

# ヒューマンテラス通信

## 12月号 目次

1.改正育児介護休業法の施行に向けて、準備を始めましょう	1
2.ジョブ型雇用と働き方への意識～マイナビ転職調査	2
3.副業を認めますか？	2
4.仕事のついでに旅行も楽しむ！出張の新たなスタイル「プレジャー」	3
5.転職者の5割以上が現在の勤務先に満足～令和2年「転職者実態調査」	4
6.新入社員の離職率とコロナ後の人材確保	5
7.社会人の学び直しに関するプログラム・施策等	5
8.企業が知っておきたい「Z世代」の特徴	6
9.12月の税務と労務の手続[提出先・納付先]	7
10.弊社業務のご案内	7
11.今月のパンフレット	8
「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」	8

発行者:ヒューマンテラス・アソシエイツ  
(ヒューマンテラス株式会社)  
E-mail:soudan@humanterrace.co.jp  
URL:www.humanterrace.co.jp

## 1.改正育児介護休業法の施行に向けて、準備を始めましょう

### 大きく変わる育児休業制度

来年4月1日から段階的に改正育児介護休業法が施行されます。有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和や、「パパ育休」が新設されるほか、労働者に対する会社の育児休業制度に関する情報提供、育児休業を取得するか否かの意向確認が必要になったり、育児休業の分割取得ができるようになったりします。

改正の概要および施行期日は以下のとおりです。

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
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	
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の創設	令和4年10月1日施行
育児休業の分割取得	
育児休業の取得の状況の公表の義務付け	令和5年4月1日施行

当然、育児介護休業規程の見直しや制度利用に関する社内書式の整備が必要となりますが、それだけではありません。

### 労使協定の締結も必要

現在は雇用期間によっては育児休業が取得対象外となっているパートタイマー等について、改正により取得要件が緩和されます。そのため、引き続き雇用された期間が1年未満の人を取得対象とするか否か、労使協定を締結して決定する必要があります。

### 会社の制度を周知する資料の作成等も必要

上記のとおり、改正法施行後は、労働者本人またはその配偶者から妊娠・出産等の申出があった場合、制度に関する情報提供や育児休業取得に関する意向確認が事業主の義務とされます。情報提供は、規程を渡すだけでは不十分で、育児休業の申出先や育児休業給付、休業期間中の社会保険料の取扱いに関する情報の提供も必要です。

資料が既に用意されている場合は、所定の要件を満たしているかをチェックすれば済みますが、新たに作成する場合は、会社がどのような制度を設けているのか、明文化されていないもの見落としはないかなど、確認して作成する必要もあります。

### 厚生労働省が規定例等を公開

11月5日、厚生労働省より今回の改正に対応した規定例や書式例が示されました。これらを参考に、自社に合った内容にカスタマイズしながら余裕を持って準備を進めましょう。

[厚生労働省「育児・介護休業法について」]

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

## 2. ジョブ型雇用と働き方への意識～マイナビ転職調査

総合転職情報サイト「マイナビ転職」は、正規雇用者男女 700 名を対象に、近年日本企業でも導入されつつある雇用制度「ジョブ型雇用」について、イメージやメリット・デメリット、希望する働き方などを調査しました。

ジョブ型かメンバーシップ型、どちらを望む？

まず初めに、ジョブ型とメンバーシップ型どちらの雇用形態がいいか聞きました。ジョブ型を望む人は全体の 24.6%、メンバーシップ型(32.1%)の意向がジョブ型をやや上回る結果となりました。

年代別で見ると、20 代はほかの年代よりもジョブ型の意向がやや高く、唯一 3 割を超えています。

ジョブ型のイメージは「専門性を生かせそう」「柔軟な働き方ができそう」

ジョブ型雇用のイメージを聞いたところ、最も回答が多かったのは「イメージができない」(31.1%)。まだ新しい雇用形態として、イメージできない人が一定数いるようです。2位と3位には、「専門性を生かせそう」(21.4%)、「能力主義・成果主義に偏りそう」(20.6%)が続きます。

