

「こどもまんなか熊本」の取組み状況と 今後の進め方について

令和8年(2026年)2月27日
健康福祉部



「こども未来創造会議」 (出向く型) の 意見聴取



©2010 熊本県くまモン

こども未来創造会議（出向く型）の意見聴取

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年4月23日（水）13時30分～15時30分
- ヒアリング先：おおくすクラブ（嘉島西小学校放課後児童クラブ）

2 概要（1/2）

（1）施設の概要

- ・小学校1～3年生（多人数）と4～6年生（少人数）で施設が分かれている。（同一敷地内）
- ・小学校1～3年生は活動内容（ドッジボール等の運動、勉強、工作、絵を描いたりして静かに過ごす）で部屋が分かれており、児童は好きな活動を選択し、過ごすことが出来る（令和6年12月頃からこのスタイルに変更している）。
- ・登退園の管理は、ICTにより管理している。

（2）職員・人材確保について

- ・勤務歴10年の女性職員と男性職員がリーダーとなっている。また、新卒の職員もいる。
- ・経験年数が浅い職員は勉強のために他の児童クラブへ赴くこともある。
- ・時給制ではなく、月給制を導入している。また、開所前の準備時間から賃金が出ている。
- ・人材確保には苦労しているが、クラブの明確なヴィジョンを打ち出しており、楽ではないけど、やりがいのある楽しい仕事ということを伝えている。それが、若い職員の採用に繋がっていると思う。
- ・職員の採用について、採用後に教育をして育てていくという方針であり、かつ、他のクラブと異なり子ども達に積極的に関わる方針のため、経験がなくてもビジョンに共感している人材を採用をしている。児童がいない午前中は職員の教育（研修）をしている。
- ・職員の教育については、国の施策としての制度が十分でなく、事業者が教育のコストを負担しなければならないという認識。保育士は学校で免許を取得するが、放課後児童クラブの支援員はその点が大きく違う。
- ・人手不足の現状を変えるには研修会を開催するよりも、コンサルティングをして、内部に入っていくやり方が効果的だろう。時間はかかるが、このクラブも長い時間をかけて築き上げて来られた。

2 概要 (2/2)

(3) アセスメントについて

「放課後NPOアフタースクール」(東京都)によるアセスメント評価を受けている。第三者から評価を受けることで、質の向上につながる。

(4) 運営の指針について

- ・放課後児童クラブは親の就労支援(親のお迎えを待つ場所ではないということ)だけでなく、児童健全育成のために実施しているという認識。活動をしたり、仲間づくりを大切にしているため、保護者に対しては「早くお迎えに来てください」ではなく、「〇時まで活動をするので、それが終わってからお迎えに来てください」という思いで、職員間でも共通認識を持つようにしている。
- ・長期休暇時に早期開所(7時30分)をしているが、ニーズを把握するために保護者へアンケートを実施した。

(5) 自治体や他クラブとの連携について

- ・熊本県学童保育連絡協議会の役員会で経営について意見交換をすることはあるが、会員同士で運営方針について意見交換する機会がない。近隣市町村と意見交換をする場があっても良いと思う。
- ・役場とは、夏季休暇時の教室の利用等について協議することはあっても、地域の公園に遊びにきていることもや、不登校の児童の放課後など、広い意味での放課後の在り方について意見交換をすることはない。
- ・市町村によっては、小学校の保護者と役場、有識者を交え、運営について意見交換を行っているらしい。
- ・放課後児童クラブの運営を民間に委託している所もあるが、話を聞くと、コンプライアンス違反を起こさないためにこどもに触れないことや安全第一で運動を控えるということがあられるらしい。安全などは大事だと思うが、こどもたちが成長することはない。
- ・保育園が放課後児童クラブを運営しているところもあるが、保育園が経営の主であり、学童は補足的に行っているという認識であるため、意見交換をする場に出席されないことがある。

(6) その他の工夫・取組みなど

- ・PDCAサイクルに以前取り組んでいたが、計画に労力を割くよりも、ということで個人の能力を引き出すための話し合いを重視するスタイルに変えた。
- ・夏季は熱中症の心配。体育館はエアコンがないため活動が制限される。熱中症対策のためペットボトルの水を凍らせ、こまめに水分補給を行うなど工夫している。

こども未来創造会議（出向く型）の意見聴取

1 実施日時等

○実施日時：令和7年5月26日（月）10時00分～11時30分

○ヒアリング先：長洲町立六栄小学校 放課後児童クラブ・長洲町子育て支援課

2 概要（1/3）

（1）運営・施設の概要

- ・学校の余裕教室で放課後児童クラブを実施。2階では放課後子供教室が行われている（6月から開始）。
- ・長洲町の放課後児童クラブは町が直接運営を行っている。
- ・1年生～4年生の50名程度。5～6年生の希望はない。
- ・令和7年度より主管課が教育庁生涯学習課から子育て支援課に変わった。
- ・校舎老朽化のため、放課後児童クラブは今年度中に敷地外（近くの施設併設）に移設予定である。

（2）職員・人材確保について

- ・職員の募集は町役場が行っている。任用形態は会計年度任用職員。ハローワーク等で募集しても応募がないため、放課後児童支援員の知り合いを通じて人材を確保している。
- ・県の研修と併せ、町でもこどもの特性などについて、支援員向けに研修会を実施している。
- ・支援員も町内の4小学校の放課後児童クラブ内で異動がある。
- ・若い支援員から高齢の支援員まで幅広い年齢層の職員が在籍している。児童にとって支援員は「おばあちゃん」や「お母さん」のような存在となるため、幅広い年齢層の職員がいるとバランスが取れる上、運営上の業務や児童についての引継ぎの観点からも良い点が多い。
- ・支援員の確保には苦労している。一般企業の定年が60歳から65歳に延長されたため、ますます人材の確保が困難になってきている。
- ・大学生については、就職活動に向けて児童と触れ合う仕事を経験するために、年末年始を中心に学生の方から応募がある。なかにはかつて本クラブを利用していた学生からの応募もあった。

（3）学校との連携について

- ・これまで長洲町は教育委員会で担当していたこともあり、学校との連携が上手くいっており、その流れを引き継いでいる。学校と放課後子供教室と放課後児童クラブの三者で連携して会議を行うほか、防災訓練も実施している。

2 概要 (2/3)

- ・放課後児童クラブの実施教室は体育館へ行く際に通過する場所にあることもあり、先生方が児童に声かけをしてくださることが多い。
- ・学校の下校時刻に合わせて開所するため、急遽学校の日程に変更があった際には学校から連絡があるなど、連携は取れている。
- ・町内の4小学校で連携会議を月に一度実施し、情報共有をしている。学校行事やインフルエンザの流行等について情報を把握できる。
- ・少し気になる児童についても学校と情報共有を行っている。

(4) 保護者について

- ・児童の出欠連絡や様子などの連絡はLINEを活用して行っている（保護者も仕事をしており、電話だとタイミングが合わない等の時間の制約があるため運営上有効）。
- ・夏休みの入所前に保護者会として親の学びプログラムでワークショップ等を実施している。保護者の意識にも変化がある。また、保護者同士が顔見知りになることで、児童同士でトラブルが発生しても保護者が温和に対応することにつながっている。
- ・児童同士でトラブルが発生したり、児童の精神面の調子が悪い場合などにも朝・昼・夕に適切なタイミングで保護者に連絡をしている。
- ・保護者に児童の活動の様子を伝える放課後児童クラブのお便りを発行している。
- ・宿題をやるか否かは児童本人の判断によるとしており、宿題をしない場合はその旨を保護者に説明し理解を得ているため、クレームになることはほとんどない。

(5) 放課後子供教室について

- ・放課後子供教室は月・水・金の週3日で、6月より実施。
- ・工作、木育、読み聞かせ、レクリエーション等を行う。
- ・児童の中には放課後子供教室の活動が授業の延長のように感じて疲れる子がいる。放課後子供教室に参加せず、家のように過ごせる放課後児童クラブを選択する子もいる。
- ・放課後子供教室のみの利用を考えている世帯は、放課後こども教室が始まる6月までは一時的に放課後児童クラブを利用される場合がある。

2 概要 (3/3)

- ・放課後子供教室のコーディネーターは町役場の方から声掛けをして選出している。
- ・また、放課後子供教室のコーディネーターが学校や放課後児童クラブとも連携している。
- ・コーディネーターは地域のボランティアが中心。高齢の方が多く、孫を見守るようにお手伝いをしてくださっている。

(6) 課題に感じていること

- ・近年、不審者が多いこともあり、児童の所在について一番気にかけている。外遊びの前後に点呼をするようにしている。また、学童へ保護者から欠席の連絡があったとしても、児童本人には一度学童に顔を出し、一言「今日は帰ります」と伝えてもらうようにしている。
- ・今年度は放課後児童クラブの移転により、学校の敷地外が実施場所になるため、学校からの移動時の安全確保を考えている。
- ・デイサービスの枠が少ないため、放課後児童クラブで預かっている児童もいるが、受入体制に苦慮する部分もある。

(7) その他

- ・児童は放課後児童クラブに来たらそのまま保護者のお迎えで帰る。習い事をして学校に戻るようなことはない。
- ・毎週決まった曜日に習い事がある児童は、その曜日には来ないことを把握している。
- ・町内の保育園や幼稚園も7:00開所のため、長期休業期間は放課後児童クラブも同じ時刻に開所する。特に通勤が遠方の保護者にニーズがある（アンケートも実施しニーズを把握している）。当日も運動会の振替休業日であったが、7:00~8:00の間に15名の預かりあり。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年6月24日（火）10時30分～12時00分
- ヒアリング先：まこと学童保育

2 概要（1/4）

（1）運営・施設の概要

- ・平成16年4月～まこと学童開設。保育所と放課後児童クラブは別棟であり、運営開始時に建設。
- ・職員は5名で、2名体制になるようにシフトを組んで運営。
- ・登録児童は32名（長期休暇のみの利用の児童を含む）だが、児童の定員が24名（施設の面積により決定）であり、常時、20名前後の利用がある。
- ・隣接する深田小学校の児童数は80名であり、約1/3の児童が放課後児童クラブを利用している。
- ・登録人数が定員を超えているため、今年度から予め毎月保護者に利用希望日を提出させ、児童の受け入れを調整をしている→保護者が利用についての連絡を徹底してくれるようになった。
- ・長期休暇は利用数が増えるため、プレハブ小屋を借りて対応したこともあった。
- ・支援員は児童の下校時刻に合わせて出勤している。

（2）放課後児童クラブを利用している児童について

- ・保育所と併設であるため、ほとんどの児童が小学校入学後、そのまま放課後児童クラブに来ている。保護者は「小1の壁」を感じることはほとんどないという実感。
- ・長期休暇は免田小学校の児童も放課後児童クラブを利用することがある。
- ・長期休暇のみ放課後児童クラブを利用する上級生（上の兄姉など）もあり、長期休暇は利用率が高くなる。
- ・運営当初は低学年のみの受け入れだったが、上級生も受け入れるようになった。
- ・習い事をしている児童が多く、おやつを食べながら宿題している子もあり、忙しそうにしている。
- ・特別な配慮が必要な児童の割合が増えている。机の下に入ってしまったたり、一斉指示が通りにくいこともある。
- ・一人っ子が増えているが、放課後児童クラブの児童間で兄弟のような関係を築いており、コミュニケーション等を学ぶ場にもなっている。

2 概要 (2/4)

(3) 職員・人材確保について

- ・支援員が不足している。
- ・主任は放課後児童クラブが開所するまでは、保育園の事務員として勤務している。
- ・働きにくい時間帯（夕方）であるため、募集をしても応募が少ない。
- ・支援員の資格を持っている方は既に、他の事業所で働いている場合が多い。
- ・支援員も高齢化しており、夏休みのプール監視などは体力的に厳しい。→70歳頃で退職される。
- ・ほとんどの支援員は人づての紹介で雇用。
- ・放課後児童クラブの仕事は大変さもあるが、この仕事に携わることで、保護者が安心して児童を託すことができる場としての「学童の大切さ」も強く感じている。
- ・支援員に自営業のカメラマンもおり、児童の写真を撮る際にも大活躍している。

(4) 学校との連携について

- ・小学1年生の授業参加の際に保育園時の担任と放課後児童クラブの支援員と学校の先生で連携会議を行う。
- ・夏休みのプール開放時に使用させてもらっている（昨年度は9日間開放されている）。
- ・運動場を使うことはない。
- ・小学校の設備を使えるかどうかはその時の校長先生、教頭先生（管理職）の裁量によるところが大きい（OKの場合、体育館や使っていない畑を使わせてくれる）。

(5) 保護者・地域の方々について

①保護者

- ・数年前の保護者からは「宿題が終わっていないんですけど・・・」と言われることがあったが、最近はそのような要望の連絡はない。保護者には児童とコミュニケーションを取るためにも宿題を活用して欲しいという旨もお伝えしている。
- ・放課後児童クラブの門までちゃんとお迎えに来られるため、その時に児童の様子を伝えている。
- ・夏休み期間は昼食の発注の要望があり、今年度から対応。
- ・保護者の仕事が休みでも放課後児童クラブを利用される方もいる。
- ・川遊びなどの体験活動の際に救命胴衣を貸してくれる方もおり、活動に協力していただいている。

