

宮崎労働局発表
令和4年7月26日(火)

【照会先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室
室長 渡辺 園子
監理官 三輪 浩史
室長補佐 宮崎 友親
(電話) 0985(38)8821

報道関係者 各位

改正育児・介護休業法に関するオンライン説明会を開催します。

～令和4年10月1日から「産後パパ育休」制度が創設されます。～

改正育児・介護休業法が令和3年6月9日に公布され、令和4年4月1日から順次施行されています。

令和4年10月1日からは、「産後パパ育休」の新設や育児休業の分割取得が可能となるなど、労務管理に大きく影響する制度改正が含まれるため、宮崎労働局(局長 田中大介)では、事業主等を対象とした「改正育児・介護休業法に関するオンライン説明会」を開催します。

また、労働者や企業の担当者からの相談に対応する「育児休業制度等に関する相談窓口」を設置しています。

<取り組みの内容>

1 「改正育児・介護休業法に関する説明会」の開催(別添資料1)

* 各種助成金制度についても説明を行います。

【日時】 令和4年8月30日(火)14:00～15:30

【開催形態】 ZOOMによるオンライン開催

【受付サイト】 労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト

<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/briefings/NTMw/290caae1fc9643dc9d1789b5874449d5>

【QRコード】



2 「育児休業制度等に関する相談窓口」(別添資料2)

【相談対象者】

中小企業事業主、女性・男性・有期雇用労働者等どなたでもご利用できます。

【相談受付内容】

改正された育児休業制度にのみならず、介護休業制度に関する事等、育児・介護休業法に関する内容に対応します。

【設置期間】

令和3年11月1日(月)～令和5年3月31日(金)

【開設場所等】

開設場所 宮崎労働局 雇用環境・均等室
宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階 TEL0985-38-8821
受付日 平日(土日・祝日、12/29～1/3を除く)
受付時間 8:30～17:15

3 参考資料

(資料1) 説明会リーフレット

(資料2) 「育児休業制度等に関する相談窓口」リーフレット

(資料3) 改正育児・介護休業法リーフレット

主催
宮崎労働局

オンライン説明会のご案内

資料1

参加費
無料

改正育児・介護休業法 (令和4年4月1日から3段階で施行) の対応はお済ですか？

第2弾 令和4年10月1日施行

- ・産後パパ育休の創設
- ・育児休業の分割取得

※令和4年10月1日までに
就業規則の変更が必要です。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



事業場労務担当者を対象とする説明会を開催します。
参加ご希望の方は、受付サイトからお申し込みください。
定員500人（定員に達した場合は期限前でも締切りますので、お申込みはお早めに。）

改正育児・介護休業法等に関する説明会

日時	令和4年8月30日（火） 14：00～15：30
内容	男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認措置の義務化など令和4年4月1日から段階的に施行される改正育児・介護休業法等に関する説明会です。 両立支援等助成金の説明も行います。
受付サイト	https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/briefings/NTMw/290caae1fc9643dc9d1789b5874449d5
受付期限	令和4年8月23日(火) 23:59



「労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト」
<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/top>

【問合せ先】 宮崎労働局 雇用環境・均等室 指導係
☎0985-38-8821 📠0985-38-5028

育児休業制度等に関する相談窓口を開設します。

開設期間：令和3年11月1日～令和5年3月31日

資料2

育児・介護休業法が改正されました

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、男性の育児休業取得促進の枠組みや育児休業対象労働者への個別周知・意向確認の義務付け等が定められました。本改正により、子が1歳未満の間に、男性は最大4回、女性は2回(※)まで育児休業の分割取得が可能になるなど、より労働者が仕事と家庭を両立しやすい環境が整備されます。

改正法は令和4年4月1日以降順次施行されますが、事業主の皆さまにおかれましては、本年度中より社内制度の点検・見直し等の対応が求められます。

※女性であっても、養子縁組など産後休業の対象とならない場合は、最大4回まで育児休業が分割取得できません（「出生時育児休業」取得可）。

1. 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります。

(男性の「出生時育児休業」の新設)

