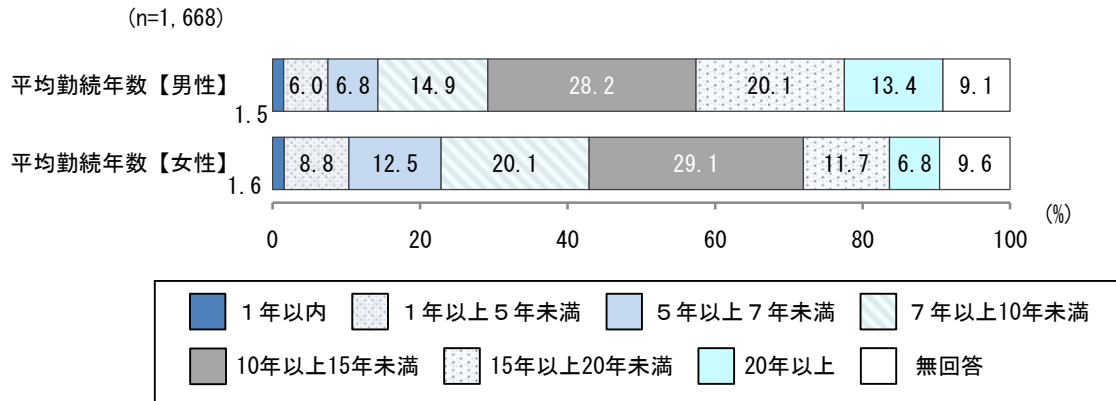
【問2で「本社・本店・本所」、「支社・支店・支所」と回答した企業】



	3 0 人 未 満	5 3 0 0 人 未 以 上	1 5 0 0 人 以 上 未 満	3 1 0 0 人 未 以 上	5 3 0 0 人 未 以 上	1 5 0 0 0 0 人 未 以 上	上 1 0 0 0 人 以	無 回 答	合 計
回答数	18	106	189	289	120	158	270	34	1,184
割合 (%)	1.5	9.0	16.0	24.4	10.1	13.3	22.8	2.9	100.0

2 調査結果

問5 貴社が雇用する正社員の、平均勤続年数を、性別ごとに記入してください。

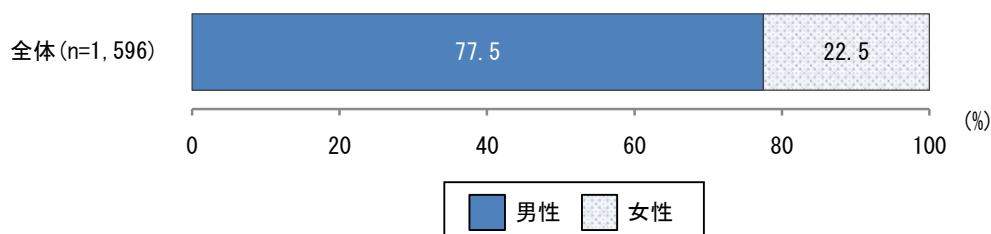


雇用する正社員の平均勤続年数について、男性では「10年以上15年未満」との回答が28.2%と最も高く、次いで「15年以上20年未満」(20.1%)、「7年以上10年未満」(14.9%)などの順となっている。女性では「10年以上15年未満」との回答が29.1%と最も高く、次いで「7年以上10年未満」(20.1%)、「5年以上7年未満」(12.5%)などの順となっている。

性別にみると、『15年以上』(「15年以上20年未満」と「20年以上」を合わせた割合)との回答は男性(33.5%)が女性(18.5%)を15.0ポイント上回っている。

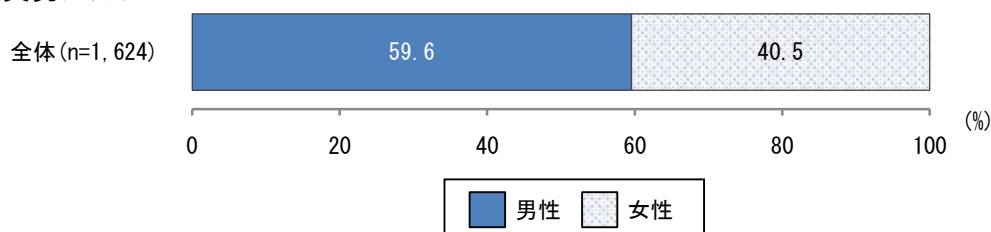
問6 貴社が雇用する従業員の、雇用形態別の人数を、性別ごとに記入してください。

<管理職男女比>



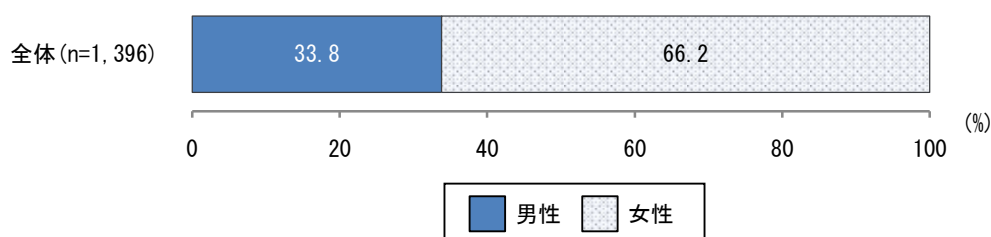
雇用形態を男女比で表すと、管理職では男性が77.5%、女性が22.5%となっており、男性が女性を55.0ポイント上回っている。

<正社員男女比>



正社員の男女比では、男性が59.6%、女性が40.5%となっており、男性が女性を19.1ポイント上回っている。

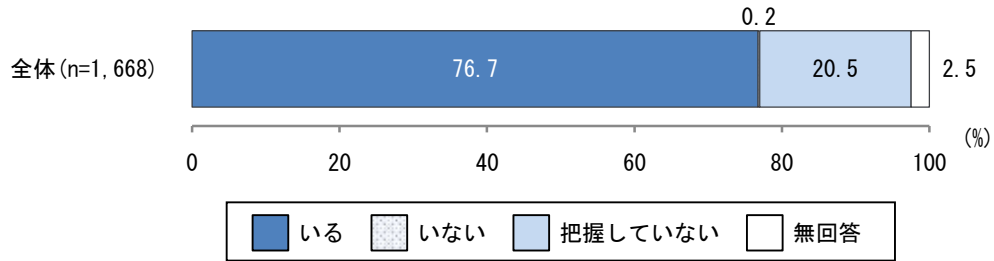
<パート・アルバイト男女比>



パート・アルバイトの男女比では、男性が33.8%、女性が66.2%となっており、女性が男性を32.4ポイント上回っている。

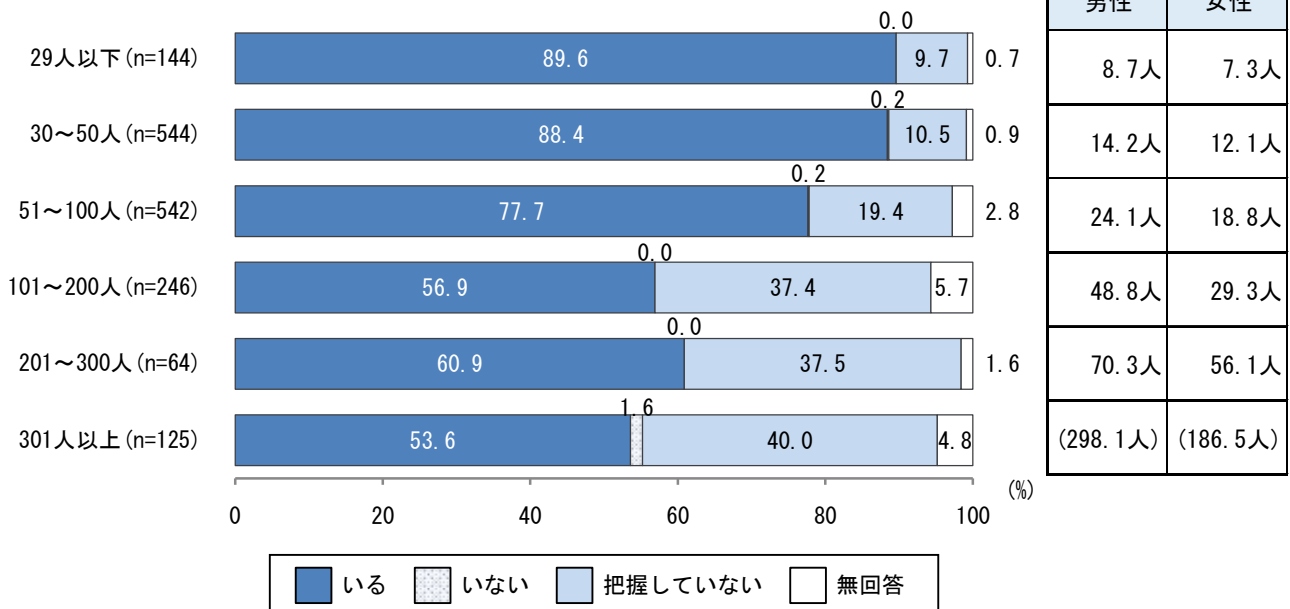
問7 貴社では①～③にあてはまる従業員はいますか。いる場合は、従業員の性別ごとに人数を記入してください。（それぞれの項目に○は1つ）

<①結婚している従業員>



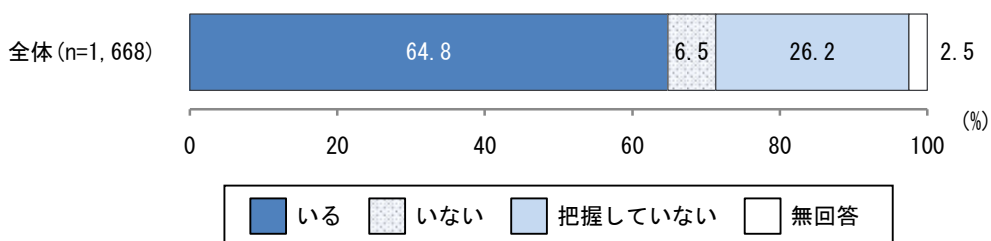
【結婚している従業員（事業所規模別）】

〔平均〕

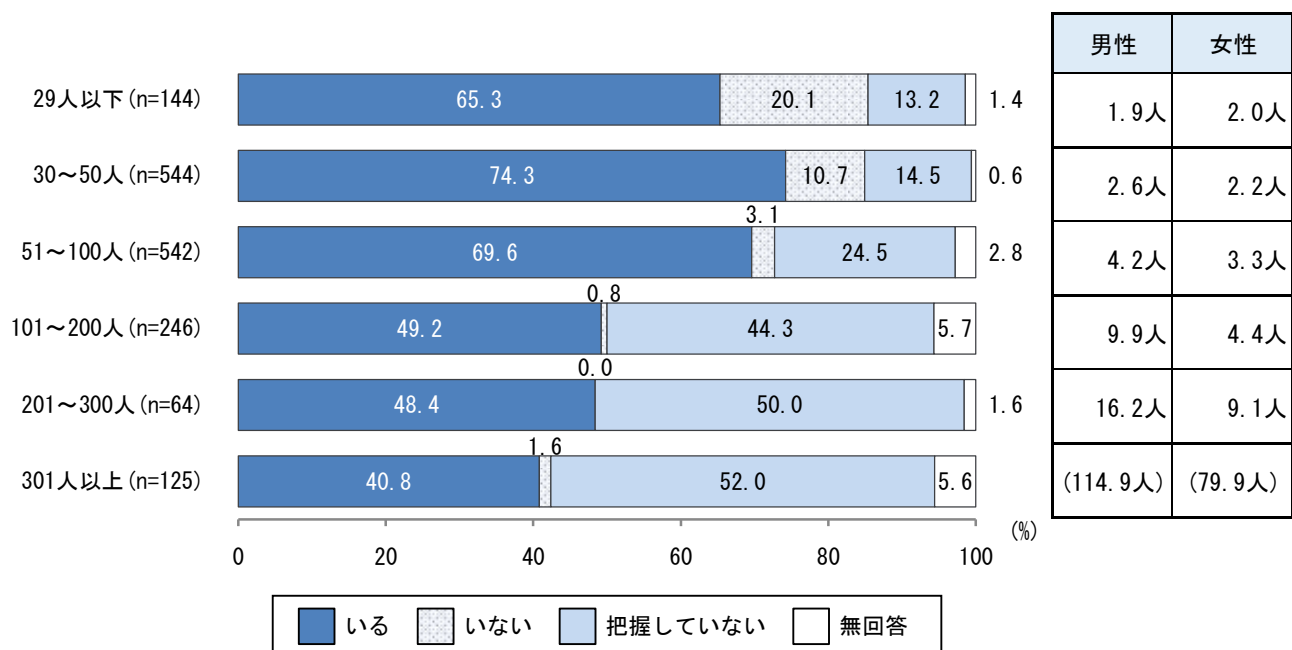


事業所規模別にみると、「把握していない」との回答は事業所規模に比例して高くなっている。

<②就学前児童を子育て中の従業員>

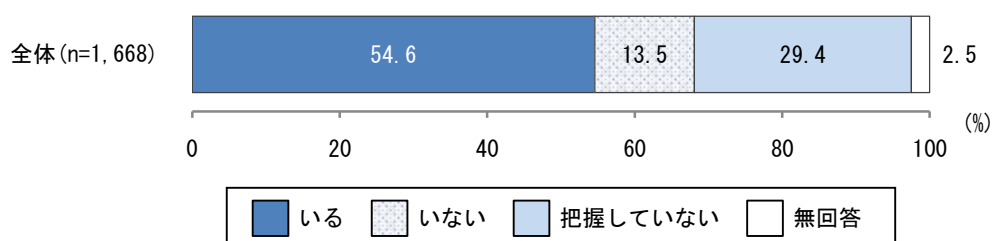


【就学前児童を子育て中の従業員（事業所規模別）】

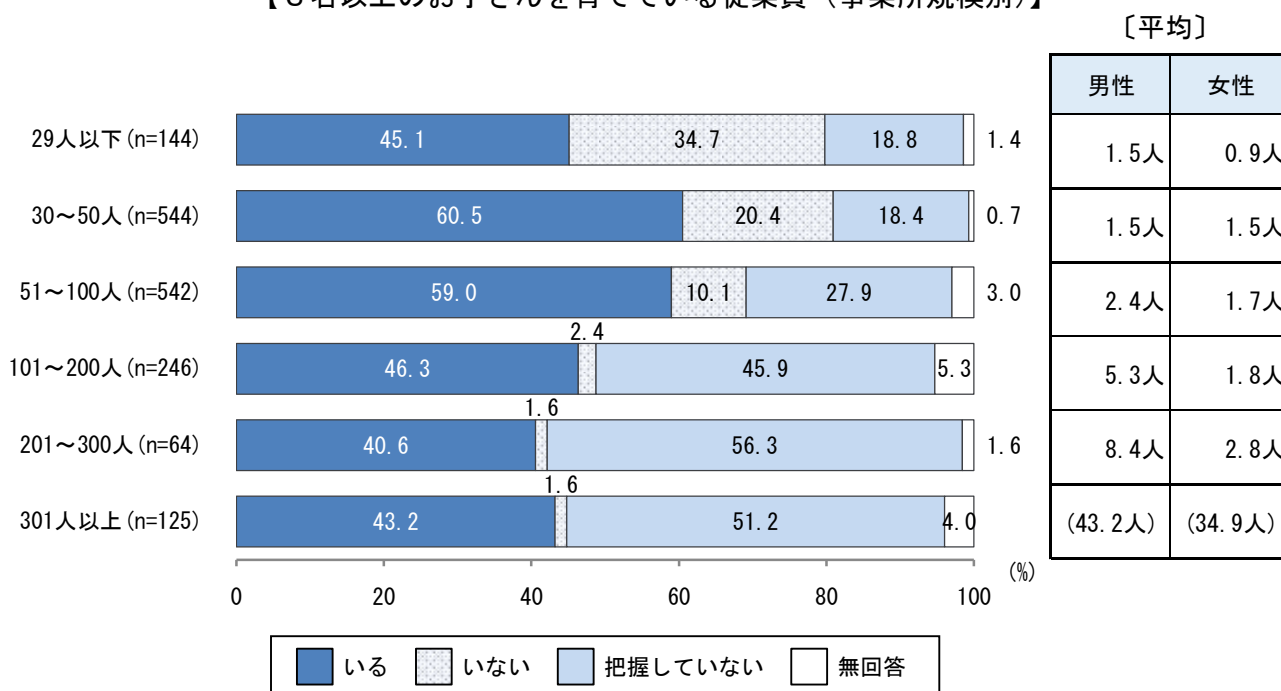


事業所規模別にみると、「把握していない」との回答は事業所規模に比例して高くなっている。

<③ 3名以上のお子さんを育てている従業員>

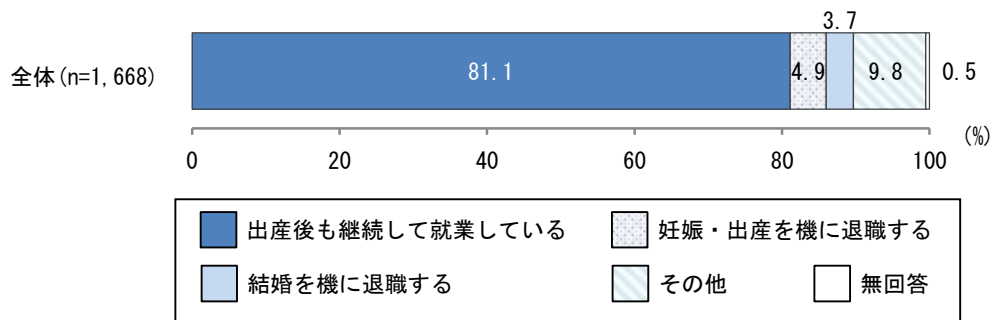


【3名以上のお子さんを育てている従業員（事業所規模別）】



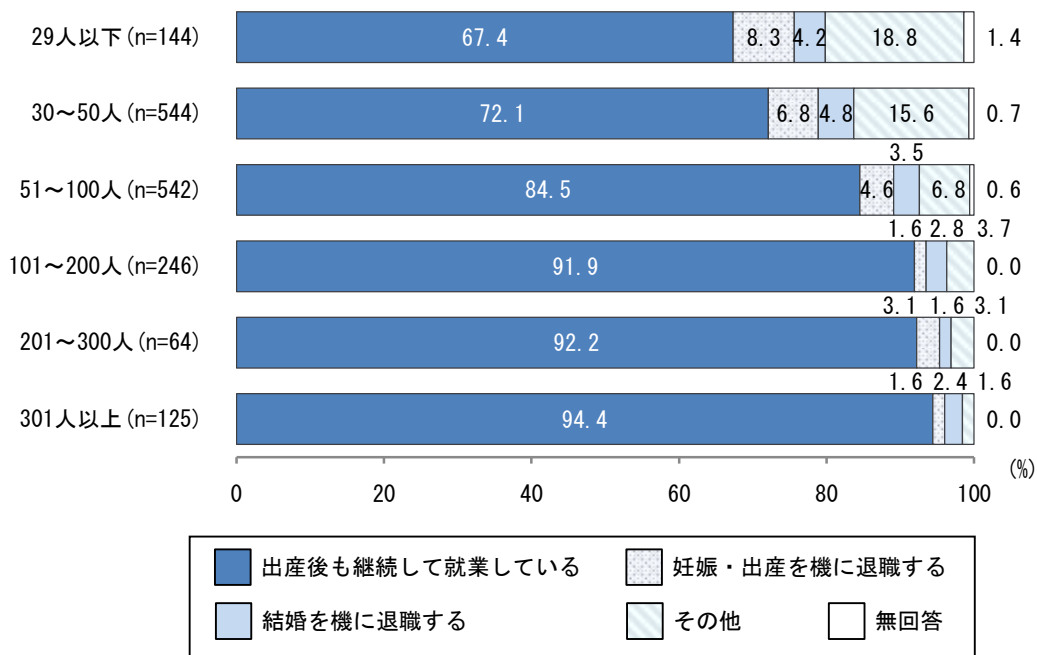
事業所規模別にみると、「把握していない」との回答は事業所規模に比例して高くなっている。

問8 貴社では結婚・出産をした女性正社員の働き方として、どのようなパターンが多いですか。(〇は1つ)



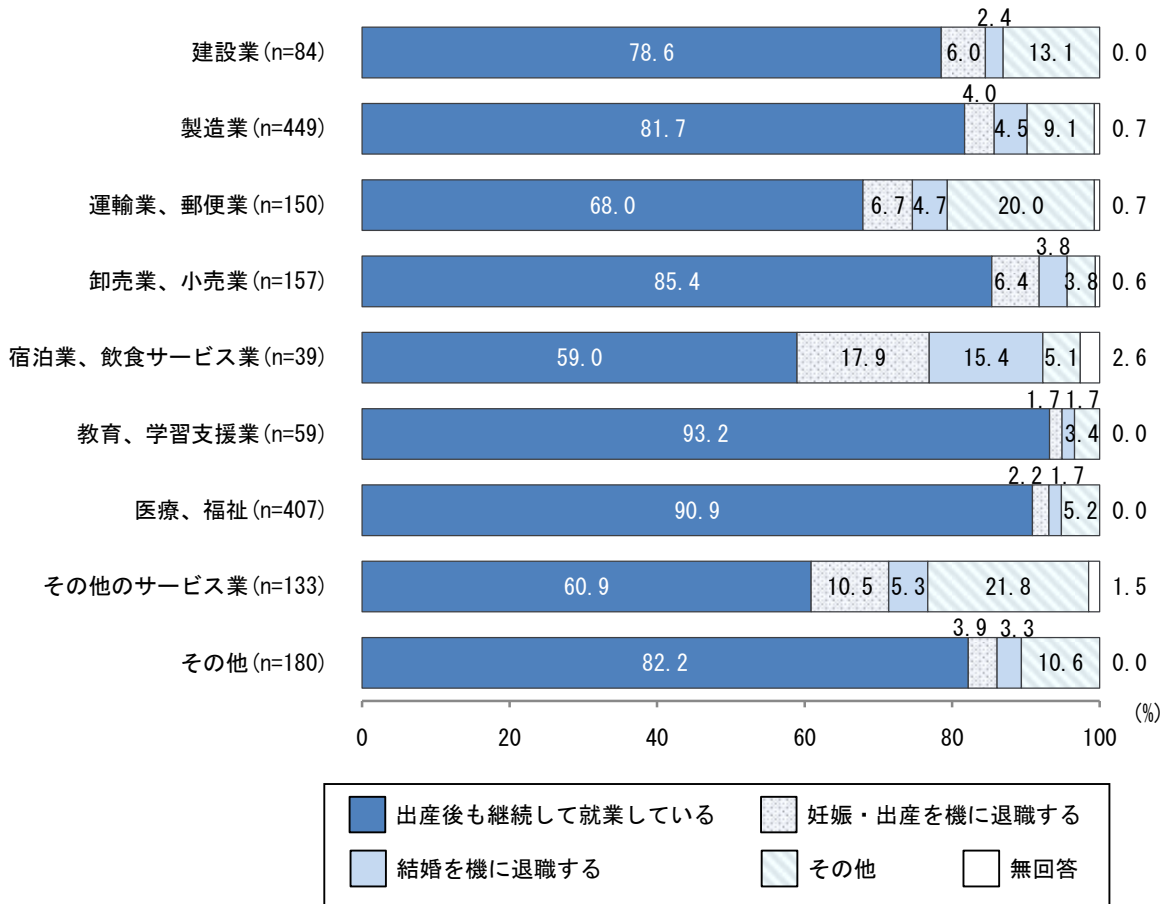
結婚・出産をした女性正社員の働き方について、「出産後も継続して就業している」との回答が81.1%と最も高く、次いで「妊娠・出産を機に退職する」(4.9%)、「結婚を機に退職する」(3.7%)の順となっている。

