

三越伊勢丹グループ労働組合

# 育児サポート百科



## 労働組合ホームページのご紹介

育児サポート活動に関する取り組み（データ保管やポイント解説動画など）は組合ホームページからご覧頂けます。

ID: 企業コード2桁+社員コード8桁（合計10桁） パスワード: 生年月日（西暦8桁）



三越伊勢丹グループ労働組合  
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

## 発刊にあたり

三越伊勢丹グループ労働組合  
本部執行委員長 菊池 史和



日頃より組合活動へのご理解ご協力を頂き誠にありがとうございます。

労働組合では、メンバーの価値観やライフスタイルの多様化を踏まえつつ、「多様性を組織のちからに繋げる」ことを目的に、ダイバーシティ推進活動に取り組んでいます。

育児サポート活動は、このダイバーシティ推進活動の一つとして「育児関連諸制度や制度運用の充実化」「育児と仕事の両立に向けた制度や運用に関する理解浸透(教育や情報発信等)」「育児に向き合っているメンバー同士のネットワークづくり」に取り組んできました。

この育児サポート百科も、情報発信の一つとして活用を頂いてきましたが、この度主に以下のポイントで改訂を行いました。

一つは、育児介護休業法改正に伴い、特に産後パパ育休等と関連して男性の育児参画によりフォーカスした内容を加えています。

二点目は、「妊娠」「出産」「仕事との両立」といった、各種制度を時系列に沿って構成することで、制度利用の観点から、より読みやすさを意識して誌面づくりを行っています。

三点目は、制度利用者、特に出産を迎える女性のみならず、ご家族の立場としても、また職場の上司や同僚の立場としても、それぞれが「育児と仕事の両立」についてより理解を深められるよう、誌面の構成を行っています。

今回の改訂で、これまで以上に内容がさらに充実し、皆さんに自信をもってお薦めしたい一冊となりました。これから育児に向き合う方はぜひご家族とも一緒にご覧ください。

また、周囲で一緒に働く上司や同僚の皆さまもぜひご一読頂き、全員で「育児と仕事の両立」に向けて協力的な環境づくりと、より働きやすい職場づくりに取り組んでいきたいと思いを。

# 目次

● はじめに	2
● I. 妊娠	6
利用できる制度・サービス	7
出産前に知っておきたい出生後の手続き	8
● II. 出産	9
利用できる制度・サービス	10
男性の育児参加（産後パパ育児の創設）	20
● III. 復職・両立へ	26
利用できる制度・サービス	27
保育施設について	30
ベネフィットステーションの育児サポート制度	32
「育児と仕事の両立」について考えよう	34
自分の人生を自分らしくデザインするライフデザイン表	38
「ダイバーシティマネジメント」について	40
● フルタイム復帰者からのメッセージ	42
● 三越伊勢丹グループ労働組合の育児支援活動について	44
● 各種お問い合わせ先	46

## 登場人物紹介

本サポート百科では、伊勢三さんファミリーと共に、「育児と仕事の両立」に向けて、制度やサービスなど色々な情報をお伝えしてまいります。



組合役員

### 伊勢三ファミリー



まいさん



さとしさん



まいさんの上司

# 妊娠から利用できる



妊娠



出産



1歳



2歳

目次に戻る



各社制度

母性保護 (P7)

産前産後休暇 (P10)

育児休業 (P10)

産後  
パパ育休  
(P11)

育児時間・



公的  
制度

妊婦健康診査受診票 (P7)

育児休業給付金 (P14)

出生時育児  
休業給付金  
(P15)

未熟児養育医療制度 (P14)



三越伊勢丹  
健康保険組合

傷病手当金 (P7)

出産手当金 (P12)

出産育児一時金 (P12)

高額療養費・一部負担還元金 (P13)



三越伊勢丹グループ  
労働組合・共済会

出産祝い金  
(P18)

フルタイム勤務復帰支援 育児補助金制度

医療共済制度・セイフティープラン (P19)

VOICE活動／情報提供 (P44)

# 制度・サービス一覧



3歳



4歳



5歳



6歳

就学

目次に戻る

三越伊勢丹グループ各企業には、育児介護休業法に基づいた様々な育児支援制度が存在します。本百科では代表的な制度(法律上の取り扱い)について掲載しています。制度の詳細は各社違いがありますので、自社の制度を各社労働協約にて確認しましょう。

育児短時間勤務 (P27)

時間外勤務等の制限・子の看護休暇など (P27)

児童手当／児童扶養手当 (P17)

乳幼児医療費助成 (P17)

小学校入学祝い金 (P29)

(共済会L会員) (P29)

／ベネフィット (すくすくえいど各種) (P32)



**共済会制度内容のご案内**

本冊子内にてご紹介している共済会の様々な制度の詳細や手続き、申請方法は「制度内容のご案内」をご確認ください



# 妊娠がわかったら



まいさん

つわりで体調不良が続いています…。  
産休まで今まで通り働けるか不安。引継ぎもきちんとしてほしい。



妊娠がわかったら病院を受診し、自治体に申請すると母子手帳が交付されます。妊婦健診については助成金がでますので、健診を受診しましょう。また、妊娠中はつわりや貧血など体調が安定しないことも多くあります。社内にも「母性保護」や「傷病手当金」といった制度がありますので、通勤や勤務状況に不安がある場合は、上長へ相談しましょう。(P.7)



上司

部下から妊娠の報告を受けました。どんな配慮が必要??



個人差があるものの体調面で様々な変化がある時期です。体調の悪い状況を申告しやすい雰囲気づくりを心がけて頂き、妊婦健診を受けた後などに、仕事や働き方に検討が必要か、体調確認の声掛けができるとうれしいですね。

仕事の引継ぎについては、どのような優先順位で誰に何を引き継ぐべきか話し合う時間を設けましょう。また、配偶者が妊娠をした男性に対しても「育休の取得」に関して確認する必要があります。(P.20-25)

知っておこう!

## 妊娠中の心と体の変化

- ▶ 妊娠中は、疲れやすい・立ちくらみを起こしやすいといった症状が全期間においてみられます。
- ▶ 妊娠初・中期は、個人差はあるがつわり・貧血といった様々な症状がでることが多い時期。
- ▶ 妊娠後期は、体形の変化が著しい時期。お腹が大きくなることで足元が見えにくくなりバランスが取りにくくなることも。また、子宮収縮によるお腹の張りやむくみ(主に腰から下)といった症状がみられます。

【参考】厚生労働省委託 母性健康管理サイト 妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ

# 利用できる制度・サービス



## 母性保護

三越伊勢丹グループでは、労働基準法に基づき、妊娠中の女性に対して、右のような措置が設けられています。

### 母性保護の例

- ① 通勤緩和、勤務時間短縮、配置転換、休憩時間延長、休業
- ② 時間外勤務および法定の休日勤務制限 など



## 妊婦健康診査受診票

対象者：全員

国が妊婦健診の費用助成をする制度です。 ※ただし一律ではなく、自治体によって助成回数や助成額に違いがあります

### 内容

受診票に記載された検査を受けた場合に、一定金額を上限として助成が受けられます。病院や医院での指導内容や検査項目により、自己負担額が発生します。里帰り出産のため実家に戻る場合には、出産する病院にて確認しましょう。

### 手続き

妊婦届を現住所の市区町村に出す際に母子健康手帳交付とともに健診チケットなどの形で受け取ります。



## 傷病手当金

対象者：三越伊勢丹健康保険組合被保険者

妊娠中のトラブルなど、会社を私傷病で連続して4日以上休み給与等を受け取ることが出来ない場合、4日目以降健康保険組合から傷病手当金が支給されます。

### 内容

**4日目以降、標準報酬日額\*の3分の2が支給されます。**

※この場合の標準報酬日額は、休業時の直近12ヵ月の平均の標準報酬月額額の30分の1に相当する額（10円未満は四捨五入）のこと

- 3日目までは支払われません。ただし、3日間に有休等を充当することは可能です。
- 産前産後期間中は出産手当金が優先して支給されるため、原則傷病手当金は支給されません

### 手続き

「傷病手当金請求書\*」に必要事項を記入および医師の証明を得たうえ、勤務先の人事・総務担当宛に提出してください。

※三越伊勢丹健康保険組合HPからダウンロードできます。



## 医療費控除（確定申告）

対象者：全員

医療費自己負担が10万円以上かかった年には払った税金の一部が還付される場合があります。

### 内容

医療費控除額×所得税率で求められた金額が還付される

医療費控除額は、1年間に支払った医療費の合計から助成金額などを差し引いて算出します。

なお医療費として認められるものは治療のために必要なものであり、通院にかかった公共交通機関の交通費や市販薬代も対象となります。

### 手続き

年末から翌年2月ごろまでに、税務署や税務署ホームページなどから確定申告書を取り寄せ、勤務先から渡される源泉徴収票などを元に必要事項を記入し、住んでいる地域管轄の税務署へ提出します。

## 出産前に知っておこう！ 出生後の手続き

各種手続きには期限がありますので、遅れないように注意が必要です。出産後には何かと慌ただしいので、出産前にどのような手続きが必要なのか把握しておきましょう！

	主な手続きの種類	手続き先
<input type="checkbox"/> 出生届	赤ちゃんの名前が決まったら生後14日以内に提出が必要です。 出生届の用紙は、病院で出産した場合には、病院からもらえます。退院後速やかに住んでいる自治体の役所の窓口に出しましょう。	市区町村窓口
<input type="checkbox"/> 児童手当	子どもを育てている世帯が受け取れる手当で、0歳～中学校卒業までの児童を養育している世帯に支給されます。出生届の提出の際に併せて手続きをされることをお勧めします。	市区町村窓口 (P.17)
<input type="checkbox"/> 乳幼児医療費助成の手続き	乳幼児医療費助成で制度は、乳幼児が医療機関で診察や治療を受けた際に、その費用が一部または全額を自治体が助成してくれる制度です。(自治体によって、子どもの対象年齢、助成金額が異なります。)	市区町村窓口 (P.17)
<input type="checkbox"/> 健康保険への加入	健康保険証は1カ月健診時に必要になりますので、出生後速やかに作成しましょう。勤務先の総務人事担当などに確認してください。	社保：勤務先 国保：市区町村窓口
<input type="checkbox"/> (家族) 出産育児一時金の手続き	被保険者または被保険者の配偶者が出産すると「出産育児一時金」として給付されます。	直接支払制度：産院 産後申請方式・受取代理制度：健康保険組合（国保の場合は役所） (P.12)
<input type="checkbox"/> 出産手当金の手続き	出産前後の働けない期間の生活を支えるために支給されるお金です。出産手当金が受け取れるのは出産から数カ月後になるので、それまでの生活費はきちんと確保しておきましょう。	勤務先の人事・総務担当者 (P.12)

産後のママは安静にしていなければならない時期です。出生後の手続きはパートナーなど家族にお願いしましょう。



## 出産



さとしさん

妻と話し合い、私も育休を取ろうと思っています。  
どんなタイミングで取得しようか、職場にはどのタイミングで  
相談したらよいか…。悩んでいます。



男性の育休取得促進を目的として、2022年10月～「産後パパ育休」  
が新設されました。また育休の分割取得も可能になります。  
パートナーと話し合い、どちらがどのタイミングで取得するのか話しあっ  
て、それぞれの家庭にとって一番良いタイミングをみつけられると良い  
ですね。取得内容・休職期間によっては、業務の引継ぎや欠員の補充な  
どの検討もあるので、なるべく早めから上司へ相談し最低取得1ヶ月前  
までには報告しましょう。(P.10)



まいさん

産休中や育休中のお金のこと。休職中は「無給」だけ、  
社会保険料など支払わなければならないものもあるの？



産休育休といった給与が支給されない休業中でも生活に困らないよう  
給付金を受け取ることができます。  
また、申請によって社会保険料（厚生年金保険・健康保険）も免除にな  
ります。ただし、住民税については前年の所得によって支払いが必要に  
なります。(P.16)

知っておこう!

