

PARENTAL LEAVE GUIDEBOOK

産休育休ガイドブック



はじめに

21世紀で最も感動を与えた会社になる

MAKE THE BIGGEST IMPRESSION IN THE 21ST CENTURY

ギークスグループのグランドビジョン達成のためには、メンバー一人ひとりの活躍が不可欠です。仕事に全力で取り組み、挑戦を続けるためには、心身ともに満たされていること、そしてライフステージの変化があっても長く楽しく働き続けられる環境が必要だと私たちは考えています。

妊娠・出産・育児という大きな変化においては、ご自身やパートナーのキャリア、家族、チームメンバーとの関係性など、不安を感じる方は少なくありません。

今しかできないこと、今だからこそできることはたくさんあります。

このガイドブックでは、制度や仕組みを活用し、仕事と育児等を両立していくためのヒントをたくさんまとめました。これらを参考に、ご自身の望むワーク・ライフ・バランスをぜひ実現して欲しいです。

Introduction

1. ご自身の妊娠がわかったら P04

- ー 上長と人事労務チームへの連絡
- ー 妊婦健康診査の受診
- ー 市区町村への妊娠の届出

2. パートナーの妊娠がわかったら P10

- ー 上長と人事労務チームへの連絡
- ー 育休取得の検討
- ー 妊娠によるパートナーの体調の変化

3. メンバーから妊娠の報告を受けたら P15

- ー 確認が必要な事項
- ー 不当な取り扱いやハラスメントの防止

4. 出産後・育休中の過ごし方 P20

- ー 出産連絡
- ー 「保活」って？



5. 復職が決まったら P27

- ー フレックスタイム制度
- ー 時短勤務
- ー 社内の各種制度

6. 制度とお金のこと P37

- ー 育児休業制度
- ー 出産や休業でもらえるお金
- ー 給与等に関する各事項の注意点

7. TODOリスト P43

メンバーインタビュー

安居院さん	P8
名取さん	P13
本多さん	P23
石川さん	P25
八木さん	P33
池亀さん	P35

マネージャーインタビュー

芳賀さん	P18
------	-----

子育てリンク集 P48

1. ご自身の妊娠が わかったら

- 上長と人事労務チームへの連絡
- 妊婦健康診査等の受診
- 市区町村への妊娠の届出



1.ご自身の妊娠がわかったら

心と身体を大切に、
無理をしないように
過ごしてくださいね。



1.ご自身の妊娠がわかったら

一 安定期(妊娠5ヶ月)までを目安に上長と人事労務チームに連絡をお願いします

個人差はありますが、妊娠4週目頃から悪阻が始まる方もいます。悪阻が重い場合、業務への影響も少なくないでしょう。そのため、上長および人事労務チームへは、安定期より前に伝える方が多くなっています。

体調面の配慮に加え、休業に向けた業務調整や事前面談を行う必要があるため、人事労務チームとしては、安定期(妊娠5ヶ月)までを目安に連絡をいただけるようお願いしています。メンバーへの共有は安定期以降に行われることが多いようですが、同じチームなど、業務での関わりが多いメンバーには先に伝える方もいます。初めての出産の場合、連絡のタイミングに悩まれるとは思いますが、ご自身の体調、業務の状況などを考慮した上で、無理のない時期に共有しましょう。

1 出産(予定日)の情報を、Slackにて人事労務チーム担当者にご連絡下さい。



2 担当者よりSlackにて産休育休についてのご案内と手続きに必要な書類をお送りします。場合により面談を設定させていただきます。

コンフルの情報も参考にしてください(面談の際に詳細を説明いたします。)

<https://geechs.atlassian.net/wiki/spaces/geechs/pages/148052248>



POINT

配偶者・パートナーの妊娠の場合も同様にご連絡ください。労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た場合、会社は育児休業制度等について個別に周知し、取得意向を確認しなければいけません。

1.ご自身の妊娠がわかったら

一 妊婦健康診査を必ず受けましょう

妊娠中は、普段より一層健康に気をつけてください。

ご自身やお腹の赤ちゃんの健康のため、できるだけ早期から、定期的に健康診査を受けましょう。

その際は、フレックスタイム制度などを活用してください。早めに上長に相談しておく、健診を受ける時間確保がスムーズになります。

※事業主は健康診査等のために必要な時間の確保を義務づけられています(男女雇用機会均等法第12条)。

健康診査の回数

妊娠23週まで 4週間に1回

妊娠24週から25週まで 2週間に1回

妊娠36週から出産まで 1週間に1回

※医師又は助産師がこれと異なる指示をしたときはその指示に従って健康診査等を受けましょう。

一 お住まいの市区町村の窓口でできるだけ早く妊娠の届出を行いましょう

窓口では母子健康手帳の交付とともに、妊婦健診を公費の補助で受けるための受診券の交付、保健師等による相談、母親学級・両親学級の紹介、各種の情報提供などを受けることができます。

POINT

周りにも相談しながら、無理せず過ごしましょう

妊娠期には体調に変化が起こりやすくなります。悪阻やめまい、息切れなどが起こり、仕事に向き合いたいと思っても、身体が言うことを聞かないケースもあるでしょう。急な体調変化があった際や、業務の内容や量の調整が必要な場合には、上長や人事労務チームにご相談ください。妊娠中は身体に無理せず過ごしましょう。

※有給休暇がなくなった場合には無給でのお休みとなりますが、医師の診断があれば「傷病手当金」を受けられるケースもあります。

Member Interview



安居院さん

IT人材事業本部
開発チームリーダー

産休

2023年9月～

後輩のロールモデルになれば

妊娠発覚の翌日に上司に相談

妊娠が分かったのは2023年3月でした。以前から不調があったため婦人科に通っており、検診の際に発覚しました。驚きましたが、本当に嬉しかったです。

婦人科への通院は上長にも伝えていたので、発覚した翌日に報告しました。早いとは思いますが、新卒の頃から見てくださっている信頼する上長への報告に不安はなく、知ってもらえたことへの安心感がありました。ちょうど期末で業務を見直すタイミングだったこともあり、すぐに業務調整を行っていただきました。

周りのメンバーには安定期に入ってから報告しました。皆さん口々に「嬉しい、おめでとう」と喜んでくれて、感極まって泣いた後輩もいたほどでした(笑)。事業部のメンバーの温かさが嬉しかったです。

Member Interview

不安定な体調と向き合うために

妊娠中は日によって体調に波があり、電車通勤が辛いときや、頑張っ

て入社しても集中できないときも少なくありませんでした。
妊娠初期は特に体調不良への不安が大きかったのですが、私の場合は家で安静にしているよりも、入社してみんなと顔を合わせて業務に臨むほうが合っていて、とても良い気晴らしになりました。



安居院さん

お腹が大きくなってきたので、7月からリモサポプランをリモートワークの頻度が多いものに変更しています。リモートワークやフレックス制度を柔軟に活用できたことは、体調管理だけでなく妊婦健診の時間を工面する際も助かっています。

産休育休に備えて、早めにタスクを整理

産休育休を見据えて、私の業務を引き継ぐメンバーの不安が少しでも減るよう、タスクの見える化や棚卸しを進めています。妊娠を伝えられなかった期間も、「早く帰ろうキャンペーン」と称して残業を減らしていくなど、働き方を変えようとしている姿勢を見せていました。

産休を目前に控え、残り少ない時間の中でやれること、残せることは何かを日々探しています。皆さんが業務の引き継ぎに前向きに取り組んでくれているので、業務が止まってしまうのではという不安はありません。

リーダーに昇格する際に、「後輩のロールモデルになるような活躍や働き方を実現したい」と宣言しました。後輩たちに背中を見せられるように、まずは子どもと向き合う時間を大切にし、復帰後は自分なりの働き方を体現したいと思っています。

