

2024年9月30日

各 位

## 子育て世代の女性が働きやすい社会を目指して

～ 働きやすさ指標でみる愛媛県の現状と「ひめボス宣言事業所認証制度」について ～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 矢野 一成）は、このたび標記の調査結果を取りまとめましたので、その概要をお知らせします。

なお、詳細は2024年10月1日発行の「IRC Monthly」2024年10月号に掲載予定です。

### 記

#### 【調査概要】

- 愛媛の保育所定員率は50.6%（全国平均51.8%）であるが、就学前人口の減少や保育の受け皿の拡充、保育人材確保の動きの進展などを背景に、保育ニーズはある程度満たせていると考えられる。
- 愛媛の男性の家事・育児負担率は15.9%（全国平均18.6%）と低く、家事・育児負担の女性への偏りが顕著である。愛媛の男性の家事・育児関連時間は週平均約70分に対し、女性は約368分と、5倍以上の差がある。
- 愛媛では、配偶者がいる女性の正規雇用比率が46.3%（全国平均47.6%）、女性の平均勤続年数比率が67.9%（全国平均74.3%）であり、全国的にみても低い水準となっている。この状況を改善するためには、子育てしながら安心して正社員であり続けられるよう、仕事と育児等の両立を支援する環境づくりが必要である。
- 仕事と家庭の両立支援において、先進的に取り組むひめボススーパープレミアム認証事業所では、女性が望む制度設計と環境づくりの結果として、女性の平均勤続年数や管理職比率が上昇している。さらに、女性の働きやすさ向上を起点とした男性の働きやすさ向上など、社員と企業双方にとってのメリットがみられた。
- 愛媛は、全国と比べても家事・育児負担や就業形態、勤続年数において男女間での偏りが大きく、性別役割分業意識が根底にある。個人の意識改革はもちろんだが、企業による仕事と育児等の両立支援をはじめとした、子育て世代の女性の働きやすさ向上が必要だ。その推進は経営者が中心となって行うもので、より一層のリーダーシップの発揮や積極的な情報発信が求められる。

以上

## はじめに

共働き世帯数の増加で、仕事と育児の両立支援が求められるなか、子育て世代の女性が働きやすい環境をつくることは、労働力人口が減少していく地域社会にとって重要なアプローチである。そこで本レポートでは、まず浜銀総合研究所の寄稿レポート<sup>1</sup>から算出された指標をもとに愛媛県の特徴を明らかにしたうえで、愛媛県の「ひめボス宣言事業所認証制度」を参考に、子育て世代の女性が働きやすい環境について考える。

<sup>1</sup>本誌2～7ページ掲載の浜銀総合研究所『都道府県別「子育て世代の女性の働きやすさ指標」』では、①公的な保育サービス要因、②私的な保育要因、③男女間格差要因という3つの視点から9つの指標を作成・合成し、「子育て世代の女性の働きやすさ指標」として算出している。

## 1. 働きやすさ指標でみる愛媛県の現状と課題

寄稿レポートで算出された「子育て世代の女性の働きやすさ指標」のなかで、全国と比較して愛媛県が低位となった①保育所定員率、②男性の家事・育児負担率、③女性の正規雇用比率に着目し、現状と課題を述べる。

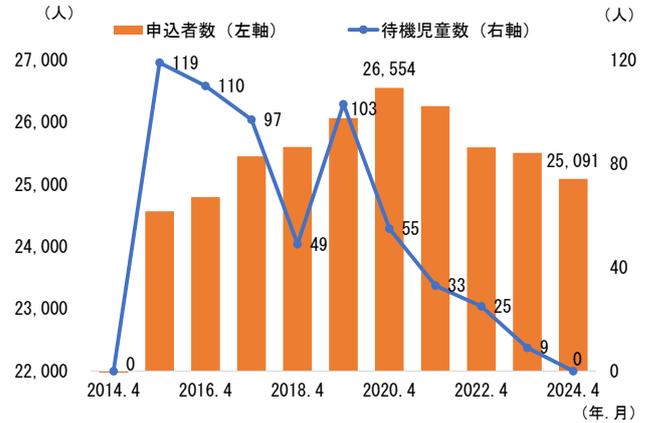
### (1) 公的な保育サービス要因(保育所定員率 50.6%)

