

があって、人事の担当者が何人かいるという状態です。あと、他の工場や研究所には事務チームというのがあって、そのうちの何人かが人事も担当しているというスタイルです。全社で今、3,200人弱いるんですけど、ここに1,900何十人いるんです。2,000人弱いて、3分の2がここに集まっているので、本社以外の事業所としては人事チームとしてのかたちが一応あるという状態です。考え方としては、本社が基本的には考えてはいるんですけど、やはりここに行きますと製造部隊があったり、研究部隊があったり、というところがあるので、やはり現場の声を考えていくと、各工場とか事業所の声が必要になってくるので、基本的には、人事会議というのが年に何回かあるんですけど、本社に各事業所の人事チームリーダーとか、事務課長とかが集まって会議をして、どういった方向に持っていくべきなのかといった議論をしているというのが、今の実態ですね。

聞き手：基本的には、一応最終的な決定権というのが向こうにあるかもしれないけれど、こっちで必要な声とか、こうしたほうがいいんじゃないとか。

B：そうですね。アイデア出しであったり、本社からのアイデアについて実現は可能であるとか、対象となる人間が工場にいることが多いので、そういった規模としては連携は取っていますね。日々、ほとんど連携は取っていますけど。

聞き手：2005年に施行されて、もう4期目なんですね。ということは、1回目というのは、もう2005年の4月1日ぐらいからやった感じですか。一応2005年4月1日が、3割か4割の大企業さんが出している段階だったので。

B：その時にもう男性の育児休業者とかが出ていますので、確か2006年に1人出したと思いますけど。その前から女性の育休とか法定以上のものは持っていたりはしましたけどね。

聞き手：これは一応3月1日からなので、3月1日から進めたんですかね。細かい話ですけど、これは何か意味があるんですか。通常は4月1日からがけっこう多かったような気がするんですけど。

B：ごめんなさい、当時、私は人事にいなかったんですけど。

聞き手：最初のスタートが何かの3月だったのかなという。

A：3月で出して、あとはもう2年後という感じですね。

聞き手：もしかすると、初年度は年度の採用の最後ぎりぎりに出したかもしれないということもありますね。

B：いろんな制度の具体的な設立になると、労働組合との提携も大事になってくるので、常に11月、12月にやるんですね。いろんな基本合意がされたあとに、本当に骨格ができたあとに、詳細設計を1月、2月で組み出すので、多分本当にいつも4月ぎりぎりに駆け込んで制度を作り上げていくので、そういった感じはいろいろなところがあると思います。

聞き手：「作れ」と言われて作るんだけど、労組とかの合意がないとできないということですよ。

B：やらないですよ。

聞き手：例えば、どの期でもいいですけど、決めるにあたってはどんな感じですか。よくあるのは、企業によってはアンケートをしたりして、「こういう制度をしてほしい」という声を採ったり、あとは、小さい企業であれば直接上の人が「どう？」と、それなりの年の女性とかにも聞いていって、「どうしたらいい？」と聞いているらしいですけど。ここではそういったアイデア、さっき本社のほうはアイデア出しはすると言ったんですけど、その前の段階の辺りではどんな感じで「こういうのをやろうか」というのがあって？

B：ヒアリングという意味では、会社が直接採っているのではなくて、労働組合が毎年組合アンケートを採っているんです。その中でフリーに書いてもらうスペースもありますし、時代時代によって、育休が話題になっている時では育休の話題を多めに盛り込んだりして入れていまして、それをもって各事業所とディスカッションを毎年しているんですね。会社としては、組合員一人一人からこういう声が挙がっているというのを理解をまず吸い上げているというのが、一つ実態としてあります。もう一つは、本社の労務チームの人間が、いろんな似たような規模とか似たような業種の所のチームリーダーたちと時々連携を取っているんで、今、どういうふうな進め方になっているかとか、それこそ新聞で話題になっているけれどどういうふうに進めていこうとしているのかとか、そういう情報のやり取りをしていくといったことが多いです。

聞き手：やはり何かしらの意見聴取とかは、把握しつつはやっているということですね。

B：そうですね。

聞き手：その時に、よく大企業さんなら大体は次世代法の前にある程度制度としてあって、次世代法があるからことさら何かができるわけでもないという話をよく聞くんですけど、こちらではどうですか。2009年以降の実績とかは分かったんですけど、もう2005年の法の施行前にある程度あったような感じですか。

B：ええ、ある程度整ってはいましたね。

聞き手：一応、育休とかは法律でありましたけど、会社としては特別プラスアルファをしたとか、そういうのは分かりますか。

B：在宅勤務制度とか。短時間勤務制度とか、ベビーシッターの利用に補助金を共済会から出したり、そういったものは同じようなタイミングで導入しましたね。実際、在宅勤務は、やはり工場だとけっこうすぐに通えちゃうのであまりいないんですけど、東京だと片道1時間以上の方が多いで割と使っていたり、1日2時間は通勤時間をカットできるの

で。あと、短時間勤務は私の所にもいますけど、やはり朝は遅れるけれど夕方は早く帰りたいとかいって上手に使っている方が多いです。ベビーシッターもいましたけど、そんなにいないですかね。