(施行日：令和4年10月1日)

	新制度（現行制度との併用可）	現行制度
対象期間	子の出生後8週間以内に最大4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期間	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	本改正により可能に
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

2. 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になります。

(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の整備 → 研修、相談窓口設置等複数の選択肢から選択可
- 妊娠・出産（本人又は配偶者）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
→ 面談等での制度説明、書面による制度の情報提供等の複数の選択肢から選択可

3. 育児休業を分割して取得できるようになります。

(施行日：令和4年10月1日)

- （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、育休開始日を柔軟化

4. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます。

(施行日：令和4年4月1日)

例：育児休業の場合

(改正前)

- (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



(改正後)

- (1) の要件を撤廃
※無期雇用労働者と同様の取り扱いに

5. 育児休業取得状況の公表が義務になります。

(施行日：令和5年4月1日)

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられます。

宮崎労働局 育児休業制度等に関する相談窓口

- ◆受付日 平日（土日・祝日、12/29～1/3を除く）
- ◆受付時間 8時30分～17時15分（閉庁時刻）
- ◆電話番号 0985-38-8821
- ◆住所 宮崎市橘通東3丁目1番22号
宮崎合同庁舎4階

働く人も、企業の担当者も、男女問わず、ご相談いただけます。

窓口又はお電話で対応します。

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等（**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

現行

- （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

令和4年4月1日～

- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに
- ※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）
 - ※※育児休業給付についても同様に緩和

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	育休制度（R4.10.1～）	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	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