## 産後の心と体の変化

- ▶ 産後は、出血による貧血や体のむくみ、疲労、ホルモンの変化、分娩に伴う体の変化や創傷などにより、体調が悪くなる場合があります。
- ▶ また産後は、女性の生涯において最も精神状態が不安定になる時期と言われ、一過性に出現するマタニティブルーなどが良く知られています。



## 産前産後休暇

産前産後休暇とは、妊産婦が母体保護のため出産前及び出産後においてとる休業の期間です。労働基準法による妊産婦とは、「妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性」と規定されています。

### 法律上の 取扱い

#### ▶ 産前休暇

労働基準法では、使用者は6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない期間と定められています。尚、起算日は原則として自然分娩の予定日です

#### ▶ 産後休暇

労働基準法では、産後8週間（生産・死産・流産を含む）を経過しない女性を就業させることができないと定めています。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えないものとしています。

産前産後休暇の期間、および期間中の賃金の支払については労働法に規定がなく、各企業において定められています。ただし、健康保険制度に加入している労働者であって賃金の支払を受けられない者に対しては、健康保険法により、標準報酬月額額の3分の2相当額につき、健康保険からの支給があります。（出産手当金P.12）



私の会社の制度は



## 育児休業

[改正] 2022年4月1日～



育児休業とは、子を養育する労働者が法律に基づいて取得できる休業のことです。期間については、各企業により労働協約で独自の規定を設けています。男女問わず取得可能です。

### 法律上の 取扱い

- 対象期間…原則子が1歳（最長2歳）まで

※父母ともに育児休業を取得する場合は1歳2ヶ月、さらに保育所における保育の実施が行われない等の場合は1歳6ヶ月または2歳。

- 申出期限…原則1ヶ月前まで

- 取得要件…2022年4月～より、勤続年数（1年以上）の要件が撤廃され「1歳6ヶ月までの間に契約が満了することが明らかでない」のみ

- 分割取得…2022年10月～より分割して2回取得可能となります(取得の際にそれぞれ申し出)

※育児休業の期間は無給ですが、収入保障のため雇用保険から育児休業給付金が支給されます。（P.14）

三越伊勢丹グループ独自

### 育児休業の特例（有休5日）について

配偶者の出産後に子が1歳に達する日以前の特例として、4週間以内の休業に対して5日間の有給休暇を付与する制度があります。

2022年4月～

特例が適用となる休業取得期間（各休・休日含む）	4週間以内の休業
分割取得	2回まで



私の会社の制度は



## 産後パパ育休（出生時育児休業）

【新設】2022年10月1日～



男性の育児休業取得促進のための出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みです。 ※現行の育児休業制度に加えて利用することが可能です。

### 法律上の取扱い

- 対象期間…子の出生後8週間以内のうち最長4週間
  - 申出期間…休業開始の2週間前までに申し出
  - 分割取得…2回まで分割取得可能
- ※産後パパ育休は出生時育児休業給付金の対象です。(P.15)



私の会社の制度は

目次に戻る

### 令和4年4月1日施行

#### ①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

- ◆ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
- ◆ 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

#### ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

勤続年数にかかる取得要件については撤廃され、無期雇用労働者と同様1歳6か月までの間に労働契約が満了することが明らかでないという要件のみに変更

2022年4月1日～  
育児・介護休業法が  
改正されました



### 令和4年10月1日施行

#### ③産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

#### ④育児休業の分割取得

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育児休業制度（R4.10.1～）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで <sup>※1</sup>	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に 就業することが可能 <sup>※2</sup>	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に 限り再取得可能 <sup>※3</sup>

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 三越伊勢丹グループでは、現状休業中の就業は認められていません。

※厚生労働省 HPより



## 出産手当金

対象者：三越伊勢丹健康保険組合被保険者

出産以前42日間、出産後56日間の合計98日間のうち仕事を休んだ日数分、生活費の一部として給付金が支払われます

内容	<p><b>休業日1日につき標準報酬日額*の3分の2</b></p> <p>※この場合の標準報酬日額は、休業時の直近12ヵ月の平均の標準報酬月額額の30分の1に相当する額（10円未満は四捨五入）のこと</p>
手続き	<p>「出産手当金請求書*」に必要事項を記入し、医師または助産師の証明を受けて、勤務先の人事・総務担当宛に提出してください。</p> <p>※三越伊勢丹健康保険組合HPからダウンロードできます</p>



目次に戻る



## (家族) 出産育児一時金

被保険者または被扶養者の妊娠4ヶ月（85日）以上の出産\*につき、健康保組合より支給されます。

※生産、死産、中絶などは問いません。

### ご参考

現在被扶養者の方で過去6ヶ月以内に他の健康保険組合などに加入されていた場合、加入されていた健康保険組合などから支給することも選択できます。



内容	<p>▶ <b>一児につき42万円*</b> ※妊娠22週未満の出産、産科医療保障制度に未加入の場合は40.8万円となります</p>
----	--------------------------------------------------------------------



↓ 3つの受け取り方法があります ↓

### 直接支払制度

被保険者を介さず、加入している公的医療保険（以下、保険者）から、直接出産した医療機関に出産育児一時金が支払われる制度のことです。この方法を利用した場合、出産費用が42万円を超えていなければ、窓口負担をゼロにすることができます。

- 出産予定の医療機関等がこの制度を導入し、本人が制度利用を希望していることが前提です。（詳細は出産予定の医療機関等にご確認ください。）
- 出産予定の医療機関等で出産育児一時金の支給申請および受け取りにかかる代理契約に関する書類を出産予定者と医療機関等で取り交わします。

### 受取代理制度

本来なら被保険者が受け取るべき出産育児一時金を、医療機関が代理で受け取る制度のことです。（直接支払制度を導入していない、小規模な医療機関などを利用する場合があります）

- 出産予定の医療機関等がこの制度を導入し、本人が制度利用を希望していることが前提です。（詳細は出産予定の医療機関等にご確認ください。）
- 出産予定2ヶ月以内に「出産育児一時金等支給申請書（受取代理用）\*」の手続きが必要です。 ※三越伊勢丹健康保険組合HPからダウンロードできます。

### 上記制度を利用しない場合

- 「(家族) 出産育児一時金請求書\*」に必要事項を記入し、医師または助産師または市区町村による出産の証明を受けた後、三越伊勢丹健康保険組合へ書類を提出してください。 ※三越伊勢丹健康保険組合HPからダウンロードできます。
- 書類提出後1～2ヶ月後に被保険者に支給されます。
- 出産予定日まで1ヶ月以内または妊娠4ヶ月以上で保険医療機関等に一時的な支払いが必要となった方を対象に三越伊勢丹健康保険組合が出産費用の貸付を行います。

※出産費資金貸付申込書は三越伊勢丹健康保険組合HPからダウンロードできます。

**(家族)高額療養費・一部負担還元金**対象者：  
三越伊勢丹健康保険組合被保険者

帝王切開など保険診療対象の医療費の自己負担額が一定額を超えたときに受け取れます。(同一月・同一医療機関(大きな病院の場合は同一診療科)などの条件があります。)また、被保険者は、健康保険組合から付加給付として「一部負担還元金」が支払われます。

目次に戻る

## 内容

## ▶ (家族)高額療養費について

- 健康保険の対象となる医療費にかかる自己負担には限度額があり、その限度額を超えた場合は高額医療費として後日支給されます。自己負担額は被保険者の標準報酬月額に応じて5段階(下記参照)<sup>\*</sup>があります。  
※標準報酬月額は給与明細等でご確認ください。
- 「限度額適用認定証<sup>\*</sup>」を使用すると医療機関窓口での支払いが自己負担限度額までとなります。  
※限度額適用認定証とは、医療費が高額になると予測される場合、病院窓口での支払額を自己負担額までとするものです。三越伊勢丹健康保険組合のHPから申請書を印刷し、健康保険組合へ直接ご提出ください。

## 例 1ヶ月に医療費が30万円かかった場合(標準報酬月額が28万~50万円の場合)

- ◆ 自己負担額 ..... 300,000円 × 3割 = 90,000円
- ◆ 自己負担限度額 ..... 80,100 + (300,000 - 267,000) × 1% = 80,430円
- ◆ 高額療養費支給額 ..... 90,000円 - 80,430円 = 9,570円

## ▶ 一部負担還元金について

- 「(家族)高額療養費」、「一部負担還元金」とともに健康保険組合より自動的に支払われますので、手続きは不要です。
- 支払いは概ね医療行為を受けた月から3~4ヶ月後となります。

## 手続き

- 「(家族)高額療養費」、「一部負担還元金」とともに健康保険組合より自動的に支払われますので、手続きは不要です。
- 支払いは概ね医療行為を受けた月から3~4ヶ月後となります。

## ご参考

三越伊勢丹健康保険組合に加入されていない方は、対応が異なる場合がありますので、ご自身が加入されている保険者へご確認ください。



標準報酬月額	月単位の上限額
① 83万円以上	252,600円 + (医療費-842,000円) × 1%)
	<4回目~: 140,100円>
② 53万円~79万円	167,400円 + (医療費-558,000) × 1%)
	<4回目~: 93,000円>
③ 28万円~50万円	80,100円 + (医療費-267,000円) × 1%)
	<4回目~: 44,400円>
④ 26万円以下	57,600円
	<4回目~: 44,400円>
⑤ 低所得者(住民税非課税)	35,400円
	<4回目~: 24,600円>



## 未熟児養育医療制度

対象者：全員

医師が入院養育が必要と認めた1歳までの赤ちゃんが指定の医療機関で入院・治療を受ける場合に、その医療費が援助される制度です。

### 内容

**原則入院治療費の全額**（所得によって一部自己負担）  
一部自己負担が生じる場合には乳幼児医療費助成の対象となります。

### 手続き

お住いの自治体の役所窓口にて申請します。  
※必要書類の詳細については、役所へ確認しましょう。



目次に戻る



## 育児休業給付金

対象者：雇用保険加入者

雇用保険に加入している労働者が育児休業中に給与が一定以上支払われなくなった場合に給付を受けられる制度です。

【改正】  
2022年10月1日～



### 内容

育児休業開始から180日目までは休業開始前の賃金の67%（手取り賃金の約8割）が支給され、181日目からは、休業開始前の50%が支給されます。

※「休業前の給与」は休業開始前6ヶ月の平均です。これには残業代などもふくみますが、ボーナスはふくみません。  
※期間中に給料が出る人は給付金が制限される場合があります。  
※通常は2ヶ月経過ごとに指定口座に振り込まれます。

### 受け取れる人

- 雇用保険に入っており、育児休業後も継続して働くママ・パパ
- 産休前の2年間に11日以上働いた月が12ヶ月以上ある
- 育児休業中に就業している日数が1ヶ月あたり10日以下
- 育児休業中に給与が出る場合、休業開始前の1ヶ月の賃金の8割未満
- (有期雇用契約者の場合) 子どもが1歳6ヶ月になる日を超えて、引き続き雇用される見込みがある

### 受け取れる期間

- 1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を受けられるようになります。
- 3回目以降の育児休業については、原則給付金を受けられませんが、一部、この回数制限から除外される例外事由があります。また、育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合(延長交代)は、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金を受けられます。 ※会社の育児休業取得可能期間とは異なりますのでご注意ください

### 手続き

育児休業を申請する際、会社より受給資格確認票、育児休業基本給付金支給申請書を受け取ります。書類に必要事項を記入し、勤務先へ提出します。





# 出生時育児休業給付金

対象者：雇用保険加入者

産後パパ育休を取得し、給与が一定以上支払われなくなった場合に、給付を受けられる制度です。

目次に戻る

内容	<p><b>休業開始時の賃金日額 × 産後パパ育休の日数 × 67%</b></p> <p>※休業開始時の賃金＝休業開始前6ヶ月間の賃金から賞与を引いた額÷180</p>
受給要件	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間以内の期間を定めて産後パパ育休を所得した被保険者</li> <li>② 休業開始前の2年間に、賃金支払の対象となった日が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）月が12ヶ月以上あること</li> <li>③ 産後パパ育休の取得日数を28日としたとき、休業中の就業日数が10日（10日を超える場合は80時間）以内であること</li> <li>④ 28日より短い期間で取得する場合は、就業日数が②に比例した日数または時間数以内であること</li> </ol>