2 概要 (3/4)

②地域の方々（老人会）

- ・高齢者福祉施設との交流はコロナ禍以降ないが、夏休みに地域の老人会から放課後児童クラブへ来られて伝統的な遊びを教えてもらっている。老人会の方々も児童との交流を楽しみにされている。

（6）町役場との連携について

- ・保育園も経営していることから、町の福祉課と密にやりとりをしている。

（7）研修会・連絡会等について

- ・昨年度、NPO法人の助成により行われるプロジェクトに応募したところ当選し、模擬手術の体験や、福島県の支援員の方とオンラインで交流する機会があった。
- ・他の放課後児童クラブの支援員との連絡会等はないが、隣の小学校との児童同士の交流の機会がある。
- ・放課後児童支援員認定資格研修や熊本県学童保育協会の研修は支援員同士の情報交換もすることができた。
- ・保育士のように研修会等で交流の機会があると助かる。
- ・八代市の熊本県南部発達障がい者支援センター わるつの講座に参加し、配慮が必要な児童への対処法を勉強して対応している。

（8）課題に感じていること

- ・特に支援が必要な児童がいる場合、「静かに過ごしたい児童」と「元気に遊びたい児童」で要望が分かれることがあるが、支援員が2人しかいないため、2グループに分かれることが厳しく、我慢せざるを得ない児童がいることは心苦しい。
- ・夏休み期間の利用が多く、定員を増やすためにプレハブを借りて良いか町の担当者へ相談したところ、支援単位が2つに分かれるため、それぞれに支援員を配置するように指導をされたが厳しい。

2 概要 (4/4)

- ・ 熊本県の放課後児童健全育成事業補助金の国基準額の70%を基礎基準額とし、要件を満たす場合に加算する独自の方式によって、満額補助が受けられない。→19:00まで開所する保護者のニーズがないため、要件を満たせない（保育園と併設で、保育園が18:00に閉園するため）。

(9) その他

- ・ 保育園との違いについて→補助金の「障がい児加算」の項目について違いを感じている。保育園の場合は障がいがあることの公的な証明が必要等要件が厳しいが、学童はそのような厳しい要件がなく、加算を受けやすい。
- ・ 夏休みは工作、川遊び、施設見学等バリエーション豊かな活動を毎日している。児童の写真を撮影し、その当日に活動の様子を伝える掲示物を作成して掲示し、保護者が帰りのお迎え時に閲覧している。
- ・ 10年ほど前は放課後児童クラブの運営が厳しく、理事長が手出しをすることがあったが、近年は補助金が拡充され、運営が安定してきた。
- ・ 支援員の処遇改善加算が支出されるようになり、待遇が改善した。
- ・ 児童の出退は手書きで対応。また、コロナ禍のときは24時間対応できるように主任の個人の携帯番号を伝えて対応していた。ICTの活用も今後の課題と捉えている。

こども未来創造会議（出向く型）の意見聴取

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年6月3日（火）11時30分～13時40分
- ヒアリング先：病児保育施設（病院併設）

2 概要

- 病児保育は予約時点で利用定数を超えても当日のキャンセルが多く、実際の利用人数を見込みづらいところがあるが、保育士は常に一定数配置しており、人件費の負担を考えると採算が合わない。
- 通常の保育と比較し、病児保育については追加で専門的な知識が必要。現在3名の保育士が「病児保育専門士」の資格を取得している。資格取得に関する費用は全て経営母体の病院から助成している。費用の助成は、保育士のモチベーションアップの側面もある。
- 令和2年から現在の予約システムを導入した。導入前は紙ベースで予約の管理をしていたが、その頃よりも事務の負担感は確実に軽減されており、保育士だけで予約管理を行うことができるようになった。
- コロナウイルス感染症の感染拡大の時期に利用者が減ったが、現在も感染拡大以前の水準には戻っていない。以前は定員がいっぱいで利用をお断りすることもあったが、最近はキャンセルで利用者が0になることもある。保護者がこどもの体調不良時に休みを取りやすくなったことや病児保育施設の数が増えたこと等、社会の変化も要因の一つだろう。
- 病児保育を利用しなくても良いということ自体はいいことだと思うが、現在のままの制度であれば、将来的に病児保育はそこまで必要とされなくなるのではないかと思うし、利用者が少なくなると、いかにして施設を安定して運営していくかをより考えていかなければならず、悩ましい部分でもある。
- 病児保育事業だけでいくと、事業の開始からこれまで一貫して赤字が続いている。ある程度の赤字は社会貢献と思って事業を継続してきたが、利用者の減ったことや、人件費の高騰により保育士を常勤で配置する金銭的な負担が増えたこと等も重なり、許容できる水準を超えてきている。事業者の努力にも限界がある。
- 通常の保育施設については、保育士の処遇改善加算等があるが、病児保育施設には無いため、通常の保育施設の方が待遇が良く、病児保育施設には求人を出しても人材が集まりづらい傾向にある。
- 保育士の研修費用の助成や予約システムの導入等、経営母体の病院の負担で待遇の改善も図っているが、こういった部分も少しでも補助金の対象として貰えればありがたい。

こども未来創造会議（出向く型）の意見聴取

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年8月1日（金）14時00分～16時00分
- ヒアリング先：一般社団法人 熊本県助産師会

2 概要

【産後ケア事業について】

- ・産後ケア事業を利用する方は増えてきている。利用者の中には、メンタルの不調を訴える方もあり、必要時、市町村保健師へつないでいる。
- ・産後うつなどへの対応やグリーンケアについて、もっと関係機関で連携をとっていくべきである。妊産婦のメンタルヘルスネットワーク事業に取り組んでほしい。
- ・市町村ごとに、料金や申請手続きが異なるため事務が煩雑である。利用者が使いやすい仕組みになるように、申請手続きの統一や簡素化ができないか。
- ・県南地域では、助産院が少なく産後ケアサービスの受け皿が不足しているのではないか。

【プレママ・パパ教室（両親学級等）について】

- ・助産師会では、県央、県北、県南地域でプレママ・パパ教室を開催している。
- ・近年、分娩施設の集約化によって、医療機関での両親学級等の実施が減少傾向にある。また、出産後退院までの期間も短く、帰宅後に育児不安を感じる母親も多い。
- ・もっと、出産前に両親学級等で育児に関する知識や技術を習得する機会を増やすべき。
- ・父親の育児不安もあり、父親の産後うつの問題もある。父親を支援する事業（パパ同士の交流）なども必要ではないか。

【若い世代からの教育の必要性について】

- ・助産師会では、熊本市教育委員会と連携して、小中学校への出前講座「命を大切にする教育」を実施している。熊本市以外でも包括的性教育の取組みを広げることができたらと思っている。

「こども未来創造会議」 (座談会型) の 意見聴取



©2010 熊本県くまモン

1 実施日時等

○実施日時：令和7年8月23日～9月27日

○開催場所：県央（熊本市）、県北（荒尾市）、県南（八代市）、天草（天草市）、熊本学園大学、オンライン

2 概要 【放課後児童クラブの充実】（1/2）

【小学生】

- ・学童で嫌がらせを受けたことがあるが、支援員は忙しそうにしている気づいてくれなかった。（県南）
- ・1人で留守番ができるようになって辞めたが、うるさいので学童に通うのが嫌だった。（県央）
- ・外遊びの場所が限られており、使えない遊具があった。（県央）
- ・お菓子の時間や宿題の時間が自由な学童が良い。（県南）
- ・学童でも宿題が出る。（県北）
- ・雨の日は学校の体育館で自由に遊べる。（県北）
- ・近所の公民館が学童になっていて、タクシーで移動した。（県北）
- ・体育館を自由に使いたい。（天草）

【子育て中の方及び子育てに興味がある方】

- ・サッカーやスイミング、書道など習い事の送迎までしてくれる学童もある。（県北、県南）
- ・学校から学童までの送迎は学童側がしてくれるとありがたい。（県北）
- ・料金は高いが民間の学童に預けていた。民間の方が料理体験や映画鑑賞などイベントがあり、こどもがすごく楽しんでいた。（県央）
- ・学童に通うこどもが多いが、夏は暑くて外で遊べずに狭い部屋で遊んでいる。（県央）
- ・学童以外にも、自習できる場所やこども食堂など、こどもの居場所を分散させた方が良い。（県北、県央）
- ・長期休暇だけ利用したかったが、定員に達しており入れなかった。通常から利用している人が優先される。（県北）
- ・自治体のHPから料金や入所手続きを調べたが分からず、入学直前の学校との面談でようやく分かった。もう少し早く学童に関する情報が分かると安心する。（県北）
- ・学童に入る前に学童の様子を見る機会があると良い。（県北）
- ・学童に行きたくないから、学校に行かないこどももいると聞いたことがある。（県北、天草）
- ・遊びや趣味を学童で見つけられると良い。（県北）

2 概要 【放課後児童クラブの充実】(2/2)

【子育て中の方及び子育てに興味がある方】

- ・長期休暇中は毎日でなくても、利用する曜日を決めて利用できるとありがたい。高学年になり、一人でお留守番できるが、携帯を触る時間が多くなってしまった。（県北）
- ・住んでいる地域には学童が無く、長期休暇の時は近所の方が公民館で見ってくれる。（天草）
- ・（熊本市のことだが）元気な子が多く、先生がよく怒っていたので、こどもが通うのが嫌になっていた。（天草）
- ・人吉・球磨地域は保育園併設の学童が多く、こどもが園児と一緒に遊んでいるが、園児にケガをさせないか心配である。（オンライン）
- ・学校の敷地外に学童が設置されているが、学校の空き教室が多いことから、学校の中で学童をしてもらった方が、学童への移動に伴う保護者の不安はなくなると思う。（オンライン）
- ・学童を利用する児童が多すぎて、支援員の目が行き届いていないと感じる。（オンライン）
- ・1支援単位の人数が学校のクラスの人数より多いので、こどもも過ごしづらく支援員も大変だと思う。（オンライン）
- ・球磨地域では長期休暇だけの場合も受け入れており、その期間だけ学校の支援員が学童で働いていた。（オンライン）
- ・こどもを学童に預けているが、宿題の時間が設けてあり助かっている。一方で、宿題を見てくれない学童があるとも聞く。（県南）
- ・これから通っていた保育園の学童を利用する予定だが、小学3年生までしか受け入れがなく不安である。（県南）

【保育・教育の現場で働く方】

- ・学童では宿題を半分だけさせる。それは、親がこどもの勉強の進み具合を知ることにもなるから。（県北）
- ・学童でこども同士のトラブルがあった時に、支援員だけで解決できず教員が間に入るので、学校現場の負担が増えている。（県央）
- ・こども同士の問題が多いので、時間単位で教員が見回りに行っている。（県央）
- ・支援員は資格が不要であるが、十分に学ぶ場所が必要である。（県央）
- ・学童を卒業した中学生や高校生がボランティアに来ることがある。（県央）
- ・支援員は足りていない。また、支援員の年齢が高く、人材確保が難しい。（県央、県北、県南）
- ・教員をしているが、学生時代は学童でバイトをしていた。実習前にこどもと関われるのは良い機会。（県央）
- ・3校の児童の送迎をしている。（天草）
- ・小学校の時間割が金曜日に配られるので、それから職員の配置を考えなければならない。（天草）
- ・夏休みだけ受け入れてほしいという声があるが、預かる時間も長いため、支援員を確保するのが困難。（オンライン）

2 概要 【病児・病後児保育の充実】

【小学生】

- ・施設の人が親切で、安心して過ごすことが出来た。（県央）
- ・家で体調が悪くなっても、仕事中の親に連絡するのは迷惑だと思ってためらってしまう。（県南）
- ・病気になった時は慣れていないところよりも家の方が安心する。（県央、県北、天草）

【子育て中の方及び子育てに興味がある方】

- ・共働きでなかなか休めなかったので、病児保育は利用していた。（県央）
- ・こどもを預けた結果、他の病気に罹るかもしれないと考えると不安である。（県南）
- ・県内の企業に、こどもが病気になった時に父親が休むことを推奨している会社があると聞いたことがある。母親が看ないといけないという風潮があるので、企業でも休みやすい環境を整えてほしい。（県南、天草、オンライン）
- ・在宅勤務制度や早退しやすい雰囲気など企業が子育てしやすい環境を整えることが大事。（県央）
- ・こどもは突然発症するが、急に保育園等から呼び出されても困るし、呼ばれるのはいつも母親。（県央、県北）
- ・保育園等から急な呼び出しがあった時に迎えに行ってくれるサービスがあると良い。（県央）
- ・小さな職場だったので、こどもが体調を崩した時は職場で寝かせていた。（県北）
- ・看護休暇は年5日取れたが、すぐに取得し切ってしまった。（県北）
- ・病気は事前に分からないので、病児保育は利用しづらい。（天草）
- ・空き施設を探して手続きをするのに午前中いっぱいまで時間がかかるので、休んだ方が良いとなる。（県北、県南）
- ・空き施設を見つけても、「インフルエンザを受け入れているので、預かれない」と断られたことがある。（県南）
- ・パートなので仕事が休みづらく、休んだことによって給料が下がる点は不安。（県南）
- ・預け先を探し、電話で空き状況を確認して、必要な書類を病院でもらうという手順が必要があり、利用するまでが大変。また、昼食も準備しなければならない。（県南）
- ・アプリで予約や空き状況が確認できると良い。また、既に預かっているこどもの病気の種類が分かると良い。（県南）
- ・会社の中に託児所や病児保育があれば良いと思う。（県央）