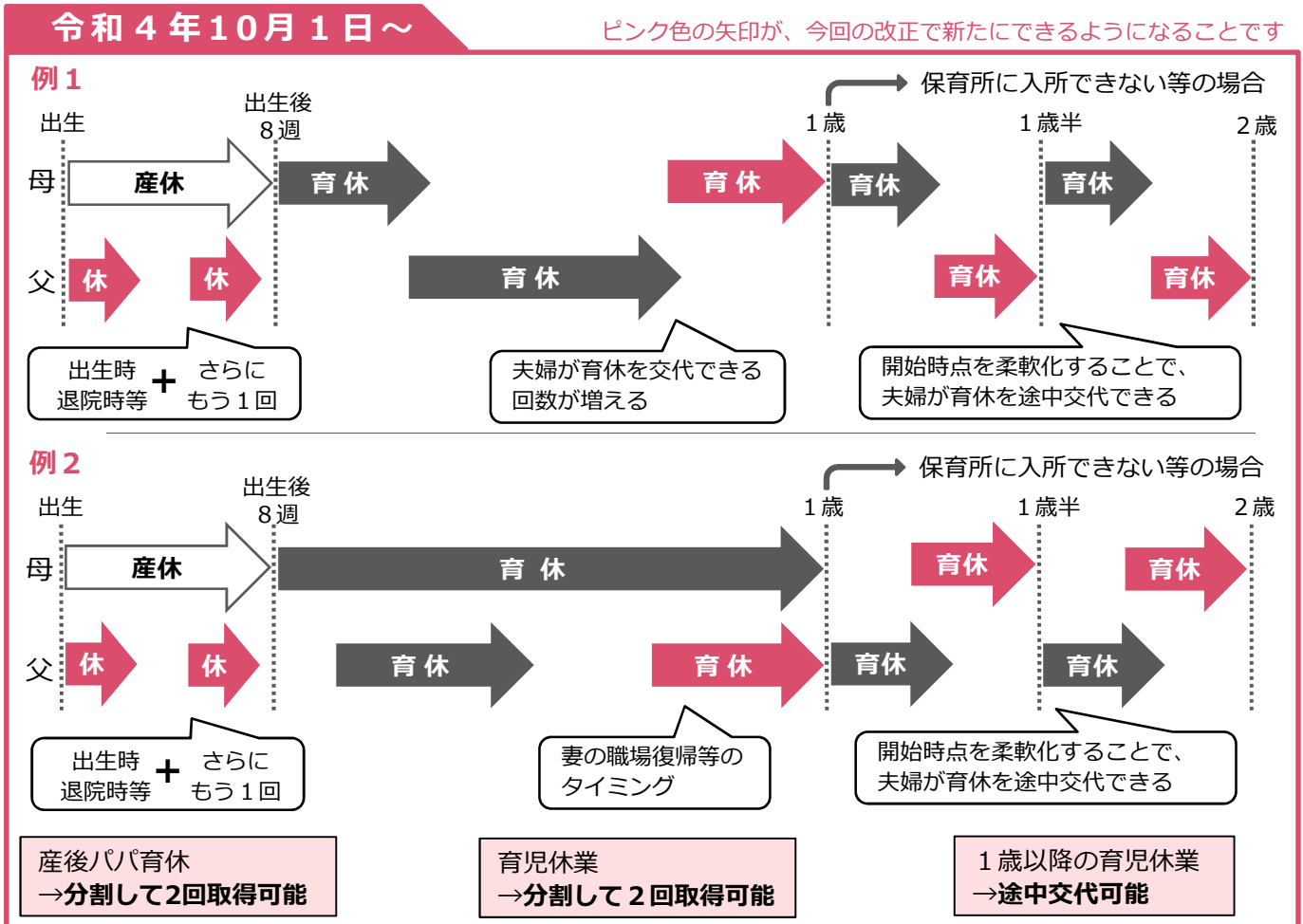
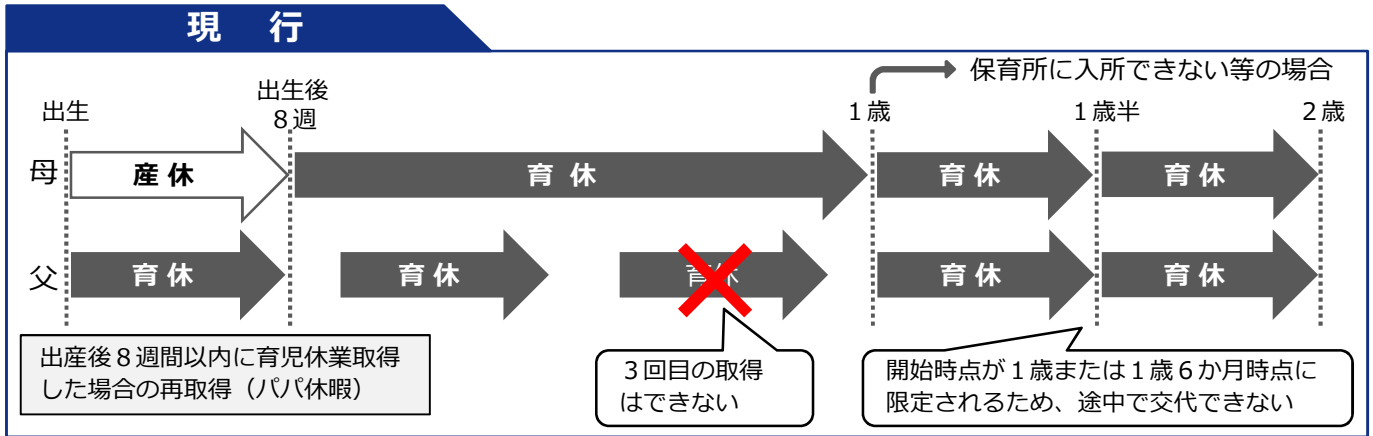
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休	休	休	休	休	休	4時間	休	休

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。

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



※3 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。

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」といわれ、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。」といわれ苦痛に感じた。

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」と省令で定める予定です。

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/>



■ 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/>



■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

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 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>



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	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	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）