

育児・介護休業法のポイント

令和4年4月1日から改正育児・介護休業法が順次施行されます



山形労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

令和3年11月版

本日の説明内容

1. 仕事と生活の両立をめぐる現状

～男性の育児休業取得について～

2. 育児・介護休業法の概要

3. 改正育児・介護休業法の内容

3-1. 休業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・意向確認の義務付け

3-2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

3-3. 男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業【産後

パパ育休】の創設、育児休業の分割取得

4. 中小企業等への支援について

育児・介護休業法とは

育児・介護休業法の目的と基本理念

育児・介護休業法は、育児や介護を行う労働者が、円滑に仕事と両立できるよう配慮し、働き続けられるよう支援するための法律であり、正式名称は「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」です。

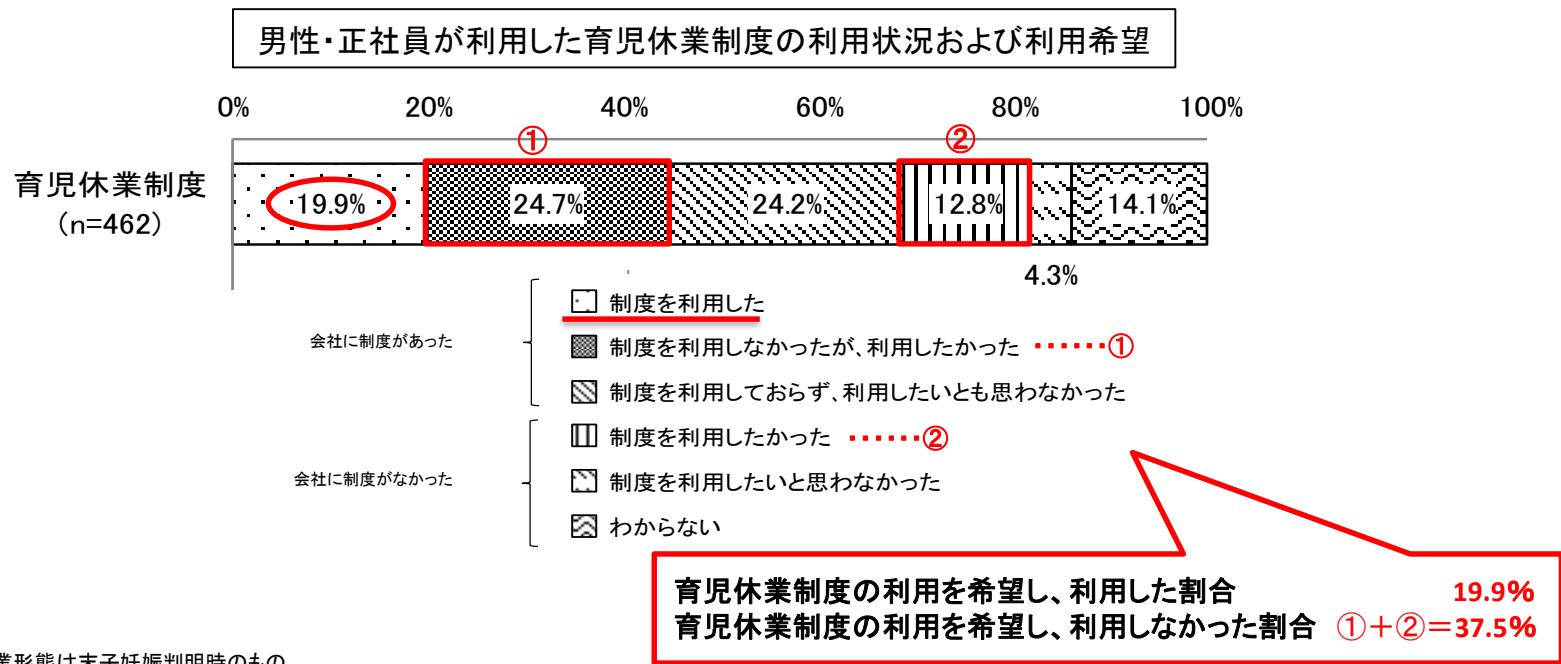
【育児・介護休業法の沿革】

平成 4 年	育児休業法法制化（育児休業制度、育児のための勤務時間短縮制度）
平成 11年改正	介護休業制度、介護のための勤務時間短縮制度、育児・介護のための深夜業の制限の創設
平成 14年改正	育児・介護のための時間外労働の制限の創設
平成 17年改正	子の看護休暇の創設
平成 22年改正	育児のための残業の免除制度、介護休暇の創設
平成 29年改正	介護のための残業の免除制度の創設
令和 4 年改正	出生時育児休業（産後パパ育休制度）創設

