

令和4年度 第1回女性応援会議 議事録

日時 令和4年7月26日(火)

午前9時30分～午前11時

場所 市役所1階111会議室

〈参加者〉

委員：渡邊委員(委員長)、古怒田委員、加茂委員、松井委員、渡辺委員、深澤委員

アドバイザー：白井教授

事務局：佐野市民部長、伊藤市民交流課長、高山女性が輝くまちづくり推進室長、田村主任
主査、古川主査

〈次第〉

- 1 開会
- 2 委員紹介
- 3 アドバイザー紹介
- 4 事務局紹介
- 5 市民部長挨拶
- 6 委員長選出及び職務代理者の指名
- 7 協議案件
(1) 男性の育休について
- 8 報告案件
(1) 富士宮市女性応援会議×第一生命保険株式会社コラボ企画について
- 9 閉会

〈協議案件〉

【議長】

事務局から協議案件1『男性の育休について』説明をお願いします。

【事務局】

平成31年度についても、一度育休をテーマにさせていただきましたが、令和3年度に男性の取得に係る法改正があり、今年度から段階的に施行されていくことから、再度テーマとして取り上げさせていただきました。

資料①をご覧ください。こちらは男性の育児休業取得率のグラフです。

令和3年版 男女共同参画白書からの資料で、令和元年度までのデータになります。

民間企業、国家公務員、地方公務員の3つの推移になりますが、平成16年度よりは、3つとも徐々に上昇はしておりますが、一番多い国家公務員でも16.4%と男性の育児休業の取得率はそれほど高くないことがわかります。

男性の育児参加の観点から、国が、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び通う保険法の一部を改正する法律を令和3年6月9日に公布しました。

資料②に移ります。

改正の趣旨としては、出産・育児等における～を講ずるとなっておりまして、男女ともという部分が特徴的かと思えます。

改正の概要としては、

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- 3 育児休業の分割取得
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休暇取得要件の緩和
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備

の6点になりまして、2、5につきましては令和4年4月1日から、1、3、6につきましては令和4年10月1日、4については、令和5年の4月1日から施行となります。

このなかで1、2、3が男性の育休に大きくかわるものになると思えます。

富士宮市としては、この改正を受け、今年4月1日より、育児休業取得の意向確認を男女ともに行っています。なお、平成30年度から令和4年現在までで、11名の男性職員が育児休暇を取得し、最長で200日以上取得している職員もいます。また、10月1日より、育児休暇を分割での取得も開始予定です。

以上で説明を終わります。

【議長】

男性の育休に関するメリット、デメリットなど自由なご意見をいただければと思います。また、ご自身の所属先の取り組みなどもお話しください。

男性の育児休暇ということで、弊社の場合は製造業でモノ作りがメインの会社になります。その中で、女性の育児休暇については進んでいますが、男性の育児休暇については、デメリットの部分ですが、製造業なのでヒトに頼る部分があります。今、事業部が2つありまして、紙製造部門と化粧品製造部門になります。化粧品製造部門においては、機械化が進んでおり、作業のマニュアル化がしやすい、そして当日から作業に入れるものもあるので、教育期間が短かったりと、効率よく生産性を高められるのですが、紙の加工部門については、職人の技術を必要としまして、1、2年かからないとできないものもあります。定着についても、昔の3Kのイメージで募集をかけてもなかなか集まらないところがあるのが現状です。そのなかで、男性が機械のオペレーターなどメインになってくるのですが、中小企業としてはぎりぎりの人数で稼働しています。その状況で育児休業を取ると、受注があっても生産ができないような状況になると予想されます。そのなかで、どうすれば育児休暇がとれる

かという、人を増やしていくことになると思いますが、人を増やすイコールコストが上がってくることになるので、コストの値上げということが厳しくなります。なので、職人的な部門で人気がないところにおいては、男性の育児休暇は難しいのかと思っています。逆に、事務部門ですとか、マニュアル化しやすいところについては、一体化して標準化して生産性をアップするというところですか、作業の見直しを行えば、男女限らず休暇は取りやすくなっていくのではないかと思います。メリットとして、そういったことを進めることで、そういったことを考えている企業であることのイメージアップと採用の促進にもつながると思うので、いいことではあるのですが、弊社のように部門が分かれているような会社は、課題も残るので考えていかないとならないと思っております。

