

## 子育てと仕事の両立について

---

Confidential

株式会社Mediplatの許可無く対外的に参照・配布しないでください



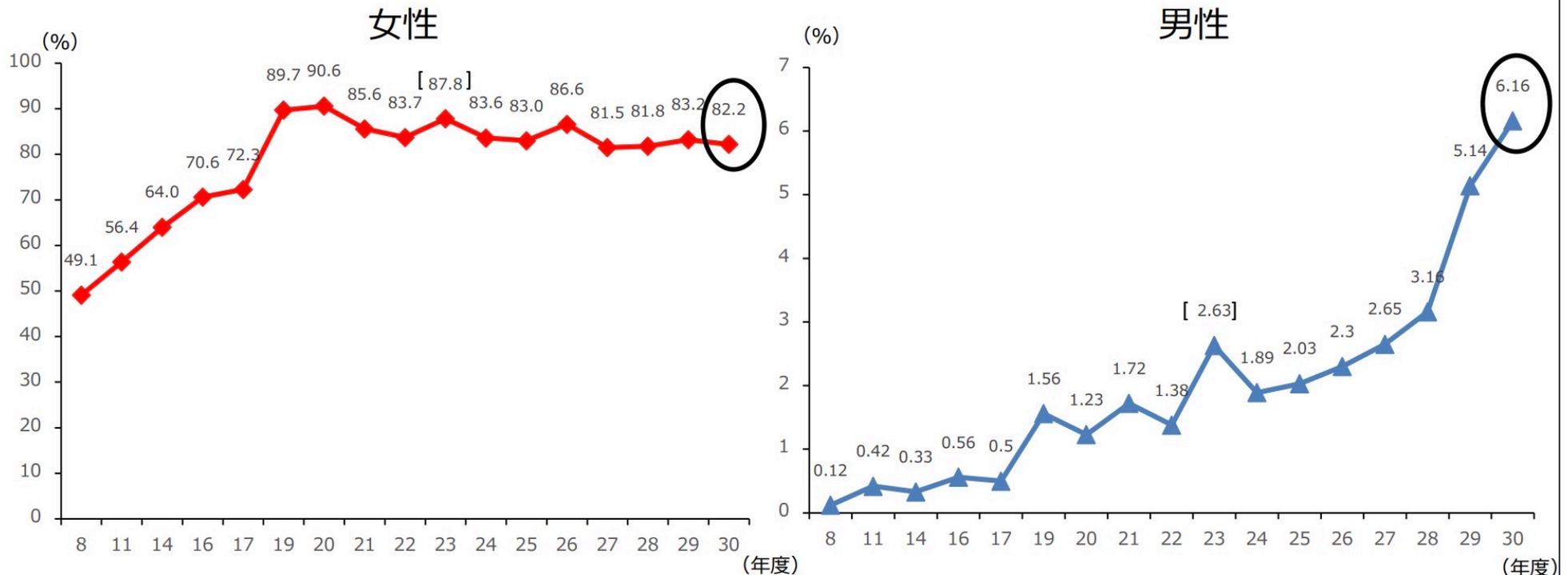
1. 育休、産休制度

2. 2022年以降の変更点



# 育休の取得率

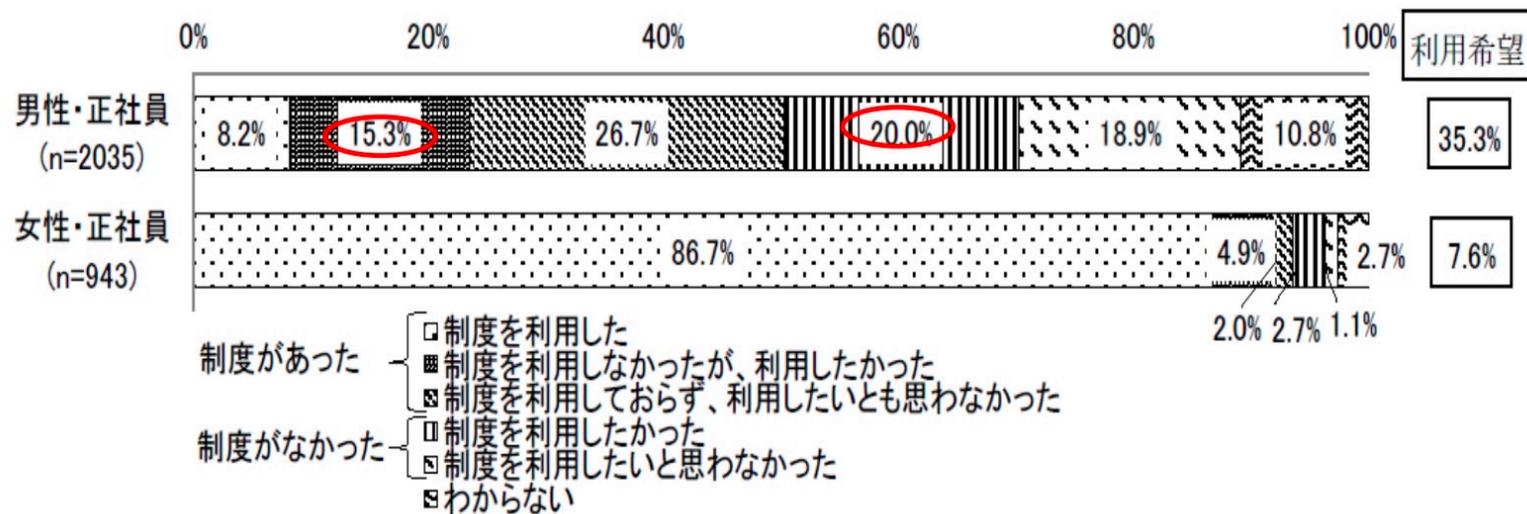
- 男性の取得率は6%程度にとどまっている
- 政府目標は、2025年に30%取得



