

# 2023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

令和3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、

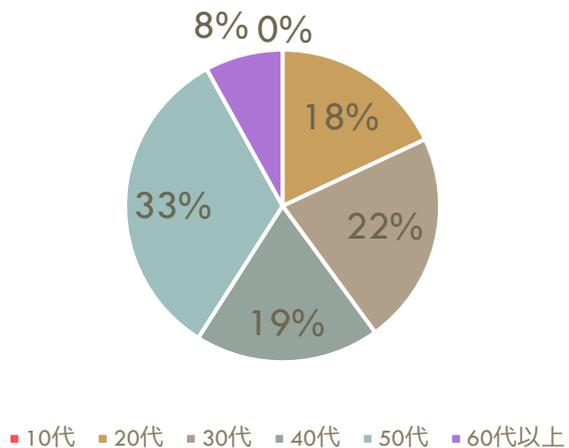
育休取得率の向上及び、誰もが働きやすい環境づくりに向けた課題を抽出することを目的としています。

# アンケート実施概要

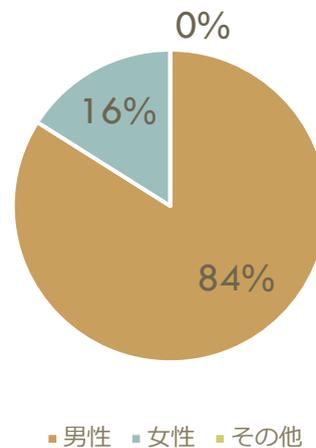
- ・ 実施期間：2023年3月～4月
- ・ 実施方法：WEB
- ・ 対象者：日建連中部支部会員会社の全社員
- ・ 質問数：24問（内、一部自由回答）
- ・ 回答数：2,557件

