

2000名の管理職が参加！

「男性育休推進研修 定額制サービス」が7月1日に企業合同型管理職研修を実施、  
 受講前の「男性の部下が育休を取るの『困る』という印象」が受講後に意識変革！  
 事後アンケートでは、「部下に育休を勧めたい・可能な限り勧めたい」と回答した管理職が  
98.7%、男性育休の推奨取得期間は「1か月以上」と回答した管理職が87%に  
 ～デモンストレーションイベントは次回9月14日に開催～

2006年創業以来、働き方改革コンサルティングを2,000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)が2022年3月より提供を開始した「男性育休推進研修 定額制サービス」(以下、「本サービス」)で、小室淑恵が講師を務める企業合同型での管理職研修を2022年7月1日にオンラインにて実施し、約2000名が参加したことをご報告いたします。

参加者の満足度は96%と大変高く、「国の背景、今後日本のために必要なこと、背景の説明にとっても説得力があった。取得しようという掛け声だけでなく、取得できるようにするためにどうするかといった具体的な策の提案があったことも良かった」や「自分自身も育休を取得し、妻を助けてあげればよかったと思った。同じような思いを部下にはさせないように職場内での男性育休取得を進めていきたい」という感想が寄せられ、参加者への事後アンケートでは「部下に育休を勧めたい・可能な限り勧めたい」との回答が98.7%、「育休の推奨取得期間は1か月以上を推奨」が87%など高評価となりました。

現在も本サービスへの問合せが多く、2022年9月14日にこれまで開催した父親学級・管理職研修のダイジェスト版を体験できる「男性育休推進研修定額制サービス体験セミナー」を開催します。これから導入する企業も、今回の管理職研修を動画アーカイブで社内展開することが可能です。

育休対象者の約3割がパタニティーハラスメントを経験し、その約7割が上司からである<sup>1</sup>ため、管理職層に法改正に関する正しい情報と共に男性育休の意義を届け、実際に休まれる職場の側の不安を解消する、「いつ誰が休んでも回る職場作り」を合わせて推進することが大変重要で、本セミナーはそれらの取組みに寄与します。



▲主な導入企業様 (2022年6月30日時点)

<sup>1</sup> 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査(2021)より

## ■男性育休推進研修 定額制サービスとは

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が施行され、事業主は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**のうち1つ以上（出来るだけ複数）の措置を実施することが義務付けられました。

本サービスは、これらのうち、①「**育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施**」と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**を支援、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」**の両方の実施をサポートするために、2022年3月に申込み受付を開始しました。

父親学級と管理職研修に自社の従業員やそのパートナーが何人でもご参加いただける、人事側の負担を最小限にした定額制研修サービスで、**導入企業は、年会費66万円（税込）の定額制**で、

- ① 父親本人に向けた年4回の「父親学級」（プレパパとその配偶者が、何人でも参加可能）
- ② 管理職に向け年1回の「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）
- ③ 父親学級とセットで開催されるプレパパ交流会（プレパパは何人でも何度でも参加可能）
- 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・充実の育休実現までのステップとWLB 流楽しく効率的な家事育児術）の提供
- ⑤ 予習・復習用動画教材（父親学級15分、管理職研修20分、全社員向けダイバーシティ研修15分）が提供されます。

▼「男性育休推進研修 定額制サービス」お申込み・お問合せはこちら

[https://work-life-b.co.jp/mens\\_ikukyu\\_teigaku](https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_teigaku)

▼参考プレスリリース（2022年6月2日） [https://work-life-b.co.jp/20220602\\_19984.html](https://work-life-b.co.jp/20220602_19984.html)

満足度約95%の研修をいつでも何度でも受け放題の「男性育休推進研修定額制サービス」 導入企業が開始3か月で30社突破・6月1日実施の父親学級には約180名が参加～1年に1度の小室淑恵による管理職向け講座 「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」も7月1日に開催・申込受付中～

▼参考プレスリリース（2022年2月22日） [https://work-life-b.co.jp/20220222\\_18144.html](https://work-life-b.co.jp/20220222_18144.html)

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～

## ■2022年7月1日には管理職研修を対象に「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～誰が休んでも回る職場を作る秘訣は心理的安全性～」を開催、2,000名が参加し満足度は96%

本サービスの一環として、2022年7月1日には、企業合同型管理職研修「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～」を開催、定額制研修サービス導入企業約30社から管理職約2000名が参加しました。講師は2000社以上に働き方改革のコンサルティングを提供し、「男性の育休 家族・企業・経済はこう変わる（PHP新書）」を執筆する等男性育休の法改正に向けて提言を続けてきた株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役の小室淑恵が務め、法改正の背景である日本社会の

