

2024年1月12日

～毎月12日は育児の日～ 保育の現場にて育児の疑似体験をしながら「ワークインライフ」を考える 「Co 育て（こそだて）トライアル」実施レポート

～保育の現場にて育児の疑似体験の様子と参加者の体験談を紹介～

江崎グリコ株式会社は、育休取得における上司・部下の相互理解を高め、育休を取得する社員や多様な働き方への理解促進を目指し、この度、保育の現場にて育児の疑似体験をしながら「ワークインライフ」を考える「Co 育て（こそだて）トライアル」を社内取り組みとして立ち上げました。第一回は、2023年11月7日（火）、東京都品川区にある「Gakken こどもえん」の協力のもと、当社の管理職社員を対象に実施。毎月12日は社会全体で子育てについて考える「育児の日」ということから、この度「Co 育て（こそだて）トライアル」の実施内容をご紹介します。また、当日の様子はムービーコンテンツでも公開しています。【URL：https://www.youtube.com/watch?v=Hpk_Ou60Qkk】

※「Co 育て」とは、「妊娠期から和気あいあいと(Communication: コミュニケーション)、上手に協力しながら(Cooperation: コオペレーション)、いっしょに子どもを育てる(Coparenting: コペアレンティング)」育児スタイルをコンセプトに江崎グリコが提唱しているものです。



<「Co 育てトライアル」第一回実施概要>

実施日	2023年11月7日（火）
場所	「Gakken こどもえん」（東京都品川区）
参加者	江崎グリコの管理職社員 3名
実施目的	育休取得における上司・部下の相互理解を促進すること
実施内容	・「イクボスの必要性」に関するレクチャー （講師：特定非営利活動法人 ファザーリング・ジャパン 杉山錠士 氏） ・保育体験 ・体験後の意見交換

<Co 育てトライアル当日のダイジェストムービー>

URL: https://www.youtube.com/watch?v=Hpk_Ou60Qkk

<リアルな保育現場で育児の疑似体験レポート>



Gakken こどもえん内では、1歳児クラス、2歳児クラス、3歳児以上クラスの3組に分かれ、ひとり1クラスを担当。Gakken こどもえんの保育士付き添いのもと、保育を行いました。

始まる前こそ緊張しているメンバーもいましたが、保育室で子どもたちの輪に入ると、子どもたちはすぐ打ち解け、参加者も笑顔で向かい合う様子が見られました。歌遊びや絵本の読み聞かせ、ごっこ遊び、屋内外で運動、給食など、いずれのクラスでも様々な活動を実施。子どもたちと、半日間触れ合いの時間が続きました。



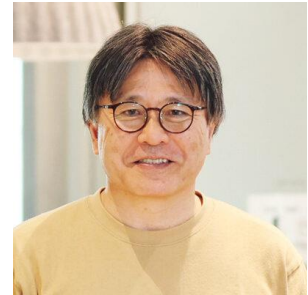
保育体験の前後には、ファザーリング・ジャパンの杉山錠士氏より、保育体験を通じてのイクボスの必要性についてのレクチャーがありました。イクボスとは、職場でともに働くメンバーの「仕事と生活の両立」を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる経営者・管理職のことを指します。



「現在、男性育休の話題から育児社員に注目が集まりやすいですが、多様な働き方の1つに過ぎません。誰もが、この先介護や疾病などで、仕事と両立する必要が出てきます。様々な属性や状況の人が一緒に活躍できる多様性のある職場づくりを進めるには、育休対象社員とそのメンバーでの働き方を考えるのはいよいよ機会と捉えられます。各メンバーが心理的安全性のもと、学習し結果を出せる職場づくりにはイクボスが求められる」ことをお話いただきました。

<Co 育てトライアルを体験した参加者の感想>

「Co 育てトライアル」を通じて、ニュートラルに「子どもたちに違いがあるんだ」と受け入れることができました。自分やチームメンバーの子だったら冷静に見られなかったかもしれません。Co 育てトライアルの中でも、子ども一人ひとりに個性があり、その子に合った向き合い方があると知ることができました。子どもだけでなく、「ひとりひとりの違いを受け入れる」ことが重要ですね。



改めて子どもたちはかわいいと思いました。自分の子どもはすでに大きくなってしまいましたが、今日の経験によって、家に帰ったら子どもをみる目が変わるかもしれません。今回の取り組みを通じて、何事も「相手の立場に立つ」ことが大事だなと感じました。自分の子どもと今も良好な関係であるのは、幼少期からずっとコミュニケーションを取っていたからだと思います。仕事が忙しくて平日に子育てをすることが難しくても、「休みの日は自分の出番」だと思って積極的に子育てするなど、それぞれの子育てがあるのではないのでしょうか。

