

第2回「ペアレンティング・トゥギャザー ～みんなで子育て～ プロジェクト」
実施報告

1 日時

令和4年5月26日（木）10時30分～（Zoom）

2 次第

- 「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」会長挨拶
- 構成員・事務局 自己紹介（※今回初めて参加の方のみ）
- 「男性の育児休業取得について」意見交換

3 報告事項

育児・介護休業法の改正を踏まえ、男性の育児休業取得促進のための社内での取組及び課題等について、意見交換を行った。

4 出席者

- ・ファシリテーター
- ・構成員（代理含む）：7名
- ・事務局：5名

事務局	<p>本日はご多忙の中、第2回「ペアレンティング・トゥギャザー ～皆で子育て～ プロジェクト」にご出席いただき誠に感謝申し上げます。</p> <p>はじめに、「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」大野祐子会長からご挨拶をいただく。</p>
大野 会長	<p>「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」会長の大野である。</p> <p>さて、ご存じの通り、「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」が平成22年度に発足。子育て応援宣言企業は昨年度末に8000社を達成したが、数だけを増やすのではなく、現場の声を聴こうということでこの会を設け、「ペアレンティング・トゥギャザー ～皆で子育て～ プロジェクト」という名前を付けさせていただいた。</p> <p>私はいつも思うのだが、子どもというのは世界の子どもである。自分個人の子どもじゃなくて世界の子どもたち、未来の子どもたちという意識を持って見ている。</p> <p>だからみんなで育てる環境とか、みんなで育てる意識が大事ということで、保護者だけでなく、家族とか先生とか地域とか、あるいは行政とか地球上のみんなで子どもを育てていこうという意味でペアレンティング・トゥギャザー、みんなで子育てというプロジェクト名にさせていただいた。初めての方もいらっしゃるし、久しぶりの方も改めてご確認いただけたらと思う。</p> <p>今、日本経済はすごく厳しい状況だということは皆さんお分かりだと思う。その中で未来の子どもたちのために共働きをしなければならない。共働きをするということはやはり男の人も女の人も働かないといけない、また子供も育てていかないといけないという、大変な厳しい環境。これまで男性というのは仕事の中に生活があり、女性は生活の中に仕事がある。こういう風に私はこれまでの家族とか子育てとか生活というものを自分なりに定義してきた。女性はいつも家に一生懸命帰ってきてご飯を作って、子育ても全部任されてっというのが普通だったのだが、最近の若いパパたちは仕事もしないといけないが子育てもしないといけないという環境で、ベビーカーを押したり、休日は赤ちゃんを抱っこして公園で散歩したり。時代がどんどん変わってきているというのを実感している。その中でもまだやっぱり生活の中に仕事があるのがママ達であり、仕事の中に生活があるのが男性であると感じている。この辺の意識ということが大切になってくるのかなと考えている。</p> <p>(新任者の自己紹介 (省略))</p>
事務局	<p>では次に、新年度になり、新しい構成員の方もいらっしゃるのので、改めて本会議の概要について簡単にご説明をさせていただく。事前にお送りしている、実施概要をお手元にご準備願いたい。</p>
事務局	<p>昨年度大野会長のお声掛けにより会議が発足。名前も色々候補があったが、最終的に良い名前を付けていただいた。会議の目的は「好事例の横展開を図るため、企業間の意見交換、情報共有の機会を提供する。」「その時々に応じた課題を把握し、施策に反映する。」ということ。開催時期、頻度に関しては年間4回程度を予定。皆様にはご負担をおかけす</p>

ることになるかと思うが、よろしくお願ひ申し上げる。
会議の運営方法、構成員等々については記載の通り。この会議を通じて、親会議の方にもご相談し本県の施策にも反映していきたい。皆様のお力添えをよろしくお願ひ申し上げます。

大野 会長

今回、男性の育児休業取得について皆さんからアンケートで回答いただいた。感謝申し上げます。育休を取得するには職場の雰囲気の影響もあると思う。上の人から見てどうかとか、あるいは職員さん達がどうかとか。実際取った男性は「邪魔でした」とかママ達から言われたりすることもある。

新しいことをするにあたっては、色んな意見が色んな所からあるが、今日は、男性の育児休業取得について、A社から今回のテーマにとの要望をいただき採用させていただいた。皆さんからご意見をいただきディスカッションをしていきたい。よろしく。では事務局。

