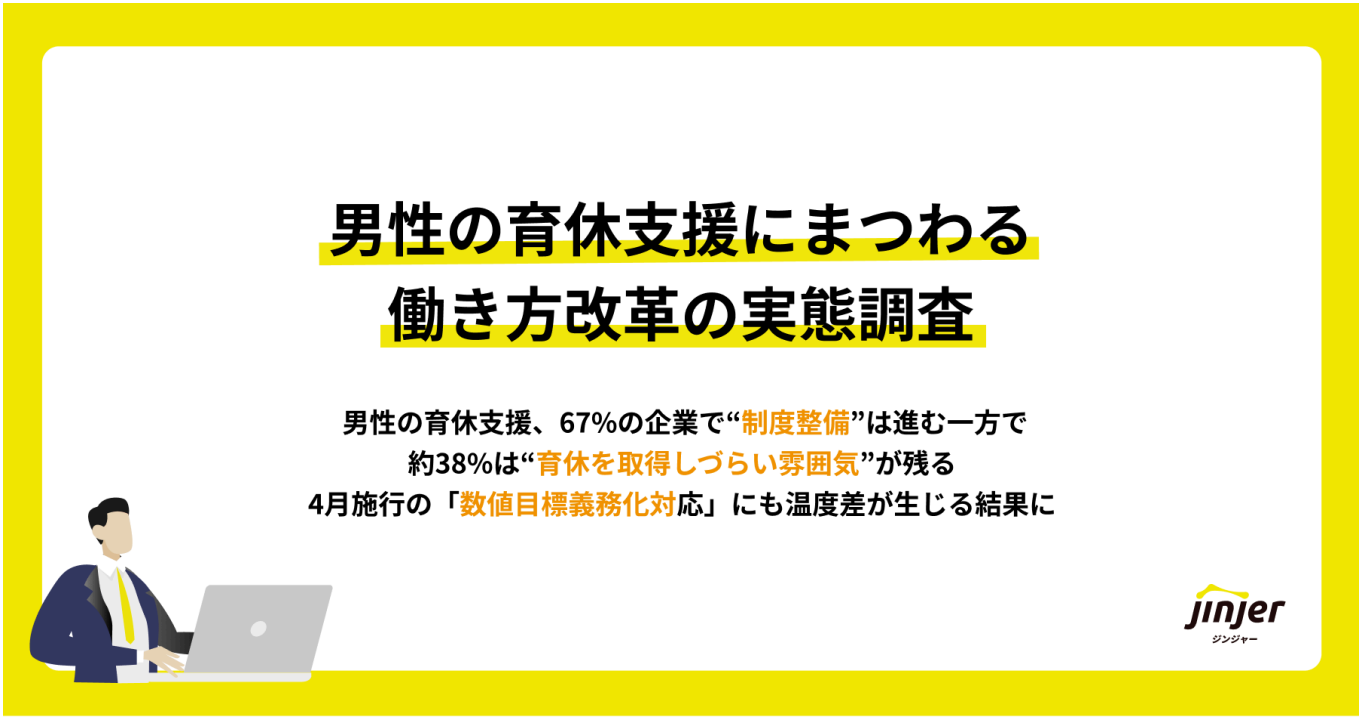
PRESS RELEASE

2025年5月23日
jinjer株式会社

【男性の育休支援にまつわる働き方改革の実態調査】
男性の育休支援、67%の企業で“制度整備”は進む一方で
約38%は“育休を取得しづらい雰囲気”が残る
4月施行の「数値目標義務化対応」にも温度差が生じる結果に

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CEO：冨永健 以下、jinjer）は、企業の人事・総務担当者の計361名を対象に「男性の育休支援にまつわる働き方改革の実態」に関する調査を実施しました。



■調査サマリー

TOPIC 01

男性の育休取得促進に向けて施策を実施している企業は、約67%実施する
施策の中で最も多い取り組みは「**育休取得を促進する社内ルールの整備**」に

TOPIC 02

2025年4月から施行された「**数値目標設定の義務化**」に向けて、
既に対応済の企業は約31%
現在対応中の企業は約34%
未対応の企業は34%という結果に。

