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

全体意見(自由回答)編

KKA(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

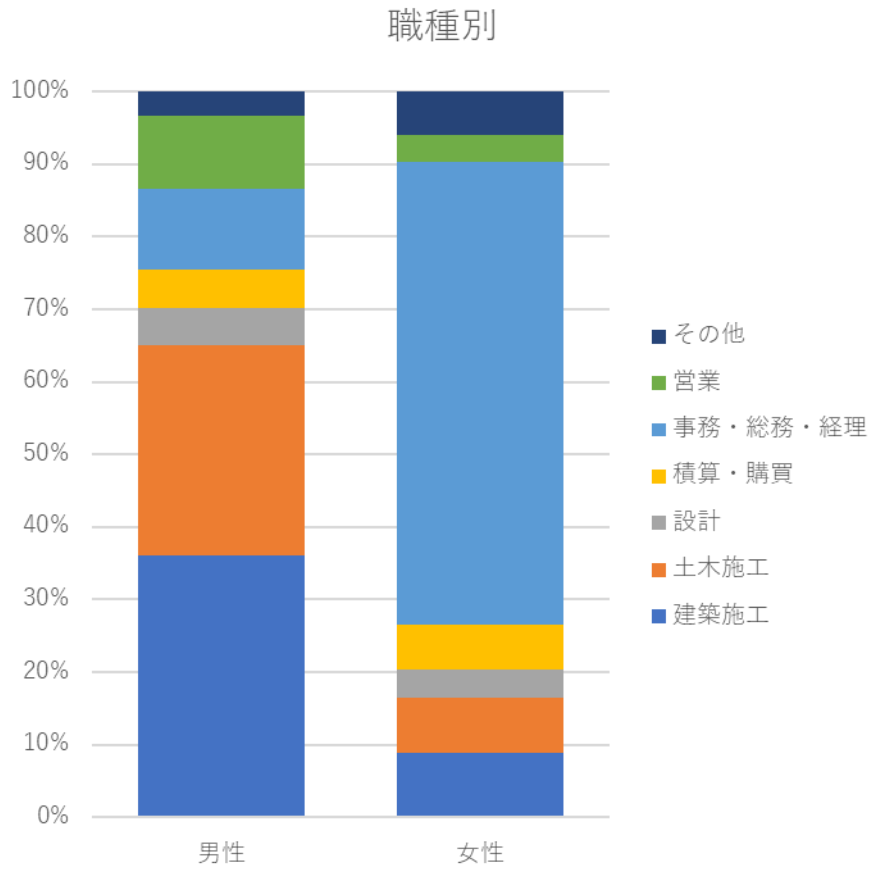
対　　象：日建連中部支部　会員会社所属職員（派遣社員・契約社員を除く）

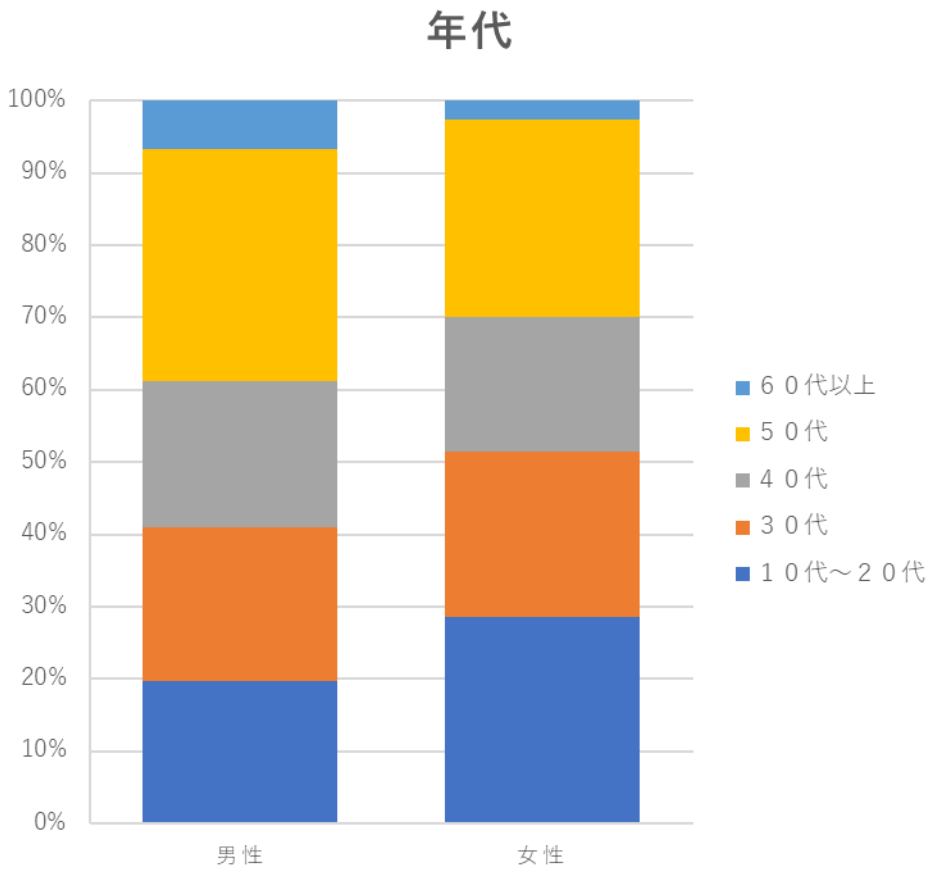
対象期間：2021年9月3日～9月17日

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





育児休業等に対する自由意見

考察

- 女性は男性の育児休業は長期間取らないと意味がないと考えている人が多く、男性は短期間や分割で取ればいいのではと考えている人が多い。
- 質問30での回答でもあったようにそもそも有給が取れない状況をどうにかしないといけない。普段からの人手不足を解消しないといけないと考えている人が多かった。

  業界全体の働き方改革を進めていかないといけない。
- 任意ではなく義務として必ず取得させた方がいいとの回答も男女両方で多かった。
- 長期間取得する為には増員が前提として会社全体でバックアップ体制を整備しないと普及はしていかない
- 60代からは孫の育児休業・休暇も取りたいとの声あり(親が共働きの為自分の方が休みやすいという考えか？)

女性	10~20代	男性の育休取得を強制的にしなければ、取得率は上がらないと思います
		会社や職種によって育休取得について差があってはいけないと思う。女性が仕事を辞めて家事・育児に専念すべきという古い考えもよく聞くが、実際そうならないのは賃金が不十分であり、共働きでないと家計に余裕が出ないということもある。 現在子供が一人いる状態で働いているが、男性の同期と比べて経験等に差が出て遅れることを考えると、育休が取得できたとしても子供を産みたいと思わない。
		育休を取りやすい環境を作ってほしい。
		自分は店内勤務の為、育児休暇は勿論、有休取得や定時退社が可能ですが、現場の方を見ていると育児休業は取得するのが難しいのではないかと感じています。 工期が長い現場もある中で、育児に参画しやすいようにするためには、 まとまって育児休業を取得してもらうというより、例えば自宅から通いやすい現場 への異動をさせる、時短勤務を可能にする等があればいいのではないかと思います。
		昔よりは育児休暇に対する理解は浸透しているのだろうが、実際に長期で取得している人を見たことも聞いたこともないので実感が沸かない。 数日の休暇はあっても、それは育児休暇であるのだろうかと思う。 普段有給を取りずらい社員が、休暇を取りやすくなる名目上の意味は果たしているが、そもそも与えられた有給を消費することが困難であることが問題なのではないか。 休暇自体がもっと取りやすい環境に代われば、育児休暇も自ずと取得されると思う。 現在の育児休暇は通常の休暇と変わらないと思う。

	制度があってもサポートや上職者の理解がないと取りづらい。 上職者が積極的に呼びかけ、サポートの根回しが必要だと感じる
	夫婦で、確日等の交代で仕事・育児が出来る様な制度が出来ていくといいと思う
	男性も勿論のこと、まずは女性の育児休暇の取りやすい環境が必要であると思います
30代	なかなか難しいのが現状だと思います
	男性の育児休暇も、妻としてはとてもありがたいですが、育児は1年後もずっと現実続きます。復職後の共働き家庭では妻の方が、仕事・育児・家事の負担がとても大きいのが現実だと思います。夫も遅くまで仕事してヘトヘトですが、妻も平日ヘトヘトです。妻が専業主婦であったり、祖父母と同居されている家庭は育児・家事を手伝ってもらえると思いますが、核家族と共働き家庭が近年増えている中、男性も平日、残業を減らしたりフレックスタイム、在宅勤務制度の拡充など、夜早く自宅にいてくれることが何より助かると思います。子供にとってもよいと思います。子供をお風呂に入れてくれるだけでもとても助かります。少しずつ働き方が変わっていくとよいと思います
	アンケートが分かり辛い。正直、定時で帰れるならどちらかが育休を取得しているのなら、もう片方は取得しなくても良いとは思っているが、現状職種や、プロジェクトの状況によっては難しい(ので、取得してほしいと考えている、にした) 出産後しばらくは時短ないし、定時で帰宅できる制度や配慮があると助かる
	出産経験のある女性目線としては男性の育児休職は是非とも取得してほしいと思うが、 現場で働く職員目線としては現状、男性社員が育休を取得するのは困難だと感じる。 (現場の配員状況や業務量を考慮すると) 自分が育休中に抜けて同じ仕事をこなせる代替要員がいれば「育休とります！」と言い出しやすくなるとは思う

	学生の公務員人気がある中で、業界として優位性を持たせるためには、育休の取得期間を公務員並みに長くする必要があるかと思います。 3年育休を取得でき、育休中に子を出産するとプラス2年される。私の周りでは、数人子供を産んで5年ほど休んでいる方が多くいます。また、子が2歳になるまでは時短勤務であっても給与は満額支給されるそうです。 このことを知っていたら、公務員を目指したのになと思いました。 今後、育児だけでなく介護で休まなくてはならない方が増えるかと思います。余裕のある人員配置を行ってほしいと思います
	子供の看病の為、休んだり、子供の風邪をもらったりと、予想以上に休むこともしばしばあった。未就学児の間は、業務過多にならないような配慮をするような制度も欲しい
	本人が育児休暇を取得したいと思うのであればそれが実現できるよう職場はサポートするべき。常に選択肢として休暇が取得できるよう、職場がそれを受け入れるような雰囲気・体制を作るべきだと思う
	建設会社は圧倒的に男性が多いので、全員が取得することは厳しいかもしれませんが、せめて希望者は取得できるようになればいいと思います。 （本人や配偶者によっては取得しなくていいと考えている方もいると思います。給与が減るからとか、実家で手厚く里帰り出産が出来るから、育休を勘違いしている夫が休んでも家事が増えるだけだから、等の取得しなくてよいと考えている人もいると思います。） 私自身も、現場勤務時に妊娠し育休取得をしました。とても忙しくそれまで休むことなんて考えられませんでしたが、女性は休まないと出産できない状況なので、周囲の方々（現場、会社の人事等）に色々配慮してもらい取得できました。とても有難かったです

