

第1回「地方創生×少子化対策検討会」

# 自治体・企業の現場からみた 少子化対策の最新動向

2019.4.2

東レ経営研究所

渥美由喜

All Rights Reserved Copyright (C)  
Naoki ATSUMI 2019

# (1) 渥美由喜の活動

## ① 企業のWLBの取組を研究

- 二十数年かけて、国内外の先進企業1100社(のべ4000回)を訪問ヒアリング。先進企業の過半数が方の中小企業。
- のべ4000社の財務データを分析。

訪問した中小企業数は、法政大学の坂本光司先生(経営学者、『日本でいちばん大切にしたい会社』の著者)に次いで多い。  
時系列で取組を把握してきた

## ② 自治体の政策アドバイザーとして少子化対策を助言 &、企業コンサルとしてWLB実践助言

- 十数年前から、自治体の政策アドバイザー
- 自治体の依頼で、中小企業コンサル
- 県内数十社以上を訪問コンサル自治体(計300社)
  - － 岐阜県、石川県、埼玉県、三重県、神奈川県、東京都三鷹市(赤字は今年も実施)
- 百名以上参加する、コンサルタント養成講座
- 石川県、岐阜県、香川県、広島県、東京都
- 内閣府地域働き方改革支援コンサル養成講師

&  
自治体のコンサル養成講座でレクチャー。  
三鷹市、石川県、岐阜県、広島県、埼玉県、香川県、三重県、鳥取県、福井県等。

10年前から石川県で合同コンサル&虎の巻 作成  
8年前から岐阜県でWLBエクセレント企業の育成100社(挿画をYouTubeにアップロード)  
広島県のマニュアルに研究成果が引用(監修は木谷先生)

(2016年～)

## (2) 本日の論点

### ①「少子化対策」をまち・ひと・しごと創生の立場 で推進する意義

- 地域の実情を踏まえた個別の取組の推進（地域アプローチ）の重要性等

### ②「地域アプローチ」として取り組む施策の範囲

- 従来の「働き方改革」に加えて、コミュニティ支援力の強化や職住近接のまちづくり等も含めて範囲を広げる必要性等

### ③各地域への支援体制等の在り方

- 地域課題の見える化、各地域ごとの推進体制、国による支援体制等

### (3) 本日、お伝えしたいこと

- 少子化対策に取り組む自治体の動向は全国的に見て濃淡あり。地方は「VS東京」で、人口獲得施策の取組が加速化。
- 20年後の成人人口（納税者）確保の観点、30年後の社会保障給付費抑制の観点から、九州、山陰等、過疎化が進む地域の『先進事例』に注目が集まる。
- 例えば、炎上しやすい『結婚支援』事業は、住民の幸せ支援の重要な一つ&地域全体の活性化という考え方で、住民から支持されている取組みもある。
- 今後は、過疎・島しょ地域での企業・自治体等の少子化対策の先進事例を全国に広めるべき

