

報道関係者 各位

令和3年12月27日（月）

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室

室長 辺田 幸子

室長補佐(担当) 嘉賀 昭子

(直通電話) 017-734-4211

## 青森労働局育休周知特別週間及び相談窓口の開設について

～改正育児・介護休業法が令和4年4月1日から段階的に施行されます～

少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児による労働者の離職を防ぎ希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現が重要ですが、本年7月に公表された全国の男性の育児休業取得率は12.65%と前年と比べ上昇（5.17ポイント）したものの、女性（81.6%）と比較すると大きな開きがあります（別添資料1）。

また、育児のための休暇・休業の取得を希望していた男性労働者のうち、育児休業制度の利用を希望していたができなかった者の割合は約4割であり労働者の休業取得の希望が十分でない現状となっています（別添資料2）。

このため、今年6月に育児・介護休業法が改正され、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設、育児休業を取得しやすい環境整備、個別周知、意向確認の措置の義務化など、令和4年4月1日から段階的に施行されます（別添資料3）。

青森労働局（局長 <sup>たかはし</sup>高橋 <sup>ひろし</sup>洋）では、改正育児・介護休業法の施行に向けて、県内企業において育児休業を取得しやすい環境整備等が確実に行なわれるように、「青森労働局育休周知特別週間」を設けてオンライン説明会を開催するほか、相談窓口を設置して労働者及び事業主等からの相談にも応じるなど広く周知啓発を行います。

