

県内企業の「女性が働きやすい職場」に関する取り組み調査（2017年9月調査）

## 県内企業の「女性が働きやすい職場」に関する調査

### 【調査結果の概要】

- 「くるみん」と「えるぼし」について、「両方とも知らない/聞いたことがない」と回答した企業が 38.2%と最も高く、認知度の低さが浮き彫りとなった。
- 「女性社員の育児休業等取得率の向上」には 32.8%の取り組みが見られるものの、「男性社員の積極的な育児休暇等の取得」については 2.0%と関心が低かった。
- 労働力の不足感が強まる中で、女性の就労を更に後押しするには、仕事・子育て・家庭生活の両立に対する企業側の一段の理解が重要である。

### 1. 「くるみん」・「えるぼし」の概要と熊本県内での取り組み状況

#### (1) 「くるみん」・「えるぼし」の概要

##### ① 「くるみん」・「えるぼし」とは

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき、従業員の仕事・昇進・子育て等の両立に取り組む企業を厚生労働省が認定する制度である。

##### ② 認定のメリット

学生や社会一般に対する企業イメージの向上、従業員のモチベーションアップやそれに伴う生産性の向上に繋がる。また、優秀な労働者の採用・定着への期待が持てる。

##### ③ 優遇措置

税制上の優遇措置や、低利融資等を受けることができる（図表1）。

図表1 「くるみん」「えるぼし」の概要

	「くるみん」	「えるぼし」
マーク		
由来	赤ちゃんを大事に包む「おくるみ」や、企業・職場ぐるみで子供の育成や仕事と子育ての両立支援に取り組もうという意味に由来。	「L」には、Lady(女性)、Labour(働く、取り組む)、Lead(手本)などの意味があり、「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージ。
施行年月	2005年4月	2016年4月
施行目的	従業員の仕事と子育ての両立	女性の採用と昇進、仕事と家庭生活の両立
行動計画策定・届出義務	従業員101人以上	従業員301人以上
努力義務	従業員100人以下	従業員300人以下
認定基準	10項目の認定基準を全て満たすこと	5項目の認定基準のうち、1つ以上の基準を満たすこと
メリット	・認定マークを商品、広告、名刺、求人票などに使用し、PRできる ・公共調達における加点評価 ・税制優遇措置	・同左 ・同左 ・日本政策金融公庫による低利融資

資料：厚生労働省HPを基に当研究所にて作成

(2) 熊本県内での取り組み状況

施行年月が早い「くるみん」が行動計画策定届提出企業数、認定企業数ともに多い(図表 2,3)。

図表 2 届出企業数と認定企業数 (2017年6月末時点)

	「くるみん」	「えるぼし」
行動計画策定届 提出企業数	884社	144社
認定企業数	18社	2社
認定率	2.0%	1.4%
全国順位	40位	23位

図表 3 認定企業例 (熊本県) (2017年8月末時点)

「くるみん」認定企業	認定年
株式会社イノス	2009年
医療法人社団永誠会	2015年
菊池地域農業協同組合	2008年
株式会社九州ソフタス	2014年
国立大学法人熊本大学	2013年・2015年
社会福祉法人広友会	2014年
医療法人社団坂梨会	2008年
医療法人潤心会	2014年
医療法人春水会	2011年
医療法人社団仁誠会	2011年
ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング株式会社	2007年・2013年・2015年
東京エレクトロン九州株式会社	2015年
トッパン・フォームズ西日本株式会社	2014年
トレジャーオブテクノロジー株式会社	2007年
株式会社中九州クボタ	2015年
株式会社ヒライ	2013年
ホテル日航熊本くまもと新世紀株式会社	2011年
社会福祉法人リデルライトホーム	2013年
株式会社 肥後銀行	2017年

