

男性育休促進セミナー

～誰もが働きやすい職場を目指して～

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7年1月21日(火)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・人事担当者など

4. 参加者数

約100社

5. 開催主体

長崎県と長崎労働局の共催

6. 内 容

<第1部> 男性育休は会社を変えるボウリングの一番ピン～心理的安全性が個人と組織の成長への鍵～

NPO法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー／代表理事 安藤 哲也 氏

<第2部> 過重労働から超ホワイト企業へ～「残業ゼロ」「男性育休100%」達成からの幸せな「増収増益」～

株式会社サカタ製作所 代表取締役社長 坂田 匠 氏

<第3部> 育児・介護休業法の改正について

長崎労働局 雇用環境・均等室

チラシ

男性育休セミナー
～誰もが働きやすい職場を目指して～
「男性育休が企業のメリットに?」「企業が具体的にすべきことは?」など
男性育休100%を達成した企業から制度まで、具体的に学べるセミナーです。
この機会に、男性育休や働き方について考えてみませんか?

令和7年1月21日(火)13:30～15:30
開催方法:オンライン(Webex)
対 象:県内企業の経営者・管理職・人事担当者 など
定員200名 参加費無料
申込締切:令和7年1月14日(火) ※定員に達した場合は先着順

セミナープログラム

第1部 男性育休は会社を変えるボウリングの一番ピン～心理的安全性が個人と組織の成長への鍵～
NPO法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー／代表理事 安藤 哲也 氏
1982年生まれ、明治大学卒業。出版、教育、環境分野で活動。2008年に自ら立ち上げて創業したNPO法人ファザーリング・ジャパンの代表理事として、自らの経験や企業での経験、企業での経験や子育てで得た経験から、男性育休のイキメン・ポイント・課題・ゴールと向き合い、企業に育休の活用を促すための活動を行っています。

第2部 過重労働から超ホワイト企業へ～「残業ゼロ」「男性育休100%」達成からの幸せな「増収増益」～
株式会社サカタ製作所 代表取締役社長 坂田 匠 氏
1960年福岡生まれ。大学卒業後、ロボティクス系の開発企業で勤務を経て、1985年にサカタ製作所に入社。製造部門の職人に立ち、社内ネットワークで新しいシニアを育てる企業へと成長させた。1995年に代表取締役社長に就任。その後、小規模企業を支援して企業力を強化。2015年に残業ゼロを達成した際に、最先端技術を開発、イノベーションで再成長を遂げた。2020年に「超ホワイト企業」に認定された。その経験や活動について。

第3部 育児・介護休業法の改正について
長崎労働局 雇用環境・均等室
申込方法は裏面をご覧ください。

主催 長崎県／長崎労働局

参考データ

Q あなたは、ご自身で育休をどの程度取得したいと思いますか?

A

取得したい程度	割合
取得したくない	5.1%
どちらかという取得したくない	7.2%
どちらかという取得したい	35.1%
取得したい	52.6%

※年齢別の取得率: 若年層の87.7%が育休を取得したい (男性 84.3% 女性 91.4%)

Q 仮に男性の育休取得の実績がない企業があったとして、あなたは、その企業に就職したいと思いますか?

A

就職したい程度	割合
就職したくない	14.9%
どちらかという就職したくない	46.1%
どちらかという就職したい	22.2%
就職したい	16.8%

※男性の育休取得実績がない企業に就職したくない: 61.0% (男性 57.3% 女性 65.1%)

申込方法

WEBでのお申し込みをお願いします。
以下の二次元コード、またはURLから申込フォームにアクセスし、必要事項をご入力の上、送信してください。
申込締切: 令和7年1月14日(火)

①二次元コード・URL
https://apply-nctomo.jp/pref-nagasaki/offer/offerList_detail?tempSeq=6414

②QRコード
長崎県 電子申請システム

③検索する場合
【検索】 電子申請システムで検索し、検索キーワードに「男性育休」と入力してください。

※お問い合わせ先: 長崎県 県民生活環境部 男女参画・女性活躍推進室
TEL: 095-822-4729 MAIL: s16020@pref.nagasaki.lg.jp

2. 講演内容の概要

NPO法人 ファザーリング・ジャパン ファウンダー／代表理事 安藤 哲也氏

自らの子育て経験をもとに父親支援事業のNPO法人ファザーリング・ジャパンを設立。自治体での講演や企業セミナー、えほん読み聞かせ等で全国で活動しながら、厚生労働省「イクメンプロジェクト推進チーム」座長などを歴任。

