

令和6年度第2回函館市政策アドバイザー意見交換会
山崎史郎氏提供資料

「地方創生2.0」「若者・女性にも選ばれる地方」に向けて

「魅力ある働き方・職場づくり」 のために何をすべきか

2024年11月30日（土）
日本創生に向けた人口戦略フォーラムinとっとり
内閣総理大臣 石破 茂

若者や女性から選ばれる地方となるためには

- ◆ 東京圏に転出した理由は、仕事に関する問題が多い。
- ◆ 東京圏へ転出した女性の約半数が「出身地では夫は働き、妻は家庭という意識がある」と認識。

図1：地元に残らずに移住することを選択した背景事情（複数選択）

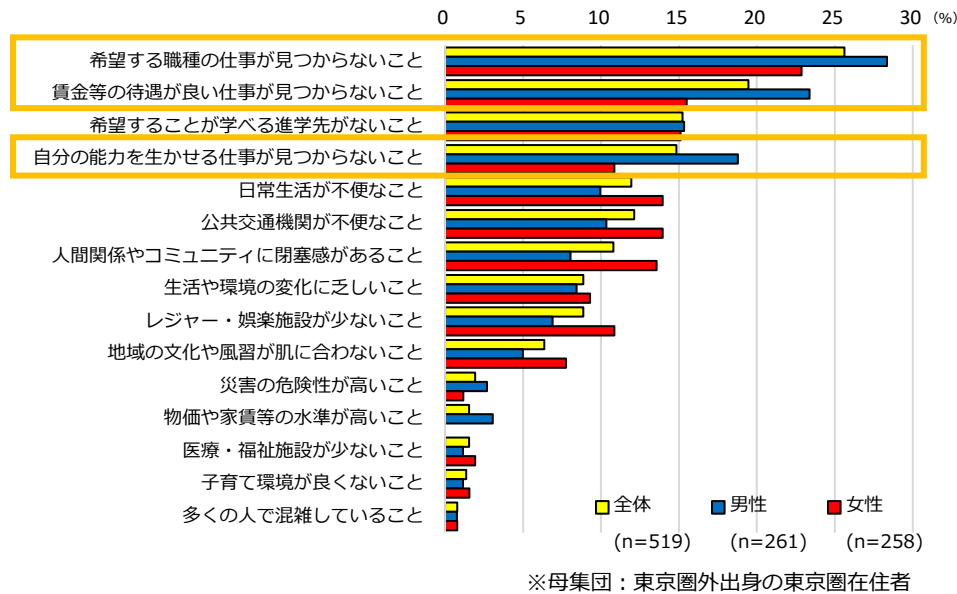
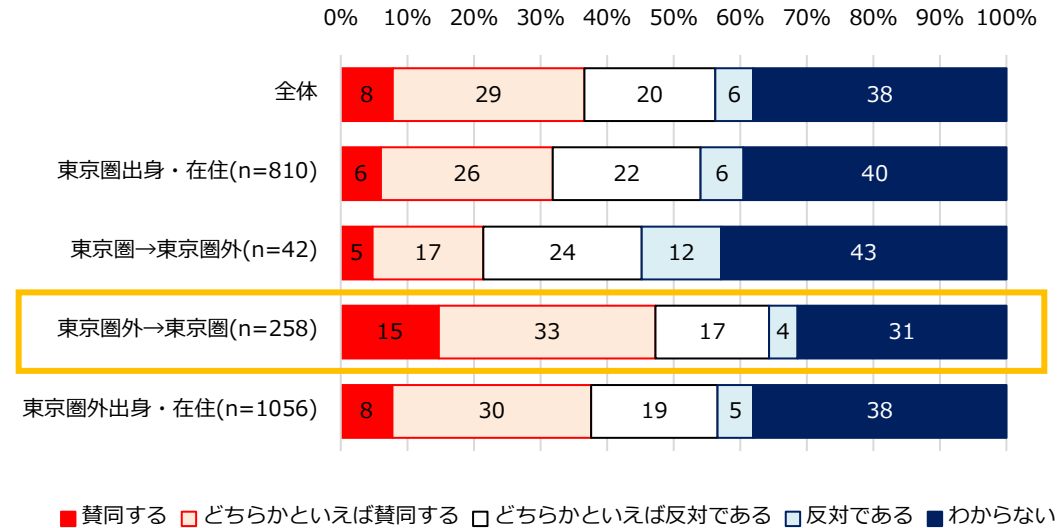


