

男性も育休できます！

男女の「仕事と育児の両立」を応援します！

育児休暇

Q & A



Jマテグループの
育休取得者…13名
(うち男性3名)

「イクメン」が当たり前になり、「男性の育児休暇」という言葉も聞かれるようになりましたが、Jマテグループの男性の育休取得率はまだ低い状況にあります。

2021年に育児介護休業法が改正され、より柔軟に育児休業を取得できるよう今年10月から「育休の分割取得」「産後パパ育休」などの新制度もスタートします。働き盛りと子育て期は同時進行ですが、今しかできないこともあるはず。育休制度への理解を深め、家庭と仕事のナイスバランスを考えてみましょう。

Q 育児休業をとれるのはどんな人？

A 1歳になるまでの子供を育てる男女労働者です。

- ・勤続1年以上で、子どもが1歳6か月になるまでに契約が満了することが明らかでない場合、男女を問わず取得できます。※詳細は育児介護休業法および労使協定によります。
- ・妻が専業主婦や育休中でも、夫は育休を取得できます。

Q 育児休業の制度は男女で違うの？

A 女性の場合、産後8週間は「産後休業」となります。

- ・男性は出産予定日から育休をとることができます。
- ・出産した女性は、産後8週間は「産後休業」となり就労できません。育休を続けてとる場合は産休終了後からのスタートになります。

Q 育児休業はどれくらいの期間とれるの？

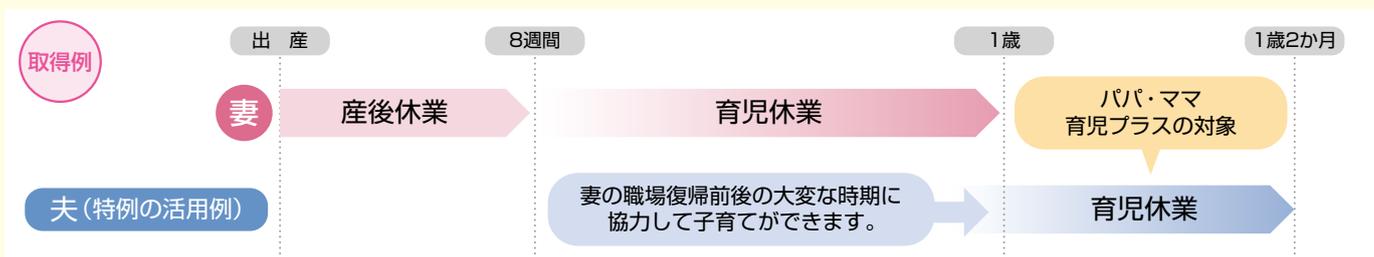
A 子どもが満1歳になるまでの間で、希望する期間とることができます。

- ・子どもが1歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合に限り、1歳を超えてとることができます。ただし、社会保険等の手続きの関係で1歳になる2週間前までに必要書類を揃えて申請する必要があります。

