

イクボス
推進事業

女性活躍
推進事業

令和5年度

坂井市

イクボス
チャレンジ

～ SDGs 達成に向けて ～



みんなが主役 未来の君が笑顔であるために

SDGs 坂井市



SDGs は、貧困や格差の解消、地球環境の保全など、世界をより持続可能な方向に導くための国際目標です。

イクボス推進や女性活躍の推進、男性の家事育児の推進、結婚の応援の取り組みは相互に関連し合っています。これらの取り組みを連携して進めることで、SDGs の達成に貢献します。



坂井市

特集
男性育児

結婚応援事業

考えてみませんか？

男性の育休取得

育児・介護休業法が令和3年6月に改正され、令和4年4月より段階的に施行されました。改正法のもと「産後パパ育休」が創設され、子の出生直後の時期（配偶者の産後8週間以内）に男性が分割して育児休業を取得できるなどの柔軟な枠組みが用意されました。

さらに令和5年4月より、常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられました。これにより「男性の育休取得促進」に対する社会的機運がさらに高まり、父親の育児・家事分担をさらに後押しするものとなっています。

少子高齢化が進み、人材確保がより困難になっていくことが予想される今後は、従業員の多様な働き方を理解し、働き続けられる職場環境を整備していくことが重要です。これを機に、業務効率化や平準化、多能工化などを目指して、男性が育児休業を取得できる働き方を考えてみませんか。

全国の育児休業取得率

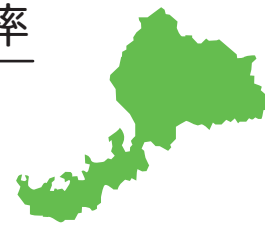
令和4年度
女性 80.2%
男性 17.13%

出典：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

福井県の育児休業取得率

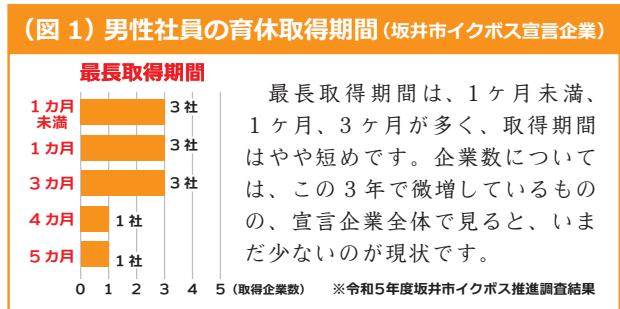
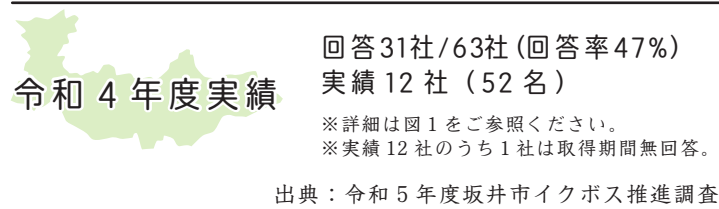
令和4年度
女性 92.4%
男性 20.3%

出典：福井県「勤労者就業環境基礎調査」

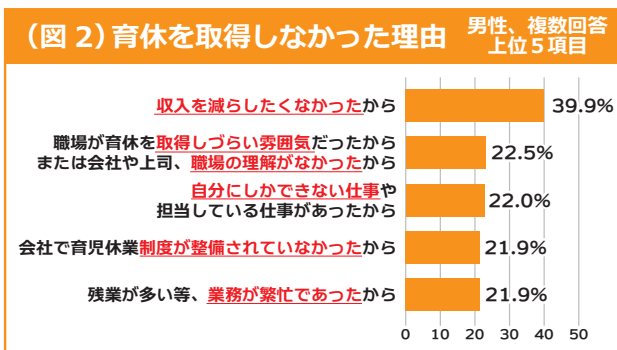


全国や福井県では、近年男性の育休取得率が増加傾向にあるものの、女性と比較すると低水準にあります。共働き率全国1位の福井県では、女性の家事・育児の負担が大きい傾向にあり、男性の家事・育児参画も大きな課題です。

