

仕事と育児の両立を進めよう！

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歳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●●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	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●●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（注）	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。

（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。

～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。

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

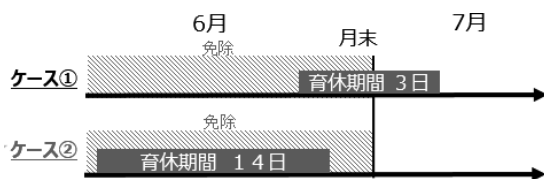
育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67%（180 日経過後は 50%）の育児休業給付を受けることができます。

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 ② 1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●●部□□係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 ② 1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●●部□□係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 ③ 1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●●部□□係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 ④ 1 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●●部□□係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	小学校第 3 学年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	小学校第 3 学年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	●●部□□係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、●●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

(※) 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 ◆◆ ◆◆

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	原則、1歳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●●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	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●●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（注）	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。

（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。

～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

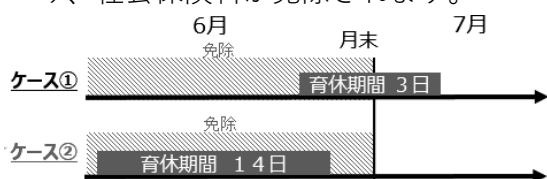
育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67%（180 日経過後は 50%）の育児休業給付を受けることができます。

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（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。

※ 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。



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

(※) 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 ◆◆ ◆◆

労働者が妊娠・出産等を申し出た場合に実施する、育児休業・出生時育児休業に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

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、●●部□□係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 □□部△△課
 氏名 ◆◆ ◆◆