2. パートナーの妊娠が わかったら

- 上長と人事労務チームへの連絡
- 育休取得の検討
- 妊娠によるパートナーの体調の変化



2. パートナーの妊娠がわかったら

ー 上長と人事労務チームに連絡を

パートナーの妊娠がわかったら、育休取得の有無にかかわらず、安定期に入る頃には上長への相談、そして人事労務チームへの連絡をお願いします。

パートナーの体調によっては、業務調整が必要な場合もあります。また、人事労務チームから、育休の種類・期間などを事前に説明させていただきたく、なるべく早めの連絡をお願いしています。

1 出産(予定日)の情報を、Slackにて人事労務チーム担当者にご連絡下さい。



2 担当者よりSlackにて育休についてのご案内と手続きに必要な書類をお送りします。場合により面談を設定させていただきます。

コンフルの情報も参考にしてください(面談の際に詳細を説明いたします。)

<https://geechs.atlassian.net/wiki/spaces/geechs/pages/148052248>

ー ご自身の育休取得を検討してみましょう

育休は、条件を満たせば男女問わず誰でも取得することができます。積極的に子育てをしたいという希望を実現するとともに、偏りがちな育児や家事の負担を家族で分かち合うこともできるかもしれません。

出産や育児によって、仕事から一時的に離れること、復帰後のことなど様々な不安を感じる方が多く、妊娠・出産による体調やホルモンバランスの変化に戸惑う方もいらっしゃいます。

何がストレスになるか、耳を傾け、受け止める姿勢を大切にし、しっかりパートナーと話し合みましょう。

POINT

ギークスグループでも男性育休取得者は増えてきています。育休中は育児休業給付金が支給されたり、社会保険料の免除が受けられます。



一 妊娠によるパートナーの体調の変化

妊娠中は、お腹の赤ちゃんの発育に応じて本人も想定しない様々な変化が起こります。

少しでも安心して妊娠生活を送れるよう、パートナーの体調にいつも以上に気を配ってください。

代表的な症状	
眠気	女性ホルモンが多く分泌される影響で眠気が出やすくなる。
におい	特定のにおいに敏感になる(吐き気をもよおす)。
食欲	食欲がなくなったり、逆に食欲が増しすぎる。食べ物の好みが変わる。
体調の変化	情緒不安定になるなどメンタル面での不調。頭痛・熱っぽい等風邪の初期症状に似た状態。めまいや貧血。お腹の張りや下痢気味となる。

※あくまで一例です。体調への影響の大きさには個人差があります。

マタニティマーク



マタニティマークを見かけたら、思いやりのある行動をお願いします。妊娠初期は、赤ちゃんの成長はもちろん、お母さんの健康を維持するためにも、とても大切な時期です。しかし、外見からは見分けがつかないため、「電車で席に座れない」「たばこの煙が気になる」など妊婦にはさまざまな苦勞があります。

体調の悪そうな妊婦さんに気づいたら

声をかけましょう

電車やバスなどで妊婦さんに

席を譲りましょう

妊婦さんの近くでは

喫煙をやめましょう

ちなみに

メンバーはマタニティマークをいつからつけていた？

- 妊娠初期からつけていました！つけ始めた頃は社内での報告がまだだったので、通勤時だけ見えるようにしてバッグにつけていました。
- 休日は妊娠3ヶ月頃から、平日はメンバー報告後の妊娠5ヶ月頃からつけていました。
- 悪阻がひどくなかったのであまり必要性を感じず、つけませんでした。

Member Interview



名取さん

G2 Studios

育休

1回目: 2022年12月~2023年1月

2回目: 2023年2月~2023年2月

みんな、パパ育休取ろう!

前向きだった、産後パパ育休の取得

産後パパ育休を取得したのは、子どもが生まれてから1ヶ月頃のこと。産後すぐは妻が実家にいたこともあって、帰ってきたタイミングに合わせて取りました。元々、子育てに積極的に関わりたいタイプで、子宝に恵まれない期間も少し長かったので、育休取得には前向きでした。待ってました!って感じでしたね。

育休期間中は、妻の体力面での負担を減らせるように、妻が主体で面倒を見る日、私が主体で面倒を見る日と交互に役割分担していました。子どもが3時間に一度は起きていたので、1日おきに夜の面倒を見ていたんです。夫婦で協力しないと身体が持たないなと思いました。

Member Interview

相談のタイミングはなかなか難しい

育休については経営管理本部の労務の方々にいろいろと質問しました。検索すればたくさんの情報が出てきますが、何が正しいのか、判断が難しいからです。

皆さん、親身になって聞いてくれて、「このタイミングでこの書類が必要です」というようなリマインドも送ってくれます。チャットツールで気軽にコミュニケーションが取れるので、デリケートな問題もこそっと相談できました。

誰にいつ相談すればいいのかは難しい問題で、もし生まれてこなかったら…という不安もあって、同僚に伝えるタイミングは悩みました。業務の引き継ぎもあり、育休取得開始日の3ヶ月前に話したんですが、パパメンバーが多いチームなので、案件の調整や急な有給休暇取得への対応など、いろいろと配慮してくれました。

これからパパ・ママになる方に向けて

ママは妊娠期間中から子どもの命を感じるんだと思うんですが、私の場合は生まれてからやっと当事者(パパ)になれた気がしています。妻には申し訳ないと思うんですが、これからパパやママになるメンバーの皆さんには、この違いがあるかもしれないと知っていてほしいなと思います。

産後パパ育休を取得した私も、取得していいのかな?みんなが忙しい中で取得できるってことは必要とされていないのかな?と悩みました。こういった不安や悩みを話せる相手がいるといいかもしれません。

広報の池亀さんから子どもの洋服のおさがりをもたらされたのですが、メンバー同士で助け合えるつながりがあるのは嬉しいです。ギークスグループにはパパママ支援部のような部活動もありますし、仲間がいることは心強いですね。



名取さん

3. メンバーから妊娠の連絡を受けたら

- 確認が必要な事項
- 不当な取り扱いやハラスメントの防止



3.メンバーから妊娠の連絡を受けたら

一 確認が必要な事項

管理職の方は、メンバーやメンバーのパートナーの妊娠連絡があった際に、以下の内容を確認しましょう。

1. 出産予定時期は？	4. チームへの共有はいつする？
妊娠初期は出産予定日が分からないこともあります。まずは時期を確認しましょう。	職場での妊娠発表については、どのタイミングで、誰から伝えるのかなど、本人の意思を尊重しながら、慎重に十分な配慮とともに決めましょう。
2. 産休育休取得予定はいつ頃？	5. 産休までの働き方・出産後の働き方の希望はあるか？
産休育休などの休業期間等を確認します。業務引き継ぎなどを計画的に行うために必要な情報となります。イメージが出来ていない方もいるので、人事労務チームへの相談も促しましょう。	業務量を調整してほしい人、今まで通りに働きたい人など要望はそれぞれです。どんなサポートが必要かよく話し合しましょう。また、復職に向けての意向確認もしていきましょう。
3. 体調はどう？	
体調は人によって異なり、また妊娠中は常に変化があります。必要な配慮やサポートについて、本人に都度確認しましょう。体調によって勤務方法や担当業務の調整が必要となる場合もあります。	



ー 不利益な取扱いやハラスメントは許されません

ジークスグループでは、上司・同僚などによる妊娠、出産、産休育休等に関するハラスメントを防止するための規程が設けられています(育児介護休業規程第21条)。

例えばこんなことを理由とする

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診に行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産により仕事を休んだ
- 産前休業の取得について上司に相談した
- 育児休業、育児パパ休業の取得を申し出た
- 子どもが病気になり、看護休暇を取った

など

こんな行為がハラスメントです

- 解雇を示唆するようなことを言われた
- 正社員からパートになるように言われた
- 上司から制度を利用しないように言われた
- 同僚から、何度も制度の利用を止めるように言われた
- 仕事を上げられ、雑用をさせられた
- 同僚から繰り返し「今の時期に妊娠すべきではなかった」と言われた

など

Manager Interview

私がイクメンじゃ
なかったからこそ...



