

令和6年度 企業向け妊娠・子育て応援シンポジウム

近年の晩婚化や核家族化を背景に、仕事と育児との両立に悩みを抱えている家庭が増えてきていることから、希望する時期での妊娠・出産や、仕事と育児の両立支援について職場の理解を深め、従業員が働きやすい環境を整えることが重要だといえます。

今回は、育児と仕事の両立のポイントや、職場での両立支援について考える機会として、企業向け妊娠・子育て応援シンポジウムを開催しました。

令和6年度のシンポジウム内容

と き : 令和7年1月9日(木) 午後1時30分～3時
方 法 : Zoomによるオンライン開催

講 演

テーマ : 仕事もプライベートも充実した人生を
～女性の働き方・産みドキ・育てドキ～

講 師 : 医療法人社団 吉本レディースクリニック
理事長 吉本 裕子 氏

取組み紹介

テーマ : 多様な働き方とこどもまんなか社会の実現に向けて
発表者 : NTT 西日本 富山支店
広報室長 鍋内 良樹 氏

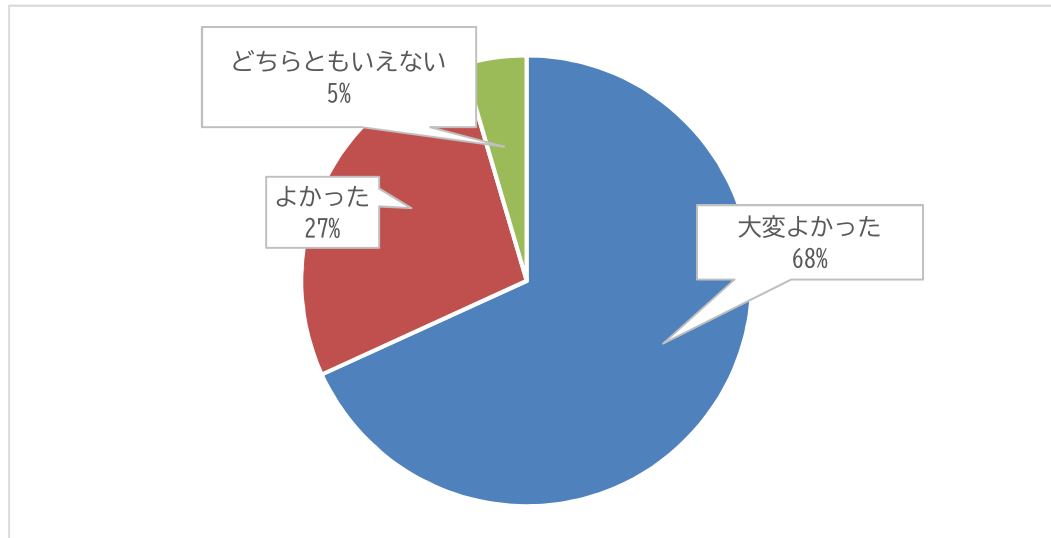


1 実施状況

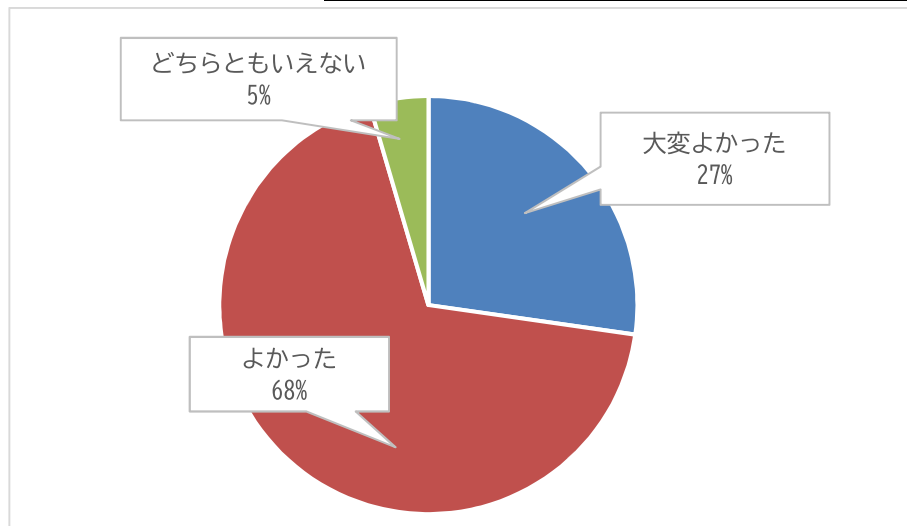
- ・参加企業・団体 44社、61名
- ・参加企業のうち、希望のあったところを「妊娠子育て応援企業」として市のホームページに掲載（新たに9社が追加となり計185社を掲載）

