

出会い 結婚 子育て応援 フォーラム 2021

～働きながら子育てしやすい職場環境づくり～

実施報告パンフレット

2021年
12/2 (木) ちより街テラス 3F・ちよテラホール
10:00～11:30 (開場9:30)

プログラム



開会挨拶 高知県少子化対策推進県民会議 会長 西山 彰一
高知県知事 濱田 省司

基調講演 80人で目指した子育てしやすい環境づくり
～両立支援のための職場風土改革～

株式会社ネオビエント 代表取締役 **藍原 理津子氏**

パネルディスカッション 県内企業事例紹介
「働きながら子育てしやすい職場環境づくり」 (株)技研製作所 | 井上石灰工業(株)

出張相談コーナー 高知県働き方改革推進支援センター

主催:高知県少子化対策推進県民会議・高知県

働きながら子育てしやすい職場環境づくりを目指して

2021年12月2日(木)「高知家 出会い・結婚・子育て応援フォーラム2021」を開催しました。
これまでに県内874の企業・団体が「育児休暇・育児休業の取得促進」を宣言しています。

育児宣言!

高知県知事 濱田 省司
全国の男性従業員の育児取得率は、近年、10%前後で推移しています。このため、県では、令和6年に県内企業等の男性の育児休業取得率を30%とする目標を設定し、企業の方々と共に様々な取り組みを推進してまいります。皆さま方へ取り組みを進めていただくことで、県内企業等における育児休業取得率は着実に向上し、男性の働きやすさを大きく広げてまいります。

高知県少子化対策推進県民会議長 西山 彰一
平成30年7月に育児休業・育児休業の取得促進宣言を行ったから、これまでに850を超える企業・団体がこの宣言を行い、働きながら子育てしやすい職場環境整備に取り組んでいます。こうした中、厚生労働省が主催するイクメン企業アワード2020において、株式会社技研製作所がグランプリを受賞されました。これからも、高知県内で、あとに続く企業が出てくることを期待しています。

基調講演 80人で目指した子育てしやすい環境づくり ～両立支援のための職場風土改革～

藍原 理津子氏
株式会社ネオビエント 代表取締役
株式会社ネオビエント 徳島県立あすなろランド、大門門橋の遊歩道や記念館などの指定管理のほか、業者イベントの企画立案や運営を手がける徳島県庁の企業。2012年に「あすなろ」認定。2019年に「あすなろ」認定を取得。

県内企業事例紹介

- 1 | 株式会社技研製作所**
「取る・取らない」ではなく「いつ取るの」
同僚へ負担がかかることへの罪悪感や収入面に対する不安から積極的な育児取得に踏み切れない人、全社員を対象に説明会を実施し、業務の標準化や、互いにサポートし合える環境が構築できることなど、職場に与える好影響を説明しました。また、上司や同僚に対しては、「育児取るの?」ではなく、「育児はいつ取るの?」と積極的に働きかけを行うように促しています。
- 2 | 井上石灰工業株式会社**
「取り組みによる「ポジティブスパイラル」
夏期休暇や有給休暇などを絡めた長期の育児取得を推進しています。現在若手従業員が増えています。学生が会社を見学する上でワークライフバランスが充実している会社なのかどうかというところはよく見られます。家族を大切にできたプライベートが充実すれば、従業員は仕事に前向きになり、定着もしますので結果的には会社への貢献につながって来ていると考えています。

パネルディスカッション

- 意識改革・制度改革が必要**
池内 彩香氏 株式会社技研製作所 人事課
会社も上司も取得の推進はしてくれているけれども、やはり心の中にもまだ取りつけないという思いが残っている人が多くいます。そういう本人の中にある不安の払しょくや、育児休業から復帰したあとの働き方に関わる制度の部分を今後では充実させていかなければならないと感じています。
- 実際に体験したからこそ分かること**
嘉陽田 武氏 育児取得経験者 井上石灰工業株式会社 営業本部国際事業グループ
育児を取ったことで、どれだけ育児が大変なのか分かりました。本当に白黒が分からず、夜もミルクをあけていたぐらいなので、妻の大変さも分かりました。妻も今は復帰して共働きでやっていますが、復帰後、家事・育児の分担も積極的にできるようになったと思っています。

前例がなくても一歩踏み出す勇気を

中野 恭兵氏 育児取得経験者 株式会社技研製作所 経営戦略課
当社で男性社員が育児を取得した実績がありません。申し出るのには不安がありました。上司に早めに相談したことによって、好意的に受け入れてもらえました。また、会社からも休業取得を推進しているというメッセージを発信してもらったこと、コミュニケーションツールで取入の不安も取り除いてもらったことで、長期の休業取得を決意できました。

認定等の取得は分かりやすい指標

藤原 麻希氏 高知大学 地域協働学部地域協働学科4年
将来的には子どもも持ちたいと考えています。福利厚生という面でも、結婚、企業を見つけていました。家族を大切にさせてくれるとか、大事にできそうな企業というのは好印象で、自分が働くライフビジョンにも希望が持てます。プラチナくるみなどの指標があるのも分かりやすくていいですね。

高知家は 官民協働で 育児休暇・育児休業の取得を進めます!