### 1 青森労働局育休周知特別週間（令和4年1月24日～令和4年1月28日）

#### ○ 改正育児・介護休業法オンライン説明会（別添資料4）

【日時】令和4年1月24日（月）～令和4年1月28日（金）各日14時～16時

【内容】・改正育児・介護休業法について

- ・男性の育児休業取得促進に関する県内企業の取組事例について
- ・両立支援等助成金について
- ・雇用保険法の改正について（育児休業給付金）

## 2 育児・介護休業制度相談窓口の開設（別添資料5）

**相談内容** 育児・介護休業法に関する改正内容（産後パパ育休の制度、個別周知・意向確認の措置の方法等）及び現行制度の問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等の相談

**【相談窓口】** 青森労働局 雇用環境・均等室

青森市新町2丁目4-25 TEL 017-734-4211

**【受付時間】** 8時30分～17時15分（土日祝日、年末年始除く）

**【設置期間】** 令和3年11月1日～令和5年3月31日

**【相談方法】** 電話又は来庁による

## 3 事業主団体等への働きかけ

事業主団体等を訪問し、男性の育児休業取得促進等について働きかけを行う。

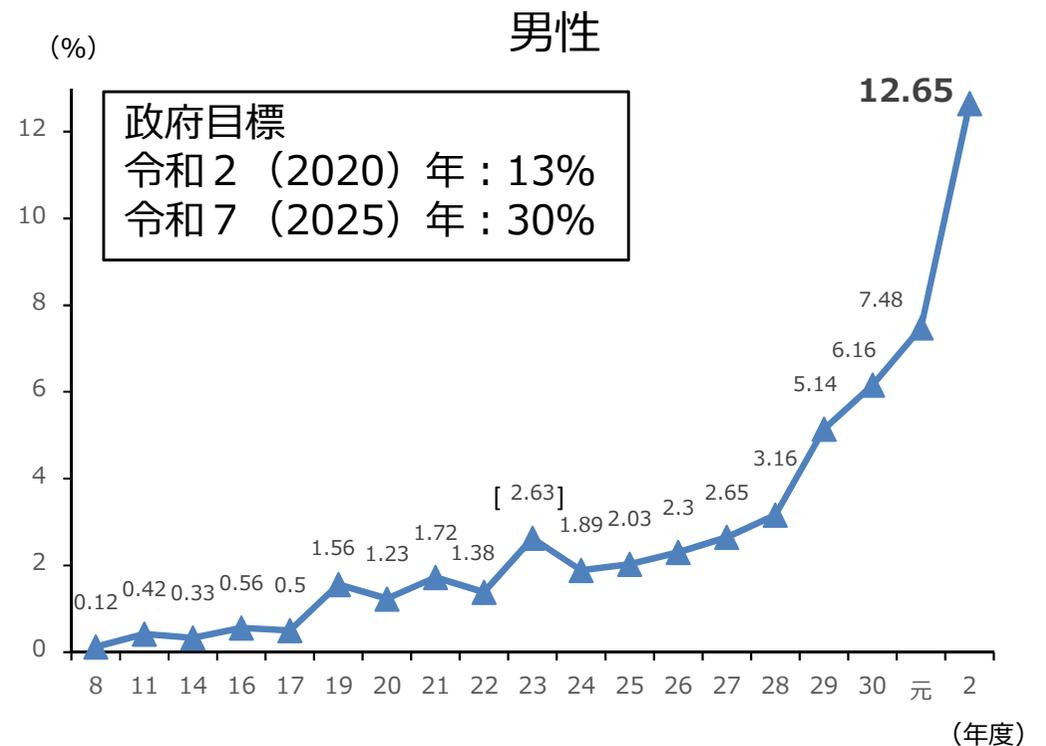
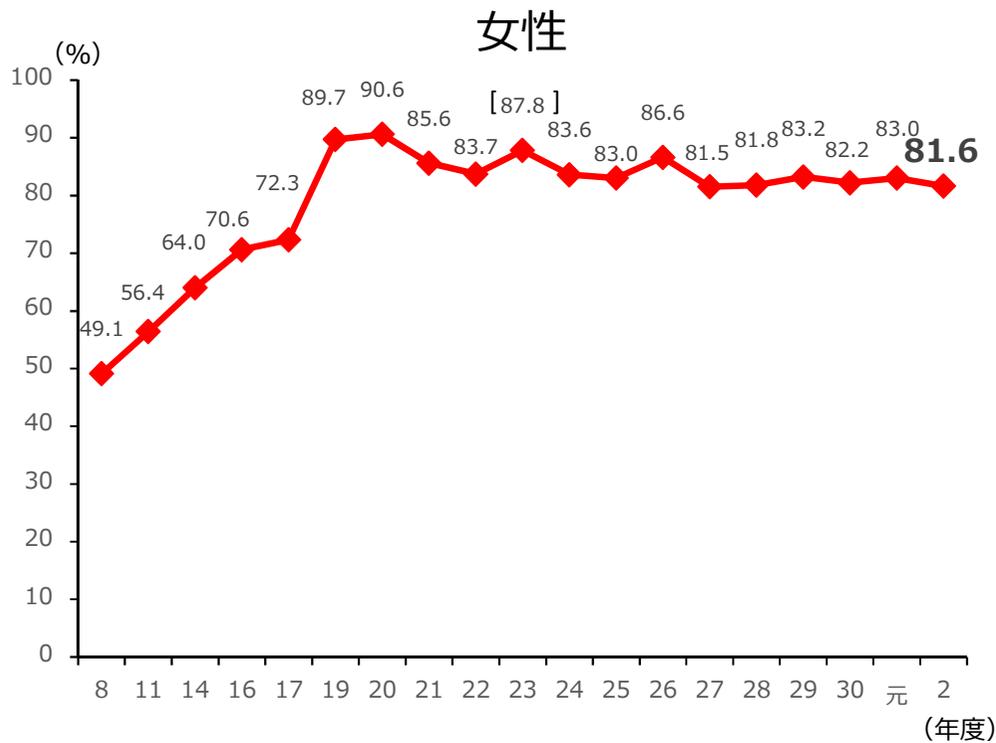
### 【添付資料】

- 資料 No. 1 育児休業取得率の推移
- 資料 No. 2 育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）
- 資料 No. 3 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
- 資料 No. 4 青森労働局 育休周知特別週間（改正育児・介護休業法 Zoom 説明会）チラシ
- 資料 No. 5 「育児・介護休業制度相談窓口」を開設しました！

