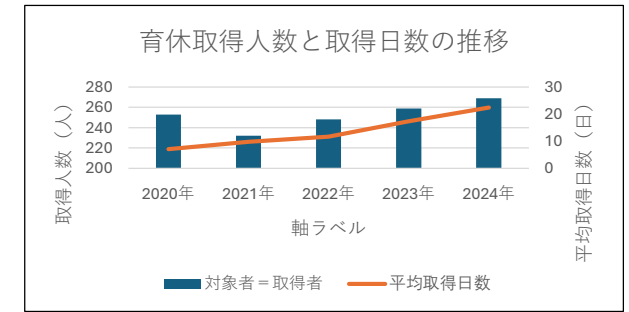


育児休暇制度：大成建設株式会社の取り組み

【背景】

大成建設株式会社の男性社員育休取得状況は2020年～2024年の男性社員育休取得率100%を達成しています。また、取得人数は269名（2024年）で、取得日数も増加しており、2024年には平均日数が22.5日でした。そこで、取得率100%を達成する為の取り組みや取得日数を増やす為の制度をヒアリングさせていただきました。



【男性の育休取得向上への工夫】

Q1：御社独自の制度、工夫していることについて

A1：

- ①育児休暇として孫を養育する社員も対象（定年制度の改正や共働きが増加した為。）
- ②看護等休暇は入園式や卒園式だけでなく、PTA活動や授業参観等も対象（小6修了まで）
- ③在宅勤務・コアタイムに関しては、育児も事由として認められ、原則最大8回/月だが、上司判断で増やすことも可能で、コアタイムも撤廃可能
- ④各部署の育休取得率を可視化し、部署長へ報告することで育休取得を促す工夫がある
- ⑤出生時育児休業に積立有給休暇を20日、育児休暇を5日の追加が可能

毎年取得者・日数ともに増加しており、30日取得を目指していますが、現場はまだ取得しづらい現状がある。毎月初めに行われる、社長による社員へのメッセージにて、育休取得に関する報告（取得を促すような内容）を取り入れたことで取得状況が良くなりました。会社としても育休制度の取り組みに対する姿勢が本気であることを伝える事で、取得しやすい風土を作ろうと日々励んでいます。

【会社としての意見・課題】

Q2：意見「育休取得に対する上司・同僚の理解が不足していると感じる」→会社の取り組み

A2：

- ①管理職研修テーマの一部に育休中の部下を持った想定ロールプレイを行っている
- ②父親セミナーや仕事と家庭の両立支援セミナーを開催し、育休取得経験者と取得予定社員が話す場も設けられている

Q3：意見「育休に関する制度が分かりにくい、理解できていない」→会社の取り組み

A3：

- ①イントラネットにて制度を一覧形式で紹介
- ②男性社員向けに「パパの育児と仕事両立サポートBOOK」を配布
- ③人事担当者向けの説明会、上司も含めて社員が視聴可能な動画の作成

Q4：今後新たに取り組もうとしている制度があれば

A4：

- ①フレックス取得条件の「子が4歳になるまで」の撤廃検討
- ②育休取得者の周辺者へのフォロー検討（手当・評価など）

【育休取得者の意見と課題】

Q5：実際に育休を取得し、良かったこと・大変だったこと

A5：良かったこと

- ・妻の体が回復しきれていない状態のため、退院後の負担を減らすことができ、産後うつメンタル的な部分を支えることができたことは非常に良かった。また、どちらかがフリーの時間を作ることで、育児だけでなくお互いの関係性も上手くいくと感じた。
- ・育児を行う中で、立て続けに様々な出来事が起こる状況を経験したことで、どんな状況でも冷静に優先順位がつけられるようになり、仕事に生きてくると感じた。
- ・2回に分割して取得したことで子供の成長をより実感し、子の月齢により異なる対応を経験できてよかった。

A5：大変だったこと

子供を一人で相手しながらの家事は思い通りにいかず、ワンオペは大変さを強く実感した。

Q6：育休取得に関して、配偶者（妻）からの要望はあったか

A6：できるだけ長く取得してほしい、夫もワンオペでできるようにしてほしい等

Q7：育休取得前後の業務関連で困ったことや要望について

A7：3週間の取得は業務で不在になるにはやや中途半端な期間だったため、引継ぎをどこまで行うべきか難しかった。また担当業務の今後の業務について予測が難しく、業務の影響と育休時期の取得を検討することが難しかった。上記の悩みを少なくする工夫を知ることができるとよいと感じた。

Q8：どのような環境・制度があれば長期間（1か月以上～）取得しやすくなるか

A8：半年程取得する人はまだまだ少なく、会社のサポートが無いと長期間取るとは難しい。普段からの周囲との関係性や、社内の風土作りがかなり重要と考える。制度を整えても、風土が整っていないと結局育休を取りづらい。

人事採用担当より：就活生よりかなりの頻度で育休に関する質疑あり。育休の取り組みの重要性が会社検討の選定に時代のなりつつあると考える。また、トップのコミットメント（意思表示）が重要と感じる。日建連としての建設業全体で育児に対するサポートを充実させていく意思表明があれば建設業全体に良い影響を与えられるのではと期待している。