【結婚・出産をした女性正社員の働き方（事業所規模別）】



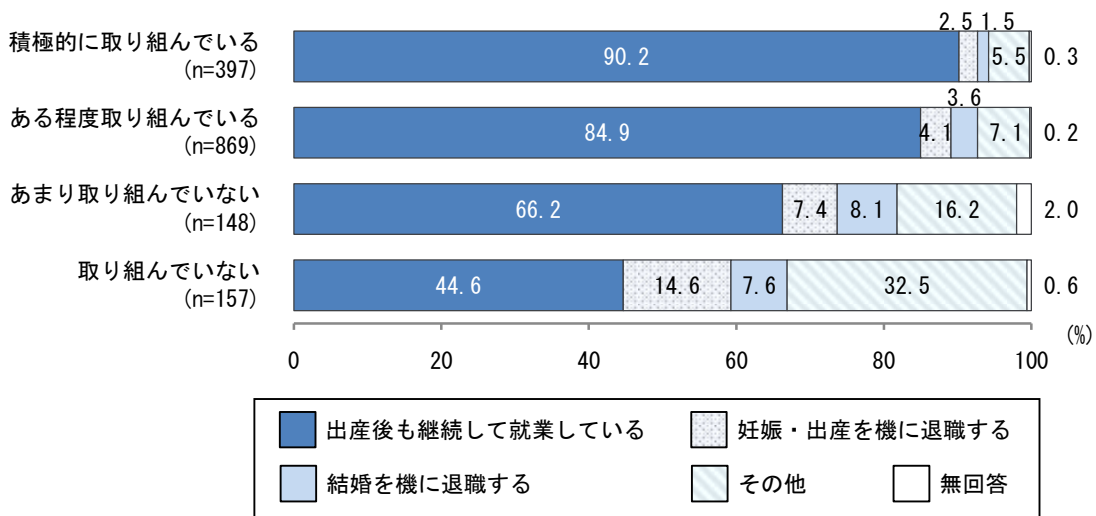
事業所規模別にみると、「出産後も継続して就業している」との回答は「301人以上」の企業で94.4%と最も高く、事業所規模に比例して高くなっている。

【結婚・出産をした女性正社員の働き方（主要業種別）】



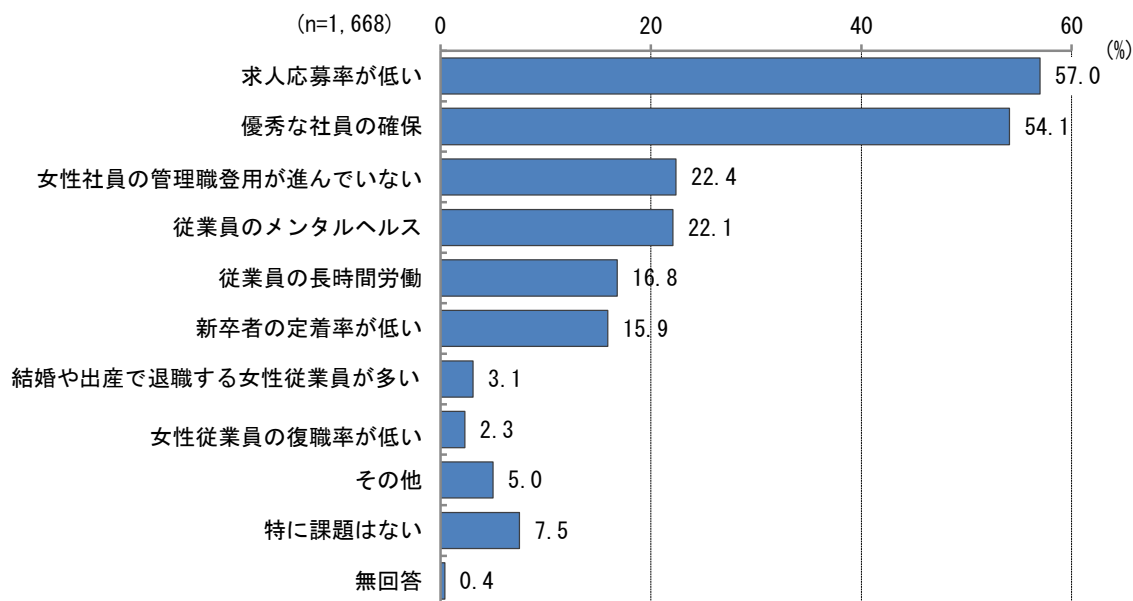
主要業種別にみると、「出産後も継続して就業している」との回答は「教育、学習支援業」、「医療、福祉」で9割台と高く、「宿泊業、飲食サービス業」、「その他のサービス業」で6割前後と低くなっている。

【結婚・出産をした女性正社員の働き方（子育て支援の取組別）】



子育て支援の取組別にみると、「出産後も継続して就業している」との回答は取組度に比例して高くなっている。

問9 貴社では労働管理上どのような課題がありますか。(〇はいくつでも)



労働管理上の課題について、「求人応募率が低い」との回答が57.0%と最も高く、次いで「優秀な社員の確保」(54.1%)、「女性社員の管理職登用が進んでいない」(22.4%)、「従業員のメンタルヘルス」(22.1%)などの順となっている。

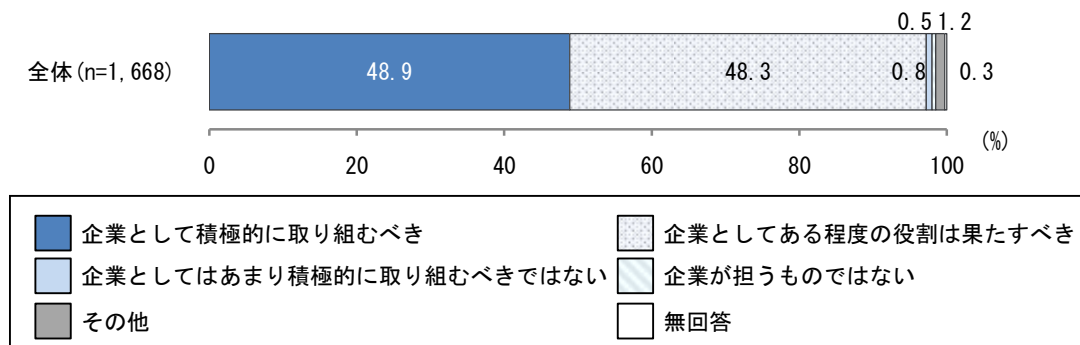
【労働管理上の課題（主要業種別）】

業種	n	課題 (%)										
		求人応募率が低い	優秀な社員の確保	女性社員の管理職登用が進んでいない	従業員のメンタルヘルス	従業員の長時間労働	新卒者の定着率が低い	結婚や出産で退職する女性従業員が多い	女性従業員の復職率が低い	その他	特に課題はない	無回答
全体	1,668	57.0	54.1	22.4	22.1	16.8	15.9	3.1	2.3	5.0	7.5	0.4
建設業	84	48.8	53.6	23.8	22.6	23.8	20.2	2.4	1.2	1.2	10.7	1.2
製造業	449	59.2	59.2	33.4	23.8	13.1	18.3	2.2	1.8	1.8	5.6	0.2
運輸業、郵便業	150	66.0	56.7	28.0	16.7	34.0	14.7	4.0	4.0	4.0	3.3	0.7
卸売業、小売業	157	52.9	52.9	30.6	14.6	15.9	18.5	5.1	3.2	3.2	9.6	0.6
宿泊業、飲食サービス業	39	51.3	53.8	20.5	20.5	38.5	23.1	7.7	10.3	2.6	5.1	-
教育、学習支援業	59	23.7	42.4	15.3	37.3	16.9	6.8	-	-	3.4	23.7	-
医療、福祉	407	68.8	52.6	4.4	24.8	12.0	12.8	2.2	1.5	10.1	6.1	0.5
その他のサービス業	133	51.1	51.1	23.3	16.5	14.3	16.5	5.3	3.0	3.8	7.5	-
その他	180	40.6	50.6	25.0	22.8	17.2	14.4	3.3	2.8	7.8	10.6	-

主要業種別にみると、「求人応募率が低い」との回答は「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」で6割台後半と高く、「教育、学習支援業」で2割台前半と低くなっているなど、業種により課題認識の傾向が異なっている。

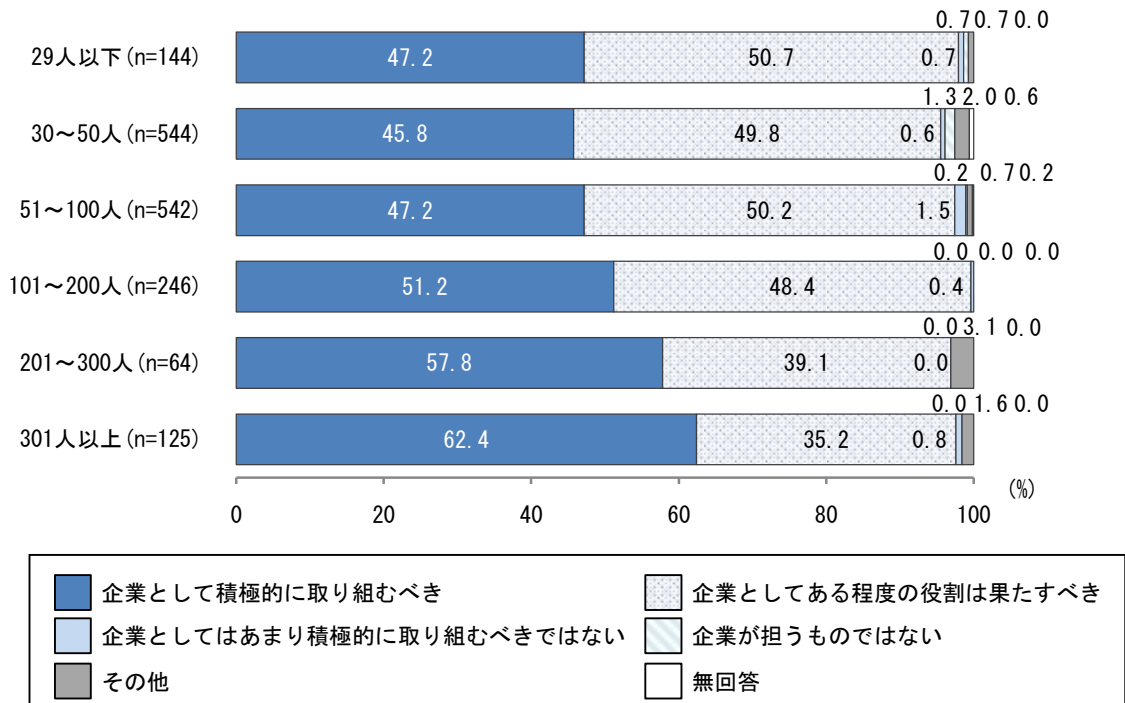
◆ 従業員への子育て支援について

問 10 貴社では従業員への子育て支援に対して、どのように考えていますか。(〇は1つ)



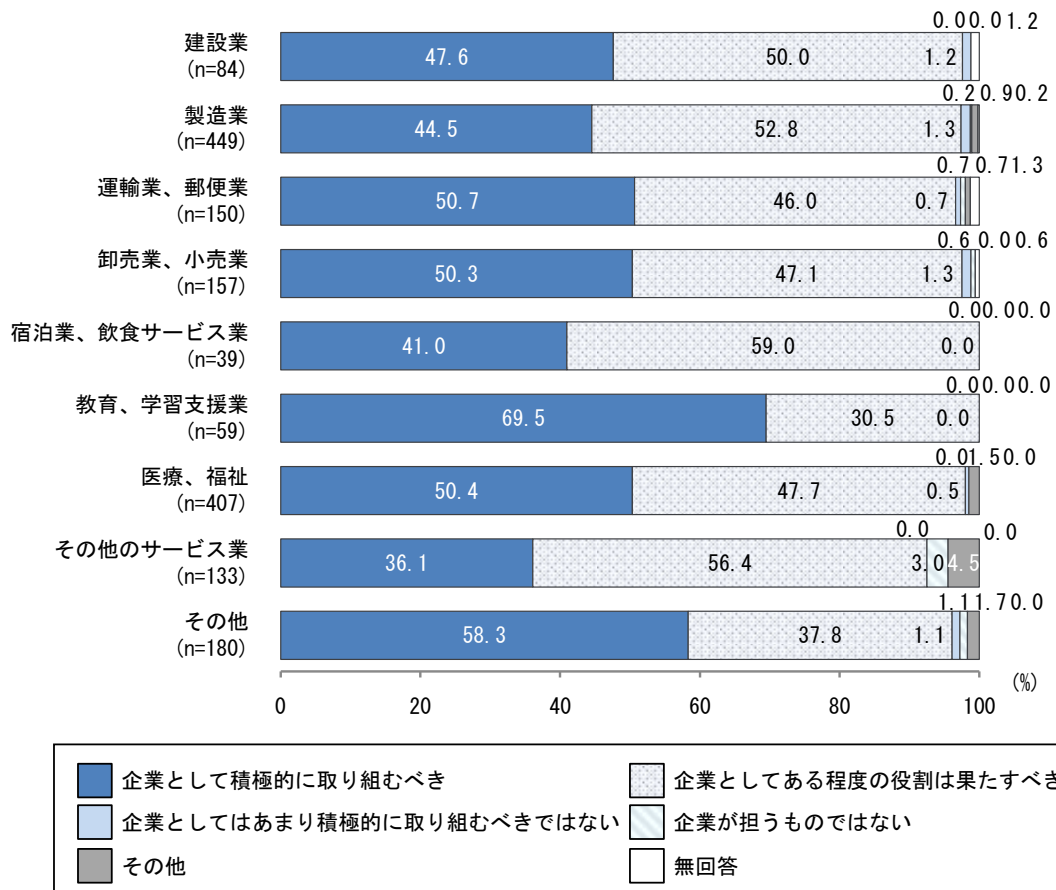
従業員への子育て支援に対する考え方について、「企業として積極的に取り組むべき」、「企業としてある程度の役割は果たすべき」との回答が97.2%となっている。

【従業員への子育て支援に対する考え方（事業所規模別）】



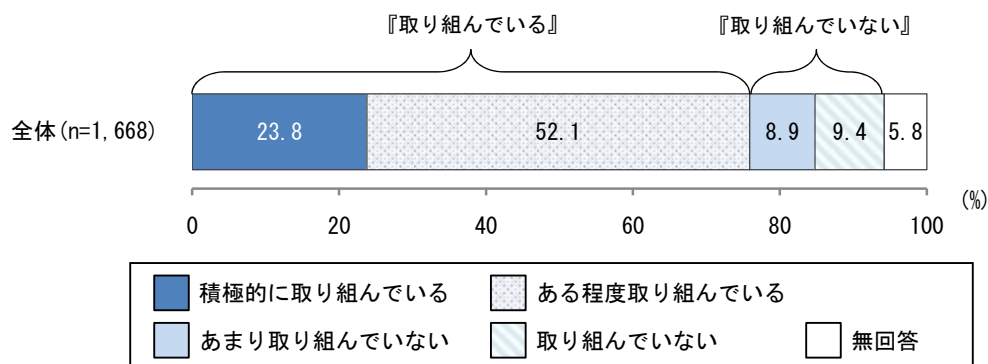
事業所規模別にみると、「企業として積極的に取り組むべき」との回答は「301人以上」の企業で62.4%と最も高く、事業所規模が大きくなるにつれて高くなる傾向がみられる。

【従業員への子育て支援に対する考え方（主要業種別）】



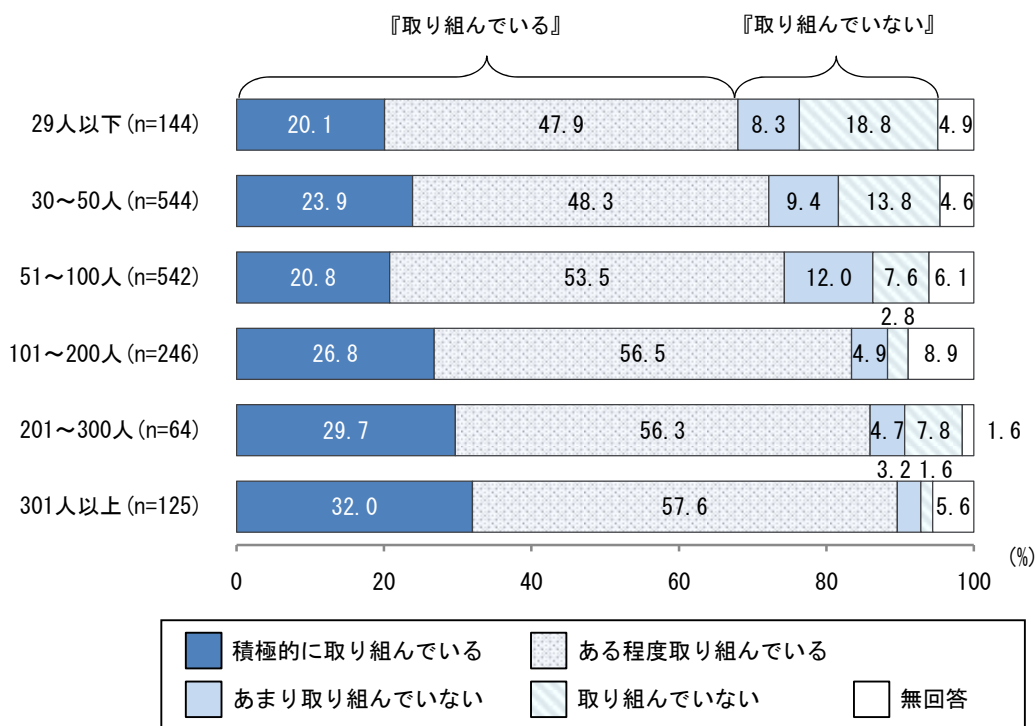
主要業種別にみると、「企業として積極的に取り組むべき」との回答は「教育、学習支援業」で69.5%と高く、「その他のサービス業」で36.1%と低くなっている。

問 11 貴社での従業員への子育て支援の現状をお答えください。(〇は1つ)



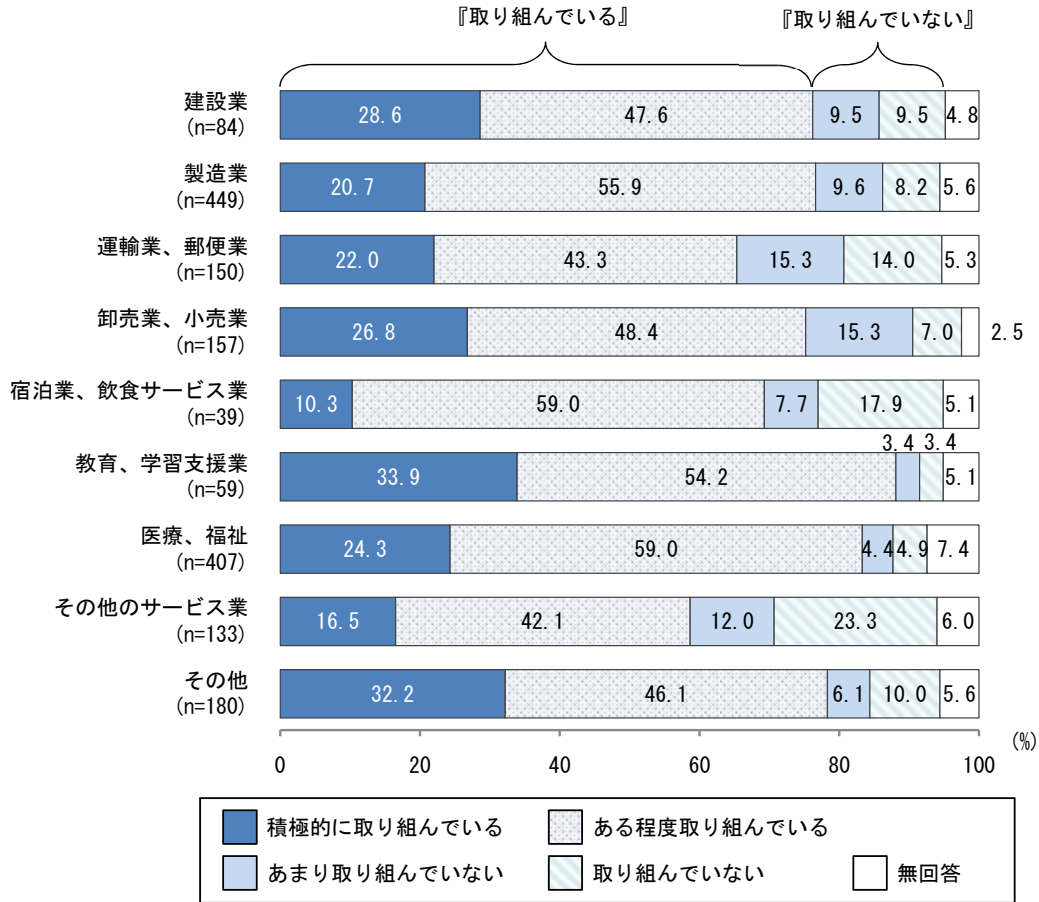
従業員への子育て支援の現状について、『取り組んでいる』（「積極的に取り組んでいる」と「ある程度取り組んでいる」を合わせた割合）との回答が75.9%、『取り組んでいない』（「取り組んでいない」と「あまり取り組んでいない」を合わせた割合）との回答が18.3%となっている。

【従業員への子育て支援の現状（事業所規模別）】



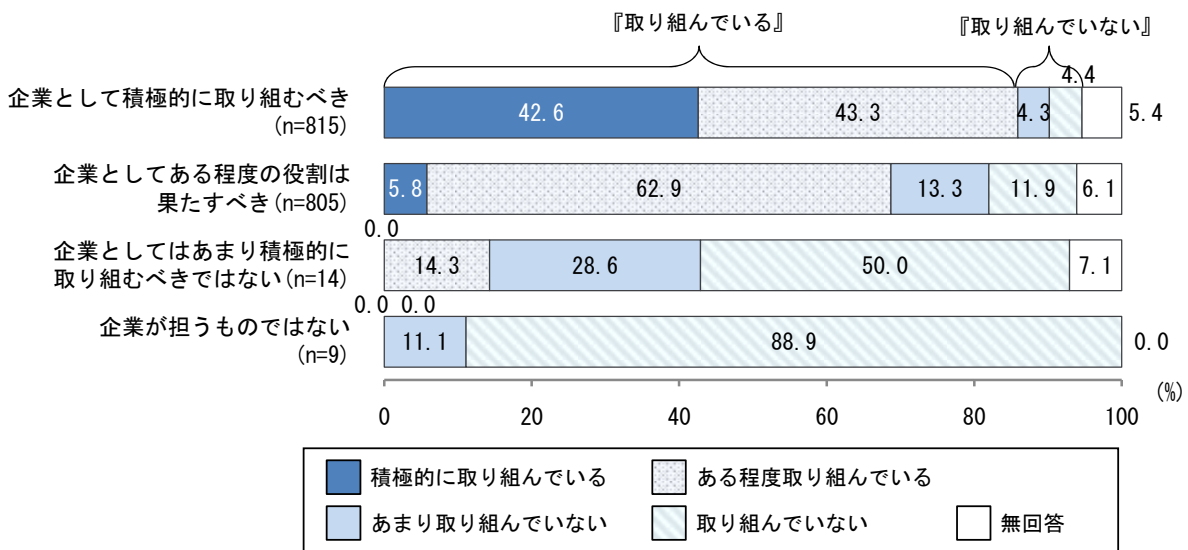
事業所規模別にみると、『取り組んでいる』との回答は「301人以上」の企業で89.6%と最も高く、事業所規模が大きくなるにつれて高くなっている。

