

育児のための時間外労働の制限の利用に当たっての雰囲気については、制度の有無とは逆に、中小企業で「利用しやすい」と答えている回答者の比率が高くなっている。大企業での2005年前後の変化としては、「利用しやすい」の減少傾向が上昇傾向に転じていることが一つの特徴と言えそうである。

図 15 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

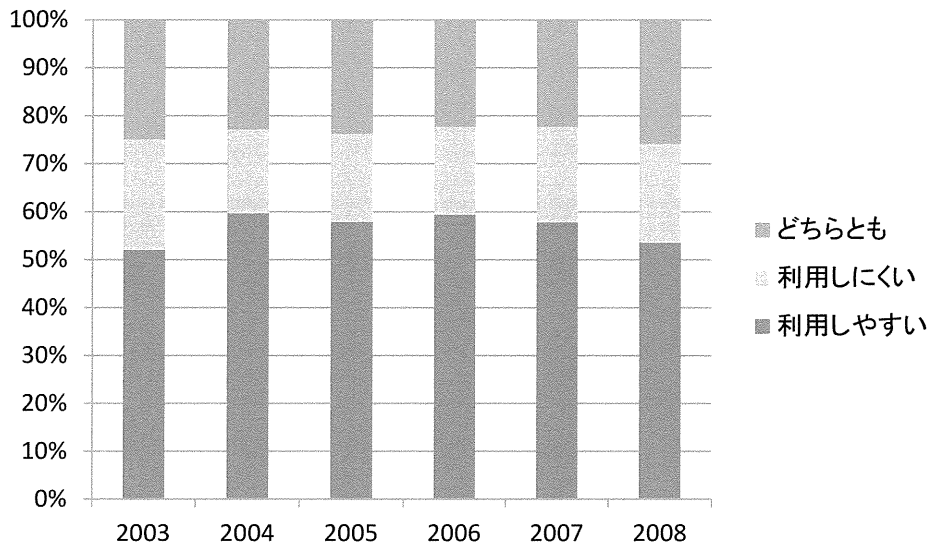
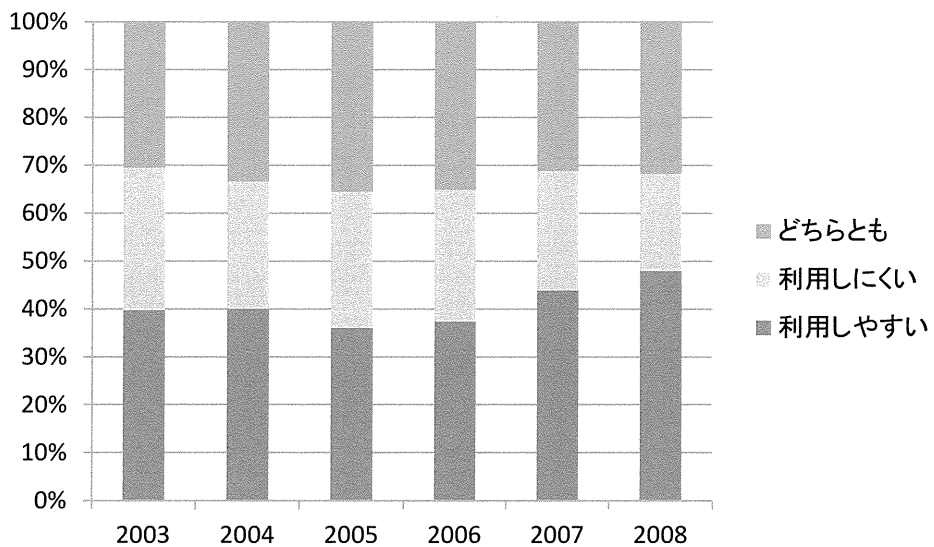


図 16 利用に当たっての雰囲気（大企業）



1.5 育児のための深夜業の制限

育児のための深夜業の制限の制度の有無については、大企業のほうが制度を持っている比率が高く、さらに大きな幅をもって上昇していることがわかる。2005年を境とした大きな変化は認められない。

図 17 制度の有無（中小企業）

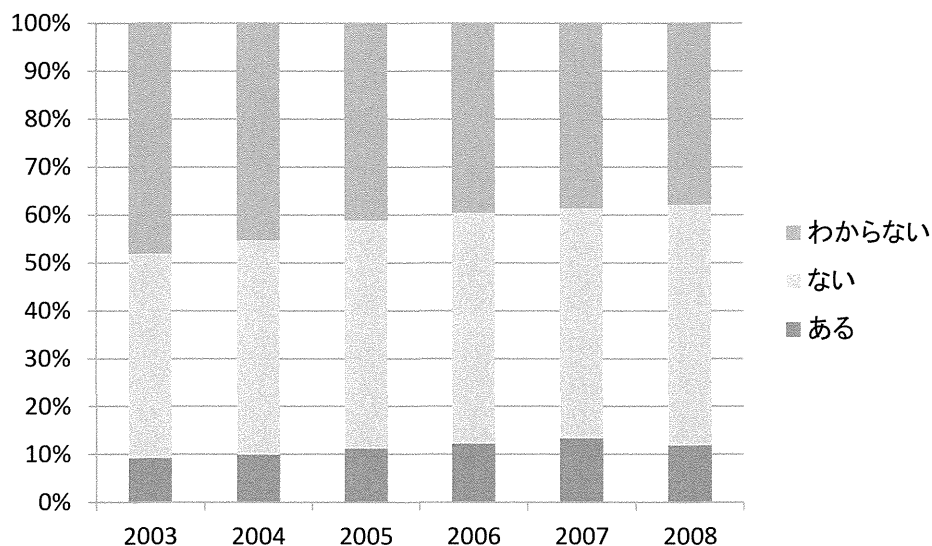
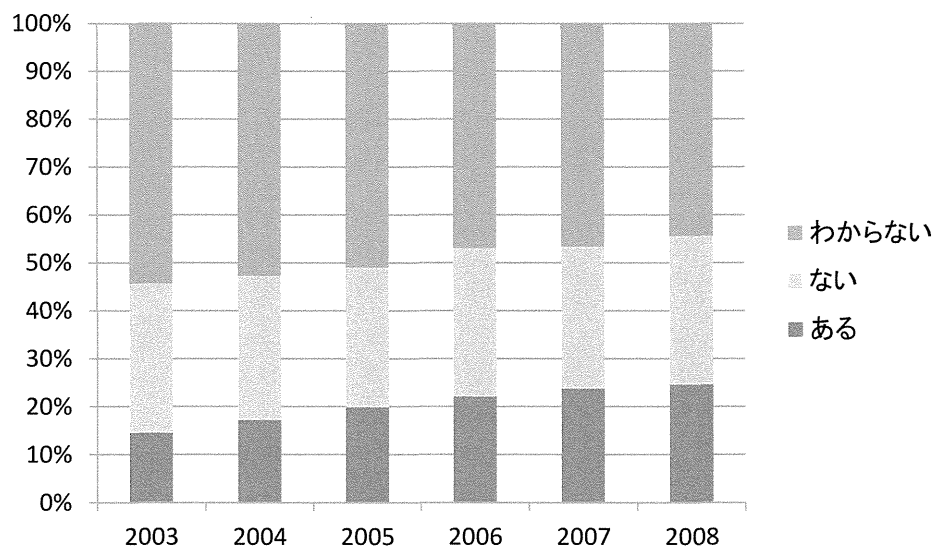


