

第5回「ペアレンティング・トゥギャザー ～みんなで子育て～ プロジェクト」 実施報告

1 日時

令和5年10月26日（木） 10時30分～11時30分（オンライン）

2 次第

○ 「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」会長挨拶

○ オブザーバー参加企業紹介

○ 意見交換

テーマ1 「男性の育児休業取得促進のための取組」について

テーマ2 「育休後の職場復帰を円滑に行うための取組」について

3 報告事項

今年度から福岡県で実施する「男性が育児休業を取得しやすい企業等の先進事例や職場の雰囲気づくりを紹介するテレビ番組」に出演いただく12社の中から5社の企業の方々にオブザーバーとして参加いただく。

テーマ1 「男性の育児休業取得促進のための取組」について、オブザーバー参加企業である上記5社から、企業で実施している取組を紹介いただき、意見交換を実施。

テーマ2 「育休後の職場復帰を円滑に行うための取組」について、各企業が実施する取組を情報共有。

4 出席者

- ・ファシリテーター
- ・構成員（代理含む）：7名
- ・オブザーバー：9名
- ・事務局：3名

意見交換内容

○テーマ1「男性の育児休業取得促進のための取組」について

今回オブザーバーとして参加いただいた企業A社～E社の取組についての意見交換を実施。その内容をQ&A方式で掲載する。

< A社の取組について >

Q. 属人化をなくすための具体的取組について。

A. 男性は今まで育休を取らない等の流れが基本的にあったのは、やはり女性と違って体の変化が起こらないということで、(出産予定日の)前日まで普通に働いているような状況である。だからそこから育休をといても、抱えている仕事がある等で難しくなるので、ちゃんと業務引き継ぎの計画を立て、女性と同じような体制にしていくという形をとった。人に引き継ぎを行うことは、自身しかできない仕事のやり方や、人に教えられない仕事のやり方を見直さざるを得なくなる。

出産はいつ起こるか分からない。だから近くなった時に本人の仕事はすでに人に渡している状態を作っていくというのが属人化の解消には繋がっていく。

Q. 属人化の解消についてどのように進めていったのか。

A. 難しく考えないこと。

女性の場合は出産というイベントが生じると、産前産後で必ず休みが入る。そのため事前に引き継ぎを実施するという流れになる。男性の場合は育休を取りたいというのが事前に分かったら、いつまでに業務を完全に引き継ぐかを相談する。7ヶ月から半年ぐらい前から引き継ぎをスタートし、2、3か月前になったときには、引き継いだ人に対して指導しているというような状態だ。

男性は体の変化が起こらないから前日まで普通に働いている。

だから、女性と同じように事前に出力を下げていくという、そういう取り組みを行っていくと引き継ぎができるのではないかな。

Q. 企業内保育所の導入までの流れ、ぶつかった壁はどのようなものだったか。

A. やはり一番ぶつかった壁が予算だ。会社の福利厚生で行うと維持できなくなる。

保育所は莫大なお金がかかる為、そこはやはり考えないといけないところである。

そのため、その保育事業というのを一つの事業にした。福利厚生の一環ではあるが、その他の一般の地域枠等も使って必ず利益を上げていくという形で維持できる状態になり、物価高騰で経営が厳しくなってもちゃんと利益が出ているので、福利厚生がなくならないという状況を継続できる。そこが大きな壁であった。

< B社の取組について >

Q. B社の「独自プロジェクト」の具体的な取組とその周知方法について。

A. このプロジェクトは昨年開始されたまだ新しいプロジェクト。

昨年は、女性の管理職が少ないということで、女性従業員の方にアンケートをとり、その中から問題点などをピックアップして、プロジェクトの中で目標を定めて活動した。昨年の活動に関しては、髪の色や制服など、そういった身だしなみの基準の見直しと、両立支援、育児休業の両立支援のハンドブックの作成を行った。

周知方法については新聞を年に2回発行しており、そこでご案内、また、他課の会議などで従業員への報告をしている。また部署ごとでも新聞、ニュースのようなものを発行しているので、今回のハンドブックに関してはCS(顧客満足)の部署のニュースに掲載して、従業員の皆様に周知を図った。

Q. 「独自プロジェクト」は誰がつくったものなのか。

A. 社長である。グループ会社のため、グループ会社全体でプロジェクト、女性活躍推進を行っており、こういうプロジェクトを各部署で立ち上げており、その中で実施をしている。

Q. B社は正社員だけではなくパート・アルバイトの従業員も多くいるのではないと思うが、やはりパート・アルバイトの従業員はなかなか勤続年数が短く、入れ替わりも多いと思う。その中、どのような形で推進を図っているのかお伺いしたい。

A. 育児・介護休業法が改正され、妊娠された方や妊娠した配偶者がいる方に面談を実施するということを行うようになってから、人事の方にパート・アルバイト従業員の妊娠の情報が上がってくるようになった。

以前は妊娠したからと辞める従業員も多々いたが、妊娠等の報告が上がってくことで、育児休業の取得ができるということも徐々に理解していただくようになり、辞めずに継続される方が増えてきているように感じている。

