

## 育児休業を取得してみませんか？

当社では、男性の育児休業取得を促進するため、対象となる男性社員に対して個別に育児休業の制度の説明、取得に向けた面談を行っています。

### 男性でも育児休業って取れるの？

当社の規定では育児休業は原則1歳の誕生日の前日まで（※）取得することができます。もちろん男性も育児休業の対象です！

※対象年齢が1歳2ヶ月までの特例もあります。さらに、保育園に入所できない等の特別な事柄があれば最長2歳に達するまで延長できます。（詳細は就業規則第1章 育児休業第1条）

### ☆育児休業中の賃金や待遇について

育児休業給付金により6か月は賃金の67%（以降は50%）の補償が受けられます。さらに、育児休業期間中は社会保険料負担も免除され、いろいろなサポートがあります。また、育児休業復帰後は休業前と同じポストで勤務していただきますので、安心して育児休業が取得できます。

「育児休業を取得してみようかな」と思ったら！

まずは人事係 田中 にご連絡下さい。

具体的な日程調整を行い、

手続きに必要な書類等をお渡しします。

興味はあるけど取りづらい、

直属の上司に対して人事担当者から説明を行います。会社全体でバックアップしますので、安心して育児休業の取得を検討下さい！

## 当社就業規則より抜粋

### 第1条

1. 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、苦育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。
2. 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子供が1歳2か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
3. 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。
  - イ) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
  - ロ) 次のいずれかの事情があること
    - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
    - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
4. 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日当日に限るものとする。
  - イ) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日当日の前日に育児休業をしていること
  - ロ) 次のいずれかの事情があること
    - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
    - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

### 第2条

育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日の1か月前(1歳を超える休業の場合は、2週間前)までに育児休業申出書(社内様式1)を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。

### 第7条

1. 育児休業の期間については、給与は支給しない。
2. 賞与については、その算対象期間に育児休業をした期間が含まれる場合には、出勤

日数により日割りで計算した額を支給する。

3. 定期昇給は、育児休業中は行わないが、復職後の昇給において育児休業前の勤務実績を加味調整する。

## 第8条

1. 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。  
ただし、本人の希望がある場合および組織の変更等をやむを得ない事情がある場合には、職場および職務の変更を行うことがある。

育児休業の他、育児のために男性でも利用できる制度は？

男性でも育児のために利用できる制度は沢山あります！

対象者の詳細については当社の規定もあわせて確認いただき、不明な点があれば人事部までご相談下さい。



予定日



出生日



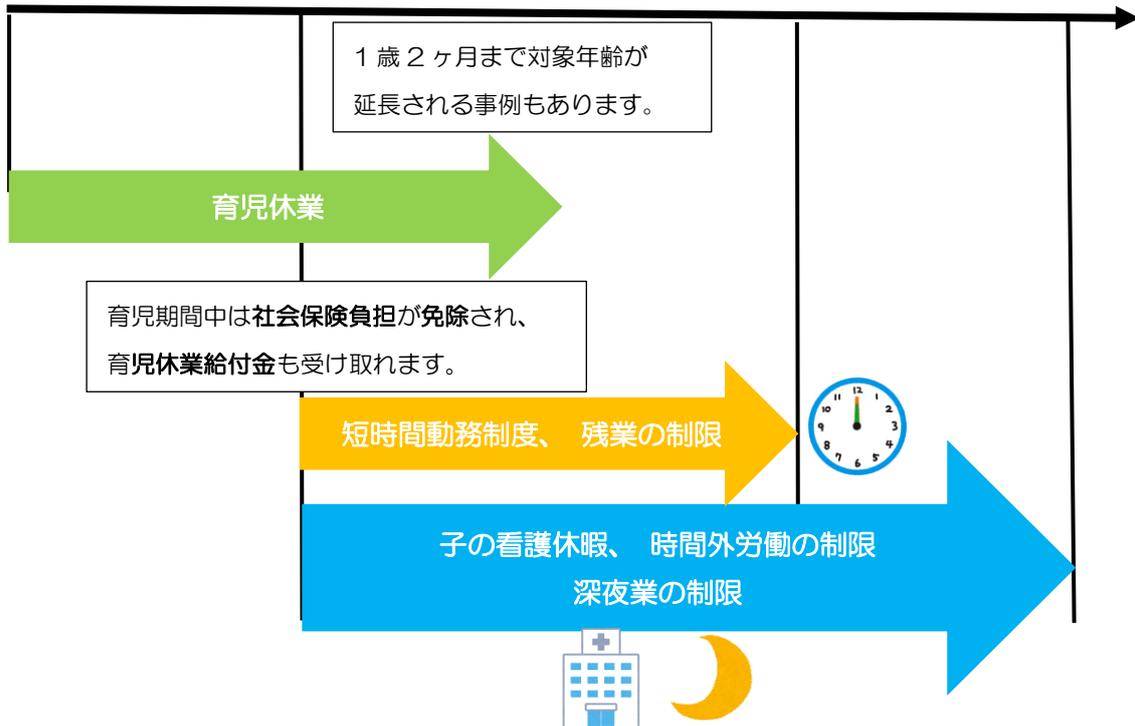
1歳



3歳



小学校就学



令和 3 年 2 月 } 日

## 行 動 計 画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 3 年 2 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間

### 2. 内容

目標 1 : 育児・介護休業法に基づく育児休業、時間外労働の免除や制限、産前産後休業などの周知をし、制度を利用しやすいように周知をする。

(対策)

- 令和 3 年 1 月～ 社員の実態調査
- 令和 3 年 2 月～ 制度の導入、管理職を含め社員への周知徹底

目標 2 : 所定外労働時間の削減をする

(対策)

- 令和 3 年 1 月～ 社員への実態調査
- 令和 3 年 / 月～ 仕事と生活の調和をすすめるため、所定外労働時間削減をテーマに、業務の見直し等の協議をする
- 令和 3 年 2 月～ 社員へ周知徹底