

社員の育児・介護と仕事の両立に関する実態調査

改正育児・介護休業法、9割が肯定的に評価するも「代替要員の確保」「業務分担」が課題に。
3社に1社が「介護をしている社員がいる」。1,000名以上の企業は6割超が該当。

—人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』アンケート—

エン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役会長兼社長：越智通勝）が運営する人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）上で、企業の人事担当者を対象に「社員の育児・介護と仕事の両立」についてアンケート調査を行ない、人事担当者239名（239社）から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

結果 概要

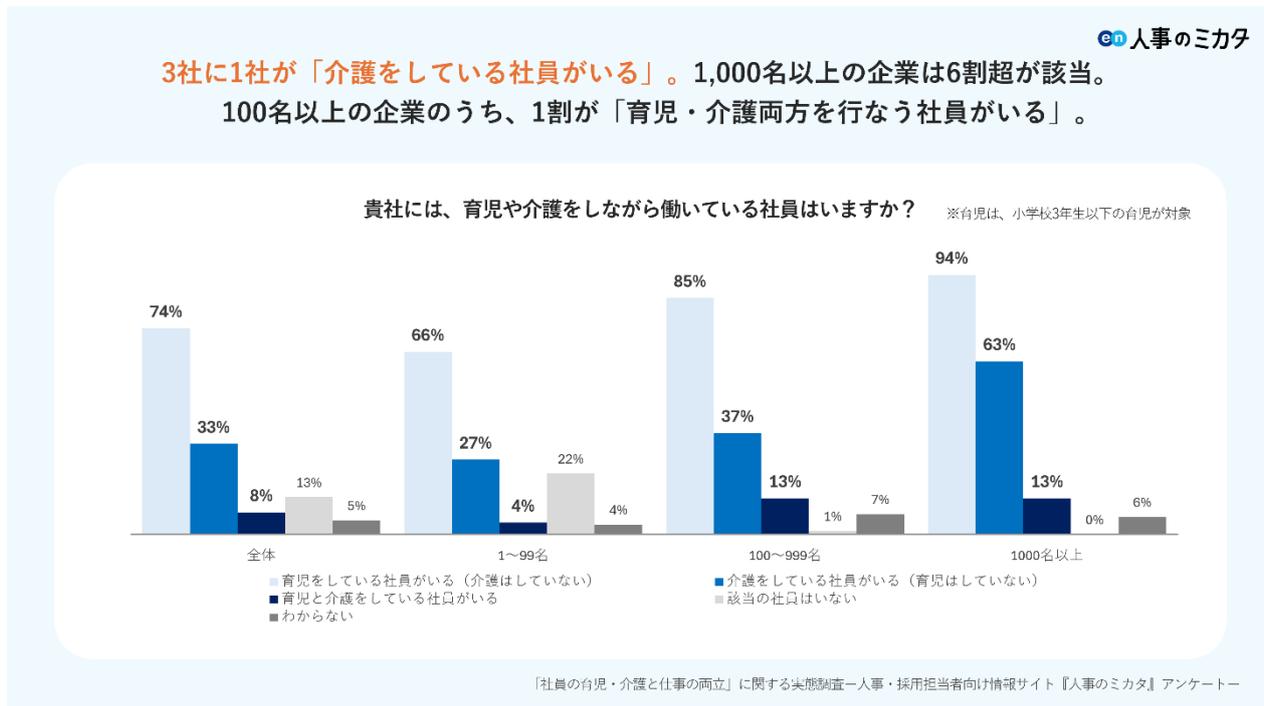
- ★ 3社に1社が「介護をしている社員がいる」。1,000名以上の企業は6割超が該当。100名以上の企業のうち、1割が「育児・介護両方を行なう社員がいる」。
- ★ 改正育児・介護休業法、9割の人事担当者が肯定的に評価。一方、現場では「代替要員の確保」「業務分担」が二大課題に。
- ★ 両立支援制度として導入率が高いのは「短時間勤務」「始業時間の変更」「残業免除」。「残業免除」は導入率と利用率にギャップ。

■調査結果 詳細

1：3社に1社が「介護をしている社員がいる」。1,000名以上の企業は6割超が該当。
100名以上の企業のうち、1割が「育児・介護両方を行なう社員がいる」。（図1）

育児や介護をしながら働いている社員がいるかを伺うと、「育児をしている社員がいる（介護はしていない）」が74%、「介護をしている社員がいる（育児はしていない）」が33%、「育児と介護をしている社員がいる」が8%でした。介護をしている社員がいる企業は3割を超え、従業員数1,000名以上の企業では63%が該当しました。

