

【育児・介護休業法改正に伴う業務負荷に関する実態調査】

企業の約**56%**が法改正に対応も、勤怠・給与管理の業務負担が課題に
一方で、クラウド活用により柔軟な働き方を実現した企業は**86%**に上っている
という結果も

クラウド型人事労務システム「ジンジャー」を提供しているjinjer株式会社(本社:東京都新宿区 代表取締役社長:桑内 孝志以下、jinjer)は、企業の経営層・人事担当者・時短勤務等柔軟な働き方をしている従業員の計306名を対象に「育児・介護休業法改正に伴う業務負荷」に関する調査を実施しました。

育児・介護休業法改正に伴う 業務負荷に関するの実態調査

企業の約**56%**が法改正に対応も、**勤怠・給与管理の業務負担**が課題に。
一方で、クラウド活用により柔軟な働き方を
実現した企業は86%に上っているという結果も。



TOPIC
01

2024年改正の育児・介護休業法に対応している企業は約56%

うち、見直した制度で最も多くあった意見は「育児や介護のための休業・休暇拡充」

TOPIC
02

改正に伴う業務負担の最多意見は、

勤怠管理の調整（出退勤時間・労働時間の管理）

他にも給与計算の煩雑さ、就業規則の整備等、人事労務領域の現場課題が顕著に。

TOPIC
03

クラウド型システムを活用して、柔軟な働き方が実現できた

（もしくはスムーズに進みそうだと思う）企業は約86%



■調査の背景

少子高齢化が進む日本において、育児・介護と仕事の両立支援は、企業の持続的な成長と労働市場の安定に不可欠な課題となっています。こうした社会的背景を受け、令和7年4月から「育児・介護休業法」の改正（※）が施行される予定です。本改正は、育児・介護を担う労働者が、より柔軟に働ける環境を整えることを目的としており、企業にはさらなる対応が求められています。

※参考：[厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和7（2025）年4月1日から段階的に施行」](#)

今回の改正では、以下のようなポイントが盛り込まれています。

▶令和7年4月施行の「育児・介護休業法」改正の主なポイント

- ①育児休業の取得促進と柔軟化
 - ・育児休業の分割取得がより容易になり、取得の柔軟性が向上
 - ・短時間勤務やテレワークの導入促進により、多様な働き方を支援
- ②介護離職防止のための制度拡充
 - ・介護休業の取得要件の緩和
 - ・介護支援制度の充実（例えば、時短勤務や在宅勤務の選択肢拡大）
- ③企業に求められる新たな対応義務
 - ・従業員への制度周知の強化（取得可能な制度についての積極的な情報提供）
 - ・職場におけるハラスメント防止策の拡充

このような法改正に伴い、企業では育児・介護に対応するための就業規則の見直しや制度整備が必要となるほか、勤怠管理・給与計算の負担増が懸念されています。特に、フレックスタイム制度やリモートワークの導入など、より柔軟な働き方を実現するためには、従来の労務管理の仕組みを大きく見直す必要があります。

こうした状況を受け、本調査では、企業の改正対応状況や業務負荷の実態を明らかにするとともに、クラウド型システムの活用による負担軽減の可能性について実態を調査しました。本調査結果をもとに、今後の企業における法改正対応の課題と、業務負担軽減のための有効な施策を見つけるヒントとなれば幸いです。

