平成は女性活躍の時代
令和は男性の家庭活躍の時代へ！

資料をお手元でご覧になりたい方は
QRコードからアクセスいただけます

2020年2月6日

株式会社ワーク・ライフバランス
admin@work-life-b.com
代表取締役社長　小室淑恵

産後の妻の死因1位は自殺

産後うつ病とは

http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/koho/youshien_guideline.files/youshien_guideline_2-2-2.pdf

○　出産後の産婦はホルモンのバランスが不安定になり、涙もろい、抑うつ、頭痛などの症状が起こります。これはマタニティブルーズであり、出産直後から数日間で自然に終息します。

○　産後うつ病の症状は、気分が沈み、日常の生活で興味や喜びがなくなったり、食欲低下または増加、不眠または睡眠過多がみられます。また、疲れやすく、気力や思考力、集中力が減退します。

○　産後うつ病は、出産後１～２週間から数か月以内に 10～20%の頻度で生じます。軽度であることが多いのですが、重症化した場合、子どもへの虐待や自殺などのリスクにつながることもあります。

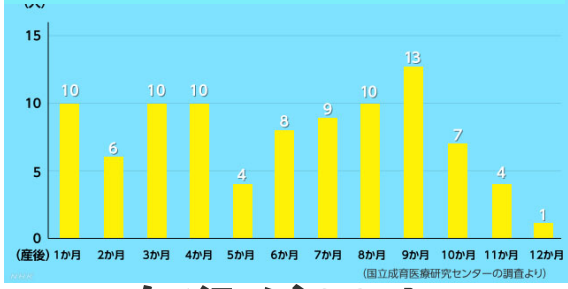
EPDS とは（P28　図 11）

○　エジンバラ産後うつ病質問票（Edinburgh Postnatal Depression Scale 以下「EPDS」という）は、産後うつ病のスクリーニング票として英国で開発されました。

○　EPDS には 10 個の質問があり、各質問に母親が自分で回答します。問題が生じた時期に関係なく、調査時 1 週間の状態を知るスクリーニングです。

○　EPDS は、母親が記入した項目について、支援者が母親からの話を聴いたり、質問するきっかけとなり、母親の抱えるさまざまな問題を明らかにすることが

↓産後1年未満の自殺した母親の数

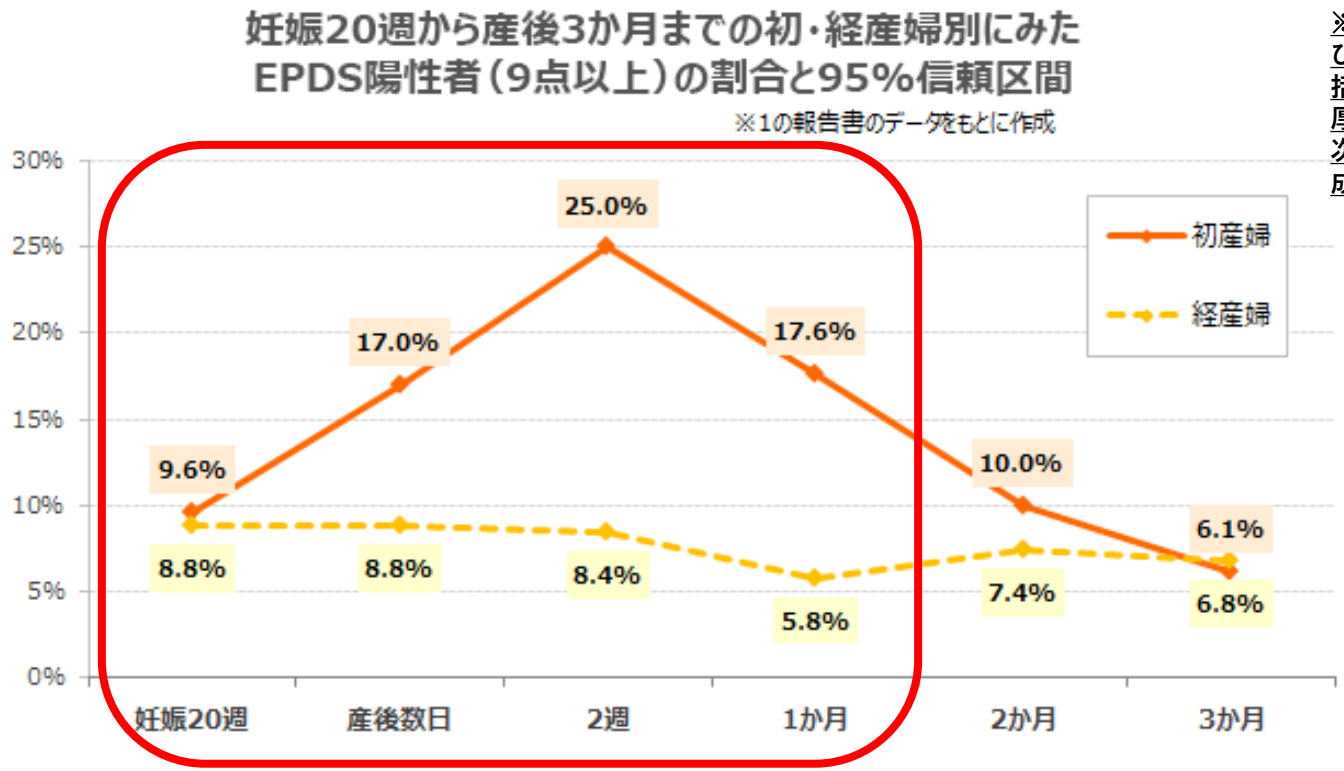


■自殺が92人で最も多く、次いで
・がんが70人、
・心疾患が24人、
・出血が20人

※1 「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究 平成26 年度 総括・分担研究報告書」厚生労働科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業（健やか次世代育成総合研究事業）より

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

原因の産後うつ　ピークは2週間～1か月



※1「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究 平成26 年度 総括・分担研究報告書」
厚生労働科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業（健やか次世代育成総合研究事業）より

女性のライフサイクルの中でも，**産褥期はうつ病が発病しやすい時期であるということが1960年代から指摘されてきました．そして，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**ことが指摘されました．　1980年代になると，周産期のメンタルヘルス（周産期精神医学）という新しい専門領域の基盤が整備され，Marcé Societyという国際的な学会が設立されます．こうした背景のもと，産後うつ病専用のスクリーニングテストであるエディンバラ産後うつ病自己調査票（EPDS）が，イギリスの精神科医Cox教授らにより1987年に開発されました．

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

産後うつを防ぐには7時間睡眠と朝日を浴びて散歩

- 太陽を浴びることで脳内に分泌される**「セロトニン」**という物質。このセロトニンは、朝の心地よい目覚めをもたらし、心をポジティブにし、自律神経を整え、姿勢や顔の表情を引き締め、身体の痛みを調整する。別名「幸せホルモン」とも呼ばれ、セロトニンを増やす薬は、うつ病治療にも用いられている。

・ 労働科学研究所　　佐々木司・慢性疲労研究センター長

「1日の心身の疲労は、その 日のうちに回復させることが大切。（中略）**人間は一晩眠ったとして、肉体の疲労は眠りの前半に 回復し、ストレスは後半に解消する。」**

・ 石川 善樹　医学博士 「疲れない脳をつくる生活習慣」より

睡眠は序盤・中盤・終盤で機能が違う。序盤は寝はじめから3時間、脳の疲労を回復。3時間から6時間目は体の疲労を回復。心の疲労は6時間目以降。睡眠は6時間以上とらないとストレス回復できない