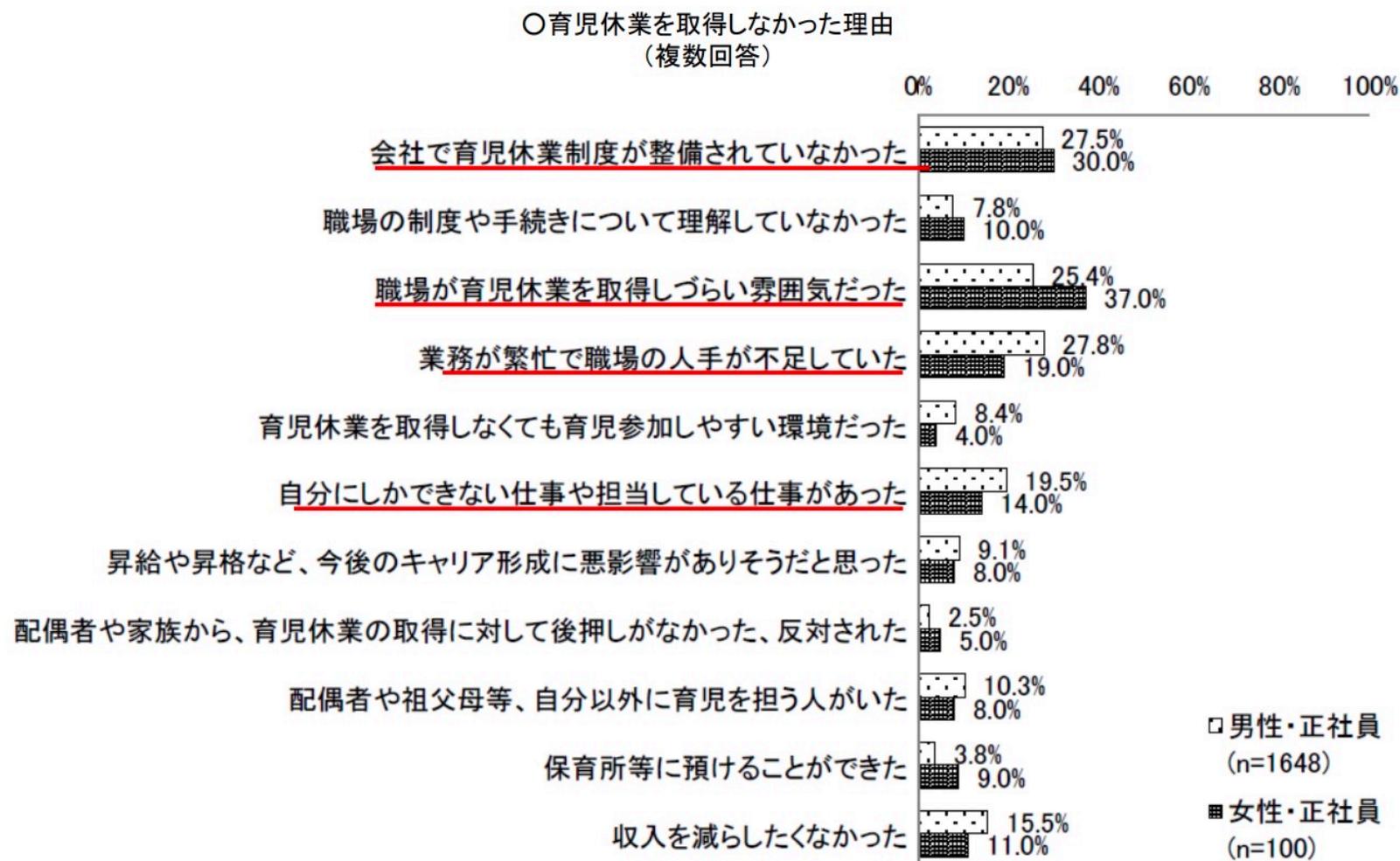
# 男性の育休取得について

## ■ 育児休業の利用希望があるのに、利用できていない男性は35.3%

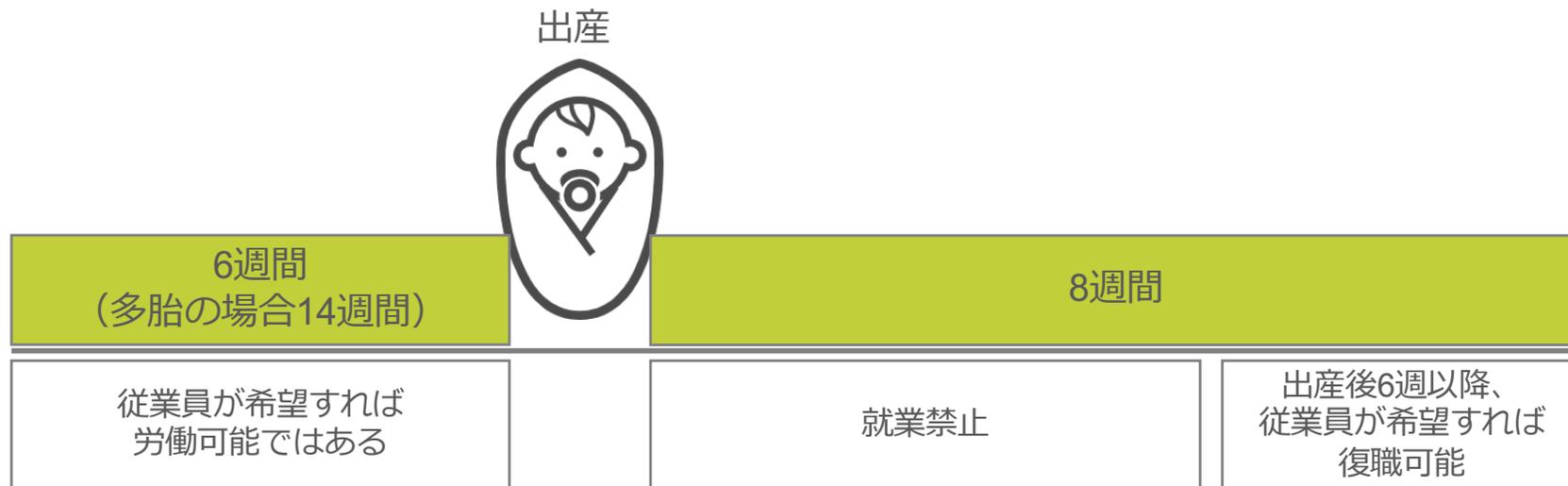
○ 育児休業制度の取得状況(単数回答)



# 男性の育休取得の課題は、制度・雰囲気・人手



- 出産予定日の6週前（多胎の場合、14週）～出産後8週後まで
- 会社から給与は出ないが、健保などから“出産手当金”が支給
  - もともとの給与の2/3



- 原則、子供の1歳の誕生日まで  
(保育園に入れない場合は、最大2歳まで延長可能)
- 男性も・女性も、取得可能
- 会社から給与は出ないが、健保などから“育休給付金”が出る
  - 6ヶ月間 = 給与の2/3、7ヶ月目以降 = 給与の1/2
  - 各種保険料が労使ともに免除となるため、手取りはより多い



