

出産・育児との両立が担い手確保対策に！

出産・育児関連の好事例

6社例掲載

参考資料

現行の出産・育児関連の助成金・制度（企業向け）
現行の出産・育児関連の法制度 体系図（従業員向け）
現行の出産・育児関連の法制度 一覧
妊婦の就業制限に関する周知

建設産業における人材確保・定着に向けた 出産・育児等と仕事の 両立支援パンフレット

「建設産業における人材確保・定着に向けた出産・育児等と仕事の両立支援パンフレット」のポイント

施策ごとに出産・育児との両立の好事例を紹介しています（企業名は敬称略）

制度の整備

- 事例1 小川工業株式会社
- 事例2 株式会社渡辺組
- 事例3 有限会社武政建設
- 事例5 野原建設株式会社

制度の理解促進

- 事例1 小川工業株式会社
- 事例3 有限会社出井興業
- 事例4 有限会社武政建設

制度の活用

- 事例1 小川工業株式会社
- 事例3 有限会社出井興業
- 事例4 有限会社武政建設

※事例6にて、五洋建設株式会社を大手企業における取組としてご紹介



経営者の皆様、「人材確保・定着」のため、働きやすい環境作りを進めてみませんか？

制度が分かる！参考資料

- 現行の出産・育児関連の助成金・制度（企業向け）
- 現行の出産・育児関連の法制度 体系図（従業員向け）
- 現行の出産・育児関連の法制度 一覧
- 妊婦の就業制限に関する周知

目次

好事例が分かる！

制度が分かる！

1.	本パンフレット作成に当たって	<u>P.3</u>
2.	出産・育児における働き方の課題	<u>P.4</u>
3.	出産・育児と仕事の両立の好事例一覧	<u>P.5</u>
4.	好事例詳細	<u>P.6</u>
	・ 小川工業株式会社	<u>P.6</u>
	・ 株式会社渡辺組	<u>P.11</u>
	・ 有限会社出井興業	<u>P.14</u>
	・ 有限会社武政建設	<u>P.18</u>
	・ 野原建設株式会社	<u>P.21</u>
	・ 五洋建設株式会社(大手企業における取組)	<u>P.25</u>
5.	参考資料	<u>P.28</u>
	・ 現行の出産・育児関連の助成金・制度(企業向け)	<u>P.28</u>
	・ 現行の出産・育児関連の法制度 体系図(従業員向け)	<u>P.30</u>
	・ 現行の出産・育児関連の法制度 一覧	<u>P.31</u>
	・ 妊婦の就業制限に関する周知	<u>P.33</u>
6.	付録	<u>P.35</u>
	・ 出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査 アンケート項目	<u>P.35</u>
	・ 出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査 アンケート結果	<u>P.37</u>

1. 本パンフレット作成に当たって

建設産業における担い手確保対策のため出産・育児との両立を進めましょう！

我が国の生産年齢人口が減少する中、他産業と比べて高齢化が進んでいる建設産業においては、担い手の確保・育成が喫緊の課題となっています。

これまで、令和2年1月に官民で策定した「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」に基づき様々な取組を実施してきました。建設産業における女性の技術者・技能者数ともに増加傾向にあるなど一定の成果がみられる一方で、全産業と比べても、入職者に占める女性の割合は依然として低く、また女性の定着も不十分であることから、更なる取組を進めるため、令和7年3月に「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」を策定しました。

実行計画に基づく女性の入職促進や就業継続の観点での就業環境・現場環境の改善には、各企業の皆様の経営判断が不可欠です。そのため、現場で働く出産、育児、介護等の経験者に対し、ヒアリングやアンケート調査等を通じて、建設産業特有の課題や強みといった実態や好事例を把握し、広く経営者の皆様へ分かりやすくお伝えするためのパンフレットを作成することとしました。

本パンフレットを参考に、中小建設企業経営者層を中心に将来の担い手確保の取組をより一層推進していただけることを期待しております。

令和8年3月
国土交通省 不動産・建設経済局

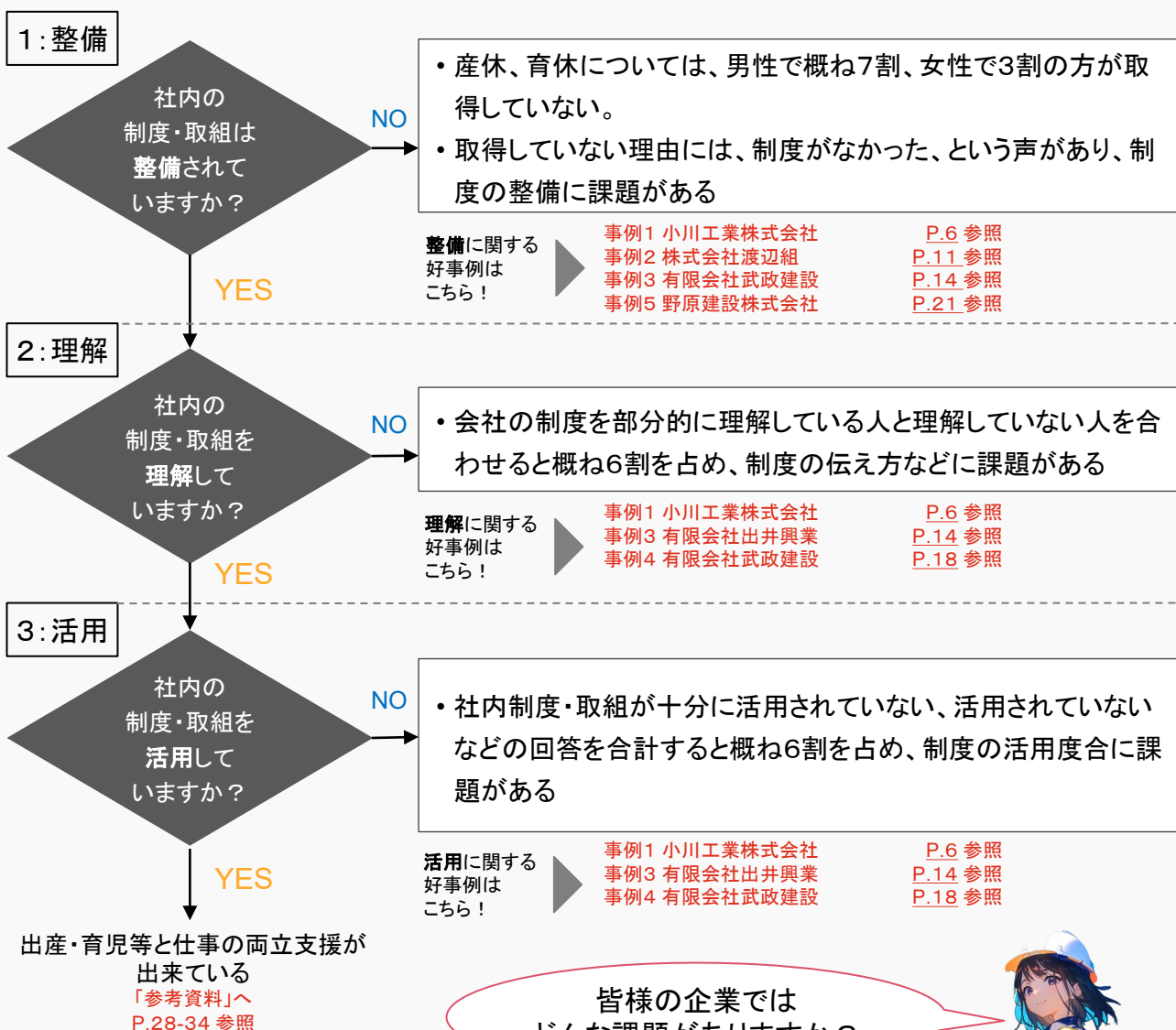
2. 建設業における出産・育児等と仕事の両立の課題

現状を知りましょう！

国土交通省は、妊娠中や育児中の働き方の相談が柔軟にできる環境づくりや、仕事と育児・介護等の両立がしやすい職場環境整備の促進に向けた、建設産業における出産・育児・介護等の実態把握に向け、令和7年7月30日から令和7年8月20日まで、建設業従事者にWEBアンケートを実施しました。その結果、**制度・取組の「整備」、「理解」、「活用」それぞれの場面で課題を感じている**との声がありました。このパンフレットの「3出産・育児と仕事の両立の好事例一覧」のパートで、そうした課題の解決に役立つ好事例を紹介します。

(回答数:男性2,770件、女性1,708件、その他・回答不可33件)

➡アンケートについては巻末付録P.35参照



3. 出産・育児と仕事の両立の好事例一覧

事業 No.	事業者名	制度・取組の 視点	制度・取組	カテゴリ※					ページ
				産休・ 育休	休暇 制度	勤務 形態	勤務 時間	その他 支援	
1	小川工業 株式会社	経営者 従業員	整備 理解 活用	✓	✓			✓	P.6
2	株式会社 渡辺組	経営者 従業員	整備 理解 活用			✓	✓	✓	P.11
3	有限会社 出井興業	経営者 従業員	整備 理解 活用				✓		P.14
4	有限会社 武政建設	経営者 従業員	整備 理解 活用	✓			✓		P.18
5	野原建設 株式会社	経営者 従業員	整備 理解 活用			✓		✓	P.21
6	五洋建設 株式会社	大手企業における取組のご紹介							P.25

※ カテゴリについて

本事業における出産・育児に関連する制度・取組内容について、次の5つのカテゴリに分類しております。

産休・育休

出産前後や子どもの養育期間に取得できる休業や育児目的の休暇制度を整備・拡充し、休業・休暇の取得を後押しする社内風土づくり等により、安心して育児に専念できる環境を整える取組

休暇制度(職場復帰後)

出産・育児に関して、法定を上回る子の看護休暇や特別休暇の付与、時間単位・半日単位で取得できる仕組みの導入などにより、子どもの看護や行事参加などをしやすくする取組

勤務形態

在宅勤務やテレワーク、出社と在宅を組み合わせたハイブリッド勤務、勤務地や転勤範囲の限定、育児負担に配慮した部署配置や業務内容の見直しなど、勤務する場所やスタイル、職務の設計を柔軟に選択・変更できるようにする取組

勤務時間

フレックスタイム制度や短時間勤務、週〇日勤務、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、朝礼・残業・深夜勤務の免除、保育園送迎に配慮したシフトなどにより、勤務日数・実働時間・働く時間帯を育児負担に応じて柔軟に設定する取組

その他支援

妊娠・出産・育児期の状況に応じて業務内容や働き方を柔軟に調整できるよう相談体制を整える取組や、更衣室や清潔なトイレ、休憩スペースなど女性が利用しやすい現場環境を整備する取組

4. 好事例詳細

事例1 小川工業株式会社(本社:埼玉県行田市)

出産・育児に関連する取組を始めた背景

女性社員の入社や働き方改革を契機に働きやすい環境づくりを推進

- 技術系の女性社員の入社を契機に、現場での働きやすさや職場環境の改善が必要と認識され、女性が安心して長く働ける取組が進められた
- 働き方改革の推進に伴い、休暇の取得促進や時短勤務・在宅勤務など柔軟な働き方への対応が求められた
- 社長から「家族を大切にする」というメッセージが伝えられ、社員とその家族の負担を軽減し、働きやすい環境の整備が始まった

経営者が感じた取組における課題

現場従業員の休暇取得が難しかった

制度・取組	制度・取組におけるアプローチ
• 育児目的の特別休暇 • 子の看護等休暇の拡充 • 働き方への配慮	• 現場に即した、継続的に利用可能な制度設計 • 制度を利用しやすい雰囲気醸成 • 制度・取組の利用者への総務部門からのフォロー • 上司と制度・取組の利用者との面談による密なコミュニケーション

