



令和5年度少子化対策県民運動推進事業フォーラム

企業と地域に活力を生む！

父親の育休推進と企業内子育て支援



— パパ育休のススメ —

実施報告

令和5年 10/18(水) ちより街テラス
13:30~16:00 (開場13:00) 3F ちよテラホール



プログラム

開会挨拶 高知県少子化対策推進県民会議会長 西山 彰一

ビデオメッセージ 高知県知事 濱田 省司

産後パパ育休について 高知労働局 雇用環境・均等室 室長補佐 都築 美穂氏

基調講演 企業と地域に活力を生む！
父親の育休推進と企業内子育て支援
NPO法人ファザーリング・ジャパン理事 池田 浩久氏

県内企業取組事例発表
●ミタニ建設工業株式会社 総務部人事課長 中島 由貴氏
●株式会社高知県浄化槽総合センター 代表取締役社長 岡本 光平氏

パネルディスカッション 「働きながら子育てしやすい職場環境づくり」
●男性育児休業取得者の発表、現役大学生の感想、意見等

出張相談コーナー 高知県働き方改革推進支援センター



当日はリアルタイムでオンライン配信



主催 / 高知県少子化対策推進県民会議・高知県

ごあいさつ



高知県少子化対策推進県民会議会長 西山 彰一

現在、980を超える県内企業や団体が「育児休暇・育児休業の取得促進宣言」を行ってくださり、働きながら子育てしやすい職場環境の整備に取り組んでいただいております。経営者、管理者側の意識が変われば、組織の風土も自ずと変わっていくものと思いますので、本日はその一助となれば幸いです。

さて、令和3年社会生活基本調査によりますと、高知県の6歳未満の子どもを持つ妻の家事関連時間は7時間4分、夫は2時間27分だそうです。妻が夫の3倍の時間を割いているのは驚きですが、それでも、高知県は、夫の家事関連時間が全国で3番目に多いとのこと、本県での「共働き・子育て」が、大きく進んでいるということだと思います。

昨年の育児・介護休業法の改正を契機に、全国的にも、とりわけ男性の育休に対する社会的機運や関心が高まりを見せるなか、男性の育休取得率が上がっておりますが、県内でも、男性が気兼ねなく育休申請し、妻や家族と共に子育ての時間を持つことが、少しずつ浸透しているように感じます。

企業・団体において、従業員・職員が持続可能な働き方ができること、つまり、家庭生活とのバランスをしっかりとれることが、結果的には県経済の底上げになるのではないかと考えます。

今年開催いたしました「高知県少子化対策推進県民会議」の総会においても、産業、教育など各分野の33の関係団体の皆様に、男性の家事・育児参画の促進や固定的な性別役割分担意識の解消に率先して取り組み、若者へ選ばれる高知県を目指す宣言を行っていただいたところです。

高知の若者の出会いや結婚、ひいては子育てを温かく見守りつつ我々、企業も成長できるような高知県を願っています。



産後パパ育休について

高知労働局 雇用環境・均等室 室長補佐 都築 美穂氏

少子高齢化に伴う人口減少下の中、出産・育児による離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児が両立できるよう、社会全体で男性の育児休業取得促進が求められています。育児休業を希望しても「業務の都合」「職場の雰囲気」を理由として、4割の労働者が叶っていません。柔軟で利用しやすい制度、申し出しやすい職場環境の整備といった取り組みが必要となっています。

男性の多くは子の出生直後に取得しており、ニーズの高いこの時期に「産後パパ育休」が創設されました。まずは産後パパ育休で試してから、長めに取得することができます。

産後パパ育休が取得できるのは、原則、出生後8週間以内の子を養育する産後休業していない男女労働者です。1人の子につき2回に分割できますが、初めにまとめて申し出ないと2回目の申し出は事業主が拒むことができます。

一方、事業主側は要件を満たした労働者の産後パパ育休の申し出は拒めず、速やかに取扱通知書を交付しなければいけません。

事業主は、産後パパ育休期間はもちろん、出産や育児を理由としたハラスメントに関心と理解を深め、労働者間の言動に注意を払い、研修やその他の必要な配慮の実施に努めていただければ幸いです。



