

厚生労働省 岐阜労働局発表
令和4年6月30日（木）

岐阜労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 平林 健生
雇用環境・均等室長補佐 若田 丈雄
電話 058-245-1550 FAX 058-245-7055

報道関係者各位

令和4年10月1日からの「産後パパ育休」スタートに向け
改正育児・介護休業法の説明会を開催します！

岐阜労働局（局長 大地 直美）は、改正育児・介護休業法の説明会を下記の日程で開催します（別紙1参照）。

| 開催日時 | 会場 |
|---------------------|-------------------------|
| 7月19日（火）13:30～15:30 | セラトピア土岐 大会議室（土岐市） |
| 7月21日（木）13:30～15:30 | 飛騨・世界生活文化センター 大会議室（高山市） |
| 7月25日（月）13:30～15:30 | 長良川国際会議場 大会議室（岐阜市） |
| 7月27日（水）13:30～15:30 | 長良川国際会議場 大会議室（岐阜市） |

※説明会終了後、規定の整備等個別の相談に対応

改正育児・介護休業法は、主に、男性の育児休業取得促進を目的として改正され、今年4月から段階的に施行されています（別紙2参照）。今年10月からの新しい育児休業「産後パパ育休」のスタートに向け、事業主は就業規則の改正等が必要となります。

- 「産後パパ育休」（出生時育児休業）とは
男性の育児休業取得促進のため、男性のニーズの高い子の出生直後の時期に、これまでの育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みの休業とすべく設けられた制度であり、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できます。

説明会では、「産後パパ育休」の他、改正内容や改正法に沿った社内規定の整備等について説明します。

説明会以外にも、YouTube（岐阜労働局公式チャンネル）において、改正育児・介護休業法の解説動画を掲載するとともに、「育児休業制度等に関する相談窓口」を開設しています（別紙3参照）。



改正育児・介護休業法等の 説明会を開催します！

参加
無料

育児・介護休業法の改正により令和4年4月1日から、雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務となりました。また、令和4年10月1日からは、「産後パパ育休」という新たな育休が創設されます。

その他、令和4年4月1日から「労働施策総合推進法」による職場におけるパワーハラスメント防止措置が全ての事業主に義務化されました。

法改正に伴い雇用環境の整備や規定の見直し等、さまざまなお取組が必要となります。岐阜労働局では、これらの改正法の円滑な施行を図るため、下記のとおり説明会を開催します。是非ご参加ください。



| エリア | 開催日時 | 会場 | 定員 |
|-----|-----------------------------|--------------------------------------|------|
| 東濃 | 令和4年7月19日(火) 13:30~15:30 | セラトピア土岐 大会議室 土岐市土岐津町高山4 | 60人 |
| 飛騨 | 令和4年7月21日(木) 13:30~15:30 | 飛騨・世界生活文化センター 大会議室 高山市千島町900-1 | 65人 |
| 岐阜① | 令和4年7月25日(月) 13:30~15:30 | 長良川国際会議場 大会議室 岐阜市長良福光2695-2 | 135人 |
| 岐阜② | 令和4年7月27日(水) 13:30~15:30 | 長良川国際会議場 大会議室 岐阜市長良福光2695-2 | 135人 |

YouTube（岐阜労働局公式チャンネル）において、育児・介護休業法の改正について動画を公開しています。上記日程でご参加が難しい方は、是非こちらから動画をご覧ください。



説明内容

- 改正育児・介護休業法の概要
- 職場におけるハラスメント対策
- その他労働関係法令

説明会終了後、規定の整備等個別のご相談にも対応いたします！！

参加対象

事業主、人事・労務ご担当者など

申込方法

事前申込が必要です。「参加申込書」を岐阜労働局HP（下記URL）よりダウンロードしていただき、FAXにてお申込みください。

https://jsite.mhlw.go.jp/gifu-roudoukyoku/ikukaisetsumeikai2021_00003.html

お問合せ先

 **岐阜労働局 雇用環境・均等室**

〒500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎 4階

TEL(058)245-1550 / FAX(058)245-7055

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(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。

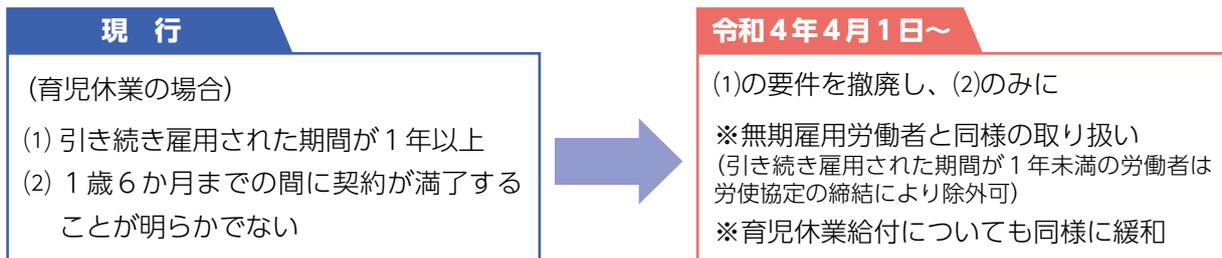
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

| | |
|---------------------|---|
| 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



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 ^{※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、 労働者が合意した範囲 ^{※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 | | 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 ^{※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 | 休 | 8時間 | 6時間 休 | 休 | 休 4時間 | …… | 休 | 6時間 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。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838696.pdf>