坂井市イクボス宣言企業の育児休業取得について



それでは、なぜ男性が育児休業を取得しなかったのか。その理由としては、「収入を減らしたくなかったから」が最も多く、次いで「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場が育児休業取得への理解がなかったから」があげられています（図2）。



▲収入以外の理由には職場の環境が大きく影響している

出典：厚生労働省「令和4年度 仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」



合同会社 WLBC 関西 執行役員

ふくい まさき
福井 正樹氏 より

男性育休の現況を極めて明確に言うとするれば、「育休を福利厚生として実施できる企業では増えつつある」しかしながら「育休を福利厚生として実施できない企業ではその実施は困難である」といったところであろう。

小企業においては、育休取得による人員削減（その補充が困難）が、生産性に直接影響し、経営者としても推し進めることを躊躇してしまう現状がある。

その打開策としては、それぞれの企業で「効率化」を図り、生産性の向上を成し遂げることが肝要であると考えます。即ち、育休による人員削減を「生産性の向上」で埋め合わせる（人が減っても生産性が下がらない）といった方向性を持って「体質を変える」「業務の仕組みを変える」「DX化を図る」という施策が必要となると考えられる。



企業が男性の育休取得を促進するメリット

【企業のメリット】

- ・仕事の進め方を見直すきっかけに！
- ・会社に対する満足度・帰属意識の向上
- ・離職率の低下 等

【当事者のメリット】

パパ：育児の喜びや悩みを夫婦で共有することで家族の絆が深まる

ママ：育児不安やストレスの軽減に好影響があり、社会復帰の意欲の維持にもつながる

出典：厚生労働省「男性の育児休業取得促進 研修資料」

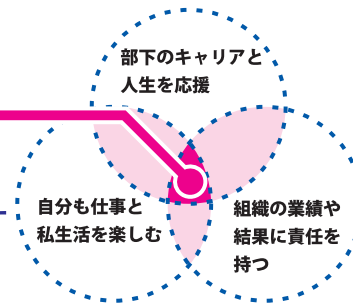
イクボスとは？

職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人の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のこと。

イクボス10カ条でイクボスチェック▶

イクボス

イクボスは、「人材（部下）を育成できる上司」の略です
※育児をするボスではありません



育児休業取得者インタビュー



アサヒマカム株式会社

経編事業部 係長

きたがわ たかお
北川 貴雄さん

取得期間：第1子目に4ヶ月間取得

どうして育児休業を取得しようと思いましたか？

妻から育休を取ってほしいと言われたこと、そして私も子育てに積極的に携わってみたいと思っていたことから、取得しようと思いました。

どのように育児休業を取得されましたか？

会社で男性育休を取ることが初めてだったので、言い出しにくい思いがありました。最初は育休を取得したいことを総務担当に相談したところ、育児休業制度の説明があり、そこで育児休業を2回に分けて取得することが

育休取得のための経営層のポイント



①トップが積極的に取組を推進

②制度の整備・確認（不利益取扱禁止徹底等）

③働き方の見直しを推進（業務の見える化等）

④イクボスになろう

出典：厚生労働省「男性の育児休業取得促進 研修資料」

1	理 解	ワーカー辺倒ではなく、部下がライフ（人生・私生活）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	ライフのための社内制度（育休・介護休暇制度など）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（課長なら課）全体に、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し広めていること
5	配 慮	部下のライフ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	育休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むための情報共有、チームワーク醸成、テレワーク化など、可能な手段を講じていること
7	時間捻出	部下がライフのための時間を取りやすいよう、会議や書類の削減、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	ボスからみた上司や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をするよう、提言していること
9	有言実行	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	かい 腕より始めよ	ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを重視し、人生を楽しんでいること

