

男性育休制度の新設と課題

2023/06/14
前田建設工業株式会社 人事部
ヘルスマネジメント・D&I推進グループ

0. 会社概要

2



前田建設工業株式会社
MAEDA CORPORATION

インフロンティア・ホールディングス株式会社 完全子会社 INFRONEER Holdings Inc.

創 業	1919年 1月
設 立	1946年11月
従業員数	3,256名【単独】 2022年3月期
拠 点 数	国内15箇所、海外14箇所
資 本 金	284億円
売 上 高	3,658億円【単独】 6,829億円【連結】 2022年3月期
社 是	誠実 意欲 技術

1. 当社のダイバーシティ推進における考え方

3

当社では、ダイバーシティ推進の目標を次のように設定している。

多様性を尊重し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる
「誰もが働きやすく、働きがいのある職場づくり」をめざす

<ダイバーシティ各項目と推進段階、および結果までのイメージ>

ダイバーシティ (多様性)

◆ 外観的・客観的の多様性	性別、年齢、国籍、言語、障がい…
◆ ライフスタイルの多様性	家族構成、婚姻状況、介護、育児…
◆ 働き方の多様性	雇用形態、勤務形態、職種、役職…
◆ 価値観・能力の多様性	個性、信条、趣味、信仰、嗜好…

多
様
性
の
受
容

人
材
確
保
・
育
成

価
値
創
造

企
業
の
持
続
的
発
展

【スタート時の実施事項】
女性活躍を中心に
家庭と仕事の両立支援の基盤整備

【現状・未来の方向性】
育児、介護、障害、LGBT、価値観等
多様性全般を視野に入れた取り組み

育児休暇制度の新設

4

2. 育児休暇の導入に向けて

5

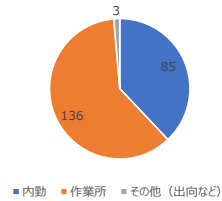
育児中の世代の男性社員に育児・介護関連制度に関するアンケートを実施し、制度の取得状況やそもそもの認知度等を調査した。

- 実施期間：2022年1月26日～同年2月2日
- 対象者：2018年度から2020年度に子女が誕生した男性社員

対象者数	250人
回答者数	224人
回答率	90%

- 勤務形態（内勤、作業所、出向等）

勤務形態	人数	比率
内勤	85	38%
作業所	136	61%
その他（出向など）	3	1%



3. 配偶者の出産休暇（特別休暇：5日間）

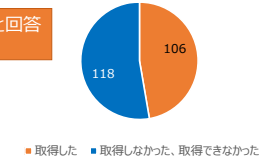
配偶者の出産休暇の取得実績は次の通り。

Q1.「配偶者の出産休暇」を取得したか ※以下、単位：人

取得した	106
取得しなかった 取得できなかった	118

日数が少なすぎたと回答した人が26名

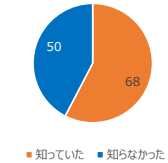
43人は有給取得・欠勤
36人は業務の都合



SQ1.取得しなかった、取得できなかった社員への質問
「配偶者の出産休暇」を知っていたか

知っていた	68
知らなかった	50

必要な情報が必要な人に届いていない



3. 配偶者の出産休暇（特別休暇：5日間）

7

Q2.「配偶者の出産休暇」を取得したが、日数が少なすぎたと回答した社員に対する質問
適切だと思う休暇日数とその理由（n=26）

11日以上	3
10日	9
7～8日	6
5～6日	7
一概に言えない	1

- ・遠方での出産だと、5日の休暇でも実質3日程度しかない
- ・各種届出対応に追われ、5日間の休暇では帝王切開から退院した妻のケアが十分に出来なかった
- ・退院に合わせて取得したが、夫婦ともに初めての事で、命名や里帰り先からの移動、各種申請などにより、育児のスタートにほとんど余裕がなかった
- ・入院中、また退院直後に上の子の面倒を見るために10日程度は欲しい
- ・連続5日取得できればいいが、実際はそうもいかない