図 18 制度の有無（大企業）



育児のための深夜業の制限の利用に当たっての雰囲気については、中小企業のほうが「利用しやすい」と回答している比率が高い。大企業においては、育児のための時間外労働の制限と同様に、2005年まで「利用しやすい」の減少傾向があったが、以降、上昇に転じていることが明らかになっている。

図 19 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

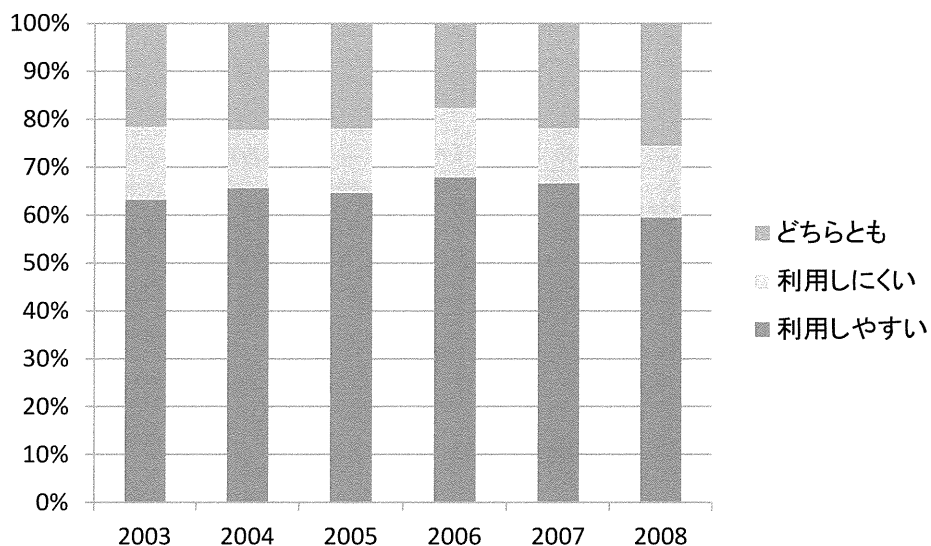
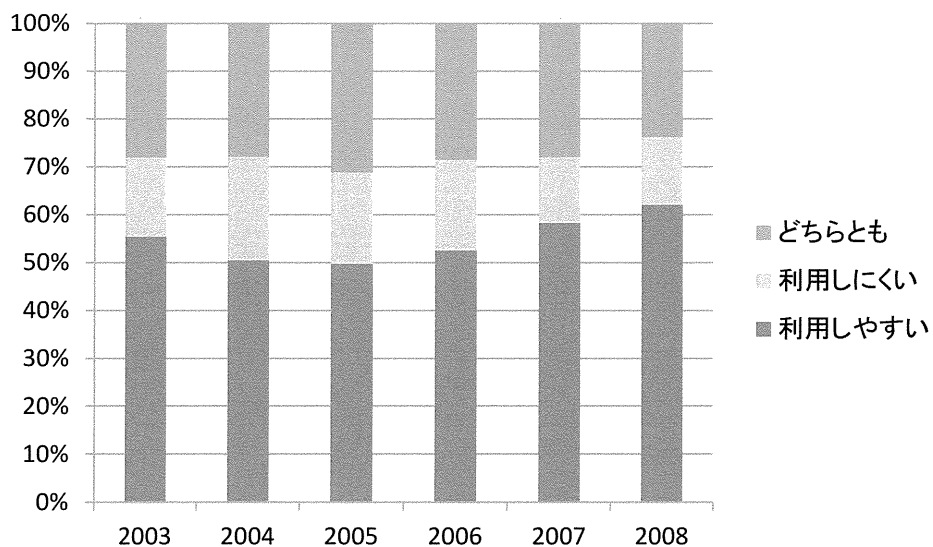


図 20 利用に当たっての雰囲気（大企業）



1.6 事業所内託児施設

事業所内託児施設の有無については、いずれの企業規模でも所有している比率はかなり低い。他の制度と同様に、大企業のほうが持っている比率は高い。一定の傾向や2005年前後での変化は見取れない。

図 21 制度の有無（中小企業）

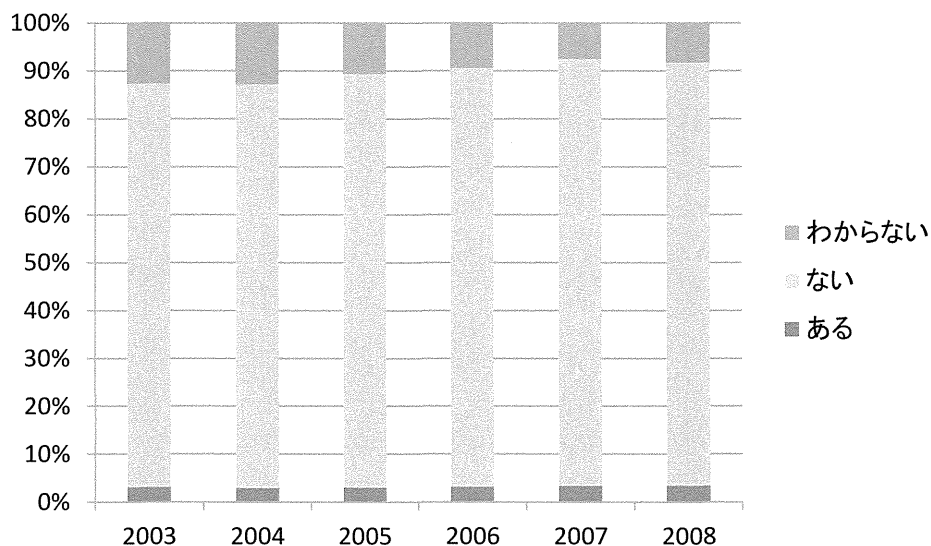
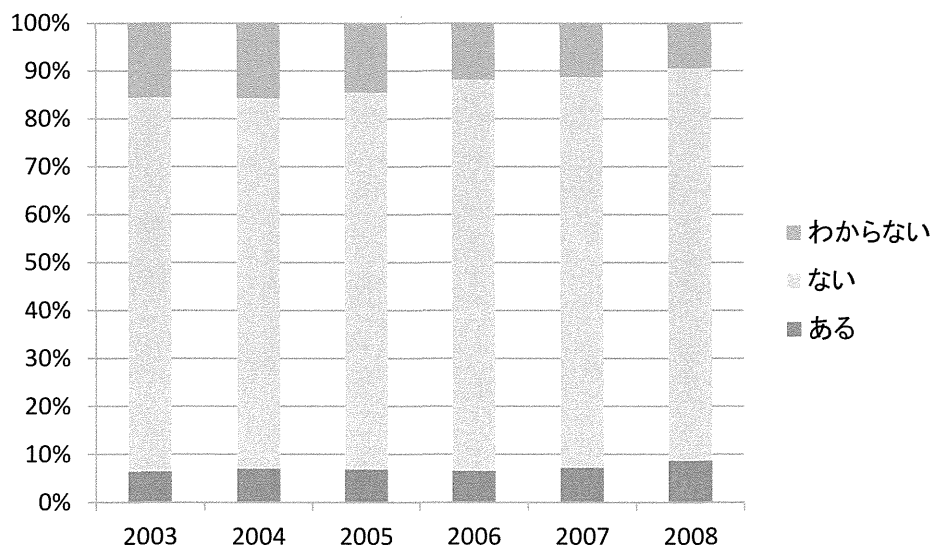


