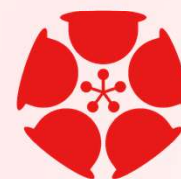


女性活躍推進に関わる日建連会員会社の 制度関係の事例(概要)

(平成29年10月1日現在)

平成30年6月

一般社団法人 日本建設業連合会
けんせつ小町委員会



けんせつ小町
KENSETSU-KOMACHI

はじめに：制度関係の事例について



【調査の目的】

主な会員企業の女性活躍推進に関する制度を紹介しています。
会員企業・会員以外の企業が制度を作成・更新する際、参考にしてください。

【調査の概要】

対象企業・・・(一社)日本建設業連合会の会員企業14社
調査実施期間・・・平成29年12月～平成30年2月
調査内容は平成29年10月1日時点のものです。

【ご注意いただきたい点】

- 表の「平均的な事例」は14社中、7社超(過半数)の回答があったものを紹介しています。
- 表の「手厚い事例」は当該項目のみで比較したものです(他の制度との組み合わせ等は考慮していません)。

1. 年次休暇の事例



項目	法律	平均的な事例	手厚い事例
有給休暇の最高日数 (勤続6.5年以上)	20日	20日	25日 (うち5日分は繰越対象外)
繰越期限	1年 (最大繰越40日)	1年 (最大繰越40日)	2年 (最大繰越60日)
半日単位年休制度 (取得限度日数)	労働者が希望し、 使用者が同意した 場合	あり (0.5日でカウントし有給の 残日数が限度)	あり (限度日数なし)
時間単位年休制度 (取得限度日数)	労使協定による (年5日)	なし	あり (最大5日分)
有給休暇の計画的付与	労使協定による	あり 年5日程度を計画的に付与	—
年次有給休暇の 積立制度・復活制度	—	あり (呼称は異なる)	最高80日まで積立可能

2. 育児中の就業・休暇制度の事例（1）

① 育児休職

項目	法律	平均的な事例	手厚い事例
期間	1歳に達する日 (事情がある場合2歳)	法律より長期の事例が多い	2歳に達する日まで
休業期間中の賃金	—	無給	有給 最大20日分
男性の育児休暇取得数	—	1年で数名程度	2016年度で223人

② 育児中の就業時間

項目	法律	平均的な事例	手厚い事例	
短時間 勤務制度	一日の所定 労働時間	6時間	6時間	4時間(3歳未満)
	子の年齢制限	3歳未満	小学校3年終了まで	小学校終了まで

項目	法律	採用企業数(14社中)	手厚い事例	
育児向け フレックス制度 時差出勤制度	フレックス制度	—	7社	コアタイム無し
	フレックス 時短制度	—	1社	小学校3年終了まで(コアタイムあり)
	時差出勤制度	—	6社	—

2. 育児中の就業・休暇制度の事例（2）

③就業時間の制限

項目	法律	平均的な事例	手厚い事例
所定外労働の制限 (残業の免除)	所定労働時間を超えて労働させない	法律と同じ	—
子の年齢制限	3歳未満	半数が3歳未満 半数が小学校就学前～中学校就学前	中学校就学前
時間外労働の制限	1ヶ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働させない	法律と同じ	法律の制限に加え、1日3時間まで
子の年齢制限	小学校就学前	小学校就学前	中学校就学前
深夜業の制限	午後10時～午前5時において労働させない	法律と同じ	—
子の年齢制限	小学校就学前	小学校就学前	中学校就学前

④子の看護休暇

項目	法律	平均的な事例	手厚い事例
休暇日数	子が1人の場合は5日 2人以上の場合は10日	法律と同じ	子が1人の場合は5日 2人以上の場合は15日
休暇中の賃金	—	有給	—
子の年齢制限	小学校就学前	法律と同じ	中学校就学前

