

# 改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

## 令和4年4月1日から義務化された事項

※1：事業主向け説明資料は[こちら](#)



### 1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	<p>①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する<b>研修の実施</b></p> <p>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）</p> <p>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></p> <p>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></p>
具体的には？	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>。</p> <p>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。</p>

### 2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例は[こちら](#)



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。

誰に？	（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	<p>①～④<b>全てを行ってください</b>。</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）</p> <p>② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など）</p> <p>③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）</p> <p>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</p>
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の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「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
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）

## 就業規則の変更

・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。

・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

規定例は[こちら](#)



### 就業規則、育児・介護休業規定の改定が必要です！

#### ① 有期雇用労働者の育児・介護休業要件の緩和

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。

就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※労使協定の締結により、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を除外可能。



裏面に続く

#### 具体例

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

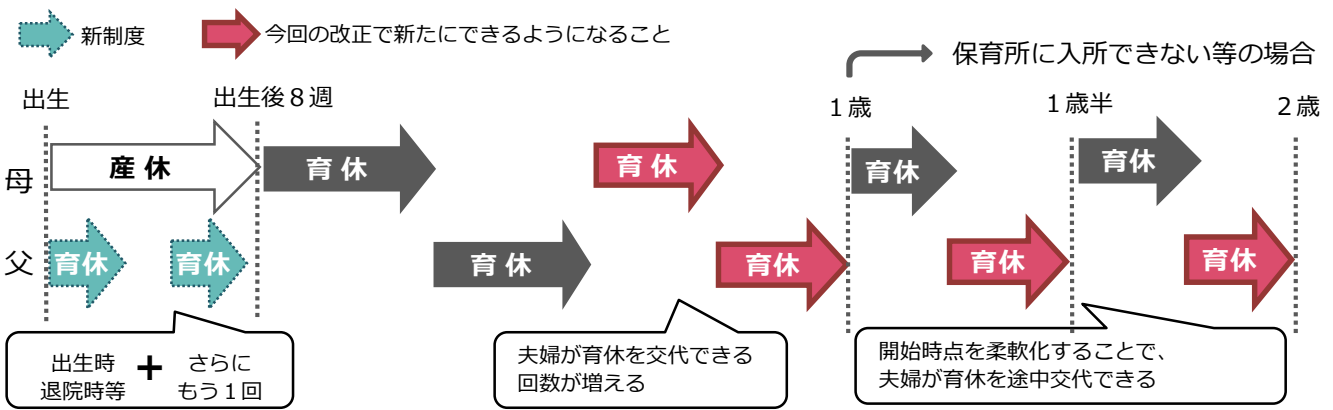
- 育児休業
  - (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！
  - (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない
- 介護休業
  - (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！
  - (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

## ②産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（➡）

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
申出期限	原則、休業の2週間前まで 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 →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照
分割取得	2回まで分割して取得可能
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休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照）

## ③育児休業制度の変更（改正後の内容）（➡）

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 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、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とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能



## ■令和5年4月1日から義務化された事項

労働者数1000人超の事業主対象

### ●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回公表することが必要です！

- 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」です。
- 取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。
- インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

## 【東京労働局 解説動画のご案内】

NEW!!

### ●育業（育児休業）360度徹底解説！

#### プログラム

- 第1部 育業のいろは（基本編）
- 第2部 よくある質問（Q&A）
- 第3部 5つのパターン（具体例）



### ●改正育児・介護休業法オンライン説明会

#### プログラム

- section 1 誰でも育休！
- section 2 脱！絵に描いた育休
- section 3 パパも育休！
- section 4 育休の「見える化」



### 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/>

制度整備や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。



### イクメンプロジェクト

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

社内研修用資料・動画などをダウンロードできます。