1. 仕事と生活の両立をめぐる現状～男性の育児休業取得について～

育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

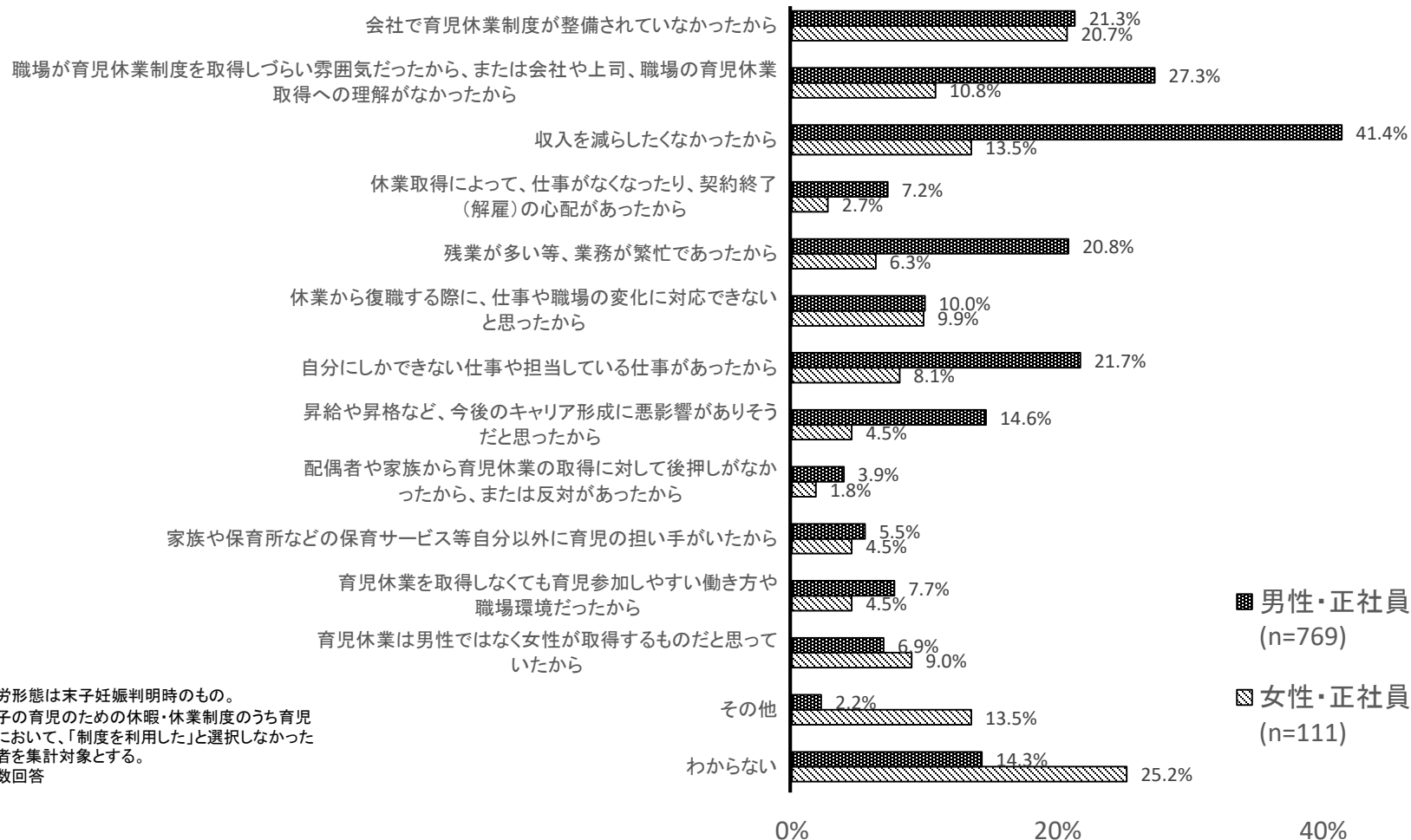
- 「男性・正社員」について、出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度の利用を希望して利用した割合は19.9%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっている。



