

育児・介護休業法の改正について ～産後パパ育休制度等のポイント～

令和4年9月13日

埼玉労働局 雇用環境・均等室

【育児休業制度相談窓口】

TEL 048-600-6210

〒330-6016

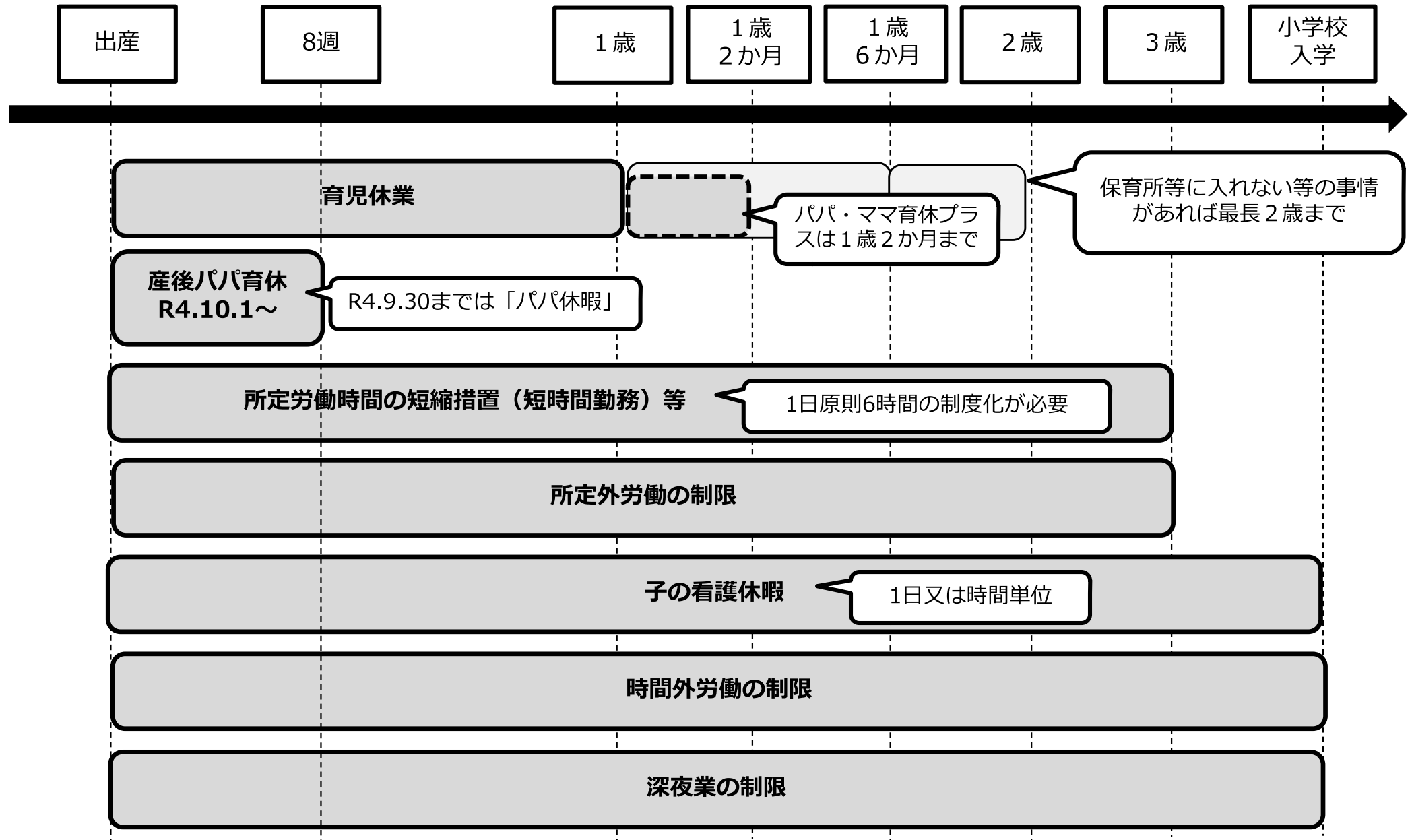
さいたま市中央区新都心11-2

ランド・アクシス・タワー16階

- 1．育児・介護休業法の概要
- 2．改正の背景
- 3．改正法の全体像
- 4．改正法の施行スケジュール
- 5．改正の各内容
- 6．関連資料のご案内等

育児・介護休業法の概要① – 育児関係 –

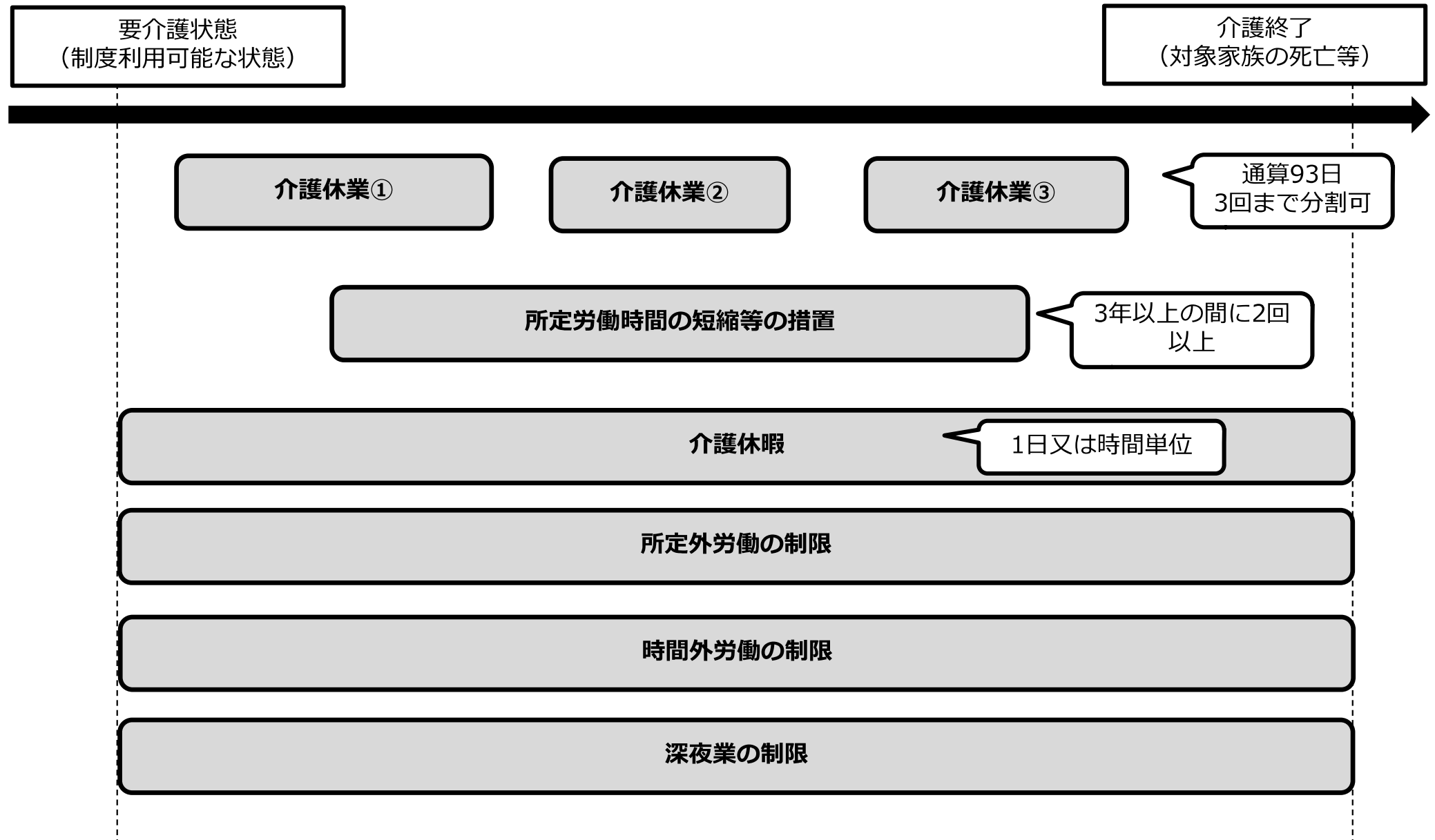
育児関係



育児・介護休業法の概要② - 介護関係 -

令和3年1月1日時点

介護関係



育児・介護休業法の概要

※令和3年6月公布の改正法の内容を含む。
(下線は改正箇所)

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間)【パパ・ママ育休プラス】
- 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能(令和4年10月1日施行)

出生時育児休業(産後パパ育休) (令和4年10月1日施行)

※賃金の支払義務なし。※出生時育児休業給付金(賃金の67%)あり。

- 子の出生後8週間以内に4週間まで産後パパ育休の権利を保障
※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単)

介護休業 ※賃金の支払義務なし。※介護休業給付金(賃金の67%)あり。

- 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※ 有期契約労働者は、
子が1歳6か月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場合であれば取得が可能(介護、出生時育児休業(産後パパ育休)も同趣旨)
