

Chapter

4

男性従業員、上司、会社が 各ステージごとに実施すること

この章では配偶者の妊娠がわかってから、男性従業員が育児休業を取得し、職場復帰するまでの各ステージに、男性従業員とその上司、会社の人事担当者が実務上行うことについて説明いたします。



配偶者の妊娠期から 育児休業復帰までの対応フロー

出産日付近から育児休業を開始した場合



※育児・介護休業法の改正により令和4年10月以降は男性の育児休業は複数回に分けて取ることが可能になりますが、男性従業員、上司、※会社の体制によって上司と会社で担うことが上記と異なることがあります。

⚠ 育児休業取得のタイミングや期間は様々ですので、下記は一例です。育児休業期間の長さによっては代替要員の確保が必要になったり、保育園の入園ができないときに男性が育児休業の期間を延長するときなどは下記と異なる部分があります。

配偶者育児休業～復帰

育児休業中

上司・職場メンバーに対し、
負担にならない程度に近況を報告する

上司、会社に対し、
育児休業延長の場合は早めに伝える

④⑧⑨社会保険等の手続き P50、55、56
・社会保険に必要な書類のやりとり

⑥面談の実施(復帰前) P52
・復帰後の就業条件を確認する

⑦制度利用の社内手続き P54

・復帰後に利用する制度があれば社内申請する

啓発等)を継続して実施 P31～42

④⑧⑨社会保険等の手続き P50、55、56
・社会保険の手続き、社内手続きなど

⑥面談の実施(復帰前) P52
・復帰後の就業条件を確認する

⑦制度利用の社内手続き P54

⑥面談の実施(復帰前) P52
・復帰の目的、復帰後の働き方、
配慮してほしいこと等を確認する

男性従業員に対し、
私生活に配慮しつつ職場の様子を伝える

転勤・異動等の配慮
人事評価の不利益がないか確認する

男性従業員に対し、
仕事と育児の両立がしやすいように、
適宜、残業や在宅勤務等の配慮を行う

会社が行うことは基本的には上記の様になります。

配偶者の妊娠(育児休業)の申出～育児休業開始

①申出前の検討・共有

男性従業員

従業員の上司

会社(人事担当者)

男性の育児休業は長期間の休業を1回取得するよりも、仕事を私生活と完全に切り離さない形で休業をすることを希望する人が多くなると考えられます。

そのため、これまで対応してきた女性の育児休業のケースとは異なる対応が必要になりますので、会社はあらかじめ起こりうるケースを検討し、男性従業員及び上司と共有しておく必要があります。

会社が検討し、男性従業員及び上司と共有しておくこと

①育児休業中に働くことについて

月10日以下(10日を超える場合には月80時間以下)の臨時的・一時的な就労であれば育児休業給付金は支給されますが、育児休業中に人手不足だからという理由で安易に職場の上司が休業中の従業員に出勤を求めることは問題です。人事の実務担当者は臨時的・一時的に就労してもらおうことがあっても、現場任せにせず時間管理をしっかりする必要があります。

※令和4年10月以後は産後8週間以内の育児休業に限って、労使協定の締結を前提に育児休業中の計画的な就労が可能になります。(P18参照)

②育児休業の開始日を出産予定日にしたい旨の申出があった場合の対応

育児・介護休業法では男性の育児休業の開始日を出産予定日にすることは可能ですが、育児休業給付金は出産日からの支給になりますので、出産予定日の後に出産した場合は休業開始日から出産日の前日までが無給になってしまいます。出産予定日から育児休業を開始したい申出があった時には無給になる期間が生じる可能性があることを伝えておきましょう。または出産予定日から休業になっていても休業者の同意のもと臨時的に就労してもらおうことや、出産予定日から数日は育児目的休暇(P39、40参照)を充てることを前提に育児休業の取得計画を立てて申出てもらおうなどの工夫も考えられます。

配偶者の妊娠(育児休業)の申出～育児休業開始

②面談の実施(休業開始前)

男性従業員

会社(人事担当者)

育児・介護休業法の改正により、配偶者の妊娠・出産の申出をした男性従業員に対し、個別の周知・意向確認が義務付けられます。そのため、男性従業員から配偶者の妊娠・出産の報告があったときは、会社は育児休業やその他育児に関係する制度について説明するとともに、育児休業の取得の意向があるのかを聞いてください。

