

奨励金の用途 ①代替要員の確保
②事業所内の育休に関する制度の見直し

1 奨励金取得のきっかけ

- ・国の両立支援等助成金について調べているときに、本奨励金のことを知った。
- ・育休取得日数については、最初は2週間程度を考えていたが、県の奨励金の条件「28日以上」に合わせ、期間を延長した。
 - ▶ 育休を取得した男性従業員は「28日間育休を取れてありがたかった」との声！

2 育休を取得しての社内効果

社内の男性育休取得第一号となった。本事例をモデルに、次の育休取得希望者にも適切に対応していきたい。

3 奨励金の活用方法について

- ① 代替要員の確保
介護の仕事はシフト制で人員が必要。今回の奨励金を代替要員確保に充てられたので良かった。
- ② 事業所内の育休に関する制度の見直し
今回の育休取得をきっかけに新たな気づきを得たため、今後社内規程に反映させる予定。

POINT!

厚生労働省 育児・介護休業等に関する規則の規定例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

育休の規則や社員向けの周知のお知らせ等について、具体的な記載例やテンプレートが掲載されています！

業務をフォローした従業員に手当を支給

星造園土木株式会社（造園・土木業） 仙台市

奨励金の用途

- ① 育休を取得した従業員の業務を負担した**従業員に手当を支給**
- ② 社内の環境整備

1 奨励金取得のきっかけ

- ・ 県の奨励金を新聞で知った。
- ・ **育休の取得期間は、奨励金の要件に合うよう、当初の予定より延長した。**
- ▶ 本奨励金事業がなかったら、もっと育休期間が短かったかもしれない...とのこと。

2 育休を取得しての社内効果

社内に、**男性の育休取得は当然**という意識が根付いたと思う。

3 奨励金の活用方法について

- ① **手当の支給**
業務をフォローした**従業員の手当に充てた。**
- ② **社内の環境整備**
（就業規則に育休の条文はあったが）顧問の社労士と相談し、規則の改善を進めている。

POINT!

育休の結果、業務が増えた他の従業員の手当に充てる、社内の環境整備に充てるなどにより、「**育休を取りやすい職場の雰囲気づくり**」に成功！

- 奨励金の用途
- ① 従業員の福利厚生
 - ② 就業規則の改定

1 奨励金取得のきっかけ

- ・ 顧問の社労士や商工会議所の会報誌、助成金セミナーなどで情報を仕入れていた。

2 育休を取得しての社内効果

今回育休を取得したのは一番若い社員であり、今後に向けてとても良い機会となった。
復帰後は社内であたたかく迎え、**社員のモチベーションの向上にもつながった。**

3 奨励金の活用方法について

- ① **従業員の福利厚生**
- ② **就業規則の改定**

今回の奨励金をきっかけに、育休だけでなく、様々な休暇制度を取り入れていくよう就業規則を見直すこととなった。

POINT!

福利厚生の一環として奨励金を活用し、**社員のモチベーションをアップ!**
また、育休だけでなく、様々な休暇を取得できるよう就業規則の改定を行うことによって、より働きやすい職場に!