

令和6年度 第16回白山市ミライ会議【概要】

日 時 令和6年10月2日(水)14:00～15:00

場 所 市民交流センター 3階企画展示室

テーマ 【子育て】企業等の子育て支援

出席者 8人〔市内企業4社の福利厚生担当者及び従業員〕



◆育児と仕事の両立を支援する各社の取り組み 業務分担、フォロー側への支援等企業側も模索

(出席者①)

弊社では、育児休業をはじめ、30分単位で利用できる短時間勤務制度を取り入れるほか、制度利用対象を小学校3年生から6年生まで拡大するため会社規則の改定を進めるなど、法令以上の環境を整えています。また、配偶者が育児に参加できるように産後の特別休暇も2日設けるなど、充実を図っています。最近では男性の育児休業率も徐々に上がってきており、会社側も社員の育児をサポートする意識ができてきたように感じます。

一方で、育児休業を取る社員の業務の負担が他の社員にかかることや、その際の感情面での懸念もあります。社内では、育児休業を取った職員の業務をこなす職員に対して手当を支給する案も出ていますが、そこまで必要か議論しています。社員からは保育所の延長保育費用を会社で負担できないかという意見もあり、企業としてどこまで支援するかを模索している状況です。他の企業の意見も伺いたいと思います。

(出席者②)

福利厚生担当としては、育児休業や育児による時短勤務をしている人のフォローをしている人をカバーするためのシステムや取り組みを考えている中で、石川労働局の方と話をしたところ、助成金制度が興味深いと感じました。この制度は、育児休業中の職員の業務をカバーするために派遣社員を雇った場合、その費用の一部を助成するというもので、今年6月に新たに導入されたとのこと。こうした制度を活用したいと考えていますが、派遣社員やパートを雇うことが前提となるため、実際に利用できるケースは限られるとは思っています。

(広報広聴課長)

その制度は、厚生労働省の両立支援等助成金です。代替の社員を雇った際に、育休を終えた

社員が戻ってきても同じ環境のまま業務に戻れることを保障するために作られた制度です。国への申請が通ったケースに限り、市でも1人あたり月額5万円の補助を出す制度がありますので、ぜひ白山市商工課ともご相談いただければと思います。

(出席者③)

弊社では、育休取得者の業務をフォローする社員への手当などについてはあまり考えていません。個人的には、手当よりも社内評価などで対応していくべきと考えています。

また、弊社では男性の育児休業取得率を8割以上にするという目標を掲げ、取得しやすい環境の整備にも取り組んでいます。私も含め今回会議に参加している社員も育児休業を取得しており、こうした風土が定着していると感じていますが、業務をフォローしている職員のカバーについては悩みどころではあります。

(出席者④)

弊社の育児休業の取得状況は、女性だけでなく、男性も5割を超える人が取得しています。育児休業を取る人の増加に伴い、その穴をどのように埋めるかが管理職の中で悩みになっているケースも聞きます。現時点では弊社も他の会社と同じで、手当などは用意しておらず、むしろ評価の観点から、日常業務でどれだけ取り組んでくれているかを見極めて、賃金に反映させることを考えています。

◆会社全体で育休取得を推進 休みづらはなかったが、個人的な後ろめたさも

(広報広聴課長)

実際に育児休業を取得された方もいるかと思いますが、取得する際に休みにくいと思ったことはありますか。

(出席者⑤)

私は男性の育休取得経験者として参加していますが、個人としては、育休を取りづらいと感じることは少なかったです。会社全体で育休取得を推進しており、パートナーの妊娠が分かった後、生まれるまでに自身の業務を整理する期間があるため、上司と相談しながら先の予定を立て、育休中の業務を適切に割り振ってもらうことができ、休んだからと言って周囲から強く非難されることはありませんでした。しかし、休んでいることで組織のリソースを一部奪っているという認識があるため、少し後ろめたい気持ちもありました。

(出席者②)

育休期間はどのくらいでしたか。弊社の出席者である職員も、育休を取得しましたが、3カ月ほどでした。

(出席者⑤)

出生から2カ月弱を取得しました。

(出席者⑥)

自分はマネジメント業務を行っているため、3カ月の休暇を取得しましたが、もう少し(育休が)欲しいという気持ちはでてしまいます。様々な問題をクリアでき、可能であれば1年ほど取得することができればよかったと思います。子どもの成長の瞬間に立ち会えることができれば嬉しいです。ただ基本的には、会社に強制されたことは全くなく、個人の働き方との兼ね合いになるのかなと思います。

◆育休後の働き方に变化 生産性向上へ取り組み、業務の属人化も解消へ

(広報広聴課長)

育休の取得前後で、業務に対する考え方などに変化はありましたか。

(出席者⑥)

