



プレスリリース

報道関係者各位

2022年2月8日

株式会社ワーク・ライフバランス

いつでも・どこでも男性育休の必要性を正しく理解できる3種類の動画コンテンツ
 「法改正に対応！男性の育児休業推進サポート動画」を2022年2月8日より提供開始
 従業員一人300円以下で視聴可能、改正育児休業法で求められる会社の義務への対応を網羅
 ～半年以上育児休業を取得の現役男性コンサルタントが講師、育休後のパートナーシップ構築のコツも解説～

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8日より、男性の育児休業に関する情報や制度を周知する義務のある企業に対して、いつでも・どこでも男性の育児休業推進に関する情報を収集できる3種類の動画コンテンツ「法改正に対応！男性の育児休業推進サポート動画」(<https://mens-ikukyu.net/>)の提供を開始しました。2022年4月の改正育児休業法施行に伴い、「育児休業を取得しやすい環境の整備」や「育児休業制度等に関する個別の周知」が企業の義務となりますが、本サービスにより、男性従業員のみならず、上司・管理職や経営者に対しても男性の育児休業に関する取組みを推進することが可能となり、法律で求められる企業の義務を網羅的に対応することができます。



▲「法改正に対応！男性の育児休業推進サポート動画」提供ページ



▲動画コンテンツ「プレパパセミナー父になる私たちが知っておきたいこと」

■開発背景

当社は、世に先がけ2006年時点で働き方改革に着目し、社名をワーク・ライフバランスとし、以来16年にわたり、官公庁や自治体、大手企業を中心に1,000社以上へ働き方改革コンサルティングを提供してきました。その結果、支援先企業では残業30%削減に成功し営業利益が18%増加したほか、残業を81%削減し有給取得率4倍・利益率3倍を実現するなど、長時間労働体質の改革を実現してきました。

そのようななか、子育て世代だけではなく、従業員誰もが主体的に働き、サステナブルに事業を継続できる職場を実現するには、男性の育児休業の取得を推進することが重要であることを突き止め、2019年から男性の育児休業を社会機運とするべく活動を続けてきました。



しかし、日本生産性本部の調査¹では、男性新入社員の約8割は育児休業取得を希望するにも関わらず、日本企業における男性の育児休業取得率は12.65%（2020年度）と低迷しています。厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査（令和2年度）」によると、取得を阻害する理由として「上司や同僚からの制度利用を阻害する言動」や「過去に育児休業を取得した男性がいない」等があげられたほか、育児休業取得に関するハラスメントや不利益扱いを受けた職場では「上司と部下とのコミュニケーションが少ない」「残業が多い/休暇が取りづらい」といった特徴があることがわかり、**企業における働き方改革と管理職・従業員の意識改革とをセットで取り組むことが急がれています。**

こうした流れを受け、2022年4月には、改正育児休業法が施行され、育児休業を取得しやすい環境の整備や本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、育児休業制度等に関する個別の周知をすること・個別の意向確認をすることが企業の義務となり、今後さらに男性の育児休業に関する企業の取組みの重要性が増すことが予想されます。

今回、当社がサービス提供を開始する「法改正に対応！男性の育児休業推進サポート動画」は、法改正により求められる企業として実施が義務化されているアクションを切り口に、「父親学級（プレパパセミナー）～父になる私たちが知っておきたいこと」、「今、管理職が知っておくべき男性育休」、「ダイバーシティ&インクルージョン研修」の**3種類の動画をオンラインで視聴することが可能です。**いずれの動画も、自身が6か月以上の育児休業を取得した経験を持ち、乳幼児の子育て中である男性の現役ワーク・ライフバランスコンサルタントが講師を務め、男性が育児休業を取得することの重要性、取得する際に従業員として意識することや、育休取得後に重要となるパートナーシップの構築方法といった実践的な情報を惜しみなく提供します。**1本あたり15～20分と手軽に視聴できることに加え、Eラーニングとして従業員教育のコンテンツとして活用したり、自社のイントラネットに掲載して周知を促進したりすることができるため、短期間で改正育児休業法に求められる企業義務を網羅的に対応することが可能です。**本サービス提供により、1年以内に導入企業数100社・視聴者数1万人を目指しています。

■提供コンテンツの特長

①育休取得の対象者向け

「父親学級（プレパパセミナー）～父になる私たちが知っておきたいこと」（視聴時間：15分）

講師：大畑慎護

周囲に育休を取得した男性がいない、など十分な情報がなく、「育児休業の取得」や、そもそも「父親としての育児と仕事の両立」自体に不安を感じている人向けの動画です。プレパパに限らず、将来父親になりたい、なるかもしれない人や、既に育児をされている人、第二子以降の誕生を控えている人向けにも、知識として知っておくべきことを15分の映像にギュッとまとめてお伝えします。

- ・お金やキャリア、今後の仕事との両立は？
- ・産前産後で妻の体調にどのような変化が起きるのか？
- ・妊産婦の死亡原因の第1位は「自殺」
- ・産後うつや自殺を予防するための夫・父の育児参画とは？
- ・父親になる第一歩として、忘れてはならない「心構え」とは？

