

# 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へ～

岡山労働局雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 改正の背景
2. 改正法の全体像
3. 改正の各内容
  - 3-1. 有期雇用労働者の要件緩和
  - 3-2. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認
  - 3-3. 「産後パパ育休」(出生時育児休業)の創設、  
育児休業の分割取得
  - 3-4. 育児休業取得率の公表
4. 施行に向けて準備いただくこと

# 配布資料

「育児・介護休業法の改正について」  
(PDF資料)

(参考資料)  
「育児・介護休業規定例・様式例(改正部分)」  
(Word資料)

※②については、厚生労働省HPに掲載されている「就業規則への記載はお済みですか-育児・介護休業等に関する規則の規定例-」という資料を基に、改正に係る部分のみ抜粋して作成したものになります。

他の部分も参照されたい方は、厚生労働省のHPからダウンロードしていただくようお願いいたします。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

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 -

(令和4年4月1日、10月1日施行対応版)

～令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました～



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモニン

このリーフレットでは、育児・介護休業法に沿った制度等の規定例をご紹介します。その他、都道府県労働局で配布しているパンフレットや、厚生労働省ホームページなども参考にして、法に沿った就業規則の整備を進めてください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

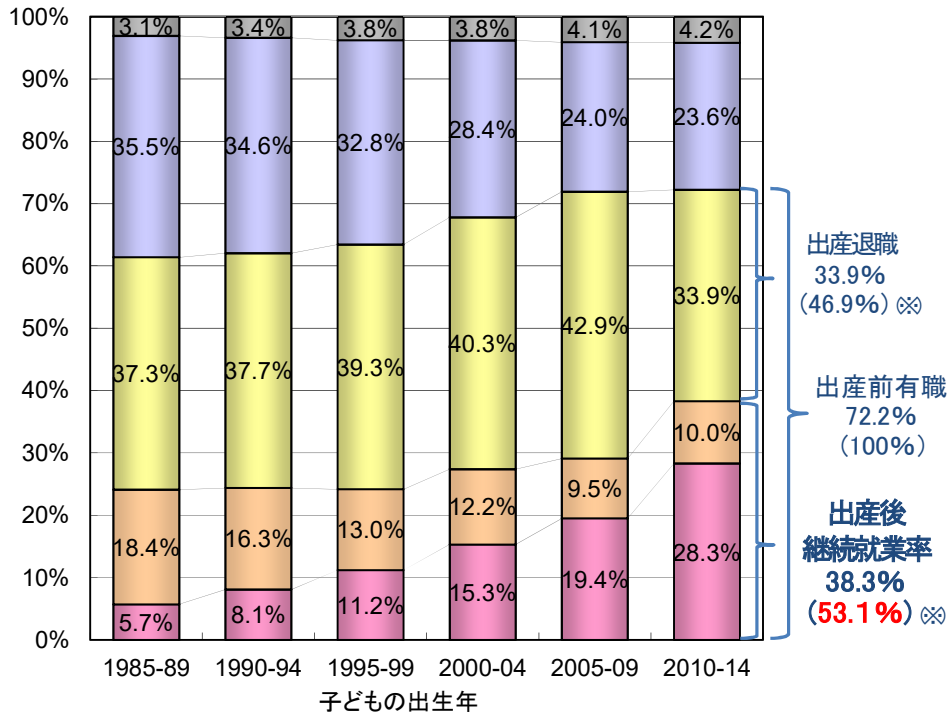
# 1. 改正の背景

# 仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 55%(令和2年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

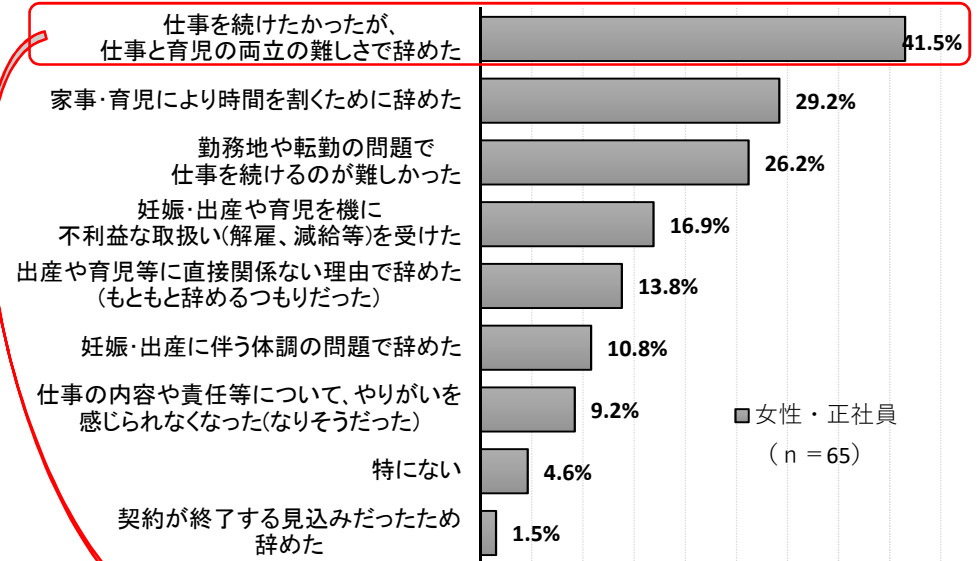


(※) ( )内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

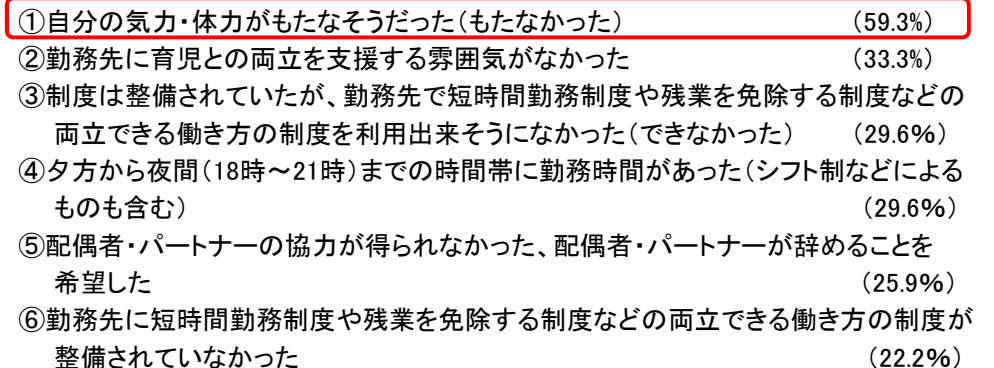
(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。  
 (注2) 上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に産んだ女性の就業変化を表している。

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「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)

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)

