

改正

育児・介護休業法について

～令和4年4月1日より妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が必要となります～



熊本労働局 雇用環境・均等室

法改正のポイント

1

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

2

雇用環境整備及び
労働者に対する個
別の周知・意向確
認の措置の義務

3

育児休業の分割
取得

4

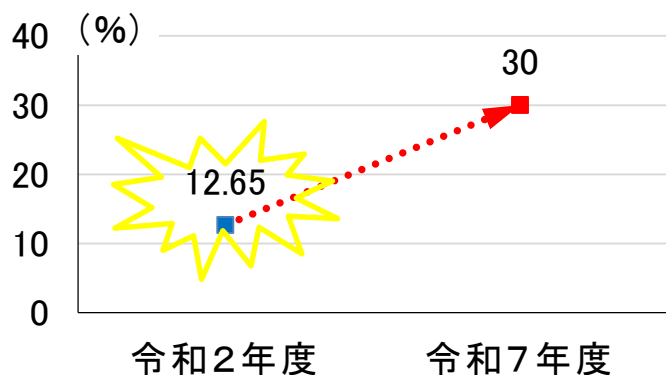
育児休業の取得状況
の公表義務

5

有期雇用労働者の取得
要件の緩和

はじめに(その1)

・ 男性の育児休業取得率(全国)



政府の目標
令和7年までに**30%**

熊本県だと・・・7.0%
(令和2年度)

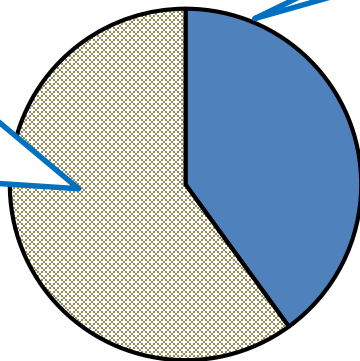
・ 育児休業希望者

制度利用を希望したが
出来なかった・・・**約4割**

取得しない理由・・・

業務の都合や職場の雰囲気等・・・

制度利用
が出来た
・・・約6割



- ・ 利用しやすい制度
- ・ 育児休業を申しやすい
職場環境の整備

が必要

はじめに(その2)

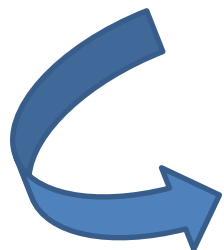
分割取得
取得率公表
取得要件の緩和
(有期雇用労働者)



男性の育児休業
取得を促進
すること



- 男性の仕事と家庭の両立の希望をかなえること
- 男女問わずワーク・ライフ・バランスの取れた働き方



女性の雇用継続に！

(現状第一子出産後に約5割の女性が出産・育児により退職している)

(もう一度)法改正のポイント

1

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

2

雇用環境整備及び
労働者に対する個
別の周知・意向確
認の措置の義務

3

育児休業の分割
取得

4

育児休業の取得状況
の公表義務

5

有期雇用労働者の取得
要件の緩和

1 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

	現行 育休制度	+	新制度 (現行制度とは別に取得可能)
対象期間 取得可能 日数	原則子が1歳 (最長2歳まで)		子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能
申出期限	原則 1か月前まで		原則 休業の2週間前まで

令和4年10月1日施行

1 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

	現行 育休制度	新制度 (現行制度とは別に取得可能)
分割 取得	原則 分割不可	分割して2回取得可能
休業中 の就業	原則 就業不可	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

手続きの流れ

- ① 労働者が就業の条件を申出
- ② 事業主はその条件で候補を掲示
- ③ 労働者が合意した範囲で就業
- ④ 事業主の通知

令和4年10月1日施行

2-1 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け

改正前

規定なし



改正後

雇用環境の整備の義務付け

雇用環境の整備とは…



- 研修、相談窓口設置等の複数の選択肢からいずれかを選択
- 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期間を取得できるよう事業主が配慮すること。

令和4年4月1日施行

2-2 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

改正前

個別周知の
努力義務



改正後

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

個別の周知・意向確認とは…

労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の**育児休業制度等を周知するとともに**、これらの制度の**取得意向を確認**するための措置を義務づけ。

令和4年4月1日施行

2-2 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

周知の方法

面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の**複数の選択肢からいずれかを選択**とする

取得意向の確認

育児休業の**取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めない**こと

※ 本人又は配偶者が妊娠・出産したことを申し出たことを理由とした**不利益取扱いは禁止**されています。



休暇・休業等を取得する際、
男性の6割以上が
企業からの働きかけがなかったと回答

参考:子の出生前後の男性の休暇の取得状況 (育児休業取得促進への取組・上司の理解の有無別)

末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇について、
制度・取組・上司のうち2つ以上が揃っている職場では、取得した者の割合が高い。

※ 制度あり:勤務先に「(配偶者出産休暇制度が)あった」と回答

※ 取組あり:「男性の育児休業の取得に関する説明会や広報」「上司からの育児休業取得への声かけ」等のうち1つ以上「取組があった」と回答

※ 上司あり:直属の上司について、「残業をできるだけ減らすよう、業務改善・効率化等を行う人を評価している」「男性の子育て参加に対して理解がある」等のうち1つ以上「あてはまる」「まああてはまる」と回答

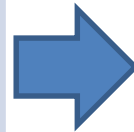
(%)

