

2 改正育児・介護休業法について



岐阜労働局 雇用環境・均等室

改正の 背景

育児・介護休業法の 概要

今回の主たる改正

●育児休業

- ・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】
- ・父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能

●子の看護休暇

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（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・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

●介護休業

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

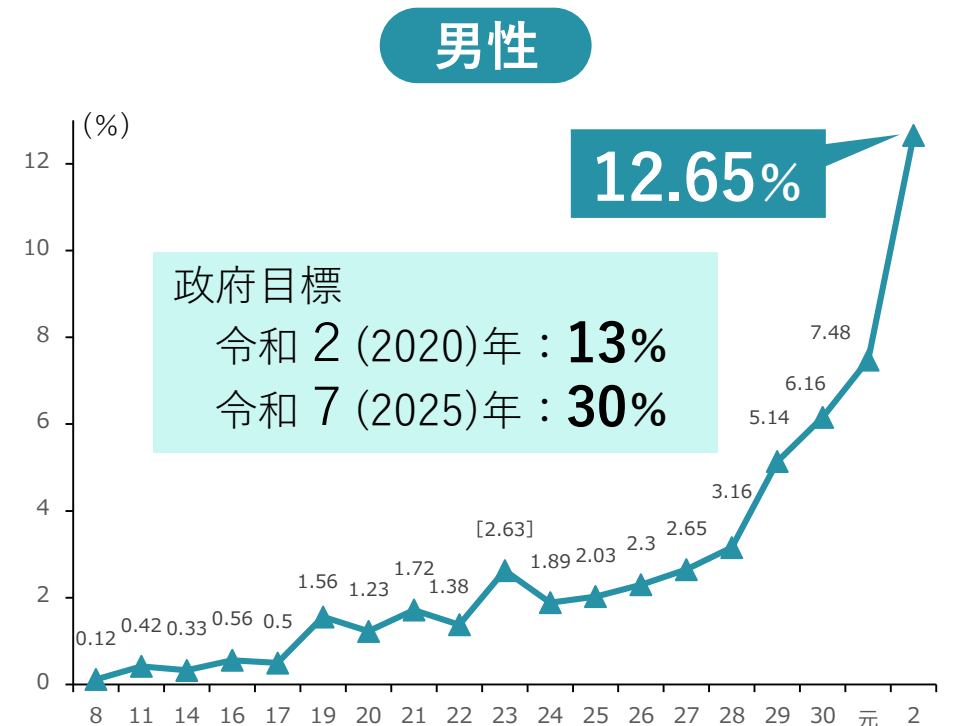
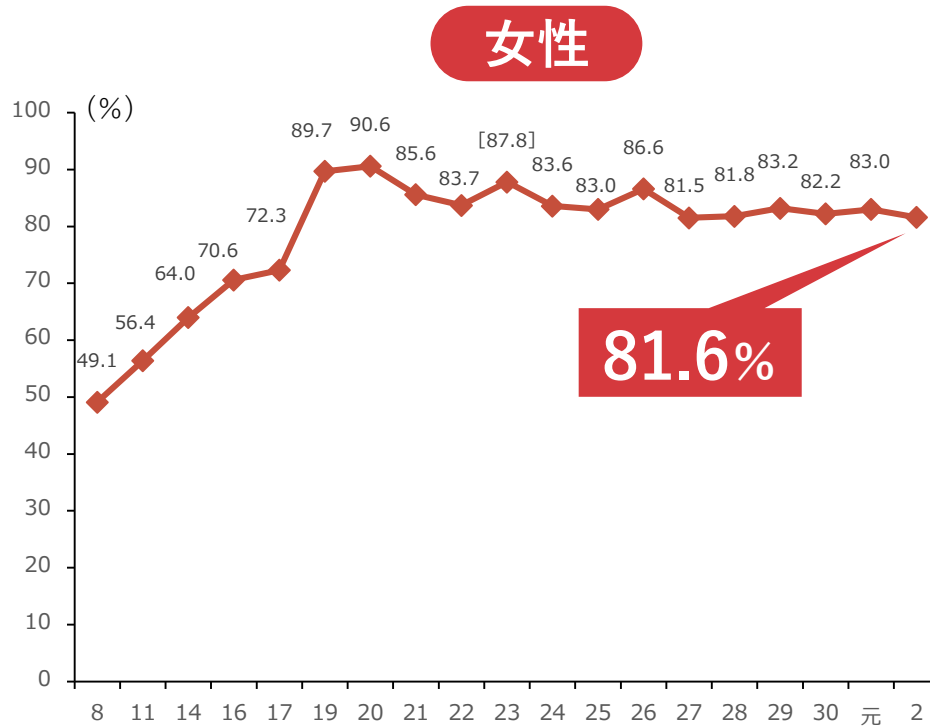
●介護休暇

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（時間単位）

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2年度：12.65%）



(注意事項)

- ・平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。
- ・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。
- ・育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

改正の 背景

育児休業の 取得期間

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36.3%が5日未満と最も高く、8割が1か月未満

(%)

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
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か月以上12か月未満（産休期間があるため、出生後からは12か月以上14か月未満）

(%)

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	-

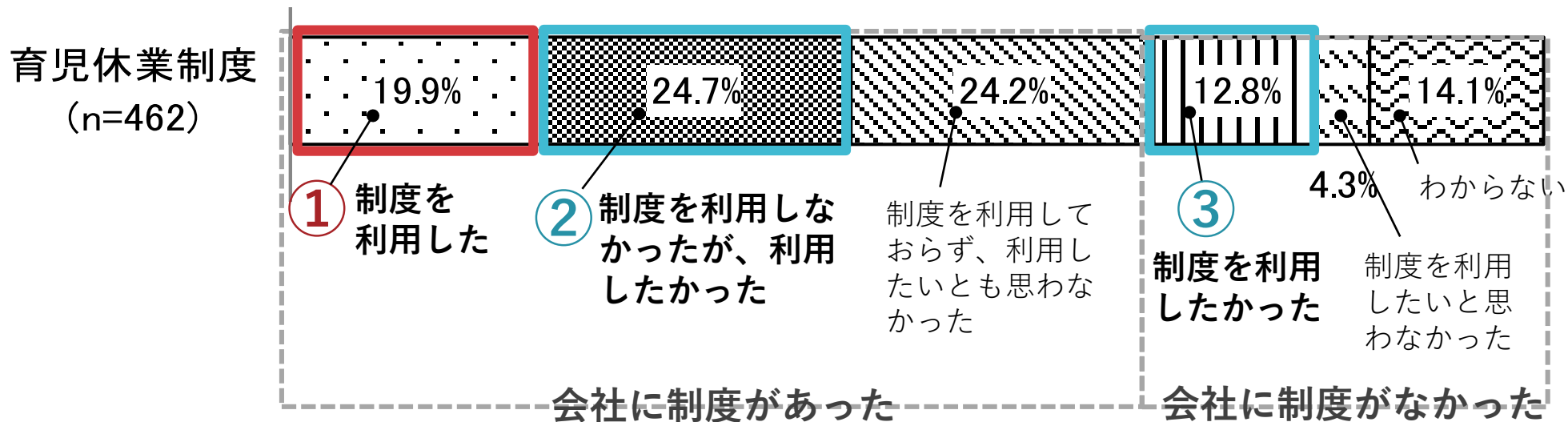
中央値は5日以上2週間未満（前後の分布から推察すると1週間ほどか）

改正の 背景

育児休業の取得
状況と取得希望
(男性・正社員)

