

高知家

出会い 結婚 子育て

応援フォーラム2022

～働きながら子育てしやすい職場環境づくり～

10/24 月 ちより街テラス (3F・ちよテラホール) 13:30～16:00 (開場/13:00)

LIVE 当日はリアルタイムでオンライン配信

実施報告

主催:高知県少子化対策推進県民会議・高知県

ごあいさつ



高知県少子化対策推進県民会議 会長 西山 彰一

男性の育児休業や子育てについての取り組みは、ずいぶんと浸透してきました。男性も女性もお互いに協力して子育てするという基本的な姿勢がとても大切です。皆さま方の発表や新聞紙上で紹介されているように、男性の育児休業が取りやすい社会環境が、ひとつずつ進められています。今までは周りに遠慮しながら休業を取るといった雰囲気でした。だんだんと制度が整備され、行政はもとより各民間企業や団体における子育て支援は、次世代を担う子どもたちが目を輝かせられるよう育てていくことが、これからの日本の社会を築く上で、とても大切だと受け止めています。人口減少という言葉が用いられ始め、早いもので20年が経とうとしています。橋本大二郎元知事が県政につかれた頃に、「事実自然減」ということを言われてから、20年以上の月日が経ちました。最近地方の街を歩くと、人口が

減り街が寂れつつあるのを肌で感じます。わずか20数年の間で、これほどにまで街のたたずまいが変わっているのです。何もしない状態が続くと、さらに寂れた状態になっていくのではないかと心配するところでした。そうした状況を打破するためにも、安心して子育てでき人口が少しでも増えていくことを考えなければなりません。そして、規模は小さいながらも内容が充実し、人が人を呼んでくれるような豊かなコミュニティがあちこちにでき、育っていくことを期待します。そうすることで、今私たちが直面する人口減という問題に対しても、何らかの形での答えが見いだせるのではないかと思います。私たちが常に心がけなければならないのは、今できることはすぐやってみようということです。やってみた結果、具合が悪ければやり直せばいい。何も行動を起こさなければ、本当に時を逸してしまうことになりかねません。皆さま方とともに学びの機会を得つつ、子育て支援がより充実したものになることを心から願っています。



高知県知事 濱田 省司

近年、核家族化や共働き世帯の増加に加え、新型コロナウイルスによる育児環境の変化などを背景に、家庭における子育てへの不安感、負担感が高まっています。こうした中、安心して子どもを産み育てられるように、働きながら子育てしやすい職場環境づくりなど、社会全体で子育てを支えることは、大変重要な課題です。このため県では、令和6年に県内企業の男性の育児休業取得率を30%とする目標を設定し、働き方改革の推進と併せて、育児休暇、育児休業の取得や、時間単位年次有給休暇制度の導入を促進するための取り組みを展開しています。県内企業における令和3年の男性育児取得率は15.8%と、前回調査から8.2ポイントの上昇となりました。応援団登録企業の皆さんの中には、取得率100%の達成や、県内で3例目のプラチナくるみん認定を受けられる企

業も現れ、県内企業における男性の育児取得が広がりをみせています。県庁の男性職員の取得率も、7割まで上がりました。先だっては男性の家事育児ランキングという民間の調査において、本県が全国第1位であったということも報道をされています。10月からは育児介護休業法により、いわゆる産後パパ育休、育休の分割取得が始まりました。今回の法改正を契機として、働きながら子育てしやすい環境づくりの取り組みがいつそう促進され、子育ての安心感につながることが期待されます。企業の皆さんには、従業員の育児休業取得の促進など、子育てしやすい職場環境づくりにさまざまな形で取り組んでいただき、心より感謝を申し上げます。このような取り組みは、優秀な人材の確保、定着という観点からも大変重要であると考えます。県も一緒になり、皆さまの取り組みをしっかりと後押しさせていただきますので、引き続きご理解ご協力をよろしくお願いいたします。(ビデオメッセージ)

基調講演



男性育休はパパと企業の未来戦略

～社員もその家族も会社も一緒に成長するために必要なこと～

徳倉 康之氏

NPO法人ファザーリング・ジャパン 理事

大学卒業後10年間、大手日用雑貨メーカーで法人営業を担当。2009年に長男誕生後、勤務医として働く奥様とキャリアや働き方を相談し、自身が8カ月の育児休業を取得。すると働き方、意識の大きな変化が生まれ、家庭を重視し効率的な働き方をすることで、業績にも連動する経験。後に次男、長女が生まれた際にもそれぞれに3カ月の育児休業を取得、2011年にNPO法人ファザーリング・ジャパン会員、後に転職し同法人事務局長に就任し、講演活動の他、営業、広報、組織運営、行政協働案件、企業協働案件に携わる。現在は香川大学大学院地域マネジメント研究科特命准教授、内閣府子ども子育て会議委員、内閣府男女共同参画会議専門委員、厚生労働省男性の育児休業取得推進事業委員などを務める。