図 22 制度の有無（大企業）



事業所内託児施設の利用に当たっての雰囲気については、中小企業のほうが「利用しやすい」の回答比率が高くなっている。大企業において、2005年を境とした大きな変化はないように見える。

図 23 利用に当たっての雰囲気（中小企業）

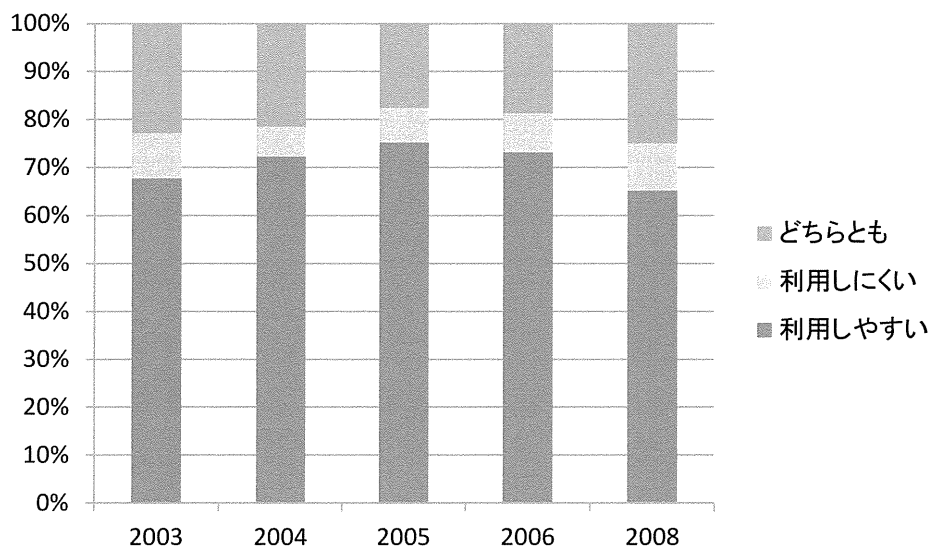
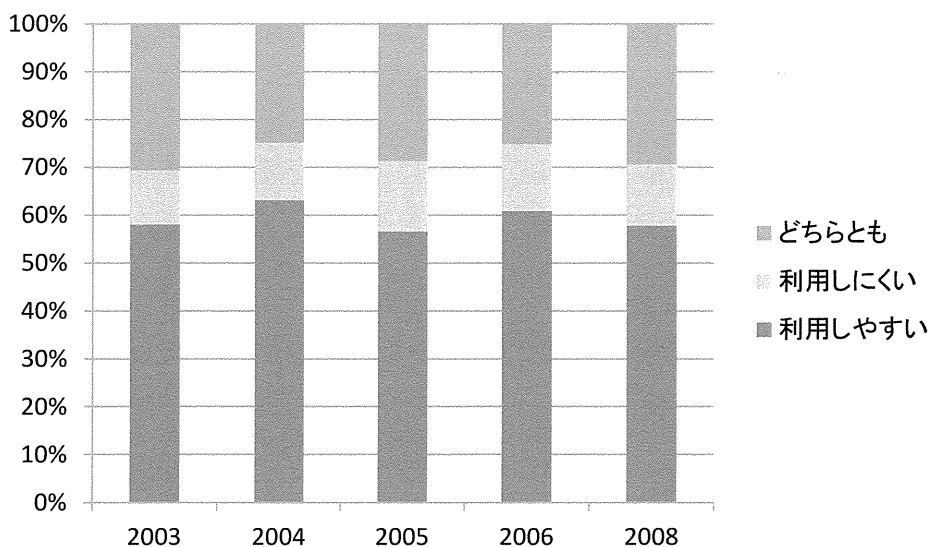


図 24 利用に当たっての雰囲気（大企業）



3. 共働き夫婦の家事・育児分担

次世代法の導入によって、特に女性の仕事と子育ての両立が容易になった場合、それは、夫婦の家事・育児分担にも影響を与えると考えられる。ただし、その影響の方向については予測は難しい。例えば、仕事と子育ての両立支援制度が充実することで、大企業において、女性の労働時間が増え、家事・育児分担は減少するかもしれないが、両立がしやすくなることで家事・育児に時間を割きやすくなるかもしれない。そこで以下では、共働き夫婦について子どもの人数別、妻の企業規模別に家事・育児分担の変化について見る。ここでは、両立にとって重要な平日の分担を計算する。

家事・育児に関する質問文は、21世紀調査では「あなたは1日の中で、家事・育児に何時間くらい費やしていますか。平日と休日に分けてお答えください。」となっており、〇〇時間、〇〇分というように自由に記述する形式となっている。そこで、この家事・育児時間を分換算し、夫/妻を計算した。

図25は子どもが1人の夫婦の家事・育児分担の平均値である。企業規模で大きな差は見受けられない。また、大企業において2005年前後で上下動が大きくなっているが、その後の傾向を見ると、より夫が分担するようになったようではない。

図26は子どもが2人の夫婦のケースである。いずれの企業規模でも、おおむね夫の家事・育児分担が上昇している。ただし、2005年前後で大きな変化があったとは言えない推移となっている。