# 育児休業取得率の推移

資料No.1

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和2年度：12.65%）。



育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

(※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

(注) 平成23年度の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 男女の育児休業の取得期間の状況

○育児休業の取得期間は、女性は9割近くが6か月以上となっている一方、男性は、5日未満が36.3%、8割が1か月未満となっている。（ただし、平成27年度から平成30年度で、5日以上の割合は増加。）

## 【女性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5

↑  
中央値は10ヶ月以上12ヶ月未満  
(産休期間があるため、出生後からは12ヶ月以上14ヶ月未満)

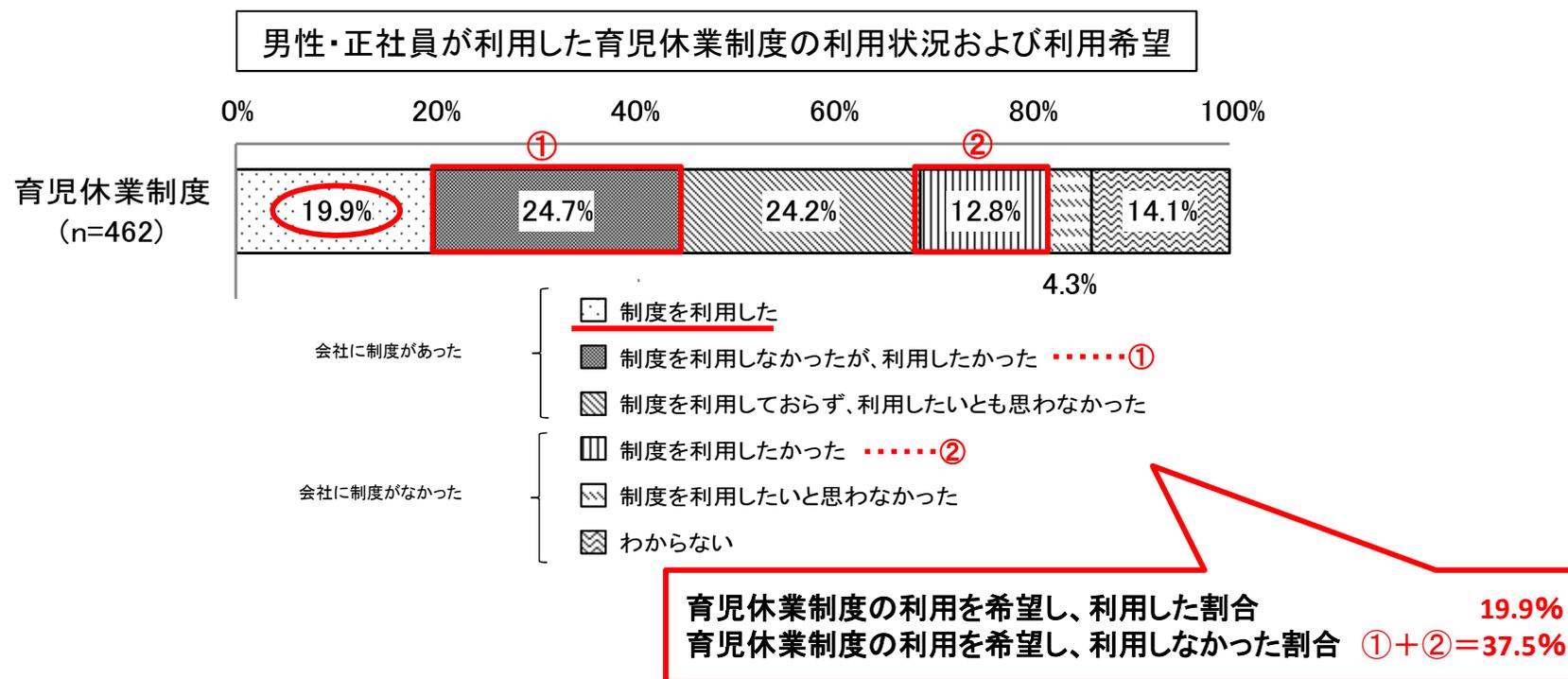
## 【男性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-

