

2025年1月10日

株式会社ワーク・ライフバランス

(株)ワーク・ライフバランスの「男性育休100%宣言」賛同組織が200組織を突破 25年度法改正で従業員300人超組織の取得率公表義務化を受け宣言が急増 ～男子学生の3割が半年以上の育休希望、大王製紙や東亜建設工業では育休取得率が大幅増～

3,000社以上の働き方改革コンサルティングを手がける株式会社ワーク・ライフバランス(本社：東京都港区、代表取締役社長：小室淑恵、以下「当社」)が2019年3月から募集する「男性育休100%宣言」(https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/、以下「本宣言」)の賛同組織数が、このたび200組織を突破したことをご報告いたします。

本宣言は、自社・自組織内で男性の育児休業取得率100%の実現を目指すもので、2025年4月1日育児・介護休業法改正で従業員300人を超える組織では男性の育児休業取得率の公表を義務付けられます。この法改正を受け、男性の育児休業取得を組織として支援する動きがさらに加速しています。

すでに本宣言に賛同している**大王製紙株式会社**(本社：東京都千代田区、代表取締役社長 社長執行役員：若林頼房)では、男性の育児休業取得率が6%(2020年)から**90%**(2023年)、**東亜建設工業株式会社**(本社：東京都新宿区、代表取締役社長：早川毅)では45%(2022年)から**90%**(2023年)と大きく変化しています。

今後、男性の育児休業取得日数の向上にむけた取組みが期待されるなか、当社は継続的に男性育休に関する基本的な知識不足を解消するため「男性育休推進研修 定額制サービス」を提供し、育休取得を希望する人が充実した育休を取れる社会の創生を支援してまいります。

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！
男性が育児休業をすることで、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、複雑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。

200組織宣言
2024年12月現在



宣言登録はこちら

▲「男性育休100%宣言」に賛同する組織一覧(2024年12月時点：200社) https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/

■男性育休 100%宣言の募集背景とこれまでの主な動き

本宣言は、2019年3月より当社が組織トップへの呼びかけを始めました。当初、男性経営者の多くが「男が育休をとって何をするんだ？育休は必要なのか？」と疑問を持っていましたが、

- ・産後の妻の死因は産後うつによる自殺が最も多く、妻の孤独な育児が乳幼児虐待の原因となっている
- ・夫が育休をとり育児家事に参画することで妻や子供の命を救えること
- ・育休促進で離職率が低下し、採用応募人材の増加に寄与すること

など男性育休の必要性を理解する経営者が増え、宣言組織数も大きく増えました。

育休取得率が高い企業ほど、企業経営者からの男性育休の重要性や制度・方針についてトップメッセージを社内外に発信していることは明らかになっており、「男性育休 100%宣言」を活用して自組織の男性育休を飛躍的に進められている組織が増えています。

▼男性育休 100%宣言についての詳細はこちら

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

■2025年度育児・介護休業法 改正の主な内容

2025年4月1日に育児・介護休業法が改正され、従業員300人超の組織の男性育児休業取得率の公表が義務化されることになりました。これにより男性育休取得率が高い組織ほど就活生や投資家から選ばれるようになることが予想されます。そのほかにも同日の法改正で、夫婦で14日以上育児休業を取得すると最大28日間手取り10割相当が給付される制度が創設されます。これによりさらなる育休取得率や取得日数の増加が予想されます。

これまで2023年4月1日には従業員1,000人超の組織では男性育児休業取得率の公表が義務付けられたこともあり、2024年の厚生労働省調査ではわずか1年間で男性育児休業取得率は17.13%から30.1%まで上昇し、過去最大の上げ幅となりました。今後、さらなる取得率の向上を目指し、今回改正されるものです。

手取り
100%

- ✓ 夫婦ともに14日以上育休取得で「手取り100%相当」
- ✓ 最大28日間分が100%となる
- ➔ 取得率・期間が飛躍的に伸びる

公表
義務

- ✓ 従業員1,000人超から300人超に企業規模の引き下げ
- ✓ 25年に公表する実績は24年度の実績である
- ➔ 24年度中の実績づくりが欠かせない

■男性の育児休業取得を支援する宣言企業の事例

こうした社会背景をうけ、すでに同宣言賛同企業では多くの取り組みと成果が出始めています。

●大王製紙株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長 社長執行役員：若林 頼房）

- ・ 2021年5月に同宣言に賛同するとともにプレスリリースを打ち社内外へ広く発信
https://www.daio-paper.co.jp/wp-content/uploads/20210520_1.pdf
- ・ 男性育休推進の取り組みとして以下を実施
 - ・ 社長による男性社員への育休応援ビデオメッセージ発信
 - ・ 出産予定3ヶ月前より育休取得の計画、組織体制の整備
 - ・ 育休制度の説明には、上司・人事・対象者の三者面談を実施
制度説明は上司が行い、人事が補足する体制（上司向けにリーフレットを展開）
 - ・ 管理職や育休取得者に向けた、育休取得の必要性に関する研修の実施
 - ・ 育休を取得した男性社員の経験談発信
 - ・ 当社の「男性育休推進研修・定額制サービス」を導入し、管理職研修と父親学級を定期的を実施している。管理職研修では管理職に必ず出席するよう案内し、男性育休取得の理解促進を図っている。また、子供が生まれる社員向けに実施される父親学級では、実際に参加した社員から「各現場で長期の育休を想定した準備をする必要があると思っています」「育休を取得する理由をはっきりと理解できて非常に良かった」といったコメントが寄せられ、男性育休の必要性の理解を促している
- ・ 2020年度の男性育休取得率が6%だったところ、2023年度には90%と大幅に伸長
平均取得日数も2023年度では48日となっている