< C社の取組について >

Q. パパ座談会の参加人数、どのような意見がでてくるのか。

A. 参加者は、これまでに男性育児休業を取得した社員から3名と、育児休業を取得しなかった社員1名の4名で実施した。

どんな意見が出てくるかという、取得のきっかけになったことや、実際に育休中何をしてきたか、家事をどんなふうに進めていったか。あとは周囲の反応。取得することを周知した時に部署のメンバーからどんな反応を受けたか。クライアントがいる仕事なので、クライアントがどういう反応が見られたかというところをシェアしている。

育児休業をとってよかったという意見も多い中で、逆に取得する上での収入面の変化や、準備しなければいけないもの、申請しなければいけないものがわからないといった

ところの意見もあり、そういった意見を受けて、男性育児休業取得についてのハンドブックの作成に至った経緯もある。

Q. ホームページにて座談会の様子を発信されているが、こういった部署が発信、管理しているのか。

A. これは弊社の中に D&I 推進室があり、そのメンバーは「広報」「人事」「労務」といったメンバーから構成された部署なのだが、「広報」であれば社内報、社内向けの座談会の記事の作成。「人事」であれば座談会の実施を告知、社員への声かけや、その場のセッティングといった、色々な人の持ち場の業務に合わせて実施している。

Q. 多様な制度をつくと社員に理解されにくくなると思うが、どのように周知しているのか。

A. 新しい制度ができた時は必ず、四半期に 1 回全社会議を行っており、その全社会議の場で、社長から発信するという行っている。

加えて社内報で制度の概要や制度ができた背景、そこに込めた思い等を、スタッフに言葉と文字で発信を行っている。

弊社の社内報はデータがとれる仕組みになっており、誰が閲覧していないか、確認できるため、閲覧状況が低い部署やメンバーに対して、再度プッシュするような取り組みもできる。見える化しつつ、進めていくような感じ。

さらに、社内のクラウド上に会社の制度やルールといったものをすべて掲載したガイドブックを置いているので、制度を利用しようとしたときに必ず制度の概要や申請のフロー等、誰でもいつでもアクセスできる状態にしているというところで、浸透・周知を図っている。

<D社の取組について>

Q. 企業で実施している「職場環境改善プロジェクト」を構成するメンバーの選定方法、実施スパンについて。

A. メンバーはある程度の社歴がある方や、このプロジェクト運営に関わってもらいたい社員の指名、立候補で選定している。

実施するスパンはプロジェクトによるといったところ。2か月に1回等、各プロジェクトで必要に応じて実施している。

Q. 週休3日制の導入方法や概要について。

A. 仕入れ販売をしており、各ヤードに計量という事務があるが、その従業員に限って週休3日というものを導入している。

また、部署と業務、65歳以上に限って今現在導入を進めている。

弊社の定年は現況65歳であり、11月より68歳に引き上げる。この時点で65歳以上68歳までの社員については週休3日制の導入を考えている。

その後、68歳以上については更に時短での延長雇用を予定しており、最終的には70歳までの定年延長に移行できればと思っております。

子育て世代は休みが平日にあると助かるという声を聴き、5年前頃から計画的に総意を諮った上で週休3日制を導入した形である。

Q. 男性社員は育休を取得することを望まず、有給休暇を取得する傾向にある。有給も数が決まっているので、育休を進めていきたいが、育休の取得を進めるにあたってどのように伝えるか。

A. 長期にわたり男性が育休というのはなかなか難しいとは思っているが、出産後のパートナーのことを考えると、出産後1週間から20日間ぐらいはお休みいただいて、パートナーと変わってもらいたいと考えている。出産の予定があることを聞いた時点で、総務課から本人を呼んでのカウンセリングを行っている。

面接を行うと休みたいという方がかなり多くいて、今のところは全員取得に至っている状況。

< E社の取組について >

Q. 男性育休をテーマとした社員出演のショートドラマについて、視聴した社員の反応はどうだったか。

A. 身近な社員や知っている社員が出演することで、まず社員全体に視聴してもらえる環境になったと思っている。そこから興味を持ってもらい、また上長からの声かけが増え、男性育休を促進していこうという意識づけにも繋がったと考えている。

今回作成したものは九州内に展開するだけではなく、社内報により、全国の社員が視聴できる状況。九州から発信している。

Q. 育休取得者の業務をカバーする体制について。

A. 人員を追加することは特に行っていない。B社の取組同様に、パートナーの妊娠が分かった場合に、すぐに会社に報告してもらおうよう働きかけを行っており、また、日ごろの業務においてもチームで連携しながら行うようにしているため、事前に把握しておくことで、チーム内での共有や、業務の効率化にも繋がっていると考えている。

○テーマ2「育休後の職場復帰を円滑に行うための取組」について

各企業に事前に回答いただいた取組を「職場復帰前」の取組、「職場復帰後」の取組に分け、共有。

<とりまとめ結果>

- ・ 「職場復帰前」の取組では、職場復帰前に面談を実施する企業が多く見られた。続いて、育児休業中の社内情報の共有やコミュニケーションを図ることで育休中、復帰後の不安を緩和する取組を実施されていた。
- ・ 「職場復帰後」の取組では、仕事と子育ての両立がしやすい様々な制度の活用、また、育休復帰後に不安を抱える職員のために交流会や学習会を実施されていた。