2024年4月時点での県内の保育所等申込者数(保育ニーズ)は、2020年から減少傾向(26,554人→25,091人)にあり、待機児童数は、2014年以来初めて0人となった(図表-1)。保育所定員率(保育所等定員数/0～5歳人口)は50.6%であるが、就学前人口の減少や保育の受け皿の拡充、保育人材確保の動きの進展などを背景に、保育ニーズはある程度満たせていると考えられる。ただし、待機児童0人という数字は、一定数存在する潜在的待機児童<sup>2</sup>をカウントしていないことには注意が必要である。

今後、共働き世帯の増加や女性就業率の上昇により保育ニーズが高まる一方で、少子化による保育サービスの利用者減少の可能性もあり、柔軟な取組みが求められる。

<sup>2</sup>保育園への入園希望が叶っていないにもかかわらず、「特定の園を希望している」「育児休業を延長している」などのケースだと判断され、待機児童としてカウントされない子ども。愛媛県では、2024年4月時点の潜在的待機児童が436人(=申込児童数25,091人-利用児童数24,655人-待機児童数0人)となっている。

図表-1 愛媛県内の保育所等申込者数と待機児童数の推移



資料：厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」各年4月1日時点  
注：2014年4月時点の申込者数はデータを取得できず表示できていない。

### (2) 私的な保育要因(男性の家事・育児負担率 15.9%)

総務省「令和3年社会生活基本調査」によると、愛媛の男性(6歳未満の子を持つ世帯の夫)の家事・育児関連時間は週平均約70分であったのに対し、女性(6歳未満の子を持つ世帯の妻)は約368分と、5倍以上の差がある。男性の家事・育児負担率で見ると、愛媛は15.9%と低く、家事・育児負担の女性への偏りが顕著である(図表-2)。また、仕事時間だけでなく通勤時間も全国的にみて短いことから、男性の意識の変化次第で大いに改善する可能性があると考えられる(図表-3)。

図表-2

男性の家事・育児負担率		
順位	都道府県名	%
1	奈良県	27.5
2	高知県	27.3
3	島根県	25.8
4	新潟県	25.3
⋮	⋮	⋮
⋮	(全国平均)	18.6
39	愛媛県	15.9
⋮	⋮	⋮
44	大阪府	15.2
45	熊本県	14.2
46	山口県	14.1
47	石川県	12.0

資料：総務省「社会生活基本調査」(2021)  
注：夫の家事・育児の総平均時間  
/夫と妻の家事・育児の総平均時間  
(6歳未満の子がいる世帯、週全体)

図表-3

男性の仕事+通勤時間		
順位	都道府県名	分
1	福井県	372
2	福島県	417
3	和歌山県	438
4	京都府	440
⋮	⋮	⋮
10	愛媛県	452
⋮	(全国平均)	489
⋮	⋮	⋮
44	香川県	528
45	岩手県	540
46	宮城県	541
47	沖縄県	543

資料：総務省「社会生活基本調査」(2021)  
注：6歳未満の子がいる世帯の夫、週全体

### (3) 男女間格差要因 (女性の正規雇用比率 54.7%)

女性の正規雇用比率などに表れる男女間格差は、これまで述べた2つの要因(公的な保育サービスと私的な保育)を背景に生じる結果といえる。愛媛では、女性の正規雇用比率が54.7%だが、配偶者がいる女性に絞ると46.3%とさらに低い(図表-4)。女性の平均勤続年数比率は67.9%と、全国的にみても低い水準となっている(図表-5)。家事・育児等における性別役割分業意識が根強く、子育て世代の女性が非正規・パートタイム等で就業することが当たり前となっており、希望するキャリア形成を難しくしていることが考えられる。

この状況を改善するためには、子育てしながら安心して正社員であり続けられ、仕事と育児の両立を支援する環境づくりが必要である。

図表-4

女性(有配偶者)の正規雇用比率		
順位	都道府県名	%
1	山形県	63.6
2	高知県	61.6
3	秋田県	60.6
4	富山県	58.6
⋮	⋮	⋮
	(全国平均)	47.6
26	愛媛県	46.3
⋮	⋮	⋮
44	愛知県	41.3
45	三重県	41.2
46	和歌山県	41.2
47	岐阜県	40.2

資料：総務省「国勢調査」(2020)  
注：女性(有配偶者)の正規雇用者  
/女性(有配偶者)の雇用者  
(どちらも25~49歳)

図表-5

女性の平均勤続年数比率		
順位	都道府県名	%
1	青森県	84.2
2	高知県	83.3
3	岩手県	82.2
4	富山県	82.2
5	島根県	80.6
⋮	⋮	⋮
	(全国平均)	74.3
43	愛媛県	67.9
44	三重県	66.9
45	神奈川県	65.9
46	愛知県	65.8
47	奈良県	63.6

