

新たな育児支援制度により、女性だけでなく男性の育休取得を応援

多様な働き方の実現を目指し、持続的な育児支援制度を拡充

- ・ 育休取得者の業務を引継いだ従業員へ、**最高10万円/月を支給**
- ・ 分割取得可能な**有給の出産前後特別休暇**を1か月付与

働く場をつくるオフィス事業と、リノベーションをはじめとする建築事業を展開する株式会社コスモスモア（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長：枝廣 寿雄、以下「コスモスモア」）は、従業員のライフスタイルに合わせた多様な働き方を実現するために、従業員の育休取得促進を目指した新たな育児支援制度を導入いたしました。

■ 育休取得促進のための3つの施策

コスモスモアでは、女性従業員だけでなく男性従業員の育休取得へのハードルを下げするために、新たに3つの施策を導入しました。

コスモスモアの出産・育児支援制度一覧

施策	内容
① 子育て休業応援手当の創設	育休取得者の担当業務を引き継ぐ者に手当を支給する。
② 出産前後特別休暇の拡充	配偶者出産時（出産のための入院からも可）に付与される特別休暇日数を、1ヶ月に拡充する。
③ 育休に関するeラーニング研修	男性従業員にも育休を取得しやすい職場づくりに向けて、eラーニング研修を実施する。
④ 出産祝い金・記念品	お子さんが生まれた時に、祝い金および記念品を支給する。
⑤ ベビーシッター利用補助制度	・ 小学3年生までのお子さん1人につき1回2枚までベビーシッター割引券（2,200円/枚）を交付する。 ・ ベビーシッターサービスの利用料金、保育施設の一時保育料金に対し、育児補助券（300円引/1h）を交付する。
⑥ 勤務時間変更制度	育児や介護などの理由に限定せず短時間勤務、時間外労働免除勤務、週4日勤務を選択できる。
⑦ 看護休暇制度	お子さんの看病のために、1日・時間単位での取得ができる特別休暇。父母または配偶者も対象。

■ 新規施策 ■ 既存施策

① 子育て休業応援手当の創設

子育てのため※1の休業を取得する者の担当業務を引き継ぎ、業務が増加する従業員への対価として、**引き継ぎ者※2に最高10万円/月の手当を支給**します（支給期間は最大6ヶ月）。対象となる休業は、一時的ではなく持続的に育児に専念してほしいという想いから最低1ヶ月以上の期間と設定しています。

※1 子育てに加え、介護のための休業の場合も利用可能。

※2 例：引継ぎ者3名の場合、業務負荷に応じ部門長が4万円・3万円・3万円と支給額を割り振る。

② 出産前後特別休暇の拡充

配偶者出産時（出産のための入院も可）に従業員に付与される**有給の特別休暇を1ヶ月に拡充**します。本休暇は1ヶ月の期間内であれば**分割取得を認めている**ため、従業員の多様なライフスタイルに応じて、育児のために休暇を取りながら自身で働き方を調整することが可能です（例：出生後1ヶ月は週3日特別休暇を取得しながら業務引継ぎを完了させ、出生後2ヶ月から本格的に長期の育休を取得するなど）。

③ 育休に関するeラーニング研修の実施

男性従業員にも育休を取得しやすい職場づくりに向けて、**出産後の生活や育休の実態などを知ることを目的とし、全従業員を対象としたeラーニング研修を実施**します。

■新たな育児支援制度導入の背景

当社の男性従業員に育休を取得しなかった理由をヒアリングしたところ、最多の理由として「**職場に迷惑をかけたくないため**」、つづいて「**収入が減少してしまうため**」が挙がりました。内閣府※のアンケートでも、同一の理由が上位に挙がっていることから、性別を問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境の実現を目指す企業として、抜本的な対策を講じる必要があると判断し、今回の新制度導入に至りました。

※出典：「第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（内閣府）

https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/result3_covid.pdf

表1 コスモスモア男性従業員の育休を取得しない理由

1位	職場に迷惑をかけたくないため
2位	収入が減少してしまうため
3位	育児休業制度の詳細を知らなかった 勤務評価に影響すると思った 取得したいと思わなかった

■コスモスモアがおこなっている持続的な育児支援

コスモスモアでは、従業員のライフスタイルに合わせた多様な働き方を実現するために、以前から様々な育児支援をおこなってきました。出産祝金・記念品の支給や、ベビーシッター利用補助制度、勤務時間変更制度などを導入し、出生直後の一時的なものではなくお子さんが大きくなってからも持続的に支援することで、従業員の仕事と家庭・育児両立のサポートにつとめてまいりました。

当社の育休の取得率は女性が100%、**男性は約30%**（過去5年平均）となっています。この度2022年4月から改正育児・介護休業法が施行されたことを受け、さらなる育児支援制度の充実と男性従業員の育休取得促進を図るために、今回新たな3つの制度を設けることで、より一層育休を取得しやすい風土の醸成を目指しています。

■コスモスモアが目指す働き方について

新しい制度の導入により、女性従業員だけでなく男性従業員も育休を取得しやすい職場環境を整備することで、家族で過ごす時間を充実させ、性別を問わず子育て中の従業員がいぎいきと働き続けられるよう、これからも持続的に育児支援をしてまいります。また、働き方を提案する企業として、従業員一人ひとりのライフスタイルに合わせた多様で柔軟な働き方ができる制度を充実させることで、今後も従業員が安心して働ける働きがいのある企業を目指してまいります。

■株式会社コスモスモアについて

コスモスモア（URL：<https://www.cosmosmore.co.jp/>）は、リクルートグループのリフォーム事業を担う会社として1990年に設立。その後、親会社のコスモスイニシア（東証スタンダード.8844）と共に2013年に大和ハウス工業（東証プライム.1925）のグループ企業となりました。働く場をつくるオフィス事業や総務アウトソーシング事業、リノベーションをはじめとする建築事業などを展開しています。

本リリースに関するお問い合わせ

株式会社コスモスモア マーケティング統括部 担当：吉町・小倉

MOBILE：070-3190-3163（小倉）

E-mail：pr@cm.cigr.co.jp