

業界団体との意見交換

令和6年（2024年）10月15日
健康福祉部



知事公室

1 実施日時等

- 実施日：令和6年8月6日（火）
- ヒアリング先：メディア業界（新聞社）

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

【現状・課題】

- 新聞社で女性記者として働いているが、記者における女性が増えてきた（男女比1:1）のは、ここ7年くらいであり、社内に女性記者として仕事と家庭を両立させているお手本のような事例（ロールモデル）がなく、今後自身が女性記者としてどのようなようになっていくのかのイメージを持てない。上司（女性）は全力で仕事に取り組んできた人が多く、参考にしにくい。
- 記者職で、同年代（20代前半）の人はほとんど結婚していない。今は仕事をしたいという気持ちがある。
- 新聞業界も人手不足の状況で、記者を続けながら、出産、子育てと家庭と両立をさせていくことが難しい。特に地方（支局）では慢性的に人手が足りず、両立のイメージができない。
- 上席などに意見を伝える場がない。
- 業務（取材、執筆等）が特殊で、勤務時間が明確に決まっていない。フレックスタイム制で柔軟に働けるものの、業務の特性上、一般の会社と比べると、出産、子育て等との両立は難しい印象。
- 最近は男性でも育休を取得するケースが出ているが、取得期間が1か月程度と短い。人手不足もあり長期は取りにくい。

総務部

1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月～9月
- ヒアリング先：私立高校21校、校長・副校長・事務長等

2 結婚後・出産後・子育て中も働き続けたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

【現状・課題】※各高校の現状・取組事例を記載

- 男性職員の育休の取得実績あり。
- 子の看護休暇の取得実績あり。
- 妊娠出産、子育てがしやすい職場の雰囲気である。
- こどもの授業参観や七五三で休む教員もあり、休みやすい雰囲気はある。
- 代替職員が見つからない（教科によっては特に見つからない）。→ 多くの高校から意見あり。
- 担任（特に3年）の場合は休暇を取得しづらい。女性職員は妊娠時に分かるため、前もって副担任に変更したりと対応できるが、男性職員は申請がギリギリになる場合が多く、休暇の調整がしづらい。
- 子育てしやすい環境をつくるためには「人」「金」が必要。
- 休暇を取得する職員が気を使っている状況であり、サポートできる態勢づくりが必要。

【取組み】

- 職場復帰後は時短勤務を活用できる。
- 子育て世代の教諭については、部活動の顧問から除外する扱いをしている。
- 子の看護休暇を時間単位で40h／人取れるようにしており、複数人利用している。
- 夏休みは7日間のリフレッシュ休暇を取れるようにしている。

企画振興部

1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月5日（金）～7月23日（火）
- ヒアリング先：公共交通事業者（鉄道、バス）

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

※「鉄道事業者（A・B・C社）」、「バス事業者（D・E）」に随時ヒアリングを行ったもの

【現状・課題】

- 運転業務に従事する職員が足りておらず、ダイヤ通りの運行を維持するためには長期の休暇が取りづらい状況にある。（B・C社）
- 旧国鉄の流れを汲んだ設備を使用しているが、行政からの支援でなんとか経営を維持している面があり、職員の業務環境改善のための設備改良まで手が回らず、若い女性が働きやすい環境とは言えない。（B社）
- 地元の役場でも男性の育児休業を取得するケースが少なく、地域として「男性の育児参加」を許容する価値観が浸透しているとは言えない。（C社）
- 近年は、子育てに対して理解・協力いただけるようになり、育休取得しやすい環境に変化してきている。（D・E社）
- バス業界は運転士不足が喫緊の課題。運転士が育休を取得することで、他の運転士の負担が増える。
⇒運転士は、大型二種免許が必要であることから、替えがきかない。（D・E社）
- 育休中は、欠勤扱いとなるため、賞与等に影響が出る。（D・E社）

【取り組み】

- 令和6年4月1日付けでこれまで無給扱いだった「子の看護休暇」を有給化。（A社）
- 就業規則に「出産補助休暇」、「母性健康管理休暇」、「生理休暇」などを規定している。（A社）
- 産前産後休暇中の代替職員の採用や他部署からの異動（応援）などは特に行っておらず、係内で分担する。（A社）
- 職員の休暇取得率は8割超。職員一人ひとりが「休みをとる＝仕事の一環」と認識しており、業務のヘルプはお互い様の様子。（A社）
- 就業規則に「産前産後休暇」、「母性健康管理」、「エフ休暇（生理休暇）」などを規定している。（A社）
- 育休明けは、必ず元居た部署へ戻している。また、現場復帰の不安解消のため、復帰前から面談を実施。
⇒近年の復帰率は100%（D社）

健康福祉部

1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月25日（木）
- ヒアリング先：一般社団法人 熊本県介護福祉士会

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

【現状・課題】

- 職員が希望していないのに、子育て等を理由にパートへの転換を促すなど、事業主の理解がないケースもあると聞く。そのような事業主の下では、子育て世代の職員が辞めるため、職員の高齢化が進んだり、同性介護が難しくなる。後を継ぐ若手職員が育たず、介護サービスや経営にも良い影響は出ない。
- 休むことが決まってから代替職員を探しても直ぐには見つからないので、2～3年先を見越して人を追加配置しておく備えが重要だが、人件費に余力がなく備えられないケースもある。
- 事業主が理解していても、現場スタッフの理解がなければ、休みを取りづらくなる。全ての職員が、子育てへの理解と皆で支えあおうという共通認識を持つことが重要。
- 休みは取れても保育園が見つからず、仕事に復帰できないケースもある。一方で、地域によっては保育園の定員割れといった話があり、子育て世代のニーズと社会基盤との乖離を防ぐことが重要。乳幼児（幼稚園・保育園）だけでなく、夏休みなどに小学生を一人にできない（学童保育だけでは不足）という声もある。

【取り組み】

- 令和3年度介護報酬改定で人員配置基準が緩和され、短時間勤務しかできない場合でも、週30時間以上勤務が可能であれば常勤として取り扱うことができるようになっている。
- 職員が子を預けられる託児所や保育園を併設する施設もある。また、性別にかかわらず産休や育休、看護休の取得を推進し、休みを取りやすくするため、職員の状況を踏まえもって配置を増やすなどの取り組みを行い、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定（くるみんマーク取得）を受けた施設もある。
- 他県でも、子育て支援や職場環境づくりに力を入れている施設・事業所があり、例えば、夏休み期間中の子連れ勤務を認めているところもある。

1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月23日（火）
- ヒアリング先：熊本県身体障害児者施設協議会

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題（1/2）

※「熊本県身体障害児者施設協議会」の会員、同会員が施設長を務める障害者支援施設の副施設長及び同施設で勤務する子育て中の職員2名と意見交換をおこなったもの。

【現状・課題】

（身体障がい者支援施設施設長及び副施設長）

- 重度の身体障害者が利用される施設なので、知的系の施設に比べると看護師（≡女性職員）の数が多し。
- 過去10年で18名ほど、産休・育休を取っている。男性も1人いる。
- 育休を取る職員が分かって、相談支援専門員、PT等、専門性の高い職種も多くスポットでの採用は難しい。普段から配置基準以上の職員を配置しているので、残った職員で回す。
- 法人としても、身障協としても長く勤めてくれる職員が多い。
- 令和2年の育児休業、介護休業に関する法的整備が大きい。以前は、結婚出産でやめる方もいたが、今は育休後、戻ってきてくれる。
- 妊娠すると、重い身体的負担のある介護業務は外すのだが、家にいるより働いていた方が気持ちが楽だという理由で、臨月まで勤務した職員もいる。
- 普通、休みの時は、仕事を忘れたと思うのかなと思うが、育休中も、何回も施設に遊びに来てくれる職員多い。スタッフが優しくしてくれるから来たいと言ってくれた。
- 同時に4人の育児休業を抱えられるかということ、代替を雇用した時等の裏付け（補償）がないので、事業所としてはかなり厳しい。

（子育て中の職員）

- うちの施設は非常に子育てに理解がある。働きやすい職場となるためには、周りのスタッフとの関係性、トップの一言は大きい。病後児保育は、制度があるのは知っているが利用したことはない。同僚・上司の理解があるので休むことができる。
- 子育てサービスで、ある市はおむつ購入補助券を交付し、ある市はおむつを捨てるためのごみ袋に貼るステッカーを配布する等、ばらばら。他の市町の情報知らないで、後で知って、こっちで産んでおけばよかったなあと思うこともある。

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題（2/2）

- 熊本の出産費用は安い。基本的には出産一時金で十分賄えるので、熊本に帰って出産したいという友人もいる。
- 小児科は母親の中で口コミで評判の良いところに集中する。朝一でオンラインで予約しても、診察は夕方になるところもある。
- 夜間の救急について、小児科医がいなかったからと断られたこともある。＃8000で見立てをしてもらうこともある。
- 一人目の保育園は、3月に入れたいと思っていたが、空きがなく、5月まで待たないといけなと言われて、3月の職場復帰をあきらめないとはいけなかなと思っていたが、たまたま2月に空きが出て、復帰できた。
- 空きがなく、復帰できない方もいる。2人目以降は、兄弟枠があり入れることができた。しかし、兄弟で違う保育園に入れざるを得ない方もいる。
- 母子手帳交付の際、保健師から保育園入所について助言を貰えた。第一子で何も知らなかったもので、そういった情報は有難かった。