出典：NPO 法人ファザーリング・ジャパン HP

できると知りました。社長に相談したところ、今ある制度を利用して取得しても良いと返事をいただき、その後には課長にも伝えて、取得に至りました。

育休は2回に分けて、合計で4カ月取得しました。1回目は子どもが生まれてから2カ月間を、2回目は子どもが10カ月のときから1歳になるまでの2カ月間取得しました。

育児休業を取得された感想はいかがでしたか？

自分が実際に育児に携わり、子どもの成長を見ることが、育児ができたのは良かったです。1回目取得時の最初の1カ月は特に大変で、ミルクを数時間に1回あげたり、夜泣きで起きることがあったりと、寝不足になったりしました。ただ、育休取得後には、妻から「本当に助かった」と言われ、取得して良かったと感じています。

子どもに寄り添って過ごす時間はすごく大切だと思います。男性が育休を取得することをお勧めしたいです。

イクボス推進事業



坂井市では、平成29年に行ったイクボス共同宣言を皮切りに市内企業とともにイクボスの普及啓発を進めてきました。昨今の目まぐるしく変化する経済状況や、男性の育児休暇取得促進等で人も企業も大きく変化を迫られる中、従業員のワーク・ライフ・バランスと企業利益を両立する「イクボス」の果たす役割はさらに重要なものになってきています。



イクボスデー 日時 令和5年8月3日(木)
場所 坂井市役所

基調講演「イクボス推進で人材の採用・育成と定着ーその仕組みと考え方」

講師：合同会社 WLBC 関西
業務統括コンサルタント 福井正樹氏

基調講演では、合同会社 WLBC 関西の福井正樹氏が登壇し、「働きたい職場、働き続けたい職場」について、3つの観点（①働きがいのある職場②自らの成長と将来の展望③収入と時間）から具体的な手法を説明しました。

福井氏は、「社員の成長は企業の利益に繋がる。だからこそ、仕事での成長は個人の責任ではなく企業の責任であり、成長から将来の展望が見え、労働のモチベーションに繋がる。男性育休は業務改善・効率化のチャンスであり、結果的に従業員全体の満足度を高める効果がある。」と語られました。

ゲストリレートーク

登壇企業：株式会社能作 代表取締役会長 能作克治氏
甲賀協同ガス株式会社 業務部長 福本亨司氏
モデレーター：合同会社 WLBC 関西 矢倉由美子氏

リレートークでは、「先進企業から学ぶイクボス経営」をテーマに、富山県の株式会社能作の能作会長、滋賀県の甲賀協同ガス株式会社の福本部長から自社の取り組みについてお話いただきました。能作会長は経営者としての視点、福本部長は現場に携わる管理職としての視点から、実践されている取り組み、会社・組織・社員への思いを語られました。



イクボスアドバイザー派遣（3社）

企業 株式会社三星
期間 令和5年9月8日(金)、9月26日(火)
12月6日(水)

内容：生産管理業務の多能工化

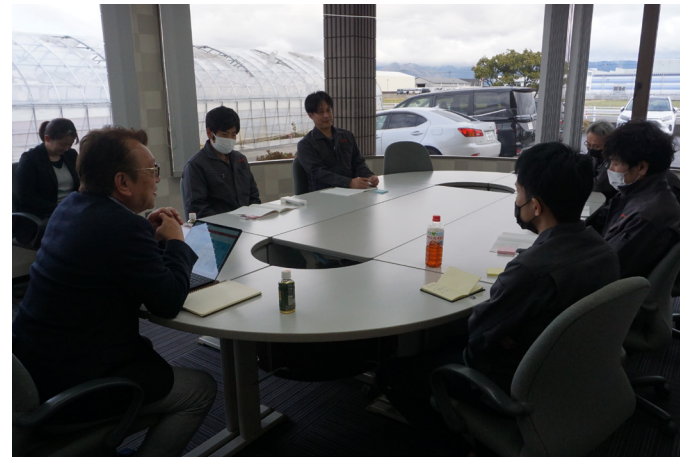
株式会社三星様は、事務作業の属人化の課題を解決するため、受注業務や見積依頼業務等の作業のフローチャートを作成し、マニュアル作りに取り組みました。
フローを書くことで、誰が見ても分かるようなマニュアル作りができるだけでなく、改善すべき課題がどこにあるかが整理されました。
見えてきた課題としては、部門間での情報共有に関することでした。アドバイザーからは、「情報共有は会社の利益に関わるため必須である。情報が多い場合は情報の重要度を分類して、情報の重要度にあわせて共有スピードを決める、重要度の高い情報はすぐに共有すべき。共有されるべき情報は何なのか、情報共有がスムーズにいかない原因はなにかを明確にしておく必要がある。」とアドバイスされました。
最後に、アドバイザーより「社長の思いはこれからも伝え続けてほしい。また、社員がどういう思いでどのように働いているか、その頑張りをさらに認めてあげると良いかもしれない」とエールを送られました。

