

福井市女性活躍応援事業 福女にススメル「福女の交流会」

福井県は、女性の就業率や共働き率が全国トップクラス。一方、女性管理職率や男性の育児休業取得率は低い状況です。

女性が、自分らしいスタイルでイキイキと働くために、自分たちの働き方について意見交換する交流会を開催しました。

第1弾 管理職・リーダーであっても家ではママです



ご自身の考えや想いを語るパネリスト

実施日 令和4年7月21日(木)
場所 アオッサ6階 601研修室
参加企業数 13社(18人)
ファシリテーター 藤田 由美子氏(オフィス・マインドルージュ代表)
パネリスト 藪 恵さん(アクサ損害保険株式会社福井コンタクトセンター 部長)
笠原 めぐみさん(清川メッキ工業株式会社 品質保証部 課長)
牧野 奈美さん(福井キャノン事務機株式会社
ビジネスサポートユニットマネージャー)

家ではママ(母)
会社では管理職・リーダーとして働く
3名のパネリストに聞きました!

Q どのように仕事と家庭を両立してきたの?

(牧野)共働きなので結婚当初から夫とは家事分担。子どもが保育園の頃は、事務部門で初めて朝夕30分の時短勤務を活用し、急な休暇もメンバーのフォローのおかげで乗り越えられました。

Q 現在の働き方、ワーク・ライフ・バランスは?

(笠原)主任になりたての頃、責任とやりがいが増しキャパオーバーになりそうな時もありましたが、今は仕事を合理化・分担化して、特定の人に負担がかからないよう工夫しています。後輩への引継も積極的に行うことで、若手育成にもつながり、自分が仕事を抱え込まないこと「任せる」ことが職場全体のスキルアップにつながっていると実感しています!

Q 管理職になってよかったことは?

(藪)自身のスキルアップにつながる機会が増え、知識と人脈が広がったこと、自分の裁量で物事を進めることが多くなり仕事が面白くなってきました。業務以外でも部下から頼られるようになり、「アドバイスのおかげでうまくいきました!」と言ってもらえると、モチベーションもアップします。

Q 後輩に向けてのメッセージをお願いします!

(牧野)会社全体に関わることにチャレンジさせてもらえるようになり、物事の考え方や仕事の幅が広がりました。管理職は大変そうと思うかもしれませんが、メンバーの個性を尊重し強みに目をむけ、一緒に高め合うことで成長を分かち合うことができますよ。仕事も充実させて、母として、妻として、一人の女性として輝いてほしいです。

(笠原)管理職と聞くと遠慮する女性が多いのは、家事や育児をしているから、仕事が一番に考えられないと思っているからでは? 家庭一番でいいのです! 家庭を守れる女性だからこそ、仕事に対してもきめ細やかな洞察力、計画力、実行力があると思います。仕事と家庭を両立して、自分の能力を高めていってほしいです。

(藪)子どもがいる方は管理職に就くと、子どもと関わる時間が減り「淋しい思いをさせている」と悩む方も多いかと。私の持論ですが、「愛情は関わる時間の長さではなく深さ」だと思っています。小さい頃から自分の想いを伝え、イキイキと働く姿を見せてきた結果、娘二人も理解してくれ、楽しく子育てと仕事の両立ができました。

*敬称略

グループで
意見交換

多様な働き方ができる、実効性のある会社制度の整備を!!

管理職のイメージを明確に

- ・管理職であっても、相談ができ孤独感のない環境に。
- ・マイナスイメージをなくして欲しい。



組織を強化

「この人しかできない」仕事を作らず、組織やチームで仕事ができるように。

職場・家庭の環境を整備

- ・ITを活用して、いつでもどこでも働ける環境にし、仕事を見える化。
- ・福井でも家事代行などを、罪悪感なく利用できる環境に。

働き方・休暇等の制度を整える

- ・時間休・フレックス・育児や介護に関する特別休暇制度を整え、活用しやすい環境に。
- ・育休中であっても会社とのつながりを持ち、不安や孤独感のない環境に。



第2弾 パパの育休取得で社員も企業も Happy に

実施日 令和4年8月24日(水) 福井県では、女性の育児休業取得率が 95.9%に対し、男性の取得率は 12.9%と非常に低い状況にあります。そのような中、男性の育児休業を推進する企業の取組を紹介し、取得者にはご自身の経験を語っていただきました。

