

パパの育児休業を応援します!!

今、子育てを積極的に楽しむパパが「イケメン」ならぬ「イクメン」と呼ばれ注目されています。

- 育児休業は女性だけでなく、男性も当然に取得できます。また、父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を子が1歳2か月に達するまでに延長することができます。
- 妻が専業主婦の場合や、育児休業中でも夫は育児休業を取得できます。
- 育児休業およびそれに準ずる休業により無給になった場合でも、育児休業給付などの所得補償や、社会保険料の免除などの経済的支援があります。



育児休業をしたパパとそのママの声



育休取得期間
6か月

限られた時間で仕事をこなすためにより集中して仕事をするようになり、効率を上げることが上手になった。また、職場以外の世界が広がったことで、ストレスを分散することができ、精神的にタフになった。世界が広がったことから、社外の人とのコミュニケーションも円滑になった。



ママ
パパの育休取得期間6か月

自分の仕事のブランクをあまり空けずに、ただし子供が1歳になるまでは保育園に預けずにおうちで、面倒を見られたことは、助かった。夫が育児休業を取得してくれたおかげで、仕事へ1年以内に復帰でき、復帰後の順応も比較的ラクだった。



育休取得期間
10か月

「あなたのおかげで私は仕事ができる」と妻に言われる。家事育児に専念してよかったと思う。



育休取得期間
2か月

仕事も生産性が上がったので、残業せずとも成果を残せるようになっている。



育休取得期間
1か月

日々の子供たちの成長を間近で見ることができた。普段も見ているが、育児休業中は丸1日接することができたので、何気ない成長を感じ取ることができた。



育休取得期間
9か月

ママと一緒に育児した2か月間、育児や家事の分担のこと、子どもの教育方針のこと、お互いのキャリアのことをじっくり話し合えた。あのときじっくり話し合えたからお互い忙しくても、同じ方向を向いて二人で仕事と家庭の両立ができたんだと思う。

パパも育児休業をしてみませんか？



パパが育児休業を取得する場合、どのようなタイミングでどのくらいの期間取るか、それぞれの家庭の事情や会社の制度等を勘案して、様々なパターンが考えられます。

育児・介護休業法の改正によってパパが育児休業をとりやすくなっています。下記のモデルパターンを参考に育児休業を取得してみませんか？

パターン 1

出産直後や、職場復帰直後の特に大変な時期に育児休業を取得して、ママをサポート



配偶者の出産後8週間以内の期間内にパパが育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能です！

パターン 2

パパとママと交代で育児休業を取得



ママだけでなく、パパも育児休業を取得する場合、休業取得可能期間が2ヶ月延びます！（パパ・ママ育休プラス）
 ※ 育児休業期間の上限は父の場合は、1年間、母の場合は、誕生日、産後休業期間と育児休業期間をあわせて1年間。

パターン 3

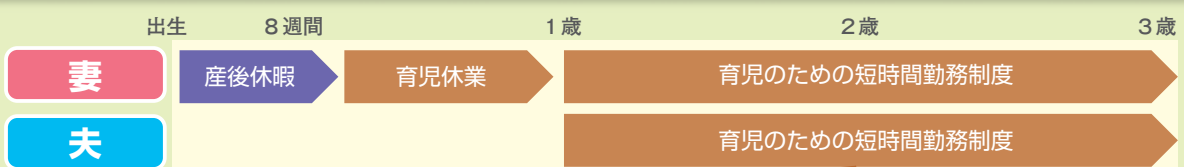
ママが専業主婦でも育児休業を取得して、出産後のママをサポート



ママが専業主婦の場合や、育児休業中である場合にもパパは、育児休業や、育児のための短時間勤務制度を利用することができます！

パターン 4

育児のための短時間勤務制度を利用して、パパもママも仕事をしながら育児



会社は、3歳までの子を養育する労働者が希望すれば、利用することのできる原則1日6時間の短時間勤務制度を講じなければなりません。（1日の所定労働時間が6時間以下である等一定の労働者は除外されます。）

休業中の収入は？



育児休業中は無給ですが、雇用保険の被保険者であれば、1歳（保育所に入所できないなど一定の場合は1歳6か月）に満たない子を養育するために育児休業した場合に、一定の要件（※1）を満たすと育児休業給付が支給されます。

※1 支給単位期間において、就業していると認められる日（全日休業している日（日曜日や祝日など、会社の休日となっている日も含みます）以外の日）が10日以下であることが必要です。

支給額は？

支給額

=

休業開始時賃金日額
(賃金月額)※2

×

支給日数

×

50%
(当分の間)

※2 育児開始時賃金日額とは原則として、育児休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です。賃金月額には上限があります。

パパとママともに育児休業を取得した場合には、一定の要件を満たせば、子が1歳2か月になる日の前々日までの間に最大1年間まで育児休業給付金が支給されます。

育児休業期間中は、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の保険料について本人及び事業主負担分が免除されます。

育児休業給付の内容及び支給申請手続きにつきましては、お近くのハローワークへ、社会保険料についてはお近くの年金事務所へそれぞれお問い合わせ下さい。

データでみる男性の育児休業を取り巻く現状



男性の育児休業取得願望

育児休業を利用したい男性は3割以上。(*1)

(*1) 株式会社ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書」(平成20年)

