

# おかやま子育て応援宣言企業現況調査

2020年度

調査報告書



岡山県／岡山県中小企業団体中央会



## はじめに

### おかやま子育て応援宣言企業現況調査及びアンケート結果について

平素より「おかやま子育て応援宣言企業」として、岡山県の少子化対策・子育て支援施策にご理解・ご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

昨年秋に実施しました「おかやま子育て応援宣言企業現況調査及びアンケート」においては、ご多用中にもかかわらず、多くの企業・事業所の皆様よりご回答いただきました。「おかやま子育て応援宣言企業」として、様々な取組を推進されている様子がうかがわれ、子育てしながら働きやすい職場環境の整備等、社会全体で子育てを応援する雰囲気づくりが図られていると心強く感じているところです。県では、引き続き当制度を周知するとともに、登録企業等の拡大を図ってまいります。

また、本報告書へ、今年度の岡山県知事賞受賞企業による取組概要を添付いたしました。各企業・事業所におかれましては、仕事と子育ての両立支援、ワーク・ライフ・バランス等「働き方改革」に取り組むためのヒントとして、今回のアンケート結果と併せて参考にしていただければ幸いです。

最後になりましたが、皆様の益々のご発展を祈念するとともに、すべての子どもが「おかやまに生まれ、育ち、本当に良かった」と思える岡山を目指してまいりたいと考えておりますので、今後ともご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和3年3月

岡山県保健福祉部 子ども未来課

## おかやま子育て応援宣言企業ロゴマークの作成について

### ○ コンセプト

県民に広く親しまれている「桃」をモチーフに、親子を想起させる図としています。親子を包んでいる桃は企業が取り組む子育て環境を、桃下部の葉の部分は、その企業の取組を促し支えている岡山の施策を表し、従業員、企業、県が一体となって子育て環境づくりに取り組んでいることを表現しています。

また、優しい色合いによる図案で、子育てにまつわるロゴであることが感じられる佇まいとしています。



## 目次

はじめに	1
おかやま子育て応援宣言企業ロゴマークについて	2
I. 調査概要	
1. 調査目的	4
2. 調査方法	4
3. 調査結果の概要	4
4. 回答企業属性	5
II. 調査結果について	
1. 育児休業等取得率について	6
2. 短時間勤務制度利用者数	11
3. 多様な働き方制度の利用者数	12
4. 直近1年間の雇用者数の増減（雇用者数－離職者数）	13
5. 平均残業時間	14
6. 子育て応援宣言内容の進捗状況	15
7. おかやま子育て応援宣言企業に登録したことによる効果	16
8. おかやま子育て応援宣言企業登録メリット向上のために岡山県に期待すること	18
9. 働き方改革に関連して既に実施していることと今後取り組みたいこと	20
III. 資料等	
調票票	21
IV. 令和2年度「おかやま子育て応援宣言企業」岡山県知事賞について	24
一般財団法人共愛会	26
ナガオ株式会社	28
リコージャパン株式会社販売事業本部岡山支社	30

## I. 調査概要

### 1. 調査目的

「おかやま子育て応援宣言企業」は制度開始から10年以上が経過し、登録数も850社を超えている。今後も当制度を一層PRしていくために、登録企業の現状・課題を把握する必要がある。

また、「働き方改革」「ワーク・ライフ・バランス」の推進が進む中、当制度の活性化を図るため、登録企業のニーズを把握することを目的とする。

### 2. 調査方法

- (1) 調査方法 郵送調査(企業担当者による自記入式)
- (2) 調査期間 令和2年8月3日(金)～令和2年8月31日(月)
- (3) 調査対象件数 856社 (調査票郵送件数)
- (4) 回答件数 412社 (回答率 48.1%)
- (5) 調査業種(8業種)
  - ①医療・福祉業
  - ②サービス業
  - ③製造業
  - ④運輸・通信業
  - ⑤卸・小売業
  - ⑥建設業
  - ⑦金融・保険業
  - ⑧飲食店・宿泊業
  - ⑨その他

注:回答欄が空白のもの、判読不明なものは無効回答とし、有効回答のみをグラフ化、表としている。クロス集計をした場合、表側(縦項目)、表頭(横項目)にあたる設問の回答に無効回答が含まれる場合、単集計とクロス集計では分布(各項目の割合、度数)合計が異なる場合が生じる。

### 3. 調査結果の概要

- 育児休業等の取得率はここ数年着実にその数値を高めてきている。
- 女性の育児休業等取得率は64%で、取得人数が5人以下の企業の増加が顕著である。
- 男性の育児休業等取得率は35%水準であるが、女性との差は大きく縮まっている。
- 短時間の勤務制度を採用している企業は過半数であるが、その制度利用者人数は企業当たり5人以下の企業がほとんどである。
- 何らかの多様な働き方制度の利用者がいると回答した企業は70%。その利用者数は3人以下の少人数と10人以上の多人数に二極分化。
- 全般に雇用者数は増加基調にあり、この1年間で平均3.16人の増加がみられる。

- 平均残業時間は全平均で 11.61 時間を示し、「残業無し」と「10～20 時間未満」の企業がほぼ同じ 30%の割合を占めている。
- 子育て応援宣言内容の進捗度と達成度は共に「40～59%の水準」と「60～79%の水準」にあると回答した企業が多く、進捗度も達成度もおよそ 6 割程度の進み具合である。
- 「おかやま子育て応援宣言企業」として登録したことで得られた効果のうちイメージアップ等 PR 効果として高いのは「宣言証の提示による対外的な PR 効果」。
- ロゴマーク使用や県のホームページへの掲載で「採用活動に対する効果」は低い。
- おかやま子育て応援宣言企業登録メリットをさらに向上させるための県行政施策への期待は、何よりも「先進事例集の作成、配布」と「宣言内容のブラッシュアップをした企業への補助金」。
- 働き方改革関連の取り組み事項のうち、既に実施しているのが高いのは「有給休暇取得奨励」90%を筆頭に、「ノー残業デー、退社時間徹底、所定外労働削減措置」「就学前児童に対する育児休業、所定外労働制限、所定外労働時間短縮等」が 60%台、「親の介護休暇や労働時間短縮」「正社員転換制度実施」が 50%台の実施率である。
- 実施率は低いものの、今後取り組む意向の強い事項は、「厚労省のくるみん認定」が 57%の意向率、「短時間性社員制度、在宅勤務、テレワーク、働き方の見直しに資する多様な労働条件整備」が 52%、「イクボス宣言の実施」が 49%と実施率に比べ極めて高くなっている。

#### 4.回答企業属性

登録年度	(数量)		
カテゴリ	件数	全体%	除不%
平成19年	15	3.6	3.6
平成20年	28	6.8	6.8
平成21年	7	1.7	1.7
平成22年	34	8.3	8.3
平成23年	101	24.5	24.5
平成24年	9	2.2	2.2
平成25年	1	0.2	0.2
平成26年	25	6.1	6.1
平成27年	30	7.3	7.3
平成28年	38	9.2	9.2
平成29年	45	10.9	10.9
平成30年	32	7.8	7.8
平成31年	1	0.2	0.2
令和元年	46	11.2	11.2
不明	0	0.0	
N (%ベース)	412	100	412

業種	(SA)		
カテゴリ	件数	全体%	除不%
医療・福祉業	91	22.1	23.7
サービス業	51	12.4	13.3
製造業	88	21.4	22.9
運輸・通信業	13	3.2	3.4
卸・小売業	58	14.1	15.1
建設業	29	7.0	7.6
金融・保険業	11	2.7	2.9
飲食・宿泊業	8	1.9	2.1
その他	35	8.5	9.1
不明	28	6.8	
N (%ベース)	412	100	384

従業員数/合計	(数量)		
カテゴリ	件数	全体%	除不%
5人以下	24	5.8	5.9
6人～20人以下	79	19.2	19.4
21人～50人以下	74	18.0	18.2
51人～100人以下	66	16.0	16.2
101人～300人以下	106	25.7	26.0
300人以上	58	14.1	14.3
不明	5	1.2	
N (%ベース)	412	100	407

正職員率 (%)	(数量)		
カテゴリ	件数	全体%	除不%
0～9%	9	2.2	2.3
10%台	5	1.2	1.3
20%台	12	2.9	3.0
30%台	17	4.1	4.3
40%台	18	4.4	4.5
50%台	29	7.0	7.3
60%台	28	6.8	7.0
70%台	49	11.9	12.3
80%台	78	18.9	19.6
90%台	84	20.4	21.1
100%	69	16.7	17.3
不明	14	3.4	
N (%ベース)	412	100	398

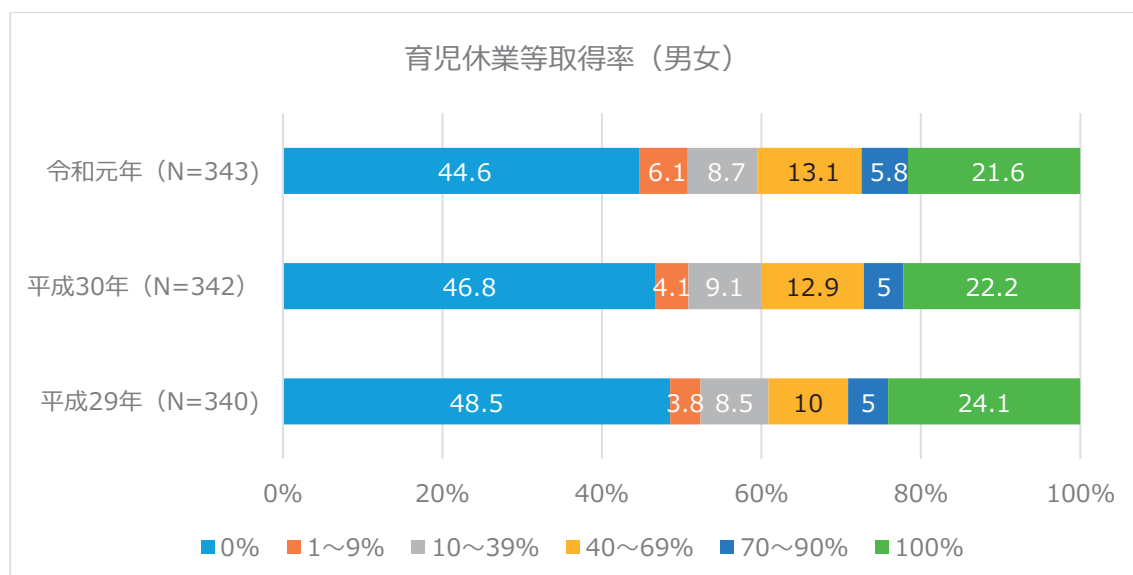
## II. 調査結果について

### 1. 育児休業等取得率について

育児休業等取得率の相対度数は該当者が全員取得した企業の割合が低下傾向にあるものの、該当者が取得した企業の割合は高まってきている。

- ・取得該当者が1人もいない企業の割合は、回答企業においてこの3年間で平成29年49%、30年47%、令和元年には45%と減ってきている。
- ・該当者が全員取得した企業の割合は20%台を維持しているものの、そのウェイトは低下傾向にある。一方、取得割合が1~39%未満の企業は13%から15%へ、40~69%未満の企業は10%から13%へとアップしてきている。

