

# 育休応援！ 福利厚生サービス

育休中の社員向け福利厚生による中小企業応援サービス  
～優秀な社員の定着をはかるために～

# サービス概要

産休・育休を取得する男女社員を対象に

- ・ 仕事との両立
- ・ 働き方
- ・ 子育て

の不安を解消するサービスを提供することにより、  
育休取得率を上げ、優秀な社員の定着をはかります。

# 目次

- 企業を取り巻く現状と課題
- 社員が退職することによるデメリットとは
- 企業にとっての育休取得のメリット
- 育休取得社員の復職時の不安とは？
- サービスを導入することによって期待できる未来

# 企業を 取り巻く現状 と課題

- 採用の募集をしても人が集まらない
- 少子高齢化



- 優秀な人財の取り合い
- 女性社員が定着し（退職せずに）活躍してもらうことが大事
- 福利厚生を充実させるなどし、新入社員や中途採用社員に選ばれる企業になることが大事

参考資料：厚生労働省「令和元年版労働経済の分析」

（独）労働政策研究・研修機構「人手不足をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業調査票）2019年より

# 社員が退職 した場合の 損失

女性社員10人採用した際のコスト（例）

- ・ 採用費：800万円
- ・ 教育費：200万円
- ・ 給与等：9,000万×10年間

合計：9億1,000万円

離職：5人

**損失：4億5,500万円**

# 男性の8割は 育休を取得 したいと 思っている

## 35歳以上 (\*1)

「もしこれから子どもが生まれるとしたら、育休を取得したいと思うか」

「積極的に取得したい」 41%

「できれば取得したい」 45%

取得希望者合計 86%

取得希望期間「1カ月～3カ月」が22%と最も多い

## 新入社員 (\*2)

「育児休業を取得したい」 79.5%

\*1エン・ジャパン「男性育休実態調査」（35歳以上、2019年9月10日発表）より

取得希望期間「1カ月～3カ月」が22%と最も多い

\*2公益財団法人日本生産性本部「2017年度新入社員秋の意識調査」より

# 育児・介護休業法について

- 2019年 働き方改革関連法施行  
**年5日年次有給休暇取得義務化**
- 2020年4月 中小企業 時間外労働の上限規制施行**
- 2020年度 男性国家公務員の1カ月以上育休義務化
- 2020年11月 厚労省原案 産休・育休、  
パパママ育休プラス、パパ休暇
- 2021年10月から27年度末まで  
育休推奨の中小企業に最大50万円補助制度
- 2022年1月1日より 改正育児・介護休業法施行

## 育児・介護休業法第29条

事業主に対し、企業全体の雇用管理方針の中で仕事と家庭との両立を図るための取組を企画し、実施するという業務を担当する「職業家庭両立推進者」を選任するように努めなければならない

# 育休取得率

現状（厚生労働省2020年7月公表「令和元年度雇用均等基本調査」より）

2019年度（令和元年度） 女性 83% 男性7.48%

政府目標 2020年度までに 男性の育休取得率13%  
2025年度までに 30%

# 企業に とっての 育休の メリット

NPO法人ファザーリング・ジャパンの男性育休推進担当  
両親学級講師  
塚越 学さんの話

## 男性の育休取得を職場の働き方改革の起爆剤として捉える ことも必要

「社員が育休を取り、数週間から数カ月抜けることは、何カ月も前から予定が組めることです。それに備えて、仕事を棚卸しし、属人化したタスクをなくす。人が減っても生産性を落とさないように働き方を変えることは、他の社員が介護などの理由で休んだり、病気の治療をしながらでも働いたりできる職場になるということです。男性の育休は働き方改革と両輪なのです」

\* 該当記事  
日経Xwoman

「なぜ進まない？ 男性育休～男性育休義務化、中小7割反対の背景と進めるべき理由～」

<https://dual.nikkei.com/atcl/column/17/060600198/112300004/>

育休取得社員の復職時の不安とは  
データ①  
復職に不安がある人は8割以上

不安	キッズライン調べ	MIRAIS調べ
1位	子どもの送迎や病児対応 (70.5%)	仕事と育児家事の両立 (87.1%)
2位	遅刻早退や欠勤で職場に迷惑 (63.1%)	遅刻早退や欠勤で職場に迷惑 (68.5%)
3位	体力がもつか (60.4%)	時短orフルタイムでの働き方 (66.9%)
4位	子どもに寂しい思いをさせないか (54.4%)	子どもの送迎 (44.7%)
5位	子どもの食事準備や生活リズム (34.2%)	パートナーとの家事育児分担 (42.4%)