■調査概要

- ・調査概要：育児・介護休業法改正に伴う業務負荷に関する実態調査
- ・調査方法：インターネット調査
- ・調査期間：2025年2月13日～同年2月14日

・調査対象: 企業の経営層・人事担当者・時短勤務等柔軟な働き方をしている従業員 計306名

《本調査の利用について》

1 引用いただく際は、情報の出典元として「jinjer株式会社」の名前を明記してください。

2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

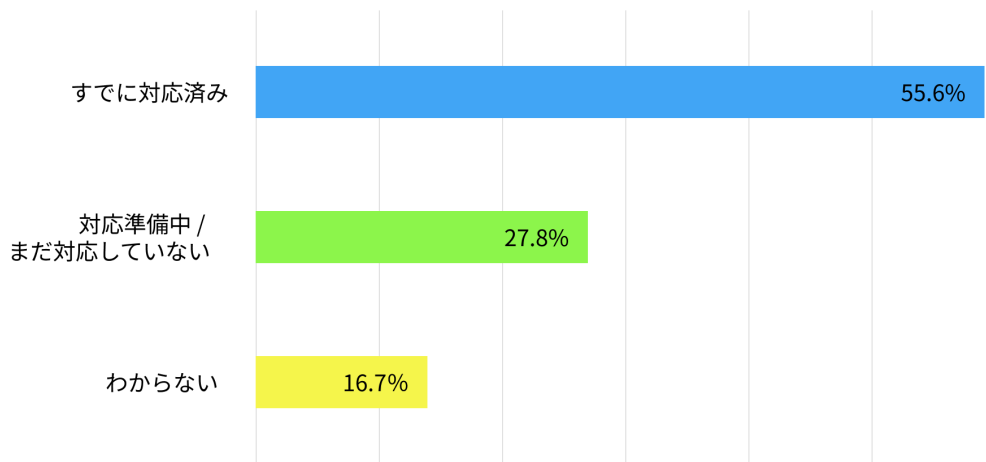
URL: <https://jinjer.co.jp/>

※全12問の質問内容のうち、本リリースでは一部を掲載しています。調査結果の全容を知りたい方は、下記URLよりご覧ください。

▶調査結果の詳細: https://hcm-jinjer.com/blog/dx/ikuzi_kaigo_kaisei_gyoumuhuka/

■2024年改正の、育児・介護休業法に対応している企業は約56%

Q2. 2024年に改正された育児・介護休業法の対応は完了しましたか？

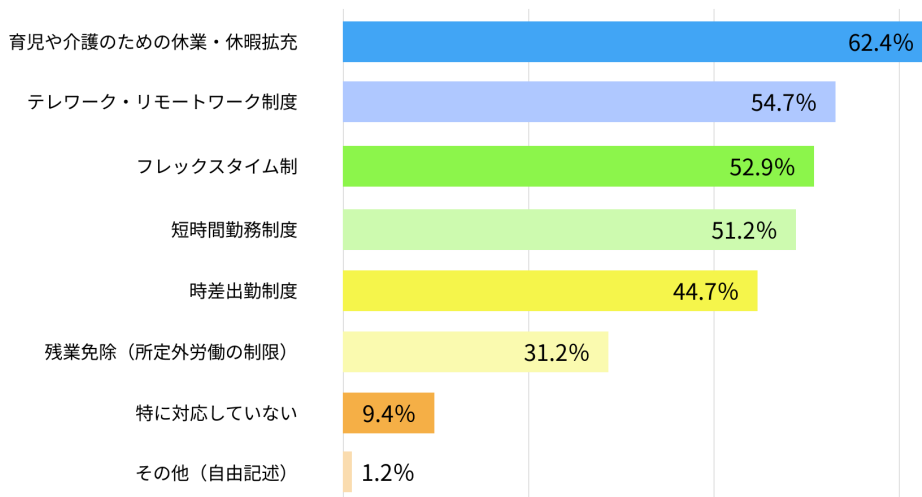


調査期間：2025年2月13日～同年2月14日

2024年改正の、育児・介護休業法に対応している企業で「すでに対応済み」と回答した企業は55.6%でした。一方で、「対応中／まだ対応していない」と回答した企業は27.8%という結果となりました。

