

# 育休の分割取得 要点まとめ

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。  
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。  
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

## 育休の分割取得制度

2022年10月の法改正により、従来1回のみだった育児休業が、原則として子が1歳になるまでに**2回まで分割取得可能**になりました。柔軟な働き方の実現と育児参加の促進が目的です。

## 通常の育児休業の分割取得

- 子が1歳までに2回まで取得可能
- 申出は開始予定日の**1か月前まで**
- 夫婦が交代で取得しやすく、育児の分担が可能

## 産後パパ育休（出生時育児休業）の分割取得

- 子の出生後8週間以内に、**最大4週間**まで2回に分けて取得可能
- 申出は開始予定日の**2週間前まで**

## 育休の分割取得の主なメリット

- 育児負担を夫婦で分担しやすい
- 保育園入園や体調変化など家庭状況に柔軟に対応
- 長期離脱を避けて職場との接点を維持しやすい

## 育休の分割取得の活用例

- 出産直後に父親が育休を取得して母親を支援
- 夫婦が交互に育休を取得して継続的に育児
- 母親の職場復帰前後に父親がサポート

## 制度の組み合わせ活用

- 「パパ・ママ育休プラス」で、**子が1歳2ヶ月まで**育休延長可能
- 夫婦同時・交代取得の組み合わせにより、長期の育児体制構築が可能

## 企業の対応事項

- 就業規則や申請様式の**整備**
- **代替人員の確保**や復職支援体制の構築
- フレックスやテレワーク等、**柔軟な働き方の導入**

## 2025年4月施行の法改正

- 「**出生後休業支援給付金**」により、育児休業給付金に加え**手取り収入が実質10割に**
- 社会保険料免除も加味し、安心して休業取得が可能に