聞き手：こちらの工場のほうでの女性の比率、これは全体ですよ、2,700と400というのは。そもそも現場のほうには女性はほとんどいない感じですか。

A：製造現場は今、庶務ぐらいしかいないですね。今、1,600人いて、女性が170人ぐらいです。

B：1割です。

聞き手：1割ぐらいなんですね。

B：事務職、研究職、あとは試験関係ですね。現場に近い評価とか分析関係に多く、あと、物流や原料にもいますけど。

聞き手：ここは研究所というか、そういう施設もあるんですね。

B：はい。メインの研究所があるので。

聞き手：事務の方で、次世代法とかいう前にも、雰囲気としては「結婚したら辞める」とか、そこら辺はどうでした？

A：2000年以前ぐらいはそんな感じじゃないですか。

B：1900年代ぐらいは大体結婚したら辞める。結婚していても、子どもができたなら辞めるというのが、ほとんどに近いぐらいだったです。いつだったのか、2000年に入って、その育休制度とかを充実させようということさせて、制度を作るのではなくて運用もちゃんとするんだということを入れてきたことによって、やはりちらほら取り出して、「あの人も取るんだったら私も取ろう」という、うまい循環が生まれたおかげで、今はほとんど逆に辞められないですね。

聞き手：やっぱり均等法で入ってきた人たちがそこその年齢でボリュームになってくると、いろいろやらざるを得ないというのもちよっとありますよね。

B：旦那さんが東京に転勤になったので辞めざるを得ないとか、海外に転勤になったら辞めざるを得ないとか、そういう要因がない限りは、ほとんど辞められないケースが多いです。

聞き手：管理職ぐらいの女性は、どのぐらいいますか。

A：全社ですか。

聞き手：全社でもいいし、分かればこちらの工場で。

B：全社で10人ぐらいじゃないですか、今。

A：工場だと、課長相当で2人ですかね。

聞き手：そういう方たちは、一応ずっと続けてこられて？

B：そうですね。

聞き手：採用の段階ではどんな感じですか。

B：それこそ、全体の採用として多分1割も採っていないですね。今、管理職になるような年代の人たちは、特に。

聞き手：最近は少しずつ増えている？

B：増えてきていまして、本社の採用になるんですけど、学卒事務系であれば、大体大学の事務系の人口割合は半々ぐらいなので、基本的に半々ぐらいは採るべきであると。うちはマスター、ドクターしか採らないんですけど、というと、大体女性は15%~20%ぐらいなので、採用としてもそれぐらいを目安にしましょうというのは、3年ぐらい前からそういう意識を持って採りに行きましょうということで、実績もこの2年ぐらいはそういうふうになっていますね。先ほどお話がありましたけれど、この12月から開始したのもそういう意識を持って。

B：達成したとかいうレベルの答えにはならないですが、大体思った通り採れたね、と。

聞き手：応募の段階ではどんなものですか。例えば、事務職とかだと。

B：やっぱり女性は少ないです。事務系で経済学部例えば半々いても、経済の人がやっぱり商社とか銀行とかメーカーに行くケースが多いですね。うちに来る女性という意味ではやっぱり少ないです。だから、今までも5人うちに1人女性がいたり、私の一個先輩がそうですけど、私は男しか同期がいないのであれですけど、そんなおかしい割合じゃなかったかなという気がしていたんですけど、今はもう比較的、意識的に採るみたいですね。

聞き手：それというのはどういう目的というか、別に世間的ではないですけど、将来的に管理職に女性を増やしていきたいとか、一応戦略的なものがあるということですか。

B：やっぱり労働力が減っていくという中で、女性も結婚したら辞めるという状態じゃなくなって、意識もなくなってきたし、会社の制度としても整えられてきているのであれば、何も「女性だから、男性だから」とやることはないじゃないかと。確かに妊娠されると1年ぐらい、弊社は1年半の育休制度があるんですけど、その期間はどうしてもあれですけど、それって別に女性の責任ではないので。

B：まあ60歳、そのうち65歳になるんでしょうけど、それまで働いてもらうという意味では、どこかに片寄った採用をするよりも、間口を広げたほうが、より優秀な人が来てくれるんじゃないかと。もう一本、今、さらにやっていて、「日本人じゃなくてもいいよね」という話で、最近、韓国籍の方とか、あれはインドなんかどこなのか、ちょっと分からないですけど。

聞き手：それは事務職とかですか。

B：研究職が多いですね。事務職でも確かいたような気がするんですけど。

聞き手：いわゆるダイバシティーというやつですよ。

B：やっぱり推進していくんだというのがあるので、いまさら女性とか男性とか言っていないでもっと広い目で見ろよというのを、社長からだいぶ発信をしているので。

聞き手：最近、企業さんも、昔は「男女共同参画担当」みたいなのがいたんですけど、最近「ダイバシティー推進」、そういう名前になっちゃっていますよね、ほとんど。最近の女性、女子学生とかもそんなに辞めない感じになってきていますか。

B：そうですね。

聞き手：また次世代法の話に戻りますけど、次世代法が一応強制というか、されることになったんですけど、そこで改めてプラスアルファで作った制度とか、具体的には分かりますか。何かしらうちは独自にこれを長めにするとか、あとは数値目標とか。数値目標は特にはしていない感じですか。

B：していません。

聞き手：検討するとか、促進するとか、実施するとか、そういう感じですね。

B：どうなんでしょう、私が言うのも何ですけど、弊社のくせとして、あまり突飛な制度は入れなくて。基本的には、使われるべき制度を作って使われるべき運用をしたいというのがあるので、数値でここまでやるんだというのは、あまりもたないところが昔からあるんです。ただ、ある程度、3,000人を超える企業ではあるので、育休にしても法定ぎりぎりではなくて、さらに半年間余裕を持ちましょうとか、短時間勤務にしても小学校3年生まで拡大していきましょうとか、入れた時から制度の改善とか運用の拡大というのは進めては来ていますけど。何しろ中の上か、上の下ぐらいが居心地がいいというのが、私の個人的な意見で怒られるかもしれないですけど。

