



パネルディスカッション 「企業と大学生が考える魅力的な職場とは？」

平野 太一氏 株式会社高知銀行
 日浦 武氏 株式会社インターナカツ
 畠山 重穂氏 内田脳神経外科
 田邊 佳香氏 高知県立大学 看護学部4年生
 北代 継之助氏 高知工科大学 経済・マネジメント学部3年生
 岩田 喜美枝氏 ヨーロッパ 子育て応援団企画委員

高知家 「出会い・結婚・子育て応援」フォーラム2017

実施報告パンフレット



平成29年
10/21±
 13:00~16:00
 (開場/12:30)

場所
**ちより街
 テラス**
 3F ちよテラ
 ホール

プログラム

- 12:30 ● 開場/受付開始
- 13:00 ● 開会
- 13:10 ● 講演 講師 **岩田 喜美枝氏**
 「働き方改革により、子育てとキャリアの両立を」
- 14:10 ● 企業・大学生による事例発表
 株式会社高知銀行・株式会社インターナカツ
 高知県立大学・高知工科大学の学生
- 15:00 ● パネルディスカッション
 「企業と大学生が考える魅力的な職場とは？」
- 16:00 ● 閉会



はじめに

(岩田)「育児期の働き方(仕事と育児の両立)」と「全社員の働き方改革」について。まず、育児休業(以下、育休)を3回取得した畠山さんの経験から。
(畠山)取得の動機は、妻の不安を和らげ、出産の喜び感動を分かち合うため。育休中、子育ては想像以上に大変だと実感。核家族化が進む今、夫婦で協力して子育てする環境が大切だ。職場の協力と支えがありがたかった。
(岩田)最初は2カ月、2回目・3回目は1カ月半ずつと、本格的な育休を取得されている。

「仕事と育児の両立」

(岩田)企業が熱心に子育て支援に取り組む動機、直面した困難や課題は。
(平野)現在、夫婦で勤務する職員は36組。時代の変化と共に働くことへの意識や環境も変化。結婚後もスキルを活かして勤務継続を希望する女性も増えたが、退職するケースも少なからずある。今後も経験を積み重ねた女性職員が働き続けられるような環境の整備と育児制度の改善が必要。
(岩田)せっかく育成した女性行員の結婚退職は、人材として惜しい。
(日浦)女性の力は必要不可欠。キャリアを積んだ女性が結婚・出産で辞め、新しい社員を一から育成することが毎年繰り返される中、積極的に育児と仕事の両立に取り組んだ。会社としては、長期勤務を希望していることを、採用活動時に伝えている。そのほか、中小企業が各種取り組みを進めるには、経営者の理解を獲得することが大切。
(岩田)中小企業はトップの意向次第。大企業と比べ困難な部分もあるが、逆にトップがその気になれば大企業以上に会社が変わる。

(岩田)男性の育休取得への障害や、男性の育児参加のために企業が実践すべきことは。
(畠山)女性の育休取得率100%に対し、男性の育休に関しては理解が進まない。せっかく整備された制度。育休や給付金については社内での周知がまず必要。また、業務のしわ寄せを心配した経験から、誰が欠員となっても業務が回る体制づくりが大事。
(岩田)経済的理由で男性が育休を取りにくい問題は、育児休業給付金をしっかりPRすればハードルも下がる。一時期の欠員は、仕事の再配分で仕事が回る職場にするのが大事。

(岩田)次に、育児や介護と仕事、学業を両立した経験と、その際に職場がすべきサポートは。
(田邊)第二子妊娠中は、母の介護と2才の子の育児とのダブルケア。当時は教員をしていて、産休などの休暇制度が整い、代替えの臨時教員に引き継ぎ、母には介護制度を利用してヘルパーを頼み、安心して出産できた。産休の後、大学に入学し、今は学業と子育てを両立中。母での介護と看護実習は、友人やシッターさんや施設に頼りどうにか。土日には、パートナーが子どもをみて勉強時間を確保してくれ、ありとあらゆる制度と人間関係に助けられた。
(岩田)社会的サービス、ネットワーク、有償サービス。状況により組み合わせれば、乗り越えられるのだと思いました。

