

導入企業数142社の「男性育休推進研修・定額制サービス」が6月14日に オンライン父親学級を実施、483名のプレパパが参加し満足度は97.8%と高評価

～本サービス導入企業のデジタルホールディングスより男性育児休業取得率2倍になった事例を発表～

2006年創業以来、働き方改革コンサルティングを3,000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」)の一環で、2024年6月14日に「オンライン父親学級」(以下「父親学級」)を開催したことをご報告します。

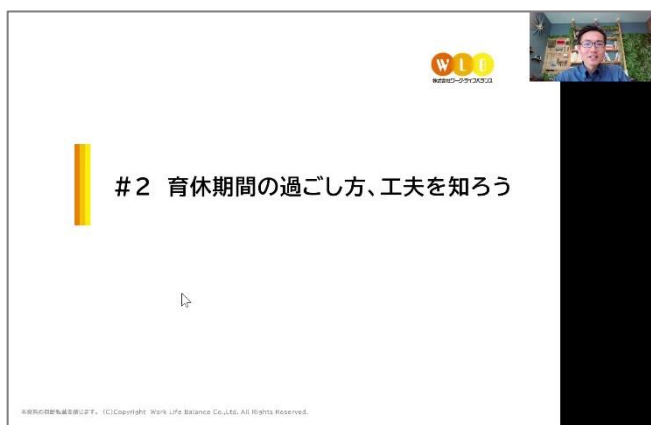
父親学級には**483名が参加**し、「育休は命を守るための選択であることを理解した」「育児における父親の役割の重要性を今回初めて認識した」「育休中にどのような行動をするかパートナーと話し合おうと思った」などの感想が寄せられ、**参加者満足度は97.8%**と高評価でした。

また、本父親学級では、本サービスの導入企業として株式会社デジタルホールディングス(本社：東京都千代田区、代表取締役社長兼グループCEO：野内敦、以下「デジタルホールディングス」)執行役員・千島航太氏が登壇、自ら育児休業を取得した経験と、2021年4月より独自の男性育児休暇制度を制定し会社としても男性育休を推進、組織全体として2023年度の**男性育児休業取得率が84.3%**になり、2年間で約2倍(2021年度42.4%)になるなどポジティブな変化が生まれたことを報告しました。

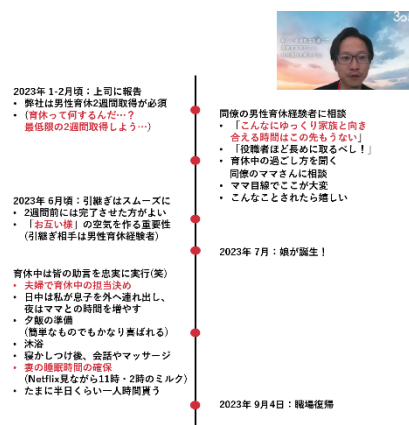
なお、本サービスは2024年6月19日現在**142社が導入**し、「父親学級」に関してはのべ2,900人以上がオンライン研修などで男性の育児休業取得の必要性や具体的な取得のコツを学んでいます。今後も当社は男性育休推進による仕事と育児が両立できる社会づくりを目指し、7月10日に当社代表取締役社長 小室淑恵による「管理職向け男性育休推進研修」、9月に「オンライン父親学級」を導入企業に提供する予定です。

▼男性育休推進研修 定額制サービス 詳細

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



▲オンライン父親学級(2024年6月14日開催)の様子



▲デジタルホールディングス執行役員・千島航太氏

■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、育休復帰支援動画25分）

が提供されます。

▼「男性育休推進研修 定額制サービス」詳細・お申込み・お問合せはこちら

https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_teigaku

■オンライン父親学級とは

本サービスでは、年間4回、オンラインで父親学級を開催しています。主に対象者は、導入企業に属するプレパパ、プレママ（父親や母親になる前の男性の呼称）及びそのパートナーで、全編オンラインで実施しています。

父親学級は、対象者の育児休業取得に関する心理的負担・不安の解消を目的とし、対象者の悩みを早期に解消するほか、育児休業中の過ごし方に関する具体的な情報やコツ、業務の引き継ぎ方法や育休に関するよくある誤解なども情報共有・情報交換する場として設計されています。また参加者同士のチャットを通じた交流の時間も設けられており、毎回400名以上の参加者の知識が集まる場になっています。

2024年3月に開催された前回の父親学級でも、「育休を取得すべき理由」について、世間の印象や感覚的な話だけでなく、沢山のデータや事例を以って示され、そしてそれが実体験のある先輩パパの方々によって語られていた。不安の多くは「知らない」ことに起因するという考えはとても腹落ちし、育児を大人になってからの「新たな発見」と捉え楽しむ視点が大変参考になった」等の感想が寄せられ、満足度96.9%と好評のコンテンツです。

