

2026 年 8 月 4 日

株式会社ワーク・ライフバランス

男性育休取得率 50.9%、初の 5 割超え

企業に求められる取組みは、「取得率の向上」に加え「共育でできる組織」の実現へ
～若年層の約 9 割が育休取得を希望し、そのうち約 7 割が 1 か月以上を希望
仕事と育児を両立できる職場づくりは、採用・定着・管理職候補の育成にも直結～

株式会社ワーク・ライフバランス（本社：東京都港区、代表取締役社長：小室淑恵）は、厚生労働省が公表した「令和 7 年度 雇用均等基本調査」（以下「基本調査」）において、男性の育児休業取得率が 50.9%となり、初めて 5 割を超えたこと、ならびに厚生労働省委託事業「共育（トモイク）プロジェクト」が公表した「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」（以下「本調査」）の結果を受け、企業に今後求められる取組みについて見解を發表します。

当社には、厚生労働省「共育（トモイク）プロジェクト」推進委員を務める大畑慎護が所属しています。大畑は、男性育休支援や働き方改革に関する研修・コンサルティングを通じて、制度整備だけでは解決できない業務運営や管理職マネジメント、組織風土の課題に向き合ってきました。

男性育休の取得率向上を引き続き進めるとともに、育児と仕事を両立しながら誰もが能力を発揮できる「共育でできる組織」を実現することが、これからの企業にとって重要な経営課題になると当社は考えています。

本リリースでは、今回公表された調査結果から、企業が今後取り組むべきポイントを整理します。

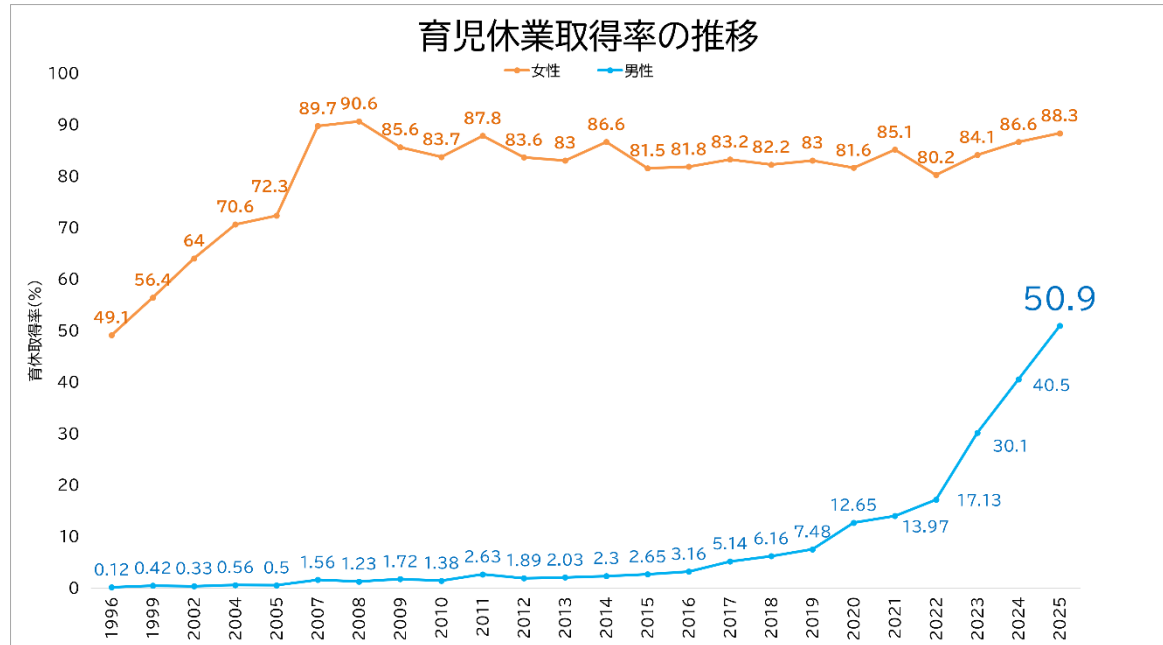
■男性育休取得率は 50.9%、初めて 5 割を超える

基本調査（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r07.html>）によると、男性の育児休業取得率は 50.9%となり、初めて 5 割を超えました。