(岩田)結婚したら配偶者の女性にはどんな生き方

をしてほしいか。家事や育児、介護の役割分担については。
(北代)結婚は、まだ先だが、妻の働き方は本人の思うようにしてほしい。結婚は、好きだけではできず、相手と自分の生活が一致すればできるもの。互いのすべきことを分担しあうもので、育児と家事の分担は、ある程度責任を持つかたちでやりたい。
(岩田)相手には「as you like」。家庭の事は分担する、とてまはっきりした人生観でした。

「全社員の働き方改革」

(岩田)女性が子育てしつつ仕事で活躍するには、企業では子育て支援策だけでなく、働き方の常識を変えなくてはならない。
(日浦)昨今の採用難に伴う人手不足の状況では、小売業にとっては、就活者から選ばれる企業にならないと生き残れない。働き方改革が必要。一方で離職の問題があるが、その3つの要因は、給料が安い、休みが取りにくい、労働時間が長い。離職を防ぐには、逆のことをすればいいが、お金が絡む。株式会社は、利益を適正な形で分配して優良企業になることが課題。全社一丸で激しい競争を克服し、利益が上がる企業にしたい。
(岩田)企業の生き残りのために働き方改革をとらえていることが分かりました。

(平野)やりがいを持ち、充実した仕事を健康的に続けるためには、働く人の立場や視点で働き方改革に取り組むことが必要。時間外労働の短縮や有給休暇の取得に積極的に取り組んでいる。一方、労働時間の短縮により生産性の低下も懸念され、限られた人員と時間での生産性の向上が課題。働き方改革の実現には、職員の意識改革も必要だ。福祉相談会という組織で全職員の意見を集約し、ワーク・ライフ・バランスの見直しを行っている。
(岩田)取り組み前と比べ、残業や有給休暇の取得率に成果が出ているか。
(平野)時間外労働は削減できている。有給休暇取得については、当行全体で整備する必要がある。
(岩田)畠山さん自身の働き方の現状や、企業が改善すべき課題、社員個人としてできることは。
(畠山)子どものために必要な時間も増え、時間配分等で定時退社の努力をしている。事業所では、今年から年休の計画的付与に取り組んでいる。取得しにくい部署もあるが、子育て世代に限らず全職員が「仕事の意欲アップができるよう推進したい」。
(岩田)残業をなくし、年休も計画的に付与したい会社と従業員の事情が、うまくマッチングしておられる。

(岩田)学生は、どんな働き方、企業を望むか。どのように企業の情報を得るのか。
(北代)ワーク・ライフ・バランスについて大人に聞く「仕事1、家庭1」との答えが多数。仕事と家庭のバランスより、どうすればよりよい人生を歩めるかを決めるべき。残業が悪いとは思わない。仕事は変化球があるからこそ面白い。大事なことは、給料や休日のことより、企業がどんな武器を持ち、どんな社会を作りたいのかという部分。私には、人としての幸せを人に与えたいという目標があり、どこの企業に行けばそのことを達成できるのかを考えている。情報収集には従業員と話すこと。
(岩田)ワーク・ライフ・バランスは、人それぞれ、ライフステージによっても異なる。どれだけ納得のいく

仕事をするか。残業時間や年休取得の数字は大事だが、それを超えてこの会社は世の中に役に立っているのかを見ておられる。

(岩田)田邊さんは来春、大学院進学。この先の働き方、職場選び、探し方。
(田邊)労働時間は職種によって様々だが、私の働いていた現場でも他でも、長時間労働を強いる価値観がまだ生きている。必要な場合もあるが、職場に長くいることで生産性を上げているかどうかは、職種ごとに異なる物差しで見ると。何が働く人のQOL(生活の質)を上げるのかを考えると、安心感を持って働けるか、その先に何かあって何をしたいのかを考えなければならない。そうしないと、長寿社会の中で、働き、地域や社会に貢献していく人材に自分を高めていくことは難しい。
(岩田)何のために生きるのかということと働き方改革は、同じテーマなのだ深く考えておられる。