TOPIC 03

男性の育休取得に際して感じる課題TOP3
①業務負担の増加により、育休取得が難しい
②育休を取得しづらい雰囲気がある（管理職・同僚の理解不足）
③育休を取得することで昇進・評価に影響があるとの懸念がある

jinjer ジンジャー

■調査の背景

近年、「男性の育児参加」を後押しする社会的な動きが加速しています。政府による育児休業制度の改正や、企業への数値目標設定の義務化（※2025年4月施行）といった制度面の整備が進む中、企業側にも実効性のある育休取得促進施策が求められています。
※参考
・厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法　改正ポイントのご案内　令和7年4月1日から段階的に施行」

一方で、制度の整備が進んでも、実際の育休取得率には地域差や企業規模によるばらつきが見られ、職場における意識や風土のギャップが依然として課題となっています。特に、管理職や同僚の理解不足、業務の属人化、昇進への懸念といった「見えない壁」が、取得のハードルとなっている実態も指摘されています。

こうした背景を踏まえ、本調査では企業における男性育休支援の実態や、育休取得に関する課題・取り組み内容を明らかにし、今後のより実効性ある育休支援のあり方を探ることを目的としています。

■調査概要

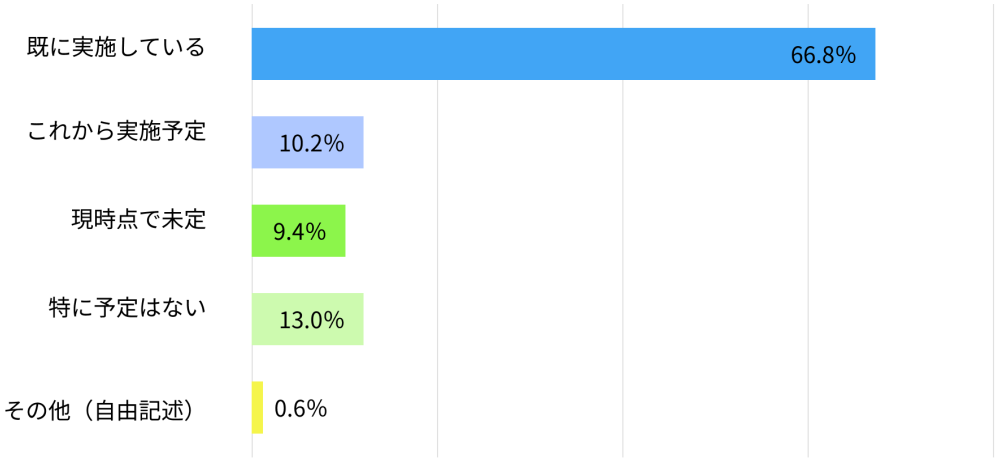
・調査概要：男性の育休支援にまつわる働き方改革の実態調査
・調査方法：インターネット調査
・調査期間：2025年4月14日～同年4月15日
・調査対象：企業の人事・総務担当者 計361名

≪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9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/male_ikukyu_tyousa/