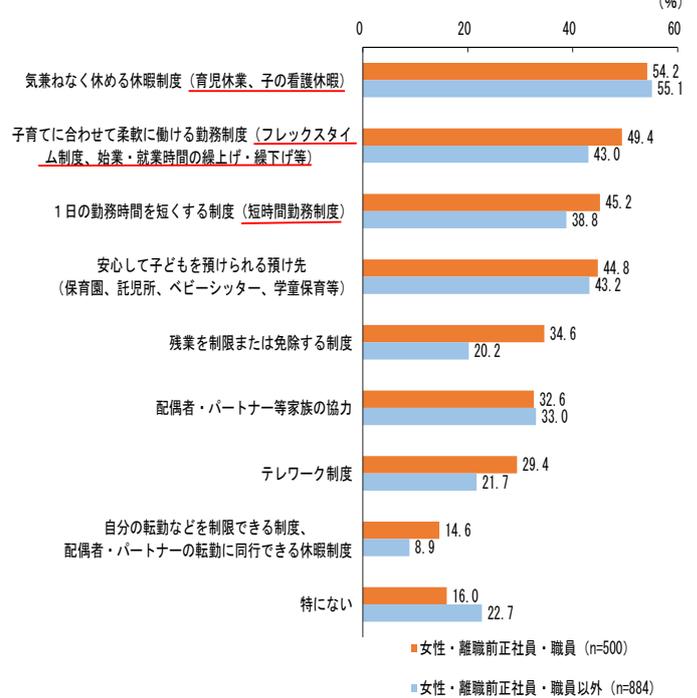
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2022)  
注：女性の平均勤続年数  
/男性の平均勤続年数  
(企業規模10人以上、年齢計)

## 2. 子育て世代の女性が働きやすい社会とは

子育て世代の女性が望む環境づくりに取り組むためには、これまで述べた定量的な指標に加えて、定性面にも着目することが必要である。厚生労働省の調査によると、出産・育児を理由に仕事を辞めた女性は、①多様な働き方がある職場環境、②安心して子どもを預けられる保育環境、③パートナー等、家族の協力がある家庭環境があれば仕事を続けられたと回答している(図表-6)。特に、多様な働き方に関する声が上位に並んでおり、制度整備だけでな

く、個々の事情に応じて柔軟に活用できる環境が重要といえる。

図表-6 利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス(複数回答)(%)



資料：日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」(令和4年度厚生労働省委託事業)  
注：小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経歴のある者を対象としたアンケート調査

## 3. 愛媛県が取組む「ひめボス宣言事業所認証制度」

県では、地元企業への若者定着には、女性活躍の推進や仕事と家庭の両立を支援し、誰もがいきいきと働ける職場環境づくりの促進が欠かせないと認識の下、昨年度から「ひめボス宣言事業所認証制度」を開始した。

### (1) 認証制度の概要

2023年度よりスタートした「ひめボス宣言事業所認証制度」は、女性活躍の推進や仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいる企業等を認証する制度である。県内企業・事業所が男女問わず選択される魅力的な職場へ変革・成長し、いずれは若年層の転出超過の解消につなげることを目的としている。従来は「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」、「ひめボス宣言事業所認定制度(愛媛県版イクボス宣言)」の2制度を推進していたが、企業にとってわかりやすい制

度とするため、「ひめボス宣言事業所認証制度」ひとつに集約した。

「ひめボス宣言事業所」には基本認証と上位認証の2種類ある。基本認証は、女性活躍や働きやすさ向上の土台作りを目指すもので、①ひめボス事業所宣言書の提出、②次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定、③育児・介護に関する法に基づく規定やハラスメント禁止規定の整備が求められる。

2024年9月17日時点で、基本認証事業所数は402社となっており、今後も増加が予想される。

## (2) ひめボススーパープレミアム認証

上位認証である、ひめボススーパープレミアム認証の要件には、「女性正社員の平均継続勤務年数」や「非正規女性の正社員転換」などがあり、厚生労働省の「くるみん認定」や「えるぼし認定」の取得要件を参考としている。基本認証との違いは実績による要件の有無であり、目標値が高めに設定されているた