(「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件は
令和4年4月1日に廃止されている。)

介護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 介護等をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限位

- 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置 (令和4年4月1日施行)

- 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ
- 事業主に、育児休業及び出生時育児休業(産後パパ育休)の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ

育児休業の取得状況の公表 (令和5年4月1日施行)

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務づけ

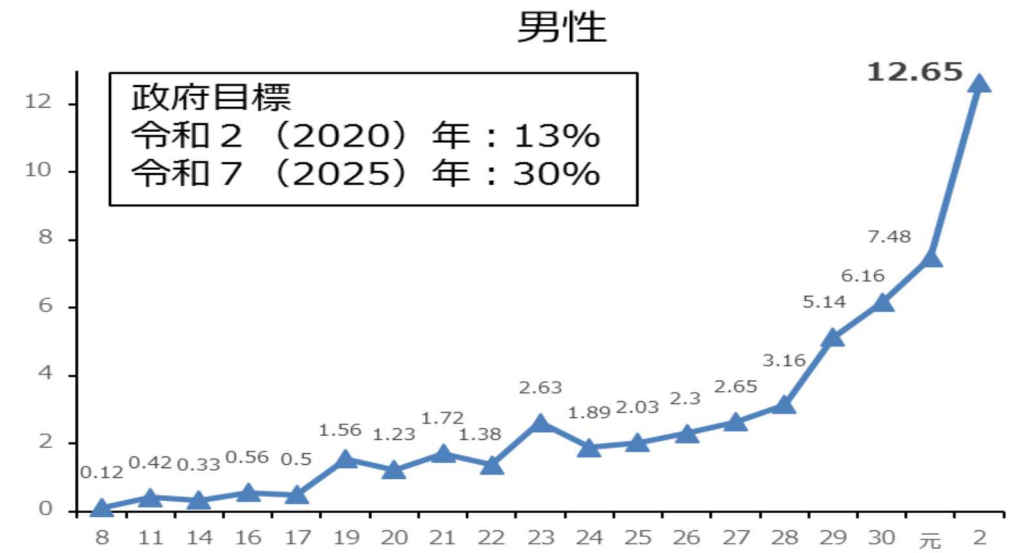
実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

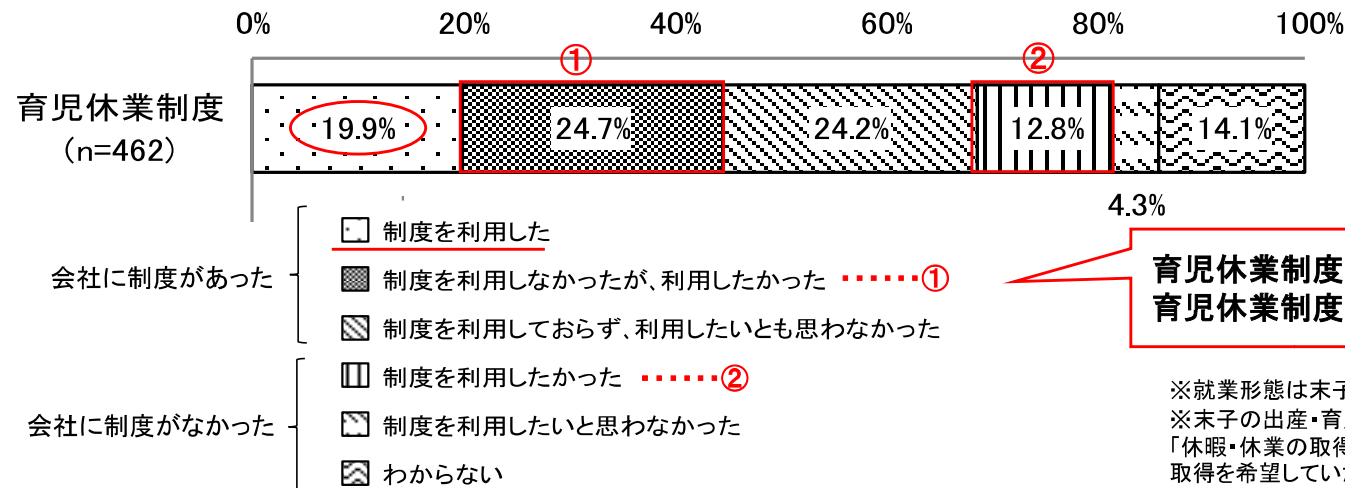
改正の背景

育児休業取得率



資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

男性の育児休業の取得状況と取得希望 (男性・正社員)



育児休業制度の利用を希望し、利用した割合 **19.9%**
育児休業制度の利用を希望し、利用しなかった割合 ①+②=**37.5%**

※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、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】