【取り組み・提案】

（身体障がい者支援施設施設長及び副施設長）

- 安全衛生委員会で職員のこどもや孫も含めたミカン狩り等、実施している。
- 障がいの合理的配慮と一緒に、子育ての方に関してはちょっとプラスの配慮を事業所としてすべきという考えを持っている。
- 「こういう職員は夜勤シフトに入れない」というような細かいルールは作らない方が、個別の職員のニーズに対応できるように感じる。育児だけでなく、母子家庭、介護等、職員それぞれの悩みに柔軟に対応できる。
- 非正規で優秀なので、正規を進めるが、子育てを優先したいという理由で断る方もいる。だから、経営側としては待つというスタンスも必要。
- 定期の面談も実施して、職員の悩み等聞き取りしているが、家庭の問題が定期面談に合わせて発生するわけではないので、日頃の職場内のコミュニケーションが大事と思う。当施設ではチーフや同僚が適宜、悩みをキャッチして、その上の上司にあがっていくことも多い。
- 勤続年数が今回の報酬改定で反映されることになったが、そういう事業所の社会的評価、報酬上の評価を考えていただきたい。
- トワイライトステイ(※)は、ビジュアル的にここでやっているということを見せないと浸透しないのではないかな。
- 介護保険のこども版のような育児保険的なものがあるとおむつの補助等、全国一律にできるのではないかな。

※トワイライトステイ：保護者が仕事等の理由で一時的に平日の夜間又は休日に不在の場合に児童養護施設等で預かり、食事の提供等を行う事業。

1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月25日（木）
- ヒアリング先：熊本県知的障がい者施設協会

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題（1/2）

※「熊本県知的障がい者施設協会」の会員、同会員が施設長を務める障害者支援施設の副施設長及び同施設で勤務する子育て中の職員2名と意見交換をおこなったもの。

【現状・課題】

（知的障がい者支援施設施設長）

- 現在、育休中の職員いない。
- 代替職員登録制度があるが、機能しない。配置基準以上の職員を配置し、対応するしかない。
- 法人で保育所も持っているが、入園させる障害者支援施設職員は少ない。勤務先の近くにある（当法人の）保育所の方が、送り迎えが便利なのかなと思うが、自分の家の近くの保育所に預ける職員が多い。緊急時に祖父母が迎えに来てくれるという理由もあるようだ。
- 報酬単価改定にあたってのサービス種別毎の報酬差額〇%にこだわるのはどうか。もらったお金を全部、使ってしまうということなら修理・改修等、どうすれば良いのかという話になる。毎年、施設整備補助金をもらえるなら良いが。民間企業の内部留保とは違う。福祉の場合は将来のコストと考えている。
- 食事提供加算継続となったが、利用者が残した食事量を毎日把握する必要があり、事務作業が増えている。

（子育て中の職員）

- 産休・育休を取るときは、まずは事務長に相談し、事務長から施設長に報告。家庭の事情で取得時期が当初予定より前後しても、施設は柔軟に対応してくれるので助かる。
- 補充は行わず、残った職員でカバーしている（施設でサービス管理責任者資格を持つ者を6名配置）
- 保育園は、復帰を考えて逆算し、育休中にならし保育をして、希望通り入園できる。
- 住んでいる町（村）の子育て支援は、給食費無料、ランドセル配布、小学校入学時の祝金等、充実している。
- コロナの時は、検査キットも無料で役場で配布してくれた。

2 結婚後・出産後・子育て中も働き続けたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題（2/2）

- サビ管の更新研修時期が育休期間と重なったので、更新できず、最初から研修を受けざるを得なかった。出産等の理由がある場合、更新時期を延長してもらいたい。運転免許更新も同じ。
- 小児科は地区に一つしかなく、他の選択肢はない。
- 小児科は信頼関係が大事。先生も私の仕事のことまでご存じなので、薬を何日分処方するかまで配慮してくれる。自宅から距離があっても長くお世話になっているところに連れていく。
- 先生は高齢なので、もし将来的に診察できなくなれば遠くの地区まで行くことになると思う。
- 夜間の救急は日赤。運転して連れていく。日赤は、いろいろな先生がいらっしゃるので安心感がある。
- 小学校1年の学童保育利用希望者が多く、定員オーバーし、小学校中・高学年が預けられなくなっている。
- 夏休みのこの時期、家に一人でいることになっているので、今日は祖父母に預けて出勤している。
- 泊り勤務については、人員が限られているのでお互い様で回している。お互い分かっているのに、交代してもらっても嫌な顔をする人は誰もいない。
- 自分が困っている時にカバーしてくれる上司がおり、それをみんな見ている。それを下も真似して、お互いカバーし合える職場環境、チームワークの良い職場につながっている。

【取組み・提案】

（知的障がい者支援施設施設長）

- 保育士奨学金制度で、障がい者施設に保育士として採用された方が奨学金免除とならず、返還必要となった事例がある。障がい児者福祉施設も免除対象となる施設に入れてよいのではないか。
- 中途半端な施策は効果がないのでは。出産祝金も何十万ではなく、何百万円を考えた方がよいのではないか。

（子育て中の職員）

- こどもを1～2時間預けられるサービスがあれば良いと思う。ちょっと買い物をできる時間が欲しい。
- 年休はどの職員もほぼ100%取得する。保護者参観等、どうしても年休対応で参加せざるを得ない。子育て特有の休みがあると良い。

1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月17日（水）
- ヒアリング先：医療業界

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

【現状・課題】

- 常勤医が少ない医療機関の場合、妊娠中の体調不良による年休や産休・育休を取得する場合、他の常勤医等の負担が大きい。
- 子育て中の場合、院内保育や院内病児保育があれば、安心して働きやすい。
- 妊娠や出産に関する職場の雰囲気・理解が必要。
- 職場に出産や育児、今後のキャリアに関する相談ができる女性医師がいない。

【取り組み】

- 専任医師及び復職支援コーディネーターによる就業継続・復職支援、地域の医療機関に対する女性医師及び子育て医師支援に関する提案や助言。
- キャリア支援研修会の開催、育児支援、情報発信、女性医師及び子育て医師支援に関する調査。
- 女性医師及び子育て医師キャリア支援に関するネットワークの構築 など。

1 実施日時等

○実施日：令和6年7月22日（月）

○ヒアリング先：県看護協会が実施する看護師向け研修会での意見聴取（30代～40代）

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題

【現状・課題】

<業務の負担や休暇の確保>

- 気兼ねなく休めない
- 定時に業務が終わらない
- 勤務交替が難しい
- 業務外の仕事(委員会・研修)があり時間外となる
- 給料が安く手当が少ない
- 福利厚生が使いづらい
- 院内に保育所があるから休みにくい

<子育てとの両立>

- 院内保育所がなく保育園も入れないため復職のタイミングが難しい
- こどもがいると夜勤ができない
- こどもの病気の時に看てくれるところがない
- 夜勤が子育てに影響する
- 妊娠中にも夜勤があり負担がある

<職場の人員確保>

- 人はいるけど経験年数に偏りがある
- 中堅職員がいない
- 育休明けで業務に慣れずに離職をする人がいる
- 夜勤できる人材がいない
- 人員不足

【取組み】

<業務の負担軽減策や休暇の確保>

- 育休後慣れた元の部署に復帰できる環境
- 時短勤務制度
- 妊活したい人への配慮

<子育てとの両立>

- 夜間の預け入れができる保育所
- こどもに合わせた勤務時間調整可能な環境
- 配置転換への配慮
- 夜間勤務ができる職員の確保
- 病児保育環境

<職場の風土づくり>

- 男性育休、年休、育休を取りやすい風土づくり
- 帰りやすい風土づくり
- 上司からの子育ての必要性のアナウンス
- 急な休みに対して許容する雰囲気づくり
- 管理者が休む環境

<インセンティブやその他>

- 出産祝い金の創設
- 育休・産休ママが集える場づくり
- 復帰手当の創設・夜勤手当の充実
- こどもが病気の時に受診がしやすい環境
- 部署毎の偏った人員に対する人ならしのための年に数回の異動制度

1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月29日（月）
- ヒアリング先：旅館ホテル関係事業者

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

【現状・課題】

- 正社員の場合、産休・育休をしっかりと取得させることは難しい面も多い。
- パートの場合、産休・育休を取得する事例は複数ある。また、正社員であってもパートとして復帰し、子育てを行いながら働き続けることを選択する従業員はいる。
- 業界では、夕方以降に人手がかかる業務が生じることが多いので、全ての職員が産休育休を取得する環境整備（勤務シフト等）の構築に苦労している。こどもの保育園等の送り迎えを考慮した勤務時間（例えば9時～16時など）となるよう配慮する必要がある。
- 近年、外国人労働者を雇用する企業が増えている。熊本市内はまだ少数だが、熊本市外では外国人労働者のための宿舎（寮）を設けて対応するケースが増えているようだ。
- また、物価・人件費の上昇、人手不足が課題となっており、業務の内容に応じて、日本人の正社員、パート労働者、派遣労働者や、外国人労働者の雇用を検討していく必要がある。
- 清掃業務の委託をしているが、外国人労働者を雇用している場合が多いように感じる。
- さらに、中小企業の損益分岐点も年々厳しくなっており、最近の働き方改革の影響も大きいと考えている。

1 実施日時等

- 実施日：令和6年8月6日（火）
- ヒアリング先：社会福祉法人経営者協議会

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

※ 事前に会員法人向けアンケートを実施（P17～19参照）した結果を踏まえ、同団体の理事会において意見交換を実施。

【現状・課題】

- 男性の育休取得や、育休の取得期間を延長する等、従業者の希望を十分に反映をして取り組んでいるが、複数名が同時に取得するとなると、人材確保が非常に厳しくなる。（高齡関係）