約4割が育児休業制度利用できず、労働者の**休業取得の希望**が十分になっていない

●男性・正社員の育児休業制度の利用状況および利用希望



育児休業制度の利用を**希望し、利用した**割合 **19.9%** (①)

育児休業制度の利用を**希望し、利用しなかった**割合 **37.5%** (②+③)

※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

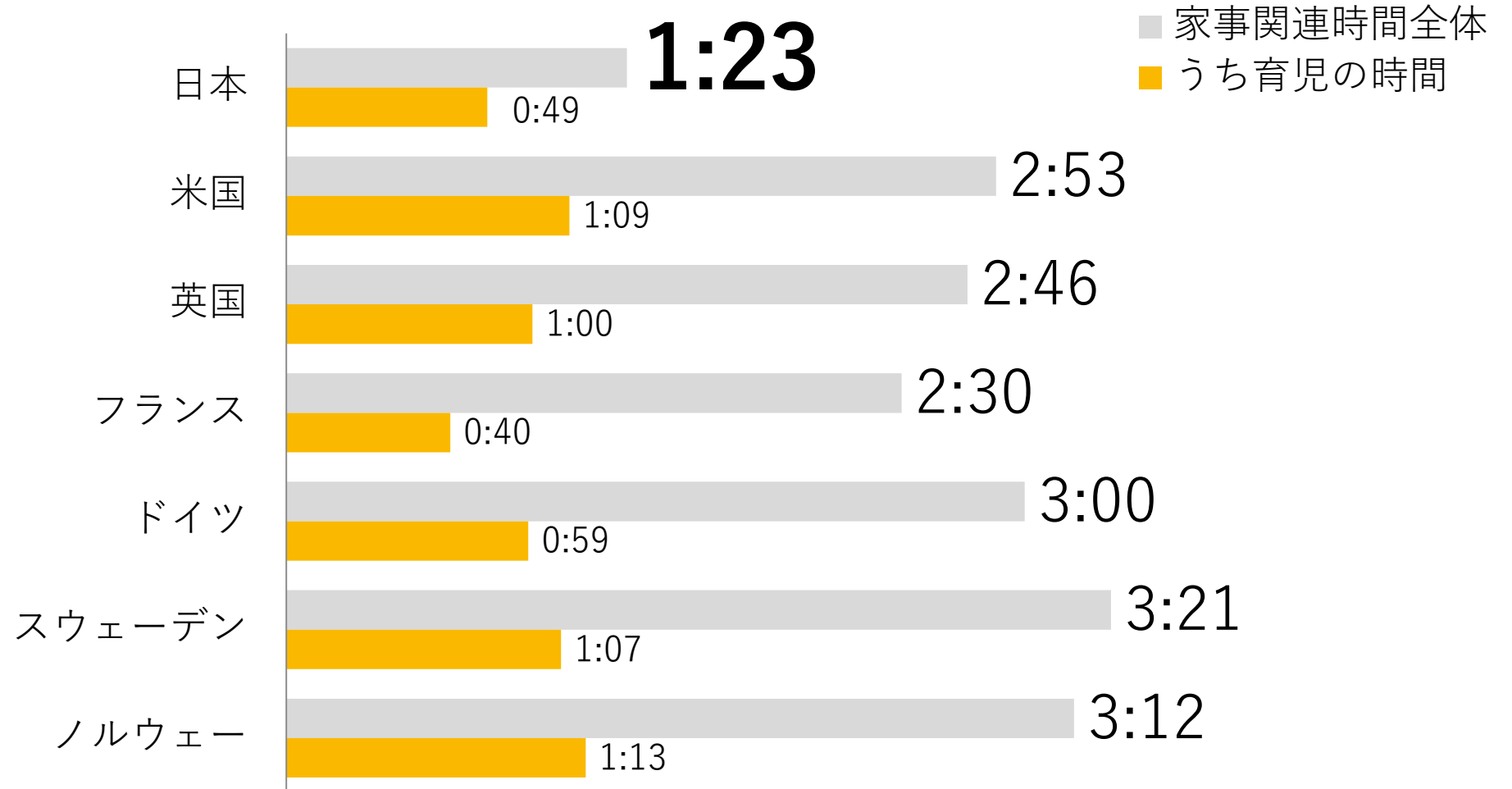
※末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。

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)

改正の 背景

日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、
1時間程度と国際的にみて低水準

夫の家事・育児
関連時間



1 Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”(2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S.“American Time Use Survey Summary”(2015)、及び総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。

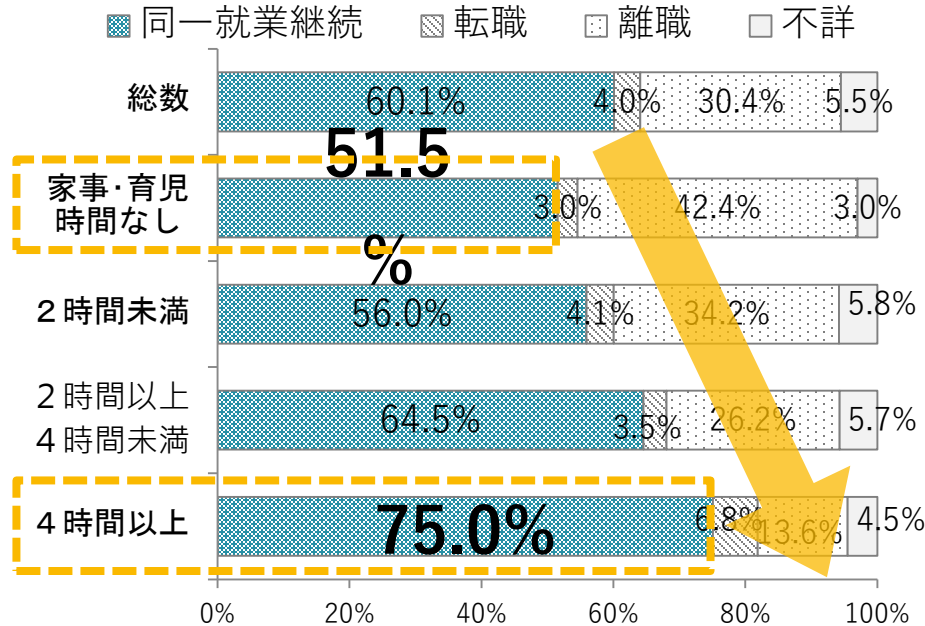
2 日本の数値は「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

改正の背景

女性の継続就業・第2子以降の出産と、男性の家事・育児時間との関係

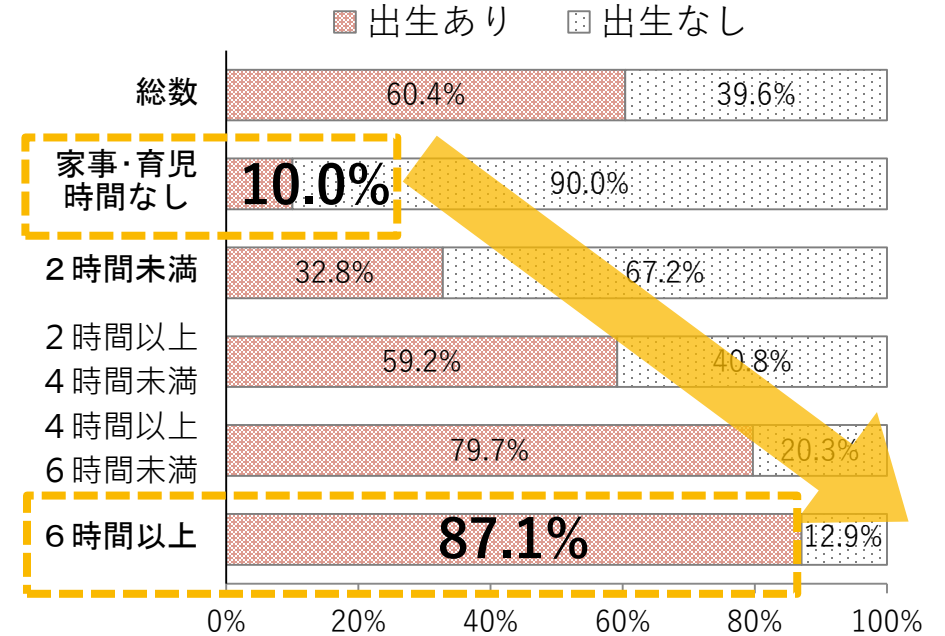
夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある

