

【ディスカッション内容】 WEB交流会テーマ：男性育業に踏み切れない、長期の育業が申請しづらい、阻むのはなにか		
テーマを選んだ理由	職場の現状・課題感	解決策案
<p>・人事として、選択肢の中で一番弊社の課題、自分自身も感じていること。長期の育業を申請しにくい。</p> <p>・男性育休取得者がほとんどいなかった、いても1人2人程度。今月になってかなり増えていった。法改正などで取りやすくなった。営業の職場で取るのは憚られる、部署間での不公平感もありそう。上層部も分かっているようだが、アクションまでは繋がられない、余裕を持った人員がいればいいのだが。</p> <p>・総務。コロナ後、去年位から社内がプチベビーブーム、男性育休申請が増えてきている、いいことなのだが、部署ごとの違い、本人も「キャリアを捨ててもいいから」というスタンス、現場で話したり上司と話したりすると撤回したりする。</p>	<p>・コロナ明け、男性育休取得者は増えた。実際に営業であったり、現場で作業する人であったり、職種によってばらつきがある。営業職で長期での取得は難しい。他社の状況を聞きたい。電気工事、現場の人で1年取る人がいた、営業職だと最長でも3か月、交代要員を新しく雇うのも難しい。</p> <p>・支店が全国にある、5人しかいない支店だと1名減ると大変。1年間取った人がいたが、1年前から相談していた。他の人に負担がかからないようにした。そういう人は少ない。3か月前に本人が取りますということが多い。300人規模の会社なので3か月前だと配属は難しい。1年前から相談していた人の時は、それを見据えて、4月前に配属出来た。</p> <p>・ITエンジニア、客先に常駐したりする。早めに言ってもらえれば現場と調整。若い人たちはプログラムをやっているだけ、育休を申請して楽しみにしている。部下の管理をとった観点、周りに迷惑という観点がある。それを踏まえて撤回したりする人もいる。グループリーダークラス（30代後半）も子供が出来たりしているが、取りにくい。遠慮を感じる。</p> <p>※課題感に関するディスカッション</p> <p>(質問)20代であれば取りやすい、職種によっては取りやすい。その人に仕事が属人化しているケース。どうしたら良いのか？ (他のメンバー①)くるみん取得を目指していた、1日で良いから取得してくれ。それで育休があるという認識をしてもらえた、周知には効いた。法制化されて周知義務が出来た。 (他のメンバー②)部署で初めて取った人から聞いた話で広まった。ただ、一部で育児休業で休むよりも働いていた方が楽。</p> <p>(質問)男性の育休を取るという時に、給付のところ、お金の話、どの取り方が一番損しないか、月末に休んだ方が、14日以上取ったほうが良いなど。人事担当としてはどうしたら良いのか？ (他のメンバー①)育休取るという人は、ネットで散々調べて、これでいいんだよねと、総務の方はそれで構わないと回答している。 (他のメンバー②)意識が高いと調べる。年末調整など丁寧に会社が説明する文化。社員が甘えている。</p>	<p>(課題) 部署ごとに取りやすさが違う</p> <p>(解決策) ・十分な準備期間を確保するための制度を作る。 ・取りにくい部署には報酬を与えるような制度。</p> <p>(課題) 役職によっても取りやすさが違う</p> <p>(解決策) ・上司から取得者本人育休の制度を説明させることは、意識向上の効果もあり、全体の取り易さにも繋がる。 ・体験として、実際に時短勤務を経験をしてもらい、属人化がなくなっていくと、役職の高い人でも取りやすくなる。</p> <p>(課題) 準備に十分な時期に申し出てもらえない。(ギリギリの申し出)</p> <p>(解決策) 1on1でのテーマにする。男性管理職も聞きにくいので、キャリアのことを考えるのに合わせて聞いてしまう。</p>