Hello baby

男性も育児休業を取得しませんか？

育児休業は一定の要件を満たせば、男女問わず取得することができます。
男性職員は子が出生した日から3歳の誕生日の前日までで本人が申出た期間、育児休業を取得することができます。
産後のママの心と体はとても不安定になりがちです。そんなとき、パパが一緒に育児をしてくれたら、ママにとっても、赤ちゃんにとっても、パパであるあなた自身にとっても、うれしいことがたくさんあります。子どもの「今」しかない成長の瞬間に少しでもそばにいてみませんか？

あなたは育児休業が取れる？フローチャート

このフローチャートは男女ともに利用できます。

YES → NO →

育児休業申出時に3歳未満の子どもを育てている。または予定がある。 → **取得できません**

↓

働き方はどちら？

- 非常勤職員 →
  - ・雇用契約期間を更新されている（※）
  - ・継続して雇用された期間が1年以上
  - ・1週間の所定勤務日数が3日以上
  - ・育児休業の申出から1年以上、雇用契約が継続することが明らかな職員
  - → **取得できません**
  - → **取得できます**
- 常勤職員 →
  - 継続して雇用された期間が1年以上。 → **取得できます**
  - → **取得できません**

（※）非常勤職員就業規則・シニア雇用職員就業規則の規程により雇用契約を更新されていること。

CHECK イクボスはこうする

子育て中の部下は、仕事だけでなく家庭生活とのバランスをとらなくてはいけません。一方、時間を気にせず長時間働くこともいとわずワークライフバランスを見失いがちな部下もいます。しかし平日も休日も関係なく長時間労働をしてしまうと、生産性・効率性は上がりませんし、休みにくい職場風土になる原因にもなります。制約職員でも制約がない職員でも、プライベートの時間を大事にさせ、限られた時間で成果を出せるよう、生産性・効率性の高い職場を目指しましょう。
また重要な仕事を担っている部下が抜けることを迷惑に思う管理職もいるでしょう。しかし今後、少子高齢社会の日本では人材減少を続け、時間や場所に制約のある職員が職場の中心になっていきます。職員が一定期間抜けても回すことができる職場に変革していくことがこれからの上司に求められるマネジメントになりますので、力の見せ所です。
女性が仕事と育児を両立しながら活躍するためには、男性が育児・家事を担うことが重要です。
育児休業を取ろうとする男性への無意識の偏見を捨て、部下のキャリアや人生を応援してあげませんか？

出典：イクメンプロジェクト事務局「管理職向け研修資料～男性の育児休業取得促進のために～」

あなたはどの休み方がいい？フローチャート

（診断結果は6ページをご覧ください）

あなたの家庭環境はどれに近い？

- **妻は仕事をしている** → 取りたい時期や事情は次の5つのうち、どれに近い？
  - 出産直後と妻の復職後、2回に分けてとりたい → A
  - 妻が早めに復職後、バトンタッチでとりたい → B
  - 妻の1歳までの育休後、バトンタッチでとりたい → C
  - 妻の育休と同じタイミングでとりたい → D
- **妻は専業主婦**
  - 出産直後からとって一緒に子育てしたい → E
- **第1子に続き、第2子が誕生**
  - 3歳まで育休取得が可能なので第1子の育休を第2子の産前のタイミングでとりたい → F