事務局

男性の育児休業の現状を私の方からいくつかご説明させていただく。

先日送付している育児・介護休業法の改正について、厚生労働省が作成している資料をお手元にご準備願いたい。

まず、5 ページ。育児休業取得率の推移について。男性の育児休業の取得については年々上昇傾向にあり、令和元年～2年にかけては約5%増加し12.65%になったが、8割台で推移している女性に比べると到底及ばないという現状。

次に、6 ページ。男女の育児休業取得期間の状況について。女性は長期で取得する方が多く、平成30年の数値において9割以上の方が6カ月以上取得しているのに対し、男性は5日未満が約3割、2週間未満が約7割と、女性に比べ短期間の取得となっているのが現状。

次に8 ページ。育児休業制度を利用しなかった理由について、「収入を減らしたくなかったから」と収入面での不安を挙げている方が41.4%と最も多く、次いで「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから。または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしか出来ない仕事や担当している仕事があったから」、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」、「残業が多い等業務が多忙だったから」が上位にきている。

次に14 ページ。妊娠・出産を会社に伝えた際に会社から受けた説明や働きかけについて。特になしが6割を超えているのが現状。国において、このような状況を踏まえ男性の育児休業取得促進のため、昨年度6月、産後パパ育休の創設などを内容とする育児・介護休業法の改正が行われた。人事労務担当の皆様は既にご存じのこととは思いますが、簡単に法改正の内容について整理しておく。3段階で施行されるので、施行の時期ごとに説明する。

まず、令和4年4月1日施行の内容。18 ページ。1つ目が雇用環境の整備、個別の周知、意向確認措置の義務化。2つ目が有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和。

次に令和4年10月1日から施行されるポイントについて。24 ページ。10月1日から施行されるポイントの1つ目が産後パパ育休制度の創設、2つ目が育児休業の分割取得。

最後に令和5年4月1日施行のポイント。32 ページ。常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主における、育児休業取得率の公表の義務化。以上である。

大野 会長	<p>続いて、各社順番に意見をお伺いしたい。またそれに対しては意見交換会ということでやっていくのでよろしくお伺いしたい。では事務局、進行を。</p>
事務局	<p>では各社の取り組みについての発表に移らせていただく。事前にお送りしている回答結果の資料をお手元にご準備願いたい。まず回答結果の資料に掲載されている順番に沿って各社発表をお願いしたい。それからG社の発表が終わった後に、県としての取組についてご紹介させていただきたい。それではまずA社、発表をお願いします。</p>
A社	<p>男性の育児休業に関しては、昨年度までは1名しか取得していない。女性はずっと100%が続いているが、男性はまだ1人。昨年度、男性の育児休業を広めていこうということで、男性従業員向けに分かりやすい資料を作り社内に周知した。これでは響かないだろうと思っていたが、響いてくれた方が1人いて、今週5月24日から3カ月取得する。10月にそういった案内を出し、それ以降もお子さんを出産された方には、本人に対し改めてまたこんな制度があるんですよと伝えている。各上長に対しても、こういう制度があると本人に伝えているのでもし相談があれば当部署に連絡するよう指示している状況。</p>
大野 会長	<p>A社さんはずいぶん大昔から、社長、会長あたりが子育て応援だとか女性の活躍に福岡で一番力を入れてもらっているところ。それで、この男性育児休業ということでもご協力いただかないといけないのだが、やっぱり我々は中小企業で厳しい状況。あるいは中級の家庭。大金持ちじゃない。さっきのアンケートにもあったようにやっぱり、残業手当がなくなるという厳しい状況の中、取得を無理やりしないといけないという現状がある。しかし、男性が育児休業を取っていくメリットというのもたくさんあると思う。A社さんのところで初めて3カ月取得されたということだが、その辺どうか。</p>
A社	<p>給与が減るよというような説明は本人から取得したいと相談を受けた際に説明した。会社からの給与がなくなって、代わりに雇用保険からこういった形で給付がありますと。ただタイミングとして、給与のように毎月入るわけではなく、申請してから数か月間もらえない期間がありますと。本人から申し出があったのが半年くらい前だったので貯金をするなりして生活の準備はしておいてくださいというような説明をさせていただいて。本人も分かった、給料が減っても問題ないと。子どもが生まれてからすぐのこの期間、時期っていうのは二度と戻ってくるものではなく、そこを妻と二人で一緒に過ごしていきたいという希望だったので、いいですねぜひ休みましょうということで、話をさせていただいた。今後は、仕事にスムーズに戻れるようにサポートが必要になるかと思う。男性の育休取得者の1人目が5、6年前、今回ようやく2人目が出たので、これを弾みにして広めていきたい。女性の時もそうだったが、1人目が出るまでが時間がかかって、1人目が出ると2人目3人目というのは割と手を上げやすいというところがあって、そこに期待して進めていきたいと思っている。</p>
大野 会長	<p>会社がちゃんと説明している、給料が減るよというようなことも。それはいい。この方の途中経過も聞いてみたい。ぜひまた途中経過も教えていただけたらと思う。ではB社。</p>
B社	<p>男性の育児休業取得者を内局のイントラネットや広報誌で紹介している。取得した感想や</p>

