

「こどもまんなかアクション」リレーシンポジウムin鹿児島市

「鹿児島市イクボス推進会議」の事業の一環として、鹿児島市は、こども家庭庁との共催で「こどもまんなかアクション」リレーシンポジウムin鹿児島市を令和6年10月16日（水）にセンテラス天文館で開催した。この事業は企業の経営者、管理者、管理職、子育て中の方々へ有益な情報を発信することを目的としている。イクボスアワード、「輝く★共育てアワード2024」表彰式も同時開催され、こども家庭庁による基調講演、企業の事例発表、パネルディスカッションが行われた。

基調講演 | こどもまんなか社会の実現に向けて

こども家庭庁 長官官房参事官（総合政策担当） 中原茂仁氏

こども家庭庁長官官房参事官がこども政策に関する戦略についての基調講演を行った。こども家庭庁の知名度はある程度あるものの、政策についてはほとんど知られていない現状だと述べていた。私自身もこども家庭庁という名前は耳にしたことがあったけれど何をしているのかまでは詳しく知らなかった。こども未来戦略「加速化プラン」施策の共働き・共育ての推進について、育休に対する措置を大企業、中小企業ごとに設定するのはよい案だと感じた。「男性育休を当たり前」という目標は間違いなく達成する必要があると考える。これに関して、一日でも休みを取ると育休を取ったと扱い、育休取得率100%をうたっている企業があると聞く。何日休むと育休を取得したとみなされるのか、具体的な基準はあるのか気になった。また、育休を取ることで昇進に影響が出ないことを公的な場で断言する必要があると考える。

事業所による先進取組事例発表

協栄工業株式会社（大分県大分市）代表取締役 大賀豊文氏
株式会社新日本科学（鹿児島市）専務執行役員 長利京美氏

協栄工業株式会社は、労使の意見交換会、さまざまな勉強会などを、株式会社新日本科学は、多様な働き方の推進、女性管理職の育成などを取り組み事例として発表した。

協栄工業株式会社は綿密な上司との意見交換の面談を行ったり、設備の勉強会やイベントを行ったりとイクボスだけではなく社員同士の距離を縮めて発言しやすい雰囲気を作ろうという意志が感じられた。

株式会社新日本科学は県内の新卒男性が少ないという状況を逆手に取って女性の採用を強化し女性活躍と両立支援に重きをおいた企業である印象を受けた。管理職研修参加を推薦から挙手性にすることで女性参加者が増加したり、上司が思い込みをせずにチャンスを与えることでキャリアを育成したりと、当事者の立場になって原因を考え直接的な制度を取り入れるのではなくあくまで社員が主体的に働くことができる制度づくりをしようという意図が汲み取れた。

今回のシンポジウムに参加して、全体的に男性よりも女性の方が育児経験があるからなのか、育児環境の現状把握や課題解決に向けた明確で具体的な案をもっているように感じた。このことから、男性は女性と同じように育児をするべきだと考え、男女関係なく育児経験をしたからこそわかる細かな意見を出しあうことで共働き、共育てがしやすい社会を作り出せるのではないかと考える。



協栄工業株式会社事例発表



株式会社新日本科学事例発表

鹿児島市イクボス推進会議に出席して

鹿児島国際大学 福祉社会学部4年 長谷川 幹

「こどもまんなかアクション」リレーシンポジウムin鹿児島市を開催。

- ▶ すべての人がこどもや子育てをしている方々を応援する「こどもまんなか社会」の実現に向けて、鹿児島市イクボス推進会議・「こどもまんなかアクション」リレーシンポジウムin鹿児島市が令和6年10月16日（水）にセンテラス天文館 6Fセンテラスホールで開催されました。鹿児島市の下鶴市長も来られ、開会のご挨拶、同時開催のイクボスアワード・共育てアワード2024の表彰式で表彰状授与をされていました。



基調講演「こどもまんなか社会の実現に向けて」

こども家庭庁

こども家庭庁 長官官房参事官（総合政策担当） 中原 茂仁

- ▶ こども家庭庁の長官官房参事官がこども家庭庁の役割やこども大綱の目的、基本的な方針について述べられていました。2030年代は少子化を阻止する最後のチャンスの時期であるとされ、それまでに合計特殊出生率が2.0を上回らなければ人口減少が止められなくなると説明されていました。それを踏まえ、「こども未来戦略」では若い世代の所得向上、子育て世帯の支援、共働きや共育ての推進を施策として挙げ、新たな制度を設ける等の取り組みが計画されていました。また、こどもや若者にとってより良い社会となるように応援サポーターやイベントを通じた社会全体の意識改革なども行われていることを紹介されていました。意識改革や「こどもまんなかアクション」など、少子化問題に対して私たちが身近にできることがたくさんあるということを感じさせられました。

