**育児休業の取得事例**

育児休業取得事例記載例

所　 属 ： 製造部　企画課

氏　 名 ： 厚労 太郎さん

取得期間： 子の出生直後から３か月間

～我が社、５人目の男性育児休業取得者～

（取得したいと思ったきっかけ）

　　□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

（配偶者の反応）

　　□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

（上司・同僚の反応）

　　□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

（取得にあたって準備したこと（仕事面））

　　□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

（取得にあたって準備したこと（家庭・子育て面））

　　□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

（育児休業中どう過ごしたか）

　　□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

（復帰後の働き方と育児について）

　　□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

（育児休業を取得した感想）

　　□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

（これから育児休業を取得する男性職員へのメッセージ）

　　□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

【上司からのメッセージ】

　当課での男性育休取得は初めてでしたが、厚労さんの育休取得が業務分担の見直しと見える化につながり、課内全体で生産性を意識した働き方が進むきっかけとなりました。ぜひ今後も、育児と仕事を両立して、若手社員のモデルとなってもらいたいと思います。

育児休業制度及び取得促進方針周知例

**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**

**社長の顔写真**

**□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□**

**□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□**

**□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□**

**□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□**

**□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□**

**～我が社の目標～**

**男性の育児休業・出生時育児休業取得率●●％以上、平均●か月以上**

**女性の育児休業取得率●●％以上**

**育児休業、出生時育児休業を積極的に取得してください！**

そのためにも、

●全労働者に対し年に１回以上仕事と育児の両立に関する研修を実施します！

●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積極的にご利用ください！**

仕事と育児の両立支援制度概要

ママ

産前６週

産後８週

妊娠

出産

１歳

２歳

１歳６か月

３歳

小学校入学

妊婦の軽易業務転換

・妊婦健診等を受ける時間の確保 ・母性健康管理措置（通勤緩和、勤務軽減等）

・時間外労働、休日労働、深夜業の制限　・坑内業務、危険有害業務の就業制限

産後休業

育児休業

※特別な場合

育児休業

※特別な場合

育児時間

・育児短時間勤務制度（注）　 　・所定外労働の制限

・子の看護休暇　　・時間外労働の制限　　・深夜業の制限

パパ・ママ

出生時

育児休業

　　　　育児休業

　　　　　※パパ・ママ育休プラスは１歳２か月

産前休業

※多胎妊娠の

場合14週

|  |  |
| --- | --- |
| 制度に関するお問い合わせ、申し込み先 | ○○部△△課　□□□□（内線○○、メールアドレス△△） |

（注）一部又は全部の労働者について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外としている場合、代替措置を記載してください.

休業中の就業説明資料例

**出生時育児休業中の就業について**

育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則です。

子の出生後８週間以内の休業である「出生時育児休業」については、仕事を理由として育児休業の取得をためらっている労働者であっても育児休業を取得しやすいようにする制度です。

労働者の意に反したものとならないことを担保した上で、労働者の意向を踏まえ、労働者と事業主が事前に調整した上での休業中の部分的な就業が可能です。

出生時育児休業中の就業については、休業開始前までに労使協定（事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定）を締結する必要があります。

労使協定後の具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出

※休業開始予定日前日まで変更・撤回可能

②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示

（候補日等がない場合はその旨提示）

　　③労働者の同意

　　④事業主の通知

なお、・休業開始予定日以後も特別の事情があれば同意の撤回が可能です。

・就業可能日等の上限は、休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分です。

・休業中の就業については「残業」させることはありません。

ご注意ください。

出生時育児休業給付金

給付金の対象となるのは、出生時育児休業期間中の就業日数が一定の水準(※)以内である場合です。

※ 出生時育児休業を28日間（最大取得日数）取得する場合は、10日（10日を超える場合は80時間）。これより短い場合は、それに比例した日数または時間数。

（例：14日間の出生時育児休業の場合は、５日（５日を超える場合は40時間））

また、出生時育児休業期間中に就業して得た賃金額と出生時育児休業給付金の合計が、休業前賃金日額×休業日数の80％を超える場合は、当該超える額が出生時育児休業給付金から減額されます。

育児休業期間中の社会保険料の免除

令和４年10月以降に開始した育児休業については、その月の末日が育児休業期間中である場合と、その月中に14日以上育児休業を取得した場合に、社会保険料が免除されます。また、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のみ免除の対象となります。この「14日以上」の日数には、事前に調整して就業した日は含まれません。

* 令和４年９月以前に開始した育児休業については、その月の末日が育児休業期間中である場合のみ、社会保険料が免除されます。