



## 改正育児・介護休業法等オンライン説明会開催のご案内

男性の育児休業取得促進に向けて改正された育児・介護休業法（令和4年4月より段階的に施行）に加え、令和3年4月に全面施行されている同一労働同一賃金について、オンライン（Zoomウェビナー）にてご説明します。

**受講  
無料**

対象 事業主の方  
人事労務担当者等

定員 300名（先着順）

オンライン開催  
（Zoomウェビナーを使用）

### <プログラム>

- 1 開催あいさつ
- 2 改正育児・介護休業法に関する説明 45分  
（香川労働局担当者）
- 3 同一労働同一賃金に関する説明 30分  
（香川働き方改革推進支援センター担当者）

—裏面お申込み方法をご確認のうえ、お申込みください—

主催 香川労働局 香川働き方改革推進支援センター

## ご参加にあたって

- Web会議システム「Zoom」を使用します。ご利用にあたってZoomアプリのインストールなど事前に準備していただく必要があります。
- 指定されたアドレスにZoomの参加URLを送付します。
- セミナー受講後は、アンケートにご協力ください。
- 開始時間の5分前にはスタンバイしてください。
- セミナー受講は無料ですが、通信費は参加者のご負担となります。
- 申込者以外への視聴URLの転送・共有はご遠慮ください。

## お申込み方法

- 下記香川労働局ホームページ「**改正育児・介護休業法への対応はお済みですか？**」のページにアクセスします。

※香川労働局HPトップページの「新着情報」または「イベント情報」からアクセスできます。

URL [https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/news\\_topics/\\_119702\\_00001.html](https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/news_topics/_119702_00001.html)

オンラインでの申込みが難しい場合は、下記お問合せ先にご連絡ください。

- お申込み後、自動返信メールが登録アドレスへ送付されます。
- 申込みの締切は9月9日（金）17時とします。
- 説明会当日に使用する資料は、開催前日までに上記香川労働局ホームページ「**改正育児・介護休業法への対応はお済みですか？**」の説明会案内ページに掲載しますので、適宜、ダウンロードして印刷するなど、参加に向けた準備をお願いします。
- 説明会当日は、案内メールを参照して参加してください。



## 参加申込みに関するお問い合わせ先

お問合せ受付 9:00-17:00（土・日・祝日を除く）

香川働き方改革推進支援センター

〒760-0026 香川県高松市磨屋町5-9 プラタ59 203

TEL 0120-000-849 FAX 087-823-7381 E-mail [kagawa@task-work.com](mailto:kagawa@task-work.com)

### ▶改正育児・介護休業法

令和4年4月1日より、改正育児・介護休業法が段階的施行となります。

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設等の改正ポイントを押さえ、規定整備や育児休業を取得しやすい雇用環境整備が必要となります。



厚生労働省HP

2022.4.1  
施行

- 個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置の義務化
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

2022.10.1  
施行

- 出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）の創設
- 育児休業の分割取得

2023.4.1  
施行

- 育児休業取得状況の公表の義務化（常時雇用する労働者が1000人以上の事業主が対象）

# 改正育児・介護休業法への対応はお済みですか？



育児・介護休業法が改正され、**令和4年4月から順次施行**されています。  
以下の9項目をチェックし、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します。

