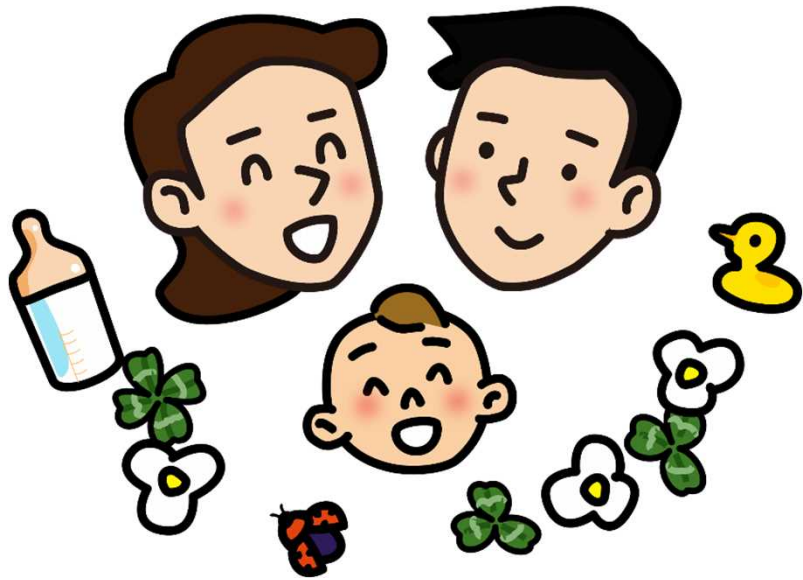


改正育児・介護休業法について



青森労働局 雇用環境・均等室

説明内容

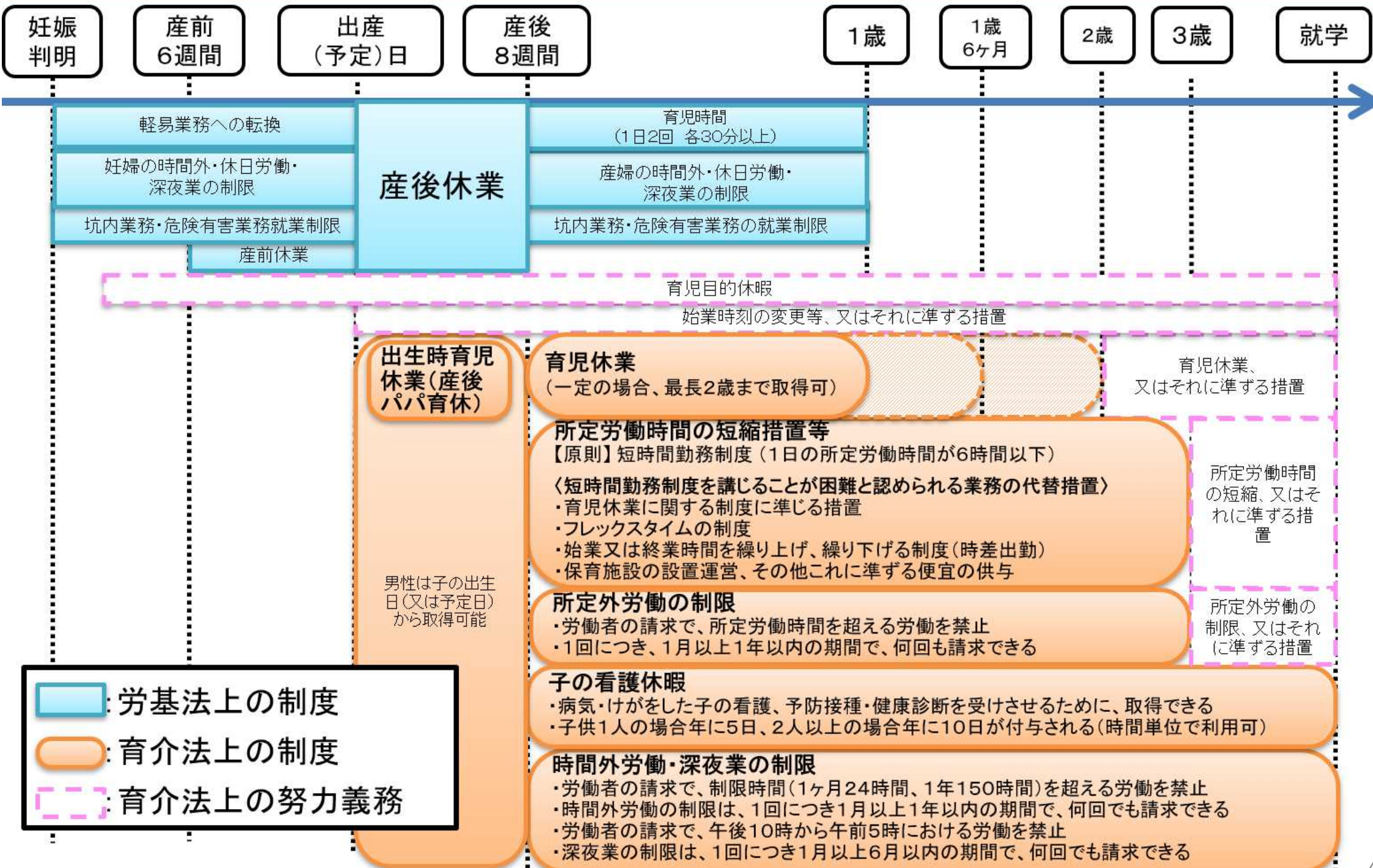
1. 育児・介護休業法の概要	…P 3～4
2. 改正の背景	… P 5～8
3. 改正育児・介護休業法の内容	
2-1. 令和4年4月1日施行の主な改正点	…P 9～16
● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の義務付け	
● 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	
2-2. 令和4年10月1日施行の主な改正点	…P17～27
● 男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業（産後パパ育休）の創設	
● 育児休業の分割取得	
2-3. 令和5年4月1日施行の主な改正点	…P28～30
● 育児休業の取得の状況の公表義務付け	
2-4. 改正に伴い対応いただくこと	…P31～41
3. くるみん認定について	…P42
4. 男性の育児休業取得促進に関する県内企業の実践事例	…P43～45

1. 育児・介護休業法の概要

育児・介護休業法の概要		※令和3年6月公布の改正法の内容含む。 (下線は改正箇所)
育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。 □ 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間)【パパ・ママ育休プラス】 □ <u>子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能(令和4年10月1日施行)</u> 出生時育児休業(産後パパ育休) (令和4年10月1日施行) ※賃金の支払義務なし。※出生時育児休業給付金(賃金の67%)あり。 □ <u>子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業(産後パパ育休)の権利を保障</u> ※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能	介護休業 ※賃金の支払義務なし。※介護休業給付金(賃金の67%)あり。 □ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障 ※ 有期契約労働者は、 子が1歳6か月に達するまでに労働契約(更新される場合には更新後の契約)の期間が満了することが明らかでない場合であれば取得が可能 (介護、出生時育児休業(産後パパ育休)も同趣旨) <u>(「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件は令和4年4月1日に廃止されている。)</u>	
子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。 □ 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)	介護休暇 ※賃金の支払義務なし。 □ 介護等をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)	
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し、又は介護を行う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し、又は介護を行う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し、又は介護を行う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 □ 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時間の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置		
個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置 (令和4年4月1日施行) □ 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ □ 事業主に、育児休業及び出生時育児休業(産後パパ育休)の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ		
育児休業の取得状況の公表 (令和5年4月1日施行) □ 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ		
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づけ		
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		

