

分科会 2 概要報告書

分科会名	分科会 2 先進事例から学ぶ～男性職員・従業員の育休（介休）取得を促す方法～		
実施日	平成 24 年 2 月 17 日（金）	実施時間	15:00-17:30
会場	石楠花 1. 2	参加人数	80 人
登壇者	<p>パネリスト：奥村和美（北九州市総務企画局人事部人材育成・女性活躍推進課係長） 泉桂子（新居浜市市民部男女共同参画課係長） 中川荘一郎（株式会社高島屋人事部人事政策担当次長） 堀川佐渡（株式会社 N T T データ人事部ダイバーシティ推進室） 土屋伸子（ライオン株式会社人事部）</p> <p>コーディネーター：塚越学（株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランスコンサルタント、ファザーリング・ジャパンさんきゅーパパプロジェクトリーダー）</p>		

概要報告書

<基調講演>（塚越）

- ・有給利用の「隠れ育休」が多い（給料が出れば休む）が短期間、育休制度はあっても風土がない
- ・女性の退職率は、会社内で育休を制度化するだけでなく、周知化していると大きく下がる。

<パネルディスカッション>

（堀川）

- ・「働き方の変革」が一番のキモ。会社が経営方針として宣言したことが大きい。
- ・今後は介護と仕事の両立も必須。初期は社内外メディアで認知を高めることも必要。浸透は地道な取組しかない
- ・「自分の子どもを自分の会社に入れたいか」を考える

（土屋）

- ・社内説明会を本人向けと管理職向けに行う。

（塚越）

- ・上司の啓発が必須。育休中に職場をまわすコツは「引き継ぎマニュアル、部下の育成、評価の仕組み」。

（奥村）

- ・男女ともに子の出生予定連絡表を上司に提出→上司から制度説明、取得計画を相談
- ・育休第一号は昇任試験に合格、今後は上司として大きな味方。
- ・上司も孫が生まれると意識が変わることが多い。

（堀川）

- ・管理職に「もし自分が要介護の親を抱えたら…」と想像してもらうことで、育児をする部下への共感につながる。

（中川）

- ・育休復帰の際、働き方をどうするか、パターン選択肢を多く用意しておく。
- ・取得促進に向けては体験談をHPや講座で社内外にアナウンスする。
- ・20代から30代は取得しやすいが、仕事の責任が重くなる40代以上となると取得しにくい
- ・風土づくりとして「お互い様」精神の重要性・支援と貢献（権利と義務）の関係を忘れてはならない。

（泉）

- ・育休取得を阻害している大きな壁は「収入面の不満」と父親が育児を妻・親任せにしていること。

質疑応答（安藤）

- ・今後、子どものいない管理職も増えてくると予想されるが、企業として何か行う予定はあるか？
→ 新人管理職研修、管理職を社員が評価する制度