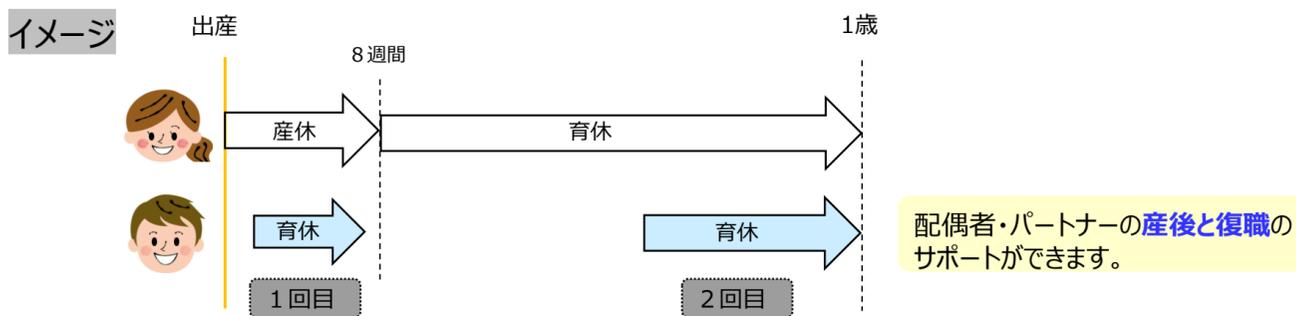


ここでは、男性の育児休職（以下、育休）について、制度や取得するためのポイントをご紹介します。
（※随時情報をアップデートしていく予定です）

■ 育休制度とは

子育てや産後の配偶者・パートナーをサポートするための休職制度です。
育児・介護休業法では、原則、**本人の申請により、お子様が1歳に達するまで（1歳の誕生日の前日まで）**の間に取得できます。（一定の条件を満たした場合、最長2歳まで取得可能）

また、男性は、お子様の誕生日から8週間以内に1回目の育休を終了した場合、2回目の育休取得が可能です。
（パパ休暇）※誕生日が出産予定日より早い場合は、出産予定日から8週間となります。



育児に関する制度は、法律で定められた制度以外にもオムロングループ独自の制度があります。
詳しい内容は、各社の就業規則をご参照下さい。

育休制度を含むその他の制度を上手く活用し、ご自身にあった働き方を検討してみてくださいはいかがでしょうか。

【男性が育休を取得するメリット】

良好な夫婦関係と 親子関係が築ける

- 子育ての喜びと苦勞を分かち合うことで、夫婦の絆が深まる。
- ママの育児ストレスが減り、第二子以降も育てやすい。

仕事にも好影響

- 時間意識が高まり、生産性の向上に繋がる。
- 視野や行動範囲が広がり、新たな企画やアイデアが生まれる。

ママが輝く（女性の活躍）

- 育児以外の時間を確保することで、家庭と両立しながら社会で活躍できる機会が増える。

■ 育休中の経済的な支援

① 育児休業給付金（会社が申請し、ハローワークが受給資格の有無と支給額の決定を行います）
育休中は給与が支払われないため、雇用保険から期間中の生活保障として受け取ることができる給付金制度です。
※受給するためには、一定の条件を満たす必要があります。

② 税金と社会保険料

育休中の社会保険は継続加入となりますが、申請により社会保険料が免除されます。
（申請手続きは会社が行います）

税と社会保険	対応
住民税	前年の所得に応じて支払い要
厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料	申請により免除（※）

※ 育児休業中、健康保険料免除を受けても健康保険の給付は通常通り受けられます。
免除された期間分も将来の年金額に反映されます。

■ 育休を取得するための3 step

- step1 配偶者・パートナーとしっかり話し合う
お互いの人生観やこれからの家族の形、育児と仕事とのバランスを考える機会を作り、配偶者・パートナーと取得時期・期間を決めることが大切です。
- step2 職場の上司や各部門の人事担当者等に早めに相談する
取得するためには、上司や同僚の協力が不可欠です。気持ちよく業務調整や引継ぎを受けてもらえるように余裕をもって相談し、事前準備に取り掛かりましょう。
- step3 職場の上司や同僚、取引先などに理解と協力を得て、業務の引継ぎを開始する

■ 申請のタイミング

育休の開始希望日から**1カ月前まで**に所属長へ申請しましょう。
※ 1カ月前の申請の場合は、申請日から1カ月以内のいずれかの日を、開始予定日として指定する場合があります

申請方法は、所属長または各社人事部門にご確認ください。
ご家庭の事情や配偶者・パートナーの体調面、業務の状況等を踏まえて、取得時期を検討しましょう。

■ お役立ちリンク

- [育児・介護休業法について | 厚生労働省](#)
- [NPO法人ファザーリング・ジャパン | 笑っている父親になろう](#)
- [育てる男が、家族を変える。社会が動く。](#)
- [ベネフィットステーション「子育て応援ガイド」](#)