

テーマ2：育業時に業務がまわる組織・体制をどのようにつくるか

テーマを選んだ理由	職場の現状・課題	解決策案	その他
・今一番の課題だと感じている。制度は整っている。 当事者も取得したい、上司も取得させたいと思っている。が、長い育休が取れない。 →（理由）周囲に負担をかけるのが申し訳ない、対お客様に迷惑をかけてしまう ・環境は整っている。男性の長期の育業は少ない。取得日数は増えてきたが、長くても1か月。 →（理由）管理職一歩手前の人も多く、昇進に影響でるかも？という不安（実際はないが）を持っている人がいる 資料を使って説明はしているのだが・・・ もともと人数が多くないのでメンバーが一人減ると、他の負担が大きくなる テレワークの努力義務が始まるが、「自分が管理職になってずっとテレワークやると、権利としてはできても、どうなの？」という後ろめたさが出てきそう 個人の感覚としては組織の在り方が、法律のスピードについていってない？！ <u>親の介護と育児と、管理職になるかなれないかのターニングポイントの方が多い</u> 大イベントが女性だけではなく男性にも影響している →イベントを期に仕事を諦めるのではなく、イベントがあっても働ける環境とは？	【現状の制度①】 ・3歳までは取れる→現実1か月取ったひとが4人（去年までは一人）全体で20名 取得率は100%、だけど1日の人もいる 5日間の育児休暇（有休）があるが、それを使って数日休むのが実態 Q.管理職で育休取ったひとはどれくらい？ →2名くらい それは当社の管理職の登用が遅いからかも？ ・トップから「男性育休1か月以上の会社にしよう」とメッセージは伝えている ・内部管理部門はフォローがしやすいが、営業担当は、基本、1企業を一人で担当していて裁量が大きい →チームで仕事をできるようにしたいが 育休の対象者は少ないから、全体のコンセンサスとして進みづらい →ゆくゆく介護の問題もある リスク管理の観点で、属人化の解消やチームで仕事をする重要性を社内全体に伝えているものの 「総論賛成だけど自分事になると現場任せにするな！」となってしまう、、、 ↑ ・共通ツールで進捗管理を行えるようにする ・共通フォーマットをもとに普段から話をして、どちらかが抜けてもフォローできる体制 ・社内のお問い合わせフォームをつくって、窓口担当に振り分ける どうやったら、「チームで仕事をする事」が自分事になるのだろう？ →会社の仕組みの中に、「属人化排除をしたくなる仕組み」を入れる 【現状の制度②】 ・部署によっては部署の人数が多くなく、取得できる部署とできない部署がありそう ・女性には有休扱いの休暇があるが、男性はない。 ・男女問わずやっているのが、出産予定日がわかってカレンダーを作成して、今後のスケジュールや、お金の流れ、国の制度を説明する資料を送付、面接も実施 ・トップメッセージはまだ ・社内のワーキンググループでは「力をいれていきたいね」と話している ↑働き盛りの方へやっていること ・個別面談、本人の希望に合うような取得方法を一緒に考えている	・大きな枠組みで考えること/細かいこと がある ◆今の業務の工数を減らしていく（特に会議や社内共有） ◆チームで仕事ができる体制を ◆チームメンバーに給付金を渡す案もあるが。。。→重要なメンバーが休んでも回る組織をつくることは、若手を育てる・これからの組織をつくることにつながる ※すぐには効果はわからないかもしれない だからこそ、社員の育休中は会社は給与分の資金が浮いているのでそれを同僚に給付するのは方法としてはアリ ただただお金を渡すだけでは効果はない！ Aさんの判断をBさんが判断できるような引継ぎや業務の進め方を！ 堀江さん：当初、自社でも給付金を渡していたが、最終的な目標は引継ぎや業務体制を強くするというのを忘れない ・法律が変わろうとしているが実際の働く場が追いついていないことについて 社会が追いついていないから法律を変えてるというのもある 現場也多そうな職場 女性の昇進が遅いのを見て「育休取ったら昇進遅れる」と思っているのかも？（育休ペナルティ問題） 昇給のタイミングで面談できてなくて昇給者のテーブルに乗っていない、ということはないか？ 上司側も「だって、いないから」と評価を下げてしまうこともあるかもしれない。上司向け研修が必要 オンラインだと管理職業務ができないというのはアンコンシャスバイアス ロールモデルになるようなチームをつくっていくことが必要かも 病氣や介護で休むとしたら、どんなことができるのか？をあらかじめ考えておくことも有効	