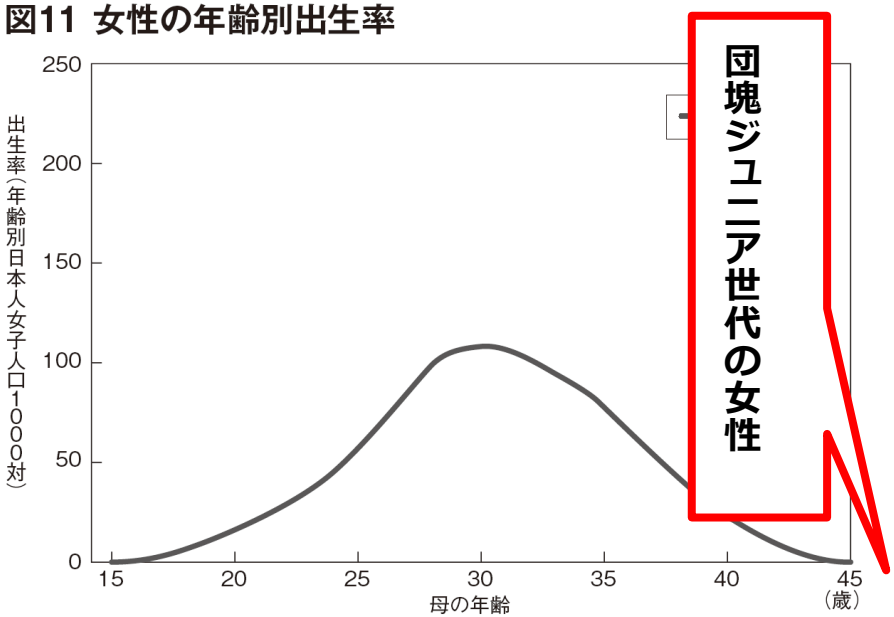
産後2週間～1か月、夫が仕事をしていると、夜泣き対応を一人で対応する妻が7時間睡眠が不可能。日中散歩に出ることは不可能。

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

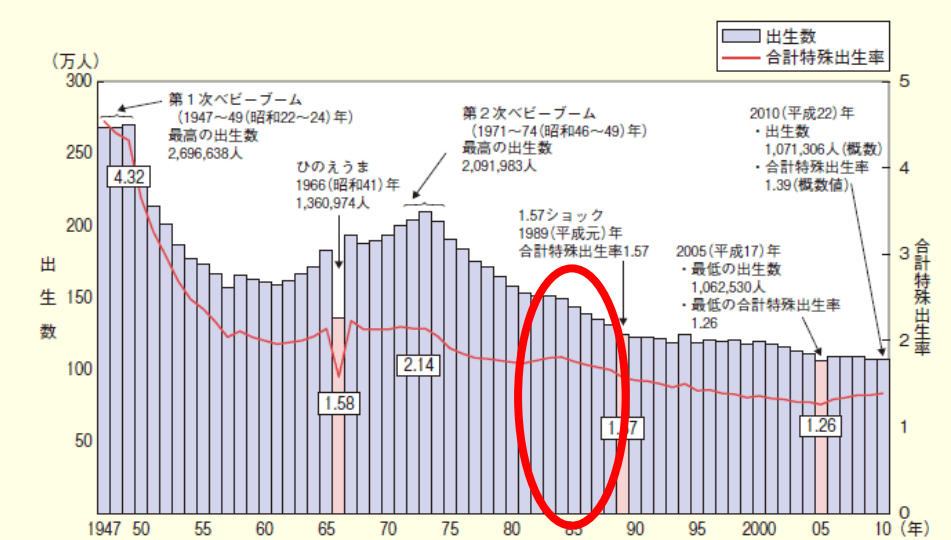
男性育休義務化できず、企業の自助努力に任せた場合

労働力人口の減少による採用難から、５～６年後には男性育休は各社が必死で取り組むことになる。

図11 女性の年齢別出生率



出所:国立社会保障・人口研究所「人口統計資料集2016」をもとに作成



資料：厚生労働省「人口動態統計」
注：1947～1972年は沖縄県を含まない。
2010年の出生数及び合計特殊出生率は概数である。

５～６年後に夫が育休を取れる社会が出来ても
団塊ジュニア世代の出産期が終わり
人口増加への効果は極めて低い

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

先手を打って取り組んだ企業の事例

株式会社 サカタ製作所 （新潟県長岡市／従業員数：155名／建築屋根金具製造）

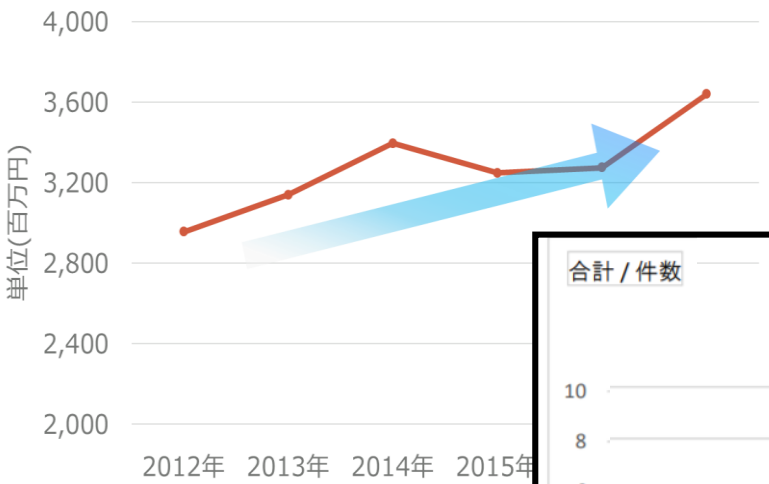
2014年 ワーク・ライフバランス（小室淑恵代表）講演を実施　全社員に激震が走る

- 講演直後、坂田社長が感極まり**「残業ゼロ」宣言！** 残業削減に取り組む社員管理職を高く評価すると明言
- 勤怠情報の見える化・時差出勤やワークシェアリング等の工夫・長時間労働抑制アラート・**副業OK！**
- 15分単位で業務棚卸データを集計・部署間の重複類似業務を排除・無意味な資料作成を見直し
- **会社方針が「健康経営！」アンケートではなく面談でホンネ引き出し、役員・上司から休めと指示**
- 2019年：65歳までの休業補償（GLTD) 5月導入、勤務時間完全禁煙・禁煙外来費用を会社負担 6月～

WLB講演・残業ゼロ宣言後　残業激減

「残業しない」があたり前に

主要事業の売上は堅調に上昇中



↑従業員の家庭で産まれた子ども数

残業▲21750時間、残業代▲3,445万円減少

全額賞与還元！賞与：夏冬 基本給×6ヶ月/年間 (2014～19年)

有休取得率72.3%！出産ラッシュ!採用に全く困っていない

男性育児休業取得率100%達成！平均日数4週間!

