

## 【WEB交流会】 テーマ「経済面やキャリア面の不安をどう乗り越えるか」 (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	④参加者間の質疑応答
<p>・運用側としてキャリアに関する不安をどのように感じるかを皆さんで話し合いたい。</p> <p>・昨年子どもが生まれた。育業取得。2週間のみ。自社で第1号。学びがあったが、第2子ができるとき長期で取りたい。本音はもっと長くとりたかった。属人化、自分がいないと回らないのではないかと……次に活かしていきたい。</p> <p>・人事部で推進役として働いているが、給付金はあるけれども、男性育業取得についてどう考えているのか知りたい。</p> <p>参考：(講師：安藤先生から)</p> <p>今は過渡期のタイミング。女性も15年前は育業は3割、7割が離職していた。経済面とキャリア面は別で考えた方が良さ。経済面は、育児中の給与は少し減るけれども、その間育児の大事な場面に関わることができ、復職すれば通常の収入へもどっていく。キャリア面は今後制度も変わっていくことが考えられる。キャリア面をフォローするのは人事課の役割。</p>	<p>・今年になって男性育業取得者はとても増えた。徐々に3か月とか長くなっている印象。不安に思っているところはあるようなので、安心感をもっていただけのようにやっている。休むことへの影響がやはり大きい。入社したばかりでいきなり休んでよいのか、育業何をしたらよいのか、といった質問もあった。</p> <p>参考：(講師：安藤先生から)</p> <p>育児休暇は育児をすること。男性は出産自体はできないが、産後の母体回復のために関わる大事な期間。家事や育児へのサポートも。両親学級のような場で、適切に知識を身に付けることが重要。</p> <p>入社したての社員はキャリアを気にして、「入社してすぐ取れますか？」の質問もあるが、子が生まれるタイミングは待てない。お子さんの命と自分のキャリアどっちが大事かということ。産後うつも社会問題。人事部や直属の上司から、当事者にはしっかりと説明していくことが必要。管理職研修を会社で進めていくことの意義も大きい。</p> <p>・自社で第1号の男性育業取得者。社風が古くて、女性が育児、男性が仕事という風土がある。自分より前に、取得した人はいない。自分の後に、1人取得された人がある。自分が取得した2週間が前例にならないように、長期間の取得を取ってもらおうよう助言。結果、2、3か月取得された。男性育業取得経験者の声として、会社の採用ページに記事されている。</p> <p>参考：(講師：安藤先生から)</p> <p>女性は今育業取得率100%。D&amp;Iに取り組むのであれば、男性育業も取り組む必要はある。個人の責任ではない。女性の活躍のために男性育業をとるわけではない。自分の家族を守るために、子の命を守るために取得するもの。「取ってくれた」という表現自体も遅れているのではないかと。第1号取得者がファーストペンギンとなり、会社の歴史がかわっていく、いずれ今後役員もそれを理解する時が来る。制度面は必ずこれから改善されていく。もっと育業中の経験や気づきを伝えてほしい。</p> <p>・収入が高いと給付金は減ってしまうため、なかなか取得促進を促せないのが現状。現在、会社の中で育児を目的とした有給休暇の設定を想定している。</p> <p>参考：(講師：安藤先生から)</p> <p>会社の制度として、男性のみならず、女性も、67%以外の部分の給料減額分を補填していくことは有効な策。そういった先行した取組をしている企業に優秀な人材が集まっていく。今はちょうど過渡期。</p> <p>・収入が減らないとあったが、年収600万円を超えると減額になってしまい、結局本人も配偶者も収入が減ることを嫌がり、育児休業法に基づいた育業はなかなか取れないようだ。</p> <p>参考：(講師：WLB社山崎さんから)</p> <p>高収入の方は確かに上限がありますね。子どもの計画は事前にたてられるので、事前にお金の準備もできますね。あとは収入と子どものどちらをとるのかという判断もできるといいですね。</p>	<p>・制度をどう周知していくか？不安を払拭するためにできることは？取得者にインタビューして事例として周知してもよいのか？</p> <p>→安定期に入った段階で上司と面談。定期的に行っている面談があり、密にコミュニケーションを取っていて関係性も良好。定期面談で相談したのが最初。また、上司が女性で、とても好意的だった。どれだけでも取得してよいと背中を押してくれた。ただ、自分の部署がとても繁忙部署だったので、自分で忖度して短くしてしまった。</p> <p>→採用ページに掲載は良いのではないかと。インタビューをうけて、社内メールで共有されたこともあった。当事者の立場から、伝えたいことが沢山ある。事例集としてインタビューを纏めて、社内へ展開するのは効果的。</p> <p>・会社としては育業推進を促進していくが、上司の理解が十分なのか？</p> <p>→定期的に面談して関係性をつくっておく。</p>	<p>Q：上司や同僚から言われて「嫌だった」一言や、何も言われないから困るようなことを具体的に教えてください。上司が理解のある女性だった、ということですが、周りの男性上司の方々をみて、男性だったら何か違ったと思いますか？</p> <p>A：直接ではないが、周りの人が「育業は休みでしょ？」と言われるのは嫌だった。</p> <p>もし自分の上司が男性だったら、率直に言い出しづらかったかもしれない。</p> <p>切り出せたのは、自分の上司だったら、きっと大丈夫だろうという安心感があったから。</p>