【従業員への子育て支援の現状（主要業種別）】



主要業種別にみると、『取り組んでいる』との回答は「教育、学習支援業」、「医療、福祉」で8割台と高く、「その他のサービス業」で5割台後半と低くなっている。

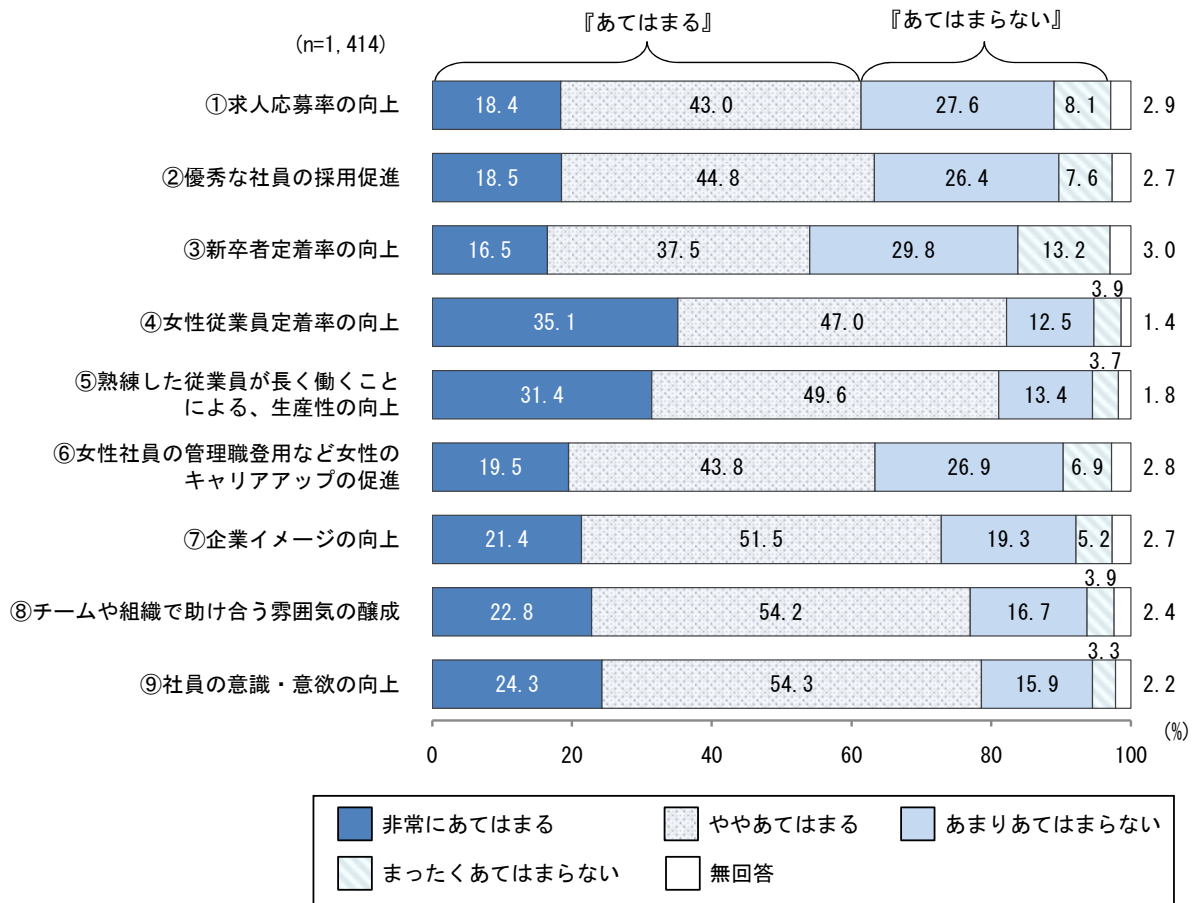
【従業員への子育て支援の現状（子育て支援に対する考え方別）】



子育て支援に対する考え方別にみると、『取り組んでいる』との回答は子育て支援に対する意識に比例して高くなっている。

【問 11 で「1 積極的に取り組んでいる、2 ある程度取り組んでいる、3 あまり取り組んでいない」と回答された方にお聞きします。】

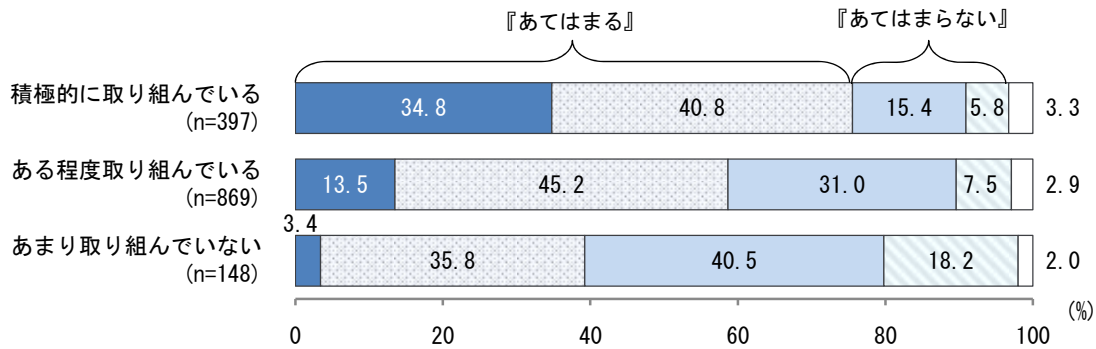
問 11-1 次の①～⑨の項目について、貴社で従業員への子育て支援に取り組んだきっかけ、動機にどの程度あてはまりますか。（それぞれの項目に〇は1つ）



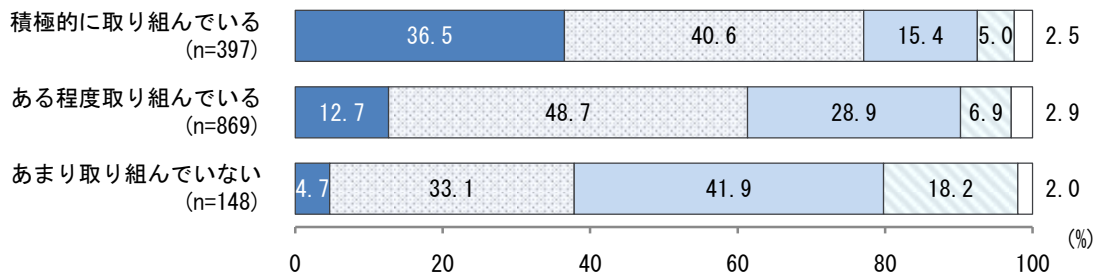
従業員への子育て支援に取り組んだきっかけや動機について、『あてはまる』（「非常にあてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた割合）との回答は「女性従業員定着率の向上」、「熟練した従業員が長く働くことによる、生産性の向上」で8割台前半と高く、「新卒者定着率の向上」で5割台前半と低くなっている。

【従業員への子育て支援に取り組んだきっかけや動機（子育て支援の取組別）】

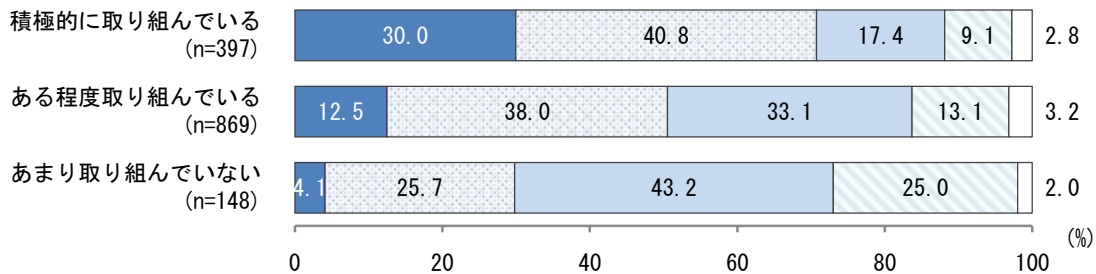
<①求人応募率の向上>



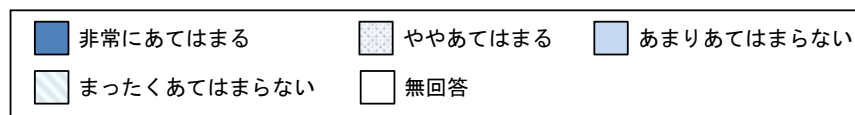
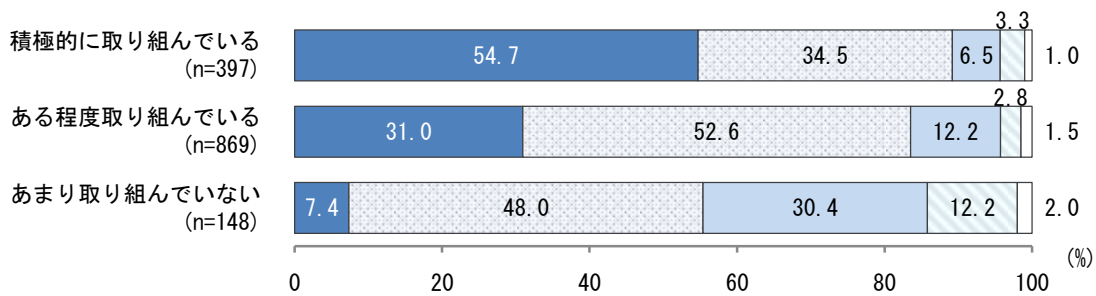
<②優秀な社員の採用促進>



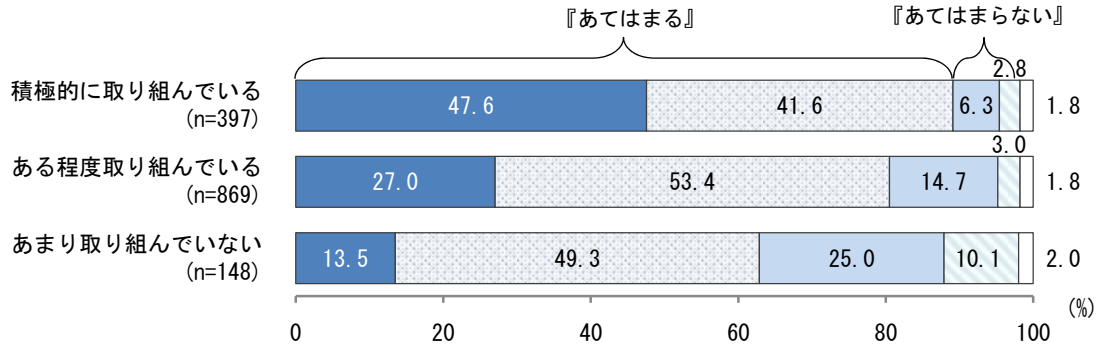
<③新卒者定着率の向上>



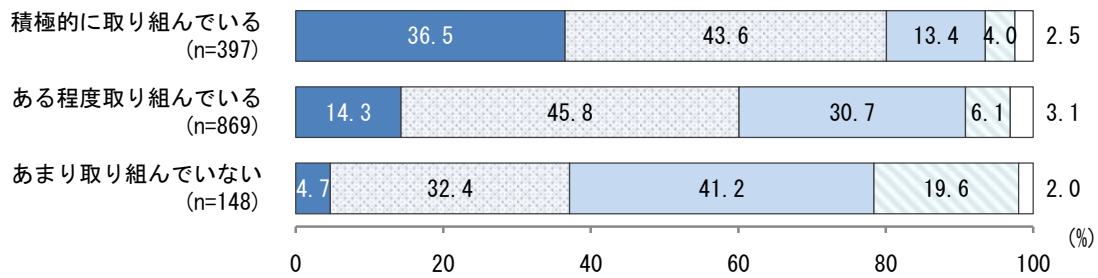
<④女性従業員定着率の向上>



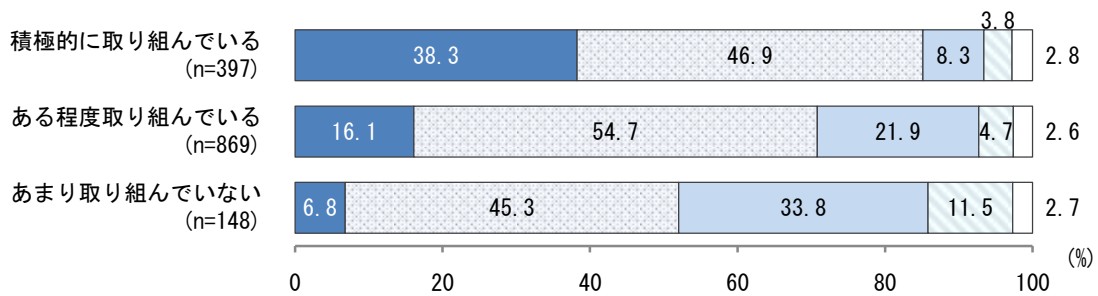
<⑤熟練した従業員が長く働くことによる、生産性の向上>



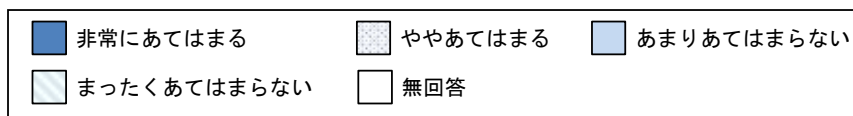
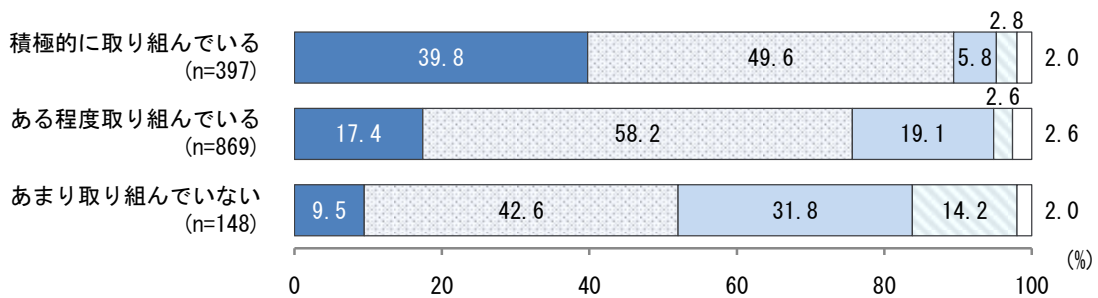
<⑥女性社員の管理職登用など女性のキャリアアップの促進>



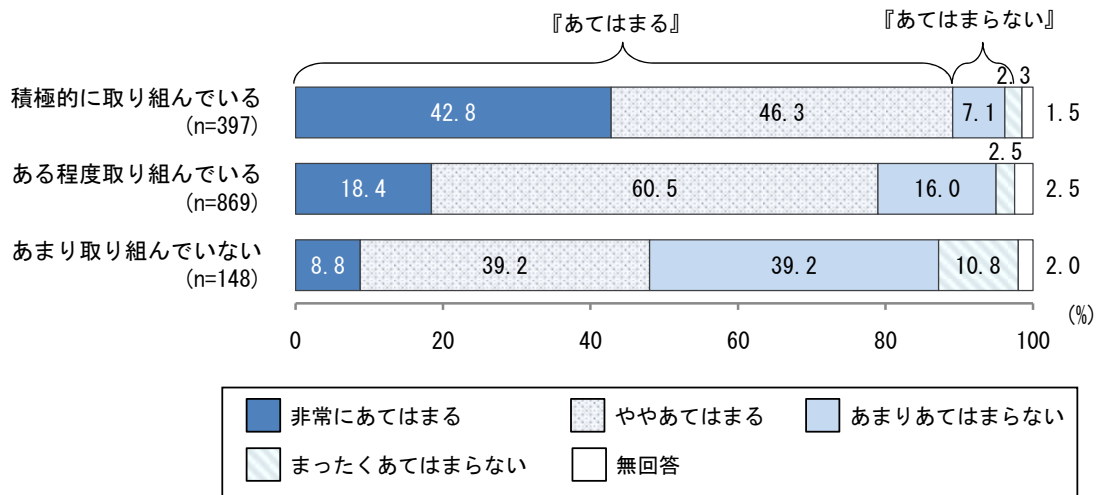
<⑦企業イメージの向上>



<⑧チームや組織で助け合う雰囲気の醸成>

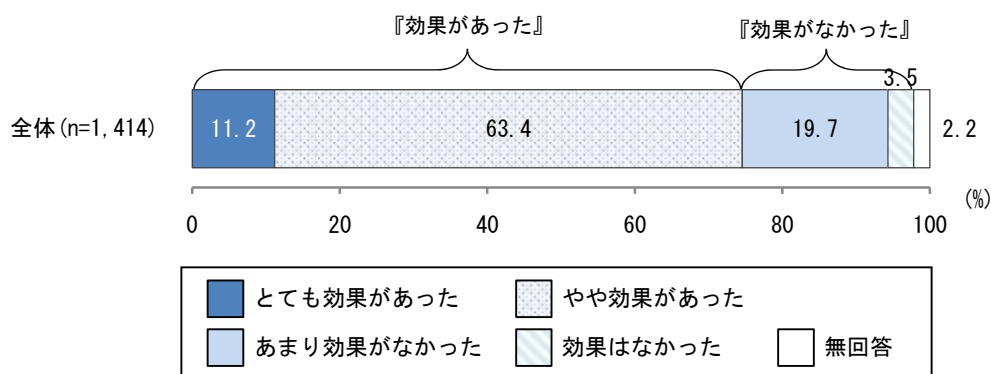


<⑨社員の意識・意欲の向上>



子育て支援の取組別にみると、『あてはまる』との回答はいずれの項目でも取組度に比例して高くなっており、「求人応募率の向上」、「女性従業員定着率の向上」、「社員の意識・意欲の向上」では「積極的に取り組んでいる」企業が「あまり取り組んでいない」企業を30.0ポイント以上、上回っている。

問 11-2 貴社での従業員への子育て支援の効果の総合評価をお答えください。またそう感じた理由を記入してください。(〇は1つ)



従業員への子育て支援の効果について、『効果があった』（「とても効果があった」と「やや効果があった」を合わせた割合）との回答が74.6%、『効果がなかった』（「効果はなかった」と「あまり効果がなかった」を合わせた割合）との回答が23.2%となっている。

【効果があった主な理由】

<人員確保・定着率の向上>

業種	事業所規模	理由
製造業	29人以下	子育てを理由とした離職がない。
建設業	30～50人	女性従業員の定着率が向上した。
医療、福祉	30～50人	「子育てしながら働ける環境が整っている」という定評があり、小さな子どもがいる方の求人応募が増えた。
卸売業、小売業	101～200人	会社説明会等で説明した時に反応がある。他企業から取組事例を聞かれる。
教育、学習支援業	30～50人	結婚や出産を機に退職する職員が減った。求人の応募者が少し増えた。
医療、福祉	301人以上	採用活動においてHPに掲載している子育て支援の内容を見て好印象をもつ応募者がいた。

<ワーク・ライフ・バランスの向上>

業種	事業所規模	理由
その他のサービス業	51～100人	時短勤務や看護休暇を取得することで、仕事と育児の両立が図られている。今年度は産後パパ育休取得予定の社員もいることから子育て支援の効果が出てきている。
教育、学習支援業	30～50人	就学前の子どもを持つ職員が増えた。
医療、福祉	201～300人	組織として、子育て支援制度利用を促進することで、従業員が利用しやすくなっており、ワーク・ライフ・バランスがより向上している。

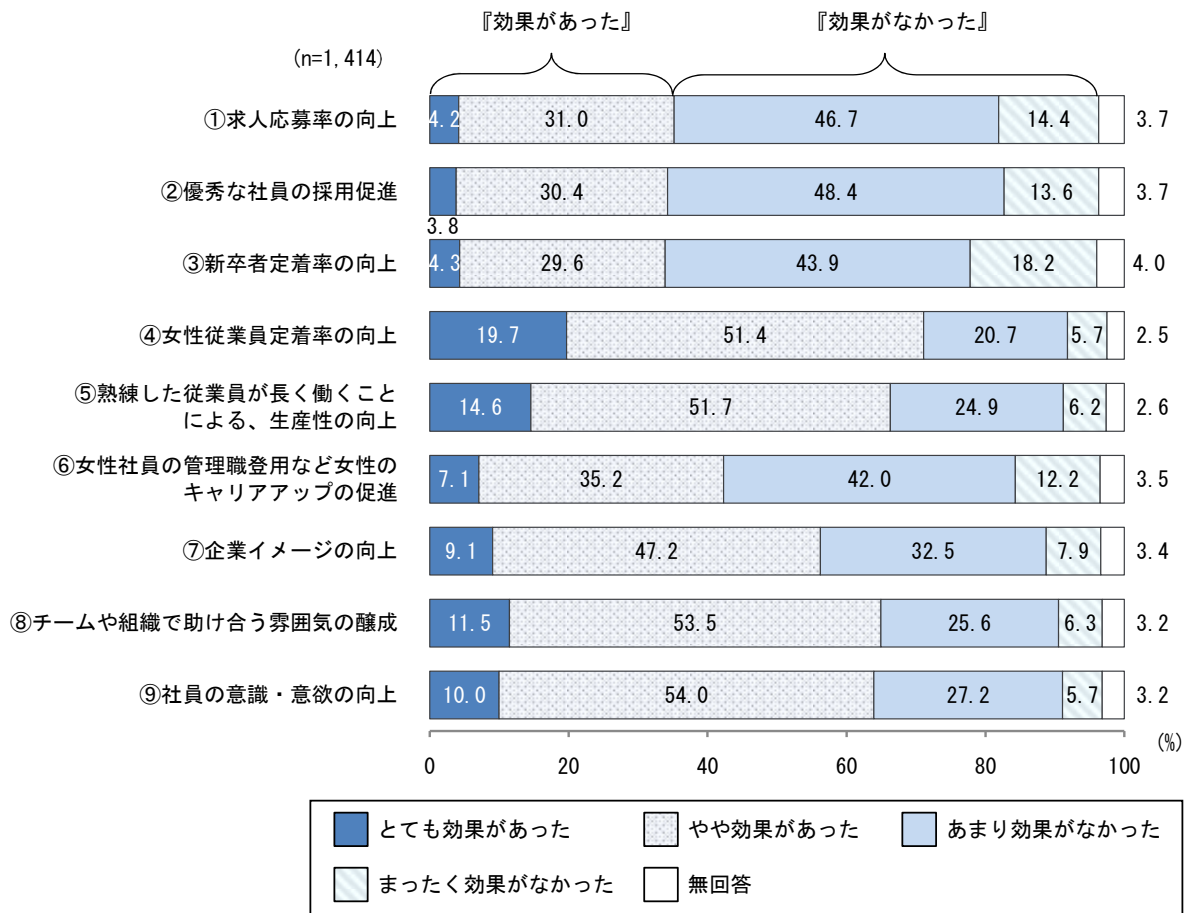
<男性育児休業取得の増加>

業種	事業所規模	理由
製造業	51～100人	男性で子育て支援制度を活用している人が以前と比べて多くなっている。
製造業	201～300人	男性社員の初めての育休取得につながった。
建設業	201～300人	男性の育休利用者が増加し、ワーク・ライフ・バランス促進の一助となった。
医療、福祉	301人以上	男性育休取得率が向上した。職員が喜んでいる。

【効果がなかった理由】

業種	事業所規模	理由
生活関連サービス業、娯楽業	30～50人	結婚、出産後、残ってくれる社員が少ない。
その他のサービス業	51～100人	育休の取得者がいない。
製造業	101～200人	子育て支援の取組内容の把握が十分されていない。
建設業	30～50人	時短勤務等により女性従業員に対しては効果があったが、従業員の大半を占める男性従業員には現状効果はほぼないと思われる。
その他のサービス業	30～50人	小さい子どもがいる従業員が少ない。夜間の仕事なのであまり支援することがない。
運輸業、郵便業	101～200人	子育て支援が必要な女性正社員がいない。

