育児・介護休業法のあらまし

～令和4年4月1日、10 月1日、令和5年4月1日施行対応～

～沖縄県社会福祉士会～

背景

我が国においては少子化が進行し人口減少時代を迎え、少子化の急速な進行は、労働力人口の減少、地域社会の活力低下など、社会経済に深刻な影響を与えます。一方で、子どもを生み育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々は男女ともに多いにもかかわらず、こうした人々の希望が実現しにくい状況がみられます。

持続可能で安心できる社会を作るためには、希望に応じて「就労」と「結婚・出産・子育て」、あるいは「就労」と「介護」を両立できるようにすることが重要です。一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることが、人々の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながります。

このためには、全ての労働者を対象に長時間労働の抑制等仕事と生活の調和策を進めていくとともに、特に、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者について仕事と家庭の両立支援を進めていくことが重要です。

仕事と家庭の両立しやすい職場づくりは、企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどのメリットがあるものです。法の趣旨・内容をご理解いただき、使用者と労働者の皆様で話し合って、職場における仕事と家庭の両立のための制度とその制度を利用しやすい環境づくりを進めていただきますようお願いします。

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク

トモニン

厚生労働省では、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取組への関心と認知度を高め、介護離職を防止するための取組に向けた社会的気運を高めるため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるシンボルマーク「トモニン」を作成し、活用促進を進めています。

仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業は、トモニンを活用して、企業の取組をアピールすることができます！

改正育児・介護休業法のポイント

（施行期日：令和4年4月1日、令和4年10 月1日、令和5年4月1日）

令和4年4月1日から

1 雇用環境整備及び個別周知・意向確認の措置

(1)育児休業を取得しやすい雇用環境整備

育児休業及び産後パパ育休(出生時育児休業)の申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らない

① 育児休業・産後パパ育休に係る研修の実施

② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備

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・産後パパ育休に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知

(2)妊娠・出産等を申し出た労働者への個別周知・意向確認の措置

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主から個別に育児休業制度等の周知及び休業の取得意向の確認を行わなければならない。

※(1)(2)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

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、**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。

令和4年4月1日から

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３月31日まで

（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

令和４年４月１日から

(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）

※介護休業も同様です。

令和4年10月1日から

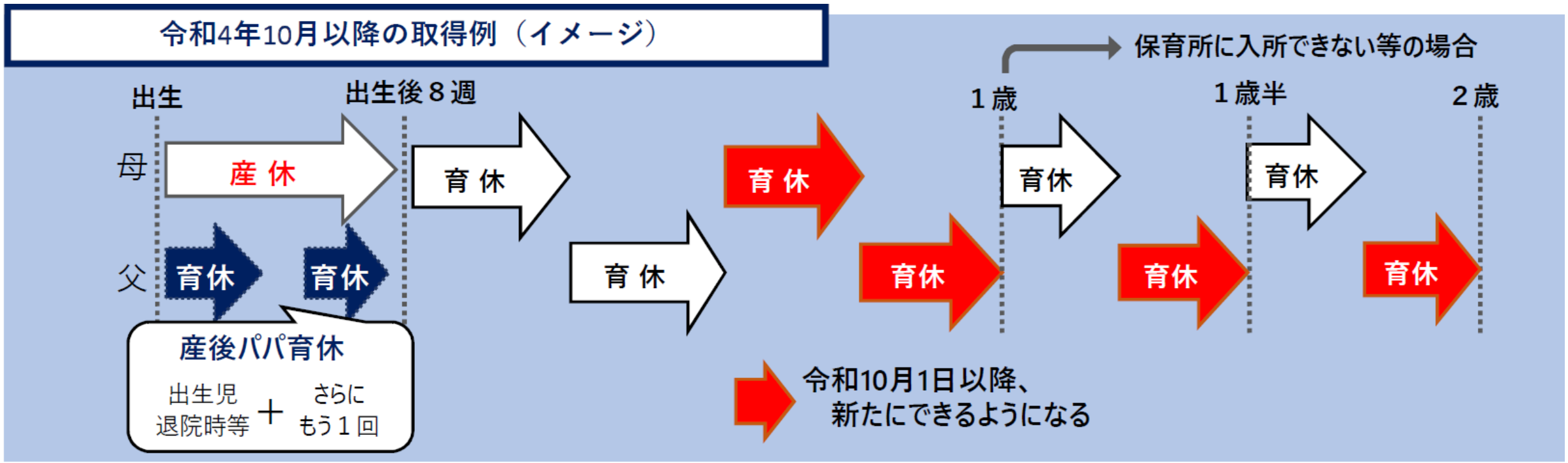
３ 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設
４ 育児休業の分割取得