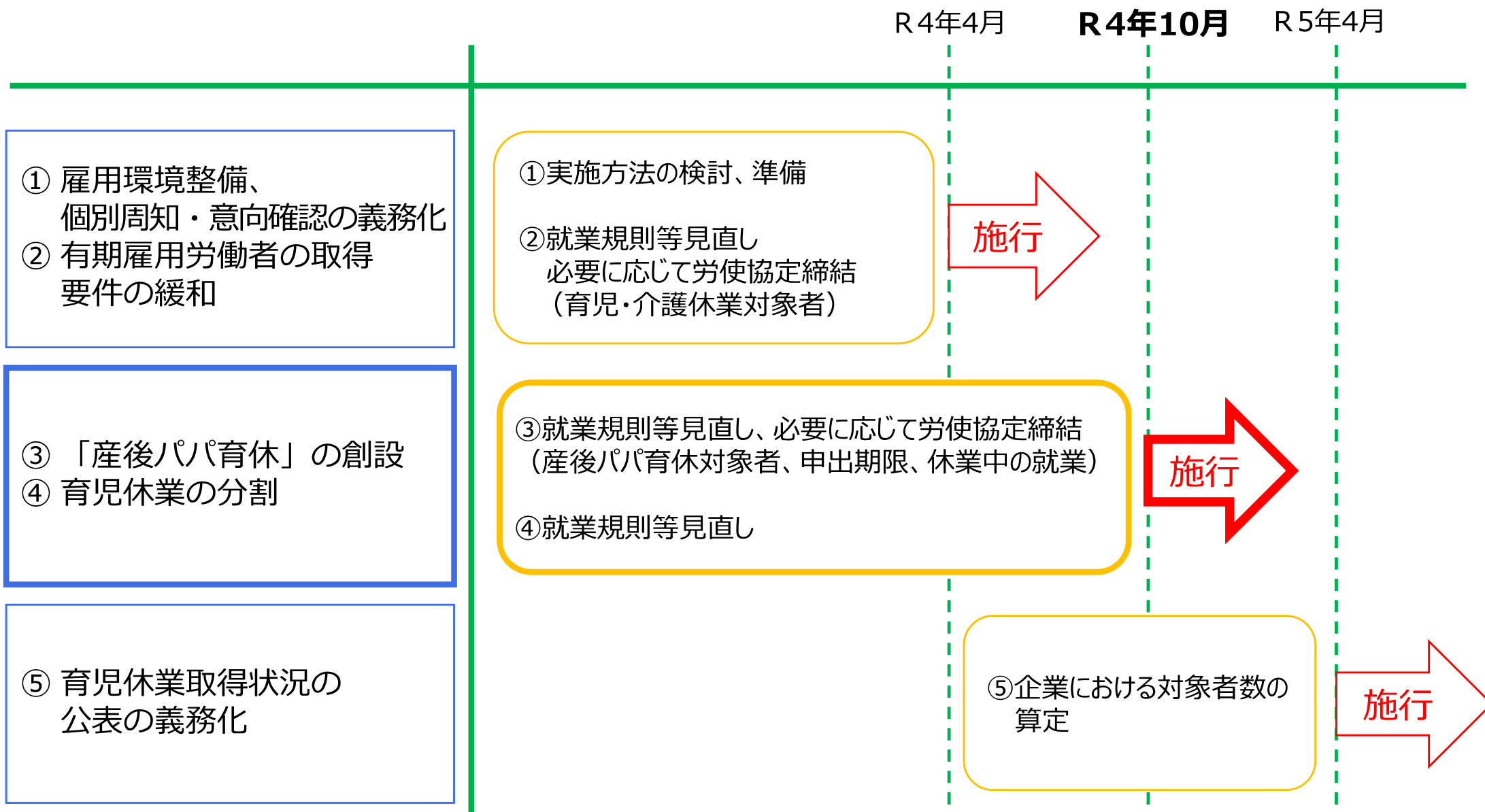
①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。

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

改正法の施行スケジュール（ご準備いただくこと）



育児・介護休業法 改正の各内容①

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

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の整備

育児休業と産後パパ育休（P11参照）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。
※複数の措置を講じることが望ましいです。

- 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**

社内研修用資料・動画等は
厚生労働省HPへ ⇨ P24

● 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。
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

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 社会保険料の取扱い	周知例等は 厚生労働省HPへ ⇨ P24
個別周知・意向確認の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか	注：③④は労働者が希望した場合のみ

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

育児・介護休業法 改正の各内容②

2 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

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) (育児休業の場合)
 - 子が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)
 - 介護休業取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間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～

就業規則等を見直しましょう

- (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
有期雇用労働者も含め、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者の申し出を拒むことはできるので
その場合は、改めて労使協定の締結すること

※※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和

育児・介護休業法 改正の各内容③

3 「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

4 育児休業の分割取得

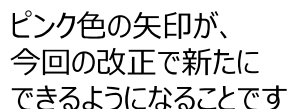
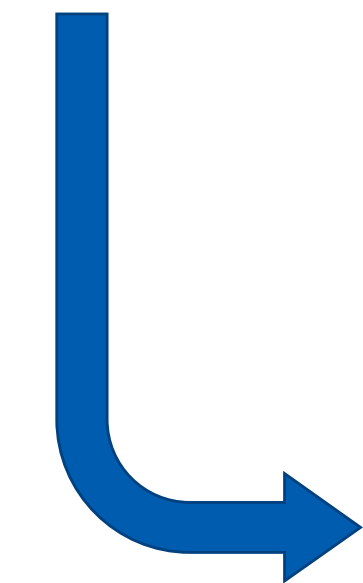
就業規則等を見直しましょう

	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 （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（申出は原則まとめて1回）	分割して2回取得可能	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

※ 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。

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。
育児休業給付について詳しくは、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