保育での疑似体験を通じて、正直、大変だなと思いました。いろいろな子どもがいます。実際に子育てをしながら働く部下には時間の制約があり、自分のペースで業務できているか心配です。育休を取得しやすくするには、「今のメンバーで何とかしよう」とするのではなく、会社ぐるみで動くことで仕組みや風土が変わるのではないのでしょうか。今回の子育てトライアルは、想像以上に気づきが多く、全社員にこの体験をしてみたいと感じました。



<実施の背景>

2021年6月、育児・介護休業法が改正され、2022年10月より、「産後パパ育休（出生時育児休業）」「育児休業の分割取得」が施行されました。2023年4月より、社員1000人超の企業を対象に、男性社員が育児休業を取得した割合を年1回公表することが義務化され、男性の育休取得に関する取り組みに注力する企業が増えています。

江崎グリコは2019年2月より「Co 育てPROJECT」を開始し、子育てにおける課題解消を目指して社内制度変革や商品・サービス展開に取り組んでいます。育休に関しては、生後6カ月までの子どもを持つ社員を対象に、有給扱いで

	妊娠前	妊娠期	出生～6か月	6か月～2歳	2歳以降～
法定		産前産後休暇 (6週+8週) 全期間有給			
			育児休業 (～1歳2か月) 最初の5日有給	(～2歳2か月まで延長可) ※保育所に入れない場合等	
			産後/パパ育休 (出生～8週) 2分割可		
グリコ独自	Co 育て休暇 (フレ) (1回/年) 5日有給	必須	Co 育て休暇 (Co 育てMonth) (出生～6か月) 1か月有給		
			Co 育て休暇(育児) (妊娠～2歳) 5日有給		Co 育て休暇 (子・孫) (勤続中1回) 5日有給
			慶弔休暇 (妻出産) 3日有給		

1 カ月間の育休取得を必須にする制度「Co 育て Month」を 2020 年 1 月に開始。2017 年時点の育休取得率は約 4%でしたが、2020 年以降、3 年連続で育休取得率 100%*を達成しています。

* 2020 年の Co 育て Month 導入から現在まで、江崎グリコにおける育児休業または当該休暇を取得した率：100%

<育児休業等及び育児目的休暇（Co 育て Month 含む）の取得者数>

	男性社員	女性社員
2020 年度	55 名	20 名
2021 年度	45 名	28 名
2022 年度	36 名	20 名

江崎グリコは育休関連に積極的に取り組んでいるものの、2022 年 10 月に育休取得者へ育休における課題について社内アンケートを実施したところ、「上司からの理解が不足している」という回答が約 10%ありました。育休取得において、取得する社員と上司の相互理解を深めることが重要と考えています。

このたび、育休取得における上司・部下の相互理解を高め、育休を取得する社員や多様な働き方への理解促進を目指し、保育現場で育児の当事者目線で疑似体験ができる「Co 育てトライアル」を立ち上げました。第一回は当社の管理職社員を対象に実施します。

体験者本人の気づきだけでなく、今回の保育体験を通じて得た知見や、体験者の意見をもとに、社内制度や関連ツールの改善、さらには社外への情報発信により、育休制度の有効活用による育児環境の改善を図ってまいります。

【Co 育て PROJECT について】

昨今の育児においては、社会環境の変化により、ワンオペレーション育児やマタハラ・パタハラ、産後うつ、子どもの自己肯定感の低下など、複雑で多様な問題が顕在化しています。「Co 育て PROJECT」は、育児の課題に対し、パートナーや周りの家族が協力し、育児環境をよりよくすることで、生まれてくる子どもたちのココロとカラダの健やかな成長を目指す取り組みとして、江崎グリコが 2019 年 2 月から開始しました。

現在、日本初の乳児用液体ミルク「アイクレオ 赤ちゃんミルク」や Co 育てをサポートするアプリ「こぺ」といった商品・サービスの展開はもちろん、男性の育児参画を促進する企業向け両親学級「みんなの育休研修」の実施、社員が 1 カ月育児に専念する社内制度「Co 育て Month」を導入し、社内の男性育休取得率 100%の継続達成など、社内外で育児環境の向上につながる取り組みを展開しています。

■ Co 育て PROJECT について：<https://www.glico.com/jp/csr/coparenting/>

■ Co 育て PROJECT 社内での取り組み編：<https://www.glico.com/jp/csr/coparenting/company/>