# 回答者属性

## ■ 年代

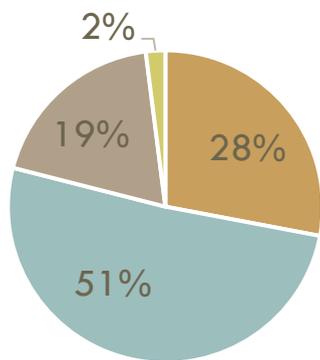


## ■ 性別



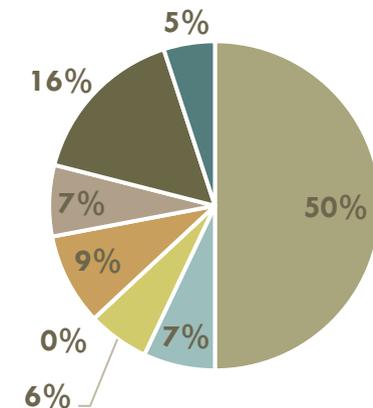
# 回答者属性

## ■ 職域



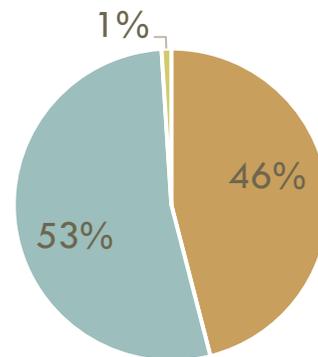
■ 土木 ■ 建築 ■ 事務 ■ その他

## ■ 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



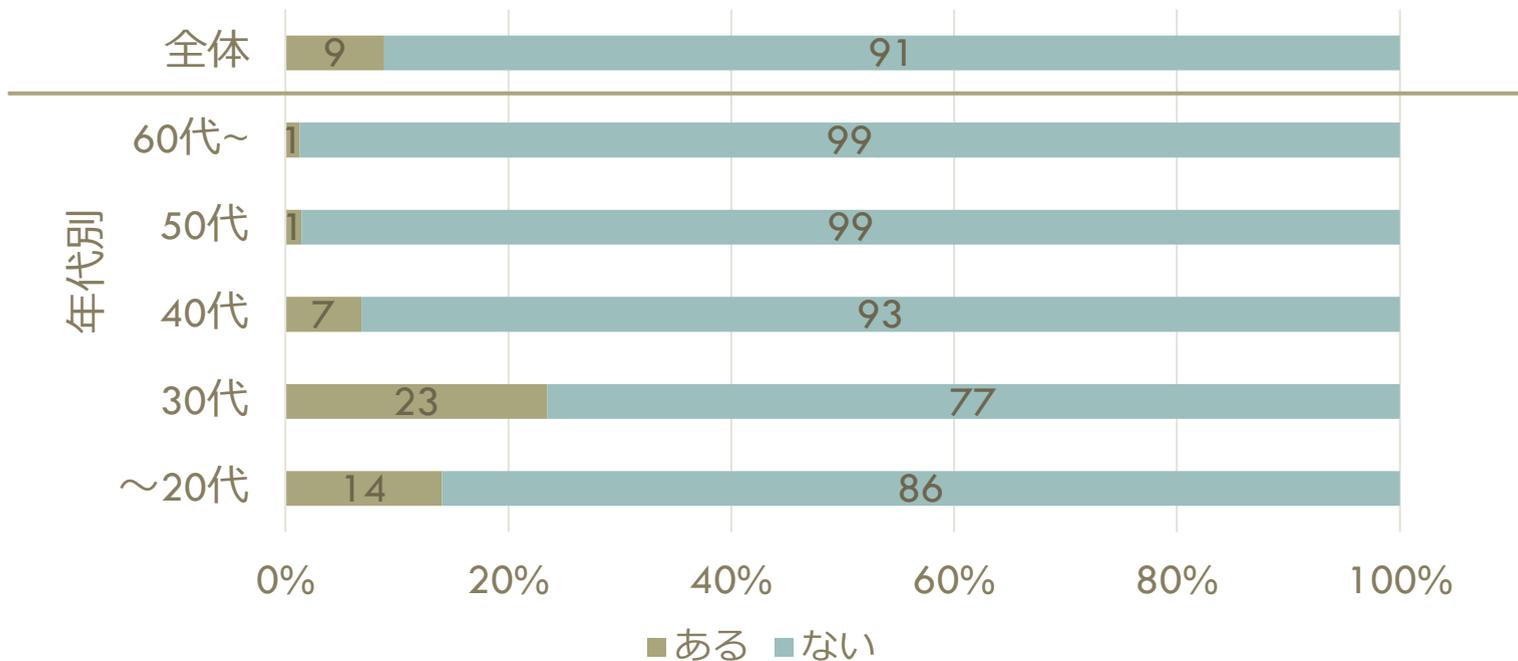
■ 内勤 ■ 外勤 ■ その他

## 2. アンケート結果

# 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

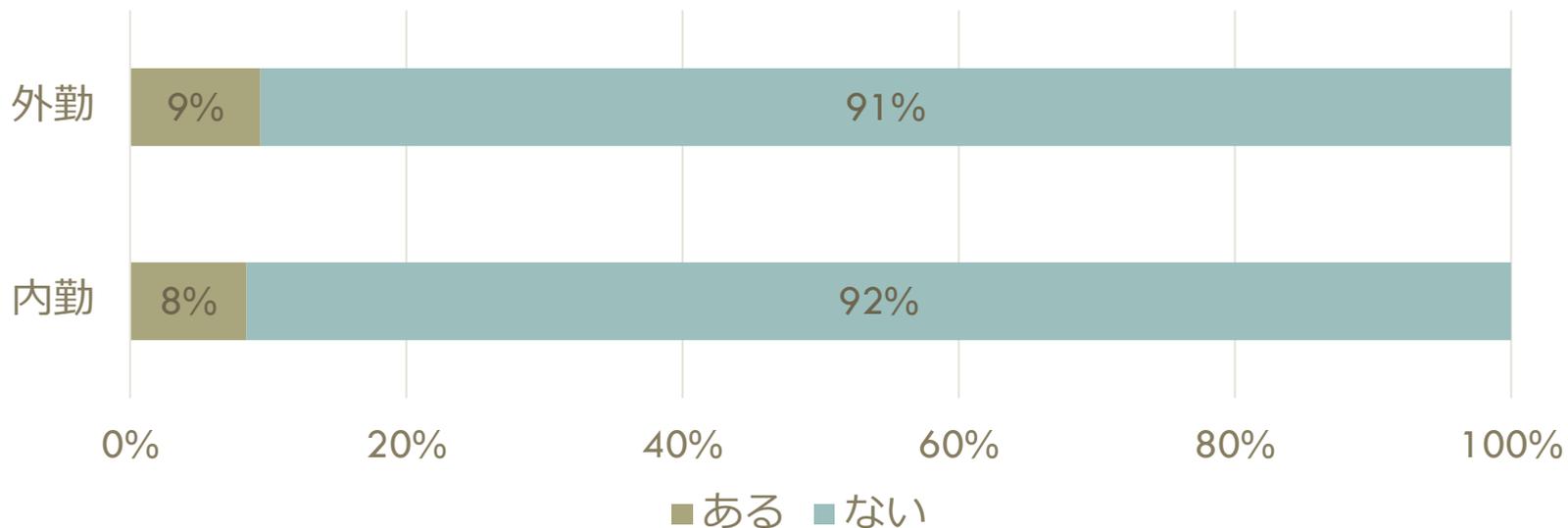


子供がいる家庭のうち、男性の育休取得経験者は全体の約1割、30代以下でも約2割程度にとどまる。

## 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

子供がいる方の取得経験割合（勤務形態別）