【保育・教育の現場で働く方】

- ・病児保育施設で看護師として働いているが、同時に最大で6人を受け入れている。それでも、年間に100名程度断っている。受け入れたくてもスタッフが不足している。（県南）
- ・訪問型の病児保育は、民間でやると利用者の料金が高くなってしまう。（県南）
- ・保育園で病児・病後児保育をしているが、体調不良時型を受け入れているため、急な発熱でも対応できる。（県央）

2 概要 【結婚も含めたライフデザインの支援】（1/2）

【中学生・高校生】

- ・今は学業や進学のこと頭がいっぱいだが、恋愛をしたい気持ちもある。（県南）
- ・20代で就職も結婚もしたい。（県央）
- ・結婚は30代でも良いと思っている。（県北）

【大学生程度】

- ・結婚は考えていないが、若い人が集まる場があれば参加したい。ただ、結婚が目的となる場は行きづらい。（県南）
- ・体を動かす目的で集まる場があれば参加したい。恋愛も友だちの延長線上というイメージ。（県南）
- ・結婚をしたら子どもが欲しいという気持ちはあるが、子育てに関する知識がなく不安である。高校で教えてくれると良い。（県南、学園大）
- ・同級生が子育てに金銭面で苦労している姿を見ているので、子どもは持たなくても良いかなと思っている。（県南）
- ・バイト先で子育て世代の話の話を聞いていると、子育てをしながら正社員は続けられないと感じる。（学園大）
- ・子育てについて相談できる場がないと感じている。（県南）
- ・今の生活が充実しているので、結婚に興味がない。（県央）
- ・20代で体力があるうちに子どもが欲しい。（県央）
- ・日常的に子どもと関わる機会があるので、自分に子どもがいる生活はイメージできる。（県央）
- ・SNSで友達を探したことはあるが、恋人となるとSNSは信用できない。マッチングアプリも信用できない。（県北、学園大）
- ・子育ては周りの大人に責任が伴うが、自分はその責任を背負えない。（天草）
- ・子育てを地域で支えてくれると嬉しい。（天草）
- ・保育士も自分の子どもを幼稚園に預けている。送迎の時間と勤務時間のズレで仕事がやりづらそうな姿を見た。（学園大）
- ・結婚はしたいがすぐに子どもが欲しいわけではない。両親が共働きで自分が寂しい思いをしたのも影響していると思う。（学園大）
- ・精神的に不安定なので、子育てできる自信がない。（学園大）
- ・キャリアを築きたいので、結婚、子育てよりも長く仕事を続けたい。（学園大）
- ・育休制度があっても、仕事のブランクが発生すると不安になると思う。（学園大）
- ・結婚相手を探す時に、婚活イベントに参加するのは最終手段だと思っている。（学園大）
- ・子育てにお金がかかるイメージなので、給料を上げるなど金銭的なサポートをしてほしい。（学園大）

2 概要 【結婚も含めたライフデザインの支援】（2/2）

【大学生程度】

- ・子育ては金銭面だけでなく、時間的余裕も必要だと思う。ベビーシッターを雇うことも必要かも。（学園大）
- ・結婚もしたいけど、趣味も続けたい。（学園大）
- ・仕事と子育てを両立できるか不安。（学園大）
- ・こどもは2～3人欲しいが、自分が一人っ子なのできょうだいの育て方が分からないという不安がある。（学園大）
- ・父親と接する機会が無かったので、こどもが生まれた時に父親としてどう接してよいか不安である。（学園大）
- ・保育園や学童などこどもを預ける場所が増えると良い。また、そのような施設で働く人が増えてほしい。（学園大）

【子育て中の方及び子育てに興味がある方、保育・教育の現場で働く方】

- ・仕事が好きで、まだこどもはいないが、もしこどもが出来た時でも休職した際に生活できるか不安である。（県南）
- ・勤務時間中はこどもに関する手続きのために役場の窓口に行けないので、土日など柔軟に対応してほしい。（県南）
- ・大人が結婚に関するデメリットの情報をこども・若者に伝えてしまっている。（県北）
- ・経済力がないと子育てできないと悩む若い人に対して支援をしてほしい。（天草）
- ・出生率が高い地域は地域のつながりを大切にしていると思う。天草は地域のつながりを大切にしている。（天草）
- ・結婚や子育てが楽しいことを若い人にも知ってほしい。（天草、オンライン）
- ・子育てが大変ということだけがメディアで流れる。逆にこどもに救われたことや子育てをすることで自分自身も成長していることをもっと伝えてほしい。（天草）
- ・子育ては本来、楽しいことなので、楽しいと思えない人に対して何かしらの支援をしてほしい。（天草）
- ・天草や人吉・球磨は大学がないので20代が少ない。Uターンしてもらうことや各地域にも魅力的な企業があることを伝えたいといけない。（オンライン）
- ・昔に比べて、子ども手当や出産手当は充実している。（県南）
- ・高校で教員をしているが、恋愛や異性に興味がない生徒が多い気がする。（県央）

3 当日の様子



業界団体との意見交換



©2010 熊本県くまモン

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年6月10日（火）13時30分
- ヒアリング先：メディア業界
- 対応課：広報課

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

マスメディア1社にヒアリングし、得られた意見について以下のとおり整理。

- マスメディア（放送関係）で営業として勤務。配偶者もメディア業界で勤務しており、現在、2人（小学生・園児）を子育て中。互いの実家は遠方で気軽に頼れない状況。
- とともにメディアで勤務しているため、イレギュラーな勤務となる日も多々あり、学校への送迎、発病時のお迎え、子どもの行事参加等で夫婦間で何とか調整しながら子育てを実施。
- 県のような柔軟な勤務体系（A～D勤等）があれば、予定に合わせて柔軟に勤務できるのでそういう制度がほしい。
- 育休については、近年、若手男性1名が取得。今後、若手男性職員が育休を取る傾向は続くのではないかと。特段社内に取りにくい空気はないが、仕事柄、顧客に迷惑をかけてしまうのではないかとという気持ちが働くことはあると思われる。
- 仕事柄、夫婦ともに常に夕方に帰宅できる状況にないため、子どもの習い事や部活ができない（※送り迎えができない）ことが残念。子どもの成長の機会を奪いかねないため、どうにかしてできればと思っている。
- 業務の性質上、比較的動きやすい独身の人が突発業務対応や県外支社勤務を担うことが多く、偏りが生じている。
- 営業という業務柄、夜の会食等もあるが、こうした時間は業務時間ではないかという意見もある。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年7月30日（水）～9月18日（木）
（R7年度私立学校補助金実態調査・ヒアリングの際に各高校へ聴き取り）
- ヒアリング先：私立高校21校、校長・副校長・事務長等
- 対応課：私学振興課

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・取組】 ※各高校の現状・取組事例を記載

- 女性は、育児休暇・育児短時間勤務等の制度を活用している。
- 男性の育児休業や子の看護休暇取得の事例がある。周りがフォローしている。
⇒ 一方で、対象の男性職員がいても活用されない事例がある。
- 子の看護休暇を無給休暇から有給休暇に変更した。
- 若い先生が多いこともあり、働きやすい環境を整えるため、「養育両立支援休暇」の導入を検討中。
- 育児休業等の取得目標を設定している。
- 就業規則を改正するなど制度を整えた。

【課題】

- 全職員の理解が必要である。
- 代替職員の確保が困難。特に長期間の場合や、「食物科」などの専門科目はなかなか見つからない。 ⇒ 昨年度も複数の学校から同様の課題が出ていた。

【その他の意見】

- 育児休暇を取りやすくなってきていると感じる。

【私学振興課の取組み】

- 毎年実施している私立学校補助金実態調査において、各校の状況をヒアリングし、働きたいと思える職場環境づくりに関する取組みを促進している。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年7月31日（木）、8月13日（水）
- ヒアリング先：路線バス事業者（A社、B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組みや課題

●A社

- 令和7年6月から「平日限定勤務の運転士職」の募集を開始。
⇒子育て等における職場環境づくりに少しでも関与し、子育て世代の方の応募を期待。

<令和6年度の意見交換時から継続している取組・課題>

- 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。
- 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%
- 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。
- 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。
- 育休中は、欠勤扱いとなるため、賞与等に影響が出る。

●B社

- これまで、「育児・介護休業、産前産後休暇、子の看護休暇」の期間については、減額の上限を設けない運用としていたが、令和7年度夏季賞与から減額の上限を0.4までとした。
例) 令和7年度夏季賞与の場合、1日の欠勤減額率は0.0074
育児休業127日の場合、0.9398(0.0074×127日)だが、減額率は0.4となる
つまり、基準賞与額の6割は支給される。

<令和6年度の意見交換時から継続している取組・課題>

- 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。
- 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。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年8月12日（火）～ 8月15日（金）
- ヒアリング先：鉄道事業者（A社、B社、C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組みや課題

- A社
 - 就業規則に「子の看護休暇」、「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。
 - 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。
 - 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。
 - 現在は1日又は半日単位で年休取得が可能だが、社員が働きやすい環境を整えるため、時間単位で年休を取得できるよう制度の見直しを検討している。
- B社
 - 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。
 - 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。
- C社
 - 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。
 - 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。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年6月27日（金）13時30分
- ヒアリング先：介護業界、熊本県ホームヘルパー協議会

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

- 訪問介護の業界は、年配の方が主力として働かれているケースが多く、子育て世代の方で働いている方も多い。年配の方に負担がかかるのではと気にされて辞めるケースもあるが、子育てがひと段落してから戻ってくることも。
- 訪問介護の仕事は、シフト制ではなく、利用者とスケジュールを調整した上で訪問するので、子育てなど訪問介護員の都合に合わせて働く時間帯の調整がしやすい。ハローワークにもその点は強調して募集を出している。
- 事業所によっては、事務員の中に保育士の資格を持つ方がいて、仕事中の訪問介護員のお子さんを一時的に預かるケースもある。保育士の資格を持っている同僚に預かって貰うことで安心して訪問介護の仕事に出られるようだ。
- 働きやすさは重要だが、利用者の暮らしを支えるサービスを提供するという訪問介護の存在意義も重要。働きやすさのみが追求されて働き甲斐（働く意義）が軽視されてしまうと、介護業界で働く立場としては、介護サービスの質など心配でもある。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年7月22日（火）14時00分
- ヒアリング先：熊本県精神科協会（会員医療機関）

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

【管理者の方等への聞き取り】

- 病院職員は約250名であり、そのうち7名程が育児休暇を取得中である。男性職員も2名取得している。
- 有給休暇の取得率は約9割である。職員配置基準より多く職員を雇用しているため、職員の休暇が取得できていると思う。残業は職場全体として減らすように努めており、実際に少なくなっている。
- 定年は60歳で、67歳までは再雇用できる。その後、パートで再々雇用もできる。
- 結婚して退職する職員はほぼおらず、育休終了後は職場に戻ってきてくれる。
- 中途退職は経済的な理由によるもの（より給与の高い職場への転職）が多い。
- 若い職員も参加する職場環境改善等のための職場協議会を毎月、開催している。令和6年度から時間給制度を取り入れたのも、職場協議会等で出た意見を踏まえてのものである。

【子育て中の職員の方への聞き取り】

- 子供の急な発熱等で休むことが必要になるが、休みは取りやすい雰囲気である。
- 有給休暇は取得できているが、子供の状況でいつ休まないといけないかわからず、このまま有給休暇が足りるかどうかが心配である。令和6年度から時間休は取れるようになった。
- 患者ごとに職員の担当が決まっており、患者家族など外部の方も入れた会議を開催する場合には、職員の替えができず休みづらい。職員のための院内での検討会等については日程の変更に対応してもらっている。
- 看護休暇はあるが無給扱いとなるため取っていない。
- 子どもを保育園に預けており、住んでいる市町村に病後児保育等の制度もあるが、職場から遠いこともあり使っていない。夫婦で協力して休暇を取ったり、親にみてもらったりして対応している。
- 子供が中学校や高校になると、部活の対応などで土日（当番等）が出勤しにくくなる。
- 残業は少なくなっていると感じている。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年7月8日（火）10時15分
- ヒアリング先：熊本県旅館ホテル生活衛生同業組合理事

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

- 旅館ホテル業界の場合、正社員として産休・育休をしっかりと取得させることは依然として難しい（総務系の職員が多い事業者でない限り、業界的に厳しい）。
- 正社員が産休・育休から復帰される場合でも、こどもを保育園に預けている時間帯を重視され、夕方以降や土日祝日といった業界として特に人手が必要な時間帯の対応を避ける傾向にあるため、パートとしての復帰を希望される従業員はいる（パートとして勤務し、産休・育休後、時間帯を調整して復帰される職員も多い）。
- 職員だけで調整がつかず、バイトアプリを活用した人材確保を行っている事業者も多い。
- また、外国人労働者を雇用する事業者も増えており、特定技能「宿泊」分野の活用も多くなったと聞く。
- 特定技能「ビルクリーニング」分野での外国人労働者は更に増えている印象（清掃業務の委託、作業員に外国人労働者が多い）。
- 物価上昇、人手不足は継続した課題。働き方改革の影響もあり、正社員だからと無理させられない状況。業務の内容に応じて、日本人の正社員、パートや派遣職員、単発バイト労働者、外国人労働者の活用、そして清掃等の外部委託まで複合的に取り入れていく必要がある。そのため、シフトの調整管理やナイトスタッフ等、中間管理職としての正社員の需要が増えている。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年8月6日（水）16時50分～18時00分
- ヒアリング先：（一社）熊本県保育協会役員5名