図27は子どもが3人以上の夫婦における家事・育児の分担である。いずれの調査年でも妻が大企業で働いている夫婦のほうで、夫の家事・育児分担が大きいことがわかる。2005年を境にした顕著な変化は見取れない。

図 25 子どもが1人の夫婦

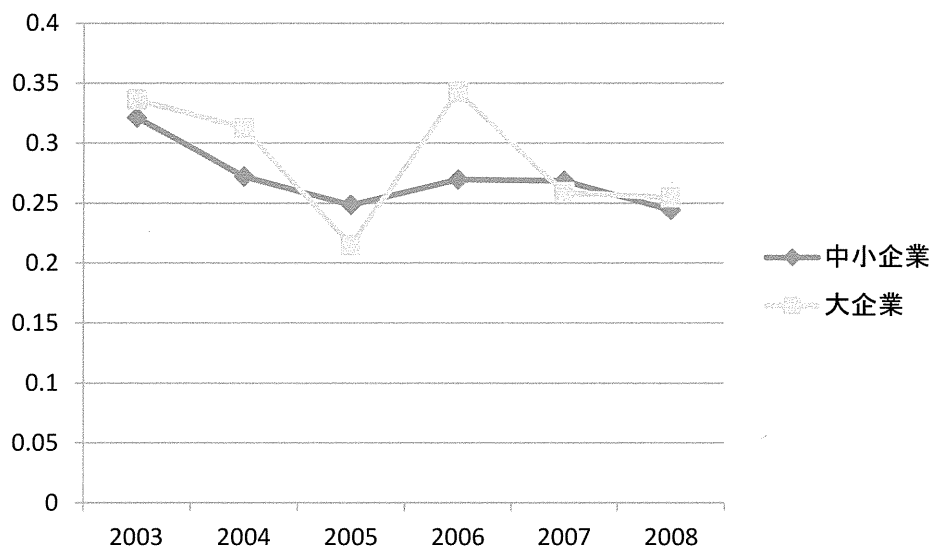


図 26 子どもが2人の夫婦

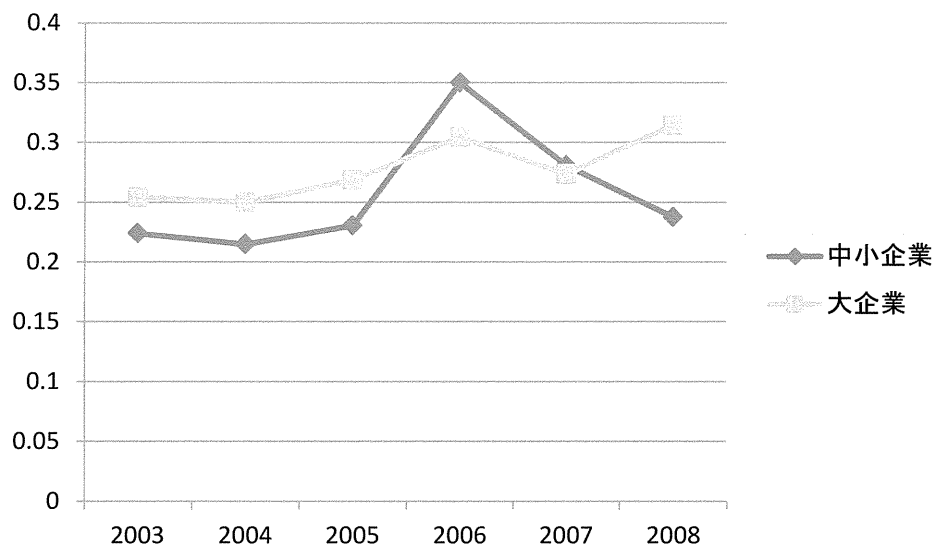
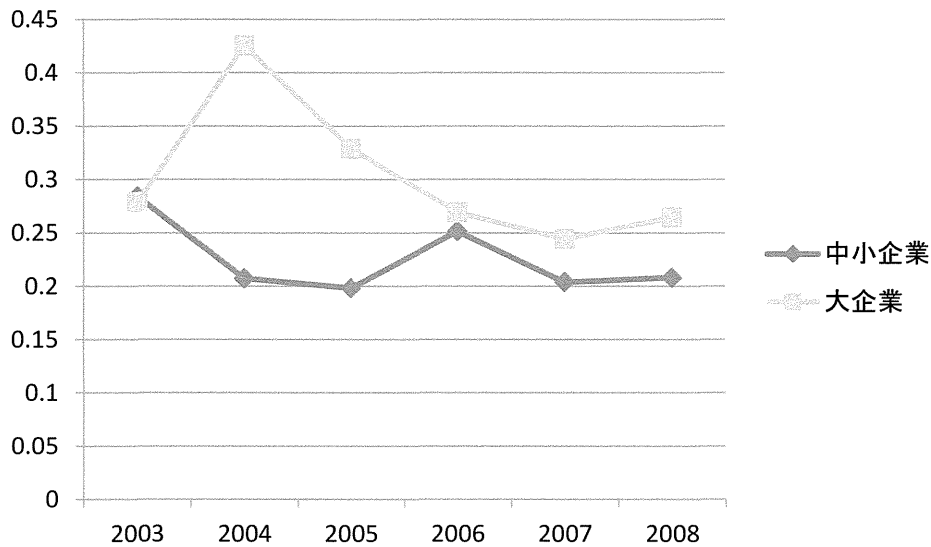


図 27 子どもが 3 人以上の夫婦



3. まとめ

本稿では、「21 世紀成年者縦断調査」を用いて、次世代育成支援対策推進法の導入前後で、企業における仕事と子育ての両立支援制度の有無や利用の雰囲気、さらには共働き夫婦における家事・育児分担に変化があったかを分析した。制度の有無については明確な変化は見て取れなかったが、トレンドとして、制度を持っている企業はおおむね上昇していることを確認した。さらに利用に当たっての雰囲気では、育児のための時間外労働の制限、育児のための深夜業の制限において、利用しやすくなっている現状が明らかになった。次世代法導入によって、制度が大きく充実したとは言えないが、これまでよく言われていた利用しやすさといった面では改善していることがわかった。次に、そうした変化が共働き夫婦の家事・育児分担にも影響を与えると考えられたが、本稿の分析では、そうした明確な事実は確認できなかった。これには記述的分析という限界もあるため、次年度には、推定などによって、より精緻な分析を行いたい。

参考文献

- 水落正明 (2012) 「次世代育成支援対策推進法が出産および女性の就業継続に与える影響」『社会科学研究』(東京大学社会科学研究所) Vol.64、No.1、pp.6-24.
- Mizuochi, M. (2012) "Work-family balance policy and fertility in Japan: the role of firms," European Population Conference 2012, Stockholm University, Stockholm, Sweden.

