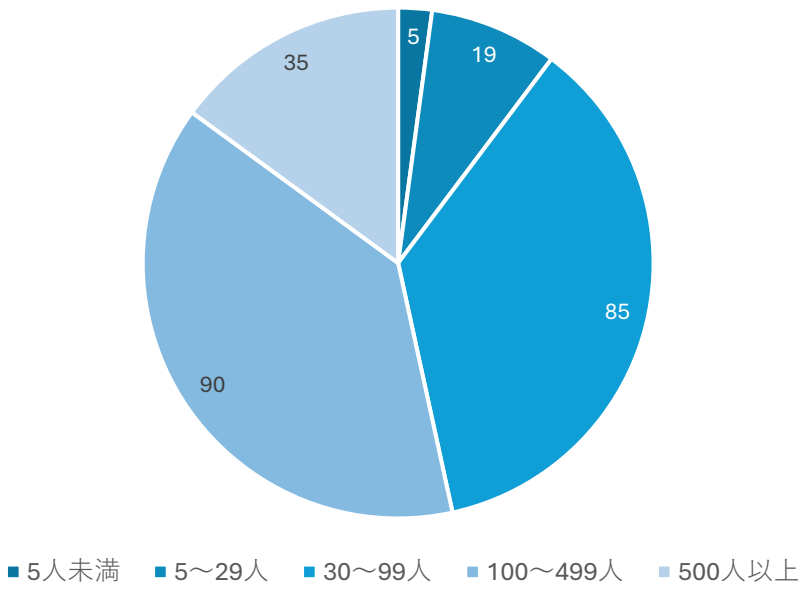
資料３

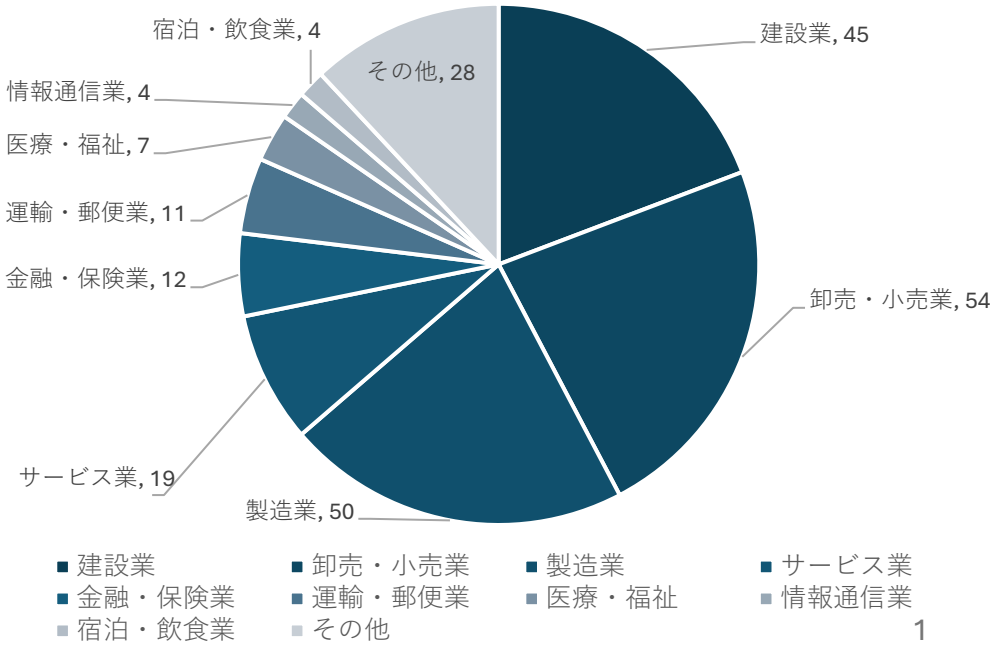
男性の育児休業取得に関するアンケート結果について

目的	男性の育児休業取得100％（2030年までに）の達成に向け、各企業等の現状（傾向）を把握するとともに、育児休業を取得しやすい環境づくりに必要な具体策を検討するための参考データとして活用する
回答者	あきた女性の活躍推進会議会員団体（オブザーバー除く） 上記会員企業・団体
回答概要	期　間：令和７年５月２日（金）～令和７年６月１１日（水）　Googleフォーム及びFAX等による回収 回答数：234社（団体） ＊県内外に支社・支店等がある場合は、県内の支社・支店の状況を回答 ＊複数の団体に加盟している場合は、１回答のみ

