ダイバーシティ推進に関わる
日建連会員会社の制度関係の事例（概要）

（令和6年10月1日現在）

2025年7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】

主な会員企業のダイバーシティ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 けんせつ小町委員会担当３３社
調査実施期間・・・２０２４年１１月～１２月
調査内容は２０２４年１０月１日時点のものです。

【ご注意いただきたい点】

- 表の「特徴的な事例」は当該項目のなかで特徴があるものです。
  （他の制度との組み合わせ等は考慮していません）
- 法律についての記載は、調査実施期間時点（２０２４年１１～１２月時点）でのものになります。最新の法律をご確認いただきますようお願いいたします。

1. 年次休暇・生理休暇等の事例（1）

①年次有給休暇

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
最高日数 （勤続6.5年以上）	20日	20日 （28社/33社）	**・25日** **・初年度から20日**	**法律よりも多い企業（最大25日）や、初年度から20日付与する会社あり**
繰越期限	1年 （最大繰越40日）	1年 （28社/33社）	**2年** **（最大繰越60日）**	**1年の企業が大多数だが、2年という企業もあり** **年次有給休暇を無駄にすることなく活用でき、いざという時に活用できる有給休暇があると大切な時に支えとなり、社員の安心感につながる**
半日単位の 有給休暇制度	労働者が希望し、 使用者が同意した場合	有 （33社/33社） 0.5日でカウントし、 有給の残日数が限度	-	**半日有給については全社ありで、浸透している**
時間単位の 有給休暇制度	労使協定による	有 （19社/33社）	-	**時間単位の年休制度がある場合、上限は5日**
	年5日	年5日	**1日について2回**	**1日について2回というフレキシブルな制度の会社もあり**
年次有給休暇の 計画的付与	労使協定による	有 （25社/33社）	-	**【参考】2018.6月：有（2社/14社）** **5日を限度として、日程を会社が決めて付与している事例が多い**
	年次有給休暇のうち 5日を超える部分	年次有給休暇のうち 5日を超える部分		

1. 年次休暇・生理休暇等の事例（2）

①年次有給休暇

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
年次有給休暇の積立・復活制度	-	自身の私傷病および家族の介護・看護で利用できる制度が主流 （10社/33社）	「ライフサポート休暇制度」 ・失効年次有給休暇のうち1年間に5日間、最高50日間積み立て可能 ・私傷病、家族の介護または看護等で利用可能 「リバイバル休暇制度」 ・失効年次有給休暇を最高80日間まで利用可能 ・私傷病、家族の介護、社会貢献活動、不妊治療等の場合に利用可能 ・半日単位、または時間単位の取得可能 「積立保存休暇」 ①私傷病により連続した7日以上の休業 ②不妊治療による休業 ③私傷病又は不妊治療により、1月につき1回以上の定期的な休業 ④養育する小学校3年生までの子に係る子育てにより休業（1年間につき5日間） ⑤2才に満たない子を養育するため連続した7日以上の休業 ⑥有給の看護休暇として取得するとき （1年間につき、子が1人の場合は5日間、2人以上の場合は10日間） ⑦要介護状態にある家族の介護による休業 ⑧ボランティア活動により休業 （1年間につき5日間） 「積立失効有給休暇制度」 ①2週間以上の私傷病 ②介護休業等に関する規程に既定された介護対象者の要件を満たす介護を2週間以上行う場合 ③看護休暇 ④介護休暇 ⑤ならし保育休暇 ⑥ライフサポート休暇	不妊治療、育児（ならし保育）、社会貢献活動、定年退職など、利用用途が多い会社あり

