

が取るというのは結構多いですね。

A：そう、結構積極的に次世代育成で、こういう制度がありますよというようなことを、まずお知らせしようということになり、組合からもたくさんの広報紙を出してもらいました。

「出産育児のしおり」というパンフレットみたいなものも労使で作り、本人または妻が出産休暇を取るとか、そういう申請をした人に渡すことにしました。

聞き手：そういうのは今までなかったんですか。

A：年休がたくさんあるので、自由に休みは取れるのですが、そうやって名前をきっちり、「短期育児休暇」として次世代育成の活動全体でお知らせすることで、取得率は一気に上がりました。

聞き手：民間の企業、結構大きいところは、妻の出産の前後で休める休みというのは昔からあったらしいですね。

A：そうですね。

聞き手：全体で 20%か 30%ぐらいの会社がそれを持っていたっていうのを見ましたが、そういう感じのやつ？

A：そうです、そうです。

聞き手：この法律が成立したのは 2003 年で、スタートが 2005 年だったんですけど、その前っていうか、2005 年より前っていうのは、何かやっていたかって分かります？ 要するに 2005 年スタートするに当たって、例えば社員にこういう制度があってほしいとかっていうアンケートするところもあったりするんですけど、そういうの聞いたことありますか？

A：そうですね。基本的に法対応を常にきちんとやってきました。育児休業・介護休業・短時間勤務と。そういう意味では、ずっとやり続けている感じですね。

聞き手：じゃあ、これが導入されるからって改めて、なんかこう、調査をするとかっていうのは特になかったんですか。

A：改めて調査はたぶんしてないと思います。積極的にお知らせすることで、より加速されたり、管理するようになったのだと思います。今までは組合員からの声でもって組合からも要求があり、制度化検討をしてきたと思います。制度化することによって、統計は取るので、取得者数とかの定点観測は続けていました。例えば、育児休業法も法制化の 1 年前に制度化しています。次世代育成法は後から出てきたので、改めて制度を作るというより、利用率向上を検討したという効果があったのではないのでしょうか？

聞き手：より強制力を持ったということですね。

A：そうですね。何が特にとって考えると、男性への PR が加速されたと思います。今でも少ないですよ。本当に少ない。でも、グループでは割と男性も取得者います。

聞き手：育児休暇？

A：はい。

聞き手：大体何%か。普通、日本で言うと2とか、1とか、0とか。

A：でも、率にしたら本当に少ないです。母数となる社員数が多過ぎますよね。

聞き手：女性の場合、率を出しやすいですよ。

A：そうですね。

聞き手：出産経験者のうち何割とかね。男性の場合、ちょっとよく分かりにくいですよ。

A：そうですね。これができるまで、やっぱり働きやすさというか、女性が働き続けるためにという視点で、母性保護制度の整備は続けてきたので、そういう意味では、この法律で男女が共にという考え方に進んで行ったのではないのでしょうか。

聞き手：なるほど。例えば効果ってよく分からないかもしれないけど、少なくとも、その前後で例えば就業を継続する人が増えたとか、そういった動きって何かありますか？具体的な数字を言うのは難しいと思うんですけど。

A：そうですね。数値的にはあまり変わらないかと思うのですが、取りたい人にとっては取りやすくなったと思います。

聞き手：今までも雰囲気の問題って言われていましたからね。制度はあるのに取りにくいわっていうのが。

A：そうです。運用が、やっぱり難しい面がありますが、そういう意味では、上司にもパンフレットを配ったりしましたので、たくさんの人の意識の中に入れたという大きな役割は果たしたのではないですか？

聞き手：だから、上司とかも今までは嫌だなと思っていたけど、数値目標があれば、達成しなきゃいけないからOKを出さざるを得ないというか。

A：そうですね。

聞き手：むしろ取ってくれてなるかもしれないですよ。

A：はい。組合がこの育児関連プログラムというのを全面的に広報してくれました。

当時の制度ですが、妊娠期から子育ての期間、短時間勤務が終わるまでの制度を全部時系列で並べてくれて分かりやすく社員にお知らせしてくれました。

聞き手：こういうときにはこれを使えるとか。

A：パンフレットを作ってくれたので、そういう意味ですごい取りやすくなったんじゃないかと思います。初めての出産だと、どんな制度があるかもよく分からないですから。

聞き手：1人目が終わった後でいろいろ知るっていう。「えーっ」という感じですよ。

A：そうなんです。全員にいったん配付してくれました。労使で協力して作成はしましたが、

配布は全面的に組合が担当してくれます。従業員さんが何となく何でも聞きやすい。人事が配ると、休むと評価につながるなど、あるかもしれないので、組合にお任せです。

聞き手：なるほど。これは、2009年っていうことは1回目の計画のときにこれをやったということなんでしたっけ。2次計画の進捗っていうことでしたっけ。

A：そうですね。2回目の目玉でそれをしたようです。そういう意味では、子育てしながら頑張っておられる方を社内で、いくら増えてきたといってもやはり、まだまだ点在なので。勤務地によってはいないと言われるので、できるだけ見近に感じて頂く様、ネットで公開するというところともやりました。

聞き手：それは何でしたっけ、それは時系列でしたっけ。

A：これは、そうですね。ここが1回目で、ここが2回目で、また今後どうするという計画ですね。今はグループ全体で出してもらってるので、なくなりました。

聞き手：今、2つ目の計画で、実際、会社の中の雰囲気として、雰囲気というか、実際の数字としては出にくいというか、取らないですよ、何%とか、あんまりね。

A：取らないですね。

聞き手：とはいえ、何となく男性のほうがちょっと加速したっぽいし、制度としても一応あるのはあって、以前からあったけど、取りやすくなったというか。取りやすくなったというか、言いやすくなったんですかね。