	産後パパ育休 （出生時育児休業）	育児休業（R4.10.1～）	育児休業（～R4.9.30）
対象期間	子の出生後８週間以内に４週間まで	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	２回まで	２回まで	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（就業日数等の上限あり）	原則就業不可	原則就業不可

上記以外の育児休業の改正

1歳以降に育児休業を延長する場合の休業開始日の柔軟化により、1歳6か月（2歳）までの間で、夫婦交替で休業することもできるようになる。（※現行は、1歳到達日（1歳6か月到達日）の翌日を休業開始日とする必要があるため、交替できるのは1歳又は1歳6か月時点のみ。）

1歳6か月、2歳までの育児休業においても、特別な事情がある場合は再取得できるようになる。


令和4年10月以降の取得例（イメージ）
出生
出生後８週
１歳
１歳半
２歳
保育所に入所できない等の場合
母
父
産 休
育 休
育休
産後パパ育休
出生児
退院時等
＋
さらに
もう１回
令和10月1日以降、
新たにできるようになる

令和4年4月1日から

５ 育児休業等の取得状況の公表【大企業対象】

常時雇用する労働者数が1,000 人超の事業主は、毎年少なくとも1回、男性の育児休業等の取得状況を公表しなければならない。

これまでの改正事項

育児休業等に関するハラスメントの防止対策の強化

（施行期日：令和2年6月1日）

①職場における育児休業等に関するハラスメントに　ついて、労働者が事業主に対して相談を行ったこと等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止を規定