－ 制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）－



育児・介護休業法 改正の各内容⑤

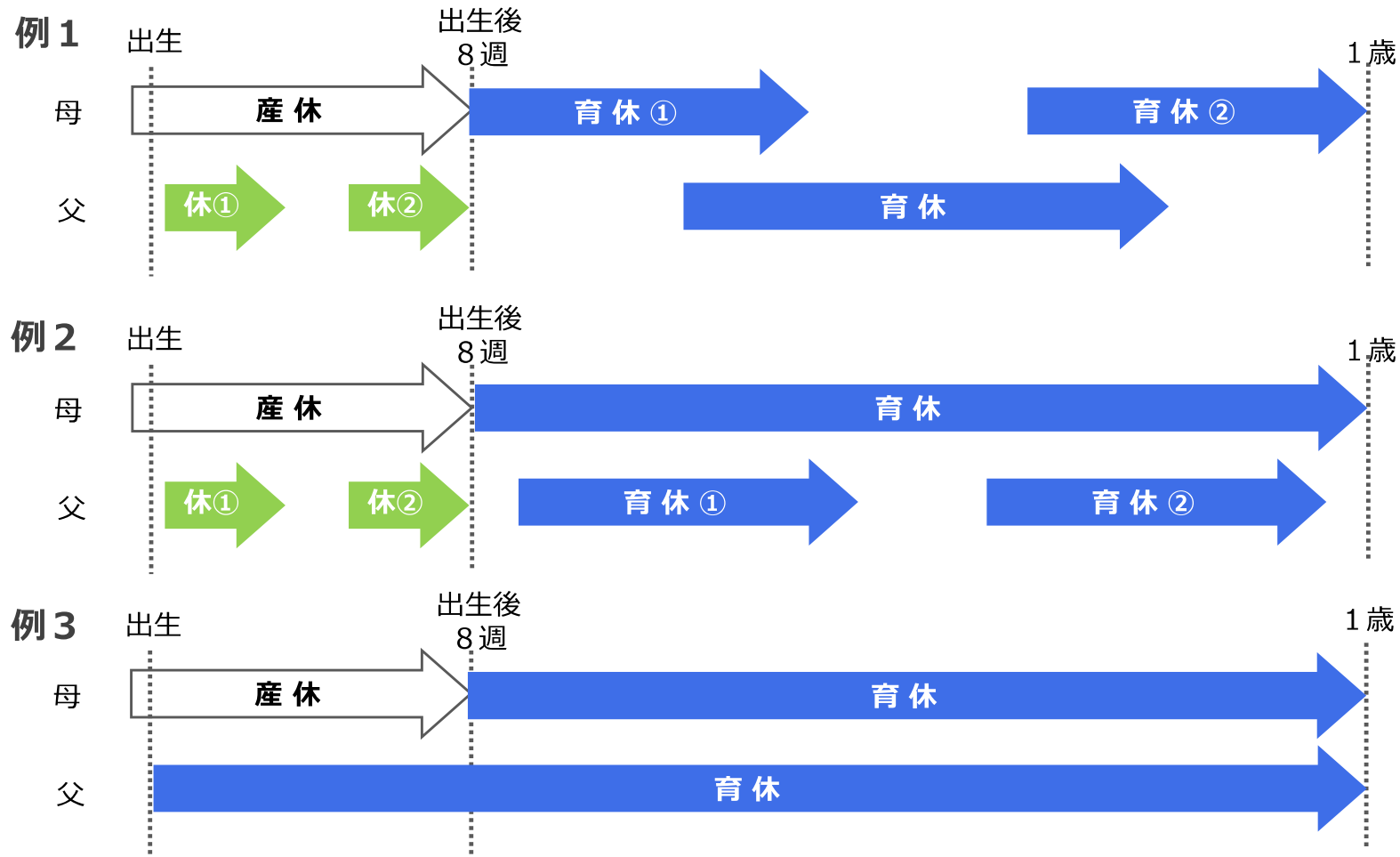
改正後の産後パパ育休・育児休業

令和4年10月1日施行

● 対象期間 取得可能日数 分割取得 ①

育児制度 : 原則子が1歳（最長2歳）まで、分割して2回取得可能

産後パパ育休 : 子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで、分割して2回取得可能



法改正で変わらず
取得○

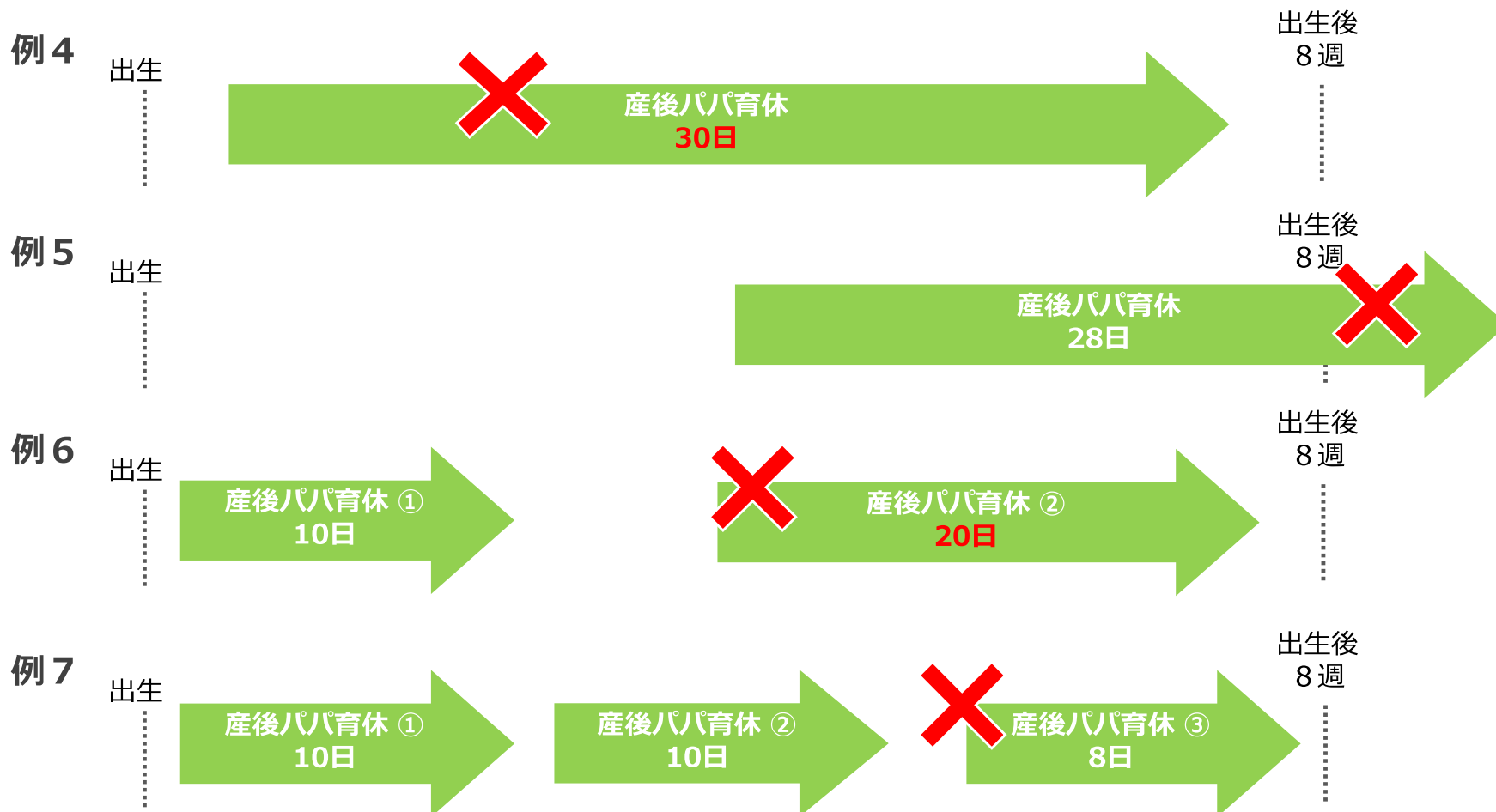
育児・介護休業法 改正の各内容⑥

改正後の産後パパ育休・育児休業

令和4年10月1日施行

● 対象期間 取得可能日数 分割取得 ②

産後パパ育休：子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで、分割して2回取得可能



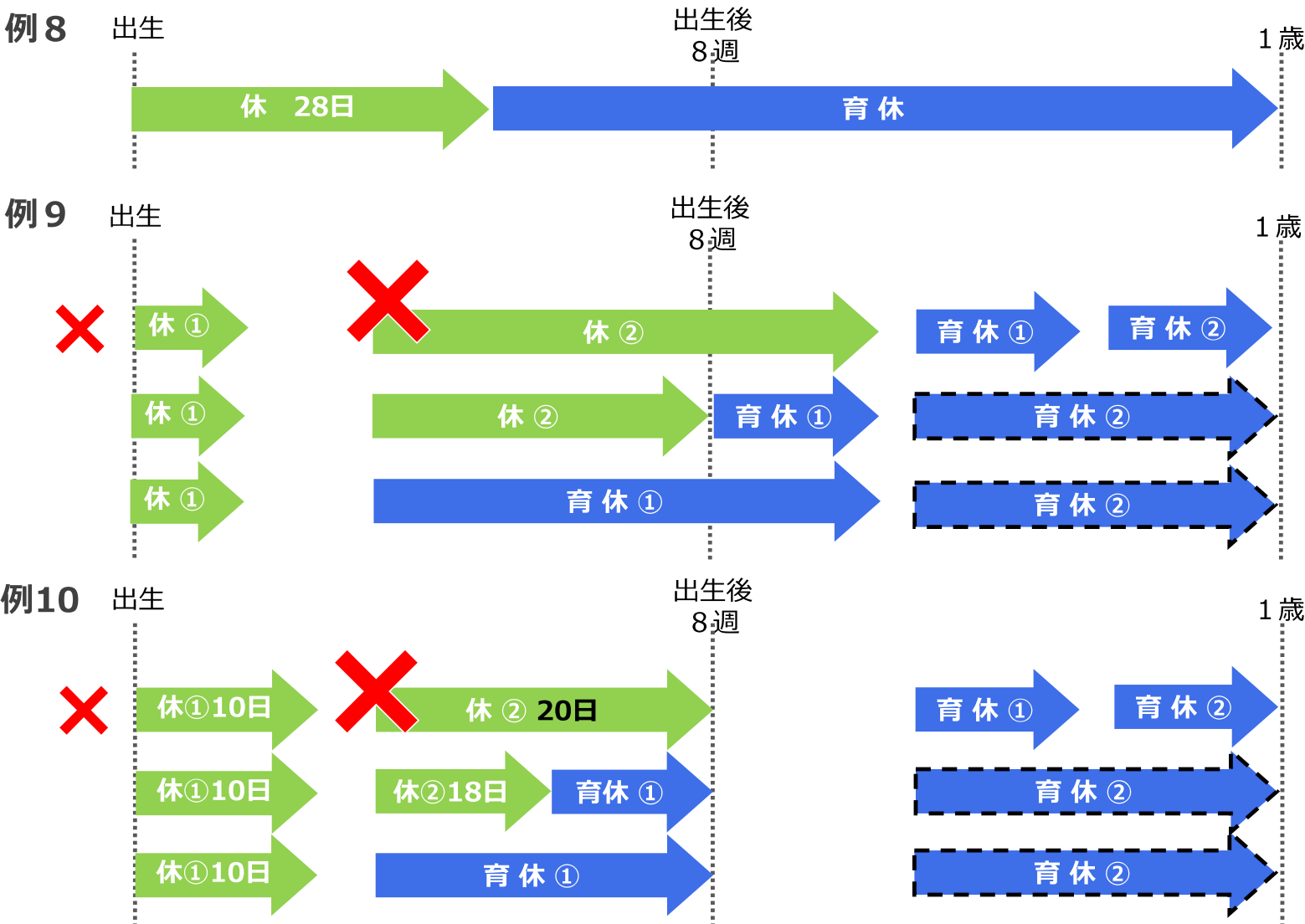
❌ の期間 … 産後パパ育休ではなく、通常の育休は取得できます ➡ P15

育児・介護休業法 改正の各内容⑦

改正後の産後パパ育休・育児休業

