

<ワーク・ライフ・バランスの推進について>

問1.神戸

労働力人口が減少する中で、人材確保のために注目されているのは、定年延長と女性雇用ではないでしょうか。65歳以上の高齢者は3625万人で、日本の総人口に占める割合は29.3%で、過去最高を記録したとの事。就業率も914万人で、現役で仕事をしている人は20年連続で増えています。

女性雇用の方に目を向けますと、日本女性特有のM字カーブ、結婚や子育てで離職する人が多いと言われる30~34歳で、一番労働力が減って落ち込むM字カーブもかなり緩やかになってきました。40年以上前になりますが、私が結婚した頃は、結婚や妊娠で女性が仕事を辞めるのは当たり前の時代、それから徐々に女性も自分の能力を活かそう、仕事を続けようという女性が増えてきました。ただ日本の現状は家事・育児の負担が女性に偏っていて、それが少子化につながっているというのが現実です。

誰もが能力を最大限に発揮し、生き生きと働き続けられる社会を実現するためには、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が選択できるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進していく必要があると考えます。特に、出産を機に未だ3割程度の女性が離職するなど、仕事と育児の両立が課題であり、国においても本年5月に育児・介護休業法が改正され、育児期の労働者が柔軟に働ける職場環境づくりが企業に求められています。そこでおたずねします。

仕事と育児の両立支援に向けて、県としてどのように取り組んでいるのか伺います。

答弁1.(労働福祉課担当課長)

仕事と育児の両立支援に向けては、県はもちろんのこと、経済団体や労働団体等とともに、地域全体で取組を進めることが重要です。このため、県では、労使団体等を構成員とする協議会を設置し、官民一体となって「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」を展開しております。

この運動は、毎年7月から11月までの期間に、仕事と育児との両立支援など、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する8つの取組を企業に呼びかけ、賛同を募るものであり、昨年度は46,523事業所の皆様から賛同をいただきました。また、従業員の両立支援に積極的に取り組む企業を「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」として登録し、その取組を専用サイトで発信しています。

さらに、登録企業の中で、特に優れた取組を行う企業を表彰する制度に、「子育て両立

応援部門」を設け、テレワークを活用した柔軟な働き方の推進や、男性の育児参画に向けた支援、部下のワーク・ライフ・バランスを応援する上司の育成など、子育て世代の男女が安心して働ける職場環境整備を企業に働きかけております。

このほか、男性従業員が育児休業を通算 14 日以上取得した場合に 50 万円、通算 28 日以上取得した場合に 100 万円の奨励金を支給する制度を昨年度から開始し、男性の育児休業取得促進に取り組む中小企業等を支援しております。

問2. 神戸

県における 2023 年度の男性育児休暇取得率は 25.7%と、近年上昇傾向にあるものの、女性の取得率 97.3%と比較すると大きな乖離があると数字に表れています。企業の規模別に男性の育休取得率の状況を見ると従業員が500人以上では全国平均で 34.2%、100人から500人未満で 31.1%となっている一方、5人から30人未満では 26.2%と企業規模が小さい方が取得率が低い傾向にあります。どうしても中小企業では代替要員の確保が難しく、取得しづらいという現状があります。

近年、共働き世帯が増加する中で、今なお、女性に偏っている育児負担を軽減し、男女がともに仕事と育児を両立しながら働き続けるためには、男性の育休取得を支援することが、重要な取組の1つであると思います。

あるコンサルティング会社の方がここ最近の状況を、「いまの若年層は育休を取ることに積極的であり、取得期間も数日育休を取るような『取るだけ育休』ではなく数ヶ月取得することが前提の、夫婦共に育児を行うための育休だ。労働力が不足する中で、企業がどう対応するかで優秀な人材をとれるかが決まってくる。ぎりぎりの人員の頑張り耐え抜く職場ではなく、働き盛りの男性が数ヶ月単位で抜けても回るような職場にしていくこと重要だ」と言っています。こうした傾向は女性の視点からみれば大いに歓迎するものですし、若い人たちの意識が変わったことをプラスに考え、フォローすべきと思います。そこでおたずねします。

県では、昨年度から中小企業等を対象とした男性育児休業取得奨励金制度を実施していると伺っておりますが、これまでの実績を教えてください。また、男性の育児休業取得促進に向け、今後どう取り組んでいくのかを伺います。

答弁2. (労働福祉課担当課長)

中小企業男性育児休業取得促進奨励金は、昨年9月から申請受付を開始し、昨年度の支給件数は、50万円が147件、100万円が450件、計597件、支給金額は、523,500千円となっております。また、今年度の支給決定件数は9月末現在、50万円が75件、100万円が285件、計360件、支給決定金額は、322,500千円となって

います。このうち、従業員 30 人以下の企業は、昨年度は 33%、今年度は 38%となっており、規模の小さい企業にも多く活用いただいているところです。

次に、男性の育児休業取得促進に向けた今後の取組についてです。まずは、中小企業が男性の育児休業取得促進に取り組むきっかけとなるよう、引き続き、奨励金制度を周知するとともに、「あいち働くパパ応援サイト」において、男性の育休取得促進に関する企業の取組事例を広く発信してまいります。

また、個々の企業の実情に応じた支援を行うため、専門家を企業に派遣し、職場の理解促進や属人化した業務の見直しなどへの助言を行う伴走支援を実施するほか、企業経営者等を対象としたセミナーを通じて、企業が男性の育休取得促進に取り組む意義などについて、周知啓発してまいります。

男性の育児休業取得を促進することは、休業者本人の仕事と育児の両立をかなえるだけでなく、企業のイメージアップ、人材の確保・定着につながるなど、企業にとっても様々なメリットがあります。

今後とも、国や経済団体等の関係機関と連携しながら、男性が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを中小企業等に促してまいります。

<要望>神戸

最後に要望いたします。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」と考えている人が、昔は多く、その中でも愛知県がトップでした。結婚しても出産しても仕事を続ける女性が少しずつ増えてきて、社会の常識も変化しつつあります。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という意識に異議を唱える人が増えてきて、その考えに反対という人が、10代～40代は60%、全体でも50%を超えたそうです。

2023年度に募集した「はがき1枚からの男女共同参画」の最優秀作品の中から、子どもたちの言葉を紹介します。「男・女なんて関係ない。出来る人がやればいい。」「なんでも選べる社会へ」「好きなことを『らしくない』であきらめないで、分類しないで!」これらの言葉を見たときに、若い世代の意識変革に頼もしさを感じました。

しかし現状は女性の視点からみて、子育てや家事の分担、親の介護、給料面においてもなぜ女性ばかりに負担が多いのか、不満を抱えています。

大村知事は一般質問で次のように答えました。子育て世代は 10 年間で着実に増加し、中小企業への取り組みとして大学で個別に説明会を開催し、「女性が元気に働き続ける愛知」を目指すと答えています。

男女が共に、子育てや介護等ライフステージの各段階において、多様で柔軟な働き方を選択でき、安心して働き続けられる職場環境のより一層の整備を要望して質問を終わります。