※当該設問は回答企業において3ヶ年にわたって出生した該当者での取得割合をたずねたものであり、過去の報告書での取得率の年度推移として比較したものではない。



業種別の育児休業等取得率では、「医療・福祉業」の取得率の高さが顕著である。

- ・育児休業等の取得が進み、しかも該当者のほとんど取得している割合が圧倒的に高いのは「医療・福祉業」で、79社中1人でも取得者がいる企業が62社(78%)、そのうち該当者が全員100%取得している企業は33社(42%)である。

他の業種で取得が進んでいるのは「金融・保険業」「卸・小売業」「製造業」「建設業」であり、100%全員取得の割合が高いのは「製造業」「サービス業」である。

- ・1人でも育児休業等の取得が見られる企業割合が多いのは「金融・保険業」が73%、「卸・小売業」が58%、「製造業」と「建設業」が共に48%と続いている。
- ・なお、該当者100%取得割合が高いのは、「製造業」と「サービス業」でそれぞれ23%、21%となっている。



## 業種別育児休業等取得率（令和元年度）

上段:度数 下段:%	育児休業等取得率/令和元年度 (%)						
	合計	0%	1~9%	10~30%	40~60%	70~90%	100%
全体	317 100.0	133 42.0	21 6.6	27 8.5	43 13.6	20 6.3	73 23.0
医療・福祉業	79 100.0	17 21.5	6 7.6	1 1.3	10 12.7	12 15.2	33 41.8
サービス業	42 100.0	26 61.9	3 7.1	2 4.8	2 4.8	-	9 21.4
製造業	70 100.0	36 51.4	2 2.9	9 12.9	5 7.1	2 2.9	16 22.9
運輸・通信業	13 100.0	7 53.8	-	4 30.8	1 7.7	-	1 7.7
卸・小売業	50 100.0	21 42.0	3 6.0	7 14.0	8 16.0	5 10.0	6 12.0
建設業	25 100.0	13 52.0	2 8.0	1 4.0	7 28.0	-	2 8.0
金融・保険業	11 100.0	3 27.3	-	2 18.2	5 45.5	1 9.1	-
飲食・宿泊業	3 100.0	3 100.0	-	-	-	-	-
その他	24 100.0	7 29.2	5 20.8	1 4.2	5 20.8	-	6 25.0

注) 業種不明 28 件、育児休業等取得率不明 69 件を除く有効回答のみ集計。

**育児休業等の取得は、企業従業員規模が大きくなるにつれ、取得している企業の割合、該当者全員が取得している企業の割合が高くなっている。**

- ・ 育児休業等取得企業の割合は、従業員規模が「5人以下」では6%、「6～20人以下」24%、「21～50人以下」38%、「51～100人以下」62%、「101～300人以下」で71%と規模に比例して増加し、「300人以上」の大規模企業では96%に達している。
- ・ 該当者全員が取得している企業の割合の傾向は概ね4グループに分かれる。「5人以下」企業での全員100%取得率は1割以下、「6～50人以下」企業では1～2割程度、「51～300人未満」規模では全員取得割合は3割前後を示し、「300人以上」企業では全員取得は1割で、むしろ40～90%取得といった高水準企業が多くなっている。

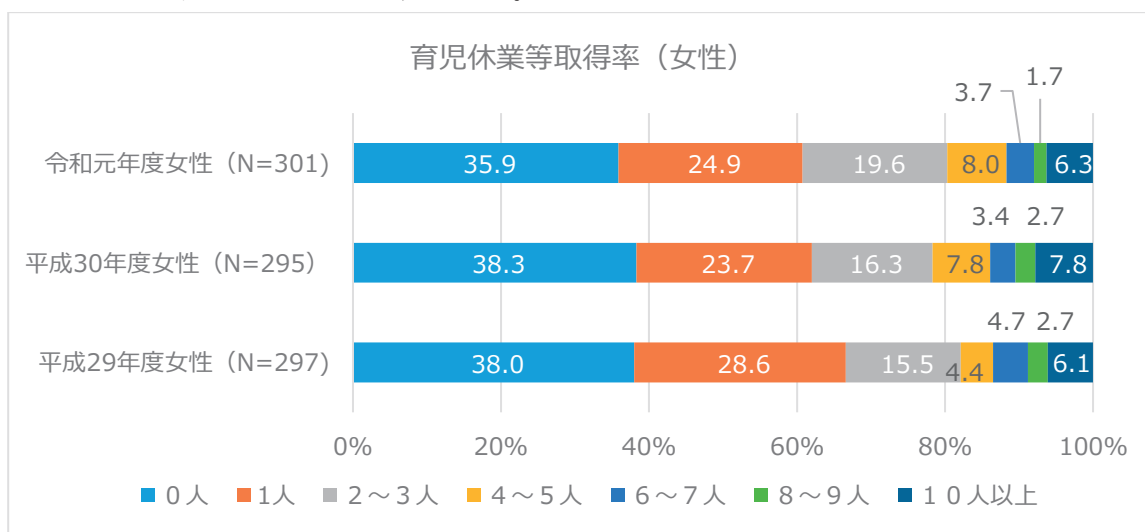
上段:度数 下段:%	育児休業等取得率/令和元年度 (%)						
	合計	0%	1~9%	10~30%	40~60%	70~90%	100%
全体	341 100.0	151 44.3	21 6.2	30 8.8	45 13.2	20 5.9	74 21.7
5人以下	18 100.0	17 94.4	-	-	-	-	1 5.6
6人～20人以下	62 100.0	47 75.8	1 1.6	2 3.2	2 3.2	-	10 16.1
21人～50人以下	55 100.0	34 61.8	7 12.7	1 1.8	3 5.5	-	10 18.2
51人～100人以下	60 100.0	23 38.3	6 10.0	3 5.0	8 13.3	-	20 33.3
101人～300人以下	97 100.0	28 28.9	6 6.2	12 12.4	16 16.5	7 7.2	28 28.9
300人以上	49 100.0	2 4.1	1 2.0	12 24.5	16 32.7	13 26.5	5 10.2

注) 従業員数不明 5 件、育児休業等取得率不明 69 件を除く有効回答のみ集計。

【女性の育児休業等取得について】

女性の育児休業等取得率は64%で、取得人数が5人以下の企業の増加が顕著である。

- ・令和元年度では1人以上の女性が育児休業等を取得した企業は64%、男女全体における1人以上育児休業等を取得した企業の割合は55%(190社/343社)であるため、女性の取得率は9ポイント高い。
- ・取得人員の分布では、「1人」が25%、「2～3人」が20%を占め、3人以下で45%と取得企業の69%(134社/193社)を占めている。
- ・育児休暇取得率0人は、女性の場合過去2年間は38%水準であったが令和元年度は35%台に低下している。今回の取得率の増加は、取得人数が「1～5人以下」規模の企業のウェイトアップによるものと見られる。



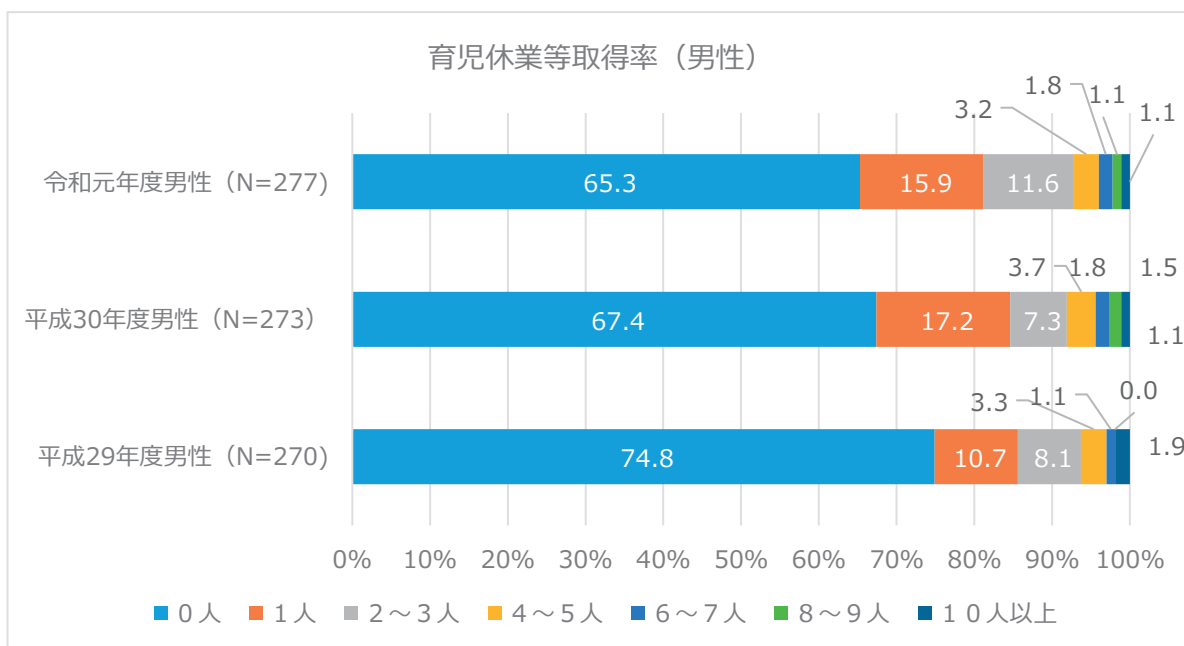
上段:度数 下段:%	育児休業等取得率/令和元年度女性 (人)							
	合計	0人	1人	2～3人	4～5人	6～7人	8～9人	10人以上
全体	288 100.0	101 35.1	71 24.7	59 20.5	23 8.0	11 3.8	5 1.7	18 6.3
医療・福祉業	75 100.0	8 10.7	16 21.3	26 34.7	8 10.7	6 8.0	1 1.3	10 13.3
サービス業	36 100.0	20 55.6	8 22.2	5 13.9	3 8.3	-	-	-
製造業	63 100.0	31 49.2	16 25.4	6 9.5	4 6.3	2 3.2	2 3.2	2 3.2
運輸・通信業	8 100.0	3 37.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	-	-	1 12.5
卸・小売業	49 100.0	16 32.7	15 30.6	11 22.4	3 6.1	2 4.1	-	2 4.1
建設業	20 100.0	10 50.0	6 30.0	3 15.0	1 5.0	-	-	-
金融・保険業	9 100.0	2 22.2	-	1 11.1	2 22.2	1 11.1	2 22.2	1 11.1
飲食・宿泊業	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-	-	-
その他	26 100.0	9 34.6	8 30.8	6 23.1	1 3.8	-	-	2 7.7

