

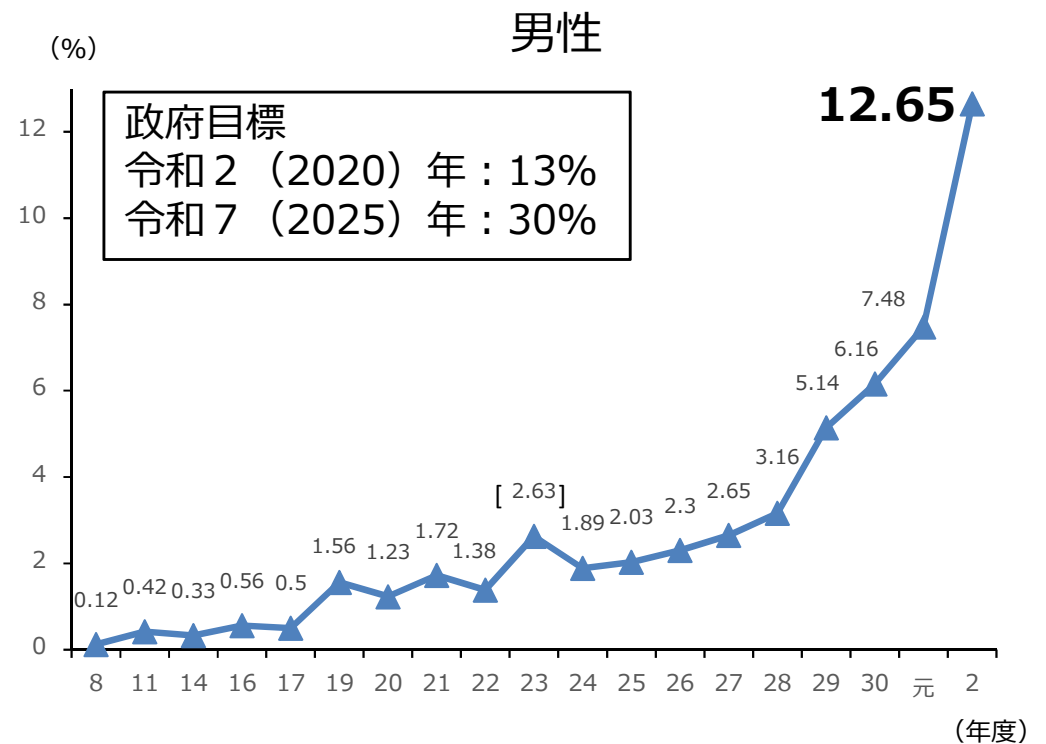
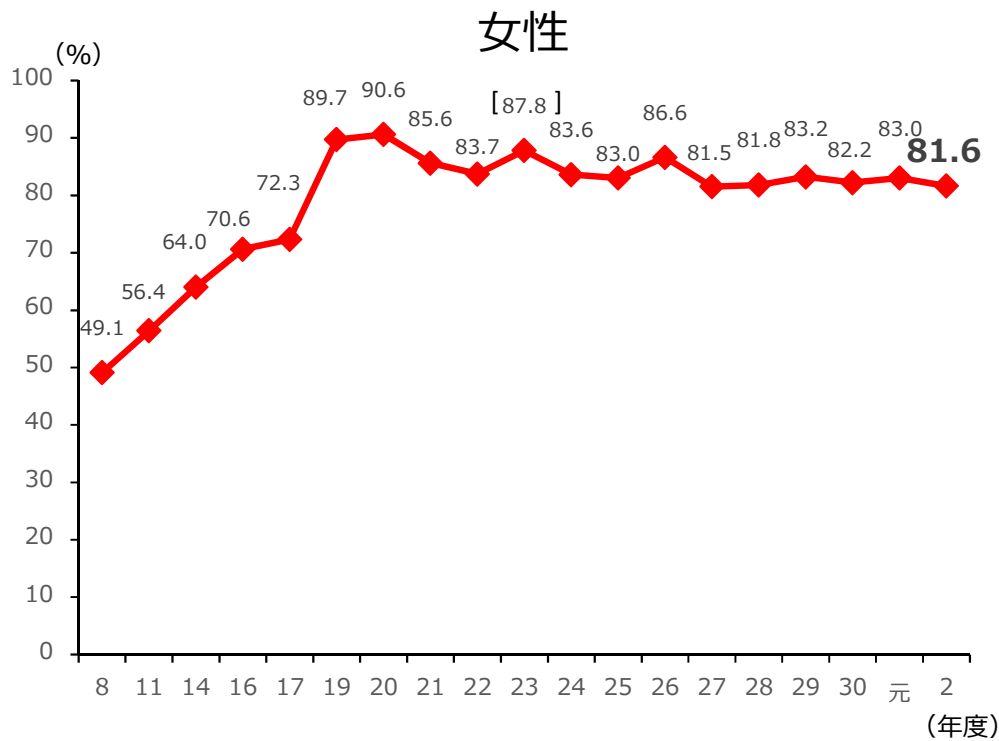
育児・介護休業法の改正について

厚生労働省 群馬労働局雇用環境・均等室

育児休業の現状と問題点

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%）。



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

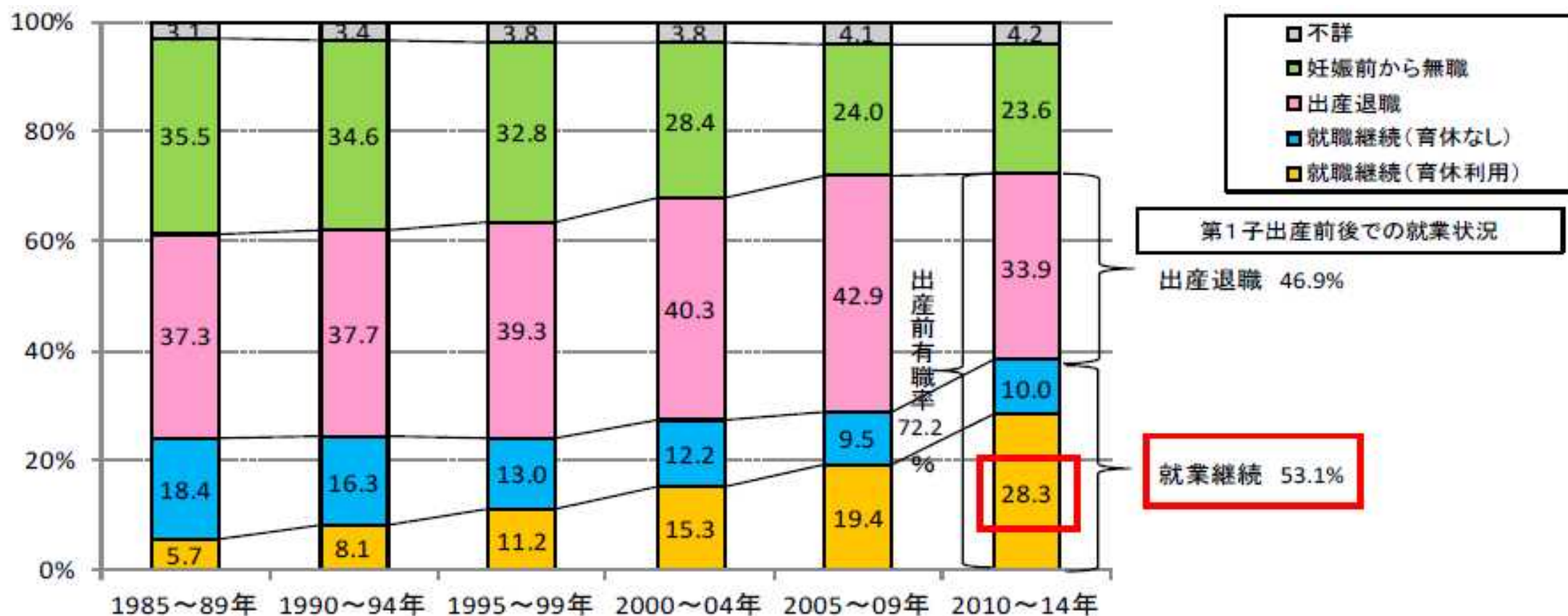
（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