2 当日のアンケート結果

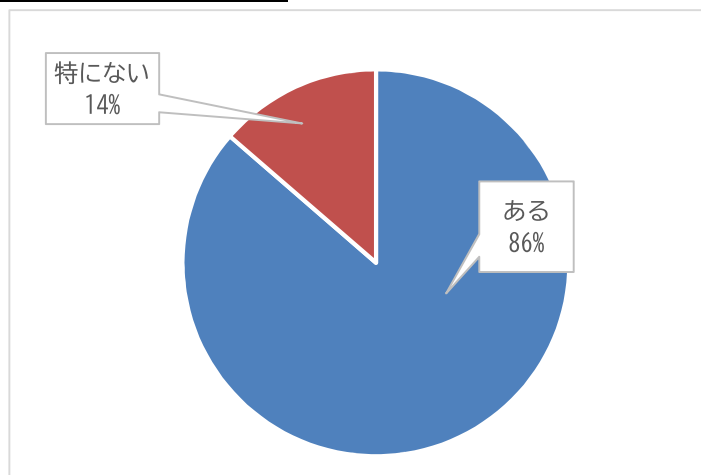
- ・講演について、約9割が「大変よかった・よかった」と回答



- ・取組み紹介について、約9割の方が「大変よかった・よかった」と回答



- ・職場等で話題にしたり取り入れてみたいと感じた内容については、8割以上が「ある」と回答



【感想抜粋】

取組み紹介について

- ・不妊治療サポート休暇や男性の育休について職場への落とし込み方など参考になりました。
- ・男性育休は、制度をどう職場に落とし込んでいくかが課題だと思っていたため、積極的に子育て支援をしている企業の実際の声が参考になった。
- ・大企業さんの極め細かな取り組みに、ここまで進んでいるのかと驚き、意を強くしました。
- ・多様な制度があり大変参考になった。表示されていた制度説明の表が見やすく、当社でも説明の際に活用したいと思いました。
- ・他の企業の取り組みを詳しく知ることができた。サポート体制がしっかりしていて、うらやましく思ったし、また見習うべき点が多かった。現在、弊社に育休を取得する対象はいないが、参考にしたいと思った。
- ・取り組み内容については、やはり企業の規模により出来ることがある程度狭まってしまうとは思いましたが、まずはやれることから始められたらなと思いました。
- ・現在、男性の育休制度や女性活躍の組織作りが会社の重要課題となっており、具体的な取り組みを考える上で参考となる話が多く為になりました。ただ、人材と資金力が潤沢な会社様のお話だったため、富山市内に本社がある中小規模企業の取り組みも別途聞いてみたいと思いました。
- ・企業の規模が大きいので、さすがだと思う部分はすごくありましたが、自社での取り組みの参考にするには難しい部分もあると思いました。
- ・フレックスタイム、リモートワークの活用について弊社も来年度からリモートワークが推奨になるので、小さいお子さんがいる方、これから育児を視野にいれている方の仕事のイメージとして、参考にさせていただきます。
- ・NTT西日本様の取り組みについては、理想的ではあるが経営規模、社員数等が異なる弊社で同様な取組は難しい。
- ・「こどもまんなか応援」の寄付型自動販売機は、企業内の設置だけでなく街中に設置されていれば企業だけの取り組みでなく市民も参加できていいなと思いました。

