

とっとり県政だより

2022(令和4)年4月号 通巻744号 毎月1日発行

2022

多くの女性技術者が活躍する株式会社エスジーズ(米子市)。リモートワークの導入など、誰もが働きやすい環境づくりに取り組んでいる(写真提供=株式会社エスジーズ)



目次

P2

特集

人も会社もみんな輝く

～働きやすい環境づくり～

P5・6

県政トピックス

- 鳥大付属病院、腎センター開設
- 18歳から成年、消費契約に注意
- 子宮頸がん、ワクチンで予防

発達障がいへの理解を

4月2日は「世界自閉症啓発デー」、4月2日～8日は「発達障害啓発週間」です。発達障がいは生まれつきの脳機能の障がい。正しい理解を広げ、誰もが自分らしく生きることができる社会を目指します。期間中は米子コンベンションセンター(米子市末広町)をライトアップ。発達障がいへの理解を願い、「癒し」や「希望」を表す青い光をとめます。

☎ 県庁子ども発達支援課

☎0857-26-7865 ☎0857-26-8136

<https://www.pref.tottori.lg.jp/101081.htm>



DATA

県人口/546,997人〔男 261,509人、女 285,488人〕
世帯数/220,356世帯 (2022年2月1日現在推計)

人も会社もみんな輝く



働きやすい環境づくり

多様な人々の労働参加を



リモートワークで多様な働き方を推進(株式会社エスジーズ)

人手不足を補うために幅広く労働参加が求められる時代。誰もが働きやすい環境づくりが社会の活力につながっています。4月からは育児・介護との両立を支援する新制度がスタート。県も仕事と生活のより良い両立に取り組む企業や労働者を応援しています。

少子高齢化が加速している日本。総人口は2008年をピークに減少に転じ、15歳以上65歳未満の生産年齢人口は、2065年にはピーク時の1995年から半減すると推計されています(図①)。このような中で懸念されるのが、深刻な人手不足。社会機能を維持し、持続的な経済成長を進めていくためには、より幅広い層の労働参加が欠かせません。加えて、ダイバーシティ&インクルージョン(※1)は世界的な潮流。女性や高齢者などの多様な視点・価値観は、社会をより良い方向へ進化させ、誰もが自分らしく輝ける未来へとつながります。

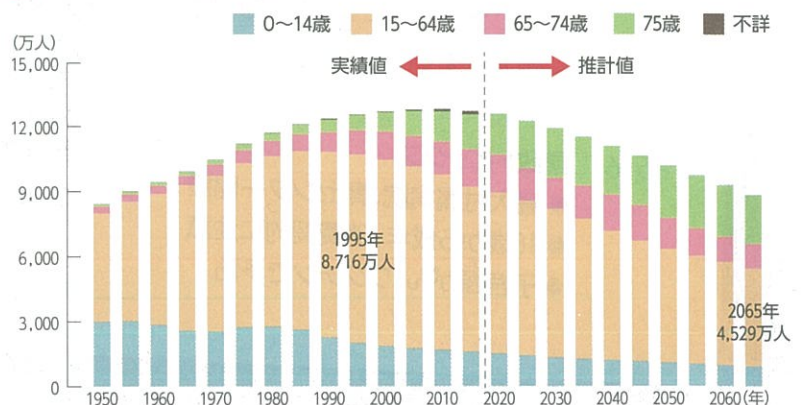
そのためには性別や年齢にかかわらず、誰もが働き続けることのできる環境づくりが必要。仕事のために生活を犠牲にすることがない、子育て

てや介護のために仕事を諦めることもない、多様で柔軟な働き方の実現が一層求められているのです。

家庭と仕事の両立を支援

(※1)年齢、性別、国籍などのあらゆる多様性を認め合い、それぞれの個性や能力を尊重し、生かしていく考え方

■ 図① 生産年齢人口の推移 (出典:内閣府「令和3年版少子化社会対策白書」より作成)



