



プレスリリース

報道関係者各位

2022年2月22日

株式会社ワーク・ライフバランス

男性育休法改正により義務化される、雇用環境整備を代行

育休取得者本人と上司への研修が、いつでも、何人でも受けられるサービスを開始

日本初！「男性育休推進研修 定額制サービス」

～満足度97%の研修を受け放題、本質的な働き方改革への道筋作りに効果的～

2006年創業以来、これまでに働き方改革コンサルティングを1,000社以上に提供してきた株式会社ワーク・ライフバランス(本社：東京都港区、代表取締役：小室淑恵)は、2022年2月22日より、「男性育休推進研修 定額制サービス」の申し込みを受付開始します。

■開発背景

いよいよ2022年4月に、男性育休周知義務化を含む、改正育児介護休業法の施行が迫ってきました。4月からは事業主は以下4つの措置のうち1つ以上(出来るだけ複数)を実施することが義務付けられます。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する**相談体制の整備等**(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する**方針の周知**

なかでも、①「育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施」は、育休取得をする男性本人に向けた「父親学級」と、上司や周囲の同僚に向けた「意識改革研修」の両方を実施していくことが重要ですが、いつ誰が育休取得するかは見込みが立たないので、各社が研修を前もって準備してタイミングよく開催するのはなかなか大変です。また、育休取得をする男性は社内ではまだまだ少数派であることが多く、プレパパコミュニティがない企業においては、他社のプレパパと交流しながら、育児家事参画への姿勢を学んでほしいというニーズもありました。

2023年4月からは、従業員1000人以上の企業では育児休業取得率が公開されますので、人材獲得競争が激化する中で「男性育休取得率」と「取得日数」に注目が集まっています。しかし企業側が育休取得を打診しても、肝心の本人に育休取得の必要性が認知されていないと、「うちは専業主婦だから」「里帰り出産だから」「収入が減る方が心配だと妻に言われたから」といった理由で**本質を理解しないままに、育休を取得しないという選択をしてしまったり、表面的に数日の育休を取ってやり過ごしてしまったり**しがちです。

しかし、実は産後の妻の死因の1位は自殺であり、その背景にある「産後うつ」を防ぐためには、産後2週間から1カ月の時期に、夫が育休を取得することで、妻が7時間睡眠を確保できる環境を作ることが重要です。こ



こうした知識は自然に身につくものではなく、子どもが生まれることが分かり、意識が高まったタイミングで「父親学級」として提供していく必要があります。

また、当社では、政府に粘り強く働きかけを行い、今回の男性育休法改正を実現してまいりました。同時に企業経営者に男性育休の必要性や、業績へのプラス効果を訴え、2022年2月22日現在114社の経営トップによる男性育休100%宣言を政府に届け、ムーブメントを主導してまいりました。職場において男性が育休を取得した際に、人財不足に陥る職場をどう解決したら良いのかを働き方改革コンサルティングにおいて具体的に改善し、その結果、株式会社アイシンでは取組前は23%だった育児休業取得率は現在72%です。敷島製パン株式会社では取得率が94%になり、株式会社オンワードホールディングスでも取得率が3倍に伸びました。