# 1. 地域活性化策として の少子化対策

～なぜ、結婚支援とWLBが目立つのか？～

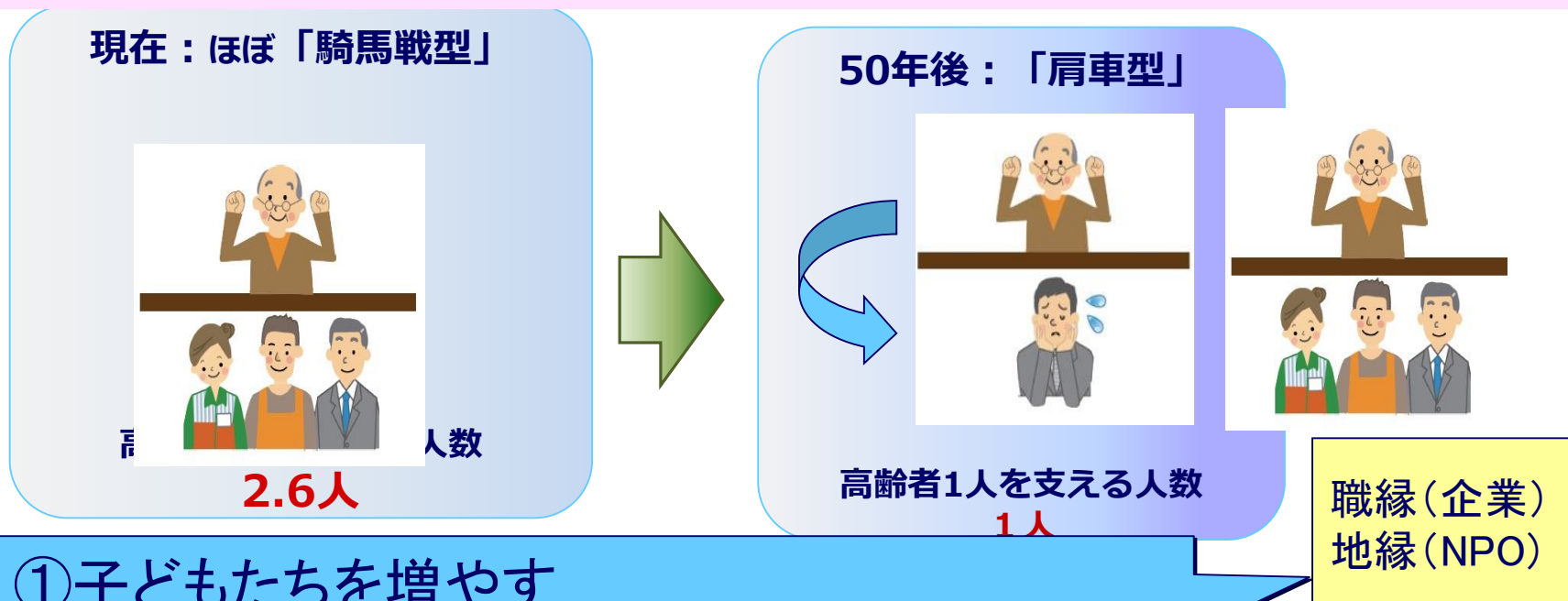
# (1) 持続可能な地域社会作り～SDGs～

- 「ワーク・ライフ・バランス」、「子育て支援」、「環境」政策の類似性
- 共通しているのは、「持続可能性」

自然環境	未来の大人である子どもからの借りもの(ネイティブアメリカンの諺) 持続可能なシステム作り
職場環境	持続可能な働き方・企業
地域環境	持続可能な地域社会

# (3) 今後も、**騎馬戦型**を維持するには

高齢世代と現役世代の比率変化：**胴上げ⇒騎馬戦⇒肩車**



- ①子どもたちを増やす
- ②納税者を増やす(女性活躍・高齢者活躍)
- ③共助(職縁・地縁) > 自助 > 公助

元気な高齢者は、支える側にまわる高齢者ボランティア参加率が低最も高いのは北陸(法人税収入が潤沢な東京では、低迷)

- ①福井のおせっかいさん仲介の成婚数は2000組以上。
- ②石川県では300社を超える企業ネットワークで結婚支援

# (4) 地方における、少子化対策の基本戦略

## <基本目標>

◆現状(2012年)出生率=1.41



◆基本目標(2025年)

『希望出生率』=1.8

●国民の「希望出生率」として出生率=1.8を想定。

・夫婦の意向や独身者の結婚希望等から算出。

「希望出生率」=

{既婚者割合×夫婦の予定子ども数+未婚者割合×未婚結婚希望割合×理想子ども数}

×離別等効果

{(34%×2.07人)+(66%×89%×2.12人)}×0.938

≒1.8 (平成22年出生動向調査)

・最も出生率が高い沖縄県は出生率=1.8~1.9

・OECD諸国の半数が出生率=1.8を超えている。



(参考)人口置換基準 出生率=2.1

## 出生率向上の要因

### 1. 結婚割合の上昇

◎20歳代~30歳代前半に結婚・出産・子育てしやすい環境を作る

○出生率1.8

・20歳代後半の結婚割合(現在40%)が60%になれば実現可能

○出生率2.1

・20歳代前半の結婚割合(現在8%)が25%に、20歳代後半が60%になれば実現可能。

### 2. 夫婦の出生数増加

◎第2子、第3子以上の出産・子育てがしやすい環境を作る

①晩婚化に歯止めをかけて、早婚割合を高める。

②WLB先進企業のトレンドは、先進企業同士で社員の成婚を後押し(石川県、岐阜県等)