	自分（女性）が子供を授かったときに、男性の育休取得に対する意識は世間一般もなかったし、自分自身も「母である自分のみが育休取得をとるべき」と考えていたが、今は考えが変わってきていると思う。極端な考えかもしれないが、男性育休に関する考え方を「とってもいい・とるべき・ととる方向性で応援する」のでなく、「必ず取得させる」ものと考えて、施策をとってほしい。育児休暇からテーマがずれてしまうかもしれないが、「男性も子供ができたら育休を必ずとるものだ」と考え方が変われば、育休取得したい男性が気兼ねなく育休取得できることはもちろんのこと、女性の社会進出もますます進んでいくと思う。残念ながら、いまだに「女性は子供が出来たら仕事を辞める・仕事を休む・今までより働けなくなるので、男性よい使いにくい」という意識は根強くあると思う。育休という観点からもこうした社会通念の払拭にチャレンジしてほしい。
	二人目が生まれたら男性も育児休業をとれると助かると思う。一人目の時はそこまで必要性を感じなかった。
	男性の育休については、妻が育休取得中又は専業主婦の場合、長期取得は難しいと思う。当社も男性の育休取得率100％を掲げているものの、女性の取得する育休期間(数ヶ月～1年程)とは異なっている。社会全体で、男性も育休を1年間取得しても良いという雰囲気を作り出さない限り、名ばかりの育休取得が広がってしまうと思う
	給料の保障を確保した上で、男女ともに育児休業を義務（強制的な取得）としてもらいたいです
	一昔前までは、育休を取得するのは、女性の一般職が大半でしたので、欠員分は派遣社員を新たに雇い入れるなどして対応していました。総合職ですと、派遣社員でカバーできる業務範囲も限られてきますし、他部署からの人員調整が必須になってくると思います。そう考えると、上司や周囲の理解の有無も重要にはなってきますが、本人が迷惑をかけたくないと二の足を踏んでしまうのも、一つの障壁なのかなと考えます。特に中堅社員の場合は任される業務の責任も大きいと思うので、育休取得に対し罪悪感をいかに感じさせないかを考えなくてはならないなと感じています

	希望者が希望する期間で休暇が取れるように、チーム内の人員を増やす（チーム内の仕事量を減らすことはたぶん無理）などの柔軟な対応でバックアップできなければ、なかなか厳しいと思う。また、今後残業時間の上限が厳しくなることで、勤務時間が減り、自動的に男性も家にいる時間が増えれば、状況もまた変わってくるのではないかと思う。
	・上職者や会社から「上限いっぱいまでの取得」を勧められること ・戻ってきても評価に影響がないことがしっかり説明され安心できること の2つがそろうと、安心して自分の必要な期間だけ育休をとることができると感じます
	建設業界ではまだまだ広まっていないと思うので、他業種などで育児休暇の取得が当たり前となっている場合の事例からマネできることをしていければいいと思いました
	会社内でも男性職員が育児休業を取りたいが、『人員が少ないので他の人への負荷を考えると申請できない。』という意見があった。 会社全体として人員不足だと感じる。生産性向上とは言われるが、1人に対して120%の業務負荷をかけているので、男性の育児休業取得率が上がらないと思う
	身近に男性で育児休暇を取得した実例がなく、周りの上司の方々の考え方（育児休暇に関わらず）をみていると、おそらく男性育児休暇についても理解を得るのは相当難しいと思う。1日程度なら問題ないが数週間、1年など不可能だと思う。その方々の意見を今更変えることは実質不可能に近いと思う。法的に整備されているので、本人の希望があれば仕方なく許可はするかもしれないが、取得する本人が気持ちよく取得できるとことはないと思う。 在宅勤務ですら「サボっている、休みと同じだ」と考える人もいるほどなので、育児休暇は「休暇」ではなく、育児という親として大事な役目をするためだという認識があるのかどうかすら怪しい。 共働きが一般的でなかった上の世代の意識改革はあきらめて、今の子育て世代、さらに若い世代にとっては当たり前になるように情報をもっと多く開示し、その人たちが上役になるまで待つしかないと思う。

	男性の多くが、「子供のめんどうは、嫁さんが…」と言って自分は仕事を優先してしまうと思いますが、協力は必要だと思います。もちろん、女性側も仕事をしている状態であれば、「子供がいて、たいへんで」と、それを全面に出してしまうのではなく、子育てと仕事はちゃんと切り替え、前向きに働いてほしい。周りの理解も大事ですが、本人たちの意思も大事だと思います。自分が利用するときに、不安になるので、言葉だけの制度にならないといいなと思います
	作業所勤務では、実際、代わりになる社員はいないため 数日お休みをとるのが限度な状態です。 作業所の仕組みを変えないと今後、男性が育休を取得するのは 難しいとおもいます
40代	育児休暇を取得すると、評価や昇給速度が低くなるのを見直すべきです。私は実際、産休ぎりぎりまで通常勤務と変わらず遅くまで残業し、標準以上の評価をされるべき仕事をしたにも関わらず、「どうせ休みに入るのだから」という理由で評価を下げられました。そのせいで、復職後の給料や昇進試験の受験資格に影響し、非常に腹立い思いをしました
	パートナーは家事・育児全般をこなせるようにした状態で休暇をとるべき。ただ家にいるだけなら邪魔
	産後どちらの実家にも頼れない場合や、2人目以降の出産では上の子のお世話もあるので、男性の育児休業はとても助かると思います。 共働きが増えてきた今、子育ての負担を分担する上でも、男性も積極的に看護休暇も取れる環境になったら良いと思います。 また、小学校低学年の子供がいる家庭も、看護休暇制度の継続を希望します。 体調を崩した時に、一人で留守番させるのはまだ不安です。

	非婚で子どもありの方が答えにくい形式になっていると思いました
	責任が大きい(重い)部署や忙しい部署にいると、普通の休暇でさえ取りづらいのに 育児休業は厳しいのかなというのが、率直な意見です。 特に上司や年齢が上の方々には、「男性が育児休業？」「なんで？」 という意識が強いので、今の若い人たちが、1週間でも2週間でも いいので育児休業を取得してもらい今の風潮を変えていくしかないのかと。 育児休業をとり、もっと男性が育児に参加してもらえると、女性側も助かる、男性も育児の大変さを共有でき、夫婦間の関係もよくなり、 また、幼子も父親との関わりができていい事ばかりだと思います
	看護休暇は小学校就学前までしか取得できないが、小学生の間は体調不良時に一人で留守番できないため、有休を取得することになってしまう。少しでもいいので看護休暇を取得できると、もっと働きやすい職場になると思う
	収入が減額になる為、今のままの制度では男性の育児休暇取得は難しいと思います
	育休でなくとも時差・時短での柔軟に選択できるとよいと思います 時差・時短の場合は前日・当日でも可であるとなおよいかと
	女性の場合、出産・育児休暇を期に、元居た部署には別の方が異動してきて、本人が復帰した際には適所への異動があったりしますが、男性はそういう訳にはいかないのでしょうか？
	育児休暇、女性の方がとることには大賛成ですが、取得だけして復帰されない方は最初から退職してほしい

	質問内容が既婚と未婚で分けられていますが、子供ありで離婚歴のある私には少し違和感のある質問内容でした。(未婚で回答しました)
	直接的な当事者ではないが、同じ職場にいる以上、間接的にかかわることになる「未婚・子供なし」への質問数が少ない。 周囲のメンバーの「意識」は必要としていない印象をうける
	質問に決めつけが多い
	設問が配慮がある項目と、配慮がない項目があって答えづらい
	問25は答えづらいです。いま現在自分はパートナーいないし結婚する見込みがあると思っていないし、ましてや出産できる年齢でもないのに答えがＹＥＳとＮＯしか無いなんて。 出産前提の質問なのはいかがなものでしょうか
50代	現在の育児休暇制度全般においては、赤ちゃんから幼少期の時期に焦点が当たっているように感じます。ですが個人的に一番苦労した時期は、小学校低学年の入学時、夏休みでした。有給が足らなくなり、最後は欠勤をしてなんとかやりきりました。私が今後子どもを産むことはないかもしれませんが、若い方に少しでも 子育てのしやすい働く環境ができるともっといいのにとは常々思います。 男性であっても不妊治療に専念する期間なども必要であれば取得できるようになるといいと個人的には思います。 それに学校行事で有給をほぼ使ってしまうため高校生までの子どものいる家庭には個人懇談会等の参加をする際には有給を使わないでもいい制度を作っていただけるといいなぁと思います

	共働き世帯では、育児休業よりも子の看護休暇を多く取れるようにした方が良いと思います。小さいうちは、子供が出席停止になる事が多く、一人治っても、次に下の子がなったりと連続することがあるので。社内での詳しく分かり易い内容の発信がされていないので、子育てが終わった身としては、わざわざ問い合わせをしてまで内容を調べません。取りたい人が遠慮なく取れるように、対象でない人への発信も必要だと思います
	自分も長く子がおらず（妊娠を望んだがなかなか授からず…）その間は、結婚、出産、2人目..と休む同僚や世間のニュースに、精神的に落ち込んだり かつ増員なし、業務負担が増えるだけ....という時期には、自分の体力、気力がすさんでいくようなみじめな気分になった（ただの被害妄想…） ただ、頭では、出産や育児が大切で社会全体で支えるものとわかってはいますが。。。 実際に、自分も取得させてもらい、さらに復職できたことは、とても感謝していますが、は、やはり廻りの方たちに迷惑をかけている気分の申し訳なさがいっぱいでした。 男女問わず、堂々と安心して休むには、どうしたらいいのか　単純な気持ちの切り替え、理解ではない気がします。難しい課題です。
	男性が育児休暇を取れるような環境を整えるしかないのではないでしょうか。
	実際にまとめて取る、というのは難しいと思う。ある一定期間だけ空白ができるとなると、本人の負担も多く仕事に多大な影響が出る。まとめて取得したいなら配偶者同様に計画的に増員したうえで引継ぎを行い取得したほうが良いと思う。 一個人の意見としては、週休３日推奨派です。土日と平日１日を１年間いただけるなら、家事分担も可能となり母親にかかる育児の軽減につながると思います。奥さんも１週間に１日くらい育児をお休みできる日があると心身ともに休むことができると思います。