- 男性従業員** **上司** : 育児休業が始まるまでに業務の引継ぎが完了するように準備します(P61参照)
- 男性従業員** **会社** : 育児休業開始までに面談を実施します。必要であれば男性従業員の上司も同席しても良いでしょう

会社が行うこと

面談は下記の質問事項を参考に行ってください。

育児休業取得希望者に会社が確認しておくこと

- 出産予定日
- 育児休業取得開始日と復帰日
- 育児休業中の連絡先
- 配偶者の育児休業取得の有無、有の場合は開始予定日と復帰予定日
- 地域の保育園の入園状況と1歳以降の育児休業の取得(延長)の可能性
- 育児休業までの業務の引継ぎ計画と進捗状況
- 復帰後の働き方のイメージ
例) 休業前の働き方なのか、短時間勤務を利用なのか、残業は免除してほしいのか等
※復帰前の面談で再度聞く
- その他休業に向けての相談事項はないか

面談時に男性従業員に伝えておくとよいこと

配偶者の妊娠・出産の報告後に説明している事項があれば、省略可能です

- ☑ 下記の制度の利用要件、期間、日数などの説明
 - ・育児休業の制度
 - ・育児休業以外の制度
 - 例) 短時間勤務、子の看護休暇、所定・時間外・深夜労働の制限
 - ・柔軟な働き方の制度・・・制度がある場合
 - 例) 時間単位の年次有給休暇、フレックスタイム制、テレワーク
 - ・特別休暇に関する制度・・・制度がある場合
 - 例) 配偶者出産休暇、積立休暇、育児目的休暇
- ☑ 労働条件に関すること
 - 例) 育児休業中の給与、社会保険料・税金の取扱い、復帰後の給与、育児休業期間を含む賞与や退職金の算定方法、有給休暇の取扱い
- ☑ 育児休業給付金を申請する場合は、支給されるおおよその額
- ☑ 育児休業中の就労について (P18、46 参照)
- ☑ 出産日からの休業を希望している場合は、出産予定日と出産日が異なる場合の対応 (P46 参照)
- ☑ 復帰後の円滑なコミュニケーションのために、無理のない範囲で上司や職場のメンバーに休業中の近況を知らせた方がよい

配偶者の妊娠(育児休業)の申出～育児休業開始

③ 育児休業の申出に関する社内手続き

男性従業員

会社 (人事担当者)

育児・介護休業法では、1歳までの育児休業は開始予定日の1か月前まで^{*}に、1歳を超えての育児休業の場合は2週間前までに、従業員から「育児休業申出書」を会社に提出することになっています。

もちろん、法律よりも短い申出期限にすることは構いませんので、自社に合った柔軟なルールを決めておいてください。

^{*}令和4年10月以降は、出生時育児休業を取得する場合は2週間前まで(P18参照)

男性従業員 : 期限までに「育児休業申出書」を会社に提出する

会社

従業員から「育児休業申出書」の提出があったら、速やかに取得要件等に沿って判断し、育児休業の開始日と復帰予定日などを記載した「育児休業取扱通知書」を男性従業員に通知する義務があります

会社が行うこと

P85～89に必要な社内様式の例を掲載していますので、参考にしてください。

※法改正に伴い令和4年10月以降は、厚生労働省から新しい社内様式が提示される予定です。

自社に合った様式で作成する場合は次の事項を盛り込みましょう。

「育児休業申出書」に盛り込む内容

- ・ 申出日、申出者氏名
- ・ 対象となる子の氏名、性別、生年月日、続柄
※提出の時点で生まれていない場合は、出産予定日を記入してもらい、
出産後に「出生届」にて氏名、性別、生年月日、続柄を届出してもらいます。
- ・ 開始日
- ・ 職場復帰予定日

「育児休業取扱通知書」に盛り込む内容

- ・ 育児休業の開始日、終了日、育児休業復帰予定日
- ・ 「育児休業申出書」が規定された期限までに提出されなかったときは、会社が指定する育児休業開始日
- ・ 育児休業の対象者として認められないときは、その理由
- ・ 「育児休業申出書」を提出後、男性従業員が育児休業を撤回したときは、その旨

「育児休業取扱通知書」には、育児休業中の給与、社会保険料・税金の取扱い、復帰後の給与、育児休業期間を含む賞与や退職金の算定方法、有給休暇の取扱いなどを盛り込むことが望ましいとされていますが、労働条件に関する重要なことなので、齟齬が生じないように、書面にて従業員に周知することをお勧めします。

