

男性育休「1 か月以上」取得率が 50%を達成

対象者 182 人中 92 人が 1 か月以上の育休を取得
制度整備×上司支援で「数日で終わらない育休」実現へ

転職サービス「doda」などを運営するパーソルキャリア株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：瀬野尾 裕）は、2024 年度（2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 1 日）に育児休業対象となった男性社員 182 名のうち、1 か月以上の育休取得者が 92 名（50%）に達し、2025 年度末までの目標を 1 年早く達成いたしました。

育児休業の取得率向上に加えて、より深い育児参画を促進するため、制度と職場の理解を両輪で進めることで、社員個人の行動変容につながる成果を出すことができました。

2024 年度の男性育休取得に関する実績

男性育休取得率

87.9%

目標80%を達成

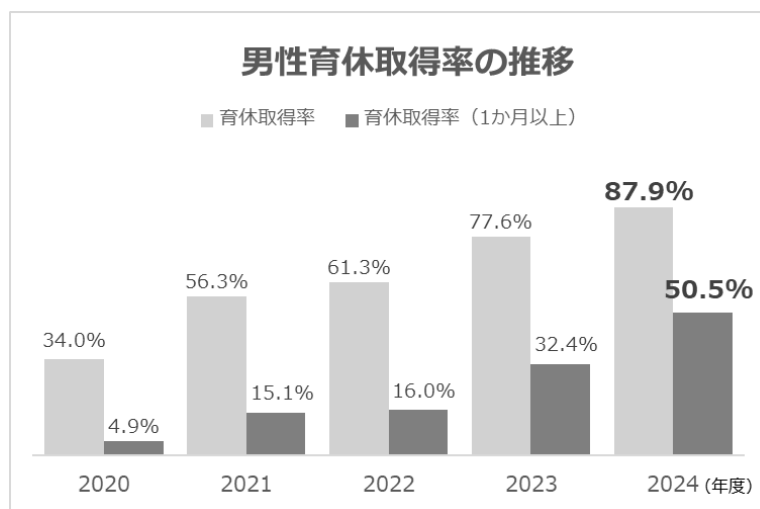
1か月以上の
男性育休取得率

50.5%

目標40%を達成。さらに2025年度
目標50%を1年早く達成

男性育休
平均取得日数

68.8日



取り組みの背景

政府は「男性育休取得率 50%以上」などの数値目標を掲げ、企業でも制度整備が進んでいますが、取得期間の短さや職場の理解不足、復職後のキャリア不安などが課題として残っています。

パーソルグループでは、男性育休取得率向上を目指しさまざまな取り組みを実施し、2024 年度にはグループ全体で 1 日以上の取得率 84.3%を達成。当社においては、2021 年 10 月から「1 か月以上の取得促進」を打ち出しており、男性社員の実質的な育児参加を目指してきました。その成果もあり、2025 年度目標である「1 か月以上の取得率」50%を前倒しで達成することができました。

男性育休取得推進のための具体的なアクション

1. 産休・育休に関する情報を体系的に提供：ガイダンス資料と動画の展開

休暇取得・復職で生じる社内手続き、復職後のキャリアなどを網羅的に説明した資料を社内ポータルサイトで公開し、説明動画も掲載しています。

2. 産育介護に関する不安に寄り添う：オンライン 1on1 相談「コンシェルジュサービス」の実施

労務知識の社内認定を受けた人事担当者と社員が 1on1 形式でオンライン相談できる窓口を設置。2024 年度は男女含めて年間 100 名以上が利用しました。

3. 育児中の時短勤務を体験する管理職研修：制限のあるはたらき方理解研修

1 週間の NO 残業体験、急な呼び出し対応など、育児・介護を想定した制限のあるはたらき方を管理職が体験する研修を実施。現場での理解・共感促進を目的としていますが、会議設定時間の見直しや、時間外労働削減のためのナレッジシェアなどの行動変容も創出しています。

※制限のあるはたらき方理解研修

https://www.persol-career.co.jp/newsroom/news/corporate/2024/20240109_1301/

男性育休を 1 か月以上取得した社員の声

■社員 A / 77 日取得：「育休日記」で 3 フェーズを振り返る時間に

パートナーとともに家族の 1 日のスケジュールを作成し、育休期間もメリハリをもって過ごし、育休期間を、生まれる前／生まれた直後／生活が落ち着いた後の 3 つの期間に分け、当時の気持ちや想いを日記のように残した。今回は次男の育休だったが、長男とも幼稚園のイベント、地域のイベントに参加し、子供にも友達が増え、自分自身のパパ友も増えた。

時短家電の購入、自治体などが運営している児童館・図書館、デリバリーサービス、配車サービスなどを活用し、日頃の家事をなるべく簡素化して、家族の時間を作ることができた。

■社員 B / 182 日取得：会話の相手になることの大切さを実感

家族の「会話の相手になれる」ということが事前に想像していた以上に大事なことであったと実感した。

育休後も、夫婦間の会話量は意識的に増やしている。

自治体の施設の活用はコミュニティづくりの観点でもよかった。

■社員 C / 96 日取得：情報収集・整理と社内コミュニティとの接点

「平日に」「まとまった時間がとれる」ことで、部屋の片づけ、経済圏の整理、近隣（自治体）の設備や制度の情報収集、ベビーシッターの登録・試用などを実行することができた。

育休を活用することで、社内のパパコミュニティ、ママコミュニティなどにも関心をもち、改めて情報交換の場があることの価値を感じた。

今後の展望／喜多 恭子 パーソルキャリア株式会社 取締役副社長執行役員

兼 パーソルホールディングス執行役員 CGDO (Chief Gender Diversity Officer)

男性育休の取得が進んだ一方で、全員が長期休暇を取っているわけではありません。たとえば『在宅勤務やフレックスなどを活用すれば、育児に十分関われる』と考える社員もおり、当社の柔軟なはたらき方がそのような選択を可能にしています。

一方で、育休を『休むこと』にとどめず、育児という役割にしっかり向き合うための時間として位置づける必要もあると感じています。

今年度は、これまで社長・役員含む上層マネジメントに実施してきた「制限のあるはたらき方理解研修」を、一般のマネージャーへと幅広く展開していきます。これは、時短勤務や制約あるはたらき方を“やってみる”ことで、実感として理解することを目的としたプログラムです。

育児だけでなく、介護や自分自身の不調、家族の不測の事態、それによる突然の社員の不在は、誰にもどのような組織にも起こりうることです。わたしたちの取り組みは、そうした状況にも対応するチーム運営や業務体制をつくるための組織としてのチャレンジでもあります。

制度を作るだけでなく、それを使いやすくし、活かせる職場文化を育て、誰かが抜けても支え合えるしなやかな組織を目指して、この取り組みを進めていきます。



■ 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」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。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」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて： https://www.persol-career.co.jp/mission_value/detail/

＊パーソルグループの「はたらく」表記について

パーソルグループでは、誰もが自分の“はたらく”を自分で決められる世界の実現を目指しています。人それぞれの多様なはたらき方・生き方を表現したいという想いを込めて、漢字ではなくひらがなの「はたらく」という表現を用いています。