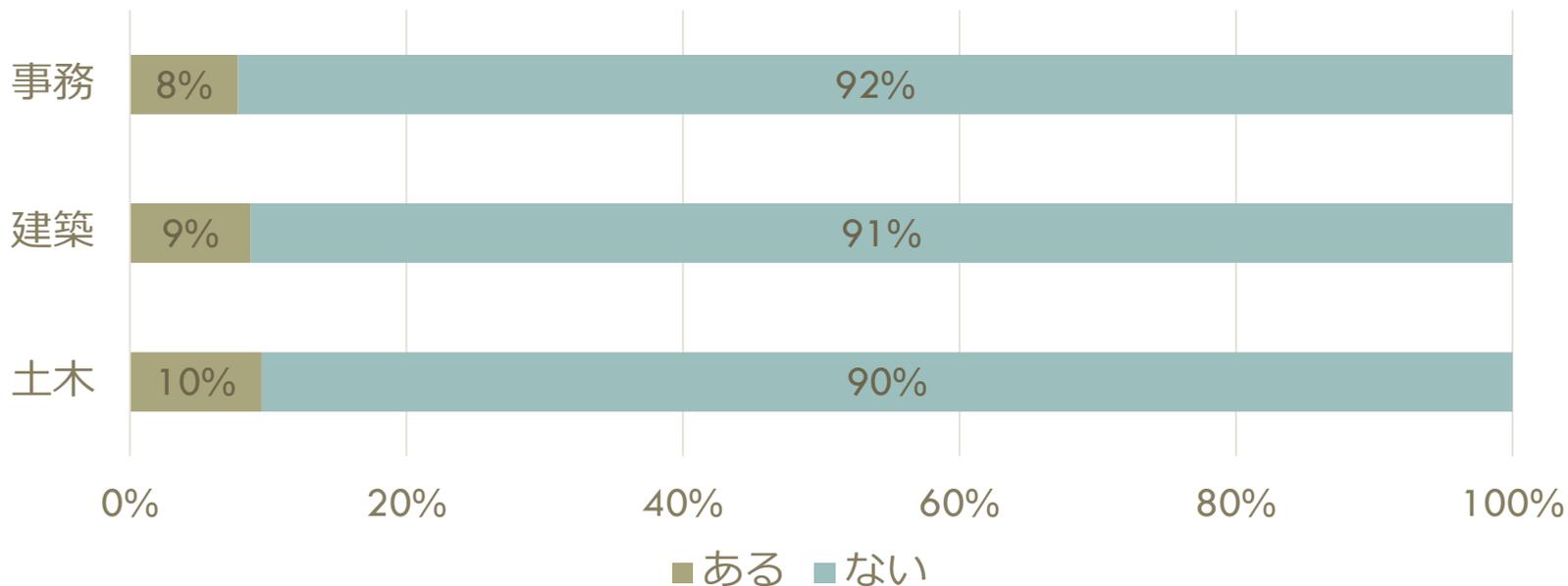


取得経験の有無に、勤務形態別の大きな差は見受けられない

## 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



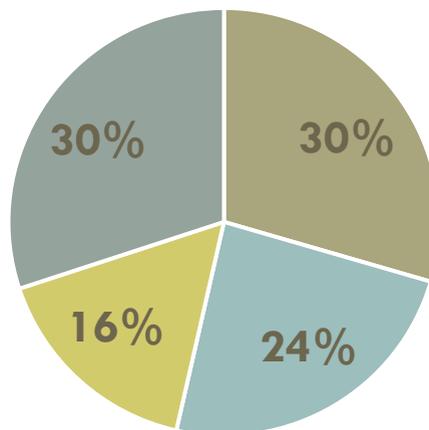
2022年度（法改正直後）の取得数が増えている

# 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

■ 2～3日 ■ 1週間程度 ■ 2週間程度 ■ 4週間以上

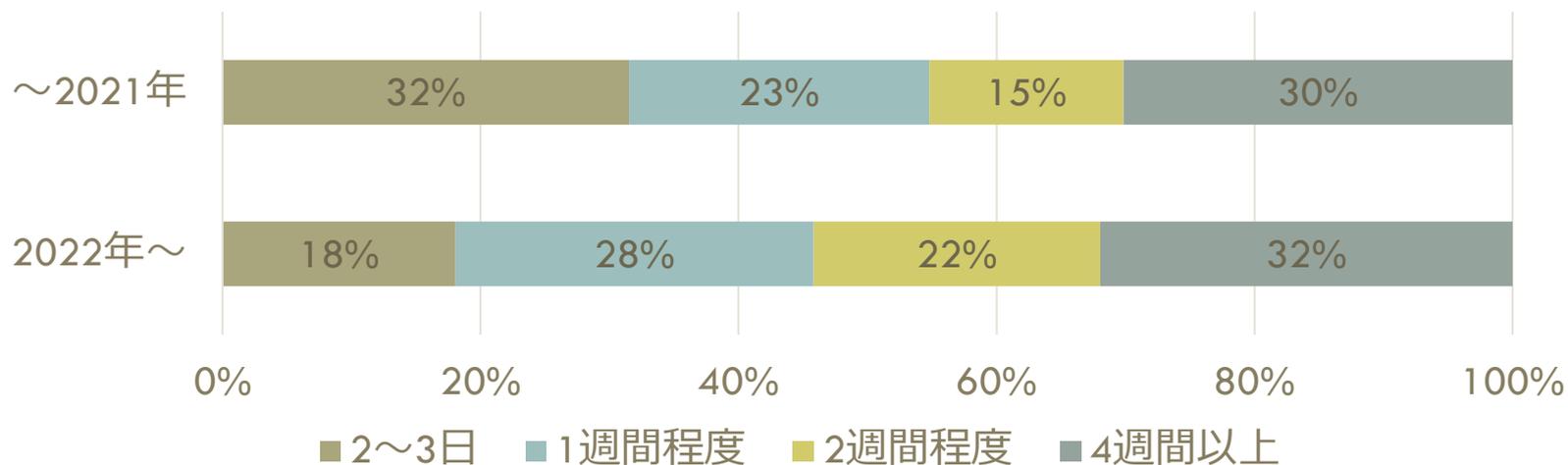


取得期間1週間未満が過半数を占める

## 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

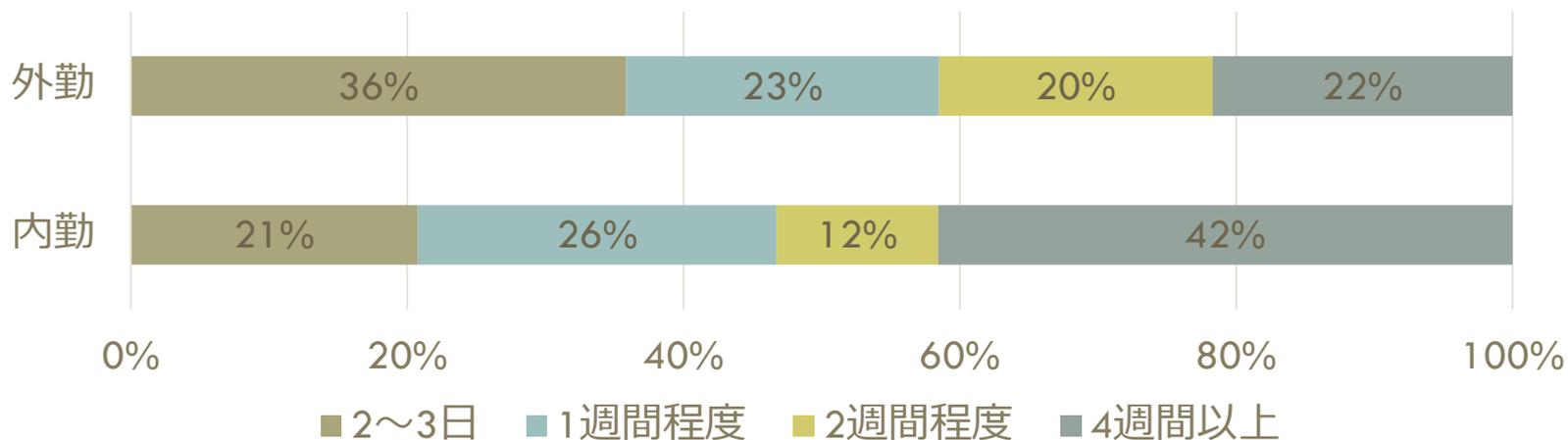


法改正後の方が若干取得期間の長い人の割合が多い。  
但し、法改正後の産後パパ育休上限4週間に対し、2週間以下の人が過半数。

## 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

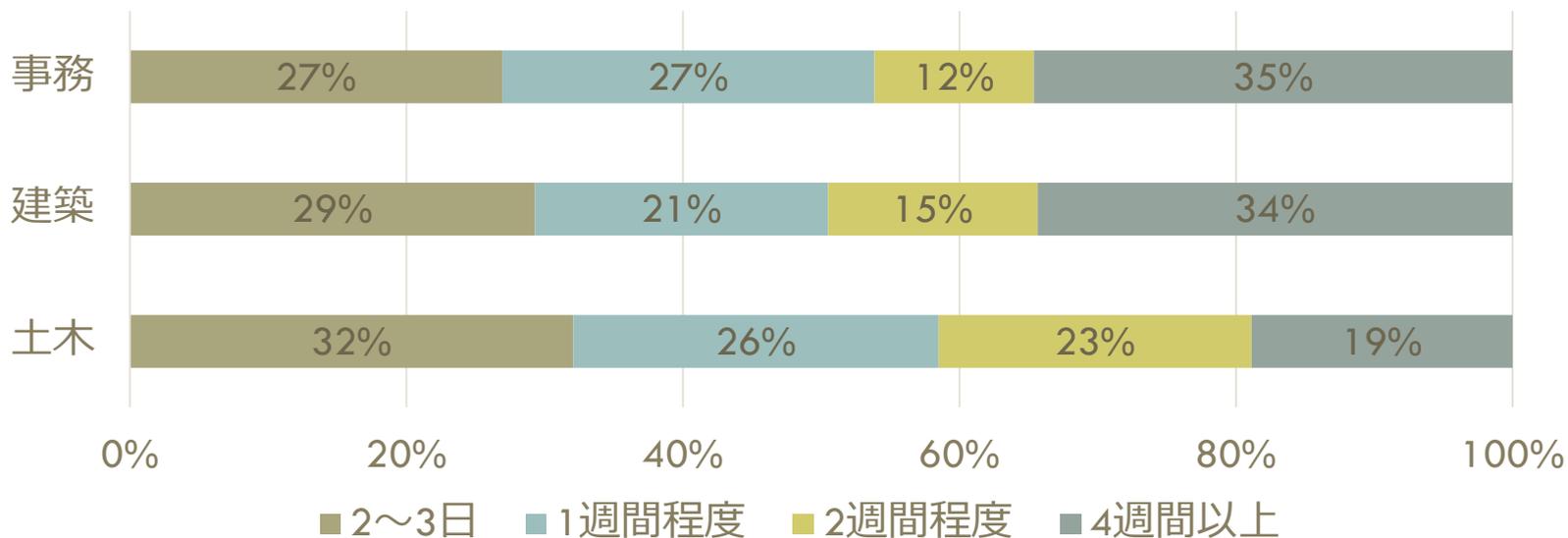