【取り組み・提案】

- 複数の職員が異なる時期に育休に入る場合であっても、年度途中の人材確保は極めて困難。そのため、4月の時点で確保することになるが、余剰人員が生じる。職員を多く配置すると経営がひっ迫し、賃上げも厳しくなることから、法人への補助があればありがたい。（保育関係）
- 保育士の人口減少地域での就職希望者は非常に少ない。保育補助者を何らかの形で人員に算入できるような踏み込んだ措置が望まれる。（保育関係）
- 人材確保の点から、育児短時間勤務の期間中でも賞与も一定額を支給するなどの努力も行っている。社会福祉法人は行政の方針に従って運営している。最も努力している分野ではないかと思っているが、給与水準が低い。これでは努力しても人材獲得が困難。他産業並みに賃金を出せるようお願いしたい。（高齡関係）
- 包括支援センター等の相談支援に当たる専門職が育休を取得した場合、代替えが効かない。欠員になってしまうので、直ちに欠員ということではなく、長い期間での平均値で人員配置を評価するような考えを出してほしい。（高齡関係）
- 福祉分野は、社会福祉法人だけでなく様々な経営体で運営されていることから、営利法人等の経営体が、どのような取り組みを行っているのか、調査・比較することも必要ではないか。（その他）

社会福祉法人経営者協議会が実施したアンケート結果の概要(1/3)

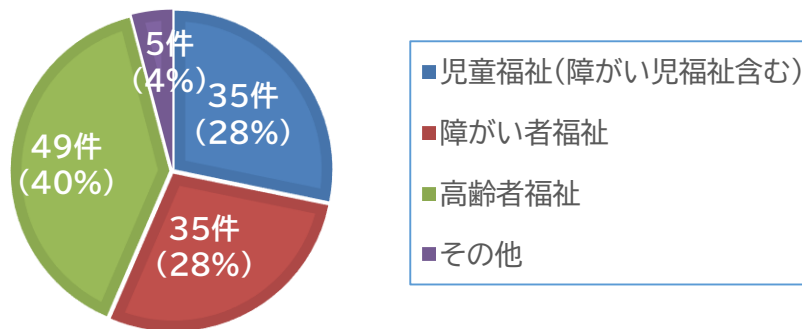
<アンケート実施方法>

- インターネット（LoGoフォーム）により、令和6年7月2日～19日の間に実施

<回答件数>

- 124 件（回答率50.4%）

<主な事業種別ごとの回答件数>



<アンケートの内容>

- ① 結婚後、出産後、子育て中でも働きたいと思える職場環境づくりの取組み内容
- ② 上記取組みを行う上での課題の有無とその内容

社会福祉法人経営者協議会が実施したアンケート結果の概要(2/3)

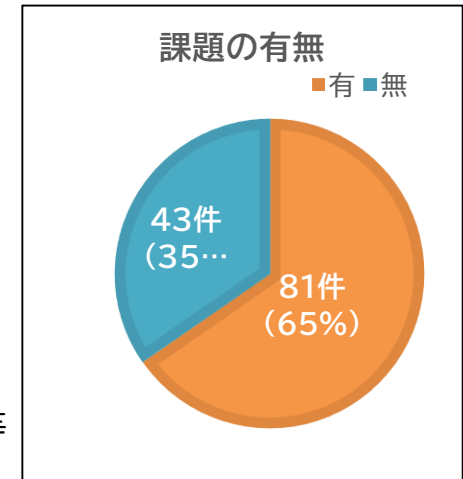
【現状・課題】

<人材確保>

- 取組みを行えば行うほど、代替人材が必要になるが、募集しても応募がない（他の職員の負担増につながる）
- ハローワークで募集しても応募がない一方で、民間の人材紹介会社からの営業は多い（多額の手数料）
- 人件費に割ける財源に限りがあり、余力のある職員配置にできない
- 基準以上に人員を配置しても加算がない
- 育児短時間労働や深夜業務制限により、夜勤や早出、遅出など、他の職員の負担が増加
- 実業高校の学生や管理者候補の新卒採用ができない
- シフト勤務の都合上希望に沿った休暇を与えることができないことがある
- 代替職員の確保に係る経費の支援制度の整備を検討いただきたい
- 他産業並みに給与水準を挙げられるくらいの報酬にしてほしい 等

<その他>

- 子の状況により、看護休暇の付与日数を超えるケースが多く欠勤扱いとなってしまう
- 育児休業から復職後、人員過剰とならないための工夫が必要
- 賃金が低く、結婚を選択しない
- 家庭で親を必要とする時間が勤務時間となるため、子育て期間の就労が困難
- 男性（父親）の協力体制がない
- 取組みの実施（休業・休暇等）に伴う職員間の不平・不満の声への対応が必要 等



社会福祉法人経営者協議会が実施したアンケート結果の概要(3/3)

【取組み】

<休業・休暇取得促進や多様な働き方の確保のための取組み>

- ゆとりある職員の配置（基準以上の配置等）
- ライフスタイルに応じて「正社員」「常勤パート」「非常勤パート」などの就労形態を選択できる（変更も可能）
- 職員の生活スタイルに合わせた特別勤務制度（夜勤なし・土日休）の導入、断続勤務から日勤への変更や配置転換
- 育児短時間勤務の延長
- 育児目的休暇の導入、子の看護休暇の有給化や付与日数の拡大、取得方法の工夫（15分単位や中抜け）、記念日休暇の付与
- 男性の積極的な育児休暇取得を推進
- 補助職員の導入による業務負担の軽減や事務作業のICT化による業務効率化 等

<賃金手当や福利厚生等への取組み>

- 安定した給与・賞与等の支給による所得を確保
- 特別手当（保育所や学童の利用料に対する補助）、一時金（出産祝い金、入学祝い金等）を支給
- 職員のこどもの優先入所（保育所）、企業内保育所、病児・病後児保育や夏休み期間中のこども預かり塾を実施
- 産前産後休暇中も給与を支給 等

<その他環境醸成への取組み>

- 出産を希望又は予定している職員には妊娠から職場復帰後の両立支援のための支援策を個別面談により丁寧に周知
- 職員向けに子育てに関するパンフレットを作成、育児短時間勤務や男性の育児休業の事例を掲載し誰でも取得しやすい環境づくり
- 出産や育児に関するハラスメント防止への取組み
- 有給休暇を取得しやすいチームビルディング
- 活動状況の見える化
（「その法人で働いているんだ」と思われるような公益的取組み等の積極実施を通じたイメージアップ） 等

1 実施日時等

- 実施日：令和6年8月2日（水）
- ヒアリング先：（一社）熊本県保育協会役員4名

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題（1/2）

【現状・課題（保育士の離職等について）】

- 寿退社が慣行となっている園もあるが、昔と比べれば、結婚しても育休を取得して離職をしないという職員が多くなったと思う。
- 保育士として育休後に復職する職員がいることを前提として1年間に受け入れることのできる児童数を考える。4月に5人だった児童が10月には20人になるような状況であり、1月や2月に入所する児童のことを考えると、受け入れることができないのではないかと心配することもあるが、これが毎年の出来事。
- 昨年、育児と介護の休暇が8人いたため、同数を新規で雇用した。そのため、翌年はこども1人あたりの保育士の配置人数が多い0歳から2歳を多く受け入れることが可能となるが、実際のところ、利用者の状況変化として、育休を取得する率が高まっており、4月に0歳児は少ない。人が余剰な状態が続くと経営がとて厳しくなる。
- 保育士が育児休暇から復帰しても、近くに頼る祖父母等がないことから、こどもが熱を出した等の理由で頻繁に休む必要が出てくる。サポートをしているが、年休が足りなくなるなどの理由から、正職員から非常勤職員に変わりたいとの申し出を受けることがある。
- 就学前児童を養育する保育士が復職する際の広域調整や配置に係る点数の加点等も市町村が連携して取り組む必要がある。小学校の臨時採用職員も保育利用の加点対象となっている自治体もある。
- 入職してから20年ほど経つが、この出来事から寿退社が減ったというような潮目が大きく変わるような出来事や時期というのは思いあたらない。
- 大津町が保育士にアンケート調査をしている。136人を対象としている。うち退職したことがある保育士は37人、育児休暇が取りにくいと考えている人は27%、自分のこどもは家庭で育てたいと考えている保育士の割合は50%となっている。育児休暇制度については、30%が満足、28%がやや満足、33%がどちらとも言えない。
- 保育士が育休を取りやすいかどうかを基準にして就職する際の園選びは、友人同士の口コミネットワークの情報が参考にされているようだ。保育士のM字カーブ（女性の労働力率が結婚・出産期に当たる年代で一旦低下し、育児が落ち着いてから再び上昇する現象）もなくなっている印象がある。

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題（2/2）

- 経験のある保育士が離職することは園運営の観点からも大きな痛手である。保育の利用調整が措置から選択へと変わり、弾力運用が認められるようになってから、保育士が育児休暇を取って職場に復帰するようになっていったのではないかと。
- 潜在保育士が復職するための貸付金などの支援制度があるが、利用者が少なく、制度周知ができていないと考えている。
- オフィスワークをしていた潜在保育士が再就職をしたケースでは、保育士の職場環境が前職と比べ、対人支援などで大変であることが影響しているのかもしれないが、辞職するのが早いと感じている。
- 復職潜在保育士もよりも保育補助者の方が離職する割合は少ないと感じている。ただ、保育補助者が保育士となるには、2年以上の経験が必要であり、保育士試験にも合格しなければならないため、5年程度が必要なケースが多い。
- 離職した保育士の理由について、アンケート結果では、育児休暇が取りにくい30%、仕事の責任が重く、大変20%、長時間勤務20%となっており、育児休暇を取りやすい環境を整備することが大事であり、そのためには代替の保育士を雇うことへの支援が必要だと考えている。

【取組み】

- 私の法人では、短時間でも身分としては正社員のままの身分で短時間でも働くことができるように常勤職員の勤務形態のバリエーションを増やした。しかしこれは、当法人のように大きな規模であるからこそできることなのかもしれない。
- 制度として、産前休暇として6週間、産後休暇として8週間が労働基準法で規定されているが、産前休暇を8週間とってもらう必要があると考えており、差の2週間の費用は自園で手当している。

