

人口回復に向けた広島経済同友会の取り組み

平成29年3月

広島経済同友会
人口回復委員会

はじめに

人口回復委員会

委員長 高 木 廣 治

我が国は本格的な人口減少社会に突入し、今後は加速度的に人口が減少することが見込まれています。国においては、人口減少と地域経済縮小という我が国が直面する大きな課題に対応するため、平成 26(2014)年 11 月に「まち・ひと・しごと創生法」を制定しました。また、同年 12 月には、急速な少子高齢化の進行に的確に対応し、日本全体、特に地方の人口減少に歯止めをかけるとともに、東京一極集中を是正し、それぞれの地域で住みよい環境を確保して、将来にわたって活力ある日本社会を維持していくことが、喫緊の課題となっていることを踏まえ、まち・ひと・しごと創生長期ビジョンと総合戦略を策定しました。

こうした中、人口回復委員会では、過去2か年にわたって、地域における人口対策について、調査・研究を行いながら、産学官連携のもと、委員会活動を展開し、UJターン定住対策、若者流出対策、結婚・子育て支援対策に焦点を当て重点的に検討してきました。具体的には、行政(広島県、広島県労働局)、企業、シンクタンクなど各界の講師を招いての勉強会、地元大学生との意見交換会、岡山県など先進地域のヒアリング、企業の雇用創出や子育て支援に関する意識調査(広島経済同友会会員企業)など、様々な活動による検討を進めてきました。

今回の調査から、行政、民間企業をはじめ様々な立場において、人口回復問題に取り組む姿があり、その中でUJターンのマッチングの場が無い、仲介者を介した人材紹介があるとよい、地元大学のことを地元企業が知らない、地元企業を地元大学生が知らないといった、素朴な声があることが分かりました。一方で、経済の活力を維持しながら、また他の世代向けの施策バランスに配慮しながら、待機児童を減らすために保育所の整備や子育て支援対策にどこまで傾注すべきかなど気になる点も多く指摘されました。

調査・研究結果を踏まえ本委員会では、人口回復に向けた対策に関し、①UJターン定住対策として、広島県と連携したUJターン希望者の就職マッチング支援、②若者定住対策として、地元学生向け同友会会員企業紹介のための支援サイト(メッシュ ヒロシマ)の開設、広島修道大学との包括的連携協定に関する協定書に基づく事業の展開(長期インターンシップ等)、③結婚・子育て支援対策として、ひろしま出会いサポートセンターへ応援企業として参画、イクボス普及啓発活動(セミナーの開催)など、具体的な実践活動を展開してきました。

本報告書は、2年間の委員会活動における調査研究内容、具体的な取り組み成果について取りまとめたものですが、関係各位の今後の事業活動等の参考となり、ひいては広島県経済の活性化の一助になることを期待してやみません。

終わりに、委員会等にお招きした講師の皆様、取り組み事例や視察でご訪問させていただいた皆様、アンケート調査にご協力いただいた会員企業の皆様に深く感謝申し上げます。

目 次

はじめに

I	地方創生における人口回復の意義	1
1.	人口減少、少子高齢化の進展	1
2.	地方創生から一億総活躍社会の創出へ	1
II	広島県の人口回復への課題	2
1.	広島県の人口減少・少子高齢化の現状	2
2.	人口回復に関する住民・企業の意識（各種アンケート整理）	9
3.	広島県内における人口回復への取り組み	28
III	人口回復に向けた先進的な取り組み	32
1.	(株)サタケによる子育て支援の取り組み	32
2.	(株)長岡塗装店における子育て支援の取り組み	38
3.	(株)アイグランによる企業内託児所の運営	45
4.	岡山県・倉敷市における総合戦略の取り組み	49
5.	広島修道大学の学生に対するインタビュー	57
6.	広島県のU I Jターン移住促進の取り組み	58
7.	広島県の少子化対策の取り組み	70
8.	岡山県奈義町の子育て支援の取り組み	78
9.	フランスにおける子育て支援政策の動向（福山市立大学・大庭三枝准教授）	82
10.	広島市における待機児童対策と企業による従業員向け保育事業の概要	89
11.	イクボスが進める働き方改革 （NPO法人ファザーリング・ジャパン安藤哲也代表理事）	94
IV	広島経済同友会人口回復委員会としての取り組み	101
1.	基本的な方向性	101
2.	取り組みの体系	102
3.	具体的な取り組みと成果	103
4.	継続的な取り組みに向けて	111
■	人口回復委員会 委員名簿	112

I 地方創生における人口回復の意義

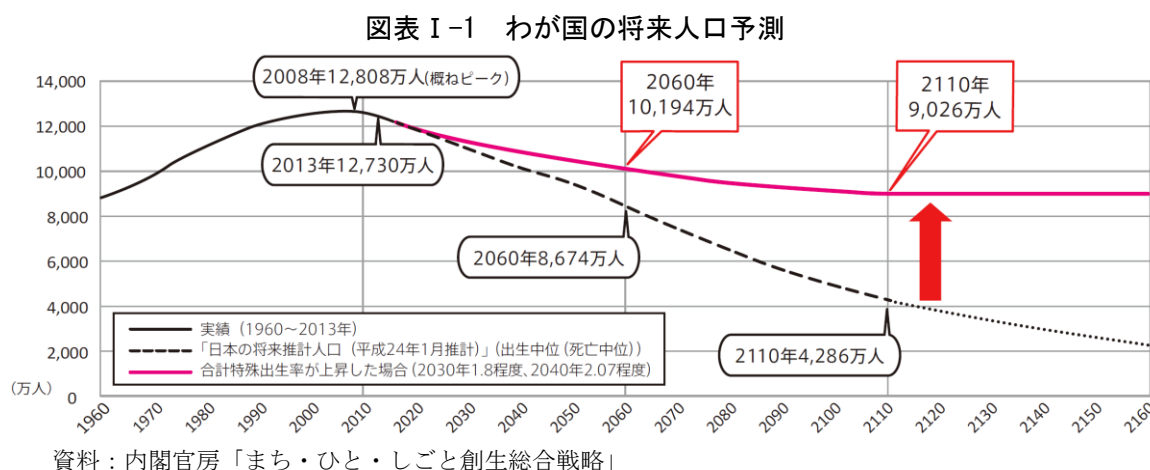
1. 人口減少、少子高齢化の進展

我が国は、2008 年をピークとして人口減少局面に入っており、今後、2050 年には 9,700 万人程度となり、2100 年には 5,000 万人を割り込むと予想されている。

また、団塊の世代が 65 歳を越え、高齢化はさらに加速するとともに、地方と東京圏の経済格差拡大等が、若い世代の地方からの流出と東京圏への一極集中を招いている。さらに、地方の若い世代が、過密で出生率が極めて低い東京圏をはじめとする大都市部に流出することにより、日本全体としての少子高齢化、人口減少につながるなど、大きな課題となっている。

こうした中、地方圏は、人口減少を契機に、「人口減少が地域経済の縮小を呼び、地域経済の縮小が人口減少を加速させる」という負のスパイラルに陥っている。さらに、2020 年オリンピック・パラリンピック東京大会開催を前に、東京一極集中と地方からの人口流出はますます進展することが予想され、このまま地方が弱体化すれば、人材流入が続いてきた首都圏をはじめとする大都市もいずれ衰退し、わが国の競争力が弱まることは必至である。

そのため、人口減少を克服し、地方創生を成し遂げることが、現在の日本にとって非常に重要な課題となっている。



2. 地方創生から一億総活躍社会の創出へ

人口減少、少子高齢化を克服するため、①「東京一極集中」を是正する、②若い世代の就労・結婚・子育ての希望を実現する、③地域の特性に即して地域課題を解決する、という3つの基本的視点に立つて、この構造的な課題に、これまでにない危機感を持って取り組んでいくため、国において、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が平成 26 年 12 月に策定され、これを受け、各地で人口ビジョン、地方版総合戦略が策定され、地方創生の取り組みがスタートした。

この地方創生の取り組みにより、地域にしごとをつくり、地方へのひとの流れをつくり、結婚・子育てを支援し、時代にあったまちをつくることで少子高齢化の流れに歯止めをかけ、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現を目指すこととなった。

こうした全国的な流れの中で、地方経済界の主体として、広島経済同友会においても、希望を生み出す強い経済を地域で創出するとともに、地域少子化対策や生涯活躍のまちづくりなどを自らの課題として取り組んでいく。

Ⅱ 広島県の人口回復への課題

1. 広島県の人口減少・少子高齢化の現状

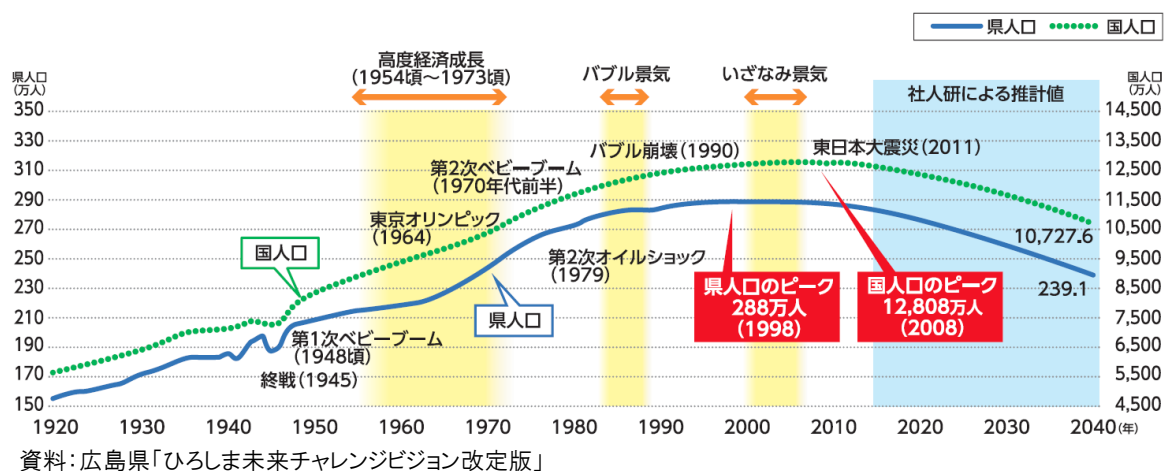
以下では、広島県の「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」で示された人口ビジョンを中心に、広島県の人口減少・少子高齢化の状況を整理する。

(1) 人口減少の現状と課題

①人口の推移

広島県人口は、平成 10(1998)年の 288 万人をピークに減少しており、今後は一段と速い速度で減少していく見通しとなっているこうした現状や、人口減少に有効な手立てが講じられない場合、広島県の総人口は平成 52(2040)年には 239 万人になると予想されている。

図表Ⅱ-1 日本の総人口と広島県人口の推移と見通し



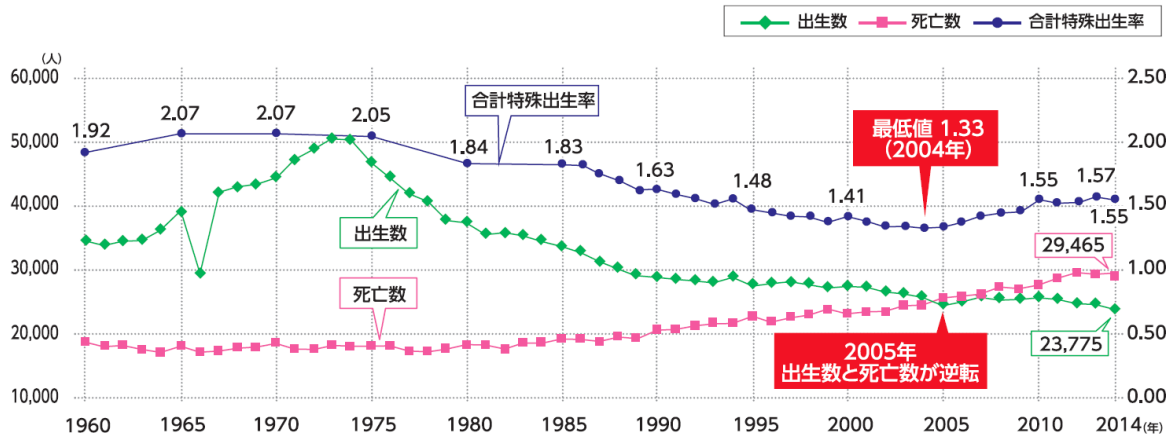
②人口変化の要因

a. 自然動態（出生・死亡）

広島県の人口増加に関わる出生に関する指標として、合計特殊出生率をみると、昭和 50(1975)年代以降、人口を維持できるとされる水準(人口置換水準)の 2.07 人を下回って推移しており、平成に入ってから、1.3～1.5 程度となっている。また、出生数は昭和 48(1973)年をピークに減少が続いており、今後、団塊ジュニア世代(昭和 46(1971)年～昭和 49(1974)年生まれ)が人口再生産年齢(15～49 歳)を越えることで出生数の減少が加速的に進行すると予想される。

一方、死亡数については増加傾向で推移しており、平成 17(2005)年に死亡数が出生数を上回り、自然動態(出生・死亡)がマイナスに転じたことで、広島県は本格的な人口減少社会を迎えている。

図表Ⅱ-2 広島県人口の自然動態（出生数・死亡数）、合計特殊出生率の推移



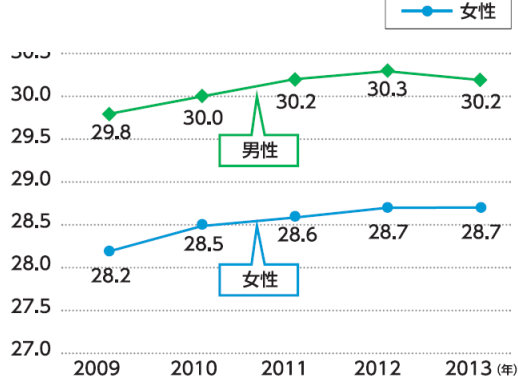
資料：広島県「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」

b. 晩婚化・出産年齢の高齢化

出生率の低下は、晩婚化の進展に伴う出産年齢の高齢化が影響していると考えられる。広島県の平均初婚年齢は、男性で平成 22(2010)年に 30 歳を越えるなど、男女ともに上昇しており、晩婚化が進んでいる。

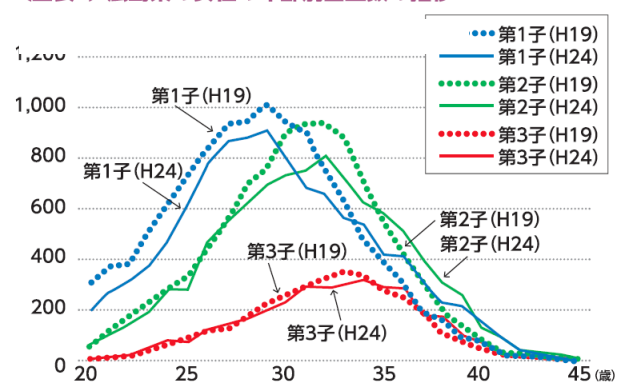
また、平成 19 年と平成 24 年の年齢別出生数を比較した場合、全体としては、第1子、第2子ともに出生数が減少傾向にある中、35 歳以上では一転して増加傾向となっていることから、晩婚化とこれに伴う出産年齢の高齢化が進んでいることがうかがえる。

図表Ⅱ-3 広島県の男女の平均初婚年齢
〔図表3〕 広島県の男女の平均初婚年齢



資料：広島県「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」

図表Ⅱ-4 広島県の女性の年齢別出生数の推移
〔図表4〕 広島県の女性の年齢別出生数の推移



資料：広島県「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」

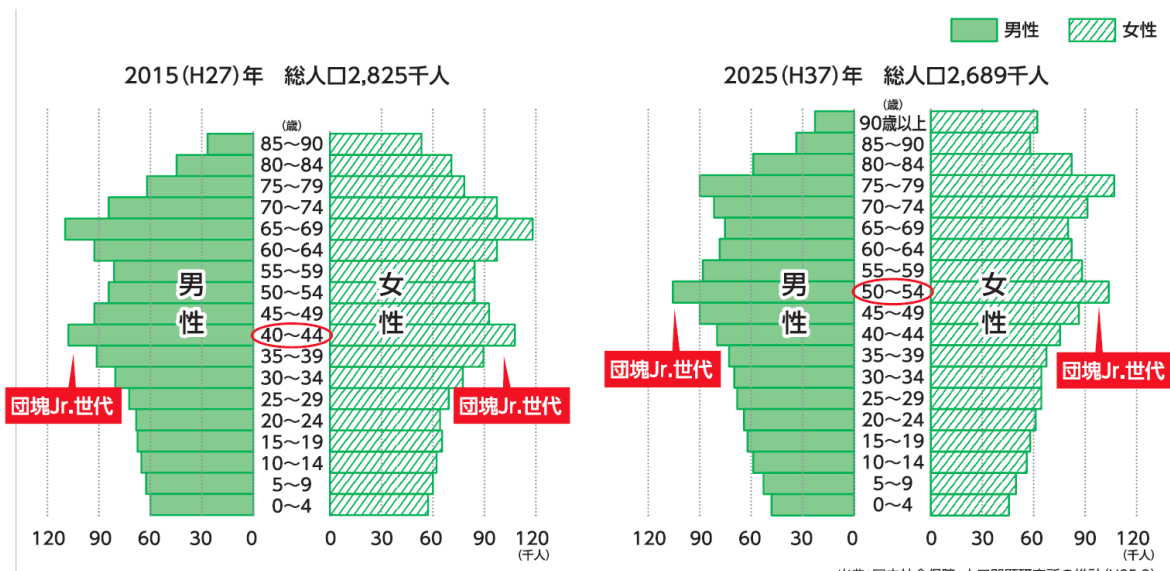
c. 新たな段階を迎える人口減少

上述したように、今後、団塊ジュニア世代が、人口再生産年齢(15～49 歳)を過ぎることで、出生数の減少は更に進み、人口減少に拍車がかかることが懸念される。

さらに、増加してきた高齢人口も、一部市町で減少に転じることが見込まれる。

このように、広島県では、今後 10 年間に起こる人口再生産力の低下と、高齢者人口の減少が重なり、今までとはことなる形での人口減少が生じる「新たな段階」を迎えることになる。

図表Ⅱ-5 広島県の人口ピラミッド（平成 27 年～平成 37 年）



資料：広島県「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」

d. 社会動態（転出・転入）

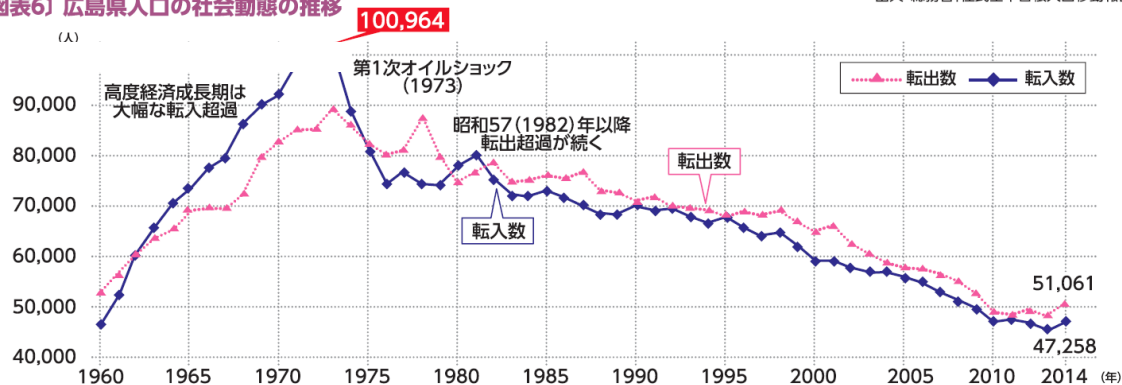
広島県の社会動態は、自動車や造船などの輸送用機械や鉄鋼業を中心とする産業構造を背景に、高度経済成長期にかけて転入超過が続いたが、昭和 48(1973)年の第一次オイルショック以降、転入超過数が縮小し、昭和 57(1982)年には転出超過となっている。近年の動向をみると、転出超過数は 2000 人を超えて推移している。

とりわけ、20 歳から 24 歳までの人口流出が大きく、これが人口構造のアンバランス化を招いている。

図表Ⅱ-6 広島県人口の社会動態の推移

〔図表6〕 広島県人口の社会動態の推移

出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

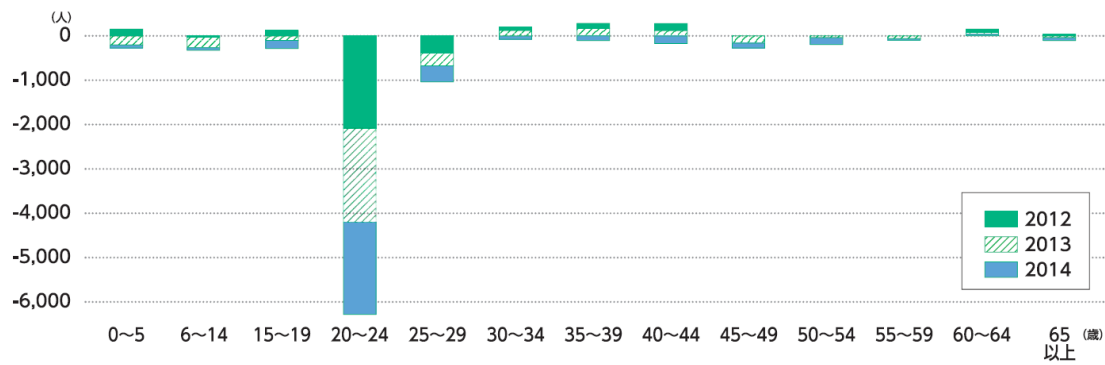


資料：広島県「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」

図表Ⅱ-7 年齢階級別転出入の状況（2012～2014年の累計）

〔図表7〕 年齢階級別転出入の状況（2012～2014年の累計）

出典：広島県「人口移動統計調査報告」



資料：広島県「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」

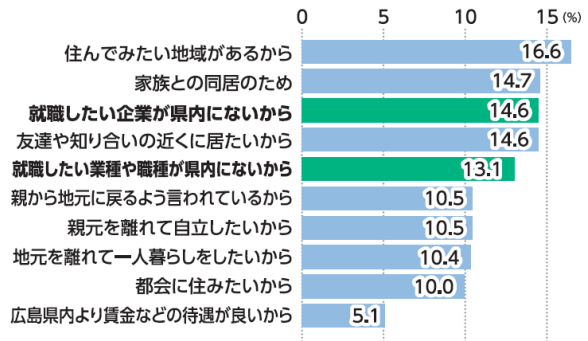
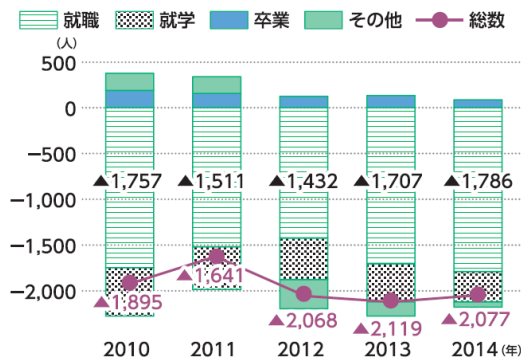
e. 若年層の移動理由

大学等を卒業する時期に当たる20歳から24歳までの移動理由をみると、「就職」を理由とした転出超過数が毎年1,700人程度で推移している。

また、広島県内等の大学生を対象とした意識調査の結果では、県内に就職したい企業や業種・職種がないことが、若者が県外への就職を考える一つの要因になっている。

図表Ⅱ-8 20～24歳の要因別転出超過の状況（広島県）

図表Ⅱ-9 県内大学等からの県外への就職を考える理由



資料：広島県「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」

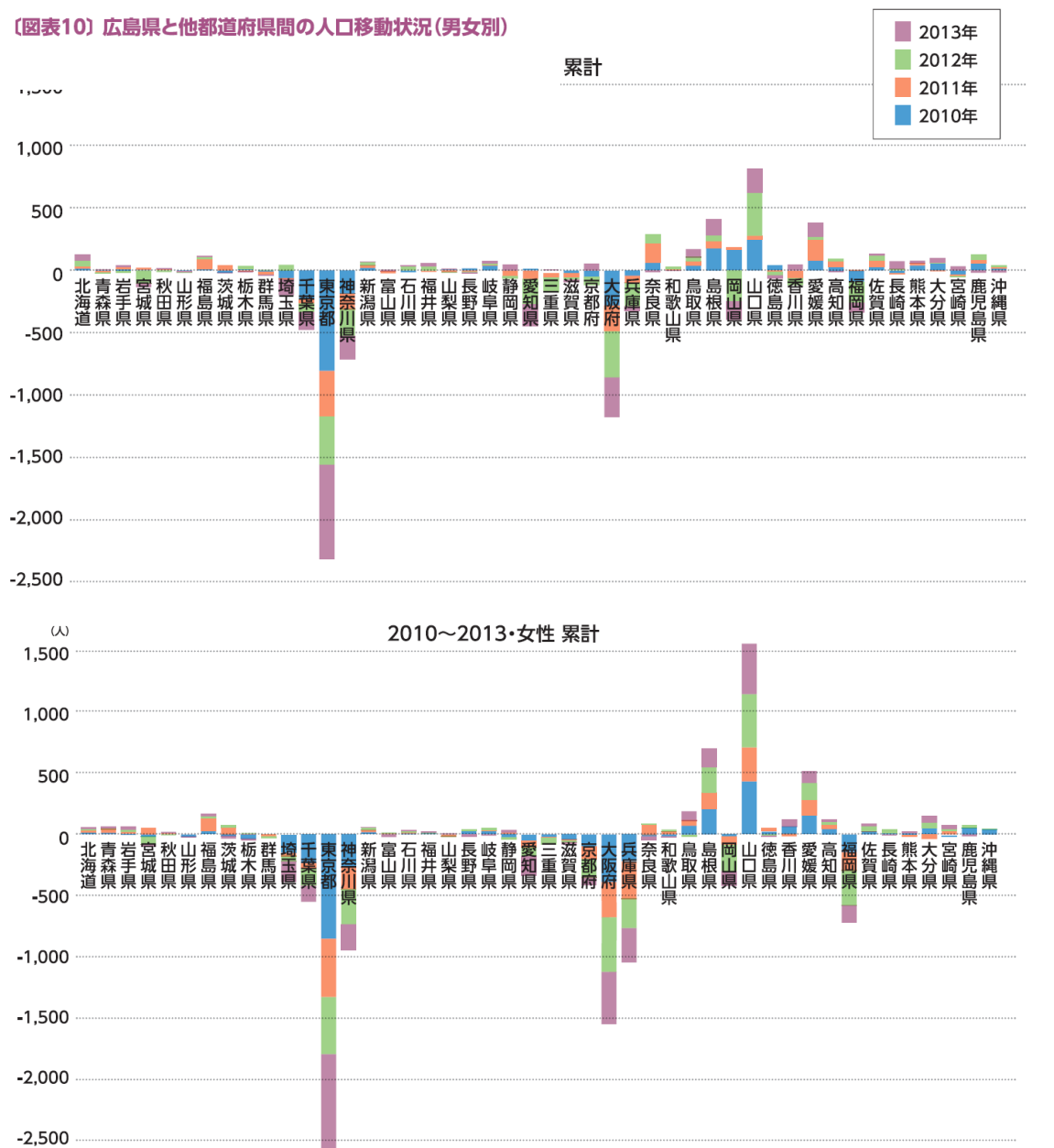
資料：広島県「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」

f. 女性の県外転出

広島県と他都道府県との社会動態を男女で比較すると、東京圏、関西圏及び福岡県への女性の転出超過数が男性を上回っており、大都市圏等への転出傾向が男性に比べて女性に強くみられることが分かる。

図表Ⅱ-10 広島県と他都道府県間の人口移動状況（男女別）

〔図表10〕 広島県と他都道府県間の人口移動状況（男女別）



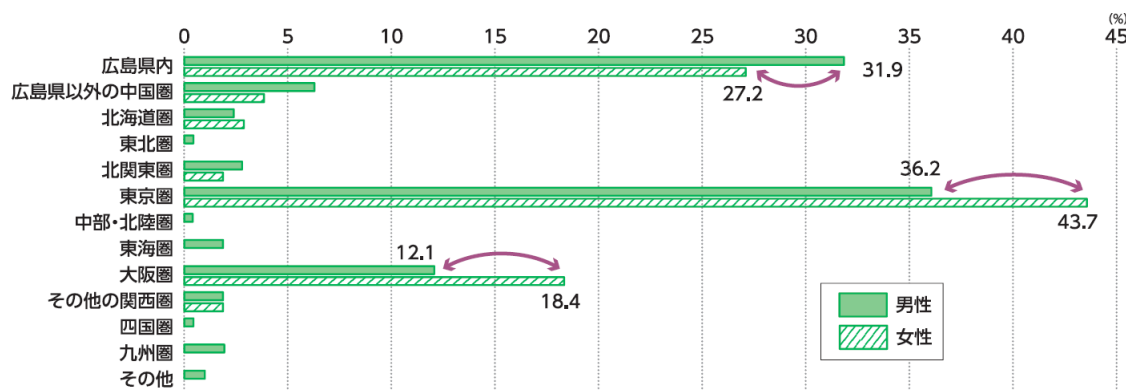
出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

資料：広島県「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」

g. 男女別県外転出意向

広島県が実施した意識調査において、就職を契機に東京圏で暮らし始めた広島県出身者のうち、「当時、東京での就職を希望していた」人の割合は、男性が 36.2%、女性が 43.7%で女性が男性を上回っている。また、大阪圏在住の広島県出身者にも同様の傾向がみられ、このことから大都市圏への転出志向は、男性に比べて女性で強くなっていると考えられる。

図表Ⅱ-11 当時、就職を希望していた地域（就職をきっかけに東京圏、大阪圏で暮らし始めた広島県出身の若者）



資料：広島県「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」

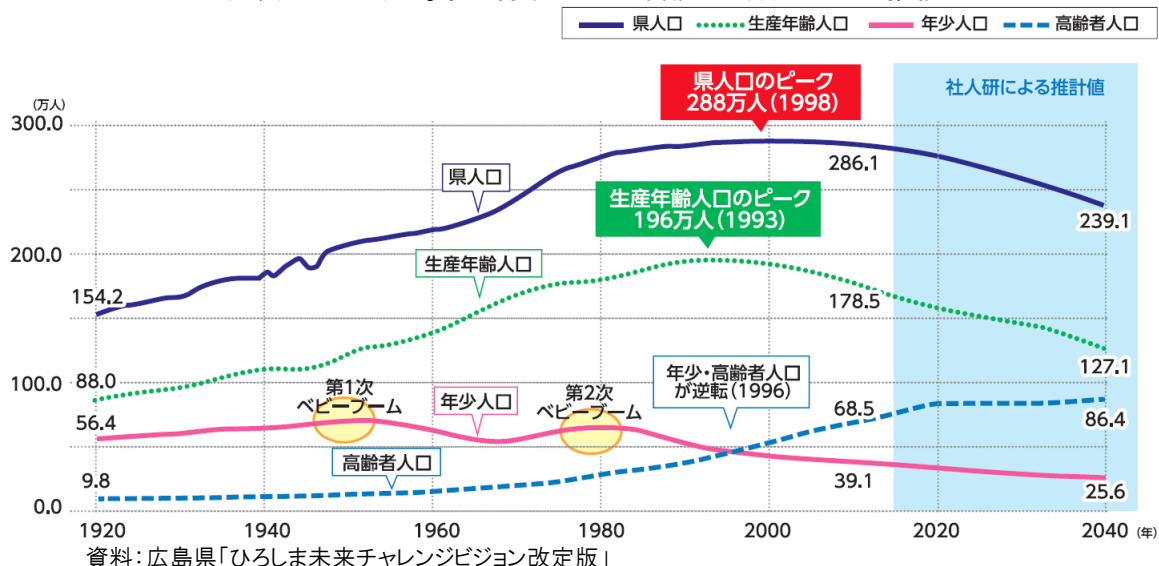
③将来の広島県人口と人口減少の影響

a. 将来人口の展望

国立社会保障・人口問題研究所の推計(平成 25 年3月)によれば、平成 52(2040)年には、広島県の人口は 239.1 万人となり、平成 22(2010)年から 47 万人減少すると推計されている。

また、生産年齢人口は 51.4 万人、年少人口は 13.5 万人減少する一方で、高齢者人口は 17.9 万人増加すると推計されている。その結果、年齢3区分別人口の構成比、年少人口は 13.7%から 10.7%に、生産年齢人口は 62.4%から 53.2%に低下する一方で、高齢者人口は 23.9%から 36.1%に上昇することになる、人口構造の変化が広島県の住民生活へ与える影響が懸念される。

図表Ⅱ-12 広島県の将来人口と年齢3区分別人口の推移



資料：広島県「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」

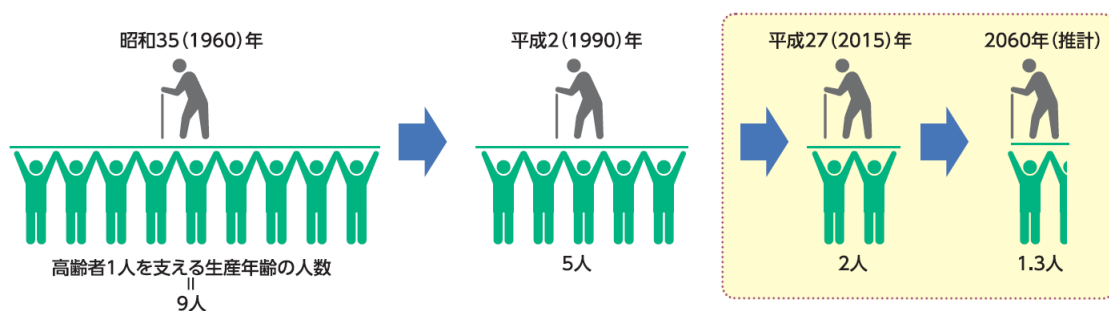
b. 人口減少が地域経済に与える影響

この広島県の将来人口を踏まえ、その影響をみると、消費市場としての相対的な魅力を失うことで、個人サービス関連業種を始めとする企業の県外転出が進むことが考えられる。その結果、労働市場は縮小に向かい、失業と人口流出が起こり、そのことがさらに地域経済の縮小を招くといった、負のスパイラルに陥る恐れがある。

また、東京圏を中心とする県外への転出超過は、若年層の大学進学や大学卒業後の就職に伴う移動を主因としており、こうした若者の人口流出は、地域の人口再生産力を徐々に低下させることになる。今後も若者の人口流出が続けば、人口減少・少子高齢化に拍車がかかり、地域の産業や社会の担い手、後継者の不足を招き、地域の活力・持続性を損なうことにもなりかねない。

また、人口に占める生産年齢人口の割合が減少し、高齢者人口の割合が増加することで経済の規模が縮小し、生活インフラに係る費用について、県民一人当たりの負担が増加、現役世代2人で1人の高齢者を支える状況となり、社会保障費の負担が増加するなどの影響により、広島県の住民の実質所得が低下し、地域における社会・経済活動に深刻な影響を及ぼすことが懸念される。

図表Ⅱ-13 高齢者を支える生産年齢の人数模式図



資料：広島県「ひろしま未来チャレンジビジョン改定版」

c. 人口減少への対応方向

人口減少の抑制に向けた対策が功を奏したとしても、その効果が十分に現れるまでには、一定の期間を要するといわれている。今後もある程度の生産年齢人口の減少や市場規模の縮小が避けられない中で、広島県経済が持続的に成長していくためには、イノベーションを通じて生産性を高め、新たな価値を創出していくことが必要である。そのためには、東京圏への人・モノ・金・情報の過度な集中と滞留を早期に解消し、イノベーションの原動力となる人材や成長産業を県内へ呼び込むことが重要になる。

2. 人口回復に関する住民・企業の意識（各種アンケート整理）

（１）アンケート調査のとりまとめ

人口減少の要因について、出生率の低下や、若者の定住意識、就業意識、企業の雇用・子育て支援に関する意識などが重要となる。そのため、ここでは、各主体の意識把握のため、アンケート調査を実施した。

なお、出産と若者の定住意識と就業意識に関しては、同時期に広島県が調査を実施しているため、その内容をまとめた。

一方、雇用の受け皿となる企業側の意識について把握するため、広島県内企業を対象にアンケートを実施した。

①広島県によるアンケート調査概要

【県民の出生希望等に関する調査】

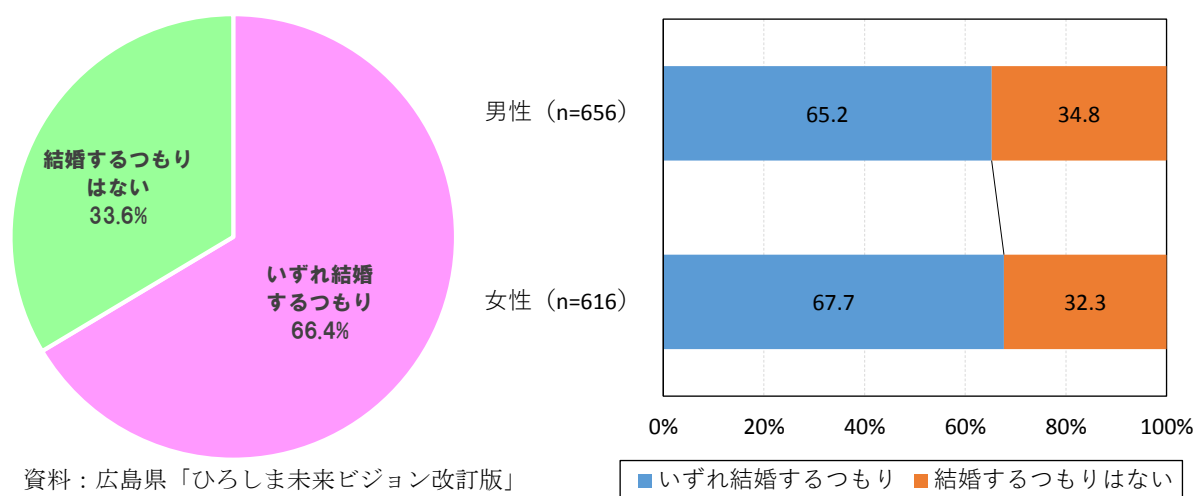
- ・対象：県内在住の 15～49 歳までの男女
- ・調査時期：平成 27 年7月
- ・調査方法：インターネット調査
- ・回収数：3,000 人

a. 未婚者の結婚希望

未婚者の結婚希望をみると、66%が「いずれ結婚するつもり」と回答している。結婚年齢が出生率に関係することもあり、未婚者の結婚をより促進していくことが重要であり、こうした結婚を希望する人への働きかけを行っていくことが重要となる。

なお、全国調査（第 14 回出生動向調査「結婚と出産に関する全国調査」国立社会保障・人口問題研究所）によると、「いずれ結婚するつもり」が男性では 86.3%、女性では 89.4%となっており、広島県の結婚願望が低い状況となっている。

図表Ⅱ-14 未婚者の結婚希望

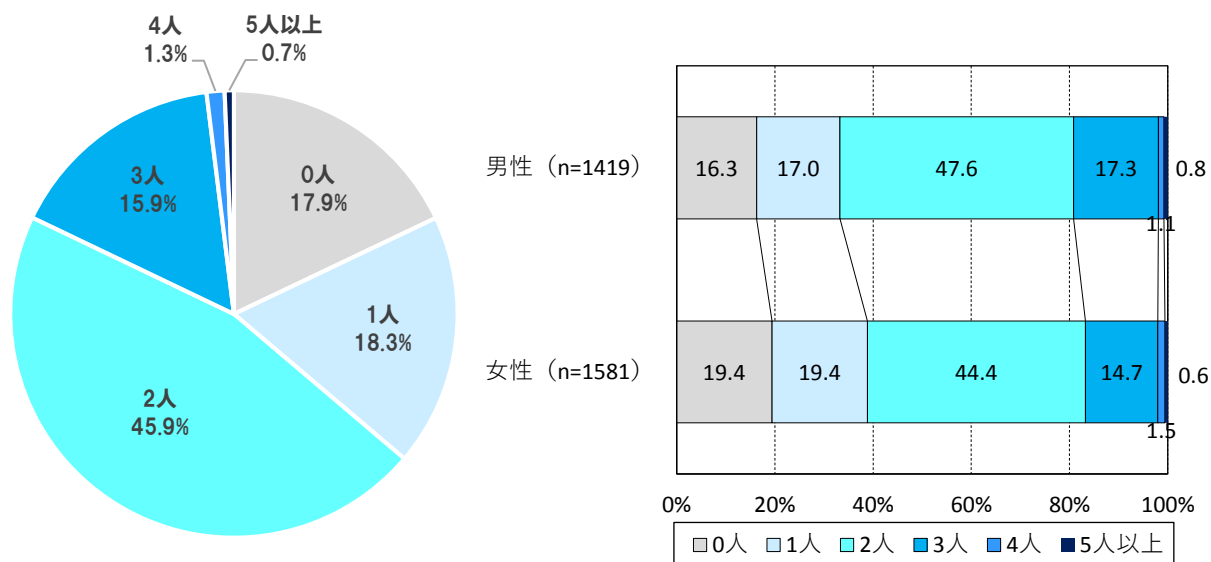


b. 理想的な子どもの数

理想的な子どもの数をみると、「2人」が最も多く 46%を占めており、「3人」も 16%となっており、6割以上が2人以上子どもを持つことが理想的としている。

このため、各種の環境整備を進めていけば、合計特殊出生率の改善も進むことが期待される。

図表Ⅱ-15 理想的な子どもの数



資料：広島県「ひろしま未来ビジョン改訂版」

c. 県民希望出生率

広島県民の希望出生率をみると、1.85と2014年の1.55よりも0.3ポイント高くなっている。

$$\begin{aligned}
 \text{県民希望出生率} &= ((\text{既婚者等の割合} \times \text{夫婦の予定子ども数}) + (\text{独身者の割合} \times \text{独身者の結婚希望率} \\
 &\quad \times \text{独身者の理想子ども数})) \times \text{離死別等の影響} \\
 &= ((35.9\% \times 2.34 \text{ 人}) + (64.1\% \times 79.8\% \times 2.21 \text{ 人})) \times 0.938 \\
 &= 1.85
 \end{aligned}$$