信州大学で育児休業を取得した男性職員とその上司（イクボス）、同僚に男性の育児休業についてお話しを伺いました。

※所属・役職は取材当時（令和3年3月）のものです。

イクメン case1 財務部財務課　小宮山徹主任

◎育休取得時期・・・生後1か月（第2子）
◎育休取得期間・・・1か月間

奥さん一人に頼るのではなく、育児休業をとることで負担を分担・分散できて本当に良かったと思っています。

■きっかけ、上司の反応

育児休業は2人目が生まれるタイミングで取得しました。1人目の時は2月末で会計業務の調整が難しい時期でした。その時は自分の母が手伝ってくれましたが、お互い気を遣ってしまうところもあったので、2人目の時は妊娠が分かった時点で育児休業を取得しようと奥さんと話し合っていました。奥さんのつわりがひどかったため、上司には、日頃から上の子の世話について相談し、配慮してもらっていましたので、育児休業を取得することについてもその流れで話していました。仕事が繁忙期ではなかったので、それも取得しやすかった理由の一つだったと思います。また、1人目の出産の時(平成28年)には周りに育児休業を取得する男性職員はほとんどいませんでしたが、2人目の時は周りの男性職員で取得した人が何かいたので手を挙げやすい環境だったと思います。

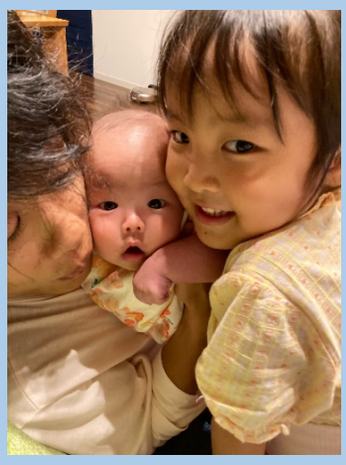
■仕事の調整の仕方、育休中の過ごし方、取得して感じたこと

切迫早産で奥さんが入院したため、育児休業取得が早まる可能性も考えて業務を早めに調整していました。実際、出産が予定より1か月早まったので、早めに動いていてよかったです。出産後は赤ちゃんが3週間入院することになったため、上の子の世話と、搾乳した母乳を病院に運ぶのが毎日の日課でした。赤ちゃんが退院してからは、昼夜問わず泣くので、昼間は自分が世話をして、奥さんの体を休める時間を作るようにしました。これを全部奥さん一人に頼るのは負担が大きすぎることだと思います。自分だったら無理です。育児休業を取ることで負担を分担・分散できて本当に良かったと思っています。

■復帰後の様子は？ご自身の気持ちや、ワーク・ライフ・バランスの変化

取得期間が1か月でしたが、その間もメールチェックなどはしていたので割とスムーズに復帰することができました。職場では決算のやり直しというトラブルもありましたが、前任の方に手伝ってもらうことで、自分が仕事に呼ばれることもなく、育児休業中ということを配慮いただいたことに感謝しています。

仕事と家庭の両立に関しては、今はバランス取るのが精一杯。仕事面では回らないほど忙しい時期もありますが、家庭でも、自分がいないと回らないので、「限られた時間の中で仕事を終わらせる」という考え方が強くなりました。なかなか自分の時間はとれませんが、昼休みに走ることで心のバランスを保っています。



育児休業取得を考えている方へのメッセージ

家庭環境は人それぞれで、業務内容にもよると思いますが、出産期を除いては、今後、子どもと長い時間関わることはできないと思うので、その貴重な期間を大事に考えてみるのもオススメかと思います。難しいとは思いますが、一旦仕事を横において、自分自身にその貴重な時間が欲しいのかを考えてみてください。仕事が忙しいから、忙しくないからという理由に左右されず、みんなが育児休業を取れるようになるといいなと思っています。

男性の育児休業取得は家庭にも仕事にもメリットがあります！

＜家庭面＞
・子どもの成長をすぐそばで見守ることができ、良い親子関係を築くベースになります
・日中の子どもの様子を見られることで、普段は気付かない発見があるかもしれません
・ママが一人で育児の不安やストレスを抱え込むことがなくなり夫婦関係がもっと良好になります
・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

＜仕事面＞
・育休前後で業務の棚卸・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
・限られた時間の中で仕事をしなければならないので、業務の効率化が進みます
・計算どおりにいかない子育ての経験を通じて、状況判断力、瞬発力、危機管理能力、柔軟性などが向上します
・子育てを通じて視野や活動範囲が広がり、仕事上での新たなアイディアや企画力が磨かれます

