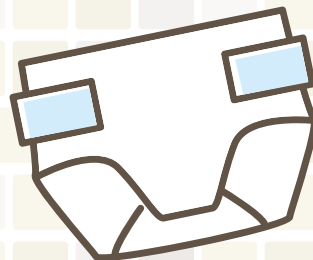
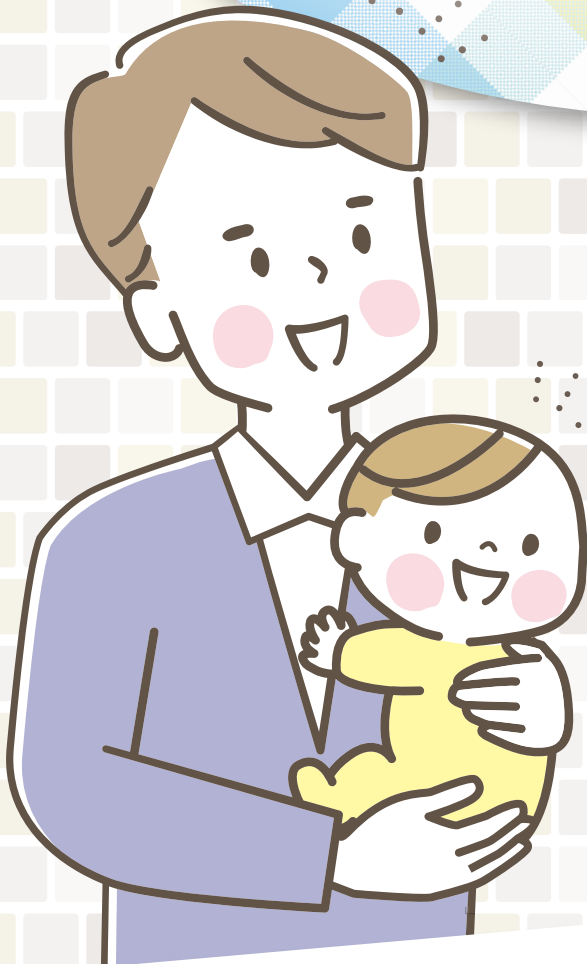




男性育休で
ライフもワークもハッピーに!

男性の 育休取得ガイド



INDEX

1. 男性の育休取得のメリットは？
2. 育児休業制度とは？
3. 育休を取得した人の声・子育ての時間割
4. ハッピー育休につなげるための3つの準備



男性が育休を取得することは、家庭にも会社にも、パパ自身にもメリットがたくさんあります。令和3年6月に「育児・介護休業法」が改正され、これまで以上に男性が育児休業を取得しやすくなりました。ぜひ、このリーフレットを夫婦で一緒に読んで、仕事と育児・家庭生活を両立していくヒントにしてください。

いいことあるの？

1 男性の育休取得のメリットは？

1 パパもハッピー

育児・家事的経験が増える

- どんな状況でも適応できる、対応力がUP！
- 調整力・タイムマネジメント力など向上し、仕事力がUP！
- 子どもとの信頼関係を上手に構築できる！
- コミュニティや人脈が広がり、視野が広がる！



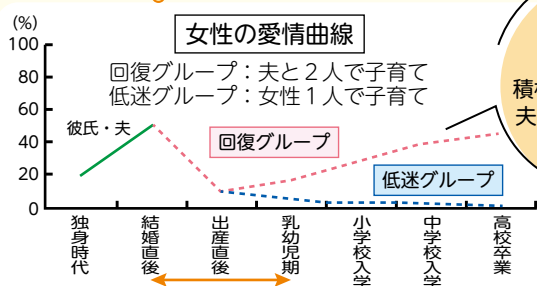
2 家庭もハッピー

コミュニケーションが活発に

- より良い夫婦関係が構築される！
- ママのワンオペ育児の解消
- ママの育児不安やストレスの解消

ママのキャリアアップ

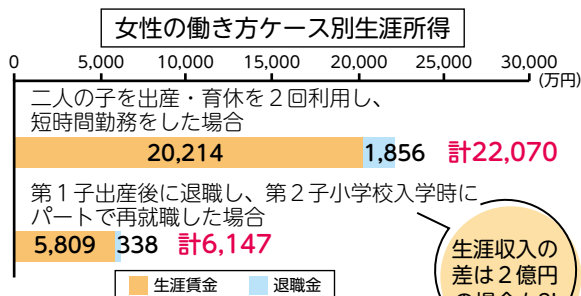
- 家庭の経済的余裕がUP！



産後のパパの家事や育児の積極的なサポートで、夫婦の絆が強まる！



出典：ダイバーシティ&ワークライフバランスコンサルタント 瀧妻由喜氏著「夫婦の愛情曲線の変遷」



出典：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」、及び「平成25年就労条件総合調査」をもとにニッセイ基礎研究所作成

