

★千葉市の「男性育児休業取得促進奨励金」

本来勤務すべき日のうち、連続 10 日以上の育児休業を男性がとった場合、千葉市から奨励金がもらえます。

## 【支給額】

10 日以上育児休業を取得した男性労働者 **5 万円**  
労働者を雇用する事業主(一人につき) **20 万円**

(雇用者 100 人ごとに 1 人まで)

## 【支給要件】

(事業主)

- ① 常時雇用する労働者が 300 人以下の企業
- ② 千葉市内に本社又は事務所があること
- ③ 雇用保険の適用事業主であること
- ④ 就業規則等により育児休業制度を設けていること
- ⑤ 千葉市男女共同参画推進事業者登録制度に登録している登録事業者であること
- ⑥ 市やマスメディアの取材等に協力すること
- ⑦ 市税の未納付がないこと

(労働者)

- ① 千葉市在住の男性労働者
- ② 平成 26 年 4 月 1 日以降、3 歳未満の子に対して 10 日の育児休業を取得し、職場復帰後 1 か月以上勤務していること その他上記の⑥⑦は同じ

※千葉市子ども未来局子ども未来部保育支援課

Tel 043-245-5105 迄お問い合わせをお願いします。

★厚生年金加入逃れ阻止

政府は厚生年金に入っていない中小零細企業など約 80 万社を来年度から特定し加入させる方針だ。

国税庁が保有する情報をもとに加入していない企業を調べ、訪問して加入を指導する。応じない場合は立ち入り検査をして強制加入させる。

納税情報をもとにすれば実際に従業員を抱え、保険料を払えるのに加入を逃れている企業を効果的に調べられる。

本来厚生年金に加入すべきなのに、加入できていない会社員は数百万人になり、老後が苦しくなる人も多い。来年から数年で全事業所が厚生年金に加入することを目指す。

★女性管理職 登用に目標

女性の管理職登用を進めるため、大手企業が相次ぎ数値目標を設け始めた。安倍政権が 2020 年までに企業や官庁の管理職の女性比率を 30% に高める目標を掲げたことに呼応する。管理職登用に加え、仕事と育児の両立を図る支援制度などを拡充して女性の活躍の場を広げ、競争力強化に生かしたい。

トヨタは女性管理職を 20 年までに現在の 3 倍、30 年には 5 倍にする。新卒採用で事務系の女性比率を現在の 27%⇒40% に、技術系も 6%⇒10 に高める。アサヒグループホールディングスは 21 年までに課長級以上の割合を 14.8%⇒20% に引き上げる。

働く女性に対する男性の理解を深めるための動きも広がっている。セブン&アイ・ホールディングスは上司となる男性管理職を対象に女性活用の研修を開き意識改革につなげる。

★公共工事の入札、女性登用条件に

国土交通省は、建設業で女性の活用を促すモデル事業を始める。女性技術者の現場への配置を入札の条件とする国発注の公共工事を、今夏に全国 10 か所以上で実施する。女性就業者を増やす道筋をつけ、建設業の人手不足の解消につなげる。地方整備局や北海道開発局、沖縄総合事務局が手掛ける公共工事を実施する。

モデル事業では入札に参加する建設会社に対し、現場監督を担う主任技術者や監理技術者などの立場で女性を 1 人以上配置するよう求める。国交省予算での公共工事での女性の配置を条件とするのは初めて。



撫子 (なでしこ)