

視察・研修報告（復命）書

三次市議会議長 様

報告者氏名 増田 誠宏

下記のとおり、視察・研修が終了したので報告します。

会派代表者氏名 掛田 勝彦

経理責任者氏名 増田 誠宏

期 間	令和 4 年 1 1 月 1 6 日（水）
用 務 先	合人社ウエンディひと・まちプラザ 広島市中区袋町 6-36
用 務	令和 4 年度男性育休取得セミナー 主催：広島県働き方改革推進・働く女性応援課
概要及び所見 （目的、参考 にすべき事 項、提言、活用 策等）	<p>広島県知事 湯崎英彦 氏 子育てインフルエンサー 木下ゆーき 氏 株式会社広島銀行人事総務部担当課長 他</p> <p>★第 1 部</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現状について <p>男性育休元年と言われている。2017 新入社員男性平均の 8 割育休取得したい。会社選びの基準として、育休が取得できるか、実態として制度が使われているか、学生は見ている。男性育休について全職員 3 年目までのアンケートとったところ、実際はとりたい 9 割であり、そのほとんどが 1 ヶ月以上を望んでいた。就職先を選ぶ基準となっており、優秀な社員の確保のためには必要な取り組みである。しっかりと進めている企業としてない企業で大きな差が出てきている。それぞれの会社の未来が変わってくる可能性がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育休取得時の課題 <p>会社を休業するときの業務引き継ぎ、休業時の業務のしわ寄せが心配である。これに対しては 1 ヶ月以上の育休取得または 1 ヶ月以上時短勤務+ 5 日以上の育休取得の組み合わせで、対象者に取得していただいた。穴埋めができる環境があれば育休が取得しやすい。面白い仕組みとして、快く送り出してもらい、復帰後感想レポートの提出や育児の話をなごやかに社内に伝えた。</p>

・取得による業務への影響

取得している方が仕事へポジティブに取り組んでいると思える率が高くなっている。理由として仕事に身が入る子供のことに関わることでしっかり稼いでこようと思えるようになるなどあった。

育休取得者からも上司からも本当に良かったと言われた。良かった点として夫関係が良くなり配偶者からの仕事への理解が増した。良い会社に入ったと思えるようになり会社へのロイヤリティーが増えた。女性活躍推進や組織のダイバーシティーの観点から、また社員の急な休みが発生したときのリスク管理の面など仕事の組織管理の点からもメリットがある。

★第2部

男性育休について、時代が変わってきており、当たり前前に定着してきている。広島県は全国平均より高く24%の取得率である。しかしながら、厚生労働省によると6歳未満の子供を持つ夫婦の家事育児時間の国際比較では、他の先進国の半分以下である。このことに日本の社会の問題が凝縮している。共働きしていても女性が家事を主に負担している。男性も家事育児に参画していないと、職場でイコールドイヤーが達成できず女性活躍がままならない。皆が働き方改革をしていかないとならない。働き甲斐があるとことで集中して仕事することができ、生産性の向上につながる。

・男性育休取得による職場への影響

従業員数5人6人で男性育休が取れない中小企業を県も支援・助成してきた。従業員に取得させた企業は必ずプラスの効果があった。男性育休について、本当は「出来るかできないかではなく、ただ単なる見かけのことでやるかやらないか」この配信を見ている人は関心がある人であり、変えていかないといけないと思う人たちである。この人たちが会社を変えていく、社会を変えていくことで、他の企業も追随せざるを得ない。このことにより社会全体が良くなっていく。

【所見】

広島県では男性育休取得を令和7年度までに取得率30%に上げていくと表明している。企業にとっても社会にとってもプラスである。男性育休取得が当たり前になっていく前に、先進的に取り組んでいる企業は今後選ばれる企業である。本市も取り残されてはいけない。積極的に子どもや社会、そして会社のため働き改革を全市で実践していかなければならない。本市としても、男女共同参画講演会などで市民に対して意識啓発し、事業者に対してもセミナー等必要な施策を推進していく必要がある。