（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」

第1子出産前後の妻の就業変化

第1子出産前に職業に就いていた人（ピンク+青+オレンジ）のうち
 出産退職（ピンク）… 46.9%
 継続就業… 育休なし（青）+ 育休利用（オレンジ）= 53.1%



(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)。(赤枠部分については内閣府男女共同参画局にて記入。以下同じ。)
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用)ー妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし)ー妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
 出産退職ー妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
 妊娠前から無職ー妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

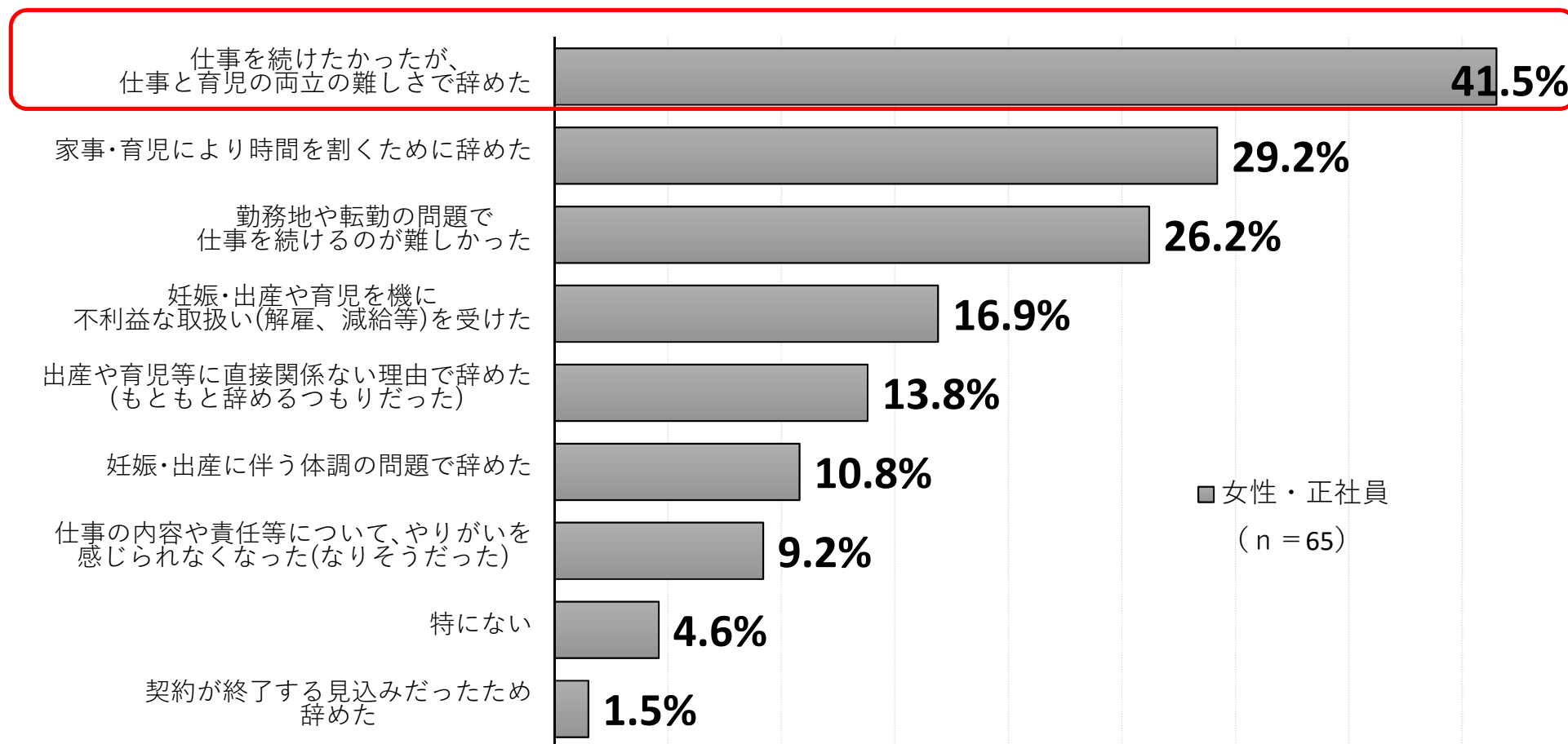
妊娠・出産を機に退職した理由（複数回答）

妊娠・出産を機に退職した理由

