

# 男性育休促進セミナー

～ 子どもの健やかな成長と、  
企業の成長の両立を目指して～

開催結果報告

---

長崎県 県民生活環境部 男女参画・女性活躍推進室

# 1. 開催概要

1. 開催日時  
令和5年7月13日(木) 13時30分～15時30分

2. 開催方法  
オンライン

3. 参加対象  
県内企業の経営者・管理職・労務管理担当者

4. 参加者数  
100社

5. 開催主体  
長崎県と長崎労働局の共催

6. 内容  
【第2部】先進企業の講演会  
「グリコのCo育て施策について  
～子どもの健やかな成長と、企業の成長の両立を目指して～」

江崎グリコ株式会社 グループ労政部 齋藤 尚美氏  
グループ広報部 木下 直也氏

【第1部】説明会

「育児休業にかかる「給付金」と「助成金」について」

長崎労働局 雇用環境・均等室 室長 播磨 久美 様

**ちらし**

男性育休のギモンを解決したい経営者、管理職、人事担当担当者向け

**男性育休 促進セミナー**

～子どもの健やかな成長と、企業の成長の両立を目指して～

参加費 **無料!**  
定員 200名

令和5年 **7月13日(木)** 13:30～15:30  
開催方法: オンライン (入室 13:00～)

**第1部** グリコのCo育て施策について  
～子どもの健やかな成長と、企業の成長の両立を目指して～  
登壇者: 江崎グリコ株式会社 イクメン企業アワード2020 理解促進賞受賞企業

グループ労政部 齋藤 尚美氏 (さいとう なおみ)  
1999年、江崎グリコ株式会社に入社。営業、広告部門を経て2011年より人事部門にて設立支援や働き方改革といった観点において多くの制度企画から導入までを担当。GlicoのCo育て施策の一つ「Co育てMonth」でも同僚達から社内合意、労働組合との協議、社内展開といった導入までの一連の流れを担当した。現在は国内旅行。

グループ広報部 木下 直也氏 (きのした なおや)  
小1と1歳の男児、2男の父。2023年2月に育児(Co育てMonth)を申請。専業主婦の育児方針とコンテンションの悩み、部長を経て、2021年江崎グリコ株式会社に入社。グループ広報部にて、子育てアプリの開発・運用や、育児・D&Iの観点から社内外部コミュニケーションに関する、幅広いものづくりで、経営、利益に貢献。

**講演要旨** 江崎グリコでは「子育て」課題に取り組む社会的プロジェクト「Co育てPROJECT」を2019年度発起。取り組みの一つ、独自の育休制度「Co育てMonth」導入後は、2020年度以後男女ともに育休取得率100%継続達成。「Co育て(社会全体で子育て)」を掲げ、社内浸透施策を行うと同時に、社外にも発信。当日は、男性の育児参加の重要性や、業務上のメリット、推進策などを、江崎グリコでの実践例や取得者の話も交えてご紹介。先進企業の取り組みをぜひ参考にしてください。

**第2部** 育児休業にかかる「給付金」と「助成金」について  
説明者: 長崎労働局 雇用環境・均等室室長 播磨 久美

共催 **長崎県** 長崎労働局

申込方法は裏面をご覧ください

## 2 . 講演内容の概要

### 江崎グリコ株式会社

#### 【会社説明】

大阪府大阪市に本社を置く食品メーカー。休業1カ月分を有給化するなど独自の取組で男性育休取得率100%達成している。イクメン企業アワード2020 理解促進賞受賞企業。

○Co育てプロジェクトを立ち上げる。休業1か月分を有給化する制度（Co育てMonth）整備、子育てガイドブック・ワークシート作成。その他、社員が仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりに取り組む。