※支援者としての意見も含む

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（1/2）

- 保育補助者として就職し、その後保育士試験を受験して保育士となる人も増えてきています。今後は、この流れを後押しするような支援が必要です。
子どもの頃に憧れていた保育士になりたいという思いを持ちながらも、資格を持っていない20代・30代の人々が、まず保育補助者としてスタートし、保育士資格を取得することで、その後の離職率が低いという実感があります。新たに資格を取得した人への祝い金などのインセンティブがあれば、保育士の増加につながるのではないでしょうか（大津町事例あり）
- 保育補助者への支援として「保育補助者雇上費貸付制度」がありますが、現行制度では、実質的に2年間で保育士資格を取得しなければ返還免除とならない仕組みとなっています。特に高校卒の場合、保育士資格を取得するには2年以上かつ2,880時間以上の実務経験が必要であることを踏まえると、現状の免除要件は極めて厳しいといえます。免除条件を一定程度緩和することで、より実効性のある支援につながるのではないでしょうか。
- 今後、育休制度などの充実に伴い、年度途中（1歳の誕生日）での入園希望はさらに増加すると見込まれます。これにより、年度途中に必要となる保育士の需要も一層高まるものと思われます。
- 育休は100%取得できている園がほとんどではないか。出産後も働きやすい職場に園もなっています。
- 50～60代で長年オフィスワークに従事していた方（潜在保育士）が保育士として再就職されるケースもあります。しかし、保育の仕事は屋外で体を動かす場面が多いため、継続して勤務することが難しい場合も少なくありません。
- 保育士は自園に子どもを預ける場合もありますが、保護者として行事等に参加したいといった理由から、他園に預けたいと希望するケースもあります。

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)

- 年度後半に向けて職員数の確保が必要となりますが、現在、子育て支援員研修の修了時期が例年2月と年度末に近い時期となっております。そのため、研修をもっと前倒して実施できないか検討をお願いしたいと考えます。
保育士の確保が一層厳しくなる中で、子育て支援員は現場にとって非常に有用です。あわせて、学童クラブ支援員研修についても早期の開始をご検討いただければ幸いです。
- 育休代替職員については、年度途中からの確保が難しいため、4月から多めに採用せざるを得ない状況です。年度途中では正規職員としての募集でないと採用が難しく、定員を超えている園や大規模な園でないと対応が厳しいのが現状です。
- 育休代替補助金は、社会保険が充実してきたため、ほとんど活用されていない。産休育休に備えて配置基準に加えて配置している補助職員分に補助金を創設していただきたいと考えます。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年8月29日（金）15時30分～16時00分
- ヒアリング先：一般社団法人熊本県私立幼稚園連合会

※支援者としての意見も含む

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

- 育児代替職員等人材確保が難しく、廃止となった公立幼稚園の職員（有資格者）を有効活用したり、人材派遣制度や人材バンクを創設してほしい。また、育休代替職員の採用に当たっては、小中学校教員免許取得者や講習等受講者での対応も可能といった緩和措置を図ってほしい。また、県において、教諭免許保有者や保育士資格所持者の情報収集・情報提供をお願いしたい。
- 将来なりたい仕事を小学生に尋ねると保育士等は人気だが、中高生になるとそうではなくなってしまう。保護者や学校の教員に業界のマイナスイメージが先行しており、子どもたちの就業の芽を摘んでいるところがあるのではないかと。未来のある職場というイメージや職の魅力をもっと発信していく必要がある。
- 現在、男女問わず働くことが当たり前になり、働く保護者に対する支援が厚い一方で、子育てに専念する世帯への支援が薄く、不公平感がある。働く保護者と、家庭保育を希望する働かない保護者のいずれも大切に、家庭で養育する場合についても、働いている場合と同程度の経済的支援をすることで、保護者が個々の事情に応じた選択ができるような選択肢を与えてほしい。
- 「働きたいと思える職場環境づくり」というテーマ自体、労働者や保護者の視点で語られている。「こどもまんなか」と言うのだから、しっかりとこどもをまんなかに置いて、保護者等が働いている、働いていないに関わらず、こどもにとって何が大切か、こどもの視点で考えることが必要ではないか。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年9月11日（木）10時00分
- ヒアリング先：熊本県学童保育連絡協議会

※支援者としての意見も含む

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（1/2）

○支援員の人材確保について

- 支援員の年代は、高齢の年代が多いクラブ、子育て世代である中間層（30、40代）が少ないクラブ、各年代まんべんなく在籍するクラブと、状況は様々。
- そもそも支援員の職業は子育てしながら働くイメージがないため、産休や育休の制度もうまく機能していない印象。
- 支援員の募集は経験を問わないので、10代からも応募があるが、その後定着しない。
- 保育士のように大学等で支援員の資格が取れる制度ができれば、大卒でも働きたい人が増えると思う。
- 中学生による職業体験もあるが、朝の時間帯に実施されることが多い（学童は開所していない）ため、機会が得られにくい。
- 放課後児童クラブを利用していたこどもは、大学生になってバイトという形で戻ってくることもある。
- 募集しても人が集まらないため、高齢の職員の勤務が続けられるよう定年制度を廃止したクラブや、60歳からは責任者を降りて非常勤として働いてもらっているクラブもある。
- 働いている人へのスカウティングをしたが、この業界で働くことのアピールポイントが少なく厳しかった。
- 就職フェアに出展したいという話も協議会内で上がっているが、学童の仕事の魅力をどうアピールするか悩んでいる。

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)

○支援員の働き方について

- 子育て中の支援員については、閉所前の時間で勤務を切り上げてこどものお迎えに間に合うよう配慮するなど、柔軟に対応している。
- 社会保険の加入や産休、育休の制度を設けているクラブが多い一方で、規模が小さい事業者などはそういった制度を導入できていない。
- 支援員の中でキャリア形成に対する世代間のギャップもあり、若い世代は短い期間でキャリアを形成したいと思っている。
- スキルアップのための研修は学童の勤務がない土日に行うのが通例だが、若い世代は土日が研修でつぶれることへの抵抗感が強い。
- 保護者会が運営するクラブでは、役員の変更により毎年のように運営方針が変わることがある。

○支援員の所得水準について

- 世の中では賃上げの動きがあるが、私たちの業界にはその流れが来ていない。そもそも、他の業種に比べて賃金が安く、若い人材が集まらない。
- こどもが産まれてから賃金が少ないことを理由に辞めた職員（20代男性職員）、こどもの進学に伴い教育費が必要となり現在の給与では厳しいと辞めた職員（女性）もいる。
- 大卒で採用した人もいたが、他の仕事も見てみたいと5年程度で辞めたり、働き始めは給与のキャリア加算がつかず、結局は給与が少なく辞めた職員もいる。一方で辞めずに働き続け、スキルアップを果たした職員はそれなりの収入がある。
- 保育所では園長などに加算手当が措置されていると聞いたが、学童には責任者になっても手当等があるわけではなく、給与面からのキャリア形成のインセンティブがない。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年8月6日（水）15時30分
- 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 妊娠後・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 結婚後・出産後等の働き続ける職場環境づくりの取組み

- 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している。
- 中小の会社では、子供の面倒を見る者がいない時は、子供を職場に連れてくることを認めているケースがある。
- 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している。
- 女性専用の休憩室を設置している。
- 結婚・出産等に関係なく、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を行っている。

2 今後の課題等

- 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。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年7月28日（月）～29日（火）
- ヒアリング先：クマドンナ（※）会員（3社）

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（1/3）

1 現状・実施している取組み

〈A社（業種：ソフトウェア、情報処理）〉

- 十数年前までは産休・育休を取得する場合周りの目が気になっていたが、今は受け入れやすい社会になっている。育休を取得した女性社員の復職率は100%であり、期間は短くとも男女共にほぼ育休を取得している。（直近1年間では、子どもができた方7名のうち6名が育休を取得※男女共に子どもが1歳になるまで育休の取得が可能）
- 上司がイクボスであるため、社員への温かい声掛けにより、子どもや家庭の事情による休みを取得しやすい。
- 情報サービスやセキュリティ開発が主な業務であるため、時短勤務や、在宅ワークを活用しやすい。
- 福利厚生の一部に、ハウスクリーニングの助成金や、レジャー施設・映画館を利用した際の助成金などがある。また、職場で朝ごはん（サンドイッチやおにぎり）を用意してくれる。
- 週に1回と、給料日が定時退庁日となっており、仕事終わりの予定を立てやすい。定時退庁日でなくとも、管理職自身が早く帰り、部下も早く帰りやすい雰囲気作りを行っている。

〈B社（業種：建設、電気工事）〉

- 社員の平均年齢は41歳程度（10～20代、30代、40代、50代以上がそれぞれ4分の1ずつの比率）で、男女比は女性が15%程度。
- これまで、子どもが小学校に入学するまでの期間の時短勤務を取り入れていたが、保育園は朝から夜まで子供を預かってくれるのに対し、小学1年生は午前中で学校が終わることが多く、親と一緒に登校をしなければならない日もあり、むしろ子どもが小学校に入学してからの方が時短勤務が必要なのではという課題があった（いわゆる小一の壁）。そこで、今年の4月から子どもが小学3年生になるまで時短勤務を行えるこ

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（2/3）

ととし、同時に看護休暇（入学式、卒園式でも使用可）についても子どもが小学6年生の年度末まで取得できることとした。女性だけでなく男性も看護休暇を取得されている。

- これまで看護・介護休暇は無給であったが、令和4年度から有給化したことで活用者が増えた。（親の介護で使う人が多い）
- 第2子以降の育休取得率が高い印象（同時に上の子を見る必要があるため）
- 不妊治療休暇を5日（時間単位で取得可）設けており、男性が病院への付き添いのため取得することも可能。
- 上司や社員が温かい声掛けを行っており、職場環境がよい。
- 現場仕事ではあるものの、工事のスケジュールが組まれている分、計画的に休暇をとることができる。

〈C社（業種：自動車用品販売）〉

- 業界的に上層部がほぼ男性。全体（約170人）の男女比も男性7割女性3割程度。
- 平社員が声をあげても何も変わらないから、自身が管理職になり制度を変えたいと思った。
- 以前は時短勤務や席を残したまま休職できる仕組みがなく、妊娠したら退職以外の選択肢がなかった。また、復職しても正社員は8時間労働が義務であり、保育園の送迎などで8時間の勤務が難しい社員はパート扱いとなっていた。
- 課長に就任後すぐ就業規則を見直し、正社員の時短勤務を取り入れた。また、県内外の関係なく社員全員と直接会って話を聞き、結婚後居住地が変わった社員には居住地に合わせて勤務地を変更したり、パートタイムの就業時間を調整するなど、個人に合わせた働き方を柔軟に提案している。
- 育休については、各支店の店長が全員男性であるため理解が少ない（特に未婚の40～50代）。育休を積極的に勧めるよう声掛けを行い、店長に話をしづらい社員は直接自身が話を聞くようにしている。その結果、自身が課長になってからの女性の復職率は100%。

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 (3/3)

2 今後の課題等

- 1か月単位の育休取得者はいるが、半年～1年の取得者はいないため、制度を含めそこが課題。
- 現在の男性育休の制度は好ましくないと感じる。赤ちゃんは基本的に寝ているか泣いている（理由もミルクやおむつ交換）。夫が家にいても正直無意味なことが多く、それより生後10か月頃の活発に動き出す時期や、育休明け前の復職準備期間などに家にいてほしい。もっと柔軟に男性育休の取得ができるよう独自の就業規則を今後作りたい
- 不妊治療に対する制度がないことに困っている。病院から指定された日時にしか受診できない上、繊細な話であるため、メンタル的にも時間的にも仕事と治療の共存が難しい。
- 福利厚生の一部に家事代行サービスの助成もあればいいと思っている。

※「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7年3月現在、199名が参加している。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年7月9日（水）11時00分～12時00分
- ヒアリング先：熊本県技能士会連合会、熊本県職業能力開発協会 他

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】

- 女性の活躍や出産・子育てに対する支援等について、団体によっては各事業者アンケートを実施しているが、技能士業界は個人事業主のような事業者が多く、働きやすい職場環境づくりがあまり進んでいない。
- 就業規則を定める義務のない小規模な事業者も多く、休暇制度を設けるところから始めていく必要がある。
- 建設業界では、男女問わずトイレや更衣室が無いような現場も多いのが現実。
- 週休2日制の達成に向けた意識は業界内にも浸透しつつあるが、工期の都合上難しい場合もあり、職場環境の改善や休暇取得には課題が多い。
- 規模の大きい事業所では、イベント等を通じてその事業所で勤務する女性の活躍をPRするなど取り組んでいる。