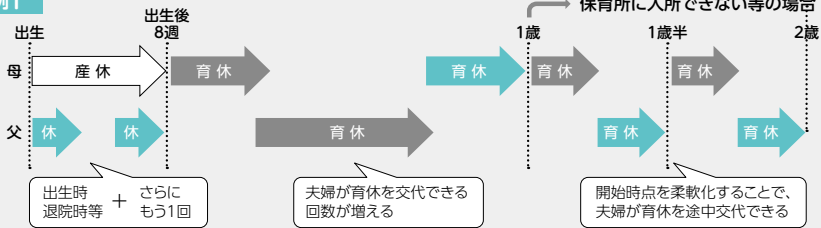
## 育休・産後パパ育休の取得イメージ（2022年10月1日～）

### ポイント

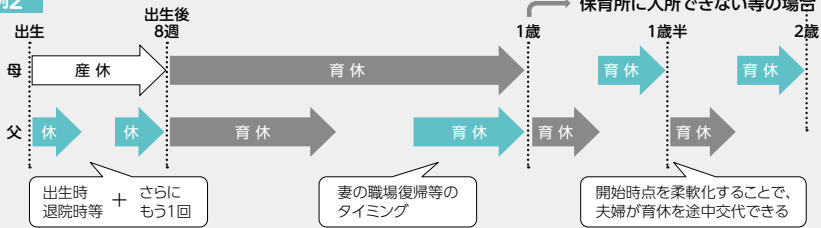
- 男女ともに希望に応じて柔軟に育児休業を取得できるよう、子が1歳までの育児休業について、時期・事由を問わず、分割して複数回（2回まで）取得可能とする。
- 夫婦交代で育児休業が取得できるよう、子が1歳以降の育児休業について、各期間の途中から交代可能とする。

→ 青色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです

#### 例1



#### 例2



産後パパ育休 → 新設（分割して2回取得可能）

育児休業 → 夫婦ともに分割して2回取得可能

1歳以降の育児休業 → 途中交代可能

※厚生労働省HPより



## 社会保険（厚生年金保険・健康保険）の保険料免除

対象者：全員

育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等（育児休業および育児休業に準ずる休業）期間について、被保険者の申請により保険料が免除される制度です。

目次に戻る

対象者	産前産後休業中ならびに、育児休業中の方 ※産後パパ育児も対象になりますが、その月の末日が育児休業期間中である場合に加えて、同一月内で育児休業を取得（開始・終了）し、その日数が14日以上の場合に社会保険料が免除になります。
対象期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 産前産後休業中 …… 産前休業の開始月から終了日の翌日の属する月の前月まで</li> <li>▶ 育児休業中 …… 育児休業等開始日の属する月から、終了日の翌日が属する月の前月まで ※同月内に短期間の育児休業等を取得した場合、同月内に14日以上育児休業等を取得した場合、当月の保険料を免除します。 ※賞与に係る保険料については、育児休業等の期間が1か月超の場合に限り、免除の対象となります。 ※連続した育児休業等を取得している場合には、二つの育児休業等を一つの育児休業等とみなして保険料免除の規定が適用されます。ただし、子どもが満3歳に達するまで。</li> </ul>
手続き	勤務先の人事・総務担当へ、産前産後休業・もしくは育児休業等を取得する旨を申請。手続きは勤務先が行います。



## 厚生年金の養育特例

対象者：厚生年金加入者

3歳未満の子を養育する厚生年金保険に加入している方（ママ・パパ両方）に対して優遇措置があります。

概要	育児休業が終了して職場復帰しても、子供の養育のために以前と同じように働けるとは限りません。そこで、3歳未満の子を養育する厚生年金の被保険者が、3歳未満の子どもを育てている期間に給料（標準報酬月額）が下がっても、将来の年金額は、子供を育て始める直前の標準報酬月額で計算するしくみがあります。
標準報酬月額の算定・期間	基本的には子どもを育てる直前の標準報酬月額となります。ただし養育開始月の前月に厚生年金保険の被保険者でない場合（すでに休業に入っていた場合）には、その月前1年以内の直近の被保険者であった月の標準報酬月額が従前の報酬月額とみなされます。（1年以内に働いていない場合は、みなし措置は受けられません。） 対象となる期間は、3歳未満の子の養育開始月から3歳到達日の翌日の月の前月までです。
手続き	3歳未満の子を養育し始めたとき、事業主を経由し申請します。そのときには「戸籍抄本または市区町村長の証明書」（子の生年月日および子と申出者の身分関係を明らかにすることができる書類）、および「住民票等」（申出者が子供を養育していることを証する書類）を添付します。会社はこの添付書類と「厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書」を年金事務所へ届け出ます。 なお共働きの場合でママ・パパとも申請するときにはそれぞれ申請します。



## 乳幼児医療費助成

対象者：全員

一定年齢までの乳幼児医療費を自治体が支援する制度です。自治体により制度内容は異なります。

目次に戻る

### 内容

かかった医療費の一部または全額

※自治体により助成額や助成対象が大きく異なります。市区町村役所のホームページなどでご確認ください。

### 手続き

赤ちゃんの健康保険加入手続きがすみ次第、居住する市区町村の役所に申請します。



## 児童手当

対象者：全員

中学生までの児童を養育している人に対して支給されます。

### 受け取れる人

● 支給対象児童を養育している人

※父母ともに所得がある場合は、生計を維持する程度が高い方（通常は所得が高い方）が受給者となります。

※養育している方の所得が「児童手当所得制限限度額」以上の場合、児童手当は支給されません。その代わり「特別給付」として児童の年齢にかかわらず一律5,000円が支給されます。（「特別給付」にも上限あり。）

### 受け取れる期間

日本国内に住む0歳以上から中学卒業まで（15歳に到達してから最初の3月31日まで）となります。

※海外に居住している場合には対象となりませんが、留学の場合受け取れることがあります。

### 手続き

現住所の市区町村役所で、赤ちゃんが生まれてから15日以内に手続きをします。出生届と同時に申請できます。振込口座番号が必要となります。

他の市区町村へ引越した場合は、引越先先の市区町村でも手続きが必要となります。

また毎年6月に児童の養育状況や前年の所得を確認するための「現況届」の提出が必要になります。



## 児童扶養手当

対象者：全員

さまざまな事情でシングルマザー・シングルファザーになった人を対象とする手当です。

### 内容

例 児童一人の場合 月10,160円～43,070円 ※子どもの人数、所得額によって変わります。

自治体によっては、就労支援や公的住宅への優先入居など、様々なサポートをしています。

※金額は毎年度4月に改定されます。

※手当支払いは、年6回の奇数月

### 手続き

● 手当を受けられる状態になった場合、現住所のある市区町村の役所に申請します。

※必要書類の詳細については、役所へ確認しましょう。

● 継続して手当をうけるには、年に1回8月に児童の養育状況や前年の所を確認するための「現況届」と呼ばれる届け出をする必要があります。



## 共済会 出産祝金・配偶者出産祝い金

対象者：共済会 L会員・S会員

共済会会員ご本人または配偶者が出産されたときに「出産祝金」として商品券が贈られます。

目次に戻る

### 対象

L会員・S会員 …… 30,000円（商品券をご自宅にお届け）

- お生まれになったお子さま一人毎に贈られます。
- 両親とも共済会会員の場合は、それぞれに贈られます。
- 退職後6ヶ月以内に会員本人が産まれる場合にも贈られます。
- 尚、妊娠85日以上の死産の場合は、「見舞金」として給付されます。

### 手続き

出産後に「お祝金給付申請書」を各事業所の担当（事務担当）を通じて共済会に提出

※産休に入る前に、申請書の取得方法や申請方法を各事業所の担当にご確認ください。

※配偶者が産まれた場合、電子申請対象企業にお勤めの方は、お子様出生後に電子申請ができます。

※退職後に産産予定の場合は、退職前に「母子手帳の表紙」および「出産予定日が記載されているページ」のコピーを添付して申請してください。



## 共済会 融資制度

対象者：共済会 L会員 ※定年退職後の再雇用者を除く

共済会の融資制度は目的別に種類がありますが、育児関連で利用できるものをご紹介します。詳細は三越伊勢丹グループ共済会「制度内容のご案内」をご覧ください。

### 内容

退職一時金制度のある 社員限度額		退職一時金制度のない 社員限度額		目的	利率	限度額
勤続 2年未満	20万円まで	勤続5年未満	20万円まで	教育費用 お子様の教育費用 (受験料・授業料等)	1.0%	200万円
勤続 2年以上	30万円まで	勤続5年以上	30万円まで			
勤続 5年以上	50万円まで			物品購入 (出産・育児用品等の 購入)	2.0%	100万円
勤続10年以上	100万円まで					
勤続15年以上	150万円まで			事由不問 (出産費用等)	2.0%	30万円
勤続20年以上	200万円まで					

※勤続年数は、入社時（S・L会員）からの通算になります。

### 返済 及び 注意事項

- 「給与」または「給与・賞与」からの天引き。
- 返済期間は半年（6回）～ 5年（60回）。半年単位で選択。融資の申請は最低5万円からになります。月額返済額は5,000円以上です。
- 完済前に退職される場合は、退職日までに一括返済となり、共済会にて手続きが必要となります。
- 必要な証明書の種類は、見積書・請求書・契約書・学費 振込依頼書・領収書等、会員の氏名および発行者の入っているもので、融資希望額を超える金額のものです。
- 領収書以外の証明書の場合は、融資実行後、領収書を共済会に必ず提出してください。
- 審査によっては金額の変更もしくは融資できない場合もありますのでご了承ください。
- 受付締切日と融資実行日は毎月2回です。
- 給与天引きができない場合（休職中など）は融資申請はできません。



## 共済会 医療共済制度

対象者：共済会 L会員・S会員及びL会員の扶養家族

共済会 L・S会員およびL会員の健康保険上の扶養家族（配偶者・お子さま）が病気やけがで健康保険適用の入院や手術をした場合、退院後その治療を目的に通院した場合などに給付されます。いずれもご本人がその費用を負担した場合に限ります。

給付内容	給付金額			
	L会員		S会員	
	本人	扶養家族(健康保険上)	本人	
入院給付金	傷病で5日以上継続入院、5日目から入院1日につき	5,000円	3,000円	2,500円
	特定疾病 <sup>®</sup> で5日以上継続入院、5日目から入院1日につき	10,000円	3,000円	5,000円
長期入院給付金	傷病で270日以上継続入院、一時金として	300,000円	180,000円	—
	特定疾病 <sup>®</sup> で270日以上継続入院、一時金として	600,000円	180,000円	—
手術給付金	所定の手術1回につき、種類により	45,000～360,000円	27,000～108,000円	22,500～180,000円
通院給付金	傷病および疾病により、入院給付金の給付事由に該当する入院をし、退院後120日以内にその治療を目的に通院した場合	通院1日につき2,000円	通院1日につき1,000円	通院1日につき1,000円

※特定疾病…悪性新生物(ガン)・糖尿病・心疾患・高血圧性疾患・脳血管疾患

- 健康保険の適用となる妊娠中の切迫早産などの入院、ならびに出産時の帝王切開も給付対象となります。詳しくは三越伊勢丹グループ共済会までお尋ねください。
- 労災・交通事故・公的補助・健康保険（高額療養費が支給された場合）等により費用を自己負担していない場合は、給付対象外となります。
- それぞれの給付限度など詳細は、三越伊勢丹グループ共済会「制度内容のご案内」をご参照ください。