男性育休の取得率向上は、法制度の整備に加え、企業や社会が取得を後押ししてきた成果といえます。男性育休は、一部の社員だけが利用する特別な制度から、より多くの人が利用する制度へと変化しています。

一方、取得する人が増えた今、企業には制度を設けて取得を促すことに加え、一定期間社員が不在になっても業務が滞らず、復職後も育児と仕事を両立しながら活躍できる職場をつくることが求められます。

取得率の向上と、取得を支えられる組織づくりを両輪で進める段階に入ったと考えられます。



▲育児休業取得率の推移（出典：厚生労働省「令和7年度雇用均等基本調査」をもとに当社作成）

■若年層の約9割が育休取得を希望。そのうち約7割が「1か月以上」を希望

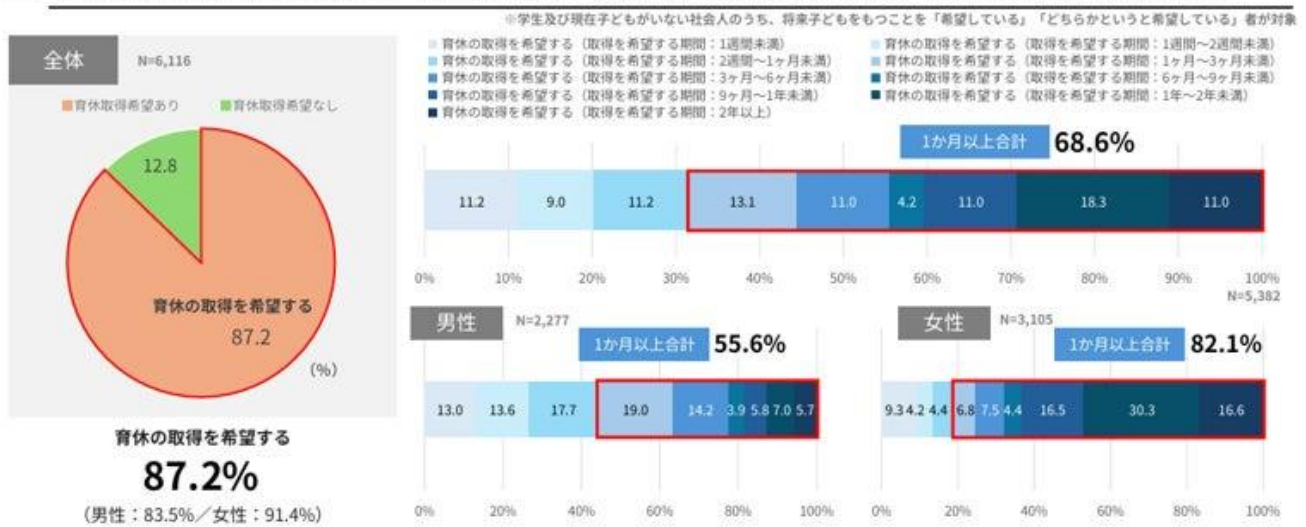
本調査では、子どもをもつことを希望する若年層の約9割が育児休業の取得を希望しました。さらに、そのうち約7割が「1か月以上」の育休取得を希望しています。男女別では、男性の5割超、女性の約8割が1か月以上の取得を希望する結果となりました。

これまで企業では、男性育休について、数日から2週間程度の短期間の取得を想定するケースも少なくありませんでした。しかし、今回の調査からは、若年層が希望する取得期間が、より長期化していることが読み取れます。

企業には、取得者本人への支援だけでなく、1か月以上の不在を前提として、業務の属人化解消、情報共有、業務配分の見直し、代替要員や周囲の社員への支援まで含めた体制整備が必要になります。

