当社はみなさんの「仕事と育児の両立」を支援しています！

育児休業は、みなさんの大切なお子さんが、原則1歳になるまで取得できる制度です。ご夫婦で協力して育児をするため積極的に取得しましょう！

【男性が育児休業を取得するメリット】

- 夫のメリット・・・子どもと一緒に過ごす時間の確保、育児・家事スキルの向上、これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方が身につく
- 妻のメリット・・・育児不安やストレス軽減、就労継続・昇進意欲・社会復帰への意欲の維持
- 職場のメリット・・・仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築（育児休業だけでなく、病気による入院や介護休業等で不在になる可能性も）、雇用環境の改善による離職率の低下・応募者の増加

1. 育児休業（育休）は男性従業員も取得できます。

対象者	全従業員（ただし、日々雇用のアルバイトさんなどは除きます） ① 配偶者が専業主婦（夫）であっても取得できます。 ② 夫婦同時に取得できます。 ③ 有期契約従業員の方は、申出時点で、お子さんが1歳6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合であれば取得できます。 ※：ただし、当社の場合は、従業員代表との協定で、次の方々は対象外とさせていただいております。 ① 入社1年未満の従業員 ② 申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了する従業員 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
期間	① 原則、お子さんが1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間で従業員が希望する期間。 ② 配偶者が育児休業をしている場合は、お子さんが1歳2か月に達するまでは、「出産日・産後休業期間」と「出生時育児休業・育児休業期間」とを合計して、1年間以内の休業が可能です（パパ・ママ育休プラス）。 ③ 保育所等に入所できない等の理由がある場合は最長、子が2歳に達する日（2歳の誕生日の前日）まで延長が可能です。申請に当たっては、必要書類を揃える必要がありますので、必ず、事前に相談してください。
申出期限	原則として、休業の1か月前までに担当者まで申し出てください。 （申出書面は会社で準備しています）
分割取得	令和4年10月から分割して2回取得することができるようになりました。
特別有給日	出生後8週間以内の期間について取得する場合、育児休業初日から2日間を有給とします。

当社は子育てはかけがえのない「人生の経験」と考えます。

2. 出生時育児休業(産後パパ育休)は特に男性の育児休業取得を促進する制度です。（令和4年10月1日からスタートしました!）

対象者	男性従業員。なお、養子の場合等は女性も取得できます。 ① 配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。 ② 有期契約従業員の方は、申出時点で、出生後8週間を経過する日の翌日から起算して6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 ※：ただし、当社の場合は、従業員代表との協定で、次の方々は対象外とさせていただいております。 ① 入社1年未満の従業員 ② 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する従業員 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
期間	子の出生後8週間以内に4週間までの間の従業員が希望する期間。
申出期限	原則休業の2週間前までに担当者に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得することが可能ですので、柔軟な取得ができます。ただし、2回分まとめて申し出てください。
特別有給日	出生後8週間以内の期間について取得する場合、育児休業初日から2日間を有給とします。
休業中の就業（※）	調整・事前同意等が必要ですので、希望する場合、まずは担当者にご相談ください。

※：休業中は、就業しないことが原則であり、この制度は、みなさんに就業を強制するものではありません。就業期間は、休業期間の半分までとなります。さらに、就業の希望に添えないこともあります。
なお、就業期間中は、次ページの育児給付金が調整されたり、社会保険料の免除の対象にならないことがありますのでご注意ください。

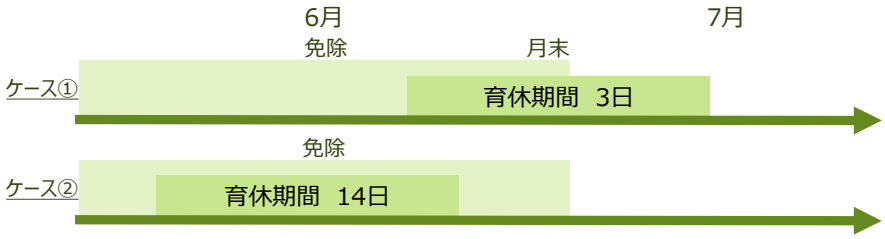
育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

育児休業給付

育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。

育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件（その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）期間中である場合（令和4年10月以降はこれに加えてその月中に14日以上育児休業を取得した場合、賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得した場合））を満たしていれば、育児休業をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。



育児休業、出生時育児休業以外の両立支援制度も積極的にご利用ください　！
社長からのメッセージ「子ども達は、未来の宝！両立支援は当社事業の重要な柱！」
～当社の目標！～
男性の育児休業・出生時育児休業取得率10%以上、
女性の育児休業取得率90%以上

育児短時間勤務制度	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、1日の所定労働時間を短縮することができる制度 1日の所定労働時間は、6時間又は7時間のいずれかから本人が選択した時間とする。 始業及び終業の時刻は、育児の状況を勘案し、個人ごとに定める。
所定外労働の制限	3歳に満たない子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できる制度
育児のための時差出勤制度	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、始業及び終業の時刻について、配属される部署又は派遣先の状況に応じて変更することができる制度
時間外労働の制限	小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できる制度
深夜業の制限	小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時の深夜業を制限することを請求できる制度
子の看護休暇	小学校就学前の子を養育する場合、1年に5日（子が2人の場合は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の休暇制度（時間単位の休暇も可）。

当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。
また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

意向の確認

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、　年　月　日までに、会社へ提出してください。

該当するものに〇	意向の確認
	出生時育児休業を取得する。
	育児休業を取得する。
	取得する意向はない。
	検討中

（注）男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。

【提出日】　年　月　日
【提出者】所　属
氏　名

意向の把握（フォローアップ）

育児休業・出生時育児休業の取得の状況について、以下を記載し、このページのコピーを、　年　月　日までに、会社へ提出してください。

該当するものに〇	意向の再確認
	未だ決めていない
	出生時育児休業を取得した。
	育児休業を取得した。
	出生時育児休業の申出をしなかった。
	育児休業を取得の申出をしなかった。
	出生時育児休業の申出を撤回した。
	育児休業を取得の申出を撤回した。

（注）撤回の場合は、取得１回分とみなされます。

【提出日】　年　月　日
【提出者】所　属
氏　名