○社外向けの取組も実施（意識調査、アプリ開発、みんなの育休研修）

#### 【内容】

「グリコのCo育て施策について～子どもの健やかな成長と、企業の成長の両立を目指して～」

男性が家事・育児に関わることの重要性（D&Iの視点を絡めて）

男性育休の業務上のメリット・効果

Co育てMonthを始めとする仕事と家庭を両立しやすい職場づくり

社内での推進方法

### 長崎労働局

「育児休業にかかる「給付金」と「助成金」について」  
育休対象者が分かったらまず労働局に相談を！

### 3 . 当日の様子



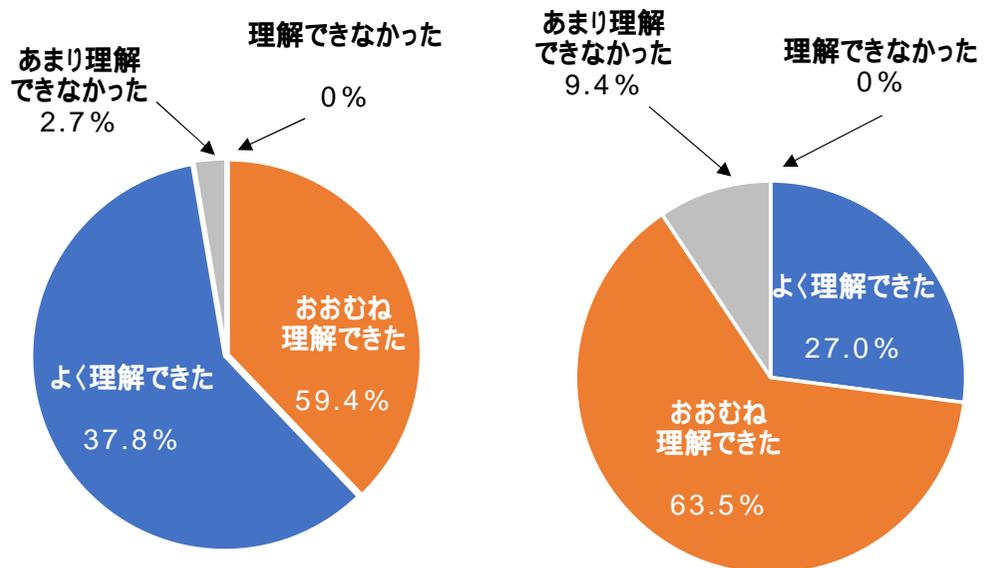
オンラインでの開催です。

長崎県内、県外から100社の企業・団体の経営者、管理職、人事担当者等に参加していただきました。

## 4. 参加者アンケートの結果

参加者の9割以上が講演内容について肯定的な評価