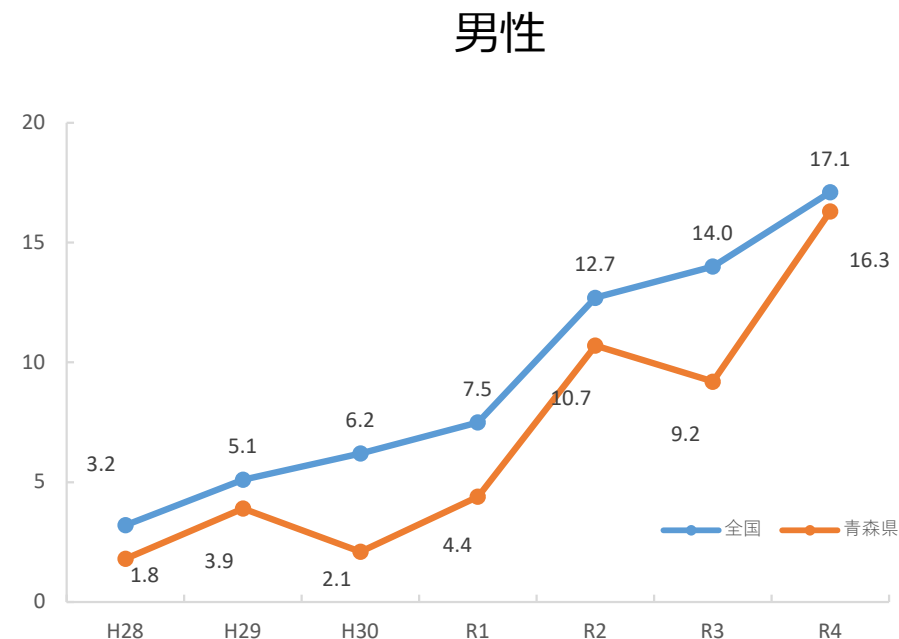
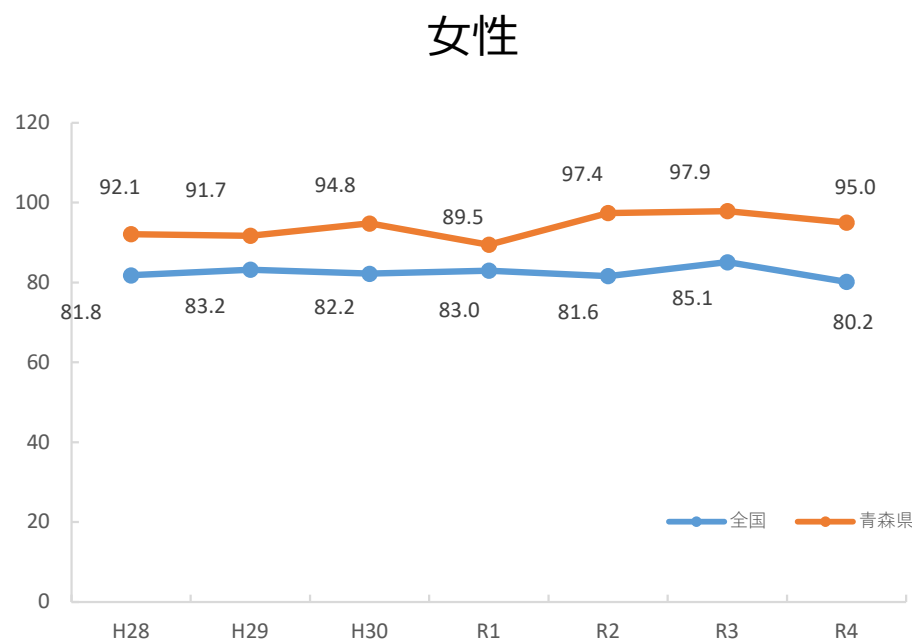
※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能。

妊娠・出産・育児期の両立支援制度



2. 改正の背景 育児休業取得率の推移

○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4年度：17.1%）。



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

（※）厚生労働省：令和2年10月1日～令和3年9月30日
 青森県：令和4年1月1日～令和4年12月31日

資料出所：(全国)厚生労働省「雇用均等基本調査」
 (青森県)「中小企業等労働条件実態調査報告書」

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割以上が6か月以上となっている一方、男性は約5割が2週間未満となっており、依然として短期間の取得が中心となっているが、男性の「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。

【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
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

【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	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