高知県知事 濱田 省司

昨年、全国で生まれた子どもの数は77万人あまりと、統計開始以降、初めて80万人を割り込み、深刻な少子化に直面しております。こうしたなか、昨年4月、育休取得を促進するための雇用環境の整備が企業等に義務づけられました。さらに昨年10月には、「産後パパ育休」や「育休の分割取得」の制度がスタートしました。一方、本県における昨年の出生数は、全国で最も少ない3,721人という、大変衝撃的な結果となりました。その要因

としては、若い女性の人口流出が続いていることにより、婚姻数の減少や出生率が低下したことによるものと考えております。その解決のためには、より多くの女性が本県へ残り、または本県に戻ってきてもらえるよう、若い女性がいきいきと仕事ができ、いきいきと生活できる環境の整備を進めていかねばなりません。

このため、建設業や一次産業といったこれまで男性中心とされてきた職場において、女性の進出を強力に後押しするほか、デジタル技術の導入などを通じて女性や若者が就業しやすい環境の整備を促してまいります。

あわせて、若い女性に高知を選んでもらうためには、地域に根強く残る「男性は仕事、女性は家庭」という固定的な性別役割分担意識の解消が急務です。このため、まずは「隴より始めよ」という考え方の下、県庁の男性職員の育児休業取得に率先して取り組み、その結果、昨年度の取得率は70%を超えたところです。

今後も更なる向上を図るため、令和6年度末の取得率の目標値を85%へと引き上げ、「男性の育休の取得が当たり前」という地域社会の実現をリードしていく覚悟で取り組んでまいります。県としては、こうした取り組みを、市町村や民間企業にも波及させ、職場や地域における意識改革を進める県民運動の原動力としたいと考えています。

また、県内の民間事業所の状況としては、令和3年度は、15.8%であったものが、令和5年度の速報値では28.7%と、こちらも大きく上昇してきており、男性の育休取得は進みつつあります。こうした意識の浸透は、県内企業におけるワークライフバランスの推進や、子育て応援の取り組みを進めることにもつながり、ひいては、子育て中の従業員のみならず、周囲の従業員にとっても、働きやすい職場風土を築くことにつながると考えられます。さらに、働きやすさを従業員が実感できることで、生産性の向上や人材の確保・定着にもつながり、これまで以上に、若い世代からも選ばれる企業へと成長することが期待されると思います。

官民協働による少子化対策の取り組みが、県民運動として、引き続き推進されますことを祈念いたします。(ビデオメッセージ)





基調講演

企業と地域に活力を生む！ 父親の育休推進と企業内子育て支援

NPO法人ファザーリング・ジャパン理事 池田 浩久氏

1977年福岡県北九州生まれ。現在は横浜市在住、4児のパパ。第1子から第3子まで3度の育休を取得。夫婦共働きでお互いのキャリアを応援しつつ、家事育児は夫婦ともに同じことができるよう実践。2021年、父親同士がつながる機会を増やす「ファザーリング・スクール」の校長を務め、各地でパパサークルを立ち上げ。2022年、NPO法人ファザーリング・ジャパンの理事に就任。



●これからの私たちが生きる社会

「日本のラストチャンスは2030年」この言葉を聞いたことがありますか？少子高齢化に人口減社会の話です。このまま2030年を超えると、日本は今の経済状況を維持できないと言われていました。2023年、政府は「こども家庭庁」を発足させ、こども基本法ができました。6月には「こども未来戦略方針」が閣議決定され、2023年、2024年、2025年を集中的に取り組む「加速プラン」と称して行っている最中です。この3年間で取り戻し、状況を変えていかないと、2030年以降では後戻りできないと言われていました。今の状況を乗り越えるには「若い世代の所得を増やす」「社会全体の構造・意識を変えて、育児負担が女性に集中している実態を変える」「全ての子ども・子育て世帯を切れ目なく支援する」この3本の柱が考えられます。実現させるため、まず「制度の充実」「働き方改革」が必要なのです。

●早すぎるペース

高知県の人口約67万人、出生数約3700人(0.6%)1%もない。10年前は約6700人で1%あったが、半分近くまで落ち込んでいる。高知県だけでなく全国的に早すぎるペースで来ている。2020年の高知県の人口ピラミッドをデータから作成しました。いろんなデータを見ているが、シニア世代、特に女性シニア世代の数が他県と比べると多いです。健康寿命がとても長いということかもしれませんが、多いと思います。大体他県は45歳から49歳の世代が一番多いです。10年後7割、さらに10年後には5割まで落ち込みます。20年後、働いている人が半分までオペレーションしていかなくてはいけないということは、なかなか大変なことです。