1. 年次休暇・生理休暇等の事例（3）

①年次有給休暇

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
年次有給休暇の積立・復活制度	-	自身の私傷病および家族の介護・看護で利用できる制度が主流 （10社/33社）	「失効年次休暇」 （有効期間経過直後の年次休暇復活） ①傷病 ②介護 ③親族の看護 ④不妊治療 ⑤性適合手術など性同一性障害に関する治療 「積立年休（60 日まで積立可能）」 ①傷病 ②要介護状態の対象家族を介護 ③不妊治療の通院 ④持病等による定期的な通院 ⑤子を養育する従業員が、育児を行う 「シックリーブ」 最大3年間45日を積立し、傷病時・介護時に利用可能 「失効年休積立制度」 有給休暇を全て消化した者が、次のいずれかに当てはまる場合に失効した年次有給休暇を利用可能 ①1か月以上の病気療養 ②要介護状態の家族がいて、介護休職を取得予定 ③不妊治療により休暇を取得 「IR休暇」 ①療養 ②家族介護 ③定年退職	不妊治療、育児（ならし保育）、社会貢献活動、定年退職など、利用用途が多い会社あり

1. 年次休暇・生理休暇等の事例（4）

②女性特有の休暇等

項目		法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
生理休暇の休暇日数	半日・時間単位の取得	1日、半日または時間単位で取得可能	1日単位で取得可能が主流	**時間単位で取得可能（8時間をもって1日の休暇換算）**	**時間単位で取得できる会社もあり逆に月に1日のみの会社もあり**
		有給	有給で、日数の上限なしが主流	-	**まだ、日数の制限はあるものの、有給の会社が多い**
PMS、更年期、不妊治療、つわり等で取得可能な休暇	内容	-	不妊治療（11社/33社）	**「リバイバル休暇制度」** **①不妊治療** **失効年次有給休暇を最高80日間まで半日単位の取得が可能** **②PMS、更年期、つわり等** **失効年次有給休暇を最大5日間分（40時間）を時間単位で取得可能** **「その他」** **・不妊治療における利用可能な出生サポート休暇として、男性も利用可能** **・妊娠障害休暇1日単位で取得可能**	**不妊治療を対象とした休暇制度が増え、不妊治療については、60日～80日を上限とした積立有給を利用する制度もある** **また、女性特有のライフステージの変化に寄りそう制度が充実してきている** **その他、PMS（3社/33社）、妊娠中（3社/33社）、更年期（4社/33社）などに対応する制度あり**
	申請方法	-	社内システムにより申請	-	

1. 年次休暇・生理休暇等の事例（5）

②女性特有の休暇等

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
その他	-	女性の健康についてのセミナー	①社外専門相談窓口の設置 女性の健康課題への取組として、社員本人とその家族が利用可能 ②妊孕性を測る簡易検査キットを無料配布 将来の妊娠に備えるための健康管理についての啓発セミナーを実施し、男女問わず希望者に配布 ③理解促進のための動画視聴 ・「女性の健康」に関する動画を「全社員」およびその家族に配信し、さらに「管理職」には視聴を義務付け ・月経・更年期などの女性の健康課題対策にフェムテックサービス（オンライン診察・薬の配送）の導入、保健師によるセミナー動画配信 ④セミナーの開催 女性、男性特有の健康課題に関するセミナーの開催 ⑤オンライン診療ならびに薬の配送サービスの利用	・女性の健康についてのセミナーを開催 ・相談窓口やオンライン診療、薬の配送サービスなどを利用する会社あり ・対象を社員だけでなく、家族へ広げているケースもある 育児と家庭の両立にとどまらず、その前段としてプレコンセプションケアに施策が広がっている

2. 育児支援関連の制度の事例（1）

①育児休業

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
期間	1歳に達する日まで ※パパママ育休プラスに該当する場合は1歳2か月に達する日までの1年間 ※事情がある場合は2歳に達する日まで	1歳に達する日まで （20社/33社）	**満3歳に達するまで**	**大部分が法律程度**
回数	子ども1人につき 2回まで	子ども1人につき 2回まで （28社/33社）	**子ども1人に対し3回まで （2回目、3回目は無給） （やむを得ない事由により追加可）**	**・子ども1人につき2回までが主流 ・育児休業が1歳よりも長く取得可能 ・回数も多く、分割できる会社もある**
休業期間中の賃金・その他の費用面の援助	－	有給 （14社/33社） 社会保険料の支払い免除 （15社/33社）	**取得開始後30日は有給 30日に満たない場合は通算して30日に達するまで有給 （産後パパ育休も通算して30日）**	**・日数の差はあるが、有給の期間を設けている会社もある ・社会保険料の免除や、支援金の支給など、何らかの金銭面での援助をしている会社が多い**