注) 業種不明 28 件、育児休業等取得率/令和元年女性不明 111 件を除く有効回答のみ集計。

【男性の育児休業等取得について】

男性の育児休業等取得率は35%水準であるが、この3年間増加傾向にある。

- ・男性の育児休業等取得率もここ3年間は女性に比べ取得率は低位ながら、その取得率は25%→33%→35%と増加している。
- ・これを女性と比較すると、令和元年度では女性64%に対して男性35%でその差は29ポイントとまだまだ開きがある。女性との水準格差(男性取得率/女性取得率)でみると、29年0.41→30年0.53→元年0.54とこの2年で差は縮まっている。
- ・男性の取得率向上は、取得人数が「3人以下」の企業の増加に起因していると思われる。

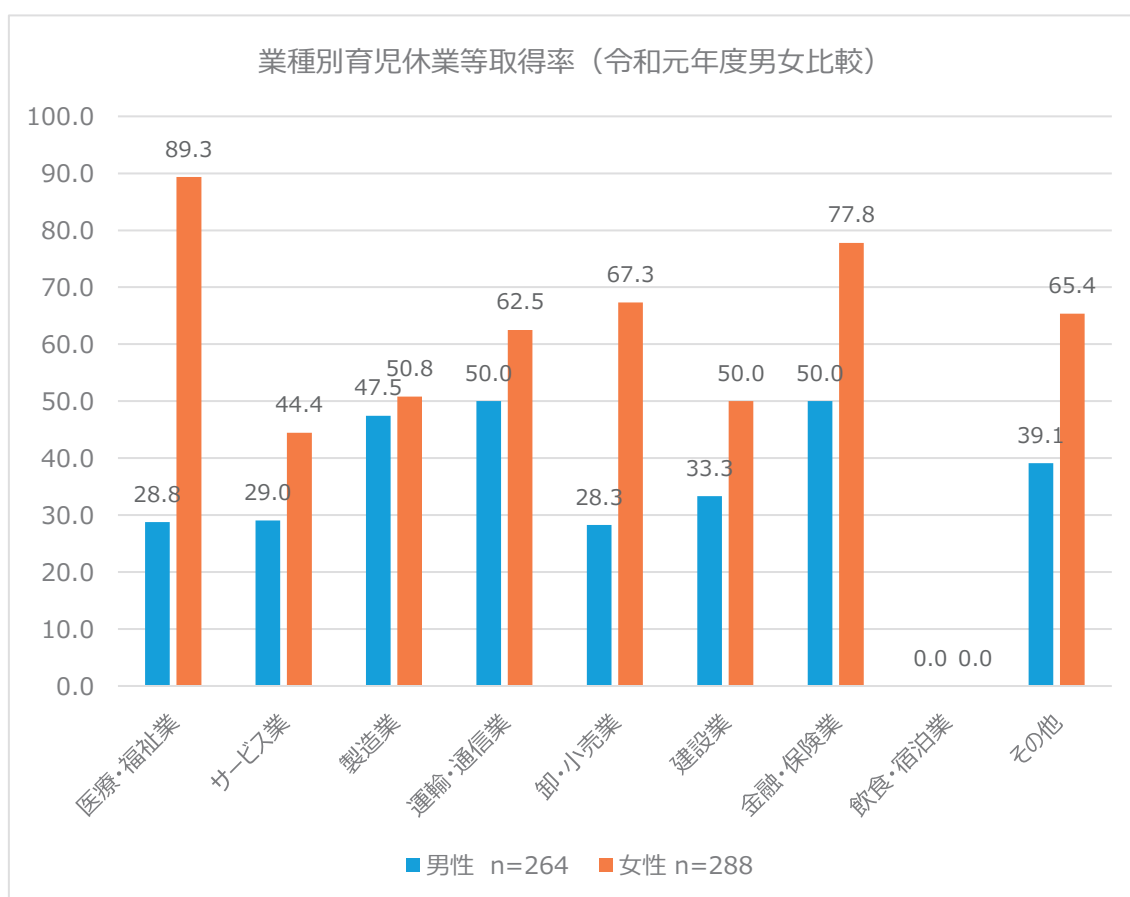


上段:度数 下段:%	育児休業等取得率/令和元年度男性 (人)							
	合計	0人	1人	2~3人	4~5人	6~7人	8~9人	10人以上
全体	264 100.0	171 64.8	43 16.3	32 12.1	8 3.0	5 1.9	2 0.8	3 1.1
医療・福祉業	66 100.0	47 71.2	8 12.1	6 9.1	4 6.1	1 1.5	-	-
サービス業	31 100.0	22 71.0	4 12.9	5 16.1	-	-	-	-
製造業	59 100.0	31 52.5	15 25.4	7 11.9	2 3.4	3 5.1	-	1 1.7
運輸・通信業	8 100.0	4 50.0	2 25.0	2 25.0	-	-	-	-
卸・小売業	46 100.0	33 71.7	6 13.0	4 8.7	1 2.2	1 2.2	-	1 2.2
建設業	18 100.0	12 66.7	4 22.2	2 11.1	-	-	-	-
金融・保険業	10 100.0	5 50.0	1 10.0	2 20.0	1 10.0	-	-	1 10.0
飲食・宿泊業	3 100.0	3 100.0	-	-	-	-	-	-
その他	23 100.0	14 60.9	3 13.0	4 17.4	-	-	2 8.7	-

注) 業種不明 28 件、育児休業等取得率/令和元年男性不明 135 件を除く有効回答のみ集計。

業種別にみた育児休業等取得率の性別特性をまとめると、次の通り要約できる。

- ① 「医療・福祉」の高い取得率は女性において顕著であり 90%水準に至っている反面、男性の取得率は 29%と低く、女性の3割程度しか実現されていない。
- ② 「卸・小売業」も男女差は大きく女性が 68%であるのに対し、男性は「医療・福祉」と同様 29%と低位である。
- ③ 逆に男女差は小さく性別に違いはない業種は「製造業」と「運輸・通信業」であり、男女ともに 50%前後の高い取得率を示している。
- ④ 「金融・保険業」も男性の取得率は 50%を誇るものの、女性においても 78%と極めて高い点が異なる。
- ⑤ 「建設業」および「サービス業」の育児休業等取得率は相対的に男女とも取得率は低く、男性 30%前後、女性 50%前後である。



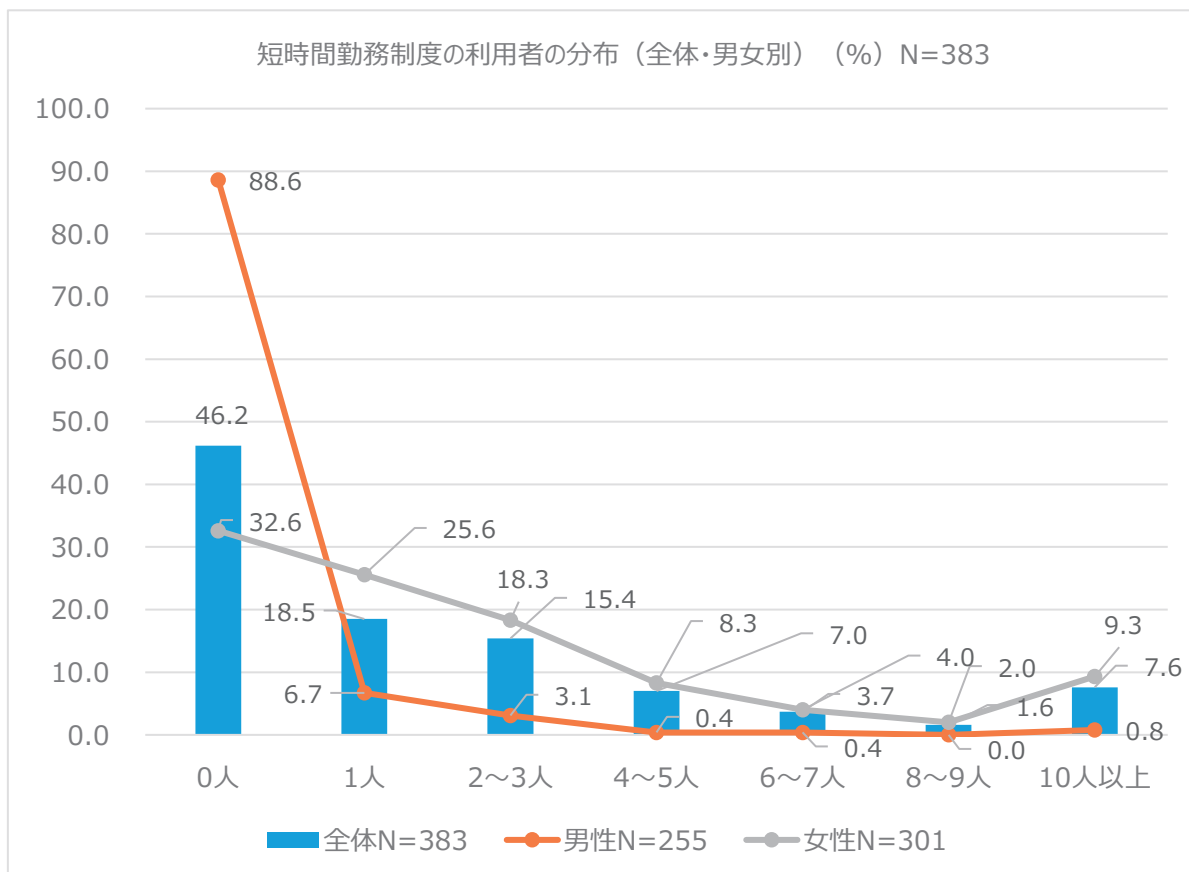
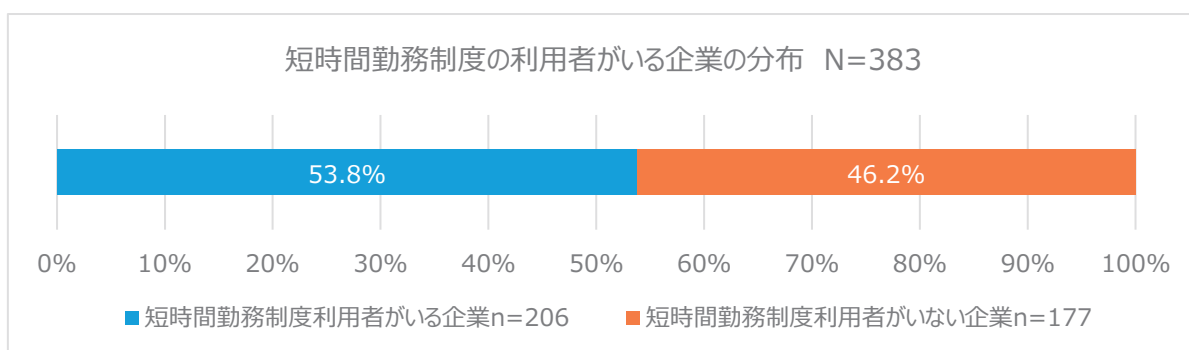
## 2. 短時間勤務制度利用者数