イクボスデー

イクボス アドバイザー派遣

令和5年度イクボス推進事業のキックオフとして、新しい働き方やワーク・ライフ・バランスの実現を考えるイベント「イクボスデー」を開催。
イクボス推進の講師による基調講演、働き方改革が進む先進企業2社を招いたゲストリレートークを開催し、イクボスの本質的意味を考えました。

業務効率化・労務・女性活躍推進・DX等の経営課題を抱える市内企業3社に、専門コンサルタント（アドバイザー）を3回にわたって派遣しました。
課題解決を図ると同時に、イクボス的経営の推進等を提案しました。



企業 アサヒマカム株式会社
期間 令和5年9月25日(月)、9月26日(火)
令和6年1月10日(水)

内容：「イクボス」とは何か、 なぜ今必要なのかの理解の促進

「イクボス」の意味や目的を社内全体に理解を浸透させることや管理職の部下指導力の強化することについて、セミナーやグループディスカッション形式にて実施しました。
イクボスとは「部下が働く意欲（モチベーション）を下げないように、部下に寄り添い、励まし、指導できるボス」であり、社員の仕事をしっかり評価してあげられること、評価を収入等に反映させることが大事であるとアドバイスをいただきました。
部下の育成については、成功の秘訣となる3ステップを参考に「まずは部下を一人ひとり知ることから始める」ことだと強調されました。

部下育成の3ステップ（成功の秘訣）
ステップ1 部下を知る
（仕事上必要なこと（性格等）＋プライベートのこと（家族構成等））
ステップ2 意思を伝え合う
（＝コミュニケーション）
ステップ3 育成のスタート



受講企業 株式会社イワタグループ
期間 令和6年1月9日(火)、2月6日(火)
3月7日(木)

内容：各事業と人員配置について

従業員それぞれの性格やスキル等を考慮し、どのような選択が会社にとって良いか、アドバイザーの助言をもとに考えてもらいました。また、新たに採用する際はどのような基準で選考をするべきか、経営者として必要な視点を交え検討されました。
そのほか、既存事業の問題点や各部局における人員配置等についても触れ、今後の事業展開についてもアドバイスされました。

New! **イクボス宣言企業を募集しています!**
令和5年度は新たに6企業が宣言されました

株式会社イー・アイ・エル 社会福祉法人生喜会
株式会社江守情報 株式会社タキダエンタープライズ
NPO法人おっとふあーぎー モーターボート競走保安協会

※令和6年3月31日現在、イクボス宣言事業所70社
※詳細はお問い合わせいただくか、市HPでご確認ください

イクボス 坂井市 検索

学び女史 プログラム



坂井市では、女性が前向きにリーダーや管理職をめざせるように、女性自身の自信やつながりを育む機会として、「学び女史プログラム」を開催しています。

今年度のセミナーでは、不安な状況を乗り越えるコツや会話を学び自信につなげるとともに、参加者同士の意見交換や情報共有が行われ、新たなつながりも生まれました。

【福井県における女性の就業状況の現状】

	仕事	家事・育児
県内男性	6 時間 27 分	33 分
県内女性	5 時間 8 分	2 時間 43 分

出典：令和 3 年度社会生活基本調査

夫婦世帯における共働き割合	
全国	51.6%
福井県	61.2% (1995 年以降、全国 1 位)

出典：令和 2 年度国勢調査

福井県では共働き夫婦の割合が全国で最も高く、女性の就業率も全国平均を上回っています。

しかし、**女性管理職割合が全国平均を下回っており、女性の意見が組織に反映されにくい現状があります。**

女性の就業率	
全国	52.4%
福井県	55.6% (全国 2 位)

