

くるみんセミナー

～ 明日の高知 企業の次世代育成支援 ～



[ごあいさつ]

高知県では全国に先駆けて少子・高齢化が進行しています。このような環境においては、女性、男性に関わらず育児・介護に携わる必要があり、企業においても多様な人材の活用がより重要となっています。性別や個々の事情に関わりなく、各々の能力を十分に発揮できる職場環境の実現を図ることは、生産性の向上につながるるとともに、労働者にとってもモチベーションの向上につながるものであり、延いては会社自体のイメージアップや優秀な人材の確保につながるものです。

高知労働局では、県内企業における仕事と家庭、特に子育てとの両立支援を一層すすめることを目的とし平成 25 年 2 月 27 日(水)に「くるみんセミナー」を開催し、従業員の両立支援に積極的に取り組んでいただいている企業や実際に育児休業を取得された方と高知大学の中川先生との事例発表セッションを行いました。このたびセッションの内容をまとめましたので、ぜひ多くの皆様にご参考にしていただき、子育てにやさしい企業を目指していただきたいと思います。

高知労働局長 櫻井恵治

事例発表セッション 聞き手と語り手のご紹介

聞き手

[アドバイザー] 中川 香代氏 — 高知大学 人文学部
社会経済学科 教授



[司 会] 長谷川 恵子氏 — フリーアナウンサー



● 棚田 秀子氏 — 特定医療法人仁生会 細木病院グループ
人事部長



● 深見 英治氏 — 株式会社高知銀行
人事部グループ長



● 岡本 吉由氏 — 株式会社山崎技研
総務部長



● 日高 務 氏 — 株式会社サンシャインチェーン本部
経営管理部マネージャー
(育児休業制度利用者)



語り手

くるみんマークの認定を2回取得 [2010年・2012年]

有給休暇の取得促進、育児休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境づくりなどに取り組む

受け継がれる子育てに優しい病院づくり

中川> 棚田人事部長は、以前看護協会にいらした時、看護師と育児について調査をされたとお聞きしています。その当時のこと、また仁生会入職後の理事長との出会いなどをお話いただけますか。

棚田> 私が看護師になりたての頃は、共働きは非常に少数でした。看護師を目指して頑張っていた時、看護師になったら結婚出来ないのか、と漠然と思っ
てはいましたが、就職先の病院は思っていたよりもひどくて、一病棟に30人の看護師がいましたが、既婚者は1人でした。

そんな状況の中、高知へ帰ってきて看護協会の調査委員に推薦されたんですけど、調査委員会で調査テーマを決める際、「看護師の育児環境についてどんなことをしたら良いか、実態調査をしたい」という意見を出したところ採択されました。調査は、小学校に入るまでのお子さんを持つ看護師が何人いるのか、過去に出産し子育てを経験した人が何人いるのかなどについて行いました。子育て中の看護師の中で、育児を誰に頼んでいるのかを調べますと、保育所だけという人はほとんどおりませんでした。なぜなら、保育所は24時間保育ではないからです。日曜日はAさん、保育所が閉まってから終業まではBさん、夜間勤務があるときはCさん、と二重、三重、四重の保育を依頼していることが分かり、本当に大変だなと思いましたね。今は、(法定労働時間が)1週間40時間ですが、その当時は、48時間、44時間労働でした。重労働な上、保育料等の経済的な負担が大きいことが印象に残っています。

先代の理事長は、そういう看護師の状況をみて心を痛めておられたようで、当時一緒に働いていた看護師から「おまんどうぜよ、仕事も大事やけど子育ても大事にしいよ」と会うたびに声をかけていただいたと聞いています。そういう意味で、仁生会は設立当初から子育てに優しい病院と考えています。