ほかには「評価が厳しくなりそう」「柔軟な働き方ができそう」などが上位にランクインし、ポジティブなイメージもネガティブなイメージも同程度持たれている様子です。

ジョブ型になっても給料は「変わらないと思う」が約半数

続いて、もしジョブ型雇用になったら自分の給料は上がると思うかを聞いたところ、「変わらないと思う」の回答が 49.1%。「上がると思う」が 16.1%、「下がると思う」が 13.3%と「上がると思う」がわずかに上回る結果になりました。

年代別で見ると、いずれの年代も「変わらないと思う」が 5 割前後を占めており、ジョブ型による給料アップの期待値は低いことがうかがえます。

[マイナビ転職「ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用どちらを望む？ それぞれの制度のメリット・デメリット」]  
<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/08>

## 3. 副業を認めますか？

副業等を認める方向にはあるようですが...

アデコ株式会社が実施した「副業・複業に関するアンケート調査」によると、

- ・「副業・複業」を認める企業は約 4 割以上(2018 年より 15 ポイントアップ)。一方、半数以上はいまだに「副業・複業」を認めず。
- ・現在、「副業・複業」禁止の企業で、将来的に認めることを検討しているのは 2 割以下。
- ・副業・複業を行っている人の雇用について「受け入れている」企業は 3 割以下、「受け入れる予定がない」は半数以上。

という結果が出たそうです。

なお、この調査では副業を「本業の合間に行うサブ的な仕事」、複業を「複数の仕事をすべて本業として行うこと(兼業)」と定義しているそうですが、ここでは副業等とまとめて記します。

この調査は上場企業に勤務する部長職・課長職の方を対象としたものですので、その他の属性の方についても同じ傾向ではないかと思われそうですが、だんだんと副業等を認める方向に向かってはいるようです。

それでも副業を認めますか

副業等に関しては、労働時間の把握(労働時間の自己申告制、通算ルール、厚生労働省の管理モデルによる管理など)、割増賃金支払い義務、健康管理など、気を付けなければならない点が多くあります。また、自社の社員が副業先で休業が必要な労災となってしまった場合、当然ながら自社の業務にも影響が出ます。こうしたことから、上記の調査にもあるように、上場企業でさえも副業等の受け入れには消極的な企業があるでしょう。

副業等につわる課題を理解してなお、許可を検討する場合には、本業たる自社の業務に専念する義務があること、労働時間の報告義務なども含めて社員と誓約書を交わすこと、関連する就業規則などを整備することは必須でしょう。

副業等について、それが請負契約によるものは許可するという制度にすれば、多少はこうした課題も少なくなります。自社の魅力度アップのための効果は弱まるでしょうから、現状ではなかなか導入がむずかしい制度といえるかもしれません。副業等を認める制度を取り入れるとしても、慎重な検討が必要でしょう。

[アデコ「副業・複業に関するアンケート調査」]

<https://www.adecogroup.jp/pressroom/2021/1028>

[厚生労働省「副業・兼業」]

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

## 4. 仕事のついでに旅行も楽しむ！出張の新たなスタイル「ブレジャー」

出張先で楽しむ「ブレジャー」

「ブレジャー(Bleisure)」という言葉をご存じですか？これは「仕事(Business)」と「余暇(Leisure)」を組み合わせた造語で、観光庁は「業務目的の旅行の前後に余暇目的の旅行を組み合わせること」と定義しています。たとえば地方へのお出張に合わせて有給休暇を取得し、出張先で旅行や観光を楽しむ……まだ日本では浸透しているとはいえ働き方・休み方ですが、昨今認知度が高まっている「ワーケーション(Workation = Work + Vacation, こちらは旅行先で仕事をするやりかた)」とともにワーク・ライフ・バランス実現のための働き方として注目されており、観光庁も「新たな旅のスタイル」として国内での普及に向けて検討を重ねています。

ブレジャーのメリット・デメリット

日本では「出張から帰るまでが仕事」「有給休暇を取得しづらい」という意識もあって、出張に休暇を組み合わせたことがないという人は8割に上るという調査結果もありますが(エクスペディア・ジャパン、2019年)、ブレジャーを推奨することで、企業には、リフレッシュによる従業員の生産性向上や、エンゲージメントの向上、これらによる人材定着といったメリットがあるといわれています。また、ブレジャーへの取組みを好評することで、企業のブランド力の向上も期待できます。