芳賀さん

IT人材事業本部
地方営業部 部長

メンバーには公私ともに幸せになってほしい

プライベートの幸せは仕事の土台です。子どもができたという嬉しい報告は、私自身にとっても嬉しいことですし、少し古い考え方かもしれませんが、守るべき存在が増えるからこそ、仕事の成果も上がるのではないかと感じることもあります。

ただ、産休育休と一括りにしても、男性と女性の違いもありますし、仕事に対する想いと家族に対する想いのバランスも人それぞれです。産前産後の状況もあるでしょう。

相談があれば私なりの意見や回答は伝えますが、基本的には家族の中ですり合わせを進めて、公私ともに幸せになれるように、取得期間や働き方などを提案してほしいというスタンスです。

Manager Interview

産休育休に入るメンバーだけ フォローすればいいわけではない

マネジメント側としては、産休育休に入るメンバーをカバーする体制を整えることも役割のひとつです。

不在になるメンバーの業務を誰がフォローするのか。組織としてどのようにカバーするのか。業務改善や効率化のきっかけだと思いながら、役割分担を進めています。

業務や役割が増えるメンバーがいるのは事実ですし、そのメンバーのストレスケアも重要です。産休育休を取得することに後ろめたさを持ってほしくはないので、「持ちつ持たれつ」という意識で、自分がフォローに回る立場になったときに、前向きに取り組んでもらいたいですね。

後悔先に立たず

私には2人の子どもがいますが、子どもが生まれた頃は男性育休を取得する風潮はありませんでした。

子どもが10代後半になって、もっと一緒に時間を過ごしていればよかったと感じています。子どもと過ごす時間は今しかないので、家族との時間をどのように作っていくのか、パートナー目線で考えてほしい。これは反面教師として、人生の先輩からのアドバイスです。

若いメンバーが多いので、産休育休にまつわる課題は今後も出てくるはずですが、制度で解決できること、現場で解決できることにそれぞれ取り組みながら、家族からも慕われる会社にしていきたいですね。



芳賀さん

4. 出産後・育休中の の過ごし方

- 出産連絡
- 「保活」って？



4. 育休・産休中の過ごし方

－ 会社に出産連絡をお願いします (本人が出産/パートナーが出産した場合ともに)

おめでとうございます！

出生届を出したあとに、上司と人事労務チームに下記のご連絡をお願いします。

POINT

出産日から1週間～10日前後を目安に行うこと

以下の情報を、上司と人事労務チームにSlack/メールでお教えてください。

お子様の
誕生日

お名前
(+フリガナ)

性別

扶養の有無

扶養に入れる場合には
これに加えてマイナンバー
※後日提出も可能

－ 社内申請等について

パートナーが出産されたことの社内申請方法

まずはTeamSpiritの稟議より「13.慶事申請」を行って下さい。

お祝い金支給等の各種手続きを行いません。

パートナーの出産について

<https://geechs.atlassian.net/wiki/spaces/geechs/pages/61704177>

扶養追加(健康保険)の手続きについて

お子様や配偶者を扶養に入れる場合には、SmartHRの「扶養追加の手続き」から申請、必要に応じてExcelシート「育児休業等取得時収入額確認表」の提出をお願いします。

扶養追加について

<https://geechs.atlassian.net/wiki/spaces/geechs/pages/61703359>

ー「保活」って？

保活は、子どもを保育園へ入園させるために保護者が行う活動のことを指しています。

保育園には認可、認可外などの種類があり、それぞれ特徴や申込方法が異なります。

4月入園を希望する方が多いですが、その場合、認可保育園の申込時期は前年の10月～12月となります（自治体によって異なります）。もちろん、入園時期は4月だけと決まっているわけではありません。空きがあれば、年度の途中からでも入園申込みをすることができます。



自治体によって異なりますが、家庭の状況等に応じた「点数」によって入園可否が決まるなどのルールもあります。この点数の計算方法なども含め、事前の下調べをしておくことが重要です。

また、保育園は見学が可能のため、雰囲気を知るために足を運ぶ方が多いようです。出産前はもちろん、出産後は赤ちゃんを抱いての活動になり、負担が大きいため、スケジュールには余裕をもって、計画的に進めていきましょう。

POINT

1歳での入園が厳しいのはなぜ？

保育園は子どもの年齢別にクラス分けがされ、毎年4月に、0歳児クラスの子どもたちが1歳児クラスに進級すると、0歳児クラスは定員分空きます。一方で1歳児クラスは、すでに在園中の0歳児が進級し空き枠が少なくなる傾向にあり、1歳での入園は激戦になりやすいといわれています。

保活経験者の声

そもそも近隣にどんな保育園があるか知らなかったので、役所のHPの保育園一覧を参考にしました。

園庭の有無、ルール、先生やお子さんの雰囲気など、色々な違いがありました。見学は絶対行った方がいいです！

認可保育園の申し込み期限直前は、役所に相談が殺到していてかなり待ちました。早めに動いたほうがストレスが少ないです。

Member Interview

大人と話せる時間が
息抜きに

上司に報告する時に、不安はなかった

妊娠が発覚した時は、すぐに上司に報告しました。日頃から心理的安全性の高い環境で仕事できていましたし、多様な働き方も受け入れてくれるだろうなと思っていたので、報告することに関しての不安はなかったんです。

出産を控えた時期にコロナウイルスの感染が拡大し、「通勤が不安だ」という相談をした時も、リモートワークができるよう、体制を切り替えてくれました。

また、育休中もメンバーが積極的に飲み会に誘ってくれていたことも、精神的な支えとなっていました。育休中は子供につきっきりになるので、大人と話せるコミュニティがあることは、ママ・パパにとって大切なことだと思います。

本多さん
G2 Studios

第1子 産休育休

2020年8月～

復帰

2022年4月

第2子 産休育休

2024年1月～(予定)

Member Interview

体感した育児の大変さと楽しさ

今はフルリモートワーク・フルタイムで働きながら、夫と協力して育児をしています。息子は今年で3歳になりますが、1歳になるまではとにかく大変で…。泣いているか騒いでいるかのどちらかで、少し辛いと感じる時もありました。育児と仕事の両立は、想像していたよりも体力がいるなど。

でも、それ以上に子供の成長を間近で見られる幸せを噛みしめています。私の家庭の場合、認可保育園に入ることができず、息子が1歳半になるまで育休を取得していたのですが、これはこれで良い経験だったなと思っています。また、今の上司もお子さんがあるので、「育児あるある」を共有できる環境なのも、心強いですね。

困ったらまずは相談を

何もかも初めての育児は、誰しものが不安を抱えるものですが、迷うことがあればとりあえず相談するのが良いと思います。自分の働き方を尊重し、融通を利かせてくれる組織風土だと思いますし、労務の方々は必要な手続きや書類など、丁寧に教えてくれたので、不安なくスムーズに進めることができました。

これから第2子の出産を控えています。変わらずこの会社で働き続けたいなと思っています。そう思える環境を会社が作ってくれているからこそ、私たち夫婦も「家族を増やす」という選択肢を持てたのだと思います。



本多さん

Member Interview

周りに流されず、
自分を信じて

悩みを安心に変えてくれる職場環境

中途入社タイミングで、当時の上長には結婚や出産などを含めたキャリアの話を伝えていて、日頃からフランクに話せる関係性も築けていたので、妊娠報告の際にも不安はありませんでした。上長もその意識を持ってきていたんだと思います。