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

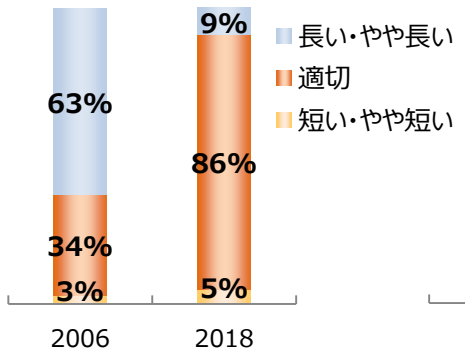
大和証券株式会社

（従業員数：約9,800名　業種：証券業）

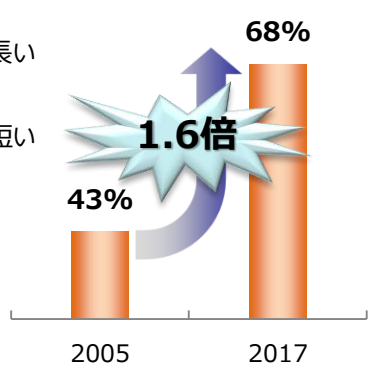
2005年度より「全ての社員が活き活きと働き続けられる」ための取組みを継続的に実施

- ◆ 2005年に「女性活躍推進チーム」発足、本格的に女性活躍推進の取組みを開始
- ◆ 2007年より「19時前退社の励行」スタート
  - ⇒ 「時間を自分でコントロール」する意識が浸透し、自己研鑽に励む社員が増加
- ◆ 会長と社長が共同委員長を務める「ワーク・ライフ・バランス委員会」を四半期に一度開催
  - ⇒ 役員や部室店長から若手社員まで様々な役職・部門の役職員が参加し、19時前退社や年休取得仕事と育児・介護の両立支援等の各種施策について幅広く議論

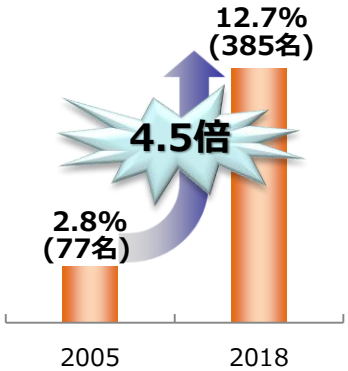
【 労働時間 】
“現状の労働時間は適切か？”



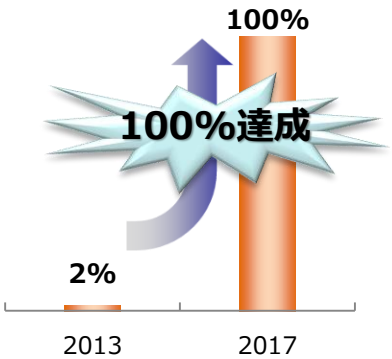
【 年休取得率 】



【 女性管理職比率 】



【 男性育休取得率 】



- ・19時前退社・年休取得促進の取組みが浸透し、**資格取得等に励む社員が増加**
  CFP(※)認定者数 金融機関No.1！ ［ 170名（2005年）⇒ **791名**（2019年）］ 4.7倍
- ・2005年～女性活躍への継続的な取組みにより、**様々なキャリアで活躍する女性が増加**
  女性管理職比率 4.5倍！ ⇒ 女性役員 8名登用（グループ全体、4月就任予定1名を含む）
- ・女性のさらなる活躍支援を目的として男性の育児休職取得を促進
  男性の育児休職取得率 100%達成！

(※)CFP：高度な知識と経験を持つファイナンシャルプランナー。世界24カ国・地域で導入されているＦＰの頂点と言える資格

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

男性育休100％宣言

宣言

私たちは、男性社員が育児休業を１００％取得できる職場づくりを目指すことを宣言します！
男性が育児休業を取ることで、新しいコミュニティへの参加や、価値観のパラダイムシフトが起き、復帰した職場でのイノベーションや、生産性の高い働き方につながると共に、将来の社会保障の担い手確保となりサステナブル社会の実現にも繋がります。

mercari 取締役社長兼COO 小泉文明	AISIN 取締役社長 伊勢清貴	大東建託 代表取締役社長 小林克満	Pacific Consultants 代表取締役社長 重永哲之	SGホールディングス株式会社 代表取締役社長 荒木秀夫	okamura 代表取締役 社長執行役員 中村 雄行	BANKYO 代表取締役社長 松浦 修司	SHIPS 代表取締役社長 玉塚 英彦
SAKATA 代表取締役社長 坂田 亘	大和証券グループ本社 執行役社長 中田誠司	CSC 代表取締役社長 田中裕嗣	KOJOH 代表取締役 古城 一	medias 代表取締役社長 中元 満	JAPAN AIRLINES 代表取締役社長執行役員 赤坂 祐二	CAREERMIRISE 代表取締役 小宮淳司	Pasco 代表取締役社長 盛田博人
ぴSoL イーソル株式会社 代表取締役社長 長谷川 睦敬	FUYO LEASE 芙蓉総合リース株式会社 代表取締役社長 辻 田 泰 徳	KATCH 代表取締役社長 松永光司	M-one 代表取締役 村井 俊之	株式会社 日立ソリューションズ東日本 取締役社長 小玉 陽一郎	日本証券業協会 会長 鈴木茂彦	みずほフィナンシャルグループ 執行役社長 坂井辰史	みずほ銀行 取締役頭取 藤原 弘治
Human Ripple 代表取締役 小田切秀治	Sanwa 代表取締役社長 荒川 吉本	BAEREN 代表取締役 [illegible]	平松産業株式会社 代表取締役 平松 版範	みずほ信託銀行 取締役社長 飯盛徹夫	みずほ証券 取締役社長 飯田浩一	みずほ情報総研 取締役社長 河野 康英	関西電力 取締役社長 岩根茂樹
ONWARD 代表取締役社長 保元道宣	ひまわりネットワーク 代表取締役社長 小野 哲 彦	サッポロ一番 サンヨー食品 代表取締役社長 井田純一郎	STRIPE INTL 代表取締役社長 石川康晴	TOMOE 代表取締役社長 [illegible]	大成建設 Be a Lively World 代表取締役社長 村田誠之	ゆうちょ銀行 取締役常代表執行役社長 [illegible]	Panasonic パナソニック システムソリューションズ ジャパン株式会社 代表取締役社長 片倉達夫
KPMG あずさ監査法人 理事長 [illegible]	東急 代表取締役社長 高橋和夫	田辺三菱製薬 代表取締役社長 [illegible]	菊地技研コンサルタント 代表取締役 菊池 透	Panasonic パナソニック株式会社 コネクティブドソリューションズ社 社長 [illegible]	株式会社幸 代表取締役社長 [illegible]	unicharm ユニチャーム 代表取締役 社長執行役員 高原豪久	日本ケアコミュニケーションズ 代表取締役社長 [illegible]
日鉄物産 代表取締役社長 [illegible]	pwc グループ代表 木村浩一郎	きらぼし銀行 取締役頭取 [illegible]	FUJITSU 富士通エフ・アイ・ピー株式会社 代表取締役社長 [illegible]	cybozu 代表取締役社長 [illegible]	DeNA 代表取締役社長兼CEO [illegible]	Otsuka 大塚商事株式会社 代表取締役社長 [illegible]	Benesse 代表取締役社長 小林 仁
信幸プロテック 代表取締役 [illegible]	株式会社 日立システムズ 取締役常務執行役員 北原 [illegible]	CCN 代表取締役社長 [illegible]	日本生命 代表取締役社長 清水博	MCLC 三菱ケミカル物流 代表取締役社長 [illegible]	RakSul 代表取締役社長CEO 松本恭攻	saint-works 代表取締役社長 大西徳雪	SAKURA internet 代表取締役社長 [illegible]
PENCIL 代表取締役社長 [illegible]	有限会社 大橋量器 代表取締役 大橋博行	MARUI GROUP 代表取締役社長 CEO [illegible]	住友生命 代表執行役社長 橋本 雅博	ヒラマ写真製版 代表取締役社長 石川直哉	JSR 日本代表 代表取締役社長兼COO 川橋信夫	ISETO 代表取締役会長 [illegible]	リカバリータイムズ 代表取締役 [illegible]
euglena 代表取締役社長 出雲 充	IBM 代表取締役社長 山口明夫	三重県 知事 鈴木英敬	connehito 代表取締役社長 北古竜也	WLB 代表取締役社長 小室淑恵			

