

# 男性の育児休業取得率の向上に向けて 2021年度アンケートまとめ

制度・環境編

KKK(けんせつ小町アドバイザー)

# 活動の背景と目的

- 2020年度にKKAが行った『若手職員に対するアンケート』によると男性職員の育児休業取得を求める声が高いことが分かった
- 上記アンケートにて、制度としては整っているが、実際の取得率は低いことが分かった



取得希望者が問題なく休業できるような環境づくりを目指す

- 要因と実態把握を目的として日建連中部支部会員会社にご協力いただき、アンケートを実施(今回の資料)
- 制度の正しい理解と現状の把握を目的としたDVD(動画資料)の作成(個別で送付済)
- 各社様で視聴いただき、建設業界での意識向上を図る

# アンケート概要

対 象：日建連中部支部 会員会社所属職員（派遣社員・契約社員を除く）

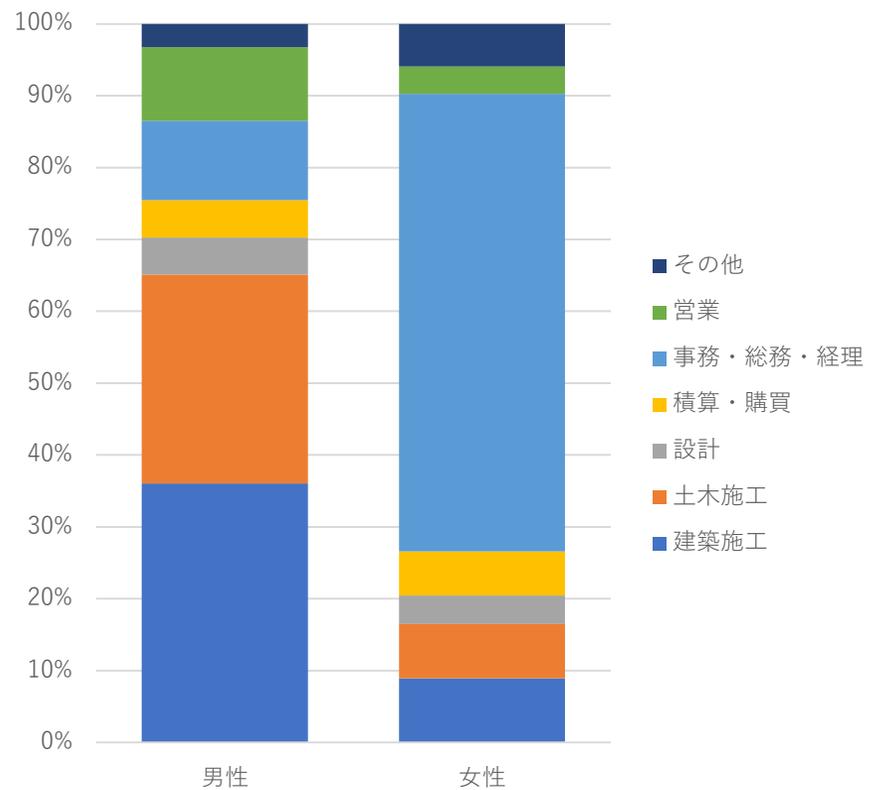
対象期間：2021年9月3日～9月17日

回答方法：PC、もしくはスマートフォン

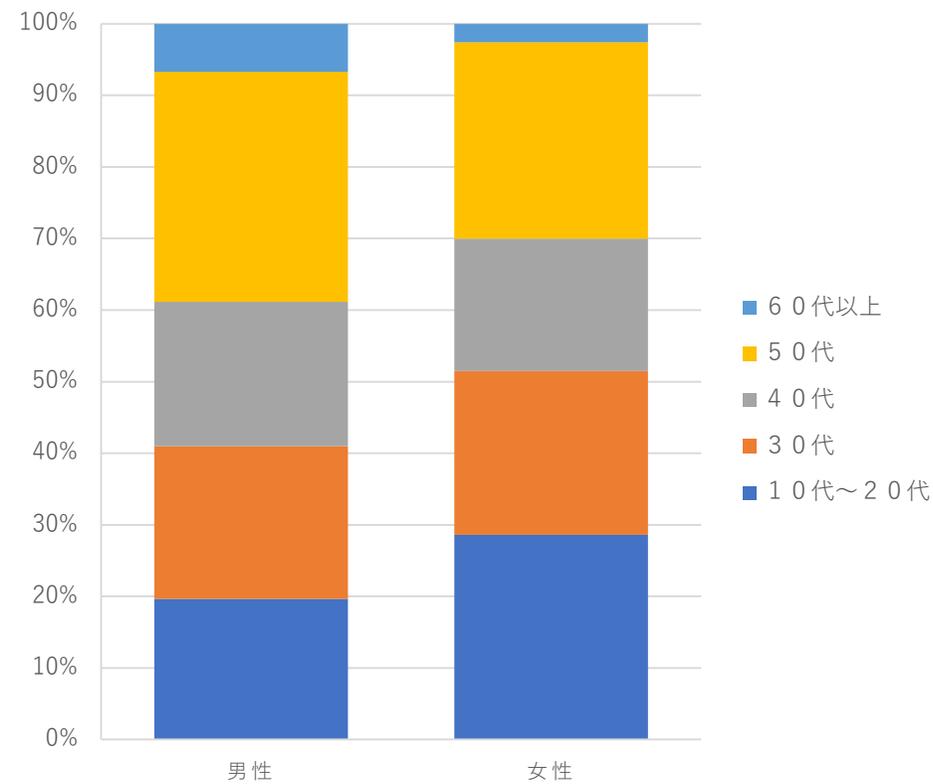
内 容：制度について理解しているか、男性職員又は男性のパートナーが育児休業を取得したか、  
取得を希望するか、取得を希望しているが取らなかった経験はあるか、その理由について、  
取得を希望する場合にどういった問題があるか、またその対策 等 計32問