お腹に子どもがいる状態での満員電車が怖くて、立っているのもしんどいですし、ぶつからないよう自分のスペースを確保するのもストレスでした。そんな時に私の体調についてメンバーに説明してくれた上で、上長からリモートワークの頻度を増やすなど無理のない働き方を提案してもらいました。

産休にあたっての手続きや国に申請するものが全く分からない状況で、労務チームの皆さんがオンラインで相談に乗ってくれて、とても心強かったのを覚えています。「こんなに親身にサポートしてくれるんだ」と良い意味で驚きました。

石川さん

IT人材事業本部
大阪支店

第1子 産休育休

2021年8月～

復帰

2023年4月

第2子 産休育休

2023年7月～

Member Interview

子育ては悩みの連続

子供との生活は、慣れないことばかりです。急に発疹が出たり、なぜ泣いているのか分からなかったりと、これまでの人生において出てこなかった「子育て」という新しいジャンルの不安や悩みが加わったように感じています。



石川さん

育休中には、市区町村が運営している支援センターによく行っていました。子供を遊ばせながら、行政の方に相談に乗ってもらえたり、同じ状況のママさん同士で仲良くなったり。喜びや悩みを共有できる居場所は、多いに越したことはありません。

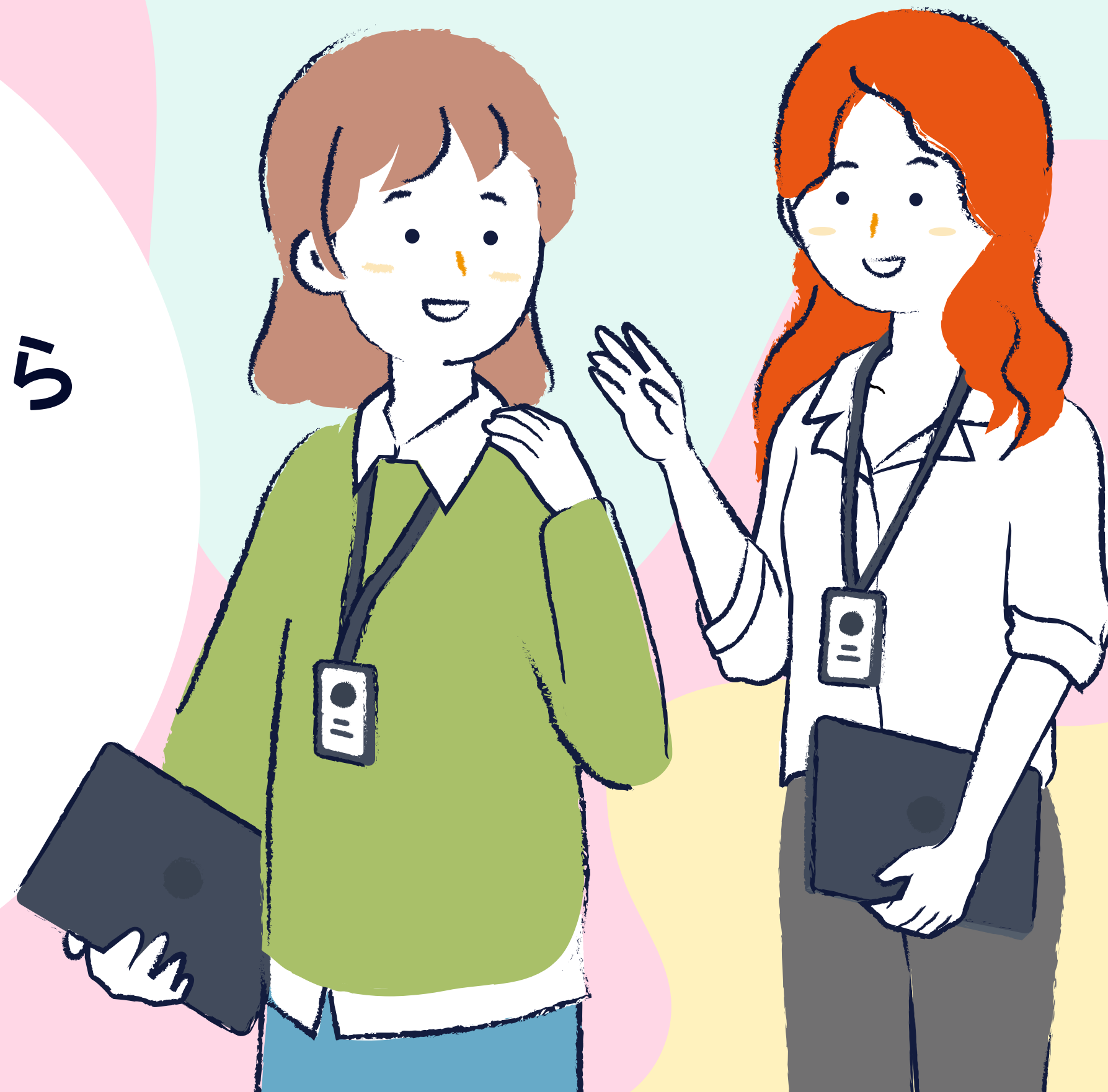
迷う時には、まずは自分の選択を信じて

これからママ・パパになる方に伝えたいのが、「まずは自分が良いと思った道を選択する」ということです。子育てをしていると「保育園より幼稚園に通う方がいいんじゃないか」「こんな習い事させた方がいいんじゃないか」など、いろいろな情報に触れ、影響を受け、迷います。でも、何が正しいかなんて人によって違うんです。

自分でも納得のいっていない選択は、子供にも伝わるものです。迷うこともたくさんありますし、私も悩みながらの日々ですが、自分の心身の健康が子供に影響を与えているので、まずは自分の選択を信じること。この大切さは伝えたいですね。

5. 復職が決まったら

- フレックスタイム制度
- 時短勤務
- 社内の各種制度



－ 復職後も、しばらくは慎重に働きましょう

産休育休後に復職をご希望される方は、まず上長と復職時期について相談してください。具体的な復職日は、保育園のスケジュールなどを確認し、調整を進めるようにしましょう。

保育園の入園当初は「慣らし保育」という期間が設けられていることがあり、「登園後すぐにお迎え」というようなスケジュールであることがほとんどで、施設によってその期間は様々です。実際の復職日はこの期間を考慮して決めていきましょう。

また、復職後も、慣れない保育園生活でお子さんが発熱するなど、保育園からの急な呼び出しが多くなります。

ギークスグループではこういった育児期間などに活用できる、柔軟な働き方の制度が準備されています。特に、入園から1年程度は様々な病気にかかりやすい時期でもあります。制度を活用し、慎重に焦らず働きましょう。



ー フレックスタイム制度について

日々の始業・終業時刻を自ら決めることによって、仕事と生活との調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