図2：出身地の人たちは「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について賛同するか。



※母集団：国内の女性

出典：国土交通省国土政策局「企業等の東京一極集中に係る基本調査（市民向け国際アンケート）」（2020.11速報）

「魅力ある働き方・職場づくり」を起点とした地域社会の変革が必要

「魅力ある働き方・職場づくり」のため解決すべき **4** つの課題

①

「賃金格差」の是正

②

非正規雇用の「正規化」の推進

③

「L字カーブ」の解消

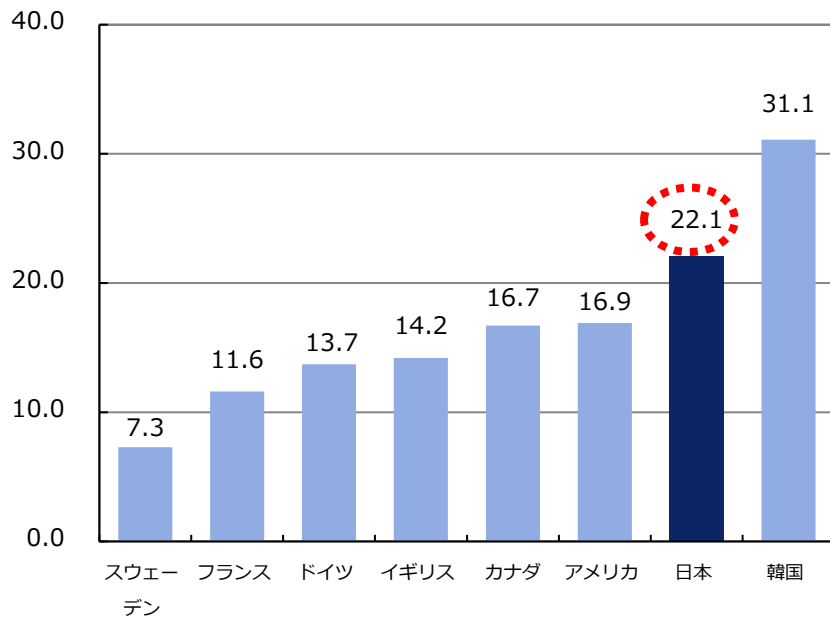
④

男性の育児休業の推進

「賃金格差」の是正

- ◆ 男女間で賃金格差があるとともに地域間でも差が存在。

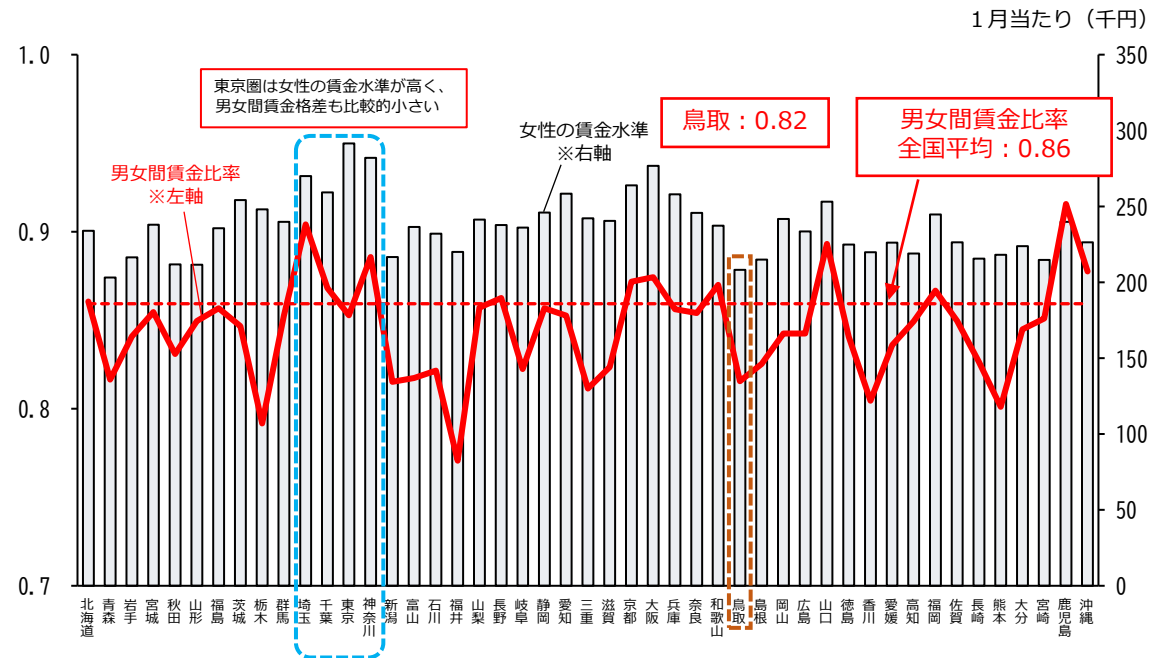
図1：男女間賃金格差の国際比較（2021）



（出典）（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」

注）男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

図2：男女間賃金格差と女性の所定内給与の地域差（2023年）
（30～34歳、一般労働者（フルタイム））



（出展）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

✓ 自地域・自社に男女間格差はないという
「アンコンシャスバイアス」（無意識の思い込み）の解消を図る

非正規雇用の「正規化」の推進

- ◆ 非正規雇用の多くは女性。
- ◆ 正規雇用と非正規雇用の男性では、有配偶者率に大きな差がある。
- ◆ 若年層では不本意非正規雇用の割合が他の年齢層に比べて高い。

