

育休中の人材不足、「カバーできているケースが多い」企業は 3～4 割にとどまる

副業・フリーランス人材の活用に関心を持つ企業は 6 割以上

～育休取得時における外部人材の活用事例を紹介～

パーソルキャリア株式会社の[プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」](#)は、『[副業・フリーランス人材白書2026](#)』より、「育休の取得拡大と、現場が抱える人材不足の現状」の調査結果を公表します。

近年、男女ともに育休取得が拡大する中、企業では事前準備不足や短期欠員への対応の難しさから、事業運営に支障が生じるケースが見られます。本調査は、企業の人材獲得業務に関与する担当者を対象に、従業員が産休・育休^{※1}を取得する際に発生する人材不足の実態と課題を明らかにすることを目的に実施しました。

本リリースでは、調査結果に加え、育休などの突発的欠員に対する実務的な解決策や、副業・フリーランス人材の活用事例を紹介します。

調査結果・対応の方向性 サマリ

<調査結果>

- ・育休期間中の人材不足をカバーできているケースが多い企業は3～4割にとどまる。
- ・ハイクラス層はメンバークラス層よりも人材不足のカバー率が低い。秘匿性の高い業務や高度な経験・スキルが求められる業務を担うケースが多く、引き継ぎ先を見つけるハードルが高い状況にある。
- ・男性は短期取得かつ取得開始時期が可変的で事前準備の期間が短くなりやすいため、より柔軟な対応が求められる。
- ・育休期間中の人材不足の対応は社内分担が主流だが、副業・フリーランス人材活用の意向・興味は6割以上にのぼる。

<人材不足への対応策>

- ・育休による人材不足のカバーには事前準備と迅速な対応が重要であり、制度整備や業務棚卸など全社・各現場両面での取り組みが求められる。
- ・引き継ぎ先は外部人材も有効であり、副業・フリーランス人材は必要な期間や業務に応じて柔軟に活用できる。
- ・秘匿性の高い業務は社内で担保し、プロジェクトの管理・推進や特定施策の実行などの外部に切り出し可能な業務は外部人材を活用するといった、ポジション・業務内容に応じた適切な役割分担が重要。

本調査では、人材の区分を「性別（男性・女性）」と「人材クラス（ハイクラス層^{※2}・メンバークラス層^{※3}）を掛け合わせた4つの区分（男性ハイクラス層・男性メンバークラス層・女性ハイクラス層・女性メンバークラス層）で分析しています。