短時間の勤務制度を採用している企業は過半数であり、制度の利用者人数は企業当たり5人以下の企業が4分の3を占める。

- ・短時間勤務制度を利用している従業員がいる企業は383社中(53.8%)である。
- ・利用企業のうち、企業当たりの利用者人数が「1人」の企業は71社(18.5%)、「2~3人」の企業は59社(15.4%)、「4~5人」利用が27社(7.0%)となっている。
- ・利用者人数が「6人以上」は49社(12.9%)、利用者人数が5人以下の企業は157社(40.9%)である。また制度利用企業206社に占める5人以下の企業は157社で3/4を占め、6人以上が制度利用している企業の3倍を占める計算になる。

短時間勤務制度利用は女性でよく利用されており、女性は男性のほぼ6倍の利用。

- ・男性で短時間勤務制度を利用している企業は11%であるのに対し、女性で利用している企業は67%と圧倒的に女性の方が高い。

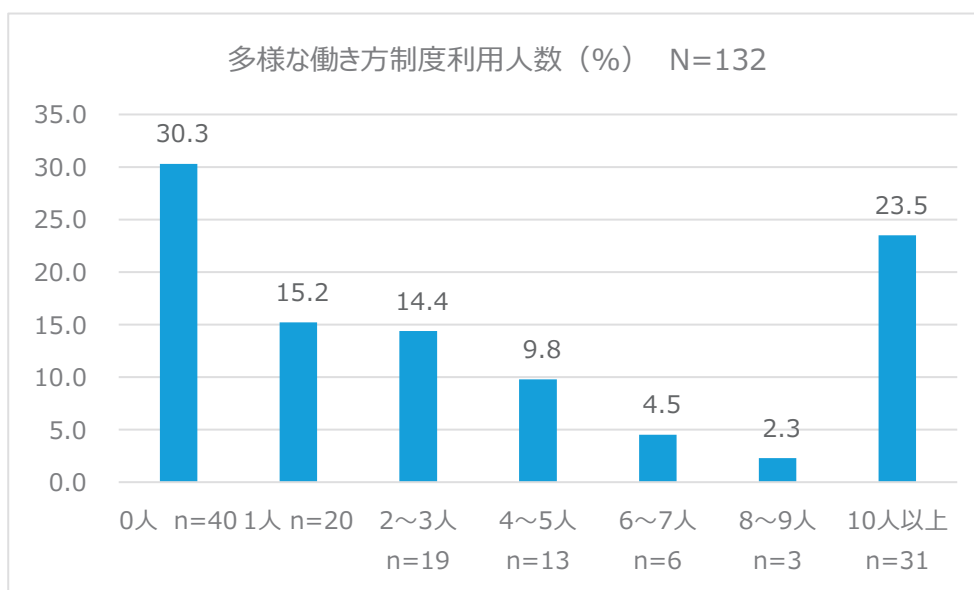


### 3. 多様な働き方制度の利用者数

これらの制度の利用状況をたずねた。

何らかの多様な働き方制度の利用者がいると回答した企業は70%。その利用者数は3人以下の少人数と10人以上の多人数に二極分化。

- ・多様な働き方制度を利用している人はいないと答えた企業は40社、回答企業の30%であり、残りの70%は何らかの多様な働き方制度を利用している。
- ・多様な働き方制度を利用する企業のうちその利用人数は、企業当たり「1人」と回答した企業が15%、「2～3人」と回答した企業が14%と多く、次いで「4～5人」が10%。さらに「6～9人」が7%と続き、「10人以上」が24%となっている。利用人数は3人以下の29%と10人以上の24%に二極分化していることになる。



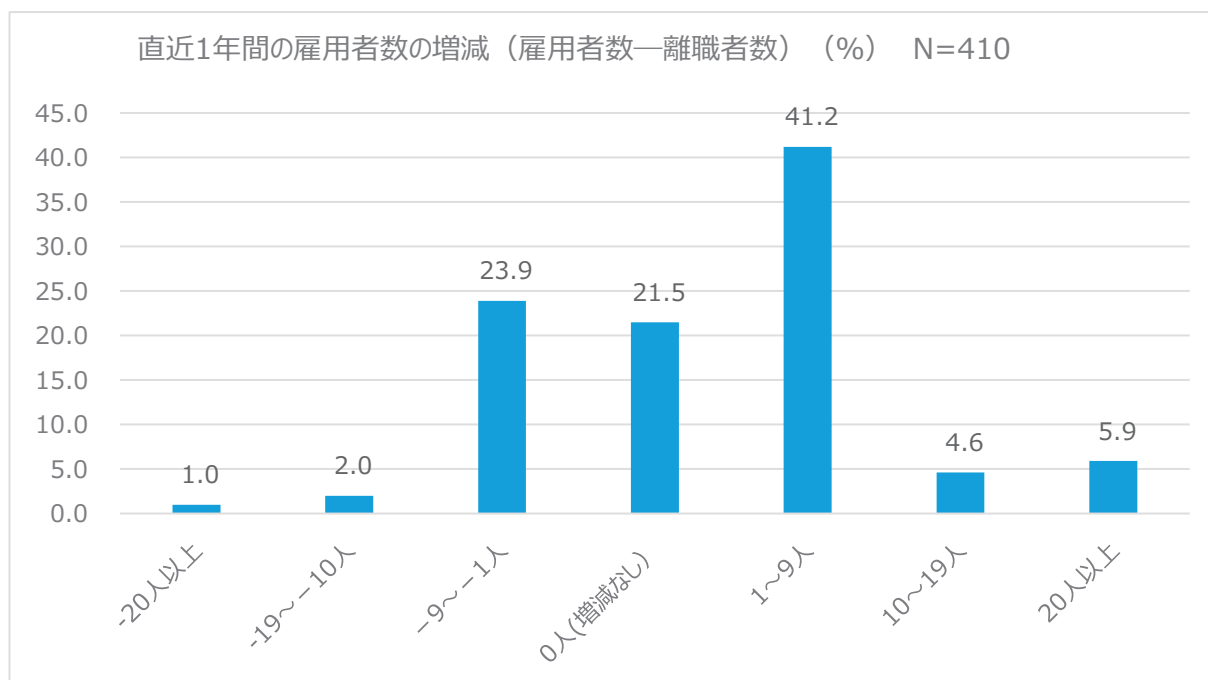
#### 多様な働き方の内容の例

・テレワーク、在宅勤務	32件	昨年度 8件
・勤務時間短縮、ワークシェアリング	25件	同 25件
・フレックスタイム制	24件	同 24件
・育児介護短縮時間勤務	9件	同 9件
・正社員制度	8件	同 4件
・育児介護休暇取得制度	7件	同 6件
・時間単位有給休暇制度	5件	同 2件
・その他	4件	

#### 4. 直近1年間の雇用者数の増減（雇用者数－離職者数）

全般に雇用者数は増加基調にあり、この1年間で平均3.16人の増加がみられる。

- ・1年間で増減者数が多かったのは「1～9人」増加した企業が41%で最も多く、次いで「1～9人」減少が24%、「増減なし」22%と続く。平均3.16人の増加となっている。



業種別の平均雇用増加人数では「運輸・通信」「医療・福祉」での雇用増加が4.00人以上の増加を呈し、逆に「金融・保険」は10.71人の減少を示した。

- ・「運輸・通信」5.91人、「医療・福祉」4.49人で高い雇用率を示し、「卸・小売」や「建設」は3人レベル増加、「サービス」や「製造」は2人前後の増加である。
- ・大きな雇用減が見られたのは「金融・保険」で10.71人の減少であった。