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/>

※令和4年度は「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」となる予定。



②

■就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

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。

③社内研修用資料、動画

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

④就業規則、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>



③



④

■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年度末予定)。

⑤両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



⑤

育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

| 都道府県 | 電話番号 |
|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|
| 北海道 | 011-709-2715 | 埼玉 | 048-600-6210 | 岐阜 | 058-245-1550 | 鳥取 | 0857-29-1709 | 佐賀 | 0952-32-7218 |
| 青森 | 017-734-4211 | 千葉 | 043-221-2307 | 静岡 | 054-252-5310 | 島根 | 0852-31-1161 | 長崎 | 095-801-0050 |
| 岩手 | 019-604-3010 | 東京 | 03-3512-1611 | 愛知 | 052-857-0312 | 岡山 | 086-225-2017 | 熊本 | 096-352-3865 |
| 宮城 | 022-299-8844 | 神奈川 | 045-211-7380 | 三重 | 059-226-2318 | 広島 | 082-221-9247 | 大分 | 097-532-4025 |
| 秋田 | 018-862-6684 | 新潟 | 025-288-3511 | 滋賀 | 077-523-1190 | 山口 | 083-995-0390 | 宮崎 | 0985-38-8821 |
| 山形 | 023-624-8228 | 富山 | 076-432-2740 | 京都 | 075-241-3212 | 徳島 | 088-652-2718 | 鹿児島 | 099-223-8239 |
| 福島 | 024-536-4609 | 石川 | 076-265-4429 | 大阪 | 06-6941-8940 | 香川 | 087-811-8924 | 沖縄 | 098-868-4380 |
| 茨城 | 029-277-8295 | 福井 | 0776-22-3947 | 兵庫 | 078-367-0820 | 愛媛 | 089-935-5222 | | |
| 栃木 | 028-633-2795 | 山梨 | 055-225-2851 | 奈良 | 0742-32-0210 | 高知 | 088-885-6041 | | |
| 群馬 | 027-896-4739 | 長野 | 026-227-0125 | 和歌山 | 073-488-1170 | 福岡 | 092-411-4894 | | |

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

改正育児・介護休業法の施行に向けて

育児休業制度等に関する
相談窓口を岐阜労働局に開設

男女ともに希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするために、改正育児・介護休業法が令和3年6月9日に公布されました。

「産後パパ育休」創設！ 会社は育休取得の後押しを！

改正法のポイントは
裏面をチェック！

令和4年4月1日より順次施行されます！

こんなお悩みありませんか？
どなたでもお気軽に相談窓口にご相談ください！

産後育休を取りたい！
いつから何日休めるの？
会社にはどうやって相談
すればいいかな？



男性・女性労働者

産後パパ育休って何？
会社は何をすればいい？
どんな対応が必要なの？



有期契約労働者

事業主

今回の法改正以外の育児休業制度、介護休業制度等についてもご相談ください。

育児休業制度等に関する

相談窓口

平日 9:00～16:30

〒500-8723

岐阜市金竜町5-13
岐阜合同庁舎4階岐阜労働局
雇用環境・均等室来局相談
OK!電話相談
OK!

TEL 058-245-1550

令和3年11月1日～令和5年3月31日 開設

企業向けの説明動画をYouTube（岐阜労働局公式チャンネル）
において掲載中！施行に向けてのお取組をお願いします。https://jsite.mhlw.go.jp/gifu-roudoukyoku/ikukaisetsumeikai2021_00002.html

育児・介護休業法 改正のポイント

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が義務化

施行日：令和4年4月1日

- ・育児休業を取得しやすい雇用環境を整備のため、次の①～④のうち1つ以上の措置を講じなければなりません。（①研修の実施 ②相談体制の整備 ③自社労働者の育児休業取得事例の収集・提供 ④自社労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知）
 - ・妊娠・出産（本人又は配偶者）を申し出た労働者に対する個別の制度周知、意向確認の措置を講じなければなりません。（周知事項は育児休業・産後パパ育休に関する①制度 ②その申出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業期間において負担すべき社会保険料の取扱い）
- ※事業主が労働者に対し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。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

施行日：令和4年4月1日

- ・有期雇用労働者が育児休業を取得する場合に（1）、（2）の要件を満たす必要がありましたが、法改正により（1）の要件が撤廃されます。

（1）引き続き雇用された期間が1年以上

（2）1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでない。

※労使協定を締結した場合は、雇用された期間が1年未満の労働者についてを除外することは可能

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

施行日：令和4年10月1日

- ・従来からある1歳（最長2歳）までの育児休業とは別に取得できる新たな育児休業です。
- ・原則休業開始の2週間前までに申し出ること、子の出生後8週間以内において、4週間までの育児休業が取得できるようになります。
- ・この育児休業は2回に分割して取得することができます。
- ・この育児休業の期間中は、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です。（就業可能日数には上限あり。）

4 育児休業の分割取得

施行日：令和4年10月1日

- ・3の「産後パパ育休」とは別に、従来からある1歳までの育児休業は2回の分割取得が可能となります。（改正前は分割取得できません。）
- ・また、保育所に入所できない等の理由により1歳以降に育児休業を延長する場合の開始日を柔軟化し、期間途中でも夫婦交代（各期間の途中から取得）することが可能となります。（改正前は1歳以降に育児休業を延長する場合の開始日は、1歳、1歳半時点に限定されています。）

5 育児休業取得状況の公表が義務化

施行日：令和5年4月1日

- ・従業員1,000人超の企業は育児休業等の取得状況を公表しなければなりません。
- ・公表内容は、男性の「育児休業取得率」又は「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

改正法の詳細は厚生労働省ホームページでチェック



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