3. 配偶者の出産休暇（特別休暇：5日間）

8

SQ2.取得しなかった、取得できなかった社員への質問
「配偶者の出産休暇」を取得できなかった／しなかった理由と取得しやすい条件

業務多忙	34
出産特別休暇よりも有給休暇（取得義務）を優先	12
その他（予定日と出産日のギャップ、コロナ禍の影響等）	11
出産日が休日等	9
単身赴任等による自宅と勤務地の距離の問題	2

- ・事前申請が必要であることを知らなかった
- ・育休を使うと給料が全額出ないということだったので、有給を消化した

正確な情報を得られていない

- ・人員補充などのしくみがあれば取得できると思う
- ・自分の業務は専門的で、他の社員へ引き継ぎが困難だから
- ・出向中で、出向先に迷惑をかけたくないで取得できなかった
- ・職場の理解を得にくいと感じる

業務の体制

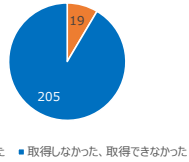
職場の雰囲気
周囲の理解

4. 育児休業制度（法定）

さらに、法定育児休業の取得についても同様の質問を行った。

Q3.「育児休業」を取得したか

取得した	19
取得しなかった 取得できなかった	205



うち、育児休業を知らなかった社員は54名

SQ3-1. 取得する際の障害となったこと

自身が育児休業中の代替要員確保	2
業務の引き継ぎ	5
職場の雰囲気	2
障害は感じなかった	8
その他	2

- ・休業申請によるPC利用権限の停止
- ・人事評価（低評価への不安）

4. 育児休業制度（法定）

育児休業を取得したタイミングは、誕生直後～配偶者の退院・帰宅時、復職時に集中していた。

SQ3-2. 育児休業を取得したタイミング

子女及び配偶者の退院時	6
子女誕生直後、第2子等の育児を主目的として	2
子女の成長や配偶者の復職時など家族の状況に応じて	4
配偶者が里帰りや産後ケアから自宅に帰ってきた時	2
配偶者の復職後（保育園等の対応を目的に）	1
年末年始に合わせて	1
義理の両親が帰った後	1

なお、育児休業の取得時期については、「配偶者と同時」という回答が14名（約75%）を占めた。

4. 育児休業制度（法定）

Q4. 育児休業を取得できなかった／しなかった理由（複数回答）

業務多忙	77
代替要員の確保が困難	39
収入減に対する心配	26
居場所の消失やキャリアの中断という不安	19
人事評価が下がる（出世に響く）等の不安	11
職場（上司）の理解	2
その他	41

全体の半数以上が業務起因

正しい情報の提供で
ある程度まで解消可能

意識変革が必要

・同僚の負担となつたから

業務に起因する心理的負担

・育児の経験がなかったため、休暇を取らずにまずは実践してみようと思ったから

- ・義母のサポートもあり、有給休暇を利用した
- ・必要がなかった
- ・配偶者が育児休業を取得していたから

…？

4. 育児休業制度（法定）

法定の育児休業取得促進に向けた方策として多かったものは人員補充。しかし、それだけでは解決しないという意見も多く聞かれた。

<その他の意見>

- ・監理技術者等の交代不可能な役職についていれば、取得は困難
- ・年次が上がれば業務の専門性が増すため、代替要員によるカバーは困難では
- ・休業による収入減少は重要な問題
- ・全社的に「子どもが生まれたら育児休業を取るもの」という文化になることが必要
- ・育児休業取得の義務化

4. 育児休業制度（法定）

仮に育児休業を取得しようとする場合、どのような事前情報が欲しいかを尋ねた。

Q1. 育児休業を取得するにあたり、会社から欲しい事前情報（複数回答可）

育児休業給付金の受給シミュレーション等所得に関する情報	156
育児休業給付金と有給休暇取得の比較など、所得補償に関する情報	127
育児に関する情報	35
特になし	31
家事に関する情報	7
休業前後の引き継ぎ・人員補充等、業務バックアップ体制の情報	6
休業取得にあたっての手続き関連情報	4
各職場（内勤、現場等）の育児休業取得率や実績	3
復職後のキャリアプランに関する情報	1
その他（情報より休めるしくみ・人員補充のしくみが欲しい）	2