■育児・介護休業法改正に伴い、新しく導入／見直し／強化した制度の最多意見は「育児や介護のための休業・休暇拡充」

Q3. 2024年の育児・介護休業法改正に伴い、貴社で新しく導入した、もしくは見直し・強化した制度はありますか？（複数選択可）

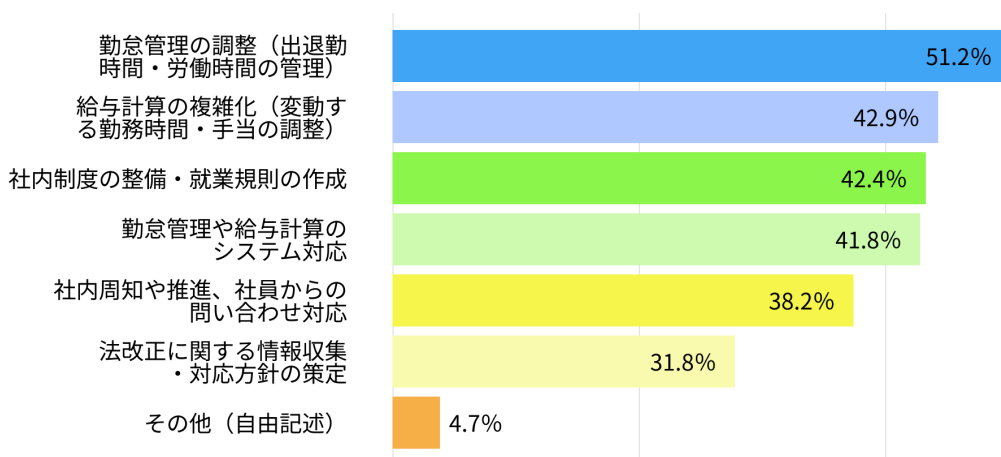


調査期間：2025年2月13日～同年2月14日

育児・介護休業法改正に伴い、新しく導入／見直し／強化した制度について質問したところ、最も多くあった意見は「育児や介護のための休業・休暇拡充(62.4%)」でした。次いで「テレワーク・リモートワーク制度(54.7%)」、「フレックスタイム制(52.9%)」、「短時間勤務制度(51.2%)」という結果になりました。

■改正に伴う業務負担の最多意見は「勤怠管理の調整(出退勤時間・労働時間の管理)」

Q4. 2024年の育児・介護休業法の改正でおこなった制度の導入や運用において、どの業務の負担が増えたか、もしくは増えそうですか？（複数選択可）

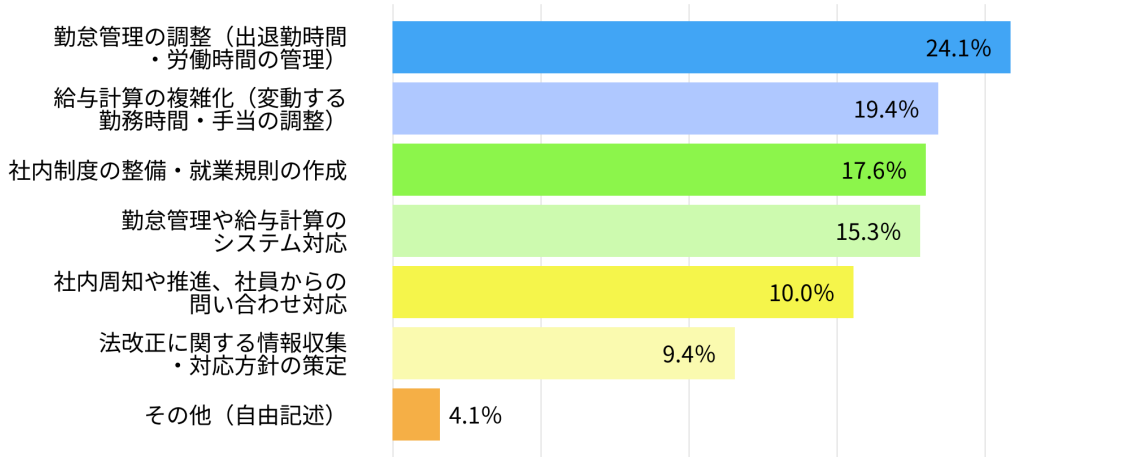


調査期間：2025年2月13日～同年2月14日

2024年に改正された育児・介護休業法で行った制度導入に伴ってどのような業務に負担が増えたかについて質問したところ、最多意見は「勤怠管理の調整(出退勤時間・労働時間の管理)」の51.2%に上りました。次いで「給与計算の複雑化(変動する勤務時間・手当の調整)」、「社内制度の整備・就業規則の作成」、「勤怠管理や給与計算のシステム対応」という意見が多くあげられました。

