

第4回車座会議 議事概要

- 1 日 時：令和6年8月21日（水）11：30～12：30
- 2 会 場：道の駅西条のん太の酒蔵
- 3 登壇者：湯崎広島県知事、片本 彰さん（NP0法人ファザーリングジャパン 中国理事 代表）、
林 千晶さん（株式会社サタケ 人事課長）、双和 寛子さん（オタフクホールディングス株式会社 人事部人事課課長）、福田 直文さん（アヲハタ株式会社 経営本部 総務部部長）、西村 公子さん（株式会社エフピコ 常務取締役総務人事本部管掌）、
木下 麻子さん（株式会社ひろぎんホールディングス 執行役員 サステナビリティ統括部長）、廣瀬 桃子さん（司会・フリーアナウンサー）

4 概 要

【オープニング】

（出席者自己紹介）

（広島県の少子化の現状と課題等について、広島県担当者から説明）

【論点1：自社において、働きながら子育てしやすい職場風土が形成できていますか？また、そのために何をしていますか？】

林： ワークライフバランスに力を入れている。3つ紹介させていただく。①社内保育室の設立、②夏の期間週休3日、③配偶者の出産にあわせた男性の特別有給に加えて、孫が生まれたときに特別有給を新設。自社の社員だけでなく社会全体が子育てしやすくなればという観点で実施している。

双和： 子育てしやすい会社にしていこうと20年前から取り組んでいる。その中で社内の雰囲気が変わったと感じるのは、事情を問わず有給休暇をとろうという流れができたこと。みんながしっかりと休んでしっかりと働こうということで、いろんな事情と並列して働くことができる。

福田： 子育て支援にかかる時間をしっかりとろうということで、所定労働時間を年々減らしている。また、在宅勤務制度もコロナで進んだ。男性の育休100%取得している。近年変化としてはその取得の日数が伸びてきている。昨年度は20日を超えてきた。そのような取り組みを進めている。

西村： 弊社は、女性1：男性3の男社会の会社。変わったことは、女性の育休等は取得してもらっているが、男性の育児休暇等を相変わらずとらない、どうしたものだろうと考えている。育児休業に加え、育児短時間を小学校3年生まで延長するなどいろいろ取り組んできたが、女性だけではいけない。そこで昨年7月から、育児休暇（有給の特別休暇）の男性1週間取得を義務化した。それまで取得率が1割に満たなかった男性について、2割を超えてきた。制度を作っていかに利用してもらうかが重要ということで、悩みながら取り組んでいる。

木下： 女性と男性の働き方をどう中心化するか観点で取り組んでいる。女性の場合は、短時間勤務を取得するケースが多かったが、それによってキャリアとのバランスがうまく取れなくなるという課題や家事労働が女性に偏るという問題があった。そこで、（男女）公平

にということで小学校6年生まで可能ただし通算で5年半、こまぎれで取得できる短時間勤務制度を取り入れた。これによってべったりと長く短時間勤務を取得する女性が減ってきた。一方、男性の育児休業実質100%ということと、こだわっているのが、1ヵ月程度の育休若しくは(休暇)5日と1ヶ月以上の短時間勤務短時間勤務を取得してもらうというもの。子供を迎えに行くのに男性が早く帰るというのを当たり前の光景にして、少しずつ浸透している。

片元： 私は社内で初めて13年前に育休をとったが、当時は(取得率が)1%というような時代。今は(それに比べると)進んだ世の中になったという印象。皆様の取組のおかげで男性も女性も家事・育児がしやすくなっている。男性育休取得が伸びているが、父親に対する教育を会社の中でやると、育休取得だけでなく、その後の育児も伸びてくる。

知事： 今日来ていただいているのは広島県を代表するナンバーワン・オンリーワンの地域・日本を代表する企業で、熱心に取り組んでいただいている会社なので、いろんなものが進んでいる。先ほど説明でもあったが、男性育休30%とかなり進んできたと思っており、皆様に感謝申し上げたい。そのよう中でもまだ男女に差がある。先ほど事情を問わず育休をとるという話があったが、育児の休みも他のための休みもみんな同じ。育児であれ、病気やけが、介護であれ、自由に休んだり、その事情に合わせて働くことができる環境を作ることが重要。