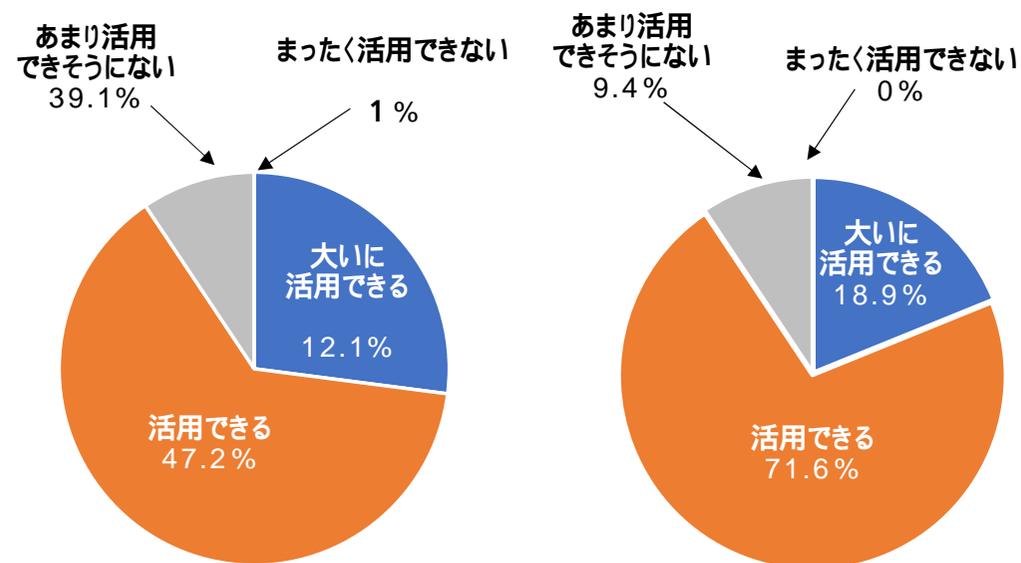
### 講演内容の理解度



江崎グリコ株式会社

長崎労働局

### 講演内容の活用度

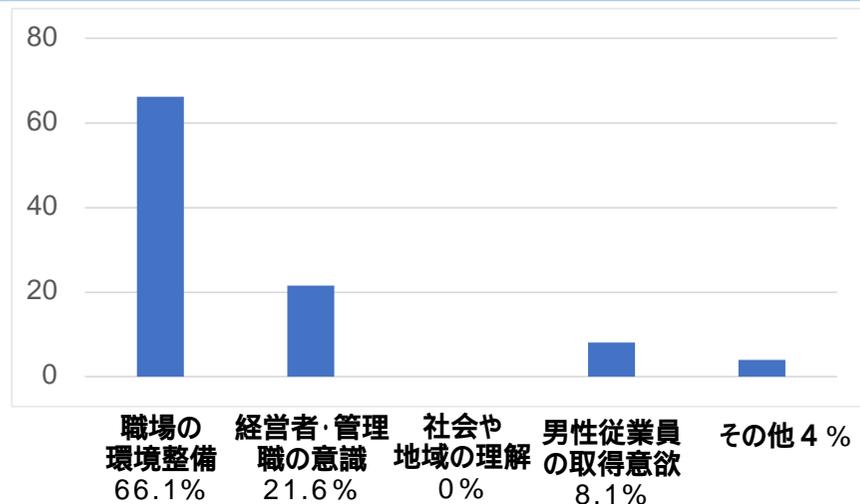


江崎グリコ株式会社

長崎労働局

## 4. 参加者アンケートの結果

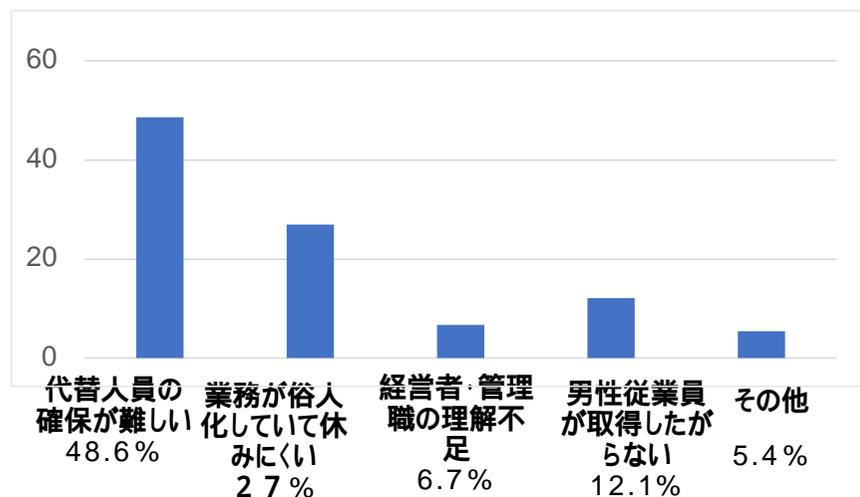
男性の育休取得を促進するために大事なことは？（複数回答可）



その他の回答(自由記述)

- ・人材不足解消
- ・社内全体の共通の理解、とるだけ育休にならない社会的教育
- ・推進する事務担当がいなければ十分な効果が無い。
- ・取得する側、企業側双方の理解
- ・業務の棚卸の方法と活用の方向性や業務への応用活用