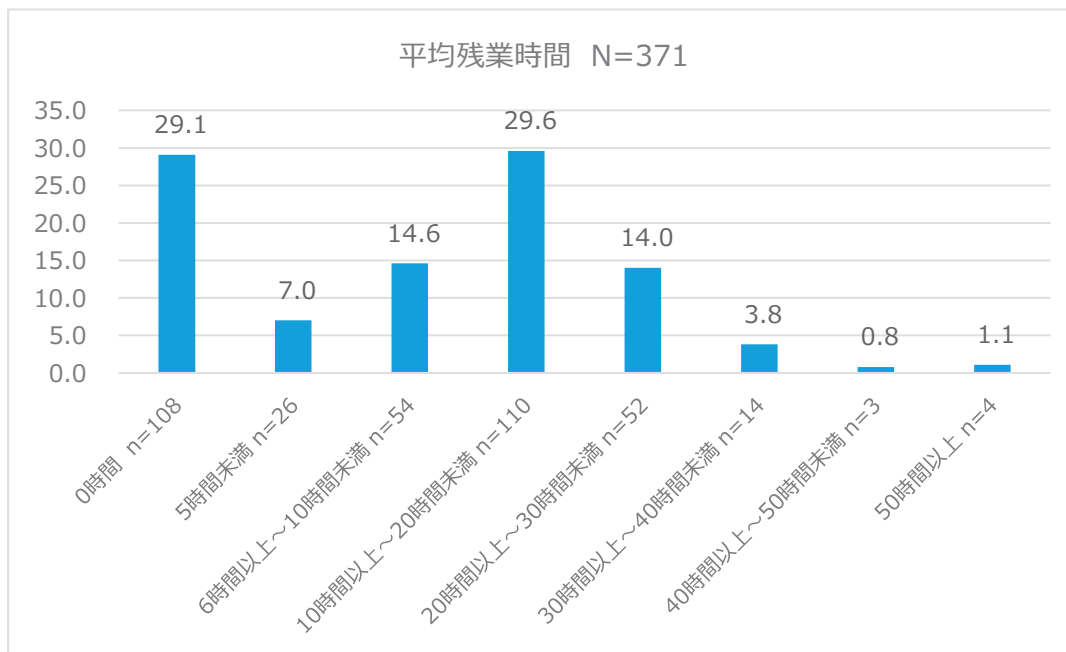
上段:度数 下段:%	直近1年間の雇用者の増減（雇用者数－離職者数）の項目							
	合計	-20人以上	-19～-10	-9～-1人	0人(増減なし)	1～9人	10～19人	20人以上
全体	382 100.0	4 1.0	8 2.1	96 25.1	79 20.7	154 40.3	19 5.0	22 5.8
医療・福祉業	91 100.0	- -	1 1.1	26 28.6	13 14.3	35 38.5	8 8.8	8 8.8
サービス業	50 100.0	- -	- -	12 24.0	17 34.0	19 38.0	2 4.0	- -
製造業	88 100.0	2 2.3	3 3.4	24 27.3	11 12.5	41 46.6	4 4.5	3 3.4
運輸・通信業	12 100.0	- -	1 8.3	4 33.3	1 8.3	2 16.7	1 8.3	3 25.0
卸・小売業	58 100.0	- -	1 1.7	13 22.4	13 22.4	26 44.8	1 1.7	4 6.9
建設業	29 100.0	- -	- -	4 13.8	9 31.0	16 55.2	- -	- -
金融・保険業	11 100.0	1 9.1	2 18.2	4 36.4	4 36.4	- -	- -	- -
飲食・宿泊業	8 100.0	- -	- -	4 50.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	- -
その他	35 100.0	1 2.9	- -	5 14.3	9 25.7	14 40.0	2 5.7	4 11.4

注)業種不明28件、直近1年間の雇用者の増減不明2件を除く有効回答のみ集計。

## 5. 平均残業時間

平均残業時間は全平均で 11.61 時間を示し、「残業無し」と「10～20 時間未満」の企業がほぼ同じ 30% の割合を占めている。

- ・残業時間が「0 時間」と回答した企業は 29%、「10～20 時間未満」の企業は 30%が突出しており、次いで「6～10 時間未満」と「20～30 時間未満」が 14～15%で続いている。
- ・企業全体での平均残業時間は 11.61 時間である。



業種別平均残業時間として長いのは「運輸・通信」「飲食・宿泊」「建設」が 15 時間を超しており、「医療・福祉」は残業無しの企業が過半数で平均 7 時間弱である。

- ・「運輸・通信」が 15.73 時間、「飲食・宿泊」が 15.38 時間、「建設」が 15.32 時間と長い。
- ・「医療・福祉」は「0 時間」が 52%と高く、平均も 6.91 時間と最も短い。

上段:度数 下段:%	平均残業時間の項目								
	合計	0 時間	5時間未満	6時間以上	10時間以上	20時間以上	30時間以上	40時間以上	50時間以上
全体	351 100.0	103 29.3	25 7.1	49 14.0	107 30.5	49 14.0	12 3.4	2 0.6	4 1.1
医療・福祉業	85 100.0	44 51.8	7 8.2	12 14.1	17 20.0	2 2.4	-	-	3 3.5
サービス業	44 100.0	11 25.0	2 4.5	4 9.1	16 36.4	10 22.7	1 2.3	-	-
製造業	83 100.0	14 16.9	6 7.2	11 13.3	29 34.9	15 18.1	6 7.2	2 2.4	-
運輸・通信業	11 100.0	3 27.3	-	1 9.1	2 18.2	4 36.4	1 9.1	-	-
卸・小売業	50 100.0	14 28.0	6 12.0	11 22.0	13 26.0	5 10.0	1 2.0	-	-
建設業	28 100.0	6 21.4	2 7.1	1 3.6	11 39.3	5 17.9	2 7.1	-	1 3.6
金融・保険業	10 100.0	2 20.0	1 10.0	3 30.0	4 40.0	-	-	-	-
飲食・宿泊業	8 100.0	-	-	1 12.5	6 75.0	1 12.5	-	-	-
その他	32 100.0	9 28.1	1 3.1	5 15.6	9 28.1	7 21.9	1 3.1	-	-

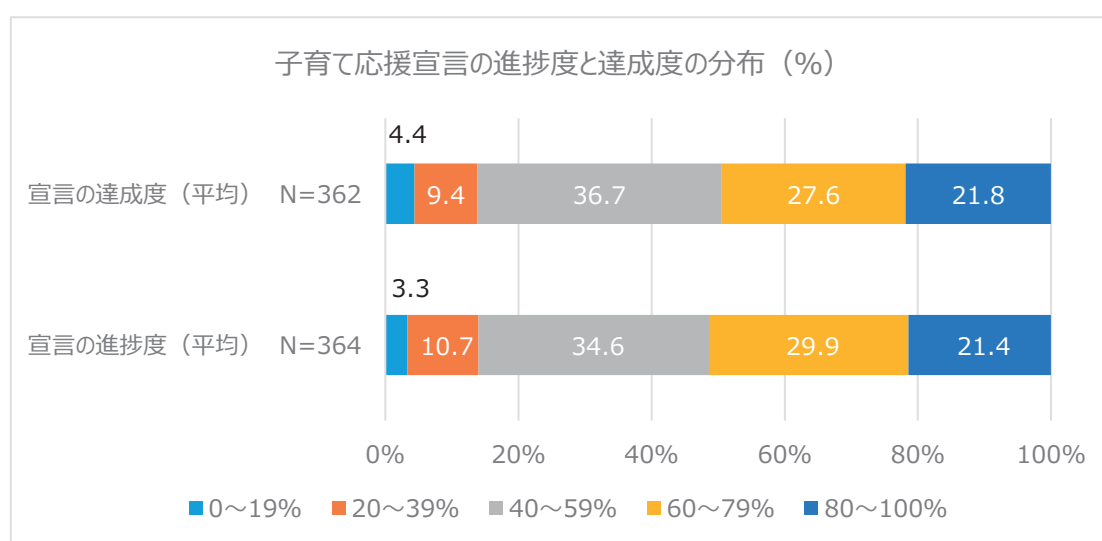
注) 業種不明 28 件、平均残業時間不明 41 件を除く有効回答のみ集計。



## 6. 子育て応援宣言内容の進捗状況

子育て応援宣言内容の進捗度と達成度は共に「40～59%の水準」と「60～79%の水準」にあると回答した企業が多く、進捗度、達成度の平均はおよそ6割程度である。

- ・宣言内容に対する現在の進捗度で「40～59%の水準」にあると回答した企業は35%で最も多く、次いで「60～79%の水準」の30%と続いている。各レベルの中央値により平均値を算出してみると、進捗度は平均61.0%を示している。
- ・一方、宣言内容に対する現在の達成感を尺度にしてみると最も多いのは「40～59%の水準」の達成度と回答する企業が37%と多い。また「60～79%の水準」の達成度を回答する企業は28%を占め、進捗度と同様に平均値を算出すれば達成度は60.6%となり、進捗度とほぼ同様の状況である。