【加茂委員】

奥さんが弁護士をしている知り合いの裁判官にお子さんが生まれて、4月から7月まで育休を取って子育てをしていました。男性の裁判官で育休を取るのは珍しいと思いました。

【松井委員】

本校の職員でも育休の対象職員がいるため、今回の育休を取ることに對して、希望を聞いてみましたが、自分を取りませんと答えられました。せっかくの権利ということで話をしましたが、仕事がしたいということでした。今自分が担任している子どもがいることから、自分の生活だけではなくて、責任をもって1年間、子どもたちや保護者と向き合う重みを考えると、なかなか育休という制度を活用するのは難しいのかなと思います。学校としても、その権利は大切だと思いますが、育休を取った場合、代わりの先生を見つけるということは本当に難しく、本校の職員のなかで、誰かが代わりに倍以上の仕事をしていかなければならないことになります。なかなか育休という面に対しては、難しい部分が多くあります。ただ、本校の職員は子育て中の女性が多くいるのですが、子どもの病院や熱が出たなど、家族に関する休みを取るときは、快く周りが強くサポートしていますので、男性の育休というよりも女性が働きながら子育てがしやすい環境ができているのかなと思います。

【渡辺委員】

当金庫は男性の育休については前から課題になっておりまして、10年ほど前にくるみんなマークを取得しようという話もありましたが、女性の育児休業は産休を取ったら育休も100%取得する形ですが、男性は育児休業をいう概念がなく、くるみんなを取得するのに、男性の育児休業がネックになってしまったため、取得できなかったということがありました。今回この法改正もあり、世の中が動いているということは事業所としてもプラスになることと思っております。ですが、男性職員からしてみますと、まだまだ浸透していない部分がありまして、昇進や昇格の部分でも休業すると同期から遅れてしまうとかも考えられますので、直せるところは直して男性自身がとりやすいように改正しております。女性につきましても、男性が育児休業を少しでも取ってもらえると助かると思いますので、この法律をうまく運用で切れればいいと思います。

【深澤委員】

弊社では社内婚の社員が多いこともあって、男性の育児参加が女性社員の復帰の際にかなり影響するぞということ、力を入れて取り組んできました。今している取り組みとしては、子どもが生まれた男性社員の上司宛に育休の案内を送り、上司を含めて話をしています。最初は苦戦していましたが、先輩がとっているとその下の社員も取る気持ちになったり、チーム内でも、いつとるの、というような話になったりしまして、全社員の60%が取得できていて、愛鷹工場ですと100%が取得できており、かなり進んで来ているかと思います。一方で、時間休や時短勤務を活用しながら送り迎えをする社員が増えてくると課題も見えてきまして、そういう社員に対する評価をどういう基準で評価していけばいいのかが悩ましいという話を伺うこともあります。また開発や総務においては、自分の裁量で調整ができるのですが、生産部門においては自分が休んだ結果ほかの人が残業したりと、しわ寄せが多いということで、生産部門においては短期での取得にとどまってしまっているのが課題だと思います。同じ制度があっても、部門によって取りやすさや期間に差が出てきているのが課題です。

【古怒田委員】

弊社も同じく生産部門を抱えていまして、職場も昔ながらの風土が残っていたりというところですが、意思確認等をしながら取得率は上がってきています。ですが、事務部門と製造部門では取りやすさに差があります。

