



パパへ

積極的に育メン休暇を取りましょう！

生まれてきてくれてありがとう。その気持ちをゆっくり伝えるための時間。子どもが成長する一瞬一瞬を共有しながら、今しかできない育メン休暇してみませんか。

育児休業制度が変わり、パパも育児休業が取りやすくなりました。

***育児休業は性別に関係なく、誰でも取得できる制度です。**

育児・介護休業法が改正され、平成24年7月から全面施行されます。上手に活用してワーク・ライフ・バランスを保ちましょう。

改正前

- ママが子育てに専念している場合、パパは育児休業を取得できない。
- 育児休業は原則として子どもが1歳になるまで。
- 育児休業は原則として1回限り。再度取得はできない。

改正後

- ママが専業主婦や育児休業中でも、**パパも育児休業を取得できる。**
- 夫婦で育児休業を取得すると、休業可能期間が2か月延びて**1年2か月に！**（パパママ育休プラス）
- ママの出産後8週間以内に**パパが育児休業を取得すると、特例として育児休業の再度取得が認められる。**

***休業中も賃金の50%が支給されます。**

育児休業給付金

- 一定の要件を満たせば、平成22年4月1日以降に育児休業をスタートした方には、休業開始時の賃金の50%が育児休業期間に支給されます。（原則として2か月に1回まとめて支給）
- 詳しくは、社内の人事労務担当部署もしくは、ハローワークにお問い合わせください。



育メン休暇取得者にインタビュー

復帰後は、恩返しの気持ちで頑張れます。

丸建ハウス㈱ 営業職 霜島崇文さん

営業なので、育児休業は無理だと思っていましたが、会社からの勧めで取得しました。妻は、私が休んでいる間はゆっくりできた。と、とても喜んでいました。育児を体験してみて、その苦労がわかり、今では妻を尊敬するようになりました。休みを取る前は、後ろめたい思いもありましたが、取得後は、会社や先輩、同僚に対して感謝の気持ちが高まり、恩返しをしたいという思いに変わりました。

家族の絆を深める貴重な体験となります。

トウショク㈱ 専門職 柿原健一さん

社長から勧めいただき、育児休業を取得しました。休業中は妻の負担を軽減することができましたし、私になつていなかった長女も、覗かっけができるようになりました。仕事では、本部から応援に来ていただくなど配慮してもらい、安心し休むことができました。それまで育児は妻に任せきりだったため、育児の大変さを実感できたことは、貴重な体験となりました。

事前の状況把握で、復帰の不安もなくなります。

㈱アメニティライフ 技術職 小原康平さん

妻が里から帰ってくる時に合わせて育児休業を取りました。何もかもが初めてで戸惑う事もありましたが、子どもの世話を一通りこなす家事もして、妻から感謝されました。休業期間の終わり頃には、電話で仕事の状況を把握してだったので、復帰に対する不安は全くありませんでした。同僚からも「自分も取ってみようかな。」と声があがっていました。もちろん応援したいと思います！

仕事や妻・子どもの見方が変わります。

㈱アントレプレナー 専門職 工藤彦さん

奨励金制度が後押しとなり、社長に取得を勧めていただきました。まわりのみんなが大変協力的だったことに感謝しています。やってみると育児って本当に大変で、少し軽く見ていた自分を反省しました。今回の経験は、自分の今後の人生にとってとても有益なものとなりました。取得するかどうかが悩んでいる人には是非取って欲しいと思います。仕事や妻・子どもに対する見方が変わります。



事業者の皆さまへ

育メン休暇を取得できる環境を作りましょう！

大企業でないと無理だと思っていませんか？ 県の奨励金を活用した企業は、約7割が従業員数30人未満です。必ずしも長期間である必要はありません。短い期間でも貴重な体験となるはずですよ。

スムーズに育メン休暇を取得するために、企業がすべきことは？

***パパも子育てができる働き方の実現を目指しましょう。**

- 就業規則の整備**
育児休業は、労働者であればほとんどの人が取得する権利を持っており、法律に規定されています。しかし、会社の就業規則にないから取得できないと思っている人や、そもそも男性が取れると思っていない人もいます。育メン休業について、就業規則内にきちんと明文化するのももちろん、「男性の育児休業」について日頃から周知しておきましょう。
- 職場の環境づくり**
職場のメンバーも日頃から「お互いさま」の気持ちを持って子育て期間の社員をサポートする環境を作りましょう。さらには管理者と一般職員にワーク・ライフ・バランス、男性育児参加についての研修会などを実施し、育メン休業を申請しやすい雰囲気を作っておくことも必要です。
- 欠員が生じた場合の体制整備**
社員同士が日頃から情報を共有したり、「自分にしか分からない」という仕事を作らないようにしておくことも大切です。育児休業に限らず、欠員が生じるリスクはあるもの。いざという時のために、仕事の可視化や仕事を相互支援できる体制整備が重要です。

