

名 称	育休に関するディスカッション		
実施日	令和4年11月11日(金)	実施場所	建設コンサルタンツ協会関東支部 会議室
参加者数	16名 (WGメンバー12名、女性の会OG4名)		

実施目的

女性の会 WG では、建設コンサルタント業界でのワーク・ライフ・バランス実現にむけて、昨年度から「産休・育休」に着目して議論を進めてきた。昨年度は各社の産休・育休関連制度の整備状況の整理、産休・育休経験者を対象としたアンケートの実施、直接経験談を聞くパネルディスカッションを開催し、WGメンバーの基礎知識の向上と課題意識の醸成を図った。今回のディスカッションでは、昨年度からの検討の集大成として、育休復帰後の多様な働き方の実現に向けて必要な社内制度、周囲のあり方等を明らかにし、社内外へフィードバックすることを目的として議論を行った。

実施概要

1. 開催概要

女性の会 WG メンバーは全員が入社10年以内の若手であり、育休経験者も少ないため、育休復帰後長く働き続けている女性の会 OG の方をゲストとしてお招きし、ディスカッションに参加いただいた。

開催方式は、活発な議論や意見出しが出来るよう、対面形式を採用した。

プログラムとしては、開催趣旨の説明、OG4名の自己紹介、昨年度調査（育休経験者を対象にしたアンケート調査）結果の報告、議論テーマの説明、グループ議論、議論結果の発表という形で進化した。

ディスカッションは5名×4グループで実施した。各グループは女性の会 OG 1名、女性の会メンバー3名というメンバー構成とし、女性の会メンバーが進行役、記録役、発表役を担当した。

議論のテーマは主テーマを「育休後の働き方について」、詳細テーマを「周囲の理解・配慮」「育休取得への障壁」「復帰後のモチベーション」「社内制度」等と設定した。議論結果のアウトプットとして、「ロールモデル案の作成」、またそれを実現するための「必要な社内制度」を提案する形で発表した。

各グループの発表後、女性の会 OG の方のコメントを頂き、質疑応答の時間を設けた。



出席メンバー

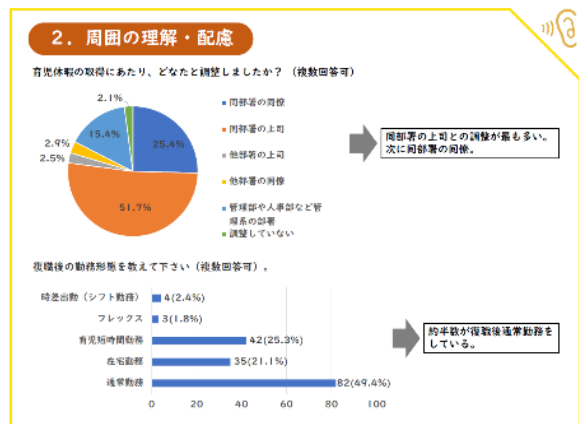


各グループの発表の様子

1. タイムスケジュール

14:30	開会、進行要領の説明	
↓ 5分		
14:35	自己紹介 (OG4名)	
↓ 10分		
14:45	昨年度ヒアリング結果の紹介	
↓ 5分		
14:50	議論するテーマの説明	
↓ 5分		
14:55	各グループで議論	
↓ 55分		
15:50	各グループの議論結果を発表	<ul style="list-style-type: none"> 各グループ5分で発表 全グループ発表後にOGさんにコメントを頂く
↓ 40分		
16:30	閉会	
↓ 30分	～片付け、移動	
17:00	懇親会	

プログラム



昨年度調査結果の報告 (抜粋)

2. 各グループにおける議論の結果・発表内容（要旨）

グループ	内容	ロールモデル案の作成	制度や福利厚生について
グループ1		<ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデルがあつたらいいが、複雑に要素が絡まるので千差万別。取舍選択して自分に合ったところを取り入れたい。 ・仕事と家庭を100%で対応することは難しい。ある程度の割り切りを自分の中でもつことも必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児中のメンタルケアに関して勉強する機会があるとより良い。 ・育児理由で給与減というのは見直す必要がある。
グループ2		<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアも家庭もほどよくバランスをとりながら長く働きたい。無理せず働く姿勢を後輩に示すことで、子育てとの両立のハードルを下げたい。 ・育児中も自己研鑽を積めたら良い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務をより柔軟に利用できると良い。 ・フレックス制度が広まると良い。 ・福利厚生制度でベビーシッターの割引や家事代行サービスの割引を受けられると良い。 ・産休・育休中の講習会参加など自己研鑽に係る費用を会社で負担してもらえると良い。
グループ3		<ul style="list-style-type: none"> ・どのように働きたいかは本人の意向や環境、時期によって異なる。また、それにより目指す職務も変わってくる。個人の意向や目標を認めてもらえるような考課制度が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児中の部下を持つ管理職同士で情報共有できる機会があると良い。 ・子育ての意向やビジョン等、今後のキャリアプランを相談できる環境があると良い。 ・時短勤務や残業制限の延長についても本人の意向で選択できると良い。 ・自分が休んでも業務が止まらない体制、すぐに引継ぎができるようなタスクの見える化・共有が大事。
グループ4		<ul style="list-style-type: none"> ・自分がどのように働きたいかは人によって異なる。 ・ロールモデルも大切だが、それにこだわらず、自分が働き方を選択して生きていけるような社会になることが重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックス制度、在宅勤務や時間休制度、サテライトオフィス制度があると良い。 ・女性だけで相談や話ができる場所があると良い。

3. 本ディスカッションの成果と今後の改善点

ディスカッションは活発な議論の下、盛会のうち終了した。女性の会メンバーからは、OGの方々に参加いただいたことで、今後の働き方やロールモデルをイメージしやすくなったとの声があった。

本ディスカッションの結論として、育休を経て長く働き続けるために社内の必要制度等、具体的なアクションとして各社へフィードバックすべき議論結果を以下の表に整理した。

育休を経て長く働き続けるために必要な社内制度・環境づくり等

柔軟な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務・フレックス制度・サテライトオフィス制度・時間休制度の普及 ・上記の柔軟な運用（上限日数、残業規定等の規制緩和、給料減の廃止）
育児中社員への支援・ケア	<ul style="list-style-type: none"> ・ベビーシッターの割引や家事代行サービスの割引の導入 ・産休・育休中の講習会参加など自己研鑽に係る費用の補助 ・育児中のメンタルケアに関して勉強する機会の提供
周囲のあり方	<ul style="list-style-type: none"> ・女性だけで相談や話ができる環境づくり ・本人の今後のキャリアプランに合わせた業務量の調整を相談できる環境づくり ・育児中の部下を持つ管理職同士で情報共有できる機会づくり
業務体制等	<ul style="list-style-type: none"> ・誰かが休んでも業務が止まらない執行体制の確保 ・誰かが休んでもすぐに引継ぎができるようなタスクの見える化・共有

コロナ禍を経て柔軟な働き方は進められている一方で、まだまだ制度の面でも改善の余地があることを感じた。本ディスカッションは、「各社へのフィードバック」を目的としているため、議論結果を内輪でとどめず、WG 外に展開していくことが重要である。NL 作成による成果発信、社内周知により、引き続き、ライフイベントを迎えても長く働き続けるための取組みを続けていきたい。

以上