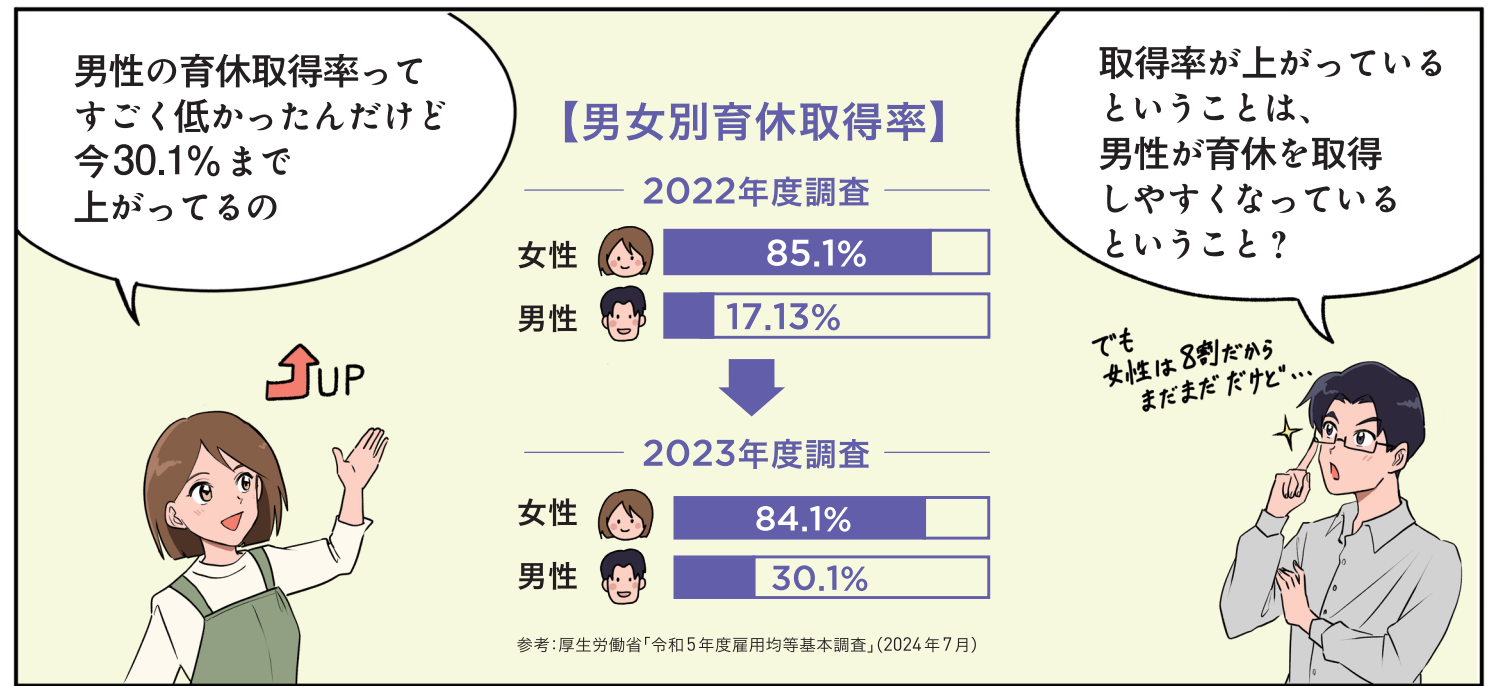