(注) 既婚者の割合：総務省「国勢調査」(H22)における18～34歳の有配偶者の割合

独身者の割合：1－既婚者の割合

夫婦の予定子ども数：(「県民の出生希望等に関する調査」(広島県)における、既婚者の予定子ども数の平均

独身者の結婚希望率：上記調査における15～34歳の独身者のうち「いずれ結婚するつもり」と答えた人の割合

独身者の理想子ども数：上記調査における15～34歳の独身者(「いずれ結婚するつもり」と答えた人)が理想とする子ども数の平均

離死別等の影響：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口(H24.1推計)」における、出生中位の仮定値に用いられた離死別等の影響0.938(国の試算値)

※いずれも、国民希望出生率の試算式と条件を合わせた。

資料：広島県「ひろしま未来ビジョン改訂版」

【若者の社会動態に関する意識調査】

・調査機関：平成 27 年4～5月

・対象者と調査方法

《県内高等学校に在籍する生徒》

回収数：1,478 人(男性：827 人、女性：643 人、不明：8 人)

調査方法：学校配布・学校回収

《県内大学・県内短期大学に在籍する学生》

回収数：1,864 人(男性：711 人、女性：1,142 人、不明：11 人)

調査方法：学校配布・学校回収又はインターネット調査

《広島県出身者で、東京圏又は大阪圏に居住している人(15～34 歳)》

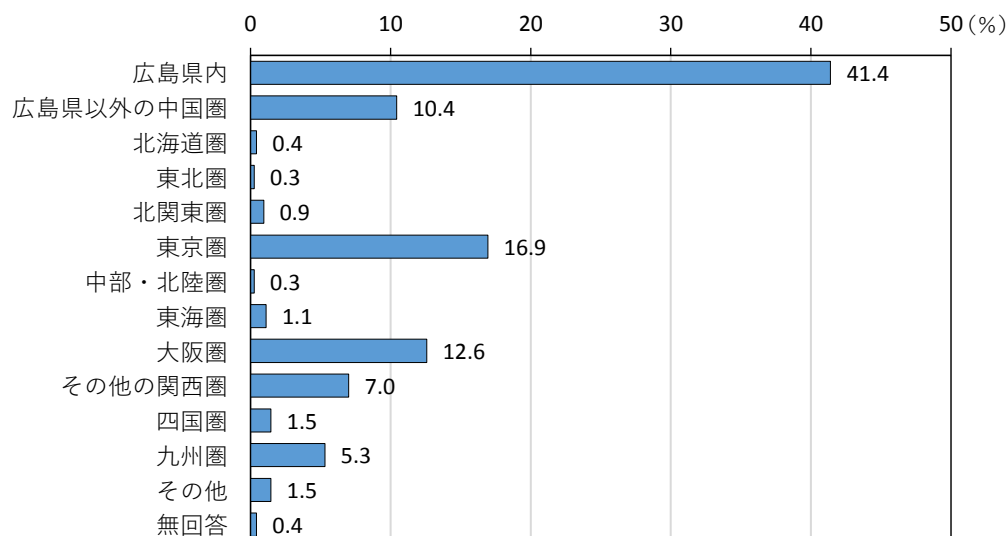
回収数：844 人(東京圏：556 人、大阪圏：278 人、男性：489 人、女性：355 人)

調査方法：インターネット調査

a. 県内高校生の進学希望者の希望進学地域

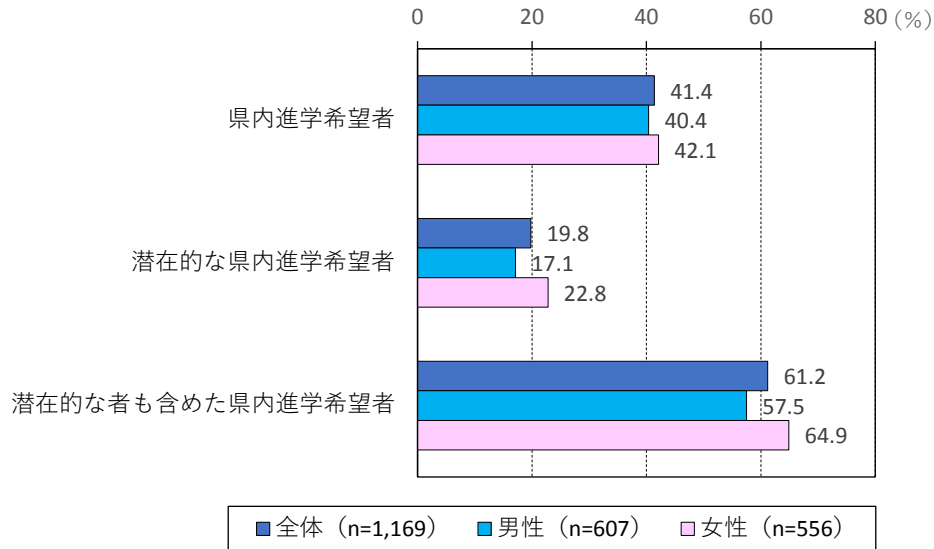
県内大学等への進学希望は 41.4%であるが、進学したい学校や学部・学科が県内にあれば県内に進学する可能性が高い層を「潜在的な県内進学希望者」とした場合、潜在的な人も含めた県内進学希望者は 61.2%であり、近年の実績値である 54.4%と比較して高い水準にあり、域内進学先の充実などを行えば、地域への定住はさらに拡大できるものと考えられる。

図表Ⅱ-16 県内高校生の進学希望者の希望進学地域



資料：広島県『若者の社会動態に関する意識調査』調査結果報告書（速報）

図表Ⅱ-17 定住志向のある者を考慮した県内高校生の県内進学希望者



資料：広島県『『若者の社会動態に関する意識調査』調査結果報告書（速報）』

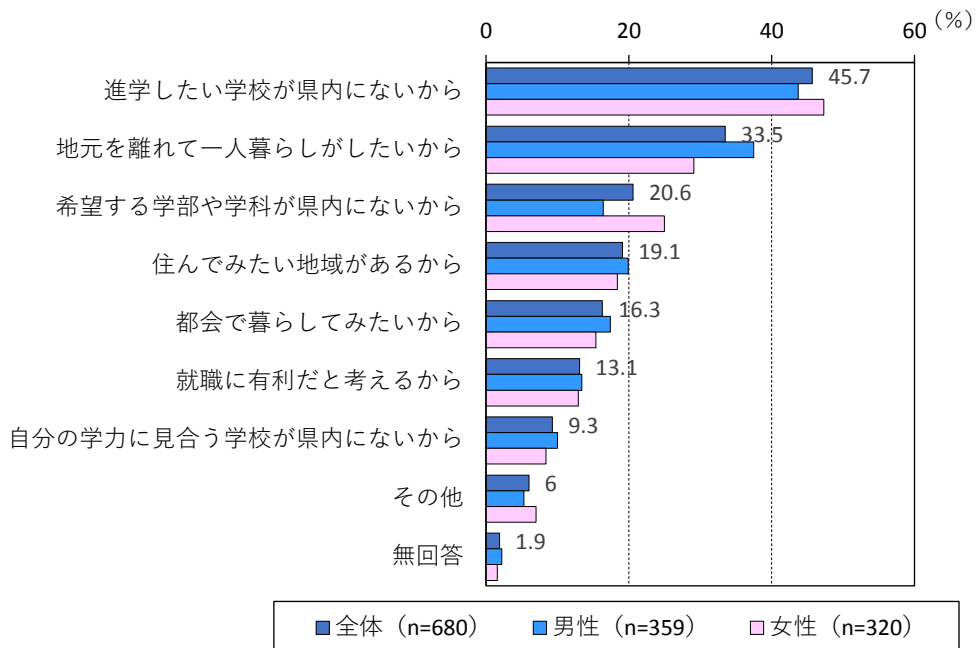
b. 県内高校生が県外進学を考える理由

一方、県内高校生が県外進学を考える理由をみると、「進学したい大学が県内にないから」が最も高く45.7%、これに「地元を離れて一人暮らしがしたいから」が33.5%で続く。

なお、「希望する学部や学科が県内にないから」では、女性で25%程度とやや高くなっている。

こうした傾向をみると、大学の魅力度向上に加え、「地元を離れて一人暮らしをしたい」と考える人に対し、Uターンを促す取り組みも重要になると考えられる。

図表Ⅱ-18 県内高校生が県外進学を考える理由



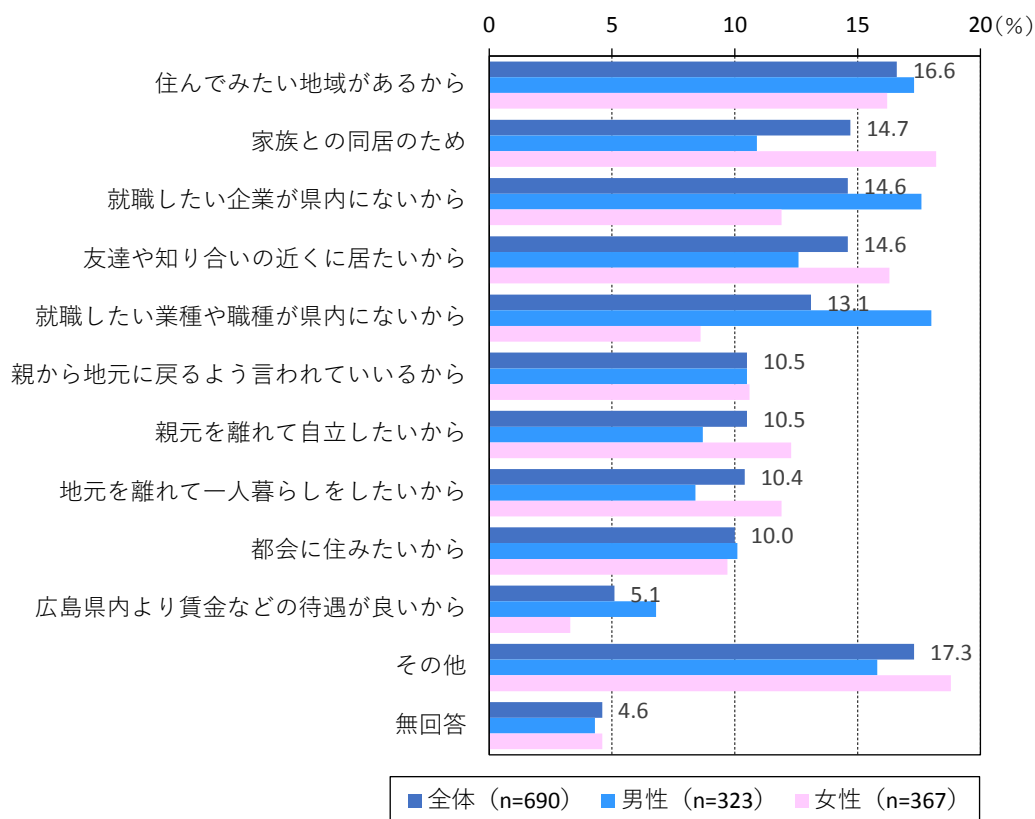
資料：広島県「ひろしま未来ビジョン改訂版」

c. 県内大学生等が県外就職を考える理由

県内大学生等が県外就職を考える理由をみると、「住んでみたい地域があるから」が最も高く16.6%、これに「家族との同居のため」や「就職したい企業が県内にないから」、「友達や知り合いの近くに居たいから」が続いており、県外出身者からと思われる回答が上位に入っている。

こうした傾向をみると、就職先としての県内企業の魅力発信などにより、定住化を図っていくことが重要になると考えられる。

図表Ⅱ-19 県内大学生等が県外就職を考える理由（複数回答）

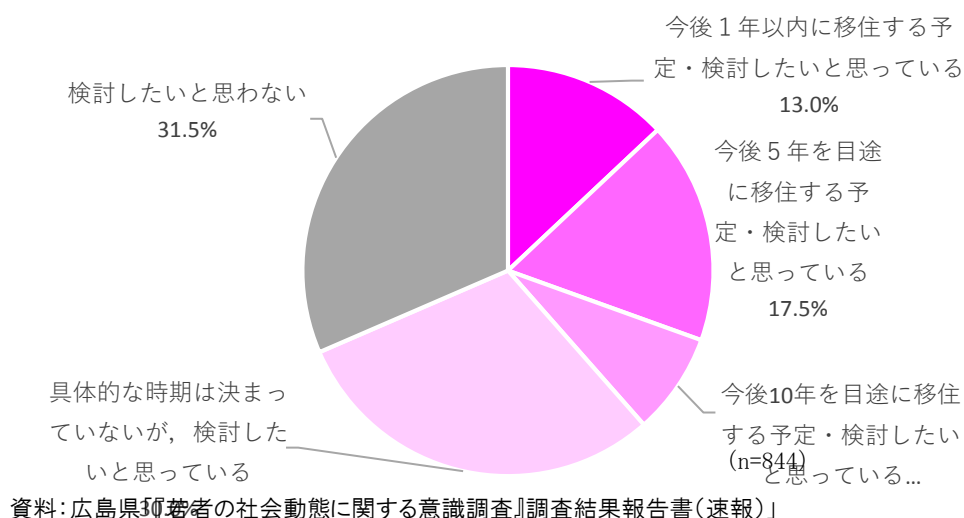


資料：広島県「ひろしま未来ビジョン改訂版」

d. 東京圏・大阪圏在住の県出身者のUターン希望とUターンを検討するきっかけ

東京・大阪圏在住の広島県出身者の若者のUターン希望をみると、「具体的な時期は決まっていないが、検討したいと思っている」が30.0%と多くなっているほか、「今後1年以内に移住する予定・検討したいと思っている」、「今後5年を目途に移住する予定・検討したいと思っている」、「今後10年を目途に移住する予定・検討したいと思っている」を加えると、68.5%の広島県出身者が、Uターンを検討している。

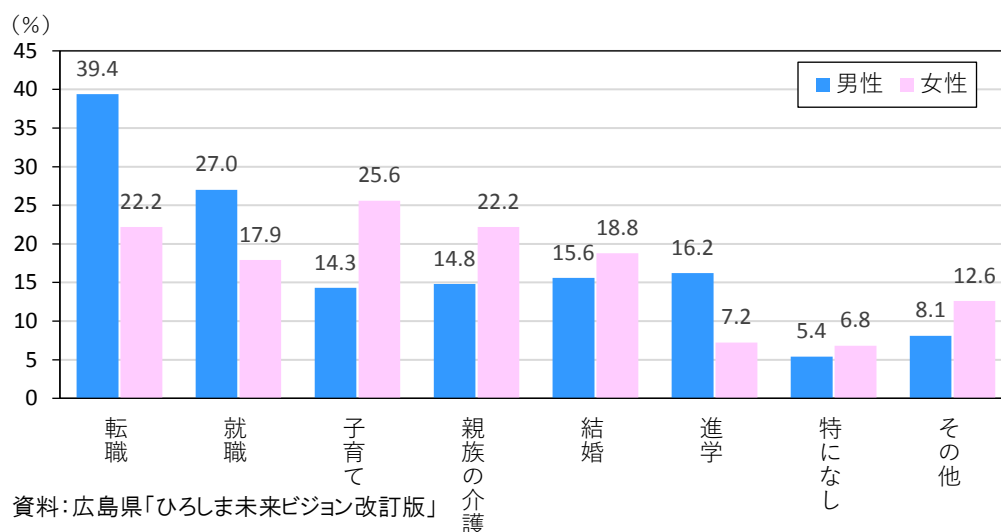
図表Ⅱ-20 東京圏・大阪圏在住の県出身者のUターン希望



東京圏・大阪圏在住の県出身者がUターン移住を検討するきっかけをみると、男性では「転職」「就職」など就業に関する項目が多くなっているのに対し、女性では「子育て」や「親族の介護」、「結婚」など生活面での項目が多くなっている。

こうした傾向をみると、県内企業における就業機会の創出と雇用情報の広域的な発信が重要となるとともに、子育て面での生活環境の充実などが重要となると考えられる。

図表Ⅱ-21 東京圏・大阪圏在住の県出身者がUターン移住を検討するきっかけ



②企業の雇用創出や子育て支援に関する意識調査

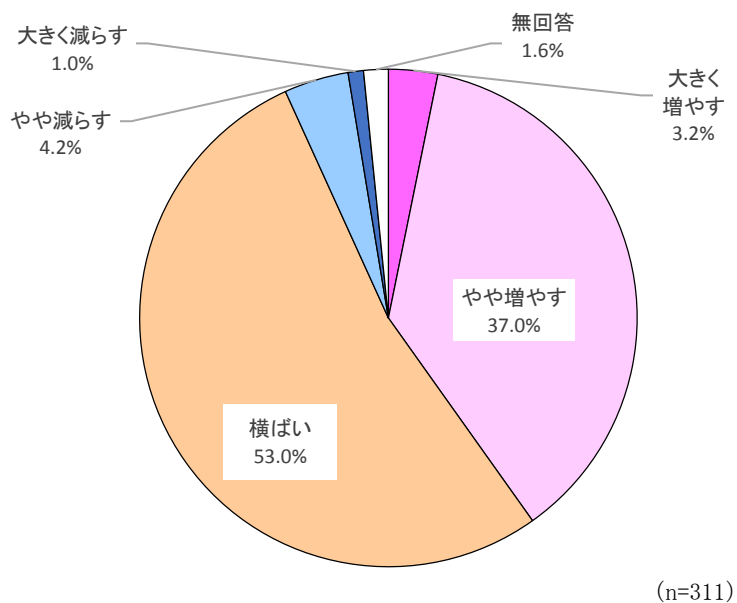
・調査地域	広島県内
・調査対象	広島経済同友会会員企業
・標本数	817 事業所
・抽出方法	全数調査
・調査方法	郵送法(郵送配布、郵送回収)
・調査実施期間	平成 27 年 11 月 27 日(金)発送、12 月 11 日(金)締切
・発送回収状況	発送数:817 件 回収数:311 件(回収率:38.1%)

a. 正社員の採用予定（現状比較）

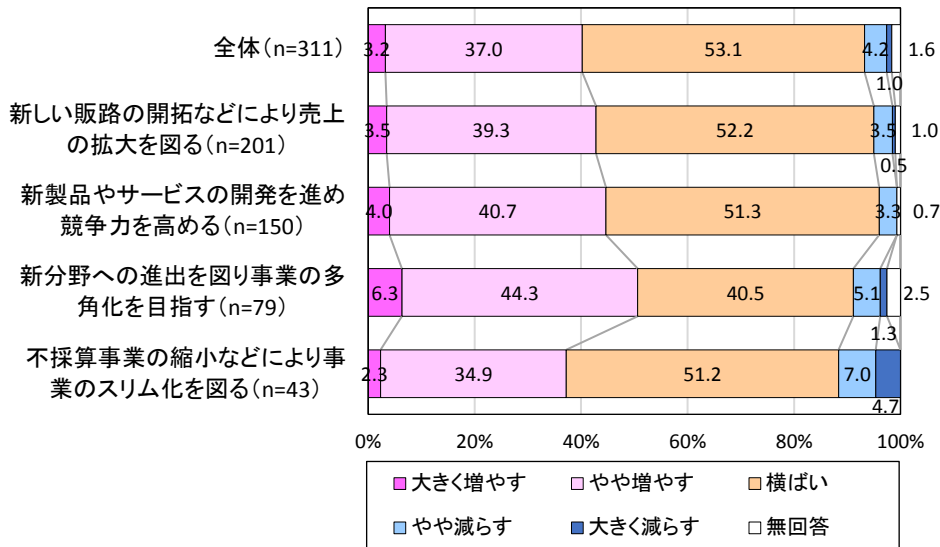
今後の正社員の採用予定は、半数以上で「横ばい」となっているものの、「やや増やす」が4割弱となっており、「やや減らす」と「大きく減らす」は5%程度と少なく、人材確保への意欲は高くなっている。

なお、今後の事業展開と正社員の採用予定の関係をみると、「新分野への進出を図り事業の多角化を目指す」で「大きく増やす」「やや増やす」と回答した企業がやや多くなっている。

図表Ⅱ-22 今後の正社員の採用予定



図表Ⅱ-23 今後の事業展開の考え方と今後の正社員の採用予定の関係



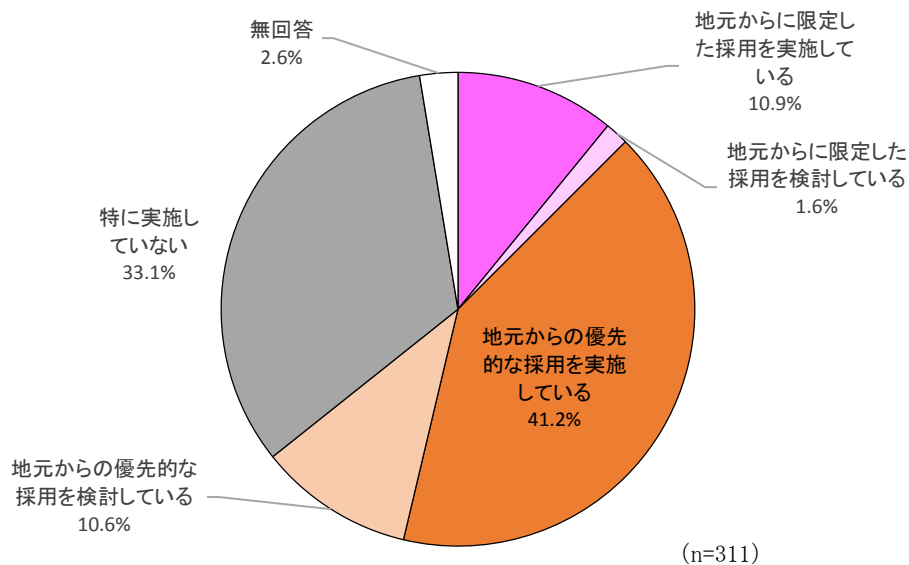
b. 地元からの採用

地元からの採用を限定・優遇している企業は5割と、地域人材の確保を求める企業は多い。

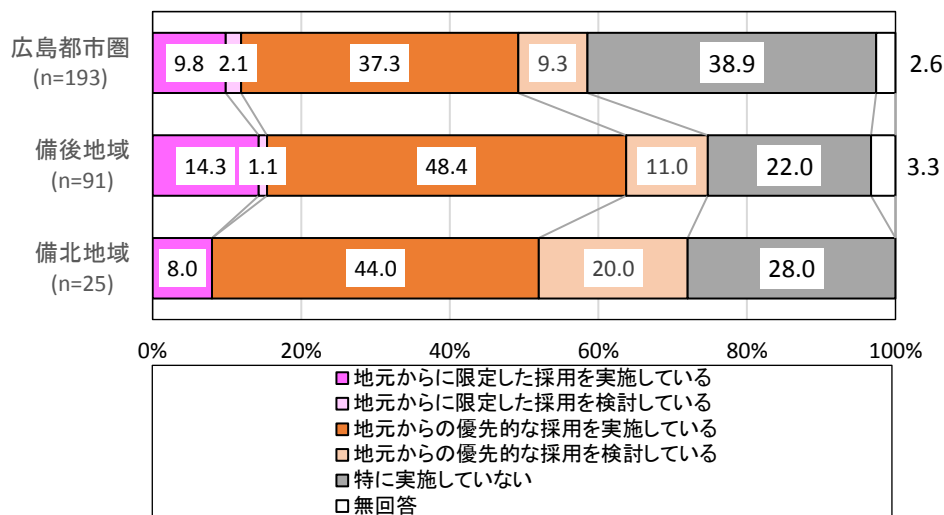
地元からの従業員の採用の状況をみると、「地元からに限定した採用を実施している」企業は1割で、「地元からの優先的な採用を実施している」企業は4割と、約5割が地元から採用を限定または優遇しており、1割の企業が「地元からの優先的な採用を検討している」としている。このことから、地元企業は地域からの人材確保を求めていることが分かる。

なお、地域別にみると、備後地域で「地元からに限定した採用を実施している」企業や「地元からの優先的な採用を実施している」企業が多くなっている一方、広島都市圏では「特に実施していない」企業が4割弱と高くなっている。

図表Ⅱ-24 地元からの従業員採用の状況



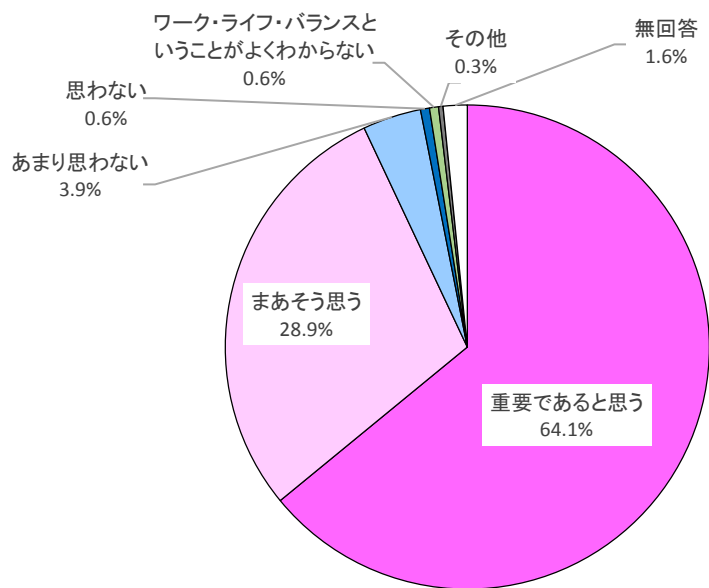
図表Ⅱ-25 地元からの従業員採用の状況



c. 企業戦略における従業員のワークライフバランスの重要性

企業の戦略における従業員のワークライフバランスの重要性についての認識をみると、「重要であると思う」が64%、「まあそう思う」が29%で9割以上の企業が、重要性を認識している。

図表Ⅱ-26 企業の戦略における従業員のワークライフバランスの重要性の認識

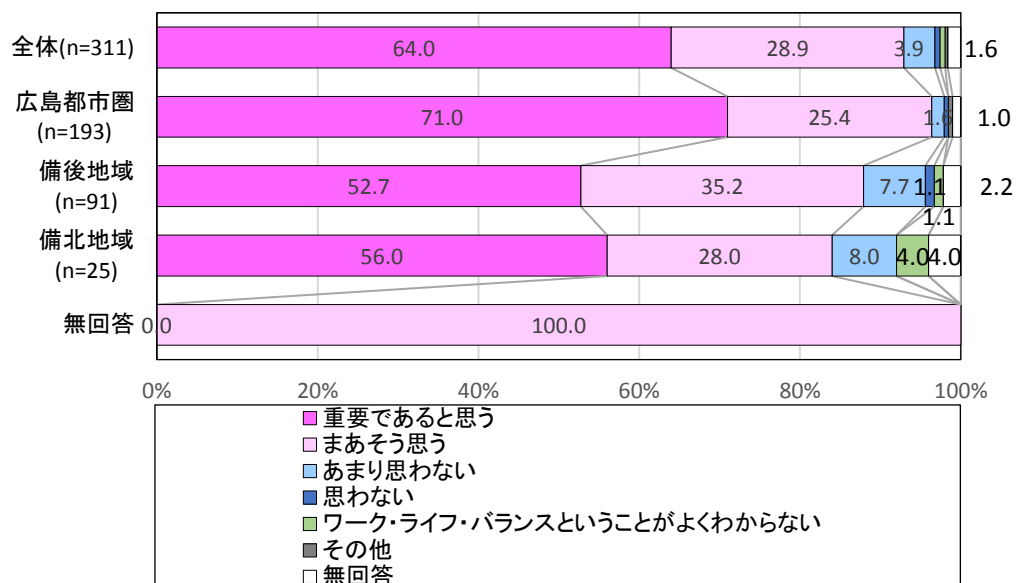


(n=162)

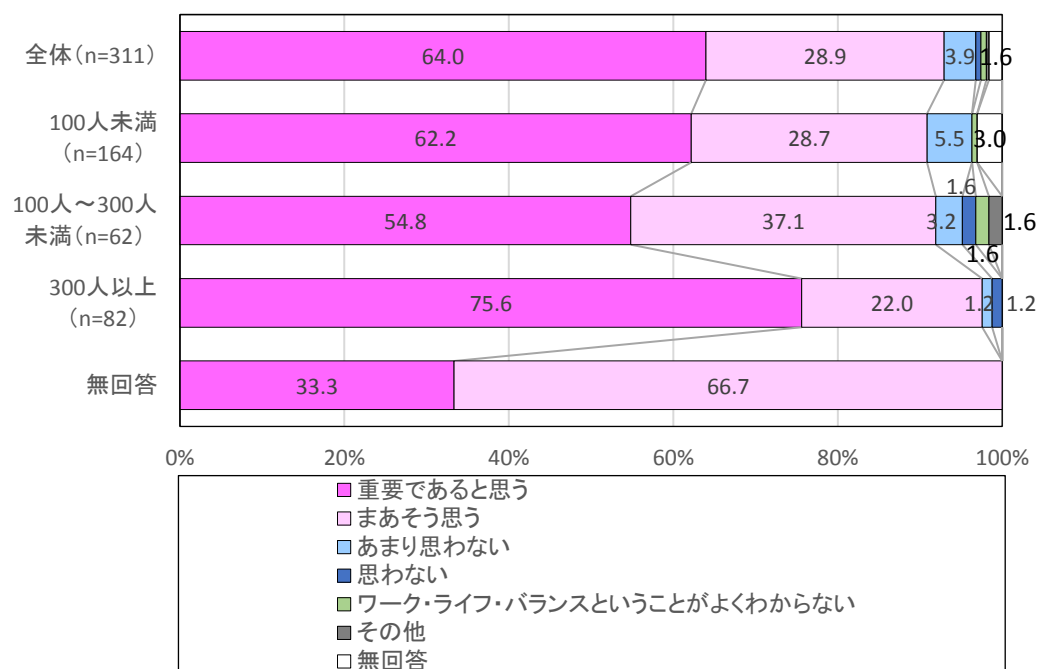
地域別にみると、備後地域および備北地域でやや重要性への理解が低くなっている。

規模別でみると、300 人以上で「重要であると思う」と回答した企業が 300 人未満の企業よりも多くなっている。

図表Ⅱ-27 地域別の企業の戦略における従業員のワークライフバランスの重要性の認識



図表Ⅱ-28 規模別の企業の戦略における従業員のワークライフバランスの重要性の認識

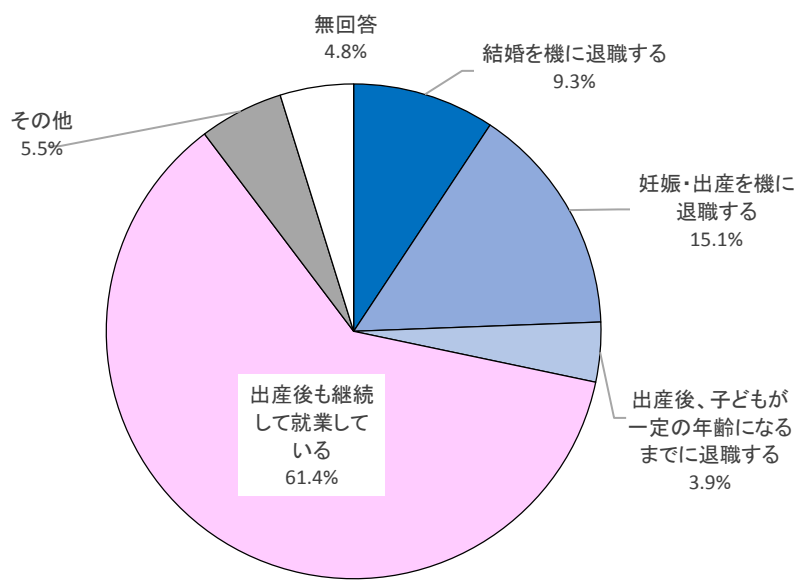


d. 女性社員の働き方のパターン

会社全体で見た女性社員の働き方のパターンをみると、「出産後も継続して就業している」が6割を占めているが、「結婚を機に退職する」9%、「妊娠・出産を機に退職する」が15%、「出産後、子どもが一定の年齢になるまでに退職する」が4%など、3割近くの企業で結婚、出産、子育てを機に退職する従業員が多くなっている。

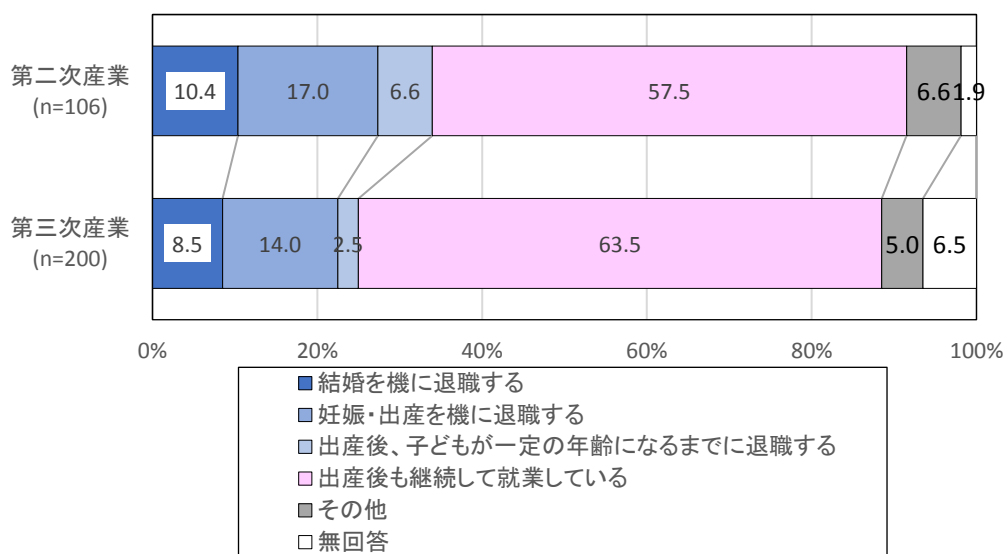
産業別にみると、第三次産業と比較して第二次産業のほうが結婚、出産、子育てを機に退職する従業員が多くなっている。

図表Ⅱ-29 会社全体で見た女性社員の働き方のパターン



(n=311)

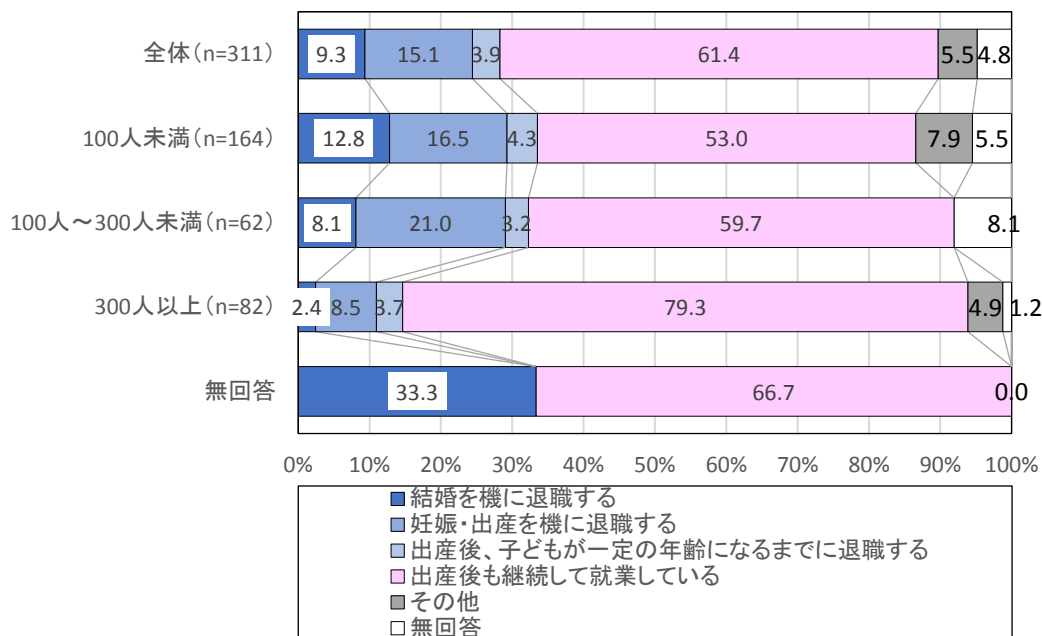
図表Ⅱ-30 産業別の会社全体で見た女性社員の働き方のパターン



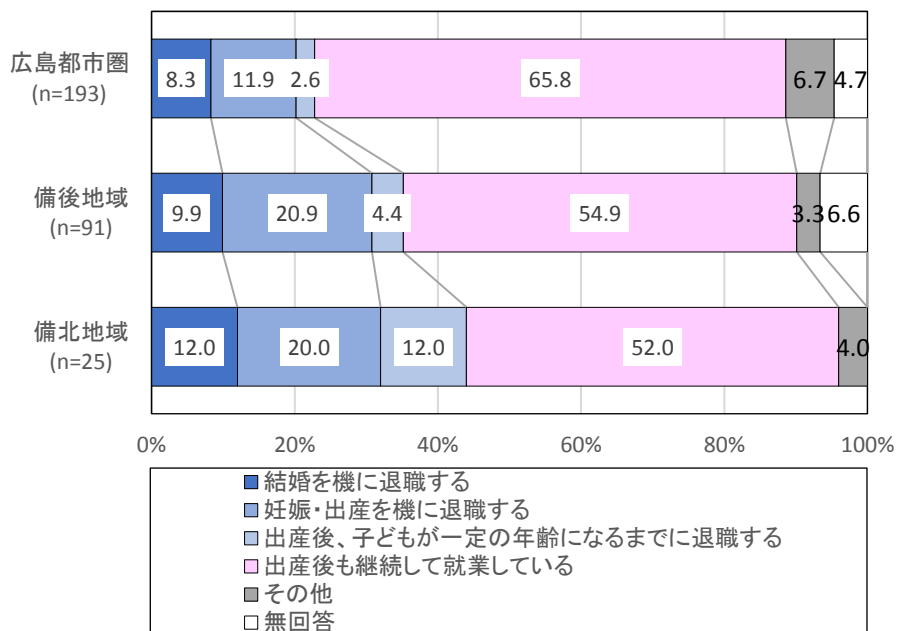
規模別にみると、300人以上の企業では結婚、出産、子育てを機に退職する従業員は15%程度と少ないのに対し、300人未満の企業では3割超が結婚、出産、子育てを機に退職している。

