

# 2024年度 育休取得状況に関するアンケート結果

日建連中部支部  
建設未来チーム

# 1. アンケート概要

# アンケート実施の背景

2021年6月、出産・育児による従業員の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児を両立できることを目的に、「**育児・介護休業法**」が改正されました。

法改正に伴い、

- ・ 「**出生時育児休業制度（産後パパ育休）**」が創設
- ・ 「**育児休業の分割取得**」が可能
- ・ 「**育休取得対象者に対する、会社からの周知の義務化**」

など、男性の育児休業取得を後押しする施策が、2022年4月から段階的に施行されています。

# アンケート実施の目的

2023年にも男性育休取得に関するアンケートを実施し、制度についての認知度や取得に対する意欲を調査してきましたが、さらに1年が経過した今、その認知度や取得率にどのような変化が起き、さらなる取得率の向上に向けてどのような取り組みが必要になるかを検討するべく、再度アンケートを実施することとなりました。

# アンケートの目的

本アンケートでは、法改正により、

- ・ 育休取得状況
- ・ 育休に対する自分自身の考え方
- ・ 会社の制度・雰囲気等

に変化があったかどうかを把握し、

育休取得率の向上及び、誰もが働きやすい環境づくりに

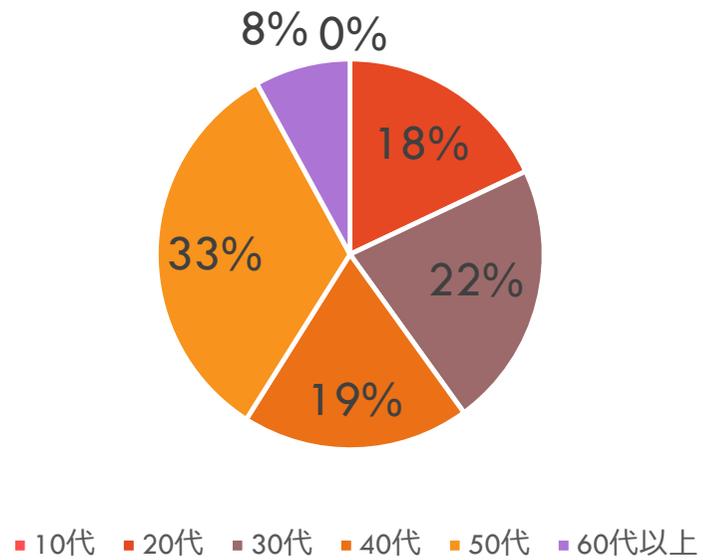
向けた課題を抽出し、育休取得を推進することを目的としています。

# アンケート実施概要

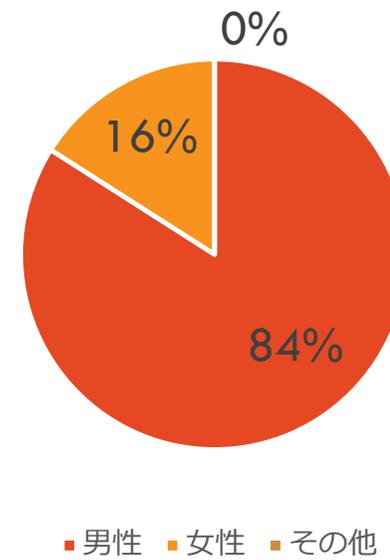
- ・ 実施期間：2024年11月～12月
- ・ 実施方法：WEB
- ・ 対象者：日建連中部支部会員会社の全社
- ・ 質問数：最大42問（内、一部自由回答）
- ・ 回答数：2,093件