上長のコメントも紹介。年2,3名は紹介していきたいところだが取得者数が少ない現状。それから、今回の法改正に伴い、3月から様々な会議や管理者対象のライン会議で改正のポイント等を周知してきた。今回3段階で改正が行われるため、まずは取得の意向確認をしっかり行うことを提起した。一番問題視しているのが、意向確認をする際のコミュニケーション。夫は仕事、妻は家事育児といった考えをもつ昭和体質の上司が「は？」というような表情を見せると取得しづらい。まずは笑顔で迎え入れましょうという点。あとは、取得後についても職員としっかり向き合ってコミュニケーションを図って話をしてほしいということも様々な会議の中で提案させていただいた。また、介護もそうだが、当社では育児・介護休業を取得する際にハンドブックを渡している。ハンドブックを渡す際に上長からポイントを伝えてもらい、その後ハンドブックを読んで、わからない点や質問したいことがあれば人事部にご相談くださいとハンドブック内に掲載している。

あと、育児休業やハラスメントといった法改正については、年2回実施している管理者対象の研修の中で改正ポイントや注意事項等を周知している。私が入社して25年程経つが、だいぶ男性の育児休業取得の考え方が変わってきている。特に20代、30代の男性育休取得者が増えている傾向にあり、若い世代の意識が変わってきたように感じる。

もう一点、テレワークの導入だが、数年前までは、コロナの影響でテレワークを導入していたが、本格的な導入にはまだ踏み切れていない。本部系の職員はテレワーク・在宅勤務などは実施しやすいが、事業系の職員は業務の内容上実施できないため、本格的な導入には至っていない状況。

大野 会長

ここはすごく進んでいる。社員さんは何人くらいいらっしゃるのか。

B社

正規の職員が約1,200人ほど、8割が男性、残り2割が女性。

大野 会長

男性が多い。その中から取得する方がいらっしゃるということか。なるほど。ハンドブックとかも作っていらっしゃるようだが、それは皆さん事前に勉強して、説明とかに取り入れていらっしゃるのか？

B社

はい。さっき申し上げたように、管理者対象の研修が年2回必ずあるので。上司が全く知らないというのも問題があるため、ポイントだけでも理解して聞いていただけるように研修等をお願いしている。

大野 会長

昭和のガチガチの上司に説明していらっしゃるということか。

B社

そうである。私も気持ちが分かるが、休みをあげたいがどうしても今の現場の状況が厳しいというのものもある。そこを全く無視するのではなく、まずはしっかりとどういった休みを取りたいかという声をしっかり聴いてほしいと伝えている。

