

報道関係者各位

2021年9月17日
株式会社ワーク・ライフバランス

【プレスリリース】業界初 長崎大学 × ワーク・ライフバランス コラボプロジェクト！
全国からオンライン参加可能！CSRとして企業主導型父親学級を無料公開

～出産をゴールとせず、仕事と育児の両立生活や夫婦でのキャリア作りのコツも紹介～

2021年9月24日(金)12時～13時&2021年10月2日(金)10時～12時@オンラインで開催（参加費無料）

取材希望の方は、以下よりお申込みください

<https://bit.ly/3s3VWS1>

2006年の創業以来1,000社以上の働き方改革に携わってきた株式会社ワーク・ライフバランス（本社：東京都港区、代表取締役社長：小室淑恵）は、2015年から医療界での働き方改革をいち早く推進していた長崎大学（所在地：長崎県長崎市文教町1-14、以下「長崎大学」）と協働で、2021年9月24日・2021年10月24日に業界初の誰でも参加可能な「企業主導型父親学級」をオンラインにて開催、CSRとして無料公開いたします。

本イベントは、育児・休業法の改正も見すえ、男性育休によって産後うつによる自殺や日本社会全体の少子化といった課題を解決するべく、これから父親になる方、いつか父親になりたい方、またそのパートナーを対象に、育児休業取得経験のある現役パパコンサルタントが、自身の経験を踏まえて夫婦での育児やキャリア形成・育休中の過ごし方についての知識をお伝えする場です。

開催企業だけではなく、地域や取引先の参加も可能とすることで、自身の身近な人へ男性育休への理解を一気に広げ、変化のスピードを加速させることを狙います。

報道関係者の皆様には、当日の様子のほか、講師に対する取材も可能です。

平日開催：2021年9月24日(金)12:00～13:00（60分）

休日開催：2021年10月2日(土)10:00～12:00（120分）

※いずれも取材可能

参加無料 長崎大学主催!(平日開催&休日開催)

父親学級

父になる私たちが
知っておきたいこと

- 第1部 産前産後こそパパの出番!
~産前産後に必要な知識や乗り切りのためのヒント~
- 第2部 育児期間の過ごし方、工夫を知ろう
- 第3部 私たちのモヤモヤをスッキリさせる

【開催方法】オンライン(ZOOM使用)

【開催日】

	2021年 平日 (60分) 9/24(金) 【時間】12:00-13:00 <small>出席を促すのを どうせよ</small>	2021年 休日 (120分) 10/2(土) 【時間】10:00-12:00 <small>お子さんと一緒に 参加を歓迎です!</small>
--	---------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

※原則としてどちらも同じ内容をランチタイムにはコンパクトに、休日はワークもまじえてゆったりとお伝えします。片方だけ参加、両日程とも参加、どちらも可能です。

【対象】

これから子どもが生まれる方、いつかパパになりたい方、
育児と仕事の両立について考えたい方(パートナーの方も参加可能です)

【講師】

株式会社ワーク・ライフバランス現役パパコンサルタントの二人!
ワーク・ライフバランスコンサルタント ワーク・ライフバランスコンサルタント
松久 晃士(まつひら てるし) 大畑 慎護(おほはた けんご)
2児の父 累計育児期間:10か月間 3児の父 累計育児期間:16か月間



お申し込みはコチラ

お問い合わせ先/長崎大学 ダイバーシティ推進センター TEL.095-819-2889
DMS10moyaj_staff@m.nagasaki-u.ac.jp
共催/長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター Or. #https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp



■なぜ、男性の育児休業取得が重要なのか

育児介護休業法の改正がされ、男性の育児休業が注目されている中ですが、一般にあまり知られていないのが、産後の女性の死因の一位が自殺であるということです。産後うつのはじめのピークは産後2週間から一か月間と言われますが、その期間に男性が育児休業を取得することが、妻、そして子の命を救うことにもなりうるということを広く届けたいという思いから、この度の共同開催を実施することとなりました。

男性の育児休業について、これまでも「男性本人が希望すれば、企業はそれを断ることはできない」と法律で定められてきましたが、多くの企業や組織では「うちには制度は無い」という誤解をそのままにしておくことで取得を阻害し、結果としてそのハードルを乗り越えた一部の男性しか取得できずに来ました。現状の男性育休取得率は、未だに 12.65%です。