※企業の自発的な取組みを自治体がサポート

③多子世帯を応援する特に、経済的支援(鳥取県の保育料減免等)。



# (5) 地方が目指している「サーモン施策」

※ 鮭を放流するように、自県出身者が  
他県出身者と結婚し、仕事を携え戻る



ターンとは… 生まれ育った故郷から進学や就職を期に都会へ移住した後、再び生まれ育った故郷に移住すること

## ① 郷土愛教育

- ライフスタイルに応じて拠点を变えて、**最良の場所に移住**すること



ターンとは… 生まれ育った故郷から進学や就職を期に都会へ移住した後、故郷にほど近い地方都市に移住すること

## ② 地縁作り(例: 全国の学生対象のイベント)



ターンとは… 生まれ育った故郷から進学や就職を期に故郷にはない要素を求めて、故郷とは別の地域に移住すること



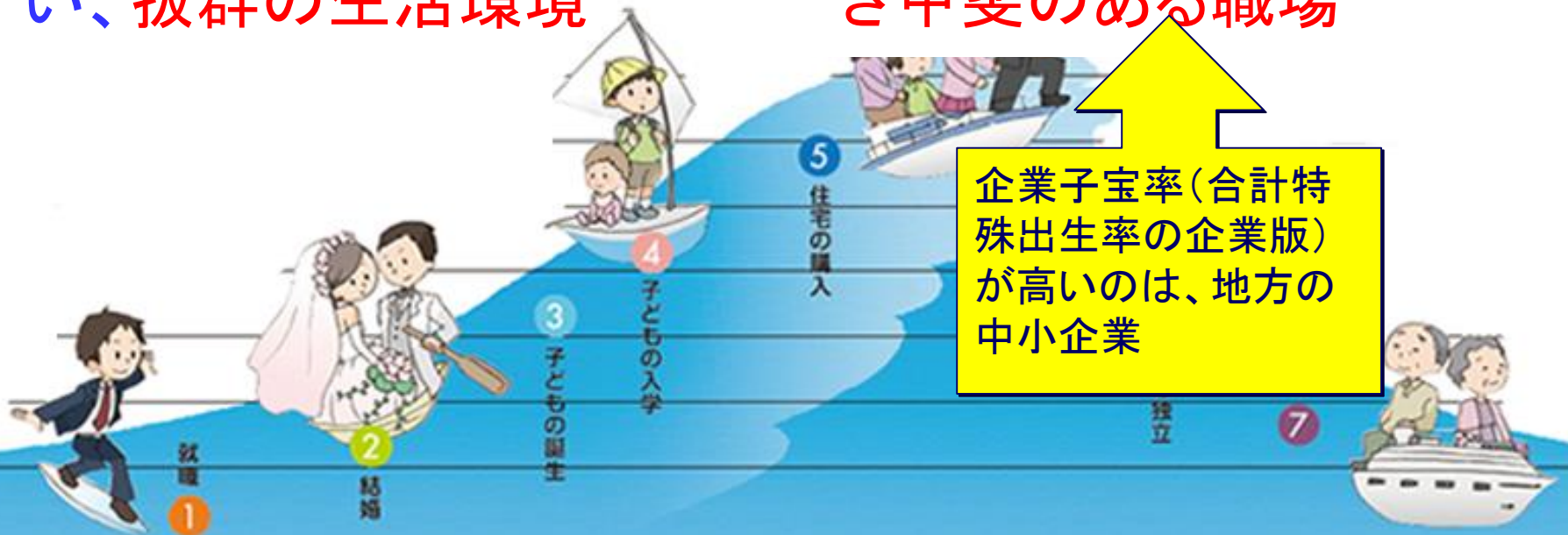
地方と都心の両方でできる仕事を選び、地方と都心を行き来する生活を送ること

# (6) サーモン施策のカギを握るWLB

## ※ サーモン施策とは？

鮭を放流するように、自県出身者が他県出身者と結婚し、人脈とスキルを携えて、故郷に戻る

- ライフ面：自然が豊かで、物価が安く、暮らしやすい、**抜群の生活環境**
- ワーク面：**ライフステージ**に応じた、働きやすい、働き甲斐のある職場

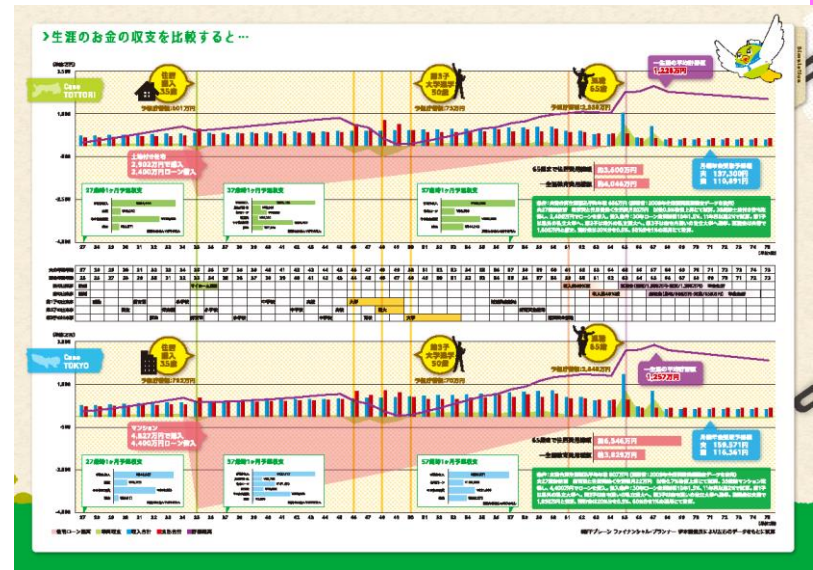


# (7) VS東京の長期ライフプラン

## 鳥取県(2015.4)

東京と比較した生涯収支データなど高校に配布

20代独身の平均月給は東京が約4万~6万円上回っているが、家賃の平均月額は鳥取が3万円以上安く、結婚や出産費用も数十万円抑えられるという。



## 福井県(2015.11)

大学卒業後に働き、家庭を築いた場合の福井と東京の家計を比較する「ふくい暮らしライフデザイン設計書」。

結婚し2人の子を持つ世帯を比べると、60歳までの収支差(黒字額)は福井県が東京より約3千万円多いと試算。共働きで収入が安定している上に、住宅や教育費が安いのが主な要因。

福井と東京の家計収支比較

福井 (女性28歳、男性30歳で結婚) 東京 (女性30歳、男性32歳で結婚)

期間	収入	支出	収支差	収入	支出	収支差
結婚前	2,510	2,010	500 世帯主年齢23~29歳	4,070	3,110	960 世帯主年齢23~31歳
結婚・子育て 末子小学校	15,260	13,500	1,760 30~46歳	16,440	16,270	170 32~48歳
子育て 末子中学・高校	7,410	6,320	1,090 47~52歳	7,650	7,320	330 49~54歳
末子大学以降	9,350	8,060	1,290 53~60歳	6,990	6,800	190 55~60歳
合計	34,530	29,890	4,640	35,150	33,500	1,650