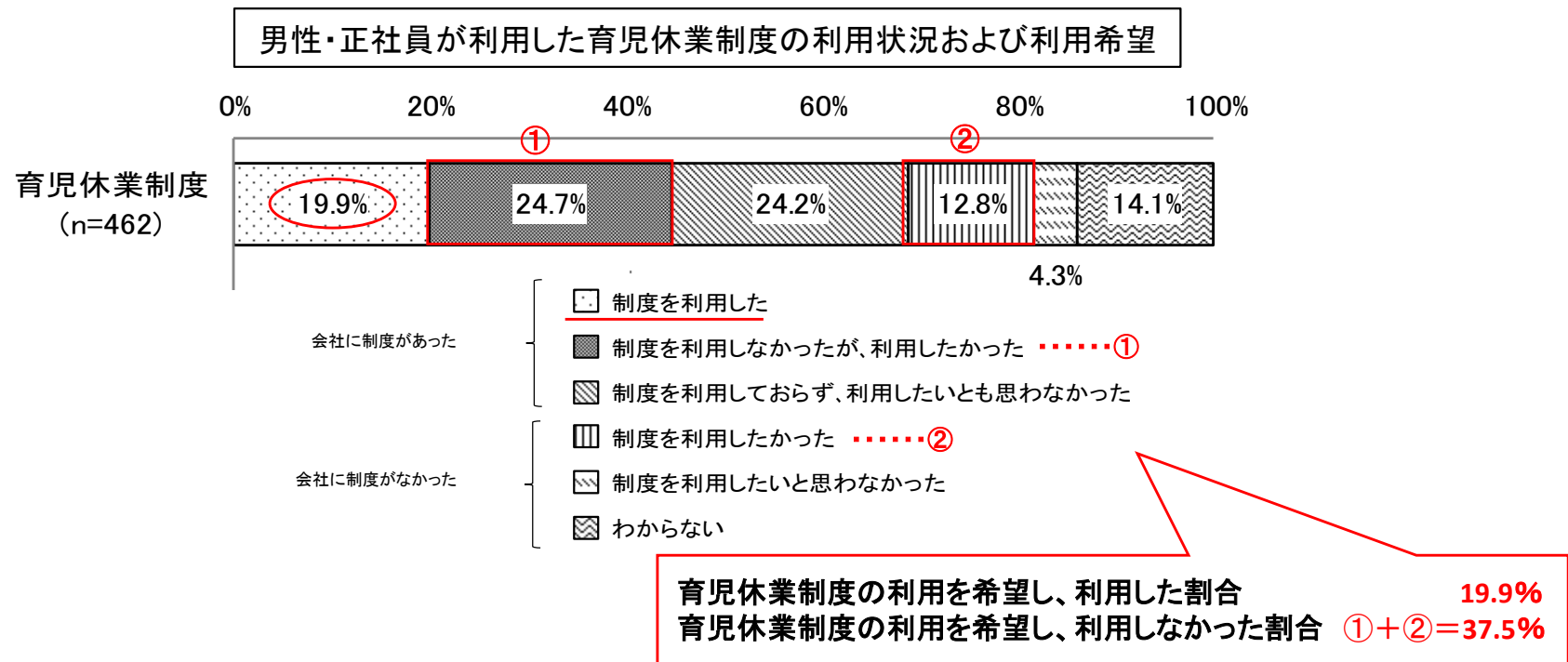
↑
6月以上が95.3%

↑
2週間未満が51.5%

※ 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」

育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

- 「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。



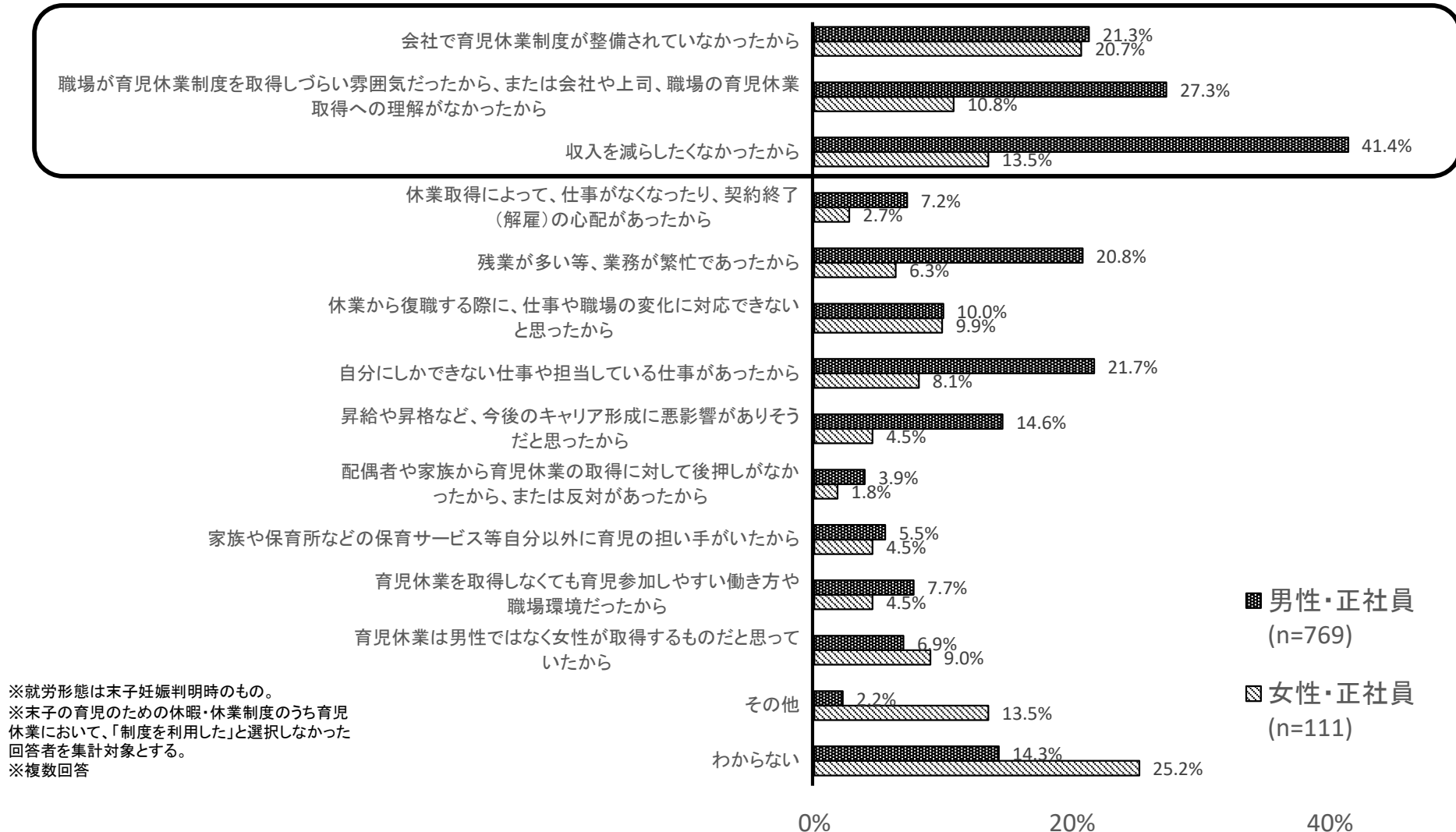
※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

※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。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成30年度)

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。



2-1. 令和4年4月1日施行の主な改正点

- (1) 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・意向確認の措置の義務付け
- (2) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
- (3) 有期雇用労働者の要件緩和

(1)妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

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。

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：③④は労働者が希望した場合のみ

オンライン面談もOK

措置実施の際の留意事項（指針※より(以下同じ)）

- ① 育児休業に関する制度等を知らせる措置及び育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による育児休業申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、**取得を控えさせるような形での周知及び意向確認の措置**の実施は、法第21条第1項の措置の実施とは**認められない**ものであること。
- ② 育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけを行えばよい**ものであること。
→上記指針事項②意向確認の措置は、面談／書面の交付／FAX／電子メール等の**いずれかの措置**を行えばよいことを示したものです。

※指針：子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

実務上のポイント

- ① 個別周知や意向確認の措置の実施にご活用いただける素材を、厚生労働省のウェブサイトに掲載しています。社内用アレンジする等にご活用いただけます。

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>



- ② 措置は、労働者が**希望の日から円滑に育児休業を取得することができるように**配慮し、**適切な時期に実施**することが必要です。

妊娠・出産の申出の時期	措置の実施時期(例)
出産予定日の1か月半以上前	出産予定日の1か月前まで
出産予定日の1か月前まで	申出後2週間以内
出産予定日の1か月前から2週間前まで	申出後1週間以内
出産予定日の2週間前以降や、子の出生後	できる限り速やかに

- ③ 「妊娠・出産」の申出については、「妊娠・出産」に準ずる**以下の事実**を事業主に申し出ること、ここでの「申出」に当たります。

- ・ 労働者が**特別養子縁組に向けた監護期間**にある子を養育していること、**養育する意思を明示**したこと
- ・ 労働者が**養子縁組里親として委託**されている子を養育していること、**受託する意思を明示**したこと 等

(育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕 p 20~21)

12

(2) 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。

- 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**

- ① 「**研修**」は、全労働者を対象とすることが望ましいですが、少なくとも**管理職については**、研修を受けたことがある状態にすることが必要です。
- ② 「**相談体制の整備**」は、相談体制の窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することを意味します。窓口を形式的に設けるだけでなく、**実質的な対応が可能な窓口が設けられていることが必要**であり、また、労働者に対する**窓口の周知**等により、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。
- ③ 「**自社の育休取得の事例提供**」は、自社の育児休業の**取得事例を収集**し、当該事例の掲載された書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、**労働者の閲覧に供する**ことを意味します。提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供することにより、特定の者の育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮することが必要です。
- ④ 「**制度と育休取得促進に関する方針の周知**」は、育児休業に関する**制度**及び育児休業の取得の促進に関する**事業主の方針**を記載したものを、事業所内やイントラネットへ掲示することを意味します。

- 雇用環境の環境整備措置は、①研修、②相談窓口設置、③自社の育休取得の事例提供、④制度と育休取得促進に関する方針の周知 のいずれかを実施することが必要ですが、その際に**活用できる素材**を、厚生労働省のウェブサイトに掲載しています。

■雇用環境整備に活用できる素材

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。

社内研修用資料、動画 <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>



措置実施の際の留意事項（指針）

- ① 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより1か月以上の**長期の休業**の取得を希望する**労働者が希望するとおりの期間**の休業を申し出し取得できるように配慮すること。
- ② 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、**複数の措置を行うことが望ましい**ものであること。

※指針：子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

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例
(育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕 p 22)

育児・介護休業等に関する 規則の規定例

[簡易版]

(令和3年6月改正法対応版)

育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

また、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）については、就業規則等に制度を定めておく必要があります。

このリーフレットでは、育児・介護休業法に沿った制度等の規定例をご紹介します。その他、都道府県労働局で配布しているパンフレットや、厚生労働省ホームページに掲載されている規定例なども参照して、津に沿った就業規則の整備を進めてください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモニン



都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

育児休業制度及び取得促進方針周知例

我が社は仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ

[illegible]

社員の前向き

～我が社の目標～

男性の育児休業・出生時育児休業取得率●●%以上、平均●か月以上
女性の育児休業取得率●●%以上

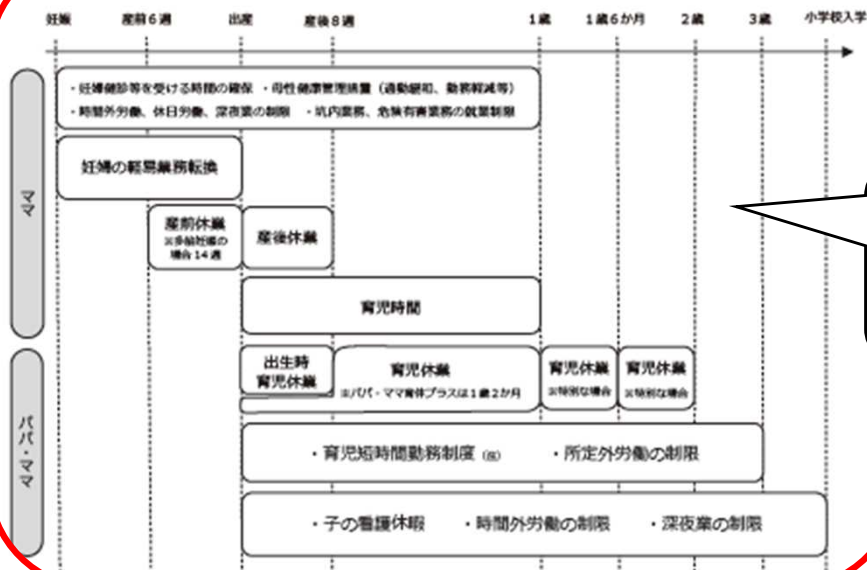
育児休業、出生時育児休業を積極的に取得してください！

そのためにも、

- 全労働者に対し年に1回以上仕事と育児の両立に関する研修を実施します！
- 仕事と家庭の両立に関する相談窓口を設置します！
- 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに育児休業・出生時育児休業の取得の意向を確認します！