所得に関する
要望が多い

業務に関する
心配は強い

育児休業中に欲しい情報・・・（1位）自分が担当していた業務の進捗

4. 育児休業制度（法定）

育児休業を取得した社員からは、育児や家事を通じ配偶者の苦労を実感するとともに、得難い経験をしたという声が寄せられている。

SQ3-3.「育児休業」を取得して良かったと思うこと（複数回答可）

子どもが生まれた時点から育児に参加できて良かった	14
育児の大変さを配偶者と共有できた	11
日々の家事や育児に関し、配偶者の大変さを体感した	11
仕事から解放されて、育児や家事に専念できて良かった	5
自身、配偶者、子女の関係だけでなく、自身の両親や配偶者のご両親と育児に関するコミュニケーションが取れて良かった	4
配偶者が早く復職できて、配偶者のキャリア形成にプラスに働いた	1
金銭面では大変だったが、お金に変えることのできない家族との貴重な時間をつくれた	1

一方で・・・

・現場管理があったため、会社携帯を常に所持し確認するよう言われていたので、
気疲れがすごかった

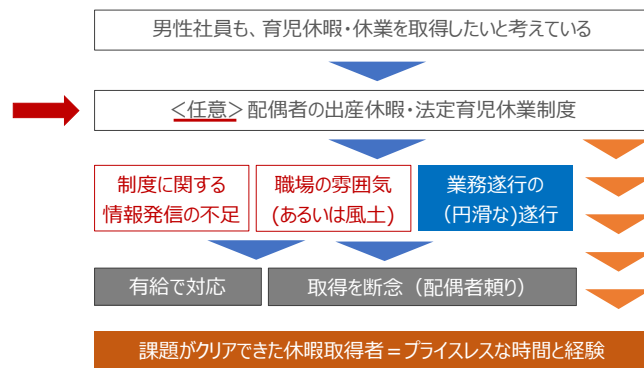
職場の理解

業務の問題

5. 育児休暇・育児休業制度に関する社内の課題

15

当社における男性社員の育児休暇・休業取得には大きく3つの課題があるが、休暇・休業を取得した男性社員は、貴重な経験を通じて新たな価値観や視点を獲得している。



6. 育児休暇制度の新設

16

新設の制度にあたっては、経営層からさまざまな思いが聞かれた。

- ・出産後の配偶者を労り支えるのは、夫の大事な役目
- ・配偶者とともに育児を担ってほしい（＝親になった強い実感）
- ・赤ちゃんの期間はごくわずか、その時間を大切にしてほしい
- ・日頃の配偶者の苦労を知る機会になるのではないかと
- ・育児を通じてお互いの新たな面を知り、より強固なパートナーシップを築いてほしい

男性社員のさらなる成長を期待している

6. 育児休暇制度の新設

17

2022年4月、育児休暇制度を新設。
育児世代の男性社員の声を基に、育児や家事により積極的に関わる時間を確保できる制度を目標とした。

◆育児休暇（有給）

子女が満1歳を迎えるまでに20日間の取得を必須化(分割取得可)

- 取得期限は配偶者の体力回復、誕生後の各種イベント等から設定
- 連続した休暇取得となるように分割上限回数を設定（4回まで）
- ➡ 取得の必須化により育児休暇/休業の取得しにくさを排除（対象者を取得に向けて後押し）
- ➡ 各家庭の状況に柔軟に対応可能