その他人事担当がすること

- 出産祝金の規定があれば支給
- 共済会からのお祝いがあればその手配

配偶者の妊娠(育児休業)の申出～育児休業開始

④ 社会保険等の手続き(休業前)

男性従業員

会社(人事担当者)

女性は産前産後休業がありますので、健康保険の被保険者になっていれば出産手当金や社会保険料の免除の申請手続きが発生しますが、男性の場合は育児休業が始まるまでにしなくてはならない社会保険の手続きは特にありません。

ただし配偶者を健康保険の扶養に入れていることや、出生した子を扶養にする場合には下記の手続きがありますので、忘れずにしましょう。

男性従業員 : 下記手続きが必要であれば会社に連絡します

会社 : 適宜手続きや、その他の対応をします

会社が行うこと

種類	手続き書類名	概要	提出時期	備考
健康保険	被扶養者異動届	出生した子を健康保険の扶養に入れることができます	出生後速やかに ※育児休業の申出より前に出生しているときは、出生後速やかに提出してください	配偶者も健康保険の被保険者の場合は、収入の多い方の扶養とするのが基本ですが、詳しくは保険者に確認してください
健康保険	家族出産育児一時金支給申請書	被保険者の家族が出産したとき1児につき42万円(産科医療補償制度加算対象出産でない場合は40万4千円)が支給されますが、受け取り方法で従業員が直接支払制度、受取代理制度のいずれも選択せず、病院に分娩費を直接支払った場合に、会社経由で健康保険の保険者に請求します	出産後、病院に分娩費の支払いをした日以降	健康保険の扶養になっている配偶者(妻)が出産した時に請求します

子どもが生まれる前に引っ越しをする場合があるので、引っ越しの連絡があれば、各種書類やデータの住所変更を忘れずに!

その他すること

- 所得税法上の扶養に入れるか確認し、給与計算時の扶養者人数に算入する
- 住民税の扱いを確認 → 普通徴収にするか、休業直前の給与から一括徴収するか、会社が立替えておくか等
- 毎月の給与から控除しているものの扱いを確認 → 停止するか、休業直前の給与から一括徴収するか、会社が立替えておくか等
- 退職金の積立てを一時停止する必要があるか確認

配偶者の妊娠(育児休業)の申出～育児休業開始

⑤男性従業員、上司、会社が共有しておくこと

男性従業員

従業員の上司

会社（人事担当者）

育児休業中は会社と男性従業員とで頻繁に連絡を取り合うことは避けたいものです。なぜなら育児休業中は育児に専念する権利があるからです。しかし一方で、育児・介護休業法では、制度の利用をした後の職場復帰を前提に考えていますので、円滑に仕事に戻れるように、育児休業中も職場の様子を知っておくことも必要です。

また、育児休業の終了日時点で保育園へ入園することができずに育児休業を延長して1歳以降も休業するケースがあります。これまでは女性が長い育児休業を取り、保育園に入園できない場合も女性が休業を延長していましたが、今後は男性が育児休業を延長することも考えられます。

男性従業員、上司が共有すること

育児休業中の職場とのコミュニケーション

育児休業者が復帰後も円滑に仕事に戻れるように、休業中に上司から職場の様子や休業者が担っていた業務について伝えましょう。ただしあまり些細なことまで頻繁に連絡する必要はありません。要点をしぼって相手に負担をかけない程度にメールなどで連絡すると良いでしょう。育児休業者も近況などをさりげなく伝えておくと、復帰した時にメンバーとの距離が保てます。

男性従業員、会社が共有すること

1歳以降の育児休業

育児休業は原則として、子の1歳の誕生日の前日まで取れます。ただし男性従業員かその配偶者が1歳の誕生日の前日まで育児休業をしており、保育園に入園できないときは、1歳6か月まで育児休業を取ることができます。そのため1歳の誕生日が年度の途中の場合、1歳の誕生日後に迎える4月のタイミングで子どもが入園し、休業者が職場復帰するケースが多い様です。

また1歳6か月の時点でもなお保育園に入園できない場合は最大2歳まで育児休

業を取ることが可能です。

最近では配偶者の職場復帰を子どもの1歳の誕生日にして、1歳以降の育児休業は夫である男性従業員が取る夫婦が増えてきています。こうした場合は1歳以降の育児休業として「育児休業申出書」を従業員から会社に提出することになります。