# 回答者属性

## ■年代

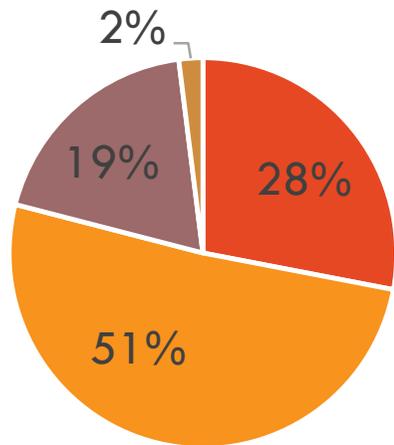


## ■性別



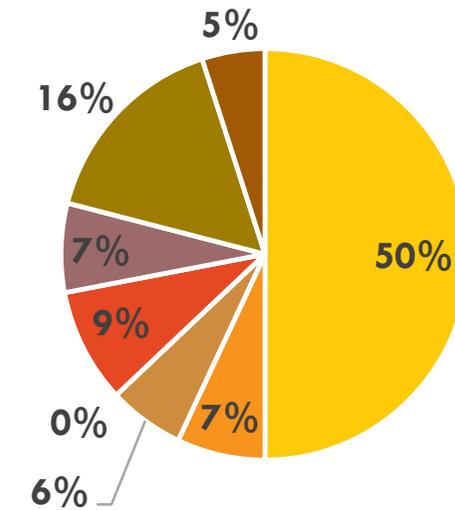
# 回答者属性

## ■ 職域



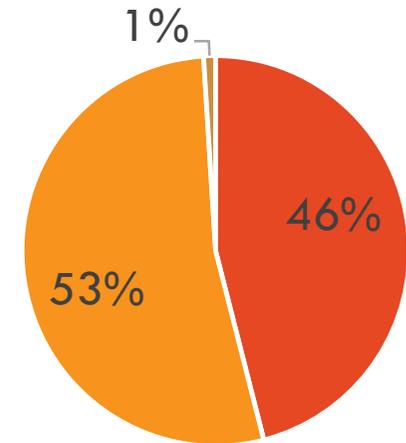
■ 土木 ■ 建築 ■ 事務 ■ その他

## ■ 職種



■ 施工管理 ■ 設計  
■ 設備 ■ 研究開発  
■ その他技術職 ■ 営業  
■ 事務(管理部門) ■ その他

## ■ 職務形態



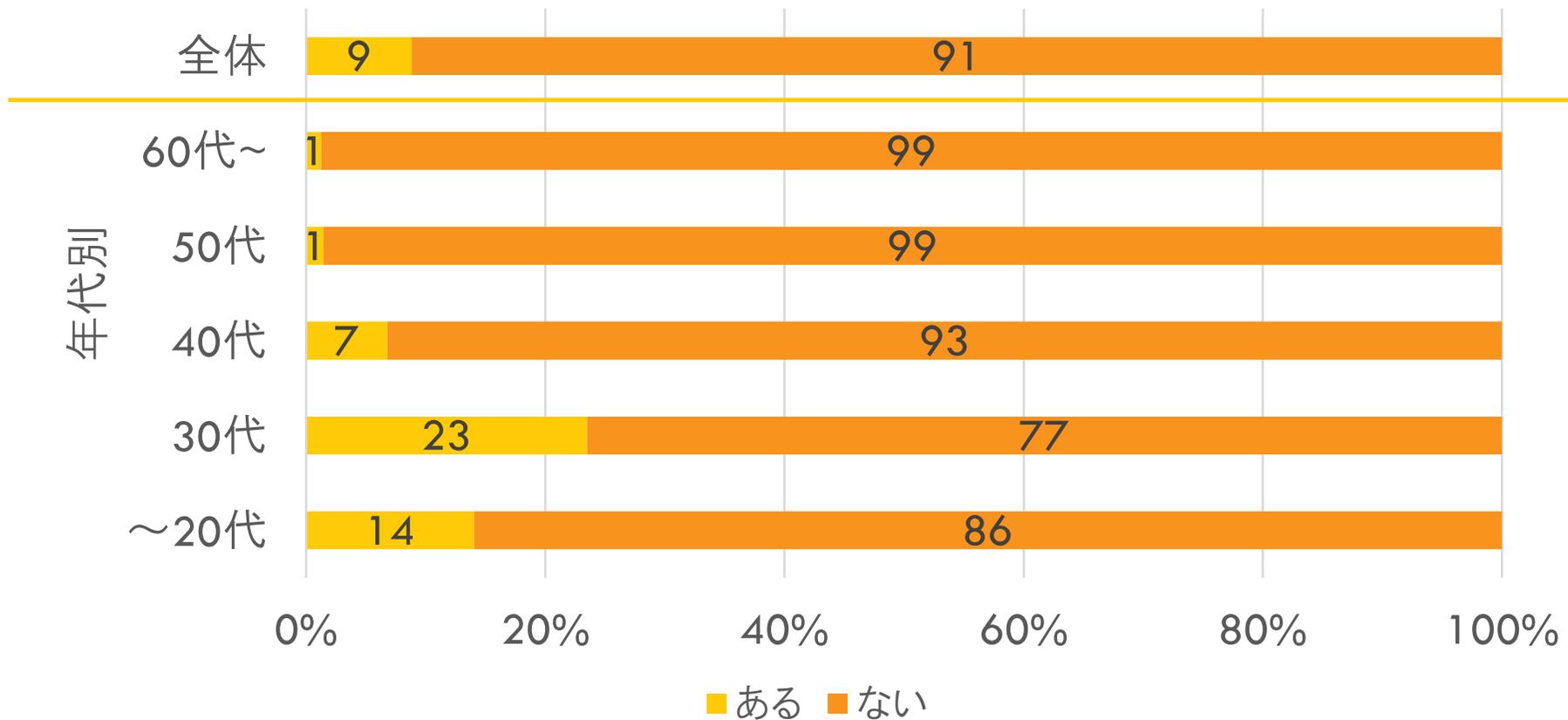
■ 内勤 ■ 外勤 ■ その他

## 2. アンケート結果 (2023年度アンケート結果を含む)

# 育休取得経験の有無①

Q.育休を取得した経験がありますか

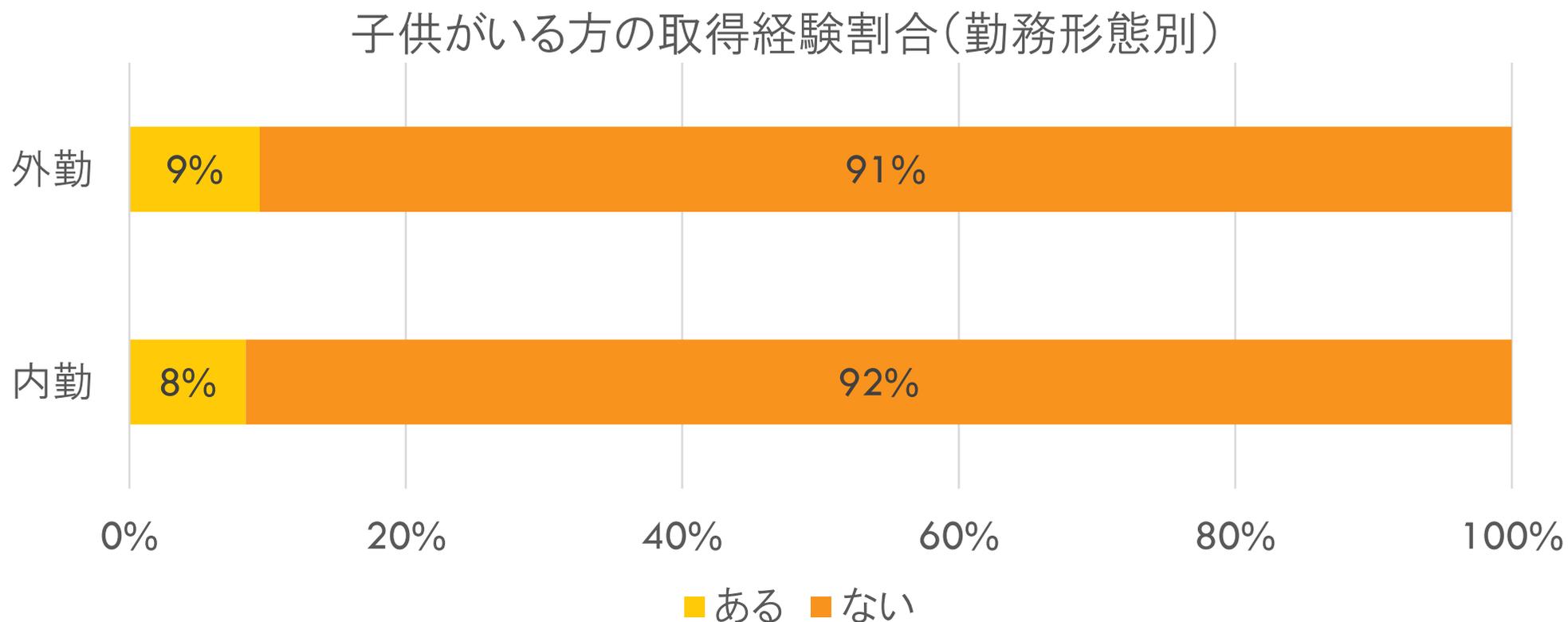
子供がいる方の回答内訳



子供がいる家庭のうち、男性の育休取得経験者は全体の約1割、30代以下でも約2割程度にとどまる。

## 育休取得経験の有無②

Q.育休を取得した経験がありますか

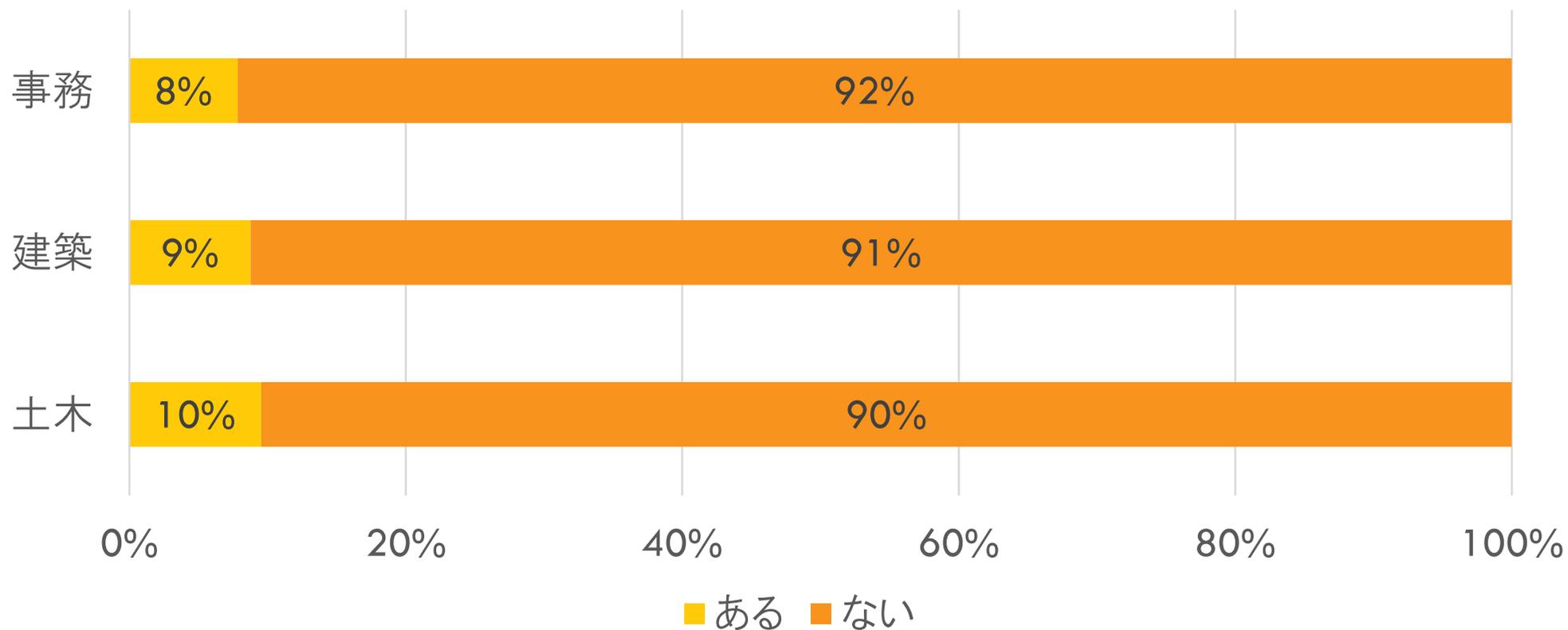


取得経験の有無に、勤務形態別の大きな差は見受けられない

## 育休取得経験の有無③

Q.育休を取得した経験がありますか

子供がいる方の取得経験割合(職種別)

