

仕事と子育ての両立支援への意識が高まっている。行政の率先垂範の取組みとともに、企業においても、認定制度や助成金等を活用し、両立支援の推進を加速したい。

10 月 1 日に育児休業法が改正された。改正点は大きく2つあり、①育児休業の分割取得が可能になる点、②出生時育児休業(産後パパ育休)制度の創設、である。わが国の育児休業取得率は、女性が 81.60% であるのに対し、男性は 13.97%と大きな差があり(厚生労働省「2021 年度雇用均等基本調査」)、今回の改正は、育児休業を「よりフレキシブルに」、「より男性が」取得しやすくすることを目的としている。

県内における両立支援の推進状況はどうなっているのか？

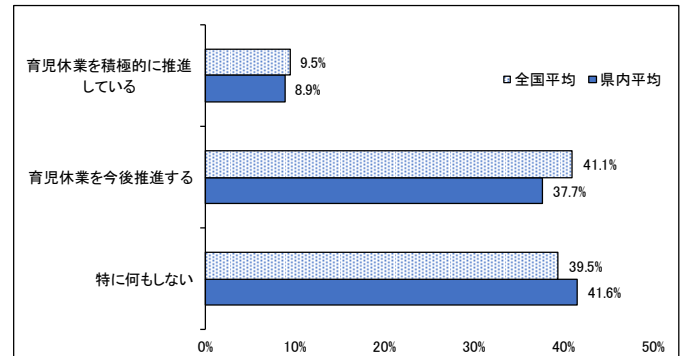
帝国データバンクが 21 年に実施した「女性登用に
対する企業の意識調査」によると、男性社員の育児
休暇取得を「積極的に推進している」県内企業の割
合は 8.9%(全国平均:9.5%)で、取得しやすい環境
整備を「今後推進する」割合(37.7%<同 41.1%>)
とともに、全国平均を下回っている(図表 1)。「くろみ
ん¹」認定企業も、8 月末時点で県内 72 社と東京圏で
最も少ない(東京都:1318 社、神奈川県:128 社、埼
玉県:87 社)。また、総務省が 21 年に実施した「地方
公共団体の勤務条件調査」では、都道府県職員(男
性)の育児休業取得率は千葉県が 9.1%と全国平均
(9.5%)を下回った。取得率が最も高かった鳥取県
(男性:29.1%)には 3 倍以上の差をつけられている
(図表 2)。県内の企業および自治体では、両立支援
の推進に対する意識の浸透度合が未だ十分とは言え
ない状況だ。

今後推進を検討する企業には、厚生労働省のホー
ムページにある「中小企業における両立支援推進の
ためのアイデア集」をご紹介したい。このアイデア集
は、推進手法のヒントをちりばめているほか、役立つ取
組事例を多数掲載している。また、同省は両立支援の
推進環境を整えるための費用に対して「両立支援助
成金」も用意している。同助成金では、諸条件を満た
した場合、一人目の育児休業取得者で最大 72 万
円、二人目以降は最大 18 万円が中小企業に支給さ
れる。

翻って県の取組をみると、ワークライフバランスに取
組む企業を応援する「“社員いきいき!元気な会社”宣
言」制度を 2005 年に創設。両立支援や女性・シニア
の活躍促進などの取組をひとつでも行っていれば登録
できる制度で、信用保証協会の保証料割引、両立支
援に係る情報入手、などのメリットを受けることができる(図表 3)。

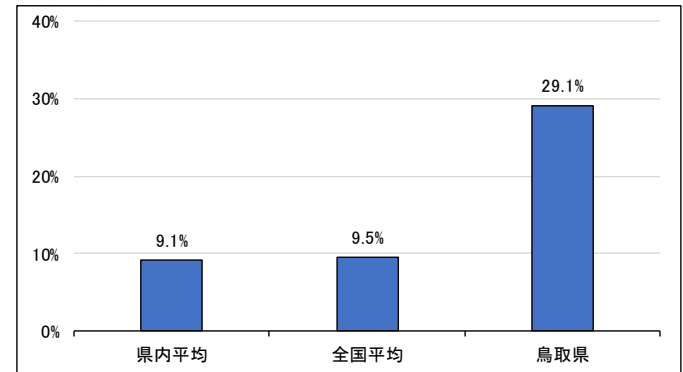
今後千葉県や県内市町村には、職員の育児休業取得率引上げなど率先垂範の姿勢を示すとともに、認
定制度の拡充や周知の強化、先行事例のより積極的な紹介など、推進の活性化に一層力を入れてほしい。
また、企業も、多様な人材確保と自社価値を高めるチャンスと捉え、推進環境の整備に積極的に取り組みた
い。(竹津)

【図表 1】企業の男性育休に関する推進状況



(出所: 帝国データバンクの資料をもとに、ちばぎん総研が作成)

【図表 2】男性育休の取得率(都道府県職員)



(出所: 総務省の資料をもとに、ちばぎん総研が作成)

【図表 3】“社員いきいき!元気な会社”宣言企業(抜粋)

事業所	取り組み内容
㈱めいとケア	○子育て中の社員等に短時間勤務や始業・終業時刻の繰下げ、繰上げを認めている ○育児・介護のための急な休みにも対応できる業務体制を整備している ○事業所内に保育施設を設置している
イオンコンパス㈱	○女性の産休(育休)からの復職率100% ○リ・エントリー制度: 育児・介護等により退職した社員に対し、所定の条件を満たした場合に退職前の役職への再就職の機会を与える制度
㈱木田屋商店	○子どもを抱える社員のシフトを優先的に決めている ○結婚・育児・介護等による離職者の再雇用実績あり ○特別休暇制度の導入(配偶者出産休暇、ボランティア休暇)

(出所: 千葉県HPより、ちばぎん総研が作成)

¹ 厚生労働省が子育て支援を軸とした両立支援推進企業を認定する制度。