

男性育休、「取得」から「長期取得」へ 1 カ月以上取得率 67.0%、前年比 16.5 ポイント増 ～取得率 91.9%へと伸長、1 カ月以上の取得促進で育児参加を後押し～

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、2025 年度（2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日）に育休を取得した男性社員の取得状況を公表します。

近年、男性育休の取得率が向上し、制度の普及は着実に進んでいます。一方で、取得期間の短さや実質的な育児参画のあり方が新たな課題となっています。

こうした状況を踏まえ、当社では、男性育休の取り組みを「取得率向上」から「1 カ月以上の取得促進」へと進め、育児参画の質の向上に重点を置いています。その結果、2025 年度の育休取得率は 91.9%へと伸長するとともに、1 カ月以上取得した社員の割合は 67.0%（前年比+16.5 ポイント）となりました。

当社は今後も、一人ひとりのライフステージに応じて安心して育児と仕事を両立できる職場づくりを推進していきます。

2025 年度 男性育休取得実績

男性育休取得率

91.9%

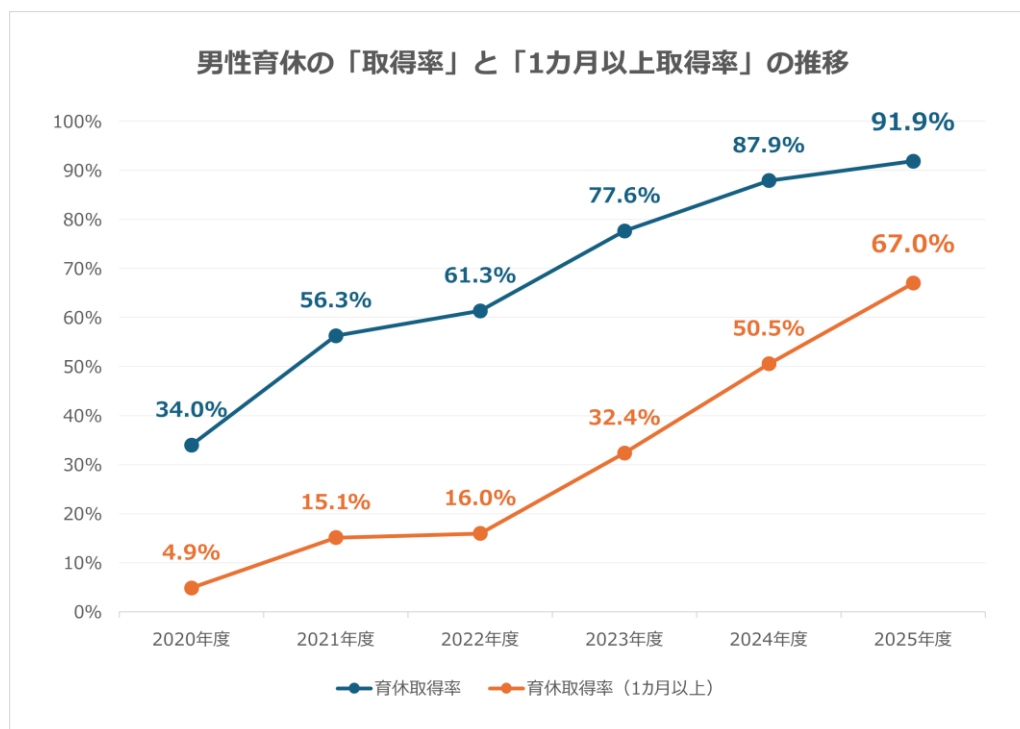
1カ月以上の
男性育休取得率

67.0%

男性育休取得者の
平均取得日数

79.8日

※未取得者を含む全体平均：73.3日



問い合わせ先

パーソルキャリア株式会社 広報部

koho@persol.co.jp

- 男性の育休取得率：91.9%
- 1 カ月以上取得率：67.0%（前年比 16.5 ポイント増）
- 平均取得日数：79.8 日（育休を取得した男性従業員の平均）

育休の取得率、1 カ月以上の取得率ともに伸長した一方で、未取得者については、業務特性や本人の意向などを踏まえた結果、育休を取得しなかったケースが見られました。また、一部の専門職では、育休取得ではなく、リモートワークやフレックスタイムなどの柔軟なはたらき方を活用しながら育児と仕事を両立する選択も確認されています。

男性育休取得推進のための具体的なアクション

当社では、産育休に関する情報提供や相談体制の整備、管理職向けの理解促進施策などを通じて、1 カ月以上の育休取得、その他制度活用の促進に取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、現場における理解促進や、両立を前提としたはたらき方の浸透を図っています。

