



信州ハム株式会社 <<上田市>>

役員・管理職向け研修による「組織風土醸成」

従業員数 301人～

業 種 食品製造業

課題種別 組織風土醸成

背景

男性の育児休業取得を推進する取り組みを進める中で、役職や部門によって育休取得への意識やハードルに差があることが明らかになった。なかでも、職場をリードする立場にある方々の育休理解が十分に広がっておらず、制度があっても実際には取得しにくい職場風土が一部に見え隠れしていた。こうした背景から、育休取得を組織全体の文化として根付かせるためには、制度面だけでなく、上層部の意識改革や育休を前向きに捉え組織風土醸成が不可欠となった。



役員・管理職向けの研修

課題の分析

部門ごとに育休取得への意識が異なり、一部の部署では取得しづらい雰囲気がある

周囲から「業務への影響が大きい」「取得は推奨されるが現実的でない」といった声が上がっている

人材不足から、互いに気を伺う状況で全社的に男性従業員の育休取得が定着しない

実行支援の方向性

役員・管理職向け研修の実施

育児休業制度を実効性あるものとして機能させるためには、管理職や役員層の理解と支援が不可欠である。そこで企業は、管理職を対象とした研修を通じて、制度の意義や推進の重要性についての認識を高め、現場での後押しにつなげる環境づくりを進めていく。制度が「使える」だけでなく「使いやすい」ものとなるよう、組織全体の意識変容を図る。

研修アンケート

本日は研修いただき感謝しております。下記のアンケートへご記入の上、ご返願ください。

1. 研修の全体的な満足度を教えてください。

とても満足	満足	普通	不満	とても不満
<input type="checkbox"/>				

2. 研修内容は理解しやすかったですか？

とても理解しやすい	理解しやすい	普通	理解しづらい	とても理解しづらい
<input type="checkbox"/>				

3. あなたの所属又は部署では、男子が育児休業を取得したことがありますか？

取得したことがある	おおよそない	取得したことがない
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. あなたの所属又は部署では、男性の育児休業取得がしやすい環境になっていますか？

とても取りやすい	取りやすい	普通	取りづらい	とても取りづらい
<input type="checkbox"/>				

5. その質問で「取りづらい又はとても取りづらい」と回答された方は、何が原因ですか？
またどのような解決策が必要だと考えますか？

6. その他感想・ご感想があればご記入ください。
「貴社の業務に業務と育児を両立させるべく、その方に向けてできる環境を早く実現してほしい」という声がありました。

<研修アンケート>

研修後のアンケート結果と記述意見から、今後の職場環境改善に活かしていく。





取り組み

① 役員・管理職向けの研修実施

育児休業取得の促進に向けて、役員・管理職を対象に研修を実施。育休の社会的意義や企業にもたらすメリットを伝えるとともに、他社の好事例を紹介し、具体的な取り組みの有効性を共有。制度への理解と前向きな活用を促し、職場全体で取得を支え合う意識づくりを進めた。

② 育休取得シミュレーションワークショップの実施

主要業務を担う従業員の休暇取得を想定し、業務引継ぎや対応フローに関するワークショップを実施。部門間のコミュニケーションを促進し、育休に対する意識のばらつきや不安の解消を図った。実践的な対話を通じて、休暇を前提とした働き方への理解を深めた。



成果「組織風土醸成」

① 役員・管理職の意識変化

研修後は「男性育休が当たり前の時代に尽力したい」といった前向きな声も聞かれ、部門間での意識共有と育休推進に向けた前向きな変化が感じられた。また、参加アンケートの回答においても「とても満足」「満足」が8割を超え、前向きな意識変化としてと捉えることが確認できた。

② 部門間の連携強化と意識統一の促進

ワークショップを通じて、部門間での育休取得に対する課題等の共有が実現。実務運用の具体的なイメージを体験できた。さらに、自部門の人員不足から「育休を取りづらい」などの声があがり、組織内で自分や部門の意見や気持ちを安心して発信できる風土が醸成された。

Action Plan

今後のアクションプラン

- 定期的に従業員アンケートや面談時などを通じて、意見や声を集約し、職場環境づくり全般に活かしていく
- 全体の育休取得に向けた社内風土醸成のため、事業部を跨いだ社員間コミュニケーションの機会を設ける

企業担当者の声



これまでの研修の中で、過去一番で積極的に役員・管理職が意見を交わしていた。今後も社員の働きやすさを構築していくため、トップから徐々に社全体の意識改革に継続して取り組みたい。