A：積極的にお知らせするようになりましたよね。制度は整っていたので、やはり、周知することを優先しました。一旦全員に配り、その後は、出産とかする対象者にだけパンフレットをお渡したりしています。取り組みの最初は、全員に「次世代育成法がこうですよ」というPRをしたりしたので、そういう役割は果たしていますよね、この法律。

聞き手：今までは、どっちかっていうと本当に生まれそうな人に対して、「こういう制度あるから使ってみる？」とかだったかもしれないですけどね。ちょっと2人目、要らないかなと考えている人とか、遅くてもいいかなと考えている人たちに対して「こういう制度あるよ」という意味では、何かしらあったと言えるかもしれないですね。数字に出るか、ちょっと難しいですけど。

A：正直この法律なのかどうかはよく分かりませんが、やっぱり女性も働き続けようと思ったときに出産かキャリアかみたいな、あったじゃないですか。

聞き手：今までの日本は必ずそうですからね。

A：それを、やっぱりみんなが働き続けようと思うと、どっちも行けるようにしないと、どっちも持ちながら続けられるようにしない限り、単純に考えたら半分じゃないですか。というのがあから、これとは直結しないかもしれないけど、積極的に会社もPRしている

というか、サポートもするし。

聞き手：会社としても一応こういうのを進めるということに関してメリットはあると思っているんですよね。従業員さんのモチベーションじゃないけど、続けてもらおうとか。

A：まあ、そうですね。それこそ生産性を高く働こうと思うと疲れるというのは正しいことだと思うので、そうやって「24 時間、頑張りますか」だとあんまりいいアイデアが出ないとか、あるじゃないですか。

聞き手：長く働いても無駄ですからね。

A：そうなんですよ。そういう意味で行くと、やっぱり男女が共に暮らしやすい働き方っていう、そういう流れも一緒にあるんでね。本当にどれが一番影響を及ぼしたのって聞かれると分からないです。

聞き手：分からないですよね。それは私もよく思います。結局、いろんなのが複合的に行って、何となく、こう、社内的にも雰囲気がいい感じになってくると、結果が出てくるかもしれないですよね、後々。出産とかでも、法律入れられて周知するまでも、そもそも時間かかるし、という意味では、これは周知ってどの時にしたんですかね、しっかり。2005年4月1日に法が施行したんですけど、その辺りどうですか。ちょっと難しいですか。

A：記憶が定かでないですよ、全然。

聞き手：恐らく施行される前には告知はしそうですね。こういう法律が今度施行されるので、うちではこんな制度をしますよとか。申請、いつしたんですか。

A：一番最初にですよ。

聞き手：4月は結構少なかったんですよ、確か。2～3割ぐらいしか提出していなくて、12月ぐらいになってようやく九十何%に行っていましたね。

A：はい。4月1日に出しましたね。ちょうど、女性躍進とかも始めたころだし、何もかもがうまくお互いを、相乗効果を発揮させたというか、そんな感じですよ。

聞き手：あとは、一応なんか準備期間持っているんですよね、やっぱり。16年から中央労使委員会、これは労使で何かそういうのがあるんですよね、定期的に。

A：立ち上げたんじゃないですかね。労使委員会の中にこういう。

聞き手：こういう特別にあるやつ？

A：で、そうやって冊子出そうっていうようなことになったと思いますよ。

聞き手：なるほどね。多少やっぱり準備期間設けているんですよね。準備期間がないと、ここに提出できないですからね、17年にね。

A：そうですね。計画書を作る感じですね、その期間に。やっぱり女性躍進推進室の設置とほぼリンクしているんですよ。発足して、その後、公募したのかな。これ、だから人事の

人たちがつくったんですけどね。いろいろやっていて、やっぱり人事で考えても難しいっていうので公募が始まったんですけどね。

聞き手：これ、人事の中にできたんですか。

A：人事の中につくったんです。

聞き手：1次計画で達成済みっていうのは、数値は設けていない。

A：そうですね。

聞き手：なんか期間を延長するとか、そういうので、延長したよということなんですね。

A：お知らせが中心ですよ。再就業支援とかね。

聞き手：あと、さっきもおっしゃっていましたが、工場とか、いろいろありますよね。そういうところとの関係はどうですか。例えばここは一生懸命やると思うんですけど、工場のほうとかの扱いというんですかね、そっちのほうでも一生懸命やれよって、担当者がいるとしたら、その方にやらせるとか、そこら辺、周知とかはどうですか。あと小さい営業所とかもあるとすると、そういった辺りはどういうふう管理されているのかなど。小さい工場がそこにあるだけの会社だったらいいんですけど、恐らくいろんな所にあると思うので、そこら辺、どうされたのかなど。

A：基本的に人事がいろいろいるじゃないですか。だから、そういう法律が変わったよとか、そういうのでこういう取り組みをしますよというのは、そういう人事責任者会議で説明するので、それこそ営業所の拠点、工場の拠点から人事が来るので、持って帰る感じですよ。そのPRの資料作りましてとかっていうのは、そもそも組合が配ってくれるので、組合員さんがずっと、全てのピラとかを配る人がいるじゃないですか。それとセットで一緒に配られるから、全員に漏れなく渡りますね。改めてこのために何か徹底する方法をつくらないと徹底できないかと言われると、そうではないですよ。

聞き手：まあ、普段からつながりはあるわけですからね。この次世代法だけじゃなくて、普段から業務命令とか、ありますからね。

A：そうですね、はい。それこそダイバーシティ活動をやっていますって言って、当時はそれが女性躍進活動であって、地区委員会を設けてやっているので、工場ごとに委員会があり、小さい所はないですけど、拠点ごとにそういう委員会があって。これが入札で優先されるとかって、途中でできたじゃないですか。

聞き手：ありますね、「くるみん」取ってないと駄目だよとか。

A：そういうのが進むと、やっぱり中小でも進むんじゃないですかね。

聞き手：やらざるを得ないっていうのはありますからね。

A：そうなんですよ。業容的にあんまり関係ない感じでしたけどね。入札で行けるよとい

うのも、そんなの関係ないだろという話でしたけど。

聞き手：これ、例えば計画のときに数値を設けなかったというのは、何かあるんですって。さっきもちょっとおっしゃってましたけど、会社によって、何%とかっていうところがありますけど、特にそういうのは設けないというか、設けるのが難しいのか、意味がないのか、いろいろ理由はあると思うんですけど、何かありました？