3 会社も社会もハッピー

仕事の見直し

- 従業員の業務の効率化、生産性がUP！
- 社内コミュニケーションの向上！

子育てと両立しやすく、働きやすい職場に

- 出生率の向上！

2 育児休業制度とは？

育児休業は、原則、子どもが1歳（一定の場合※）は、最長2歳）に達するまで取得できる休業制度です。

※「一定の場合」とは「保育所等への入所を希望し、申込み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。

Q 男性も取れるの？

性別を問わず取得でき、妻が専業主婦や育休中でも夫は育児休業を取得することが可能！



Q 収入はどうなるの？

育児休業期間中：要件を満たせば「育児休業給付金」が支給されます。

6か月間：休業開始時賃金の67%

その後：50%支給

手取り賃金で比べると休業前の最大約8割(社会保険料などが免除)

▼詳細はコチラ（厚生労働省パンフレット）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000986158.pdf>



※出生時育児休業を取得した場合も、要件を満たせば、「出生時育児休業給付金」が支給されます。



育児・介護休業法の改正ポイントは？

産後パパ育休（出生時育児休業）が創設されるなど、男性も育児休暇を取得しやすくなった！

※令和3年6月に改正され、令和4年4月1日から段階的に施行



これまでとの違いは？

柔軟で取得しやすくなったね♪

	新設 産後パパ育休 (R4.10.1 ~) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1 ~)	育児休業制度 (~R4.9.30)
対象期間 取得可能日数	子の出生後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)まで	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1 Point	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 Point (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 Point (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 Point	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能※2	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができるとする。

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できる。

▼改正内容について詳しくはコチラ（厚生労働省パンフレット）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000909605.pdf>



▼育児・介護休業法について詳しくはコチラ（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



3 育休を取得した人の声

会社名 第一生命保険株式会社 栃木支社
宇都宮東営業オフィス

お名前 荒井 大輝 さん(26歳)

出産日 令和4年5月10日 第2子(男児)

育児休業取得期間 令和4年6月4日～令和4年7月3日(30日間)

取得したきっかけ

4月に会社より「男性社員の育児休業累計1か月以上100%取得」推進が打ち出されました。東京より栃木へ赴任したばかりでしたが、妻とともに育児を担いたいと思い、取得できないか上司へ相談をしました。

育児休業を取得して変化したところは？

会社のフォローのおかげで、問題なく仕事に復帰することができました。復帰後は、仕事と家庭の両立も自分ごととして考えられるようになりました。女性が多い職場なので、一緒に仕事をする仲間としてより深く理解できるようになりました。

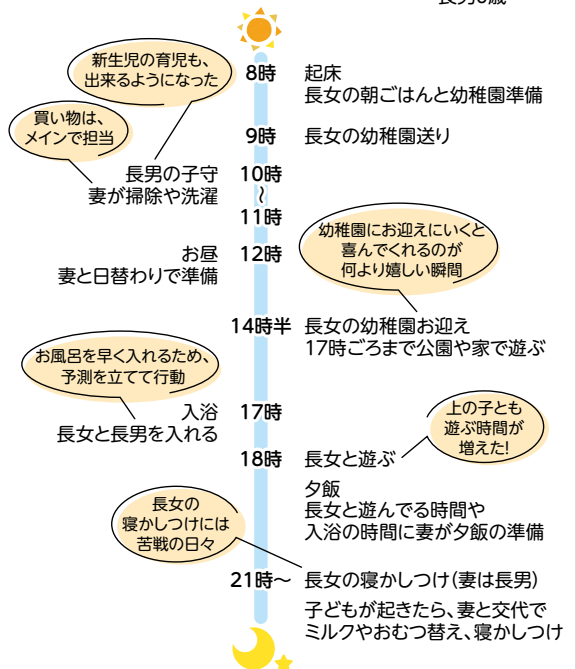
これから育休を取りたいと考えている男性へメッセージ

産後は男性が思っている以上に妻が大変な時期です。育休を取ることで妻の精神的支えになり、かけがえのない家族との時間が過ごせます。様々な会社で男性育休が取りやすい人間関係や職場理解が進むことを願っています。