※1：「育休」の記載について：調査票内では「産休・育休」の表記で質問していますが、本リリース内では一部「育休」と略して記載しています。

※2：本調査では、高度な事業課題を解決できる経験・スキルを有する人材層と定義しています。

※3：本調査では、日常的に発生する業務に従事する人材層と定義しています。

「副業・フリーランス人材白書2026」ダウンロード用URL

https://hipro-job.jp/download/hipro_report_sf-survey2026.pdf

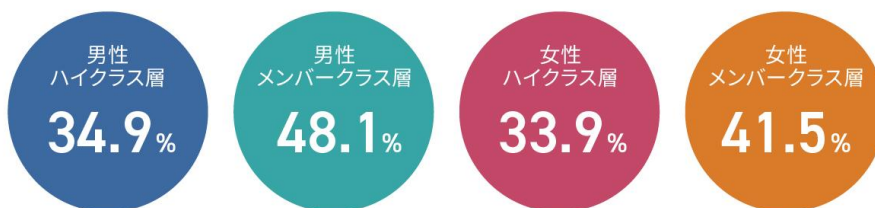


調査結果

育休取得は増加、取得期間に男女差

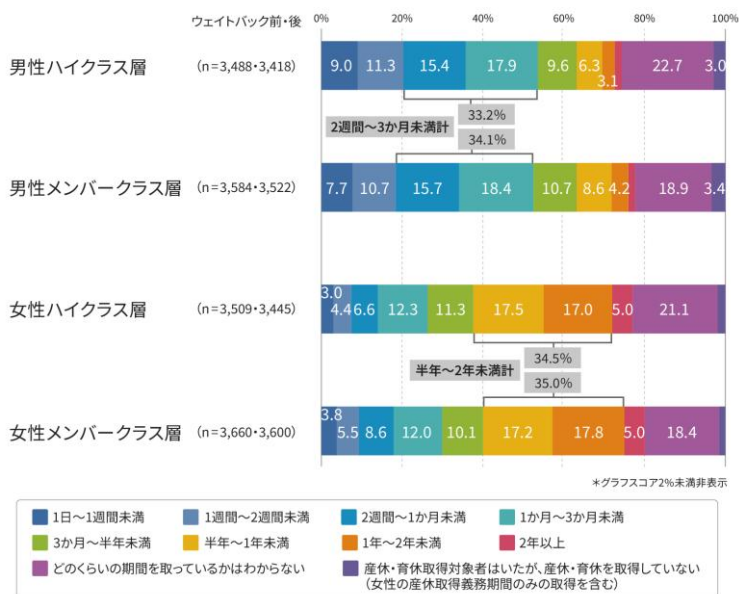
直近3年間では育休取得は「増えてきている」と感じる割合が多く、特にメンバークラス層でその実感が強く表れています。一方で取得期間は男女差が顕著で、男性のボリュームゾーンは「2週間～3か月未満」、女性は「半年～2年未満」がボリュームゾーンになっています。

【直近3年間における育休取得率の変化(期間:2023～2025年)】
「取得率は増えてきていると感じる」



【直近3年間における育休の取得期間（期間：2023～2025年）】

※2023～2025年の期間で産休・育休取得対象者ありベース ※女性の産休取得義務期間（「産後6週間」の就業禁止期間）は除く
※スクリーニング調査における出現構成比に合わせて、ウェイトバックを実施