育児休業期間の終了前に保育園に入園できたとき

育児休業を1歳の誕生日まで申出していたものの終了日前に保育園に入園ができた時の対応は、各会社に任されています。

長期間の休業など代替要員を手配している場合には、早い復帰が難しいことがあります。

そのため育児休業者は、保育園入園の見通しや早めの復帰が可能なのかなど、会社に状況を報告していただくことが大切です。会社に決まったルールがないのであれば、職場の状況をみながら、休業終了日までは臨時的・一時的就労にするのか、早めに復帰するのかなど臨機応変に決めることとなります。

4

男性従業員、上司、会社が各ステージごとに実施すること

育児休業中～職場復帰

⑥面談の実施（復帰前）

男性従業員

従業員の上司

会社（人事担当者）

円滑に育児休業から復帰できるように、男性従業員と会社は休業終了前に面談を行いましょう。男性従業員は復帰を前にして休業前よりも復帰後の働き方についてイメージが明確になっていると思われますので、利用したい制度、不安に思っていること、保育園への送迎や子どもの緊急時対応などを会社が確認しておきます。

面談を有意義に進めるために、あらかじめ休業者に対して質問事項を伝えておいたり、面談シートへの記入を依頼しておくとうれしいでしょう。

男性従業員

上司

：男性従業員が復帰後の働き方を検討することができるように、育児休業中も職場の状況を共有しておきます

男性従業員

会社

：適宜手続きや、その他の対応をします

会社が行うこと

面談は下記の質問事項を参考に行ってください。

※P90に面談シート例を掲載しています

面談の結果は、男性従業員の上司とも共有しましょう

面談時に男性従業員に確認しておくこと

- 職場復帰予定日
- 保育園入園日と慣らし保育期間、保育時間
- 保育園名、自宅からの距離、会社～保育園の所要時間
- 夫婦の役割分担・・・保育園送迎、発熱時お迎え、その他
- 家族、地域の協力体制
- 復帰後に利用する制度の有無
 - ・短時間勤務制度 始業・終業時間の確認
 - ・所定外労働の制限（残業免除）
 - ・時間外労働の制限
- 出張の可否
- 配慮してほしいこと、不安なこと
- その他

面談時に男性従業員に伝えておくこと

復帰後の給与について

- 会社が立替えているものがあればその金額と控除方法
- 人事異動の可能性があればできる範囲で
- 休業中の会社の体制や復帰後の業務の内容の変化など
- 復帰後に面談を実施する予定であること

⑦制度利用の社内手続き

男性従業員

会社（人事担当者）

育児休業から復帰したあと、仕事と育児の両立をするために必要に応じて制度を利用することができます。なお、社内申請の時期は会社によって異なりますが、職場復帰と同時に利用する場合には、早めに申請します。また利用者は申請書を提出する前に、上司に相談をしておくといいでしょう。

男性従業員：人事担当と連携して手続きに必要な情報提供、書類の用意を行う

会社：適宜手続きや、その他の対応をする

社内申請の例

※利用できる制度は P21 参照

- ・育児休業期間の変更
- ・短時間勤務制度
- ・所定外労働の制限（残業の免除）
- ・時間外労働の制限
- ・深夜労働の制限
- ・子の看護休暇

短時間勤務の申請があったときは、P89「短時間勤務取扱通知書」を参考に、基本給・諸手当の計算方法、賞与の考え方を通知することをお勧めします。

職場復帰者が短時間勤務をする場合は、会社は当該従業員の上司に残業をさせないように周知しましょう。

育児休業中～職場復帰

⑧ 社会保険等の手続き（その1）

男性従業員

会社（人事担当者）

現在は男性の育児休業の約8割が1か月未満という短期間になっています。(P6 参照) そのため、社会保険の手続きは女性と比較すると回数は少ないのですが、短期間だけに人事担当が気をつけていないと、手続き漏れが発生する場合がありますので、P91の手続きチェックシートをご利用ください。

また法改正により令和4年10月からは、男性の育児休業は1歳までに最大4回取得が可能になりますし、1歳から1歳6か月までと1歳6か月から2歳までの育児休業期間もそれぞれ1回ずつ取得する可能性もありますので、社会保険の手続きは煩雑になっていくことが予想されます。