	建設業界では女性の進出が極少で自分が所属している会社では課長職以上の女性が一人も居ない。男性の育児休業が取れないのもこれに比例していると思う
	女性の体調によっては産後よりも産前にパートナーに休暇を取って欲しいケースがあると思います。 また男性の育児休暇の必要性は第1子か、第2子以降かによって変わってくる場合もあり、ケースバイケースです。 男性が家にいる事が迷惑と感じる人もいるので、強制的に取得させるような制度ではなく柔軟性を持たせた制度になれば良いと思います。
	育児休業、連続した期間でしか取れないのは意味がない。
	核家族世帯が多い今、配偶者がいてもワンオペで子育てをされている方も多く、そのためか虐待なども増えてきていると感じます。特に一人目と二人目の子供の年齢差がないところのワンオペ育児は大変なので、その場合は特に単身赴任させない配置転換や、原則テレワークにするなどの配慮をしていただくと良いのかなと思います
	建設業界はまだまだ男性の育児休暇取得は難しいと感じます。 人員が少ないので、普段からも忙しく、通常の年休も取りにくいのではないかと感じます
	男女の差なく幅広い選択肢があるといいと思います。 業務上きちんとした体制があれば、取得者も遠慮せずフォローする側も快く業務ができると思います。
	少数精鋭の現場管理がメインの建設業では取得しつらく、なじみにくいと思う。それよりシッター制度の確立、補助金等の対応の方が働きやすい環境を作ると思う

	育児休暇を取りやすくするように周りのサポートは必要だと思うが、 その人たちを優遇することばかり注視され通常勤務してる人が逆にないがしろにされてる感じがする時もある。
	男女とも習得し、時間の有効性があるとよい
	今は、20年前と比較すると、有休もとりやすくなっております。 まずは、男性の育休一人目が出ると続いて取得しやすいと思います
	未婚でも子供のいる人がいるのでは？と思いました。 既婚だから子供　有無 未婚だから子供　無なのかな？ 多様性を認める時代に。
	育児休業制度は、今まで、仕事したいが続けられなかった立場からすれば、素晴らしい制度だと思う。ただし、この制度に甘んじて、子供や育児のせいにして、業務をないがしろにしてはならない。 今後、在宅での仕事も可能となるのだから、仕事に対するけじめがはっきりしない場合は、それなりの評価に差をつけるべきである。
	今後、テレワークや在宅等も含む働き方改革が、どんどん進んで、女性も、さらに働きやすい環境になって行くと良いと思う。働きやすくなると少子化が進むと言う意見もあるが、きちんとした職場環境が整い、相応の給与が支払われ、パートナーや家族も子育てに参画し、地域・社会全体で子供を育てていけるような、安心できる環境があれば、育児と会社を両立させたい女性は、たくさんいると思う。今はまだ、どちらかを諦めなければいけない女性も少なくないと思うが、そう言った要望に応えられるような社会になって欲しい。

	特に子育てをサポートできる親族等がいない場合は、母親のワンオペになってしまい、男性の長期休暇取得が必要かと思います。 大切な成長期間を見守れるよう、男性の育休取得が普通のことのなればいいと思います。
60代	もう60年程前の私の保育園時代。 母の働きたいという望み、共働き家庭となっていた。 朝は両親に付き添われて登園。 夕方は、父の迎でたらたらと夕飯ができる頃に帰宅。 私の弟の時にも父は、自分が迎えに行けない時には、母の兄や自分の弟に迎えを頼んだ。 理由は、母親・女性は夕方はする事が多く、子供が傍にいては注意散漫となり危険が伴うから。 親戚には、役割が逆の家庭も。 重要なのは、子供の安全も含めた思慮深い子育て。 保育園での出来事を話したい子供に、せかせずゆっくり耳を傾けてやれる環境とか。 制度は出来つつあっても、親の心がが追従していないように思われます。

10~20代	若手と一部の役職者の理解はあるが、まだまだ取得しやすい環境ではない社会の風潮がある。ニュースではいいことばかり報道されるが、実際の職場ではそうでないのが現状です。そういった古い考えの方の意識改革をしていかないと、いつまでたっても制度が浸透していかないと思います。
	会社は取得できるよと規則で書いてあるだけで会社からの支援もなければ、取得したいなら自らすべての仕事を調整して休暇を取りなさいという体制です。 仕事は1人だけでは成り立たないのでグループ全体での支援がないと男性の育児休暇の取得率が向上しないと思います。また、上司の時代は育児休暇という制度に関して関心がないので意識改革して欲しいと思います。
	現状、外勤者（現場配属）では取得できる環境ではない。
	育児休暇を取得しづらいという雰囲気は会社にはなく、申請をすれば、会社は認めてくれる状況にある。しかし、日本社会全体をとおして、男性の育児休暇について、ポジティブなイメージが少ないように感じる。また、これから労働人口が減少していく中で生産性を上げるためには休暇を取得する以外の方法で育児をフォローすることも検討してもよいのではないでしょうか。男性の育児休暇を取得することも大切であるが、それ以上に、男性が育児休暇を取得せずとも、行政のサービスなどを充実し、社会全体で育児を守ることが必要だと考えます。
	建設業界全体で取り組んでいかないと、全く育休取得制度は進まないと思う
	育休を浸透させるためには、制度だけではなく社員の意識醸成や抜けた人の分をサポートする体制も必須だと思います
	施工現場勤務において、育休が取得できる雰囲気があるとは感じない。また、現場に限らず育休を取得するには、恒常的に育休取得者が出ても配置換えでまかなえるよう、一定の余裕がないといけないと考える。

	まだまだ周囲に取得者が少ないため取得しづらいと感じる。 「取得者の声」の紹介で「取得させてもらい妻にも喜ばれ、また育児の大変さを知った」というような記載があったが、取得期間が１週間程度となっており、１週間程度で何が分かったのかと逆に残念な気持ちになった。
	男性職員の育児休暇の取得に対する考え方について、世代によってギャップがあると感じる。
	今回、育児休暇取得を諦めたのも、ごく一部の人間に理解がなかったからです。 理解のない上司以外の上司に事情を説明したのにも関わらず、何も助けてはくれず、自分の業務を理解のない上司に引き継げというだけで、取得を諦めざるを得なかったのが現状です。 多くの上司に助けを求めたのにも関わらず、増員等の検討や理解のない上司への説得もなかったことは非常に残念です。 単身赴任で中々帰ることもできず、パートナーは毎日寝る間もなく家事、育児に追われています。 私は、このような対応をとった該当者を生涯許すことはなく、一生軽蔑します。 自分自身も、部下を同じような状況にさせないように努力していきたいと思います。
	業界全体的に人手不足である、勤務地が点在していて人員の配置転換が容易でない等取得が困難な業界だと思うが、業界の発展を考えると育児休暇に限らず業界の体質改善は急務であると考える。
	男性の方が育児休業取れない環境をどうにかすべきだと思う。
	少しずつではありますが、男性の育児休暇率は上がっていると感じます。 ただ、現場部門では取得できている人は少ないと思うので、もっと時代に添わせるためには現場部門で取得できる環境を、上司の考え方も含め改革していく必要があるかと思います。
	男性が育児休業を取得する考えが誰も無いので、早く認知されることが重要だと感じている

	なかなか、代わりの人が来て即戦力になれるような業種ではないと思うので、妊娠が発覚し、安定期に入ったら他の人が応援に来てもらえるような組織づくりが大事だと思います。 とれとれいわれて、とっても休んでいる間に電話が頻繁に来たり、不安になっては意味がないと思うからです。 まずは休みをとる為の組織作りを促していただきたいです
	男性社員が育児休暇等をとっている会社はどのような取り組みをしているかを知りたい。 建設業やインフラ関係の男性社会で仕事をしている社員が育児休暇を取るためにはどうしたらいいか正直分からないです。
	取得できる制度があるのは知っているが実際まわりで取得しているひとを見かけたことが無い。もっと積極的に、取得することが当たり前になるぐらい浸透してほしい。 社会全体が残業して長い時間働いている人、家庭を顧みず仕事している人が偉い！といったような感覚を変えなければ、育児休暇の取得及び働き方改革は進まないと思う。
	職場の上司や同僚に配慮して育休を取得しづらいため、会社が従業員に強制的に育休を取得させるような法規制を強化してほしい。
	休めるのは知っていても、実際に休むとなると回りに迷惑がかかるのが明らかなので、かなり取りにくい状況であると思います。会社規則に入れる等して、強制力を持たせないと取得率は全く上がらないと考えます
	積極的に利用するべき制度であると思うため、自分も利用していきたいし、 職場の方が利用する場合は協力していきたい
	育児に関する問題について「育児休業」という概念だけで解決を図ろうとするだけでは問題があると考えます。1歳であれば育児休暇が必要なくなるといった明確な基準があるわけではありません。会社としては従業員が子供を優先することができるための手段を広く整備しておく必要があると考えます。これは少子高齢化社会にある大企業としての当然の責務ではないでしょうか。

