

仕事と育児・介護

-両立支援-

令和3年11月26日

埼玉県社会保険労務士会
堀川 典

仕事と育児・介護 とともにある生活について

1) 育児休業の実体験

(1) 休業前の配置転換

(2) 育児休業を通しての実体験

(3) 育児休業からの復帰

(4) 事業所の対応

2) 育児・介護休業法 改正ポイント

3) 事業所としての対応

(1) 整備する規程ほか

(2) 従業員の申出を受けてから



1) 育児休業の実体験

(1) 休業前の配置転換

勤め先に申出たのは、妊娠3ヶ月目頃でした。出向していた為、出向元に戻る配置転換の打診を受けました。外勤でノートパソコンを持ち歩いていた為、安全第一と考え、配置転換に同意しました。事業所より業務内容も考慮され、丁度休業前に終わりそうなプロジェクトに配属されました。そこに、元々の配属先にいらしてかつ、出産経験あった方が上司でおられ、自然に迎えて頂きました。

(2) 育児休業を通しての実体験

出産した翌日から、睡眠2~3時間の日々がスタートしました。子供と自分の世話に四苦八苦し、はじめ1ヶ月は怒涛の日々で記憶はあまりありません。徐々に睡眠を分単位に取れるようになってきたものの、産後の肥立ちとはよく言ったもので、元の体調に戻ろうとする自身の変化を受け入れるのも精いっぱいでした。

◆育児休業開始◆

産後8週間を経て、育児休業が始まり、子供が1歳になる前日まで休業しました。赤ちゃんの時期はあっという間に過ぎていきましたが、育児休業という制度があったおかげで貴重な家庭生活を営むことができました。

育児休業を利用できたことは私の財産となり、お世話になった勤め先に感謝しています。当時、育児ママの先輩方世代にとっては、育児休業は企業の努力義務でした。そうだったからか、周りで唯一、子供を持つ母親先輩は、産後休業明けに復帰されていました。妊娠を機に退職する女性は珍しくありませんでした。1992年に育児休業法ができて4年後に、私は法律と会社の制度に乗かって、有り難い育児ライフを過ごせました。

1) 育児休業の実体験

◆育児休業中の雇用保険 育児休業給付◆

休業中、**雇用保険の給付**は有り難かったです。額は当時、報酬の20%で、住民税など必要な額を事業所に振込む額とほぼ同額でした（現在は180日間は67%）。手続きは、事業所と郵送でやり取りしました。休業日数が増えるにつれ、私は社会に取り残された気持ちが募っていきましたが、総務担当者との書類のやり取りで、社会とつながっていると感じたものでした。

(3) 育児休業からの復帰

◆復帰に向けて◆

事業所の上司から**事前に、復帰予定確認**の電話がありました。せめて世情に疎くないように、新聞は読んでいましたが、戻った事業所では、浦島太郎のような感覚でした。復帰日に元の職場に出勤しました。

復帰後、育児休業についての**改善希望ヒアリング**を受けました。また、出産をひかえる他の従業員との交流があり、**母子健康管理の措置**として、平日に保険指導又は健康診査を受けるための通院許可制度などの情報交換をしていました。上司と同僚の理解や、そのネットワークは、復帰にあたり心強いことでした。

◆復帰後の職務◆

元の業務はプロジェクト自体が終了していた為、新しいチームに配属とは頭ではわかっていましたが、仕事についていけるか不安でした。復帰当日に**面談と業務の説明**があり、職場に慣れるために上司の補助業務とチーム作業両方の打診がありました。今考えると、上司は一番そばで様子を見て下さったのだと思いました。

事業所に保育園の送迎のため、30分の**時差出勤**を認められ、**残業は基本免除**されました。配偶者の家事分担と両親のサポートにより通勤1時間30を続けました。後輩からキャリアを追い越され、仕事が振りにくい等の声も聞こえ焦りもしましたが容認の範囲で収まり、今改めて思いますが 育児休業の選択は自分の望んだ、自分らしい生活の彩です。