イクボス case1 財務部財務課　大月克幸課長

◎令和2年度に財務課の男性職員3名が育児休業を取得

自分自身が仕事とプライベートのメリハリをつけてワーク・ライフ・バランスを保つようにしています。

■普段から心がけていること・職場の雰囲気

職場の中で男性も育児休業が取りやすい雰囲気になるよう努めています。今年度は財務課内でも子どもが生まれた男性職員が複数いたため、育児休業を取得したい方は計画的に仕事を進めて取得するように呼び掛けていました。普段から話を持ち掛けることで一人一人が考えられるようにしています。

自分自身の子どもが生まれたときは、まだ男性が育児休業を取るという考えは世間一般的にも自分の中にもありませんでした。しかし子育ての中で妻に多くの負担をかけてしまったという経験もあり、家族の精神面を支えるという意味でも育児休業を取得したいという方にはどんどん取得してもらえたらと思っています。

令和2年度は課内で3名の男性が育児休業を取得しました。そのことで周りの職員が「男性も取得できるんだ」、と思ってくれているようです。よいロールモデルになっていると思います。

■育休取得者をフォローする同僚への配慮

育児休業を取得する場合は計画的に仕事を進め、フォローする同僚とコミュニケーションをとって取得するようにと話しています。仕事量の軽減はなかなか難しいので、職場全体で協力していかなければなりません。その中で同僚の負担は大きくなりますが、育児経験者には子どもが小さい時は大変だよね、ということを、これからの職員には、職場全体でフォローして、取りたい人が取れるようにすることが大切だよ、ということを話して理解してもらい、グループ内で仕事を共有しフォローするようにしています。

■自身のワーク・ライフ・バランスについて

残業せず定時退庁をするよう心がけています。昔のように仕事が終わってもダラダラと残っているということではなく、社会情勢的にも仕事に集中して切り上げて帰るという時代になってきていると思いますので、管理職である自分が仕事とプライベートのメリハリをつけることで部下も同じように考えてもらえるといいなと思っています。

■男性の育休取得・育児参加促進のために

職場全体で取りやすい、取れるんだという雰囲気を作っていくことが大切です。また昨年よりコロナ禍で在宅勤務ができるようになりましたので今までなかった余暇の時間に男性も積極的に育児に携わってもらえればと思います。

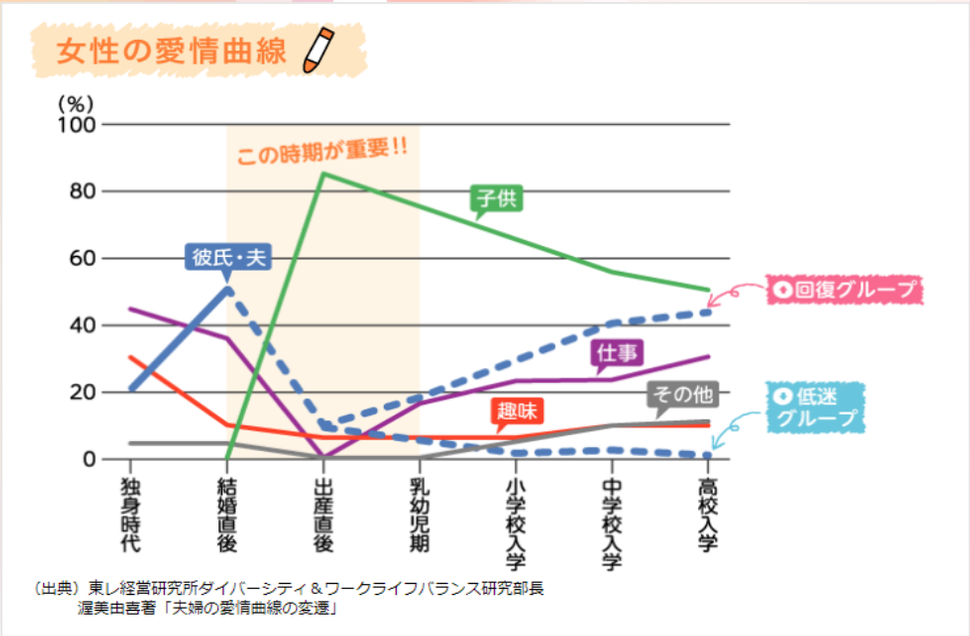
家庭の状況により、夫婦で話し合って性別にとらわれず育児・家事の分担をし、その経験を自分のスキルアップに活かすことができればいいなと思います。