1　企業・団体規模



2　業種



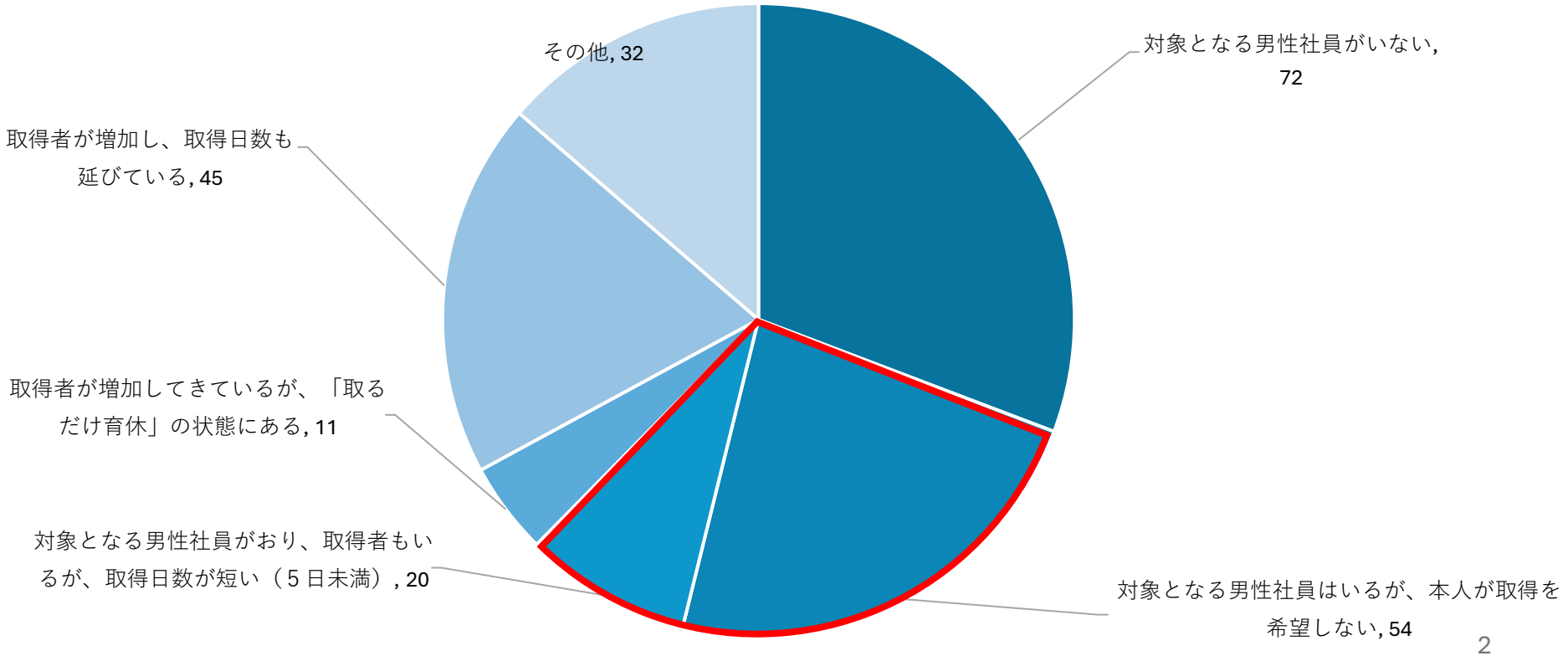
3　男性の育児休業取得の状況について（1/2）

質問

男性社員の育児休業取得の状況について、次のうちどの状態が最も近いですか。

- ☐ 対象となる男性社員がいない
- ☐ 対象となる男性社員はいるが、本人が取得を希望しない
- ☐ 対象となる男性社員がおり、取得者もいるが、取得日数が短い（５日未満）
- ☐ 取得者が増加してきているが、「取るだけ育休」の状態にある
- ☐ 取得者が増加し、取得日数も延びている
- ☐ その他

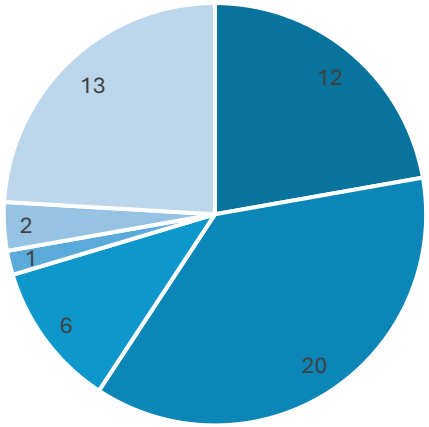
『取るだけ育休』
育休期間が短かったり、育休を取得したものの育児や家事に関わる時間が少ない状態。
設問では、取得後、育児や家事に関わる時間が少ない状態の意味として回答するよう依頼。