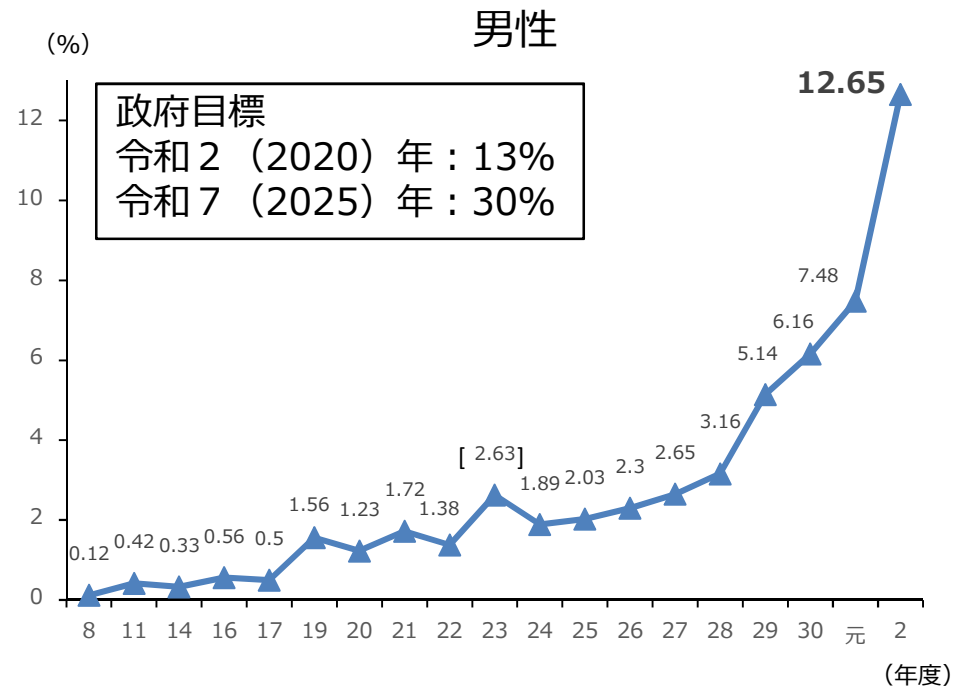
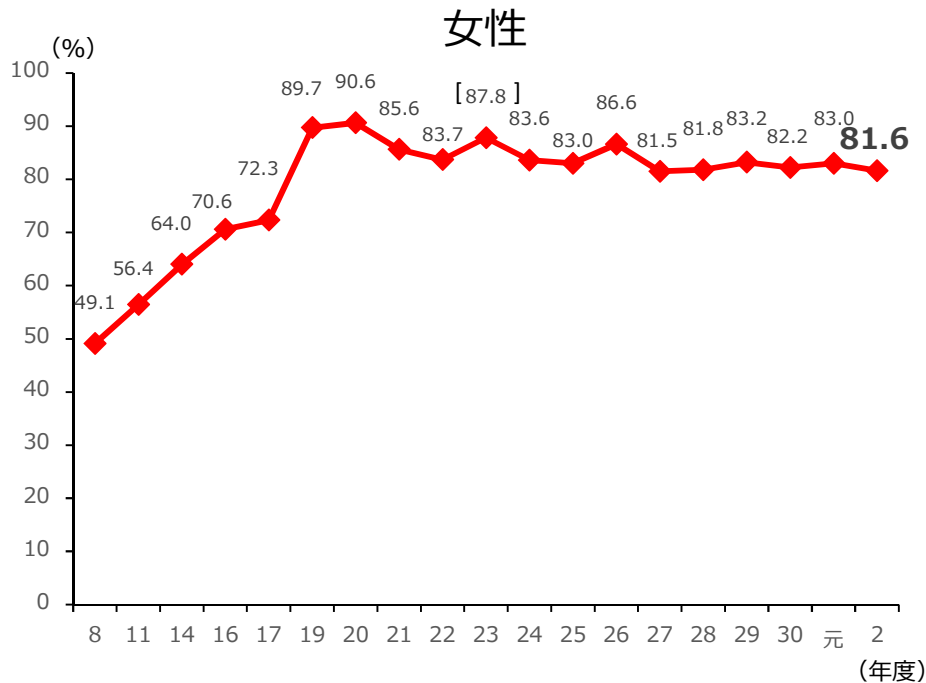


両立が難しかった具体的な理由 (複数回答)



# 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%**⇒令和3年度：**13.97%**）



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

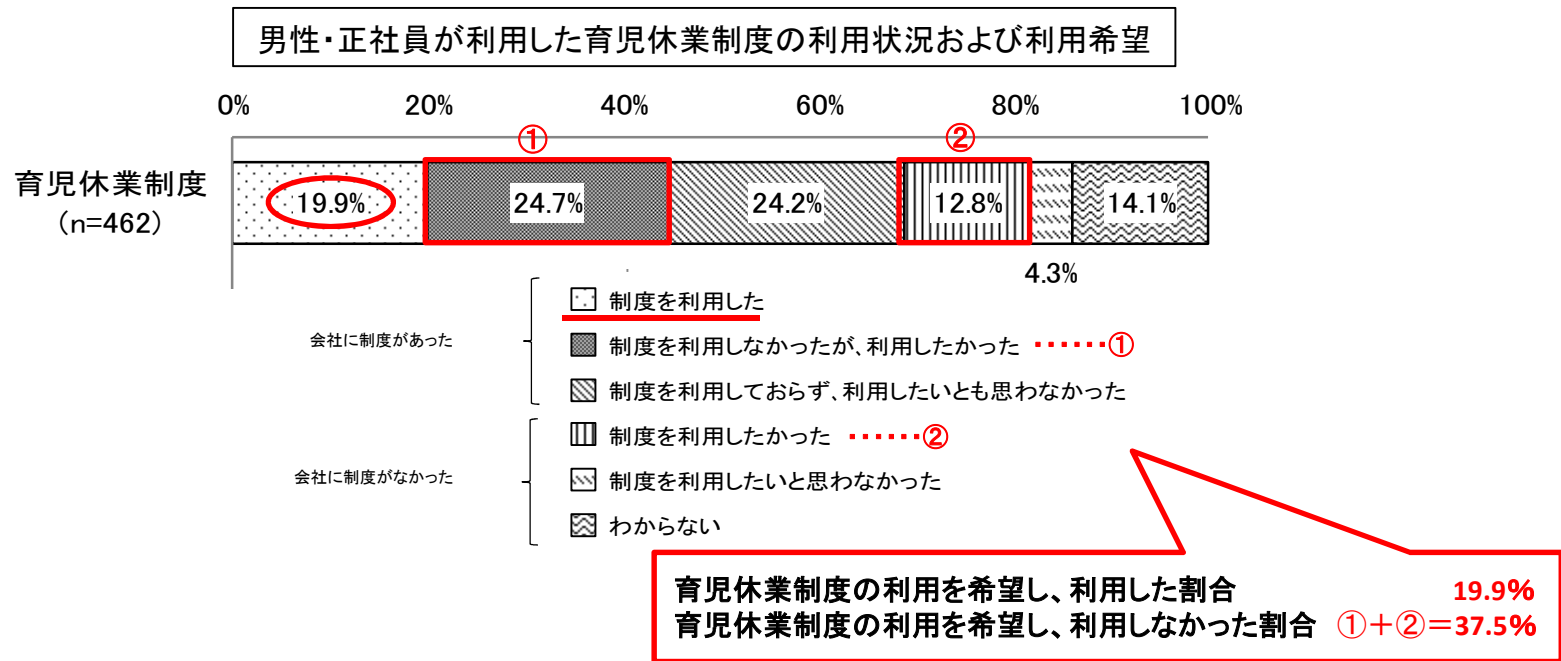
(※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