め、スーパープレミアム認証事業所は、2024年9月17日時点で6社にとどまり、上位認証取得のハードルの高さがうかがえる。

県内で基本認証が浸透し、上位認証取得に取り組む事業所が増えれば、長く働き続けられる職場づくりの結果として、女性の正規雇用比率の上昇による男女の賃金格差の解消も期待される。また、認証取得は、企業にとって採用面でのメリットもある。県では今後、ひめボスのポータルサイトの充実化やメディアを活用した情報発信等で対外的なPRも注力していく方針だ。

## (3) スーパープレミアム認証事業所の取組み

ここからは、仕事と家庭の両立支援に関する先進事例として、ひめボススーパープレミアム認証事業所における取組みを紹介する。

### 事例1:佐川印刷株式会社(業種:印刷/従業員数:80名) ~制度整備で終わらせない、社員同士のコミュニケーション促進~

#### 【取組みの背景】

2000年初頭、当社社員の男女比は6:4であり、女性の平均勤続年数は6.3年であった。また、結婚・出産のタイミングで離職する女性社員が多いことや女性=事務職という固定観念により、優秀な女性社員の能力が十分に発揮しづらい環境だった。

#### 【取組み内容】

「産休・育休からの会社復帰が不安」という声に対し、社長や部長との育児休暇前後の面談や会社支給のタブレットを使った育休中の社員とのコミュニケーション促進などを実施。また、IT化を促進することで、業務プロセスの再設計を行い、男女問わず能力を発揮できる職場環境を整えていった。

#### 【取組みのポイント】

社員1人ひとりの要望に耳を傾け、可能な限りニーズに応じられるよう、就業規則を見直すなど柔軟な対応を行っている。また、男性の育休取得への理解も広がり、男女ともに子育てがしやすく、男女相互の「お互い様・おかげ様」の組織風土が浸透している。

#### 【取組みの成果】

出産や結婚をきっかけとした離職者が減り、社員の男女比は5:5、女性の平均勤続年数は14.5年になった。さらに、柔軟な働き方が生産性や社員のモチベーション向上につながり、女性の管理職比率は24%まで上昇した。当社では、女性社員が店長を務めるECサイト部門において、きめ細やかな対応が好評で県外からの注文も増加するなど、女性が長く働き、活躍できる職場環境となっている。

## 事例2:株式会社伊予鉄高島屋(業種:小売/従業員数:338名) ～育児に関する上司の理解進む、女性の管理職比率 25.0%～

### 【取組みの背景】

当社では女性社員の比率が高いことから、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んできました。2001年に厚生労働省より「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を受賞し、子育てサポート企業として5度の「くるみん認定」を経て、2022年には「プラチナくるみん認定」を取得している。さらに、愛媛県下で5番目となる「スーパープレミアム認証」を取得した。

### 【取組み内容】

当社ではこれまで育児休業や短時間勤務など、さまざまな制度の整備と社員への利用促進を行ってきた。例えば、「子の看護休暇」は年間10日まで取得可能であり、本人が希望する場合、1時間単位での取得もできる。また、「産休前ミーティング」や「復帰前ミーティング」を社員本人とその上司、人事担当者で行い、制度周知や復帰後の働き方について話し合いをすることで、社員が安心して休み、復帰できる環境を整えてきた。

### 【取組みのポイント】

育児休業取得者や育児短時間勤務者が増える中で、仕事と家庭の両立に理解を示す上司が増えてきている。近年では、介護休暇や男性の育児休業の取得者も増えつつあり、幅広い年代の社員や男性にとっても制度を使いやすい職場環境となっている。

### 【取組みの成果】

当社の女性管理職比率は25.0%（愛媛県平均16.7%）と高い。育児短時間勤務を経て管理職をしている者や育児短時間勤務中の役職者など、ロールモデルも増えてきた。今後はスキルアップ支援も推進しながら、社員のさらなるキャリア形成を支援していく。

## 事例3:株式会社マルカワ(業種:印刷・紙加工/従業員数:130名) ～従業員の多能工化を進め、男女問わず休みやすい職場に～

### 【取組みの背景】

ひめボスの前の「ゴールド企業」認証を取得していたなど、従来から全社員が働きやすい職場づくりに取り組んでおり、「スーパープレミアム認証」の取得を勧められた時点ですでに、「男性の育休取得率100%」さえ満たせば認証取得できる状態だった。

### 【取組み内容】

「休んだ人の仕事を他の人が受けるのはお互い様で、助け合いは当たり前」という企業風土を活かし、誰かが休んだ時には、製造工程での作業をジョブローテーションで行うことを通じ、社員の多能工化を進めた。

