

# 男性の育児参加は、会社にも社会にもプラスです

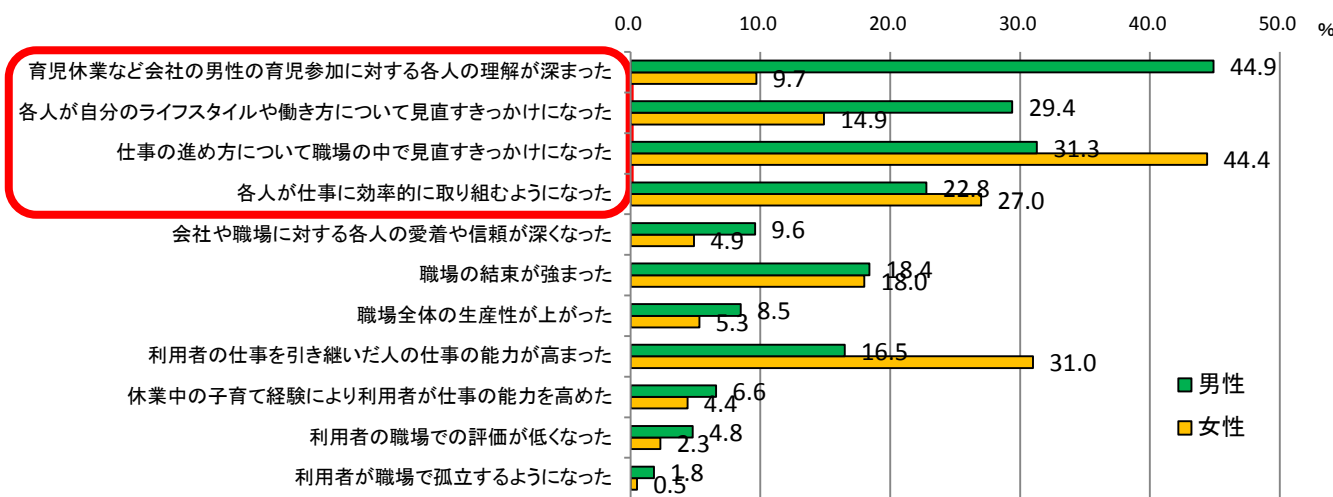
男性の育児参加を進めることは、企業にとっても、男性従業員の育児休業の取得や短時間勤務の実施などを契機として、職場内での業務の改善や働き方の見直しが進み、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現による心身の健康の確保や労働時間の短縮によるコスト削減などの効果が期待されます。



また、「育児に参加したい」という男性の希望を実現し、従業員のモチベーションアップにもつながるものです。

ここでは、男性の育児参加に取り組む企業の皆様にご活用いただける支援策をご紹介します。

管理職から見た職員の育休取得による職場への影響の内容



資料出所 こども未来財団「父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について」(平成23年3月)

(注) 回答者は、過去3年間に直属の正社員の部下が育児休業を取得したことがある課長相当職以上の管理職

## 男性の育児参加を進める企業に対する支援

助成金や税制優遇制度により金銭面から支援するとともに、好事例を紹介しています。

### ◆助成金による支援例

中小企業	期間雇用者 継続就業 支援コース	中小企業における期間雇用者の継続就業を支援します。	・1人目40万円、2人目以降15万円 ・対象育休取得者を通常の労働者として復帰させた場合の加算： 1人目10万円、2人目以降 5万円
	代替要員 確保コース	中小企業における育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者の復帰を支援します。	・1人当たり15万円 (H27.4.9までに支給要件を満たした場合) ・1人当たり30万円 (H27.4.10以降に支給要件を満たした場合) ※育休取得者が期間雇用者の場合10万円の加算

### ◆くるみん税制

- 男性の育児休業取得に係る基準を含む一定の基準を満たした企業については、次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けると、商品等にマーク(右図)を表示でき、建物等の割増償却ができる税制優遇措置を受けることができます。

※ 税制の詳しい説明はこちら → <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000074919.pdf>



愛称: くるみん

### ◆好事例の紹介

- 「イクメン・プロジェクト」企業の事例紹介 [http://www.ikumen-project.jp/wlb/wlb\\_company.php](http://www.ikumen-project.jp/wlb/wlb_company.php)
- 「男性社員が育児参加しやすい職場づくりガイドブック」 <http://ikumen-project.jp/pdf/guidebook.pdf>

## 先進的な取組を進めている企業の認定・表彰

先進的な取組を進めている企業の皆様の社会的評価を高めるため、次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働大臣による認定制度のほか、「イクメン企業アワード」や「均等・両立推進企業表彰」などにより、先進的な取組を進めている企業を厚生労働大臣等が表彰しています。



- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度について  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html)
- ・ イクメン企業アワード [http://ikumen-project.jp/ikumen\\_award\\_form\\_2014/index.php](http://ikumen-project.jp/ikumen_award_form_2014/index.php)
- ・ 均等・両立推進企業表彰 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

## 男性の育児参加を支援する制度

男性の半数程度が、自分が育児休業制度を利用できるかどうかについての認識が不足している状況にあるというデータがあります。

以下のような男性の育児参加を支援する制度について、従業員に積極的に周知いただくようお願いいたします。



### ◆育児・介護休業法では、男性の育児参加を支援するための制度を設けています。

- ・ **パパ・ママ育休プラス**  
父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月までの間の1年間、育児休業を取得できます。
- ・ **産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の取得が可能**  
父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得できます。
- ・ **専業主婦家庭の男性従業員も育休取得可能**  
専業主婦家庭の男性従業員であっても、育児休業を取得できます。
- ・ **短時間勤務制度**  
3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務としています。
- ・ **育児・介護休業規定の規定例について**  
[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/02\\_001.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/02_001.pdf)  
※規定の整備に関しては、宮崎労働局雇用均等室でご相談を承ります。

### ◆平成26年4月1日以降に開始する育児休業から、育児休業給付金の支給率が引き上げられました。

- ・ **育児休業給付金**  
雇用保険の被保険者の方が1歳(保育所に入所できないなど一定の場合は1歳6か月)に満たない子を養育するために育児休業をした場合に、一定の要件を満たすと育児休業給付の支給を受けられます。  
育児休業給付金は、平成26年4月1日以降に開始する育児休業(※)からは、育児休業を開始してから180日目までは、休業開始前の賃金の67%となります。(これまでは全期間について50%)  
※平成26年3月31日までに開始された育児休業は、これまでどおり育児休業の全期間について休業開始前の賃金の50%が支給されます。

### ◆ 育児休業給付は非課税です。 育児休業期間中の雇用保険料(※)・社会保険料の事業主負担はありません。

- ・ 育児休業給付に所得税、住民税はかかりません。
- ・ 控除対象配偶者に該当するかどうかを判定するときの合計所得金額にも含まれません。
- ・ 育児休業期間中の雇用保険料・社会保険料の事業主負担もありません。

(※ただし、育児休業期間中に給与が支払われれば、雇用保険料の事業主負担が発生します。)

ご不明点については、宮崎労働局雇用均等室までお気軽にご相談ください。

- 所在地： 880-0805 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2F
- 電話： 0985-38-8827