次世代育成支援対策推進法への企業の対応に関する聞き取り調査結果

水落正明

1. はじめに

2005年に施行された次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法と記す。）は、企業に従業員の出産・子育てをサポートすることを義務付けるものであった。この法の導入によって、特に女性は仕事と家族のバランスを取りやすくなり、それが出産と就業継続を促すと考えられる。

次世代法は導入時点で、企業規模によって強制力を変えている。すなわち、常用雇用者301人以上の企業（以下、大企業と記す。）には、従業員へのサポートを義務化した。そうした観点から Mizuochi（2012）や水落（2012）では、次世代法が出生や女性の就業継続に与える影響について「就業構造基本調査」（総務省）の個票データを使って分析している。そこでは、次世代法の施行により、大企業が各種の仕事と子育て両立支援制度を充実させているという前提で分析を行っていた。しかしながら、実際に大企業が制度を充実させたのかについては確認する必要があるが、その際、企業側がどのように考え、対応したのかを知っておくことはデータ分析を行う上で重要である。そこで本稿では、次世代法に伴う事業主計画を提出した大企業6社と中小企業1社の人事担当者に、次世代法にどのように対応したのか、さらには仕事と子育て両立支援についてどのような方針を持っているのかについて聞き取り調査を行った結果をまとめる。調査時期は平成24年12月である。

2. 企業の人事関連担当者に対する聞き取り調査

2.1 関東地方、製造業、大規模企業、人事関係 A 氏

聞き手：まずお伺いしたいのは、最初の導入のときですね。

A：私が来る前ですけども、もともとは法律が改正になるからってということが一番大きいことは大きいんですけども、ただ、弊社、総合職と言われる女性社員を大量に採用し始めたのがちょうど1990年ぐらいで。でも、弊社はもともとは総合職って言ってたんですけども、95年ぐらいにその総合職・一般職っていう区分をなくして、もう職種は一つですよ。ただ、全国転勤をするかしないかっていうことでコース別にしたんですよ。

聞き手：それは採用の段階で？

A：当初は採用の段階も分けていたんですけども、流れとしては総合職で入ってきた人が転勤のあるコースで、一般職の人がエリア限定コースになった、分けていったと。当然その時に一般職の人でも総合職になりたいっていう人については、試験を受けてもらってな

るっていうこともやったんですね。90年ごろに大量に総合職になった女性をたくさん採用したんですけれども、ちょうど2005年ぐらい入社して15年ぐらいになるわけですよ、その初代の人たちは。それからどんどん女性の総合職とか、全国転勤ありの人を採用してきて、ちょうど女性の適齢期というか、子どもを産んでっていう。

聞き手：なるほど、家族的な適齢期ですね。

A：ええ、そのライフワークが、こう、変わってくる段階に突入する女性社員がたくさんいたわけですね。ていうこともあって、おのずとそういう人たちを。

聞き手：やらざるを得ない雰囲気という。

A：はい、どうやって活躍、リテンションも含めて活躍してもらおうかっていうことを考えると、まずはやっぱり両立、育児と仕事を両立してもらわなければいけないっていうことがあって、法律もそういう法律が改正され。均等法が施行されたのが86年で。なので、ちょうどそういうタイミングでもあったので。

聞き手：入ってきた人たちがちょうどですもんね。

A：そうなんです。そういった背景もあって、「くるみん」も、これもやりましょうと。大手の企業さんは当時ほとんど、法律のこともあったし、同じような理由で、女性が増えてきたっていう。あとは、弊社とは状況が違う場合もあると聞いているんですけど、一般職、金融とかは一般職採用がほとんどで、今でもそうですね。

聞き手：そうですね。

A：昔は腰掛けというか、ちょっといてすぐ結婚したり。

聞き手：そうですね、寿退職が前提でしたよね。

A：辞めるっていうのが前提だったんですけれども、皆さんやっぱり辞めなくなったっていう背景もあって、やっぱり女性社員が長く働き続けるようになり、世の中のニーズもあって、やっぱり次世代育成法に合わせていろんな取り組み、制度を充実させたりとか、環境を整えていったっていう背景ですね。

聞き手：そういう意味では突然、天から降ってきたというよりも、もちろんニーズとかもあったからというものもあるんですよ。

A：そうですね。たぶん国が、その法改正、法律を導入したのも当然そういう背景があつたことだと。

聞き手：そのときは義務化で、やらなきゃいけないかつたっていうことだったんですね。

A：そうですね。

聞き手：一応やりますよって言ったときに、1回目のやつ、いろいろあつたと思うんですけど、どういうことをやろうというのは、どんな感じで決めたのかなあということ。

A：もう既にワーキングマザーの方も当時いっぱいとか出てきていたので、そういう方々に意見も聞いたりしています。ちょうどそのころの経緯というか、何をやることにしたかっていうことなんですけど、当時、決めたときの行動計画ですね。

聞き手：17年。もう、じゃあ直前ですね。

A：ええ、そうですね。こんなことをやりますよと、目標として育児休業の、法定よりも長くしましよっていうことで2年まで長くしますよっていうことと、あと短時間ですね。短時間勤務制度の対象を延ばす、小学校3年生まで延ばすとか。どうしてこうしたかという、アンケートというよりも、ワーキングマザーに意見を聞いて。

聞き手：人事の人が中心になって、いろいろ意見を聴取。

A：そうです。あと組合を通して。

聞き手：でも、組合って、どっちかっていうと今までの仕事上でいったら男の世界のような気がするんですけど、そんなことはないですか。

A：そんなことはないですね、ええ。というのは、逆に。

聞き手：結構、女性社員の方も入っていて、執行部とかも？

A：執行部は今、少ないですけどね。ただ、当時その対象となる女性社員はまだほとんど一般社員なんですよ。

聞き手：なるほど。そこまで行っていないんですね、年齢的に。

A：そうなんです。年齢的に行っていないので、一般社員の方がほぼ100%に近い人たちだったので、組合からヒアリングをしてもらったりしながらですね。

聞き手：いや、なんかたまに組合関係の仕事をしていると、ジェンダーとか、そういう男女共同から最も遠い組織だよねって冗談で言っているんですけど、執行部はもう男ばかりなので。

A：執行部はそうですね。

聞き手：だから、組合で例えば男女共同参画の話しようと言っても、執行部は「えー、やなくていいんじゃない」とかっていう雰囲気があるよねって聞いたので。

A：うーん、確かに。

聞き手：そういうことはないんですね、あんまりね。

A：うちはないほうなんでしょうね。今は一人もいないんですけども。あ、でもいますね、いますね。ここ数年は必ず執行部に女性も入れるようにしているんですね。やっぱりそうしないと、今、おっしゃられたみたいに、もうそんな関係ないよっていう。