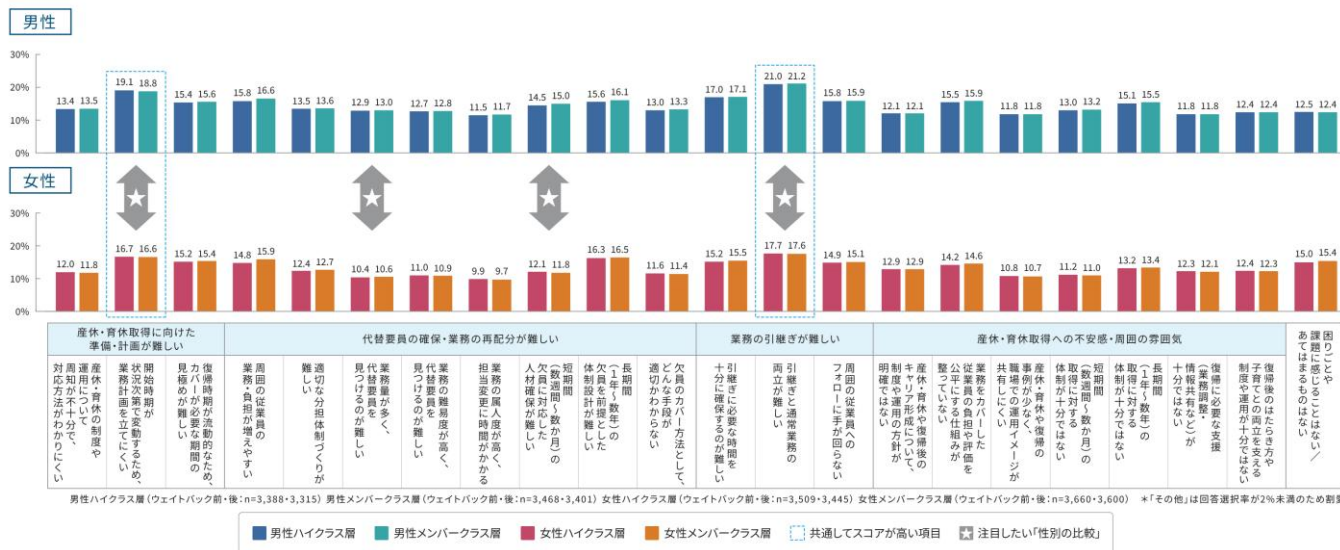


育休対応での課題は業務計画の立てにくさや引き継ぎの難しさ。男性の課題感はより強い

企業が育休対応で抱える課題として、「開始時期が状況次第で変動するため、業務計画を立てにくい」「引き継ぎと通常業務の両立が難しい」などが男性・女性とも上位に挙がりました。加えて「業務量が多く、代替要員を見つけるのが難しい」「短期間の欠員に対応した人材確保が難しい」といった項目は、男性のほうがスコアが高い傾向にあります。男性は女性に比べ取得期間が短く開始時期も変動しやすい傾向があるため、事前準備の時間が短くなりやすく、より柔軟な対応が求められることがうかがえます。

【育休に対応する企業の困りごと】

※2023～2025年の期間で産休・育休取得者ありベース ※女性の産休取得義務期間（「産後6週間」の就業禁止期間）だけの取得を含む ※スクリーニング調査における出現構成比に合わせて、ウェイトバックを実施 ※複数回答

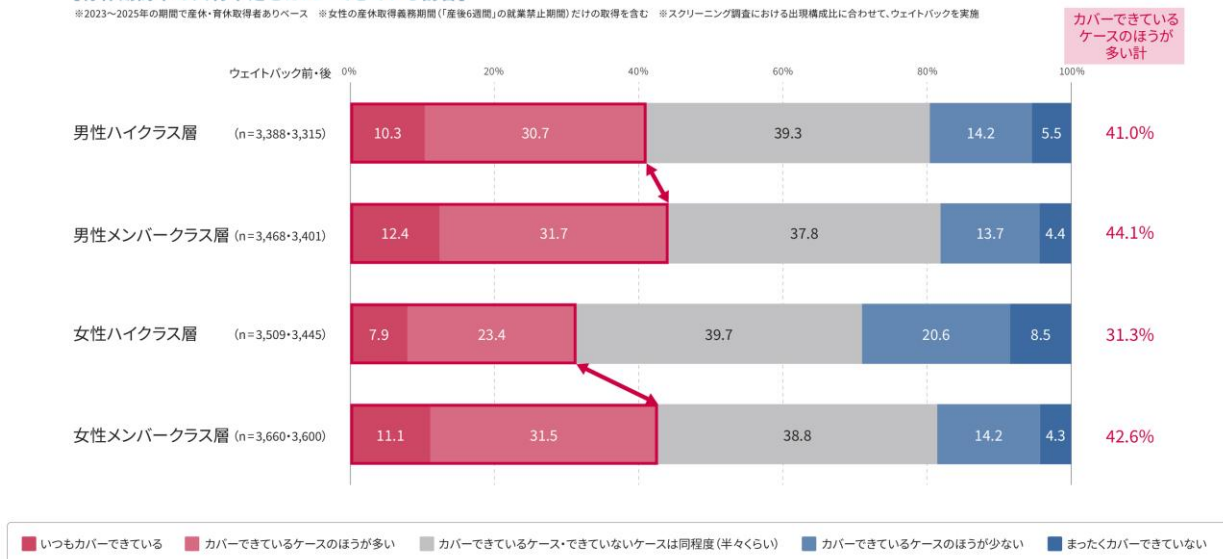


人材不足をカバーできているケースが多い割合は3～4割にとどまる。特にハイクラス層のハードルが高い

育休期間中の人材不足をカバーできている割合は、「いつもカバーできている」と「カバーできているケースのほうが多い」の計は3～4割にとどまります。特にハイクラス層の欠員に対するカバーが難しく、女性ハイクラス層のカバー率は最も低く31.3%でした。これらの結果は、ハイクラス層が担う業務の秘匿性の高さや高度な経験・スキルが求められる業務が多いことが、カバーするハードルを押し上げていることを示唆しています。

