



## プレスリリース

報道関係者各位

2022年3月30日

株式会社ワーク・ライフバランス

大手ゼネコン業界初！新制度を導入して男性育児休業者を支援する清水建設が、役員・従業員を対象に、  
(株)ワーク・ライフバランスの「男性育休時代のマネジメントセミナー」を提供、約400人が参加  
～企業が男性のライフイベントを支援、サステナブルな職場に寄与。即日60名超の申込で関心度の高さを示す～

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、以下「当社」)は、2022年2月4日に、大手ゼネコンの清水建設株式会社(本社：東京都中央区、代表取締役社長：井上和幸、以下「清水建設」)に「男性育休時代のマネジメントセミナー」を提供しました。清水建設は、男性従業員の育児休業を当たり前とする風土の定着を目指し、2021年10月に「パタニティ休業」制度を導入し、運用開始から5ヶ月で59人の男性の育児休業取得実績がありました。その一方、育児休業者を支える管理職のマネジメントやチームビルディングに関する悩みへの対応が必要という課題を抱えていました。そこで今回、大手ゼネコン業界初となる、役員・従業員を対象とした研修「男性育休時代のマネジメントセミナー」を400人規模でリアルとオンラインのハイブリッドで開催、マネジメントスキルの向上や負担解消を促進、より一層男女ともに育児休業の取得がしやすい風土の構築を加速させていきます。



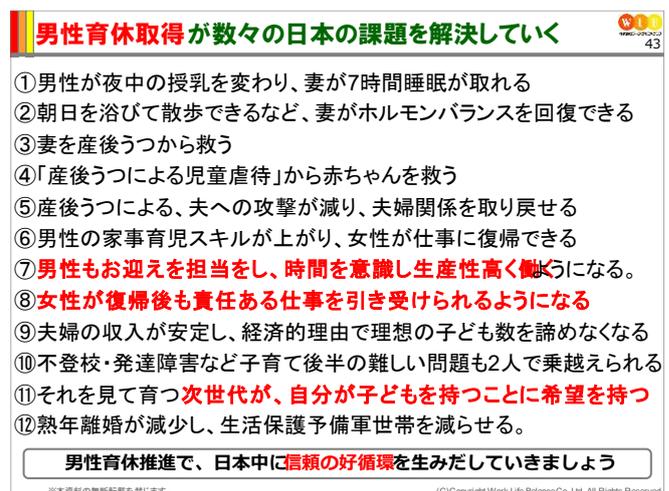
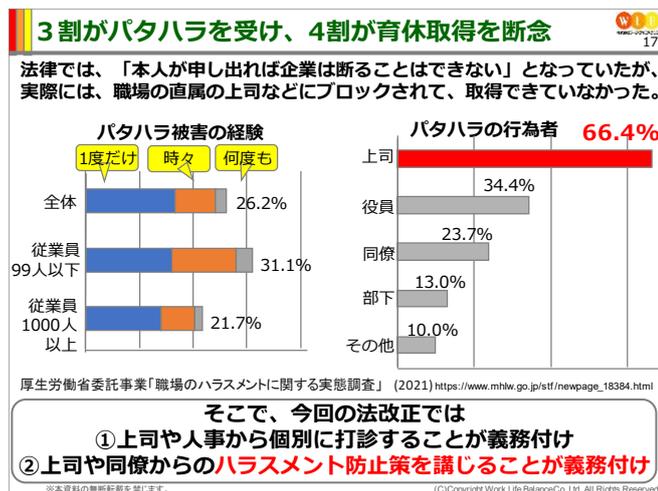
(株)ワーク・ライフバランス小室淑恵による「男性育休時代のマネジメントセミナー」(2022年2月4日開催)

清水建設では、男性の家事・育児参画への社会的な要請が高まっていることもふまえ、2019年に策定した中期経営計画の重点施策の一つとして掲げる「人材育成・働き方改革」として、男性従業員の育児休業は当たり前という組織風土の定着を目指しています。特に、2021年6月に成立した改正育児・介護休業法を踏まえ、育児休業を希望する男性従業員に対して、子どもの生後8週間以内の期間において最大4週間の有給休暇を付与する新たな育児休業制度「パタニティ休業」を、法定よりも1年前倒しし、同年10月1日から導入しました。その取得者数は従来の育児休業取得者と合わせて2021年度で135人、取得率48.9%と、大手ゼネコンの中でも非常に高く、効果が上がっていることがうかがえます。

一方、育児休業取得者が増えるなか、現場のマネジメントを行う管理職は、「部下とのコミュニケーションを含む組織としての対応」や「誰が欠けても業務が滞らない仕事の進め方の構築」といった課題を抱えていることも、アンケート調査「男性の育児参画と育児休業に関するアンケート」(2021年実施)で明らかになっていま

す。こうした課題を解決すべく、このたび当社の「男性育休時代のマネジメントセミナー」を活用することとなりました。

今回提供した当社の「男性育休時代のマネジメントセミナー」は、代表・小室淑恵より、男性の育児休業者を支援することの重要性やパタニティ休業の社会的意義、「休む人」の存在で属人化が解消される先進的な実例、チームビルディングの方法などを伝え、負担が増えると思われがちな休業こそむしろビジネス上の利点が多いことへの理解促進をサポートするものです。