外勤の方が、取得期間が短い傾向にある。

## 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

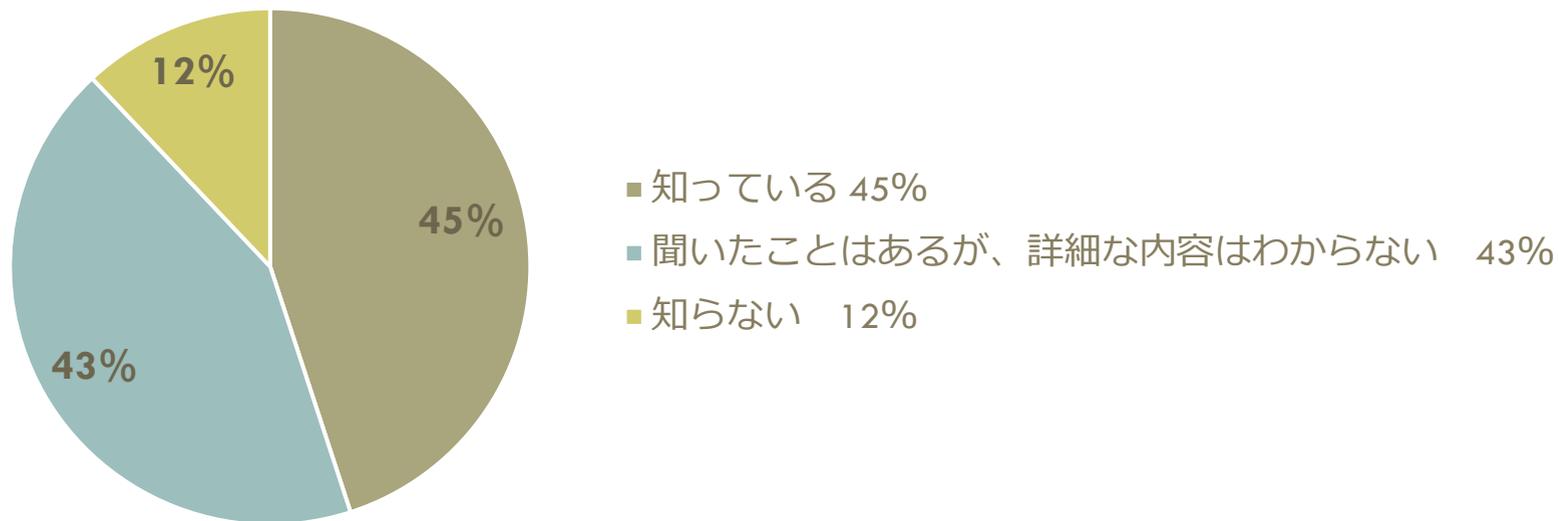
職種別（取得経験者全体） ※年度関係なく、取得者全体の集計



事務・建築に比べ、土木の方が若干取得期間が短い人の割合が多いが、大きな差は見受けられない。

## 法改正の認知度①

Q.育児・介護休業法が改訂され、2022年4月1日から段階的に施行されていることを知っていますか

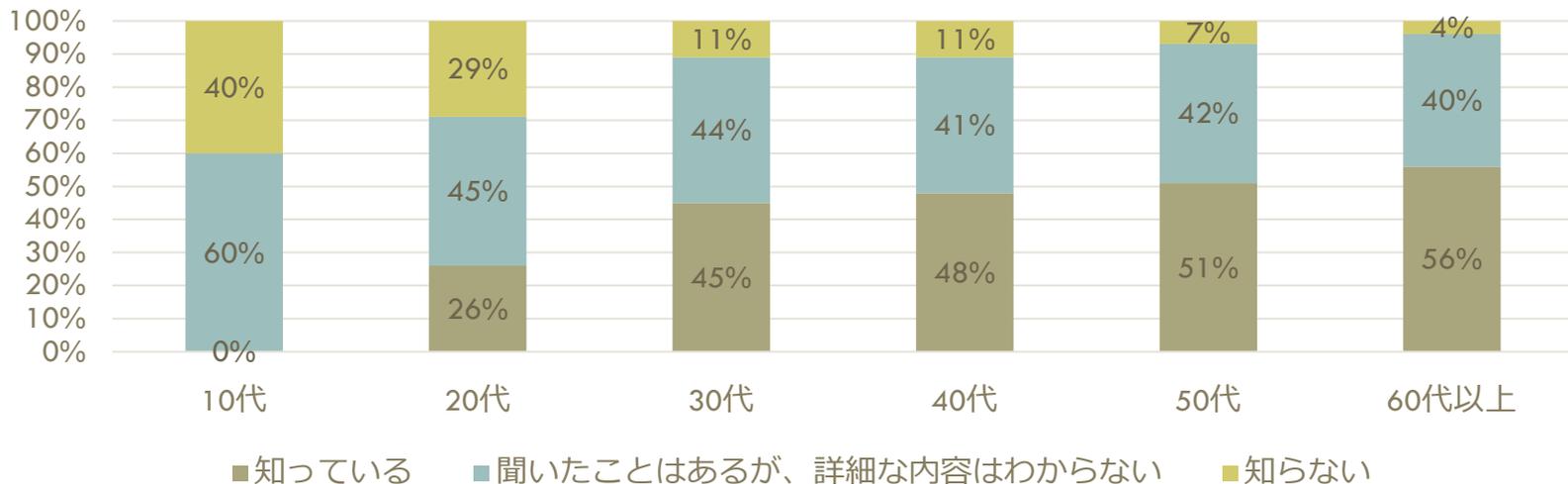


詳細な内容まで把握している人の割合は半数以下。

## 法改正の認知度②

Q.育児・介護休業法が改訂され、2022年4月1日から段階的に施行されていることを知っていますか

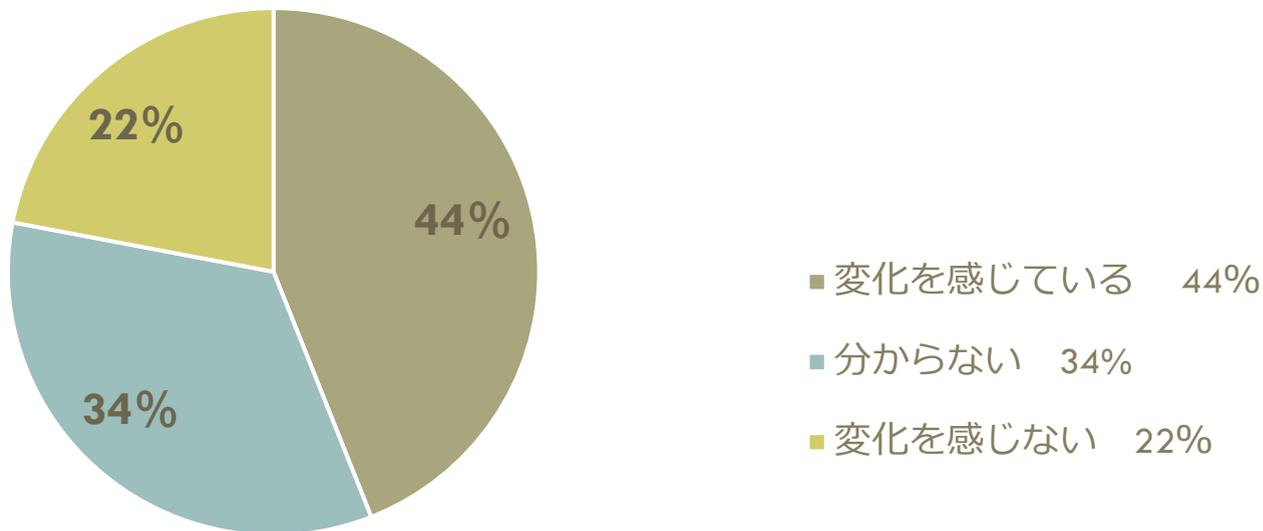
年代別回答



10代20代の若い世代は認知していない割合が30代以上より多い  
30代以上は年齢が上がるにつれて徐々に多くなっている。

# 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

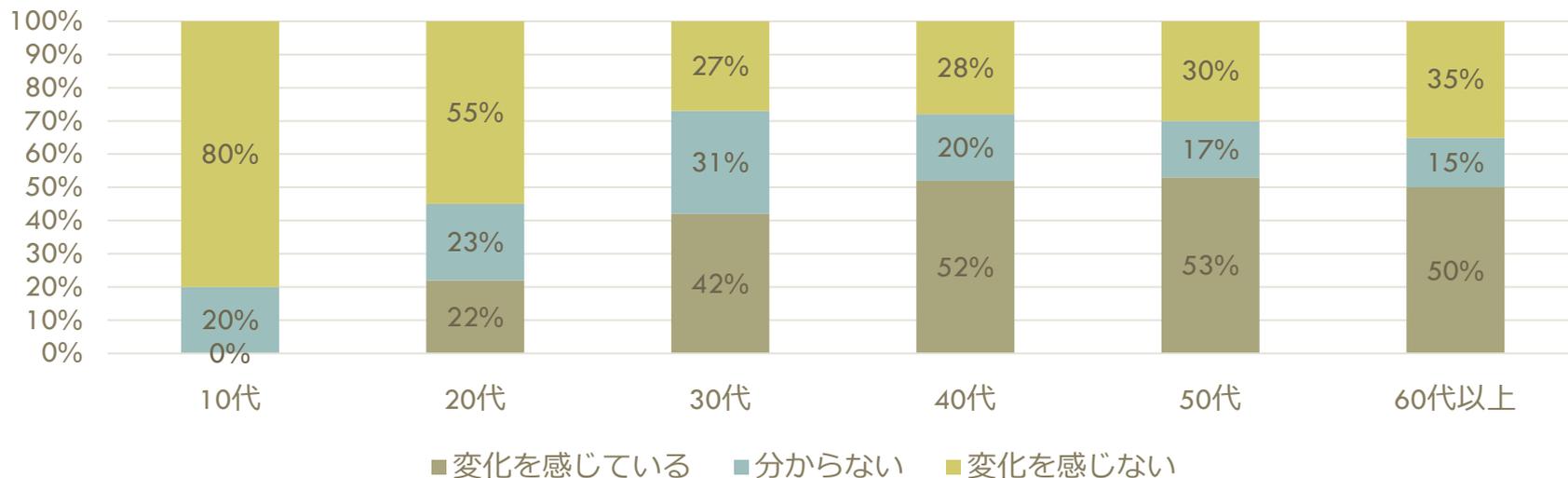


