

# 育児休業等の支援制度

法改正により、男女とも仕事と育児を両立できるよう「産後パパ育休」の創設や育児休業の分割取得等、さまざまな支援制度があります。

## 【概要】

### 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設、育児休業の分割取得(令和4年10月1日施行)

	産後パパ育休(育休とは別に取得可能)	育児休業制度
対象期間取得可能日数	子の出生時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
分割取得	分割して2回取得可能 (初め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)
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
1歳以降の延長	—	育休開始日を柔軟化
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

### 有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和(令和4年4月1日施行)

- 「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上」と
  - 「子が1歳6か月までの間に契約満了が明らかでないこと」
- の両方の要件が必要でしたが、②が撤廃されました。

### 個別周知・意向の確認の義務化(令和4年4月1日施行)

労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た場合に、会社が申出を行った労働者に対して個別に育児休業制度の周知と休業の意向確認を行うことが義務付けられました。

### 雇用環境整備の義務化(令和4年4月1日施行)

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備のため、次のいずれかの措置を講じることが義務付けられました。

- 研修実施
- 相談窓口設置
- 自社の社員の育児休業取得事例収集・提供
- 自社の社員へ育児休業制度及び育児休業取得促進に関する方針を周知



### 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等(令和7年4月1日施行\*)

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認などが義務付けられました。

- 子の看護休暇の拡充等
- 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大
- 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加
- 育児のためのテレワーク導入
- 育児休業取得状況の公表義務の適用拡大
- 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- 介護離職防止のための雇用環境整備
- 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- 介護のためのテレワーク導入
- 柔軟な働き方を実現するための措置等
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

※⑩⑪は令和7年10月1日施行

### 育児休業等給付

子の年齢や養育の状況に応じ、育児休業等給付を受けることができます。これにより、休業前の手取り10割相当額がもらえる制度となっています。

給付金名	支給条件	支給額
育児休業給付金	1歳未満の子どもを育てるために育児休業を取得	休業前の給与の67%
出生時育児休業給付金	子どもの出生後8週間以内に育児休業を取得	
出生後休業支援給付金	両親とも育児休業を取得	上記に13%上乗せ
育児時短就業給付金	2歳未満の子どもを育てるために時短勤務を実施	時短勤務中の給与の10%

詳しくは