図1：雇用者（役員を除く）の正社員・非正規雇用の内訳（2023年）

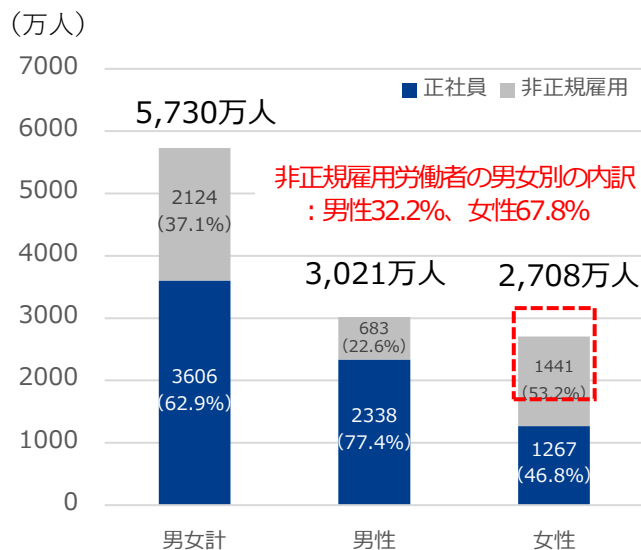


図2：男性の雇用形態別 有配偶者率（2022年）

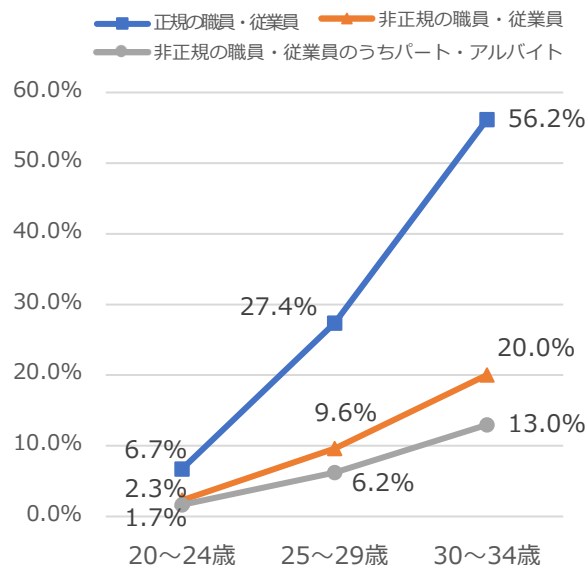
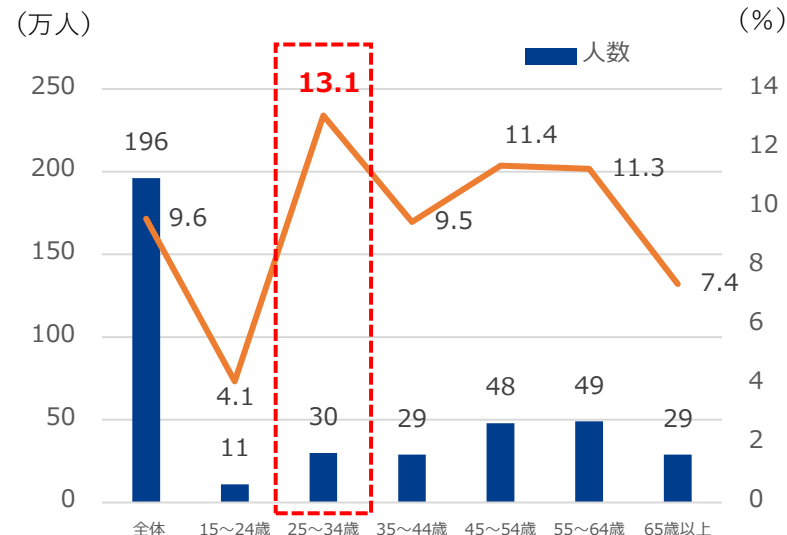


図3：年齢階層別 不本意非正規雇用者数・割合（2023年）



（出典）総務省「労働力調査（詳細集計）」（2023年平均） 第Ⅱ-16表

注）1）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

2）非正規雇用労働者：図1の注と同様。

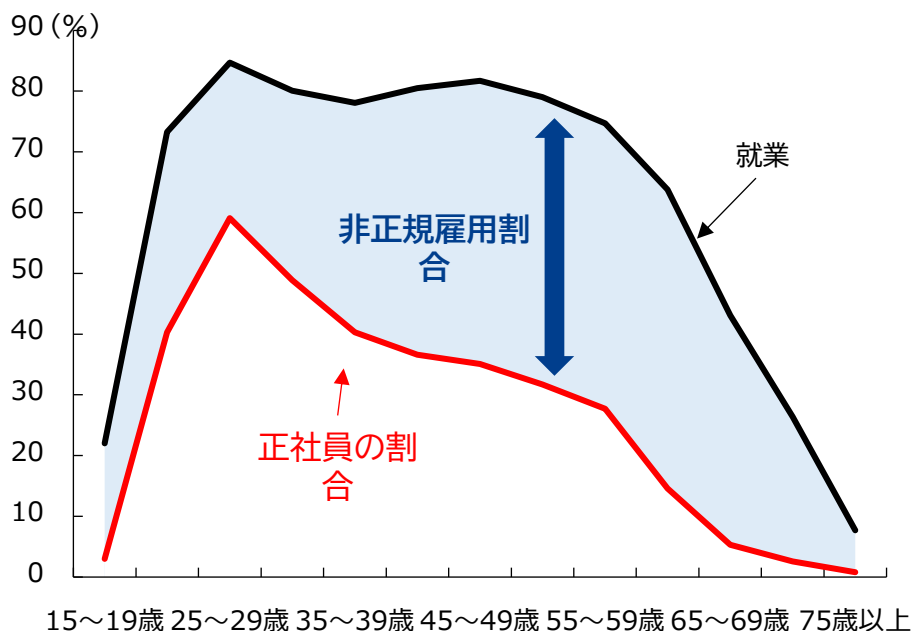
3）不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

- ✓ 「短時間正社員」など多様な正社員や時短勤務の活用・普及促進を図る
- ✓ 正社員化の支援策としてキャリアアップ助成金やリ・スキリング支援も活用可能
- ✓ 地方自治体の「会計年度任用職員」のあり方の改善が必要