↑  
中央値は5日以上2週間未満  
前後の分布から推察すると、1週間ほどか

※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者  
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

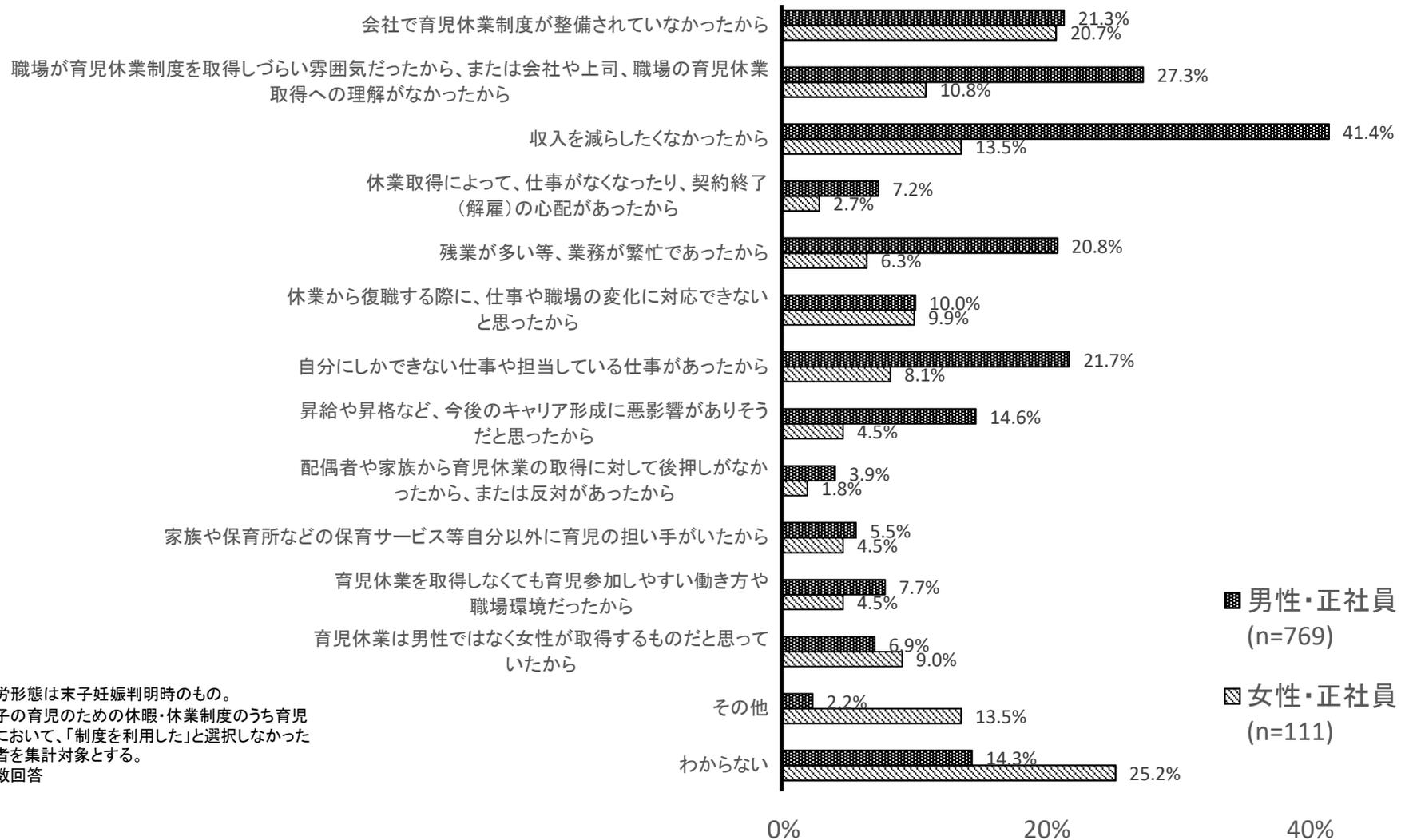
- 「男性・正社員」について、出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度の利用を希望して利用した割合は19.9%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっている。



