

記入にあたってのご案内

令和4年4月から義務化された育児休業を取得しやすい雇用環境の整備に関して（育児・介護休業法22条1項）、事業主は以下の①～④のうちいずれかの措置を講じる必要があります。（可能な限り複数実施いただくことが望ましいです。）

- ① 育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施
- ② 育児休業・出生時育児休業に関する相談体制の整備
- ③ 自社の育児休業・出生時育児休業取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者への育児休業・出生時育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知



※参考
社内研修用資料・動画

このチラシを従業員に配付したり掲示することで、②と④の措置を講じたこととなります。

我が社は仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートします！

～代表者からのメッセージ～

〇〇〇〇株式会社
代表取締役 〇〇 〇〇

～我が社の目標～
 男性の育児休業・出生時育児休業取得率：●●%以上、平均●か月以上
 女性の育児休業取得率：●●%以上

～育児休業、出生時育児休業、その他の両立支援制度を積極的にご利用ください！～

- ・妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに育児休業・出生時育児休業の取得の意向を確認します！
- ・全労働者に対し年1回以上仕事と育児の両立に関する研修を実施します！

仕事と育児の両立支援制度概要

	妊娠6週	出産	産後8週	1歳	1歳6か月	2歳	3歳	小学校入学
妊婦健診等を受ける時間の確保・母性健康管理措置（通勤緩和、勤務軽減等）	●							
時間外労働、休日労働、深夜業の制限・坑内業務、危険有害業務の就業制限	●							
妊婦の軽易業務転換	●							
産前休業 <small>※多胎妊娠の場合14週</small>	●							
産後休業	●							
育児時間	●							
出生時育児休業	●							
育児休業 <small>※パパ・ママ育休プラスは1歳2か月</small>	●							
育児休業 <small>※特別な場合</small>	●							
育児休業 <small>※特別な場合</small>	●							
育児短時間勤務制度	●							
所定外労働の制限	●							
子の看護休暇	●							
時間外労働の制限	●							
深夜業の制限	●							

育児休業に関する相談窓口、申し込み先

〇〇部△△課 □□ □□

電話番号 〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇（内線〇〇）

メールアドレス △△△△@△△△△△△△△△△

社名だけ記載してもかまいませんが、代表者名も明記し、トップからのメッセージであることを明確にすることが望ましいです。

育児休業の取得を促進する方針を従業員に示しましょう。

会社の現状を確認し、上回る目標を設定してみましょう！

※出生時育児休業の申出期限に関する労使協定を締結する場合、育児休業の取得に関する定量的な目標を設定する必要があります。このチラシに目標を盛り込むことで雇用環境整備の措置を2つ以上実施したこと、育児休業の取得に関する定量的な目標設定、周知をしたこととなります。

会社の取組内容にあわせて記載してください。

法を上回る制度を設けている場合は適宜修正して利用ください。

※育児短時間勤務制度について、一部又は全部の労働者を「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外としている場合、代替措置を記載してください。

相談窓口は形式的に設けるだけではならず、実質的な対応が可能な窓口が設けられているものをいうものであり、労働者に対する窓口の周知等により、**労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。**

本チラシ例に関するお問い合わせは **大阪労働局雇用環境・均等部 指導課**
TEL 06-6941-8940 大阪市中央区大手前4-1-67大阪合同庁舎第2号館8階



ダウンロード先:大阪労働局 HP>各種法令・制度・手続き>雇用均等関係>育児・介護休業法→