A：数値をあまり持たないのは、数値が独り歩きするのが困るから。本当は取る気もないのに、とりあえず無理やり取らされたとかね。どうしてもそうなる。本社で30人とか3%って決めると、やっぱりそれぞれノルマを課せられるじゃないですか。というのでは、やっぱり実効性がないというか、実質的じゃないねっていうのがありますね。

聞き手：社員さんの幸せにはつながらないですからね。強引に取らせてもね。

A：バランスだとは思うんですけどね。数値目標と、きっちりやるっていうことの。

聞き手：なきやないで、だめになっちゃうっていうのは目に見えていますからね。

A：そうですね。ただ、男性の育児休業の取得率は、やっぱりできない、達成できないっていうのがあったと思います、本当に。数人取ってもらうのが精いっぱいっていう。正直なところ。だから、そうやって北欧みたいにクオータ制度とかあって、法ができれば、変わっていくのかも知れませんね。

聞き手：かなり強制的に取らなきやいけない。

A：そうですね。夫が少しの期間取得しないと、育児休業給付もらえない人ばかりになる、みたいな感じですよ。どっちが育児休業取らなくていいというのは、別に男性でも女性でもどっちでも構わないんだらうけれども。

聞き手：そうですね、法律ではそうですね。

A：今の給与体系を見ると、やっぱり夫婦の中で男性のほうが給料が高かったりするので、結果、給料の安いほうが休むじゃないですか。結果として女性が休むという構図ですね。

聞き手：そうですね、確かに。

A：もしくは給与補填がもっとあると、どっちが高かろうが関係なく休めるじゃないですか。

聞き手：こういった取り組みは、大企業が、最初に導入を強制されたんですよね。中小はこれからっていうか、2段階目だったんですけど、大企業はもともとやってたんじゃないってよく言われるんですけど、そこら辺、どうですかね。中小と比べると大企業のほうが福利厚生とか、そういう面はいいんですかね。

A：何だろう、大企業は形にしないと使えないじゃないですか、制度っていうか。

聞き手：採用できないですからね、なかなか。

A：中小のほうがもっと人に合わせた制度になっていると思うんですけど。制度はないけど、

本人が働き続けてほしい社員であったら。

聞き手：社長がちょっと何とかしてくれるとか。

A：必ず何とかするじゃないですか。そういう外の発表会とかに行くと絶対そうですね。

聞き手：社員の顔の見える運用が、大企業はやっぱり作っておかないと難しいですよね。

A：難しいですよね。やっぱり拒否権なくなるから、首絞めているみたいなどころもあるじゃないですか。そんな、100人いたら100人ともモチベーション高く働いているかっていたら、微妙なところがあるでしょう。

聞き手：そういう意味では、あれですね、昔から大企業のほうが一生懸命取り組んでたよってというのは、目に見える形としては取り組んでいたということの面も多いですよね。

A：そうだと思います。だって、本当に優秀で、社員が5人しかなくて、その人の代替えが利くかって思ったら、復帰してほしいって思うのが普通でしょう。

聞き手：全力で引き止めますよね。

A：そうになると、やっぱりその人に合った、そういう働かせ方、時間の効率化もそうじゃないですか。どうしても昼帰りたいと言われたら帰すでしょう。あなただけ昼休み2時間とあって絶対すると思う。

聞き手：しかも、小さいと、一回制度作っちゃうと、それに引きずられちゃうことありますからね。作らないほうが合理的ですよね。

A：そうですね。

聞き手：だから、何でしたっけ、育児休業制度も実は小さい会社でも取っていたんですけどね。男性の場合だったんですけど、女性の場合ちょっと分からないですけど。女性の場合はあれですよね、そもそも大企業に勤める女性というのは働き続けたい人が多いので、どうしても高めに出るといのが出ていたんですけど、男性はやっぱり中小のほうが確率が高かったような気がします。要するに融通が利くというのものもあるし、辞めてもらっちゃ困るということも恐らく。

A：そうですね。続けることだけがいいことでもないとも思いますしね。再就業がきっちりできるのであれば、その時はきっちり子育てしたいと思う人もやっぱりいると思うんですよね。でも、今は再就業が難しいから、結局は頑張っって働き続けようっていう人もいると思うんでね。

聞き手：そうなんですね。一応これは時限立法なので、もう切れるんですよね。次の法律を考えているって言うんですね、国が。その辺り、もうちょっとこうしたほうがいいんじゃないのとか、そういうのありますか？

A：どうだろう。次から次へと出されても対応するのが大変だ、みたいな。

聞き手：それはもちろんありますよね。彼らも本気で効果があると思ってやっているのかどうか、ちょっと怪しいところはあります。でも、やらないのもよくないですからね。スウェーデンぐらいまで強制的にやらせればね。

A：そうですよね。中途半端だと、取り組んだところだけがコスト掛かったりとかすることもあるじゃないですか。

聞き手：ええ、損しちゃいますよね。

A：その辺りは、もう少し浸透度合いを見て次を考えるとというような形にさせていただけると。

聞き手：やっぱり、こういうの入れるとコストが掛かるという意見、出ます？

A：意見あります。絶対出ますよ。

聞き手：社内でも、やっぱり？

A：出ます、出ます。それこそ、何て言ったらいいのかな、休んでも人としてのカウントがある。だから、5人の職場で5人のアウトプット、でも1人休んで今年は4人なのに同じアウトプットを出さないといけないということに対しての、その4人の負荷はどうなんのみたいな話もありますよ。