※就業形態は末子妊娠判明時のもの。  
 ※末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。

# 育児休業制度を利用しなかった理由

○ 「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。



※就労形態は末子妊娠判明時のもの。  
 ※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「制度を利用した」と選択しなかった回答者を集計対象とする。  
 ※複数回答

# 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

## 令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

### 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

#### ● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- 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等（**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 自社の労働者へ育児休業・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**

#### ● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	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・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

### 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

#### 現行

- （育児休業の場合）
- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
  - (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

#### 令和4年4月1日～

- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに
- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）
  - ※※育児休業給付についても同様に緩和

### 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	育休制度（R4.10.1～）	育休制度（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※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、 <b>労働者が合意した範囲</b> ※2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		<b>育休開始日を 柔軟化</b>	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 <b>再取得可能</b> ※3	再取得不可

※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。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、  
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合  
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

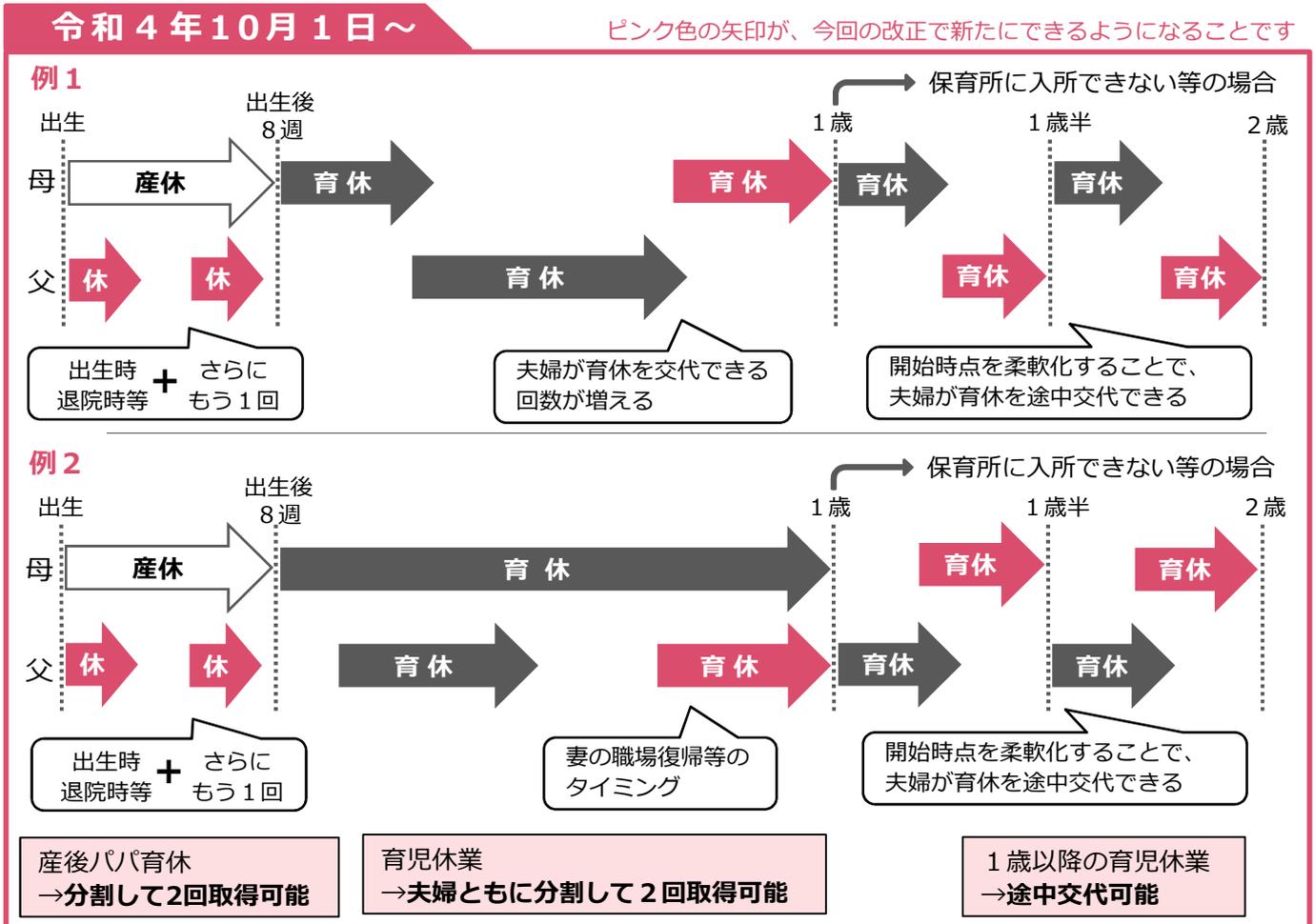
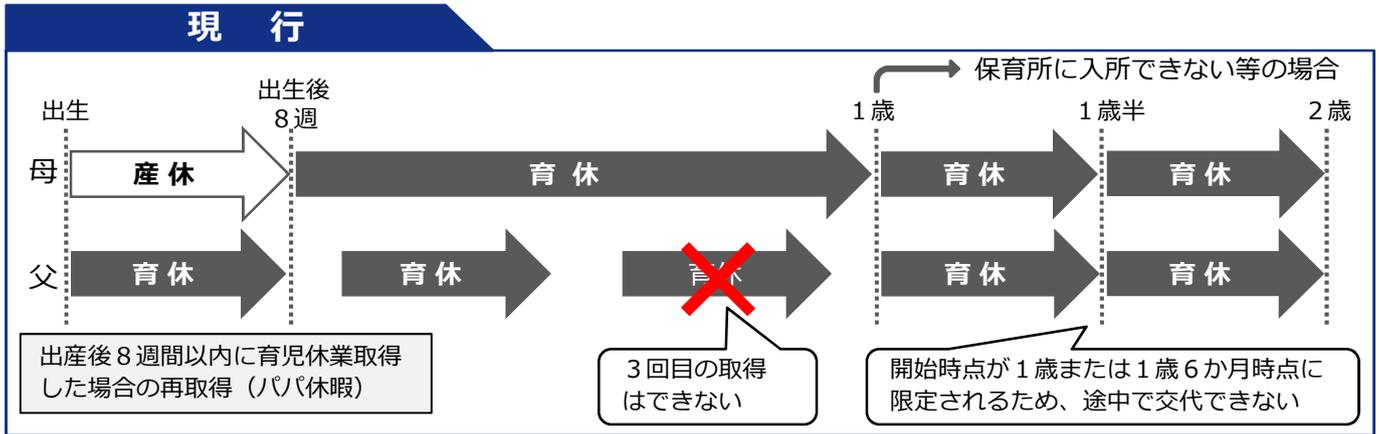
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休	休	休	休	休	休	4時間	休	休

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

## 改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

## 育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

### ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

## 5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

### さらに詳しく知るための情報・イベントなど

#### ■ 男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

##### ① 男性の育児休業取得促進セミナー

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>

①



#### ■ 両立支援について専門家に相談したい方へ

##### 【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

##### ② 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>

②



#### ■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

##### ③ 社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

③



④



##### ④ 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

#### ■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です（令和3年度未予定）。

##### ⑤ 両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

⑤



## 青森労働局雇用環境・均等室 育児・介護休業制度相談窓口

育児・介護休業法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。労働者、事業主、その他どなたでもご相談ください。

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

電話番号 017-734-4211

住所 〒030-8558 青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階

育

休

周知特別週間

令和4年  
1/24  
(月)1/28  
(金)