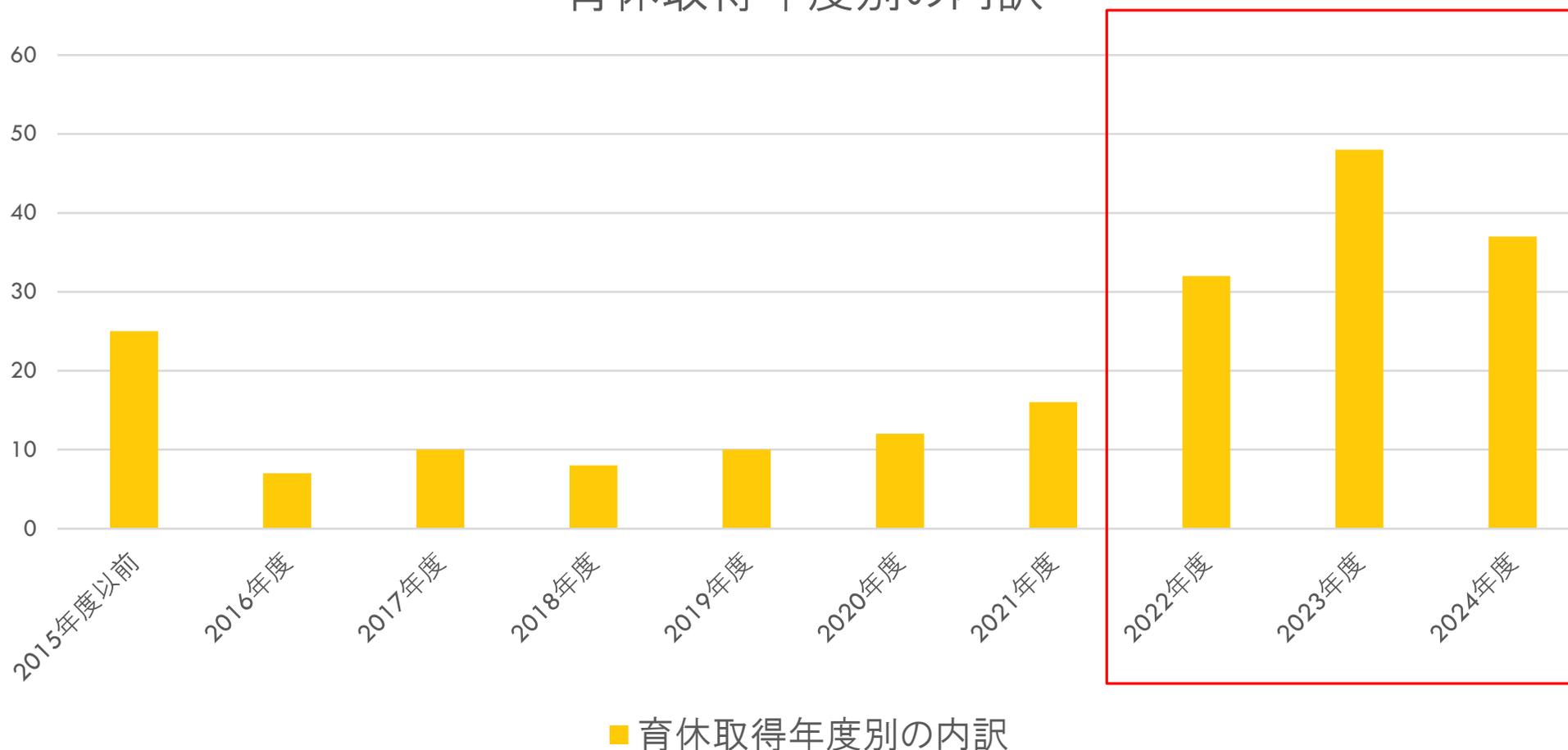


取得経験の有無に、職種別の大きな差は見受けられない

# 育休取得年度

Q.育休を取得した時期（年度）を教えてください

育休取得年度別の内訳

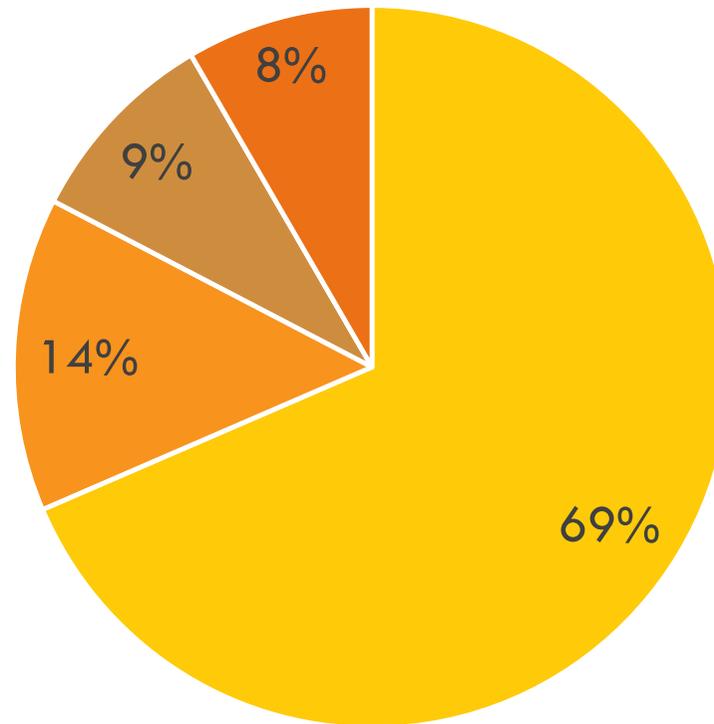


2022年度（法改正後）以降、取得数が増えている

# 育休取得期間①

Q.育休を取得した期間を教えてください

育休取得経験者の回答内訳