※いずれも結婚2年後に第1子、4年後に第2子誕生。単位は万円

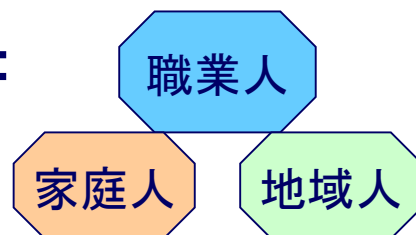
福井と東京60歳までの収支比較 福井県が家計黒字3000万多く

## (8) エース社員は、介護離職で地方移住する傾向

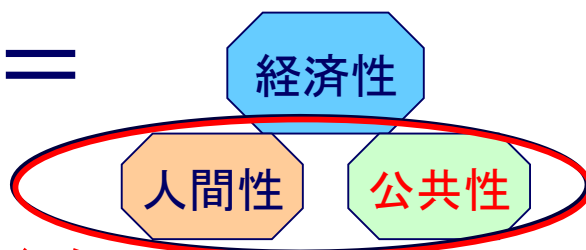
- 介護離職は、**評価が高いエース社員が多い**
  - － (資料) 渥美の顧客企業十数社を対象に行なった、介護で離職した社員の評価を同期社員と比較した調査
- 理由は2つ。
  - － 会社で将来を嘱望されているタイプは、きょうだいの中で**親からの教育費支援が多かったことで、恩返し願望が強い。**
  - － 自他ともに認めるエースは、**会社を辞める心理的なハードルが低い**(すぐに転職先が見つかる  
と錯覚しやすい)。

## (9) 今後は、企業の人間性、公共性が問われる

- 人口減少社会では「一人(最低でも)三役」
- 市民の三面性＝



企業の三面性＝



- ①子育てコアタイム(育児を最優先する時間帯、坪由美子弁護士のご提案)、②育児介護期間中、異動は地域限定、③地域社会に貢献する社員が会社のブランド力を高めるという視点が不可欠

## 2. 全国的な結婚支援/ WLB支援策の動向

## (1) 少子化の主因と結婚支援をめぐる地域格差

- 少子化の**主因は、未婚率の上昇**。
  - (注) 都心部以外の有配偶出生率は高留まり。
  - 都心部では多子化支援策も重要。
- 47都道府県の「結婚に対する取組等」をみると、12分野のうち、東京はビリ(2分野)。

都会だから必要ない？  
都会人は個人への介入を嫌う？

- **最多は京都府**(11分野)。次いで石川、岐阜、鳥取、徳島、香川、**福岡**(10分野)が多い。
  - 2016年の内閣府調査。

## (2) 東京の『足踏み』と先行する地方

- 東京は**若年人口の流入が続く**、稀有な状況が仇となり、**危機感が希薄**。
- 過疎が進む地域地方では、人口減少への危機感から、**人口政策は大きく先行**。

20年後の成人人口(納税者)確保の観点

(『VS東京』施策、『サーモン=鮭の放流』施策)

30年後の**社会保障給付費抑制**の観点

(**お一人さま介護**のリスク、**未婚ニート**の生活保護リスクも)



## (5) 弱者支援と『炎上』の考察

炎上する『燃料』その① 「私も欲しいのに・・・」

お金(例:生活保護)

美味しい食事(例:官製合コン)

参加者限定(例:鳥取市の男性のみ公務員に限定した婚活イベント)

炎上する『燃料』その② 「私を否定するの・・・」

生き方奨励?(例:婚活すべき)

炎上には、反論するロジックを周到に用意しておくべき

例:企業子宝率(WLBできている良好職場にスポットを当てたい)

先進企業では未婚者の就労継続年数も長く、LGBTへの理解度も高い

例:鳥取市婚活イベント:中止せずに女性のみ公務員限定も実施し、通常は限定なし(誰でもOK)だが、一般参加者の要望が多かったので、男女別の公務員参加型をご用意しました。

婚活は、住民の幸せ支援の重要な一つ&地域全体の活性化

未婚は自由。ただし、社会保障制度がある以上、将来、誰もが後世代の世話になる。だから、未来への支援は当然でしょう？

# 心がけ次第で、見える風景は180度変わる

- アフリカで靴を売る営業職のたとえ
  - ダメ営業は...
  - エース営業は...

## 婚活は、JFK

都市部、大企業ほど長時間労働で、出会う機会が少ない  
ハラスメントリスクで、上司の紹介も低調に

### ① J<sup>2</sup>:弱者支援 & 自治体戦略

- 結婚弱者の救済という面も(民間は弱者ほどリピーターにしたがる傾向)

### ② F:俯瞰

- 中長期視点(通常、短期視点になりがち)

### ③ K<sup>3</sup>:葛藤と格闘し続ける「覚悟」

- 新しいことはぐらぐら揺れるぐらいの葛藤から生まれる
- たえず新テーマを設定し続ける面倒な側面を覚悟

# (6) 事業として炎上しないための工夫

## 弱者支援 & 住民の生活支援

シングル親子参加型

&

年齢不問型



KOIBANA  
恋の花咲く町  
あらひたま

子どもといっしょに。

人生のパートナーを探すには、  
かわいいあなたのパートナーが  
いっしょの方が、よりハッピーだと思う。

宝島・五島地域経済サポートセンター「KOIBANA」  
[www.ariake-kouiki.or.jp/konkatsu/](http://www.ariake-kouiki.or.jp/konkatsu/)



KOIBANA  
恋の花咲く町  
あらひたま

何度でも、恋の花咲く町。

コイバナには年齢制限はありません。  
いくつになっても、何歳でも、  
恋をして良いじゃないですか。

宝島・五島地域経済サポートセンター「KOIBANA」  
[www.ariake-kouiki.or.jp/konkatsu/](http://www.ariake-kouiki.or.jp/konkatsu/)