	家庭を大事にできる業界になってほしいと思います。
	共働きが当たり前の時代になった一方で、共働き夫婦に対する子育ての支援策はまだ不足していると感じる。ケアが遅れるのは当然のことで、仕方ないことではあるが、こうしたアンケートを通じて少しずつ状況が良くなることを願っている。
	上限いっぱいまで取れることを前提として、実際に各社でとっている方策や実例などを情報共有して、育児をする人も、その人の代わりに対応する人も気持ちよく働ける雰囲気を作っていきたい。
	強制的な最低限の取得期間を定めて取得を推進しないと全体的な取得率の向上は難しいのではないか。
	自分もあまり知らなかったですし、業種全般においてまだこういう制度があるということは知っていても中身はよく知らなかったり、実際問題いざ休暇を取得しようとしても取りにくい環境なのかなと思います
	会社が職員を減らして作業所を運営する方針となっているため、ますます取りずらい環境である。プライベートも確保した人員配置を配慮してほしい。
	設計業務の都合上、それぞれ独立して業務を遂行しているため、育児休暇を満期で取ることは難しいのが現状だと思います。 しかし、世論の流れ、働き方改革やQOLの向上が叫ばれておりますので 会社・団体にも対応をしていってもらいたいと思います。
	現状で取る人は少ないと感じる。 取得義務や、上司が管理し推進するシステムにしなければならないと感じる。

	育休を取ることでどうしても所属現場には負担をかけてしまうことから、育休を取得しづらいと感じている方が多数いると思われる。育休とは異なるが、在宅でも仕事ができる環境を整えることができれば、育児をしつつ、空いた時間で在宅業務することができるので、育休？の取得がしやすくなると思う。
	理想と現実の乖離が激しい業界だと思います。
	取得する側も権利ではありますが、周囲の協力が無いと取れないことも理解してほしいです。

30代	男性の育児休職については、会社からも推奨されている通り、積極的な取得が可能な環境になってきていると感じるが、業務調整や協力など、取得期間中は周囲に迷惑をかける事になると誰しもが思うはず。 そのため取得者本人の意欲による所が大きい。 私自身は該当しないが、昔の人ほど積極性は無く、すぐに自分の時代の事を言い出して、取得できないのが普通という風潮を植え付けている人がいるととても感じる。 また取得経験者が圧倒的に少ないので、全体的な経験値不足があり、必要な手続きの知見や、何をしなければいけないかといった所が取得者目線での意見が少ない。
	私は取得せず、二児を育てたが生まれた後は取らなくてもなんとかなったと配偶者共に話したが、本当に体調的につらいとき(つわりの時は)は休んで欲しいとお願いされたがその時は制度がないので休めなかった。 家庭毎にいつ育児休暇が必要かは千差万別なので、必要な時に親身になって相談に乗って上げれる制度であることを望みます。
	建設業はどこも過酷な労働条件で、その中では廻りに気を使って育児休暇の話を積極的には出さない人が大多数だと思います。育児休暇を取らなければ仕事上では誰も苦労しないですから。 育児休暇取得を本気で推進しようとするのであれば育児休暇を取得しない場合にボトルネックになる関所を設けないと当分の間は改善しないと思います。 （世代が交代して従業員の意識が変わるまでは。）
	上司の世代は育休が無かった時代であり、業界としても取りづらいこともあり、強制的に取得しなければならないルールとしないことには、なかなか普及も難しいと思う
	男性の育児休業を増やすには義務化し、取得の有無で上司の人事評価が変わる制度に変更しないと劇的に変化しないと考えます。 今のままでは若い人材が他の業界へ流れていくと考えます。

	大規模現場の一員として配属されている場合は、現場の進捗状況や業務調整によって育休取得となる可能性が高いが、少人数の現場では物理的に不可能な状況が多く、現場が一時的に止まりでもしない限りは時期限定の増員をするしか取得する手段はないように感じる。
	施工管理は、育児休暇は取得は不可能に近いと考えます。 増員等、人数に限りがあり、交代制等も取れず、一人ひとりの負担が大きい
	そもそも現場は予算の関係上、人員がぎりぎりな場合が多いため、休暇取得時に増員しないと育児休暇をとれないのが現状だと思う
	実際には現場で休暇を取るのは難しいと思います
	育児取得期間が無給になるのは、取得率が上がらない事の一つの原因だと思う。妻が専業主婦の場合、世帯収入は夫の収入だけであり、無給が理由で取得を断念せざるを得ない家庭もあると思う。また育児休暇の取得期間分、期末手当や退職金から控除する制度も問題だと思う。子供を育てているだけで、少子化防止の面で国に貢献しているわけであり、それに対して有給で育児休暇を取れるか、それに代わる育児支援の給付金が出るべきである。休暇を取れる制度だけ整備されても、実際に育児世帯が抱える負担解消の具体策も揃わないことには、根本的な解決には向かわないと思う。
	テレワークも含めた育休制度の見直し、取りやすい環境づくりを進めて欲しい
	管理部門と工事事務所で各種休暇の取得し易さに違いがある 会社には、制度があることを周知するだけでなく、実効性のある取組み（休暇を取得しやすい制度、雰囲気づくり）を期待する。
	入社して10年程度経つが、入社してから「年中繁忙期」と言われ続けている業界である。 現場は限られた人数で運営しており、一人当たりの業務量が多い。その中、一人が育児休暇で抜けることを考えると、現場の業務としては全く現実的ではない。代わりの人員がいなければ長期の育児休暇は不可能である。

	特に男性の育児休暇取得は、まだまだ世の中に浸透していないのではないかと感じる。部下が相談してきたときに、当然の権利として相手できるか、あまり自信がない。広く浸透させるためには会社のサポートが必須と考える。
	収入の保障がない中での育児休業は難しいと感じる。 休業日数については、数週間～数カ月の場合は新たな人員確保が難しく、分担して対応せざるを得なくなり、業務に支障が出る可能性があるが、 1年など長期間となった場合は、人員配置を見直しが必須となるため、逆に対応しやすいかもしれない。 現場の場合は、監理技術者等の配置要件の見直しが必要と思う。
	相手の状況によるが、定時退社や平日代休年休をとって育児参加でいいと思う。 育児で母親でなければできないことは授乳以外ないと思っているので、 収入の少ないほうが仕事を休職して育児をやればいいと思う。 大概父親のほうが収入が多いので母親がやることになる。
	制度自体は否定しませんが、建設産業全体が人員不足のなかで、本制度を利用できる職員は限定的であると考えます。
	一度現場が始まると人員の追加がすぐできる訳ではなく、現場に余剰人員がいる事もほとんどないので、現実的に自分からは取得しづらい。
	現場業務だと現場の規模や進捗により取得できる人と出来ない人の偏りが大きくあると思う。 希望者全員が取得できる状況になるには法律で決まらないと無理だと思う。 （有休休暇のように）
	建設現場で男性が育児休暇を取れる土壌も度量も全くない。 考え方が古いので若い方は就職しないし離職していく。

	休業を取りやすい環境、取ることが当たり前と思える環境になってはじめて『休業をとるとらないは個人の判断』になると思います。
	強制されない限り無理。テレワークですらまともにやろうとしない。
	あまり好きでない人もいるかもしれないが、常日頃のコミュニケーションが大事だと思う。現場で業務していると妊娠など事務所内では周知の事実でも支店や人事などまで伝えることは難しい。そのためなかなか進まないのかなと思う。
	人で不足の上技術力を持った経験者が減っている。 育児休暇は大切かと思うが、体制が整っていないまま取得を推進することに無理がある。
	会社の方針が変わってもあいかわらず「俺たちの時代はそんなのとらなかった。仕事に明け暮れた。」という上司の声が聞こえている以上取得率の向上はないと思う。 自分自身の経験も踏まえ、上司になった際は、取得したいという意思があるものには取らせるという環境を与えたいと思う。
	育休をとれなかった人への対応・保証は何かあるのか？
	綺麗ごとばかり言っても、結局は現場外勤と内勤との差がありすぎて、会社全体でバックアップすると言っていてもほとんどの現場が不可能だと思います。完全に現場からその社員を外すのであれば可能かもしれないのと、その工事担当者が2人以上いれば取得することは可能だと思います。 ただ、2024年から時間外を45時間までに納めるとか、男性育児休暇とか言う前に、もっと建設業のリアル（サービス残業の実態）を詳しく調査するべきでは。 話は逸れますが、現場外勤から残業を減らすとなるとそれこそ、全て機械・ロボットが現場をまわすレベルに達しないと不可能だと思います。

	業界全体を通じて、育児休業だけでなくテレワークをもっと普及させると仕事をしながらの育児環境改善につながってくると感じております。また男性育児に関してまだまだ理解と取得したい希望日にそぐわない環境があるので、環境整備や各会社への指導・通達を更に強化していただけると、この業界に対する若い人の就職率向上や離職防止につながると感じております。現状を打破するためには非常に大きな労力を必要かと思いますが、何卒よろしくお願い申しあげます。
	育児休暇という男性にとって取得率の低い制度をもっと活用するべきだと思う。 ワークライフバランスを謳っている会社が多い中で育休を数か月でも取得できないのは問題だと思う。 仕事は数人がいなくても対応できるものだと思う。
	新しい家族が増えたことの自覚を持つためにも、育休で自分自身を理解する時間が取れると思う
	若手が育児休業をとるには、収入が少なくなるので取得しずらいと思います。 収入の全額が補助にかわると少し、取りやすくなると思います。 また休むことで、周囲の仕事の負担がかかるので取りにくいと思います。
	当時は営業（営業所1人）でしたのでリモートで職務を対応するのであれば1週間ぐらいは可能だと思いますが、それ以上の育休取得は同様の立場では難しいと思います。 がっつり休む（3週間以上）のあれば2～3か月以上前に申請して、増員して、引継ぎしないときついかなと・・・。内勤と該当部署は育休ととれ、1日以上とったら取得率100％だと言っていましたが、本末店頭だと思いました。
	上司に報告がしにくい。人事に報告し、人事-上司-本人で面談するほうが取得しやすいとおもいます。 配偶者から不要といわれることもあるので、アンケートには配偶者から休んでほしいか、どの程度か、休む必要はない というような内容も含めるべきだと思います。