2. 育児支援関連の制度の事例（2）

②産後パパ育休

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
期間	子どもが生まれてから 8週間以内に4週間	1歳に達する日まで （20社/33社）	-	**新しい制度であるため、ほぼ法律通り** **ただ、「育児はチームで！」と変わりつつあり、パパ産後休暇で家族のスタートを全力サポートしている**
回数	子ども1人につき 2回まで	子ども1人につき 2回まで （32社/33社）	**回数制限なし**	
休業中の就業	労使協定や休業前の合意で就業可能	労使協定や休業前の 合意で就業可能 もしくは合意した範囲内	**期間中であれば任意に就業と休業を選択・併用することが可能**	
休業期間中の賃金・ その他の費用面の援助	–	有給 （17社/33社） 社会保険料の支払い免除 （12社/33社）	**給与・賞与が100%保証** **一定要件を満たすことで社会保険料が免除**	**・日数の差はあるが、有給休暇の期間を設けている会社もある** **・子どものイベントに男女ともに参加する層が増えていることに対応し、一般的な有給休暇と分けて設定している会社もある** **・社会保険料の免除や、支援金の支給など、何らかの金銭面での援助をしている会社が多い**

2. 育児支援関連の制度の事例（3）

③育休推進

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
意向確認 （時期・方法）	妊娠・出産を 申し出た場合	妊娠・出産を 申し出た場合	**年2回「育児休業取得予定アンケート」を実施し事前に情報をキャッチ**	**新しい制度であるため、ほぼ法律通り**
雇用環境整備	次のいずれかの 措置を講じる ・研修実施 ・相談窓口設置 ・自社の社員の育児休業取得事例収集・提供 ・自社の社員へ育児休業制度及び育児休業取得促進に関する方針を周知	社内の 相談窓口設置	**・自社の社員へ育児休業制度及び育児休業取得意向確認の面談を実施** **・社内相談窓口の設置** **・出産、育児のホームページを開設** **・企業主導型保育園の共同利用** **・ベビーシッター割引** **・外部研修（希望者のみ）**	**社内の相談窓口の設置が多いが、出産育児HPの作成や、保活コンシェルジュ等社外のサービスを利用している会社あり** **一部、育児休暇取得を必須化にすることで取得が当たり前になり、長期の取得もやすい** **育休からの復帰だけでなく育児サポートにより、育児もキャリアも諦めない** **働く親を支援する制度が増えている**

④子の看護休暇

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
休暇日数 （条件）	・子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日 ・1日または時間単位で取得可能	子が1人の場合は5日、 2人以上の場合は10日	**子が1人の場合は10日 2人以上の場合は15日 （半日・時間単位の取得可）**	**法律通りも多い中、小学6年生終了までとする会社が33社中９社あり、適用期間を改定する傾向がみられる** **日数や期間は法律通りの制度が多いが有給か無給かが分かれている**
休暇中の賃金	-	有給	**有給 （22社/33社）**	
適用期間	小学校就学前	小学校就学前	**中学校就学前まで**	

2. 育児支援関連の制度の事例（4）

⑤就業時間の制度

項目		法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
短時間勤務	内容	1日の所定労働時間を短縮する	1日の所定労働時間を6時間に短縮する	**・1カ月100時間以上の勤務を目安に1日の労働時間を設定可能** **・フレックスタイム制度のコアタイム適用外としている** **・1日の所定勤務時間を5時間まで短縮し、1週の勤務日数を4日（その場合、1日の勤務時間は7時間45分）**	**「働きやすさを追求！」柔軟な勤務時間で、あなたらしい仕事スタイルを提供している**
	子の年齢制限	3歳未満	小学校3学年修了まで	**・本人の希望による** **・妊娠中から** **・中学就学の始期に達するまで**	**始期について明確であり、会社からの配慮が感じられる**
所定外労働の制限（残業の免除）	内容	1日の所定労働時間を短縮する	所定時間外勤務をさせない（30社/33社）	-	
	子の年齢制限	3歳未満	小学校就学前	**中学就学の始期に達するまで**	