## (7) その他の炎上抑止策

### 地域外開放型イベント

- 地縁者を確保する方法として市内在住の条件を作らず、地域外も対象とする。
- 広域連携が進みやすく、集客にも効果がある

### 将来のライフプラン・セミナー

- 結婚する・しないは自由。
- ただし、未婚ケースでも、20年後に親の介護が始まると、バトンリレー体制が重要になる。  
リスクマネジメントは大丈夫ですか？

## **(8) 結婚紹介企業等は、自治体の結婚支援に賛成**

＜主な開催団体＞

- 1、結婚紹介サービス業界
- 2、各種団体
- 3、企業関係
- 4、都道府県行政
- 5、全国市町村行政

**民業圧迫？いいえ、現段階では残念ながら・・・**

優良企業ほど、独自のサービスに自信がある(高サービス高価格企業の顧客層は実は結婚強者)。従って、「自治体よりも高品質のサービス提供できる！」と思い込んでいる。むしろ、「自治体の結婚支援に失望した貴方、うちのサービスを利用してみませんか？」と顧客層が広がる好機ととらえている。

反対するのは、タチが悪い企業。結婚弱者をリピーターにしているので、「自治体サービスで成婚されると、食べ物にしてきた顧客が減る」と弱者層が奪われる危機を感じる。  
↑ 住民の幸せを支援して何が悪い？あなたは顧客の成婚を喜ばないのか？

## (9) 結婚支援をめぐる『キーワード』

- 結婚支援は、多様なテーマを所管する、行政のプロの『知恵のかたまり』
- 入り口を下げる（気軽に、婚活）。
- 入り口を広げる（ついでに、婚活）。
- 出口を変える（地域の魅力をアピール！！）
- ここに住みたい！ここで子育てしたい！
  - ……だったら地元の人と結婚しようか

## **(10) 特徴別にみた、結婚支援の取組み**

### **① 参加者集めに工夫**

**熊本県 有明広域行政事務組合（市町村で連携）**

**新潟 十日町（地域の事業と連帯）**

**山形 最上町（都市と連帯）**

### **② 地元の企業ネットワークとの連携**

**香川県縁結び・子育て美容-eki事業**

**山梨県北杜市の八ヶ岳推進委員会**

**山形 鶴岡市**

**長崎 西海市の地区**

**埼玉 宮代町（zoo婚）**

## (11) 地域活性化策としての『働き方改革』 コンサルタントの重要性

- ① 中長期的な視野で、企業に『働き方改革』を助言できる**専門家を自治体は育成すべき。**
- ② 企業のレベルに合わせた体系的な施策が必要になるために、**OJTで学習する必要がある**
- ③ 各県で、次年度交付金にて内閣府スキームに則って、**専門家の養成・企業派遣事業を検討すべき**



## (12) 先進企業の発掘～訪問はMUST

### ● 紙(調査シート) + 訪問ヒアリング

- 紙面評価は客観評価しやすい。スキルゼロでも可能なので「楽」
- しかし、紙には限界: 制度は整っているが実態とのかい離がある『おもしろい企業』を見抜けない。
- 中小企業では先進企業ほど、取組が「当たり前」だから書かない
- 訪問ヒアリングは必須
- しかし、他企業と比較できる知見(先進企業のデータベース)がないと評価できないので、「難しい」面もある

### ● 企業子宝率: 実質的な子育てのしやすさを定量化

- 詳細については、実施自治体(福井県、静岡県、鳥取県、三重県、佐賀県、大津市、山梨県、山形県、青森県、富山県、新潟県)のWEBサイトをご参照ください。

## (13) 中小企業の育成

- 自治体事業は、個別企業のみでの支援よりも、「波及・横展開」が重要。
- 自治体事業は、大半が単年度で派遣回数3回以下
  - － 例外：山形県のWLBコンサル事業(2016年)は6回
- 平均以上の企業を磨いて、先進企業に
  - － 3回だと、平均以下の企業を先進企業にするのは困難
  - － 平均以上の企業への「気づき」←他企業と比較して「自社のここが優れている」など。
  - － 課題解決には、複数の選択肢をご紹介(コンサルの引き出しの多さが重要)。選択するのは、あくまでも企業自身。
- 平均以下の企業には具体的な助言・自助努力を促す
  - － 助言する「ポイント」が重要

## (14) 地元企業の表彰

- **WLB先進企業の発掘とスポットを当てること**
  - － 中小企業経営者を説得するには経営者の声
  - － “ ” 担当者 “ ” 担当者の声
- **WLBは、就職活動先候補の判断基準に**
  - － 岐阜県：県内高校訪問や県内外の大学生向け就職説明会でエクセレント企業表彰制度を説明
  - － 福井県・岐阜県：企業子宝率が高い企業を訪問してまわるバスツアー（地元大学の女子学生が多数参加）
  - － 静岡県：『KODAKARA』という冊子を地元の高校出身者（他県在住）や隣接県の大学生に配布

