

【WEB交流会】テーマ「業務をどのように円滑に引き継ぐか」（グループディスカッション詳細）

①このテーマを選んだ理由 テーマについて思うこと	②自組織での現状のシェア	③適切な解決策とは	
・会社の課題となっている男性育業は取得者が増え始めた。 ・実績はあるが、営業の方が男性育業を取得する際、引継ぎには不安がある。 ・DI推進の担当としてインプットしたい。高い取得率で男性育業は取得できている。 ・多くは営業職の職場のため、お客様担当をしていると休みがとりづらい。 ・現場の人がどうしたら育業がとれるのか、長期の取得をするにあたり、どう対応したらいいのか？	・22年度は96%の取得率だが、取得期間が6日にとどまっている。積極的に男性側が休める機会が増えるとよいのでは。期間が長くとなるとよいと考える。 ・営業職でなければ1か月とった実績も。第一子が保育園に入っている場合は、育業をとると権利はく奪される事情があるなかで長期でとることが難しい。医療機器営業、お客さんの前に出るまでに何年も勉強する。代替が効かない。 ・情報システムの会社、在宅勤務がすすんでいる。「家にいるから取得しなくてもいいでしょ？」という風潮がある。「育業とりますか？」ときいても、「とらないよ」という反応が多かったが、ここ数年で「半年とります」という方が。1か月とる人も、長期的にとる人も。 ・フルフレックスで業務効率化を進めているところだが難しい。人事と現場の認識合わせはこれから。	【1. 会社としての施策や取り組みについて】 ・ポータルサイトを設けて、男性育業の周知をしている。問い合わせをしやすくするために、簡単なフォームを作っている。 ・国の法改正の後に規定を変えた。規定が変わると全社員にメールの通知がいく。とれるんだっからとってみよう。会社が認めていることが伝わった。本人と上司向けにメールで送っている、社員からは言いづらいが人事から言われたので、として人事のせいにすることで、取得しやすくなったという声も。トップや人事から通達することもとりやすさに貢献できている部分となるのでは。 <u>参考：（WLB社山崎さんから）</u> 直属の上司から個別周知をすると取得率向上に効果的である。パパ育業の研修の実施と、社内報等の周知は効果的である。 【2. 引継ぎにおける課題をどう解消しているか】 ・エンジニアなので、プロジェクト単位。区切りをつける。複数人で業務シェアをしている。バックオフィスは属人化してしまっているが、多能工化をしていく必要がある。 ・BCP対策としてチームで事前に考える スタッフはとりやすい、営業は、複数人で同じお客様を持つという感じではない。 チームでやっているので、スポット的には中長期になったときにどのように対応するか？ 育業は事故と違って急に来れないわけではない。いつ頃生まれます、育業とりますとして、BCP対策としてチームで考える必要も、期間があれば考えることができるのかもと感じる。 <u>参考：（WLB社山崎さんから）</u> 前職はエンジニア。2人一組の体制を作る。日ごろから、2名以上の体制をつくること。 ・業務の見える化／共有化 採用担当をしていたときに、新卒チームとキャリアチームに分かれていたが、全員が誰が休んでも同じ対応ができるようにしたいと、同じレベルの業務ができるようにすることをしてきた。メールのCCに全メンバーを入れる、チームスのチャットグループを作って、メールではできない共有事項はチャットで共有する。急な休みが入ってもだれでも対応できるようにしてきた。現場と人事との壁を感じるところがある。 ・引継ぎは口頭ベース→ドキュメント化する。マニュアル化することが大事、「誰もがそれを見たらできる」となればよい。	【3. 引継ぎにおける課題をどう解消しているか】 ・人材不足の課題、人を増やすとコストの課題も。経営的なコストがかかると、推奨しにくくなってしまうのでは、コストをかけずにいまの人たちの数で育業をとるのはどうしたらいいのか？（女性が育業とるときは派遣、男性の時は派遣の人を入れるのではなく、上長がすべてを担うようになっている） ・上からの意識改革が必要。現場では言いにくい、誰かの仕事を誰かに引き継ぐことは明白。マネジメントをしてもらう必要があるのでは。 ・管理職の人たちの意識改革が大前提。マネジメントは上司の役割。自分の業務をうまく任せているケースはどんな引継ぎをしているのか？ <u>参考：（講師：安藤先生から）</u> どの会社も同じテーマで課題がある。どの業種にもいえるのは、人材不足は慢性化している。休みには育業、介護休暇も入る。これからとても大変になる。生産性の低い間接業務、会議、ほうれんそう、社内のための資料作りなどをけずることをやっていく必要がある。100の業務を残したまま男性が育業をとることは不可能。無駄な仕事を減らす、毎日定時で帰れるようになる、有給もとれるようになる、それができて初めて育業に踏み込める。まずは働き方を改善する。生産性の高いものにウェイトを置く。慢性的な残業と上司にしわ寄せがいつってしまう。 全部解決する魔法はない、男性は頑張ってしまう。ファザーリングジャパンには管理職の奥さんからクレームが入る。みんなで、早く帰る。帰ったら家族が待っている。ヨーロッパはすでにやっている。日本よりヨーロッパのほうが、GDPが高い、会社にいる無駄な時間を減らし、毎日の努力をする。社長に北欧へ出張に行かせるとかルチャーショックがある。井の中の蛙にならない。世界の好事例を見に行くこと。答えは海外にある！ 育児をしてこなかった50代が変わるのは難しい。今後の会社の未来を考えたときになにをすべきか、社外の人に言われないとわからない。外からいい刺激をいれていくほうがいい。また、意識改革からやるのは難しい、働き方の習慣を変えるほうが先。意識改革を目的化すると、進まない。 【4. テレワークが基本のパパたちが育業をとるためには】 ・ママの気持ちのケアを考慮するとテレワークとの両立はできない。 <u>参考：（講師：安藤先生から）</u> 日常のおむつ変えとかは隙間でできるが、気持ちのケアができない。眠れないママのケアがものすごく必要。年間100人のママが産後鬱で自殺している。男性の読みの甘さが命取りになる。法改正、育業中に仕事できることをいれているが、原則育業なので、仕事をするのではなく、育業に向き合うべき。会社が育業をとっても大丈夫という文化を作るべき。子どもの産後の命を守ることが最優先である。学ぶことが必要。