

令和6年度 男女共同参画推進委員会の視察結果（パーソルキャリア株式会社）

1. 視察日 : 令和7年1月8日（水）午後1時～
2. 視察先 : パーソルキャリア株式会社
(東京都港区麻布台1丁目3番1号麻布台ヒルズ森JPタワー21階)
3. 視察目的: 先進的な取組を視察し情報収集を行うことにより、狛江市の男女共同参画の実現に向けて、多角的な視点から考察ができるようにする。
視察後には、当委員会で毎年作成している情報誌等を通じて市内外に発信するとともに、市に対する提言の参考にしたい。
4. 参加者 : 平野委員長、山崎副委員長、後藤委員、飯田委員
事務局: 白鳥
5. 対応していただいた方:
人事本部人事マネジメント統括部 ゼネラルマネージャー 吉岡 智明さん
経営戦略本部ブランド戦略統括部 サービスPRグループ 中西 真弓さん

6. 視察内容:

(委員長) われわれの委員会では、委員会活動として年1回情報誌を発行している。御社の男女共同推進に関する活動を紹介させていただきたく、今回お時間をいただいた。

(委員) 男女共同参画推進委員会では、生きやすさはもちろんだが、例えば子育てしながらの働きやすさなどもテーマとしている。御社のホームページで、働きやすいであろう取組について紹介されている。人材関係の会社であるからということもあると思うが、その取組をなぜ強化しているのか等について聞かせていただきたい。

(吉岡さん) まず、当社の社員の比率で言うと、女性の方が多く55%くらい。女性が働く中で、いろいろな制限があるところに立っている。ヘルスリテラシーや時間の制限、場所の制限など、できるだけハンディを無くした上で、男女関係なく、どんな制限のある方でも力を発揮していただくことが社員のためにも、会社のためにもなり、我々が目指している「働いて 笑おう」というグループのビジョンにもつながっている。

全員が働きやすい環境を作ることで、会社の目指すところに向かっていける。女性が多いところもあり、女性に対する施策に多く取り組んでいるところである。

【質問事項】

(委員) ライフイベントの両立やヘルスリテラシーの向上の取組を進めるにあたって苦労されたことや、取組を始めてから社内に変化を感じたことがあれば教えていただきたい。

(吉岡さん) ライフイベントとの両立ということで、産休、育休ということになるかと思うが、女性側が両立が難しいかということと特にそういうことはなく、産休、育休を取得いただき、復職するというパターンは非常に多い。当社の勤務形態は、基本リモートワークとなっている。

(委員) リモート勤務は何割くらいか。

(吉岡さん) 部署にもよるが、人事部であれば9割が出社していない状況である。働く場所

はどこでも良いとしている。お子さんのいる方が多く、出社するようになると、かなりの人数が辞めてしまうのではないかと考えている。

(委員) それだけ社員が意見や要望を言いやすい空気があるということか。

(吉岡さん) それもあるし、育児をするということは、時間や場所に制限があるということ、それを少しでも取り除いて、社員一人ひとりが力を発揮して欲しいというそもそものポリシーがあるので、リモートから全員出社に戻すというようなことはないように思う。

(委員) コロナ禍からの転換か。

(中西さん) コロナ禍前からリモートワークは行っていたが、コロナ禍を経験して、リモートワークが一気に進んだ。

(委員) 苦労されたことはなかったか。

(中西さん) リモートワークという働き方においては、コロナ禍以降の入社であれば、フルリモート以外の選択肢はなく、基本は在宅であった。

(委員) ライフイベントとの両立やヘルスリテラシーの取組は、コロナ禍の働き方でリモートワークが推進されていたこともあり、問題なく進められたということか。

(吉岡さん) 育児をする方にとって、リモートという形態は非常に良かったと思う。そういったところは、タイミング的にも政策的にも良かったと感じている。

(委員) 育休からの復帰のしにくさや、ほかの社員からの不満などが出ることへの工夫などはあるか。

(吉岡さん) 復帰のしにくさや不満などの声はあまり聞かない。女性が多い職場でもあるため、現場ではそういった事象が常に起こっている状況。いつも起こっていることであるため、特別なことではなく、自然なこととして受け止められていると感じている。ただ、男性育休については、大分取りやすくなってきてはいるものの、取ることへの罪悪感やキャリアを中断することへの不安がまだある様子。ただ、今は男性の育休取得率も少しずつ上がってきており、育休を取ることが当たり前になりつつある。

(委員) 育休ウエルカムバック制度の内容と、利用した社員や周りの社員の感想を教えてください。

(吉岡さん) 育休中の社員が、会社や社会から分断されてしまうことへの不安や、仕事復帰への不安を和らげ、職場復帰をスムーズにするための制度。一定の条件はあるが、本人に働きたいという希望と、職場の要望をマッチングし、週に1回とか2回だけでも働いてもらうという制度。利用した方の利用満足度は5段階評価で4.53の高評価である。