大野 会長

上司も少しずつ変わっていかないといけないし、若い人に気持ちを伝えるのが大事である。大体皆さんどのくらい育休を取得されるのか。

B社

一番長い方で2カ月。ただ短い方だと3日とか1週間とか。

大野 会長	その辺の声っていうのはどういったことなのか。2カ月しっかり取った人の声、3日間、1週間しか取れなかった人の声とか聞いたか。
B社	たまたま私の近くに1週間取得した職員がいたので聞いてみたのだが、家庭の問題かもわからないが、逆にいたら邪魔と言われたり喧嘩が増えたという感想があった。ただ私の経験上、今しかないよ、率先しておむつ変えてあげたり、家事をしたりとか、今ポイントを稼いでおいた方がいいよと伝えた。あの時もっとこうしておけばよかったということもたくさんあったので、そういった話もした。
大野 会長	素晴らしい。やっぱりいいことも増えれば新しい問題も増える。でもそうやって相談にのってくれる相手がいるというのはよい。では続いてお願いしたい。
C社	<p>弊社では女性社員の方が多く、男性の育児休業の取得というのが1名。2人出産したので、1人で2回取ったという実績があるが、先ほどから出ているように、短い期間、5日程度の取得で終わっている。</p> <p>弊社でも少しずつ男性社員が増えてきている。もう少し社内でハンドブックの準備だったり、声掛けをし相談に乗れるような環境を社内で準備していかなければいけないなと感じた。今回話を聞いてよかった。</p> <p>男性の育児休業について、例えば長い期間関わってもらおうというのは本当に必要だと思うが、ただ仕事を定時で上がって1カ月でも2カ月でも帰ってきてくれて、夜預けられるとか、お風呂に入れてくれるとか、そういうことだけでも奥さんの負担はすごく変わってくるのかなと自分の時にすごく思ったので、そういう取組とかもできたらいいと思う。</p>
大野 会長	なるほど。育児休業をまとめて取りづらい場合は、早めに、新生児の時は帰ってきてお手伝いしたり、その期間だけは残業を控えてお風呂に入れてあげたりご飯を作ってあげたりとか、休暇を取らなくてもそういうこともやっていけるよう、企業が促進するのはよい。とても素晴らしい。〇〇さんの所はそうだったのか。
C社	そうである。夜帰って来るのが待ち遠しくて、定時で帰って来てもらってバトンタッチできるところはバトンタッチしてというのができたところが精神的に楽だった。
大野 会長	そういうことか。新生児の間は早く帰りなさい、そしてお手伝いしてという。たしかに一番大変なのはその期間なので。それでは、県の方にお尋ねする。先ほどからハンドブックというのが出ているが、ハンドブックというのは県の方にあるのか。
事務局	ある。皆さんで言う一般事業主行動計画だが、県では特定事業主行動計画を作るよう定められている。その中で男性の育休についても定められており、ハンドブックとは別に、上司による父親の子育て支援プログラムというのを所属ごとに作成している。年に1回、人事異動ヒアリングというのがあるが、その際に、今後の予定はどうか、というのをお尋ねする。人事評価の時とかの段階でも聞き取りをし、父親に当たる方が今後どういう家族構成になっていくかというのを綿密に把握している。先ほど申し上げた、上司による父親の

	<p>子育て支援プログラム、これについて作成率が令和2年度から100%になっている。また育児休業取得率についても、県庁については少し恵まれており、1週間以内の育児休暇と育児休業と別れておりまして、5日以内の育児休暇が91.8%、育児休業等取得率（育児短時間勤務、部分休業含む）については令和元年度までは17.4%だったのだが、きっかけがあり、令和2年度には42.6%になった。</p>
大野 会長	<p>その結果はすごい。では続いてD社さん、今日が初めての参加である。よろしくお願ひしたい。</p>
D社	<p>よろしくお願ひ申し上げます。自己紹介の際に少しお話をさせていただいたが弊社は女性社員、男性社員が約半々程おり、女性の産休・育休取得率もどちらもほぼ100%というのはここ10年くらいで安定して定着してきた。男性に特化した取組がまだ出来ておらず、男性に関しては育休の取得者はまだいないというのが正直なところ。</p> <p>冒頭申し上げたが、なかなか理解がまだ難しいのかなと。先ほどどなたかがおっしゃっていた昭和の経営者というの・・・なかなか難しい部分はまだまだある。</p> <p>でも今日たくさんの方のお話を聞かせていただき、特にA社さんの0からスタートされたときにチラシというフリーレットを作ったりというのが参考になった。まずは社内に理解を呼びかけるところから、働いていただいている職員の方に理解していただきというように、段階的に少しずつ取り組んでいかないと何も変わらないと、改めて皆さんのお話を聞いて感じている。</p> <p>今、配偶者が出産時に特別休暇が取れるという制度になっているが、それすらも退院の時に緊急で取るとか、出産のときに立ち合いで1日取るとかそれくらいのレベルで終わっている。なかなかそこから発展しない。先ほども言ったように、少しずつ声掛けをしていって最低でも何年か以内には取得できるようになればいいと思っている。以上である。</p>
大野 会長	<p>男性の取得がないということだが、男性で子育てをしないといけない人はいらっしゃるのか。</p>
D社	<p>たくさんいらっしゃる。平均年齢が35、36歳なので、第1子、第2子が生まれている方々はたくさんいらっしゃる。</p>
大野 会長	<p>その方々の声はどうか。</p>
D社	<p>やっぱり仕事上なのか、お客様を優先しているところはあると思う。なかなか休みをとりづらいとか。</p>
大野 会長	<p>続きまして、E社。</p>
E社	<p>弊社では、長期的な男性の育児休業の取組、実績というのはない。10年以上前に奥様が出産されて5日程度のお休みを取った方というのはいるが、今現状では対象者がいない。独身であったり、結婚されていても皆様子どもが大きくなってしまっていたりという社員構成になっているので。ただ育児休業ではないが学校行事であったり急な発熱であったり</p>

