

マンガでわかる!

育児休業制度



今回の改正の大きな目的は
男性の育休を取得しやすく
することよ！

4

育児をしたい
気持ちは
あるんだけど
何か月も仕事を
しないのは
やっぱり現実的
じゃなくて……

育休を取りたいと希望する男性は多いけど
男性の育休取得率は13.97%で
女性の85.1%よりも断然低いよね

【男女別育休取得率】

女性



85.1%

男性



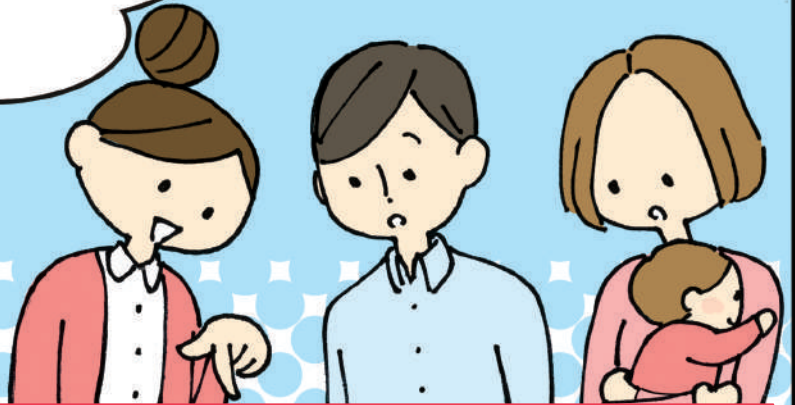
13.97%

5

参考：厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」(2022年7月)

6

そんなパパにぴったりな制度ができたの！
ズバリ「産後パパ育休」！
子どもが生まれてすぐの時期に
より育児に参加しやすいようにと
新設された制度なの

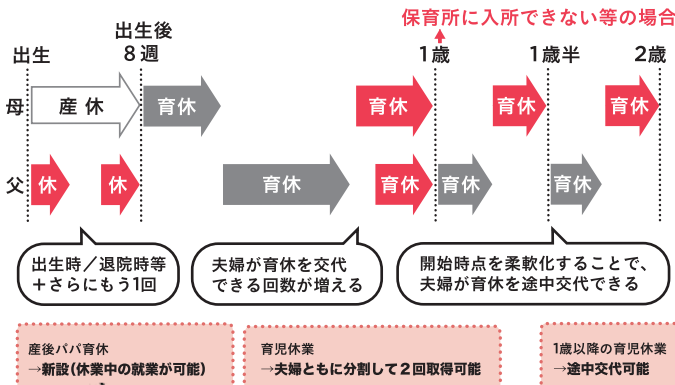


	産後パパ育休 (2022.10.1~) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (2022.10.1~)	育児休業制度 (~2022.9.30)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が 合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
育児休業給付	○	○	○

7

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられ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、1か月前までとすることができます。

育児休業・産後パパ育休の取得例



たとえば分割できるようになった育休と産後パパ育休を使えば最大4回に分けて取得できるから仕事の繁忙に合わせて休めるわ

おまけに産後パパ育休中なら休業中の就業が可能※2なのよ

※2 労使協定を締結した場合に限り、労働者が合意した範囲で可能

育児の合間に必要な業務もできるなら育休へのハードルはだいぶ下がるんじゃない？

これならずいぶん取得しやすく感じるね！

実はうちの会社男性で育休取った人があまりなくて…評価に響かないかと心配なんだ

会社に妊娠の報告はした？

育休制度の説明と休業取得の意向確認があるはずだよ

それに育休を取ったことを理由に評価を下げるのは法律で禁止されているよ

もし困ったことがあったらすぐ労働局に相談！

会社から妊娠・出産を申し出た労働者へ周知しなければならない事項

- 1 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- 2 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- 3 育児休業給付に関すること
- 4 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

個別周知・意向確認※3の方法

- 1 面談
- 2 書面交付
- 3 FAX
- 4 電子メール等

(1はオンライン面談も可能。3・4は労働者が希望した場合のみ)

※3 個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、2022年10月1日から対象。

そうなんだ…！育休の取得を考えてみようかな

育児休業制度等の相談は労働局へ

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、右の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をした場合、
一定要件を満たせば、育児休業給付金が支給されます。

※お問い合わせは、最寄りのハローワークへ。



両立のヒントはこちら

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



育休特設サイト

先輩パパたちの声

育休を取得し、
積極的に育児に参加する
パパたちを紹介しています。
育児参加に意欲を持った
パパたちは必見です。



イクメンプロジェクト

ご存知ですか!? 「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!