講演について

- ・ライフプラン、キャリアプランの大切さを改めて感じる講演でした。若い社員にもぜひこの講演を見てください今後のプラン立ての参考にしてもらいたいと感じました。また、外部のサポートしてもらおうということも念頭に置くことは大事だということもよくわかりました。子育てのみならず、介護や自分自身の病気の際にも、いつものように働けない状況に陥った時に協力してもらえようような信頼関係を構築することが大事なこともぜひ周りに伝えていきたいと思います。

- ・女性には妊娠適齢期があり、産みドキ育てドキはまさに働きドキだということ。子育てをしながらでも安心して働けるような職場、雰囲気作りが大切だと思いました。
- ・ワンオペで頑張っている社員もいるので、旦那さんにももっと協力してもらえないかなと思っていましたが、吉本先生のお話を聞いて仕事を頑張っている姿を見せたり声掛け方法等で相手も快く協力してくれるのかなと感じました。
- ・男性の立場では認識してこなかった内容だったため、制度や組織の前に、まずはこういった見識を全ての男性社員が持つべきだと思いました。
- ・仕事が楽しくなり、稼ぎ時の20代後半～30代前半の女性にとっては、出産・育児は人生の大きな選択の1つであり、「社会で子育て」という観点から企業も従業員の「子育てサポート」をすることが求められていることを実感したし、経営戦略の一つと考えていかなければいけないのだなと感じた。
- ・女性が幸せを実感できる社会、幸せの定義についてのところや、タイムマネジメントについてのところはとても参考になりました。
- ・自分の大切な部分を諦めないと、仕事と子育てを両立できるわけがないと思っていました。自分の欲求を可視化することで何が欠けたらまずいか、譲れない物は何か、まだ妥協できるところは何かを考えることで、子供ができたら人生を諦めないといけない。と思っていた部分がなんとかなるのかも。に変化しました。他人や環境に左右されずに自分の人生を選び取る力を身に着けていこうと思いました。
- ・同じ女性として、母として、共感する部分が多かった。その反面、同じ職場で働く同僚として、子育て世代の気持ちを十分に理解していないのではないかと考えさせられた。
- ・弊社では今、女性活躍に向けての取り組みを進めています。さらに妊娠・出産を経て、今育児休暇中の方もいます。育児を終え、また安心して戻って来れるように企業として何ができるか考える機会になりました。

話題にしたい内容、取り入れたい内容

- ・発表企業の制度表は取り入れたいと思います。
- ・社員一人ひとりの事情に合わせた制度活用事例があったため、実際に社内でアンケートを取るなどし、カタチだけの制度にならないために具体化する視点を持つことが出来ました。
- ・吉本先生の「タイムマネジメント」について紹介できたらと考えている。子育て中の方だけでなく、仕事の進め方についても参考になるので、何かの機会に紹介できたらと思う。
- ・子育て時の在宅勤務や時短勤務など
- ・リモートワーク、フレックスタイムの導入
- ・仕事もプライベートも充実した人生を送るためにはどうしたらいいのか、考える機会があるといいと感じた。

- ・女性の中で、結婚・妊娠を望まない方もいます。女性活躍の中でそのような方へのサポートも考えていきたいと思いました。また、年齢を重ねるに連れて出てくる身体の不調の面でもサポートしていくことも必要だと感じました。
- ・男性の育児休暇について、上司や会社からの声掛けがあれば理想的だと思った。
- ・不妊治療サポート休暇についてや、男性育休制度取得の推進の仕方。妊娠適齢期などのライフプラン、キャリアプランについて考えること。
- ・細かな制度はこれからですが、子供達の成長を大事に、女性社員の幸福のために企業が関わりながら、ともに歩めるように、努めたいと感じました。