中川> 現在の理事長にもその精神が受け継がれ、

子育てに優しい病院づくりをされているんですね。

県内初となる病児・病後児保育を開始。

中川> 院内保育所も昭和45年と非常に早くスタートし、また、病児・病後児保育も県内で初めてスタートされたとの事ですが、病児・病後児保育施設は県内でも7ヶ所だけしかなく、ニーズが高い一方で施設が増えていないため苦勞もあると思いますがいかがですか。

棚田> 病児・病後児保育施設では、4人の定員に対して、看護師が1名、保育士が1名。6名の定員になると、保育士が2名、看護師が1名。少ない時には、子どもが1人、2人でも受け入れています。高知市からの委託事業として運営しているんですが、国でも病児のための保育が大事であることを認識してもらいたいな、施設の増設をしてほしいな、と思っています。定員に達したので受入できませんとか、病気が移るのを防ぐため、細木病院の場合は小児病棟の中に病児保育の部屋を2つ作っていますが、感染症が流行したら3人目は断らなければならない、といった問題も出てきます。

中川> やはりご苦勞がありますね。子育てを経験された方からは、病児あるいは病後児保育の必要性が非常にいわれているので、この声を届けないといけませんね。

子ども参観日は有意義なイベント

中川> さて、仁生会さんでは「子ども参観日」を設けて、看護師のお仕事を子どもさんに見せているとのことですが、子どもの反応はどんな感じですか。

棚田> 平成17年頃から毎年細木病院とユニティ病院と三愛病院と3つの病院で、子どもさんを集めて参観日をしています。これは、去年の細木病院の子供参観日です。(写真1,2)半日単位で参観しますが、細木病院の場合デイケアがあるので、ケアと一緒にゲームを楽しんだりしています。



写真1



写真2

こちらは三愛病院での今年の光景です。(資料1)
6名の参加者がいたんですが、「お母さんに一言」ということで手紙を書いてもらいました。

▽大変な仕事だと思いますがこれからも頑張ってください。
▽私達に話をして少しでもストレス発散してくれたらと思います。
▽お母さんの事はすごく尊敬しているし、そばにいてくれるだけで嬉しい。
▽お母さんが看護師である事は、自慢です。
▽患者さんの事を第一に考えていて、大変そうなのに笑顔で仕事をしていたことが印象に残りました。
▽毎日疲れて帰ってくるのに文句も言わずに家の事もやってくれていてすごいと思う。手伝ってあげたいです。

といった言葉が寄せられて、やはり子ども参観日は意義あるイベントと考えています。

中川> お母さんが働いているということ子どもさんが理解する、またお母さんも元気で明日からも働こうという気になりそうですね。

くるみんマークの認定を受けるにあたり、難しかったのは男性の育児休業取得

中川> こういう形でいろんなことを進めていらっやいますが、くるみんマークの認定を受けるにあたり苦労した点はありますか。

棚田> くるみんマーク取得にあたり、一番のネックは男性の育児休業取得者がなかなか出ないことでした。(会場に)頷いてらっしゃる方もいますので、お考えが一緒だだと思います。ただ、職場の会議などで声掛けをしましたら、「子育ては女性だけではない、男性にも育児休業を取ってもらいたい」という管理職の声もあり、介護福祉士をしている男性2名が育児休業をとりました。1名はケアマネジャーとして復帰したんですけど、こういう方が出て良か

ったと思います。

中川> 男性の育児休業取得にあたって、職場の雰囲気や、上司の反応はどうでしたか。

棚田> 育児休業取得者に聞いたところ、男性が休業を取るのには恥ずかしいという気持ちがあったみたいですが、上司に相談をしたら、「うちの病院は子育て支援に力を入れているから、ぜひ取って」と言われて緊張感がパッと弾けたそうです。上司の支えや、同僚の温かい言葉がけが大事だと思います。

中川> 女性の育児休業取得率はどのくらいでしょうか。

棚田> 平成17年から24年の7年間、出産した労働者が158人、育児休業取得者は149人で取得率は94.3%です。100%ではないですけど、取得が常態化していると考えています。