女性の愛情曲線

妊娠中や出産・育児期、赤ちゃんを育てている女性は不安でいっぱい。妊娠中はおなかの中の赤ちゃんの成長を感じたり、出産後は赤ちゃんと過ごす喜びはもちろんありますが、出産による体調不良やホルモンなどの影響を受け、時に思うようにならない子育てにイライラしたり、気分が沈みがちになったりします。そんな時、一番頼りになる人は何と言っても生涯を共にするパートナーではないでしょうか。

東レ経営研究所ダイバーシティ＆ワークライフバランス研究部長 渥美由喜（あつみなおき）さんの「女性の愛情曲線」という興味深い調査があるので紹介したいと思います！！（女性自身もハッとさせられます・・・）

女性の愛情曲線は、夫が一緒に子育てするか否かで明暗が分かれる



（出典）東レ経営研究所ダイバーシティ＆ワークライフバランス研究部長 渥美由喜著「夫婦の愛情曲線の変遷」

結婚直後は愛情の配分先のトップは「夫」ですが、子供が生まれると子供がトップの座につき、夫への愛情はがくっと下がります。その後、徐々に回復していくグループと、低迷していくグループに二極化します。

大変な乳幼児期に「夫と二人で子育てした」と回答した女性たちの夫への愛情は回復し、「私一人で子育てした」と回答した女性たちの愛情は低迷します（左図）。

日本の男性の家事・育児時間は諸外国と比べて圧倒的に少なくなっています。日本のみならず海外でも、子供の健全な成長や妻の社会参画の観点から、男性の育児家事参加を推進する動きが高まっています。日本の男性たちは、もっと自分の立ち位置に危機感を持つ必要があるのではないでしょうか。

東レ経営研究所ダイバーシティ＆ワークライフバランス研究部長
渥美由喜（あつみなおき）

イクメン case2 理学部総務グループ　上條昌樹主任

◎育休取得時期・・・第1子誕生後すぐ
◎育休取得期間・・・7か月半

子どもの成長の瞬間に立ち会えることが何よりの喜びです。

■きっかけ、上司の反応

妻の妊娠中、妻から友達の旦那さんが育児休業を取ったんだよ、という話を聞きました。それまで自分が育児休業を取るという考えはなかったのですが、それをきっかけに育児休業について自分なりに調べ、母親の産後鬱の問題や男性の育児休業取得率が低いことなど、色々なことを知ることができました。なかでも子どもといる時間が貴重だ、育休を取ってよかったという意見を見て、自分も子どもと一緒にいたいし、妻の支えにもなりたいと思い、取得することを決めました。

育児休業を取得することは妻の妊娠がわかった段階で、早めに上司に相談していました。身近な職員だと年休を使って休んだという話は聞いたことはありましたが、実際に育休を取ったという人はいなかったですし、ネットで調べると上司に反対されたという意見もあるのでドキドキしましたが、すんなり受け入れてくれてスムーズに話を進めることができました。仕事の負担をかけてしまう同じ係の人たちにも早めに相談し、仕事の打合せや引継ぎの時間をもらって調整していました。