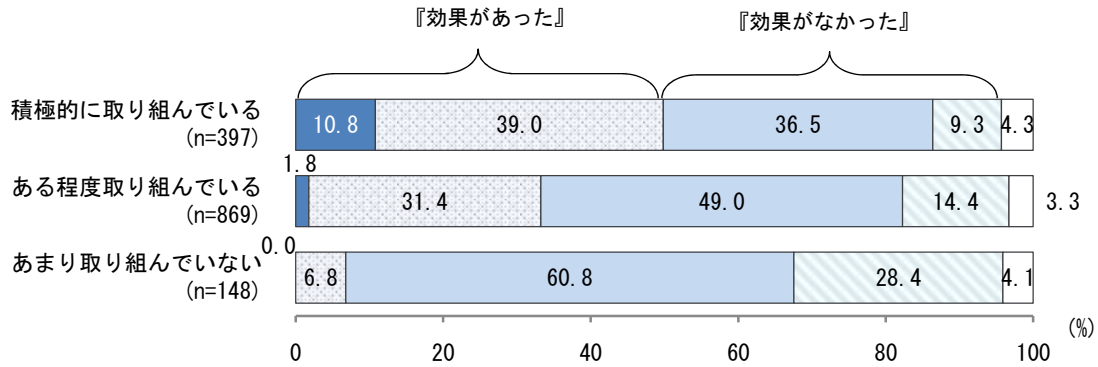
問 11-3 次の①～⑨の項目について、貴社で従業員への子育て支援をした結果、どの程度の効果がありましたか。(それぞれの項目に〇は1つ)



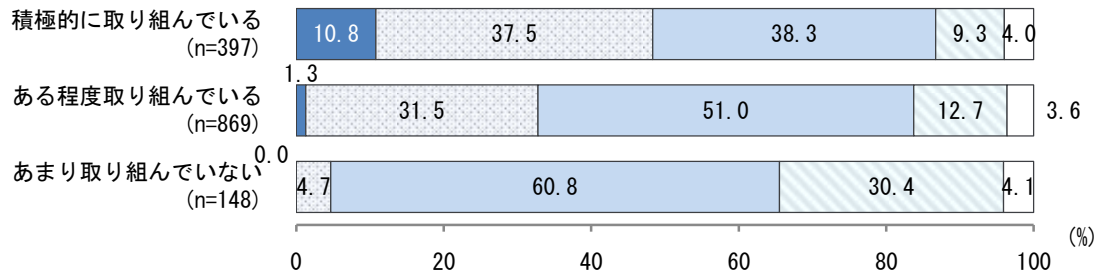
従業員への子育て支援の効果について、『効果があった』との回答は「女性従業員定着率の向上」で7割台前半、「熟練した従業員が長く働くことによる、生産性の向上」で6割台後半と高く、「求人応募率の向上」、「優秀な社員の採用促進」、「新卒者定着率の向上」で3割台と低くなっている。

【従業員への子育て支援の効果（子育て支援の取組別）】

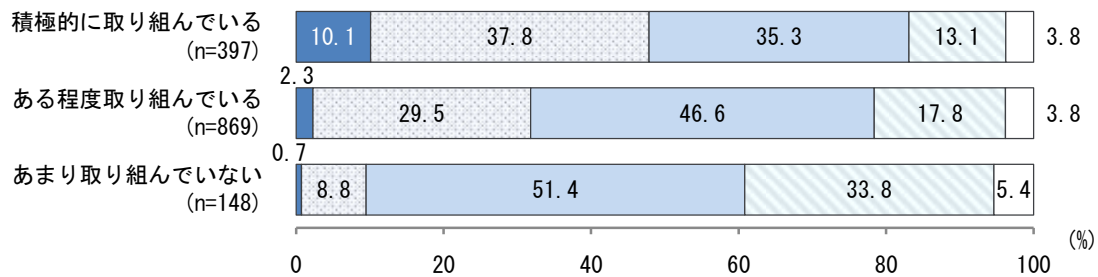
<①求人応募率の向上>



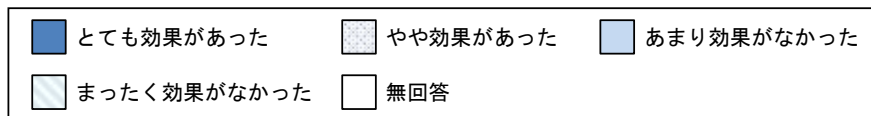
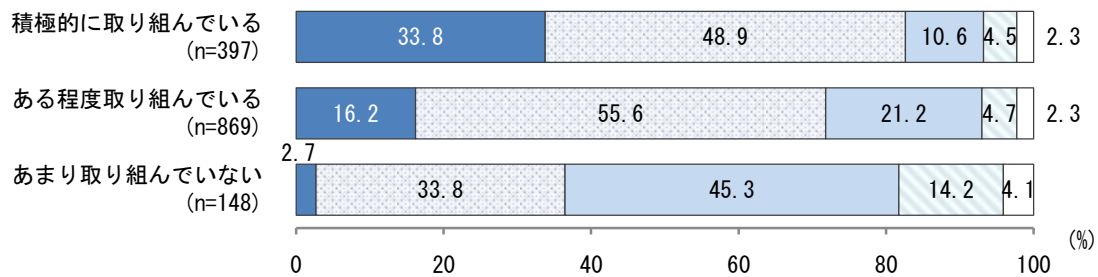
<②優秀な社員の採用促進>



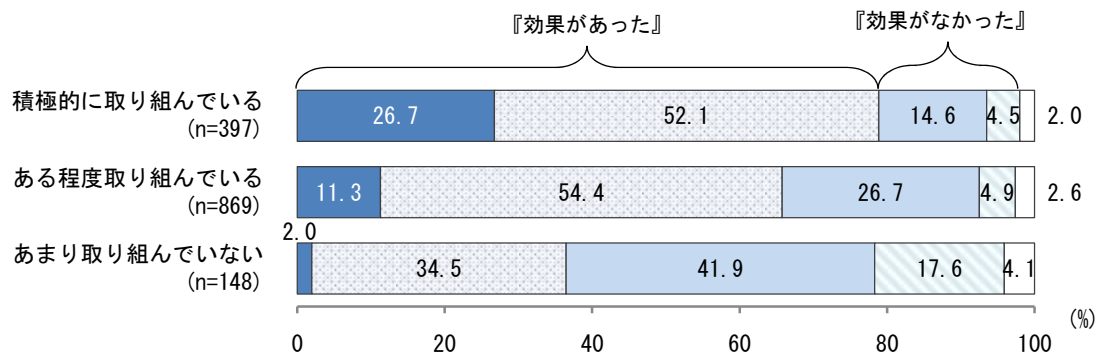
<③新卒者定着率の向上>



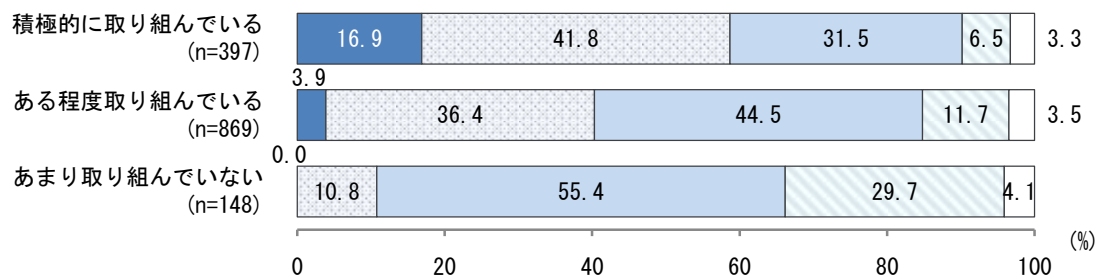
<④女性従業員定着率の向上>



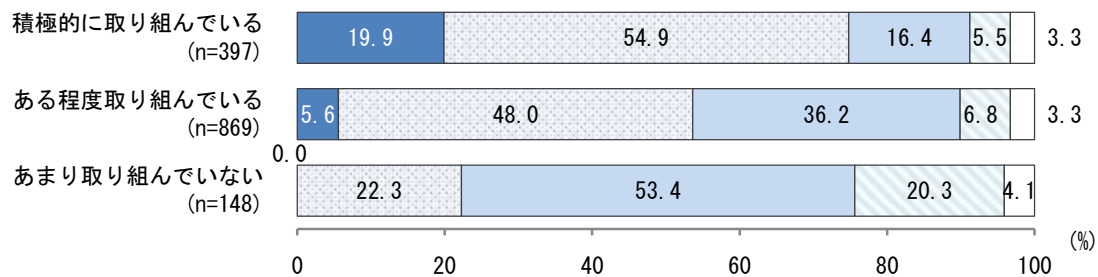
<⑤熟練した従業員が長く働くことによる、生産性の向上>



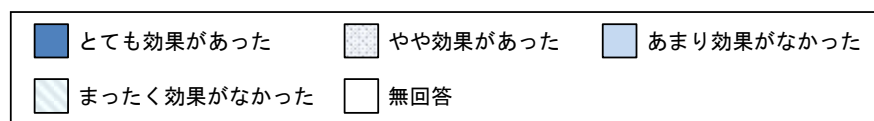
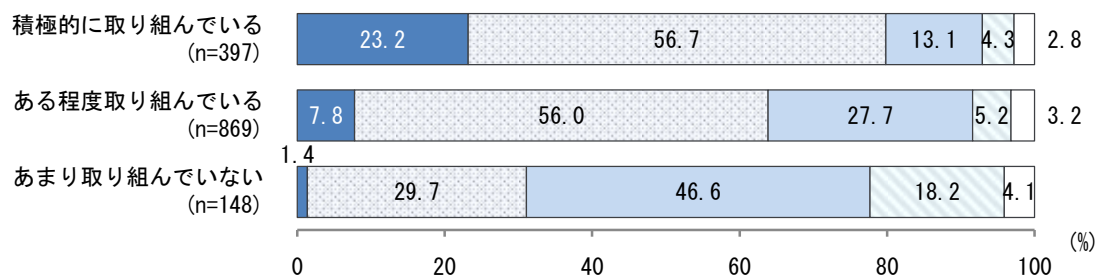
<⑥女性社員の管理職登用など女性のキャリアアップの促進>



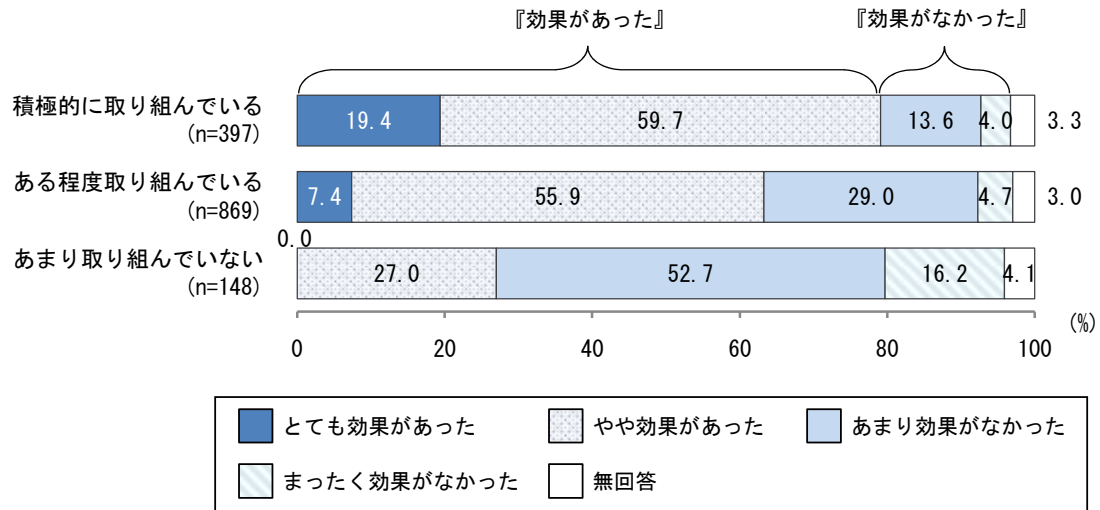
<⑦企業イメージの向上>



<⑧チームや組織で助け合う雰囲気の醸成>



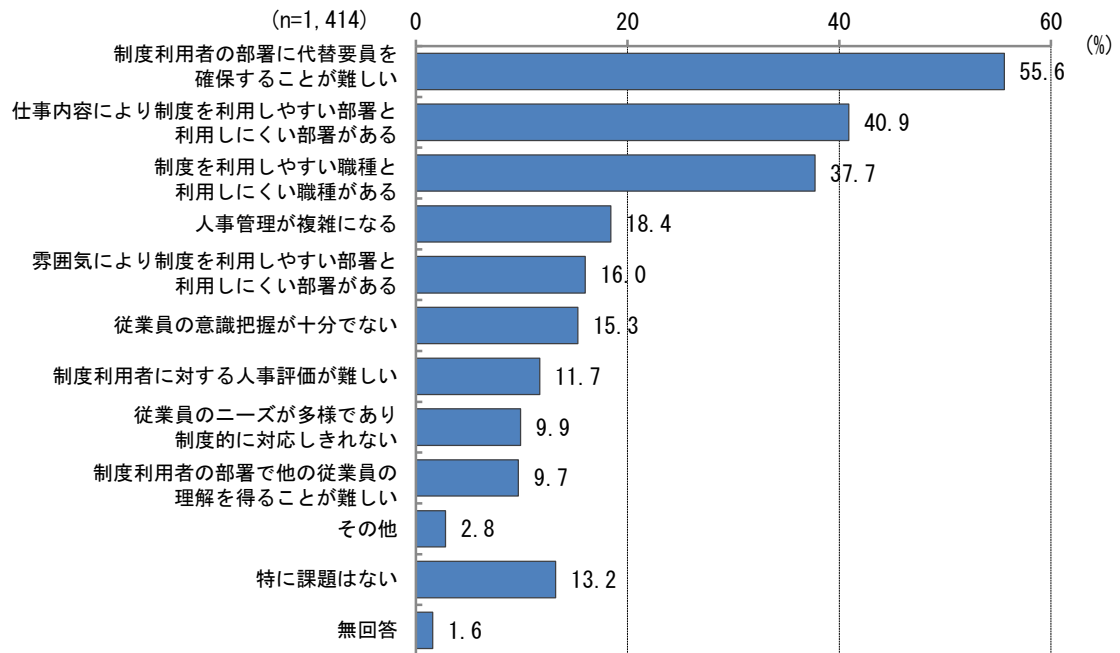
<⑨社員の意識・意欲の向上>



子育て支援の取組別にみると、『効果があった』との回答はいずれの項目でも取組度に比例して高くなっており、「企業イメージの向上」では「積極的に取り組んでいる」企業が「あまり取り組んでいない」企業を52.5ポイント、「チームや組織で助け合う雰囲気醸成」では「積極的に取り組んでいる」企業が「あまり取り組んでいない」企業を48.8ポイント上回っている。

問 11-4 貴社では従業員への子育て支援についてどのような課題がありますか。

(〇はいくつでも)



従業員への子育て支援に関する課題について、「制度利用者の部署に代替要員を確保することが難しい」との回答が 55.6%と最も高く、次いで「仕事内容により制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署がある」(40.9%)、「制度を利用しやすい職種と利用しにくい職種がある」(37.7%)などの順となっている。

【従業員への子育て支援に関する課題（子育て支援の取組別）】

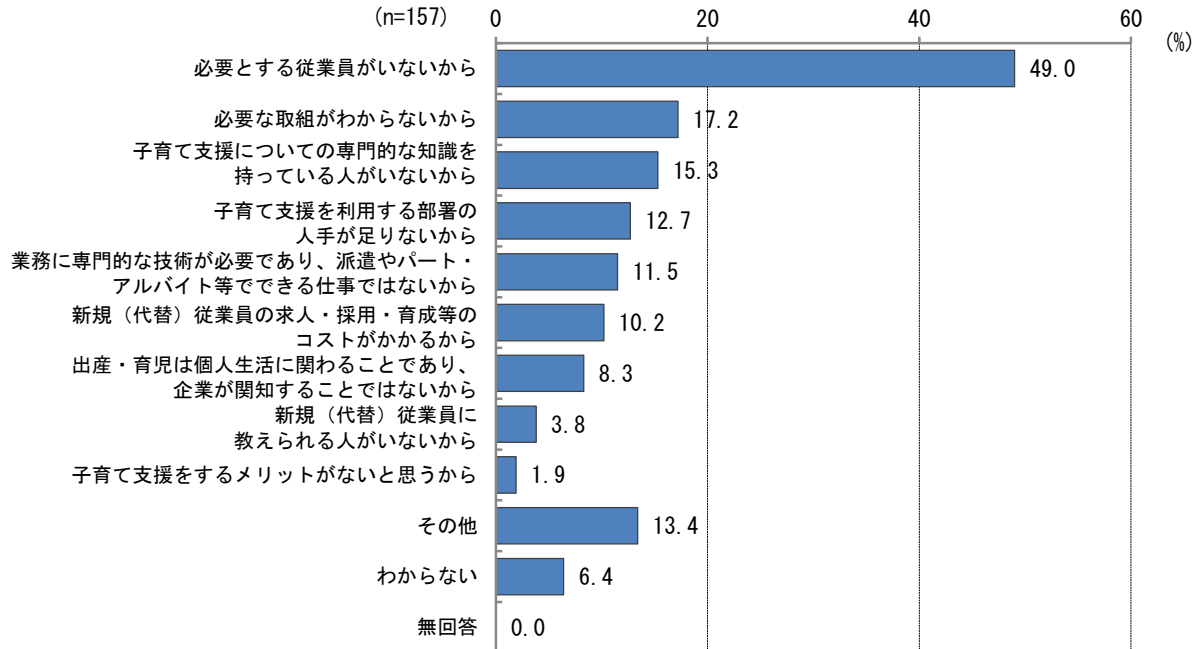
	制度利用者 の部署に 代替要員 を確保す る部署に 代替が 難しい	仕事内容 により制 度を利用 しやすい 部署と利 用しにく い部署が ある	制度利用 しやすい 職種と利 用しにく い職種が ある	人事管理 が複雑に なる	雰囲気 により制 度を利用 しやすい 部署と利 用しにく い部署が ある	従業員の 意識把握 が十分 でない	制度利用 者に対す る人事 評価が 難しい	従業員の ニーズに 対する 対応が 多様で ない	従業員 の理解 を得る ことが 難しい	その他	特に課題 はない	無回答
全体 n= 1,414	55.6	40.9	37.7	18.4	16.0	15.3	11.7	9.9	9.7	2.8	13.2	1.6
積極的に取り組んでいる n= 397	51.4	36.3	33.2	17.1	12.8	9.6	9.6	9.1	8.1	5.0	19.9	1.3
ある程度取り組んでいる n= 869	57.3	41.0	38.3	19.6	16.2	15.5	11.7	10.5	9.1	1.7	11.5	1.6
あまり取り組んでいない n= 148	56.8	52.7	45.9	14.9	23.0	29.1	17.6	8.8	17.6	2.7	4.7	2.0

子育て支援の取組別にみると、「制度利用者の部署に代替要員を確保することが難しい」との回答は取組割合に関わらず5割を超えている。「特に課題はない」は取組割合に比例して割合が高くなっている。他の項目は取組割合に比例して割合が低くなる傾向がある。

【問 11 で「4 取り組んでいない」と回答された方にお聞きします。】

問 12 貴社が従業員への子育て支援に取り組んでいない理由をお答えください。

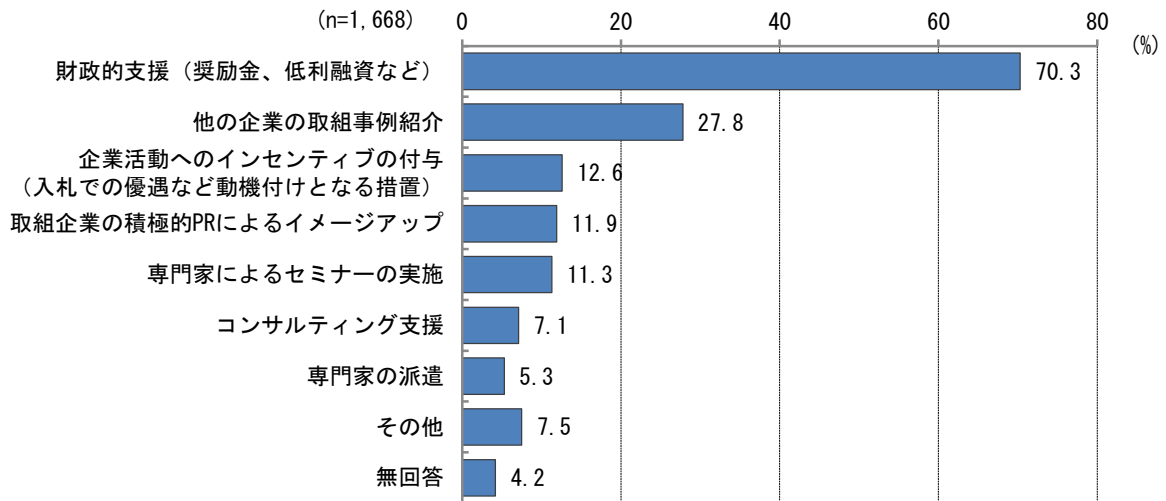
(〇はいくつでも)



従業員への子育て支援に取り組んでいない理由について、「必要とする従業員がいないから」との回答が49.0%と最も高く、次いで「必要な取組がわからないから」(17.2%)、「子育て支援についての専門的な知識を持っている人がいないから」(15.3%)などの順となっている。

【全員にお聞きします。】

問 13 行政からどのような支援があれば、子育て支援の取組がしやすくなると思いますか。
(〇はいくつでも)



子育て支援の取組がしやすくなると思う行政の支援について、「財政的支援 (奨励金、低利融資など)」との回答が70.3%と最も高く、次いで「他の企業の取組事例紹介」(27.8%)、「企業活動へのインセンティブの付与 (入札での優遇など動機付けとなる措置)」(12.6%)などの順となっている。

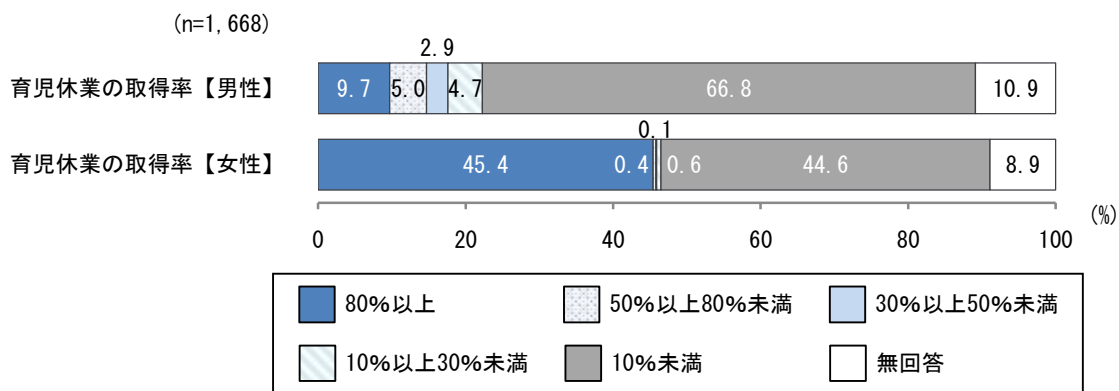
【子育て支援の取組がしやすくなると思う行政の支援 (主要業種別)】

全 体	(%)								
	財政的支援 (奨励金、低利融資など)	他の企業の取組事例紹介	企業活動へのインセンティブの付与 (入札での優遇など動機付けとなる措置)	取組企業の積極的PRによるイメージアップ	専門家によるセミナーの実施	コンサルティング支援	専門家の派遣	その他	無回答
全体 n= 1,668	70.3	27.8	12.6	11.9	11.3	7.1	5.3	7.5	4.2
建設業 n= 84	57.1	41.7	28.6	20.2	14.3	6.0	2.4	7.1	4.8
製造業 n= 449	69.0	33.9	12.5	11.4	12.9	5.8	3.8	6.0	5.8
運輸業、郵便業 n= 150	72.7	34.0	11.3	14.7	11.3	7.3	4.0	5.3	2.7
卸売業、小売業 n= 157	72.6	22.9	10.8	15.9	8.9	7.0	6.4	7.6	5.7
宿泊業、飲食サービス業 n= 39	64.1	25.6	15.4	15.4	10.3	5.1	2.6	-	7.7
教育、学習支援業 n= 59	79.7	18.6	5.1	-	10.2	3.4	11.9	8.5	3.4
医療、福祉 n= 407	78.9	20.6	8.4	8.4	10.3	7.9	5.7	9.8	2.2
その他のサービス業 n= 133	64.7	24.1	14.3	13.5	10.5	7.5	6.0	6.8	5.3
その他 n= 180	59.4	27.8	18.3	13.9	11.7	10.6	8.3	10.0	2.8

