

IRC 調査月報 Monthly

IYOGIN REGIONAL ECONOMY RESEARCH CENTER MONTHLY REPORT



【寄稿】

都道府県別「子育て世代の女性の働きやすさ指標」

株式会社浜銀総合研究所

【mini調査レポート】

子育て世代の女性が働きやすい社会を目指して

～働きやすさ指標でみる愛媛県の現状と「ひめボス宣言事業所認証制度」について～



いよぎん地域経済研究センター
IYOGIN REGIONAL ECONOMY RESEARCH CENTER, INC.

10

2024

No.436

- 01 **【視点】**
ライドシェアの活用による「交通空白」の解消に向けて
国土交通省四国運輸局 局長 / 河野 順
- 02 **【寄稿】**
都道府県別「子育て世代の女性の働きやすさ指標」
株式会社浜銀総合研究所 / 遠藤 裕基
- 08 **【mini調査レポート】**
子育て世代の女性が働きやすい社会を目指して
～働きやすさ指標でみる愛媛県の現状と「ひめbos宣言事業所認証制度」について～
- 14 **【compass】**
事業を成功させるために
～ドロッカーと空海～
いよぎんホールディングス取締役監査等委員 国際通貨基金(IMF)元日本代表理事 / 田中 琢二
- 15 **【データよもやま話】**
介護離職、発生企業の5割超が支援制度の利用なし
～両立支援制度の周知と利用しやすい雰囲気づくりを～
- 16 **【素顔のニューリーダー】**
三平興業株式会社 取締役管理部長 / 大本 大貴 氏
有限会社神野組 取締役 / 神野 智史 氏
- 18 **【ベトナムだより】**
ベトナムの銀行
- 20 **【経営・実務Q&A】**
税務編 外国人労働者に対する税務
和泉会計事務所 税理士 / 和泉 真紀夫
労務編 短時間労働者に対する健康保険・厚生年金の適用拡大
社会保険労務士法人 人的資源研究所 特定社会保険労務士・人事コンサルタント / 平尾 由紀
- 22 **【Innovationが地域を拓く～Start Up企業からのメッセージ～】**
株式会社ヤマップ(福岡県)
登山地図GPSアプリ「YAMAP」の提供
～「地球とつながるよろこび。」への挑戦～
- 24 **【愛媛県経済の動き】**
- 28 **【地場産業の景気天気図】**
- 30 **【EVENT CALENDAR】**



表紙写真: 天川棚田のコスモス(西条市)
撮影: 山崎浩平(伊予銀行)

視点

POINT OF VIEW



ライドシェアの活用による「交通空白」の解消に向けて

国土交通省四国運輸局
局長 河野 順

2024年問題。

昨年、物流問題としてトラックドライバー不足による物流の停滞が大きくクローズアップされましたが、バスやタクシーのドライバーも同じく労働時間規制が導入され、公共交通の担い手不足が懸念されています。「2024年問題」というと今年だけの問題に聞こえますが、あくまで「2024年『から』問題」。人口減少や高齢化が進む中、担い手不足は一過性の課題ではなく、これから続く構造的な課題です。

また、人口減少や高齢化が進み、運転免許返納者が増加する中、日常生活における移動手段の確保に対する不安が高まっています。

こうした状況を背景に、我が国では、2024年3月から新しい移動手段として「日本版ライドシェア」がスタートしました。「日本版」というのは、タクシー事業者の管理の下で、地域の自家用車や一般ドライバーによって、有償で運送サービスを提供する制度で、タクシー事業者が一定の管理を行うことにより、安全・安心が確保された仕組みです。

加えて、これまで自家用有償旅客運送として交通空白地等において一般ドライバーが担っていた輸送手段を、「公共ライドシェア」として、より使いやすい制度に改めました。

こうした中、国土交通省では、今年7月、国

土交通大臣をヘッドとする「交通空白」解消本部を設置し、地域の足の確保・観光の足の確保に取り組んでいます。地域住民や観光客がタクシーなどの移動手段を利用できない状態を、いかに解消していくか。移動が制限されることは、すなわち、経済の停滞にもつながります。「交通空白」の解消は、我が国の待ったなしの課題です。

その解消の方策の一つとして、日本版ライドシェアや公共ライドシェアが活用できます。国土交通省で設計したライドシェアの仕組みは、タクシー事業者が引き続き地域の足を担っていくために活用しやすい制度となっているだけでなく、その他の公共交通事業者も、自らの力を発揮したい一般ドライバーも、利用者である地域住民も観光客も、みんなが活用しやすい制度です。

ここ四国は、全国より25年も早く人口減少が始まるとともに、高齢化も急速に進んでいます。それぞれの市や町ごとに「交通空白」の課題の状況は千差万別。新しい仕組みであるライドシェアも活用しつつ、地域で連携・協働することで、それぞれの地域に適した方法で移動手段を確保し、「交通空白」を解消していく。そのサポートを四国運輸局は全力で行ってまいります。

都道府県別「子育て世代の女性の働きやすさ指標」 神奈川県は全都道府県中37番目、子供の預けやすさが課題

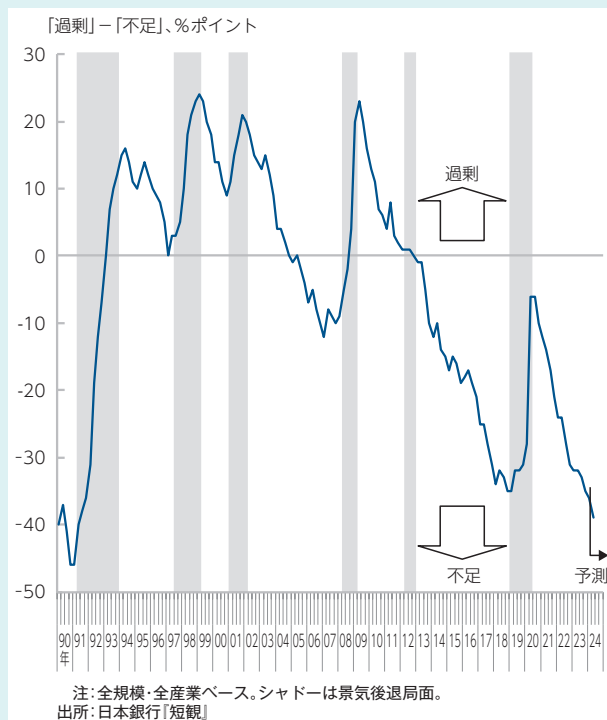
- 浜銀総合研究所では、都道府県別「子育て世代の女性の働きやすさ指標」を作成した¹⁾。同指標は子育て世代の女性の働きやすさと相関があるとみられる、「保育所定員率」や「三世帯同居率」、「男性の家事負担率」など9つの指標について合成したものである。
- 神奈川県の数値は全都道府県中37番目である。神奈川県では、「学童保育登録率」、「保育所定員率」が同指標の下押し要因となっている。子育て世代の女性の働きやすさを考えた場合、神奈川県では子供の預けやすさが全国比での課題と考えることができる。
- 県内の子育て世代の女性の働きやすさをさらに改善するためには、これまでと同様に公的な保育サービスの拡充を進めていくことが必要であろう。加えて、男女間賃金格差の是正を通じて、性別役割分業意識の見直しを図っていくことも重要である。

1. 都道府県別でみると女性の労働参加の状況には未だばらつきがみられる

目下、全国的に企業の人手不足感が強まっている。日本銀行『短観』で、企業の雇用人員の過不足感を示す雇用人員判断DI（「過剰」－「不足」、%ポイント）をみると、2024年3月調査時点で▲36となっており、先行き（3か月先）も▲39とさらに「不足」超幅が拡大する見込みである（図表1）。同DIが最もマイナス（▲46）となったのが1990年から1991年にかけてであり、足元の企業の人手不足感は平成バブル期に迫るものとなっている。

2010年代までは、女性の労働参加が進み、この点が少子化に伴う人手不足をいくぶんか抑えていたとみられる²⁾。実際、わが国の女性の有業率³⁾を年齢階級

図表1 バブル期に迫る企業の人手不足感
雇用人員判断DI



1) 本研究は井町淳哉（浜銀総合研究所）との共同研究である。

2) この点の詳細については、白須光樹（2023）「コロナ禍前水準を回復できない就業者数」、浜銀総合研究所、Economic View No.64を参照されたい。

3) 15歳以上人口に占める有業者の割合。有業者とは、ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日（各調査年の10月1日）以降もしていくことになっている者である。



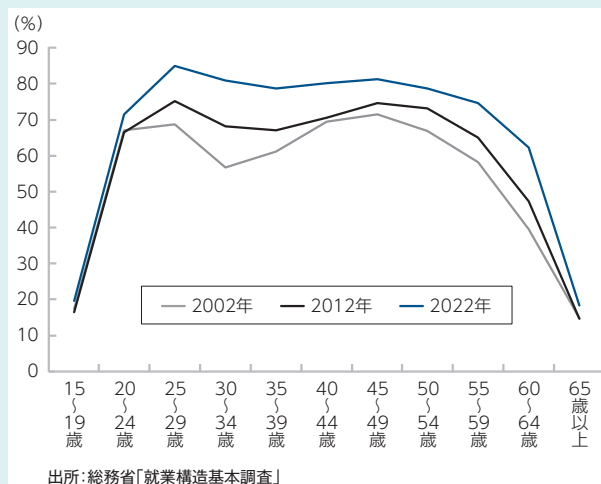
別にプロットし、過去と比較してみると、子育て世代（便宜的に25～49歳を子育て世代として議論を進める）の有業率が上昇し、M字のくぼみ（いわゆる、M字カーブ）部分がかなり解消していることが分かる（図表2）。この点から考えると、今後、女性の労働参加をさらに促すことで、人手不足に対処することは難しいようにみえる。

ただ、少し視点を変えて、子育て世代の有業率を都道府県別にみると、地域間でばらつきがある。2022年時点で子育て世代の有業率が、最も高いのが鳥取県（88.3%）で、次いで福井県（88.2%）、山形県（87.6%）、島根県（87.3%）、新潟県（87.2%）の順番となっている（図表3）。子育て世代の有業率が高い地域は日本海側に集中している。その一方で、最も低いのが奈良県（76.3%）であり、その上に兵庫県（77.8%）、大阪府（78.1%）、埼玉県（78.4%）、愛知県（78.7%）がきており、大都市圏に属する府県で有業率の低さが目立つ結果となった。なお、神奈川県は79.8%と、全都道府県中で41番目となっている。このように地域という視点でみれば、神奈川県は子育て世代の女性の有業率が相対的に低く、女性の労働参加を促す余地があると考えられる。そこで、本稿では、こうした都道府県間の有業率の差を可視化する指標を作成し、それに基づき神奈川県で子育て世代の女性の労働参加を促すための方策を検討したいと思う。

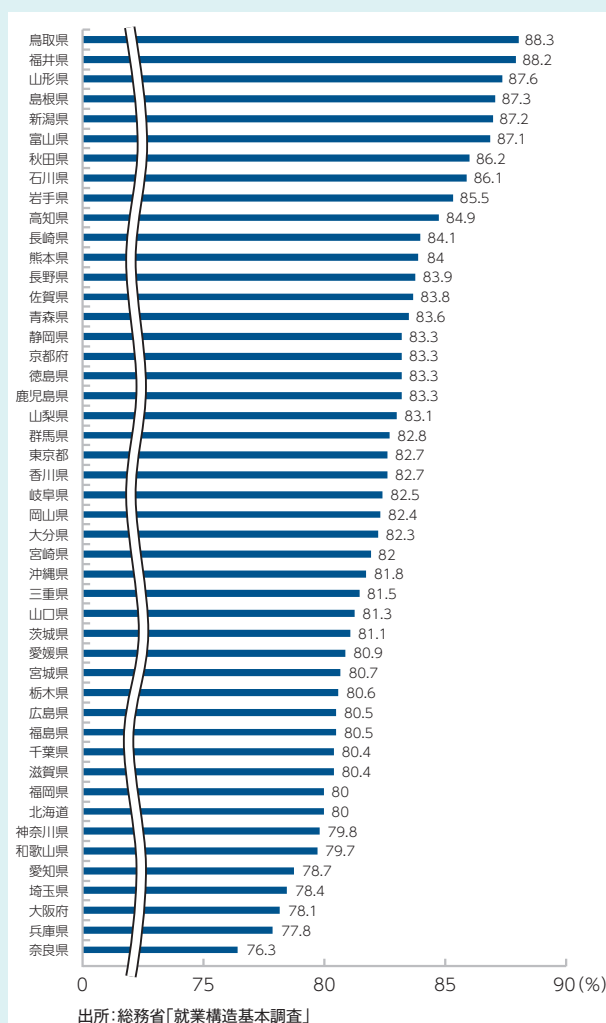
2. 浜銀総合研究所では、都道府県別「女性の働きやすさ指標」を作成

都道府県間の有業率の差を可視化する指標について解説する。女性が働くかどうかを決定する際には、様々な要因が影響するが、ここでは、単純化して、以

図表2 M字カーブは解消しつつある
女性の有業率（年齢階級別）



図表3 有業率には地域間でばらつき
都道府県別子育て世代の有業率（2022年）



下の3つの要因を考える⁴⁾。まず、①公的な保育サービス要因である。

保育所や学童の利用がしやすければ、当然、女性の働きやすさも高まることになる。他方で、公的な保育サービスが利用できなかったとしても、代替の方法があれば、同様に女性は働くという選択をしやすくなる。例えば、自身や配偶者の親を頼ることができるかどうかといった点などである。これが②私的な保育要因となる。最後に3つ目であるが、働く上で男女間に格差(賃金や昇進の機会についての格差)があった場合、男性が外で働き、女性が家の中での仕事を担うという分業が合理的な選択となるケースがありう