■令和7年4月から施行される介護・育児休業法の改正への対応に伴って、最も負担が大きいと感じる業務は「勤怠管理の調整(出退勤時間・労働時間の管理)」

Q5. 介護・育児休業法の改正にあわせた対応で最も負担が大きいと感じる業務はどれですか？

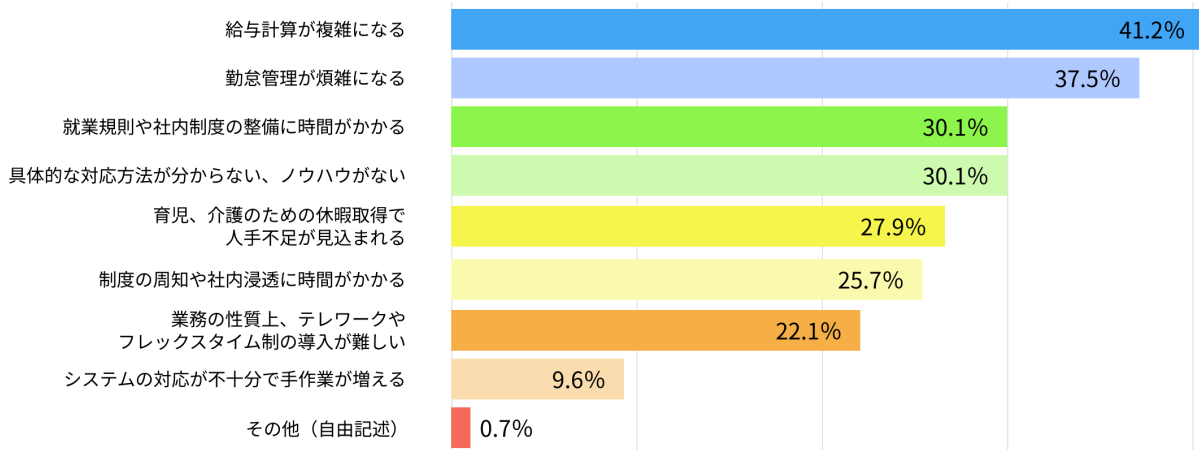


調査期間：2025年2月13日～同年2月14日

令和7年4月から施行される介護・育児休業法の改正への対応に伴って、最も負担が大きいと感じる業務について質問したところ「勤怠管理の調整（出退勤時間・労働時間の管理）」が24.1%と、最も多い意見としてあげられました。次いで「給与計算の複雑化（変動する勤務時間・手当の調整）」、「社内制度の整備・就業規則の作成」、「勤怠管理や給与計算のシステム対応」という結果になりました。

