

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

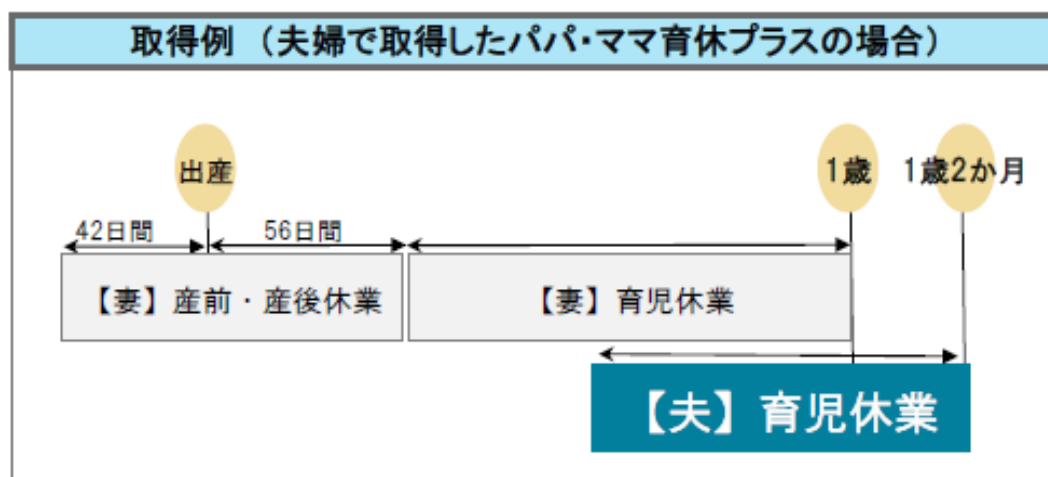
- 「子が1歳に達するまでの間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が最長2歳に達するまで)、育児休業をすることができる」と定められています(育児・介護休業法)

- ・ 「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



育児休業は、男性も取得できます！

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又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>

- 集中的に子ども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
- 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…

<参考情報> 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
- 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、〇〇課〇〇係までお問合せください

東京第一ホテル下関 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることが出来、社員全員が働きやすい環境を作る事によって、すべての社員がその能力を十分に発揮出来るようにするため、次の様に行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 平成30年6月1日 ~ 平成33年5月31日までの3年間。

2. 内容

目標 1 : 育児休業制度等の制度について、従業員向けのパンフレットを作成し、社員及び管理職に配布し、制度の周知を図る。

《対策》

- 平成30年6月1日～男性も育児休業を取得出来る事を周知するため、管理職を対象にした研修会を実施し、対象社員を把握した場合は、制度の周知を行う。
- 平成30年7月1日～育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施。

目標 2 : 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育児中の社会保険料の免除等制度の周知や情報提供を行う。

《対策》

- 平成30年6月1日～法に基づく諸制度の調査。
- 平成30年6月1日～制度に関するパンフレットを作成し全員に配布する。