※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。

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

施行は段階的に行われます

R 4 年 4 月

R 4 年 1 0 月

R 5 年 4 月

- ①周知・意向確認義務
雇用環境整備義務
- ②有期雇用労働者の
取得要件緩和

- ①実施方法の検討、準備
- ②**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

- ③産後パパ育休制度
- ④育児休業分割

- ③**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）
- ④就業規則等見直し

施行

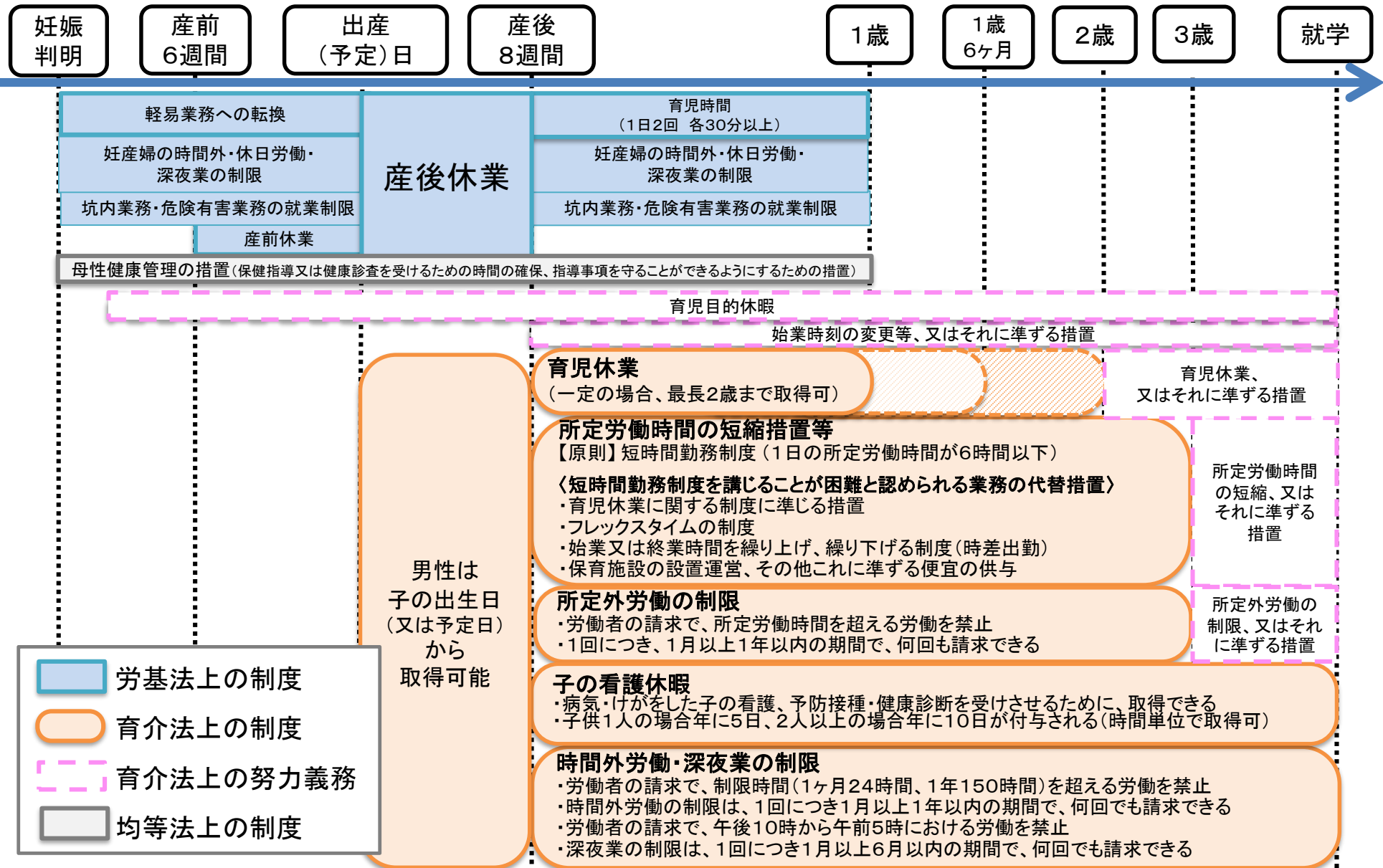
- ⑤育児休業取得率公表
(労働者1,000人以上の事業主)

