

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とうございました」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！

## 2

# 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！

株式会社DenOn（電気設備工事業） 仙台市

- 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になった。

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！