

1. 仕事と育児の両立について

- 厚生労働省においては、男女ともに仕事と育児を両立したいという希望がかない、安心して働き続けることができるよう、仕事と育児の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を図っている。
- 現在、男性の育児休業取得率は13.97%であり、年々上昇しているものの女性の取得率が8割程度を推移していることと比べると男性の取得率は低く、より一層の男性の育児休業取得促進が必要である。
- 2022年4月から改正育児・介護休業法が順次施行されている（関連資料1）。男性の育児休業取得を促進するため、2022年10月からは子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みとして「出生時育児休業」、通称「産後パパ育休」が創設されている。

今回の法改正により、育児休業を取得しやすくなったことから、男性の育児休業取得が進み、主体的に育児・家事を行う男性が増加することが期待されている。育児休業期間中に男性も円滑に育児することができるよう、これまで以上に両親学級などの必要性が高まると考えられるため、母子保健・子育て支援施策の担当課におかれては、なるべく多くの方に参加してもらえよう、両親学級などの実施や周知に引き続きご尽力いただくようお願いする。
- 厚生労働省で実施している「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」では、仕事と家庭の両立のための制度や、その活用方法、配偶者との協力の大切さ等を学べる「企業版両親学級」のオンラインセミナーを開催し、イクメンプロジェクト公式サイトにアーカイブ動画、研修資料を掲載予定である。また、各企業で

「企業版両親学級」を開催いただけるよう、ノウハウや参考となる事例を解説する「企業版両親学級開催マニュアル」を作成し、公式サイトに2023年3月までに掲載する予定であり、こうしたコンテンツも活用して是非周知にご協力いただきたい。

- 育児休業の周知については、関連資料2にあるとおり、産後パパ育休を含む育児休業制度や育休中の育児休業給付金の仕組みなどをコンパクトにまとめた母子健康手帳サイズのリーフレットを作成しており、昨年9月に母子保健担当課に送付してる。母子健康手帳の交付時や出生届が提出された時に配布する、窓口に置く、両親学級・父親学級等で配布するなど、実際にこれから育児を行う家庭に行き届くようご協力をお願いしたい。

また、夫婦で協力して育児を行うためには、出産前から夫婦の家事・育児の役割分担を話し合う等の事前準備も大切であるため、両親学級等の機会に、育児休業制度と併せて事前準備の必要性も伝えていただくようお願いする。イクメンプロジェクト公式サイトでは、夫婦の役割分担例や育児休業の体験談等を掲載したパンフレットや各地の父子手帳を紹介しているため、ご活用いただきたい。

- 最後に、子育て世代包括支援センターや母子保健・子育て支援施策の担当課におかれては、伴走型相談支援を実施していく中で、母親や父親から、「希望どおり育児休業などが取得できない」、「職場に妊娠を伝えたら退職を強要された」など、妊娠・出産・育児期の働き方・休み方に関する困りごとを相談された場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）への相談を勧めていただくことをお願いする（関連資料3）。

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及び雇用保険法の 一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、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、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 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『産後パパ育休』の創設**【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮
②分割して取得できる回数は、2回とする。
③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 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**
①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5：令和4年4月1日
- ・1、3及び6：令和4年10月1日（ただし、6②については令和3年9月1日）
- ・4：令和5年4月1日

等

詳しくは、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>

男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト) ミニリーフレットについて

△
益
田
▽

○配偶者が出産を控えた男性労働者に対し、育児休業の目的や育児休業取得者の体験談等の情報を周知する事により、男性の育児休業取得の促進を図る。

＜配布時期＞

○厚生労働省より、全国の都道府県・市町村へ令和4年9月に配布済み

＜リーフレットの配布方法＞

○各自治体での母子健康手帳交付時に併せて配布や両親学級開催などの際に直接参加者へ配布を想定。

＜その他＞

○イクメンプロジェクト公式サイトでもミニリーフレットのPDFデータを掲載しています。
(公式サイトURL: <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download/>)



≡リーフレットイメージ(A6判二つ折り)

[illegible][illegible]

育児休業制度を知る！

01 育児休業はどんな制度？

- 出産から開始し1歳(保育所に入所できないなど)の場合には最長で2歳(2歳)まで取得できる休業です。
- 会社には関係なくとも、法律で定められた制度のため、要件を満たした場合は育児休業を取得できます。

02 男性も育児休業を取れるの？

- 産後14日間の女性(母親)だけでなく、父親である男性も育児休業を取得できます。妻が専業主婦や育児休業中でも取得できます。
- 夫婦ともに育児休業を取得した場合には、1歳4か月までの間1年間取得できます。(パパ・ママ育児プラン)

育児・介護休業法の改正により、さらに男性の育児休業が取得しやすいくなります！

※2022年10月1日施行

旧制度 (旧)

- 取得期間: 180日間
- 給与割合: 67%
- 給与上限: 180日間
- 給与下限: 67%

新制度 (新)

- 取得期間: 270日間
- 給与割合: 100%
- 給与上限: 270日間
- 給与下限: 100%

※1.パパ・ママ育児プランの活用
※2.配偶者休業手当の活用による取得期間の延長

● 育児休業中は社会保険料が免除されます。

育児・介護休業法の改正により、さらに男性の育児休業が取得しやすいくなります！

※2022年10月1日施行

旧制度 (旧)

- 取得期間: 180日間
- 給与割合: 67%
- 給与上限: 180日間
- 給与下限: 67%

新制度 (新)

- 取得期間: 270日間
- 給与割合: 100%
- 給与上限: 270日間
- 給与下限: 100%

※1.パパ・ママ育児プランの活用
※2.配偶者休業手当の活用による取得期間の延長

● 育児休業中は社会保険料が免除されます。

出産・子育て応援交付金自治体職員向けQ & A（第3版）（抜粋）
（令和5年1月24日厚生労働省子ども家庭局総務課少子化総合対策室）

Q16-4 妊娠中や出産後の働き方・休み方に関する相談や育児休業給付・再就職に関する相談があれば労働関係のどこの窓口を案内するべきか。

A 妊娠・出産・育児期の働き方・休み方（産前産後休業、母性健康管理、育児休業、短時間勤務など）についての相談は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）を案内してください。

特に、「希望どおり育児休業などが取得できない」、「職場に妊娠を伝えたら退職を強要された」、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを受けた」などといった悩みが聞かれる場合には、育児・介護休業法等の法律に基づき労働局で相談対応や行政指導、トラブルの解決援助などを行っていることを伝えてください。

また、育児休業給付や再就職についての相談は、ハローワークの窓口を案内してください。

<相談窓口>

○都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

○ハローワーク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html

（参考）

・産前産後休業、母性健康管理について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html

・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

・育児休業、短時間勤務、残業免除などについて

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

・育児休業給付について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html