<講演内容>

「男性育休は会社を変えるボウリングの一番ピン～心理的安全性が個人と組織の成長への鍵～」

★男性育休を取得することの企業や個人のメリット ★取得する際の考えられる問題点と解決方法 など

株式会社サカタ製作所 代表取締役社長 坂田 匠氏

2015年に残業ゼロを経営方針に掲げ、働き方改革を開始し、男性育休100%などを達成。
イクメン企業アワード両立支援部門グランプリなど数々の賞を受賞している。

<講演内容>

「過重労働から超ホワイト企業へ～「残業ゼロ」「男性育休100%」達成からの幸せな「増収増益」～」

★働き方を変える必要性 ★働き方改革や男性育休100%を達成した具体的な取組 など

長崎労働局

「育児・介護休業法の改正について」

★令和7年改正のポイント ★令和3年改正のおさらい など

3. 当日の様子



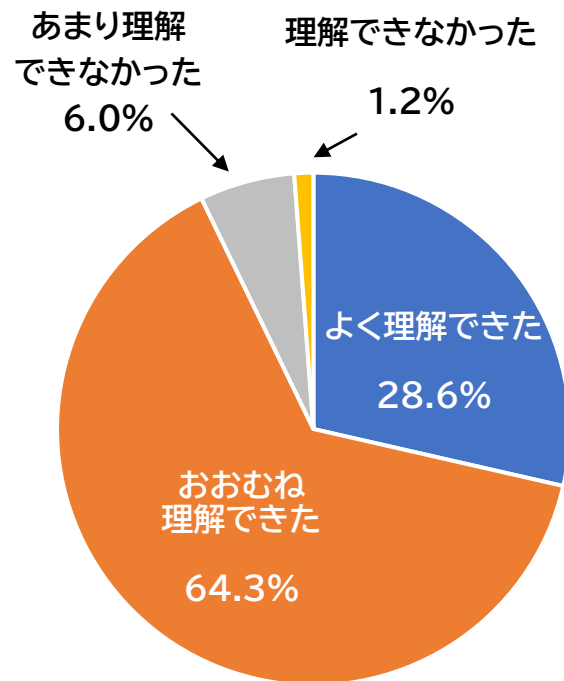
当日はオンラインでの開催です。

約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。

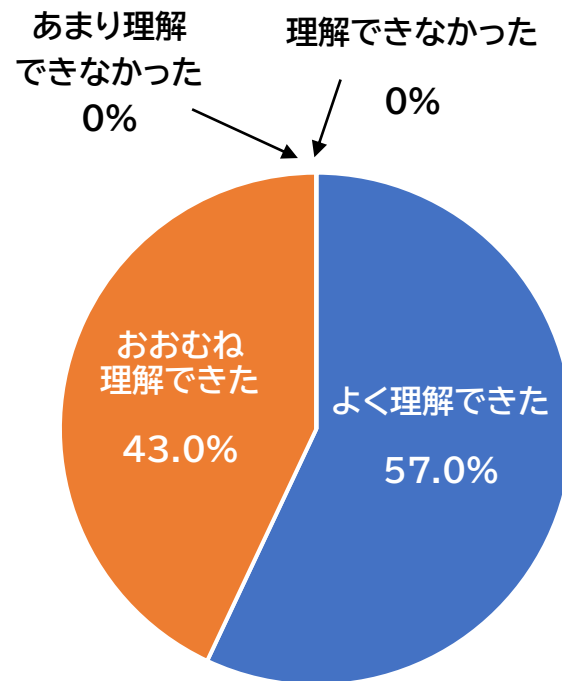
4. 参加者アンケートの結果

参加者の9割以上が講演内容について肯定的な評価

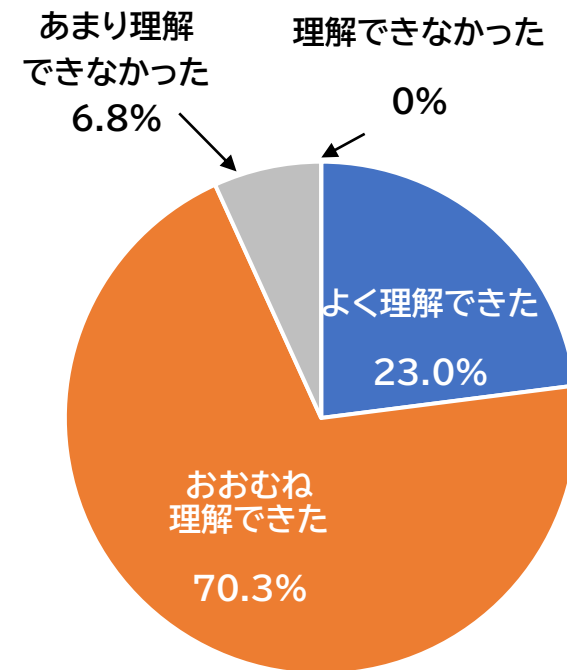
セミナーの内容について理解度を教えてください



第1部



第2部

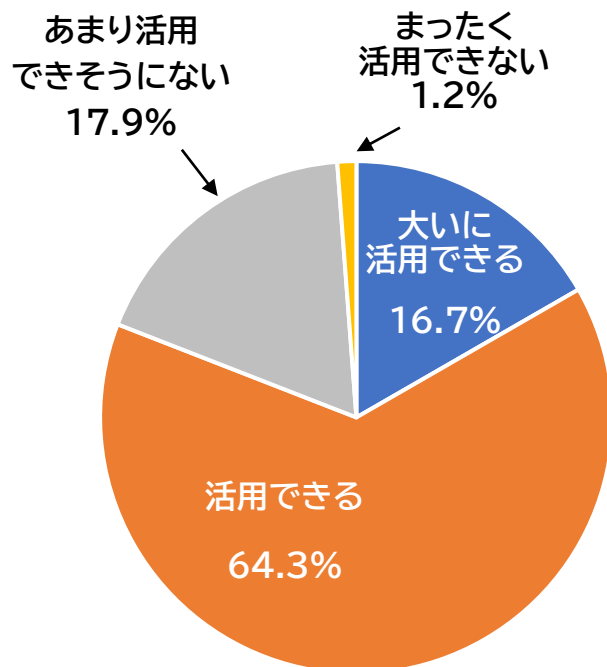


第3部

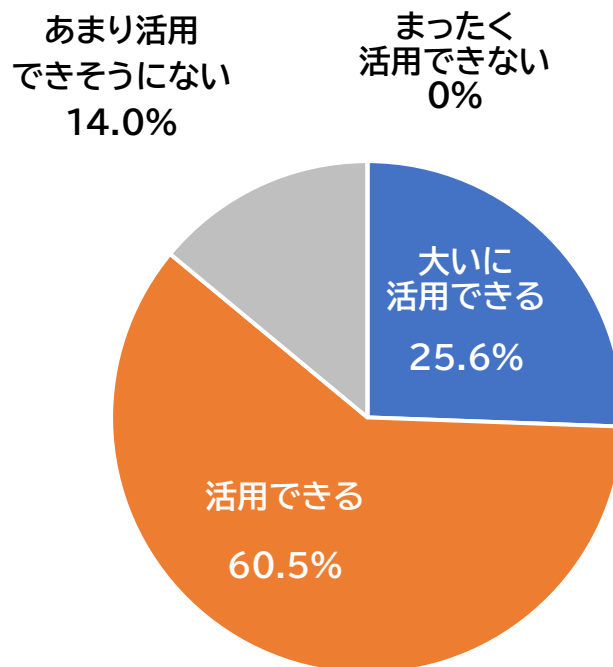
4. 参加者アンケートの結果