企業から学生へ助言、学生から企業への要望

(北代)今の学生は授業で、もう賃金で就職先を選ぶときではないと言われている。就職説明会では、企業の業態等ではなく、入社すれば何ができるのか、どういう風に人生を歩んで行けるのかを想像できるものを知りたい。
(田邊)企業への願いは、働く人の声を聞き反映してもらうこと。意見が聞かれた上で改革が進めば働く人の自己肯定感も上がり、働きやすくなる。職場の定着率も上がる。多様な個人の要望を聞き、エンパワーメントできる職場が増えたら、持てる能力を發揮でき、雇用する側もされる側も満足できる両立支援になる。
(畠山)一番大事にしているのは家族で、家族を守るために仕事をしている。高校を卒業後、転職を繰り返したが、現在の職場が一番合っている。これだという仕事に遭遇したら、やり遂げる意志を持って仕事への義務を果たす。育休や年休などは職員としての権利で取得。
(日浦)企業には求める社員像が必ずある。当社が挙げる上位3つは、ファッションの好きな方、コミュニケーション能力の高い方、笑顔の似合う方。他の企業にも求める社員像があるはず。また、どこの企業でも採用時と入社後のギャップは必ず生じる。仕事とは、厳しいもの。耐えられるか、乗り越えられるかは、好きであるかどうかにかかると。転職は決して悪いことではなく、キャリアアップのためにはいいこと。人生が大きく左右される人との出会いも、企業によって異なる。よく、やりがいは何ですかと聞かれる。それは会社が与えるものではなく、自分が探すもの。
(平野)会社の仕事内容と同じく、仕事と育児の両立やワーク・ライフ・バランスへの取り組みを調べる必要がある。何十年もやりがいを持って働き続けることができるかどうか。将来のライフスタイルに合った会社かどうか。自分の価値観に合う会社を選ぶのがいいと思う。大卒で3年以内の離職率は30%。ミスマッチのないよう、様々な情報収集が必要。銀行はサービス業なので、私が採用活動で重要視するのは第一印象だ。
(岩田)ありがとうございます。共感できる言葉をたくさんいただきました。

「働き方改革により、子育てとキャリアの両立を」



にっぽん子育て応援団
企画委員 岩田 喜美枝 氏

私は今、女性がもっと活躍できる日本にしたいと思い、さまざまな立場で努力しています。単に仕事と子育ての両立だけでなく、キャリアアップもしてもらいたい。つまり、実力をつけて、成長し、公平に評価されるように人生を通じてしっかりとキャリアを築いてほしい。キャリアアップと子育ての両立に必要なのは、働き方の常識を見直す「働き方改革」です。

●「女性の活躍推進と少子化対策」

日本が少子化の問題に直面しているのはなぜでしょう。長時間労働のため男女の出会いが少なく、出会っても付き合う時間がない。非正規労働が増え、収入が安定せず結婚を考えられない。このように、晩婚化、非婚化は労働問題です。

子どもを産み育てるには、時間とお金と楽しさが必要。ところが、仕事で活躍している女性は、お金があっても時間がない。仕事を辞めると、時間はできて経済的な余裕がない。そして、母親が育児を楽しく思えないのは、夫が仕事などに忙しく育児に関わらないからです。結婚しても子どもをつくれないのも労働問題です。

女性が活躍しバリバリと働くようになると、結婚や出産をしなくなると思われがちですが、統計では国別比較でも都道府県別比較でも、子育て期の女性の就業率が高いところほど出生率も高い。女性が活躍する社会は子育てしやすい社会であり、女性の活躍推進と少子化対策は対立しない。

女性が仕事を継続できなかった段階を経て、企業も行政も育児休業（以下、育休）制度や短時間勤務制度に着手し、その結果、今では育休後、復職し仕事の継続が可能となりました。そうしたことにより、ワーキングマザーが増えた半面、新たな問題として、補助的な仕事に滞留するマミートラック化が課題になっています。男女とも子育てしつつキャリアアップを目指すべきです。

●「仕事と子育ての両立支援とその先」

これまでの両立支援は、育休や短時間勤務のような仕事免除型の育児支援でした。仕事免除期間が長すぎると、ワーキングマザーは増えても本格的な仕事体験が積めないため、キャリアアッ

プができません。育児期もなるべく仕事を免除せずフルタイムで働けるよう、事業所内託児所やベビーシッター料補助、長時間労働の削減などの仕事支援型にシフトするべきです。

また、今後は、男性への両立支援も必要です。男性の育休の取得率は全国平均3%。せめて1週間、できれば出産後の1カ月、さらには妻と交互に6カ月ずつ取得してほしい。家事や育児に関わる時間は、諸外国の1/2～1/3です。家庭を大事にしたいのに仕事を優先せざるを得ない現実が調査から判明しています。男性自身の幸せと妻のキャリアアップを求めていくためには、男性の育児参加への支援が必要です。