3. 育児支援制度の事例

項目	平均的な事例	手厚い事例
配偶者のための 出産休暇	あり 1～2日 休暇中の賃金あり	— 出産後7日
復職制度 ジョブリターン制度	半数あり 制度を設けている場合「退職後5年以内」、「勤続3年以上」、「退職理由(結婚・出産・育児・介護等)」といった条件付のケースが多い	—
勤務地 変更制度	あり 「会社と従業員のニーズが一致した場合」等	—
勤務形態 変更	無(「あり」は6社) 「会社と従業員のニーズが一致した場合」、「社員区分変更試験」、「進路選択制度」等	—
出産・育児 費用の貸付 ・給付	あり 「出産祝金」(会社、互助会、共済会)、「出産一時金」(健保)、「出産手当金」(会社、健保)、「貸付制度」(共済会、互助会)等(※)	—
ベビーシッター 補助	半数あり 「小学校3年終了時までベビーシッター費用を5千円/日、10万円/年を支援」、「3歳に達する前日までベビーシッター費用を3万円/月を支援」など(「会社」、「共済会」等)	—
不妊治療の補助 や貸付制度	無(「あり」は2社) 「1万円/月を補助」、「10万円/回を貸付」、「無利子貸付」(いずれも共済会)	—

※「会社」、「互助会」、「共済会」、「健保」は貸付・給付等の運営主体を表しています

4. 介護制度の事例



項目	法律	平均的な事例	手厚い事例	
介護休業	休業期間	対象家族1人につき 通算93日の範囲内	対象家族1人につき 半年～1年程度	対象家族1日につき 通算730日以内
	休業回数	対象家族1人につき 3回を上限	法律と同じ	回数の制限なし
	休業期間中の賃金	—	無給	社会保険料の支払免除 介護休業期間が93日超の場合に基本給の25%支給
	一時金の支給	—	無	—
	介護休業の取得数	—	年1名程度	—
所定労働短縮等の措置	内容	以下のいずれかを講じる ・短時間勤務 ・フレックスタイム制度 ・時差出勤制度 ・介護サービス費用の助成	法律と同じ	有給休暇保存積立 (消滅有給休暇の復活)
	期間	対象家族1人につき 通算93日	制度により異なるが、 93日を超えるケースが多い	短時間勤務については制限なし
	回数	要介護状態に至るごとに1回	要介護状態に至るごとに1回～3回	回数の制限なし
介護看護休暇	休暇日数	1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで	法律と同じ	1年に10日(対象家族が2人以上の場合は15日)まで
	休暇中の賃金	無給	半数が有給	—
その他の制度	内容	—	—	介護のための勤務地変更制度やジョブリターン制度の活用、介護サービスや介護旅費の補助金、ライフプラン融資、介護に関する相談窓口等

5. 社内の体制・環境整備改正スケジュールなど

項目	平均的な事例	手厚い事例
女性活躍推進・ダイバーシティに関する社内体制	あり 2～5名(専任・兼任)	— 8名(専任)

項目	内容
制度改正予定 (検討事項も含む)	休暇制度 子育て連続休暇、時間単位の年次休暇制度
	勤務制度 在宅勤務制度、育児のための時差出勤制度、スライド勤務制度、テレワーク制度 作業所における時差出勤制度、病氣療養者のためのフレックス制度
	その他 ジョブリターン制度

項目	内容
育児休業や介護休業前の面談	<ul style="list-style-type: none"> 休業前に人事部担当者・上司・本人の3者面談 人事部担当者と本人の面談 部門人事担当者と本人の面談 等
育児・介護休業の状況確認・フォロー	<ul style="list-style-type: none"> PCやタブレットの貸し出し、社内ネットやメールの使用 自己啓発支援、復職支援プログラムの提供 相談窓口、復職日や復職後の配置相談 育休者ミーティング、育休中社員と育休復職社員との交流会 等
復職前の面談	<ul style="list-style-type: none"> 復職前の人事部担当者・上司・本人の3者面談 等
復職後の面談など	<ul style="list-style-type: none"> 年2～3回の評価面談時に状況確認 面談シートを活用し、復職2か月後に上司と2者面談 面談シートを活用し、小学校入学前に上司と2者面談 等