【企業概要】

企業名	小川工業株式会社
本社所在地	埼玉県行田市
主な実施事業	・ 総合建設業
資本金	1億1,444万円
従業員数	200名(2025年6月時点)



4. 好事例詳細

事例1 小川工業株式会社(本社:埼玉県行田市)

具体的な取組の内容 -①育児目的の特別休暇

イメージ図



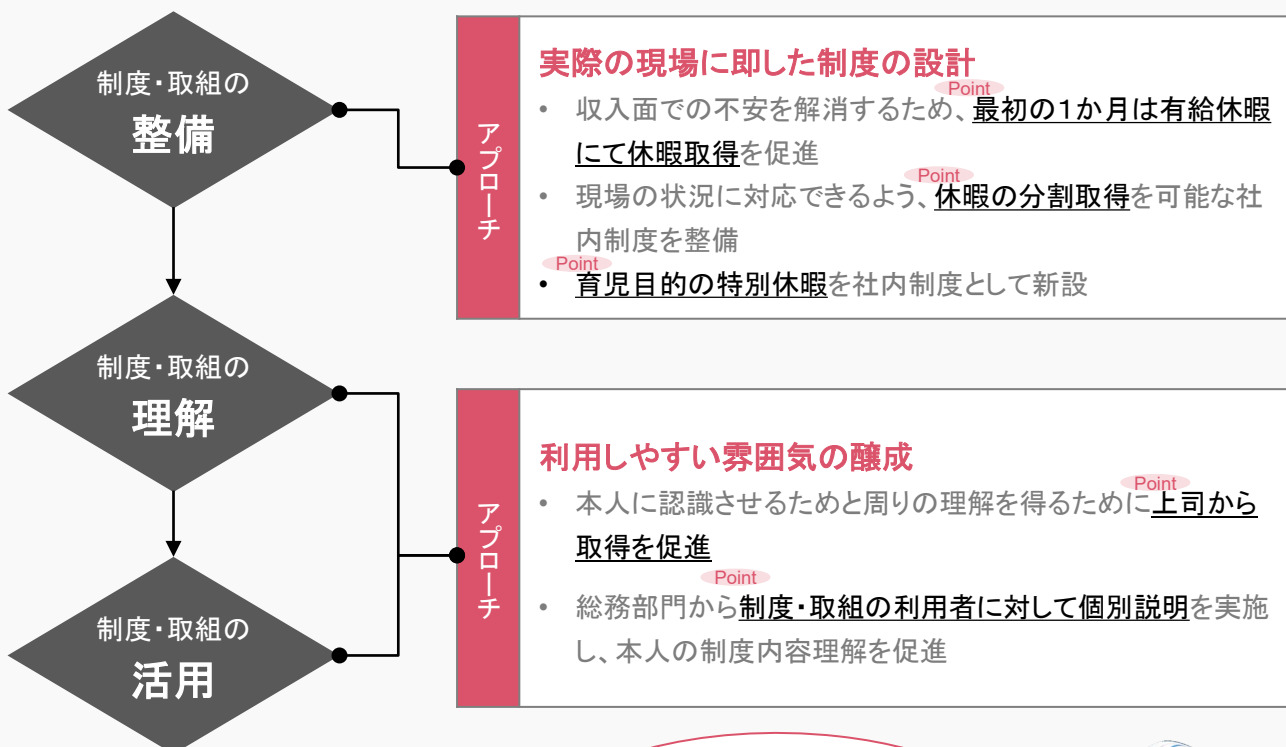
育児目的の特別休暇の社内制度を新設

イメージ図



個別説明を実施し、育児目的の休暇取得を促進

制度・取組の整備・理解・活用におけるアプローチ



現場の実情に合わせて、
取りやすい休暇制度に
なっているんですね！



4. 好事例詳細

事例1 小川工業株式会社(本社:埼玉県行田市)

具体的な取組の内容 -②子の看護等休暇の拡充

イメージ図



子の看護等休暇利用し通院

イメージ図



子の看護等休暇利用し入学式に参加

制度・取組の整備・理解・活用におけるアプローチ



4. 好事例詳細

事例1 小川工業株式会社(本社:埼玉県行田市)

具体的な取組の内容 -③働き方への配慮



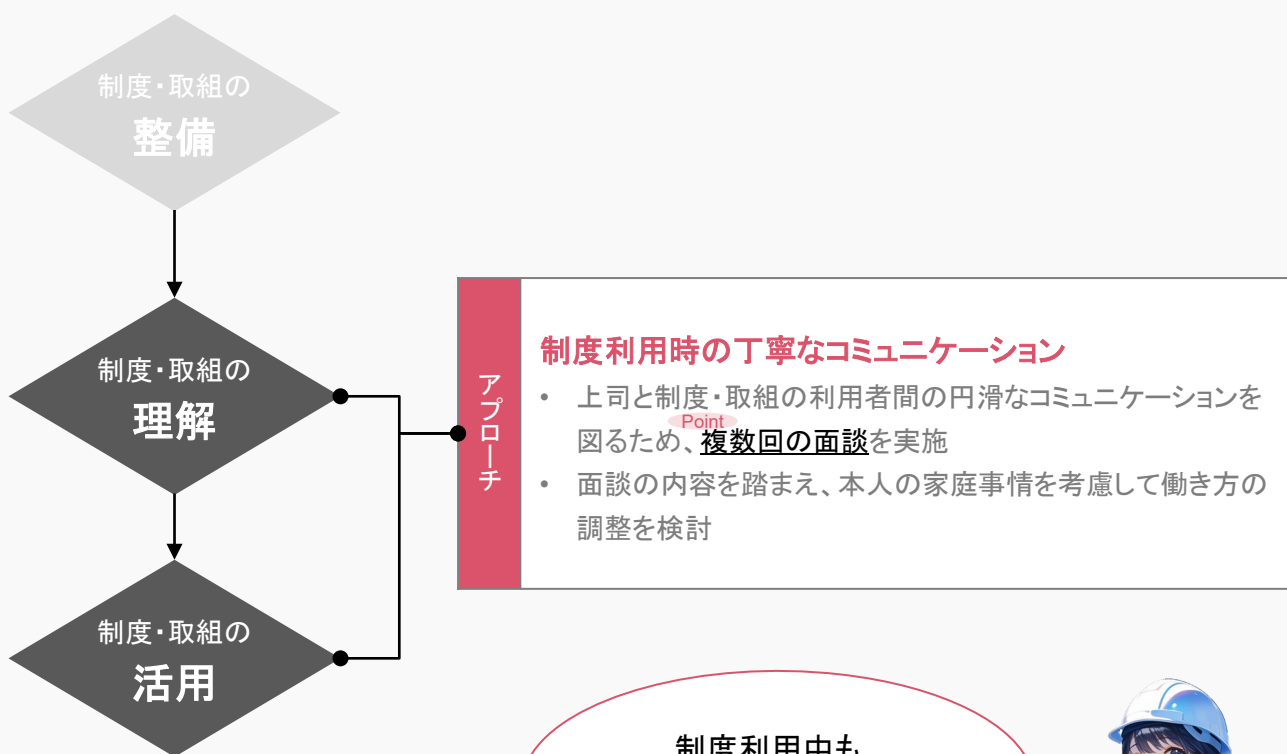
制度利用時の面談



イメージ図

面談を踏まえた働き方の調整

制度・取組の整備・理解・活用におけるアプローチ



制度利用中も、
会社から継続的なサポート
があると安心ですね！



4. 好事例詳細

事例1 小川工業株式会社(本社:埼玉県行田市)

効果・今後の展望

取組の効果

従業員の視点

- ・ 出産・育児を理由とする休暇取得や働き方を相談しやすくなった
- ・ 女性に加え、男性の育児参加に対する意識が向上した

会社の視点

- ・ 男性・女性共に離職率が減少し、経験豊富な社員が長く働き続けられる環境を整えることに繋がった。また女性社員の採用に繋がった
- ・ ワークライフバランスを両立しやすい職場環境を整えたことで、社員の仕事へのモチベーションが向上した

今後の展望

従業員の視点

- ・ 復帰後の働き方や業務内容について、具体的にイメージできるよう、参考となる事例やロールモデルが示されることが望ましい
- ・ 現場で活躍する女性が増えるような個別の事情に応じた更なる柔軟な対応とその理解を生む環境の構築を期待する

会社の視点

- ・ 休暇や時短勤務を利用する従業員を支援するため、フォロー担当者へのサポート体制の検討および必要な人員の確保を進める
- ・ 利用事例を蓄積しながら、現在の柔軟な個別対応を基盤として、再現性と公平性を備えた制度へと段階的に整備していく

4. 好事例詳細

事例2 株式会社渡辺組（本社：神奈川県横浜市）

出産・育児に関連する取組を始めた背景

建設業界への女性進出の増加に伴う採用拡大と環境整備

- 建設業界では若年層の減少や高齢化が進行する中で、人材確保の観点から女性の活躍がますます重要視されるようになった
- 建設関連の教育機関や建築士等の資格試験における女性の増加に伴い、女性の役割も大きくなっている
- 性別に関係なく人材を採用する方針を掲げており、女性の増加に伴い、制度や職場環境の整備が自然と進展していった

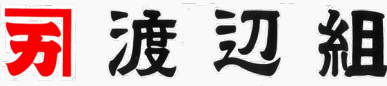
経営者が感じた取組における課題

女性社員が増加し、出産・育児に際して働きやすい環境づくりを整備する必要があった

制度・取組	制度・取組におけるアプローチ
・ 時短勤務・残業免除 その他 女性の働く環境（ハード面）の整備（トイレ、更衣室、シャワールーム、パウダールーム）	・ 柔軟な子育て支援対応 ・ 制度・取組の利用者に対する現場配置の工夫

【企業概要】

企業名	株式会社渡辺組
本社所在地	神奈川県横浜市
主な実施事業	・ 建築工事業 ・ 土木工事業 ・ 外装・仕上工事業 ・ 内装工事業 ・ 設備・インフラ工事業
資本金	1億円
従業員数	91名（2024年11月時点）



