



福岡医発第 984 号(地)

令和 4 年 7 月 5 日

各 医 師 会 長 殿

福 岡 県 医 師 会

会 長 蓮 澤 浩 明

(公 印 省 略)

### 改正育児・介護休業法の周知について

今般、標記の件につきまして、別添のとおり福岡労働局より、周知依頼がありました。

本件は、育児・介護及び労働に関する法律が改正されたことに伴い、改正内容等について別添のリーフレット等を活用した周知をお願いするものです。

令和 3 年 6 月に出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女がともに仕事と育児を両立できるようすることを目的として育児・介護休業法が改正され、令和 4 年 4 月 1 日から段階的に施行されているところです。これにより、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個別周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業の分割取得、育児休業の取得状況の公表の義務付け、有期雇用労働者の休業取得要件緩和など、法律で定める制度はさらに充実したものとなっております。

また、令和 4 年 3 月 25 日開催の「各医師会労務担当理事者会」にてご説明のとおり、令和 4 年 4 月 1 日よりパワーハラスメント防止措置が全ての事業主に適用となり、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法においても妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等についての防止対策の強化が図られ、一体化したハラスメント防止対策が望まれております。さらに、令和 4 年 4 月 1 日より女性活躍推進法も改正され、一般事業主行動計画の策定・届出、情報公開の義務が、常時雇用する労働者数が 301 人以上の事業主から 101 人の事業主にまで拡大されました。

詳細につきましては、別添をご参照ください。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了解いただき、貴会会員への周知方よろしくお願いいたします。

○本件に関するお問合せ先

・福岡労働局雇用環境・均等部指導課

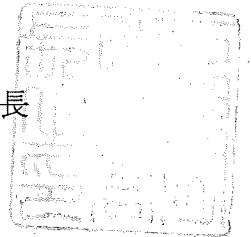
電話番号 092-411-4894

福岡労発雇均 0614 第 2 号

平成 4 年 6 月 1 4 日

関係機関の長各位

福岡労働局長



改正育児・介護休業法等の周知について

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より、労働行政の推進に格別のご理解、御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

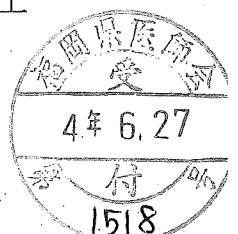
さて、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女がともに仕事と育児を両立できるようにするため、令和 3 年 6 月に育児・介護休業が改正され、令和 4 年 4 月 1 日から段階的に施行されています。

この改正により、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個別周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業の分割取得、育児休業の取得状況の公表の義務付け、有期雇用労働者の休業取得要件緩和など、法律で定める制度はさらに充実したものとなります。

また、労働施策総合推進法が改正され、令和 4 年 4 月 1 日よりパワーハラスメント防止措置が全ての事業主に適用となりましたが、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法においても、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントについての防止対策の強化が図られ、一体化したハラスメント防止対策が望まれるところです。

さらに、女性活躍推進法も改正され、令和 4 年 4 月 1 日より一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表の義務が、常時雇用する労働者数が 301 人以上の事業主から 101 人以上の事業主まで拡大されました。

つきましては、傘下病院に改正育児・介護休業法をはじめ各法の内容をご理解いただき、上記の事項について取組みがなされますよう、下記資料をご活用の上



周知・広報にご協力を賜りますようお願い申し上げます。

また、会合での説明者を派遣しますので遠慮なくお知らせ頂きたいことと、広報機関誌等への記事（別紙原稿例）の掲載等ございましたらご連絡いただきますようよろしくお願いいたします。

## 記

### 【送付資料】

- 1 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内（リーフレット）
- 2 雇用管理に関する法律の改正のご案内（リーフレット）
- 3 改正育児・介護休業法等説明会のご案内（ちらし）

### 【お問い合わせ先】

福岡労働局雇用環境・均等部指導課

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1

福岡合同庁舎新館4階

TEL 092-411-4894

FAX 092-411-4895

## 育児・介護休業法が改正されました！

～令和4年4月1日から3段階で施行～

### 改正のポイント

#### 第1段階＜令和4年4月1日施行＞

- 1 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
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

周知用資料等  
はこちらから→



#### 第2段階＜令和4年10月1日施行＞

- 3 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
- 4 育児休業の分割取得

改正法内容  
はこちらから→



#### 第3段階＜令和5年4月1日施行＞

- 5 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

### 令和4年4月1日から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が101人以上300人以下の中小企業にも義務化されました！

・ **令和4年4月1日から**一般事業主行動計画の策定・届出義務、情報公表の義務の対象を常時雇用する労働者301人以上の事業主から**101人以上**の事業主へ拡大しています。