■男性の育休取得促進に向けて施策を実施している企業は、約67%

Q2. 貴社では「男性育休の取得促進」に向けた施策を実施していますか？

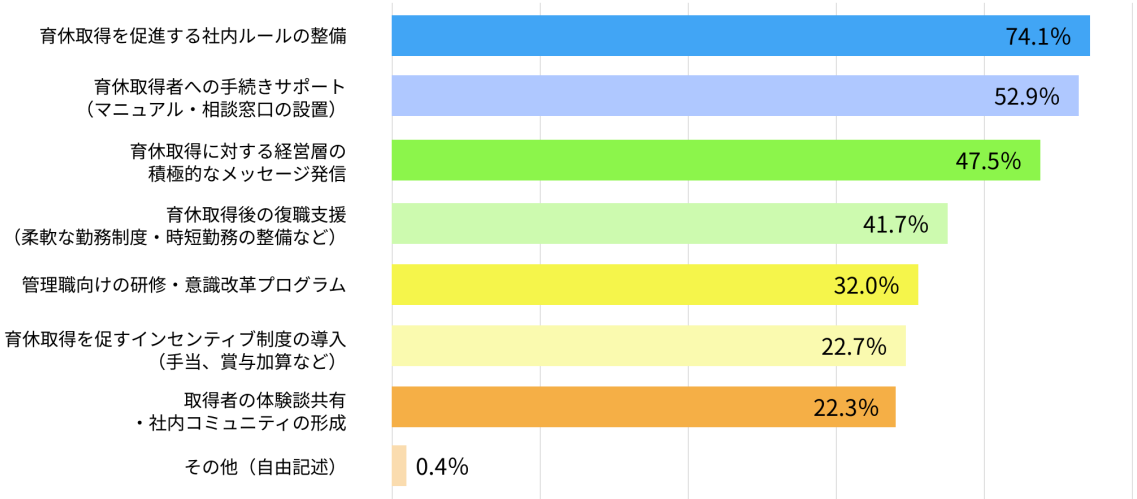


調査期間：2025年4月14日～同年4月15日

男性の育休取得促進に向けて、施策を実施しているかについて質問したところ「既に実施している」と回答した企業は66.8%に上りました。一方で、「これから実施予定」、「現時点で未定」、「特に予定はない」を合わせて32.6%の企業が実施していないことがわかりました。

■実施する施策の中で最も多い取り組みは「育休取得を促進する社内ルールの整備」

Q3. 実施している（または予定している）施策を教えてください（複数回答可）

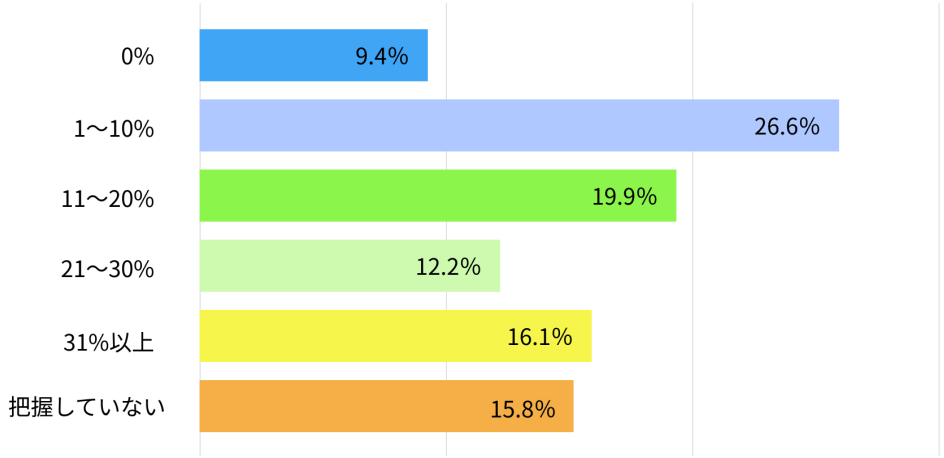


調査期間：2025年4月14日～同年4月15日

既に実施している企業を対象に、実施中の施策について質問したところ、最も多い回答は「育休取得を促進する社内ルールの整備（74.1%）」でした。次いで「育休取得者への手続きサポート（52.9%）」、「育休取得に対する経営層の積極的なメッセージ発信（47.5%）」、「育休取得後の復職支援（41.7%）」という結果でした。

■直近1年間の男性社員の育休取得率で、最も多いのは「1～10%」

Q4. 貴社での男性社員の育休取得率（直近1年間）はどの程度ですか？

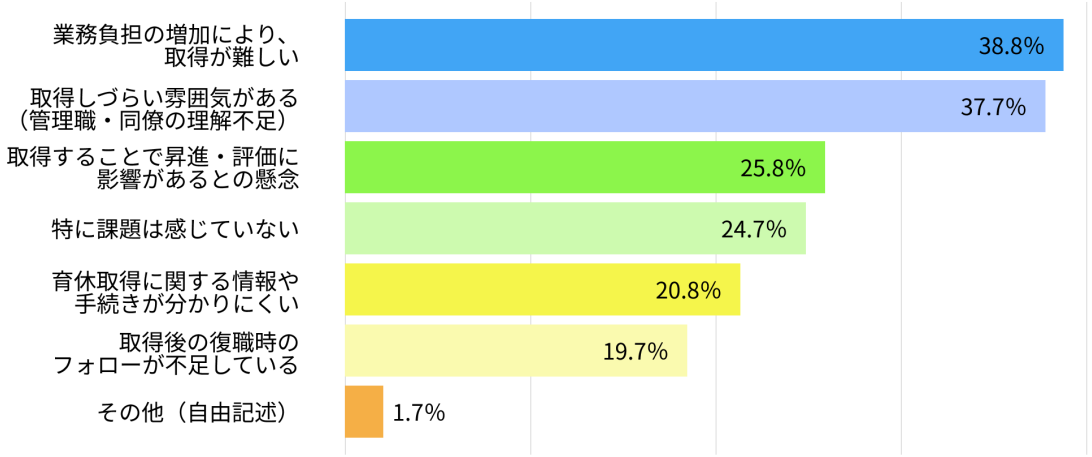


調査期間：2025年4月14日〜同年4月15日

直近1年間の男性社員の育休取得率について質問したところ、最も多かったのは「1〜10%」でした。
従業員規模数でクロス集計を行ったところ、とくに500名以下の企業では育休取得率が「0%」である企業が多く、1,001〜3,000名／5,001名以上の企業において育休取得率を「31%以上」と回答した企業が多い結果となりました。