る⁵⁾。こうした、③男女間格差要因も女性の就業決定に大きな影響を及ぼすと考えられる。

以上の3つの要因に関わる9つの指標を合成し、「子育て世代の女性の働きやすさ指標」とした。合成した指標は、まず①に関連して、学童保育登録率と保育所定員率を採用した(図表4)。また、②に関連して、三世帯同居率を採用するとともに、男性の家事育児参加も重要と考えられることから、男性の家事育児負担率、男性の長時間労働者比率、男性の育児休業等利用率も用いることにした。加えて、③との関連で女性の正規雇用比率、女性管理職比率、男女間賃金比率(女性の所定内給与額/男性の所定内給与額)を採用した。

図表4 「子育て世代の女性の働きやすさ指標」では9つの指標を採用

指標名	調査年	出 所	説 明
学童保育登録率	2022	文部科学省「学校基本調査」、厚生労働省「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況」	学童保育登録率=放課後児童クラブ登録者数/小学校児童数
保育所定員率	2020	総務省「国勢調査」、厚生労働省「社会福祉施設等調査」	保育所定員率=保育所等定員数/0~5歳人口 保育所等とは、幼保連携型認定こども園、保育所型認定こども園、保育所のこと。
三世帯同居率	2020	総務省「国勢調査」	三世帯同居率=三世帯世帯数/総世帯数
男性の家事育児負担率	2021	総務省「社会生活基本調査」	家事負担率=夫の家事・育児の総平均時間/(夫の家事・育児の総平均時間+妻の家事・育児の総平均時間)(※末子年齢5歳以下)
男性の長時間労働者比率	2022	総務省「就業構造基本調査」	長時間労働者比率=子育て世代(25-49歳)の男性有業者数(60時間以上かつ年間200日以上就業)/子育て世代(25-49歳)の男性有業者数(年間200日以上就業)
男性の育児休業等利用率	2022	総務省「就業構造基本調査」	育児休業等利用率=この1年間に育児休業等の制度を利用した男性有業者/子(未就学児)の育児をしている男性有業者
女性の正規雇用比率	2022	総務省「就業構造基本調査」	正規雇用率=子育て世代(25-49歳)の女性正規雇用者数/子育て世代(25-49歳)の女性雇用者数
女性管理職比率	2022	総務省「就業構造基本調査」	女性管理職比率=女性の管理的職業従事者数/(男性の管理的職業従事者数+女性の管理的職業従事者数)
男女間賃金比率	2022	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	男女間賃金比率=女性の所定内給与額/男性の所定内給与額

出所: 浜銀総研作成

4) これは標準的な労働供給理論(消費と余暇の選択の理論)で言えば、子育て世代の女性の留保賃金率の引き下げに効くと考えられる要因である。

5) この点についての詳細は、Becker, Gary S.の家庭内分業モデルを参照されたい。

図表5 神奈川県「子育て世代の女性の働きやすさ指標」は全国で37番目

順位	都道府県	働きやすさ 指標	学童保育 登録率	保育所 定員率	三世代 同居率	男性の 家事育児 負担率	男性の 長時間 労働者比率	男性の 育児休業等 利用率	女性の 正規雇用 比率	女性管理職 比率	男女間 賃金比率	子育て世 代の女性 の有業率 (%、参考)
			順位(47都道府県中)									
1	高知県	1.16	31	1	36	2	6	23	5	3	3	84.9
2	鳥取県	1.06	4	8	7	23	8	22	10	1	5	88.3
3	島根県	0.93	11	6	9	3	4	12	9	39	10	87.3
4	秋田県	0.87	3	2	4	13	3	36	4	26	24	86.2
5	青森県	0.86	6	9	11	18	13	19	24	4	1	83.6
6	福井県	0.84	16	3	2	5	7	11	7	34	35	88.2
7	富山県	0.76	15	5	5	30	2	4	3	44	17	87.1
8	山形県	0.68	1	18	1	38	19	33	2	9	40	87.6
9	新潟県	0.63	17	4	3	4	5	31	17	47	9	87.2
10	徳島県	0.48	29	14	22	33	23	29	6	2	6	83.3
11	佐賀県	0.44	20	16	10	12	29	45	22	5	7	83.8
12	岩手県	0.41	7	12	6	21	30	21	13	30	13	85.5
13	奈良県	0.14	22	35	28	1	43	14	42	17	4	76.3
14	東京都	0.10	41	37	47	36	35	1	1	23	33	82.7
15	福島県	0.05	5	39	8	15	18	42	12	38	25	80.5
16	石川県	-0.02	18	7	18	47	28	18	8	41	19	86.1
17	長野県	-0.03	10	11	13	16	40	32	35	22	31	83.9
18	沖縄県	-0.03	30	20	41	42	1	37	28	43	2	81.8
19	山梨県	-0.04	9	10	21	11	33	46	37	19	30	83.1
20	長崎県	-0.05	14	19	26	40	14	34	23	25	22	84.1
21	岡山県	-0.07	28	24	25	37	12	8	20	29	29	82.4
22	大分県	-0.08	21	25	31	31	11	26	16	40	16	82.3
23	栃木県	-0.09	8	30	15	24	24	13	39	16	45	80.6
24	和歌山県	-0.09	34	17	30	6	27	43	47	7	14	79.7
25	鹿児島県	-0.10	12	26	46	7	16	47	32	6	18	83.3
26	宮崎県	-0.12	36	13	35	8	36	40	19	33	12	82.0
27	宮城県	-0.13	13	44	16	35	32	25	18	11	28	80.7
28	茨城県	-0.17	2	31	17	19	20	20	33	42	44	81.1
29	千葉県	-0.19	38	42	34	10	38	3	14	37	23	80.4
30	山口県	-0.21	23	36	32	46	9	35	26	28	8	81.3
31	広島県	-0.22	32	28	38	25	15	27	30	15	26	80.5
32	愛媛県	-0.25	35	34	33	39	10	28	25	18	21	80.9
33	香川県	-0.26	24	22	27	32	41	9	21	12	47	82.7
34	京都府	-0.29	26	29	42	9	47	16	34	20	20	83.3
35	滋賀県	-0.31	27	32	19	20	31	15	44	24	34	80.4
36	福岡県	-0.35	33	38	39	22	42	30	27	10	11	80.0
37	神奈川県	-0.36	44	46	44	14	34	2	15	36	32	79.8
38	熊本県	-0.41	39	15	20	45	25	41	11	31	39	84.0
39	群馬県	-0.45	19	23	23	27	17	44	36	45	38	82.8
40	静岡県	-0.52	43	41	14	34	26	24	29	27	41	83.3
41	兵庫県	-0.52	40	43	40	41	21	17	41	8	37	77.8
42	北海道	-0.57	25	45	43	17	46	10	43	14	36	80.0
43	愛知県	-0.58	47	33	29	26	22	7	38	32	42	78.7
44	大阪府	-0.69	46	40	45	44	45	6	31	13	27	78.1
45	岐阜県	-0.72	45	27	12	28	37	38	45	35	43	82.5
46	埼玉県	-0.73	37	47	37	29	44	5	40	46	15	78.4
47	三重県	-0.78	42	21	24	43	39	39	46	21	46	81.5

出所:各種資料より浜銀総研作成

合成の方法は、各指標の47都道府県の平均値と標準偏差を計算し、9つの指標について「(都道府県ごとの数値－平均値)÷標準偏差」を算出し、それを単純に平均したものとなっている。なお、男性の長時間労働者比率については全国平均よりも値が低い地域ほど、女性の働きやすさ指標にプラスになるように符号を調整している。

作成した「子育て世代の女性の働きやすさ指標」⁶⁾をみると、最も数値が高いのが、高知県で、次いで、鳥取県、島根県、秋田県、青森県、福井県、富山県、山形県、新潟県の順番となっている(図表5)。前述の子育て世代の有業率と同様に日本海側の地域で同指標が高くなっていることが確認できる。また、同様に大都市圏に属する府県では、同指標が低い傾向にある。なお、都道府県別の「子育て世代の女性の働きやすさ指標」と子育て世代の有業率の相関係数を計算すると、0.73と高い相関が確認できる。ただ、「子育て世代の女性の働きやすさ指標」で都道府県間の子育て世代の有業率の差をすべて説明できるわけではない。例えば、奈良県は、有業率でみれば、全都道府県中で最も低い値となるが、「子育て世代の女性の働きやすさ指標」の高さは全国で13番目となっている。この場合、同指標では捉えられていない要因が影響していると考えられ、こうした要因を地域内で丹念に確認していく必要がある。加えて、同指標でみれば、奈良県では、男性の長時間労働者比率や女性の正規雇用比率が子育て世代の女性の労働参加にとってネックになっている可能性が指摘できる。こうした点を改

善していくことも重要であろう⁷⁾。

3.神奈川県では子供の預けやすさが全国比で課題

さて、神奈川県の「子育て世代の女性の働きやすさ指標」は全国で37番目となっている。各構成指標をみると、神奈川県については、保育所定員率や学童保育登録率、三世帯同居比率が他の都道府県と比べて特に低い値となっていることが分かる。すなわち、公的にせよ、私的にせよ、子供の預けやすさが相対的に課題となっているようである。埼玉県、千葉県、東京都においても同様の傾向がみられる。一方で、1都3県において「子育て世代の女性の働きやすさ指標」へのプラス寄与が大きいのが男性の育児休業等利用率である。これは大企業(大企業に所属する働き手)の多さを反映したものと考えられる。「子育て世代の女性の働きやすさ指標」が相対的に低い大阪府や愛知県においても男性の育児休業等利用率は他地域と比べて高い値となっている。都道府県ごとの男性の育児休業の取得のしやすさは、女性の働きやすさとも関係していると考えられるが、地域における大企業の多寡がその背景にあると考えられる点には注意を要する。

神奈川県について、他の構成指標もみると、女性管理職比率や男女間賃金比率も他都道府県と比べて低い。また、男性の長時間労働者比率も相対的に高いことが確認できる。これらの点⁸⁾も神奈川県における、子育て世代の女性の労働参加にとってのネックになっていると考えられる。ただ、こうした諸指標は過去との比

6) 子育て世代の女性の労働供給についての、都道府県間での相対的な位置感を示すものであり、絶対的な水準を示すものではない(特定の数値以上であれば良いなどを示すものではない)点に注意を要する。

7) なお、奈良県の有業率の改善幅(2012年→2022年)は12.7%ポイントで全都道府県中3番目の伸びとなっている。同地域の努力により10年間で女性の労働参加が進んでいることが分かる。筆者は、さらなる有業率の上昇の一助となることを期待して「子育て世代の女性の働きやすさ指標」を作成した。

8) 女性管理職比率や男女間賃金比率、男性の長時間労働者比率の地域間での差は、単に都道府県間での産業構成の差を反映したものである可能性もあり、この点を明らかにするためには、追加での調査が必要である。

較で言えば改善しており、この点が神奈川県の子育て世代の有業率の上昇(2012年:65.5%→2022年:79.8%、改善幅は全国で1番目)に寄与していると考えられる。

ここからさらに神奈川県の子育て世代の有業率を改善させ、全国での相対的な位置を高めるためには、これまでと同様に公的な保育サービスの拡充を進めていくことが必要である。と同時に、自治体レベルで男女間格差要因(女性の正規雇用比率、女性管理職比率、男女間賃金比率)の改善に注力することも重要になるだろう。この際に手掛かりになるのが「賃金プレミアム」の解消かもしれない。2023年にノーベル経済学賞を受賞したクラウディア・ゴールドイン教授の研究⁹⁾によれば、年齢や学歴など様々な要因をコントロールした上でも、男女間の賃金には格差が残り、この背景に長時間労働の賃金プレミアムがあるという。この賃金プレミアムとは、代替要員が確保しづらく、そのため時間の融通がきかず(深夜や休日の勤務などが必要で)、顧客などの対応を随時求められる職務ほど、長く働いた際の時間当たり賃金上昇率が高まる(長時間労働のリターンが大きくなる)現象のことである。また、こうした職務を担う者の方が、昇進もしやすい。その一方で、代替要員が確保しやすく、労働時間の予測のしやすい柔軟性の高い職務の場合、賃金プレミアムは生じない¹⁰⁾。

ここで子供を持つ夫婦が、どのような役割分担をするのかを考えてみよう。2人とも柔軟な働き方を選択するケースも考えられるが、賃金プレミアムが大きい場合、夫婦のどちらかが長時間労働を行い、もう片方が家事育児を担当することで、賃金プレミア

ムを享受する方が、世帯収入を最大化できると考えられる(また昇進による収入増も期待できる)。日本の場合、出産を機に夫が賃金プレミアムのために長時間労働を、妻が家事育児を選択するという形で、性別役割分業が発生していると考えられる。