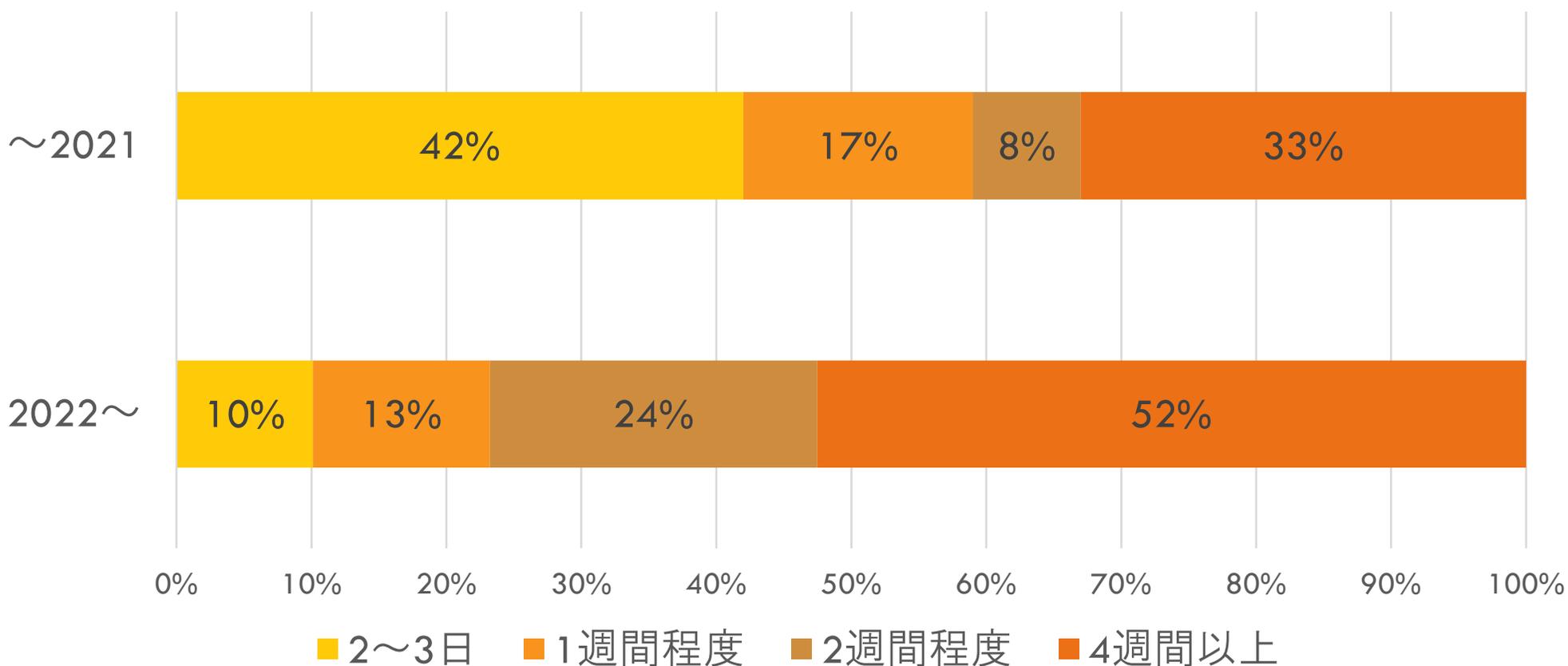
■ 4週間以上 ■ 2週間程度 ■ 1週間程度 ■ 2~3日

取得期間4週間以上が約7割を占める

## 育休取得期間②

Q.育休を取得した期間を教えてください

法改正前後比較



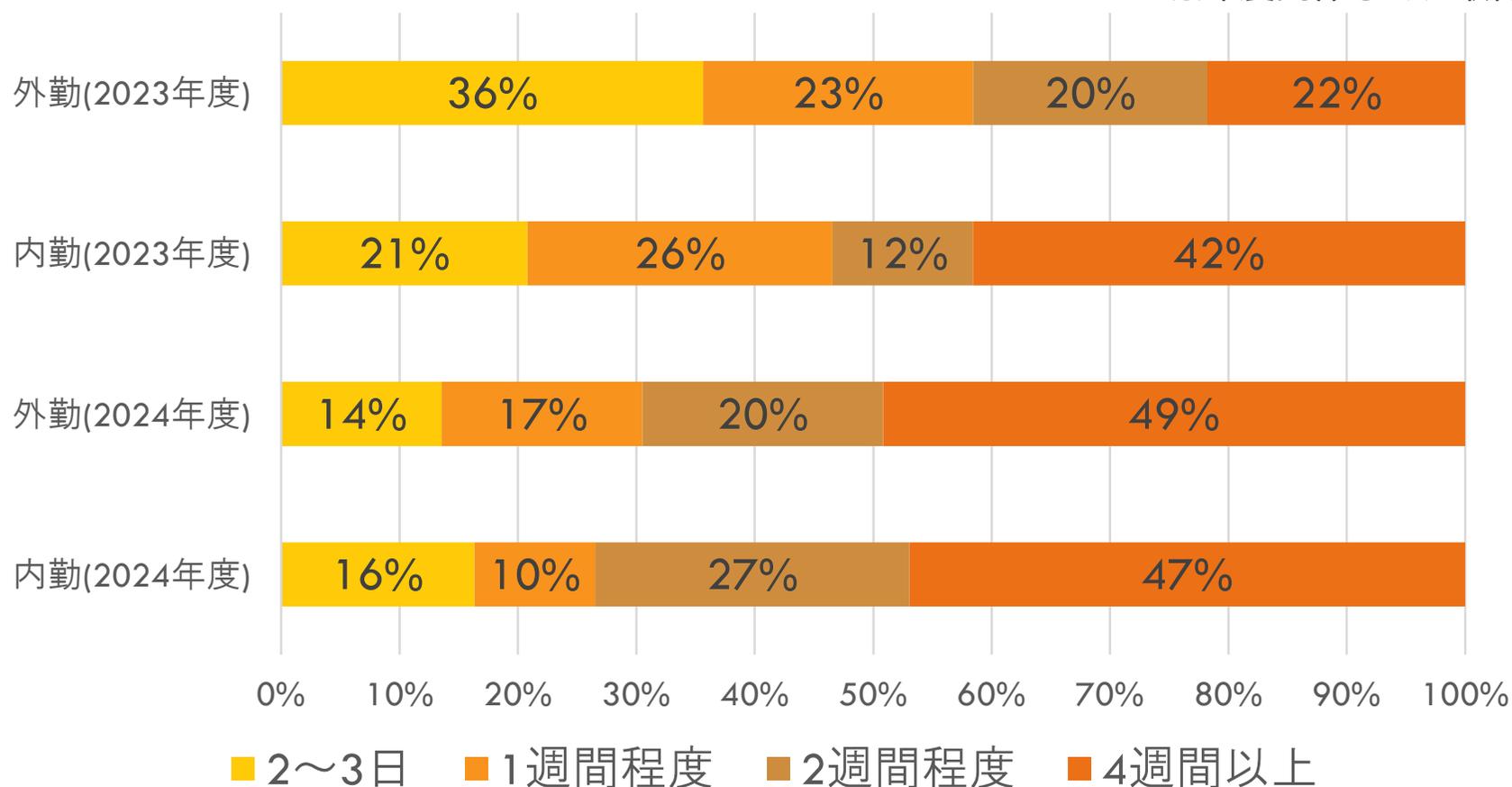
法改正後は2週間以上の育休を取得する方の割合が大幅に増えている

# 育休取得期間③

Q.育休を取得した期間を教えてください

勤務形態別(取得経験者全体)