令和4年10月1日施行

● 対象期間 取得可能日数 分割取得 ③



※ 育児休業給付・社会保険料の免除は別途要件があります。育児休業給付についてはハローワーク、社会保険料については年金事務所・健康保険組合等へお問い合わせください。

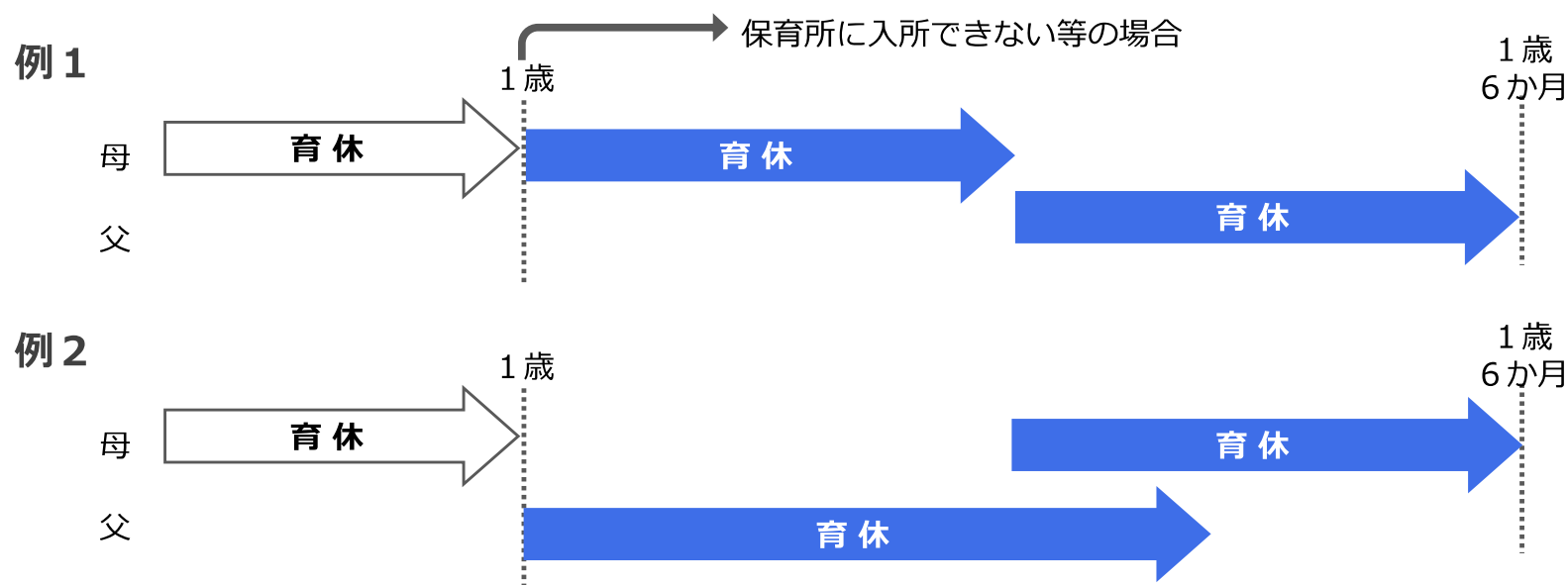
育児・介護休業法 改正の各内容⑧

改正後の産後パパ育休・育児休業

令和4年10月1日施行

● 1歳以降の延長 ①

- 育児制度
1歳以降
- ： 1歳以降の育児の開始日の柔軟化により、**1歳以降の育児期間の途中で夫婦で交代することが可能**
- ※ 1歳（1歳6か月）以降の延長は、1歳（1歳6か月）に達する時点において、次のいずれにも該当すること（特別な事情がある場合を除く）
- ① 子が1歳（1歳6か月）に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業をしている場合
 - ② 保育所に入所できない等、1歳（1歳6か月）を超えても休業が特に必要と認められる場合
 - ③ 1歳6か月（2歳）までの育児をしたことがない場合
- ※ 育児開始予定日は、**原則子が1歳（1歳6か月）に達する日の翌日**
配偶者が1歳6か月（2歳）までの育児をしている場合は、配偶者の育児終了予定日の翌日以前を育児開始日とできる