① 夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合



- (注意事項)
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
 - 第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
 - 第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦
 - 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれ夫婦
 - 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 - 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

② 夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合



- (注意事項)
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
 - 第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
 - 第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
 - 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
 - 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
 - 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 - 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

改正の内容

法改正の概要

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
- 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10月1日 施行

- 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等

令和5年4月1日 施行

- 5 育児休業取得状況の公表の義務化 ※1,000人超の企業

(1) 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。
- ・ 事業主は育児休業・産後パパ育休(令和4年10月1日から対象)に関して**以下のいずれかの措置を講じなければならない。**

- ① 研修の実施
- ② 相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 取得事例の収集・提供
- ④ 制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

- ・ 短期はもとより1カ月以上の**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
- ・ 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**

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化 (1) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

令和4年4月1日施行

① 研修の実施

研修は全労働者を対象とすることが望ましいが、
少なくとも**管理職は研修を受けたことがある状態に！**

取組例

インターネットサイト「イクメンプロジェクト」から社内研修用資料、動画をダウンロードして研修を実施

<研修資料、動画ダウンロード>

イクメンプロジェクトサイト



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



	産後パパ育休(出生時育児休業)	育児休業	育児休業
対象期間	子の出生後3週間以内 4週間まで取得可能	産後1年 (延長3歳まで)	産後1年 (延長3歳まで)
停止期間	育児休業の2週間以内	産後11か月まで	産後11か月まで
分割取得	分割して2回取得可能 (産後3週間以内)	分割して2回取得可能 (産後11か月以内)	分割分割不可
休業中の就業	労務協力を開始している場合に限り、 労働者が希望した期間で 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

男性の育児休業取得に関するポイントを解説。企業内研修で活用できます。

- Part1 00:01:14~ 育休を取るべきかどうか？
- Part2 00:07:30~ 企業側に育休のメリットはあるのか？
- Part3 00:13:24~ 育休期間を有意義に過ごすためには？

全編ダウンロード

全編(字幕版)ダウンロード

男性の育児休業取得促進セミナー資料
【管理職編】

育てる男が、家族を支える、社会が強くなる。

ダウンロード(ppbx形式)

ダウンロード(PDF形式)

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
(1) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

② 相談体制の整備等
(相談窓口設置)

- ・ 窓口の設置や相談対応者を置き、周知
- ・ 窓口は形式的でなく、実質的な対応が可能であること

③ 取得事例の収集・提供

- ・ 自社の育児休業の取得事例を収集
- ・ 書類の配布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

取組
例

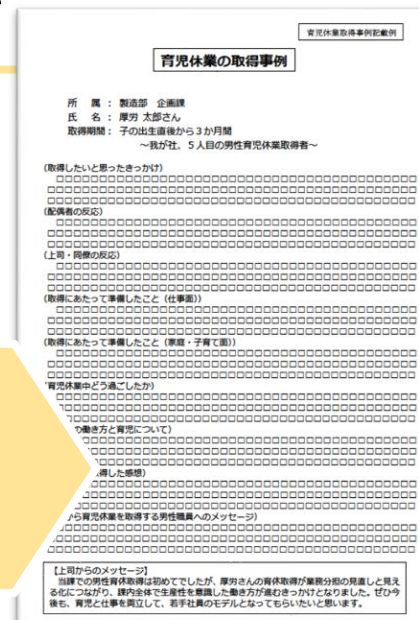
厚生労働省ホームページから「事例紹介、制度・方針周知ポスター例」をダウンロード。「育児休業の取得事例」を活用して育児休業取得者の事例をまとめ、社内イントラネットに掲載。

< 事例紹介様式のダウンロード >



厚生労働省ホームページ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

取組事例様式集 1ページ
「育児休業の取得事例」
をチェック！



1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
(1) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

