

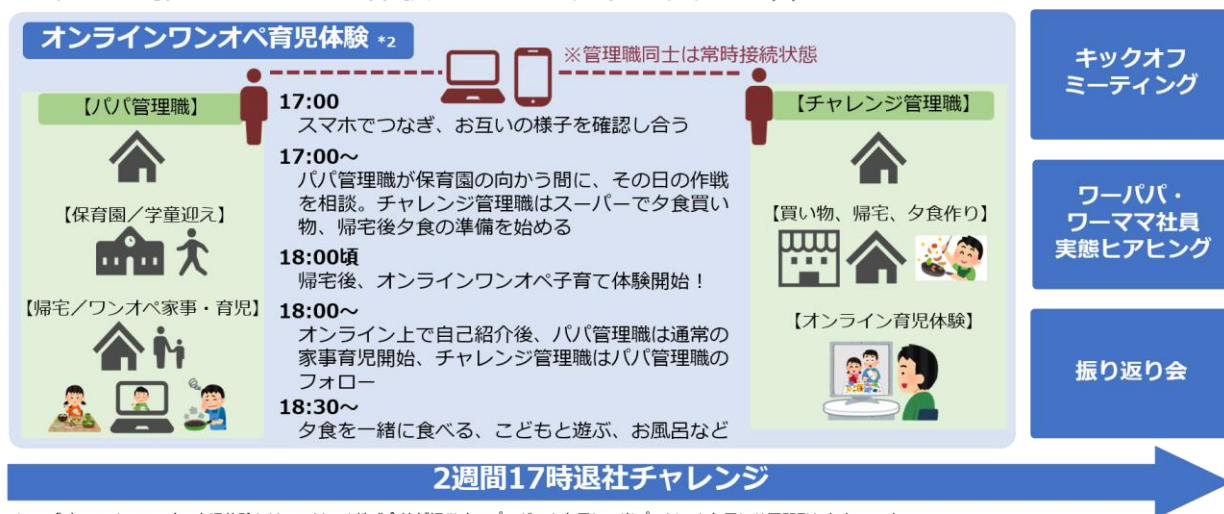
「男性育休」取得推進施策、“オンラインワンオペ育児体験”を実施 男性管理職が、家事育児のリアルを知り体験するプログラムに挑戦 ～「ライフの中でキャリアを形成していく」必要性と男性育休取得の意義やメリットを体感～

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*1しています。取得推進施策の第一弾として、「男性育休推進 ワーパパ体験プロジェクト」を、2022年1月31日（月）～2月14日（月）に実施します。

当プロジェクトでは、育児中の家庭のリアルを知り体験する「オンラインワンオペ育児体験」や、育休取得の経験がある男性社員をはじめとした社員の赤裸々な声を聞く「ワーパパ・ワーママ社員実態ヒアリング」などを行います。尚、プロジェクトに参加する管理職は、プロジェクト実施期間の約2週間、通常業務を必ず17時で切り上げる「時間制約のある働き方」を通じて、「時間に対する焦りや苛立ち」「やりたいのにできないジレンマ」などを体感することにより、組織全体の働き方改善や仕事の仕組み化の必要性を理解し、自身の働き方やマネジメントを見直す機会につなげることも狙いとしています。

*1 https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/corporate/2021/20211119_01/

男性育休推進 ワーパパ体験プロジェクト 実施内容



*2 「オンラインワンオペ育児体験」は、スリール株式会社が提供するプログラムを元に、当プロジェクト用に共同開発したものです

■プログラム実施の背景 ～男性育休推進の鍵、「管理職の働き方やマネジメント」課題に挑む～

パーソルキャリアが実施した独自調査では、将来、育休取得を希望する男性は80.0%、パートナーの育休取得を希望する女性は68.9%いることがわかりました*3。また、パートナーの育休取得を希望する女性側の理由で一番多かったのは、「育児をしてほしい／分担してほしい（66.0%）」でした。一方で、配偶者（夫）に育休を取得してもらう上で心配なことについては、収入面の不安以外に、「配偶者（夫）の勤務先に迷惑を掛けるかもしれない（35.6%）」という声も多く聞かれました。また、育休を取得しなかった男性側の理由には「当時の業務状況では休暇取得が難しかった（20.3%）」などもあり*4、**男性の育休取得が進まない要因として、周囲の理解や職場環境についての課題も明らか**になっています。

