

# 事例報告

## 「育児休業の実態について」

D班

奥垣、城、山本、有浦、鬼頭、高岩、野崎

# 紹介(Sさん)

## 部署内容・規模・男女比など

- ▶ 年次6年目
- ▶ A生命保険相互会社 オフィス長（営業部長）補佐
  
- ▶ 部署の規模 男性：女性 = 3：67
- ▶ 現在の部署での仕事内容 営業職員女性63名の営業支援や現場での説明を行われている。

# 紹介(Fさん)

## 部署内容・規模・男女比など

▶ 年次2年目

B株式会社 (IT系)

部署の規模 10人規模で全員男性

仕事内容 海外に進出する企業のインフラ部門を中心に

# 管理職女性率(比較)

- ▶ A社（生命保険会社）

34.1%（課長相当職以上の女性管理職比率）※ 営業職員含む

\* 参照 会社パンフレット「価値創造」報告書2022より

- ▶ B社（IT）

- ▶ 8.03%(管理職のうち女性が占める割合)

※参考:全体社員の男女比→8:2

# 会社の育休制度について(比較)

## ▶ S様 (A社)

取れることは知っているが、育休の取り方や詳細な内容は把握していない。体感だと取得率は高くない。男性は平均5日間が多い。

## ▶ F様(B社)

ある程度の育休制度は理解している

<内容>

- 1歳になるまで育児休職可能 + 保険料免除
- 育児休暇の積み立てや分割も可能
- 休暇後は育児短時間勤務やベビーシッターサービスも充実
- 独自に福利厚生ポイント

# 育休についての男性側の視点(比較)

## ▶ S様 (A社)

：育休を取れるならば1か月くらいとりたい。

しかし取るためには上司に相談できる環境が重要

担当している仕事を引き継ぐための計画と協力が必要不可欠。

⇒上司に相談し、計画を立てて上手く引き継ぎを行うこと。上司の理解を得ること。お互い様の精神。

## ▶ F様(B社)

：育児制度について知らない人、育児に無頓着な人は多い

社内で広報するイベントがあるが、取ってから何をすべきか

についての研修も必要

性別に関わらず、育児休暇等を知ってもらう必要

男女問わず家事・育児に対するイベントの開催など

# 周りの環境と取りやすさ(比較)

## ▶ A社（生命保険）

：平均で5日間が多いが1-2か月取った方もいる

その場合は3か月前から仕事引継ぎの準備する

部署で上司の理解がある場合は比較的取りやすい

(育休を取る社員のポジションへの補充の検討を行ってもらえる)

## ▶ B社（IT）

：過去2年で育児休暇をとれた人が全体で2割。少なそうに見えるが多い。(2019年は7.5%で増加傾向)

会社の制度は充実している。しかし、部署によっては取りづらいところも(管理職の中には、まだ理解のない人もいたりする)

「制度はあるけど全員がとれるわけではない現実」

# 自身も取りたいと思うか(比較)

▶ S様 (A社) :とれるなら1か月程取りたい。

→上司に相談できる環境や、計画を立てて上手く引き継ぎすることが必要。

しかし、管理職や営業現場は離れづらい。

▶ F様(B社) : 家庭と仕事が両立できる制度は、積極的にとっていく予定。

<キャリアとの両立について>

実績ベースで上がっていく会社→育休取得がキャリアに影響は×

テレワークに移行も可能→子育てしながらリモートでやることも

フレックス勤務→フレキシブルに子どもの時間とも調整可能



# まとめ

- ・ **育休をとりやすいような環境を整備することが必要**

上司によって取りやすさに違いがある、部署によって取りやすさに違いがあるといった状況を改善しなければならない。

- ・ **育休制度に関して企業側からより詳しく周知していくことが必要**

企業に有給制度があることを知っている人は多い。企業はそれに加えて取り方等の情報を伝えていかなければならない。