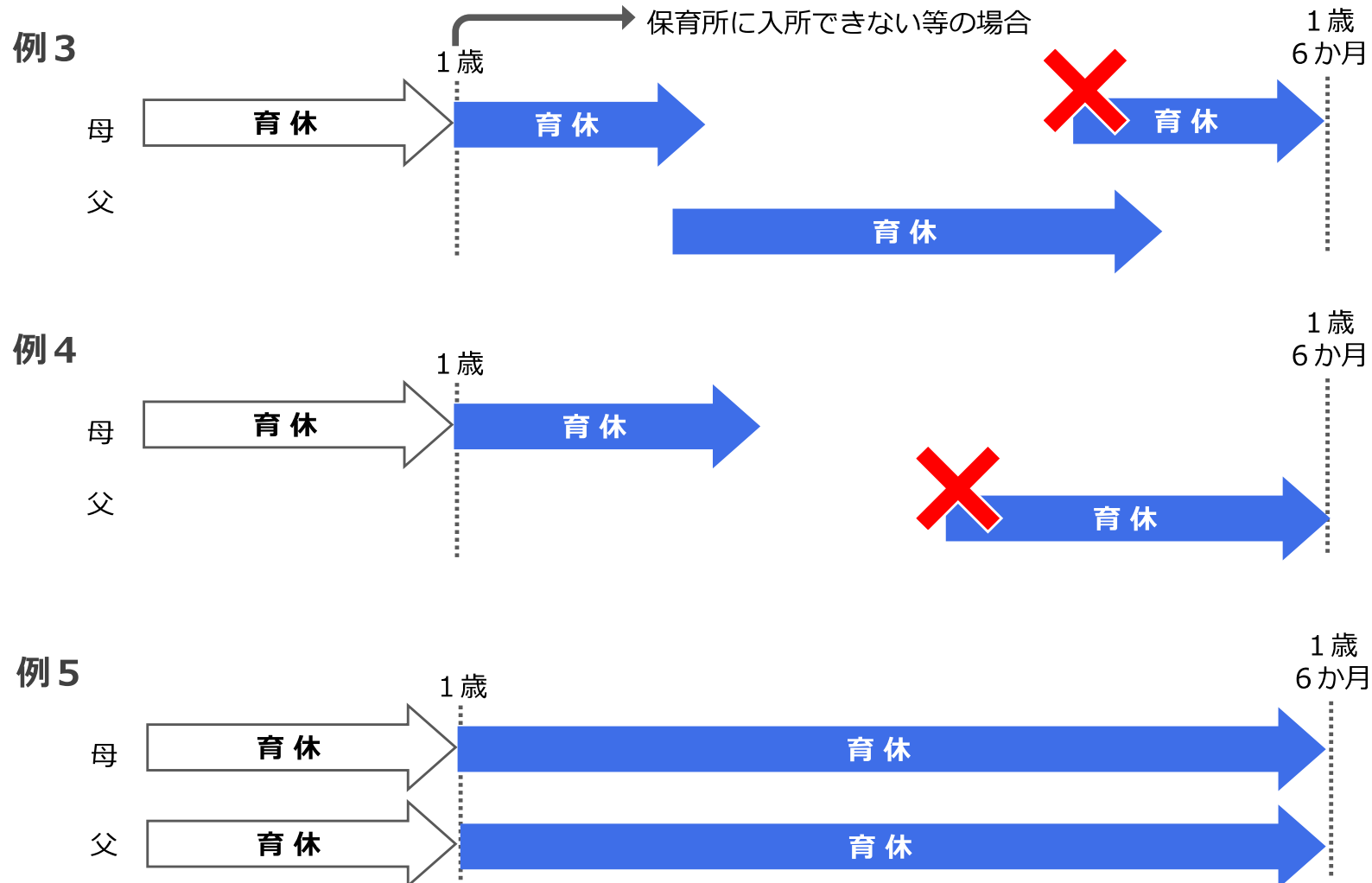


育児・介護休業法 改正の各内容⑨

改正後の産後パパ育休・育児休業

令和4年10月1日施行

● 1歳以降の延長 ②



育児・介護休業法 改正の各内容⑩

改正後の産後パパ育休・育児休業

令和4年10月1日施行

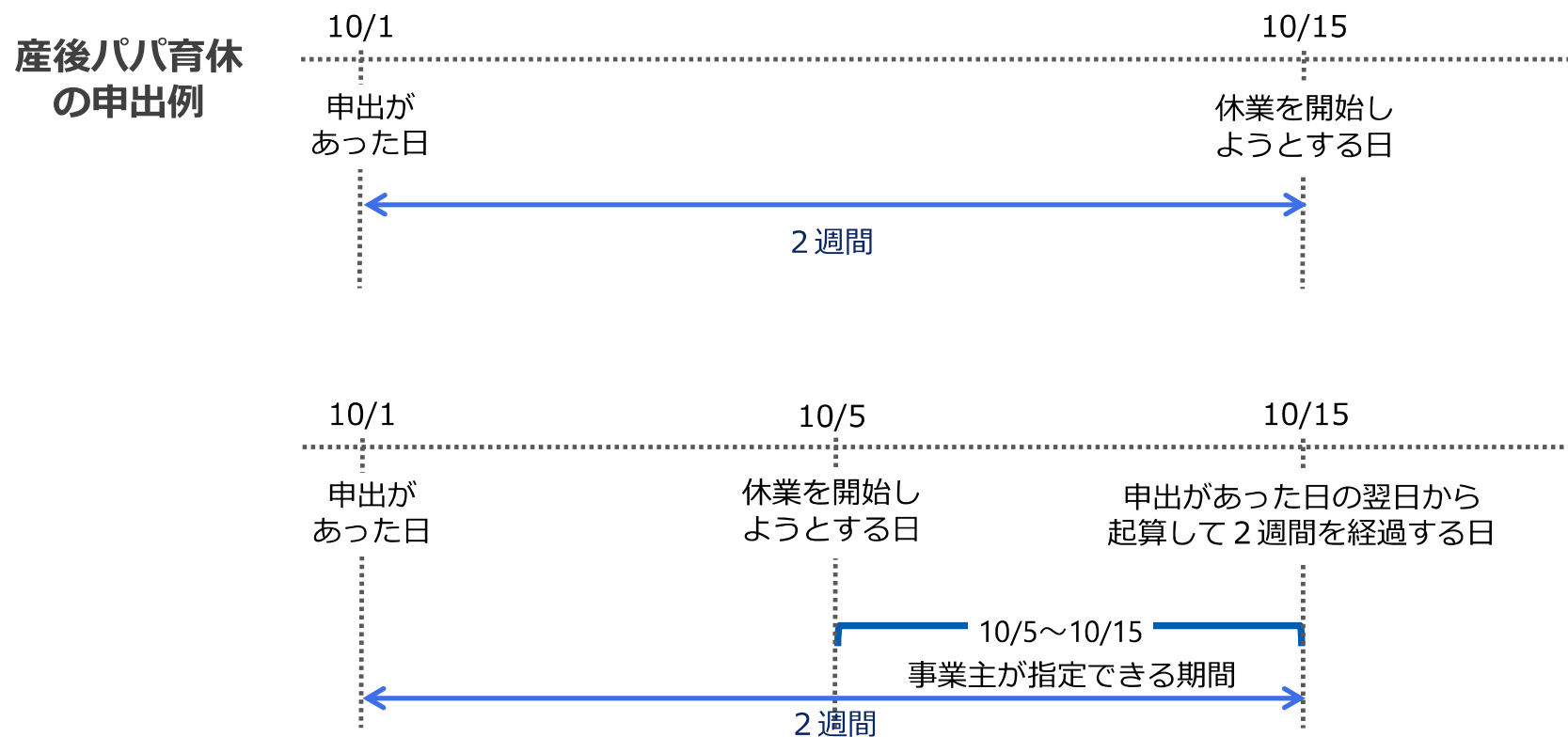
● 申出期限 ①

育児制度 : 原則休業を開始しようとする日の**1か月前**

産後パパ育休 : 原則休業を開始しようとする日の**2週間前**

雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取組の実施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可能 (⇒ P19)