④ 制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

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提示すること

取組例

厚生労働省ホームページ「事例紹介、制度・方針周知ポスター例」をダウンロード。「制度及び方針周知例」に社長のメッセージ等を記載し、社内掲示板に掲示。

<事例紹介様式のダウンロード>



厚生労働省ホームページ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

取組事例様式集 2 ページ
「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！」をチェック！



(2) 妊娠・出産(本人または配偶者)を申し出た労働者に対する 個別の**周知**、**意向確認**の措置の義務付け

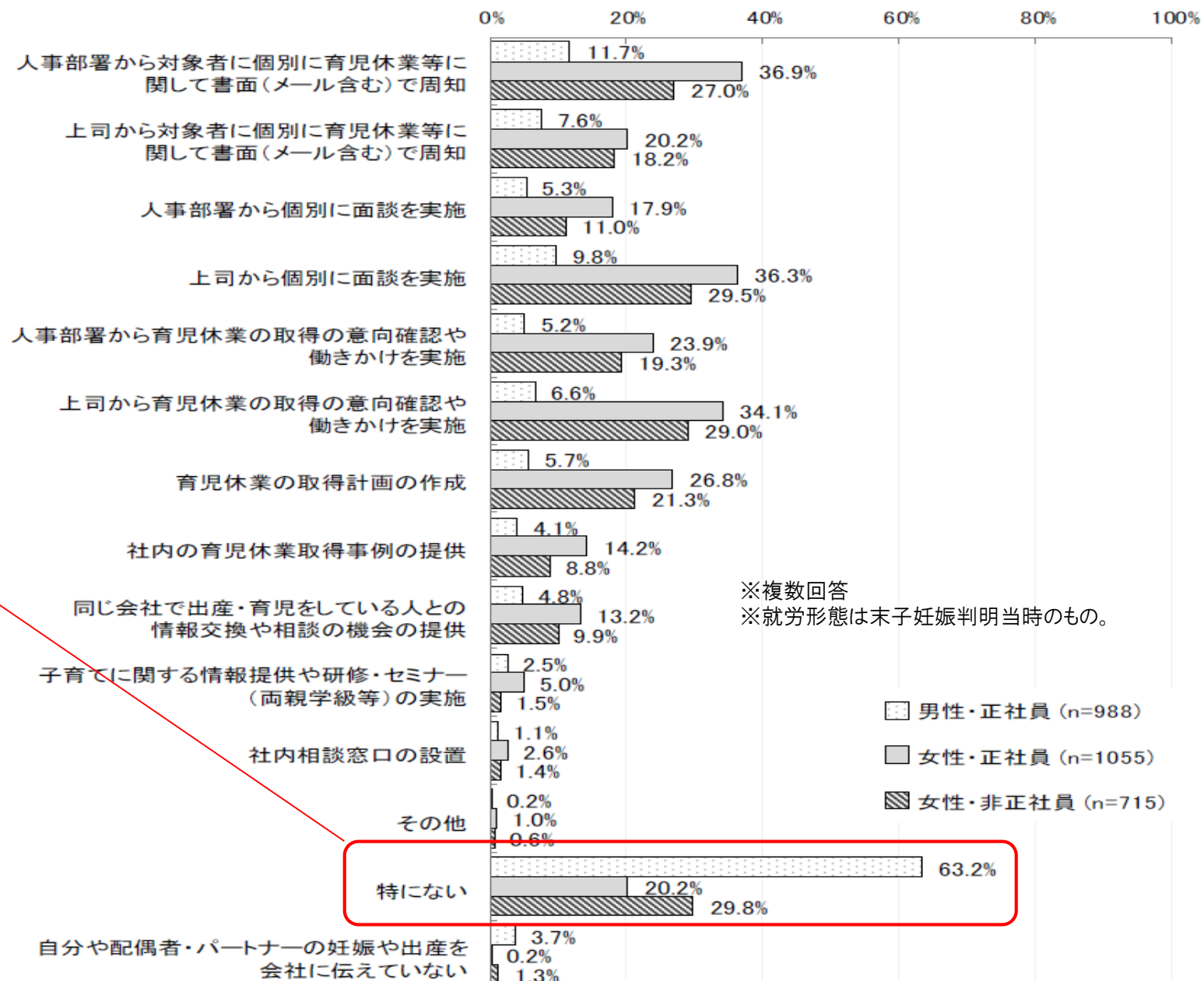
- ・ **周知** 育児休業制度等に関する以下の事項の周知

育児休業・産後パパ育休(令和4年10月1日から対象)に関して

- ① 制度内容
- ② 申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が負担すべき社会保険料の取り扱い

- ・ **意向確認** 休業の取得意向の確認

「男性・正社員」では、会社からの「働きかけがなかった」が62.3%と最も回答割合が高い。



※複数回答
 ※就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

出典：厚生労働省委託事業 「令和2年度 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」(株式会社日本能率協会総合研究所)

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

(2) 妊娠・出産(本人または配偶者)を申し出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

令和4年4月1日施行

< 措置の実施時期 >

労働者の妊娠・出産の申出時期 (出産予定日起算)	事業主による個別の周知、意向確認の措置の実施時期 (出産予定日起算)
1 か月半以上前	1 か月前までに
1 か月前まで	2 週間以内
1 か月前から 2 週間以内	1 週間以内などできる限り早めに

< 個別周知・意向確認の方法 >

面談、書面交付、FAX、電子メール等 いずれかの方法で！

FAX、電子メール等は労働者が希望した場合のみ

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

(2) 妊娠・出産(本人または配偶者)を申し出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

令和4年4月1日施行

< 留意事項 >

- 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認められない
- 意向確認については、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
- 妊娠・出産した労働者には以下を含む
 - ・労働者が特別養子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



取組例

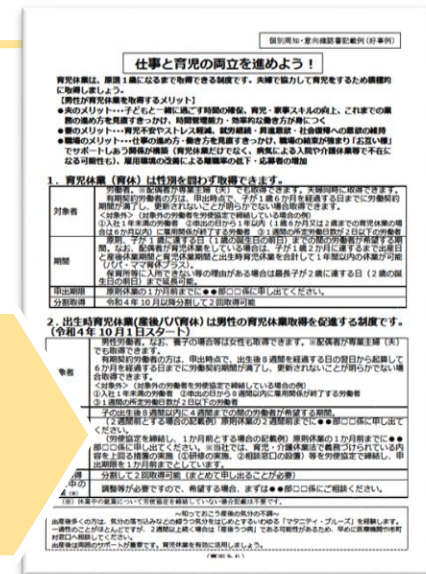
厚生労働省ホームページ「事例紹介、制度・方針周知ポスター一例」をダウンロード。「育児と仕事の両立を進めよう！」を活用して個別の制度説明と意向の確認をおこなう。

< 事例紹介様式のダウンロード >



厚生労働省ホームページ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

取組事例様式集 3～5ページ
「育児と仕事の両立を進めよう！」
等をチェック！



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

有期雇用労働者の休業取得要件

現行

改正

育児休業

- 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

- 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起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに間に契約が満了することが明らかでない

撤廃

取得要件は、それぞれ②のみになり、無期雇用労働者と同様の取り扱いになる。

※ 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

対応例

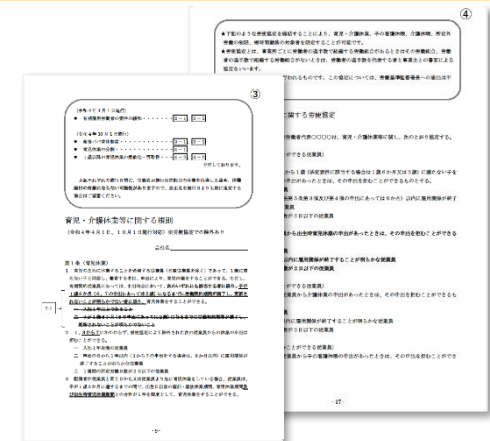
- ・ 就業規則等見直し

取組事例様式集 6、9 ページ
規定例 2-1 2-2 参照

< 雇用された期間が1年未満の者を除外する場合 >

- ・ 労使協定締結

取組事例様式集 14 ページ
労使協定の例 2-A 2-B 参照



就業規則の見直し

取組事例様式集 6 ページ

規定例 2-1 参照

2-1

第1条（育児休業）

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）であつて、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、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、~~次のいずれにも該当する者に限り、子が1歳6か月（6、7の申出にあっては2歳）になる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、~~育児休業をすることができる。

~~一 入社1年以上であること~~

~~二 子が1歳6か月（5の申出にあっては2歳）になる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こと~~

ポイント

- 入社1年以上の要件を廃止すること

就業規則の見直し

取組事例様式集 6 ページ

規定例 2-1 参照

2-1

2 1、3から7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1年以内（4から7の申出をする場合は、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

就業規則に規定した場合、労使協定についても締結する

1歳～1歳半

1歳半～2歳の育休

<雇用された期間が1年未満の者を除外する場合>

労使協定の締結

取組事例様式集 14 ページ

労使協定例 2-A 参照

2-A

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条

1 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**の申出にあつては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