中川> 年間20人から25人くらいの方が育児休業で休む計算になりますが、人員の配置などでご苦労されることはありますか。

棚田> はい、実は大変苦労します。夜勤を外してほしいと言われたら外さなければいけないですし、現場の師長さん達は苦労されています。でもお互いに、女性ならば巡ってくることなので、文句は言わずにおめでとうという感じで支援しています。でも、勤務を組むのが大変なのは事実です。

くるみんマークの活用とメリット

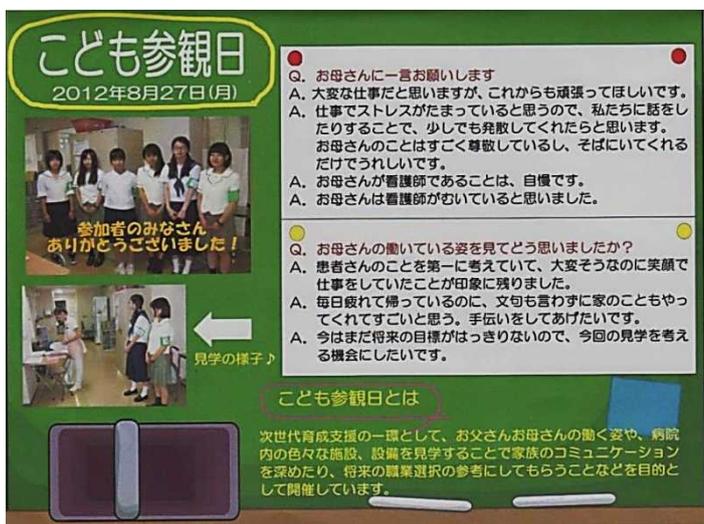
中川> 苦労されているんですね。ところで、くるみんマークはどのような形で活用されていますか。

棚田> ホームページへの掲載とか、採用時のアピールに使用したり、社内報への掲載、イベントでの活用、いろんな掲示物へ貼ったりしています。

中川> 取得のメリット、効果についてはどうでしょうか。

棚田> 採用面接時、「子育てにやさしい病院だから」「院内保育があるから」「病児・病後児保育があるから」といった事をきっぱりおっしゃって来られる方が最近非常に多いように思いますので、人員確保の面で効果があると感じています。また、税制優遇措置が受けられるというメリットもあるので是非利用したいと考えています。

中川> 経営や採用の面で、くるみんマークが効果的であるとううことができました。ありがとうございました。



くるみんマークの認定を3回取得 [2007年・2010年・2012年]

計画期間内に2名の男性行員が育児休業を取得、子ども子育てに関する地域貢献活動

優秀な人材を確保し、長く勤めてもらえる企業であるために

中川＞ 高知銀行さんの経営強化計画として、女性の活用や若い世代の行員を増やし、離職を防止する取組をされていますが、優秀な人材を確保するために何かされていることはありますか。

深見＞ 就職ガイダンスに参加される学生の中には、当行のくるみんマーク取得であったり、女性の活躍促進を宣言したポジティブ・アクションサイトを見て、そこからエントリーをしてくる学生が多いと認識しています。そういったところから採用の人数を増やし、長く勤めてもらえる企業でありたいと考えています。

中川＞ 最近、派遣社員を正社員にされたとお伺いしましたが。

深見＞ はい、昨年の4月に120名いた派遣社員のうち手を上げていただいた方全員を、70名になるんですが、直接雇用の嘱託に切り替えました。それによって、女性比率も上がりまして、お客様のいろんなニーズに対応できる事を期待しています。

中川＞ 先ほど、長く勤めてもらいたいということでしたが、貴行にとって女性行員はどのような存在ですか。

深見＞ 当行の場合、女性の平均年齢が37歳くらいです。高知県に軸足を置いた銀行であり、高知市内だけでなく高齢化の進んでいる郡部の営業店などでも、子育て等の色々な経験を重ねた女性行員が窓口や営業として優しく丁寧にに対応していくことを特色としたいと考えています。