半数近くの人が育休取得しやすさに変化を感じている。

## 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

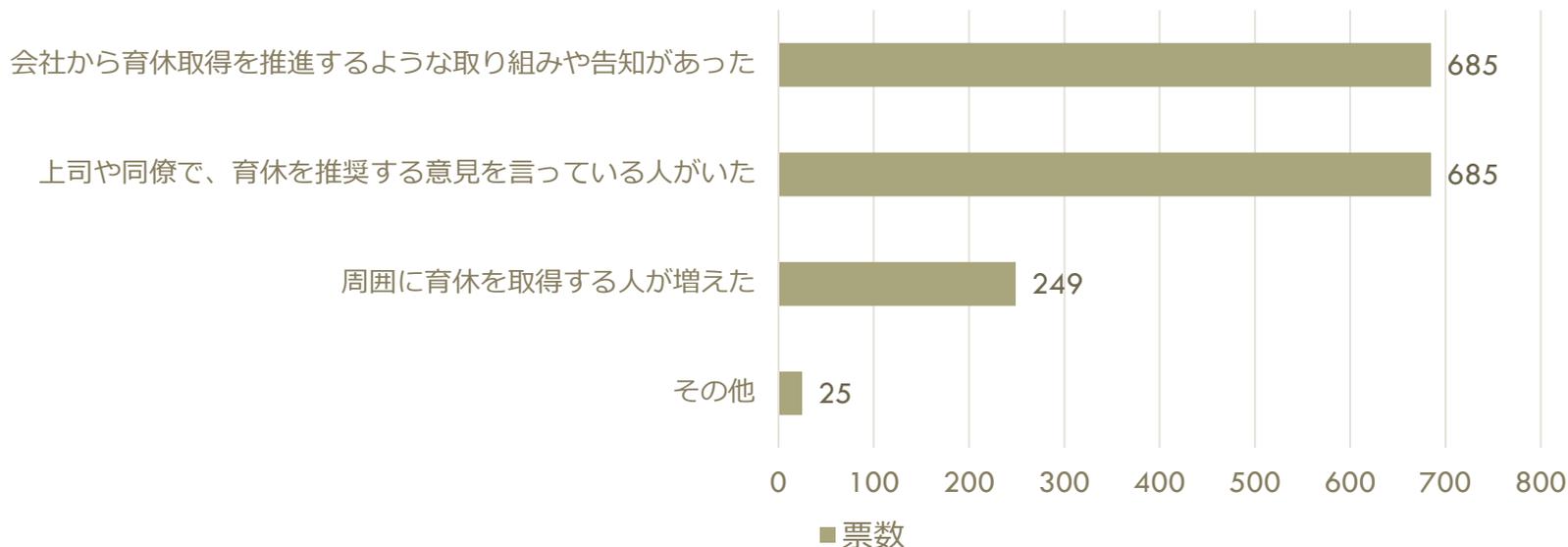
年代別回答



40代以降は育休取得しやすくなったと感じている人が半数だが、実際に取得対象者となる人が多い～20代では変化を感じている人の割合は低い

## 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

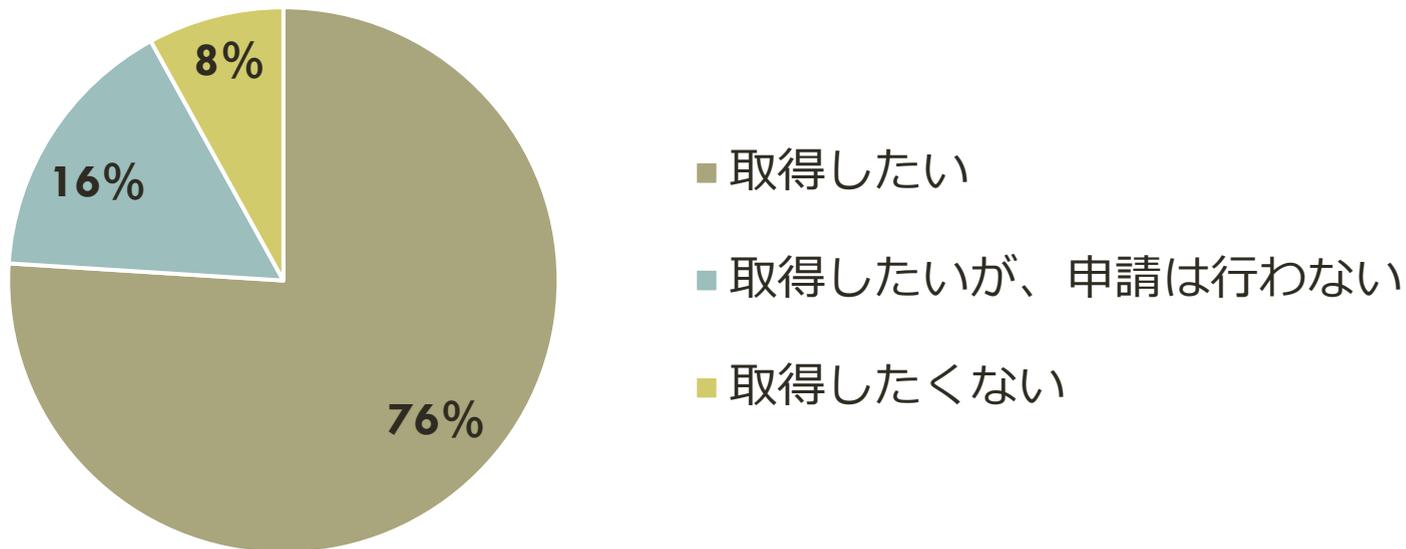


【その他の回答】

- ・身近な方で育児休業を取得している人が増えた
- ・メディアなどで頻繁に取り上げられるようになった
- ・社内通達や研修で取り上げられるようになった
- ・世間的に育休を取得する流れが当たり前になってきているように感じる

# 育休取得についての自身の考え

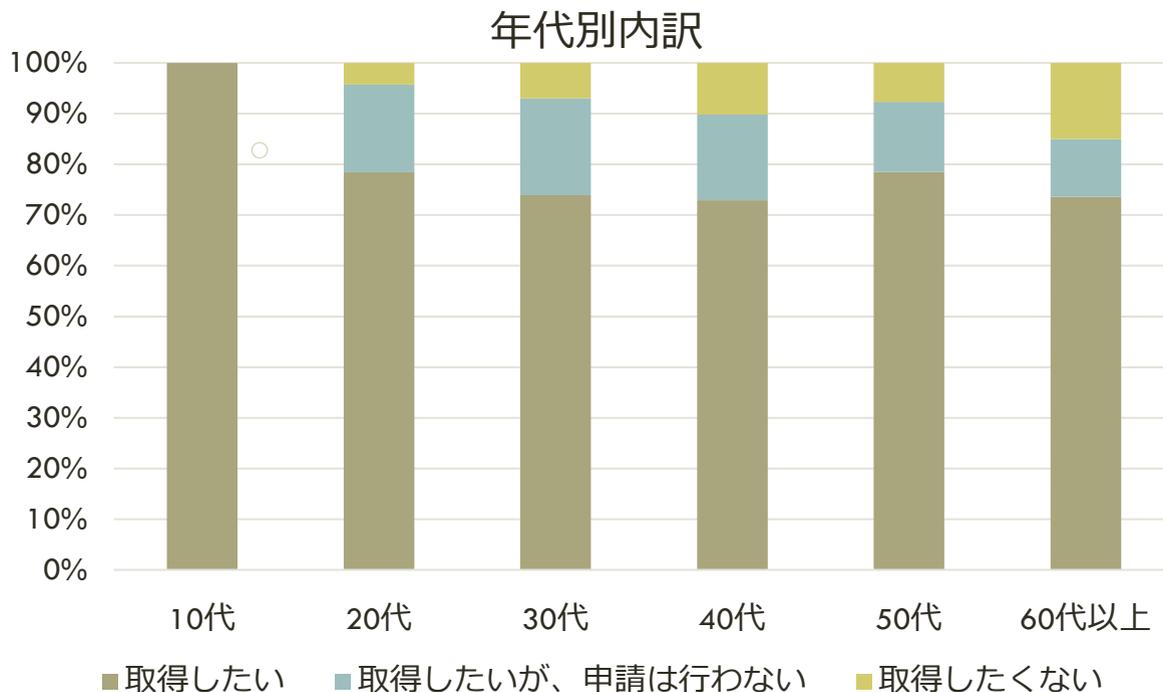
Q.自ら（orパートナー・部下）が育休取得対象者となった場合、  
育休を取得したい（させたい）ですか



