

男性社員の育休取得 1 カ月以上を推奨

転職サービス「doda」などを提供するパーソルキャリア株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：峯尾 太郎、以下パーソルキャリア）は、社員一人ひとりが考える幸せを実現するための手段の1つとして、男性社員の育休取得1カ月以上を推奨します。

■背景

「はたらく」と「生きる」が融合する今、パーソルキャリアは社員に自らの幸せがなにかを考え、それを実現するための選択を意志を持って行ってほしいと考えています。2022年4月には育児・介護休業法が改正され、働く男性はこれまで以上に育休を取得しやすくなります。当社は、育休は社員が各々の幸せを実現するための手段の1つと捉え、全社を挙げて、男性社員の育休取得をさらに推し進めていくこととしました。当社では、「1カ月以上の育休取得推奨」をスタートラインとし、取得者、取得期間のさらなる拡大に取り組み、男性社員が長期間の育休を取得することが当たり前の風土作りに力を注いでまいります。

■男性の育休期間を「1 カ月以上」とする理由

産後うつ病発症のピークは、産後2週間～1カ月といわれています。さらに、2020年10月に行われた調査^{※1}では、産後うつ病は新型コロナウイルス感染拡大後、2倍以上に増えているおそれがあることが報告されています。また、1カ月以上の育休を取得した男性は、その後の育児・家事時間を25分/1日長くしたという調査結果^{※2}があります。夫婦が協力し合って子育てをした場合、妻の夫に対する愛情はV字回復するという調査結果^{※3}もあり、出産直後の育児が1番大変な時期にどれほど育児に参画できるかは非常に重要といえます。

そのためパーソルキャリアは、男性育休の取得推進を推し進めるファーストステップとして、期間を「1カ月以上」としました。パーソルキャリアは今後、社員、そして社員のパートナー、さらには専門家の意見を参考にしながら、より最適と思われる推奨期間を定めてまいります。

※1：筑波大学 准教授 松島 みどり氏、ベビーカレンダー、カラダノートによる共同調査

※2：山口 慎太郎、「家族の幸せ」の経済学 データ分析でわかった結婚、出産、子育ての真実

※3：渥美 由喜、女性の愛情曲線の変遷調査

ーパーソルキャリア独自調査より：男女ともに60%以上が「1 カ月以上」の男性育休を希望ー

学生以外の20代～50代男女で、将来「1カ月以上」の育休取得を希望する男性は66.5%、将来「1カ月以上」のパートナーの育休取得を希望する女性は64.8%いることが、パーソルキャリアの「男性育休に関する調査」^{※4}で明らかになりました。さらに、将来育休を取りたい男性は80.0%、パートナーに取得してほしいと思っている女性は68.9%でした。しかし、子どもがいる男性で育休を取得したことのある人は15.4%。取得しなかった理由トップ3は、「育休を取るという考えがなかった」（26.1%）、「当時は男性の育休制度がなかった」（23.8%）、「当時の業務状況では取得が難しかった」（20.0%）でした。「男性の意識改革」と「会社の制度と風土改革」がキーになるといえるでしょう。※4：パーソルキャリア、男性育休に関する調査

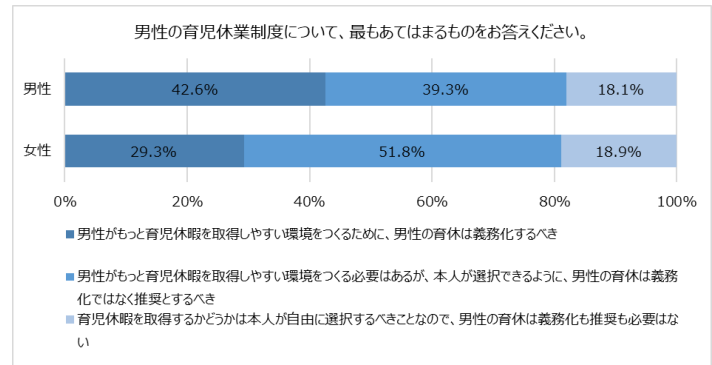
■男性の育休取得を「推奨」とする理由

パーソルキャリアは当初、最低1週間の育休取得の「義務化」も検討していましたが、短期間の義務化は本質的な課題解決にはならないと判断しました。さらに、「妻と話しあった結果、実家のサポートが得られるため育休を取る必要性はない」、「収入が減ることで、住宅ローンの支払いができない」といった声が、一部の男性社員から聞