中川＞ 貴行は、いろいろな教育をされているので、女性が育児などを理由に短い期間で辞めるのは惜しいですね。

深見＞ 銀行員の仕事は、入行後一人前になるまでに5年はかかります。22歳で入行し、一人前となる27歳頃に結婚し退職されてしまうと人材育成に投資した分が還ってきません。女性行員には、結婚・出産後は是非とも育児休業を取得し、職場復帰をもらい仕事と子育てを両立しながら定年まで勤務を続けてもらいたいと考えています。

育児支援は必要。そのために日頃から取り組むジョブローテーション

中川＞ 育児支援には、色々なコストがかかるのではないですか。また実際に育児休業を取得した場合の休業者の業務の穴埋めはどの様にされていますか。

深見＞ 確かに育児支援にはコストがかかります。しかし、マニュアルにはないお客様へ提案できるサービスは長く勤めることにより培われるものだと強く考えていますので、そういう優秀な人材を育成するため、長く勤めていただきたいと。そこにかかるコストについては結果的には多くないと認識しています。

また実際に営業店で育児休業取得者が出た場合ですが、日頃からジョブローテーションに取り組んでおり、例えば彼女が休めば隣の係がその仕事出来るというシステムを日々訓練しながらやっております。ただ、お互いさまという気持ちが大事で、いくら法律上の制度があっても職場の環境を整えなければ上手く回らないという認識を持っています。

中川＞ 育児休業を取得した行員が復帰をする際には、何か支援をされていますか。

深見＞ もともと育児休業期間中には行内報の送付を行っており、復帰直前には端末のオペレーションの研修も行っています。復帰時の配属店については、子供の保育所等の送り迎えの時間があるので、本人と話し合いながら一番良い営業店はどこになるかを決めて、そこに配属できるように心がけています。

くるみんマークの活用とメリット

中川＞ 最後に、くるみん認定を取得されて、何か良い変化はありましたか。

深見＞ 当行の場合、採用ツールであるホームページや入行パンフレットや行内報等、色々な場面でくるみんマークを利用しています。今の学生は、ホームページ等のツールからエントリーしてくる場合が多いようです。採用だけではないですが、このくるみんマークは当行にとっての旗印になっていると認識しております。平成16年から一般事業主行動計画について取組みを始めた当初は、くるみん認定について取得できるとは思っていませんでしたが、トライしてみても良い結果がついてきたと思っております。是非、各企業の皆様におかれましてはくるみん認定にトライしていただけたらと思っております。

くるみんマークの認定を検討中

10日間の育児休業を有給とする制度を導入、育児休業取得が従業員の成長を生む

有給休暇を取得しやすい企業風土、従業員のライフスタイルに沿った働き方

中川 > 山崎技研さんは工作機械で有名な会社が、魚・野菜といった美味しそうなものを作る分野でも成功していて、アイデアが盛りだくさんの会社という印象です。ワークライフバランスに対する取組や職場風土、また総務部長としての両立支援の取組に対する考えをお伺いしたいと思います。

岡本 > 当社は割とぎりぎりの人数で回しておりまして、私も総務部長ではありますが、立体造形をやったり農業をやったりしています。両立支援の取組に関しては、お恥ずかしい話なんですけど、法に沿った規定が整備されてれば良いとの考えでありまして、それが現状です。

中川 > そうはおっしゃっても、男性育児休業を取得した事例もあって育児休業が取りやすい会社ではないですか。

岡本 > 当社は、従業員数 100 名を超えてはいますが、町の鉄工所のような家庭的な雰囲気でも有給休暇も取得しやすい、ゆったりとした感じの会社です。

中川 > 休みが取りやすい、つまり育児休業を取りやすい風土があると感じますが、労働時間はどうですか。長時間労働を良しとする風土か、それとも残業時間を短くすることを良しとする風土があるのですか。