こうした性別役割分業を見直すためには長時間労働による賃金プレミアムの解消を図っていくことが求められる。日本企業では、仕事が属人化している(このため代替要員がみつけにくい)場合が多く、賃金プレミアムが発生しやすい。仕事の属人化を解消するためには、仕事の標準化を進めていくことが大切である。標準化が進めば、顧客対応が深夜や休日であっても同一の人物が対応する必要はなくなる。その結果として、賃金プレミアムが解消すれば、男女間の賃金格差も小さくなり、夫婦がともに柔軟な働き方を選択することも可能となる。また、長時間労働の必要性が低下すれば、それによって昇進が左右されることもなくなり、女性の管理職も増えていくだろう。

ただ、こうした取り組みは一企業だけでは進めづらい。自治体がこうした取り組みを後押ししていくことも必要である。例えば、スイスでは、男女間賃金格差を可視化するツールを企業に提供しており、男女間賃金格差が大きかった場合、政府調達への参加や補助金の受給に制限がかかる仕組みがあるという¹¹⁾。このように企業が男女間賃金格差を意識するような施策を、自治体レベルで模索していくことも意味があるのではないだろうか。

(文責:株式会社浜銀総合研究所 遠藤裕基)

9) 詳しくは、クラウディア・ゴールドイン著、鹿田昌美訳(2023)『なぜ男女の賃金に格差があるのか 女性の生き方の経済学』、慶應義塾大学出版会を参照されたい。

10) 日本の場合、日本型雇用慣行の特性から、職務ではなく、個人の働き方が賃金プレミアムに影響しているようである。詳しくは、山本高大他(2022)「男女間賃金格差の国際比較と日本における要因分析」、財務総合政策研究所、「仕事・働き方・賃金に関する研究会——人ひとりが能力を発揮できる社会の実現に向けて」報告書第7章を参照されたい。

11) この点については早稲田大学大湾秀雄教授のコラム「意味のある形での男女賃金差の開示を求める」(RIETI、2022年6月6日掲載)に記述がある。

子育て世代の女性が働きやすい社会を目指して

～働きやすさ指標でみる愛媛県の現状と「ひめボス宣言事業所認証制度」について～

はじめに

共働き世帯数の増加で、仕事と育児の両立支援が求められるなか、子育て世代の女性が働きやすい環境をつくることは、労働力人口が減少していく地域社会にとって重要なアプローチである。そこで本レポートでは、まず浜銀総合研究所の寄稿レポート¹⁾から算出された指標をもとに愛媛県の特徴を明らかにしたうえで、愛媛県の「ひめボス宣言事業所認証制度」を参考に、子育て世代の女性が働きやすい環境について考える。

1. 働きやすさ指標でみる愛媛県の現状と課題

寄稿レポートで算出された「子育て世代の女性の働きやすさ指標」の中で、全国と比較して愛媛県が低位となった、①保育所定員率、②男性の家事・育児負担率、③女性の正規雇用比率に着目し、現状と課題を述べる。

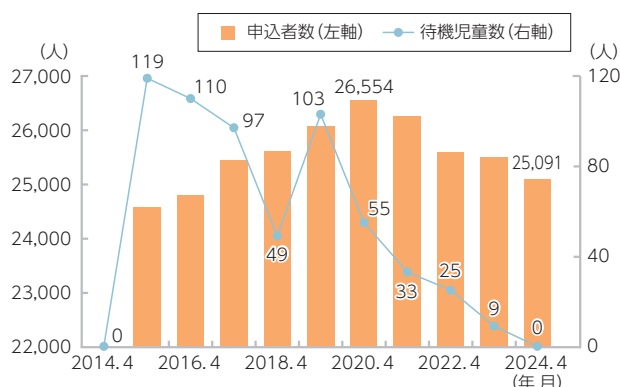
① 公的な保育サービス要因(保育所定員率50.6%)

2024年4月時点での県内の保育所等申込者数(保育ニーズ)は、2020年から減少傾向(26,554人→25,091人)にあり、待機児童数は、2014年以来初めて0人となった(図表-1)。保育所定員率(保育所等定員数/0～5歳人口)は50.6%であるが、就学前人口の減少や保育の受け皿の拡充、保育人材確保の動きの進展などを背景に、保育ニーズはある程度満たされていると考えられる。ただし、待機児童0人

という数字は、一定数存在する潜在的待機児童²⁾をカウントしていないことには注意が必要である。

今後、共働き世帯の増加や女性就業率の上昇により保育ニーズが高まる一方で、少子化による保育サービスの利用者減少の可能性もあり、柔軟な取組みが求められる。

▶【図表-1】愛媛県内の保育所等申込者数と待機児童数の推移



資料：厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」各年4月1日時点
注：2014年4月時点の申込者数はデータを取得できず表示できていない。

② 私的な保育要因(男性の家事・育児負担率15.9%)

総務省「令和3年社会生活基本調査」によると、愛媛の男性(6歳未満の子を持つ世帯の夫)の家事・育児関連時間は週平均約70分であったのに対し、女性(6歳未満の子を持つ世帯の妻)は約368分と、5倍以上の差がある。男性の家事・育児負担率でみると、愛媛は15.9%と低く、家事・育児負担の女性への偏りが顕著である(図表-2)。また、仕事時間だけでなく通勤時間も全国的にみて短いことから、男性の意識の変化次第で大いに改善する可能性があると考えられる(図表-3)。

1) 2～7ページ掲載の浜銀総合研究所「都道府県別「子育て世代の女性の働きやすさ指標」」では、①公的な保育サービス要因、②私的な保育要因、③男女間格差要因という3つの視点から9つの指標を作成・合成し、「子育て世代の女性の働きやすさ指標」として算出している。

2) 保育園への入園希望が叶っていないにもかかわらず、「特定の園を希望している」「育児休業を延長している」などのケースだと判断され、待機児童としてカウントされない子ども。愛媛県では、2024年4月時点の潜在的待機児童が436人(=申込児童数25,091人-利用児童数24,655人-待機児童数0人)となっている。

▶【図表－2】

男性の家事・育児負担率		
順位	都道府県名	%
1	奈良県	27.5
2	高知県	27.3
3	島根県	25.8
4	新潟県	25.3
⋮	⋮	⋮
	(全国平均)	18.6
39	愛媛県	15.9
⋮	⋮	⋮
44	大阪府	15.2
45	熊本県	14.2
46	山口県	14.1
47	石川県	12.0

資料：総務省「社会生活基本調査」(2021)
注：夫の家事・育児の総平均時間/夫と妻の家事・育児の総平均時間(6歳未満の子がいる世帯、週全体)

▶【図表－3】

男性の仕事＋通勤時間		
順位	都道府県名	分
1	福井県	372
2	福島県	417
3	和歌山県	438
4	京都府	440
⋮	⋮	⋮
10	愛媛県	452
	(全国平均)	489
⋮	⋮	⋮
44	香川県	528
45	岩手県	540
46	宮城県	541
47	沖縄県	543

資料：総務省「社会生活基本調査」(2021)
注：6歳未満の子がいる世帯の夫、週全体

③ 男女間格差要因(女性の正規雇用比率54.7%)

女性の正規雇用比率などに表れる男女間格差は、これまで述べた2つの要因(公的な保育サービスと私的な保育)を背景に生じる結果といえる。愛媛では、女性の正規雇用比率が54.7%だが、配偶者を持つ女性に絞ると46.3%とさらに低い(図表－4)。女性の平均勤続年数比率は67.9%と、全国的にみても低い水準となっている(図表－5)。家事・育児等における性別役割分業意識が根強く、子育て世代の女性が非正規・パートタイム等で就業することが当たり前となっており、希望するキャリア形成を難しくしていることが考えられる。

この状況を改善するためには、子育てしながら安心して正社員であり続けられ、仕事と育児の両立を支援する環境づくりが必要である。

▶【図表－4】

女性(有配偶者)の正規雇用率		
順位	都道府県名	%
1	山形県	63.6
2	高知県	61.6
3	秋田県	60.6
4	富山県	58.6
⋮	⋮	⋮
	(全国平均)	47.6
26	愛媛県	46.3
⋮	⋮	⋮
44	愛知県	41.3
45	三重県	41.2
46	和歌山県	41.2
47	岐阜県	40.2

資料：総務省「国勢調査」(2020)
注：女性(有配偶者)の正規雇用者/女性(有配偶者)の雇用者(どちらも25～49歳)

▶【図表－5】

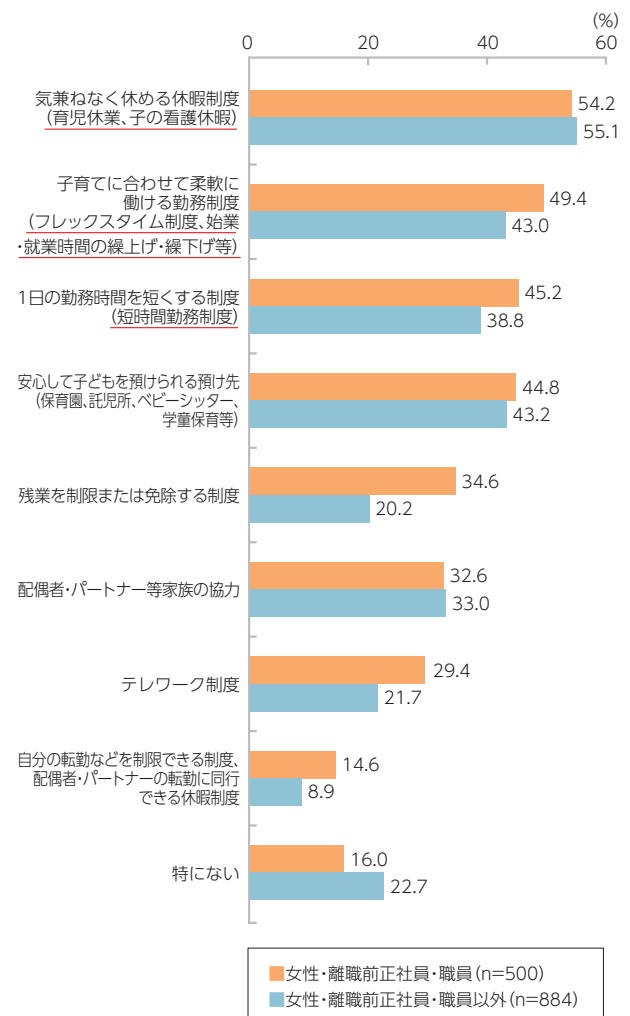
女性の平均勤続年数比率		
順位	都道府県名	%
1	青森県	84.2
2	高知県	83.3
3	岩手県	82.2
4	富山県	82.2
5	島根県	80.6
⋮	⋮	⋮
	(全国平均)	74.3
43	愛媛県	67.9
44	三重県	66.9
45	神奈川県	65.9
46	愛知県	65.8
47	奈良県	63.6

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2022)
注：女性の平均勤続年数/男性の平均勤続年数(企業規模10人以上、年齢計)

2. 子育て世代の女性が働きやすい社会とは

子育て世代の女性が望む環境づくりに取り組むためには、これまで述べた定量的な指標に加えて、定性面にも着目することが必要である。厚生労働省の調査によると、出産・育児を理由に仕事を辞めた女性は、①多様な働き方がある職場環境、②安心して子どもを預けられる保育環境、③パートナー等、家族の協力がある家庭環境があれば仕事を続けられたと回答している(図表－6)。特に、多様な働き方に関する声が上位に並んでおり、制度整備だけでなく、個々の事情に応じて柔軟に活用できる環境が重要といえる。

▶【図表－6】利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス(複数回答)



資料：日本能率協会総合研究所「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」(令和4年度厚生労働省委託事業)
注：小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者を対象としたアンケート調査

3. 愛媛県が取組む「ひめボス宣言事業所認証制度」

県では、地元企業への若者定着には、女性活躍の推進や仕事と家庭の両立を支援し、誰もがいきいきと働ける職場環境づくりの促進が欠かせないと認識の下、昨年度から「ひめボス宣言事業所認証制度」を開始した。

① 認証制度の概要

2023年度よりスタートした「ひめボス宣言事業所認証制度」は、女性活躍の推進や仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいる企業等を認証する制度である。県内企業・事業所が男女問わず選択される魅力的な職場へ変革・成長し、いずれは若年層の転出超過の解消につなげることを目的としている。従来は「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」、「ひめボス宣言事業所認定制度(愛媛県版イクボス宣言)」の2制度を推進していたが、企業にとってわかりやすい制度とするため、「ひめボス宣言事業所認証制度」ひとつに集約した。

「ひめボス宣言事業所」には基本認証と上位認証の2種類ある。基本認証は、女性活躍や働きやすさ向上の土台作りを目指すもので、①ひめボス事業所宣言書の提出、②次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定、③育児・介護に関する法に基づく規定やハラスメ

ント禁止規定の整備が求められる。

2024年9月17日時点で、基本認証事業所数は402社となっており、今後も増加が予想される。

② ひめボススーパープレミアム認証

上位認証である、ひめボススーパープレミアム認証の要件には、「女性正社員の平均継続勤務年数」や「非正規女性の正社員転換」などがあり、厚生労働省の「くるみん認定」や「えるぼし認定」の取得要件を参考にしている(図表-7)。基本認証との違いは実績による要件の有無であり、目標値が高めに設定されているため、スーパープレミアム認証事業所は、2024年9月17日時点で、6社にとどまり、上位認証取得のハードルの高さがうかがえる。