「L字カーブ」の解消

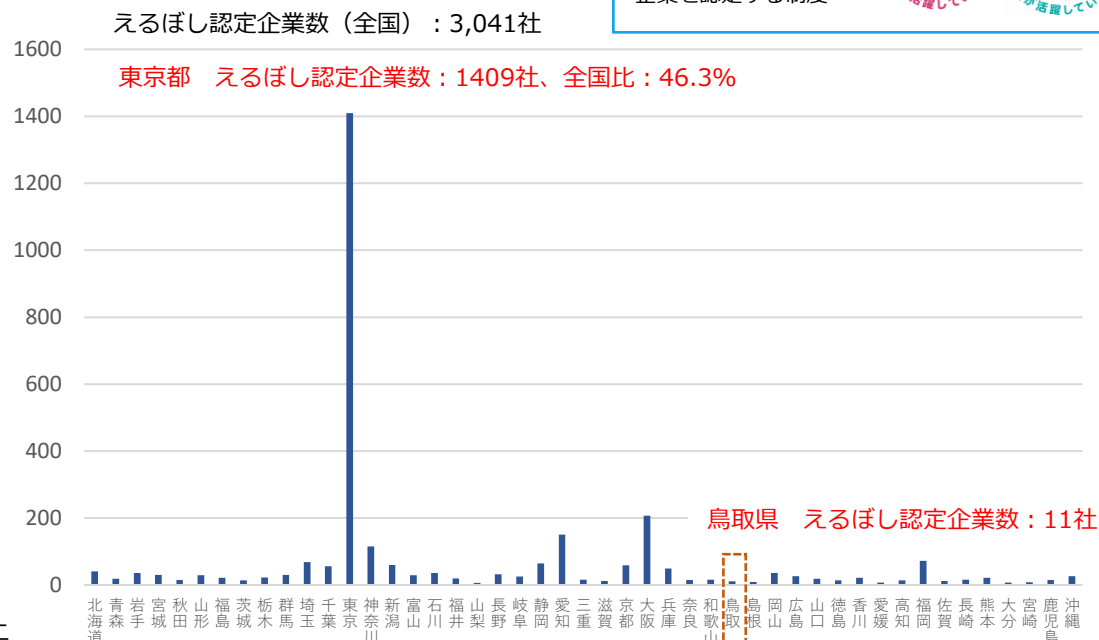
- ◆ 女性の年齢階級別正規雇用比率は子育て世代である30代以降に低下。「L字カーブ」を描く。
- ◆ 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」の取得企業は地域で偏りがある。