	とかそうした時に男女関係なく休暇を取れるようにはしている。
大野 会長	10年前に取得したという人がいるということ。すごい。
E社	そのころから男性女性という感覚があんまりない。
大野 会長	では続いてF社。
F社	<p>参加は初めてである。よろしくお願ひ申し上げる。社内としては、女性は育休取得率100%くらい。男性はまだまだなところがあり、もし誰か配偶者の方が出産されることになりそうという情報が入ったら、人事の方から。そうした休業が取得できるよと呼びかけを行っているが、きちんとした資料とかは現状ない。色々な方の話を聞き、今後資料とかの作成をしながら説明すると分かりやすいのかなと思った。</p> <p>育児休業の取得はない。正直男性については、出産されて3日程度くらいは有給で休まれる場合がある。育児休業を使ってしまうと給料が減ってしまうというのを懸念されて有給で休まれる方がいらっしゃる</p> <p>自分自身も昨年1年間出産して子育てをしたが、幸いにも主人が自営業で、いてほしいというときにいてくれて、自分的に楽になった部分もあった。そういったことも自分の体験も踏まえ、男性社員に伝えながらやっていけたらと思った。以上である。</p>
大野 会長	自営業だとよい。協力してもらえる。
F社	すごく助かった。
大野 会長	やっぱり問題を一つ言えば、男性が育休を取得すると給与が減るということ。みんな生活が苦しい。育休復帰後はどうか、今、会社の受け入れの方はどうか。
F社	幸いにも会社の方は月に何回かやり取りし、コミュニケーションを取ってくださっていたので、スムーズに復帰することができた。
大野 会長	休業中もやり取りを何回かしていたということか。
F社	はい。2カ月に1回会社の方とコミュニケーションを取りながら、今こういうことをやっているよとか、次何が始まるよとか、1年間でどういったことがあったという情報はすぐに下さった。
大野 会長	<p>じゃあ浦島太郎状態にはなっていないということか。</p> <p>それでは、欠席の所があるので、事務局で読み上げをお願いしたい。</p>
事務局	まずはH社の取組と課題についてご説明させていただく。H社では、所属長から育休取得の声掛けを行っており、前例があるため他の職員も取得しやすい環境ができているということ。先ほど他社でも1人目が取ったら2人目以降取りやすくなったという話があった

が、同様に、前例がありその後取りやすい環境ができているということである。

課題については、5～7日での育休取得、短期での取得がほとんどで、長期で取得する方がいない、配偶者の妊娠状況の把握が難しいという回答があった。

I社での取組についてだが、ゼロイチでの育児休業取得までのハードルが高いと感じたため、取りかかりとして、パートナー出産時の特別有給休暇が取得できるようにしている。いきなり育休取得というよりも、スポット的な休暇で男女両方とも納得しやすい制度であったため、すぐに利用者が出たということ。タイミングもよく、この制度を制定した本人が社内で最初に育休を取得し、これもH社と同様、それ以降年に数名取得者が出ている状況とのこと。

課題については、本質的な育児休業の取得を求める声と、実生活上で発生する所得減、先ほど収入減の話がG社からあったが、育児休業給付金が手元にわたるタイミングの問題、社会保険料免除となるための要件の変更、取得することになる男性側の意識、デメリットの方が大きいと考える女性、といった多くの立場の問題が複雑に絡み合っている。