企業には、取得者本人への支援だけでなく、1か月以上の不在を前提として、業務の属人化解消、情報共有、業務配分の見直し、代替要員や周囲の社員への支援まで含めた体制整備が必要になります。

■ あなたの育休取得の希望の有無についてお答えください。また、育休の取得を希望する方は、希望する期間をお答えください。



▲出典：厚生労働省委託事業「共育（トモイク）プロジェクト」

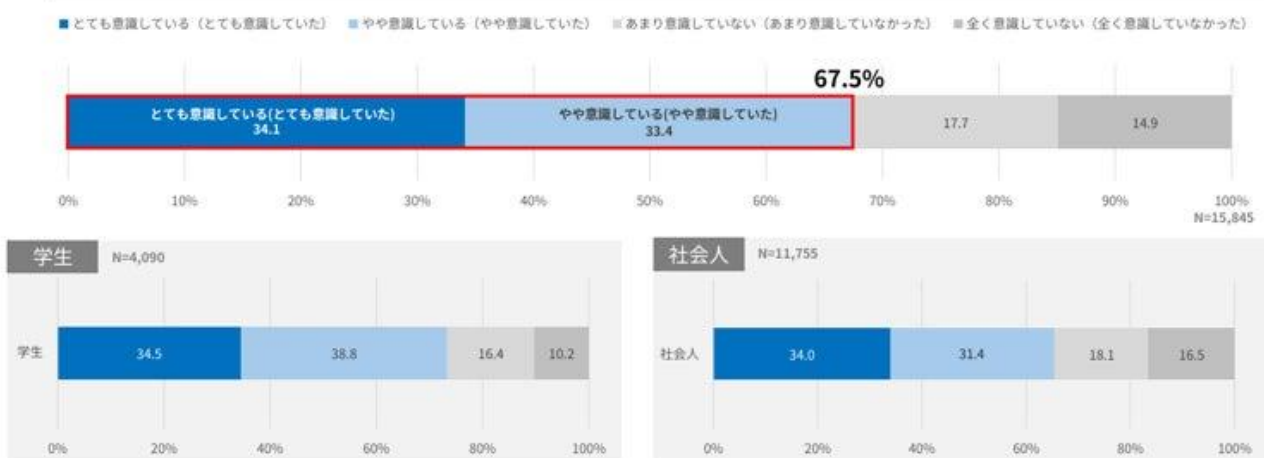
■ 若年層の約7割が、会社選びで仕事とプライベートの両立を意識

本調査では、若年層の約7割が、会社を選ぶ際に「仕事（キャリア）とプライベートの両立を意識している」と回答しました。

若年層にとって、育児休業制度の有無だけでなく、実際に制度を利用できるか、育児をしながら働き続けられるか、復職後もキャリアを築けるかが、企業を選ぶ際の重要な判断材料になっています。

