

【WEB交流会】 テーマ「男性育業を取得しやすい職場の雰囲気をもどのように醸成するか」（グループディスカッション詳細）

課題感	特に優先して解決すべき課題の原因	左の原因に対する解決策/アイデア
【会社・周囲・環境の理解に関する課題】 ・ 取得経験の不足 （管理職や上司が経験していない） ・ そもそもの必要性の理解 （第一部の『女性の身体的影響』についてはなるほどと思いました。） ・ 講演にあったような「言い出しやすい環境づくり」のための良いワード、NGワード管理者に伝えるための研修を行って周知をするように努力をしているが、それ以外に効果的な方法がわからない。 ・ 同僚からの温かい目線を求めるための方策を考えたい。 ・ 職場のメンバーの理解がない。 ・ ①必要性②会話に出やすい雰囲気③取るまでの流れ（会社の仕掛け）	・ 人事のマンパワー不足 ・ 育児休業が必要かどうか考えが及ばない ・ 関連するポータルを作っても、当事者しか見に来ない	【制度でカバーする】 ・ 出産準備金をつくる 【情報に触れる機会を増やす・強制力を持たす】 ・ パパママ準備セミナーなどの研修に参加してもらう機会を定例(半年に一回ずつくらい)で準備する ・ 出産予定者だけでなく全体に向けた社内セミナーを実施する ・ 出産を経験した女性社員、男性社員でパネル ディスカッションなどのイベントをする ・ 研修をやるのが大変なら録画をポータルにおく ・ 準備セミナーは良いと思いました。(正式な申請がなくてもうっすら把握できますね) 【雰囲気の醸成・啓蒙】 ・ 少しでも育児を経験した男性のクチコミ隊をつくる ・ 男性育業を取得した人の体験談が必要 ・ Q&Aなどで、取るべきか悩んでいることが何かを解消できるツールをつくる ・ 制度説明の露出を高める「いつ言うの」を図式化してポスターに
【人事側の課題】 ・ 制度の周知不足(人事部門/経営層から) ・ 配偶者が出産を予定しているということ男性が言い出すきっかけづくり(出産ぎりぎり、または出産してから申し出る) ・ 人事側の手続きが大変 ・ 本人の申し入れの遅さ ・ 長期の休みの際、代替要員の問題	・ 日本文化として、人の迷惑になる自分の事は積極的に言わない ・ 育業取得は理解するがその仕事を誰がやるの?となる	【業務の属人化を日頃から防ぐ】 ・ 属人化からの脱却、積極的に休む事で進む ・ 日頃からチーム内で互いに休暇を取得するよう、チーム内で仕事を分担、手順書の作成などをすすめ、バックアップ体制のイメージをつけておくと休みが取りやすい
【制度的な課題】 ・ 本人の手続きが大変 ・ 制度が複雑でわかりにくい ・ ポータル内で専用の場所を作っている	・ 職場に言い出す目安の時期が分からない （なるべく早く／ただし安定するまでは言い出せない） ・ パートナー側で「言わないで」と口止めされている可能性? ・ 男性育業を取るべきか悩んでいる（職場に気兼ねしている）	【プロセスの明確化】 ・ 従業員にいつ、何をしてほしいか、流れについての資料を作る