4. 好事例詳細

事例2 株式会社渡辺組（本社：神奈川県横浜市）

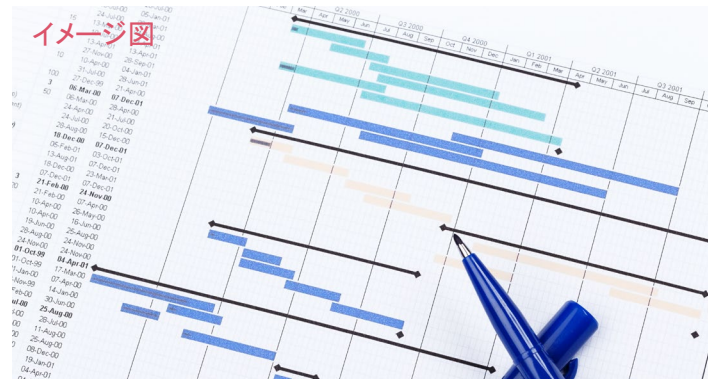
具体的な取組の内容 -①時短勤務・残業免除

イメージ図



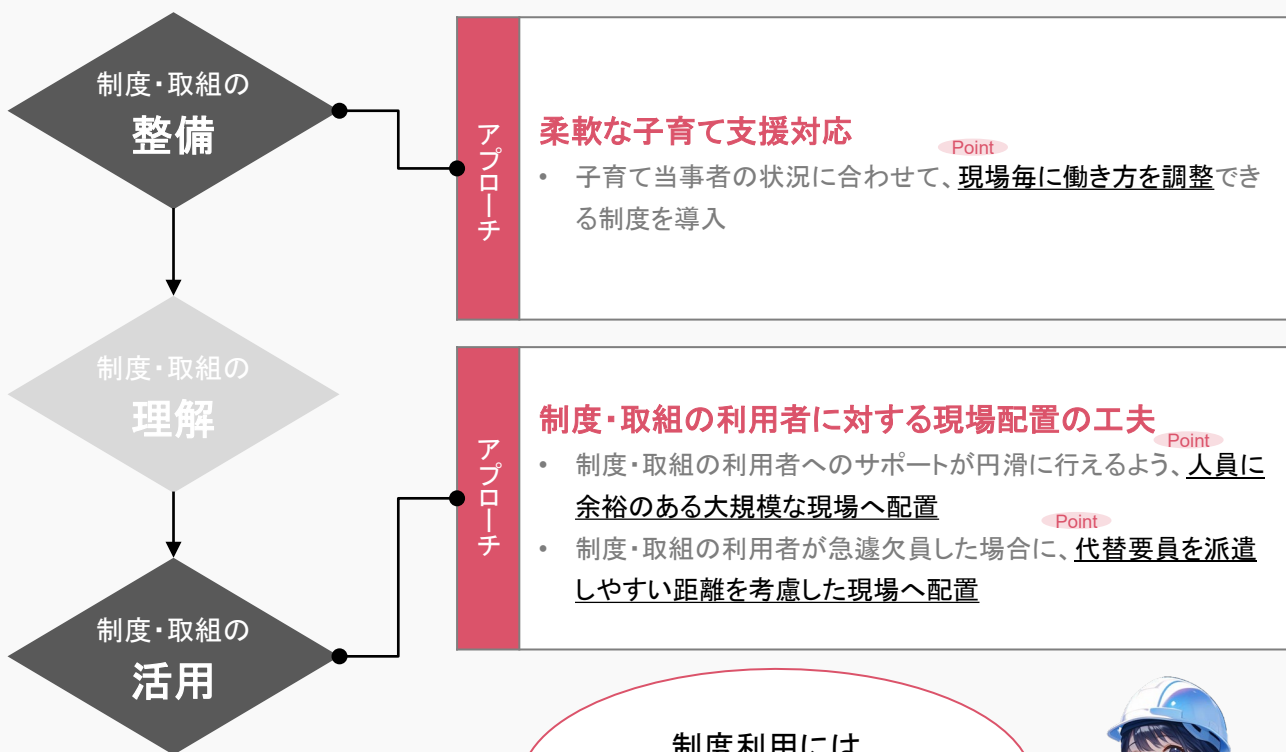
人員に余裕のある大規模な現場への配置

イメージ図



代替要員を派遣し、制度・取組の利用者をフォロー

制度・取組の整備・理解・活用におけるアプローチ



制度利用には、適切な現場配置がポイントですね！



4. 好事例詳細

事例2 株式会社渡辺組(本社:神奈川県横浜市)

効果・今後の展望

取組の効果

従業員の視点

- ・ 出産・育児を理由に休暇取得や働き方を調整できるようになった

会社の視点

- ・ 女性の入職者の安定的な確保に繋がった

今後の展望

従業員の視点

- ・ 一部の現場では、育児関連制度の利用や業務調整に対する理解が十分でない場面も見られるものの、社内での外部講師によるハラスメント研修等を通じて、今後更なる意識改革の進展を期待したい

会社の視点

- ・ 建設業界全体で女性社員が増加したことに伴い、ハラスメントがなく、働きやすい職場環境整備の重要性が更に高まっているため、①県内の建設業で働く女性を対象に集会を開き、意見を聞くとともに②ハラスメント研修を実施し、意識向上に努めている

(参考)その他の取組

工事現場におけるハード面の整備とそのねらい

- ・ ウォシュレット付トイレ(清潔・安心な衛生環境の提供)
- ・ エアコン付トイレ(温度管理による体調負担の軽減)
- ・ パウダールーム(身支度への配慮・リフレッシュの促進)
- ・ 女性用休憩所(清潔・快適性・プライバシーの確保)
- ・ シャワールーム(衛生管理・快適性の向上) ※検討中



女性用休憩所

4. 好事例詳細

事例3 有限会社出井興業（本社：岡山県岡山市）

従業員が感じた取組における課題

子育て当事者となった社員が出てきたことで、現場の労働力維持と当該社員の育児との両立のために柔軟な調整が必要になった

制度・取組	制度・取組におけるアプローチ
- フレックスタイム・時短勤務 - 朝礼への参加免除	- 社内外への理解促進 - 朝礼看板の活用 - 現場での密なコミュニケーション

【企業概要】

企業名	有限会社出井興業
本社所在地	岡山県岡山市
主な実施事業	主に一次・二次下請として事業を展開している ・鉄筋工事
資本金	500万円
従業員数	3名（2025年5月時点）

【インタビュー対象者概要】

年代・性別	20代・女性
従事業務	主に1次・2次下請現場の鉄筋工 （鉄筋の加工・積込・運搬・取付全般）
出産・育児の経歴	平成29年、平成31年、令和3年にそれぞれ出産、 都度制度を利用



4. 好事例詳細

事例3 有限会社出井興業(本社:岡山県岡山市)

具体的な取組の内容 -①フレックスタイム・時短勤務



勤務時間を調整することで、子供との時間を確保



取引先との密な連携をし、従業員が休暇を取りやすい環境を整備

制度・取組の整備・理解・活用におけるアプローチ



4. 好事例詳細

事例3 有限会社出井興業(本社:岡山県岡山市)

具体的な取組の内容 -②朝礼への参加免除

イメージ図



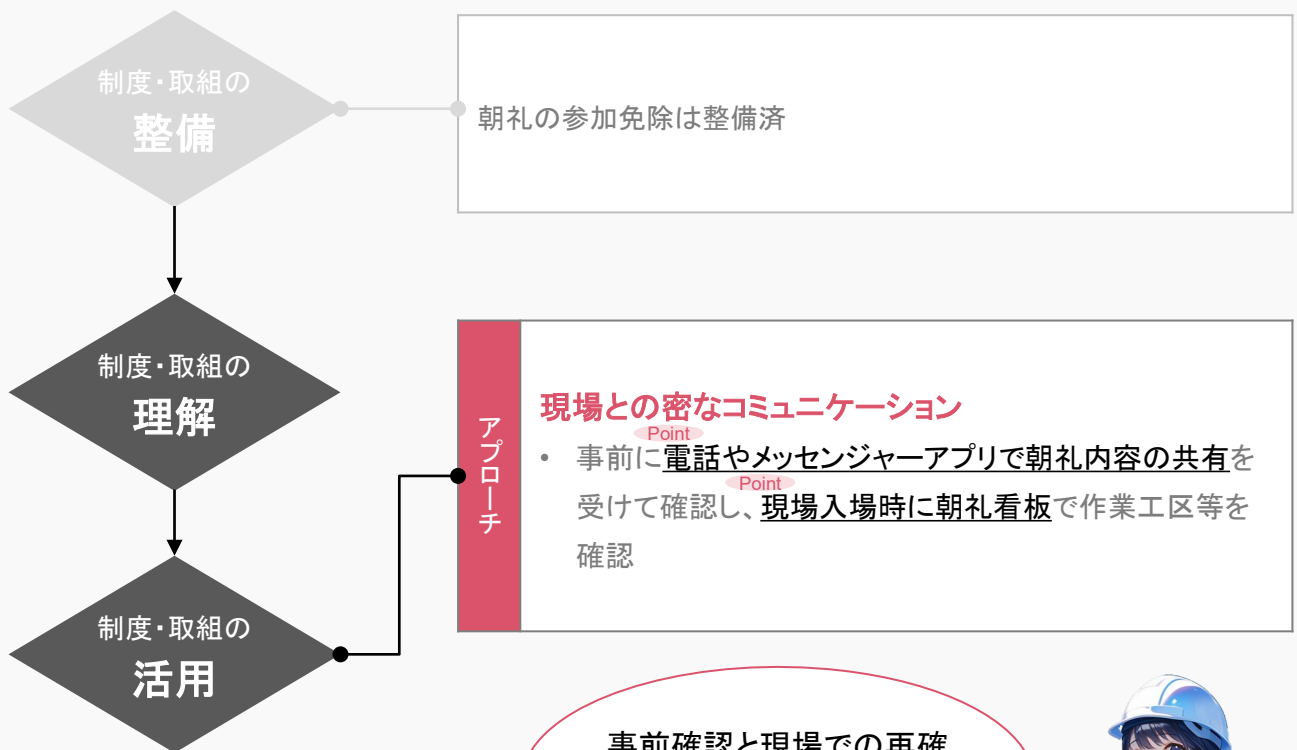
朝礼内容を電話やメッセージアプリにて共有

イメージ図



現場入場時に朝礼看板を確認

制度・取組の整備・理解・活用におけるアプローチ



事前確認と現場での再確認ができていて、安心感がありますね！



4. 好事例詳細

事例3 有限会社出井興業(本社:岡山県岡山市)

効果・今後の展望

取組の効果

従業員の視点

- 保育園の送り迎えや子供の体調不良時にも柔軟に対応可能になった

会社の視点

- 経験豊富な技術者が長く働き続けられる環境を整えることに繋がった

今後の展望

従業員の視点

- 現行の制度・取組および利用環境に概ね満足しており、当面はこれらを継続して利用していく

会社の視点

- 現時点では、特に挙げられる今後の展望はなく、当面は現行の制度・取組を継続していく

4. 好事例詳細

事例4 有限会社武政建設(本社:高知県香美市)

従業員が感じた取組における課題

県のワークライフバランス認定の取得や、育休推奨・若手職員の増加に対応するため、子育て支援体制の整備が必要になった

制度・取組	制度・取組におけるアプローチ
・フレックスタイム・時短勤務・朝礼への参加免除	・子育て支援の制度・取組の整備 (制度・取組の利用者からの意見を踏まえ、適時改善) ・社長・総務部門からの利用促進に向けた働きかけ

【企業概要】

企業名	有限会社武政建設
本社所在地	高知県香美市
主な実施事業	主に工事元請として事業を展開している ・土木工事業 ・とび・土工工事業 ・解体工事業
資本金	2,120万円
従業員数	48名(2025年5月時点)

【インタビュー対象者概要】

年代・性別	30代・女性
従事業務	主に公共工事の担当技術者(工事だよりの作成・地域住民への説明・環境整備)
出産・育児の経歴	令和6年1月に産休に入り、令和6年2月に出産、令和7年2月に職場復帰



4. 好事例詳細

事例4 有限会社武政建設(本社:高知県香美市)

具体的な取組の内容 -①フレックスタイム・時短勤務・朝礼への参加免除



ライフイベント(出産・育児・介護)に関する休業制度に関する研修



朝礼免除者に口頭で連絡事項を伝達

制度・取組の整備・理解・活用におけるアプローチ



4. 好事例詳細

事例4 有限会社武政建設(本社:高知県香美市)

効果・今後の展望

取組の効果

従業員の視点

- 時間的余裕を確保でき、保育園の送迎に対応可能になった
- 子どもとの時間を十分に確保できるようになり、成長の大切な時期に寄り添えるようになった
- 有給休暇を子の看護以外に活用できるようになった

会社の視点

- 現場の業務においても、全社的に有給休暇が取得しやすい環境が整備された
- 一部の育児関連制度は、法律以上の条件での充実を実現している
(例:看護休暇の対象を法定の『小学3年生まで』から『小学6年生まで』に拡大)

今後の展望

従業員の視点

- 制度利用に伴う現場のフォロー体制をより明確にすることで、他の従業員への業務負担を適切に調整できることが期待される
- 制度利用時に他の従業員への配慮から心理的負担を抱えないよう、職場全体で制度利用を支え合う風土づくりが望まれる

会社の視点

- 人員に限りがある中で、制度・取組の利用者との代替要員の確保や、現場での業務量の調整方法について、今後一層の工夫・整備を進めていく

4. 好事例詳細

事例5 野原建設株式会社(本社:富山県南砺市)