# アンケート回答総数 3209件

## 職種別



## 年代



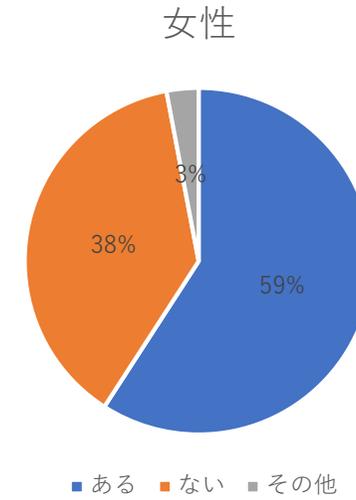
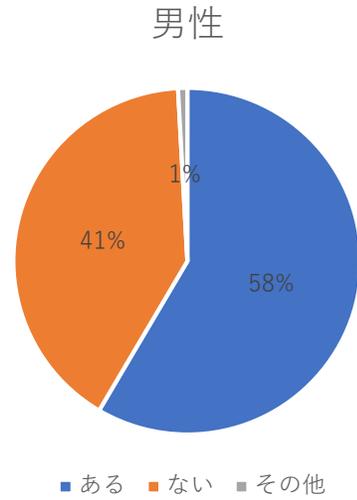
# 目次

- 育児関連の制度の認知度について
- 職場の環境について
- 会社からの支援について
- 育児休業の取得期間について
- 支援と期間の関係性
- 総括

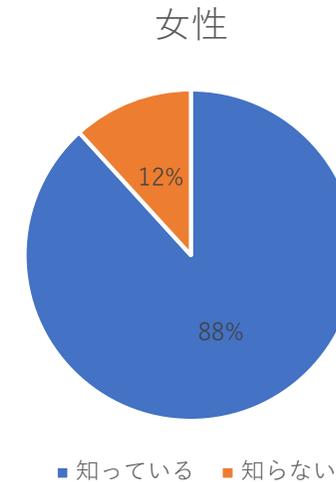
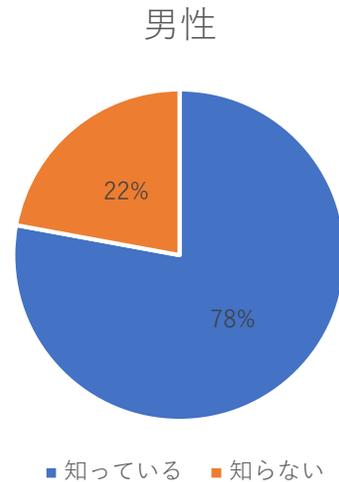