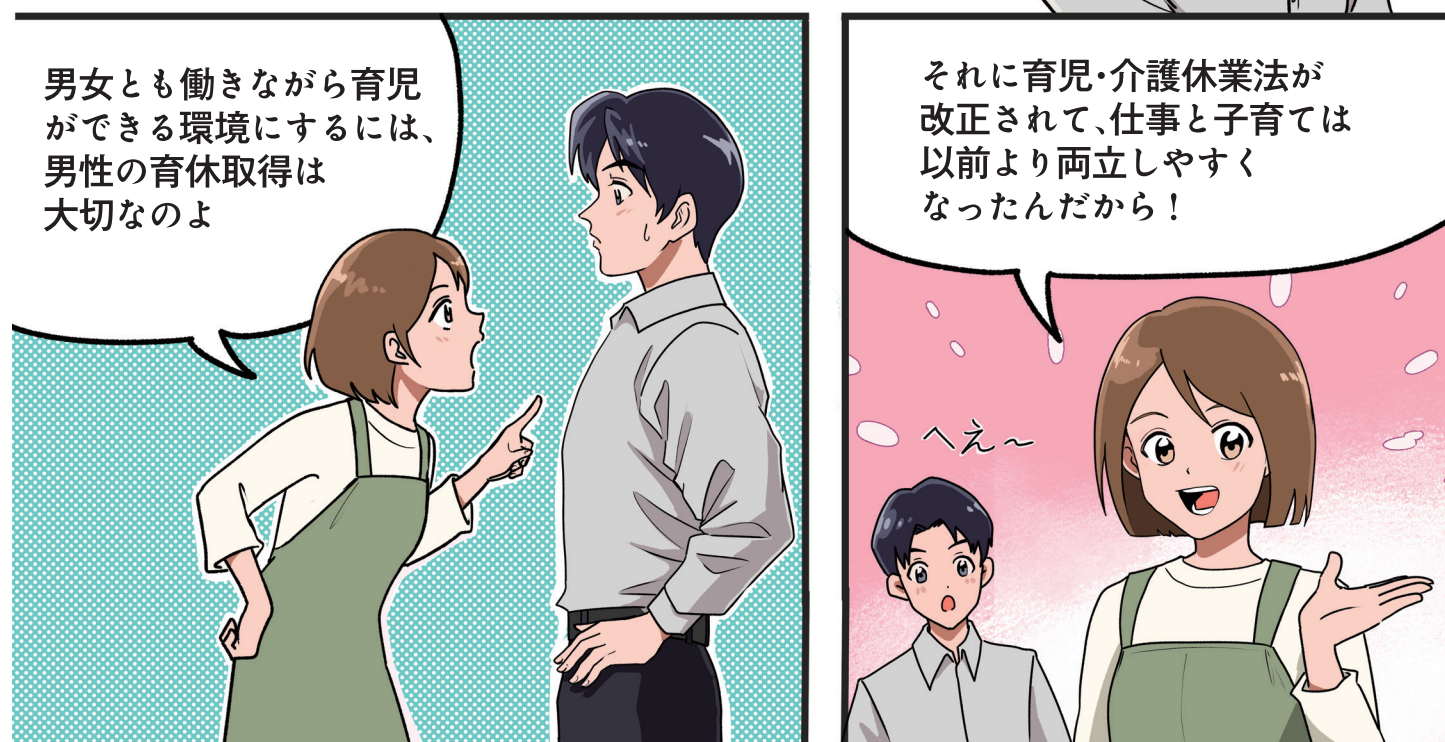