- ⑤企業における対象者数の算定

施行

2. 育児・介護休業法の概要

育児関係



①育児休業

休業の定義	労働者が、原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業 ※育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む
対象労働者	・労働者（日々雇用を除く） ・有期契約労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。 ①入社1年以上 ②子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと <労使協定を締結することにより、対象外となる労働者> 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
期間	・原則、子が1歳（保育所等に入所できない等の理由がある場合1歳6か月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合2歳。）に達する日までの連続した期間 ・父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間、取得可能（パパ・ママ育休プラス）
回数	・子1人につき原則として1回（1歳6か月、2歳までの育児休業は別に取得可能） ・子の出生後8週間以内に産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得し、終了した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能（パパ休暇）
手続き	労働者は、休業開始予定日の1か月前（1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに書面等により事業主に申出 ※出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1回に限り休業開始日の繰上げが可能、休業終了予定日の1か月前（1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに申し出ることで1歳（1歳6か月、2歳）までの範囲内で事由を問わず1回に限り繰下げが可能

①は改正によりR4.4.1から削除

改正によりR4.10.1から
育児休業分割取得可能、
「パパ休暇」を廃止し
「産後パパ育休」制度創設

②介護休業

休業の定義	労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態※）にある対象家族を介護するためにする休業 ※「常時介護を必要とする状態」に関する判断基準はp 10参照
対象労働者	・労働者（日々雇用を除く） ・有期契約労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。 ①は改正によりR4.4.1から削除 ①入社1年以上 ②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと <労使協定を締結することにより、対象外となる労働者> ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日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
対象家族	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫 ※介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子（養子含む）のみ
期間／回数	対象家族1人につき、通算93日まで／3回まで分割可能
手続き	労働者は、休業開始予定日の2週間前までに、書面等により事業主に申出 ※休業終了予定日の2週間前までに申し出るにより、93日の範囲内で申出毎に1回に限り繰下げが可能

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

なお、介護保険の要介護認定の結果通知書や医師の診断書の提出を制度利用の条件とすることはできません。

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)又は(2)のいずれかに該当する場合であること。

(1)介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

(2)状態①～⑫のうち、2が2つ以上又は3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

項 目 \ 状 態	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持（10分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえればできる（注3）	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取（注4）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある（注5）
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定（注6）	できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注7）	ほとんどできない

（注1）各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

（注2）各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要となる行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

（注3）「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

（注4）「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

（注5）⑨3の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

（注6）「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

（注7）慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、指示や支援を必要とすることをいう。

③子の看護休暇

制 度 の 内 容	・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために、休暇の取得が可能 ・ 時間単位で取得が可能 ※時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能 ※「小学校就学の始期に達するまで」とは、対象の子が6歳に達する日の属する年度の3月31日までの期間のこと（以下同様）
対 象 労 働 者	・ 労働者（日々雇用を除く） ＜労使協定を締結することにより、対象外となる労働者＞ ①入社6か月未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

④介護休暇

制 度 の 内 容	・ 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇の取得が可能 ・ 時間単位で取得が可能 ※時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能 ※「その他の世話」とは、対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等のこと
対 象 労 働 者	・ 労働者（日々雇用を除く） ＜労使協定を締結することにより、対象外となる労働者＞ ①入社6か月未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

⑤育児・介護のための所定外労働・時間外労働の制限

	育児・介護のための所定外労働の制限	育児・介護のための時間外労働の制限
制度の内容	3歳に満たない子を養育する労働者が子を養育するため、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するため、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超えて時間外労働をさせてはならない
対象労働者	・3歳に達するまでの子を養育する労働者、要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く） <労使協定を締結することにより対象外となる労働者> ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、要介護状態にある対象家族を介護する労働者 <対象外となる労働者> ①日々雇用される労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間／回数	1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間／請求回数に制限なし	
手続き	労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求	
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	

