文章中の**（　　　　　）**内には自社の部署名等を記入してください

妊娠・出産等申出時

個別周知・意向確認書記載例

**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】**

**●父親のメリット･･･**子どもの成長を日々実感できる、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

**●母親のメリット･･･**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･･･**育児の喜びや不安を共有することができ、家族の絆が深まる、経済的な安定

**●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・就職希望者の増加

**１．育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。**

|  |  |
| --- | --- |
| 対象者 | 原則、1際未満の子を養育する労働者。※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に取得できます。  ＜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期間を合計して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（１歳６か月又は２歳までの育児休業の場合は２週間前）までに（　　　　　　　　　　　）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 | 出生後8週間以内の子を養育する主に男性労働者。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、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から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週間以内の間で４週間（28日）以内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（　　　　　　　　　　　）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（　　　　　　　　　　　）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（注） | 調整等が必要ですので、希望する場合、まずは（　　　　　　　　　　　）にご相談ください。 |

（注）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。

**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

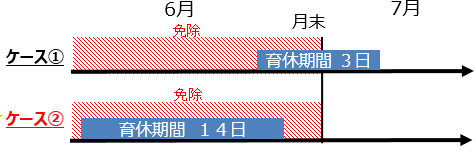
育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。

令和７年４月以降は、男性は子の出生後８週間以内、女性は産後休業後８週間以内に、本人と配偶者の両方が14日以上育児休業を取得した場合、最大28日間、休業開始時の賃金日額の13%の出生後休業支援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、又はその月中に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。

* 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。



**３．育児休業、出生時育児休業からの復職に当たっては、仕事と育児の両立支援制度を積極的に利用しましょう。**

（１）短時間勤務制度（注）

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 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ます。 |
| 対象者 | ３歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。  ＜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　②１週間の所定労働日数が２日以下の労働者 |
| 期間 | １回の申出につき１か月以上１年以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の１か月前までに（　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |

　（注）労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて記載してください。

（２）所定外労働の制限

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。  ＜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　②１週間の所定労働日数が２日以下の労働者 |
| 期間 | １回の請求につき１か月以上１年以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の１か月前までに（　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

（３）時間外労働の制限

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 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ます。 |
| 対象者 | 小学校就学前の子を養育する労働者。  ＜対象外＞  ①日々雇用労働者 ②入社１年未満の労働者 ③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者 |
| 期間 | １回の請求につき１か月以上１年以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の１か月前までに（　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

（４）深夜業の制限

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前５時までの深夜業を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 小学校就学前の子を養育する労働者。  ＜対象外＞  ①日々雇用労働者 ②入社１年未満の労働者 ③子の保育ができる同居の家族がいる労働者  ④１週間の所定労働日数が２日以下の労働者　⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者 |
| 期間 | １回の請求につき１か月以上６か月以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の１か月前までに（　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

（５）子の看護等休暇

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 小学校３年生修了前の子を養育する場合、１年に５日（子が２人以上の場合は10日）まで、子の世話等のために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。 |
| 対象者 | 小学校３年生修了前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。  ＜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週間の所定労働日数が２日以下の労働者 |
| 対象となる  事由 | ・負傷し、又は疾病にかかった子の世話  ・子に予防接種や健康診断を受けさせること  ・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話  ・子の入園（入学）式、卒園式への参加 |
| 申出先 | （　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |

**短時間勤務中には、給付の支給があります。**

育児時短就業給付

令和７年４月以降は、２歳未満の子を養育するために時短勤務を実施し、受給資格を満たしていれば、原則として時短勤務中に支払われた賃金額の10％の育児時短就業給付を受けることができます。

**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、（　　　　　　　　　　　）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 |

（※）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（　　　　　　　　　　）

**個別の意向聴取書**

妊娠・出産等申出時

個別の意向聴取書記載例

**仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、以下を記載し、このページのコピーを、　年　月　日までに、（　　　　　　　　　　　）へ提出してください。**

【仕事と育児の両立に関する意向】

※以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

|  |  |
| --- | --- |
| 項目 | 希望内容 |
| ＜勤務条件＞ | |
| 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） |  |
| 勤務地（就業の場所） |  |
| ＜両立支援制度等の利用期間＞ | |
| 育児休業 |  |
| 短時間勤務制度（注１） |  |
| 所定外労働の制限 |  |
| 時間外労働の制限 |  |
| 深夜業の制限 |  |
| 子の看護等休暇 |  |
| その他（注２） |  |

（注１）労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて項目に追加してください。

（注２）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（１）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（２）テレワーク等の措置、（３）短時間勤務の制度、（４）就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、（５）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から２つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。「その他」欄では、選択して講じた措置の内容について意向の聴取を行うことが想定されます。

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】

※障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

　　　　　　　　　　　　　　　　　【提出日】　　　年　　月　　日

【提出者】　所属（　　　　　　　　　　）

氏名（　　　　　　　　　　）