◆ライフステージに合わせた働き方・生き方

私は、前職で、第1号の育休取得者になります。当時、全国120人の営業社員の中で成績ナンバーワン。独身だった私は、若さと体力とガッツで24時間365日、十二指腸に穴が開くまで働き、療養のために一年間を棒に振りました。復帰してからは、定時勤務でどうすればチームがナンバーワンになれる

かを念頭に働き、2年半後にトップを取ります。すると、会社は、残業なしでナンバーワンなら、もっと仕事をすればさらに良い数字が取れるだろうと考えます。こうなると、体調やメンタル面を崩す者が出始め、自分に合った働き方ができる場所に転職するために辞めていくのです。私もその中の1人です。しかし、私は辞める前に育休を取得することになります。しばらく職務を休んでもカムバックして仕事ができたと経験が、育休取得の後押しとなったのです。

◆風土があれば組織は変わる

育休を取得したのは14年前です。8カ月後に復帰予定なのに、会社からは「裏切る気か!」と罵倒され、かわいがってくれていた営業本部長は2年半も口をきいてくれませんでした。このような状況では、辞めていく者もたくさんいると思います。逆に、男性が育休を取れる風土がある組織は良い方向に変わり始めます。制度はあっても、まだまだ風土がないのです。一方、労働時間の上限規制や育児介護休業法など、制度はどんどん良くなってきました。一定の企業は、有休取得率や女性の管理職、男性の育休取得率を公表していくようになります。私は、中小企業や零細企業にも可能な情報は公表するよう勧めています。なぜなら、多くの学生たちは、会社の規模ではなく、そこで働き続けられるか、キャリアは維持できるかなどの点に注目しているからです。

◆まずは、有給休暇(有休)取得率を上げること

育休を取得できるのは育児中の人に限られます。今ここで、男性育休だけを進めていくと、ほかの理由で休暇が欲しい人との間に対立が起きてしまいます。社内でその対立が起きると働き方改革もできず、男性育休も進みません。まずは、育休に限らず有休取得率アップに取り組むべきです。これができて初めて、男性の育休だけでなく介護や病氣治療など、さまざまな制約条件のもとに働くことが可能になります。

◆人が集まり、辞めない仕組み

野田前大臣が「もはや昭和ではない」と表現したように、制度、慣行、意識を変えていかねばなりません。変えている企業には人が集まり、辞めません。その仕組みを作ってほしいのです。育児、介護、転勤を理由に辞める人を増やさないこと。これをやらない企業は危機的な人材不足になり淘汰(とうた)されます。同じ賃金でも働きやすく、働き続けられ、ステップアップできる企業には動くからです。

今、重要なのは、的確な業務分担の指示です。家族のことや体調面、移動面など、いろんな制約条件を考える必要があります。さらに、尊重しなければならぬのは部下の価値観です。スポーツや休日の趣味などの活動も考慮しなければなりません。こういう点を踏まえて業務分担をしていかないと、人が定着しづらい世の中が来ています。以上のことに着目し、有休や育休の取得率アップを目指す企業と、法律が変わったからやるという企業では、3年後、5年後の従業員満足度や定着率に雲泥の差が現れます。

◆生き残る組織・地域

まず性別に関係なく働くことです。一つ事例があります。女性が働きづらいとされる建築業の会社で、初めて2カ所の工事現場に女性の責任者を入れました。すると何が起きたかということ、納期は完全に守られ、いわゆるヒヤリハットといわれる軽微な事故も減り、資材の管理も適正になりました。女性が現場に入ったことで整理整頓が行き届き、資材のロスも減少。職場環境がきれいに整ったことにより職人さんが現場に来ることが増え仕事がスムーズに行われるようになったのです。現在その会社は、女性管理職が増えています。

二つ目は、短時間で働き評価制度と連動させることです。時短勤務でも、キャリアアップできるように仕組みを変えるのです。休んでいる人の仕事をカバーした人には、その報酬をきちんと賃金で報う仕組みです。それをしないとなかなか人は定着しません。育休や介護休暇中の人だけが優遇されることになってしまいます。

三つ目は、さまざまな制約条件や事情のある人が働ける仕組みを作ること。たとえ同じ条件で入社しても、それぞれのライフステージは変わっていくからです。これからは介護休暇を取りたいという人や療養しながら働く人も増えていくでしょう。男性育休の一つの指標として有休取得を進める方向に舵を切り、さまざまな制約条件のある社員とともにマネジメントする組織風土を作っていくことが大切です。



