



三全精工株式会社 <<塩尻市>>

全従業員向け研修による育休取得の意識改革

従業員数 50～99人

業 種 製造業

課題種別 組織風土醸成

背景

男性で初めて育児休業の取得があった際は、急ぎの対応で業務を補完したが、今後は取得希望者の増加も見込まれることから、継続的に対応できる体制への課題感が共有された。こうした背景を踏まえ、社内全体を対象に横断的な意識調査を実施した結果、男女間で育休取得のしやすさに対する認識に差があることが判明。また、企業側からの制度説明や情報発信が十分とは言えず、育休制度そのものの理解度にばらつきがあることも明らかとなった。育児休業を取得しやすい環境整備と制度に関する継続的な情報提供が重要な課題として位置づけられた。



全従業員参加による研修風景

課題の分析

男女間での育休取得の抵抗感が異なり、6割の男性がキャリアへの影響に不安を感じている

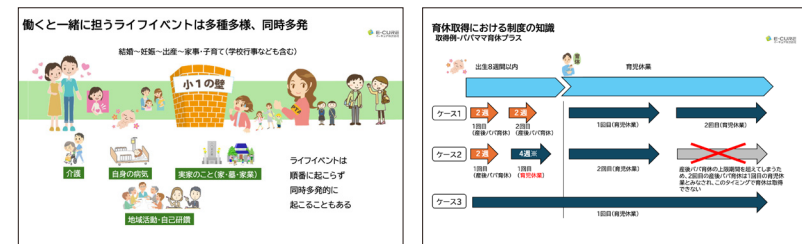
正確な育休制度についての理解ができておらず、誤解や認識不足が見られる

事業主側からの情報発信が十分でないと、3割の従業員が感じている

実行支援の方向性

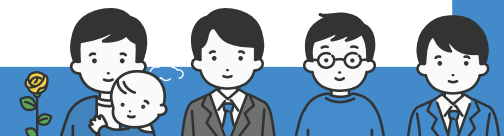
全従業員向けの育休制度周知研修の実施

この課題を解決するため、全従業員を対象に、育児休業制度に関する研修を導入。制度の内容や取得の手続き、取得時の職場の対応などを共有することで、社員一人ひとりの理解を促進。男女問わず育休を「当たり前に使える制度」として定着させる土台づくりを目的に設定。



<配布テキスト(一部)>

子育て世帯の現状を把握するとともに、育児を取り巻く社会的背景や支援制度についての理解を深めるスライドと資料を活用。



取り組み

①制度の正しい理解を促進

男性育休の概要や取得メリットを明確に伝えることで、制度に対する理解を促進。男女問わず公平に取得できる制度であることを強調し、「男性が取るものではない」といった偏見の払拭を図った。

②管理職・従業員双方の意識改革

上司・部下の双方が育休取得を前向きに支援できる関係づくりのきっかけを提供。職場全体で制度への理解を深め、ライフイベントを尊重し合える風土の醸成を目指した。

成果「業務改善研修・社内啓発」

①従業員の意識変化

研修終了後には、総務へ育休取得の手続きに関する問い合わせが寄せられるなど、具体的な行動の変化が見られた。研修後のアンケートでは、肯定的な意見が寄せられたほか、欠席者からも資料希望の声があり、全体として前向きな反応が得られた。

②継続的な取り組みへのステップアップ

管理部門の担当者からは、従業員の意識が高まりつつある今こそ、継続的な啓蒙や雰囲気づくりを進めたいとの意向が示され、今後の具体的な施策を検討・実行していく方針となった。



Action Plan

今後のアクションプラン

- 継続的な育休制度及び法改正等の労働、雇用環境情報の周知活動（月に1回、全体会議の場で定期発信を行う）
- 育休取得者（社内ロールモデル）の事例蓄積と情報共有
- 国・県の助成金（労使で活用できる）等の積極的な利用

企業担当者の声



コンサルティングを通じ、自社の課題の中でも情報発信に課題があることが分かった。今回の取り組みで終了するのではなく、定期的に社員全体の意識を醸成する施策を行ってきたい。