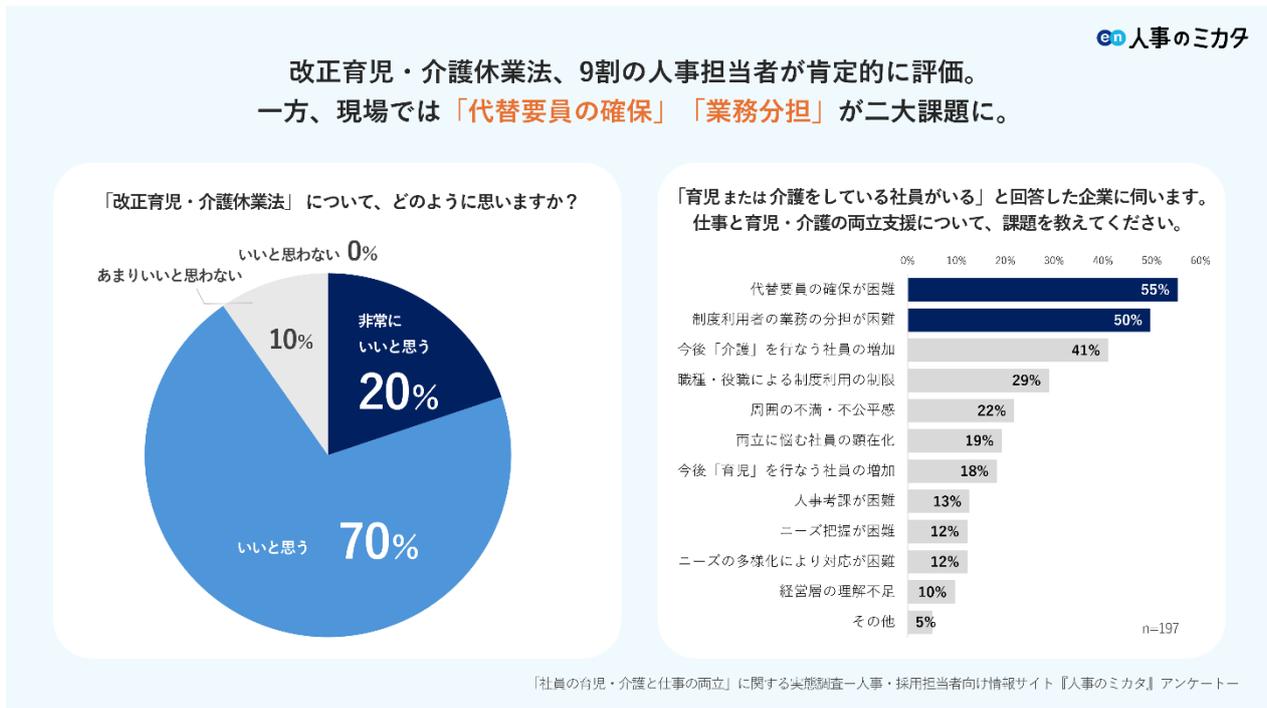
【図1】



2：改正育児・介護休業法、9割の人事担当者が肯定的に評価。 一方、現場では「代替要員の確保」「業務分担」が二大課題に。（図2）

2025年4月・10月、段階的に施行された「改正育児・介護休業法」について、どのように思うかを尋ねると「非常にいいと思う」が20%、「いいと思う」が70%と計90%から肯定的な回答が寄せられました。自社に「育児または介護をしている社員がいる」と回答した企業に、仕事と育児・介護の両立支援に関する課題を伺うと、「代替要員の確保が困難」が55%、「制度利用者の業務の分担が困難」が50%と半数の企業が回答しました。課題に関する具体的なコメントも紹介します。

