

育児休業制度の利用を促進する育児休業サポート手当に対する補償提供の開始

東京海上日動火災保険株式会社(取締役社長:城田 宏明、以下「当社」)は、企業が仕事と育児の両立ができる環境づくりのため、育児休業制度を利用する従業員がいた場合に、その周囲の従業員に手当を支給する「育児休業サポート手当」に対する補償提供および導入支援を開始いたします。

1. 背景

改正された育児・介護休業法が2025年4月より段階的に施行され、育児期の柔軟な働き方を実現するための就業規則の見直しや育児休業取得状況の公表が企業に義務付けられ、男女ともに仕事と育児を両立できるように職場環境の整備が進んでいます。

一方、育児休業を推進する中で、企業は育児休業した従業員の代替要員が確保できず、職場のメンバーで業務分担を行うケースが生じており*、周囲への負い目から育児休業の取得を躊躇することや業務の負担が増えることで周囲のメンバーの職場への不満に繋がること等が懸念されます。

こうした状況は、各職場で計画的に代替要員の確保を進めたり、育児休業利用者が担っていた業務の見直しを行い、それらの業務を引き継ぐ職場のメンバーの人事考課や処遇の面から適切な評価を行ったりすることで、解消をはかることが期待されますが、育児休業を推進する過程においては、人出不足の問題から代替要員の確保が進まず一時的に職場の繁忙度が高まる場合や、企画立案業務を代替するケースでは労働時間に対する賃金の支払いだけでは十分に処遇し切れない場合などが想定されます。こうした移行期に生じる課題を解決するため、当社は育児休業を取得する従業員がいる職場のメンバーに「育児休業サポート手当」を支給する制度に対する補償提供と制度の導入支援を開始いたします。

*エン・ジャパン株式会社 390社に聞いた「改正育児・介護休業法」実態調査: <https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/28531.html>

2. 育児休業サポート手当に対する補償と導入支援について

(1) 補償概要

- 企業(被保険者)の従業員が育児休業を取得した際、人事規則等にもとづき企業が他の従業員に対して手当を支給した場合*にその費用を補償します。

* 育児休業サポート手当の給付パターン例: 11名の従業員が在籍する職場で従業員1名が育児休業を取得する場合

給付方式	給付金額
定額	1名あたり5万円支給(総額50万円)
職場に一任	業務を代替したAさん、Bさんに10万円ずつ支給(総額20万円)

(2) 導入支援

- 育児休業サポート手当を人事規則等に規定するための支援を行います。
- 人事規則のひな形や他社事例の提供など、お客様が必要とする情報を提供します。

3. 今後について

当社は企業の仕事と育児の両立を図るための職場の環境整備をさらに後押ししてまいります。

以上