「両立の難しさで辞めた」 41.5%

「転勤等で就業継続が困難」 26.2%

（※対象：末子妊娠判明当時の仕事を辞めた、現在は就業中の女性正社員）

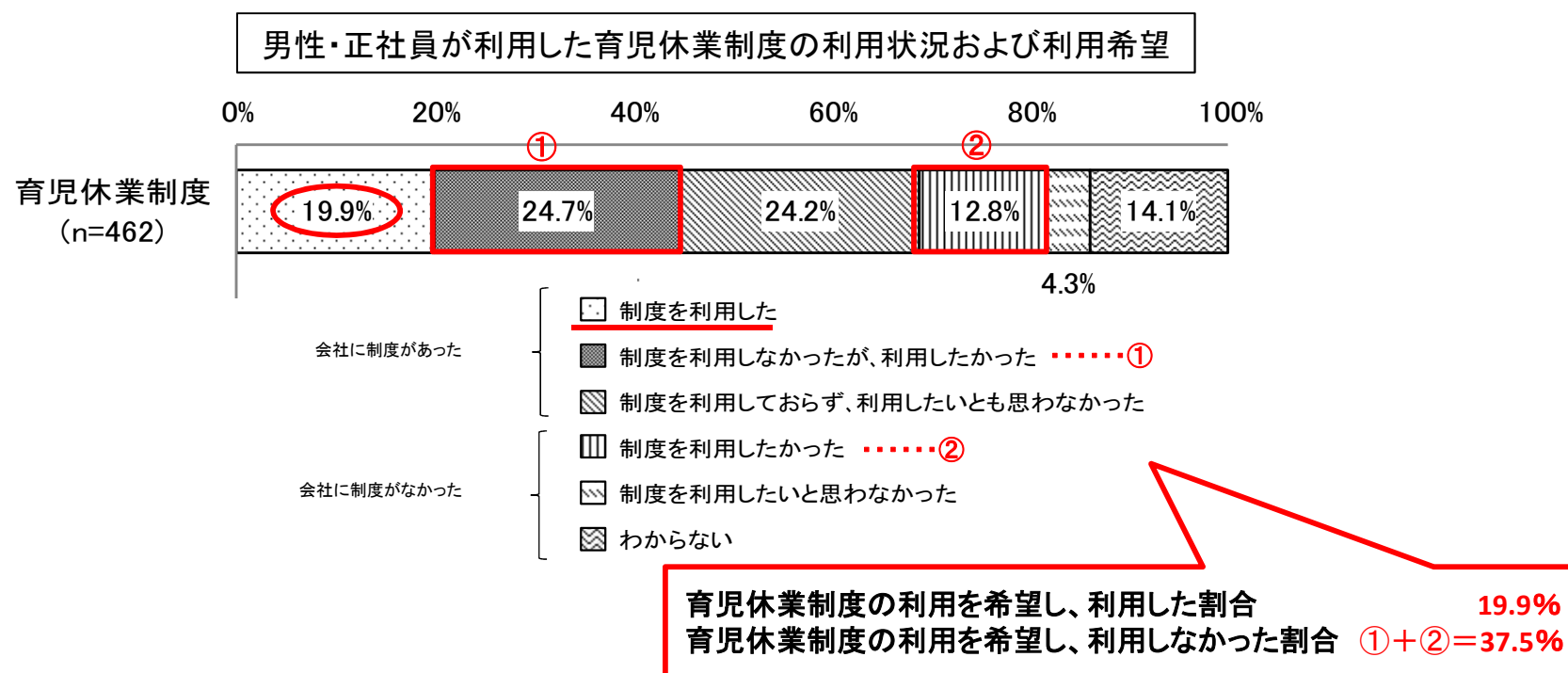


【資料出所】株式会社日本能率協会総合研究所

「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」

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。



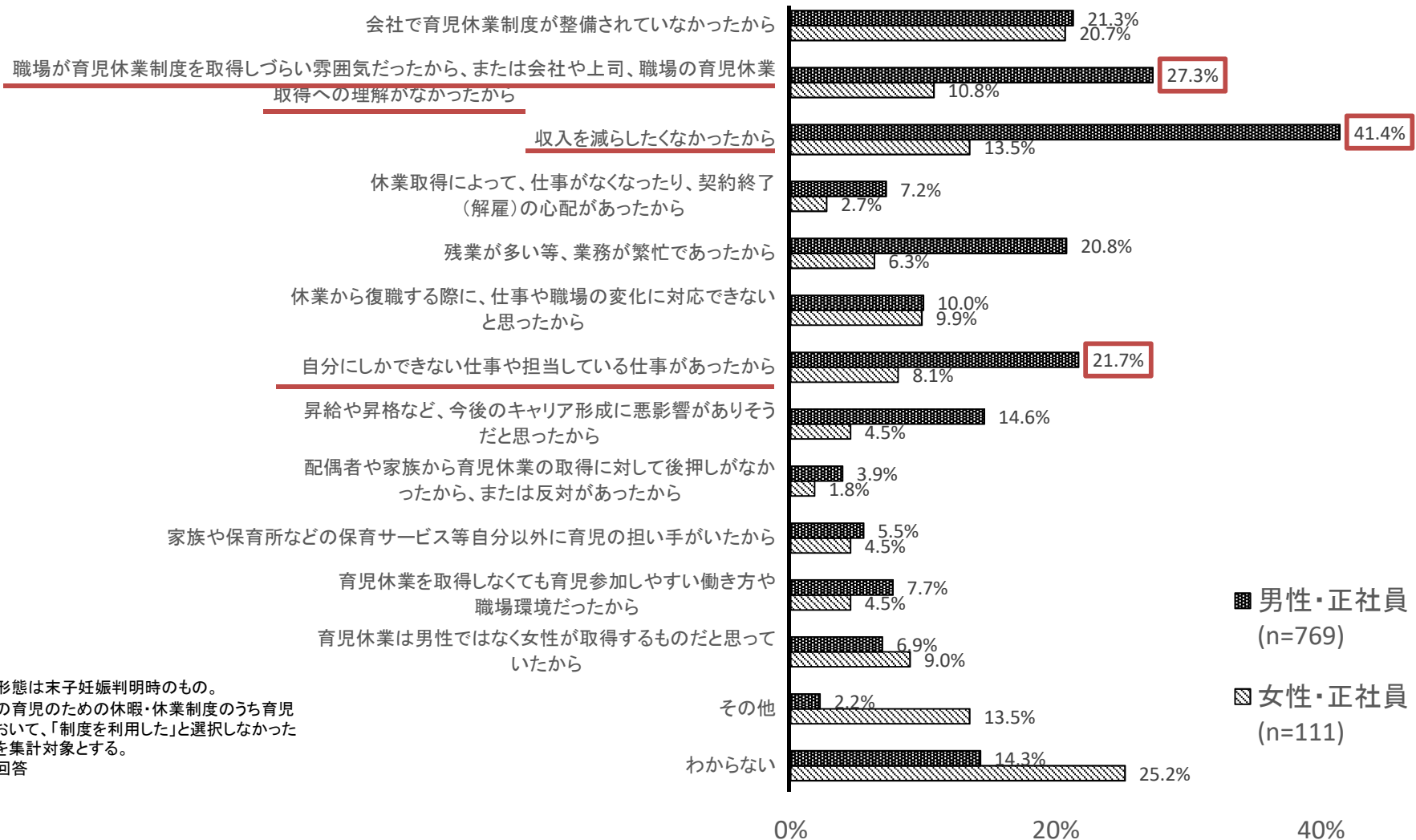
※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

※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。



※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

改正事項について

令和4年（2022年）4月1日施行

- ①個別の制度周知・休業取得の意向確認
- ②育児休業等が取得しやすい雇用環境整備の措置の義務化
- ③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（2022年）10月1日施行

