

2021年11月19日(金)
「イオンモール松本」で
イベントを開催します。



職場の一人ひとりが
仕事と育児の両立を考える
きっかけになればイイネ



長野県 PR キャラクター
「アルクマ」
©長野県アルクマ

◆ 育児のための 休業・休暇を取得 した男性社員は・・・◆

- ✓ 育児への意欲が高まった (54%)
- ✓ 早く家に帰ることを意識するようになった (47%)
- ✓ 仕事の効率化を考えるようになった (26%)
- ✓ 家事への抵抗感がなくなった (28%)

◆ 男性の普段の 仕事日の育児頻度 は・・・◆

- ✓ 子供と遊ぶ (「週5日」が47%)
- ✓ おむつの交換やトイレの助け (「週5日」が40%)
- ✓ 保育所などへの迎え (「週0日」が62%)
- ✓ 育児に関する情報収集 (「週0日」が49%)

(厚生労働省委託「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」より)

私たちは、「いい育児の日」の取組を応援します

長野県経営者協会 長野県中小企業団体中央会 長野県商工会議所連合会
長野県商工会連合会 長野県労働基準協会連合会 長野県連合婦人会
日本労働組合総連合会長野県連合会 ファザーリング・ジャパン信州
長野労働局 長野県

「いい育児の日」
仕事と育児のこと考えよう

長野労働局 ・ 長野県

長野労働局 仕事育児 両立

検索

(令和3年10月作成 長野労働局)

育児・介護休業法 改正のポイント ～令和4年4月1日から3段階で施行～

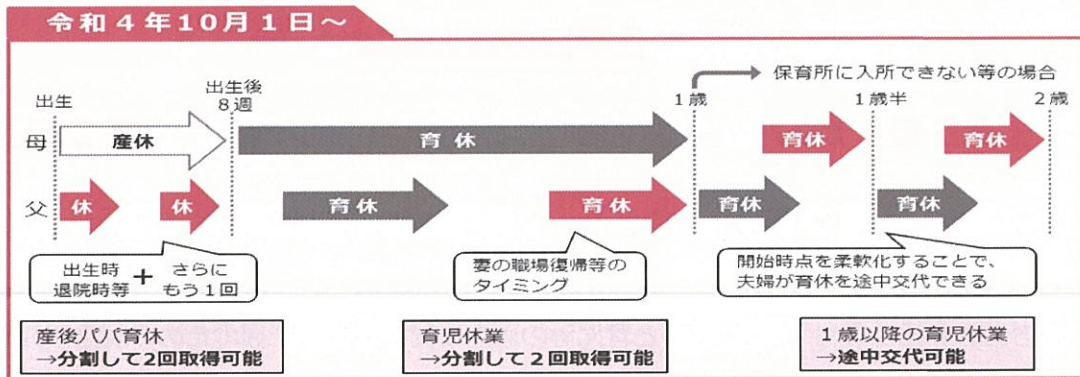
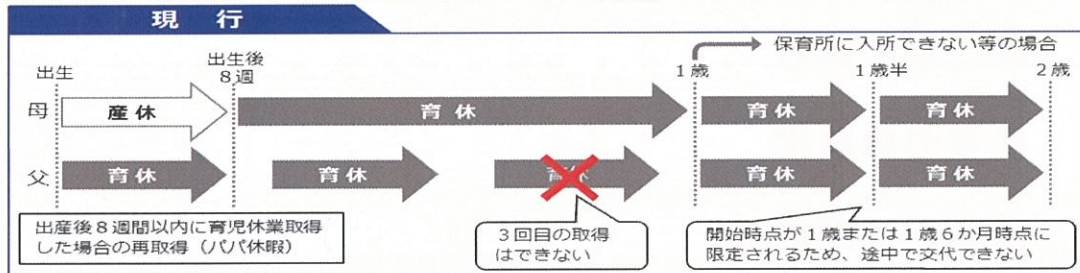
男女とも仕事と育児を両立できるように、**産後パパ育休制度の創設**や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

- 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（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の措置として、研修や相談窓口設置などの複数の選択肢からいずれかの措置を選択し取り組んでいただくことが義務となります。
 - 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・意向確認の措置が義務となります
- 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）
- 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設**（令和4年10月1日施行）
 - 男性の育休取得促進のため、子の出生直後に取得しやすい枠組みとして、創設されました。具体的な制度の内容は以下のとおりです。
 - ・子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
 - ・申出期限は原則休業の2週間前まで
 - ・分割して2回取得することが可能
 - ・労使協定を締結している場合に、合意の範囲内で事前調整した上で休業中の就業が可能
- 育児休業の分割取得（令和4年10月1日施行）
 - 「産後パパ育休」とは別に、分割して2回取得可能となります。
- 育児休業取得状況の公表の義務化（令和5年4月1日施行）
 - 従業員数 1,000 人超の企業に義務付けられます。



子育て
サポート企業
認定マーク
「くるみん」

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



女性活躍推進法が改正されます

国は、女性が職場において、個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に対し、以下の事を義務付けています。

令和4年4月1日からは、この義務が労働者数101人以上の事業主に拡大されます。

- ・自社の女性の活躍状況を把握し、課題を分析
- ・行動計画の策定、社内周知、外部公表
- ・長野労働局への行動計画策定届の届出
- ・自社の女性の活躍に関する情報の公表



女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業は、女性活躍推進法に基づく申請により厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定後は認定マークを使用することができます。

認定マーク
「えるぼし」