●企業・職場に必要なこと

男女ともに働きやすくなるには、「仕事と家庭」「子育て介護」について職場の理解が得られ、各休業の制度が整い、取得しやすい雰囲気があること。そして長時間労働が改善されること。「制度」の充実のうえに必要なのは「働き方改革」ということです。

●男性の家事・育児が日本の少子化を救う

女性だけが子育てをして働く、というのはおかしいですよね。「女性活躍」は、「男性の家事育児」と表裏一体でやっていかなくてはならない状況だということ。夫が家事育児参加をすればやるほど、第二子以降も産んでいかなさと思える。「夫の家事育児」と「妻の両立・活躍」というのは、「働き方改革」のうえで成り立っています。「制度」だけではなく、一つ一つの積み重ねなのです。「制度」があって「働き方改革」ができ、「夫の家事育児」や「妻の両立・活躍」が揃って、やっとならぬということなのです。

●「ママの産後うつ」ってご存じですか

私に第一子が生まれた時は、横浜で暮らしていました。共に県外出身で知り合いもない、仕事は忙しく、妻一人に子育てを任せっきり。そんなある日、「誰とも話せず一人で家にいるのがつらい」と、言われたのです。会社員だった私はどうしたかというと、昼休みに毎日電話し「今日はどうだった？オムツ替えた？」延々と同じ話を1時間、1カ月続けました。そうすると自分の思いを発散することもできて、少しずつ回復し、ようやく外出もできるようになり、近くの子育て支援センターに繋がって、友達ができるようになりました。ですが、これじゃ駄目だなと思ったそんな時、育休の改正があり、父親も育休が取れることを知って、取得したという経緯があります。ママの産後うつは「10人に1人が発症する」と言われています。「出産」ってママが命を懸けて子どもを産んでくれます。その後に命の関わることがまた起きるということは、とても悲しい事です。

水差しが母親でコップが子ども。ママは子どもに愛情を一心に注いでいます。ママの愛情が減っていき、そこに誰が愛情を注いであげるのですか？ということなのです。



一番大事なのは
パートナーへの寄り添いと
共感なのです。

県内企業取組事例発表

① ミタニ建設工業株式会社

総務部人事課長 中島 由貴氏



弊社は9割が男性社員という中、約5年前から育児休業について取り組みを始めました。育児休暇が利用できることを知らない、そもそも休暇の取得に抵抗がある。そんな社風の中でのスタートでした。取得しやすい環境をつくるために「制度の整備・周知」「取得事例の周知」「会社方針発表」「コミュニケーションの円滑化」の4つを行い改善されてきたと感じています。ただ、クリアされると課題が見えてくるもので、次の課題に対応しながら育児休暇の100%取得へ現在働いているところです。弊社の経営理念の中に「全社員の成功(幸せ)をサポートする」とあります。社員が仕事もプライベートも自己実現できる、そんな働き方に柔軟に対応できる取り組みを、これからも続けていきたいと思っています。

パネルディスカッション

テーマ 働きながら子育てしやすい職場環境づくり

パネリスト 進行・コーディネーター 池田 浩久氏

- ◆伊野上 功樹氏 ミタニ建設工業株式会社 舗装部
- ◆山崎 勇人氏 一般社団法人オフィスボラリス代表理事/県立交通安全こどもセンター園長
- ◆岡本 光平氏 株式会社高知県浄化槽総合センター 代表取締役社長
- ◆中島 由貴氏 ミタニ建設工業株式会社 総務部人事課長
- ◆奥住 翼氏 高知大学地域協働学部地域協働学科3年生



●男性育児休業取得者の発表

伊野上 県外出身の妻は、初めての出産は里帰りの予定でしたが、会えない寂しさから、育休を取得することに決めました。男性の育休が浸透してない状況でしたので、他の社員への負担が増えるのではと不安でしたが、直属の上司や同僚に相談したところ、快く受け入れてもらえました。育休中には家事全般、子どものオムツ替え、寝かしつけ、沐浴など出来ることは何でもやりました。妻も2人で子育てできて「不安や孤独を感じることもなく、一緒にサポートしてくれて心強かった」と言ってくれました。しんどかったこともあったが、赤ちゃんのお世話の大切さを、肌で感じる事ができた。復帰後はこれまで以上に仕事も頑張りたいです。