6. 育児休暇制度の新設

18

◆育児休暇（有給）

・部門長との事前面談実施も併せて必須化

- 事前に取得時期について部門長に報告、相談
 - ➡ 部門長は引き継ぎの要・不要、その方法、場合によっては一時的な人員配置の必要性を検討・準備が可能
- 面談は部門長と実施、所長も同席可（現場配属の場合）
 - ➡ 部門長は現場の状況を把握し、所長と運営方法の検討が可能
 - ➡ 複数名での実施により休暇取得の阻害を排除
- 部門長と育児関連の制度や現在の業務状況、休暇取得時期を確認
 - ➡ お互いの考え方や価値観を知る機会

7. 育児休業・休暇制度等に関する情報発信

19

制度の新設に合わせて、法定の育児休業や当社の育児休暇制度に関する研修コースを常設コンテンツとして開設。制度導入時には全社員に受講を促した。

育児・介護休業法改正に伴う管理職向け研修コンテンツ

あなたの進捗

管理職向け育児休業制度研修

2022年4月に育児・介護休業法が改正され、妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出た従業員に対し、個別に育児休業制度の周知並びに育児休業取得の意向確認を実施するよう事業者に義務付けられました。また、同時に育児休業や産後/VA育休（2022年10月施行）に関する研修の実施も事業者に義務付けられました。

さらに、当社ではワーク・ライフバランスを向上させる労働環境の整備や子育て世代のQOLの向上を図るため、有給の特別休暇として「育児休暇」を2022年4月より新設いたしました。

管理者の皆様には、部下と面談等実施する前に本資料にて制度の確認をお願いします。

アナウンスメント

男性育児休業取得促進セミナー資料

男性の育児休業取得促進セミナー（厚労省）

7. 育児休業・休暇制度等に関する情報発信

育児休暇・育児休業に関する制度や取り組みをまとめたサイトを開設。経営層のメッセージを掲載し、会社の姿勢を示しつつ本制度の理解浸透を目指す。

育サポ！ ～出産・育児に関する当社の制度や手続き、法律等について広くまとめたページ

育児情報ウェブサイト「育サポ！」の開設に寄せて

当社が「MADAライフサポートブック」を発行したのは2017年当時、ワークライフバランスという言葉が社会に浸透しはじめた頃です。変わりゆく世の中やワークライフバランスを軸とした働き方を推進する目的の一つとなっています。

当社にはさまざまな考えや声が多くありますが、なかでも出産・育児について悩まれている従業員も多くいらっしゃいます。産前・産後休暇を休むには男も関わることができるとは思っています。

取得者や上司の声も掲載

書を一冊に載らないうち、という思いがありました。掲載の場として、お声がかかる私には頼りてきたため、産前産後から子育てに際して積極的に「育サポ！」に「育サポ！」という声と比較し、出陣を促して欲しい。

営業部は仕事と育児を両立させることも多く、職に育児に携わる時間がないと育児が難しく、お声がかかる従業員が少なくないという声も、思い切った育児取得を促すことと致しました。

7. 育児休業・休暇制度等に関する情報発信

アンケートで多く聞かれた所得のシミュレーション、公的および社内の各種手続き、また、上司を対象とした情報や人事評価の考え方をまとめたページも設置した。

【育児休業給付金】
育児休業給付金制度の改正について
育児休業給付金制度の改正.pdf

育児休業給付金がどのくらいになるのかについては、以下の試算シートをご活用ください
給与試算シート(サンプル).xlsx 育児休業給付金試算シート(サンプル).xlsx

<給与天引き関係>
給与支給がなくなるため、給与天引きする項目
社内預金 … 積立がストップします
財形貯蓄 … 積立がストップします
持株会 … 積立がストップします
光が丘保険 … 請求書が届きますので、ご自身でお申し込みください
社宅料 … 請求書が届きますので、ご自身でお申し込みください

・制度の利用と給与・人事評価の関係

制度	給与	人事評価
育児休業 (雇用保険より育児給付金あり)	無給	休職者と同じ扱い(休業期間は評価なし)
業務量の軽減	勤務時間に応じて按分	影響なし
勤務時間の短縮	勤務時間に応じて按分	影響なし
特種外勤務・休日勤務の免除	—	影響なし
子女の看護休暇	有給	制度適用の有無にかかわらず、通常勤務者と同様の評価・処遇

