

## 令和3年度地域少子化対策重点推進交付金(令和3年度補正予算)実施計画書

(都道府県分) 個票

自治体名

福岡県

(都道府県: 福岡県)

事業メニュー	重点課題事業			
区分	子育てしやすい社会を実現するための取組			
関連事業メニュー	1.5.1 様々な主体の連携による総合的な機運醸成の取組			
個別事業名	子育て応援宣言企業推進事業	新規/継続 (一般財源での 実施も含む)	継続	
実施期間	交付決定日	～	令和5年3月31日	事業開始年度
対象経費支出予定額 ※(注)1	3,959,571			平成15年度
自治体における少子化対策の全体像及びその中での本個別事業の位置付け ※(注)2	<p>福岡県においては、第2期「ふくおか子ども・子育て応援総合プラン」(令和元年度策定)に基づき、若者が結婚や子育てに夢や希望を持ち、その希望をかなえ、子どもを安心して生み育てることができ、子どもが健やかに育つ社会づくり、子育てを地域全体で支え応援する社会づくりを進めているところである。</p> <p>少子化対策の現状については、令和2年の出生数が38,966人、合計特殊出生率が1.41と、全国より合計特殊出生率は高い(令和2年1.33)ものの、人口を維持するために必要な2.07を依然として下回っているため、緊急に対策を講じる必要がある。</p> <p>また、本県が実施した「子育て等に関する県民意識調査」(H30)によると、少子化対策に必要な施策として「子育てをしている家庭への経済的な支援の充実」(32.7%)、「子どもを安心して育てられる環境の整備」(22.7%)との回答が多かった。回答者のうち、実際の子どもの数が理想より少ない場合には上記の選択肢を選ぶ割合が高くなっており、これらに対応することで実際の子どもの数と理想の子どもの数との乖離の縮小に繋がると考えられる。</p> <p>このため、本県では、妊娠・出産した女性が離職することなく働き続けることのできる職場環境づくりを進めるため、企業・事業所のトップ自らに、従業員の仕事と子育ての両立を応援する取組を宣言してもらい、「子育て応援宣言企業」として登録する制度を創設しており、その登録拡大に向けた取組を引き続き実施することとしている。</p> <p>第2期「ふくおか子ども・子育て応援総合プラン」(計画期間:R2～R6年度)においては、以下の7つの施策の柱を掲げ、出会い、結婚、出産、育児など人それぞれのライフステージに応じた支援をきめ細かく切れ目なく行うこととしている。</p> <p>※第2期プランに掲載している施策・事業数:321本 (令和3年度当初予算額:1,245億円)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 若者が結婚・子育てに希望を持つ社会づくりの推進</li> <li>2 子育てと仕事が両立できる環境の整備</li> <li>3 子どもと母性の健康の確保と増進</li> <li>4 地域での子育てを支える体制の整備</li> <li>5 子どもの安全と安心を確保する生活環境の整備</li> <li>6 子どもの健やかな成長のための教育環境の整備</li> <li>7 きめ細かな対応が必要な子どもへの支援</li> </ol> <p>※本事業は上記2に位置付けられる。</p>			
(個別事業の内容) ※(注)3	<p>&lt;個別事業における現状と課題&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本県では、妊娠・出産した女性が離職することなく働き続けることのできる職場環境づくりを進めるため、企業・事業所のトップ自らが、従業員の仕事と子育ての両立を応援する取組を宣言し、それを県が登録する「子育て応援宣言企業」の登録拡大に取り組んでいる。</li> <li>・平成15年度の制度創設以降、宣言企業数は年々増加し、令和4年度には8,000社を超える見込みである。仕事と子育ての両立に対する県内企業の意識は着実に広がっており、先進的な取組を行う企業の数も年々増加している。</li> <li>・しかしながら、宣言企業における男性の育児休業取得率は、女性と比べると依然として低水準に留まっている。女性が仕事と子育てを両立し働き続けるためには、男性の育児休業取得率の向上等、男性の育児参加を促進するための取組が必要である。厚生労働省の調査によると、育児のための休暇・休業を希望していたにもかかわらず取得できなかった、とする男性労働者は約3割となっており、仕事と子育ての両立を希望する男性の希望を叶えるためにも、男性の育児参加を促進する取組が必要である。</li> <li>・昨年6月、育児・介護休業法が改正され、男性の育児休業取得促進のための新たな枠組み(産後パパ育休)の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、労働者に対する個別周知・意向確認の義務化など、男性の育児参加を強力に押し進めるための制度が整備された。</li> <li>・男性の育児参加を促進するためには、主体的に育児を行うことに対する男性本人の意識の醸成に加え、男性の家事・育児参画を後押しする制度や上司等の理解が必要であり、本県としては、当該法改正の内容を県民に広く周知することで、男性の育児参加に対する一層の気運醸成を図ってまいりたいと考えている。</li> </ul> <p>&lt;課題への対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事と子育ての両立ができる職場づくりの一層の推進を図る観点から、男性の育児参加促進に重点を置いた、①地域の体制整備、②企業等の子育て支援への参画促進、③フォーラムによる理解醸成の取組をパッケージとして実施する。</li> <li>・フォーラムについては、育児・介護休業法の改正内容の周知とともに、宣言企業における「男性の育児休業・育児参加」に対する取組の優良事例を紹介するなど、企業が実際に男性の育児参加促進に取り組む際に役立つ内容を盛り込むこととする。</li> </ul>			