⑥育児・介護のための深夜業の制限

制 度 の 内 容	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するため、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合、事業主は午後10時から午前5時（深夜）において労働させてはならない
対 象 労 働 者	・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ＜対象外となる労働者＞ ①日々雇用される労働者 ②入社1年未満の労働者 ③保育又は介護ができる、次の i ～ iii に該当する16歳以上の同居の家族がいる労働者 i . 深夜に就労していないこと(深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む) ii . 負傷、疾病又は心身の障害により保育又は介護が困難でないこと iii . 産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後8週間以内の者でないこと ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者
期 間 ／ 回 数	1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間 ／ 請求回数に制限なし
手 続 き	労働者は、開始日の1か月前までに書面等により事業主に請求
例 外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

⑦ 所定労働時間短縮の措置

育児のための所定労働時間短縮の措置		介護のための所定労働時間短縮等の措置	
措置の内容	3歳に満たない子を養育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければならない	措置の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、所定労働時間短縮等の措置を講じなければならない
対象労働者	労働者（日々雇用及び1日の労働時間が6時間以下の労働者を除く） ＜労使協定の締結により対象外となる労働者＞ ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ③業務の性質・実施体制に照らして、短時間勤務制度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（※対象外となる業務の範囲を具体的に定める必要があります）	対象労働者	労働者（日々雇用労働者を除く） ＜労使協定の締結により対象外となる労働者＞ ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
代替措置	短時間勤務制度を講ずることが困難な労働者については、次のいずれかの措置を講じなければならない - 育児休業に関する制度に準ずる措置 - フレックスタイム制度 - 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ - 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与	措置	次のいずれかの措置を講じなければならない - 所定労働時間を短縮する制度 - フレックスタイム制度 - 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ - 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
期間	子が3歳に達する日まで	回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間内に2回以上

事業主が講ずべき措置

小学校就学の始期に達するまでの子を養育 又は 家族を介護する労働者に関する措置	<育児> ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務 ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずる努力義務	<介護> ・ 家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務
労働者の配置に関する配慮	就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務	
育児・介護休業等の個別周知	・ 事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知する努力義務 ① 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項 ② 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ③ 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合及び対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期に関する事項 ④ 介護休業中の社会保険料の支払い方に関する事項 ・ 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度を周知する努力義務	

改正によりR4.4.1から妊娠・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・意向確認の措置が**義務化**

こんな項目、対応もれはありませんか？

育児・介護休業法は特に改正が多く、改正への対応が漏れてしまったというケースも多く見受けられます。以下の項目は、現在の制度で、特に修正対応が漏れてしまいがちなポイントです。ぜひこの機会に以下のポイントも含め、就業規則が現在の法律に対応しているかをご確認ください。

育児 休業	☐ 有期契約労働者の取得要件（※）は法定どおりになっているか ※有期雇用労働者は、下記の要件を満たせば取得可能 ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用 ② 子が1歳6か月（2歳まで休業の場合は2歳）に達するまでに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと ☐ 保育所に入所できないなど特別な事情がある場合は、2歳に達するまで取得可能となっているか
介護 休業	☐ 有期契約労働者の取得要件（※）は法定どおりになっているか ※有期雇用労働者は、下記の要件を満たせば取得可能 ① 入社1年以上 ② 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと ☐ 同居、扶養していない祖父母、兄弟姉妹、孫も対象となっているか ☐ 申出回数は対象家族1人につき3回まで可能となっているか
看護休暇 介護休暇	☐ 年5日（2人以上の場合は10日）を1日又は時間単位で取得が可能となっているか
育児短時間 勤務	☐ 3歳に達するまでの子を養育する労働者について1日の所定労働時間を原則6時間とする短時間勤務制度が規定されているか
介護短時間 勤務	☐ 対象家族1人につき3年間で2回以上利用可能となっているか

3. 改正育児・介護休業法の内容

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)

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1 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【育児・介護休業法】

