



男性の育児休業から考えるワーク・ライフ・バランス
育児・介護休業法 改正ポイント

社会保険労務士 清水賀奈子



Contents

01

育児・介護休業法 改正内容

02

企業事例



01

育児・介護休業法 改正内容

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、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認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

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

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

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

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

育児・介護休業法 改正内容

令和4年4月1日から3段階で施行

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

	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

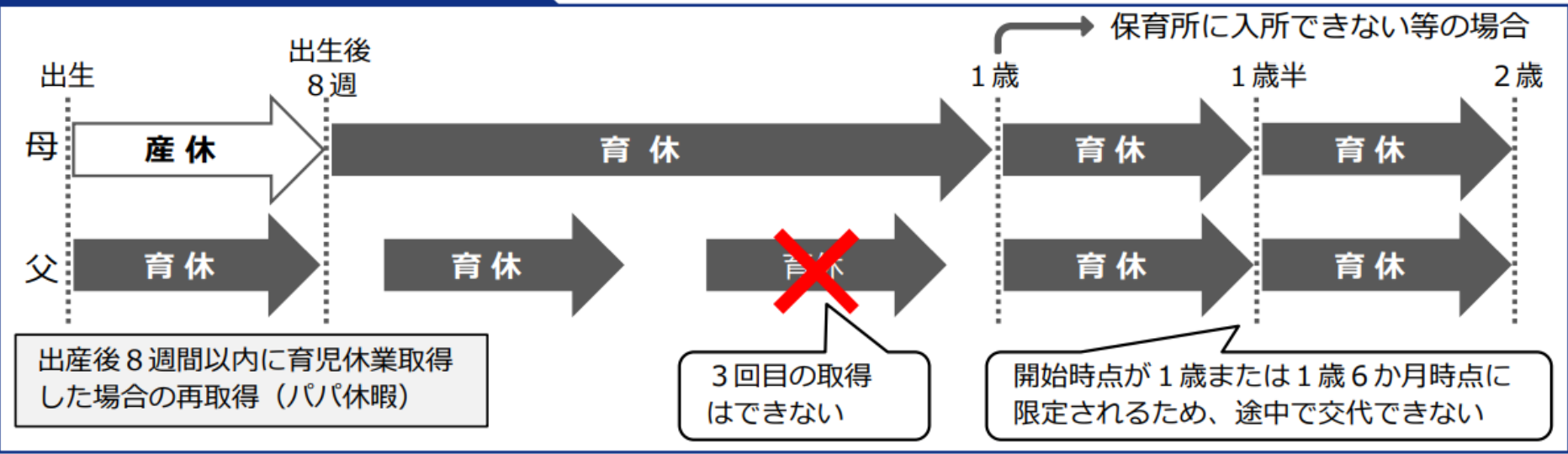
※3 他の子についての育児休業等の開始により育児休業が終了した場合で、対象の子が死亡したとき等の特別な場合