***育児休業の取得を理由とする不利益な取扱いは禁止されています。**

事業主は、育児休業を申し出た労働者、又は取得した労働者に対して、解雇その他の不利益な取扱いはしてはけません。不利益な取扱の典型例として、次のようなものが挙げられます。

- ◆解雇すること。降格させること。
- ◆期間を定めて雇用されるものについて、契約の更新をしないこと。
- ◆あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ◆不利益な自宅待機を命ずること。 など

育メン休暇を促進する企業のトップにインタビュー

「若い人材が育つ会社」を目指しています。

丸建ハウス㈱(不動産販売業) 竹田遼さん
従業員 14人(うち男性13人 女性1人)

若い人が働きやすい職場にしたいと、男性の育児休業に取り組みました。今の時代に合った制度だと思っています。営業マンは「会社の顔」なので、最初は他の従業員に代わりが務まるか心配しましたが、連絡事項や引継ぎを詳細に行うことで対応することができました。家庭のこともできてこそ、いい仕事ができるというもの。これからは積極的に男性社員に育児休業を勧めたいと思います。

職場の体制を考えるきっかけになりました。

トウショク㈱(卸売業) 五股隆誠さん
従業員数 47人(うち男性27人 女性20人)

2週間までは育児休業中も給料を出すこととし、対象者には積極的に声をかけたところ、平成22年度には3人の取得者が出ました。今後若い社員を募集する際に、よいアピールになると思います。また、職場で欠員が出ても仕事に支障がない体制作りを考えるきっかけになりました。社員の間にも、会社に対する期待感や安心感が生まれたと思います。

仕事の調整もスムーズに図れました。

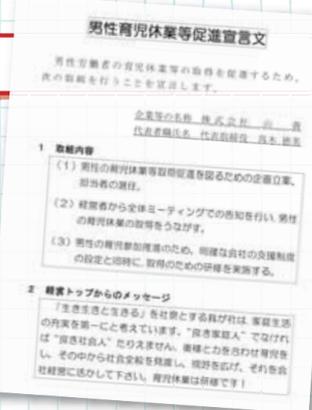
㈱アメニティライフ(建築業) 藤中勝俊さん
従業員数 25人(うち男性21人 女性4人)

男性の育児休業には、もともと賛成でした。県の奨励金制度を知り、会社として積極的に取り組みました。男性社員だけでなく、女性社員も好意的に受け止めていたようです。ヘアで行う仕事でしたが、本人から早めに取得の希望を聞いていたので、比較的スムーズに調整を図ることができました。皆が夫婦で育児を行うようになれば、児童虐待も減ると思います。

社員のモチベーション向上が期待できます。

㈱アントレプレナー(人事労務管理業) 福島省三さん
従業員数 17人(うち男性9人 女性8人)

育児休業は初めのことだったので、仕事もうまく回るか心配していましたが、チーム内で分担することとし、シフトを変更したところ、何も問題は生じませんでした。他の社員も取得しやすい雰囲気生まれ、「いずれば自分も取りたい。」という声が上がっています。育児休業を促進することで、会社が社員を大切にしていることが伝わり、結果としてモチベーションが上がればよいと思っています。



広島県の制度です。是非、活用してください！

***男性育児休業等促進宣言企業登録制度**

制度概要
男性の育児休業等の取得促進に取り組むことを宣言した企業等を、県が登録する制度です。登録企業等には、登録証を交付するとともに、宣言内容を県ホームページ等を活用して広く紹介します。
登録対象：県内に事業所を有しており、一般事業主行動計画を作成し、都道府県労働局へ届け出ている企業等
宣言内容：男性労働者の育児休業等の取得を促進するための具体的な取組内容及び経営者から従業員へのメッセージ

***いきいきパパの育休奨励金制度**

区分	1週間以上1か月未満	1か月以上
1人目	20万円	30万円
2人目~5人目	10万円	20万円

※1事業主につき、取得者5人目まで支給対象となります。

- 主な支給要件**
1. 常時雇用する労働者が300人以下の中小企業等であること。
 2. 一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局へ届け出ていること。
 3. 広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度に登録されていること。
 4. 広島県男性育児休業等促進宣言企業登録制度に登録されていること。
 5. 県内の事業所に勤務する男性従業員が、その養育する子が1歳2か月に達するまでに、連続して1週間以上の育児休業等（育児休業及び同趣旨の特別休暇）を取得していること。

詳しくは、いきいきパパ 検索