## 任意加入共済制度「セイフティープラン」

共済会の全員加入医療共済制度に、任意で内容・金額を上乗せできる制度です。L会員は配偶者とお子さまも加入できます。(S会員は会員ご本人のみ加入可)

※お子さまの保障期間は、満2歳6か月以上・満22歳6か月までとなります。

### L会員上乗せプランの場合

給付内容	給付金額		月額掛金	
	本人・配偶者・お子さま	本人・配偶者	本人・配偶者	お子さま
傷病で入院した場合、初日(日帰り入院)から1日につき、1入院につき180日が限度で通算700日まで	1口	5,000円	610円	510円
	2口	10,000円	1,220円	1,020円
	3口	15,000円	1,830円	1,530円

※本人・配偶者・お子さま、それぞれ3口まで加入できます。※上記月額掛金は、2022年2月時点のものです。

※配偶者・お子さまのみの加入もできます。



### 手続き

- 現在「セイフティープラン」の「任意加入生命共済制度」「上乗せ型医療共済制度」については、通年で新規加入受付を行っています。

※その他の補償制度も年2回（春・秋）の募集を行っています。

※保障内容の詳細は、秋期募集時期に発行する「セイフティープラン」パンフレットをご参照ください。

社内制度  
(法律上の取り扱い)

公的制度



健康保険



組合共済会

# 男性の育児参加（産後パパ育休の創設）

## はじめに

2022年4月1日から段階的に改正育児・介護休業法が施行され、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるよう、子どもの出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に関する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられます。

この章では、2022年10月1日から法改正に伴い、三越伊勢丹グループで導入となる「出生時育児休業（産後パパ育休）制度」を中心に、取り巻く社会情勢や、男性が育児休業を取得する上でのメリット・同僚・上司の立場から考える男性育休についてご紹介します。

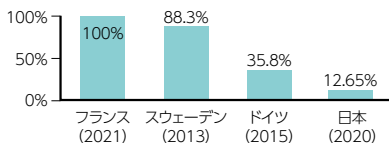
## 1 背景・環境

日本の男性育児休業取得率は、12.65%（2020年度）<sup>\*1</sup>となっており、前年7.48%から増加はしているものの、先進国と比較すると低い水準となっています。また、育児休業の取得希望がありながら取得できなかった男性社員の割合は、29.9%にもなります。<sup>\*2</sup>

\*1 厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

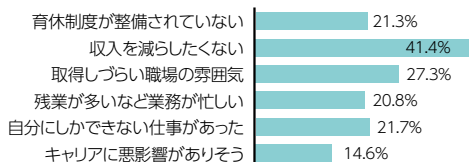
\*2 株式会社 日本能率協会総合研究所「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」

国別の男性育休の取得率



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」、『男性の育児家族・企業・経済はこう変わる』（小室淑恵、天野妙著・2020年・PHP新書）など

男性が育休を取らなかった理由は…？（複数回答）



出典：㈱日本能率協会総合研究所 令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業

このため、政府では男性の育児休業取得率を2025年までに30%に上げることなどを目標に掲げ、ワークライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の実現に取り組んでいます。

知っておこう！

### 4つの「知らない」

#### 育児取得者の（これまで）

産後の生活の実態を知らない	以前と現在の育児環境の変化を知らない
産後の女性の体の変化を知らない	父親になる過程を知らない

（これから） 企業によるダイバーシティ&インクルージョン推進、個人の意識変容による解消

知っておこう！

### 産後うつ

「産後うつ」は、日本の母親の約10～15%に見られ、不安、イライラ、不眠、自分を責める、子どもに愛情を持ってない等の症状が現れます。出産による女性ホルモンのバランスの崩れや、周囲からの十分なサポートが得られないことからくるストレスが原因と言われています。父親が育児休業をとり、慣れない育児を夫婦で協力して行うことで、母親の産後のストレス軽減に大きく役立ちます。

## 2 男性育児休業に関わる三越伊勢丹グループ・他社取り組み

### 三越伊勢丹グループの取り組み

三越伊勢丹グループでは持続可能な社会の実現を目指し、「従業員満足度の向上」を重点取り組みの1つとしています。

主な取り組み項目は「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」「ライフワークバランスの実現」となり、その一環として、女性に限らず男性従業員も仕事と家庭の調和をはかり男性の育児参加促進するため、法定の育児休業制度（2022年新設産後パパ育休など）に加えて、独自の制度として「育児休業の特例<sup>\*</sup>」の取得を促進します。

中期長期の取得目標として、「男性の育児休業取得率」を2024年までに(株)三越伊勢丹では取得100%、2030年にはグループ全体で取得100%を目指します。

※三越伊勢丹グループでは、「育児休業の特例」（有給取得5日間）による育児休業取得を推奨しています。

#### 育児休業の特例

子が1歳に達する以前かつ育児休業期間が各休を含み4週間（28日）以内の場合は休職とせず、1子につき5日間まで有給（2回分割可）

### 三越伊勢丹ホールディングス「従業員満足度の向上」

考え方

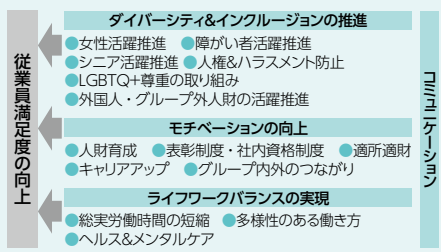
企業活動の基盤である「従業員」の働きがい・働きやすさの実現を土台としつつ、幅広いステークホルダーとの信頼関係の醸成に向けて、人権、ダイバーシティ&インクルージョン等、広範な社会課題の解決に寄与する様々な取り組みを推進していきます。

グループの持続的成長に向けた全従業員の目標として「組織と個人の目指す姿」を掲げています。

**組織** 全従業員が、すべてのステークホルダーの心を動かし、ファンになっていただけるよう、自律的に協働・貢献する組織

**個人** 経営マインド・好奇心・想像力をベースとし、“特別な”百貨店にふさわしい幅広い対応力で価値を創造できる人材であること

アプローチ



出典：三越伊勢丹ホールディングス「サステナビリティレポート」

出典：IMGU三越伊勢丹支部 2022春の交渉メンバーズVOICE議案書

#### 目標

##### 男性の育児休業取得率

2030年に**100%** (2020年度：21.7%)  
※グループ計 ※(株)三越伊勢丹

2020年度(株)三越伊勢丹の男性育休取得状況	人数/割合
配偶者が出産した男性従業員	60名
法定の育児休業を取得した男性従業員	1名
育児休業(特例有休)を取得した男性従業員	12名
<b>取得者合計</b>	<b>13名</b>
<b>取得率</b>	<b>21.7%</b>

知っておこう

### 他企業の事例

#### 積水ハウス株式会社

2019年2月以降に取得期限を迎えた男性従業員は全員1か月以上の育休を取得しており、イクメン休業制度における取得率100%を維持している。

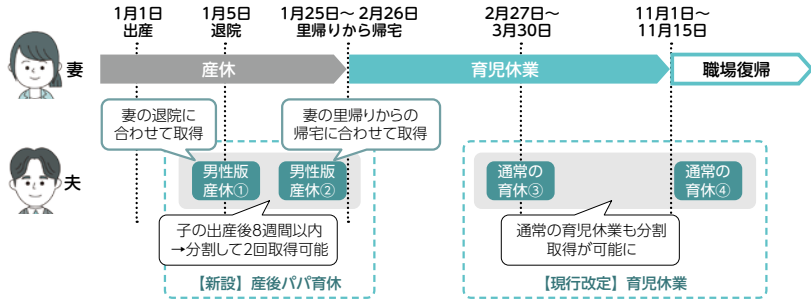
#### アフラック生命保険株式会社

▶ 男性従業員の育休取得率 70.2%(2018年度)  
▶ 配偶者出産休暇の取得率 2017年度・2018年度において100%を達成

出典：イクメン企業アワード

### 3 男性が取得できる育児休業とは？

男性が取得できる育児休業には、既存の『育児休業』と2022年10月からの法改正に伴い新設となる『産後パパ育休（出生時育児休業）』があります。特に新設される産後パパ育休は、分割の取得が可能になっており、パートナーの育児や働き方にあわせてカスタマイズが可能となります。（P.10-11参照）



#### 知っておこう 育児休業中の所得保障

休業期間中の収入は、手取り賃金が休業前の約8割相当となる場合があります。

産後パパ育休（出生時育児休業）を取得した場合には、「出生時育児休業給付金」として賃金の67%が支給されます。加えて、月に14日以上取得した場合は各種税（所得税・社会保険料・雇用保険料）の免除となり、手取り換算だと休業前の約8割相当の収入が確保されます。（雇用保険被保険者のみ）

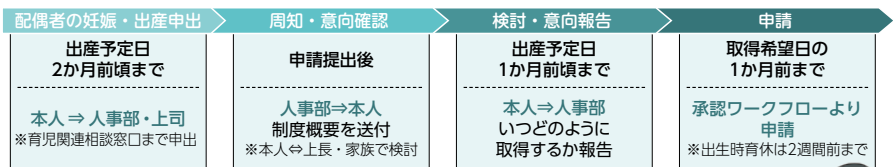
●支給額：休業開始時賃金日額×出生時育児休業日数×67/100

詳細は P.15-16 参照

#### 取得方法【例】

希望期間	約1週間の場合	1週間～4週間以内の場合	4週間を超える場合
取得【例】	(出生時)育児休業の特例	A 出生時育児休業（特例5日間含む） ※出生後8週間以内の場合 B 育児休業（特例5日間含む） ※出生後8週間を超える場合 C (出生時)育児休業の特例+ストック有休	A 育児休業(法定/法定外) B (出生時)育児休業の特例+ストック有休
備考	「出生時育児休業（産後パパ育休）」は2022年10月以降、出生後8週間以内に取得の場合に申請可能となります。		「(出生時)育児休業の特例」は休業期間が4週間を超える場合は、使用できません（ストック有休による休業期間は除く）

#### 育児休業取得までの申請流れ※(株)三越伊勢丹の場合



※上記フローは、基本的な運用フローとなります。申請方法詳細については、グループ各社によって異なる場合があります。所属企業の人事担当までご確認ください。

#### 職場内コミュニケーションポイント

取得者：上司への報告  
部下を持つ方：本人の希望（取得したい時期や期間）に沿った助言と指導。



## 4 育児休業取得のタイミング

父親が育児休業を取得する場合のようなタイミングで、どのくらいの期間とるか、それぞれの家庭の事情や会社の制度を勘案して検討することが重要です。取得のパターンは、100人いたら100通り様々なパターンが想定されます。下記のチャートや育児休業取得パターンを参考にしながら、あらためてパートナーと話し合ってから休業することをおすすめします。

下のチャートを参考に、育児休業のタイミングと期間を考えてみよう



問いに答えると、あなたに合った育児休業取得パターンがわかります。

スタート

あなたの家庭の状況は次の2つのどれに近い？

妻は仕事をしている

妻は専業主婦である

とりたい時期や事情は、次の4つのどれに近い？

A

妻が早めに復職後、  
バトンタッチで  
とりたい

B

妻の1歳までの  
育休後、バトン  
タッチでとりたい

C

妻の育休と同じ  
タイミングで  
とりたい

D

出産直後からとって  
一緒に子育て  
したい

A

妻が早めに復職するため  
バトンタッチで取得

動機

- 「できるだけ早く復職したい」という妻の希望
- 本人の「育児を体験して見たい」という気持ち



B

妻の1歳までの産休後、  
バトンタッチで取得

動機

- 復職後の妻をサポートするため



C

妻の育休と同じ  
タイミングで取得

動機

- 妻のすすめと本人の「育児を体験して見たい」という気持ち



D

出産直後から取得して  
一緒に子育て

動機

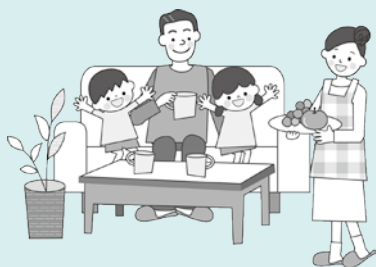
- 出産後から妻をサポートするため
- 本人の「育児を体験して見たい」という気持ち



