

令和5年度第1回「知事と一緒に生き生きトーク」発言要旨

- 1 テーマ：企業や地域の支えで子育てと仕事の両立
- 2 日時：令和5年7月7日（金） 14:30～16:00
- 3 場所：片山工業株式会社（井原市西江原町1005-1）
- 4 参加者：子育て支援に取り組む企業の担当者や子育てと仕事を両立している当事者など6名

5 知事挨拶

- ・少子化は日本中の課題で、県内でも子どもの数が減っている。このままだと20～30年後にさみしいことになってしまう。どこかで状況を変えないと、遅れるほど影響が大きくなる。できることはなんでもするという思いで必死で頑張っているところである。
- ・結婚や出産、そのタイミングや人数などはプライベートな決断で行政が強制できるものではないし、するべきではない。県民アンケートの結果を見ると希望出生率は高く、2を超えている。それぞれの希望がかなえられると、少なくとも岡山県では少子化問題は解決できるはずである。
- ・職場で働きながら子育てができる仕組み、環境にできるかどうかが大重要だ。行政だけでは難しく、それぞれの会社でどういった対応をしていただけるか。短期的には代替職員の問題やコストの上昇があるが、良い取り組みをしている会社が社会から認知され評価されて、中長期的には会社にとってもメリットがあったと感じていただきたい。

6 発言内容等

【自己紹介（企業概要や子育て支援の取組、支援の活用状況など）】

- ・管理職として健康経営に取り組んでおり、7年連続で健康経営優良法人（ホワイト500）に認定いただいている。7対3で女性が多い職場であり、働き方改革や健康支援などに取り組む「女性活躍プロジェクト」のリーダーをしている。また、県内の中小企業の皆様方と岡山健康経営を考える会を今年2月に立ち上げ、代表として、悩みの共有や事業者訪問などの活動をしている。
- ・法人の業務としては、健康診断や人間ドッグなど健康管理がメインである。施設は8時30分からだが、健診バスの場合だと6時には出ないといけない場合もあり、お子さんが小さい母親は働きにくい現状がある。社内で人や制度の変更を考えながら、継続して働いてもらえるような取組を少しずつ進めている。
- ・弊社も比較的女性の割合が高く、6対4の割合で女性が多いこともあり、子育てをしている従業員に対する支援は、比較的、進んでいると思う。時短勤務は法定の3歳よりも延長して小学校3年生まで利用できるようにしている。小学校の壁が必ずあるので、従業員の状況を聴きながら小学3年生まで延長したという経緯

がある。育児に関わらず、働き方改革の一端として、自宅で勤務ができるテレワークなども利用をしてもらいながら、結婚して出産しても継続して勤務してもらえるような環境づくりに取り組んでいる。女性に限って言えば、出産してもほとんどの職員が戻ってきているので、仕組みとしてはいいものになっていると思う。男性従業員の育休取得は、まだまだ進んでいないので、今後は取組を進める必要があると考えている。

