

「両立支援と人材確保のワークショップ」 当日のご意見等



○開催日

令和6年1月17日（水）14：00～16：00

○参加人数 12名

○プログラム

1. ワークショップの目的
2. 少子化による未来予測
3. 若者の意識
4. なぜ両立支援なのか
5. 両立支援を阻んでいるもの
6. 両立支援を進めるために
7. 行政に望むこと

両立支援を阻んでいるもの

◆業務

- 業務が属人化しており、サポート体制がとりづらい
- 職場の人員体制に余裕がない。業務量が増えるとサポートするスタッフの負担が増すため、長期間の育休取得が難しい
- 取得者へのサポートや面談などのケアが足りていない
- 代替職員の確保が難しい
- 育休取得年代が高くなっており、管理職時の育休が取得しにくい

◆制度

- 社内全体に浸透していない
- 中間管理職にとって興味がなく、通知をよく読んでもらえない
- 制度の研修が育休取得予定者に限っている
- 取得者以外の従業員に伝わっていない

◆意識

- 長期間の育休取得は周りに迷惑をかけるという意識が根強い
- 男性管理職は部下が取得するのに抵抗があり、取得しにくい雰囲気
- 管理職世代の価値観が時代に合っていない
- 自分の時代はこんな制度なかったと育休取得等に否定的な人がおり、部下に直接示すと取りにくい風潮に



両立支援を進めるために

◆業務・制度

- サポートする人に+aの給料等を支給し、仕事増を受け入れられる環境づくり
- 何よりトップの意識が重要。トップメッセージを浸透させる
- 孫休暇など管理職でも休暇を取得できる仕組みを作る
- 外部講師による研修
 - ・育休取得予定者だけでなく、上司も研修に参加
 - ・マネジメント研修で、気づきを得てもらうことが効果的
 - ・組織の上から、その一つ下の職階に順番に研修していく
 - ・介護や病気等自分ごととして捉えやすいものとセットで研修
- とにかくどうやって研修に参加してもらい、理解を深めてもらうかの工夫が必要

◆意識

- 制度を理解するだけでなく、管理職が取得者と話す際の話し方、取得しやすい会話の雰囲気づくりも重要
- 最初の1人を出すこと。最初に取得者が出て以降、男性育休取得が進み、月単位で取れるように
- 制度を説明されてもピンときていない管理職世代には、体験談を聞く座談会を設けてより身近に感じてもらえるように

行政に望むこと

- ・求職者からは中小企業にとって厳しい条件を求められるようになってきている。特に地元→県外の大学生のUターン就職には、希望する職業と住宅の確保が必須であり、行政には社宅手当等の支援を望む
- ・大学卒業後、有能な人材の流出を食い止めるような対策を
- ・中高大学生が集まる場所にデジタルサイネージを設置し、地元企業の紹介や優れた技術をアピールして認知度を上げ、就職したいという意識を醸成する
- ・中小企業では育休取得の経験者が少ないため、市が各社で取得した人の体験談を集めて伝えてほしい
- ・市民に役立つ制度がたくさんあると思うが、伝え方の工夫が必要。デジタル活用も（YouTube配信、YouTube広告だけでも目にしやすい）
- ・病児・病後児保育の受け入れ施設が少なく予約がとりづらい
- ・ファミリー・サポート・センターはコムズに出向いて登録、予約も電話が必要。インターネットで預かり予約ができるようにしてほしい
- ・短時間預かってもらえる制度があると聞いたが知らない人が多い、伝える周知を
- ・子育て世代だけではなく幅広い世代への周知を。松山は子育てしやすい、と誰もが言えるように