【今後の取組みなど】

- 今回のような行政と民間で意見交換の場を設けることは、社会生活に必要な技能士の現場の実情を知る機会となるため、良い取組みである。
- 県には、こどもまんなかに向けた良い取組みなど事例を取り上げて啓発し、事業者の意識改革に取り組んでいただきたい。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年8月8日（金）
- ヒアリング先：県内採石（砂利採取）業経営者及び業務管理（主任）者

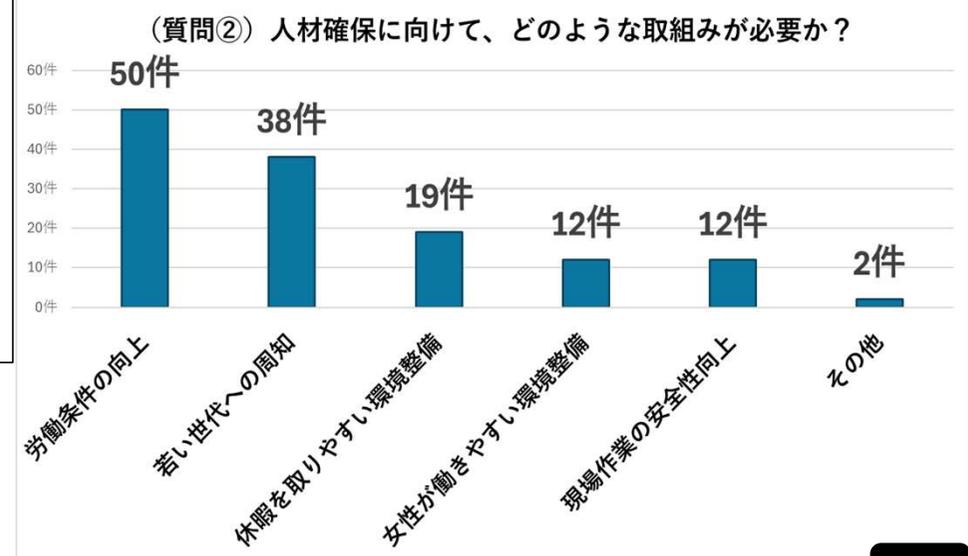
2 結婚後・出産後・子育て中も働きたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題(1/2)

県内の採石（砂利採取業）経営者等を対象とした研修会の中で、出席者へアンケート調査を実施。
【現状・課題】

(質問①) 今後の採石(砂利採取)事業の経営・業務管理において、どんなことが課題だと感じているか？
⇒回答84件のうち、60件（71.4%）が「人手不足対策、人材の確保」と回答（複数選択式）



(質問②) (「質問①」で「人手不足対策」と回答した人に対し)
人材確保に向けて、どのような取組が必要だと思うか？
⇒回答60件のうち、
19件（31.7%）が「休暇（育休・産休含む）を取りやすい環境の整備」、
12件（20.0%）が「女性が働きやすい環境整備」と回答。



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)

【取組み】

(質問③) (「質問①」で「人手不足対策」と回答した経営者・管理職に対し)人材確保に向けて、会社として取り組んでいることはあるか？ (有効回答48件)

⇒ 「ある」26件(54.2%)、「ない」22件(45.8%)



「ある」と回答した経営者、管理職の取組み内容

【待遇関係】

- ・賃上げ(類似回答他7件)
- ・休日増(類似回答他1件)
- ・休暇の取りやすい環境整備

【求人関係】

- ・ハローワークでの人材募集(類似回答他2件)
- ・外国人の雇用(類似回答他2件)
- ・ホームページの活用、SNSの活用(類似回答他1件)
- ・友達等のリクルート、自衛隊退職者への求人
- ・退職者の再雇用
- ・地元出身者への勧誘等

【その他】

- ・従業員とのコミュニケーション増
- ・採石場見学の受入れ
- ・インターンシップ受入れ

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年8月28日（木）13時00分
- ヒアリング先：旅館・ホテル業界1社

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

○旅館・ホテル業界の現状・妊娠・出産後、子育て中も働きたいと思える職場環境づくりの課題

- ・業界の特性上、土日の勤務及び夜勤等があるため働き方が難しい。また、サービス業であるため、テレワークや在宅勤務が可能な業務もほとんどない。勤務はシフト制。
- ・子育て世代の従業員は、主に清掃（パート）やフロント（正社員）業務で、パートの比率が多い。

○職場環境づくりに向けた取組みなど（ヒアリング先の取組み）

- ・正社員だった従業員が、子育てを契機に“ジョブチェンジ”を行う働きやすい職場環境の整備に努めている。
⇒経営者と従業員間のヒアリングを通じて、従業員の要望も踏まえて業務内容や働き方を“チェンジ”する。
（例）正社員（接客等サービス）→パート（配膳等）に“チェンジ”し、子育てが一段落した後に本人の希望があれば正社員として復帰する。
- ・夜勤について、正社員は行わず地元から夜勤専属のスタッフを雇用。
- ・従業員のリフレッシュを目的として、ホテルを閉館し、長期休暇制度を設定（※1月：10連休、繁忙期でない時期（年5回程度）：4連休）。
- ・職場環境整備の一環として、従業員専用アパートを整備。水道・Wi-Fi・駐車場込みで安価な料金で提供。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年8月19日（火）～9月8日（月）
- ヒアリング先：令和6年度「くまもと農山漁村男女共同参画推進会議」に参加いただいた農林水産業関連団体代表 女性3名

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（1/3）

- 組織 -（1）現状・課題

- ・ （昨年度農林水産部からも団体のトップに啓発いただいたが）まだ劇的に変わるようなところは見えない。時間がかかると思う。
- ・ 農業者組織で役員ができるのは子育てが終わった世代で、次世代への役員の打診が難しい。
- ・ 役を引き受けることが多いが、周りの女性から「男性に任せてけばいいよ」と言われたこともあり、女性の意識を変えることも必要だと感じている。
- ・ 女性が外で活躍するためには家族の協力や理解が一番。
- ・ 女性が増えることで、調理イベントを開催するなど女性目線の企画が生まれる。
- ・ 20年ほど前から女性アドバイザー制度（地域の若い女性の相談役として40歳以上の女性がアドバイザーになる制度）ができて、地域のアドバイザーを長年務めているが、現在はスマホで調べるから若い世代からの相談が減っている。

（2）課題解決に向けた取り組みの提案

- ・ 組織のトップの意向で女性委員を増やすことになり、女性部長等数名を参集して趣旨を説明したところ、賛同された1名が手を挙げてくださった。女性登用を増やすためには、自発的な動きを黙って見守るだけでなく、仕掛け・掘り起こしも大事だと感じた。
- ・ 会長を前副会長にお願いしたが、スムーズに代替わりできた。会長の時から副会長に少しずつ思いを伝えながら進めてきたことがよかったのかもしれない。突然の打診ではなく、心の準備期間を設けることも必要だと思う。

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 (2/3)

続き

(2) 課題解決に向けた取り組みの提案

- ・役員はハードルが高いと思うが、やってみたら楽しいという言葉もいただく。まずは一步踏み出すことを手助けしていきたい。
- ・役員の掘り起こしという意味で活躍できるタイミングを作ることが必要。例えば研修会や発表会の開催など。
- ・男性が役員会や懇親会で外に出て情報収集してきても、家に帰ってきて話さないから女性の知識がない。男性が家庭に帰ってきて、家族への情報共有が必要。女性が活躍するために、まずは知識の習得が必要。
- ・知識の習得のために講演会などに参加し外に出て学ぶ。農業は自営業なので、時間のやりくりはできると思う。

- 家庭 -

(1) 現状・課題

- ・現在の50～60歳代が子育てしていた時代は、地域で子供を育てる意識があったが、現在は各家庭で子供を育てる意識に変わっている。スマホの普及によって、分からないことを人に聞かずとも調べられる時代だからだと思う。
- ・昔は祖父母に孫を見てもらいながら両親とも仕事に出る経営体が多かった。現在の子育て世代の女性は、仕事より子育てを選ぶ人が多い。
- ・核家族が多いので、祖父母が見るところも少なくなっている。保育園や託児所の存在が非常にありがたい。
- ・外に出るためには家族の理解が必要。
- ・若い世代は男性も家事をしてくれるので助かっていると思う。
- ・子供は大事だが、痛みや悔しさを感じる前に親から手を施されてしまう環境。物の良し悪しや人との付き合い方を知らない子供が育っていく。子どもの自主性を伸ばすような教育が必要。
- ・子どもとの遊び方を知らない子育て世代が多いと感じる。
- ・娘は他産業で共働きだが、3歳以下を預ける際の月3万5千円の保育料が負担とのこと。3歳まで休職するのも経済的に難しい。

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 (3/3)

(2) 課題解決に向けた取り組みの提案

- ・ 子育てに対して大変というイメージが強く、前向きに考えられない若者が多い。子育てが終わった世代に話を聞くことで楽しさを知ってほしいし、頼ってもらえれば力になれると思う。一人で悩んでいる人も多いと思うが、気軽に周りの人を頼っていいと思う。
- ・ 託児所は例えば保育士でなくとも、子育てを経験した世代が登録・申請すれば預けられる制度にしてはどうか。私自身は看護師免許も保有しており、協力したいと考えている。
- ・ 発熱した子供を隔離して預かってくれる場所が欲しい。病気の症状があるとすぐ保育園に迎えに行かないといけないので、職場の理解がないと正規雇用を続けることが難しい。
- ・ 外に出るためには家族の理解が必要なので、お嫁さんが外に出やすいように義母である自分も積極的に外に出るようにしている。
- ・ 子どもから年配が集うような遊びのイベントを開催して、今の子育て世代に、年配者の子どもとの遊び方を見て知ってもらうのもいいのではないか。
- ・ 地元イベントには知り合いを作る意味でも参加した方がいいと思う。地域に根ざす人材を育成するためにも親がルールを敷いてあげることが大事。

1 実施日時等

○実施日時：令和7年7月3日（木）～8月6日（水）

○ヒアリング先：（一社）熊本県建設業協会（10支部・1部会）（監理課対応）

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】

- ・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。
- ・昨年度の意見交換での主な内容として、次の意見があった。
 - ①県発注工事において専任の技術者配置が義務付けられているが、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
 - ②こどもの学校行事や病気の時に休みづらい

【今年度の意見交換会の主な内容】

- ①今年度の工事から、専任技術者の変更時の要件に妊娠・出産・育児を追加するとともに、男性の育児休業を含め交代できるように制度改正を行った。
- ②各社で取り組まれている主な事例や意見として以下のことが挙げられた。
 - ・新たに、これまで日単位だった有給休暇を時間単位で取れるようにした。
 - ・時短勤務、フレックスタイム、在宅勤務について、現場関連業務は対応が難しい状況であるが、事務業務では対応をしている。

1 実施日時等

○実施日時：令和7年7月29日（火）15時00分

○ヒアリング先：一般社団法人熊本県建築士事務所協会（建築課、営繕課、住宅課対応）

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】

- **柔軟な働き方（在宅勤務を含む）の運用と検討**
 - ・時短勤務、子の看護等休暇、介護休暇は活用中。
 - ・在宅勤務は業務内容、家庭事情、天候等に応じて十分に活用され、機能している。
 - ・一方、フルフレックスタイム制など、更なる柔軟な働き方の導入には現場監理などの業務特性上の課題が残る。
 - ・育児休業からのスムーズな職場復帰支援の更なる充実が必要。
- **男性社員の育児・介護参加促進と育児休業取得の推進**
 - ・特に男性従業員の育児休業取得はまだ少なく、意識啓発と環境整備が課題。
- **キャリア形成支援の強化**
 - ・階層別教育、人事評価、面談制度の本格導入が急務。これにより、社員のキャリアパスを明確にし、長期的な人材育成の強化が必要。
- **若手社員の定着と育成**
 - ・積極的な新卒採用を進めるが、業界全体の人材不足を踏まえ、新入社員の長期定着に向けたサポート体制の強化が重要。

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)

【取組み】

- **多様な働き方と休暇制度**
 - ・育児中の時短勤務を支援。
 - ・中学校卒業まで有給での「子の看護等休暇」を導入（子ども1人につき年5日、2人以上10日）。
 - ・有給での「介護休暇」を導入（対象家族1人につき年5日、2人以上10日）。
 - ・体調不良時や子の看護など、やむを得ない場合の在宅勤務を許可。
 - ・リモート勤務と出勤勤務の融合及び円滑な社内コミュニケーションの実施
 - ・社外に対するWeb会議等への理解の推進
 - ・本人の希望に応じた勤務契約形態の柔軟な運用（正社員⇔契約社員、パート等）

- **健康経営の推進**
 - ・健康経営優良法人認定を目指し、健診受診率100%維持、ストレスチェック、健康増進イベントを実施。

- **社内コミュニケーションの活性化**
 - ・社内研修や社員旅行で交流を促進し、風通しの良い職場環境を構築。
 - ・ハラスメント相談窓口を設置。

- **人材育成の強化**
 - ・新入社員研修やOJTで若手育成と定着を図る。
 - ・階層別教育導入を検討し、社員のキャリアアップをサポート。

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年7～8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）162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り組みや課題