1 実施日時等

- 実施日：令和6年8月5日（月）
- ヒアリング先：熊本県私立幼稚園連合会・岡田理事

2 結婚後・出産後・子育て中も働き続けたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

【現状・課題】

- 園のスタッフの中では、自分の子を自分の働く園に預けても、自分の子が泣いている時に助けてあげられないので、他園に預けるケースが多い。
- 今は、結婚したタイミングよりも、こどもが1年生になった時に、帰ってきたこどもに「お帰りなさい」と言ってあげたいとの思いで仕事をやめる人の方が多い。辞めなくとも、フルタイムからパートに変わって扶養に入る人も多い。1人目の時は自分の園にこども同伴で復帰しても、2人目の時はパートに変わるケースもある。

【取り組み・提案】

- お昼の休憩で60分確保するのは難しいが、掃除の職員を雇っており、ノンコンタクトタイムは確保できているので、必要なミーティングは行えている。
- 職員の人数に応じて入所の人数を調整しているので、人手が足りず育休を取りづらいという雰囲気は無い。ただ、これは郡部だからかもしれない。4月はスタッフに余裕がある。学校行事や病気の時もそんなに困らない。
- 保育教諭等の人材確保について、潜在保育教諭等の方たちでも、ブランクが長いと制度や要領、指針が変わったりしていて不安な人が多いと思うので、復帰前の研修等ができればよいと思う。
- 潜在保育教諭等の方たちへのコンタクトの方法について、養成校を通じて、同窓会システムで卒業された方と連絡をとるという方法はあると思う。また、私立幼稚園連合会では登録制度（任意登録）があるので、その名簿を利用する方法もあるかもしれない。

1 実施日時等

- 実施日：令和6年8月2日（金）
- ヒアリング先：熊本県学童保育連絡協議会

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題

【現状・課題】

- 勤務時間が放課後の時間に集中しており、午後7時まで開所しているため、子育てしながら働きたいといった時にそこがネックになると思う。午後5時を過ぎるとこどもの数が少なくなることもあり、仕事の分業化や切り分けを工夫して、短時間勤務もできるようにしているが、事業規模が小さいクラブだと、それも難しいと思う。
- 結婚のタイミングで仕事を辞めてしまう人は多いが、多くの場合、結婚はきっかけでしかなく、給与水準が低いことが根本の原因だと思う。
- どこも人手不足で、育休代替職員を雇う余裕はないと思う。残った職員で助け合いながら仕事をまわしている状況。

【取組み・提案】

- 連絡協議会に入っていないクラブに対しても、県から市町村を通じて、職員をサポートする制度の情報提供をしてもらえると良いと思う。
- 以前は年配の職員が主だったが、今は若い職員も多いので、育休が取りやすい雰囲気づくりを心掛けている。運営者がその認識を持っていることが大事だと思う。

環境生活部

1 実施日時等

○実施日：令和6年7月31日（水）

○ヒアリング先：一般社団法人熊本県産業資源循環協会（産業廃棄物事業者の協会団体）

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

【現状・課題】

- 人材不足、あるいは中小零細で、もともと社員が少ない会社では十分な育児休暇や有給休暇が取れない。
- 土曜日は隔週休み（週休二日ではない）あるいは週休二日の場合、祭日は出勤となるケースが見られ、学校の休みと合わない。

【取り組み】

- ある程度大きい会社では、育児休暇制度や有給休暇の取得を積極的に推進。
- 中小の会社では、こどもの面倒を見る者がいない時は、こどもを職場に連れてくることを認めているケースあり。
- この業界は土曜日は隔週休み（週休二日ではない）のところが多いが、女性事務員は土・日休みとしている会社あり。（ただ祭日は出勤）
- 子育て応援のための手当支給。
- 女性専用の休憩室の設置。
- 女性管理職や女性の重機オペレーターなど女性が希望する業務ができる環境づくり（結婚・出産等に関係なく）。

1 実施日時等

○実施日：令和6年7月18日（木）～7月24日（水）

○ヒアリング先：クマドンナ（※）会員（10社）

※「クマドンナ」とは、平成26年度から県が熊本県経営者協会に委託し、将来的な役員候補である女性管理職等を対象に、経営参画に必要な基礎的知識や心構えなどの習得を図る講座である女性経営参画塾を実施。女性経営参画塾修了生の会「名称：KUMADONNA（クマドンナ）」を平成29年6月に発足。さらなるスキルアップのための研修及び修了生同士による意見交換、異業種交流が行われている。令和6年2月現在、188名が参加している。

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題（1/4）

【現状・課題】

<育児をしながらのキャリア継続が難しい>

- 保育園へのこどものお迎えの時間と、仕事の時間が被る。
- 社員が少なく替えが利きにくい職場は、休みにくかったり、他の人へ仕事のしわ寄せがいつてしまう。
- 営業などの成績重視の職種は、産休育休後に職場復帰しても元の職場・状況に戻れるとは限らない。
- こどもを保育園に入園させたくても、年度途中からの入園が難しく、それに伴い職場復帰も遅くなる。
- 能力評価が適用されたとしても、産休育休明けに重い負荷はかけることができない分、独身の方やこどもをもたない方々に比べて、キャリアアップのスピード等に影響はでる。

<トップ、管理職の意識・理解が必要>

- 自身の描くキャリアパスを共有するためにも上司と話しができる環境、機会が必要。
- マタハラや時短を取得しにくいという声も実際あがっている。管理職の理解が必要。
- 朝礼や連絡会議が社風としてあり、仕事に拘束される。
- ボトムアップ型よりも、トップダウン型の方がスピード感もあって助かる。社員としてもモチベーションアップにつながる。
- テレワーク等を活用した柔軟な働き方の推奨にも、トップの意識、理解度が顕著に表れる。
- 「制度だけでなく、風土も必要」
- 産休育休取得者や女性に限定せず、男性や独身の方、こどもをもたない方々など、全ての社員が気持ちよく働ける会社を目指すべき。

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題（2/4）

<企業・社員意識の醸成が必要>

- 「お互いさま」の意識を醸成し、「みんなでカバー」する。
- これまで他の人を支えていた側の人（育休産休取得者の仕事をカバーしていた人）が、いざ自分が当事者になったとき、他の職員に迷惑をかけてしまうと思い、制度を使用するのに躊躇してしまう現状がある。
- 男性の意識改革も必要。男性育休や、共働き・共育ての推進等。男性育休に関しては、制度上は1年取得可能でも、実績としては数日取得などの事例が多い。

【取組み】

- テレワークの推奨：こどもの授業参観があるときも、授業参観まではテレワークをし、時間になったら年休を使うなど、柔軟な働き方が可能になった。
- 孫休暇：孫の看護の際に取得可能。年に5日程度。
- 部署を超えた女性面談：1～2カ月に1回1時間程度、育児やワークライフバランス、男性育休などのテーマを決めて意見交換を実施。
- 女性管理職のネットワーク交流会：年1回実施。過去の開催では50名程度参加。
- 子連れ出勤：夏休みなどにこどもたちをアルバイトとして雇う。小学校高学年～中学生を対象としており、報酬は図書カードなど。
- 女性休暇：妊活中や、不妊治療休暇として取得可能。上限はなし。仕事のカバーはチーム内で助け合う。
- インターバル制度：保育園のお迎えの時間等に中抜け可能。
- バーチャル事務所：オンライン上にオフィスを持てるようにし、少額でDXを推進。
- 保育園と企業提携：優先的に保育園に入れてもらえるようにする。
- 子育て専用シフト：シフト制の現場で、保育園へのお迎えができるように組んだシフト。
勤務時間（例）8：20～17：00。
- 子育てトーク：職場内の先輩ママから育児や職場復帰後の働き方などについてアドバイスをもらえる機会。
対象は、育休中、妊娠中の従業員や、その配偶者、パートナー。
- 再就労支援制度：一度退職し、熊本を出ても、再度熊本に戻ってきた際に再雇用につなげる制度。退職時に申込書を提出することで可能。再雇用時は、書類選考に加え、過去の勤続年数等を考慮する。
- 勤務地の選択制：到達する職位は変わらず、その職位のなかでエリアフリーという形で自身のライフスタイルに合わせて働き方を選択できるようにした。

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題（3/4）

- 人事相談室：人事部のメンバーが相談員として運営。年に1度、各事業所を周って職員の声をきく。随時電話相談も対応。産前休暇に入る前後で電話相談や面談を実施し、様々な制度等を紹介している。
- 認可保育園の開設：土日祝で保育園が開いておらず困るという社員の声から、一般の方も対象とした認可保育園を開設した。
- 学童短縮勤務：小学4年生までの子を持つ職員を対象に16時40分での勤務とする。

【提案】

- 企業のトップに対するアプローチ。女性のキャリア継続が大切なことであるということを心の底から理解してほしい。
- 制度を使うのが当たり前という風土の構築に取り組んでほしい。
- こどもの習い事送迎（タクシーなど）について、習い事をさせたくても、送迎で困っている親が多い。保育園の中で習い事ができるといい。また、お迎えタクシーへの助成金などがあるといいと思う。
- 保育所、病児保育、児童館（土日も開館）を増やしてほしい。
- 病児保育の拡充について、こどもの突然の発熱などの際にワンクリックで一覧から見れると便利。
- 小学生の場合、学童に預けるか、集団下校かの二択。前者は迎えの時間に間に合わない。後者は家に一人で留守番させるのが不安。近所の高齢者などのコミュニティで看てもらえると助かる。こどもの遊び場が少ないうえ、学童も指導員とこどもの相性がある。実家のようなところがあるといい。
- 小学校でも支援がほしい。塾やスポーツクラブと学童の連携、小学校のグラウンドや音楽室が使えないか。
- 男性に対するアプローチ。共働き・共育てや男性育休の推進。
- ファミリーサポートセンターの新しい形。母親が職場やこどもに対して罪悪感を抱かなくて済むような制度になるといい。会社とファミリーサポートセンター+αという風に広がりが出るといい。
- 他の企業の取組などの情報がほしい。事前に対策ができる。
- 待機児童問題の解消。
- ベビーシッターや育児サービス、シルバー人材、ファミリーサポートセンター等を県から紹介してほしい。
- こどもを預ける以上、信用できる相手だと活用しやすい。認定制度などがあると安心する。
- 今も根強く女性の固定的な役割分担意識が残っている。県民が当事者意識を持つためにも、固定的性別役割分担意識に関する県内の現状についてのアンケート等を実施してほしい。
- シッター制度について、人材リストのようなものを作成し、HP等で掲載してもらえると助かる。その人の特徴や、得意分野など掲載してはどうか。