# 育児関連の制度の認知度について

## 育児休業、育児休暇、看護休暇について説明を受けたことがある割合



## 男女関わらずに、『原則として子が一歳に達するまでの連続した期間』 育児休業を取得できることを知っている割合

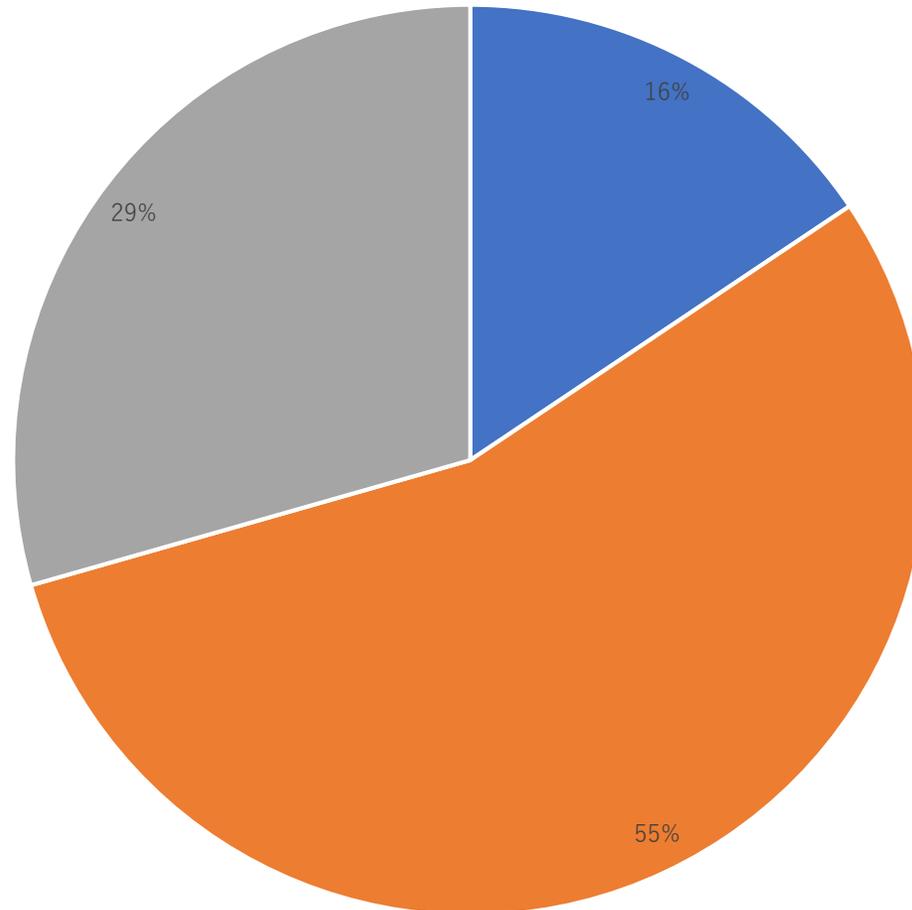




# 職場の環境について

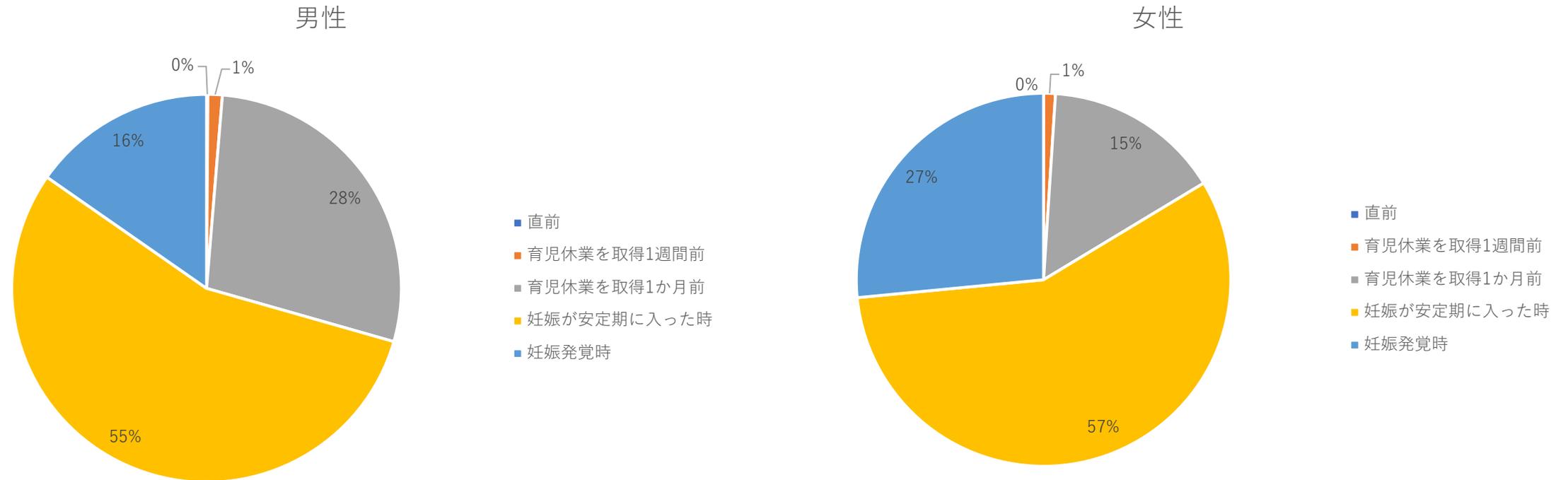
# 現在自分が働いている環境では、 男性が育児休業を取りやすい環境だと思いますか？