なお、同一年度内における就業期間が3か月以上を達した場合は、評価の対象になります。

8. 現在の状況

22

新制度導入から1年、取得率や取得状況は次の通り(23年3月31日時点)。

- ・対象者：2022年度に子女が誕生予定の男性社員 96名
- ・取得意向確認面談の実施率：99%
(子女誕生予定の男性社員96名中95名が実施)
- ・育児特別休暇の取得率：99%
(子女出生した社員93名のうち92名が取得)
- ・取得者の勤務内訳 内勤36名 作業所勤務57名

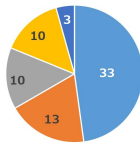
8. 現在の状況

23

上限(4回)まで分割した社員が約半数。日数は概ね適切との回答が多い。
(n=69)

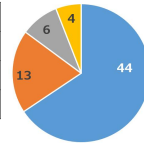
Q1. 育児特別休暇の分割回数

4回	33
3回	13
2回	10
1回	10
その他	3



Q2. 育児特別休暇の日数

適切	44
少なすぎる	13
その他	6
多すぎる	4



<分割回数・日数についての意見>

- ・取得可能期間を延長し、日数ももう少し多いと妻の復職時により融通が利く。
- ・もう少し分割回数が多い方が、週末を連休にするなど、妻の要望に応えられる。
- ・双子でも20日間なのが疑問。育児の負担は倍以上だと感じる。
- ・分割上限4回では、子どもの発熱等には対応できない。

子女看護休暇を知らない
/取得しにくい?

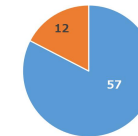
8. 現在の状況

24

目的が「育児」と明確化されたこと、給与保障がされたこと、さらに必須化されたことにより、休暇取得への心理的ハードルは多少下がったことがわかる。

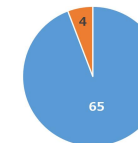
Q3. 必須化による取得の容易さ

取得しやすく感じた	44
あまり変わらない	13



Q4. 有給の特別休暇であるメリット

あった(安心して休めた)	65
なかった	4

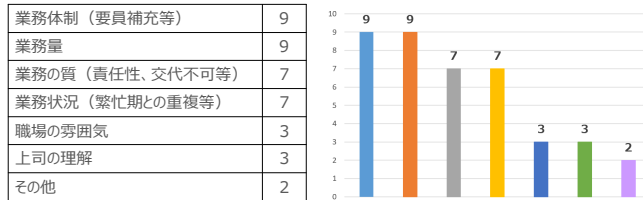


8. 現在の状況

25

しかし、取得のハードルのうち「業務に関するもの」は解決していない。

SQ1. 取得のハードルとなったもの（複数回答可）



<業務に関する意見>

- ・全業務を引き継げるわけもなく、結局休暇明けに残業が大幅に増える（意見多数）。
- ・抱えている業務が多いと、休暇中も電話やメールに対応しなければならない。
- ・工事の進捗に合わせて取得したので、あまり有効に活用できなかったと感じている。
- ・現場代理人・監理技術者だったので、現場が終わるまで休暇がとれなかった。

9. 育児休暇取得者の声

26

20日間（多くが数日ごとに分割）であるものの、育児休業取得者と近い感想が多数聞かれた。

- ・限られた貴重な新生児期間と一緒に過ごすことができ、育児に対してとても意識が変わりました。
- ・第三子で取得しました。今までは単身赴任だったので、会うたび大きくなってあつという間に成長してしまった感じがありましたが、1か月ずっと一緒に過ごせたのは貴重な体験でした。
- ・現在12日取得しましたが、妻も非常に喜んでくれたし、自分も新生児の時期を一緒に過ごせて非常に満足しています。
- ・共に不慣れな時期に、共に育児ができたことが良かったです。
- ・三人目の子どもですが、これまでにないほど妻の助けになれたと思います。
- ・育休は休み、ではなかった。仕事以上に大変でした。

