

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	<p>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。</p> <p>有期契約労働者の方は、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取得できます。</p> <p><対象外></p> <p>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</p>
期間	<p>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）。</p>
申出期限	<p>原則休業の1か月前までに各事業所総務係に申し出てください。</p>
分割取得	<p>分割して2回取得可能</p>

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	<p>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。</p> <p>有期契約労働者の方は、申出時点で、出生後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。</p> <p><対象外></p> <p>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</p>
期間	<p>子の出生後8週間以内に4週間までの間の労働者が希望する期間。</p>
申出期限	<p>原則休業の2週間前までに各事業所総務係に申し出てください。</p>
分割取得	<p>分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要）</p>
休業中の就業（※）	<p>調整等が必要ですので、希望する場合、まずは各事業所総務係にご相談ください。</p>

（※）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。

（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。

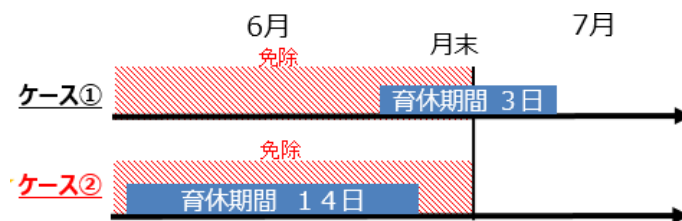
育児休業給付

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。

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月以降に開始した育児休業については、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（**ケース②**）及び**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、育児休業をしている間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。

【短期間の育休】



当法人では、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、**本部総務課**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

(注) 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

氏名