■育児休業中の過ごし方・ワークライフバランスについて

初めの1か月は妻が出産で体力を消耗していたので、夜は自分が起きて赤ちゃんの世話をして、妻にはゆっくり休んでもらっていました。昼夜逆転の生活は学生時代以来だったのでさすがに疲れましたし、一人目の子どもなので何もかも初めてで、仕事をしていたほうが楽だな、と思ったこともありました。生後半年過ぎたころから3人で出かける余裕も出てきた感じです。

家での役割分担は、赤ちゃんのことは出来る方がやるという感じで、ご飯は自分がメインで作っていました。一人で一日赤ちゃんを見ている日もあり、大変な時もありましたが、妻一人に任せていたら妻だけが大変な思いをすることになります。今は自分が仕事に復帰したので育児・家事は妻に任せることも多いですが、育児休業を取って分担したことで、妻の負担がわかるので、気持ちを共有できて良かったと感じています。復帰した後もたまに休みを取って自分が子どもの面倒を見て妻に気分転換の時間を取ってもらったりもしています。あと今は遠距離通勤をしているので通勤時間に時間を取られてしまっていますが、4月から在宅勤務が本格的に始まるので、時々在宅勤務をしながら子どもの世話をする時間を増やしたいと思っています。

■休業期間について、復帰後の様子

休業期間を決めるにあたり、初めは1～2か月くらいかな、と考えていたのですが、代替の方を雇用して頂く事が決まっていたので、ある程度の期間があったほうが代替職員が見つかりやすいかも、という話を上司としたり、年度末は会計業務の繁忙期になるので、その前に復帰することを考えたりして、7カ月半、取得することにしました。

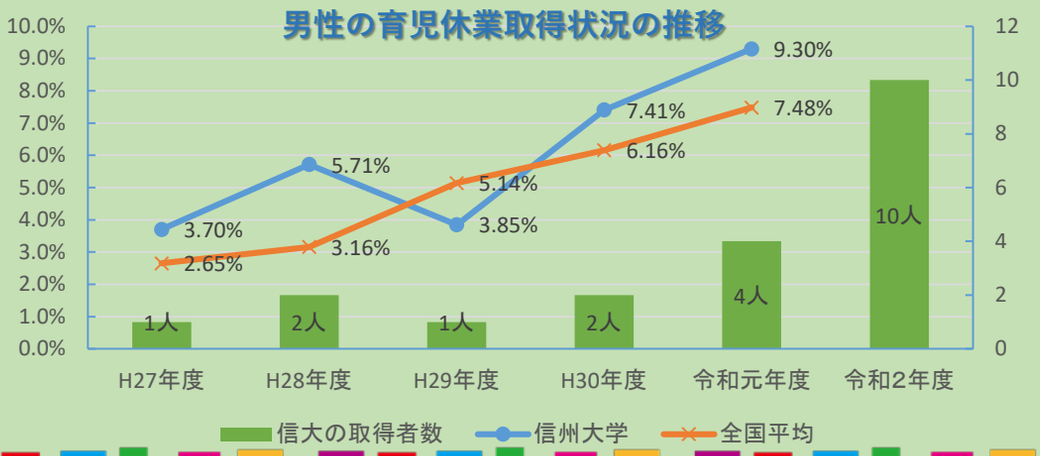
休業期間中の仕事の大半は代替の方にお願いし、残りを周りの方にフォローしていただいていたので、仕事が滞ることはなく、復帰するにあたっては心配なこともありましたが、周りの方の理解もありスムーズに復帰することができ、理解ある職場のみなさんに感謝しています。この先、自分がフォローする立場になったら快く協力していきたいと思っています。

