長野労働局発表（03－60）

令和３年１１月５日

担当
長野労働局雇用環境・均等室
室長　鳥居　悟
雇用環境改善・均等推進監理官　松尾　直彦
電話　０２６－２２３－０５５１

仕事と育児の両立に関する気運醸成のため

「いい育児の日（11月19日）」にちなんだ啓発イベントを初めて開催します

×

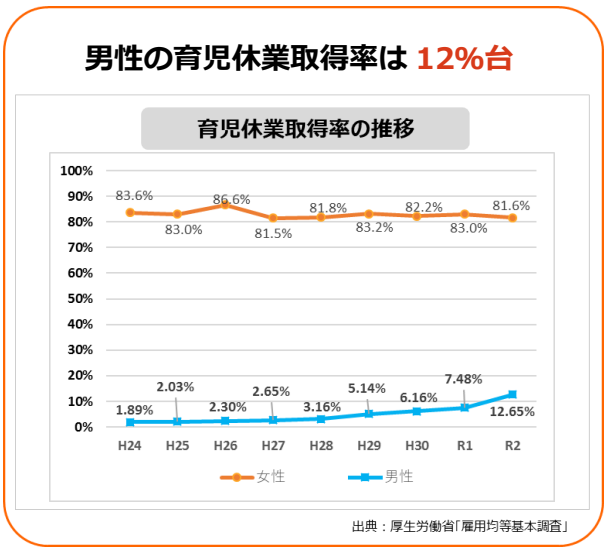
「いい育児の日」
仕事と育児のこと考えよう
長野労働局　・　長野県

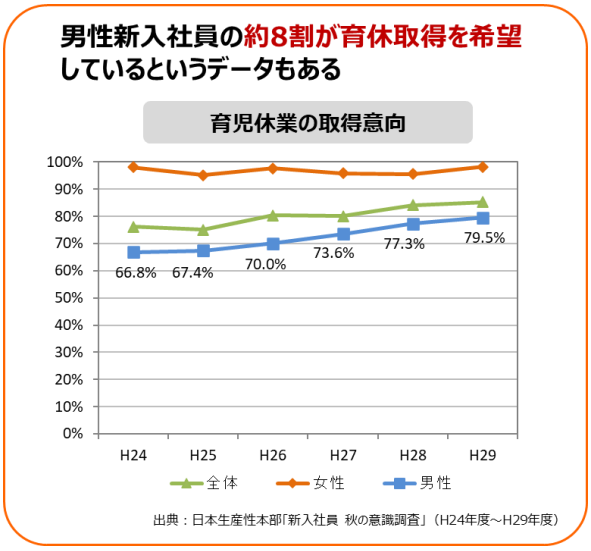
長野労働局（局長　小野寺喜一）は、長野県とともに、「いい育児の日」の趣旨に賛同する取組として、**「いい育児の日　仕事と育児のこと考えよう」**をテーマとしたイベントを、令和3年 **11月19日（金）**に、初めて開催します。（会場:**「イオンモール松本」**（松本市中央））　※詳細は別添１（裏面）

男性の育児休業取得率は、女性の取得率と比べ著しく低い現状（下グラフ参照）にありますが、出産・育児等による労働者の離職防止や希望に応じて男女ともに仕事と育児等の両立を図ることを目的として、「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ます。（別添２参照）

長野労働局では、このイベント開催に併せ、改正法の内容や支援策の周知、関連情報の提供を通じ、特に男性の育児休業等取得促進、さらには女性の職業生活における活躍推進に努めてまいります。

＜参考＞　グラフ出典：厚生労働省「イクメンプロジェクト」サイト内資料より（抜粋）





※取材申込は、イベント前日 17：00 までにお願いします。また、消毒・マスク着用等の感染予防策についてご協力をお願いします。

～長野労働局からイベントのお知らせ～

11 月 19 日は「いい育児の日」：長野県が提案したことを契機に、2017 年に定められた「いい育児の日」は、子育てを支える家庭や地域の大切さをアピールするため、長野県を含めた 18 県（現在）で構成されている「日本創生のための将来世代応援知事同盟」が声明し、一般社団法人日本記念日協会が認定する記念日として登録されている日です。

