

仕事と育児の両立を進めよう！

株式会社イカイアウトソーシング

第一事業本部

会 社 の 方 針

- 夫婦で協力して子育てをするために、男性も女性も、育児休業や出生時育児休業（産後パパ育休）を積極的に取得しましょう！
- わが社の目標は、【**男性の育児休業・産後パパ育休取得率：10%以上、取得日数：平均10日以上、女性の育児休業取得率：90%以上**】です！
- 皆さんが育児休業や産後パパ育休を取得することにより、仕事の進め方・働き方を見直すきっかけとなり、職場の皆がお互い様の気持ちでサポートしあう関係が作られ、雇用環境の改善にもつながります
- わが社では、育児休業や産後パパ育休を取得したことを理由として、不利益な取扱いをすることはありません。また、妊娠・出産・育児休業の取得等に関するハラスメント行為を許しません！

育児休業制度について

○育児休業（育休）

【対象者】男女従業員

★有期契約社員の方は、申出時点で子が1歳6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し更新されないことが明らかでなく、かつ、以下の要件に該当しない方が対象者となります

①入社1年未満の者 ②申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了する者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の者

【期 間】原則、子の1歳の誕生日の前日までの間で従業員が希望する期間

配偶者が先に育児休業をしている場合、1歳2か月までの休業が可能（パパママ育休プラス）
保育所等に入所できないなどの理由がある場合は、最長2歳の誕生日の前日まで延長可能

【申出期限】原則、休業開始の1か月前までに管理部長 横山理恵 に申出書を提出してください

【分割取得】分割して2回の取得が可能

○出生時育児休業（産後パパ育休）

【対象者】男性従業員（養子の場合等は女性従業員も取得できます）

★有期契約社員の方は、申出時点で出生後8週間を経過する日の翌日から起算して6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し更新されないことが明らかでなく、かつ、以下の要件に該当しない方が対象者となります