# 3. ご参考資料

# 先進事例②

## 岐阜県の育成型※WLB企業表彰

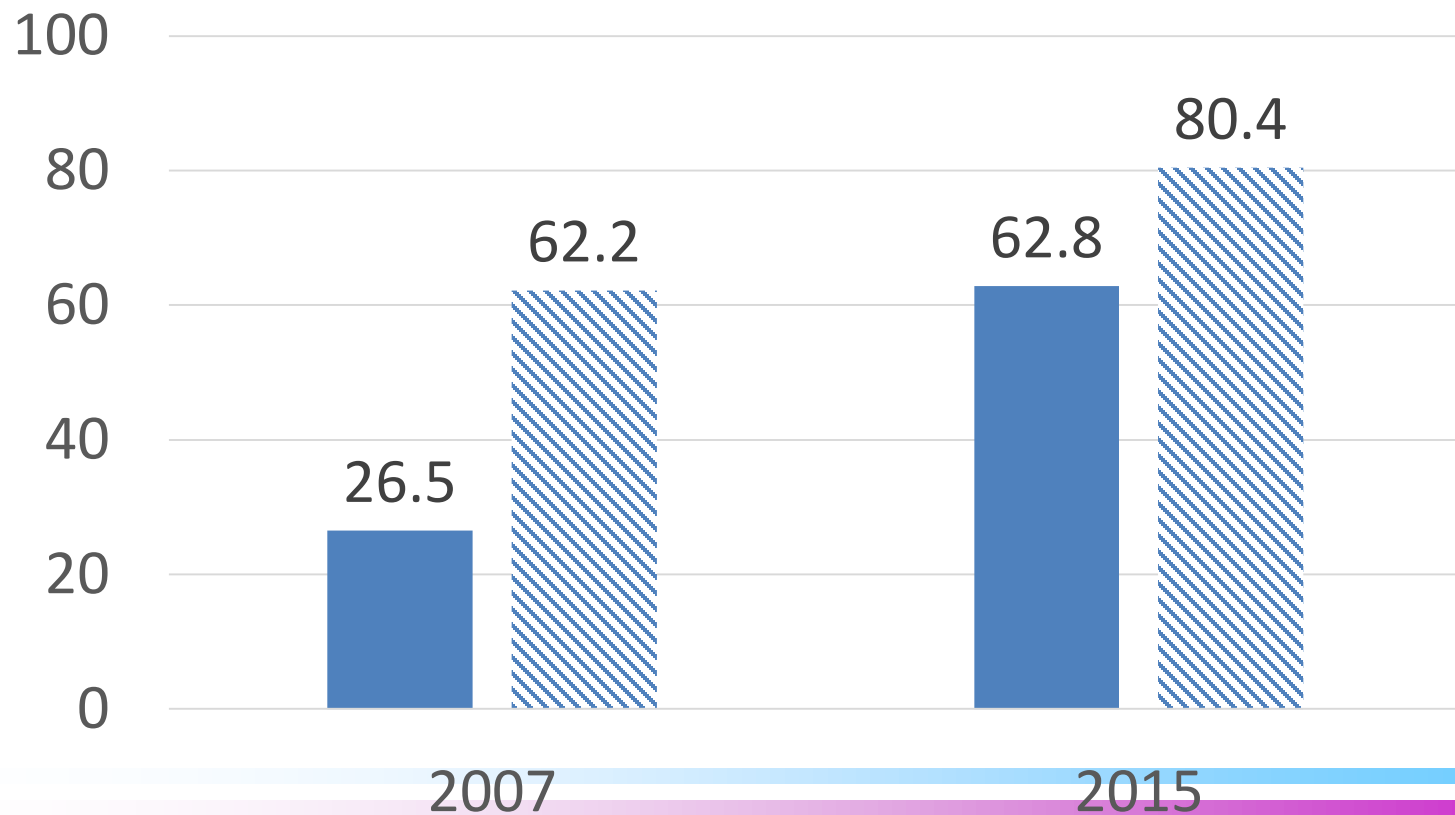
### ～エクセレント企業表彰～

育成対象は、企業担当者・専門家(社会保険労務士など)

# 岐阜県の子育て満足度は急上昇

■ 子育てにやさしい社会であると感じる人の割合

▨ 岐阜県での子育てに満足している人の割合



当時の岐阜県資料に、筆者が黄色部分を加筆(以下、同じ)

## 岐阜県のワーク・ライフ・バランスエクセレント企業

過去10年に及ぶ事業で不十分な点(県内他企業への波及効果)を基に、  
①企業の直接支援から、直接&間接支援の折衷策へと転換(地元の専門家をOJTで養成)、②地元になレッジを集積させる(合同勉強会で、将来的には地産地消)、③7年間で70社を育成して、you tube等で公開。

2011年 4月	渥美田喜がスーパーバイザーに着任 「ぎふワーク・ライフ・バランス」DVD作成
2011年 4月～11月	子育て支援(現:WLB支援)企業訪問指導事業の実施
2011年 5月	「WLB支援リーダー企業育成事業」の開始
2012年 3月	「岐阜県子育て支援エクセレント企業認定制度」の創設、 第1回認定証授与式
2013年 3月	「岐阜県子育て支援エクセレント企業認定制度」第2回認定証 授与式

# 岐阜県子育て支援企業登録制度



- 仕事と家庭をともに大事にする職場環境づくりに積極的に取り組むことを宣言した県内中小企業(常時雇用する従業員が100人以下)を登録し、支援する制度(平成19年3月～)