- ④出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）の創設
- ⑤育児休業の分割取得

令和5年（2023年）4月1日施行

- ⑥育児休業取得状況の公表の義務化

改正事項 1 令和4年4月1日施行

- ①個別周知と意向確認の義務
- ②育休取得しやすい雇用環境整備の義務

個別の制度周知・休業取得意向確認の義務

事業主の義務

●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。

誰に？	（本人又は配偶者の）妊娠・出産等の申し出をした労働者
何を？	①～④のすべての事項を周知する必要があります。 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
どうやって？	①面談（オンラインも可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか ※③④は労働者が希望した場合のみ



育児休業取得の意向確認については

- ① 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 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。

個別周知・意向確認の記載例

群馬労働局HP 各種用例・制度・手続き＞雇用環境・均等関係＞育児・介護休業法＞育児・介護休業法の改正について

🏠 群馬労働局 > 各種法令・制度・手続き > 雇用環境・均等関係 > 育児・介護休業法の改正について
～令和3年（2021年）6月に育児・介護休業法が改正されました～

育児・介護休業法の改正について ～令和3年（2021年）6月に育児・介護休業 法が改正されました～

▶ [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）](#)(PDF:340KB)

▶ 個別周知・意向確認、雇用環境整備の例

① 育児休業制度等の個別周知・意向確認の例

・ [個別周知・意向確認書記載例](#)（Word: 1MB）

 クリック 次ページ

② 育児休業等を取得しやすい雇用環境の整備

・ 社内研修用資料、動画

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

・ [育児休業制度及び取得促進方針周知例](#)（Word :671KB）

・ [育児休業取得事例紹介記載例](#)（Word:515KB）

育児休業を取得しやすい雇用環境整備

事業主の義務

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（**相談窓口設置等**）
- 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**

○育児休業（産後パパ育休含む）を取得しやすい雇用環境整備は、男女とも対象に実施してください。

○「雇用環境整備」に関する取組例も群馬労働局のホームページからダウンロードしてご利用いただけます。

群馬労働局HP：各種法令・制度・手続き＞雇用環境・均等関係＞育児・介護休業法＞育児・介護休業法の改正について

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

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

■「イクメンプロジェクト」とは

- 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



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

イクメン体験談
(先輩パパたちの声)

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

地方のイクメン施策
& イクボス紹介

バナーを貼ろう！

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！

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』

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



研修資料（動画・パワーポイント）をダウンロードする

研修資料には、

【動画資料】と【研修担当者が使用するパワーポイント資料】があります。
本ページに掲載してある資料を端末にダウンロードのうえ、ご利用ください。
※利用にあたっての申請や連絡は不要です。
※営利目的の使用は禁止しております。

【動画資料】

20分程度の動画です。
例えば、ダウンロードしたものを研修で上映し、
パワーポイント資料も説明するなどご活用ください。
※YouTubeの「イクメンプロジェクト公式チャンネル」でもご覧いただけます。
<https://www.youtube.com/channel/UCC-fnz0MzEFIAsrT0fvlvMA>

【研修担当者が使用するパワーポイント資料】

説明時間30～40分程度を想定した資料です。
研修受講者への配布資料としても活用できます。
研修担当者用の説明文付きのものも別に印刷できます。
動画と併用することで、仕事と育児の両立支援について理解が促進されます。

令和4年4月1日追加された事業主の義務

要点

全ての事業主

- 1 育児休業・産後パパ育休の申出をしやすい環境整備をすることは事業主の義務です！

例) 全従業員に対し、年1回、育児休業制度の内容等の研修を実施、育児休業に関する相談窓口を設置し事業所内の従業員に周知、年1回育休取得体験談を社内報で紹介、など。

妊娠・出産の申出があった事業主

- 2 本人又は配偶者の妊娠・出産について労働者から申出があったら、以下の2つは事業主の義務です。

義務1 育休制度について、制度の内容、申出先、給付金等について説明すること

義務2 「育休とる？」と意向確認すること

改正事項 1 令和4年4月1日施行

③有期雇用労働者の要件緩和

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

※無期雇用労働者と同様の取り扱い

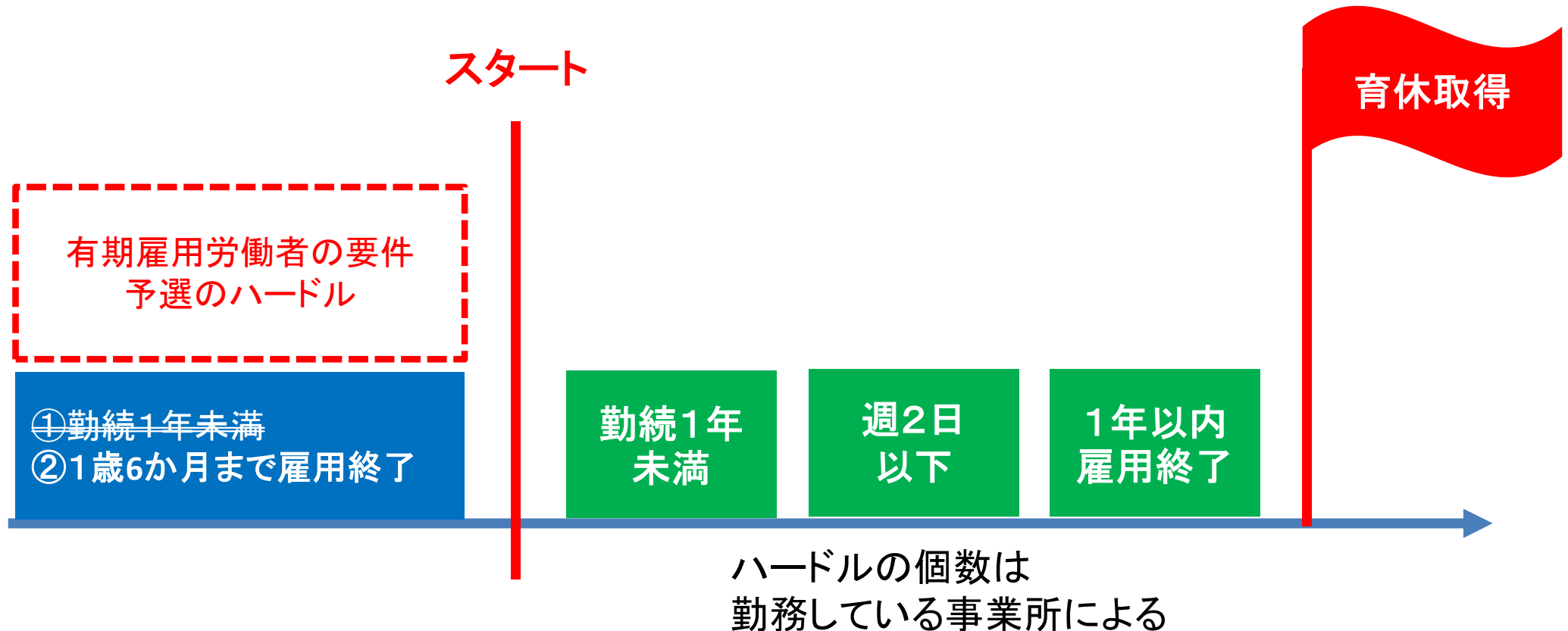
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)