【図2】



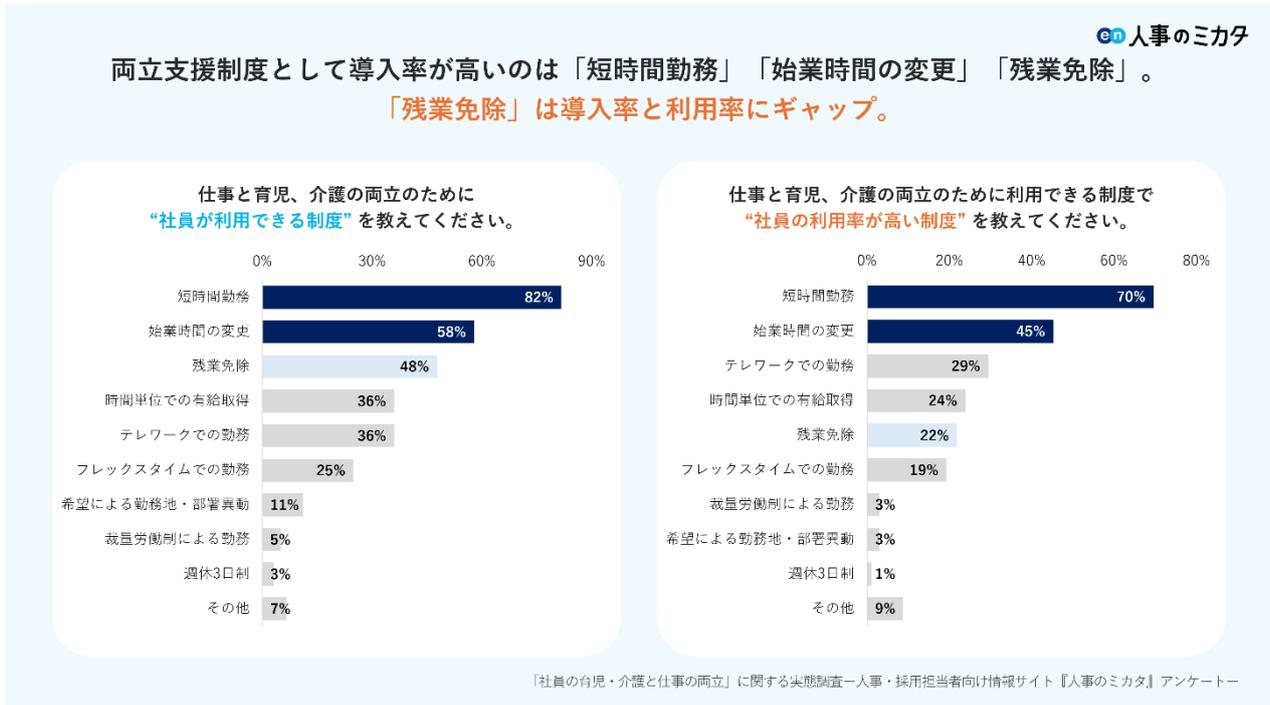
Q. 仕事と育児、介護の両立支援に関する課題を教えてください。 ※（）内は業種／企業規模

- ・社員間の不平等感（子どもがいる社員だけが優遇されていると、子どもがいない社員が不満を抱える）がどうしても発生してしまい、どちらに対しても働きやすい環境を整えるためには、ゆとりをもった人数の確保が必要だが、現状の業務量と人数とのバランスが難しい。（金融・コンサル関連／1～9名）
- ・専門職が多いので、休暇を取る方の代わりに補充することは難しく、残るメンバーに仕事が偏ってしまうことになる。（IT・インターネット関連／10～29名）
- ・介護は40～50代のキャリア形成期と重なりやすく、評価が難しい。（商社／30～49名）
- ・離職が増えると、制度はあっても人手不足から利用できない制度になってしまう。会社としても制度の確立や運用徹底だけでなく、福利厚生の見直しや待遇面の改善など、あらゆる手段で離職防止を図れるように対応している。（流通・小売関連／50～99名）
- ・制度を取り入れたいが、対象とならない社員から不公平感がある等の意見が根強い。まずは、有給休暇の取得率を向上させたい。（商社／100～299名）
- ・従業員の平均年齢が高く高齢化が急速に進んでいるため、介護離職について今からでも制度を見直していかなければと危機を感じる。（サービス関連／100～299名）
- ・現在は育児介護制度を利用している社員が全体の1.5%で、配置転換や部署を跨いだ相互応援制度を活用することで該当社員の要望を全て満たすことができているが、今後増加すると、要望を全て満たすのは難しくなる可能性がある（パートタイム労働者を新たに採用・配置せざるを得なくなると予測している）。まだ数年先の事だが、現段階から構想、ケーススタディを行なっている。（メーカー／100～299名）
- ・親族の介護において、要介護等の公的な証明がある方のほかに「要支援」「施設入居」といった状況の社員が増加している。こうした方への対応や制度利用基準の拡大等が直近の悩み。（商社／300～999名）

**3：両立支援制度として導入率が高いのは「短時間勤務」「始業時間の変更」「残業免除」。
「残業免除」は導入率と利用率にギャップ。(図3)**

自社に「育児または介護をしている社員がいる」と回答した企業に、仕事と育児・介護の両立のために“利用できる制度”と“利用率が高い制度”を聞きました。利用できる制度、利用率の高い制度とともに、上位2位は「短時間勤務」（利用できる制度：82%、利用率の高い制度：70%）、「始業時間の変更」（利用できる制度：58%、利用率の高い制度：45%）でした。利用できる制度の第3位は「残業免除」（48%）で約半数の企業が導入している状況ですが、利用率の高い制度では第5位で22%となり、導入率と利用率にギャップがあることが分かりました。

【図3】



【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2025年11月18日～12月8日
- 調査対象：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用する企業
- 有効回答数：239社

困ったらまずココで検索。人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』



「採用面接のノウハウを知りたい」「求職者への対応方法を確認したい」といった人事・採用業務を担当する方の声にお応えする会員制サービス。採用面接・教育・評価ノウハウや法改正情報の収集、労務系書式ダウンロード、無料セミナーの申し込み他、様々な場面でご活用いただける情報サイトです。 <https://partners.en-japan.com/>

本ニュースリリースに関する
お問い合わせ先

エン株式会社 広報担当

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-6590 MAIL：en-press@en-japan.com