- ・製造業なので、男性の割合が非常に多く、入社した頃は9対1ぐらいの割合で男性だった。現状は、従業員約500人の内、女性が約100名で2割まで上がっている。積極的に女性を採用し、若手の女性社員が増えている。男性ばかりでは、いつかこの少子化の時代で採用ができなくなってしまう、女性もしっかり積極的に採用していこうということが、子育て支援に取り組んでいる起点になる。事業所内保育所も設置しており、女性が結婚して出産しても退職する選択をしなくていいよう取組をしている。
- ・子育て当事者として参加しており、7歳5歳1歳の子どもがいる。女性活躍を推進する部署で子育て支援等も含めた業務を行っている。そういう立場で、自分も子育てをしているので、会社に仕事として期待されている部分と、日々戦場のような家での子育てとの狭間にいる。実家が遠方であり、祖父母の支援が全くない状態で、夫と二人で頑張っているが、もし支援が充実していれば、かわいし、楽しいので、4人目も欲しいと思うが、持ちたくても持てないという状態だ。子育ては、女性だけではなく、男性や社会も含めて、全体で少しずつでも支援がないと母親は疲弊してしまうと感じている。
- ・当事者として参加している。現在は営業を担当しており、1ヶ月の半分ぐらいは海外に行っている。1週間東南アジア圏に行って1週間帰ってきてという生活をしている。格好がよく響くかもしれないが、体力的にはかなりこたえている。そんな中で、7歳と6ヶ月の子どもがおり、育休を3ヶ月利用した。
- ・男性で長期の育休取得は2、3人程度。メーカーなので男性が多く、仕事ばかりしている。育休を取って家族と一緒にやっていくことが、やる気につながるので、積極的に取りたいと思った。会社で企業主導型の保育所を運営しており、利用させてもらっている。時差出勤や時間有給などの制度もあるし、臨機応変に対応してもらっており、そういう環境があつてこそ、安心して働きながら子育てができると思う。
- ・介護サービスで専門職が多い職種であり、経験が長い人が必要なので、子どもを預けながら働けるように事業所内保育所を運営している。地域に貢献することが義務付けられている法人であり、岡山県立大学との共同研究事業として子どもの遊び場を運営している。コロナ禍があつて子育て世代がなかなか親戚と会えない、県外にも行けない。私も子育て中で、8歳6歳4歳の子どもがいる。核家族共働きで、妻も同じ業種で土日も関係ないため、土日は自分がワンオペで子育てをしたりする場合もある。そういった経験を踏まえてこの遊び場を作った。土日をメ

インに運営しているが、休日の午前、午後のどちらかでも子どもが一生懸命遊べる時間を取ってもらいたいとの思いだ。午前と午後で分けて予約制で、昨年10月から開設したが、予約でいっぱい、本当にニーズが高いと感じている。

【取組の効果や課題、取り組んでほしい支援など】

- 男性の育休取得については、子どもが生まれましたという話を聞けば、本部の総務から、こういう制度があるから休みが取れると本人に伝え、制度があっても使えなければ意味がないので、上司にも制度を使いやすいようにするよう働きかけている。説明しても、男性だとみんなに迷惑をかけるのではないかと、出世に響くのではないかと、実際はそういう感覚がある。役職がある人は、特に率先して休みを取るようになっており、育休取得率は100%になっている。期間は何か月もという人はまだいないが、1ヶ月程度取得しているスタッフは数名いる。結婚適齢期の女性スタッフが多く、結婚して出産しても長く続けられる制度は色々設けているが、転勤族の男性と結婚して県外にってしまう職員も多い。
- お金の面では、2親等までの医療費補助、育児費用を月に2万2千円まで負担、シングルマザーへの支援として1子につき1万5千円の手当、がん検診の無料検診や三大疾病に対する保険金を会社が負担している。
- 男性従業員の育休取得は進めないといけないと思っている。私の子どもは大学生だが、私が産休育休を取った19、20年前は、育休は当たり前ではなく、妊娠すると退職する人が多かった。今はほぼ育休を取ることで20年でこれだけ変わるんだと感じている。これは、育休取得を義務化したからだと思う。だから男性も育休を取るのが義務だということまで意識が浸透すれば、取らざるを得ない状況になる。意識改革は非常に難しいのでそのあたりをどうしていくか。
- 保育園は待機児童の解消など進んでいるが、学童は保育園みたいに手取り足取りの対応はしてくれないので、預ける場所があるというだけで、親にとっては小学校と学童と両方対応しないとけない。小学校の壁は高いと感じている。小学校は3年生までしか入れない、そこで小学4年生の壁がある。中学校、高校に上がったなら、なんとかなるかという、いろいろな問題はでてくる。全体での支援が必要と思う。
- 妊娠したときにサポートとして定期的に検診に通うので、有給休暇とは別で、最大10回、半日ずつ特別休暇を取れるようにしている。若い社員だと有給休暇が少なくという方もいるので、そういうのを気にせずに健診にしっかり行ってもらえるようにしている。また、産前産後の給料は100%支給している。
- 男性の育休取得は、最近事例が増えたことを実感している。長い方なら3ヶ月、短くても2週間から1ヶ月という期間で取るようになってきた。取りやすい環境になってきたのと、周りもちゃんとそれを認める環境ができてきたのかなと実感している。傾向を見ると、第2子、第3子で育休を取られる方が多く、祖父母の手助けがなくて、そこでパパの力が必要で育休を取られるのかな、というのをこ