【白井教授】

男性の育児休暇の取得率についてですが、先ほどテルモさんのお話にありましたように、取得率をあげていくというのは、数日程度であればなんとか取得することも可能である傾向にあると思います。例えば、育児用品のメーカーだったからということもありますが、男性も必ず育休を取得するのをデフォルトにしている企業があって、それは研修を兼ねるということで、実際に育児に携わったり、主婦のように家事を担って行って、レポートを書くものでした。実際に、会社の製品を過程で使ってみたりですとか、仕事で活かせることもありますので、レポートを書かせる研修をすることで、育休を取らせるというものでした。なにかしらアピールポイントになっていくので、会社で数日からまず始めてみるというのもいいと思います。

次に、それを育児として機能するだけの長さで取っていけるかというところが次のハードルになると思います。ご存じのとおり、海外ではクォーター制度を持っていて、たとえば女性が1年取りたいのであれば、男性が3か月は取らなければいけない。男女で不平等、不均衡があることによって女性の昇進を妨げることになるので、夫婦で決めることにするのではなくて、というような仕組みを持っています。クォーターでなければ、日本でいう受け取る金額に差が出るように対応している国もあります。なので、男性の育児休業の日数を増やしていくためには、誘導的なものが必要だろうと思います。

次に、業種や職種でかなり異なると思いますが、柔軟な働き方の一つであるということ。

コロナのこともあって、働き方については今加速している分野も多くありますので、オンラインであるとか在宅であるとか、あとは社内でのフリーアドレス化などで柔軟に働くということ。時短だけではなくて、フレックスタイムあるいはコアタイムを設ける働き方。グループで仕事をシェアするワークシェアのような形。このような柔軟な働き方のなかに、男性の育児休業を位置付けていくという姿勢が求められると思います。

今後の課題ですが、一つは賃金ですね。女性の賃金が低かった場合、男性が取得すると家計にも響くということで、それがブレーキになっているということ。また、人事評価。それが最も難しいと思います。人事評価についてもやはりオンラインとか在宅で人事評価の再考が求められているところだと思いますので、それと合わせた形として柔軟な働き方における評価の仕方というのを見直すなかに位置付けていただければと思います。

全国的な調査で明らかになっているのは、昇進が妨げられるということだと思います。育児休業、育児休暇を取りたいけど昇進に響くのではないかという懸念がある。その中で企業としては、取得のしやすさとか取得をアピールするだけではなく、育児休業した時の昇進のありかたやキャリアについて企業がどう考えているのかを、具体的に示していくということが求められているのではないかと思います。いろんな調査では、昇進がブレーキになっているのはわかっていますし、追跡調査によると実は昇進にはあまり影響していないこともわかってきていると、文献では読んでいます。やはり育児にも積極的に、仕事にも積極的にというような働き方の人が、その場の仕事も積極的に行うので、昇進やキャリアについては差がないというような結果もでていっているので、そういったことをしっかりと打ち出していくことが大事ではないかと思いました。

ここから提案なのですが、富士宮市でできることとしては、企業の様々な取り組みや実際に男性の育休についての事例を発信していくことではないかと思います。ニュースレターであったりとか、YouTubeのようなものであったりとか、本人のインタビューであったりとか、なにかそういったもので、具体的なイメージとして発信をする。人事の話もありましたが、人事や総務という目線から発信をすることも大いにありうると思います。大学生などの仕事の選び方は生きやすさや働きやすさをとても重視しているところではありますので、そういった視点でも実際の取り組みや事例を発信するのがいいのではないかと思います。

余談ではありますが、再婚家庭であったり、里子や養子縁組など、生まれたときにだけ育児休業が必要とは限りません。子どもが3歳で親になりますとか、里子が中一で今までのことがあって、あまり学校にいけないなどいろいろなことがありますので、できれば育児休暇・育児休業自体も柔軟であることも望まれるのではないかと思います。実際に始めている自治体がありまして、江戸川区には子どもが何歳であっても自治体職員であれば男女問わず休暇がとれる制度があります。実際に自治体職員で里親になった方がいて、市庁舎で里親の認定式をしてアピールしたということも聞きました。やはり働きやすさが子育てしやすさにつながっていきますし、里親になったときも使えれば、社会的福祉にもつながると思います。

