

# 育児休業は、男性も取得できます！

## 男性の育児休業を促進するため 「産後パパ育休」が創設されました！

### 育児休業は性別を問わず取得できます

- 「子が1歳に達するまでの間、2回に分割して休業することができる」と定められています(保育所等に入所できないなどの場合は最長2歳まで延長可)(育児・介護休業法)

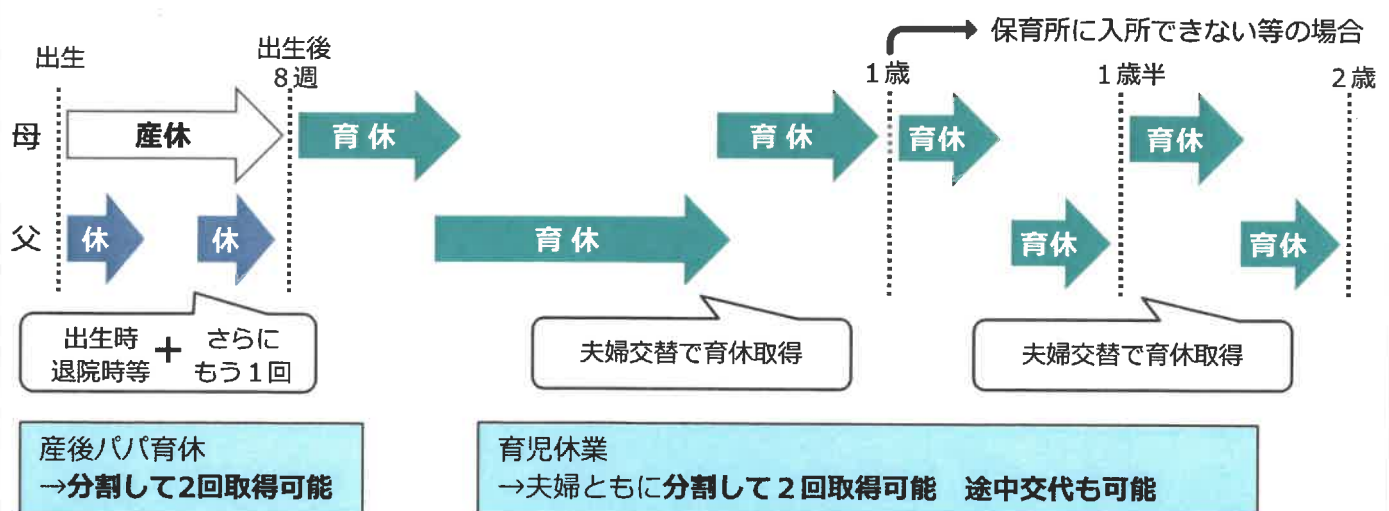
### 産後パパ育休(出生時育児休業)は、子の出生直後に取得できます

- 「産後休業をしていない労働者は、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して休業をすることができる」と定められています(育児・介護休業法)

- ◆要件を満たした従業員が申し出た場合、会社は拒否することができません
- ◆要件や、休業の手続きについては、社長までお気軽にお問い合わせください。

- 育児休業は夫婦で取得すると、1歳2か月まで休業できます(パパ・ママ育休プラス)。
- 育児休業・産後パパ育休は、配偶者が専業主婦(夫)でも取得できます。
- 夫婦で育児・家事の役割分担や両立支援制度の利用等について話し合い、休業中はもちろん、休業後も夫婦ともに仕事と育児の両立を目指しましょう。

### このような柔軟な取り方もできます



# 育児休業は、男性も取得できます！

## 男性の育児休業を促進するため 「産後パパ育休」が創設されました！

育児休業、産後パパ育休には、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(産後パパ育休含む)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・産後パパ育休中の社会保険料の免除

一定の要件※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。

- ※ ①その月の末日が育児休業(産後パパ育休を含む、以下同じ)期間中である場合  
②令和4年10月以降に開始した育児休業については、  
・①に加え、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に限る

## 育児休業・産後パパ育休を取得することで、こんなメリットがあります

- 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

### 〈参考情報〉育休・産後パパ育休の他にも、男性にも使える 育児・介護休業法に定められた両立支援制度が複数あります

- 短時間勤務制度
- 子の看護休暇制度
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 転勤についての配慮
- 所定外労働の制限