※ 育休も産後パパ育休も、出産予定日より早く子が出生したとき等法令で定める特別の事情がある場合は休業を開始しようとする日の1週間前の日



考え方は育休も
同じ

育児・介護休業法 改正の各内容⑪

改正後の産後パパ育休・育児休業

令和4年10月1日施行

● 申出期限 ②

産後パパ育休：原則休業を開始しようとする日の2週間前

雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取組の実施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可

労使協定例は厚生労働省
HPへ⇒P24

上記の「雇用環境の整備等の措置」は、次の①～③の**全て**です。

① 次に掲げる措置のうち、**2つ以上の措置**を講ずること。

ア 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する**研修**の実施

イ 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する相談体制の整備（**相談窓口設置**）

ウ 自社の労働者の育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）取得**事例の収集・提供**

エ 自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業（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**

オ 育児休業申出をした労働者の育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）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・出生時育児休業（産後パパ育休）の取得に関する**定量的な目標**⁽¹⁾を設定し、育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の**取得の促進に関する方針を周知**すること。

③ 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置⁽²⁾を講じた上で、その**意向を把握するための取組**⁽³⁾を行うこと。

(1) 定量的な目標は、**数値目標**であり、育児休業のほか、企業独自の育児目的休暇を含めた取得率を設定することも可能ですが、少なくとも**男性の取得状況**に関する目標設定が必要です。

(2) 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。

(3) 「**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す。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。

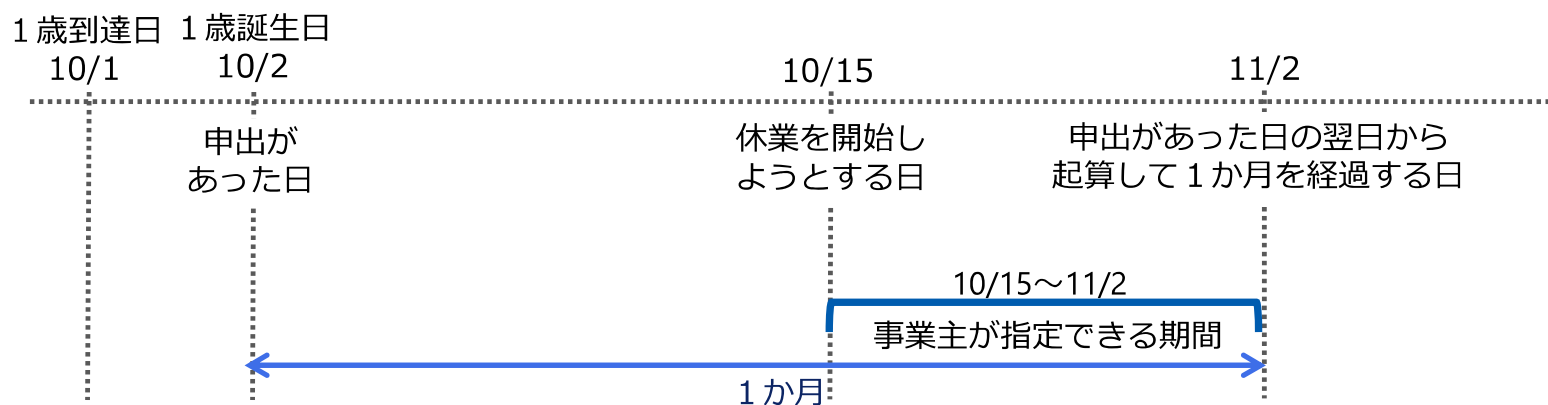
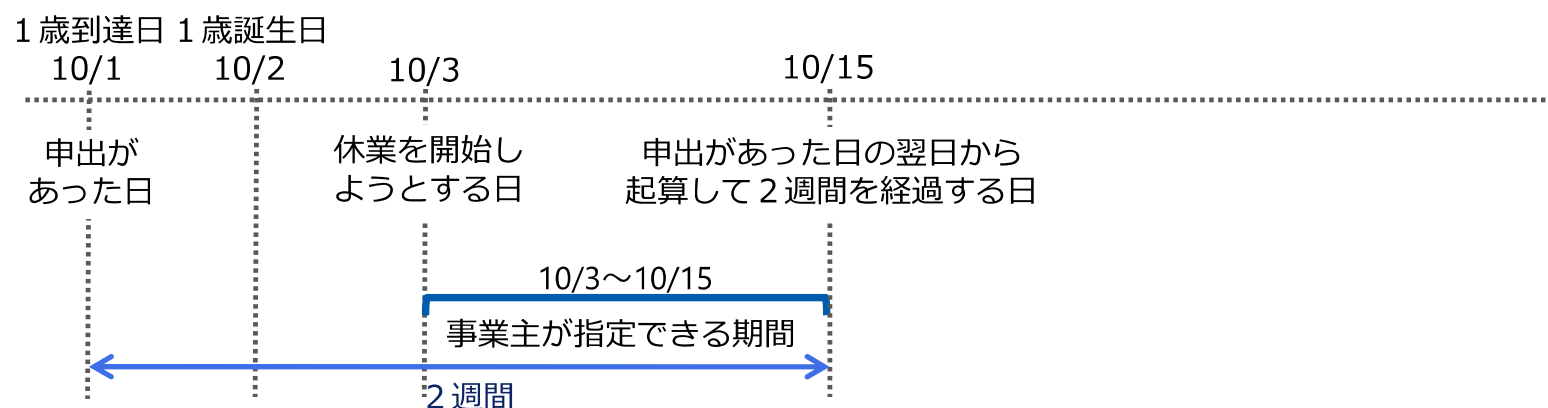
育児・介護休業法 改正の各内容⑫

改正後の産後パパ育休・育児休業

令和4年10月1日施行

● 申出期限 ③

1歳以降の育休延長 : 1歳（1歳6か月）到達日の翌日から休業する場合は、**2週間前**（改正前と変わらず）
※ 申出が1歳（1歳6か月）到達日後の場合は、1か月前