子育ての時間割

[子ども]
長女2歳
長男0歳



4 ハッピー育休につなげるための3つの準備

準備：その1 夫婦間でしっかり話し合おう

育休を取る目的

夫婦で育休取得してやりたい事・育休中それぞれが大切にしたい事・どのような子育てをしたいか・子育てにどのくらい費用がかかるか・育休中の家計(収入・支援制度)について など

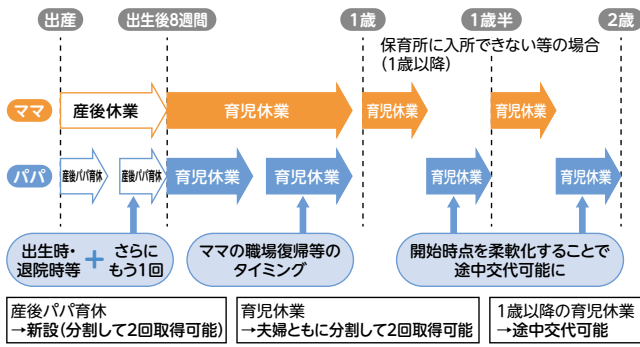
時期・期間

育休取得の時期、タイミング、夫婦のスタイルは？ 自分たちにあったパターンを考えよう

パターン①

新制度「産後パパ育休」を活用した分割取得型

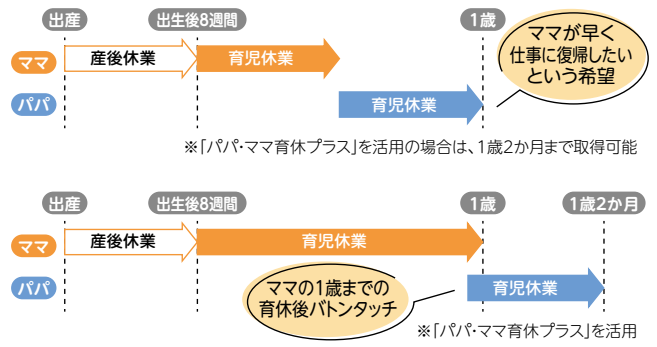
こんな方におすすめ 出産後や復職後の妻をサポートしたい
柔軟に制度を活用し仕事と育児を両立したい



パターン②

ママ育休とバトンタッチ型

こんな方におすすめ ママの仕事をサポートしたい
育児を体験したい



パターン③

産後すぐサポート型

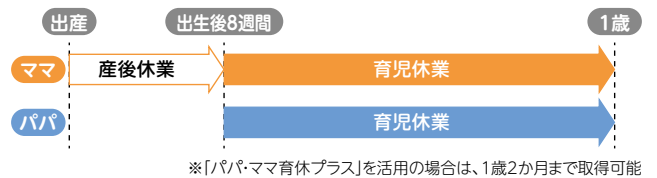
こんな方におすすめ 産後まもないママをサポートしたい



パターン④

一緒に育児型

こんな方におすすめ 里帰りから戻った妻をサポートしたい
夫婦で育児をしっかり行いたい



準備：その2 早めに職場に相談しよう

- 勤め先の子育て支援制度、申請の方法
- 時期や期間の相談
- 仕事の状況、見通し など

準備：その3 業務の整理 (仕事・家事)

仕事

- 不要な業務の削減、業務の見える化・共有化、マニュアル作成など引き継げる準備
- 余裕をもったスケジュールを立てて引継ぎ
- 社内外関係部署への連絡

家事

- 家事の分担役割
- 家事や育児のシュミレーション



宇都宮市では、パパとママの子育てをサポートする「宮っこ子育てアプリ」を配信しています。是非、ご利用ください。



※読み取れない場合は、「母子モ」で検索してください
◀ダウンロードはこちら