**仕事と育児の両立を進めよう！**

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　会社名



　夫婦で協力して育児をするためにも積極的に育児休業を取得しましょう！

 仕事と家庭の両立に関する相談窓口　　　　　　　　　　に気軽に相談してください

**育児休業制度について**

◯**育児休業（育休）**

　【対象者】男女労働者（有期契約労働者の方は申出時点で子が1歳6か月を

経過する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）

　【期　間】原則子の1歳の誕生日の前日までで労働者が希望する期間

　　　　　　配偶者が先に育児休業をしている場合、1歳2か月までの休業が可能（パパママ育休プラス）

　　　　　　保育所等に入所できないなどの理由がある場合は最長2歳の誕生日の前日まで延長可能

　【申出期限】原則休業開始の1か月前までに　　　　　　　　　　　　　に申出書を提出してください

　【分割取得】令和4年10月以降は分割して2回の取得が可能



◯**出生時育児休業（産後パパ育休）★令和4年10月1日スタート**

　【対象者】男性労働者（養子の場合等は女性も取得できます）

　【期　間】子の出生後8週間以内に4週間までの間で労働者が希望する期間

　【申出期限】原則休業開始の2週間前までに　　　　　　　　　　　　　に申出書を提出してください

　【分割取得】分割して2回の取得が可能（2回分をまとめて申し出てください）

　【休業中の就労】労使協定を締結している場合で希望する場合は　　　　　　　　　　にご相談ください

**育休中の経済的な支援について**

◯**育児休業給付**：育児休業（産後パパ育休を含む）を取得し受給資格を満たす場合

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

◯**休業期間中の社会保険料免除**：一定の要件を満たしている場合、育児休業をしている間の社会保険料は免除

されます　※その月の末日が育児休業（産後パパ育休を含む）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、賞与に係る保険料ついては1か月を超える育児休業を取得した場合）

**トップからのメッセージ**

◯わが社の目標は**【男性の育児休業・産後パパ育休取得率　　　％、**

**取得日数平均　　日以上、女性の育児休業取得率　　　％以上】**です！

◯あなたが育児休業を取得することにより、仕事の進め方・働き方を見直すきっかけとなり、職場の皆がお互い様の気持ちでサポートしあう関係が構築され、雇用環境の改善にもつながります

お子さんは社会の宝です、育児休業・産後パパ育休以外の両立支援制度も積極的に利用してください！

◯わが社では、育児休業等を申出したり取得したり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！

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

**★お願い★**育児休業・産後パパ育休の取得の意向について以下を記載の上、この用紙をコピーして

　 　　　　　年　　月　　日までに、担当窓口　　　　　　　　　　へ提出してください



　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　１　育児休業を取得する

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　２　産後パパ育休を取得する

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　３　取得する意向はない

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　４　検討中

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　※該当する番号に◯をつけてください。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 男性については育児休業、産後パパ育休どちらも取得できます

 【提出日】　　　　　年　　月　　日　 【提出者】所属　　　　 　　　　　　　氏名

**仕事と育児の両立を進めよう！**

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　会社名



　夫婦で協力して育児をするためにも積極的に育児休業を取得しましょう！

 仕事と家庭の両立に関する相談窓口　　　　　　　　　　に気軽に相談してください

※雇用環境の整備についてはこれ以外にも

①育休に関する研修の実施

③自社の育休取得事例の収集・提供

があります

いずれかの措置を講じてください

雇用環境の整備

②相談体制の整備等

**育児休業制度について**

◯**育児休業（育休）**

　【対象者】男女労働者（有期契約労働者の方は申出時点で子が1歳6か月を

経過する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）

　【期　間】原則子の1歳の誕生日の前日までで労働者が希望する期間

雇用環境の整備

④育休制度の周知

　　　　　　配偶者が先に育児休業をしている場合、1歳2か月までの休業が可能（パパママ育休プラス）

　　　　　　保育所等に入所できないなどの理由がある場合は最長2歳の誕生日の前日まで延長可能

　【申出期限】原則休業開始の1か月前までに　　　　　　　　　　　　　に申出書を提出してください

　【分割取得】令和4年10月以降は分割して2回の取得が可能

妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知

1. 育休に関する制度
2. 育休の申出先



◯**出生時育児休業（産後パパ育休）★令和4年10月1日スタート**

　【対象者】男性労働者（養子の場合等は女性も取得できます）

　【期　間】子の出生後8週間以内に4週間までの間で労働者が希望する期間

　【申出期限】原則休業開始の2週間前までに　　　　　　　　　　　　　に申出書を提出してください

妊娠・出産の申出をした

労働者に対する個別周知

1. 育児休業給付に関すること
2. 社会保険料の取扱い

　【分割取得】分割して2回の取得が可能（2回分をまとめて申し出てください）

　【休業中の就労】労使協定を締結している場合で希望する場合は　　　　　　　　　　にご相談ください

**育休中の経済的な支援について**

※個別周知については①から④の

すべての内容を周知してください

◯**育児休業給付**：育児休業（産後パパ育休を含む）を取得し受給資格を満たす場合

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

◯**休業期間中の社会保険料免除**：一定の要件を満たしている場合、育児休業をしている間の社会保険料は免除

されます　※その月の末日が育児休業（産後パパ育休を含む）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、賞与に係る保険料ついては1か月を超える育児休業を取得した場合）

育児休業に関する定量的な目標設定

**トップからのメッセージ**

育児休業取得促進に関する方針の周知

◯わが社の目標は**【男性の育児休業・産後パパ育休取得率　　　％、**

**取得日数平均　　日以上、女性の育児休業取得率　　　％以上】**です！

◯あなたが育児休業を取得することにより、仕事の進め方・働き方を見直すきっかけとなり、職場の皆がお互い様の気持ちでサポートしあう関係が構築され、雇用環境の改善にもつながります

※産後パパ育休の申出期限を1か月前までとするための雇用環境の整備事項です、意向確認については少なくとも1回はリマインドを行う必要があります（労使協定の締結も必要です）

お子さんは社会の宝です、育児休業・産後パパ育休以外の両立支援制度も積極的に利用してください！

◯わが社では、育児休業等を申出したり取得したり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！

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

**★お願い★**育児休業・産後パパ育休の取得の意向について以下を記載の上、この用紙をコピーして

　 　　　　　年　　月　　日までに、担当窓口　　　　　　　　　　へ提出してください



妊娠・出産の申出をした労働者に対する意向確認

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　１　育児休業を取得する

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　２　産後パパ育休を取得する

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　３　取得する意向はない

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　４　検討中

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　※該当する番号に◯をつけてください。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 男性については育児休業、産後パパ育休どちらも取得できます

 【提出日】　　　　　年　　月　　日　 【提出者】所属　　　　 　　　　　　　氏名