

育児休業制度のご案内

～ソラストは仕事と育児の両立を応援しています！ぜひ取得をご検討ください～

1. 育児休業制度の概要

育児休業制度は、「**育児休業**」と「**出生時育児休業(産後パパ育休)**」があります。

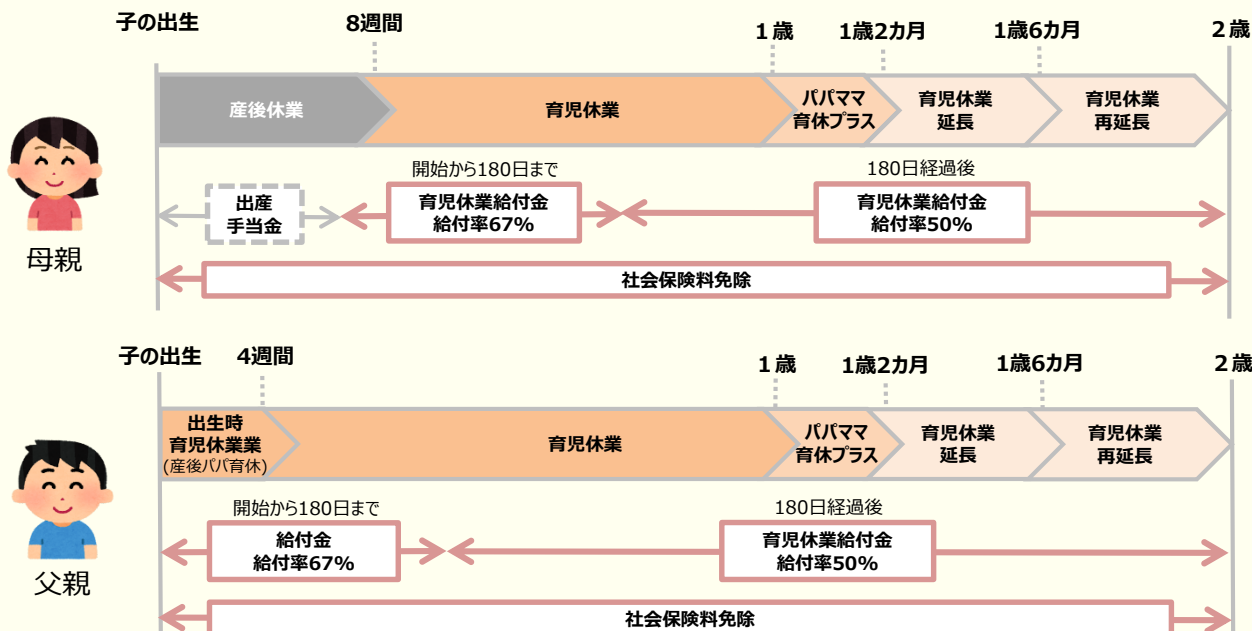
育児休業は、性別を問わず「子の育児」を目的に、取得できる休業制度です！

それに対して、出生時育児休業(産後パパ育休)は、男性社員が「出産した女性のサポート等」を目的に、特に家庭の育児支援が必要となる子の出生直後に取得できる休業制度です！



	育児休業 ※性別を問わず取得できます	出生時育児休業(産後パパ育休) ※男性社員が取得できます
対象社員	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 子と同居し、養育していて、休業後も引続き勤務する意思のある社員です ▶ ただし、下記の社員は対象外となります ① 休業終了までに雇用契約が終了することが明らかな社員 ② 1週間の所定勤務日数が2日以下の社員 	
取得期間	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 子が1歳に達する日までの間(1歳の誕生日の前日まで)休業可能です。休業は2回まで分割して取得することができます。 ▶ 配偶者も育児休業をしている場合は、子が1歳2カ月に達する日までの間、休業可能です。 ※この制度を「パパ・ママ育休プラス」といい、出生日以後の産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度とします。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 子の出生日から8週間以内の期間で、最長4週間まで休業可能です。休業は2回まで分割して取得することができます。
延長する場合	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 保育所に入所できない等の理由がある場合、子が1歳6カ月に達する日までの間、休業を延長可能です。(さらに保育園に入所できない場合、最長で2歳に達する日までの間、延長可能です) 	—

