

## ★男性育休に目標設定義務

厚労省は25年4月から従業員100人超の約5万社に「一般事業主行動計画」に目標を明記した届出を義務付ける。計画を作らなかったり、公表しなかったりする企業には厚労省が勧告し、是正を求める。100人以下の企業は努力義務とする。

厚労省の22年度調査によると、男性正社員の23%は「職場の雰囲気や上司などの理解」が壁となって育児休業を取らなかったと答えた。企業の意識改革と体制整備が重要と判断し、目標設定を求めることにした。

【男性の過半数の育休取得期間は2週間未満(21年)】

	1日～2週間未満	2週間～6か月未満	6か月以上
女性	0.5%	4.4%	95.3%
男性	51.5%	42.8%	5.5%

## ★「育成就労」法案を閣議決定

外国人受け入れの新制度「育成就労」を創設する技能実習法の改正案が閣議決定された。入国後に技術を磨きながら長く働ける仕組みを整える。外国人人材はアジア諸国でも受け入れを強化しているため、つなぎとめる手立てが欠かせない。

【外国人労働者受け入れの比較】

日本	韓国	台湾
205万人	92万人	74万人
外国人労働者の平均月収		
24万6千円 (特定技能) 21万2千円 (技能実習)	27万1千円 (非熟練労働者)	14万3千円 (製造業の 非熟練労働者)
受け入れ強化策		
育成就労創設、在留期間に上限がない特定技能2号の業務拡大	「一般雇用許可制」受け入れ上限を12万人から16万5千人に拡大	非熟練者も民間建設業者も受け入れ、農業は上限を2倍の1万2千人に拡大

## ★23年公立学校出退勤調査

県教委は県内公立学校の教員を対象に行った調査結果を公表した。残業が月45時間を超えたのは中学校が最も高く、副校長・教頭は残業時間が最も長く187時間。

全体的に働き方改革が進んでいるが特定の教員に勤務超過が見られる。補助するスタッフを増員する他、保護者や外部との連絡調整を行う業務支援員を新たに42校に置く。DXアドバイザーの配置も始める。

## ★保育所申請「落選狙い」防ぐ

厚労省は育児休業給付の受給期間を延ばすために落選狙いで保育所に申請する動きに歯止めをかける。提出書類に入所希望日など詳細な内容を記入するよう義務付け、不審な申請を見抜きやすくする。親が復職する意思を確認できなければ給付を認めない。

保育所に落選して休業を続ける場合は例外的に最長2歳まで延ばせる。給付を1歳以降も延長したい親は、落選したことを示す「保留通知書」をハローワークに提出すればよい。この書類をもらうためにあえて人気があり入所の難しい施設に申し込んで落ちる事例が相次いでいる。

育休給付の審査を厳しくしても子育て環境が悪化しないよう、親のニーズに合わせた保育所の適切な配置や年度途中でも入りやすい仕組み作りも欠かせない。

育休給付延長に必要な申告書の項目
入所申請を出した日
保育所に入所できるのに辞退していないか
申し込んだ保育所で最も近い施設への通所時間(自宅又は職場からの時間)
通所時間が30分以上の場合、その保育所を選んだ理由
ハローワークによる確認事項
「落選したい」との希望を自治体に伝えていないか

## ★「人手不足」52%過去最高

県内企業の人手不足が深刻化している。企業の52%が正社員の不足を感じており、特に建設や運輸・倉庫は厳しさを増している。24年問題が懸念されている業界では今後より一層人手不足が深刻化する可能性がある上、原材料などのコスト増で賃上げが難航している企業もあり「どのように賃上げを行い、人材の確保や定着へつなげるか。企業は人手不足解消に向けた重要な局面に立たされている」



鈴蘭水仙