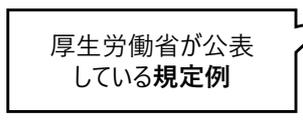


改正育児・介護休業法への対応はお済みですか？



育児・介護休業法が改正され、令和4年4月から順次施行されています。

以下の9項目をチェックし、対応ができていない項目については、速やかに対応をお願いします。

1	出生時育児休業（通称 産後パパ育休） 令和4年10月1日から、男性の育児休業取得促進のため、新たな育休制度（出生時育児休業）が始まりますが、新制度の内容を知っていますか？	はい いいえ	● 育児休業制度の概要をYouTube動画にて確認しましょう。  		
2	育児休業の分割取得 令和4年10月1日から、子が1歳になるまでの育児休業について、2回までの分割取得が可能となりますが、知っていますか？	はい いいえ	● 裏面や厚生労働省が公表しているQ&Aを参照し、令和4年10月1日に施行される改正育児・介護休業法の内容を確認しましょう。  		
3	育休開始日の柔軟化 保育所に入所できない等の事由があれば、子が1歳になった以降も、育休を取得できますが、その取得の開始日は、子が「1歳」及び「1歳6か月」となる日に固定されています。 令和4年10月1日から、この開始日を夫婦で調整することが可能となりますが、知っていますか？	はい いいえ	● 1～3の法改正に伴い、令和4年10月1日までに就業規則の変更が必要となります。改正法の施行に間に合うよう、厚生労働省が作成・公表している規定例を参考に、就業規則等の変更の準備を進めましょう。  		
4	就業規則の見直し 1～3の制度改正に伴い、現行の就業規則（育児関連の規程）を見直しましたか？	見直した。 見直しの準備を進めている。 見直しの準備をしていない。	● 5（有期雇用労働者の取得要件緩和）については、就業規則の内容を確認し、規則を変更する必要がある場合は、速やかに就業規則を変更し、労働者に周知してください。		
5	有期雇用労働者の取得要件緩和 令和4年4月1日以降、有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件の1つ（引き続き雇用された期間が1年以上であること）が撤廃されましたが、現行の就業規則（育児・介護関連の規程）を見直しましたか？	見直した。 見直す必要がなかった。 見直す必要があるが、見直していない。	● 育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、左の①～④のいずれかの措置を講じなければなりません（令和4年4月から適用）。 いずれの措置も講じていない場合は、裏面を参考に、速やかに措置を講じてください。		
6	育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 以下の取組を1つ以上実施していますか？ ① 育休に関する研修の実施 ② 育休に関する相談体制の実施 ③ 自社の育休事例の収集・提供 ④ 自社の育休制度と育休取得促進に関する方針の周知	はい いいえ	● 労働者から本人または配偶者が妊娠又は出産した旨の申出があった場合、当該労働者に対して、左の①～④について周知するとともに、制度の取得意向を確認する必要があります。 この「個別の周知」と「意向確認」に活用できる資料素材を、香川労働局のホームページ（仕事と子育て応援サイト）に掲載していますので、これらを参考に、速やかに「個別の周知」と「意向確認」の措置を講じてください。		
7	個別の周知 令和4年4月1日以降、労働者から本人または配偶者が妊娠又は出産した旨の申出がありましたか？	はい いいえ	申出のあった労働者に対して、以下の4項目を周知しましたか？ ① 育休制度の内容 ② 育休の申出先 ③ 「育児休業給付」に関すること ④ 負担する社会保険料の取扱い	はい いいえ	● 仕事と家庭の両立支援プランナー（厚生労働省委託事業）による支援（無料）を受けることができます。ホームページ等よりお申込みください。  
8	意向確認 令和4年4月1日以降、労働者から本人または配偶者が妊娠又は出産した旨の申出がありましたか？	はい いいえ	申出のあった労働者に対して、育休の取得の予定があるかの意向を確認しましたか？	はい いいえ	香川労働局HP 仕事と子育て応援サイト 
9	育児休業について、以下のようなお悩みはありますか？ ・ 出産予定の女性労働者の産休・育休のフォローをし、円滑に復帰してもらいたい。 ・ 男性労働者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分からない。 ・ 助成金申請にあたり「育児復帰支援プラン」を作成したい。	はい いいえ	香川労働局 雇用環境・均等室 087-811-8924		



チェック項目 1

産後パパ育休（出生時育児休業） → 令和4年10月1日施行

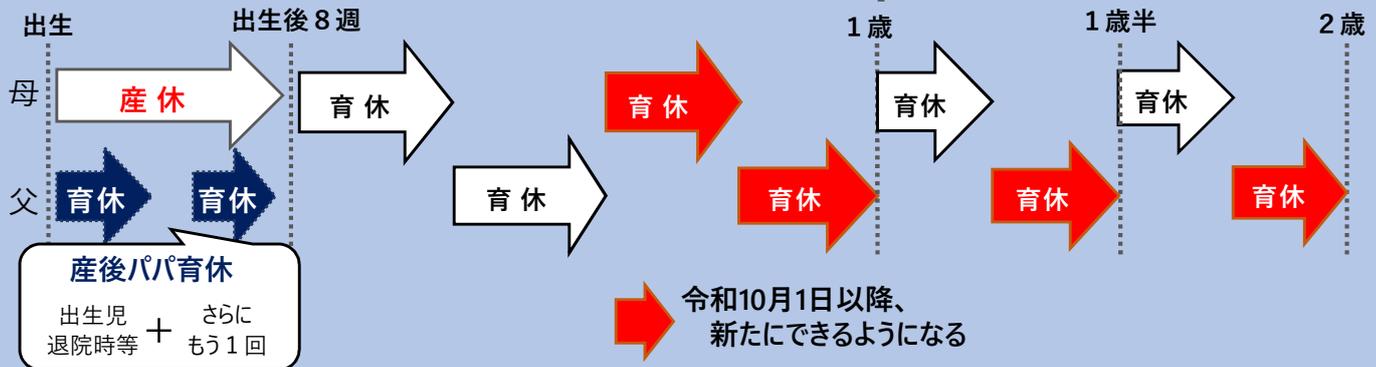
対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能です。
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、今回の法改正で義務付けられる内容を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要があります。）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができます。なお、就業可能日等には以下の上限があります。 ・休業期間中の労働日・所定労働時間の半分まで ・休業開始日・終了日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数未満

チェック項目 2・3

育児休業制度の変更 → 令和4年10月1日施行

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ます。 特別な事情がある場合に限り再取得可能

令和4年10月以降の取得例（イメージ）



チェック項目 6

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

何を？	①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。※産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行 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（相談窓口や相談対応者の設置） 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自社の労働者への育児休業・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
具体的には？	①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。 厚生労働省が運営するイクメンプロジェクトのサイトにて企業で活用できる研修動画を公開していますので、ご活用ください。 ②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。 ③「自社の育休取得事例の提供」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。 ④「制度と育休取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と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（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。 厚生労働省では、雇用環境の整備に活用できる資料素材を公表していますので、ご活用ください。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。
育MEN
イクメンプロジェクト