	強制的にとらせるべきだと思う。
	実際休みがあればあるに越したとはないと思います。 後は実際の業務と現場の状況で休めるかどうかは判断を任せるしかないと思います。 一年休みを取りたいのであれば、その時点でその人員はカウントしない方針で会社は動く必要があると思います。
	男性優位の男女不平等は改善傾向にあるが、女性優位の男女不平等はなかなか改善される気配がないので、自身も含め意識改革が必要かと思います。
	制度があることも、実際に取得可能なことも知ってはいるが、現実的に取得する環境にはないと思う。
	連続ではない休暇を取れるようにしてほしい。
	こんなことをやる前に、まずは代休、年休が当たり前にとれて、残業も少なくなるように、発注形態や契約方法を見直してほしい。
	育児休暇を取得しやすい環境に変わってきているが、 その時のタイミングで業務多忙であれば取得ができない。 やはり、普段の業務が多すぎるのだと思う。 簡単に増員と言っても、難しいところがある。 業務分担と言っても引継ぎを受けた人がまた多忙になるので、 そもそもの働き方を変えていかないと難しいと思う。 現場作業なのに内業の書類仕事が多すぎると思うので、 削減できるものは削減してほしい。

	まずは育児休暇取得がしやすい環境作りが必要です。 離職理由の中でも、家族が建設業の古い体質について行けない人が多いと思います。 やはり家族あっての仕事のため、結果、優秀な人材が離れていってしまいます。 その点においては、個人に任せるのではなく（育児休暇取得します！と言える部署の職員は良いですが、大半の職員が言える環境にないと思います。）、育児休暇取得に対しては、会社としてバックアップしなければならないと感じます。 今回のテレワークの件も同様、常設と現場で非常に大きな温度差を感じます。 不特定多数と接触する現場では、いつコロナにかかるか分からない不安の中、日々業務を行っています。 現場でもテレワークが可能な体制の整備もお願います。 ※例えば、職員増員、緊急事態宣言中の出勤に伴う特別給付など
	現状難しいと思います.現場が回らない
	職場で育児休暇を取得することは良いことだと思いますが増員体制など整わない状況で実施するのは周りで働く人たちから見ると迷惑でしかありません。
	育児休暇をとるには、当該職員を事前に配置換えする必要があると思います。業務分担よりも、当該職員を配置換えし、代わりの人員を配備しておくことが一番、よいと思います。
	法改正で変わってくると思いますが、人員に余裕がない会社は 厳しいと思います。 ハネムーンとかの休日取得は周りで支えて行かせてあげたいと 思いますが、男性が育児休暇を仮に１週間もらったところで育児は ずっと続くので、子供が幼稚園に上がるまで奥さんの体調が悪く 看病をしてあげなければならない時に育児休暇として取得できる 環境になればいいのかと個人的に思います。

	育児休業を取得した時のキャリアへの影響がある問題が解消されていない。 建前上は影響無いor促進していると言っているが実際はマイナス面しかなく、会社が指導しているから育児休業を取得しているだけ。
	それぞれの職場で育児休業が［取得しやすい］、［取得できない］環境は様々なので、法律で現状よりも長い取得義務期間を明示した方が割り切って長い期間の育児休暇ができるようになると考える。
	当該職員の代わりがいれば、育児休暇は最大とれると思われる。
	欧州では男性の育児休業の取得は当たり前と聞きます。文化や国民性の違いはあると思いますが、なぜ同じことが日本では置きづらいのか、分析のうえで日本人の気質に合った制度がつくられることを望みます。
	育児休業にばかり焦点が当てられるが、仕事か休業かではなくその中間があった方が当事者は柔軟な働き方をできるし、会社としても配員がひっ迫する中で助かる面がある。 私の具体例だと、休業を取得せず、会社の付与する育児休暇と年休をフル活用し、0歳児の夜中起きる頻度が高い半年ほどは週休3日で勤務を続けた。 配偶者と話し、まとめて取得しても付与休暇では大した日数にならない上に、仕事にも穴があくので、週休3日とすることで継続的に育児負担を減らし、仕事も両立した。 休業ではないので、自身の仕事を誰かに預けることがなかったので、同じ職場で働く人に対する後ろめたさはあまり感じなかった。その代わり同じ仕事量を捌くと働ける4日の残業時間はかなり増えるので、そこは覚悟が必要。規定の休暇を使うだけなので、(当社だと)休業のように1か月前の申請・手続きは不要で、職場で調整できれば即取得できるので使いやすいと思う。 会社としてサポートするのであれば(休業補償は会社がするのではないので検討の余地あるが)、育児休暇の日数(当社の場合6日)を増やすことや、過年度の権利消失した年休をあてがうといった対応が良いと思う。

	男性が育休なんてありえないという意識の方が多いと思うので、そういった意識の方たちの意識改革が必要だと思います。
	いつも残業規制時間を超えないようギリギリの調整を行っている現在の状況で育児休暇を取得するのは非常に困難だと考えています。
	男性も育児休暇を取ろうといった意見はどこからでてきているのか。 何週も仕事を休んで育児をしたいと思っている男性職員をみたことがありません。
	各々仕事がたくさんあり、業務の分担は不可と考える。分担された職員も面白くないので不満が募ると思う。育児休暇を推進するのは賛成なので、増員を出来る体制を作る必要があると感じる。
	期間については人員の手当て次第
	育児休暇を取ることで部署評価を上げるなどのインセンティブがなければ建設業での取得はなかなか進まないように思われる。
	建築施工の場合は工事現場ごとで区切りがありため、育児休暇所得時は引き継ぎをして現場を離れ、育休終了後は新しい現場に配属という形をとれると思うので、育休取得しやすい環境であると感じます。
	・育児休暇を取得希望できるような、風通しのよさはないと思います。

40代	育児休暇を本当に取得させようとするならば今まで以上に社会の育児休暇に対する理解が必要と思う。
	育児休暇の取得には全く問題を感じないが、休んで減った人員の穴をどう埋めるかだと思う。増員無しで休暇を取ってもらうのであれば、1か月程度が限界かと思うが、増員があれば1年休暇を取ってもらっても問題はない。 また満1歳で育児が終わるわけでなく、共働きをしながら子育てをしている家庭にはもっと働きやすい制度が必要だと思う。
	社会的に育児休暇を男性が取りやすい雰囲気があればいいかと思う。 休暇取得中の無収入を何とかできないか。
	世の中変わて来ているなと感じます。 とてもいいことだと思います
	子供は未来への希望です。 親の仕事は子育ても正社員もどちらも大切で親として判断してバランスをとる責任があります。 親になった方は責任者にもなったわけです。 子育てに会社が協力してくれれば社員は会社にも恩返しをすると思います。
	内勤でも業務に支障を来たす為に、外勤社員でも取得しやすいようにしなければいけないと思う。
	これは全体の声明として発信してほしいが1〜5日程度取得では休業と言わない。休暇である。 1ヵ月単位で取得して、配偶者の手助けなしに休業期間を全うしてほしい。 自分は満1歳を迎える前の2〜3か月前を担ったが良い経験であった。ただ1歳を迎えた後は保育園なりに入れるのが前提である。入園でき職場復帰できたが運良いほうであろう。 落選したらどうしたらよいか、きちんとフロー立てて本人も職場も理解と啓蒙を徹底してほしい。

	数年前に比べて休暇はとりやすく感じています。 せっかく取得できる休暇なので、職場で理解し実際取得できるような職場環境を求めます。
	育児休暇を取る側も取らせる側も他人への思いやりを忘れないよう留意して欲しい。育児休暇への理解は進んでいると思うが、報告が突然であったり、利己主義であると当然反感を招き易い。
	自分が上司となった場合は、最大まで取らせてあげたいと思いますが、部署だけではなく、会社全体の協力も必要だと思います。
	現場単位で考えると組織の人員数はそれほど多いとは思わない 制度は良いもの、生活面で有意義なものであるので きちんと運営できるようなフォロー体制を社内で確立させる必要を感じる そこが出来ないと、古い考え方の上職者が休暇に対して否定的な意見を言い出すことになりかねない
	質問２９で「将来的に育児休業取得の意思がある」を入れるべき。妊娠時から引継・段取りではなく、常日頃からある程度の想定・準備は必要。
	工事現場の場合はタイミングがあると思う。
	給与やキャリアパスに影響が無い制度にしてほしい。（上司の意識的なものを含めて）
	難しい時代になりましたが、適正な育児休暇を成立させる為には、常時、人材の確保や増員が必要と考えます。
	制度としてあっても取得できる環境がまだまだ整っていないため
	人手不足の業種であるため、社会全体として改善されないことには、男性が育休を取る風習が生まれにくいと思われる。

	1ヶ月を超える場合は交代要員を確保する必要がある。 週休2日の発注工程を浸透させるのが先決だと考える。 育児休暇を含めた人員確保の請負金設定が必要。
	育児休業を望む男性が本当に多数派なのか、とても疑問。配偶者に特別な事情（出産後すぐ仕事復帰が必要等）がない限り休業を望む男性は少数だと認識している。無理に推進するのは違和感がある。
	幸い自分は育休を取得せずにすんだが、出産直後は特に大変なため、夫婦共働きの場合は環境的に必要とは思う。 ただ、育休のため他の職場の人間に負担がかかるのは、育休を取得しにくくしている原因とも思うため、如何にしてそのような環境を作るのかが重要と思う。
	６年前の娘が１歳のとき、私の家は両親も他界していて2人で娘を見なくてはいけなかったのですごく大変でした。今の人達がすごくうらやましく思えてなりません。
	育児休暇を長期で取る考え方でなく、配偶者やご家族の家庭状況で週1回や2回など、多様な取得方法も取り入れ、育児休暇として取り扱えばいいのでないかと思う
	ぜひ、だれでも、どんな状況でも、取るべきだと思う。 正直、現状では厳しいため、会社全体としてのサポートは絶対に必要。 部署やグループごとに任させては、どこかに無理が出るし、他が立ち行かない。
	良い世の中になった。子育てを奥様任せではなく、協力して実施すべき。家族の絆が強まる事は間違いが無く、子育てを実質放棄しているような状態で、仕事を頑張ったところで、家族間、奥様との溝が深まるだけ。休職中に所属会社だけでなく、国として金銭面で支援する制度を充実させるべきだと思います。
	前回の現場でも部下に3週間の育児休暇を取らせた。前もって報告してもらえれば十分可能だと考える。
	現状を把握後に、業界全体で環境を改善する取組みが必要だと思います。