一方で、ブレジャー中に事故が生じた場合などには、業務とプライベートの境目が曖昧であるために責任問題が複雑になる可能性があります。

## プレジャー検討のススメ

今後、コロナが収束の方向に向かい移動の制限がなくなれば、出張もまた増えてくるものと考えられます。有給休暇の取得促進にもつながるプレジャー、積極的な推進を検討してみたいかがでしょうか。

## 5. 転職者の5割以上が現在の勤務先に満足～令和2年「転職者実態調査」

厚生労働省は11月8日、令和2年「転職者実態調査」の結果を公表しました。

「転職者実態調査」は、転職者の採用状況、就業意識等の実態を把握することを目的としています。今回の調査は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所から約17,000事業所およびそこで働く転職者から約10,000人を無作為抽出し、令和2年10月1日現在の状況について実施したものです。

現在の勤め先に満足な転職者は、不満足な転職者を大幅に上回る

転職者の現在の勤務先における満足度については、「満足」「やや満足」とした割合の合計は53.4%、「不満」「やや不満」の合計は11.4%で、その差で表す「満足度指数」は、「職業生活全体」で42.0ポイントとなっています。

また、「職業生活全体」を事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほどポイントが高く、満足度項目ごとにみると、すべての項目で「満足」が「不満足」を上回っています。特に、「仕事内容・職種」が最も高く、60.5ポイントでした。

離職理由は「労働条件」、転職先を選んだ理由は「仕事内容・職種」

転職者が直前の勤め先を離職した主な理由は、「自己都合」が76.6%と最も高くなっています。そして「自己都合」による離職理由(3つまでの複数回答)は、「労働条件(賃金以外)がよくなかったから」が28.2%で最も高く、次いで「満足のいく仕事内容でなかったから」が26.0%、「賃金が低かったから」が23.8%となっています。

また、転職者が現在の勤め先を選んだ理由(3つまでの複数回答)は、「仕事の内容・職種に満足がいくから」が41.0%で最も高く、次いで「自分の技能・能力を活かせるから」が36.0%、「労働条件(賃金以外)がよいから」が26.0%となっています。

事業所による転職者の募集方法と、転職者による転職活動の方法

転職者がいる事業所の転職者の募集方法(複数回答)は、「ハローワーク等の公的機関」とする事業所割合が最も高く57.3%で、次いで「求人サイト・求人情報専門誌、新聞、チラシ等」が43.2%、「縁故(知人、友人等)」が27.6%となっています。

一方、転職者がどのような方法で転職活動を行ったか(複数回答)をみると、「求人サイト・求人情報専門誌・新聞・チラシ等」が39.4%と最も高く、次いで「ハローワーク等の公的機関」が34.3%、「縁故(知人、友人等)」が26.8%となっています。

[厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」]

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18c-r02.html>

## 6. 新入社員の離職率とコロナ後の人材確保

就職後3年以内の離職率は新規高卒者で約4割、新規大卒者で約3割

昨年初めからのコロナ禍により、採用活動についても例年と異なる方針をとってきた企業も多いところですが、長期的には人手不足が叫ばれるなか、新入社員の離職率については現在どのような状況なのでしょう

厚生労働省が公表した「新規学卒就職者の離職状況」によれば、令和2年度における新規学卒就職者の離職率は、学歴別、卒業年別とも、例年に比べて低下し、新規学卒就職者(平成30年3月卒業者)の就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者で約4割(36.9%)、新規大卒就職者で約3割(31.2%)となっているそうです。

離職率の高い業界としては、宿泊業・飲食サービス業(高卒61.1%、大卒51.5%)、生活関連サービス業・娯楽業(高卒56.9%、大卒46.5%)、教育・学習支援業(高卒50.1%、大卒45.6%)、小売業(高卒47.8%、大卒37.4%)、医療、福祉(高卒46.2%、大卒38.6%)が挙げられています。

