

県内企業の 子育て支援について



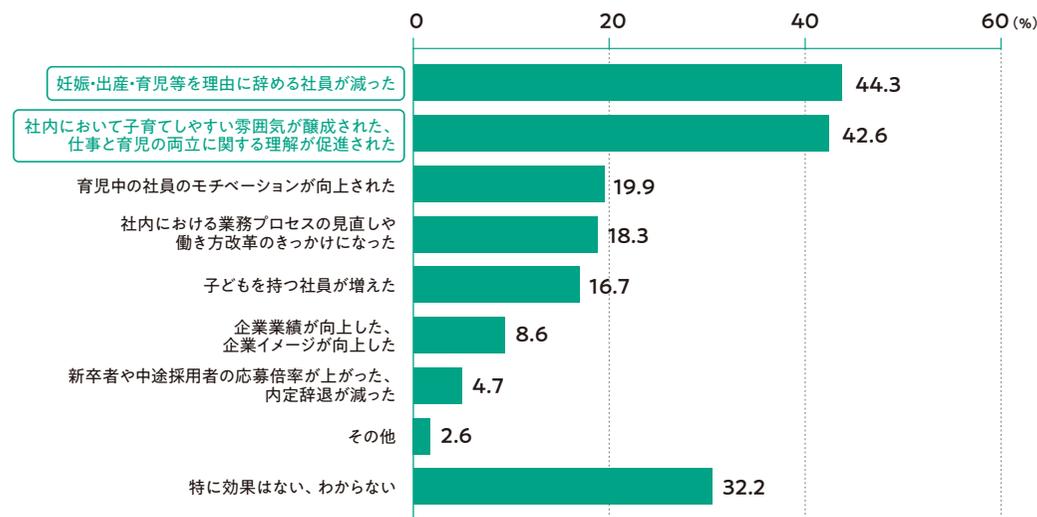
子育てと仕事が両立しやすい環境づくりは、今や一部の従業員のための取組ではなく、企業の持続的な成長を支える重要なテーマとなっています。

岡山県内では、育児期の不安や負担に寄り添いながら、誰もが安心して働き続けられる職場を目指し、さまざまな工夫や制度づくりに取り組む企業が増えています。そうした県内企業の子育て支援の取組に焦点を当て、働きやすい職場づくりにつながるヒントをご紹介します。

仕事と育児の両立支援の効果について

仕事と育児の両立支援推進の効果

仕事と育児の両立支援を推進したことによる効果について尋ねたところ(複数回答)、「妊娠・出産・育児等を理由に辞める社員が減った」と回答した企業が44.3%と最も多くなりました。次いで、「社内において子育てしやすい雰囲気が醸成された、仕事と育児の両立に関する理解が促進された」が42.6%、「育児中の社員のモチベーションが向上された」が19.9%となっています。



※出典:労働雇用政策課 令和6年度仕事と家庭の両立支援に関する調査結果報告書

妊娠・出産・育児等を理由に辞める社員が減った

妊娠・出産・育児と仕事の両立に不安を感じることは、離職の大きな要因の一つです。

テレワークや短時間勤務、柔軟な勤務時間制度など、ライフステージに応じた働き方を選択できる環境を整えることで、「続けられない」という理由による離職を防ぐことが可能になります。



社内において子育てしやすい雰囲気が醸成された

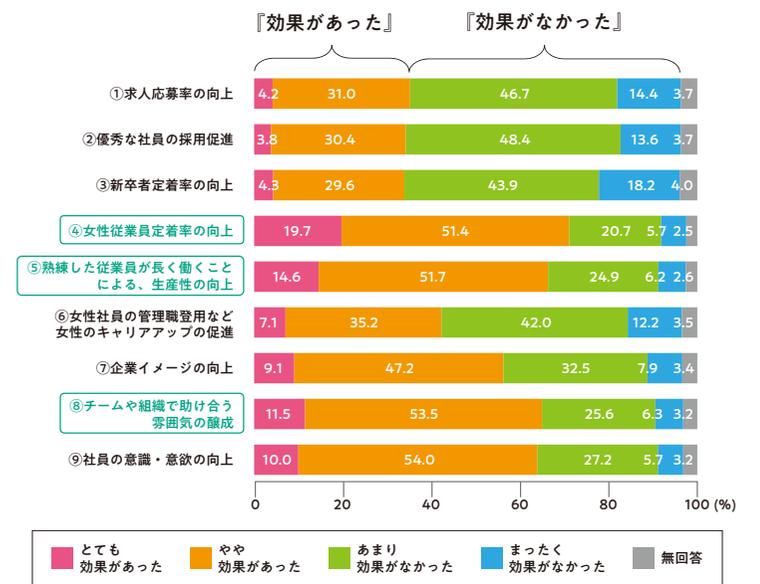
仕事と育児の両立支援は、制度を整えるだけでなく、職場全体の意識や風土にも良い影響を与えます。上司や同僚の理解が進み、育児に関する相談や情報共有がしやすくなることで、「お互いに支え合う」職場の雰囲気が生まれます。