■ 取りやすいと思う ■ 取りにくいと思う ■ どちらとも言えない



取りにくいと思うが半数以上

## 部下のいる人が部下が育児休業を取得する意志がある場合、報告してほしいタイミング



男女共に**安定期に入ったら報告してほしい**が**半数以上**の結果がでました。  
 制度よりも前での報告なのは準備等を考えての結果だと思われる



# 会社からの支援について

同僚が取得した場合、  
職場にどのようなサポートが必要だと思いますか。 自由回答

年代	職種	コメント(女性)
10～20代	事務・総務・経理	業務の情報共有
	土木施工	リモートでも仕事ができるような環境を整えるべきだと思う。
	事務・総務・経理	休暇取得に対する、職場の理解
	土木施工	職場の理解取得しても誰も責めない
30代	営業	一つの業務に対して複数人の担当者を配置することで、休暇に耐えられる体制づくり
	事務・総務・経理	分担でも担当業務の増員のどちらになったとしても言えることですが、育児休暇が1週間を超える場合は、毎月の調査などがあると思うので、事前にしっかりした引継ぎもセットにしてもらいたいです。
40代	事務・総務・経理	早退や遅刻に対しての寛容さ。病時に預けられる施設の確保など。 (テレワークが普及し始めているので数年前よりは環境はいいと考えます。)
50代	事務・総務・経理	職場の意識改革
	事務・総務・経理	業務分担が難しい場合は、期間限定で派遣社員や人員に余裕ある部署からの異動で増員を検討されたらどうかと思います。
	事務・総務・経理	業務を分担される所員への上司のサポート(業務負担によるメンタル面など)
	事務・総務・経理	取得取得期間によって業務の分担あるいは増員が必要だと思います。
	事務・総務・経理	業務の見直しも含めた業務分担
	事務・総務・経理	普段からの業務内容や情報の共有
	事務・総務・経理	本社や支店のように従業員が多い場合は、分担でなんとかかなりそうだが、営業所や作業所のように少人数の部署では、増員が必要

年代	職種	コメント(男性)
10～20代	建築施工	育児休暇を取得するように <b>職場全体で支援をする体制(意識改革)</b> が必要だと思います。
	事務・総務・経理	育休中でも <b>リモートでの職場支援が可能</b> であるといった柔軟性。
	建築施工	<b>担当を補える人がいないと、取得ができない</b>
30代	土木施工	業務の分担は簡単でない。 <b>中堅や所長の立場になるとなかなか現場編成上難しい</b>
	土木施工	育児休業に関する情報提供
	営業	休業をとった結果、代替りの人員配置がなされ、戻る場所がなくなることが無いよう、 <b>増員についてはケースごとに判断が必要</b> と思われる
	建築施工	<b>同僚が取得するしないに関わらず、常にだれもが余裕をもって業務できる環境にすべきである</b> と考える。残業が当たり前ではいけない。
	土木施工	コロナ渦の中、育児休暇取得時に全く業務に携わらないのではなく、 <b>テレワークにて業務を行えば良い</b> と思う。テレワークで自宅にいても、十分軽減されると感じる。
	事務・総務・経理	<b>育児休業に入る時点で復帰部署に関する希望を聞いておき、ある程度約束してあげられると良い</b> と思う。
	建築施工	育児休暇後の <b>職場復帰がしやすい様な環境整備</b> (育児休暇前や育児休暇途中に面談などする機会を設けるなど、本人と職場間と育児休暇中とその後の職場と休暇取得者間での関わり方について調整する。そのやり取りを円滑に行うためにはある程度選択肢があった方がやりやすいかもしれません。(自分がそういった状況に立ち会ったわけでは無いのであくまで想像しての意見です。))

年代	職種	コメント(男性)
40代	土木施工	育休期間により異なる。 <b>数週間程度なら業務分担で対応できるが、それ以上だと、増員が必要。</b>
	建築施工	営業所や人事などからのサポート
	土木施工・設計	<b>現在の個人(の能力)に依存した仕事の在り方を変更しないと、建設業(特に現場)では、長期の休暇は難しいと思う。各種ツールで仕事の分業は可能だが、現場のキーマンが休暇を取得したいとした場合に、現場だけでは対応は難しく、支店・本社等のフォロー体制が必要である。と考える。</b>
	建築施工	<b>計画的な取得に向けた業務引継ぎ</b>
	土木施工	同僚が <b>気兼ねなくも復職できる環境</b>
50代	土木施工	育児休暇を取る <b>期間によって分担とするか増員とするか</b> 分かれる。
	建築施工	作業所経費予算の追加
	建築施工	部署等のフォロー
	営業	<b>帰ってきやすい環境づくり</b>
	営業	増員がなく、周りの負担が増えれば心から喜んであげられない
	その他	育児休業の期間による
	土木施工	現状でも、最少人数の配員しかあてがわれないので、 <b>必ず増員が必要</b> と考えます。