特に中小企業では離職率の低下に配慮が必要

同調査では、事業所規模が小さくなるほど離職率が高くなることも示されており、30人未満規模の事業所の離職率は、1,000人以上規模の事業所の離職率と比べて2倍ものひらきがあります。特に多くの中小企業においては、採用活動における人手確保の困難さを踏まえると、離職率の低下は重要なテーマといえます。

オンライン化の進行と採用活動の見直し

コロナ禍ではオンライン面接、WEBセミナーなど、採用活動のオンライン化も急速に進みました。これからは、今の時代に対応した採用活動の見直しも含めて、人材確保への長期的な視点での対策が必要になっていくでしょう。

[厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況を公表します」]

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html)

## 7. 社会人の学び直しに関するプログラム・施策等

社会人の7割以上が学び直しを必要と感じている

アデコ株式会社が実施した社会人の「学び直し」に関する調査( )によると、7割以上のビジネスパーソンが「今後働いていくうえで『学び直し』が必要である」と回答したものの、現在「学び直し」に取り組んでいるのは約4割にとどまっていることがわかりました。

アデコ株式会社「ビジネスパーソンとフリーランサーを対象にした「学び直し」に関する調査」(実施期間2021年9月7日~10日)

[https://www.adeccogroup.jp/pressroom/2021/1101\\_02](https://www.adeccogroup.jp/pressroom/2021/1101_02)

学び直しに関するプログラム・施策等

国は、社会人の資格取得やスキルアップ・学び直しを支援するためのプログラム・施策を設けていますので、そのいくつかをご紹介します。

ポータルサイト「マナパス」(<https://manapass.jp/>)

社会人の学び直しに役立つ講座や支援制度に関する情報を総合的に発信。

### 公共職業訓練

離職者だけでなく、在職者向けの職業訓練コースも実施。

### 教育訓練給付制度

労働者自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する制度。

### 放送大学

テレビ等を通して、誰でも学ぶことができる。人文・自然・社会のすべての分野が網羅的に含まれており、学部・大学院を合わせて約 340 科目開設。

### 職業実践力育成プログラム

大学等におけるプログラムの受講を通じた社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大を目的として、大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定する制度。これにより、社会人の学び直す選択肢を可視化し、社会人の学び直しを推進。「女性活躍」、「非正規労働者のキャリアアップ」、「中小企業活性化」など、様々な職業分野を対象としたプログラムを認定。

## 8. 企業が知っておきたい「Z世代」の特徴

Z世代とは？

Z世代とは、厳密な定義はありませんが、主に 1990 年代後半から 2000 年代前半(2021 年現在の年齢は 10 代～20 代前半)に生まれた世代のことを指します。なお、主に 1960～70 年代に生まれた人を X 世代、1980～90 年代に生まれた人を Y 世代(ミレニアル世代ともいう)と呼び、「Y」の次世代という点から Z 世代という名称が付けられました。

Z世代の特徴

Z世代は、子どもの頃からインターネットや各種デバイスが身近にあり、当たり前のようにそれらを利活用しているデジタルネイティブであることが最大の特徴です。そのため、ネットリテラシーが高く、AR(拡張現実)やVR(仮想現実)、動画配信、AIなどの最新のテクノロジーに関心を持っていることも特徴です。

また、この世代の学生時代には、スマートフォンが普及し、SNSも一般的になりました。SNSをコミュニケーションツールとして使いこなし、情報収集や情報発信をすることからSNSネイティブ世代とも呼ばれています。

さらに、Z世代の多くの人々は、SNSを通じて性別、年齢、国籍に関わらず様々な人と交流し、意見交換を行っています。そこで様々な価値観に触れお互いの個性を尊重するため、多様性(ダイバーシティ)や個性を重視する傾向にあるようです。

Z世代が中心の社会に向けて

Z世代という言葉が、今年の「現代用語の基礎知識選 ユーキャン新語・流行語大賞」の 30 語にノミネートされました。

Z世代は、現在現役で働いている X 世代、Y 世代とは異なった価値観を持った世代であるため、彼らが今後社会に進出、活躍し消費を支える年齢層になったときの働き方や企業活動、マーケティング等への影響が注目されています。企業は、彼らの特徴を理解し受け入れる体制を準備することが必要です。