県内で基本認証が浸透し、上位認証取得に取り組む事業所が増えれば、長く働き続けられる職場づくりの結果として、女性の正規雇用比率の上昇による男女の賃金格差の解消も期待される。また、「ひめボス宣言事業所」認証を受けることは、企業にとって採用面でのメリットもある。県では今後、ひめボスのポータルサイトの充実化やメディアを活用した情報発信等で対外的なPRも注力していく方針だ。

ここからは、仕事と家庭の両立支援に関する先進事例として、スーパープレミアム認証事業所の取組みを紹介する。

▶【図表-7】ひめボススーパープレミアム認証に必要な要件

	要 件	目標値	
1	女性正社員の割合	国の平均値以上 または 全体の4割以上	
2 いずれか	女性正社員の平均継続勤務年数 女性の平均継続勤務年数	国の平均値以上 —	— 男性の7割以上
3	女性管理職の割合	国の平均値以上	—
4 いずれか	非正規女性の正社員転換 離職した女性の正社員再雇用	— —	転換後6ヵ月以上 再雇用後6ヵ月以上
5	出産した女性の就業継続率	—	80%以上
6	男性の育児休業取得率	—	100%

1～4の要件のうち、2つ以上
(301人以上の企業は3つ以上)

5と6の要件は必須

03 スーパープレミアム認証事業所の取組み

事例1：佐川印刷株式会社（業種：印刷/従業員数：80名） ～制度整備で終わらせない、社員同士のコミュニケーション促進～

【取組みの背景】

2000年初頭、当社社員の男女比は6：4であり、女性の平均勤続年数は6.3年であった。また、結婚・出産のタイミングで離職する女性社員が多いことや女性＝事務職という固定観念により、優秀な女性社員の能力が十分に発揮しづらい環境だった。

【取組み内容】

「産休・育休からの会社復帰が不安だ」という声に対し、社長や部長との育児休暇前後の面談や会社支給のタブレットを使った育休中の社員とのコミュニケーション促進などを実施。また、IT化を促進することで、業務プロセスの再設計を行い、男女問わず能力を発揮できる職場環境を整えていった。

【取組みのポイント】

社員1人ひとりの要望に耳を傾け、可能な限りニーズに応じられるよう、就業規則を見直すなど柔軟な対応を行っている。また、男性の育休取得への理解も広がり、男女ともに子育てがしやすく、男女相互の「お互い様・おかげ様」の組織風土が浸透している。

【取組みの成果】

出産や結婚をきっかけとした離職者が減り、社員の男女比は5：5、女性の平均勤続年数は14.5年になった。さらに、柔軟な働き方が生産性向上や社員のモチベーション向上につながり、女性の管理職比率も24%まで上昇した。当社では、女性社員が店長を務めるECサイト部門において、きめ細やかな対応が好評で県外からの注文も増加するなど、女性が長く働き、活躍できる職場環境となっている。

事例2：株式会社伊予鉄高島屋（業種：小売/従業員数：338名） ～育児に関する上司の理解進む、女性の管理職比率25.0%～

【取組みの背景】

当社では女性社員の比率が高いことから、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んできた。2001年に厚生労働省より「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を受賞し、子育てサポート企業として5度の「くるみん認定」を経て、2022年には「プラチナくるみん認定」を取得している。さらに、愛媛県下で5番目となる「スーパープレミアム認証」を取得した。

【取組み内容】

当社ではこれまで育児休業や短時間勤務など、さまざまな制度の整備と社員への利用促進を行ってきた。例えば、「子の看護休暇」は年間10日まで取得可能であり、本人が希望する場合、1時間単位の分割取得もできる。また、「産休前ミーティング」や「復帰前ミーティング」を社員本人とその上司、人事担当者で行い、制度周知や復帰後の働き方の話し合いをすることで、社員が安心して休み、復帰できる環境を整えてきた。

【取組みのポイント】

育児休業取得者や育児短時間勤務者が増えるなかで、仕事と家庭の両立に理解を示す上司が増えてきている。近年では、介護休暇や男性の育児休業の取得者も増えつつあり、幅広い年代の社員や男性にとっても制度を使いやすい職場となっている。

【取組みの成果】

当社の女性管理職比率は25.0%（愛媛県平均16.7%）と高い。育児短時間勤務を経て管理職をしている者や育児短時間中の役職者など、ロールモデルも増えてきた。今後はスキルアップ支援を推進しながら、社員のさらなるキャリア形成を支援していく。

事例3：株式会社マルカワ(業種：印刷・紙加工/従業員数：130名) ～社員の多能工化を進め、男女問わず休みやすい職場に～

【取組みの背景】

ひめボスの前の認証制度である「ゴールド企業認証」を取得していたなど、従来から全社員が働きやすい職場づくりに取り組んでおり、「スーパープレミアム認証」の取得を勧められた時点ですでに、「男性の育休取得率100%」さえ満たせば、認証取得できる状態だった。

【取組み内容】

「休んだ人の仕事を他の人が受けるのはお互い様で、助け合いは当たり前」という企業風土を活かし、誰かが休んだ時には、製造工程での作業をジョブローテーションで行うことを通じ、社員の多能工化を進めた。

【取組みのポイント】

当社は受注生産がメインであり、納期に合わせるため生産の繁忙期がある。従来から誰が休んでも、他の人がフォローできる体制づくりに力を入れており、全員が揃う日がないほど休みやすい雰囲気づくりができています。誰かが休んでいる状況により、社員の多能工化が進み、属人化も改善しているため、有休取得をマイナスに受け止める雰囲気はない。

【取組みの成果】

男女ともに働きやすい職場であるため、生産ラインでの人材配置を円滑に行うことができ、業務効率化に繋がっている。当社では今後、女性の営業職の採用を皮切りに、女性活躍の場所を広げるための取組みに力を入れていく。

4. スーパープレミアム認証事業所の共通点

① ルールの「設計」と「運用」

育児のための短時間勤務制度やフレックスタイム制度など、女性が望む制度設計と「使いたい」と言える環境づくりを通じて、実効性のある制度にまで高めたことがスーパープレミアム認証事業所の最大の共通点といえる。また、プレミアム認証の要件の一つである「出産した女性の継続就業率」は3社とも80%以上となっているが、認証取得はあくまで目安である。出産や結婚を機に「辞めなくてもいい」と女性社員が思える心理的安全性を追求した結果、出産を経ての復職や希望するキャリアが実現できる環境となり、さらには優秀な人材の定着にもつながっている。

② 男性の働きやすさ向上という波及効果

子育て世代の女性の働きやすさ向上は、男性の働きやすさにも影響を与えている。「女性と同様に男

性も育児休暇を取るのが当たり前」と考える社員が増え、男性の育児休業取得率の上昇や取得期間の長期化、残業時間の減少など、男女問わず子育て世代の働きやすさが向上している。また、男性も子育てに積極的な会社であることを示すことで、仕事と育児の両立に不安を抱く女性にとって魅力的に映る可能性がある。そして、会社にとっては人材確保、地域社会にとっては女性の県外流出の抑制といった波及効果も期待される。

おわりに

愛媛は、全国と比べても家事・育児負担や就業形態、勤続年数において男女間での偏りが大きく、性別役割分業意識が根底にある。個人の意識改革はもちろんだが、企業による仕事と育児等の両立支援をはじめとした、子育て世代の女性の働きやすさ向上が必要だ。その推進は経営者が中心となって行うもので、より一層のリーダーシップの発揮や積極的な情報発信が求められる。

(鵜籠 拓郎)

ひめボス宣言事業所 認証制度

みんなが活躍できる職場へ、 みんなに選ばれる企業へ。

愛媛県内企業が性別を問わず「選ばれる企業」として魅力的な職場へ変革・成長できるよう、女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいる企業等を認証する制度です。



ひめボス

スーパー プレミアム認証 (上位認証)

認証に対する 奨励金 ※2

100万円

常時雇用する労働者数
20人以上300人以下の
企業が奨励金支給対象

スーパープレミアム認証に必要な要件

1～4の要件を2つ以上(301人以上の企業は3つ以上)/5及び6の要件は必須

1	直近の事業年度 女性正社員の割合	国の平均値以上 または 4割以上 ※1
2 いずれか	直近の事業年度 女性正社員の平均継続勤続年数	国の平均値以上 ※1
	直近の事業年度 女性の平均継続勤続年数 (雇用管理区分ごと)	男性の 7割以上
3	直近の事業年度 女性管理職の割合	国の平均値以上 ※1
4 いずれか	直近の三事業年度 非正規女性の正社員転換	転換後 6箇月以上
	直近の三事業年度 離職した女性の正社員再雇用	再雇用後 6箇月以上
5	直近の事業年度 出産した女性の就業継続率	80%以上
6	直近の事業年度 男性の育児休業取得率	100%

※1 国の平均値/女性活躍推進法に関する厚生労働省通知で定める産業ごとの平均値 ※2 認証及び奨励金の支給は、要件達成のほか県の審査により決定。なお、奨励金は過年度に交付した回数を含め、1回限りの支給。2023年3月末までに旧制度のひめボス宣言事業所の登録、またはえひめ仕事と家庭の両立応援企業の認証を受けている場合には、20人未満の事業所であっても支給対象。



ひめボス

基本認証

1～4の要件を
すべて満たすこと

基本認証に必要な要件

1	ひめボス事業所宣言書の提出
2	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定
3	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定
4	育児・介護に関する法に基づく規定やハラスメント禁止規定の整備





事業を成功させるために ～ドラッカーと空海～

いよぎんホールディングス取締役監査等委員
国際通貨基金(IMF) 元日本代表理事

田中 琢二

経済史上、成功する企業の理由、すなわち、事業を成功させるには3つのアプローチがあるとドラッカーさんは言います。

まず、第一に、利用しうる市場と知識から最大の成果をあげるために、「理想企業」のモデルからスタートすることだそうです。「理想企業的设计」によって方向性や基本的な目標を設定することができ、さらには成果を評価するための基準を設定することができるとドラッカーさんは言います。

第二に、最大の成果をあげるべく、「機会」の最大化を図ることです。「機会の最大化」によって昨日の企業を今日の企業へと変え、現在の活動のうち何を推進し何を放棄するべきかを知ることができるドラッカーさんは説きます。

第三に、最大の成果をあげるべく、「人材」の最大利用を図ることです。事業についての分析結果に応じて、人材を優先度の高いものに集中させることによって最大の成果を上げることができるとドラッカーさんは主張します。

1964年に書かれた「創造する経営者」に書かれたこの一節を読み、私は大変驚きました。なぜなら、空海の教えの「果上の法門」、すなわち、「『結果』に対する捉え方の違いや態度の違いが生き方の違いになって表れる」という考え方を丁寧に述べているからです。

今の状況を分析して原因を探し、なんとかいい結果を導き出していこうという態度が、原因に向かい結果に従う「従因向果」です。一方で、あるべき姿を定め結果に従い、取り組むべき原因を特定して今なすべき行動に移していくことが「従果向因」です。日常生活においては「従因向

果」が必要となる場面は多いでしょう。日々直面する問題について、解決や改善していくという「従因向果」姿勢も重要です。

しかし、「『こと』を成すような時には、まず自らあるべき理想の結果のイメージを明確にしてその結果に従って、現在の状況の原因を特定し行動に移していくという態度『従果向因』が重要である」と空海は教えているのです。

自分なりに解釈すると、真北に歩みを進めるには目線を上げて、北極星という確固とした目印(「北」の理想の結果)に従って、曲がりくねっている道を歩む(原因)ことに向かえばいいということであり、一方で、目線を下げて歩いて、北風(原因)だと判断して風を正面に受けながら北に向かおうとすると、実は北西の風だったりして、あらぬ方向に歩みを進めていく結果になりかねません。

改めて、ドラッカーさんの説明に戻りますと、まずは「理想企業的设计」をしなさいと述べており、これは「従果」にあたりますし、この結果を得るために「機会の最大化」や「人材の最大利用」をしなさいというのは、「機会」や「人材」という因子に立ち向かうという「向因」に当たります。

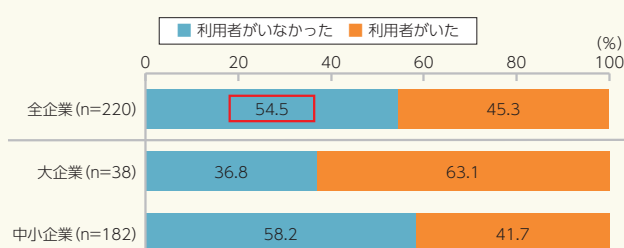
事業の成功の秘訣はなんだと問われ、ドラッカーさんの3つの説明はわかりやすく、さすがドラッカーさんだとも思いますが、9世紀にはすでに、空海が「従果向因」の4文字で経営だけにとどまらない生き方の真髄をズバッと表現していたのです。古今東西、わかる人には共通した考え方があることに感銘を覚える嬉しい発見になりました。