従業員が感じた取組における課題

子育て世代の従業員が仕事と育児を両立できるよう、柔軟な勤務形態の導入が求められるようになった

制度・取組	制度・取組におけるアプローチ
- 在宅勤務 - 制度整備・改善に関する相談・意見体制 その他 時短勤務・朝礼への参加免除	- 子育て当事者の意見を取り入れた制度整備・改善 - オンラインツールの活用

【企業概要】

企業名	野原建設株式会社
本社所在地	富山県南砺市
主な実施事業	- 土木工事業 - 建築工事業 - 管工事業
資本金	2,100万円
従業員数	20名(2025年5月時点)

【インタビュー対象者概要】

年代・性別	30代・女性
従事業務	【出産前】施工管理技士(安全・品質管理や書類管理、打合せ対応) 【出産後(本人希望により異動)】施工管理補助(現場担当者の依頼による書類作成などの補助業務)
出産・育児の経歴	令和1年と令和4年にそれぞれ出産、 都度制度を利用



4. 好事例詳細

事例5 野原建設株式会社(本社:富山県南砺市)

具体的な取組の内容 -①在宅勤務

イメージ図



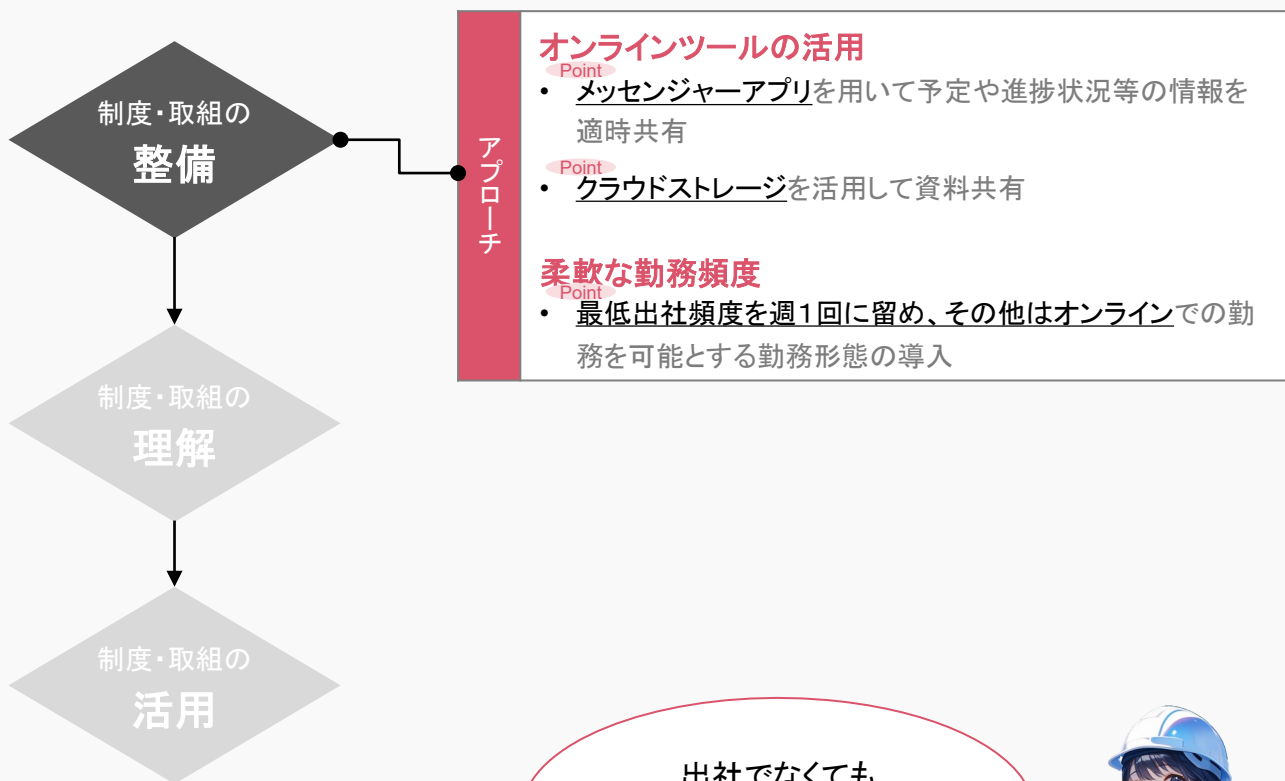
在宅勤務

イメージ図



メッセージアプリを用いて情報共有

制度・取組の整備・理解・活用におけるアプローチ



出社でなくても
仕事がきちんと回る工夫が
されているんですね！



4. 好事例詳細

事例5 野原建設株式会社(本社:富山県南砺市)

具体的な取組の内容 -②制度整備・改善に関する相談・意見体制



育児中のお子様連れでの職場復帰に向けた面談



イメージ図

出産を機に現場から施工管理補助に業務内容を調整

制度・取組の整備・理解・活用におけるアプローチ



4. 好事例詳細

事例5 野原建設株式会社(本社:富山県南砺市)

効果・今後の展望

取組の効果

従業員の視点

- 子供の体調不良時にも柔軟に対応可能になった
- 発注者との段階確認や材料検収をリモート化し、作業効率化が実現した
- 業務内容・業務量の調整がしやすくなった

会社の視点

- 柔軟な勤務形態を取り入れることで、熟練した技術者が長期間働きやすい環境が整い、離職率の低減に寄与した

今後の展望

従業員の視点

- 急な出社時刻の変更や早退に対しての心理的な負担を解消し、支援を行う側にも何らかのインセンティブを付与することが一案である
- 連絡手段を公式に定め、対応を一律化することが望ましい

会社の視点

- 現場と時間や場所が異なる状況を解消し、密な連絡や調整を行うことで、制度・取組の利用者の能力を十分に引き出せるよう環境を整える
- マネジメント側のオンラインツールの得意・不得意の差を解消し、現場の規模に関わらず対応できるようにする

4. 好事例詳細(大手企業における取組)

事例6 五洋建設株式会社(本社:東京都文京区)

企業として、育児と仕事の両立に関する取組の方針

多様な人材の活躍

一人ひとりが能力を最大限に発揮し、公平に活躍できる「働きがいのある会社」を目指す

柔軟な環境整備

ワークライフバランスを実現し、多様な働き方を選択できる職場環境づくりに取り組む

両立支援の整備

男女ともに育児と仕事を両立できるよう、多様な働き方を選択できる環境を整備する

男性の育児参画

男性の育児参画をサポートし、育児中の女性社員がマイノリティとならない組織風土を醸成する

【企業概要】

企業名	五洋建設株式会社
本社所在地	東京都文京区
主な実施事業	・ 建設工事の設計および請負 ・ コンサルタントおよび測量業 ・ 地域・都市開発および海洋開発業 ・ 不動産業 ・ 環境整備・公害防止業 ・ 鋼橋および鋼構造物製作・架設業 ・ 砂利・土砂採取業 ・ 前各号に付帯または関連する一切の事業
資本金	304億4900万円
従業員数	連結 4,089名(※5,927名)、単体 3,523名(※5,154名) (2025年9月時点) ※海外の現地採用の従業員、臨時従業員を含む

【インタビュー対象者概要】

年代・性別	20代・男性
従事業務	小規模工場(民間工事)の新設・補修に関する施工管理
出産・育児の経歴	令和6年3月に育休を取得



4. 好事例詳細(大手企業における取組)

事例6 五洋建設株式会社(本社:東京都文京区)

出産・育児に関してインタビュー対象者が利用した制度・取組の好事例

イメージ図



勤務時間の調整を事業所・現場ごとに判断・対応することで、子供との時間を確保

イメージ図



家庭の事情で出社できない際にテレワーク制度を活用

インタビュー対象者が利用した制度・取組

勤務時間・場所の柔軟化

- ・ **現場でのフレックスタイム制**
 - － 家庭の事情で朝から出社できないときに、スポット的に活用
- ・ **テレワーク制度**
 - － 家庭の事情で出社できないときに活用

休暇制度の整備

- ・ **育児休業（3ヶ月取得）**
- ・ **子の看護等休暇**

相談・制度周知

- ・ **本支店に設置している育児休業相談担当者**
 - － 育休の意向確認時にリーフレットで制度説明を受け、育児休業の相談

取組の効果

従業員の視点

- ・ 子供の急な対応などが必要の際、職場内でサポートが積極的に行われることで、ワークライフバランスを実現することが可能となった
- ・ 協力的な職場環境のおかげで、プライベートの相談もしやすくなり、会社への信頼感が高まった

今後の展望

従業員の視点

- ・ フレックスタイム制はほぼ全現場で導入されているが、活用状況に差があると感じる。どの現場でも必要に応じて活用できる環境になって欲しい
- ・ 現場規模や人員構成に寄らず、育児休業を取得しやすく、サポートが受けられる環境になって欲しい

4. 好事例詳細(大手企業における取組)

事例6 五洋建設株式会社(本社:東京都文京区)

企業の取組・制度詳細

勤務時間・ 場所の柔軟化	フレックスタイム制度 : 全現場で導入、すべての職員活用可 短時間勤務制度 : 小学校6年終了まで期間を延長 朝礼の交代制推進 : 多様な働き方や勤務時間削減に寄与 バディ制の推進 : バディ体制で業務を実施、休暇の取りやすい環境・勤務時間の削減を実現 テレワーク勤務 : 多様な働き方の推進、現場でも必要に応じて活用
支援体制の 充実化	ベビーシッター補助 : こども家庭庁の取組を活用 育休取得時の面談 : 育休前2回、復職時(人事/総務部門同席)、復職後に実施 小学校入学前の面談 : 進学で働き方に変更が必要か面談で確認 ハンドブック : 育児と仕事の両立支援ハンドブック(女性/男性/上司の3種) 制度説明リーフレット : 出産育児に関する制度、給付金など説明
休暇制度の 充実化	単身赴任者の帰省時特別有休制度 : 帰省時の自宅での時間の確保、ワークライフバランス実現 子の看護等休暇 : 法定以上に拡充し、育児と仕事の両立を支援 ・子供が小学校6年生終了まで ・年12日の有給休暇付与(子の人数によらず) ・学校行事(運動会、参観日、発表会など)も利用可
男性育児休業 推進	子の出生時の特別有給休暇 : 全員取得を徹底(育休等取得率100%継続) 育児冊子の配布 : 男性社員の育児参画意識醸成・育休中の過ごし方の参考 上司面談 : 育休取得意向や希望する期間を上司と相談するためのコミュニケーションシート作成・活用 育休対象者への定期アンケート : 満足度・好事例・課題を把握し取組推進 座談会開催・社内報での発信 : 男性育休取得者の好事例に関する展開

育児中の職員による様々な取組の活用例

例1 朝礼に参加できない

➤ 朝礼の交代制・バディ制

例2 子供の学校行事に参加したい

➤ テレワーク制度、子の看護等休暇

例3 帰省時に家族との時間が十分に確保できない(単身赴任時)

➤ 単身赴任者の帰省時特別有給休暇、フレックスタイム制度

5. 参考資料

現行の出産・育児関連の助成金・制度(企業向け)(1/2)

中小企業事業主等向け両立支援等助成金(1/2)

出典: 厚生労働省 子ども・子育て両立支援等助成金のご案内

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給可能

	種別	要件	支給額
①	第1種 (男性の育児取得)	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	第2種 (男性の育児取得率の上昇等)	育休取得率が30%以上UP & 50%達成等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給

※第2種申請後の第1種申請および同一年度内の第1種・第2種両方の申請不可

※同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、第1種と育児休業等支援コース(育休取得時等)の併給不可

柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合や子の看護等休暇を有給化した場合に受給可能

	種別	要件	支給額
①	柔軟な働き方選択制度 (フレックスタイム・時差出勤、テレワーク等、短時間勤務、保育サービス手配・費用補助、養育両立支援体制)	制度を3つ導入し、対象労働者が制度を利用	20万円
		制度を4つ以上導入し、対象労働者が制度を利用	25万円
②	子の看護等休暇有給化支援	有給の子の看護等休暇制度を導入	30万円

