

2025年度育児復職者VOICE開催報告

目的	先輩ママや同時期に復職された方との交流により、育児と仕事の両立への悩みや不安を軽減する
開催方法	Formsアンケートでのヒアリング後、対面VOICEを実施
対象	アンケート: 5名 (回答率 100%) 対面VOICE:トリトン勤務 3名
先輩ママ	3名

～対面VOICEでの主なディスカッションをご紹介～

子供が小さく、しばしば風邪を引く。夫が多忙で休みを取れず、自分が頻繁に会社を休むことになり、電話をする度に罪悪感があります。仕事をするうえで気を付けていることはありますか。

- ・復職当初は申し訳なさもあったが、仕方ないと割り切れるようになりました。
- ・万が一に備えて、常に期日管理を行い、スケジュールと自身の業務進捗を見える化することで優先順位が明確になり、業務を遂行できています。周囲のフォローに感謝し、仕事で返すよう心掛けています。



働く時間が限られている中で最大のパフォーマンスを発揮し、時間を効果的に使うために工夫していることは何ですか。

1. 勤務形態に応じた計画立て

- ・出勤日・在宅日を把握し、それぞれに適した業務を割り当てる。
- 例: 出勤日は対面での打ち合わせや書類整理、在宅日は集中作業や資料作成など。

2. 毎朝のタスク整理と計画

- ・業務開始前に「今日やること」を明確にする。
- ・時間ごとに区切って「この時間で何を終わらせるか」を決める。
- ・1日の終わりに「ここまでやる」とゴールを設定。

3. Office365 Plannerの活用

- ・タスクの可視化・進捗管理にPlannerを使う。締切や優先度を設定して、チームとも共有。

4. 突発業務への対応と優先順位付け

- ・どんなに計画しても、突発的な依頼は発生する。優先順位をつけて、重要・緊急なものから対応。
- ・他の業務の期日が厳しくなりそうな場合は、早めに上司に相談。
- ・できないことは仕方がない。「言いづらい」と感じて、周囲にフォローをお願いすることで、チーム全体のパフォーマンスが保たれる。



勤務時間の延長やフル復帰はどのくらいのタイミングで考えましたか。

1. 勤務時間の変遷

- ・復職当初(2年前): 1日5時間勤務でスタート。子供の成長に伴い、勤務時間を少しずつ延長。
- ・今後の予定: 下期には6時間30分勤務を検討中。

2. 子供の成長と安心感の変化

- ・小学校入学前の春休みは、学童への不安や行き渋りがあった。
- ・入学後は友達ができただけで安心感が増し、学童にも慣れた結果として勤務時間の延長が現実的に。

3. 今後の働き方の見通し

- ・子供の成長に合わせて、無理のない範囲で勤務時間を調整。
- ・学校行事や長期休暇など、家庭のスケジュールも考慮しながら柔軟に対応。
- ・必要に応じて、上司やチームと相談しながら進める。



●VOICEを終えて

《傾向》

■育児休職取得後の復職早期化

・以前は休職期間の最長の**3年**を休むメンバーが多数であった、現在は**2年以内**に復職する傾向となっている

■働く意欲・生産性の高い働き方への意識が高い

・限られた時間の中で成果を出すために、期日管理がしっかりなされ、優先順位が明確で万が一の突発休に備えている。
フル勤務者も見習うべき働き方である。

■パートナー(男性)の協力体制が構築

・パートナーの育休取得は進み、休職期間も長期化してきている。
・家事育児の役割分担もされている一方で、体調不良等の急な対応は相変わらず女性の役割であることが大半

《組合見解》

育児に携わるメンバーは、悩みを抱えながらも各自様々な工夫を行い仕事と育児を両立をされていました。

今後は短時間勤務制度を利用しているメンバー(女性)だけでなく、男性社員がより育児に携わりやすい職場風土の醸成に向けた取り組みが必要だと感じています。

制度面では「育児短時間勤務」の期間延長(小**3**→小**6**)について、グループ内でも**26社中15社**が小**6**までの制度を導入しており、メンバーからの要望も多数あることを踏まえると、改定に向けた検討は必要であると考えます。

一方で要員体制をはじめ、周囲へ与える影響も少なからずあることから、育児短時間勤務者および育児に携わる男性社員、周囲で働くメンバーの声を聴き、慎重に検討して参ります。