<取組内容>

1. 地域の体制整備(予算については、下記2に含む) ※本交付金対象外

本県では、「子育て応援宣言企業」登録事業に賛同する宣言企業代表者有志が、県と連携・協力し両立支援の取組を普及促進することを目的に、「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」を平成22年度から設置しており、また、令和3年度には、宣言企業の総務・人事等の実務担当者により構成される「実務者会議」が新たに設立された。両会で協議された男性の育児参加促進の気運醸成等に係るアドバイスを踏まえ、「子育て応援宣言企業」等に対し、先進的な取組や県の事業、市町村を含む他団体主催の研修・講座等について、メルマガ配信や資料の送付等を行うとともに、今後の施策を検討する。

2. 企業等の子育て支援への参画促進 ※本交付金対象外

当課職員が「子育て応援宣言企業」未登録の企業・団体等に対し登録を働きかける中で、男性の育児参加促進に係る宣言例や先進事例、市町村における仕事と子育ての両立支援、ワークライフバランス推進の取組を紹介することにより、男性の育児参加促進に取り組む企業・団体等を増やしていく。

また、「子育て応援宣言ホームページ」において、男性の育児参加に係る宣言や「知事表彰」受賞企業の取組、「イクボス・イクメンHand Book」(男性の育児参加促進企業の手引き)の紹介を行うほか、九州・山口地域の官民が一体となって展開する「九州・山口ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン」の取組を紹介する等、企業が男性の育児参加促進の取組を行う上で参考となる情報の発信を行う。

3. 男性の育児休業促進大会(改正育児・介護休業法の普及・促進)の開催(小計:3,960千円)

令和4年4月以降、改正育児・介護休業法が順次施行される。本改正を契機に、仕事と子育ての両立ができる職場づくりの一層の推進を図る観点から、男性の育児休業促進に向けての大会(オンライン実施)を開催する。

主な参加者は、「子育て応援宣言企業」(約8000社)の経営者、人事・労務担当者、従業員のほか、宣言未登録の企業・事業所の経営者・人事・労務担当者、従業員、その他仕事と子育ての両立に関心を持つ県民の方々とする。

大会においては、改正育児・介護休業法の改正内容の解説を行うほか、知事と男性育児休業取得者との対談や基調講演を通して男性の育児参加促進の重要性、取組が企業や社会にもたらすメリット等について啓発するほか、「子育て応援宣言企業」における男性の育児参加促進に係る取組の優良事例について紹介する。

