

2023年10月10日

人事戦略・DEI

パナソニック株式会社 くらしアプライアンス社

パナソニック くらしアプライアンス社、「LAS パパ支援研修」等を通して
男性育休取得支援を推進、多様な働き方の実現を目指す
～男性社員に向けた具体的な子育て・家事の研修で充実した育休期間へ～

パナソニック株式会社 くらしアプライアンス社(以下、くらしアプライアンス社)は、多様な人材が集うダイバーシティなチームによるチャレンジが、事業の持続的成長や顧客価値最大化の実現に重要であると考え、DEI 推進に積極的に取り組んできました。

2022 年より段階的に施行された育児・介護休業法により、男性育休取得の促進が求められていますが、当社が掲げている「男性社員の育休取得率 100%」の目標までまだ至らず、取得日数も半数以上が 5 日間以下という現状から、社長自らパパ社員および家族に向けた応援メッセージの配信、「LAS パパ支援研修」などの実施を通じて、男性育休取得の促進と多様な働き方のさらなる支援を推進しています。



【くらしアプライアンス社の主な男性育休取得支援策】

◆社長からの発信でさらに男性育休取得を推進

くらしアプライアンス社 社長である松下理一からパパ社員に向けてお祝いのメッセージカード送付を行い、トップ自ら育休取得を積極的に後押し。

◆男性育休取得の推奨日数の提示

くらしアプライアンス社としての男性育休推奨取得日数を、最低 2 週間～1 カ月以上と打ち出し。

◆「LAS パパ支援研修」の実施

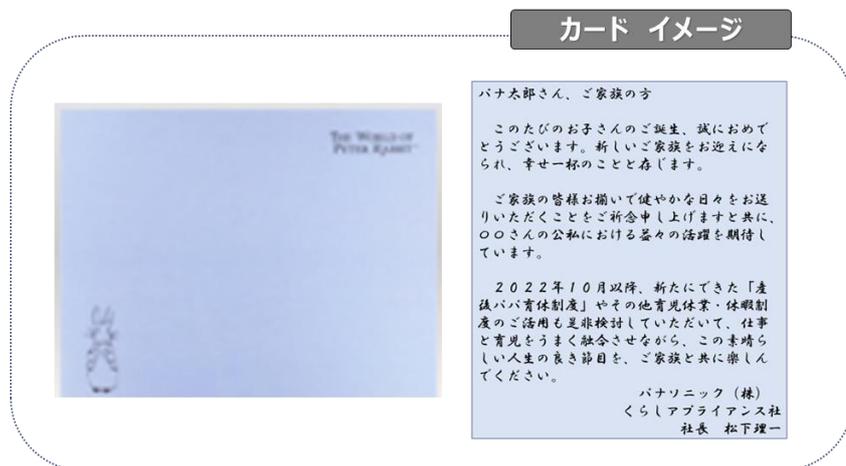
育休期間の効果的な過ごし方を支援し、育休取得による働き方改革への効果を最大化、社内諸支援制度の活用支援を目的に、パートナーの妊娠・出産を申し出た男性社員や希望した配偶者を対象に 2 回に分けて研修を実施。

◆子育て応援ツールのプレゼント

子育て中の男性社員が、スムーズに家事や育児に取り組むためのステップをガイドし、パパ業を楽しむための手助けとなるノートブック「HAPI PAPA NOTEBOOK」や、独自の暮らし支援サービスを提供。

◆社長からの発信でさらに男性育休取得を推進

2022年10月から、子どもが誕生したパパ社員に向けて、くらしアプライアンス社 社長の松下から、郵便でお祝いカードを送る取り組みも行っています。お祝いの言葉を直接届けるとともに、家族が増えるタイミングで育休取得など暮らし方・働き方の見直しや工夫をトップから促し、パパ社員研修や育児に関連する社内制度の積極的な活用をPRする狙いもあります。