10. 育児休暇・休業に関する今後の課題

27

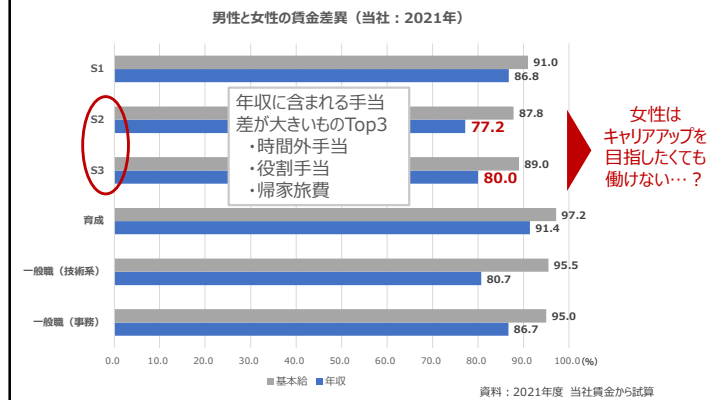
- ・育児休業取得者はまだ少数
- ・人員補充等、業務に関する改善策は未確立
- ・情報発信の方法や頻度の再検討
- ・管理職に対しては、マネジメント手法も含めた育児休暇制度に関する研修等が必要
- ・若手にも、本制度やその背景にある考え方等について丁寧な説明が必要
- ・当社だけでは対応できない、業界全体による取り組みが必要な問題も

今後、前年度の育児特別休暇取得者およびその上司に対してアンケートを実施。現状と課題をもっと細かく分析し、対応策を検討する予定。

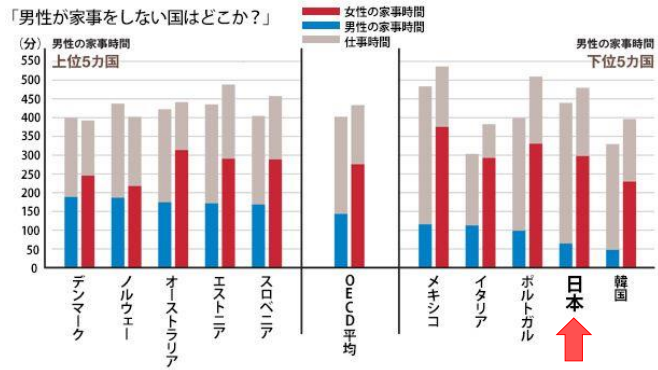
（参考）女性活躍と男性の育児・家事分担

28

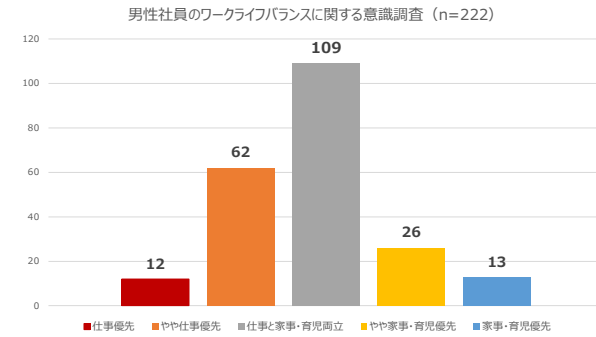
当社男女の賃金差異を確認したところ、現状では、育児世代は男女の年収に大きな差が生じている。



「男性が長時間労働のため女性が家事を担わざるを得ない」とも、
「女性が家事を担うことで男性の長時間労働を支えている」とも言える。



若手男性社員の意識は「家事・育児両立派」が圧倒的に多い。
私たちはこのバックボーンも含めた理解と、それに合わせたマネジメントが求められている。



上司や同僚から、お祝いの言葉と同時に
自分の業務は順調に進んでいるから安心してほしいと
近況確認の連絡を受け、とても嬉しかった。



終