



育児休業は、男性も取得できます！

育児休業(育休)は性別を問わず取得できます

- 「子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が最長2歳に達するまで）、育児休業をすることができる」と定められています

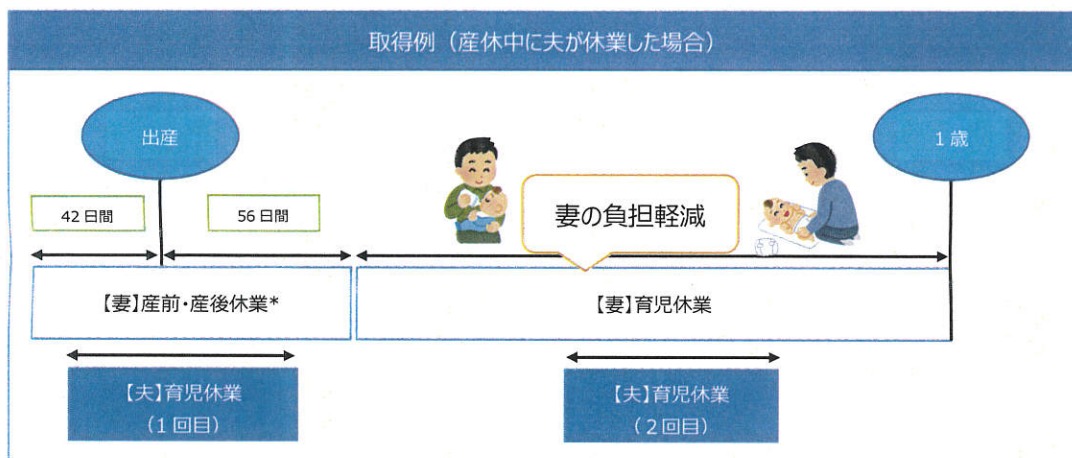
(育児・介護休業法、育児・介護休業規程(当社))

- 「一定の場合」とは「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」を指します

- 要件を満たした社員が申し出た場合、育児休業を取得できます
- 申し出は、休みたい日の1か月前までに、必要事項を書いた書面などを会社に提出して行います

男性の育児休業(育休)にはこんな特徴があります

- 妻の産前・産後休業中*に夫が休業した場合、夫は2度目も取得できます (パパ休暇)
- 夫婦で取得すると、1歳2か月まで休業できます (パパ・ママ育休プラス)
- 配偶者が専業主婦でも休業できます



育児休業(育休)を取得することで、こんなメリットがあります

<経済面>

- 育児休業給付
雇用保険に加入している方が、育児休業をした場合に、原則として休業開始時の賃金の67% (6か月経過後は50%) の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
育児休業等をしている間の社会保険料は免除されます

<家庭面>

- 集中的に子どもと過ごす時間をもち、夫婦で協力することにより妻との絆も深まります
- 日中の子どもの様子を見られることで、普段は気付かない発見があるかもしれません
- 積極的に育児・家事をすることで理解が深まり、悩みや喜びを共有・共感することができます
- (配偶者が育休取得をしていた場合) 配偶者の復職時の最も大変な時期に、父母が協力して子育てできるようになります など...

<仕事面>

- 育休前後で業務の棚卸・引き継ぎが発生をしますので、自身の担当業務の効率化を図る機会になります など...

育休の他にも、男性にも使える 育児・介護休業法に定められた両立支援制度が複数あります

| | | |
|----------|-----------|----------|
| 短時間勤務制度 | 深夜業の制限 | 時間外労働の制限 |
| 子の看護休暇制度 | 転勤についての配慮 | 所定外労働の制限 |

* 詳しくは、総務部までお問い合わせください。
責任者

我が社は仕事と育児を両立する社員をサポートします！

社長からのメッセージ

従業員の皆さまが仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境を作ることによって、その能力を十分に発揮できるようにするため、当社は皆さんをサポートします。