## 9.12月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期>[郵便局または銀行]  
都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]

## 10. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

### 1. アドバイザーサービス

- ・人事制度の運用についてのアドバイス
- ・就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

### 2. コンサルティングサービス

- ・人事制度構築・見直し
- ・研修講師(人事評価者研修・目標設定研修など) ほか

ヒューマンテラス株式会社  
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062  
東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F  
TEL:03-6276-8922  
FAX:03-6276-8933  
Email:soudan@humanterrace.co.jp  
URL:www.humanterrace.co.jp

### ヒューマンテラス 案内図

所在地:東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F  
電話:03-6276-8922





## 11. 今月のパンフレット

### 「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」 ～ 令和4年4月1日から3段階で施行 ～

記事 No.1 でご紹介しました「育児・介護休業法の改正」について概要がまとめられたリーフレットを添付します。

法改正は、令和4年4月、10月、令和5年4月の3段階で施行されます。内容をご確認ください。

リーフレット「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 ～ 令和4年4月1日から3段階で施行 ～」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf#>

厚生労働省 資料 「育児・介護休業法の改正について」  
(改正法の内容については16ページからご参照下さい)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

厚生労働省 ホームページ 「育児・介護休業法について」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

# 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

## 令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

## 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

### ● 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（P2参照）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**

### ● 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 注：①はオンライン面談も可能。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。

## 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

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

令和4年4月1日～

(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）
- ※育児休業給付についても同様に緩和

### 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

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 （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※1	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※2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※3	再取得不可

※1 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り組み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。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 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

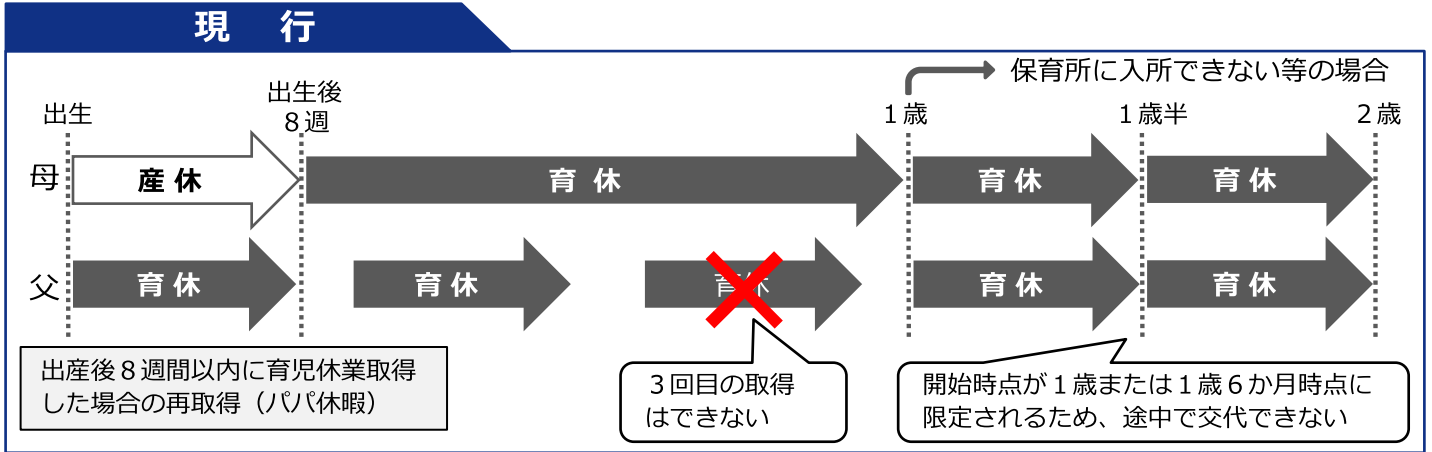
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休				休		4時間		休

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。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

