

制度について

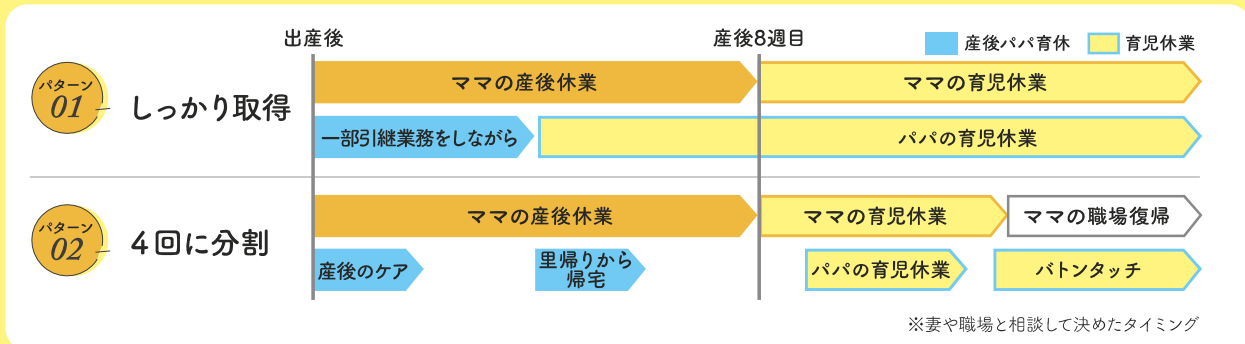
どのくらいの期間取得できるのか、いつまでに申請をしなければいけないのかなど、まずは制度について基本的なものを確認してみましょう。妻が専業主婦でも取得は可能です。

	産後パパ育休	育児休業(男性社員／女性社員)
対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内の間で4週間まで	原則、子が1歳に達するまでの間で最大1年間
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則休業1ヵ月前まで
分割取得	分割して2回まで (事前に2回分まとめて申請)	分割して2回まで (取得の際に1回ずつ申請)
休業中の就業	労働者が合意した範囲で就業可能 (労使協定が必要)	原則不可

※2025年3月現在。最新のものは「厚生労働省育児休業サイト」等でご確認ください。

取得期間について

長期で取ることが理想ですが、難しい場合は、条件や希望、目的に合わせた取得パターンを検討しましょう。



育児休業給付金について

取得のハードルとなるのが休業中のお金について。育休中は育児休業給付金が国から支給されます。税や保険料の減免制度があるので、手取りは休業前の8割ほどになります。また2025年4月より、「出生後休業支援給付金」が創設され、最大28日間は手取り10割相当の支給となります。

給付金の計算方法

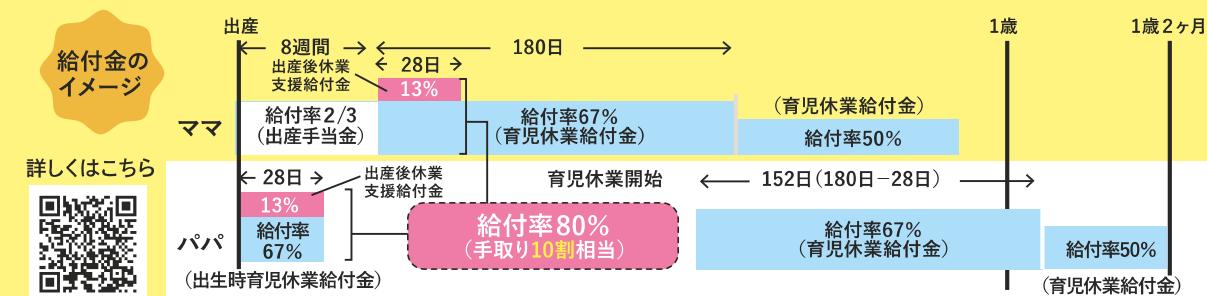
$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 0.67^{**}$$

育休前6ヶ月の賃金(残業、通勤、住宅等の手当を含む額面)を180で割ったもの(月給の場合)

+

※取得後180日は0.5

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{休業期間の日数(28日が上限)} \times 13\%$$



※育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額があることにご留意ください。詳細は勤務先や労働局・ハローワーク等でご確認ください。

自分らしく働くための

薩摩川内市

育休応援BOOK

～家族や自分の時間をもっと豊かに～



Parental leave support

パートナーの妊娠が分かったら夫婦で育児休業について話し合おう！

ご懐妊おめでとうございます！妻の妊娠期は家族の将来を考える大切な期間です。この大切な期間に、これからの子育てと仕事の両立に向けて考えることが必要です。その一つが「**子育てと仕事の両立のための準備期間**」である育児休業について考えること。すでに育児休業を取る予定の方も、そうでない方も育休には正しい理解と夫婦での話し合いが重要です。子育ては決して女性が向いているわけではなく、誰もが初めてで不慣れです。どちらか一方が負担するのではなく、夫婦での協力体制を構築するためにも、必ず話題にしましょう。

「出生後休業支援給付金」創設で手取り10割相当に！

2025年4月より「出生後休業支援給付金」が創設され、子の出生直後の一定期間に、両親ともに(配偶者が就労していない場合などは本人が)、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」が最大28日間支給されます。