	業種や各会社の考え方により、取得しやすい業種や会社が出てきて、 とってあたりまえという、世論になれば、取得しやすくなると思う。
	基本的に人員は無駄なく配置されており、休暇取得には交代要員を配置する必要があり、会社がその対応をとれるかどうかが普及のカギであると考えます。
	全員が取得できる環境になればよいと思う。
	育休をとれば当然周囲には負担がかかるので、会社として増員・補強等をして他の人の負担が過度にならないように充分に配慮しないといけないと考える。
	部下を持つ上司は育児休業に対する考えを持つ.部下は上司へ相談して取得を目指す 何より家族が一番大事で、必要とすべき時期に一緒に子育てすることが大切だと思う。
	それぞれ、価値観の違いがあるので、意識改革をしないと権利だけを主張する方が出ると思う。
	建設業自体の人員不足が解消出来ないので、育児休暇取得する人数が増えるとは考えにくい。
	建設業全般で話をすると、内勤者ベースの話となりがちであるが、スーパーゼネコンさん以外では、なかなか実現が難しいと考える。 今回のアンケートもあいまいな条件でのアンケートであったと思う。 取得に向けて各種条件の悪い、現場勤務者の問題として改めてアンケートを行い、実効性のある議論ができるようなベース資料（情報）を収集するべきと思う
	職員の意識というよりは会社自体のサポート体制が全てではないかと思います。現実はただ抜けるだけで残りのスタッフががんばれだけでは休む方も安心できないし休まれる方は文句の一つでも言いたくなります。余剰職員がいるわけではないので恐らく派遣社員などの増員でごまかすことになるかと思いますが、人数だけ揃えればの理論になり技量などは考慮されないなど色々問題あります。

	全ての人が所得出来る体制整備が必要だと思います。
	生まれ育った環境により子育ての状況は異なる。 親のサポート受けられない状況の人、万全に受けることのできる人、 それは個人の能力、社への貢献度合いとは違う尺度である。 よって、妊娠出産育児による所属企業からもたらされる権利は一律であるべきである。 その享受の度合いにより、貢献度への評価や人事考課に影響されない社内統治、人事施策を周知、徹底すべきである。
	会社全体でサポートすれば取得は可能。 ぜひ積極的に取得推進してほしい。
	希望者だけ取得するだと、まわりから不公平に感じるから、出産予定があるものは全員取得を義務にするべき。期間も本人が決めるのではなく、まずは会社から提案して、それから上司と本人が調整するべきだと思う。やはり、忙しい現場配属だと自分から取得したいと言いづらい。
	各現場単位の業務調整だけでは実際は困難だと思う。 給料の保証があっても、業務を分担できる程の人員確保ができないのが現状です。 （管理職になると更に難しくなる。）
	法規定の上限をいっぱいの期間でも現場の都合により取得できない場合、取得期間を延長できるなどの意見はありませんか？そのようなケースでは延長を適用できるなどの動きがあればよいと思う
	２人目、３人目の子供が出来たら、１人目のとき以上に男性の育休は必要と思います。
	育児のみならず、小学生になっても問題を抱える子供がいると思う。家庭環境に合わせた働き方が現場部門にも適用できるような制度、たとえば自宅からの通勤範囲内の現場等を標準化できないか？建設業（特に現場）＝単身赴任の構図をやめてほしい。

	休暇取得の配慮は考えるが、なかなか難しいところもある。
	良い制度だと思いますが、実際取りにくいとか、賃金面で取れない方がほとんどだと思います。
	質問12の選択肢に、単純に「取得しなかった」があればよかった。また、「取得しなくてよい」からの分岐が適切ではなかった。
	育児休業者の代替要員の確保が難しいので取得しにくい雰囲気があると思います。 代替要員の確保についても法律で規定して欲しい。
	取りやすい環境にすることが重要である
	制度としては、あるべきものと考えています。会社として休暇中の増員体制が整えられるといいと思います。そのうえで、本人がとるか、とらないかの判断ができればいいと思います
	今の時代であれば、テレワークも出来るのでうまく活用しながら業務を少しでも継続できると思います。（現場の施工管理はなかなか難しい）
	業務分担には限界があると思う。 補充要因が必要と思います。
	もう子供が大きくなっている世代には、質問12などは当てはまる回答が無い様に思われます。過去にはそんな制度も風潮もなかったのだからそうゆ回答があるべきではないでしょうか。
	個人的な家族環境の要素も大きいため、一律的な考え方による対応・対処は難しいので、相互意見をきちんと協議する必要ある
	現場では１年程度の工期しかなく、長期の取得は非常に難しい。テレワークが出来る様なデスクワーク系の業種、工種しか難しいと思います。

	現状は1ヶ月程度でも難しい環境かと思う・・・。
	男性の育休取得は当然の義務だと思います。育休取得が宣言できる職場環境作り、取得するための常に風通しの良いコミュニケーション形成、業務分担できるための引継ぎ時間の確保など上司としてやるべきことを認識する必要があると考えます。
	良い制度と思いますが、増員が出来るような体制をとる必要があると思います。
	育児休暇・子の看護休暇について 有給休暇さえ法律で罰則を与えて5～10日程度の取得がやっとの状態で停滞している日本建設業の現状において、育児休暇や子の看護休暇は使わないと思います。 「子供が病気なので、有給を使わさせて下さい」が今の現状で、有給が余っている状況なので特に不便を感じてないと思います。 育児休業について 1年間の休職は業務に支障が出るため、取得する方が良いとの文化が確立されないと、個人が自発的に申請するのは難しいと思います。
	個人の意思判断での育児休業取得は取りずらい風潮が根強いと思います。 例えば出産後2週間の育児休業義務などを制度化すれば、定着していくのではと考えます。
	部署単位や支店単位ではなく、会社全体として人事部等が率先してサポート対応する体制作りが重要だと思います。
	社会的な理解は必要と考えます。
	今回のアンケートは、既に子育てがひと段落している社員にとっては適当な選択肢が無く、途中で止める人もいるのではないかと思う。 また、設問が枝分かれするものの、選択肢が混ざり合って分かり難かった。

	建設現場だと現場の進捗のタイミングや規模により育児休暇取得は難しいと思える。が、早期に解かっていれば、また、大きい現場であれば対応可能だと思う。
	共働きの世代の場合、男性の育児休暇も仕方ないかと思います。 が、そのためには、担当業務を分担させるための増員などは必須だと思います。 周りへの負担が増えるだけだと、取得しずらい環境が続きます。
	アンケートを通じて、まだまだ、育児に対して積極的でない自分を 発見した。 育児、家事は仕事に負けず劣らず大変です。 出来ればしたくない自分を発見しました。 また、職場を長期に渡り抜けることへの不安感は大きいです。
	実際、事例を経験していないため、部下等からの希望があれば真摯に対応したい思いです
	人件費が無駄になるが、 通常時から、かなり余裕のある人員配置（業務分担）でスタンバイする必要あり。 1ヶ月程度ならリカバーが効くと思うが、それを超えるとほぼ困難。 通常時は8割くらいは残業しなくても済む様な人員配置（業務分担・業務量）であれば 1ヶ月以上でもリカバーが可能と思う。 その分、企業としての競争力が落ちるが、業界として変えていけるかがカギ。
	高齢出産も多くなってきて、問題はあると思いますが、 最近国からの支援も取り正されていますが、育休以前の、妊活などもご理解いただける社会になることを期待します。

	出産後の女性の身体は休養が必要なのに、24時間育児が優先となるため出来る限り男性が家事育児に携わるべきと考えます。両親の支援は別として。 仕事は代わりがいても、家族に代わりがいないので男性も育児に率先して携わるべきだと思いました。 妻と死別しシングルファーザーとなって働いているが、回答ができないアンケートでした。
	先ず、育児休暇以外の休暇も満足に消化出来ていないと思われる。現場に限れば、途中で抜けるより、竣工後など異動のタイミングが良さそうです。
	育児休業があることは知っているものの、細かいことまで知らない人が意外と多いのではないかと思う。日建連が何かをしようとすることも有りだと思うが、まずは各社の中で制度の周知が必要ではないかと感じている。
	育児休暇の取得は、個々の環境でも違うため期間や頻度も含め取得はそれぞれが考え、最大限に取得をすればよいと思いますが、ただし専門性のある業務や、フォロー側の業務の分担、増員等で会社の支援のほうが重要だと考えます。

50代	三重県知事が育休を取得したように制度を整えることが建設業界にも日本社会にもよいことと思う。一方で、部下が長期で取得する場合の対処を考えると、代替の効く業務と効かない業務があり、公平に適用できるようにするためには、業界全体で経験を共有し、試行錯誤を繰り返しながら、方法知識の蓄積をしていくことが必要と考える。
	実際に制度を取得した人の業務をカバーするためには、「その都度、臨時的に」では他の人の負担も大きくなり、感情的な部分も含めて肯定的にとらえられない事が現実ではないかと考える。しかし「働き方改革」による「労働時の間短縮」の推進が結果として「全体でのカバー」のシステムが成熟し、男性に限らず「出産・育児、介護などの休暇」等が進められていくようにも考える。
	職場は、共働きの人も少なく、育児も家事の内で女性がするもの、という固定観念を持った人が多く、この男性も取れる育児休暇の制度は理解されにくい環境にあると思う。さらに、当部には女性もいない。 私がもう取得することはないが、今後の若手の為にも改善は必要、と考えます。
	育休自体が特別なことでなくなるような社会になることが望まれます。 有給休暇、代休取得などと同様に当たり前になることがいいと感じます。 特別なことのように扱われているうちは大きな進展はないのかもしれません。
	満1歳まで、就学前が制度の主となっているが、 小学生の間も休暇が必要となる場面が多い。 また、それぞれの事情も異なる事から何日間と決められるものでもない。 休暇予定する事よりも、急遽休まなければならない場面が多かったのが事実。 私は、休日代休などで比較的必要な場面で休暇を取得したが、 期間にとらわれずに取得できるようになっていくべきだと思う。
	出来るだけ多くの育児休暇は取得できる環境となるといいと思います。