育児休業制度の取得イメージ (給付金と社会保険料については、次頁に説明があります)



2. 育児休業制度中は給付や社会保険料免除を受けられます

1 育児休業給付金および出生時育児休業給付金の受給

雇用保険に加入している社員が、育児休業制度を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の給付金を受給できます。

2 社会保険料※の免除 ※健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料

その月の末日が育児休業制度の期間中である場合、もしくは、同一月内で育児休業を取得しその日数が14日以上の場合、社会保険料は免除されます。申請は会社で行いますので手続き不要です。

3. 申請方法は下記のとおりです

1 育児休業制度の申請方法

育児休業および出生時育児休業（産後パパ育休）の申請は、上長へ申し出のうえ、人事システム「STELA」から申請してください。

➤マニュアル格納場所 STELAにログイン → トップページ「マニュアルはこちら」をクリック → 「01本人申請マニュアル」 → 「4.出産・育児・介護の手続きについて」をクリック

2 給付金の申請方法

申込方法等の詳細は、STELAで産前産後休業および育児休業制度申請をされた方へ、社会保険サービス課より、STELA登録のアドレス宛にメールでご連絡します。

4. ソラストは仕事と家庭の両立支援を行っています

1 ダイバーシティを推進しています

ソラストでは、社員一人ひとりが働きやすい環境となるよう仕事と家庭の両立支援を含む、6つを柱としてダイバーシティを推進しています。

2 不利益取り扱いの禁止

ソラストは、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を禁止しています。育児休業等の申出又は取得したことを理由として不利益な取扱いを受けることはありません。

ソラストのダイバーシティ

仕事と家庭の
両立支援

女性の活躍推進

障害者雇用の促進

高齢者の活用

外国人労働者の受入

性的マイノリティへの
理解促進



会社全体で育児休業を取得しやすい環境づくりをしましょう！
ソラストはみなさんの育児参加を応援します！



育児休業以外にも 仕事と育児の両立支援制度があります

妊娠・出産・育児・復職において、下記の制度を利用できます

母子の健康のために、勤務の制限や休業などの制度があります。また、一定条件で各種給付制度もあります。

	母性保護及び休業制度	お祝い制度/給付金
妊娠期・ 出生前	・時間外労働や休日労働等の免除	—
	・短時間勤務	
出生・ 出生後	<ul style="list-style-type: none"> ・産前産後休業 ※産前休業は出産予定日の6週間前 ※産後休業は出産の翌日から8週間 ・出生時育児休業(産後パパ育休) ※子の出生日から8週間以内の期間で 最長4週間まで休業可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社からの出産祝金 ・組合からの出産祝金 ※組合員のみ ・出産育児一時金(注1) ※健康保険加入者 ・出産手当金(注2) ※健康保険加入者 ・出生時育児休業給付金 ※雇用保険加入者
	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業 ※原則、子が1歳になるまで ※保育園に入所できないなど特別な事情があれば、最長2歳まで延長可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業給付金 ※雇用保険加入者
	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働や休日労働等の免除 ・短時間勤務 	—
復職期	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働や休日労働等の免除 ・短時間勤務 	—

■ 出産手当金と出産育児一時金について

注1：一児につき、原則42万円が受け取れます。申請は、協会けんぽの下記HPをご確認のうえ、書類を印刷・記載し、協会けんぽ東京支部へ郵送してください。 <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/sb3280/r145/>

注2：産前産後の休業の期間について、1日あたり「標準報酬月額÷30日×67%」の給付が受け取れます。申請は、協会けんぽの下記HPをご確認のうえ、書類を印刷・記載し、人材サポート部社会保険サービス課へ郵送してください。 <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g2/cat230/r125/>

■ 社会保険料と雇用保険料の負担について

産休から育休が終了するまでの間、健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料は免除となります。また、休業中は給与支給も停止となるため、雇用保険料の負担もありません。