

育児休業は、男性も取得できます！

育児休業(育休)は性別を問わず取得できます

- 「子が1歳に達するまでの間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)、育児休業をすることができる」と定められています(育児・介護休業法)

・「一定の場合」とは「保育所等への入所希望し、申込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。

※申し出は、休みたい日の1ヶ月前までに、必要事項を書いた書面などを会社に提出して行います(手続き方法は普生までお問合せ下さい。)

育児休業(育休)を取得することで、こんなメリットがあります

＜家庭面＞

- 集中的に子供と過ごす時間を持つことで、絆が深まります。日中の子どもの様子を見られることで、普段は気づかない発見があるかもしれません。
- 育児・家事への理解が深まり、育休復帰後も日常的に育児・家事をできるようになります
- (配偶者が育児取得をしていた場合)配偶者の復職時も最も大変な時期に、父母が協力して子育てできるようになります など…

＜仕事面＞

- 育休前後での業務の棚卸・引き継ぎが発生をしますので、自身の担当業務の効率化を図る機会になります など…

男性も積極的に育児に参加していきましょう！

育児休業中の給与など詳しいことは総務まで。
その他、育児休業に関する質問などお気軽に！

両立支援（育児休業制度） 行動計画

社員の働き方を見直し、もっと子育てに関われるよう支援するため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 平成 28年 12月 1日～平成 31年 11月 30日までの 3年間

2. 内容

目標1：子どもの出生時における育児休業の取得を促進します。

<対策>

- 平成 28年 12月～ 制度内容等について社内広報誌などにより社員に周知
- 平成 29年 1月～ 管理職を対象とした研修の実施

<休業の取扱い>

弊社では積極的に育児に参加して欲しいと思い、5日以内の育児休業は特別休暇（有給）とします。

以上の計画で育児休業を J・O・K 株式会社は全面バックアップします。