参加者の8割以上が講演内容について自社で活用できそうと評価

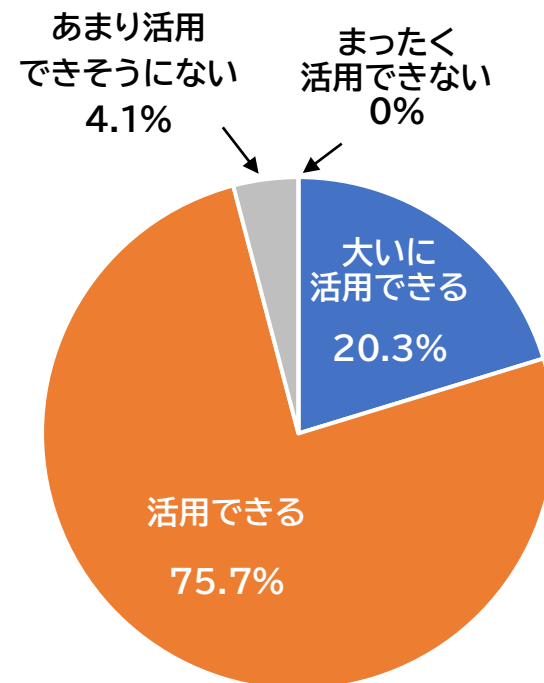
セミナーの内容について自社で活用できそうですか？



第1部



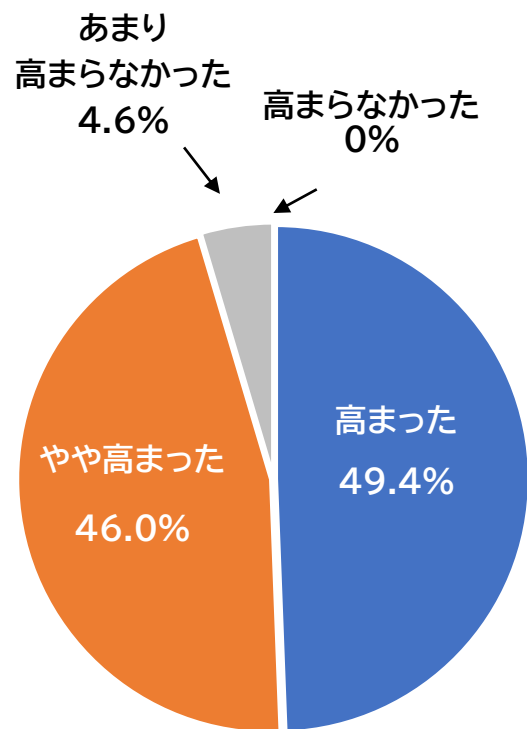
第2部



第3部

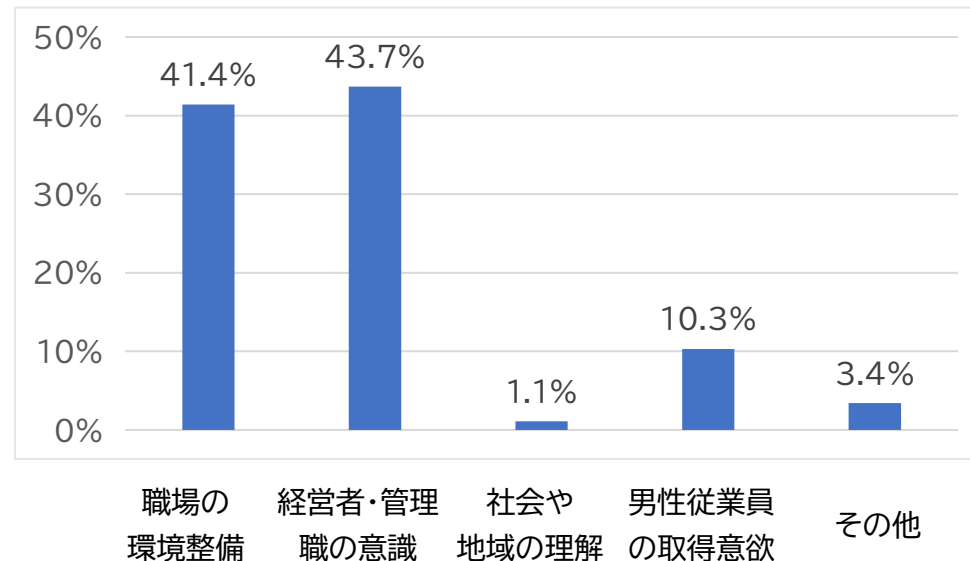
4. 参加者アンケートの結果

セミナー全体を受講して、
男性の育休取得促進の意識は高まりましたか？



約95%が意識が高まったと回答

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)

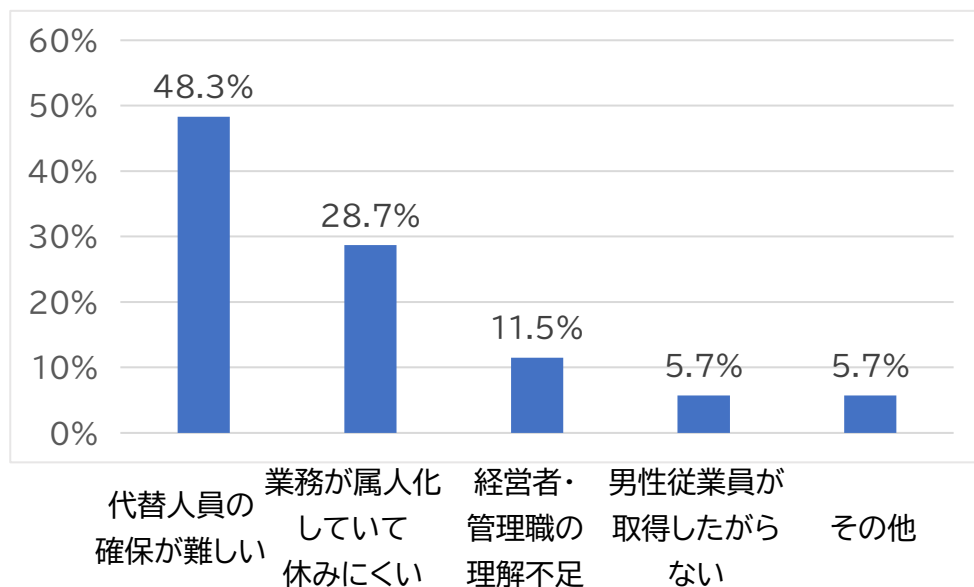


その他の回答(自由記述)