月の総労働時間内で日々の労働時間を自分で決めることができます。以下のルールを踏まえ、上長と相談しながら働き方を検討しましょう。



一時短勤務について

小学校入学前のお子さんがいらっしゃる場合などに勤務時間を短縮する制度です。

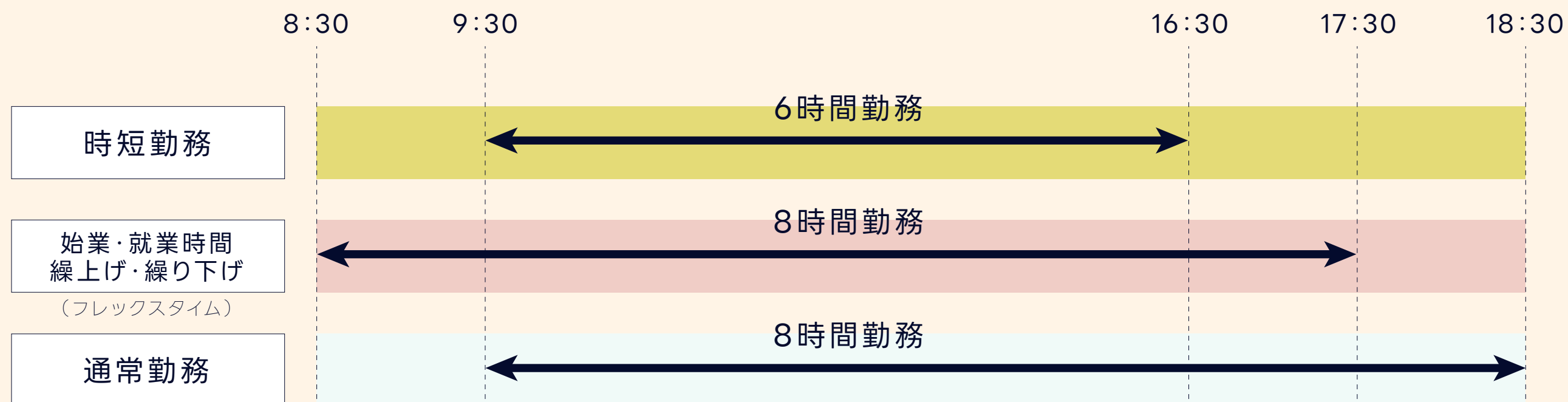
具体的な働き方は、個々のケースにあわせて決定していくこととなります。まずは勤務時間などを上長と相談してください。育休から復帰される日の1ヶ月前までには、人事労務チームにご連絡ください。

【参考例】 勤務時間を1日6時間とした場合、週の所定労働時間数は30時間となります。
例として、始業9:30、休憩1時間とした場合は終業16:30。給与額も6時間相当となります。

	8時間勤務	6時間勤務
勤務時間	9:30~18:30	9:30~16:30
総労働時間	週40時間	週30時間
給与(例)	300,000円	225,000円

一 復職時の勤務方法の参考例

復職後の働き方はご家族や会社と相談の上、以下のような選択肢の中から決めることができます。復職直後は時短勤務でスタートし、徐々に通常勤務にしていく等も可能です。



5. 復職が決まったら

ー 社内の各種制度のご案内

ファミリーデー

メンバーを日頃から支えてくださっているご家族やパートナーの皆様への感謝をお伝えするだけでなく、ギークスという会社や仕事、そして共に働く仲間のことをより親しみをもって知っていただきたいという想いのもと開催しています。「長く楽しく働き続けることのできる環境づくり」や「メンバーのWell-Beingの向上」を目指し、定期的を実施しています。

2023年度の様子

https://geechs.com/newsrelease/20230727_familyday/



パパママ支援部

ギークスグループの部活の1つ「パパママ支援部」は、お子さんがいるメンバー同士で交流や情報交換を不定期で行っています。

入部方法など <https://geechs.atlassian.net//cp/ycV8Qb7u>

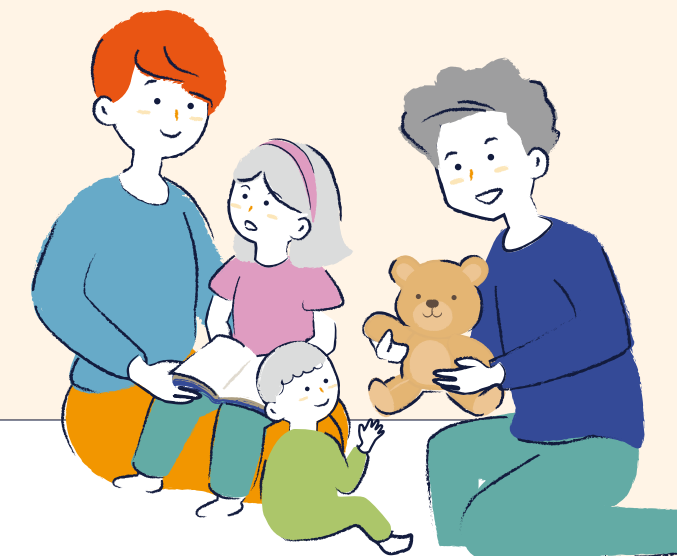
ウェルネスルーム/ペアレンツルーム

入社時にもしも体調が悪くなってしまった時は、WeWork コミュニティチームにご相談いただき、ウェルネスルームをご利用ください。また、お子さんを連れて入社した場合には、ペアレンツルームを利用しオムツ替えや授乳を行うことができます(お子さん連れの出社は事前に必ず上長にご相談ください)。



撮影場所:
WeWork 渋谷スクランブルスクエア

※ WeWork 設備のため、他メンバー企業様と共用の設備となります。



Member Interview

頼れるものには
とことん頼って

保育園に入りやすいタイミングで復帰

兄弟ともに、希望の保育園に入園しやすい0歳のタイミングで復帰しました。

子どもと過ごす時間もかけがえのない時間ですが、仕事が好きなので、業務への復帰に迷いはありませんでした。

復帰に際して、保育園選びは苦労したポイントでした。長男が1歳の頃、引っ越しのために転園することとなり、引っ越し先で保育園を探しましたが、希望の保育園に枠が空いておらず、自宅から自転車で20分の距離の保育園に入ることになりました。

1歳入園の枠の少なさを実感し、次男の時の育休復帰は迷わず0歳を選び、希望していた近所の保育園に入ることができましたが、兄弟別々の保育園となったので、送迎だけでも一苦労です。送迎は毎日のことなので、兄弟一緒の保育園入園を心からおすすめします！

八木さん

G2 Studios



第1子 産休育休

2018年9月～

復帰

2019年4月

第2子 産休育休

2022年5月～

復帰

2023年4月

Member Interview

こまめな情報共有と便利なツールで 毎日を乗り切る

現在は時短・フルリモートで働いています。

未就学児2人の子育ては想像以上に大変で、目まぐるしい日々を送っています。子どもと向き合う時間を確保するために、便利な時短家電や、平日の夕食は宅配の惣菜など頼れるものに頼って乗り切っています。何でも頑張ろうとし過ぎず、「今日も子どもを生かしただけで偉い」と、あえて自分のハードルを下げることも大切だと感じています。

夫とはお互い忙しくなりそうな時期を共有し、保育園の送迎の分担を変えるなどして協力しています。

子どもの体調不良で当日にお休みを取ることもあるので、なるべく早めに業務を進めたり、周りのメンバーへ進捗状況をこまめに共有するように心がけています

自分にできることで貢献していく

1人目の妊娠時はつわりがひどく、思うように仕事ができませんでした。

今後への不安や周りへの申し訳なさが募り、社長の桜井さんや当時の上長に「辞めたい」と話したところ、「できる範囲で頑張ってくれたらいいよ」と言ってもらいました。当時はまだリモートワークの制度はありませんでしたが、週2でリモートワークができる体制を整えてもらうことができました。

復帰後は、会議を時短勤務時間内にするなど、プロジェクトのメンバーが配慮をしてくれています。そのおかげで好きな仕事を続けることも、第2子という選択もできたのだと感じています。

そんなメンバーや会社のために私なりにできる貢献が何かを考えながら、日々仕事に向き合っています。



八木さん

Member Interview



池亀さん

経営管理本部

第1子 産休育休

2017年6月～

復帰

2018年4月

第2子 産休育休

2021年8月～

復帰

2022年5月

2度の育休とカムバック

第1子の育休からの復帰が2018年。まだ育休産休取得をした事例がそこまで多くはなく、相談できる先輩が身近にいませんでした。今はママパパ社員も増えて、当時の私が今のギークスを見ると羨ましく感じてしまうくらいです。こういった変化を当事者の目線から迎えたからこそ、2人目という選択ができたのだと思います。