高知家の出会い・結婚・子育て応援団を募集しています!

応援団ではこんな取組をしています **1,243の企業や団体が登録!!**
子育て支援等に取り組む企業及び団体が登録し、官民協働で少子化対策を推進しています。
●県から提供される子育て支援等に関する情報を従業員に紹介
●「ワークライフバランスの推進、育児休暇・育児休業の取得促進」などの取組
さらに、応援団同士の情報共有の場として交流会を開催しています。

改正育児・介護休業法への対応はお済みですか?

2022年4月1日から「育児休業を取得しやすい雇用環境整備」と「個別の周知・意向確認」が事業主の義務になります。▶詳細は厚生労働省HPへ

お問い合わせ 高知県子ども・福祉政策部少子対策課 780-8570 高知市丸の内1丁目2番20号 TEL:088-823-9640 FAX:088-823-9658

基調講演



80人で目指した子育てしやすい環境づくり ～両立支援のための職場風土改革～

藍原 理津子氏

株式会社ネオビエント 代表取締役

●株式会社ネオビエント

徳島県立あすたむランド、大鳴門橋の遊歩道や記念館などの指定管理のほか、集客イベントの企画立案や運営を手がける徳島県の企業。2012年にくるみん認定、2019年にプラチナくるみん認定を取得。



「人を生かす経営」という理念の下、契約社員の正社員化など雇用形態を見直し、産休・育休制度の充実など子育てしやすい職場づくりに取り組んできました。

創業後初めての産休・育休取得では、ロールモデルができたことで、若い女性社員に安心感を与え、子育てしながらでもキャリアを積み活躍できることが認識されました。また、育休復帰後、懸命に頑張る彼女の姿を見て、子育てしつつ働くことへの理解が深まってきました。私事では、当時の会社の状況、自身の気力や時間を考え出産をあきらめた経緯があります。社員には私のような思いはさせたくない。安心して妊活や育児に取り組める職場をつくりたいと強く決心しました。

男性初の育休取得者は、専門性の高い科学館の展示グループでプレイングマネージャーとして運営や企画を担当。そのため、6カ月間の取得は無理だと思われました。しかし、部下や直属の上司からは取らせてやりたいとの声が上がリ、対策に乗り出しました。業務の平準化、マニュアル作成や業務効率の見直しです。複数担当制にし、一つの業務を2～3人で補い合うようにしました。次は、育児休業中の連絡体制のルー

ル化です。メールやライン、週一回の彼の短時間出社でクリアしました。このことは、所属部署のスキルアップ、男性社員の育児参画への意欲向上につながりました。彼の育休取得により「プラチナくるみん認定」を取得しました。両立支援のための職場風土改革にも力を入れました。ワークライフバランス委員会を設置し、男性の育児休暇の取得、看護休暇の取得率アップ、残業の削減、休みを取りやすくなるための業務の効率化など、テーマを設けて取り組みました。その結果、年次有給休暇の2時間単位の取得、ワークライフバランス休暇、有給の特別休暇などを実現しました。両立支援のポイントは二つ。社員一人ひとりの意見を聞き制度をつくること。互いの状況を考慮し助けられる関係、企業文化をつくることです。課題に直面し、社員全員で克服しようと行動する。その積み重ねが企業文化・社風になります。新型コロナウイルスの感染対策など、いろいろな困難を乗り越えたことで社員間の結束が深まり、仕組みができていったように思います。リモートワークにも取り組み、70歳以上の社員でも扱えるようにマニュアルを整備。助け合って補えるような環境をつくることに努めました。取り組みはハード(仕組み)と企業文化・社風の両面です。これをつくるのが経営者の使命であり、持続可能な事業経営につながり、社員の雇用を守り安定させたいと思います。