育児休業取得を考えている方へのメッセージ

子どもの成長の瞬間を見られることが一番うれしいです。ハイハイが出来るようになったかと思うとあっという間に成長して、日々の成長に感動することが多いので、その瞬間に立ち会えることが出来てとてもよかったと思っています。また奥さんのサポートも大切で、育児・家事を夫婦で分担することで絆も深まりますので、可能であれば1年くらい取得してみてもいいと思います。 収入については、育児休業給付金が生後半年までは67%が、半年から1歳までは50%が支給されます。収入面の心配があるという方も多いと思いますが、充実した制度があるので、収入には変えられない時間を過ごしてもらえればと思います。みんなが当たり前にとれるようになっていくといいと思います。

信州大学でもイクメンが増えています！

信州大学の男性の育児休業取得率は、全国平均の約**1.2倍**！（令和元年度）



イクボス case2 理学部　奥原忠孝事務長

◎令和2年度に理学部の男性職員2名が育児休業を取得

それぞれの事情に応じて多様な働き方をしてもらいたい。

■男性の育児休業取得に関して

理学部では男性の育児休業は初めてでしたが、以前私が所属していた部局では男性の部下が育児休業を取得したことがありますし、大変喜ばしいことだと思っています。育児休業はあらかじめ予測できる休業なので、準備が可能です。大学として育児休業制度が整っていますし、理学部では一人目に続き二人目の男性の育児休業取得者も出ており、今後も大いに推奨していきたいと思っています。

■イクボスとして心がけていること

これからは多様な働き方をすることが当たり前になると思いますし、できると思っています。仕事のやり方を見ても、例えば超過勤務についていえばやらないのが当たり前になっています。子どもの急な体調不良で休むこともあり、そのための休暇もできています。子どもの体調不良は予測ができませんので、業務計画に関係なく休むことになりますが、そういう職員がいたとしてもいろんな働き方をする人をまとめてマネジメントをしていく時代になっています。そのための仕組みを大学が整えている中で、理学部では育児中の職員は全員、育児休業や短時間勤務、特別休暇などを利用した柔軟な働き方をしています。今は介護で休んでいる人はいませんが、ゆくゆくはそういう人も出てくると思いますし、そういう人にも対応していける仕組みはきちんと整備されているので、それぞれの事情に応じて多様な働き方をしてもらいたいと思っています。

■育休中の代替職員について

男性の育児休業の場合も代替の方を雇用する仕組みは大学で整備しており、採用等は部局で対応し、雇用する費用は大学で負担することになっています。理学部の場合はハローワークで募集し、任期付き職員を採用しました。しかし大学の事務経験のない方を雇用して、いきなり常勤職員の仕事をすべて任せられるのか、任せてもそれは負担が大きすぎますし、周りの職員の負担も大きくなってしまうという問題があります。育児休業取得における不安材料を上げるとすればそこだと思いますので、さらに上を目指すのであれば、現在のようなハローワーク等で求人募集をするなどして大学事務未経験者を充てるという仕組みではなく、たとえば休業期間中に他部局から常勤職員を融通しあうなど、信大全体でサポートできる仕組みが出来れば、育児休業取得におけるみんなの不安が解消されると思います。

■多様な働き方について

理学部ではコロナの前から、在宅勤務の導入を提案していました。インフルエンザの流行時には、学級閉鎖になると子どもが学校にも学童にもいけない、でも自分の子どもは元気なので自分は仕事をすることはできる。かといって子どもを一人で留守番させておくわけにもいかないということがありました。そのような状況下で親が在宅勤務をできれば親も子どもも安心して過ごすことができるからです。昨年コロナ禍で在宅勤務が可能になりました。4月からはテレワークが正式に導入されるので、従来のような働き方が変わり、職場の全員が揃うことはなくなっていくと思います。超過勤務も今は基本的にはしないという方針になっています。そのような中で業務量を削減していかなければなりませんが、RPAの導入などで解消されるかそれに近い状況になっていくと思います。ゆくゆくは8時間勤務という働き方も変わっていくかもしれません。