9割以上の方が取得したい（させたい）と考えている

# 育休取得についての自身の考え

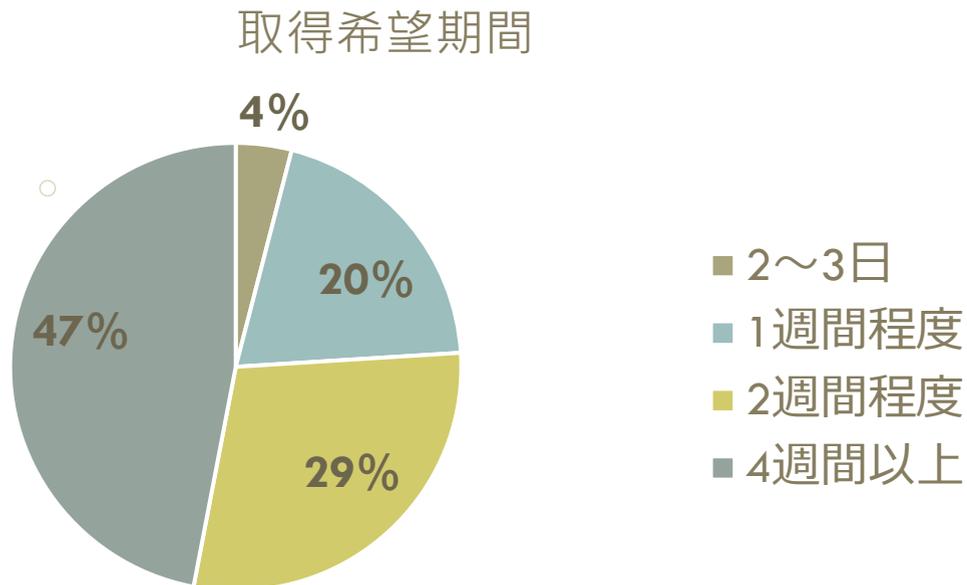
Q.自ら（orパートナー・部下）が育休取得対象者となった場合、育休を取得したい（させたい）ですか