男性育休100%宣言

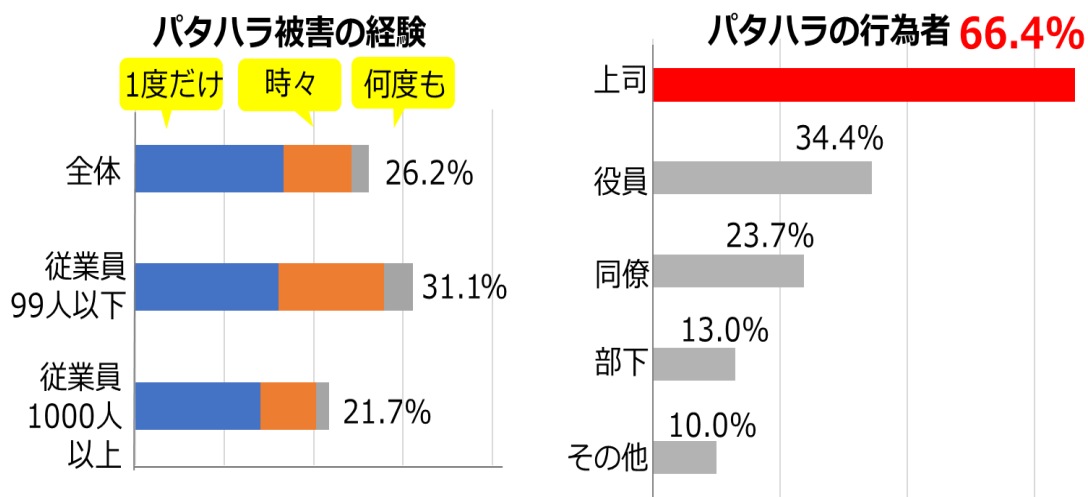
宣言

私たちは、男性社員が育児休業を100%取得できる職場づくりを目指すことを宣言します！男性が育児休業を取ることで、新しいコミュニティへの参加や、価値観のバリエーションが起き、復帰した職場でのイノベーションや、生産性の高い働き方につながると共に、将来の社会保障の担い手確保となりサステナブル社会の実現にも繋がります。



また、今回の法改正では「上司や同僚からのハラスメント防止策を講じることが義務付け」になっています。厚生労働省のデータでは、3割がパタハラを受けた経験があり、そのうち4割が育休取得を断念しています。パタハラの行為者の66%は上司でした。そこで、今回の管理職向け講座には、何がパタハラにあたるのか、具体的に留意すべきポイントを伝え、注意喚起する内容も含んでいます。

こうした実績やエビデンスをもとに、父親本人はもちろんのこと、企業幹部や管理職にも徹底した意識改革をうながすことの出来る講義内容が強みとなっています。





【主な父親学級・幹部・管理職研修実施企業】

- ・日本アイ・ビー・エム株式会社
- ・株式会社オンワードホールディングス
- ・国立大学法人長崎大学 等

【父親学級参加者の声】

- 男性の育児参加は妻の命を守るために必要であること、妊産婦の死亡原因の1位が自殺であったことがとても印象に残りました。(IT企業・30代男性)
- 夫婦、子供にとって最も効果的な夫の育休のタイミング、期間について模索しており、今回のセミナーで取得期間をしっかりと決めることができるようになりました。(食品メーカー・20代女性)
- 家族のためでもあり、今後のパートナーとの100年時代を見据えた付き合い方が、育休期間に重要だということが印象に残りました。(IT企業・30代男性)

【管理職研修参加者の声】

- 「産後の夫の感情の共有が大事な理由(専業主婦, 里帰り出産は理由にならないこと)、起床後15時間過ぎると酒酔い状態と同じであること、7時間睡眠がないとストレスが解消しないこと、仕事の属人化の弊害が印象的だった」(50代男性)
- 「男性職員の育休の必要性の理由・背景がよく分かった。生産性の高いチームは心理的安全性の高いチームとのお話は印象的だった」(50代男性)
- 「属人化の問題点と柔軟な相互補完の必要性。明確かつクリアに指摘いただき頭が整理できた」(40代男性)
- 男性育休への理解不足がこれ程の社会的信用の失墜につながるおそれがあるという実例を示していただいたりするなど、具体的で逼迫した危機感を抱かせる内容で、管理職の説得・啓発のための効果的な武器になる気がいたします。(30代女性)

■サービスの内容

今回、サービス提供を開始する「男性育休推進研修 定額制サービス」は、父親学級と管理職研修に自社の従業員が何人でもご参加いただける、定額制研修サービスです。株式会社ワーク・ライフバランスは、本サービス提供により、1年以内に導入企業数100社・参加者数1万人を目指しています。

導入企業は、年会費60万円(税抜)の定額制で、以下5点が提供されます。

- 1：父親本人に向けた「父親学級」(プレパパとその配偶者が、何人でも参加可能)。
- 2：管理職に向けた「意識改革研修」(プレパパの上司が、何人でも参加可能。講座動画も提供されます)
- 3：父親学級とセットで開催されるパパコミュニティ(プレパパは、何人でも、何度でも参加できます)
- 4：プレパパスターターキット(ワーク&ライフマネープランシート・家事育児ポイントシート・WLB 流効率的な家事育児術)
- 5：予習・復習用動画教材 父親学級(15分)、管理職研修(20分)、ダイバーシティ研修(15分)
- 6：オプション：男性育休ガイドブックひな型提供・法改正に関する相談・トップ対談・ゲーム型研修等