※※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。

？よくある質問： 勤続1年未満の有期雇用労働者は育休はとれるのか？



💡 回答します： 無期雇用労働者と同様に労使協定の締結により引き続き雇用された期間が1年未満の労働者として除外することはできません

そもそも「育児休業」はどのような内容？

▶制度の概要

原則、労働者がその1歳に満たない子を養育するためにする休業

▶対象労働者

- ①労働者（日々雇用を除く）
- ②有期契約労働者は申出時点において次の要件を満たすことが必要
 - ・~~同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること~~
 - ・子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）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こと

▶労使協定で対象外にできる労働者

- ・雇用された期間が1年未満の労働者
- ・1年（1歳以降の休業の場合は、6か月）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

そもそも「育児休業」はどのような内容？ （続き）

▶ 期 間

- ・原則、子が1歳（保育所に入所できない等の理由がある場合は1歳6か月、それでも保育所等に入所できない等の理由があれば2歳）に達する日までの連続した期間。

（パパ・ママ育休プラス）

- ・配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年間以内の休業が可能。

▶ 回 数

- ・子が1人につき、原則1回（1歳6か月、2歳までの育休は別に取得可能）。

（パパ休暇）

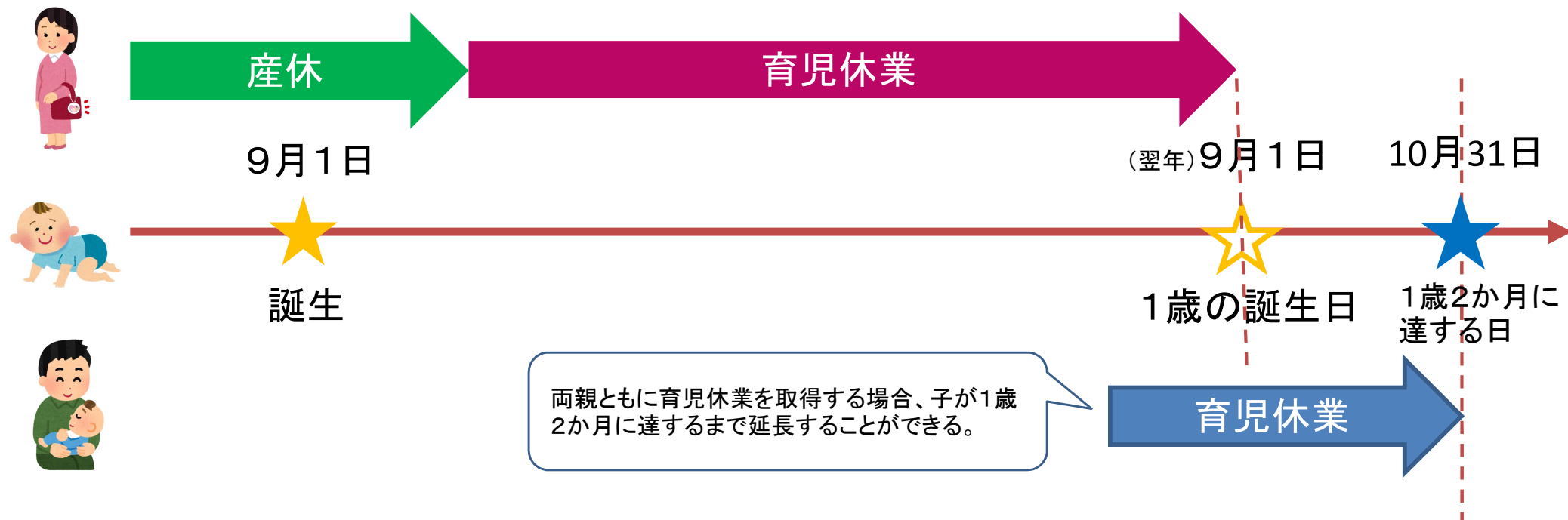
- ~~・子の出生日から8週間以内に産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得し、終了した場合は特別な事情がなくても再度の取得が可能。~~



令和4年10月1日から産後パパ育休

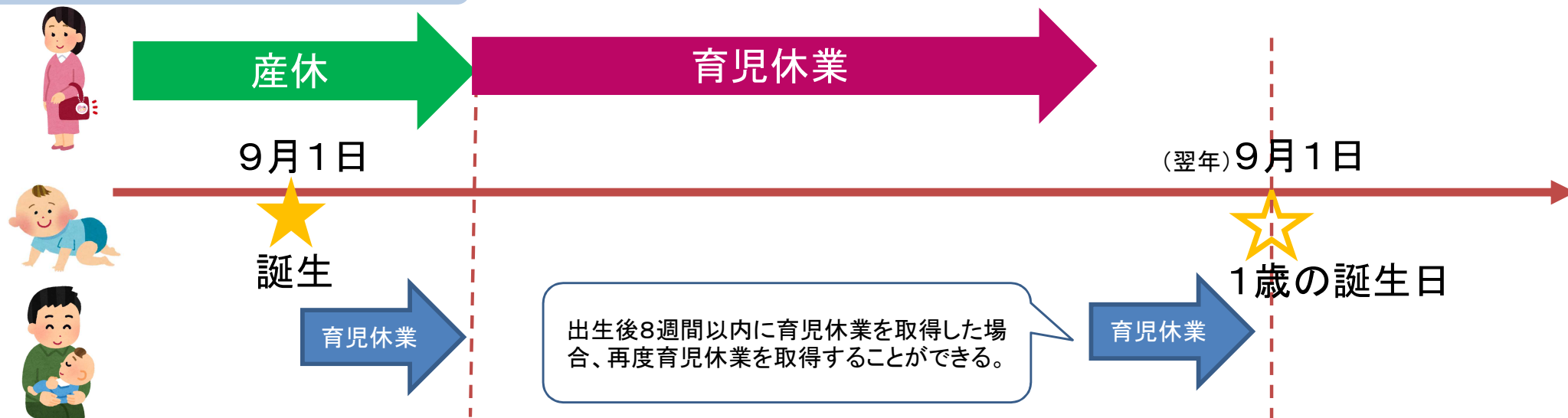
パパママ育休プラス

※改正後(令和4年10月以降)も無くなりません。



パパ休暇

※改正後(令和4年10月以降)は無くなります。



改正事項 2 令和4年10月1日施行

- ④「産後パパ育休」（出生時育児休業）について
- ⑤育児休業の分割取得等について

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】

▶ 制度の概要

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	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 ※出生後 8 週間を超える休業や取得期間 4 週間（28日）を超える休業はできない（4 週間を超える場合は通常の育休を取得）。	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 ※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を定めている場合は、1 か月前までとすることができる。	原則 1 か月前まで
申 出 方 法	書面 で事業主に申出。労働者からの申出に対し、事業主は取扱通知書を書面で交付。	書面で事業主に申出。労働者からの申出に対し、事業主は取扱通知書を書面で交付。
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することが可能	原則就業不可