2. 育児支援関連の制度の事例（5）

⑤就業時間の制度

項目		法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
時間外労働の制限	内容	1ヶ月24時間、 1年150時間を越えて 時間外労働を免除	1ヶ月24時間、 1年150時間を越えて 時間外労働を免除 （33社/33社）	-	**ほぼ法律通り**
	子の年齢制限	3歳未満	小学校就学前	**中学就学の始期に達するまで**	
深夜業の制限	内容	午後10時から 午前5時までの 労働の免除	午後10時から 午前5時までの 労働の免除 （33社/33社）	-	**ほぼ法律通り**
	子の年齢制限	3歳未満	小学校就学前	**中学就学の始期に達するまで**	

2. 育児支援関連の制度の事例（6）

⑤就業時間の制度

項目		法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
育児向け フレックス制度 時差出勤制度	有 無	-	有 （22社/33社）	**フレックス制度あり （育児に限らず利用可能）**	**フレキシブルな就業時間に関する制度がある会社が増えている** **フレックス制度に関しては、育児に限らずに全員が利用できるケースが多い**
	フレックス制度	-	有 （15社/33社）	**コアタイム無 （育児に限らず利用可能）**	
	フレックス時短制度	-	有 （9社/33社）	-	
	時差出勤制度	-	有 （20社/33社）	-	

2. 育児支援関連の制度の事例（7）

⑥配偶者のための出産休暇

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （27社/33社）	-	【参考】2018.6月：有（13社/14社） 平均2日前後のところを大きく上回っている会社もある また、分割取得を可能にし、社員が取得しやすい制度となっている
内　容	-	2日前後が主流	・産前６週間の期間について最大で５日間 ・産後８週間の期間について最大で４週間 ・産前は１日ごと、産後は２回に分割可能 ・連続7日間	
休暇中の賃金	-	有給 （25社/33社）	-	

⑦復職制度、ジョブリターン制度

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （21社/33社）	-	【参考】2018.6月：有（7社/14社） 登録要件に制限がなく、門戸が広く開かれている会社もある 退職しても、また戻れる安心感があり長期的なキャリア支援制度
内　容	-	勤続3年以上、 退職後5年以内	・入社後1年以上在籍 ・退職後10年以内 ・退職時、又は退職後登録し復職希望申請	

2. 育児支援関連の制度の事例（8）

⑧勤務地に関する制度

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （15社/33社）	-	**【参考】2018.6月：有（8社/14社）**
内　容	-	子の教育・治療、配偶者の転勤などの理由による勤務地に関する制度あり	**（育児に限らず）会社と従業員のニーズが一致した場合に、全国型勤務から地域限定勤務への変更や、地域限定勤務の勤務地の変更が可能**	**共働き世帯が増える中、就業継続のために男女関わらず転勤に配慮する動きが出ている**

⑨勤務形態変更

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （11社/33社）	-	**【参考】2018.6月：有（6社/14社）**
内　容	-	会社と従業員のニーズが一致した場合などに、転勤ありから転勤無の職種に変更することが可能	**（育児に限らず）会社と従業員のニーズが一致した場合に、全国型勤務から地域限定勤務への変更や、地域限定勤務の勤務地の変更が可能**	**職掌転換の申し出を行い人事が許可した場合に総合職・エリア総合職・一般職の転換が可能** **共働き世帯が増える中、就業継続のために男女関わらず転勤に配慮する動きが出ている**