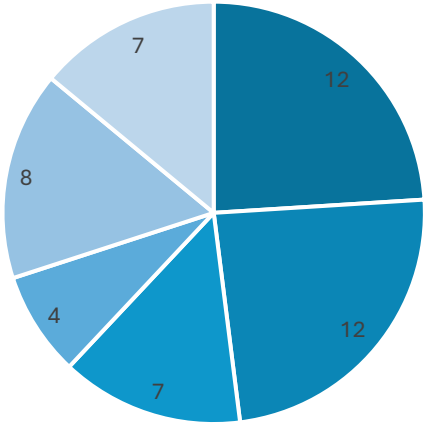
業種別（1/2）

■ 対象となる男性社員がいない
■ 対象となる男性社員はいるが、本人が取得を希望しない
■ 対象となる男性社員がおり、取得者もいるが、取得日数が短い（５日未満）
■ 取得者が増加してきているが、「取るだけ育休」の状態にある
■ 取得者が増加し、取得日数も延びている
■ その他

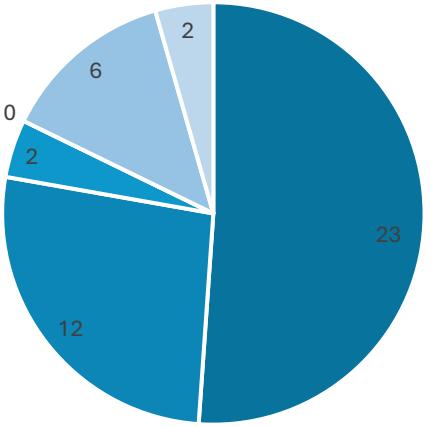
卸売・小売業



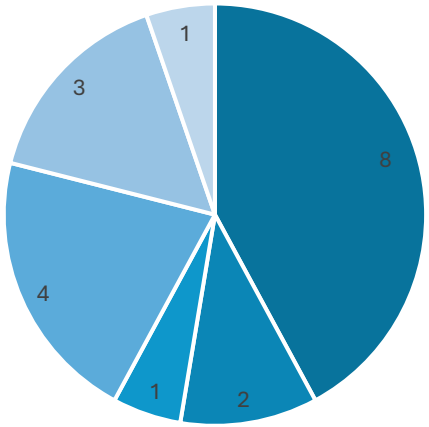
製造業



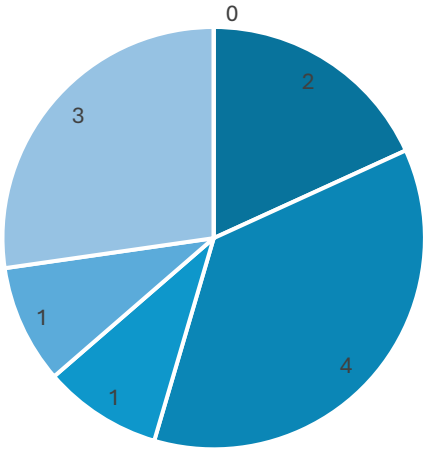
建設業



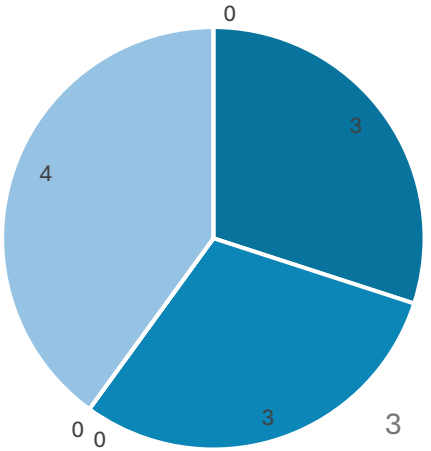
サービス業



運輸・郵便業

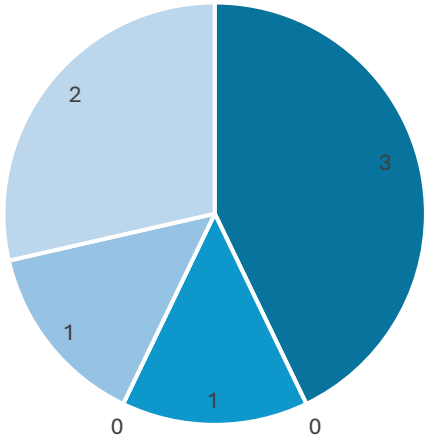


金融・保険業