①入社1年未満の者 ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の者

【期 間】子の出生後8週間以内に、4週間（28日）までの間で従業員が希望する期間

【申出期限】原則、休業開始の1か月前までに管理部長 横山理恵 に申出書を提出してください

【分割取得】分割して2回の取得が可能（2回分をまとめて申し出てください）

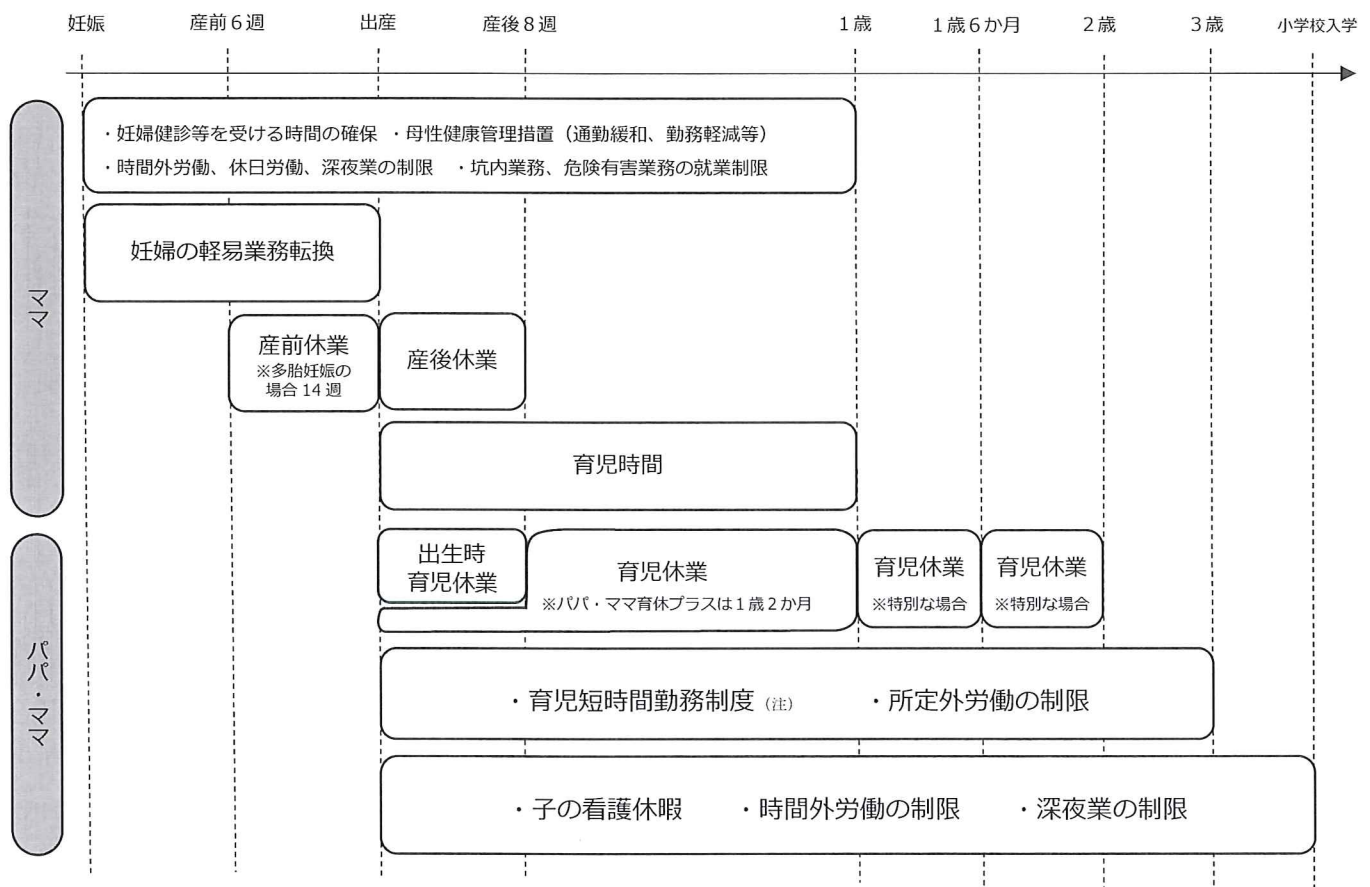
【休業中の就労】希望する場合は管理部長 横山理恵にご相談ください



休業中の経済的な支援について

- 育児休業給付**：育児休業（産後パパ育休を含む）を取得し、雇用保険法に定める受給資格を満たす場合
原則として、休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます
 - 休業期間中の社会保険料免除**：一定の要件を満たしている場合、育児休業（産後パパ育休を含む）をしている間の社会保険料は免除されます
- ★要件：以下のいずれかに該当する場合
- ①その月の末日が育児休業（産後パパ育休を含む）期間中である場合
 - ②1か月の間に14日以上育児休業（産後パパ育休を含む）を取得した場合
 - ③賞与に係る保険料については、1か月を超える育児休業を取得した場合

産前産後、育児等に関する諸制度の概要



制度に関するお問い合わせ・相談窓口

管理担当部長 横山理恵

メールアドレス: yokoyama_rie@ikaigp.co.jp

お気軽にお問い合わせ・ご相談ください

仕事と育児の両立を進めよう！

株式会社イカイアウトソーシング

第二事業本部

会 社 の 方 針

- 夫婦で協力して子育てをするために、男性も女性も、育児休業や出生時育児休業（産後パパ育休）を積極的に取得しましょう！
- わが社の目標は、【**男性の育児休業・産後パパ育休取得率：10%以上、取得日数：平均10日以上、女性の育児休業取得率：90%以上**】です！
- 皆さんが育児休業や産後パパ育休を取得することにより、仕事の進め方・働き方を見直すきっかけとなり、職場の皆がお互い様の気持ちでサポートしあう関係が作られ、雇用環境の改善にもつながります
- わが社では、育児休業や産後パパ育休を取得したことを理由として、不利益な取扱いをすることはありません。また、妊娠・出産・育児休業の取得等に関するハラスメント行為を許しません！

育児休業制度について

○育児休業（育休）

【対象者】男女従業員

★有期契約社員の方は、申出時点で子が1歳6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し更新されないことが明らかでなく、かつ、以下の要件に該当しない方が対象者となります

①入社1年未満の者 ②申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了する者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の者

【期 間】原則、子の1歳の誕生日の前日までの間で従業員が希望する期間

配偶者が先に育児休業をしている場合、1歳2か月までの休業が可能（パパママ育休プラス）
保育所等に入所できないなどの理由がある場合は、最長2歳の誕生日の前日まで延長可能

【申出期限】原則、休業開始の1か月前までに管理部長 中園訓行 に申出書を提出してください

【分割取得】分割して2回の取得が可能

○出生時育児休業（産後パパ育休）

【対象者】男性従業員（養子の場合等は女性従業員も取得できます）

★有期契約社員の方は、申出時点で出生後8週間を経過する日の翌日から起算して6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し更新されないことが明らかでなく、かつ、以下の要件に該当しない方が対象者となります