育児休業、出生時育児休業以外の面立支援制度も積極的にご利用ください！

仕事と育児の両立支援制度概要



制度に関するお問い合わせ、申し込み先

〇〇部△△課 □□□□ (内線〇〇、メールアドレス△△)

(注) 一節又は全日の労働者について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労働協定により適用除外としている場合、代替措置を記載してください。

参考資料から
ダウンロード可能

育児休業取得促進に関する方針

育児休業に関する制度

(3) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前後の制度の概要

改正前

●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

●介護休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日まで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～

育児休業・介護休業いずれも、
(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、介護休業給付についても
同様に緩和

実務上のポイント

- 育児休業の取得要件の、「**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**」については、**改正前から変更ありません**が、判断のポイントは以下のとおりです。
 - ・ 育児休業の申出があった時点で**労働契約の更新がないことが確実であるか否か**によって判断されます。
 - ・ 事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、原則として、「労働契約の更新がないことが確実」とは判断されません。

2-2. 令和4年10月1日施行の主な改正点

- (1) 男性の育児休業取得促進のための
出生時育児休業（産後パパ育休）の創設
- (2) 育児休業の分割取得

(1)男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業【産後パパ育休】の創設、
(2)育児休業の分割取得

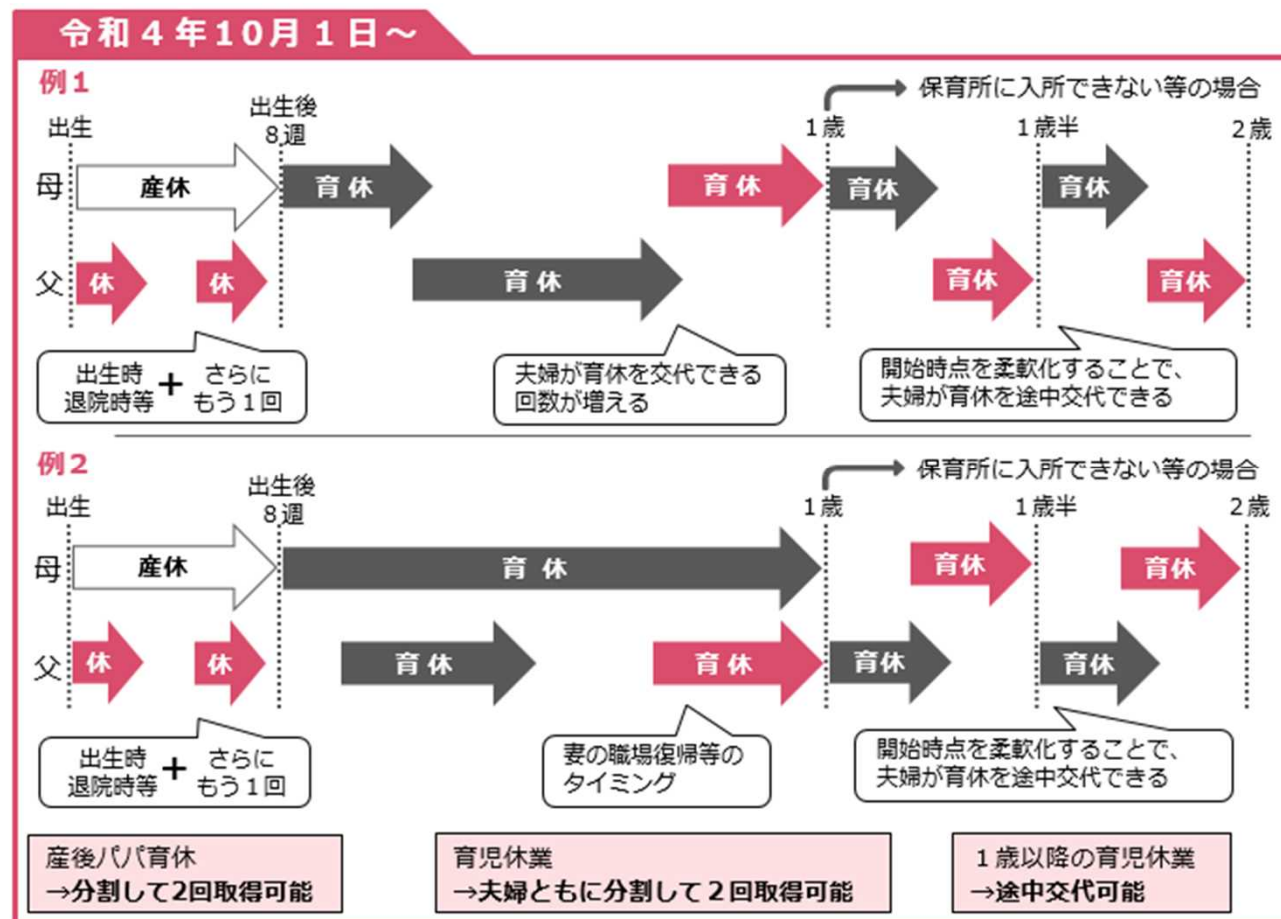
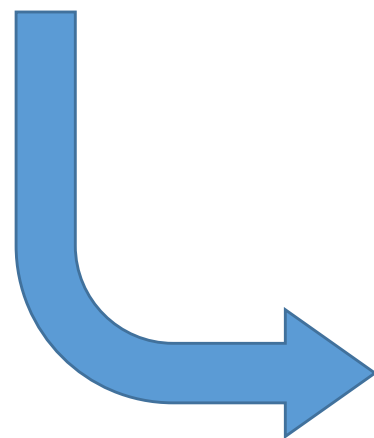
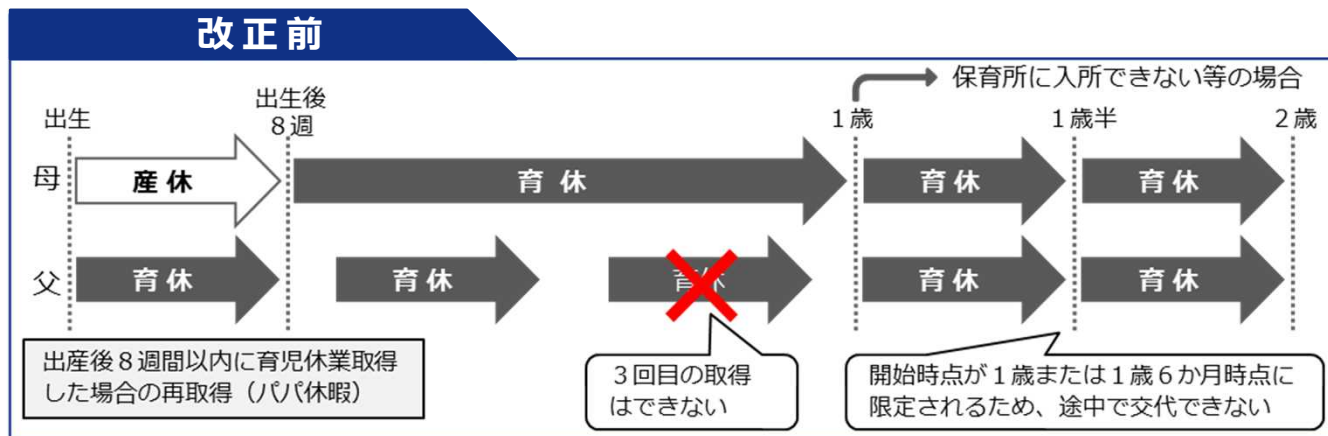
改正前後の制度の概要