A：いや、まあ、そうだと思います。

B：話題にしてもらえるぐらい突飛なものを入れてやろうという気はあまりなくて。逆に、常に当社のこれを常にやっているチームリーダーにすれば、制度だけ格好だけ付けるんじゃないって運用をしっかりしていきたいというのがあるので、やはり地に足着いた制度設計というのは意識はしていますね。

聞き手：ちなみに、こういう次世代法を入れたから良かったこととか、何かありますか？何か変わったなとか、何も変わらなかったな、とかもありますけど。基本的には、われわれが「入れたい」と言ったわけじゃなくて、政府が「やるよ」と言って、「大企業は強制だよ」みたいなことを言われたので、やらざるを得ないというところも本音であると思うんです。

けど。一方で、こういうのがあると、例えば上のほうの人たちも「やらなきゃいけないよね」ということになって、今まであまり理解のなかった世代の人たちが、「しょうがないよね」と、協力的になってくれたという会社もあったので。

B：確かに、最初は多分「やらされ感」というか義務感みたいなものがあつたと思うんですけど、やっぱり入れていくにつれて、そういうお題目があつたほうが確かに作る方も作りやすいですし、国がこうやっているんだからといってさせられやすいのは正直ありますけど、そういう意味もあつて、皆さん先に納得しますよね、「ああ、やらなきゃいけないんだろう」という理解をしていってくれますし、そういう意味では大きなベクトルをバツと出してもらおうほうが、やりやすいといえぱやりやすいですね。

聞き手：ほかの企業でも言っていたんですけど、トップというのはけっこう外の会議に行っているんで、意外とこういう話をよく知っていてやる気なんですけど、その下辺りが基本的に会社の中で一生懸命やっている世代で、かつ、こういうのを知らない年齢層なので、なかなかうまく今までできなかったという話が出て、これができることでそこら辺を説得しやすくなったという話を聞いたので、最初はやっぱり強制的なものもいいのかと、いろいろ思ったんです。

B：ただ、一方で、うちの100%子会社がいっぱいありますけど、そこはやっぱりつらそうですね。会社としてある程度体力があつて、人数がいるから、カバーできるという部分があるんですけど、グループ企業の事務部長とかともよくしゃべるんですけど、「俺の所、そんなのだったら回っていかないよ」というところから議論が始まっちゃうところがあるんです。実態として多分そうだと思います。そこはやっぱり、国の制度でも何千人以上は義務化、何千人以上は努力、と分けてはいますけど、そうあるべきだとは思いますが。

聞き手：こちらの工場ぐらいだと1人が育休を取っても大丈夫な感じで回していける。

A：やりくりですよ。

B：日々苦労しながらやりくりができていくという。

聞き手：基本的には、内部で分担し合うんですか。それとも。

B：やっぱり派遣さんを入れたり、あとはもう今、定常的にというか、大体1年半回ると20人から30人ぐらい育休に入つてこられるので、誰かが育休取りたいという様子が分かってくれば、帰ってくる人がいるからここに入れようとか、ぐるぐる回していくしか運用ができなくて。

聞き手：最初の段階では「あつ」と思うけど、一応それがいつものことになると、それが前提になるからということもあるんですね。

A：そうですね。

聞き手：実際、よく聞く話は、大企業さんは余裕があるからこういう制度をどんどん入れるけど、という話になるので。

B：余裕はないですよ。

A：余裕とはまた別ですよ。

B：余裕はないですけど、ただ、それができますよね。常に20～30人が帰ってくるというあれがあるんですけど。常に1人しかいない、2人しかいないというと、10人のうちの1人がまたぽこっといくと、影響度は大きいわけですから。うちはまだ170人いるうちの20～30人がぐるぐる回っているうちだから、何となく薄められますけど。

聞き手：でも、170で20～30というと、けっこうな比率で利用していますね。これはまだ若い層というか。

A：まだ30代ぐらいまでが一番多いです。40、50代はもう本当に少ないです。

B：こういうことを言うと怒られるかもしれないけれど、あと10年とか15年たったらもうみんな出産が終わって若者がいなくなって、今度は逆に取る人がいなくなる。辞めないのです、僕らは補充しないので。

聞き手：ああ、そういうことなんですね。今まではけっこう辞めていったからどんどん若い人という。

A：そうです。難しいですね。

B：だから国は「若者を雇え」というけど、会社はどんどん辞めなくていい制度にしているので、若者を採る必要がなくなる。

聞き手：しかも高年齢者雇用安定法でさらに働かなきゃいけないので。

A：もっともっと長いので、先が。

聞き手：政府は、若者支援、就業支援とか言っていますが、これからは介護休暇とか、そっちのほうにシフトしていくんでしょうね。

B：今ではそっちに行っていますね。今年の秋の労働組合との交渉も、そういうテーマが1個ありましたし、どうしていくんだと。育児とかはまだ先がかなり楽しい話なので、生まれる前から楽しい気持ちになっているじゃないですか。会社としても制度を作るのに聞きやすいんですよ。「どうだった?」、「何が苦労だった?」と聞けるんですけど、介護って暗いほうの話題なので、人の聞かれたくないところをヒアリング掛けて制度を良くしようというのはなかなかしづらいところがあって。やっぱり向きとしては難しさを感じますね。国としてもちょっと介護に向けた制度とか支援というものは、育児よりも弱いんじゃないかなと、私は感じています。