キャリアや価値観、これからの暮らしなど、さまざまな観点からギークスへの復帰を悩んだこともありましたが、ママの時間と仕事の時間がそれぞれあったほうが自分が保たれる、やっぱりこの会社が好きだなと思って帰ってきました。

子どもが何度も
MTGに参加しました

Member Interview

働き方の「当たり前」が 変わったことが追い風に

コロナ禍を経て、今までは「リモートワークをお願いします」状況だったのが「リモートワークが働き方の一部になった」ことは、仕事と育児の両立において追い風です。例えば、朝と夕方の通勤時間を有意義に活用できると、子どもの送り迎えに少しだけ余裕が持てます。

業務特性に左右されると思いますが、子どもがオンラインミーティングに顔を出しても優しく声をかけてもらえましたし、どうしても…という時には子連れ出社を認めていただきました。そういう暖かさ、懐の深さがギークスの良さだなと思っています。

ママパパ社員が配慮されることは 「当たり前」ではない

子どもの急な体調不良によって、当日に有給休暇をいただくことも、入社予定がリモートワークに変わることもあります。その度に申し訳ないなと思いつつ、要望を受け入れていただいている上長とメンバーには「ありがとう」という気持ちでいっぱいです。

制度が整っていることは事実ですが、配慮されることは当たり前ではなく、周囲の皆さんの気遣いや気配りから生まれているものだと感じています。感謝の気持ちを持って、日々のコミュニケーションや振る舞いには気をつけなければと思いますし、仕事の成果やクオリティにもっとこだわって活躍していきたいですね。



池亀さん

6. 制度とお金のこと

- 育児休業制度
- 出産や休業でもらえるお金
- 給与等に関する各事項の注意点



	出生時育児休業（産後パパ育休）	育児休業	出産特別休暇（会社独自の制度）
取得可能期間と日数	子の出生後8週間以内に4週間（28日間）まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで取得可能	配偶者またはパートナー（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者）が本人の子を出産するとき、出産予定日の前後1週間に5日取得可能
分割取得	分割して2回取得可能 （初回にまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	—
申出期間	原則休業の2週間前までに申出	原則休業の1ヶ月前までに申出	出生前～出生後速やかに
休業中の就業	労使契約を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	— （有給の休暇となります）
1歳以降の延長	—	事情により可。以前よりも育休開始日が柔軟化※1	—
1歳以降の再取得	—	特別な事情がある場合に限り再取得可能※2	—

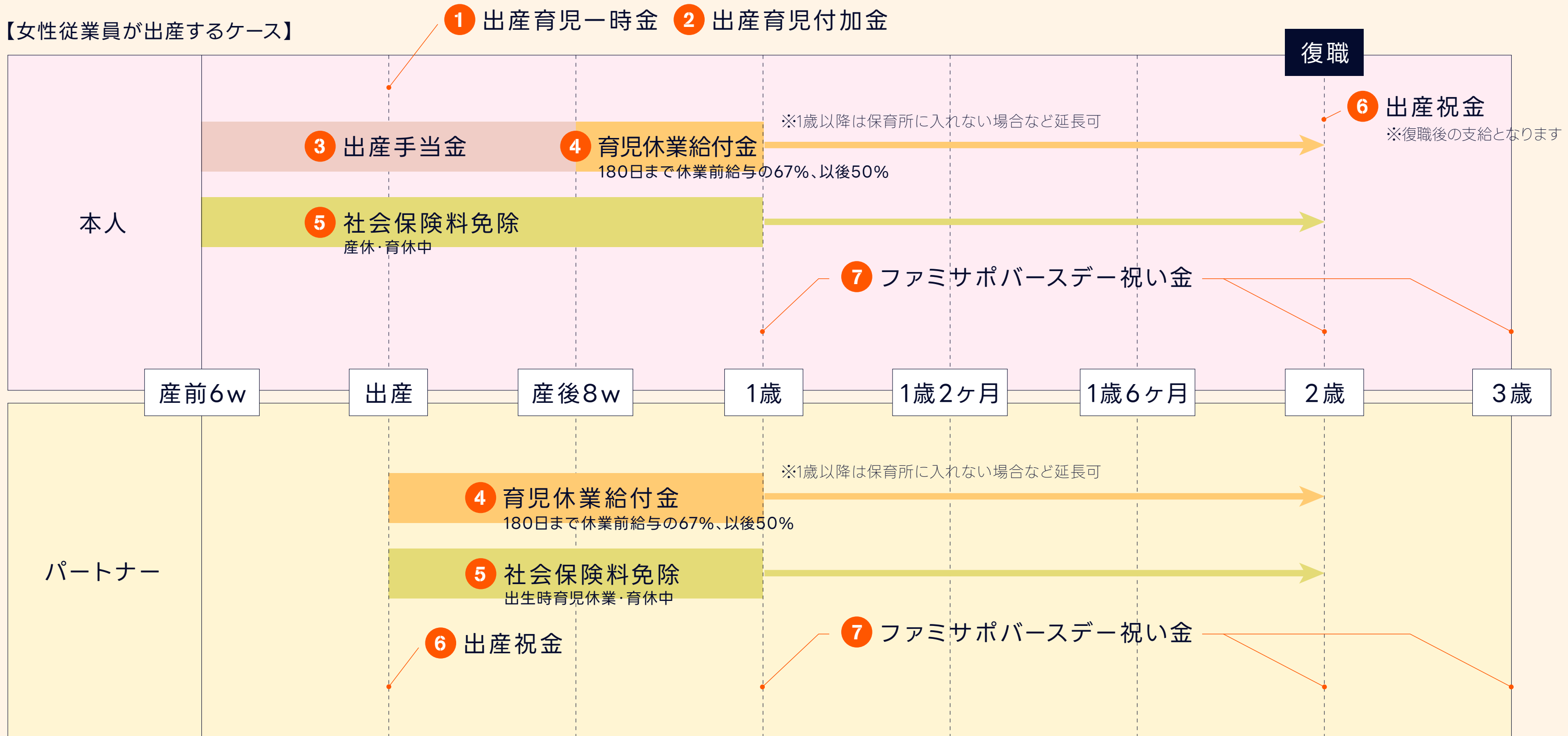
※1. 1歳（1歳6ヶ月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6ヶ月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6ヶ月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようにします。

※2. 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

6. 制度とお金のこと

① ~ ⑦ の詳細は次頁をご確認ください。

【女性従業員が出産するケース】



お金	どこから？ (休業制度)	いつもらえる？	内容	提出書類	出産した本人	パートナー
1 出産育児一時金	健康保険	直接受け取らず、分娩を行った医療機関への支払時に精算 <small>※直接支払制度利用の場合</small>	1児につき50万円 健康保険の加入者が出産したとき、1児につき50万円(産科医療補償制度加算対象出産でない場合は48万8千円)が出産育児一時金として支給されます。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 出産育児一時金内払金支払依頼書・差額申請書 ■ 直接支払制度に関する合意文書 ■ 健康保険証 	○	—
2 出産育児付加金	健康保険	申請後、 おおむね1か月後	関東ITソフトウェア健康保険組合の付加給付 9万円	—	○	—
3 出産手当金	健康保険 (産前産後休業)	申請後、 おおむね1か月後	出産のために会社を休んだ際に支給される手当 1日分のおおよそ：給与÷30×3分の2 産前産後休業の期間中、健康保険から1日につき、原則として賃金の3分の2相当額が支給されます。ただし、休業している間にも会社から給与が支払われ、出産手当金よりも多い額が支給されている場合には、出産手当金は支給されません。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 出産手当金支給申請書 ■ 母子手帳(両親氏名・市区町村の出生証明書・子の生年月日・氏名記載ページ) ■ 給付金受給金融機関の通帳のコピー <small>※振込先は本人名義(旧姓名義不可)</small>	○	—
4 育児休業給付金 (出生時育児休業給付金)	雇用保険 (出生時育児休業・育児休業)	2ヶ月単位(3ヶ月以内の復職後) 申請後、 おおむね1ヶ月後	育児休業を取得した際に受け取れる手当 180日まで：賃金月額×67% 181日以降：賃金月額×50% <small>※上限あり</small> <育児休業給付金> 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雇用保険被保険者が対象で、原則として休業開始後6ヶ月間は休業開始前賃金の67%、休業開始から6ヶ月経過後は50%が支給されます。 <出生時育児休業給付金> 子の誕生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間(28日)以内の期間を定めて、子を養育するための出生時育児休業を取得した等、一定要件を満たした雇用保険被保険者が対象で、原則として休業開始前賃金の67%が支給されます。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育児休業申出書 ■ 母子手帳(両親氏名・市区町村の出生証明書・子の生年月日・氏名記載ページ) ■ 給付金受給金融機関の通帳のコピー <small>※振込先は本人名義(旧姓名義不可)</small>	○ <small>(育児休業を取得した場合)</small>	—