図1：女性の就業率と正社員割合（いわゆるL字カーブ）



（出典）総務省「労働力調査」（令和5年）より作成

図2：「えるぼし」認定企業数（都道府県別）



（出典）女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業（令和6年9月末時点）

「えるぼし」認定

女性の活躍推進に関する
取組の実施状況が優良な
企業を認定する制度

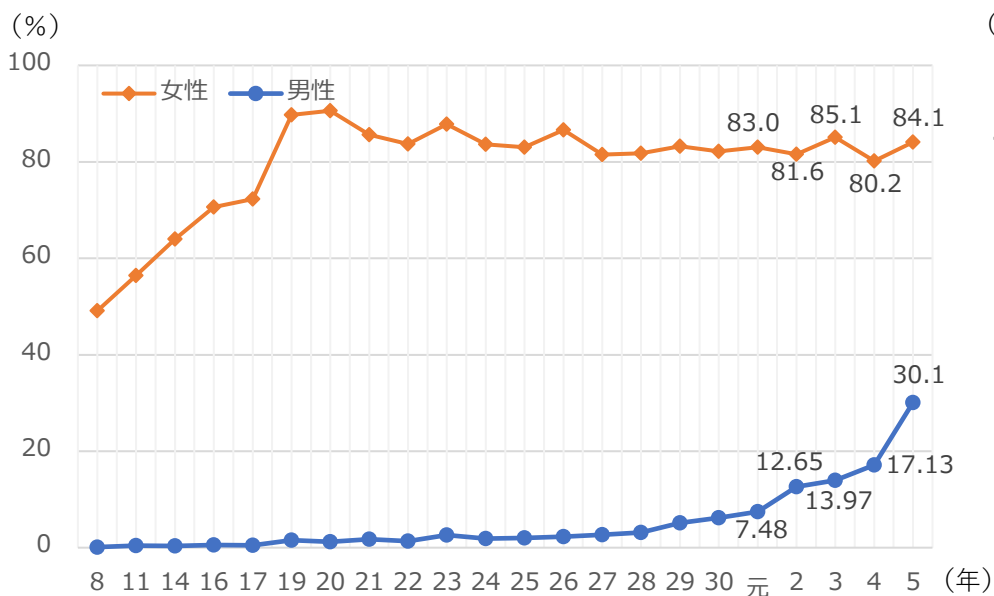


- ✓ 出産を契機とした非正規雇用への転換を減らす取組が必要
- ✓ 「えるぼし」認定の取得など、全国的に女性活躍推進の取組が進むことを期待

男性の育児休業の推進

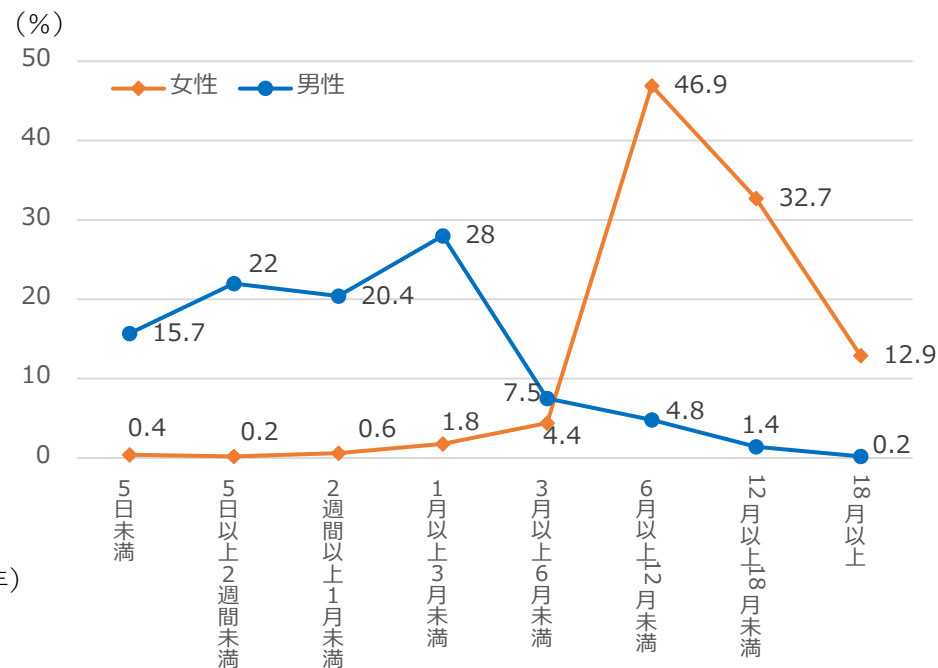
- ◆ 男性の育児休業取得率は女性に比べ低いが、近年急上昇し、令和5年に30.1%に到達。
- ◆ 男性の取得期間は、約4割が2週間未満であり、依然として女性に比べて短期間の取得が多い。

図1：男女別育児休業取得率の推移



【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」
（注）平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図2：男女別育児休業取得期間



✓ 男女ともに希望どおり育休を取得できるよう、職場の慣行や意識の変革が必要

本日のフォーラムで持ち帰っていただきたいこと（まとめ）

地方創生の“一丁目一番地”は、**「若者・女性にも選ばれる地方づくり」**

そのためには・・・

➡ **「魅力ある働き方・職場づくり」**を起点とした**社会の構造・意識変革が必要**

働き方に関して解決すべき **4** つの課題と対応

① 「賃金格差」の是正

- ✓ 自地域・自社に男女間格差はないという「アンコンシャスバイアス」の解消を図る

② 非正規雇用の「正規化」の推進

- ✓ 「短時間正社員」など多様な正社員や時短勤務の活用・普及促進を図る
※ 短時間正社員化等に取り組み、勤務環境を改善する企業の実例あり。キャリアアップ助成金が活用可能。
- ✓ 地方自治体の「会計年度任用職員」の処遇改善や地方公務員の兼業・副業の弾力化を図る

③ 「L字カーブ」の解消

- ✓ 出産を契機とした非正規雇用への転換を減らす取組が必要
- ✓ 「女性活躍推進法」の枠組みの拡充について検討 ※ 「えるぼし」認定制度あり。全国的な取組みの広がりを期待。
※ このほか子育てをサポートする企業に「くるみん」認定制度あり。

④ 男性の育児休業の推進

- ✓ 男女ともに希望どおり育休を取得できるよう、職場の慣行や意識の変革が必要
- ✓ 業務を代替する周囲の労働者への「同僚手当」や代替要員の確保など、両立支援等助成金も活用可能



- ◆ 地域の「産官学金労言」の関係者が、本気で議論し、共に解決に取り組む
- ◆ 「魅力ある働き方・職場づくり」と地域の潜在力を発見し伸ばす取組により、「楽しい」「面白い」物語が地域で共有・広がっていくことを期待

参考資料（事例と支援策）

【概要】

- ・ 医療
- ・ 職員数720人（うち女性472人）（2024年11月）
- ・ プラチナくるみん認定（2024年）
- ・ 均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣優良賞（2016年度）



【取組のポイント】

- ・ 誰でも勤務形態を自由に選択できる「ワークライフバランス（WLB）制度」
- ・ 誰でもいつでも使える短時間正職員制度（所定労働時間短縮・週休3日制など）
- ・ 保育園や小学生保護者のための時差出勤

【取組による主な効果】

- ・ 男性の育児休業取得：50%（2020/4～2024/3）
- ・ 短時間正職員制度利用者：62人（役職者15人）、病棟で働く看護師・介護士の10%以上が短時間正職員（2024年11月28日現在）
- ・ 育児理由の離職ゼロ（過去10年）

【事業主の声】

- ・ 24時間体制が求められる医療の現場で、育児と仕事の両立は難しいテーマですが、育児をしながら中核として活躍できる職場環境の確立を大きな目標としています。
- ・ 誰でも自由度の高い働き方を選択できる上に、職位・収入が保証される制度に力を注いでいます。

【利用者の声】

- ・ 育児との両立ができ、働きやすい環境でありがたいです。
- ・ 短時間正職員制度を利用されてきた人が多く、役職者を含めて利用するのが当たり前になっている環境なので、職場内での理解があると感じます。