聞き手：一応4期まで来たんですけど、一つ一つの期の時に総括みたいなことというのは

何かされていますか。2、3、4で少しずつ変えているようなので。

B：これの期変わりでのタイミングでは多分やっていなくて、弊社はここ最近ずっと3年計画とか、中期計画を立てるんですけど、そのタイミングでやはり人事策としてどうしていくか、次世代についてもどうしていくか、介護についてもどうしていくか、採用計画もそうですけど、そういうのを組んでいるので、その中でレビューを回しているというような状態です。

聞き手：そこで出てきたものが、ちょうど新しい計画であればそこに盛り込んでいくということですね。

B：「来年切り替わるから、それを入れていこうよ」みたいな、そういう順番になっているんです。会社の中期計画がメインに置いてあるので。

聞き手：毎期、毎期、一応少しずつは変わっている感じで来ているんですか。

A：達成できたことはもういいので、次の課題にということで、今期とかは時間外のところとか、そういうふうになっているんだと思います。

B：あとは、SNSを使った情報交換みたいなのは、女性だけが入れて、私は見られないんですけど。

聞き手：自宅でもアクセスできるような感じですか。

A：そうです。自宅でもできる、

B：さっき申し上げたように、管理職になっているような人たちがまだ少ないですよ。育児を終えて帰ってきたとか、育児をする前とか、「私って、このあとどうやって会社人生を送っていくんだろう」という、先輩とかのモデルがなかなか見つけられない方が多くて。

聞き手：これは相談するような所でもあるんですか。

A：そういうのもできます。

B：こういった事務の事務所にいると同性の女性がいっぱいいますけど、やっぱり現場の庶務とか研究所へ行くと、ぽつん、ぽつんとかになっちゃうので、なかなか声をかけづらいというのがあるので、時代も時代なので、こういうので、いろんな人と距離があったってしゃべってもいいじゃない、みたいな、そういう発想でそういうのを作ったんです。

聞き手：あとは、例えば育休を取っている人がうちからこれでアクセスして、会社とつながっているというか情報を入れながら、とか。

A：それもありませんね。

聞き手：それが一番けっこうきついですね。日本ではあまりフルで取る人は意外と少ないんですよ、海外に比べて。半年超えると不安になってきて、戻りたいそうです。

B：モバイルパソコンも貸しているので、1年半。アクセスはできるようになっているん

ですよ。それとは別にこれもアクセスできる。

B：もちろん、結婚していなくてもこれに入れて、結婚のイメージをわかす方がこれであるのかどうかは分からないですけど。

A：見るといいですよ、将来の働き方を。割と育児の話を見ると、何か大変そうだ、みたいな感じなんですけど。

聞き手：どんな話題が一番多いですか。

A：やっぱり育児が多いといえば多いですね。保育園はどうやって決めますか、みたいな話もありますし、どうやってみんな仕事をやりくりして短時間でやっているんですか、というふうな話も出ますし。

聞き手：これはこちらの全国の女性というか。

A：そうですね。手を挙げた方は基本的に入れますという感じなので。

聞き手：やっているんですね。こんなのがあるのはすごいですね、最近の会社って。

A：割とよく、育休者向けに出しているサービスのところはほかの企業さんも多いらしいんですけど、育休が明けて復帰したあとも、こんなふうに割と活発にやっているというののうちぐらいですねというようなお話は、作っている会社さんからはお聞きしますね。

聞き手：意識調査について。

A：意識調査もけっこう、だいぶ前からやっていますものね。

B：3年に1度、従業員の意識調査というのをやっています、それは先ほど言った組合みたいに制度をどうしたいというそこまでの話じゃないんですけど、会社についてどう思いますかとか、会社が今、進めようと思っていることについてどう感じていますかとか、企業理念について守られていると思いますかとか、そういうのをやって、社員としてどういう意識の傾向があるのかというのは、分析をしてもらって、それを中期計画に反映せるとかいうのをやっています。

聞き手：どんな結果が出ていますか？

B：世代間ごとの差とか、立場による差とかというのは割と顕著に出ています。

聞き手：世代で随分違いますよね。こういうふうに次世代法とかを入れて制度を充実していったんですけど、社員さんの的には、こっちに表れていればいいかもしれませんけれど、どんな印象を持たれている感じですか。現場というか、いろんな部署によって違うでしょうけど、利用した人は「いい」とか言うかもしれませんけど。

B：やはり運用するには、取る人もそうですけど、周りの理解もないと取れないので、そういう意味ではうまくやっているんじゃないかなという理解はしています。短時間勤務は最大2時間取れるんですけど、やはり忙しければ「今日は30分にしておきます」とか、

本人たちもいろいろ配慮しながらやっているみたいですし。

A：アンカーマンとしてずっとうちの会社にいるという方が多いので、他社状況が分からないから、今の状況がどんなものなのかというのは、本人たちはびんと来ない。悪いとは全く考えていないけれども、ものすごくいいのかという判断がそもそもできないというか。なので、満足度としては、多分悪くないと思うんですけども。

聞き手：でも、難しいですよ、今までどの企業さんも一応女性の登用とか頑張ってきて、そういう意味ではどんどん充実していつているんですけど、次世代法でとりあえず加速したかどうか分からないんですよ。あまりこういう現場というか実際のレベルではそういうのを感じないですかね。

A：2000年以降は確かに辞めなくなっているのは辞めなくなっているんですけど、それが次世代法の影響なのかというと、ちょっと分からないです。

B：ちょっと難しいですね、そこは。

聞き手：こういう制度がいろいろ議論しやすくて入れやすくなって、公表しなきゃいけないとなっているので。社員さんも取りやすいし、昔はこういう制度があっても「ちょっと休めないかな」とか思ってしまうというのはあったけれど、今回、こういうのがあれば、休む時に、「休みます」と言いやすくなっているんじゃないかなと。