「取得したい」回答した人は 各年代とも75%程で年代による差は見られない

# 育休取得についての自身の考え

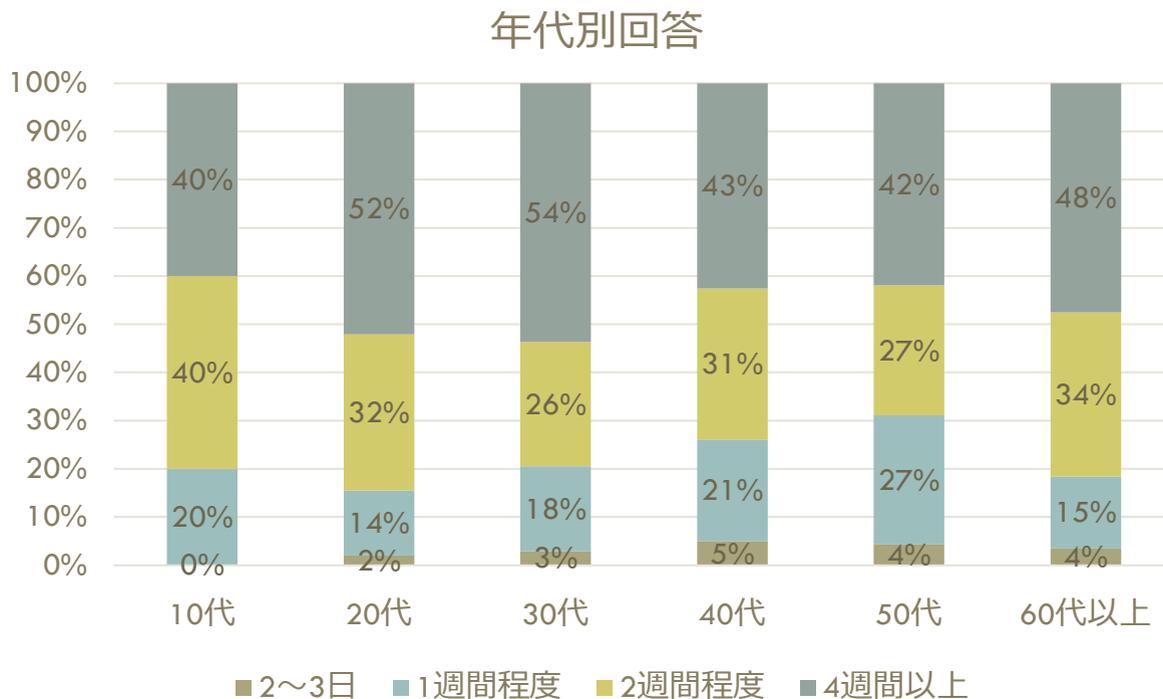
Q. 育休を取得したい（させたい）期間はどの程度ですか



1か月以上を望む割合が大きく、実際の取得期間とは乖離がある

# 育休取得についての自身の考え

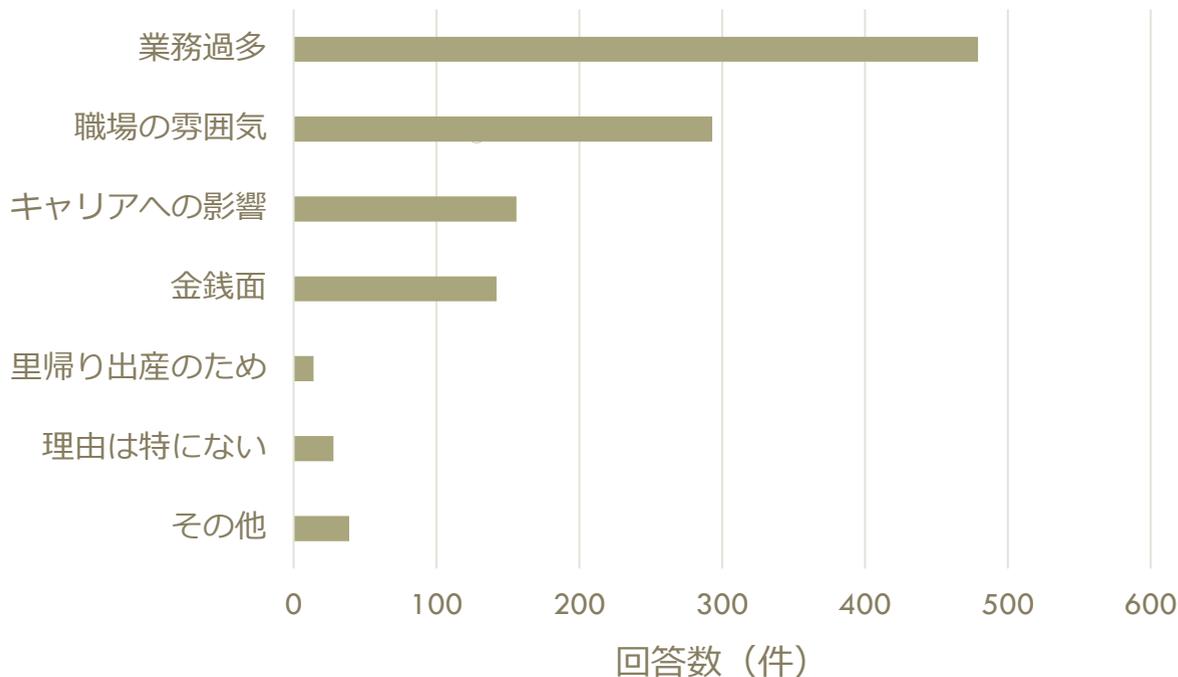
Q. 育休を取得したい（させたい）期間はどの程度ですか



1か月以上を望む割合が高く、年代による差は見受けられない

# 育休取得についての自身の考え

Q.取得したいが、申請は行わない（取得してほしいが、申請できないと思う）理由は何ですか



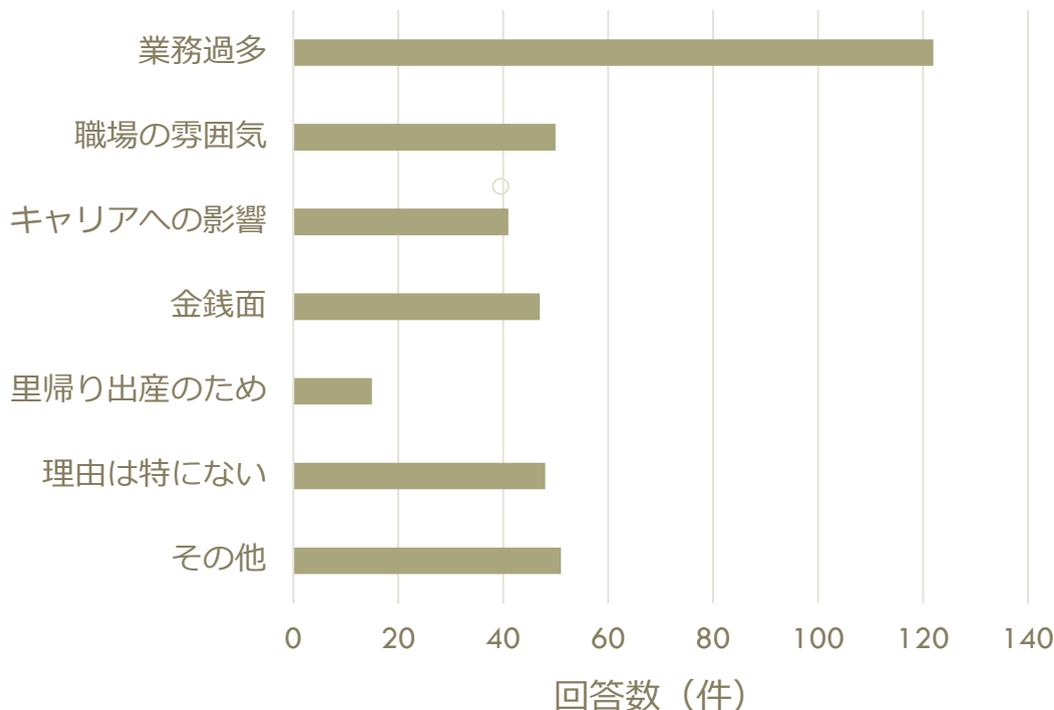
## 【その他の回答】

- ・人員不足（14件）
- ・気が引ける（7件）
- ・取得は状況次第（5件）
- ・上司の理解不足（2件）
- ・業界の雰囲気（2件）
- ・前例が少ない（2件）
- ・業務への責任（2件）
- ・フレックスで対応できるため
- ・転職したばかりのため

業務量、職場の雰囲気による理由が大多数を占める。

# 育休取得についての自身の考え

Q.取得したくない（取得してほしいと思わない）理由は何ですか



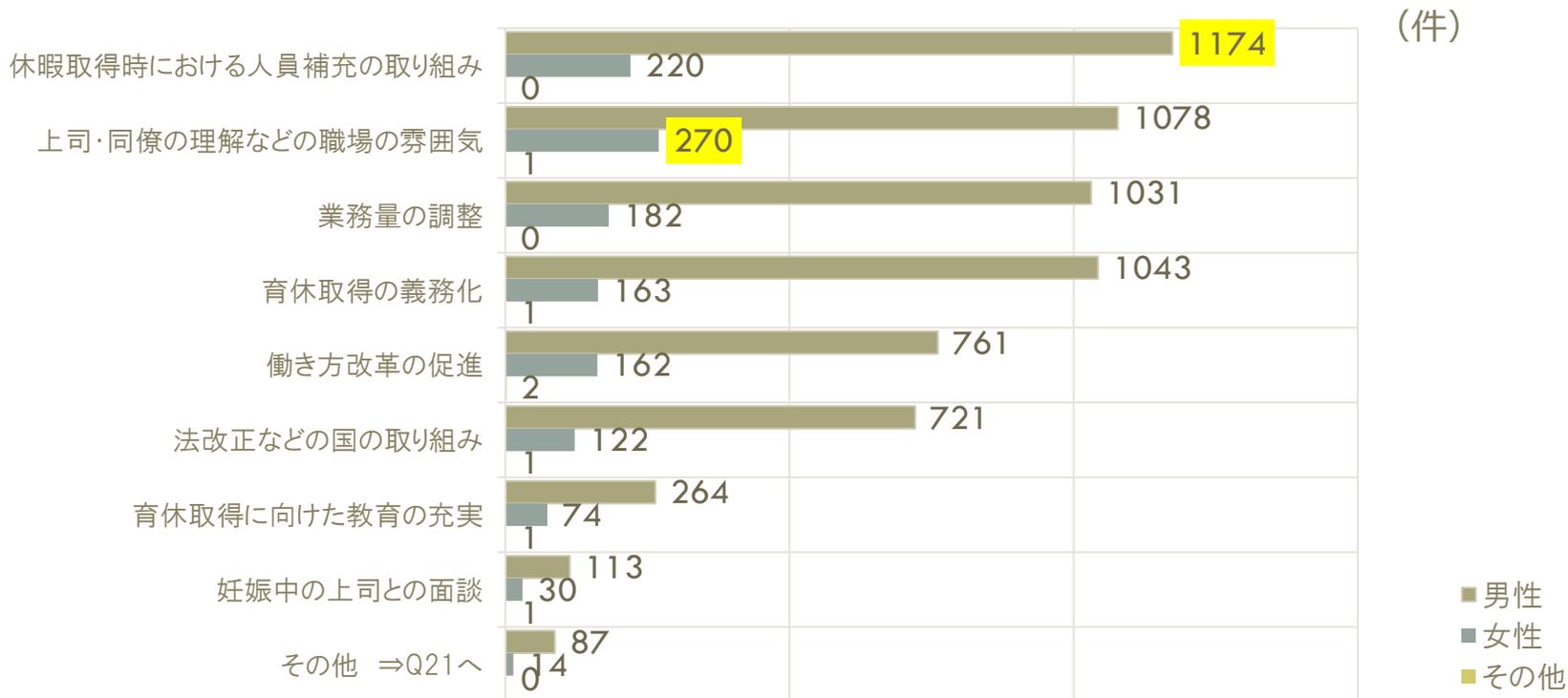
## 【その他の回答】

- ・必要がない (9件)
- ・人員不足 (8件)
- ・育児をしたくない (2件)
- ・取得は状況次第 (2件)
- ・気が引ける (2件)
- ・休まなくても良い環境づくりが必要
- ・育児の経験がないため必要性が分からない
- ・仕事をしたい
- ・親族と同居しているため
- ・定時出勤・定時退社で対応可能
- ・パートナーが経営者である
- ・パートナーの職場の雰囲気が分からない

業務量、職場の雰囲気による理由が大多数を占める。

# 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



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。

# 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
- ・金銭面の補助(会社制度など)
- ・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】