2020年1月31日現在77社宣言！最新版＆詳細はこちらからご覧ください→

https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/

※本資料の無断転載を禁じます。

(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

男性育休100%宣言企業の経営者による
『男性育休応援動画』
再生回数19万回突破！

激動の自動車業界で大手部品メーカーが選んだ生き残り戦略。それは「働きがい改革」で新たな価値を生み出すこと
アイシン精機株式会社
伊勢清貴 取締役社長

働き方を見直し「楽しく勝てる」企業へ。ソフトウェア開発の老舗が目指す到達点とは
イーソル株式会社
長谷川勝敏 代表取締役社長

「まだまだ進化の余地はある」アパレル業界の老舗大手がデザインする、クリエイティブな働き方のかたち
株式会社オンワードホールディングス
保元道宣 代表取締役社長

記事

動画

メルカリ、大和証券、アイシン精機、JALなど73社が賛同する男性の育児休業　5つのメリットとは
株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役　小室淑恵

「利益はいい、気にするな！」残業ゼロ・男性育休100%を達成した、地方の中小企業の挑戦
株式会社サカタ製作所
坂田匠 代表取締役

「社会と向き合わない会社に存続はない」創業100年を迎える大手パンメーカーが目指す、時代に沿った働き方
敷島製パン株式会社（Pasco）
盛田淳夫 代表取締役社長

「目的は競争力強化。それがすべて」石油化学の老舗が目指すワーク・スタイルイノベーション
JSR株式会社
小柴満信 代表取締役会長

不可能と言われても…建設コンサルタントのリーディングカンパニーが、業界全体を働き方改革の渦に巻き込む
パシフィックコンサルタンツ株式会社
重永智之 代表取締役社長

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

学生からの見え方

■ 男性育児休業取得率が高い会社（1～50位）

順位	社名	業種	男性取得率（%）	育児休業取得者（人）		
				男性	うち1週間	男女合計
1	日本生命保険	保険業	100.0	340	339	1,922
〃	古河機械金属	非鉄金属	100.0	4	3	5
〃	シーボン	化学	100.0	1	0	58
4	Ｔ＆Ｄホールディングス	保険業	97.2	138	133	243
5	明治安田生命保険	保険業	94.4	136	111	810
6	第一生命ホールディングス	保険業	85.5	136	109	1,143
7	朝日生命保険	保険業	81.6	31	31	68
8	アサヒグループホールディングス	食料品	80.0	88	83	119
9	大和証券グループ本社	証券・商品先物	73.1	196	161	693
10	三井住友フィナンシャルグループ	銀行業	69.6	466	424	1,262
11	丸井グループ	小売業	65.5	57	55	222
12	みちのく銀行	銀行業	62.2	23	23	64
13	ＳＯＭＰＯホールディングス	保険業	61.7	266	265	831
14	千葉銀行	銀行業	61.6	69	65	151
15	帝人	繊維製品	54.1	80	78	164
16	コネクシオ	情報・通信業	46.6	63	63	213
17	昭和電工	化学	46.0	69	66	86
18	東京センチュリー	その他金融業	45.5	10	10	23
19	リコー	電気機器	44.5	106	36	140
20	東京海上ホールディングス	保険業	44.4	116	116	860
21	日本出版販売	卸売業	41.7	11	10	40
22	花王	化学	40.0	70	67	157
23	宇部興産	化学	36.1	44	44	48
24	住友生命保険	保険業	32.9	49	44	787
25	テルモ	精密機器	31.5	45	18	98
26	武田薬品工業	医薬品	30.3	105	46	343
27	積水ハウス	建設業	28.6	144	139	284
28	ワコールホールディングス	繊維製品	28.0	7	7	125
29	ＪＸホールディングス	石油・石炭製品	25.8	61	21	86
30	サッポロホールディングス	食料品	22.2	18	15	33
31	MS&ADインシュアランスグループホールディングス	保険業	21.4	92	90	707
32	クボタ	機械	20.8	80	71	119
33	レンゴー	パルプ・紙	19.6	31	29	54
34	ミズノ	その他製品	17.2	11	11	43
〃	ヱスビー食品	食料品	17.2	5	5	14
36	不二製油グループ本社	食料品	17.1	6	2	21
37	中外製薬	医薬品	15.6	35	15	142
〃	トクヤマ	化学	15.6	15	15	23
39	ハウス食品グループ本社	食料品	13.6	11	11	39
40	日油	化学	11.1	7	6	12
41	小田急電鉄	陸運業	9.2	13	4	26
42	ＮＴＴ都市開発	不動産業	9.1	1	0	6
43	安藤ハザマ	建設業	8.3	8	1	19
44	アルプス技研	サービス業	8.1	3	0	28
45	住友林業	建設業	7.8	13	13	53
46	あすか製薬	医薬品	7.7	1	0	2
47	アートネイチャー	その他製品	6.8	4	2	47
48	大日本住友製薬	医薬品	6.7	9	5	99
49	味の素	食料品	6.6	11	3	124
50	ロック・フィールド	食料品	6.3	2	1	36

（注）2015年度の男性育児休業取得率が高い順にランキング。育児休業取得率、育児休業取得者の基準は、企業によって異なる場合もある。対象は『CSR企業総覧（雇用・人材活用編）』2017年版掲載の1408社が対象
（出所）『CSR企業総覧（雇用・人材活用編）』2017年版

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

法改正が必要なポイント

現状の育児休業法に加える変更のポイント

- 現行の育児介護休業法では、本人が育児休業の取得を**「申し出たら」**、企業は断ることが出来ない。と定めている。

- しかしながら、申し出たらカネカの事例のように、左遷や嫌がらせと言ったパタハラが行われてきた。よって、キャリアの王道を歩いている男性ほど**育児休業など言い出せない「同調圧力」が働いている。**妻には「休めないったら休めないんだよ」と伝え、信頼関係の崩壊が始まる。

- 本人の「申請ベース型」　から **「企業打診型」にシステムを転換**する必要がある。

- 義務を果たしていない企業への**ペナルティを創設する**「障碍者雇用納付金」と同じ仕組みを採用することが考えられる。

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

育休義務化議連による総理への提言内容

1. 企業がプッシュ型で定められた期間の育児休業を与える制度の創設

出産直後の女性の死亡理由の1位が「産後うつ」であるというショッキングな現状に鑑みて、出産直後に父となる男性社員に対し一定期間の育児休業を企業がプッシュ型で付与する。これにより、子どもが生まれたら夫婦で育児・家事に取り組むことを当たり前にする。
また、男性の育児休業取得を促進するため**当該期間における給付の拡充**について**、財源の在り方も含めて検討する**。 さらに、**育児休業取得後も、一定期間の時短労働を引き続き取得可能**にすることによって持続的な家事・育児分担が可能となるよう、強力に推進する。

2. 周知義務の強化

育児休業法に定める「育児休業等に関する定めの周知等の措置」を現在の努力義務から義務に変更し、男性労働者の育児休業取得を後押しする。

3. 男性の育児休業取得申請手続きの改善

男性の育児休業取得申請手続きについては、取得率が大幅に向上するよう申請手続きの改善をはかる。

4. 中小企業・小規模事業者にきめ細やかな配慮をした施策

中小企業・小規模事業者では人繰りや事業活動への支障が懸念されることを踏まえ、中小企業・小規模事業者の実情に十分配慮した対策を講ずる。また、両立支援等助成金の周知に努める。

5. 育児休業を有効に活用する支援策

男性が育児休業を取得しても、実際に、その間に育児と家事を行わなければ育児休業取得の本旨が全うできない。各自治体において、母親学級と父親学級の両方を漏れなく提供することを推進するとともに、父親学級に男性労働者が参加できるよう、事業主に配慮を求める。