▶ 制度の概要（続き）

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （現行）
対象労働者	●産後休業をしていない労働者 ●有期雇用労働者は、申出時点で、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る。 ●労使協定の締結により対象外にできる労働者 ①入社1年未満の労働者 ②8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	●労働者 ●有期雇用労働者は、申出時点において、子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）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る。 ●労使協定の締結により対象にできる労働者 ①入社1年未満の労働者 ②1年（1年以降の休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が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週間前までとする産後パパ育休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の**全て**です。

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

「雇用環境の整備」
(P13)と同じ項目で
す。

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。
- ・ 育児休業のほか、企業独自の育児目的休暇の取得率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。

- ・ 「**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す。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）。

産後パパ育休期間における休業中の就業

※労使協定を締結していない場合、産後パパ育休期間中の就業はできません。

※休業中は就業しないことが原則であるため、休業中の就業を認めない場合は、労使協定の締結は不要です。

《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》

● 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

▶休業中の就労についての様式例

<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

[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4年3月改訂）

01 [パンフレット（詳細版全体）](#) [11,074KB]

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](#) [6,346KB]

05 [社内様式例](#) [815KB]

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 ポスター例）](#) [1,069KB]

08 [都道府県労働局雇用環境・均等部\(室\)所在地](#) [773KB]

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](#) [439KB]

10 [社内様式例](#) [648KB]

11 [労使協定例](#) [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](#) [732KB]

ここをクリック

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

※ 原則として賃金の支払の基礎となった日数が月に11日以上ある場合に1か月と計算します。

育児休業給付について
詳しくはこちら →



育児休業給付の令和4年10月以降の改正についてはこちら →



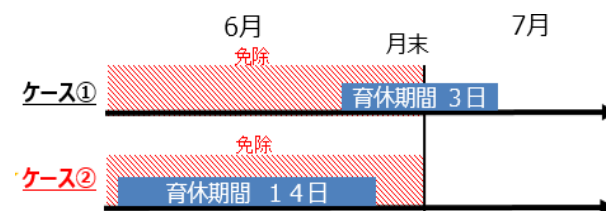
● 育児休業期間中の社会保険料の免除

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。

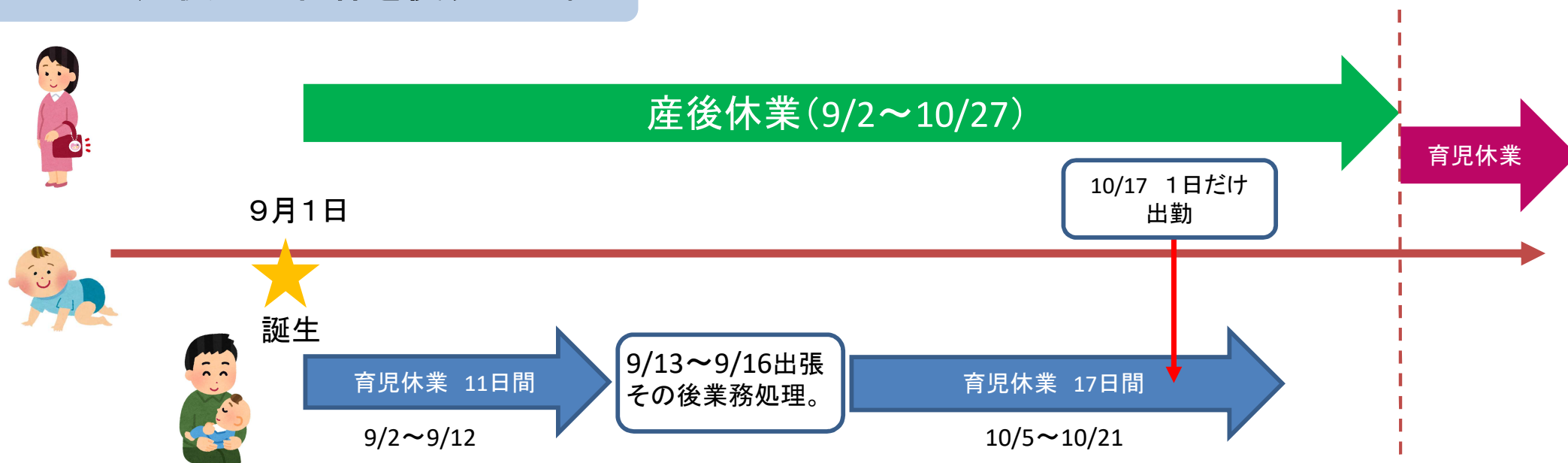
● 育児休業期間中の社会保険料の免除について

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。**

Before



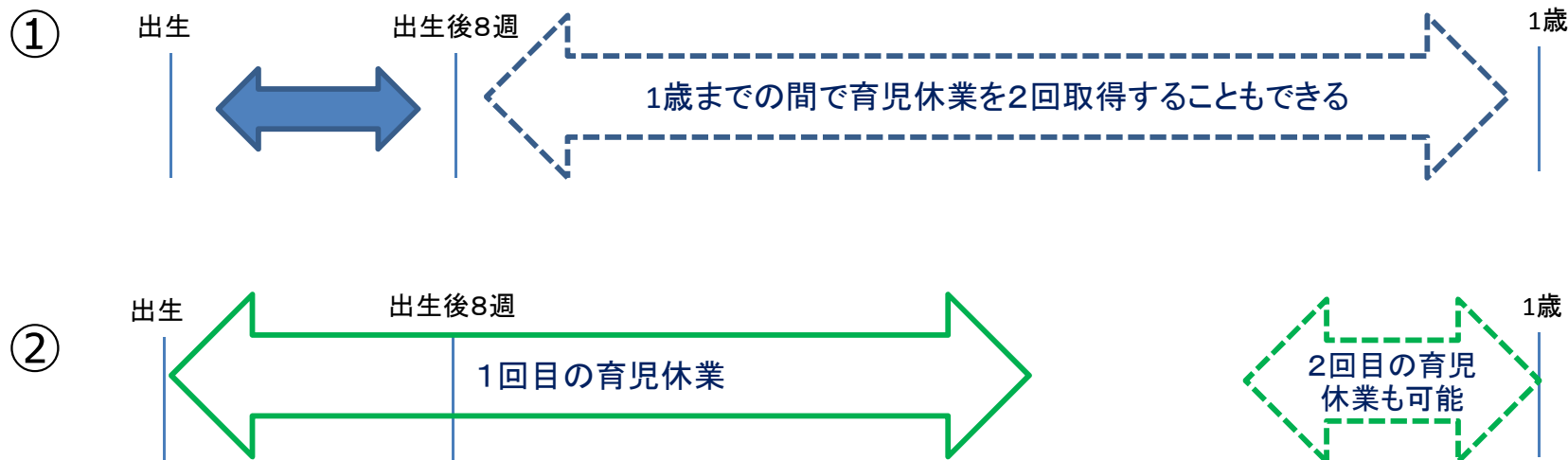
After 産後パパ育休を使うと...