■法対応を進めるにあたる懸念／課題は、「給与計算が複雑になる」

Q6. 法対応を進めるにあたり、どのような懸念や課題を感じていますか？（複数選択可）

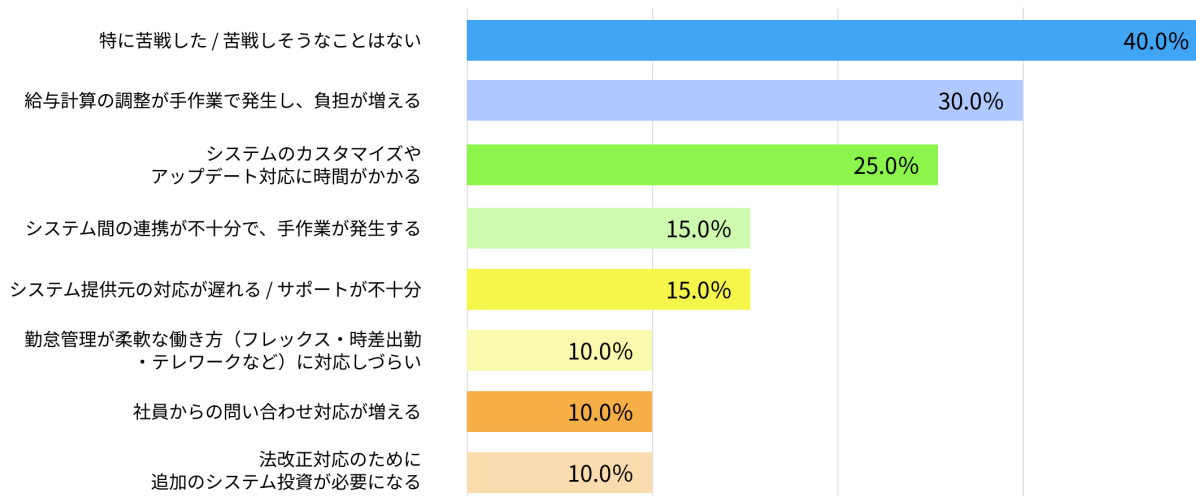


調査期間：2025年2月13日～同年2月14日

法対応を進めるにあたる懸念／課題について質問したところ、最も多くあった意見は「給与計算が複雑になる(41.2%)」でした。次いで「勤怠管理が煩雑になる(37.5%)」、「就業規則や社内制度の整備に時間がかかる」・「具体的な対応方法が分からない、ノウハウがない」が同率(30.1%)という結果になりました。

■オンプレミスやパッケージソフトを使用する企業が、今回の法改正で苦戦した／苦戦しそうな点は「給与計算が手作業で発生することによる業務負担」

Q9. オンプレミスやパッケージソフトを使用している企業にお聞きます。
今回の法改正対応で苦戦した / 苦戦しそうな点がありますか？（複数選択可）

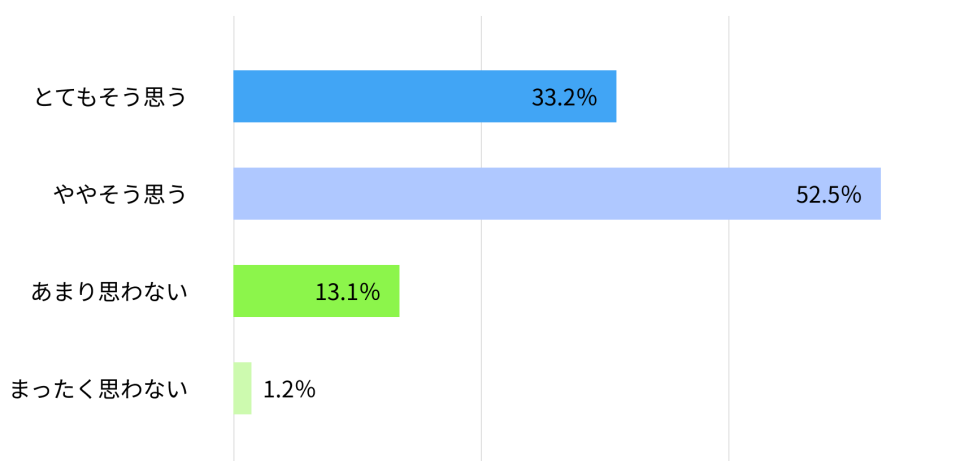


調査期間：2025年2月13日～同年2月14日

オンプレミスやパッケージソフトを使用する企業を対象に、今回の法改正で苦戦したポイントについて質問したところ、「苦戦したことはない」・「特に苦戦しそうなことはない」と答えた企業が40%と、最も多く存在しました。一方で課題に感じるポイントで最も多くあげられたのは「給与計算の調整が手作業で発生し、負担が増える(30%)」でした。次いで「システムのカスタマイズやアップデート対応に時間がかかる(25%)」、「システム間の連携が不十分で手作業が発生する」・「システム提供元の対応が遅れる／サポートが不十分」が同率(15%)という結果になりました。