「男性も取る必要がある」とすべての人を包括して一律に進めようとするのが非常に非現実的に感じる。本質は何かを判断する人が誰かにより、答えが変わってきてしまうと思う、といったご指摘をいただいている。以上である。

大野 会長

各社から色々と意見を伺ったが、皆様から何かこの企業に聞いてみたいということはないか。

A 社

はい。1つお伺いしたいのだが、5日とか3日とか、10日未満の育休を取るという男性がいるという話をよく聞くが、そういう人がいる理由がよくわからない。当社の場合だとそれだったら有給使いますになる。誰もそういう期間では育休を取ってくれなくて。でも世の中ではそういった取り方をする人たちがいるということをちょっと疑問に思ったので、そういった取り方をしている方がいる企業さんがあれば教えていただきたい。

大野 会長

いい質問である。本当にそのとおり。どなたかいらっしゃらないか。B社ではどうか。

B 社

当社は、調べたら有給を取られている方の方が多いかもしれない。ただ、1週間未満、5日とか、周りが育休取ろうよと言った。1つは男性の育休取得というのを組織全体の中に浸透させていこうというような働きかけもあり、育休取得しようよという声で取得したという意見もあったので。ただ本心は分からない。やっぱり収入の問題やいろんな問題があったのかもしれない。周りが取得しようと言ったから取得したという面もあるかもしれない。収入や業務上の問題もあるので、まずは本人がどういう風に休みを取りたいかということ尊重してあげた方がいいのかなと思う。

大野 会長

他にいらっしゃらないか。どうしてそのように2、3日短期で取ってみようかなという感じなのか。奥さんとの関係もあるだろう。突然2、3カ月休むと言ってこれらも。ちょっとよくわからないが。G社はどう思われるか。

G 社

20年くらい前なのでちょっと覚えていないが、出産に立ち会い、その後やっぱり奥さんの退院時に送り迎えとか、市役所に手続きを取るとか、そういったことは自分がしないと

いけないところがあった。そういったときに短期の休みは確かに必要だったのかなと思う。落ち着く期間が2、3日、長くて1週間はあるかなと思うが、正直それが1カ月2カ月になってくると、あまり私が家事が得意ではなく協力的ではなくて、今思うと反省ではあるのだが、逆に家にいてもすることがないっていうのはあつたりするのかなと思う。車の送り迎えとかは自分でもできるかなと思うが、病院に連れていくのも毎日ではないので、スポットで有給でいいんじゃないかなと思う。うちの場合は出産時の特別休暇と有給を組み合わせるっていうのが大半。男性の居場所を考えると、2、3日が適当かなというのが個人的な意見です。

大野 会長

はい。では行政の方、福岡県庁はどうか。行政の皆さんの所での男性の育休取得について、教えてもらっていいか。

事務局

個人的な経験で言うと、私の妻は難産だったので、そこら辺のケアで3日とか4日くらい休暇を取ったんじゃないかなと思う。先ほども手続きの話があったが、介助が必要だったので取ったというのもある。そのときは有給休暇。事情によって取らざるを得ないご事情もお一人お一人にあるのかなと想像はする。

福岡県庁の職員の場合、先ほど10%だったのが令和2年度に40%になったというのは、人事当局が所属長のほうに積極的に働きかけるように呼びかけ、上がったわけである。なのでやはり職場の雰囲気というのは大切なかなと私は思う。

そういう意味で今回の育介法の改正は、十分有効じゃないかと思う。

ちょっと話が逸れますが、I社さんの話にもあったように、雇用保険の関係で収入の話とか色々出ます。それからそもそも男性が休んでも何をするかわからないとか、そういう風な社会的事情が色々絡んでいると。実はこの点、資料を出せばよかったが、5月24日、政府税制調査会で、そういう仕組みづくりを考えた会合があった。ここでは東京大学の山口教授が、どうして社会的に男性の育児休業が必要といったことについて議論していた。株式会社ワーク・ライフ・バランスの小室さんは、会社にとってもメリットがある、利益が出るよと、従業員の教育レベルも上がるよと話している。今度私共の方で男性の育休取得を促進する大会を開催する予定だが、そこではナッジ理論と言って、こういう風にやったら皆さんの行動変容が起こるんじゃないかという講演を予定している。そういう意識変革という面を県庁の方ではお手伝いをしたいと思っている。