多様な正社員について

多様な正社員とは

- ・ 勤務地限定正社員 : 転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員
- ・ 職種・職務限定正社員 : 職種・職務内容や仕事の範囲が他の業務と区別され、一定の職種・職務内で勤務できる正社員
- ・ 短時間正社員 : フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員

各制度の導入状況

勤務地限定正社員

(14.6%)



職種・職務限定

正社員

(12.1%)



短時間正社員

(17.0%)



R5多様な正社員制度の導入状況 23.5% (※) 制度が就業規則等で明文化されている事業所に限る (資料出所) 厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」

多様な正社員の導入支援等

労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備を進めるため、以下の施策等により、多様な正社員制度の導入拡大を図っている。

多様な正社員制度導入支援セミナーの開催



先行企業の事例収集



支援員による導入支援の実施



事例やセミナー動画をサイトで配信



【概要】

- 建設業
- 25人（うち女性8人）
- えるぼし認定（3段階目）取得



女性技能士による
実技指導の様子

【取組のポイント】

- 年齢・性別に関らず成果に対して手当が付く独自の研修モデルを運用
- 指導者が月1回以上の研修を実施、未経験からでも専門スキルを習得できる体制を整備中
- 全ての部門で女性社員が活躍中

【取組による主な効果】

自分の部署以外の業務や知識を学ぶことにより、会社全体で助け合える体制が整ってきた。また、会社全体の理解が深まり結果としてそれぞれの仕事上で良い効果が現れている。加えて業務領域を限定することなく柔軟に対応できる職員が増えてきている。

【事業主の声】

- 社内研修を取り組んだ結果全体として学習意欲が高まり国家資格受験者の数が向上しました。また男女問わず受験し実際に女性社員で2名が2級土木施工管理技士補を取得しました。加えて女性社員が路面標示施工技能士を取得したことにより全ての部門で女性社員が活躍できていると感じています。今後も男女問わず活躍できる体制を構築していきます。

【利用者の声】

- 専門的なことを覚えることも多いので不安になることもありましたが、分からないことがあっても聞きやすく、とても素敵な雰囲気会社だと感じました。研修も充実しており、出来ることが増えていく度にやりがいを感じ、もっと自分を成長させたいと思い仕事に取り組んでいます。（女性労働者）

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。
- プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。＜令和2年6月～＞

取得のメリット

- ・厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」**又は**「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができ、女性の活躍を推進している事業主であることをPRすることができます。
- ・**公共調達で加点評価**を受けることができ、有利になる場合があります。
- ・日本政策金融公庫の**「働き方改革推進支援資金（企業活力強貸付）」**を通常よりも低金利で利用することができます。
- ・**賃上げ促進税制**の上乗せ要件の適用対象となる場合があります。



プラチナえるぼし



えるぼし（3段階目）



えるぼし（2段階目）



えるぼし（1段階目）

常石商事株式会社（広島県）

（業務代替手当を先進的に創設し、（女性に限らず）男女の育休取得の促進を図っている好事例）

【概要】

- 小売業
 - 約300人（うち女性割合28%）
- ※2023年10月時点

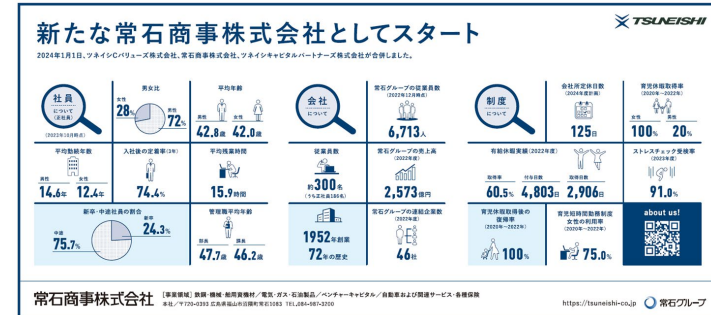
【制度導入の背景】

- 従業員へのヒアリング・アンケートで、育児休業取得者・周囲の職員ともに両立支援制度の利用に関する「気まずさ」などのネガティブな心境があることを把握。
- 中途採用の増加に伴う子育て世代の職員の増加による、多様な働き方を推進する必要性の高まり。
- 2024年6月に「育児休業サポーター支援金」制度を導入。



【「育児休業サポーター支援金」制度の概要】

- 趣旨
休業者の業務をサポートする同僚にも配慮することで、育児休業を取得しやすい環境作りを進め、全社員が安心してライフプラン設計ができる好循環を作り、一人ひとりがイキイキと働ける職場を目指す。
- 対象者
育児休業取得者本人を除く職場（課・店舗）のメンバー
- 支給額
育児休業の取得期間に準じて、一人当たり1万円～5万円を一時金として支給



【事業主・利用者の声】

- 従業員から「職場内で従業員同士の会話の中で話題になっている（なっていた）」という情報も複数あったことから、従業員への制度内容の周知が進んでいると感じています。
- 「多様な働き方」のニーズに応えるためには属人化回避も重要と考えます。本件制度は「業務を属人化させない」という社内向けメッセージとしても有効であると考えています。