### 【取組みのポイント】

当社は受注生産がメインであり、納期に合わせるため生産の繁忙期がある。従来から誰が休んでも、他の人がフォローできる体制づくりに力を入れており、全員が揃う日がないほど休みやすい雰囲気づくりができています。誰かが休んでいる状況により、社員の多能工化が進み、属人化も改善しているため、有給取得をマイナスに受け止める雰囲気はない。

### 【取組みの成果】

男女ともに働きやすい職場であるため、生産ラインでの人材配置を円滑に行うことができ、業務効率化に繋がっている。当社では今後、女性営業職の採用を皮切りに、女性活躍の場所を広げるための取組みに今後も力を入れていく。

## 4. スーパープレミアム認証事業所の共通点

### (1) ルールの「設計」と「運用」

育児のための短時間勤務制度やフレックスタイム制度など、女性が望む制度設計と「使いたい」と言える環境づくりを通じて、実効性のある制度にまで高めたことが、スーパープレミアム認証事業所の最大の共通点といえる。また、プレミアム認証の要件の一つである「出産した女性の継続就業率」は3社とも80%以上となっているが、認証取得はあくまで目安である。出産や結婚を機に「辞めなくてもいい」と女性社員が思える心理的安全性を追求した結果、出産を経ての復職や希望するキャリアが実現できる環境となり、さらには優秀な人材の定着にもつながっている。

### (2) 男性の働きやすさ向上という波及効果

子育て世代の女性の働きやすさ向上は、男性の働きやすさにも影響を与えている。「女性と同様に男性も育児休暇を取るのが当たり前」と考える社員が増え、男性の育児休業取得率の上昇や取得期間の長期化、残業時間の減少など、男女問わず子育て世代の働きやすさが向上している。男性も子育てに積極的な企業であることを示すことは、仕事と育児の両立に不安を抱く女性にとって魅力的に映る可能性がある。そして、企業にとっては人材確保、地域社会にとっては女性の県外流出の抑制といった波及効果も期待される。

## おわりに

愛媛は、全国と比べても家事・育児負担や就業形態、勤続年数において男女間での偏りが大きく、性別役割分業意識が根底にある。個人の意識改革はもちろんだが、企業による仕事と育児等の両立支援をはじめとした、子育て世代の女性の働きやすさ向上が必要だ。その推進は経営者が中心となって行うもので、より一層のリーダーシップの発揮や積極的な情報発信が求められる。

(鵜籠 拓郎)

ひめボス宣言事業所 認証制度

# みんなが活躍できる職場へ、 みんなに選ばれる企業へ。

愛媛県内企業が性別を問わず「選ばれる企業」として魅力的な職場へ変革・成長できるよう、女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいる企業等を認証する制度です。



スーパー  
プレミアム認証  
(上位認証)

認証に対する 奨励金  
**100万円**

※2  
常時雇用する労働者数  
20人以上300人以下の  
企業が奨励金支給対象

## スーパープレミアム認証に必要な要件

1~4の要件を2つ以上(301人以上の企業は3つ以上)/5及び6の要件は必須

1	直近の事業年度 女性正社員の割合	国の平均値以上 または <b>4割以上</b> <sup>※1</sup>
2 いずれか	直近の事業年度 女性正社員の平均継続勤続年数	国の平均値以上 <sup>※1</sup>
	直近の事業年度 女性の平均継続勤続年数 (雇用管理区分ごと)	男性の <b>7割以上</b>
3	直近の事業年度 女性管理職の割合	国の平均値以上 <sup>※1</sup>
4 いずれか	直近の三事業年度 非正規女性の正社員転換	転換後 <b>6箇月以上</b>
	直近の三事業年度 離職した女性の正社員再雇用	再雇用後 <b>6箇月以上</b>
5	直近の事業年度 出産した女性の就業継続率	<b>80%以上</b>
6	直近の事業年度 男性の育児休業取得率	<b>100%</b>

※1 国の平均値/女性活躍推進法に関する厚生労働省通知で定める標準ごとの平均値 ※2 認証及び奨励金の支給は、要件達成のほか県の審査により決定。なお、奨励金は過年度に交付した回数を含め、1回限りの支給。2023年3月末までに旧制度のひめボス宣言事業所の登録、またはえひめ仕事と家庭の両立応援企業の認証を受けている場合には、20人未満の事業所であっても支給対象。



## 基本認証

1~4の要件を  
すべて満たすこと

## 基本認証に必要な要件

1	ひめボス事業所宣言書の提出	
2	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	
3	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	
4	育児・介護に関する法に基づく規定やハラスメント禁止規定の整備	