	みんなで取りやすい環境を作りましょう
	育児休暇をとらせるための人員補強ができていない。 休めば、迷惑をかけるという構図が、本人にわかりやすく伝わってしまう状況。
	育児の為長期に休んでも仕方がない、その代わりの短期間の休暇を増やしてもらった方が都合がよい。
	子育ては、社会的問題、責任だと思いますので前向きに考えたい。
	職員数が不足する中、実際に休まれると現場運営に支障が出る。
	子供が大きく必要のない（該当しない）人には回答しにくい質問あがありました。
	今後は男性の育児休業がもっと広まっていき取得しやすい環境になっていくと思います。
	経験からですが、夫婦が2人で子供を育てるのに、家に一緒に居続けるより、仕事に対する心の不安解消からも1年間の間で、在宅勤務や育児休暇を自由に取得できる方が良いかと思います。妻が育児に対する疲労が積み重なる前に、夫が妻の疲労回復させリフレッシュさせるためにも(又はその逆もあり)育児休暇制度はとても良いものと思います。
	時代は間違いなく変わっているので、育児休暇の取得は男性社員にも促している。1か月くらいが妥当と思うが、奥さんを一人にさせてあげるとか、宮参りした後に取れるとか柔軟な対応に取り組みたい。
	制度を利用して、育休をとる従業員が増えることを望む。
	男性育児休業の考え方も、ここ数年で大きく変わってきていると思います。 私の部下（20代男性）に話を聞きましたが「取得をしてみたい」と言っておりますので、意識付けは良い方向に向かっています。ただし、外勤者（現場技術職）は、経験値が今後のキャリアに影響することも多いので、休業していない者との差（遅れをとってしまう）が生じてしまうことを心配している場合も多いようです。会社として、どのようにフォローしていくかが課題です。

	質問３１で1カ月と答えたのは、1カ月なら増員がなくても何とか持ち応えらると思うということ。それよりもっと長期となるのであれば、少なくとも半年ぐらい前には育児休業をするという意思表示を示してほしいし、その場合は増員してほしい。
	ワンオペ育児が問題になっている状況下では、必要な制度と考えます。親と離れて生活をしている人が増えており、少子化問題解決の為にも制度の充実が必要と考えます。
	取得できるように、余裕の持った人員配置、または休暇中の人員の補充体制の充実
	育児休暇を取得する社員が欠けることによる社員の補充が必要。
	建設業での業務内容を考慮すると、数か月以上の育児休暇を取得した場合、その期間を派遣や残った職員でカバーするしかないが、カバーする職員の負担が増え、事業所の能力が低下する。建設業は全般的に事業の利益が出にくく、人員配置上も余裕がないため、他の業種と比較して育休を取得する事業環境は良くないと感じている。
	個人の権利も重要であるが、建設会社としてお客様に対する責務を果たすことが前提であると思う
	・基本的に配員に余裕が無く、交代要員をラップする様に配置をしていただく必要があると思います。また交代要員の力量も同等以上が必要であると思っております。
	男性技術系現場勤務者は、難しいので派遣社員等で補うしかないと思います。
	50代管理職では今後、退職まで配慮する側なので、増員されない側の処遇の検討も必要かと思います。　人員不足を残った人数で分担せざるを得ない状況のため。　さらに若い人への時短推進要求があるため、シワ寄せを受けるばかりとなりそうです。
	夫が育児休業をする場合の理解度がまだ低いと感じる。テレワークの一層の推進により可能になると思われる。

	仕事上の観点から言えば、育児休業を利用できる条件下にある場合と子どもがいない場合等の扱いの差を考える必要がより必要かと思います。業務負担が後者に行かないようにするのは当然のことかと思います。また、まだまだ取得しやすい風潮にはなっていないので、社会全体におけるＰＲが必要かと思います。条件を満たせは取得は当然権利行使となることを望んでおります。
	子供が既に成人に達しているので、アンケートの回答に戸惑い有。 （子供がいるいないにかかわらず、広く意見を採用すべし）
	未だに、休暇や育児休暇に対する理解が低く、許容したがらない幹部が多すぎますね。会社が取得推奨していても、実態は取り難い環境に置かれている人が多いと思います。
	できることなら法規定の上限まで考えてあげたいが、実際には難しいと思う。
	育児休業の取得は本人の希望であるため、会社側から休業を押し付けたり、上司から休業を取らない理由をしつこくヒアリングすることなどが無いように、引続き育児休業のアンケートを取り続けると良いと思います。
	自分に経験がないのでアドバイスができない。 また、育休期間についても経験がないので判断できないことがもどかしい。
	以前よりはずいぶん改善されたものの、一般的な企業と異なりゼネコンである弊社は内外勤の就労環境格差が大きいため、部署によって取得のしやすさが大きく異なる。またハラスメントこそないとはいえ、特に男性が長期に取得するとよく思わない人が多いと思われる。
	男女平等とは云え、男性は子供を産めないので女性より短くなる。しかし世帯の稼ぎ頭が女性であれば男性が主夫として長期の育児休業が必要になる。それを選択するかしないかはそれぞれであり、世帯ごとの実情を踏まえた制度利用をできれば良いと思う。 と言いつつ、子供が生まれた時は単身赴任中で工事も厳しく帰省もままならず、思い返すと後悔しかない。

	育児休業や子の看護休暇が法律で定められている権利ということを知らない人が多いと思うので何らかの方法で周知させる必要があると思う
	世の中が変わってきたが、建設業界は何かと遅れぎみ、早く定着されると良い
	時代と現場の対応・会社のサポート等による。 支店等には属されていれば融通が利くが現場で余裕がないときには無理があると思う。 実際に取得するには割り切りが必要。
	育児休暇は必要かと思うので休むべきかと思うが、1年も休んだら、社会の流れに付いていけないのと、必要な人材ではなくなるかと思うと、躊躇する人は多いと思う。
	他の人に負担が掛からない事を考慮
	休暇を取得することに後ろめたさがある。ほかの所員に負担がかかることが申し訳ないという気持ちを払拭しないと休暇は取れない。
	生産性向上を求められるなか、組織としては「長期間の休業」は、補充人員を前提 としなければ実現しずらい課題であると認識している。 欠員が生じても「業務レベル」を維持しつつ、「同一労働時間／人」で推進できる 組織体制の構築は厳しいのが現実である。 そのため、取得する側も遠慮なく休暇申請できないという悪循環が生じていると思 われる。
	法規定がある以上、法律に則ったルールが重要だと思います。
	今後は、女性の産休・育休と同様に考慮していく時代がくると考えている
	休暇取得時に、周囲の人がカバーする前提の場合は、特に男性の場合はかなり取りずらいと思います。

	アンケートに誘導が有り、偏った結果を産む可能性が有ります。
	取得できる部門や配属にもよると思います。
	人員配置に余裕がないので難しいと思われます。一方で働き方改革を言われ、個人の残業も制限されているので、こっそり時間外をする人が増える可能性がある。
	家族と接する時間は多い方が良いかと思います。
	これも含めた社員のシフト体制（余裕社員確保）を確立しておかないと、業務や顧客に支障をきたすと感じております。
	プライバシー云々とありながら、会社名選択が必須なのは理解できません。
	弊社の場合は、内勤の場合は、男性であっても、女性であっても対応がしやすいのかもしれませんが、現場管理の場合は、なかなか対応が難しいと思います。得意に最近では女性の現場管理者が増えていますが、今後どのような対応、考えで対応をしていくのか？もっと、社内で聞きたいと思っています。
	生身のニーズの見える化やお手本が必要。
	大林組名古屋支店 現場勤務男性は育児休暇がとれる環境に無い
	制度は幅広く手厚く、選択は自由に
	既に子育てが終わってる人のアンケートになってない。
	子供が既に独立している立場としては答えにくいアンケートであった。
	配員構成等、工事の繁忙期は避けた時期に、一定期間を分割して取得することになると考えます。

	育児休暇の取得に当たり、休暇を取得する者の業務をどのように補えるかについて、所属する部署の人材だけで補うのではなく、しかるべき増員、代替の人材を会社として補えるような体制や仕組みづくりが必要であると思う。
	自分の子供が生まれたときはこのような制度はなかったため取らなかったが もしその当時取得制度があればぜひ取りたかったと思います。 自分の部下が取得を希望した場合はみんなで協力して取得してもらおうと思います。
	育児休暇に関することは男女問わず必要と思う
	リモートによる在宅業務比率を上げて、欠員による他の社員への業務負担を極力少なくする試みも必要。定期的な出勤も必要かと思われる。
	色々な家庭環境がありますので一律で決めるのは違うような気がします 臨機応変な対応が出来れば良いです
	建設業の現場ではなかなか少人数での現場運営で取りにくい、取らせにくいところがありますが、会社がフォローして、希望すれば誰もが出来るような社会、制度になれば良いなと思います。
	建設業務における現場管理は現状、限られた人員配置にて行っております。現場での業務分担変更では賄えません。会社・支店にてフォローして欲しい事柄です。
	担当業務への増員が出来るなら休めると思うが、現場勤務では実際は厳しいと思う。
	現場では人手不足が問題となっているので、現場だけでなく内勤を含めた現場への人的支援体制が必要だと思います。
	育児休暇も当たり前に取得できる世の中全体になったほうが良い。

	僕の時はなかったからこれからの人には所得してほしいです
	作業分担については、手持ちの作業量に依る。 慢性的な職員不足の改善が第一歩かと思われる。
	質問30にある業務の分担は、現状人員では無理が生じます。代わりの人材が必要です。引継ぎ期間も必要です。戻る時も同じく引継ぎ期間が必要です。 母親になる女性の実家が近ければ良いですが、夫の異動に同行し、親も友達も近くに居らずアパートに赤ちゃんと二人だったら、心が病みます。夫の助けが絶対必要です。これからの人たちが、育児休業が取りやすくなる環境を願っております。
	せっかく制度があるので、どんどん利用できる環境にすることが必要
	職場の業務量により取りやすい職場と取り難い職場があるが、数日の休暇でもまだまだ難しいと思う。
	・男女問わず取得するべきものと考えている。 我が子の成長を見るのもその時しか無いので。 又、育児程大変な事が無いと思うので是非後輩達には取得して欲しい。
	自身の育児時代より、当然共働きの世帯が増えていると思いますので、女性の社会進出支援の意味合いからも、男性も女性と同等の育児を行うべきだと考えます。 ※私の育児の時には妻が専業主婦でしたがそれでも見ていて相当育児は大変だった記憶が有ります。私は仕事優先で育児を妻にまかせっきりにしていたので妻の苦労の吐口が無かったので悪いことをしたと感じています 以上より、出来る限り限界の日数を育児休暇として取れるようにすべきであり、その間の給与についても、家庭で一番稼いでいる男性が休むと給与が減ってしまうことになるため、何かしらの会社からの配慮（給与補填）が必要だと考えます。