岡本 > 開発の者は好きで長く働いていたり、一方で子どもが3人いる従業員は家族との時間を確保するために定時退社が常態化していたりします。この定時退社をしている従業員は、日中に業務を手早くこなしており、仕事の評価は高いですね。従業員の個々のライフスタイルに応じ、長く働く人もいれば定時で帰る人もいるというところなんです。社長も日頃から、「夕飯は家族でとれよ」とよく口にしています。

平成 22 年に育児・介護休業法が改正された時、運用が難しいと感じられ整備について迷いがありました。法定どおりに規定整備し労働組合に意見を聞いたんですが、「規定整備をするなら、実際に制度が利用できるように、紙の上だけでなく、社内の雰囲気づくりをして欲しい。」とはっきり言われました。

男性従業員の声から生まれた独自の育児休業制度

中川 > 男性従業員が大半を占めていますが、会社として育児休業等制度についてどのような考えですか。

岡本 > 当初は認識不足で育児休業等は女性のための制度という意識でした。しかし、顧問社労士と共に規定整備を進める中で、男性従業員から「育児休業を取得したい」との声が上がりました。それならば、くるみん認定を受けられるくらいの規定にしようということになり、認定要件の1つでもある男性の育児休業取得を促進する策として、短期の育児休業制度として、10 日間は育児休業を有給にする制度を導入することとなりました。その導入にあたって、経営サイドから疑問視する声もありましたが、育児休業給付金や、取得時期によっては社会保険料の免除を受けられる事などを説明して制度導入することとなりました。

育児休業がもたらす従業員のレベルアップ

中川 > これまでの育児休業の取得者事例や、職場の雰囲気の変化について教えてください。

岡本 > 男性では 2 名取得していますが1名は私です。従業員から、会社の雰囲気づくりのためにも総務部長である私に育児休業を取得して欲しいとの声がありまして、従来から 100% の利用率である配偶者出産時特別休暇の 3 日間と、それにプラスする形で育児休業を 3 日間取得しました。もう 1 名は、水産事業部の男性従業員が 10 日間きっちりの育児休業を取得してくれました。通常業務では宿直や出張もあるので当初は難しいと思っていましたが大丈夫でした。

今は、水産事業部の 3 人体制の研究所で、女性の研究責任者が育児休業を取得中です。責任者が育児休業ということで仕事が滞るのではないかと懸念されましたが、入社 3 年目の女性従業員がそのポジションを代行できており大丈夫でした。それどころか、その女性従業員に責任感が出てきて能力の向上がみられ、学会で発表できるまでになってくれました。

中川> 難しいと思われた育児休業取得もやってみればできたということですね。

社員の声を大切に制度づくりを進め、その結果として「くるみんマークの認定」を

中川> さて、今後ですが、くるみん認定を目指しますか。

岡本> くるみんについては、認定を受けて何のメリットがあるのか、と思いました。採用の面ではメリットはあると思うのですが、認定を受けるためには、法を上回る制度を導入する必要がありますよね。例えば、育児短時間勤務の対象年齢を3歳から小学校就学前までに引き上げることなどプラスアルファのものを作るのは簡単ではないなど。そこで、女性社員に聞いてみたんですが、「その制度は必須です！」ときつ

ぱり言われました。確かに、土佐山田工場には高知市内から通勤する従業員も多く、1時間程度の通勤時間がかかります。小学校に上がるまでは子どももいろいろと病気をしたりすることも多いですし、少しでも早く帰って子どもとふれ合う時間を作って欲しいという考えから、やはり3歳までの制度では弱く、小学校に上がるまでの制度が必要なんじゃないかと思っています。社員からも、会社として雰囲気づくりをすることを求められていますので、その取組、規定整備の結果として、くるみんの認定を取れるのであれば取りたいですね。