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・復職に伴う社内手続きや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ています。また、育休を取得した男性社員の体験談なども掲載し、取得後の生活やキャリアのイメージを具体化しています。

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。2025 年度は男性育休に関するものだけでも年間 140 名近くが利用しました。

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

管理職を対象に、1 週間のノー残業体験、急な呼び出しを想定した対応など、育児・介護を想定した制限のあるはたらき方を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。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/

4. 社員同士の情報共有・相互支援の促進：男性育休推進部（パーソルホールディングス）、ママパパ応援部

社員主体の取り組みとして、男性育休の取得や復職後の両立に関する情報共有や交流の機会を設け、相互支援を促進しています。

育休取得者および周囲のコメント

・育休取得者コメント

クライアントプロダクト本部 ビジネス企画部 戦略推進グループ 渡部 翔太
（入社 6 年目／2025 年 9 月～2026 年 1 月に約 3 カ月取得）

初めての育児だったため、育児の大変さを想像しきれず、自分に何ができるのか分からない不安がありました。また、担当プロジェクトやチームへの影響、長期間職場を離れることへの不安も感じていました。一方で、生まれて間もない時期は一度しかないことや、両親や親族が近くにおらず、すぐに頼れる環境ではなかったこともあり、妻と同じタイミングで子育てをスタートしました。

取得にあたっては、上司へ早めに相談し、取得時期や引き継ぎスケジュールを調整しました。また、コンシェルジュへ相談しながら制度への理解を深めるとともに、業務棚卸しや引き継ぎ資料の作成を進めました。上司やチームの理解もあり、周囲から自然に応援してもらえたことで、前向きな気持ちで育休に入ることができました。

育休中は、夜間のミルクや寝かしつけ、おむつ替え、沐浴、買い物など、授乳以外の育児や家事を担当しました。子どもの生活リズムに合わせて夫婦で役割分担を柔軟に見直しながら過ごし、育児は想像以上に体力と時間を必要とすることを実感しました。毎日の成長や小さな変化を間近で見守れたことは、育休期間の中でも特に印象に残っています。

復帰後は、家事・育児を自然に分担できるようになり、家族との時間を意識したはたらき方につながっています。また、限られた時間で成果を出すことを意識するようになり、仕事の進め方や優先順位の付け方も変化しました。生後3カ月までの子どもの成長を毎日のように見守れたことは、今振り返っても貴重な時間だったと感じています。当初、妻も男性の育休取得そのものには強い期待を持っていたわけではありませんでしたが、実際に育休期間を通じて育児や家事を一緒に担う中で、「二人で子育てをスタートできて良かった」と感じてくれていたようです。育休取得は育児への理解を深めるだけでなく、自身のはたらき方や価値観を見つめ直す貴重な機会になったと感じています。

・育休取得者の上司（当時）コメント

クライアントプロダクト本部 エージェントソーシング企画グループ マネジャー 平子 清孝

私自身は、子どもが生まれた当時、男性が育休を取得できるような環境にはおらず、育児は妻に任せきりでした。そのため、渡部さんから育休取得の相談を受けた際は、「おめでとう」という気持ちが率直な感想でした。取得そのものに対して特別な違和感はなく、生後間もない時期から育児に関われることは、とても貴重な経験になるのだろうと感じていました。

管理職として担当プロジェクトや業務をどのように引き継ぐかは考えましたが、渡部さんとは過去に同じ組織で一緒に仕事をしていたことがあり、その後も業務上の接点があったため、お互いの仕事の進め方や考え方も理解していました。2025年4月に再び同じグループで上司・部下としてはたらくようになり、早い段階から育休取得について相談を受けていたため、「異動直後だから育休取得は難しい」と感じることはありませんでした。育休取得前から本人と対話を重ねながら、業務の整理や引き継ぎ方法を検討し、計画的に体制を整えていきました。

今回あらためて感じたのは、育休取得時の支援だけでなく、復帰後のはたらき方をイメージできる状態をつくることも大切だということです。実際には、復帰後どのような業務を担当するのか、組織がどのような状況になっているのかが見えないことに不安を感じる人も少なくありません。必要に応じて組織の状況を共有したり、復帰後の役割について対話したりすることも、安心して復帰してもらうためには重要だと感じています。

当社には、子育てや介護などと両立しながらはたらける柔軟な環境があり、私自身もそうした前提でメンバーと向き合っています。今回の経験を通じて、育休取得を後押しするだけでなく、復帰後も安心してはたらけることを伝え続けることが、管理職として重要だと改めて感じました。

■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/