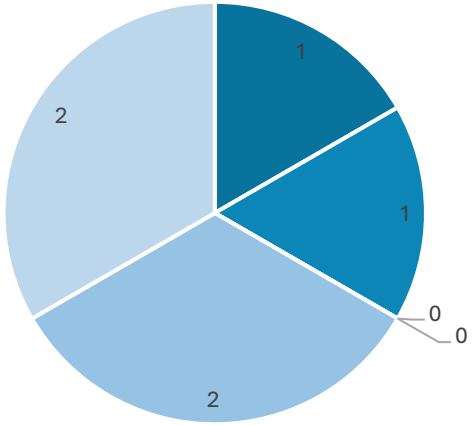


業種別（2/2）

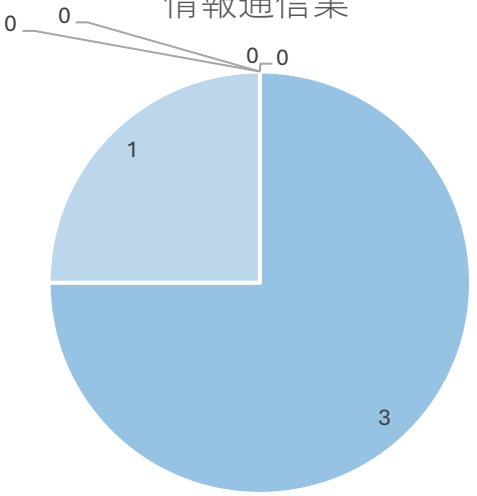
医療・福祉



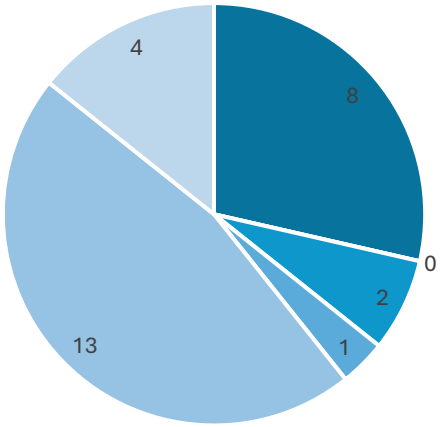
宿泊・飲食業



情報通信業

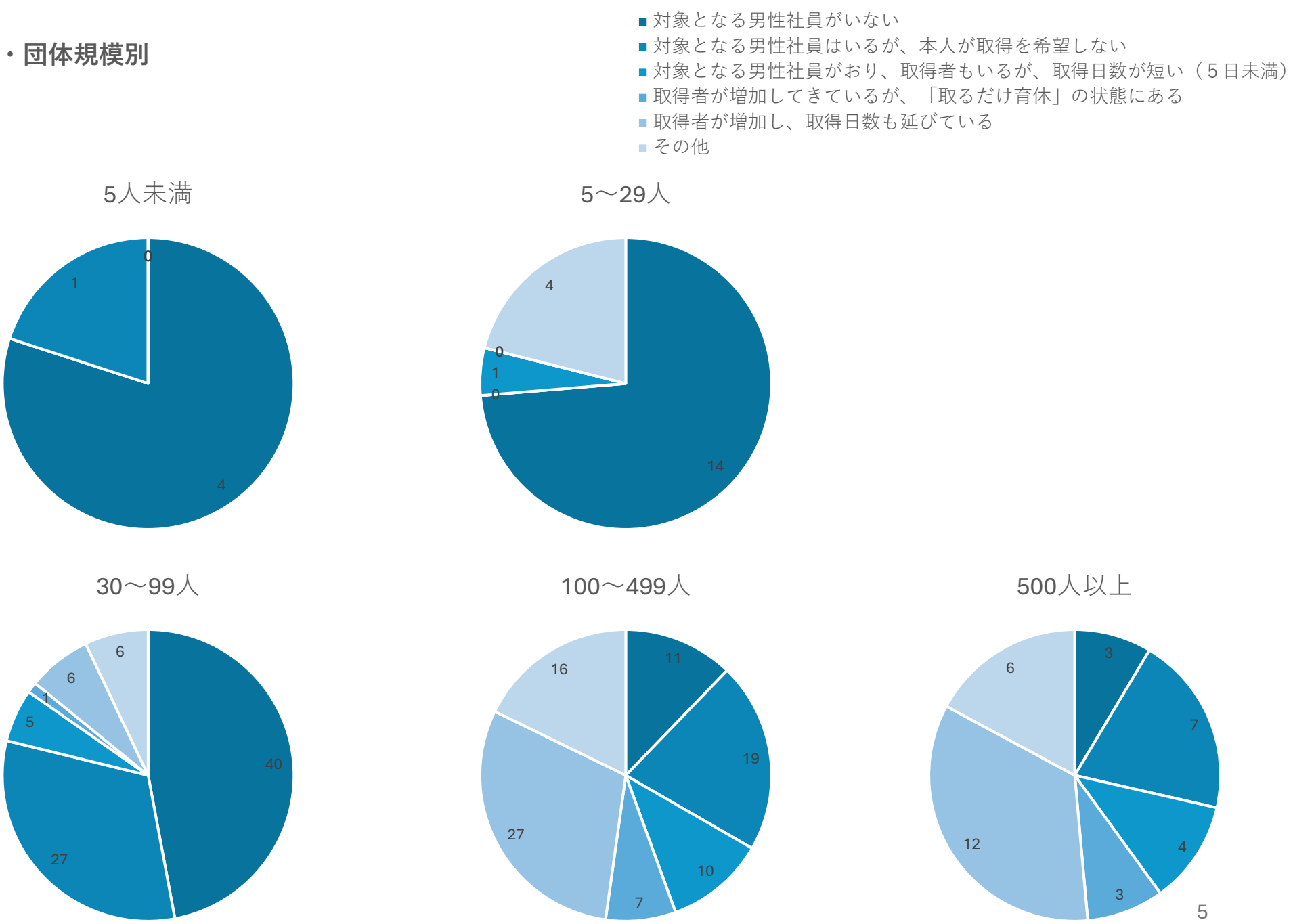


その他



- 対象となる男性社員がいない
- 対象となる男性社員はいるが、本人が取得を希望しない
- 対象となる男性社員がおり、取得者もいるが、取得日数が短い（5 日未満）
- 取得者が増加してきているが、「取るだけ育休」の状態にある
- 取得者が増加し、取得日数も延びている
- その他

企業・団体規模別


対象となる男性社員がいない
対象となる男性社員はいるが、本人が取得を希望しない
対象となる男性社員がおり、取得者もいるが、取得日数が短い（５日未満）
取得者が増加してきているが、「取るだけ育休」の状態にある
取得者が増加し、取得日数も延びている
その他
5人未満
0
1
4
5～29人
4
0
1
0
14
30～99人
6
6
1
5
40
27
100～499人
16
11
19
27
7
10
500人以上
6
3
7
12
4
3
5

3　男性の育児休業取得の状況について（2/2）

質問

男性社員の育児休業取得の状況について、次のうちどの状態が最も近いですか。

- ☐ 対象となる男性社員がいない
- ☐ 対象となる男性社員はいるが、本人が取得を希望しない
- ☐ 対象となる男性社員がおり、取得者もいるが、取得日数が短い（５日未満）
- ☐ 取得者が増加してきているが、「取るだけ育休」の状態にある
- ☐ 取得者が増加し、取得日数も延びている
- ☐ その他

『取るだけ育休』
育休期間が短かったり、育休を取得したものの育児や家事に関わる時間が少ない状態。
設問では、取得後、育児や家事に関わる時間が少ない状態の意味として回答するよう依頼。