聞き手：そうですね。しかも、その間も一応雇用しているコスト掛かりますね、保険や何やらで。

A：そうです、うん。そうなんですよ。いろいろ、だから半分ずつ働くとか、いろいろ考えたこともあるんですけど、でも1人に掛かるコストっていうのが付いてくるじゃないですか。いくら半日勤務だとしても一とは考えてもらえないでしょう。

聞き手：結局、丸々プラスになっちゃいますよね。

A：そうなんです。だから、やっぱり、結局1人が長時間労働したほうが会社的にはコスト安いのかなと思うと、進まないんですよ、これ。

聞き手：そうですね。しかも、経営に余裕があれば、ちょっとやってみるかというのは、まだあるんでしょうけども、難しいですよ、今の時期、特に。

A：本当に生産性高く働かない限り、うまく回っていきませんよね。

聞き手：女性社員は何人でしたっけ。

A：人数は3千人強。1万4千～1万5千人で3千人強ぐらい、おおむね。これ、最近ちょっと数、言えないんです。再編があって、一体何人か私自身がよく理解していません。

聞き手：じゃあ、結構女性社員の方いらっしゃるんですね。

A：います。今は一般職一本ですけど、昔は一般職と総合職があったんですね。

聞き手：あったんですか。Aさんもそうですか。

A：そうです。私は職掌変更した方です。いわゆる一般職の女性が多いんですよ、人数の

割には。これまでは、枠組みが違ったので管理職が伸びないんですね、まだまだ。

聞き手：今はもうそういうくくりなしで採用しているんですけど。一般と総合。

A：そうです。採用一本になって制度も一般職一本です。この4月から制度が変わりました。

聞き手：変わったんですね。

A：まだまだ、考え方の切替ができてません。今まで補助的な仕事していた人たちがそうじゃなくなるって言われても、もう長いことそういうことをしているから、急にうまくいったかって言われると、まだちょっと。

聞き手：じゃあ、今、いわゆる結婚とか出産の適齢期みたいな人たちっていうのは、まだ分かれていたころ、そうでもないですかね。もうなくなったころですか。

A：分かれていたころに大卒の総合職として採った人たちが、そろそろそういうのを迎えてきています。だから、なんだかんだいっても一般職の採用は止めていたので、その人たちは大体もう出産したんじゃないかな、みたいな年齢です。

聞き手：これからっていう人は、そういう区分がなくなった後の世代ということですか。

A：そうですね。総合職でもともと入っている人が多くなっています。

聞き手：昔、一般とか総合があったような気がするんですけど。

A：そうですね。どこも大体あったんじゃないですかね。いったんやめて、戻ってきているみたいですね。

聞き手：そうなんです、ええ。あれもあれで合理的ですからね。

A：うん、男女で分けるからややこしい話だと思うんですよ。やっぱりそういう補助的な業務がしたい人と、グローバルにいろいろ企画していきたい人っていうのは、性質的にはあると思うんですよ、男女じゃなく。だから、そういうのはありだと思います。

聞き手：それを認めるのも、ある意味、男女の共同参画ですよ。むしろ、平等にやったら女性のほうが有能なんじゃないか。総合職、女性のほうが多くなりそうですよね。しかし、法律の効果というのも難しいですよ。さっきも、おっしゃっていましたが、一つの法律があったからって別にそれで人の行動がすごい変わるわけでもないし。かといって変わらないとも言えないんですよ。何かあるかもしれないので、その辺が難しい。

A：そうですね。法律を作るだけでなく、その結果を確認するっていう作業にも力を入れて欲しい。対応していない企業もいるのに次に進もうって言われると、ついていく企業が。

聞き手：置いてけぼりですよ。

A：そうなんです。女性が働き続ける、子どもを持って働き続けるっていうのは、やっぱり国自体が理解してもらわないと、小さい子をほったらかして働いているって、子どもがかわいそうって言う人がいるから、親が傷つくわけじゃないですか。やっぱりそういうこと

がすごく大事なような気がしますけどね。

聞き手：国も、本気でやっているのかどうか、ちょっとよく分かんないですよ。やるんだったらもっと一気にやってほしい気がするんですけど。

A：そうですね。もっと地域で育てるっていうようなことができると、虐待とかもなくなると思うしね。育児ノイローゼもなくなると思うし。

聞き手：そうですね、もっと簡単に預けられる制度とかね。スウェーデンなんか、みんなそうですね。近いからこそ何も、変なこと絶対起こらないし、いいですよ。

A：みんながお互いさまって思わないと無理ですよ、なかなか。

聞き手：ちなみに、さっきもちょっとコストの話、出ていましたけど、こちらでは、何ていうんですか、こういう大変なときにそんなことしている場合じゃないとかっていうのは、ちょっとどうですか、正直なところは。

A：新しいことはちょっとできないんじゃないですかね。制度を入れるとかっていうのは。

聞き手：とりあえず現状維持っていうか。

A：現状維持は、労働条件の悪化になるから継続しないとイケないだろうけれども、それでも会社がつぶれるかってなったら、できなくなりますよね。

聞き手：次世代の次の法律ができるので、さらに厳しくなったら、なんか、あれですよ。

A：できません。

聞き手：何かで読んだことあるんですけど、日本の会社っていうのはコンプライアンスとか順守し過ぎていて、それにすごいコストを取られているってよく聞くんですけど、生真面目でいいんですけどね。生真面目でいいんですけど、こういうのもコストが掛かるだけのような気がしないでもないんですけどね。これ、お金とか、支援ないですよ、この法律の。国からのね。

A：そうです。

聞き手：全くないですよ。ただ「やれ」と言うだけですよ。

A：でも、いろんな、そういう働きやすい会社であることが優秀な社員を集めることにはなるので、全くメリットないかと言われたら、そうではないと思うんですよ。

聞き手：やっぱりそこら辺って感じます？採用っていうか、入ってくる女の子たちとか、女の子だけじゃなくてもいいですけども、人材確保に当たっては。

A：入ってきた子に聞くと、やはり働きやすいかどうかというのは気にしているって言っていました。さっきおっしゃった高学歴の人のキャリア志向が高いから、きっとそういう、働き続けられるかということが会社を選ぶときの一つの選択肢にはなっていると思います。