対象：関東ITソフトウェア健康保険組合加入者／雇用保険加入者



お金	どこから? (休業制度)	いつもらえる?	内容	提出書類	出産した 本人	育休取得者 (男性)
5 社会保険料免除	健康保険 厚生年金	免除	<p>産前産後及び育児休業中の健康保険・厚生年金が免除される</p> <p>産前産後休業中、育児休業中、健康保険・厚生年金保険の保険料は、会社から年金事務所又は健康保険組合に申出をすることによって、本人負担分・会社負担分ともに免除されます。社会保険料の免除を受けても、健康保険に関する給付は通常どおり受けられます。また、免除された期間分も将来受け取る年金額の算定に関しては支払ったものとして反映されます。</p>	—	○ (育児休業を取得した場合)	
6 出産祝金	ギークスグループ	復職後最初の 給与支給月	<p>従業員又はその配偶者・パートナーが出産した場合に、1子につき祝金3万円を支給します。</p> <p>《支給条件》下記当てはまる方(出産したご本人とその配偶者・パートナーが両名ともギークスグループの従業員である場合は両名ともに支給されます。)</p> <p>(1)入社後3ヶ月が経過している従業員 (2)育休中などでないこと</p> <p><small>※アルバイト・パート従業員・期間契約従業員の場合は、正社員の労働時間の4分の3以上働いている、かつ契約期間が6ヶ月以上の予定で長期就業が見込まれる方が対象</small></p>	慶事申請		○
7 ファミサポ バースデー祝金	ギークスグループ	1歳~3歳の子どもの お誕生日の属する 給与支給月 <small>※復職後の支給となります</small>	<p>1歳~3歳の子どものお誕生日ごとにお祝い金10万円を支給。母親も父親も対象です。</p> <p>《支給条件》下記に当てはまる方</p> <p>(1)親権があり養育している (2)子どもの誕生日に在籍している (3)支給開始時に勤続1年以上が経過している</p> <p><small>※アルバイト・パート従業員・期間契約従業員の場合は、正社員の労働時間の4分の3以上働いている且つ契約期間が6ヶ月以上の予定で長期就業が見込まれる方が対象</small></p>	—		○

対象:関東ITソフトウェア健康保険組合加入者/雇用保険加入者



給与等に関する各事項の注意点	
住民税	普通徴収(個人払)に切り替えとなります(ご自宅に納付書が届きます)。
従業員持株会／財形貯蓄	休会となります。
健康保険料／厚生年金保険料	産休・育休期間中は、保険料が免除となります (同月の末日が育児休業等期間中である、または同月中に14日以上の子育休業等を取った場合)。
雇用保険料	保険料負担はありません(産休・育休期間中で、給与が支給されない場合)。
所得税	給与支給がないため、所得税の控除はありません。 なお、産休育休に関する給付金(出産手当金、育児休業給付金等)は非課税です。
年末調整	実施します。10月ごろに人事労務チームより、書類提出方法などをご案内します。

7. TODOリスト

- ①: 妊娠判明後～産休育休までに対応すること
- ②: 子どもが生まれてから対応すること
(会社への手続き)
- ③: 子どもが生まれてから対応すること
(出生・出産手当金・育児休業給付金にまつわる手続き)
- ④: 復職前～復職後に対応すること



①：妊娠判明後～産休育休までに対応すること

対象	やること	時期	備考
出産する本人／パートナー	妊娠について上長に相談	妊娠判明時～安定期に入ったタイミング	業務引継ぎ、休業期間(有給含む)、現時点で考えている復職後の働き方などについてご相談ください。
出産する本人／パートナー	出産予定日を 人事労務チームに連絡	妊娠判明時～安定期に入ったタイミング	人事労務チームにSlackで出産予定日をご連絡ください。
出産する本人／パートナー	人事労務チームと面談 (対面 or オンライン面談)	産休育休開始の1～3ヶ月前	人事労務チームよりSlackにて面談日程調整のご連絡します。 面談では産休育休の制度概要や給与の取り扱いなどについてご説明します。
育児休業取得者	人事労務チームに 育児休業申出書を提出	<ul style="list-style-type: none"> ■育休：休業開始1ヶ月前までに ■出生時育休：休業開始2週間前までに 	<p>人事労務チームとの面談時に書類をお渡しします。必要項目を記入の上、下記へ送付ください。</p> <p>〒150-6139 東京都渋谷区渋谷2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 39階(WeWork内) ギークス株式会社 人事労務チーム宛</p>

②：子どもが生まれてから対応すること（会社への手続き）

対象	やること	時期	備考
出産した本人／パートナー	人事労務チームに出産情報を連絡	出産日から1週間～10日前後を目安に	人事労務チームにSlack／メールで以下の情報をご連絡ください。 ・お子様の誕生日 ・お名前（+フリガナ） ・性別 ・扶養の有無 （扶養に入れる場合はマイナンバーも）※後日提出も可
パートナー	TeamSpiritの稟議より申請（慶事申請）	出生後速やかに	慶事申請をもとに給与とともにお祝い金3万円を支給します。 ※出産したご本人については、復職後に申請していただきます（⇒④）。
パートナー	TeamSpiritの勤務表より申請（出産特別休暇）	出生前～出生後速やかに	出産日（予定日）の前後1週間に5日間の出産特別休暇（有給）の取得が可能です。
扶養への追加希望者	SmartHRより申請（扶養追加）	出生後14日以内	出生したお子さんを自分の扶養に入れるための手続きです。SmartHRより扶養追加の申請をお願いします。申請され次第、人事労務チームより必要書類についてご案内します。

③:子どもが生まれてから対応すること(出生・出産手当金・育児休業給付金にまつわる手続き)

対象	やること	時期	備考
出産した本人 またはパートナーなど	役所などへ「出生届」を提出	出生の日から14日以内(初日算入)	所在地、子どもの出生地、本人・パートナーの本籍地のいずれかの市区町村役所・役場に申請をしてください。出生届の書類は病院等で取得可能です。出生届への署名は本人・パートナーが行う必要がありますが、提出はご家族など別の方でも構いません。
出産した本人	人事労務チームへ「出産手当金支給申請書」を提出	出生後速やかに	産休育休取得前の人事労務チームとの面談時に書類をお渡しします。必要項目を記入の上、下記へ送付ください。 〒150-6139 東京都渋谷区渋谷2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 39階(WeWork内) ギークス株式会社 人事労務チーム宛 出産後56日経過後の産休期間終了後に会社から申請を行います。
出産した本人 出産した被扶養者のパートナー	健保組合へ「出産育児一時金内払金支払依頼書・差額申請書」を提出	出生後速やかに	産休育休取得前の人事労務チームとの面談時に書類をお渡しします。必要項目を記入し、選択された制度により必要な添付書類を添えて、下記へご送付ください。 〒169-8516 東京都新宿区百人町2-27-6 関東ITソフトウェア健康保険組合 給付課宛
育児休業取得者	人事労務チームへ「記載内容に関する確認書 申請等に関する同意書」を提出	育児休業給付金申請時	育児休業給付金支給申請を会社が行う旨の同意書です。育児休業給付金申請のタイミングになりましたら会社より書類を送付します。署名の上、下記へご送付ください。 〒150-6139 東京都渋谷区渋谷2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 39階(WeWork内) ギークス株式会社 人事労務チーム宛