その他の回答（32）※類似回答は、一部省略

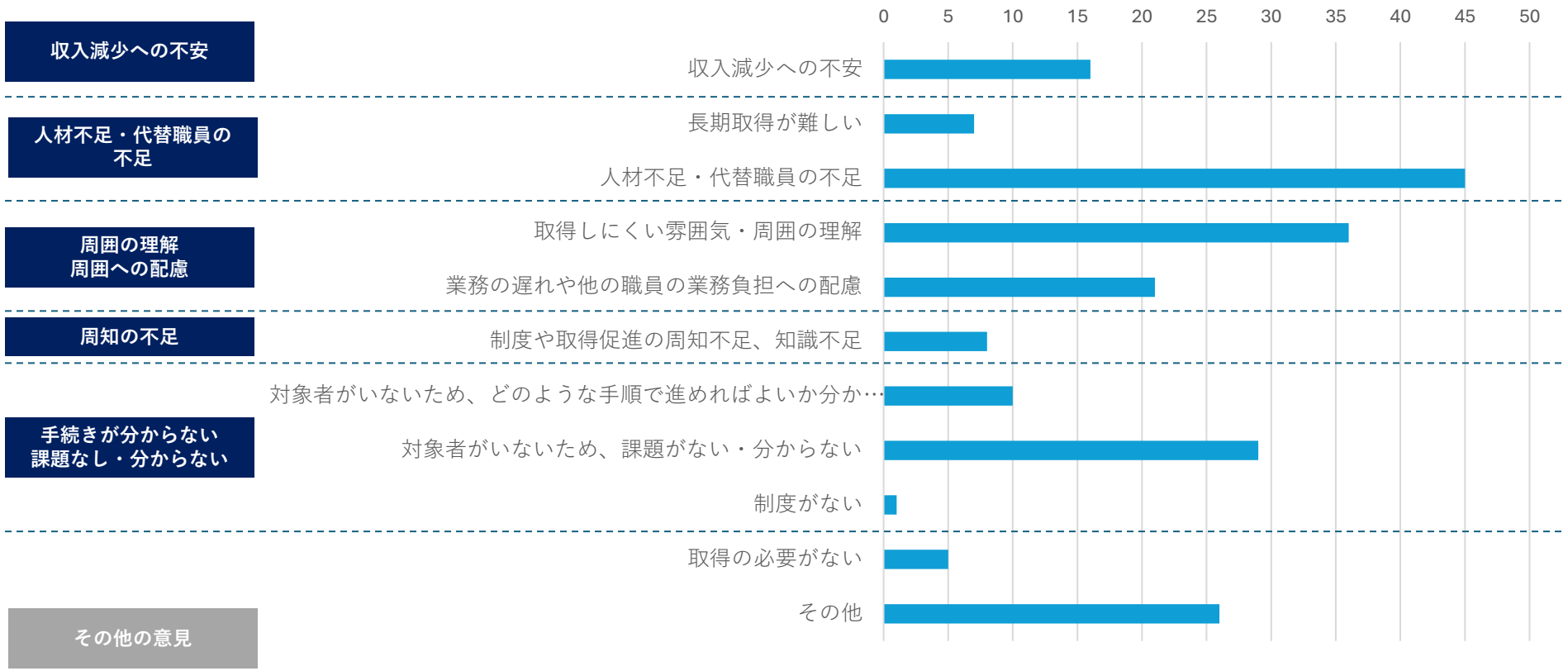
回答内容	回答内容
育休制度が無い、よく分からない	対象となる男性社員と打合せ中
男性の育児休暇が会社に存在しているのかがわからない。	対象者となる男性社員１名、年内に取得予定
そもそも男性が育休を取るという意識が会社にも社員にも無い	対象となる男性社員がおり、今後取得を検討している
対象者はいるが取得出来る環境でない、取りたかったが取れない環境	対象となる男性社員が取得済。今後取得を検討している社員あり。
男性が育児休暇を取得する文化が浸透されてない為取得していない	2024年度に初めて男性職員が出生時育児休業を取得（2週間×２回）
取得したいが、取れる環境が整っていない。	取得者の取得日数30日
会社全体の現状を知らない（取得者や希望者がいるかなど）	対象となる男性社員は、自己都合に合わせ適切に育休を取得している。
対象となる男性社員がいないが、実際に対象になった時に相談できるか不明	対象となる男性社員がおり、取得者もいるが、取得日数が短い（1ヶ月）
代替社員が不足しており取得が難しい	4週連続の育休要望があり、その対応に苦慮している。
対象となる社員がいるが誰1人取得できていない	対象となる男性は100%取得している

現状・課題　制度そのものの情報不足、社内での周知の不足

現状・課題　機会は少ないものの取得あり。期間が課題

4　課題認識

質問　**取組を進める上での課題（課題がない場合は順調に進んでいる理由）をお答えください。**



その他の意見

- 有給休暇で対応している
- 事務職は取得しやすい
- 対象者に周知しているが、本人が希望しない（詳細の理由が不明）
- 男性が育休を取得することに罪悪感を感じてしまう人が多いと思われる
- 半日育休のような事業所の実態に合った制度設計が必要
- 男性社員に育休取得の感覚がない
- 男性の育休は取得できないと思っている
- 一人でも事例が出ることが必要
- 取得者が発生した場合は対応する（環境整備、周知等）
- （対象者はいるが）特に課題はない

4　課題認識

質問　**取組を進める上での課題（課題がない場合は順調に進んでいる理由）をお答えください。**

収入減少への不安

- 育児休業中の収入減少の不安解消
- 育休期間中、育児休業給付金のみとなり、収入が減少すること。
- 取得するように情報提供はして勧めてはいるが、育休を取得すると給与が出ないのと、給付金は育休終了後の申請でないともらえないので、有休を活用している。
- 制度の情報提供をしているが、取得していない。育休だと取得終了後の手続き後に育児休業給付金が支給されるので、育休の間は給与がない状態となるので厳しい。
- 長期間になると減収になる。分割して取得できるようなシステムになれば良い

人材不足・代替職員の不足

- 少人数で業務を行っていることもあり、他の職員への負担も考慮すると育休を取りづらい状況にある。
- 取得対象者の業務を負担するのに必要な人材（労働力）が不足している。
- 休日出勤の対応があるため、ローテーションが早くなり回数も増える事で、休日数が減る。
- 第一に人手不足、第二に中小零細企業においては経費面での負担が大きい
- 制度や取得しやすさには問題無いが職員数が絶対的に足りていないため周りの負担が大きい
- 製造部門の場合、補充人材の確保がポイントとなるため
- そもそも育休を取得した際に、迷惑をかけるのではと本人が感じてしまう