県内企業事例紹介

1 | 株式会社技研製作所

「取る・取らない」ではなく「いつ取るの?」

同僚へ負担がかかることへの罪悪感や収入面に対する不安から積極的な育休取得に踏み切れない人のため、全社員を対象に説明会を実施し、業務の平準化や、互いにサポートし合える環境が構築できることなど、職場に与える好影響を説明しました。また、上司や同僚に対しては、「育休取るの?」ではなく、「育休はいつ取るの?」と積極的に働きかけを行うように促しています。

●株式会社技研製作所

イクメン企業アワード2020でグランプリを受賞/2020年度育児休業取得率は女性が100%、男性が61.5%/従業員数671名/高知家の出会い・結婚・子育て応援団登録企業/育児休暇・育児休業取得促進宣言企業

2 | 井上石灰工業株式会社

取り組みによる「ポジティブスパイラル」

夏期休暇や有給休暇などを絡めた長期の育休取得を推進しています。現在若手従業員が増えてきていますし、学生が会社を見る上でもワークライフバランスが充実している会社なのかどうかというところはよく見られています。家族を大切にできたりプライベートが充実すれば、従業員は仕事に前向きになり、定着もしますので結果的には会社への貢献になって戻ってきていると考えています。

●井上石灰工業株式会社

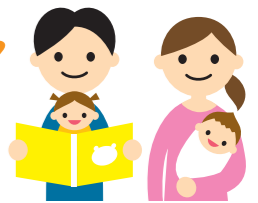
2018年10月以降、配偶者が出産した男性従業員5人全員が育児休業を取得/2020年くるみん認定取得/健康経営優良法人2021の認証を取得/従業員数93名/高知家の出会い・結婚・子育て応援団登録企業/育児休暇・育児休業取得促進宣言企業/高知県ワークライフバランス推進認定企業



パネルディスカッション

テーマ 働きながら子育てしやすい環境づくり

*コーディネーター:藍原 理津子氏



意識改革・制度改革が必要



池内 彩香氏
株式会社技研製作所 人事課

会社も上司も取得の推進はしてくれているけれども、やはり心の中にまだ取りづらいうという思いが残っている人が多いと思います。そういう本人の中にある不安の払しょくや、育児休業から復帰したあとの働き方に関わる制度の部分を今後は充実させていかなければならないと感じています。育休取得率100%かつ3カ月以上の長期取得という大きな目標に向けて、さらなる意識改革と制度面の充実を進める必要があります。

実際に体験したからこそ分かること



嘉陽田 武氏 *育休取得経験者
井上石灰工業株式会社
営業本部国際事業グループ

育休を取ったことで、どれだけ育児が大変なのか分かりました。本当に白目むきながら、夜もミルクをあげてたぐらいなので、妻の大変さも分かりました。妻も今は復帰して共働きでやっているのですが、復帰後、家事・育児の分担も積極的にできるようになったと思っています。私の場合、短期間の育休取得だったため復帰後の仕事の不安は全くありませんでした。残業時間も少ないので、家事や育児に充てる時間が確保できています。

就活での一つの基準に



三谷 紗蘭氏
高知県立大学 社会福祉学部
社会福祉学科3年

高知県では男性の育休取得への取り組みはまだあまり進んでいないと思っていたので、今日は本当に驚きました。その中でも、「育休取るの?」ではなく「育休はいつ取るの?」という声かけがとても印象的でした。私自身、出産しても仕事は続けたいと考えています。男性が育休を取得している現場は、やはり男女ともに子育てに理解があって、とても働きやすい職場だと感じましたので、就活をする上で一つの基準にしたいと思いました。

前例が無くても一歩踏み出す勇気を



中野 恭兵氏 *育休取得経験者
株式会社技研製作所 経営戦略課

当社で男性社員が育休を取得した実績があまりなく、申し出るのはかなり不安がありました。上司に早めに相談したことによって、好意的に受け入れてもらえました。また、会社からも休業取得を推進しているというメッセージを発信してもらったり、シミュレーションツールで収入の不安も取り除いてもらったりしたことで、長期の休業取得を決意できました。前例がないからと断念するよりも、一歩踏み込む勇気が仕事上でも持てるようになりました。

認定等の取得は分かりやすい指標



藤原 麻希氏
高知大学 地域協働学部
地域協働学科4年

将来的には子どもを持ちたいので、就活時は福利厚生という面で結構企業を見ていました。家族を大切にしてくれそうとか、大事にできそうな企業というのは好印象で、自分が働くライフビジョンにも希望が持てます。育休と言われても、どういう風にするのかという想像ができないので、プラチナくるみんなどの指標があるのも分かりやすくいいですね。認定を受けた企業は、育休や家庭に対して理解があるのかなと思いました。