6. パタニティ・ハラスメント(男性社員の育児休業制度等の利用に関して)

上司・同僚などからのいやがらせ)対策。 男性労働者が気兼ねなく育児休業を取得できるよう、現行の**育児休業法上の育児休業取得に対する不利益取り扱いの禁止規定に基づき、法の精神の徹底と啓発**に努める。

7.企業行動の見える化と企業努力に対する評価

次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法の枠組み(一般事業主行動計画の策定や情報公表)を活用する等により、個別企業の実情に応じた男性の育児休業取得の取組みを促進するとともに、男性の育児休業取得状況の見える化を一層推進する。企業の努力が社会的に報われるように、評価システムを活用する。

※本資料の無断転載を禁じます。

(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

参考：総理へ　6月17日　議連から申し入れ

首相官邸
Prime Minister's Office of Japan

https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/actions/201906/17jimin02.html

令和元年6月17日

自由民主党男性の育休「義務化」を目指す議員る提言申入れ

議連の提言内容

1：プッシュ型制度の創設
　＆給付金の支給率UP
2：周知義務の強化
3：申請手続きの改善
4：中小企業への配慮
5：育休を有効にする支援
6：パタハラ対策
7：見える化と評価

**「少子化対策・女性活躍のためにも男性の育児家事参画は重要。
男性の育児休業を企業からのプッシュ型で、というのを
ぜひ進めてください」　と総理がコメント**

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

1:企業がプッシュ型で育児休業を与える制度の創設

○現在努力義務となっている企業による育休対象者への周知等につき、義務化

●＜育児介護休業法第21条改正新旧＞

改正後	改正前
（育児休業等に関する定めの周知等の措置） 第二十一条　事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講じなければならない。 一～三　（略）	（育児休業等に関する定めの周知等の措置） 第二十一条　事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。 一～三　（略）

●加えて、指針（告示）に以下の規定を追記。

「労働者が自発的に知らせやすい環境を構築するため、プライバシーを保護する観点に留意しつつ、育児介護等状況調査や面談等の機会を設けること。」

●実施の確認手段として

※女性活躍推進法と、有価証券報告書に①「男性の育児休業取得率」②平均取得日数③対象者への制度説明・取得奨励の実施率　の３項目を公表義務の対象とする。

↑提言書７：企業行動の見える化と企業努力に対する評価

※本資料の無断転載を禁じます。

結果のチェックとペナルティをどうするか

○目標値を定め、当該目標に到達しない企業に対しては企業名の公表又は納付金納付義務

例１：取得率目標を13%とし、到達しない企業は
- 大企業（従業員301人以上）　公表＋負担金
- 中企業（従業員101人以上）　公表（負担金無し）

例2:　平均取得日数を大企業1か月、中小企業2週間とし、到達しない企業は
- 大企業（従業員301人以上）　公表＋負担金
- 中企業（従業員101人以上）　公表（負担金無し）

↑提言書4：中小企業への配慮

納付金義務の手法は、労働保険徴収法を改正し雇用保険の事業主負担率を上げる。

目標を達成しない企業の雇用保険の事業主負担率引き上げにより取得率向上による財源の心配も解消される。

※本資料の無断転載を禁じます。

(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

2. 両親学級の父親参加促進策について

提言書５：育休を有効にする支援

〇育介法第24条において努力義務とされている**育児目的休暇の創設を義務**とした上で、「出産前において準備することができる休暇」で両親学級参加のための**特別休暇**を位置付ける。

（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第二十四条　事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について**出産前において準備することができる休暇**を含む。）を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を**講ずるよう努めなければならない。**

一～三　（略）　２（略）　**（↑ここを講じなければならないに改正）**

一「両親学級参加」の明示

→告示の**（1）ハとして、両親が出産前に参加する「両親学級」のための休暇等を明示**。

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21 年厚生労働省告示第509 号）（抄）12法第24 条第1 項に規定する休暇及び同項各号に定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項

(1)　労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇とは、例えば、次に掲げるものが考えられること。なお、これらの休暇は、必ずしも単独の制度である必要はないこと。

イ　配偶者の出産に伴い取得することができるいわゆる配偶者出産休暇

ロ　入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇（いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として措置することを含む。）

ハ両親が出産前に参加する「両親学級」のための休暇等

(2) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

父親学級を企業主導型で実施

地域では「母親学級」のみ開催や、平日開催も多く、出産前の段階で既に**父親と母親で育児知識・意識が乖離していく**。
結果として休業を取っても「父親ゴロゴロ問題」が悪化する。

育児休業を取得した男性は、その後の家事育児参画時間が1日平均25分多くなった。

1人目が生まれた時に夫が家事・育児に参画しないと第２子が産まれていない。 1人目で孤独な育児が妻のトラウマに。少子化を改善する上で「男性の育児家事参画時間」が重要なポイント。

①「企業主導型保育所」と同じモデルで「企業主導型　父親学級」のようにプレパパ講座を組織主導で開催することが必要。
②「母子手帳」「母親学級」「母性保護」等が業務領域を狭めるため、管轄の母子保健課を、両親保健課に名称変更するべき。

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

3：育児休業給付金　給付率67％→80％へ

提言書１：給付金の支給率UP

〇現在の67%から、80%程度への引き上げ
（**産後1か月は90%にする等することで、夫の育児休業取得時期を特に産後うつのピークである時期に取得することが促進される**）

〇最初の1か月の上限だけ大幅に引き上げ
給与の高い人材にとって、給付金の上限（28万）で給与が半減する。
（産後1か月は上限を40万程度にすることで**夫の育児休業取得時期を特に産後うつのピークである時期に取得することが促進される**）

雇用保険法 の 附則の第十二条
第十二条　第六十一条の四第一項に規定する休業を開始した被保険者に対する同条第三項及び第四項の規定の適用については、当分の間、同条第三項中「次項第二号」とあるのは「次項」と、同条第四項中「百分の四十に相当する額」とあるのは「百分の五十（当該休業を開始した日から起算し当該育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して百八十日に達するまでの間に限り、百分の六十七）に相当する額（支給単位期間に当該育児休業給付金の支給に係る休業日数の百八十日目に当たる日が属する場合にあつては、休業開始時賃金日額に当該休業開始応当日から当該休業日数の百八十日目に当たる日までの日数を乗じて得た額の百分の六十七に相当する額に、休業開始時賃金日額に当該休業日数の百八十一日目に当たる日から当該休業を終了した日又は翌月の休業開始応当日の前日のいずれか早い日までの日数を乗じて得た額の百分の五十に相当する額を加えて得た額）」とする。

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

4：男性の育児休業取得申請手続きの改善について

提言書３：申請手続きの改善

〇育介法第6条の「1ヶ月前要件」の規定を改正
（育児休業申出があった場合における事業主の義務等）
第六条　（略）
２（略）
３　事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して一月（前条第三項又は第四項の規定による申出にあっては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日（当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。
４　（略）

現行の法律でも、労使の合意があれば１か月前より短くても認められるため、法律を修正せずに運用で改善できるが、「男性育児休業取得　１か月前申請規定が廃止！」という見出しが新聞に出ると、明確に「男性の育児休業制度が変化したのだ」ということが社会に伝わるのでここの法改正はこだわって明文化したい。

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

5：パタハラ・不利益を

提言書６：パタハラ対策

提言書には「現行の育児休業法上の育児休業取得に対する不利益取り扱いの禁止規定に基づき、法の精神の徹底と啓発に努める。」とあるが、十分か？

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
（不利益取扱いの禁止）
第十条　事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