## 5 育児休業を取得することでのメリット

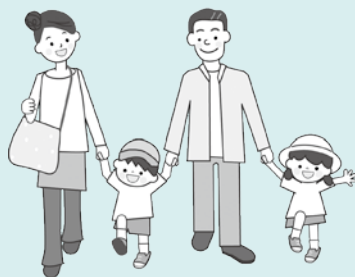
### 家族・パートナー関係

- 育児分担によるパートナーの睡眠時間の確保と一緒に家事をすることでパートナーの心身にゆとりが生まれます。
- 育児の大変さを分散することでパートナーとの絆が深まり、家族に笑顔が増え、産後の大変な時期が幸せな期間に変わります。
- 子どもの成長は、想像より早いものです。「表情がほほえむ」「首がすわった」「手足をつかんだ」など、乳児の特徴を間近で感じることができ、喜びは育児の醍醐味です。



### キャリア形成

- 「父親になる」と「家事力UP」家庭と仕事を両立するために時間意識が高まり生産性が上がる。
- 家族で話す時間を定期的を持つ意識が生まれます。働き方を見直すきっかけになります。
- 視野が広がり、仕事人から社会人に成長し、地域社会に関わるようになります。
- 家事や育児を通してマネジメントスキル（時間管理・怒り管理・危機管理）を学びます。



### その他にも

#### 休業中

頭の余白を活かした  
アイデア試案



隙間時間のリスキング  
(学び直し) 投資



#### 復職後

新たな学びを活かした  
事業貢献



## 6 先輩パパの声

三越伊勢丹グループの各企業では、自身の家庭、職場とのバランスをとりながら、育児に関わる休暇を取得した先輩パパがたくさんいます。その一部の方の声ををご紹介します。あなたの職場の身近な先輩パパからも教えてもらおうと参考になるかもしれません。

### ■家族構成

本人：後方スタッフ  
妻：グループ外企業に勤務  
子供：2人



将来や自身のキャリア、働き方について、本気で考える期間でした。子供の顔を見ることで、「この子にとってどんな親になりたいか」「今の働き方で本当によいか」「今後何をやっていくべきか」、毎日ずっと考えていました。家事を「後でやろう」ができなくなり、時間の使い方が大きく変わりました。

### ■育児制度利用期間

第1子・2子ともに各休、連休各休、有給休暇と合わせて育児休業を2か月取得

1人目では、私達家族が父・母としてスタートする心の準備ができました。2人目では、休まないで全ての順位が、一生ママ>パパになっていたと思います。



### ■家族構成

本人：後方スタッフ  
妻：グループ外企業に勤務 子供：2人

### ■育児制度利用期間

第1子・2子ともに各休、連休各休、有給休暇、ストック有給休暇、特別有給の組み合わせで1ヶ月休み

### ■家族構成

本人：店頭マネージャー  
妻：グループ外企業に勤務 子供：2人

### ■育児制度利用期間

第1子・2子ともに各休、連休各休、有給休暇、ストック有給休暇で11日間休み



家庭では、妻の話を聞ける時間が増え精神面でもサポートできました。職場では、取得がきっかけで職場内の人材育成にもつながりました。

## 7 これからのマネジメントと職場づくり

個性の違いや幸せの尺度が多様化している中、部下一人ひとりとコミュニケーションをとり、それぞれに対するマネジメントを考える必要があります。男性の育児休業においても、組織への貢献と個人への配慮を両立しながら、休業を取得しやすく・取得者が復帰後に最大の能力を引き出すためのマネジメントと職場づくりが必要です。

プライベートのことも話せる職場づくり

業務の見直し、平準化、マルチスキル化、権限移譲

育児休業を取得しやすく  
復帰後に最大の能力を引き出す

お互いのプライベートを応援する職場づくり

育休終了後も育児と仕事を両立できる職場づくり



# 職場復帰～両立へ



まいさん

もうすぐ職場復帰。準備しておくとしたら良いことってありますか？



さとしさん

みんなどうやって育児と仕事の両立をしているのだろう？  
色々な方の「両立の工夫」教えて欲しいです。



仕事と家庭を両立するにあたっては、まずはご自身の会社の社内制度をしっかりとおさえておきましょう。また、これまでの育児関連VOICEなどでうかがった「両立の工夫」のポイントをいくつかご紹介します。それぞれのご家族の中で「これだったらできるかも!」というものを取り入れてみながら、ご自身の家庭の中で工夫してみてくださいね。(P.34～P.39)



上司

育児と仕事を両立している部下だけでなく、人それぞれ抱えている事情がある中で、必要な配慮・気遣って何だろうか？

部下の中には、育児をしている方だけでなくそれをフォローしてくれている方もいます。また、部下の方の中には目に見えない事情を抱えている方もいるかもしれません。

「多様性への理解」と「相手を知る」ことが、ダイバーシティマネジメントの最初の一步です。

一人ひとりの部下がどんな心配事・不安を抱えているのか考えながら、相手と対話し、必要な配慮を考えていきたいですね。(P.40)



知っておこう!

## 出産・育児と仕事の両立をめぐる現状

厚生労働省の調べによると

- ▶ 徐々に減ってきているものの約5割の女性が、出産・育児により退職している状況。
- ▶ その理由として、一番多かったのは「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさで辞めた」(41.5%)、「自身の気力・体力がもたなそうだ」(59.3%)という理由に次いで「職場に両立をする雰囲気になかった」(33.3%)という理由。



## 育児短時間勤務

育児短時間勤務は法律上、以下のように定められています。三越伊勢丹グループでは各企業ごとに期間や所定労働時間が定められています。

### 法律上の 取り扱い

- 会社は3歳未満の子を養育する労働者について、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。
- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。
- 尚、1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けたうえで、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務などの所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置をあわせて設けることも可能です。



私の会社の制度は



## 育児時間

会社は生後間もない子を育てる女性に対して、本人の請求により休憩時間に加えて育児時間を与えることがあります。

### 例

生後1歳未満の子を育てる女性に対し、本人の請求により、1日2回各々 30分休憩時間に加えて育児時間を与える など



私の会社の制度は



## 子の看護のための休暇

### 法律上の 取り扱い

- 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために、休暇の取得が可能
- 1日又は時間単位で取得が可能  
※三越伊勢丹グループでは、半日（所定労働時間の2分の1）単位での休暇取得も可能
- 制度利用期間中は無給です。

### 例

子の看護(子の世話、病院への付き添い、予防接種、健康診断など)のために休暇が必要な場合



## 育児勤務者に関する時間外勤務等の制限

### 法律上の取扱い

会社は、育児を行う労働者が請求した場合には、深夜（午後10時から午前5時迄）において労働させてはなりません。また、会社は3歳未満の子を養育する労働者に対して、時間外勤務の制限等の措置を講じなければなりません。

#### 例

3歳未満の子を養育する者については、時間外勤務および午後10時から午前5時迄の間に労働をさせない など



## グループ内ライフイベント転籍制度

国内のグループ企業の60歳以降を含む、月給制社員、時給制社員、年俸制社員を対象に、転居を伴う事由（育児・介護・配偶者転勤等）により退職をせざるを得ない状況が生じた場合、本人が希望した転居先エリアの国内グループ企業へ籍を移して勤続することができる仕組みです。



私の会社の制度は



## 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止規定

三越伊勢丹グループでは、ハラスメント防止規定の中で、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために従業員が遵守すべき事項及び防止するための措置を定めています。

### ● 妊娠・出産・育児休業等及び介護休業等に関するハラスメント

- ① 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ② 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- ⑤ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等



## その他育児に関するグループ各企業の制度など

三越伊勢丹グループには、各企業ごとに育児に関する制度を設けています。詳細は、労働協約等でご確認ください。

- ▶ 代表的な制度 …… ● 扶養家族手当 ● 再雇用制度
- ストック有給の育児における使用事由の設定 など



私の会社の制度は



## 共済会 小学校入学祝い金

対象者：共済会 L会員・S会員

共済会会員のお子さまが  
小学校に入学されたとき  
商品券が贈られます。

### 内容

L会員・S会員 …… 10,000円（商品券をご自宅にお届け）

- 両親とも共済会会員の場合は、それぞれに贈られます。
- 同居もしくは健康保険上扶養のお子さまが対象となります。  
※申請期間は毎年4月～6月です。

目次に戻る



## 共済会 フルタイム勤務復帰支援 育児補助金制度

対象者：共済会 L会員

グループ各社で育児をしながらフルタイム勤務へ復帰したL会員を対象とした支援制度  
です。 ※2021年度より利用実績（領収書等）をもとにした四半期ごとの申請に変更になりました。

### 内容

#### ▶ 対象…… 下記3つを満たす会員

- ① 共済会会員として、育児休職、育児勤務のいずれも1カ月以上取得した会員。
- ② L会員(月給制社員)で各社のフルタイム勤務(各社の設定する年間指定労働時間)へ復帰し、フルタイム勤務を行っている会員。
- ③ 配偶者が健康保険上の扶養家族になっていない会員。

#### ▶ 補助基準

- 小学校3年生までの子女の延長保育\*にかかる保育料金に対する補助  
※延長保育：保育施設の通常の保育時間に加えて保育を目的とした施設やベビーシッターなどへ預けること  
(学習塾、おけいこ等は不可)  
※学童保育の場合は、通っていれば延長していても給付対象

#### ▶ 補助内容

- A：月極延長保育利用補助 …………… 20,000円/月  
B：月間10日以上延長保育利用補助<<日割り領収書>> … 20,000円/月  
C：月間5日以上延長保育利用補助<<日割り領収書>> …… 10,000円/月

- ※1. 小学校1年生～3年生は、上記金額の50%補助となります。
- ※2. 延長保育時間は、1日あたり原則1時間以上の利用が対象となります
- ※3. 夫婦で会員の場合は、子一人につき1会員の申請とします。

### ■ 利用領収書\*のコピー ■ 延長時間が分かる施設の資料 ■ 入園（学童）決定通知書のコピー

\*添付の領収書については、以下の点にご留意ください。

- ① 領収書名義が、原則として会員ご本人のフルネームであること。
- ② 利用日が記載されていること。（上記補助内容BまたはCの場合）
- ③ 1日に利用した金額の明細がわかること。（上記補助内容BまたはCの場合）
- ④ 領収書がない場合は、引き落としとなっている通帳のコピー
- ⑤ 振込票での支払いの場合は内訳が書いてある部分+払込受領証  
(受領印の押しであるお客様控え)のコピー

### 添付書類

- 「補助金は、ご指定の銀行口座に振込いたします。
- 補助金の申請期限は、利用日から1年間です。
- 申請月は表の通りです。該当する月を過ぎた場合は次の申請月に申請できますが、領収証発行日から1年以内のものに限ります。

利用月	申請月	提出書類
4・5・6月	8月	各月の 領収書
7・8・9月	11月	
10・11・12月	2月	
1・2・3月	5月	

※このご案内は2022年4月現在の制度内容です。制度は変更になる場合がございますので予めご了承ください。



## 共済会 育児支援 一時・月極保育補助金制度

対象者：共済会 L会員・S会員

ベネフィット・ステーション契約外の認可外保育園を月極で利用した場合や、日祝保育・病児保育のために一時保育を利用した場合の補助金制度です。

※制度の詳細は、三越伊勢丹グループ共済会のホームページをご覧ください。

社内制度  
(法律上の取り扱い)

公的制度



健康保険



組合共済会

# 保育施設について

～ 内閣府「こども・子育て支援制度なるほどBOOK」より～

## 1 さまざまな教育・保育の場

※具体的な運用については、お住まいの市町村にご確認ください。

- ◆ **幼稚園(3～5歳)**  
小学校以降の教育の基礎をつくるための幼児期の教育を行う学校
- ◆ **認定こども園(0～5歳)**  
幼稚園と保育所の機能や特長をあわせ持ち、地域の子育て支援も行う施設
- ◆ **保育所(0～5歳)**  
就労などのため家庭で保育のできない保護者に代わって保育する施設
- ◆ **地域型保育(0～2歳)**  
保育所(原則20人以上)より少人数の単位で、0～2歳の子どもを保育する事業