場所 アオッサ6階 601研修室

参加企業数 20社 (31人)



社会福祉法人清水新生会(福祉)

- 育休推進の取組は？**
- 自己申告のあった対象者にはリーフレットを用いて制度を説明
 - 対象者、上司、事務局で取得時期や期間等を協議
- メリットや効果は？**
- 性別に関わらず育休取得が特別ではない環境づくりが進み、職員の育休取得への関心が高まっている
 - 職員はもちろん、男性職員の妻から「ありがたい職場」と言ってもらえることが多くなった
- 課題は？**
- 人数の限られている職種の交代要員確保
 - 育休取得を推進したいが、無給となる「育児休業」ではなく、「有給休暇」を使用してまとまった休みをとる人がいる

従業員数 男性:44名 女性:100名

- 育休中やその前後の対応は？**
- 定期的取得者の育児の状況や体調を確認
 - 復帰1か月前に、育休前と同じ働き方ができるか、不安や配慮すべきことについて確認
 - 育休の申請が出た月のリーダー会議、各部門会議で共有し、1か月以上前から引き継ぎ
- 今後の展望**
- 職種に関わらず、安心して育児休業を取得できる環境づくり
 - ノ一残業デーの設定など、家に早く帰る風潮の職場づくり

企業の取組

株式会社タッセイ(建築資材卸、内装仕上げ工事)



- 育休推進の取組は？**
- 社内ポータルサイトに育児休業制度の案内を掲載
 - 毎年、4月1日基準で、全社員対象に出産予定等の申告を依頼し、結果を役員で共有
 - 管理部門が対象者及びその上司に対し、状況を確認。特に男性については、育児休業取得の働きかけを行い、担当業務の調整を要請
 - 担当業務によっては、他部署からの応援調整を行い、フォロー
 - 社長、役員から育児休業取得時期を確認、取得者に出産祝金とは別に祝金を出すなど、取得が当たり前となる風土づくり
- メリットや効果は？**
- 妻や家族等に、ワーク・ライフ・バランスや両立支援への会社のスタンスが理解され、モラルやモチベーションが向上
 - 育休取得準備や代務者手配を通し、業務の共有化、互換性の向上が図られている
 - 家事や育児の大変さの実感により、早期終業意識が高まり、時間外労働削減、生産性の向上が期待される
 - 経営理念「社員の成長、物心両面の幸せの追求」に関する取組として、社員からの評価も高く、企業イメージも向上し、新たな人材確保につながっている

従業員数 男性:139名 女性:50名

- 課題は？**
- コロナ禍で、接触制限や代務者の体制が追い付かないことがある
 - 制度が育休対象とならない人にまで周知できているとは言えず、部署によっては、男性本人自らが言い出しやすい状況が疑問が残る
 - 営業担当者の中には、取引先と連絡を取りつつ仕事をしている可能性があるため、上司のサポートが不可欠
- 育休中やその前後の対応は？**
- 取得者が育休中の仕事について上司と協議し、上司が部署内等で仕事の共有を図るフォロー体制を構築
- 今後の展望**
- ワーク・ライフ・バランスへの取組を継続しつつ、営業や現場においても、女性が働きやすい環境を整備する
 - 出産、育児を理由に退職した社員が戻ってきて活躍できる風土づくり
 - 時差出勤や時間単位の有給、不妊治療休暇など「働きやすく、安心して働ける会社」に向けた制度整備



福井キヤノンマテリアル株式会社(製造業:化学)

- 育休推進の取組は？**
- 社内ポータルサイトに制度や手続きフローを掲載しつつ、男性は出生届、女性は産前休暇届が提出されるタイミングでメールによる案内と対面による説明
 - 日頃から必要な休暇を取得しやすい環境づくり
 - 社長、事務局、各部門1〜2名の計8名で気軽に不安や悩みを相談できるダイバーシティ推進委員会を発足し、社員アンケートで出された意見の対応策を議論し、会社に提案、交渉
 - 育児等の生活時間に合わせ、自分の好きなタイミングで業務に関わる研修を自宅で受講できる体制を構築
- メリットや効果は？**
- 国の「えるほし3つ星」認定や県の「女性活躍推進企業優良活動表彰」などを受賞し、企業イメージがアップ
 - 社員のモチベーションやエンゲージメント、能力が向上
 - ワーク・ライフ・バランスを重視した学生など、入社希望者が増加
 - 働く、休むのメリハリをつけたワーク・ライフ・バランスが充実し、全ての社員が安心して働ける職場環境が構築
 - 各社員が働き方を見直すとともに多様な価値観や発想を活かした生産性の向上
 - 変化にも柔軟に対応できる組織づくりによるイノベーションの創出