✿ 雇用環境・均等室に寄せられた相談

Q：男性は、産後パパ育休と通常の育児休業が取得できるのか。

A：子の出生直後（産後8週間）は妻のサポートをしつつ柔軟な休み方をしたい場合は「産後パパ育休」、出産直後からがっちり育児に関わりたい場合は通常の育児休業を取得することができます。次のような取得の仕方が考えられます。



※出産予定日から育児休業を取得することはできません。

育児休業の分割取得

改正前

①原則、分割することはできない

② 1歳以降の育休延長

- ▶ 育休開始日は
1歳、1歳半に時点に限定

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します。

③ 1歳以降の育休

- ▶ 再度の申出は不可

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。

令和4年10月1日～

① (産後パパ育休とは別に)

- ▶ 分割して2回まで取得可能

② 1歳以降の育休延長

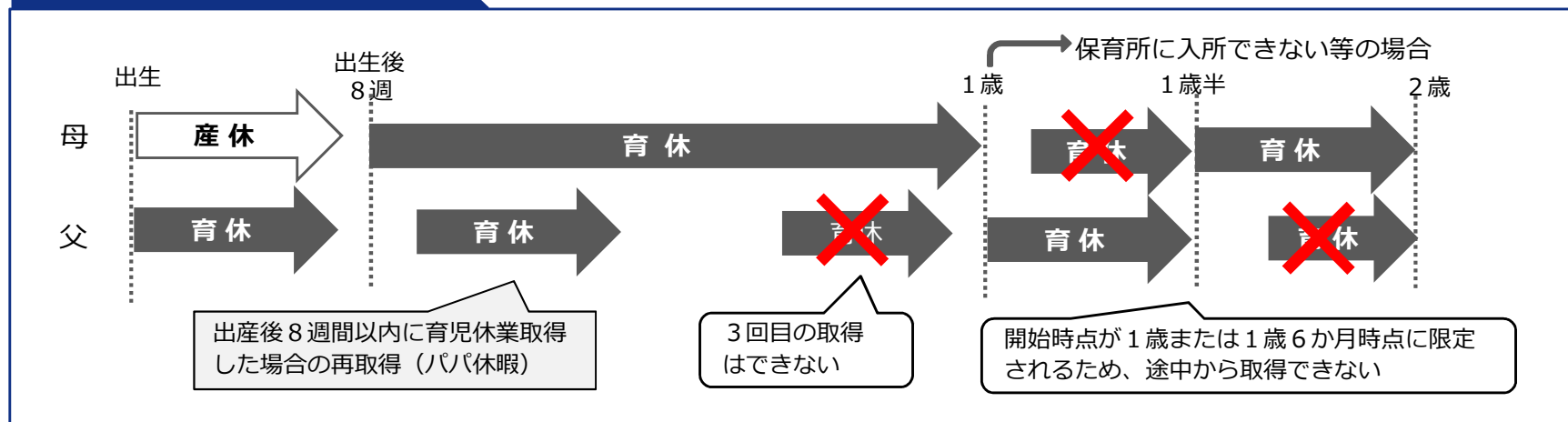
- ▶ 育休開始日を柔軟化

③ 1歳以降の育休

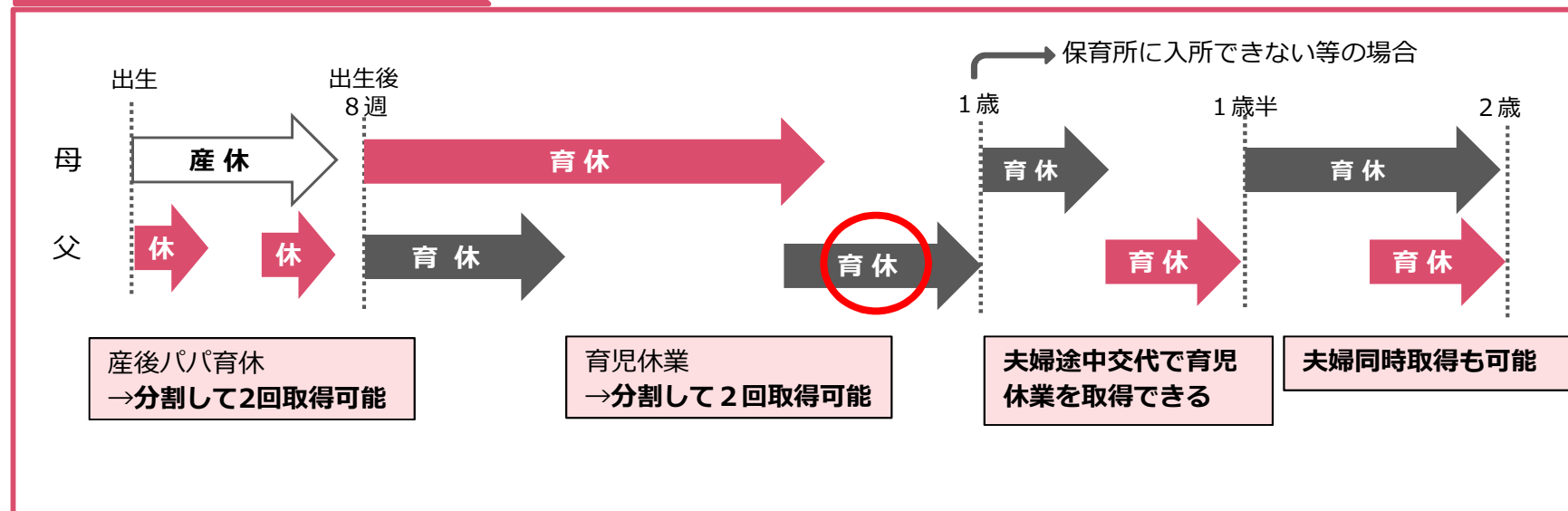
- ▶ 特別な事情がある場合
再度の申出可

分割取得と1歳以降の育休開始日の柔軟化（取得イメージ）

改正前



令和4年10月1日～

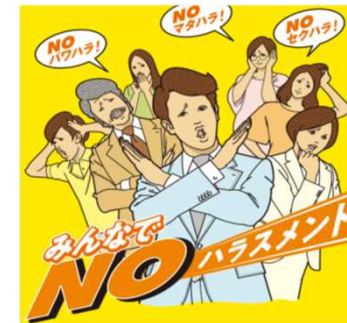


育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

- **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。

改正事項 3 令和5年4月1日施行

⑥育児休業取得率の公表

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。

労使協定について

群馬労働局HP 各種用例・制度・手続き＞雇用環境・均等関係＞育児・介護休業法＞育児・介護休業法の改正について

[群馬労働局](#) > [各種法令・制度・手続き](#) > [雇用環境・均等関係](#) > 育児・介護休業法の改正について
～令和3年（2021年）6月に育児・介護休業法が改正されました～

