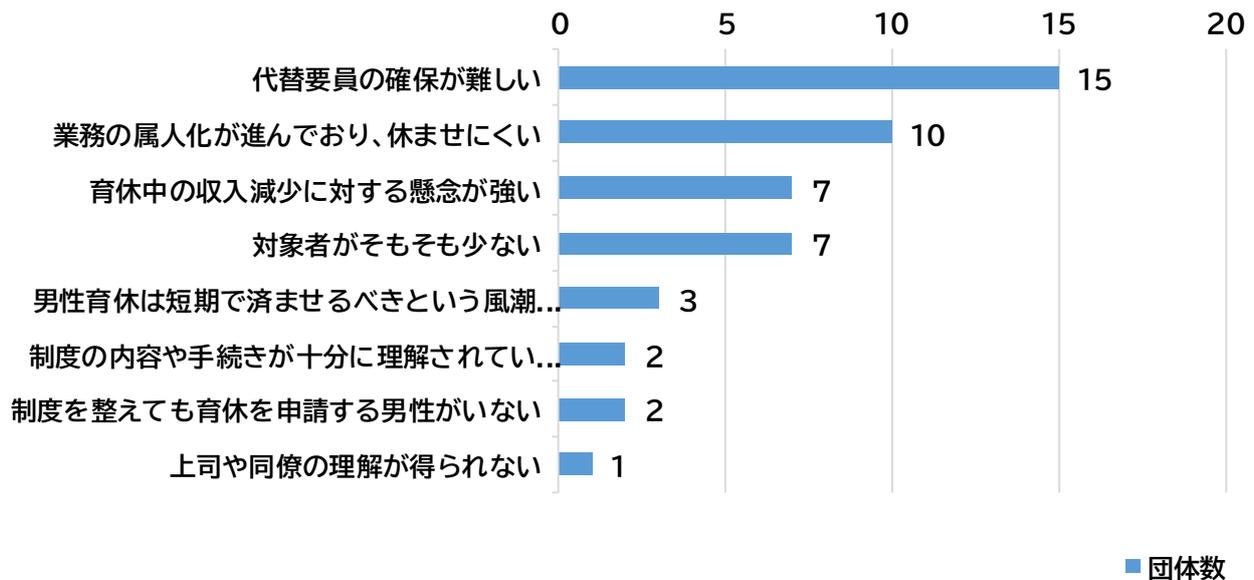


共働き・共育て推進会議 事前アンケート結果

○企業支援状況

- ・情報誌やメルマガ、会報誌などを活用した県からのお知らせ等の広報・周知(2団体)
- ・執行部および専門委員会の場で男性の育休取得、家事・育児への参加の重要性等について議論・推進している。
- ・組合員(トップリーダー含む)に向けたセミナー・研修の実施
- ・国や県からのお知らせを当協会のHPやメールにて会員に周知
- ・総会及び理事会にて制度説明資料を配付

○把握している主な課題/27団体(複数回答)



【その他ご意見】

・従業員が数人の事業者が対応できるのか。人や経費、業務分担など、ピンポイントの課題というより、経営全般での対応となる。

テーマ①:「男性育休取得に対する意識改革と職場文化の醸成」に関する取組や工夫

【トップからの発信(経営層のリーダーシップ)】

- 総会や各種会議の場を活用し、トップセミナーを開催。会員からの相談には、働き方改革支援センターなどの専門機関や国や県の関係窓口を紹介している。(商工会連合会)
- トップのメッセージ発信や声かけなどによる制度周知(中小企業団体中央会)
- 役員・管理職が率先して育休を取得し、ロールモデルを創出。その経験を社内報などで積極的に共有し、心理的ハードルを下げる。(土佐経済同友会)

【上司・同僚の理解促進】

- 世代間ギャップを埋めるため、教育現場や若者研修での意識付けを重視。(経営者協会)
- 経営者や職場の上司・同僚の理解が必要不可欠。各加盟組合では、労使交渉や労使協議の際に、職場環境改善を申し入れ。(日本労働組合総連合会高知県連合会)
- 当協会のMY「共働き・共育て」宣言である「男性の育児休暇は当たり前！育休とって育児参加！」の実現。(看護協会)
- 男性育休推進アンバサダー制度として、育休経験者を相談役とし、社内外に発信するロールモデルとする。(土佐経済同友会)
- 育休取得者の業務をカバーした社員の貢献を「見える化」し、感謝を伝える仕組み(例:表彰、サンキューカード)。(土佐経済同友会)
- 復帰後の不安を解消し、スムーズな職場復帰を支援する「育休復帰者へのウェルカムミーティング」の実施。(土佐経済同友会)
- 「出生時育児休業の説明が会社から無いため、取得できるか不安」との労働者からの相談に対して、手続き、給付制度を説明し、事業主へ指導を行うこともできる旨助言。(高知労働局)

【働き方の見直し】

- 小規模店は代替要員の確保が難しい。経営規模に応じたきめ細やかな対策が必要。(薬剤師会)
- テレワークと短時間勤務を柔軟に組み合わせられる等休む以外の選択肢が必要。(建設業協会)
- 育休の取得希望があれば意向に沿えるよう調整している企業もあるが、取得事例は約3週間程度。カバーできない業務担当のケースに課題。(産業廃棄物協会)
- 託児所など社会環境の整備、多様な働き方の制度構築、両立のために必要な時に最善の手段を選択できるバランス感覚が必要。(情報産業協会)
- 育休取得者の業務を引き継ぎ、負担が増す労働者の負担軽減策に関する企業からの相談に対して、業務代替者への手当制度や助成金の活用を助言。(高知労働局)
- 育児期の柔軟な働き方実現のための措置拡充に関する企業からの相談に対して、事業主主導で規定するのではなく、労働者ニーズを反映させるよう助言。(高知労働局)
- 男性医師の長期間の育休取得は、医師不足や、業務の高度な専門性から非常にハードルが高い。一方、男性医師も積極的に育児に参加して欲しいとため、短期間の育休を複数回取得するなど、工夫しながら積極的に育児に参加しましょうということは、発信していきたい。(医師会)

