

	B男性の育児休業取得に関する制度			備考
	①男性の育児休業取得に関する制度	②取得促進に向けた対策		
		a.取得者に対して	b.会社側の体制など	
アズビル	育児休職制度、配偶者出産休暇。	男性が取得しやすいように、会社がワークライフバランスを推進していることをイントラネットなどで公開している。一部の事業所で、男性の育児休業推進のポスターを掲示している。	女性の育児休業取得率は100%を維持しており、男性においても、育児休業取得率向上のため体制を整えている。新たに子が1歳に達するまでに連続5就業日以上育児休業を取得した場合の収入面のサポートを行う仕組みを導入した。	
安藤ハザマ	子女が1歳2カ月に達するまでの間、育児休業が取得できる。保育所に入所できなかった場合、1歳6カ月に達したあとの4月末または2歳に達する日のどちらか遅い時点まで育児休業を延長できる。配偶者が死亡・負傷・疾病等の事情によって子女の養育が困難になった場合、3歳になるまで育児休業が延長できる。	子育て支援制度ガイドブックの発行、子育て支援制度活用ガイドの実施、育児休業の分割取得。	本社において人事部、支店において管理部門の担当者、所属長の体制で、休暇取得前・職場復帰前にガイダンスを行い、本人が安心して休暇を取り、また職場復帰できる環境を整える。	
大林組	【育児休職制度と休職の延長】事由を問わず、子が2才になるまで育児休職を延長できる。また、幼稚園や保育園に入園できない場合など、特別な事情がある場合は3歳に達するまで育児休職を延長できる。【配偶者出産休暇制度】配偶者の出産予定日以前9週間(多胎妊娠の場合は14週間)から出産後8週間までの期間において、休業を要するとき本人の申請によって5日を限度として休暇を取得することができる。【子育て休暇・子育て連続休暇】積立保存休暇(失効した年次有給休暇を積み立てて、特定の事由に限り使用を認める制度)を利用し、小学校3年生までの期間において育児目的のために「子育て休暇」、「子育て連続休暇(7日以上)」を取得することができる。【有給の看護休暇】法定の看護休暇(無給)を積立保存休暇により代替することで、有給の看護休暇として年5日上限として取得することができる。	イントラネットに子育てに関する専用HPを作成し、育児制度の一覧や育児ハンドブックを掲載している。	2017年10月に子育て休暇を、2018年4月に子育て連続休暇制度を新たに導入し育児目的の休暇を取得しやすい体制を整備した。	A④16～18年度の集計
鹿島	育児休業、育児フレックスタイム勤務、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、看護休暇。	育児休業制度について、「両立支援ガイド」という理解しやすい形で社内イントラネットに掲載し、必要な時にいつでも見られるようにしている。初級～中級の管理者を対象としたダイバーシティ研修などで、男性の育児休業取得について啓発している。	暦日で約1ヵ月の間、育児休業を有給休暇扱いとし、育児休業取得者の負担を軽減している。	
熊谷組	育児休業開始から14日間は有給休暇扱いとする特別措置。育児休業とは別に、配偶者出産時に特別有給休暇(5日)制度。	配偶者出産時に対象者へ育児休業案内のメール。本社ビルへ男性育児休業促進ポスターの掲載。	両立支援ハンドブックの作成・啓発。	
建設技術研究所	育児休業規程の中で定めている。	現在、男性社員向けの育児休業取得支援ブックを作成中。	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の目標の一つに、「父親の育児休業の取得促進」を掲げている。イクボス企業同盟において、「男性の育児休業」の分科会に参画している。	
清水建設	性別に関係なく、育児休職制度、配偶者出産休暇(男性社員)、子の看護休暇がある。			A④16～18年度の集計。1年度内に同じ休暇・休業を取得した場合は1回としてカウント。B②はa・b共通。
大建工業	男性が育児休業をとりやすい制度を適用している。産前産後休業を取得していない従業員に対し、5日間までは有給扱いで育児休業を取得できる制度を適用している。有給にすることで経済的な負担なく、休業できるようにしている。	総務人事部から育児休業が取得できる旨を本人に電話連絡している。19年4月に総務人事部が発刊した「イクボスガイドブック」では、育児休業を取得することのメリットなどについて説明しており、配布や社内イントラへの掲載を通して、従業員への周知を図っている。また現在、「出来る男が実践する育児休業取得の極意ガイドブック」を作成中。	上司の理解を進めることが必要と考えているため、ガイドブックの施策などにより男性部下の育児休業取得を促進するための体制づくりを進めている。	
