

仕事と育児の両立を進めましょう！

1. 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます

対象者	常勤職員・非常勤職員 ※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。 有期契約職員の方は、申出時点で、子が1歳6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <以下の方は対象外となります> ① 入社1年未満の職員 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非常勤職員 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	原則、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間で当該職員が希望する期間。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）。
申出期限	原則休業の1か月前までに所属事業所の管理者に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得可能

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	常勤職員（男性）・非常勤職員（男性）（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。 有期契約職員の方は、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雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <以下の方は対象外となります> ① 入社1年未満の職員 ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する非常勤職員 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の非常勤職員
期間	子の出生後8週間以内に4週間までの間の当該職員が希望する期間。
申出期限	（2週間前とする場合の記載例）原則休業の1か月前までに所属事業所の管理者に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要）

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(出生時育児休業を含む)等期間中の社会保険料の免除

【毎月の報酬にかかる保険料の免除】

育児休業等の開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月までの保険料が免除となる制度です。

育児休業等開始日が含まれる月に14日以上育児休業等を取得した場合にも免除となります。

【賞与にかかる保険料の免除】

賞与月の末日を含んだ連続した1カ月を超える育児休業等を取得した場合に限り、免除の対象となります。

育児休業、出生時育児休業以外にも両立支援制度があります

育児短時間勤務制度	3歳に満たない子を養育する場合、1日の所定労働時間を6時間に短縮することができる制度
所定外労働の制限	3歳に満たない子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できる制度
時間外労働の制限	小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できる制度
深夜業の制限	小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時の深夜業を制限することを請求できる制度
子の看護休暇	小学校就学前の子を養育する場合、1年に5日（子が2人の場合は10日）まで、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるための休暇制度（時間単位の休暇も可）

妊娠・出産（本人または配偶者）をお申し出の職員には以下のとおり周知いたします

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 育児休業・産後パパ育休期間について本人が負担すべき社会保険料の取扱い
方法	面談又は書面交付

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。