出典：令和 2 年度国勢調査

女性の管理職割合	
全国	15.6%
福井県	13.5% (全国 41 位)

出典：令和 2 年度国勢調査

第 1 回 令和 5 年 7 月 27 日 (木)

第 2 回 令和 5 年 8 月 10 日 (木)



「無理難題にイライラしない！ストレスフリーな断り方・心の収め方」



講師の藤田由美子氏は「花を持たせて実をとれ」という言葉を例に、苦情対応の際は相手の気持ちに寄り添った言葉がけで、相手の感情を浄化し、自分も気持ちよく対応をすることができると説明されました。

【参加者の声】

・とても聞きやすく、理解しやすく、日常にもいさせる内容で参加できて良かったです。

第 3 回 令和 5 年 8 月 31 日 (木)



「聞き手を惹きつける！人前での印象アップな伝え方」

まず相手が何を求めているのかを聞き、相手を知ることが伝わる話し方のファーストステップと解説がありました。道筋を立てた話し方を考える“話の地図作り”の時間には例題をもとにワークを行い、参加者同士でコンパクトな伝え方を実践しました。

【参加者の声】

・実践的で具体的な実例を伴う内容、全てがためになり大変良かったです。
・怒りレベルの高いときの対応について、いろいろと考えをめぐらすことができました！



学び女史プログラム モデレーター

オフィス・マインドルージュ 代表

ふじた ゆみこ
藤田 由美子氏 より

「晩御飯はなに作ろう」と、仕事帰りに考えるのは誰か？

休日も含め毎日の営みです。学び女史の講座は 19:00 開始。この時間を確保するために仕事と家庭の両方に折り合いをつけて参加して下さった方も多かったと思います。「ストレスなく言い出せる、気持ちよく送り出す」それが当たり前の社会になることが、女性が笑顔で活躍できる礎ではないでしょうか。「女性活躍をワタシ活躍に」するのは『ワタシ解放・オレ覚醒』と思う今日この頃です。

第 4 回 令和 5 年 9 月 14 日 (木)



「トークセッション&学び女史お茶会」



女性活躍のロールモデルとして県内で活躍するお二人をお招きして、仕事と家庭の両立の秘訣や女性リーダーとして大切にしていること等をお話しいただきました。受講者の皆さんは、お二人のリーダーとしての立ち振る舞い方に学びを深めつつ、日々の課題に悩み、奔走しながらも頑張っているお話に、うなずきながら共感を深めていました。

【参加者の声】

・リアルな問題だったのですごく勉強になりました。前向きになり、考えることができました。

第 5 回 令和 5 年 11 月 16 日 (木)



驚頭副知事との交流会「あきらめなくていい 私たちのキャリアとプライベート」

令和 5 年 8 月に福井県初の女性副知事に就任された驚頭美央副知事をお招きし、イクボス宣言企業の方々との交流会を実施しました。小学生のお子様を育てながら単身赴任中の驚頭副知事は「仕事と子育ては夫も妻も同じくらい頑張ることが両立のポイント」と語り、参加者の皆様へエールを送られました。

講演後の交流会は車座に座って、参加者の方々からの質問に幅広くお答えいただきました。女性活躍を自身で実践されている傍ら、仕事の息抜き方法についても語られ、副知事を身近に感じられるエピソードに会場も和やかな雰囲気となりました。



市内で活動する女性農業者グループです

さかい農業女史

「さかい農業女史」は坂井市内で農業に携わる女性たちのグループ。市内のマルシェやイベントへの出店など、地場産の農産物の魅力を発信する活動をしています。令和 5 年度は、メンバーが育成した野菜を使ったレシピを Instagram で紹介しました。また、金沢市の女性農業者グループとの交流会や、金沢農女さんのご協力のもと、能登半島地震の被害を受けた農家さんの野菜・加工品をさかい農女にて買い付け、三国港朝市で販売しました。



