

マンガで学ぶ

仕事と家庭が両立できる働きやすい環境づくり

# 育児休業制度

取るのよね

育休

母子健康手帳

…え？

男女とも働きながら育児  
ができる環境にするには、  
男性の育休取得は  
大切なのよ

それに育児・介護休業法が  
改正されて、仕事と子育ては  
以前より両立しやすく  
なったんだから！

へえ～

男性の育休取得率って  
すごく低かったんだけど  
今30.1%まで  
上がってるの

↑UP

### 【男女別育休取得率】

2022年度調査

|    |        |
|----|--------|
| 女性 | 85.1%  |
| 男性 | 17.13% |

2023年度調査

|    |       |
|----|-------|
| 女性 | 84.1% |
| 男性 | 30.1% |

参考:厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」(2024年7月)

取得率が上がっている  
ということは、  
男性が育休を取得  
しやすくなっている  
ということ？

でも  
女性も8割だから  
まだまだだけど...

|                | 産後パパ育休 (2022 (令和4) 年10月1日～)<br>育休とは別に取得可能     | 育児休業制度<br>(2022 (令和4) 年10月1日～) |
|----------------|-----------------------------------------------|--------------------------------|
| 対象期間<br>取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に<br>4週間まで取得可能                      | 原則子が1歳<br>(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<br>(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<br>(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<br>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。

分割取得ができるから  
私と交替で休んだりも  
できるんだって

### 育児休業・産後パパ育休の取得例

出生 母 産休 父 休

出生後 8週 育休

1歳 1歳半 2歳 育休

保育所に入所できない等の場合

出生時 退院時等 さらに もう1回

夫婦が育休を交替 できる回数が増える

開始時点を柔軟化することで、 夫婦が育休を途中交替できる

産後パパ育休 → 分割して2回取得可能

育児休業 → 夫婦ともに分割して2回取得可能

1歳以降の育児休業 → 途中交替可能

なるほど  
これならお互いの  
仕事の都合に合わせて  
育児を分担しやすいね

2025(令和7)年4月以降は  
さらに制度が変わるの  
知ってる？

そうなの？  
知らなかった...

一番のポイントは  
子どもの年齢によって  
働き方の選択肢が  
広がったこと！

おお～！



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！

へえ～一生に一度の行事のために取得できるのありがたいな

会社もこういう制度を使いやすいように個別の周知・意向確認や意向の聴取・配慮をする必要があるみたい

なるほど。単に制度が充実しただけでなく制度の利用がしやすいように会社も働きかけてくれるってことだね

よし会社に早速確認してみよう！

## 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。