１：パタハラ

・復帰直後の希望しない配置転換

２：不利益

・賞与・退職金における算定での不遇　（67%保証されているのは月給。ボーナスを不当に減らされることのないようにする規定が必要）

・昇進昇格が累積ポイント計算の企業では、育休を取る男性は子どもの数分の年数、昇進が遅れることになる

※本資料の無断転載を禁じます。

(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

参考：社会保険料の免除を日割りに【健康保険法の第159条】

男性が育児休業を取得しない大きなポイントとして「経済的に困る」という意見が多数。

政府は67%の育児給付金があり、社会保険料も免除になるので、手取りの8割はカバーできるからと取得を促してきたが、社会保険料の免除は「育休を開始した日の属する月から、育休終了日の翌日が属する月の前月までの期間、保険料免除」なので、**月末に休業していないと該当しない。**月初で二週間休みでは免除にならない。これはもともと、対象は女性だけをイメージして作られた法律で、取得期間も長期を想定しているので、このような設計になっているが、今後男性も短期で取得することを考えると日割り計算するなどの対処が必要。

（ボーナス月に、月末1日だけ男性が育休を取る悪用のケースも出てきている、、）

【健康保険法の第159条】

「育休を開始した日の属する月から、育休終了日の翌日が属する月の前月までの期間、保険料免除」旨規定

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

男性育休義務化に反対する人の論点と回答

1. **女性の育休は義務化されていないのに、男性にだけ義務化するのはおかしい。**
→【女性にも義務化されています】母体保護の観点から産前6週、産後8週、女性は働くことが出来ません（産休）。同じ観点だと伝わるために男性産休と名称を変える手法も考えられます。（ただし給付金の出所が健康保険になり、雇用保険ほど財源に余裕がありません）

2. **経済的に困る**
→男性にも育児休業給付金で給与の67%支払われ、社会保険料を免除されると手取りの8割以上が補償されます（未だに「知らない」層も多い。改めてこの制度の周知を。67％を80%程度に引き上げ手取りのほぼ100%を保証すべき。民間企業の社員には育児休業中に会社が67％払っているという誤解もあり、周知を）

3. **役に立たない夫が1ヶ月も家にいたら迷惑**
→肝心な最初の出産直後に関わらなかったから、蚊帳の外になり、そのまま役に立たない夫、と位置付けられてしまっただけ。そのボタンのかけ違いを失くす役割としても重要。(自動的に意識が変わらないことも考えられるので、父親学級は受講必須とする仕組みも)

4. **「義務」では取りたくない人の権利が侵害される**
→今回の「義務化」は男性本人の義務ではなく、企業が本人へ働きかけることへの義務化で、**取りたくない人は申請を出せば認められる設計**にします。現在は**【本人が申出れば】企業は拒めないという法律**になっているが本人が申し出ることそのものが出来ない環境。取得する権利が事実上全く保証されていない。

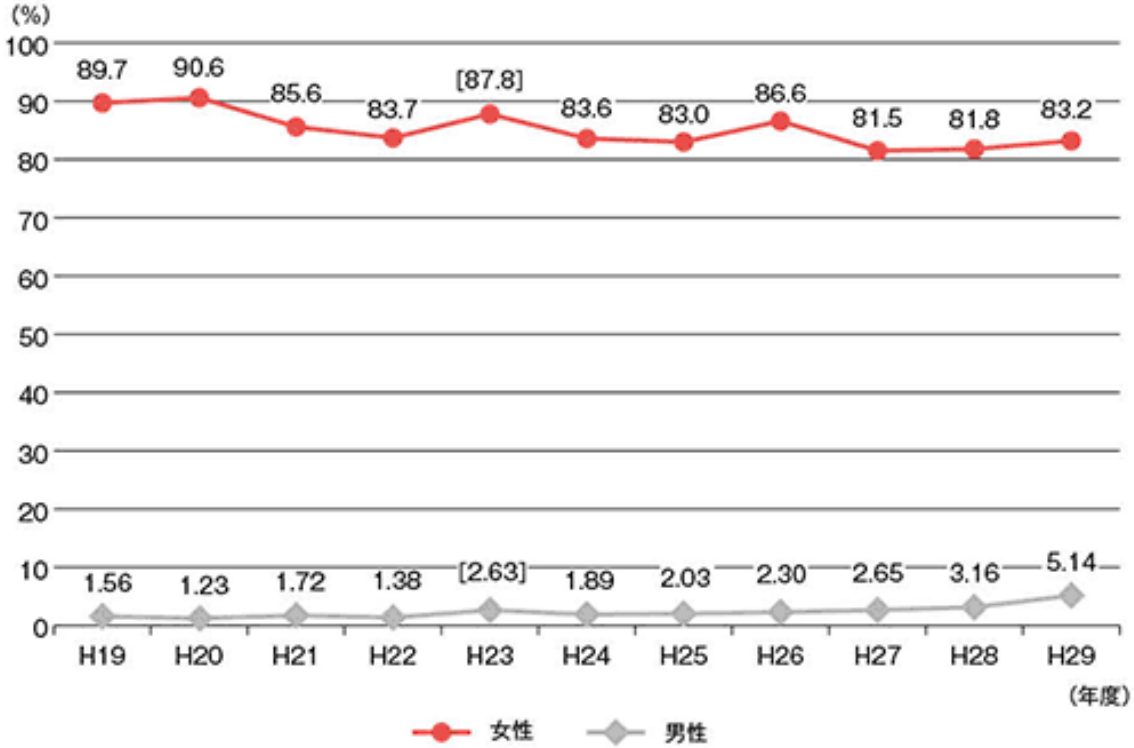
※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

男性育休義務化に反対する人の論点と回答

5. 義務化ではなく、周知でいいではないか。

→周知はもう限界である。厚生労働省のイクメンプロジェクトを含めこの10年間で
100近い周知事業がなされ、20億円以上使われた。それで1.56％が6.16％になったにすぎない。これは年間0.46%上昇というペースであり、費用対効果として国民が到底認められるものではありません。このまま財源を使い続けていいはずがなく、少子化解決の鍵であることを考えると、国益を考える上でも義務化することが妥当です。

図表1：育児休業取得率の推移



注：平成23年度の［　］内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

$$育児休業取得率 = \frac{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}{調査前年度1年間(※)の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}$$

（※）平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

男性育休取得率向上のコンサルティングパッケージ

フェーズ	調査	導入	社内定着	社外展開
施策	現状把握 計画立案	意識改革 働き方改革（トライアル） 周知（社内）	働き方改革（全社） 評価・育成 周知（社内）	働き方改革（業界） 周知（社外）

事務局サポート（定期フォロー、事例・人脈紹介、戦略立案および実行サポート・広報支援等）

創業から14年間、1000社以上の企業・組織の働き方の課題に向き合ってきた株式会社ワーク・ライフバランスだからこその、本質的な働き方の改革とセットでの男性育休取得率向上をサポートさせていただくコンサルティングパッケージです。
生産性向上・新規ビジネス創出・社員満足度の向上につなげる男性育休取得率向上にとりくみたい企業・組織のサポートをさせていただきます。
お問合せ・お申し込みはこちらへ：customer@work-life-b.com

【小室パートの資料ダウンロードはこちらからどうぞ】

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

【ご案内】パパ向け育休冊子作製のキャンペーン

プレゼント
にも最適！

産後の妻の死因の第1位は自殺。理由は産後うつです。
孤独な育児から、大切なパートナーを守るために男性が育児休業を当たり前に取れる社会が急がれます。
そこで、男性の育休取得を企業から呼びかけることを義務付ける法改正を提言しています。その際に最も大きなポイントとなるのが、パパの家事育児スキル。これが無ければ、せっかくの育休が、むしろ妻にとって負担になってしまいます。ママリさんの 「パパ向け育休冊子」を応援します！！
育児のスキルを身につけて、パパが育児に置いてけぼりにならずに、妻からも子どもからも頼られるパパに！