※①は1事業主5人まで

※②は1事業主1回限り

育児休業等支援コース

育休復帰支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給可能

	種別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

※①②ともに1事業主2人まで
(無期雇用・有期雇用各1人)

5. 参考資料

現行の出産・育児関連の助成金・制度(企業向け)(2/2)

中小企業事業主等向け両立支援等助成金(2/2)

出典: 厚生労働省 子ども・子育て両立支援等助成金のご案内

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

育休中等業務代替支援コース

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給可能

	種別	要件	支給額
①	手当支給等 (育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に 手当を支給	A+Bのうち最大30万円を先行支給 A) 業務体制整備費: 最大20万円 B) 業務代替手当: 最大120万円(手当支給総額の3/4)
②	手当支給等 (短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に手 当を支給	A+Bのうち最大23万円を先行支給 A) 業務体制整備費: 最大20万円 B) 業務代替手当: 最大108万円(手当支給総額の3/4)
③	新規雇用 (育児休業)	育休取得者の業務代替要員を 新 規雇用または派遣で受入	代替期間に応じた額を支給 ・ 最短(7日以上14日未満): 9万円 ・ 最長(6か月以上): 67.5万円

※①～③合計10人/年、最長5年支給(その他要件あり)

くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマーク

出典: ① 国土交通省 経営事項審査の主な改正事項

https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/content/001585871.pdf

② 厚生労働省 子ども・子育てくるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークについて

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

経営事項審査において、審査基準日における各認定の取得をもって評価

認定の区分		配点
女性活躍推進法に基づく認定	プラチナえるぼし	5
	えるぼし(第3段階)	4
	えるぼし(第2段階)	3
	えるぼし(第1段階)	2
次世代法に基づく認定	プラチナくるみん	5
	くるみん	3
	トライくるみん	3
若者雇用促進法に基づく認定	ユースエール	4



くるみん



プラチナくるみん



トライくるみん

※ 経営事項審査の「ワーク・ライフ・バランスに関する取組の状況」の評点として、「女性活躍推進法」「次世代法」「若者雇用促進法」に基づく認定のうち、配点が最も配点の高いものを評価(最大5点)

掲載内容は令和8年3月時点での情報です。

5. 参考資料

現行の出産・育児関連の法制度 体系図(従業員向け)

		妊娠判明 ～産前6週間	～出産 (予定)日	～産後 8週間	～産後 16週間	～1歳	～2歳	～3歳	～小学校 就学
女性	均等法	①母性健康管理措置							
	労働 基準法		⑤産前休業 ※6週間前、 双子以上 14週間前	⑤産後休業 ※産後8週間					
		②軽易業務への転換			⑥育児時間1日2回 各30分以上				
		③時間外労働・休日労働・深夜業の制限、 変形労働時間制の適用制限							
		④危険有害業務の就業制限							
	健康 保険法			⑧出産育児一時金 ※出産日の翌日から2年以内に申請					
		⑦出産手当金 ※双子以上産前14週間～							
男女	育児 介護 休業法			⑭育児休業 ※特別な事情がある場合最長2歳まで延長可 ⑮産後パパ育休 ※出生後8週間以内で最大4週間 ⑯パパ・ママ育休プラス ※1歳2か月未満までで誕生日以後の ⑤、⑭、⑮を合計して1年以内の延長可能					
				⑰子の看護等休暇 ※小学3年生まで					
				⑱所定外労働・時間外労働・深夜業の制限					
				⑳短時間勤務制度					
								⑲柔軟な働き 方を実現する ための措置	
		㉑個別の意向聴取 ※妊娠・出産等を申し出たとき					㉑個別の意向聴取 ※3歳の誕生日 前月までの1年間		
	雇用保険 法			⑩出生時 育児休業 給付金					
				⑨育児休業給付金 ※原則1歳まで。一定の場合は1歳6か月 又は2歳まで半年単位で延長可					
			⑪出生後 休業支援 給付金						
			⑫育児時短就業給付金						
社会 保険		⑬産前産後休業・育児休業中の社会保険料(健康保険・厚生年金)の免除							

※ ①～㉒は「(参考)現行の出産・育児関連の法制度 一覧」と対応

...給付金・保険料免除

掲載内容は令和8年3月時点での情報です。

5. 参考資料

現行の出産・育児関連の法制度 一覧(1/2)

本パンフレットに掲載している事例や、その他出産・育児に関する活用可能な法制度・推奨支援策を以下にまとめました。詳細は各サイトをご確認ください。

#	キーワード	概要	出典	詳細
1	母性健康管理措置	保健指導、健康診査のための時間確保、 医師からの指導を守るための措置	男女雇用 機会均等法	 Link
2	産前の軽易業務への 転換	妊娠中の女性は、を軽易な業務への転換を請求できる	労働基準法	 Link
3	妊産婦の労働時間の 制限	妊産婦について、本人が請求した場合は、時間外労働、休日労働、 深夜業をさせることはできない。また、変形労働時間制が適用される 場合も、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはで きない		
4	危険有害業務の 就業制限	妊産婦を妊娠・出産・哺育等に有害な業務に就業させることが禁止さ れている		
5	産前産後休業	出産予定日前6週間(多胎妊娠は14週間)から産前休業を取得でき る。また、産後8週間は就業することができない		
6	育児時間の付与	生後満1歳未満の子を育てる女性は1日2回各30分の育児時間を請 求できる		
7	出産手当金	給与の2/3を支給	健康保険法	 Link
8	出産育児一時金	1児につき50万円を支給		
9	育児休業給付金	原則1歳未満の子供の育児のために育児休業を取得→休業前の給 与の67%支給	雇用保険法	 Link
10	出生時育児休業給付金	子供の出生後8週間以内に育児休業を取得→休業前の給与の67% 支給		
11	出生後休業支援給付金	両親とも育児休業を取得→育児休業給付金または出生時育児休業 給付金に上乗せして13%を支給		
12	育児時短就業給付金	2歳未満の子供の育児のために時短勤務→時短勤務中の給与の1 0%を支給		
13	社会保険に関する免除	産前産後休業・育児休業中は健康保険料と厚生年金保険料を免除	社会保険	 Link

掲載内容は令和8年3月時点での情報です。

5. 参考資料

現行の出産・育児関連の法制度 一覧(2/2)

#	キーワード	概要	出典	詳細
14	育児休業	子供が1歳未満(最長2歳まで)の間取得可能 1歳までの休業について2回分割可	育児介護 休業法	 Link
15	産後パパ育休	産後8週間以内に、最大4週間(2回分割可) 育児休業とは別枠で取得可能		
16	パパ・ママ育休プラス	両親がともに育児休業を取得する場合で一定の要件を満たす場合、育児休業の対象となる子の年齢が「原則1歳2か月に達する」までの間で 出生日以後の産前・産後休業、育児休業、産後パパ育休期間を合計して1年以内の休業が可能		
17	子の看護等休暇	対象となる子の範囲: 小学3年生修了まで 取得事由: ①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式		
18	所定外労働(残業) ・時間外労働 ・深夜業の制限	請求可能となる労働者の範囲: 小学校就学前の子を養育する労働者 利用期間・回数: 【所定外労働・時間外労働】 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 【深夜業】 1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間		
19	柔軟な働き方を実現するための措置	対象となる労働者の範囲: 3歳以上～小学校就学前の子を養育する労働者 事業主の義務: 次の5つのうち2つ以上の措置を選択して講ずる 労働者: 事業主が講じた2つの措置の中から1つを選択 1. 始業時刻等の変更 (フレックスタイム制、時差出勤の制度) 2. テレワーク制度等(10日以上/年) 3. 保育施設の設置・運営等 4. 養育両立支援休暇の付与(10日以上/年) 5. 短時間勤務制度		
20	短時間勤務等の措置	3歳に満たない子を養育する労働者 1日の所定労働時間を原則6時間とする		
21	個別の意向聴取 ・配慮	聴取時期: ・労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ・労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 聴取内容: ・勤務時間帯(始業および終業の時刻) ・勤務地(就業の場所) ・両立支援制度等の利用期間 ・仕事と育児の両立に資する就業の条件 (業務量、労働条件の見直し等)		

掲載内容は令和8年3月時点での情報です。

5. 参考資料

妊産婦の就業制限に関する周知(1/2)

妊産婦の就業制限、きちんと守れていますか？

妊産婦の就業制限は労働基準法で定められた最低限のルールです。

就業制限一覧を確認し、配置や業務内容が法令どおりか定期的に点検しましょう。

『働く女性の母性健康管理のために』(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000563050.pdf>)「妊産婦等の就業制限の業務の範囲」より一部抜粋

女性労働基準規則第2条第1項		就業制限の内容		
		妊婦	産婦	その他女性
1号	重量物を取り扱う業務 ・満18歳以上.....断続作業:30kg以上、継続作業:20kg以上 ・満16歳以上満18歳未満...断続作業:25kg以上、継続作業:15kg以上 ・満16歳未満.....断続作業:12kg以上、継続作業:8kg以上	×	×	×
2号	ボイラーの取扱いの業務	×	△	○
3号	ボイラーの溶接の業務	×	△	○
4号	つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○
5号	運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○
6号	クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務(2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
7号	動力により駆動させる土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○
8号	直径が25センチメートル以上の丸のご盤(横切用丸のご盤及び自動送り装置を有する丸のご盤を除く。)又はこの車の直径が75センチメートル以上の帯のご盤(自動送り装置を有する帯のご盤を除く。)に木材を送給する業務	×	△	○
9号	操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○
10号	蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○
11号	動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○
12号	岩石又は鉱物の破碎機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
13号	土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○

凡例)

×...女性を就かせてはならない業務

△...女性が申し出た場合就かせてはならない業務

○...女性を就かせてもさしつかえない業務

5. 参考資料

妊産婦の就業制限に関する周知(2/2)

妊産婦の就業制限、きちんと守れていますか？

妊産婦の就業制限は労働基準法で定められた最低限のルールです。

就業制限一覧を確認し、配置や業務内容が法令どおりか定期的に点検しましょう。

(『働く女性の母性健康管理のために』(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000563050.pdf>)「妊産婦等の就業制限の業務の範囲」より一部抜粋)

女性労働基準規則第2条第1項		就業制限の内容		
		妊婦	産婦	その他女性
14号	高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
15号	足場の組立て、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
16号	胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
17号	機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
18号	妊娠・出産・授乳機能に影響のある一定の化学物質を発散する場所における業務(詳細は女性労働基準規則参照)	×	×	×
19号	多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
20号	著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
21号	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
22号	著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
23号	異常気圧下における業務	×	△	○
24号	さく岩機、鉋打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

凡例)