皆さんの職場で選択肢があるという状況になっていただくと非常にありがたいと思う。あとは雰囲気であるとか、政府の問題であるとか。そちらの方は県庁の方にどんどんご要望をお寄せいただきたい。なんとかできるところは頑張っていきたい。

大野 会長

はい、行政の状況をお伺いした。行政もやっぱり一番に推進していかないといけない。本日はたくさんの意見が出て、皆様それぞれに参考になったかなと思う。1人1分以内で感想、参考になったところを述べていただいて終わりにしたい。

A社

B社のお話を伺って、やはり周りの意識、環境というところの影響が大事だなというのは改めて感じた。ただ、意識醸成というのが一番難しいところではあるので、また色々やり方を考えながら努めていきたい。

大野 会長	分からないときはB社に連絡を取って聞いてみてほしい。そういった関係でありたいと思う。
B社	今日色んなご意見を聞き、どなたも見えない実態があるんじゃないかなと感じた。やはり収入の面でどうしても取れなかったという人もいるかもしれないので、そういった何でも言い合えるような、交換できるような風景を創出していかないといけないと感じた。
C社	弊社でもまだ取組ができていないことだとか、まだまだできることがあるんだなというのを、今日参加させていただきすごく勉強になった。いろんな意見をディスカッションさせてもらうことで自分にとってすごく刺激になり、会社に持ち帰って、やろうかなと思うことを考えることができた。また引き続きよろしくお願ひしたい。
D社	たくさんの成功事例、参考事例をお話いただき、真似してみたいなと思うところがたくさんあった。また最後に県の方からお話いただいた、男性の育休は会社にもメリットがあるというのも非常に言葉として大きいなと思った。人事として、採用、教育から、社員の主流についてすべて携わり関係することになるのかなと印象を持ったので、取り組めて行けたらと思う。今後ともよろしくお願ひしたい。
E社	色々お聞きしている中で、やっぱりうちは対象者がいないので、ニッチなのかなと感じた。今後若い方達が・・・、そのために改めて就業規則を見直していかないといけないなと思った。
F社	本当にいい勉強をさせていただいた。今日の中で一番印象に残っているのが、時間は今しかないというところで、子育て、新生児の時というのはその時しかないと思うので、また色々やりながら男性の育児休業の取得を目指していきたいと思う。
G社	皆さんが色々な意識を持たれてどうやったらできるだろうかと考えていらっしゃる、その意識の所が今日すごく刺激になった。自分の中ではもう制度上これが限界だと思っている部分があったと思うので、改めて何かできる方法はないかとか、今後若い社員が結婚し子供が生まれた時のために、よりよい制度ができないかなというのは意識してやっていきたいと思う。
大野 会長	<p>最初に言ったとおり、子どもは世界の子どもだと思ふことがすごく大事。皆で育てる環境をいかに作っていくか。未来の子どもっていう意味は、私たちの将来を助けてくれるということ。大手企業は豊かでもいいですね。中小企業はどうにかこうにかやりくりしてでも、未来の子ども達を育てるといふのを自分に向けてという意識が必要だと思ふた。</p> <p>もう1つ、やはり育児をやる中で、育児のスキルとか、そういうのも大事。育児するための能力だとか、あるいは育児生活のトレーニング。育児放棄したり、虐待をしたりしなくなったりっていうのもだんだん増えてきている。育児をする側の親の関わり方、育児の技術や能力、躰をするとかコミュニケーションをとるとか、自己肯定感を育むとか、そういうもののトレーニングも考えてあげないといけないなと私は考えている。</p> <p>それでは、事務局の方から次回の予定について説明願う。</p>

事務局

はい。皆様本日はご意見を多数頂戴し感謝申し上げます。県としても、本日頂戴したご意見を今後の施策に活かしてまいりたいと思う。

先ほど大野会長からもお話があったが、男性の育休取得促進について、中小企業ではなかなか難しいということもある。そういった中小企業の方にも促進いただけるよう、会社でのメリット、従業員の育児休業を促進することで、男性従業員のみならず、会社自体にどのようなメリットがあるのかということについての周知が大事。今回の皆様からのご意見も踏まえ、そういったところに力を入れていけたらと考えた次第である。

次回の会議については8月を予定。7月上旬頃に日程調整、テーマについてのご連絡をさせていただくので、よろしく願い申し上げます。それでは皆様長時間にわたり、感謝申し上げます。