周囲の理解
周囲への配慮

- 男性も育休と取得する風土ができつつあるが、どうしても繁忙期等に重なると躊躇いもある
- そもそも会社側が育休をもっと推進しないと育休を取りたいと思っていても取りづらい環境にある
- 男性の取得者が増加しているが、家庭状況や本人の希望がなくても取得させられている場合があり、育児を行っていない休暇取得でないかという冷ややかな職場の視線がある。
- 人員不足から、取りにくい雰囲気があり、男性間の理解が進みにくい
- 育休期間における業務の再配分および同僚の理解・協力

4　課題認識

質問　**取組を進める上での課題（課題がない場合は順調に進んでいる理由）をお答えください。**

周囲の理解
周囲への配慮

- 上司の了承は得られたものの、組織内での調整、業務引き継ぎ等が円滑に進まない場合がある。欠員や休職等の代替業務を行った職員が、人事評価などを正しく評価される必要がある。
- 育休取得者がいた場合、残った従業員で業務をこなす必要があるため負担が増加してしまう事が課題
- 自身が担当している業務に支障が出る懸念から休みにくい。
- 少人数によるチーム制で業務を行なっているため、休業による欠員が業務の遂行に大きな影響となってしまう
- 対象社員が部下を持つ立場である場合が多く、代わりの社員を臨時に配置するのが難しい場合が多い。

周知の不足

- 男性の育児休暇取得の理解（対象者、他の職員）
- 対象者に対し、育児休暇取得を促す仕組みづくり
- 会社からも対象となる男性社員に育児休業を詳しく説明することが必要である。
- 男性社員の育児休業についての知識が低いため、資料やコミュニケーションを増やし、しっかり不安なく育児休業を取得できるよう取り組んでいる

手続きが分からない
課題なし・分からない

- 対象者がいない為、課題も理由もない
- 高齢の社員が多く対象者がいない。どのような手順で進めたらよいか分からない
- 対象者がいないため、どのような取組みを進めればよいか分からない
- 男性の平均年齢が４５歳とのことで、対象者が現在いない。また、未婚者も多く対象となる社員がいない。今後結婚する社員が出てきたら考えなければならない。
- 現在（これまでも）対象者がいないので、どのように進めたらよいかわからない。女性は現在2名取得中だが、配偶者の方はどちらも取得していないそうです。相互の会社で情報交換ができれば良いなとは思うが、それは大変難しい。また、父親ができなくても、孫親（母）にも育休制度が適用されれば家族全体で推進できるとも考える。

4　課題認識

質問

取組を進める上での課題（課題がない場合は順調に進んでいる理由）をお答えください。

取組が順調に進んでいる理由

- 対象となる男性社員へは入社時点で説明。実際に取得する際にも手続等について説明する。
- 育児休業等に関する就業規則を変更し取得しやすくした。育児休業等の制度や育児休業中の給付の支給及び社会保険料免除についての情報を事務所に貼り周知させる
- 育児休業取得希望者と日程等についての提案等を十分にし、取得率100％となっている。
- 取得者が居るという前例がある為、取得者が増えている
- 子供が生まれる予定の父親に積極的に取得について声をかけているため100%になっている
- 上司や周りの職員の理解が大きい。

5　具体的な取組とその効果・課題

質問　**男性社員が育児休業を取得しやすくするために講じた取組とその効果・課題をお答えください。**

主な回答を抜粋

効果 取組	制度の周知 説明	• 育休制度に関する資料は、社員がいつでも閲覧できるように整備 • 長期取得に課題はあるものの、早い段階で休業の意思確認をしたことで業務調整がしやすくなった。 • 対象社員への制度説明及び意思の確認により、前向きに検討してくれた。 • 取得者本人及び上司への説明により理解を得られた。（業務面での折り合いが課題） • 取得の仕方や期間の柔軟な対応が可能な事例の説明
	社内の意識醸成/風土の変化	• 身近に取得者がいたため、変化を感じた • 最初に取得した職員が主任級で、「育休を取るのが当たり前」の雰囲気になった • 育休取得社員の経験談の展開、メリット・デメリットの周知 • 積極的に社内広報などで取得事例を紹介したことで、認知度向上と取得へのハードルが下がった。 • 育休を取得した社員と対談し、それを記事にして掲載 • 取組当初は利用者が少なく強制的に取得させた。今では、自然に取得できる風土になった。 • 現在の子育て世代が積極的に取得することで、今後取得する世代の良い見本になっている。 • 経営陣の積極的なサポートが取得しやすい環境につながった
	業務調整 業務改善	• 少人数で業務を行っているため、他の社員の負担を考慮すると取得しにくいが、DX推進を行い、業務改善、効率化に取り組んでいる • 部署内で個々の業務内容を全体共有したことで育休取得者の責任感を緩和
	制度改正等	• 育児参加に関する特別休暇を利用することができる。育休を利用しない場合でも育児参画している職員もいる。