1) 育児休業の実体験

(4) 事業所の対応（労働者としての視点）

- 打診を受けてからの配置転換・・・出向先でのパソコン持っでの外出勤務 → 出向元での内勤へ。
- 産前産後休業から育児休業までの制度の説明・・・休業を希望するか？復帰日の確認。
- 有給休暇は休業とは別もの、取る場合は休業前に、というアドバイス有。
- 休業中の、給与が止まる代わりに請求できる給付（女性の場合、出産手当金と育児休業給付）
- 事業所で預かる税金等の振込説明（市県民税と、当時は免除ではなかった社会保険料）
- 休業復帰後---今後に望む改善点のヒアリング

[社内研修資料について | 男性の育休に取り組む | 育てる男が、家族を変える。社会が動く。イクメンプロジェクト \(mhlw.go.jp\)](#)

2) 育児・介護休業法 改正ポイント <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

事業主の皆さまへ（1～4は全企業が対象）

【令和3年9月末時点】

改正内容1～4に関する省令・告示の内容を追加しました。

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**

リーフレット
P1 前半

2) 育児・介護休業法 改正ポイント

● 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか <p style="text-align: center;">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。</p>

※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



2) 育児・介護休業法 改正ポイント

令和4年10月1日施行

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

各期間の途中に夫婦交代可能かつ、途中から取ることができます。

リーフレット
P2 前半

2) 育児・介護休業法 改正ポイント

※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。

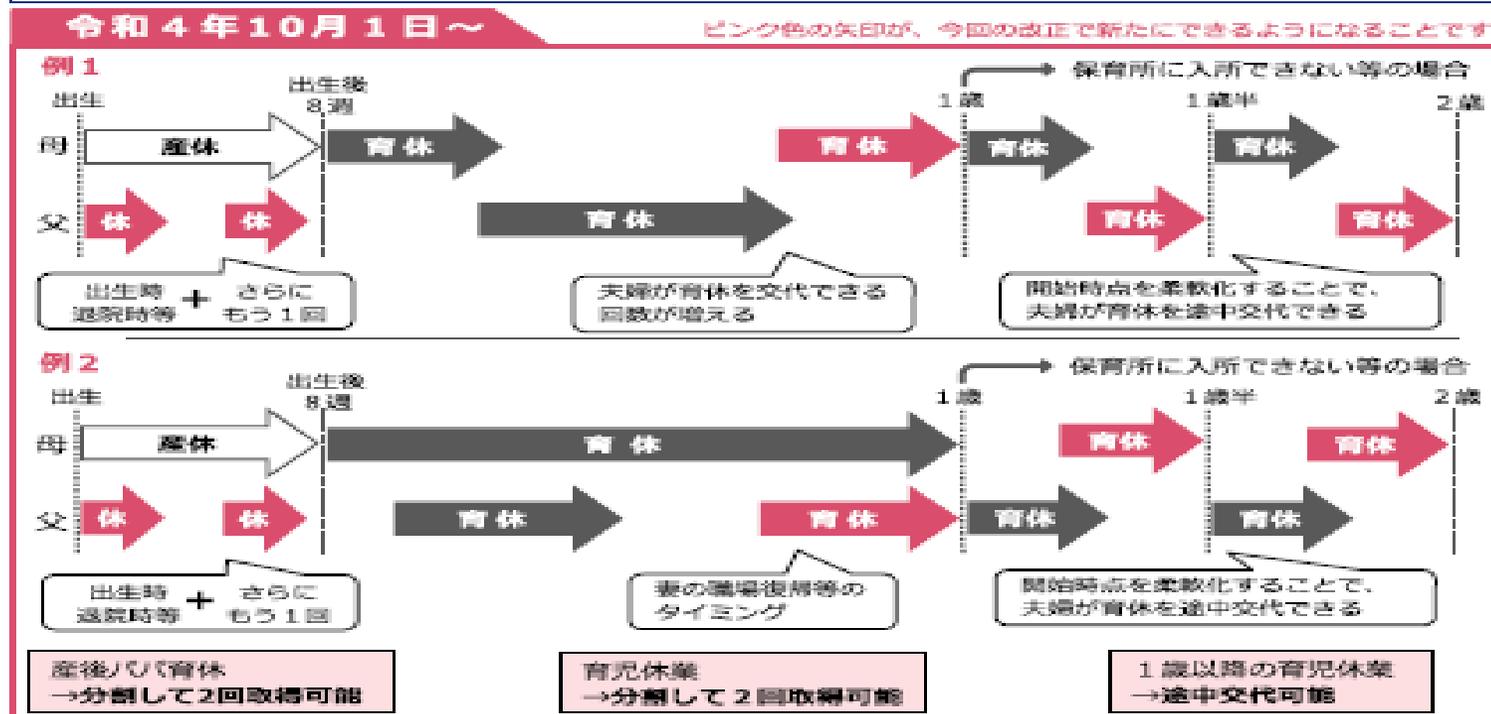
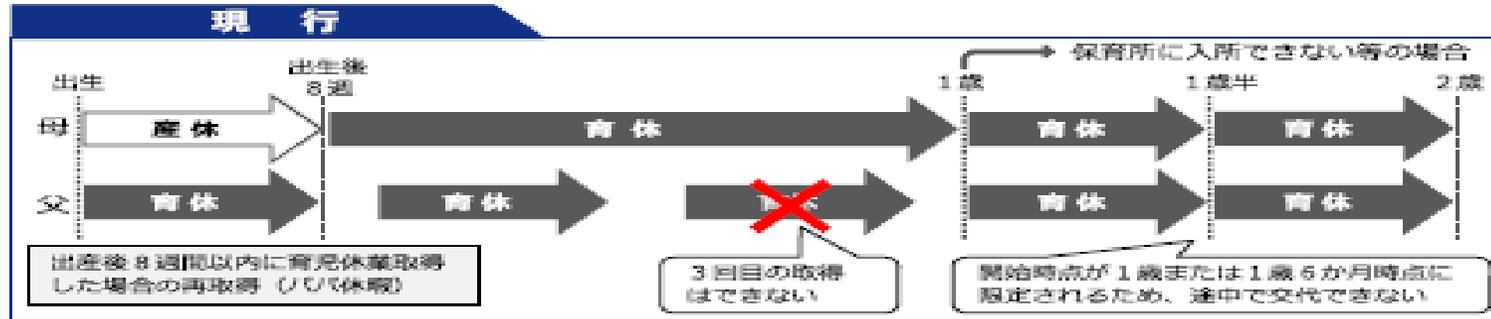
育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