山崎 私は代表理事という立場上、制度上の育休や補助金、交付金が出ないため自主的に休みを取得しました。妻のサポートができるよう短勤務とし、連絡の取れる時間帯や方法については関係者へ周知し、土壌整備をしました。今は、通常勤務ですが、公休日を少し多めに取っています。



「過度に女性側が担う」という認識のある育児に違和感を感じ「母乳以外ではできるようになろう」と育児への参加を決意しました。①出産前のプレ期から育児に対する意識を高めておくこと。②古い性別の役割意識にとらわれずに子育ては夫婦で協力し合うものという意識。③職場で育児をしている人を理解する、また、してもら意識。④職場に赤ちゃんを同伴できる、受け入れができるような意識。⑤子どもが1人だろうと2人だろうと、育児の労力は変わらない。1人だろうと2人だろうと、歩きもしない赤ちゃんを育てるのは、夫婦でやらないと大変だということ。この5つのポイントが私は重要だと考えています。

② 株式会社高知県浄化槽総合センター

代表取締役社長 岡本 光平氏



中小企業は時間の余裕もなく大変なことが多いです。社長になった時「いつも穏やかに暮らしたい」と願っていました。中小企業に働きながら子育てしやすい職場の環境づくりが必要なのか、どんなふうに取り組みをして変わったのかお話しします。弊社の状況では、ワークライフバランスの確保が難しかったので、業務の効率化やタスクの再編成を行い作業時間の短縮を目指しました。特に効果が出たのは、iPhoneを配りSlack(チャットアプリ)で情報共有することで情報の整理ができました。電話代行サービスの利用など、外注できるサービスは費用対効果を考えたうえで導入し、時間に余裕が生まれコミュニケーションが円滑に運び出し、作業日数を短縮できたことで従業員全員が有給休暇を取得できるようになりました。こうした社内環境を整え進めた結果、求人がうまくいき良い人材が集まり、会社が円滑に動くという「大きな輪」ができました。そのため、中小企業でも普段からしっかり環境づくりを整備することが大事だと思います。



●現役大学生の感想、意見

奥住 3年生になり、インターンや就活の時期になると同期・学生の間で「福利厚生や育児休業の取得は大事だよ」と必ず話に出ています。「育休の取得事例」のある企業は、就職の判断基準になると考えています。



●パパ育休への希望

岡本 パパ育休に興味を持つことが日本に良い変化を与え、社会の貢献へとつながる。そういう気運がもっと高まればいいと思います。中島 育児への参画の希望感はかなり高まっています。一律に「取りましょう」ではなく、コミュニケーションや話し合いで、それぞれが目指す家庭像やライフスタイルに対応できる会社像を目指し、パパ育休を進めたいと思います。伊野上 1か月取得するとその月は収入がない状態になります。国からの補助金はありますが、生活費を補うのは大変。そこに援助や生活費の補助金があれば、皆さん取りやすくなるのではないかなと思いました。山崎 このフォーラムを通して、「お父さん、父親の育児」が主語になることが社会的に大事じゃないかと思っています。「関わる」とか「協力する」ではなく「一緒にする」というのが当たり前の社会になればいいと思っています。奥住 パパ育休に対して「もっと育休を取っていいんだよ」という雰囲気づくりが欲しい、というのが私の希望です。企業様の説明を通して改めて理解することができ「手伝う」という言葉じゃなく「ともに一緒に頑張っていく」というのが大切だと感じることができました。池田コーディネーター こういったフォーラムにアンテナを張り、少しでも参加ください。時代は変わり、社会の流れも変わります。取得事例も変わります。育休の取得率が上がっていかないと、おそらく国は、また違う対策をうってくるかもしれません。そのとき、ここで推進しておかないと、さらにきつくなっていくこともあると思います。今回のパネルディスカッションを含めフォーラムにご参加いただくと、いろんなインプットもできると思います。それはきっと、皆様の企業の中で必ず利益になっていくのではないかと思います。こういった機会がありましたら、ぜひまたご参加いただきたいです。