【論点2：自社にとって両立支援に取り組むことのメリットは何ですか？】

木下： 我々は全員活躍が自社の最大のメリットととらえている。男性と女性の働き方を中心化するという話をしたが、なぜこれが全員活躍になるかということ、男性が女性に非常に配慮しているという実態があり、すごく期待している時だが、小さい子供がいて大変だという前提で、成長するような仕事にアサインしないとか、目標設定で妥協することが生まれている。これは双方にとってすごく残念。子育てはいつか終わるが、終わったタイミングで自分の能力や会社の居場所に多くの女性は悩んでいる。そういったことにならないように、男女共に、その上司がしっかりと妥協せず高い目標を掲げ、一緒にそれをどういうふうの実現するかを考える。これがすごく大事。これを推進しているので、従業員としては、ちょっと苦しい部分もあると思う。男性が育児・家事に関われと言われ、何か責められる感じがあるとか、どうしてももっと頑張れと言われて何か辛いところが正直あると思う。だが、これにより、未来はもっと良くなるっていうことをどう伝えるかを腐心している。みんな次の世代のために頑張る。地域のために頑張っていこうというコミュニケーションを大事にしている。

西村： メリットを超えて、優秀な人材を確保・定着のために、家庭と仕事の両立は当たり前にしないといけないと考えており、必須。企業説明会でも男女問わず、育児の制度やとりやすい環境にあるかについても質問が多く出る。それをしっかり説明しないと、「エフピコとは？」という話にならない。若い世代の考え方がどんどん変わってきている。その前の世代をどのように啓発していくことが重要。やって当たり前の風土をいかにつくっていくかに腐心している。その中でコミュニケーションとしては、自己申告、ペーパーだが、言える環境を整えてきている。トップが社員の気持ちをどうつかむかというのも、広報誌などで見せていく。みんなで仕事と家庭の両立支援を考えている。

福田： 従業員のエンゲージメントに一番近い。子育てに限らずいろんな取組をしているが、年々上がっている手ごたえを感じている。今、子育てで時短勤務をしている人が非常に多い。会社としてのメリットなのかという観点はあるが、限られた時間の中しっかりと成果を求められる中で、メリハリを持てるのが大きい。生成AIといった新しいことへのチャレンジも進んでいる。会社としてのメリットであり、個人の成長につながるメリットだとも思っている。

双和： 多様な社員は増えているという実態がある。我々は食品企業だが、日本全体でどんどん人口が減っている中、みなさんおそらく3食の方が多いと思うが、食事の回数が急激に増えるということはなかなかない。そのような中、会社自体や事業、これから提案していく仕事内容もひとりひとり変えていかないと、立ち行かなくなってくる。そのような中、日本・世界で活躍する社員をどうやって増やすかという観点では多様な社員が増えてきたという実感がある。先ほど休みをみんなで取ろうという話をしたが、やはり最初はそんなの無理という話もあったし、現場のマネージャーも組織も頭をかかえながら、やっていた。そこからみんなが工夫しながら、休んでしっかり、次頑張ろうという気持ちになり、調査でももちろん数値も上がってきて、雰囲気明らかに変わってきてた。仕事も、それで成果が変わるかといったら全くそんなことないというのは実感できている。

林： 優秀な人材確保のためには、次世代育成のため、女性活躍のための取り組みをどんどん推進していかないといけないというのは、意識はしている。個人的な話をする、実は20年前、弊社の社内託児所を自分自身も利用した。その他の従業員が自分たちが使ってた昔のおもちゃであるとか、絵本を寄付したり、また、1度も話したことのないような従業員が、子供をきっかけに会話をするようになったりということで、会社全体で子育てをしている雰囲気というのを感じ、すごく感謝の気持ちを持ったのを覚えている。将来的には、そのときにお世話になった先輩社員が、介護であったり、体調不良であったりというような話を聞くと、当時は、私は人事ではなかったが、その後人事になり、そういった相談を聞く機会を持つと、何か困ったときに、会社に相談をすれば、助けてくれるというような、そういった雰囲気が、会社全体に広がっているかなと感じている。社員全体、お互いさま、思いやりのようなものが醸成されていると感じている。