育児・介護休業法の改正について ～令和3年（2021年）6月に育児・介護休業 法が改正されました～

▶ [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）](#)(PDF:340KB)

▶【群馬局版令和4年4月1日～改正法反映】育児・介護休業規 則の規定例

○[令和4年10月1日より前に育児・介護休業規定を改正する場合の留意点](#)(PDF:175KB)

○[育児・介護休業等に関する規則（見え消し版、溶け込み版）の修正について（令和4年8月24日付け）](#) (PDF:95KB)

① 育児・介護休業等に関する規則（見え消し版）（令和4年8月24日付け一部修正） ([PDF](#)) ([Word](#))

② 育児・介護休業等に関する規則（①の溶け込み版）（令和4年8月24日付け一部修正） ([PDF](#)) ([Word](#))

③ 育児・介護休業等に関する労使協定の例（簡易版） ([PDF](#)) ([Word](#))

④ 育児・介護休業等に関する労使協定の例（詳細版） ([PDF](#)) ([Word](#))



ここをクリック

▶ 労使協定

〇〇株式会社と□□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、**出生時育児休業**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
- 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**

（中略）

▶ 労使協定

※出生時育児休業期間中は就業させない、あるいは申出期限は法律どおり(2週間前)とする場合は、第9条、第10条の記載は不要です。

(出生時育児休業中の就業)

第9条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、事業所長に就業可能日等を申し出ることができるものとする。

・職場環境の措置として、一、二の措置はいずれかの措置を選択し記載(資料P33)。
・三、四は必須。

(出生時育児休業の申出期限及び雇用環境整備の取組)

第10条 事業所長(三は事業主)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」を達成することを目標とし、当該目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を従業員に定期的に周知すること。
- 四 育児休業申出に係る従業員の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該従業員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うえで、従業員から回答がない場合には、再度当該従業員の意向確認を実施すること。

規定の整備について

群馬労働局HP 各種用例・制度・手続き＞雇用環境・均等関係＞育児・介護休業法＞育児・介護休業法の改正について

[群馬労働局](#) > [各種法令・制度・手続き](#) > [雇用環境・均等関係](#) > 育児・介護休業法の改正について
～令和3年（2021年）6月に育児・介護休業法が改正されました～

育児・介護休業法の改正について ～令和3年（2021年）6月に育児・介護休業 法が改正されました～

▶ [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）](#)(PDF:340KB)

▶【群馬局版令和4年4月1日～改正法反映】育児・介護休業規 則の規定例

○[令和4年10月1日より前に育児・介護休業規定を改正する場合の留意点](#)(PDF:175KB)

○[育児・介護休業等に関する規則（見え消し版、溶け込み版）の修正について（令和4年8月24日付け）](#) (PDF:95KB)

① 育児・介護休業等に関する規則（見え消し版）（令和4年8月24日付け一部修正） ([PDF](#)) ([Word](#))

② 育児・介護休業等に関する規則（①の溶け込み版）（令和4年8月24日付け一部修正） ([PDF](#)) ([Word](#))

③ 育児・介護休業等に関する労使協定の例（簡易版） ([PDF](#)) ([Word](#))

④ 育児・介護休業等に関する労使協定の例（詳細版） ([PDF](#)) ([Word](#))

 **ここをクリック**

▶ 見え消し版規定抜粋

育児・介護休業等に関する規則

第1章 目的

(目的)

第1条

本規則は、従業員の育児・介護休業、**出生時育児休業**、子の看
ための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深
間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

赤字は令和4年10月1日施行分に係る追加事項。

黒字の取消線は令和4年10月1日施行分に係る削除事項。

青字は令和4年4月1日施行分に係る追加事項。

緑字の取消線は令和4年4月1日施行分に係る削除事項。

令和4年10月施行に併せ改正する場合は、緑字・黒字取消線は全て削除、赤字・青字を追加

第2章 育児休業制度

1 育児休業

(育児休業の対象者)

第2条

- 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、この規則に定めるところ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つては、申出時点において、**子が1歳6か月（本条第6項又は第7項の申出にあつては2歳）に達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**~~次のいずれにも該当する者に限り~~育児休業をすることができる。

削除
ポイント

~~イ 入社1年以上であること。~~

~~ロ 子が1歳6か月（本条第5項の申出にあつては2歳）に達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こと。~~

- 2 本条第1項、**第3項から第7項に**~~第3項、第4項、第5項にかかわらず、労使協定により除外~~

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整備に着手しませんか？

男性も

女性も

無料

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

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）

従業員の育休取得について、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。

こんなお悩みはありませんか？

出産予定の女性従業員の
産休・育休のフォローをし、
円滑に復帰してもらいたい

男性従業員も育休を
取得しやすい環境にしたいが、
どのように職場で対応して
よいかわからない

助成金申請にあたり
「育休復帰支援プラン」を
作成したい

支援のお申込み

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

イクブラ



『仕事と家庭の両立支援プランナー』

による支援の流れ

～育休取得から復帰まで～



仕事と家庭の両立支援プランナーによる支援を受ける

従来までの訪問支援に加え、「Zoom」や「Teams」を利用したオンライン支援も可能です。
日程調整の難しい方や、在宅勤務している方も利用しやすくなりました。

◆ ハローワークにおける求人者支援員による支援など

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

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



両立支援等助成金（令和4年度）

支給機関：都道府県労働局

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

【第1種】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小企業事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合

【第2種】

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

第1種	育児休業取得	20万円
	代替要員加算	20万円(3人以上45万円)
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇	1年以内達成:60万円<75万円> 2年以内達成:40万円<65万円> 3年以内達成:20万円<35万円>

※生産性要件を満たした事業主はく >の額を支給。

介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合（*）介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等）
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>	
	職場復帰時		
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>	
③新型コロナウイルス感染症対応特例		(労働者1人あたり)	
		5日以上10日未満	20万円
		10日以上	35万円

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主（①～④は中小企業事業主）に支給する。

①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合

③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	
③業務代替支援 (1人あたり) ※10人まで	ア 新規雇用(派遣を含む)※47.5万円<60万円> <u>イ 手当支給等※10万円<12万円></u> ※有期労働者加算9.5万円<12万円>	
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤新型コロナウイルス 感染症対応特例	1人あたり5万円 ※10人まで(上限50万円)	