■男性の育休取得に際して感じる課題の最多意見は「業務負担の増加により取得が難しい」

Q5. 男性の育休取得に関する、社内の課題を教えてください（複数回答可）



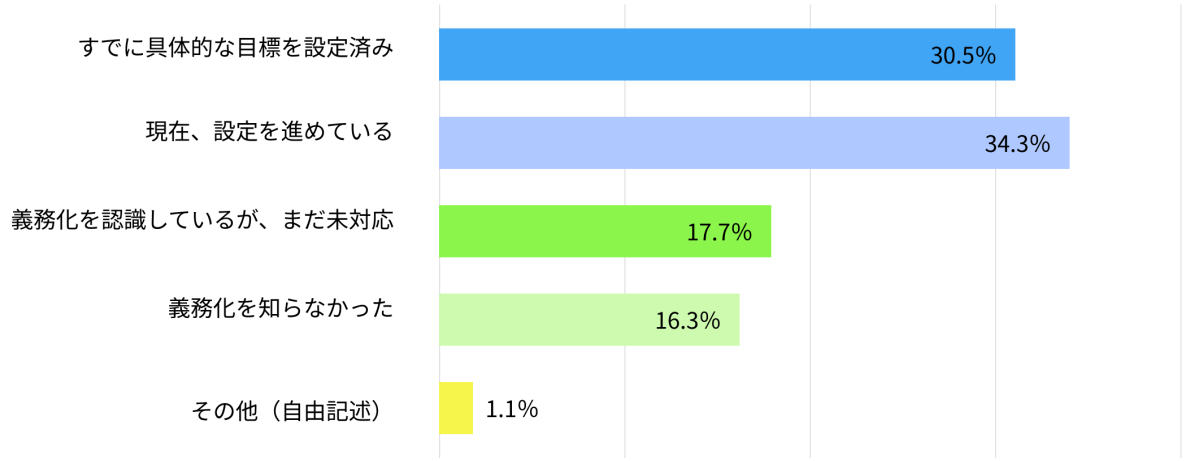
調査期間：2025年4月14日〜同年4月15日

男性の育休取得に際して感じる課題について質問したところ、最も多くあった意見は、「業務負担の増加により、取得が難しい（38.8%）」でした。次いで「取得しづらい雰囲気がある（管理職・同僚の理解不足）」、「取得することで昇進・評価に影響があるとの懸念」という結果になりました。