改正後の産後パパ育休・育児休業

令和4年10月1日施行

● 休業中の就業

- 育児制度 : 原則不可
- 産後パパ育休 : 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

労使協定例は厚生労働省
HPへ⇒P24

事前準備（前提）

出生時育児休業（産後パパ育休）期間中に就業させることができる労働者の範囲について労使協定を締結しておく

具体的な手続の流れ

- ① 労働者が就業を希望する場合は、事業主に就業可能日、時間帯、その他の労働条件を書面等で申し出
- ② 事業主は、労働者が申し出た就業可能日等の範囲内で、就業させることを希望する日等を書面等で提示（就業させることを希望しない場合はその旨）
- ③ 労働者が書面等で同意
- ④ 事業主が書面等で通知

なお、就業可能日等には上限があります。（※ 育児休業給付や社会保険料免除との関係について ⇒ p25）

- 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）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

育児・介護休業法 改正の各内容⑭

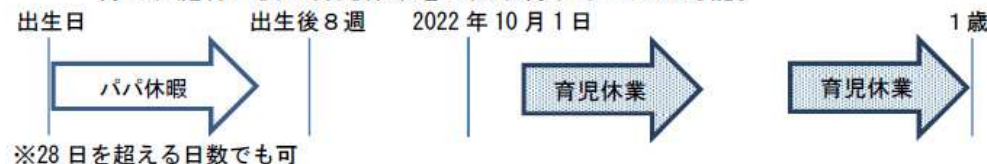
改正後の産後パパ育休・育児休業

詳しくは別添Q&A参照

● 経過措置

令和4年10月1日前に開始したパパ休暇については、育児休業の取得可能回数及び出生時育児休業の取得可能回数・日数等の規定の適用にあたっては出生時育児休業とみなされます（改正法附則第4条参照）。

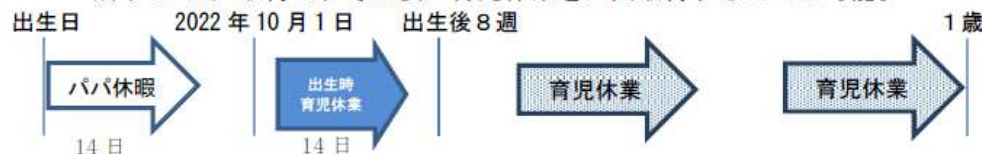
（例1）施行日（2022年10月1日。以下例1から例6において同じ。）前にパパ休暇を取得し、施行日後に育児休業を2回取得することは可能。



（例2）施行日前にパパ休暇と通常の育児休業を取得し、施行日後に出生時育児休業を1回、育児休業を1回取得することは可能。



（例3）施行日前にパパ休暇を14日間取得し、施行日後に出生時育児休業を1回（残り14日）取得し、その後に育児休業を2回取得することは可能。



（例4）施行日前にパパ休暇を10日間取得し、施行日後に出生時育児休業を2回取得することは不可能。



（例5）施行日前にパパ休暇を開始し、施行日をまたいでパパ休暇を取得した後、育児休業を2回取得することは可能。



（例6）施行日後にパパ休暇を開始することはできない。



育児・介護休業法 改正の各内容⑮

5 育児休業取得状況の公表の義務化

令和5年4月1日施行

従業員数1,000人超の企業は、**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。

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。

関連資料のご案内

■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/>

①



- 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>

②



■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/>

③



■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、規定例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>

④



【コラム】有価証券報告書などの企業公表文書への育児休業取得率の記載

- 上場企業については、企業におけるサステナビリティの取組の投資家への説明の観点から、有価証券報告書などの企業公表文書に育児休業取得率を記載することも有効と考えられます。
- 金融庁では、サステナビリティ情報を含む記述情報の開示の好事例集を公表しております（⑤）。男性の育児休業取得率を開示している例もありますので、ぜひご参照ください。

⑤



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

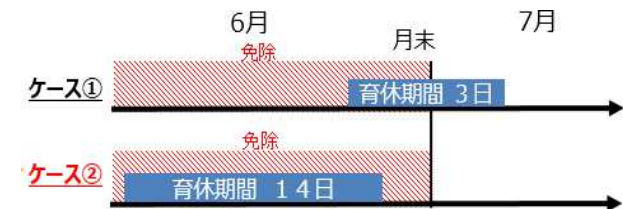
下記の一定の要件を満たしていれば、育児休業期間（出生時育児休業を含む）における各月の月給・賞与に係る**社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除**されます。

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されることになりました。

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 →



！ 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**。

※ 育児休業給付については、ハローワーク、社会保険料については年金事務所・健康保険組合へお問い合わせください。

- ◆ 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

助成金申請にあたり
「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～



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

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

【第1種】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を取得させた中小企業事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合

【第2種】

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

第1種	育児休業取得	20万円
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇	1年以内達成：60万円<75万円> 2年以内達成：40万円<65万円> 3年以内達成：20万円<35万円>

※生産性要件を満たした事業主はく > の額を支給。

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事業主（①～④は中小企業事業主）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（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合

③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が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の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

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

⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	
③業務代替支援 (1人あたり) ※10人まで	ア 新規雇用(派遣を含む)※47.5万円<60万円> イ 手当支給等※10万円<12万円> ※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
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり5万円 ※10人まで(上限50万円)	

■「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。



■「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たち[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

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定・トライくるみん認定）
- ② くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加
- ④ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。

主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

- ◆ 女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆ 労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満



認定実績（令和4年5月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,828社
- ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 488社

【目標：令和7年までにくるみん企業 4,300社】

- ・ 少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）
- ・ 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

認定企業への優遇措置

- ◆ 商品や広告等へのマーク使用
- ◆ 公共調達の加点評価
- ◆ くるみん助成金
- ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆ 日本政策金融公庫による低利融資

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率
現状：12.65%（令和2年）
- 男性の育児休業取得率の政府目標
目標：30%（令和7年）
（少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定）等）

くるみん H19.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 10%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 20%以上

※男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」
（<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>）
で公表していること

プラチナくるみん H27.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 30%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 50%以上

※プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない。

トライくるみん R4.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

R4.4.1～

くるみんプラス



プラチナくるみん
プラス



トライくるみん
プラス



また、不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要 (民間事業主関係部分)

改正後

1 基本方針等

赤字が改正事項（省令） 令和4年7月8日施行

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(1) 企業においてPDCAサイクルを回すことを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、及びこれを踏まえた行動計画の策定・届出・社内周知・外部公表

※常用労働者数301人以上の事業主は、**男女の賃金の差異の把握が義務化**

✎ 行動計画の必須記載事項

▶ 目標（省令で定める項目に関連した定量的目標） ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

✎ 情報公表の項目（省令で規定）

- ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- について、

▶ 常用労働者数301人以上の事業主（義務）

①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と

②から1項目以上の計3項目以上を公表

▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務）

①及び②の全ての項目から1つ以上公表

▶ 常用労働者数100人以下の事業主（努力義務）

①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) 認定制度によるインセンティブの付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

✎ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定



(4) 履行確保措置

⇒ 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告、情報公表に関する勧告に従わなかった場合企業名公表

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されました！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワハラ防止措置は、令和4年4月1日から義務化されました。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す行う。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。
また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

(1) 事業主の方針等の明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
(3) 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
(4) 併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること**
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示すこと**
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
 - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

埼玉労働局のホームページから、法律の詳しい内容や解説動画、規定例等がご覧いただけます。
社内の体制整備に是非ご活用ください。



お問い合わせ先

埼玉労働局 雇用環境・均等室 048-600-6210

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)