## 2 認定について

施設などの利用を希望する場合は、お住まいの市町村から利用のための認定を受ける必要があります。保育所などでの保育を希望される場合の保育認定(2号・3号認定)に当たっては、以下の2点が考慮されます。

### 1 保育を必要とする理由

次のいずれかに該当することが必要です。

- 就労  
(フルタイムのほか、パートタイム、夜間、居宅内の労働など)
- 妊娠、出産
- 保護者の疾病、障害
- 同居又は長期入院等している親族の介護・看護
- 災害復旧
- 求職活動(起業準備を含む)
- 就学  
(職業訓練校等における職業訓練を含む)
- 虐待やDVのおそれがあること
- 育児休業取得中に、既に保育を利用している子どもがいて継続利用が必要であること
- その他、上記に類する状態として市町村が認める場合

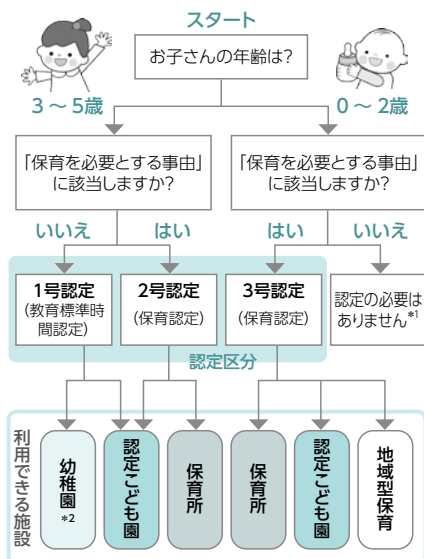
### 2 保育の必要量

保育を必要とする事由や保護者の状況に応じ、次のいずれかに区分されます。

- ① **「保育標準時間」認定**  
最長11時間(フルタイム就労を想定した利用時間)
- ② **「保育短時間」認定**  
最長8時間(パートタイム就労を想定した利用時間)

※保育を必要とする事由が就労の場合、「保育短時間」利用が可能となる保護者の就労時間の下限は、1ヶ月当たり48～64時間の範囲で、市町村が定めることとなります。

あなたの認定区分は？ 利用できる施設は？



\*1 必要に応じて、一時預かりなどの支援が利用できます。

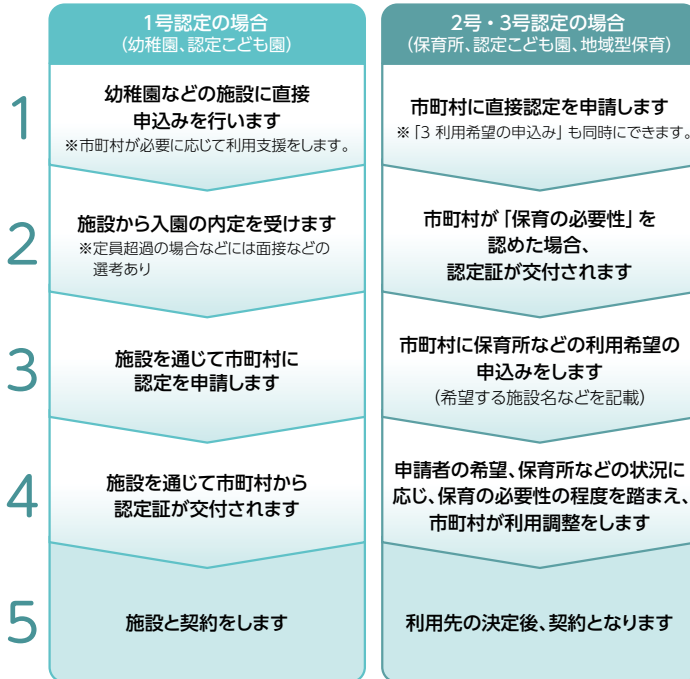
\*2 新制度に移行しない幼稚園もあります。その園を利用する場合は認定を受ける必要はありません。

### 3 施設などの利用について

※利用手続きの詳細については、お住まいの市町村にご確認ください。

施設などの利用手続きは、認定区分によって異なります。

#### 利用手続きの基本的な流れ（イメージ）



#### ▶ 利用調整とは？

市町村が定める基準に基づき、保護者の状況などに応じ保育の必要性などから優先順位をつけ、利用する施設などの調整を行うこと。ひとり親家庭、生活保護世帯、生計中心者の失業、お子さんに障害がある場合などには、保育の優先的な利用が必要と判断される場合があります

### 4 保育料について

認定区分や保護者の所得に応じて、保育料が決まります。保育料は国が定める上限額の範囲内で、それぞれの市町村が定めます。

- 1 保育料は保護者の所得（市町村民税所得割課税額等）を基に算出されます。
- 2 多子世帯やひとり親世帯等については、保育料の負担軽減があります。



#### ご参考

内閣府「こども・子育て支援制度なるほどBOOK」詳細は、内閣府のHPをご覧ください↓



# ベネフィットステーションの育児サポート制度

ベネフィット・ステーションには、育児サポートが盛りだくさん。  
仕事と育児を両立するためのサポートやお悩み相談、知って  
トクするさまざまな情報を提供しております。

(2022年9月現在のサービス内容です)



目次に戻る

## ベネフィット・ステーションのお申込み・お問い合わせ

### ◆ カスタマーセンター

☎ **0800-9192-919**

受付時間：10:00～18:00 (年末年始を除く)

### ◆ ホームページ

<http://www.benefit-one.co.jp>

※2022年度以降、ホームページのリニューアルを予定しております。それに伴い、URLが変更となる場合がございます。



### ◆ ご自身でベネアカウント登録をする必要があります。

企業 ID:C0000A3CK (半角大文字)

認証キー 1：  
社員番号 (8ケタ)

認証キー 2：  
生年月日  
(西暦8ケタ)



登録の詳細  
はこちら

## ご利用にあたって

ベネフィット・ステーションの育児サポート制度を利用するには  
**まずは育児サービス『すくすく倶楽部』にご入会ください。**

※『すくすく倶楽部』とはベネフィット・ステーション会員向けのコミュニティ倶楽部のことであり、後述する「すくすくえいど」などの育児補助金制度を利用するためには入会が必要です。

### 例 ベネフィット・ステーションのホームページからの入会方法

メニュー NOの **640398** を入力！



ベネフィット・ステーションには他にも多くの補助制度がございます

## 利用できるサービス

※各サービスの詳細は、ベネフィットステーションHPをご確認ください。

### 一時保育補助制度 すくすくえいど

ベネフィット・ステーションが提携している託児所・ベビーシッターの一時保育サービスをご利用される場合、補助金が受けられるサービスです。

**内容** 育児サービス1時間につき  
700円が補助

**対象** 0歳～小学校6年生までのお子さままたはお孫さまをもつ会員本人かつ『すくすく倶楽部』に登録済みで、すくすく手帳をお持ちの方

### 月極保育補助制度 すくすく monthly

ベネフィット・ステーションが提携している託児所の月極保育サービスをご利用される場合、補助金が受けられる制度です

**内容** 月極の保育料により、一定額を補助  
(補助金額は下記の通り)

**対象** 0歳～満3歳となった3月31日までのお子様をもつ会員本人で『すくすく倶楽部』に登録済みの方

月極保育料	2.5万円未満	2.5万円～ 3.5万円未満	3.5万円～ 4.5万円未満	4.5万円～ 5.5万円未満	5.5万円～ 7万円未満	7万円～ 8万円未満	8万円～ 9万円未満	9万円～ 10万円未満	10万円～ 11万円未満	11万円以上
補助金	1,000円	2,000円	3,000円	4,000円	5,000円	6,000円	7,000円	8,000円	9,000円	10,000円

### すくすくファミリーサポート

女性労働協会に登録されているファミリーサポートセンター（育児）を利用した場合、補助金が受けられます。

**内容** ファミリーサポートセンターを  
1ヶ月3,000円以上利用した場合、  
3,000円の割引

**対象** 0歳～小学校6年生のお子さまをもつ  
会員本人で『すくすく倶楽部』に  
登録済みの方

### 託児所あずけ隊・みつけ隊

ベネフィット・ステーションでは補助金制度が使える全国の認可外保育施設を多数紹介しており、さらに《あずけ隊》・《みつけ隊》で強力にサポート!

### すくすく自治体サービスガイド

全国の900の自治体の情報にリンクしており、各自治体の「育児関連の手当と助成」「認可保育園・認可外保育施設情報」「育児関連の相談・お問合せ窓口」を知ることができます。

### 育児専用コンシェルジュデスク すくすく育児サポートダイヤル

育児に関するお悩み相談や、託児所の空き情報の提供など、子育てをしている皆さまがお気軽に相談できる相談ダイヤルを用意しております。

- 育児「ナビゲーション」 …… 相談者のお近くの託児所の空き情報のご案内
- 育児相談デスク …… 遊び、しつけ、病気などお子様に関する相談
- 24時間心と身体の相談デスク …… 育児に関するお悩みごとのご相談

電話番号は  
こちらから➔



まず。詳しくは、ベネフィット・ステーションHPをご確認ください。

# 「育児と仕事の両立」について考えよう

「育児と仕事の両立」…と言っても家庭によっても状況は異なりますが、それぞれのご家庭において色々な工夫をしています。これまでの組合の育児支援活動の中で、経験者から聞いた工夫点をご紹介します。ぜひご自身のご家庭に合った工夫の仕方ととりいれてみましょう。

とある共働き家族のタイムスケジュール

	ご自身	パートナー	
工夫ポイント ②	7:00	起床・朝食・身支度・保育園の準備	起床・子どもを起こす・朝食
	8:00	出発・ゴミ出し	片付け
	9:00	出勤	出発・保育園へ送り、職場へ
工夫ポイント ③	10:00		出勤
	16:00	退勤	
	17:00	保育園お迎え・買い物・帰宅	
工夫ポイント ①	18:00	夕食の準備・洗濯もの片付ける	
	19:00	夕食、お風呂の準備	退勤
	20:00	夕食片付け、寝かしつけ準備	帰宅・子どもとお風呂
	21:00	子ども寝かしつけ・洗濯	夕食・夕食片付け
	22:00	洗濯物を干す・就寝	
	23:00		就寝
	24:00	夜泣きで再度寝かしつけ	

工夫ポイント① → P.35 帰宅後は特に怒涛の時間!少しでも効率的に育児・家事をこなすために工夫できることは?

工夫ポイント② → P.35 朝の保育園への送りはパートナーが担当。パートナー・家族と協力するために工夫していることは?

工夫ポイント③ → P.37 フルタイムの時よりも勤務時間が短く。夕方の忙しい時間に退社しなくてはならなかったり、子どもの体調不良で突発のお休みがあったり…職場に迷惑をかけてしまってるのではないかと不安に…。日々仕事を進める中での工夫できることはあるだろうか?