(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」

# 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。

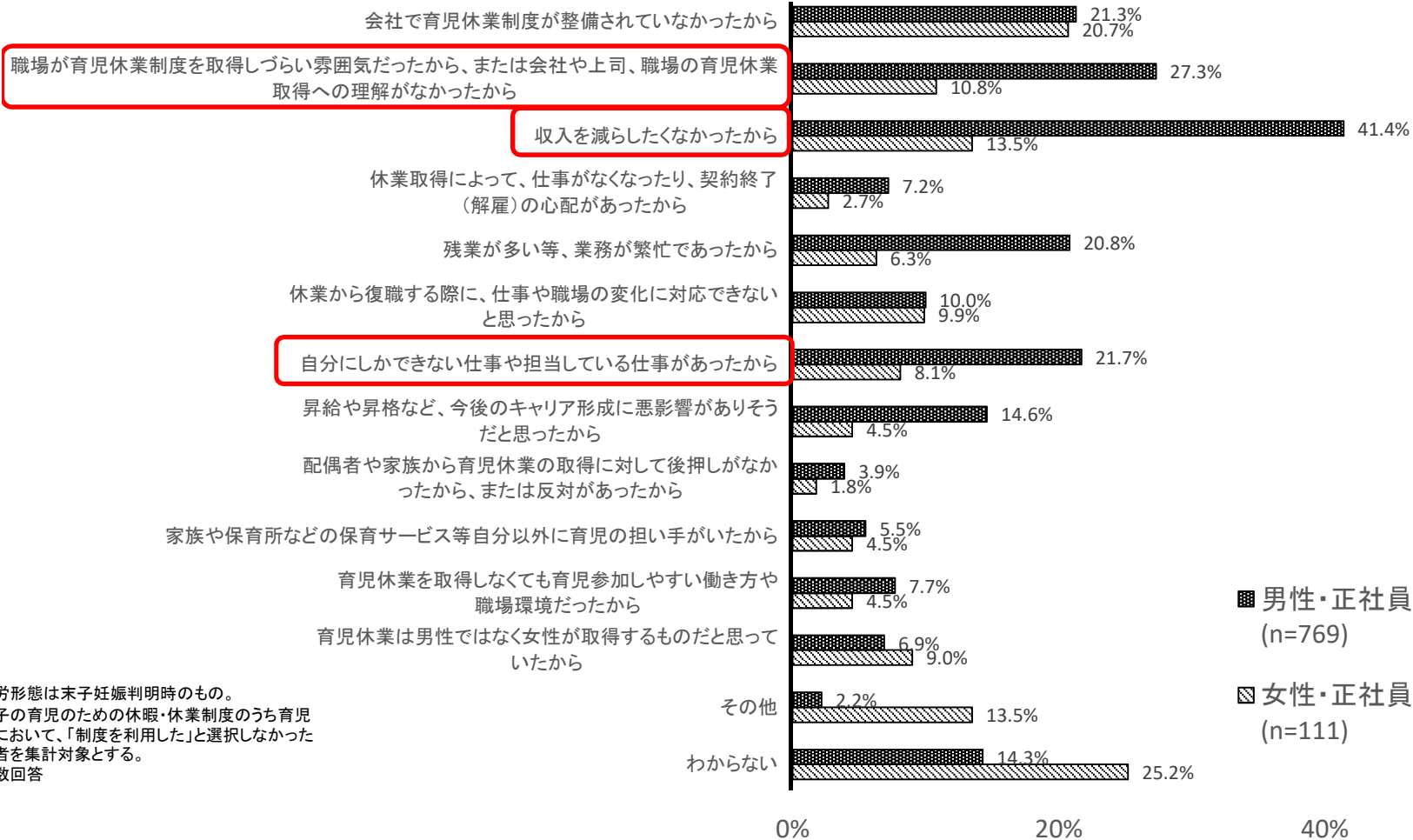


※就業形態は末子妊娠判明時のもの。  
 ※末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。

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



## 2. 改正法の全体像

# 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

令和4年4月1日

## 1 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

## 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・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

①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

②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を講ずることを事業主に義務付ける。

令和4年10月1日

## 3 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『産後パパ育休』の創設

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育児休業の枠組みを創設する。

①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。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮

②分割して取得できる回数は、2回とする。

③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、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

## 4 育児休業の分割取得

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。

令和5年4月1日

## 5 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

## 3 - 1. 有期雇用労働者の要件緩和

【令和4年4月1日施行】

# 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4月1日施行）

## 改正前後の制度の概要

### 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

#### ● 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・介護休業いずれも、  
**(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、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。

## 3 - 2. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認

【令和4年4月1日施行】

# 育児休業を取得しやすい雇用環境整備

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。

## 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

<p>何を？</p>	<p>①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。 <b>産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>①育児休業・産後パパ育休に関する<b>研修の実施</b></li><li>②育児休業・産後パパ育休に関する<b>相談体制の整備</b>（相談窓口や相談対応者の設置）</li><li>③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得<b>事例の収集・提供</b></li><li>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<b>方針の周知</b></li></ul>
<p>具体的には？</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>①「<b>研修</b>」 対象は、全労働者が望ましいですが、<b>少なくとも管理職</b>は、研修を受けたことがある状態にしてください。</li><li>②「<b>相談体制の整備</b>」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、<b>実質的な対応が可能な窓口</b>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。</li><li>③「<b>自社の育休取得事例の提供</b>」 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、<b>労働者が閲覧できるようにしてください</b>。 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、<b>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</b>。</li><li>④「<b>制度と育休取得促進に関する方針の周知</b>」 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。</li></ul>

# 妊娠・出産（本人または配偶者）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

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。

令和4年4月1日以降の申出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

## 妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対する制度の 個別の周知・意向確認が必要です！

誰に？	(本人または配偶者の) 妊娠・出産の申出をした労働者
何を？	<b>①～④全てを行ってください。</b> <b>産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申出が対象</b> ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など） ② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など） ③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など） ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い
いつ？	妊娠・出産の申出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までに それ以降の申し出の場合などはできる限り速やかに（P15参照）
どうやって？	①面談（オンライン可） 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に限る）

10月1日からは改正  
内容を踏まえた文面に  
する必要があります

個別周知・意向確認書記載例（必要最小限事例、令和4年10月以降）

## 仕事と育児の両立を進めよう！

### 1. 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

対象者	<p>労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。有期契約労働者の方は、申出時点で、子が1歳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場合取得できます。</p> <p>&lt;対象外&gt;（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）</p> <p>①入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は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</p>
期間	<p>原則、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、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出生時育児休業を合計して1年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。</p>
申出期限	<p>原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。</p>
分割取得	<p>分割して2回取得可能</p>



## 2. 出生時育児休業(産後パパ育休) は男性の育児休業取得を促進する制度です。

対象者	男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。※配偶者が専業主婦(夫)でも取得できます。 有期契約労働者の方は、申出時点で、出生後8週間を経過する日の翌日から起算して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場合取得できます。 <対象外> (対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例) ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から8週間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
期間	子の出生後8週間以内に4週間までの間の労働者が希望する期間。
申出期限	(2週間前とする場合の記載例) 原則休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。 (労使協定を締結し、1か月前とする場合の記載例) 原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得可能(まとめて申し出ることが必要)
休業中の就業(※)	調整等が必要ですので、希望する場合、まずは●●部□□係にご相談ください。