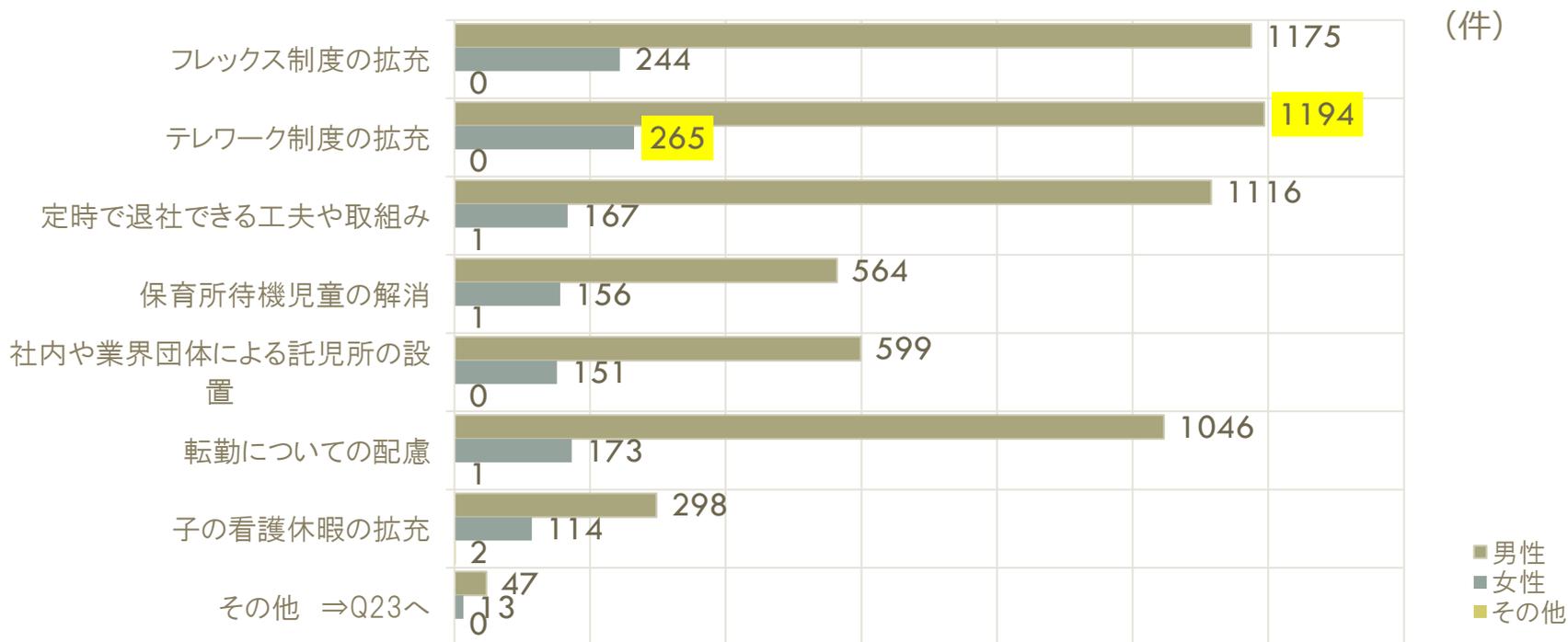
- ・休むことが目的ではなく、在宅を認めるなどの長期的な制度が必要。
- ・法改正、義務化がなければ、監理技術者など役職者は育休は難しいと思う。
- ・残業なくす

## 【④その他】

- ・仕事場の雰囲気が大事
- ・会社、発注者、国が現実的な働き方を見直すこと
- ・長期間の転勤の免除
- ・代休、年休など既往休暇の取得を先行

# 育休取得の推進に向けて

Q.育児と仕事の両立のために有効だと思う取組みや自分（男女問わず）が対象だったら利用したい取組みは何ですか（複数回答）



男女ともに「テレワークの充実」の回答が多い。

働く時間の自由度や通勤が必要ないテレワーク充実が求められているとみられる。

# 育休取得の推進に向けて

Q.育児と仕事の両立のために有効だと思う取組みや自分（男女問わず）が対象だったら利用したい取組みは何ですか（その他の回答）

## 【①人員の問題】

- ・交代要員を補充できる人員配置・増員
- ・子供が小さいうちは転勤、単身赴任を考慮した人員配置を行う必要がある。
- ・産休先生ではないが、同じように育休する人の代替りの人を用意する

## 【②労働環境の問題】

- ・総労働時間の削減、時短勤務制度等
- ・残業しなくて良い業務量への転換
- ・育休前の業務量の低減配慮。業務量程度のため、現場異動（支店や本社内勤も含めて）検討すべき
- ・一時的に内勤へ転属

## 【③制度の問題】

- ・休暇期間明けのサポート体制
- ・職場に保育所の設置義務化
- ・家事代行を実施してくれる制度の導入
- ・病児・病後児保育の預け先の確保
- ・ベビーシッター制度の充実

## 【④その他】

- ・発注者の意識改革・建設業の体質改善
- ・工事の適正金額、適正工期での受注
- ・社内体質の改革
- ・仕組み作り、周囲の理解が大切

# 育休に関する自由意見

## ■ 職場環境に関するご意見

- 育休を取得する者としめない(出来ない)者と格差・不公平感を無くさないこと取得の増加にはつながらない
- 育児休暇取得が推奨されつつありますが、社内では男性が育休を取得することに未だ抵抗があるように感じます
- 上司・同僚の理解はもちろん、育休を取得しやすい環境を作っていくことが必要だと思えます
- 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
- 未だに子育て世代に対する考え方が業界の体質上理解されがたいのが現状である。時代が変わっているのにも関わらず「俺らの時は～」と昔話をされると取得をしてはいけないのかとってしまう

# 育休に関する自由意見

## ■ 仕事・業務内容について

- 育休後も復職しやすいような制度：時短勤務、フレックス、テレワークなどあれば良い
- 定時退社できる業務量と人員配置
- 配属先や転勤の配慮がほしい
- 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
- 夜勤ありきの工期を撤廃
- 業務内容的に外勤者の育休取得は難しい、内勤者との格差がある
- 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
- 育休をとっていない現状ですでに人手不足であるため難しい
- 育休は取りたいが昇進昇級が遅れるリスクを考える

# 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)
- 育休を取る側、取られて会社に残る側（同じ部所内で）の両方にお祝い金が出る制度
- 有給休暇扱いになれば、休みたいと思う人も増えると思う。給料を減らしてまでは育休を取りたいと思えない。
- 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。

## 3. まとめ

# まとめ①

## ■ 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

- 法改正前後で育休取得経験者が増加していることより、法改正の一定の成果が見受けられる一方、産後パパ育休の取得上限4週間に対し、取得期間2週間以下の人が過半数を占めている。

### ● 教育面

- 今後育休取得の対象となるであろう10～20代のうち、人育児・介護休業法が改定された内容を知らない人が過半数いる。
- 育休を取得すると金銭面でデメリットがあると考える人が多くおり、正しい知識の周知が必要。

### ● 人員問題

- 「育休を取得したいが、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「業務過多」「人手不足」と回答している人が多い。

### ● 職場環境

- 勤務形態により、育休取得期間の差が見受けられた。
- 「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「その他」と回答している人の多くに「気が引ける、他人への負担増が気になる」と回答した人がいた。
- 前問でも「職場の雰囲気」と回答した人も多かったため育休を取得しやすい職場の雰囲気づくりに対する取り組みが必要。
- より育休を取得するには「休暇取得時における人員補充の取り組み」、「職場の雰囲気改善」「育休取得の義務化」、「業務量の調整」が多かった。

## まとめ②

### ■更なる育休取得推進に向けた提案

#### ●普及面

- ▶継続的な育休に対する情報への周知を行っていく。
- ▶メール等を一齐送信するのみではなく、教育の機会を設け、育休制度に対する社員の正しい知識向上を図る。
- ▶育休を取得することにより、会社・従業員双方へどのようなメリットがあるかを展開する。

#### ●人員問題

- ▶育休取得申請者が出た場合、すぐに補充できる人員（部署）を配置しておく。
- ▶業務の平準化を行い、繁忙な場合でも取得申請を行いやすい環境を作る。

#### ●職場環境

- ▶上長が育休を取得しやすい環境を率先して作っていくことが重要。
- ▶育休取得を義務化する。