イクメンの同僚の声

理学部総務グループ会計係で上條主任のお仕事をフォローされた皆さんにお話しを伺いました。

■休業の方をフォローする体制について

上條さんから育休を取りたいという相談が直属の上司である自分にあって、自分としてはぜひ取ってほしいという想いがあり、迷いはありませんでした。しかしフォローすることは自分だけでは出来ないので、会計係のメンバーにみんなでフォローしていきましょうと話をしました。メンバーも快く承諾してくれて、職場全体で上條さんが休めるよう調整をしていました。

休業にあたり上條さんも引継ぎをしっかりしてくれて、代替職員の方も入ってもらいました。しかし代替の方がいきなり上條さんと同じ仕事を全部できるわけではないので係の中でも分担してフォローし、ノウハウをグループ内で共有し仕事が滞ることがないよう、みんなで協力していました。

■仕事の共有について

コロナ禍で在宅勤務ができるようになり、働き方が変わったこともあり、不在の人がいても基本的なことは全員ができるようにメンバー間で情報共有をしていましたので、上條さんの育休に係わらずお互いの仕事についてはある程度は理解しています。実際に他の方が在宅勤務をしている場合は仕事が滞らないように協力しあっています。在宅勤務をすることでワークライフバランスが整うことはとてもいいことだと思います。

■要望など

上條さんの場合は育児休業でしたが、どの世代でも介護とか、病気で休むとか、多様な事情があるのでお互い様だと思っています。そういう状況にある人を職場でフォローしていく、その最初の一歩だと思っています。その中で代替職員を雇っていただくのですが、大学に初めてきていきなり主任の仕事をするというのは代替の方の負担が大きいだけでなく、周りの職員もフォローしきれないという問題があります。そうしたことが休業を取った人に対しネガティブな感情を生まないとは言い切れませんし、そういった状況になると今度は休みを取りたいと言いづらくなってしまうと思います。そうならないために、休業したい人がいるときは本部から応援が来るような仕組みがあるといいと思います。

■普段のコミュニケーションを大切に

学部は少人数の組織ということもあり、育休を取るということが状況・環境に応じてできる、出来ないということがないように、代替職員を雇用する仕組みだけでなく、本部から変わりの方を入れていただく仕組みなどがあれば取りたい人が取れるようになると思いますし、男性が取ることが普通になっていくと思います。

自分の子どもが生まれたときには育休は取得しませんでしたが、上司に配慮してもらって年休を取得したり、残業せずに帰らせてもらったりもしました。その時の上司にもお子さんがいて、子どもの相談などもよくしていましたし、今、上條さんともそういったコミュニケーションを取っています。子育ての大変な時期はずっと続くわけではないので、お互い様の精神で、自分がお世話になったら次の誰かに返してあげる、という感じでやっていければと思っています。

インタビュアー：男女共同参画推進センター　コーディネーター　田中英子

育児休業取得パターンの例

本学では男女問わず、子どもの3歳の誕生日の前日まで取得が可能です。
取得パターンはあくまでも例です。育児休業は取得せず、出生前後の特別休暇（合計7日）と短時間勤務を取得するパターンなどもあります。迷ったら時は所属部局の人事担当係か男女共同参画推進センターへご相談ください。みなさんの家庭の事情に応じて、適切に取得してください。