※年度関係なく、取得者全体の集計

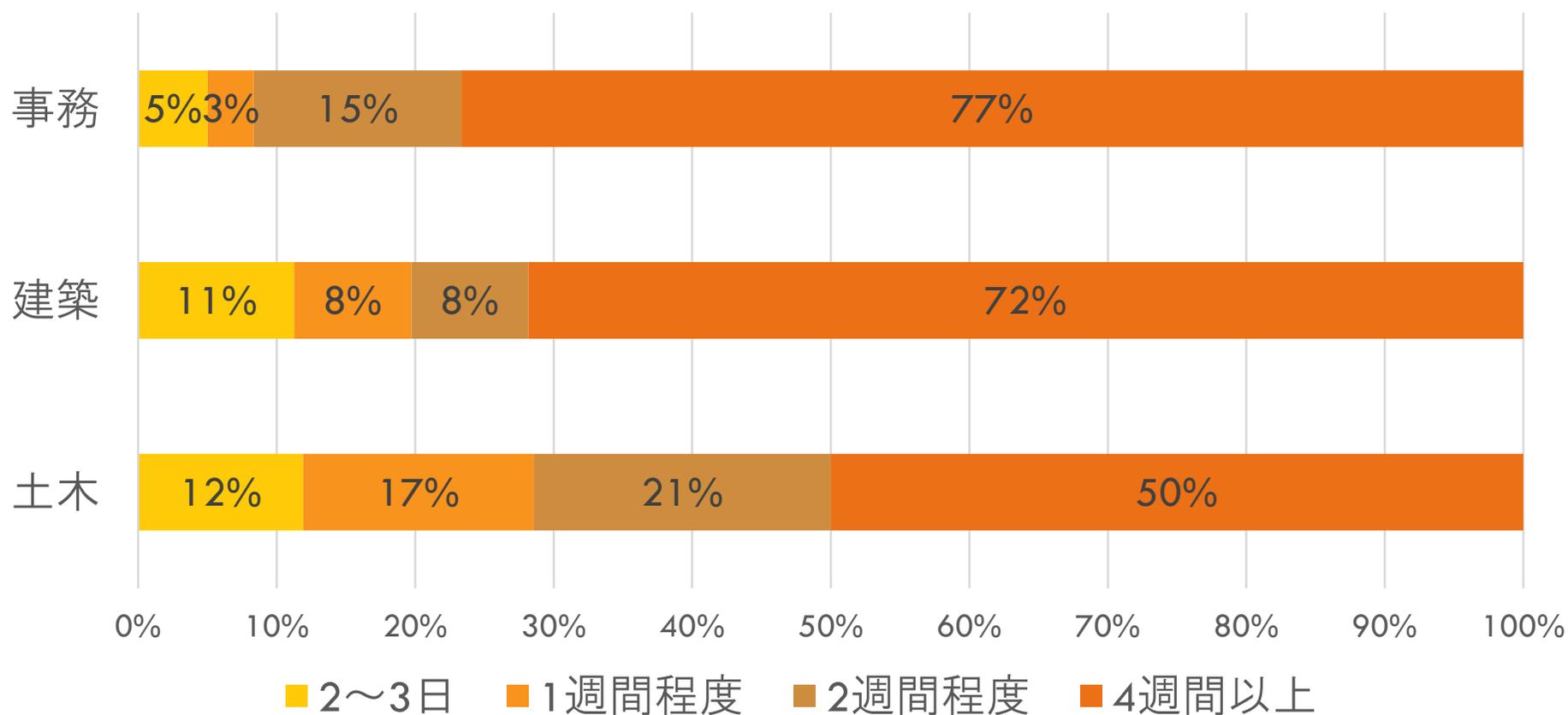


2023年度アンケートと比べ、  
外勤・内勤ともに取得期間が2週間以上の割合が増えている

## 育休取得期間④

Q.育休を取得した期間を教えてください

職種別(取得経験者全体) ※年度関係なく、取得者全体の集計

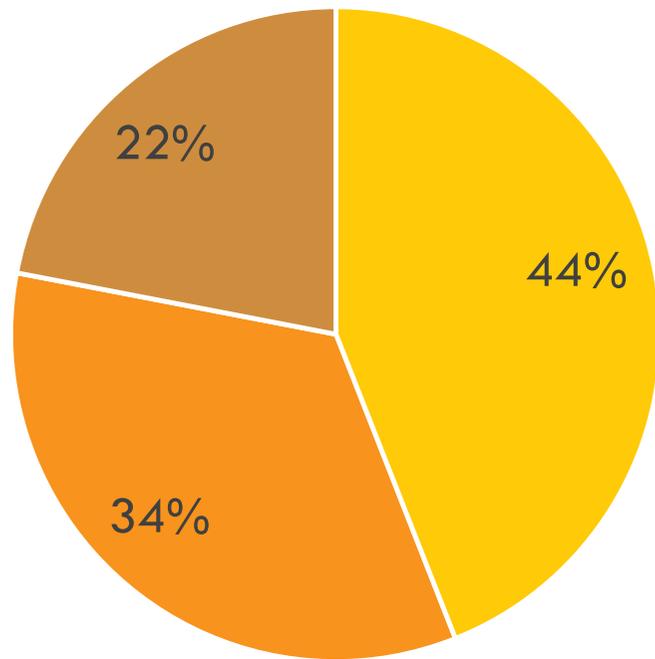


事務・建築・土木ともに育休を2週間以上取得する方の割合が増えている

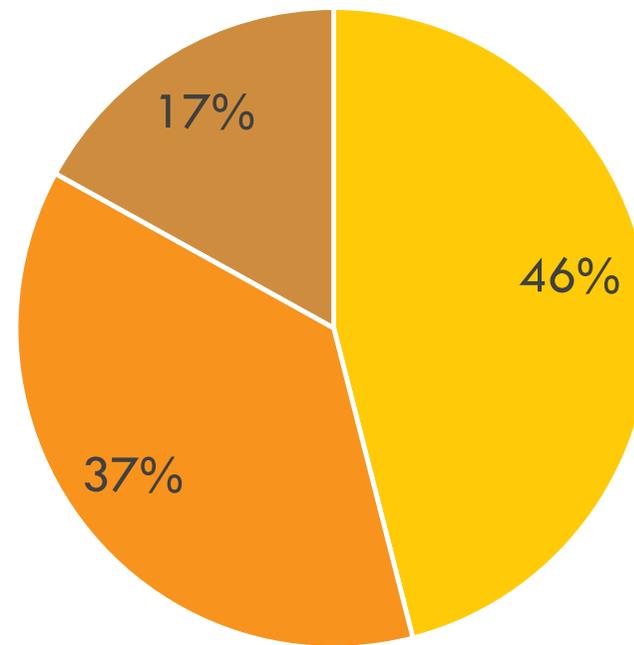
# 法改正による影響①

Q.法改正前と比べ、育休の取得しやすさに変化を感じていますか

2023年度



2024年度

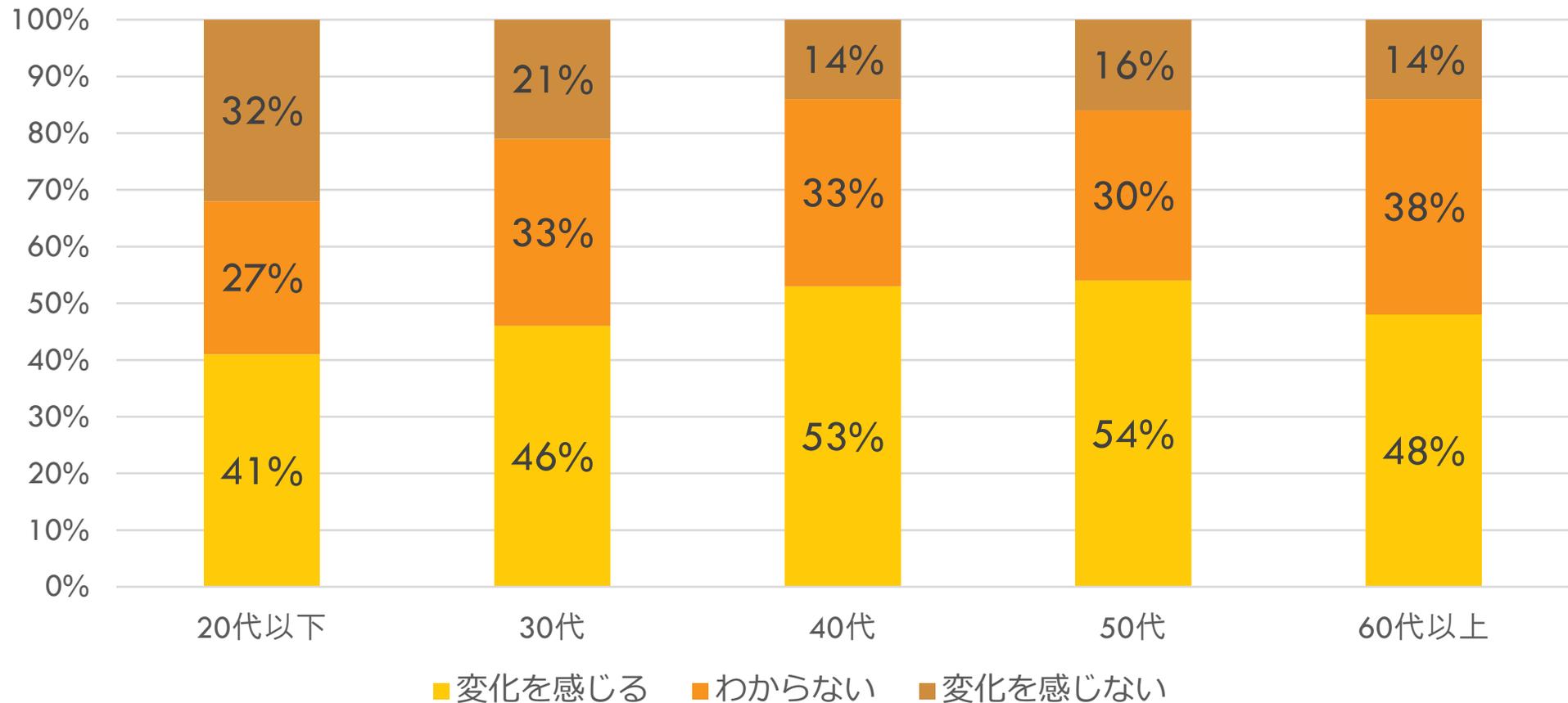


- 変化を感じる
- わからない
- 変化を感じない

2023年度アンケート結果との違いはほとんどないが、半数近くの人が育休取得しやすさに変化を感じている