■クラウド型システムを活用して、柔軟な働き方が実現できた(もしくはスムーズに進みそうだと思う)企業は約86%

Q10. クラウド型システムの利用で、
柔軟な働き方の導入がスムーズだった（スムーズに進みそうだ）と感じますか？

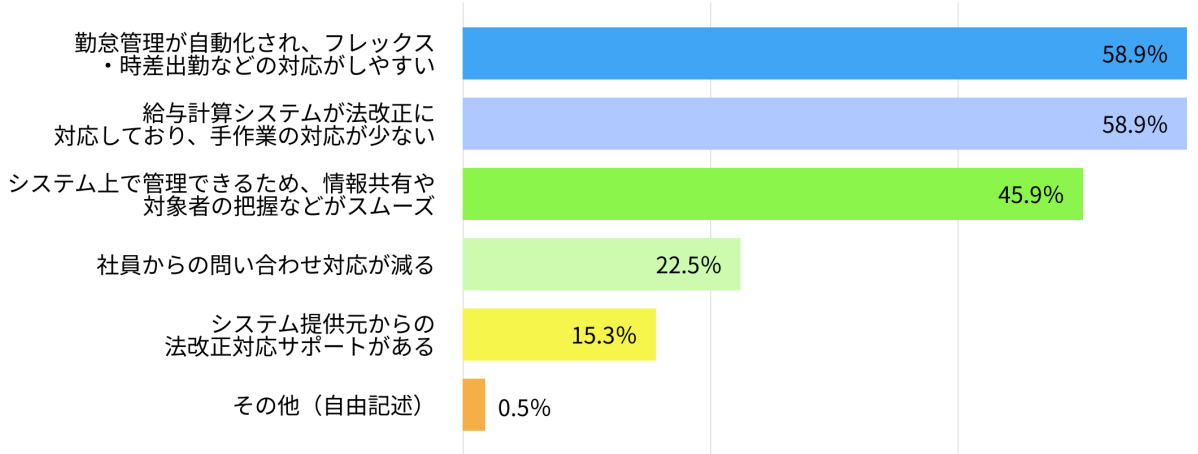


調査期間：2025年2月13日～同年2月14日

クラウド型システムを活用して、柔軟な働き方の導入がスムーズだった(もしくはスムーズに進みそうだと思う)企業は、「とても思う(33.2%)」と「やや思う(52.5%)」を合わせて85.5%という結果になりました。一方で「あまり思わない(13.1%)」と「まったく思わない(1.2%)」と回答した企業は合わせて14.3%でした。

■クラウド型システムを活用した柔軟な働き方の導入が実現できた理由の最多意見は、「勤怠管理が自動化され、フレックス・時差出勤などの対応がしやすい」・「給与計算システムが法改正に対応しており、手作業の対応が少ない」