男性従業員 : 人事担当と連携して手続きに必要な情報提供、書類の用意を行う

会社 : 適宜手続きや、その他の対応をする

会社が行うこと

社会保険上の手続きは下記になります。※法改正により令和4年10月以降の手続きは下記と若干異なることがあります。

種類	手続き書類名	概要	提出時期	備考
健康保険・厚生年金保険	育児休業等取得者申出書	申請すると次の要件に該当すれば当該月の社会保険料が免除になります ・月の末日に育児休業をしていること ※法改正後(令和4年10月以降)は、下記の要件になります ・月の末日に育児休業をしていること ・月の末日に育児休業をしていなくても当月内に14日以上育児休業をしていること ・賞与にかかる社会保険料の免除は、1か月超の育児休業期間であること	育児休業を取得、延長したとき	・育児休業期間を延長したときにも提出します [提出先] 日本年金機構 保険者が健康保険組合の場合は、健康保険組合と日本年金機構の2か所に提出します
雇用保険	育児休業給付金支給申請書	1歳未満の子(保育所に入れないなどの事情があれば最長2歳に達する日まで)を養育するために育児休業を取得した等一定要件を満たした被保険者が対象で、原則として休業開始後6か月間は休業開始前賃金の67%、休業開始から6か月経過後は50%が支給されます。	[初回申請] 育児休業開始日から4か月以内 [2回目以降] 2月ごとにハローワークが通知する期間内	・初回申請時は「休業開始時賃金月額証明書」も提出します [提出先] 管轄のハローワーク

会社から給与が支給されない育児休業期間は、休業者にとって心細いものです。育児休業給付の申請期限のギリギリに申請するのではなく少しでも早く育児休業者に支給されるように、早めの申請を心掛けましょう!

保育園に入園できないなどにより、育児休業期間を延長するときの育児休業給付金の申請時は、市町村が発行した保育所等の入園保留の通知書などの証明書が必要になるので要注意!

職場復帰後

⑨社会保険等の手続き(その2)

男性従業員

会社(人事担当者)

復帰後の面談

従業員が育児休業から復帰した後、1~2か月経過した頃に、上司や会社は当該従業員と簡単な面談を行い、仕事と育児の両立や復帰後の働き方などについて困っていることや配慮してほしいことなどがないか確認することをお勧めします。

男性従業員 **上司** : 仕事と育児の両立が図れているか、配慮してほしいこと等話し合います

男性従業員 **会社** : 労務上の配慮などを話し合います。必要であれば男性従業員の上司も同席しても良いでしょう

社会保険の手続き

育児休業後も社会保険の手続きがありますので、忘れずに行います。

男性従業員 : 人事担当と連携して手続きに必要な情報提供、書類の用意を行う

会社 : 適宜手続きや、その他の対応をする

種類	手続き書類名	概要	提出時期	備考
健康保険・厚生年金	育児休業等取得者終了届	育児休業期間中は社会保険料が免除されていますが、育児休業を予定より早く終了した場合は社会保険料の納付を再開するために提出します	育児休業を当初の予定より早く終了したとき	[提出先] 日本年金機構 保険者が健康保険組合の場合は、健康保険組合と日本年金機構の2か所に提出します
厚生年金	養育期間標準報酬月額特例申出書	子が3歳になるまでの期間に短時間勤務の利用などで賃金が下がったとしても標準報酬月額が下がらなかったものとして年金の計算をする特例措置です	子が出生してから2年以内※転職者等の場合は申出日から2年以内	・被保険者からの申出により会社が手続きします [提出先] 日本年金機構
健康保険・厚生年金	育児休業等終了時報酬月額変更届	育児休業終了日の翌日が属する月以後3か月間に受けた報酬の平均額が従前の標準報酬月額よりも1等級以上違う場合は、4か月目の標準報酬月額から改定することができます	該当したら速やかに	[提出先] 日本年金機構

その他すること

- 住民税の扱いを確認 → 普通徴収から特別徴収に切り替えるか、会社が立替えていないか等
- 毎月の給与から控除しているものの扱いを確認 → 停止しているものがあれば再開する、会社が立替えていないか等
- 退職金の積立てを一時停止していれば再開する

