



「笑って子育てする」社会のために

お父 ring 沖縄 玉那覇 敦也

みなさんこんにちは。

「笑って子育てする男性」を増やすために沖縄で10年以上男性の育児支援を行っている団体「お父 ring 沖縄」の玉那覇と申します。

みなさまもご存知のとおり令和4年4月から「育児・介護休業法」が改正され、男性の育児休業が取得しやすくなりました。男性が育休をとることで、産後の厳しい時期にママをしっかりサポートすることの大切さはみなさんご理解いただけたと思います。

そこで今回は、私たちが「イクボス研修」でご紹介している「男性の育児休暇」が単なる「福利厚生」ではなくビジネスをもっと強くする「経営戦略」であるということをお伝えしたいと思います。

男性社員が育児休暇を取得して、子育てを任された時に、いろんなビジネススキルが身に着きます。例えば、赤ちゃんが寝ている場所や食べ物などの危険を先読みする「リスク管理能力」、お出かけ準備や料理を手際よく行う「段取り力」、授乳や睡眠時間の確保などの「タイムマネジメント能力」、ママの表情から機嫌や体調不良を見抜く「共感力」、子育て支援センターのパパ友ママ友と仲良くする「コミュニケーション能力」などです。

これだけ能力が身に着くなら、「休暇」ではなく「研修」というべきではないでしょうか？育児休暇を取得した男性職員は見違えるほどの能力を身に付けて職場の戦力として復帰活躍してくれることでしょう。

また、育児休暇中に生活者としての「視野」も広がります。普段の勤務時間では行かない、平日の公園や、子育て支援センター、小児科など、子育てをするとビジネスパーソンにはまったく別世界の「アナザーワールド」に迷い込むことになります。そこで見た光景や感じた感覚がビ

ジネスの貴重な「ネタ」になることも少なくありません。宅配サービスの有難さを身に沁みたり、ベビーカーを押して歩いていると道の凸凹が気になったり、顧客の困りごとを解決することがビジネスの基本であるならば、育児休暇は絶好のビジネスの「ネタ」探しであると言えます。更に、働く環境にとってもメリットがたくさんあります。自分が休むことで回りが迷惑すると思ひ、なかなか取得しない男性も多いと聞きますが、係長クラスだった職員が育児休暇でいなくなる間、次の係長候補である職員がその代行をすることで、より職責の高い仕事を任されることで成長することができます。

育児休暇に限らず、休みやすい職場であれば、「この仕事」は「この人しかできない」などの属人的な働き方を未然に防ぎ、チームで担当するなどの情報共有が活発に行われます。新型コロナや介護休暇など、突然私生活の事情で仕事を休まないといけなくなった時にも「お互いさま」のチームづくりが「男性の育児休暇」取得で進んでいくことが期待できます。

さらに「育児・介護休業法」の産後パパ育休では、育児休業期間であっても本人の裁量によっては仕事をするのが認められましたから、在宅勤務などをうまく活用して、時間や場所にとらわれない最適な働き方を進める契機にもなります。

忙しい時に育児休暇を認めてくれた仲間や会社に対しての感謝の気持ちが、その後の働き方のモチベーションを高く上げ、より効率的に業績を出してくれることでしょう。

経営者や上司が「男性の育児休暇」を「経営戦略」の一環として捉え、みんなが当たり前取得することで、「笑ってるお父さんお母さん」がたくさん増えてくることを期待したいと思います。

令和3年（2021年）労働組合基礎調査結果の概要

1 労働組合及び労働組合員の状況

令和3年6月30日現在における沖縄県の労働組合数は472組合、労働組合員数は57,145人で、前年に比べ、労働組合数は6組合（1.3%）の減、労働組合員数は529人（0.9%）の減となった。