両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）

育児休業期間中や短時間勤務制度利用期間中に、
代替要員の確保や周囲の職員へ手当支給を行った中小企業事業主を支援

コース名／コース内容	支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）
育休中等業務代替支援コース 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、 ①業務を代替する周囲の労働者への 手当支給や、 ②代替要員の新規雇用（派遣受入含む） を実施	①育児休業中の手当支給 最大125万円 ・業務体制整備経費：5万円（育休1か月未満 2万円） ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで ②育短勤務中の手当支給 最大110万円 ・業務体制整備経費：2万円 ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで ③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円 代替期間に応じ以下の額を支給 ・最短：7日以上：9万円 ・最長：6か月以上：67.5万円 ※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間
加算措置／加算額	
1. プラチナくるみん認定事業主は、 ①育児休業中の手当支給 →業務代替手当の支給額を4/5に割増 ③育児休業中の新規雇用 →代替期間に応じた支給額を割増（最大82.5万円） ・最短：7日以上：11万円 ・最長：6か月以上：82.5万円	2. 育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 →①～③に10万円加算（1か月以上の場合のみ） 3. 申請前の直近年度に係る男性の育児休業等取得率などの情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算

株式会社エナテクス（倉吉市）

【概要】

- 建設業
- 43人（うち女性7人）※2024年11月1日時点
- くるみん認定



1 on 1 ミーティングの様子

【取組のポイント】

- 副社長と社員との「1on1ミーティング」により家庭状況等を気軽に共有できる環境作り
- 育児休業に関する研修を全社員に行う
- テレワーク規程を整備し多様な働き方を実現
- 時間外労働の時間数を可視化する書式作成、ノー残業デー（うきうき退社デー）の実施

【取組による主な効果】

- 男性の育児休業等取得率：100%
（2022年10月～2023年9月）
- テレワーク実施実績：5人
- 年休取得率：平均 81%
（2021～2023年度）

【事業主の声】

- 男性の育児休業を推進することで、日頃から互いに助け合う職場環境をはぐくむとともに、仕事と家庭を両立し、いきいきと活躍することを期待しています。

【利用者の声】

- 育児や家事の大変さを実感する貴重な経験となりました。妻に感謝されたこと、子どもとの時間を過ごせたことが嬉しかったです。「頑張って」と送り出してもらえる上司や職場の仲間の言葉がありがたかったです。

両立支援等助成金

(出生時両立支援コース／柔軟な働き方選択制度支援コース)

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業を取得しやすい
雇用環境整備・業務体制整備を行い、
子の出生後8週以内に育休開始

柔軟な働き方選択制度等支援コース

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を
導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方
支援プラン」により制度利用者を支援

支給額

①第1種（男性の育児休業取得）

- 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始

1人目 20万円
2～3人目 10万円

②第2種（男性育休取得率の上昇等）

- 第1種受給年度と比較し男性育休取得率が30ポイント以上上昇した場合等

1年以内達成：60万円
2年以内達成：40万円
3年以内達成：20万円

制度を2つ導入し、対象者が制度利用

→20万円

制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用

→25万円

※1年度5人まで

社会福祉法人あすなろ会（鳥取市）

【概要】

- ・ 医療・福祉業
- ・ 928人（うち女性682人） ※2024年8月22日時点
- ・ くるみん（プラス）認定
プラチナえるぼし認定

【取組のポイント】

- ・ 「不妊治療休業」を創設
- ・ 通院治療に利用できるよう、半日・時間単位の年次有給休暇の取得制度を整備
- ・ 育児・介護等を理由に離職した職員のカムバック制度を創設し、全職員に周知
- ・ 年休取得状況の把握、取得促進
- ・ 各施設に両立支援相談窓口担当者を配置し、相談しやすい体制を整備

【事業主の声】

- ・ 縁あって入職してくれた職員にできるだけ長く勤めてもらいたいとの思いから、何らかの事情があっても離職しない方策を考え、「不妊治療休業」をはじめ、安心して働き続けられる職場環境整備に力を入れています。

【利用者の声】

- ・ 働きながら治療を続けることは負担が大きかったが、制度があることで安心して治療に専念することができました。
- ・ 一度、子育てや家庭の事情で辞めてしまったけれど、この制度のおかげで大好きな介護の仕事に復帰することができて、毎日充実した日々が送れています。このような制度に本当に感謝しています。



管理職研修会の様子

【取組による主な効果】

- ・ 中途採用実績：男性7人、女性34人
（2023年4月～2024年3月）
- ・ 管理職のうち女性の割合：約60%
- ・ 年休取得率：47.6%→61.2%（2023年度）

くるみん認定とは

くるみん認定、トライくるみん認定

企業が次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行い、計画に定めた目標を達成し、男性の育児休業取得率等の基準で一定の要件を満たした場合、**「子育てサポート企業」**として認定を受けることができます。



※トライくるみん認定は一部の基準をくるみん認定より緩和

STEP UP !



プラチナくるみん認定

くるみん認定またはトライくるみん認定を受けた企業のうち、**より高い水準の取組**を行い、一定の要件を満たした場合、**より優良な「子育てサポート企業」**として特例認定を受けることができます。



企業のイメージカラーなどに合わせて12色を選択可能！

プラス認定



くるみん（トライくるみん、プラチナくるみん）認定を受けた企業が、**不妊治療と仕事との両立**にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合に、3種類のくるみにそれぞれ**「プラス」**認定を追加することができます。



認定のメリット

- ◆賃上げ促進税制における優遇
- ◆求人広告や商品等にマークをつけてPR効果
- ◆公共調達の加点評価
- ◆くるみん助成金

- ◆両立支援等助成金における加算措置
- ◆日本政策金融公庫による低利融資

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

不妊治療と仕事との両立に資する**職場環境の整備**に取り組み、不妊治療のために利用可能な**休暇制度や両立支援制度**を労働者が利用した**中小企業事業主**に以下の金額を支給します。