働くことで会社の変化も分かる。人事面の運用は大変だが、利用者からは感謝されるし、受け入れ側も、会社を分かっている人間が来てくれるため、即戦力となり助かっている。

(委員) 人材の会社だからこそ、人事面できめ細かく取り組まれていると感じる。

(吉岡さん) 製造業ではなく「人が全て」という会社なので、社員一人ひとりが力を発揮することで会社も良くなると考えている。

(委員) 育休ウエルカムバック制度は、社員からの要望で実現したのか、上層部からの提案か。

(中西さん) きっかけは、社員の現場の声から。業務に精通していたり、これまでに経験の

ある人に一時的にでも手伝ってもらいたいという受け入れ側からの要望があつての制度。

(委員) 育休時の復帰プランは、かなり事前に提出する必要があるのか。

(中西さん) ウェルカムバック制度については、段階的な復帰制度ではなく、あくまでも育休期間の位置付け。育休を取っている状態で、短期的なアルバイトを入れているようなイメージ。あくまでも復帰するまでは育休期間という位置付けである。

例えば、「この部署のこういった業務で募集する」という条件に合致した方をお願いするという取組。育休を取ってる側の手上げであることと、仕事のラインナップの中から、この仕事を何時間やりたいというような条件に合った方が働ける。情報提供を希望する人に配信している。

(委員) 男性の実績はあるか。

(中西さん) 男性の実績はまだ無い。

(委員) 狛江市でも男性の育休取得率を上げようとしているがパーソルさんの取得率ほどのくらいか。

(吉岡さん) 配偶者が出産された方を分母として、育休を1か月以上取っている方は直近で41～42%台で40%以上はいる。1日以上となると8割台である。

(委員) 1か月以上の取得率の目標値はどのくらいか。

(吉岡さん) 来年は50%位を目指しているが、取らない選択肢もあるとは思っている。

(中西さん) あえて取らない選択をしている男性社員もいる。収入面の不安があったり、妻側の実家のサポートが手厚いなどで、夫婦で相談した結果、育休を取らないという選択もある。

(委員) ライフイベントに会社が寄り添ってくれることが大事なこと。

(委員) 時短勤務者とのディスカッションや、参加者同士の振り返りの会など、様々な働き方について学び合う取組について具体的に教えていただきたい。また、これからやっていきたいことなどがあれば教えてほしい。

(吉岡さん) 『制限のある働き方理解研修』という研修があり、今は、育児に焦点を当てて実施している。社長、役員からスタートし、現在は管理職を対象に実施している。時短の人たちの働き方や思っていることを理解してもらうということが大目標となっている。

時短の方のアンケート結果を見せ、時短の方の生活ドキュメント(ワーママの一日の動画)を見せ、会社以外の生活や、自分の時間がない状況等を分かっていた。

研修生には、1週間ノー残業で定時で上がっていただく。そして一日だけ、事務局の方から『子どもが熱を出したので、すぐに迎えに来てください』というメールを送り、そこで仕事を終えてもらうことを体感してもらっている。

(委員) 研修だけでなく、実際に体感してもらう取組を会社として取り組まれているのが素晴らしい。

(中西さん) 現在、対象は全管理職となっている。管理職に体感してもらうことが大事と考えている。

(吉岡さん) また、職場の時短勤務の方とのヒアリングの会もある。時短の方の生の声を聞き、時短を経験し、突然のメールで仕事を切り上げる状況を体験することで大変さを実感し

てもらおう。その研修を通し、ママ会を立ち上げる部署があったり、夕方のミーティングを禁止する動きが出たりしている。今後、こういった行動を起こす人達が増えれば良いと思っている。現在、行動を起こした人たちにインタビューし、社内報を作っており、その内容を広報していきたいと考えている。

(委員) どんな感想があるか。

(吉岡さん) 研修を受けた方の感想としては、「全然分かってなかった。」「何かあったら声をかけてね。ではダメなんだということが分かった」など。

時短の方とのディスカッションで分かったこととして、時短の方がいない時間に緊急のミーティングを行ったことについて、上司は配慮したつもりであっても、時短者側としては知らないところで話が進んでいて疎外感があった状況が分かったなどの感想があった。

管理職の男性が多い研修の場では、介護問題や、いつ病気になるか分からない状況について「制限を受けることは他人ごとではない」と話すようにしている。

(中西さん) 研修の感想としては、・意識を変えるきっかけになった、良い研修であった・貴重な機会になった・家での生活について話さないため、お互いの生活を知らなかったと感じた・知ることでお互いにできることがあると感じた、朝会の時間や適切なタイミングを考えさせられた、などがあった。