主要業種別にみると、「財政的支援 (奨励金、低利融資など)」との回答は「教育、学習支援業」、「医療、福祉」で7割台後半から約8割、「他の企業の取組事例紹介」との回答は「建設業」で4割台前半と他の業種に比べ高くなっている。

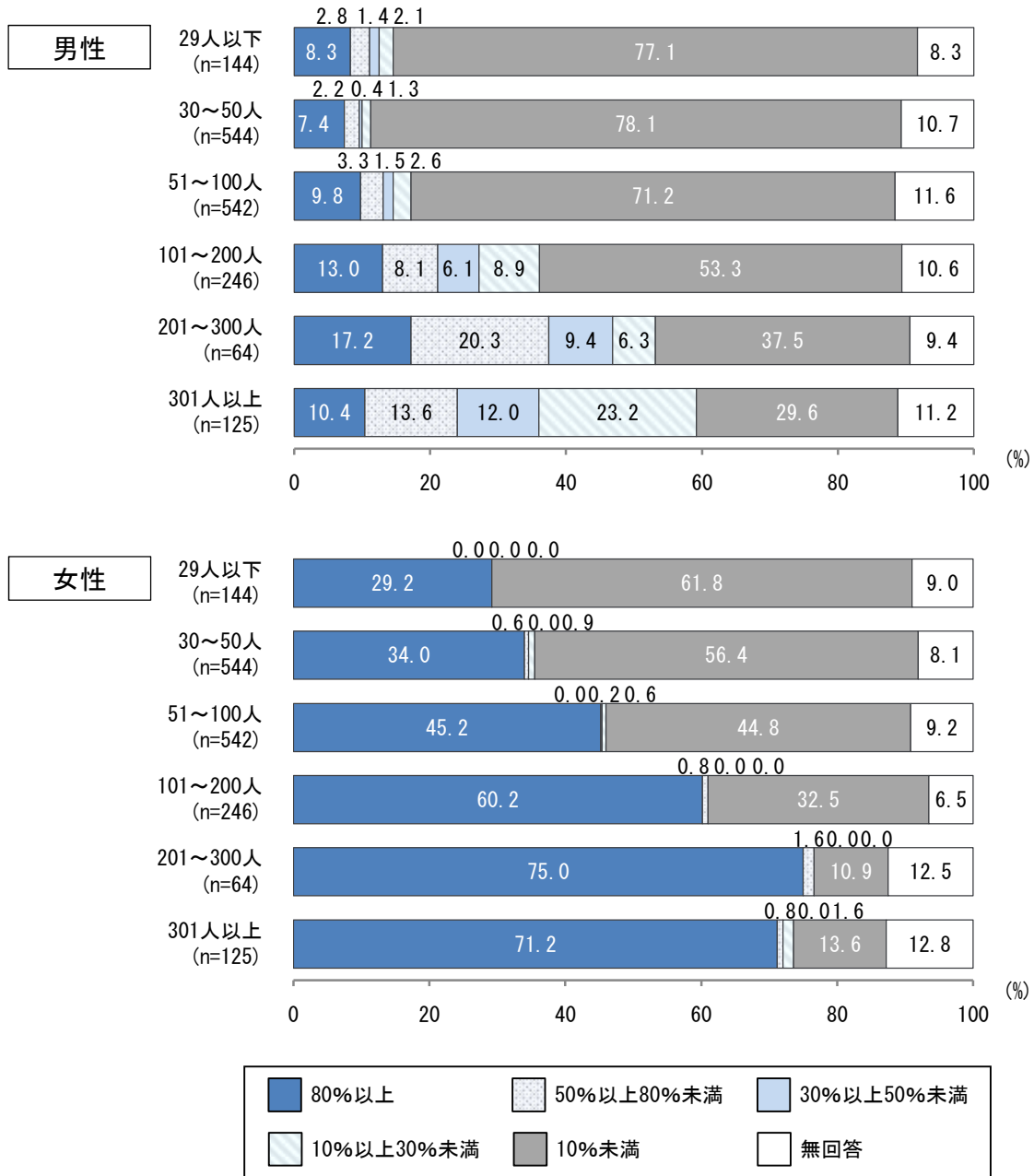
問 14 貴社の令和4年4月1日から令和5年3月31日までの育児休業の取得率と平均取得日数をお答えください。

<育児休業の取得率>



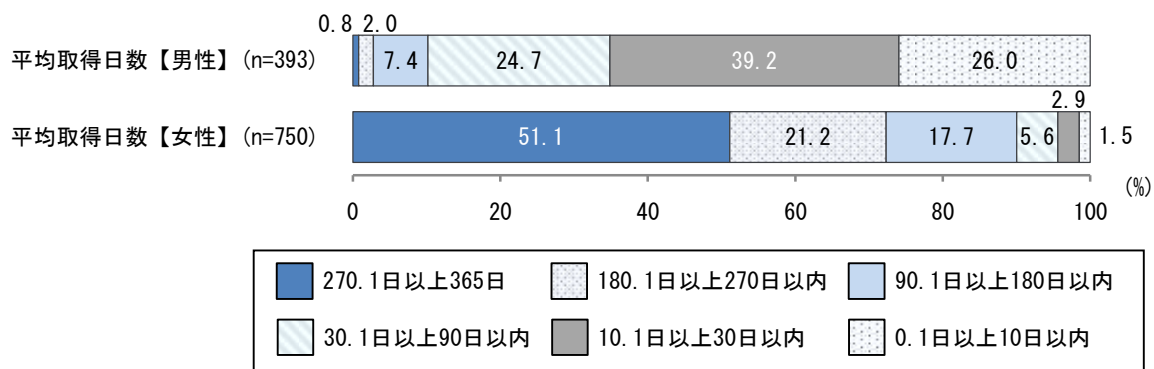
育児休業の取得率について、男性では「10%未満」との回答が66.8%と最も高くなっている。女性では「80%以上」との回答が45.4%と最も高く、次いで「10%未満」(44.6%)などの順となっている。

【育児休業の取得率（事業所規模別）】



事業所規模別にみると、男女ともに規模が小さいほど「10%未満」との回答が高い傾向にある。

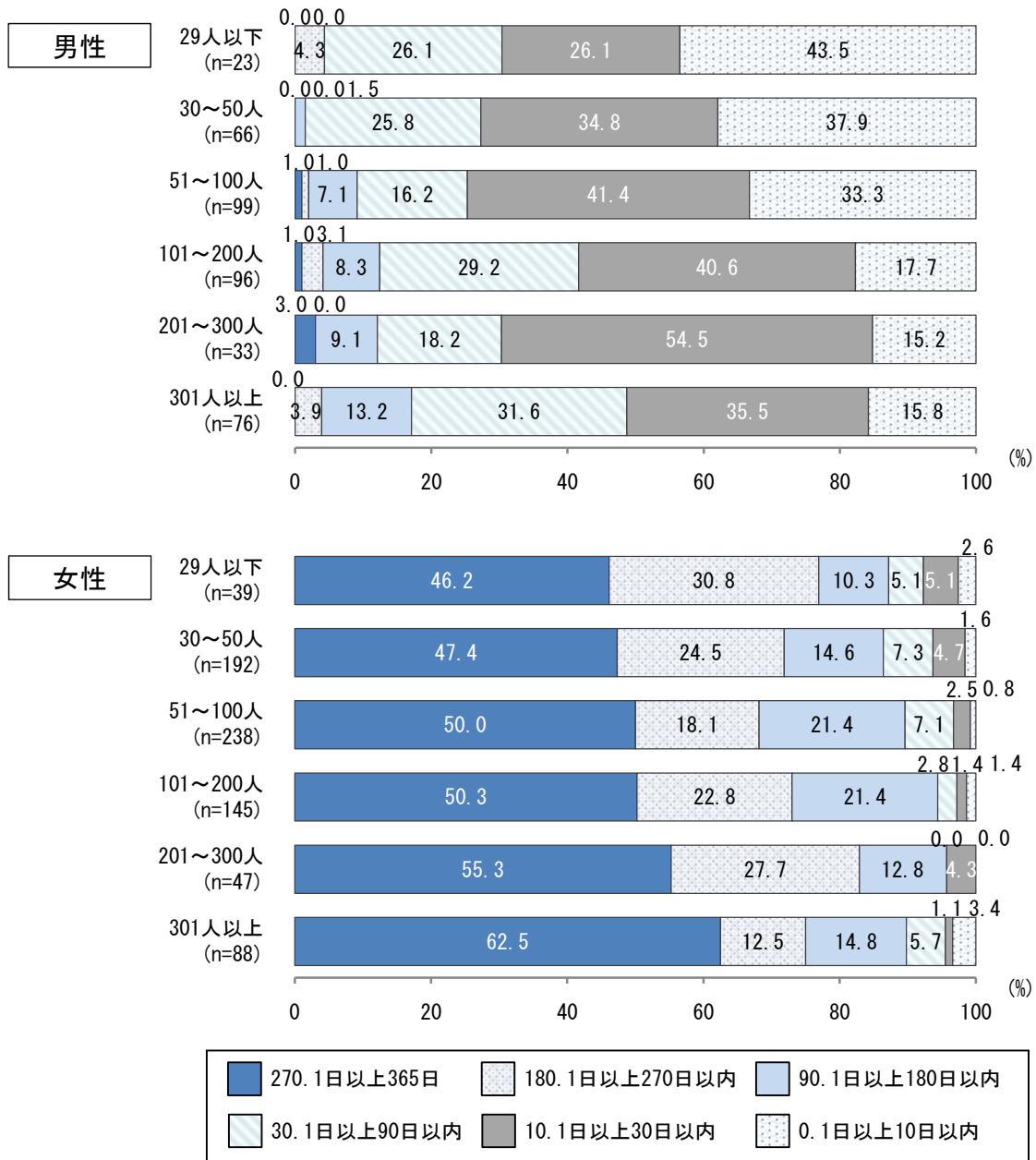
<育児休業の平均取得日数>



育児休業を取得した人の平均取得日数について、男性では「10.1 日以上 30 日以内」との回答が 39.2%と最も高く、次いで「0.1 日以上 10 日以内」(26.0%)、「30.1 日以上 90 日以内」(24.7%) などの順となっている。

女性では「270.1 日以上 365 日」との回答が 51.1%と最も高く、次いで「180.1 日以上 270 日以内」(21.2%)、「90.1 日以上 180 日以内」(17.7%) などの順となっている。

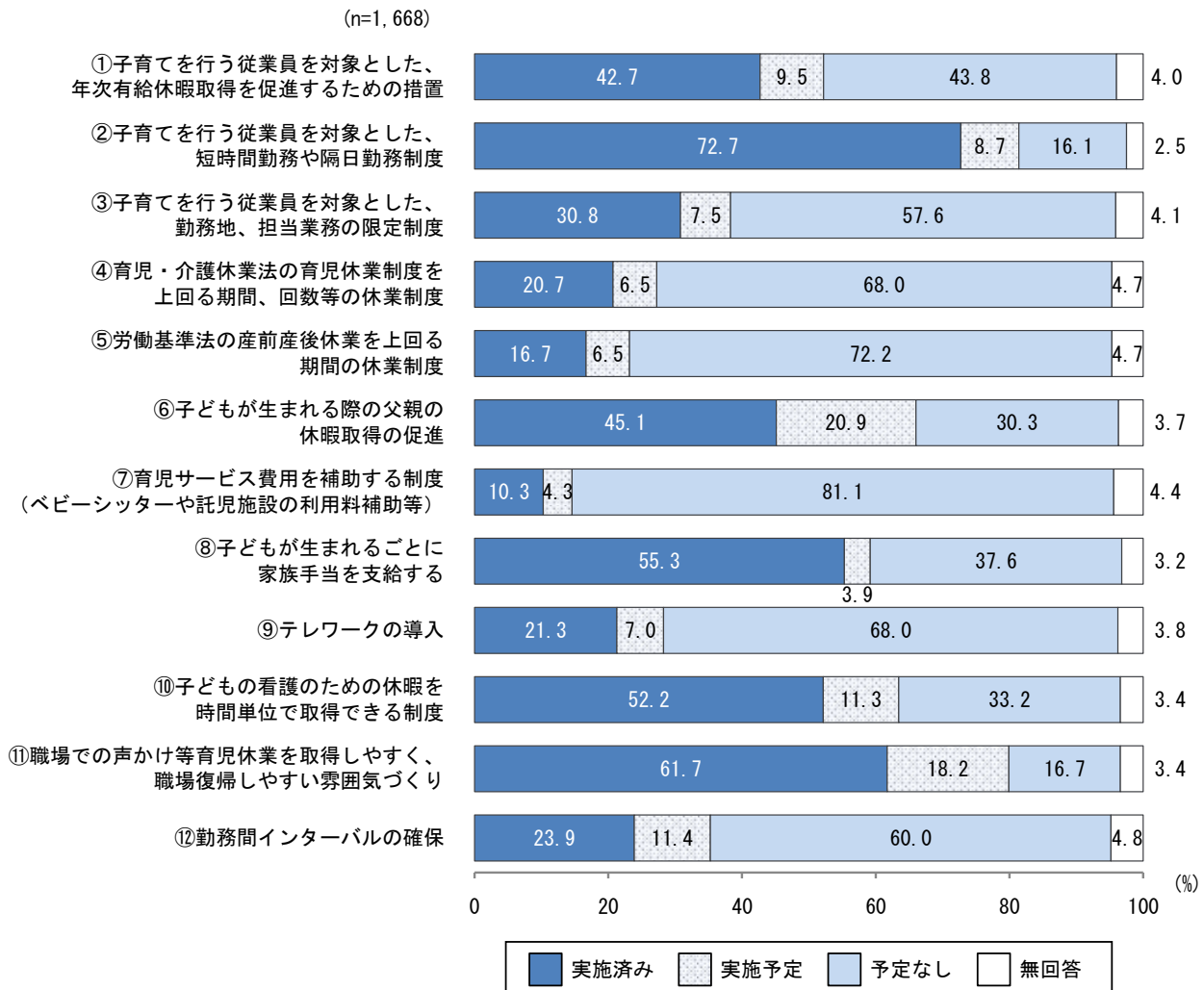
【育児休業の平均取得日数（事業所規模別）】



事業所規模別にみると、男性では事業所規模が小さくなるにつれて「0.1 日以上 10 日以内」との回答が高くなる傾向がみられる。

女性では、事業所規模が大きくなるにつれて「270.1 日以上 365 日」との回答が高くなる傾向がみられる。

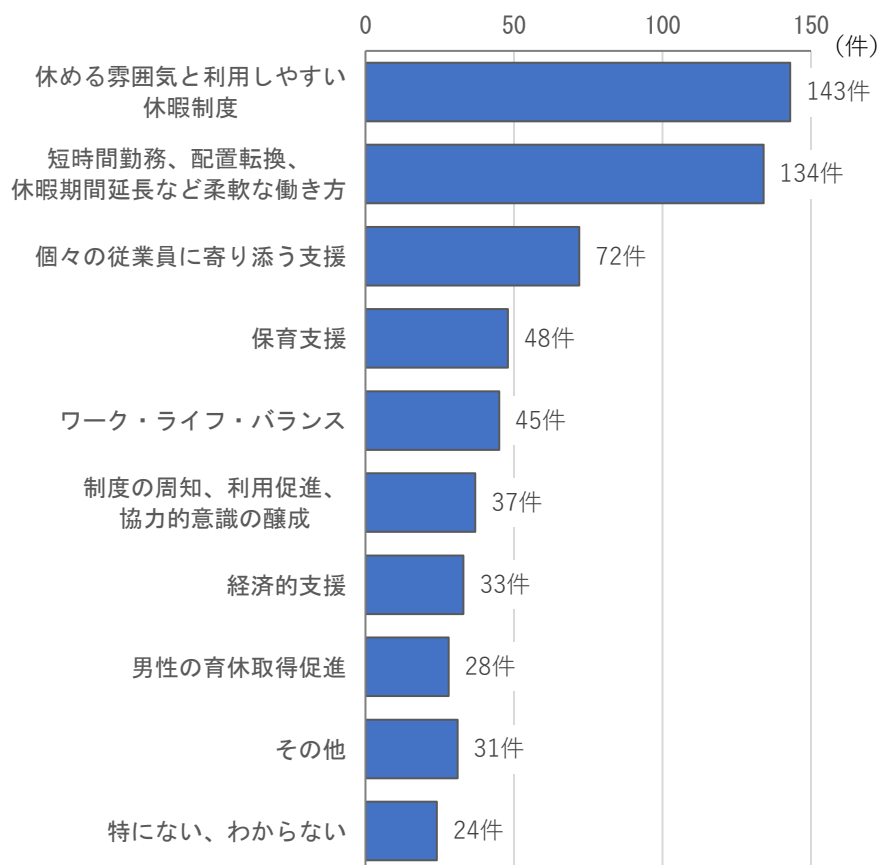
問 15 貴社では従業員への子育て支援で現在どのような制度が整備されていますか。また、今後の整備予定はありますか。(それぞれの項目に○は1つ)



現在の子育て支援制度の整備状況について、「実施済み」との回答は「子育てを行う従業員を対象とした、短時間勤務や隔日勤務制度」で7割台前半、「職場での声かけ等育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい雰囲気づくり」で6割台前半と高くなっている。「予定なし」との回答は「労働基準法の産前産後休業を上回る期間の休業制度」で7割台前半、「育児サービス費用を補助する制度(ベビーシッターや託児施設の利用料補助等)」で8割台前半と高くなっている。また「実施予定」との回答は「子どもが生まれる際の父親の休暇取得の促進」、「職場での声かけ等育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい雰囲気づくり」で2割前後と高くなっている。

問 16 従業員への子育て支援で、貴社で工夫している点やアピールできる点があれば教えてください。

〔アピールポイント〕

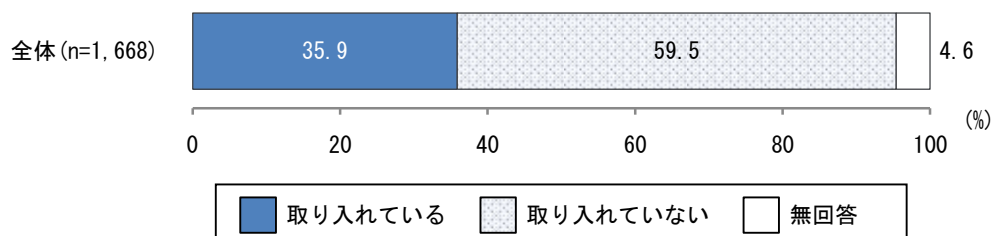


子育て支援に関するアピールポイントについて、「休める雰囲気と利用しやすい休暇制度」との意見が143件と最も多く、次いで「短時間勤務、配置転換、休暇期間延長など柔軟な働き方」(134件)、「個々の従業員に寄り添う支援」(72件)などの順となっている。

【問 16 主な取組例】

項目	取組例		
休める雰囲気と利用しやすい休暇制度	会社主催イベントへの家族参加（企業参観日、忘年会、レクリエーション等）	子育て支援だけでなく、各種休暇の拡充や有給休暇が取得しやすい環境づくり	子育てに前向きな上司を表彰するイクボス制度の導入
短時間勤務、配置転換、休暇期間延長など柔軟な働き方	小学校卒業等までの時短勤務拡大	時間単位の有給休暇導入	子育て行事（入学式、参観日、運動会等）での特別休暇導入
個々の従業員に寄り添う支援	経営者が各従業員の家庭環境により柔軟に対応を判断	子育て中の従業員による情報交換会の開催	子育て経験のある女性管理職による相談体制
保育支援	事業所内保育所、託児所等の設置	保育料、家事代行、ベビーシッターサービス等の利用助成	休日等の出勤時に子どもとの同伴出社
ワーク・ライフ・バランス	問題点・課題解決会議を実施し、結果を社内共有	ノー残業デーの設定	管理者研修の実施
制度の周知、利用促進、協力的意識の醸成	ハンドブック、パンフレット等の作成	社内イントラや社内報等で、復職の実例や子育て中の社員紹介	突発的に出勤できなくなった際に対応できる体制整備
経済的支援	大学卒業まで家族手当、教育手当等を支給	結婚祝金、出産祝金等の支給	育児休業取得対象者の収入シミュレーション実施
男性の育休取得促進	取得について社内通知での周知の徹底	独自のパパ休暇（有給休暇）制度の導入	男性育休ガイドブックの作成・配付

問 17 貴社では従業員への子育て支援について、従業員の意見を取り入れていますか。取り入れている場合はその方法を具体的に記入してください。(〇は1つ)

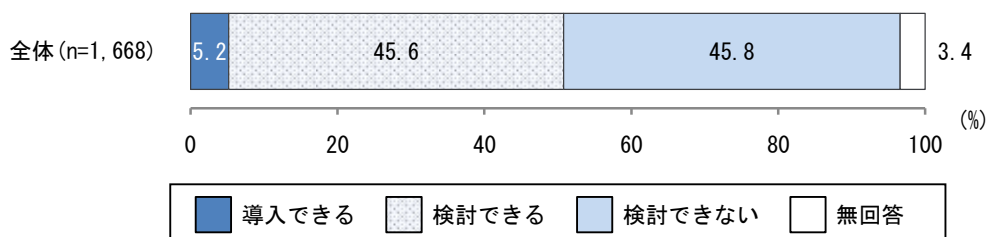


子育て支援に関し従業員の意見を取り入れているかどうかについて、「取り入れている」との回答が 35.9%、「取り入れていない」との回答が 59.5%となっている。

【問 17 主な意見の取り入れ方法】

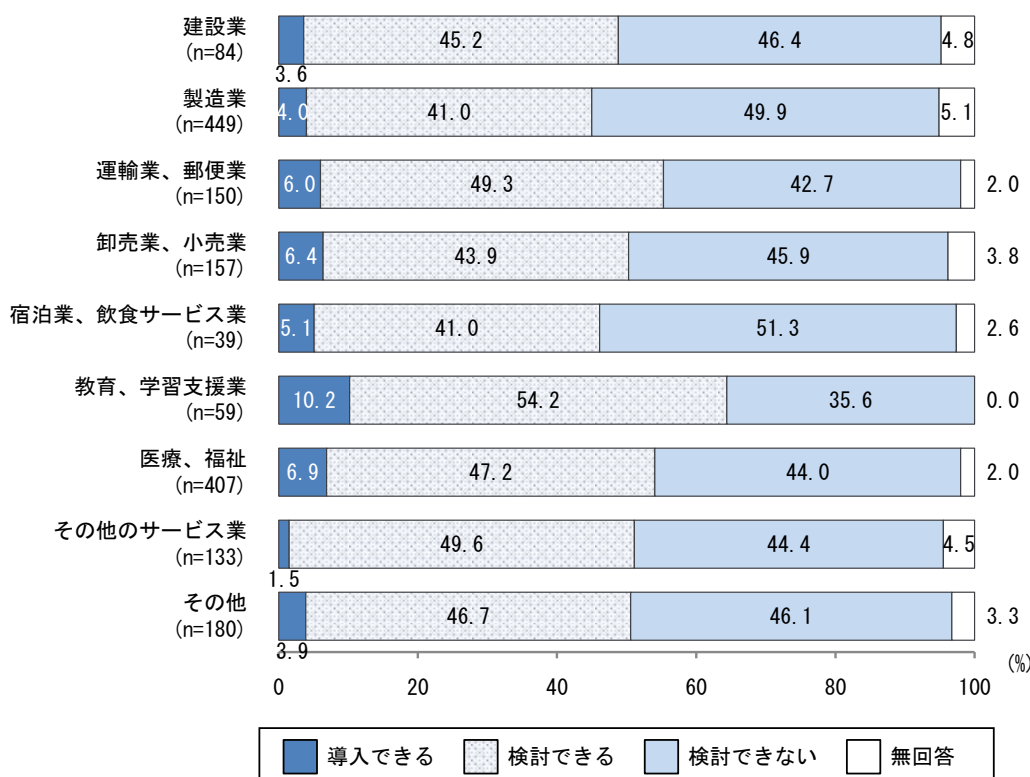
意見の取り入れ方法		
対象従業員との個別面談（総務担当、管理職等）	職場内での定期的なミーティング等の実施	育児当事者等で構成する会議・意見交換会の実施
委員会、プロジェクトチーム等を設置して意見集約	従業員と役員等の意見交換会	労働組合を通じた意見聴取
アンケート実施、意見箱設置、社内イントラの活用等	従業員からの提案制度、提案大会の実施等	相談窓口の設置