【育休期間中の人材不足をカバーできている割合】

※2023～2025年の期間で産休・育休取得者ありベース ※女性の産休取得義務期間（「産後6週間」の就業禁止期間）だけの取得を含む ※スクリーニング調査における出現構成比に合わせて、ウェイトバックを実施

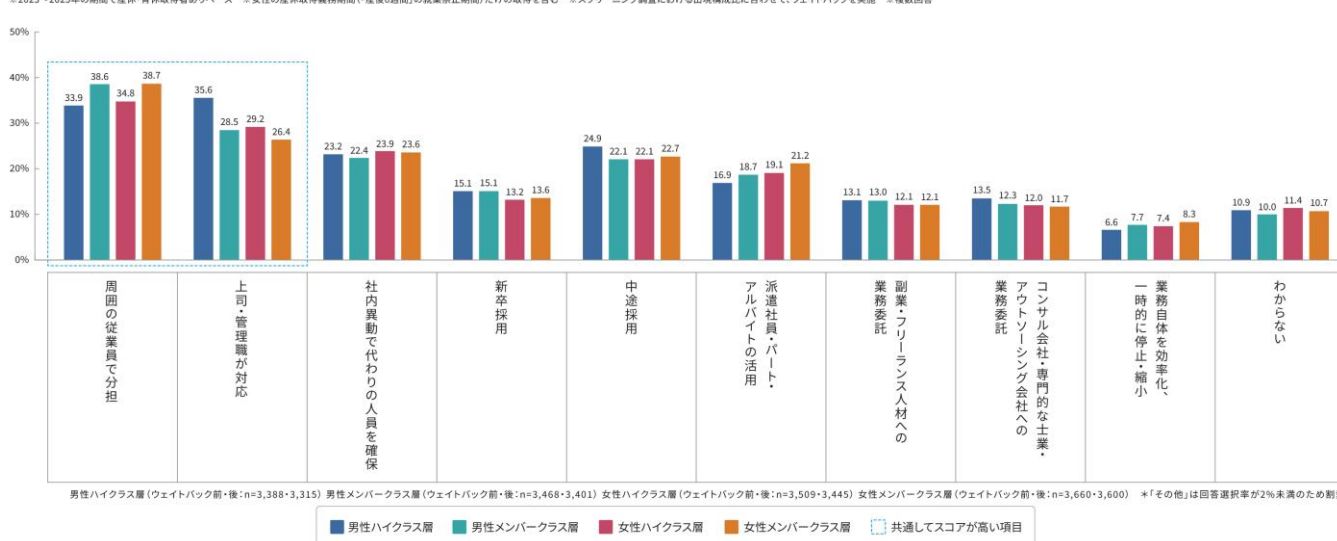


人材不足をカバーする手法は社内での分担・対応が主流。副業・フリーランス人材活用の意向や興味は6割以上

育休期間中の人材不足への対応は、「周囲の従業員で分担」「上司・管理職が対応」などが上位となりました。一方、「副業・フリーランス人材への業務委託」は現時点で約1割にとどまるものの、今後の活用意向や興味は6割以上となっています。短期的・スキル特化の人材不足のカバー手法として、外部人材を有効と捉える企業が一定数いることが分かりました。