業務内の生産性向上に積極的に取り組むようになったと感じています。社内全体の見方も変わり、マネジメントの観点からも特定の人にしかできない業務をなくすようにしたいと考えています。また、急に休むことになっても大丈夫なように日常業務に取り組むようになりました。

(出席者①)

取得期間が長くなることで、職場に戻った後の自分が以前のように働けるかなど心配ではなかったですか。

(出席者⑥)

不安はもちろんありましたが、私の場合は勤続年数もある程度あるので、自分のこれまでの経験と実績を自信に変えて前向きに取り組むことができました。

(出席者①)

不安になった際、育休中に、職場とコンタクトを取りたいと思ったことはありますか。

(出席者⑥)

やはり育休中は、業務とは切り離されたいと思いましたね。復帰したら、しっかりと仕事に集中していければいいと考えていました。

◆育児休業の取得率等は、採用時の効果的なアピールに

(市長)

最近、人手不足がよく話題になりますが、育児休業を取りやすい職場であることをPRすることについてはどう考えていますか。

(出席者④)

育児休業の取得が採用時の重要なアピールポイントとなるため、積極的に伝えるようにしています。特に、育児休業の取得率を数値化することでより効果的にアピールできると思います。

(出席者③)

今の学生は福利厚生を重視する傾向が強いので、休暇の取得やテレワーク、転勤などは必要な情報だと認識しています。

(出席者④)

弊社は、育休の取得率100%と平均3カ月の取得ができていたので、その数字を常にPRするようにしていました。

(市長)

どの企業も、育休の取得を当たり前とする姿勢で取り組んでくれることで、先ほどの話にあった育休取得者が持つ後ろめたさの払拭にも繋がればいいと思います。手当や評価の課題は残りますが、まずは良好な職場環境や雰囲気づくりができればいいですね。白山市内の企業がこの問題に積極的に取り組んでいることを嬉しく思います。

一方で、(育児休業代替要員確保等の)補助や助成金の実績が少ないため、制度の周知をしていかなければならないと思っています。

◆子どもを持つ世代としてテレワーク推進を期待 企業側は運用ルールを模索

(出席者⑦)

弊社ではテレワークを実施できる部署とそうでない部署があります。私の部署ではテレワークができる環境にはあるものの、実際に利用する雰囲気はまだ浸透していません。私は時短勤務をしており、通勤に約1時間もかかっているため、テレワークを導入すればフルタイムで働くことができると考えています。また、社内の先輩たちも子どもを持つ世代が多く、テレワークを希望する声を多く聞きます。導入には課題が多いのですが、テレワークを促進する制度が普及することを期待しています。その際は、子育て世代に限らず、誰でも週に1回テレワークができる環境を整備する取り組みができないかと考えています。

(出席者③)

弊社では昨年からテレワークの導入を開始し、当初はウェブ研修などの通常業務以外の時のみと厳しい条件を設定していましたが、最近では、週1回程度、月80%の出勤を条件にテレワークの導入を緩和しています。製造、開発、スタッフの3つの部門があり、一律に対応するのは難しいため、先ほどの条件に、各部門の管理職で独自の条件を設定し、活用しています。会社側からすると、社員が何をしているのかすぐには把握できません。利用者には、始業終業時の業務内容確認や電話応答の徹底、また、製造のトラブルに備えて、緊急時の呼び出しに応じることを約束してもらっています。会社ごとの違いはありますが、大まかなルールを会社で作った上で、部門などで細かいルールを作っていくのがいいのではないかと思います。

(出席者①)

弊社も同様に、テレワーク先の社員の行動が把握できないことへの懸念が多いです。例えば、

「子どもの看病のためにテレワークをさせてほしい」といった要望が社員から出ましたが、看病をするのであれば、基本的に仕事はできないのではないですか、休んだらどうですか、というのが当然の理屈です。そういった心配はありますが、一応弊社では月8回のテレワーク活用を認めています。ただ、工場勤務の社員にとってはテレワークは困難で、そのため不満が出ることもあります。これらの状況を考慮しつつ、柔軟に対応する方法を模索しています。

◆親子連れが利用できる場所・施設の充実を

(出席者②)

私は白山市に住んでいて、休日に子どもをどこに遊びに連れて行くか迷うのですが、主に金沢市やかほく市、加賀市などの近隣の施設を利用することが多いです。最近、念願のトレインパークがオープンし非常に嬉しかったのですが、大人の入場料が一部で500円、全て回ると1000円かかるため、経済的につらいです。近隣の市には100円で遊べる場所もあり、お金をかけずに遊べる場所があればいいと思います。

(市長)

近隣の市の子ども用施設は視察し、現状は把握しています。市にも、雨の日に遊びに行ける場所がほしいなど、さまざまなご意見が寄せられています。子どもの年代によって必要な設備が異なるため、検討や協議を進めていきたいと思っています。