2. 育児支援関連の制度の事例（9）

⑩出産・育児費用の貸付・給付

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （28社/33社）	-	【参考】2018.6月： ・出産祝金有（14社/14社） ・貸付制度有（10社/33社） 出産祝金や出産一時金、貸付制度などの費用面でのフォローするだけでなく、子ども手当を一定期間まで手厚くサポート また、カフェテリアプランなどの選択できる制度あり
内　容	-	出産祝金 （23社/33社） 貸付制度 （10社/33社）	・入学祝金 ・カフェテリアプラン ・子ども教育手当 （満22歳到達の年度末まで） ・認可外保育施設利用支援制度	
運　営 （会社・健保・共済など）	-	「会社」「健保」 「共済会」「扶桑会」など	会社とは別にその他共済会から出産祝金支給	

⑪ベビーシッター補助

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （15社/33社）	-	【参考】2018.6月：有（7社/14社） ベビーシッターの資格や所属に関する制限があるケースが多い 中にはベビーシッター割引券より手当などで手厚い補助もある
内　容	-	ベビーシッター割引券交付	上限額 ・1日5,000円／年間10万円 ・1回2000円、月5回まで ・60,000円／月を上限　　など	
運　営 （会社・健保・共済など）	-	「会社」「健保」 「共済会」「扶桑会」など	小学校３年生が終了するまでの子を養育する社員が利用可能	

2. 育児支援関連の制度の事例（10）

⑫不妊治療の補助や貸付制度

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （10社/33社）	-	【参考】2018.6月：有（2社/14社）
内　容	-	貸付制度	**会社から月2万まで支援金を支給、 共済会による貸付**	
運　営 （会社・健保・共済など）	-	「会社」「健保」 「共済会」「扶桑会」など	**会社、共済会（100万円以内）**	

⑬育児のための在宅勤務制度

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （26社/33社）	-	【参考】2018.6月：有（0社/14社） 育児に限らず全員を対象とした制度が多い また、現場勤務者との不公平感是正のために 制限日数の撤廃が難しいため、上限なしは 大変先進的な事例である
内　容	-	-	**上限なし**	

2. 育児支援関連の制度の事例（11）

⑭その他の制度

項目	法律	特長的な事例
内　容	-	・妊娠中の現場勤務についてのチェックシート ・ライフサポート休職（個の事情に応じた休職制度） ・育児帰宅旅費の支給 ・制度ではないが事業所内共同保育所、企業主導型保育所、託児サービスの提供等 ・外部委託福利厚生サービス ・育児WEB ・保活コンシェルジュ（社外） ・PeerCross（社外） ・子育てLINE相談（社外） ・「育児目的休暇」として、子の行事に参加するための特別休暇（有給）を設けている 子が1人の場合は2日（16時間） 2人以上の場合は4日（32時間） 3人以上の場合は6日（24時間） 半日、時間単位での取得可能

3. 介護支援関連の制度の事例（1）

①介護休業

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
休業期間	対象家族1人につき 通算93日まで	対象家族1人につき 通算93日まで	**対象1人につき、通算730日**	**休業期間を長くするケースと、休業回数を増やすケースが見られるなど負担を軽減しながら、大切な家族を支える柔軟な介護休業制度が充実してきている**
休業回数	対象家族1人につき 3回まで	対象家族1人につき 3回まで	**複数回に分割可 （制限なし）**	
休業期間中の賃金	無給	無給	**無給** **ただし、介護休業期間が通算93日間を超える場合は、通算93日間を超えた期間について給与規定に基づく基本給の25％を給与として支給**	**ほとんどが無給だが、一部の給与を支払うケースや社会保険料を免除するケースがあり、経済的な負担が軽減される**
一時金の支給	-	無	**有 （月50,000円）**	**ほとんどが無だが、「月50,000円」を支給するケースがあり、会社からの補助で経済的な負担が軽減される**
介護規制旅費の支給	-	無	**・半期ごとに2回分まで実費精算 （1回につき10万円まで） ・月1回まで（上限10,000 円）**	**ほとんどが無だが、月1回まで実費支給のケースがあり、経済的な負担が軽減される**
介護休業の取得実績	-	有 （20社/33社）		
条　件		介護認定等要介護を示すことが条件となるケースが多い		