中川> いいお話を伺えました。社内の育児休業取得が従業員の成長を生むお話をいただきました。どうもありがとうございました。

Session④ 日高 務氏（株式会社サンシャインチェーン本部 経営管理部マネージャー）

1ヶ月の育児休業を取得して

夫婦2人で子育てをすることが大切、安心して子育てをしながら仕事できる環境づくりを

「堂々とみんなの協力を得て休めばいい」の言葉で変わった休業の考え方

中川> 日高マネージャーは管理職であります。1ヶ月近く育児休業を取得されることについて、職場の雰囲気等の難しさはなかったでしょうか。

日高> 約2年前に社長が「従業員満足度を高めていく」との方針を打ち出したことをきっかけに、職場の雰囲気、風土が変化してきていました。スーパーという業種は、365日営業しており、従業員は連休等取りづらいというデメリットがあります。しかしプラスに考えると、シフト勤務で休みがバラバラなので全従業員の7割程度の人員で運営できているんです。また40歳から50歳代の子育て経験のある女性パート従業員が多く、若いスタッフが休むことに対して理解があるので、みんなで応援していく雰囲気があり、休みを振替えながら仕事できています。上司の考え方の面でも、ある店舗の店長が、「インフルエンザやノロウイルスなどで、1~2週間本人の意思に関わらず休まなくてはいけない事もある。それならば、バカンスや育児休業で休む場合であっても、堂々とみんなの協力を得て休んだらいいんじゃないか」と店長会

で発言したこともあり、仕事を休むことについて考え方に変化が出てきたようです。店長が出張等で長期間不在となる場合もありますが、従業員協力のもと、業務の穴埋めをする体制ができています。

スムーズな育児休業取得のために取り組んだ業務の書面化

中川> 育児休業をするにあたり、休業中の業務分担をどのようにされましたか。また、仕事の引継ぎをどのように準備しましたか。

日高> 私の場合、育児休業を取得したのは平成23年4月でした。4月は新入社員研修等、人事担当者として忙しい時期でもありますが、上司に相談の上、希望どおり取得することができました。従来は自分1人で研修を行っていたんですが、別の部署の同僚に依頼しました。その同僚は経理担当者でしたが、「(普段は)毎日数字ばかり見ているけど、人のことにも関心が持てた」とプラスの意見を聞くことができ良かったです。しかし実際はかなり大変だったと後から聞きましたが。

引継ぎの準備については、業務内容の棚卸から始めました。自分の頭の中にしかない仕事の流れや

目的などを、一度書面にするようにしました。今では、新しいことを始めるときには書面に残すことが習慣となっていて、今後も引継ぎが必要な時には役立つことと思いますね。

誰かが休んで子育てする必要があるなら、まず家族でなんとかしよう

中川 > 育児休業はどのような状況でしたか。

日高 > 現在 4 歳になる上の子の出産時は、帝王切開で予め出産日が決まっていたので、出産日と出産後 2 日間の休暇を取得し、その後は出来るだけ早く帰宅するようにしていました。下の子も帝王切開での出産となりました。生まれた子供の世話に加え、上の子の世話も必要なので、祖父母等に協力してもらおうことも考えましたが、平成 22 年の育児・介護休業法の改正により父親の育児休業取得促進制度が導入されたこともあるので、今度は誰かに頼るのではなく、まずは家族でなんとかしようと思って、育児休業を取得することにしました。

実際には、子供が出生直後に NICU に入院することになり、上の子の面倒や家事全般、術後の妻のケアが必要だったので、結果として育児休業を取得することにしていた良かったです。

中川 > もし育児休業を取得していなかったらどうだったと思いますか。また、奥様は育児休業を取得したことについてどのようにおっしゃっていますか。

日高 > 自分が休んでなかったとしたら、祖父母や親戚が代わりに年次有給休暇等を使って休むことになり、迷惑をかけたかもしれない。それを考えると、自分が育児休業を取得して良かったと思っています。妻は、「助かりました」と言ってくれています。育児休業中は家事全般を引き受けていたので、現在でも家事は分担がルールとなっています。