問 18 先進事例として、子どもが生まれた男性職員が2週間以上の休暇を取ることを前提とし、取得できない場合には、その理由書を上司に提出する制度を導入している自治体があります。貴社で同種の制度の導入や検討ができますか。(〇は1つ)



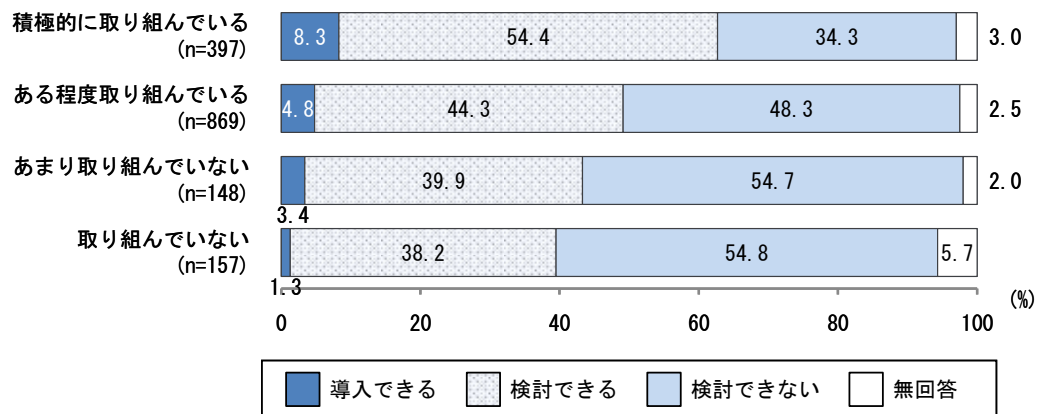
子どもが生まれた際に男性社員が2週間以上の休暇を取得できない理由の書面提出制度の導入の可否について、「導入できる」、「検討できる」との回答が50.8%、「検討できない」との回答が45.8%となっている。

【取得できない理由の書面提出制度の導入の可否（主要業種別）】



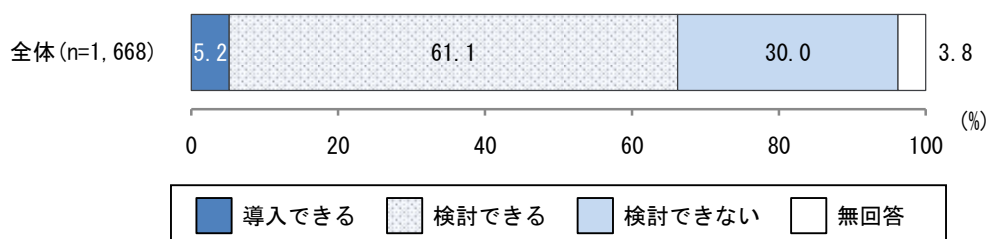
主要業種別にみると、「導入できる」、「検討できる」との回答は「教育、学習支援業」で64.4%と高くなっている。

【取得できない理由の書面提出制度の導入の可否（子育て支援の取組別）】



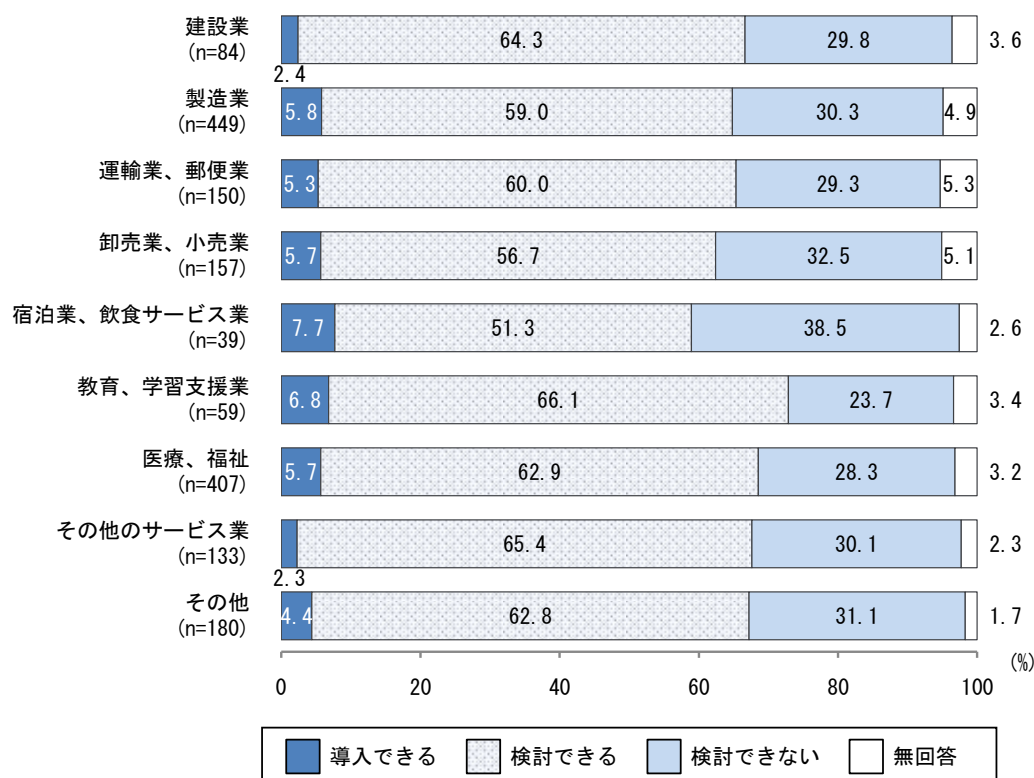
子育て支援の取組別にみると、「導入できる」、「検討できる」との回答は取組度に比例して高くなっている。

問 19 企業が、子どもを3人以上扶養している多子世帯の従業員を優遇する取組（子育て支援の上乗せなど）を実施する場合に、県が何らかの支援を行うような制度を設けた場合、貴社で多子世帯を優遇する取組の導入や検討ができますか。（○は1つ）



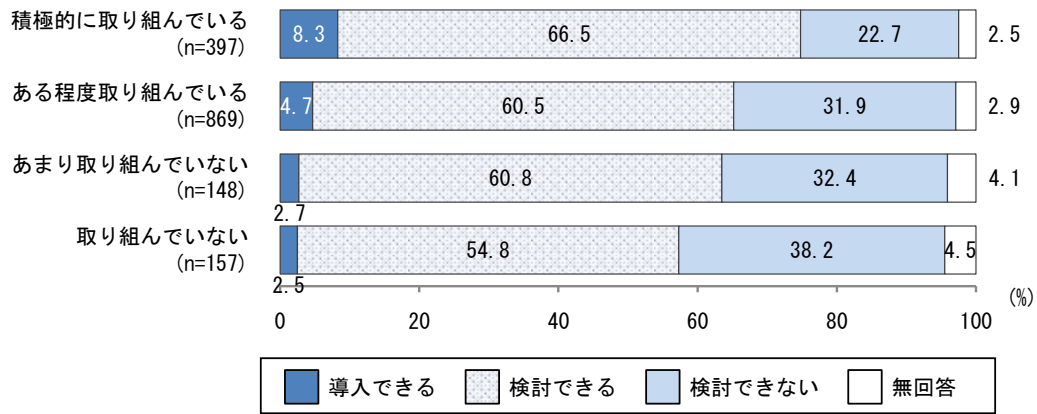
県が何らかの支援を行う制度を設けた場合の多子世帯を優遇する取組導入の可否について、「導入できる」、「検討できる」との回答が66.3%、「検討できない」との回答が30.0%となっている。

【多子世帯を優遇する取組導入の可否（主要業種別）】



主要業種別にみると、「導入できる」との回答はすべての業種で1割未満と大きな差はみられない。「検討できる」との回答は「教育、学習支援業」で6割台後半、「検討できない」との回答は「宿泊業、飲食サービス業」で3割台後半と高くなっている。

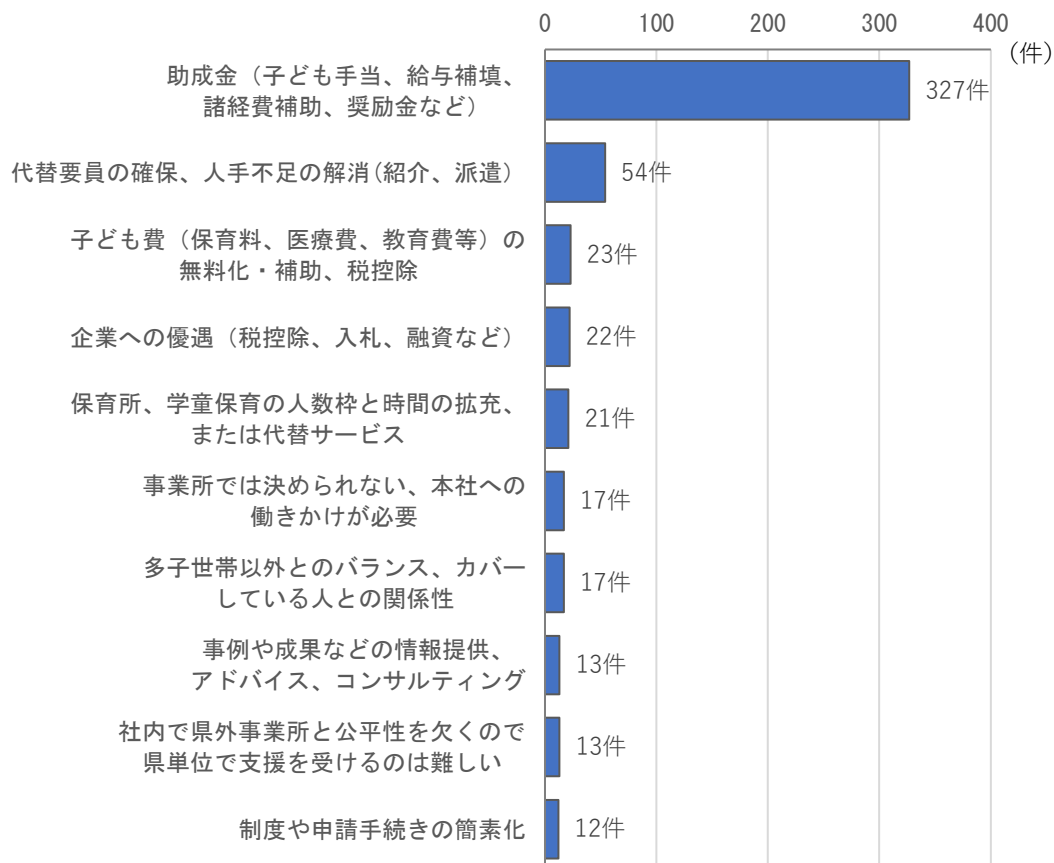
【多子世帯を優遇する取組導入の可否（子育て支援の取組別）】



子育て支援の取組別にみると、「導入できる」、「検討できる」との回答は取組度に比例して高くなっている。

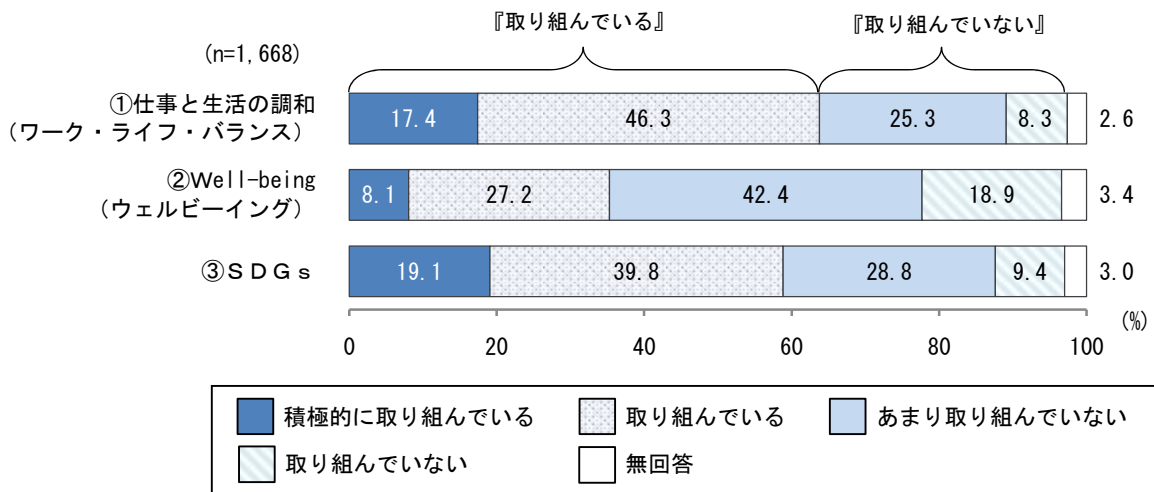
問 20 行政からどのような支援があれば多子世帯を優遇する取組を導入できますか。

【多子世帯を優遇する取組導入を検討できる行政からの支援（上位 10 位）】



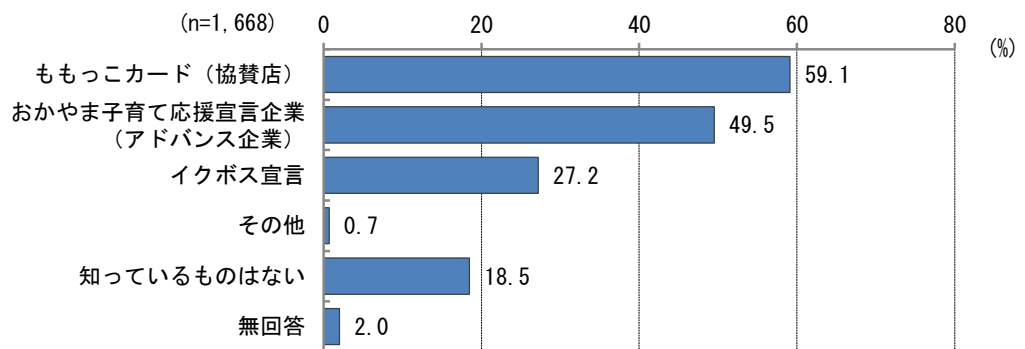
多子世帯を優遇する取組導入を検討できる行政からの支援について、「助成金（子ども手当、給与補填、諸経費補助、奨励金など）」との回答が327件と最も多く、次いで「代替要員の確保、人手不足の解消（紹介、派遣）」（54件）などの順となっている。

問 21 次の①～③の項目について、貴社ではどの程度取り組んでいますか。
(それぞれの項目に○は1つ)



企業での取組について、『取り組んでいる』との回答は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」、「SDGs」で6割前後と高く、「Well-being（ウェルビーイング）」で3割台半ばと低くなっている。

問 22 岡山県が実施する、企業と取り組んでいる子育て支援策について、あなたが知っているものをすべてお答えください。(○はいくつでも)



岡山県が実施する子育て支援策で知っているものについて、「ももっこカード（協賛店）」との回答が 59.1%と最も高く、次いで「おかやま子育て応援宣言企業（アドバンス企業）」(49.5%)、「イクボス宣言」(27.2%) の順となっている。

3 ヒアリング調査

調査へ回答があった事業所のうち、優良事例（子育て中や多子の従業員が多い、特徴的な取組を実施している、取組に効果があったと回答した事例）や取組に課題を感じている事例など、20事業所にヒアリング調査を実施した。

<ヒアリング調査先：20事業所>

区分	市区町村	社名	業種	従業員規模
優良事例	倉敷市	淳風会健康管理センター倉敷（一般財団法人淳風会）	医療、福祉	30～50人
	倉敷市	中谷興運株式会社	運輸業	30～50人
	岡山市	株式会社カイトックホールディングス（カイトックグループ）	卸売業、小売業	51～100人
	倉敷市	中国精油株式会社 水島工場	製造業	51～100人
	津山市	社会福祉法人 津山福祉会	医療、福祉	51～100人
	岡山市	ネットトヨタ山陽株式会社	卸売業、小売業	51～100人
	津山市	ヤマト運輸株式会社 JST津山ロジセンター	運輸業	51～100人
	美作市	株式会社英田エンジニアリング	製造業	101～200人
	倉敷市	旭テクノプラント株式会社	建設業	101～200人
	岡山市	ゼノー・テック株式会社	製造業	101～200人
	岡山市	株式会社フジワラテクノアート	製造業	101～200人
	倉敷市	関東電化工業株式会社 水島工場	製造業	201～300人
	岡山市	株式会社トスコ	情報通信業	201～300人
	倉敷市	水島信用金庫	金融業、保険業	201～300人
	倉敷市	公益財団法人 大原記念倉敷中央医療機構 倉敷中央病院	医療、福祉	301人以上
	瀬戸内市	株式会社岡山村田製作所	製造業	301人以上
	岡山市	平林金属株式会社	製造業	301人以上
総社市	山崎製パン株式会社 岡山工場	製造業	301人以上	
その他	—	A社	製造業	51～100人
	—	B社	医療、福祉	101～200人

<優良事例の特徴>

- ・優良事例では、時短勤務の期間拡大や家族手当の支給など、勤務体系や従業員の意向等も踏まえながら各事業所の実態に応じた支援制度を実施している。
- ・共通する特徴は、次のとおりである。
 - ①経営者や役員の子育て支援に対する理解度が高く、従業員ファーストの社風がある。
 - ②制度を設けるだけでなく、実際に利用できる職場環境が整っている。
 - ③育児休業中等であっても、従業員と定期的に連絡を取り合うなど、相談しやすい体制やお互いに情報共有できる環境が整っている。

淳風会健康管理センター倉敷（一般財団法人淳風会）

業 種：医療、福祉

所 在 地：岡山市

設 立 年：1956年

従業員数：440人（全事業所）

事業概要：各種健康診断、人間ドックの実施

ポイント

- ・女性が働きやすく、活躍できる取組の推進
- ・子育てを理解してもらえる環境づくり

■取組について

導入の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・重視しているポイントは働きやすさ →女性技師の育成には、経験値が必要で時間がかかる。社員教育で技術を習得したスタッフに長く在籍してもらうためには、子育て支援が必要である。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得のため、管理職への理解促進 →配偶者の妊娠報告受付時、男性も育児休業取得可能と管理職に通知するようにしている。取組当初は、特別休暇を1日取得するところから始め、徐々に管理職や周囲の人へ理解を促した結果、取得期間が伸長した。 ・育児関連手当の支給 →保育料補助を26,000円/月支給している。病児保育は会社が実費で26,000円/月を上限に負担。対象者が休まずに預けて出勤できる方が、企業側にメリットがあると考えている。ひとり親には、1子につき12,000円/月、子どもが22歳になるまで支給している。 ・女性に配慮した働き方への取組 →技術のある女性医師の働きやすい環境をつくる取組として、半日勤務などを実施している。妊娠している女性は遅番で1人にしないなど、きめ細やかな配慮をしている。
従業員からの意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・年に一度の提案大会で意見を聴取 →専用紙に記入し、提案を提出する。1件提出で1,000円支給、1人2件まで提出可能。最優秀賞に50,000円、優秀賞に20,000円を支給している。会社の利益になる提案や、従業員の働きやすい環境整備につながる要望もあり、会社としてプラスになっている。 ・財団本部理事が子育て支援も含め就業規則を担当 →女性活躍プロジェクトリーダー（役員）が現場職員からのヒアリングを通して潜在ニーズを発掘したり、他院での取組事例を参考にするなど、経営側からの提案も多い。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・求人応募率の増加 →事務職、受付などはこれまで応募が少なかったが、大学等への求人からの応募が増加している。学生はホームページを見て福利厚生などをチェックしている様子。健康経営も併せてアピールしており、問合せも増加している。

■課題

- ・認可保育園に入所できず復職が遅れやすい。

中谷興運株式会社

業 種：運輸業

所 在 地：倉敷市

設 立 年：1953 年

従業員数：759 人（全事業所）

事業概要：港湾サービス事業、通関・船舶代理店
事業、倉庫事業、輸送事業、梱包事業、
製造事業、ライフケア事業

ポイント

- ・時短勤務が小学校6年生まで利用できる
- ・子育てしやすい風土、労務部発信の取組

■取組について

導入の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・離職防止と従業員の定着率向上のため。 ・従業員から要望があり、年代とともに制度が拡充されていった。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・労務部発信の取組 →制度の案内や呼びかけは労務部が中心となって実施している。女性育児休業の取得率は100%。2019年には、倉敷市男女共同参画推進事業所に認定されている。 ・復職しやすい環境づくり →復職後は、基本的に休業前の所属部署に戻る。育児休業中も部署の従業員と相談等、連絡をとりあっている。 ・時短勤務の利用しやすさ →小学6年生まで利用可能で、時短勤務を利用しても、人事評価に影響しない。子どもが1歳になる前に復職した場合は、更に1時間短縮できる。 ・代替要員の確保 →派遣の手配や引継ぎ等、マニュアル化されている部分が多い。 ・今年は男性の育児休業取得を進めている。
従業員からの意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・職場同僚の理解があり、育児中の従業員等が要望を言い出しやすい雰囲気がある。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・企業イメージが向上した。 ・求人応募者が増加した。 ・育児休業に対して社内で前向きな雰囲気ができている。 ・結婚・出産にあたり、子育てしながら働くビジョンが持っている。 ・女性従業員が長く働ける環境となり、女性監督者が増加している。 ・離職率低下と定着率向上につながっている。

■課題

- ・理解や意識の差
→労務部で子育て支援の取組の情報を発信しているが、女性育児休暇は各部署の理解がある一方で、男性育児休暇は部署によって取組意識に差がある。上司の理解や職場の雰囲気醸成が更に必要な部署がある。
- ・人手不足の解消
→来年は事業拡大を予定しているため、さらに人員が必要。高卒・大卒求人で福利厚生をアピールしている。

株式会社カイトックホールディングス(カイトックグループ)