【機運の醸成】

- 文化的な醸成が必要であるため、県全体で取組を進めていただきたい。(経営者協議会)
- 世代に応じた媒体による情報発信が必要。(日本労働組合総連合会高知県連合会)

【自治体の取組】

- 妊娠判明時に、男性職員へ育休取得を推進。復帰後も、納得できるポジションでの勤務を支援。(市長会:土佐市)
- ①育休取得計画(育児参加プログラムシート)の作成と上司との面談を通じ、安心して育休を取得できる環境を整備、②男性職員用子育て応援ハンドブックを作成、③制度等に関する相談窓口の設置、④職員厚生会の給付事業の開始(こども1人あたり育児休業支援金 30,000 円)。①~④の取組により、R6 男性育休取得率は 84.6%(前年比+40.3 ポイント)。(市長会:高知市)
- 学校と連携した「共働き・子育て」に関する探究活動に向けて準備中。(市長会:安芸市)
- 育休職員の業務を代替した職員へ手当を支給する企業に対して奨励金を補助(1人につき、日額最大8,000円×日数(最大30日))。(市長会:宿毛市)

テーマ②:「行政や団体が連携して進める男性育休取得支援の効果的な実施方法」に関する取組や工夫

【情報提供・広報】

- 各商工会議所へ情報提供を行い、会報等で傘下の会員へ情報提供を行う。(商工会議所連合会)
- 情報誌やメルマガを活用した制度や取組み事例の周知広報。(中小企業団体中央会)
- 他の模範となる好事例があれば、機関誌で会員に紹介。(経営者協会)
- 講演会、研修会、各種イベント等での啓発、SNS 等での発信。(薬剤師会)
- 令和7年2月16日付け高知新聞で共働き・子育てに関する全面広告を掲載。(トラック協会)
- 成功事例やメリットをまとめた資料を作成、会員企業や県民に広く情報発信。(土佐経済同友会)
- 育休取得率の変化や、企業・従業員の満足度等を定期的に調査し、効果検証。(土佐経済同友会)
- 総会や役員会、会員研修会等で制度説明や取り組み事例等の周知可能。(産業廃棄物協会)

【経営層・トップのリーダーシップ】

- 会長自らが機関会議における挨拶等でメッセージ発信。(日本労働組合総連合会高知県連合会)
- 講演会や定例会で男性育休を積極的に取り上げ、経営層の意識改革を促す。(土佐経済同友会)

【働き方の見直し】

- 企業規模や人員体制等により規則どおりに育児休業を取得できない場合は、両者で出勤日や勤務時間等を協議して調整。(商工会連合会)
- 育休取得者への報奨金や、復帰後のキャリア支援制度を設ける企業が増加。(土佐経済同友会)
- 時短勤務、テレワーク、フレックスタイム制など、育児と両立しやすい働き方を導入する企業が増加。(土佐経済同友会)

【機運醸成・文化づくり】

- MY「共働き・共育て」宣言である「男性の育児休暇は当たり前！育休とって育児参加！」の会館内での掲示や、機関紙「看護こうち」に掲載、周知。(看護協会)
- (一定数以上になってから)県や業界での育休取得数等を公表することで、育休の取得が当たり前という文化を醸成。(建設業協会)
- 男性の育休取得を促進する行政施策について、具体的な提言を県や関係機関に働きかけ。(土佐経済同友会)
- 育休取得のメリット、手続き、活用方法などを分かりやすくまとめた冊子「パパ育休のススメ」を作成、男性社員やその配偶者に配布。(土佐経済同友会)
- 行政や経済団体が連携し、男性育休取得に積極的な企業を表彰する制度を設けることで、企業の取り組みを奨励し、社会全体の意識向上に繋げる。(土佐経済同友会)

【交流・意見交換の場】

- 女性委員会による「女性のための情報交流会」を毎年開催。職場や組合活動における日常的な悩み等を情報共有し、フランクに意見交換。(日本労働組合総連合会高知県連合会)
- 実際に育休取得した男性の体験談を青年委員会内で共有。(薬剤師会)
- 育児体験談発表会や、育休取得者と上司の対談会を開催し、社内全体で育児への理解を深めている。(土佐経済同友会)
- 育休・産休中の社員や復帰者が交流できる場を定期的に設け、情報交換や悩み相談ができる機会を提供することにより、孤立感を解消し、スムーズな職場復帰を支援。(土佐経済同友会)
- 会員企業に向けて情報提供を実施。会員企業間の連携を深め業務応援などができる関係づくりを進める。(情報産業協会)

【行政・団体との連携強化】

- 労働団体、商工会議所、女性団体等と連携したイベント開催を目指す。(土佐経済同友会)
- 県や市町村と連携し、男性育休取得支援のワンストップ窓口設置や、情報提供の共同実施を目指す。(土佐経済同友会)

○愛称について

賛成 24団体

反対 1団体

その他 2団体

- ・「スイショウ（推奨）・ブント会議」、高知はぐみらい（育む+未来）等も良いと思います。
- ・年に1回しか開催しないのであれば、愛称は必要ないのではないか。

⇒愛称については、開催回数を踏まえ、今後検討していくこととします。