改正育児・介護休業法のポイント

■2022年4月1日から

環境づくりの義務化

企業は相談窓口の設置や研修の実施など、育児休業を取得しやすい環境を整備しなくてはなりません。

相談窓口



意向確認の義務化

企業は全ての育児休業対象者に対して、制度の周知や休業の意向確認を個別に行わなくてはなりません。

有期雇用労働者の取得要件の緩和

有期労働者の育児休業取得要件について、「継続雇用期間1年以上」とする規定が撤廃されます。

■2022年10月1日から

産後パパ育休制度の新設

育児休業とは別に、父親が子どもの出生後8週間以内に4週間まで休業できる新しい制度が始まります。



育児休業の分割取得

育児休業の期間を分割して2回取得するなど、より柔軟に休業期間を設定できるようになります。

■2023年4月1日から

育児休業取得状況の公表義務化

従業員が1,000人を超える企業は、育児休業の取得状況を年1回公表しなくてはなりません。

公表します

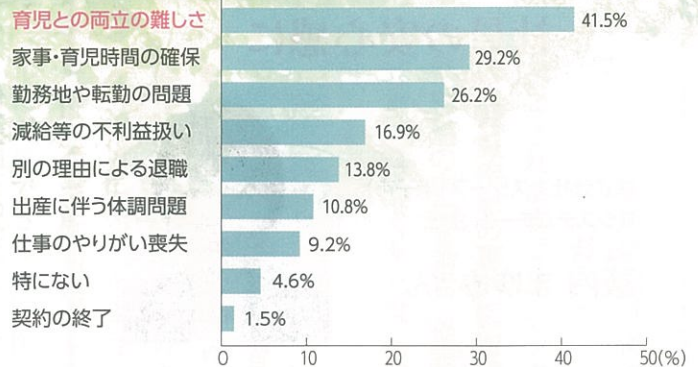


※詳細は厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



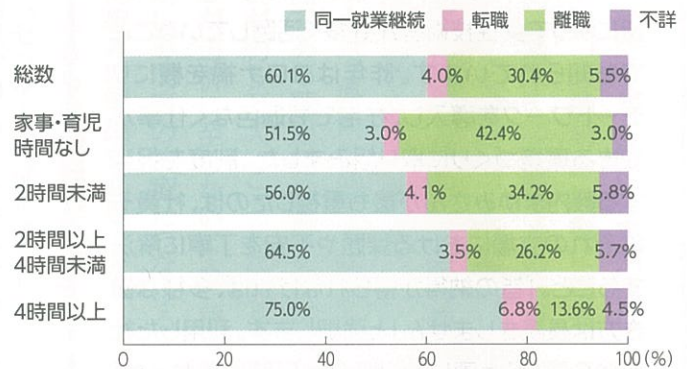
■ 図② 妊娠・出産を機に退職した理由(複数回答)

(出典:厚生労働省資料「育児・介護休業法の改正について」より作成)



■ 図③ 夫の家事・育児時間と妻の就業継続率

(出典:厚生労働省資料「育児・介護休業法の改正について」より作成)



が両立の難しさで辞めた」と回答しています(図②)。家事・育児に専念することも尊重されるべき選択ですが、意欲ある人が離職せざるを得ない状況を放置することは、社会的な損失といえるでしょう。一方、日本の男性は国際的にも家事・育児に費やす時間が短いことが知られていますが、夫の家事・育児時間が長いほど、妻の就業継続率も高いことが分かっています(図③)。男性が家庭生活を大切にできる環境が、女性の働きやすさにつながっているのです。

こうした状況を踏まえ、男女ともに家庭と仕事を両立できる社会を目指して改正された「育児・介護休業法」(※2)が、いよいよ施行されます。4月からは育児休業を取得しやすい環境づくりや対象者への周知などが事業者者に義務付けられ、契約社員など有期雇用の労働者の取得要件も緩和。10月からは妻の産休中に夫が取得できる「産後パパ育休」や育児休業の分割取得制度が始まります。両立支援の充実によって多くの人が働きやすい環境となることが期待されます。

(※2) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

企業の成長にも貢献

育児・介護の支援だけでなく、
 ▽長時間労働の排除 ▽適切な休暇
 取得 ▽リモートワークなど柔軟な
 働き方への対応 ▽公正な育成・評価
 システムやハラスメント防止体制の
 整備、なども労働環境の重要なポ
 イント。多様な人材がスキルアップ
 しながら活躍し続けることのでき
 る環境は、企業の持続的な成長につ
 ながります。労働問題に詳しい大
 浦綾子弁護士は、「育児・介護との
 両立によって仕事面での効率アップ



大浦綾子弁護士

も期待できる」と指摘。「労働環境
 の改善は従業員に定着に有効。企
 業価値を高め、採用活動でも優位
 に立てる」と語ります。

働きやすさを高めるためのアプ
 ローチは、社内制度の整備やマネジ
 メントの改善、先進技術を活用し
 た業務改革などさまざま。県や鳥
 取労働局では、ワークライフバラ

スの向上に取り組む企業や労働者
 を多面的にサポートしています。

個人の価値観やライフスタイル、
 家族の在り方も多様化している現
 代。労働環境も時代の変化に合わ
 せたバージョンアップが重要です。
 誰もが生き生きと働き続けること
 のできる社会は、一人一人の心豊
 かな人生を支え、活力ある未来へと
 つながっていきます。

鳥取県とっとり働き方改革支援センター

☎08557・266・7662

F08557・266・8169

✉hataki-kakaku@pref.tottori.lg.jp

働き方の拡大 社員の安心感に

株式会社エスジーズ(米子市)
ITシステムチーム 主任

やぶうち
藪内 まゆみさん



株式会社エスジーズは、公共事業の測量設計
 や地質調査などに携わる総合建設コンサルタント。男性が多い業界の中、出産や育児の手厚い支
 援によって女性技術者が数多く活躍していること
 でも知られています。昨年はコロナ禍を機にリ
 モートワークを導入し、在宅でも遜色なく仕事が
 できる環境づくりに取り組みました。制度を担当
 する藪内まゆみさんが最も重視したのは、社員そ
 れぞれの立場における課題や不安を丁寧に解決
 すること。「皆の納得が得られなければ、多様な働
 き方は長続きしません」と強調します。利用した社
 員からは「保育園に預けられない時に助かった」
 「新型コロナ流行中でも自宅で安心して仕事が
 できた」など評判も上々。働き方の選択肢の拡大が
 「どんな状況でも仕事が続けられる」安心感につ
 ながっているといいます。



打合せや協議もリモートで

今後はリモートワーク環境の充実に加えて、
 eラーニング(*)による技術者育成なども計画
 中。社員の意見に耳を傾けながら、さらなる発展を
 目指します。昨年改名した新しい社名に込められた
 意味は「すごい(S)技術者(G)集団('s)」。たゆま
 ん研さんと多様な人生経験を支える環境が、会社
 を担う人間力豊かな技術者を育てています。

(*)インターネットを用いて行う教育・訓練システム

■県・労働局の支援イメージ