②職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定

「子の看護休暇」「介護休暇」が時間単位で取得可能

（施行期日：令和3年1月1日）

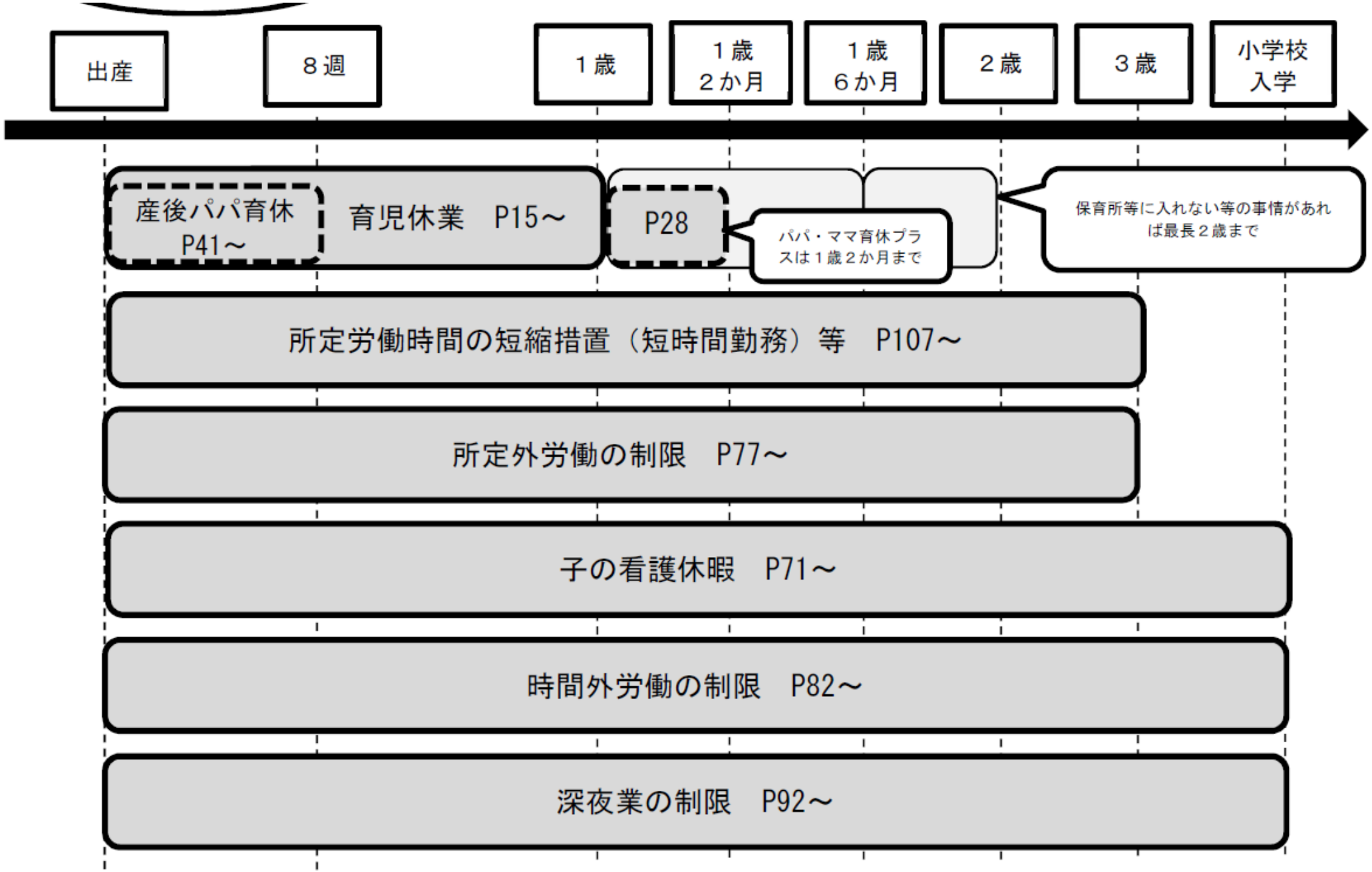
令和２年 12 月 31 日まで

- 半日単位での取得が可能
- １日の所定労働時間が４時間以下の労働者は取得できない

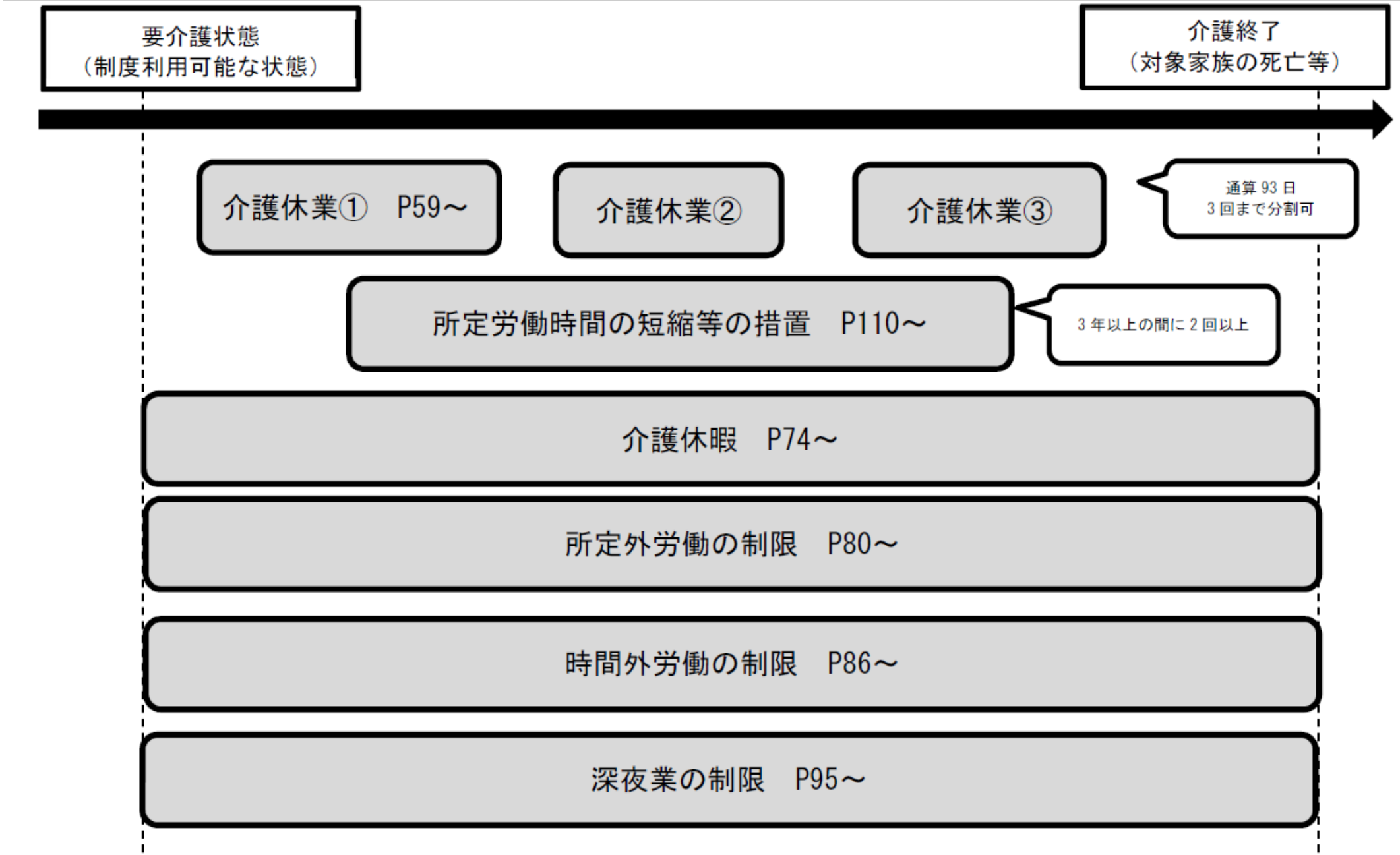
現　行

- 時間単位での取得が可能
- 全ての労働者が取得できる

全体イメージ（育児関係）

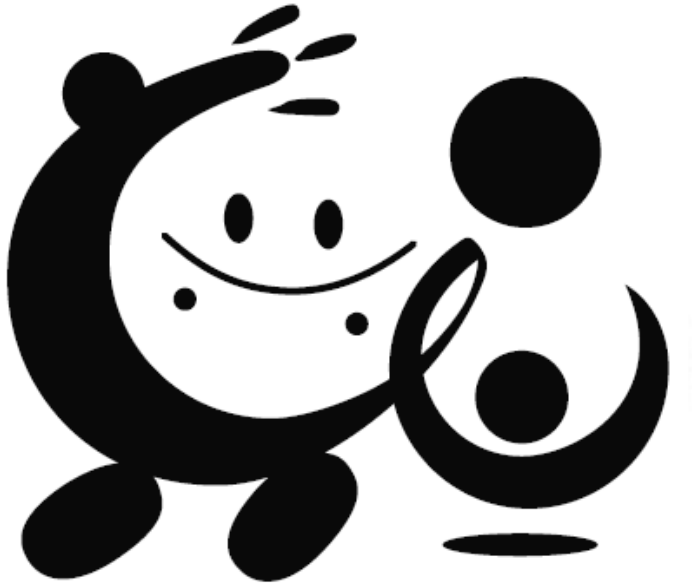

出産
８週
１歳
１歳
２か月
１歳
６か月
２歳
３歳
小学校
入学
産後パパ育休
P41～
育児休業　P15～
P28
パパ・ママ育休プラスは１歳２か月まで
保育所等に入れない等の事情があれば最長２歳まで
所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）等　P107～
所定外労働の制限　P77～
子の看護休暇　P71～
時間外労働の制限　P82～
深夜業の制限　P92～

全体イメージ（介護関係）


要介護状態
（制度利用可能な状態）
介護終了
（対象家族の死亡等）
介護休業①　P59～
介護休業②
介護休業③
通算 93 日
3 回まで分割可
所定労働時間の短縮等の措置　P110～
3 年以上の間に 2 回以上
介護休暇　P74～
所定外労働の制限　P80～
時間外労働の制限　P86～
深夜業の制限　P95～

育児・介護休業法のあらまし

（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）
～令和４年４月１日、10月１日、令和５年４月１日施行対応～



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク　トモニン

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

育児介護休業の詳細を
知りたい方はコチラを
ご確認ください。