2.5 中部地方、金融業、大規模企業、人事関係 A 氏、B 氏

聞き手：次世代法が 2005 年に導入されまして、時限立法で終わるはずなんですけど、その後、また国は何かしようという話をしているんですけど。その時に、やっぱり次世代法自体、意味があったのかとか、総括しなきゃいけないということです。導入の段階でどういう項目を、事業計画をする時にどんな感じで内容を決めたかという、当時の話というのは分かります？例えばある企業さんだと、アンケートを採ったりとか、労組のほうとどういう要望があるかを聞いてみたりとか、そういうことをしたらしいんですけど。導入の辺りで動きというか、会社として何かやったというのがありますか？

A：労働組合と、意見交換などをしながら、従業員組合としてどういうふうを考えているか、そういった要望なども踏まえて、計画は策定はさせていただいています。

聞き手：1 回目から 2 回目とか、2 回目から 3 回目という時に、例えば 1 回目ではちょっと足りなかったというような反省というか、それを踏まえて 2 回目をやろうかというような動きは何かありましたか？

A：はい。

聞き手：次世代法のどの回でもいいんですけど、今までも一応いろんな制度はもう既にあったと思うんですけど、プラスアルファで付けたものがありますか。

B：制度としてですか。

聞き手：ええ、制度として。

B：この看護休暇やファミリー休暇ですと、今までなかったものを作っています。あとは、男性の育児休暇を促進するために、今まで育休は有休として取得はできなかったところを、2 週間以内であれば有休で取れるように制度の改定等しています。

聞き手：ちなみに、こういうものを入れた時、従業員への周知はどんな感じでしていますか？

B：社内のイントラネットで。

聞き手：イントラネットというのは、どんな感じで。メールの一斉配信とかではなくて？

A：基本的には一人一台ぐらいのパソコンがございまして、毎日本部から通達事項が、ニュースのようなかたちでアップされるようなシステムがありまして、支店の者が必ず毎朝それを見るようになっていきますので、そちらで周知するという仕組みです。

聞き手：社内 SNS みたいな感じですね。

A：そうですね。SNS まではいかないですけども、社内掲示板みたいなものですね。

B：あとは従業員組合のほうともこういうやり取りをした上で策定をしていますので、従業員組合のほうからも「こういうものが出ましたよ」というので組員さんには周知いただいています。

聞き手：こういうのを入れたことで何かいいことってありました？ 例えば男性の育休とかを増やすということなんですけど、その辺りは昔よりは取りやすくなったというか、子どもが生まれないと取れないのしょうがないんですけど、その辺りは。何か変化とかはありましたか。

B：利用する人数は、年々増えています。増えることによって職場での理解も深まりますし、そういうのが相乗効果でどんどん取りやすい雰囲気が出てきているんじゃないかなと思います。

聞き手：制度はあるけど雰囲気が、言えないですよ。そういう意味ではこういうのが入ると、恐らく上司も「うん」と言いやすいし、上の人も言いやすいというのはありますよね、「法で強制されているから」という意味で。

A：法改正に加えて、うちとしてこういうようなものを推進しているんですよというところを周知しやすい、周知できたというところだと思いますね。

聞き手：あとはやっぱりこういうのを積極的にやるというのは、どこの企業さんも採用のページに必ずこのリンクが貼ってあっているんですけど、そこら辺も多少は考えているものなんですか。特に女性の採用ということで、だんだんと人口も減っていくので。

B：これが採用の冊子で、こういうかたちで女性の働きやすい環境が整っていますということで、いろいろ載せたりしています。

聞き手：ホームページを見せていただきましたけれど、**Q&A**として書いてありましたね、役員のほうに何人いるとか。ちなみに、支店長は6人いるんですけど。管理職115名のうち、支店長6名でしたっけ？

B：支店長の中には本部でそれ相応の役職に就いている方も含まれます。

聞き手：ああ、支店長クラスという、なるほど。これは人数はどうですか。いつもこのぐらいですか。それとも、少しずつ増えている最中という感じですか。

B：少しずつ増えている。

A：さらにこれから増えていくんじゃないかなという見通しではあります。

聞き手：企業さんによっていろいろだと思うんですけど、結婚して退職するという人の傾向は最近どうですか。もちろんこれは法律に関係してもしなくてもいいんですけど、どういう。

A：最近、産休・育休を取ってそれからまた復帰するというケースが非常に多いです、今、時短勤務も認められておりますので、時短を活用しながら子育てと両立していくという人は非常に増えていますね。

聞き手：職種としては今、どうなっているんですか。昔は一般職と総合職みたいなものが

あったと思うんですけど、今はどんな感じで？

A：うちの場合、今は全て総合職で、地域限定のⅡ種というのを設けてはいますが、それでも総合職ということでやっております。

B：Ⅰ種とⅡ種というかたちで、全く仕事の内容は一緒ですが、転勤範囲が違う。

聞き手：もともとはどんなものですか。けっこう結婚して退職する女性が多かった感じですか。

A：風習じゃないですけども、一般的にはそういう傾向が非常に強かったです。

聞き手：先ほど制度を見せてもらいましたが、これはもう次世代法ができる前からやっていたらしゃるんですね、基本的には。

A：どの辺りですか。

聞き手：いろんな取り組みですね。例えば、育休を1年から1年半に延長というのは次世代法の影響なんですか。もともとは、こちらで独自にやっていたこととかは。

A：法に則ってやっているとしますので、それに伴って延ばしているとは思いますがね。

聞き手：例えば次世代法の効果を見ろと言われた時に、もともとけっこう大きい企業は体力があるのでいろんな制度をどんどん入れているんですよ。2005年から法が入ったので、一応プラスアルファでどの企業さんも独自色を少しずつ出しているんですけど、そういった意味では、次世代法の効果というのは見つけるのは難しいですね、意外と。もともとやっている所が多いので、これで殊更何かが進んだかと言われると、実感として現場ではどう感じているのかというのがよく分からないんですけど、そこら辺はどうですか。今更こういうのがあったけど、突然ゼロからいきなり10個政策を作ったわけじゃなくて。