・ 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い**プラチナえるぼし認定**を令和2年6月1日より創設しています。認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」は、商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。優秀な人材確保や企業イメージの向上につながる事が期待できます！



### 労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置が全事業主に義務化！

令和2年6月1日に「改正労働施策総合推進法」が施行され、令和4年4月1日から全事業主に義務化されました。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです

- ・ 優越的な関係を背景とした
- ・ 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ・ 就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与える)

事業主が、その雇用する労働者又は事業主(法人である場合はその役員)自身が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため雇用管理上講ずべき措置は以下のとおりです。

#### 職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置

- 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 3 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 4 プライバシーの保護、不利益取扱の禁止等、併せて講ずべき措置



対策の例示  
はこちらから↑

★セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育休等ハラスメントも同様の対策が必要です。一元化した対策を講じましょう！

事業主の皆さまへ（全企業が対象です）

# 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

以下が改正内容の主なポイントになります。

## ① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります。

施行日：令和4年10月1日

|                | 新制度（現行制度とは別に取得可能）                                 | 現行育休制度                         |
|----------------|---------------------------------------------------|--------------------------------|
| 対象期間<br>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                 |
| 申出期限           | 原則休業の2週間前まで（※1）                                   | 原則1か月前まで                       |
| 分割取得           | 分割して2回取得可能                                        | 原則分割不可<br>（今回の改正で分割して2回まで取得可能） |
| 休業中の就業         | 労使協定を締結している場合に限り、<br>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                         |

※1 職場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①～③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

③労働者が同意した範囲で就業

なお、就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定です。

（注）新制度についても育児休業給付の対象となります。

## ② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になりました

施行日：令和4年4月1日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 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

・雇用環境整備の具体的内容については、複数の選択肢からいずれかを選択して措置しなければなりません。

・育児休業制度等の周知と休業の取得意向確認を個別に行わなければなりません。

※ 休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。



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）

### ③ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：令和4年10月1日

#### 改正前

- 原則分割することはできない
- 1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定

#### 改正後

- （新制度とは別に）分割して2回まで取得可能
- 1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

### ④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されました

施行日：令和4年4月1日

#### 改正前

- （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

#### 改正後

- (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）

### ⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和5年4月1日

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を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。

| 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 |      |              |

★福岡労働局からのお知らせです★

# 雇用管理に関する法律の改正のご案内

働き方に関する各種法律が改正となります。制度のご確認、整備をお願いします。



育児・介護休業法が改正されました～令和4年4月1日から段階的に施行～

▶令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました。改正のポイントは以下のとおりです。

①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、②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和、③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、④育児休業の分割取得、⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け

▶施行日

①及び②：令和4年4月1日、③及び④：令和4年10月1日、⑤：令和5年4月1日



★両立支援等助成金をご活用ください。介護離職防止支援コースに新型コロナウイルス感染症対応特例が創設されています

厚生労働省のHP  
(育介法について) ▶

女性の活躍・両立支援  
総合サイト



職場におけるハラスメント防止対策を強化しました

STOP!  
マタハラ

▶パワーハラスメント防止対策が事業主の義務になりました(労働施策総合推進法)。

・職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置(※)を講ずることが令和4年4月1日から、中小事業主にも義務となっています。



ハラスメント被害事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト  
あかろい職場応援団

(※) 事業主が講ずべき措置

厚生労働省HP▶

①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談(苦情を含む)体制の整備、③職場におけるハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応、④プライバシーの保護、不利益取扱いの禁止等、併せて講ずべき措置  
※マタニティハラスメントについては、その原因・背景となる要因の解消をする措置を講ずることも必要です

職場におけるパワーハラスメントとは・・・

①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素をすべて満たすものをいいます(適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません)

▶セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)防止対策も強化されました(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)。

・ハラスメント防止のための責務規定が設けられ、パワハラも含め、事業主・労働者の責務が明確化され、令和2年6月1日より、事業主に相談等した労働者に対する不利益取扱いが禁止されています。



正社員と非正規社員間の不合理な待遇差は禁止されています(パートタイム・有期雇用労働法)

・同一企業内の正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者との間の不合理な差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法が中小事業主にも令和3年4月1日から適用されています。

改正のポイントは・・・

①不合理な待遇差の禁止、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決援助(行政ADR)の整備



パート・有期労働  
ポータルサイト  
厚生労働省  
のHP

福岡働き方改革推進支援センターでは働き方改革関連法をはじめ、同一労働・同一賃金、育児・介護休業法やハラスメント防止対策などに関する個別企業支援を行っています。(TEL 0800-888-1699)



