

# 「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」

## 「千葉県男女共同参画推進連携会議 女性活躍推進特別部会」

### 合同異業種交流会 実施結果報告書

開催日 令和4年2月9日（水） 13:00～15:40

開催方法 ZOOMでのオンライン開催

参加者 57名（うち、オブザーバー6名、事務局3名）

テーマ 1 「男性の育児休業」

2 「ワーク・ライフ・バランス」

協力：女性就業支援全国展開事業

# 目次

## 第1 概要

## 第2 グループディスカッション 実施結果

### 1 男性の育児休業

(1) 課題 (P3)

(2) 取組・効果・改善策等 (P4,5)

### 2 ワーク・ライフ・バランス

(1) 課題 (P6)

(2) 取組・効果・改善策等 (P7,8)

# 第1 概要

## ・目的

男性の育休取得及び職員のワーク・ライフ・バランス推進について、育児をしている男性自身や育児をしている男性を部下に持つ管理職の視点で現状・課題・取組を共有し、今後の事業活動やマネジメントに寄与する。

## ・内容

- (1) セミナー <講師> 井上 明美 氏  
(一般財団法人女性労働協会 女性就業支援専門員)

「男性の育休休業の取得について」

- (2) グループディスカッション  
各団体・企業によるグループワークを実施。

### 【テーマ】

- 1 男性の育休休業
- 2 ワーク・ライフ・バランス

# 1 男性の育児休業

育児休業について、男性参加者の多くが「取得しなかった。」  
「長期の日数、希望する日数で取得できなかった。」と回答し、  
取得の促進には以下の課題があることが分かった。



## (1) 課題

- ・ 人手が足りない、仕事量が多い、仕事が属人化している等の理由から、育児休業を取得すると、仕事が回らなくなってしまう。
- ・ 代替要員の確保が難しい。（特に年末年始等の繁忙期）
- ・ 代替要員を確保できても、業務の引継ぎが難しい。
- ・ 育児休業を長期で取得した場合、収入面に不安がある。
- ・ 育児休業を取得した際に周りにどう思われるか不安がある。（社内に互いにフォローしあう風土がない。）
- ・ 育児休業取得にそもそも思い至らない。

### 【取得した男性が感じた課題】

- ・ 平日の昼間にスーパーに行った際に周りの目が気になった。
- ・ 事前の準備、復職後のたまった業務処理の負担が大きかった。



# 1 男性の育児休業

男性の育児休業について、取得が当然というような風土がある団体・企業では以下の取組を行っていることが分かった。また、改善策について以下の意見が上がった。

## (2) 取組・効果・改善策等

### 【取組】

- ・ 仕事と家庭の両立支援ハンドブックを作成し配布している。
- ・ 上司からの働きかけを積極的に行っている。
- ・ 育児休業を取った人に体験談を話してもらい、取得のメリット等を伝えてもらっている。
- ・ 上司に対するセミナーを実施している。
- ・ イクボスチェックリストを活用し、育休を取得させた日数に応じて、人事評価に加点をしている。
- ・ 年間スケジュールを組む段階から準備をしている。
- ・ 育休を5日以上取得した社員を対象に出産手当金を支給している。

# 1 男性の育児休業

## (2) 取組・効果・改善策等

### 【効果】

- ・ 配偶者の気持ちが分かった。
- ・ 配偶者への感謝の気持ちを持つようになった。

### 【改善策】

- ・ 会社内での上司の意識改革が必要。
- ・ 業務のアウトソーシングを検討する。
- ・ 業務を誰でもできるようにしておく。（マニュアルの整備等）
- ・ 今まで2人体制だった業務を3人体制にする等して、万が一を考えた体制作りをする。

## 2 ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスについて、参加者の多くが柔軟な勤務体系、休暇制度により実現できているとのことであつたが、以下の課題があることも分かつた。



### (1) 課題

- ・ 職場に、残業をするのが当然という風土がある。
- ・ 付き合い残業がある。
- ・ 仕事の属人化が解消されておらず、業務量が多いことから有休を取得できない。
- ・ 社内の試験のための勉強でプライベートな時間が奪われる。
- ・ 部下と（仕事や休暇に対する）価値観を共有することが難しい。
- ・ 在宅勤務のためにノートPCを導入したところ、平日の定時後や休日に自宅での業務が可能となり、却って業務時間が増えた。
- ・ 会議が夜に行われることで、残業を強いられることがある。
- ・ 休暇の取得等を言い出しづらい雰囲気がある。

## 2 ワーク・ライフ・バランス



ワーク・ライフ・バランスを実現できている団体・企業では、以下の取組（制度整備）を行っていることが分かった。

### （2）取組・効果・改善策等

#### 【取組（団体・企業）】

- ・柔軟な勤務体系、休暇制度の導入  
（スーパフレックス制度、時差出勤、時間休など）
- ・残業を減らすための取組  
ノー残業デーの実施  
残業の事前申請（残業が必要かどうか、上司と話し合う）  
原則20時以降の残業禁止、勤務間インターバル制度の導入  
退社時間の見える化（退社予定時間を上司・同僚と共有する。）
- ・ファミリーデー（企業等が職員の家族を会社に招待する）の実施
- ・RPA（ロボットによる業務自動化）の導入
- ・社内のコミュニケーションツールとしてチャットを導入

## 2 ワーク・ライフ・バランス

### (2) 取組・効果・改善策等

#### 【取組（団体・企業）】

- ・ 社内に表彰制度を導入し、有休を多くとれた社員を表彰する。

#### 【取組（個人）】

- ・ 業務量が多く、有休が取れない中でも、自分の中でこの時間には必ず帰ると決めておく。

#### 【効果】

- ・ 家族の雰囲気良くなる。
- ・ 仕事のモチベーションにもつながる。

※育児をしている職員等のワーク・ライフ・バランスにのみ配慮をすると、他の職員に負担がかかるため、公平性の観点からの考慮が必要との意見も上がった。