県内企業事例紹介



1 | 株式会社技研製作所

清岡 玲布氏 情報企画課

男性の育休取得は当たり前のように定着



「育休取るの?」ではなく「育休はいつ取るの?」と積極的な働きかけで、男性の育休取得は当たり前のように定着しました。

▶ 育児支援制度

- 「育児休業支援金」を創設／男女問わず3カ月以上の育休取得者に対し、会社から最大15万円を支給
- 「個別の意向確認」／法改正以前より育休プラン申請を導入
- 「育児短時間勤務」「子の看護休暇」「時間外労働の制限」「所定外労働の免除」「深夜業の免除」／小学校卒業(法定以上)まで取得可能

▶ 男性育児休業取得実績

- 2018年度:0% ● 2019年度:30% ● 2020年度:61.5%
- 2021年度:100%

▶ 男性育休取得推進の取り組み

- 2018年、ポジティブ・アクション(女性の活躍推進)プロジェクト発足「働きやすい環境づくり」「社員満足度の向上」「会社のブランド力向上」を目指す
- 2019年、プロジェクト内に「男性育休取得推進」チーム発足
- アンケートによる課題の洗い出し、説明会を実施

▶ 取り組みのメリット

- 社員の満足度や仕事のモチベーションが向上
- 業務の属人化防止や生産性の向上が期待できる
- 少子高齢化の歯止め、女性の社会進出にも寄与

▶ 今後の目標

- 男性育休取得率100%、3カ月以上の長期取得を目指す
- さらなる意識改革、職場環境の整備を推進

2 | 株式会社トミナガ

島田 誠氏 代表取締役社長

お互いに協力し合える体制が構築できた



男性社員が93%を占める職場で、男性育休取得を推進しています。「安心して働ける職場」との評価をご家族からいただくことが、いちばん大事だと思います。

▶ 育児支援制度

- 「子の看護休暇」／小学校卒業(法定以上)まで取得可能、有給
- 「育児短時間勤務」
- 「時差出勤」
- 「出産祝い金」

▶ 男性育児休業取得実績

- 2021年:1名 ● 2022年:2名

▶ 男性育休取得推進の取り組み

- 代行する業務知識の拡充
- ローテーションを計画的に調整
- 同僚社員とのフォロー体制を強化

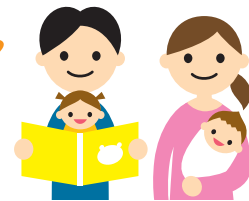
▶ 取り組みのメリット

- 互いに協力し合う体制が醸成された
- 安心して働ける職場だと家族からも思える環境の整備
- コミュニケーションの向上
- 社員の定着率や採用につながる

▶ 今後の課題

- 業務引き継ぎのための社員や時間の確保
- 育休中の収入面の不安への対処
- 2022年4月、10月の育休制度改正を就業規則に反映
- 育休制度についての周知活動と徹底

パネルディスカッション



テーマ 男性育休取得促進の課題と対策

パネリスト

*コーディネーター:徳倉 康之氏

清岡 玲布氏 株式会社技研製作所 情報企画課

池内 敏博氏 株式会社技研製作所 品質管理課係長

島田 誠氏 株式会社トミナガ 代表取締役社長

川村 航也氏 株式会社トミナガ 鉄工部本社機械課班長

◆ 育休の取り方は千差万別

徳倉 育休の期間や取って良かった点を聞かせてください。

池内 今年2月に長女が誕生し3カ月間育児休業を取得しました。6歳になる長男の幼稚園卒園と小学校入学の行事に参加できるタイミングで良かったです。社内の雰囲気は後押しされ業務の分担や引き継ぎもスムーズでした。



池内 敏博氏 | 株式会社技研製作所

川村 生後半月ぐらいから1カ月ほど取得。1カ月が一瞬でした。もっと長ければ、違う観点から子どもを見て育てることもできたと思います。もう一度取れるのなら今すぐにでも取って、成長のステップアップの瞬間に立ち会いたい。第2子が生まれたら1カ月以上、半年なり1年取って丸々育児に参加したいと思います。

徳倉 育休の期間や取り方は、家族の事情や業種業態により千差万別。個々に応じた取り方を工夫すると満足度が全く違います。ここで、企業サイドの最初のアプローチを聞かせてください。

清岡 2019年6月、男性育休取得推進チームが発足して推進活動を開始しました。活動方針は、社員の満足度向上です。男性の育休取得により家庭が充実し、仕事のモチベーションが上がり会社への満足度も向上。社員、会社双方にとってメリットがあります。実は、最初の取得者は活動開始と同時期に出たのですが、当時は依然として取りづらい雰囲気でした。そこで、対象者への個別ヒアリングや対象者と上司への説明会などで、男性育休の重要性やメリットを説明。このような活動の積み重ねで取得の申請が増えてきました。

徳倉 一例目はポーンと出たりしますが、次が続きにくいのです。2例目が現れるまでの企業からのアクションはありましたか?