A：そこまでのことではないですけどね。ただ、この1年半に延ばしたというの、恐らくそういう動きをにらみながら対応していると思います。

B：目に見える制度を新しく作るということに加え、次世代法の中で職場環境をフォローする細かい取り組みをやったということも大きいというように思います。

聞き手：フォローする？

B：例えば育休の復帰後の希望勤務地の調査をして、復帰後の勤務地をなるべく希望する地域や、保育所から近い地域になるように配慮したり。それまでは希望を聞いていなかったのを聞くようにしたりですとか、あとはマイカー通勤を認めたりですとか。

聞き手：マイカー通勤は駄目だったんですか。

A：原則は公共交通機関ということなんですけれども。よほどの所は別ですけども、基本、公共交通機関がある所は公共交通機関で、という。

B：あと、この写真にある「育児休暇取得者ミーティング」というのもやっているんです

けど、参加者にとっても好評で今年で6回目になりました。休み中の方々がお互いに情報交換ができたり、銀行でどんなことが行われているかというのを休み中に聞いたりする機会を提供し、スムーズな職場復帰につなげるという目的で、毎年継続的に開催しています。

聞き手：あと、ほかの会社もどこかやっているのもあって、SNS みたいなものを作って、育休の人たちも会社の情報を取れるようにしているんです。それも、実際にやっているわけですね、ここでは。

B：自宅学習システムというのが去年できまして、育休中の方に限らず、全従業員が対象なんですけど、家で社内文書が見られたり、事務変更の確認ができたりといったものがあります。

聞き手：支店がたくさんあるんですけど、その支店レベルでは、計画は一応本社というかこっちが決めていくわけですよね。支店ごとに何か取り組みとかはやっているんですか。特にやっていない？

A：この次世代支援に、ということですか。

聞き手：というか、一応ここではこういうことを決めているんですけど、支店のほうでしっかり取り組んでいるかどうかという確認は、やっぱり支店長のほうもやっているという感じなんですか。大きい企業で1カ所にあれば、何となくいつもいろいろ確認とか、しっかりやれているかが確認できると思うんですけど。

A：例えば、短時間勤務の者などが時間外を恒常的にしていないかとか、そういったところは随時確認してフォローをしておりますし、場合によっては時間外を恒常的にしている場合には支店長に対してそういった注意喚起を行ったりというのはしております。

聞き手：女性が、例えば本店というかここで人がいなくなったら多少カバーはできるかもしれないですけど、支店で1人いなくなるというのはけっこうイタいというか厳しいですよ。その辺りはどうされていますか？

A：基本的には補充を行うようなかたちは採っております。

聞き手：補充というのは本社から人を回すんですか。それとも、派遣の人を雇う？派遣の人を雇うということはないんですかね。

A：転勤により補充という場合もありますが、育休の復帰者をその部署に配属したりですか。あとは、新人を採用しておりますので、新人を育成して、欠けた部分をカバーしてもらうということが多いでしょうか。

聞き手：よく言われるのは、こちらは大きい企業なので体力はあるんですけど、こういう法律を国が決めるんですけど、コストがゼロってわけじゃないですからね、こういうことをやれば人を補充したりという話もありましたから。その辺りについて率直にはどうです

か、企業さんとしては、こういうのを上からドンと決められるのは、もちろんきっかけになるという意味では、強制されるほうが言いやすいというのはあると思いますけど。

A：確かに負担すべきところというのは実際には生じるんですけども、やっぱりこれから女性の社会進出が本格化していく中で、こういった制度というのは必須かと思imasuので、意識付けのところでは非常に、逆に言うとうまく利用させていただいているのかなと思います。

聞き手：役員レベルではこういうものの理解というのはどうですか。

A：その辺りは、かなり意識付け、行政とかそういった所からもそういうお話はよくいただきますし、非常に理解はしていると思います。

聞き手：それはいいですね。ある企業に行った時、社長さんはけっこういろんな会議に出ているのでこういう意識がすごく高いんですけど、そのちょっと下の辺りが、基本的には現場で一生懸命やっている人たちが多く、それで古い世代なので、なかなか理解が進んでいないというがあったんですけど、意外とそういうことはないんですかね。

A：役員レベルであれば、非常に理解はしてもらっていると思います。逆に、支店長とか実際に現場で成果を出していかなければならない立場になると、なかなかその辺りに対する理解が得られにくい場合もありますが、「こういった方針でやっていますので」ということで、理解はしてもらおうようにはしています。

聞き手：女性の管理職というのはそこそこいらっしゃるんですけど、毎年、女性はどのぐらい採用していますか、割合としては。

B：半分ぐらいですね。

聞き手：半分？みんなそのあとの仕事は対等な感じで行くわけですか、半分採用して。

A：業務のローテーションなんかも平等にやっておりますので。

聞き手：昔からそんなに採っていましたか？

A：昔はむしろ女性のほうが多かったわけですけど。

聞き手：それは一般のほうで女性ということですね。

A：ああ、そうですね。

聞き手：半分採っているんですね。

A：ええ。

聞き手：特に、例えば、子どもを産んだ方にはやっていると思うんですけど、女性社員に特別に女性特有の就業継続とかで教育とか支援とかは特にやっていない感じですか。

A：出産うんぬんというところではもちろんこういった支援をしていますけど、それ以外のところでというのは特に。

B：担当業務別の研修で、結果的に女性が多くなるということもありますが、今のところ、「女性として働いていくために」というような研修はないですね。

A：地方銀行協会というのが東京にあって、そちらのほうでは女性のセンスアップ研修とか、中堅女性のための研修とか、そういったものはございますので、これだと思う人は指名でそういう所へ行ってもらったりしています。