	産後パパ育休（R4.10.1～）創設 育休とは別に取得可能	育休制度 （改正前）	育休制度 （R4.10.1～）
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	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)	原則分割不可	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	原則就業不可
1 歳 以 降 の 延 長		育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定	育休開始日を柔軟化 ※1
1 歳 以 降 の 再 取 得		再取得不可	特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ※2

※ 1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになりました。

※ 2 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。

～制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）～



ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになったことです。

実務上のポイント(1)

●出生時育児休業（産後パパ育休）

措置実施の際の留意事項（指針）

- 出生時育児休業含む育児休業については、労働者がこれを円滑に取得できるようにするため、事業主においては、休業の**申出期限にかかわらず**労働者による**申出が円滑に行われるように**するための雇用環境の整備を行い、**労働者の側においても**、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の**意向に応じて早めに申し出ることが効果的**であるという意識を持つことが重要であることに留意すること。

．．．．．その他のポイント．．．．．

- ① 出生時育児休業（産後パパ育休）については、従来の育児休業と同様、労働者が容易に取得できるように、**事業所にあらかじめ制度を導入し、就業規則の整備**等必要な措置を講ずることが必要です。
- ② 産後パパ育休の取得可能日数の「**4週間**」については、各企業における**既存の育児目的のための休暇**（法定の休暇を除く。）が、産後パパ育休の取得日数以外の**要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間が確保されればよい**と解されます。
- ③ **有期雇用労働者**については、子の出生の日から起算して**8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない場合**に、対象となります。
- ④ 産後パパ育休申出を**2回に分割して取得する場合**は、1回目の申出時に、出生後8週間のうちいつ休業しいつ就業するかについて、初回の産後パパ育休の申出の際に**まとめて申し出ることが必要**です。（これは、法律上、まとめて申し出ない場合（1回目の出生時育児休業の申出をした後日に2回目の申出をする場合）には、事業主は2回目の申出を拒むことができるとされているものです。なお、事業主はこれを拒まないとすることも可能であり、その場合、その2回目の申出について法定の産後パパ育休を取得することとなります。）
- ⑤ 育児休業と同様に、産後パパ育休**開始予定日の繰上げ・終了予定日の繰下げ変更、申出の撤回**が可能です。
- ⑥ **労使協定**を締結することで、次の労働者を**対象外**とすることが可能です。

雇用された期間が1年未満の労働者、申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者

実務上のポイント(2)

雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、**1か月前まで**とできる

● 申出期限を1か月前までとする労使協定

労使協定で定めることにより、原則2週間前までとする出生時育児休業の申出期限を現行の育児休業と同様に**1か月前まで**としてよいこととする、職場環境の整備等の措置は、次の①～③。

① 次に掲げる措置のうち、**2以上の措置**を講ずること。

ア 雇用する労働者に対する育児休業に係る**研修**の実施

イ 育児休業に関する**相談体制**の整備

ウ 雇用する労働者の育児休業の取得に関する**事例の収集**及び当該**事例の提供**

エ 雇用する労働者に対する育児休業に関する**制度**及び育児休業の**取得の促進に関する方針**の周知

オ 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

② 育児休業の取得に関する**定量的な目標を設定し**、育児休業の**取得の促進に関する方針**を周知すること。

③ 育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その**意向を把握するための取組**を行うこと。

ここの「育児休業」には、産後パパ育休も含まれます。

- ・ 「定量的な目標」は「数値目標」を意味します。
- ・ 法に基づく育児休業の取得率のほか、企業における独自の育児目的の休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能ですが、少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要です。

- ・ 妊娠・出産の申出があった場合に**意向確認の措置**を行うことは、この労使協定の締結にかかわらず、**法律上の義務**になります（p10参照）。
- ・ ここの「**意向を把握するための取組**」は、法律上の義務を上回る取組とすることが必要であり、最初の意向確認のための措置の後に、返事がないような場合は、**リマインドを少なくとも1回は行うことが必要**です（そこで、労働者から「まだ決められない」などの場合は、未定という形で把握）。

労使協定で「雇用環境の整備等の措置」を具体的に定める例①

① 次に掲げる措置のうち、2以上の措置を講ずること。

ア 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する研修の実施

（例）全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること。

イ 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

（例）育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。

（例）本社人事労務部門にて育児休業に関する相談を受け付けることとし、定期的に全従業員に相談先メールアドレスを周知すること。

ウ 自社の労働者の育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）取得事例の収集・提供

（例）四半期に1回、育児休業取得体験談や取得時の上司・同僚の反応、職場で行った具体的な育児休業取得促進の方法等をメールで紹介すること。

（例）半年ごとに育児休業取得者と子どもが生まれる従業員の座談会を開催し、体験談等他の従業員の参考になる情報を社内報で紹介すること。

エ 自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業（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

（例）当社の育児休業制度をまとめた冊子を作成し、育児休業の取得の促進に関する方針とあわせてイントラネットで閲覧できるようにすること。

（例）育児休業制度と育児休業取得促進の方針を記載したポスターを各部署に掲示すること。

オ 育児休業申出をした労働者の育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

（例）育児休業取得者の業務を円滑に引き継げるよう、引継ぎ計画を作成し、担当業務の洗い出し、部内の育児休業取得者以外の従業員の業務も含めた業務整理・配分、必要性の低い業務の省略・廃止・外部化等を行うこと。

労使協定で「雇用環境の整備等の措置」を具体的に定める例②③

② 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の取得の促進に関する方針を周知すること。

（例）育児休業について、〇〇株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと。

③ 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。

（例）育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

（例）育児休業の取得意向確認用の書面を従業員に交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、一定期間従業員から回答がない場合は、所属長との面談により意向把握を行うこと。

実務上のポイント(3)

●産後パパ育休期間における休業中の就業 ～～労使協定をあらかじめ締結している場合に限ります～～

《具体的な手続きの流れ》

(1) 労働者が休業中に就業することを希望する場合は、出生時育児休業の開始予定日の前日までに以下を申出。

- ① 就業可能日
- ② 就業可能日における就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る。）その他の労働条件

(2) 事業主は、(1)の申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに提示。

- ① 就業可能日のうち、就業させることを希望する日（就業させることを希望しない場合はその旨）
- ② ①の就業させることを希望する日に係る時間帯その他の労働条件

※ この事業主の提示に対して、休業開始予定日の前日までに労働者が同意を行った範囲内で就業させることができる。
※ 事業主は、上記の同意を得た場合は、同意を得た旨と、就業させることとした日時その他の労働条件を労働者に通知。

《休業中の就業日数等には上限があります》（注）育児休業給付や社会保険料免除との関係についてはp26をご参照ください

- 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

《例えば…》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		4時間		休

措置実施の際の留意事項（指針）

- ① 育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、**出生時育児休業期間中の就業**については、事業主から労働者に対して就業可能日等の**申出を一方向的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならない**ものであること。
- ② 出生時育児休業制度に関し、**休業中の就業の仕組みについて知らせる際には、育児休業給付及び育児休業（出生時育児休業含む。）期間中の社会保険料免除**について、休業中の**就業日数によってはその要件を満たさなくなる可能性**があることについてもあわせて説明するよう留意すること。

．．．．．その他のポイント．．．．．

- ① 労働者が初めに申し出る「**就業可能な時間帯その他の労働条件**」の「その他」の例としては、**就業の場所（テレワークの可否を含む）**に関する事項などが考えられます。
- ② 労働者による就業可能日等の提示 → 事業主による日時等の提示 → 労働者の同意 により就業日等が決まりますが、労働者が**同意した就業日等について**、
 - ・ 出生時育児休業の開始予定日の前日までは、労働者は、事由を問わず、同意の全部又は一部の撤回が可能です。
 - ・ 出生時育児休業の開始予定日以後は、以下の特別な事情がある場合に限り、労働者が撤回可能です。
 - ① 配偶者の死亡
 - ② 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難
 - ③ 婚姻の解消等により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しなくなった
 - ④ 出生時育児休業申出に係る子が負傷・疾病・障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった

育児休業、出生時育児休業（産後パパ育休）には、給付の支給や社会保険料免除があります

● 育児休業給付

育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として**休業開始時の賃金の67%**（180日経過後は50%）の**育児休業給付を受けることができます**。

【受給資格とは】 育児休業開始日前2年間に、被保険者期間(※)が通算して12か月以上ある場合

※ 原則、賃金の支払の基礎となった日数が月に11日以上ある場合（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上）に1か月と計算します。

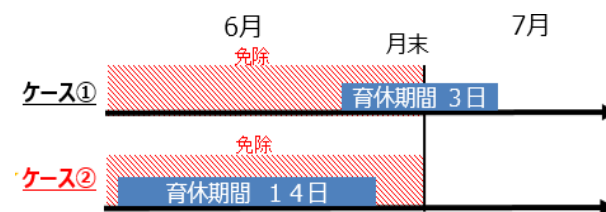
● 育児休業期間中の社会保険料の免除

下記の一定の要件を満たしていれば、育児休業期間（出生時育児休業を含む）における各月の月給・賞与に係る**社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除**されます。

① その月の**末日**が育児休業期間中である場合

② **令和4年10月以降**は

- ・ ①に加えて、同一月内で育児休業を取得（開始・終了）し、その日数が**14日以上**の場合、新たに保険料免除の対象とし、
- ・ ただし、**賞与**に係る保険料については連続して**1か月を超える**育児休業を取得した場合に限り免除することとしました。



！ 休業中の就業を行う際の留意点！

● 出生時育児休業給付金について

① 給付金の対象となるのは、出生時育児休業期間中の**就業日数が一定の水準(※)以内**である場合です。

※ 出生時育児休業を28日間（最大取得日数）取得する場合は、10日（10日を超える場合は80時間）。これより短い場合は、それに比例した日数または時間数。
（例：14日間の出生時育児休業の場合は、5日（5日を超える場合は40時間））

② また、出生時育児休業期間中に**就業して得た賃金額**と出生時育児休業給付金の合計が、休業前賃金日額×休業日数の**80%を超える場合**は、当該超える額が出生時育児休業給付金から**減額**されます。

● 育児休業期間中の社会保険料の免除について

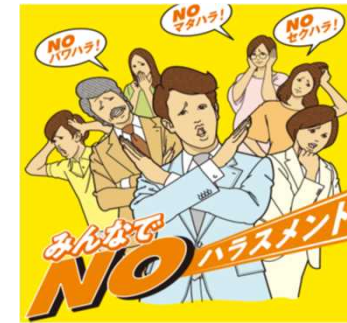
令和4年10月以降に開始した育児休業期間中の**社会保険料免除**については、「**14日以上**」の日数には、産後パパ育休の休業中の就業の仕組み（p24～25）により事前に事業主と労働者の間で調整した上で**就業した日数は含まれません**。

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。



ハラスメント防止について詳しくはこちら →



《休業中の就業に関する不利益取扱い禁止》

事業主は労働者に対して、休業中の就業に関する次に掲げる事由を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

- ① 休業中に就業を希望する旨の申出をしなかったこと。
- ② 休業中に就業を希望する旨の申出が事業主の意に反する内容であったこと。
- ③ 休業中の就業の申出に係る就業可能日等の変更をしたこと又は当該申出の撤回をしたこと。
- ④ 休業中の就業に係る事業主からの提示に対して同意をしなかったこと。
- ⑤ 休業中の就業に係る事業主との同意の全部又は一部の撤回をしたこと。

2-3. 令和5年4月1日施行の主な改正点

- ・ 育児休業の取得の状況の公表義務付け
（常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主が対象）

育児休業の取得の状況の公表の義務付け

改正後の制度の概要

- 常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**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。
- 具体的には、以下の①**または**②の**いずれかの割合**を公表する必要があります。**インターネットの利用**その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように**公表**してください。

① 育児休業等の取得割合

公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**（※2）をしたものの数

公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数**

または

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**（※2）をしたものの数 **及び** 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる**育児を目的とした休暇制度**（※3）を利用したものの数 の**合計数**

公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数**

※1 **公表前事業年度**： 公表を行う日の属する事業年度の**直前の事業年度**

産後パパ育休（出生時育児休業）も含まれます！

※2 **育児休業等**： 育児・介護休業法第2条第1号に規定する**育児休業** 及び **法第23条第2項**（所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象）又は**第24条第1項**（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の**規定に基づく措置**として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業

※3 **育児を目的とした休暇**： 目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。育児休業等及び子の看護休暇は除く。

《例えば…》

失効年休の育児目的での使用、いわゆる「配偶者出産休暇」制度、「育児参加奨励休暇」制度、
子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）などが該当。

実務上のポイント

●育児休業の取得状況の公表

- ① 「常時雇用する労働者」とは、**雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者**を指すものであり、次のような者は常時雇用する労働者となります。
 - ・ 期間の定めなく雇用されている者
 - ・ 一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。すなわち、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者
- ② 「インターネットの利用」とは、**自社のホームページや『両立支援のひろば』**（詳細下記）の利用等を指します。
- ③ 「育児休業等」について、産後パパ育休とそれ以外の育児休業等について**分けて割合を計算する必要はなく**、産後パパ育休も含めた育児休業等の取得者数について計算すればよいものです。
- ④ 公表に当たっては、**公表する割合とあわせて、以下も明示**してください。
 - ・ 当該割合の**算定期間である公表前事業年度の期間**
 - ・ 前ページ①（育児休業等の取得割合）又は②（育児休業等と育児目的休暇の取得割合）**いずれの方法により算出したものか**
- ⑤ 育児休業を**分割して2回**取得した場合や、育児休業と育児を目的とした休暇制度の**両方**を取得した場合等であっても、当該休業や休暇が**同一の子**について取得したものである場合は、**1人として数えます**。
また、事業年度をまたがって育児休業を取得した場合には育児休業を**開始した日を含む事業年度の取得**、分割して複数の事業年度において育児休業等を取得した場合には**最初の育児休業等の取得のみ**を計算の対象とします。
- ⑥ 公表する割合は、算出された割合について**少数第1位以下を切り捨て**たものとし、配偶者が出産したものの数(分母となるもの)が0人の場合は、割合が算出できないため「-」と表記してください。

■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。

両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



2-4. 改正に伴い対応いただくこと

R 4 年 4 月

R 4 年 1 0 月

R 5 年 4 月

①周知・意向確認義務

①雇用環境整備義務

②有期雇用労働者

①実施方法の検討、準備

②就業規則等見直し、必要に応じて労使協定締結（育児・介護休業対象者）

施行

③産後パパ育休制度

④育児休業分割

③就業規則等見直し、必要に応じて労使協定締結（産後パパ育休対象者、申出期限、休業中の就業）

④就業規則等見直し

施行

⑤取得率公表

⑤企業における対象者数の算定

施行

法の内容を上回る部分については、育児休業給付金の支給対象とならない場合があります。
詳しくは管轄のハローワークにお問い合わせください。

就業規則改定時のポイント(令和4年4月1日施行分)

- ・ 変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
- ・ 常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されました。
就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※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能です。



具体例（改正前の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

● 育児休業

- (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！
- (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

● 介護休業

- (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

就業規則改定時のポイント(令和4年10月1日施行分)

出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

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
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組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る
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり）

育児休業制度の変更（改正後の内容）

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の 1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。
	特別な事情がある場合に限り再取得可能

出生時育児休業(産後パパ育休)の規定例

育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕 3ページより抜粋

第●条 出生時育児休業(産後パパ育休)

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより4週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

※以下、1項ずつ繰り下げ

- 2 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
なお、出生時育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 3 1に基づく申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
- 4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

《出生時育児休業中の就業を可能とする例》

- 5 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに人事担当者に提出すること。
- 6 会社は、5の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を人事担当者に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