- ・チラシ作成 @ 2.7円×30,000部 = 81,000円(福岡県予算単価表)  
(配布内訳:県(出先含む)2,200、市町村2,220、関係機関4,450、経済団体11,180、企業・事業所8,750、学校1,200)
- ・ポスター @ 60円×500枚 = 30,000円(福岡県予算単価表)  
(配布内訳:県(出先含む)154、市町村74、関係機関126、経済団体86、学校60)

(講師①(対談)※):青野 慶久(サイボウズ株式会社 代表取締役社長)

(設定理由)

- ・青野氏は、上場企業のトップにして、3児の父として3度の育児休業を取得するなど、“イクメン”の先駆的存在として知られている。
- ・「100人100通りの働き方」を提唱し、自身が経営するサイボウズ株式会社においては、「最長6年の育児休暇制度」、「育児短時間勤務制度」、「妊娠判明時から取得可能な産前休暇」など、従業員の育児参加のための手厚い制度を整備するとともに、平成30年度からは、個人の事情に応じて勤務時間や場所を自由に設定できる「働き方宣言制度」をスタートさせている。また、自社HPや講演活動を通じ、男性の育児参加の重要性について啓発を行っている。
- ・サイボウズ株式会社では、これまで、経済産業省が主催する「ダイバーシティ経営企業100選」へ選出されるとともに、民間調査機関(Great Place To Work Institute Japan)が実施する「働きがいのある会社ランキング」では8年連続で上位に選出されるなど、ワークスタイル関連で多くの受賞歴がある。こうした点が評価され、青野氏は、総務省、厚生労働省、経済産業省、内閣府、内閣官房の働き方変革プロジェクトの外部アドバイザーも歴任している。
- ・離職率が過去最高の28%を記録した平成17年から、ワークライフバランスに配慮した制度の整備や、社内コミュニケーションの活性化により、数年で約20%の低減に成功した実績を持つ。
- ・厚生労働省の調査によると、過去5年間に妊娠・出産・育児休業等に関わるハラスメントを受けた労働者は、男女ともに約4人に1人。このうち、育児や子の看護休暇、残業免除等の制度の利用を諦めた割合は、女性で55.5%、男性で76.3%。特に、男性では、このうち42.7%の人が育児取得を諦めたと回答している。男性の育児取得等育児参加のためには、経営者を含む上司や同僚等が男性の育児参加の重要性を認識し、取得を希望する男性が取得をためらうことなく取得できる職場環境を整備することが不可欠である。このため、国においては、昨年6月、育児・介護休業法を改正し、事業主に対し、雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置を義務化するとともに、育児休業取得状況の公表を義務化したところである。
- ・青野氏も、男性の育児取得が進まない要因について、制度というより、「取りにくい」と思わせてしまう風土に問題があるとし、トップが率先して育児を取得する等、トップ自らが社内の風土を変えていくことや多様な働き方を整備することの重要性訴えている。
- ・経営者として、率先して、男性の育児休業取得等仕事と子育ての両立のための先駆的な環境整備に取り組み、数年で離職率を20%に低減する等、実際に優れた成果を挙げている青野氏から、その具体的なノウハウ、課題や克服方法、取組が従業員のみならず、会社にとどのようなメリットをもたらしたのか、経営者としての心構えと今後のビジョン等について話を聞くことは、大会の主な参加者である企業の経営者、人事・労務担当者にとって、視座を高める大変有意義な機会となるものと考え。また、それがひいては、企業における取組を促進し、本県における男性の育児取得の促進をはじめ、仕事と子育ての両立の環境整備につながるものと考え、今大会の講師に、青野氏を設定したものである。

【次年度以降に向けた事業の方向性】

次年度以降も、性別に関わらず仕事と子育ての両立ができる環境づくりを推進するため、男性の育児参加促進に係る先進的な取組や研修等について情報提供するなど、継続的に企業等への働きかけを行う。また、宣言内容の実施状況について検証を行い、その結果及び課題を「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」と共有し、改善しながら事業を継続する。

【事業内容を検討する上で参考とした既存事業】

特になし

【事業実施にあたっての留意点】

本事業の実施に当たっては、実施要領記載の留意事項を踏まえて実施することとする。

個別事業の内容

少子化対策全体の重要業績評価指標(KPI)及び定量的成果目標 ※(注)4	KPI項目	単位	目標値	現状値
		合計特殊出生率の上昇(平成30年:1.49)	%	1.49以上(令和6年)

