

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。

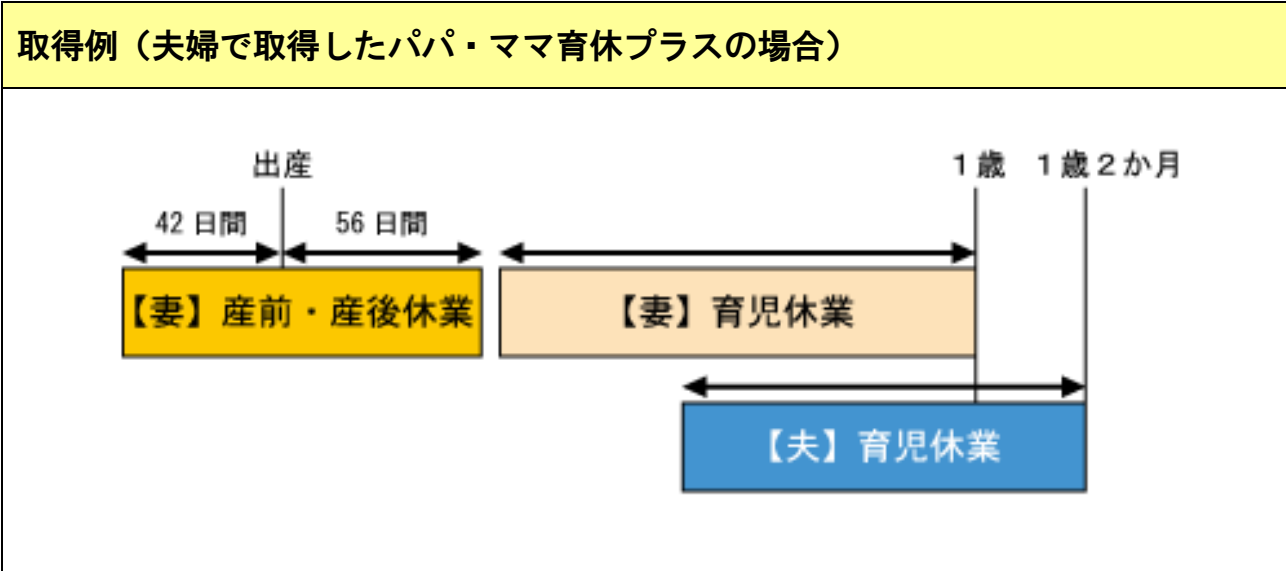
「子が1歳に達するまでの間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が最長2歳に達するまで)、育児休業をすることができると定められています。(育児・介護休業法)

「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」、「配偶者が養育をする予定だったが、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、会社は拒否しません。
- 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。(手続き方法などは総務部までお問い合わせください)

男性の育児休業(育休)にはこんな特徴があります。

- ・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)
- ・妻の産休中に夫が休業した場合、夫は2度目も取得できます。
- ・配偶者が専業主婦でも休業できます。



育児休業(育休)中は経済的支援が受けられます。

■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

事業主の方が年金事務所または健康保険組合に申出することにより、育児休業等をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除されます。

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。

【家庭面】

- 集中的に子供と過ごす時間を持つことで絆が深まります。日中の子どもの様子を見ることで普段は気付かない発見があるかもしれません。
- 育児・家事への理解が深まり、育休復帰後も日常的に育児・家事をできるようになります。
- （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・引継ぎが発生しますので、自身の担当業務の効率化を図る機会になります。 など

〈参考情報〉

育休のほかにも、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あります。

- 短時間勤務制度
- 子の看護休暇制度
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 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。

(株)愛媛工務店行動計画

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作ることによって、すべ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 平成30年12月1日～平成33年11月30日までの3年間
2. 内 容

目標1：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

＜対策＞ ●平成31年1月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標2：子育て世代の男性従業員への育児休業取得の勧奨。

＜対策＞ ●平成30年12月～ 育児休業取得の勧奨