(※) 休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です。

当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

育児休業・**出生時育児休業**の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	育児休業を取得する。
	<u>出生時育児休業を取得する。</u>
	取得する意向はない。
	検討中

(注) 男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課

氏名 ◆◆ ◆◆

### 3 - 3. 「産後パパ育休」(出生時育児休業) の 創設、育児休業の分割取得

**【令和4年10月1日施行】**

# 男性の育児休業取得促進のための産後パパ育休（出生時育児休業）の創設 (令和4年10月1日施行)

男性の育児休業取得促進のために、子の出生直後に取得しやすい「産後パパ育休」がこれまでの制度に上乗せして創設されます！

対象期間／取得可能日数	子の出生後 <b>8週間以内に4週間（28日）</b> まで取得可能
申し出期限	原則、休業の <b>2週間前</b> 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で定めている場合は、1か月前までとすることができる（P21参照）
分割取得	<b>2回まで分割</b> して取得可能（2回分 <b>まとめて</b> 申し出する必要あり）※
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 <b>休業中に就業</b> することができる（P22・23参照）

※産後パパ育休申出を**2回に分割して取得する場合**は、1回目の申出時に、出生後8週間のうちいつ休業しいつ就業するかについて、初回の産後パパ育休の申出の際に**まとめて申し出ることが必要**です。（これは、法律上、まとめて申し出ない場合（1回目の出生時育児休業の申出をした後日に2回目の申出をする場合）には、事業主は2回目の申出を拒むことができるとされているものです。なお、事業主はこれを拒まないとする事も可能であり、その場合、その2回目の申出について法定の産後パパ育休を取得することとなります。）

## 実務上のポイント①

### ●産後パパ育休（出生時育児休業）

#### 措置実施の際の留意事項（指針）

- 出生時育児休業含む育児休業については、労働者がこれを円滑に取得できるようにするため、事業主においては、休業の**申出期限にかかわらず**労働者による**申出が円滑に行われるよう**にするための雇用環境の整備を行い、**労働者の側においても**、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の**意向に応じて早めに申し出ることが効果的**であるという意識を持つことが重要であることに留意すること。

#### ．．．．．その他のポイント．．．．．

- 産後パパ育休（出生時育児休業）については、従来の育児休業と同様、労働者が容易に取得できるように、**事業所にあらかじめ制度を導入し、就業規則の整備等**必要な措置を講ずることが必要です。
- 産後パパ育休の取得可能日数の「**4週間**」については、各企業における**既存の育児目的のための休暇**（法定の休暇を除く。）が、産後パパ育休の取得日数以外の**要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間が確保されればよい**と解されます。
- **有期雇用労働者**については、子の出生の日から起算して**8週間を経過する日の翌日から6カ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場合**に、対象となります。
- 育児休業と同様に、産後パパ育休**開始予定日の繰上げ・終了予定日の繰下げ変更、申出の撤回**が可能です。
- **労使協定**を締結することで、次の労働者を**対象外**とすることが可能です。  
**雇用された期間が1年未満**の労働者、申出の日から**8週間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

## 実務上のポイント②

### ●産後パパ育休の申出期限は、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で定めた場合に限り1か月前までとすることができます

労使協定で定めることにより、原則2週間前までとする出生時育児休業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。

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

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。
- ・ 法に基づく育児休業の取得率のほか、企業における独自の育児目的の休暇制度を含めた取得率等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。

- ・ 妊娠・出産の申出があった場合に**意向確認の措置**を行うことは、この労使協定の締結にかかわらず、**法律上の義務**になります（p14参照）。
- ・ この「**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あり、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）。

## 実務上のポイント③

- 産後パパ育休期間における休業中の就業  
～～労使協定をあらかじめ締結している場合に限り～

### 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

(注) 育児休業給付や社会保険料免除との関係についてはp28をご参照ください

- 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滿

《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時間未滿

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

申出・提示・同意・通知はいずれも原則書面で行う必要があります

規定例P16～19

## <抜粋>

### 出生時育児休業中の就業可能日等申出・変更申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属  
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第9条の2）に基づき、下記のとおり出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出〕をします。

記

#### 1. 出生時育児休業取得予定日

年 月 日（曜日）から 年 月 日（曜日）まで

#### 2. 就業可能日等（変更申出の場合は当初申出から変更がない期間も含めて全て記載）

日付	時間	備考 (テレワーク等の希望)
年 月 日（曜日）	時 分～ 時 分	
年 月 日（曜日）	時 分～ 時 分	



## 出生時育児休業中の就業日等の提示について

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出・撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第9条の2）に基づき、就業日時等を提示いたします。

### 記

以下の就業日を提示します。回答は 年 月 日までに 課へご提出ください。

① 年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分（休憩時間 時 分～ 時 分）

② 年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分（休憩時間 時 分～ 時 分）

※就業場所、業務内容等特記事項があれば記載

提示する就業日はありません。全日休業となります。

就業可能日等申出・変更申出は撤回されました。全日休業となります。

社内様式 18

## 出生時育児休業中の就業日等の〔同意・不同意〕書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属  
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第9条の2）に基づき、年 月 日に提示された出生時育児休業中の就業日等について、下記のとおり回答します。

記

- 提示された就業日等に全て同意します。
- 提示された就業日等に全て同意しません。
- 提示された就業日等のうち、以下の内容に同意します。

〔 〕

## 出生時育児休業中の就業日等通知書

殿

年 月 日

会社名

## &lt;抜粋&gt;

1 休業の期間	年 月 日 (曜日) から 年 月 日 (曜日) (日)
2 就業日等 申出撤回	<p>(1) あなたが 年 月 日にした出生時育児休業中の就業日等の同意は撤回されました。</p> <p>(2) あなたが 年 月 日に同意した出生時育児休業中の就業日等について、年 月 日に撤回届が提出されましたが、撤回可能な事由(※)に該当しないため撤回することはできません。当該日に休む場合は、事前に 課まで連絡してください。</p>
3 就業日等	<p>就業日合計 日 (就業可能日数上限 日)</p> <p>労働時間合計 時間 (就業可能労働時間上限 時間)</p> <p>① 年 月 日 (曜日) 時 分～ 時 分 (休憩時間 時 分～ 時 分)</p> <p>② 年 月 日 (曜日) 時 分～ 時 分 (休憩時間 時 分～ 時 分)</p> <p>※就業場所、業務内容等特記事項があれば記載</p>

## 措置実施の際の留意事項（指針）

- ① 育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、**出生時育児休業期間中の就業**については、事業主から労働者に対して就業可能日等の**申出を一方向的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならないものであること。**
- ② 出生時育児休業制度に関し、**休業中の就業の仕組みについて知らせる際には、育児休業給付及び育児休業（出生時育児休業含む。）期間中の社会保険料免除**について、休業中の**就業日数によってはその要件を満たさなくなる可能性があること**についてもあわせて説明するよう留意すること。

### ．．．．．その他のポイント．．．．．

- 労働者が初めに申し出る「**就業可能な時間帯その他の労働条件**」の「その他」の例としては、**就業の場所（テレワークの可否を含む）**に関する事項などが考えられます。
- 労働者による**就業可能日等の申出** → 事業主による**日時等の提示** → 労働者の**同意** → 労働者に**通知**により就業日等が決まりますが、労働者が**同意した就業日等について**、
  - ・ 出生時育児休業の**開始予定日の前日**までは、労働者は、**事由を問わず**、同意の全部又は一部の**撤回が可能**です。
  - ・ 出生時育児休業の**開始予定日以後**は、以下の**特別な事情がある場合に限り**、労働者が**撤回可能**です。
    - ① 配偶者の死亡
    - ② 配偶者が負傷・疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難
    - ③ 婚姻の解消等により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しなくなった
    - ④ 出生時育児休業申出に係る子が負傷・疾病・障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった

# 育児休業の分割取得

**1歳までの育児休業が2回取れるようになります！**

**1歳以降の育児休業(保育所に入所できない場合等)を夫婦が途中交代できるようになります！**

<b>1歳までの育児休業</b>	<b>2回</b> まで分割して取得可能（取得の際に <b>それぞれ</b> 申し出）※まとめても可
<b>特に必要と認められる場合の 1歳以降の育児休業</b>	<b>休業開始日の柔軟化</b> 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、 <b>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</b> とすることができる。
	特別な事情がある場合に限り <b>再取得可能</b>

## 実務上のポイント

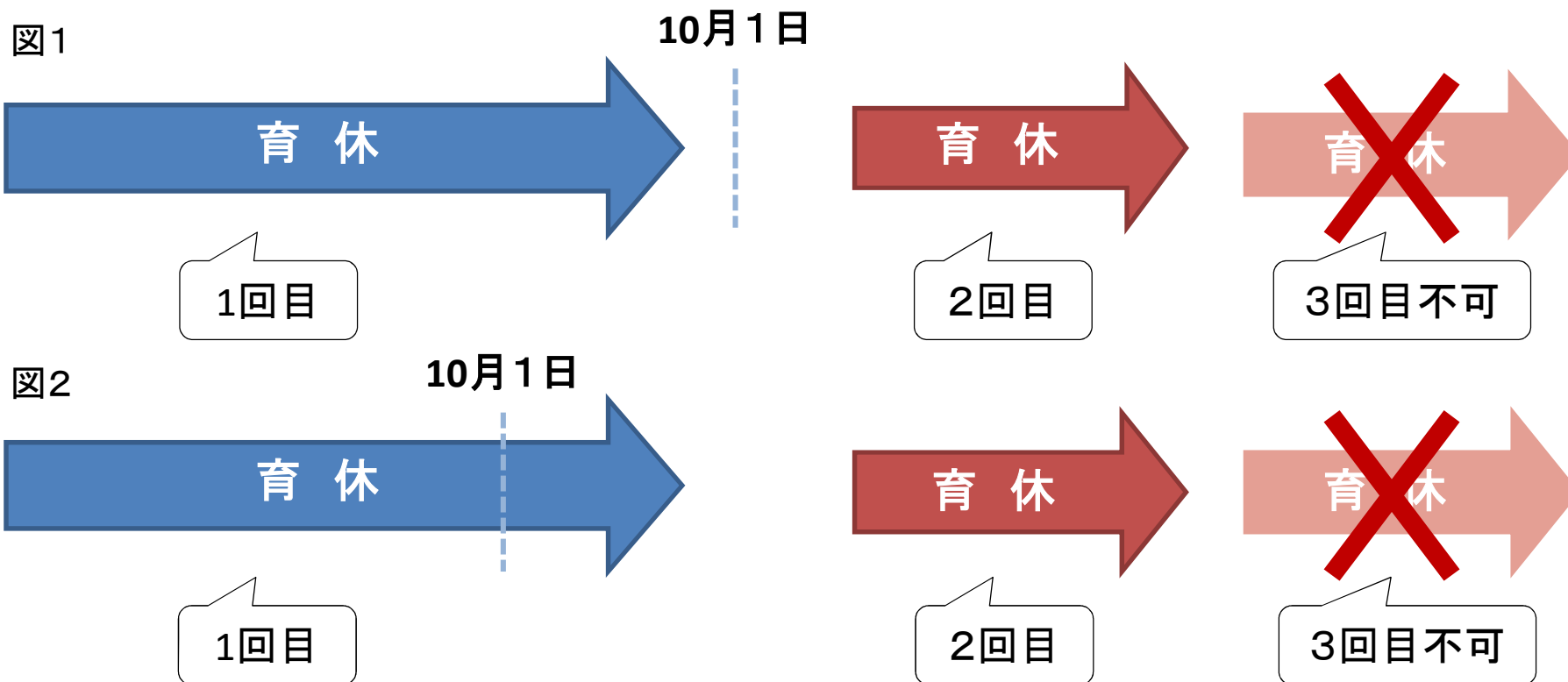
- 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、**1歳（1歳6か月）時点に加え**、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その**配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日**とできるようになります。
- 1歳以降の育児休業が、**他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは**、再度育児休業を取得できます。

# パパ休暇と育児休業分割取得の経過措置

① 施行日前に育児休業を取得した場合でも、施行日後に再度取得できます。

(※施行日をまたぐ場合も同様)

## 例 1



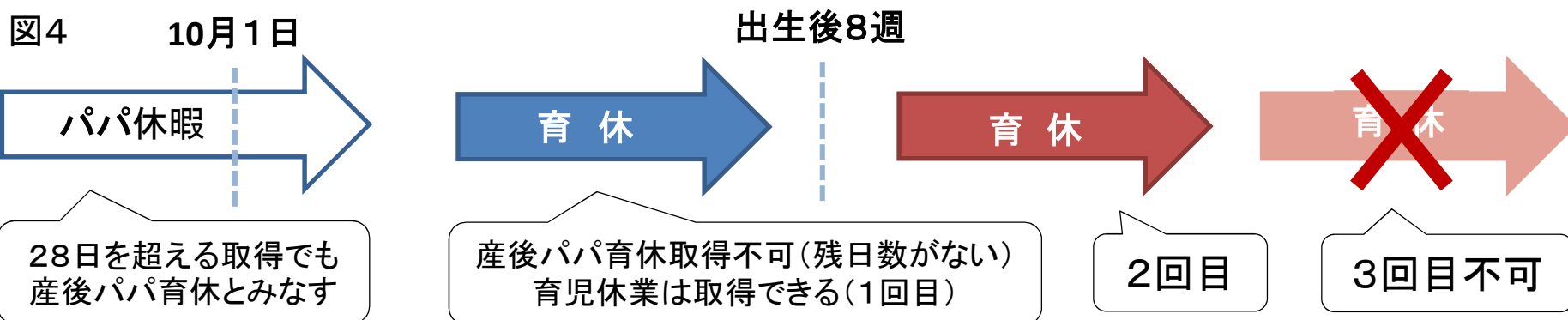
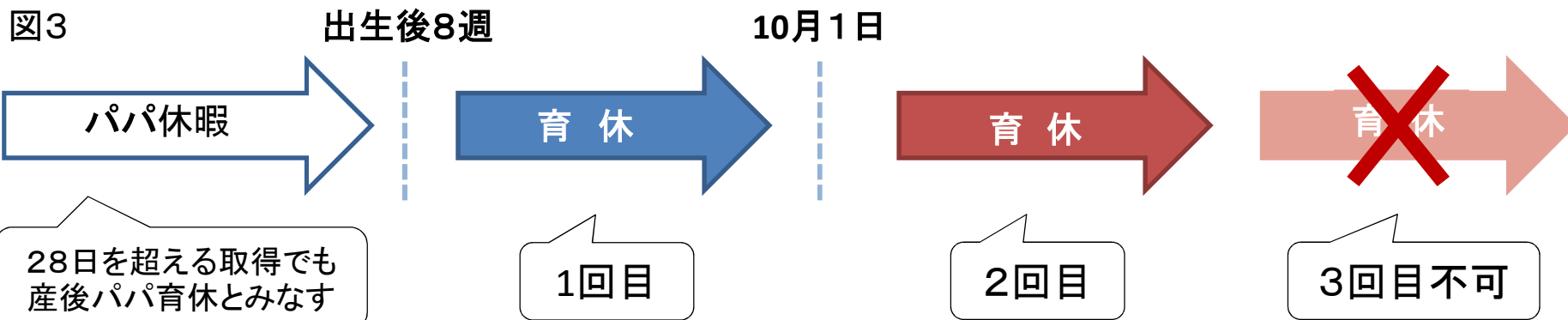
# パパ休暇と育児休業分割取得の経過措置