業 種：卸売業、小売業

所 在 地：岡山市北区

設 立 年：1948 年

従業員数：1,000 人（全事業所）

事業概要：繊維・アパレルビジネスの展開、専門
門学校経営、不動産事業、飲食事業等

ポイント

- ・育児休業が利用しやすい職場環境の醸成
- ・テレワークの実施、個別事情に応じた運用
- ・復帰後の勤務体制の柔軟性

■取組について

導入の経緯	・20年前は出産時に退職する人が大半であったが、育児休業を利用した実績ができたことで、少しずつ普及していった。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、復職を配慮した人事計画 →デザイナーという専門職が多いため、復職しやすい環境ではある。復職後の勤務先は受入可能な部門が複数あるため、柔軟に対応している。育児休業予定者、復職予定者(時短勤務利用)を考慮して新卒採用を行っている。補充要員は正社員登用予定で雇用するが多い。 ・テレワークの実施 →新型コロナウイルス感染症拡大を契機に実施し、全従業員が利用できる。基本は週に1回だが、子育て中や介護などの事情がある場合は、上限を超えて実施できる。営業部門等を除き、全体の約3割が利用している。 ・育児短時間勤務と時差勤務の対象を小学3年生まで拡大 →復職者の8割程度が利用している。時間単位での有給休暇取得もできる。 ・産前産後休業、育児休業中における会社とのつながり →掲示板や回覧板などをWEBで見ることができ、休業中でも職場とのつながりがもてる。育児休業の取得経験者が多いからこそ、気軽に相談できる雰囲気醸成されている。
取組の効果	・15年くらい前から、育児休業を取得して復帰するのが当たり前の雰囲気になっている。ここ10年ほどは結婚・出産を機に退職した従業員はいない。

■課題

- ・女性の管理職登用
→女性自身がなりたがらないという状況もある。理由も含めて環境改善が必要である。
- ・男性の育児休業取得、時短勤務の利用
→女性の育児休業取得は進んでいるが、男性はまだそういった雰囲気ではない。職場や上司の理解を進めていく必要がある。

中国精油株式会社 水島工場

業 種：製造業
 所 在 地：倉敷市
 設 立 年：1941 年
 従業員数：63 人
 事業概要：石油・化学・石油化学製品の
 製造・開発

ポイント

- ・働きやすさにフォーカスした各種取組
- ・職場内で協力しあえる雰囲気醸成

■取組について	
導入の経緯	・妊娠、子育てを理由に退職する従業員が多いことを課題に感じたため。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中の女性への配慮 →妊娠中の女性はデスクワークへ配置転換し、工場勤務などで対応が難しい場合は、薬品を扱わない部署にしている。 ・個別のニーズに合わせた対応 →保育園の迎えにあわせ、時間外労働が発生しないよう仕事量を調整し、他の従業員に振り分けるなどで対応している。将来的には、社内に保育所設置を検討したい。 ・働きやすい環境づくり →自宅から配属先への通勤が困難な場合に、借上家賃の75%を支給する家賃補助制度や、年間の勤務時間調整ができる変形労働制(※)の導入など働きやすい環境づくりを進めている。 (※)1週間の平均労働時間が法定労働時間の40時間を超えない範囲で所定労働時間を日毎や月毎で自由に調整できる制度。労働組合と合意の上、繁忙期、閑散期に応じて会社側が調整する。
従業員からの意見聴取	・何かあった時に相談できる体制が整っており、適宜個別の相談を受け付けている。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業であるが、女性からの応募が一定数ある。離職防止につながっている。 ・職場内で協力しあえる雰囲気醸成につながっている。 ・従業員から、安心して妊娠できるとの意見があった。

■課題	
・休暇制度の改善	→現在、半日・時間単位の休暇制度がないため、子どもの病気などで短時間休めず不便との声がある。子育てしている従業員だけではなく、全員が働きやすい環境とするための改善が必要である。
・キャリアプラン	→性別に関係なく、若い従業員は40歳代になった自分を想像できないと言われる。キャリアプランのイメージがないと子育ての前に、結婚や住宅購入などに踏み切れないのではないかとと思われる。

社会福祉法人 津山福祉会

業 種：医療、福祉

所 在 地：津山市

設 立 年：1980 年

従業員数：99 人

事業概要：特別養護老人ホームの運営、
通所介護、ショートステイサービス

ポイント

- ・従業員の意見を取り入れ、常に制度を変革
- ・ICT や機械化で業務を効率化

■取組について	
導入の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・15 年前、技術力のある中堅従業員が大量離職したことをきっかけに、子育て支援に取り組んだ。 ・経験や技術を有する従業員がいなくなることは、施設にとって大きなマイナスであり、時短勤務等を活用しながら継続して働いてもらいたい。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・時短勤務等 →子どもが小学校を卒業するまで利用可能である。申請なしで子連れ出勤が可能な子どもスタッフ制度も実施している。 ・ICT や機械化による効率化 →【記録の音声入力】従業員はヘッドセットを着用し、モバイル端末で記録を音声入力している。記録に要する時間は従来の6分の1になり、入所者と接する時間を4倍に増やすことができた。インカム機能もあり従業員間で連絡をとりあうこともできる。モバイル端末のモニターでは、入所者の心拍、呼吸の回数や眠っているかを把握することができる。 →【介護リフトの導入】妊婦でも移乗介助ができるようになった。
従業員からの意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・ダブルスマイル(両立支援委員会) →メンバーは子どもが中学生までの従業員で、正社員に限定していない。自分たちが働きやすくなるためのアイデアを出す場としている。子育て経験者の意見も参考にしながら、取組に反映している。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・高い復職率と求人応募率 →育児休業後は、ほぼ全員復職している。福祉施設はどこも人員不足だが、子育て世代の応募が多くあり、確保できている。 ・従業員が定着することにより、業務効率性が向上 →子育て世代は、一番忙しい日勤帯に出勤し、後輩のサポートや教育にあたってくれる。新しい取組にも前向きでチームのまとまりにつながっている。

■今後の展望

- ・昨年から「My助産師」という新しい取組に挑戦
→産前産後の相談にも対応できるよう導入した。働きやすい職場環境を維持するためには、従業員の意見を取り入れアップデートしながら、より現状にあったものに変えていく必要がある。従業員への研修など、今後も積極的に取り組んでいきたい。

ネットヨタ山陽株式会社

業 種：卸売、小売業

所 在 地：岡山市

設 立 年：1980 年

従業員数：237 人（全事業所）

事業概要：トヨタ系新車・中古車販売、中古車
買取、自動車車検及び点検整備、板金、
自動車部品・用品の販売

ポイント

- ・時短勤務は子どもが小学校卒業まで利用可能
- ・課題を意識した、積極的な取組

■取組について

導入の経緯	・以前は、女性従業員は結婚時に退職していたが、長く働いてもらうため一つずつ対応を積み重ね改善してきた。12 年前に1人復職したケースから始まり、最近の4、5年で制度利用が進んでいる。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・時短勤務の実施 →子どもが小学校卒業まで利用できる。 ・シフトへの配慮 →サービス業のため土日もシフトがあるが、対象者の土日勤務を減らすなど調整している。土日でも休める雰囲気がある。 ・子育て支援以外にも健康経営などに取り組んでおり、従業員が長く働ける環境づくりに注力している。
従業員からの意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・2年毎に満足度調査を全従業員に行っている。 ・育児休業取得予定者等には総務スタッフが個別に面談し、希望を聞き取っている。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・過去に事例がなかった女性営業職でも復職した事例がでている。 ・女性従業員の離職が減少し、勤続年数が伸長した。 ・復職する女性が増えたことで、子育て経験者の意見を反映させることができるようになった。 ・男性従業員育児休業の取得率 100% →取得日数が数日程度と短いため、今後は数週間単位の取得を目標にしたい。

■課題

- ・代替要員の調整
→育児休業者や時短勤務等が発生すると店舗間での代替要員の調整が必要となり、人事管理が煩雑になる。また、販売店が多い県南はある程度調整可能だが、県北では難しい場合があり、地域によって不平等感がある。
- ・従業員の意識改革
→子育て支援を利用するためには、周囲の理解が必要であるため、ワーク・ライフ・バランスを含めて意識改革を促す研修があるとよい。
- ・女性の復職後のキャリアプラン
→復職した女性営業職のロールモデルがおらず、ビジョン作成が必要である。

ヤマト運輸株式会社 JST津山ロジセンター

業 種：運輸業
 所 在 地：津山市
 設 立 年：1929年
 従業員数：91人

事業概要：宅配事業、その他物流サービス事業

ポイント

- ・グループ全体での子育て支援の実施
- ・柔軟な働き方と対応

■取組について

導入の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・業務経験による技術を持った人員の定着を図っている。 ・グループ全体の従業員対象の調査を実施。制度を見直し、2018年に本部で現在の「育児・介護休業規定」を制定している。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・全国一律の子育て支援制度であり、同業他社に比べると充実。 ・時短勤務制度や働き方のバリエーションが豊富 →時短勤務は子どもが小学校卒業まで利用することができる。週の労働日数を3日・4日・5日から、1日の労働時間を4～8時間の1時間単位で選択することができる。 ・育児休業ハンドブックの作成 →育児休業対象者に配布される。管理者向け、対象者向けの2種類がある。 ・制度の周知方法 →変更も含めて、社内イントラネット及び社内報で伝えている。育児休業中でもWEBで見られるシステムを設けている。 ・助け合う雰囲気醸成 →子どもや家庭の事情で休みを取りやすい雰囲気があり、普段から少し多めに人員を配置し、急遽の休み等へも対応している。育児休業中も適宜連絡をとり、復職しやすいようにしている。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・求人応募率の増加 →ハローワークのマザーズコーナーに求人を掲載し、子育て中の従業員が多く活躍していることをアピールしている。 ・男性の育児休業取得 →1名が配偶者の出産後37日間育児休業を取得、現在2回目の休業中(2か月程度)

■課題

- ・制度を利用しにくい職種がある
 →専門性や資格が必要な職種は代替要員の確保が難しく、本人も言いづらい。他の事業所とも調整するが、人材が限られている。県北地域全体の課題である。
- ・優秀な社員の確保
 →子育てはライフステージの一部、終わる時期も来る。それぞれの事情や働き方があり、能力がある人に最後まで勤めてもらえるよう、引き続き支援していく必要がある。

株式会社英田エンジニアリング

業 種：製造業
 所 在 地：美作市
 設 立 年：1974 年
 従業員数：118 人

事業概要：冷間ロール成形機・造管機、
 無人駐車場・駐輪場管理システム、
 パワーボラード、アイアクセル、
 アイシャロック、フォーミングロール、
 金型・破碎機・粉碎機及び刃物、
 自動化専用機、等の企画設計製造販売

ポイント

- ・長く安心して働くための総合的な支援の充実
- ・子育て支援と女性が活躍できる環境の整備

■取組について	
導入の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・創業時から女性活躍に取り組み、男女区別なく能力があれば登用してきた。そのため、自然と子育て支援の取組が充実している。 ・育児休業取得後の復職率は 90%以上。女性管理職の割合が高く、子育て経験者も多いため、子育て支援に対する理解がある。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の2人体制 →時短勤務は法定どおり、子どもの年齢が3歳になるまでだが、どの業務も2人以上で担当させることで、急な休暇などにも対応できる。休む際に本人の心理的負担が少なく、お互いにカバーできる関係性が構築できるよう努めている。 ・家族手当の支給 →配偶者の所得が規定に満たない場合は 10,000 円/月、子ども1人あたり 1,500 円/月。一定の所得がない扶養の子どもが対象になる。 ・地域問題への取組 →美作市内に家を買った場合は 25,000 円/月(市外は 20,000 円)を 10 年間支給する。 ・社員食堂の設置や能力開発など、従業員が長く働ける環境の整備を実施。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・女性から働きやすいという理由で応募があり、採用した例もある。 ・男性の育児休業は 33%と取得率が高い。

■課題
<ul style="list-style-type: none"> ・女性従業員の絶対数が少ない →「女性は事務職」というイメージが強いが、製造業の現場でも女性が働きやすい環境にすればよいと考えている。現場や営業など、男性と同じ仕事に登用していきたい。 ・男性の育児休業取得の推進 →個々の要望により対応しているが、まだまだ事例が少ない。代替要員として対応できる人を予め配置しておくなど、対応はこれから検討していく必要がある。

旭テクノプラント株式会社

業 種：建設業

所 在 地：倉敷市

設 立 年：1978 年

従業員数：151 人

事業概要：電気工事業、発電事業

ポイント

- ・手厚い育児関連手当
- ・従業員が健康で、長く働くことができる
- ワーク・ライフ・バランスへの取組

■取組について

導入の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・社長自身 3 人の子の親として、子育てに対しての思いがあり、支援に反映されている。 ・建設業は技術の習得に長期間を要するため、経験を積みながら長く働いてほしい。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・育児関連手当 <ul style="list-style-type: none"> →【出産祝金】1人目 10 万円、2人目 20 万円…5人目 50 万円と多子世帯になるほど増額。 →【子女共育(教育)手当】18 歳未満の子 1 人あたり 3,000 円/月を支給する。 →【子どもの誕生日祝金】20 歳の誕生日まで、毎年祝金を支給する。 ・復職時の負担軽減、復職しやすい環境づくり <ul style="list-style-type: none"> →育児休業前に上司を交えて面談し要望などを聞き取り、本人の復職後の働き方やキャリアプラン等を把握する。育児休業中も一部社内会議の議事録の共有、社内行事の参加呼びかけなど、会社との関係が希薄にならないようコミュニケーションをとっている。 育児のための時短制度も、子どもの小学校卒業まで利用可と法定以上に充実している。 ・健「幸」経営への取組 <ul style="list-style-type: none"> →社内に優秀な健幸経営責任者(理学療法士)を専任し、社員の健活の奨励を実施している。 →社内にフィットネスルーム、リラックスルームを完備している。健康診断は従業員のみならず、配偶者(被扶養者)の健康診断を実施しており、費用は会社で負担している。 →健診によって、再検査(精密検査)を要する従業員に対して、その受診の奨励・追跡を実施している。
従業員からの意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な対応 <ul style="list-style-type: none"> →就学前の子どもがいる男性従業員(中途)を採用時、本人の希望をヒアリングし、経験のある技術職(外勤あり)ではなく、残業が比較的少ない営業(内勤)へ配属した。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の勤続年数が伸びた。 ・育児と仕事の両立など、従業員の働きがいにつながった。 ・男性の育児休業取得 <ul style="list-style-type: none"> →男性従業員が、社内初の男性の育児休業制度を2ヶ月利用。上司に相談しやすい環境が取得につながった。

■課題

- ・業務に対する責任感が強く、担当業務への影響を気にして育児休業取得を希望しない従業員が多い。
- ・有給休暇の方が育児休業より収入が多いため、育児のための休暇が数日～数週間程度を希望の場合、有給休暇を選択する従業員が多い。
- ・会社として女性従業員の育児と仕事の両立を目指し、育児休業後復職したいと思ってもらえるような子育て支援、長期キャリア形成に向けた取組の必要性を感じている。

ゼノー・テック株式会社

業 種：製造業

所 在 地：岡山市

設 立 年：1991 年

従業員数：164 人

事業概要：粉末冶金型、冷間鍛造金型、プレス
金型、精密治工具の製造・販売

ポイント

- ・個別のニーズに応じたフォロー態勢
- ・長く働ける安心感
- ・従業員主体の働き方

■取組について	
導入の経緯	・経営者が労働力として能力のある女性従業員を増やす方針であり、女性割合が増えてきたことにより、子育て支援に取り組んでいる。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・個別のニーズへの対応 →就業規則では時短勤務の利用は就学前までだが、子どもが小学生でも要望があれば認めている。時短時間も従業員の希望に応じて調整している。 ・家族手当の支給 →子ども1人につき 5,000 円/月を支給。子どもが 18 歳になるまで対象になる。 ・子育て支援を利用しやすい雰囲気醸成 →育児休業中も来社の際に子どもを連れてくるなど、会社全体で子育てを応援するような雰囲気づくりができています。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・業務効率の向上 →時短勤務している女性の人事評価は変わっておらず、むしろ高いパフォーマンスで効率よく仕事をしている。企業としてはメリットの方が大きい。 ・離職率の低下 →女性の離職率は非常に低い。長く働き続けることができる会社であるという安心感を従業員も持っていると感じる。

■課題	
・男性の育児休業取得	→会社としては希望があれば応えるが、前例がないためか希望する人がいない。
・代替要員の確保が難しい	→技術職は習熟に3年ほどかかるため、派遣などでは対応できない内容も多い。別の事業で再雇用している経験者等で対応しているが、技術者をリクルートしやすい仕組みなどがあればよいと感じる。
・求人でのアピールの仕方が難しい	→中途、新卒ともに求人応募率が低い。大手に流れるのが理由と思われるが、子育て支援を求職者に効果的にアピールできていないと感じる。

株式会社フジワラテクノアート

業 種：製造業
 所 在 地：岡山市
 創 業 年：1933 年
 従業員数：146 人

事業概要：醸造機械・食品機械・バイオ関連機器
 の開発、設計、製造、据付、販売及び
 プラントエンジニアリング

ポイント

- ・企業主導型保育園と連携
- ・ライフステージに応じた働きやすい環境づくり

■取組について

導入の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・16年前に初めて女性従業員が育児休業を取得することとなり、それを機に、短時間勤務制度や男女を問わない育休制度の導入を決断した。それまでは、男性中心の職場であったため、産休・育休制度は整備されていなかった。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・働きやすい環境づくり →子育てに限らず、昔から「従業員が働き続けやすい」という視点で環境を整えている。 ・企業主導型保育園との連携（平成28年） →3か所の保育園と契約。当時は待機児童問題もあり、復職に不安を感じる従業員が多かった。 ・育児休業者の復職サポート →会社のスマホを貸与して、会社の状況がリアルタイムでわかり、関わりがある状態にしている。いつでも相談やサポートができる体制になっている。 ・独自のパパ休暇(有給)を5日導入、取得率は100%。 ・時短勤務 →国の規定ではなく、実際の利用を想定し、制度設計をしている。子どもが小学校を卒業するまで、1日7時間または6時間の勤務を選択できる。 ・健康管理とライフステージに合わせて働くことを重視 →社会保険労務士を交えた管理職の勉強会を行い、意識の浸透を図っている。 ・若手従業員へのサポート →資格報奨金制度、奨学金返済サポート、社会人ドクターの取得など
従業員からの意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・社長、役員も同じスペースに机があるフラットでオープンなオフィスになっており、コミュニケーションを図りやすい雰囲気づくりをしている。 ・面談やアンケートを適時(研修やイベント時など)行うなど、従業員が意見を伝える場を多く設けている。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・求人応募率の向上 →採用面接で、応募者から子育て支援に関して質問がある。制度が円滑に活用されていることで、ワーク・ライフ・バランスに配慮がある会社として評価されている。 ・多職種での女性活躍 →営業、海外営業、調達、生産管理、開発、設計など幅広く活躍している。 ・女性の管理職登用 →女性が働きやすい会社と認識され、女性従業員の割合が増えている。現在の女性管理職が仕事と家庭を両立しているロールモデルとなっており、管理職を目指している人も多い。

関東電化工業株式会社 水島工場

業 種：製造業

所 在 地：倉敷市

設 立 年：1938 年

従業員数：293 人

事業概要：特殊ガス・電池材料・基礎化学品・
鉄系等の各種製品の製造と材料開発

ポイント

- ・子育てに協力的な社風
- ・従業員の意見が反映され、改善する会社

■取組について	
導入の経緯	・従業員の定着、従業員に優しい社風の一環として取り組んでいる。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の実施 →マタニティハラスメント、パタニティハラスメントの防止研修を管理職及び新卒・中途採用の従業員(入社時)を対象に行う。 ・子ども手当の支給 →子どもが18歳になるまで1人につき10,000円/月を支給する。 ・テレワークの実施 →新型コロナウイルス感染症の拡大がきっかけで導入し、テレワーク規定を整備した。子どもの送迎が必要な従業員への支援にも役立っている。 ・子どもの看病、介護の特別休暇制度を従業員に周知 →突発的な子どもの事情で休みになっても、支え合う雰囲気醸成されている。 ・働きやすい職場環境づくり →フレックスタイムの導入、残業の削減、有給休暇を取得しやすい環境づくりなど、職場環境改善のために様々な取組を実施している。
従業員からの意見聴取	・労働組合が年に1、2回、職場の意見を汲み上げる機会がある。幹部以外の従業員と面談し、自由に意見が言える雰囲気、従業員の要望をもとに規約を改定した事例もある。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の長期育児休業取得 →半年間、1年間の期間でそれぞれ1名が取得している。上司や周囲の理解があり、問題なく取得することができた。

■課題	
<ul style="list-style-type: none"> ・他社の取組状況などがわからない →採用活動において、育児休業取得の実績をもとに子育てしやすい会社としてアピールはできているが、他社と比較できないため、自社の取組がどの程度のレベルなのかがわからない。 ・平均年齢が30代の子育て世代が多い部署もあり、1人ならカバーできるが複数人が休むと調整が難しい。 ・日勤のカバーは可能だが、交代勤務で人数が少ない部署は調整が難しい。同僚の長時間労働につながるという懸念から、対象者が育児休業を言い出しづらい。 	

株式会社トスコ

業 種：情報通信業

所 在 地：岡山市

設 立 年：1975 年

従業員数：541 人（全事業所）

事業概要：ソリューションサービス、プロダクト
サービス、コンピュータ機器販売

ポイント

- ・従業員の意見を反映した支援を長年実施
- ・勤続年数が長いことによる技術の担保

■取組について	
導入の経緯	・50～60 歳代の女性従業員が子育て世代だった頃に、子育てをしながら働くためには会社からの支援が必要という意見があり、取組を進めていった。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・代替要員の確保 →事前に知ることができ調整期間があれば社内人員で対応できる。本人に後ろめたさを感じさせず、心理的負担をかけないようにするという管理者の意識が醸成されている。 ・家族手当の支給 →子どもが 22 歳になるまで対象になる。 ・テレワークの実施 →以前から検討していたが新型コロナウイルス感染症の流行がきっかけで導入し現在も継続している。子どもの夏休みなど長期休暇中は、特に役に立っている。ソフトウェアの開発がメインなので客先とのやりとりも含めて、実施しやすい。
従業員からの意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・委員会の立ち上げ →担当者一人で意見集約することは難しいため、委員会を設立。メンバーは子育て世代で、男性従業員の育児休業取得推進も考慮して選考している。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・求人応募率の向上 →情報通信業界では採用の競争が激しいため、働きやすさで差別化している面もある。 ・男性の育児休業取得率 100% →従来の育児休業もあるが産後パパ育休の取得が多い。 ・働きやすさの充実により従業員の在籍期間は業界の中でも長い →技術の継承に有利。後進の指導を手厚くする取組に役立っている。

■課題

- ・優秀な従業員の確保
→新卒採用の競争が激しい、数はもとより質も担保しながらの確保が必要である。
- ・女性のキャリア育成
→全国平均より上回っているが、会社としてはより推進していきたいため、課題ととらえている。子育てしながら管理職として活躍しているロールモデルがない。

水島信用金庫

業 種：金融業、保険業

所 在 地：倉敷市

設 立 年：1950年

従業員数：221人

事業概要：預金業務、融資業務、為替業務、
債券業務等

ポイント

- ・男性育児休業取得の推進
- ・復職しやすい環境づくり

■取組について

取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・男性育児休業取得の推進 →2週間以上の取得を推進している。 ・育児休業中の従業員へ電話で近況をヒアリング、復職時には業務に関する勉強会を実施 →ヒアリング頻度は3か月に1回程度で、3～4年前から取り組んでおり、仕事のことでなく、家庭や子育ての近況など気軽に話せる内容としている。また、復職時は、個別に休職中の業務に関する変更点等の勉強会を実施し、復職に対しての不安を払拭できるよう努めている。 ・仕事と家庭が両立できる環境 →残業が月平均2～3時間と少なく、有給取得率も上昇している。本部の担当部署から年度初めに全従業員に育児休業取得率等の目標を発信し、意識を共有している。
従業員からの意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・意見の収集 →個別面談を実施しており、仕事についての相談など、上司に話しやすい雰囲気につながっている。上司から面談の声がかかることもあるので従業員は気にかけてもらえていると感じる。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・男性従業員からは育児休業をとってよかったとの意見があり、今後も事例が増えていくと思う。 ・企業イメージの向上、従業員に対する支援の充実で他行と差別化 →学生にワーク・ライフ・バランスが取りやすい企業と認識されるのではないかなと思う。