聞き手：非常に男くさい世界みたいな感じでしたからね。

A：ええ、話になってしまいますので。

聞き手：最初の導入のやつ何でしたっけ。育児の1年を2年っていうやつですよ。あと看護休暇の新設と、あと何でしたっけ。

A：短時間勤務ですね。

聞き手：短時間勤務か。4つ目が、これがちょっとよく分からない。情報提供。

A：この時は違ったんですけれども。

聞き手：インターネットによるウェブサービス。社内LANか何かで情報の共有ですか。

A：外部でやっているものです。

聞き手：これは企業を越えてということなんですか。

A：企業を越えてもできるんですけれども。

聞き手：社内でクラウドにもできる。

A：社内でクラウドのままできて、家のパソコンで見ることができるっていう。これを導入しました。ただ、今は、これもやっているんですけれども、パソコン自体を貸与するか、あと、自分の自宅にそれをつなげることによって会社で見るポータル。同じものが、情報が見えるような、そういう仕組みを導入しているので、たぶん、もうこれ要らないんじゃないかっていう話をしているんです。すいません、この時から会社携帯端末を貸与していますね。

聞き手：貸与というのは、その育児休業とかでいなくなっている間に、会社とつながりとか、持っておくために？

A：そうです、はい。

聞き手：1回目はそういう感じで入れたということですね。

A：ええ。

聞き手：2回目のときはどうでした？ やっぱり1回目の総括みたいな感じで何かされました？

A：そうですね。したんですけれども、かなり、もう充実してるんですよ。

聞き手：あのホームページいろいろ見ていたんですけど、こういう制度たくさんありますよね。育児介護とか、女性の登用とか、これが、いろんな企業に聞くと、次世代法の前からやっているところ結構あるんですよ。大企業は特に。

A：そうなんです。

聞き手：そういう意味では、改めて次世代法でどうだって言われても、ちょっとプラスアルファとか、そのぐらいですよ。

A：だから、もう次ないよねっていう話もしていたんですけれども。

聞き手：これ以上？でも、一応2回目やってから、さらにあれですよ。

A：もう一回。

聞き手：達成して、「くるみん」もう一回もらったんですよね。「くるみん」というか認定もらった。

A：認定もらって、今また次の行動計画を出してはいるんですけども。

聞き手：これが3回目なんですね。これでもう終わりですよ。次世代法が終わっているころですね。

A：そうなんです。次世代法が終わるのを見越して、期間は何年でもいってなっていたので、もう5年間にしようって。

聞き手：なるほどね。3回目なんですね。

A：そうなんです。逆にこれ以上、何か次世代法というか、両立支援で施策、制度を新しくするとか、改正するとか、もう必要ないのかなって思っています。もっとあるんですけども、特徴的なところで言うと、最近、この3期目に入れたところなんです。このウェルカムバック制度っていうのは。

聞き手：ウェルカムバック、再雇用とか？

A：そうですね、再雇用の制度なんですけれども、何の制限もなく、年齢制限等もなく、もともと辞めた時の資格で戻れますよと。

聞き手：辞めた時のね。

A：はい。というのが一つと、あと。

聞き手：それは、一般でも総合であつてもということですか。

A：そうです。

聞き手：当時、総合で一般に戻るとか、そういうのもありなんですか。一般で総合に戻るとか。

A：当時って、もうずっと前なので、この制度が入った最近は、もう一般職とか総合職の。

聞き手：もう、ないんですね。

A：ええ、職種をやめてからもう10年以上たっているの。

聞き手：なるほど。

A：もう分け隔てなく誰でも取れますよという。

聞き手：どのぐらい利用して。今、どのぐらいの人が利用しているんですか。

A：ウェルカムバックはそんなに。

聞き手：まあ、そんな大量にいるわけじゃないでしょうけど。

A：大量じゃないですね。もう数えるぐらいなんですけれどもね。

聞き手：でも、これは一応、新たな制度として入れたわけですね。

A：もともとあったのを、理由を育児だけじゃなくて介護とか、別の理由を拡大したっていうのと、あと、もともと年齢制限があったんですね40歳までという。それを取り外したと。

聞き手：それはすごいですね。でも、勤続3年以上なんですね。

A：それと、あとショートタイムですね。これも前からあったんですけど、これは理由を拡大したっていうところですね。

聞き手：スキルアップとか。

A：スキルアップも含めて。

聞き手：セカンドライフ、なるほど。

A：あと、このスキルアップ休職というの、勉強するために留学したいとか。

聞き手：なんか半年ぐらい大学院に通わせるとか、そういうやつですね。

A：そうです。3年上限で休めると。これは旦那さんとか、配偶者が海外転勤になったっていう場合に帯同してついていっても、この制度を使って3年間休むことも。

聞き手：利用できる？語学のスキルアップみたいな。

A：そういうことですね。無理やり、こじつけ感もあるんですけども。

聞き手：まあ、でも、海外の状況を1年間知ると、いいですよ。

A：国内の場合は、ちょっとこれは適用できないんですけども、海外の場合でしたら。

聞き手：1回目とか2回目が一応終わった時の、何ていうんですかね、良かったよねとか、どうだったよねっていう、なんか、そういった率直な感想みたいな、どうでした？

A：うーん、1回目、2回目が終わったタイミングというか、今というか、2008年の9月に私は今のところに来たんですね。そのときに女性活躍推進担当部長っていう辞令をもらったんですけども。「何じゃこりゃ」っていう感じだったんですね。今はダイバーシティって名前を変えてもらっているんですけども、初めて女性活躍推進っていう名前を付けて、会社としても取り組むんだぞっていう意思表示みたいなもんですよ。そういうポストをつくりましたと。

聞き手：2008年という、あれですね、1回目がちょうど終わったあたり。

A：そう、1回目終わってました。

聞き手：終わって、もう2回目の時ですかね。

A：もう2回目も申請されてましたね。なので、その状況で、自分としても別に男女かわらなく働ける環境は整っているんじゃないかって思っていて、その時に、初めということもあったので、現状どうなっているのかなということいろいろやってみたんです。

聞き手：ちなみにこれはどこで発表するための資料なんですか。若い子たちに「うちは女性が働きやすいよ」とかって。

A: それにも使っていたりはします。あと、何かいろいろ情報交換をすることも多くて、何となくまとめているんですけども。

聞き手: なるほど。いや、なんかまとまっているなあと思って、すごいですね。

A: いえいえ、有り物な感じなんですけれども。人数は少ないんですね、やっぱり。まだ15%しか女性の比率がなくて。

聞き手: ここで見ると結構多そうな気がしたんですけど、これは上のほうは少ないということですかね。

A: でも500/3,200なので、やっぱり。そうなんです。15%ぐらいしかおらず、ただ、最近、新卒採用の比率を増やしてきているので、3~4割ぐらいは女性なんです。

聞き手: 昔は、じゃあもうちょっと少なかったんですね。

A: そうですね。

聞き手: それは、なんか増やしている?それとも入社希望が増えている?