<現状に満足する意見>

- 上司が寄り添ってくれる、育休を取得する雰囲気があるなど、職場全体が子育てに対して理解があり、協力体制が整っている。
- 年休や子の看護休暇、子供の行事の際の休みなど取得しやすく、お互いにカバーしあっている。
（ただし、他の先生に負担をかけていないか心配。という意見もあり）
- 育休から復帰したが、担任を持つのは難しいと考え、管理職に相談して外してもらっている。

<課題や改善を求める意見>

- 年休や看護休暇を取ろうとしても、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）。
- そもそも人手不足であり、代替職員の配置も期待できないため、とても育休を取得できる状況ではない。
- 働き方改革や育児のための制度をもっと整えてほしい。
（賃金を上げて教員志望者を増やし人員不足を解消、育休や時短の職員をカバーする職員への手当等）
- 時短勤務・育児時間勤務制度を活用したいが、現在の業務量や周囲の職員への負担を考えると現実的には難しい。
- 平日の帰りが遅く、土日でも部活動対応等で我が子と関わる時間が少ない。
もっと家庭や子育てに時間を割くため、担任や部活動の担当から外すなど、業務の配慮をしてほしい。
- 卒業式や運動会等、自分の子供の行事と職場の行事が重なり、自分の子供の行事に参加できない。
- まだ結婚や出産を経験していないが、周囲の職員を見ていると、将来子育てと仕事の両立ができるか不安。
- 仕事と家庭の両立が難しく、仕事を辞めることも考えている。
- もう1人子供が欲しいが、仕事との兼ね合いで現実的には難しい。

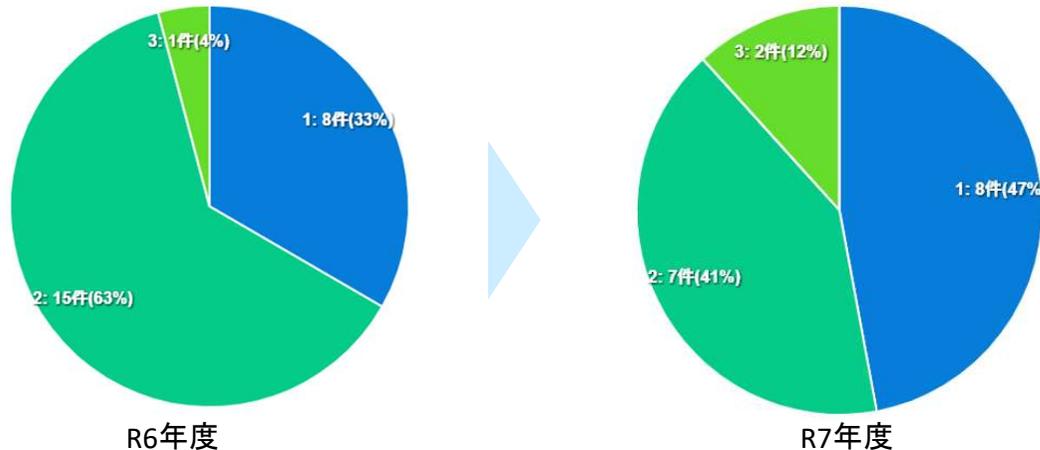
1 実施日時等

- 実施日時：令和7年7月22日（火）～8月8日（金）
- ヒアリング先：熊本県企業誘致連絡協議会（全137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17社）

【昨年度の回答と比較の為、同一のアンケートを実施】

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（1/4）

Q1. 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をおこなっていますか？



【昨年回答と比較】

・「あまり取り組んでいない」と回答した企業はなくなり、多くの企業で働き続けたいと思える職場環境づくりに取り組んでいる。

【選択肢】

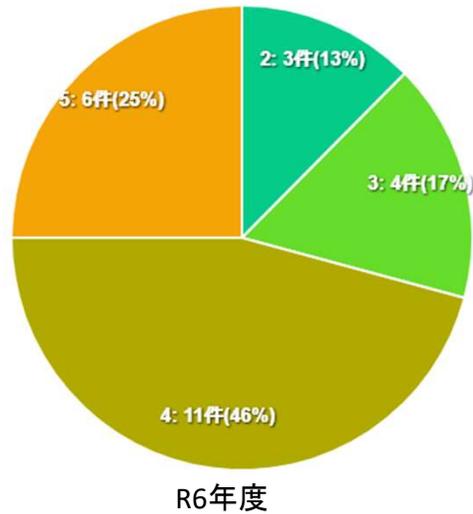
- 1. 積極的に取り組んでいる
- 2. ある程度取り組んでいる
- 3. どちらとも言えない
- 4. あまり取り組んでいない
- 5. 全く取り組んでいない

Q2. Q1の取組みについて、具体的にどのような取組みを行っていますか？

- ・産前産後休暇制度、育児休業制度、短時間勤務制度などの説明を行っている。
- ・男女社員への育休取得の推奨や時短勤務等の対応を実施している。
- ・産前産後休暇、育休、男性の育休についても4年前から取り組み、実績がある。
- ・育休明けは時短勤務、テレワーク勤務等フレキシブルな勤務を実現している。
- ・育児休業、短時間勤務の導入。
- ・現在用意されている制度の利用率、満足度を上げるために説明会、個別説明を実施し、さらには制度の強化を検討している。
- ・マイカー通勤手段の確保など、通勤手段に関する条件を緩和している。
- ・育児・介護に関する規定を制定し、これに基づき結婚後・出産後・子育てを支援している。
- ・子育てに対応した、勤務形態や仕事内容への配慮を実施している。

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 (2/4)

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.全くそう思わない

【昨年回答と比較】

・昨年度同様に過半数の企業が、産休・育休の取得が昇給・承認に与える影響は少ないと回答している。

Q4. Q3で回答を選択した理由を教えてください。

【あまりそう思わない・全くそう思わないを選択した理由】

- ・全社的にジェンダーレスを方針として進めているため。
- ・全社で社員が何人も取得しており、現在も特に影響がないため。

【どちらとも言えないを選択した理由】

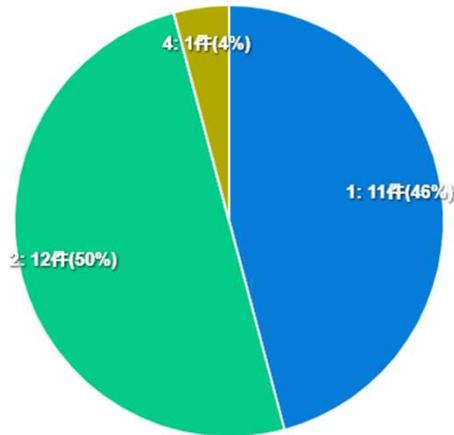
- ・育休明け時短勤務の社員が多く、メイン担当というよりはサブ的になりがち。
- ・復職後、家庭の時間を優先したい為昇任したいと考える社員が少ないのは事実だが、昇任した社員もいる。
- ・産休・育休取得者にも昇給は実施しているが、本人の希望で育休後に勤務形態や仕事内容を変更し、習得に時間を要した場合、役職昇任に影響が出る可能性がある。

【そう思うを選択した理由】

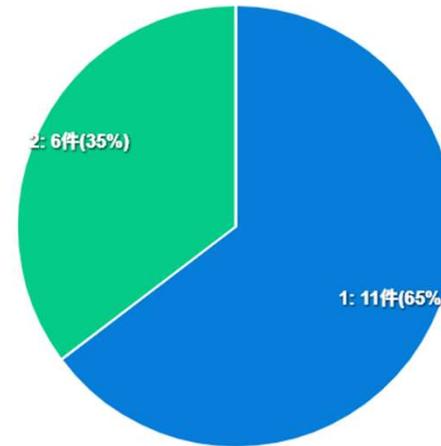
- ・産休、産後の離職による、キャリア形成の遅れ。
- ・昇任にはあまり影響がありませんが、昇給は長期休業を除いた在籍率で按分しているので影響があります。

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 (2/4)

Q5. 育休は取得しやすい環境にありますか？



R6年度



R7年度

【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.全くそう思わない

【昨年回答と比較】

・昨年度は取得しにくいと回答する企業もあったが、今年度は全ての企業で取得しやすい環境にあると回答している。

Q6. Q5で回答を選択した理由を教えてください。

【非常にそう思うを選択した理由】

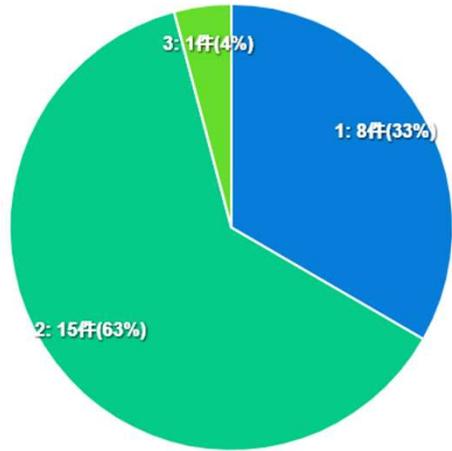
- ・産育休について周りの理解もあり、子どもに向き合う時間が取れる。
- ・繰り返し取得している人もいる。
- ・男性社員の育児休暇取得率80%以上。
- ・男性の育児休暇取得の促進。
- ・2歳未満のお子さんを抱える従業員に特別有給休暇を20日付与（賃金100%補償）等の諸制度。
- ・女性社員が多い職場で前例も多く、様々な働き方を参考にできる環境にある。

【そう思うを選択した理由】

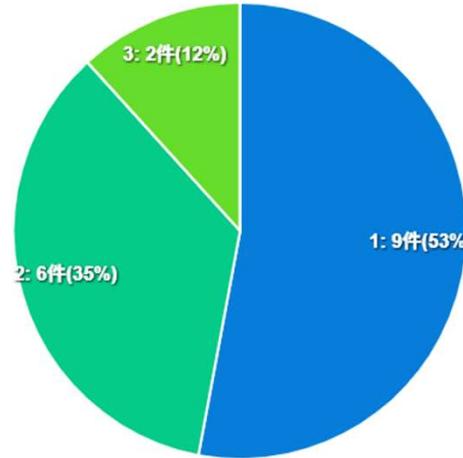
- ・職場が理解し、上長としっかり相談して上で取得できている。
- ・職場の同部署内の他社員への影響を考え躊躇しがちだが、社員全体として受け入れる雰囲気を持っており、取得されているため。
- ・産休・育休制度があり男女問わず取得者が増えているため。

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 (3/4)

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？



R6年度



R7年度

【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.全くそう思わない

【昨年回答と比較】

・昨年度に比べ、学校行事や病気の際の休暇取得が非常にしやすいと回答する企業が増えた。

Q8. Q7で回答を選択した理由を教えてください。

【非常にそう思うを選択した理由】

- ・全社的に家族優先の傾向があるため。
- ・有給休暇取得を半日休暇だけでなく1時間単位での取得制度を設け、学校行事や急な用事に対応できる体制をとっている。
- ・未就学の子に対しての看護休暇も完備。
- ・看護休暇(12日/人)子の疾病、健診、学級閉鎖、入園入学/卒園卒業式参加等の整備。
- ・ストック休暇制度やフレックス勤務制度の導入。

【そう思うを選択した理由】

- ・職場が理解し休暇を取得しやすい雰囲気がある。
- ・職場の理解がある

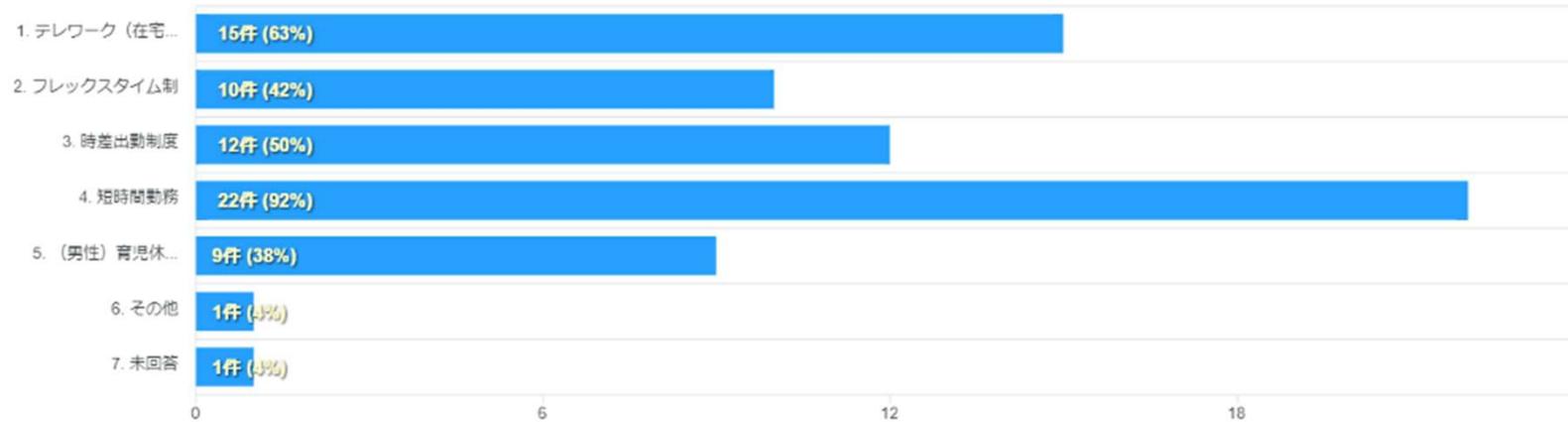
【どちらとも言えないを選択した理由】

- ・ライン作業の為、一部取りにくい部署もある。
- ・事前に分かっている学校行事に関しては問題なく取得している。急な病院受診は取得出来るが、従業員によっては陰口を言う人もいる。

