



株式会社ユニオンプレート <<千曲市>>

育休取得者の情報共有による組織風土醸成

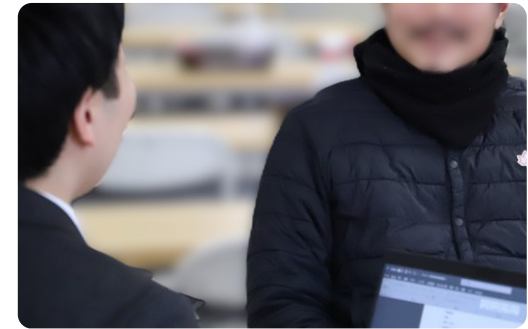
従業員数 301人～

業 種 製造業

課題種別 組織風土醸成

背景

社内のヒアリングを進めていく中で、部門や職務内容ごとに育休の取得しやすさに差があることが見えてきた。管理部門ではすでに取得実績があり理解も進んでいたが、営業や製造現場など、顧客や製品に応じて属人化が進んでいた。そのため、業務への影響や周囲の目を懸念し取得をためらう雰囲気が生まれていた。こうした状況では、制度が存在していても実際に活用されにくくなるため、制度整備に加え、全社的に育休を取りやすい風土の醸成と意識の統一を図ることが重要な課題と位置付けられた。



育休取得者のインタビューの風景

課題の分析

業務が属人化しやすい部門や職種、また上司が男性の育休取得に後ろ向きな部門では、取得が難しい傾向がある

育休を取得した従業員の経験が共有されておらず、実際の取得事例が見える形で可視化されていない

育休の取得を希望していても、周囲の目を気にして申請をためらうケースが見られる

実行支援の方向性

育休取得者へのインタビューと事例蓄積・社内報での発信

育児休業をより身近で活用しやすい制度とするために、育休取得者の体験を社内で共有し、制度の具体的な活用イメージを可視化する取り組みを推進する。従業員の声を通じて、心理的ハードルの軽減や制度理解の促進を図り、育休取得を前向きに検討できる職場づくりを目指す。

男性育休体験談 ～新しい働き方への一歩～

〇〇課 Kさんの育休体験談

- ・ 所属部署: 営業(〇〇課) 〇〇課
- ・ 育休期間: 2023年6月～2023年8月
- ・ 家族構成: 妻、第一子(2歳)

写真エリア

Q. 育休取得のきっかけは何でしたか？

A. 妻が産後うつで、妻一人が育児を行うことはとても難しいと感じました。そのため妻と相談し、自身で男性育休制度を調べて3ヶ月間取得しました。最初は慣れることにも苦労が少しあったのですが、実際に上司や同僚から温かいサポートを頂くことができ、安心して育児に専念することができました。

Q. 良かったこと、苦労したことは？

A. 24時間子どもと一緒に居られるという経験はなかなか出来ないため、子どもの成長も身近に感じられました。子どもを保育園に入れると、自分の経験が少しでも活かされたかなと、もう少し頑張りたいという気持ちも湧いてきました。妻の育児負担も減り、休職期間を通じてお互いの協力し合える体制が出来たと感じます。

Q. 復帰後、仕事や家庭でどんな変化がありましたか？

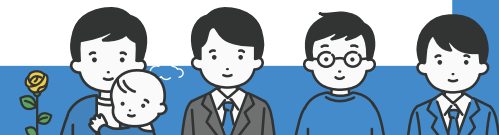
A. 今までは仕事優先の生活を送っていましたが、休職の経験を通じて家庭と仕事を両立させることには前向きな気持ちになりました。家事を一時的に任せてもらえるようになり、家庭内の役割分担がスムーズになりました。妻の育児負担も減り、休職期間を通じてお互いの協力し合える体制が出来たと感じます。

これから育休を検討する皆さんへ

「経験者」の経験が共有され、育休取得のハードルが下がります。ぜひ経験者を通じて、育休取得の具体的な活用イメージを可視化する取り組みを推進し、心理的ハードルの軽減や制度理解の促進を図り、育休取得を前向きに検討できる職場づくりを目指します。

< 育休取得・社内報 >

内製化により、継続していただける
テンプレートの作成



取り組み

① 育休取得者のリアルな声を収集

育休取得者2名に対し、取得までの手順や業務引き継ぎの工夫、復職後の変化についてヒアリングを実施。取得によって得られたメリットや、実際に感じた課題を率直に語ってもらうことで、今後取得を検討する社員への具体的な情報を得る。

② 成功事例の可視化

取得者のインタビュー内容を社内報で特集し、全従業員へ発信。「育休取得がキャリアにどのような影響を与えたか」などの具体的なケースを紹介する。

③ 事例の蓄積と収集

取得者の事例を収集することで、今後も休暇取得を希望する社員に対してきめ細かな情報提供を行えるようにする。また助成金申請要件にも該当するため、今後も積極的に収集し活用していく。

成果「組織風土醸成」

① 社内の組織風土改善

育休取得者の声を発信することで、制度への理解が深まり、「育休＝キャリアの停滞」という固定観念が払拭されつつある。管理職や同僚のサポート意識も高まり、働き方の多様性を受け入れる企業風土の醸成につながった。

② 育休取得希望者へのフォロー体制整備

育休取得者の事例を蓄積・共有することで、取得希望者に対して具体的な情報提供が可能となり、不安の軽減につながる。また、成功事例が見える形で伝わることで、育休取得の心理的ハードルが下がり、よりスムーズな取得と復職の促進が向上。



今後のアクションプラン

- 今後も育休取得者に対しては、インタビュー実施&事例収集を社内で内製化し蓄積する
- 社内規定の整備を完了させ、トップからのメッセージ発信を推進する

企業担当者の声



今回のコンサルティングを通じ、これまでの事例を蓄積し有効活用する手立てが分かった。また、会社としても社員の生の声を聞くことが出来て良かった。今後は採用広報や社のブランディングに活用する等、社員が働きやすい環境であることを積極的に発信していきたい。