中川 > 育児休業を取得した後の働き方で変わったことはありますか。

日高 > 考え方が柔軟になりましたね。また人事担当者として、育児休業やその他の制度を利用したい従業員へのアプローチの仕方や、育児休業から復帰する従業員への支援の方法などを自分の経験からアドバイスができるようになりました。

子どもの世話、家事だけでなく妻のサポートをすることが大事

中川 > 自身の体験により理解が深まったのですね。

初めての育児休業体験はどうでしたか。

日高 > 育児休業を体験した方は、誰もが不安になったと思います。自分の場合は新年度早々に休業をしたので、休業中に所用があつて職場へ行く部屋レイアウトが変わっていたり、部署名が変更になっていたりと浦島太郎状態で何ともいえない寂しさを感じました。また、朝スーツ姿で出勤している人たちを見ると後ろめたい気分になり、当時は東日本大震災直後で、復興に向け頑張っている人の中だったので、自分は休んでいるという状態にもどかしさを感じていました。葛藤はありましたけど、今自分が置かれている環境では、妻と子供たちを支えることが使命なんだと思い続けていました。

妻は自身の退院後も、子供が入院している NICU に通いつづけて、病院の駐車場で仮眠をするような毎日で、栄養のある食事もゆっくりとれない状況でした。そこで、上の子供が母親を求めて寂しがることもあるので、自作のお弁当を持って行って家族みんなで病院内で食べていました。妻は NICU で 3 時間ごとの授乳をしていました。夜中の授乳が大変な上、生まれた子供が入院しているという状況を 1 人で考えているとうつ状態になりそうだったので、自分もできるだけ一緒に NICU に入り、一日の出来事を話しながら妻を支えていました。家事をすることよりも、妻のサポートをすることが一番大切であったと感じています。

中川 > 母親 1 人での子育てと、夫婦 2 人で育てることの違いをどう感じますか。子育てに対する考えを教えてください。

日高 > それぞれの家庭により状況は違ってくると思います。ただ、育児を母親メインにしてしまうと、女性は大変です。子供の予防接種にしても、スケジュール、任意の接種をどうするか決めなければならない。「手伝う」のではなく、悩む段階から夫婦 2 人で考えることが必要だと思います。子供が病気にかかったら、その間は両親が交替で看病をする、小児科の受診も両親が協力する、というように夫婦 2 人で分担することが大切なのではないでしょうか。何かの CM で、「子育てを孤育てにしないようにしましょう。」とのフレーズがあつたんですがそれが心に残っています。子育てには、母親だけでなく父親や兄弟たち、家族みんなで関わるのが大事と感じています。

働いていることを子どもに自慢できるような会社にする

中川＞ 日々仕事をしていく上で、日高マネージャーにとって家族とはどのような存在ですか。

日高＞ 当社の 50 周年記念の事業として、従業員の 1 人 1 人の仕事・生活の夢を紹介する取組みを始めています。全従業員が笑顔の写真と共に自身の夢を掲示しました。その時私が掲示した夢は、「男性従業員であったら、結婚をする際に相手の両親に胸をはってこの会社に勤めていることを言える、また子育て中の女性従業員であったら子どもが学校でお母さんはサンシャインで仕事をしていると自慢できるような会社にする」でした。自分も、子どもたちにこの

会社で仕事をしていると自信を持って言いたい、という意識は常に持っています。

中川＞ 家庭を大事にしながらか働き続けることが、サンシャインの従業員の誇りとなる、そんな会社にするということですね。

日高＞ 少子高齢化の中、それぞれの店舗において地域の子育て支援をしながら、そこで勤務している従業員が働いていて楽しい、安心して子育てをしながら仕事ができる環境づくりを強く意識しています。