1	<b>出生時育児休業（通称産後パパ育休）</b> 令和4年10月1日から、男性の育児休業取得促進のため、新たな育児休業制度（出生時育児休業）が始まりますが、新制度の内容を知っていますか？	はい	はい いいえ	● 育児休業制度の概要を <b>YouTube動画</b> にて確認しましょう。  	
	<b>育児休業の分割取得</b> 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回までの分割取得が可能となりますが、知っていますか？	はい			はい いいえ
3	<b>育休開始日の柔軟化</b> 保育所に入所できない等の事由があれば、子が1歳になった以降も、育休を取得できますが、その取得の開始日は、子が「1歳」及び「1歳6か月」となる日に固定されています。 令和4年10月1日から、この開始日を夫婦で調整することが可能となりますが、知っていますか？	はい	はい いいえ		● <b>裏面</b> や厚生労働省が公表しているQ&Aを参照し、令和4年10月1日に施行される改正育児・介護休業法の内容を確認しましょう。  
	<b>就業規則の見直し</b> 1～3の制度改正に伴い、現行の就業規則（育児関連の規程）を見直しましたか？	見直した。			
5	<b>有期雇用労働者の取得要件緩和</b> 令和4年4月1日以降、有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件の1つ（引き続き雇用された期間が1年以上であること）が撤廃されましたが、現行の就業規則（育児・介護関連の規程）を見直しましたか？	見直した。	見直す必要がなかった。		
	<b>育児休業を取得しやすい雇用環境の整備</b> 以下の取組を1つ以上実施していますか？ ① 育休に関する研修の実施 ② 育休に関する相談体制の実施 ③ 自社の育休事例の収集・提供 ④ 自社の育休制度と育休取得促進に関する方針の周知	はい			いいえ
7	<b>個別の周知</b> 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又は出産した旨の申出がありましたか？	はい	はい いいえ		● 育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、左の①～④の <b>いずれかの措置</b> を講じなければなりません（令和4年4月から適用）。 いずれの措置も講じていない場合は、 <b>裏面</b> を参考に、速やかに措置を講じてください。
	<b>意向確認</b> 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又は出産した旨の申出がありましたか？	はい			
9	<b>育児休業について、以下のようなお悩みはありますか？</b> ・ 出産予定の女性労働者の産休・育休のフォローをし、円滑に復帰してもらいたい。 ・ 男性労働者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「育児復帰支援プラン」を作成したい。	はい	はい いいえ		● 労働者から本人または配偶者が妊娠又は出産した旨の申出があった場合、当該労働者に対して、左の①～④について周知するとともに、制度の取得意向を確認する必要があります。 この「個別の周知」と「意向確認」に活用できる資料素材を、香川労働局のホームページ（仕事と子育て応援サイト）に掲載していますので、これらを参考に、速やかに「個別の周知」と「意向確認」の措置を講じてください。  
	仕事と家庭の両立支援プランナー（厚生労働省委託事業）による支援（無料）を受けることができます。ホームページ等よりお申込みください。  	はい		いいえ	



### チェック項目 1

## 産後パパ育休（出生時育児休業） → 令和4年10月1日施行

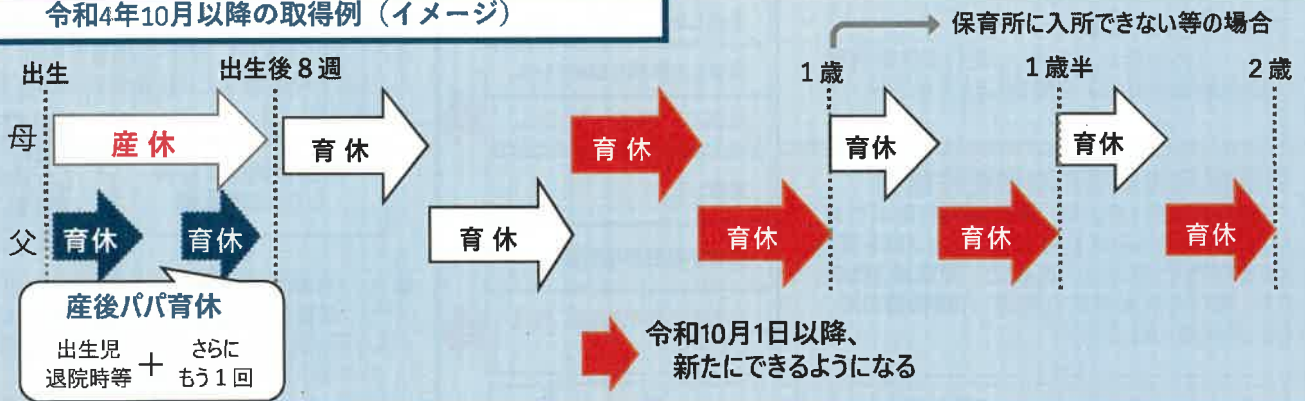
対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能です。
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、今回の法改正で義務付けられる内容を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要があります。）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができます。なお、就業可能日等には以下の上限があります。 ・休業期間中の労働日・所定労働時間の半分まで ・休業開始日・終了日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数未満

### チェック項目 2・3

## 育児休業制度の変更 → 令和4年10月1日施行

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
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ます。 特別な事情がある場合に限り再取得可能

### 令和4年10月以降の取得例（イメージ）



### チェック項目 6

## 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 → 令和4年4月1日施行

何を？	①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。※産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行 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（相談窓口や相談対応者の設置） 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方針の周知
具体的には？	①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。 厚生労働省が運営するイクメンプロジェクトのサイトにて企業で活用できる研修動画を公開していますので、ご活用ください。 ②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。 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。 ③「自社の育休取得事例の提供」 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、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供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、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。 ④「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。 厚生労働省では、雇用環境の整備に活用できる資料素材を公表していますので、ご活用ください。

育休も男が、取組む企業は、社会が強く。  
イクメンプロジェクト