地域別にみると、備北地域で結婚、出産、子育てを機に退職する従業員が4割超と多く、備後地域も3割超となっているのに対し、広島都市圏は2割超とやや少なくなっている。

図表Ⅱ-31 規模別の会社全体で見た女性社員の働き方のパターン



図表Ⅱ-32 地域別の会社全体で見た女性社員の働き方のパターン



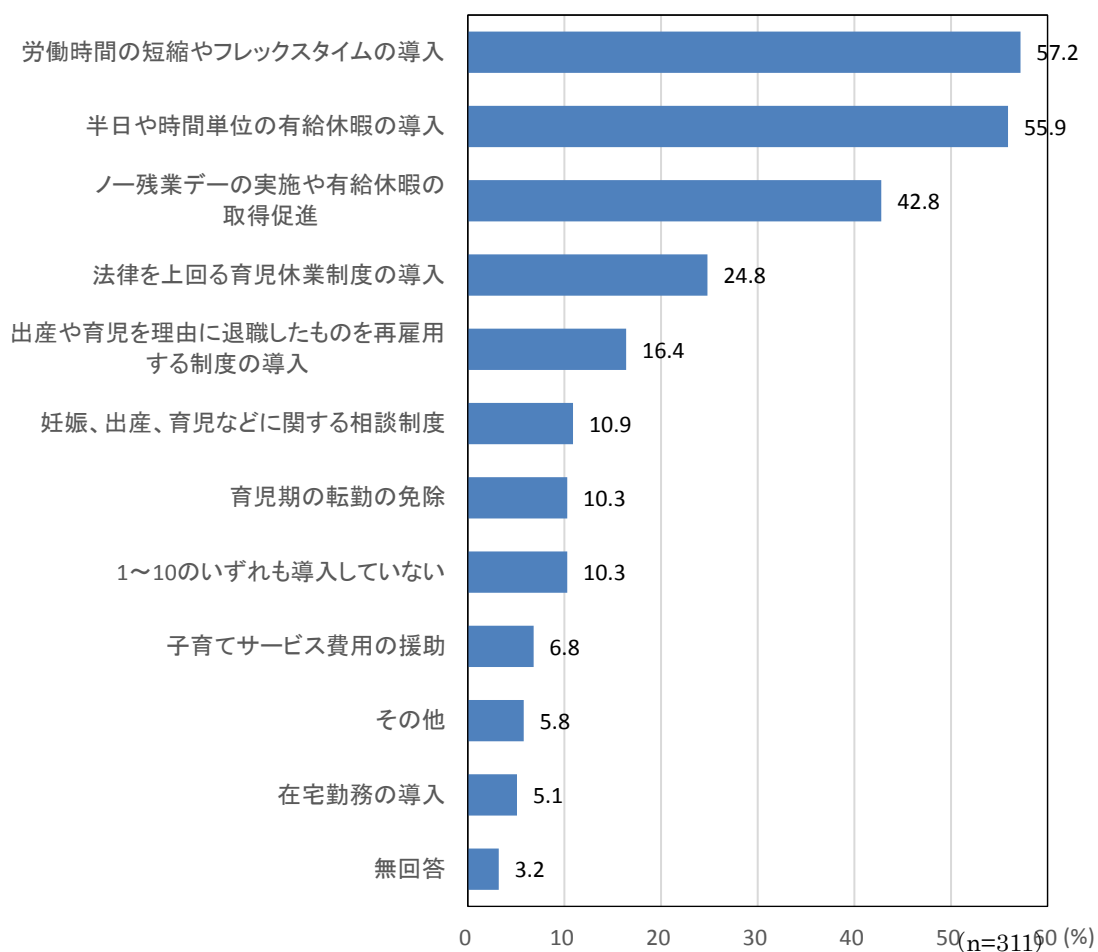
e. 子育て支援制度の導入状況

子育て支援制度の導入状況を見ると、「いずれも導入していない」企業は1割で、約9割の企業では、何らかの子育て支援制度が導入されている。

支援制度の種類をみると、「労働時間の短縮やフレックスタイムの導入」と「半日や時間単位の有給休暇の導入」が半数以上と多くなっている。また、「ノー残業デーの実施や有給休暇の取得促進」も4割で導入されている。

なお、「法律を上回る育児休業制度の導入」している企業も4分の1程度ある。

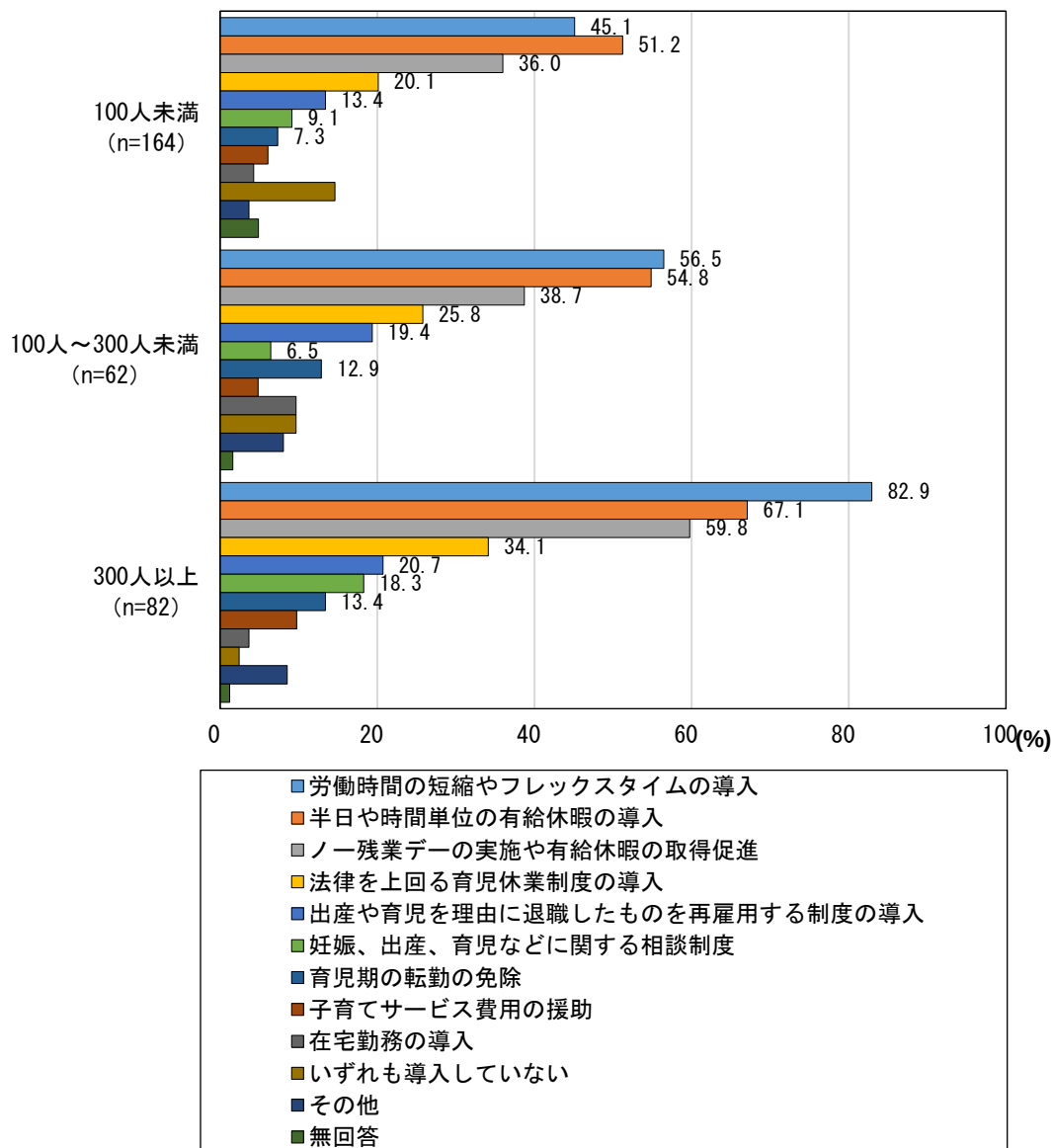
図表Ⅱ-33 子育て支援制度の導入状況



規模別にみると、300 人未満の企業では導入がやや少なくなっている。

300 人以上の企業では「労働時間の短縮やフレックスタイムの導入」が8割超と多くなっているほか、「ノー残業デーの実施や有給休暇の取得促進」も6割と多くなっている。

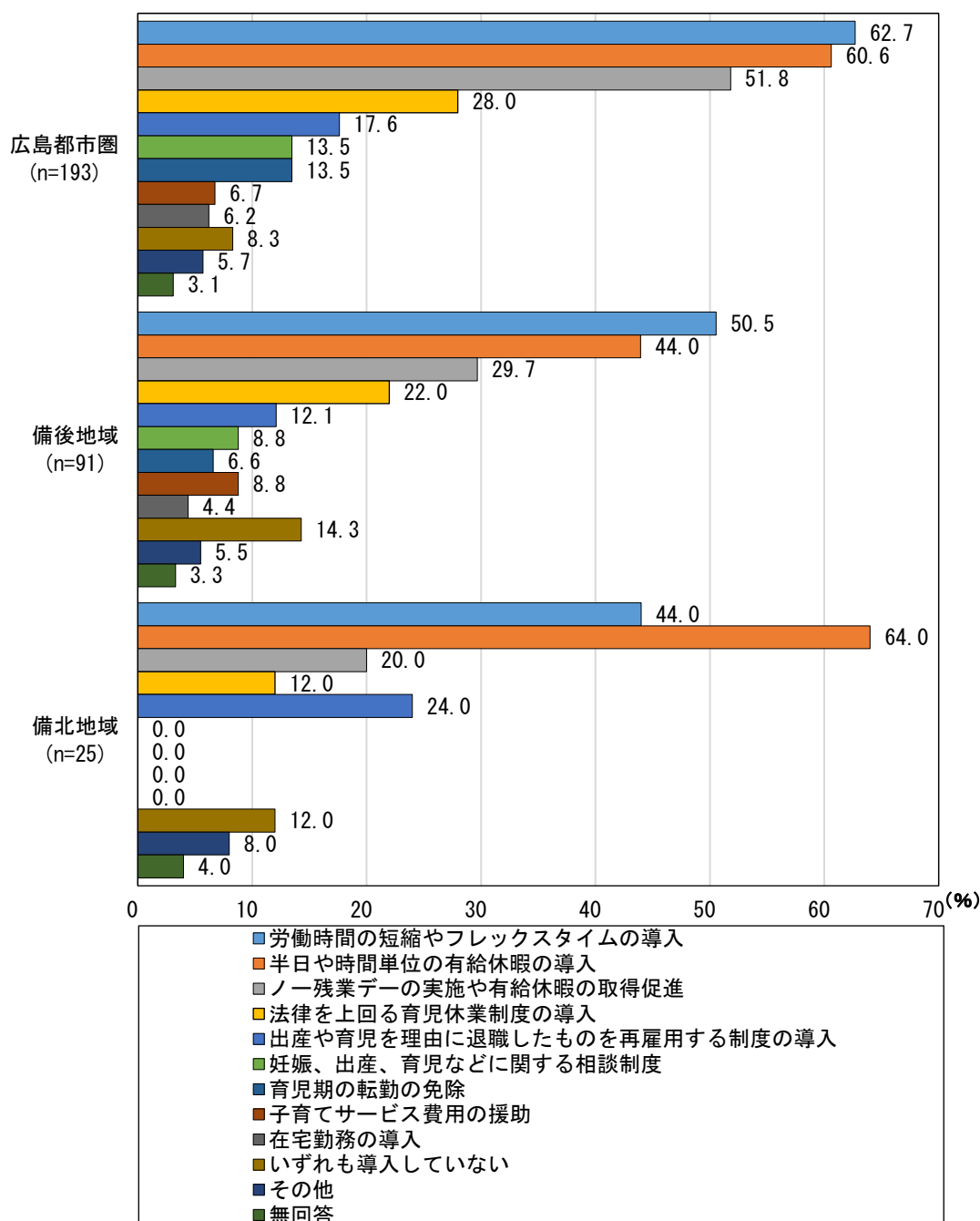
図表Ⅱ-34 規模別の子育て支援制度の導入状況



地域別にみると、広島都市圏では「労働時間の短縮やフレックスタイムの導入」が他地域よりも多くなっている。

一方、備北地域では「半日や時間単位の有給休暇の導入」が6割超で多くなっているほか、「ノー残業デーの実施や有給休暇の取得促進」が2割超と多くなっている。ただし、備北地域では、「妊娠、出産、育児などに関する相談制度」、「育児期の転勤の免除」、「子育てサービス費用の援助」、「在宅勤務の導入」を導入する企業がない。

図表Ⅱ-35 地域別の子育て支援制度の導入状況

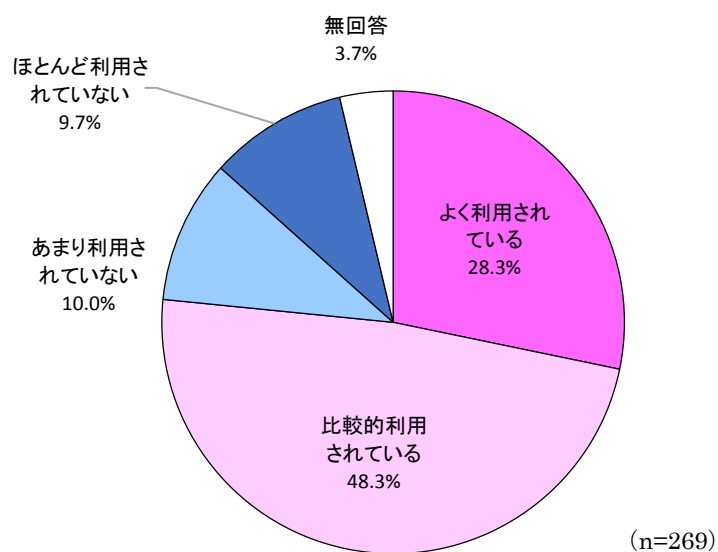


f. 子育て支援制度の利用状況

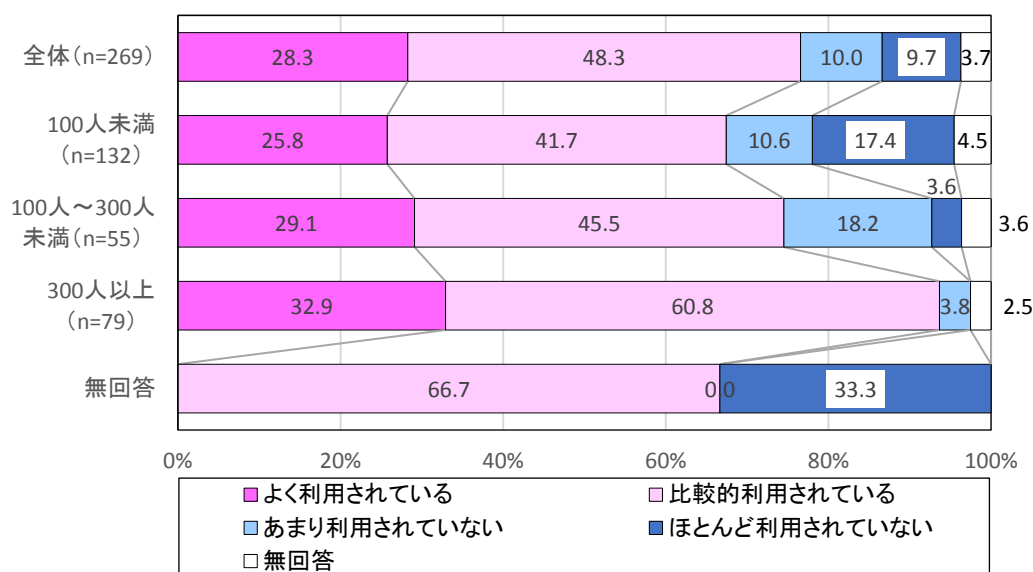
子育て支援制度を導入している企業における利用状況をみると、「よく利用されている」が3割弱、「比較的に利用されている」が5割弱となっているのに対し、「あまり利用されていない」と「ほとんど利用されていない」が2割程度を占めている。

規模別にみると、「よく利用されている」は規模別では大きな差はみられないが、300人以上では「比較的に利用されている」が6割と多くなっているのに対し、100人～300人未満では「あまり利用されていない」が2割弱、100人未満では「ほとんど利用されていない」が2割弱と利用が少なくなっている。

図表Ⅱ-36 子育て支援制度の導入企業における利用状況

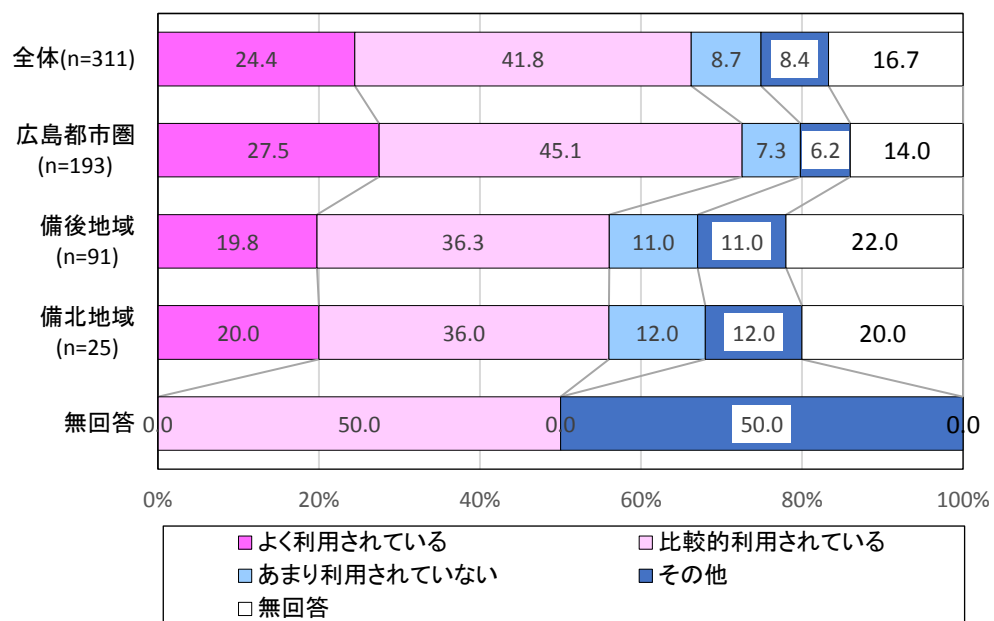


図表Ⅱ-37 地域別の子育て支援制度の導入企業における利用状況



地域別にみると、広島都市圏と比較して、備後地域、備北地域では「よく利用されている」、「比較的に利用されている」が少なくなっている。

図表Ⅱ-38 地域別の子育て支援制度の導入企業における利用状況



g. 子育て支援制度を実施するうえでの問題点

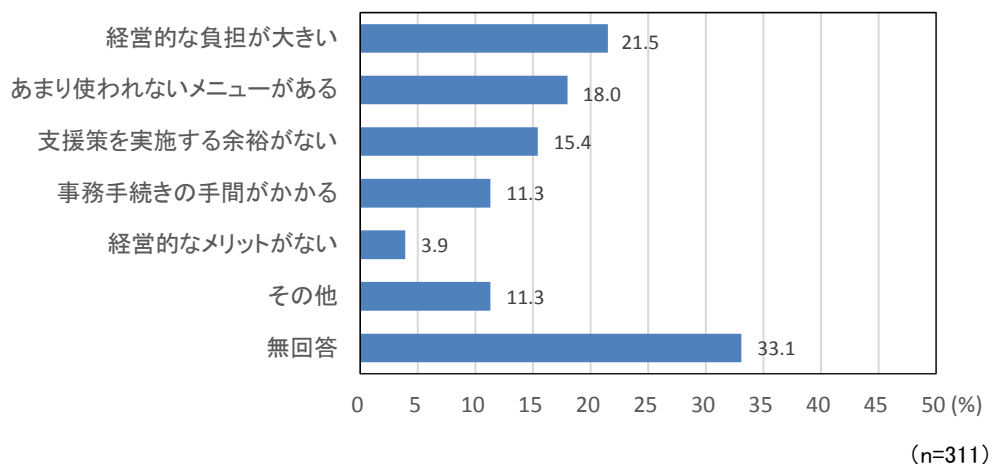
子育て支援制度を実施するうえでの問題点をみると、「経営的な負担が大きい」が最も多くなっているほか「支援を実施する余裕がない」、「業務手続きの手間がかかる」などの企業側の理由がやや多くなっている。

一方で、「あまり使われないメニューがある」という問題点も比較的多くの企業が指摘している。

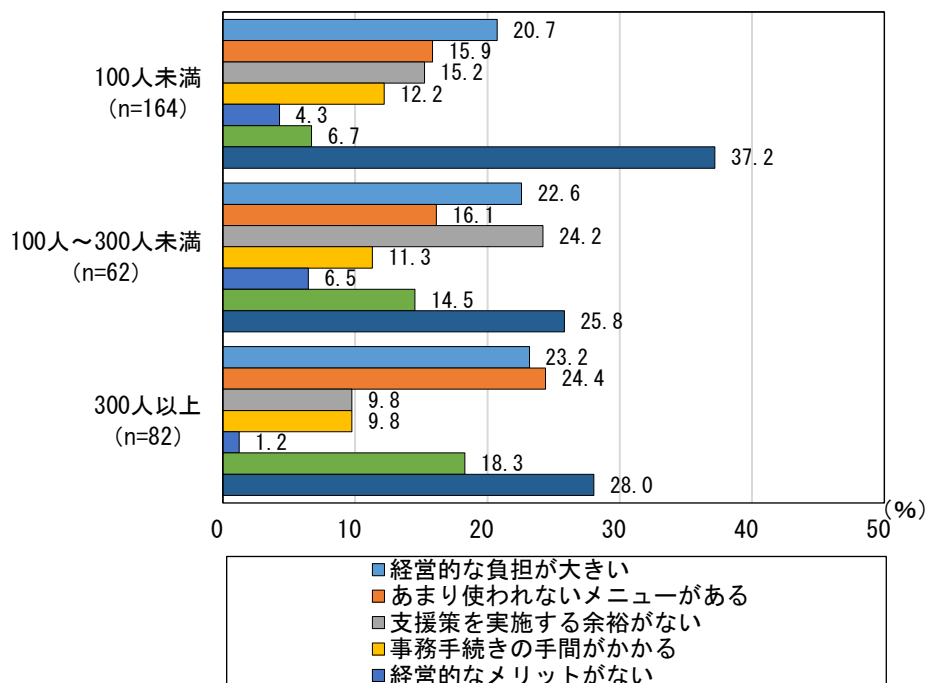
なお、その他意見では、代替要員の確保や男性の利用の低さなどが指摘されている。

規模別にみると、100人～300人未満では「支援策を実施する余裕がない」がやや多くなっており、300人以上では「あまり使われないメニューがある」が多くなっている。

図表Ⅱ-39 子育て支援制度を実施するうえでの問題点



図表Ⅱ-40 規模別の子育て支援制度を実施するうえでの問題点

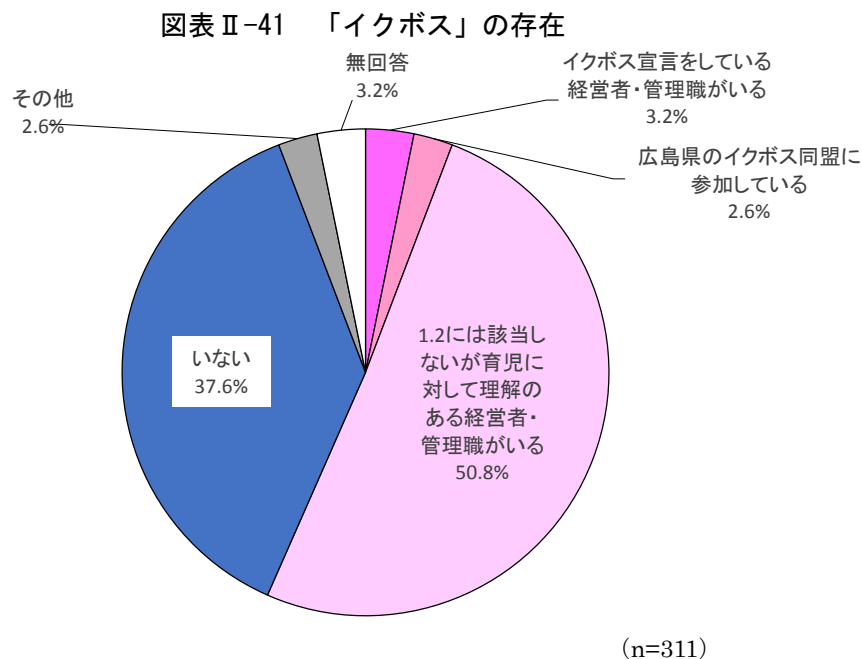


h. 「イクボス」の存在

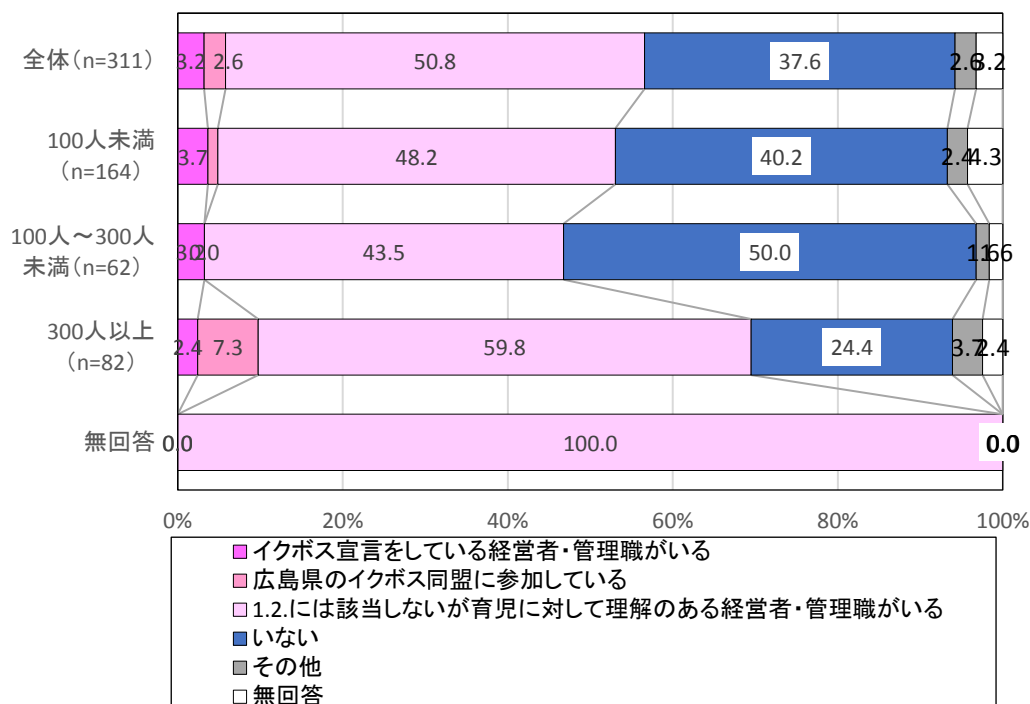
「イクボス」の存在についてみると、「イクボス宣言をしている経営者・管理職がいる」、「広島県のイクボス同盟に参加している」企業は3%前後と少なく、「いない」とした企業は4割弱となっている。

ただし、「育児に対して理解のある経営者・管理職がいる」企業は半数以上と多くなっている。

規模別にみると、「イクボス宣言をしている経営者・管理職がいる」企業は規模別では大差が無いものの、300人以上では「いない」とする企業は少ない。



図表Ⅱ-42 規模別の「イクボス」の存在



3. 広島県内における人口回復への取り組み

広島県では、平成 22 年 10 月に策定した「ひろしま未来チャレンジビジョン」において、将来人口が減少するという推計を示し、人口減少問題を最も重要な課題として位置づけ、

- ・多様な人材の育成や集積などあらゆる分野の基礎となる「人づくり」
- ・イノベーションを持続的に創出し、雇用や所得を生み出す「新たな経済成長」
- ・暮らしに直結した生活基盤を支える「安心な暮らしづくり」
- ・個性や資源を生かした「豊かな地域づくり」

という4つの政策分野を相互に関連させ、相乗効果をもたらしながら好循環する流れを創り出し、まさに「まち・ひと・しごと」の創生に取り組んできた。

こうした従来の取り組みを受け、「広島県まち・ひと・しごと創生総合戦略」においても、チャレンジビジョンに掲げる目指す姿の実現に向け、チャレンジビジョンで掲げる取り組みの方向のうち、まち・ひと・しごと創生に係る施策をまとめ、「今後5年間の目標」と「施策の方向」を定めた実施計画として取りまとめている。

(1) 「広島県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の概要

広島県の将来人口は、現状で推移した場合、2060 年には 190.6 万人程度と予想されるが、県民の結婚・出産、定住の希望を実現すれば、広島県の将来人口は 2060 年で 235.8 万人を維持できると想定し、その実現のため、広島県では以下のような方針で総合戦略の取り組みを推進している。

《基本理念》

将来にわたって、「広島に生まれ、育ち、住み、働いて良かった」ところから思える
広島県の実現

《地方版総合戦略の柱》

- ①地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする
- ②地方への新しいひとの流れをつくる
- ③若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる
- ④時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する

《目指す姿》

仕事でチャレンジ！暮らしをエンジョイ！活気あふれる広島県
～仕事も暮らしも。欲張りなライフスタイルの実現～

《目指す姿の実現に向けた視点》

イノベーション ファミリー・フレンドリー 都市と自然の近接ライフ

図表Ⅱ-43 ひろしま未来チャレンジビジョンと総合戦略のイメージ



資料：広島県「ひろしま未来ビジョン改訂版」

(2) 「広島県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の主な施策

「広島県まち・ひと・しごと創生総合戦略」では、上記の「基本理念」から「目指す姿の実現に向けた視点」を踏まえ、施策、取り組みを「しごとの創生」、「ひとの創生」、「まちの創生」の3つに区分し、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環の確立と、その好循環を支える「まち」づくりに取り組むこととしている。

なお、「しごと」、「ひと」、「まち」の基本目標、目標値、主な取り組みの方向は以下の通りである。

図表Ⅱ-44 「広島県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の施策・主な取り組みの方向

基本目標	施策	主な取り組みの方向
しごとの創生	≪基本目標と指標、目標値≫ ○イノベーションを通じて魅力ある雇用を創出する ◆ 就業率 56.2%(H26) → 56.8%(H31) ◆ 「就職」を理由とした転出超過数 1,458 人(H26) → 転入超過(H31)	
	産業イノベーション	・創業や新事業展開の促進 ・資金的支援による研究開発の促進 ・医療関連産業の育成 など
	農林水産業	・県産農産物のシェア拡大 ・広島県産和牛の生産拡大・畜産物の販売力強化 ・瀬戸内水産資源の増大 など
	観光	・魅力ある観光地づくりと観光情報発信の強化 ・おもてなしの充実等による受入体制の整備促進 ・国際観光の確実な推進
	交流・連携基盤	・広島空港の利用促進 ・国際港湾の利用促進 ・広域道路網及び物流基盤等の整備 など

図表Ⅱ-44 「広島県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の施策・主な取り組みの方向（つづき）

基本目標	施策	主な取り組みの方向
ひとの創生	≪基本目標と指標、目標値≫ ○広島で「学ぶこと、働くこと、暮らすこと」の魅力を高め、広島への新しいひとの流れをつくる ◆ 転出超過数 1,515 人(H26) → 転入超過(H31) ○ファミリー・フレンドリーな広島県」を実現し、少子化に歯止めをかける ◆ 若い世代(25～39 歳)の有配偶者率 男性;51.0%(H22) → 53.5%(H32) 女性;59.5%(H22) → 63.2%(H32) ◆ 子育てに楽しみや喜び・生きがいを感じる人の割合 76.0%(H25) → 88.0%(H31) ◆ いつでも安心して子供を預けて働くことが出来る環境が整っていると思う人の割合 50.0%(H26) → 70.0%(H31)	
	少子化対策	・婚活・結婚対策の充実 ・保育サービスの充実 ・みんなでこどもと子育てを応援・子どもと子育てにやさしい生活環境づくり など
	女性の活躍	・女性の活躍促進 ・男女共同参画を推進する取り組みの支援と人材の育成
	働き方改革	・フレキシブルな働き方の推進 ・仕事と生活の両立の推進
	人の集まりと定着	・県外からのUJターンの促進 ・若年者の就業促進 ・多様な人材の集積を連鎖的に拡大する活躍環境の創出 など
	教育	・幼児教育の充実 ・コンピテンシー育成に向けた先進的な教育環境の整備 ・社会が求める人材の育成 など
	多様な主体の社会参画	・高齢期の準備促進 ・高齢者の就業促進 ・障害者雇用・就労の促進

図表Ⅱ-44 「広島県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の施策・主な取り組みの方向（つづき）

基本目標	施策	主な取り組みの方向
まちの創生	≪基本目標と指標、目標値≫ ○都市と自然の近接ライフの魅力や地域特性、資源を生かして活力を創出する ◆「地域ブランドランキング」全国順位 12位(H24) → 8位以内(H31) ◆瀬戸内7県の外国人延宿泊者数 120万人泊(H25) → 360万人泊(H32) ◆中山間地域の地域活動に参加したことのある20歳以上の県民の割合 7%(H31) ○安心して暮らすことができる生活基盤を確保する ◆地域包括ケア実施日常生活圏域数 22/125圏域(H26見込み) → 125圏域(H29) (評価指標による評価が基準を満たす圏域) ◆がん検診受診率 胃 40.5%、肺 41.3%、大腸 37.2%、子宮 43.9%、乳 43.0%(H25) →50%以上(H31)	
	(豊かな地域づくり)	
	魅力ある地域環境	・広島ブランド価値の向上 ・文化・芸術に親しむ環境の充実 ・多様な人材を惹きつける魅力的な地域環境の創出 など
	瀬戸内	・「海の道構想」の推進
	中山間地域	・地域における≪つながり力≫の強化と活躍人材の育成・ネットワークづくり ・地域≪しごと創生≫に向けたチャレンジ支援 ・へき地医療に係る医師等確保対策の推進 など
	平和貢献	・持続可能な平和支援メカニズムの構築
	(安心な暮らしづくり)	
	医療・介護	・医療資源の効率的な活用 ・地域包括ケア体制の構築 ・医師の確保 など
	健康	・がん予防対策の推進 ・がん検診の推進 ・がんに対する正しい知識の普及と行動変容の促進

Ⅲ 人口回復に向けた先進的な取り組み

1. (株)サタケによる子育て支援の取り組み

社員一人ひとりが仕事と家庭の両立を実現するため、次世代育成支援対策行動計画に基づき男性の育児参加支援、社内保育室の設置など、さまざまな取り組みを行っている。



(1) 現在、実施している仕事と家庭の両立支援策

①社内託児所「キッズルーム Bam・Boo」の設置

平成 16 年 1 月、社員の育児の負担軽減と能力発揮を支援するため、定員 10 名の社内託児所を設置した。

②仕事と家庭の両立を支援するための、柔軟な働き方導入

育児・介護双方に係る短時間勤務制度を導入しており、育児のための短時間勤務制度は、対象となる子どもの上限を 8 歳の 3 月末までとしている。また、介護休業制度については、終了予定日の繰上げを認めるとともに、その対象範囲を会社が認める者まで拡大するなど、法の水準を上回る制度を導入している。

③休業取得時の社内体制の確立と柔軟な運用による育児休業の利用促進

妊娠中の社員(7～8 か月)には、育児休業制度の説明会を開催し、妊娠中、出産後に利用可能な制度(社会保険料免除、育児休業給付等含む)についての説明と、保健師による相談を実施している。

育児休業取得中の者には、随時、社内情報等を提供するほか、復帰初日には、人事担当者が復帰に当たっての相談を行っており、復帰時の社会保険料・育児休業給付金手続き等に係る説明も実施している。

この結果、育児休業を取得しやすい、仕事を続けながら安心して育児もできる両立支援の体制・雰囲気当社内に生まれ、平成 4 年に育児休業制度を導入してからは、ほとんどの従業員が子どもが 1 歳に達するまで利用しており、女性の育児休業取得率はほぼ 100%となっている。また、育児休業取得者の 9 割が短時間勤務制度を利用している状況である。

(2) 次世代育成支援対策について

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることにより、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、第 1 期・第 2 期行動計画に引き続き、次のとおり第 3 期行動計画を策定する。

●次世代育成支援対策行動計画〔第 3 期〕

計画期間：平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間

内 容：目標 1 から 6 までの項目

■目標 1 子に対する家族手当の増額

子育て家族の家計を支援するため、第 1、2 期に引き続き手当額の増額を実施する。

■目標 2 イクじい・イクばあ休暇の新設

子の出産を支援するため、男性社員の配偶者の出産時の取り扱いに準じて、孫の出生当日を含め、暦日連続 3 日の特別有給を付与する。

■目標 3 子育てサロンの開設

子育ての悩みを共有し、解決を図るため、社内 LAN 上に専用のデータベースを作成する。また、仕事と子育ての両立についての意見交換会を定期的に行う。

■目標 4 イクメンクラブの開設

イクメンに対して各種情報を提供するとともに、イクメン同士の情報交換の場として、社内 LAN 上に専用のデータベースを作成する。

■目標 5 男性の育児休暇の取得促進

男性の育児休暇の取得を促進し、かつ長期の休暇を実現するために、新しい制度の検討を行う。

■目標 6 女性の活躍を推進するための研修の実施

女性従業員を対象とした昇格意欲を向上させるための研修、管理職を対象とした女性の育成に関する研修をそれぞれ行う。

(3) 男性の育児参加支援（イクボス）について

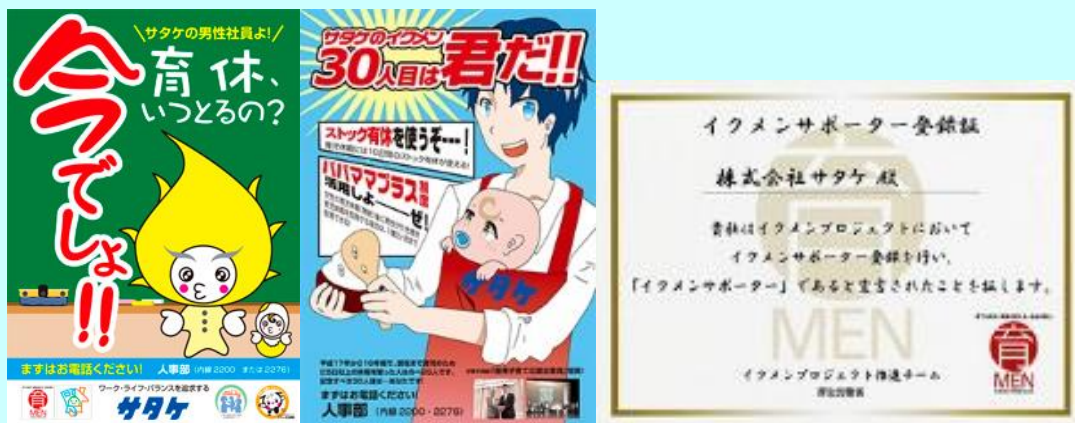
サタケは、社員の誰もが仕事と家庭を両立できる企業を目指して、「男性の育児参加」の促進に積極的に取り組んでいる。その結果、現在までに多くの男性社員が育児休暇を取得している。

●取り組みの概要

- ・男性の育児参加（育児休暇取得）を促進するポスター（B2 サイズ）を自社内で製作、提示し、社内に休暇を取りやすい雰囲気を作り出した。
- ・時間外労働の削減を呼びかけるポスター（B2 サイズ）を自社内で製作し、時間外労働の特に多い部署に掲示して、削減意識を高めた。
- ・自らの取り組みや考え方を新聞・テレビ等のマスコミや西日本の各地での講演・シンポジウムを通して紹介し、啓発・普及に貢献した。

●取り組みによる効果

- ・男性の育児休暇（有給休暇を含む）を、平成 20 年 3 月までに 5 日～1 ヶ月の期間で 13 名が取得している。取得者が次々と出ていることを PR することにより後に続きやすくなっている。
- ・時間外労働の削減には全社を挙げて取り組んでおり、ポスター以外の取り組みの効果もあるが、着実に削減できている。



(4) 社内保育室

「Bam・Boo(ばん・ぶー)」は 2004 年 1 月に、社員が仕事と育児を両立させ、十分に能力を発揮して働ける環境作りを目的として社内に開設。運営は保育事業者(株式会社アイگران)に外部委託し、雇用形態や期間を問わず会社と雇用契約を結んでいる者(正社員、パートタイムなど)が利用でき、6 歳以下の未就学児が託児対象者となっている。

開設後は、段階的に保育室の機能や保育体制の充実を図り、社外の保育所との併用が可能な二重保育制度の創設や、子供たちの遊び場として園庭「ひだまりひろば」を開設。また、昼の休憩時間などに親子が参加できるミニイベント(豆まき、七夕、クリスマス会など)を開催するなど、社内保育所ならではの取り組みも行っている。この 10 年で約 100 名の子供が利用し、現在も 12 名が利用。

図表Ⅲ-1 社内保育室「Bam・Boo (ばん・ぶー)」の様子



☆「Bam・Boo」でのクリスマス会

☆園庭「ひだまりひろば」でのお遊び

(5) 主な認証・表彰事例について

仕事と子育て、介護を両立しやすい環境づくりを進めている企業として、その取り組みが讃えられ、サタケは数々の認証および表彰を受賞している。

平成 18 年 7 月 「広島県仕事と家庭の両立支援企業」として登録される。

「仕事と家庭の両立」に向けて取り組むことを宣言した企業を、県が登録する制度で、サタケが第 2 号となる。

広島県次世代育成支援ページ <http://www.pref.hiroshima.lg.jp/jisedai/>

平成 16 年 10 月 ファミリー・フレンドリー企業表彰「広島労働局長賞」受賞

平成 18 年 10 月 ファミリー・フレンドリー企業表彰「厚生労働大臣優良賞」受賞

平成 19 年 11 月 ワーク・ライフ・バランス大賞「組織内活動・優秀賞」受賞

平成 20 年 1 月 「2007 年(第 2 回)につけい子育て支援大賞」受賞

平成 22 年 11 月 平成 22 年度 子ども若者育成・子育て支援功労者表彰

「内閣府特命担当大臣賞」受賞

平成 26 年 5 月 子育て同盟「優秀子育て応援企業賞」受賞

(6) 女性の活躍推進「ポジティブ・アクション」について

意欲や能力のある女性の活躍を応援するため、「ポジティブ・アクション」に前向きに取り組んでいる。

平成 19 年 3 月 3 名の女性を管理職に抜擢する。

平成 19 年 3 月 職域拡大を実施。肉体労働を伴うため、これまで女性がいなかった。

営業部門に、販売促進を中心業務として女性社員を配置した。

平成 22 年 3 月 新たに、女性社員 1 名を管理職に登用した。

平成 24 年 3 月 5 人目の女性管理職(スタッフ管理職)に登用した。

平成 24 年 5 月 6 人目の女性管理職(スタッフ管理職)に登用した。

平成 25 年 3 月 7、8 人目の女性管理職(スタッフ管理職)に登用した。

平成 25 年 10 月 初の女性次長が誕生した。

平成 26 年 3 月 9、10 人目の女性管理職に登用した。

平成 27 年 3 月 「女性活躍推進室」を設置し、女性管理職が室長に就任した。

これらの取り組みを社内にとどまらず、ホームページへの掲載、各地のセミナーでの講演、テレビ・新聞等マスキの取材、各種団体の発行するパンフレット等への掲載、研究者の取材への協力等に応じて全て公表しており、安心して子どもを生み育てることの社会の実現に向けて、積極的に協力している。こうした積極的な推進活動は、多くの企業の担当者や研究者、あるいはこの分野について学ぶ学生の参考となっている。