## 改正育児・介護休業法Zoom説明会

青森労働局では、令和4年4月1日より段階的に施行される改正育児・介護休業法の周知のために、1月24日(月)~28日(金)までを「青森労働局 育休周知特別週間」として、毎日オンライン説明会を実施します。説明会では、育児や介護との両立を支援する助成金や育児休業給付金(雇用保険)についても説明します。

日時 令和4年 1/24(月)~1/28(金) 毎日14時~16時  
(各回定員80名)

## 申込方法

- Webで申込 申込方法については裏面をご覧ください。
- 申し込み開始日：12/21(火)
- 申し込み期限：1/17(月)
- 締切日前に定員に達した時点で申込を終了いたしますので、ご了承ください。

## 説明会の内容

- ①改正育児・介護休業法について
  - 法改正の内容及び改正法に沿った就業規則の整備、個別周知などの対応について
  - 男性の育児休業取得促進に関する県内企業の取組事例について
- ②両立支援等助成金について
- ③雇用保険法の改正について(育児休業給付金)

育児・介護休業法が改正されます！  
~令和4年4月1日より3段階で施行~



## 改正ポイント

- 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- 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
- 5 育児休業取得状況の公表の義務化(従業員数1,000人超の企業が対象)

- ※ 1及び2については令和4年4月1日施行  
3及び4については令和4年10月1日施行  
5については令和5年4月1日施行

お問い合わせ先 青森労働局 雇用環境・均等室 (TEL:017-734-4211)

## 参加申し込み方法（12/21（火）より受付開始）

1. 青森労働局HPの「改正育児・介護休業法Zoom説明会 特設ページ」へアクセス。  
（下記のURLを入力、または二次元コードから）

[https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/newpage\\_00753.html](https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/newpage_00753.html)



2. 参加希望日を選択し、Zoomミーティング登録を行う。  
※参加希望日をクリックすると、Zoomのミーティング登録画面にページ移動します。

**1月17日（月）に申し込みを締め切ります。**

なお、申込締切日前に定員に達した時点で申込を終了いたしますので、ご了承ください。

## 参加申し込み後の流れ

1. 申し込みが完了しますと、登録されたメールアドレスあてに、「ミーティングID、パスコード」が送信されます。
2. 当日の説明資料につきましては、1月19日（水）までに青森労働局HPの「改正育児・介護休業法Zoom説明会 特設ページ」（URL・二次元コードは上記と同じ）へ掲載いたします。参加者様にてダウンロードし、ご用意ください。紙媒体の送付は行いませんのでご了承ください。（当日はZoom説明画面にも資料を映します。）

## 注意事項

- ◆ 説明会の録音や録画、撮影、資料の2次利用、詳細内容のSNS等への投稿は固くお断りいたします。
- ◆ キャンセルされる場合には、当室あてお電話（TEL：017-734-4211）にてご連絡をお願いいたします。
- ◆ お申込みの際にご提供いただいた個人情報は、本説明会の管理運営以外に使用いたしません。
- ◆ Zoomに関する使用方法は、本説明会主催者ではお答えしておりませんので、ご了承ください。
- ◆ 当日は、安定した通信環境でご参加ください。通信環境や回線状況により、音声や映像に乱れる、画面がフリーズする等、ご視聴いただけない場合があります。

# 「育児・介護休業制度相談窓口」 を開設しました！



育児・介護休業法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。労働者、事業主、その他どなたでもご相談ください。

【相談窓口】青森労働局 雇用環境・均等室

住所：青森市新町2丁目4-25

TEL：017-734-4211

【受付時間】8時30分～17時15分

（土日祝日、年末年始除く）

【設置期間】令和3年11月1日～令和5年3月31日

## 育児・介護休業法が改正されます！

～令和4年4月1日より3段階で施行～

### 改正ポイント

- 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（令和4年4月1日施行）
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（令和4年4月1日施行）
- 3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（令和4年10月1日施行）
- 4 育児休業の分割取得（令和4年10月1日施行）
- 5 育児休業取得状況の公表の義務化（従業員数1,000人超の企業が対象）  
（令和5年4月1日施行）