参考指標 ※(注)5	項目	単位	直近の実績	
		合計特殊出生率	%	1.41 (令和2年)
	婚姻件数	件	22,745 (令和2年)	
	婚姻率	%	4.5 (令和2年)	
個別事業の重要業績評価指標(KPI)及び定量的成果目標 ※(注)6	KPI項目	単位	目標値	現状値
	子育て応援宣言企業に登録する企業等の数 (現状値: R3.12.31時点、目標値: R4.3.31時点)	社	8,000	7,846
	子育て応援宣言企業の従業員の育児休業取得率(男性)(R1→R6)	%	13.0	9.8
	大会の参加目標人数	人	700	-
	大会参加者のうち、子育てに優しい職場環境づくりに係る制度や取組についての理解が深まった参加者の割合	%	80	-
他自治体との連携・役割分担の考え方及び具体的方法 ※(注)7	「子育て応援宣言企業」登録への県内企業への働きかけや大会実施にあたり、県内市町村に対し、チラシ配架や広報掲載など、企業等への周知協力を依頼する。			
民間事業者との連携・役割分担の考え方及び具体的方法 ※(注)8	「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」及び「実務者会議」において、企業における仕事と子育ての両立に係る取組や成功事例、課題等を共有し、県への提言等も踏まえ今後の施策に活かしていくとともに、「実務者会議」の実施結果を「子育て応援宣言企業」ホームページで公開することで、宣言企業ほか県内企業や県民に対し、仕事と子育ての両立についての意識啓発を行う。			
委託契約の有無 ※優良事例の横展開支援事業又は重点課題事業を実施する場合のみ記載	有			
上記「事業内容」について、「地方創生推進交付金」の申請の有無	無			

(注)

1「対象経費支出予定額」には、本交付金の対象外経費を除いた対象経費支出予定額(補助率を乗じる前の額)を記入すること。また、金額の根拠となる資料(見積書等)を添付すること。

2「自治体における少子化対策の全体像及びその中での本個別事業の位置付け」には、これまでの自治体における少子化対策の全体像及びその効果検証から浮かび上がった地域の実情及び課題と、それらを踏まえた、自治体における少子化対策の全体像及びその中での本個別事業の位置付けを記載すること。

3「個別事業の内容」には、本個別事業の具体的内容を記載すること。また、事業内容を検討する上で参考とした既存事業があれば、都道府県名又は市町村名、事業名を記載すること。

※個別事業を次年度以降も自立的に発展させるため、事業内容の末尾に必ず次年度以降に向けた事業の方向性を記載すること。

4「少子化対策全体の重要業績評価指標(KPI)及び定量的成果目標」については、自治体の少子化対策全体のKPI及び定量的成果目標を達成予定時期を含め記載すること。また、各自治体は少なくとも令和4年度終了時点で、各自治体において効果検証を実施すること。

5「参考指標」には、各自治体の合計特殊出生率、婚姻件数、婚姻率を記載すること。

6「個別事業の重要業績評価指標(KPI)及び定量的成果目標」には、自治体における少子化対策の全体像の中での本個別事業の位置付けを踏まえ、KPI及び定量的成果目標を達成予定時期を含め記載すること。また、各自治体において効果検証を実施すること。

※過去に関連する事業を実施している場合は、過去に設定したKPIを踏まえたKPIを設定すること。

※結婚支援センター事業を実施する場合は、参考として直近年度の「会員登録数」「引き合わせ成立者数」「カップル成立組数」「成婚数」を記載すること。

7「他自治体との連携・役割分担の考え方及び具体的方法」には、本個別事業を他の都道府県や市町村と連携のもと実施する場合、その考え方及び具体的方法を記載すること。

8「民間事業者との連携・役割分担の考え方及び具体的方法」には、本個別事業を民間事業者との連携のもと実施する場合、その考え方及び具体的方法を記入すること。