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題（4/4）

- 病院の予約システムについて、小児科など一元集約できていると助かる。ワンクリックで空き状況や予約が出来る
と便利。
- テレワークやアプリ等（DX）を国や県からもっと推奨してほしい。

商工労働部

1 実施日時等

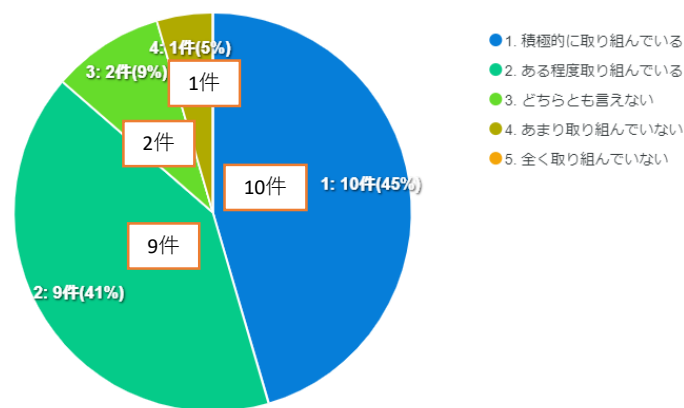
- 実施日：令和6年7月10日（水）～7月25日（木）
- ヒアリング先：工業連合会
- ヒアリング方法：アンケート方式（回答22件）

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題（1/2）

①結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みを行っているか。

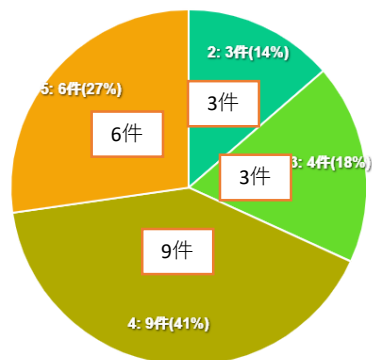
【主な取組内容】

- 産休・育休に加え、小学校6年生までのこどもがいる社員は最大2時間までの**短時間勤務制度導入**。
- 男性の産休・育休取得推奨。・上記休暇からの復職後も、**休暇前と同じ職務への復帰**。
- こどもの年齢制限なく短時間勤務が可能。また、自分の希望により始業でも終業でも30分単位で時間を短縮することができる。こどもの病気等で家で面倒を見ないといけない時も、**在宅勤務ができる制度あり**。その際に会社のPC、携帯も自宅に持ち帰ることができる。育児休業の業務も他部署の応援や異動による補充などすることで、安心して希望日数育児休業が取れる体制がある。
- 近隣の企業主導型保育園と共同利用契約をし、自社のこどもも企業枠として保育してもらうことができるため、仕事を始めるときにこどもの預け先に悩むことが無いように取り組んでいる。また、病児保育もすることも可能な保育園なので、こどもの体調が心配な時も安心して預けることができる。



②産休・育休が昇給・昇任に与える影響はあるか。(復職等)

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題 (2/2)

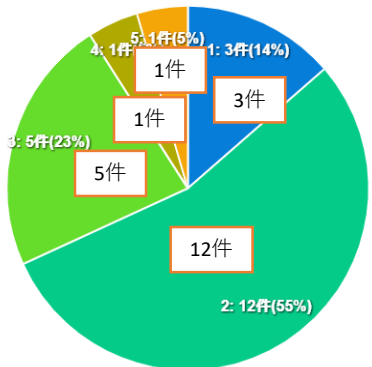


- 1. 非常にそう思う
- 2. そう思う
- 3. どちらとも言えない
- 4. あまりそう思わない
- 5. 全くそう思わない

【「影響がある」と回答した主な理由】

- 弊社は評価システムで昇給額が決定するので、**休んでいる間に同期より昇給が遅れる**場合がある。
- 当社は産休・育休の取得が影響することは無いが、他社の状況を聞くとかなり影響がある。

③育休の取得状況はどうか。(取得のしやすさ)

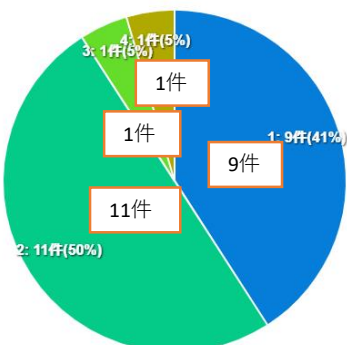


- 1. 非常にそう思う
- 2. そう思う
- 3. どちらとも言えない
- 4. あまりそう思わない
- 5. 全くそう思わない

【「どちらともいえない」「そう思わない」と回答した理由】

- 制度、社風としては産休育休をネガティブにとらえないようにしているものの、社員数が少なく、**幹部等が長期で育休をとるのは現実的に難しい**。
- 厚生労働省の出産手当金や育児休業給付金の申請についての対応はしているが、育休期間に自社からは**手当を出す財政的な余裕が無く**、制度化できていない。

④こどもの学校行事や病気の際に、休みを取りやすい環境であるか。



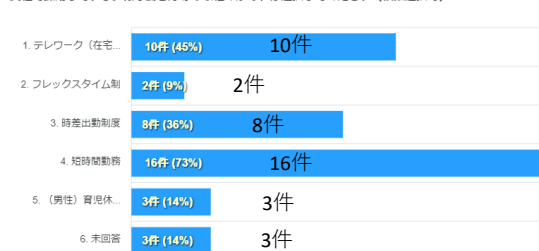
- 1. 非常にそう思う
- 2. そう思う
- 3. どちらとも言えない
- 4. あまりそう思わない
- 5. 全くそう思わない

(「どちらともいえない」「そう思わない」と回答した理由)

- 工場繁忙期になると、休みを取りにくい環境ではないかと思慮。
- 病気の時は休暇を取る人が多いが、学校行事(授業参観やPTA)で休暇を取る人は少ない。

フレックス勤務、在宅勤務など多様な働き方への取組み内容

貴社で採用している多様な働き方等の取組みがあれば選択してください (複数選択可)



(主な取組内容)

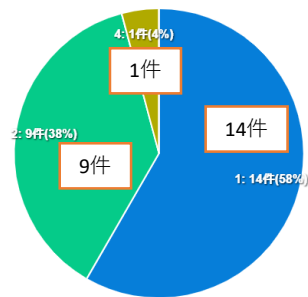
- 社外でも業務に必要なデータが見れる仕組みや電子化を積極的に進めている。また、全社員に携帯電話を貸与しているため、いつでもどこでも仕事ができることで**働き方の多様化**にも繋がっている。

1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月9日（火）～7月26日（金）
- ヒアリング先：熊本県企業誘致連絡協議会（全134社）
- ヒアリング方法：Logoフォームを用いたアンケート調査（回答24件）

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題（1/3）

Q1. 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みをおこなっていますか？（行っている場合は詳細について）



【選択肢】

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. どちらとも言えない
4. あまり取り組んでいない
5. 全く取り組んでいない

- 1. 積極的に取り組んでいる 14件(58%)
- 2. ある程度取り組んでいる 9件(38%)
- 4. どちらとも言えない 1件(4%)

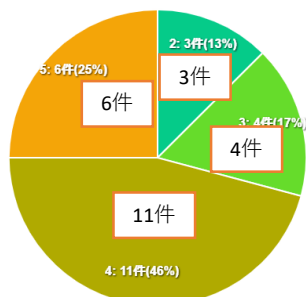
Q2. Q1の取り組みについて、具体的にどのような取り組みを行っていますか？

【取り組み事例】

- 育児、子の看護等に関する休業・休暇・短時間勤務・時間単位休暇制度の導入
- 生理、不妊治療、更年期のための休暇制度の導入
- 転居転勤選択制により、**ライフスタイルに応じた柔軟な働き方に対応**
- 人事部による産前休暇前面談の実施
- 育休者懇談会の実施
- 育児看護でも使用できるストック休暇制度（有給休暇の積立）の導入
- 復職前に復職に関する打合せを行い希望を聞き取り、職場や働き方を決定
- 契約社員の短時間勤務取得が社員同様、小学校3年生まで取得可能
- パート勤務者が半日年休、時間単位年休の取得が可能（今年度より実施）
- 育児休業中に会社での出来事などをお知らせするLINEグループを作成
- 育児、不妊治療等に対応した積立休暇制度、休職制度の導入
- 事業所内保育所2園を設置・運営
- 育児期における**勤務地への配慮**
- 子育てサポートコミュニティによる情報提供・相談対応
- 新任所属長のイクボス実践計画の策定
- 復職後、子が2歳になるまで賃金100%保証の休暇制度導入
- 不妊治療を目的とする休みにウェルネス休暇利用可能
- 法令以上の産前産後休暇制度の導入
- 法令以上の時短勤務制度の導入
- パパ育休の100%取得推進

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題 (2/3)

Q3. 産休・育休の取得が昇給・昇任に与える影響はありますか？



【選択肢】

1. 非常にそう思う
2. そう思う
3. どちらとも言えない
4. あまりそう思わない
5. そう思わない

- 2. そう思う 3件(13%)
- 3. どちらとも言えない 4件(17%)
- 4. あまりそう思わない 11件(46%)
- 5. そう思わない 6件(25%)