介護離職、発生企業の5割超が支援制度の利用なし

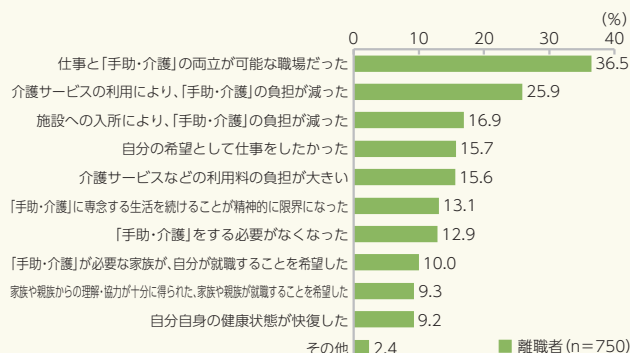
～両立支援制度の周知と利用しやすい雰囲気づくりを～

図表－１ 過去１年間に発生した介護離職者のうち、介護休業・介護休暇のいずれも利用者がいなかった事業所の割合



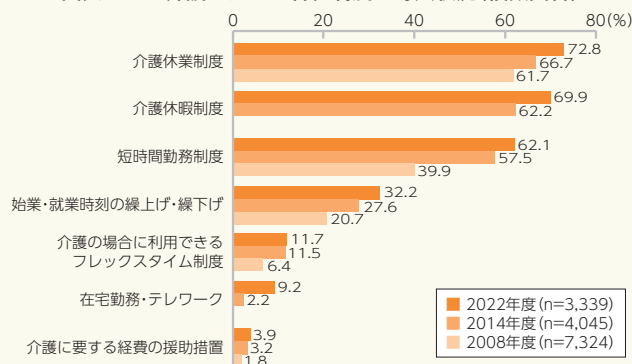
資料：東京商工リサーチ「介護離職に関する調査」よりIRC作成
注：四捨五入の関係で合計が100%にならない。

図表－２ 「手助・介護」を機に仕事を辞めてから再就職した理由（複数回答）



資料：厚生労働省委託調査「令和３年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」よりIRC作成
注：本調査での「手助・介護」とは、日常生活における入浴・着替え・トイレ・食事などの際に何らかの手助けをすることとしている。

図表－３ 介護のための各種制度の導入状況（複数回答）



資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」よりIRC作成
注：「介護休暇制度」と「在宅勤務・テレワーク」は、2008年度時点では調査項目がなく、表示できていない。なお、「介護休業制度」と「介護休暇制度」は、事業所規模5人以上の値。

2024年5月に改正された育児・介護休業法では、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、両立支援制度等に関する周知、雇用環境の整備などが企業に求められている。総務省によると、家族の介護や看護を理由とした介護離職者は、2022年で年間約10万人（うち女性約8万人）にのぼり、今後も増加することが懸念される。

過去１年間に介護離職者が発生した事業所に対し、介護休業（通算93日）・介護休暇（対象一人当たり年5日）のいずれかを利用した人の割合を尋ねたところ、54.5%は制度を利用していなかった（図表－１）。制度を十分活用できない理由として、企業による制度の周知不足や利用しづらい雰囲気などが考えられる。

介護離職後、再就職した人のきっかけをみると、「両立が可能な職場だったから」が36.5%と最も多い（図表－２）。介護のための各種制度の導入状況は、上位3つの制度に比べ、フレックスタイム制度や在宅勤務は十分とはいえないが、時系列でみると、全体的に導入が進みつつある（図表－３）。企業では引き続き、未整備の制度導入を進めるとともに、社員への周知や利用促進に向けたフォロー体制を整えることが望まれる。

介護離職者は、業務経験が豊富な中堅以上が多く、企業にとって退職の損失は大きい。また、働き手にとっては希望しない離職となるケースもある。愛媛県では、介護離職者がいた事業所は2.8%（2022年度調査）と少ないが、今後増える可能性のある介護離職者、特に介護世代の女性の離職を防ぐため、経営者自らが支援制度の周知や拡充、利用しやすい雰囲気づくりに関わっていくことが求められる。

（鶴 拓郎）

技術力と人材育成に自信あり

三平興業株式会社 取締役管理部長 / 大本 大貴 氏 (IRCニュー・リーダー・セミナー32期修了生)



三平興業株式会社は、JFEスチール西日本製鉄所(福山・倉敷地区)で、機械設備全般のメンテナンスを主業としている。創業者は大貴氏の祖父 隆氏。工作物製作に従事していた隆氏が「工作物だけでなく、あらゆる仕事に挑戦したい」という想いで1966年に設立した。

大貴氏は「当社の強みは高い技術力だ」と胸を張る。配管、製缶、組立、洗浄、溶接など各種資格保有者が多く、福山市で開催される溶接コンクールでは過去8回団体優勝している。また、「通常は個別に発注する足場や保温、塗装など専門性の高い工事も、当社ならワンストップで対応できる」と、大貴氏は言う。

背景には、社員の成長に応じた資格取得支援の仕組みがある。会社が費用を負担し、業務中に練習時間を設けるなど、技術力の向上を積極的にサポートしている。このように、同社は人材育成に力を注いでおり、特に新入社員には手厚い。入社後は基本的な知識・スキルを5カ月間でみっちり教育し、その後は同じ部署の先輩社員がマンツーマンで指導している。さらに、メンターを1人ずつ割り当てて定期面談を設定し、業務外のサポートも充実している。そのおかげで、最近の定着率は高いそうだ。

大貴氏は「社員が『三平興業で働いて良かった』と感じてもらえる会社になりたい」と言い、働きやすさや働きがいの創出に注力している。その1つが健康経営への取り組みである。社員の心身の健康維持を目的に、定期健診の再検査費用補助や運動イベントの開催などを行い、2022年から毎年『健康経営優良法人』に認定されている。そのなかでも上位法人にのみ与えられる『ブライト500』の認定が今の目標という。

今後も社員への投資を続けながら、メンテナンスを通じて、製鉄業を支えていかれることだろう。

(川尻 麻美)

☑ PERSONAL QUESTION

大本 大貴 (おおもと だいき) 1990年12月生まれ

モットー 人生は一度きり。
そう思って、後悔のないようにやってみる。チャレンジしないと何も変わらない。

家族のこと 昨年末、子どもが生まれた。
ニュー・リーダー・セミナーの同期が遠方からお祝いに来てくれて、とても嬉しかった。

趣味 音楽フェスへの参加。
年1回、行ける年は参加していた。各地のフェスを楽しみ、旅行もできて一石二鳥だ。

【会社概要】

〒721-0931
広島県福山市銅管町1番地
TEL / 084-941-2440
資本金 / 4,000万円
従業員 / 250名



地域から愛される会社

有限会社神野組 取締役 / 神野 智史 氏 (IRCニュー・リーダー・セミナー32期修了生)

有限会社神野組は、今治市大島で土木工事業を生業とする。智史氏の祖父 義知氏は元々石工だったが、その縁で土木工事を請け負うようになり、1966年に同社を設立した。

土砂をせき止める砂防堰堤や護岸改修、道路改良などさまざまな工事を扱い、地域から頼りにされている。智史氏は「当社は経験豊富な技術者たちに支えられている。今後は技術継承が課題だ」と言う。そのため、現場作業は30～40代の中堅社員を中心に進め、60代の先輩社員がフォローする体制をとっている。現場での経験を重ねるうちに、中堅社員が主体的に動くようになり、自信を深めているそうだ。

また、自動追尾型の測量機器やICT対応の油圧ショベルなどを導入し、作業の平準化を図っている。「個人の感覚や経験則に頼っていた作業が、誰でも一定の品質でできるようになった。これまでは2人で行っていた作業を1人で対応できるようになり、生産性の向上にもつながっている」と、智史氏。

社員1人ひとりが愛着と誇りをもって働いてもらうために、智史氏が取り組んでいることが2つある。まずは、労働に関する制度の整備だ。数年前から少しずつ調整し、完全週休2日制を実現した。育児休業制度も男女ともに導入し、社員からは「働きやすくなった」と好評だという。次に、フィードバック面談を実施し、社員の話を聴く時間をもつようにした。智史氏は役員と社員をつなぐパイプ役となり、職場環境の改善に役立てている。「今後も定期的に面談し、より働きやすい職場をつくっていききたい」と言う。

2018年の西日本豪雨をきっかけに地域への愛着を再認識し、県外から帰ってきた智史氏。「地域から愛される会社になりたい」という想いを胸に、これからも社員とともに大島の土地や河川を整備し、人々の生活を守っていかれることだろう。

(川尻 麻美)



☑ PERSONAL QUESTION

神野 智史 (じんの ともふみ) 1992年12月生まれ

モットー

継続は力なり。
小中高と習った剣道での教えて、今も心に残っている。
小さなことでも続ければ大きな力になると信じ、何事にも取り組んでいる。

休日の過ごし方

ゴルフ、野球、キャンプ、32期生との同期会。
一緒に楽しめる仲間がいるから、日々頑張れる。

感銘を受けた言葉

「現状に疑いをもつこと」
前職でお世話になった上司の言葉。
「今の状態で大丈夫か」と常に自分に問いかけ、考えるようになった。

【会社概要】

〒794-2202
今治市宮窪町余所国549-12
TEL / 0897-86-2161
資本金 / 2,000万円
従業員 / 10名(パート含む)



伊予銀行国際部マイ・インターナショナル駐在

VIETNAM

ベトナムだより

ベトナムの銀行

はじめに

ベトナムは、現金主義が根強く、ある程度の現金を持ち歩く必要がありました。ベトナムの両替所での両替に不安を感じる方も多いのではないのでしょうか。一方、銀行は、信頼性が高く、安全な取引ができるため、多くの旅行者が両替場所として銀行を選んでいるようです。今回は、ベトナムの銀行についてご紹介します。

1 ベトナムの銀行の歴史

(1) ベトナムの銀行の成り立ち

ベトナムの銀行の歴史は、植民地時代までさかのぼります。フランス領インドシナとして統治されていた時代、フランスはインドシナ銀行(Banque de l'Indochine)を設立しました。この銀行はフランスの商業活動を支えるために設立され、ベトナムにおける初の近代的な銀行機能を持ちました。しかし、主にフランス人やフランス企業にサービスを提供していたため、一般のベトナム人の利用は限られていました。1954年にベトナムがフランスから独立を果たした後、南北に分断された状況で、南ベトナムと北ベトナムで異なる銀行システムが発展しました。北ベトナム(現ベトナム社会主義共和国)では、中央計画経済に基づく銀

行システムが構築されました。国家銀行である「ベトナム国家銀行(State Bank of Vietnam、SBV)」が1951年に設立され、金融政策や通貨発行、国有銀行の運営を行いました。この時期、すべての銀行は国有化され、民間銀行は存在しませんでした。

南ベトナム(現ホーチミン市周辺)では、資本主義経済が導入されており、複数の商業銀行が存在しました。サイゴン商業銀行などがその例で、民間資本の銀行も活動していました。1975年にベトナム戦争が終結し、ベトナムは再統一されました。これに伴い、南ベトナムの銀行は国有化され、全国的に統一された社会主義の銀行システムが確立しました。ベトナム国家銀行が中央銀行としての役割を強化し、すべての商業銀行が国家管理の下に置かれたといわれています。



ベトナム国家銀行 ホーチミン支店

(2) ドイモイ改革と銀行業の自由化

1986年、ベトナム政府は経済改革政策「ドイモイ (Doi Moi)」を導入しました。この政策は、市場経済の要素を取り入れ、経済の自由化を促進するものでした。この改革により、銀行業界も大きな変革を遂げました。民間銀行の設立が許可され、外国銀行の参入も促進されました。

2 ベトナムの銀行の種類

ベトナムには大きく分けて国有銀行、ベトナム系民間銀行、外資系銀行などがあり、合わせて約40行あります。国有銀行は、国が定款資本の50%以上を所有する商業銀行です。「Vietcombank」「Agribank」「BIDV」「VietinBank」がベトナム4大国有銀行といわれています。ベトナム系民間銀行（プライベートバンク）は、資本はすべて民間資金から提供された銀行です。外国系銀行は、100%外国資本の銀行で、その定款資本全体が1つ以上の外国銀行によって所有されている銀行です。伊予銀行は、国有銀行であるBIDVと民間銀行であるHDBankとそれぞれ提携を行っています。



ベトナム投資開発銀行 (略称: BIDV)

3 国有銀行の状況

日本には現在、国有銀行はありませんが、過去には金融危機時に一時的に銀行を国有化し、経営を立て直す事例がありました。例えば、1990年代の日本長期信用銀行や日本債券信用銀行、2003年のりそな銀行の国有化です。国有銀行の利点は、政府の支援を受けやすく、経済安定に寄与することです。一方で、政府の関与が強くなることで経営の硬直化や効率の低下、民間銀行と比べて競争力が劣る可能性があります。

ベトナムの国有銀行は、幹部や重要なポストに共産党員が多く配置されることが一般的だそうです。これはベトナムの政治体制が一党制であり、共産党が国家のあらゆる分野において重要な役割を果たしているためです。一方、日本では政治と銀行業務の関係は分離されており、民間銀行が独立して運営されています。このような点で、ベトナムと日本の政治体制の違いが見られます。