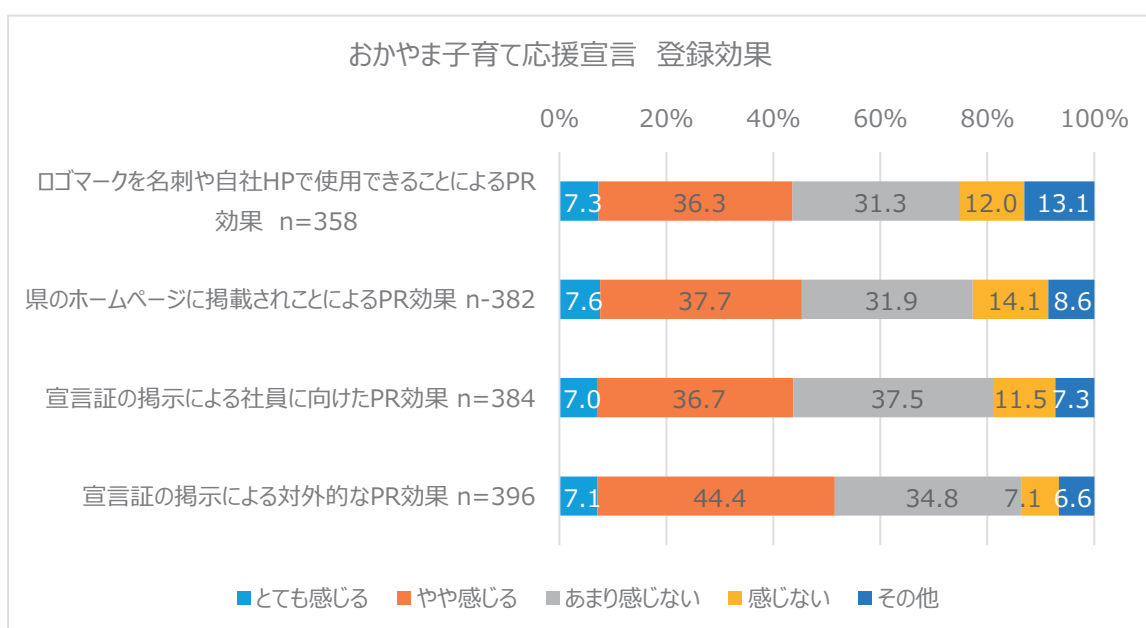


## 7. おかやま子育て応援宣言企業に登録したことによる効果

### (1)イメージアップ等PR効果

「おかやま子育て応援宣言企業」として登録したことで得られた効果のうち、イメージアップ等PR効果として高いのは「宣言証の提示による対外的なPR効果」。

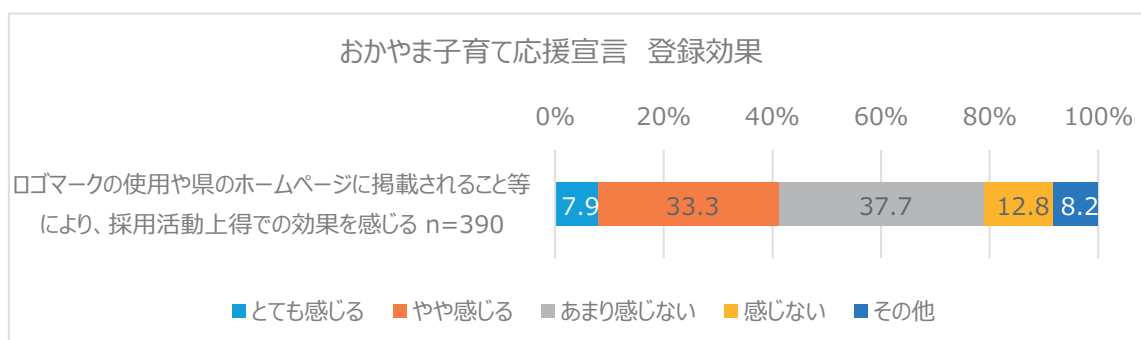
- ・各効果で「とても感じる」「やや感じる」と回答した企業は40～50%を示しており、「宣言証の提示による対外的なPR効果」に最も高い効果が認められている。
- ・「宣言証の提示による対外的なPR効果」は「とても感じる」「やや感じる」で52%となっており「あまり感じない」「感じない」の42%を上回っている。
- ・同じ宣言証の提示でも「社員に向けたPR効果」は反対の傾向があり、「感じる」が44%に対して、「感じない」が49%となっている。



### (2)採用活動に対する効果

ロゴマーク使用や県のホームページの掲載で「採用活動に対する効果」を感じる企業は4割。

- ・「採用活動に対する効果」では「感じる」が41%、「感じない」は51%となっている。



(3)その他「おokayま子育て応援宣言企業の登録」の効果について(自由意見まとめ)

その他効果に関する自由意見で最も多かったのは「採用活動への期待」であり、回答件数 45 件のうち 14 件を占めている。

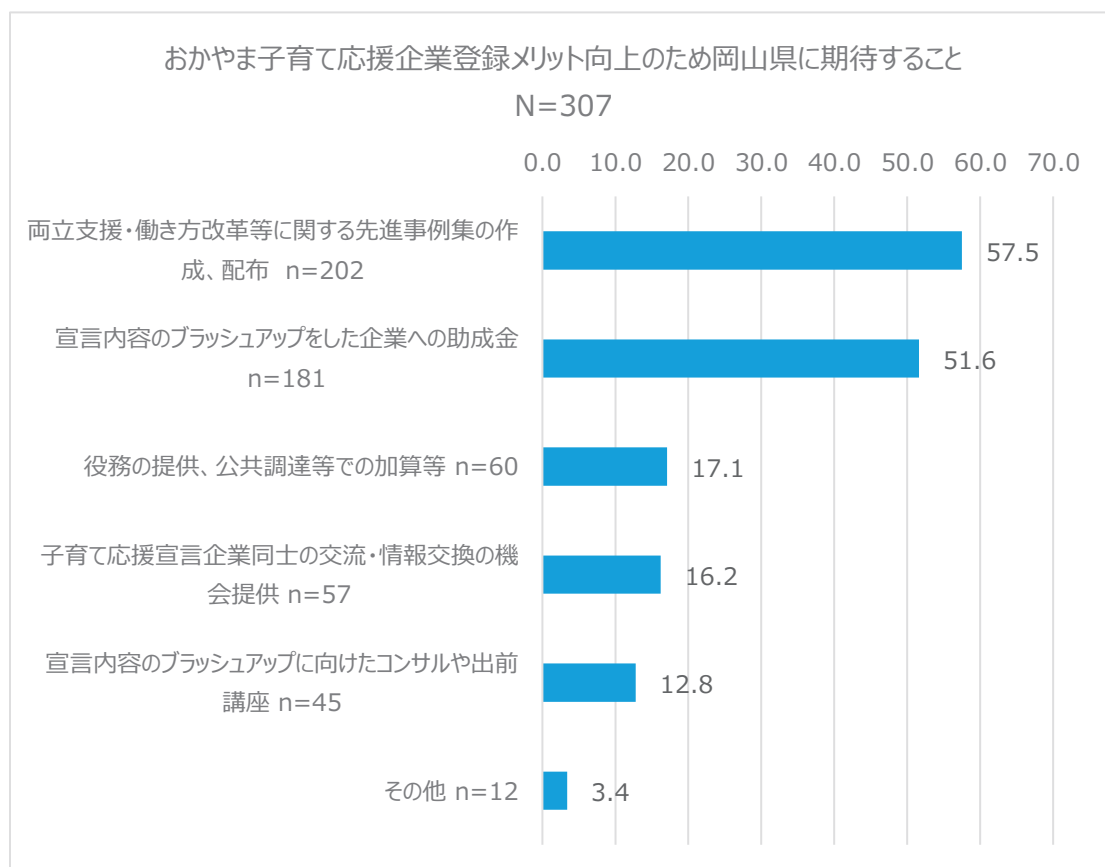
また、「外部より社員の満足度(ES)の向上に効果」5件、「社員のワーク・ライフ・バランスに効果」4件、「社員の意識向上に効果」4件、「まだ認知度が低くPR不足」とする意見が 4 件、「効果が感じられない」としたものの 7 件であった。

・採用活動への期待	14 件
・外部より社員の満足度(ES)の向上に効果	5 件
・社員のワークバランスに効果	4 件
・社員の意識向上に効果	4 件
・まだ認知度が低くPR不足	4 件
・効果が感じられない	7 件
(内訳)	
・コロナの影響	
・活用しきれていない	
・ユースエール制度に劣る	
・社員数が少ない	
・メリットや実感がない (3 件)	
・助成金制度の取り組みを期待	2 件
・今後に期待	2 件
・特になし	3 件

## 8. おかやま子育て応援宣言企業登録メリット向上のために岡山県に期待すること

おかやま子育て応援宣言企業登録メリットをさらに向上させるための県行政施策への期待は、何よりも「先進事例集の作成、配布」と「宣言内容のブラッシュアップをした企業への補助金」。

- ・登録メリットをさらに向上させるために県への期待で「両立支援・働き方改革等に関する先進事例集の作成、配布」を望む声が58%と過半数の企業で指摘されている。
- ・次いで52%の企業が「宣言内容のブラッシュアップをした企業への助成金」を望んでいる。
- ・企業が宣言内容の実質的な成果を求めるためには、新しい働き方への参考となる教則本が必要なこと、また現状の実施効果をさらに向上させるために苦勞している実践企業への補助金支援が望まれている。



業種別での特徴として、「両立支援・働き方改革等に関する先進事例集の作成、配布」については、「金融・保険」「運輸・通信」および「卸・小売」で期待する企業の割合が高い。

- ・「両立支援や具体的な働き方改革の先進事例集を県独自に作成し配布すること」を強く望んでいるのは、「金融・保険」(80%)、「運輸・通信」(73%)、「卸・小売業」(65%)があげられる。

「宣言内容のブラッシュアップをした企業への助成金」を望むのが相対的に高い業種は、「飲食・宿泊」「建設」「医療・福祉」と「サービス」である。

- ・「宣言内容のブラッシュアップをした企業への助成金」への期待は、「飲食・宿泊」が高く、すべての業種で望まれている。

- ・「建設」「医療・福祉」「サービス」では、企業の6割弱が助成金を望んでいる。
- 一方「宣言内容のブラッシュアップに向けたコンサルや出前講座」といった事業施策では、「運輸・通信」や「金融・保険」において相対的に高く期待されている。
- ・助成金といった経済的支援に対して、宣言内容をさらにブラッシュアップさせるための取組に注力することを望んでいる割合が高いのは「運輸・通信」(46%)、「金融・保険」(30%)である。
- ・「子育て応援宣言企業同士の交流や情報交換の機会提供」は「卸・小売」で、「役務の提供、公共調達等での加算等」は「建設」で特に望まれている。