■2025年4月から施行された「数値目標設定の義務化」に向けて、既に対応済の企業は約31%

Q6. 2025年4月の「数値目標設定の義務化（※）」に向けた対応状況を教えてください

※2025年4月から常時雇用従業員人数101人以上の企業において、男性の育児休業等取得率の数値目標設定が義務化されます

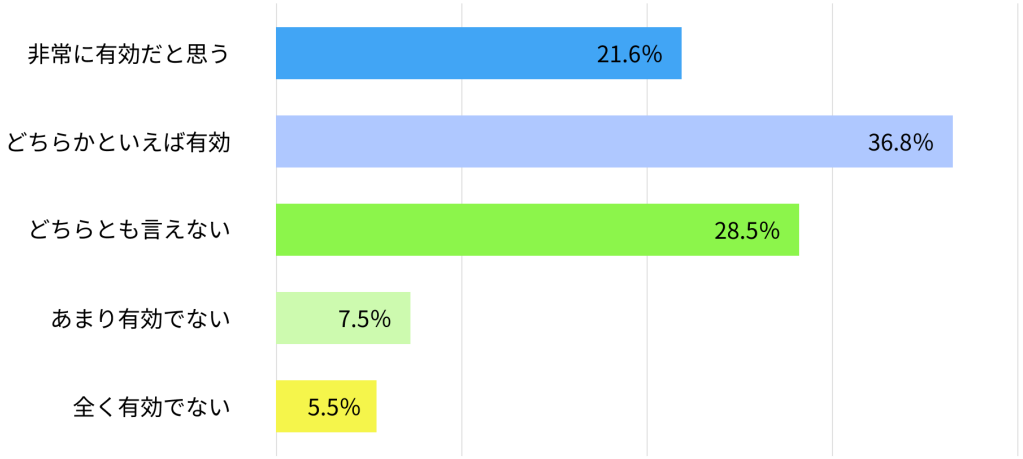


調査期間：2025年4月14日～同年4月15日

2025年4月から施行された「数値目標設定の義務化」に向けて対応しているか否かについて質問したところ、既に対応済みの企業は約31%という結果になりました。また、現在対応中の企業は約34%、未対応の企業は34%でした。

■男性の育休取得を増やすために、数値目標は有効だと考える企業は約68%

Q7. 貴社では、男性の育休取得を増やすために「数値目標の設定」が有効だと考えますか？

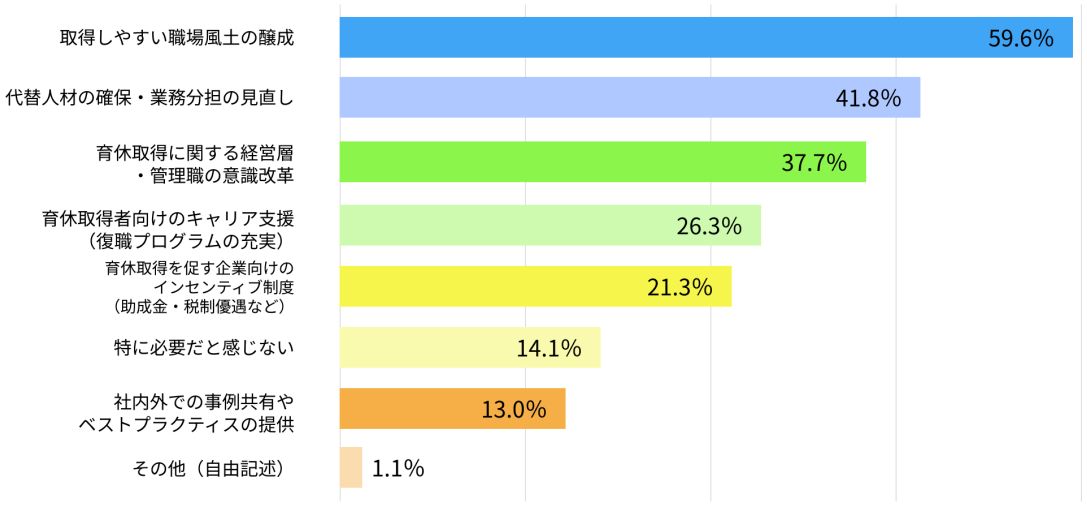


調査期間：2025年4月14日～同年4月15日

男性の育休取得を増やすために、数値目標は「有効だと思う」と考える企業は、「非常に有効だと思う」・「どちらかといえば有効」を合わせて68.4%という結果になりました。一方で「有効ではない」と考える企業は「あまり有効ではない」・「全く有効ではない」を合わせて13%でした。