＜イベント概要＞　令和３年 11月 19日（金）13:00～18:00

「イオンモール松本（松本市）」で、以下の内容のイベントを実施します。

1　＜13:00～13:30＞
「プラチナくるみん」の認定企業に対する認定通知書交付式

長野県 PR キャラクター「アルクマ」を、長野労働局長が「仕事と育児の両立応援大使」に任命し「プラチナくるみん」の認定企業に対する認定通知書を交付します。

2　＜13:30～18:00＞
「仕事と育児のこと考えよう」をテーマとした企画

ファミリー層などの来場者（一般向け）に、「仕事と育児のこと考えよう」をテーマとした企画（簡単なクイズ・アンケート）を行い、参加者に対し、男性の育児休業取得促進などに関する資料や、啓発用グッズ（保冷温エコバッグを予定）を配布します。

3　＜13:30～18:00＞
「ハローワークマザーズコーナー」の紹介

子供連れでも安心して職業相談をしていただけるハローワークマザーズコーナーの施設や支援メニューをパネル等でわかりやすくご案内するとともに、マザーズコーナーのリーフレットや啓発用グッズ（フリクションボールペンを予定）を配布します。

4　＜13:00～18:00＞
近隣の幼稚園の児童が家庭のことを描いた絵画を展示

5　＜13:30～18:00＞
「ファミリー・サポート・センター事業」の紹介

（※）松本市（子ども育成課）によるもの

＜問合せ先＞　長野労働局　雇用環境･均等室

長野県 PR キャラクター「アルクマ」©長野県アルクマ

事業主の皆さまへ（１～４は全企業が対象）

【令和３年９月末時点版】
改正内容１～４に関する省令・告示の内容を追加しました。

＜別紙２＞

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

※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

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

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	分割して **２回**取得可能	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

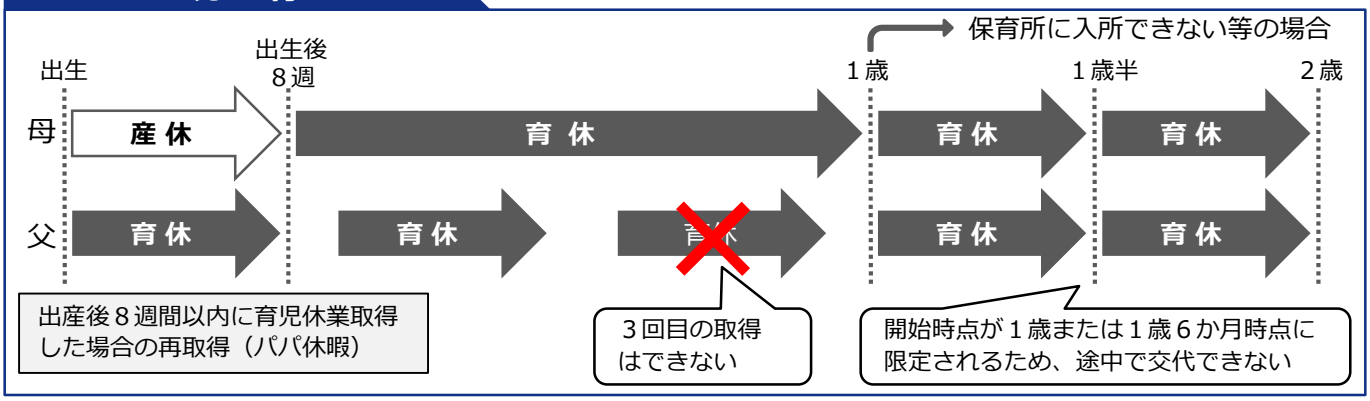
例）所定労働時間が１日８時間、１週間の所定労働日が５日の労働者が、
休業２週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒　就業日数上限５日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は８時間未満