Q4. Q3で回答を選択した理由を教えてください。

【そう思うを選択した理由】

- 昇給・昇格に於いて、本人の業務内容、実績に基づく評価制度であり、育児休暇中の評価が出来ない

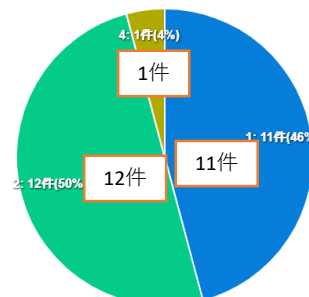
【どちらとも言えないを選択した理由】

- 産休・育休を取得することでマイナスになることは無いが、**休暇中はキャリアアップの機会が伸びる**という意味で「どちらとも言えない」を選択

【あまりそう思わない/全くそう思わないを選択した理由】

- 産休・育休取得の有無にかかわらず、本人に対する適切な人事考課を行っている
- 育児休業明けの短時間勤務制度を利用している方も仕事の出来高によって評価を得ている事例がある為
- 女性活躍推進に関する行動計画の中で女性管理職登用者人数の増加を目標として掲げており、目標達成に向けては、女性社員一人一人の育成計画書の作成・実践や、女性のライフイベントを考慮した育成の更なる早期化（キャリアの早回し等）等を実施している

Q5. 産休や育休は取得しやすい環境にありますか？



【選択肢】

1. 非常にそう思う
2. そう思う
3. どちらとも言えない
4. あまりそう思わない
5. そう思わない

- 1. 非常にそう思う 11件(46%)
- 2. そう思う 12件(50%)
- 4. あまりそう思わない 1件(4%)

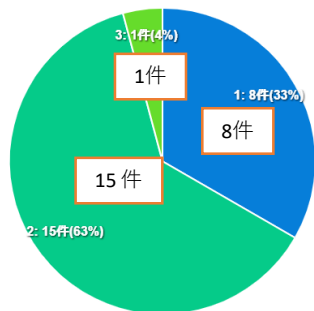
Q6. Q5で回答を選択した理由を教えてください。

【非常にそう思う/そう思うを選択した理由】

- 産前産後の法定休に加え、満2歳到達後の4月末まで取得可能
- 会社目標として、男性及び女性社員の育児休業取得率100%を設定し、**育児休業の一部有給化**による取得促進
- 取得しやすいように、上長との面談および「仕事と育児／介護の両立応援ガイド」や「父子手帳（PAPANOTE）」の活用などにより、本人と上長・職場での職場環境づくりをサポート
- 年々取得率も増えており、男性の育休申請も徐々にだが増えている
- 会社就業規則や育児休業に関する規程に明確に規定し、従業員へも子育てをしながら働き続けられる様に定期的に食堂のインフォメーションボード掲載やパソコン内の掲示板等で周知徹底している

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題 (3/3)

Q7. こどもの学校行事や病気の際に、休暇を取得しやすい環境にありますか？



【選択肢】

1. 非常に思う
2. そう思う
3. どちらとも言えない
4. あまりそう思わない
5. そう思わない

- 1. 非常に思う 8件(33%)
- 2. そう思う 15件(63%)
- 3. どちらとも言えない 1件(4%)

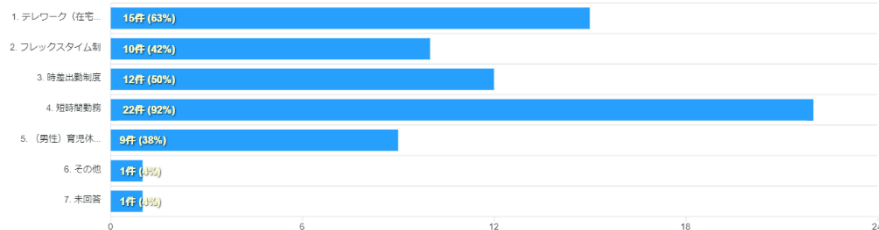
Q8. Q7で回答を選択した理由を教えてください。

【非常に思う/そう思うを選択した理由】

- ・業務内容によって多少の差はあるが、有休取得率8割を目標に掲げ計画的に休みを取得できるように推進しているため
- ・子の看護、授業参観等に利用可能な特別休暇制度あり、今後も制度拡充予定
- ・正社員・パート社員共にこどもに関わる事案については遠慮なく休暇申請するようになっている

Q9. 貴社で採用している多様な働き方等の取組みがあれば選択してください（複数選択可）

【選択肢】 1. テレワーク（在宅勤務） 2. フレックスタイム制 3. 時差出勤制度 4. 短時間勤務 5. （男性）育児休業取得率の組織目標の設定 6. その他

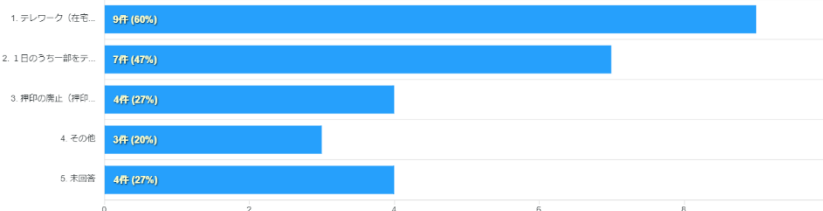


1. テレワーク（在宅勤務） 15件(63%)
2. フレックスタイム制 10件(42%)
3. 時差出勤制度 12件(50%)
4. 短時間勤務 22件(92%)
5. （男性）育児休業取得率の組織目標の設定 9件(38%)
6. その他 1件(4%)
7. 未回答 1件(4%)

Q10. テレワーク（在宅勤務）の働き方として次のうち実施している取組みがあれば選択してください。

【選択肢】 1. テレワーク（在宅勤務）で時間外勤務を認めている

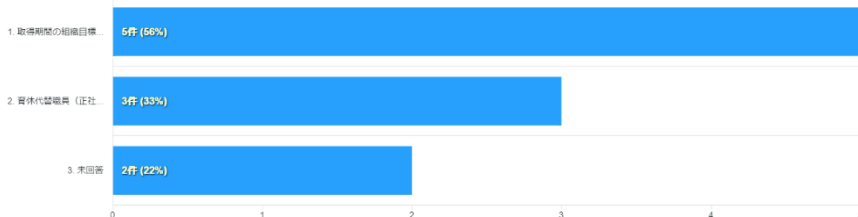
2. 1日のうち一部をテレワーク（在宅勤務）とすることを認めている
3. 押印の廃止（押印が法令上義務付けられている等、特殊な事情を除く）
4. その他



1. テレワーク（在宅勤務）で時間外勤務を認めている 9件(60%)
2. 1日のうち一部をテレワーク（在宅勤務）とすることを認めている 7件(47%)
3. 押印の廃止 4件(27%)
4. その他 3件(20%)
5. 未回答 4件(27%)

Q11. （男性）育児休業取得率取得率向上のための取組みとして次のうち実施している取組みがあれば選択してください

【選択肢】 1. 取得期間の組織目標の設定 2. 育休代替職員（正社員等）の雇用



1. 取得期間の組織目標の設定 5件(56%)
2. 育休代替職員（正社員等）の雇用 3件(33%)
3. 未回答 2件(22%)

Q12. （男性）育児休業取得率取得率の組織目標を教えてください。

・男性の育児休業取得日数：7日間（営業日）以上取得

・育児休業取得率（男性） 50%以上

など

1 実施日時等

○実施日：令和6年6月25日（火）～7月17日（水）

○ヒアリング先：商工団体等を経由し中小企業者へのアンケート調査（サンプル調査）を実施

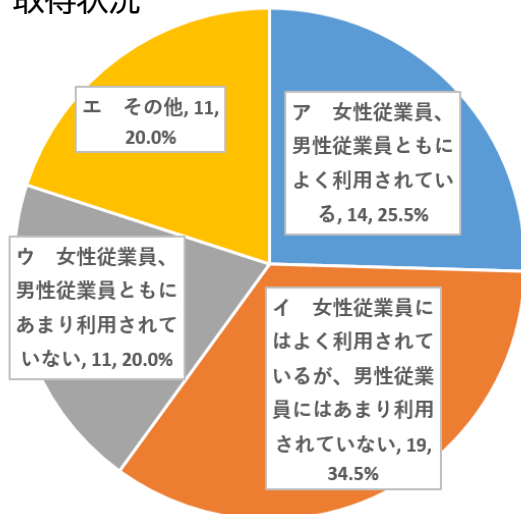
回答数：55者

①製造業(6) ②卸売業(3) ③小売業(6) ④宿泊業(5) ⑤飲食サービス業(5) ⑥運輸業(27) ⑦金融業(3)

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題（1/2）

（1）休暇等の制度や取得状況について

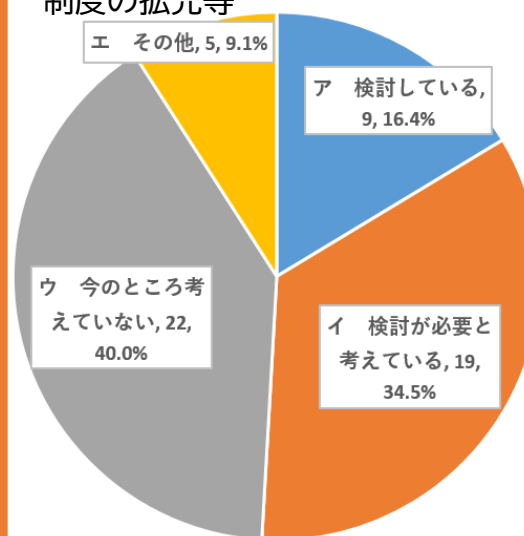
①妊娠・出産・子育てに係る休暇の取得状況



【イ～エの理由】

- 対象者がいない（若者がいない） 2
- 収入面での心配がある 2
- 有給休暇で対応 5
- 育児が女性に任されている 4
- 同僚の業務負荷への懸念（人手不足） 4
- 勤務シフトにより対応 3
- 勤務シフトにより対応 1