男性の育児休業は少子化対策という側面からも期待が寄せられていますが、これは厚生労働省の調査により、男性が家事育児に参画した家庭ほど、第二子が生まれた確率が高くなっているというデータがあるからです。(休日に、男性が家事育児参画無しの場合第二子以降の出生率 10%、男性の育児家事参画時間 6 時間以上の場合第二子以降の出生率 87.1%)

https://www.gender.go.jp/public/conceptposter/pdf/conceptposter_a4.pdf

男性の時間をもっと家庭に返し、育児のスタート期から妻と共に子育てのスキルを身に付けることができるような職場を作っていくことがこれからの企業の社会的責任になるのではないのでしょうか。

そこで注目されているのが「企業主導型父親学級」です。

■「企業主導型父親学級」とは

これまで、母子保健法を根拠とした母親学級・両親学級は病院や自治体が主体で開催されてきました。病院や自治体提供の父親学級の多くは、妊娠期や出産に関する内容を主としており、無事に出産するまでのサポート指導と、出産直後の母親・赤ちゃんのケアに関する知識の共有に重点を置いています。

それに対し企業主導型父親学級では、病院や自治体提供の父親学級では触れられない、夫婦での長期的な育児・家事の協力体制、夫婦のキャリア形成やそのためのコミュニケーションについて学びます。さらに育児休業制度について正しい知識を得ることで、男性が育児休業の取得を職場に言い出しやすくなる効果があります。また、育児休業やその後も長く続く「父親としての新たな生活」に向けた不安の解消を目的としています。子育て現役世代同士がつながることによって社内の父親コミュニティが発生し、社内の複数のロールモデルと出会えたり、各社員のライフでの工夫の共有や、そこで得たアイデアを仕事に生かすためのディスカッションの場が生まれます。

また、開催企業内だけでなく地域や取引先も参加を可能とすることにより、社会貢献やブランディング、社内の男性育休取得推進を同時に目指します。

就活中の20代男性の77%が「男性の育休促進に注力し、制度整備を行っている企業を選びたい」と回答しているように、男性が育休を取れるような柔軟な働き方ができる企業に注目が集まっています。このため、こういった父親学級の開催等を通して、企業側が男性の育児休業取得・そして働き方の変革に積極的な姿勢を示すことが、企業の成長戦略になるのです。

参考：

ビジネスインサイダー：

「男性育休に「経営層4人に1人が反対」の衝撃。20代は「古い」「将来性ない」とドン引き？」
<https://www.businessinsider.jp/post-241893>

■開催背景

・長崎県地域の少子高齢化のスピードへの危機感
長崎県・長崎市の人口減少予測は九州地方でトップクラスで「深刻」であり、2045年の推計では約3割の人口減少が見込まれています。そういった人口減、少子化といった問題に歯止めをかけるため、その地域での働きやすさ、子育てしやすさを実現すべく、自分たちでできることから始めるこ

とにしました。さらに、地域に根差した国立大学・大学病院として、社会貢献の一環として、長崎県・長崎市をはじめ全国の方々にもこの父親学級を開放します。

参考：

日本経済新聞：

九州・沖縄の市町村、9割が人口減 2045年推計

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZ028823440Q8A330C1LX0000/>

・大学としての危機感

平成22年度からダイバーシティ推進センター（通称：おもやいセンター）を立ち上げ、学内でのダイバーシティを実現する取り組みを行ってきました。

ダイバーシティの実現のためには、職場全体で働き方を変えてゆく必要があるという思いから、いち早く働き方改革（<https://work-life-b.co.jp/event/nagasaki.html>）にも取り組んできていますが、男性職員が育児休業を取得することを当たり前にしていくためには、男性育休の法改正の施行に先駆けて、独自の取り組みを進めていく必要性を感じています。

・病院としての危機感

長崎大学には附属の長崎大学病院があり、長崎県唯一の大学病院として、地域医療を支えています。

産婦人科では、多くの妊産婦の方と接し、悩みや課題を傍で見してきました。産後うつに苦しむ方もいます。病院としても最大限のサポートをできる体制を整えている他、国や自治体と協働していく部分も大きいものの、産前産後にまつわる問題は女性だけが抱えるのではなく、人生の大切な期間だからこそ、パートナーと一緒に乗り越えてほしいという思いを持っています。

自組織の男性医師の育休取得を促進するとともに、地域や社会に対して、その必要性を発信していきたいと長崎大学病院 産婦人科 野口医師は語ります。（写真は2021年3月に実施された長崎大学 働き方改革シンポジウムにて）

長崎大学 病院の働き方改革シンポジウム2021

今後の展望②

- ・男性医師の育休取得推進

当科では女性医師の増加に伴い、産後の女性医師の育休の取得率は100%に近いものを達成できている。今後は男性医師の育休取得を推進し、産婦人科として、社会に向けてメッセージを発信していきたい。