4 日系銀行の進出状況

ベトナムには、三菱UFJ銀行、三井住友銀行、みずほ銀行の支店があり、りそな銀行や福岡銀行をはじめとする複数の地方銀行が駐在員事務所を設置しています。去年は、日本政策金融公庫が駐在員事務所を設立しました。また、伊予銀行をはじめとする地方銀行の行員約30人以上が、現地のコンサル会社や地場の銀行に出向して活動しています。



ホーチミン市開発株式会社商業銀行 (略称: HDBank)

おわりに

日本の銀行は、デジタルバンキングやオンラインサービスの導入が進んでいますが、一部で紙の手続きを重視する傾向があります。一方、ベトナムの銀行は、近年デジタルバンキングの導入が迅速に進み、モバイルアプリを使った決済やサービスが広く普及しています。特にQRコード決済やモバイルウォレットなどのキャッシュレス決済が一般的で、利便性が高い点が特徴です。

また、支店のデザインやサービスの提供方法が異なり、現地の文化が感じられます。旅行のついでにベトナムの銀行を訪れてみるのも、新しい発見があって面白いかもしれません。

(田中 貴也)

【税務編】

外国人労働者に対する税務

和泉会計事務所 税理士 和泉 真紀夫



Q. 当社で外国人労働者の雇用を検討しています。
雇用にあたっての税務面での注意点はありますか？

A. 外国人であっても、日本で働いて所得を得ていれば、原則として所得税や住民税の対象となりますので注意してください。

1. 税務について

外国人労働者に対する給与等の支払いに伴う源泉所得税や住民税の税務については、「居住者」か「非居住者」かによって取扱いが変わってきますので注意が必要です(下表:「外国人労働者に対する所得税・住民税の課税関係」を参照願います)。

ここでいう居住者とは、国内に住所を有する個人または国内に現在まで引き続き1年以上居所を有する個人をいいます。

2. 所得税

所得税は、原則として日本人労働者と同様に「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」の提出を受け、毎月源泉徴収します。また年末調整も行い、金額等を記載した「源泉徴収票」を交付します。ただし、以下の点に注意が必要です。

①海外に扶養親族がいる場合

「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」に、国外に居住する親族の記載があった場合には、親族であることを証明する外国政府等が発行した書類等と、海外への送金を証明する書類を提出してもらう必要があります。

②租税条約により、所得税が軽減・免除される場合

技能実習生や留学生等の場合、本人の母国との租税条約により、所得税が軽減・免除される場合があります。租税条約の適用を受けるためには、本人から「租税条約に関する届出書」等の必要書類を受け取り、雇入れ後最初に給与等を支払う日の前日までに税務署長に提出する必要があります。

③外国人労働者が「非居住者」の場合

支給した給与の20.42%を源泉徴収し、年末調整は不要です。また居住者が受けられる所得控除を受けられない場合があります。なお②と同様に、その外国人労働者の居住国との租税条約により、所得税が軽減・免除される場合があります。

3. 住民税

1月1日時点で国内に住所がある外国人労働者(居住者)は住民税(所得割・均等割)の対象となります。所得税の源泉徴収義務がある給与支払者は、日本人労働者の場合と同様に、毎月の給与から住民税を天引きして市町村に納入します。

ただし、所得や家族の状況、租税条約によって住民税が免除される場合があります。また、非居住者は課税対象外となります。

【外国人労働者に対する所得税・住民税の課税関係】

区分		定義	所得税(国内源泉所得)	住民税
居住者	永住者	国内に住所を有し、または現在まで引き続き1年以上居所を有する者のうち、下の「非永住者」以外	課税	前年に所得があり、その年の1月1日に国内に住所を有する場合に課税
	非永住者	日本国籍を有しておらず、かつ、過去10年以内において、国内に住所、または居所を有していた期間の合計が5年以下	課税	
非居住者		居住者以外(1年未満の短期滞在を予定している場合)	課税	課税されない

短時間労働者に対する健康保険・厚生年金の適用拡大

社会保険労務士法人 人的資源研究所

特定社会保険労務士・人事コンサルタント 平尾 由紀



Q.

テレビなどでよく言われているパートアルバイトの社会保険加入義務について詳しく教えてください。

A.

今年10月から、厚生年金被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者も加入義務となります。特定適用事業所に勤務し以下の条件にすべて該当する方が短時間労働者として社会保険の加入対象となります。週の所定労働時間が20時間以上、所定内賃金が8.8万円以上、2か月を超える雇用の見込みがある、学生ではない。詳細は、以下をご覧ください。

1. 社会保険加入要件が拡大

現在、厚生年金被保険者数が101人以上の企業等で働く短時間労働者は、健康保険・厚生年金保険(以下「社会保険」といいます)の加入対象となっています。

今年10月からは厚生年金被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者も加入義務となります。

2. 厚生年金保険被保険者数が51人以上の企業等とは

同一の法人番号を有する企業に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が1年のうち6か月以上51人以上か否かによって判定します。この企業の事を「特定適用事業所」といいます。厚生年金被保険者数には70歳以上の方や短時間労働者は含めません。

2023年10月から2024年7月もしくは8月までの各月のうち、使用される厚生年金被保険者の総数が6か月以上50人を超えたことが確認できた会社には「特定適用事業所該当通知書」が送付されます(10月上旬送付予定)。

3. 加入対象者(短時間労働者)とは

特定適用事業所に勤務し以下の条件にすべて該当する方が短時間労働者として社会保険の加入対象となります。

- 週の所定労働時間が20時間以上
- 所定内賃金が8.8万円以上
- 2か月を超える雇用の見込みがある
- 学生ではない

4. 実働労働時間週20時間の取扱

雇用契約書上では週20時間未満となっているが、業務の

都合上連続する二月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の三月目の初日に被保険者の資格を取得します。

5. 月額8.8万円と年間106万円どちらでみる?

ネットでは所定内賃金が月額8.8万円以上であるほかに、年収が106万円以上であるかないかも勘案するような記事が散見されますが、社会保険適用に際しては所定内賃金が月額8.8万円以上であるかないかのみに基づき要件を満たすか否かを判定します。年収106万円以上というのは勘案しません。

6. 月額8.8万円以上の算定対象

所定内賃金が月額8.8万円かの算定対象は、基本給及び諸手当で判断します。ただし、次の①から④までの賃金は算入されません。①臨時に支払われる賃金 ②賞与等 ③時間外・休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金 ④最低賃金において算入しないことを定める賃金(精皆勤手当、通勤手当及び家族手当)

7. 雇用期間の2か月を超えて使用された場合の取扱

最初の雇用契約の期間が2か月以内であっても、雇用契約書等に更新される旨の表現がある場合や、同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、契約更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績があった場合には、「2か月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」に該当するものとして、最初の雇用期間に基づき、使用され始めた時に被保険者の資格を取得することになります。

Innovationが 地域を拓く



～ Start Up企業からのメッセージ ～

スタートアップ企業を取り上げるコーナー「Start Up 企業からのメッセージ」。

このコーナーでは、スタートアップ企業として市場からも注目される存在となっている企業について、社会課題に対する気づき、それを創業につなげるきっかけや熱意、そして今後の夢、地域社会への思いなどをご紹介します。

＜ 本コーナーで紹介する企業は、
いよぎんキャピタル株式会社が投資しています ＞

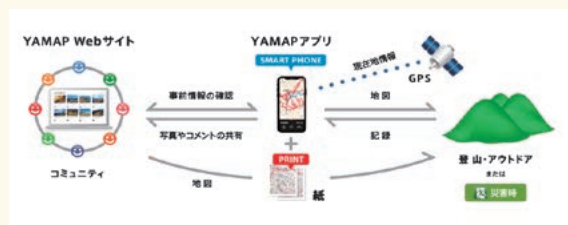
株式会社ヤママップ(福岡県)

登山地図GPSアプリ「YAMAP」の提供 ～「地球とつながるよろこび。」への挑戦～

1. 登山地図GPSアプリ「YAMAP」

株式会社ヤママップは、登山地図GPSアプリ「YAMAP」を提供しています。

2024年7月時点で、アプリダウンロード数は450万を超え、日本国内の登山者の大部分をカバーしています。ユーザー満足度も非常に高く、アプリプレミアム会員の年次再契約率は85%以上を保っています。



YAMAP のサービスの流れ

アプリの革新的な機能として、①リアルタイムでYAMAPの地図にメモを追加できること、②登山活動を通じて獲得したポイント「YAMAP DOMO」を環境保護プロジェクトに寄付できることがあります。

①により集合知が生まれ、登山者同士の安

全性が向上していくこと、②によりコミュニティの共助精神を促進していくことが期待されます。



「YAMAP」アプリ

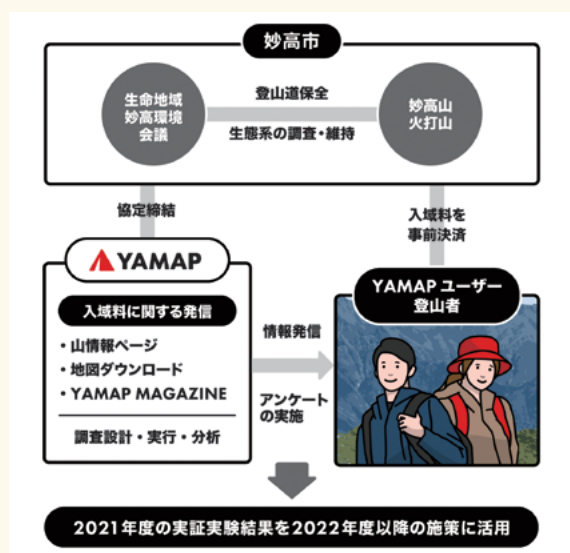
2. 起業の経緯

2011年に代表取締役CEO春山氏がスマートフォンのGPS機能を利用すれば、電波の届かない山岳地帯でも現在地を把握できる可能性に気づいたことがアプリ開発の出発点です。東日本大震災を経験し、自然と向き合う重要性を再認識したことにより、地図データをあらかじめスマートフォンに保存しておけば、『電波が届かない山の中でも現在位置が分かる』、『みんなが持っているスマートフォンのGPSは登山では命を守るツールになり「山

をもっと安全に、もっと身近にするツール』になる』という使命へと結実しました。そして、2013年3月に登山地図GPSアプリ「YAMAP」をリリースし、安全で安心な登山体験を提供してきました。

3. 伝統工芸と地域連携

YAMAPは、地域の職人や自治体と連携し、伝統工芸や持続可能な観光を推進しています。これらのパートナーシップは、地域経済の活性化と文化遺産の保存を目的としています。プロジェクトの一案として、伝統工芸の復興を支援するキャンペーンを実施し、地方自治体と協力して山道の整備を行い、登山者と地域社会の両方に利益をもたらしています。



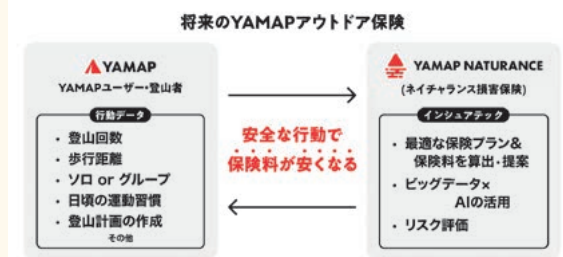
妙高市との入域料に関する取り組み

4. ダイナミックプライシング型 保険の提供

2024年5月に総額20.4億円の資金調達を実施し、グループ会社「株式会社ヤマップネイチャランス損害保険(以下、ネイチャランス損保)」を設立しました。ネイチャランス損保はアウトドア保険を提供し、ヤマップは代理店として5月より損害保険の販売を開始しています。

今後はYAMAPのプラットフォームに蓄積されている行動データを活用し、各ユーザーのリスクに基づき保険料が可変するダイナミックプライシング型「テレマティクス保険」を提供する計画です。さらに、ネイチャランス損保に今後蓄積される遭難事故データをもとに、山岳遭難などアウトドア活動における事故を減少・抑制する保険商品を提供し、

YAMAPならではのインシュアテックに挑戦していく方針です。将来は、「保険の加入者が増えるほど遭難事故が減る」仕組みを確立し、社会課題の解決にも取り組んでいきます。



将来のYAMAPアウトドア保険のイメージ図

5. パーパスの実現

コロナ禍を経て、登山・アウトドアなど自然のアクティビティの価値が社会的に見直されはじめています。登山・アウトドアが、単なるはやりで終わらず、文化として社会に根づくよう広めていくことがヤマップの使命であり、そのスタンスを明確にする意味をこめ、2022年8月から「地球とつながるよろこび。」というパーパス(企業の存在意義)を掲げています。小さくまとまることなく、今後も「圧倒的な成長」と「社会に大きなインパクトを実現すること」を目指して活動予定です。

すべての登山者に対して、YAMAPコミュニティに参加することを呼びかけ、登山体験の向上だけでなく、日本の自然と文化遺産の保護にも貢献していきます。自分たちが歩いた道や残したメモ、獲得した「YAMAP DOMO」が、山々をより安全で豊かにしていく社会を作ることを目指しています。

持続可能性とアウトドアでの安全を共有する企業や自治体とのパートナーシップを推進し、ともに環境と地域社会に貢献する革新的なプロジェクトを推進していかれることを期待します。