男性育休や両立支援を、既存社員のための福利厚生としてのみ捉えるのではなく、採用力や人材定着力を左右する経営課題として位置づける必要があります。

■ あなたは、入社する会社を選ぶ際に、仕事（キャリア）とプライベートの両立を意識しますか（意識していましたか）。



▲出典：厚生労働省委託事業「共育（トモイク）プロジェクト」

■ 共育てを阻むのは、制度不足だけではなく日々の職場運営

本調査では、子育てをする時期に希望する働き方を実現する上でハードルになりそうなこととして、次の項目が多く挙げられました。

- ・ 業務量
- ・ 長時間労働
- ・ 突発的な業務
- ・ 上司の理解
- ・ 勤務時間の柔軟な調整

また、子育て中の人企業が周囲に求めることとしても、次の項目が多く挙げられています。

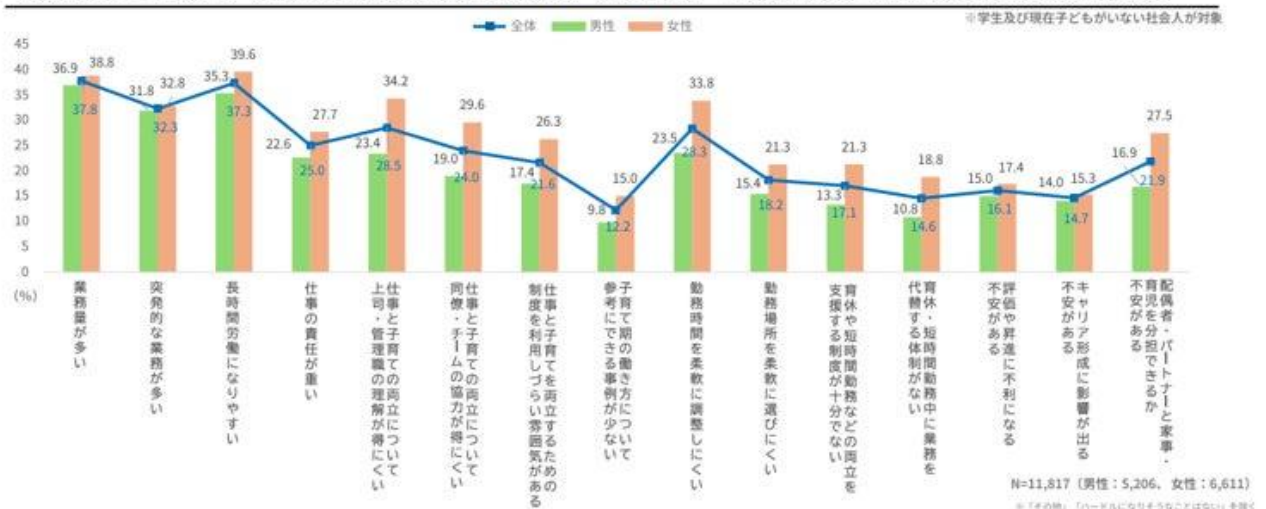
- ・ 業務量の適正化
- ・ 上司・管理職の理解促進
- ・ 長時間労働・残業の削減
- ・ 制度を利用しやすい雰囲気づくり
- ・ 家事・育児分担の見直しに関する支援

若年層が将来の両立に対して感じている不安と、実際に子育てをしている人が企業に求めている支援には、共通する項目が多く見られます。

制度を整備するだけでは、共育てできる職場は実現しません。業務量が過大である、特定の社員に仕事が集集中している、突発業務への対応方法が決まっていない、上司によって制度利用への理解に差があるといった職場運営上の課題に踏み込む必要があります。

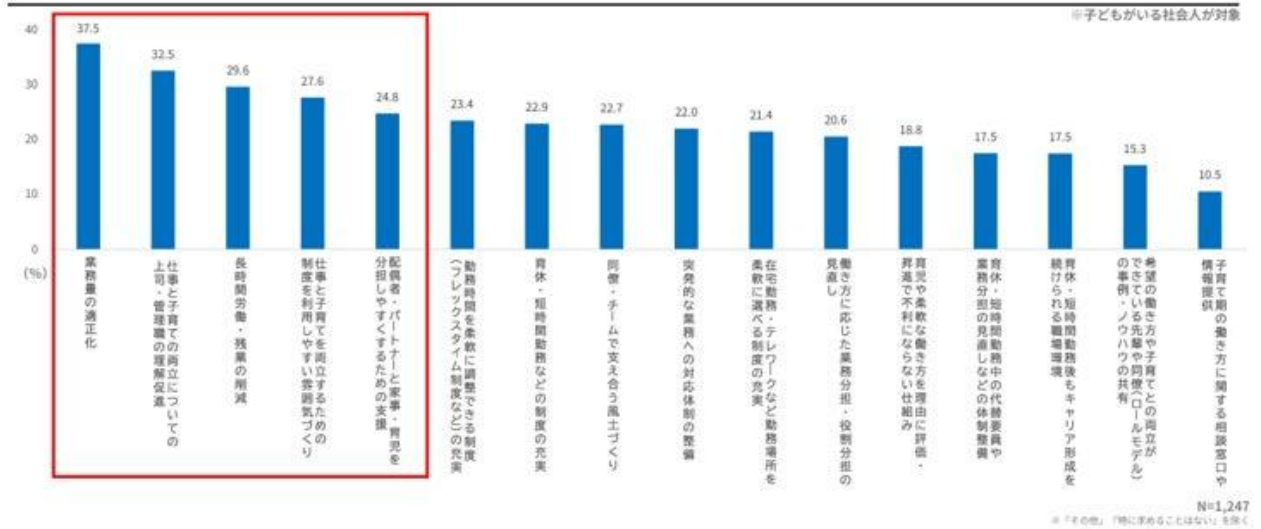
企業には、制度利用者本人だけを支援するのではなく、チーム全体の業務設計や管理職のマネジメントを変える視点が求められます。