白山市は他の市町村と比べて外遊びができる公園が充実していますが、天候が悪いと利用できない課題もあります。雨や冬でも利用可能で格安の施設が用意できないか、他市町村の事例を参考にしながら考えていきます。

(出席者⑧)

最近市外から白山市に引っ越してきて、トレインパークも最近行きました。市内のさまざまな施設も訪れ、白山市を知りたいと考えています。図書館にも行ってみたのですが、休みの日は駐車場が満車で空いていないことも多いです。白山市で楽しむために、駐車場の充実をお願いしたいと思っています。

また、子どもが将来的に小学校に進む際には学童クラブを利用したいと考えています。詳細についてはまだ把握していませんが、充実した学童クラブを利用できることを期待しています。

(市長)

駅前の駐車場は立体駐車場が主に利用されていますが、空いている土地に駐車場を導入することを検討しています。

また、学童クラブに関しては、広陽小学校や東明小学校など、児童が急激に増えている地区は、学童クラブを増築するなどに対応しています。保育所もそうですが、子どもを預けられる場所がないと、保護者も安心できないと思います。

市としては、白山市で働ける場所を増やすために工業地帯の整備を進め、仕事しやすい環境や、車や公共交通機関などのインフラ整備を行っています。北陸鉄道石川線の利用者減少が課題となっていますので、それぞれの会社で鉄道利用日を設定するなど、取り組んでいただける

と嬉しいです。

子どもを育てる場所として、何が必要かご意見を伺いたいと思います。

(出席者④)

鶴来地区に住んでいますが、石川線を利用したことがあまりありません。やはり、車で子どもをチャイルドシートに乗せれば、安全で楽です。子どもを連れて駅まで行き、電車に乗せるのは大変なイメージがぬぐえません。例えば、駅までの移動手段に乗り合いタクシーのようなものがあったり、簡単な屋根しかない駅もあるので、雨の日でも濡れずに待つことができるように整備された施設があたりすると、利用しやすくなると思います。

(市長)

昔は、近辺の中学校で生徒が遠足で北陸鉄道を利用して金沢に行くこともありましたが、最近はあまり行われていないようです。

日常的な利用となると、ベビーカーの持参が手間に感じるかもしれません。パークアンドライドを導入し、近くに駐車できる場所を設ける取り組みも進めていますが、駅の屋根の問題などは利用時に不便さを感じます。北陸鉄道に情報提供をしていきたいと思います。

◆男性の育児参加を推進

社内報等で育休取得者の座談会や取得方法のバリエーション、社長メッセージも

(出席者③)

先ほど申し上げたとおり、弊社は育児休業取得率80%を目指していますが、その周知方法について他の企業の取り組みをお伺いしたいと思います。現在、弊社では社内報に育児世代による座談会を掲載し、石川県庁のパパセミナーを活用して周知を進めていますが、男性の育児参加を促進するために、取り組んでいることはありませんか。

(出席者②)

2年前に、弊社で初めての男性の育休取得があった際のエピソードです。ぜひ男性社員の育休1号になってほしいと打診したところ、最初は断られてしまったのですが、会社側に助成金が支払われることを伝え、会社側にもメリットがあるので育休を取得しようと話がまとまりました。その結果、他の社員も続けて育児休業を取得するようになり、助成金の目的にも沿った形で制度が活用されました。この助成金は最初の事例に限られ、今回の会議に参加している企業では利用できない可能性が高いと思いますが、今後もそのような制度の情報を把握し、活用することが大事だと考えています。

(出席者③)

(男性の育休取得は)自然に増えていくと思うのですが、会社として取り組んで、目標を早く達成したいと思っています。参考にします。

(広報広聴課長)

育休を取得した子育て世代から、これから取得するだろう世代に、メリットを伝えられるような取り組みがあるといいですね。

(出席者③)

先ほど例にあげた社内報の座談会がそれにあたります。取得して良かったことなどを語ってもらい、社内報で全体に周知していくのですが、皆さん恥ずかしいようなので、多く行うことは難しそうです。

(出席者①)

弊社でも、社内報では、育児に関わる男性社員を特集したり、子どもが生まれる予定の社員の情報を掲載したりすることで、周囲にその状況を認知してもらう効果があります。また、育児休業の取得方法についても、完全に休むだけでなく、部分的に出社するスタイルなど、さまざまな選択肢があることを周知できるよう取り組んでいます。

(出席者⑧)

社長からの全社員に向けて、育休取得のサポートをする旨を伝えるメッセージなども掲載し、会社としてサポートしていく雰囲気を伝えていくことに努めています。

(広報広聴課長)

助成金や取得率の目標達成など、会社側にもメリットがあることを伝えることができれば、取得増加につながりそうですね。

(市長)

様々なご意見をいただきありがとうございました。こうして企業の皆さんから、それぞれの取り組みや課題を伺うことができ、大変ありがたく思っています。いただいたご意見を市政に生かしてまいります。ありがとうございました。