①入社1年未満の者 ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の者

【期 間】子の出生後8週間以内に、4週間（28日）までの間で従業員が希望する期間

【申出期限】原則、休業開始の1か月前までに管理部長 中園訓行 に申出書を提出してください

【分割取得】分割して2回の取得が可能（2回分をまとめて申し出てください）

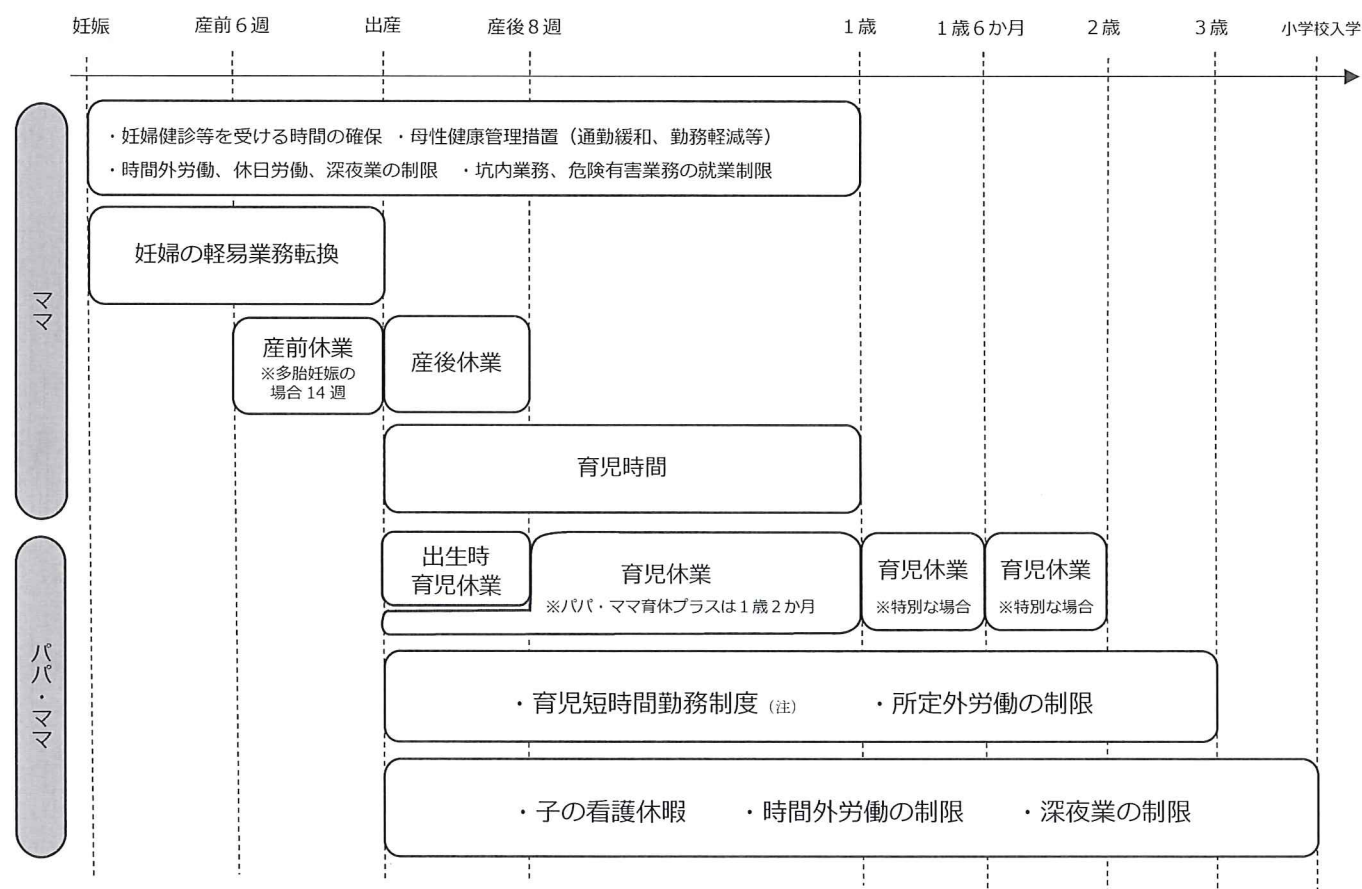
【休業中の就労】希望する場合は管理部長 中園訓行 にご相談ください



休業中の経済的な支援について

- 育児休業給付**：育児休業（産後パパ育休を含む）を取得し、雇用保険法に定める受給資格を満たす場合
原則として、休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます
- 休業期間中の社会保険料免除**：一定の要件を満たしている場合、育児休業（産後パパ育休を含む）をしている間の社会保険料は免除されます
- ★要件：以下のいずれかに該当する場合
 - ①その月の末日が育児休業（産後パパ育休を含む）期間中である場合
 - ②1か月の間に14日以上育児休業（産後パパ育休を含む）を取得した場合
 - ③賞与に係る保険料については、1か月を超える育児休業を取得した場合

産前産後、育児等に関する諸制度の概要



制度に関するお問い合わせ・相談窓口

管理担当部長 中園訓行

メールアドレス: nakazono_noriyuki@ikaigp.co.jp

お気軽にお問い合わせ・ご相談ください