

【NEWS RELEASE】

2025年4月1日

株式会社KADOKAWA

**～育児・介護と仕事の両立を応援する風土を促進、休職者をフォローする従業員に手当～
「産育休・介護休フォロー手当」を導入**

株式会社KADOKAWA（本社：東京都千代田区、取締役 代表執行役社長 CEO：夏野剛、以下KADOKAWA）は、育児・介護と仕事の両立を応援する風土を促進するため、休職者に代わって業務をフォローする従業員への支援制度「産育休・介護休フォロー手当」を導入いたします。

KADOKAWAグループでは、2028年3月期までの中期経営計画において、多彩なポートフォリオから成るIP（Intellectual Property）を安定的に創出し、世界に広く展開することを中核とした「グローバル・メディアミックス with Technology」の推進を基本戦略として掲げています。当社グループは本戦略の推進にかかり、IPの創出およびIPの価値最大化を実現する経営基盤は多種多様な分野に精通した人材集団＝従業員であると捉えていることから、従業員がモチベーション高くクリエイティビティを存分に発揮するための環境整備に取り組んでおります。

KADOKAWAは、上記の考え方に基づき、これまでも産前産後休暇・育児休業、出産祝い金や育児手当支給、ベビーシッター利用者支援、介護休業などの取得を奨励し、育児・介護と仕事の両立を目指す従業員を支援してまいりました。また、業務内容やライフスタイルに合わせて働く場所を選択できる「ワークプレイスチョイス（就業場所の選択制度）」を導入するなど、従業員が長期的に活躍できる環境の整備を推進することで、リモートワーク活用率が全体の72.8%にのぼるほか^{※1}、男性育児休業取得率は全国平均を上回る53.9%^{※2}、育児休業後の復職率は100%を達成しております。

上記のように従業員が休暇を取得しやすく働きやすい環境整備が進むことで、今後も育児休業取得率は上昇していくことが想定されます。一方で休職者に代わって業務のフォローを行う従業員の負担増も予想されるため、このたび休職者の業務をフォローする従業員の貢献に報いる「産育休・介護休フォロー手当」の導入に至りました。

KADOKAWAでは、本手当の導入により、育児・介護と仕事を気兼ねなく両立できる、より働きやすい企業文化の促進を目指してまいります。

※1：働きやすい環境づくり／人事制度

- ・ [数字で知るKADOKAWA](#)
- ・ [ESG関連情報「社会」Ⅲ：働きやすい環境づくり | 社会 | IR情報](#)

※2：男性育児休業取得率について

- ・ [令和5年（2023年）全国の男性育児休業取得率：30.1%（厚生労働省資料より）](#)
- ・ [KADOKAWA男性育児休業取得率53.9%（KADOKAWA有価証券報告書 第10期\(2023/04/01－2024/03/31\)より）](#)

■「産育休・介護休フォロー手当」の概要

- ・ 目的：気兼ねなく産前産後休暇・育児休業・介護休業を取得しやすい環境整備、また休職者の業務をフォローする従業員の貢献に報いるため
- ・ 制度開始日：2025年4月1日（火）
- ・ 支給金額：一律「20,000円/月」
- ・ 対象：休職者が所属する部署のKADOKAWA正社員、契約社員、嘱託社員、継続雇用契約社員、出向受入社員
- ・ 制度の仕組み：産育休・介護休を連続28日以上取得した休職者が所属する部署の対象者に、休職期間中手当を支給する。

■【参考】その他、多様な働き方を支援するKADOKAWAの制度

制度一覧参考：[ESG関連情報「社会」Ⅲ：働きやすい環境づくり | 社会 | IR情報](#)

<働き方支援>

- **ワークプレイスチョイス（就業場所の選択制度）**：
従業員の働き方を尊重しサポートするために、ベースとなる拠点（ワークプレイス）を、「オフィス勤務メイン」「在宅勤務メイン」のいずれかから従業員個人が選択できる。

<福利厚生制度>

- **出産祝い金**：子育てと仕事の両立をサポートするため、子どもの人数に応じて祝い金を支給。
- **育児手当支給制度**：小学校卒業前までの子どもを持つ従業員に対して、毎月手当を支給。
- **ベビーシッター利用者支援**：小学3年生までの子どもを持つ従業員に対して、ベビーシッター派遣サービス利用時の支援を行う。
- **FanFunえほん**：従業員の子ども（0～18歳）を対象に、クリスマスのタイミングに年1冊書籍をプレゼントする。

<休暇制度>

- **妊娠・出産・育児にかかわる休暇・休業**：妊娠休暇、通院休暇、産前・産後休暇、育児休業を取得できるほか、子どもの年齢に応じて時短勤務などの制度が利用できる。
- **介護休暇・介護休業**：要介護状態にある家族を介護する従業員は、対象家族の人数に応じて年間5～10日の休暇を取得できるほか、時短勤務などの利用、介護休業の取得などができる。
- **子どもの看護休暇**：小学校卒業までの子どもを持つ従業員に対して、子どもの人数に応じて年間5～10日の休暇を付与。
- **ケアサポート休暇**：本人の傷病入院、介護、ボランティア、家族の傷病通院・入院の看病を目的に、期限切れとなった年次有給休暇の残存休暇から、年5日を限度（積立限度日数は20日）として休暇が取得できる。

■株式会社KADOKAWAについて

出版、アニメ・実写映像、ゲーム、Webサービス、教育・EdTechなどの事業を展開する総合エンターテインメント企業です。世界中から才能を発掘して多彩なIP（Intellectual Property）を創出し、さまざまなメディアで展開。創出したIPをテクノロジーの活用により世界に届ける「グローバル・メディアミックス with Technology」戦略を掲げ、IP価値の最大化を推進しています。

<https://group.kadokawa.co.jp/>

以上

【本件に関する報道関係からのお問い合わせ先】

株式会社KADOKAWA 広報部

E-mail : pr-dept@kadokawa.jp