01

育児・介護休業法 改正内容

改正後のイメージ

現 行



01

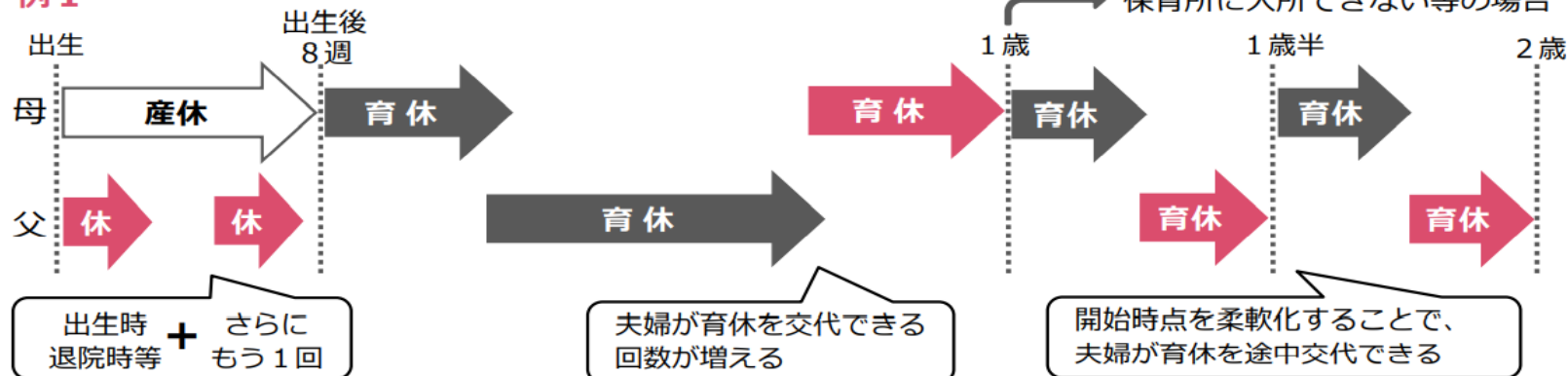
育児・介護休業法 改正内容

改正後のイメージ

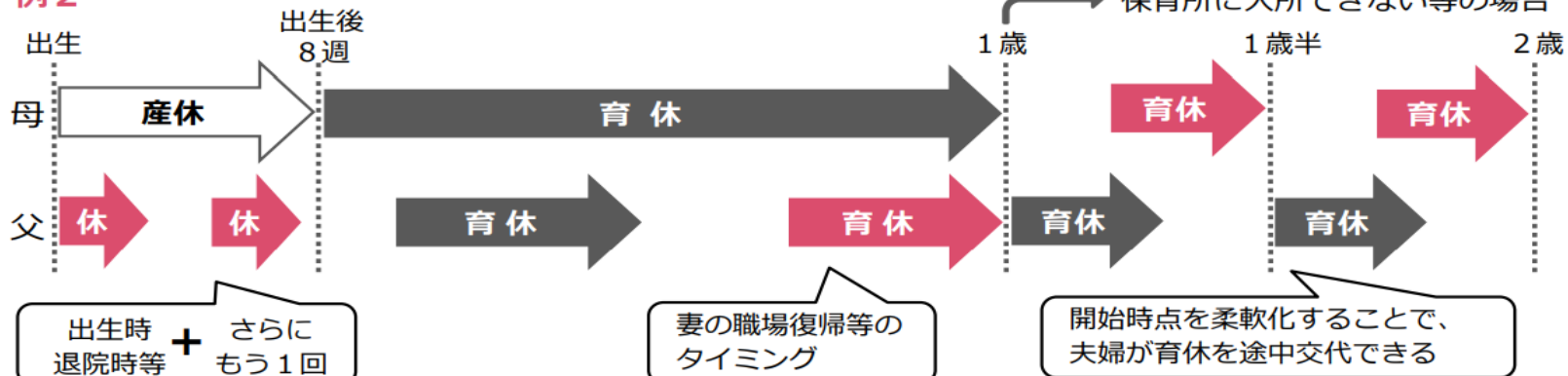
令和4年10月1日～

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

例1



例2

産後パパ育休
→分割して2回取得可能育児休業
→夫婦ともに分割して2回取得可能1歳以降の育児休業
→途中交代可能

01

育児・介護休業法 改正内容

令和4年4月1日から3段階で施行

※1 産後パパ育休（出生時育児休業）の申出期限は原則2週間前までですが、労使協定で次の①～③を定めることにより、現行の育児休業の申出期限と同様に1か月前までとすることができます。

① 次に掲げる措置のうち、2以上の措置を講ずること。

2頁の①～④ と

- 育児休業の申出をした労働者の育児休業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 育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。
- ③ 育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上でその意向を把握するための取組を行うこと。（法律を上回る取組）

01

育児・介護休業法 改正内容

令和4年4月1日から3段階で施行

※2 産後パパ育休（出生時育児休業）中の就業

● 具体的な手続きの流れ

- 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

● 就業可能日等の上限

- 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が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

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」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

02

企業事例

■ A社 （社員2名、パート3名の障がい者就労支援事業所）

ハイパフォーマー社員が配偶者の産後うつにより配偶者の実家の近隣へ引っ越すことを希望し、退職。

退職後の引継ぎのために新入社員2名雇用。

日本産婦人科学会によると、

出産後の10人に1人が産後うつ病になるとされています。

- ☑ チームメンバーの家族の心身の健康まで関心をもっていますか？
- ☑ 言わないから・・・というリスクに気がついていませんか？
- ☑ 何があればこの問題を防ぐことができたでしょうか？



02

企業事例



厚生労働省イクメンプロジェクトHP

企業好事例は本当にたくさんありますが・・・

働き盛りの男性社員が仕事と子育てを両立できる環境づくりを、小さなことから始めましょう。

労働時間を適切に管理

社員個々の労働時間を把握。残業が多い社員については、解消策を当人とともに考える。

業務分担の適正化

定期的に業務を棚卸し。特定の社員に仕事
が偏らないよう分担を確認し、適正化する。

スケジュールの共有化

常に部内メンバーで1日の行動や休暇スケジュールを共有できるしくみを確立する。

会議の無駄を省く

予定時間内に終了するようテーマや資料は
事前に共有。出席するメンバーや作成資料
は必要最低限に。

担当以外の業務を知る

人員の変動に備え、社員が相互に担当以
外の業務を知ったり実践できる機会を
作る。

厚生労働省 イクメンアワード2020 より抜粋

個々のモチベーションに頼るだけでなく、仕組みをつくる。



『できない』 から 『できる』 へ ！