

鈴木社長 インタビュー Well-beingの 実現に向けて

— 育児休暇を取得されてのお考え —

'22年7月、鈴木社長が1カ月間の育児休暇を取得されたことを受け、取得したきっかけや取得して感じられたこと、Well-beingの実現に向けたお考えについて伺いました。

働きがいや充足感、幸福感を保ち続けられる組織。
多様な幸せを実現できる会社を目指して。

— 1カ月間の育児休暇を取得されたきっかけを教えてください。

きっかけは第一子の誕生で、取得したのは生後1年2カ月くらいです。もともと育児休暇ではなく育児休業を取ろうと思っていたのですがスケジュールが合わず、タイミングが合うこの時期に育児休暇を取得しました。

子どもの物心がつく時期に側において親子で一緒に過ごすことが大事だと思ったので、育児休暇制度を追加で取れる形にしようと社内の制度を整え、まずは自分で取得してみました。育児休業や育児休暇制度の取得を推進する企業が増えているという時代の流れもありますし、自分の立場や年齢で子どもを授かった意味を考え、取得すべきだと思いました。

— 育児休暇を取得したことについて、どのように感じていらっしゃいますか？

取得自体は良かったと思っています。ちょうど子どもが少しずつ歩き始め、初めて歩く瞬間にも立ち会えました。子どもの成長の変化のタイミングと一緒にいられて良かった、意味があったと感じています。

— 育児休暇を取得したことで周囲の変化はありましたか？

まだすぐには変わりませんが、私が取得したことによって社員が取得しやすくなるという効果を期待しています。女性社員のみならず取得を希望している男性社員には「どんどん取ってください」と言いたいですよ。積極的に取ってほしいです。

— 社長が育児休暇を取得したことも大きな変革の一つですね。

そうかもしれませんが、純粋に自分が取りたかったというのが一番の動機です。さらに、自分が取得することで社員が取りたいときに取れるような雰囲気にしたと思いました。育児休業や育児休暇を取りたいと思っている社員も多いと思いますので。

— これから「Well-being」を進めていく上でお考えになっていることは？

制度的なものは今までも整備してきましたし、これからも必要があれば整備していくつもりです。

育児休業や育児休暇についても制度設計上、ある程度の整備ができていると考えていますが、実際に取得を推進するには、育児休業や育児休暇を取得した社員がいても、取得後に戻ってきたときも、きちんと回るような組織にしなければなりません。そのためには、組織に少し余裕があること、つまり「余白」が必要です。その余白を前提に組み立てる組織がまだできていないと思っています。組織に、人の出入りがしやすい余白を作る、人がかわっても回る組織にしていかなければ、いくら制度を整えても活用は進まないと感じています。また、制度を活用しやすいと感じる、制度を活用したい社員を周りが応援する企業風土をつくっていきたいと思っています。



— 「Well-being」は、鈴与グループの経営の拠り所である「共生」に含まれるものなのでしょうか？

はい。「共生」の精神の中にあるもので間違いありません。「共生」の概念はとても広いので、その中でどこにフォーカスし、どう伝えるかの手段として選んだ言葉です。社員の皆さんが働きがいや充足感、幸福感を保ち続けられる組織を目指す意味と理解してもらえれば良いと思います。

— 最後に、社長がお考えになる「Well-being」の理想を教えてください。

概念的になりますが、個人が持続的に幸せを感じることができる状態を実現できるようにすることですね。幸せの感じ方は人によって多様ですが、多様な幸せを実現できる会社でありたいと思っています。