聞き手：結婚とか子どもを産むような年になった女性で、結婚した時に辞めてしまう確率というんですか、率として。10人ぐらい結婚して子どもを産んだら、1人ぐらいは今、辞めているかなとか、そういう実感の数字としてはどんなものですか。

A：確かにそれは、10人に1人というようなレベルではないですね。もう少し辞めているとは思いますが。昔に比べると。

聞き手：昔はもうほぼ100%辞めていましたよね、下手すると。みんな辞めちゃいましたね。

A：そうですね。今はもう本当に産休を取る割合というのはかなり増えていると思うんですけど。

聞き手：実際、こういうふうにいるいろいろな制度をやっていて、社員の中で普通に働いている人たちの評判とか感想というのは分かります？そもそもそういう声を集めているかにもよると思うんですけど。

B：利用したい人にとってはすごくいいと思います。

聞き手：こういうのが入ってくれてよかったとか、悪かったとか、延びてよかったねとか、そういう話とか。

B：産休や育休で周囲の負担が重くなるという意味では、マイナスイメージもありますが、やはり、お互いさまといいますか、取る方がいると、もし自分がその立場になった時に取りやすいというのがありますし、逆に、自分もとったからあなたも、というように前向きに捉えていると思います。なかには、「私の時は育休なんて取れなかったんだよ」というような方もいらっしゃいますが、そこは時代の流れで、ということで考えていただいていると思います。男性の育休を利用された方も、周囲の協力が必要ですので、取るまでが大変なんですけども、取ってみるとやっぱり奥さんの気持ちが分かったりとか、仕事に効率良く取り組めるようになったりとか、そういった前向きな声が聞こえるので。

聞き手：確かに効率性は高まりますよね。今までいかに無駄に仕事をしたかとか、そういうのが分かりますよね。あの限定された時間で何でもかんでもやらなきゃいけないので。男性の育児休業の取得はどのぐらいになっていますか。

B：年に数例なんですけど。

聞き手：数例ですけど、お子さんが生まれた場合はほとんど取っているような感じですか。

そうでもない？

B：配偶者出産支援休暇という、生まれた当日から原則2週間以内の間に、1日お休みが取れるという制度はけっこう普及しているんですけど、やっぱり育休となるとなかなか業務を止めて休むというのは難しいので、本当に必要な場合以外は、なかなか自発的に出てくる件数は少ないです。

聞き手：一応、「ある程度やれ」と言われていますよね。

A：言いづらいという雰囲気が、特に男性の場合はあるのかなという感じはありますね。

聞き手：私もこの業界はちょっとよく分からないですけど、その人じゃないとできないような感じのことが多いんですか。

A：本部ですと特にそういう業務も多いですし、本部でも営業店でも、結局その者が休むことによって周りにカバーしてもらわなければいけないということになりますので、そういったところで気兼ねをするという面は多々あると思うんですね。ただ、周りにそういうことを取得するという事例が増えてくることによって、「あ、そういうのを取ってもいいんだ」という意識付けというのは、これからじゃないかなというふうに思います。

聞き手：あとはお互いさまという感じですね。「このあいだおまえが取ったから、こんどは俺」みたいになってくれればね。

A：ええ、それはまあ、これから普及するのではないかと思います。業務にもよるとは思うんですけども、1人で1つの業務を持っているとか、そういう者も非常に多いものですから、なかなか部署によっては隣の仕事は全く分からないというような部署もありますので。

B：普及しやすい期間と考えるなら、1週間単位ぐらいですかね。

聞き手：一番きつい時というか、生まれたばかりとか、そうでしょうね。かといって、強制するわけにはいかないですからね。

A：そうですね。仕事上の問題もあるし。

聞き手：建設関係の人たちだと入札があるので、「絶対、どうしても（くるみんの認定を）取りたい」と言っている人たちもいるんですけど。こちらとしては一応そういうのに名前が出るのはいいということだと思いうんですけど、それ以外に、特に業界的にも業種的には特別メリットがあるわけでもない？

A：そうですね。営業上何かとか、経営上何かというよりは、やっぱり対外的な「こういう取り組みをしています」という宣伝効果と、あとは学生さんに対しても「うちではこういうような活躍できる場があるんですよ」というようなところですね。

聞き手：女性で入りたい人は気にしますか、そういうのって。どうです？

B：気にされる方は気にされますし、地元で、家族の近くで長く働きたいという女性も多いので、そういった女性にはすごく魅力的に聞こえるんじゃないかなと思います。

聞き手：うちの女子学生は「ホームページに『くるみん』があるかどうか見る」とか言っていました。あとは、私も名刺をもらう時にいつも気になるんですけど、ここに「くるみん」が付いているかどうか、会社によって付いていたり付いていなかったりがあるので。

B：学生さんも気にされるんですね。

聞き手：そうですね。私は気にするかどうか知らなかったんですけど、「見る？」と言ったら、そもそも「次世代法って知ってる？」「知ってる」と。まあ、男子は知らないですけど、あまり。女の子に聞くと「あ、知ってますよ」と。「よく知っているんだね」「だって、見ますもの、ホームページで」とかって。やっぱり福利厚生が気になるらしいですね。

A：そうですね。

聞き手：それで、次世代法はもうじき終わるんですけど、国は次に何かやろうとしているらしいんですね。企業さんとしては、さっきそういうもうちょっと大きな話を聞いたんですけど、次にもし、こういう似たような法律を施行される可能性もあるんですけど、その辺りについては、「ちょっとこういうのはやめてほしい」とか、「やるんだったらこうしてほしい」とか、何かありますか。ある企業さんが心配していたのは、202030ってご存じですか。政治でも何でもそうんですけど、意思決定の所に女性を3割入れろという。2020年までに3割、30%という202030というのがあるんです。「あれが強制されるとまずいとは思っている」と。