変化や法改正のポイント、どんな言動がパタニティーハラスメントに該当するのかの具体例、実際に誰が休んでも回る職場作りのための手法を他社事例と共に解説し、満足度は96%と大好評でした。

**原因の産後うつ ピークは2週間～1か月**

妊娠20週から産後3か月までの前・経産婦別に対するEPDS陽性率(9点以上)の割合と95%信頼区間

産後うつ病に罹患して未治療のままに放置されると、母親自身の精神的健康に大きな影響を与えるのみならず、子どもの心身の発達にも影響を及ぼす。「増え続ける児童虐待の防止」のためにも、抜本的対策として、産後うつ予防が重要です。

①まとまった7時間睡眠 ②朝日を浴びて散歩

明日、仕事がある夫に、夜中の授乳等を交番してほしいと、なかなか言えない。男性が育児休業を取ることで、産後の妻にとってこの2つが初めて可能になる。

**夫婦の愛情は子どもが0歳までに、20%差が開く**

子どもの愛情曲線 回復する群・低迷を続ける群どちらになるかは産後すぐの育児参画の割合が最も関係している。この時期に感情の共有をできたか否か。専業主婦・里帰りも育児を取らない理由にならない

夫婦の愛情度は妊娠期までは一致していた。0歳時期に約20%開き、そのまま。

人生100年時代。人生の評価するのは上司同僚ではなく家族

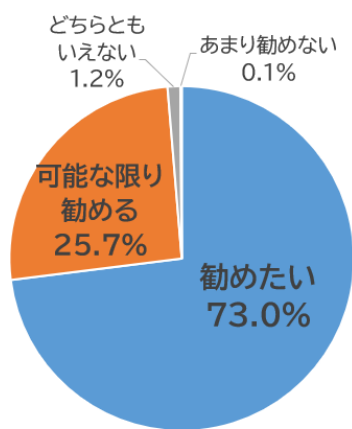
▲約 2000 名が参加した 2022 年 7 月 1 日の管理職研修の様子（講師：小室淑恵）

また、令和二年度の厚生労働省雇用均等基本調査によると男性の育児休業取得者の約3割が5日間未満の取得日数ですが、本研修の参加後、「部下に育休を勧めたい・可能な限り勧めたい」との回答が98.7%、推奨取得期間は一か月以上が87%でした。

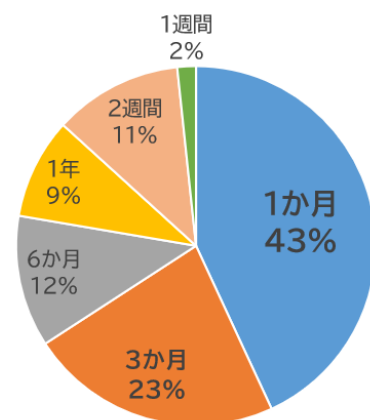
当日はチャットで参加するワークも実施され、開始当初のワークでは「①男性社員から『一か月後から、2か月の育休に入りたい』と言われたら、何が困りますか？②第一声、ご自身はついつい、どのように反応してしまいそうですか？③職場の同僚はどう反応しそうですか？」という問いに対し、「自身も同僚たちもまず業務の引継ぎや分担の心配をしてしまうのではないか」という声が多く寄せられました。

それに対し、終了直前の「男性社員から『子どもが生まれることが分かりました』と報告を受けたら。あなたは何と伝えますか？」という問いに対しては、「おめでとう！育休の計画は立て始めてる？」や、「おめでとう！仕事の心配はいらないから、育休とってね」、「妊娠中のケアも大切だからさ、産まれるまでもちよくちよく有給取って奥さんのサポートをしてね」、「おめでとう。育休とるんだよね？早めに計画して教えてね」という声が多く寄せられました。

今後部下が育休をとる機会があった場合、取得を勧めたいですか？



部下に推奨する育休期間に近いものは次のうちどれですか？



## 【当日寄せられた感想より】

### ●印象に残ったこと

- ・ なぜパパママ双方の育休が必要なのか、過去の国の背景、今後日本のためにしていかなければいけないこと、背景を説明して頂けたのが、とても説得力があった。また、取得しよう！だけではなく、取得できるようにするためにどうするか？があるのも良かったです。
- ・ 私の子供が生まれた時にはまだ男性育休を取得するような人がいない時代だったが、本日のセミナーを受講し、自分自身も育休を取得し、妻を助けてあげればよかったですと思いました。同じような思いを部下にはさせないように職場内での男性育休取得を進めていきたいと思えます。
- ・ 育児休暇取得が多様な価値観を生み、新たな価値の創造に繋がるという点が印象的でした。また、男性の育児休暇の積極的な取得で経費削減と業績を伸ばしている会社の事例もあり、興味深かったです。
- ・ 「一時間半、ナゲーな・・・」と思っていましたが、話に引き込まれてあっという間でした。育休は必要です！洗脳されてしまったみたい（笑）
- ・ 講演いただいた内容すべてが大変勉強になりました。働き方改革、育休取得の推進が日本経済の未来につながっていくことが今回の講演を聴いて非常に良く理解できました。