《調査概要》

調査期間：2019年2月8日～2月12日  
 調査対象：子育て中の女性179名、男性3名  
 就業状況：共働き世帯：79.2%、片親のみ就労世帯：14.2%、ひとり親世帯：6.6%  
 調査方法：インターネット調査  
 ベビーシッターサービス「キッズライン」調べ  
<https://kidsline.me/shufu/contents/382>

《調査概要》

調査期間：2020年1月27日～2月7日  
 調査対象：育休中、および育休より復職後5年以内の女性（育休コミュニティMIRAISのメンバー約150名を含む）と育休中の女性を妻に持つ男性（育休コミュニティMIRAISメンバーのパートナー）  
 調査方法：インターネット  
 有効サンプル数：女性381名、男性47名  
 「育休コミュニティMIRAISによる育休経験者400名の実態調査」  
<https://prt-times.jp/main/html/rd/p/000000010.000047003.html>

育休取得社員の復職時の  
不安とは  
データ②

職場との  
話し合いに  
行き違いが  
ある不安

## 育休取得社員体験談

「取り組んで良かった」「取り組めば良かった」事は、

→復帰後の働き方について職場と確認したい  
(行き違いを防ぎたい)

- ・ 時間や業務内容、どのように働きたいのか
- ・ 職場は良かれと思って業務内容を考慮しているケースもあり、話し合いが必要と考えられる
- ・ 有給休暇や不測の事態が起きた時のチーム内の対応など

《参考資料》

- ・ ベビーシッターサービス「キッズーナ」記事より

<https://kidsna-sitter.com/article/childcare/2932>

- ・ 産後母コミュニティ「産後ママの広がる広場」アンケートより（2021年5月調べ）

育休取得社員の復職時の不安とはデータ③

職場との認識のずれによりモチベーションがダウンしてしまう

## 育休取得社員体験談

9割以上（女性）が復職への不安を持ちつつも「仕事へやりがいを持ちたい」

しかし・・・復職後にモチベーションが下がってしまう理由

- 1位～3位 仕事と家事育児の両立の難しさに関すること
- 4位 「責任ある仕事が任されない」
- 5位 「期待されない」

→職場との認識相違が意欲低下の一因になるという問題点が考えられる

復職時には、社員と職場で就業に関する希望・認識の擦り合わせを行う機会を持つことが重要

《調査概要》  
調査期間：2020年1月27日～2月7日

調査対象：育休中、および育休より復職後5年以内の女性（育休コミュニティMIRAISのメンバー約150名を含む）と育休中の女性を妻に持つ男性（育休コミュニティMIRAISメンバーのパートナー）  
調査方法：インターネット  
有効サンプル数：女性381名、男性47名  
「育休コミュニティMIRAISによる育休経験者400名の実態調査」  
( <https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000010.000047003.html> )

育休取得社員の復職時の  
不安とは  
データ④

# 家族間の 家事分担と ワークライフ バランスに ついての不安

## 育休取得社員体験談

「取り組んで良かった」「取り組めば良かった」事は、

→第三者の立会いの下、復帰後の家事や子どもの送迎などの  
分担や時間管理について、具体的に話したい

《参考資料》

・産後母コミュニティ「産後ママの広がる広場」アンケートより（2021年5月調べ）

# 育休取得社員 の復職時の 不安の内容

つまり、

- ・ 仕事と子育ての両立（家族間の家事分担）
- ・ 働き方
- ・ 子育て

に不安が多い

これらを解消  
します！

### サービス例

- 月に1回～2回 ワークや講座、コーチングの実施→企業様へ報告
- 基本はオンラインにて

### 内容例

- 両立やパートナーシップに関するワークや講座
- 働き方や自己実現に関するヒアリング
- 子育てに関する講座

# サービスを 導入すること により 期待できる 未来

育休中の社員に安心して過ごしてもらい、  
職場との行き違いを防ぎ、復帰後も能力を最大限に活かしてもらい、  
将来的に育休取得率を上げることに繋がります。

＝社員も、社員の家族関係も、会社も幸せに！

- ①産休・育休前に退職してしまう女性社員が減る
- ②産休・育休明けに退職してしまう女性社員が減る
- ③男女社員のやる気と能力を最大限に引き出せる
- ④女性のリーダーが育つ、女性管理職が増える
- ⑤家事・育児との両立により、効率化重視の働き方をする社員が増え、今まで以上に（男女）社員が活躍する
- ⑥（男女）社員の活躍により、今まで以上に業績が上がる
- ⑦子供が産まれるなど家族に変化があっても安心して働ける会社というイメージになり、採用面でも好アピールできる
- ⑧業務内容の見直しをはかれ、俗人化したタスクを無くすことにより、育児・介護などで欠員が出て補完し合える職場になる
- ⑨育休関連の補助金取得や、厚生労働省への報告で前向き回答ができる