実態

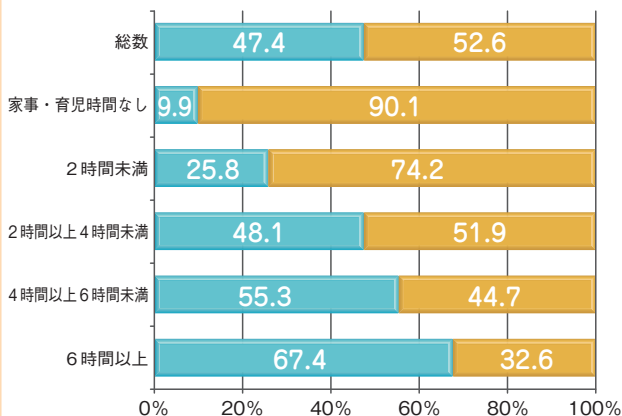
男性の育児休業取得率は
2.63%(*2)

(*2) 厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成23年度)

男性の育児参加の影響

★夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高くなる。

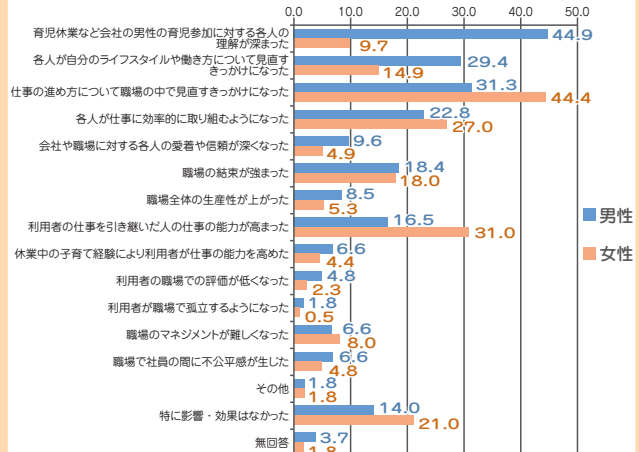
夫の休日の家事・育児時間別にみたこの8年間の第2子以降の出生の状況



資料：厚生労働省第9回成年者縦断調査（平成23年）

★男性の育児休業について、マイナスよりも、プラスの影響があったとする管理職が多い。

管理職から見た職員の育休取得による職場への影響の内容



資料：こども未来財団「父親の育児に関する調査研究—育児休業取得について」(平成23年)

育児休業制度 Q&A

Q 男性が育児参加できる職場環境づくりを進めることの企業にとってのメリットはなんですか？

A 育児休業や短時間勤務などの制度利用者ができることにより、人員減に対する職場での対応が求められることになり、それが、職場の中の仕事の効率化、情報共有化の仕組み等を進めていくきっかけとなることが期待できます。また、男性の育児休業取得が進めば、職場内で業務の進め方やその配分方法を見直すなどの取組が必要となってくるわけですが、育児休業を契機として、こうした取組が進めば、育児休業以外の場合の不測の欠員という事態にも対応しうるなど、組織のフレキシビリティが高まり、職場の危機管理能力が高まるといえます。

Q 会社に育児休業に関する制度はないのですが、取得することは可能ですか？

A 育児休業は、「育児・介護休業法」に基づき、労働者（日々雇用者を除く）が請求できる権利です。会社に規定がない場合でも、申出により育児休業を取得することができます。なお、期間を定めて雇用される労働者でも、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができます。

- (1) 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。
- (2) 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- (3) 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

Q 取得の手続きはどのようにすればよいのですか？

A 希望する日から育児休業を取得するためには、休業の開始予定日と終了予定日を明らかにして、開始予定日から1か月前までに原則として書面（事業主が認める場合にはFAXや電子メールによることも可能）で申し出ることが必要です。職場の理解を得るためには、なるべく早い時期から取得に向けて上司や人事労務担当者に相談し、早めに引き継ぎの準備等を行うことも望まれます。

Q 上司に休業を申し出ても認められない場合はどのようにすればよいのですか？

A 育児休業の取得は、法律に基づく労働者の権利であり、基本的に会社はその取得を拒否・制限することはできません。どうしても上司の理解が得られない場合は、人事労務担当者に相談して説得にあたってもらったり、勤務先の労働組合に相談して同じ立場にある人たちと一緒に交渉する方法などが考えられるでしょう。また、都道府県労働局雇用均等室では、相談を受け付けるとともに、事業主に対する指導などを行っています。

Q 育児休業中、職場復帰に向けて留意しておくことにはどのようなものがありますか？

A 職場の上司や同僚とメールなどで情報を交換し、職場の変化などを教えてもらったり、自分の生活の様子を伝えることが考えられます。これにより職場との距離感を小さくし、復帰に対する不安感を軽減することができます。また、復職後に短時間勤務を取得したいなどの希望がある場合、早めに自分の希望を伝えておくといいでしょう。

Q 復職後に、人事や給与などの面で不利益な取扱いをされる心配はありませんか？

A 育児・介護休業法第10条では、育児休業の申出や取得を理由とする解雇その他の不利益な取扱いを禁止しています。なお、事業主は、労働者の育児休業中の待遇及び育児休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項等についてあらかじめ定めて周知する措置を講ずるよう努めることとされています。また、不利益な取扱いを受けた場合には、都道府県労働局雇用均等室に相談することができます。

「育児休業をとってみようかな？」と思ったら

- 会社にどう言おう？
- 育児休業ってどんな制度？
- スムーズに職場復帰できるの？

こんな不安があるときには、このパンフレットをご覧ください！



※ホームページからダウンロードできます。 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/09.html>

育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>