(7) その他コメント

●女性が企業で活躍することについて

- ・女性には、活躍してもらいたいと思っている。
- ・「管理職への登用」というのが大きな問題だが、実際に能力が管理職相当になるまでするつもりはない。
- ・能力が備わった人から徐々に増やしていくため、目標は掲げない。
- ・本当にふさわしい人を選んでいこうと思っている。

●女性が企業で活躍することで、現在力を入れて取り組んでいることについて

- ・男性が多いため、女性が大切にされる傾向がある。
- ・見ていだけでは、その仕事全体が分からないので、困難な部分、難しい部分、肉体労働な部分もどんどんやってもらう方向に変えてきている。
(以前は、肉体労働には女性が従事しておらず、そのために、仕事の重要な部分から外されていた経緯があった。)

●人材育成、キャリアアップについての考え方、取り組みについて

- ・特に女性だからといって意識はしていない。
- ・本人の意識付け、意識改革が目的のため、外部のセミナーへの参加を促進している。
- ・人材については、概ね 30 歳代の中から選別。

●今後に向けた方針について

- ・行使しなくても子育てしながら働けるということを目指したい。
- ・1 歳未満で社内保育室に子どもを預けると保育料を無料にしている。
(育児休業を切り上げて仕事に復帰する人のため。)
- ・頑張って子育てと仕事を両立させている人こそロールモデルだと考えている。

参考とするべきポイント

- 地域を代表する企業としての責任の発揮
- 優秀な人材確保、生産性向上と子育て対策との両立
- リケジョ等の女性専門職、総合職の採用に向けた積極的な取り組み
- 長期的な取り組み、企業イメージや企業の質向上への貢献

【会社概要】

会 社 名：株式会社サタケ
設 立 年：昭和 14 年 12 月
資 本 金：2 億 8,000 万円
所 在 地：東広島市西条西本町 2 番 30 号
事業概要：食品産業総合機械及び食品の製造販売
従業員数：1,016 人（うち男性 854 人、女性 162 人）

2. (株)長岡塗装店における子育て支援の取り組み

長岡塗装店では、職人を確保するとともに、技能・経験を受け継ぐ若年従業員の定着・育成の観点から労働条件の整備を図ってきた。その過程で、従業員一人ひとりが持つ力を十分に発揮してもらうには、個々のニーズに沿った仕事と家庭の両立支援が必要であると気づき、より柔軟な働き方ができる環境づくりを進めている。



(1) 現在まで、実施している仕事と家庭の両立支援策

人材不足解消、若年者定着のための初期の制度や取り組み

- ①65 歳までの高齢者雇用制度（平成 10 年）
- ②若年者トライアル雇用制度
- ③再雇用後の賃金・年金・給付金シミュレーション、労働条件相談（58 歳後半から）
- ④女性現場員（経験者）の採用（若年者教育、整理整頓の手本）

平成 14 年（2002 年）に導入された制度

- ①子の看護休暇（小学校就学の始期に達するまでの子 1 人につき 5 日。年次有給休暇とは別の有給休暇とし 30 分単位で取得可能。）
- ②本人・配偶者の出産に際し出産祝金 10 万円支給
- ③認可・無認可を問わず保育料の 1/3 補助（病児・病後保育所を含む）
- ④育児のための始業・終業の繰り上げ、繰り下げ
- ⑤家族の介護サービス利用費用の 1/3 助成
- ⑥家族の介護のための始業・終業の繰り上げ、繰り下げ
- ⑦技能士の国家試験・各種資格取得の奨励・経費補助

平成 17 年（2005 年）に導入された制度

- ①子の看護休暇を高校卒業まで期間延長
- ②1 年単位の変形労働時間制の導入により週平均労働時間を 39 時間に設定
- ③子育て中・妊娠中の社員のため休憩室整備とマッサージチェア・空気洗浄機などの備品を購入
- ④小学校へ就学するまでの子を養育する社員に対し 1 時間までの育児短時間勤務制度の導入
- ⑤男性の育児休暇取得の奨励のための社内報を作成・回覧
- ⑥子が親の働くところを見ることのできる子ども参観日実施



- ⑦各人の年次有給休暇日数の通知書とともに、年次取得計画表を各社員に配布し年次有給休暇の計画的取得奨励
- ⑧休日出勤・深夜残業等の疲労蓄積をチェック・代休・振替休日を取得指導
- ⑨男性女性社員を問わず全ての社員に各種研修・セミナー・講演会への参加奨励

平成 20 年（2008 年）に導入された制度

- ①20 歳までの就学中の子 1 人につき月 1 万円の子ども手当を支給
 - ②育児短時間勤務制度を小学校 3 年終了までの子を養育する期間に延長
 - ③事務職員の仕事（データ）共有
- 例：現場入場者のための各種更新手続き（健康診断、資格取得状況、車両管理）

平成 21 年（2009 年）に導入された制度

- ①65 歳までの高齢者継続雇用制度を 70 歳までに延長
- ②育児休業のうちの 3 日間を有給とし、複数回数取得（男性女性を問わず）
- ③前々年度未消化で消滅してしまう年次有給休暇のうち 2 日間を積み立てる制度
- ④協力会社への支援制度
 - ・協力会社の社員への資格取得費用補助
 - ・協力会社の退職金制度設立の指導、補助
 - ・健康診断手配、各種保険加入・更新時期の案内

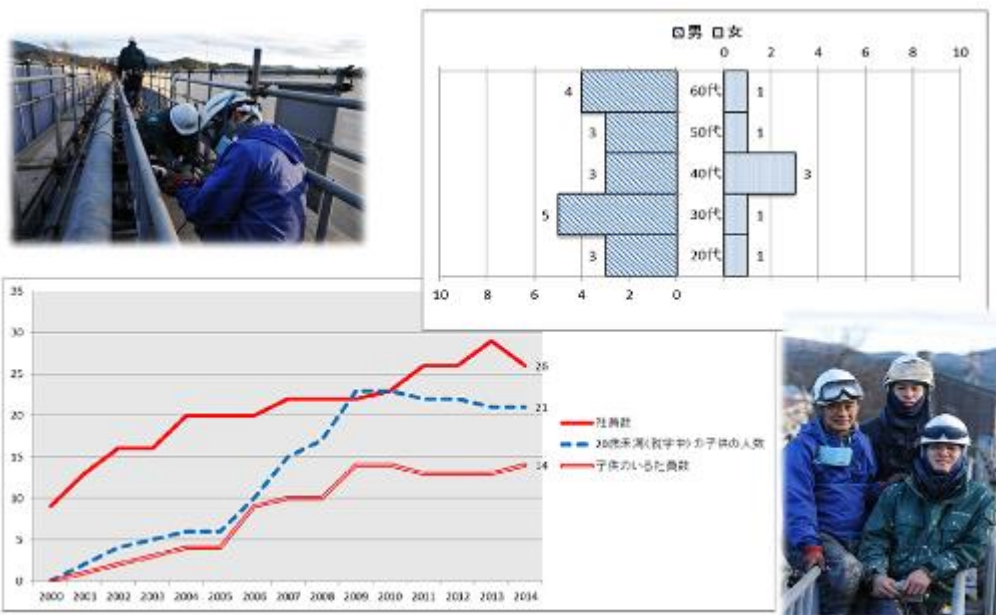
平成 18 年 4 月～平成 29 年 3 月 1 日現在までの実績

(人)

子供の看護のための有給休暇利用者	13
出産祝金 10 万円支給対象者（延べ人数）	16
育児休業取得者（女性 6 ヶ月以上 延べ人数）	3
育児休業取得者（男性 短期 延べ人数）	13
社員・協力会社への資格取得費用補助利用者	29
1 時間までの育児短時間勤務制度利用者	2
保育所の費用の 3 分の 1 を助成（病後児保育を含む）	9
家族の介護サービス利用費用の 3 分の 1 を助成	1
子ども手当の支給対象社員	13

（２）取り組みによる効果

①若年社員の確保・定着社員数の増加、子供のいる社員数の増加につながる。



②資格者（優秀な人材）の増加、指導者の充実

一級塗装技能士（建築塗装作業）、一級塗装技能士（鋼橋塗装作業）などの増加につながる。

③仕事の質の向上

公共工事優良工事表彰、島根県発注工事成績 18 位、技能検定試験優秀者知事表彰、平成 27 年国土交通大臣顕彰優秀施工者受賞、同全国建築塗装技能大会日本塗料商業組合賞受賞等。

④受注に有利

- ・両立支援が入札資格審査特別加点となり総合点数アップ。
- ・優秀な営業社員(介護Uターン者)中途入社による戸建て住宅受注増。
- ・継続的な発注・職人指名での受注。

⑤表彰・マスコミ効果によるモチベーション向上

平成 26 年県民いきいき活動奨励賞(島根県知事)、平成 27 年第 1 回しまねいきいき雇用賞(島根県知事)などを受賞。

効果として、会社の評価が社員個人のプライドにつながることで、お客様からの信用信頼となり、営業に有利となること、役員・社員ともにモチベーション向上、行動に責任感が発生することがあげられる。

⑥再雇用高齢者の効用

- ・年金や老後の問題点に情報共有や話し合いの機会が増加し、信頼関係が増す
- ・若年者の指導に注力することを目的とした言動に変化
- ・若年者と高齢者のベストミックスにより休暇の取得がより可能
- ・会社への帰属意識が表面化

⑦人材確保

- ・介護離職によるUターン社員の採用(平成 22 年)
- ・子の小学校入学を機にシステムエンジニアの入社(平成 22 年)
- ・新卒女性現場社員の採用(平成 25 年)
- ・『けんせつ女子』『ドボジョ』のロールモデルとして注目



(3) 男性の育児参加支援（イクボス）について

①建設興業タイムス（2016. 4. 13）にイクボス表彰について掲載

仕事と子育ての両立を目指す部下を支える職場の上司を県が顕彰する「こっころイクボス表彰」の受賞者紹介として紹介された。

第4,477号 2016年(平成28年)4月13日(水曜日) 建設興業タイムス (昭和33年8月創刊) 毎週(水・土曜日)発行

第10回 こっころイクボス表彰

島根県では平成27年度、部下の仕事と子育ての両立を支援する上司を表彰する「こっころイクボス表彰」制度を創設し、「イクボス」として、特に優れた取り組みをしている方に対して顕彰表彰を行いました。今回表彰された4名のうち、建設業2社の受賞者を紹介します。

●イクボスとは

部下の仕事と子育ての両立を支援し、かつ業務効率を上げるなどの工夫をしている上司のことを「イクボス」と言います

●応募資格

(1) こっころカンパニー認定企業
(2) 建設業
(3) 従業員10人以上、子育て支援に力を入れている企業

受賞者紹介

青木正樹さん (アサヒ工業株式会社)

- ・個人事業主として、子育て支援制度を利用しやすい風土づくりに努めている
- ・子の有給休暇(子ども1人当たり5日/年)の有給化
- ・中学校放学後の子供を預かる従業員が利用できる学校行事休暇(有給休暇)を設けている
- ・情報共有ができる仕組み作り。誰かが休んでもお互いにフォローできる体制にしている
- ・社内でワークライフバランスの研究会を開催
- ・自ら、自治会活動やPTA会食など地域活動に参加し、部下にも参加を勧めている
- ・自ら子育てに積極的であるため、従業員も遠慮なく子育て参加できる

古志野純子さん (株式会社長岡塗装店)

- ・きめ細やかな配慮がなされた制度作り、利用促進
- ・子どもの有給休暇5日間(特別有給休暇)を30分単位で取得できるようにしている
- ・定時退社ももちろん、部下に事情を説明しきつと休暇を取る
- ・育児中世代を応援してくれる若年社員を大切にしている
- ・イクボスのモデル的存在、部下からの評価が高い
- ・資格試験を奨励し、上質な仕事の受注を図っている
- ・社員全員が仕事とプライベートの両方を充実させるように、積極的に推進する

「90分単位で取れる子の有給休暇制度(高校卒業まで)」

受賞者 代表取締役 青木正樹さん
アサヒ工業株式会社
〒690-0023 松江市大町1342-1
TEL (0852) 37-1077

受賞者 取締役 古志野純子さん
株式会社長岡塗装店
〒690-0049 松江市西原1-2-14
TEL (0852) 20-1041

建設興業タイムス社
松江駅前ビル10-7
WEB: 建設タイムス
TEL 0852-21-9047
FAX 0852-21-9049

高松支店
高松市二軒町4-1227-2
TEL・FAX 0855-08-1600

購読・無料相談
お申し込みは
電話 0852-21-9047
FAX 0852-21-9049

②福岡県発行の「イクボス・イクメン Hand Book」に取り組みが掲載

仕事と子育ての両立を目指す部下を支える職場の上司を県が顕彰する「こっころイクボス表彰」の表彰の様子が掲載された。

<全国優良企業/島根>

株式会社長岡塗装店

独自の視点で社員が働きやすい環境を整え、会社の成長を促す



事業だけではなく働きやすさも追求
昭和13年に創業した長岡塗装店は、家・住宅・建物の外壁塗装・塗り替え・リフォーム・改修・補修など幅広く事業を展開。働きやすい環境づくりや、若手社員の定着、若手社員への技能の伝承などにも積極的な会社である。



子育て支援制度の整備により多彩な人材が働く会社へ

従業員の退職を防ぐことができれば職人の高齢化を防ぐとともに若手への技術継承と世代交代がスムーズに行われると考え、以下のような子育て支援制度の整備を推進。子育て支援制度を整えたことによって職員の考え方も職場の雰囲気も変わり、若手からベテランまで多彩な人材が働く会社へと変化した。

①子供の看護のための特別有給休暇

(18歳未満の子供がいる社員は子供1人当たり5日間、年次有給休暇以外に取得できる制度。1日7.5時間と計算し30分単位で取得可能)

②本人・妻の出産祝い金10万円支給

③認可・無認可問わず、保育園に預ける場合の保育料の3分の1を補助(病児・病後児保育所を含む)

④育児のための始業・終業の繰り上げ、繰り下げ

⑤男性の育児休暇取得奨励のための社内報を作成、回覧

⑥小学校3年生終了までの子供を養育する社員に対し、1時間までの育児短時間勤務制度を導入

⑦子育て中・妊娠中の社員のため、休憩室整備とマッサージチェア、空気清浄器などの備品を購入

企業DATA

◎住所: 島根県松江市西原1-2-14 ◎TEL: 0852-20-1041
◎設立: 1965年(昭和40年)4月1日 ◎正社員数: 25名
◎資本金: 2,550万円
◎HP: <http://www.nagaoka-toso.co.jp/>

※公益社団法人 日本生産性本部
第2回ワーク・ライフ・バランス大賞優秀賞 受賞(2008)

担当者の声



代表取締役
Aさん

独自の制度導入で人材確保に成功

職員の高齢化と若手社員の不足や早期退職、これらの問題を解決するためには、若手社員を増やすとともに長く働き続けられる環境を作ることが必要であり、そうしなければ会社の未来はないと考えたことが、今の取組につながっています。そこに留まってじっくり考え込むのではなく、制度を運用しながら改善を重ね、独自の休暇制度を作ったことが功を奏し、若手の確保・定着に成功しました。ベテランから若手への技術継承もスムーズに行われています。

経営者が考え方を良い方へ変えることは、経営を良くすることに直結します。そして、制度導入の効果は期待以上のものになっています。



男性スタッフ
Bさん

子育て支援制度は男性にとっても大切だと実感

会社は子育て支援制度を「働く女性のために必要な制度」としてではなく、男性の働き方にとっても重要な制度であると考えてくれているので、遠慮なく育児休業制度を利用できました。子供が小さいので他の制度も利用していますが、家庭と仕事を両立できるよう、限られた時間の中で効率よく仕事を進める事を考えるようになりました。

(4) その他コメント

●18 年前から変わった中で、協力会社の一律レベルアップの方法について

- ・退職金制度の導入
- ・一人ひとりに優遇制度、保険の説明を徹底
- ・公平に同じ待遇制度の浸透

●研修会の奨励とあるが、そういう所で直結しない勉強の費用や資格を取るための費用は、具体的にはどういう風にされているのか。出勤あつかいなのか、有給なのか

- ・セミナー参加は効果があると確信しているため、有料でも推奨
- ・人材投資と考えているため、出勤扱いで対応

●生産性と総労働時間のバランスについて

<生産性>

- ・名札の書き換えから橋の塗り替え入札工事まで幅広く対応
- ・原価管理を重要視

<総労働時間>

- ・早朝勤務、17 時半以降の残業手当の支給
- ・振替休暇の実施
- ・事務員による勤怠管理
- ・2 時間休憩の確保

●他社に比べた生産性の比較について

- ・要領がよい会社があるのは知っているが、当社のカラーは丁寧に対応
- ・休暇は必ず取得するという心がけ

●若い社員との関係性について

- ・1 対 1 の関係、社員の私生活までアプローチを重視
- ・個人個人のニーズを吸い上げ、色々な制度の発展

●休暇の取り方と若い力の育成について

- ・新卒が育っていない状況
- ・短時間、1 日の休暇の取得のし易さを周知
- ・早く教える教育、早く育てる事の徹底
- ・必要な時、大切な時に柔軟に休める環境づくりの徹底

●第二子の問題と建設業の今後について

- ・第二子以降の出産後支援制度の拡充
- ・建設業に関して、新聞のように一斉に「休刊日」の設定の提案

参考とすべきポイント

- 地方都市に所在する企業や、大手ではない中小企業でも実施可能であること
- 経営者の意識啓発が重要であること
- 10 年以上にわたる継続的な取り組み、粘り強い取り組みが必要であること

【会社概要】

社 名：株式会社長岡塗装店

所在地：島根県松江市西嫁島一丁目 2-14

創 業：昭和 13 年 5 月 1 日

設 立：昭和 40 年 4 月 1 日

資本金：2,550 万円

業 種：塗装・防水・建築・アスベスト除去工事 等

役 員：6 名（男性 4 名、女性 2 名）、

社 員：25 名（男性 18 名、女性 7 名）

協力会社社員（稼動作業員数 約 50～70 人/日）

3. (株)アイグランによる企業内託児所の運営

アイグランは院内託児（病院内託児）、院内保育（病院内保育）など企業内・病院内における保育所の新規開設、受託運営を行う保育事業のパイオニアです。私たちは、院内保育所をはじめ、企業内・事業所内の託児所を運営する中で出会う全ての方が『自分らしく輝いて生きる』お手伝いをする事が当社の使命であると考え、企業・病院そして地域の子どもたちを応援。

保育をめぐる全国の現状

- 全国の保育所人数は 11.7 万人（平成 27 年）で、2 年前に比べ 4.5 万人増加。これに対して、保育所への申込者数は平成 26～27 年にかけて 13.1 万人増加するなど、需要に供給が追いついていない。このため、待機児童数も 2.3 万人（平成 27 年）と、前年に比べ約 1,800 人増加。
- 全国の保育所利用児童数は増加傾向、幼稚園在園者数は減少傾向にあり、これは共働き世帯が増加しているためであり、約 20 年前に「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」を上回り、現在も共働き世帯の増加が継続。



（１）受託実績について

現在、アイグランでは企業内（事業所内）・院内（病院内）はじめ、中・四国、九州、関西、中部でも多くの保育所を運営し、ノウハウを最大限に活かした保育事業を行っている。

図表Ⅲ-3 運営受託一覧（289 園 平成 27 年度時点）

	所在地	箇所数
認可保育園	小計	48
	広島県	15
	東京都	11
	大阪府	8
	その他	14
事業所内保育園運営委託	小計	228
	広島県	47
	山口県	18
	岡山県	15
	島根県	15
	その他	133
公設民営型暫定保育室	東京都港区のみ	2
放課後児童クラブ	広島市のみ	5
子育てサポートステーション	広島県内のみ	5
指定管理	福山市	1
合計		289

(2) 取り組み事例について

①広島県・広島銀行事業所内保育施設『イクちゃんち』の概要

県自らが県庁内に民間事業主との共同の事業所内保育施設を設置することで、共同運営のノウハウを蓄積し、広く県内事業主による事業所内保育施設の開設を促進するために設置したもの。県庁事業所内保育施設は、「①複数事業者で共同設置する」「②定員の一部を地域に開放することで事業所内保育施設が認可を受ける」という2つのリーディングケースとして設置するもの。

なお、複数事業者で共同設置の例としては、広島総合卸センター内保育施設(H27 年 9 月開設済)、定員の一部を地域に開放することで事業所内保育施設が認可を受ける例としては、平成 27 年度 15 ヶ所で開設見込であるなど、県内各地で開設が進んでいる。

開設予定年月日:平成 28 年 3 月 1 日

設置場所:広島県庁東館 1 階(元旅券センター)

定員:18 人(従業員枠 12 人、地域枠 6 人)

受入児童:0 歳児(生後 57 日を経過したもの)～2 歳児(3 歳になった年度末)まで

保育運営事業者:株式会社アイگران

図表Ⅲ-4 広島県・広島銀行事業所内保育施設『イクちゃんち』イメージ



(3) その他コメント

●企業内保育園のメリットについて

- ・企業内保育園は企業が自由に料金を設定することが出来る。
- ・認可保育園で、0歳1歳は5万円くらいの保育料だったら、企業として2万円～3万円くらいで設定することができる。
- ・企業での人材採用の武器になる。

●保育士の離職率が低いことについて

- ・出世することができるキャリアプランがある。
- ・幅広い地域からの採用を行っている。
- ・全国展開しているので、勤務地を自由に選べる。
- ・人間関係をよくするために、お互いにありがとうと言い合う昼礼「ありがとう昼礼」を実施している。

●24時間運営の呼吸のチェックの仕方について

- ・夜間は複数配置で2名体制。常にどちらかが起き、呼吸チェック表という帳票類を用いている。それを用いて目視でずっとチェックをしている。

●50万人の需要があるというのは、参入しているところが少ないということか。

- ・増やし方が足りていない。
- ・近隣の住民からも結構苦情も多く、需要があるからマーケットが大きいということではない。
- ・安全管理・保育の運営と言うのは非常に責任があるので単に保育士を何人か雇ってすぐに出るものでもない。

●二万円くらいの駐車料金を支払い、子どもを企業内保育所に預ける。広島で言うと大手町・紙屋町あたりであるが、需要はあると考えるか。

- ・東京など都心部でやっている事業内保育はあまり伸びていない。勤務時間に幅を持たせない現実的には難しい。広島でいうと県庁など需要はあると思う。

●学童保育への参入について

- ・自治体と連携しながら、これからの学童保育につきましても頑張っていきたい。

参考とすべきポイント

- 経営が難しい企業内保育所を展開。数多く展開
- 企業として、保育士の人材確保や育成に努めている。保育士の待遇改善などの展開
- 地方都市からのビジネスモデルであること。離職が多い中での独自の工夫を展開

【会社概要】

名 称：株式会社アイグラン

設 立：昭和 62 年 12 月 11 日

事 業 所：本社／広島市中区光南 2-1-20、本部／東京、支店／東北・中部・関西・九州

資 本 金：5,000 万円

年 商：76 億円（平成 27 年 12 月期見込み）

経常利益：2 億 3,100 万円（同上）

従業員数：2,290 人（平成 27 年 12 月末現在、パート含む）

事業内容：企業内・病院内保育施設の運営、認可保育園の運営

関連企業：株式会社アイグランホールディングス（グループ持株会社）、
株式会社アイレンタル（レンタル事業）

関連法人：社会福祉法人あい福祉会（認可保育園の運営）

認 定：経営革新支援法承認企業（中小企業庁認定）

選 定：がんばる中小企業 300 社（経済産業省選定）

受 賞 歴：平成 24 年 6 月中国ニュービジネス大賞受賞、
平成 24 年 10 月ニッポン新事業創出大賞・企業部門最優秀賞受賞

4. 岡山県・倉敷市における総合戦略の取り組み（平成 27 年度先進地視察）

岡山県では、人口の現状と将来の展望を提示する「岡山県人口ビジョン」と、今後5か年の目標や施策の基本的方向を示す「おかやま創生総合戦略」を策定。今後、人口減少問題を克服し、本県の持続的な発展の実現に向け、戦略に掲げる実効性のある対策を迅速かつ的確に推進していく。主に、学生向け企業紹介ツアーの実施、U I Jターン希望人材の企業への紹介などに注力。



（１）岡山県が現在実施している取り組み

①合同就職面接会の開催

- ・新規学卒者等を対象に、労働局と共同で年 3 回開催(8、11、12 月)

②岡山県企業人材確保支援センター（無料職業紹介所）

- ・県内企業の人材確保支援等を目的に、平成 25 年度に無料職業紹介所を設置
設置箇所：本部(労働雇用政策課内)、東京ランチ(東京事務所内)、
大阪ランチ(大阪事務所内)

③大学との就職支援協定

- ・県内大学生のUターン就職を促進するため、平成 26 年度から県外大学との就職支援協定の締結を促進
締結大学：龍谷大、関西大、立命館大、同志社大、関西学院大、神戸学院大

④大学生等人材還流推進事業

- ・県外大学生等のIUターン就職促進
新規学卒者等を対象に、東京・大阪で合同企業説明会・就職面接会等を開催
- ・県内大学生等の地元企業就職促進
大学構内での合同企業説明会や、県内各地で小規模な就職面接会を開催

⑤ふるさと岡山就職支援事業「大学生就活大作戦」

- ・岡山魅力再発見事業、企業魅力PR事業
大学生に県内企業の魅力を肌で感じてもらうためインターンシップや企業見学バスツアーを実施
- ・岡山就職準備資金応援事業
新卒者を対象に、引越費用等IUターン就職に必要な少額資金の貸付制度を金融機関との連携により

創設。県が金融機関に利子補給することで、実質無利子で資金借受が可能となる制度を創設

県内 6 金融機関で取扱（中国銀行、トマト銀行、おかやま信金、津山信金、玉島信金、備北信金）

⑥岡山県しごと情報センター

就職支援情報や移住に関する情報、各種相談窓口の紹介などを一元的に発信する機能を有する「岡山県しごと情報センター」をホームページ上に開設。同サイトを構成する「岡山県企業人材確保支援センター」HPIに、学生・保護者登録情報を追加し、登録者に対し、就職支援イベントなどの情報を直接メールで周知する。

⑦女性の就職支援

岡山県が労働力確保のため、県内各地に出向き、臨時託児所を設置し、子育て中の女性が気楽に利用できる環境で就職相談会や就職面接会を実施する。

（２）その他コメント

●『大学生就活大作戦』について

- ・岡山県中小企業団体中央会に委託して実施。企画、立案は、中央会が企業開拓、その企業のプランニングなども実施。
- ・本年度から県が委託。
- ・昨年度までは国の補助金でやっていた。今年度から県が委託という形でしている。夏に県外発のバスツアーを行い、県内は来年２月冬休みを実施予定している。
- ・プランとしては、朝岡山を出発して、１日３社周って帰って来る考え。

●大学生の事前 20 人のヒアリングについて

- ・県内就職希望と県外就職希望が半々だったが、いざ就職になると全部県外に出てしまう。中小企業が合同説明会を行っているが、上手く情報発信が出来ていないのでは。地元の企業のPRとか、独自の取り組みをされているのか。
- ・学生は『リクナビ』『マイナビ』サイトで情報が載っていないと、「地元就職先がない」と思って県外に就職してしまう。
- ・インターンシップ、バスツアー等早い時点で県内企業に触れる仕組み作りの方に力を入れていった方がいいのかもという感覚を思っている。学生が大手志向、ブランド志向が非常に強いと感じている為、なかなか県内に振り向いてもらえない。

●合同説明会について

- ・400 人以上が来ている。県内でしている為、人数も多い。この中でも企業によって、集まる所、集まらない所の差もある為、その場所で、全て魅力発信出来ているかは難しい面もある。

●人材確保支援センターについて

- ・帰って来たいが職場をどうするかという問題があるが、それを県で上手くマッチングしているのか。
- ・昨年で紹介状を発行したのが、33 件のうち内定が 18 件。今年度 10 月末時点で、32 件のうち内定が 11 件。

●岡山県が全国のふるさとランキング3位になっている理由について

- ・岡山県は温暖な気候、自然災害が少ない。交通の利便性が良い。生活環境が良い。
- ・“ふるさと回帰センター”を利用した方のアンケートの為、岡山県は平成 24 年の早くから移住アドバイザーを配置している。そうした取り組みが評価されたのではないかと。

●移住について

- ・実際 26 年度 1737 人という話があった。これはかなり多く、地域的に北部が多いのか、岡山市、倉敷市が多いのか。
- ・市町村で住民票移動の窓口調査を行っており、対象にならない人として単なる転勤、進学、結婚での移住は除いている。そういった方々を除いたアンケート調査が 1737 人という数字になっている。県によってアンケートの対象のとり方が違っていたりする為、単純な比較は出来ないが、競争は激しくなっている。
- ・1737 人のうち 1000 人程度は岡山市。対象から除いていないものの中には、県外の大学に進学して、就職で帰って来る方は移住者の定義の中に入っている為、近隣の大学に進学をして就職で岡山に帰って来る方が相当数いると思う。そういった受け皿として、岡山市は企業も多い為推定にはなるが、若い方の数が多い。

●企業誘致関連について

- ・山陽道沿線の目的は、中・四国の流通地、製造業規模。中国地方は関西に近く、ニーズは上がる。しかし多いのは県内内陸部。1 ヘクから3ヘクが欲しいというのが引き合いとしては多い。
- ・規模は、大きいのもたまにはあるが、3ヘク前後。
- ・工業用としてしっかりとした川があるが、浄水、地下水が豊富な所となるとなかなかいい土地がない。
- ・隠岐南の整備地に対しかなり引き合いがある。
- ・関西からの企業が多い。
- ・第一のターゲットは、元々岡山に生産拠点の大きな所があり、他にない、ただ本社は東京もあるという所に絞り、東京事務所、大阪事務所から誘致活動をしている物件。

●『大学生就活大作戦』の中の“岡山就職準備資金応援事業”について

- ・今年から実施で、これから募集。1 月から2月末までの募集で、先着 200 件を上限としている。
- ・金融機関からの提案ではなく、こちら側から金融機関へ協力を得てという体制。

●金融機関と行う地方創生について

- ・移住の面で、中国銀行とトマト銀行2行で、県外からの移住者で住宅ローンを組む時に優遇的な事を儲けている。
- ・誘致の面では、中国銀行とトマト銀行と、総合協定を組んでいる。中国銀行トマト銀行に関しては、誘致した企業に関して特別融資制度を作ってもらっている。
- ・中国銀行とトマト銀行に関しては、岡山県と創業戦略を作る前から包括協定を結んでいる。
- ・融資の実績も上がって来ている。

急速な少子高齢化・人口減少に歯止めをかけるとともに、過度の東京一極集中を是正し、将来にわたって活力ある日本社会を維持していくために、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続可能な社会を創生できるようにすること。主に、大学と連携した地域づくり、結婚相談所運営支援などに注力する。

(3) 倉敷市が現在実施している取り組み

4つの基本目標

① 結婚・出産・子育ての希望をかなえるまち倉敷

〈合計特殊出生率〉平成25年 **1.61** ⇒ 平成31年 **1.77**
※平成32年:1.80 平成42年:2.07 平成52年:2.20 (「倉敷みらい創生人口ビジョン」より)

〈出生者数〉平成26年 **4,536人** ⇒ 平成31年 **4,782人**
※毎年0.5~1.5%増加 (「倉敷みらい創生人口ビジョン」より)

【参考】(国)長期ビジョン ~2060年に総人口1億人程度を確保~
2020(H32)年:1.6程度 2030(H42)年:1.8程度 2040(H52)年:2.07を達成

② ひとを惹きつけるまち倉敷

〈対三大都市圏との社会増減(転入者数-転出者数)〉
 平成26年 **▲742人** ⇒ 平成31年 **±0人**

【参考】(国)総合戦略 ~2020年時点で東京圏から地方への転出・転入を均衡~
東京圏から地方への転出:4万人増, 地方から東京圏への転入:6万人減

③ 働く場を創るまち倉敷

〈市民税納税義務者(所得割課税者)数〉 ※うち、給与・営業等・農業所得者の人数
 平成26年度 **172,775人** ⇒ 平成31年度 **176,230人**
※22年度 170,072人, 23年度 170,166人, 24年度 171,564人, 25年度 172,587人
 (年平均+0.4% 今後5年間で+2.0%)

【参考】(国)総合戦略 ~若い世代の安定した雇用の創出~
2020年までの5年間の累計で地方に30万人の雇用を創出

④ 安心な暮らしを守り、地域をつなぐまち倉敷

〈市の人口〉(中期目標)「倉敷みらい創生人口ビジョン」より
 平成27年3月末 **483,537人** ⇒ 平成31年12月末 **487,000人**

【参考】(国)総合戦略 市町村での立地適正化計画の策定、連携中枢都市圏の形成

基本目標① 結婚・出産・子育ての希望をかなえるまち倉敷

現状・方向性及び数値目標

・平均初婚年齢は、全国平均より早いものの晩婚化が進行し、未婚率も上昇（倉敷市男性H14:28.2歳→H24:29.7歳、女性26.6歳→28.3歳）
 ・合計特殊出生率は全国平均より高い（市1.61、国1.43（H25））が、出生数は4～5千人で横ばい

●安心して結婚・出産・子育てができる環境づくりに向けて、結婚を希望する人への出会いと交流の場の提供、出産環境の充実、保育サービスや子育て相談などの支援体制の充実・経済的負担の軽減など安心して子どもを産み育てられる環境の整備、さらに、地域・職場など社会全体での子育て支援や教育環境を整備

■合計特殊出生率 平成25年 1.61 → 平成31年 1.77
 ■出生者数 平成26年 4,536人 → 平成31年 4,782人

施策とその主な取組

ア 希望する人への結婚支援

・出会いの場の創出

イ 妊娠・出産・子育ての支援と安心確保

・安心して子どもを産み育てられる環境の整備
 ・仕事と子育ての両立
 ・女性の活躍支援

ウ 地域や職場における子育て支援

・安心とゆとりをもって子育てを楽しめる環境の整備

エ ワーク・ライフ・バランスの推進

・仕事と家庭の両立

オ 教育環境の充実

・全ての子どもが安心して学べる場の提供
 ・社会全体で子どもを守り育てる環境の整備

主な重要業績評価指標(KPI)

★＝新規設定目標 ☆＝総合計画等の目標
 ★倉敷結婚相談所を通じた結婚成立数
 現状値 19組(H26) → 目標値 150組(H27～H31の5か年累計)
 ★産後ケア延べ利用件数
 ・宿泊型: 現状値 240件(H26) → 目標値 300件
 ・日帰り型: 現状値 0件(H26) → 目標値 450件
 ☆保育所等待機児童数
 現状値 180人(H27) → 目標値 0人
 ☆放課後児童クラブの入所児童数
 現状値 4,300人(H27) → 目標値 5,400人
 ☆地域子育て支援拠点の親子利用者延べ人数
 現状値 173,000人(H26) → 目標値 226,000人
 ★ワーク・ライフ・バランス講演会受講者数
 現状値 0人(H26) → 目標値 200人(H27～H31の5か年累計)
 ★学習教室「くらすぼ」の利用者数
 現状値 38人(H26) → 目標値 220人(H27～H31の5か年累計)
 ・上記利用者のうち、高校進学者数
 現状値 19人(H26) → 目標値 120人(H27～H31の5か年累計)
 ※「くらすぼ」:生活保護世帯、生活困窮者世帯の中学生を対象に、
 貧困の連鎖を防止する観点から、学習環境を整え高校進学のための
 学習支援や生徒の健全育成を目的とした学習教室

具体的事業の主なもの

・結婚相談所運営事業
 ・産後ケア事業
 ・子ども医療費助成事業
 ・保育所運営事業
 ・放課後児童クラブ実施事業
 ・地域子育て支援拠点事業
 ・男女共同参画推進センター事業
 ・子どもの学習支援事業

11

基本目標② ひとを惹きつけるまち倉敷

現状・方向性及び数値目標

・倉敷市全体では、近年、転入超過(H26:316人)を保っているが、三大都市圏に限れば転出超過(H26:742人)。特に東京圏への転出超過が際立っている(H26:513人)

●倉敷市の温暖な気候と災害が少ないという恵まれた環境や、公共交通網の結節点という強みを生かし、政府関係機関や企業の本社機能等の誘致、若者から高齢者に至る幅広い年齢層を対象に大都市圏からのUターンによる移住や地元大学の活性化による若者定着に向けた取組の推進
 ●わが国有数の観光地として国内・国外から多くの人が来訪している。倉敷市が有する財産をさらに磨き高め、幅広く情報発信することに加えて、新たな集客・魅力拠点を民間の力を活用して整備

■対三大都市圏との社会増減（転入者数－転出者数）
 平成26年 ▲742人 → 平成31年 ±0人

施策とその主な取組

ア 倉敷への移住定住の促進

・移住受入体制の整備

イ 豊かな自然と伝統文化の継承

・歴史・文化を次世代へつなぐまちづくり

ウ 誘客拡大のための観光力強化

・文化・伝統を生かした観光産業の振興
 ・外国人観光客の誘致

エ 倉敷の個性と魅力の情報発信力強化

・都市ブランド力の強化

オ 政府関係機関及び企業の誘致促進

・東京一極集中の是正

カ 地元大学の活性化

・学びと実践を通じた若者定着に向けた取組の推進

主な重要業績評価指標(KPI)

★＝新規設定目標 ☆＝総合計画等の目標
 ★移住促進協議会(仮称)を通じた移住世帯数
 現状値 0世帯(H26) → 目標値 50世帯(H27～H31の5か年累計)
 ★町家・古民家の再生活用による新たな広域集客拠点における年間入場者数
 現状値 0人(H26) → 目標値 55,000人
 ☆市内の年間宿泊客数(うち外国人観光客数)
 現状値 1,027千人(25千人)(H26) → 目標値 1,200千人(40千人)
 ★新たなシティセールスサイト「クラシキ文華(ぶんか)」への訪問者数
 現状値 0人(H26) → 目標値 5,000人/月
 ★市内に移転する政府関係機関数
 現状値 0機関(H26) → 目標値 1機関
 ★市内に本社機能等を移転する企業数
 現状値 0社(H26) → 目標値 3社(H27～H31の5か年累計)
 ★市立短期大学卒業生の市内就職者数
 現状値 28人(H26) → 目標値 36人

具体的事業の主なもの

・移住交流推進事業
 ・町家・古民家で紡ぐ魅力拠点づくりと技術伝承事業
 ・観光イベント事業
 ・シティセールス推進事業
 ・企業誘致推進事業
 ・産学共同研究事業

12

基本目標③ 働く場を創るまち倉敷

現状・方向性及び数値目標

・20～29歳の年齢階層全体では転入超過(H25:457人増)だが、市内高等教育機関の学生の8割以上が市外就職
 ・産業別就職者では、男性は製造業、女性は医療・福祉がトップ。
 成長が見込まれる情報通信業の従事者が少ない(H22特化係数が0.5以下)

●生活を維持するための働く場はもちろん、やりがい、生きがいを見出すための働く場を創っていくことが重要
 ●地域の産品に愛着を持つことで地元での消費拡大につなげる地域内経済好循環への取組、さらに付加価値を創出することで地域外からの需要を取り込む取組の推進
 ●若者の就職をはじめ、障がいのある方、中高年齢の方など、全ての世代にとって就労の機会があることが理想。特に、出産を希望する女性や子育て中の方々が、働く機会を持てる環境づくりは、出生率の向上にもつながる重要な取組と考え、更なる就労機会の拡大を目指す

■市民税納税義務者(所得割課税者)数

※うち、給与・営業等・農業所得者の人数
 平成26年度 172,775人 → 平成31年度 176,230人

施策とその主な取組

ア 地域産業の競争力強化

- ・伝統産業から先端産業まで多種多様な産業の集積を活用
- ・農林水産業の成長産業化

イ 魅力ある雇用の場の創出

- ・やりがいを持って働ける雇用環境の整備

ウ 地元就職の促進

- ・マッチングを高める取組の充実
- ・地元就職につながる制度の拡充

エ 女性・高齢者・障がいのある方の就業機会の拡大

- ・女性が活躍できる地域社会の実現
- ・高齢者の経験や知識が活用できる場の拡大
- ・障がい者が活躍できる地域社会の実現 ・その他就業支援

オ 地域活性化のためのICT活用

- ・プロフェッショナル人材の育成・還流
- ・情報通信産業の強化

主な重要業績評価指標(KPI)