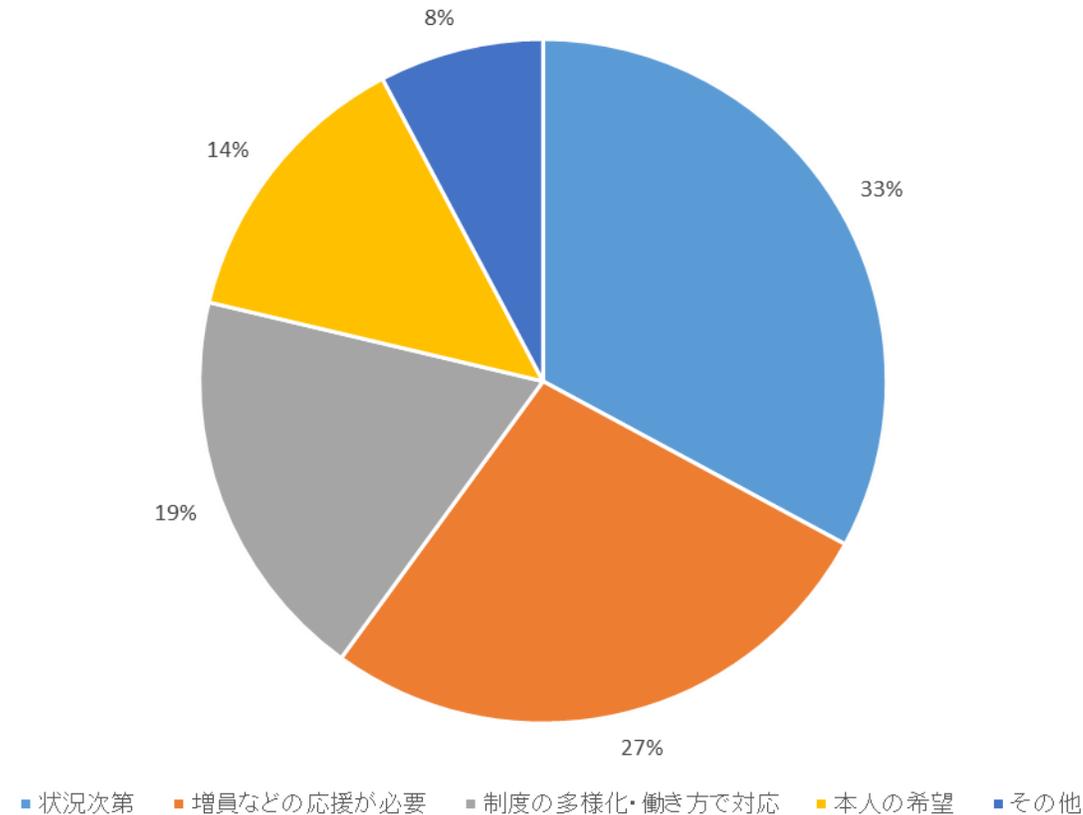
年代	職種	コメント(男性)
50代	積算・購買	<b>促進と理解</b>
	積算・購買	数か月～半年の場合はある程度なんとかなると考えている、ただし1年となると業務の分担が必要と思います。だからこそ <b>半年+テレワーク</b> でお願いしたい。
	建築施工	<b>リモート会議などに参加するためのPC設備環境</b>
	営業	その時の状況に応じて検討する
	建築施工	増員したとしてもすぐには100%の業務は引き継ぐことは厳しいと思う。
60代	その他	職場復帰前の声掛け(取得中の出来事等、 <b>スムーズに職場復帰できる支援</b> )
	土木施工	質問31と関係する。期間によって分担するか、増員するかに分かれると思われる。
	土木施工	<b>テレワークサポート環境の整備</b>



# 育児休業の取得期間について

# 実際の業務と照らし合わせて、男性の部下に取らせることができる期間はどの程度だと感じますか？(自由回答)

男性育休を取らせられる期間(自由回答)