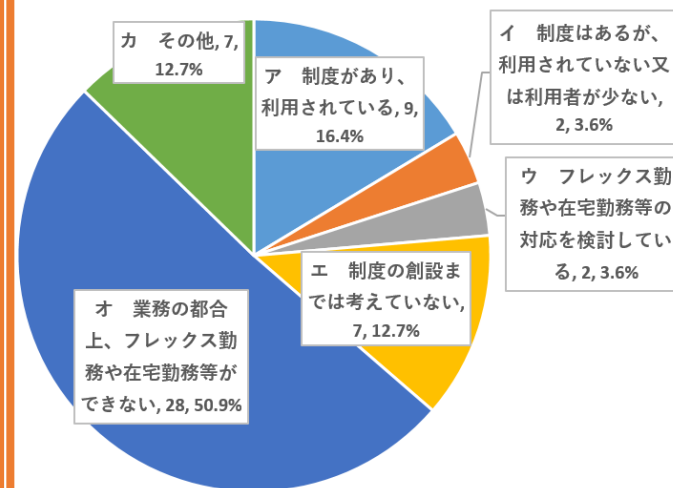
②新たな休暇制度の創設や既存の制度の拡充等



【ウ～エの理由】

- 現制度（就業規則）で対応 1
- 対象職員がいない、少ない 4
- 人手不足で対応できない 5
- 状況に応じて柔軟に対応する 3
- 状況に応じて柔軟に対応する 2
- 有給取得促進が先 1
- 国の補助等がなければ無理 1

③フレックス勤務や在宅勤務等の多様な働き方



【イ～エ、カの理由】

- 状況に応じて柔軟に対応 7
- 一部職員（事務職）以外は対応できない 6
- 勤務シフトにより対応 1
- 人手不足で対応できない 1

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題 (2/2)

(2) 職場環境づくりの取り組み

【業務形態への配慮】

- 家庭の事情に合わせ仕事量、時間を調整
- 子育てのニーズに合わせたシフト構成
- 突然の欠勤や遅刻早退にも対応
- こどもが保育園に行けない時、こどもと一緒に出勤しこどもを見ながら働ける

【休暇の奨励、体制整備等】

- 休暇届を出しにくい雰囲気を作らないよう積極的に声掛けをする
- 育児復帰支援プランを導入
- 法定を上回る育休制度を導入
- 出産育児長期休暇の際に派遣社員を利用
- 転居転勤選択制により、ライフスタイルに応じた柔軟な働き方に対応
- 新任所属長のイクボス実践計画の策定

【手当等による支援】

- 保育料補助、こども手当、教育手当等支給
- 事業所内保育所を設置・運営

(3) 課題

【人材確保・人手不足】

- 中小企業では人手不足の中、柔軟な増員が難しく、業務の分担が難しい

【企業経営・業界の状況】

- 企業の収益向上
- 運送業界の賃金（基本給が少ない）では、収入減となり公的支援等が必要
- 職種柄、テレワークが出来ない

【体制整備】

- 男性も育休を取りやすい職場づくり
- 勤務途中での退勤や予定外の休みを取得できる勤務体制。また、それを不当に感じる従業員を出さない意識改革
- 社内保育等、福利厚生を検討

【子育て世代を支える側の負担等】

- 育児休暇や時短勤務をする従業員が多くなると、支える側の業務量負担が大きくなっていく

(4) その他（自由記載）

- 零細企業ゆえ、ゆとりを持った職場環境に対応するだけの体制をとることができない
- 労働者の権利を主張、補助する前に経営の安定を図る必要がある
- 活用できる助成金等あれば充実した休暇取得も検討できると思う
- 今後介護の方が増加すると思うので助成金等あれば企業として取り組みやすい
- こどもの入院等で休むドライバーに対して、国の補助や保険制度などが充実していれば、安心して会社も対応できる
- 人手（運転手）不足の為、育休等による輸送量減（特に繁忙期）が発生した時の荷主の理解があるかを懸念
- 同規模同業者の事例があれば知りたい
- 保育所等の入所条件が厳しい

まとめ

- 妊娠・出産・子育てに係る休暇の取得状況について、利用されていない理由として、**従業員の年齢層が高く取得対象者がいない**ことが最も多い。若年層の従業員がいない中小企業者の事業継続が懸念される。
- 新たな休暇**制度の創設や既存の制度の拡充等について、半数が検討に前向き**。一方で、**対象者がいない、人手不足で対応できない**等の状況もあり。また、経営者と従業員とが密接な関係にある中小企業者の利点を生かし、**状況に応じて柔軟に対応**する等の意見もあり。
- フレックス勤務や在宅勤務等の**多様な働き方について、半数が業務の都合上できないと回答**。多様な働き方の導入は難しいものの、**状況に応じて勤務時間等を柔軟にする等で対応**している。
- 結婚後、出産後、子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みとして、**個々の事情に応じた仕事量や勤務時間、勤務シフトへの配慮**を行うとともに、**支援制度や手当導入等を実施**している事業者もあり。
- 課題としては、**人材確保・人手不足、給与形態や企業の収益向上等のほか、人員補充が難しく育休や時短勤務以外の職員の業務負担が大きい**等の意見もあり。

觀光文化部

1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月29日（月）
- ヒアリング先：旅館ホテル関係事業者

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

【現状・課題】

- 県内の多くの旅館やホテルが人手不足。業務の特性上、不規則勤務で土日も休みづらい。
- 旅館・ホテルは、チェックインの15時頃～チェックアウトの翌10時の時間帯が勤務時間のメインとなる。
- （ヒアリング先の現状として）正社員が約6割で、スタッフは若く、男性社員が多く、独身社員が多い。
- 産休・育休中からの復帰を後押ししても、不規則勤務は厳しいと復帰後短期間で退職する社員もいる。
- テレワークや在宅勤務が可能な仕事が少ない。
- 料理人の確保も難しく、コロナで離れた人が中々戻ってこない。今後、旅館・ホテル業界ではセントラルキッチン化などが進んでいくのではないかと。

【取り組み・提案】

- 事例は少ないが、結婚後夫の転勤で県外に引っ越したが、テレワークで仕事を続けているパート社員がいる。彼女は情報処理のエキスパートで、データでのやりとりで仕事が成り立つのでこのような就労方法が可能になった。
- こどもまんなかの職場環境づくりのためにも、行政からの支援があればありがたい。
- また、人手不足の中、DX推進は必要。ただし、DXが進めば、旅館・ホテルのおもてなし文化は希薄化していくことが危惧される。
- 行政のDX推進の補助金等もあるが、ノウハウの無い事業者は申請書の書き方も分からない。個別に寄り添った伴走型の支援も必要ではないかと。

農林水産部

1 実施日時等

○実施日：令和6年7月18日（木）

○ヒアリング先：「くまもと農山漁村男女共同参画推進会議」

農林水産業関連団体代表（JA、水土里ネット、林業研究グループ、漁協等）女性7名、男性5名

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題（1/2）

- 家庭 - 個々の経営体における職場環境づくり・子育て環境づくり

【現状・課題】

- 地域に保育園があるので仕事に出ることに苦労しないが、研修会や女性部の活動にはこどもの世話をしてくれる人がおらず、出ていくことが難しい。保育園だけで解決できない部分がある。
- 農業、水産業は一般企業と違う。個人経営体が多く、家庭の中での男女の役割分担がはっきりしている。2世帯3世帯で住んでいて同居の親がベビーシッターを担ってくれる半面、男尊女卑が残る。家庭内の協力体制が重要。40歳代以下の経営体では、積極的に家事・育児をする男性が増えている。
- 嫁いだ身だが、義父の方針で外に出てつながりを作りなさいと言われた。義両親がこどもの面倒を見てくれ、外で色々な役を引き受けられた。トップの理解も大事だが、まずは家庭内から変えていく必要がある。
- 農業委員会では、男性を対象にした料理教室を実施。

【取組み・提案】

- 研修会や女性部の活動は、子どもと一緒にの帯同型にしてもらえると助かる。子どもを連れてきてもいい、子供が泣いてもいいという雰囲気づくりが必要。
- 地域とつながりを持ちたい女性を後押し（各種会合等参加を容認）できるよう、夫婦や同居の親と協力しながらしっかり家庭を守っていく体制づくりが重要。

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題（2/2）

- 組織 - 農林水産業団体における職場環境づくり・子育て環境づくり

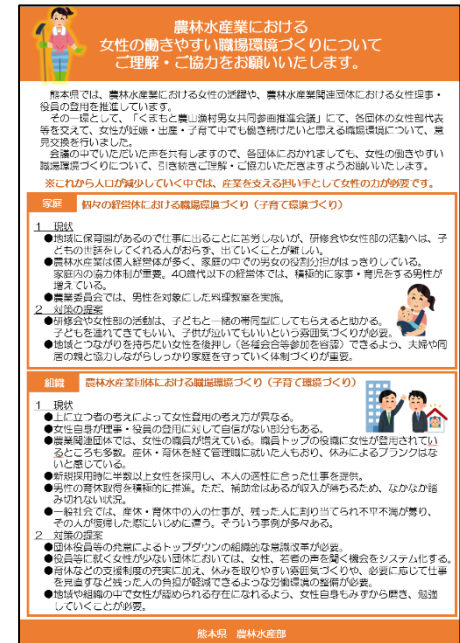
【現状・課題】

- 上に立つ者の考えによって女性登用の考え方が異なる。トップの意識が変わらないと進まない。
- 組織の規約で女性枠を定めることで登用が進むと思うが、女性の登用を認めてもらえない地域もある。
- 女性自身が理事・役員の登用に対して自信がない部分もある。役を引き受けられるのは、子育てがひと段落した世代。少し上の世代になると、孫の世話や介護で忙しい。
- 農業従事者の30%以上が75歳以上。女性が参画しないと存続しない状況だが、人口減少の中で母数が少なく登用人材の確保が難しい。今後人口が減少していく中では、産業を支える担い手として女性の力が必要。
- JAが掲げる県域構想で、令和8年から11地域が合併する。理事の女性枠が3名だったところ、総代の会長や常勤役員のところに何度も足を運んでお願いし、3名から6名に増やしてもらった。まだ少ないと感じており、11地域から上がってくるので11名にしてほしいと引き続き要望していきたい。
- 林業では、R2年ごろから林業女子会ができて、女性が増えてきた傾向。女性が活躍できる仕事であることや女性同士で楽しく仕事をしている様子をアピールしていきたい。
- 農業関連団体では、女性の職員が増えている。職員トップの役職に女性が登用されているところも多数。産休・育休を経て管理職に就いた人もおり、休みによるブランクはないと感じている。
- 新規採用時に半数以上女性を採用し、本人の適性に合った仕事を提供。
- 男性の育休取得を積極的に推進。ただ、補助金はあるが収入が落ちるため、なかなか踏み切れない状況。
- 一般社会では、産休・育休中の人の仕事が残った人に割り当てられ不平不満が募り、その人が復帰した際にいじめに遭う。そういう事例が多々ある。