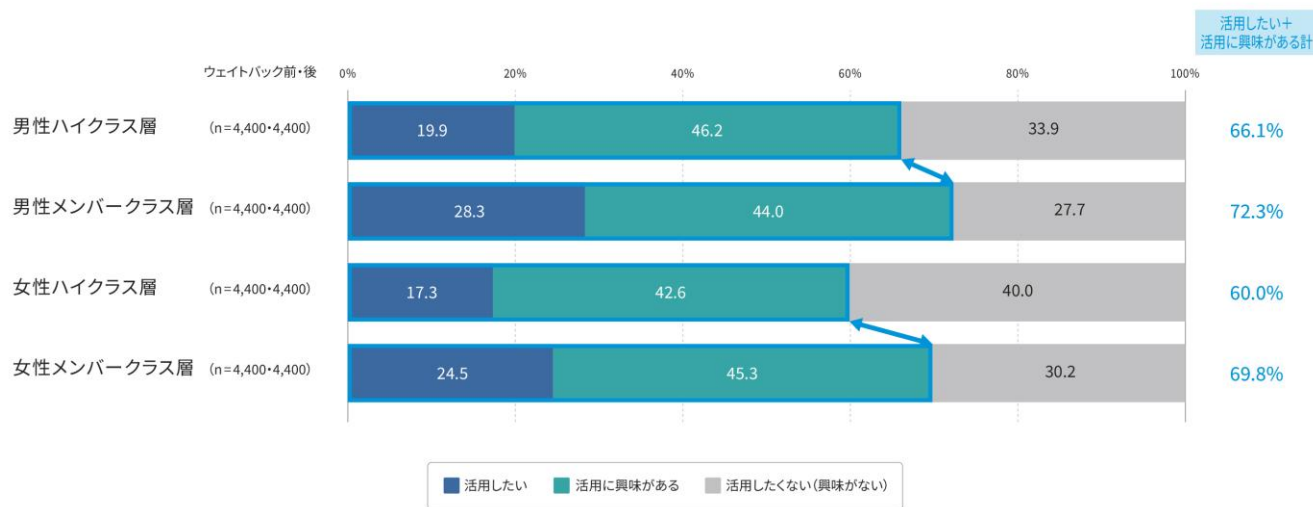
【育休期間中の人材不足をカバーする手法】

※2023～2025年の期間で産休・育休取得者ありベース ※女性の産休取得義務期間（「産後6週間」の就業禁止期間）だけの取得を含む ※スクリーニング調査における出現構成比に合わせて、ウェイトバックを実施 ※複数回答



【育休期間中の人材不足をカバーする手法：副業・フリーランス人材の活用意向】

※本調査回答者全体ベース ※スクリーニング調査における出現構成比に合わせて、ウェイトバックを実施



調査概要

調査方法：インターネット調査

調査時期：2026年1月5日（月）～8日（木）

サンプル数：本調査4,400サンプル

分析対象者：

- ・25～69歳男女
- ・ハイクラス層・メンバークラス層いずれかで人材獲得業務に関与あり
- ・職業が「代表取締役/社外取締役・社外監査役など/顧問/会社役員（委任型・雇用型）/会社員（正社員 総合職）/自営業者（雇人あり※小規模事業者）/自営業者（農林漁業従事者）」のいずれか

※スクリーニング調査（人口構成比に合わせた 10,000 サンプル）における出現構成比に合わせてウェイトバックを実施

育休取得に伴う人材不足への対応策

育休期間中の人材不足は十分にカバーできていない企業が多く、全社的な事前準備と、欠員決定後の迅速な対応の両方が欠かせません。以下では、本調査結果を踏まえ、企業に求められる対応策を整理しました。