B：いいきっかけになったとは思いますがね、その制度を入れていこうというために。今の私たちの状態から、さらに続くから何かあるか、ではこれがなくなったら何かあるかという、多分差はないと思います。われわれはもうこれが定着しちゃったので、これはこれで自分たちでどんどん膨らませていくわけですし、そういう意味ではきっかけにはなったかなという気がします。「そうか、世の中そうなんだから、俺たちもやらなきゃな」というきっかけにはなったと思います。

聞き手：今、おっしゃいましたけど、一応次世代法は時限立法なので切れるんですけど、こういう動きはこれからもあって、変えるところは変えるし、充実させるところは充実させるというような感じで、今、動いているということですか。

B：周りと関係なく。

聞き手：国としては次に何をするか考えているようですが、そこら辺、何か、ありますか？今後こういう分野のお話、人事としては必ず対応しなきゃいけないですけど、「もうこういう法律はやめていただきたい」というのも、それはそれで「あり」なんですけど。

B：どうなんでしょうね。いわゆる最低限、国の制度として持つておかないといけないというのはもちろん必要だと思うんですけど、先ほど言ったように、30%とか50%とかは必ずこうしなさいという、やっぱり業種によって違うじゃないですか。そうすると、一律

に平均で切られると、やっぱり下に行った時はつらいですね。最低限のものは整えるべきだとは思いますが、やらないとみんなが動かないというのは多分あると思うので、物事は。だからそれはいいと思いますけど。身体障害者の方の雇用率なんかパーセントが決まっていますが、じゃあ必ずこういう障害の人を入れなさいとか、例えば1級を何人必ず採りなさいとか、そういう言われると採りづらいですね。

聞き手：厳しいですね。

B：じゃあ、この県に何人1級の人がいるんですかとか、そういう議論になってきて、あつちはいっぱいいるけど、県にはいないじゃないかとか。

聞き手：変な話、取り合いになっちゃいますよね。

B：最低のバーを設けて目標にしてやるべきだとは思いますが。適正なバーがどこにあるのかというのも難しいのかもしれないですけど。やっぱり子どもを生んで1年間は体を休めてね、子どもだって1年間は乳飲み子で、というのは分かりますし、じゃあ3年まで休めよとか言われると、面倒見てやるのがいいだろうって、面倒見てやるのはずっといいに決まっているんですよ、3歳だろうが、5歳だろうが、面倒見てやるのが一番いいじゃないかとなると思うので。

A：3年も仕事を離れていたら、本人が今度どうするんだということなので。

聞き手：本人がつらいですね。

B：だから今はこの辺の関係はいいと思うんですけど、何を入れるにしても理想と現実的なところが離れちゃうと、企業としてもやりづらくなっちゃうので、やっぱりそこは考えて動いていただきたいなというのはあります。目標を持つのはいいことですが、いきなり3歳に中学校の受験してこいと言われてもできないので、まずは小学校の受験から、幼稚園から入れさせてよというところから。

2.7 関東地方、製造業、小規模企業、総務関係 A 氏

聞き手：企業さんがどう考えているかということをおうかがいするということです。最初に聞きますけど、基本的には義務ではないですね。この次世代法って、最初の2005年だと301人以上企業でと。となると、こちらは今、このデータで言うと53人ですので、義務ではないんですけど、やっておられるということで、そこら辺のまずは狙いというんですか、その辺は別にプレッシャーがあったわけじゃないですね、「何かしろ」と、別に。

A：それはないですね。まず、うちでは毎年毎年若い子が入ってくるわけではないのですが、実際に今の子がそうなんですけども、やっぱり産休で休むということになって。そういう時に、その前が女性の産休が、僕の経験の中では10年ぐらいなかったんじゃないです

かね。

聞き手：産休がないというのは、例えばそうなったら辞めるとか、そういうことですか。

A：そうです。辞めてしまうというのがあって。

聞き手：結婚して子どもを産む方はいらっしゃったわけですね。

A：そうですね。会社の中で産休を取られて休まれるというのが、多分なかったんです。

聞き手：それは、昔から制度はあったけど取りにくいということか、それとも、別にそこまで考える人じゃ、女性が考えて、もともとなかったとか。そういう感じですか。

A：会社自体も、結婚は円満退職、寿退職みたいなのが多かったんじゃないですかね。ですから、産休という制度そのものもあまり考えていなかったと思います。実は、男性のほうもそうで、同じように男のほうも休暇を取ってもいいというのがあっても子育ての支援というのがなくて、男が取るのも去年1人、初めて。

聞き手：じゃあ、目的は達しているわけですね。

A：逆に言うと、そういうのがあって初めて調べて、「こういうのがあるんだ」ということで、「じゃあうちもこれを載せてみようか」というかたちになったと思います。

聞き手：若い人を採用で採りたいという狙いはありますか？

A：実は、ある社員が子どもを産んだ時ももう臨月ぎりぎりまで働いたんです。本人はあまり苦ではなかったらしくて、まさか自分の所の従業員の女の子が大きくなって、その時に産休といった時にこういう制度があって、それで取ったと思います。