## 法改正による影響②

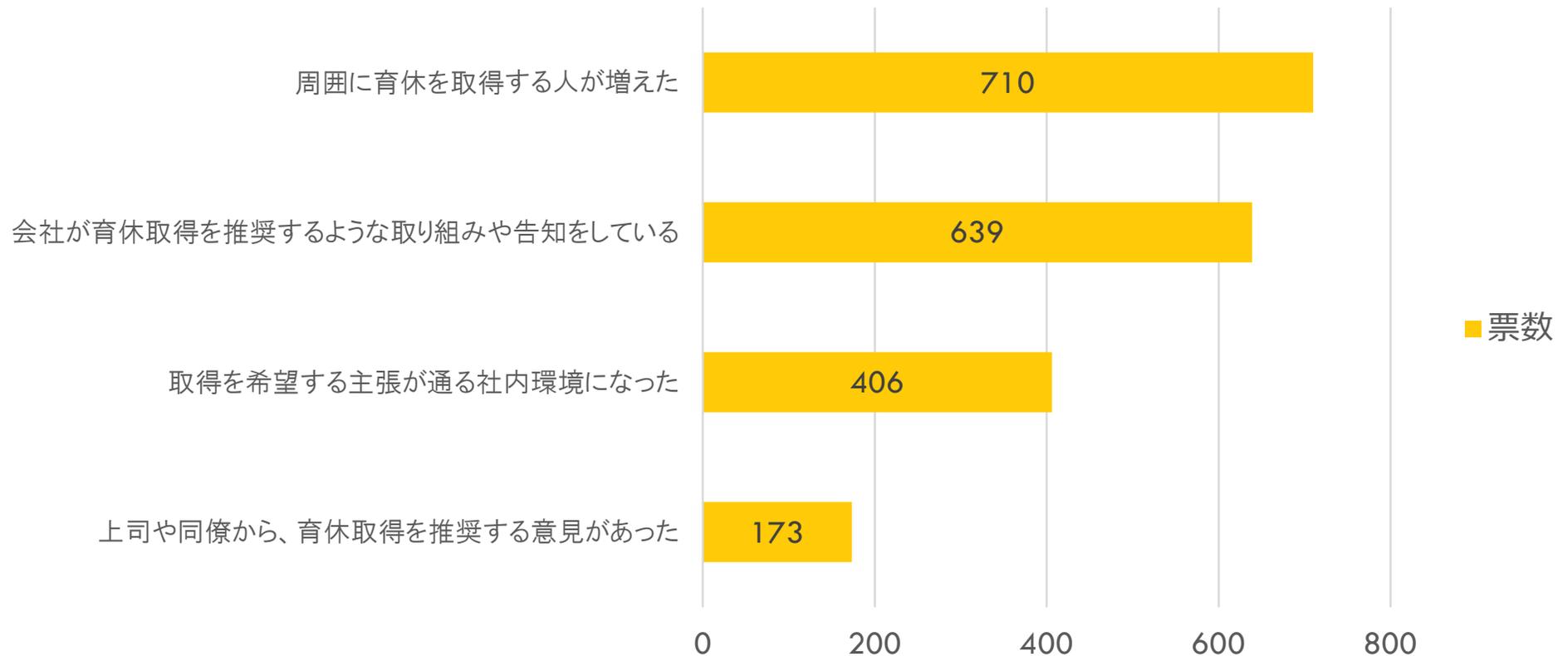
Q.法改正前と比べ、育休の取得しやすさに変化を感じていますか  
年代別解答



どの年代も育休が取得しやすくなったと感じている割合が半数近い

## 法改正による影響③

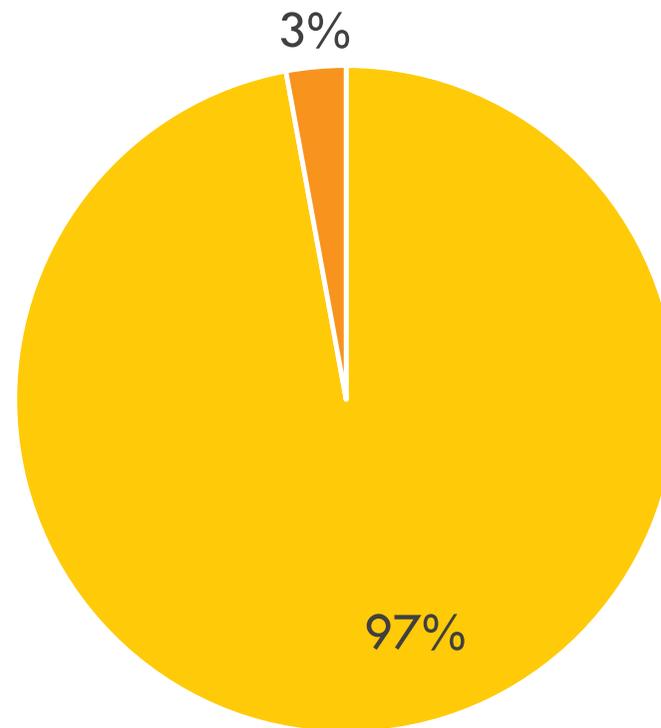
Q. “変化を感じる”と回答した方は、どのような点に変化を感じますか



育休所得者の増加、会社の育休制度を推奨する取り組みに変化を感じている回答が多数を占める

# 育休取得についての自身の考え

Q.育児休暇を将来取得したいと考えていますか

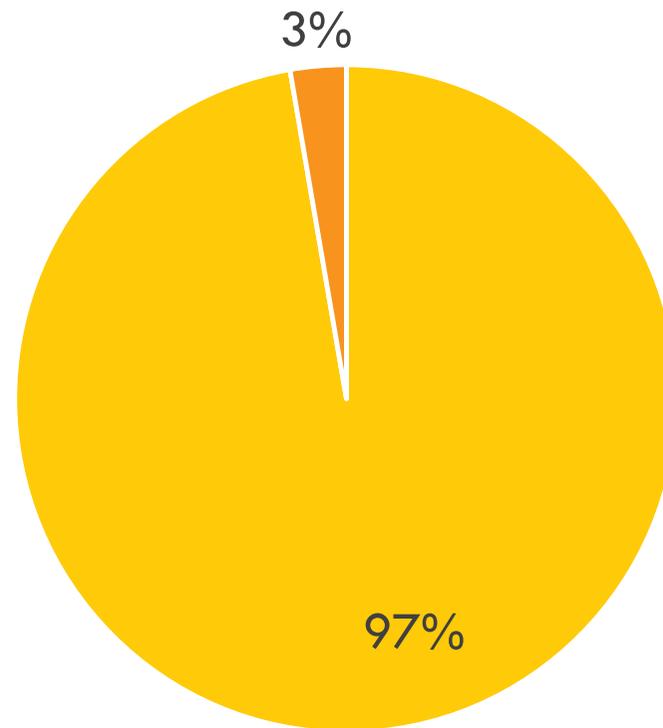


■ 取得したい ■ 取得したくない

9割以上の方が将来取得したいと考えている

# 育休取得についての自身の考え

Q.今後、育児休暇を取得する方に対して取得を後押ししたいと考えますか  
また、職場が育児休暇の取得を後押しする環境になって欲しいと思えますか

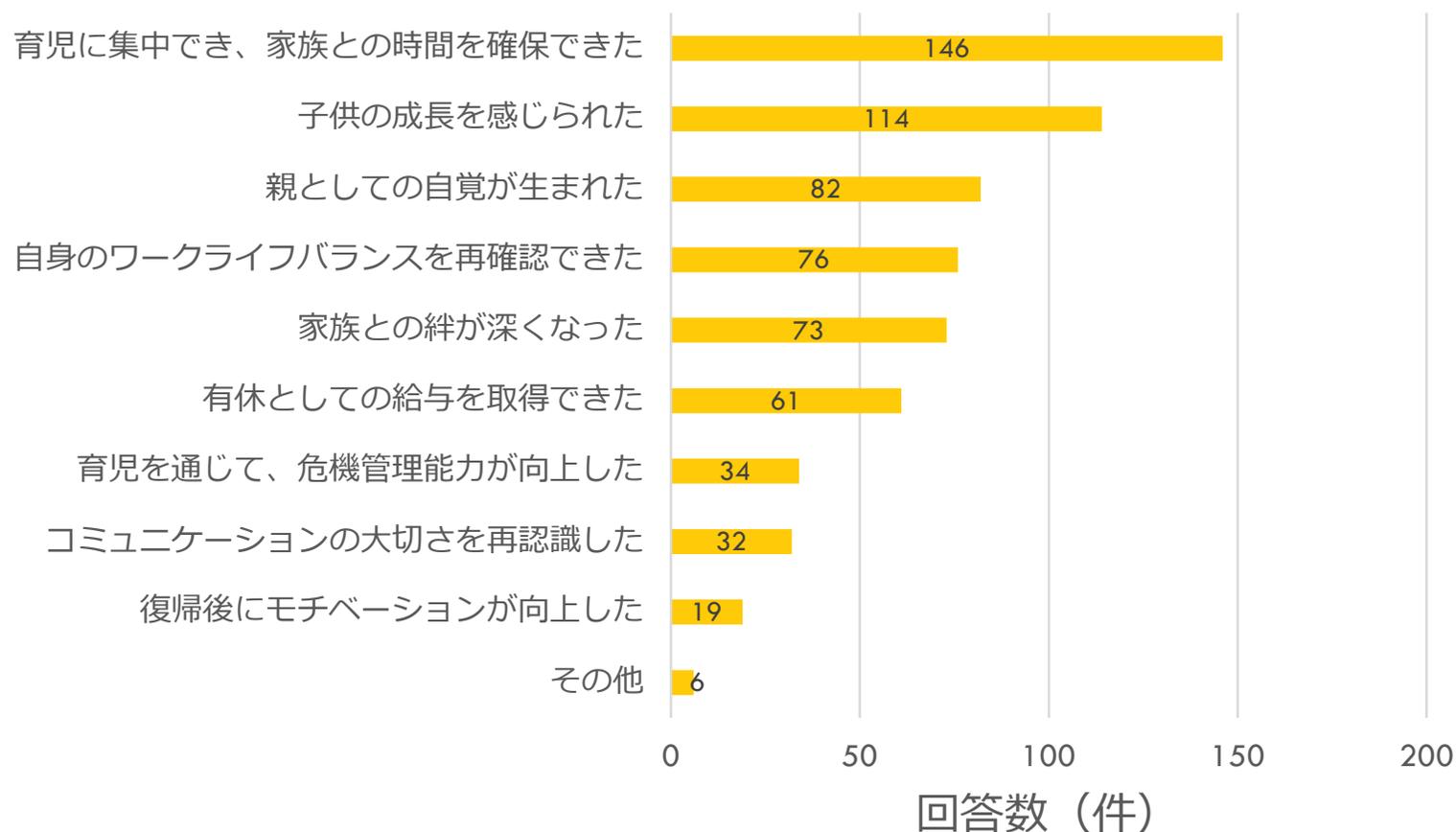