片元： やらないといけないのは間違いない。整った会社じゃないと入りたくないという声はよく聞く。メリットで取り組むのではなくて、当たり前で取り組む。仕事・家庭両方をまぜて行うことが大切。

廣瀬： ここから質問タイムに入りたい。

片元：(木下さんへ) 男女ともに頑張る厳しい働き方、多様性の世の中で、それをどのように浸透させていくか。

木下： 人ってどのように見られるかに合わせに行く。私は頑張りたい人なんていないと考えており、その前提でコミュニケーションしている。人の役に立ちたいという貢献心はほとんどの人にあり、その人が輝く瞬間に働きかけていく。

知事： 両立支援は必須のこと。働き手は減っているし、女性は働かなくていいでは成立しないし、逆に男性も、女性に全部家事を押し付けてというのはあり得ない。そうすると男性も女性も同じように、仕事もするし、家庭もしっかりと担うということにならないと、社会が回らない、会社がまわらない、それで家庭も回らないという時代にある。それが必須に

なってるからこそ、できない会社はだんだん淘汰されていくということだと思う。広島県では欲張りという表現で、家庭だけに限らずその趣味も含めて、ライフと仕事を、そのどちらかを諦めるのではなく、自分が望むバランスでどちらも実現できる。それを欲張りとして表現しているが、どちらかを諦めるのではなく、それを実現できるというそういう社会を目指そうとしており、それが個人としての幸せにもつながると思っている。

【論点3：自社にとどまらず、社会全体にそのような気運を広めるためには、どのようなことが考えられますか？】

木下： 広島県庁、マツダさん、中国電力さん、ひろぎんホールディングスの4者で「はたふる」という活動をしている。広島県の転出超過問題の解消のためには、広島県内の企業が魅力的になるのが一番大事と定義し、そうなれば県外から採用できるし、県外への転職も減らせる。その中行き詰っていることがある。取組の中で学生や転職者に話を聞くと、残念ながら広島ならではの仕事に就きたいという理由は少ないが、山も海もある場所で家族と豊かな生活を送りたいということで、かつ産業もそれなりに活性化している地域で、仕事もプライベートも実現できるという理想を持っている。民間企業で集まりコミュニケーションをとっていると、子供がいない方への配慮をどうするかなど各論を詰めていくと、息詰まる部分がある。そこで（広島県）健康福祉局が取り組んでいる「こどもまんなか」の取組にすごく可能性を感じている。「こどもまんなか」というキーワードであれば、広島の豊かな自然と産業のバランスのよさを生かすということにもっと踏み込めると思っている。子供を主語にしたときに、お父さんもお母さんも輝いているっていうのがすごく大事。どちらかが仕事において、家事育児において無理しすぎると、必ず感情面で苦しくなる。感情面でも豊かな地域になるために、育児と仕事をどう両立できるかというところを子供を主語に考えるとすごい可能性があると思う。

西村： 「こどもまんなか」という言葉にズキンときた。実は「人がまんなか」と、企業の中で言っている。特に子育てというのは、たくさんのありがとうがあり、生まれてきてくれてありがとうという命に対する感謝、色々な制度を使わせてもらってという感謝、快く送り出してもらってありがとう、それから職場の方はそれを使いながらも頑張ってくれてありがとう。パートナーには、一緒になって頑張ってくれてありがとうというもの。その中で子供を持たない人は、例えば自分は制度は利用しないけれども制度を使いながら、一生懸命頑張ってくださってるその姿にありがとうと思えるような、そういう企業になりたい。それは人が真ん中、人に感謝するという、自分自身も頑張るけど頑張っている人に対して感謝するというようなものを作っていきたいと思っており、すごく感銘を受けました。

でもそのためにはどうしたらいいのか、非常に悩ましい。ひとつ考えているのは、こういう施策は、定性目標ではなくて、定量目標で、数字としてどこまで持っていきたいかをしっかりと説明していくことが重要。今まで総務人事施策というのは定性的なことは言うが定量目標がなかなか言えなかった。先ほど、男性育休100%をすごいなと思って聞いていたが、そのように、定量目標を持って、例えば広島県のなかでも子育てでこんな定量目標を検討してやっていくという形で、それがすぐには達成できないが、必ずその目標に対する結果を出し、分析をして、1つのビジョンの種にして、みんなで話し合っていくという地域になっていく。そのベースはありがとうじゃないかと考えました。