退社時刻を調べた調査によると、アメリカは男女には相違がなく夕方5時、日本の既婚女性もそれに近い。しかし、日本の男性の退社時刻のピークは夜の8時と長時間働いて一人前という高度経済成長期の名残があります。高度経済成長期に、日本で初めて専業主婦世帯がマジョリティーになりましたが、今ではマイノリティーです。共働き世帯がマジョリティーの時代は、長時間労働は無理です。目指すべきは、男性の働き方を女性に近づけること、これが働き方改革における私のスローガンです。働き方改革に当たっては、企業が全ての社員には、仕事以外にやるべきことや、やりたいことがあるということを認識することが取り組みのスタートです。

長時間労働の是正には、仕事を減らす、人を増やす、時間効率を上げる（特に業務プロセスの簡素化）、この3つを全てやらないと残業のない会社にはなりません。一方、企業には、自社の社員を支援するだけでなく、事業活動を通じた子育て応援や社会貢献活動（社会科見学やインターンシップの受け入れ）など、地域社会における次世代育成支援に力を貸していただきたい。

●「管理職・男性・女性の意識改革」

育児期の女性は大変だから軽めの仕事しか与えないという上司の「間違った優しさ」が普通に行われています。これではキャリアアップはできません。管理職には女性の成長を阻害しないような「ジャストフィットの配慮」をしていただきたい。仕事量で調整し、仕事の質は落とさない。時間的な制約があっても、今まで通りの仕事ができるような環境を作ることが、上司、会社の責任でもあります。

男性に対するアドバイスとして、育児期における家庭での責任を担っていただきたい。「単なる手伝い」ではなく、責任を持って、妻と一緒にすることが、家庭の基盤をつくることになります。ゼロ歳児からの育児参加により父子や夫婦関係の基礎を築くことはとても重要です。統計によると、第二子を産むかどうかは、夫の家事、子育てへの参加時間に関係します。そのためには、生産性の高い働き方をして定時退社を当たり前のことにすることが必要です。働き方改革は本来なら、会社をあげて実施すべきだが、まずは個人レベルの努力からでも始めてほしい。

女性に対するアドバイスとして、出産の時期に関しては、いろんな考えがあるが、私個人としては、会社の都合ばかり考えず自身にとって最適なタイミングで、かつ、できるだけ早い方がいい。いろんなリスクを考えると、出産を先延ばしにはいけない。また、キャリアアップを希望するなら、育児を理由に仕事を辞めてはいけない。工夫して、生産性の高い働き方をし、ここぞというときには育児等を言い訳にせずにチャレンジする。夫や周りの協力や育児・家事サービスの利用により乗り越えていただきたいと思います。



株式会社高知銀行 平野 太一 氏

【事例発表POINT!】

H19「くるみん」、H29「プラチナくるみん」、H19「高知県次世代育成支援企業」、H29「えるぼし」認定取得

育児支援、ワーク・ライフ・バランス推進における幅広い取り組みを行っている。現在育児休業取得率は100%。育児休業に関しても100%を目指し積極的な声かけをするなど、社員が取得しやすい雰囲気づくりに力を注いでいる。

【育児支援等関連制度】育児休業制度（最長2歳に達するまで）、育児のための所定外労働・時間外労働・深夜業の制限（小学1年まで）、育児短時間勤務（小学1年まで）、キャリアリターン制度（復職制度）、配偶者の出産による休暇（出産日前後2営業日以内）、育児休業（連続した5日間、2歳まで）

【子育て支援の取り組み】eラーニングシステム（自宅で規程や通達等の閲覧可能）、オペレーション研修（育児休業者復帰向け）、こども金融・科学教室、こどもサッカー教室

【ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み】ワーク・ライフ・バランス推進委員会の設置、女性行員対象の研修（融資力強化実践、管理職マネジメント）、半日年次有給休暇制度、連続休暇制度、定時退行の実施、完全週休2日制 など