■ はい ■ いいえ

9割以上の方が取得を後押ししたい、  
後押しできる職場環境になってほしいと考えている

# 育休取得についての自身の考え

Q. (育休経験者へ) 取得して良かったことは何ですか



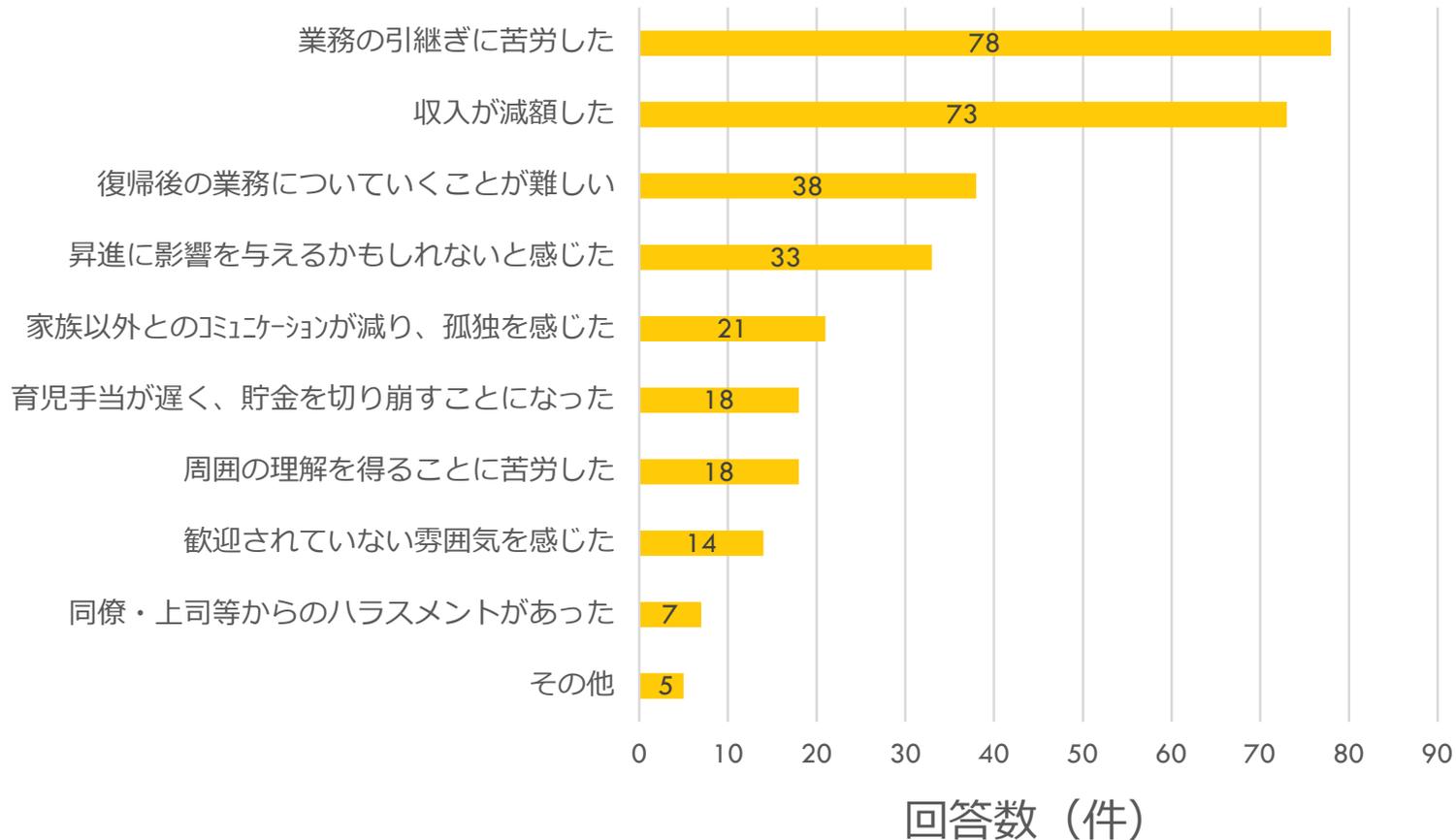
## 【その他の回答】

- ・奥さんの機嫌を取れた
- ・メリットデメリットを考える余裕もなかった
- ・家族を助けることができた実感した
- ・産後のフォローができた

家族との時間の確保、親としての自覚が生まれるなど、メリットが多い。

# 育休取得についての自身の考え

Q. (育休経験者へ) 取得して悪かったことは何ですか



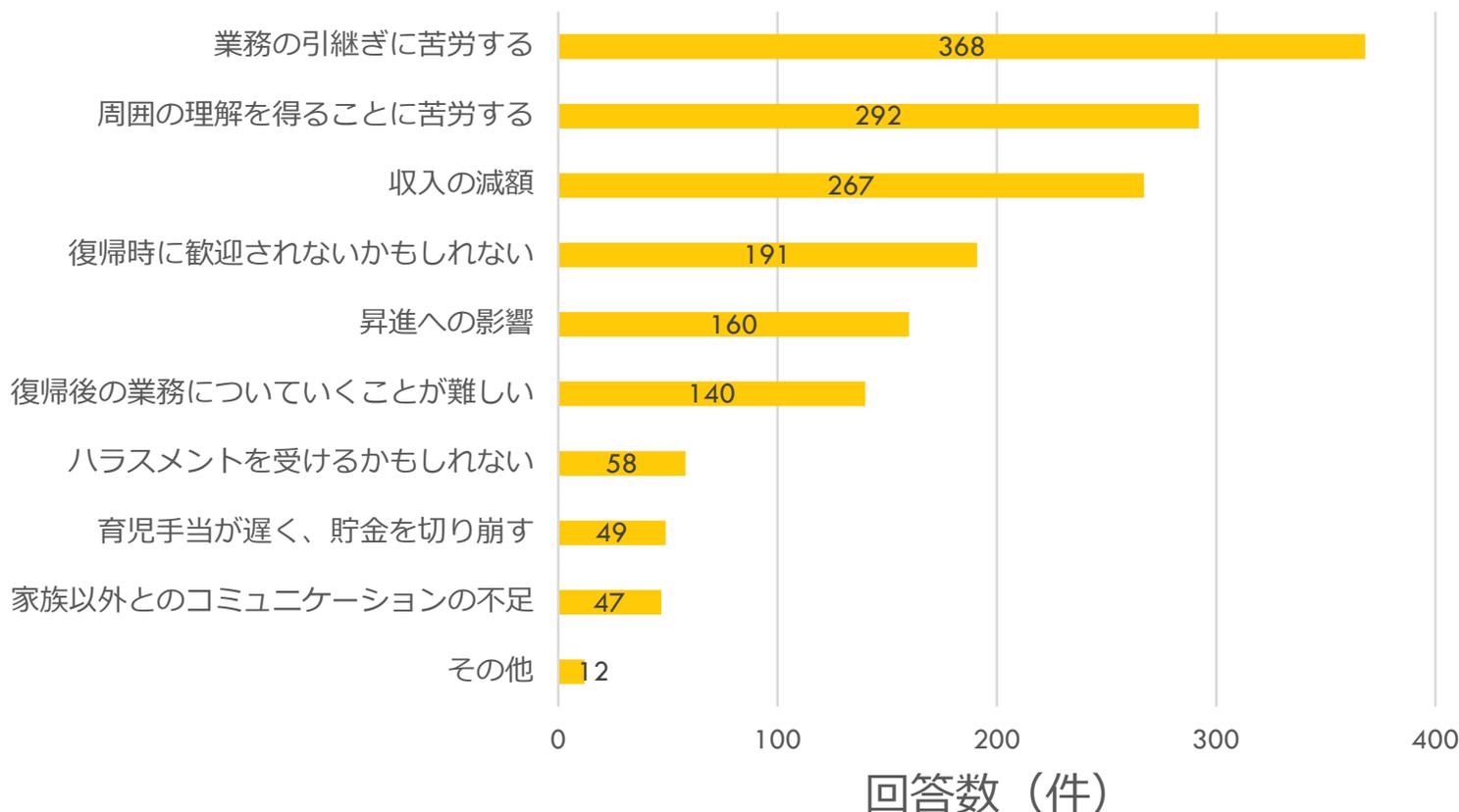
## 【その他の回答】

- ・期間が短すぎると奥様から不満を言われた
- ・5回に分けて取得するしかなかった
- ・同僚の仕事量が増えた
- ・同僚に申し訳ないと感じた
- ・育休をよく思っていない上司がおり、早めに復帰した

