

はじめに

鳥取県では、県内の企業・事業所が子育て支援やワーク・ライフ・バランスの推進のためにどのような取り組みを進めているのかを把握するため、ダイバーシティ・コンサルタントである、^{あつみ なおき} 渥美 由喜氏発案の企業子宝率という指標を用いて調査しました。

調査の結果、企業子宝率の数値が高く、子育て支援に率先して取り組んでいる企業8社を表彰し、その取り組みを参考として紹介します。今後の企業経営に繋がる取り組みや職場風土づくりの一助となれば幸いです。

INDEX

- 子育てしやすい職場環境づくりの取組事例 …… P3
- 平成29年度鳥取県企業子宝率調査に係る知事表彰企業の取組事例
 - 株式会社 ファイナル …… P4
 - 株式会社 砂丘園芸 …… P4
 - 有限会社 大山建設 …… P5
 - 株式会社 アークス …… P5
 - 株式会社 鳥取銀行 …… P6
 - 社会福祉法人 琴浦町社会福祉協議会 …… P6
 - 株式会社 桑本総合設計 …… P7
 - 学校法人 あげほの幼稚園 …… P7

鳥取県「企業子宝率」調査概要

1. 調査内容

(1) 企業子宝率調査

男女問わず企業の従業員（15～59歳）が、当該企業在職中にもつことが見込まれる子どもの数を推計するための調査を実施

(2) 子育てしやすい職場環境づくりの取組状況調査

育児休暇・育児休業を取りやすい取組、職場復帰への取組、会社独自の子育て支援の取組などのアンケート調査を実施

2. 調査対象 県内に本社がある
常用雇用者10人以上の事業所

3. 回答数 488事業所

4. 調査方法 郵送による回答

5. 調査期間 平成29年7月1日（土）
～7月31日（月）

※企業子宝率調査方式に関する一切の知的財産権は、この調査方式の発案者である渥美由喜氏に帰属します。発案者の事前承諾なく、複製・転載・流用・転売・複写等はできません。

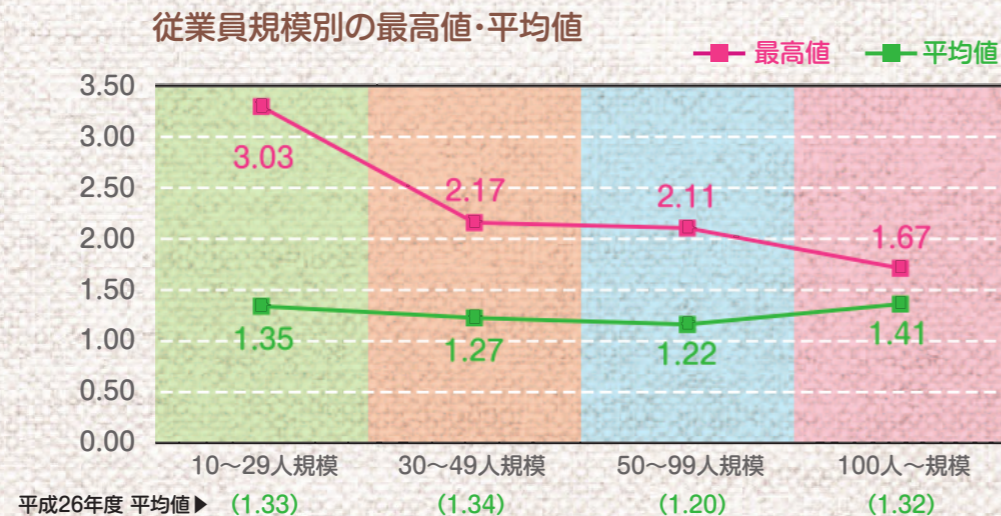
「企業子宝率」調査結果

平成29年度
企業子宝率全体の
最高値・平均値

最高値 **3.03**
平均値 **1.31**

平成26年度 最高値 2.43
平均値 1.31

※調査実施初年度



子育てしやすい 職場環境づくりの取組事例

アンケートの回答の中から、県内企業が行っている子育てしやすい職場環境づくりの取組について、その一例を紹介します。



1 定時退社・休暇取得をしやすい職場環境や雰囲気づくりの主な取組

業務をチーム化し、 チーム内でフォローできる 体制の構築

業務をチーム化し、職員が休暇を取得した場合はチーム内でフォローできる体制を構築することで、休みやすい環境づくりに取り組んでいる。

全社員にワーク・ライフ・ バランスの手引き書を 作成・配布

ワーク・ライフ・バランスについての手引き書を作成・配布（全職員）。先輩職員の取組事例や福利厚生制度の紹介を通じて、休暇取得の促進等に努めている。

イクボス宣言等により 管理職が率先して定時退社や 休暇取得を実施

管理職がイクボス宣言を行い、率先して定時退社に取り組むことで、若手の職員が定時退社・休暇取得をしやすい雰囲気づくりができています。

ポイント

→ 会社全体として全職員向けに研修を行うとともに、経営者や管理者が率先して休暇取得などを行い、職員の手本を示す取組が重要

2 育児休業を取得した従業員が職場復帰しやすくする主な取組

育児休業中に復帰のための 研修を実施し、復帰をサポート

育児休業中に情報交換会や職場復帰前研修を実施し、復帰をサポートしている。

本人の家庭状況等を 話し合いながら復帰後の 職務内容を決定

育児休業終了前に復帰する職員と面接し、復帰後の業務内容の説明や家庭状況を聞き取った上で復帰後の職務内容を決定している。

復帰時期は職員の事情に 応じて柔軟に対応

保育所の空き状況にあわせて復帰時期が決められるようにしており、復帰後も育児短時間勤務の活用など、職員の事情に応じて柔軟に対応できるようにしている。

ポイント

→ 復帰を希望する職員の不安となる労働時間、職務内容、業務実施スキル等を、会社としてどのように支援するか検討することが必要

3 子育て中の社員に配慮した独自の主な取組

一人親家庭に限り、 看護休暇を有給で取得

一人親家庭に限り、子が小学校4年生になるまでは看護休暇を有給で取得できるようにしている。

子どもの学校行事や病気等の 早退は、基本的にその日は 就業したものと見なす

子どもの参観日などの学校行事への出席、子どもの突発的な病気、ケガ等で早退する場合、基本的にその日は就業したものと見なしている。

育児のための所定外労働・ 深夜業勤務の免除を延長

育児のための所定外労働・深夜業勤務の免除を、子どもが小学校5年生に達するまでに延長している

ポイント

→ 職員一人ひとりの生活環境を聞き、職場復帰のための課題を個別に考え、会社として対応する柔軟さが重要