自社で男性の育休取得を促進する際の課題は？（複数回答可）

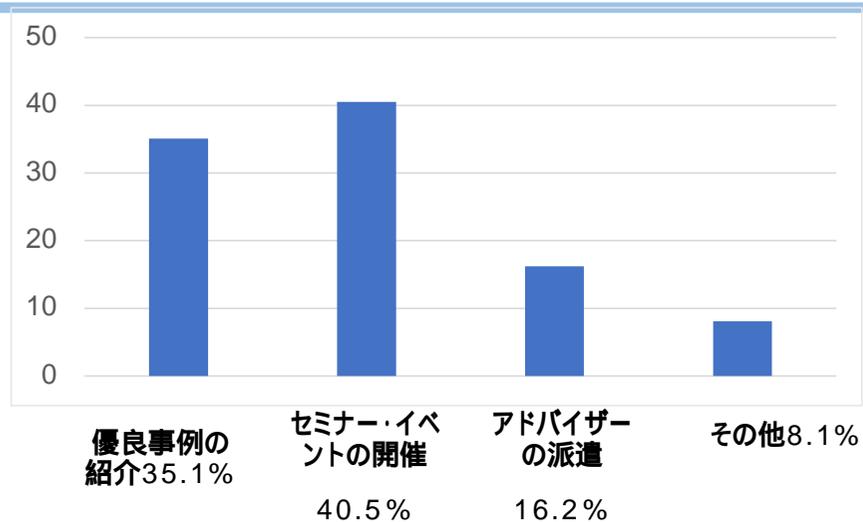


その他の回答(自由記述)

- ・隠れた同調圧力の解消
- ・慢性的な人手不足及び管理職の理解不足
- ・取得する側の申し訳ないという気持ちの払拭
- ・人手不足のため、長期間休む事で、現在いる職員に負担がかかりすぎてしまう。
- ・職場風土

## 4 . 参加者アンケートの結果

男性の育休取得促進に関して行政に期待することは？（複数回答可）



その他の回答(自由記述)

- ・経営者向けのセミナー
- ・給付金や助成金の充実
- ・資金の確保
- ・大手企業だけでなく、中小企業の様々な業種の事例も多く紹介してほしい

## 4 . 参加者アンケートの結果

### セミナーの感想（自由記述）

- ・自社でできることの整理と、目標とする姿のイメージ形成につながったため、今後の社内環境整備に力を入れていきたい。グリコ様の自社の取り組みや社会還元の取り組みは素晴らしく、私も早速サイトを確認した。育児に取り組む知人にも発信していきたい。
- ・女性の搾乳室設置は興味深く、アイデア次第で育休取得率アップ、出産率アップに繋げていけると感じた。
- ・制度的にはある程度今までに調べてきている為解っているはずだったがハードルの高さを改めて突き付けられた感があった。しかしながら、決して中小企業のくくりには収まらないグリコさんの取組事例も有る為、助成金だけではなく職員の「気づき」「配慮」のレベルが上がる事にメリットを感じた。
- ・中小企業で高齢の方が多い建設業としては、導入にあたりまだまだ弊害があるように感じた。
- ・法改正により本人への制度説明や意向確認に際しての説明方法が難しい。
- ・対象とならない社員の不公平感・モチベーションへの対応がとても難しいと感じている。いかにして子育ての終わった世代、独身者に、気持ちよくサポートにまわってもらうか...何か良い事例などがあれば知りたい。
- ・中小企業ということもあり男性の休業が難しく感じるが、優良事例も紹介しながら数日間でも取得するように勧めて、昔ながらの考えを少しずつ変えていけたらと考えている。
- ・職場の環境整備の手始めに育児・介護休業規程の改正が必要なのでアドバザー派遣制度の活用も検討している。
- ・大手企業の事例紹介だけではなく、少人数の中小企業の実態に合わせた事例紹介があればより参考になると思う。
- ・江崎グリコ様の講話の中で、特に「制度を風土に」という言葉が印象に残った。制度を作って満足するのではなく、各方面を巻き込んで、弊害となる部分の解消に努めたりと社員、サポートメンバーが安心する環境づくり非常に勉強になった。下名が声を上げて、なかなか上には響かないので、今回のセミナーの内容を上長へ報告し、色々な施策等のヒントとしたい。