・取得対象者なし 等

4. 参加者アンケートの結果

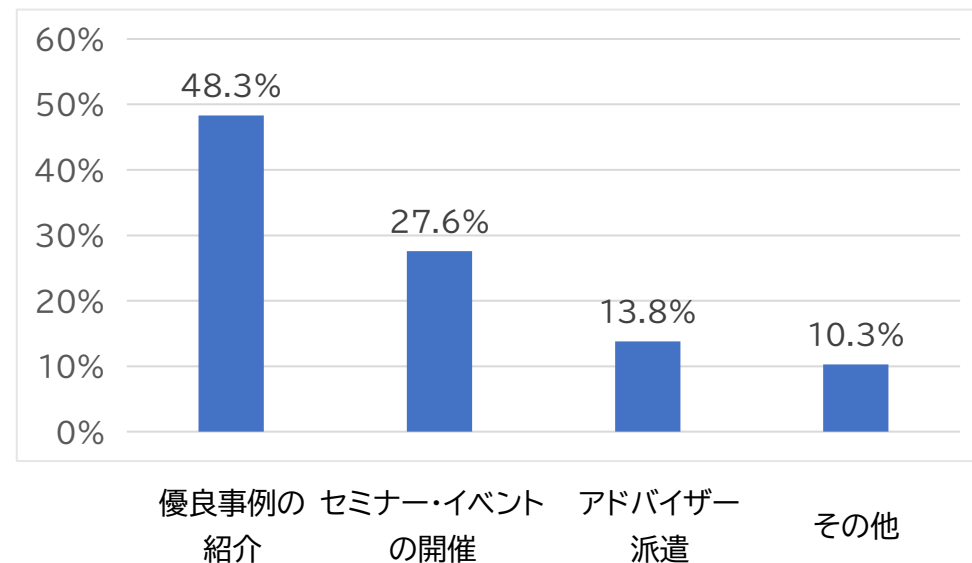
自社で男性の育休取得を促進する際の課題は？
(複数回答可)



その他の回答(自由記述)

- ・一定取得ができているが長期取得者を増やすことが課題
- ・収入が減ることや、賞与や退職金に影響があること 等

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)

- ・有給か無給かを会社が判断するといった曖昧さの排除
- ・代替人員の求人・イベントや採用力の強化
- ・補助金制度や経営者への理解促進のための取組
- ・煩雑ではないわかりやすい規定 等

4. 参加者アンケートの結果

セミナーの感想(自由記述)

- 残業を0にして残業代を無くし、浮いたお金をそのまま社員に還元したというのは衝撃的で、ここまで真剣に社員と向き合うトップの気持ちが非常に大切だと勉強になった。
- 役員と社員が同じ空間で同じ講師から学ぶという風土が多くの企業に根付けば良いと感じた。
- 管理職や社長を含めて再度聞きたいほど、男性の育児休業の取得が、持続可能な会社経営にとってどれだけ重要か伝わった。
- 第二部の講師の方がおっしゃるように、今回のようなセミナーを職員全員(経営層を含む)で見る機会を作る事が早道だなと感じた。
- 今回は製造業の事例だったが、窓口業務を伴う場合など、様々な業種・業態の事例をご紹介いただきたい。
実施している企業事例をもっと見てみたいと感じた。
- 育休取得者の周りの人が、業務を工夫しながら仕事の付加価値を高め、さらに効率があがっていくという点は気づきの点だった。
- 育休が会社の制度として無給のため、有給になれば取得者は増えるかもしれない。
- 特に残業ゼロの取組、そして月一人あたりの平均残業時間に感銘を受けた。所得アップの最大の阻害要因は残業であることを心に刻み、分単位での残業時間を意識しながら自身・担当の業務改善に取り組みたい。
- 休みを取ることで欠員が出ることのリスクしかとらえていなかったが、マイナス面とは逆に業務に当たる社員が自ら考え、効率よく仕事をするようになることがあるといった、生産性を高めることにもつながることを知ることが出来良かった。
- 無料のアドバイザー派遣制度の利用をお願いしたいと考えている。 など