## ＜登録企業への支援制度＞

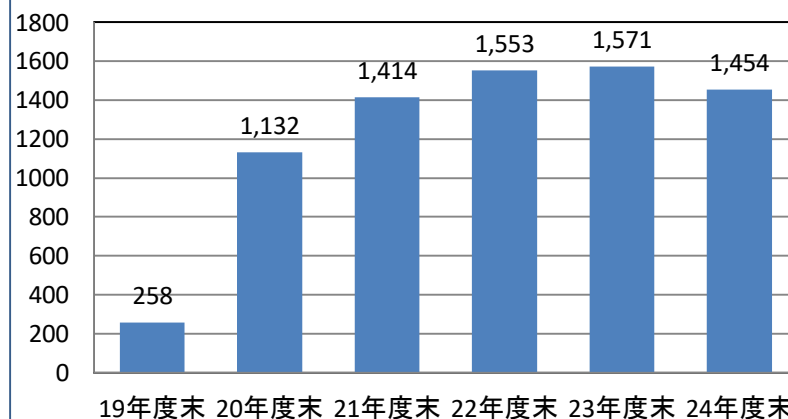
- ・県建設工事入札参加資格審査における主観点数の加点
- ・県制度融資「子育て支援資金」の利用
- ・県内9金融機関における金利優遇
- ・男性の育児休業取得推進奨励金の交付
- ・仕事と家庭の両立支援アドバイザーの無料派遣
- ・子育て支援企業メールマガジンによる

情

報提供



## 登録企業数の推移



※平成24年3月、対象企業の規模を従業員300人以下から100人以下へと縮小



# 「ぎふワーク・ライフ・バランス」DVD

- 概要 企業の経営者や従業員の方にワーク・ライフ・バランスについての理解を深めてもらうため、ワーク・ライフ・バランスに先進的に取り組む企業経営者の声等を収録したDVDを作成
- 作成枚数 3,000枚
- 配布先 岐阜県子育て支援企業登録企業(約1,500社) 各市町村・経済団体等
- 構成 ①カイヤ編(経営者・人事労務担当者向け)約14分
  - ・ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる企業を、導入したメリットに着目して紹介②おうち編(従業員向け)約10分
  - ・ワーク・ライフ・バランスを実現するために利用可能な保育サービス等を紹介

2006中小企業庁、2011 & 2016岐阜県、2016石川県等で、WLB映像を作成



# 子育て支援企業訪問指導事業



## <概要>

すべての岐阜県子育て支援企業登録制度登録企業に対して社会保険労務士を派遣し、ワーク・ライフ・バランスの取組内容等を調査するとともに、アドバイスを実施

## <実施時期>

平成23年4月～11月

## <実施内容>

- ・委託先 岐阜県社会保険労務士会
- ・派遣企業数 1,412社
- ・派遣社労士数 54名



- ・子育て支援企業として登録したものの、具体的な取組が進んでいない企業が数多く見受けられた。
- ・経営者が意欲的であったり、取組が進んでいる企業については、子育て支援リーダー企業として育成（子育て支援リーダー企業育成事業）

# WLB(当時:子育て)支援リーダー企業育成事業

従業員の子育て支援に係る課題解決や取組のレベルアップに意欲のある企業に対して専門家を派遣し、両立支援の先進的な取組を実施する企業を育成  
(平成23年5月～)

## <概要>

- 東レ経営研究所の渥美由喜氏を、「岐阜県子育て支援リーダー企業育成スーパーバイザー」に委嘱
- 企業経営者、人事労務担当者等を対象とした「ワーク・ライフ・バランスセミナー」の開催
- 渥美氏を講師として、社会保険労務士を対象としたワーク・ライフ・バランス学習会を開催
- 学習会を受講した社会保険労務士は、渥美氏の指導のもと企業を訪問し、企業へのアドバイスを実施

・他の模範となる企業の育成  
・ワーク・ライフ・バランスの専門家の養成

# ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催

## <2011年度>

■対象 岐阜子育て支援企業経営者・人事労務担当者、  
社会保険労務士等

■内容 ○講演

・講師 東レ経営研究所 渥美 由喜氏

・テーマ 「夏の節電対策で高まる、企業の業務改善ニーズ」



## <2012年度>

■対象 企業経営者・人事労務担当者、社会保険労務士等

■内容 ○基調講演

・講師 東レ経営研究所 渥美 由喜氏

・テーマ 「ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティを推進するには」

○事例発表

・岐阜県子育て支援エクセレント企業(2社)

# 子育て支援リーダー企業の育成

(社会保険労務士学習会、企業訪問の実施)

- ・ 東レ経営研究所の渥美由喜氏を「岐阜県子育て支援リーダー企業育成スーパーバイザー」に委嘱。
- ・ 渥美氏を講師として社会保険労務士に対する学習会を開催し、ワーク・ライフ・バランス推進のノウハウ等の指導を行う。
- ・ 学習会に参加した社会保険労務士は、渥美氏の指導のもと企業を訪問してワーク・ライフ・バランス推進に向けたアドバイスを実施。(渥美氏の同行による企業訪問)

## <事業の流れ>

- ・ 第1回社労士学習会
- ↓
- ・ 社労士による第1回企業訪問
- ↓
- ・ 第2回社労士学習会
- ↓
- ・ 社労士による第2回企業訪問
- ↓
- ・ 第3回社労士学習会
- ↓
- ・ 社労士による第3回企業訪問

