

2024年6月4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

6月23日～29日は「男女共同参画週間」 多様な働き方を体現する「トモダテ」研修 ～男性育休取得促進の研修を通して育むパートナーシップ～

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います。

6月23日(日)～29日(土)の男女共同参画週間に向け、「子育て×働き方」にフォーカスした当社の取り組みを紹介します。

【TOPICS】

- ◆男性育休“取ったら OK”ではなく、“トモダテ”を目指す独自の研修
- ◆取り組みの結果、2週間～4週間以上の男性育休取得割合が61%に上昇
- ◆DEI の取り組みを通して事業の気づきに

◆男性育休“取ったら OK”ではなく、“トモダテ”を目指す独自の研修

くらしアプライアンス社の社内アンケート調査で、社員が「男性育休」を取得しない理由に「休みにくい」「職場で制度を利用しづらい雰囲気」といった職場に向けての気遣いが多く、自身の子育て参加への優先度が下がっていることに課題がありました。そこで、これから男性育休を取得する社員向けにワークショップ形式の研修を実施。職場目線ではなく、社員自身のパートナーを見据え「共に子育てをする“トモダテ”」の意識を育む独自の内容で、2023年度は55名が受講しました。

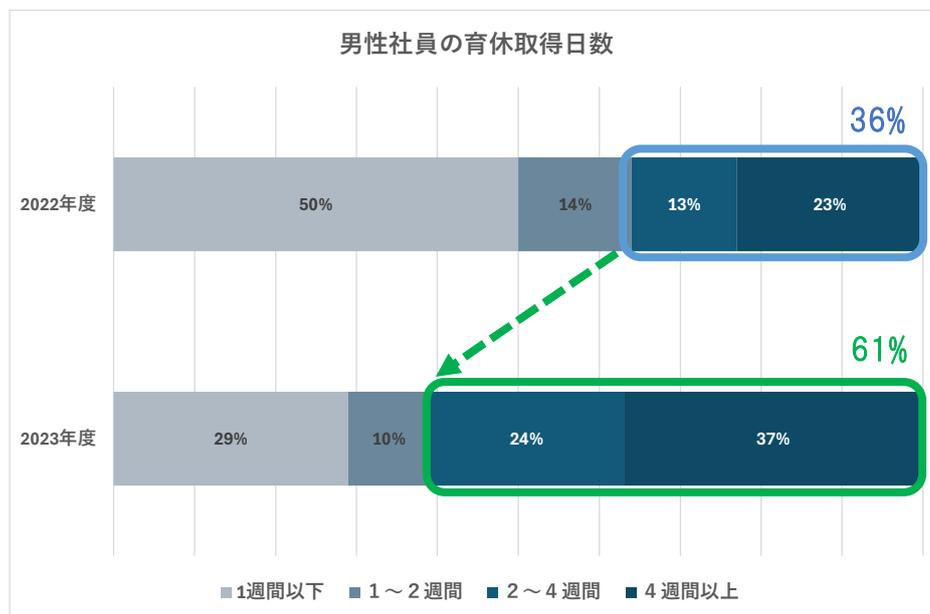


▲女性の家事負担や、心的配慮まで踏み込んだ内容の研修を全国の対象社員にオンラインで実施
※資料提供：一般社団法人ワーク・ライフ・インテグレーション協会

▲夫婦のビジョンや、家事・くらしにおける協力体制をパートナーとともに検討できるワークシート

◆取り組みの結果、2週間～4週間以上の男性育休取得割合が61%に上昇

くらしアプライアンス社では、2023年4月より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。推奨日数の明示や、取得予定者への研修・受け入れる管理職向けの研修等、様々な取り組みを行ったことで会社からのメッセージも明確になり、育休を2週間以上取得した社員は、61%まで上昇しました。



研修参加社員の声

- 家事や育児のことを、妻ともっと話す必要があるなど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。(33歳・開発職)
- 妊娠～出産まで時間があるので、家庭だけでなく、会社全体・チーム全体で自分事として取り組めるよう、研修を受ける幅が広がったらいなと思いました。(38歳・企画職)

◆DEIの取り組みを通して事業の気づきに



DEI・組織開発室 室長 呉

パナソニックグループでは、「物と心が共に豊かな理想の社会」の実現を目指しています。その中でも私たちくらしアプライアンス社は、お客様・社員の生活のウェルビーイングとも密接に関わる家電を取り扱っています。

これまででもグループとして、多様な人材がそれぞれの力を発揮できる環境づくりを他社に先駆けて行ってきましたが、男性の育休取得については、「職場のメンバーに申し訳ない / 業務量を鑑みて取得が難しい」という意識が払しょくできておらず、結果として男性育休取得率の上昇が鈍化してしまうことが全社の課題としてありました。

そこで、くらしアプライアンス社では、男性育休の取得を仕事と家族の両立支援だけでなく、「働き方改革の促進」「お客様目線での家電事業への気づき」という付加価値が得られる機会と位置づけ、研修を通じて暮らしに真剣に寄り添うマインドを育み、取り組めるよう工夫をしています。

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。

【パナソニック株式会社 くらしアプライアンス社とは】

パナソニック株式会社 くらしアプライアンス社は、家電の開発・製造・リサイクルを中心に事業を展開しています。100年育んできたくらしに寄りそう力で、人と地球の未来に続く、感動の商品とサービスを創造することを目指しています。

そして、職場環境の整備と”誰もが輝く”新しい働き方の創造の両輪で、社員一人ひとりのウェルビーイングを実現する「人が生きる経営」を加速させていきます。

【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