▲育休法改正により不利益取り扱いの禁止やハラスメント防止が義務付け

▲男性育休取得による効果は多岐に渡る 職場の生産性向上にも

当日は、「時短やフレックスを活用しているが、チームで働く上で自分がやるべきことは」(30代・女性・主任)といった質問がよせられたほか、「男性の育児参加の本当の意味とそのため育児休職の必要性が良くわかりました」(50代・男性・本部長)、「誰かが休暇を取得した場合、その他のだれかに負担がかかるという働き方ではなく、組織全体として業務が遂行するような働き方(仕組み)が望ましいという自分が持っていなかった考え方が参考になりました」(50代・男性・部長)といった感想もあがり、関心の高さがうかがえました。

今後、清水建設はより一層、男性従業員の育児休業取得は当たり前であるという風土の醸成を加速していきます、当社もその取り組みを支援していきます。

## ■研修参加者の感想

- ・様々な事情を持った多様な人材、「違う条件の人をそろえる」ことが、これからは求められるのだな。と理解した。私自身の考え方を大きく転換する必要がある。(40代・男性・課長)
- ・非常に面白い講演内容でした。具体的な事例もあり分かりやすかったです。上層部の強い思いが、各個人まで届いている企業がダイバーシティ先進企業に結び付くと感じました。(40代・女性)
- ・部署では初めて男性の育児休業取得があったが、まだ部署全体的に対応に慣れていない。サポート体制について当たり前ができるよう部署としての意識改革、組織のレベルアップを図りたい。(50代・男性・部長)
- ・若い人たちの意識を理解しているつもりであったが、全く理解していないことに気づかされた。施策を検討するには押し付けにならぬ様注意しなければならない。(60代・男性・部長)
- ・講師ご自身の体験に基づいて講演されていたので非常に説得力があった。ビジネスへの影響についてもロジカルな説明であった。(60代・男性)



## ■講師・株式会社ワーク・ライフバランス・代表取締役社長 小室淑恵コメント

清水建設のパタニティ休業は、給与面での保障があるだけでなく、上司との面談を実施することで組織の体制からバックアップする仕組みが工夫されています。子供が生まれた男性社員と部署長には社長のレターを送っていたり、会社からの出産祝い品に育児休業を推奨する社長メッセージを添えていたりするなど、お祝いとともに育児休職の取得を推奨されているという力強いサポートも魅力的です。パタニティ休業の先には、誰しにもライフがあり時間制約を抱える、多様化時代において使命を果たす企業の姿があります。より良い会社作りに繋げ、日本の成長力向上に資する取り組みとして、さらなる進化を期待しています。

## ■男性育休取得支援プログラム「男性育休時代のマネジメントセミナー」概要

- ・提供開始：2021年4月
- ・対象：企業や教育機関、官公庁、自治体など、サステナブルな職場づくりを通して生産性向上を目指す組織
- ・料金：550,000円（税込）～ ※講師・開催方法・開催地等により異なる
- ・累計導入企業数：約200社
- ・提供内容：
  - 男性従業員の育児休業取得を可能にするコンサルティング
  - 意識改革にかかる講演・研修
  - 育児休業やサステナブルな職場づくりに関する意識調査
  - 制度設計コンサルティング など
- ・特長：
  - 男性従業員の平均育児休業取得期間3か月超を実現する組織づくりのノウハウの提供
  - 男女問わず、育児および介護にかかる休業者が常時在籍する組織の経営の実績
  - 創業以来残業ゼロでありながら売上も上げるという実績に裏付けられたノウハウの提供
  - 現場との定期的な対話を通じた実践的な支援の提供
  - 意識改革から具体的な成果の捻出、人材育成、制度設計までワンストップでのサポートの提供

## ■清水建設「パタニティ休業」

清水建設では、育児・介護休業法により義務化となる1年前である2021年10月1日から、育児休業を希望する男性従業員に対して、子どもの生後8週間以内の期間において最大4週間の休業を付与する新たな育児休業制度を導入している。2019年に策定した中期経営計画の重点施策の一つとして「人材育成・働き方改革」を掲げ、ダイバーシティ推進や少子化対策として、男性の家事・育児参画への社会的な要請が高まるなか、男性従業員の育児休業は当たり前という組織風土の定着を目指し、育児休業制度を大幅に見直し、新たな制度が浸透するように、「パタニティ休業」と親しみやすい名称としている。有給扱いによる経済的負担の軽減だけでなく、安心して一時的に業務を離れることができる職場の環境づくりもルール化した。具体的には、法の趣旨に照らして、育児休業取得の対象となる従業員の上職者は必ず当該従業員と面談のうえ休業取得を推奨するとともに、対象者が心おきなく育児に専念できる環境づくりのため、組織全体での担当業務の見直しや部門レベルでの代替要員の検討などを行うこととしている。

## ◆清水建設

会社名：清水建設株式会社

代表者：代表取締役社長 井上 和幸

サイト：<https://www.shimz.co.jp/>



創立年月：1804(文化元)年

資本金：743.65 億円（2021 年 3 月現在）

主な事業内容：建築・土木等建設工事の請負（総合建設業）

#### ◆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