2

リーフレット
P2 後半

2) 育児・介護休業法 改正ポイント

改正後の働き方・休み方のイメージ (例)



※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。

リーフレット
P3 前半

2) 育児・介護休業法 改正ポイント

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。

3

2) 育児・介護休業法 改正ポイント

令和5年4月1日施行

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/>



リーフレット
P4 前半

2) 育児・介護休業法 改正ポイント

■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								
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）

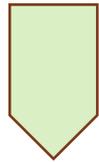
令和3年9月作成（11月改訂）

4

リーフレット
P4 後半

3) 事業所としての対応

(1) 整備する規程ほか



【雇用環境整備】（複数必要）

- 育児休業に関する研修
- 相談窓口設置
- 事例提供
- 制度と促進方針の周知
- 業務・人員配置措置



【個別周知・意向確認】

- 育児休業・産後パパ育休の制度
- 申出先
- 育児休業給付
- 労働者が負担すべき社会保険料の取扱い



【就業規則の改定・届け出】

- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得の要件緩和（「引き続き雇用された期間1年以上」の廃止）
- 申出方法

R4.4.1施行



【就業規則の改定・届け出】

- パパ育休
- 育児休業の分割取得
- 1歳到達後の育休取り方変更
- 出生時育児休業の創設



【社内様式の整備】

【労使協定】

- 出生時育休の申出期限を1ヶ月前にすると
- 休業中に一定範囲で就労するとき

R4.10.1施行

仕事と育児・介護 とともにある生活について

本セミナーが、事業所が抱える労務管理上の悩みや問題点に向き合いながら、
労使ともに快適な職場環境を形成していく道筋を考えるきっかけになればと思います。



平成12年 松下社会保険労務士事務所 入所
平成25年 社会保険労務士登録
平成28年 開業 松下社会保険労務士事務所 所長

堀川 典

出典：厚生労働省リーフレット
「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

ご清聴ありがとうございました。