Q11. 柔軟な働き方の導入が「スムーズに進んだ/進みそうだ」と回答した方にお聞きします。その理由を教えてください。（複数選択可）

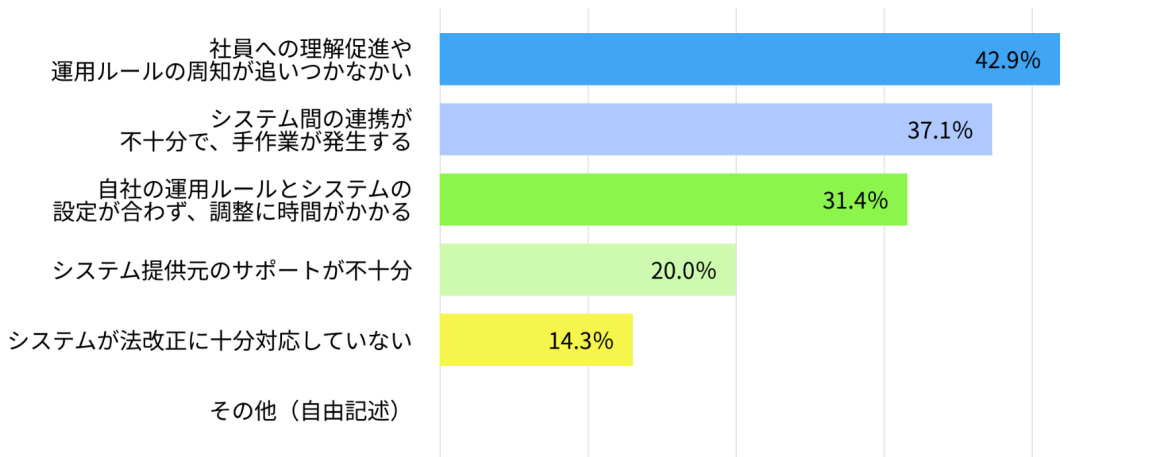


調査期間：2025年2月13日～同年2月14日

Q10でクラウド型システムを活用した柔軟な働き方の導入が実現できたと回答した企業を対象に、その理由について質問したところ、最多意見は「勤怠管理が自動化され、フレックス・時差出勤などの対応がしやすい」・「給与計算システムが法改正に対応しており、手作業の対応が少ない」が同率(58.9%)でした。他にも、「システム上で管理できるため、情報共有や対象者の把握などがスムーズ(45.9%)」、「社員からの問い合わせ対応が減る(22.5%)」、「システム提供元からの法改正対応サポートがある」という意見があげられました。

■クラウド型システムを活用して、柔軟な働き方の導入が「スムーズに進まなかった/進まなさそうだ」と思う理由の最多意見は「社員への理解促進や運用ルールの周知が追いつかない」

Q12. 柔軟な働き方の導入が「スムーズに進まなかった/進まなさそうだ」と回答した方にお聞きします。その理由を教えてください。（複数選択可）



調査期間：2025年2月13日～同年2月14日

Q10でクラウド型システムを活用した柔軟な働き方の導入が「スムーズに進みまなかった／進まさそうだ」と回答した企業を対象に、その理由について質問したところ、最も多くあげられた意見は「社員への理解促進や運用ルールの周知が追いつかない(42.9%)」でした。次いで「システム間の連携が不十分で手作業が発生する(37.1%)」、「自社の運用ルールとシステムの設定が合わず、調整に時間がかかる(31.4%)」という結果になりました。

■jinjer CPO(最高プロダクト責任者)からのコメント



従業員の多様なライフステージを支えるため、2024年の育児・介護休業法改正に対応する企業が増えていることは、非常に意義深い動きです。今回の調査結果からも、約56%の企業が法改正に対応し、特に「育児や介護のための休業・休暇拡充」に取り組んでいることが明らかになりました。

しかし一方で、企業の人事労務部門においては、勤怠管理や給与計算の煩雑化、就業規則の見直しなどの業務負担が大きな課題となっています。柔軟な働き方を実現するためには、こうした負担を軽減し、従業員が安心して制度を活用できる環境を整えることが不可欠です。

注目すべきは、クラウド型システムを活用している企業の約86%が「柔軟な働き方の実現に寄与した」と実感している点です。テクノロジーの活用により、勤怠・給与管理の負担を軽減し、業務の効率化を図ることは、企業全体の生産性向上にもつながります。

企業として、制度の整備だけでなく、スムーズな運用を支えるテクノロジーの活用やマネジメント層の理解促進、従業員への周知と教育などを一体的に進めることが重要です。今後も、人事労務の負担を軽減しながらより多くの従業員が安心して働ける環境づくりの実現の一助となるべく、「ジンジャー」の開発に尽力していきます。

■クラウド型人事労務システム「ジンジャー」とは

「ジンジャー」は、人事労務・勤怠管理・給与計算などの人事の定型業務から人事評価・eラーニングといったタレントマネジメントまで、1つにまとめて管理できるクラウド型人事労務システムです。

人事情報を1つに統合した「Core HRデータベース」によって、勤怠集計からの給与計算や、社会保険手続きに関する帳票類の入力といった定型業務の効率化・自動化を支援します。

また、それぞれのシステムのデータベースがつながっているため、データベースの自動反映や役割変更に応じた各システムへの権限変更の自動化などを実現します。

▶「ジンジャー」サービスサイト：<https://hcm-jinjer.com>

▶「ジンジャー」コンセプトムービー：<https://youtu.be/roNBdAmuwAo?si=DPq1MDjtGo7yrrM9>

■会社概要

会社名 : jinjer株式会社
所在地 : 東京都新宿区西新宿 6-11-3 WeWork Dタワー西新宿
代表者 : 代表取締役社長 桑内 孝志
URL : <https://jinjer.co.jp/>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】
jinjer株式会社 広報室(E-mail: pr@jinjer.co.jp)