育児・介護休業等に関する労使協定例

(参考) 育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕 16ページ

<令和4年4月1日施行対応>
育児休業・介護休業の対象から、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を、有期雇用労働者も含め除外する場合

<令和4年10月1日施行対応>
出生時育児休業の対象から、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等を除外する場合

育児・介護休業等に関する労使協定の例	
〇〇株式会社と〇〇労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。	
〔育児休業の申出を拒むことができる従業員〕	
第1条 事業所長は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。	
一 入社1年未満の従業員	
二 申出の日から1年（法定第5条第3項及び第4項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	
三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員	
2 事業所長は、次の従業員から出生時育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。	
一 入社1年未満の従業員	
二 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	
三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員	
〔介護休業の申出を拒むことができる従業員〕	
第2条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。	
一 入社1年未満の従業員	
二 申出の日から90日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	
三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員	
〔子の看護休業の申出を拒むことができる従業員〕	
第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。	
一 入社6か月未満の従業員	
二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員	
〔介護休業の申出を拒むことができる従業員〕	
第4条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。	
一 入社6か月未満の従業員	
二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員	
〔育児・介護のための所定外労働の削減の請求を拒むことができる従業員〕	
第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の削減の請求があったときは、その請求を拒むことができるものとする。	
一 入社1年未満の従業員	
二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員	
〔育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員〕	
第6条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。	
一 入社1年未満の従業員	
二 週の所定労働日数が2日以下の従業員	
〔介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員〕	
第7条 事業所長は、次の従業員から介護短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。	
一 入社1年未満の従業員	
二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員	
〔従業員への通知〕	
第8条 事業所長は、第1条から第7条までの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。	
〔出生時育児休業の申出期限〕	
第9条 事業所長（三を除く。）は、出生時育児休業の申出が同様に行為されるよう、次の措置を講ずることとする。その場合、事業所長は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の1か月前までとすることができるものとする。	
一 全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む、以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること（注1）。	
二 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。	
三 育児休業について、〇〇株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の日数については、達成状況を踏まえて必要際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと（注2）。	
四 育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。	
〔出生時育児休業中の就業〕	
第10条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出することができるものとする。	
〔有効期間〕	
第11条 本協定の有効期間は、〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間の有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。	
〇年〇月〇日 〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇 〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇	

育児・介護休業等に関する労使協定例

- ① 育児休業、介護休業の申出を拒むことができる労働者（令和4年4月1日～）
- ② 出生時育児休業の申出を拒むことができる労働者（令和4年10月1日～）

（育児休業の申出を拒むことができる従業員）

第〇条 事業所長は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年（法第5条第3項及び第4項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 事業所長は、次の従業員から出生時育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

第〇条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

育児・介護休業等に関する労使協定例

- ③ 雇用環境の整備など法を上回る取組を定めて出生時育児休業の申出期限を1か月前までとする場合（令和4年10月1日～）
- ④ 出生時育児休業中の就業を可能とする場合（令和4年10月1日～）

（出生時育児休業の申出期限）

第〇条 事業所長（三を除く。）は、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講じることとする。
その場合、
事業所長は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の1か月前までとすることができるものとする。

一 全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること。→17ページ①アの例

二 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。

↳17ページ①イの例

一及び二では、17ページ①ア～オの中から2以上の措置を講じること。
措置の内容例については18ページ参照。

三 育児休業について、〇〇株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと。

四 育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

（出生時育児休業中の就業）

第〇条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ることができるものとする。

改正育児・介護休業等に関する規則の規定例



参考資料から
ダウンロード可能



就業規則への記載はもうお済みですか
－ 育児・介護休業等に関する規則の規定例－
【詳細版】
(令和4年10月作成)

① 青森労働局HP

■ 職業生活と家庭生活との両立のために

https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/newpage_00612.html

② 厚生労働省HP

■ 改正育児・介護休業等に関する規則の規定例

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

室作成の規定例も
用意しています！

育児・介護休業等に関する規則の規定例
【簡易版】
(令和4年10月作成)

①



②



■雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材（p11,14の再掲）

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。

① **社内研修用資料、動画** <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

② **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>



■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。

③ **男性の育児休業取得促進セミナー** <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



■改正育児・介護休業法に関する資料

厚生労働省の以下のページに係る条文等最新情報を順次掲載しています。

④ **育児・介護休業法について**
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



【コラム】有価証券報告書などの企業公表文書への育児休業取得率の記載

- 上場企業については、企業におけるサステナビリティの取組の投資家への説明の観点から、有価証券報告書などの企業公表文書に育児休業取得率を記載することも有効と考えられます。
- 金融庁では、サステナビリティ情報を含む記述情報の開示の好事例集を公表しております（⑤）。男性の育児休業取得率を開示している例もありますので、ぜひご参照ください。



中小企業育児・介護休業等推進支援事業など

- ◆ 中小企業で働く労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「育休復帰支援プラン」策定・利用を支援

育児・介護休業法が改正されました！この機会に職場環境を整備しませんか？

男性も 女性も

**育休をとりやすい
職場づくりを
専門家がサポートします**

無料



育児・介護休業法が改正され、2022年4月から順次施行されています。

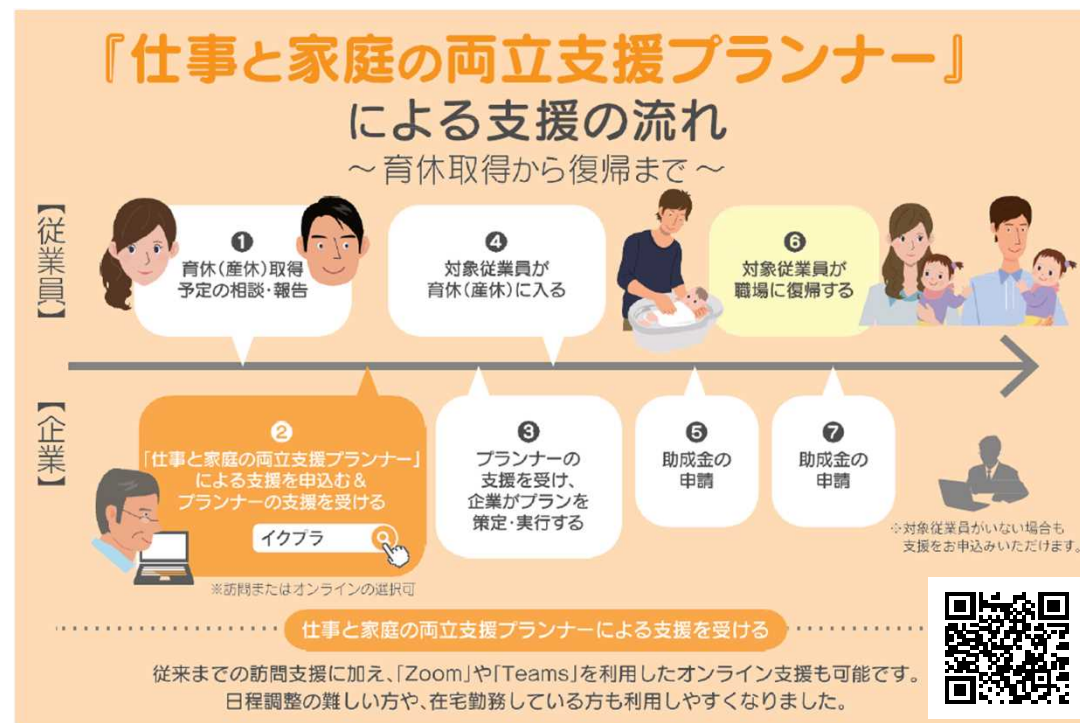
2022年 4月～ 雇用環境整備、個別の周知・意向確認、有期雇用労働者の取得要件緩和

2022年10月～ 産後/パパ育休の創設、育児休業の分割取得

2023年 4月～ 育児休業取得状況の公表の義務化(従業員数1000人超の企業)

従業員の育児休業取得について、無料でご相談いただけます。

育休をとりやすい・復帰しやすい職場をつくるため、仕事と育児の両立支援のノウハウを備えた「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、厚生労働省の「育休復帰支援プラン策定マニュアル」をもとにアドバイスいたします。



サイトURL⇒ <https://ikuji-kaigo.com/>

◆ ハローワークによる代替要員確保の支援

ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけなどを行っています。求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークから企業に訪問することも可能です。

全国のハローワークは
こちら⇒



(全国のハローワーク)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html#where_ishellowork

Q 仕事と家庭の 両立支援プランナーとは...