(文責:いよぎんキャピタル株式会社)

profile

株式会社ヤマップ



代表取締役CEO /

春山 慶彦 氏

【会社所在地】

〒812-0011

福岡市博多区博多駅前3-23-20

博多AGビル6F

緩やかに持ち直しているが、物価上昇に伴う個人消費への影響が懸念される

～県内企業の景況判断BSIの下降超幅は縮小～

概況

【内閣府月例経済報告：8月】

- 景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している
- 先行きも緩やかな回復が続くことが期待されるが、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、海外景気の下振れが日本の景気を下押しするリスクとなっている
- 物価上昇や金融資本市場の変動等の影響に注意する必要がある

【県内経済の状況】

- 愛媛県内も一部で弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している
- 先行きについては、物価上昇が個人消費に水を差す可能性があり、注意する必要がある

【県内の直近の経済指標】

- 鉱工業生産指数(季節調整値・6月)は前月比0.6%上昇と、2ヵ月ぶりに前月を上回る
- 公共工事請負金額(8月)は前年同月比3.9%減と、2ヵ月ぶりに前年を下回る
- 住宅着工戸数(7月)は前年同月比31.5%増と、8ヵ月ぶりに前年を上回る
- 有効求人倍率(季節調整値・7月)は3ヵ月連続で同水準の1.33倍
- 百貨店・スーパーの販売額(7月)は前年同月比4.3%減と2ヵ月ぶりに前年を下回る
- 新車乗用車販売台数(軽自動車含む・7月)は前年同月比8.6%増と7ヵ月ぶりに前年を上回る

【内閣府、財務省・法人企業景気予測調査(7～9月期調査)】

- 内閣府と財務省が8月に実施した法人企業景気予測調査7～9月期調査によると、県内企業の景況判断BSIは全産業ではマイナス1.0となり、前回調査から下降超幅が縮小した。業種別では、製造業がマイナス5.1と下降超に転じたが、非製造業はプラス1.6の上昇超となった。

生産

指数は2ヵ月ぶりに前月を上回る 全国では電気・情報通信機械や生産用機械が上昇

【総括コメント】

- 速報値で97.1(季節調整値、2020年＝100)と前月比0.6%上昇し、2ヵ月ぶりに前月を上回る

【県内主要業種の動向：6月】

主な上昇品目

- 「輸送機械」(同+14.9%)：鋼船の生産増加
- 「非鉄金属」(同+6.2%)：ニッケル地金の生産増加

主な低下品目

- 「汎用・生産用機械」(同▲9.4%)：クレーンの生産減少
- 「電気機械」(同▲4.1%)：半導体集積回路の生産減少

【全国の動向：7月】

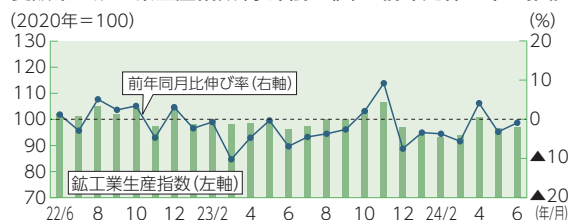
- 102.8(季節調整値、2020年＝100)と前月比2.8%上昇し、2ヵ月ぶりに前月を上回る
- 「電気・情報通信機械」(同+7.5%)や「生産用機械」(同+7.0%)が寄与
- 「電気・情報通信機械」はレーダ装置で大規模受注があり上昇
- 基調判断は、「一進一退」に上方修正

愛媛県の主要7業種鉱工業生産指数(6月)

	季節調整値		原指数	
	指数	前月比(%)	指数	前年同月比(%)
非鉄金属	103.3	+6.2	101.5	+10.3
汎用・生産用機械	77.0	▲9.4	82.5	▲10.0
電気機械	86.8	▲4.1	86.6	▲12.5
輸送機械	111.0	+14.9	109.0	+24.7
化学	89.2	+2.8	84.7	▲5.8
パルプ・紙・紙加工品	94.9	▲1.0	96.0	▲4.6
食料品	103.0	▲1.8	104.9	▲2.3
全 体	97.1	+0.6	95.8	▲0.9

(注)速報値

愛媛県の鉱工業生産指数(季節調整値)と前年比伸び率の推移 (2020年＝100)



資料：愛媛県企画振興部政策企画局企画統計課

公共工事

8月の請負金額は前年同月比3.9%減 2ヵ月ぶりに前年を下回る

【総括コメント】

- 8月の愛媛県内における公共工事の請負金額は、前年同月比3.9%減の156億63百万円で2ヵ月ぶりに前年を下回った

【発注者別の請負金額】

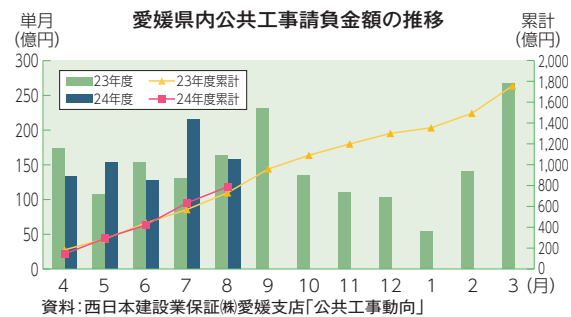
- 前年から増加 ●「国」(同+35.6%)
●「市町」(同+3.6%)
- 前年から低下 ●「独立行政法人等」(同▲71.3%)
●「県」(同▲12.6%)

【トピック】

厚生労働省は「令和5年「雇用動向調査」」の結果を公表した。愛媛県の建設業における入職率は前年比5.7ポイント上昇の10.5%となった。一方で、離職率も前年比9.2ポイント上昇の19.3%となり、入職率から離職率を引いた入職超過率は-8.8ポイントと大幅なマイナスになっている。建設業者の人手不足が深刻化する中、人材の定着が望まれる。

県内の公共工事請負金額(8月)

発注者	24年8月	
	請負金額(百万円)	前年同月比(%)
国	1,739	+35.6
独立行政法人等	440	▲71.3
県	5,655	▲12.6
市町	6,876	+3.6
その他	950	+156.5
合 計	15,663	▲3.9



住宅着工

7月の着工戸数は前年同月比31.5%増 8ヵ月ぶりに前年を上回る

【総括コメント】

- 7月の愛媛県内における住宅着工戸数は726戸で、前年同月比31.5%増と8ヵ月ぶりに前年を上回った

【内訳別(県内)】

- 前年から増加 ●「貸家」(同+89.8%)
●「分譲住宅」(同+26.5%)
- 前年から低下 ●「持家」(同▲5.2%)

【全国の動向: 7月】

- 住宅着工戸数は68,014戸で、前年同月比0.2%減と3ヵ月連続で前年を下回った

【内訳別(全国)】

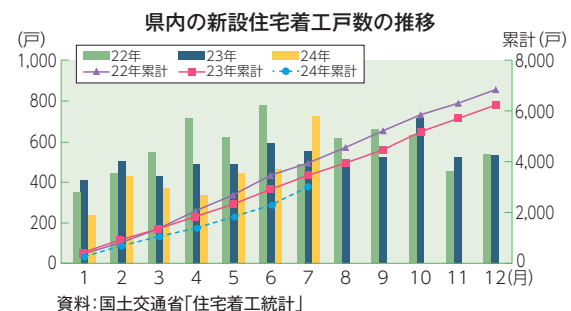
- 前年から増加 ●「貸家」(同+4.6%)
- 前年から低下 ●「持家」(同▲4.0%)
●「分譲住宅」(同▲4.8%)

【トピック】

国土交通省は令和7年度予算の概算要求を公表した。重点に置くのは①国民の安全・安心の確保、②持続的な経済成長の実現、③個性をいかした地域づくりと分散型国づくりの3点。住宅関係では、脱炭素効果の高い住宅・建築物の普及や空き家対策に関連した予算などが拡充されている。

新設住宅着工戸数(7月)

	着工戸数(戸)	前年同月比(%)
持家	253	▲5.2
貸家	315	+89.8
給与住宅	10	+400.0
分譲住宅	148	+26.5
分譲マンション	100	+56.3
分譲一戸建	48	▲5.9
合 計	726	+31.5



雇用

有効求人倍率は1.33倍 3ヵ月連続で同水準

【総括コメント】

- 7月の有効求人倍率(季節調整値)は3ヵ月連続で同水準の1.33倍
- 求人が求職を上回って推移しているものの、持ち直しの動きにやや弱さがみられる

【主要産業別の新規求人数7月】

主な上昇業種

- 「運輸業、郵便業」(前年同月比+38.9%)：中予を中心にタクシーや貨物運送の求人が増加
- 「サービス業」(同+28.9%)：派遣業の活用が活発となり求人増加

主な低下業種

- 「建設業」(同▲13.1%)：資材費高騰により着工件数が減少したことによる求人減少
- 「製造業」(同▲2.4%)：高止まりしていた輸送用機械器具製造業が減少

【トピック】

政府は8月に「ジョブ型人事指針」を公表し、ジョブ型人事を導入している20社の事例を紹介した。これまでの職種や業務内容を限定しない雇用形態と異なり、雇用に関わる各種項目が明確であることが特徴。政府が掲げる「三位一体の労働市場改革」の柱の一つであり、働き方の変化に伴い、労働者の自己成長と柔軟なキャリア形成を促進し、国内企業の競争力を維持することを目的としている。

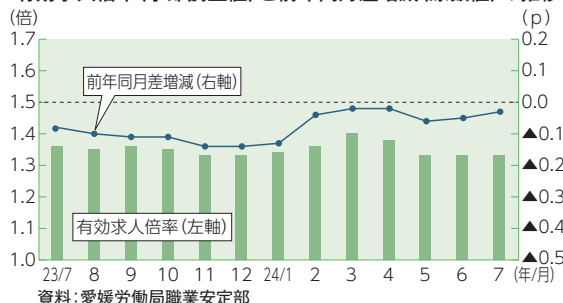
県内の雇用情勢(7月)

(単位：人、%)

	実績	前月比(差)	前年同月比
新規求職者数	4,192	+8.1	+2.6
月間有効求職者数	22,734	▲2.6	+0.8
新規求人数	10,319	+3.5	+4.9
月間有効求人数	28,851	+0.3	▲1.7
有効求人倍率(季節調整値)	1.33	±0.00	▲0.03

	県計	東予	中予	南予
有効求人倍率(原数値)	1.27倍	1.40倍	1.17倍	1.40倍
※()内は前年同月差	(▲0.03p)	(▲0.06p)	(▲0.05p)	(+0.10p)

有効求人倍率(季節調整値)と前年同月差増減(原数値)の推移



資料：愛媛労働局職業安定部

物価

総合指数(前年同月比+2.9%)、 生鮮食品を除く指数(同+2.8%)ともに30ヵ月連続のプラス

【総括コメント】

- 7月の松山市の消費者物価指数(2020年=100)は、総合指数が108.2と前年同月比2.9%上昇、生鮮食品を除く指数も107.6と同2.8%上昇
- 30ヵ月連続で前年を上回った

【費目別(松山市)】

前年から増加

- 「光熱・水道」(同+13.3%)：政府の電気・ガス料金の負担軽減策が終了したことによる価格上昇。8月から10月は電気・ガス補助金が再開される。
- 「被服及び履物」(同+8.9%)：夏物衣料等の幅広い品目の価格上昇

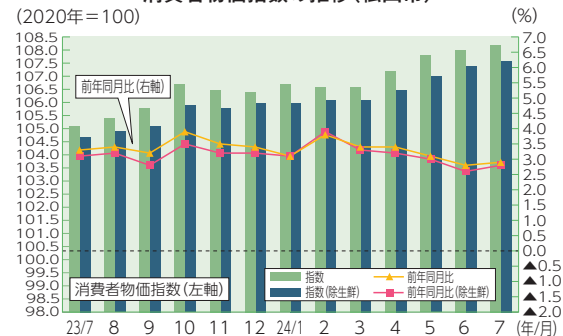
【全国の動向：7月】

- 7月の消費者物価指数(生鮮食品を除く)は108.3で、前年同月比2.7%上昇
- 35ヵ月連続で前年を上回った

費目別の消費者物価指数の動向(7月・前年同月比増減率)

上昇	光熱・水道(+13.3%) 被服及び履物(+8.9%) 家具・家事用品(+4.5%) 教養娯楽(+3.3%) 食料(+3.2%)	保健医療(+1.5%) 諸雑費(+1.2%) 交通・通信(+1.0%) 教育(+0.2%)
下落	住居(▲0.3%)	

消費者物価指数の推移(松山市)



資料：総務省統計局

消費

百貨店・スーパーの販売額は前年同月比4.3%減 新車乗用車販売台数は7ヵ月ぶりに前年を上回る

【百貨店・スーパーの販売額、新車乗用車販売台数】

- 7月の「百貨店・スーパー」の販売額は、前年同月比4.3%減と2ヵ月ぶりの減少
- うち、百貨店では、土曜夜市の影響で入店客が増えたものの、スーツや夏物婦人服が想定より伸びず同8.6%減
- 新車乗用車販売台数は軽自動車とあわせ3,618台と同8.6%の増加。認証申請の不正で生産を見合わせていた一部車種が生産を再開した影響から、7ヵ月ぶりの増加となった。