大成建設	育児休業(最長2歳まで)、育児休業特別休暇(育児休業期間のうち、最長5日間を有給扱いとする)。	育児休業期間のうち、最長5日間を有給化。取得開始期限を1歳から2歳まで延長。休業取得申請に係る手続きの簡素化。配偶者出産手続きを行った社員とその上司に対し、お祝いと取得推進のメールを送付。リーフレット配布。両立支援セミナーの実施。ハイク通信(ロールモデル紹介)の発信。	社長メッセージの発信。配偶者出産手続きを行った社員が配属された本部・支店宛てに、取得状況リストを毎月発信。全本部・支店宛てに、取得状況のグラフを四半期毎に発信。取得推進月間の設定(GW、夏期休暇、年末年始休暇を含む)。イクボス研修の実施。	
TOTO	小学校6学年までの子供の育児等の為に、暦日5日以上休暇取得する場合、積立休暇を使用することができる「パパママ休暇制度」。	男性の育児休業取得事例のロールモデルをイントラネットで紹介。	男性の育児休業の取得を奨励するために、パパママ休暇の取得状況と取得奨励日を展開。	
戸田建設	就業規則に育児休業に関する規定を定めており、男女とも同様に取得できる。また、短期間でも取得しやすいように、5日間は有給としている。	「長時間労働を是正する取組」や「有給休暇など休みを取りやすくするための取組」「制度の周知活動」などワークライフバランスの推進をはかっている。対象者と対象者の上司(考課者名)に対し、取得の推進をしている。	社内イントラに「男性育児休業100%をめざすこと」を表明し全社で目標を共有している。ファザーズミーティングを開催し、男性の育児への参画を共有した。	
日建設計	積立休暇(育児休業支援)として、育児休業の代わりに2年以上前に失効した有給休暇を、50日上限として積み立てたものの取得を認めている。ただし、育児休業との併用は不可。(出産予定日前後より、土日を含めて連続7日間は有給休暇を取得した後に、8日目より積立休暇の取得が可能)。積立休暇(育児支援制度)として、有給休暇の残数が0日になった場合に限り、積立休暇の取得を可能とする。	「出産(妊娠)報告書」ヒアリングシートを用意し、上司との面談ツールを提供する予定。	社内ポータルに「育児MAP」として、会社や法事などの各種制度について紹介し、従業員が常時閲覧できる状況になっている。また育児休業担当者の名前を公開しており、メールや対面での説明を行っている。	75日が1人、78日が1人、370日が1人。
日本工営	育児休業制度(3歳未満の子を養育する従業員は、最長10ヶ月間、連続して取得可能)、育児特別休暇制度(1歳半になるまでの子を養育する従業員は、最長10日間まで取得可能)	社内広報の実施(制度の仕組み、活用事例紹介など)。取得対象者およびその管理職への育児休業取得促進メールの送信	人事部門を中心とした相談窓口の設置	
長谷工エコーポレーション	「育児休業」のうち5日間を有給化している。「育児有給休暇(こども休暇)」や「配偶者出産休暇」を新設している。	通達の発信、イントラ内男性社員向け冊子掲載。上記制度の周知徹底に向け対応策検討中。		
パシフィックコンサルタンツ	原則として子が1歳に達する日(誕生日の前日)までを限度に育児休業をすることができる。また、配偶者が従業員と同じ日からまたは従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、出生日以後の産前産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をできる。保育所に入所を希望し、申し込みを行っているが、入所できないなど事情がある場合に限り、最大で子の誕生日から2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。	制度の周知を図るため、両立支援ガイドブックを改定。社内HPに公開し、育児休業取得予定者宛てに送付している。育児中の男性社員や育児中の社員を支援している管理職などをロールモデルとして紹介している。育児休業取得者が復帰後、社長から直筆の激励レターを贈る。	育児中の社員を対象としたフレックス勤務制度、テレワーク勤務制度などを導入している。従業員の家族を会社へ招く「ファミリーデー」を実施している。「男性育休100%宣言」をする等、経営層からのメッセージを発信。今後、7月中に追加施策を検討し実施予定。経営層を含めたフォーラムを開催。イクボス企業同盟への加盟。	
前田建設工業	配偶者の出産休暇、育児休業。	社内報、社内掲示板、ライフサポートブックなどで多様な働き方を推奨。	イクボス企業同盟への加入。	
YKKAP	育児休業(3歳未満の子を持つ社員は無条件で取得可能)、出産休暇(配偶者が出産した男性社員)、子育て看護休暇(年間15日)。1歳未満の子の看護において、失効有給休暇の利用。	配偶者が出産した男性社員について、育児休業等に関する制度説明会の実施。対象者がいる部署の上司向けに取得促進の理解や説明の実施。配偶者が出産した男性社員へ個別の面談を適宜実施。	仕事と育児の両立支援ハンドブック(制度や準備HowToをまとめた冊子)を全社員へ配布。男性育児休業取得者を社内掲示板で紹介。マタハラ等各種ハラスメント相談窓口を各地域に設置。	A①年度内2回取得者を1人と数えた延べ人数。