	こういった制度をもっと充実させ、周知していく必要があると思う。
	通常の業務においても人が不足している状況下で、本当に取得できるかという現実的な議論が必要と思われます。
	育児休暇は代替要員が無いと難しい場合が多いと思う。また、強制に近いくらい会社が取得を奨励しないと普及しないと感じる。
	男性が育児休業を取得するのはまだまだ難しい状況かと思います。 特に男性の年齢、役職があがると。
	当部にも対象者がおり、計画中 家族の為に積極的に取得を勧める方針
	育休取得を増やすのもよいが、テレワークの定着、機材等の環境整備により在宅勤務を有効的に推進することが現実的で定着しやすいのではと思います。当人も復帰後の職務がどうなるかわからない状況は望まないので。
	会社の経営層の理解がないとできないと感じています。
	制度は有効に活用すべき 廻りも理解するべき
	今後は育休を使う社員が増えてくるので、会社的なサーポートの制度を明確にし、育休社員の業務分担を補える体制の構築が必要であると考えます。

	現在、社内では出産・育児に関する意識はかなり変わったと感じる。世間的にはまだ無理解が残っていると聞くものの、少なくとも自社ではそれはありません。 自身は既に子育ては一区切りとなっておりますが、部下からこのような申し出・相談があれば最大限の協力をするつもりです。また、そもそも気軽に相談できる社内制度の充実と職場での意識の醸成がさらに進めばと期待します。 ※個人的には孫の育児も対象になれば、とも思います。
	良い経験が出来るので、配偶者への助けという事だけでなく、育児に積極的に参加する事は非常に意味があるものだと思う。
	建築現場は専門性、繁忙度は高いが、組織として大きいものではないため、誰かに引き継ぐという行為が大変難しい。したがって連続休暇というよりはリモート勤務や、勤務時間をフレキシブルにするなどの対応を自由に行えた方が現実的である
	工事現場での役職（現場代理人、監理技術者）の場合、育児休暇を長期間（1カ月以上）取得する事は難しいと思います。その他の役職（工事担当者など）であれば育休は取得するべきと思います。会社が人材を育てるのなら社員の家庭（妻、子供）も大切にしないと人材育成にはならないと考えます。
	今後対応しなければならない課題だと思います。 少数職員での現場では会社のサポートが無ければ実現不可能であると思います。
	難しい問題ですが、前向きに取り組むべき問題であると思います。
	自分自身は育休には程遠い世代であるが、部下にそういう立場の者が居れば、理解して育休休暇を取得できるようにしたいと思います。
	時代の流れで、必要で活用すべき制度だと思うが、当然バックアップの体制お整える事が先決だと思う。

	今後は特に男性の育児休暇について柔軟に対応していく必要があると感じる。
	個々の事情や業務に対する考え方で柔軟に対応する必要があると思う。 望んだ方が取得ができる環境、取得しても評価面で不利にならない制度を 作ることが重要なのではないかと考える。
	男性で育児休業を1年間取らせるのは、特別な理由がない限りやりすぎだと思う。
	テレワークの活用など、以前とは状況が変化してるので、現状に合った制度設定を検討しては如何でしょうか。 育休とテレワークと合わせるとか、ある程度幅を持たせた制度設定の方が取得しやすいと思うます。
	作業所の要員は、ぎりぎりなので、長期的に休暇を取得する場合は、交代要員が必要となる。
	私の育児期間は、まだ今のような風潮がありませんでした。 現在は男親の育休も公に認められていますので、積極的に取得して欲しいと思います。
	現場での担当業務がある場合、交代の人が確保できないければ現場の生産性に影響がでる。
	制度は理解できますが、長期間に渡って実際に身近での取得があった場合は、周囲の業務の振分けや分担が難しいのが現状だと思われます。
	育休、産休で欠員、時短者が発生する場合、 必ず補充等行って欲しい。
	何事もまず上司など力のあるものが実践しなければなかなか浸透しない。
	家庭内の協力、会社・職場の認知が不可欠だと思います。

	社会全体で支え、お互い様の精神で成り立つものなので、制度を作っただけでは実らないと思います。休暇している人の代わりに業務を行う側は大変ではあるけれど、その人達が支障なく業務ができるような仕組み（サポートする人達のためのサポート）を考えているかが重要と思います。
	・反強制的に（有給5日以上取得の様な）最低1週間休む仕組みを設けては？
	在宅勤務が進んでいる中、100%の休暇としなくても、スムーズな業務復帰を見据え、情報共有や負担にならない仕事への参加等を考えるのも休暇取得推進の一つと思う
	育児休業を取得した部下からは、全員取得してよかったという意見でした。
	企業が社員に対し、ゆとりのない業務を与えないと 生き残れない気がする中、 育児に対する改善も必要。⇒分からない。
	長期間にわたる育児休暇を申請し取得した場合、社員の増員が望めるかというと殆どの場合増員はなく、現有メンバーでの業務分担が基本となる。どうしても足りない場合はその間の派遣社員などを考えなくてはならず、その場合事前の準備や予算のこともあるので管理職側から言えば早め早めに相談、申請をしてもらいたい。取得するのは権利であるし、当然のことなので遠慮は不要であるが、不在中の対応を考えれば業務分担もあるのでそのような配慮をして欲しい。
	制度としては良いと思うが、なかなか難しいと思います。
	社会の風潮としては、 「男性も1年の育児休暇を取得する」ことを 促進していくべきなのかもしれません。 一方、業務管理の側面から見た場合、 休暇期間が1年となると複数人でその休暇期間が重なるケースが想定され、

60代以上	男性女性に限らず育児休暇取得をルール化すべきでしょう。 企業へのロイヤリティは社員家族の絆、安定した良好な関係があってこそ。
	夫・妻交互に休暇を取ったほうがいいと思う。現場は、長期に休まれると職場復帰に時間がかかる。 １日毎に休暇を習得できれば、半年くらいでも休めると思う
	男性が育児休暇を取るには、会社からの増員の支援が無いと、出来ない。 半年から1年休暇をとるなら、現場に配属になる前から休暇取るのを分っていれば、現場への配属はしない方がよい。
	働き方改革が、行われている現在としては、育児休業を取得しやすい環境づくりは、やるべきだと感じています。
	男女雇用平等の観点から積極的に休暇を取得することが望ましい。 最近のニュースによれば若手男子社員は大いに取得したいと回答しているが、基幹職上司の回答では５０％の人が仕事に支障が生じるため積極的に賛成とはいえないと答えている。 働き方改革と同様に子育てに於いても自然的な流れになるよう法整備を進めて頂きたい。
	孫ができて上の子は公務員でも５年休んでいるが、下の子は奥さんも責任ある立場でなかなか休めないし、休み中も研修資料を山程こなさなくては復帰できない状況。また子育ても含めた安心できる環境が望まれる。
	社会全体が声を上げて育児休暇の必要性を丁寧に説明し、法律化するまで粘り強く頑張っていく必要がある。

	夫婦共働きが一般的となった今の時代は、夫婦そろっての育児、家事が当たり前と企業や上司は考えなければならない。 プライベートなことで難しいかもしれないが、企業側は社員の細やかな家族構成状態（両親、親戚も含めた）を知ることも必要と考えます。
	私が育児休暇の欲しい時期には、制度がなかったので取得できなかったが、是非 必要な社員は、取得してほしい。
	現場作業の場合、職員数を余剰に抱えているわけではないので、1人が休むことにより残りの職員の負担が大きくなり、時短を求められている現状では非常に厳しい。また、配置技術者等になればなおさらである。会社全体がバックアップしない限り定着は厳しいと考える。
	現場の消化部門の技術者は人員不足が続いている。通常でも逼迫した状況にあるのに、増員が望めない以上、取得は困難だと思われる。
	成果主義が進んでいるとはいえ、男性、女性ともに育休期間中のキャリアが不利にならないようにする人事上の救済も必要と思う。
	育児休暇取得時の給与額が大幅に減額されると聞いているので、その補填等の対策がなければ積極的な取得は困難と考える
	質問１２の回答が出来ませんでした。 私は、育児休暇を取得した覚えはありませんが、必要な時に休暇を取得していたと思います。当然周囲のサポートは必要ですし、補助人員の補充も必要になると思います。妊娠が発覚した時点で予定を組めば、よほどの早産でなければ、準備期間として半年以上はあるので会社としてもサポートできると考えます。要は、一人で悩まず相談することだと考えます。
	育児休業は権利ではなく、期間を定めて「取得する」と法整備して欲しい。

	育児休暇の問題だけはなく、建設業の特に現場の働き方については相当な改善が必要だと感じている。天候に左右されたりするし、施主等の意向も反映しなければならず、かつ生産性の向上の声の元、さらにその厳しさが増していると感じる。その責を現場で働く職員にのみ押し付けるべきではないと常々感じている。業界として取り組むべき問題だとおもう。
	毎日の連続休暇ではく１年程度、週１ー２度、または半日休暇を取りやすくする。
	育児休暇は、今後の世代では必要ではあるが休暇取得制度の充実、拡充（満１歳まで、をもう少し長めに。）、
	私の子育て時代には育児休暇の制度はなかったので良くわからない。
	昔は育児休業制度は無かったので今は良い時代だと思います。育児休業は女性は取りやすいですが、男性は弊社でも簡単ではありません。（職種・勤務場所による。）ただリベラル化の時代の中で皆さんの意識も変わっていくと思います。
	職種や会社によって、育児取得制度や取得環境が異なるので、共働きで夫婦平等に育児を負担するのは難しい。育児制度を整備することも必要だが、乳幼児に特化した制度や社会で支援できる体制作りがより重要であると思う。
	夫・妻交互に休暇を取ったほうがいいと思う。現場は、長期に休まれると職場復帰に時間がかかる。２日毎に休暇を習得できれば、半年くらいでも休めると思う
	昔は育児休業制度は無かったので今は良い時代だと思います。育児休業は女性は取りやすいですが、男性は弊社でも簡単ではありません。（職種・勤務場所による。）ただリベラル化の時代の中で皆さんの意識も変わっていくと思います。 あと66才まで（今後は更に伸びると思われる。）共働き世帯も増えており、「孫」の育児休業制度も取り入れたら良いと思います。