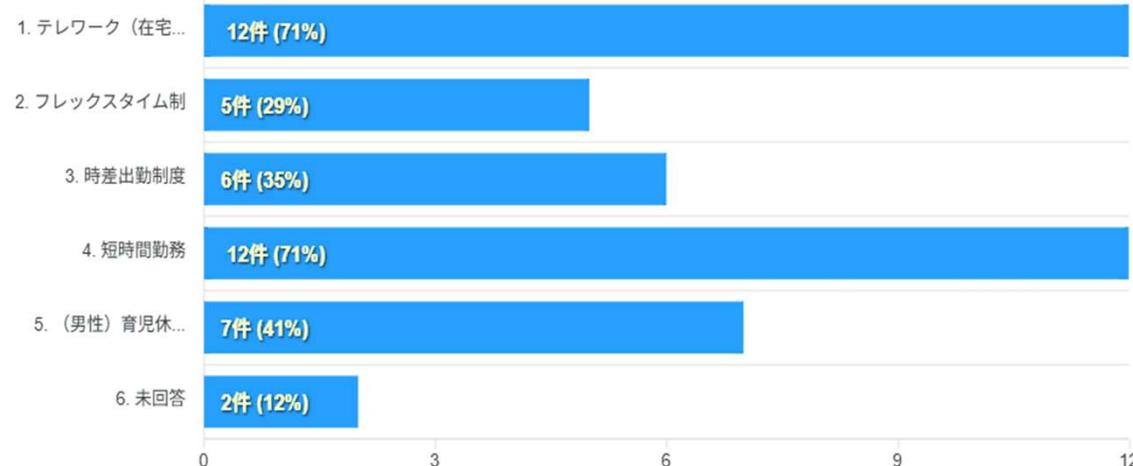
2 結婚後・出産後・子育て中も働き続けたいと思える職場環境づくりに向けた取組みや課題 (3/4)

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)

R6年度



R7年度



【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

【昨年回答と比較】

・昨年度と比較し、テレワーク(在宅勤務)を導入している企業の割合や(男性)育児休業取得率の組織目標の設定割合が増加している。

※「6.その他」は0件

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 (4/4)

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。(複数選択可)
(Q9において回答した12社を対象)

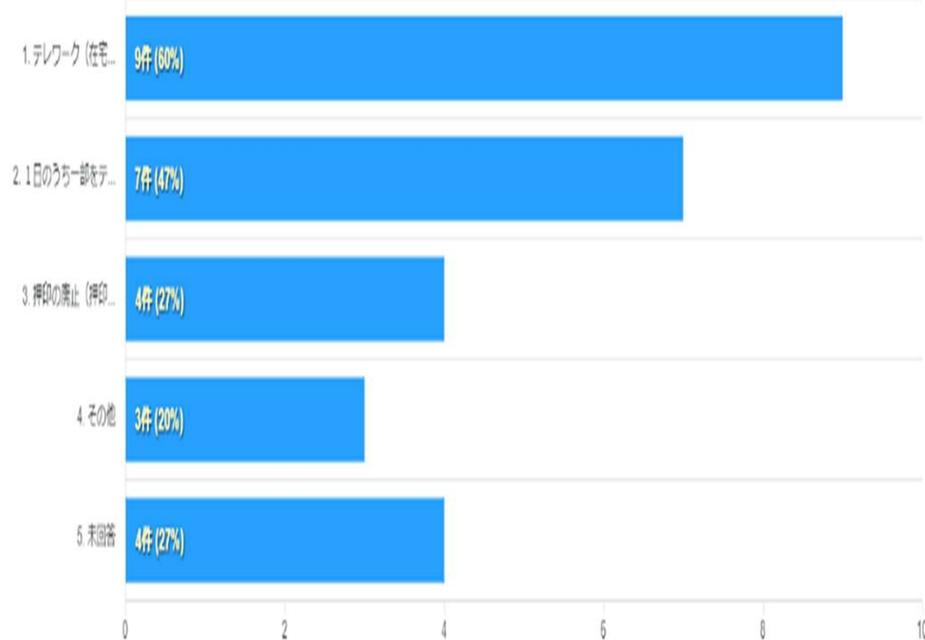
【選択肢】

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(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

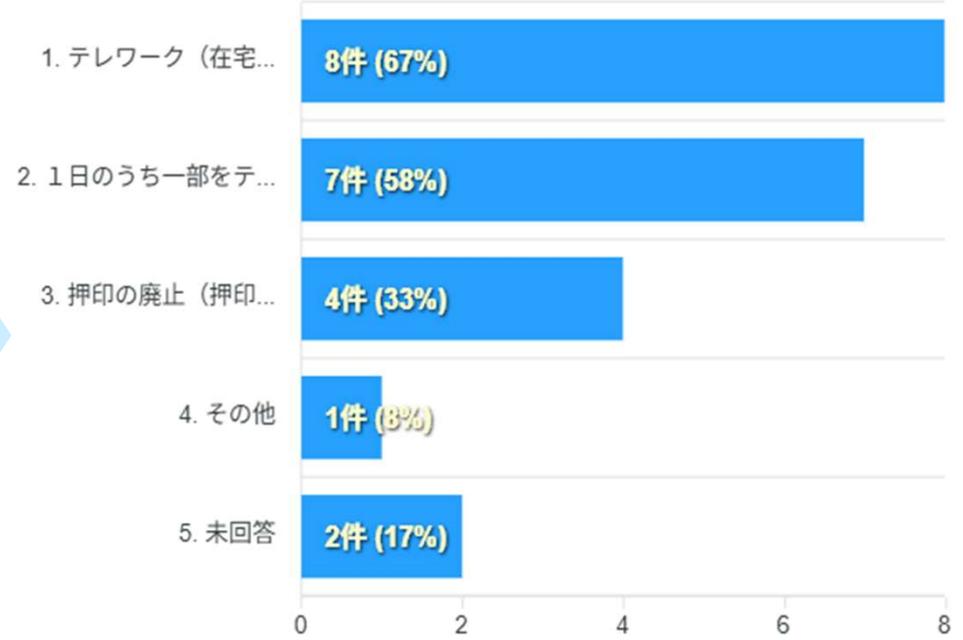
【昨年回答と比較】

・昨年度と比較し、テレワーク(在宅勤務)で時間外勤務を認めている企業や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企業の割合が増加している。

R6年度



R7年度



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 (4/4)

Q11. (男性) 育休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。(複数選択可)
(Q9において回答した7社を対象)

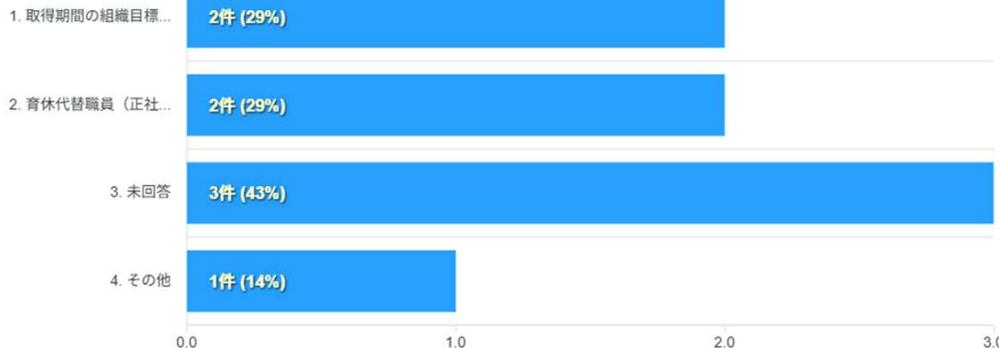
【選択肢】

- 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
- 3. その他

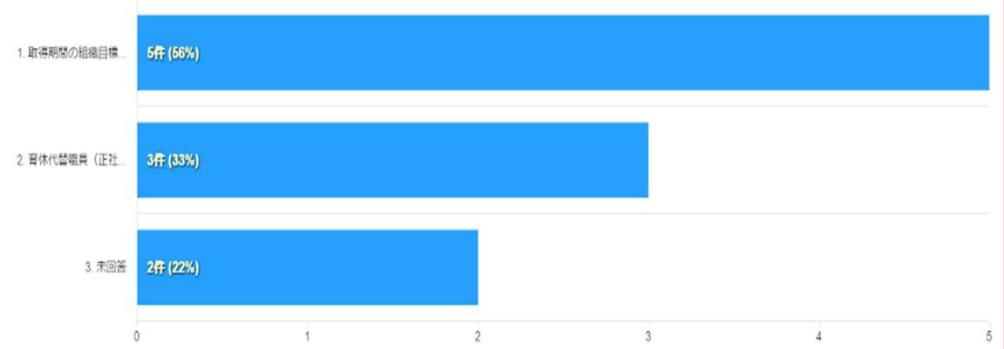
【昨年回答と比較】

・取得期間の組織目標の設定や育休代替職員(正社員等)の雇用を引き続き取り組んでいる企業その他、急な休みでも業務に影響しない多能工化を進めているとの回答もあった。

R6年度



R7年度



Q12. (男性) 育休取得率の組織目標日数を教えてください。

【令和6年度回答】

- ・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

【昨年回答と比較】

昨年は50%以上を目標とする企業もあったが、今年度は100%を目標とする企業も見られた。

【令和7年度回答】 (1社) ・100%

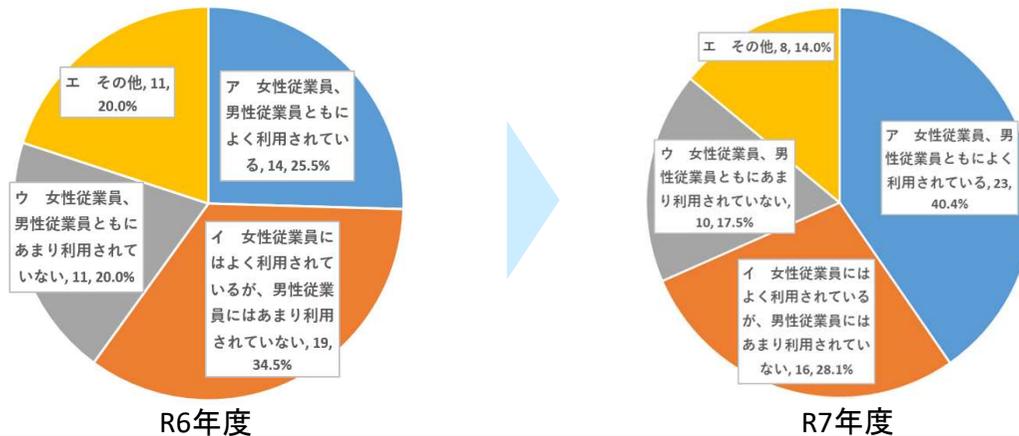
1 意見徴収方法

- ・ 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 担当課:商工政策課
- ・ 回答数 57者 商工振興金融課(金融業)
- ①製造業(6) ②卸売業(4) ③小売業(5) ④宿泊業(6) ⑤飲食サービス業(4) ⑥運輸業(29) ⑦金融業(3)

2 妊娠後・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

(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



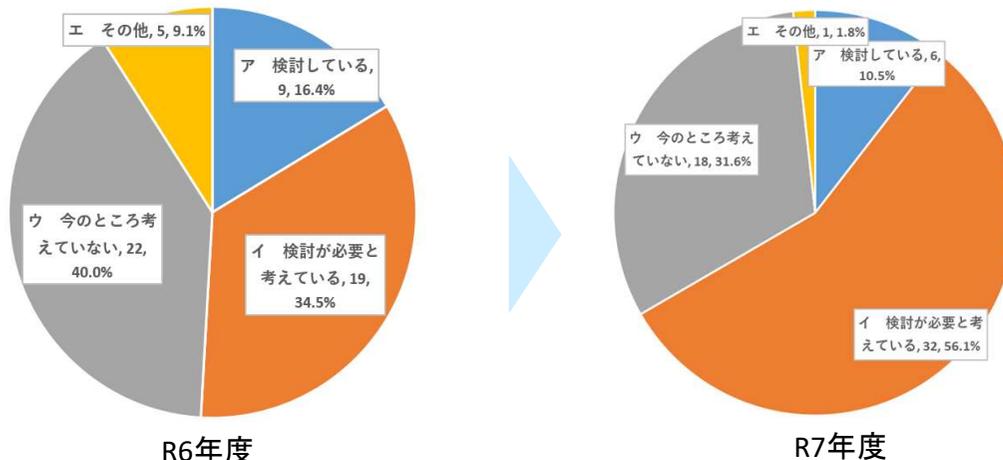
- 【選択肢】
- ア 女性従業員、男性従業員ともによく利用されている
 - イ 女性従業員にはよく利用されているが、男性従業員にはあまり利用されていない
 - ウ 女性従業員、男性従業員ともあまり利用されていない
 - エ その他