×…女性を就かせてはならない業務

△…女性が申し出た場合就かせてはならない業務

○…女性を就かせてもさしつかえない業務

6. 付録

出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査アンケート項目（1/2）

カテゴリ		#	調査項目
基本情報		1～6	※省略
出産・育児・ 介護について	会社の制度 への理解、 ロールモデ ルの存在	7	貴社では、出産・育児・介護をする人にとって働きやすい環境づくりや、産前産後休業/休暇・育児休業/休暇・介護休業/休暇の取得促進に取り組む担当部署や担当者はありますか/いますか。
		8	貴社における、出産・育児・介護をする従業員への支援制度や休暇制度について概要を理解していますか。
		9	貴社における、出産・育児・介護をする従業員への支援制度や休暇制度について、会社から説明を受けたことがありますか。
		10	同じ(もしくは類似の)職種で、出産・育児・介護と仕事を両立させている相談相手やロールモデル(先輩職員等)はいますか。
	出産育児 経験	11	出産・育児の経験はありますか。 ※いずれかの経験があれば「ある」とご回答ください。 ※男性の場合は、育児として回答ください。 ※過去に出産・育児の経験があるが今は携わっていない場合(お子様が独立された等)、本設問には「今は継続していない」とご回答のうえ、以降の質問は、経験されていた当時の内容をご回答ください。
		12	#11で「出産・育児の経験があり、今も継続中」または「出産・育児の経験があり、今は継続していない」を選択した場合、産前産後休業/休暇を取得したことはありますか。 ※男性の場合は、産後/パパ育休(出生時育児休業)として回答ください。
		13	#12で「ある」を選択した場合、一番長く取得した休暇の取得日数を教えてください。 ※一度の出産に対して取得した産前産後休業等の合計日数をご回答ください。
		14	#12で「ない」を選択した場合、休暇を取得しなかった理由を教えてください。
		15	#11で「出産・育児の経験があり、今も継続中」または「出産・育児の経験があり、今は継続していない」を選択した場合、育児休業/休暇を取得したことはありますか。
		16	#15で「ある」を選択した場合、一番長く取得した休暇の取得日数を教えてください。 ※一度の育児に対して取得した育児休業等の合計日数をご回答ください。
		17	#15で「ない」を選択した場合、休暇を取得しなかった理由を教えてください。
		18	#11で「出産・育児の経験があり、今も継続中」または「出産・育児の経験があり、今は継続していない」を選択した場合、出産・育児を経験する前は、どのような業務に従事していましたか。 ※最も比重の高い業務を選択してください。
		19	#18で「建設現場作業関係(造園工などの建設技能者等)」を選択した場合、業務内容の詳細を教えてください。
		20	#11で「出産・育児の経験があり、今も継続中」または「出産・育児の経験があり、今は継続していない」を選択した場合、出産後の育児中は、どのような業務に従事していましたか。 ※最も比重の高い業務を選択してください。
		21	#20で「建設現場作業関係(造園工などの建設技能者等)」を選択した場合、業務内容の詳細を教えてください。
		22	育児中の職場復帰に際してどのような制度を活用しましたか。

6. 付録

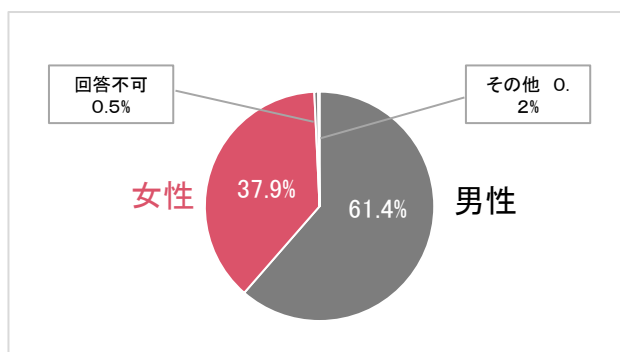
出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査アンケート項目（2/2）

カテゴリ		#	調査項目
出産・育児・ 介護について	出産育児 に関する 会社の制度、 取組の実態	23	出産・育児をする人にとって働きやすい環境づくりや休暇の取得促進に向けた社内制度・取組は、貴社において活用されていると感じますか。
		24	#23で「十分に活用されている」「知られてはいるが、十分に活用されていない」「活用されていない」を選択した場合、具体的にどのような制度・取組がありますか。
		25	どのような制度・取組があれば、より出産・育児をする人にとって働きやすい環境づくりや、休暇の取得が促進されると思いますか。 ※実際に出産・育児と仕事の両立を経験された方については、あなた自身がよかったと感じたことも含めてご回答ください。
	介護 経験	26	介護の経験はありますか。
		27	#26で「ある」を選択した場合、介護休業/休暇を取得したことはありますか。
		28	#27で「ある」を選択した場合、一番長く取得した休暇の取得日数を教えてください。 ※一度の介護に対して取得した介護休業等の合計日数をご回答ください。
		29	#27で「ない」を選択した場合、休暇を取得しなかった理由を教えてください。
		30	#27で「ある」を選択した場合、介護を経験する前は、どのような業務に従事していましたか。 ※最も比重の高い業務を選択してください。
		31	#30で「建設現場作業関係（造園工などの建設技能者等）」を選択した場合、業務内容の詳細を選択してください。
		32	#27で「ある」を選択した場合、介護経験中は、どのような業務に従事しましたか。 ※最も比重の高い業務を選択してください。
		33	#32で「建設現場作業関係（造園工などの建設技能者等）」を選択した場合、業務内容の詳細を選択してください。
		34	介護中の職場復帰に際してどのような制度を活用しましたか。
	介護 会社の実態	35	介護をする人にとって働きやすい環境づくりや休暇の取得促進に向けた社内制度・取組は、貴社において活用されていると感じますか。
		36	#35で「十分に活用されている」「知られてはいるが、十分に活用されていない」「活用されていない」を選択した場合、具体的にどのような制度・取組がありますか。
		37	どのような制度・取組があれば、より介護をする人にとって働きやすい環境づくりや、休暇の取得が促進されると思いますか。 ※実際に介護と仕事の両立を経験された方については、あなた自身が良かったと感じたことも含めてご回答ください。

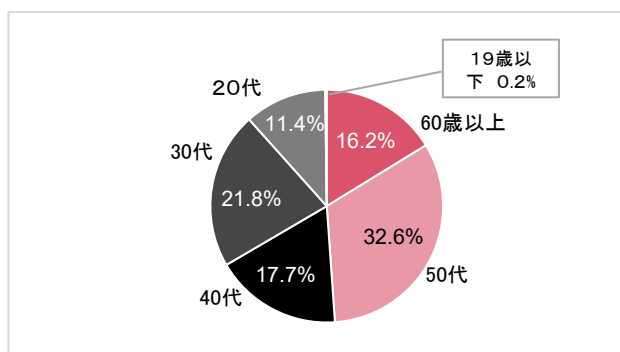
6. 付録

出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査アンケート結果(1/10)

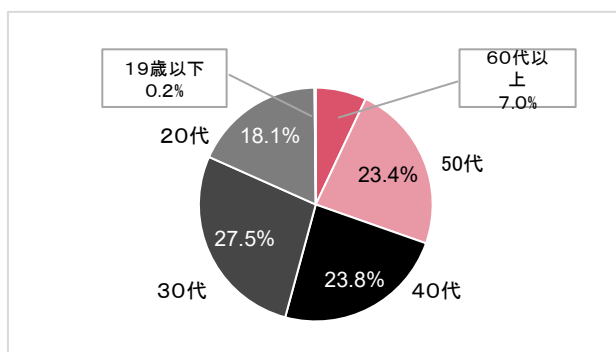
【性別】(n=4,511)



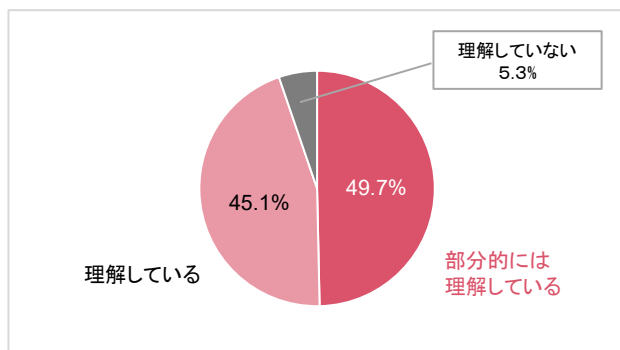
【年齢】男性 (n=2,770)



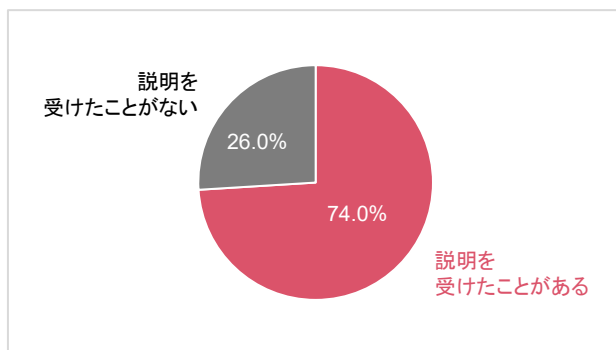
【年齢】女性 (n=1,708)



【出産・育児・介護における支援制度や休暇制度についての理解】(n=4,511)



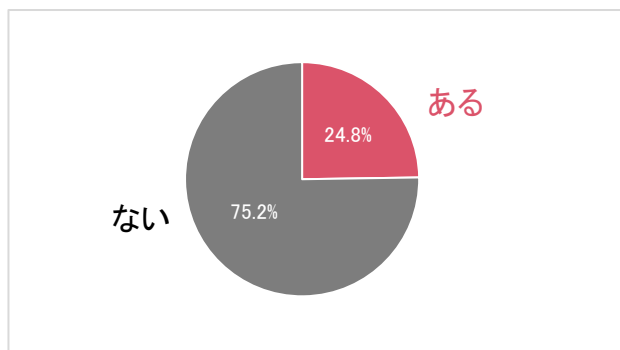
【出産・育児・介護をする従業員への支援に関する会社からの説明】(n=4,511)



6. 付録

出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査アンケート結果(2/10)

【出生時育児休業/休暇取得経験】(男性 n=1,648)

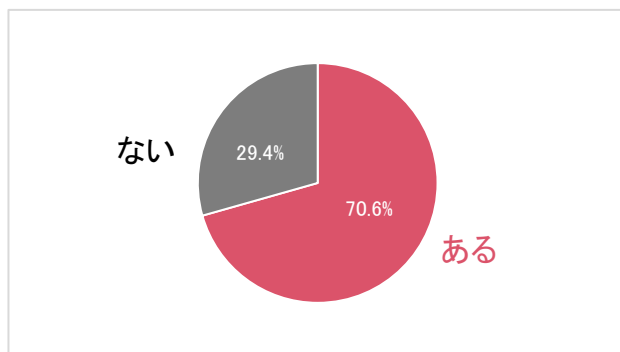


【一番長く取得できた休暇日数】(男性 n=408)

※n数は、出生時育児休業/休暇取得経験が「ある」と回答した人数

	集計数	比率
1ヶ月未満	315	77.2%
1ヶ月～2ヶ月	58	14.2%
2ヶ月以上	35	8.6%
総計	408	100.0%

【産前産後休業/休暇取得経験】(女性 n=973)



【一番長く取得できた休暇日数】(女性 n=687)

※n数は、産前産後休業/休暇取得経験が「ある」と回答した人数

	集計数	比率
2か月以上	526	76.6%
1ヶ月～2ヶ月未満	110	16.0%
1ヶ月未満	51	7.4%
総計	687	100%

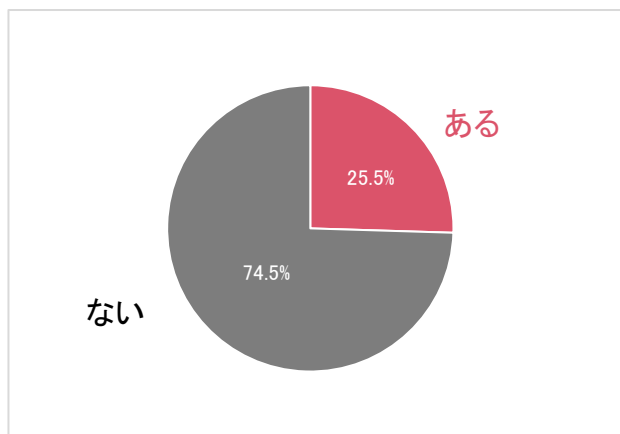
【出生時育児休業/休暇または産前産後休業/休暇を取得しなかった主な理由】

- 取得したかったが、取得できない/しづらい環境だったから
- 制度がなかったから
- 取得したかったが、制度を良く知らなかったから
- 取得する必要がなかったから

