

テーマ3：経済面やキャリア面等、取得者の不安をどのように払拭するか			
テーマを選んだ理由	職場の現状・課題	解決策案	その他
・インクルージョン&ダイバーシティ推進の担当部門。男性育休を推進するのも役割の1つ。 ・取得率の公表義務化対象。 ・2016～2017年ぐらいから男性育休100%を目標に掲げて動いてきた。当初は30%台、翌年から90%以上になって、この2年は100以上を達成している。 ・でも実態としては1日のケースも。有給で5日としてるので5日にとどまるケースも多く、長期で取る社員が少なく、とるだけ育休になっていないかが気になっている。 ・何か課題解決が出来れば。 ・人事で男性育休や労務管理を担当する部門。 ・最初に公表した時は70%台。取得率100%を掲げて人事の中でも様々な施策を絡めて去年100%達成、今年も100%が続いている。 ・悩みは同じ。1～2日しかとらない方が多い。5日間は有給。その後も13日間は有給で取得できるが、その後は普通の育休になってしまうということでバタッと止まってしまう。 ・母体保護のためにも1か月は取った方がとわかってはいるがなかなかそれが実現出来ない。 ・100%が当たり前になった中で、期間や中身についてもっと啓蒙していかなくてはいけない。	・一般的には：経済面の不安が1位となっている調査結果がある ・実際に経済面の不安という相談が来ているというわけでない、実態が把握出来ていないという課題もある。 ・希望よりも短くしか取れていないという声が多い。妻と相談すると、収入が減るなら13日間で良いという声をもらった、仕事をそんなに休めない（特に営業の方が属人化しているので迷惑をかけてしまう）など。経済面、仕事面、キャリアなどの不安の声を聴く。上層部が頭では理解しているが心底理解はしていないのではないか。頑張ってきてねという送り出し方をしてくれる方がまだあまりいない中で、そこに忖度してしまう背景がある。	→手取り100%になったらクリアされるのかなとは思う →取得当事者に今まさにアンケート中、実態を把握しようとしている（日数の希望と実情、その理由/育休中の会社との関係性/妥当な期間はどれぐらいか？/取得しづらい環境なのか、その原因は？/取得しやすくするためには何が必要か？など）。半分弱の方は既に回答してくれているが、希望より短かったという声が多い。 →当事者だけでなく、上司に取得促進と取得の意義について連絡するという形で100%を実現はしているが、「取得しづらい雰囲気はありますか」という問いに対して多くの方が「ある」という回答だったのでまだまだ、、、 →申請が上がってくると本人と上司両方と面談をする。社会的な制度と会社の制度の説明を両方。その場ではとても理解をして送り出してくれている感じがするが、本人の方が勝手に想いを巡らせて少な目に申請しているかもしれない。	堀江さんにお尋ねしたいこと： ①部署による労働環境の違いが講演でもお話があったが当社でもまさに影響している。どんな環境整備を出来るといいのか？ ・営業の方：取得しづらい人の中で圧倒的に多いのが、業務が忙しい、人手不足、同僚や上司に迷惑がかかる、自分にしかわからない仕事がある ・前例が無いという回答も結構ある →ロールモデルインタビューなども強化せねばと思っている。 →業務についてもそうだが、評価制度という考え方もあるかも。個人でなくチームの評価はされている？ →まだ出ていないです。休む本人たちが気にするのもそこ。 →チームでの評価がやりづらいというところもある？ →段階がある。部や支店から課、チーム、個人へとブレイクダウンされていくので個人評価の集合体なのでチーム単位ではとらえにくい。 →お客様を数人で担当したりは？→していない →クラウド上で情報共有はされている？→されている →見ることはできるけれど一緒に担当することが難しい？→担当が1人なので、、、 →そこが一番ネックですよ。メインとサブでもいいのでチーム体制に変更していく必要はこれからどこかのタイミングでは必ず訪れるので取り組むタイミングかも。 →同僚への手当について、最初のハレーションを解消するためには効果的。ただ毎年継続するのは効果が無い。社内業務が意外と大きな時間を占めていて、残業をしないと営業の時間を取れないということが起きていたりもする。会議を思い切って減らす（会議8分の1施策）ことなども有効。それによって日中で業務が完了する仕組みをまずは作るのが第一歩。 →一度にやっていくのは難しいが、やってくれそうな営業部長や支部長などを巻き込んで働き方モデルチームなどを作ってやっていくといい。 ②会社での仕組みづくりというお話があった。D&Iの部門が独立していなくて、兼務なのがありません。良くないのかなと思っているが、会社のシステムとして現場の組織の中で、休む方の穴埋めにあたる、フォローしていく側のメンバーへのフォローやインセンティブなども含めて、周りの理解をどう取っていくのか、その辺も含めての仕組み作りをどうしていくのか、という点に悩んでいる。忖度の背景には周りの人達への遠慮もあるので、周りの人たちが快く手伝ってくれるためにはどうしたらいいのかなと。以下に納得して業務にあたってもらうにはどうしたら良いか？ →同じ課題感があって、同僚への手当を検討中。周囲の理解や本人の不安の解消の両方につなげたい。WLB社さんにはあまり勧められないと言われるかも、、、（笑） →育児期の方のセミナーに男性も参加いただくのも良いのでは、ぜひご本人たちにお勧めをしていただけたら。 →メインサブ体制にすると、今持っている案件に加えてサブも持つということ？ →そうです。でも今の仕事量のままでは出来ないのでは仕事量そのものを減らすことをセットでやる必要がある。作業時間をどれぐらい日中に取れているのか、会議で時間を奪われていないか見てみると、1時間しか時間を取れていないということもある。報告業務をミニマムにしていくとサブで見えていくこともできる。今の業務が倍になるというアンコンシャスバイアスをぜひ外してみてください。 →チームでというのがなかなか業務量を増やすイメージがあって理解いただくのが難しい。啓蒙した上でやらないといけないなと、、、 →御社も支店長の色が強いと思うが賛同いただけそうな方はいらっしゃる？ →いると思います。 →支店でこんなふううまく行ったということを見せていかないと、どこも難しいという話になってしまって、いつまでたっても難しいというままになってしまう。より働き手がいなくなってきたからでは遅いので、育児中というのは見通しが立つ期間。介護は見通しが立たない。 介護の法改正も： 介護離職をどうやって防ぐかということも考えなくては。 →堀江さんから：私自身は育児よりも介護が先に始まった。育児支援が出来ていると、介護支援に応用できるところも多い。