・「ア」の割合が前年度比で約15%増
⇒取得状況の改善が見られた。

【イ～エの理由】

- ・ 対象者がいない（若者がいない） 22
- ・ 収入面での心配がある 3
- ・ 有給休暇で対応 0
- ・ 育児が女性に任されている 3
- ・ 同僚の業務負荷への懸念（人手不足） 2
- ・ 勤務シフトにより対応 3

②新たな休暇制度の創設や既存の制度の拡充等



- 【選択肢】
- ア 検討している
 - イ 検討が必要と考えている
 - ウ 今のところ考えていない
 - エ その他

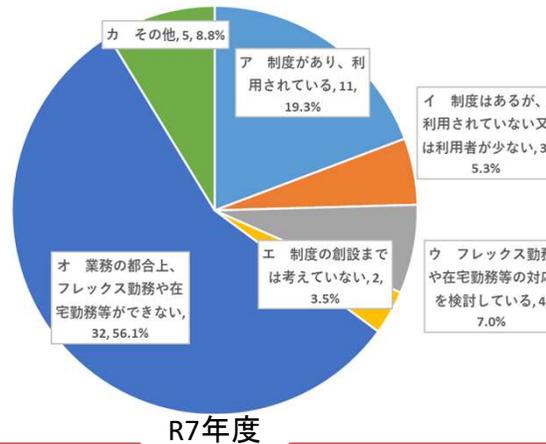
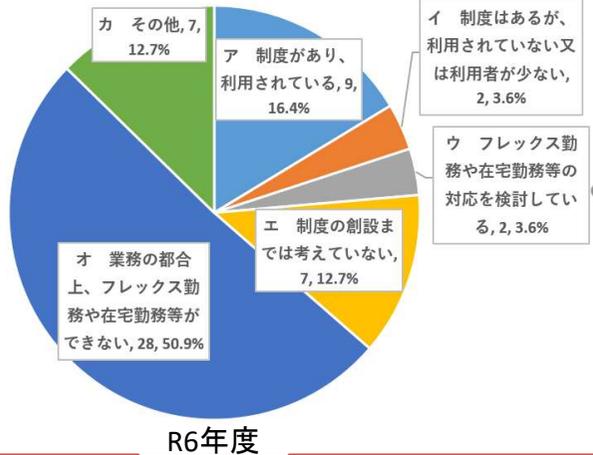
・「イ」の割合が前年度比で約22%増
・「ア」、「イ」の合計の割合が全体の約67%に及んだ。
⇒新たな休暇制度の創設、既存の制度の拡充に前向きな企業が増加。課題認識を持つ企業が増加。

【ウ～エの理由】

- ・ 現制度（就業規則）で対応 6
- ・ 対象職員がいない、少ない 8
- ・ 人手不足で対応できない 2
- ・ 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 0

③フレックス勤務や在宅勤務等の多様な働き方

【選択肢】 ア 制度があり、利用されている
 イ 制度はあるが、利用されていない又は利用者が少ない
 ウ フレックス勤務や在宅勤務等の対応を検討している
 エ 制度の創設までは考えていない
 オ 業務の都合上、フレックス勤務や在宅勤務等ができない
 カ その他



・「エ」の割合が前年度比で約9%減
 ・「オ」の占める割合が前年度同様に一番多く、半数以上に及ぶ。
 ⇒多様な働き方について考える企業が増えた。一方で、フレックス勤務や在宅勤務等がそぐわない企業も多い。

【イ、エ、カの理由】

- ・状況に応じて柔軟に対応 4
- ・一部職員（事務職）以外は対応できない 1
- ・勤務シフトにより対応 1
- ・人手不足で対応できない 1

(2) 職場環境づくりの取組み

【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
- ・子供が保育園に行けない時、子供と一緒に出勤し子供を見ながら働ける

【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
- ・突然の早退、休みにも対応できるように人員配置している
- ・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

【手当等による支援】

- ・保育料補助、子供手当、教育手当等支給

(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
- ・従業員の高齢化
- ・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）

- ・子供のために休む等の思考は、未だに一部の人には理解に苦しむことではないかと思われる
- ・社員が仕事と家庭の両立を大切にしながら安心して働き続ける環境を作る
- ・完全に仕事を休むのではなく、一日の勤務時間の見直し、出退勤時間を調整するなど、理解を得やすい環境づくり、言いやすい職場の雰囲気づくりをするなど、会社側も子育て世帯を応援したい
- ・業種に合った働き方改革が必要
- ・企業の業績の安定が、従業員の雇用の安定や多様な働き方につながる
- ・トラックドライバーでの前例がない

まとめ

- 妊娠・出産・子育てに係る**休暇の取得状況に改善が見られた（前年度比で約15%増）**。
- また、新たな休暇制度の創設、既存の制度の拡充について、「ア 検討している」、「イ 検討が必要と考えている」と答えた企業が全体の約67%に及ぶなど、新たな休暇制度の創設、既存の制度の拡充に前向きな企業、課題認識を持つ企業が増加。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。
- 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**ことが最も多く（22件）、うち約半数（10件）を運輸業が占めるなど、運輸業をはじめとした若年層の従業員少なさによる中小企業者の事業継続が懸念される。
- 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。一方で、「エ 制度の創設までは考えていない」と答えた企業は、前年度比で約9%減となるなど、**多様な働き方について考える企業が増えた**と考えられる。
- 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。

「こどもまんなか応援団」との 意見交換



©2010 熊本県くまモン

1 実施日時等

- 実施日時：令和7年8月27日（水）10時00分～11時30分（放課後児童クラブの充実）
13時15分～14時45分（病児・病後児保育の充実）
15時00分～16時30分（結婚を含めたライフデザイン支援）

2 概要 【放課後児童クラブの充実】

- ・ こどもを見守るのに必要な支援員が配置されていないように感じる。
- ・ 支援員はどんな資格をもっているのか。支援員の質が気になる。
- ・ 今後、こどもが通う学校に付属する放課後児童クラブに通わせることになる。クラブによって質が異なると聞いているが、実質、クラブを選択できないのが不便である。
- ・ 通わせたクラブに馴染めなかった場合に、他のクラブに入ることができるのか、疑問。
- ・ 夏休み中は弁当を持たせる必要があり、朝からその準備をするのが大変。クラブによってはパンを注文できるクラブもあると聞く。
- ・ 学童クラブへの申し込み時期や確実に入所できるか、よく分からない。
- ・ 通わせている学童クラブは、支援員が宿題を見てくれない。
- ・ 通わせている学童クラブは、小学校3年生までしか預かってくれない。
- ・ 民間の学童クラブは料金が高いが、体験活動が充実していると感じる。
- ・ 今後、学童クラブに入所させるが、通う予定の学童クラブの活動が見えないのでプレ体験ができるとよい。
- ・ 学童クラブの情報は、入所する直前でなく、こどもが産まれた時や引っ越しの時などに事前にクラブの取組みを知りたい。
- ・ 異なる学年と接することができるので、こどもの成長につながる。
- ・ お迎えの時間を19時まで延長してほしい。
- ・ 学童クラブのお迎えの時間があるので、年休を15分単位で取得できるようにしてほしい。
- ・ 学童クラブのお迎えもあるので、育児短時間勤務の取得期間をこどもが10歳になるまで延長してほしい。
- ・ 異なる学童クラブ間でも情報交換をして質を高めてほしい。
- ・ 学童の空き状況が市町村のホームページから分かるようにしてほしい。

2 概要 【病児・病後児保育の充実】

- ・ そもそも預け先が少ない。
- ・ 利用したい時に空いていないことが多い。
- ・ 手続きが複雑なイメージがあるので、空き状況の確認や予約をアプリでできるようにしてほしい。
- ・ 感染症だと受入れができないなど、利用条件が分かりにくく、利用するのをためらってしまう。
- ・ まず病児保育の制度を分かりやすく教えてほしい。
- ・ どこまで看病してくれるのか分からず不安である。
- ・ 預けるに当たり診断結果が必要となるが、その診察をオンラインにしてもらうと助かる。
- ・ 病院併設の施設だと、預けている途中で診察してくれるので助かる。
- ・ 預けられる時間が保育園より短いのが不便である。
- ・ 事前登録が面倒。ひまわりカード（こどもの医療費助成制度）の情報を利用して自動的に登録されるようにしてほしい。
- ・ 昼食の準備が必要であり、利用のハードルが高い。
- ・ 急に症状が出るときには前日までに予約できない。夜間に熱発して診察を受けられない場合は、翌日受診してからしか予約ができないため利用しづらい。
- ・ 診断を受けてから預けるので、土日に発熱しても月曜日の朝から利用したい場合は間に合わない。
- ・ 看護休暇の日数が少ないので病児保育は必要と感じる。
- ・ 共働きが多いのでニーズは高いと思うが、認知度は高くない気がする。
- ・ かかりつけ医が併設の病児保育に預けることができ、安心して預けることができた。
- ・ こどもの様子を1日記録してくれるのが良い。
- ・ 企業主導型の病児保育の方が融通が利く。
- ・ そもそも、こどもが病気の時も仕事に行かなければならないのかという思いもある。
- ・ 県庁内に病児保育施設をつくってほしい。仕事を休める環境づくりも大切。
- ・ 看護休暇はインフルエンザになるとすぐに消化してしまうので、日数を増やしてほしい。



2 概要 【結婚を含めたライフデザインの支援】

Q1 現在、未婚化・晩婚化と言われていますが、考えられる原因は？

- ・価値観の多様化（多様性）
- ・結婚が必須ではないという意識の変化
- ・一人でも生きていける、一人でも充実しているから
- ・結婚＝制約というイメージがある
- ・出会いの場が減った
- ・金銭面の不安（収入面の不安、子育てに係る費用）
- ・仕事が忙しすぎて余裕がない
- ・周りが結婚していない
- ・SNSの情報などネガティブな情報ばかり流れてくる
- ・子育てに楽しいイメージがない
- ・親戚付き合いや改名などが面倒である



Q2 どのような社会の変革、意識の変化が必要で、その解決策として行政が支援できることはありますか。

- ・若者が安心して出会える場を行政が提供する、男女比の偏りがある企業・事業者同士で出会いの場を設ける
- ・出会いの場の創出として同窓会を支援する
- ・趣味のコミュニティづくりを支援する
- ・結婚イベントなどの情報が勝手に入ってくるような広報を展開する
- ・結婚に対する負のイメージを払拭する（結婚のメリットをまとめた広報活動やくまモンの家族をつくるなど）
- ・学生時代からのライフデザイン教育の充実
- ・結婚・子育てとキャリアの両立を支援するアドバイザーを養成する
- ・こどもを預ける施設を充実させる
- ・結婚すると減税、出産・子育てへの支援金、お祝い金、こども用品の補助など金銭的な補助を行う
- ・子育てしながらでも家事の負担が増えないようにベビーシッター派遣への補助を行う
- ・結婚、子育てに係る費用を資料としてまとめることで、漠然とした経済的不安を解消する
- ・家庭休暇日のような休暇を増やす
- ・家庭を持つ親に対してリフレッシュ費用を助成する

【「よかボス倶楽部」幹事会※における意見交換】

1 実施日時等

○実施日時：令和7年10月6日（月）15時00分～17時00分

○出席者：県内市町村 6団体、よかボス企業 4社

2 概要

- ・ 「よかボス企業」として何を重点にやっていくのか、企業としても考えていきたい。（よかボス企業）
- ・ 「よかボス宣言」を一度して終わりではなくて、宣言の内容を見直しながら、企業の意識改革につなげるような取組みも考えていいのではないか。（学識経験者）
- ・ 各市町村では活動の範囲が限られるライフデザイン支援やプレコンセプションケア啓発などの事業について、県で主体的にやってもらえるのはありがたい。（市町村）
- ・ ライフデザインに若いうちから取り組んでいくのは大事なこと。高校、大学だけでなく、小中学校の段階から考える機会をつくってもいいのではないか。（市町村、よかボス企業）
- ・ ライフデザイン支援については、男女共同参画部門との連携も必要だと考える。（市町村）
- ・ 「よかボス企業」向けにも、ライフデザインやプレコンセプションケアの研修を実施してほしい。（よかボス企業）
- ・ 市町村において結婚イベント等を実施しているが、県に広域的に支援してもらえると助かる。（市町村）
- ・ 地元市町村と連携して婚活を後押ししてきたが、少し時間が経ってしまは積極的に活動できなくなっている。企業間交流のイベントも繁忙期と重なって参加できていない。（よかボス企業）
- ・ 「よかボス企業」の若手向けの研修会を開催しても、参加者が非常に少ない。（よかボス企業）
- ・ 「よかボス企業」として登録しているのに、社員の中でも認知度が低いのが現状。市町村とも連携して積極的に取り組んでいきたい。（よかボス企業）
- ・ 市内の企業にアンケート調査を行ったが、「よかボス企業」の認知度が低かったり、「よかボス企業」自身が活動できていない実態がある。（市町村）

※「よかボス」の普及・啓発を図り、ネットワークを形成し、総合的な少子化対策を進めるため、「よかボス企業」、県、市町村等による「よかボス倶楽部」を設置。当該「よかボス倶楽部」において具体的な取組みを検討するため、幹事会を設置しているもの。