A 仕事と育児の両立支援のノウハウを持つ、**社会保険労務士・中小企業診断士**などの専門家です。事業者から労働者に向けた支援方法についてアドバイスします。

Q 育休復帰支援プラン とは...

A 中小企業が、自社の労働者の円滑な育休の取得及び育休後の職場復帰を支援するために策定するプランです。

■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（H22年度から実施）
- 企業・個人に対する仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供や経営者・人事労務担当者や若年層向けセミナーの開催等により、男性の育児休業取得等に関する取組を促進する。



■「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機とした、職場内の業務改善や働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現
- 男性の育児に参画したいという希望の実現や育児休業の取得促進、女性の継続就業率と出生率の向上

ご当地イクメン&イクボス 取組事例 大募集！

全国の地方自治体から、「イクメン」と「イクボス」に関するイベントやセミナーの情報を募集しています。投稿フォームはこちら

イクメン企業宣言を『する』
(企業・団体)

イクボス宣言を『する』
(企業・団体)

育児体験談を『投稿する』

職場内 研修用資料

プロジェクト 活動レポート

ポスターやハンドブックなど
ダウンロード ページ

イクメンの星
イクメンプロジェクトから
選ばれた「イクメンの星」
についてご紹介

イクメンプロジェクト
チャンネル
イクメンプロジェクトが開催する
イベントをライブ放送で配信！

バナーを貼ろう！

日経 DUAL
パパの育休取得がカギ！多様化する育休のカタチ[PR]

日経 Doors
知っておくべき働く私たちのための育児休業

マイナビニュース
「育休を取る」のはあたりまえの時代に。
知っておきたい育休のアレコレ

日経 ARIA
男性の育休は勝機。本気で取り組む企業・管理職

企業向け法改正の
ポイントがわかる！

イクメンプロジェクト編集部

詳しくはこちら

教えて！育児・介護休業法

育児・介護休業法が変わります！

オンラインセミナー

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定・トライくるみん認定）
- ② くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加
- ④ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。

主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

- ◆ 女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆ 労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満



県内の認定実績

（令和5年12月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 **39社**
- ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 **5社**

くるみん H19.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 10%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 20%以上

※男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)で公表していること

プラチナくるみん H27.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 30%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 50%以上

※プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない。

トライくるみん R4.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

認定企業への優遇措置

- ◆ 商品や広告等へのマーク使用
- ◆ 公共調達の加点評価
- ◆ くるみん助成金
- ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆ 日本政策金融公庫による低利融資

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率
現状：17.1%（令和4年）
- 男性の育児休業取得率の政府目標
目標：50%（令和7年）
85%（令和12年）
（こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定））

R4.4.1～

くるみんプラス



プラチナくるみん
プラス



トライくるみん
プラス



また、不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。

5. 男性の育児休業取得促進に関する県内企業の取組事例①

育児休業が取得しやすい職場環境の整備を進め、男性の育児休業（1か月以上）の取得にも対応している企業の取組事例の一部を紹介します。

ヒロデン株式会社（弘前市、建設業）

育休の環境を整えるのに、業種や会社の規模は関係ない

2018年6月に第一子誕生。妻が体を休めて育児に専念できるようにと、部下に権限を委譲し、やりとりは社長決裁が必要な時だけに限定し、2ヵ月間の育休を取得して家事・育児を一手に引き受けた。当時のことを「貴重な時間だった」と松川社長は振り返る。社長自ら率先して育児休暇を取得したことを皮切りに、その後3名の男性社員が育児休業を取得。平均取得期間は2ヵ月で、産後の妻をケアして新生児期にじっくり子どもと向き合った経験が復職後、公私ともに好循環を生んでいると顔を合わせて話す。

〈取り組んできた育児支援策〉

- ・ パタニティ休暇制度（男性向け）として、子どもが生まれた男性社員に有給5日をプレゼント。
- ・ 遅出・早退、途中で仕事を抜ける等にフレキシブルに対応。また、仕事が終わる次第、まわりを気にせず早く帰れる環境の整備と休みたい時に休める体制づくり。
- ・ 子供手当として、12歳になるまで毎年支給（1人5,000円、2人11,000円、3人18,000円）

〈育児休業中のサポート体制の整備〉

一般的に育休を取ることは周りに迷惑を掛けるととらわれがちなので、私が一番初めに取って文化を作りました。有給も含め、社員は休むのが当然だと常日頃話しています。

育休社員の欠員補充はしないで、受注を減らしました。当然、売り上げは減少しますが利益は二の次。企業理念として「従業員満足なくして、真のお客様満足は得られない」を制定し、福利厚生や職場環境の整備も含め、従業員第一主義を掲げています。

〈育児休業を取得した男性社員からのコメント〉

上2人が生まれた時は、別の会社で働いていましたが、男性が育休を取れることすら知りませんでした。仕事の日生まれた子どもの寝顔しか見ることができなかったと語るSさんは、20年8月に第3子で40日取得し、生まれた子どもの世話や家事を行った。21年6月から9月まで2回目の育休を取った松川亮二さんは、復職後「会社を守っていきたい思いが強くなった」という。会社は定時退社ができ、休みを取りやすい環境で子育てと両立しやすい。育休取得が仕事への意欲向上やメリハリのある働き方につながっていると語る。

男性の育児休業取得促進に関する県内企業の取組事例②

株式会社三沢警備保障（三沢市、警備業）

子育て世代が相談できる窓口を設置して、仕事と家庭の両立を支援。

直接相談のほかに社内ビジネスチャットを導入し、相談しやすい環境を整えたことにより、就業時間等の希望に臨機応変に対応。本人や家族からの希望を聞き、家庭の事情に配慮した休暇の取得や子育て手当の見直しを実施したことで、男性社員が2ヶ月の育児休業を取得した。

〈取り組んできた働き方改革〉

業界全体が抱える「人手不足」問題に対応するため、働き甲斐と働きやすさを目指して努力することが、自社の社員確保に繋がると考え、リフレッシュ休暇制度の導入や有給休暇取得の推進及び子育て世代には育児休業の取得や、社員の生活環境に合わせた労働環境の整備を優先して、働き方改革に取り組んで来た。

〈育児休業中のサポート体制の整備〉

Web勤怠管理システムの導入で、警備スタッフのまちまちな稼働状況や勤務シフト等を一元管理し、臨機応変に対応できるサポート体制を構築した。また、年齢差がある社員同士だからこそ、お互い様の意識により体制づくりがスムーズに進んだ。

〈育児休業を取得した男性社員からのコメント〉

会社の働き方相談窓口担当の方から男性でも育児休暇を取れると聞き、少しでも育児を負担して夫婦で協力して子育てをしたいと考えて、家族と相談して育児休業を取得しました。育児休業取得には妻も喜んでくれ、私達夫婦は互いに働きながら子育てをする予定です。妻が仕事に復帰した後も、相談窓口の先輩からアドバイスを頂き、仕事も家庭もしっかり頑張っていこうと思っています。

青森県内企業の取組事例を紹介します！ ～働き方改革、男性の育児休業取得、女性の活躍推進等～

青森労働局では、働き方・休み方改善コンサルタントが企業訪問している中で、働き方改革、男性の育休取得促進、女性の活躍推進等に取り組む企業の取組事例を収集し、ホームページ等で紹介しています。最新の情報は、青森労働局ホームページでご確認いただき参考としてください。



https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/_120627.html

不明点等ございましたら、お気軽にお問合せください。

お問い合わせ先

青森労働局 雇用環境・均等室

場所：青森市新町2-4-25 青森合同庁舎8階

TEL：017-734-4211

受付時間：8時30分～17時15分（土日祝、年末年始除く）