

## 育児休業給付率を80%保障、手取り給与水準を最長2歳まで維持 子育て支援策を強化・拡充し、社員の誰もが“自分らしく”働き活躍できる環境を実現

総合ITサービス業のJBCCホールディングス株式会社（本社：東京都大田区、社長：東上 征司）は、JBグループ\*の人事施策「Style J（スタイル ジェイ）\*\*」における出産・育児に関する支援制度を強化・拡充し、2022年4月より運用を開始しました。

(\*）JBCCホールディングス株式会社および事業会社の総称（<https://www.jbcchd.co.jp/corporate/group/>）

(\*\*）社員一人ひとりが自律した柔軟な働き方ができることを目指したJBグループの人事施策 [2020年9月発表]（<https://www.jbcchd.co.jp/news/2020/09/29/090000.html>）

新たに強化・導入した制度では、国から給付される育児休業給付金に加え、独自の付加支援金を給付し、休業前とほぼ同水準の手取り給与を最長で子が2歳になるまで保障します。付加支援金の対象は性別を問わず、育児を行う社員全てに適用されます。また、国の公的制度として2022年10月から施行が予定されている育児休業の分割取得や男性の出生時育児休業制度（産後パパ育休）を、JBグループ主体の子育て支援策として国に先駆け開始します。

JBグループは、企業のDXを実現するトータルITサービス「HARMONIZE」を昨年発表しました。その推進のため、より高度なIT人材の採用ならびに柔軟な働き方を実現していきます。

今回、新たに導入・強化した出産・育児に関する支援制度は以下の通りです。

### 1. 育児休業給付率80%を保障する付加支援金の給付

育児休業給付金は休業前給与の67%が国から支給されますが、給付率が80%に達するまでの差額13%をJBグループが付加支援金として支給します。また、休業開始から6か月以降は、育児休業給付金の支給額が50%となるため、差額30%を同じく付加支援金として支給します。給付期間は育児休業中、最長で子が2歳になるまでです。

付加支援金は課税対象ですが、国からの育児休業給付金は非課税のため、所得税がかかりません。育児休業中の社会保険料は免除されるため、給付率が80%になると、休業前の給与の手取り額とほぼ同額の金額を育児期間中に確保することが可能になります。

### 2. 育児休業の分割取得、産後パパ育休制度の前倒し実施

育児・介護休業法改正に伴い2022年10月から施行予定の育児休業の分割取得や産後パパ育休制度をJBグループの支援策として、国に先駆け実施します。これにより、男性社員は出産直後（産後8週内）に分割して2回、その後もさらに2回に分けて最大4回、育児休業を取得することが可能になり、男性の育児休暇取得を促進し、子育てと仕事の両立を支援します。

### 3. 出産祝金の支給（増額）

出産祝金を子供一人当たり一律10万円に増額します。（これまで第1子3万円、第2子5万円、第3子以降10万円を支給）

JBグループは、人事施策「Style J」において、結婚や出産、介護等のライフイベントに合わせて活用できる各種制度を拡充し、社員が自身のキャリアやライフプランを考えながら“自分らしく”働き、活躍することができる環境を実現しています。

<本件に関するお問い合わせ>

JBCCホールディングス株式会社 広報 長谷川  
Tel:03-5714-5177 E-mail: [jb\\_info@jbcc.co.jp](mailto:jb_info@jbcc.co.jp)

【参考】JBグループの出産・育児支援制度

|       | 妊娠中       | 産前休暇                      | 出産  | 産後休暇    | 育児休職         | 職場復帰                            |
|-------|-----------|---------------------------|---|---------|--------------|---------------------------------|
| 会社の制度 | 健診休暇      | 産前休暇・産後休暇                 |   |         | 育児休職         | 短時間勤務<br>育児フレックス勤務              |
|       | 短時間勤務     |                           | 男性休職  | 男性休職    | 男性休職<br>男性休職 | 特別休暇(女性)                        |
|       | 妊娠休憩時間    |                           | 2022.4.1より 男性育休回数増可能に                                     |         |              | 育児休憩                            |
|       | 軽易作業への転換等 |                           | ※新設 育児休業給付金付加金制度<br>2022.4.1より 公的支給に加えて<br>独自支給で月収の80%を確保 |         |              | 軽易作業への転換等                       |
|       |           | 慶弔金                       | 2022.4.1より 第1子より一律10万円支給                                  |         |              | 育児のための費用補助<br>(保育園補助 15,000円/月) |
|       |           | 慶弔金(社員会)                  |   |         |              | 看護休暇(特休・積休)                     |
|       |           | 特別休暇(男性)                  |   |         |              | 時間外勤務・深夜勤務免除                    |
| 健康保険  |           | 出産育児一時金受取代理               | 出産育児一時金<br>直接支払い  |         |              |                                 |
|       |           | 出産育児一時金(42万円)+付加給付金(10万円) |   |         |              |                                 |
| 厚生年金  |           | 保険料免除                     |   | 保険料免除   | 育児休職等終了時改定   |                                 |
|       |           | 養育期間標準報酬月額特例              |   |         | 養育期間標準報酬月額特例 |                                 |
| 雇用保険  |           |                           |   | 育児休業給付金 | 育児休職等終了時改定   |                                 |