6. 付録

出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査アンケート結果(3/10)

【育児休業/休暇取得経験】(男性 n=1,648)

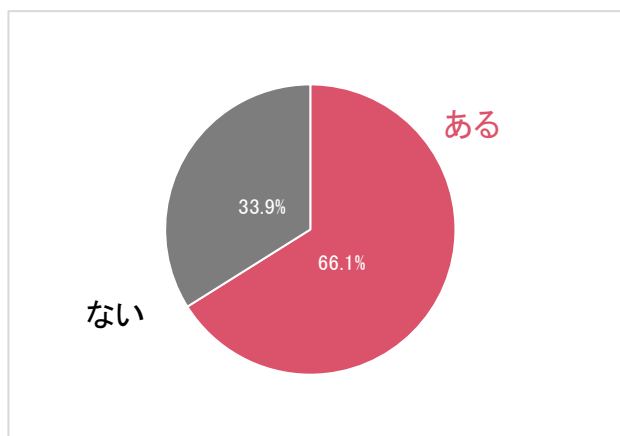


【一番長く取得できた休暇日数】(男性 n=420)

※n数は、育児休業/休暇取得経験が「ある」と回答した人数

	集計数	比率
1週間～1ヶ月未満	129	30.7%
2日～1週間未満	116	27.6%
1ヶ月～3ヶ月未満	82	19.5%
1日	48	11.4%
3ヶ月～6ヶ月未満	26	6.2%
6ヶ月～1年未満	14	3.3%
1年以上	5	1.2%
総計	420	100%

【育児休業/休暇取得経験】(女性 n=973)



【一番長く取得できた休暇日数】(女性 n=643)

※n数は、育児休業/休暇取得経験が「ある」と回答した人数

	集計数	比率
6ヶ月～1年未満	263	40.9%
1年以上	260	40.4%
3ヶ月～6ヶ月未満	50	7.8%
1ヶ月～3ヶ月未満	32	5.0%
2日～1週間未満	20	3.1%
1週間～1ヶ月未満	15	2.3%
1日	3	0.5%
総計	643	100%

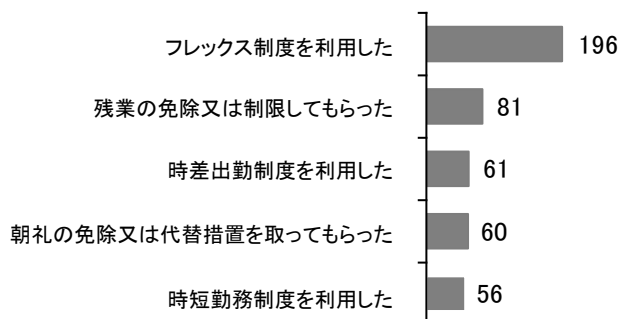
【育児休業/休暇を取得しなかった主な理由】

- 取得したかったが、取得できない/しづらい環境だったから
- 制度がなかったから
- 取得したかったが、制度を良く知らなかったから
- 取得する必要がなかったから

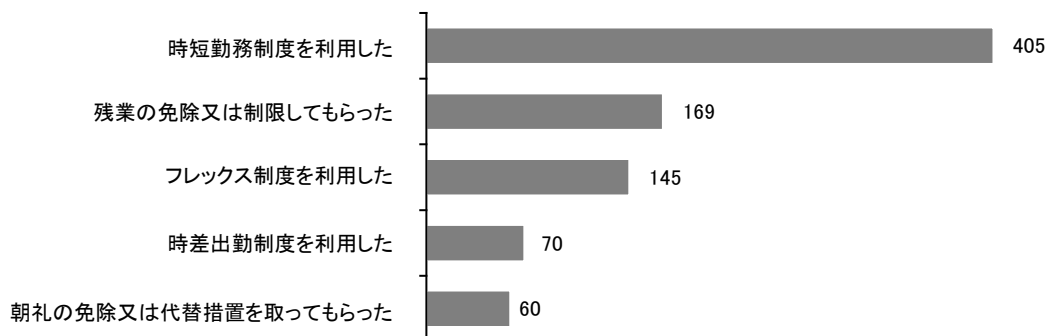
6. 付録

出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査アンケート結果(4/10)

【育児中の職場復帰に際して活用した主な制度】（男性 n=426 ※複数回答可）

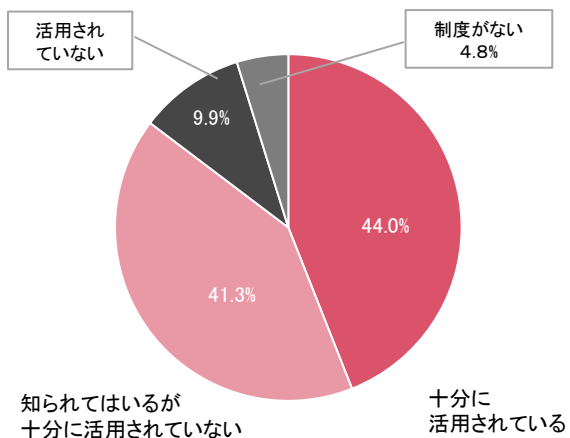


【育児中の職場復帰に際して活用した主な制度】（女性 n=604 ※複数回答可）

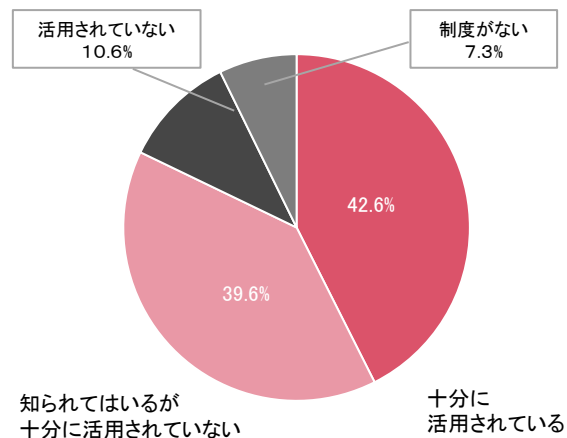


【育児に関する社内制度・取組の活用度合】

（男性 n=2,770）



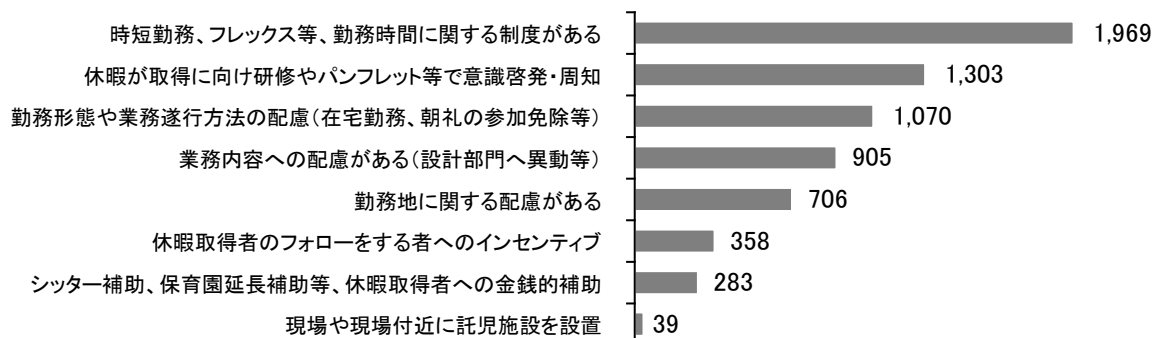
（女性 n=1,708）



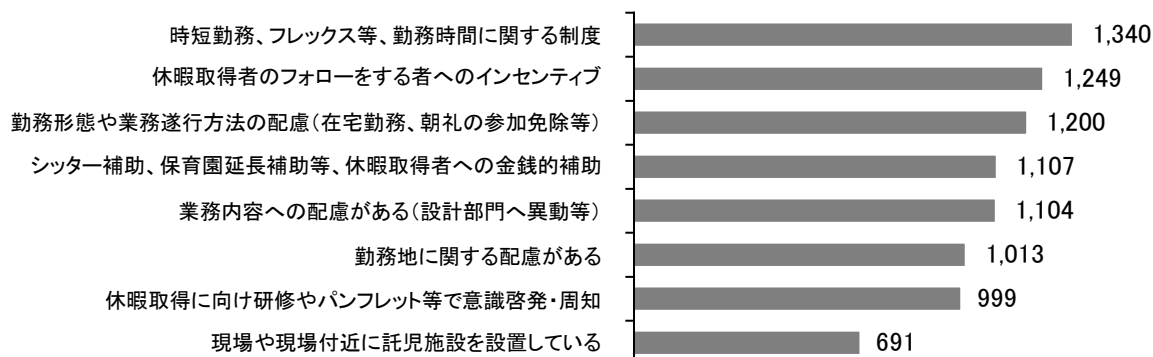
6. 付録

出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査アンケート結果(5/10)

【育児に関する現状の制度・取組】男性 (n=2,637 ※複数選択可)



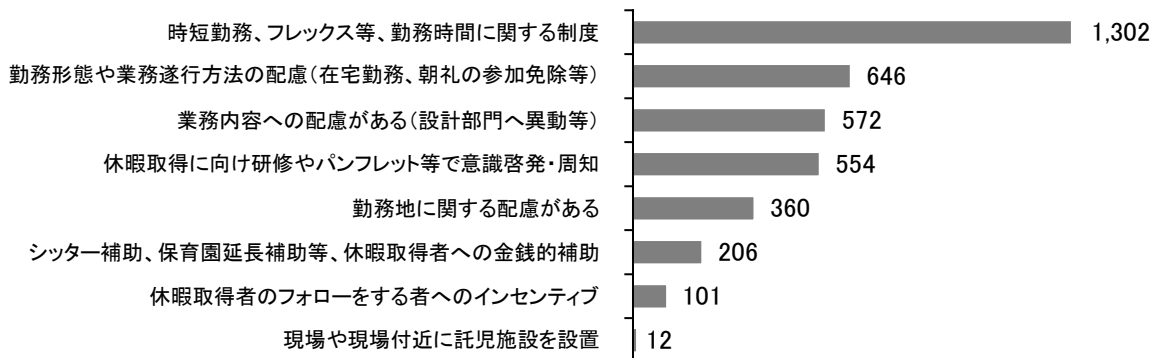
【育児に関して働きやすい環境づくり・休暇取得促進につながる制度・取組】男性 (n=2,770 ※複数回答可)



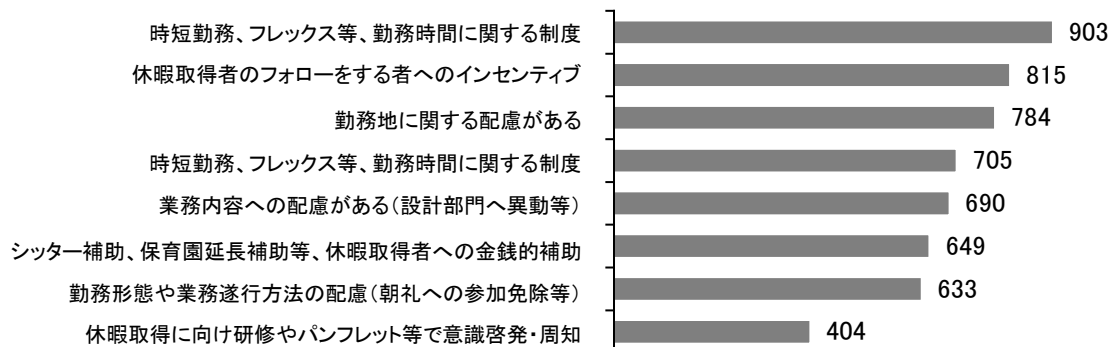
6. 付録

出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査アンケート結果(6/10)

【出産・育児に関する現状の制度・取組】女性(n=1,584 ※複数選択可)