事前準備

（１）企業・組織内の意識改革（全社的な取り組み）

育休の取得メリットや運用ルールを社内で共有し、取得しやすい風土を醸成します。

（２）評価制度の見直し・整備（全社的な取り組み）

育休取得者とカバーする周囲の両方が安心できる評価設計を行い、カバー負荷に対する不安を軽減します。

（３）引き継ぎ体制の整備（各現場での取り組み）

業務棚卸やマニュアル整備により、引き継ぎの前提となる“業務の見える化”を進めます。

育休取得決定からの対応**(1) 業務の整理と引き継ぎ先の決定**

事前準備を基に、どの業務を誰に引き継ぐかを整理し、引き継ぎ先を決定します。周囲の業務負荷も踏まえ、社内対応か外部活用かを含めて調整します。

(2) 引き継ぎ計画の作成・早期の実行

引き継ぎは余裕をもって計画し、伴走期間などを設けて早期に実行することで、漏れなくスムーズに移行できるようにします。

業務の引き継ぎ先の考え方

引き継ぎ先は社内外に大別され、それぞれにメリットと留意点があります。

＜社内＞**【メリット】**

- ・秘匿性の高い業務や、人事評価をはじめとした組織運営上の判断・調整が必要な業務を社内で担保できる。

【留意点】

- ・周囲への業務の上乗せにより、業務過多やモチベーション低下を招く可能性がある。
- ・全社的な人手不足の状況下では社内異動による人材確保が難航しやすい。
- ・その結果、周囲の負担増や引き継ぎ先の不在により、業務が一時停止・縮小するリスクが発生しやすい。

＜社外＞**【メリット】**

- ・副業・フリーランス人材、派遣社員などを、必要な期間に応じて柔軟に活用できる。
- ・実務推進から高度な専門業務まで、ポジション・業務内容に応じて人材をピンポイントで確保できる。
- ・副業・フリーランス人材にはハイクラス層が豊富に存在。業務・プロジェクトごとに切り出して活用できる。

【留意点】

- ・秘匿性の高い業務や組織運営・人事評価に関わる業務は外部に依頼することが難しい。
- ・そのため、社内で担保すべき業務と外部に依頼可能な業務を事前に整理する必要がある。

育休取得時において外部のプロ人材を活用した事例**＜事例＞ 矢崎総業株式会社**

育休取得者に代わり、外部のプロ人材が「システム導入」のプロジェクトを推進。

開発部門における人材育成の全体像刷新に向けて、タレントマネジメントシステムを本格運用へ。

【会社概要】

社名：矢崎総業株式会社

事業内容：自動車用電装品・エネルギー機器の製造・販売

従業員数：20万人以上（連結、海外含む）

所在地：東京都

企業ホームページ：<https://www.yazaki-group.com/>

【課題・背景】

20年に渡って活用してきた人材育成支援システムからタレントマネジメントシステムへの置き換えを進めていたが、取り組みたいことを実現する方法や各機能の適切な使い方についての知見が不足しており、置き換えがスムーズに進んでいない状態であった。社内の知見だけでは限界を感じる中、主担当者が育休を取得することとなり、外部人材活用を検討。プロジェクトの設計段階から支援が可能な、経験・スキルのマッチ度の高いプロ人材を業務委託契約で活用することを決定。

【依頼内容】

タレントマネジメントシステムの本格運用開始に向けたプロジェクトマネジメントのサポート。現状把握・課題分析、スキルの再定義・設計からスタートし、トライアルの実施・検証や、本格運用のロードマップ策定・社内合意形成まで、プロジェクトを伴走型で支援。

【業務を進めるうえでの工夫・成果】

タレントマネジメントシステムの導入支援実績が30件以上の経験豊富なプロ人材に依頼し、目標の期日までに本格運用を開始する準備を整えることができた。初めは、プロ人材にどの業務を切り出し、どこをゴールに設定すべきなのか戸惑う部分があったが、最初の1～2か月間はHiProのサポートも受けながら役割分担や業務の進め方などを設計し、プロ人材との協業体制を整えてからプロジェクトを開始することで、スムーズに進行することができた。また、外部の専門的な知見を持つプロ人材との協働を通じて、組織の意思決定が加速し、タレントマネジメントに関する組織知も部署内に根付いた。