★＝新規設定目標 ☆＝総合計画等の目標
 ★研究開発助成(倉敷市単独型)を活用し、開発した商品・製品数
 現状値 4件(H26) → 目標値 20件(H27～H31の5か年累計)
 ★創業サポートセンターを活用した創業件数
 現状値 48件(H26) → 目標値 60件
 ★市内高等教育機関(大学・短期大学等)卒業生の市内就職者数
 現状値 412人(H26) → 目標値 460人
 ★女性起業家・女性経営者の交流会・勉強会支援助成を活用してネットワークを形成した件数
 現状値 0人(H26) → 目標値 15件(H27～H31の5か年累計)
 ★ICT人材(データサイエンティスト)育成数
 現状値 0人(H26) → 目標値 18人
 ※データサイエンティスト:ビックデータなどの膨大なデータを構造的に整理し、次の事業戦略を立てるための必要な情報となるよう解析を行う人

具体的事業の主なもの

- ・中小企業振興支援事業
- ・くらしき地域資源活性化事業
- ・創業支援(くらしき創業サポートセンター)事業
- ・起業家支援事業
- ・U/Iターン支援事業
- ・がんばる中小企業応援事業女性起業家ネットワーク形成補助金
- ・データで紡ぐ高梁川流域連携事業

13

基本目標④ 安心なくらしを守り、地域をつなぐまち倉敷

現状・方向性及び数値目標

・高齢化率の上昇(H26:25%→H52:29%)が見込まれる
 ・人口減少社会を見据え、それらの視点も踏まえた時代に合ったまちづくりが必要

●高齢者の方々が、生涯現役として地域や社会との関わりを持ちながら、健康で元気に活躍していただける場を創出
 ●次世代への負担を低減するための公共施設の維持管理コストの縮減、公共交通網の再整備など時代に合ったまちづくり、さらに、地球温暖化対策など環境に配慮したまちづくり、防災力の向上など災害に強いまちづくりを取り組む
 ●自治体間の連携による圏域全体の発展に取り組むため、平成27年3月に倉敷市が高梁川流域6市3町と締結した連携協約に基づき、「高梁川流域圏成長戦略ビジョン」に掲げた施策を着実に推進

■市の人口

平成27年3月末 483,537人 → 平成31年12月末 487,000人

施策とその主な取組

ア 健康寿命の延伸

- ・生涯現役社会の実現に向けた取組の推進

イ コンパクトシティの推進と既存ストックのマネジメント強化

- ・機能性の高い都市空間の形成
- ・公共交通の確保と利用促進
- ・公共ファシリティマネジメント

ウ 健全で恵み豊かな環境の維持

- ・水素エネルギーの利活用
- ・循環型社会を目指した生活環境の保全

エ 市民や地域と連携した防災力強化

- ・災害に強いまちづくり

オ 高梁川流域連携中枢都市圏構想の推進

- ・圏域全体の経済成長
- ・高次都市機能の集積・強化
- ・生活関連機能サービスの向上

カ 地域を誇りに思い、地域を支えたいと思う人材育成

- ・郷土愛を育み、地域を支える人材の育成

主な重要業績評価指標(KPI)

★＝新規設定目標 ☆＝総合計画等の目標
 ★ふれあいサロン参加者数
 現状値 3,183人(H26) → 目標値 3,600人
 ☆中心市街地内通行量(休日1日あたり)
 現状値 96,263人(H26) → 目標値 120,000人
 ☆リサイクル率
 (※総合計画まちづくり指標の1年前倒し)
 現状値 48.4%(H26) → 目標値 54.0%
 ☆自主防災組織の結成率
 (※総合計画まちづくり指標を上方修正)
 現状値 56%(H27.8) → 目標値 65%
 ☆高梁川流域圏人口
 現状値 783,035人(H22) → 目標値 761,893人(H32)
 ☆自分の住んでいる地域に魅力があると感じている人の割合
 (※総合計画まちづくり指標の1年前倒し)
 現状値 34.6%(H25) → 目標値 51.0%

具体的事業の主なもの

- ・ふれあいサロン活動促進事業
- ・立地適正化計画策定事業
- ・ごみ減量化協力団体報奨金交付事業
- ・自主防災組織育成事業
- ・高梁川流域地域資源活用推進事業
- ・郷土くらしきを大切にする心育成プロジェクト事業

14

(4) その他コメント

●ビジョンと創生戦略の作成について

- ・市内でとりかかったのは、昨年の11月。推進会議を作り、今年度の春から夏に有識者会議を開催、市民のパブリックコメントを実施し、9月末に完成。

●学生の就職について

- ・倉敷市を含めた近隣から市内大学への入学者は2～3割ぐらい。卒業した後に市内企業へ就職される割合は卒業生の2割ぐらい。そのため、市外から市内大学への進学による転入後、多くが市外に流出しているが、医療機関、介護関連とか、水島の製造業等へ市外から就職をされる方が多くなっている。
- ・医療やアウトレットモールの整備効果もあるが、製造業も高い。
- ・製造業では、もともと繊維関係で働く女性が多い。最近では、工業系への女性の就職も、パートではなく、正規職員として大分増えている。
- ・芸科大、くらしき作陽大学と倉敷市で文科省のCOCに採択され、芸術系の専門性を活かして、学生の市内の定着を図るという事業を行っている。

●市内の11の高等教育機関の女性の割合について

- ・川崎医科大学、医療福祉大学、医療短大、後は、作陽大学は、音楽系がある。市立短大も女性が多い。芸術科学大学があるが、ここも女性の割合が高い。

●出生率が高い理由について

- ・色んな要因がある為、簡単には説明出来ない。
- ・未婚率は低く、初婚年齢は比較的早めである。

●倉敷市に若い女性が集まり出した取り組みについて

- ・平成22年度に市内11の高等教育機関と倉敷市とで、倉敷市大学連携推進協議会を立ち上げた。市民向けに、それぞれの大学の特色ある講座を毎年30ぐらい行ってもらっている。

●倉敷に行ってみたい、生活してみたい等、“住みたくなるまち”となる取り組みについて

- ・年8回ぐらい東京、大阪、名古屋で移住説明会、移住フェア等を開催している。移住の希望がある方、興味ある方に来て頂いて紹介し、本当に興味があったら現場に来て見て下さいという様な説明会を開催している。そこに来られる方も東日本大震災の頃は30代とか40代ぐらいの世帯の方が多かったが、最近は60前、60を過ぎた高齢者の方がわりと多くなっている。
- ・今年4月から、住民票転入・転出届け時に、移住か、転勤かを問うアンケートをお願いしているが、まだ集計が出来ていないので、移住者数は把握できていない。
- ・実際にこちらに来て、数日間でも暮らして頂く、お試し住宅も行っている。そういうのも活用して興味があって、移住を考えている人は連絡を頂きます。連絡を頂いた際には、直接市役所に足を運んで頂いて、住宅を斡旋など具体的な説明をしている。

●女性の転入者について

- ・転入者・転出者の統計上からみると、一番多いのは県内、近隣の市町村。その次が広島県、香川県。

●観光地について

- ・美観地区では、新たな魅力を毎年何かしら加えているため、観光客が毎年増えている。
- ・町家・古民家再生という事で、小さい蔵など昔ながらの家等を借りて、改装して何かのショップを開いてもらうなどの動きがある。観光施設が広まりをみせているため、宿泊には至らないまでも、滞在時間は増えている。

●結婚相談について

- ・結婚相談所自体は、30年くらい、委託事業として行っていた。ある時、行政がやるのはおかしいという指摘があったため、社会福祉協議会の事業として、市から補助を行い、支援している。今年度から始めた婚活事業は、倉敷市からの委託で民間業者にやってもらい、市は広報誌でのPRのみを行っている。

参考とすべきポイント

- 看護・介護職等の女性向けの高等教育機関や職場の確保
- 女性の結婚に向けた様々な取り組みの実施
- 市内の各大学との様々な連携

【倉敷市の概要】

人 口：477,118人（平成27年国勢調査）

主な観光施設：美観地区、三井アウトレットパーク、イオンモール倉敷

主な大学：岡山学院大学、倉敷芸術科学大学、くらしき作陽大学、川崎医科大学、川崎医療福祉大学

主な企業：JX エネルギー水島製油所、三菱化学水島事業所、三菱ガス化学水島工場、クラレ倉敷事業所、旭化成水島製造所、JFE スチール西日本製鉄所倉敷地区、三菱自動車工業水島製作所、住友重機械工業岡山製造所など

主な病院：倉敷中央病院、川崎医科大学附属病院

5. 広島修道大学の学生に対するインタビュー

広島経済同友会は、広島修道大学と「包括的連携に関する協定」を結んでいる。この協定の取り組みの一環として、就職活動を終えた学生と会員企業経営者層とのディスカッションを開催した。

ディスカッションでは、学生を広島県内での就職内定者と広島県外での就職内定者の2つのグループに分け、出身地、広島修道大学への進学した理由、就職先を選んだ理由、結婚、子育てに関する考え方、広島県の良さ、特徴、課題などについて意見交換を行った。

意見交換から得られた学生の地元定着へのヒントは以下の通りである。

ディスカッションから学ぶべき点

- 大学と地域・企業との連携の強化
- 学生が地域や企業を知る機会の確保
- マイナビやリクナビに頼らない情報提供手段の充実
- 地域を好きになってもらう取り組みの重要性
- 企業と学生（若者）のマッチング手段の充実

図表Ⅲ-5 ディスカッションで得られた学生の地元定着へのヒント

	地元企業内定者	地元外企業内定者
就職意識や地元に対する意識	○管理職になり、上を目指したい思いがあった。その条件に合った企業が広島にあった。 ○都会に出る事は、お金もかかるし、あまり魅力を感じていない。 ○地元だと身近な存在でもあり、もともと知っている企業でもあった。 ○東京までインターンシップに行って県外の企業を見て来て、広島で頑張ってみようという思いが出て来た。 ○自分がそこで色々発揮出来るのではないかと思った。 ○転勤で、色々な場所を経験して、そこで色々みて自分で感じていいなと思った場所に住みたい。 ○結婚して子どもが出来ても、親が近くにいるから子どもを見てもらえる。	○自分自身をもっと磨きたいため、地元を離れて仕事をしたい。 ○やりたい仕事で選択したら、域外の企業になった。 ○つきたい職種が東京にしかない。
地元企業情報の提供	○雑誌とか見たがわかりにくく、就活サイトがわかりやすい。 ○女性が働きやすい、女性でもキャリアアップできる。 ○育休や産休がとれるかどうか、実績があるかどうか。	
地元企業と学生のマッチング	○地元のみの勤務地となると非常に少ない。全国や海外に支店がある企業が多い。地元限定は数が少ない為難しい。	○広島県内だけで仕事の出来る企業が少ない。
地元就職に向けた地元企業の取り組み	○広島に本社を残し、大阪・東京に支店を出せばいいのではないか。 ○結婚しても復帰出来る機会がある。 ○子育てと仕事を両立されている実績がある。	
大学と地域・企業との連携	○広島で、地域貢献して行きたい。 ○親がもしも何かあった時にいつでも対応出来るようにと地元就職。 ○親の勧めるまま地元就職。 ○自営で、昔から地元の人達にお世話になっていた。その恩を自分も返して行きたいと思った。 ○広島の国立大学の学力レベルが低く、その上を目指す人は関西、東京へ行き、そのままそこで就職してしまう。	

6. 広島県のU I Jターン移住促進の取り組み

広島県では、東京圏における地方移住志向の人の増加に対応し、移住対策を再構築している。これにより、広島県の移住地としてのイメージは大きく改善し、人気も高まりつつある。こうした取り組みの概要と今後の方針について把握を行った。

(1) 東京圏の若い人材の地方志向と求職状況について

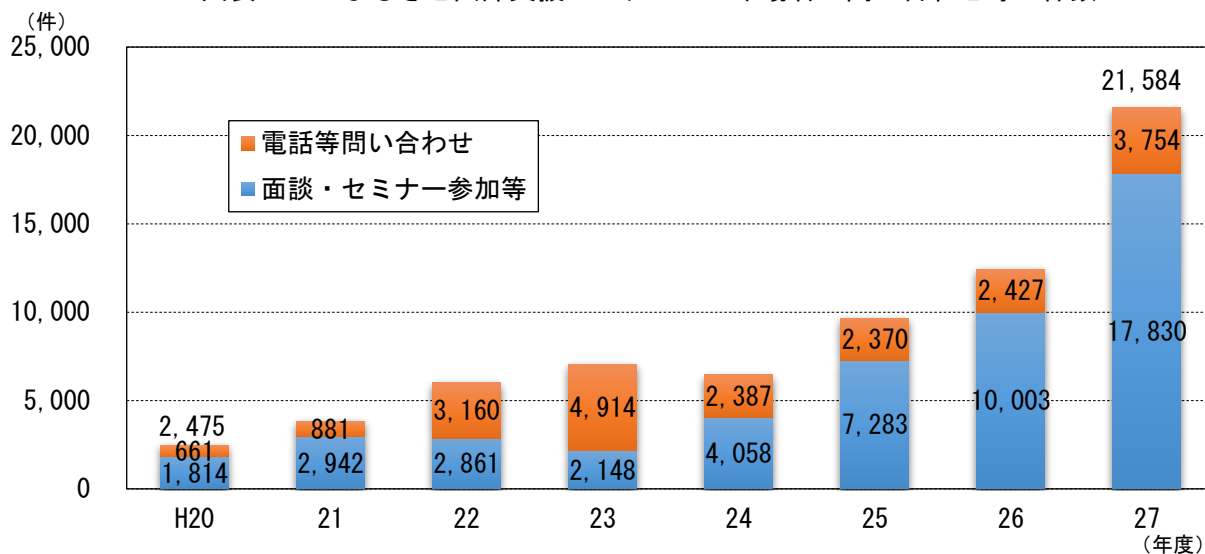
① 地方移住の新たな動向

ふるさと回帰支援センターへの来場者・問い合わせ等の集計をみると、平成25年度以降、急激に増加している。

U I Jターン希望者の多くは30～40歳代が占めている。U I Jターン希望者の特性として、30代の男女が多くを占める。タイミングとしては、東京の大学を出た後、約10年間働き、次の自分のキャリアを考えた時、あるいは、こどもが小学校に上がる時期など地方が選択肢に入ってくる。地方を希望するその他の理由として、このまま東京に住み続けるイメージがわからない、周りにライバルも多く、価格競争の世界で自分が何をしているのかわからない、地方こそ地域に密着したやりがいのある仕事があるのではないかと、広島で充実した暮らしができるのではないかと、との声があがっている。一方、U I Jターン希望者の実態は、転職したいがどんな会社があるのか分からない、ハローワークに行ったが、キャリアを活かせる魅力的な仕事が無い、大手の人材会社に登録したが、東京のものばかりで、広島の求人はなく情報が無い、さらに、働きながらの転職活動は時間の制約がある、面接等で広島に頻繁にくるのは難しいのが現実である、との声があがっている。

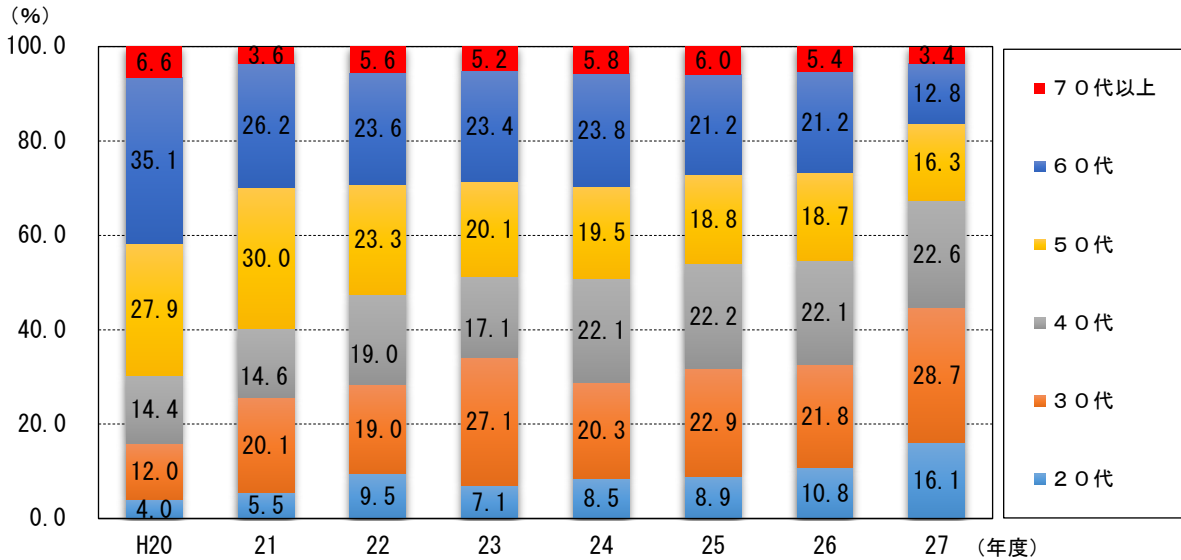
相談の内容の多くは、仕事についてである。分類として、企業に就職を希望する人、パソコンがあれば出来るフリースタイルを望む人、起業できる人、起業に際しても、ライフスタイル系の芸術家の人、趣味を活かした地方小商い系の人、地域課題の解決に向けたベンチャーを立ち上げたい、専門分野の市場開拓のチャンスがあるのではないかと考えている人など、様々な分野の人がいるため、東京からのU I Jターン希望者をサポートする仕組みが必要となっている。

図表Ⅲ-6 ふるさと回帰支援センターへの来場者・問い合わせ等の件数

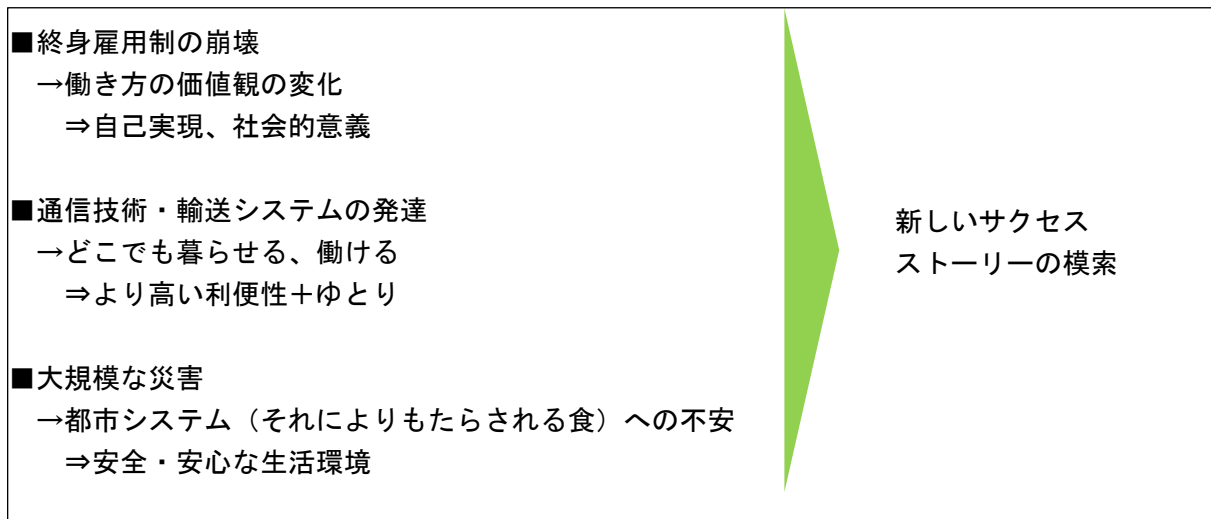


資料：広島県講演資料

図表Ⅲ-7 ふるさと回帰支援センターの利用者の年代の推移



図表Ⅲ-8 社会における価値観の変化



資料：広島県講演資料

（２）広島県の新たな移住対策

① 広島県の移住対策の課題認識

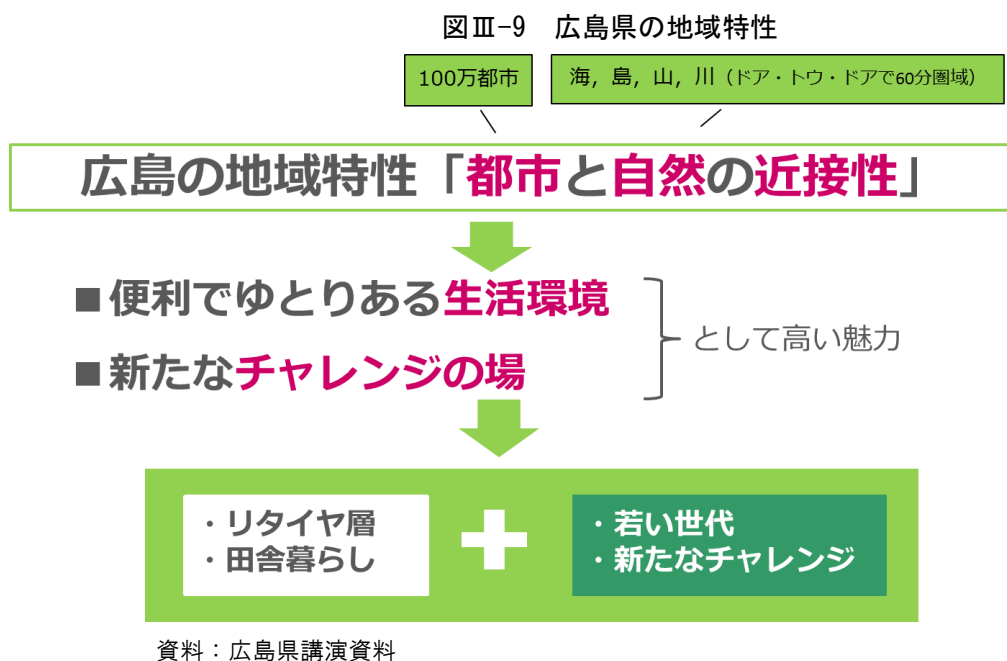
広島県の移住対策の課題としては、平成 18 年度に広島県交流・定住促進協議会を設置しているが、他府県と比較して後発組となっていた。

また、「広島」のイメージには、観光、工場、都市、瀬戸内、中国山地等が混在し、知名度はあるが、暮らす映像が浮かびにくい（暮らすイメージの希薄さ）点も課題となっている。

さらに、東京圏からの距離も問題となっており、地方移住に関心のある人でも、広島への訪問経験が少なく（なく）地域状況に関する情報量が少ない。さらに移住により「仕事」や「社会関係」を大きく変えざるを得ない点も課題である。

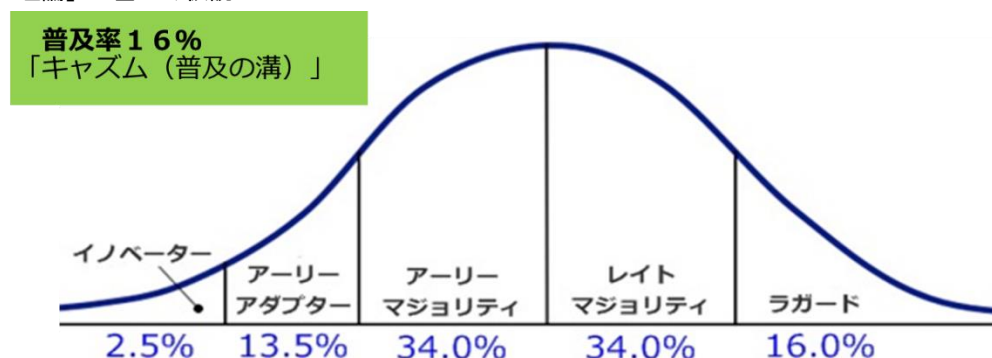
②移住対策の新たな戦略

広島県では、従来の移住対策の課題を踏まえ、平成 26 年度から、県外からの移住対策を再構築することになった。ここでは、他県との差別化を意識し、広島の地域特性を踏まえたターゲットをアーリーアダプターに設定し、これらの取り込みが効果的な情報発信につながり、その後のボリュームゾーンの獲得につながるという新たな戦略を設定することとなった。



図Ⅲ-10 イノベーター理論に基づくターゲットの仮説

「イノベーター理論」に基づく仮説



[仮説] 今現在の移住の実態は、「イノベーター」から「アーリーアダプター」が動き始めた段階ではないか。

この前提で仮説を組み立てると、

- ① 「アーリーアダプター」へ効果的に訴求し、
- ② 「広島は面白い」「面白いことをしている」と印象付け、
- ③ また、そうした感想を持った人のいくらかを定住に結び付け、
- ④ その定住者の体験談として情報を拡散させる

など、効果的な情報発信ができれば、「アーリーマジョリティ」や「レイトマジョリティ」などのボリュームゾーンの獲得につながられるのではないかと。

資料：広島県講演資料

③移住対策の具体的な取り組み

取り組みの3本柱

- ・ 広島県の地域特性を活かしたライフスタイルの魅力発信 | 情報発信 |
- ・ 広島県の地域と東京の人材とのマッチング
- ・ 受け皿づくり | 仕事・住まい・人とのつながり |

a. 魅力発信

ひろしま移住サポートメディア「HIROBIRO」の開設 平成27年3月～

※東京圏等の“アーリー・アダプター”に訴求できるようデザイン・コンテンツを検討

図Ⅲ-11 ひろしま移住サポートメディア「HIROBIRO」



b. マッチング

(相談対応)

ふるさと回帰支援センター（千代田区有楽町）に、「ひろしま暮らしサポートセンター」を開設し、駐在しているひろしまライフスタイリストが様々な団体が開催する勉強会に参加し、広島県の移住施策をPRした。（平成27年度47回参加）

こうした取り組みにより、ひろしま暮らしサポートセンター等での相談件数は平成26年度の1日当たり4.8件から平成27年度は6.0件へ上昇した。

(移住希望者の掘り起し)

広島県では、人材マッチングセミナーとして、移住後の地域とのつながりや具体的な仕事をイメージできるようなセミナーを開催した。

図Ⅲ-12 人材マッチングセミナーの様子



第1回：小商い（4月）

5回のセミナーに
延べ200名参加



第2回：空き家活用（5月）



第3回：農家の野菜宅配モデル（6月）



第4回：商店街再生（7月）



第5回：離島が求める人材（8月）

資料：広島県講演資料

c. 受け皿づくり

移住に取り組む地域の育成や仕事の掘り起しの仕掛けづくりを支援。

（移住に取り組む地域の育成）

・暮らし方提案イベント（小商いメッセ）の開催

空き店舗を活用し、移住希望者が実際の移住後の活動[仕事・暮らし]を体験できるイベントを開催。

イベントが地域の方の移住者受け入れ意欲の向上などに寄与。

図Ⅲ-13 受け皿づくり～具体的な取り組み① 暮らし方提案イベント（小商いメッセ）

活動体験地区



府中市上下町

1,648名
参加



呉市豊町御手洗地区

552名
参加

資料：広島県講演資料

- ・定住の好循環の形成としての「定住が定住を呼ぶ仕組みづくり交流会」の開催
移住者やひろしまスタイル実践者が、地域や東京圏の人材や企業等とつながる交流会の開催。

図Ⅲ-14 受け皿づくり～具体的な取り組み②ひろしまスタイル確立支援



資料：広島県講演資料

- ・ひろしまスタイル確立支援
市町の上質な地域環境づくりの取り組みを支援。

図Ⅲ-15 受け皿づくり～具体的な取り組み③ひろしまスタイル確立支援



平成26年度支援対象
尾道シェアオフィス



平成27年度支援対象
府中市上下町瀬川百貨店

資料：広島県講演資料

(3) 成果と課題

○平成27年度の東京における相談実績

区分	実績数
相談者数	1,441件（6.0件／営業日）
移住世帯数	30世帯

【相談者の特徴】

- ・30代以下が約半数、女性が約1／3、専門的な職業が約2割
⇒一定程度ターゲットに当たっている実感

- ・ 県内出身者が約 1 / 4
⇒ I ターン者を念頭においた魅力発信が、若い出身者や縁のある人の関心を喚起
- ・ 30 代の「希望地域」の約半数が都市郊外、「最優先事項」の約 6 割が仕事
⇒ ポリウムゾーンの 30 代は、都市志向・仕事優先

○移住者の広島県に対するイメージの向上

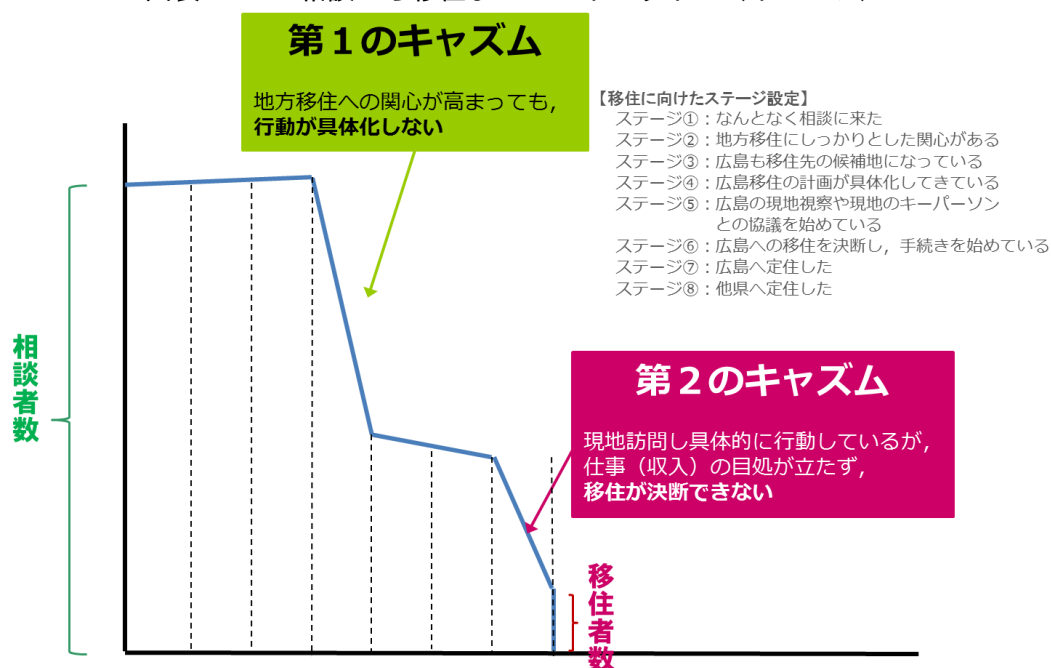
これまで、広島県は、暮らすイメージが確立されていなかったものの、昨年度からの取り組みが評価されつつある。

図表Ⅲ-16 広島県のふるさと暮らし希望地域ランキングの推移

平成22年		平成23年		平成24年		平成25年		平成26年		平成27年	
順位	県名	順位	県名	順位	県名	順位	県名	順位	県名	順位	県名
1位	福島県	1位	長野県	1位	長野県	1位	長野県	1位	山梨県	1位	長野県
2位	長野県	2位	福島県	2位	岡山県	2位	山梨県	2位	長野県	2位	山梨県
3位	千葉県	3位	千葉県	3位	福島県	3位	岡山県	3位	岡山県	3位	島根県
4位	岩手県	4位	茨城県	4位	香川県	4位	福島県	4位	福島県	4位	静岡県
5位	山形県	5位	岩手県	5位	千葉県	5位	熊本県	5位	新潟県	5位	岡山県
6位	茨城県	6位	大分県	6位	島根県	6位	高知県	6位	熊本県	6位	広島県
7位	宮城県	7位	富山県	7位	大分県	7位	富山県	7位	静岡県	7位	高知県
8位	山梨県	8位	熊本県	8位	鳥取県	8位	群馬県	8位	島根県	8位	秋田県
9位	静岡県	9位	秋田県	9位	宮崎県	9位	香川県	9位	富山県	9位	大分県
10位	宮崎県	9位	宮崎県	10位	和歌山県	10位	鹿児島県	10位	香川県	10位	宮崎県
圏外	広島県	圏外	広島県	圏外	広島県	圏外	広島県	18位	広島県		

※ 平成 28 年は 4 位に上昇。
資料：広島県講演資料

図表Ⅲ-17 相談から移住までのパイプライン（イメージ）



資料：広島県講演資料

（４）東京圏の地方志向

移住に際して優先する事項は、「仕事」、「環境」がほとんどを占めている。

移住相談者の最大のニーズである仕事への考え方と対応の必要性

（ポイント）

- ・ 移住希望者と仕事のマッチング
- ・ 地域の移住者受け入れ機運醸成による受け入れ環境整備
- ・ 市町の暮らしブランディングによる魅力の発信

図表Ⅲ-18 優先する事項別相談者数

区分	相談者数（人）
仕事	211
環境	178
住居	17
安全	3

資料：広島県講演資料

図表Ⅲ-19 移住者の仕事に対するニーズの分類



東京から広島への移住者のサポートの仕組みが必要

資料：広島県講演資料

(5) 広島県の平成 28 年度の取り組み（仕事マッチング、創業サポート）

① U I ターン転職活動の実態

- 広島にどんな企業があるのか知られていない。
- ハローワークには、キャリアを活かせる魅力的な業種・職種が少ない。
- 大手の人材紹介会社には、広島の求人数が少なく、十分な対応ができない。
- 働きながらの転職活動は、時間的な制約がある中、面接等で頻繁に広島訪問することが難しい。

【課題】 東京から地方への新たな人の流れに対応するためには、既存の仕組みでは困難

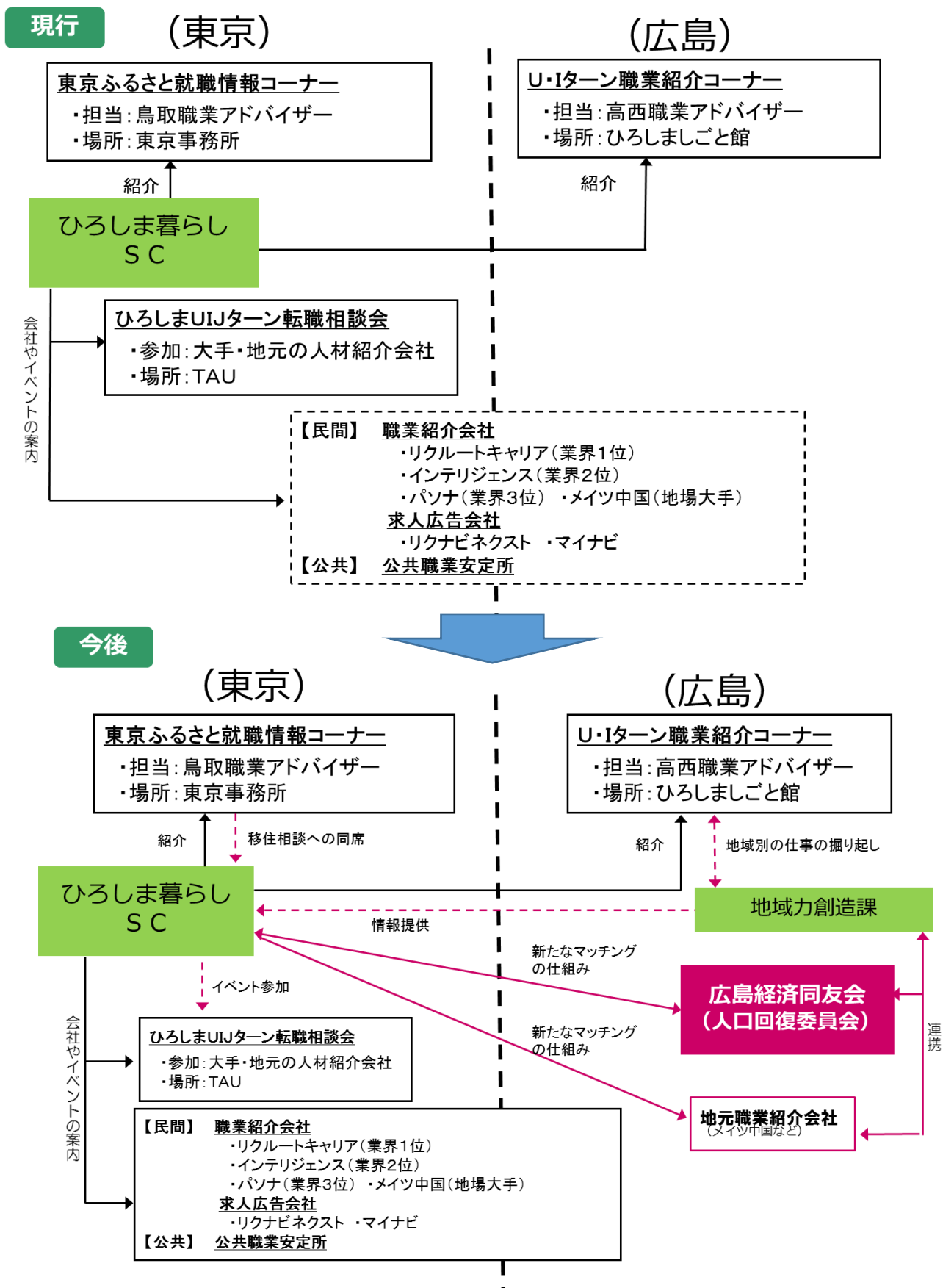
⇒ 広島独自の新たな仕組みが必要。

図表Ⅲ-20 仕事マッチング、創業サポートの課題

区分	東京の相談窓口の課題	広島側の企業・仕組みの課題
仕事 マッチング	・ 就職相談窓口には、移住希望者のニーズに応じた求人が少ない。 ・ 誰でも気軽に足をはこべる移住相談窓口で転職相談ができる認識が広まっていない。	・ 東京圏の若い世代の新たな地方志向に対する認識が低い。 ・ 東京圏で力をつけた 30 代等の就職希望者を活用していく認識が低い。
創業 サポート	・ 東京には、広島での起業相談に関する窓口がない。 ・ 起業相談は、高いレベルの専門性や事業計画が求められると認識されている。	・ 移住希望者の起業を、東京から継続的にサポートする仕組みがない。 ・ 移住希望者が、ハイレベルのベンチャー、地域づくりのマネタイズ、小商い等、幅広く起業の相談ができる窓口がない。

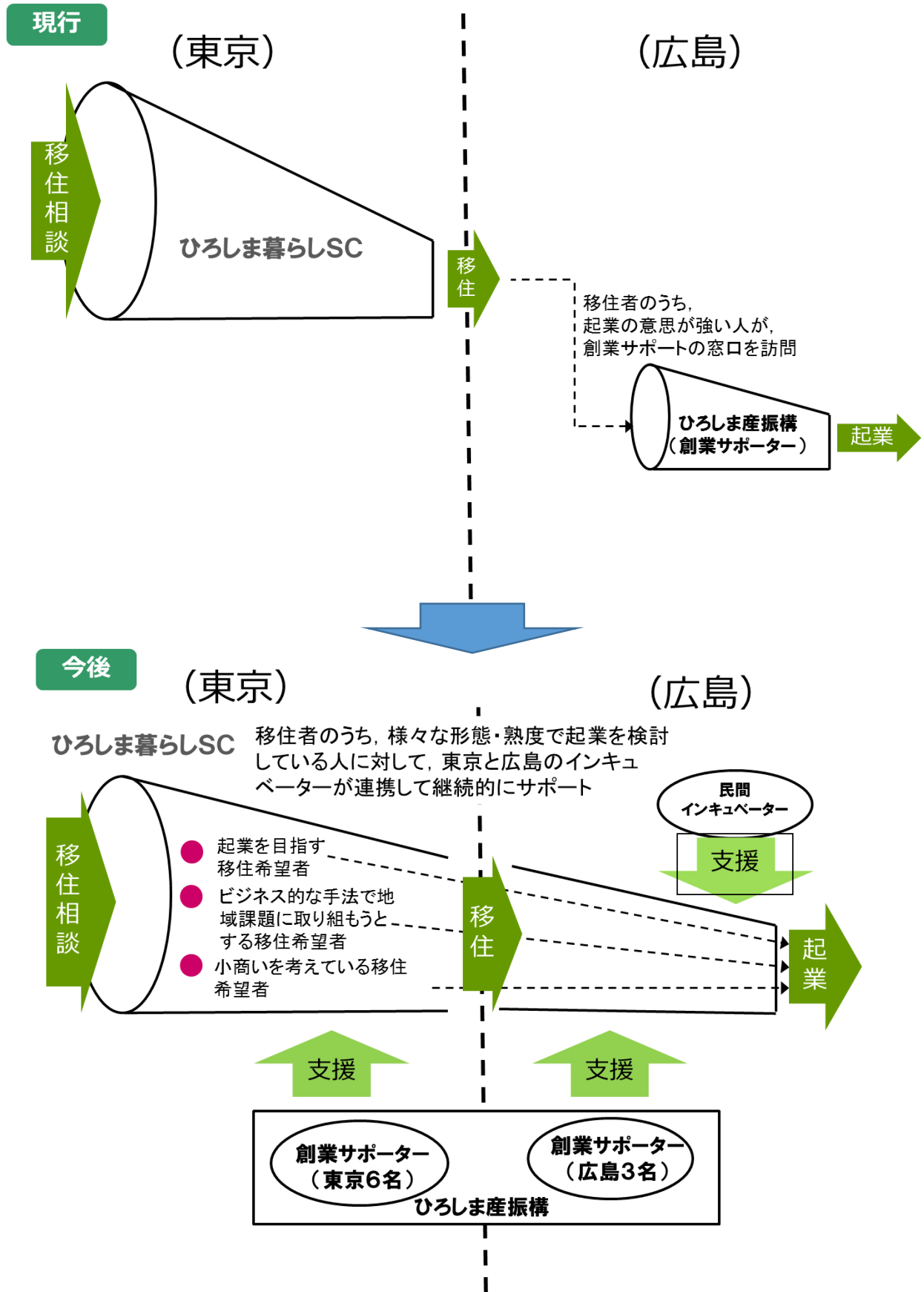
資料：広島県講演資料

図表Ⅲ-21 就職マッチングの新たな仕組みへの移行



資料: 広島県講演資料

図表Ⅲ-22 創業サポートの新たな仕組みへの移行



資料：広島県講演資料

(6) その他のコメント

●求人の募集の仕方と現状について

- ・ハローワーク、リクナビ、マイナビ、ジョブサイトなどの利用が多数。専門分野については、インテリジェンスなどにも依頼。ジョブサイトについては、こちらからリクエストはできるが、殆ど反応がないなどの問題点も。
- ・介護職については、職員からの紹介が多い。年収が300万円満たない現状であるため、人材確保も困難である。
- ・コンビニ業としては、オーナーとして店舗を用意。HPから、求人公募を実施している。
- ・建設業としては、U・I・Jターン希望者用に会社内におためし住宅をつくっている。現場監督、一級建築士などの有資格者を常に、募集している状況。
- ・IT業としては、常に人材不足であるが、Iターンには以前から関心があり、8年前から2名受け入れた経緯もある。今後もIターンは期待できるのではないかな。
- ・高校の同窓会で「あかしや会」を発足している。その会で「アカシヤチャンネル」を開催し、年1回、大学生に呼びかけ活動を行っている。

