

# 第1回 「働コミ」Companyセミナー

## 男性社員が育児休暇を取りやすくするためのマネジメントについて



### ◆ まずは事例実演

ここは、とある会社の会議室です。今、グループ内のミーティングが終わり、各自が連絡事項を伝えています。皆さまもグループのメンバーになったつもりで、この後のやり取りをご覧ください。

共催 堺市 堺市産業振興センター

日時 令和4年11月8日

会場 産業振興センター 3階会議室 5

(管理職) 今日のミーティングはこれで終わります。何か連絡しておきたいことなどありますか？

(Aさん【男性】) 皆さん、実は、パートナーが妊娠しました。これから色々ご迷惑をおかけすることになりますので報告しておきます。

(管理職) おめでとう!! 子どもが生まれるなら、**ますます仕事を頑張らない**といけなくなりますね。

(Aさん【男性】) できればパートナーが出産した後に育休を取得したいと思っているのですが・・・。

(管理職) **僕たちの時代と違って**今はそういう世の中だから、**数日間**育休を取るのは仕方ないことだと思います。

休んでいる間、**周囲に迷惑をかけないよう**、育休前に、業務マニュアルを作成しておいてください。

**Aさんの担当している業務をお願いする人を決めますので、その人には**しっかり引継ぎをお願いします。

あと、**休んでいる間に何かあれば対応できるよう**、連絡先を報告しておいてください。



(Bさん) Aさんが育休をとっている間のグループ内の業務はどうされるおつもりですか。みんな、手一杯で余裕はありませんが・・・。

(管理職) 今は、育休をとるのは**やむを得ないこと**なので、**今までどおり、グループ内の仕事に影響が出ないよう**お願いします。

Aさんには、担当業務のマニュアルの作成と、育休中に**その業務を担当してもらう人**への引継ぎをしっかりとしてもらいます。

また、休んでいる間も何かあれば、Aさんに連絡して対応してもらえるようお願いしておきます。

**育休中は、家でゆっくりできる**だろうから、復帰したら、**みなさんに負担をかけた分**もしっかり仕事をしてもらうので、少し**我慢して**あげてください。

## ◆ 次に、事例を念頭に、講演を聞きました

### 「男性社員が育児休暇を取りやすくするためのマネジメントについて」

NTT西日本 エンタープライズ営業部 N & S 部門 (大阪)  
部長 土屋 直広 氏



講演内容：実際に管理職の部下が4か月育児休暇を取ったときのお話

#### 【ポイント】

1. 育児休暇を取得した社員の状況
2. 育児休暇を取得した経緯と結果
  - ・育児休暇期間を決めるにあたっては、パートナーとよく相談しておいてもらうことが前提。
  - ・次に、同僚の理解を得る。育児休暇を取得することを、本人が周りに言った方がいいのか、上司からが良いのか。
  - ・助け合っていこう、応援しよう、という雰囲気をつくり、代わりの人を決めたり、特定の人に仕事が集中しないよう、業務を割り振る。
  - ・業務を公平に割り振るだけではない。どうしても負荷がかかってしまう人はいる。その場合はきちんと評価したり、フォローすることが大切。
  - ・復帰後の本人へのフォローについては、復帰するからには全部の仕事をするのが前提。その上で無理なことは相談する。

#### 本人が成長できたこと

- ・仕事面では、時間内でいかに効率を上げるかということ、
- ・育児面では、病気で緊急入院したり、保育園探しに奔走したり、様々に大事な経験ができた。夜泣きが大変で仕事の心配どころではなかった。

#### 職場として成長できたこと

- ・何かあったときに職場全体で協力できる、助けてもらえるということが実体験として分かった。
- ・1人分の生産性を上げたことで新しいことに着手できた。

## ◆ 講演の内容を加味し、グループディスカッションをした後、事例実演での管理職だったらどう応える？ロールプレイで発表しました

パートナーが妊娠しました。ご迷惑をおかけすることになりますので報告しておきます。

- ↓
- ・報告ありがとう！おめでとう！
  - ・全く迷惑ではないです。
  - ・パートナーの体調は大丈夫？
  - ・迷惑をかけているわけではない。
  - ・「育休はとらないの？」（言い出しにくい雰囲気をつくす。）
  - ・何か希望や相談したいことはありますか？  
など



できればパートナーの出産後には育児休暇（以下「育休」）を取得したいと思っています。

- ↓
- ・いいと思います。
  - ・パートナーはなんて言ってるの？取得にあたって不安はない？
  - ・何か育休中にやりたいことはあるんですか（ポジティブに♪）
  - ・経験ないことをするのは視野が広がるよね、帰ってきた時を楽しみにしてるね  
（管理職として組織の育児休暇制度の説明ができるようにする。）  
など

育休取得中、担当業務はどうするつもりですか？みんな、手いっぱい余裕はありません。

- ↓
- ・確かに、うちの担当やること多くて、みんなが頑張ってくれてます。
  - ・今回の〇〇さんの育休を機として業務の見直しをしてもよいかもしれませんね。
  - ・いらぬ業務を捨てることで皆さん自身も楽になったり、よりやりがいを感じるかもしれませんね
  - ・人材補充の制度で活用できるものがないかも調べてみますね  
など





## ◆ 参加者からのご感想

- 他社事例、他の人の意見や考えを聞くことができ、非常に参考になった。
- ロールプレイ発表がとてもありアルで具体的で参考になった。
- 男性も育休申出に勇気がある。雰囲気作りのほか、休職中の不安を取ってあげる言葉がけ、コミュニケーションが重要。  
言い出しやすい雰囲気作りが大切ということは、育休取得だけではなく、すべての業務につながると感じた。
- 育児休暇を取ることで、職場にとっても成長できるメリットが多くあることが分かった。
- 声かけなど、一言の重み、重要性を改めて感じた。
- 周りへのケアが業務の効率化や業績アップにつながると思ったので普段から意識していきたい。

## ◆ 今後取り上げてほしい課題

- 残業時間の短縮についての課題や、ワークライフバランスの取組 など
- メンタルヘルスマネジメントや、社員の健康管理の課題 など
- LGBTQの課題など、多様性への課題 など
- 理解の無い人の意識改革 など

**「働コミ」Companyセミナーは、登録いただいた事業者の皆様の課題を一緒に考え、解決することを目的に実施します。**

**「働コミ」Companyに登録して、ぜひ一緒に取組みませんか。**