【その他業種の販売額】

- 上昇
- 「コンビニエンスストア」(同+1.3%)：猛暑や夏の行楽需要により、おにぎり、ドリンク類の売上増加によるもの
 - 「ドラッグストア」(同+2.4%)：化粧品・食品の売上増加によるもの
 - 「家電大型専門店」(同+3.3%)：記録的な猛暑の影響で、季節家電の売上が増加したことによるもの
 - 「ホームセンター」(同+0.9%)：ファン付き作業服・冷感小物・日よけ・冷房用品等の夏物関連商品が売上に牽引した影響によるもの

【トピック】

内閣府が発表した8月の消費動向調査によると、消費者態度指数は前月比横ばいの36.7となった。「暮らし向き」、「耐久消費財の買い時判断」が改善したものの、「収入の増え方」、「雇用環境」が悪化し、基調判断は据え置かれた。

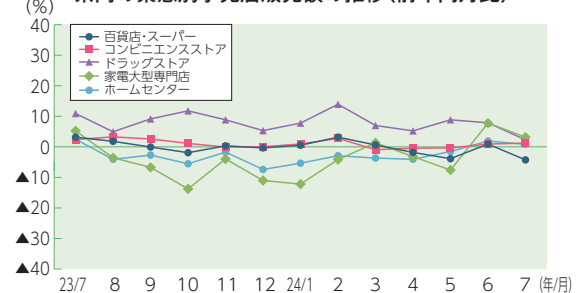
県内の小売店販売額および新車乗用車販売(7月)の動向

	販売額(億円)	前年同月比(%)
百貨店・スーパー	176.6	▲4.3
コンビニエンスストア	94.7	+1.3
ドラッグストア	105.5	+2.4
家電大型専門店	38.7	+3.3
ホームセンター	32.6	+0.9

	販売台数(台)	前年同月比(%)
新車乗用車販売台数(含む軽自動車)	3,618	+8.6

資料：経済産業省、四国運輸局、愛媛新聞の発表資料

県内の業態別小売店販売額の推移(前年同月比)



観光

道後温泉宿泊客数は3ヵ月ぶりに前年を上回る 県内主要観光施設入込み客数は2ヵ月ぶりに前年を下回る

【道後温泉宿泊客数】

7月の道後温泉旅館宿泊客数は、前年同月比5.5%増の56,292人となった。7月11日からの道後温泉本館全面営業再開の効果による。

【主要観光施設入込み客数】

7月の県内主要観光施設入込み客数は、前年同月を6.1%下回った。

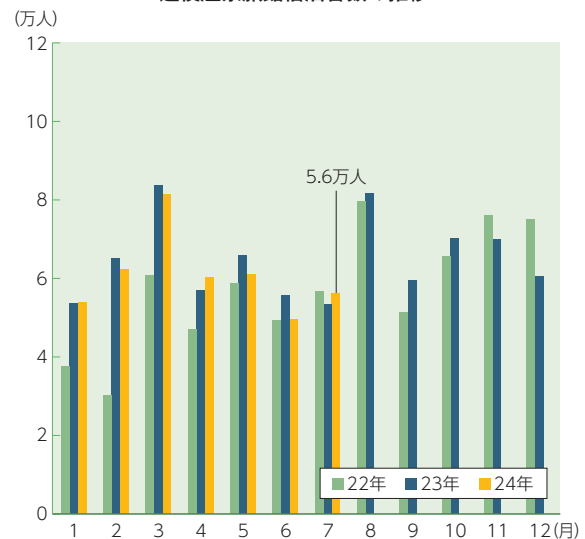
前年から低下

- 東予(同▲4.1%)
「マイントピア別子」「あかがねミュージアム」などの施設は前年同月を下回った
- 中予(同▲13.2%)
土砂崩れの影響で7月12日から30日まで営業を停止した「松山城」関連の施設が前年同月を大きく下回った
- 南予(同▲0.6%)
「八幡浜みなと」「南楽園」などの施設は前年同月を下回った

【外国人宿泊者数】

観光庁によると、6月の外国人延べ宿泊者数(第2次速報)は、1,347万人泊、2023年同月比40.7%増であった。愛媛県の外国人延べ宿泊者数は36,060人泊で2023年比150.1%増、2019年比では159.2%増で全国トップの増加率となった。6月1日からの松山ーソウル線の増便が追い風となった。

道後温泉旅館宿泊客数の推移



資料：道後温泉旅館協同組合



地場産業の 景気 天気図



晴れ



晴れ一部曇り



曇り



曇り一部雨



雨

好調

不調

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
海面養殖	 ▶ 	8月のマダイの浜値は930円/kg前後と前月比で横ばい。需要閑散期のため消費動向の鈍さから6月以降は下げ相場が続いていたが、大サイズの在池量少なく当面は現在の水準を維持する見通し。ハマチの浜値も、890円/kg前後と前月比横ばいで推移。夏場の赤潮や高水温の影響から、例年比で小サイズながら単価は維持した。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
水産加工品	 ▶ 	削り節の原材料であるカツオのバンコク相場(国際相場)は、1トンあたり前月比270ドル値下がりの1,300ドル前後で推移。在庫は潤沢な一方で製品の販売動向には鈍さがみられ下げ相場となった。一方、国内相場も160円/kg前後と前月比で90円の値下がり。好漁続きで買い付けが進まず、下げ相場となった。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
タオル	 ▶ 	8月のタオルの生産状況を表す今治地区の綿糸受渡数量は2,518梱で、前年同月比では16.5%減となった。8月の綿糸価格は主力の20番手が11ヵ月連続で同水準の121,500円/梱(前年同月比では2.5%高)だった。国内需要が減少する一方、輸出量は円安や高級品志向などを背景に前年をやや上回って推移している。

業 種		現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
製 紙	印刷・情報用紙 新聞用紙	 ▶ 	印刷・情報用紙の7月の国内出荷は、前年同月比4.6%減で23ヵ月連続の減少。デジタル化の進展で塗工紙を中心に減少に歯止めがかからない。丸住製紙は、2025年3月にも木材パルプから再生航空燃料(SAF)の生産実証に取り組み、紙の製造ノウハウを活用した新たな収益源の確保をめざす。
	衛生用紙	 ▶ 	7月の国内出荷は、前年同月比5.7%増で2ヵ月ぶりのプラス。インバウンドの増加で、宿泊施設や商業施設向けなどの業務用を中心に荷動きが堅調だった。
	紙加工など	 ▶ 	段ボール原紙の7月の国内出荷は、営業日数の増加を要因に前年同月比7.3%増で2ヵ月ぶりの増加となった。インバウンドによる土産物品の需要が増加したことで、白板紙は8.8%増で2ヵ月ぶりのプラスとなった。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
一般機械 金属製品 鉄鋼	 ▶ 	建設機械の7月の出荷額は、前年同月比0.3%増で6ヵ月ぶりの増加となった。国内向けはホイールローダーや道路機械が好調で、前年同月比5.7%増だった。海外向けは、北米向けで油圧ショベルやミニショベルの需要が旺盛だったが、欧州・アジア向けは低調だった。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
造 船	外 航  ▶ 	手持ち工事は3～4年分を有しており、大幅に拡大している。日本船舶輸出組合によると、8月の輸出船契約実績は13隻・44万5千総トンだった。夏季休暇期で一服感はあるものの、トン数ベースで前年同月比14.0%増となった。船種別の内訳をみると、全船がばら積み船(バルカー)で、船型別にはハンディ型4隻、ハンディマックス型8隻、ポストバナマックス型1隻だった。
	内 航  ▶ 	手持ち工事は1年程度を有している。日本内航海運組合総連合会が取りまとめた、2023年度下期の「所有船舶異動報告集計表」によると、新造船は前年同期比5隻増の42隻・5万6,527総トンだった。船種別の新造船隻数は一般貨物船が20隻(前年同期比5隻増)、RORO船やコンテナ船などのその他貨物船が10隻(同2隻増)、油送船が8隻(同増減なし)などとなった。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
海 運	外 航  ▶ 	BDI(バルチック海運指数)は9/2時点で1,919となり回復基調。夏休み明けや中国が鉄鉱石・石炭の在庫を積み増ししていることから、スポット運賃・傭船料が徐々に上昇している。コンテナ輸送は年末年始商戦を控え、ピーク期に入った。紅海・スエズ運河の情勢混乱が長期化し、喜望峯への回運航が続き、船腹需給はタイトな状況から、運賃は高止まりするとみられる。
	内 航  ▶ 	日本内航海運組合総連合会によると、7月の輸送量は、貨物船は前年同月比変わらず、油送船が同5.4%減だった。貨物船は紙・パルプが堅調に推移したほか、鉄鋼や燃料も順調な輸送が続いている。油送船はジェット燃料が安定して推移している一方、黒油(重油)は、他のエネルギー電源利用度の高まりで石油火力発電所向け需要が減少した。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
建 設	 ▶ 	8月の県内の公共工事請負金額は、前年同月比3.9%減の156億円であった。「国」や「市町」は前年を上回ったものの、「独立行政法人等」や「県」では前年を下回った。7月の住宅着工戸数は前年を31.5%上回る726戸となった。利用関係別では「貸家」や「分譲住宅」、「給与住宅」は前年を上回ったものの、「持家」は前年を下回った。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
観 光	 ▶ 	7月の道後温泉旅館宿泊客数は、前年同月比5.5%増の56,292人となった。また、7月の県内主要観光施設入込み客数は、東予(同4.1%減)、中予(同13.2%減)、南予(同0.6%減)のすべてで前年を下回り、全体では同6.1%減となった。特に中予は、土砂崩れの影響で7月後半の営業を停止した松山城関連の施設で前年を大きく下回った。

10

2024

EVENT CALENDAR

県内イベント情報

※情報は9月18日時点のものです。おでかけの際は事前に最新の情報をご確認ください。

開催日	催物名	会 場	お問い合わせ	備考(入場料など)
20(日)	お供馬の走り込み(菊間祭)	加茂神社(今治市)	今治市役所 菊間支所 ☎0898-54-3450	—
26(土)	第30回三津の朝市 「旬・鮮・味まつり」	松山市公設水産地方卸売市場 (松山市)	松山市水産市場運営協議会 ☎089-951-2311	—
~11/17(日)	「企画展」 テレビ愛媛開局55周年記念 バンクシー&ストリートアーティスト展 ーストリートアートの進化と革命ー BANKSY & STREET ART (R)EVOLUTION	愛媛県美術館 (松山市)	愛媛県美術館 ☎089-932-0010	当日券 一般 1,800円 高大生 1,500円 小中生 1,000円 団体(20名以上) 一般 1,600円 高大生 1,300円 小中生 800円

SPORTS

伊予銀行ヴェールズ(女子ソフトボール JDリーグ) 伊予銀行ヴェールズ事務局 / TEL:(089)907-1043

- 【開催日】 18(金) 【対戦相手】シオノギレインボーストックス兵庫 【プレイボール】18:30 【会場】マドンナスタジアム
【開催日】 19(土) 【対戦相手】東海理化 チェリーブロッサムズ 【プレイボール】13:30 【会場】マドンナスタジアム
【開催日】 20(日) 【対戦相手】トヨタ レッドテリアーズ 【プレイボール】13:30 【会場】マドンナスタジアム

愛媛FC

株式会社愛媛FC / TEL:(089)927-0808

- 【開催日】 27(日) 【対戦相手】ベガルタ仙台 【キックオフ】16:00 【マッチシティ・タウン】宇和島市・松野町

愛媛FCレディース

株式会社愛媛FC / TEL:(089)927-0808

- 【開催日】 6(日) 【対戦相手】バニーズ群馬FCホワイトスター 【キックオフ】13:00 【会場】愛媛県総合運動公園野球技場
【開催日】 12(土) 【対戦相手】日体大SMG横浜 【キックオフ】13:00 【会場】愛媛県総合運動公園野球技場

FC今治 会場:アシックス里山スタジアム

株式会社今治.夢スポーツ内 / TEL:(0898)31-8701

- 【開催日】 12(土) 【対戦相手】Y. S. C. C. 横浜 【キックオフ】12:55

愛媛オレンジバイキングス

株式会社エヒメスポーツエンターテインメント / TEL:(089)934-2355

- 【開催日】 12(土) 【対戦相手】信州ブレイブウォリアーズ 【ティップオフ】17:00 【会場】松山市総合コミュニティセンター
【開催日】 13(日) 【対戦相手】信州ブレイブウォリアーズ 【ティップオフ】15:00 【会場】松山市総合コミュニティセンター
【開催日】 18(金) 【対戦相手】バンビシャス奈良 【ティップオフ】19:00 【会場】今治市営中央体育館
【開催日】 19(土) 【対戦相手】バンビシャス奈良 【ティップオフ】15:00 【会場】今治市営中央体育館

IRC 調査月報
Monthly

IYOGIN REGIONAL ECONOMY RESEARCH CENTER MONTHLY REPORT

2024 / NO.436

■発行日: 2024年10月1日

■発行所: 株式会社いよぎん地域経済研究センター ■発行人: 矢野一成 ■編集人: 秋本 哲
〒790-0012 松山市湊町4丁目4-3 お問い合わせ: <https://www.iyoirc.jp/about/contact/>

■印刷: セキ株式会社