「えるぼし」認定企業	認定年
医療法人春水会	2017年
株式会社JTB熊本リレーションセンター	2017年

## 2. アンケート結果

### (1) 「くるみん」・「えるぼし」への関心の低さが浮き彫りに

#### ①認知度

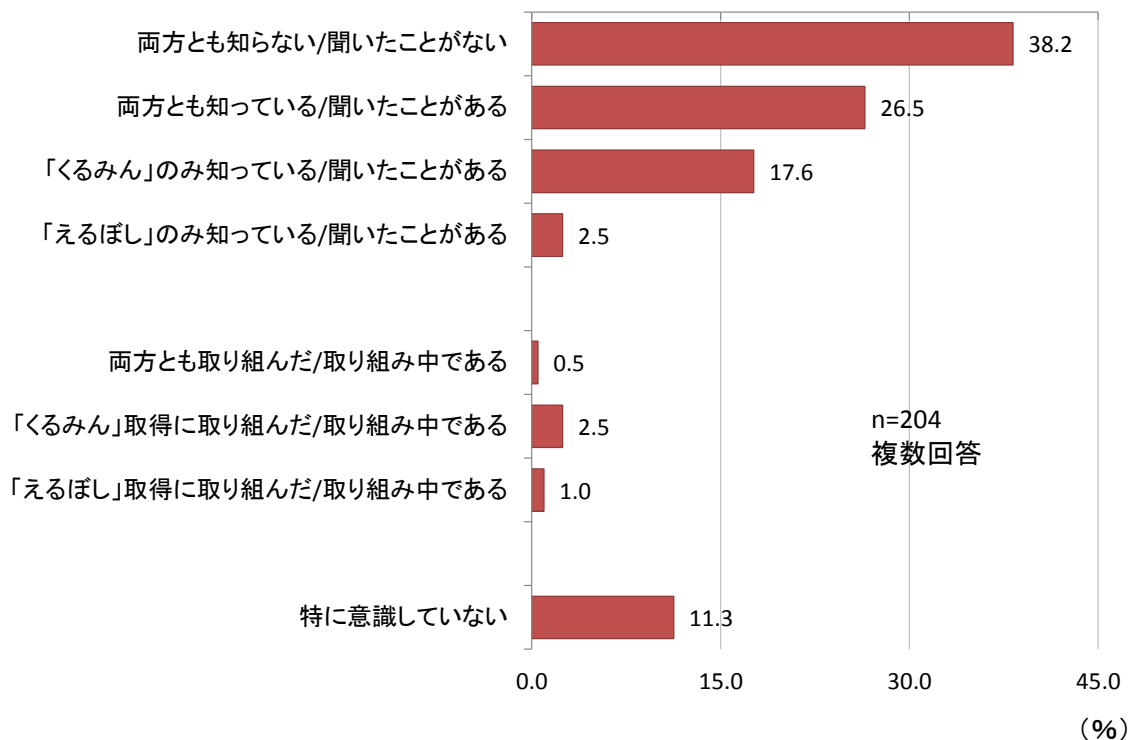
「両方とも知らない/聞いたことがない」の回答が38.2%と最も高かった。一方、「両方とも知っている/聞いたことがある」の回答は26.5%であった。認知度を比較すると、「くるみん」(17.6%)に対して、「えるぼし」(2.5%)が低かった。

#### ②取り組み状況

取り組み状況については全体的に低く、「くるみん」への取り組み状況は2.5%にとどまった(図表4)。

図表4 認知度と取り組み状況

認知度と取り組み状況	%
両方とも知らない/聞いたことがない	38.2
両方とも知っている/聞いたことがある	26.5
「くるみん」のみ知っている/聞いたことがある	17.6
「えるぼし」のみ知っている/聞いたことがある	2.5
両方とも取り組んだ/取り組み中である	0.5
「くるみん」取得に取り組んだ/取り組み中である	2.5
「えるぼし」取得に取り組んだ/取り組み中である	1.0
特に意識していない	11.3