A: そうです。そっちですね、入社希望が増えている。ちょっと前ですけど、これが新卒採用の比率なんですけど、こっちが女性で、これが比率なんですけど、全体の人数が少ない時はちょっと異常値が出ていたりするときもあるんですけども、ここ数年は。

聞き手: 伸びている感じですね、トレンド的には。

A: トレンド的には3~4割は今、採っているっていう。ただ、これもポジティブアクションをしているわけではなくて。

聞き手: 純粹にこの子は使えるなと思えば採るしっていう感じですよ。

A: そうです、結果的に。あとは今おっしゃられたみたいに分母を増やすために、女性でも活躍できるんですよっていうことを学内セミナーとか、会社の説明会のところで少しアピールをしたりとか、採用のホームページ上でアピールしたりとか、実際に活躍している女性社員を前に出して行って、女性でも活躍できるんだぞということをアピールして行って、大体こう、応募してくる男女比率ぐらいで採用しています。

聞き手: そうなんですか。やっぱり女性のほうが少ないんですね、応募が。

A: 若干、そうですね、6:4ぐらいですね。あとは、そうですね、女性社員の合計は少なく、あと管理職も少ないです。5%弱。今はもうちょっと、5%ですね、このぐらいですと。

聞き手: こちらでいうと、管理職っていうのは本社の何以上になるんですか。

A: 課長とか部長って言っていないので、一応なんか、そういうふうにはいるんですけど。

聞き手: 上は多いんですね。

A：これは一般社員のところですね。男女比率を見ると、どんどんやっぱり、一般社員は女性が多いんですけども、管理職になると少なくなると。

聞き手：年齢もそこまでたどり着いている人も少ないってということでもあるんですよね。

A：そうですね。90年ぐらいから採り始めているので。

聞き手：40～50ぐらいになるともう、まだそんなにボリュームってないですよね。

A：50 がいらないですね、ほとんど。もともと一般職でいらっしゃった方がエリア限定コースになっていらっしゃるというケースはあるんですけども、90～91年ぐらいに採用された人は、まだまだ40半ばぐらいなので。

聞き手：ある程度いらっしゃるんですね。

A：非常に少ないです。というのは、私も91年の入社なので、ちょうど1期生というか、初めに入った女性総合職なので、やっど。

聞き手：いろんな波風というか、矢面というか。前例のない世界で生きてきたわけですね。

A：そうなんです。そういう人たち、私ぐらいの年代で残っている人が上がってきているっていう感じですね。ただ、見ていると、お子さん産んで、やっぱり一般社員の時にコース転換ができるので、総合職になったんだけど、子どもを産んで一般職に転換しているっていう方も多くて、その時点でやっぱり分母が少なくなっているっていうことはありますね。

聞き手：意識も違いますよね。なんかもう、昔に比べると今のほうが圧倒的にずーっと働き続けるんだとかいうことはありますよね。

A：そうですね。そういうこともあって。ただ、ここでいつも説明しているのは、制度は整ってきましたよ。制度は整っているけれども使えないっていう企業がまだまだある中で。

聞き手：昔はそれが言われていましたよね。制度は何でも男女の、整っているんだけど、雰囲気的に言えないとかね。

A：そうなんです。それは全然なくて、人数的にも育休使っている人も多くて、ただ、人数で見ても多いのか少ないのか分からないと思うんですが、ほぼ100%ですね。復帰率も100%。若干、2年に1人ぐらい復帰してこない人がいるか、いないかぐらいのレベルなので、ほぼ100%ですよ。

聞き手：利用する前に辞めちゃう人っていうのは？

A：いませんね。子どもが生まれるっていう理由で辞めるっていう人、聞いたことないです。

聞き手：一応、日本全体では結構辞めているんですけどね。育児休業取得率は、女性ももう100%近いって言っているんですけど、3～4割辞めていますからね、利用する前に。それがないんですよね。

A：もともと、その理由じゃなくても男女含めて離職率が異常に低いんですよね、うち。

聞き手：そうでしたっけ。

A：0.9%っていうことで、定年とか除いてですね。自己都合で辞める人たちが0.9%ということで、もうほとんど辞めないと。

聞き手：そうですね。離職率が1%切ってますもんね。

A：ええ。ということで、ただ、その取り組みを始めた2009年の時に、じゃあ意識ってどうなんだろうと。制度整っているし、制度も使われているし、じゃあ意識はどうなんだろうということでアンケート調査をしたところ、不合理な差があるかどうか、そう感じるかどうかという意識を聞いたところ、やっぱり女性の6割ぐらいが。

聞き手：まだあるということ。

A：ええ、こういった評価とか、仕事のアサインだったり、そういったところで。

聞き手：それは男性も感じているんですね。

A：そうなんですよ。

聞き手：どういう意味でなんですかね、男性は。

A：男性が感じているっていうのは、やっぱり男性が、自分が感じているんじゃないかって。

聞き手：女性がそう感じているだろうということなんですよ。

A：うん、そう、女性はやっぱりそういう差別を受けているんだろうと。

聞き手：男性が差別を受けているっていうのはなかなか考えにくいですよ。

A：ということもあって。

聞き手：なるほど、そういうのもちゃんと調べているんですね。

A：そうですね。そこでその時の現状をまとめてみると、人数は、少ないけれども管理職比率も増えてきているし、若手の、新人の採用率も増えてきていますよということで、徐々に増えてきていますよ。制度は整っていて使える状況にもなっていますよ。ただし、社員の意識がちょっと差があると。

聞き手：でも、昔はもっと高かったんでしょうね。今、その6割ですけど、それが落ちた結果なのか、ちょっとそこはまだ分からないですね。

A：そうですね、その時の、5年ぐらい、4年ぐらい前の調査の結果なので。ただ、いろんなほかの調査をしている中で、まだまだやっぱりダイバーシティの項目っていうのは、全体的にスコアは高いんですけども、その中ではスコアが低いです。改善はされてきているんでしょうけど、まだまだっていうところではあるんでしょうね。なので、ちょっとこう、その次世代法の1期、2期っていう節目で振り返っているっていうよりも、取り組みを始めた2008年、2009年ですね、正確に言うと。2008年の9月にここに来たので、そこから、2009年からやり始めているっていう、その節目でちょっと見てみましたと。