●マッチングシステムについて

- ・広告の世界では、お金を払って広告を買うという時代があったが、今は、第三者の口コミの方が力をもつ。一覧や冊子などでは魅力が伝わらない。情報員が間に入り、口添えするような形を継続していけば、結果が出るのではないかなと思っている。

●ふるさと暮らし希望地域ランキングで広島より岡山が上位となる理由について

- ・「晴れの国おかやま」というフレーズで好印象をもたれている。もう一つ、決定的なのが東日本大震災の後に「関東脱出、本気で移住マニュアル」が発売され、日本一安全な都市は岡山市というブランドが定着した。このような効果であると推測。岡山と広島に相談に来られる人の相談者には大きな違いがある。岡山には環境問題を重視したファミリー層が多い。

参考とすべきポイント

- 東京での窓口機能の強化による移住対策の効果の向上がみられる
- 移住者の雇用に対するニーズの高さに対し、経済界として地元での受け皿づくりが急務

7. 広島県の少子化対策の取り組み

広島県では、合計特殊出生率の改善はみられるものの、出生数の減少は続いており、将来の生産年齢人口の減少は、社会基盤の衰退など、様々な分野で影響が生じるとされていることから、平成27年度～31年度の5カ年を対象とした「ひろしまファミリー夢プラン」を策定し、結婚から子育てと、女性活躍支援に取り組んでいる。

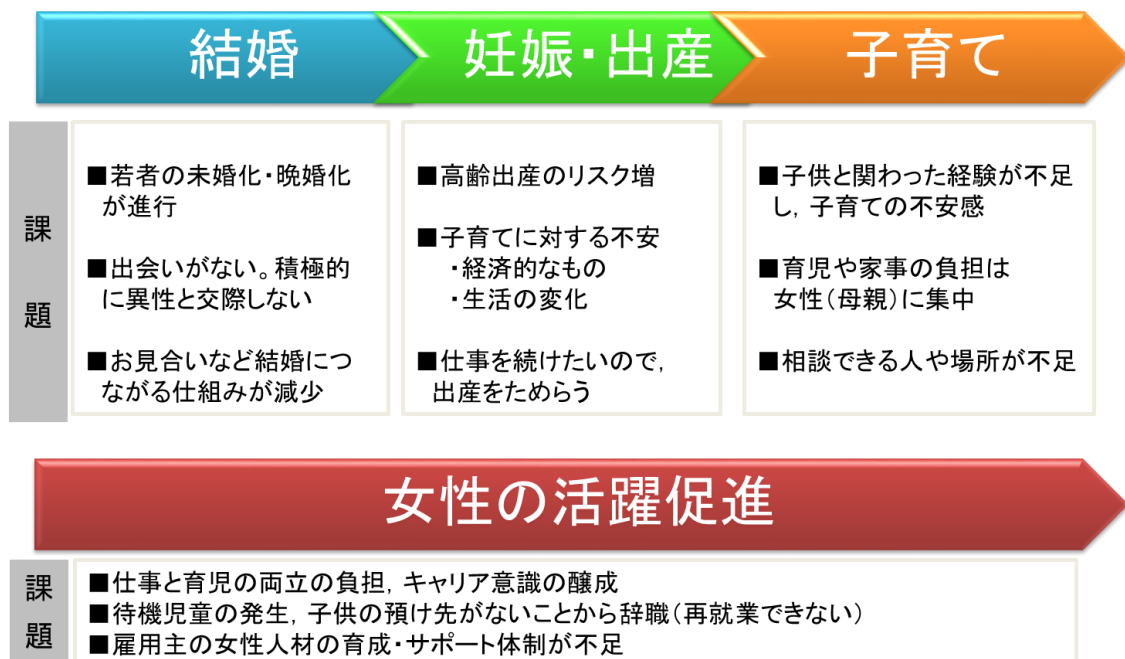
このプランを含め、広島県における少子化対策の概要について把握した。

(1) ひろしまファミリー夢プランの概要

① ライフステージごとの課題

少子化の要因には様々な理由が指摘されており、内閣府の「少子化社会対策大綱」においては、「未婚化、晩婚化の進行」、「第1子出産年齢の上昇」、「長時間労働」、「子育て中の孤立感や負担感」、「仕事と子育ての両立の困難さ」などさまざまな要因が複雑に絡み合っている。また、こうした状況は、ライフステージごとに切り分けて課題を分析し、それぞれのライフステージにあわせた対策を行う必要がある。

図表Ⅲ-23 ライフステージごとの課題



資料：広島県講演資料

② ひろしまファミリー夢プランの位置づけと基本方針

a. プランの位置付け

このプランは、子ども・子育て支援法に基づく都道府県子ども・子育て支援事業支援計画」として、さらに次世代育成支援対策推進法に基づく「次世代育成支援行動計画(計画期間10年)」の前期計画として位置付けられている。

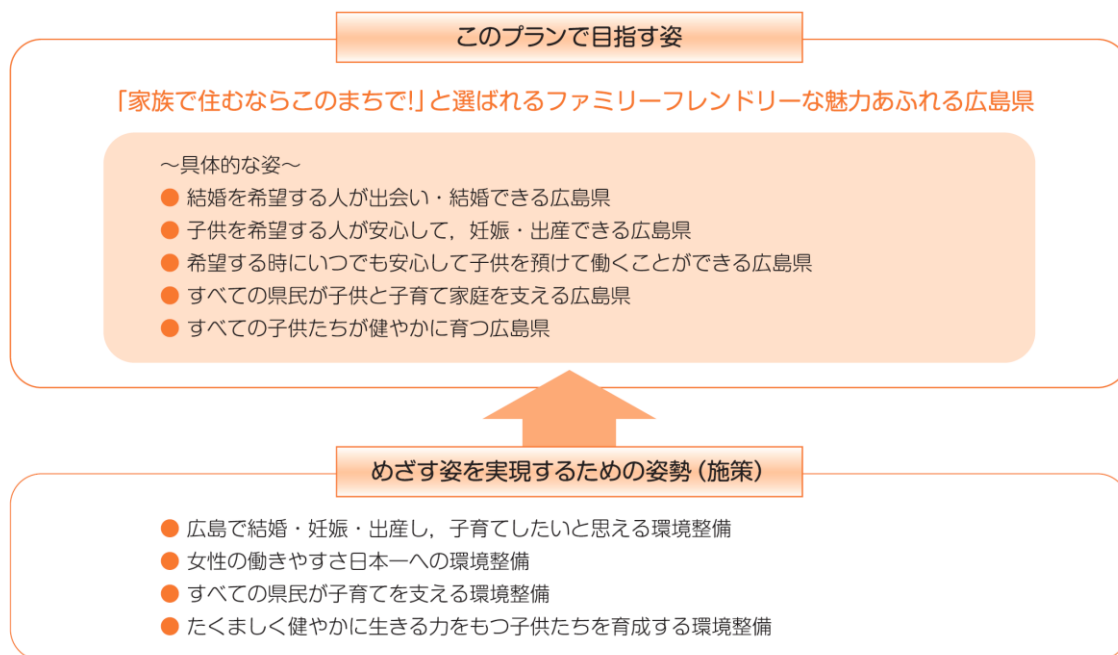
さらに、「ひとり親家庭等自立促進計画」、「子どもの貧困対策計画」「母子保健計画」及び「幼児教育実施計画」の内容も盛り込み、それぞれの計画として位置付けられている。

b. プランの基本方針

このプランは、結婚を希望する人が出会い・結婚でき、子どもを希望する人が安心して妊娠・出産でき、希望する時にいつでも安心して子どもを預けて働くことができ、すべての県民が子どもと子育てを支え、そしてすべての子どもたちが健やかに育つ広島県になるよう『「家族で住むならこのまちで」と選ばれるファミリーフレンドリーな魅力あふれる広島県」を目指す姿としている。

この目指す姿を実現するために、4つの市政（施策）で取り組んでいくこととしている。

図表Ⅲ-24 プランの目指すべき姿



資料：広島県「ひろしまファミリー夢プラン（概要版）」

（２）ひろしまファミリー夢プランの具体的な取り組み

①結婚・妊娠・出産を切れ目なく支援

a. 結婚支援

結婚支援については、出会い段階からの支援が行われている。広島県の現状で、未婚の理由で最も多いのが「出会いがないから」であり、交際している異性がない人の割合は、男性で78.0%、女性で70.0%（広島県在住25-39歳：インターネット調査）となっている。一方、内閣府の全国調査では、いつかは結婚したいと考える人は約9割で結婚願望は非常に高くなっている。

こうしたことから、地域の特性に応じた出会いの場の創出や県全体で結婚を応援する機運の醸成が必要となり、平成26年8月に「ひろしま出会いサポートセンター」を設立し、「結婚を希望する若者への情報提供」、「婚活イベント等の情報収集・提供」、「社員の結婚を応援する企業の登録」、「会員向けサービスを行う店舗等の登録」などの取り組みを展開している。

「ひろしま出会いサポートセンター」の平成 27 年度の取り組みには以下のようなものがある。

図表Ⅲ-25 平成 27 年度の取り組み概要

区分	年月	取り組み名	内容
第1弾	6/1～	ひろしま出会いサポーターズ	地域で婚活イベントを行うボランティア団体を任命
第2弾	6/23～	こいのわプロジェクト	アンガールズ田中さんを起用した広報や専用サイトの開設
第3弾	6/27～	広島県主催の婚活イベント「ひろしまで、恋をする」	魅力アップセミナーと独身男女の交流会をセットにしたイベント
第4弾	1/10・17	ゼクシィ縁結び×こいのわプロジェクト	東京女子と広島男子の出会いの場を創出
第5弾	11/5～	民放4局合同啓発プロモーション	民放4局による「こいのわテレビ」の制作
番外編	11/3	サポーターズ連携企画「秋の婚活大運動会」	サポーターズとの連携企画による大規模イベントの実施
番外編	11/14	ぼるフェス×こいのわプロジェクト	広島ホームテレビのぼるフェスにおいて謎解きコンを実施
番外編	3/26・27	リアル桃太郎電鉄・婚活版プレイベント	広島電鉄を利用したリアル桃太郎電鉄のプレイベント

資料：広島県講演資料

平成 28 年度の取り組みとしては、身近な地域で気軽に参加できる出会いイベントを地域のレストランや喫茶店などで週1回のペースで県内のどこかで開催する「こいのわカフェ」がある。この取り組みでは、運営や進行は店舗が行い、イベント内のお手伝いやマッチングカップルのフォローを「こいのわボランティア」が行うこととなっている。

なお、こいのわボランティアは、こいのわカフェでの運営のお手伝いや参加者への声掛け、カップルになった方への交際のフォローを行うボランティアを知事が任命する制度となっている。

そのほか、20代・30代限定の大規模イベントで、マッチングは行わない出会いがメインのイベントなども開催している。

図表Ⅲ-26 各種イベントの様子



クルージングシップ銀河でのパーティー



みろくの里での120人婚活



このイベントで成婚カップルが誕生！

資料：広島県講演資料



ガストピアセンターでのお料理婚活

b. 妊娠・出産支援

妊娠・出産に関しては、平均初婚年齢が上昇傾向にあり、出産年齢が高くなる晩産化が進行している。また、民間機関の調査では、6組に1組が不妊に悩んでいるといった課題が指摘されている。

こうした状況を踏まえ、広島県では、不妊治療費の助成や相談体制の充実、妊娠・不妊に関する正しい知識の啓発が必要となっており、「子供を望む夫婦が、希望する妊娠・出産を応援」することを目的として、下表のような取り組みが実施されている。

図表Ⅲ-27 広島県における不妊治療支援

取り組み	概要
特定不妊治療費の助成	不妊治療に要する経済的負担軽減のため医療費を助成
不妊検査費助成	早い段階からの治療開始と男性の不妊治療を促進するため、35 歳未満の夫婦が、共に不妊検査を受けた場合の検査費用を助成
不妊専門相談センターの開設	不妊・不育に関する医学的・専門的な相談や心の悩み等について医師・助産師等が相談に対応

資料：広島県講演資料

②安心できる保育・子育ての促進

子育てに関しては、核家族化の進行により、人間関係の希薄化が懸念されており、子育てを相談できる場や人が不足する状況が生じている。そのため、子どもと関わった経験が少なく、自分の子どもが初めてという人や、子ども連れでお出かけするのは不安といった人が増加している。

こうした状況に対し、広島県では、子育て支援環境の充実やニーズに対応した支援を受けられる体制づくりが必要とし、様々な支援を行っている。

a. 広島方式「みんなで子育て応援！」

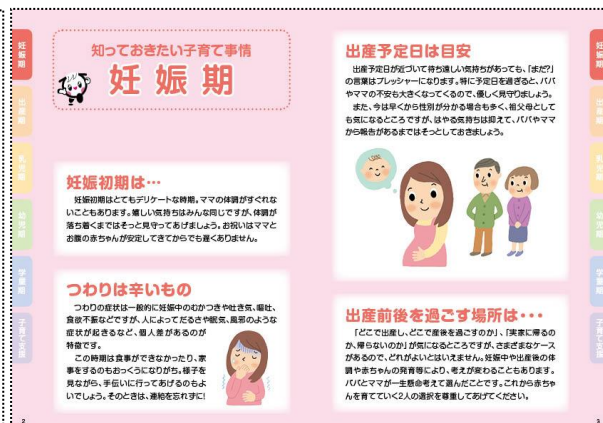
広島方式「みんなで子育て応援！」では、子育ての負担感の軽減を図り、親子で出かけやすい環境をつくるため、企業や店舗等による子どもと子育てにやさしいサービスの提供を行う「イクちゃんサービス」を平成 18 年から展開しており、6407 店舗(平成 29 年3月現在)が参加している。

また、様々な支援として、民間企業とも連携し、子どもの健やかな成長と子育てを応援するためのイベントを開催するとともに、積極的な子育て参画を促すための啓発冊子を作成・配布している。

圖表Ⅲ-28 育兒啓発冊子

【初めて子供を持つ父親向け】

【祖父母世代向け】



資料：広島県講演資料

また、情報発信として、広島県子育てポータル「イクちゃんネット」を平成 23 年度に開設し、結婚から出産、子育ての情報を一括で掲載している。ここでは、子育て世代からの投稿、企業や子育て支援者のデータベースなど、みんなで一緒につくるポータルサイトとして運営されている。

図表Ⅲ-29 広島県子育てポータル「イクちゃんネット」



- 地域ごとのイベント情報
- 「子育てナビ」や投稿コーナー等
- イクちゃんサービス参加店の検索も可能
- Kids☆めるまがも配信中

資料：イクちゃんネット(<https://www.ikuchan.or.jp/index.html>)

なお、このポータルサイトを運営するのは、(公財)ひろしまこども夢財団であり、子育てや子育て支援に関する情報の収集、提供や意識啓発、講座・研修の企画実施、子育てを支援する活動の実施、広島県こども夢基金活動助成などを行っており、具体的には、イクちゃん子育てガイドの発行や子育て支援リーダー研修、親育ち講座の開催(ノーバディズ・パーフェクト・プログラム、お父さん応援プログラム 講演会など)、県内で避難生活を送っている子育て家庭を応援(体験事業への招待)などを行っている。

③女性の働きやすさ日本一への挑戦

a. 保育の充実・支援

広島県では、女性の年齢別就業率を示すいわゆる「M字カーブ」の子育て期の落ち込みは浅くなっているが、依然としてへこんでいる状況が続いている。

こうした現状を打開するためには、希望に応える保育サービスの充実や女性にやさしい職場環境の整備、継続就労支援・復職支援、男性の家事・育児に対する意識の向上などが必要と考えられる。

また、女性の就業継続への壁として、第1子出産前に仕事をしていた女性のうち、62%が出産後に退職しているというデータもあり、そのうち、26.1%は、仕事を続けたかったにも関わらず、両立の困難さを理由に退職している状況にある。(内閣府「平成 23 年版子ども・子育て白書」)

広島県では、いつでも安心して子供を預けて働くことができる保育環境づくりとして、保護者の保育ニーズが多様化する中で、保育の受け皿 & 保育士の確保に取り組み中であり、保育の受け皿づくりでは、保育所や認定子ども園の新設、小規模保育園等の整備が県内各地で進められているほか、多様な保育サービスの充実として病児保育や延長保育・休日保育の充実や事業所内保育施設の開設促進などに取り組んでいる。

また、保育士の確保も重要な課題となっており、未就業の保育士への就業支援として、保育士人材バンクの開設(平成 24 年)や保育士の求職と保育所からの求人をマッチングする取り組みを展開している。

広島県の特徴的な取り組みとしては、保育所等に入所待ちとなり、やむを得ず認可外保育施設を利用する人のために、認可保育所等の保育料との差額を助成する「いつでも安心保育支援金」を平成 27 年度から提供している。また、平成 28 年3月には、広島銀行と共同で広島県事業所内保育施設『イクちゃんち』を設定し、「イクちゃんち」をモデルとして、県内の多くの企業で事業所内保育施設の開設が進むことを期待している。

図表Ⅲ-30 広島県事業所内保育施設『イクちゃんち』

開園セレモニー



資料：広島県講演資料

保育の様子



b. 女性が活躍できる環境づくりに向けた取り組み

広島県では、女性の再就職支援として「わーくわくママサポートコーナー」を広島市と福山市に設定している。ハローワークとの一体的な運営による、女性の再就職支援を行っている。(H27 年度 相談:1,474 件 就職:255 人)

また、女性活躍の機運醸成として、平成 26 年度に経済団体・労働団体・行政が参画する「働く女性応援隊ひろしま」を設立している。

c. 男性の育児参画の推進

広島県では、「男女がともに働きやすい職場づくり」を目指して、平成 26 年に「イクボス同盟ひろしま」を結成した。メンバーはイクメンを応援し、男女が共に働きやすい職場づくりを進める経営者(結成時 20 人。H29 年3月現在で119 人)となっており、「イクボスの輪」が拡大している。

「イクボス同盟ひろしま」の主な活動内容は、企業経営者の意識改革や職場の働き方の見直しを行うための広報、自社の取り組み紹介や県内企業への普及、男性の育児休業取得を促進するための活動などである。

また、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を支援するため、男性従業員が1週間以上の育児休業等を取得した中小企業事業主に対し10万円～30万円までの奨励金を支給するいきいきパパの育休奨励金制度も実施している。

(3) 今後の施策の目標

広島県では、ひろしまファミリー夢プランの推進により、「結婚」から「子育て」まで切れ目のない支援と、女性の活躍促進を一体的に進め、以下のような成果目標の達成を目指している。

図表Ⅲ-31 主な成果目標の目標値

	主な成果目標	現状値	目標値 (H32年)
出会い・結婚	有配偶者率(25～39歳)	(H22年) 女性：59.5% 男性：51.0%	63.2% 53.5%
妊娠・出産	特定不妊治療による出生数	(H26年) 177人	253人
子育て	子育てに楽しみや喜び・生きがいを感じる人の割合	(H26年) 76.7%	88%
	男性の育児休業取得率	(H27年) 5.1%	13%
女性活躍	女性(25～44歳)の就業率	(H22年) 68%	73%
	指導的立場に占める女性の割合	(H27年) 19.4%	30%

資料：広島県講演資料

(4) その他のコメント

●少子化対策の予算と目標達成状況との関係について

- 結婚支援に関しては平成 27 年度で 5,000 万円程度。不妊治療補助金などでは 2 億円程度となっている。有配偶率の目標値は 59.5%から 63.2%に上げるとしているが、年 2,000 組の結婚組数を増加させる必要がある。単独にイベントだけでは難しい。機運醸成が必要である。他にプロモーションで 5,000 万円をかけている。少子化対策予算は数千万円となっている。

●取り組みの広島県としての特徴について

- 全国的に広島県は後発組である。愛媛県や鳥取県が先行している。広島県では、数年前の消滅自治体が過半数を占める増田レポート後に対応を進め、平成 27 年度から本格的に取り組んでいる。こいのわカフェは愛媛県などで実施されている。広島県ではアンガールズの田中さんを利用したプロモーションが特徴である。
- 既存の結婚相談所と競合することになるため、広島県は 1：1 の出会いまではサポートするつもりはない。また、こうした婚活の取り組みは今後効果を検証して行きたい。

●婚活イベントでの参加者負担について

- 飲食は会費制で個人負担。立ち上げ時のサポート、こいのわボランティア等の一部に県費が入っている。ボランティアの交通費を含めた会費を徴収している。
- 東京からの参加者の交通費は最初のイベントということもあり県が負担した。飲食は個人負担である。

●婚活イベントでの参加資格審査について

- ・参加者登録時に属性を年収まで必ず申告させている。イベント時にプロフィールを交換しているが、散会時に必ず回収している。個人同士のアドレス交換は自由であるが、県としてフォローアップを行い、交際までのきめ細かい対応を行っている。参加者は2倍以上の参加者から抽選である。ブラックリスト的なところもあるので、何回かの経験を踏まえて、県側で排除している例もある。クレームがあれば参加者からはずしている。

●若者への交際関連の研修について

- ・交流会前のセミナーを行ったが、参加者は交流会目的のため、評判が低い。できる限り新しい方に来てほしいし、継続的な取り組みにして行きたい。サポーターへのフォローアップを行うなど複合的な取り組みを進めたい。

●街コンとの連携について

- ・街コンとのコラボとして、ぼるフェスを実施している。ごみ拾い婚活、カーブ観戦婚活、おせっかいを含めた出会いの場の対応を行っている。

●異業種交流会としての婚活イベントについて

- ・出会いのイベントは広島県、市町での申込みをしてもらうが、民間の街コンの情報も提供している。応援企業として登録し、募集から決定まで対応している。企業にもっと登録してもらうことで参加者が増えることを期待したい。

●結婚における経済的不安に対応するクラウドファンディング等の活用について

- ・所得の面での県の対応は難しい。国全体の経済力が上がっていくことが重要。若い人への現金を支給する方法も難しい。

●企業内託児所のさらなる開設可能性について

- ・開設と運営の補助金はある。事業所内託児所は一定の制約があるため、小規模保育所として開設もありうる。

●第1子と第2子を連続的に出産した場合の保育園の入所について

- ・育休からの復帰の時期によって個々の事情があるのではないかと。就業の状況や保育所の空き状況が影響していると考えられる。3歳以上でも家庭に親がいると預けられない。このため、保育所と幼稚園が一体となった認定こども園が良いかもしれない。

●正規職員とパート職員の差による保育園の利用の差について

- ・労働時間による差だと考えられる。短時間保育もあるが、保育所の空き状況も関係してくる。

参考とすべきポイント

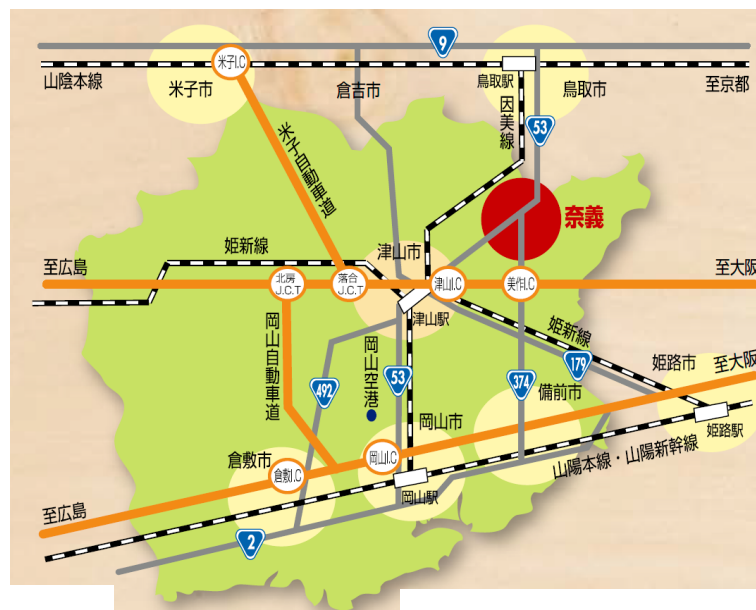
- 行政のきっかけづくりと民間との連携による取り組みの拡大
- 小規模保育所としての企業内託児所開設の可能性の拡大

8. 岡山県奈義町の子育て支援の取り組み（平成 28 年度先進地視察）

岡山奈義町では、平成 24 年に「奈義町子育て応援宣言」を行い、町独自の子育て支援策や若者定住施策を積極的に進めてきた。平成 27 年には、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定し、今後も現在の人口 6,000 人を維持し、町の活力と産業の力を保つため、町民と町が一丸となって取り組む方針を示している。

こういった取り組みが実を結んだ結果、平成 26 年（速報値（単年））の合計特殊出生率が、日本トップクラスの「2.81」となり、全国から注目を集めることとなった。

図表Ⅲ-32 岡山県奈義町位置図



資料：奈義町「観光ガイドブック」

（１）奈義町の課題と対策

奈義町では、町の課題を「人口減少・少子高齢化」と位置づけ、「定住促進のための住宅施策、就労の場の確保施策、子育て支援施策の対策」を講じ、今後も現在の人口数を維持するとの目標を掲げた。

（２）人口ビジョン総合戦略の内容について

平成 27 年度に策定された「まち・ひと・しごと総合戦略」では、人口 6,000 人を維持するため、掲げられた施策を確実に実行するとしている。

5つのポイント

1. 町民の「満足量」を増やす
2. 町の「魅力」を発信し、町外からの評価を高める
3. 「新たな産業」をおこし、地域経済を元気にする
4. 出生率を「2.6」に上げる
5. 「移住・定住化率」を向上させる

4つの基本目標

1. 「しごと」をつくり安心して働けるようにする
 - ・働く場の確保、稼ぐ力の向上、戦略的な観光振興
2. 新しい「ひと」の流れをつくる
 - ・移住支援、CCRCの推進、特色ある教育の推進
3. 若い世代の結婚、出産、子育ての希望をかなえる
 - ・結婚支援、出産や子育て支援の充実、教育力や地域力の強化
4. 時代に合った地域をつくり、安全な暮らしを守るとともに、地域と地域が連携する。
 - ・自助、共助、公助の意識醸成、地域連携可能事業の検討

(3) 定住の促進、結婚・子育て環境の整備の具体的取り組み

① 定住化に向けた住宅施策

【分譲地の整備】

若者の定住を促進するため、景観豊かな土地に分譲地を造成する。

- | | |
|--------|---------|
| ・金剛田団地 | ・西ノ谷団地 |
| ・つくし団地 | ・豊沢中央団地 |
| ・御崎野団地 | |

【賃貸住宅の整備】

○若者向け賃貸住宅の建設

- | |
|---------------------------------|
| ・ユースメゾン奈義(平成 23 年度完成:集合住宅4戸) |
| ・パークサイド奈義(平成 25 年度完成:戸建5戸) |
| ・グリーンビレッジ奈義(平成 26 年度完成:戸建 12 戸) |

○雇用促進住宅の取得

- | |
|-------------------------------|
| ・センタービレッジ奈義(平成 27 年1月取得:60 戸) |
|-------------------------------|

② 合計特殊出生率「2.81」の達成

奈義町では、町独自の子育て支援策、若者定住施策、就労対策 を積極的に進めてきた結果、平成 26 年の合計特殊出生率(全国の市町村の過去5年間比較)が岡山県第1位、全国でもトップクラスの「2.81」という快挙を達成した。

a. 合計特殊出生率の推移

H17 年	出生数 37 人	合計特殊出生率 1.41
H21 年	出生数 48 人	合計特殊出生率 1.80
H25 年	出生数 43 人	合計特殊出生率 1.88
H26 年	出生数 60 人	合計特殊出生率 2.81

b. 合計特殊出生率 2.81 達成の鍵は“安心感”

- ・子育ての負担が軽くなって安心
(町が出生から大学卒業まで経済的支援)
- ・子育ての悩み相談ができて安心
(チャイルドホームを中心に様々な人と)
- ・町のみんなが子育てを応援してくれて安心
(登下校の見守り、学校支援ボランティアなど)
- ・住むところがあって安心
(若者住宅、グリーンビレッジ奈義など)

c. 子育て支援のすがた

- ・保育園・小学校・中学校各1 幼稚園2 子育て支援施設1
- ・介護認定者数 368 人 介護認定率 18.2%(平成 28 年4月1日時点)
- ・診療所・歯科医院各2 特養1 GH2 小規模多機能1
- ・通所介護事業所2 居宅介護支援事業所2
- ・保健師2 栄養士1人 社会福祉士 1人(平成 28 年4月1日時点)

⇒赤ちゃんから高齢者まで、住民の顔が見える関係

(4) 奈義町との意見交換

●チャイルドホームの運営のきっかけと成功のポイントについて

- ・GDP(将来の政策)の中の3%を使っているかどうかによる。平成 14 年に合併しない選択を住民投票で決めたため、その時期から住民にも責任が生まれた。合併しないのであればお金を作らなければ奈義町は続いていかないため、様々な政策を行いながら見直しをしてきた。
- ・福祉と教育はレベルを下げないように行政改革を行ってきたため、委員の手当てや議員を減らした。財政状況を町内の住民に理解してもらい、また議員が協力したことにもよる。
- ・平成 21 年に安心安全まちづくり条例を作った時に、「子どもの声が聞こえてこなくなった」という意見があり、子育て支援を意識した。議会からも注文が出ていたため、医療費などについて、予算を見ながら対策を行った。医療費は高校生に対しても、実際お金はかからない。様子を見つつ議会の声も聞きながら、住民の満足度をあげるというスタンスでいた。子育てに関してもお金を使うことができたため、住みやすさを作ることができた。

●出生率の上昇に伴う、保育所・幼稚園施設、職員数の拡充について

- ・奈義町もその問題を抱えており、現在定員を増やしている。保育所は幼稚園の施設を使っているが、不便があるため建て直しを検討している。保育園、小学校、中学校が一箇所、幼稚園が2箇所あるため、徐々に整備を行う。
- ・保育士は正規の職員と臨時にお願いしているが、免許を持つ人が他の職業を選んでいるため、若干給料を上げるなどして正規の職員を確保している状態である。免許を持っていない人は助手として仕事をしてもらっている。

●合計特殊出生率の向上と第一子出産年齢の関係について

- ・自衛官は若い人が多い。自衛官は寮生活をしている人が多いので、早く結婚をすることで寮を出て官舎に入りたい人が多い。そのため、20 代に結婚する人が多く、相手も若い場合が多い。
- ・だが、生活の中で子どもを2人連れてチャイルドホームに来ながら3人目を生む余裕が生まれた結果3人目を生んでいる。特に子どもを3人生むために早く結婚をしている傾向はなく、年齢が 40 代近くになっているが出産を考えている人もいる。

●自衛隊員の定住比率と、町内での住宅取得の状況について

- ・自衛隊は町内に約 700～650 人程度おり、うち町内に住んでいる方は約 350 人、家族を含めて約 650 人程度である。奈義町の人口のうち一割は自衛隊である。奈義町にぜひ住んでいただきたいので、様々な施策をしなければならないと考えている。
- ・奈義町には高校がないため、高校生は津山市内の学校に通っている。だが、交通費のバス代が月に 1 人約 2 万 5 千円、2 人で約 5 万円かかってしまう。そのため家を建てる時にどうしても津山市に家を建てることになってしまう。その対策として、現在 9 万円／年まで引き上げている通学補助と合わせて、子育て支援を進め、さらに魅力を打ち出し奈義町に住んでもらうよう取り組まなければならないと考えている。

●自衛隊関連の町の歳入について

- ・自衛隊関連の歳入について、固定資産税は基本的にももらえないが、交付金でもらっている。特に、自衛隊から奈義町にお金が入るのは様々な交付金があり、事業を起こして道路や建物を直す時などに使う。また、自由に使えるお金が年間約 7 千万円程度ある。積み上げてみると約一割が自衛隊関係の歳入である。

●奈義町から周辺拠点都市への通勤手段、高齢者の交通手段確保に対する対応状況について

- ・奈義町では子育てに力を入れているが、移住をする時を考えると子育てだけの対策では住みやすい町にはならない。移住を考える時に選択肢の中に奈義町を入れていただく条件として、子育てと教育を一番に考えなければならない。移住者に子育てはいいけど教育は田舎で大丈夫なのかと言われた時に、他の地域にはない奈義町ならではの教育の強みが必要である。そのため、教育を移住の柱にできればと考えている。
- ・企業の誘致も限界はある中で、企業も町内にいくつかあるため、何がこれから先に続いていくのかわからないが、人口が増えることで先が見えるのではないかと考えている。そのため、観光を含めて町内に人口を増やしていく目標である。6000 人が続くということが、奈義町が消滅しない対策だと考えている。

●女性の就業先の場の確保について

- ・奈義町の工業団地は約 700 人勤務されており、内 17%が町民である。他の住民は勝央町の工業団地や津山市、美作市で就業している。就業者の多くは男性、パートで女性も就業している。基本的に製造業の仕事が多い。女性はサービス業の多い津山市で就業している人が多い。現状としては、女性の働く場所の支援を考えている。

●行政における人員・人件費削減と人口回復の関係について

- ・確かに平均給与は 6 万円安い、公務員の平均年齢は 42、43 歳、奈義町の平均年齢は 37 歳である。そのため、年齢が若い分だけ、少ない。奈義町と類似する他の地域の団体、各自治体は 107 団体あり、奈義町の職員は少ないほうから 28 番目である。少ない市町村は臨時を雇っているが、人口回復の対策を取るにはどこかで苦勞がなければならないと考えている。

参考とすべきポイント

○子育て支援に対する予算の重点配分

○地域の就業構造（自衛隊の立地）や自然環境などを活かした住宅施策の展開

【奈義町の概要】

人 口：5,906 人（平成 27 年国勢調査）

主な観光施設：那岐山、那岐山麓山の駅、山野草公園、奈義町現代美術館など

主な事業所：陸上自衛隊日本原駐屯地など

9. フランスにおける子育て支援政策の動向（福山市立大学・大庭三枝准教授）

少子化対策において、海外に目を向けると、政策的に大きな成果を上げている国も存在する。少子化対策において先進的な取り組みを行っているフランスの事例を把握するため、福山市立大学教育学部大庭三枝准教授を招き、「子育てに追い風の国、フランス 一家族給付制度と保育学校の両輪による支援」のテーマで講演をいただいた。

（１）フランスの家族給付制度

①歴史的背景

フランスでは、19 世紀末に企業家の任意的発意による「家族手当」が導入された。これを導入した企業において従業員の労働意欲が向上し、労働生産性が上がる状況が生まれた。これを受け、各企業が同様の手当を導入することで、企業慣行へと発展した。

その後、各企業で行われていた家族手当の支給事務を担う「家族手当補償金庫」が設立され、参画企業が負担金を支払う形となった。当初は家族(子ども)のいる従業員の人数で負担金を分担していたが、1918 年からは雇用する労働者数に応じて負担金を支払う形へと変わっていった。

こうした民間主導の取り組みが先行し、1932 年に法制化し、国の政策として取り組まれることとなった。

なお、フランスにおいては、第二次世界大戦後に社会保障の大改革がなされ、健康保険、年金、失業、障害者の社会保障部門全てをまとめる改革がなされたが、家族手当金庫だけは独立性を保たれ、他の社会保障部門に左右されない子ども家庭政策財源の確保が実現した。これは、家族的利益を保障とする社会的意義がフランスにおいては尊重されていたからと考えられる。

その後、2000 年代前半くらいまで、家族手当金庫は企業の社会的責任としての負担金で運営されていたが、企業にかかる負担が大きく、企業間の国際競争に負けてしまうとの訴えから、負担金を若干引き下げ、間接税という形で広く、薄く、この家族手当金庫への拠出金が賄われるようになった。

こうした制度が成立する背景としては、フランスの国民意識が大きく影響している。フランス社会の意識データ(1995)をみると、家族給付を受給していない人、恩恵を受けていない人の 95%が子どものいる家庭を国家や自治体が援助することは重要と考えており、もらっていない人でありながら 62%が現在の家族給付は不十分と考えている。この意識が政策に反映されている。

②フランスの家族給付制度の具体的内容

フランスにおける家族給付制度は毎年更新され、予算も増額されている。主な取り組み内容は以下のようなものがある。

なお、これらの制度は、首相を議長とする全国家族会議という年1回家族問題を協議する会議において関係者が集まり議論され、変更などが行われる。例えば育児休暇は、最大3年取れるとされたが、現場の声は3年もいらない、その代わりに子ども達を預けて働くための保育の拡充、保育費用預ける場所に補助してほしい、との声で新たな手当が追加されるなど、現場の声、現実の声がダイレクトに反映されている。

●出産関連給付（2016 年 9 月現在、1 €＝113.5 円で計算）

○乳幼児給付（prestation d' accueil du jeune enfant）

a. 出産時手当：子どもの数により所得制限変動（子が多いほど有利）

出産時に 923.08€(約 10 万 5 千円)支給(2014 年以前は妊娠 7 ヶ月目に支給)

- b. 基礎手当: 子どもの数により所得制限変動(子が多いほど有利)、3 歳になる前月まで支給。
 2014 年 4 月 1 日以降出生: 所得により月 184.62 €(約 2 万 1 千円)か 92.31€(約 1 万円)
 2014 年 4 月より前の出生: 月 184.62 €(約 2 万 1 千円)出産後 3 回検診(8 日目、9-10 ヶ月、
 24-25 ヶ月)が義務。
- c. 自由選択補足手当: 家庭の事情に応じて支給
- ・保育方法自由選択補足手当(complément de libre choix du mode de garde): 子の保育に補助
 6 歳未満の子を認定保育ママ(assistante maternelle: 研修を受けた子育て経験者、県による認可が必要)に保育してもらう場合、保育ママ派遣協会・業者に依頼する場合、小規模保育所に預ける場合、など子の年齢と所得に応じて支給。
 - ・就業自由選択補足手当(complément de libre choix d'activité): 親の就業に補助
 子の養育のため退職・時短勤務する場合 1 人目から支給。
 子 1 人; 出産直前 2 年間、2 人目; 直前 4 年間、3 人目以上: 直前 5 年間で 2 年間分の社会保険料納入(職歴)が受給要件。
 子 1 人: 出産後 6 ヶ月間、2 人以上: 3 歳になる前の月まで支給。失業手当受給者は不可。
 基礎手当受給者の場合 退職: 390.92 € (約 4 万 4 千円)
 フルタイムの 50%未満勤務: 252.71 €(約 2 万 9 千円)
 50-80%勤務: 145.78 €(約 1 万 7 千円)支給。
- 一般扶養給付 (抜粋)
- a. 家族手当: 所得によって支給額が異なる、20 歳まで支給。
 最大: 子ども2人月 129.47 €(約 1 万 5 千円); 3 人 295.35 €(約 3 万 4 千円);
 4 人目以降 1 人につき + 165.88 €(約 1 万 9 千円)
 14 歳から 64.74 €(約 7 千円)加算(ただし子 2 人の場合、加算は下の子だけに適用)
- b. 家族補足手当: 所得制限あり。
 3 歳以上の子どもが 3 人以上いれば、168.52€(約 1 万 9 千円)／月、
 低所得家庭は 219.13€(約 2 万 5 千円)
- 特定目的給付 (抜粋)
- a. 新学年手当: 所得制限あり、
 9 月の新学年開始準備、6 歳以上 18 歳未満の子ども(学生)一人につき、6-10 歳 363.00 €(約 4 万円); 11-14 歳 383.03 €(約 4 万円 2 千円); 15-18 歳 396.29 €(約 4 万 5 千円)支給。
- b. 引越し手当: 3 人以上子がいる場合、家族の増加に伴う引越しに手当支給。
- その他の家族支援
- a. 大家族カード: 18 歳未満の子が 3 人以上で公共交通機関、文教施設(映画館、美術館、スポーツ施設等)、ホテル、家電・自動車購入、保険などが割引。
- b. 子ども家族カード: 18 歳未満の子ども 1 人 or 2 人の家族に適用、所得制限有り。
- c. 税制・年金上の特典: 子が多いほど有利。
- d. 全国家族会議: 年 1 回家族問題を協議し家族政策を決定、議長は首相。