島田 昨年取得した一例目と川村は同じ部署だったこともあり、お互いがフォローし合える関係がすでに構築されていたこともプラスでした。働き方改革で育休取得者も増え、制度に対する理解と使える環境になったこともあり育休取得の気持ちも固まったと思います。

徳倉 育休取得時の工夫やコツは?

池内 2人目ができた早い段階で上司に相談し、上司からも育休取得を勧められ前向きになりました。スムーズな引き継ぎのために、抱えている業務をリストアップ。どういう形で引き継いでいくかを明確にするために、5W1Hで具体的に書き出しました。

川村 一例目の取得者と自分の作業内容がほぼ同じだったので不安はありませんでした。ローテーションに上司も入り部署全体で業務を回しました。もともと情報共有しやすい社内環境だったので無理なくできました。



島田 誠氏 | 株式会社トミナガ

島田 チームワークや風土の良さも大事ですが、彼の場合は年齢も近く、コミュニケーションを取りやすかったと思います。職場には、いろんな世代の社員がいます。この中で、皆で協力し合える風土を作っていくのが今後の課題です。

◆ 常に新しいことに取り組んでいく

徳倉 企業からのフォロー、大事にしていることは?

清岡 各部署では人が抜ける時点で多少の困難はあったと思いますが、業務の属人化防止、組織力強化の狙いもあります。業務面については特に支障は出ていません。当社には、前例主義を打破するという考え方があり、今までの踏襲ではなく常に新しい効率のいい方法を、一人ひとりが考えて実行しています。新しい風が吹いたときにそれを否定するのではなくやってみようという素地があります。



清岡 玲布氏 | 株式会社技研製作所

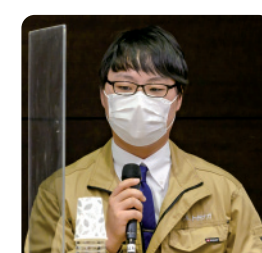
島田 当社の経営理念は、新しいことに取り組んでいくこと。そして、社員、家族、地域、取引先の幸福です。社員第一に家族を考えたとき、男性育休につながるのだと改めて思いました。

◆ 制度がなくても風土があればうまくいく

徳倉 取り組みが進んでいる企業、始めたばかりの企業だからこ感じるハードルや困難があると思いますが、今後の進め方を聞かせてください。

清岡 育休取得推進は継続しつつ、復帰後の支援制度の拡充、定着にも力を入れていきたいです。時短勤務、子の看護休暇、時間外労働の制限などの対象を一律小学校卒業までに改定しました。今は、男性育休の取得率100%を維持して、3カ月以上の長期取得を目指しています。育休取得者が希望する期間を取れることがいちばんの目標なので、今はその基本作りに取り組んでいます。

島田 現在進めているのが、人材育成制度の改定です。各社員の持てる技能を把握しているところです。同時に人材育成そのものにも力を入れています。互いにフォローし合える体制を強化するためです。育休中の所得への不安も取り除くべく、時短勤務の場合にも所得が減らないような制度を検討中です。



川村 航也氏 | 株式会社トミナガ

徳倉 育休取得経験者からの意見は?

川村 自身は、具体的な情報が得られないまま育休を取得しました。今後、周知が徹底されれば、もっと早い段階で計画を立てられると思います。

池内 今後、育児休業の取り方の多様性が出てくると思うので、それに応じた制度が増えてくればいいと考えています。

徳倉 最後に取り組みの効果を。

清岡 社内で育休取得が当たり前の雰囲気になったのが、いちばんの効果だと思います。会社説明会などで育休に対する質問が増え、職場に求める重要な要素のひとつになったと実感しています。

島田 社員の定着率につながると思います。取り組みの発信はしていても全社員への周知が徹底できていない部分もあり、一層の周知啓蒙(けいもう)に努め働きやすい職場を作っていく必要があります。

徳倉 究極を言うと、制度がなくても風土があればうまくいくんです。本日の事例を参考に、自社の社是や目標にすり合わせて実行すれば、うまくいく確率が格段に上がります。男性の育休取得は、そこで働く人たちがどのように働きやすい環境を作っていくのか、地域を盛り上げていくのかにつながります。



徳倉 康之氏