聞き手：昔からこちらはこういうことに熱心だったというか、ファミリーデーも出ていたので、そういうことに関してけっこう関心、もともと。

A：あまりなかったと思います。

聞き手：そうなんですか。こういうのがあったことで、多少はきっかけになったというか。

A：急に新しくなったと思いますよ。ここ10年ぐらい前までは、もう本当に中小のおやじさんの会社で、社長がバツとひと言言えば、その通りにならうしかなくて。

聞き手：何となく分かります。

A：でも、一応緩かったことは緩かったですね。一応会社では、9時—6時だったんですけど、4時半ぐらいに、「今日は仕事がないから帰るか。もう上がっていいだろう」というかたちで上がって。特に土曜日なんかはそうだったですね。週休2日というのはなかなか取れなくて、隔週の週休2日。その手の。

聞き手：ホームページを見させていただいたんですけど、代表の方が女性だったような気がするんですけど。そういうのもあるのかなと、ぼんやり思って。そうでもないですか。

A：その前に亡くなってしまって、奥さんが社長に。小さい会社なものですから、そうい

うかたちで。

聞き手：それで、奥様がなられてからこそこういうのに関心があったのかなと思ったんですけど、そういうのもあるわけですかね。

A：今、私の上司が、大手から来ていたものですから。私も総務に入った時にこれは制定されていて、私自体はそんなに、2階に貼ってあるんですけど、あまり意味がなくてよく分からなくて。たまたま1人、「女の子が産休に入った」といって、これが適用されるんだということ。

聞き手：一応これは、このぐらいの規模の会社でみんなに周知はしているわけですね。分かってはいるということですね。

A：今年、もう妊娠3カ月ぐらいになった子がいて、もうちょっとするとまた産休に入るんですが、今度は2人目といっ。やっぱりそういう意味では安心してはいますよね、女性のほうは。

聞き手：あと、中小企業の規模だと、人が休むとなるとけっこう厳しいですよ。大きい企業だと1人いなくなっても何とかなるみたいですが、そこら辺は、「やっぱりやめようよ」とか、なかったですか。義務はないですよ、小さい企業なので。

A：女の子同士はけっこう大変だったかもしれないですね。特に営業事務の女の子だったので、今まで一部・二部と2つあって、それぞれ一人ずつだったんです。

聞き手：営業さん？

A：はい。それで1人が産休で休んでしまうと、全部を見なきゃいけない、10名ぐらいの分を1人が見るというのはちょっと厳しくて。たまたまおとし、もう3年前になるんですけど、女の子が3名入って営業事務で1人増えて、女の子が3人になったものですから、そういう意味では1人が産休になっても2人で分けて取る、シェアしながら。

聞き手：女性も、一応経理とか事務とか、営業もやっていたらいいんですか。

A：営業はあまりやっていないですね。

聞き手：これを決める時にどんな感じで決めました？例えば、ある会社ではアンケートを採って、「こうしてほしい」という意見を採ってから決めるという所があるんですけど、ここではもう日常的に会話があるのでそこまで必要ないかもしれませんが、どういう感じで、「これをやろうね」とか、「目標を決めなきゃいけない」とかってあるんですけど。

A：当面の改善点は、女の子が妊娠して、「会社も辞めたくないし」となれば、「産休のこういう制度を使うしかないね」と。たまたまこういうやつであったので、それを見て「やろうか」というかたちですね。あと、そういう子どもがあつて、それから「ノー残業デー」みたいなものが出ていたと思うんですけど、これも昔、景気の良かった時って、問屋さん

の営業の人たちは6時まで外を回って、仕事を受けて、こっちに電話を掛けるんです、ですから、8時半とか9時ぐらいまで、極端な話、問屋の担当はいなきゃいけない。昼は電話してくることは逆にないので、そういうのがあって、一人二人に負担が掛かるとまずいというので、電話番って月に2回ぐらいみんな持ち回りで回るようにして。

聞き手：ちょっと遅めまで残るような人ですね。

A：ええ、その時にちょっと残業手当を付けてもらえるというかたちで回っていたんです。でも、こういう時代になってそういう電話もなくなってきたのと、逆に、弊社もそうですけど、ホームページを開設すると、見たい所を多分ホームページ上で見られるので、極端な話、あまり勉強していない人で、「お宅のこういう製品にこんな品物ってありますか？」という簡単な質問も電話で受けていたんですけども、それがホームページ上で図面を見れば、仕様なり用途が書いてあれば、もう分かります。そういうのがあって、だんだん帰る時間がみんな早くなりましてね。いいことなのか、悪いことなのか、分からないですけど。今は極端にボリュームの大きい会社を持っている営業が、遅くまで残っていると。それ以外はすっと定時ぐらいで帰る。

聞き手：あと、よくこういう制度をするのって、大企業がこういうのをもともと手厚く、福利厚生とかをやったので、こういう話をするらず、「それは大企業さんに余裕があるから」とか、お金とか人もいるからということなんですけど、そういう意味では、コストとか、どう考えていますか。「必要だから、別にコストがかかってもいい」と言う人もいれば、「こういうのってやっぱり難しいよね」と、やっていない中小さんもありますので、そこら辺はどういう感じでみんな納得していたんですかね。

A：そうですね。給与の面までは、私、ちょっと分からないですね。多分、去年、おとし産んだ人は今、1年目を過ぎたので、まだ子どもが幼稚園なんですかね、5時からか、1時間前に退社。

聞き手：短時間勤務ですね。お迎えに行かなくちゃね。

A：ちょっと給与も下がっていたんじゃないかなと思います。でも、それでも逆にありがたいでしょうかね。

聞き手：会社全体としては、それほど負担ではない感じですか。

A：そうですね、1時間ぐらいであれば。特に、その子もそんなに電車通勤1時間半とかかけて来るわけではないので。逆に言うと、5時上がりでもお迎えまではとりあえず行ける、みたいな。これがちょっと遠い所から来ている子だとどうだろうかな、というのもあるんですけどね。