福田： 少しネガティブかもしれないが、我々100%育休取得しているというのと、日数も増えてきたところだが、その分、他の人の負担が増えてくる。今の時代本人にそれが直接行くわけではないが、会社側には「人足りないけど、どうしてくれるの？」というような話は結構ある。そのあたりのフォローも、していかなければいけないというのは、併せて考えていかないといけない。我々も制度化していこうというのでも考えている。そこの周りの方の頑張りに報いるという何かを今検討している。逆質問になるが、そういうところをやられている企業があれば、教えていただきたい。

廣瀬： 休みを取られた方のフォローをされた方に、何かをという制度、ルールがある企業はあるか。

⇒（返事なし）

廣瀬： その辺りが制度化できるということが、ヒントでもあるかもしれない。その他いかがか。

双和： 個人的な意見だが、いろんな企業で連携ができたらいと考えている。先ほどの話のように、休みをフォローしている社員からは、「〇〇手当」があったらいいのという声もあり、それも分かるが、なかなか金銭的なもので解決するということも抵抗感が一方である。働き続けると、自社（の制度）が当たり前となってくるので、そこが企業間をまたいでフォローできるようになればいいなど。実現しているわけではないが、広島というエリアにこんなにたくさんの企業があり、とても少人数でされてる企業、我々のような中小企業、もっと大きな企業さんと、もっとみんなで連携するという風土になれば、会社だけではなくて地域としても変わっていけると思う。

廣瀬： 企業間連携の話がでたがいかがか？

木下： 「はたふる」活動は4者で閉じないで、来年からもっと広げていきたいので、ぜひ皆さんにも入っていただきたい。

企業間連携の話もあるが、現実問題、結構、どの会社も人がかつかつというのはあるかなと思っており、今希望を持っているのは、学生とOB。学生とOBのネットワークをオール広島でももう少しネットワーク化して、例えば育児休業を取っている期間に、ルーチン業務を引き継ぎ、OBの方にやっていただくとか、例えば社員じゃなくてもできるような仕事はいくつかあると思うので、学生さんに開放をしていくというようなことが、本当にできると、大分見えてくる世界が変わってくるのではないかな。

林： 定年後再雇用、いいヒントをいただいた。広島から県外流出してしまう、特に女性が多いという情報を、何故かと考えた時に、製造業という、男社会の会社が多いこともあるが、最近、弊社の従業員で副業を許可しており、製造業でいながら、例えば、ヨガの先生や、通信販売、特殊な資格を取っているいろんな方を指導するような立場になるというような方がいる。個人事業主になるのは勇気があることだが、そんな選択肢が子育てのタイミングではできるとか、それを応援してくれるような制度だったり、融資してもらったり、一起業家としてやれるような、ヒントをいただけるようなことを県が後押ししてもらえると、勇気を絞って、自由な働き方、自分でコントロールできる働き方を選択する人が出てくるのではないかな。

片元： 企業同士のつながり、オール広島としてやっていく。社内でなく、取引先のことも考える必要がある。広島のなかでそういういい循環が回っていく。

廣瀬： 企業間連携がひとつのキーワードということで、それを踏まえて知事いかがか。

知事： 社会全体でその意識を共有していく、みんなが当たり前になっていくということが非常に重要。そういう意味では経営者のレベル、経営レベルで、その共通認識を作っていくということ（が重要）。これまでも企業の経営者の皆さんの勉強会とか、働き方改革を推進している企業を商工会議所に認定いただいたりと色々取り組んでいる。

まだまだ、（いわゆる）「なんちゃって」になってしまっている部分もあるのではないかなと思うので、先ほどの論点2でも、「どういうメリットがありますか？」というところもあったが、そういう部分、例えば女性が、育児を契機に、（仕事を）やめた場合、個人的には億単位で経済的なデメリットが発生するし、会社としてもすごく大きな経済的デメリットが発生する。そんなことも含めて、共有しながら、みんなで進めていきたい。

（以 上）