

男性の取得を意識した育児休業制度の工夫（企業事例）

1. 制度の対象の拡大（配偶者が常態として子を養育できる場合も対象に）
2. 休業の分割取得
A社（電気機器製造業／正社員 30,200 名） 子が3歳に達する月の月末までの間に、3回まで分割取得可能
B社（銀行業／正社員 1,300 名） 子が1歳に達する月の月末までの間に、2回まで分割取得可能
3. 休業中の経済的支援
C社（精密機械機器製造業／正社員 1,300 名） 産後12週までの間に5日以上19日を限度に育児休業を取得した場合に、賃金の50%を支給（※20日未満の休業は、育児休業給付金等の支給対象外）
D社（化学工業／正社員 6,100 名） 育児休業取得者本人が主たる生計維持者である場合に、月給の60%を支給
E社（印刷機器製造業／正社員 1,300 名） 20日未満の休業取得者に対して、給与の40%を支給
F社（証券業／正社員 2,300 名） 育児休業開始日から5日間を有給
4. 配偶者出産休暇
G社（和洋陶磁器卸小売業／正社員 300 名） 有給の配偶者出産休暇を5日間
F社（証券業／正社員 2,300 名） 有給の配偶者出産休暇を5日間（上記の有給の育休と合わせ10日間休める）

出典：（財）21世紀職業財団「男性の育児参加促進研究会報告書」（平成19年3月）から抜粋。

その他、育児休業制度をより使いやすくするためのバリエーションの事例

取得期間の延長
H社（製造業／4,000名）、I社（卸売・小売業／1,500名） 子が2歳になるまで取得可能
J社（電気・ガス等／38,000名）、K社（情報通信業／2,800名） 子が3歳になるまで取得可能
L社（スポーツ用品製造販売業／1,500名） 1歳半+ならし保育期間として1ヶ月延長可能
M社（製造業／37,600名） 子が1歳3月末まで+ならし保育期間として4/15まで延長 or 1歳半まで
N社（製造業／328,600名） 子が小学校就学直後の4月末日（ならし就学期間への対応）までの間で通算2年間の取得が可能