※妊産婦の死亡原因として自殺が1位となっており、産後うつなどの周産期メンタルヘルスとの関連を指摘され、社会問題となっている。対策として、パートナーの育休取得の重要性が高まっている。

zoom

1:04:53 / 2:00:51

▽取材申込はこちらから

<https://bit.ly/3s3VWS1>

■当日の主な内容

こうした社会的背景や課題をふまえ、当日は、産前産後に必要な知識や妻と共に乗り切るためのヒントの他、育休期間の過ごし方や工夫、男性育休パイオニア世代であるパパたちのモヤモヤを解消するための知識といった、出産だけをゴールとせず、長く続く子育てと仕事の両立生活や、夫婦でキャリアを作っていくための実践的な内容をお伝えします。

講師は、株式会社ワーク・ライフバランスの現役パパコンサルタントでもある、2児の父、松久晃士 (https://work-life-b.co.jp/profile/koji_matsuhisa.html) と3児の父、大畑慎護 (https://work-life-b.co.jp/profile/shingo_ohata.html) が登壇し、2人合わせて累計26カ月という育児休業や、その前の引継ぎ期間の過ごし方、復帰後の工夫などについてもお話いたします。

▽講師：松久晃士（まつひさ・こうじ）プロフィール



・ [WORK]

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。クライアントからの信頼度評価において年間アワードを複数回受賞するなど、働き方改革コンサルティングに強みを持つ。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。当社が実施する「働き方改革に関するコンサルティングの基本スキーム」を構築した実績もあり、仕組みづくりやそれを実行するための環境整備も得意。研修分野では、参加者の課題解決に必要なワークやディスカッションを多様に組み合わせる最適なプログラムを構築している。

[LIFE]

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。仕事はもちろん暮らしを楽しむことにも全力で取り組み、「認定ホットケーキ達人」の資格を取得したりと、家族の時間を満喫中。すぐに実践できる働き方改革のコツをtwitterでも発信している。

▽講師：大畑慎護（おおはた・しんご）プロフィール



[WORK]

さまざまな課題を抱えるクライアントに対し、メンバーと同じ方向を向きながら丁寧に議論して、解決策を自ら考え出す力を身に付けてもらう手法に定評がある。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。ワークとライフの相乗効果の重要性を身をもって体感しており、講演・研修・コンサルタントの各業務にもその経験・感覚を活かしている。

[LIFE]

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。家庭と仕事の充実はもちろん、父親になっても自己挑戦を続け、2017年度は初心者からトライアスロンやウルトラマラソンに挑戦。第33回全日本トライアスロン宮古島大会（スイム3km バイク157km ラン42.195km）走破。STRONGMANの称号を獲得している。練習時間を捻出するため、既存概念にとらわれない育児・仕事・個人の両立を社会に提案している。累計育休期間16カ月。

■取材のお申込み

取材を希望される場合は以下のお申込みフォームよりお申込みください

<https://bit.ly/3s3VWS1>

■「父親学級～父になる私たちが知っておきたいこと～」開催概要

- ・日時：1) 2021年9月24日(金) 12:00～13:00(60分)
2) 2021年10月2日(土) 10:00～12:00(120分)
- ・対象：これから子供が生まれる方、いつかパパになりたい方、
育児と仕事の両立について考えたい方（パートナーの方も参加可能です）
- ・開催方法：オンライン（Zoomを使用予定）
- ・申込方法：<https://bit.ly/3s3VWS1>
- ・内容：第1部 産前産後にこそパパの出番！～産前産後に必要な知識や乗り切るためのヒント～

第2部 育休期間の過ごし方、工夫を知ろう

第3部 私たちのモヤモヤをすっきりさせる

・登壇者（予定）

株式会社ワーク・ライフバランス コンサルタント

松久晃士 (https://work-life-b.co.jp/profile/koji_matsuhisa.html)

株式会社ワーク・ライフバランス コンサルタント

大畑慎護 (https://work-life-b.co.jp/profile/shingo_ohata.html)

・開催案内：https://work-life-b.co.jp/20210831_14512.html

【株式会社ワーク・ライフバランスについて】

2006年創業、以来14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、長時間労働体質の企業への組織改革が強み。



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.com」「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 小田桐・三山

TEL：03-5730-3081 / Mobile：070-2262-9043（三山）070-4564-2915（小田桐）

/ Email：media@work-life-b.com