Q 夫婦ともに育児休業をとる場合は1歳以上まで延長できる？

A 「パパ・ママ育休プラス」の特例により、休業期間を1歳2か月になるまで延ばせます。

- ・父・母それぞれが取得できる休業期間(母親は産後休業期間を含む)の上限は1年間です。



※厚生労働省イクメンプロジェクト「父親の仕事と育児両立読本 ワーク・ライフ・バランス ガイド」より

Q 育児休業をとるにはどうすればいいの？

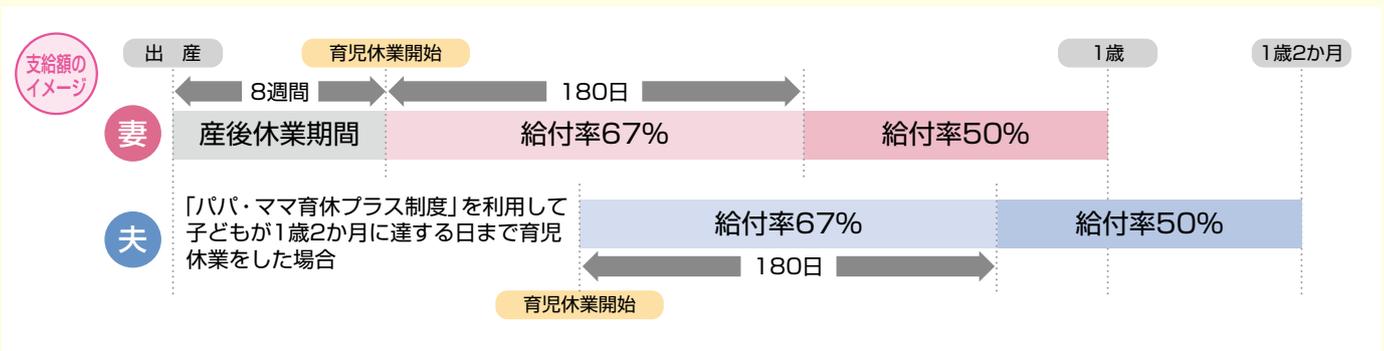
A 休業開始の1か月前までに会社に申し出てください。

- ・業務の引継ぎをスムーズに行うため、子どもが生まれることになったら、なるべく早めに所属長にご相談ください。出産予定日、休業開始・終了の予定日などをお知らせください。
- ・JHDより産休・育休に関する制度や育児休業給付などの個別説明があります。

Q 育児休業中の収入はどのようになるの？

A 雇用保険から「育児休業給付金」が支給されます。また、社会保険料が免除されます。

- ・1か月ごとの給付金は、休業開始から180日目までは賃金の67%、それ以降は賃金の50%です。
- 育休中は健康保険・厚生年金保険の保険料が免除され、家計の負担が軽減します。



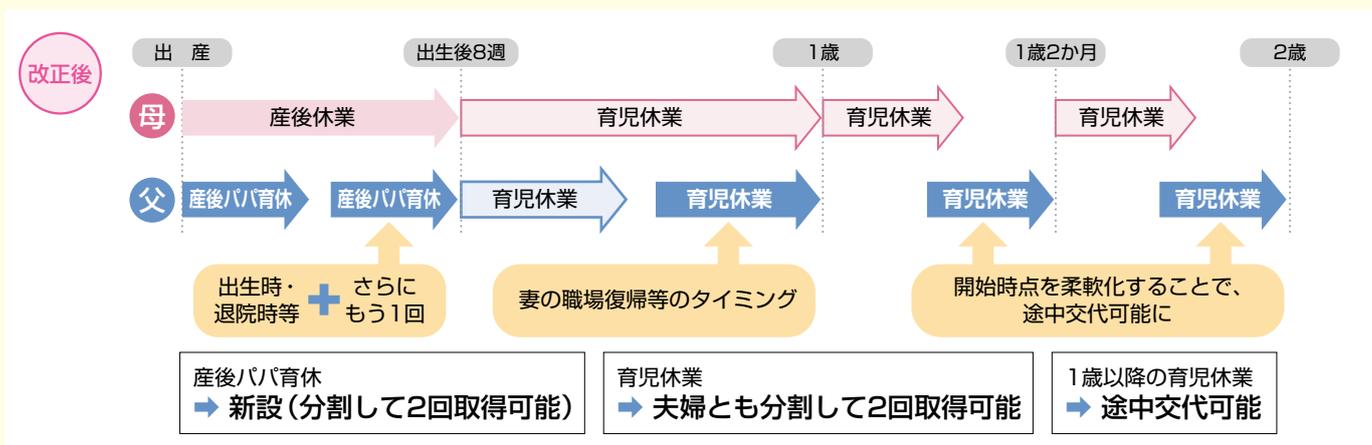
10月から「育休の分割取得」& 「産後パパ育休」がスタートします！

出産によって母体は全治2か月の交通事故と同じ位のダメージを受けるともいわれています。特に産褥期はできるだけ安静にする必要があり、産後8週間の産後休業が定められています。この期間に、育休とは別に「産後パパ育休」(出生時育児休業)をとれるようになります。休業中は「出生時育児休業給付金」が支給されます。*詳細は育児介護休業法および労使協定によります。



新制度(産後パパ育休) (育児休業とは別に取得可能) (2022.10.1~)	育休制度 (2022.10.1~)	育休制度 (現行)
子どもの出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則、子が1歳(最長2歳)に なるまで	原則、子が1歳(最長2歳)に なるまで
原則、休業の 2週間前までに申請*	原則、1か月前までに申請	原則、1か月前までに申請
分割して2回取得可能 (はじめにまとめて申し出が必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申請)	原則分割不可*
事前に調整した上で 休業中に就業可能*	原則就業不可	原則就業不可

こんな育休のとり方ができるようになります(例)



※1歳以降の育休は保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合

育休取得に向けて、何をすればいいの?