家族手当金庫 HP(<https://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/enfance-et-jeunesse>)を参照

資料: 福山市立大学・大庭三枝准教授講演資料

(2) 教育制度としての保育学校(l' école maternelle)

①教育制度上の位置づけ

フランスの子育て支援の中では教育制度も含まれる。フランスにおいては、初等教育の一部として3歳から小学校就学前までを保育学校が無償で担うこととなっている。日本の場合、幼稚園は初等教育には含まれず、小学校からが初等教育と位置づけられている。

保育学校の概要は以下の通り。

保育学校の教育制度上の位置づけ

＜初等教育＝保育学校＋小学校（義務教育）＞

保育学校:「養護」と「教育」「就学(scolarisation)」＝保育学校入学

年少(3歳)、年中(4歳)、年長(5歳)クラス＋条件によって2歳児クラス

- ・国民教育省管轄、公立保育学校は無償(義務教育ではない)
- ・親の就労に関わらず3歳から受け入れ(3～5歳のほぼ全児童が通う)
- ・8時半～16時半が通常保育(午睡あり)
- ・給食・課外保育あり(実費負担だが所得に応じて減額)

●保育学校を機能させる要因

国:公立学校の教員と教育課程を管轄

自治体:保育学校・小・中学校の設置主体

施設・設備の管理運営、補助員※など人的配備、給食等を管轄

※補助員(市費で雇用する保育学校補助員:ATSEM(Agent Territorial Spécialisé des École Maternelles))

保育活動、午睡、排泄、おやつ、給食など保育学校各生活場面(特に養護の部分)において、教員を補助し、子どもを援助する。自治体によって予算措置・配置数の差がある。

資料:福山市立大学・大庭三枝准教授講演資料

②フランスにおける教育改革の動向

フランスでは、2012年に大統領となったオランド氏が教育改革に乗り出した。その最初の取り組みが、初等教育を最優先する教育改革である。1989年からは学力重視の教育課程を導入し、5歳児を小学校1・2年と同一の教育課程に組み込む取り組みが行われたが、幼児期に育てておかなければならない力が未発達であるとの現場の声を受けて、改革がなされた。

主な初等教育の改革は以下の通り。

2012年以降のフランスの教育改革の概要

「共和国の学校を作り直そう」「REFONDONS L' ÉCOLE DE LA RÉPUBLIQUE」

○初等教育(保育学校・小学校)を最優先

- ・保育学校(小学校の下請けではない)の独自性を尊重
- ・幼児期の育ちと学びを保障する保育学校単独教育課程(3～5歳児)再編
→2015年9月新プログラム(Programme:保育学校教育要領)実施
- ◇1989年より保育学校5歳児クラスは小学校1・2年と同一の教育課程とされていたが、人生の土台を形成する幼児期の保育・教育を重視した改編

○教員養成課程の見直し

- ・École supérieures du professorat et de l' éducation(ESPE:教職大学院)の創設

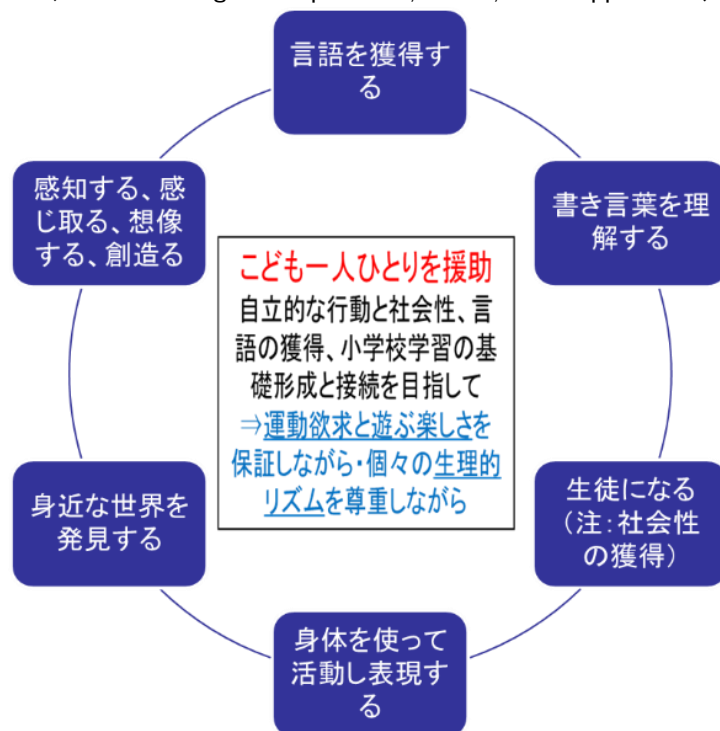
○Les nouveaux rythmes scolaires (学校リズム改革)

- ・生活時程を週 4 日から 4 日半へ

○保育学校プログラム (教育要領、2008 年)

- ・幼児期における心身発達の特性
(生理的リズムの尊重)
→午睡の必要性が明記
- ・身体感覚としての感受性の発達を重要視
→身体活動は各領域の活動すべてに横断的に関わる
→からだを媒介とした学びの重要性

図表Ⅲ-33 2008 年プログラムの保護者向け説明：大庭訳
(Guide à usage des parents, AGEEM, 2008 pp.16-17)



資料：大庭三枝「フランスの保育学校課程において領域横断的に構成される表現活動」第 65 回日本保育学会発表資料、2012 年

資料：福山市立大学・大庭三枝准教授講演資料

(3) 欧州最高水準の出生率を達成したフランスの成功要因

フランスの出生率は 2008 年で 2.02 である。なぜ、こんなに出生率が高いのか。それは『安心して命を育み、育てやすい環境』にあると国民が判断しているからではないか。そこには、1つは社会保障としての家族給付制度、これは所得や家庭状況に応じた給付があり、経済的支援のため家計の収入を増やす方法に機能している。もう1つは、子ども達の発達保障として、無償の保育学校制度がある。この無償の保育学校制度は、家庭の状況や子どものリズムを尊重している。

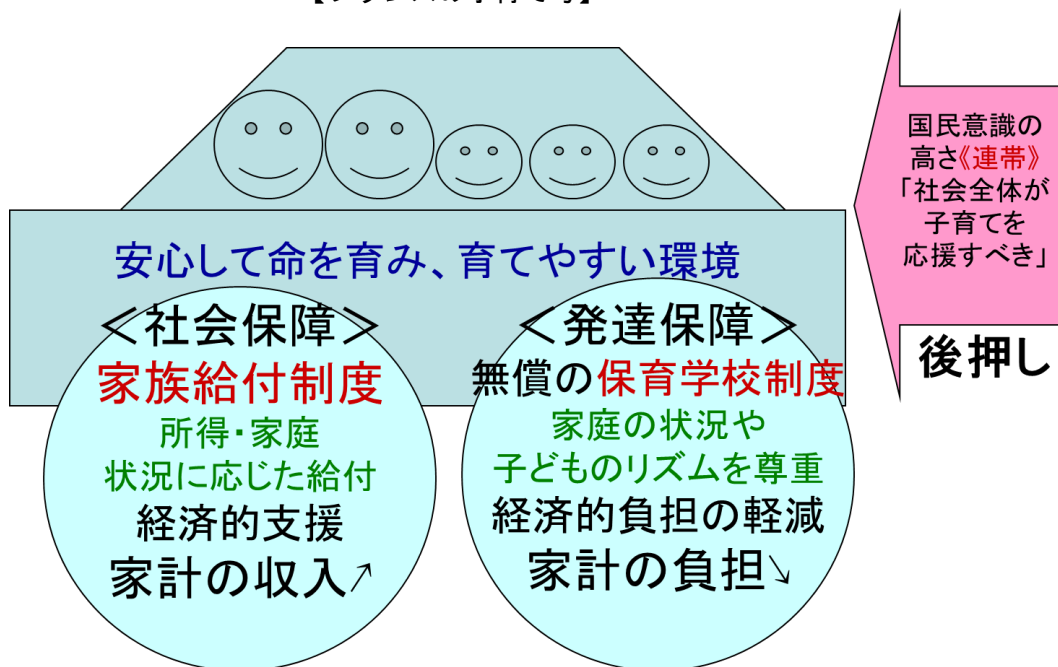
フランスにおいて、こうした手厚い子育て支援政策ができる理由としては、国民の意識が支えている。これが国として子育てに追い風だと考えられる。政策として実施されるのは、子どもがいる、いないに関わらず、国民の意識の高さ、『社会全体が子育てを応援すべきだ』という意識があるからである。これをフランスでは『連帯』という言葉で表現する。この二つの制度が両輪となり、国民意識がさらに後押しすることで、フランスの「子育て号」は進んでいる。

「2006 年内閣府少子化社会白書」から「男女の育児時間の国際比較」をみると、家事関連時間では、日本人の女性が群を抜いて多く、男性は非常に少ないという結果となっている。現在はもう少し改善しているかもしれ

ないが、この状況で女性が子どもを2人、3人と産むことができるのか疑問である。一方でフランスでも男性はあまり働きませんが、女性もあまり働いていない。すなわち、社会的な援助が多いという事が言える。

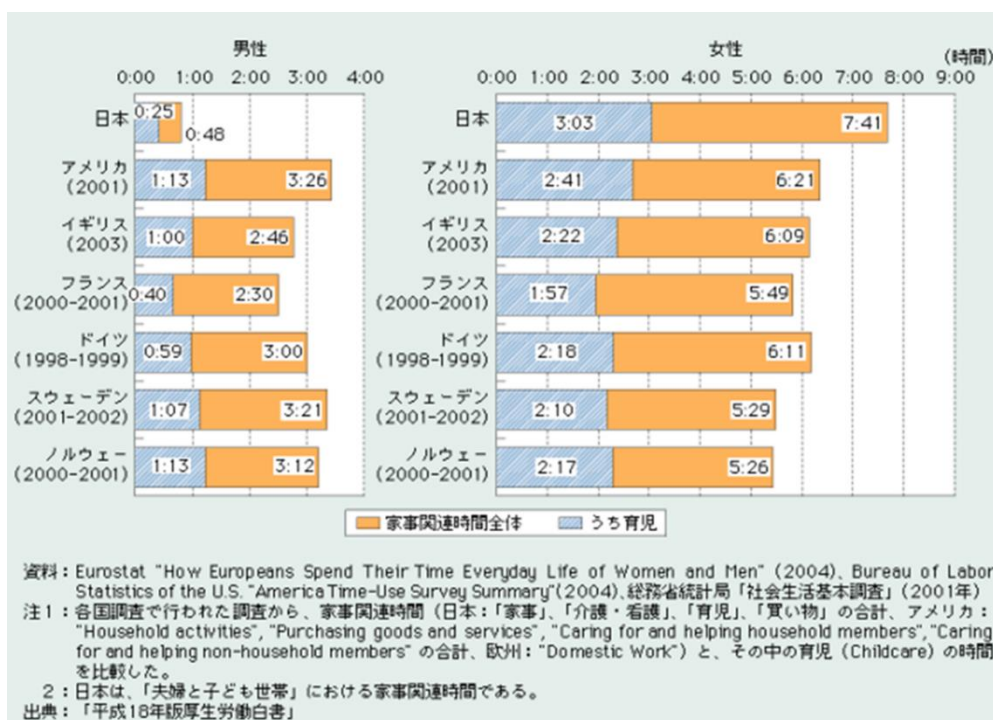
日本の出生率は約 1.4 で、現実には2人産まれていない。日本の「子育て号」を進める車輪の1つである社会保障はどうか。子ども達が安心して育つ、親も安心、子も安心で育つ発達保障はどうか。お母さん達は働きたいと思っても、都市部では保育所がありません、待機児童問題があります。また、社会的な意識も日本では「お母さんが3歳までは子どもを育てるべき」という考え方も根強くあり、まだまだ課題が多い。

図表Ⅲ-34 フランスの欧州最高水準の出生率（2.02 [2008]）の秘密
【フランスの子育て号】



資料：大庭三枝「フランスにおける子ども主体の「保育学校(l'école maternelle)」-小学校化する教育政策から「独自性」への転換-」安川悦子他編『子どもの養育の社会化-パラダイム・チェンジのために-』御茶の水書房、2014年

図表Ⅲ-35 男女育児時間の国際比較



(4) その他コメント

●フランスでも一時期出生率が下がり、それから持ち直した転機になるきっかけについて

- ・フランスの様々な社会保障の制度はフランスの出生率低下ショック後である。それ以前は、ここまで手厚くはなかった。フランスも1.86%まで下がった。そのため、産みたくなくなるような、家族を増やしたくなるようなあの手、この手という事で、復活したという印象。出生率が低下傾向にあって、それに歯止めをかけるためにこのような、女性からするといたれりつくせりの様な様々な手当の手段が実施されてきた。こうした制度が徐々に整ってきたことで政策が実を結んだ、と理解いただきたい。

●危機に気づいたことはフランスの文化に基づくものか

- ・大人の意識が日本とフランスでは違う。フランスの国民意識の「連帯」は美しい言葉であり、その理念は「弱きを強き者が助ける」。要するに、社会保険料をたくさん払っている人が、もらった社会保険料を援助が必要な人に配分するという事が当然だと思っている意識が強い。連帯するのが、社会を上手く回していく道なのだと思われる。
- ・日本でもやっているがフランスでは人口政策的意味合いが強い。このままでいくとこのようになってしまう、というのがわかった時点でフランスの場合は、これで止まらないなら、この手はどうだと、どんどん対策が増えてきて現在がある。元々あれだけそろっていたわけではない。
- ・その時の支援ニーズを検討するのが家族会議である。首相が直轄で行うため、首相が厚労省や教育省に指示を出すことで動く。家族会議は、首相、家族代表、フランスの家族同盟の代表、社会保育省の局長などが参加し、現在のシステムが機能しているのか。ちゃんと家族のニーズに合っているのだろうか、という事を直接に話し合う。子どもに関する人達が話し合いますので、制度がストレートに変わっていくという印象。そのため、「これは大変だ。」と思ってからの危機感が、政策にダイナミックに反映しているというのがフランスではないか。
- ・一方、日本は大変だと言いながら、そのまま止められていない。そこが日本とフランスの大きな違いだと思う。

●高齢化が進む日本の子育て支援施策の現状を改善するための方策について

- ・フランスも日本に勝るとも劣らぬ高齢社会である。フランスの場合、社会保障として、高齢者福祉があり、社会保障として年金・介護が手当される。しかし、その方が亡くなった時、その方がある基準以上の資産を持っていた場合はそれまでに支払われた年金を返還する仕組みになっている。すなわち、年金をもらいながら蓄財していた高齢者が亡くなり、一定以上の遺産がある場合、それは償還される。そして、まだ必要な存命の高齢者に回っていく。フランスの高齢者福祉はこのようにお金が回っている。これが一つ、高齢者福祉のお金の機能のさせ方と考えられる。
- ・もう一つ、日本の保育現場の先生達は良く頑張っておられる。そこで、先生達が孤独に頑張らない様に、先生達を家庭・地域などでサポートするネットワークを作るのが子ども達の育つ環境には一番効果的なのではないかな。

●地方から家族給付制度の拡大について

- ・日本の場合、システムが出来上がるとなかなか変わらず、硬直化する傾向にあるという印象。小さな自治体など小回りがきくところから、どんどん成功事例を作っていくというのが一つは作戦としてあると思う。「子ども予算だけはぜったい手をつけない」という自治体があり、そういう場所に住みたいと思われれば、どんどん他の市町村も出来る所から見習っていく。いい波及効果があればいいと思います。

●保育学校の就学率について

- ・フランスの保育学校は、義務教育ではない。そのため、家庭が望めば親の就業に関係なく全員受け入れられるというシステムであり、親の希望によって子ども達は保育学校に通うことになるが、現在のところでは、3歳児、4歳児、5歳児で、ほぼ100%に近く通っている。ただ、公立の保育学校だけではなく、少ないが私立の保育学校もある。私立の場合は、保育料が別途かかる。
- ・私立の場合は、全て宗教系の学校で、親が比較的裕福なキリスト教徒であり、キリスト教精神に基づいた教育でわが子を育てたいためにそういう学校に行かせたいという人が利用している。（教諭等の給与の面で、私立の保育学校と、公立の保育学校で、大きな差は無いと思われる）
- ・また、幼稚園のような教育の部分だけを特化した施設（短時間保育）もあるが、やはり働くお母さん達にはとても不評で、なかなか定着していない。

参考とするべきポイント

- 利害関係者による議論で、きめ細かく、柔軟な子育て支援制度の設計
- 子育て世代を全国民で支えるという国民意識の醸成
- 子どもリズムに合わせた就学前教育の充実

【大庭三枝氏の略歴】

（所属・職位） 福山市立大学 教育学部 児童教育学科 准教授

（学位） 教育学修士 （専門） 表現教育学、保育・幼児教育学

（研究テーマ）

フランスの保育学校研究、保幼小連携、接続期の教材・地域を題材とした表現教材の開発、表現指導法

（略歴）

昭和 62 年 3 月	大阪大学 人間科学部人間科学科 卒業
平成 3 年 3 月	学位取得：教育学修士（筑波大学）
平成 8 年 6 月	フランス・トゥール大学 DEA 教育科学研究科単位取得後退学
平成 3 年 4 月～ 平成 11 年 3 月	フランス・トゥレーヌ甲南学園 高等部・中等部 教諭
平成 11 年 4 月	川崎医療福祉大学 特別講師
平成 13 年 4 月	川崎医療福祉大学 非常勤講師
平成 17 年 4 月	福山市立女子短期大学 保育科 講師
平成 21 年 4 月	福山市立女子短期大学 保育科 准教授 新見公立短期大学 幼児教育学科 非常勤講師

10. 広島市における待機児童対策と企業による従業員向け保育事業の概要

誰もが安心して子どもを産み、育てることのできる環境の整備や女性の活躍を促進していくためには、それを支える仕組みづくりが重要である。

様々な仕組みの中で、都市部を中心に大きな問題となっている保育園の待機児童とその状況を改善するとともに、企業の人材確保に資する取り組みとして事業所内保育事業所や企業主導型保育事業の制度について、広島市の現状と取り組みについて把握を行った。

(1) 広島市の待機児童の現状とその対応

① 広島市の待機児童数の現状

広島市の就学前児童数の5年間の推移をみると平成24年度は68,314人で、25年度は若干増加したが、26年度からは年々減少していき、28年度は66,600人となっており、24年度と比較すると1,700人あまり減少した。

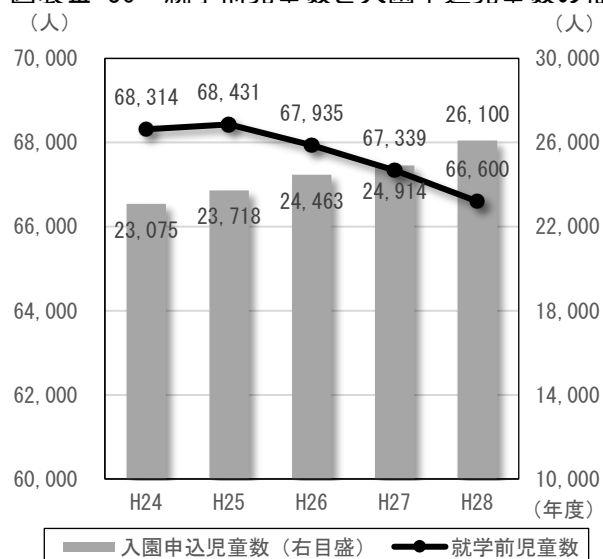
保育園利用者の元となる子どもの数は減少しているのに対し、入園申込児童数は平成24年度23,075人でその後は毎年増えていき、28年度は26,100人となっており、24年度と比較すると3,000人あまり増加している。特に、28年度については前年度申込数24,914人で、1,186人とかなり大幅な増加をみた。

こうした状況に対し、広島市では保育園数や定員を増やすことで対応してきた。平成24年度の保育園数は181園で、28年は228園となっており、24年度と比較すると47園増加した。

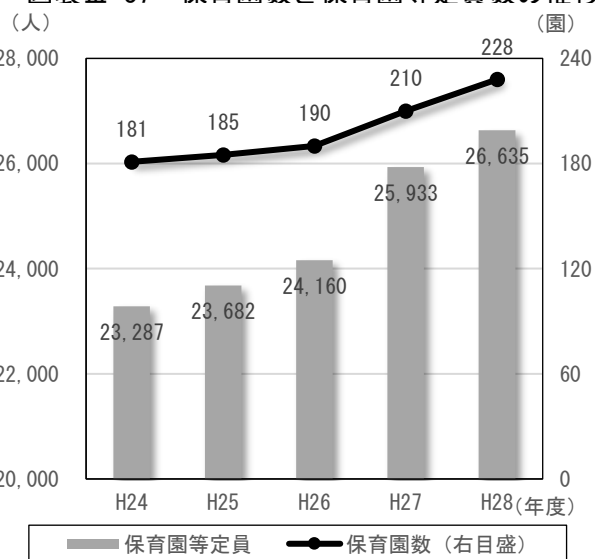
こうした取り組みにより、待機児童数は平成26年度の447人から27年度には66人まで減り、待機児童ゼロを目指した28年度は大幅に定員数を確保したが、安佐南区等で見込みを上回る申込みがあったため28年度は161人と待機児童が生じている。

28年4月1日現在の区別の待機児童数の状況は、南区、安佐北区でゼロ、安芸区は1人とかなり少なくしているが、一方で安佐南区、西区、佐伯区については、まだ待機児童数が多く残っている。

図表Ⅲ-36 就学前児童数と入園申込児童数の推移

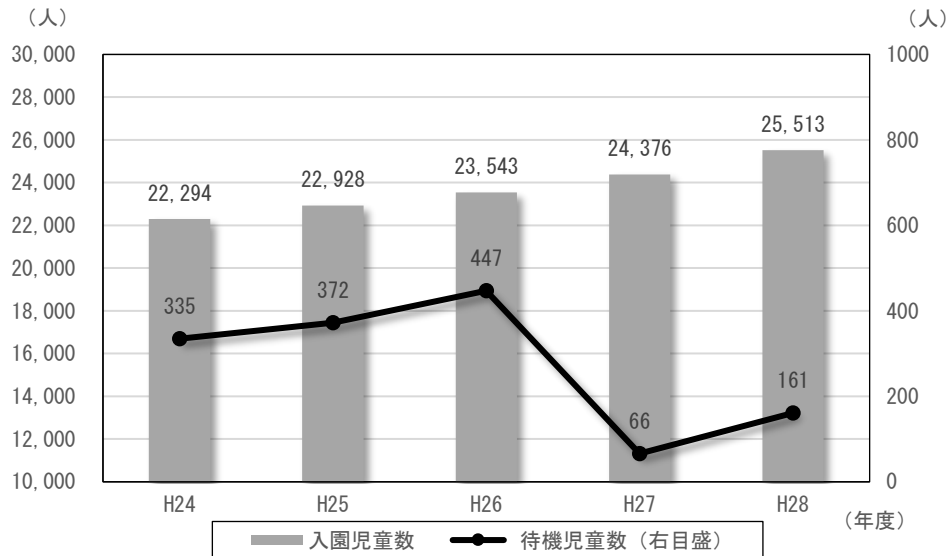


図表Ⅲ-37 保育園数と保育園等定員数の推移



資料：広島市「平成28年4月1日現在の保育園等入園待機児童の状況について」

図表Ⅲ-38 入園児童数と待機児童数の推移



資料：広島市「平成 28 年 4 月 1 日現在の保育園等入園待機児童の状況について」

②広島市の待機児童解消に向けた取り組み

待機児童解消に向けての広島市としての取り組みは、ハード（施設数増加）、ソフト（保育士確保等）の両面からの取り組みをしている。

a. ハード（施設数増加）による対応

平成 27 年度 4 月に子ども子育て支援新制度が施行され、幼稚園と保育園の機能を併せもつ施設として認定こども園が位置づけられた。これにより、広島市では認定こども園が 22 園設置されている。なお、この内、21 園は私立である。

また、待機児童数が一番多い 3 歳未満の保育需要をカバーするため、27 年度 4 月より新制度により、3 歳未満で定員 6 人以上 19 人以下の小規模保育事業所を整備していくことになった。広島市には現在 12 の小規模保育事業所があり、これらはすべて私立である。

さらに、事業所内保育事業所も整備が進んでおり、現在市内に 5 施設、いずれも私立である。事業所内保育施設は元々従業員の福利厚生人材確保の目的で作られたが、従業員の子どもの他にも地域の子どもを受け入れていただく地域枠を設定することで市側が認可を出すという制度となっている。

こうした新たな施設整備を推進したことから、保育園等の定員は平成 24 年度の 23,287 人から、28 年度には 26,635 人ということで 3,300 人あまり増えた。

しかし、こうした取り組みを行ったにもかかわらず、平成 28 年度は待機児童が増加したことから、平成 28 年度当初予算の取り組みに加え、保育園の増築、分園整備、小規模保育事業所の新設などで 855 人分（当初予算では 155 人分）の受入枠を確保する取り組みを進めている。

さらに、認可外保育施設認可化移行支援事業として、認可外保育施設に認可保育園や認定こども園に移行する計画を出してもらい、無認可保育施設に施設整備費や運営補助金を出すということで、現在 12 施設分の補助を予定している。

ｂ．ソフトによる対応

市内各区役所に従来の事務職員に加え 14 人の保育サービスアドバイザーを配置し、幼稚園の預かり保育などの保育サービス、希望園以外の空き状況に関する情報提供を行う。

また、保育士確保対策は、6 月に私立保育園の合同就職説明会を行い、新卒の保育士や潜在保育士 651 人に参加していただいた。1 月には合同面接会を行い 34 人に参加いただいた。離職防止に向けて中堅保育士に向けての人事管理、職場改善研修、保育士の処遇改善に向けた補助金、保育補助者の雇用経費に対する補助、保育システム購入費に対する補助などを行うこととしている。

さらに、年度当初の入園申込みを 2 回に増やすことで利用調整を十分に行い、受入枠を効率的に活用できるようにしている。これにより、万一、入園できなかった場合、他の保育サービス利用の検討、保護者が会社と育児休暇の調整を行える期間の確保などもできるようになる。

(2) 企業による従業員向け保育事業の提供

国からの運営費などを受けながら、企業が従業員のために保育施設を運営する方法には「事業所内保育事業所」と「企業主導型保育事業」がある。

①事業所内保育事業所の概要

子ども子育て支援新制度の「事業所内保育事業」とは、市の認可を受けて実施する方法で、制度上、特に都市部で待機児童数の多い 0～2 歳児が対象で、従業員枠に加え、定員の概ね 3 分の 1 から 4 分の 1 程度を地域（従業員以外）に開放することが義務付けられている。なお、定員により 19 名以下が小規模型、20 人以上が保育所型となっており、若干施設基準、職員の資格等が異なる。

地域枠の利用希望者は広島市に利用を申込み、市が保育認定を行い、利用調整を行って利用者を決定する。従業員枠の利用者は事業者利用を申込み、事業者が決定する。

事業所内保育事業所が利用出来るのは 3 歳に達した年度の年度末までで、卒園後については事業所内保育事業者が連携施設を設定し、受け皿を確保することが必要になる。

運営に関しては、保護者から直接徴収した利用者負担分と市からの給付費で行うことになる。ただし、従業員枠の子どもについては、市からの給付費の単価が減額され、企業にも一定の負担が求められる。

広島市内の私立事業所内保育事業所の一覧。現在 5 施設あり、定員について県・広島銀行の施設を見ると「6・12」は 6 人が地域枠、12 人が従業員枠になる。

図表Ⅲ-39 広島市内の事業所内保育事業施設

施設名	所在地	定員	
		地域枠	従業員枠
広島県・広島銀行事業所内保育施設	中区基町 9-42	6	12
ちびっこすくすく園	南区青崎二丁目 4-32	10	5
ひまわり保育園	西区福島町一丁目 22-6	5	10
ヤクルト保育園プティットひろしま	西区福島町一丁目 23-13	4	11
卸センター・もみのき保育園	西区商工センター二丁目 12-11	8	21

資料：広島市「広島市内の私立事業所内保育事業所の一覧」

②企業主導型保育事業の概要

平成 28 年度から内閣府が「企業主導型保育事業」をスタートさせた。政府は、平成 25 年度から 29 年度末までの 5 ヶ年の計画である「待機児童解消加速化プラン」に基づき保育の受け皿整備を推進しており、この過程で平成 27 年に、同プランに基づく平成 29 年度末までの保育の受け皿整備量の目標を 40 万人分から 50 万人分に拡大した。

この上乗せされた 10 万人分のうちの 5 万人分については、企業からの拠出金を財源として事業所内保育施設設置を助成することで確保することとされており、平成 28 年度に「子ども・子育て支援法」の一部改正法の施行により、「企業主導型保育事業」が導入され、28 年度、29 年度の 2 年間に最大 5 万人分の保育の受け皿を確保することを目標としている。

「企業主導型保育事業」は、企業が従業員のための保育施設を設置する際に整備費・運営費について助成する制度で、「企業のイニシアチブで同制度を利用できる」「従業員の様々な働き方に応じた、柔軟な保育サービスの展開が可能」などのメリットがある。

国としては、夜間就労など、時間帯がずれた働き方をする人、休日利用も可、24 時間稼働工場で働く従業員、短時間の非正規社員の利用に対して柔軟に保育支援をしていく考えである。

なお、「企業主導型保育事業」と前述の「事業所内保育事業」の大きな違いは、「認可事業かどうか」である。

「事業所内保育事業」は市町村長が認可する保育施設のため、「保育の必要性」による利用調整や、自治体の指導監査など、行政のチェック下に置かれる。また、0-2 歳児が対象で、地域枠の義務付けなどの決まりがある。一方、「企業主導型保育事業」は、無認可保育施設のため、事業開始後、都道府県知事に届け出ることとなっており、都道府県知事は、必要があるときは、立ち入り調査を実施することとなっている。

図表Ⅲ-40 「企業主導型保育事業」と「事業所内保育事業」の主な違い

	認可の有無	対象年齢	地域枠
事業所内保育事業	認可	0-2 歳児	必須
企業主導型保育事業	認可外	0-5 歳児	任意

広島県内における企業主導型保育事業助成決定状況（平成 29 年 2 月 27 日現在）をみると、広島市は現在 10 施設、213 人分の定員が助成決定を受けている。このうち運営開始となっているのはアラキッズルームと Peekaboo 保育園の 2 施設である。

広島県内でいうと、呉市が 1 施設、福山市が 5 施設、廿日市市が 2 施設、海田町が 1 施設あり、県全体で 19 施設 371 人の定員が助成を受けている。

図表Ⅲ-41 広島県内における企業主導型保育事業助成決定状況（平成29年2月27日現在）

設置場所	保育施設名	定員	設置者	運営開始日（予定）	設置パターン	地域枠
広島市	アラキッズルーム	12	医療法人光臨会	H28年4月1日	病院・介護施設・学校内設置型	無
広島市	Peekaboo 保育園	21	株式会社 CREATIVELAB	H28年6月1日	住宅地型	有
広島市	ふれあい保育園東原（仮称）	12	医療法人 好縁会	H29年3月1日	住宅地型	有
広島市	すくすく保育園	12	医療法人社団長寿会	H29年3月1日	病院・介護施設・学校内設置型	有
広島市	石崎本店内保育園（仮称）	12	株式会社石崎本店	H29年4月1日	事業所内設置型	無
広島市	peekaboo せせらぎ保育園	76	株式会社 CREATIVELAB	H29年4月1日	事業所内設置型	有
広島市	レインボー光明	19	社会福祉法人広島 光明学園	H29年4月1日	事業所内設置型	有
広島市	セブンイレブン・ジャパン事 業所内保育所（仮称）	12	株式会社セブンイ レブン・ジャパン	H29年5月1日	事業所内設置型	有
広島市	ふたばすくすく保育園	19	双葉運輸株式会社	H29年5月10日	住宅地型	有
広島市	（仮称）ニチキッズ広島保 育園	18	株式会社ニチ学館	H29年6月1日	駅等近接型	有
呉市	にいたにゆめのおか保育園	6	医療法人社団仁井谷医 院にいたにクリニック	H28年8月1日	病院・介護施設・学校内設置型	有
福山市	（仮称）亀川保育所	30	医療法人慈慧会	H29年3月1日	病院・介護施設・学校内設置型	無
福山市	グッドライフ東町保育園	20	グッドライフ株式会社	H29年4月1日	病院・介護施設・学校内設置型	有
福山市	みつば保育園（仮称）	12	社会福祉法人三葉会	H29年4月1日	病院・介護施設・学校内設置型	有
福山市	ありがとう保育園	10	株式会社 QOL サービス	H29年4月1日	事業所内設置型	有
福山市	学校法人穴吹学園 穴カレ保 育園 福山中央園	19	学校法人穴吹学園	H29年8月1日	病院・介護施設・学校内設置型	有
廿日市	にこにこキッズ	30	特定非営利活動法 人キッズNPO	H28年12月1日	駅等近接型	有
廿日市	ひだまり保育園	19	有限会社高宮運送	H29年3月20日	工業団地型・商業団地型	有
安芸郡海田町	わいわい保育園	12	株式会社ワイテック	H28年9月1日	事業所内設置型	無

資料：公益財団法人児童育成協会「平成28年度企業主導型保育事業助成決定一覧(14回目まで)」

参考とするべきポイント

- 企業内託児は従業員の様々な働き方に応じた、柔軟な保育サービス提供に資する
- 現時点で一定の助成金が用意されており、人材確保等の対策として効果的に活用すべき制度である

11. イクボスが進める働き方改革（NPO法人ファザーリング・ジャパン安藤哲也代表理事）

出生率の向上、子育て支援、女性の活躍などを推進していくうえで、日本は男性の家事・育児への参加が低いことが指摘されている。近年は、イクメンの増加が注目されているが、こうしたイクメン及び子育てする女性が働きやすい環境になれば、少子化の解消や女性の活躍も進んでいかないことが懸念される。こうした状況を打開する方策として、イクボスの普及が急務である。

ここでは、中国経済連合会と広島経済同友会の共催で開催された NPO 法人ファザーリング・ジャパンの安藤哲也代表理事による「イクボスが進める働き方改革」講演会の概要を整理する。

（１）イクボスの定義とメリット

①イクボスの定義

イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人にキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理者）のことを指す。

ポイントとして、ワークライフバランスは、企業にとって福利厚生という意識があるが、多様なライフスタイルを尊重した人を活かすマネジメントを実践することで企業収益を向上させるという意味で、これは経営戦略といえる。

（イクボスの「育」は・・・、部下を育てる 企業組織を育てる 社会を育てる）

②父親が育児に関わるメリット

- ・母親の育児ストレスが軽減される。
- ・母親も就労ができキャリアを継続できる。家計収入が伸びる。
- ・夫婦関係（パートナーシップ）が強まる。
- ・子どもの成長にいい。言葉や社会性が早く身につく。子どものよきモデルとなる。
- ・自活力がつく。地域に友達も増え、定年後～老後も安心。
- ・仕事で有効な能力も身につく。労働生産性が上がる。

（子育てを通じて「聞く」「伝える」「創造する」あきらめる」力が養われる。

⇒ 営業に必要な力が全て身につく）

- ・父親自身の世界が広がり、人生が楽しくなる。

（２）イクボスが必要とされる背景

①政策的な流れ

平成 28 年 4 月に女性活躍推進法が施行され、従業員 300 人以上の企業は女性登用について数値目標を含む行動計画の作成と公表が義務付けられる。

女性が輝く日本へ＝女性活躍推進には、

- ・「保育所の待機児童ゼロ」
- ・「３年間の育児休業」
- ・「役員の一人は女性に」

が3つの柱がある。

これに加えて「男性の育児参画推進」、「残業のない働き方への転換」も政策課題となっており、「助成活躍」「イクメン」「イクボス」は3点セットとなっている。

②制約社員7割の時代からの要請

団塊世代が75歳を超える2025年から大介護時代へと突入する。認知症患者は厚生労働省の試算で700万人と推計され、高齢者の5人に1人が認知症となる恐れがある。

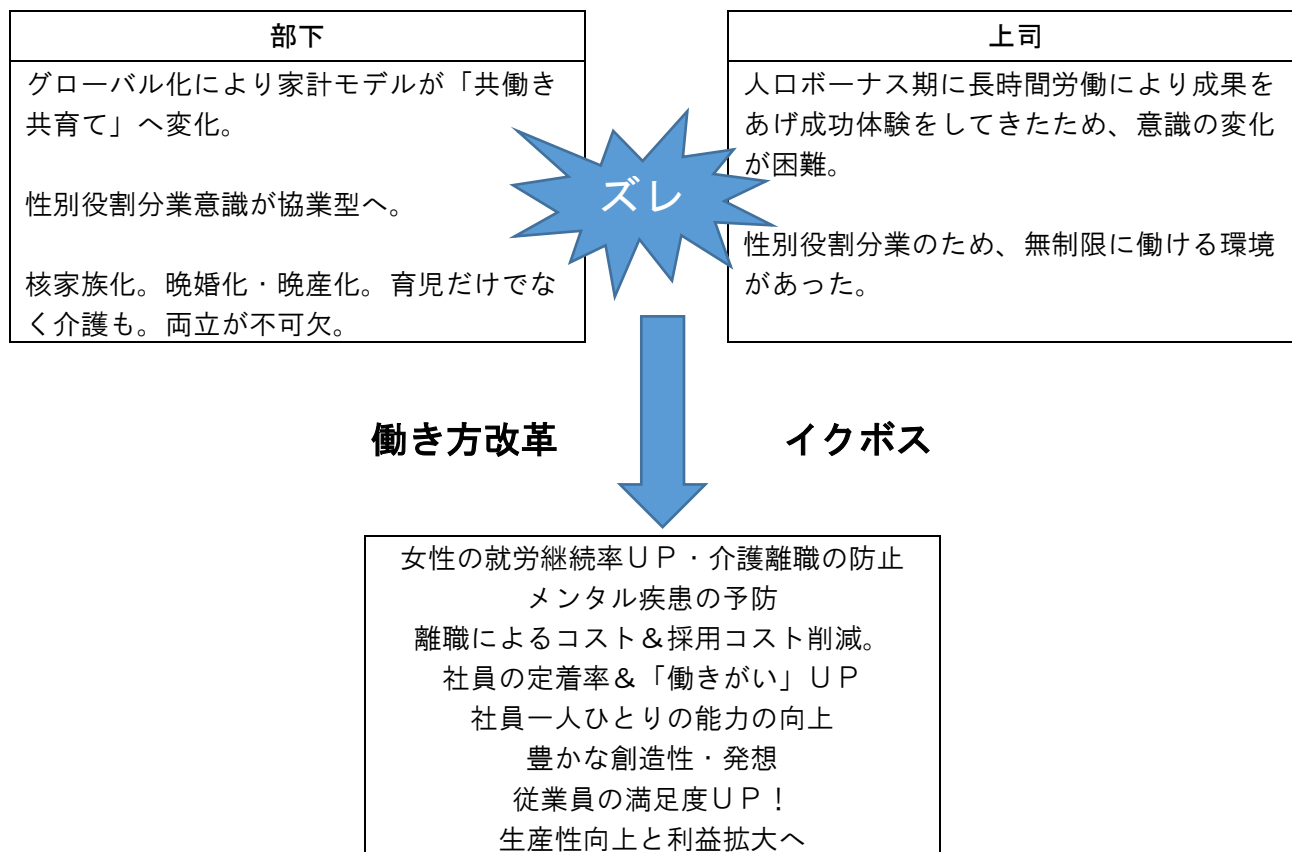
さらに、核家族化の進展、非正規雇用の増加、介護離職の拡大、晩婚化・晩産化、長時間労働とワンオペ育児（母親一人だけで育児を行う状況）、別居・熟年離婚の拡大、子どもの貧困・格差社会、地域社会の機能不全、待機児童問題、産後鬱・虐待、労働力人口の減少など様々な社会不安が発生している。

こうした、働く場所や時間、従事する仕事内容などの労働条件について何らかの制約を持つ社員を総称して「制約社員」という。

伝統的な会社組織の器官を成してきた正社員が、会社に言われれば「いつでも・どこでも・どんな仕事でも」働く無制約社員を前提とするのに対し、近年は特定の場所や時間でも勤務を希望するパートタイマー・契約社員などの非正社員に加え、正社員でも育児や介護、高齢、病気といったさまざまな事情により働き方が限定される制約社員が増えており、その割合は推定7割といわれている。