¹ 2017年度 新入社員 秋の意識調査 (<https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/R41attached2.pdf>)



②管理職向け

「今、管理職が知っておくべき男性育休」(視聴時間：20分)

講師：大畑慎護

管理職層に対し「男性の育休」について正しい理解を促し、組織全体が「男性の育休を応援し、歓迎する」ようになることを目指すヒントが詰まった動画です。男性従業員の育休取得において最大のハードルは「周囲の理解」。「取りたいと言出しにくい」「取得すると不利益がありそうだ」と本人に思わせてしまう職場環境を、どう変えていけばよいか、気づきが得られます。

- ・育休を取る男性の3割がパタハラ被害、4割が育休取得を断念している現状
- ・妊産婦の死亡原因の第1位は「自殺」
- ・統計データに見る「自殺の予防に効果があるもの」とは
- ・なぜ男性育休は「若者の権利主張」ではなく、社会全体で支えていくべき課題なのか？
- ・男性育休に限らず、「誰が休んでもまわる職場」を作るポイントは？

③全従業員向け

「ダイバーシティ&インクルージョン研修」(視聴時間：15分)

講師：松久晃士

真のダイバーシティ経営において、「私たちは何をすべきか」について全従業員を対象にしてお伝えする動画です。D&Iを支える4本の柱を「心理的安全性の確保」「働き方改革の推進」「ワーク・ライフバランスの実現」「コミュニケーション」と整理し、それぞれの領域においてどのような取り組みが行われているのか。また、D&Iを理解する上で欠かせない「男性育休」が必要になる背景や理由についても深く学びます。

- ・「外国籍」「女性活躍」「障害者雇用」にとどまらないダイバーシティとは
- ・ダイバーシティに含まれる「ライフスタイル」や「働く時間」「キャリア」など、内面的な違いにおける属性、そして時間の経過として変化していく属性とは
- ・4つの分野における他社の取り組み事例
- ・なぜ、企業経営において、いかなる属性を持つ人であっても、自己の能力を最大限に発揮できる状態を目指すことが求められているのか
- ・特定の属性を持つ人たちが、働きづらさややりにくさを感じることはない、ダイバーシティ&インクルージョンとは
- ・男性育休が日本社会で必要とされている背景

■視聴者の声

- ・取りたくても言い出せない人は多いと思うので、この動画のようにワーク・ライフバランスや男性育休に関する講演や情報を入手できるような仕組みを作ることが大事だと思いました。(医療・40代・女性)
- ・男性の育休取得が、仕事面での働き方改革や家庭面での妻のサポートにつながるということが分かりました。単に妻のサポートというだけでなく、命を守るためなんだという意識もできました。(自治体・40代・男性)
- ・育児や介護については制度もあり活用する部員はいるが、男性の育休となると周囲よりも本人の方が遠慮がちになるのではないかと印象があった。この動画を現場の皆さんにもっと聞かせたい。お互いの意識が合致しないと成り立たない気がする。(建設業・50代・男性・管理職)
- ・男性の育休は短期的にハンディキャップになるように見えていたが、長期的に見るとキャリアにプラスになると感じた。我々管理職が取得できる環境を作ることが大事だと思った。(アパレル業・30代・男性・管理職)



- ・男性自身の問題だけでなく、パートナー同士の話し合いや職場の理解と抜けた役割をサポートできる体制の整備が急務であると感じました。(教育機関・30代・男性)
- ・「仕事を代わってくれる人は必ずいるが、お父さんは一人しかいない」というコメントが大変印象に残りました。(学校法人・50代・女性)

■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。



■「法改正に対応！男性の育児休業推進サポート動画」サービス概要

- ・ご案内ページ：<https://mens-ikukyu.net/>
- ・対象：企業や教育機関、自治体など、多様な価値観の理解促進を目指す組織
- ・人数：従業員おひとり～
- ・時間：1動画あたり15～20分
- ・料金：

従業員数 100人未満の場合	1本 33,000円 (税込)
従業員数 100人以上の場合	1本 55,000円 (税込)
従業員数 500人以上の場合	1本 77,000円 (税込)
従業員数 1000人以上の場合	1本 110,000円 (税込)
- ・提供方法：MP4形式動画データの送付
- ・活用シーン例：





- 従業員への男性育児休業推進に関する必要性の周知研修
- 管理職へのチームビルディング講座
- 従業員に対するダイバーシティ&インクルージョン研修
- ダイバーシティに関する周知プログラム

◆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）



・代表小室淑恵プロフィール

2014年9月より安倍内閣「産業競争力会議」民間議員を務め、働き方改革関連法案施行に向けて活動し、2019年の国会審議で答弁。2019年4月の施行に貢献。国政とビジネスサイドの両面から働き方改革を推進している。年間200回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロ、二児の母として両立している。

<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