※パパ+ママが育休を取得する場合、  
条件を満たせば最大1歳2ヶ月まで延長可能

- 小学校入学前の子供が病気などになった場合、  
**有給休暇とは別に年間5日まで休暇を取得できる** (育児・介護休業法)

※小学校入学前が2人以上子育て中の場合は10日取得可能

※有給扱いか・無給かは会社により異なる

- **2021年1月より、以下の点で法改正あり**

1. すべての労働者が対象
2. 取得時間も、1時間単位で可能となった



- 産休・育休以外にも、様々な制度が国で設けられている

## 所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限

## 短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ

## 不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

## 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

1. 育休、産休制度

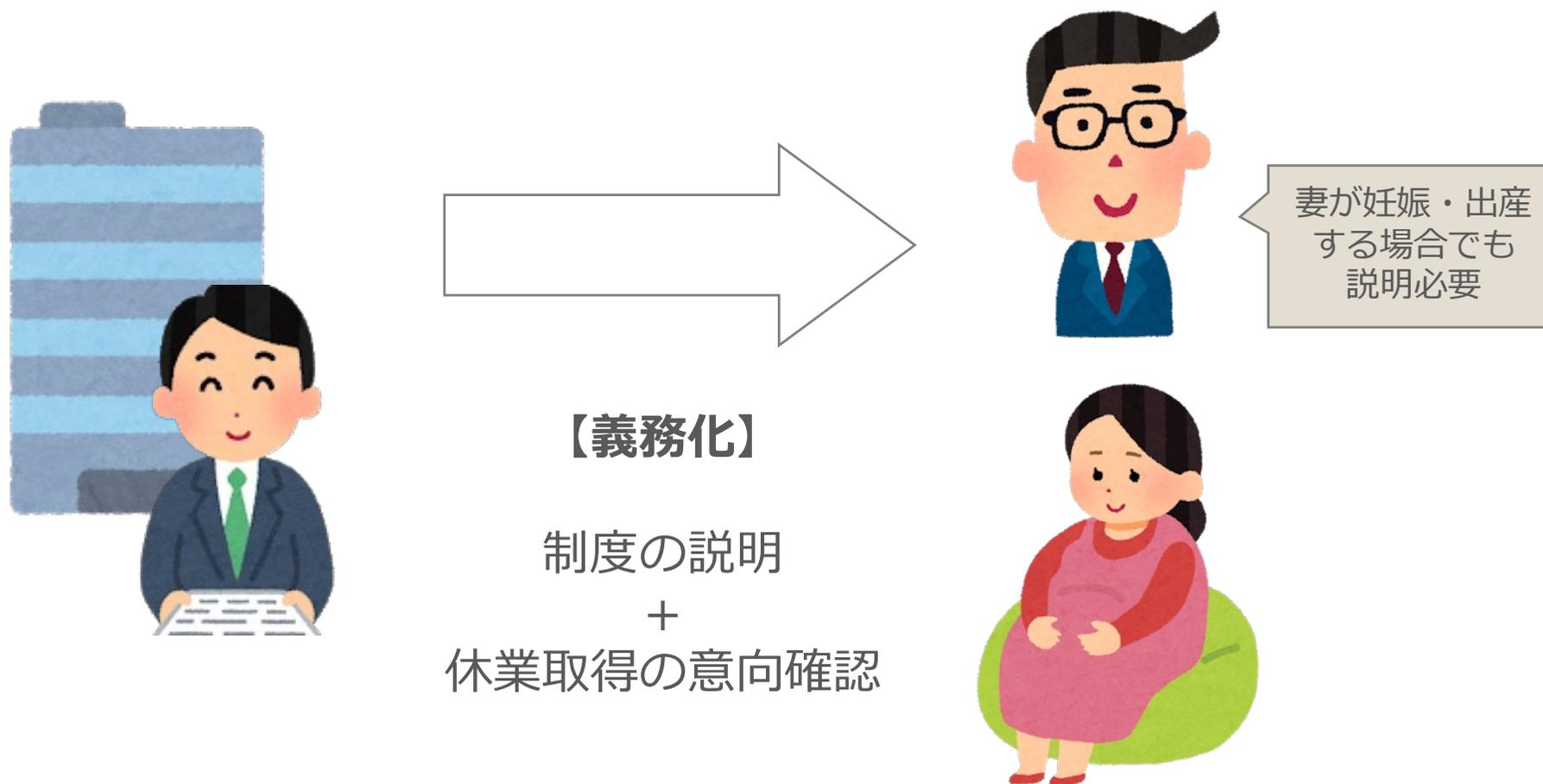


2. 2022年以降の変更点



# 産休・育休制度の個別の説明が義務化（2022/4～）

- 本人 or 配偶者が妊娠・出産する場合、  
会社側から個別に制度の説明＋休業取得の意向確認が義務化



■ 以下のうち、1つ以上を実施する必要あり

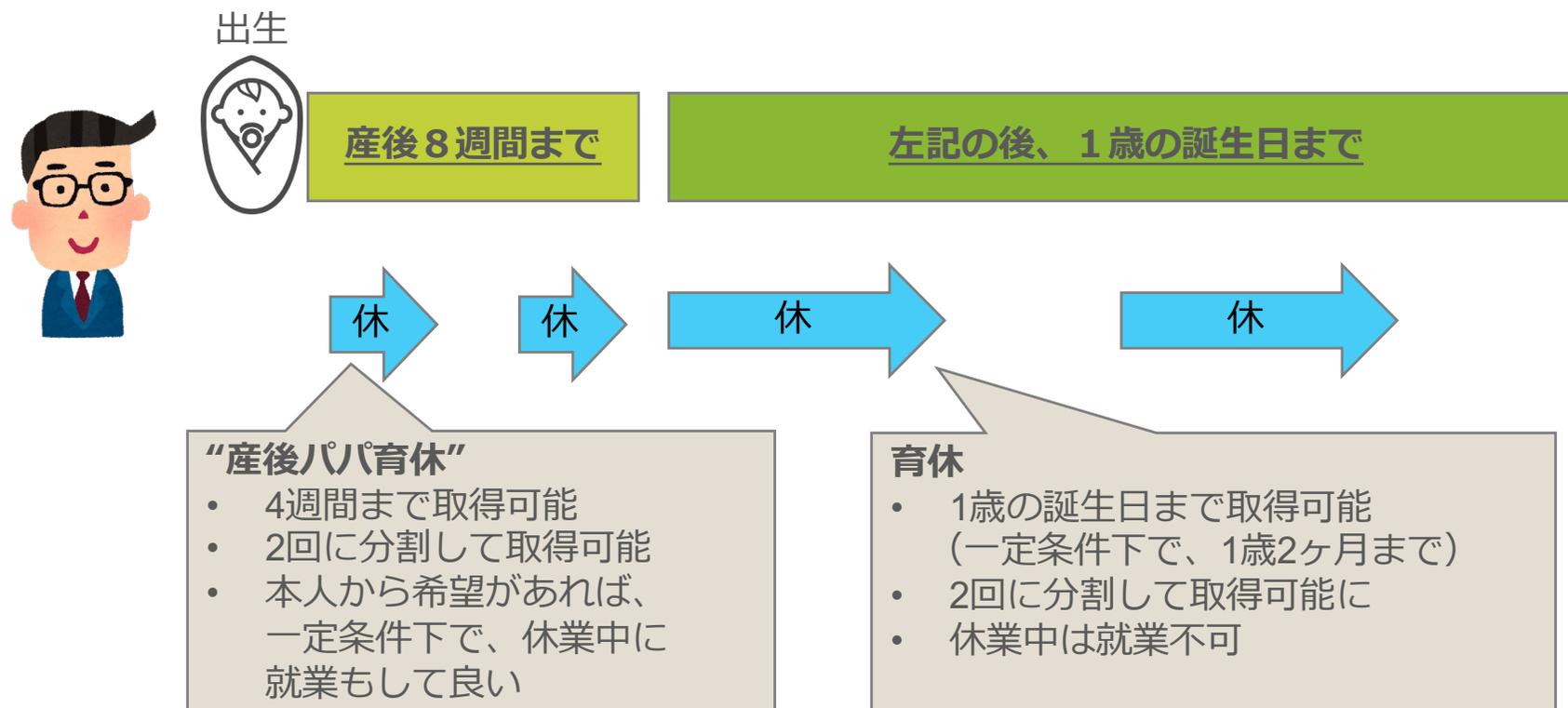
- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する**相談体制の整備（相談窓口設置）**
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する**方針の周知**