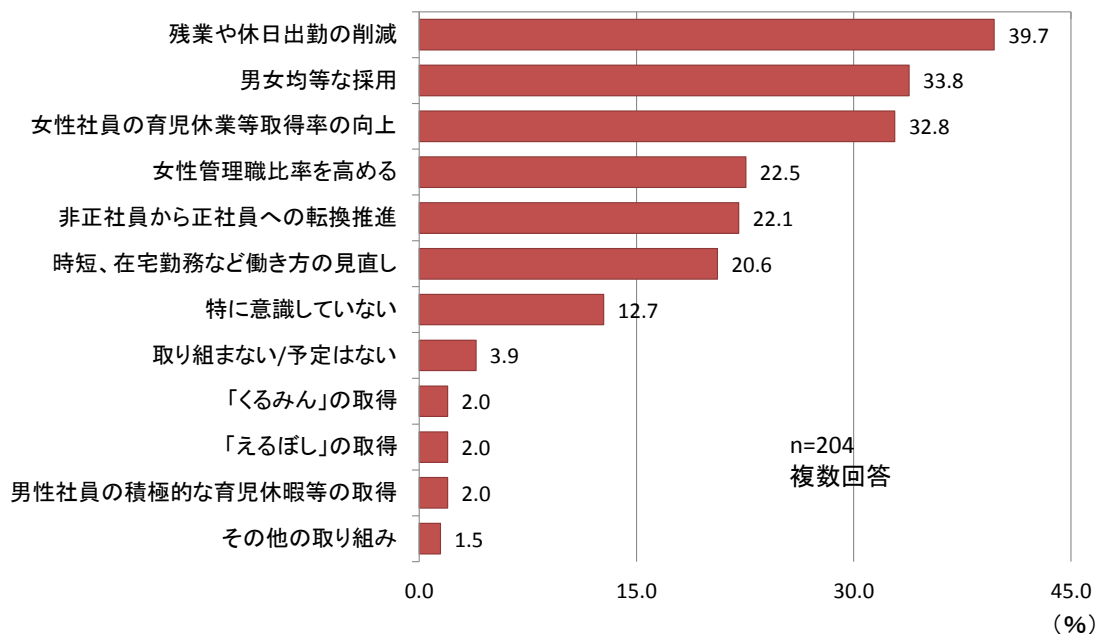


(2) 女性が働きやすい職場へ向けた各社の取り組み

「残業や休日出勤の削減」は、約4割(39.7%)の企業が取り組んでいる。また、「女性社員の育児休業等取得率の向上」には32.8%の企業が取り組んでいるものの、「男性社員の積極的な育児休暇等の取得」は2.0%にとどまっていることが明らかとなった(図表5)。

図表5 女性が働きやすい職場への取り組み

取り組み内容	%
残業や休日出勤の削減	39.7
男女均等な採用	33.8
女性社員の育児休業等取得率の向上	32.8
女性管理職比率を高める	22.5
非正社員から正社員への転換推進	22.1
時短、在宅勤務など働き方の見直し	20.6
特に意識していない	12.7
取り組まない/予定はない	3.9
「くるみん」の取得	2.0
「えるぼし」の取得	2.0
男性社員の積極的な育児休暇等の取得	2.0
その他の取り組み	1.5



### 3. 今後求められる企業側の理解と取り組み事例の紹介

#### (1) 取り組み事例

上記取り組み結果のとおり、男性の育児休暇取得について関心が低いことが窺えるが、「くるみん」の認定基準には、男性労働者への育児休暇に対する項目がある。なお、熊本労働局HPでは、認定企業の取り組み事例を紹介している（図表6）。

図表6 取り組み事例一部抜粋（熊本県）

認定制度	認定企業	取り組み事例
「くるみん」	トッパン・フォームズ西日本株式会社（製造業）	・育児休業期間の最初の5日間を有給化することにより、男性が取得しやすいよう規格を整備。
	医療法人潤心会（医療業）	・男性労働者のための「配偶者出産休暇」を整備し、管理職研修等で取得推進等を奨励し、その取得率は80%以上。
	株式会社九州ソフタス（情報通信業）	・子が小学校就学始期に達するまで、育児のための短時間勤務制度利用可能。
	社会福祉法人広友会（社会福祉業）	・育児休業者に対し休業中資料送付を行い、復職への不安を軽減
「えるぼし」	医療法人春水会（医療業）	・過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 ・おおむね30歳以上の女性の中途採用

資料：熊本労働局 Press Release「認定企業の取り組み」を基に当研究所にて作成

#### (2) 企業側の理解

女性の社会参加や活躍推進は、女性の就労を促進し、今後の労働力不足への解消に繋がる。企業が職場環境を見直すことで、人材の確保・流出の歯止めに期待が持てる。仕事・子育て・家庭生活の両立に対する企業側の一段の理解が重要となるであろう。

#### 【調査の対象・期間・方法等】

対象企業	熊本県内主要企業 648 社
調査時期	2017年8月4日～8月30日
調査方法	郵送によるアンケート方式 有効回答数 204 社（回答率 31.5%） ※第 104 回業況判断調査の特別テーマとして実施

#### 【回答企業数と構成比】

業 種	企業数 (社)	構成比 (%)	業 種	企業数 (社)	構成比 (%)
食料品製造業	12	5.9	小売業	34	16.7
食料品以外の製造業	38	18.6	運輸業	7	3.4
建設業	23	11.3	事業所サービス業	30	14.7
生産財卸売業	17	8.3	個人サービス業	24	11.8
消費財卸売業	19	9.3	不明先	0	0.0
			合 計	204	100.0

以上