(委員) 自分の会社にはこんないい制度があると誇りを持てるような組織作りが大事。

(委員) 子連れ出社を認めるなどの制度はあるか。

(中西さん) 子連れ出社の制度はないが、ベビーシッターの補助や家事代行サービスへの補助という部分でのサポートや制度がある。

(委員) 「制限のある働き方研修」が発足したきっかけは何か

(吉岡さん) 元々は、ワーパパ育児体験を考えていた。一週間、ノー残業勤務をしてもらうことと、オンラインで育児を体験してもらう取組を計画。子どものいる管理職と子どもがいない管理職の二人一組となり、子どもがいる管理職が子どもの保育園へのお迎え、家での夕食作り、子どもに食べさせる、入浴させるなどの育児の様子をオンラインで実況し、一方はその状況を見て理解するところから始めている。対象が限られることや、家を見られることへの抵抗があり、たくさんの人に提供できる方法がないかと試行錯誤し、今の内容になった。

(委員) 今は育児にフォーカスしているが、介護や障がいのある方や持病のある方等、いろいろな方に応用できそうな研修で良いと感じる。

(中西さん) 今は女性社員比率が多いため、女性に関する取組、その中でも、子育てに関するところを入口にして取り組んでいるが、今後は介護や、様々な場面が考えられる。

(委員) 女性のヘルスリテラシー向上を推進する背景と目的を教えてください。

(吉岡さん) 女性の体の仕組み上、受ける制限を極力なくしていきたい、取り除いていきたいというところがスタート。

(中西さん) 同性同士の理解の促進にも繋げたいという思いもある。

(吉岡さん) この研修を受けた感想として、やはり「全然知らなかった」という感想がある。

(委員) (価値観について) 「働きやすさ」を阻んでいる今の日本社会にあるバイアスや固定観念は何だと思うか。

(吉岡さん) 自分の部門に聞いてみた。やはり、男性より女性の方が家事育児をするという風潮、男女の性別の役割みたいなものがまだまだ今の日本社会にあるというところを感じている。表向きにはワークライフバランスや男女平等と言いながらも、本心のところでどうしても女性が担っている。社員が言った言葉で「女性は家庭が圧迫されるほど仕事を優先しないが、男性はするでしょう」と。そういった性別的な部分はあると思っている。

(委員) 根本的な性差をフィフティフィフティにすることは難しい。それぞれの想いをどれだけ汲みあげて、働きやすくするかだと思う。家事に重きを置きたい人もいると思う。

(吉岡さん) その通りで、多様な社員の中で多様な考え方で多様性を受け入れて、みんなが働きやすくて、力を発揮できる会社にしていこうと、いろいろな取組をしている。お互いに認め合うとか、人それぞれ違うということを実際の意味で理解すること、知ることが大事だと思っている。

別の意見から「働きやすさ」を阻んでいるものとして、ハラスメントが過剰になっているのでは、という意見もある。

(委員) 確かに個人的なことを聞きづらい状況がある。配慮と誤解が隣り合わせにあるから、会社が機会や制度を作ってくれば、働きやすくなると思う。

(吉岡さん) 本人に確認せず、過剰な配慮をしてしまう状況はある。

(委員) パーソルさんが率先してやっているポリシーみたいなものはあるか。

(吉岡さん) パーソルキャリアとしては、キャリアオーナーシップを育むということをしていて、本人が自分のキャリアを自分で考えて、それを実現していく社会にしたいと考えている。まずは自分の会社の社員がそれができているのかについて考え、それぞれが自分のキャリアオーナーシップを持って、自分のキャリアや生き方を考えられる環境にしてあげたい。そういう思いから様々な施策を行っているし、それが当たり前になってくればと思っている。

(中西さん) 当社女性執行役員は「パーソルキャリアは、人材に関わる企業として、ダイバーシティーが最も進んでいなければならないと考えている。女性管理職比率や男性育休取得率などの定量目標の達成は順調に進んでいるが、多様な人材が活躍できる環境を社員が実感できる状態の実現をトップコミットメントとして打ち出しているが、ここに関しては今後ますます推進していかなければならないと感じている。」とコメントしている。

(委員) 「制限のある働き方」は分かりやすく伝わりやすい

(委員) 最後に、様々な研修や取組を行っているが、これから行っていきたいことはあるか。

(吉岡さん) 女性の部分に寄ってしまっているところがある。マイノリティの中のマジョリティということでジェンダーということに焦点を当てているが、それ以外の特性、介護やLGBTQ等の広義のダイバーシティーの取組を行っていきたいと考えている。

(委員) フィードバックをいろいろ伺って、全ての取組が、会社のパフォーマンス最大化に繋がっていると感じる。ポジティブな流れを他の会社や社会に広げていけたらと感じる。この取り組みを続けてもらえたら嬉しい。