## 一般事業主行動計画の策定等の義務の対象事業主を拡大しました(女性活躍推進法)

・令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出義務、情報公表の義務の対象を常時雇用する労働者301人以上の事業主から**101人以上**の事業主へ拡大しています。

・女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い**プラチナえるぼし認定**を令和2年6月1日より創設しています。認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」は、商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。優秀な人材確保や企業イメージの向上につながることを期待できます！

厚生労働省HP▶



## 新しいくるみん認定が始まりました(次世代育成支援対策推進関係)

・くるみん認定の基準が新しくなり、新たにトライくるみん認定が創設されました。また、くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業を認定する「プラス認定」を創設しました。また、職場における不妊治療と仕事との両立を支援するため「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」や「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」を改訂しています。ぜひご確認ください。

厚生労働省のHP  
(くるみん認定)▶



★不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む中小企業向け助成金等をご活用ください



## 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の対象期間を延長しました！

対象期間 令和2年5月7日～令和5年3月31日

・新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の対象期間が延長されています。妊娠中の女性労働者から医師等の指導を受けた旨の申し出を受けた場合には、女性労働者が指導事項を守るよう適切な措置を講じましょう。

※主治医等からの指導事項を伝えるためのツールとして**母性健康管理措置指導事項連絡カード**があります。

厚生労働省のHP▶

Eメールをサポートする  
女性にやさしい職場づくりナビ



★新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金をご活用ください

## テレワークを推進しましょう

・テレワークは、時間や場所を柔軟に活用できる働き方であり、働き方改革促進の観点からも良質なテレワークの導入・定着を図りましょう。

令和3年3月に「テレワークガイドライン」が改訂されています。

厚生労働省のHP▶



★人材確保等支援助成金(テレワークコース)をご活用ください

福岡労働局雇用環境・均等部指導課 TEL 092-411-4894

総合労働相談コーナー TEL 092-411-4764

助成金に関するお問い合わせ TEL 092-411-4717

住所：福岡市博多区博多駅東2-11-1福岡合同庁舎新館4階

FAX 092-411-4895

令和4年5月作成

# 改正育児・介護休業法等 説明会のご案内

オンライン (Zoom) 形式 と 対面形式

参加費  
無料

## 説明会の主な内容

- 1 改正育児・介護休業法
- 2 改正女性活躍推進法
- 3 労働施策総合推進法（パワハラ防止対策）
- 4 不妊治療と仕事の両立支援
- 5 両立支援助成金

### 対面形式

場所：福岡合同庁舎新館3階共用大会議室  
(福岡市博多区博多駅東2-11-1) ※JR博多駅から徒歩8分

| 開催日時     |             | 定員   | 申込期限   | 受付サイト説明会番号 |
|----------|-------------|------|--------|------------|
| 8月17日(水) | 13:30～16:00 | 200名 | 8/9(火) | 40-00136   |

### オンライン (Zoom) 形式 ※13:00～接続開始

| 開催日時     |             | 定員   | 申込期限    | 受付サイトの説明会番号 |
|----------|-------------|------|---------|-------------|
| 6月27日(月) | 13:30～16:00 | 400名 | 6/22(水) | 40-00134    |
| 7月27日(水) | 13:30～16:00 | 400名 | 7/20(水) | 40-00135    |
| 8月24日(水) | 13:30～16:00 | 400名 | 8/17(水) | 40-00137    |
| 9月21日(水) | 13:30～16:00 | 400名 | 9/13(火) | 40-00138    |

### 申込方法

対面形式、オンライン形式ともに、厚生労働省 ホームページ『労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト』からお申込み下さい。

URL: <https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp>

受付サイト画面の47都道府県から福岡県をクリック！

⇒説明会一覧から「改正育児介護休業法等説明会」の **申込可能** をクリック！



申込先QRコード

### オンライン (Zoom) 形式の注意事項

- ★オンライン形式にはインターネット環境が必要となります。
- ★説明会の視聴にあたっては、視聴に使用する端末へのZoomアプリのインストールが推奨されます。
- ★視聴に使用する端末、回線について、セキュリティ対策が講じられたものをご使用いただきますようご協力をお願いします。
- ★接続方法等につきましては、開催日までに

申し込み時に入力されたメールアドレスあてに送付いたします。

- ★1事業場につき、1接続(1端末)でのご参加をお願いします。(複数端末での接続を希望される場合は別途ご相談ください。)

お問い合わせ先

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号  
福岡労働局雇用環境・均等部指導課  
Tel 092-411-4894