3. 介護支援関連の制度の事例（2）

②介護休暇

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
休業日数	対象家族 ・1人の場合は年5日まで ・2人以上の場合は年10日まで 1日または時間単位で取得可能	1年に5日 （2人以上は10日）	**対象家族が1人の場合15日間、 2人以上の場合20日間（年間）**	**休業期間を長くするケースと、 休業回数を増やすケースが見られる 法規定を上回る手厚い制度となっている会社もある**
休業中の賃金	無給	有給 （22社/33社）	-	
内　容	-	介護認定等要介護を示すことが条件となるケースが多い	-	**ほとんどが無給だが、一部の給与を支払うケースや社会保険料を免除するケースあり**

③短時間勤務等の措置

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
内　容	次のいずれかを講じる ・短時間勤務制度 ・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措置	・時間外労働の制限 （23社/33社） ・フレックスタイム制度 （14社/33社） ・時差出勤 （11社/33社） ・深夜業の制限 （22社/33社） ・所定外労働の免除 （ 6社/33社）	-	
期　間	利用開始の日から3年以上の期間	利用開始の日から3年以上の期間	**介護が終了するまで**	
回　数	2回以上	制限なし	**制限なし**	

3. 介護支援関連の制度の事例（3）

④就業時間の制度

項目		法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
所定外労働の制限（残業の免除）	内容	所定労働時間を越える労働を免除	所定労働時間を越える労働を免除	-	ほぼ法律通り
	期間	介護が終了するまで	介護が終了するまで	-	
時間外労働の制限	内容	1ヶ月24時間、1年150時間を越える時間外労働を免除	1ヶ月24時間、1年150時間を越える時間外労働を免除	-	ほぼ法律通り
	期間	介護が終了するまで	介護が終了するまで	-	
深夜業の制限	内容	午後10時から午前5時までの労働を免除	午後10時から午前5時までの労働を免除	-	ほぼ法律通り
	期間	介護が終了するまで	介護が終了するまで	-	

3. 介護支援関連の制度の事例（4）

⑤復職制度、ジョブリターン制度

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （19社/33社）	-	
内　容	-	勤続3年以上、 退職後5年以内が多い	・勤続年数：不問 ・退職後経過年：不問 ※退職時に「再雇用制度への登録」を行った者	登録要件に幅があり、広く門戸が開かれている

⑥勤務地に関する制度

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （13社/33社）	-	
内　容	-	地域限定職への転換制度あり	-	

⑦勤務形態変更

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （13社/33社）	-	
内　容	-	会社と従業員のニーズが一致した場合などに、転勤ありから転勤無の職種に変更することが可能	-	

3. 介護支援関連の制度の事例（5）

⑧介護のための在宅勤務制度

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （24社/33社）	-	
内　容	-	地域限定職への転換制度あり	日数の限度なし	介護に限らず全員を対象とした制度が多い

⑨その他の制度

項目	法律	特長的な事例
内　容	-	・介護ハンドブックの配布 ・両立支援動画の公開 ・介護セミナーやサロン開催 ・介護に利用できるクーポンの割引制度など介護サービス費用の補助 ・介護手当 ・介護休業給付金 ・貸付制度、ライフプラン融資 ・外部及び社内の相談窓口を設置 ・サテライトオフィス制度　　など