◆男性育休取得の推奨日数の提示

社内アンケートで多くの社員が、「会社から男性育休取得の推奨日数を提示してほしい」「2週間～1カ月以上の取得推奨を希望する」と回答したことから、くらしアプライアンス社としての男性育休推奨取得日数を、最低 2 週間～1 カ月以上と打ち出しました。その結果、少しずつ男性の育休取得日数が増加傾向にあります。今後は未所得者に対するフォローアップ、取得した社員が登壇するセミナーの実施に加え、社内ポータルサイトでの情報発信を通じて、上司や周囲の理解が得られる環境の整備を実施していきます。



取得日数の半数が1W(週間)以下
となっている



少しずつ日数が増えていく傾向

(取得日数の推移)

◆「LAS パパ支援研修」

【実施背景】

- ・ 男性社員の育休取得率は、掲げている目標までまだ距離がある現状。
- ・ 社内アンケートから見えた男性育休促進の一番の課題は、職場としては「業務のバックアップ体制が不十分」、男性社員本人としては「仕事が多い、休めない」「収入への影響」「職場で制度を利用しづらい雰囲気」が、理由の上位となり、その他には「手続き案内などがわかりにくい」という意見も多く挙げられました。



【目指す意識改革】

『子育てに積極的に参画する』ことこそが『職場の働き方改革』につながり、男性パパ社員だけでなく、すべての社員が受益者となる「暮らしへの感度・共感力・対人スキルも高め、自身の成長・くらしアプライアンス社の事業成長にもつながる」という考えから、マイノリティへの配慮ではなく、会社への価値創出も強調して意識変革の実践を図り、パパ座談会でパパたちの生の声を広げる施策や LAS パパ支援研修を実施しています。

【研修内容】

▽ 第一部:トモダテ編(共に子育て、パパ業をより楽しむためのマインド・スキルの研鑽)

・期待できる成果:

- －男性育休促進の真意を理解する
- －育休期間や、子育て生活の過ごし方を学ぶ
- －子育て生活による仕事力の向上、働き方への新たな気づきを得る

▽ 第二部:時短家事編(ワークライフをより充実するためのマインド・スキルを磨く)

・期待できる成果:

- －家事を効率よく回すスキルを習得する
- －家族との協力関係づくりの工夫を学ぶ
- －ワーク・ライフ・インテグレーションに向けた新たな働き方に気づく

実施時期 : 四半期ごと(例:6月/9月/12月/3月)

対象者 : パートナーの妊娠・出産を申し出た男性社員や希望した配偶者

参加社員の声:「会社としてこのような研修を勤務時間で導入されることは非常に意義があると感じました。改めて妻と我が家の形を話し合うとてもいいきっかけになりました。」

「”家事や育児のことを、妻ともっと話す必要があるなと感じつつもなかなかできていませんでしたが、今回の研修を機にそれができたので良かったです。」

◆子育て応援ツールのプレゼント

研修を受けた男性社員に向けて、パパ業をより楽しんでもらうための支援ツールを提供します。業務の引継ぎからパートナーとの子育てや家事における役割分担、パパとしての目標設定などに活用できる「HAPI PAPA NOTEBOOK」というガイドンスブックをプレゼントします。また、このガイドンスブックの利用経験から集めてきた社員の声を基に、今後世の中の多様な暮らし方・働き方を支援する新たな製品・サービスの開発にも活用される予定です。



《参考: 男性育休についてのトップ配信》

くらしアプライアンス社の社内ポータルサイトでは、松下と男性育休を取得した社員、その社員の部下の3名による座談会動画を掲載。座談会では男性育休を取得した社員の話に留まらず、上司が男性育休を取得中、いかにチームメンバーが協力しながら仕事を推進したかという部下の目線でも語られるなど、育休制度自体を立体的に考えられる内容となっています。松下からは、「〇〇な商品があったらよいのに」など、男性育休を取得することで得た気づきをモノづくりに生かしてほしい」という前向きなメッセージも発信されました。



男性育休がテーマの座談会動画
(くらしアプライアンス社 社内ポータルサイトより)

くらしアプライアンス社は、今後も研修内容の充実や支援制度の拡充、支援ツールの開発などを通じて、さらなる男性育休の取得促進や多様な働き方の実現を目指します。

【報道関係者様 お問い合わせ先】

パナソニック株式会社 くらしアプライアンス社
経営企画センター 経営企画部 広報課: las-pr@gg.jp.panasonic.com