聞き手：それで、これは取った方がいらっしゃるということですね。

A：そうですね。

聞き手：それは、本人がこれを知っていたので、「取らせてください」という感じで来たんですかね。

A：そうですね。それに向けて、おかしいですけど、合わせたみたいなかたちになったと思います。同時進行、もうおながが大きくなるし、うちもこういうのでやろうかと。

聞き手：こっちをやって合わせるよりも、使えそうな人がいるほうをやったほうがいいですものね。そういうのもいいきっかけにはなったんですね。そろそろそう人がいると。

A：やっぱり女性でも、寿退社で、せっかく経験積んで育てて、それを辞められるのも困るというのもあって。特にこういう小さい会社というのは、人材が。

聞き手：1人辞めるとすごくイタイですよ。じゃ、毎年、若い社員さんが入ってこられるわけですか。

A：入ってきていますね。ここ、1名とか2名とか、入ってきています。

聞き手：それは例えば、大卒であるとか、高専とか。

A：特に専門学校が多いですね。

聞き手：男性のほうは勤続はけっこう長いですか。意外と辞められるとか、途中で入ってくるとか、多いんですか。

A：どう言ったらいいんでしょうね。難しいですね。

聞き手：どこかから。

A：そうですね、私も。60が一区切りで、ちょっと給料が安くなるのと、選べるんですけど、二通りあって、9時から5時まで1時間早くなって、週1日またどこかで休みが取れるという、まあ4日しか出ないんですけども、ぐっと給料が下がるかたちと。

聞き手：それは、高年齢者雇用安定法とかですか。

A：そういうやつです。あっちのほうですね。そうすると、やっぱり60を境に、若い人がそういうのを見ていると、今、不安でしょうかね。一時期やはり、一番いい30代、40代の年齢の人にばっと辞められちゃったというのがあって、逆に私が一番高齢ぐらいなんですかね。この下にあと2、3人いるんですけど、あとはもう、40手前、30代なんです。空いちやっているんですよ。あと、役員になると、もうちょっと年、いってしまいますけど。そう考えると、ギャップがありますよね。私が、今、59なんですけど、本当に40代は数えるぐらいで、あとはもう30代ですから。

聞き手：やっぱりどこかに転職されたりとか、そういう感じが多いですか。

A：そうですね。特に、やっぱり仕事に乗っている時なんでしょうけど、異業種でもいけるかなという気があって、多分、将来を見ると、やっぱりうちは60過ぎるとちょっときつ

いぞ、みたいなものがあるのかもしれないですね。

聞き手：じゃ、この次世代法を導入して、どっちかという、そういうのを使えそうな人もいるからこういうふうにそろえたということがあって。でも、今度は産休とかを取るような方にとっては、一応、どうなんでしょうね、これを入れたことによって効果というか、どうですか、実感としては。

A：そういう意味では、寿退社みたいなものはなくなって、いてくれるというのと、安心して休めるというのがあって。

聞き手：こういうのがありますからね。こういうのは昔、あっても取りにくいなというのがあったと思うんですけど、これであれば恐らく取っても別に怒られはしないですよ。

A：有休も、けっこうみんな、「気安く」と言うとおかしいですけど、昔は、上司の人が全然休まないという、取りにくい。うちもやっぱり、有休というのは何かあった時のために取っておきなさいという言い方を。特に中小は、そんなに大手企業みたいに、給料にすぐ響いてきちゃったりなんかしますよ。1カ月はいいけど、2カ月目になると何割減とかになっちゃうよ。だから、大病したり、けがなんかしないように、ということで。まあ有休も取っておきなさいという言い方をしていますね。

聞き手：この「育児休業の取得を全面的にバックアップしてきた」というのは、次世代法を入れた後でということですか。前から、ということですか。一応ここにメッセージが書いてあったんですけど。「バックアップしてきた」というのは、行動計画を作ってから話なんですか。それよりもっと前からやっていたよ、とか、そういうメッセージなんですか。

A：今の副社長が4人子どもがいて、4回、ずっとここでこんなになりながらも仕事をしていたというのがあって。

聞き手：これ、いつ出したんです。2009年に認定されているんですね。2005年すぐではなく。

A：ではないですね。ちょっとあったと思います。

聞き手：これは1回目の計画ですよ。それで一応、今年で終わったと。そのあと、どうされますか。

A：それが今、私の命題になっていますので。このまま多分、行くと思います。このプラスアルファをどうするか。

聞き手：別に終わってすぐにじゃなくて、ちょっと空いてもよかったんです。

A：はい、多分。あとは、今、副社長が考えているのは、ボランティア休暇とか、そういうのを取れるような仕組みを考えたいとは言われているんですね。特に今、工事課にいる人なんですけど、福島のそっちでいろいろお世話になって、自分の、土曜日とか日曜日は

工事があるもんですから、振替休日がいっぱい残っている人なんです。その人がその振替休日を、土日挟んで月とか金曜とか、それでこの4日間を使って福島へ行ってボランティアをやっているんです。そういうのが、自分の振休を使っているものですから、そうじゃなくて何か出勤扱いみたいなかたちにはできないかということ。