1歳～1歳半

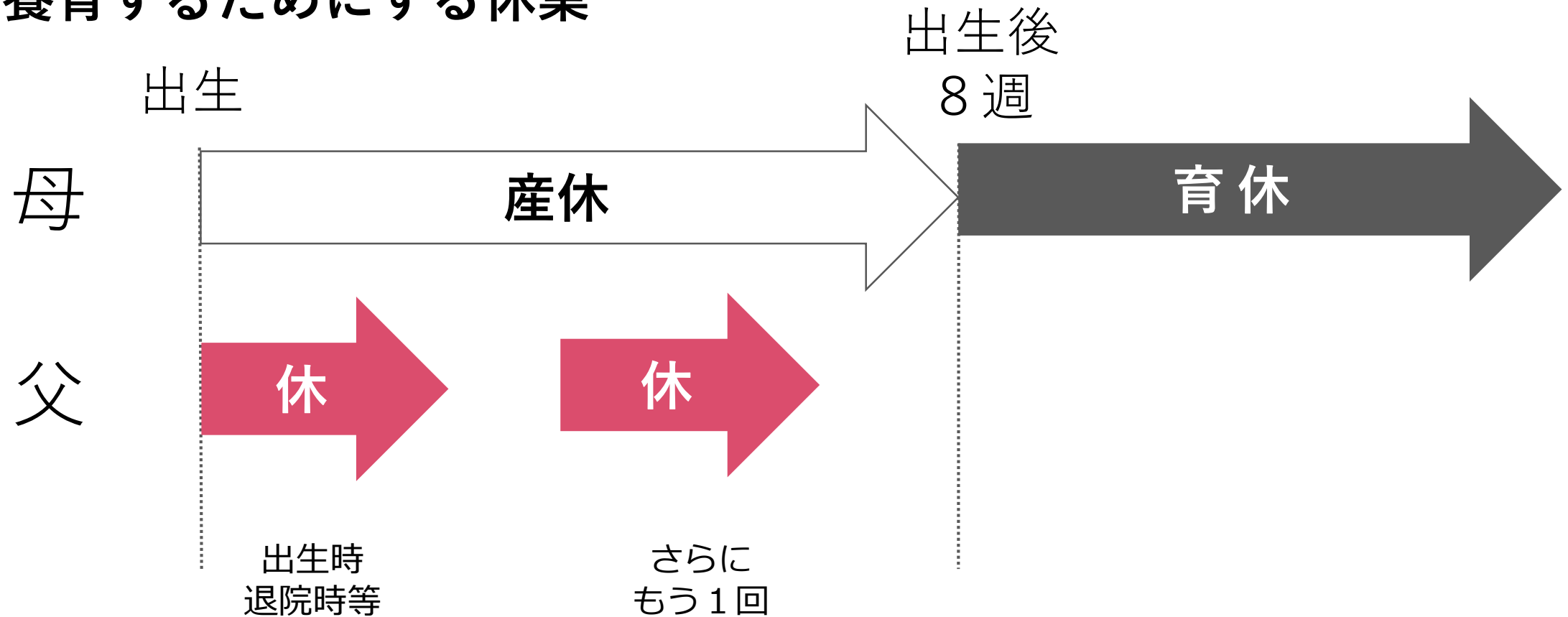
三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

1歳半～2歳の育休

就業規則と同様の内容で締結する

<産後パパ育休制度>

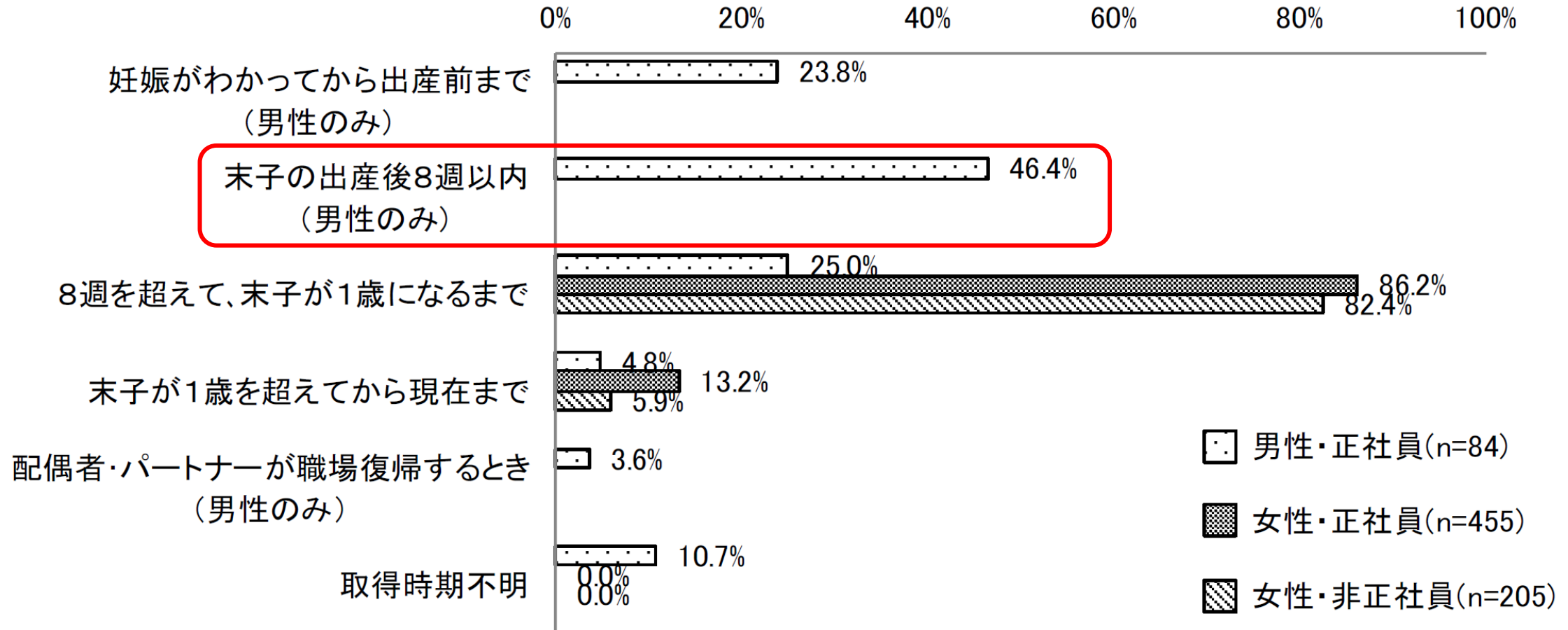
産後休業を取得していない労働者が、原則出生後8週間以内の子を養育するためにする休業



男性の育児休業取得時期

令和4年10月1日施行

「男性・正社員」では、「末子の**出産後8週間以内**」が**46.4%**で最も回答割合が高い。



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

(出典) 厚生労働省委託事業「平成30年度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」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

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

< 産後パパ育休制度 >

	産後パパ育休（育休とは別制度）	現行の育休制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後 8週間以内 4週間（28日） まで取得可能	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
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
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 が可能	原則就業不可

<対象>

原則出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない労働者

<対象となる有期雇用労働者>

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。

<労使協定を締結すれば対象外とすることが可能な労働者>

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。

<産後パパ育休の申出期限>

申出は原則休業開始の**2週間前まで**とするが、**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か月前までとするために、労使協定に定める職場環境の整備等の措置)

- ① 次に掲げる措置のうち、2以上の措置を講ずること。
 - ・雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
 - ・育児休業に関する相談体制の整備
 - ・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
 - ・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
 - ・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。

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

<産後パパ育休期間における就業の手続きの流れ>

※労使協定をあらかじめ締結している場合に限る

- 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。
 - (イ) 就業可能日
 - (ロ) 就業可能日における就業可能な時間帯等
- ② 事業主は、①の申出がされたときは、次の事項を労働者に速やかに提示。
 - (イ) 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)
 - (ロ) (イ)の就業させることを希望する日に係る時間帯等
- ③ ②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。
- ④ ③の同意を得た場合、事業主は同意を得た旨と、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

<産後パパ育休期間における就業の留意点>

※労使協定をあらかじめ締結している場合に限る

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的に求めること
- ・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。

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

<産後パパ育休期間における就労日数等の上限>

※労使協定をあらかじめ締結している場合に限る

- ・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2週間の産後パパ育休を取得する場合（休業期間中の所定労働日は10日、所定労働時間80時間となる場合）は

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時間未満となる。

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

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

就業規則の見直し

取組事例様式集 8 ページ

規定例 3-1 参照

3-1

第2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、子の誕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、子の誕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。