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		４時間			休

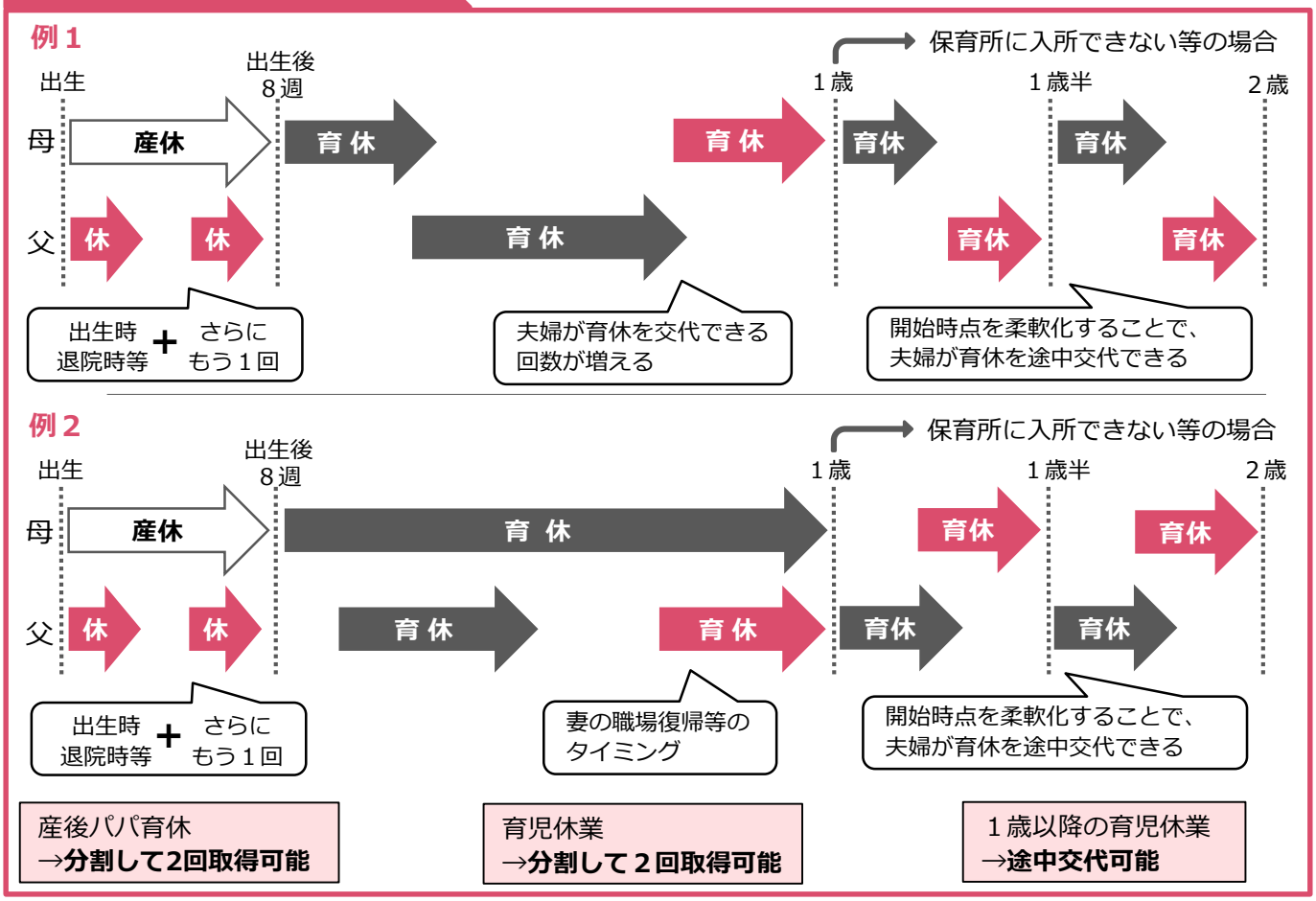
産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。
注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。
育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）

現　行



令和４年10月１日～



※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。

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

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

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

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。社内用にアレンジする等してご活用いただけます。

③

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
近日厚生労働省ホームページに掲載予定です。

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）

令和３年９月作成