この課題の根本には、**目標達成に対するコミットメントの強さによる「チーム全体の慢性的な長時間労働」、若手上司が多いことによる「マネジメント経験やスキルの不足」**など、「**管理職の働き方やマネジメント**」の課題があることが考えられます。

問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 広報部
TEL : 03-6757-4266 FAX : 03-6385-6134 pr@persol.co.jp

そこで今回のプロジェクトでは、「2週間17時退社チャレンジ」を通して、**管理職自身が時間制約のある働き方を体験することで、組織全体での働き方改善や仕事の仕組化の必要性を理解し、今後の自身の働き方やマネジメントを見直す機会にすることを**目指します。また、「オンラインワンオペ育児体験」や、悩み葛藤しながら育児と自身のキャリア形成を両立する「ワーパパ、ワーママ社員実態ヒアリング」を通して、**管理職自身が「ライフの中でキャリアを形成していく」必要性と育休取得の意義やメリットを感じる**ことにより、**男女問わず育休が取得しやすい風土作りを加速**させていきます。

*3 https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2021/20211119_02/

*4 https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2022/20220118_02/

■「男性育休推進 ワーパパ体験プロジェクト」プログラムスケジュール・実施内容

男性育休推進 ワーパパ体験プロジェクト

2022年1月31日（月）～2月14日（月）17：00-20：00

1/31	2/1	2/2	2/3	2/4	2/7	2/8	2/9	2/10	2/14	2/下旬
月	火	水	木	金	月	火	水	木	月	
キックオフ	オンライン 育児体験	オンライン 育児体験	社員インタ ビュー1	振り返り会 1	社員インタ ビュー2	オンライン 育児体験	オンライン 育児体験	社員インタ ビュー3	振り返り会 2	座談会

2週間17時退社チャレンジ



オンラインワンオペ 育児体験 ※4日間	<p>【育児中家庭のリアルを知る、体験する】</p> <p>パパ管理職と、育児経験のないチャレンジ管理職がペアで実施。パパ管理職は自身の家庭で、一番忙しい時間帯である平日夜の家事育児をワンオペで体験。チャレンジ管理職は、オンラインでパパ管理職家庭の家事育児の様子を見守りながら、オンラインでも可能な子どものお世話（その日の出来事を聞く、絵本を読む、宿題を見るなど）を行うことで、家事育児中のパパ管理職をサポートしながら育児を体験する。</p>
ワーパパ・ワーママ 社員 実態ヒアリング	<p>【育児中社員のリアルを知る】</p> <p>プログラム参加の管理職が、育児経験を持つ社員の赤裸々な声を聞くヒアリングを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎育休取得経験を持つパパ社員 育児にコミットしているパパ視点での喜びや大変さ、育休取得による自身やパートナーとの関係性の変化、具体的に行っている家事や育児の内容、プライベートも含めた長期的なキャリアイメージなど ◎育児時短で働くママ社員 職場や子供の環境で、仕事へのコミットが難しいと感じた局面、仕事上で言われてうれしかったこと、嫌だと思ったこと、子育てにおける喜びや大変なことなど ◎管理職ママ社員 育児しながらキャリアを築く喜びと大変さの葛藤、難しいと感じた局面をどう乗り越えてきたのか、育児経験が自身のキャリアに与えたプラスの影響など
キックオフ	現状の悩みの共有、講義（DI&E、個別マネジメントの重要性）、プログラムの目標設定などを実施。「オンラインワンオペ育児体験」時の子どもの対応ポイントレクチャーや、「社員ヒアリング」時の聞く姿勢や傾聴ポイントを踏まえたロープレも行う。
振り返り会 1、2	「オンラインワンオペ育児体験」「社員ヒアリング」「17時退社チャレンジ」を通しての気づきを共有し、体験中の自身の行動とマネジメントの関係性について理解を深める。

座談会	2週間のプロジェクト「体験」後、自身の働き方やマネジメントに与えた影響、仕事の仕組み化、実際に取り組みをはじめたことなどについて、プロジェクトに参加していない役員を交えた座談会形式で共有。座談会の内容はレポートとして、社内外に発信する。
2週間 17時退社 チャレンジ	【時間制約のある働き方を知る、体験する】 平日2週間、必ず17時にまでに通常業務を終えてプログラムに参加。絶対に17時までに業務を切り上げないといけない、という時間制約のある働き方の体験を通して、「時間に対する焦りや苛立ち」「やりたいのにできないジレンマや中途半端感」などを体感。組織全体での働き方改善や仕事の仕組化の必要性を理解し、今後の自身の働き方やマネジメントを見直す機会につなげる。

■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。