② 施行日前に開始した「パパ休暇」は、施行日後「産後パパ育休」とみなします。

(※施行日をまたぐ場合も同様)

## 例 2

※パパ休暇(出生後8週内の初めの育児休業)は令和4年9月30日で廃止されます。



# パパ休暇と育児休業分割取得の経過措置

② 施行日前に開始した「パパ休暇」は、施行日後「産後パパ育休」とみなします。

(※施行日をまたぐ場合も同様)

## 例 3

※パパ休暇(出生後8週内の初めの育児休業)は令和4年9月30日で廃止されます。

図5

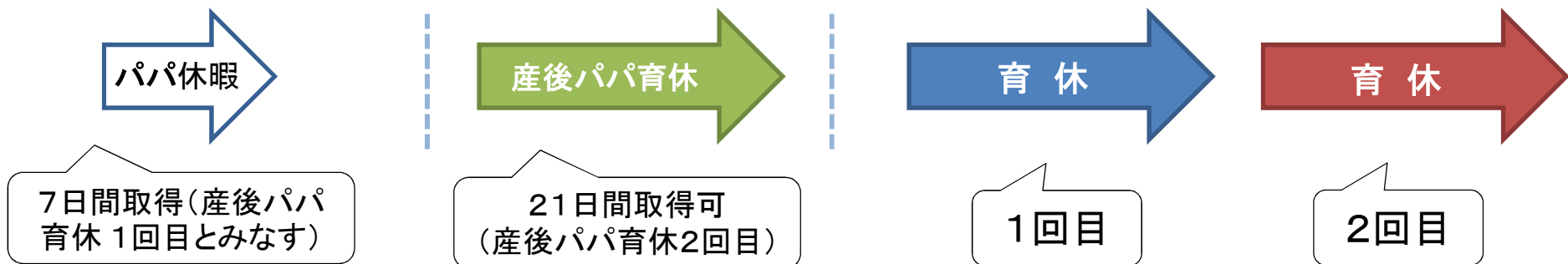
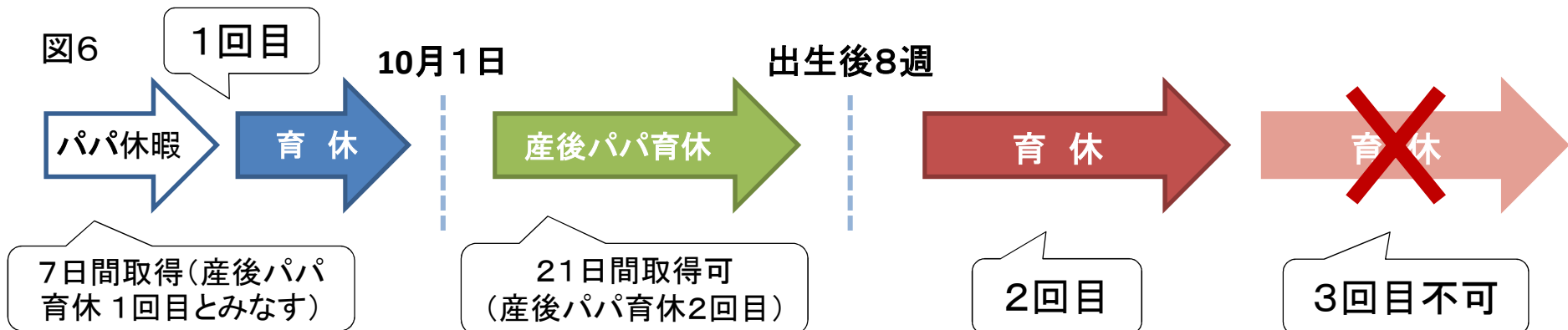


図6





# 令和4年10月1日より前の申出に係る注意事項

## ① 令和4年10月1日（施行日当日）から産後パパ育休を取得したい場合

➡ 「産後パパ育休」に係る規定は令和4年10月1日から施行されるため、法令上、労働者は施行日より前に、事業主に対して産後パパ育休の申出をすることはできません。

※10/1当日から産後パパ育休を取得する申出をすることは可能ですが、その場合、会社は開始予定日を指定(今回のケースだと10/1～10/15のいずれかの日)することができますので、労働者は必ずしも10/1から取得できるとは限りません。

なお、会社が法を上回る措置として、施行日より前に申出を受け、施行日以降産後パパ育休を取得させることは差し支えありません。

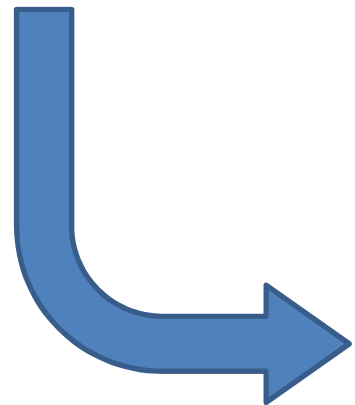
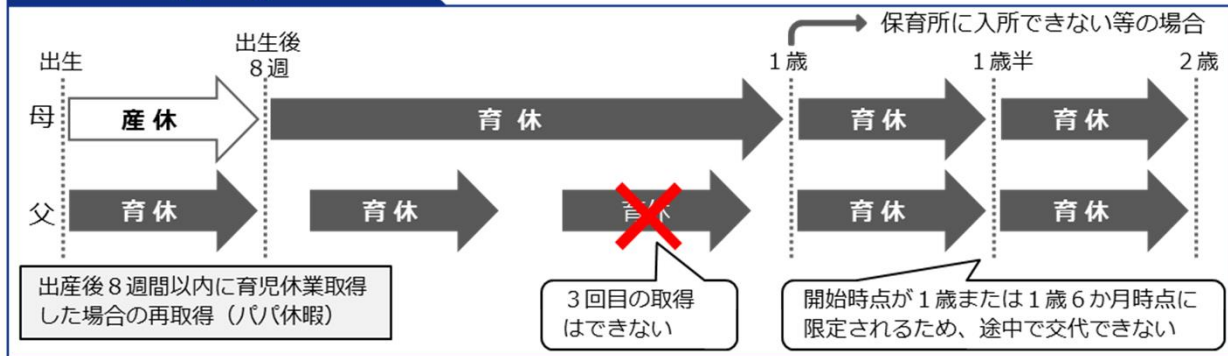
## ② 改正法の施行前に令和4年10月1日以降の期間を含む育児休業が申し出された場合