かれました。育休は社員の考える幸せを実現する手段の1つだからこそ、各々置かれている状況や事情に合わせて育休が取得できるよう「推奨」としました。

ーパーソルキャリア独自調査より：男性育休の「義務化」を求める人は、男女ともに半数以下ー

学生以外の男女で、男性育休を「義務化すべき」と回答した男性は42.6%、女性は29.3%と、半数に満たない結果※4となりました。男性の結果だけを見てみると、「義務化」が「推奨」を若干上回っています。これは男性が、「育休は取りにくい。だから義務化すべき」と感じている心理を写し出しているのではないのでしょうか。法律の改正と会社の制度整備をベースに、子どもができたなら男性が育休を取るの当たり前という環境作りが求められていると想定されます。



■パーソルキャリアの男性の育休取得推進に向けた施策

育休期間と取得を個人の意思に委ねた場合、取得状況は現状維持になりかねません。そこでパーソルキャリアでは、さまざまな施策やフォローアップを実施し、男性社員が1カ月以上の育休を取得できる環境を整えています。

施策	内容
男性育休推進 ワーパパ体験プロジェクト	時間制約（9時～17時）のあるワークスタイルを1週間（予定）実体験し、その後、仕事と家事（育児）を両立しながらの働き方について考えるワークショップに参加します。ワークショップでは、気づきや課題を出し合い、ライフも含めた「なりたい姿の可視化」を行い、多様な働き方の実現に向け施策を考案します。
管理職向け ライフイベント研修	ライフイベントのうち、メンバーからの妊娠・不妊治療・育児・介護に関する相談に適切に乗ることができるよう①コミュニケーションの取り方、②労務管理者としての必要な知識・背景理解、③パートナー育休（主に男性）の理解促進について研修を実施しています。
親のがっこう	1万人の子育て経験者が、「子どもが生まれる前に知りたかった」という情報を凝縮したオンラインプログラムを導入しました。夫婦で納得感を持って家事・育児に取り組めるよう、価値観のすり合わせや対話ができるコミュニケーションの取り方を、パートナーと共に学ぶことができます。親のがっこう： https://www.oyanogakkou.jp/
出生届後の意向確認強化	出生届受理社員に対して月1回、育休の取得意向と、上長や関係者への共有同意についてアンケートを実施しています。そのなかで特に、育休を取得しない社員にその理由をしっかりとヒアリングし、育休が取得しやすい環境作りに役立てています。
退職パターン・収入の可視化	育休取得により収入が減るという不安に対して、収入シュミレーションや休みのパターンを開示しています。
共育てガイダンス	育休産休担当が2～3カ月に1回、親になる心構えなどをインプットし、具体的に育休をプランニングするサポートを行っています。
社内イントラネットを通じた情報発信	「収入への不安」「キャリアへの不安」「周囲に迷惑をかけるかもしれない不安」といった課題を払拭するため、社内イントラネットで情報発信を行っています。
コンシェルジュ創設	労務担当者にオンラインで、自身の育休のベストプランを相談することができます。
FP（ファイナンシャル・プランナー）相談	会社が提携している福利厚生サービスとして、お金のプロの支援（FP相談や給付金解説セミナーなど）が無料で受けられます。

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス人材のキャリア戦略プラットフォーム「iX」をはじめとした人材紹介、求人広告、新卒採用支援等のサービスを提供しています。2017年7月より、株式会社インテリジェンスからパーソルキャリア株式会社へ社名変更。

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる持続可能な社会の実現に貢献していきます。