■課題

- ・代替要員の確保が難しい
→女性従業員は年単位の取得であり、事前の準備期間があるため他支店との調整等ができるが、男性従業員は取得期間が短いため、人員確保が難しい。本人も職場に迷惑がかかるという後ろめたさがある。人数に余裕がないことや、それぞれに役割があって代替がききにくい。
- ・従業員のニーズに対応しきれていない
→時短勤務制度見直しの要望が多いが、現在は法定どおりの3歳までである。対応したいが、様々な課題があり、まだ反映できていない。
- ・求人応募率が低い
→極端に低いわけではないが、金融業全体の人気が下降傾向にあり、これまでの実績より低下してきている。子育て支援などを充実させ、一定の人数を確保することが必要である。

業 種：医療、福祉

所 在 地：倉敷市

設 立 年：1923 年

従業員数：4,151 人

事業概要：地域医療支援病院の承認を受けた
急性期病院

ポイント

- ・院内託児所の設置
- ・男性育児休業取得の推進

■取組について	
導入の経緯	・働きやすい職場環境の整備による、看護師の定着と離職防止
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中の支援 →健康診断を労働時間中に受診可能 妊娠中の通勤緩和措置(時差出勤) 休憩に関する措置(時間延長、回数増) 勤務時間の短縮 など ・院内託児所(平成5年4月設置) →準夜勤、深夜勤、日祭日の預かりに対応、病児保育も実施している。職員の福利厚生として病院が保育料の月額 15%を補助しており、現在、60 人の子どもが利用している。これまでは3歳未満が対象だったが、令和5年6月に施設を新築移転し、3歳以上の預りにも対応している。 ・出産後の時短勤務、就業制限 →小学校3年生まで、希望に応じて個別に対応している。 ・育児休業中の職員とのコミュニケーション →年2回懇話会を開催している。育児休業を取得した先輩の体験共有、院内託児所をはじめとした復職後に利用できる制度の説明等を行っている。育児休業中でもスマートフォンで情報が確認できる。
従業員からの意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・委員会や多職種の部会で子育て支援などの課題をそれぞれ掘り下げている。 ・看護師の人事管理部門があり、人事部と連携してサポートを行っている。 ・毎年職員を対象に満足度調査を実施し、自由記載欄に記入されている子育て関連の意見を抽出している。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・女性は 100%育児休業を取得しており、それが当たり前の環境。この1年で 130 人が出産しているが、復職し、高い定着率につながっている。 ・求人票に制度を列記し、求職者に働きやすい環境をアピールできている。

■課題
<ul style="list-style-type: none"> ・看護師の採用は業界全体で減少傾向。応募率の向上、職員の定着、離職防止の対応が必要である。 ・復職時の希望(日勤、時短勤務など)の調整が大変。 ・男性育児休業の浸透 →男性の育児休業取得は徐々に増えているが、前例がない部署だと言い出しにくい雰囲気がある。育児休業取得の体験談をインタビューし、「男性育休レポート」として広報するなどして取得を推進している。

株式会社岡山村田製作所

業 種：製造業

所 在 地：瀬戸内市

設 立 年：1992 年

従業員数：2185 人

事業概要：セラミック原料・多層デバイス・
インダクタの製造

ポイント

- ・地域にも、従業員にも優しい子育て支援
- ・従業員の意見が反映されるボトムアップな社風

■取組について

取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児特別休暇 →配偶者が出産する場合、年次有給休暇にプラスして出産予定日の1週間前から、出産後、子どもが1歳になるまでの間で、10日間の有給休暇を取得可能としている。従業員の声を反映し、乳幼児健診など家族の事情に合わせて選択できるように3分割で取得できるようにしている。 ・在宅勤務の実施 →元々制度はあったが新型コロナウイルス感染症の流行を契機に浸透している。通勤時間が不要で時間に余裕ができ、子育て支援にも役立っている。 ・子ども介護手当の支給 →子ども、介護の対象者の合計4人まで支給される。子ども手当については高校卒業までを対象としている。 ・育児休業中の会社とのつながり →社内報はWEBに掲載し、社外からもアクセスできる。大きな制度変更等があれば、対象者に個別で連絡している。年に1回、育児休業中の従業員を対象とした交流会を設けており、子連れで参加することができる。 ・地域活動 →こども食堂の運営、ショッピングモールでの子ども向け工作イベントなど、地域での子育て支援にも注力している。
従業員からの意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバルサーベイ(従業員意識調査)や経営幹部と社員代表との定期的な意見交換会など、従業員の意見を取り入れる場を積極的に設けている。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得の増加 →事例が増えたため、長期間取得する場合も、相談・申請しやすい雰囲気になっている。育児休業を取得するかどうかではなく、育児休業をどれくらいとるか、どう調整するかという意識になっている。

■課題

- ・子育て支援は一律の取組も大切だが、個々の状況が異なるため、従業員が事情に合わせて選択できるような制度が必要だと感じている。
- ・女性従業員の管理職登用が進んでいない。

平林金属株式会社

業 種：製造業

所 在 地：岡山市

設 立 年：1956 年

従業員数：420 人

事業概要：鉄・非鉄金属及び使用済み家電・
自動車のリサイクル事業

ポイント

- ・多子世帯への手厚い支援
- ・育児休業者へのフォローと関わりの維持

■取組について	
導入の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・地方は都市部と比べて従業員の確保が難しいため、岡山県で仕事をしたい人を増やす。 ・地域を活性化することで事業と雇用を創出するという経営者の企業理念があり、少子化対策もその一環として取り組んでいる。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども手当の支給、多子世帯への支援 →1人 10,000 円/月、3人目からは 30,000 円/月を支給。子どもが高校を卒業するまでを対象としていたが、就職するまでに変更した。更に多子世帯には、より手厚い支援となるように、支給額の増額を計画している(2024 年度より実施予定)。 ・子育て世代への支援を積極的に導入 →子育て世代から要望されている取組を充実させることで、優秀な従業員の確保など、会社にもメリットがあると考えている。 ・テレワークの実施 →新型コロナウイルス感染症の流行も重なり、インフラ整備を行った。工場業務では難しいが、事務・管理業務などで、状況に合わせて一部利用できるようにしている。 ・育児休業者への対応 →取得前に面談を行い、制度の説明や事例を案内している。育児休業中は保育園の申込みなど多岐に渡っていつでも相談にのっている。 ・女性の管理職やキャリアアップの促進 →男性比率が多い業界のため遅れている認識はあるが、会社全体の取組指針に「女性の活躍を促進する」という項目を設定し、育成カリキュラムに反映している。
従業員からの意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・上司の面談や部署ミーティングでの吸い上げのほか、人事部門でグループ全体からの相談を受け付けている。
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・退職者がいることを前提とすることで、ハード面の整備や業務の効率化が進んでいる。

■課題	
<ul style="list-style-type: none"> ・今後の代替要員の確保 →採用活動に力を入れており、若い子育て世代の従業員が増えてきた。育児休業取得者が多くなるにつれて、対応が難しくなると考えている。 ・部署により、特に男性従業員の育児休業の取りやすさに差がある。 ・育児休業取得者の人事評価が難しい。 	

山崎製パン株式会社 岡山工場

業 種：製造業

所 在 地：総社市

設 立 年：1948年

従業員数：1526人

事業概要：パン、和・洋菓子、
調理パン・米飯類の製造

ポイント

- ・事業所規模を活かした子育て支援
- ・男性育児休業取得事例の増加

■取組について

<p>取組内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・時短勤務の実施 →子どもが小学校3年生まで利用可能としている。時間外・休日労働・深夜労働の免除など、子育てしながらでも働くことができる。 ・事業所規模を活かした人員調整 →事業所の従業員は1,200名程度で、育児休業取得や、急遽の休み等もカバーできる体制になっている。現場の調整は部署のリーダーが担当している。 ・働きやすい環境の整備 →工場内の食堂設置や、最寄り駅からの送迎バスなど、働きやすい環境整備のために様々な取組を実施している。
<p>取組の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業の増加 →会社全体が育児休業を取得するのが当たり前の雰囲気になってきている。最近では男性の取得が増加しており、平均で1～2週間、長い人は1カ月程度取得している。令和4年度の男性取得率は37.5%となっている。 ・社内の意識変化 →管理職や従業員全体の意識が変化してきていると感じている。事例の蓄積により、人事部門でも対応がしやすくなっている。男女共に働きやすい職場にしていきたい。

■課題

- ・子育て支援制度を利用しにくい場合がある
→人数が少ない部署は忙しく調整が難しい。工場のライン作業であれば、アルバイト等で代替できるが、技術や熟練度が必要な業務だと対象者が言い出しづらい。
→復職した先輩が時短勤務を利用せずに働いている場合などは、グループ内で先例がないと利用しづらい。
- ・慢性的な人員不足
→高卒の新卒採用が減少しており、中途採用もしているが期待ほどの応募がないため、人員不足による労働時間の増加につながる恐れがある。子育て支援をアピールしても高校生にはピンとこないため、子育て支援が充実している＝働きやすい職場ということがより伝わるよう工夫が必要だと感じている。
- ・女性管理職の登用が進んでいない
→かつては、夜勤や班長を経験していないと昇進できなかった。現在は違うが、過渡期であり女性管理職はまだ少ない。

A社

業 種：製造業

従業員数：51～100人

事業概要：食品製造請負等

■取組について	
取組が必要だと感じた経緯	・従業員にとって働きやすい環境を整備する必要があると感じたため。
現在の取組内容	・就学前児童がいる従業員の要望に応じて、シフトの勤務時間帯を固定している。 ・時短勤務制度は取り入れている。 ・年に1回、就業規則にある制度を定期的に周知している。
取り組みたい内容	・従業員への啓発、支え合う雰囲気醸成 ・復職しやすい勤務体制の整備 ・子育て支援利用者の増加

■課題
・勤務体制の整備 →日勤専属という勤務体制がなく、シフトでの3交代のみ。子どもがいる女性は復職しづらい勤務形態であると感じている。子育て支援を利用してほしい一方で、シフト制という業務形態とかみ合わせが悪く、ギャップを感じている。
・従業員の意見が把握できていない →育児休業を使い切った後退職するケースが多く、ヒアリングもできていないので理由もわかっていない。離職により、周りの従業員に負担がかかることも、課題に感じている。
・子育て支援の取組効果が実感できていない →雇用促進やイメージアップにはつながったと感じているが、定着率は向上していない。具体的な成果が見えない状態だと取り組みづらい。
・男性の育児休業取得 →前例がないと使いづらい。まずは利用実績をつくって、使ってもいい雰囲気をつくっていくことが必要である。

B社

業種：医療、福祉

従業員数：101～200人

事業概要：地域密着型医療、各科の診察・入院

■取組について	
取組が必要だと感じた経緯	<ul style="list-style-type: none">・離職率を減らし、技術を持った人が長く働ける環境を整備したい。・中途採用が主なため、子育て世代を含め求人応募率を向上させたい。
現在の取組内容	<ul style="list-style-type: none">・育児休業や働き方の相談があった場合は、部署内での調整後、人事・総務と連携して対応している。勤務時間や勤務形態の希望を聞いている。・子育て支援に取り組みたいと考えており、検討している。
取り組みたい内容	<ul style="list-style-type: none">・院内託児所などの保育園設置<ul style="list-style-type: none">→他の病院や福祉施設との共同運営を検討しているが、場所や保育士の確保など設置までのハードルが高く、一方で事業委託すると金銭的に難しい。また、1事業所だけでは子どもの人数が少なく運営が難しいため、子どもの受入等、地域と連携する必要がある。・時短勤務、父親の休暇取得促進、子どもの看護休暇や職場の雰囲気づくり等

■課題
<ul style="list-style-type: none">・どういった取組ならできるのかがわからない<ul style="list-style-type: none">→他事業所の先進事例が知りたい。取組の事例集や同業種から直接話を聞ける場がほしい。保育園の設置・運営には地域の協力も必要なので、交流の場をつくる必要がある。・フルタイムでの雇用が進んでいない<ul style="list-style-type: none">→応募は30代前半の女性が多く、子どもは幼児～中学生。フルタイムで雇用したいが、子育て支援の制度がないため、パートでの採用がほとんどである。応募者の増加やフルタイムでの雇用を促進するためには、女性の働きやすい環境整備の一環として子育て支援が必要だと感じる。・代替要員の確保が難しい<ul style="list-style-type: none">→代替要員が必要な場合はハローワークでの募集や、不足があれば派遣で対応している。求人票に子育て支援の取組を掲載できれば、応募が増えるのではないかと考えている。

県内企業の子育て支援に関する調査

アンケートの回答方法

●次のどちらか一つの方法で、令和5年6月16日(金)までにご回答ください。

① インターネットによる回答

- ・スマートフォン、タブレットまたはパソコンで、次のアドレスにアクセスしていただくか、二次元コードを読み取っていただき、操作手順に従ってご回答をお願いします。



スマートフォンからは、上記二次元コードを読み取って回答ページにアクセスできます。

<https://src.webcas.net/form/pub/src1/kosodate>

※インターネットで回答した場合は調査票の返送は不要です。

② 調査票(この冊子)による回答

- ・問いの指示に従って調査票に直接ご記入ください。
- ・ご記入は、鉛筆、ボールペン、万年筆のいずれでも結構です。
- ・記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒(切手は不要です。)に入れ、郵便ポストへご投函ください。

〔実施機関〕

〒700-8570 岡山市北区内山下二丁目4-6

岡山県子ども・福祉部子ども未来課少子化対策班(担当 大村、山形)

〔問い合わせ窓口〕

県内企業の子育て支援に関する調査係

電話：0120-200-717(平日 10:00~12:00 と 13:00~17:00)

貴社名		
所在地	〒	
回答者ご芳名		
回答者部署名・役職	部署名：	役職：
ご連絡先	電話番号	
	e-mail	

貴社の概要についておたずねします

問1 主要業種として、あてはまるものを1つだけお選びください。(〇は1つ)

1 鉱業、採石業、砂利採取業	2 建設業
3 製造業	4 電気・ガス・熱供給・水道業
5 情報通信業	6 運輸業、郵便業
7 卸売業、小売業	8 金融業、保険業
9 不動産業・物品賃貸業	10 学術研究、専門・技術サービス業
11 宿泊業、飲食サービス業	12 生活関連サービス業、娯楽業
13 教育、学習支援業	14 医療、福祉
15 複合サービス事業	16 その他のサービス業
17 その他	

問2 貴社《本アンケートの送付先》は、組織上、以下のどれですか。(〇は1つ)

1 単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）
2 本社・本店・本所（他の場所に支社などを持ち、それらを統括する事業所）
3 支社・支店・支所（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）

問3 貴社の従業員数（事業所単位）は何人ですか。(〇は1つ)

1 29人以下	2 30～50人	3 51～100人
4 101～200人	5 201～300人	6 301人以上

【問2で「2、3」と回答された方にお聞きします。】

問4 貴社の支社等を含む企業全体の従業員数は何人ですか。

()人

【ここからは貴社の事業所単位での内容についてお答えください。】

問5 貴社が雇用する正社員の、平均勤続年数を、性別ごとに記入してください。

男性	()年	女性	()年
----	---------------------------	----	---------------------------

問6 貴社が雇用する従業員の、雇用形態別の人数を、性別ごとに記入してください。

	男性	女性
管理職	人	人
正社員	人	人
パート・アルバイト	人	人

(注1) 管理職は企業の組織系列の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

(注2) 出向、派遣社員は含みません。

(注3) 該当がない場合は“0”と記入してください。

問7 貴社では1～4にあてはまる従業員はいますか。いる場合は、従業員の性別ごとに人数を記入してください。(それぞれの項目に○は1つ)

※「お子さん」とは「現に扶養している子ども」とします。

	いる		いない	把握していない
	1	()人		
1 結婚している従業員	1	男性 ()人	2	3
		女性 ()人		
2 就学前児童を子育て中の従業員	1	男性 ()人	2	3
		女性 ()人		
3 3名以上のお子さんを育てている従業員	1	男性 ()人	2	3
		女性 ()人		
4 従業員のお子さんの総数 ※従業員同士が夫婦の場合は、双方にカウントしてください。	1	男性 ()人	2	3
		女性 ()人		

問8 貴社では結婚・出産をした女性正社員の働き方として、どのようなパターンが多いですか。(○は1つ)

1 出産後も継続して就業している	2 妊娠・出産を機に退職する
3 結婚を機に退職する	4 その他 ()

問9 貴社では労働管理上どのような課題がありますか。(○はいくつでも)

1 求人応募率が低い	2 優秀な社員の確保
3 新卒者の定着率が低い	4 結婚や出産で退職する女性従業員が多い
5 女性従業員の復職率が低い	6 従業員の長時間労働
7 従業員のメンタルヘルス	8 女性社員の管理職登用が進んでいない
9 その他 ()	
10 特に課題はない	

問10 貴社では従業員への子育て支援に対して、どのように考えていますか。(○は1つ)

1 企業として積極的に取り組むべき
2 企業としてある程度の役割は果たすべき
3 企業としてはあまり積極的に取り組むべきではない
4 企業が担うものではない
5 その他 ()

問 11 貴社での従業員への子育て支援の現状をお答えください。(〇は1つ)

1 積極的に取り組んでいる 2 ある程度取り組んでいる 3 あまり取り組んでいない 4 取り組んでいない	問 11-1、11-2、11-3、11-4へ
-----> 問 12へ	

【問 11で「1 積極的に取り組んでいる、2 ある程度取り組んでいる、3 あまり取り組んでいない」と回答された方にお聞きします。】

問 11-1 次の1～9の項目について、貴社で従業員への子育て支援に取り組んだきっかけ、動機にどの程度あてはまりますか。(それぞれの項目に〇は1つ)

	非常にあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
1 求人応募率の向上	1	2	3	4
2 優秀な社員の採用促進	1	2	3	4
3 新卒者定着率の向上	1	2	3	4
4 女性従業員定着率の向上	1	2	3	4
5 熟練した従業員が長く働くことによる、生産性の向上	1	2	3	4
6 女性社員の管理職登用など女性のキャリアアップの促進	1	2	3	4
7 企業イメージの向上	1	2	3	4
8 チームや組織で助け合う雰囲気醸成	1	2	3	4
9 社員の意識・意欲の向上	1	2	3	4
10 その他 ()	1	2	3	4

問 11-2 貴社での従業員への子育て支援の効果の総合評価をお答えください。またそう感じた理由を記入してください。(〇は1つ)

1 とても効果があった	2 やや効果があった
3 あまり効果がなかった	4 効果はなかった

〔理由〕

問 11-3 次の1～9の項目について、貴社で従業員への子育て支援をした結果、どの程度の効果がありましたか。(それぞれの項目に○は1つ)

	効果 が あ っ た	と も あ っ た	あ ま り な か っ た	ま っ た く な か っ た
1 求人応募率の向上	1	2	3	4
2 優秀な社員の採用促進	1	2	3	4
3 新卒者定着率の向上	1	2	3	4
4 女性従業員定着率の向上	1	2	3	4
5 熟練した従業員が長く働くことによる、生産性の向上	1	2	3	4
6 女性社員の管理職登用など女性のキャリアアップの促進	1	2	3	4
7 企業イメージの向上	1	2	3	4
8 チームや組織で助け合う雰囲気の醸成	1	2	3	4
9 社員の意識・意欲の向上	1	2	3	4
10 その他 ()	1	2	3	4

問 11-4 貴社では従業員への子育て支援についてどのような課題がありますか。(○はいくつでも)

1 仕事内容により制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署がある
2 制度を利用しやすい職種と利用しにくい職種がある
3 制度利用者の部署に代替要員を確保することが難しい
4 人事管理が複雑になる
5 従業員の意識把握が十分でない
6 雰囲気により制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署がある
7 従業員のニーズが多様であり制度的に対応しきれない
8 制度利用者に対する人事評価が難しい
9 制度利用者の部署で他の従業員の理解を得ることが難しい
10 その他 ()
11 特に課題はない

【問 11 で「4 取り組んでいない」と回答された方にお聞きします。】

問 12 貴社が従業員への子育て支援に取り組んでいない理由をお答えください。

(〇はいくつでも)

- | | |
|----|---|
| 1 | 新規（代替）従業員の求人・採用・育成等のコストがかかるから |
| 2 | 子育て支援を利用する部署の人手が足りないから |
| 3 | 新規（代替）従業員に教えられる人がいないから |
| 4 | 業務に専門的な技術が必要であり、派遣やパート・アルバイト等でできる仕事ではないから |
| 5 | 子育て支援についての専門的な知識を持っている人がいないから |
| 6 | 必要な取組がわからないから |
| 7 | 必要とする従業員がいないから |
| 8 | 出産・育児は個人生活に関わることであり、企業が関知することではないから |
| 9 | 子育て支援をするメリットがないと思うから |
| 10 | その他（) |
| 11 | わからない |

【全員にお聞きします。】

問 13 行政からどのような支援があれば、子育て支援の取組がしやすくなると思いますか。

(〇はいくつでも)

- | | |
|---|---|
| 1 | 財政的支援（奨励金、低利融資など） |
| 2 | 専門家によるセミナーの実施 |
| 3 | 専門家の派遣 |
| 4 | コンサルティング支援 |
| 5 | 取組企業の積極的 PR によるイメージアップ
(例：表彰制度、県の広報紙やホームページへの掲載など) |
| 6 | 他の企業の取組事例紹介 |
| 7 | 企業活動へのインセンティブの付与（入札での優遇など動機付けとなる措置） |
| 8 | その他（) |

問 14 貴社の令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までの育児休業の取得率と平均取得日数をお答えください。

	育児休業の取得率	平均取得日数
男性	%	日
女性	%	日

○育児休業取得率の算出式

【男性】 育児休業取得者数 ÷ 配偶者が出産した社員数 × 100

【女性】 育児休業取得者数 ÷ 出産した社員数 × 100

○育児休業平均取得日数の算出式

育児休業取得総日数 ÷ 育児休業取得者数

問 15 貴社では、従業員への子育て支援で現在どのような制度が整備されていますか。また、今後の整備予定はありますか。(それぞれの項目に○は1つ)

	実施済み	実施予定	予定なし
1 子育てを行う従業員を対象とした、年次有給休暇取得を促進するための措置	1	2	3
2 子育てを行う従業員を対象とした、短時間勤務や隔日勤務制度	1	2	3
3 子育てを行う従業員を対象とした、勤務地、担当業務の限定制度	1	2	3
4 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度	1	2	3
5 労働基準法の産前産後休業を上回る期間の休業制度	1	2	3
6 子どもが生まれる際の父親の休暇取得の促進	1	2	3
7 育児サービス費用を補助する制度（ベビーシッターや託児施設の利用料補助等）	1	2	3
8 子どもが生まれるごとに家族手当を支給する	1	2	3
9 テレワークの導入	1	2	3
10 子どもの看護のための休暇を時間単位で取得できる制度	1	2	3
11 職場での声かけ等育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい雰囲気づくり	1	2	3
12 勤務間インターバルの確保（※）	1	2	3
13 その他（ ）	1	2	3

※勤務間インターバル：1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するもの

問 16 従業員への子育て支援で、貴社で工夫している点やアピールできる点があれば教えてください。

問 17 貴社では従業員への子育て支援について、従業員の意見を取り入れていますか。取り入れている場合はその方法を具体的に記入してください。(○は1つ)

1 取り入れている（具体的な方法： _____）

2 取り入れていない

問 18 先進事例として、子どもが生まれた男性職員が2週間以上の休暇を取ることを前提とし、取得できない場合には、その理由書を上司に提出する制度を導入している自治体があります。貴社で同種の制度の導入や検討ができますか。(○は1つ)

1 導入できる 2 検討できる 3 検討できない