～我が社の目標～

育児休業・出生時育児休業対象の男性従業員は20%以上取得する。

女性の育児休業対象者は、100%取得する

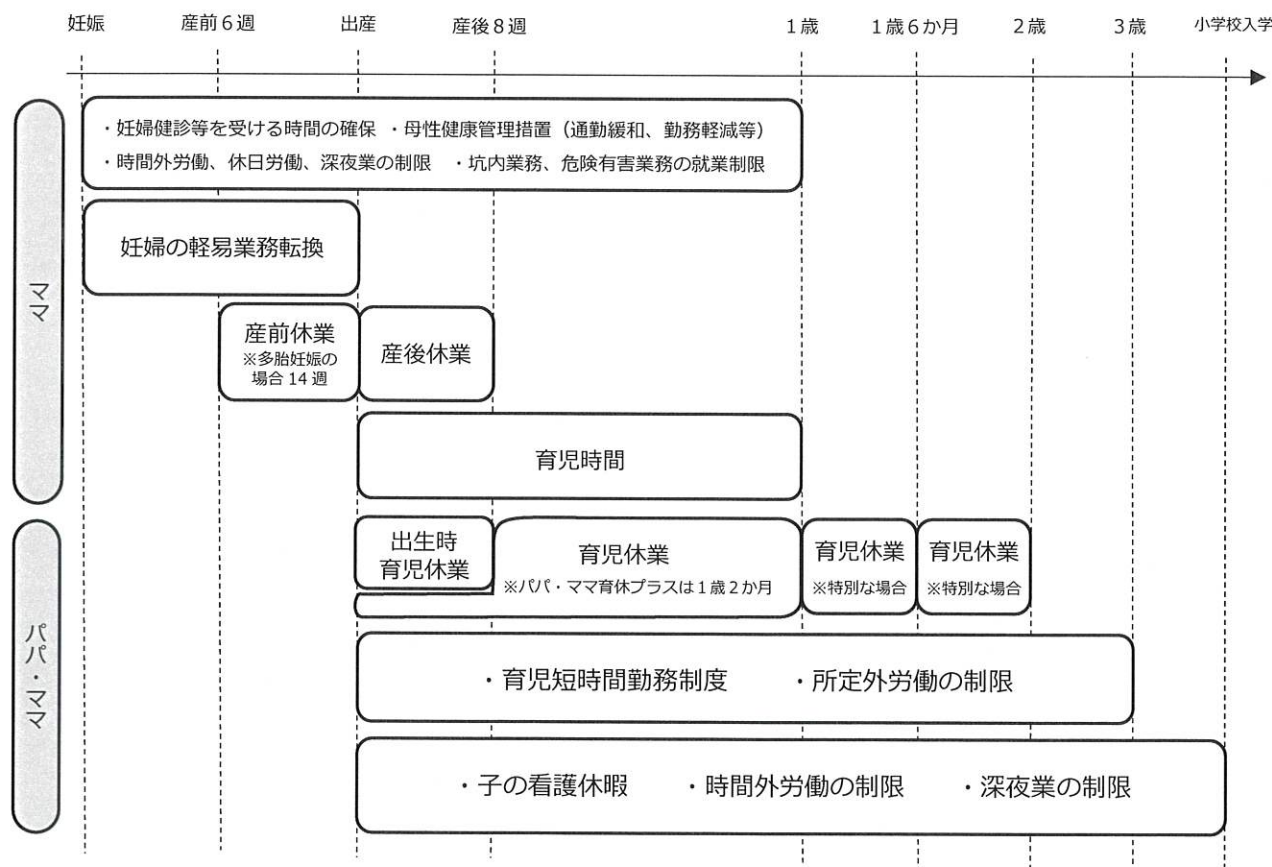
育児休業、出生時育児休業を必要に応じて取得してください！

- 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに育児休業・出生時育児休業の取得の意向を確認します！詳しくは下記までお問合せください。



育児休業、出生時育児休業以外の両立支援制度も積極的にご利用ください！

【仕事と育児の両立支援制度概要】



| | |
|---------------|--|
| 制度に関するお問い合わせ先 | 本部 佐々木 (連絡先：011-215-4441 メールアドレス：k.sasaki@hgsh.jp) |
|---------------|--|