現実的なお話を聞きますと、難しいということもわかりますが、業種職種でできることは変わってきますので、何ができるかというところで考えていければと思います。

【議長】

質問なのですが、事務部門はオンラインですとかで取得を進めやすいと思うのですが、生産する部門はコロナなどでも生産がストップしてしまうので、製造業で資材が入らなく、受注があっても人がいなくて生産ができなく混乱しているところがあります。同じく育児休業も人がいなくなると他の人にしわ寄せがきて残業が増えてしまう。また残業規制で縛られてしまうこともあるので、かなり雁字搦めなところがあります。なのでなかなか生産部は進まなく、できるところからとなると事務部門は進むけど生産部は進まないという差で不満が出るようになり、生産部から退職者が出て募集をかけても人が集まらないということがありますので、製造業をやっているところはどこも困っています。その格差で不満がたまってトラブルになる事例も多くて、社内の雰囲気が悪くなったりします。このような課題をどのように解決すればいいか教えてください。

【白井教授】

ある病院で聞いた話ですが、キャリアの面で夜勤もどんどんしたいし、休みもそんなにいらぬという、しっかり働きたい人はしっかり働けるようにして、今はそれほど働けない人はかなり振り分けて見直しを図っているそうです。ただし、この場合は業種が一緒なんですね。事務や製造でそれぞれのできることできないことや積み上げてきたものがあると思うので、時には事務、時には製造のように異動しながらキャリアアップしていくのもいいかもしれませぬ。しっかり働く人にはしっかり働く人の有利な点があるので、それは人事のほうで配慮していると聞いたことはあります。

【議長】

しっかり働きたい人はいますが、残業の制限の壁が法律で厳しくなっているので、難しいところがあります。事務部門と製造部門で交流できればいいのですが、事故のもとになったりもしますので、危険性を考えるとそれも難しいところがあったりもしますので、かなり課題は大きいかなと思っています。

【深澤委員】

弊社でも生産部門で数日しか育休が取れないというのがあって、2、3日の育休では有休と変わらないということもあります。製造部門では、先輩が数日だから自分も数日でいいというような風潮になってしまいがちですので、そういったことを解決する方法やアドバイスがあれば教えていただきたいと思います。

【白井教授】

日数が取れていないということでもよろしいでしょうか。

【深澤委員】

はい。取得率は高いのですが、日数を取るとか、適切に家事育児に参画する休暇が取れて

いるかが課題です。一般的に何日ぐらいとるのがいいとされているのかがわかれば教えていただきたいですし、生産部門におけるアドバイスがいただければと思います。

【白井教授】

今開示されている数字は、男性の育児休業の平均取得日数月数が集計されていて、どこもそうなのですが、男性の場合は取得率が高い場合でも3日から5日が一番取得しやすく、2人目が生まれると上の子どもを送迎しないとならないため育休をとるということが一番多いパターンだと思います。ひとつハードルを越えるということでは、取得日数や取得月数にこだわらず、産んで退院してきた後も育休が取れているかが大きな境目だと思います。産んだ人の床上げまでは家にいられるというのが、家族がスムーズに子どもを迎えて走り出せる基準になるのかと思います。なので、ひとつめが入院期間、ふたつめが床上げ、次は保育園の入園まででしょうか。保育園入園までの間を夫婦が何か月ずつ休んで、なんとか切り盛りできるかどうか、お子さんが何月に生まれるかにもよるかと思うので、何日、何か月が目標というよりも、スムーズにいったかどうかを社内で討論して設計していくほうが、定着率にも影響してくるのかと思います。

【深澤委員】

事務部門では、リモートワークや在宅勤務がある程度浸透する中で、あえて育休をとる必要があるのかという意見も出てきていて、そのような中で育休取得率というところだけで見ると、悪くなったと見られかねないのですが、実態としてはそのほうが働く人たちも時間に縛られず育休をとりながら仕事に成果を出せることで、お互いにとって一番いいことではないかという気づきがありました。育児と仕事がどれだけ両立できているかというところで見えていくというのが腑に落ちました。ありがとうございました。