従業員数 男性:106名 女性:39名

- 課題は？**
- 男女ともに育児休業を更に取得しやすい環境づくり
 - 製造部門、実験を伴う開発部門でも、育児事由でのテレワークができる環境整備
- 育休中やその前後の対応は？**
- 週に一度、職級に関係なく意見交換し、情報共有や改善提案のできる「ワイガヤ会議」の実施
 - 業務調整やチーム編成の変更を行い、チームによるフォロー体制を構築
 - 不安なく復職できるよう、復職予定日の1〜2か月前に本人・上司・人事担当による3者面談を実施
- 今後の展望**
- 男女ともに働きやすい環境整備と福利厚生を充実
 - テレワーク、短時間勤務等の柔軟な働き方を更に利用しやすくなる環境整備
 - 「えるほし3つ星」「くるみん」認定など、社会的な活動による企業イメージの向上

*本報告書内での「育休」とは「育児休業」をさします。
 育児休業・・・国が法律で定めた公的な制度。原則、子が1歳に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月までの間の1年間)、申し出により育児休業取得が可能。



自身の体験談を語るパネリスト

ファシリテーター 藤田 由美子氏(オフィス・マインドルー・ジュ代表)

パネリスト 知場 康徳さん(社会福祉法人清水新生会 一般介護職員・子:9歳、6歳、2歳)

松永 侑也さん(株式会社タッセイ 社員職人・子:2歳、0歳)

高田 恭宏さん(福井キヤノンマテリアル株式会社 第一開発室主任・子:3歳)

知っていますか？

育児休業取得率

	福井県	全国
男性	12.9 %	13.97 %
女性	95.9 %	85.1 %

出典 R3 雇用均等基本調査、福井県勤労就業環境基礎調査



育休を取得した3人のパパに聞きました！



Q 育休を取得した時期・期間、きっかけは？

- (知場)妻が第3子を出産後、自宅に戻るタイミングで、妻のケアを中心にしようとして1か月間取得。男性でも取得できるのかと職場の人に相談したら、快く承諾してくれました。
- (松永)初めての子が順調に育つか心配だった時に、上司から制度を知らされ5日間取得。2人目の時は、1人目の産後の妻がとても大変そうで、少しでも不安を和らげられたらと思い、夏季休暇をあわせて2週間取得。
- (高田)妻と一緒に病院主催の育児教室や市主催のパパママ教室に積極的に参加。ある講座で、子の出生後の計画等を話し合うグループワーク時に、参加者男性が育休を取得すると聞き、自分も取得しようと思い、子が生まれて2週間後に4か月取得。(3か月取得予定を、育休中に1か月延長)

Q 育休中の過ごし方は？

- (知場)家事全般と妻が寝不足時には3番目の子の世話。毎日3食分のご飯を作ることが何より大変でした。
- (松永)1人目の時は初めての育児に試行錯誤しながら夫婦で取り組みました。夜中のミルクがなかったです。2人目は妻に負担がかからないよう、上の子の面倒をみて、子ども用の食材をスーパーで買い、食事の準備もなんとかこなしました。
- (高田)家事全般とおむつ替え、寝かしつけ、沐浴などを行っていましたが、途中で疲れて疎かになる時期もあり、妻にとって自分の行動がストレスになることも…。子が寝ている間に妻とコミュニケーションをとり、少しずつ改善しました。

Q 育休を取得して良かったことは？

- (知場)3番目の子は懐くのが早く、1か月の育休でこんなに変わるもの!? 家事をやるのが当然だと思ようになったこと、同僚の女性職員の気持ちがより理解、共感できるようになり、働く上でも良い経験になりました。
- (松永)育児がこんなに大変で忍耐強くないといけなことを実感し、より一層、妻の気持ちに寄り添うようになりました。以前より自覚が芽生え、仕事に対する向き合い方が変わりました。
- (高田)子どもの変化がわかるようになったと同時に、妻もよく相談してくれるように。職場では、後輩の話をよく聞くように心がけるようになりました。