中小企業事業主のみ対象

	支給額
A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用	30万円
B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得	30万円

※ A、Bとも1事業主あたり1回限り。

おもな要件

A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

- 企業トップが**不妊治療休暇制度または両立支援制度（※）**の利用促進についての方針を全労働者に周知
（※）所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制／テレワーク
- **不妊治療休暇制度・両立支援制度を就業規則等に規定し**、労働者に周知
- 不妊治療と仕事との両立に関して、**社内ニーズ調査を実施**
- **両立支援担当者を選任し**、相談に対応
- 対象労働者について、**不妊治療両立支援プラン**を策定
- 対象労働者がプランに基づき**不妊治療休暇制度または両立支援制度を合計5日（回）利用**

B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得した場合

- **不妊治療休暇を一つの年度内に対象労働者が20日以上連続して取得**
- 対象労働者を原則として**原職復帰させ、3か月以上継続雇用**

長期休暇の加算

【概要】

- 食肉の加工・販売・卸売業
- 99人（うち女性47人） ※2024年4月1日時点



【取組のポイント】

- 最低賃金の引き上げにより、多くのパート従業員が就業調整をしたため、助成金を活用し、社会保険加入を進めることを決定。
- 社会保険未加入のパート従業員に対し、説明会を複数回開催のうえ、アンケートや個別面談を行うなど、社会保険に加入するメリットを丁寧に説明。
→パート従業員の8割が社会保険に加入

【取組による主な効果】

- 従業員が労働時間や給与額を気にする必要がなくなり、賞与の額を上げるなど、パート従業員の処遇改善にも繋がった。
- パート従業員が就業時間を気にせず働けるようになったため、繁忙期の正社員の時間外労働が大幅に削減された。

【事業主の声】

- 正社員の時間外労働を大幅に削減できた。忙しい時間帯にパート従業員に頑張ってもらえる環境が整ったおかげ。

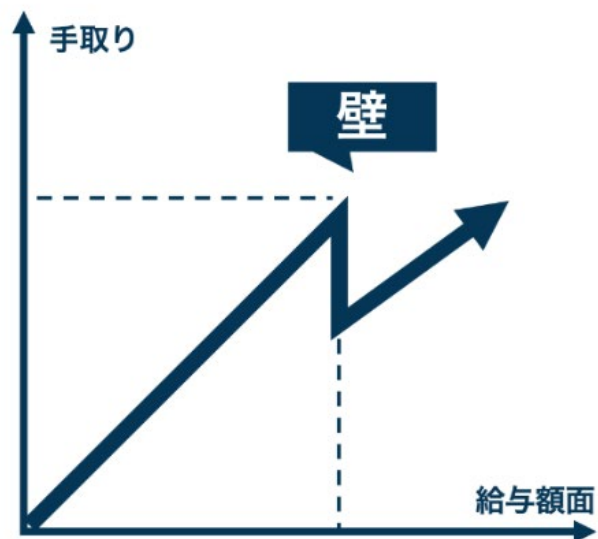
【制度利用者の声】

- 社会保険加入で勤務時間を気にせず働けるようになった。1日1時間の延長なので負担も大きくない。将来的な保障も増えて安心。
- 会社からの丁寧な説明のおかげで社会保険加入を希望できた。加入で勤務時間や賃金などを気にする必要がなくなり、働きやすくなった。

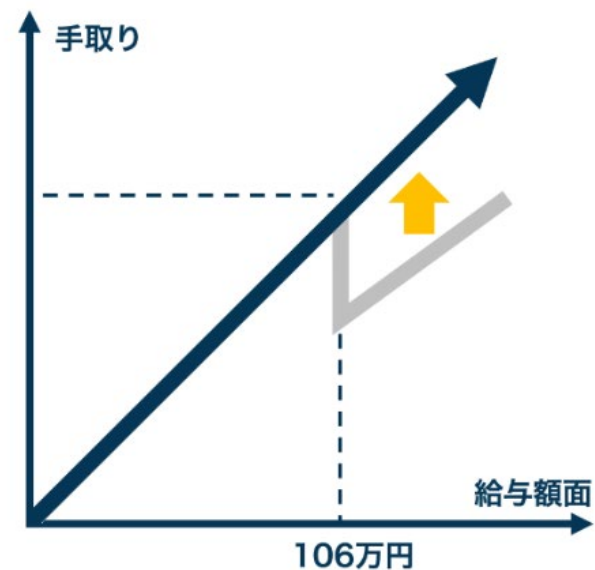
年収の壁・支援強化パッケージ（「106万円の壁」対策）

パッケージの適用による収入変化のイメージ（106万円の壁の例）

従来



パッケージの適用



「年収の壁、突破へ」（首相官邸ホームページ）（<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/nennsyuunokabe/index.html>）を加工して作成

手当等支給メニュー

(1年目～2年目)

労働者本人負担分の
保険料相当額の手当等を支給

(3年目)

賃金を18%以上増加

(労働時間延長と賃上げの組み合わせも可)

➡ 3年間で計50万円助成

労働時間延長メニュー

週所定労働時間の4時間以上延長

又は

週所定労働時間の1時間以上延長
及び時間延長に応じた賃上げ

➡ 1年目に30万円助成

➡ 社会保険へ加入によるパートタイム労働者の処遇改善
業務・役割の見直しによりキャリアアップにつながる可能性