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でない従業員

三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

就業規則に規定した場合、労使協定についても締結する

就業規則の見直し

取組事例様式集 8 ページ

規定例 3-1 参照

3-1

3 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。

4 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。

5 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。

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

<雇用期間が1年未満の労働者等を対象外とする場合>

労使協定の締結

取組事例様式集 14 ページ

労使協定例 3-A 参照

3-A

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

就業規則と同様の内容で締結する

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

<申出の期間を1か月前までする場合>

労使協定の締結

取組事例様式集 15 ページ

労使協定例

3-B

参照

3-B

（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。

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。

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

<産後パパ育休中に就労を可能とする場合>

就業規則の見直し

取組事例様式集 9 ページ 規定例 3-2 参照

3-2

6 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。

7 会社は、6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。

労使協定の締結

取組事例様式集 16 ページ 労使協定例 3-C 参照

3-C

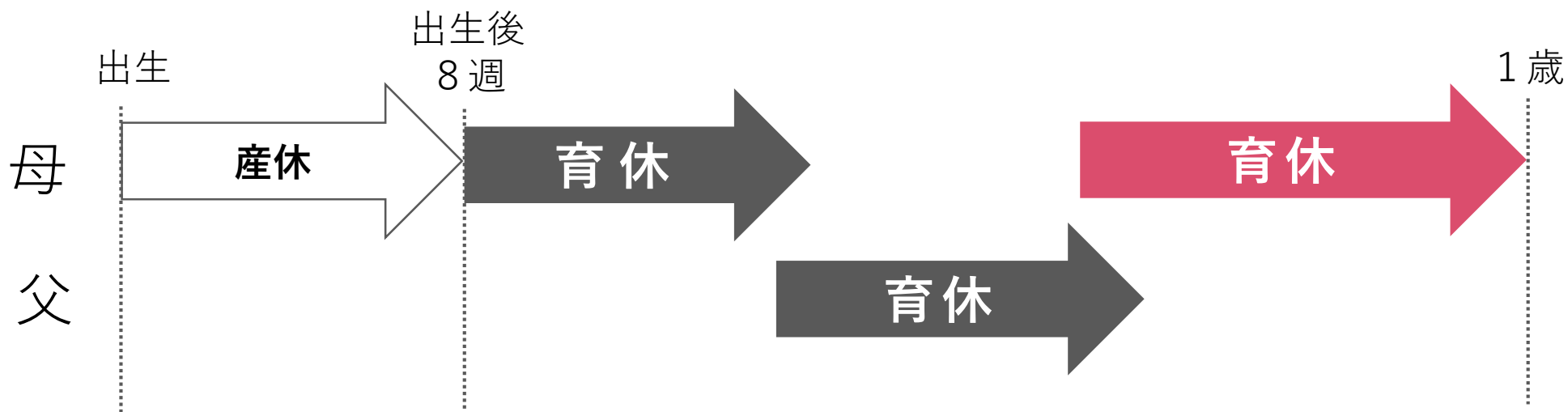
（出生時育児休業中の就業）

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ることができるものとする。

4 育児休業の分割取得等

令和4年10月1日施行

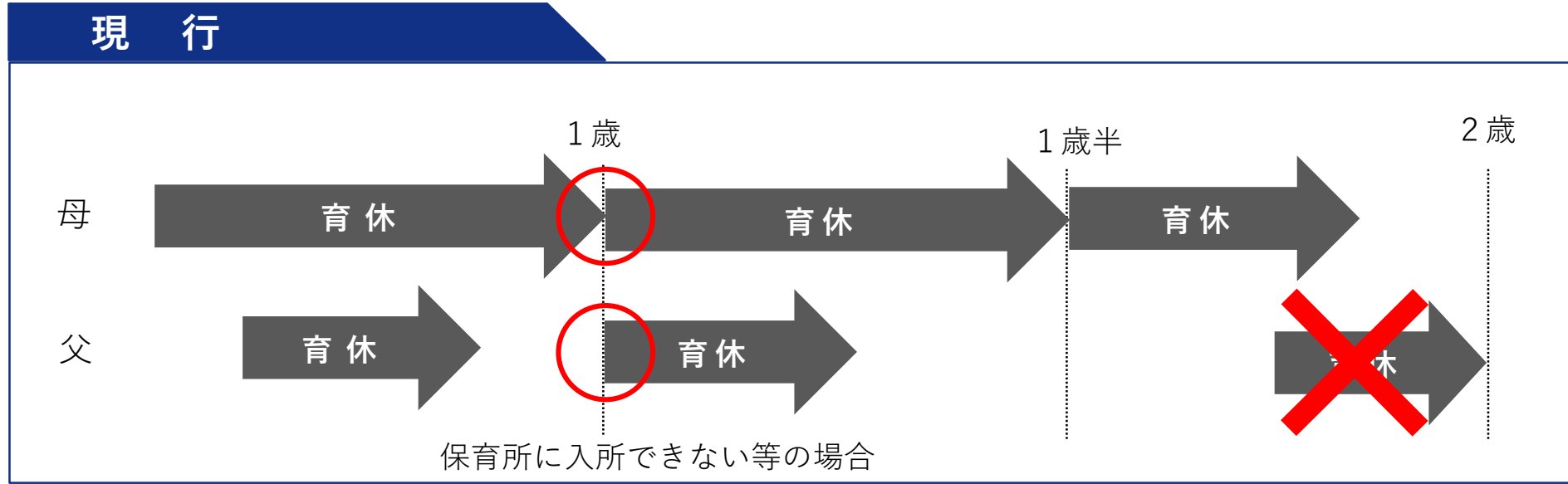
	新 育休制度	現行の育休制度
対象期間 取得可能日数	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
分割取得	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可



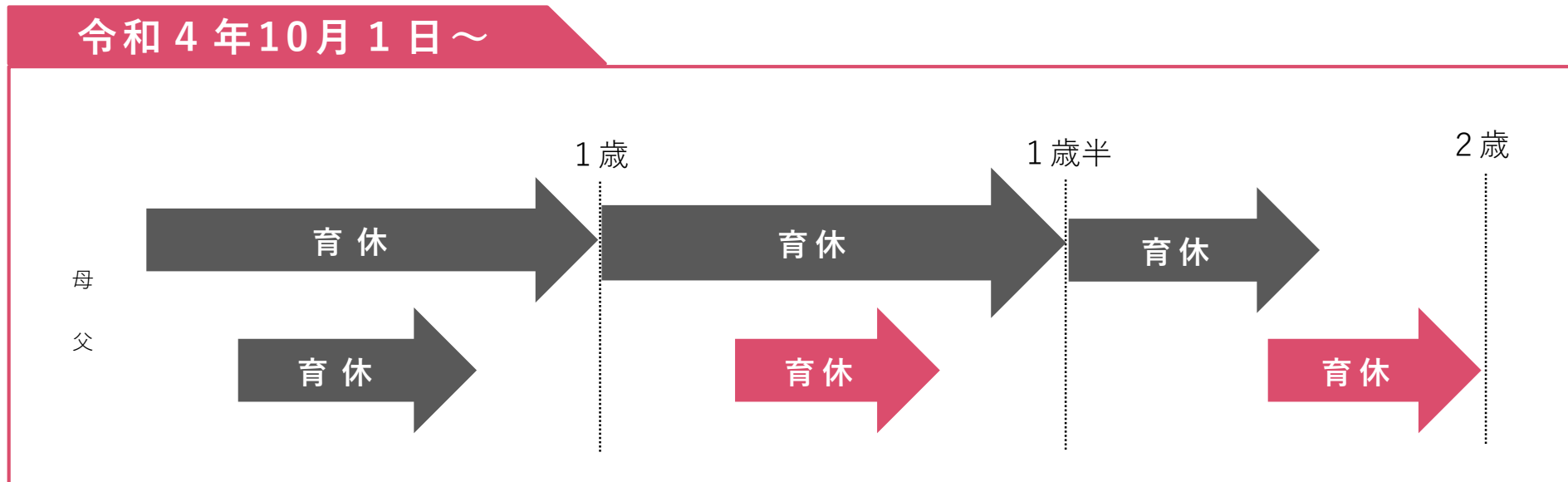
	新 育休制度	現行の育休制度
1歳以降の延長	<p>育休開始日を柔軟化</p> <p><u>期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする</u>観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。</p>	<p>育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定</p>