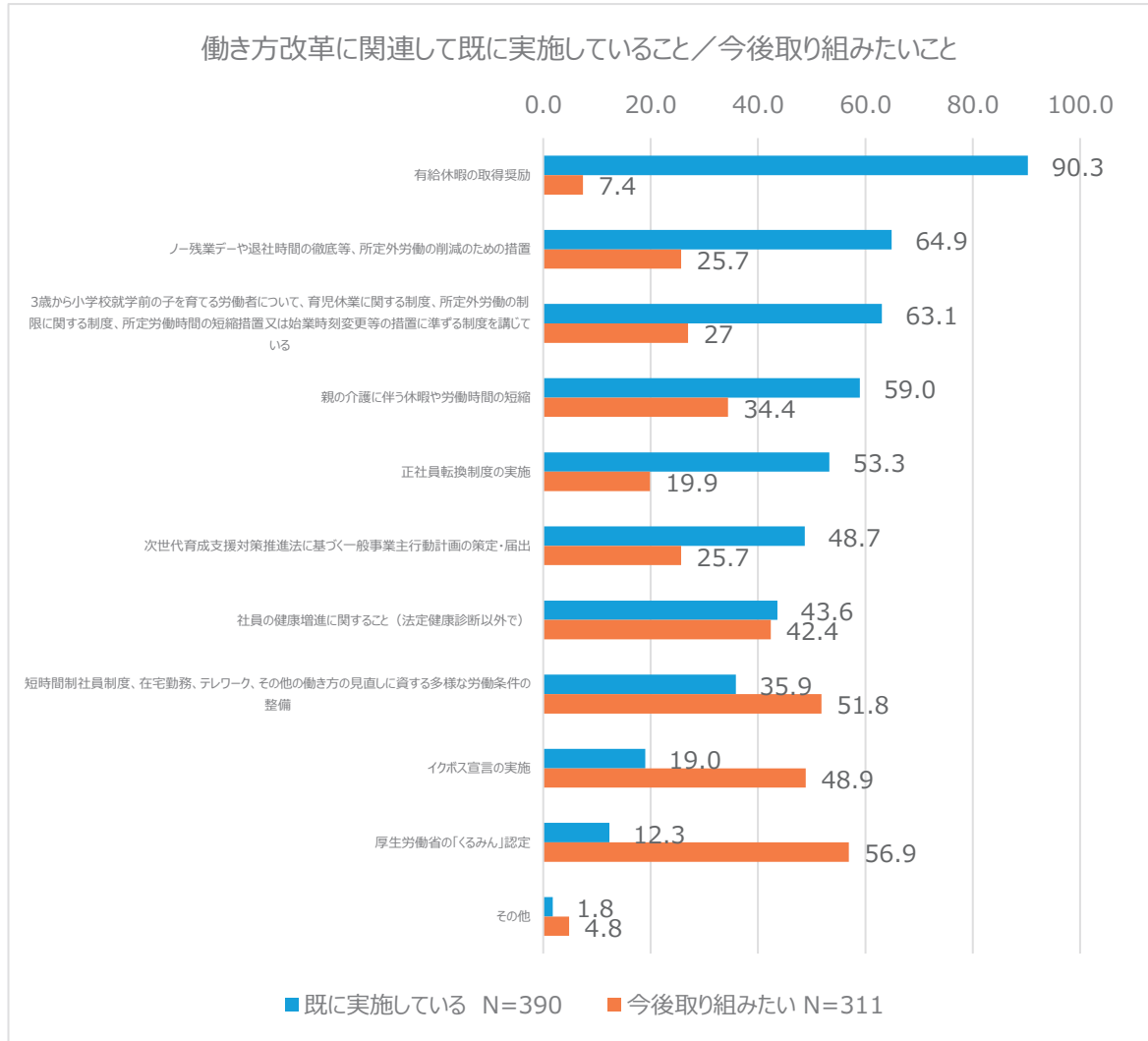
上段:度数 下段:%	おかやま子育て応援企業登録メリットの向上のため岡山県に期待すること						
	合計	両立支援・働き方改革等に関する先進事例集の作成、配布	宣言内容のブラッシュアップに向けたコンサルや出前講座	子育て応援宣言企業同士の交流・情報交換の機会提供	宣言内容のブラッシュアップをした企業への助成金	役務の提供、公共調達等での加算等	その他
全体	329 100.0	193 58.7	43 13.1	55 16.7	171 52.0	57 17.3	12 3.6
医療・福祉業	83 100.0	49 59.0	12 14.5	15 18.1	49 59.0	12 14.5	3 3.6
サービス業	39 100.0	21 53.8	5 12.8	5 12.8	23 59.0	8 20.5	1 2.6
製造業	72 100.0	41 56.9	10 13.9	8 11.1	33 45.8	9 12.5	4 5.6
運輸・通信業	11 100.0	8 72.7	5 45.5	1 9.1	3 27.3	1 9.1	- -
卸・小売業	52 100.0	34 65.4	5 9.6	17 32.7	27 51.9	7 13.5	1 1.9
建設業	27 100.0	14 51.9	1 3.7	5 18.5	16 59.3	11 40.7	- -
金融・保険業	10 100.0	8 80.0	3 30.0	2 20.0	3 30.0	- -	- -
飲食・宿泊業	7 100.0	3 42.9	- -	- -	7 100.0	1 14.3	1 14.3
その他	28 100.0	15 53.6	2 7.1	2 7.1	10 35.7	8 28.6	2 7.1

#### その他県への希望事項(自由意見) 12件

- ・採用活動でのターゲット向けのインパクトのあるPR支援 3件
- ・もっと積極的なPRを～宣言企業/子育ての町おかやまスローガン周知～ 2件
- ・会社説明会の開催～子育てママ向け就労支援～ 2件
- ・子育てパパ・ママ向け各種サービス特典 1件
- ・無記入 4件

9. 働き方改革に関連して既に実施していることと今後取り組みたいこと

働き方改革関連の取り組み事項のうち、既に実施している割合が高いのは「有給休暇取得奨励」(90%)を筆頭に、「ノー残業デー、退社時間徹底、所定外労働削減措置」「就学前児童に対する育児休業、所定外労働制限、所定外労働時間短縮等」(60%台)、「親の介護休暇や労働時間短縮」「正社員転換制度実施」(50%台)と続く。



一方、既に実施している割合は低いものの、今後取り組む意向のある事項の割合は、「厚生労働省のくるみん認定」(57%)、「短時間制社員制度、在宅勤務、テレワーク、働き方の見直しに資する多様な労働条件整備」(52%)、「イクボス宣言の実施」(49%)の順に高くなっている。

既に実施している働き方改革への取組その他内訳 7件

- ・定年制見直し
- ・企業主導型保育事業
- ・イクメンの推奨
- ・育児介護休業規定の改定と年次有給休暇の付与
- ・無記入(3件)

今後実施したい働き方改革への取組その他内訳 15件 ～いずれも無記入～

### Ⅲ. 資料等

#### 調査票

#### 【調査票1】 おかやま子育て応援宣言企業現況調査及びアンケート

登録番号

##### 1 現状調査 企業の概要等

企業・事業所の名称			業種 いずれかに○	1 医療・福祉業 3 製造業 5 卸・小売業 7 金融・保険業 9 その他 ( )	2 サービス業 4 運輸・通信業 6 建設業 8 飲食店・宿泊業	
所在地	〒 -					
代表者 役職・氏名						
担当者 所属・氏名 メールアドレス	@					
TEL/FAX	- -		- -			
全従業員数※1 パート、アルバイトを含みます	合計 男性 女性	人 人 人	正職員率 %	資本金	千円	
育児休業取得率 (育児休業取得者/お子さんが 生まれた労働者)	平成29年度 計	% (男性 人、女性 人)	平成30年度 計	% (男性 人、女性 人)	令和元年度 計	% (男性 人、女性 人)
短時間勤務制度利用者	令和2年度 計 人 (男性 人、女性 人)					
多様な働き方制度	内容 ( ) 年間利用者数 ( 人)					
直近1年間の新規雇用者数※1及び離職者数	新規雇用者 離職者数	人 人	平均残業時間 (1カ月当たり)	時間		

※1雇用保険に加入した方(パート等含む)。

##### 2 「おかやま子育て応援宣言企業」としての取組状況について

項目	取組の成果		具体的な取り組みを記述
「おかやま子育て応援宣言企業」であることの社内外への周知	周知済		
子育て応援宣言内容 (以下にご記入ください)	宣言の達成度 達成度目安参照 一つだけ○ ←低い 高い→	1年間進捗度 進捗度目安参照 一つだけ○ ←低い 高い→	具体的な成果を記述(実績や具体例等を記載願います) <u>別紙記載でもよい</u>
①	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	
②	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	
③	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	
④	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	
⑤	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	
過去3年間に関係法令に係る重大な違反の有無(いずれかに○)	無 有 ( )		

達成度・進捗度目安：1(0~20%未満)、2(20~40%未満)、3(40~60%未満)、4(60~80%未満)、5(80~100%)

### 3 アンケート

①おかやま子育て応援宣言企業に登録した結果、感じられる（又は期待している）効果についてあてはまるものに○をつけてください。

(1) イメージアップ等PR効果

ア. ロゴマークを名刺や自社HPで使用できることによるPR効果

4	—	3	—	2	—	1	—	その他
とても感じる		やや感じる		あまり感じない		感じない		未使用 分からない

イ. 県のホームページに掲載されることによるPR効果

4	—	3	—	2	—	1	—	その他
とても感じる		やや感じる		あまり感じない		感じない		分からない

ウ. 宣言証の掲示による対外的なPR効果

4	—	3	—	2	—	1	—	その他
とても感じる		やや感じる		あまり感じない		感じない		分からない

エ. 宣言証の掲示による社員に向けたPR効果

4	—	3	—	2	—	1	—	その他
とても感じる		やや感じる		あまり感じない		感じない		分からない

(2) 採用活動に対する効果

ロゴマークの使用や県のホームページに掲載されること等により、採用活動上での効果を感じる。

4	—	3	—	2	—	1	—	その他
とても感じる		やや感じる		あまり感じない		感じない		採用を行っていない 分からない

(3) その他、登録について感じられる（または、期待している）効果についてご記入ください。

②おかやま子育て応援宣言企業登録メリット向上のために、岡山県に期待することはありますか。あてはまるものに○を付けてください。（複数回答可）

- ア. 両立支援・働き方改革等に関する先進事例集の作成、配布
- イ. 宣言内容のブラッシュアップに向けたコンサルや出前講座
- ウ. 子育て応援宣言企業同士の交流・情報交換の機会提供
- エ. 宣言内容のブラッシュアップをした企業への助成金
- オ. 役務の提供、公共調達等での加算等
- カ. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）



③働き方改革に関連し、以下の①～⑪において、既に実施している場合は【既に実施している】欄に○を、今後取り組みたい項目については【今後取り組みたい】欄に○を付けてください。