中川＞ サンシャインという会社が、いい雰囲気を作っていると感じられました。どうもありがとうございます。

Session 総括 中川 香代氏（高知大学人文学部社会経済学科 教授）

本日は、大変中身の濃い、良いお話を聞くことができました。

まずは仁生会細木病院グループさんですが、看護師という女性が多い職場の中で経営のトップが主導的に自ら子育てに優しい職場環境にしていくことを宣言しており、また従業員からのニーズから始まった院内保育や病後児保育施設運営が、現在では地域貢献につながり、仁生会の育児支援は地域へも広がっていていることを感じました。

次に高知銀行さんですが、女性の活躍を促進することで経営効果への期待をよせており、また安定した信頼のおける行員を育成していくためには、行員の家族も大切に思っていることが印象に残りました。

続く山崎技研さんですが、アイデアあふれる社風から、職場環境や育児支援に対する意識に独自の風土を感じることができました。また、育児休業が従業員教育につながる、特に管理職が休業を取得することが、部下の成長を生む結果につながっていることが特徴的であると感じました。

最後のサンシャインチェーンさんですが、育児は母親が 1 人で行うとネガティブな部分があったとしても、夫婦 2 人で行うとそれがポジティブなイベントへ変化

することが可能である。またスーパーマーケットとして従業員の家族支援を行うことは、そこから顧客の家族支援へのつながりや、サービス向上へのつながりが見られることに感銘を受けました。

4 社のお話をお伺いし、改めて、企業における育児支援が浸透し、また発展していることを感じることができました。

企業としては、いきいきと働き、また活気ある従業員であって欲しいと願うところであると思いますが、そのために今後何に取り組むべきか、ヒントとなる取組みが本日の事例発表にあったのではないのでしょうか。

これからの超少子高齢化の社会において、ますます働き盛りの人口の減少や共働きの人口の増加が見込まれます。育児や介護との両立が必要となっていく中、今後は両立支援ができる企業に労働力が集まると思います。

本日の事例発表をしてくださいました 4 社の取組みや施策は、今後の皆様方の企業において参考となるものだと思います。私自身、大変良い話を伺わせていただいたと感謝しております。皆さん、ありがとうございました。

●セミナー参加者のアンケート結果

当日は会場参加者 57 名に対してアンケートを実施し、そのうち 48 名から回答を得られ、その結果をとりまとめました。

従業員の仕事と家庭の両立支援がもたらす効果

- 人材の定着（離職率の低下）(50.0%)
 - 優秀な人材の確保（採用）(45.8%)
 - 従業員の満足度や仕事への意欲の向上(47.9%)
- 従業員の質の向上に期待している結果となりました。

子育てしやすい職場環境の実現に必要な項目

- 所定の時間で仕事を終える工夫(54.2%)
 - チームで仕事を進め情報を共有する(41.7%)
- 労働の質の向上に関する項目が高い回答率となっています。

仕事と子育ての両立支援制度のうち特にニーズが高い項目

- 半日や時間単位の有給休暇(45.8%)
- 子どもの看護休暇(43.8%)

ほかにも、発表された取組事例の中で「取組を検討したい事例があった」と回答した 30 名のうち、「**男性が育児休業取得するための取組**」をあげた参加者が 11 名、また男性の育児休業取得の促進のため「**短期の育児休業制度を有給とする制度**」をあげた参加者が 4 名いるなど、**男性の育児休業に関心**が高まっています。

一方で、次世代育成支援に取り組んでいる証である「くるみんマーク認定」については、高知県では 3 社（全国の認定企業数 1442 社：平成 25 年 2 月末現在）にとどまっています。全国に先駆けて少子高齢化が進んでいる高知においては、子育てにやさしい環境づくりを広くすすめていく必要があります。高知労働局雇用均等室では、仕事と育児の両立支援を一層すすめるため、「くるみんマーク」の周知を行うとともに認定を促進していくこととします