## 「状況次第」のコメント 一部抜粋

年代	職種	コメント(男性)
10～20代	土木施工	子供の人数や家庭環境、パートナーの体調によって判断すればよいと思う。期日を決めるのは望ましくない。
30代	建築施工	2,3日であれば、急な取得でも問題ない。1か月程度であれば、今いる人員の業務増で対応できると思われる(ただし、時間外労働の上限の緩和措置のような制度を整えてほしい)。 <b>長期の場合は、組織として不在時の代替人員の確保してもらえば問題ない</b>
	積算・購買	人によって期間は異なる。身近に頼れる両親がいる、兄弟がいるなど状況は様々。幼少期の育児にまともに携わってこなかった今の上司と言われる年代の人が、育児の大変さを理解していない事がほとんどであると思うので、特定の上司からまともな判断は不可能だと考えます。会社として、きちんと育児休暇は法律や規則として、 <b>平等に取得できるようにしなければ、男性の育児休暇取得は増加することはありません</b>
	土木施工	<b>早めに予定時期だけでも分かれば増員といった対応も選択肢に入りまとまった期間を取得させられると思うが、直近で申告があり今いる人員での分担となると、その時期に抱えている仕事量によっては既定の休暇分しか与えられない場合も出てくると思う。</b> 建設業外勤は時期によって繁忙期と超繁忙期があるため、一概に言えない。
	事務・総務・経理	内勤か外勤か、所属部署によっても取得可能な期間は異なると思います
40代	建築施工	現場体制に寄るため、一概に言えない。
50代	建築施工	部下と部下の配偶者の事であるので、期間は本人が申請してきた期間となるのでは？と思います。配偶者の産後の具合が悪いとか、精神的に参っているとか、手伝ってくれる親族が近くに居ないとか、いろいろあると思います。
	積算・購買	家族状況による。

## 「制度の多様化・働き方で対応」 コメント一部抜粋

年代	職種	コメント(男性)
40代	営業	期間は各家庭等で変わってくると思うので、法規制の上限いっぱいまで取得するなら時短とか週休3, 4日とか、 <b>職場復帰した際の業務への適応も考えて、期間ずっと休みではなく適度に会社で業務もする時間をとる方が良い</b> と思います。
50代	営業	現状の状況では法規定上の期間の休暇取得は無理。増配員、業務量減らす選択して省略する、 <b>AI導入等で生産性を上げる</b> 等をする必要がある。
	土木施工	<b>1週間単位で連続しないで複数回の取得</b> は可能性が高いと思う
	営業	<b>継続してではなく、2, 3日を何度か取る</b> ことが現実的ではないかと思います
	建築施工	<b>1年間完全週休3日程度</b> が限界だと思います。
60代	その他	満2歳まで(幼稚園、保育園の入園年齢) <b>勤務時間の短縮やフレックス、テレワークなどのを併用してフレキシブルな運用をするのが良い</b> と思う。