▼「父親学級」アンケート抜粋

- ・ 夫と一緒に参加しました。このセミナーの冒頭で産後うつの自殺率を聞いて驚いたようで、メモを取りながら聞いていました。夫の受講姿勢に本当に驚いたセミナー自体は、講師の方の話し方も相まって、とても分かりやすく、男性にはインパクトのある事柄ばかりだったと思います。本当に参加してよかったです。ありがとうございました。
- ・ これから父親になる主人にすごく伝えたい！という内容だった。資料も分かりやすく質問者に対する回答もいい刺激になった。
- ・ 少しずつ夫婦で会話できていたと思っていたものの、育休中にどういう行動をするかとか、育児の方針をどうするか、やって欲しいこと嫌なこととか、摺合せをしておかないといけないことが沢山あるなど感じました。産後は会話する時間は0と思って、今のうちに話し合います。
- ・ 育児にとってパパの重要性を、今回のセミナーで知りました。育児関連コミュニケーションを毎回パートナーとしながら、育児がパパとかママどちらに偏らないようにします。
- ・ 育休は命を守るための選択。週に一回しか登場しないおじさんに寝かしつけされても赤ちゃんも困って泣くよね。このあたりの言葉は、わかってはいたけれど印象的でした。
- ・ チャットが盛り上がっていたのが印象的でした。 その他色々情報聞けて良かったです。
- ・ 講師の皆さま参加者の皆さまが作り出すセミナーの雰囲気が最高でした！
- ・ 仕事と育児は関わっている点。切り離して考えていたので、この視点はありませんでした。

■本サービス導入企業・デジタルホールディングスの取り組みと成果

デジタルホールディングスは、本サービスを2022年4月に導入・利用し、プレパパ、プレママ、及びそのパートナーを対象とした父親学級や、管理職研修に参加しました。また当社の「男性育休100%宣言¹」、グループ独自の「チャイルドケア休暇²」に取り組んだ結果、2023年度の男性育児休業取得率³が84.3%になり、2年間で約2倍（2021年度42.4%）に増加しました。さらに、2023年度の男性育休取得者は27名（取締役2名 /管理職⁴9名/メンバー16名）、平均取得日数29.9日（育児休業等のみで40.3日）と、男性育休が浸透してきています。

その他、男女問わずグループ社員の仕事と育児の両立に関する体験談（出産前～復職後についての話）を紹介するインタビューブックを社内展開。周囲にとって参考になっている他、本人にとっても男性育休を振り返り今後に繋げる棚卸の機会のひとつとなっています。

¹ 当社が推進する、男性の育児休業取得率100%を目指すプロジェクトであり、働き方へのポジティブな還元とサステイナブル社会の実現を見据えています。企業の経営者が宣言し、目標達成に向けた行動と発信を行っています。（詳細はこちら）https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/

² 配偶者の出産前6週から出産後8週までの期間に取得を開始し、最短10日から最長20日まで取得可能な特別有給休暇を活用した制度。

³ 男性育児休業取得率＝育児休業等と育児目的休暇の割合

⁴ 管理職：部長・チームマネージャー

男性育休 100% 宣言

株式会社デジタルホールディングス



DIGITAL HOLDINGS
代表取締役社長 グループCEO
野内 毅

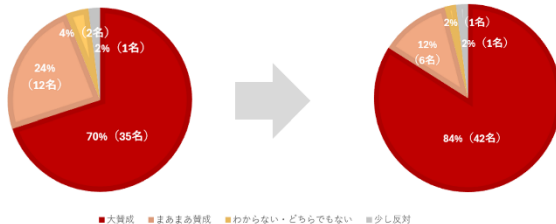
これまでの取組のご案内と今後に向けた意気込み

デジタルホールディングスは、男性育休100%宣言をいたします。子育ては女性がかかるという偏った概念を当社グループでは完全否定し、男性も女性も子育てのために積極的に仕事を休む権利を持っていると主張します。男性が育休を取りづらかったり一般的な社会環境を、企業内の環境から変えてまいります。そして、「/0/として大切な時期に子育てする」というかけがえのない経験と刺激が作れるように、当社はこの取組を全面的に支援いたします。

▲デジタルホールディングスが賛同した「男性育休 100%宣言」

■チャイルドケア休暇が必須取得であることへの考え方

取得前) 取得後)



育休取得を通して、チャイルドケア休暇が必須であることに対して賛成という人が増えている。
大賛成/まあまあ賛成94%→96%と上昇し、大賛成の割合も70%→84%と上昇

▲デジタルホールディングスの取組み「チャイルドケア休暇」制度のアンケート実施結果

■取材の申込

本研修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

携帯 : 080-3347-3081 (田村携帯)

■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 3,000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