子どもが産まれる人は(男女)

- 育休の取得や復帰時期、育休中の家事・育児の役割分担のイメージなどについて家族でよく話し合う。
- 出産予定日や育休取得時期などの情報を整理し、早めに上司に相談する。
- 業務を棚卸し・可視化して、早めに情報共有や引継ぎを行う。
- 上司と相談の上、関係部署や必要があれば取引先にも連絡・周知しておく。

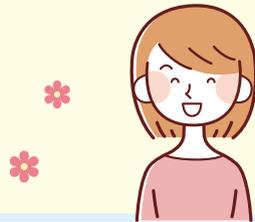
妊娠・出産の申し出を受けた上司は

- 育休制度の説明、育休取得の意向を確認する(法律上の義務です)。**
- 育休取得の意向や予定について各社管理部・JHD総務部に伝達する。
(JHDより産休・育休制度や育児休業給付などの個別説明があります)
- 業務の棚卸しや情報共有の機会と捉え、引き継ぎを支援する。
- 関係部署などにも連絡し、フォローできる体制を整える。
- ※育休制度の利用を理由として嫌がらせしたり、育休取得を阻害したりするような言動はハラスメントに該当します。注意しましょう。**

会社・部署は

- 育休に関する研修の実施(特に管理職は一度は受けてもらう必要あり)。
- 育休に関する相談体制の整備。
- 育休制度と取得促進に関する方針の周知、取得事例の収集・提供。
- 「お互い様」でサポートしあえる環境の整備、生産性を高めるための業務改革に取り組む。時間外労働の削減、属人的な業務の撤廃、標準化、自動化、テレワークの推進、組織の雰囲気づくりなど。





育休を取得した先輩パパ・ママの声



JHD 小林さん (子ども・現在3歳)



当時は今ほど育児休業がクローズアップされている時代背景ではありませんでしたが、会社より育児休業制度があると紹介を受け取得しました。出産直後では、奥さんも動く事が出来ないので必要な物を買に行ったりなどと微力ではありますがサポートさせて頂きました。奥さんからも助かったと言って頂き良かったです。また、退院後のサポートも含めてもう少し長い期間取得すれば良かったと感じております。

妻より

夫に第一子出産後10日間、育休を取得してもらいました。コロナ前の出産だったため、入院中も夫が毎日お見舞いに来て、家族3人で夕食を食べたことは慣れない育児と産後の体力低下で弱っていた私には精神的に安らげる時間でした。また、急遽必要になった育児グッズの買い物や役所への出生届の提出も育休中の夫に任せることができました。ただ、育休期間が10日と短くほとんど入院中だったので、退院後に1ヶ月くらい育休を取って赤ちゃんのお世話をしてほしいかったです。とはいえ、子供はかなりのパパっ子に育っています。

JCP 福井さん (子ども・現在1歳7ヶ月)



コロナ禍もあり、夫婦以外への協力もお願いが難しく、育児休業を取らせてもらいありがとうございました。2ヶ月間でしたが昼夜を問わず家事育児に携わり、夫婦でお互い出来る事を考えながらの毎日でした。初めての子育ての大切な時間を夫婦二人で経験した事は今後の子育てにも生きてくると考えます。

妻より

夫の育休中は子どもの些細なことでもその場で相談していました。家事育児を協力して行い、産後一人で抱え込まずに生活できました。お互い初めての子育てであたふたしていましたが、生まれてすぐの時間を一緒に子育てできたことは心強く本当に良かったです。



育休について
もっと知りたい!

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



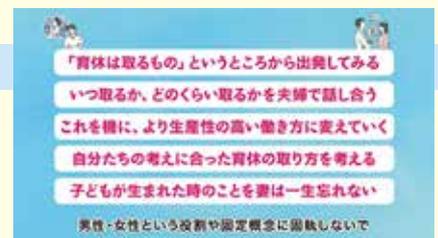
厚生労働省イクメンプロジェクト

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

夫婦でシェア、育休の新常識 (You Tube)

<https://www.youtube.com/watch?v=P39M567LHlg>

- ・育休を取るべきかどうか?
- ・企業側に育休のメリットはあるのか?
- ・育休期間を有意義に過ごすためには? など



育児休業等についてよくある質問

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/employee/faq/>

- ・「産後パパ育休」とはどのような制度ですか?
- ・夫と分担して育児休業を取りたいのですが?
- ・「妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置」とは何をしなければいけないのですか? など



産休・育休に関する相談窓口 Jマテ. ホールディングス 総務部 (025-539-1102)