こうした将来に向けて、いつバージョンアップするの？＝今でしょ！

図表Ⅲ-42 働き方改革・イクボスの導入による好循環の創出



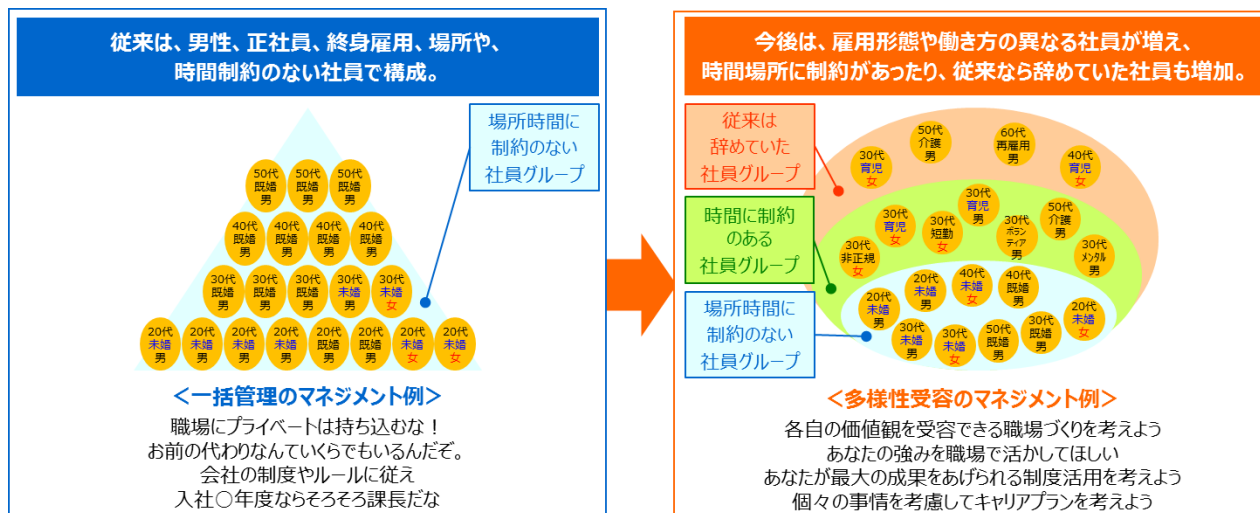
資料：NPO法人ファザーリング・ジャパン安藤哲也氏講演資料

(3) イクボスによるマネジメントスタイルの変貌

①イクボスによるマネジメントスタイルの変貌の方向

多様な働き方が実現でき、ここの強みを活かし合うことで成果を上げる「多様性受容のマネジメント」へ変化させていくことが重要。

図Ⅲ-43 マネジメントスタイルの変貌



資料：イクメンプロジェクト事務局「管理職向け研修資料～男性の育児休業取得促進のために～」

②日本企業が抱える二大課題

a. 長時間労働

「Work Hard＝遅くまで頑張る」→「Stay Long＝遅くまで会社にいるだけ」。多様性を活かせない。健康的でない。家族を大事にしない。

b. 業務の属人化

自分がいないとこの仕事は回っていかない。
休めない。帰れない。→健康と家庭を破壊。

⇒ これから求められる働き方は、「Work Smart」

短い時間で高い価値を生む、生産性（コスパ）の高さを重視する働き方。

→WLB（ワークライフバランス）で両立が可能

③イクボスの拡大

ファザーリング・ジャパンでは、イクボスの拡大に向けて、行政のトップ（首長）や企業のトップにイクボス宣言をしてもらい、その活動を拡大していった。

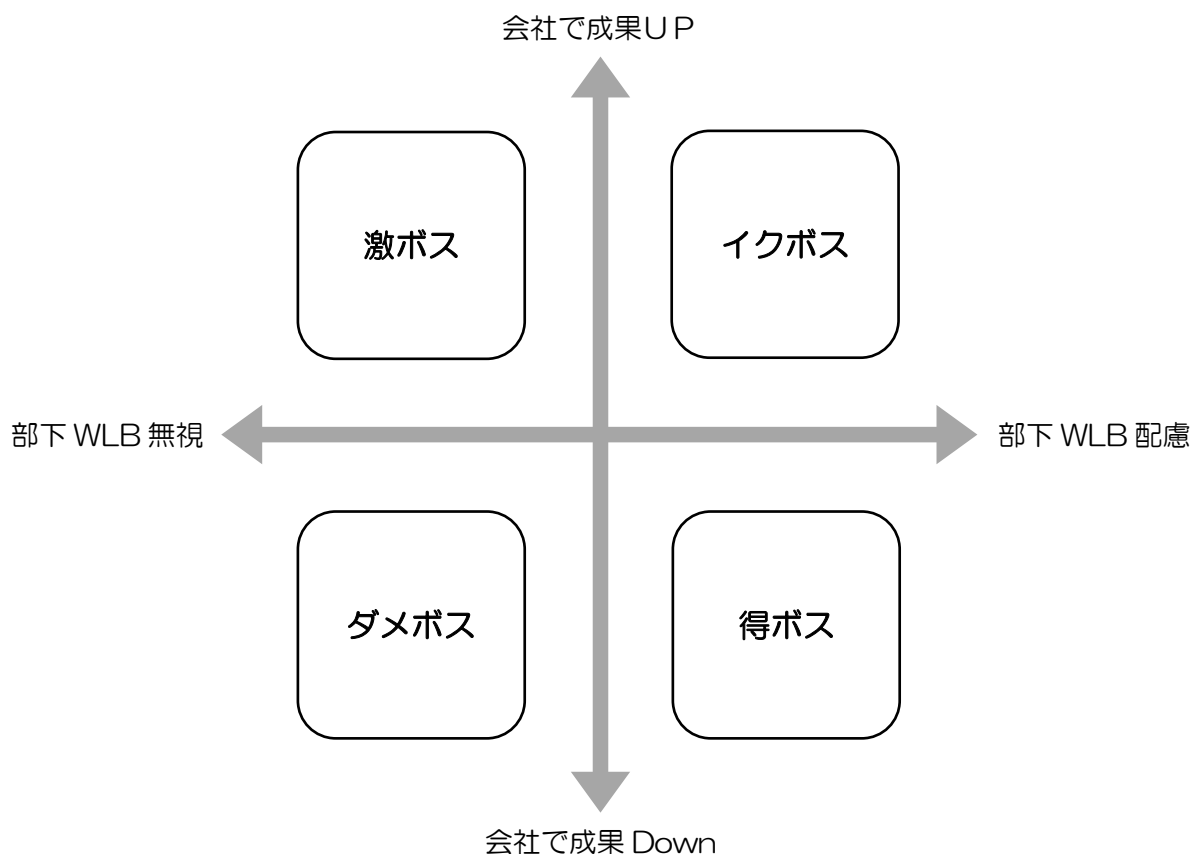
広島県においても、広島県、廿日市市、広島県警、海上自衛隊呉地方総監などの行政機関や広島県商工会議所連合会・県内13の商工会議所、広島県保育連盟連合会（445保育施設長）、など公的団体でもトップや会員企業・施設においてイクボス宣言がなされている。

④上司からイクボスへの変化

企業における上司は、従来は企業収益を上げるため、部下のワークライフバランスを無視した「激ボス」型が多かった。中には部下のワークライフバランスを無視していても成果も上げられない「ダメボス」もいた。

こうした中で、イクボスは、部下のワークライフバランスに配慮しつつも会社で成果を上げる人である。なお、部下のワークライフバランスに配慮し、会社の成果を落とす上司は部下にとっては「得ボス」になってしまう。

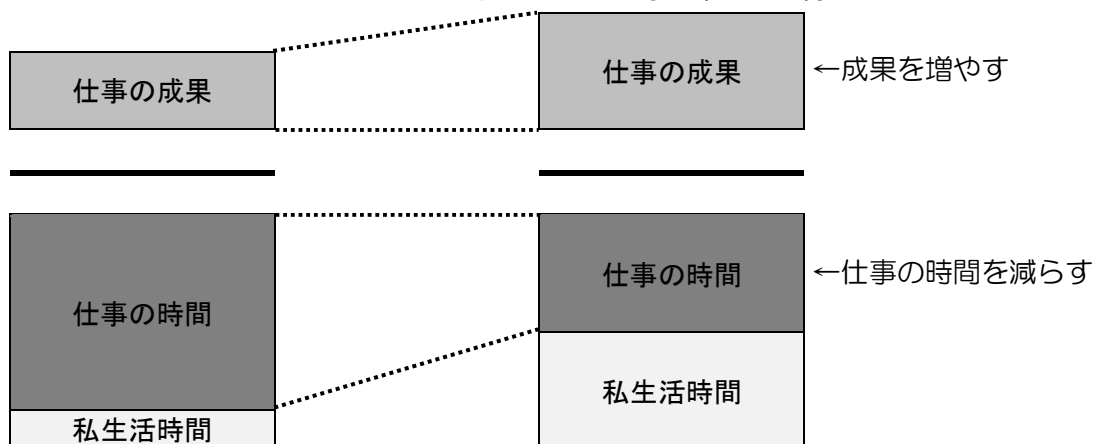
図Ⅲ-44 上司→イクボスの推移



資料：NPO法人ファザーリング・ジャパン 安藤哲也氏講演資料

組織の生産性を高めるには、上司と部下の心得として、仕事の時間を減らしても、増える私生活の時間を活かして、自らの生産性を上げ、成果を増やすことが重要である。

図Ⅲ-45 上司と部下の心得



資料：NPO法人ファザーリング・ジャパン 安藤哲也氏講演資料

また、上司の心得として、「私生活の中身で差別」せず、全員が「私生活を大切に」という組織にすることで、チームワークを向上させる、全員を平等に、全員を WLB 志向にすることが重要である。

図Ⅲ-46 イクボスが配慮すべき心得（チームワーク）

子育てだけを特別視しない	仕事ばかりの部下にも WLB 志向を
子育て部下の優遇 ↓↓ 「しわ寄せは私ばかり」という不満が増える ↓↓ 対立構造、組織バラバラ	「仕事だけでいい」部下 ↓↓ その価値観を前提に、長時間労働や休日出勤 ↓↓ 同僚・周囲にも影響が

資料：NPO 法人ファザーリング・ジャパン 安藤哲也氏講演資料

⑤イクボス十か条

イクボスプロジェクトでは「イクボス十か条」を作成している。この「十か条」の過半を満たしていることが「イクボス」の証となる。

- 1) 理 解：現代の子育て事情を知り、部下がライフ（子育て・介護等）に時間を割くことに、理解を示していること。
- 2) ダイバーシティ：ライフ（子育て・介護等）に時間を割いている部下を、差別（冷遇）せず、ダイバーシティな経営をしていること。
- 3) 知 識：ライフ（子育て・介護等）のための社内制度（育休制度など）や法律（労基法など）を、知っていること。
- 4) 組 織 浸 透：管轄している組織（例えば部長なら部全体）に、ライフ（子育て・介護等）を軽視せず積極的にワークライフバランスを推奨し広めていること。
- 5) 配 慮：転勤（単身赴任）など、部下のライフ（子育て・介護等）に「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。
- 6) 業 務 改 善：育休・介休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など可能な手段を講じていること。
- 7) 時 間 捻 出：部下がライフ（子育て・介護等）の時間を取りやすいよう、会議の効率運営、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること。
- 8) 提 言：役員・経営者や人事部などに対し、部下のライフ（子育て・介護等）を重視した経営をするよう、提言していること。
- 9) 有 限 実 行：「イクボスのいる組織や企業は業績も向上する」ということを実証し、社会に広める努力をしていること。
- 10) 隗より始めよ：ボス自らワークライフバランス（仕事と生活の両立）を重視し、人生を楽しんでいること。

⑥働き方改革のポイント

働き方改革のポイントには以下の5つがある。

- 1) すべての社員のための制度
- 2) 働いた時間＝成果ではない
- 3) 多様なライフスタイルを尊重
- 4) 時間に対するコスト感覚
- 5) トップダウンとボトムアップ

そのうえで、イクボスはまずすべきことは、「意識改革」「業務改革」「WLB」である。できない理由ばかり言っていないで、どうすればできるかを考える。どうすれば、何をすれば、働きやすい職場になるかをチーム全員で話し合い、実践する。

セミナーで管理職から出た「イクボス・アクション宣言」には以下のようなものがあつた。

- ・ 部下のプライベート（ライフ情報）を把握する
- ・ 自分の考え方や働き方を押し付けない
- ・ 自分自身が早く帰る、休暇をとる
- ・ 家族と話をする、実家に顔を出す
- ・ 社会（地域）活動をやってみる など

ボス自身の覚悟としては、「制度より風土、風土より上司 そして上司の覚悟が、職場を変える」である。

（４）イクボスによる効果

イクボスの職場には以下のような効果が生まれている。

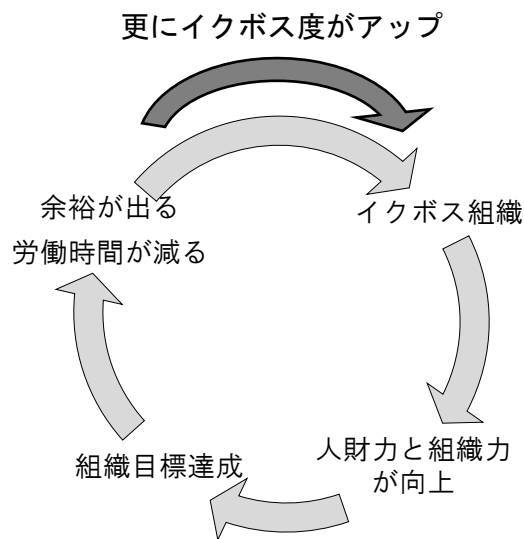
さらに、イクボス組織が形成されることにより、「人財力と組織力が向上」し、「組織目標達成」が成され、「余裕が出て、労働時間が減り」、さらに「イクボス度がアップ」という好循環が形成される。

図Ⅲ-47 イクボスの職場（効果）

リスクが軽減	組織力が向上
部下のノイローゼ・リスク、 訴訟リスク	情報の共有化
不祥事予防、コンプライアンス （企業倫理の遵守）	チームワーク向上
BCP(Business continuity planning:事業継続計画)対策 にもなる	女性や若手の活躍
	優秀な社員の確保

資料：NPO法人ファザーリング・ジャパン安藤哲也氏講演資料

図Ⅲ-48 イクボスの「好循環」



資料：NPO法人ファザーリング・ジャパン安藤哲也氏講演資料

(5) 人に対する考え方の転換

会社と社員の関係性は大きく変わってきている。

一度採用したら、終身雇用で、忠誠心を持って会社の言う事を何でも聞くという時代は終わった。

会社と個人が信頼感で結ばれていく時代になっていく。だからこそ、会社が個人に何を提供できるかが問われている。支援と貢献の関係性を構築することが重要である。

参考とすべきポイント

- ワークライフバランスは福利厚生ではなく経営戦略
- 制約社員が拡大する中での会社のマネジメントを変容させる必要性の認識
- イクボスによる成果を理解し、人財力・組織力を向上し、収益拡大を目指す

【安藤哲也氏の略歴】

(所属・職位) NPO法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー／代表理事

1962年生まれ。出版社、IT企業など9回の転職を経て、2006年に父親支援のNPO法人ファザーリング・ジャパンを設立。「笑っている父親を増やしたい」と講演や企業向けセミナー、絵本読み聞かせなどで全国を歩く。最近では、管理職養成事業の「イクボス」で企業・自治体での研修も多い。厚生労働省「イクメンプロジェクト推進チーム」顧問、につぼん子育て応援団 共同代表等も務める。

著書に『パパの極意～仕事も育児も楽しむ生き方』（NHK出版）、『できるリーダーはなぜメールが短いのか』（青春出版社）など多数。3児の父親。

Ⅳ 広島経済同友会人口回復委員会としての取り組み

1. 基本的な方向性

広島県内では、構造的な人口流出、少子高齢化に直面しつつも、その課題の克服に向け、様々な主体が、自主的に各種の取り組みを進めている。

こうした地域課題の克服に向けては、国、県、市町だけでなく、企業、経済団体、NPO、大学など地域に存在する様々な主体が、自らの課題として認識し、連携して取り組んでいくことが重要である。

広島経済同友会においても、地域の経済団体として、民間主導による取り組みが効果的と考えられる取り組みを着実に推進していく必要がある。

そこで、今後の人口減少、少子高齢化を抑制し、地域の活力を持続的なものにしていくため、広島経済同友会として取り組んでいく基本的な方向性を以下の3つにまとめた。

- ① **しごとをつくること、子どもを増やすこと、人口流出を抑えること、若者・高齢者等の人口流入を促進すること**
- ② **地域全体で取り組んでいくこと、そのため緊急かつ長期的な対策として取り組むこと**
- ③ **同友会として、地域の企業の取り組みを牽引していくこと**

2. 取り組みの体系

基本的な方向性を踏まえ、広島県の人口回復を図るための取り組みとして、①社会増加対策と②自然増加対策の二つの分野を対象に取り組むべき対策について以下のように整理した。

これは、委員会における先進事例の講演、視察、大学生との意見交換、委員による協議を受け、企業、地域の経済団体として具体的に行動すべき取り組みである。

このうち、本委員会として、重点対策として、U・I・Jターン希望者の県内就職支援、大学生の地元就職支援、子育て支援の強化、イクボスの普及啓発の推進、若者の結婚促進等について、具体的な取り組みを展開していくこととした。

図表Ⅳ-1 広島県における人口回復に向けた取り組みの体系

	取り組み例	取り組み主体
社会増加対策	1. 定住対策 ○若者への地域魅力の学習機会確保 2. 若者流出防止対策 ●新卒者向け就職ポータルサイトの開設 ●大学との連携施策の推進 ○学生向け企業紹介ツアーの実施 ○次世代ものづくり人材の養成 3. 新規移住対策 ●U・I・Jターン希望者の雇用マッチング支援	地元企業(経営者)、大学、住民(大学生、若者、中堅、高齢者)、出身者・市外住民等
自然増加対策	1. 結婚促進対策 ●婚活イベントの開催 2. 出産、子育て対策 ●イクボス普及啓発の推進 ●事業所内託児所の開設の推進 3. 女性の活躍の場確保 ○女性活躍の推進	地元企業(経営者)、住民(大学生、若者、中堅、高齢者)

(注) ●：優先的な取り組み（人口回復委員会として取り組み・提言する項目）

3. 具体的な取り組みと成果

広島県における人口回復に向けた取り組みの体系を踏まえ、広島経済同友会人口回復委員会では、以下の活動に着手、また検討を進めており、今後も継続的に推進していくこととする。

(1) 社会増加対策

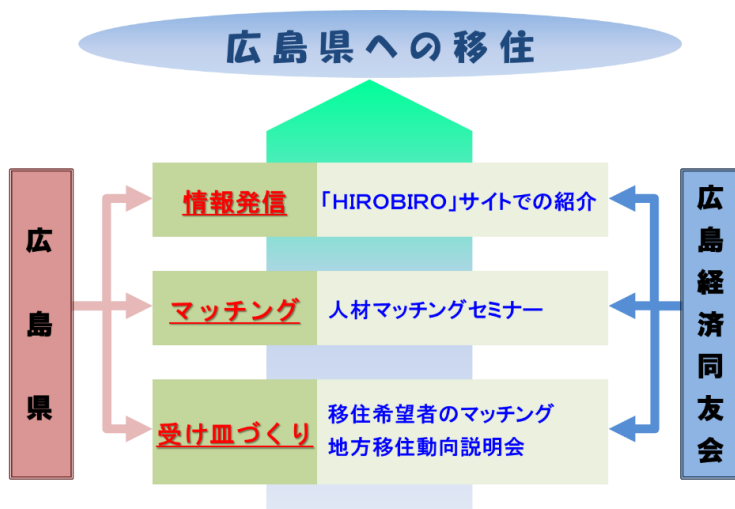
① 定住対策

広島県は、「都市と自然の近接性」という地域特性を活かした広島らしいライフスタイルの魅力発信や、東京の定住相談窓口におけるサポート体制の強化、東京等の人材と地域のマッチング、住まいや仕事に係る移住の受け皿づくり等を通じて、東京圏で高まりつつある地方移住の機運を取り込み、移住・定住につなげる仕組みづくりを進めている。

地域の経済団体である広島経済同友会としても、雇用環境が逼迫する中で、人材の確保に意欲的な企業の意向も踏まえ、地方での働く場を提供することで、移住者を広島県に呼び込むための活動を広島県と連携し、取り組むこととした。

ここでは、情報発信、マッチング、受け皿づくりの面で、広島県と広島経済同友会が連携して取り組んでいる内容を紹介する。

図表IV-2 定住対策に向けた広島県と広島経済同友会の連携イメージ



a. 情報発信

情報発信として、広島県ではひろしま移住サポートメディア「HIROBIRO」を運営している。このサイトには、移住経験者を紹介するコーナーがあり、移住希望者に広島県での移住生活をより具体的にイメージしてもらう役割を果たしている。しかし、このコーナーで紹介されている人は、まちづくりや新規事業等で起業した人たちが多く、移住希望者の中に多く存在する一般的なビジネスパーソンはあまり取り上げられていなかった。

そこで、広島の企業に転職し、広島での生活を楽しんでいる広島経済同友会会員企業の社員を取り上げてもいい、その人たちが経験している広島ならではのライフスタイルの楽しみなどを紹介することで、広島への移住・転職の実態を知ってもらう機会を創出することとした。

これまでに、「HIROBIRO」への掲載に向けて会員企業社員が取材を受けるなど、情報発信について、広島県との連携関係を深めている。

図表IV-3 ひろしま移住サポートメディア「HIROBIRO」



資料：ひろしま移住サポートメディア「HIROBIRO」

図表IV-4 情報発信としての掲載記事の例



資料：広島県「ひろびろ ひろしま」

b. マッチング

広島県や市町では、移住に向けた各種セミナーや説明会を開催し、広島と大都市圏の住民を結びつけるマッチングを積極的に展開している。

広島経済同友会としても、こうしたマッチングイベント等に参加し、県内企業の魅力や技術力をアピールしていくこととした。

具体的には、平成 28(2016)年 9 月 18 日に 東京で開催された「広島県・山口県合同移住セミナー」を共催し、パネルディスカッションにおいて、瀬戸内海の恵みを受けた豊かな食生活等に支えられた暮らしの魅力、地方の企業の面白さと地方での働き方、地域の特性を活かした移住起業について、体験談を通して伝えた。このセミナーには約 100 名の移住希望者が参加した。

また、同会場に設置された「しごと相談コーナー」には、広島経済同友会の会員企業に参加いただき、業界別に参加者からの「しごと」に関する様々な相談に対応した。

今後とも連携を密にし、工夫を凝らしてマッチングセミナーの開催を検討・実施していく。

図表Ⅳ-5 人材マッチングセミナーのイメージ



図表Ⅳ-6 「広島県・山口県合同移住セミナー」の様子

広島県・山口県合同移住セミナー

地方での「暮らし」と「しごと」ってどうなの？

温暖で自然災害も少なく、瀬戸内海の恵みを受けた豊かな食生活などに支えられた広島県と山口県から、「暮らしの魅力、地方の企業の面白さと地方での働き方、地域の特性を活かした起業について、体験談を通して伝えたい。」

日時：2016年 9月18日(日) 11時～17時
会場：東京交通会館3階 グリーンルーム (東京都千代田区有楽町2-10-1 JR有楽町駅前)

瀬戸内を共有する10県から50超の団体が集まる『瀬戸内くらしフェア』も同日12階で開催しています。

広島県ブース
山口県ブース

セミナースケジュール

12:30～
第1部 地方でこそ実現できる新しい仕事づくり
東京と地方で起業支援活動を行っている方や、地方での起業を実現した方から、地方での起業の魅力や移住起業の事例のほか、移住起業に対する各種支援制度などについて紹介。

14:00～
第2部 地方で実現できる理想の暮らし
移住によって実現した豊かな暮らしや理想の子育て、地域とのつながりや得た感動などについて、移住実践者から、移住の開始から定住に至るまでの体験を語っていただきます。

15:20～
第3部 地方での就職で自分らしいライフスタイルを実現
産業や人材紹介会社のキャリアコンサルタントから、企業の人材採用に向けた思いや就職市場の動向を紹介して頂くほか、移住転職求職者から、地方ならではの働き方について語っていただきます。

しごと相談コーナー
医療や介護、IT、建設、製造、インフラ他、業界・企業に関するしごと相談ブース、人材紹介会社による就職紹介ブース、創業を支援する起業相談ブースを設置して、地方暮らしの実現に必要なしごとに関する相談にお答えします。

主催・共催
広島県 地域力創造課 ☎082-513-2581
山口県 地域力創造課 ☎083-933-2546
ちしぞう@pref.hiroshima.lg.jp
uji-turn@pref.yamaguchi.lg.jp
ひろびろ ひろしま 検索
住んでみいね! ぶちええ山口 検索

後援・協力
広島県交流・定住促進協議会、広島経済同友会、(公財)やまぐち産業振興財団



c. 受け皿づくり

(U I J ターン希望者の雇用マッチングシステム)

広島県が東京都に開設している「ひろしま暮らしサポートセンター」には、平成 27 年度実績で 1,441 件の移住等の相談が寄せられている。この情報を有効活用し、ハローワーク、人材紹介会社、市町、JAグループと連携した広島県独自の就職マッチングの仕組みが構築されている。

この広島県独自の仕組みに広島経済同友会も 1 つのチャンネルとして参画した。これにより、隠れた求人情報と移住希望者のマッチングを目指し、相談者やセミナー参加者の希望を踏まえた仕事の掘り起しを実現している。

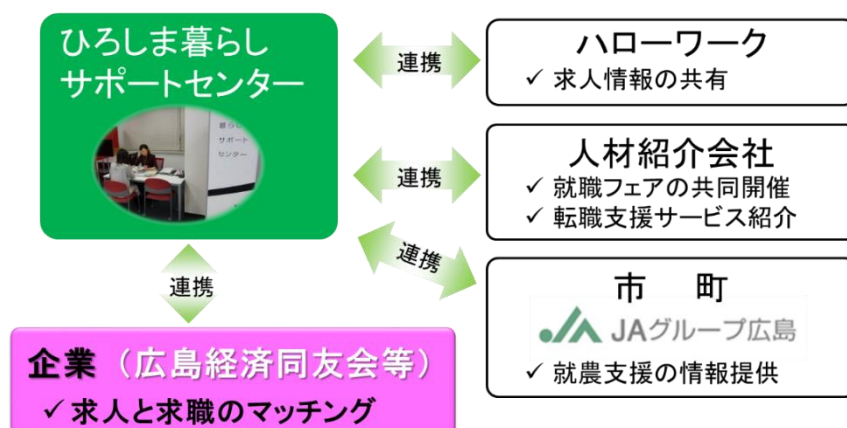
広島経済同友会については、UIJターン希望者からの求職に関心を持つ会員企業を募り、登録企業(119 社:平成 29 年3月現在)に対し、広島県より「ひろしま暮らしサポートセンター」で把握されたUIJターン希望者の求職情報をメール配信してもらい、広島県を通じて雇用マッチングにつなげる仕組みとしている。

なお、採用活動にあたっては、求職者が面接等で広島に来る場合は広島県が片道の旅費を負担している。

この仕組みにより、平成 28 年8月のメール配信開始以降、29 人の求人情報が紹介され、会員企業からは 24 件の採用希望のオファーが出され、個別の採用に向けた協議が行われており、引き続き、登録企業の拡大やマッチングの成立に向けて取り組んでいく。

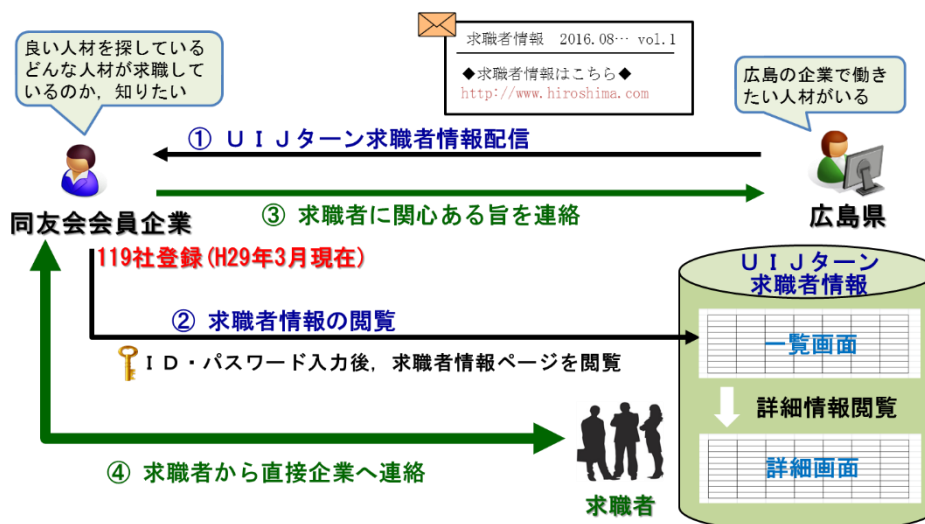
また、この取り組みは、中国新聞や雑誌「ソトコト」などで取り上げられるなど、注目を集めている。

図表Ⅳ-7 広島県独自の「就職マッチング」の仕組み



資料: 広島県地域政策局地域力創造課

図表Ⅳ-8 広島経済同友会のU I J ターン希望者の雇用マッチングシステム



（地方移住動向等説明会の定期開催）

広島経済同友会では、U/Iターン人材を会員企業で受け入れていくため、移住希望者のニーズ、動向等について把握することが重要と考えている。

そこで、広島県と共同で、同友会支部などを訪問し、東京の地方移住動向の説明会を定期的に開催し、地方移住希望者等のニーズや実際のマッチング状況についての情報を把握し、会員企業において移住希望者を受け入れやすい職場環境づくり等につなげることにした。

平成 28 年度は4月に本委員会においてひろしま暮らしサポートセンター担当者による講演を行ったほか、平成 29 年1月に備北支部、2月に呉支部で同様の説明会を広島県と共同で実施し、次年度以降も継続的に行っていくこととしている。

図表Ⅳ-9 地方移住動向等説明会のイメージ



②若者流出対策

広島県は、20～24 歳までの若者層の人口流出が非常に多く、その理由は「就職」とされている。こうした現状を打開するため、広島経済同友会においても若者流出対策に取り組んだ。

a. 新卒者向け就職ポータルサイトの開設

広島修道大学の学生へのインタビューにおいて、学生が就職活動をする際に企業情報を入手する方法が就職ポータルサイト中心であることが分かった。また、学生からは、広島県内企業について、大手就職ポータルサイトなどに登録していない企業は知る機会がなかったという声が寄せられた。

広島県内には中小企業でも「オンリーワン企業」など特徴的・魅力的な企業も数多くある。しかし、就職ポータルサイトに未掲載の企業も多く、学生に企業情報が認知されていないことから、県内企業は人材確保の機会を喪失し、若者は地域から転出していかざるを得ない状況が生まれていることが把握された。

そこで、広島経済同友会では、就職ポータルサイト未掲載企業の就職情報の発信機会を創出するため、同友会ホームページ内に企業情報ページ“MESH Hiroshima”を平成 28 年 12 月に開設し、会員企業 119 社（平成 29 年3月現在）の紹介を開始した。

なお、ポータルサイトでは、地域別、業種別などで県内企業の情報を検索できるようにし、その中で、求人の

概要や各社の求人サイトへのリンクを掲載し、各社サイトを通じて学生が県内企業の詳細情報を得られるようにした。

※ MESH: 「(歯車等が)かみ合う」「調和する」の意味

図表Ⅳ-10 MESH Hiroshima ホームページ



b. 大学との連携施策の推進

広島経済同友会では、広島修道大学との間で「包括的連携協力に関する協定」を結んでいる。この協定では、地域経済の活性化、地域課題解決に向けた調査・研究、人材育成、人的交流などの取り組みが展開されている。

こうした連携関係を活かし、インターンシップの促進や企業訪問会の開催などを通じ、学生に県内企業に触れ合う機会を創出することで、将来的な人材確保等につなげることとした。

具体的には、先進的な取り組みで紹介した就職活動を終えた学生とのディスカッションや長期インターンシップの受け入れに向けた検討などを行った。

長期インターンシップについては、広島修道大学では平成 29 年度から部分的に4学期制を導入することとしており、その際、第2学期・第4学期において、1ヶ月以上の長期インターンシップの導入が検討されている。広島経済同友会では、学生の受け入れに向けて、受入可能企業の把握を行い、51 社が受け入れ可能ということを確認した。現在、これら企業と広島修道大学の間で、個別に具体的な受け入れについての調整を行っている。

図表Ⅳ-11 広島修道大学における長期インターンシップの具体的内容

①受入希望時期	第2学期(6/中頃 ～ 7/末頃) 第4学期(11/中頃 ～ 1/中頃)
②インターンシップ期間	<u>4週間 ～ 6週間</u> 1企業で長期受入が困難な場合は複数企業を組み合わせる
③受入希望人数	各企業、団体等につき、1名～2名
④対象学年	<u>主として1年生後半、2年生、3年生前半</u>
⑤実習プログラム	座学のためのプログラムではなく、課題設定を伴うもの 各企業、団体等の <u>日常業務を体験</u> 各企業におけるイベント等の企画・実施に関わるもの
⑥その他	本インターンシップは単位認定を伴う

(2) 自然増加対策

①結婚・子育て支援対策

a. 婚活イベントの開催

若者の結婚の促進を図ることで、地域の出生率の向上やワークライフバランスの実現を目指し、ひろしま出会いサポートセンターの「ひろしま出会いサポーターズ」として参画した。

本委員会では、「ひろしま出会いサポーター」についての紹介を行い、会員企業の参加を呼びかけたところ、ひろしま出会いサポートセンター応援企業登録数が大幅に増加するなど、情報提供の効果が徐々に始まっている。

今後は、広島経済同友会企業の若手社員の異業種交流の場を兼ねた婚活イベントの開催を検討し、パートナー探しを支援するとともに、異業種交流から日々の業務に新たな視点を取り入れる機会の創出にもつなげていく。

b. イクボス普及啓発の推進

(株)サタケ・(株)長岡塗装店の先進事例から、企業における子育て支援の制度を充実させていく重要性を学ぶとともに、企業内でのイクボスの存在が重要であることを確認した。

広島県では、「イクボス同盟ひろしま」が結成され、男女がともに子育てと仕事を両立できる環境整備を推進していくこととされている。

広島経済同友会としても、イクボスの普及啓発を図るため、会員企業に対して情報発信やセミナーの開催を行っていくこととしており、平成 29 年2月に中国経済連合会との共催により、NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事の安藤哲也氏を講師として招き、「イクボスが進める働き方改革」講演会を開催し、約 100 名の参加者があった。なお、講演当日はテレビ取材も入り、後日放送されるなど、この取り組みに対しても地域から高い関心が寄せられている。

今後も広島県の「イクボス同盟ひろしま」などの活動と連動し、会員企業に対して「イクボス」の普及啓発を図るため、情報提供、セミナーの開催などを継続的に実施する。

c. 事業所内託児所の開設の推進

産休・育休明けの女性が職場復帰しやすい環境づくりを目指し、事業所内託児所の開設を推進するため、平成 28 年度には先行事例の紹介や開設に関する手順などの情報提供・セミナーの開催などを実施した。

今後は、広島市中心部などにおいて複数企業の共同利用を想定した事業所内保育事業などを活用した施設開設の可能性を検討するなど、より具体的な取り組みにつなげる。

図表IV-12 事業所内託児所設置のイメージ



4. 継続的な取り組みに向けて

本委員会では、平成27年度から人口回復に向けた検討を進め、すでにいくつもの具体的な取り組みを実施し、一定の成果を上げてきた。

今後は、既に取り組みを開始した活動を継続しながら、より効果的な内容となるよう、改善を図っていくとともに、新たな観点での取り組みを関係主体と連携しながら積極的に取り組んでいくものとする。

広島経済同友会としての取り組みを継続的に進めていくうえでは、以下の点に留意し、取り組んでいくことが必要である。

(1) 各種取り組みの継続性を担保する主体づくり

広島経済同友会の人口回復に向けた取り組みの体系には様々な内容が盛り込んでいるが、現時点では、各活動に関心をもつ企業・組織・経営者の個々の負担に頼っている部分が多い。

今後、広島経済同友会として取り組みを継続していくためには、それぞれの活動を支える主体の確保、育成が重要となっている。可能な限り、多くの主体が連携し、一部の企業・組織・経営者だけに頼らず、継続・拡大できるよう、自立的な主体の育成を図っていくことが求められる。

(2) 地域の意識改革

人口回復は、広島県内の幅広い主体が取り組むべき課題であり、連携した取り組みが必要である。そのため、広島経済同友会の基本的な方向性などを踏まえ、各種制度要望や環境整備に関する行政に対する提言活動を行っていくが、特に、子育て環境の改善、人材育成の推進、UJターンの拡大等に関する内容の提言に注力する。

また、広島経済同友会としての取り組みは会員企業にも理解いただき、個々の企業において具体的な取り組みを行ってもらうことが重要である。そこで、会員企業に対しては、地元雇用の拡大、企業情報の発信の強化、イクボス普及等に関する内容の提言を行っていく。

さらに、人口回復は、単に制度や個別企業の活動だけで実現されるものではない。地域住民を含め、地域に存在するあらゆる主体が、人口回復の重要性を理解し、子育て支援やUJターン等移住者を受け入れる環境づくり、ワークライフバランスを実現する働き方改革など必要な取り組みを協働で取り組んでいくという意識改革が必要である。

こうした意識改革を含め、広島経済同友会は、地域の一主体として、役割を果たせるよう、この取り組みを継続的にしていく。

人口回復委員会 委員名簿

(委員長)

高 木 廣 治 中国企業(株) 取締役社長

(副委員長)

市 川 太 一 広島修道大学 学長
正 傳 盛 豪 日刊工業新聞社広島総局 中国四国産業人クラブ事務局長
曾 根 嘉太郎 (株)日本政策投資銀行中国支店 支店長
富 山 次 朗 (株)富山学園 専務取締役
中 井 雄 三 中国計器工業(株) 取締役社長
橋 口 武 人 (株)N T Tデータ中国 代表取締役社長
光 本 和 臣 (公財)ひろしま産業振興機構 副理事長
吉 田 信 秀 双葉工業(株) 代表取締役社長
吉 中 康 磨 広島駅弁当(株) 相談役

(運営委員)

宇 郷 亮 (株)エコー・システム 代表取締役
内 山 誠 一 中国経済連合会 専務理事
内 海 良 夫 (株)データホライゾン 代表取締役
大 方 幸一郎 (株)大方工業所 代表取締役
大 下 省 造 広電エアサポート(株) 代表取締役会長
岡 田 俊 二 (株)ウツミ屋総合サービス 代表取締役社長
岡 田 敬 之 (一社)福祉キャリアセンター 代表理事
奥 山 浩 司 三菱U F J モルガン・スタンレー証券(株)広島支店 支店長
影 山 茂 (株)ディジフュージョン・ジャパン 取締役
川 上 真由美 (株)ウイン広島支店 専務取締役支店長
姜 仁 秀 医療法人社団八千代会八千代病院 理事長
後 藤 昌 弘 アクサ生命保険(株)広島中央F A支社 支社長
小 林 泰 雄 住友生命保険(相)広島支社 支社長
七 種 猛 広島ガス東部(株) 代表取締役社長
佐々木 克 彰 (株)クリエアナブキ広島支店 支店長
佐田尾 信 作 (株)中国新聞社 論説主幹
佐 藤 貢 森信建設(株) 顧問
重 道 泰 造 (株)アイグラン 代表取締役
城 野 敏 江 (独法)住宅金融支援機構中国支店 支店長
土 山 勇 (株)マイナビ中四国総支社・広島支社 中四国総支社長・広島支社長
堂 本 高 義 堂本食品(株) 代表取締役
十 倉 純 子 (株)ウーブル・ロールモデル研究所 代表取締役

長 井 敏 弘	医療法人ハンス 理事長	
長 井 眸	(株)アルツト 代表取締役	
中 川 玲 子	社労士事務所 S a l a c 代表	
中 野 和 明	(有)ピースメイン 代表取締役	
中 村 一 孝	(株)KN情報経営研究所 代表取締役	
藤 岡 成 輝	(株)J T B 中国四国広島支店 執行役員支店長	
本 川 吉 弘	(株)金融財務研究所 代表取締役	
前 田 政登己	(株)マエダハウジング 代表取締役	
真 木 徳 美	(株)山貴 取締役会長	
松 野 知 之	日本銀行広島支店 支店長	
三 村 邦 雄	(株)三村松 代表取締役社長	
矢 田 稔 久	(株)セブン・イレブン・ジャパン 中国ゾーンマネージャー	
山 下 江	山下江法律事務所 代表・弁護士	
山 本 茂 樹	(株)大進本店 代表取締役	
山 本 新太郎	山本・桧垣・上垣司法書士事務所 所長	
吉 原 純	(株)あしたのチーム広島支社 支社長	
吉 原 誠	マツダ(株) 執行役員総務・法務室長	
吉 村 明	(株)ひかり不動産鑑定 代表取締役	
米 倉 淳	アサヒビール(株)中国統括本部 執行役員本部長	
大 塩 俊	(株)スグル食品 代表取締役	(呉)
森 光 孝 雅	(株)八天堂 代表取締役	(三原)
杉 原 毅	向島ドック(株) 代表取締役	(尾道)
小 林 宏 明	日東製網(株) 代表取締役社長	(福山)
佐々木 満	西田産業(株) 代表取締役社長	(備北)
中 田 幸 男	備北交通(株) 代表取締役	(備北)
船 本 聰 武	(株)メンテックワールド 専務取締役	(広島中央)