4 育児休業の分割取得等

令和4年10月1日施行



1歳以降の育児休業の開始日は、各期間の初日に限られる

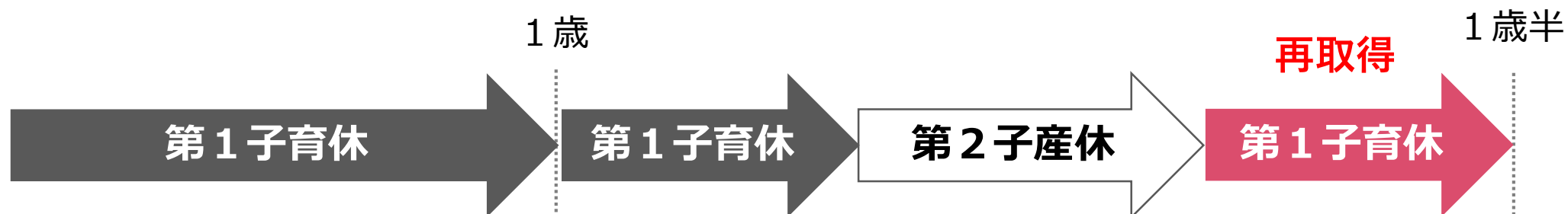


夫婦の一方が、各期間の初日に育児休業を取得していれば、**もう一方は期間の途中からスタートできる**

4 育児休業の分割取得等

令和4年10月1日施行

	新 育休制度	現行の育休制度
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 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る。	再取得不可



対応例

< 育児休業の分割取得 >

- ・ 就業規則を改定

取組事例様式集 8 ページ
規定例 4-1 参照

< 1歳以降の育児休業開始日の柔軟化 >

- ・ 就業規則を改定

取組事例様式集 7 ページ
規定例 4-2 参照

< 1歳以降の育児休業の再取得 >

- ・ 就業規則を改定

取組事例様式集 7 ページ
規定例 4-3 参照

③

(令和4年4月1日施行)
 ● 有期雇用労働者の要件の緩和・・・2-1, 2-2

(令和4年10月1日施行)
 ● 産後パパ育休制度・・・3-1, 3-2
 ● 育児休業の分割・・・4-1
 ● 1歳以降の育児休業の柔軟化・再取得・・・4-2, 4-3
 で示しております。

上記それぞれの施行日前に、労働者が施行対応部分の休業を取得した場合、休業給付の対象にならない可能性がありますので、改正点を施行日より前に規定する場合はご注意ください。

育児・介護休業等に関する規則

(令和4年4月1日、10月1日施行対応) ※労使協定での除外あり

会社名 _____

第1条 (育児休業)

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、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、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、次のいずれにも該当する者に限り、子が1歳6か月(6、7の申出にあっては2歳)になる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、育児休業をすることができる。

2-1

- 一 入社1年以上であること
 - 二 子が1歳6か月(5の申出にあっては2歳)になる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こと
- 2 1、3から7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1年以内(3から7の申出をする場合は、6か月以内)に雇用関係が終了することが明らかでない従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

< 育児休業の分割取得 >

就業規則の見直し

取組事例様式集 8 ページ

規定例 4-1 参照

4-1

1歳～1歳半
までの育休

1歳半～2歳までの育休

9 1に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき~~1~~**2**回までとする。**4又は5に基づく申出**は、産前・産後休業等が始まったことにより4又は5に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。**6又は7に基づく申出**は、産前・産後休業等が始まったことにより6又は7に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。~~ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。~~

ポイント

- 1歳までの間で2回まで育休を取得できるようにすること
- 1歳以降の育休については1回限り（再取得を除く）
- パパ休暇は法改正により廃止

< 1歳以降の育児休業開始日の柔軟化 >

就業規則の見直し

取組事例様式集 7 ページ

規定例 4-2 参照

4-2

4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

- (1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
- (2) 次のいずれかの事情があること
 - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- (3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

ポイント

- 途中交代、重複は可能だが、期間を空けることはできない
- 2歳までの育休も同様

< 1歳以降の育児休業の再取得 >

就業規則の見直し

取組事例様式集 7 ページ

規定例 4-3 参照

1歳までの育休

1歳～1歳半
までの育休

4-2

5 4にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

7 6にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1、4又は5に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

ポイント

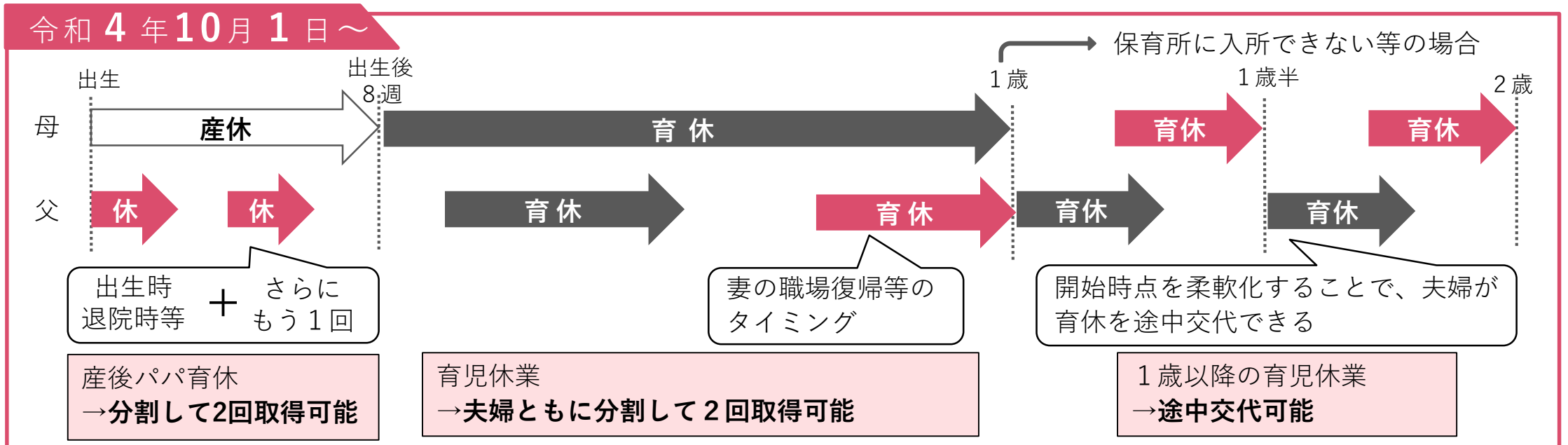
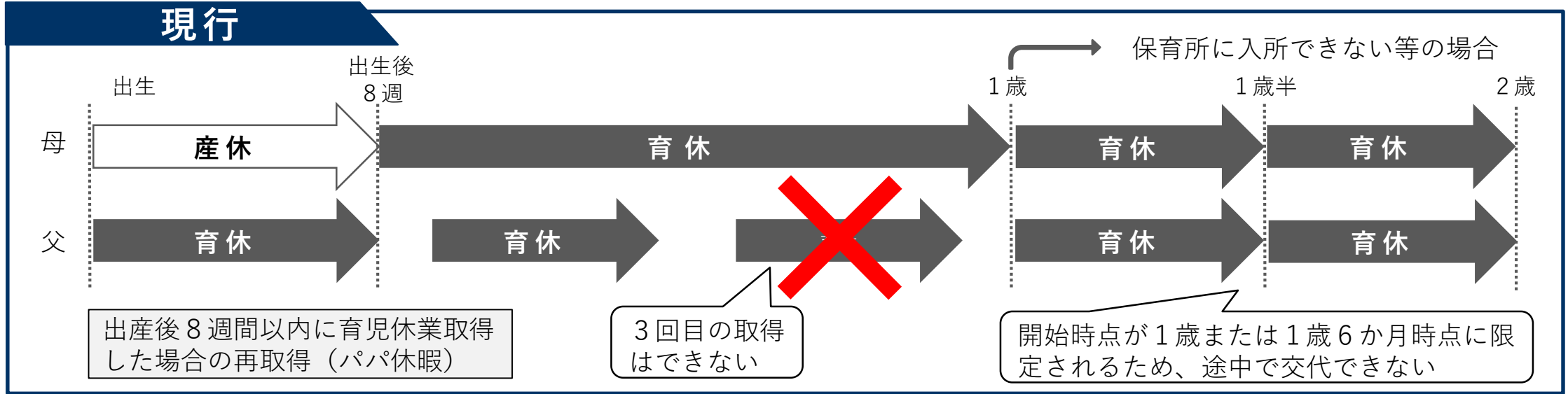
●産前・産後休業のみならず、産後パパ育休、新たな育児休業または介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できる。