■ あなたが、子育てをする時期に希望する働き方を実現するうえでハードルになりそうだと思うことはありますか。



▲出典：厚生労働省委託事業「共育（トモイク）プロジェクト」

■ 希望の働き方や子育てとの両立を実現するために、あなたが企業や周囲に求めることはどのようなことですか。



▲出典：厚生労働省委託事業「共育（トモイク）プロジェクト」

■ 共育でできる職場は、将来の管理職候補を育てる

本調査では、仕事と育児の両立に積極的に取り組みたい若年層は、若年層全体と比べて、「仕事と育児を両立できる環境があればキャリアアップしたいと思う」と回答した割合が 21.9 ポイント高いことも明らかにしました。

この結果は、両立を重視する人はキャリア意欲が低い、という従来の方とは異なります。両立できる環境があれば、より高い役割を担い、キャリアアップしたいと考えている人が多いことを示しています。

両立支援は、社員に働きやすさを提供するためだけのものではありません。将来の管理職候補や中核人材が、育児期にも経験を積み、能力を発揮し続けられる環境をつくるための人材投資です。そのためには、管理職が制度を理解するだけでなく、業務の優先順位付け、チーム内の役割分担、適切な業務量の設定、突発的な休みに対応できる体制づくりを実践できることが重要です。

■ あなたの仕事と育児の両立に関する考え方として、最も近いものをお選びください。
私は、仕事と育児を両立できる環境があれば、キャリアアップしたいと思う



▲出典：厚生労働省委託事業「共育（トモイク）プロジェクト」

■調査結果をうけて、トモイクプロジェクト推進委員 大畑慎護のコメント

男性育休取得率が初めて50%を超えたことは、日本社会にとって大きな前進です。企業や行政が取得促進に取り組んできた成果であり、今後も取得率をさらに高めていくことが重要です。

一方、今回の調査で特に注目したいのは、子どもを希望する若年層の約9割が育休取得を望み、そのうち約7割が1か月以上の取得を希望している点です。男性育休は、短期間休むための制度ではなく、育児の主体として家庭に関わるための期間として捉えられ始めています。

私自身、3人の子どもの誕生時に、それぞれ1か月、2か月、1年間の育休を取得しました。第三子の育休時には家族5人でフィジーに移住しましたが、長期間仕事を離れるためには、本人の意思や制度だけでなく、業務を共有し、周囲が支えられるチームづくりが不可欠だと実感しました。

調査で挙げられた「業務量」「長時間労働」「突発的な業務」「上司の理解」は、いずれも制度だけでは解決できない課題です。取得率の向上とあわせて、誰かが一定期間不在でも業務が回り、復職後も育児とキャリアを両立できる組織をつくる必要があります。

共育でできる職場づくりは、福利厚生ではありません。若手人材の採用・定着、将来の管理職候補の育成、そして組織の持続可能性に直結する経営課題です。今後は、取得人数や取得率だけでなく、業務設計や管理職のマネジメントまで含めて取り組む企業が、人材から選ばれると考えています。