### ●これから管理職としてやること

- ・ 部下や後輩から気軽に「話を、相談を」してもらえるように努める。また、その機会をマッチアップする。（邪魔にならない程度に）
- ・ 相談窓口の設置や、規程改定など取り組んできましたが、一番大切な風土の醸成にしっかり取り組みたいと思えます。
- ・ メンバーと働き方や育児についての意見交換をしてメンバーがどのように考えているかを聞いてみたいと思えます。また、メンバーが働きやすいように仕事内容を見直して無駄を排除して生産性を上げられるように業務を改善します。
- ・ 育休の取得促進をトリガーとして、みんなが働きやすい職場になるように取り組んでいきたい。
- ・ 会社では、自職場に照らして、具体的にやるべき事の棚卸しをする。家庭では、娘や甥、姪などに、男性育児をはじめ、障害者や介護者の方達が働きやすい社会全体を意識して行動する大人に成ってほしいとの思いを秘めて、上手く伝えていける様に心がけます。
- ・ 該当する部下がいれば、本人から話がなくても、こちらから育休を勧めてみる。
- ・ 今日のセミナー資料を、配下社員に、部長も閲覧できる形で、「非常に重要な問題ですので、是非ご一読ください」として共有する。

## ■本サービスの今後の予定

本サービスでは、今後、次のような学びの場を通して、男性が育児休業を取得しやすい企業・組織づくりを支援します。

**導入検討中の企業様向け！小室淑恵とパパコンサルタントによる＜産後パパ育休開始直前＞人事担当者を応援！「男性育休推進研修定額制サービス」本人向け父親学級＋管理職向け意識改革研修～体験セミナーを9月14日に開催**

2022年9月14日には、当社代表取締役小室淑恵と、自身も計3回、累計16か月間の育児休業を取得したパパ



コンサルタントである大畑慎護による、「<産後パパ育休開始直前>人事担当者を応援！『男性育休推進研修定額制サービス』本人向け父親学級+管理職向け意識改革研修～体験セミナー」の開催を予定しています。当日は、2022年4月に改正された育児介護休業法の法改正のポイントと対応法や、男性育休が職場全体の働き方改革とダイバーシティ推進に繋がるロジックについてオンラインでお話しし、2022年10月からの産後パパ育休制度開始、そして2023年4月からの取得率公表に向け、男性育休の取得者はもちろん、応援する側である全社員への情報提供と社内全体の風土作りを進めていくか、そのために何が必要なのか、といった気づきをさらに深めていただく予定です。



なお、本セミナーは報道関係者の皆様にも取材いただけます。大変お手数をおかけいたしますがメールもしくはお電話にてお知らせください。

・株式会社ワーク・ライフバランス 担当：田村

Email : [media@work-life-b.com](mailto:media@work-life-b.com)

携帯 : 080-3347-3081 (田村携帯)

#### ●当日の内容

- ・法改正、そして父親学級にかける思い (講師：小室淑恵)
- ・日本初、男性育休推進研修 定額制サービスとは？
- ・<ダイジェスト版>WLB 流父親学級 (講師：大畑慎護)

●日時：2022年9月14日(水) 12:00~13:30 (受付開始 11時55分)

●講師：株式会社ワーク・ライフバランス 小室淑恵、大畑慎護

●対象：企業や団体の人事・労務・研修担当者 (自社の育休取得を検討しているプレパパも参加可能)

●参加費：無料

●申込方法・詳細：<https://work-life-b.co.jp/event20220914.html>

※ご登録いただきましたメールアドレス宛に前日までに視聴 URL を送付いたします。ご確認の上、当日はご参加ください。当日の視聴は、ZOOM を使用いたします。

●申込締切：9月13日(火)11:00 まで

●サービス詳細 (お申込み・お問合せ)：[https://work-life-b.co.jp/mens\\_ikukyu\\_teigaku](https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_teigaku)

#### ■株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006年創業、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2,000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

「朝メールドットコム®」「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、株式会社アイシン、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（たむら）

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