聞き手：じゃあ、非常にシンプルに次世代法に効果がありましたかって言われたときは、なかなか難しいですね。もともとやっている上にちょっとプラスアルファしているから。

A：そうですね。

聞き手：次世代法でことさら何かが変わったっていうことは、なかなか感じないですかね。もちろんプラスアルファしたっていうことはとてもいいことだと思うんですけど。

A：そうですね。

聞き手：次世代法で何か加速したとか、そういう実感はないかもしれないっていう感じですかね、現実感としては。

A：次世代法だからっていうことはないかもしれないですけど、今は、最近あんまり言われなくなりましたよね。やっぱり国が次世代法を作って両立支援しましょうって言ってくると、そこにフォーカスがいろんなところで当たるので、それをやっている企業が、CSR的にではないですけど、いい会社だよっていう。当時は効果があったのかなと思うんですけど、今、なんか次の段階に来ているんじゃないかなと思っていて。なので、その効果があったか、なかったかって言われると、うーん、なかったとも言えないと思うんですよ。

聞き手：そうですね。あったは、あったんだろうけど、今までの取り組みと比べて、ことさら何かっていうのはちょっと分かんないですよ、きっとね。

A：そうですね。ただ、世の中的に取り上げられていたので、やっていないと、それは。

聞き手：そういうマイナス面はあったかもしれない。

A：マイナスのイメージが付いたんでしょうけれども、やらざるを得なかった環境にあったところに法律ができて、国から言われて。

聞き手：やりやすくなりましたよね。社内的に何かやると言ったときに。

A：ええ。

聞き手：例えば女性、若い新卒の女の子たちは気にしますか？

A：しますね。

聞き手：採用の時、どうだっていう。

A：すごくしますね、ええ。

聞き手：やっぱりそうなんですね。先ほど、なんか次の段階に来ているというお話ありましたが、実際、国も次どうしようかって言っていて、こういうのって基本的には国がやると、企業は「また？」みたいな感じになると思うんですけど、何か要望的なのはありませんか。直接、別に文句を言うわけじゃないですけど。もし同じようなのをやるにしても、もうちょっとこうしたほうがいいんじゃないかとか、ちょっともう、これはいいよとか。

A：うん、ここはもういいかなって、両立っていう面で言うと。ただ、企業によっても違う

のかもしれないですけど、うちの場合は少なくとも、もういいのかなと思っていて、そこに縛りを掛けられると非常にもうやることもないので、リテンションもできているので。

聞き手：そうですね。この後もう一回これ続けろと言われてたら困りますね。

A：結構、困ってしまうという話をしています。

聞き手：新たにまたくっつけないといけない。

A：そうなんです。それが正直なところなんです。今、このダイバーシティだとか女性の活躍ってやっていて一番感じるのは意識面なんですよね。

聞き手：意識面は、それは、あれですか、低いということですか。

A：ええ、男性のですね。男性というか。

聞き手：男って変わりにくいんですよね、意識がね。最も固定的ですからね。

A：そうなんです。若い男子はそうでもないんですけども、やっぱり経営層の人たちの意識なんですよ。

聞き手：それは古い世代だからなんですかね。それともそういう人じゃないと生き残れない？そういうわけじゃないですよね。

A：いや、でも、それは仕方がない。当時はそれが当たり前の世界だったので、そういうこと意識もしないで来て、企業戦士みたいなところに来ていて、ちょうどそういう年代の方々が経営者になっている年代層だと思うんですよね。やっぱりその人たちの意識が変わらないと、なかなか本当の意味では変わっていかないのかなと思うので。

聞き手：その辺、ちょっと若干やりにくさも感じているところはあるということ。

A：非常に感じますね。ほかの企業の方ともすごい交流があるんですけど、この女性活躍とか、ダイバーシティやっている人たちと話をしていると、やっぱりやりにくいのはトップとのコミットメントが取れるか取れないかで、一番多いのは、トップは分かっているんです。やっぱり外も見てるので、やっていかなくちやいけないんだってことは分かっているんですけども、問題はその下とといいますか、ボードメンバーとか、中間管理職とか、その辺の人たちの意識がなかなか変わらないので。よくあるのは、トップはやりますよって言っている。

聞き手：トップはいろいろ勉強していますしね。いろんな会議とか出させられると、ああ、今、こういう時代かというのが分かりますもんね。その下は恐らく一生懸命頑張っているところなので、そんなことあんまり知らないかもしれないですね。

A：そうなんです。そこがネックなので、その意識を変えるような施策があるんだろうかって、今。

聞き手：だから、本当は 202030 で、あれは民間は強制はなかった。

A：強制はないですね。目標しかないのです。あんまり経営者も意識していないですからね。ほとんど強制力が弱いですね、あの目標って。それは、やっぱりさっきの話、冒頭のお話で、そもそもそのくらいの層になる年代層の女性って世の中に採用されていなかったの。

聞き手：ですよね、ええ。物理的に無理なんですよ。

A：そうなんです。だから、「役員の中に女性がいますか」とか、よくアンケートとかであるんですけど、それで「いません」とか言うとスコアが下がるんですよ。日系企業だったら当たり前じゃないかということなんですけども。

聞き手：そうすると、あれですね、もしかすると、もうちょっと人がいるというか、母数がそろってくればそういうのも強制かかるかもしれないですね、いずれは。

A：そうですね。そのくらいになった時にはある程度強制力を働かせてもらったほうが、そういう人たちの意識も変わってくるというか、やむを得ずやらなくちゃいけないぐらいの段階になった時には効果があるんでしょうね。でも、今やられるとちょっとつらいですね。

聞き手：そうですね。

A：候補者が。

聞き手：そうすると、強制的にちょっと年下から採るしかないですもんね。そうすると。

A：本人もつらいし。

聞き手：上の世代がすごい不満でしょうね。

A：そうなんです。だって、そもそも男性だって一握りの人しかそういうポストに就けないわけですから。

聞き手：次はそろそろ俺たちかなと思っていたら、下からポンと女性が来ちゃったらね。しかも女性だからという理由で、能力じゃなくてっていうね。

A：そうなんですよ。

聞き手：難しいですよ。

A：そういう縛りは付けたくないと思うんですけど、そのダイバーシティのやっている集まりとかに行くと、やっぱりそういう強制力を持たせないと出ていかないから、ある程度、数の論理もあるから、数が出てくるまでは強制的に引き上げていくべきだっていう意見も。

聞き手：そうですね。執行部っていうか、上のほうに人がいないと変わってきませんもんね、なんだかんだ言ってね。

A：そうなんですよ、そこが難しいところだなと思うんですけど。

聞き手：Aさんもそういうところに巻き込まれるかもしれないですね。

A：国に対しては、ある程度、強制力を持ってもらいたいと思うんですけど、やっぱり政府