協栄工業株式会社の事例

代表取締役 大賀豊文氏

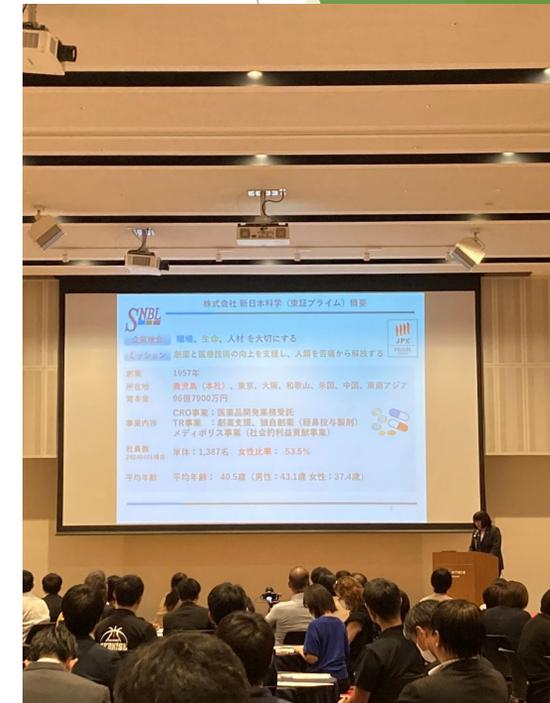
- ▶ 大分県で総合設備業をされている「協栄工業株式会社」では残業削減や有給休暇取得促進に取り組んでいて、イクメン・イクボス推進のために面談シートを活用して育児休業の取得を上司と相談するよう推奨していることもわかりました。また、労働者と使用者で意見交換会を行い、社内の就業規則を労働者の意見から改善していくシステムがありました。主体的に社員が意見を出して働くことができる職場の風土があることで生産性の向上につながっているのだと思いました。これは、「社員の質が顧客に提供する品質となる。」という経営理念が生きていて、とても素晴らしいことだと思いました。



株式会社 新日本科学の事例

専務執行役員 長利京美氏

- ▶ 鹿児島県で医薬品の開発業務を受諾したり創薬支援をされている「株式会社新日本科学」では、子育てをしている社員のための補助制度を充実させたり、育休が昇格に不利にならないように昇格要件を開示することで社員の働くモチベーションの維持向上にもつなげたりしていることがわかりました。また、継続雇用（離職防止）の取組として福利厚生充実や上司と部下同士が1対1で定期的にコミュニケーションをとる機会を設けることなど働きやすい環境の整備が多くありました。女性社員が進んで企業成長に寄与できるように、結婚や育児といった面にも手厚い支援を施していて、また男性の育休取得も推進するなど、仕事と育児の両立を実現することができる環境が整っていることがわかりました。私は仕事と育児はどうしても両立できないという印象を持っていたため、会社の支援があることで婚姻や出産理由の退職を確実に無くすことができるという成果にとっても驚きがありました。



パネルディスカッション

- ▶ パネルディスカッションでは、ここまで講話をしていただいた3名がイクボス推進やワーク・ライフ・バランスなどについて意見交換をされました。「若者の人口流出」や「離職の防止」などといった議題があり、皆様方意見を述べられていました。お話を聴いている中で改めてこども家庭庁が推進する「こどもまんなか」の考えが企業に浸透していることを感じました。都市部へ流れていく若者に対してはSNS等を通して企業の魅力を発信していくことを大切にされているそうです。その魅力の一つにはワーク・ライフ・バランスの実現できた職場環境があることがわかりました。育児休業を取ることが会社の経営理念につながることを社員にアピールし、適切なコミュニケーションやメンタルケアを通して職場内で助け合う風土を生むことで仕事と育児の両立ができる会社としてあり続けることができるため、私は今の時代に必要な職場の在り方としてすべて一つの輪のようにつながっているのだと思いました。