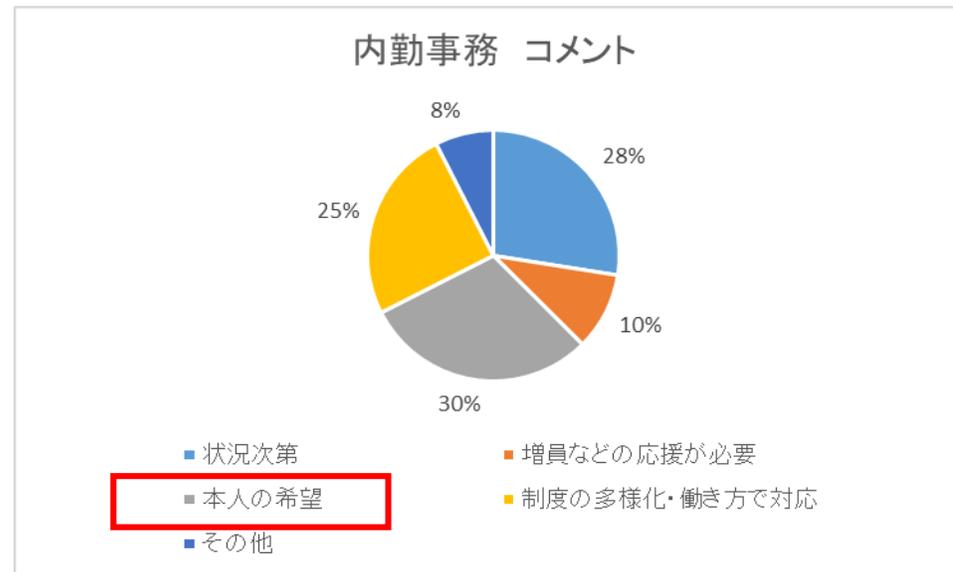
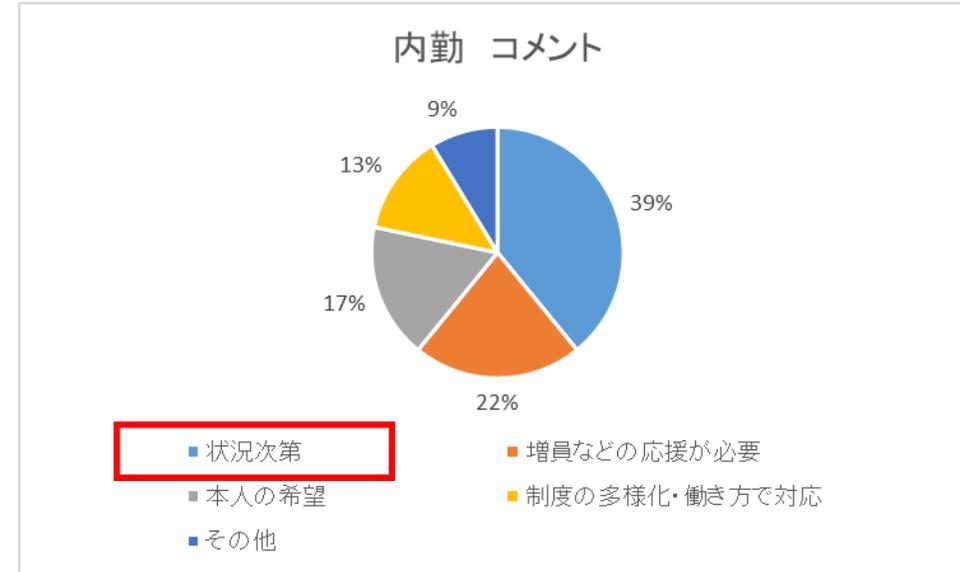
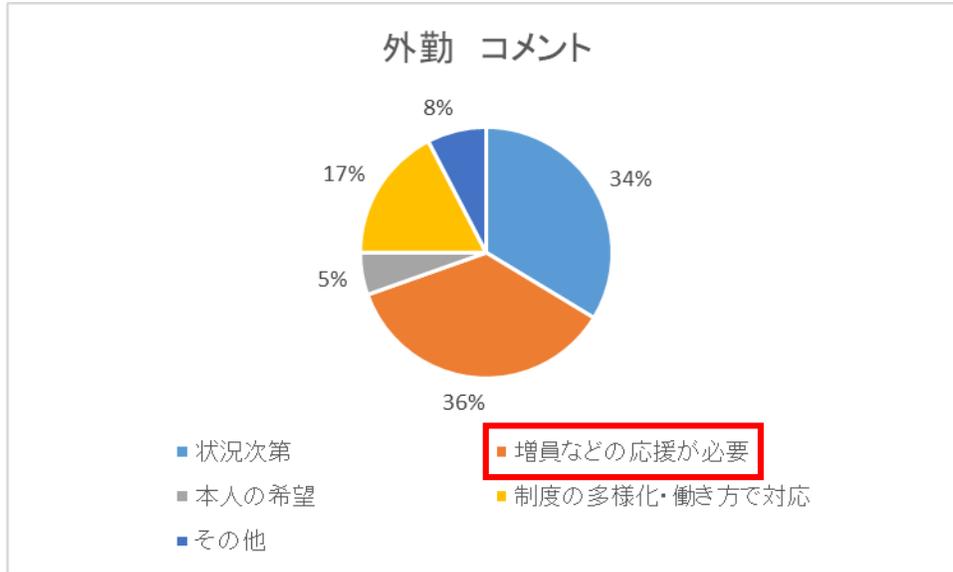
年代	職種	コメント
50代	事務・総務・経理	妻としては連続で <b>最初の1ヶ月、そのあとも週一回でいいからコンスタントに休んでくれるとありがたい</b>

## その他のコメント 一部抜粋

年代	職種	コメント(男性)
30代	建築施工	若手職員であればいくらでも取ってもらっても増員してもらえば問題ないが主任以上になると数週間抜けた段階で現場の実務に対応(戻ったあとの引継にも時間を要する)するのは難しいと思う。であれば <b>元の現場に戻すのではなく別の現場の応援か支店業務での復帰とすれば良いかと思う。その後、新たな現場が出れば1からスタート。</b>
50代	建築施工	1週間程度の期間であれば増員等は必要ないが、長期間であれば交代要員が必要になるので、 <b>中途半端な期間での取得は対応が難しい</b> 場合があると感じます。

年代	職種	コメント(女性)
30代	事務・総務・経理	同じ職場で実際に取得されているのは、2~3日でした。同じ職場に育児休暇を取得できる年齢のお子さんがある人が少ないこと、その他の男性が該当する年齢だったときにこの制度が無かったからという事もあるかもしれませんが、他の職場でも長くて1週間くらいと聞いています。