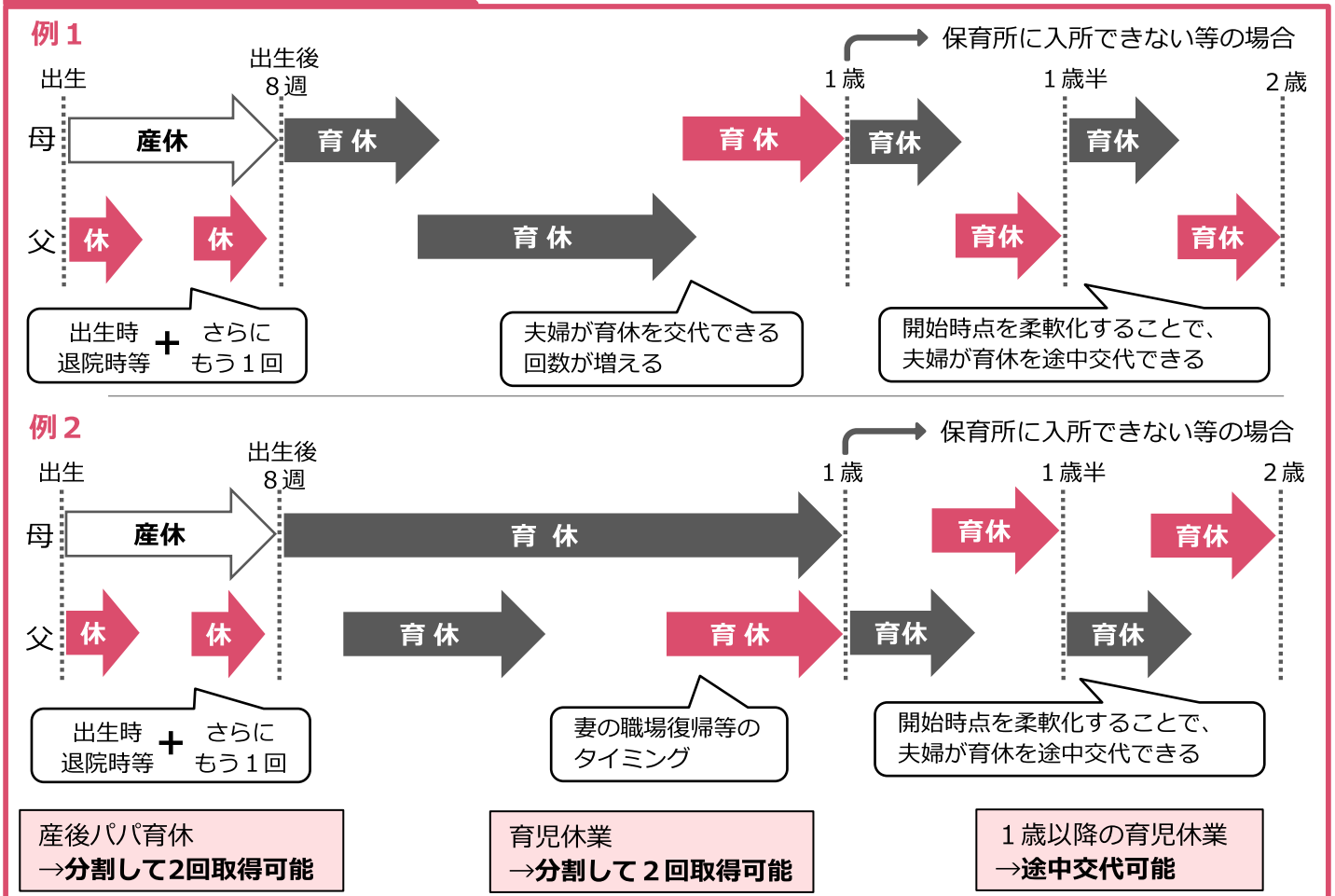
育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

# 改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



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



※3 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。

## 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。

## 5 育児休業取得状況の公表の義務化

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。**

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」と省令で定める予定です。

### さらに詳しく知るための情報・イベントなど

#### ■ 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。

##### ① 男性の育児休業取得促進セミナー

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



#### ■ 両立支援について専門家に相談したい方へ

##### 【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、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。

##### ② 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/>



#### ■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

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。

##### ③ 社内研修用資料、動画

※令和3年中に改正内容も踏まえて改訂予定です。

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



##### ④ 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>



### 育児・介護休業法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）