A：2020年というともうすぐですよ。

聞き手：基本的に無理なのは分かっているんですよ。それは目標なので、もしかすると、例えば北欧なんかでは割り当て制度があって、執行部とかそういう意思決定機関には女性は何割いなきゃいけないと法で義務化しているんです。日本はヨーロッパでも北欧をよくまねしますよね。それをやられるとまずいよねという話になっていますけど。

A：うちは比較的、女性の進出という意味では、今、進んできている状況かなと思いますけど、メーカーとか業界によっては一律のそういった割合というのはなかなか難しいんじゃないかなとは思いますが。

聞き手：そうですね。でも、そうなった時、例えばあるそこそこの一部上場企業の方は、「そう言われても執行部とかそういう所に行ける、戦力としてそもそもそこに女性陣がない。言われても無理だ」と、言っていたんですけど。

A：3割と言われるとなかなかまだそこまでの候補というのはいないと思うんですけども、1割から2割ぐらいであれば、将来的には不可能ではないのかなと思います。それはち

らとしてやるかどうかという法律の兼ね合いもあって分かりませんが、最近、そういう人材を育てているという面もありますので、それに近づくことは可能かなと思いますね。

聞き手：基本的には女性の執行役というか役職を増やす方向で行っていますか。

A：もちろんそうですね。社内的にもそういう発言をしておりますので。

聞き手：それは、よくあるんですけどその世代にいる男性と女性の比率に従って役員を選ぶのか、それとも女性が少なめだけど、ちょっと役員には多めに入れるとか、そういう方向性でのポジティブアクションみたいなのはやっていないんですか。

A：具体的な数値というのは特に設けてはいないですが、女性の積極的登用というのは考えておりますので、優秀な人材がいればそういう人材を登用していこうという取り組みをしております。

B：法律で数値を決められるとちょっと難しいですね。

A：例えば、数値目標を達成するために能力のともなわない女性を登用するのは、男性社員から見るとやっぱりそれが不満につながると思うんです。

聞き手：そうですね。特に男性で、「次は俺かな」と思っているのに下からぽっと。

A：能力のある人たちがそうやって登用されるのは全然問題ないと思うんですが、「数値目標ありき」でいくと、やっぱり社内的には問題があるかなと思いますね。

聞き手：本当は、能力に従って自然と女性が増えるのがいいんですけどね。

A：女性が登用される障害を取り除くとか、そういう取り組みが当然必要だと思います。

聞き手：ちなみにさっき言った、6人という方、支店長とかがいるんですか。

A：ええ、支店長はおります。

聞き手：あとは、こっちの本店の役員とか？

A：はい。支店長を歴任して、本部の副部長をしていたりとか、ですね。

聞き手：女性支店長もいたんですね。話は戻りますけども、次の法律としてどうですかね。こういうのは嫌だということもあるし、こういうのを入れてほしいとか、何か…。いきなり聞くのは難しいと思うんですが。本当は事前に言っておかなきゃいけなかったかもしれないですけど。

B：具体的にどういう方向性があるとか。

聞き手：この法律はこの法律でよかったけど、もうちょっとこういう面を気にした法律を、次にもしやるならこういう感じのやつをやってくれとか何か。例えばある会社では、やっぱりこれは子育てとか若い世代ばかり注目していますけど、もうちょっと介護休暇とかあっちのほうも含めた、もっとユニバーサルな休暇というんですか、ああいう方向性のやつをしっかりとやってくれたほうがいいんじゃないかとか。特に高年齢者雇用安定法のことも

あるので、むしろこれから育休よりも介護休暇とかのほうが切実な問題になってくるので、そっちのほうに特化するとか。育休というのは、「お互いさま」になる対象が少なすぎて上の理解が得られないです。上の理解を得るためには、恐らく介護休暇でいなくなるとか、育児休暇でいなくなるとかというのを一つのセットにしたほうが誰かが休むということになるし、けっこう「お互いさま」の可能性が高まるので、そういう感じの何かにしてくれないかなという人はいるんですよ。もしくは、子どもを増やしたいという意味でこういう制度があるんですけど。

B：確かに出産育児に関する制度は利用する方も増えてきて、制度も職場の理解も浸透してきましたが、制度を手厚くし過ぎてしまうことで、「配慮されて当然」と考えてしまう方も出てきているような気がします。ある程度のところまで整っているのに、介護とかそういうところに目を向けるのもいいのだらうと思います。

聞き手：配慮されて当然というのはどういう感じなんですかね。

B：例えば、「私はおなか大きいから」とか、「子育てしているんだから」とか、業務遂行の面で大目に見られて当然というような。

聞き手：そういう矢面に立っているんですか？

A：普段はそんなにないですけども、この育休ミーティングなんかで、お茶を飲みながら「どうですか、厚生面とか支店で何か不具合等がありましたか」という場では、そういう部分の意見はけっこういただく。

聞き手：じゃあ、みなさんもこういう所に行くわけですね。コーディネーター役として。

A：そうですね。生の声を聞いて、より良い制度にという中では、そういう意見というものもけっこう聞くことがありますね。

B：当然、控えめに、「私は多めに休ませてもらっている」とか、「早く帰らせてもらっている」という思いはお持ちだと思うんですけど、そういった声も聞こえますね。

聞き手：今まで何もなさすぎたというのもあるんですよ。

2.6 中部地方、製造業、大規模企業、人事関係 A 氏、B 氏

聞き手：こちらの工場独自で次世代法の事業主計画をしているわけではないようなことをおうかがいしました。本社が基本的にはいろいろ考えているということもあって、その辺りどんな感じでのこの工場としては取り組んでおられるのですか。

B：基本的には、本社に人材開発部がありますので、そこがセンターとなってやっているというのは、本社でもありますし、機能としてはそこが正しくはあります。うちの工場に関しては、事務部、今、人事チームという所があるんですけど、事務部の中に人事チーム