業務の引継ぎ、収入の減額などのデメリットを感じた人が多い。

# 育休取得についての自身の考え

Q. (育休希望者へ) 取得する際の懸念は何ですか



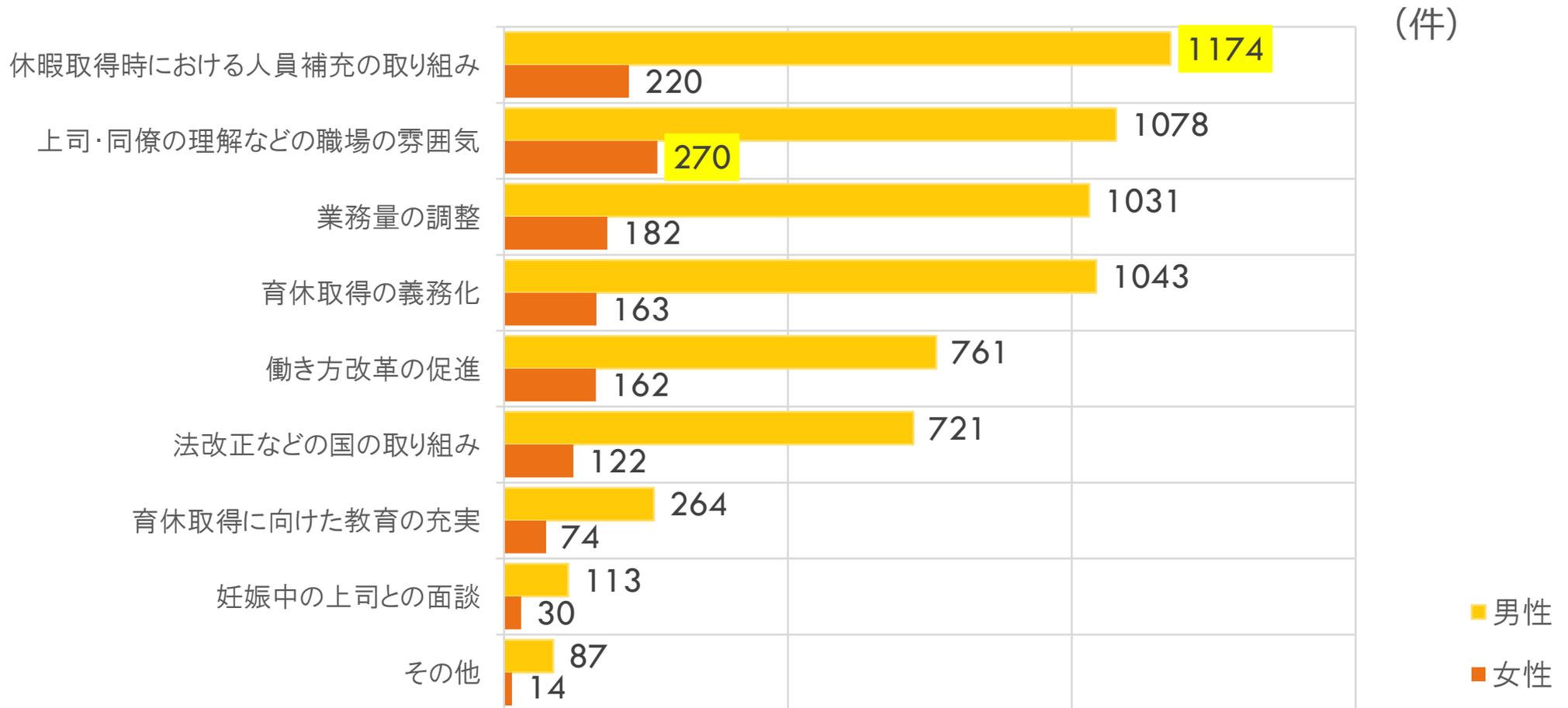
## 【その他の回答】

- ・周囲の人に負担がかかる (3件)
- ・作業所の規模によっては休暇の取得が難しい (2件)
- ・責任者となった場合に長期の休業取得は難しい
- ・現場応援に選出された場合は休暇取得が難しい
- ・同じ現場に戻れるのか不安
- ・所得出来るタイミングが分からない
- ・繁忙期は「休暇」を取得するのは難しい
- ・転勤によって周囲に知り合いがいない
- ・まとまった期間でしか取得できない

業務の引継ぎ、周囲への理解などの懸念を感じている人が多い。

# 育休取得の推進に向けて

Q.より育休を取得しやすい環境を作るためには、何が重要だと思いますか



男女ともに必要としているものはあまり変わらない。

男性は業務の量や人員、女性は社内の理解を重要視しているように見られる。 25

# 育休取得の推進に向けて

Q.より育休を取得しやすい環境を作るためには、何が必要だと思いますか  
(その他の回答)

## 【①金銭面の問題】

- ・育休中の収入の確保、減額の免除
- ・育休取得者以外への特別手当支給

## 【②人員の問題】

- ・交代人員の完全配置
- ・業務量が変わらず育休で人員が減ることは周りへの負担の増となり職場の雰囲気が悪化
  - 育休が取りづらくなる
- ・人員に余裕が無いこと

## 【③制度の問題】

- ・休むことが目的ではなく、テレワークを認めるなどの長期的な制度が必要
- ・法改正・義務化がなければ、監理技術者など役職者は育休取得が難しい
- ・残業なくす

## 【④その他】

- ・仕事場の雰囲気が大事
- ・会社、発注者、国等が、働き方を見直すこと
- ・代休、年休など既往休暇の取得を先行

# 育休に関する自由意見

## ■ 職場環境に関するご意見

- 取得しにくい雰囲気があるため、上長や部門長の理解が必要だと感じた
- 制度面や周囲の理解だけではなく、根本的な人材確保が課題と考える
- 2～3名程度の作業所では他作業所も含めた人事が必要となる
- 取得する側も上司の側も何のわだかまりもなく休暇取得するためにも、取得する側の早期の報告と上司との話し合いを確実に実施することが必要である
- 人数が減るのは確かだが、休むことによって他の人に負担がかかるかもといった考えがよぎると罪悪感と責任感から休みが取れなくなってしまう
- 周囲で一人男性育休取得者がいるが、一部よく思っていない人がいる。そのような光景を見ると取りづらい環境だと感じる
- 共働きの時代で、家事や育児は夫婦で行う必要があるため、男性も数日間だけではなく、育休を取れる期間を長くしてほしい
- 本人主体ではなく、取得することを強く進める職場の雰囲気と制度が必要と思います

# 育休に関する自由意見

## ■ 仕事・業務内容について

- 休暇を一気に取得せずとも分割して、しっかり育児休暇を取得すべきである
- 育休取得実施と人員が減るために業務負担が増える職員のフォロー両方で推奨してほしい。
- 業界全体で発注者の「工事の適正な工期や金額」「入札期間の適正化」が必要
- 職種格差、仕事を任せられる人がいない
- 育休後復職のバックアップ(保育所・託児所の設置や復職後の人間関係)
- まずは労働力の確保から、皆が平等に休める環境を整えてから推進すべきである
- 育児休暇を取るにより、経歴やキャリアに支障が出ない様にする配慮が必要である
- 育休制度もありがたいですが、定時に帰ってきてきて育児を手伝って欲しい

# 育休に関する自由意見

## ■ 給与・手当について

- 育休者の同僚間への配慮と業務負担分の手当支給
- 育休取得者以外への特別手当支給
- 育休取得者以外の作業所関係者への業務負担への報酬
- 育休者の金銭面での補助(取得した場合に収入が大きく減らないような仕組みになってほしい)
- 育児環境の改善だけでなく、出産費用などの補助を進めてほしい

## 3. まとめ

# まとめ

## ■ アンケート結果から読み取れる現状の課題

### ● 法改正の効果

- 法改正前後で会社で育休取得を推奨するような取り組みや告知、周囲に育休を取得する人が増えるなどの、法改正の一定の成果が見受けられる一方、改定された内容を知らない人もいた。

### ● 教育面

- 会社の育休休暇に関する説明や資料で分からなかったと回答した人が半数ほどいて会社の中でも育休に関する情報を知っている人は少なかった。

### ● 人員問題

- 「育休休暇を取得したデメリット」に「取得前後の業務の引継ぎに苦労した」と回答していた人が過半数以上いた。育児休暇に関する理解は十分広がっている結果が出ているが、引継ぎの人員不足により取れないという意見が上がっている。

### ● 職場環境

- 「取得したいが、申請は行わない」「取得したくない」と回答した人の理由として「育休を取ることはいいことだと思うが会社からのバックアップが無い」「人手不足を補う会社の制度が整備されていない、残った職員の給与が増える制度があれば良い」と回答する人がいた。