1：父親学級 「育児もキャリアも家事分担もマネーも！これで心配ない男性育休戦略」

開催日：2022年度6/1、9/1、11/1、2/1

講師陣は全員が半年以上の育休取得経験があります。働き方改革コンサルで数多くの企業を担当する、30～40代の子育て現役世代(末子が0歳～3歳)。



松久晃士 40歳
(まつひさ こうじ)
2児の父(1・5歳)
累計育休期間:10カ月



大畑慎護 34歳
(おおはた しんご)
3児の父(3・5・9歳)
累計育休期間:16カ月



川本孝宜 40歳
(かわもと たかのり)
2児の父(2・7歳)
累計育休期間:6カ月



田川拓磨 37歳
(たがわ たくま)
2児の父(0・3歳)
累計育休期間:12カ月



山崎純平 31歳
(やまざき じゅんぺい)
2児の父(0・2歳)
累計育休期間:10カ月



2：管理職研修 「業績とモチベーション向上を実現する男性育休マネジメントとは」 ～誰が休んでも回る職場を作る 秘訣は心理的安全性～

講師：(株)ワーク・ライフバランス代表取締役社長 小室淑恵 2児の母(15歳・9歳)

年間200回の講演依頼を受ける。経営者や管理職の意識改革を促す講義で平均98%の満足度。

昭和レジェンドの価値観を否定せず、しかし着実な行動変革をうながす内容が好評。

2021年9月「男性の育休」を出版。第5章に法改正案を書き、衆議院・参議院、与党・野党両方の国会議員へ法改正の必要性を訴えかけてきた。厚生労働省イクメンプロジェクトの委員を10年務めている。



■本サービスの特徴

1：忙しい人事担当者の手間を徹底的に効率化

- ・父親学級は年間で開催スケジュールが決定しています。(2022年度は6/1、9/1、11/1、2/1)



人事担当者は、定型文を利用して、当サービスの案内文を全社員に送るだけ。社員の配偶者の出産を必ずしも事前に把握していなくても、出産予定にこだわらず、定期的な案内をすることが効果的です。

研修講師との日程調整、オンラインの設定、当日の参加者管理は必要ありません。

また人事担当者の方を、必要な情報が揃ったクラウドフォルダへご招待。15分で受けられるショート父親学級動画、管理職研修動画、ダイバーシティ研修動画が視聴可能になります。父親学級、管理職研修の開催がない月にはこれらの動画視聴を従業員に案内することで、研修内容の予習・復習にお役立ていただけます。

- ・契約請求等で、一切の郵送手続きは不要です。

コロナ禍でテレワーク中の人事担当者が、郵送や捺印のために出社することのないように、手続きはクラウド上で完結します。

2：他社プレパパとの交流が、育児をきっかけとしたインプットとなり、復帰後のイノベーションに

- ・女性のキャリアと比べて、男性のキャリアには今まで多様性が少なく、結果としてインプットが偏ってきました。ビジネスにおいて、従来の事業が立ち行かなくなる大変革を迎える企業が多い中、「男性育休」をきっかけとした、他企業の同世代男性との出会いは、自身の発想の限界を突破するきっかけになり、復帰後の仕事における創造性・生産性の向上につながります。

当社の講師は、企業・業界の違いを超えてディスカッションが盛り上がるようなファシリテーションの能力に定評があります。

3：法改正を主導してきた当社ならではの、法改正の解説と、働き方改革の必要性のバランスのとれた講義

- ・今回のサービスは、4月に企業に義務化される「雇用環境整備義務」の履行にあたります。またもう一つ「個別周知・意向確認の義務化」も施行されます。その際、以下の4点の周知を「個別に」行わなければなりません。

- ①育児休業に関する制度
- ②取得の申し出先
- ③育児休業給付金に関すること
- ④社会保険料の負担について

人事部だけで個別周知をするのは難しく、職場の上司が担うケースが多いことから、今回の講座の中では、この③④について父親本人にも、管理職にも詳しく解説し、給付金や保険料の心配で育休を取得できないことの無いようにします。また、企業からの周知義務の一端を担います。