## 工夫ポイント①

### 家事・育児編：家事の時短術！

仕事と両立する上では、家事・育児に費やせる時間は限られてきます。「家族との時間」を確保するために、家事の時間を短くする工夫をしている方も多いようです。代表的な家事の時短術をご紹介します！

#### ▶ 家電の見直し

家事を少しでも楽にして限られた時間を効率的に使う！

例

- ◆ロボット掃除機 ◆電気調理鍋
- ◆食器洗い乾燥機 ◆洗濯乾燥機 …など

#### ▶ ネットスーパーやミールキットなどの活用

日々のお買い物や料理に時間を割くことが難しいことも…思い切ってアウトソーシングするのもアリ

例

- ◆ネットスーパー ◆ミールキット
- ◆食材宅配サービス …など

#### ▶ 家事のしやすい環境づくり

物の置き場所も、どこに何があるか一目でわかるようにすることで家族みんなが協力しやすくなる

例

- ◆キッチンの中
- ◆保険証やお薬手帳の置き場所・子ども用品 …など

「～すべき」と思いすぎると自分を追い詰めてしまうことも。手を抜くことを自分の中で許すことも大切です。



## 工夫ポイント②

### 家事・育児編：共働き家族のコミュニケーション

家庭の中で、家事・育児が誰か一人だけに偏った状態になっていませんか？仕事との両立を一緒に乗り切っていく同志として、夫婦・ご家庭でコミュニケーションをとっていきましょう。

#### STEP①信頼関係の構築

##### ▶ お互いの気持ちを考える

子育てに協力する意識が低いと不満に思っていたけど、ちゃんと話してみたら相手も子育てについて色々考えていたことを知った。

##### ▶ 感謝を伝える

- 意識して感謝を伝えるようにした
- 夫婦とはいえ他人。相手のことをよくわかっていづつでも、知らないことや思い込みがあります。

#### STEP②情報共有・役割分担

##### ▶ スケジュールの共有化

- 子どもの行事や仕事で遅くなる日など夫婦のスケジュールは共有できるように意識しました
- お互いの勤務状況を把握しやすくなり、保育園の送迎など臨機応変に対応できるようになった

##### ▶ 家事・育児の見える化

- 復職に向けて、夫と家事・育児の分担を行いました。お互いのスケジュールに合わせて、できる家事や育児を組み込んでいきました。
- 「名もなき家事」と言われるちょっとした家事もきちんと見える化することで、「いつも気づいてくれない…」という不満がなくなりました。

※P.36の「共働き家族の家事育児タスク表をご参照ください

一度できあがってしまった家事育児のバランスを変えていくのはなかなか難しいので、休職中などをつかって、家事育児の見える化をおこない、練習をして実際にできるようにしておくとうれいですね。



共働き家族の家事育児タスク表

このシートの活用方法は様々です。例えば、

- 我が家が必要としている家事について家族内で整理することで、「誰かがやってくれている家事」に気付くことができる
- 家族内で個々の家事の配分バランスを可視化して調整をしていくことができる
- 個々の得意不得意などの観点で家事を整理して調整をしていくことができる

※書き足したいタスクがある場合は、表の中の空欄を活用してください。

朝	カーテンを開ける	寝具を整える	新聞を取る	朝食をつくる	子供を起こす	朝食を子供に食べさせる	朝食の食器を洗う	朝食の食器をしまう	テーブルを拭く	夕飯の下ごしらえをする
	子供を着替えさせる	子供の歯磨きをする	子供の熱を測る	連絡帳を書く	子供の荷物を点検する	子供に靴を履かせる	保育園に送っていく	ゴミを集める	ゴミを捨てる	お弁当をつくる
	水筒を準備する									
夕方	保育園にお迎えに行く	連絡帳をチェックする	子供の汚れ物を洗濯機に入れる	カーテンを閉める	子供に手を洗わせる	子供と遊ぶ	足りないものを買い足す	夕食を作る	夕食を子供に食べさせる	子供の食べ残しを処理する
	夕食の食器を洗う	夕食の食器をしまう	テーブルを拭く	風呂のスイッチを入れる	子供を風呂に入れる	子供の体を拭く	子供にパジャマを着させる	子供の歯磨きをする	子供を寝かしつける	部屋を片付ける
	洗濯物を取り込む	洗濯物をたたむ	洗濯物をしまう	郵便物や保育園からの手紙などをチェックする	夜鳴きに対応する	子供に布団を掛けなおす	水筒を洗う	弁当箱を洗う		
時間帯や頻度が不定期	保育園の呼び出しに対応する	子供を病院に連れて行く	子供に薬を飲ませる	予防接種や健診を予約する	予防接種や健診に連れていく	子供の爪を切る	子供の耳掃除をする	子供の靴を洗う	子供の服を整理する	子供の持ち物に記名する
	乗り物の中で子供をあやす	子供の写真を整理する	子供の習い事の情報を集める	子供を習い事に連れていく	子供の習い事の練習相手をする	ミルクをつくる	哺乳瓶の消毒をする	子供を公園に連れて行く	子供の宿題をみる	子供のオムツ交換をする
	子供の髪を切る	おもちゃの整理をする	週末週明けの保育園セットの対応	加湿器の掃除など管理をする	布団を干す	窓を拭く	ベランダや庭を掃除する	冷蔵庫の整理をする	玄関の掃除をする	カーテンを洗う
	洗面所を掃除する	シンクを掃除する	レンジフードを取り替える	衣替えをする	洗濯機を回す	洗濯物を干す	掃除機をかける	トイレ掃除をする	風呂掃除をする	ペットや植物等の世話をする
	イベント時の装飾や準備をする	イベント時の片付けをする	レジャーの予定をたてる	クリーニングに出す	クリーニングを受け取る	買出しに行く	休日の昼食をつくる	食事を作り置きする	献立を考える	宅配食材等を注文する
	くつを磨く	アイロンをかける	新聞をまとめて捨てる	家計簿をつける	町内会や住居の理事会などに出席する	保護者会に出席する	親戚と連絡をとる	役所に書類を提出する	公共料金等を振り込む	

## 工夫ポイント③

### 職場編：自分なりのペースで職場貢献を意識しよう



あるあるこんな悩み

復職したけど、こどもの体調不良で急遽お休みを頂くことも多くて…。職場にご迷惑おかけしてしまっているかと思うと申し訳ない気持ちです。

#### 突発の子どもの体調不良に備えよう！

子どもの病気は、特に子どもが小さいうちは、避けられないことなので、あらかじめ起きることとして準備しておきましょう。

##### ▶ 家庭では…

家族で誰が対応するか、家族以外で頼れるところはないかななどの事前の準備をしておきましょう

- |                   |                      |
|-------------------|----------------------|
| ① 自分・もしくはパートナーが休む | ② 家族(身内)に預ける         |
| ③ 病児・病後保育などを利用する  | ④ ファミリーサポートセンターを利用する |
- ※自治体によっては病児に対応していないケースもある

##### ▶ 職場では…

日頃から自身の退勤後や不在時を想定し、できるだけ業務のスケジュール感・優先順位などをチームの中で共有し「業務の見える化」を意識しておくことも大切です。

そして、助けてもらった時には、言葉できちんとお礼をいしましょう。自分の子どもが成長し、病気をしなくなった時にぜひ周りの方へ恩返しができるとういですね。



あるあるこんな悩み

フルタイムの時と求められる業務内容が大きく変わってしまい、やりがいを感じにくくなってしまった。今後のキャリアに対して不安も…。

#### 「育児と仕事の両立」の経験を生かしスキル磨きを！

「育休復帰後も出産前と同じように働きたい!」という気持ちも「子どもとの時間を大切にしたい!」という気持ちも、どちらも大切な感情ですね。特に復職後は、前と同じように働くことのできない焦りがあるかと思います。

こどもも成長いつかは自立していきます。「今」「少し先」「フルタイム復帰時」などの視点をもって、自分がどんな働き方がしたいのかイメージしてみると良いですね。

また、仕事と育児の両立の中で、磨かれるスキルもあります。

- 常に優先順位を考え段取りを考えながら効率よく仕事を進める力
- 自分の仕事の状況を常に周囲と共有化しながら仕事を進める方 …… などなど

他の人と比べるのではなく、あせらず・あきらめずに、自分自身のスキルを磨いていきましょう。

# 自分の人生を自分らしくデザインする ライフデザイン表

長期的な視点で、自分自身をはじめ家族の将来について  
じっくり考えてみましょう!

目次に戻る

経過年数		現在	1年後	2年後	3年後	4年後	5年後	6年後
年度								
家族のライフイベント・目標・希望・準備しておくことなど	自分	年齢						
		仕事						
		プライベート						
		備考欄 (準備しておくこと・課題)						
	パートナー	年齢						
		仕事						
		プライベート						
		備考欄 (準備しておくこと・課題)						
	ご自身	年齢						
	ご自身	年齢						
		年齢						
	家族としての目標		5年後にむけて…					



# 「ダイバーシティマネジメント」について

## 職場の中でできることは…？



チームが最大限に力を発揮できるようにするために  
育児をしながら働く部下に対してだけでなく、チーム全体でお互いに  
尊重しあえる職場をつくっていくためには、どうしたらよいだろうか？

### 以下のポイントを踏まえた「対話」を意識してみませんか??

#### 1 育児勤務の状況についての把握

「育児勤務者」といっても、状況は人それぞれです。面談等を活用して、部下の状況を知ることがその先の「必要な配慮」の一步につながります。

#### 2 業務分担・働き方について

育児との両立の中では、お迎えの時間や突発での早退や欠勤など特に勤怠面での配慮が必要な場合が多いと思いますが、過度な業務分担の配慮は、本人のモチベーションや他の同僚を含めた職場の中での納得性にかけてしまうこともあります。面談や日頃の会話の中で、本人への視野を広げる工夫をお願いします。

#### 3 周囲への声掛け

育児勤務者の不在時などフォローに入ってくれる仲間がいます。協力してくれていることに感謝やねぎらいの言葉をかけるとともに、特定の人に負担が偏っていないか日常の中で状況確認の声掛けをお願いします。

#### 4 少しずつレベルの高い仕事へ

時間に制約があるからといって簡単な仕事や単純な仕事ばかりをしてもらうといった過剰な配慮をすることは、かえって本人のキャリア形成にとってマイナスになることも。同時に、本来やらなければならない仕事を周囲が肩代わりすることになり、職場メンバーの負担が増し不満が高まるリスクもあります。当事者の状況をみながら、少しずつレベルの高い仕事にチャレンジする機会を与えることで、キャリアアップの後押しをしましょう。

「多様性への理解」と「相手を知る」ことが  
ダイバーシティマネジメントの最初の一步です



## <参考>

ダイバーシティ経営とは…

**多様な人材<sup>(注1)</sup>を活かし、その能力<sup>(注2)</sup>が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営<sup>(注3)</sup>のことです。**

(注1)「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含まれます。

(注2)「能力」には、多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含まれます。

(注3)「イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」とは、組織内の個々の人材がその特性をいかし、いきいきと働くことの出来る環境を整えることによって、「自由な発想」が生まれ、生産性を向上し、自社の競争力強化につながる、といった一連の流れを生み出しうる経営のことです。

※経済産業省HPより



### 三越伊勢丹ホールディングス サステナビリティレポート 2021 より

#### ダイバーシティ&インクルージョンの推進

「あらゆる立場・境遇の人々が、自身の存在意義と幸せを実感しながら活躍できる社会」に向けた取り組みは、企業の社会的な責任です。また、不確実性の時代に多様な人材を活用し、イノベーション創出を促進することは、企業成長に直結すると考えています。

三越伊勢丹グループでは、性別や雇用形態等にかかわらず、すべての従業員が活躍できる基盤の構築を進め、多様な人材が能力を発揮する環境づくりに取り組んでいます。多様な価値観を尊重し、お互いの違いに価値を認めて、個々人が最大限に能力を発揮できる組織と環境づくりにより、従業員満足度の向上を通じた会社戦略の実現を推し進めています。



産休・育休～育児勤務を経てフルタイム復帰をされた皆さまから、これまでの経験を踏まえた「育児と仕事を両立する上で大事にしていること」（家庭面と仕事面）などを教えて頂きました！