こちらから→
寄付できます

All or Nothing（全額集まらないと実現しない）クラウドファンディング、残り3日！
10万冊の冊子を作って全国の**妊婦さん家庭、10人に1人のお手元に**届きます。
男性育休のガイドブック『パパ向け育休冊子』作成を、一緒に実現させましょう！
2020/02/08 23:59:59まで！！

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

【ご案内】男性育休100%宣言企業　2020年度取組説明会

「男性育休100%宣言」を社外に発信し、社内へも強いメッセージを届けていくために、2020年度は宣言77社で一斉にプレスリリースやポスター掲示をしていきます。
説明会を行いますので、ぜひお集まりください。

男性育休100%企業宣言

日時:3/16(月)13:30-16:00　(13:15受付開始)無料
対象:『男性育休100%宣言』企業ご担当者様(1社2名まで)
講師:株式会社ワークライフバランス
　　代表取締役　小室淑恵、他コンサルタント

場所:〒東京都港区芝浦3-6-5 オカザキ芝浦ビル6階
　　株式会社ワーク・ライフバランス　カンファレンスルーム
申込:株式会社ワーク・ライフバランス　男性育休PJ事務局
　　customer@work-life-b.com

・加藤厚生労働大臣への手交ご報告
・宣言企業での協働アクションプランについてのご説明
・男性育休法律改正の見込み情報
・先進企業による取り組み事例発表
・男性育休推進研修と導入ポイント
・新年度に向けた行動計画作成とブラッシュアップ
・質疑応答

【ご案内】男性育休100%宣言「準備中」企業向け勉強会

男性育休100%宣言したい！
でも、トップの理解が得られない！
取得率や日数を向上させる取組のアイディアが欲しい！
　そんな企業のための勉強会です。

平成は女性活躍の時代　令和は男性の家庭活躍の時代へ！
～人事労務の新しいミッション・男性育休100%～

日時:3/17(火)13:30-16:00 （13：15受付開始）　無料
対象:『男性育休100%宣言』検討・準備中の企業のご担当者様 (1社2名まで)

講師：株式会社ワークライフバランス　コンサルタント

場所:〒東京都港区芝浦3-6-5 オカザキ芝浦ビル6階
　　株式会社ワーク・ライフバランス　カンファレンスルーム
申込先:株式会社ワーク・ライフバランス　男性育休PJ事務局
　　customer@work-life-b.com

当日の内容
・自社の「男性育休」取得を阻むものを分析する
・国の動きと現状・人事担当者として知っておくべきこれからの見通し
・「男性育休」取得を阻害する要因を多角的に見て対策を考える
・他社事例紹介　・質疑応答

【WLBコンサルタント養成講座】弊社のノウハウを伝授します

「ワーク・ライフバランスをもっと知りたい！」「自分が伝えていきたい！」そんな方におすすめの講座です。

東京・大阪の他、全国各地で開催予定！！

※詳しくは弊社HPよりご確認ください

「ワーク・ライフバランスを推進する方をもっと社会に増やしたい！」という思いのもと、2009年1月より【ワーク・ライフバランスコンサルタント養成講座】を開設いたしました。本格的にワーク・ライフバランスについて学びたいという意欲の高い方のご参加をお待ちいたしております。

日時 場所	現役コンサルタントが講師を務め、ワーク・ライフバランスの現状やノウハウを短期集中で習得できる養成講座です。これまでのベーシック編の内容をベースに「働き方改革プロジェクトを実施する知識やノウハウ」をより充実させた新カリキュラムになりました！ **【申込み受付中!!】** **■第55期　WLBコンサルタント養成講座@東京・大阪** **(2020年4月22日　締め切り)** 第1日目 2020年5月11日(月) 10:30 ～ 15:30 第2日目 2020年5月25日(月) 10:30 ～ 15:30 第3日目 2020年6月　8日(月) 10:30 ～ 15:30 第4日目 2020年6月22日(月) 10:30 ～ 15:30 **■第56期 WLBコンサルタント養成講座@東京** **（2020年09月08日 締め切り）** 第1日目 2020年09月18日(金) 10:30 ～15:30 第2日目 2020年10月02日(金) 10:30 ～ 15:30 第3日目 2020年10月16日(金) 10:30 ～ 15:30 第4日目 2020年10月30日(金) 10:30 ～ 15:30
対象	・企業内の人事,ワーク・ライフバランス推進ご担当者様 ・社会保険労務士様や中小企業診断士の皆様 ・その他ワーク・ライフバランスにご興味をお持ちのすべての方 ・上記4日の講座全てにご参加頂ける方

受講生の声

●実際に、企業をコンサルティングできる自信がわきました。

●会社に対しての提案や組合としての取り組みのアイディアが生まれました。

● WLB社のコンサルタントの方々や同じ目的を持つ講座受講者の方々との 出会いを通じて、たくさんの刺激を頂きました。

詳細・お申し込みはHPより→http://www.work-life-b.com/consultant_lecture.html

※本資料の無断転載を禁じます。

(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

【参考】ワーク・ライフバランスに関する書籍 ご紹介

アマゾンランキング第1位！紀伊国屋書店2週連続第1位！

働き方改革は、**できる・できないを議論していた段階から、どうやるか・どう継続させるかを学び・実践する段階**に変わっています。
残業は大幅に削減でき、業績・生産性・モチベーションは大きく向上した事例を20社紹介。**労働基準法の改正**についても、法案を読んでもわかりにくいところを図解して解説しています。
すでに働き方改革を始めている企業は、**評価基準の変更**まで踏み込んだ仕組みづくりを参考にしてください。中央官庁・学校・地方の中小企業・地方自治体など、他では読めない事例も豊富に紹介しています。日本社会の長時間労働問題を根本的に解決していきましょう！

1,600円(税別)　著者 小室淑恵　毎日新聞出版

1,000社で実証！現場からの「働き方改革」決定版

絶対に「働き方」は変えられます！
まず、**気持ちをラクにして下さい。**
プレイングマネージャーが過剰な「責任感」や「プライド」を捨てるのが第一歩。そして、素直にメンバーに助けを求め、メンバーを信じて仕事を任せる。それが、健全なチームワークを引き出す出発点なのです。そのうえで、本書で紹介する5つのステップを丁寧に辿れば、**必ず「残業ゼロ」のチームをつくることができるはずです。**

1,600円(税別)　著者 小室淑恵　ダイヤモンド社

アマゾンランキング第1位！（ビジネスコミックカテゴリ）

2008年12月に刊行され、７万部を超えるヒットとなった『6時に帰るチーム術』のマンガ版。
働き方改革の流れの中で、刊行当時以上に、**「残業なし」で「好業績」をあげる必要性は高まっています。**
そこで、一人ひとりの業務の効率性を最大限まで高める、一人ひとりのモチベーションを高めるなどのアプローチが求められるのです。
そのような中で、本書では、**「チーム」で連携することによって生産性の高い働き方を実現するヒント**を提案しています

1,500円(税別)　著者 小室淑恵　日本能率マネジメントセンター

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

ゲームで実感する働き方改革！
今までの自分とは異なる「時間」の使い方を体感
「ライフ・スイッチ」研修体験会のご案内

すべての人に共通の資産、それは「時間」です。どう時間を使うか、はその人次第。
仕事の状況、私生活の環境が変われば、何に時間を使うかも変化します。
カードゲーム「ライフ・スイッチ」は、“あなたとは別の人の生活にスイッチしたら、どんな時間の使い方の選択ができるのか”を考えるなかで、「今後の時間の使い方を考え直していただくきっかけ」をご提供します。
働き方改革を進めるときに意識変革の難しさを感じることが多い組織、楽しみながら働き方改革を進めたい方におススメの新しいスタイルの研修です。