取り組んでいること・取り組みたいこと	【既に実施している】	【今後取り組みたい】
①次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出		
②厚生労働省の「くるみん」認定		
③正社員転換制度の実施		
④ノー残業デーや退社時間の徹底等、所定外労働の削減のための措置		
⑤有給休暇の取得奨励		
⑥イクボス宣言の実施 ※イクボスとは育児を支援する上司（ボス）のこと		
⑦3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度を講じている		
⑧親の介護に伴う休暇や労働時間の短縮		
⑨短時間制社員制度、在宅勤務、テレワーク、その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備		
⑩社員の健康増進に関すること（法定健康診断以外で）		
⑪その他（以下に具体的にご記入ください）		

～ご協力ありがとうございました。～

調査票に関するお問い合わせは下記までお願いいたします。

岡山県中小企業団体中央会 企業人材支援課 086-224-2245

#### IV. 令和2年度「おかやま子育て応援宣言企業」岡山県知事賞について

県では、平成19年度から、仕事と育児が両立できる環境の整備や、地域における子育て支援等に積極的に取り組むことを宣言した企業・事業所（以下、「企業等」という。）を「おかやま子育て応援宣言企業」として登録しているが、そのうち、取組内容の実現に向けて特に積極的に取り組み、他の模範となる優れた成果があった企業等に、毎年県知事賞を贈呈している。

##### 1 贈呈する企業等

企業等の名称	主な取組
<b>一般財団法人共愛会</b> （鏡野町） 理事長 藤本 宗平 従業員数 313人 医療・福祉業	○院内託児所を設置し、スムーズな職場復帰や離職防止につながっている ・男女とも育児休業取得率：100% ○子どもの行事等にあった勤務シフトの作成や、短時間正職員制度の導入など、柔軟な勤務形態を実現
<b>ナガオ株式会社</b> （岡山市） 代表取締役社長 長尾 聡一郎 従業員数 65人 製造業	○配偶者の出産時に育児休暇を5日間付与 ・育児休暇取得率：100% ○ワーク・ライフ・バランス向上のため、定時退社率や有給休暇取得率アップを推進 ・定時退社率：93.4%、有給休暇取得率：84.4%
<b>リコージャパン株式会社</b> <b>販売事業本部岡山支社</b> （岡山市） 支社長 塩見 武文 従業員数 161人 卸・小売業	○組織職全員に対してイクボスセミナーを実施し、組織内での意識統一を図っている ○働き方改革によるワークライフマネジメントの向上のため、テレワークを推進。 ・テレワーク利用者：のべ300名以上

（宣言企業登録順）

##### 2 選考方法

「おかやま子育て応援宣言企業」表彰推薦有識者会議を経て、知事が決定。

##### 【参考】

「おかやま子育て応援宣言企業」登録数 879（令和3年2月28日現在）

おかやま  
子育て応援宣言企業

岡山県知事賞贈呈式



おかやま  
子育て応援宣言企業  
知事賞・2020年度

岡山県知事賞を贈呈する企業等の紹介


- 一般財団法人共愛会
- ナガオ株式会社
- リコージャパン株式会社販売事業本部岡山支社

令和3年3月18日  
(2021年)

岡 山 県

# 贈呈する企業等の紹介

## 1 企業等の概要

企業等の 名 称	一般財団法人 共愛会					
代 表 者 職・氏名	理事長 藤本 宗平					
所在地	鏡野町	事業内容	医療・ 福祉	従業員数	313 人	
会社紹介	共愛会の理念 「手をさしのべ ささえ 勇気と安らかさを導き 共に生と死をみつめる 医療・介護を行う」					

## 2 子育て応援宣言

- 保育士常駐の院内託児所を運営し、子ども（3歳児まで）と一緒に通勤できる環境を整えます。
- 子育て中の方が就業しやすい勤務形態（時短・週短）に柔軟に切り替え、家事・育児・仕事の両立を支援します。
- 子どもの学校行事に進んで参加できるよう皆で協力してシフトを組みます。

### 3 取組状況

#### ○ 院内託児所の運営

1996年から院内託児所「クレヨンハウス」を運営しており、今年度、延20名が利用しています。託児所の利用で子どもと一緒に通勤ができ、スムーズな職場復帰、離職防止につながっています。また、利用している職員からは、子どもが近くにいるため、とても安心だという声が聞かれます。

当法人では、出産を理由に退職する職員はなく、育児休業の取得率は男女とも100%となっています。

(2020年度 女性職員5名・男性職員3名)



#### ○ 柔軟な勤務形態

採用時には勤務希望を聞き、勤務時間や、始業・終業時間について柔軟な対応をしています。

また、2018年には短時間正職員制度を導入し、現在40名が利用。そのうち14名が育児目的の利用となっています。

また、子育てが落ち着けば、正職員に復帰するなど、継続的に仕事が続けられる仕組みをつくっています。



#### ○ 子どもの学校等の行事に合ったシフト作成

個々の勤務希望を聞き、それを反映させて勤務表を作成しています。

また、2018年に導入した時間単位の有給休暇制度も定着しています。急な子どもの病気や学校の行事等にも気兼ねすることなく取得でき、有効的に有給休暇の活用ができています。

また、職場にも「お互いさま」意識が根付き、取得しやすい雰囲気となっています。



# 贈呈する企業等の紹介

## 1 企業等の概要

企業等の 名 称	ナガオ株式会社				
代 表 者 職・氏名	代表取締役社長 長尾 聡一郎				
所在地	岡山市	事業内容	製造業	従業員数	65 人
会社紹介	昭和6年の創業来「ものづくり」を通して、お客様、地域社会の皆様、そして何よりも従業員が安心して暮らしを営み活動ができる社会の実現を目指しております。				




## 2 子育て応援宣言

- ワーク・ライフ・バランス充実のために、全部署「定時退社率 90% 以上」を目指します。
- 学校行事、PTA 活動、地域活動に参加するための有給休暇取得を奨励します。
- 社員全員が「育児・介護休業等に関する規程」を理解します。

### 3 取組状況

#### ○ 『親孝行・子育て応援宣言』

仕事と家庭の両立を応援するために2018年1月に親孝行も独自に加え、『親孝行・子育て応援宣言』としています。親の病院への送迎等、親孝行のために有給の介護休暇（年間5日間）や有給休暇の取得を奨励しています。

親孝行・子育て応援宣言	
	わが社では、仕事と家庭の両立を促進するため、次の取組を行うことを宣言します。
宣言1	ワークライフバランスの実現のために、全部署「残業は原則20%以内」を目標とします。
宣言2	親の病院への送迎等、親孝行のための有給休暇取得を奨励します。
宣言3	学校行事、PTA活動、地域活動に参加するための有給休暇取得を奨励します。
宣言4	社員全員が「育児・介護休業等に関する権限」を理解します。
2018年1月31日	
 ナガイ株式会社 代表取締役 長尾裕一郎	

#### ○ 配偶者出産では、特別休暇の育児休暇および子供手当を支給。

育児に参加することで重要性を認識する機会として、配偶者の出産時に有給の特別休暇として育児休暇5日間を付与しています。

2019年10月に社長自らが育児のために休暇を取得し、特別休暇として制度化しました。制度設計以来、育児休暇の取得率は100%となっております。



#### ○ 育児休業・短時間勤務の制度を促進

育児休業から復職にあたり、柔軟な勤務体系で業務が行えるよう、個別事情に配慮した短時間勤務を促進しています。



#### ○ 定時退社率、有給休暇取得率等の更なる推進

【2019年度】

- ・ 定時退社率 93.4%
- ・ 有給休暇取得率 84.4%
- ・ 特別休暇の取得状況（看護休暇 延べ69日 介護休暇 延べ43日）

社員からの自発的な提案を働き方改革に取り入れ、更なるワークライフバランスの向上を推進します。社風として定着した定時退社を継続すると共に部署長の人事管理の一環として、毎朝部下の健康状態のチェックするほか、社員同士の相互チェックも定着させています。

# 贈呈する企業等の紹介

## 1 企業等の概要

企業等の 名 称	リコージャパン株式会社 販売事業本部 岡山支社				
代 表 者 職・氏名	支社長 塩見 武文				
所在地	岡山市	事業内容	卸・ 小売業	従業員数	161 人



会社紹介	リコー製品を中心とした商品・サービスの提供をはじめ、業務改善を含めたコンサルティングから、システム構築、アフターサービスまで、ソリューションをワンストップで提供しています。 岡山県内 4 拠点に事業所を構え、地域密着で様々な業種のお客様の企業価値向上を支援しています。				
------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

## 2 子育て応援宣言

- 時間に制約のある社員を中心とした制度環境を整備し、職場理解促進に努めます。
- 早期に会社戦略として復帰するためのプログラムの整備を実施します。
- ダイバーシティおよびワークライフマネジメントのビジョン共有と意識の浸透を努めます。
- 男性社員の育児休業取得率向上を宣言します。
- 女性の長期的な活躍推進に向けた活動を実施します。
- 働き方改革によるワークライフマネジメントの向上を目指します。



### 3 取組状況

#### ○ 仕事と家庭を両立させるための各種制度を活用

育児休業、育児時短勤務、記念日休暇（子どもの誕生日・結婚記念日など）、時間単位の「時間年休」、テレワーク等々、両立支援のための制度があり、対象となるほとんどの社員が活用しています。評価制度も充実しており、子育てしながらも力が発揮できる環境が整っています。



「プラチナくるみん」「えるぼし(3段階目)」認定

#### ○ 復職支援セミナー、イクボス宣言の実施

育児休暇から復職する社員、復職して1年未満の社員を対象とし、復職後の不安軽減と前向きな気持ちへの切り替えを目的とした復職支援セミナーを毎年実施しています。上司や経営層も参加し本人だけでなく周囲の理解も深めています。

また、全組織長が「イクボス宣言」を行い、毎年セミナーを受講し、全員がイクボスについての意識を統一する場としています。

#### ○ 社員の家族を会社に招待するファミリーデー開催

社員を支える家族に職場への理解を深めてもらい、ワークライフマネジメントについて考えるきっかけの場として開催しています。2020年度はコロナ禍ということもありオンラインでSDGsを題材としたゲームを実施しました。



#### ○ 社員とその家族の親睦を深めるウォーキング大会

毎年11月に開催しているウォーキング大会。

2019年度は、お子さんやご家族を招待したBBQを実施し、100名を超える参加者で大いに盛り上がり、家族間の親睦も深まりました！！

ビンゴ大会もあり  
子どもたちは  
大はしゃぎです!!



