



パートナーズ通信 2017年9月号 Vol.48

育児・介護休業法が改正されます(平成29年10月1日改正)

①保育園などに入れない場合は最長2歳まで育児休業の再延長が可能になります。
これに伴い育児休業給付金の支給期間も2歳まで延長されます。

【どんな場合?】

1歳の段階で保育園に入れないという市町村の証明が出ていて1歳6ヶ月まで育休を延長していた方が、さらに1歳6ヶ月の時点でもまだ保育園に入れないという証明がされた場合。

②子供が生まれる予定の従業員に育休制度等について個別に知らせること。

③育児目的休暇(子の行事参加休暇や配偶者出産休暇など)を設けること。

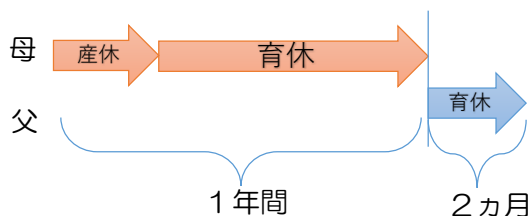
②③は努力義務となります。

ご存じですか? パパママ育休プラス

平成22年の改正で導入されたパパママ育休プラス。
まだよく知らない方も多いので、この機会におさらいしましょう!

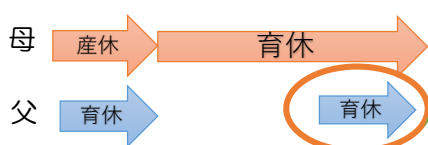
パパママ育休プラス

両親が共に育休を取得する場合は、育休期間が1歳2ヵ月までに延長されます。(1人あたり最大1年間) 母親が1歳まで育休を取得し、職場復帰後は父親とバトンタッチ、というパターンでもよいですね。



再度の取得が可能に

母親の出産後8週間以内に、父親が育休を取得した場合は、特別な事情がなくても再度育児休業を取得できます。出産直後は母親は睡眠不足になりますし、上のお子さんがいる場合は、保育園の送迎などもありますので、2人で育児できれば、ママ大助かりですね!



再度の取得
母親の職場復帰の際のサポートも!

育休期間には公休日も含みます。
対象者がいる場合はぜひ
取り組んでみましょう!

助成金を活用して取り組んでみましょう!

配偶者出産後8週間以内に育休取得する男性社員がでたとき
両立支援等助成金・出生時両立支援コース

1人目 中小企業57万円(72万円)、大企業28.5万円(36万円)
2人目以降(翌年度以降) 14.25万円(18万円)
中小・大企業同額。
()内は生産性要件を満たした場合の金額

主な要件



- 男性従業員が育児休業を取得した場合に支給。
- 対象となる育休は配偶者出産後8週間以内、14日以上(中小企業は5日以上)
- 男性が育休を取得しやすい職場づくりの取り組みをしたこと(研修・資料配布等)
- 一般事業主行動計画を策定して届け出ていること
- 育休制度及び育児短時間制度について就業規則等に規定していること(平成29年10月改正育児介護休業法の内容を満たすこと)