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

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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

【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？

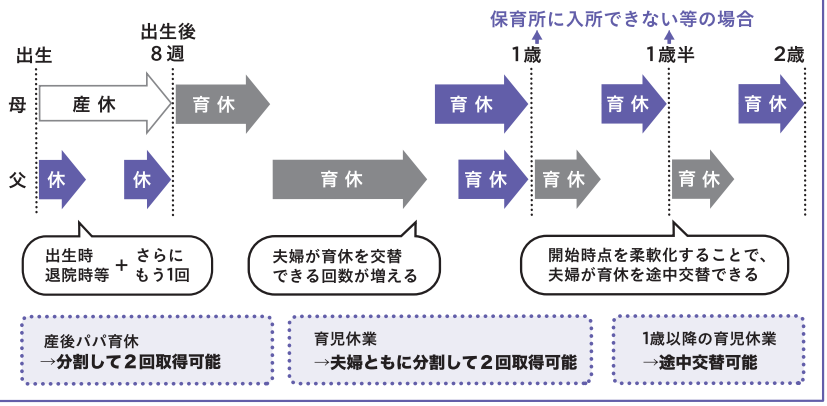
	産後パパ育休（2022（令和4）年10月1日～）育休とは別に取得可能	育児休業制度（2022（令和4）年10月1日～）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで(※)	原則1か月前まで
取得可能回数	分割して2回取得可能（初めにまとめて申し出ることが可能）	分割して2回取得可能（取得の際にそれぞれ申出）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可
育児休業給付	○	○

※ 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。

そうね
産後パパ育休と
育児休業制度によって
男性も子の出生直後から
育児に参加しやすく
なっているわね

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



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？

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！

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～）

：見直し　：現行の権利・措置義務　：現行の努力義務

出生　1歳　2歳　3歳　就学

育児休業

出生時育児休業（産後パパ育休）　育児休業、又はそれに準ずる措置

育児目的休暇　育児目的休暇

始業時刻の変更等（※）

テレワーク（努力義務）

【短時間勤務制度】

◎ 1日６時間とする措置
（※）様々なニーズに対応するため、1日６時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することが望ましい

◎ 労使協定により、短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を適用除外とする場合の**代替措置**
・育児休業に関する制度に準じる措置　・始業時刻の変更等（※）
➡ テレワークを追加

【柔軟な働き方を実現するための措置】※2025.10.1～

◎ 事業主は、
- 始業時刻等の変更
- テレワーク等（10日以上/月）
- 保育施設の設置運営等
- 養育両立支援休暇の付与（10日以上/年）
- 短時間勤務制度

の中から**２つ以上**の措置を選択して講ずる義務

フルタイムでの柔軟な働き方

労働者はその中から1つ選べる
注：テレワーク等と養育両立支援休暇は、原則時間単位で取得可

◎ **3歳になるまでの適切な時期に面談等により、制度の個別周知・意向確認の措置**

所定外労働の制限（残業免除）　所定外労働の制限（残業免除）の延長

【子の看護休暇】 ➡ 取得事由の拡大（感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式および卒園式を追加）、「子の看護等休暇」に名称変更、継続雇用期間６か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みの廃止　就学以降に延長（小学校３年生修了まで）

時間外労働の制限（残業制限）（24時間/月、150時間/年を超える時間外労働を禁止）、**深夜業の制限**

※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

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！

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！

へえ～
一生に一度の行事のために取得できるのはありがたいな

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

改正後の個別周知と意向確認（2025（令和７）年10月１日～）

労働者からの妊娠・出産等の申出　出生　３歳になるまでの適切な時期（1歳11か月～2歳11か月）　3歳

「育児休業制度」の個別周知・意向確認

時期
本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出たとき

個別周知と意向確認
事業主は、育児休業制度等を周知し、育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別周知・意向確認

時期
子が1歳11か月に達する日の翌々日から２歳11か月に達する日の翌日まで

個別周知と意向確認
事業主は、選択した制度等を周知し、制度利用の意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない

＋

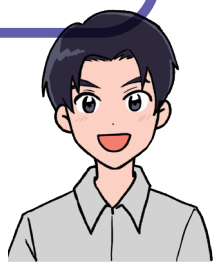
個別の意向の聴取
子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項（※）について、意向を聴取しなければならない。
※ 勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件

＋

意向の配慮
事業主は、聴取した意向について、自社の状況に応じて配慮しなければならない。
例：勤務時間帯、勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度等の利用期間等の見直し、労働条件の見直し　など

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

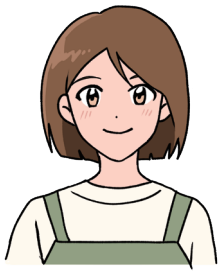
ご相談はこちらへ



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。

2025年認定 くるみん 子育てサポートしています

令和7年2月作成