➡ 施行日以降に開始した育児休業については、経過措置は適用されず、申出時点で育児休業の申出であることから、産後パパ育休に該当する期間であったとしても、その後変更がなければ育児休業(1回目)の取得とみなされます。(※労使で話合いのうえ、該当期間を産後パパ育休として取扱うことは差し支えありません。)

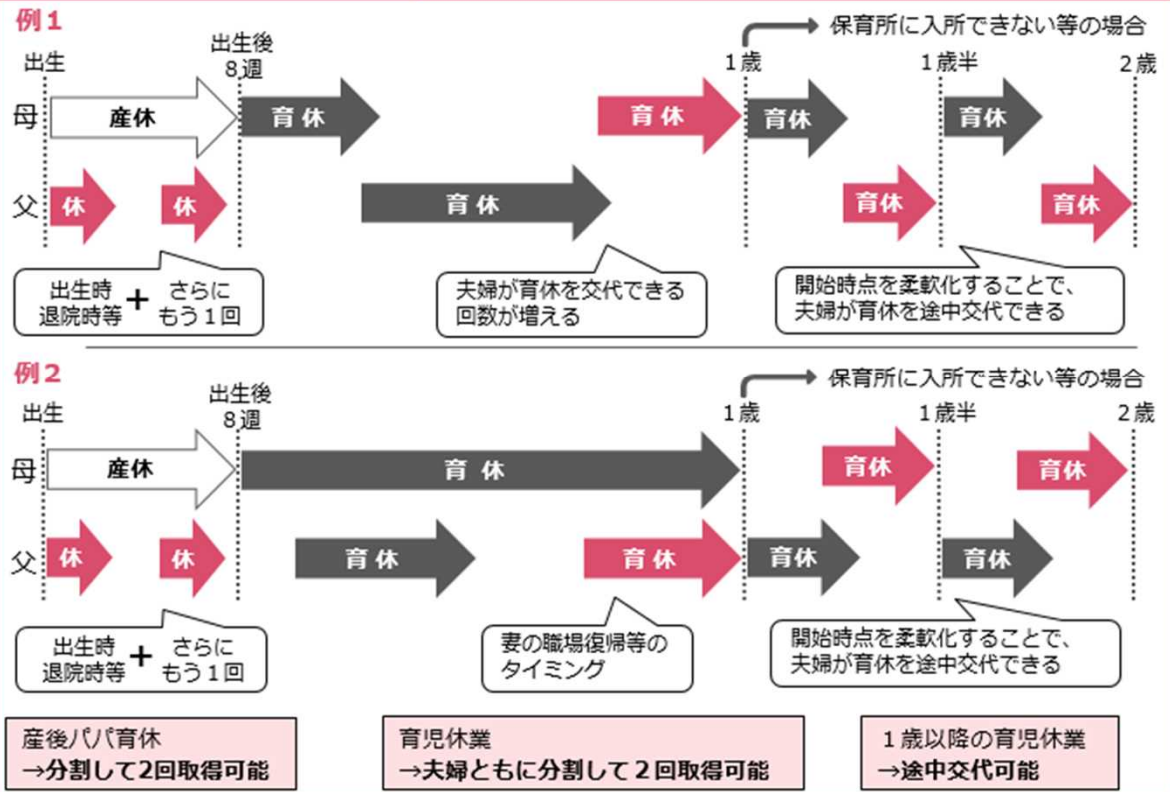
労使双方で**いずれの休業であるか**、十分に確認し、**双方で認識の誤りのないよう**にご対応ください。

# 制度改革により実現できる働き方・休み方（イメージ）

## 現行



## 令和4年10月1日～



ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです

# 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 →



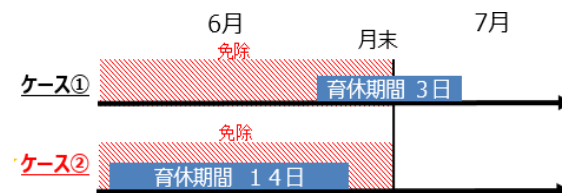
## ● 育児休業期間中の社会保険料の免除

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（p27～28）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。**

## 3 - 4 . 育児休業取得率の公表

【令和5年4月1日施行】

# 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。

## ● 育児休業の取得状況の公表

- 「常時雇用する労働者」とは、雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指すものであり、次のような者は常時雇用する労働者となります。
  - ・ 期間の定めなく雇用されている者
  - ・ 一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。すなわち、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者
- 「インターネットの利用」とは、**自社のホームページや『両立支援のひろば』**（詳細下記）の利用等を指します。
- 「育児休業等」について、産後パパ育休とそれ以外の育児休業等について**分けて割合を計算する必要はなく**、産後パパ育休も含めた育児休業等の取得者数について計算すればよいものです。
- 公表に当たっては、**公表する割合とあわせて、以下も明示してください。**
  - ・ 当該割合の算定期間である**公表前事業年度の期間**
  - ・ 前ページ①（育児休業等の取得割合）又は②（育児休業等と育児目的休暇の取得割合）**いずれの方法により算出したものか**
- 育児休業を**分割して2回**取得した場合や、育児休業と育児を目的とした休暇制度の**両方**を取得した場合等であっても、当該休業や休暇が**同一の子**について取得したものである場合は、**1人として数えます**。  
また、事業年度をまたがって育児休業を取得した場合には育児休業を**開始した日を含む事業年度の取得**、分割して複数の事業年度において育児休業等を取得した場合には**最初の育児休業等の取得のみ**を計算の対象とします。
- 公表する割合は、算出された割合について**少数第1位以下を切り捨てたものとし**、配偶者が出産したものの数(分母となるもの)が0人の場合は、割合が算出できないため「-」と表記してください。

## ■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です。

両立支援のひろば <https://youritsu.mhlw.go.jp/>



## 4. 施行に向けて準備いただくこと

# 施行に向けて準備いただくこと

R 4 年 4 月

R 4 年 1 0 月

R 5 年 4 月

- ①雇用環境整備義務
- ②周知・意向確認義務
- ③有期雇用労働者

- ①研修、相談窓口設置、事例紹介、制度及び取得方針周知のいずれかの実施に向けた準備
- ②個別周知・意向確認書等の準備
- ③就業規則等見直し、必要に応じて労使協定締結（育児・介護休業対象者）

施行

- ④産後パパ育休制度
- ⑤育児休業分割

- ④就業規則等見直し、必要に応じて労使協定締結（産後パパ育休対象者、申出期限、休業中の就業）
- ⑤就業規則等見直し

施行

- ⑥取得率公表（1,000人超企業）

- ⑥企業における対象者数の算定

施行



## 2 出生時育児休業(産後パパ育休) <例>

ケース③ 《法に基づき一定範囲の有期契約労働者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

### 第6条 (出生時育児休業の対象者)

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)であって、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより出生時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っては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から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り、出生時育児休業をすることができる。

2 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

- 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

### 第7条 (出生時育児休業の申出の手続等)

1 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日(以下「出生時育児休業開始予定日」という。)の2週間前【雇用環境整備の取組実施について労使協定を締結している場合は2週間超1か月以内で、労使協定で定める期限を記載してください】までに出生時育児休業申出書(社内様式1)を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。 ~以下省略~