詳しくは裏面をご覧ください

男性の育児休業が大切な理由

育児休業を取得する目的は様々ありますが、必ず考えなければいけないのが、産後の妻を守ること。出産直後の女性の多くは、ホルモンバランスの急激な変化に伴い、情緒が不安定になる「マタニティブルー」を経験します。症状が長引くと「産後うつ」に移行する恐れがあります。「産後うつ」は強い落ち込みや不安が続き、子育てへの自信を失ったり、不眠が続いたりするなど日々の生活に支障をきたす状態です。

産後うつについて



産後うつは10人に1人^{※1}が経験しています。産後1年未満に死亡した女性の死因で最も多いのが「産後うつ」を要因とする自殺です。^{※2}

※1(公社)日本産婦人科医会より
※2(国研)国立成育医療研究センター調査より

夫にできること

●妻と会話をする

「傾聴」と「共感」の姿勢で会話を社会からの孤立を防ごう

●積極的に家事を引き受ける

産後のダメージ回復のために、妻の体に無理をさせないように

●妻の1人時間をつくろう

一時的にでも子どもが離れ、妻の自由な時間をつくろう

※状況が改善しない場合は、出産した病院に相談しましょう



積極的に赤ちゃんのお世話をすることで育児スキルが上がり**自分時間を確保**しやすくなります。さらに、夫婦で家事や育児の分担などを話し合う時間も増え、**復帰後の両立がスムーズ**になります。

取れない理由をつぶしていこう

育児を本当は取りたいけどなかなか決断できない時に考えてしまうのが、取れない理由。その理由をつぶしていきましょう。



妻が専業主婦だから・・・

妻が専業主婦でも取得可能です。産後のダメージを受けた妻を守るのは夫の役目。この期間に夫婦の絆も深めましょう。

収入が減ってしまう・・・

育児中は社会保険料などが免除されます。また給付金は非課税で、新たに創設された「出生後休業支援給付金」を組み合わせると手取りは10割相当になります。

長期で休めない・・・

短期間でも問題ありません。最大4回に分けて取得可能なので職場にも相談して、状況に合わせた取得を検討しましょう。

妻が反対する・・・

反対する理由は、普段の家庭への関わり方かもしれません。子育てや家事に積極的に関わりたい思いを伝え、出産前から行動を変えて行きましょう。

会社に迷惑がかかる・・・

早めの引継ぎ準備と対策を！育児休業をきっかけに、業務の見える化や風通しの良い雰囲気など職場改善に繋がることもあります。

勤務先との調整のコツ

育児を考えているけど、勤務先には言いづらいといった不安を感じているかもしれません。できるだけスムーズに取得するためのポイントをお伝えします。

できるだけ早めに上司や担当部署に伝える

取得の意思はできるだけ早めに伝えましょう。体制整備や引き継ぎの準備期間は長ければ長いほど会社にとっては助かります。子育てを積極的にしたいという意思も伝えましょう。



勤務先の制度をチェック

法律の定めとは別に、社内制度を活用できる場合もあります(法律の水準を下回る場合は法律が優先)。過去に取得者がいる場合は、積極的に話を聞いてみましょう。



取得計画を相談する

本人の希望が1番ですが、勤務先やチームメンバーと一緒に計画を立てる姿勢も大事です。労使間の合意した範囲での就業や、分割取得などの制度を活用してお互いにとってベストな選択をしましょう。



復帰日が近づいたら勤務先に面談を希望する

育児取得の前後では、子育てに対する考え方が変わることがあります。自分だけでなく、パートナーの考え方や体調も踏まえ、復帰後の働き方を相談しましょう。



欠員はチャンス！育児休業は企業にとってもメリット

育児で人が抜けることで、一時的な負担となることはあります。しかし、その育児をきっかけに組織が成長するチャンスにもなります。

職場改善

引き継ぎ期間をきっかけに、業務の見直し、**属人化の排除**が期待できます。また社員が**協力しえある風土作り**のチャンスにもなります。

人材育成

抜けた穴のカバーのために、**組織力の向上**が期待できます。これまで携わってこなかった業務の経験や**新たなチャレンジ**ができる機会にもなります。

企業イメージ向上

従業員とその家族を大切にすることが取り組みは、**従業員のモチベーションや、企業イメージの向上**につながります。新たな人材の獲得や定着により、業務の向上が期待されます。

若い世代(18～25歳)の意識

男性の育児取得意向 84.3%
(取得したい／どちらかという取得したい)

【社会に出た後の働き方についての感じ方】

「働きがいを感じる」「どちらかという働きがいを感じる」
割合が一番高いのが「仕事もプライベートも両立する」

※厚生労働省「若年層における育児休業等取得に対する意識調査速報値(Ｒ6年)」

薩摩川内市内で育児取得された方の声

当時、社内では男性育児取得の実績はなく申請しにくかったですが、子どもの成長に感動しっぱなしで取得して良かったです。

子どもを授かる前から取る予定でした。夫婦での協力意識も高まるだけでなく、育児経験が仕事のスキルアップに繋がっていると感じました。