聞き手：じゃ、それは今、福島を考えているわけですか。やるわけですね。

A：そうですね。多分そういうのも載せなきゃいけないだろうなど。これはもう多分、引き続きそのままずっと行くと思います。

聞き手：繰り返しになっちゃいますけど、こういうのを言ったことで、何か社員さんは言っていますか。別にそんなに反応はなかった、というのでもいいですけど。

A：でも、もう当たり前のように、次の子も、「赤ちゃんがいます」みたいな、バックにあると、「あれ、おまえ、いつからだ？」というようなかたちで簡単に。「こういう制度があつてよかったね」みたいなかたちで言っていますから。男子も、奥様が熱が出て小さい子どもの面倒をみなきゃいけない、何日か見なきゃいけないといった時に、こういう申請は普通にやられてきていますから。

聞き手：一応好意的には受け入れられているわけですね。

A：そうですね。で、やはり、ことあるごとに、「誰々がこういう子育て休暇を取ったよ」という話をすると、「じゃ、俺もできるかな」みたいなのがあると思います。

聞き手：それで、次世代法は一応次のことを今、国も考えているみたいなんですけど、要望というか、何かありますか？こういう法律を向こうが作るわけですから、普通は企業さんが振り回されるわけなんですけど、高年齢者も、いいのか悪いのか分からないんですけど、高齢者を雇えといったって、学生さんは嫌気がしているわけです、「われわれの雇用が減っているんじゃないか」というわけですけど。

A：難しいですよ、そこがね。会社もそうなんです。やっぱり若い子に入ってもらいたいというのがあるんですけども、逆に技術を持った職人さんが抜けていくのも。

聞き手：60じゃ、まだまだですものね。

A：そうなんです。じゃあファーストフードみたいにマニュアルを整備すれば、誰でもそこに行って、今までのいい。

聞き手：あれはああいう業種だからできるわけですよ。

A：そう、できるかというのと、ちょっとうちの業種はそうじゃないので。やっぱり師弟制度じゃないですけども、何かテクニクがあるわけですね。職人さんが、「この時はこういうふうすれば入るんだよ」というようなその感覚を覚えてもらうとかいうふうになると、年寄りもハッピーだし、若い子も。そういうので両立できるような制度が欲しいなと思

ますけどね。

聞き手：次世代法に関してはどうですかね。別に今回こういうのに行ってくれたのは悪いことではなかったような気がするんですけど、もし次に、似たようなことをするようなことを考えているらしいですけど、国の話を聞いていると。その時、もうちょっとこうしたほうがいいんじゃないかとか、何かありますか。例えば、この前のは大企業には一応義務化して、中小さんは努力義務みたいな感じでしたよね。ああいうやり方とか、もうちょっと企業から話を聞いてからこういう法律を作ったほうがいいんじゃないのかとか、そこら辺は率直なところはどうですか。常にこういうのはポンと上から振ってくるんですけど。

A：僕なんかはもう本当に普通の業務のほうに入ってしまうと、私は上司のほうからしか下りてこない、もしくは、中小企業庁の何とかというホームページを見たりしても、さらっとしか読まなければ心に止まらないというのがあって。

聞き手：通常、これはどういう感じで、例えば Aさんのところまで下りてくるんですか。通達か何かがあるんですか、こういうのは。法律か何かがあった時は、別にレクチャーとかは特になんかしてましたっけ？

A：ありますね。

聞き手：説明会みたいな？

A：そうですね。それに、多分、参加したりなんかしていると思います。一日二日とか、そんなやつで、半日ぐらいなんですけど、そういうのに出たりなんかして聞いてくるというのは、やっていると思います。

聞き手：もし次にやるとかって言われたら、こういうふうにはやられると困るとかっていうことでもいいですけど、何かありますか？

A：特にあまり考えていないですね。日々、自分の業務に追われてやるばかりですよ。

聞き手：こういう話は恐らく、これからも続いていく話ですから、恐らく国もこれで何もやめるということもしなさそうなので。

III. 論文（平成 25 年度）

次世代育成支援対策推進法が産、女性の就業継続に与える影響

: 21世紀成年者縦断調査を用いた分析

水落正明

1. 研究の背景

日本は、先進国の中でも特に低出生率の国であることは広く知られている。2012年時点での合計特殊出生率は1.41であり、ここ数年、数値が上昇しているものの、人口置換水準を大きく下回っており、人口構造の高齢化に歯止めはかかっている。こうした低出生率は、現状の公的年金や医療保障など社会保障システムに深刻な影響を与えるため、解決すべき問題として、これまでに、いくつかの政策が実行されてきた¹。しかしながら、政策が有効に機能したかについては判然としない。

そうした中、政府は2005年4月から10年の時限立法として次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法と記す。）を施行させた。次世代法は、企業に従業員の産・子育てをサポートすることを義務付けるものであった²。これまでも、育児休業制度の充実など企業の果たす役割が期待されてきたが、次世代法は、さらに幅広い取り組みを企業に課するものである。次世代法の導入によって、そうした取り組みが盛んになれば、女性は仕事と家族のバランスを取りやすくなり、それが産と就業継続を促すと考えられる。そこで本稿では、次世代法にそうした効果があったのか明らかにする。

2 次世代育成支援対策推進法

2.1 次世代法の概要

次世代法の目的は、「次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。」となっている。そして、その実現のために、国が企業に行動計画の策定を義務づけ、実行させる。具体的には、国は、行動計画策定指針を企業に示すことで、企業にどのような行動計画を策定すべきかを指示している。行動計画策定指針の中では、例えば、雇

¹ 詳細については厚生労働省のウェブサイト参照。 <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw4/07.html>.

² 都道府県や市町村などの地方公共団体にも義務化しているが、本稿では企業における影響を分析対象としているため、地方公共団体での取り組みについては捨象している。