従業員への子育て支援を行った効果

従業員への子育て支援の効果について「効果があった」と回答した企業の割合を見ると、「女性従業員定着率の向上」は71.1%と最も高く、「熟練した従業員が長く働くことによる生産性の向上」も66.3%と高い結果となりました。

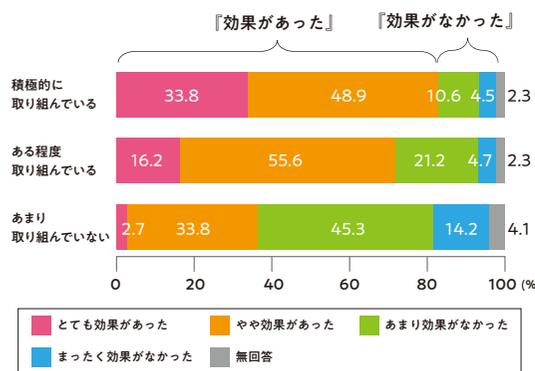
特に、これらの効果は子育て支援に積極的に取り組んでいる企業で顕著であり、下部グラフが示すように、例えば「女性従業員定着率の向上」について見ると、「積極的に取り組んでいる」企業では「とても効果があった」が33.8%となっている一方、「あまり取り組んでいない」企業では2.7%にとどまるなど、取組状況によって効果に大きな差が見られます。



※出典:子ども未来課 県内企業の子育て支援に関する調査(2023年)

女性従業員定着率の向上

出産や育児のタイミングは、女性従業員にとって働き続けられるかどうかを左右する大きな転機となります。育児休業制度の整備や短時間勤務、柔軟な働き方の導入など、子育てと仕事が両立しやすい環境を整えることで、育児期における不安が軽減され、離職の防止につながります。その結果、女性従業員がライフステージの変化に左右されることなく働き続けられるようになり、定着率の向上が期待されます。

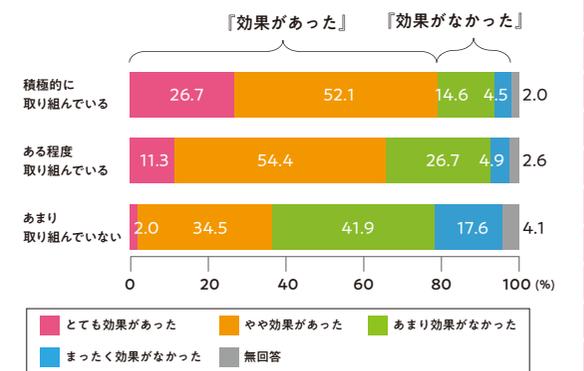


※出典:子ども未来課 県内企業の子育て支援に関する調査(2023年)

熟練した従業員が長く働くことによる生産性の向上

子育て支援の充実、育児期を迎えた従業員が退職せず、これまで培ってきた知識や経験を生かしながら働き続けることを可能にします。熟練した従業員が長期的に在籍することで、業務の質や効率が維持・向上し、安定した生産性の確保につながります。

また、経験豊富な従業員が後進の育成や業務の引き継ぎを担うことで、ノウハウの共有や組織力の向上にも寄与します。結果として、子育て支援への取組は、従業員個人の働きやすさだけでなく、企業全体の持続的な成長を支える基盤となります。



※出典:子ども未来課 県内企業の子育て支援に関する調査(2023年)

