

テーマ１：男性育業に踏み切れないのはなぜか

テーマを選んだ理由	職場の現状・課題	解決策案	その他
・現在人事総務と女性活躍、D&Iを担当。当社でやっと一人男性育休が出たばかり。年に3-4人いたが、なぜ踏み切れないのか。男性育休の理解を深めたい。 ・人事総務、I&D推進室、異動して一年。女性活躍推進、その推進としての男性育休。ダイバーシティ推進室は2016年から、女性活躍は2012年から。目標値を立てながら、推進している。取得率は2年連続100%だが、本質のところがかかっておらず、取るだけ育休になっており取得日が1日だけということも。取得日数5日間は有給という制度もあり、取得者は増えているが、今でも1-2日しか取得しない社員がいる。1か月以上はレア。年間40名男性育休を取る人がある。実際取得される方の話も聞きたい。 ・人事。取得率は100%だが、取得日数は1、2日程度。5日間の制度はあるが、1か月超の取得者が少ない。	・男性育業を推進したいが、要員のにも難しい面もある。 ⇒長期間推進したいが、周囲のサポート体制の構築がないままに推進することへのギャップ ママが多い会社であり、夜間業務を担っているのがママではない人たち。子供がいない社員への負担感があり、育業をする人たち以外の人達へのサポートも両輪が必要 ・取得日数 1-2日では意味がない。育業とは言えない。もう少し長く取ってもらいたい。 ・本質の理解浸透（意義、メリット） ・取得促進策 ・会社は取りなさいというだけで、その際に具体的に男性育休を推進していない。 ⇒取るんでしょという雰囲気にはなっていない。今度取る人は小さい店舗勤務の社員 ・育休を取った時の無収入期間をどうするか ・建設現場なので所長になると抜けることが難しい	＜本来あるべき男性育業の日数は？＞ ・最低2週間以上 ・15日以上 ・1か月以上。希望は6か月。 ＜↑の取得日数になるまで伸ばす解決策案＞ ①地道な啓蒙活動 ②お金で解決 ← 効果があるのか振り返りが重要になるかもしれない ③トップメッセージ、会社の方針なんだとする どんなメッセージ？トップが育児をしてきていないので、なかなか難しい、社内結婚だと同じタイミングで入ってしまう、ママもパパもキャリアをあきらめなくていいと言って欲しい ④Googleで20%プロジェクトというものがあり、各人の20%を書き出して、その業務をやってくれる人を手上げで探すというもの。←これを上手く活用できないか ⑤人の問題、周りへの負担、実際取っている人がいない、女性が少ない、上の人達も育児に関わってきていない←実際に取った人にインタビューをしてみても？（パートナーも含めて）	