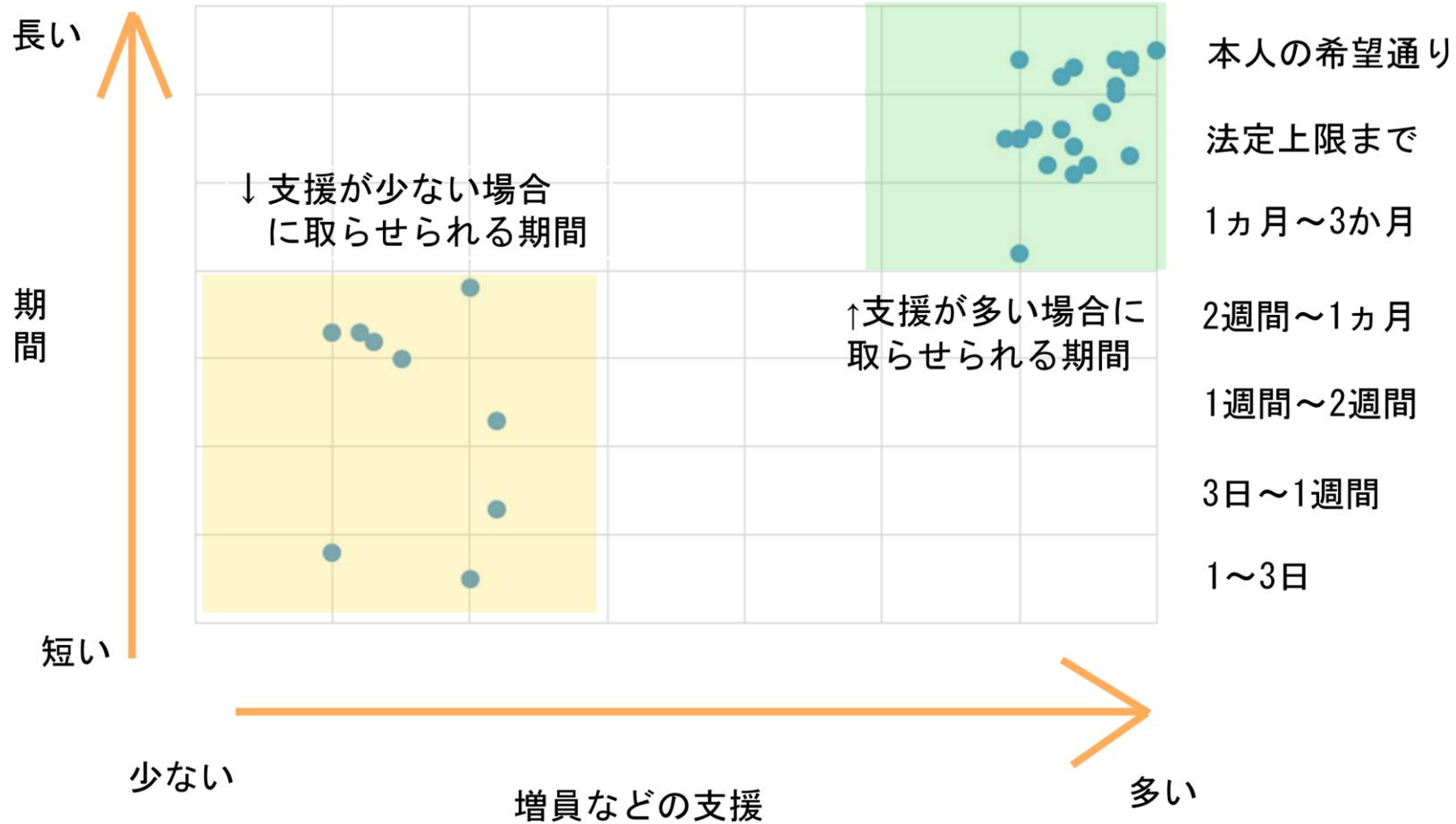
## 職種別の期間に対するコメントの傾向





# 支援と期間の関係性について

# 支援の有無による取得期間



# 総括

リモートでも仕事ができる環境作りをする等新たな働き方の模索の提案や  
そもそも、普段の働き方から変えていかなければいけないという意見もあった。

職種別で見ても分かるように外勤の人は慢性な人手不足でありながら育児休業を取得しようとする会社からの  
増員・応援が不可欠な事が分かる。全職種に言える事だが取得する側が言い出しにくい雰囲気になっているので  
「育児休業を取りにくい」と感じている人が半数以上いるのではないか。  
会社として言い出しやすい雰囲気作り、応援体制の確立も大切である。

会社からの支援がどれだけあるか も育児休業を取れる期間に大きく関係している事が分かった。

以上より男性の育児休業取得と働き方改革が密接に関係しており、育児休業に関する制度だけでなく働き方に対する意識改革も同時に行う必要がある事が分かった。