④：復職前～復職後に対応すること

対象	やること	時期	備考
保育園の申込を行う方	人事労務チームに「就労証明書」の発行を依頼	保育園の申込を行う時	人事労務チームにSlack／メールで居住する自治体の就労証明書のフォーマットデータを共有ください。発行には1週間程度お時間頂きます。
保育園の申込を行った方	人事労務チームに「申し込み結果」「復職時期」を連絡	保育園の申込結果が出たとき	結果がわかり次第、人事労務チームにSlack／メールでご連絡ください。
保育園に入所出来なかった方 (育休延長対象者)	人事労務チームに「保育園等に入所出来なかった」旨を連絡	保育園の申込結果が出たとき	入所出来なかった場合、育児休業延長の手続きを行います。人事労務チームにSlack／メールでご連絡いただき【入所保留の通知書】のデータをご提出ください。
全員	上長と復職に関する事項について認識合わせした後、人事労務チームに報告	復職日のめどがついたとき	上長と復職日や復職後の働き方について相談後、人事労務チームに復職に関する事項をSlack／メールでご連絡ください。
短時間勤務希望者	人事労務チームに「育児短時間勤務申出書」を提出	復職日のめどがついたとき～ 短時間勤務開始予定日の1ヶ月前	時短勤務を希望する場合、書類を人事労務チームからお渡しします。開始予定日の1ヶ月前までに申出書に必要項目を記入し下記へご送付ください。 〒150-6139 東京都渋谷区渋谷2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 39階(WeWork内) ギークス株式会社 人事労務チーム宛
出産した本人	TeamSpiritの稟議より申請(慶事申請)	復職後	申請をもとに出産祝金3万円を支給します(給与振込)。
希望者	人事労務チームに「厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書」 を提出	復職後養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置を受けようとするとき ※時短勤務希望の方などが対象となるケースが多い手続きです。不明があれば人事労務チームにご相談ください。	子が3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下した場合に、養育期間中の報酬の低下を将来の年金額に影響させず、その子を養育する前の標準報酬月額に基づく年金額を受け取ることができるようにするための手続きです。希望者の方は、書類を人事労務チームからお渡しします。必要項目を記入し下記へご送付ください。 〒150-6139 東京都渋谷区渋谷2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 39階(WeWork内) ギークス株式会社 人事労務チーム宛

制度や仕組み、仕事と家庭の両立について

厚生労働省「職場における子育て支援」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/index.html

厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp>

「イクメンプロジェクト」

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

「さんきゅうパパプロジェクト」

https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/sankyu_papa.html

「働く女性の心とからだの応援サイト」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

妊娠・出産・子育て支援情報、子育て支援サービス

「子ども医療電話相談事業#8000」

<https://www.mhlw.go.jp/topics/2006/10/tp1010-3.html>

「仕事と育児カムバック支援サイト」

<https://comeback-shien.mhlw.go.jp/>

「赤ちゃん&子育てインフォ」

<http://www.mcfh.or.jp/>

「にっぽん子ども・子育て応援団」

<http://www.nippon-kosodate.jp/>

「子どもの事故防止」

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_safety/child/

Messages

ギークスグループが、自分
なりの働き方で子育ても
可能な環境であることを
知ってほしい!

大変だけど育児は
楽しいです。大切な
時間を楽しんでく
ださい。

周囲のサポートありきの妊
娠～出産ですが、妊娠に後
ろめたさを持たないでくだ
さい。困ったときはお互い様
ですよ!

「これが普通、こうあるべ
き」という概念に引っ張ら
れないでください。状況は
人によって違うので、無理
しすぎずに自分たちの最善
を模索しましょう!

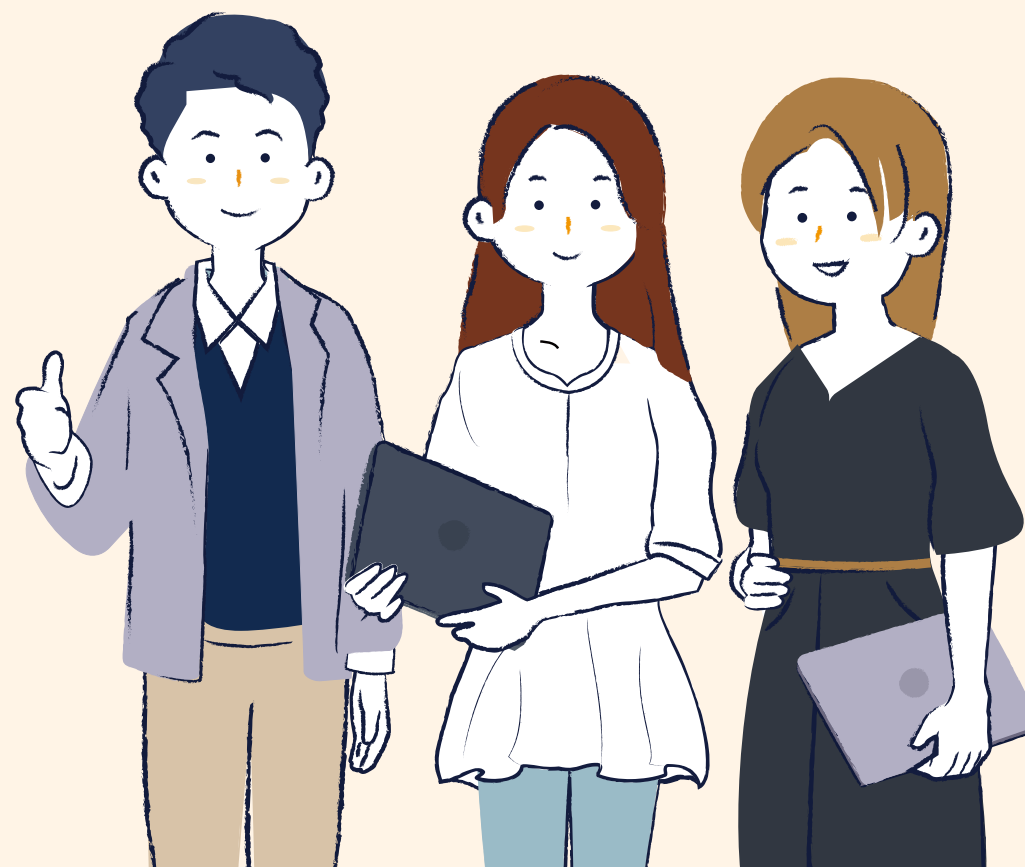
妊娠中はとにかく、妻
のサポートに最大限
努めてください。手続
き等、男性ができることは動
いてあげてください。

乳幼児は本当に体調を崩
しやすいです。急遽休みが
必要になることも多いの
で、周りとの相談しながら無
理なく働いてくださいね。



ギークスグループは、
メンバーのさまざまなライフイベントを応援しています。

困ったこと、わからないことがあれば
お気軽に人事労務チームにご相談ください！



2023年9月28日発行

【制作チーム】
ギークス(中島、笠置、池亀)

【デザイン協力】
ギークス(佐藤)
G2 Studios(成田、葉)
シーズ広告制作会社