※詳しくは、社長までお気軽にお問い合わせください。

# 我が社は仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートします！

## 社長からのメッセージ

- ・仕事とプライベート、どちらも充実することで、従業員のみなさんが豊かな生活を送れるようサポートします。
- ・全従業員がより一層活躍できる職場づくりに引き続き積極的に取り組みます。

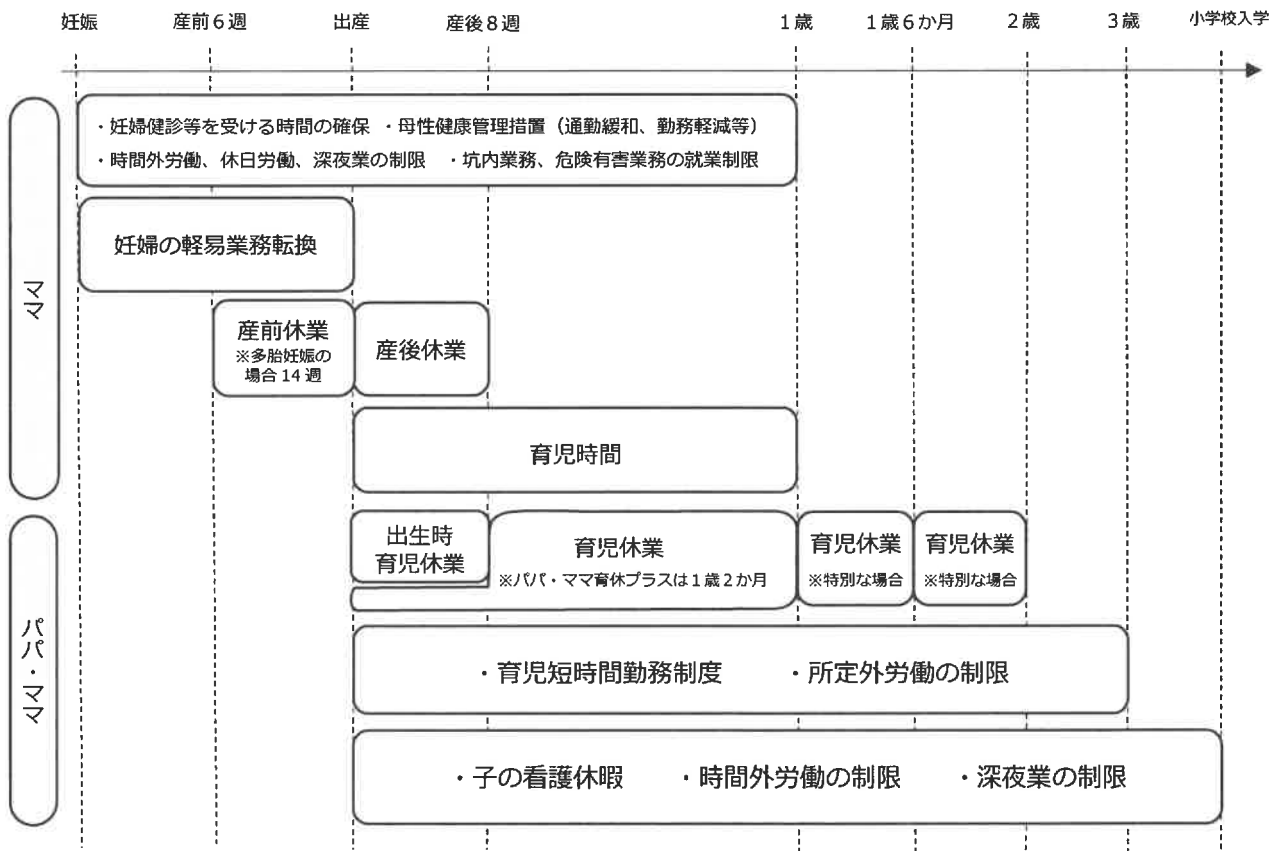
## 育児休業、出生時育児休業を積極的に取得してください！

そのために、

- 育児休業等に関するリーフレットを作成します。
- 仕事と家庭の両立に関する相談窓口を設置します！
- 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに育児休業・出生時育児休業の取得の意向を確認します！

## 育児休業、出生時育児休業以外の両立支援制度もご利用ください！

### 仕事と育児の両立支援制度概要



制度に関するお問い合わせ、申し込み先  
(育児休業に関する相談窓口)

代表取締役 菊池 壮太