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。

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。

3 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。

4 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。

5 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。

6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。

②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日

等

3-1. 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。

- 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**

※産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

- 「**研修**」：全労働者を対象とすることが望ましいですが、少なくとも**管理職については**、研修を受けたことがある状態にすることが必要です。
- 「**相談体制の整備**」：窓口を形式的に設けるだけでなく、**実質的な対応が可能な窓口が設けられていることが必要**であり、また、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。
- 「**自社の育休取得の事例提供**」：自社の育児休業の**取得事例を収集し、労働者の閲覧に供する**ことを意味します。提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供することにより、特定の者の育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮することが必要です。
- 「**制度と育休取得促進に関する方針の周知**」：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事業主の方針**を記載したものを、事業所内やイントラネットへ掲示することを意味します。（→ p 19）

措置実施の際の留意事項（指針）

- ① 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより1か月以上の**長期の休業**の取得を希望する**労働者が希望するとおりの期間**の休業を申し出し取得できるように配慮すること。
- ② 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、**複数の措置を行うことが望ましい**ものであること。

※指針：子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針

・ ・ ・ 育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知例（規定例 p81） ・ ・ ・

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！

社長からのメッセージ

社長の顔写真

～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、出生時育児休業を積極的に取得してください！

そのために、

- 全労働者に対し年に1回以上仕事と育児の両立に関する研修を実施します！
- 仕事と家庭の両立に関する相談窓口を設置します！
- 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！

育児休業、出生時育児休業以外の両立支援制度も積極的にご利用ください！

仕事と育児の両立支援制度概要

	妊娠	産前6週	出産	産後8週	1歳	1歳6か月	2歳	3歳	小学校入学	
ママ	・ 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 ※多胎妊娠の場合14週		産後休業							
	育児時間									
パパ・ママ			出生時育児休業		育児休業 ※パパ・ママ育児プラスは1歳2か月		育児休業 ※特別な場合		育児休業 ※特別な場合	
	・ 育児短時間勤務制度（注） ・ 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	

制度に関するお問い合わせ、申し込み先 ○○部△△課 □□□□（内線○○、メールアドレス△△）

（注）一部又は全部の労働者について、「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。

育児休業取得促進
に関する方針

育児休業に関する制度

(2) 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。

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

※産後パパ育休にの個別周知・意向確認については、令和4年10月1日から対象。

※個別周知・意向確認の方法③④については、労働者が希望した場合のみ

措置実施の際の留意事項（指針※より(以下同じ)）

- ① 育児休業に関する制度等を知らせる措置及び育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による育児休業申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、**取得を控えさせるような形での周知及び意向確認の措置**の実施は、法第21条第1項の措置の実施とは**認められない**ものであること。
- ② 育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけを行えばよい**ものであること。

その他ポイント

- **指針事項②**は、意向確認の措置は、面談／書面の交付／FAX／電子メール等の**いずれかの措置**を行えばよいことを示したものです。
- 措置は、労働者が**希望の日から円滑に育児休業を取得することができるように配慮し、適切な時期に実施**することが必要です。

妊娠・出産の申出の時期	措置の時期
出産予定日の1か月半以上前	出産予定日の1か月前まで
出産予定日の1か月前まで	申出後2週間以内
出産予定日の1か月前から2週間前まで	申出後1週間以内
出産予定日の2週間前以降や、子の出生後	できる限り速やかに

- 「妊娠・出産」の申出については、「妊娠・出産」に準ずる**以下の事実**を事業主に申し出ること、ここでの「申出」に当たります。
 - ・ 労働者が**特別養子縁組に向けた監護期間**にある子を養育していること、**養育する意思を明示**したこと
 - ・ 労働者が**養子縁組里親として委託**されている子を養育していること、**受託する意思を明示**したこと 等

22

3-2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

施行日
令和4年4月1日

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。

3-3. 男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業【産後パパ育休】の創設、育児休業の分割取得

施行日
令和4年10月1日

改正前後の制度の概要

	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	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 ※1	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 ※2	再取得不可