◀金沢の女性農業者グループとの交流会の様子

結婚応援日本一ご縁新婚住みよさ日本希望
出会い巡り合う幸葉う結婚応援
夢家庭あるなら坂井市

11 日本結婚のまち
17 結婚のまち
17 結婚のまち

令和5年4月より結婚応援課が新設され、結婚を希望する人や結婚生活をスタートする人の応援を行ってきました。

結婚応援課の事業の1つである結婚応援事業では、出会いの場の創出、新婚世帯への経済的な支援などを通じて、結婚の希望を叶えたい人々に寄り添い、応援することを目的に事業を展開しています。

【坂井市の結婚の現状】

坂井市の婚姻件数は年々減少しています。婚姻数の減少がもたらす社会への影響としては、出生数の減少、それによる人口減少や家族内における共助の弱体化などが挙げられます。また、生産年齢層の減少にもつながるため経済の縮小にもつながると考えられます。

婚姻数の減少の原因として、価値観の多様性も影響していると考えられますが、多くの人が結婚に関心がなくなったわけではありません。福井県の調査では、結婚に前向きな考えを持っている男女未婚者が7割を超えとの報告がありました。

若い世代が結婚の希望を叶えられない理由は数多くあります。まだ適当な相手にめぐり会っていない、結婚資金が足りない、異性とうまく付き合えないなど悩みも複合的な傾向にあるようです。

【結婚応援事業の取り組み】

▶ 婚活イベントの開催

結婚を希望する人を対象に出会いの場を創出しています。イベントでは、レクリエーションを通じた自然な交流やコミュニケーションのアドバイスを取り入れるなど、婚活イベント初心者の人でも参加したいと感じてもらえるようなイベントを実施しています。

▶ 新婚世帯への支援 ※詳細は各項目右側のQRコードよりご確認ください。

新婚ハピネス応援券

対象：夫婦ともに30歳以下の新婚世帯
内容：坂井市内の取扱店で使用できる商品券10万円分を贈呈

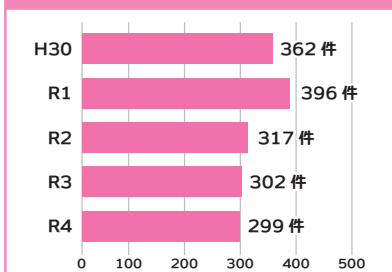


新婚ハッピークーポン券

対象：夫婦のいずれかが31歳以上の新婚世帯
内容：坂井市内の取扱店で使用できる商品券2万円分、旅行券3万円分を贈呈



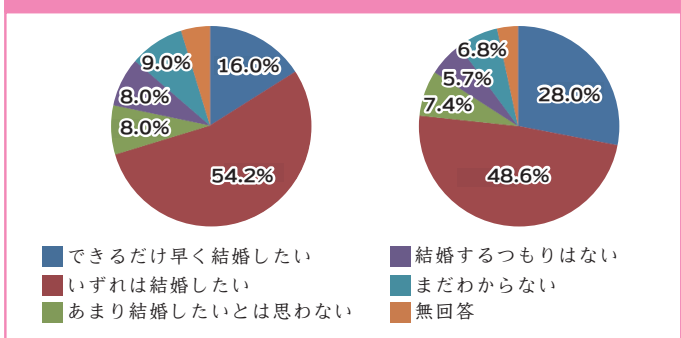
図1 坂井市の婚姻数の推移



◀ 出典：福井県「衛生統計年報人口動態統計」

▼ 出典：福井県「福井県結婚・子育てに関するニーズ調査結果報告書」

図2 結婚についての考え方【左円：男性 右円：女性】



U25・U29 夫婦支援事業

対象：夫婦ともに39歳以下の新婚世帯
内容：夫婦どちらかが29歳以下の新婚世帯に最大40万円を支給



新婚世帯住宅応援事業補助金

対象：夫婦ともに39歳以下の新婚世帯
内容：住居費用(住宅購入、リフォーム工事、住宅賃借)を補助
※住宅取得の場合、最大250万円



結婚応援課と一緒に結婚を応援しませんか

- ・社内交流として出会いの場を作りたい！
- ・他の事業所と連携して交流したい！ などのご希望がございましたら、いつでもお問い合わせください。