### 社労士学習会 (3~5回)

- ・ WLB推進のノウハウ、企業の訪問指導の進め方等の講義
- ・ 社労士から企業訪問の実施状況を報告、講師から社労士へのアドバイス



### 社労士企業訪問 (3~5回程度)

企業訪問のうち1回は、講師が同行

- ・ 企業の取組状況、課題の把握
- ・ 取組内容、目標の設定
- ・ 取組、目標の進捗状況把握
- ・ 目標達成に向けたアドバイス 等

# 岐阜県子育て支援エクセレント企業認定制度

## 「岐阜県子育て支援企業登録制度」の課題

- ・従業員の子育て支援に取り組む企業(岐阜県子育て支援企業登録企業数)は1,400社を超えているものの、従業員が実際に制度を活用しやすい体制を整備するなどの具体的な取組が進んでいない企業が数多く見受けられる。
- ・他社のモデルとなる優れた取組を実施する企業の事例が身近に少ない。



## 「岐阜県子育て支援エクセレント企業」認定制度の創設(平成24年3月)

- 目的 従業員の仕事と子育ての両立支援に取り組む優良企業の取組を広く普及し、県内企業全体の取組のレベルアップを図る。
- 概要 「岐阜県子育て支援企業登録制度」の登録企業の中から、特に優れた取組や他社の模範となる独自の取組を実施する企業を認定



# ■ 「岐阜県子育て支援エクセレント企業」の認定・普及



## ○ 認定企業数

平成23年度 8社 (うち県事業による育成企業 3社)



平成24年度 9社 (うち県事業による育成企業 6社)



## ○ 新聞紙面によるPR



## ○ 事例集の発行



# 先進事例③

# 企業子宝率



## (ご参考) 企業子宝率

- 23年前から、ワークライフバランスの現場を研究。
- 人員に余裕がない中小企業ではWLBは難しい？
- 実態は？ 先進企業の大半は、地方の中小企業。
- 2000年代前半に、実質的な子育てと仕事の両立を示す指標として、『企業子宝率』を提唱。
  - － 企業の従業員(男女を問わない)が、在職中に持つことが見込まれる子どもの数。
  - － 2006年当時、内閣府の少子化対策の審議会で、「大企業は低く、中小企業で高い」という結果を報告。

## (ご参考) 自治体の実施状況

- 2000年代前半から、主に大企業(大半は先進企業)300社の依頼を受けて、コンサルの中で個別に実施。
  - 子育て支援で有名な大企業であっても、軒並み低い。
  - 子宝率が高いから良いと単純には考えない
- 2011年度以降、10自治体(合計約1万社)で実施

自治体名	実施年度	実施企業数
福井県	2011年度～	500～1000社×6年
静岡県	2013年度～	50～500社×4年
三重県	2014年度～	200社×3年
鳥取県	同上	200社×2年
山梨県	同上	200社×3年
佐賀県	同上	200社×2年
大津市	同上	100社
青森県	2016年度～	
山形県	2016年度	

# (ご参考) 企業規模別にみた企業子宝

- 従業員規模が小さくなるほど企業子宝率が高くなる。
  - 上位企業の経営者の大半は、「たいしたことをやっているわけではない」
  - 上位企業では、従業員に子どもがいるのは当たり前で、これまで特段子育て支援の取組みを意識したことはないという感覚であろう。
  - これらの企業にとって、また、これまで意気込んで子育て支援に取り組んできたわけではないので、支援が目立たなかったという状況もある。
  - 企業子宝率は、まさに「職場風土」を反映するもの。

大企業ほど子供を産みにくい

●従業員規模別企業子宝率



1.39 10~29人(542社)

1.34 30~49人(211社)

1.30 50~99人(164社)

1.22 100~499人(169社)

1.22 500人以上(36社)

注：( ) は対象となる社数

医療・建設業は子供を産みやすい

●業種別企業子宝率



医療・福祉・介護 (172社) 1.52

建設業 (158社) 1.49

卸売・小売業 (190社) 1.29

製造業 (319社) 1.28

サービス・その他 (283社) 1.23

( ) は対象となる社数

[画像クリックで拡大表示]

## (ご参考) 子宝率が高い企業の考え方

- 労基法などの法令遵守するのは当たり前
- 地域で悪い評判が立つと、ビジネスに悪影響
- 地域の子育ては未来の消費者、労働者への投資
- 給与水準は高くなくても、近くで安心して働ける
- 皆で助け合う雰囲気、チームワークが大切
- この女性に辞めて欲しくない、就労継続のために会社は何ができるか一所懸命に考えた
- 社員が幸せに安定した生活を送るのが会社の務め
- 急な休みに備えて人員配置、日頃から情報共有
- 家族同伴で社員旅行、バーベキュー
- 人間味のある社長だからこそ、大変な時に頑張れる

- 企業子宝率を働きやすい・働きがいのある会社を選ぶ尺度にして、**地域活性化の起爆剤**に。
- 地方創生は国家的課題。今後は、**若年世代のUターン、他地域からのIターン、Jターンを増やす必要**。
- ※ 若い世代は、都市部よりも、**生活環境の良い地方で子育てしたいニーズが急増**(週末のみ移住等)
- ※ 介護離職者には**エース社員が多い**
- ※ **シルバービジネスは今後100兆円超の市場に**
- **2025年問題**(7年後、団塊の世代が後期高齢者に突入すると、一気に要介護高齢者数が増えて介護ラッシュに)
- **子宝率が高い企業は地元出身者で介護Uターン人材を確保する&シルバービジネスで伸びる好機到来！**  
！