■男性育休の取得促進に向けて必要だと感じる取り組みの最多意見は「取得しやすい職場風土の醸成」

Q8. 今後、男性育休の取得促進に向けて必要だと感じる取り組みを教えてください（複数回答可）

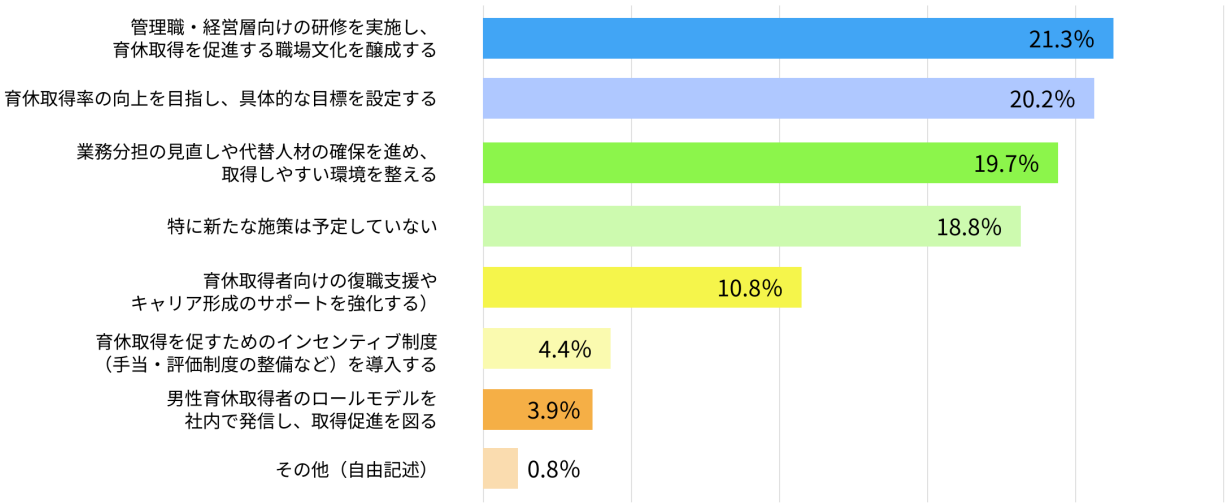


調査期間：2025年4月14日～同年4月15日

男性育休の取得促進に向けて必要だと感じる取り組みの最多意見は「取得しやすい職場風土の醸成（59.6%）」でした。次いで「代替人材の確保・業務分担の見直し」、「育休取得に関する経営層・管理職の意識改革」、「育休取得者向けのキャリア支援（復職プログラムの充実）」という結果になりました。

■今後の育休取得に向けた支援は、「管理職・経営層向けの研修を実施し、育休取得を促進する職場文化を醸成する」が最多

Q9. 貴社では、今後の育休取得支援についてどのような方針を持っていますか？



調査期間：2025年4月14日～同年4月15日

今後の育休取得に向けた支援で、最も多くあった意見は「管理職・経営層向けの研修を実施し、育休取得を促進する職場文化を醸成する（21.3%）」でした。次いで「育休取得率の向上を目指し、具体的な目標を設定する」、「業務分担の見直しや代替人材の確保を進め、取得しやすい環境を整える」、「特に新たな施策は予定していない」という結果でした。

PRESS RELEASE

■jinjer 人事総務本部 本部長 末廣からのコメント

近年、育児と仕事の両立は、性別を問わずすべての働く人々のキャリア設計に直結する、重要な経営テーマとなっています。特に男性の育児参加は、働き方改革の象徴とも言える変化の一つであり、法制度の整備や数値目標の義務化といった施策が社会の後押しとなっています。

本調査でも明らかになった通り、多くの企業が制度上の整備には取り組んでいる一方で、実際の運用や職場の理解という点では、まだ大きな温度差が存在します。育休取得率の伸び悩みや「育休を取得しづらい」といった声は、制度と現場の乖離がもたらす構造的な課題を浮き彫りにしています。

私たちHRSaaS企業としても注視すべきは、この「制度」と「職場文化」が“非連動的である”という課題です。制度があっても、運用が伴わなければ形骸化します。復職のタイミングの不透明さ、メンタル的な不安、キャリアへの影響懸念（マミートラック）等、それらすべてが、個々の意思決定を阻む要因となっているのです。

これからの企業に求められるのは、「制度は整えた」ではなく、「制度が活きている」状態の実現です。たとえば、育休中・復職時の柔軟な業務設計やマネジメント体制の見直し、上司や同僚の無意識バイアスへの働きかけ、ピアサポート（同じような状況や問題を抱える人々が、互いに支え合う活動）の仕組み化等が必要です。また、パフォーマンスの出し方に多様性を認め、家庭内支援や金銭的補助の拡充を通じて、長く働き続けられる環境づくりも不可欠です。

さらに、人的資本経営の観点からも、「育児支援に投資することの価値」を明確な指標として定義していく必要があると考えています。具体的には「育休取得後の復職率」「復職後のパフォーマンス変化」「職場の心理的安全性」等、定量・定性の両面でのトラッキング設計が、今後の人的資本評価の重要な軸となるでしょう。

育休が“特例”ではなく、“当たり前の選択肢”となる社会へ。その実現に向けて、人事部門こそが率先して企業文化をアップデートし、制度と文化を再構築していくことが、女性のみならず、男性の育休支援にも大きく寄与すると確信しています。

■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=DPg1MDjtGo7yrrM9

■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CEO 冨永 健
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 広報カルチャー推進部（E-mail：pr@jinjer.co.jp）