

# 改正育児・介護休業法 対応状況チェックリスト

改正育児・介護休業法が令和4年4月から順次施行されています。以下について確認し、対応ができていない項目については、速やかに対応をお願いいたします。

## 令和4年4月施行分

### 1 有期雇用労働者の休業取得要件の緩和

令和4年4月から、有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件のうち「引き続き雇用された期間が1年以上であること」が撤廃されています。就業規則の見直しを行いましたか？

- 見直した。
- 有期雇用労働者がいない。  
(いない場合も見直し又は削除をしておいてください。)
- まだ見直していない。

就業規則の規定例を参考に速やかに就業規則の改定をしてください。

徳島労働局ホームページ(ダウンロードコーナー6(1))に就業規則の規定例を掲載しています。



### 2 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業等の申出が円滑に行われるようにするため、以下の中から1つ以上の措置を講じていますか？(現在対象者がいない場合も措置は必要です。)

- ① 育休等に関する研修の実施
- ② 育休等に関する相談窓口の設置
- ③ 自社の育休取得の事例提供
- ④ 育休制度と会社の方針の周知

- 1つ以上講じている。
- 1つも講じていない。

育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、**①～④の中から1つ以上の措置を講じる必要があります。**

まだ措置を講じていない場合は、上記徳島労働局ホームページ6(2)の社内様式例を参考にして速やかに対応してください。

### 3 個別の制度周知、休業取得意向確認の措置

令和4年4月1日以降、労働者から、本人または配偶者が妊娠・出産したとの申し出がありましたか？

- あった。
- なかった。

申出のあった労働者に対して、以下の4つの事項を個別に周知するとともに、育休等取得の意向確認を行いましたか？

- ① 育休等の制度の内容
- ② 育休等の申出先
- ③ 育児休業給付について
- ④ 社会保険料の取扱い

- 行った。
- 行ってない。

労働者から、本人または配偶者が妊娠・出産した旨の申出があった場合、当該労働者に対して、**①～④について個別に周知するとともに、育児休業等の取得について意向を確認する必要があります。**

対応できていない場合は、上記徳島労働局ホームページ6(2)の社内様式例を参考に速やかに対応をお願いします。

## 令和4年10月施行分

### 4 出生時育児休業(産後パパ育休)の創設

令和4年10月1日から、男性の育児休業促進のため、これまでの育休よりも柔軟で休業を取得しやすい枠組みとして新たに設けられた**出生時育児休業(産後パパ育休)**についてご存じですか？

- 知っている。
- 知らない。

令和4年10月から、育児休業制度が大きく変わっています。内容について、裏面や厚生労働省ホームページをご確認ください。

【厚生労働省ホームページ】



【イクメンプロジェクト】



### 5 育児休業の分割取得等育児休業制度の変更

令和4年10月1日から、子が1歳になるまでの育児休業について**2回に分けて取得することが可能**となったことなどをご存じですか？

- 知っている。
- 知らない。

# 令和4年10月施行分(出生時育児休業、育児休業の分割取得)のポイント

令和4年10月施行の「出生時育児休業(産後パパ育休)」、「育児休業の分割取得」の概要は以下のとおりです。下のイメージも参考にしてください。



	出生時育児休業(産後パパ育休) (R4.10.1~)	育児休業制度 (R4.10.1~)	育児休業制度 (改正前)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間(28日間)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	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	再取得不可

## 令和4年10月以降の育児休業の取得例(イメージ)