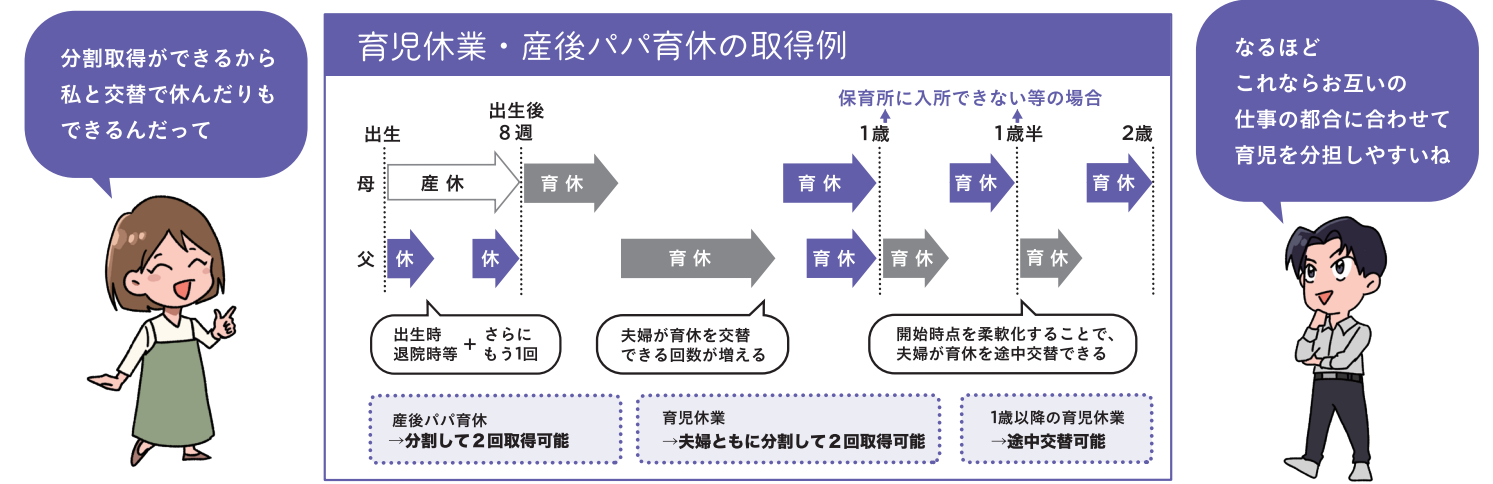
マンガで学ぶ 育児休業制度

仕事と家庭が両立できる働きやすい環境づくり



	産後パパ育休 (2022 (令和4) 年10月1日～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (2022 (令和4) 年10月1日～)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳) まで
申出期限	原則休業の2週間前まで (※)	原則1か月前まで
取得可能回数	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが可能)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)
休業中の就業	労使協定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
育児休業給付	○	○

※ 雇用環境の整備などについて、法で義務付けられている内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、2週間超～1か月前までとすることができます。





下の図は、制度改正後の仕事と育児の両立に関するイメージをまとめたもの。
たとえば所定外労働の制限(残業免除)は、対象となる子の範囲が3歳から小学校就学前までに広がったの！更に、3歳以降、小学校就学前の子を持つ従業員の柔軟な働き方を実現するための措置(※)を複数設けることが、事業主に義務付けられるんだから！
※2025(令和7)年10月1日から。労働者は、事業主が講じた措置の中から一つを選択して利用することができます。

改正後の仕事と育児の両立イメージ(2025(令和7)年4月1日～)



※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

他にも「子の看護休暇」は、名称が「子の看護等休暇」となり、子の病気や怪我、予防接種、健康診断の場合に加えて、感染症に伴う学級閉鎖や入園(入学)式、卒園式の場合も取得できるように。対象となる子の範囲も、小学3年生修了までに拡大されるそうよ！

子の年齢に応じて柔軟に働き方を選択できて助かるよね？

これなら育児に参加しやすくフルタイムで働くのも可能かも！



改正後の個別周知と意向確認(2025(令和7)年10月1日～)



従業員が300名を超える企業は男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが2025(令和7)年4月から義務付けられます

※現行では従業員1,000人超の企業に義務付け

ご相談はこちらへ

育児休業制度の相談は労働局へ

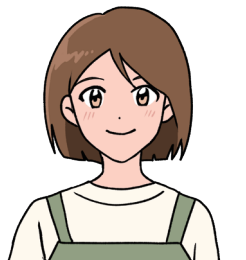


都道府県労働局では育児休業制度等に関する相談、会社とのトラブル解決支援に対応しています。ご不明なことがありましたら、お気軽にご相談ください。



※各都道府県労働局の
お問い合わせ先は、
上のQRコードから。

育児休業中の経済的支援



雇用保険の被保険者が育児休業、産後パパ育休を取得した場合、一定の要件を満たせば、育児休業給付金が支給されます。2025年4月からは、育児のための短時間勤務をした場合の給付も始まります。



※お問い合わせは、
最寄りの
ハローワークへ。

さらに身近なヒントはこちら！

育児休業制度特設サイト

厚労省 育児休業

検索



厚生労働省 HP



特設サイト

父親の仕事と育児 両立読本

妊娠、出産、子育て期のパパの関わり方や、実際に育休を取得したパパの体験談など掲載しています。



父親の仕事と育児両立読本

企業で応援！「子育てサポート企業認定制度」

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。子育てをサポートしている企業、続々増えてます！

※2025(令和7)年4月より認定基準が改正されます。