4. 育児・介護に対するフォローなど（1）

①育児・介護休業後の状況確認・フォロー

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
育児休業や 介護休業前の面談	-	【産休前、男性育休前】 上司や人事部と本人の 面談が多い 【介護休業前】 面談無が多い	**産休前・男性育休前に本人、上司（部長）、 管理部門担当者の面談あり （情報共有のための面談シートあり）**	
休業中のフォロー	-	PC、スマートフォン、 タブレットの貸与により、 情報を得られる環境を提供	**・端末貸与（メール、社内イントラ利用可） ・育休中に育休者意見交換会実施 ・育休明けの社員向けにランチ会実施 ・両立ウェビナーの開催 ・職場復帰支援プログラムの提供**	**多くの会社は、情報を得られる環境を提供するのにとどまっているが、育児者同士の交流会や両立支援セミナーを開催しているケースもある**
復職前の面談の有無 （参加者） 内容	-	【育休】 面談ありなど何らかの形で 面談あり 【介護休業】 なし	**育休、介護休業関わらず、面談時に復職後の 働き方や自身のサポート体制などの確認**	
復職後の面談など	-	何らかの形で面談あり	**育休のみ ・復職後２カ月を目安に状況確認の面談あり ・子の小学校入学前にも面談あり**	

4. 育児・介護に対するフォローなど（2）

②育児・介護に関する制度の周知等

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
育児・介護 支援内容	-	ハンドブック・ ガイドブックなどの配布	**社内イントラネットにて育児と介護に関する特設ページ設置** **【掲示内容】** **①「キャリアと介護の両立支援ハンドブック」** **②介護に関する無料相談窓口の設置（外部委託）** **③キャリアと介護を両立している社員の声** **・端末貸与（メール、社内イントラ利用可）** **・育休中に育休者意見交換会実施** **・育休明けの社員向けにランチ会実施** **・両立ウェビナーの開催** **・職場復帰支援プログラムの提供**	**・ハンドブック等を配布している事例が多い** **・WEBサイトの制作や研修、通達、イントラネットなどにより周知**
不利益な取扱いを 禁止していることを 明確にしているか	介護休業や育児休業等を 申出・取得したことを 理由とする不利益な 取扱いを禁止	研修、イントラネット、 通達などにより周知	-	
ハラスメント 防止対策	介護休業や育児休業等に 関するハラスメント防止 対策を義務付け	ハラスメント防止 研修にて周知	-	

③その他の制度

項目	法律	特長的な事例	
その他 内容	-	-	**・休業する社員の周辺社員へのフォロー** **・ランチミーティングキャラバンでのネットワーク構築** **・休業する社員の部署に対する増員のルール化** **・休業する社員の周辺社員へのフォロー　　等**

5. その他の制度（1）

①テレワーク制度（育児、介護以外）

項目	法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
有　無	-	有 （29社/33社）	-	**【参考】2018.6月：有（0社/14社）**
内　容	-	上司承認により回数を決められるケースが多い	**上司の承認があれば回数制限なし**	

②ハラスメント

項目		法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
相談窓口	有無	-	有 （33社/33社）	-	
	内容	-	社内に設置	**社外にも設置**	
協力会社・技能者の教育内容		-	新規入場者教育での意識づけ （13社/33社）	**協力会社向けに調達ガイドラインを策定**	**・新規入場者教育での意識付けが多い ・調達ガイドラインに明記や研修を行っているケースあり**
その他内容		-	・ハラスメント防止研修 ・ポスターの掲示	-	

5. その他の制度（2）

③健康

項目		法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
人間ドッグの助成	有無	-	有 （28社/33社）	-	**本人の他、配偶者を対象としている制度あり** **また、補助があることで受診につながり、社員及び社員家族の健康管理の一助となる** **社員のライフワークバランスに配慮した制度となっている**
	内容	-	・年齢制限有 ・一部金額負担	**・助成対象年齢の制限なし** **・人間ドッグ休暇の付与**	
レディースドックの助成等	有無	-	有 （25社/33社）	-	
	内容	-	人間ドッグとの併用	**人間ドッグとは別に追加助成有**	
その他内容		-	メンタルヘルス相談窓口の設置 （19社/33社）	**・Cradle※（クレードル）導入** **※https://cradle.care/lp02?msclkid=0797a4fd6a8d19739ec6ccbd9adb2abe** **・脳ドック補助（年1回）** **対象は年度中に迎える年齢が偶数の方** **・カウンセリングルーム設置** **（東京・大阪の2箇所）**	**メンタルヘルス相談窓口の設置が多いが、その他、カウンセリングルームを設置している事例あり**

