個別周知・意向確認書記載例（好事例）

 **仕事と育児の両立を進めよう！**

**育児休業は、原則１歳になるまで取得できる制度です。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**

**●家族のメリット･･･経済的な安定（妻が就労継続した場合と、退職してパート等で再就職した場合では生涯賃金に大きな差が出る）**

**●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）は性別を問わず取得できます。**

|  |  |
| --- | --- |
| 対象者 | 労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。有期雇用労働者の方は、申出時点で、子が１歳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。＜対象外＞（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）①入社１年未満の労働者　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労働者　③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者 |
| 期間 | 原則、子が1歳に達する日（１歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が１歳２か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間と出生時育児休業を合計して１年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。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）まで延長可能。 |
| 申出期限 | 原則休業の１か月前までに●●部□□係に申し出てください。 |
| 分割取得 | 分割して２回取得可能 |

**２．出生時育児休業(産後パパ育休）は男性の育児休業取得を促進する制度です。**

|  |  |
| --- | --- |
| 対象者 | 男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。有期雇用労働者の方は、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。＜対象外＞（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）①入社１年未満の労働者　②申出の日から８週間以内に雇用関係が終了する労働者　③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者 |
| 期間 | 子の出生後８週間以内に４週間までの間の労働者が希望する期間。 |
| 申出期限 | （２週間前とする場合の記載例）原則休業の２週間前までに●●部□□係に申し出てください。（労使協定を締結し、１か月前とする場合の記載例）原則休業の１か月前までに●●部□□係に申し出てください。※当社では、育児・介護休業法で義務づけられている内容を上回る措置の実施（①研修の実施、②相談窓口の設置）等を労使協定で締結し、申出期限を１か月前までとしています。 |
| 分割取得 | 分割して２回取得可能（まとめて申し出ることが必要） |
| 休業中の就業（※） | 調整等が必要ですので、希望する場合、まずは●●部□□係にご相談ください。 |

（※）休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です。

～知っておこう産後の気分の不調～

出産後多くの方は、気分の落ち込みなどの抑うつ気分をはじめとするいわゆる「マタニティ・ブルーズ」を経験します。一過性のことがほとんどですが、２週間以上続く場合は「産後うつ病」である可能性があるため、早めに医療機関や市町村窓口へ相談してください。

出産後は周囲のサポートが重要です。育児休業を有効に活用しましょう。

（裏面あり）

**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、その月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「□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□」**

**～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**

|  |  |
| --- | --- |
| 育児短時間勤務制度（注） | ３歳に満たない子を養育する場合、１日の所定労働時間を６時間に短縮することができる制度 |
| 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 |
| 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）。 |

（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。

* **制度対象者の希望があれば必ず認めなくてはならない措置・制度**
	+ 育児時間（子が生後1年未満、1日2回30分以上）
	+ 育児短時間勤務制度（子が3歳未満の間）
	+ 所定外労働の制限（子が3歳未満の間）
	+ 時間外労働の制限（子が小学校就学未満の間、 1か月24時間、1年150時間まで）
	+ 深夜業の制限（子が小学校就学未満の間、深夜（午後10時から午前5時まで））
	+ 子の看護休暇制度（小学校就学前の子1人の場合5日、2人以上の場合10日、1日又は時間単位）

**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。**

**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、●●部□□係へ提出してください。**

|  |  |
| --- | --- |
| 該当するものに○ |  |
|  | 育児休業を取得する。　　 |
|  | 出生時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　□□部△△課

氏名　◆◆　◆◆

個別周知・意向確認書記載例（必要最小限事例）

 **仕事と育児の両立を進めよう！**

**１．育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。**

|  |  |
| --- | --- |
| 対象者 | 労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。有期雇用労働者の方は、申出時点で、子が１歳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。＜対象外＞（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）①入社１年未満の労働者　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労働者　③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者 |
| 期間 | 原則、子が1歳に達する日（１歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が１歳２か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間と出生時育児休業を合計して１年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。 |
| 申出期限 | 原則休業の１か月前までに●●部□□係に申し出てください。 |
| 分割取得 | 分割して２回取得可能 |

**２．出生時育児休業(産後パパ育休）は男性の育児休業取得を促進する制度です。**

|  |  |
| --- | --- |
| 対象者 | 男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。有期雇用労働者の方は、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。＜対象外＞（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）①入社１年未満の労働者　②申出の日から８週間以内に雇用関係が終了する労働者　③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者 |
| 期間 | 子の出生後８週間以内に４週間までの間の労働者が希望する期間。 |
| 申出期限 | （２週間前とする場合の記載例）原則休業の２週間前までに●●部□□係に申し出てください。（労使協定を締結し、１か月前とする場合の記載例）原則休業の１か月前までに●●部□□係に申し出てください。 |
| 分割取得 | 分割して２回取得可能（まとめて申し出ることが必要） |
| 休業中の就業（※） | 調整等が必要ですので、希望する場合、まずは●●部□□係にご相談ください。 |

（※）休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です。

（裏面あり）

**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月以降に開始した育児休業については、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及び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、その月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。



**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。**

**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、●●部□□係へ提出してください。**

|  |  |
| --- | --- |
| 該当するものに○ |  |
|  | 育児休業を取得する。　　 |
|  | 出生時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　□□部△△課

氏名　◆◆　◆◆

**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。