A 出産直後と妻の復職後、2回にわけて取得

動機
- ●出産後の妻をサポートするため
- ●復職後の妻をサポートするため

出産 / 8週間 / 1歳 / 1歳2か月 / 3歳

妻：産後休暇 → 育児休業

夫：育児休業 → 育児休業★

「パパママ育休プラス」を活用

B 妻が早めに復職後、バトンタッチでとりたい

動機
- ●「できるだけ早く復職したい」という妻の希望
- ●本人の「育児をする」という気持ち

出産 / 8週間 / 1歳 / 1歳2か月 / 3歳

妻：産後休暇 → 育児休業

夫：育児休業★

「パパママ育休プラス」を活用

C 妻の1歳までの育休後、バトンタッチで取得

動機
- ●復職後の妻をサポートするため

出産 / 8週間 / 1歳 / 1歳2か月 / 3歳

妻：産後休暇 → 育児休業

夫：育児休業★

「パパママ育休プラス」を活用

D 妻の育休と同じタイミングで取得

動機
- ●妻のすすめと本人の「育児をする」という気持ち

出産 / 8週間 / 1歳 / 1歳2か月 / 3歳

妻：産後休暇 → 育児休業

夫：育児休業★

「パパママ育休プラス」を活用の場合は1歳2か月まで取得可能

E 出産直後から取得して一緒に子育て

動機
- ●出産後から妻のサポートをするため
- ●本人の「育児をする」という気持ち

出産 / 8週間 / 1歳 / 1歳2か月 / 3歳

妻：（専業主婦）

夫：育児休業

F 第1子の育休を第2子の産前のタイミングで取得

動機
- ●第2子の産前に合わせて第1子（3歳未満）の育休を取得

第2子出産 / 8週間

妻：産前休暇 → 産後休暇

夫：第1子育児休業 → 出産付添休暇※（2日） → 育児参加休暇※（5日） → 第2子短時間勤務

※出産付添休暇と育児参加休暇は男性職員が取得できる特別休暇で常勤・非常勤ともに有給です。

★パパママ育休プラスを利用した場合、育児休業給付金は子の1歳の誕生日の2か月後の前々日までの間で最長1年支給

育児休業中の給料はどうなるの？

育児休業中は無給になります。ただし、次の要件を満たす方には「育児休業給付金」が支給されます。

あなたには支給される？育児休業給付金チェック

男女ともすべての項目に当てはまれば、原則として支給されます！

- □ 育児休業取得時に、1歳未満※1 の赤ちゃんを育てている
- □ 雇用保険の被保険者※2 である
- □ 育児休業に入る前の2年間のうち11日以上働いた月が12箇月以上ある

*期間を定めて雇用されている場合は、上記のほか、育児休業開始時において1年以上雇用が継続されており、かつ休業の対象である子が1歳6か月までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあたっては更新後のもの）が満了することが明らかでないことが必要です。

1か月ごとの給付金は、休業開始時から180日目までは賃金の67%、それ以降は賃金の50%※3 です。 このほか、社会保険（健康保険・厚生年金保険等）の保険料が免除され、保険料が納付されたものとして取り扱われます。

支給額のイメージ

出産 / 8週間 / 育休開始 / 180日 / 1歳 / 1歳2か月

妻：産後休暇 → 給付率67% → 給付率50%

夫：「パパママ育休プラス」を利用して子どもが1歳2か月に達する日まで育児休業をした場合 → 180日 → 給付率67% → 給付率50%（育休開始）

給付金で賃金の67%が支給され、社会保険料も免除。給与所得がなければ雇用保険料も発生しないから、手取り賃金で比べると、休業前の最大8割になるよ。

給付金・手当金に関するお問合せ
総務部人事課福利厚生グループ
育児休業給付金（雇用保険）：811-2145
育児休業手当金（共済組合）：811-2207

※1 保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合は1歳6か月、1歳6か月以降保育所に入れない等要件を満たす場合は2歳まで
※2 被保険者とは一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。
※3 ①育児休業中に一定以上の給与が出る、あるいは就業している日数が一定以上である場合などの理由で、育児休業給付金が減額されたり、支給されない場合があります。
②育児休業給付金には、上限額と下限額があります。
●育児休業を取得した共済組合員で、雇用保険から「育児休業給付金」が支給されない場合は、共済組合から「育児休業手当金」が支給されます。

出典：イクメンプロジェクト「父親の仕事と育児両立読本」

発行：男女共同参画推進センター　TEL:0263-37-3150　mail:sufre@shinshu-u.ac.jp