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等

令和4年10月1日施行

例



5 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

令和5年4月1日施行

常時雇用する労働者(※1)が**1,000人を超える事業主**に、**育児休業等の取得の状況**（以下の①または②のいずれかの割合）を**年1回、公表**することを義務付け。

(※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次のような労働者。

- ・期間の定めなく雇用されている者
- ・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

① 育児休業等の取得割合

公表前事業年度においてその雇用する男性労働者が育児休業等をしたものの数

公表前事業年度において、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

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度においてその雇用する男性労働者が育児休業等をしたものの数 + 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を利用したものの数

公表事業年度において、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

- ・産後パパ育休を含む育児休業等の取得者数について計算すればよい。
- ・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も、当該休業や休暇が同一の子について取得した場合は、1人として数える。
- ・事業年度をまたいで育児休業を取得した場合は、育児休業を開始した日を含む事業年度のみ1人として数える。
- ・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は、最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とする。44

5 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

令和5年4月1日施行

- 公表する割合とあわせて以下を明示すること。
 - ・ 当該割合の算定期間である公表前事業年度の期間
 - ・ 休業等の取得の状況（① 育児休業等の取得割合、または② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合）いずれかの方法により算出したものか
- インターネットの利用（自社ホームページや「両立支援のひろば」など）その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるよう公表すること。

取組 例

令和5年4月1日施行に向け**令和4年度の育休実績集計の準備を！**
（公表日からみた**前事業年度の実績**について公表が必要）

自社のホームページや『**両立支援のひろば**』に育休取得実績を公表。



両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト） <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

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）。

施行に向けた準備



厚生労働省ホームページ

● 改正育児・介護休業法に関する情報・資料を掲載



厚生労働省ホームページ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

テーマ別に探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 子ども・子育て > 職場における子育て支援 > 事業者の方へ > 育児・介護休業法について

子ども・子育て 育児・介護休業法について

育児・介護休業法 関連パンフレット
★こちらからご覧いただけます。

トピックス

育児・介護休業法が改正されました ～令和4年4月1日から段階的に施行～

令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました。

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【令和4年10月1日施行】
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・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【令和4年4月1日施行】
- 3 育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け【令和5年4月1日施行】
- 5 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】

令和3年改正法解説資料

● 個別周知・意向確認様式、事例紹介様式、制度・方針周知ポスターのダウンロード



厚生労働省ホームページ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

テーマ別に探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・均等 > パンフレット、関連資料、調査結果 > 育児・介護休業等に関する規則の規定例

育児・介護休業等に関する規則の規定例

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4月1日、10月1日施行対応版) (令和3年10月作成)

- 01 パンフレット(詳細版全体) [10,773KB]
- 02 表紙・目次(はじめに) [828KB]
- 03 就業規則における育児・介護休業等の取扱い [551KB]
- 04 育児・介護休業等に関する規則の規定例 [6,137KB]
- 05 社内様式例 [804KB]
- 06 育児・介護休業等に関する労使協定の例 [721KB]
- 07 参考様式(個別周知・意向確認書記載例、事例紹介、制度・方針周知ポスター) [735KB]
- 08 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)所在地 [780KB]

Word版はこちらから

- 09 育児・介護休業等に関する規則の規定例 [438KB]
- 10 社内様式例 [648KB]
- 11 労使協定の例 [221KB]
- 12 参考様式
個別周知・意向確認書記載例 [1,028KB]
事例紹介、制度・方針周知ポスター例 [735KB]

(Word版)
個別周知・意向
確認書記載例

(Word版)
事例紹介、制度・方針
周知ポスター例



イクメンプロジェクトサイト



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

- ・積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・促進するプロジェクト（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

● 社内研修用資料、動画ダウンロード



イクメンプロジェクトサイト
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

● 男性の育児休業取得促進セミナー等のご案内



イクメンプロジェクトサイト
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>

The screenshot displays the website's main navigation and content areas. At the top, there's a blue banner for '企業向け法改正のポイントがわかる!' (Points of legal changes for companies!). Below it are red and orange buttons for '教えて！育児・介護休業法' (Teach me! Childcare and nursing leave laws) and '育児・介護休業法が変わります！' (Childcare and nursing leave laws are changing!). A teal button for 'オンラインセミナー' (Online seminar) is also present. The main content area features a grid of icons and text boxes for: '職場内研修用資料' (In-house training materials), 'プロジェクト活動レポート' (Project activity reports), 'ポスターやハンドブックなどダウンロードページ' (Poster and handbook download page), 'イクメン体験談 (先輩パパたちの声)' (Ikumen experience stories), 'イクメンの星' (Ikumen stars), '地方のイクメン施策 & イクボス紹介' (Local Ikumen policies and Ikubos introduction), 'バナーを貼ろう！' (Let's post banners!), 'イクメン2020 キャンペーン' (Ikumen 2020 campaign), and 'イクメンプロジェクトチャンネル' (Ikumen Project Channel). At the bottom, there are buttons for 'ご当地イクメン&イクボス 取組事例 大募集!' (Local Ikumen & Ikubos case studies recruitment), 'イクメン企業宣言を「する」(企業・団体)' (Ikumen company declaration), 'イクボス宣言を「する」(企業・団体)' (Ikubos declaration), and '育児体験談を「投稿する」' (Post childcare experience stories).

岐阜労働局 雇用環境・均等室

岐阜労働局では、改正法の円滑な施行に向け、労働者、事業主等からの相談に幅広く対応できる「育児休業制度等に関する相談窓口」を開設しています。

相談窓口

岐阜労働局
雇用環境・均等室内

受付時間

平日 9:00 ~ 16:30

相談方法

来室または電話
TEL:058-245-1550

●岐阜労働局HPにおいて企業向けの説明動画を掲載中

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



The screenshot shows the homepage of the Gifu Labor Office website. The main content area features a news article titled 「改正育児・介護休業法」についての説明動画を掲載しました. The article text states that the revised laws were implemented in April of this year and that an explanatory video has been uploaded to the YouTube channel. Below the text is a video player thumbnail with the title 「改正育児・介護休業法」について and a red button labeled 「動画の視聴はこちら」. The right sidebar contains a navigation menu with categories like 「ニュース&トピックス」, 「トピックス」, 「報道発表資料」, and 「イベント」, with a sub-menu for 「2021年度」.