#### ◆育児と仕事を両立する上で大事にしていること

（家庭面）行事、習い事などの予定を夫や祖父母と共有し子どものやりたい気持ちを優先する。

（仕事面）チーム内でコミュニケーションを意識的に図っている。

#### ◆これから育児と仕事を両立するメンバーへメッセージ

「なんでも自分でやらなければいけない（したい）」という気持ちを一旦置き、周りに感謝して甘えましょう！

##### ■家族構成

夫・子ども2人

##### ■育児制度利用期間

産休・育休…約2年間  
育児勤務…約11年間

#### ◆育児と仕事を両立する上で大事にしていること

（家庭面）家庭に重きを置くことを考えている（母親の代わりはいないので）

（仕事面）時間内で、効率よく行うことを心掛け、万が一休むことになった際もスムーズに引継ぎできるように普段から周りとのコミュニケーションをとることを心掛けていた。

#### ◆これから育児と仕事を両立するメンバーへメッセージ

仕事と育児のバランスに悩むこともあったが、仕事の仕方は、様々あるので自分だけで悩むのではなく、周りの先輩や、上司仲間にも相談しながら力を入れず、楽しむことが大切かと思えます。フル勤務に戻った今も、悩みはありますが楽しくお仕事をできています。

##### ■家族構成

夫・子ども2人

##### ■育児制度利用期間

産休・育休…約3年間  
育児勤務…約10年間

#### ◆育児と仕事を両立する上で大事にしていること

（家庭面）家事を完璧にやろうと思わない。手抜きをしても大丈夫！

旦那さんにどんどん手伝ってもらう。時には息抜きも必要。

（仕事面）頑張り過ぎない！一人で仕事をしない。情報共有をしっかりと、任せられることはお願いし、抱えている仕事を手放す。

#### ◆これから育児と仕事を両立するメンバーへメッセージ

誰でも不安です。だって経験したことがないんだもん！経験こそが自信に繋がります。ひとつひとつクリアしていけばいいのです。

焦らずゆっくりで大丈夫！一緒に頑張りましょう。

##### ■家族構成

夫・子ども1人

##### ■育児制度利用期間

産休・育休…約2年間  
育児勤務…約11年間

## ◆育児と仕事を両立する上で大事にしていること

(家庭面) 子供という時間を大切に。感謝を伝える。

(仕事面) 事情を抱えるのは自分だけではないので「子供がいるからやらなくていい」ということはない。まず業務をきちんと遂行し信頼を築き理解を得ていく。理解を求めることを先行させない。

## ◆これから育児と仕事を両立するメンバーへメッセージ

子育てはとても大変ですが貴重で愛おしい経験であり、今の経験は必ず自身の糧になり、無意識のうちに、社会人としても、この経験を還元できる可能性を拡げていると思います。

### ■家族構成

夫・子ども3人

### ■育児制度利用期間

産休・育休…約3年間  
育児勤務…約6年間

## ◆育児と仕事を両立する上で大事にしていること

(家庭面) 子どもとの会話を大切にしています。

(仕事面) 子どもが居るから…と思われないように仕事は全力で取り組む。

## ◆これから育児と仕事を両立するメンバーへメッセージ

子どもに負担が掛かっていると思っていましたが、子どもは思っていた程気にしてはませんでした。

### ■家族構成

子ども1人

### ■育児制度利用期間

産休・育休…約1年8ヶ月  
育児勤務…約8年間

## ◆育児と仕事を両立する上で大事にしていること

(家庭面) 期待しつつアテにしない。お互い尊重する。

食事は3人揃ってその日の出来事を話しながら食べる。

(仕事面) 時間内で終了できるよう効率的な計画を立てる。

(実際はできていない・・・)

感謝の気持ちを忘れない。

「ありがとうございます」は言葉に出して伝える。

## ◆これから育児と仕事を両立するメンバーへメッセージ

一人で抱え込まず甘えることも必要。夫がフレックスだった為、突発的なお迎えなどサポートしてもらい助かりました。フルタイムに戻る時に辞めようか悩みましたが両親がこれ程手厚く充実した会社はない、すぐ大きくなるから大丈夫!協力すると背中を押してもらい継続することができました。

また上司も親身に相談に乗ってくださり業務へ配慮があったため乗り越えることができ感謝しています。日頃からコミュニケーションを図り家庭の事情を知ってもらうことも大切なことだと思います。

### ■家族構成

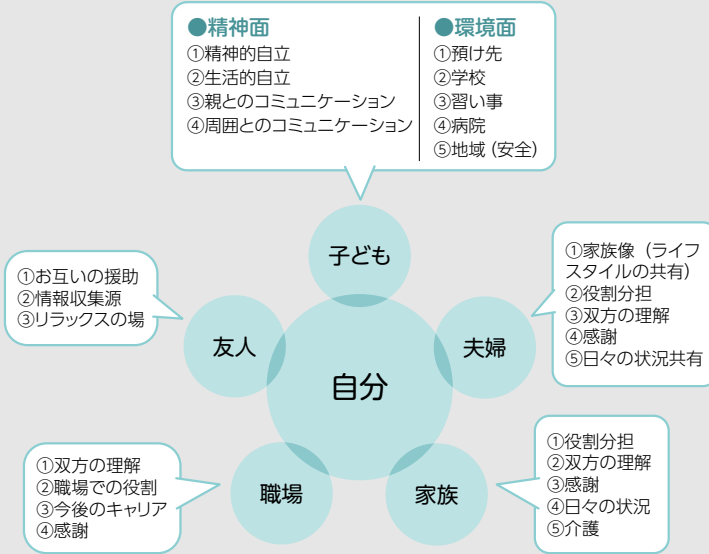
夫・子ども1人

### ■育児制度利用期間

産休・育休…約1年間  
育児勤務…約8年間

## 育児支援活動における大切な考え方

育児に携わる（可能性がある）メンバーの一人ひとりが、様々な仲間とコミュニケーションをとる中で、「社会人としての自分」と「家庭人としての自分」の両面を前向き、客観的に捉え、それぞれで経験した強みやスキルを将来に亘り、会社、家庭の双方で最大限発揮できるようにする。



## 情報提供の取り組み

育児サポート百科を補完する情報提供ツールとして、「育児と仕事の両立に向けて」の動画を作成しています。

①**妊娠～産休・育休編** ②**復職後編** の2つの動画に分かれておりますので、ご自身の関心のある部分から視聴することが可能です。動画は組合HP（表紙参照）より視聴ができます。



## VOICE活動の取り組み

三越伊勢丹グループ労働組合では、育児関連制度利用者を対象に、対象者同士・組合役員との情報交換や育児関連制度整備に向けた意見収集のため、VOICE活動を推進しています。

### 組合が育児関連制度利用者にVOICE活動を行う目的

- ①**情報共有** …… 対象者が仕事上の不安・悩み、働き方など、同じ境遇のメンバーや組合役員と様々な情報を共有化・相談できる「つながりの場」を提供
- ②**情報提供** …… 現行の育児に関する諸制度（社内制度・共済制度・公的制度など）や育児休職中の会社の動きなどの情報を提供（確認）し、メンバーにとって「有益な情報を提供する場」としての位置付け
- ③**環境整備** …… 三越伊勢丹グループにおける育児サポート活動や諸制度に対するメンバーの生の声を収集し、将来を見据えた育児制度整備に活かす「意見収集の時間」として開催

### 取り組み事例（各支部により異なります）

実施タイミング	実施内容（例）
出産前	◆ 育児制度全般説明 ◆ 不安や悩みのヒアリング ◆ 各種情報提供 ◆ 会社資料や組合広報配布 ◆ 休職期間中の過ごし方の工夫 ◆ 復職時の不安や悩みヒアリング ◆ 先輩社員からのアドバイス
産前産後休暇 育児休職中	
復職前後	
育児勤務者	◆ 近況確認 ◆ 不安や悩みのヒアリング ◆ 制度利用者同士の情報共有 ◆ 制度面における要望等のヒアリング ◆ フルタイム復帰者からのアドバイス

## 相談窓口機能

育児と仕事を両立する上での困りごとや育児関連制度に関するご意見・ご質問などがありましたら、P.46から記載しております労働組合窓口までお問い合わせください。



## 各種お問い合わせ先

### ● 育児サポート百科の内容に関するお問い合わせ (育児に対する情報提供)

三越伊勢丹グループ労働組合	外線	内線
本部・関連事業会社各支部	03-5273-5165	801-23-911
北海道統括支部 (札幌丸井今井・札幌三越・北海道百科)	011-205-2525	817-22525
北海道統括支部 (函館丸井今井)	0138-32-1033	892-1033
仙台三越支部	022-261-3185	875-2673
新潟三越伊勢丹支部 (新潟伊勢丹)	025-243-7566	807-2251
静岡伊勢丹支部	054-252-9825	811-2660
名古屋三越支部 (栄店)	052-252-1661	820-1661
名古屋三越支部 (星ヶ丘店)	052-783-3369	823-3369
広島三越支部	082-242-3259	834-541
高松三越支部	087-825-0848	840-2083
松山三越支部	089-934-8876	841-2555
岩田屋三越支部	092-712-6870	815-3197

三越伊勢丹グループ共済会	外線	内線
	03-5273-5139	801-23-914

※受付時間：10:00～18:00 ※定休日：日曜日

三越伊勢丹健康保険組合	外線	内線
	03-5273-5102	801-23-900

※受付時間：11:00～16:00 ※定休日：日曜日

公的制度	各自治体にお問い合わせください
------	-----------------

● 人事制度・育児関連制度に関する問い合わせ 各社総務・人事にお問い合わせください。

会社名	各社問い合わせ先		
	窓口名	外線	内線
株三越伊勢丹ホールディングス 株三越伊勢丹	三越伊勢丹ホールディングス 人事統括部労務・オペレーション部	03-3225-2414 メール: ikukai@isetanmitsukoshi.co.jp	801-22-763
株札幌丸井三越	総務・経営企画部 人事担当	011-205-1243	817-21243
株北海道百科	総務部	011-205-1250	817-21250
株函館丸井今井	総務・経営企画部	0138-32-1048	892-1048
株仙台三越	総務・経営企画部 総務・人事	022-221-8365	875-2005
株新潟三越伊勢丹	総務・経営企画統括部 総務・人事部	025-241-6771	807-2052
株静岡伊勢丹支部	総務・経営企画部 総務・人事	054-273-4604	811-2451
株名古屋三越 (栄店)	総務・経営企画部 人事・経営企画担当	052-252-1508	820-1508
株名古屋三越 (星ヶ丘店)	総務・経営企画部 総務担当 星ヶ丘店	052-783-3311	823-3311
株広島三越	総務・経営企画部 総務人事・コンプライアンス担当	082-242-3241	834-644
株高松三越	総務・経営企画部 人事・労務	087-825-0480	840-2013
株松山三越	総務・経営企画部 人事戦略	089-934-8260	841-2340
株岩田屋三越	総務・経営企画部 人事・経理・ コンプライアンス担当	092-734-2932	815-3852
株エムアイカード 株エムアイ友の会	総務部 労務担当	03-6635-5585	804-2340
株エムアイフードスタイル	総務本部 人事部	03-6633-4161	801-27490
株三越伊勢丹 ビジネス・サポート	総務統括部 人事管理 労務担当	03-6730-5686	800-3920
株三越伊勢丹 プロパティ・デザイン	総務部 総務・人事グループ人 事・労務担当	03-6633-7555	800-3403
株三越伊勢丹システム・ ソリューションズ	総務・事業推進部 人事担当	03-6631-9300 メール: ims.jinjiromu@ims-sol.co.jp	800-3920
株三越伊勢丹ヒューマン・ ソリューションズ	総務・経営企画部総務管理グ ループ人事担当	050-3150-0060	804-3201
株IM Digital Lab	総務部・経理管理部	050-3150-0040	801-22-371
株三越伊勢丹センチュリー トレーディングカンパニー	総務部	050-3152-2001	
株スタジオアルタ	総務部・人事担当	03-3350-1200	
株レオテックス	総務部	050-3154-4073	801-27-901
株三越伊勢丹ソレイユ	総務部	03-5996-5586	801 - 27-641
株ニッコウトラベル	総務部 総務人事担当	03-3276-0142	882-4132
株三越伊勢丹ギフト・ ソリューションズ	総務・経営企画部	03-6634-5136	804-3159
三越伊勢丹健康保険組合	総務担当	03-5273-5102	801-23-900



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union