4：導入企業の社員の配偶者も参加可能

- ・当サービスの大きな目的は、男性女性に関わらず支援していくことです。

そこで、導入企業の**社員の配偶者も参加可能**とします。自社の女性社員の配偶者が参加することで、他企業に勤める夫が育児休業制度について正しく知り、取得する意向になることは、自社の女性社員のキャリア支援に繋がります。自社の男性社員の配偶者が参加することで、妻が夫の育休取得を止めてしまうケースを防ぐことが出来ます。



5：多様なオプションにより自社に必要な施策を追加可能

- ・創業から16年、1000社以上の働き方にまつわる課題解決のご相談をお受けしてきた当社だからご提供できる多様なオプションサービスにより、今自社に必要な施策を追加で実施していくことができます。経験豊富なコンサルタントが効果的な方法のプランニング段階から伴走致します。

【オプション例】

経営者のメッセージ発信強化のためのトップ対談
役員向け研修・全社向け意識改革セミナー
アンコンシャスバイアス解消に有効なゲーム型研修
テレワークにおいてもチームワークを発揮するための各種ツール
制度をわかりやすく伝えるためのハンドブック雛形の提供（男性育休・介護等）
誰が休んでも回る職場作りのための働き方改革
女性管理職育成「ネクストリーダー研修」
管理職向け「心理的安全性研修」

■早期お申込み特典

- ①3月中にお申込みいただいた企業限定の特別オプションプラン。
法改正内容や、制度整備に関する個別相談を、何度でもご相談いただけます。（税抜10万円）。
自社専用ページ内に質問いただいた内容と、弊社からの回答が蓄積していきますので、複数の担当者がいる場合や、担当者の引継ぎの際にも漏れずに引き継ぐことが可能です。
- ②先着20社に当社代表の小室淑恵の『男性の育休家族・企業・経済はこう変わる』（共著、PHP新書）を10冊プレゼントさせていただきます。

■「お申込み」・「導入のご相談」はこちらから

以下URLよりフォームにてご連絡ください。

<https://onl.la/PyhAUjs>

■本サービスリリースを記念した無料セミナーを開催

サービスの導入を検討中の企業担当者の皆様、プレパパの皆様向けに、本サービスのリリース記念セミナーを実施致します。ワーク・ライフバランス社流の父親学級・管理職研修を体験できる無料セミナーです。当日は、代表の小室淑恵も登壇し、このサービス提供にかける想いをお話します。

【開催概要】

- ・日時：2022年3月1日（火）12:00～13:30
- ・開催方法：オンライン（Zoom）
- ・プログラム：



1) 男性育休法 改正ポイントの解説と本サービスにかける想い

日本初、男性育休推進研修 定額制サービスとは？

「業績とモチベーション向上を実現する男性育休マネジメントとは」

～誰が休んでも回る職場を作る 秘訣は心理的安全性～

講師：株式会社ワーク・ライフバランス 小室淑恵



2) <ダイジェスト版>ワーク・ライフバランス流 父親学級

「育児もキャリアも家事分担もマネーも！これで心配ない男性育休戦略」

講師：株式会社ワーク・ライフバランス 大畑慎護



・対象：企業や団体の人事・労務・研修ご担当者様

(自社のプレパパも誘っていただき、ご一緒に参加してください)

・参加費：無料

・申込方法：以下ページの「無料オンラインセミナーに申し込む」からお申込みください。

<https://work-life-b.co.jp/20220301ikukyu>

・締切：2022年3月1日(火)12:00まで

・本セミナーのご取材：以下URLよりフォームからお申込みください。

<https://onl.la/g3hPVWh>

■担当講師プロフィール

・松久晃士（まつひさこうじ）



二児の父。2016年から静岡県三島市に移住し、家族4人で地域活動などにも積極的に参加する。自宅勤務と長距離通勤を織り交ぜながら自らのワーク・ライフバランスを整え、累計10カ月にわたる育児休業経験もあるため、働き方改革に関して独自の目線と実体験を有する。40社以上の働き方改革プロジェクトを支援、1万名以上のビジネスパーソンに働き方改革のアドバイスを提供しており、顧客満足度は常に90%以上を維持。内閣府・国土交通省・長崎大学・警察組織（警察大学や各都道府県警察）をはじめ、中央省庁や自治体、研究機関や開発部門など特殊性の高い業種・職種における働き方改革の支援にも定評がある。