■大畑慎護プロフィール

- ・ 株式会社ワーク・ライフバランス 働き方改革コンサルタント／経営企画室室長
- ・ 凸版印刷株式会社を経て、2013 年 株式会社ワーク・ライフバランスに参画。働き方改革コンサルタント、経営企画室長を兼任。クライアントの働き方と風土改革とともに株式会社ワーク・ライフバランス内の新しい働き方・人材開発・組織開発を担う。
- ・ 各回の申込者約 600 名の『男性育休推進研修定額制サービス』企業型父親学級の講師を担い、参加者満足度は平均 97%以上。
3 児の父で、1 か月/2 か月/1 年とそれぞれ育児休業を取得。
- ・ 第三子育休時には 1 年間取得し家族 5 人でフィジーに移住し子育てを行う（参考：育休移住.com <https://ikukyuiju.com/>）
- ・ 厚生労働省「共育プロジェクト」推進委員、和歌山県庁特別非常勤職員「子育て社員応援アドバイザー」。東京都「育業の普及促進に向けた啓発事業」委員。厚生労働省「企業型両親学級」講師。

詳細：https://work-life-b.co.jp/staffprofile/shingo_oohata

■共育（トモイク）プロジェクトとは

「共育（トモイク）プロジェクト」は、共働き・共育での推進に向け、職場や家庭におけるいわゆる「ワンオペ」の実態を変え、男女ともに誰もが希望に応じて仕事と家事・育児を両立し、「共に育てる」ことに取り組める社会を目指す、厚生労働省の広報事業です。

特に企業へのアプローチを主軸として、雇用環境や職場風土の改善など、多くの企業が共育でしやすい環境づくりに積極的に取り組めるよう、普及啓発活動を展開しています。

「共育で」とは、パートナー同士が協力し合って家事・育児に取り組むことを指します。

▼共育（トモイク）プロジェクト詳細ページ：<https://tomoiku.mhlw.go.jp/>

■出典

【男性の育児休業取得率について】

出典：厚生労働省「令和 7 年度雇用均等基本調査」

【若年層の意識調査について】

出典：厚生労働省委託事業「共育（トモイク）プロジェクト」

「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」

■株式会社ワーク・ライフバランスについて

株式会社ワーク・ライフバランスは、2006 年の創業以来、企業の業績向上と従業員のモチベーション向上を両立させる働き方改革を支援してきました。自治体や官公庁を含む 3,600 社以上の現場に寄り添い、

残業 30%削減と営業利益 18%増加、あるいは残業 81%削減・有給取得率 4 倍・利益率 3 倍といった成果を上げた企業の組織改革を支援するなど、「変化を定着させる改革」の実現に強みを持っています。

会社名：株式会社ワーク・ライフバランス

代表者：代表取締役社長 小室 淑恵

サイト：<https://work-life-b.co.jp/>

創立年月：2006 年 7 月

資本金：1,000 万円

主な事業内容：

働き方改革コンサルティング事業・講演・研修事業

コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業

働き方改革支援のための IT サービス開発・提供

「朝メールドットコム®」「ワーク・ライフバランス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ®」

カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ®」

実績：3,600 社以上（国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、株式会社アイシン、内閣府、三重県、埼玉県教育委員会など）



・代表 小室 淑恵プロフィール

2014 年 9 月から内閣「産業競争力会議」の民間議員を務め、2018 年 6 月には参議院厚生労働委員会に参考人として出席。国政とビジネスの両面から働き方改革を推進している。年間 200 回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロで働き、2 児の母として仕事と育児を両立している。

＜本件に関する報道関係者様からのお問合せ先＞

株式会社ワーク・ライフバランス 広報 田村（たむら）

TEL：03-5730-3081 / Mobile：080-3347-3081 / Email：media@work-life-b.com