パーソルキャリア株式会社

HiPro事業部 事業部長 山田 遼平 コメント

国や企業の育休取得推進の取り組みで育休取得は着実に拡大していますが、現場の対応は必ずしも追いついていません。育休による欠員は一時的であっても、開始時期や期間が流動的なためカバーのハードルが高く、現状では社内の既存リソースで対応できる範囲にとどまっている企業が多く見られます。事業運営の停滞を防ぐためには、社内風土の改革や評価制度の整備に加え、日頃からの業務棚卸や引き継ぎ体制の整備など、事前準備が肝要です。

また、社内のリソースだけでなく外部人材の活用を適切に組み合わせることも有効です。ハイクラス層の欠員は秘匿性の高い業務や組織運営・人事評価など外部に依頼しにくい業務を多く抱えているため、すべてを外部に委ねることは現実的ではありません。一方で、プロジェクトの管理・推進や特定施策の実行などの業務については外部に切り出すことが可能で、外部人材が有効に機能します。重要なのは、どの業務を社内で担保し、どの業務を外部に委ねるかを明確に整理することです。

副業・フリーランス人材は、必要な期間や経験・スキルに応じて柔軟に活用できるため、一時的な人材不足の解消に向けた有力な選択肢となります。「HiPro」はハイクラス層を含む幅広いプロ人材のデータベースを保有しており、企業の課題や業務内容に応じた最適な人材活用を支援します。育休をはじめとした突発的欠員による事業運営の停滞リスクを最小化し、現場の負担を軽減することで事業の継続性確保に貢献してまいります。

【プロフィール】

HiPro事業部 事業部長 山田 遼平（やまだ りょうへい）

2016年に株式会社インテリジェンス（現：パーソルキャリア株式会社）に中途入社。

プロ人材による経営支援サービス「i-common」（現：HiPro Biz）のコンサルタントとして、製造業、小売業、金融業、人材業、運輸物流業など幅広い業界を担当。その後、営業部門・人材開発・営業企画部門の組織マネジメントを担い、2025年からはカスタマーサクセス・ナーチャリング・生成AI導入を通じた顧客体験向上の領域を統括。2026年4月より、プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」の事業部長に就任。



■プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」について < <https://hipro-job.jp/> >

「HiPro（ハイプロ）」は、「スキルを解放し、社会を多様にする。」をパーパスに、課題に向き合う企業と、副業・フリーランス人材をつなぐ、プロフェッショナル人材の総合活用支援サービスです。企業の人材獲得の難易度が高まり、個人のはたらき方が大きく変わる中、「HiPro」は企業が必要とする人材と出会い、個人は自分のスキルに合ったプロジェクトを見つける機会を「HiPro Biz」「HiPro Tech」「HiPro Direct」の3つのサービスを通じ提供します。これまでの経験とスキルを活かしながら自身の可能性を広げたい個人と、複雑化する課題に対応したい企業に選択肢を増やし、社会を多様にしていきます。

プロフェッショナル人材による経営支援サービス「HiPro Biz」 < <https://hipro-job.jp/corp/service/biz/> >

経営課題解決に取り組む企業向けに、経営層・CxO・エキスパートクラス等、高度な課題を解決できる個人と共に、課題解決に導く経営支援サービスです。

IT・テクノロジー領域特化型エージェントサービス「HiPro Tech」 < <https://tech.hipro-job.jp/> >

IT・テクノロジー領域の課題解決に取り組む企業向けに、エンジニア・ITコンサルタント・技術顧問・PM/PMO等、IT分野に精通した個人を紹介するエージェントサービスです。

副業・フリーランス人材 マatchingプラットフォームサービス「HiPro Direct」

< <https://hipro-job.jp/pro/service/direct/lp/> >

課題を解決できる副業・フリーランス人材と企業がプラットフォーム上で直接つながり、最短即日で業務の受発注ができるマatchingプラットフォームサービスです。

■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サービス「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/