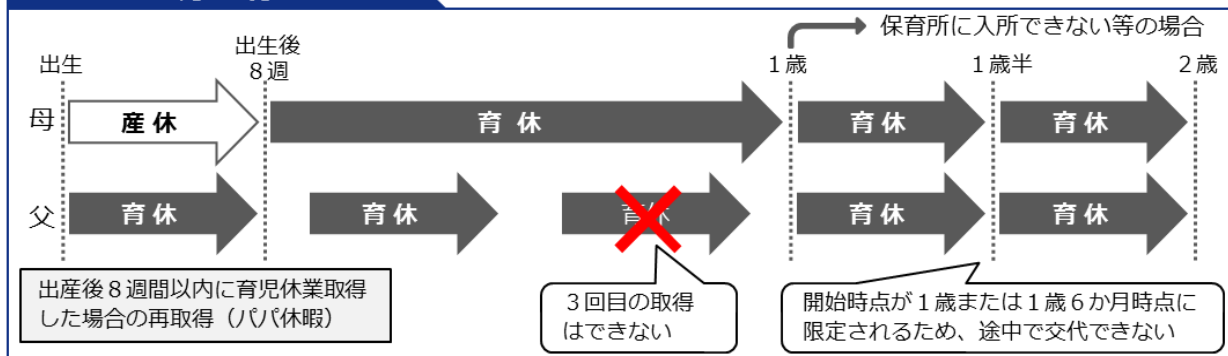
雇用環境の整備など
について、法を上回る
取組を労使協定で定
めている場合は、
1か月前までとできる

※1 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。

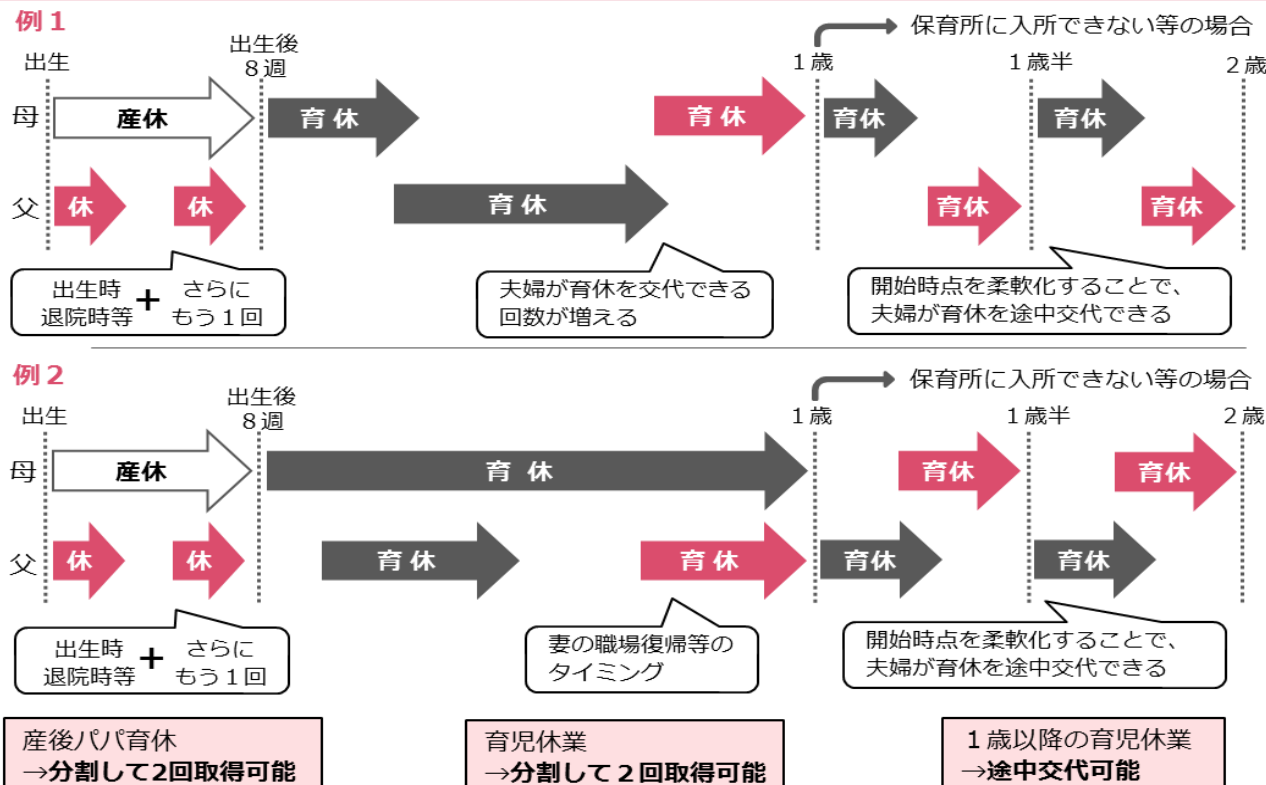
※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