高知県立大学
看護学部4回生 田邊 佳香 氏

【事例発表POINT!】

魅力ある職場であるには「育休をとりやすく、安心して職場復帰でき、女性が働き続けられる」ことが大切

高知県立大学の男女の構成比は女性9割、男性1割。アンケートに回答したジェンダー学158名の性自認の割合もほぼ同じで女性の希望が見えやすい。就職が近いほど、働く者としての権利を考えていることが判明。

- 「仕事」「家庭生活」「個人の生活」優先度上位（アンケート結果）
- ◎理想では、男女ともに「家庭生活も個人の生活も」大事にしたい
- 【女性】どれも優先（40%）、仕事と家庭生活（29.9%）、家庭生活と個人の生活（12.5%）
- 【男性】どれも優先（23.8%）、家庭生活、仕事と家庭生活、家庭生活と個人の生活（各19%）
- 【男女全体】どれも優先（38.0%）、仕事と家庭生活（27.8%）、家庭生活と個人の生活（13.9%）※仕事優先は全ての理想において0%
- ◎将来の現実予想では、「仕事を優先せざるをえないのでは…」との懸念がみえる
- 【男女全体】仕事と家庭生活（31.6%）、仕事（29.7%）
- ◎理想で38.0%の「どれも優先」は5.7%しか実現できそうにないと予想している。その職場は魅力的と言えるか？
- ワーク・ライフ・バランスに関してどのような取り組みの企業に魅力を感じるか（アンケート結果）→育休取得・職場復帰・長期勤務が可能で、働く者の権利を大切にできる職場
- 【女性】育休後安心して職場復帰できる（96.9%）、育休をとりやすい（95.9%）、女性が働き続けられる（94.3%）
- 【男性】働く者の権利（労働条件・休暇制度等）を伝えている（100%）、育休をとりやすい（95.3%）、育休後安心して職場復帰できる（90.5%）



株式会社インターナカツ 日浦 武氏

【事例発表POINT!】

H29「販売マイスター制度」新設。接客販売を最重要業務とし、優秀な販売員に管理職並みの手当を支給

優秀な販売員確保のためには、働きやすい職場環境が必要不可欠。中でも女性が結婚・出産を経てもキャリアを活かせる職場を目指し、既婚女性3名でプロジェクトチームを結成。そこでの意見や要望をもとに人事制度の改定や環境改善の取り組みを実施。

- 法を上回る看護休暇（1年に10日まで）、「妊娠から出産」と「職場復帰」までのリーフレット作成、短時間正社員制度（育児・介護・怪我や病気）、年次有給休暇の時間単位取得制度、シフト見直しによる時間外労働と総労働時間の短縮
- 一般事業主行動計画（H27年4月～H29年3月）を策定し、H29「プラチナくるみん」を認定取得
- 男性の育休取得率を13%以上（2日間を有給扱い）の目標に対して男性の取得率93%達成、女性は100%達成
- 通し勤務を週1から隔週にし、年平均時間外労働を5%削減目標に対して、25.5%（H27年度）、24.5%（H28年度）削減
- 女性管理職登用や職域拡大（パイヤー登用）を積極的に実施。「販売マイスター制度」で販売員の地位向上に取り組む



高知工科大学
経済・マネジメント学部3回生 北代 継之助 氏

【事例発表POINT!】

全社員が性差を認識し、男女が公正な評価を受けられる基盤が整備され、ダイバーシティの視点が生きている職場へ

男女間で物事の優先順位が異なり、認識に大きな差がある。男性が考えた女性登用のための制度ではうまく機能しない。男女それぞれが公正な評価を受け活躍できるよう、企業の根幹にある規約・制度を改革すると、優秀な女性管理職は自然と増える。そして、女性の視点が入ることで新規創造が促される。

- ワークライフバランス（WLB）に関する意識調査結果
- ◎高知工科大学学生（男性145名、女性98名）が最も魅力的な職場と感じた上位項目
- 【女性】育休後安心して職場復帰できる（71.4%）、育休をとりやすい（70.4%）、女性が働き続けられる環境（69.4%）
- 【男性】年休の取得計画を作ってくれる（45.5%）、無駄な業務作業をなくしてくれる（42.8%）、職場の上司がリーダーシップを発揮してWLBに取り組んでいる（意識改革を行っている）（35.9%）
- ◎企業が考えるWLB推進に必要なこと
- 仕事と子育ての両立支援（57.4%）、妊娠・出産・子育て支援の充実（54.3%）、保育サービスの充実（44.8%）