配偶者の妊娠、出産～小学校入学

育児計画書を作る


男性従業員

第1子の妊娠の場合、どうやって夫婦で育児を行っていくのかイメージを持ちにくいことがあります。子育ては長く続きますので、短期の育児休業を取っただけで終わりにならないように、長期的視点で家事育児への関わり方、配偶者のキャリア、自らの働き方、利用する制度などを考えることが重要です。そのため男性従業員は配偶者と相談しながら下図の様な育児計画書を作ることをお勧めします。

男性従業員 : 配偶者と育児計画書を作ります

男性従業員の育児計画書 ～夫婦共働き編(第1子誕生時)～

配偶者妊娠期		妻		夫(自分) ●:当社制度の活用 ★:働き方の改善目標
産前 妊娠	○妊婦の定期健診 ・妊娠23週まで: 4週間に1回 ・妊娠24～35週まで: 2週間に1回 ○両親学級		○妊婦の定期健診 ○両親学級	●年次有給休暇/失効年休積立休暇 (両親学級参加)
6週間前	○妊婦の定期健診 ・妊娠36週以降: 1週間に1回	産前休業	○妊婦の定期健診	
出産時	出産	出産 (産前休業)		●育児休業[8週間](出産の立会い等)
産後 8週間	○定期健診: 産後4週間前後に 1回	産後休業	○退院 ○1か月健診	(退院、退院後の育児、上の子の世話等)
5ヵ月頃～ 離乳食の 開始	○定期健診: 3～4か月、6～7 か月、9～10か月 ○予防接種	育児休業	○定期健診、予防接 種の付き添いを夫 と分担	●看護休暇(定期健診、予防接種の付 き添いを妻と分担) ●年次有給休暇/失効年休積立制度 (妻の育児疲れ等に応じて取得)

1歳	○定期健診：1歳 ○ならし保育	 育児短時間勤務 育児短時間勤務 通常勤務	○定期健診の付き添い	★所定外労働の削減(週2日間程度をノー残業デーと決め、定時に帰宅し育児を行う)
1歳以降～	○定期健診：1歳6か月 ○予防接種 ○子どもの傷病等への対応 ○保育所入所 ○保育所への送迎 ○保育所の諸行事への参加		○定期健診、予防接種の付き添いを夫と分担 ○子どもの看護を夫と分担 ○保育所への送迎を夫と分担 ○子どもの行事への出席	●看護休暇(子どもの傷病等発生時における看護や、定期健診、予防接種の付き添いを妻と分担) ●年次有給休暇/失効年休積立制度(妻の育児疲れ等に応じて取得) ★所定外労働の削減(週2日間程度をノー残業デーと決め、定時に帰宅し育児を行う)
2歳	○予防接種 ○子どもの傷病等への対応 ○保育所への送迎 ○保育所の諸行事への参加		○予防接種の付き添いを夫と分担 ○子どもの看護を夫と分担 ○保育所への送迎を夫と分担 ○子どもの行事への出席	●看護休暇(子どもの傷病等発生時における看護や、定期健診、予防接種の付き添いを妻と分担) ●年次有給休暇/失効年休積立制度(妻の育児疲れ等に応じて取得) ●在宅勤務制度(妻の仕事の状況に応じて週1日程度活用する) ★所定外労働の削減(週2日間程度をノー残業デーと決め、定時に帰宅し育児を行う)
3～5歳	○定期健診：3歳 ○予防接種 ○子どもの傷病等への対応 ○保育所への送迎 ○保育所/幼稚園の諸行事への参加		○予防接種の付き添いを夫と分担 ○子どもの看護を夫と分担 ○保育所への送迎を夫と分担 ○子どもの行事への出席	●年次有給休暇/失効年休積立休暇(定期健診や予防接種の付き添いを妻と分担) ●看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) ●育児短時間勤務制度[3ヵ月間](妻のフルタイム復帰直後は、業務に専念できるよう保育所の送迎等を行う) ●年次有給休暇/失効年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) ●在宅勤務制度(妻の仕事の状況に応じて週1日程度活用する) ★所定外労働の削減(週2日間程度をノー残業デーと決め、定時に帰宅し育児を行う)
6歳以降～	○小学校入学		○子どもの行事への出席	●年次有給休暇/失効年休積立制度(入学式参加) ●フレックスタイム制度(夫婦で仕事の状況に応じて育児・家事を分担)

※平成27年11月「中小企業のための「育児復帰支援プラン」策定マニュアル(改訂版)」(厚生労働省)P78を編集