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題 (3/3)

【取組み・提案】

- 団体役員等の発意によるトップダウンの組織的な意識改革が必要。
- 役員等に就く女性が少ない団体においては、女性、若者の声を聞く機会をシステム化する。女性側からも様々な場面で訴えていく。
- 育休などの支援制度の充実に加え、休みを取りやすい雰囲気づくりや、必要に応じて仕事を見直すなど残った人の負担が軽減できるような労働環境の整備が必要。
- 地域の中で女性が認められる存在になれるよう、女性自身も自ら磨き、勉強していくことが必要。
- 団体のトップが集う会議等で、県から今回の意見交換の内容を共有。
- 業界との意見交換で得られた声を取りまとめ、チラシを作成し、農林水産業関連団体が集まる会議で共有。女性の働きやすい職場環境づくりについて、県から改めて協力を依頼。



1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月
- ヒアリング先：農家（親元就農先）

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

【現状・課題】

- 子育て環境について、サラリーマン時代に比べると確実に休みは減ったが、休みの調整は格段にしやすいため、計画を立てやすい。→こどもの学校行事への参加も妻と交互に可能。
- 融通が利くので抜けやすいとか、仕事のやりくりがしやすいのはある（AM運動会で、PM仕事とか）。
- こどもが食育の面でも小さい頃から鮮度が良い美味しいものを食べているし、栽培の過程を知っている。
- 忙しくない方がこどもをみている。

土木部

1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月8日（月）～9月11日（水）
- ヒアリング先：（一社）熊本県建設業協会（12支部、2部会）

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題

【現状・課題】

- 建設業界においては、人材の確保・育成が喫緊の課題となっており、そのためには、働く方々の多様なニーズに対応できる就労環境等の整備を進めていく必要がある。
- 意見交換での主な内容は、「県発注工事において専任技術者が容易に育児休業等を取得できるよう変更時の要件を緩和して欲しい」や「こどもの学校行事や病気の時に休みづらい」などの意見のほか、「育休後に安心して職場復帰できるよう保育所や病児・病後児保育等の保育サービスの充実」を求める意見もあった。

【取組み・提案】

- 各社で取り組まれている主な事例として以下のことが挙げられた。これらの取り組みが多く企業に広がっていくよう、県と建設業界が連携しながら各種施策を進めていく必要がある。
 - ・ 月に1回、月曜日を有給休暇推奨日として設定し、3連休を取得できるようにしている（家族との触れ合い機会の創出）
 - ・ 男性社員の育児休業の取得
 - ・ 不妊治療（保険適用・保険適用外を問わない）に要する費用に対する助成

教育厅

1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月22日（月）
- ヒアリング先：熊本県公立高等学校長会

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

【現状・課題】

- 特別支援学校では、登校前の幼児児童生徒の情報の確認などの対応が必要であり、朝遅く出勤する時差出勤取得が難しい学校もある。
- 教員自身が生徒へ「男性の育児参加」を教えることもあるので、男性教員の意識が自然と変わってきた印象。
- 子育てや遠方への異動が要因で退職した教員がいた。夫婦で子育て中の教員について、勤務地の配慮も必要と思われる。子育てが終わった後に学校へ戻ってくる教員もあり、臨時的任用の教員として働く方もいる。昇給は無いが異動が無い場合、同じ職場で長く勤務でき、経験も活かせる。
- 非常勤講師の採用時、「130万円の壁」の問題が発生することがある。授業のコマ数制限など勤務時間が減り、学校側のニーズとマッチしないこともある。

【取り組み・提案】

- 産休・育休の教員の代替で臨時的任用の教員を採用しようとするが、なかなか見つからない。喜んで産休・育休を取得してほしいが、本人が申し訳ない気持ちになっていたこともある。産休・育休が女性のキャリアパスに影響を及ぼすことは無く、安心して産休・育休を取得できるための人材確保の手立てが必要。
- 時短勤務や時差出勤にも取り組んでおり、部活動担当など、業務負担軽減の配慮をしている。その分、他の教員がカバーしており、「善意」で成り立っている状況。カバーした教員に報いる仕組みがあると、カバーをお願いする校長側も頼みやすい。
- 保育所のお迎えの時間が厳格に決まっているので、もう少し柔軟に対応いただけると有難い。保育士の働き方改革に関係するため、難しいかもしれないが。
- 様々な部署が県の計画を策定しているが、「こどもまんなか熊本」についても、全体像をしっかりと整理して進めてほしい。関係資料で「こども」や「子ども」の表記が混在しており、そういった部分も整理が必要。「地元志向」の生徒が多いので、計画策定にあたっては、県外に出た生徒が熊本に戻ってくるように、全県的に発信する方法を考えてほしい。

1 実施日時等

- 実施日：令和6年7月23日（火）
- ヒアリング先：熊本県小中学校長会

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題

【現状・課題】

- 3月に育休終了・4月から職場復帰というパターンが多いが、3月終了の場合、保育所になかなか入れないことが多く、育休を11月や12月に終了して職場復帰した教員もいる。その場合、育休代替の教員は年度途中で退職することになり、通年で勤務できないため、立場が不安定となっている。
- 子育て中の教員から、学童保育（放課後児童クラブ）や病後児保育は有難いという意見があった。市町村によっては、小学6年生まで預けることができる場合もあるが、場所や支援員の確保が課題だと思われる。
- こどもの病気で早退する際、申し訳ない気持ちで帰っている教員がいる。定時で勤務を終了できると理想的だが、現実的には厳しい。保護者への連絡など、勤務時間外での電話対応が必要であり、勤務時間内では対応できないことがある。保護者側の理解が進んでおり、勤務時間内に連絡できるなどの事例もある。

【取組み・提案】

- 結婚・出産が要因で退職する教員は少ないが、女性が管理職を目指していくうえで、出産や子育てが支障となっていることもある。子育て中の教員に対しては、人事の面談等で丁寧にヒアリングされている印象。
- 「ハッピーシェアウィークス」を取得した男性教員がいる。こどもたちにとっても「男性の育児参加」は、良い取組みであり、教員にも男性の育児参加の意識が浸透してきている。中学校では教科ごとに担当教員がいるため、時間割の調整等でうまく対応できるが、小学校で担任をしている教員となると難しい。実際に担任をしながら「ハッピーシェアウィークス」を取得した教員は、学校の夏休み期間に取得をしており、保護者にもお便りで事前に周知をしていた。
- 育休中の教員が、こども（兄）と同じ保育所に申し込みをしたが、空きがなく抽選から外れた。送迎や病気の際の対応など、別々の保育所に預けることが厳しく、結局育休を続けることになり、現場復帰ができなかった。産休・育休の代替教員がなかなか見つからないので、保育所など受け皿の整備が必要。
- 産休・育休中の業務をフォローした職員に報いる仕組みが必要。

1 実施日時等

○実施日：令和6年7月～8月

○ヒアリング先：教員（市町村立小学校・中学校、県立高等学校・特別支援学校）115名（アンケート形式）

2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取り組みや課題

【現状・課題】

<現状に満足する意見>

- 学年主任や管理職の教員が家庭を気にかけてくれるなど理解があり、子育てしやすい職場の雰囲気がある。
- 学年部で協力しようという前向きな教員が多く、休みの人の仕事を皆でフォローしようとする環境がある。
- 部活動が「総合運動部」になっており、顧問も複数人いるため、部活動による負担が軽減されている。
- 育児時間の取得に際して、校務分掌や担任などを考慮してもらっており、子育て中の教員への配慮がある。

<課題や改善を求める意見>

- そもそも教員が不足していることや、業務の多忙さ（担任、部活動、PTA活動、学校行事、時間外の保護者対応等）、異動範囲の広さ等により、子育てと仕事の両立が難しい。
- 男性の育休に対して理解に差がある。
- 休みを取ろうとしても、同僚も多忙のため、授業の代わりをお願いすることができない（お願いできても申し訳なく思う）。
- 担任の業務や朝からの会議対応などで、朝の時短勤務ができない。
- 部活動や学校行事は勤務時間外や土日にもあるので、負担が大きく、家族と過ごす時間が少なくなる。
- また、休日の部活動や学校行事があるときは保育所に預けることができないため、困っている。
- 異動が決まるのが3月後半と遅いため、こどもの保育所を変更する際、どこの保育所も空きが無い状態になっており、困ることがある。
- 特別休暇（子の看護）が少なく、感染症の流行期など不安を抱えながら年休を取得しているため、制度の見直しが必要。
- 育休や時短勤務などの制度について、実際に取得して勤務している事例を知りたい。
- 育休でその分の仕事を周囲がカバーするので、教員の加配やカバーした教員に報いる仕組みが必要。