こ何人か見てきて思った。

- ・私自身も育児当事者で、小学4年生と中学2年生の男の子が2人いる。実際に育休もフル、時短勤務も取らせてもらっている。昔はそういう雰囲気じゃなかったところもあったが、「しっかり取ってよ」と先輩から言ってもらった。男性も少しずつそういう風にならなければ、もっとよくなると思う。
- ・育休の期間の話では、弊社も「取るだけ育休」みたいな、取っているけど、奥さんにとっては子どもが一人増えたみたいな、「取るだけ育休」なら取らなくていい。数日取っただけでパーセンテージに入る。ふたを開ければ2、3日しかとってない。育休とは別に5日間特別休暇があって、5日間は取れるので取るが、それ以上長期になってくると相当ハードルが高い。会社から5日間って言われているようなものなので、それ以上取ろうとすると5日間以上とるの？って雰囲気がある。
- ・育休を取るタイミングも生後8ヶ月の時に、5日間とか。母親にしたらもうルーティンができていて、赤ちゃんの入浴の時間も決まっているので、急に育休を取られても困る。母親が慣れていない段階で取ってくれるっていうのが大切。時期と期間、これがすごく大事だと思っている。必要な時期に取らないといけないう状況に義務づけするような形にしたらなるのかと思う。
- ・妻が安定期に入って、その時点から育休を取りますと会社に言って、引き継ぎとか、先輩にお願いするとか、取ることを前提で活動をしていた。1人目は育休を取らず、その時は、妻の九州の実家で、3か月子育てをしてもらった。2人目は、上の子がいるので、自分たちでやろうと。2、3日はありえない。最初は、赤ちゃんが2～3時間ごとに起きる。育休の3ヶ月間は、夜間の対応をして、家で二交代勤務していた。
- ・会社の中でも、否定的な反応がある。年齢が高い人は、若いころにバリバリやってきた人たちなので習慣とか文化が違うので仕方がないと思う。会社としても育休をとってほしいと言っているし、認められた権利なので、遠慮なく利用した。
- ・社長が定期的に子育てに関わっている社員と意見交換をしている。そこで出た意見は結構採用してくれている。利用している企業主導型保育所でも、勤務後に急いでいかなないとぎりぎりになって危ないので、時間延長をしてほしいとの意見を出したら認めてくれた。総務人事担当での意見交換もあるが、上の方がでてくるのは効果がある。子育てについても取り組んでいることをPRすることで会社にメリットがあるなら、乗り気になってくれるのではないかと思う。
- ・当事者、会社の運営側としても色々とお聞かせいただいてすごく勉強になっている。男性従業員が2週間取ったが、会社として広報になるなという気持ちもあった。僕も子どものことは好きでいろいろやるし、台所やお風呂の関係はする。これだけやっていますよと自分では思っているが、それでもやっぱりお手伝いにしかならない。子どもの明日の学校の時間はよく知らないし、イベントの申し込みとかも全然手をつけてない。男性はそういったところまで把握してやっていかないといけないとお話を聞きながら感じている。

- ・デイサービスをしていて、朝8時から夕方5時までの勤務が終わったら子どもを迎えに行くという勤務ができるが、保育園から小学校に上がって、学童に預けてもっと長い時間働きたいということで、相談を受けていたが、学童に落ちたという話があった。保育園だけじゃなくて、学童でもそういった問題がある。私が利用している小学校は4年生まで学童の対象だが、地域によって違いがあるのも仕事にも関わってくるので統一した方がいいと思う。
- ・病児保育の補助を実施しているが、預けるところが少ない。子どもが小さいと休みがちになる。預けられるなら預けて働きたいが、預けられない理由はやっぱり場所がない。
- ・保育園を2013年から運営してちょうど10年になるが、助成金が10年で終わる。会社としても持ち出しがあるのは覚悟の上でやっているが、もう少し長く続けるとありがたい。
- ・採用活動もしているが、近年は新卒採用が厳しい状況にある。子育て支援とか、社員に対してメリットのある支援をしている企業に対して、行政から何らかのメリットがあればいいと思う。県が主催している合同説明会とか就職会とかに優先的に呼んでもらえるような制度があればありがたい。