・・・制度改正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

留意事項

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。
- 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。
- 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年未満の者、申出の日から**8週間以内に雇用関係が終了**する者、週の所定労働日数が**2日以下**の者

実務上のポイント①

● 申出期限を1か月前までとする労使協定

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されています。法を上回る職場環境の整備等の措置として、労使協定に次の①～③のすべてを定める必要があります。

- 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。

「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（p20参照）。
- ・ 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②

●産後パパ育休期間における休業中の就業

《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p30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満

《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

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提示 → 事業主による日時等の提示 → 労働者の同意 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、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 →



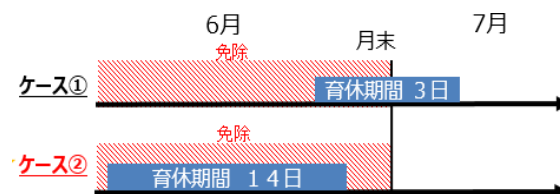
● 育児休業期間中の社会保険料の免除

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（p28～29）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**。

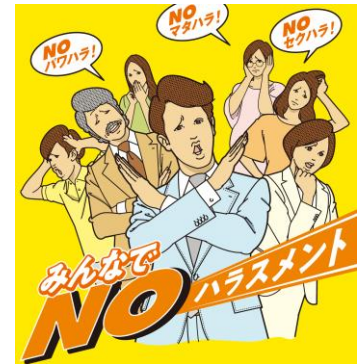
育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

- **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。

4. 中小企業等への支援について

中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

- ◆ 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
- ◆ 介護離職の防止、介護休業の取得及び介護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「介護支援プラン」の策定・利用を支援

あなたの会社の **魅力** UP!!

特に中小企業の皆様

従業員も **パパとママ!!**
従業員の育休を
応援できる会社!!
ずっと働きたくなる会社!!

無料支援
訪問または
Web

育児・介護休業法が改正され、雇用環境整備、個別の周知・意向確認等が事業主の義務になります。
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、
育休取得・復帰環境整備をお手伝いします。

従業員の育児休業取得について、無料でご相談いただけます。

仕事と家庭の両立支援プランナーが貴社へ訪問し、ご担当者様に対し、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をを行います。育休制度を整備し、「長く働き続けられる会社」となるよう企業と従業員双方にとってよりよい職場環境づくりをお手伝いします。

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
よいかわからない

女性正社員の
育休取得は多くなってきたが、
有期パート従業員から
育児休業の
取得希望が初めて出た。

『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～



支援のお申込み

<https://ikuji-kaigo.com/>

イクプラ



【お電話でも
お申込みができます】 TEL 03-5542-1740



両立支援等助成金（令和3年度）

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

個別支援加算：個別面談など育児休業の取得を後押しする取組を導入、実施した場合

	中小企業	中小企業以外
①1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算	10万円< 12万円 >	5万円< 6万円 >
②2人目以降の育休取得	5日以上 14.25万円<18万円> 14日以上 23.75万円<30万円> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14日以上 14.25万円<18万円> 1ヶ月以上 23.75万円<30万円> 2ヶ月以上 33.25万円<42万円>
個別支援加算	5万円< 6万円 >	2.5万円< 3万円 >
③育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合

②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合（*）介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等）

③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例		(労働者1人あたり) 5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った中小事業主に支給する。

①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合

<職場支援加算>：育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時：育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

<有期雇用労働者加算> 育児休業取得者が期間雇用者の場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	職場支援加算19万円<24万円>
③代替要員確保時（1人当たり）	47.5万円<60万円>	有期労働者加算9.5万円<12万円>
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト） <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

■「イクメンプロジェクト」とは

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

■「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

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



関連資料などのご案内

■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。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

① 社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>



② 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>



■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。

③ 男性の育児休業取得促進セミナー

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



■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>



ご清聴ありがとうございました

山形労働局雇用環境・均等室

〒990-8567 山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階

電話：**023-624-8228**