## ■ “産後パパ育休”制度の創設

- 産後8週以内に4週間まで取得可能
- 2回に分割して取得可能

## ■ 育休（産後9週以降）を取りやすく

- 2回に分割して取得可能
- 育休開始日が柔軟化（以前は1歳or1歳半からしか取得できなかった）



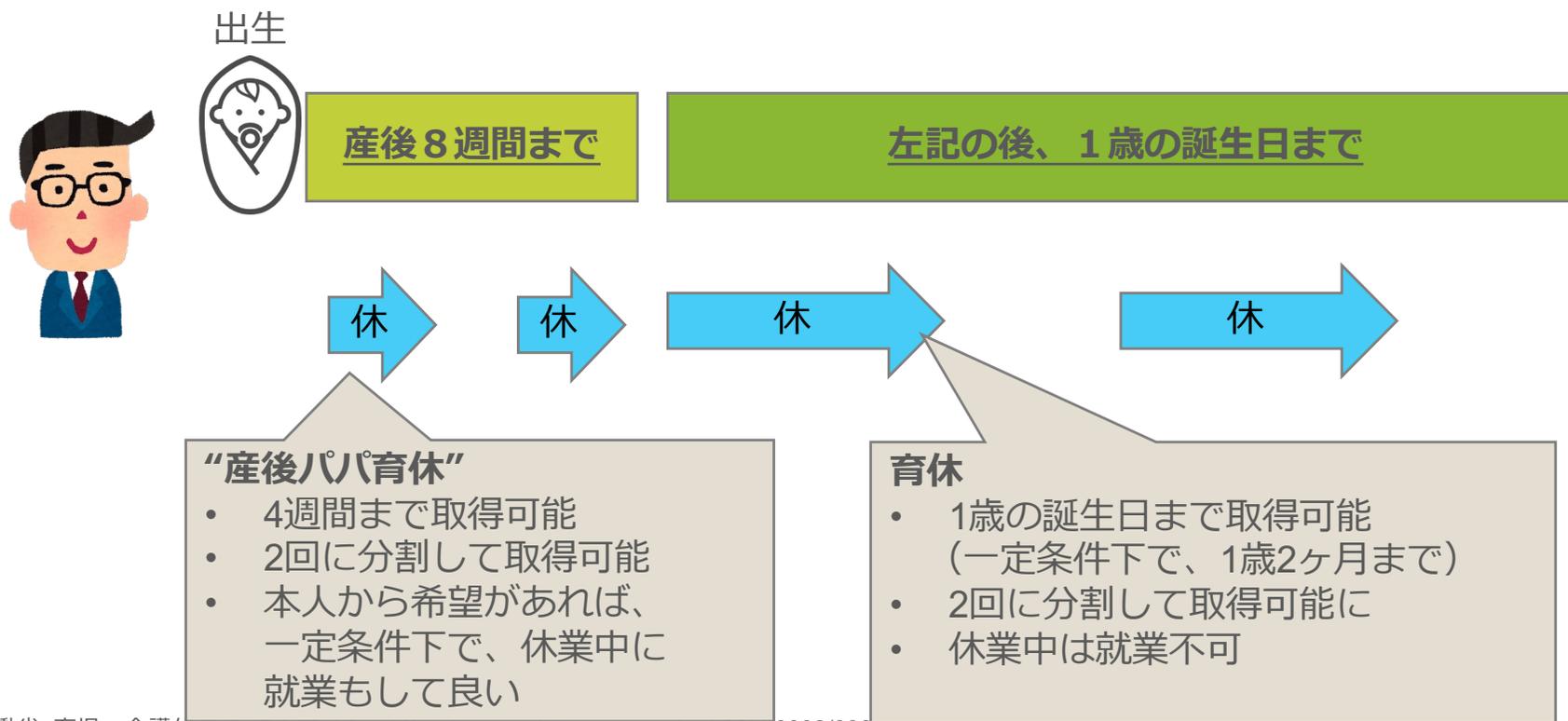
## ■ “産後パパ育休”制度の創設

- 産後8週以内に4週間まで取得可能
- 2回に分割して取得可能

## ■ 育休（産後9週以降）を取りやすく

- 2回に分割して取得可能
- 育休開始日が柔軟化（以前は1歳or1歳半からしか取得できなかった）

就業規則の見直しなどが  
必要ないか、確認を！



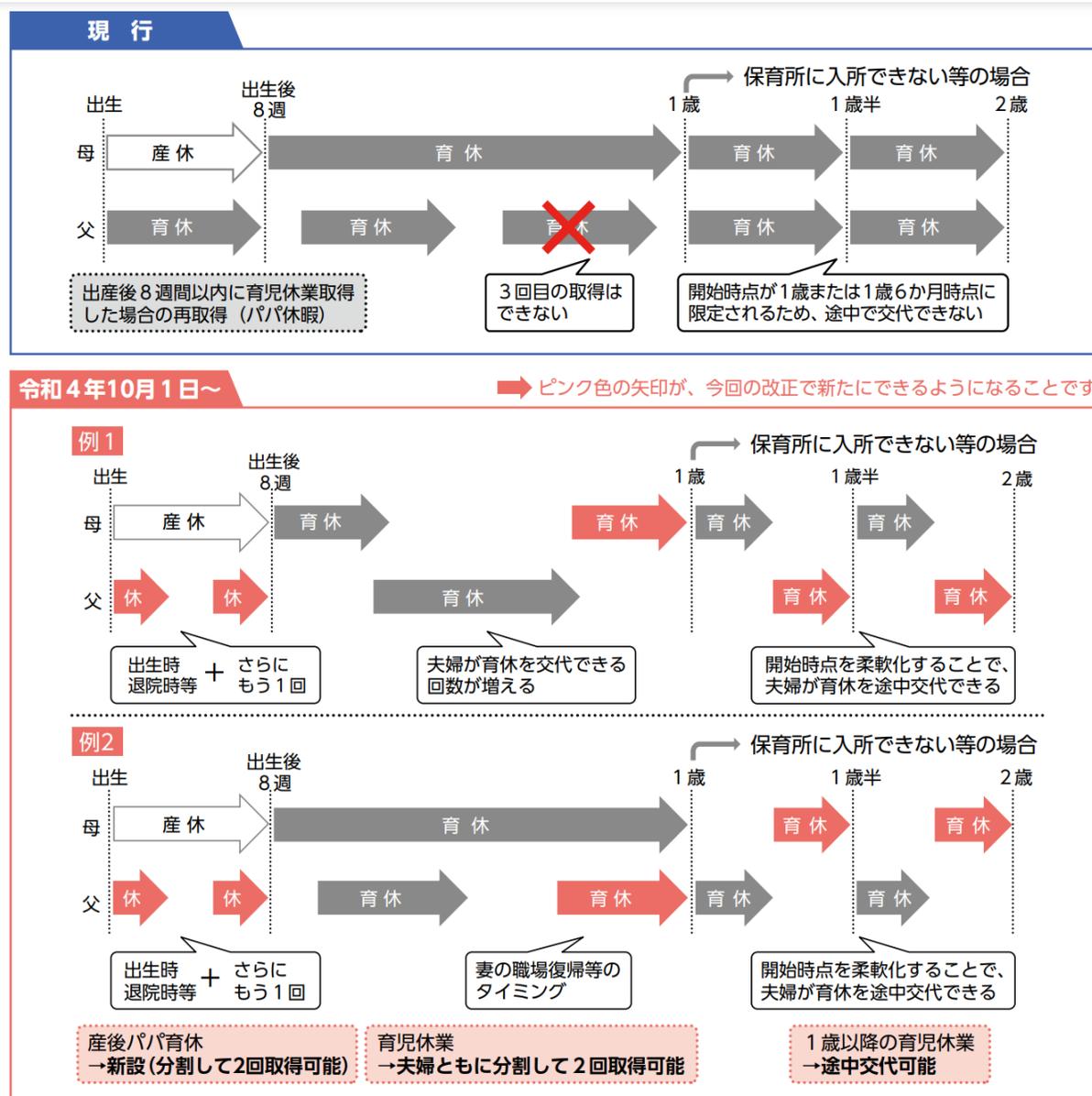
令和4年10月1日施行

### 3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

### 4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*2</sup> 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
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
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 <sup>*3</sup>	再取得不可



# 育休の取得状況の公表（2023年4月～）

- 1000名以上の企業は、育児休業等の取得状況公表が義務化