※「ライフ・スイッチ」は（株）プロジェクトデザインとの共同開発の商品です。

【開催日・お申込み】

http://ur2.link/XQfi

■開催場所
株式会社ワーク・ライフバランス　カンファレンスルーム
（東京都港区芝浦3 - 6 - 5オカザキ芝浦ビル　6階）

■参加費（資料代込）
無料　※1社3名様まででご調整ください

■お問合せ

株式会社ワーク・ライフバランス　ライフスイッチ担当
customer@work-life-b.com

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

ファシリテーター養成講座のご案内

弊社認定のファシリテーターとして、ライフスイッチを使って、働き方改革を　日本中に広める仲間になりませんか？

ファシリテーター養成講座	講座内容	開催日	価格
WLBコンサルタント養成講座を**未受講の方**	1日目(仮)： 1.WLBの必要性 2.働き方改革の進め方、ありたい姿の重要性 3.心理的安全性、関係の質について 4.言語化について 5.振り返りに必要な要素 　コーチング的アプローチ 6.自分自身の時間の使い方を確認する …等 2日目(仮)： 1.契約形態について 2.ゲームの体験 3.ルールと運用を理解する 　ロールプレイ 4.振り返りの意図やアレンジについて考える …等	■第1期 1日目：1月31日(金) 10:00～17:00 2日目：2月01日(土) 10:00～17:00 ■第2期 1日目：3月13日(金) 10:00～17:00 2日目：3月14日(土) 10:00～17:00	176,000円(税込)
WLBコンサルタント養成講座を**受講済みの方**	2日目のみのご受講で、認定させて頂きます。		88,000円(税込)

認定ファシリテーターとなられた方には以下の特典をご用意いたします（なお、特典は変更となる場合がございますのでご了承ください）
・公式ゲーム会の開催権利　　・「ライフスイッチ」購入権利　・年１回のファシリテーター交流会参加権利

※.講座内容は変更となる場合がございます。

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

働き方改革実現無料相談会　開催中！

働き方改革を社内でどう展開したらいいかわからない…何から始めたらいいですか？
そんなお悩みに社内展開のコツのミニセミナーと弊社コンサルタントによる個別のご相談を組み合わせた働き方改革実現相談会を実施いたします！

ご予算や課題に合わせたプランニングをご一緒にさせていただき、社内展開への第一歩をスムーズに踏み出していただけるようサポートいたします。

【実施概要】

日時：　2020年 2月18日(火)　15:00～17:00

場所（株）ワーク・ライフバランス　カンファレンスルーム
（東京都港区芝浦3-6-5 オカザキ芝浦ビル6階）

費用：無料・今後一緒に担当される方やキーパーソンと
お誘いあわせの上お越しください

お申込みはこちら↓

https://bit.ly/2OUYVe6

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

オンラインコンサルティング（WEB・電話）のご案内

働き方改革コンサルティングをWEBで実施することで、社内から無理なくオンライン化を進め、働き方改革の効果を高める方法があります。コンサルティングの一部または全部をWEBで実施できるほか、追加プランとして推進担当者WEBサポートもあります。詳細はお問い合わせください。

WEBコンサルを活用するメリット

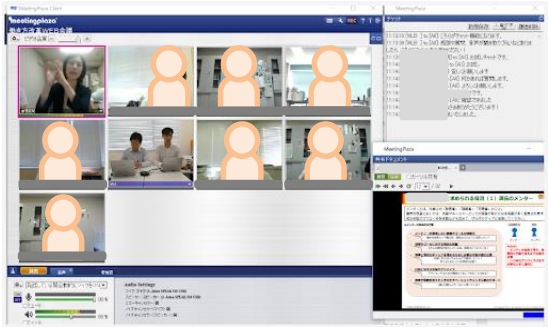
■取り組みチームへのメリット

- 移動時間を減らすことができる
- 遠隔地から参加するメンバーの疎外感がない
- ペーパーレスの推進に効果的
- オンラインによる資料共有がしやすい
- 事務局やコンサルタントに頼らず、自走への近道になる

■事務局・会社へのメリット

- 複数チームの同日での日程調整がしやすい
- 会議へのオブザーブ参加呼びかけがしやすい（上長の参加もチームに負荷にならない）
- 通常業務へWEB会議を展開しやすくなる
- 会議開催のコスト削減（会場費、交通費）
- 拠点費がかからない

WEBコンサルの実例



全員が遠隔地からWEB参加

一人が遠隔地からWEB参加

コンサルタントWEB参加

使用システム

・ブイキューブ
・スカイプ
・ZOOM
・ミーティングプラザ
※上記以外にも対応可能ですのでご相談ください。

追加プランの例	単価	回数	小計(税抜)
推進担当者WEBサポート	¥1,000,000	全10回	¥1,000,000

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

朝メール.COMのご紹介

朝メール.com

「朝メール.com」は、WEB上で、出社時に1日の業務予定を立て、終業時に1日を振り返り、時間の使い方や業務進捗等を「見える化」や分析するサポートツールです。

■主な機能

時間の使い方の「見える化」ができる！ ＋ **グループ単位で傾向や特徴を把握できる！** ＝ **業務の進め方や時間の使い方の課題発見が可能！**

■お客様の声

- コメントをしあうなどメンバー間のコミュニケーションが増え、結果的にチームワークが向上、営業成績にも寄与した（40代・男性・管理職）
- 毎日グラフで時間の使い方が「見える」ので、自然と短時間で終わらせようという意識が働きました。生まれた時間でスキルアップ頑張ります！（30代・女性・開発職）

	1～15ID	15～30ID	31～50ID	51～100ID
年単位ご契約	￥54,000	￥108,000	￥180,000	￥360,000
初期導入費	￥15,000	￥20,000	￥50,000	￥100,000

※100名以上の場合はお見積りをお送りいたします。（上記は税別表記です）
※30日間の無料トライアルをご希望の方はコチラ
https://00m.in/FLPoa

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

【参考】「働き方改革」更に高まる関心

- 「過労死大国日本の働き方について(4:31)」
  https://www.youtube.com/watch?v=wzK01sS4sW8

- 「会社も社員も潰れる働き方したらあかん【宅せやろがい】(16:59)」
  https://www.youtube.com/watch?v=wzK01sS4sW8

フォロワー18万人強のYouTuber（せやろがいおじさん）が発信したった3日で再生回数8万回を突破（Like!（いいね）が99%と世間も支持）

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

【参考】「男性育休」にあつまる賛同の声

- 「育休を取った小泉進次郎に一言(4:59)」
  https://youtu.be/jb4Kpu3Fadc

進次郎さんの育休取得は
パフォーマンスだと批判する声もありますが、
パフォーマンスでもなんでもいいから
男性の育休が広まればいいと思います（女性）

日本が育休とりにくい
社会だからこそ、
立場のある人が積極的に
実践して広めていくのが大事（男性）

- 進次郎の育休取得について詳しく話してみた【宅やろがい】(12:18)」
  https://www.youtube.com/watch?v=eRz3iqkeYQo

フォロワー20万人YouTuber（せやろがいおじさん）が発信し
Twitter,FB,YouTube合計再生回数約200万回！！（2.7万リツイートされる）
※動画の公開後1週間時点

※本資料の無断転載を禁じます。
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.