2 第6条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。 ~以下省略~

## 第8条（出生時育児休業の申出の撤回等）

～以下省略～

## 第9条（出生時育児休業の期間等）

1 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間(28日)を限度として出生時育児休業申出書(社内様式1)に記載された期間とする。～以下省略～

4 出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書(社内様式2)を交付する。～以下省略～

### ケース《出生時育児休業中の就業を可能とする例》

#### 第9条の2（出生時育児休業中の就業）

1 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書(社内様式15)を休業開始予定日の1週間前までに人事部労務課に提出すること。なお、1週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。

2 会社は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する(社内様式17)。就業日がない場合もその旨通知する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書(社内様式18)を人事部労務課に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書(社内様式20)を交付する。

3 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。

一 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下(一日未満の端数切り捨て)

二 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下

三 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間 ～以下省略～

## <育児休業の分割取得、1歳以降の育児休業の開始日について規定を修正>

### 1 育児休業

規定例P2～3

#### 第2条(育児休業の対象者)

3 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項(本項)に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

イ 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

ロ 次のいずれかの事情があること

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

～以下省略～

5 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6か月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項(本項)に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

～以下省略～

#### 第3条(育児休業の申出の手続等)

1 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(第2条第3項から第6項(ケース③の場合は、第4項から第7項)に基づく1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は、2週間前)までに育児休業申出書(社内様式1)を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 第2条第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合 ～以下省略～

- 労使協定を締結することにより、育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務の対象者を法で定める範囲内で限定することが可能です。労使協定については、労働基準監督署長への届出は不要です。
- 労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます。
- 出生時育児休業は、省令で定める雇用環境整備の取組実施を労使協定で定めた場合に限り、申出期限を2週間超～1か月の範囲内で労使協定で定める期限とすることが可能です。
- 労使協定の締結がなければ、出生時育児休業中の就業はできません。就業可能な部署等を労使協定で限定することも可能です。休業中の就業を強制する等、労働者の意に反して就業させてはいけません。
- 子の看護休暇、介護休暇を時間単位で取得することが困難と認められる労働者については、労使協定により適用除外とすることができます。



<抜粋>

4 1歳までの育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月まで）	
4-1 休業の期間	<p>年 月 日から 年 月 日まで                  （職場復帰予定日 年 月 日）</p>
	<p>※1回目と2回目を一括で申し出る場合に記載（2回目を後日申し出ること可能）</p> <p>年 月 日から 年 月 日まで                  （職場復帰予定日 年 月 日）</p>
4-2 申出に係る状況	<p>(1) 休業開始予定日の1か月前に申し出て</p> <p>いる・いない→申出が遅れた理由                  [ ]</p>
	<p>(2) 1の子について育児休業をしたことが（休業予定含む）</p> <p>ない・ある（回）                  →ある場合                  休業期間： 年 月 日から                  年 月 日まで                  →2回ある場合、再度休業の理由                  [ ]</p>
	<p>(3) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが</p> <p>ない・ある（回）                  →2回ある場合又は1回あるかつ上記（2）がある場合、再度申出の理由                  [ ]</p>
	<p>(4) 配偶者も育児休業をしております、規則第 条第 項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合（パパ・ママ育休プラス）</p> <p>配偶者の休業開始（予定）日                  年 月 日</p>

<抜粋>

5 1歳を超える育児休業		
5-1 休業の期間	<p style="text-align: center;">年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)</p>	
5-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	<p>いる・いない→申出が遅れた理由 [ ]</p>
	(2) 1の子について1歳を超える育児休業をしたことが(休業予定含む)	<p>ない・ある→再度休業の理由 [ ] 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで</p>
	(3) 1の子について1歳を超える育児休業の申出を撤回したことが	<p>ない・ある→再度申出の理由 [ ]</p>
	(4) 休業が必要な理由	
	(5) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	<p>配偶者が休業 している・していない 配偶者の休業(予定)日 [ 年 月 日から 年 月 日まで ]</p>

<抜粋>

社内様式2

〔(出生時) 育児・介護〕 休業取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に〔(出生時) 育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第3条、第4条、第5条、第7条、第8条、第9条、第11条、第12条及び第13条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

<p>1 休業の期間等</p>	<p>(1)適正な申出がされていたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで（<u>出生時育児・育児・介護</u>）休業してください。職場復帰予定日は、年 月 日です。</p> <p>(2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を 年 月 日にしてください。</p> <p>(3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。</p> <p>[ ]</p> <p>(4)あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p>
-----------------	--



## 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。

## ■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（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。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



## ■「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

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」



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



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!



バナーを貼ろう!

日経 DUAL

パパの育休取得がカギ!多様化する育休のカタチ[PR]

日経 Doors

知っておくべき働く私たちのための育児休業

マイナビニュース

「育休を取る」のはあたりまえの時代に。  
知っておきたい育休のアレコレ

日経 ARIA

男性の育休は勝機。本気で取り組む企業・管理職

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

# 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分からない

助成金申請に当たり「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～

【従業員】

①

育休(産休)取得  
予定の相談・報告

④

対象従業員が  
育休(産休)に入る

⑥

対象従業員が  
職場に復帰する

【企業】

②

「仕事と家庭の両立支援プランナー」  
による支援を申込み＆  
プランナーの支援を受ける

イクブラ

※訪問またはオンラインの選択可

③

プランナーの  
支援を受け、  
企業がプランを  
策定・実行する

⑤

助成金の  
申請

⑦

助成金の  
申請

※対象従業員がいない場合も  
支援をお申込みいただけます。

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



# 関連資料などのご案内

## ■ 育児・介護休業等に関する規則の規定例について

岡山労働局の以下のページに育児・介護休業等に関する規則の規定例を掲載しています。

育児・介護休業等規則の規定例（詳細版、簡易版）、労使協定例、社内様式例等（Word版）が掲載されています

### ① 育児・介護休業等に関する規則の規定例

[https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/hourei\\_seido/ikuji.html](https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/ikuji.html)



## ■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

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。



### ② 社内研修用資料、動画 <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>



### ③ 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>

個別周知・意向確認書記載例も掲載されています

## ■ 改正育児・介護休業法に関する資料

厚生労働省の以下のページに関係条文等最新情報を順次掲載しています。



### ④ 育児・介護休業法について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

岡山労働局雇用環境・均等室に  
改正育児・介護休業法の施行に向けた相談窓口を開設します！  
開設期間：令和3年11月15日～令和5年3月31日

## 育児休業制度等に関する相談窓口

産後パパ育休って  
何日休めるのかな。  
会社には、どう相談  
したらいいのかな。

妊娠・出産の報告  
を受けたけど何を  
したらいいのかな。



育児休業が分割で取  
得できるらしいけど、  
どういう休み方がと  
れるのかな。

規定の改正をしないとけ  
ないけど、何を変更したら  
いいのかな。

**お困りごと、気になること、お気軽にご相談ください！**

(事業主、労働者、労務に関わる方、どなたでもご相談ください。)



受付時間 9時30分～17時00分  
※土・日・祝・年末年始を除く

電話番号 086-225-2017

住 所 岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階  
岡山労働局 雇用環境・均等室 (JR岡山駅から徒歩7分)

○入館の際に身分証明書の提示が必要です

○駐車場 有 (北側)

ご清聴 ありがとうございます

---