Q 育休後のライフスタイルは？

- (知場)正直、家のことを優先する考え方に切り替わりましたし、妻に対するリスペクトや親としての自覚がより芽生えました。
- (松永)日中は妻が一人で子どもたちをみている分、帰宅後は家事や保育園の準備をして、妻が体を休められるようにしています。
- (高田)食事作り以外の家事は今でも継続していて、子どもとの遊びの延長でパンを作るようになりました。仕事は、残業することもあります。メリハリをつけるようになりました。

Q 感想、これから対象となる方へのメッセージ

- (知場)共働きの多い福井では家事分担は必須だと思います。育休取得により、家庭の大切さを感じられるようになったので、皆さんにも経験してほしいです。男性は、育休取得となると仕事のことが気がかりになると思いますが、お互い様の精神で、男性の取得率があがると、もっと良い福井になると思います!
- (松永)産後の女性は、心も体も疲れ切っているの、そこをどうフォローするか、どう助けあっていこうかが大切だと思います。育休は良い制度。育児の大変さを知り、妻が家事や育児をすることが当たり前ではないことに気づくことができ、ともに協力し合うことの大切さがより実感できますよ。
- (高田)仕事と違い、家事や育児はやって当たり前の世の中で、誰からも評価されないことに難しさを感じました。育児は短時間だと頑張ってしまう部分もあり、難しさが分かりづらいと思うので、長期間の育休を取得した方がいいと思います。とても楽しかったですよ。 *敬称略

本人・家族・企業のみんなにメリットあり!

男性の育休取得が当たり前の職場に

グループで意見交換



育休中は、無給になっても育児休業手当が支給されます!

報告があると、上司も育休取得を促しやすいね!

妻が妊娠、会社にいつ報告する？

- 男性は意外と会社のサービス規程や福利厚生制度を知らないことも!
- 育休取得の有無にかかわらず、できるだけ早く、直属の上司に報告。会社側は様々な制度を本人に周知でき、本人も妻の妊娠時期から働き方を見直し、場合によっては、1人目の子にかかる休暇等を取得することが可能に。
 - 取得を希望するときは、時期や期間を早めに上司に相談すると、人事部門も代替職員を確保でき、人員配置の見直しが可能に。

どのくらいの期間、取得する？

- 女性は1年取得が当たり前、男性もできるだけ長い期間取得を!
- 産後パパ育休制度によって10月から、2回に分けて取得可能になったからこそ、1か月くらい取得できるといい。(2週間は2回なら、仕事もなんとかかなと思う!)
 - 金銭的なことを気にするなら1か月、そうでないなら3か月くらい取得できるとよい。妻のサポートができ、子との距離感も近くなるはず。



早い相談は、職場の理解も得られやすく、様々な対応ができるね!

第3弾 管理職・リーダーになるってどんな感じ？



自身の経験を語るパネリスト

実施日	令和4年11月8日(火)
場所	アオッサ6階 601研修室
参加企業数	15社(17人)
ファシリテーター	藤田 由美子氏(オフィス・マインドルージュ代表)
パネリスト	川勝 美穂さん(株式会社江守情報 DX ソリューション課 課長代理) 萩 桂子さん(社会福祉法人福泉会 永平寺ハウス 介護副主任) 島田 留奈さん(ユニフォームネクスト株式会社 マーケティンググループ リーダー)

管理職・リーダーとして働く 3名のパネリストに聞きました！

Q 仕事の壁や悩みにぶつかった時、どのように乗り越えましたか？

(島田)出産前は、仕事が楽しく、職場の人も大好きで仕事人間でしたが、育児からの復帰後は、以前のような自信が持たなくなっていました。「仕事と育児の両立は本当に大変、この先やっていけるのかな…」と悩みました。そんな私の支えになったのは、同じママとして働く同僚のアドバイス。総務がママさんたち専用のグループチャットを開通してくれ、悩みを共有できる環境に。

