

産後パパ育休制度 実務対応チェックリスト (経営者・人事労務担当者向け)



経営者・人事労務担当者のための実務対応チェックリスト

チェック内容	回答
産後パパ育休制度に基づき、就業規則の見直しを行った	☐
産後パパ育休制度に基づき、必要に応じて労働者代表と労使協定の締結を行った	☐
「出生時育児休業申出書」「（出生時）育児・介護休業取扱通知書」を従業員が利用できるように整備した	☐
妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認方法をルール化した	☐
産後パパ育休制度を遵守するための雇用環境を整備した ※下記いずれかの措置を少なくとも1つは実施した ・研修の実施 ・自社の取得事例の収集や提供 ・相談体制の整備（相談窓口設置など） ・自社の制度と育児休業取得促進に関する方針の周知	☐
（従業員1,000名以上の企業のみ、令和5年4月1月から） 年に1度、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」を公表できるよう、情報を整理した	☐
ハラスメントに関する事業主の方針をチラシやポスター等にまとめ、社内に周知した	☐
ハラスメント相談窓口の設置した	☐
就業規則において、ハラスメントの禁止や処分に関する規定を明記した	☐
就業規則において、相談窓口の利用や事実関係の確認協力を理由に不利益な取り扱いを行ってはならないことを明記した	☐