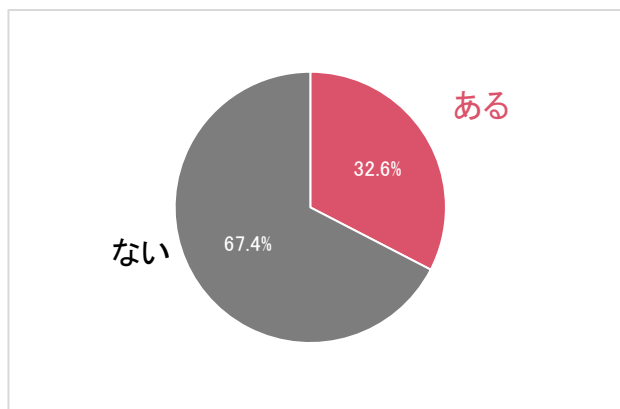
【出産・育児に関して働きやすい環境づくり・休暇取得促進につながる制度・取組】女性(n=1,708 ※複数回答可)



6. 付録

出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査アンケート結果(7/10)

【介護休業/休暇取得経験】(男性 n=408)

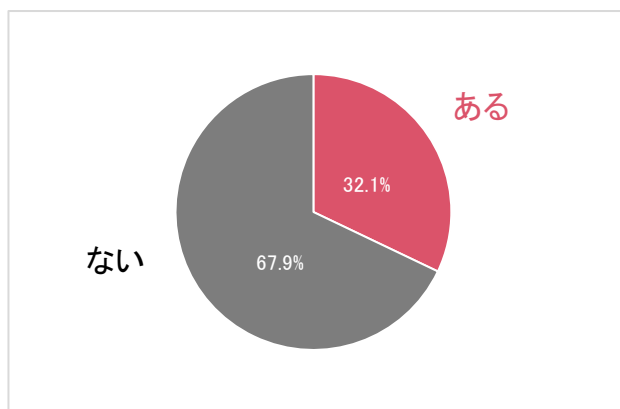


【一番長く取得できた休暇日数】(男性 n=133)

※n数は、介護休業/休暇取得経験が「ある」と回答した人数

	集計数	比率
2日～1週間未満	72	54.1%
1日	45	33.8%
1週間～1ヶ月未満	8	6.0%
1ヶ月～2ヶ月未満	4	3.0%
2ヶ月～93日未満	2	1.5%
93日以上	2	1.5%
総計	133	100%

【介護休業/休暇取得経験】(女性 n=268)



【一番長く取得できた休暇日数】(女性 n=86)

※n数は、介護休業/休暇取得経験が「ある」と回答した人数

	集計数	比率
2日～1週間未満	45	52.3%
1日	24	27.9%
1週間～1ヶ月未満	10	11.6%
1ヶ月～2ヶ月未満	3	3.5%
2ヶ月～93日未満	3	3.5%
93日以上	1	1.1%
総計	86	100%

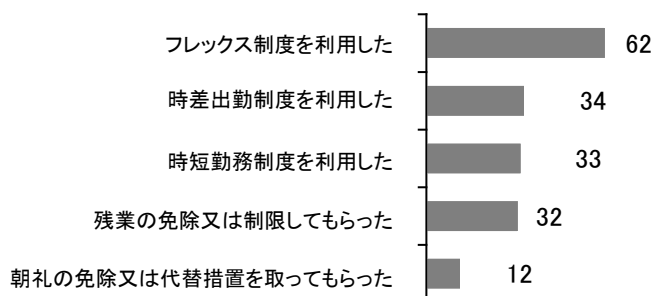
【介護休業/休暇を取得しなかった主な理由】

- 取得したかったが、取得できない/しづらい環境だったから
- 制度がなかったから
- 取得したかったが、制度を良く知らなかったから
- 取得する必要がなかったから

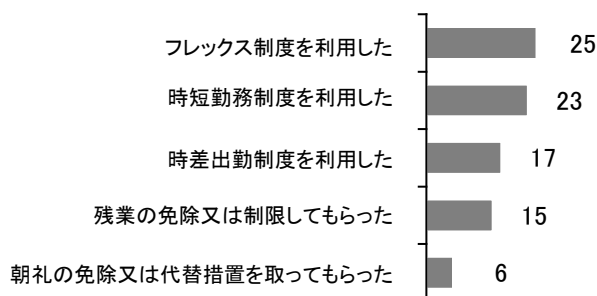
6. 付録

出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査アンケート結果(8/10)

【介護中の職場復帰に際して活用した主な制度】 (男性 n=150)

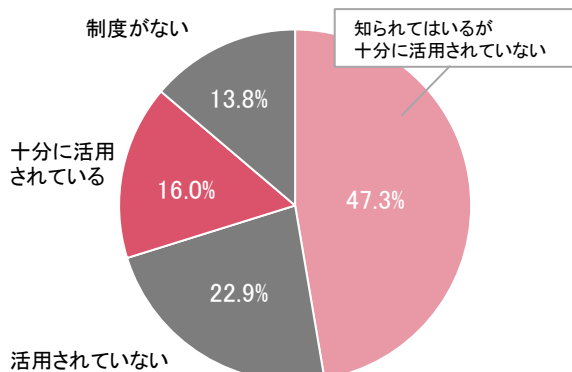


【介護中の職場復帰に際して活用した主な制度】 (女性 n=107)

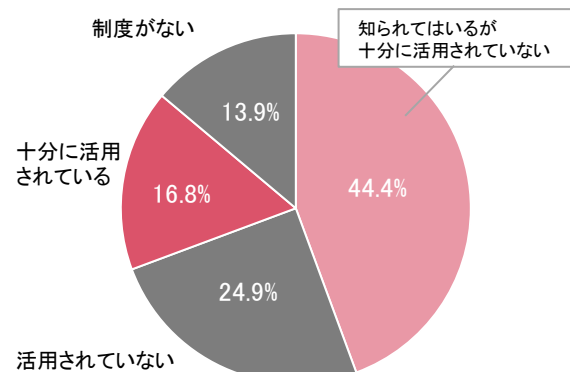


【介護に関する社内制度・取組の活用度合】

(男性 n=2,770)



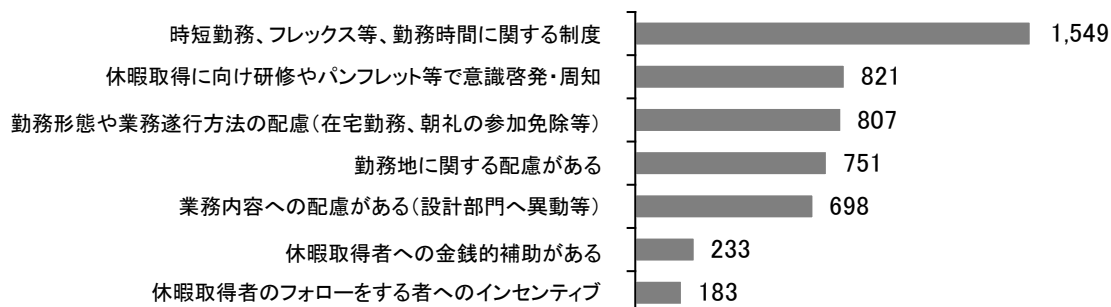
(女性 n=1,708)



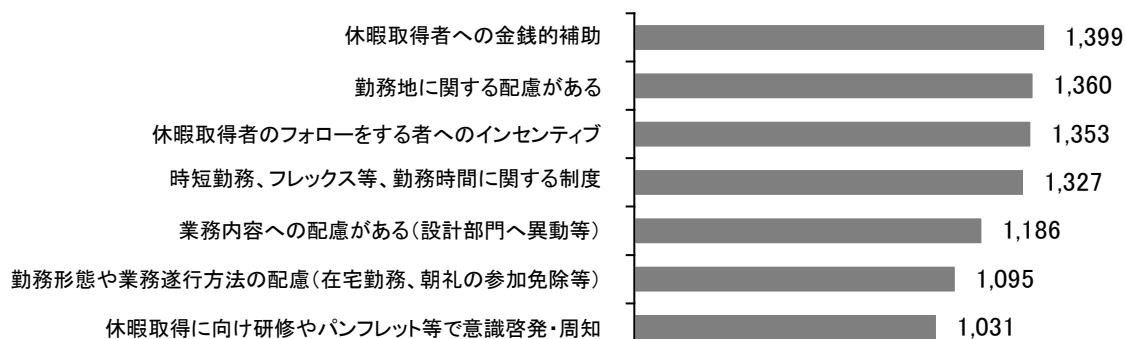
6. 付録

出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査アンケート結果(9/10)

【介護に関する現状の制度・取組】(男性 n=2,388 ※複数選択可)



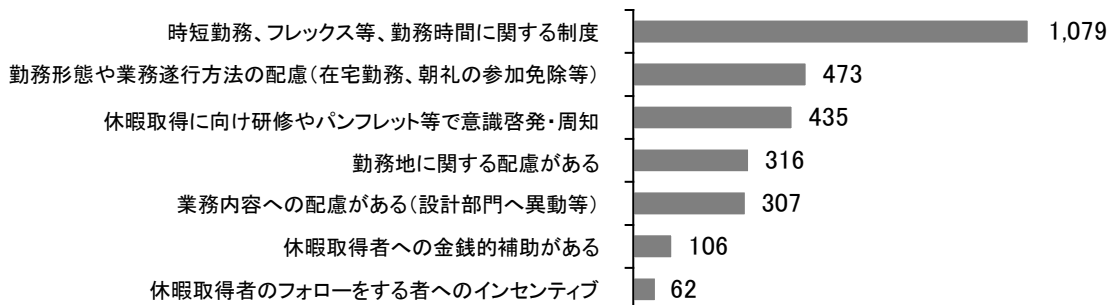
【介護に関して働きやすい環境づくり・休暇取得促進につながる制度・取組】(男性 n=2,770 ※複数回答可)



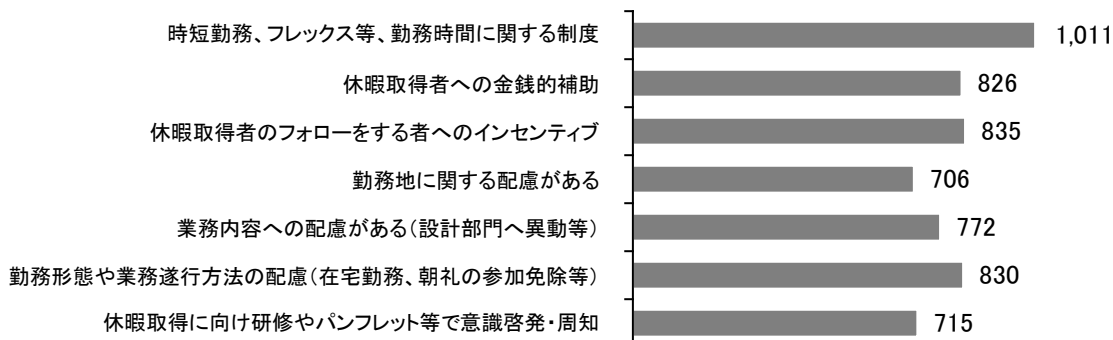
6. 付録

出産・育児・介護と仕事の両立に関する実態調査アンケート結果(10/10)

【介護に関する現状の制度・取組】(女性 n=1,471 ※複数選択可)



【介護に関して働きやすい環境づくり・休暇取得促進につながる制度・取組】(女性 n=1,708 ※複数回答可)



建設産業における人材確保・定着に向けた出産・育児等と仕事の両立支援パンフレット

発行年月 令和8年3月
編集・発行 国土交通省 不動産・建設経済局

本資料に関する問合せ先 国土交通省 不動産・建設経済局 建設振興課
東京都千代田区霞が関2-1-3
TEL:03-5253-8111