	取得	非取得・意向あり	非取得・意向なし
TOTAL (n=1174)	61.2	26.4	12.4
制度・取組・上司すべてあり (n=158)	88.6	8.9	2.5
制度・取組あり、上司なし (n=24)	95.8	0.0	4.2
制度・上司あり、取組なし (n=250)	84.0	11.2	4.8
制度あり、取組・上司なし (n=82)	69.5	23.2	7.3
制度なし (n=660)	43.8	37.7	18.5

3 育児休業の分割取得

改正前

- 原則**分割不可**
- 1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点に**限定**



改正後

- 新制度とは別に分割して
2回まで取得可能
- 1歳以降に延長する場合について、**育休開始日を柔軟化**

令和4年10月1日から施行

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

	改正前	改正後
公表	プラチナくるみん 企業のみ公表の 義務あり	常時使用する <u>労働者1000人超 の企業</u> に対して育児休業の取得 状況について <u>公表を義務化</u>

公表内容について

- 男性の育児休業等の取得率
又は
- 育児休業等及び育児目的休暇の取得率
を予定。



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

	改正前	改正後
育児休業	<ul style="list-style-type: none">(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	<ul style="list-style-type: none">(1)の要件を撤廃※ 労使協定の締結により1年未満の労働者を除外可は現行と変わらず
介護休業	<ul style="list-style-type: none">(1) 引き続き雇用された期間が1年以上(2) 93日を経過する日から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こと	<ul style="list-style-type: none">(1)の要件を撤廃※ 労使協定の締結により1年未満の労働者を除外可は現行と変わらず

令和4年4月1日施行

まとめ

育児・介護休業法が改正されました！

令和3年6月9日公布

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、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、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等の措置を講じることが改正の趣旨です。

改正の概要		施行日
1	<p>・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</p> <p>子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な枠組みを創設</p> <p>○休業の申出期限については原則休業の2週間前までとする。（現行の「1か月前」よりも短縮）</p> <p>○分割して取得できる回数は、2回とする。</p> <p>○労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整したうえで休業中の就業も可能とする。</p>	令和4年 10月1日
2	<p>・育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産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</p> <p>○育児・介護休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置</p> <p>○妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置</p>	令和4年4月1日
3	<p>・育児休業の分割取得</p> <p>育児休業（1の休業を除く）について、分割して2回まで取得することを可能とする。</p>	令和4年 10月1日
4	<p>・育児休業の取得の状況の公表の義務付け</p> <p>常時雇用する労働者数1000人超の事業主に対して、育児休業の取得の状況について公表義務付け</p>	令和5年4月1日
5	<p>・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和</p> <p>取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」の要件を廃止する。</p> <p>ただし、労使協定を締結した場合は、その限りでない。</p>	令和4年4月1日

※・・・公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日

中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

- ◆ 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
- ◆ 介護離職の防止、介護休業の取得及び介護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「介護支援プラン」の策定・利用を支援

事業内容

①モデルプランの普及促進

中小企業における労働者の育休取得及び円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、[「育休復帰支援プラン」モデル](#)を周知するとともに、個々の中小企業・従業員の実情に応じた「[育休復帰支援プラン](#)」の策定を「[仕事と家庭の両立支援プランナー](#)」が支援する。育児支援においては、育児休業の取得や仕事と育児の両立が困難な労働者（例えば**男性**、**有期契約労働者**等）を主な対象とする。

また、介護離職の防止や、介護休業の取得及び円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、「[介護離職を予防するための両立支援対応モデル](#)」及び「[介護支援プラン](#)」モデルを周知するとともに、個々の中小企業・従業員の実情に応じた「[介護支援プラン](#)」の策定を「[仕事と家庭の両立支援プランナー](#)」が支援する。

②プランナーの養成・活動支援

事業主の実情に応じたプランの策定を支援する「[仕事と家庭の両立支援プランナー](#)」を研修等により養成するとともに、プランナーの円滑な活動のための支援を行う。

[研修](#)や「[仕事と家庭の両立支援プランナー](#)」による中小企業に対する個別支援をオンラインでも実施し事業の効率化を図る。



支援のお申込み

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

イクプラ



【お電話でもお申込みができます】 TEL 03-5542-1740

両立支援等助成金（令和3年度）

支給機関：熊本労働局雇用環境・均等室

※生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給。

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

個別支援加算：個別面談など育児休業の取得を後押しする取組を導入、実施した場合

	中小企業	中小企業以外
①1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算	10万円< 12万円 >	5万円< 6万円 >
②2人目以降の育休取得	5日以上 14.25万円<18万円> 14日以上 23.75万円<30万円> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14日以上 14.25万円<18万円> 1ヶ月以上 23.75万円<30万円> 2ヶ月以上 33.25万円<42万円>
個別支援加算	5万円< 6万円 >	2.5万円< 3万円 >
③育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

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の取得・復帰に取り組んだ場合

<職場支援加算>：育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時：育児休業取得者が、育児休業終了後、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を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

<有期雇用労働者加算>育児休業取得者が期間雇用者の場合

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>	
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	職場支援加算19万円<24万円>
③代替要員確保時（1人当たり）	47.5万円<60万円>	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 休暇まで利用可能	※10人まで（上限50万円）（令和3年7月までの休暇まで利用可能）

お問い合わせは
熊本労働局 雇用環境・均等室まで

☎096-352-3865



熊本市西区春日2丁目10-1
熊本地方合同庁舎A棟9階