5　具体的な取組とその効果・課題

質問　**男性社員が育児休業を取得しやすくするために講じた取組とその効果・課題をお答えください。**

主な回答を抜粋

課題	制度の周知	• 会社から本人に取得を促す • 制度を周知しているが、本人が取得を希望せず、取得まで結びついていない
	社内の意識醸成/風土の変化	• 会社から積極的にアナウンスし、全体で普及啓発することが必要。 • 育休は取って当たり前という環境づくり • 男性育休＝単純な有給消化とならないように育休制度の意義の周知と社員同士の相互補完の意見交換の場を設ける必要がある。
	業務調整 業務改善	• 他の担当に任せにくい業務内容である。 • 同僚への業務の負荷がかからないよう配慮が必要 • 育休取得後の業務の負担 • 人員体制が厳しいため、取りたくてもためらいが生じてしまう。年間休日を増やした。 • 少人数なので周囲の職員への業務負担が増加するため、その部分への手当等が必要。 • 育休取得中の業務を既存社員が残業で対応している部分が多い。
	収入減への不安	• 取得者の収入減に対する不安解消 • 育休を取得した場合の賃金保障 • 1か月程度の休暇となる場合、育休給付金が出るが、取得期間はの一時的な収入減への不安により本人が取得を希望しない。積極的に取得を勧めにくい。
	制度	• どこに相談すべきかが分からない

まとめ

✓ 課題、順調に進んでいる理由ともに類似の項目があげられる
✓ 課題となっている項目に丁寧に対応できるかが重要と考えられる

今後の取組について

課題	考えられる対応・取組		推進会議で検討できること
収入減少への不安	好事例の発信	・不安を解消するために、制度を理解しやすい内容で周知 ・制度を知る機会の提供	好事例の収集・情報発信	➢ **制度や補助金等に関する分かりやすい情報の提供**
人材不足・代替職員の不足		企業における取組も必要 ・部署内での業務共有（属人化の解消） ・社内研修の実施（機会の提供）		➢ **補助金の情報提供** ➢ **研修（管理職向け）の講師紹介** ・労働局担当者のご紹介、あきたF・F推進員の派遣
周囲の理解・周囲への配慮		企業における取組も必要 ・部署内での業務共有（属人化の解消） ・業務の効率化・DX化 ・採用力の強化		➢ **補助金の情報提供** ➢ **“あきたとも家事”を活用した企業の魅力発信** ・社員の働き方や企業としての取組を発信することで、社内の意識改革、就職希望者へのPRにつなげる
周知の不足		・制度周知のためのツールの作成 ・取得者に対する直接的な働きかけ ・社員が誰でも資料を閲覧できる		➢ **既存のパンフレットや支援制度の整理** ・取得者に対して効果的に働きかけをできるよう手続きの対象やタイミング等を事例として共有
手続きが分からない、課題なし・分からない		・対象別（取得者/総務担当など）で必要な手続きを整理 ・しかるべき相談先を明確にする		➢ **役割分担と取組の整理** ・制度や取組に関する情報を整理し、情報共有 ・対象別に必要な手続きを見える化

取組案
01

取組等の整理と可視化

制度や取組に関する情報を整理し、本会議体を通じて情報共有する

・アンケート結果から、対象がいない（今はいない）企業も多く、手続きが今後発生する、たまに発生する企業の割合が多いことから、誰がどういった手続きをいつしたらよいかを、判断できるようなコンテンツまたは情報の発信
（例）フローチャートやYes/Noチャートによる手続きの整理　など

取組案
02

好事例の展開

企業や団体から育休取得に関する事例を収集し、その内容を県のホームページに掲載する

（例）取得者向け・・・　育休取得パターンの紹介
企業向け・・・・　社内の雰囲気が変わった、業務の効率化につながった事例の紹介

意見収集

- ✓ 企業にとって役立つ情報
- ✓ どういったツールがあれば、企業が取得しやすくなるか
- ✓ 各団体でどういった対応が可能か。また、すでに講じている支援等があればその事例、課題等について共有いただきたい