5. その他の制度（3）

④キャリアップ

項目		法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
メンター制度	有無	-	有 （19社/33社）	-	個々の成長を促す研修制度である そのため、新入社員などに限定して メンター制度を実施している会社が多い
	内容	-	新入社員を対象	管理監督者を除く全社員 メンティーの希望によりメンターを依頼	
女性限定の研修等	有無	-	有 （23社/33社）	-	「女性リーダーの未来を育成！」 幹部研修・交流会でキャリアを支援し女性を増やすだけでなく、管理職登用に向け、上司も含めて育成計画をたてている
	内容	-	・女性幹部候補者研修 ・女性同士の繋がりをつくる目的の交流会 ・全国の女性土木技術者交流会 ・新任管理職になった女性の社外研修　等	・チャレンジ意欲を高め、主体的にキャリアを構築している10年先の自分を具体的にイメージする研修 ・管理職登用を想定してリーダーへのステップアップを支援する外部交流型研修 ・女性同士の繋がりをつくる目的の意見交換会	
キャリアの見える化	有無	-	有 （13社/33社）	-	「先輩社員の経験を学び、未来を描く！」 研修と資料でキャリアをサポート
	内容	-	・従業員サーベイ結果に基づく「キャリア理解のための研修」を実施 ・職種ごとに育成計画やキャリア例などをまとめた資料あり ・キャリア形成の体系図を採用HP等に掲載 ・職種ごとの研修で先輩社員のキャリア等を紹介　等	-	

5. その他の制度（4）

④キャリアップ

項目		法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
セルフ・キャリアドッグの導入	有無	-	有 （8社/33社）	-	**外部に頼むことで自分のキャリアを客観的に見れるなど、新たな発見を見出せることもできる**
	内容	-	・キャリア相談室を設置 ・年次（男女）による キャリア研修 ・キャリアサポート窓口あり （社内） ・外部コンサルタントとの キャリア面談　等	-	
その他内容		-	-	**・自己学習支援 ・60歳研修（わたしの履歴書） ・自己啓発支援金 ・自己申告制度 ・チャレンジポスト等の制度**	

5. その他の制度（5）

⑤LGBTQへの対応

項目		法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
同性婚への対応	有無	-	有 （8社/33社）	-	
	内容	-	申請により異性婚と同様の制度を利用できる	-	
トランスジェンダーへの配慮	有無	-	有 （13社/33社）	-	「誰もが自分らしく働ける環境へ！」 個別健康診断・性自認に応じた服装・通称名利用をサポートしている 住環境や施設利用にも配慮し、 安心して過ごせる職場づくりを推進
	内容	-	トイレに関する対応	・健康診断は個別受診可能 ・性自認に伴った服装・髪型が可能 ・性自認に基づく通称名の利用が可能 ・性別適合手術、ホルモン治療時等に積立保存休暇（私傷病）を利用可能 ・借上げ寮等の入居先、トイレ、更衣室等の利用への配慮	
その他内容		-	-	・アライ活動の実施 ・eラーニングの実施 ・オリジナルアライステッカーの配布 ・PRIDE指標（ゴールド）の取得 ・LGBTQ研修（人事部門向け）の実施 ・パートナーシップ制度検討中　　等	「企業の人権方針を明確化！」 性的指向・性自認に関する差別を禁止し誰もが働きやすい環境へとなっている 社内外の相談窓口と啓発セミナーで、 知識と理解を深める全社員向けの情報提供サイトも開設している

6. 社内の体制・環境整備改正スケジュールなど

女性活躍推進・ダイバーシティーに関する社内体制

項目		法律	平均的な事例	特長的な事例	コメント
専門担当部署・担当者の配置	有無	-	有 （24社/33社）	-	
	内容	-	人事部門などと兼務	**DE&I部署の設置や専属担当者の配置**	
その他内容		-	制度見直しは人事部門で実施	**・女性活躍推進については、組織横断型の小委員会を設置し、ロードマップを作成各部門でロードマップの実施項目を担当**	