・大畑慎護（おおはたしんご）



三児の父。第三子誕生の際、1年間の育児休業を取得し家族五人で南国フィジーに“育休移住”をした経験を持つ（「パパが長期育休を取ったら、家族みんなが幸せになった！育休手当だけで暮らせる「フィジー移住」という選択」https://work-life-b.co.jp/childcare_leave/）。解決策に向けた「答え」を提示するのではなく「問い」を提示することで、クライアント自身が”自走”できる組織へと変革させている。前職では長時間労働が引き起こす危険性に強い問題意識を抱き、個人の業務効率化はもとより、チーム内業務内容の改善や配分の見直し、メンバーのモチベーションコントロールなどの施策を積極的に展開して、残業時間を半減させた経験も持つ。

・田川拓磨（たがわたくま）



二児の父。プライベートで学生時代から取り組んでいる野球を今でも続け、所属する草野球チームでは監督兼選手として東京都港区の大会で優勝を果たした経験も。野球を通じて身につけた瞬時の判断力を生かし、仕事においても即断即決により生産性向上に役立っている。また、監督として選手ひとりひとりに合わせたコミュニケーションを取ることを心掛け、後輩からは「初老！」といじられるぐらいコミュニケーションが良い結果、総合的なチーム力が高まっている。

・川本孝宜（かわもとたかのり）



二児の父。大規模プロジェクトに関わった経験が豊富で、顧客・社外関係者が多数関わるプロジェクトであっても、課題を整理・解決していくノウハウとスキルの高さに定評がある。「家族みんなの人生を充実したものにしよう」というモットーのもと、育児・家事は夫婦のどちらに偏ることなく分担して暮らしている。趣味はサッカー、ランニング、スキー、靴磨き。とくにサッカーは、現在でも現役プレーヤーとして神奈川県リーグに参戦中。「チームスポーツにおける、コミュニケーション向上の効果」をテーマに取り組んでいる。

・山崎純平（やまざきじゅんぺい）



二児の父。大学で機械工学を、大学院で機械科学を専攻し、多様なデータをエビデンスに「何が原因でその現象が起こるのか」という分析を得意としている。働き方をコントロールできれば2人目の出産はもちろん、人生の長期プランが立てやすいことを実感。「家族で一緒に過ごす時間こそが一番の幸せ」と痛感しながら、子供の寝顔ではなく笑顔が見られる生活に満足している。

・小室淑恵（こむろよしえ）

株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長

ワーク・ライフバランスコンサルティングを1000社以上に提供し、労働時間の削減や有給取得率の向上だけでなく、業績の向上、社員満足度の向上、自己研鑽の増加、企業内出生率の向上を実現。長時間労働体質の企業を生産性の高い組織に改革する手腕に定評がある。安倍内閣産業競争力会議民間議員、経済産業省産業構造審議会、文部科学省中央教育審議会、環境省「働き方改革」加速化有識者会議委員などを歴任。著書は『プレイングマネージャー「残業ゼロ」の仕事術』（ダイヤモンド社）『働き方改革生産性とモチベーションが上がる事例20社』（毎日新聞出版）『男性の育休家族・企業・経済はこう変わる』（共著、PHP新書）等30冊以上。二児の母。



◆株式会社ワーク・ライフバランスについて



2006年創業、以来16年にわたり企業の働き方改革により業績と従業員のモチベーションの双方を向上させることにこだわり、働き方改革コンサルティング事業を中心に展開。これまでに自治体・官公庁も含め企業1,000社以上を支援。残業30%削減に成功し、営業利益が18%増加した企業や、残業81%削減し有給取得率4倍、利益率3倍になった企業などの成果が出ている。長時間労働体質の企業への組織改革が強み。コロナ禍において、「朝メールドットコム®」導入企業は7倍に伸びている。

会社名：株式会社ワーク・ライフバランス

代表者：代表取締役社長小室淑恵

サイト：<https://work-life-b.co.jp/>

創立年月：2006年7月

資本金：1,000万円

主な事業内容：働き方改革コンサルティング事業・講演・研修
事業コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業
働き方改革支援のためのITサービス開発・提供、「朝メールドットコム®」「カエル会議オンライン®」「ワーク・ライフバランス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ®」、カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ®」

実績：1,000社以上（国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、アイシン精機株式会社、内閣府、三重県、埼玉県教育委員会など）



<本件に関する報道関係者様からのお問合せ先>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報 田村

TEL：03-5730-3081 / Mobile：080-3347-3081（田村） / Email：media@work-life-b.com