

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情があれば最長2歳に達するまで延長できます。（詳細は就業規則第●条）

☆育児休業中の賃金や待遇について

「育児休業を取得すると給料が減るし。。」と思っている男性社員も多いのでは！

当社では育児休業の最初の●日間は有給となっています。

それ以降も、育児休業給付金により6か月は賃金の67%（以降は50%）の補填が受けられます。さらに、育児休業期間中は社会保険料負担も免除され、色々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（給料も同じ）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（tel:070-8413-4773、メール：nakamurakoumi92@gmail.com）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。

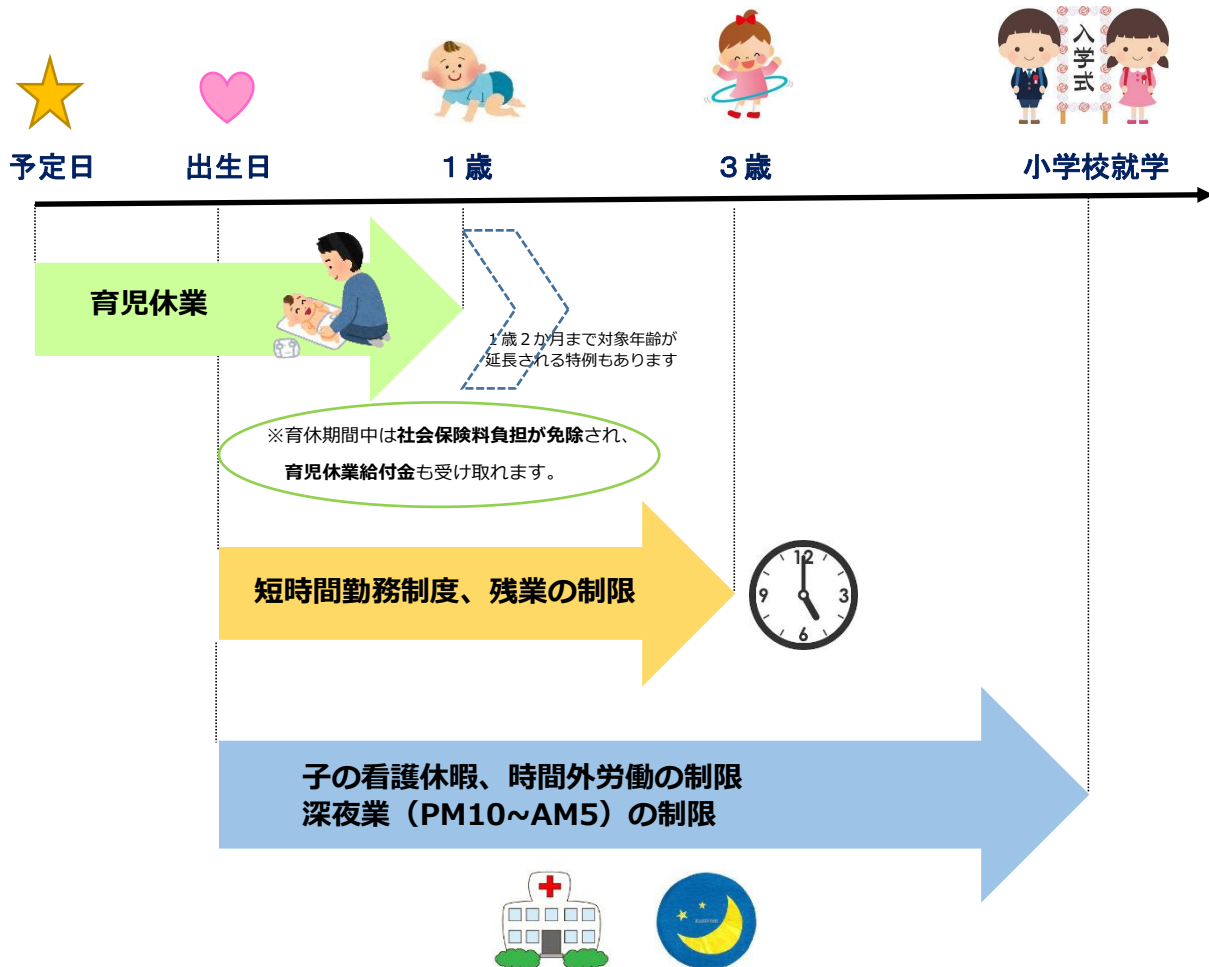
興味はあるけど取りづらい、、

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！

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。



<担当>人事部労務課 中村コウミ

tel : 070-8413-4773

メール:nakamurakoumi92@gmail.com

当社育児休業制度規則

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、養育する者は、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、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・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
 - (7) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (4) 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か月の誕生日応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か月の誕生日応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
 - (7) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (4) 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3条

- 1 育児休業の期間については、最初の●日を有給とし、それ以降の給与は支給しない。
- 2 賞与については、その算定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、育児休業の期間中は行わないものとし、育児休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児休業をした期間を勤務したのものとして勤続年数を計算するものとする。

第4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。
- 2 本条第1項にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

当社短時間勤務制度規則

第1条（育児短時間勤務）

1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

1日の所定労働時間が6時間以下である従業員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

第2条（介護短時間勤務）

1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申し出ることにより、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。

2 1にかかわらず、日雇従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

当社育児目的休暇制度規則

第1条（育児目的休暇） 子が6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出生予定の従業員（日雇従業員を除く。以下同じ）又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、配偶者の出産支援 や育児のために、1年間につき5日を限度として、育児目的休暇を取得することができる。 この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

2 育児目的休暇は、1日単位で取得することができる。

3 取得しようとする者は、原則として、事前に所定の様式により申し出るものとする。

4 育児目的休暇中の賃金については、有給（無給）とする。