●東亜建設工業株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：早川毅）

- ・ 2023年4月に同宣言に賛同するとともにプレスリリースを打ち社内外へ広く発信
<https://www.toa-const.co.jp/company/release/2023/230428.html>
- ・ 2022年度より導入している「育児休業中1ヶ月間を有給とする支援策」を継続し、2023年度より育休取得者が所属する部署の社員へ「育休職場お祝い手当」を支給する制度を実施
2024年度からは当社の「男性育休推進研修 定額制サービス」を導入し、受講されたプレパパからは「産後うつリスクについて知らなかったが、学級を受けて初めて知り、自分が育休を取らなければと思った」、管理職からは「部下が取りたいとなったら全力で受け入れる。体制を整えることを厭わない」といったコメントも寄せられ、社内風土にも変化が生じている
- ・ 2022年度の育休取得率が45%だったところ、2023年度には90%に大幅に伸長
平均取得日数も2022年度で31.3日、2023年度では33.7日となっている

■男性育休推進に関するイベントのご案内

1. 男性育休推進事務局交流会のご案内

様々な組織の男性育休推進担当者との交流を通じて、男性育休推進の工夫や悩みごとを相談し、解決のヒントをつかむための交流会を開催します。複数名でのご参加も可能です。

◆開催日時

2025年 2月 26日 (水)13:30～15:00

※Zoomを使用、申込み者に参加 URL を送付

※録画動画を主に「男性育休推進 定額制サービス」導入企業向けに展開予定

◆ファシリテーター：株式会社ワーク・ライフバランス コンサルタント

◆内容（予定）

- ・男性育休管理職研修や企業型父親学級の実施報告/感想の共有
- ・事務局同士の意見交換会 など

◆対象：男性育休推進研修定額制サービスを導入/検討している企業の男性育休推進担当者

※1社から複数名の参加も可能

※当該サービス未導入企業は先着 10社とさせていただきます

◆参加費：無料

◆お申込み方法：以下の申込フォームからお申込みください。

<https://e0f34ffa.form.kintoneapp.com/public/ikukyu-meeting>

2. 父親学級のオブザーブ（2025年3月3日）

「男性育休推進研修 定額制サービス」で提供している「父親学級」のうち、2025年3月3日（月）12:00～13:30の回のオブザーブが可能です。1社あたり最大担当者2名まで参加可能。

<申込みフォーム>

<https://e0f34ffa.form.kintoneapp.com/public/4559ca0da9ac66b4f8581180495c5a164e431401bfbd92db900cff5de27fe4c>

※2025年3月3日（月）12:00～13:30 父親学級の回をプルダウンにてお選びください。

※企業コード欄には「DS2503」（オブザーバーご参加者用コード）と記入ください。

※申し込み後、当日使用する Zoom の参加 URL が登録されたメール宛に届きます。

◆お問い合わせ先：株式会社ワーク・ライフバランス（山崎・磯谷・和田）

customer@work-life-b.com

■当社代表取締役社長・小室淑恵コメント

15年前から男性育休の推進・法改正に向けた政府への提言を行ってまいりました。2019年からは「男性育休100%宣言」一覧を内閣総理大臣や厚生労働大臣に手交して参りました結果、2022年の男性育休「周知義務化」の法改正に結びつきました。本宣言に賛同いただきました経営者の皆様に心より感謝申し上げます。

男性が育休をとり、育児家事スキルを高めていくことで、女性だけに育児家事の負担が偏ることなく、女性が仕事と家庭を両立できる環境を整えられるようになります。つまり男性育休の推進は、女性活躍にもつながっていきます。そのためには、育休取得のハードルを下げるだけでなく、周囲の理解を深め、制度を実際に活用しやすくすることが重要です。今回、賛同いただいた企業の皆様は、その変革を実現するために必要な第一歩を踏み出していただいた仲間であり、この動きが広がることを大変嬉しく思います。

今後、私たちはこの取り組みをさらに推進し、男性が育児に積極的に関わることで、より良い社会を作り上げていきたいと考えています。男性の育休取得率や取得日数が向上することで、より家庭と仕事のバランスを取ることができる社会が実現し、ひいては女性の働き方改革にも好影響を与えると確信しています。

引き続き、多くの組織がこの取り組みに賛同し、より多くの男性が育児休業を取得できる社会の実現に向けて、共に力を合わせて進んでいけることを期待しています。

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

小室 淑恵



■取材のご希望

報道関係者で、本件に関して取材をご希望の場合は、以下よりお申込みください。

<取材問い合わせ・お申込み>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報担当 三山（みやま）

メールアドレス：media@work-life-b.com 携帯：070-2262-9043（三山）

■株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006年創業、以来17年以上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：3,000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 三山 (みやま)

TEL：03-5730-3081 / Mobile：070-2262-9043 / Email：media@work-life-b.com