今では、ワーママ代表として感じていることを会社に伝えるようにしています！

Q 管理職になると責任が重くなるって聞きますが、どう感じていますか？

(川勝)仕事はチームや会社として進めていること。一人で責任を背負っている感覚はないですね。困った時は、上司やメンバーに相談し、みんなに頼りながら仕事を進めていけばよいと思っています。

失敗は悔しいですが、経験値を上げるチャンスだと思い、反省して同じことを繰り返さないようにと考えています。

(萩)リーダーを任されると責任もついてきて、出来るのかなど不安はありましたが、実際に任されてみると、自分自身の自信にもつながり良い経験をさせてもらっていると感じています。役職を任されて感じたのですが、常に仕事をやる上では、責任を持ちながら行うべきなので、任されたからと言って重くなったとは全く感じていないですね。

Q 後輩に向けてのメッセージをお願いします！

(川勝)管理職・リーダー＝大変、仕事と家庭の両立ができないと考えている方がいれば、その考えではなくして欲しいです。やる前からできないと思うことは非常にもったいないですし、「まずはやってみよう」という気持ちで何でも取り組み、経験を積んでほしいですね。

(萩)管理職・リーダーという立場だからこそ、細かいことに気づくことができると思います。これまで色々なことがありましたが、上司や先輩、後輩に支えられ、仕事を続けてくることができたと思っています。

(島田)私は親になる前と後で、仕事に対する考え方が大きく変わりましたが、親になる前に働いていた数年間で培われたものが、自分の資産になっていると感じています。自分に目一杯の時間を使える間、ぜひ、若いうちに、資格をとるなどの自己投資をしてください。自由な時間で好きなことを目一杯することはとても大切です。今はいろんな働き方があるので、自分の選択肢を広げるための行動を心掛けていくといいのかなと感じています。
*敬称略

グループで
意見交換

ライフスタイルに合わせた働き方ができ、気持ちに余裕を持って働ける環境

であれば、管理職やリーダーをめざしたい

ライフステージに合わせた働き方

- ・男女ともに子育てや介護をしながら働き続けられる環境が必要。
- ・フレックス、時短勤務など働き方を選択でき、活用できる仕組みをつくる。
- ・制度や仕組みは、「ある」だけでなく、活用されるように！



家族や第三者からのサポート

- ・家事や育児は女性が…というイメージはあるが、家族で分担し、働く女性を応援してほしい。
- ・共働き家庭の多い福井。家事代行など第三者のサービス利用を理解してほしい。

相談できる上司、意見を言い合える仲間

- ・相談ができ、自分の意見にも耳を傾けてくれる、イキイキと働く上司の存在が必要。
- ・一人の責任ではなく、チームで相談し、意見を言い合える関係が大事。
- ・急な休暇取得も「お互いさま」と言えるチームづくりが必要。



交流会を終えて

「お母さん」という存在は、実は家庭でのサーバントリーダーではないでしょうか？

サーバントリーダーシップとは『傾聴や共感、癒し』でメンバーを下支えする。そしてメンバーが気持ちよく過ごせるように自己犠牲の精神を持ち、『相手が成長するために自分は何ができるか？』を常に考え行動する」というものです。加えて「お母さん」は家事育児を切り盛りするプレイングマネージャーでもあります。そんなへろへろになっている女性たちに、女性活躍推進の為、会社で「リーダーにならないか」と持ち掛けても、なかなか YES と首を縦に振らない女性が多いのは納得できますよね。この状況を打破する解決策の一つが「男性の育休推進」です。

仕事にジョブローテーションという仕組みがあります。計画的にさまざまな部署での業務を経験し、能力開発や知識・スキルの向上を図る人材育成方法の一つです。

メリットには「人員を流動させ、業務が属人的になるのを防ぐ。業務を標準化することで『誰でも対応可能』な状態を作り、業務の効率化に繋げる」というものがあります。このメリットを家庭にも活用すると考えてみましょう。家庭でも職場でも「その作業は誰でも対応可能」な状況を確認するのは。人生 100 年時代を生きる私たちが今、目指す「ウェルビーイング」。誰もが心身ともに健やか且つ満足で、働き甲斐をもって生きたいものです。一番身近な真のジェンダー平等をまずは家庭から始めてみませんか。



オフィス・マインドルージュ
代表 藤田 由美子 氏