また、推定組織率は、9.2%となり、前年と比べ増減はなかった。

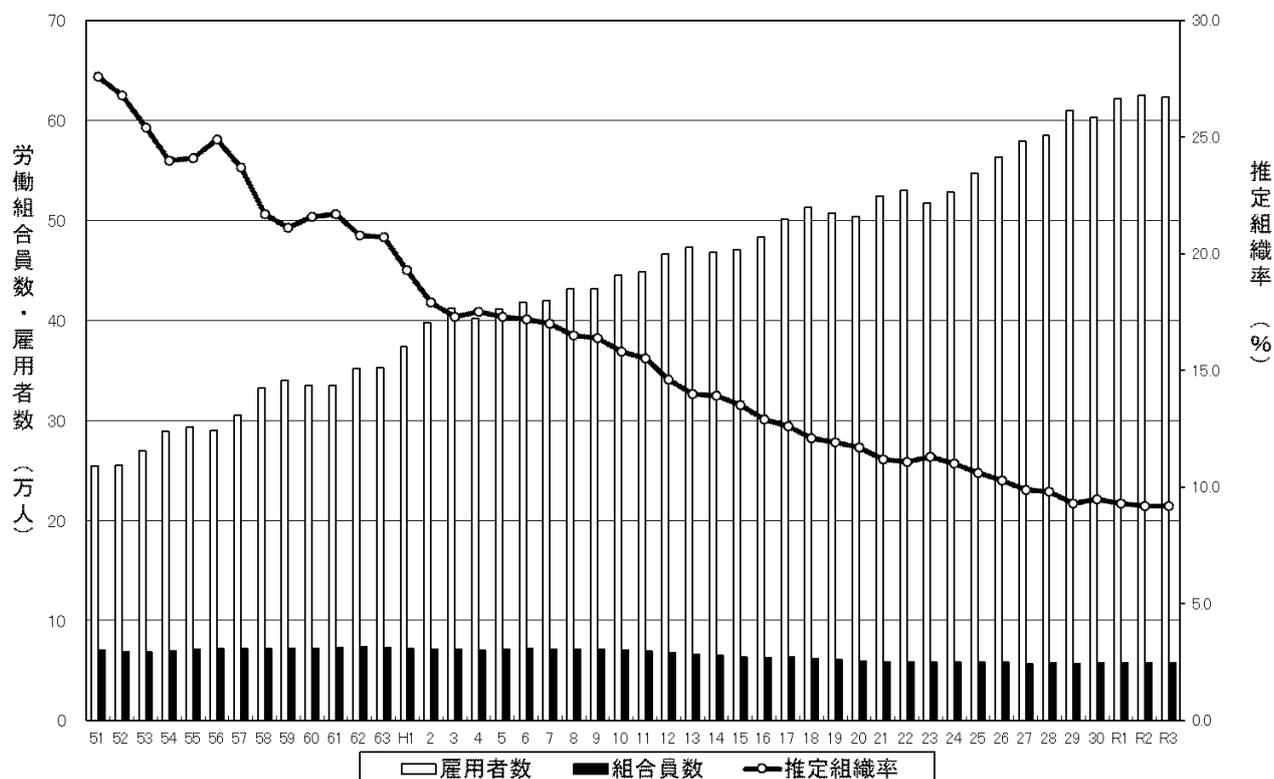
（第1表、第1図）

第1表 労働組合数、労働組合員数及び推定組織率の推移

年	労働組合数	労働組合員数	雇用者数	推定組織率 (%)	対前年増減数		対前年増減率 (%)	
					組合数	組合員数	組合数	組合員数
28	500	57,155	585,000	9.8	1	△ 994	0.2	△ 1.7
29	489	56,961	610,000	9.3	△ 11	△ 194	△ 2.2	△ 0.3
30	485	57,274	603,000	9.5	△ 4	313	△ 0.8	0.5
令和元年	482	57,950	622,000	9.3	△ 3	676	△ 0.6	1.2
令和2年	478	57,674	625,000	9.2	△ 4	△ 276	△ 0.8	△ 0.5
令和3年	472	57,145	623,000	9.2	△ 6	△ 529	△ 1.3	△ 0.9

（注） 1. 「雇用者数」は、「労働力調査」の各年6月分の数値である。

第1図 労働組合員数及び推定組織率の推移



2 産業別の状況

労働組合員数を産業別にみると、「公務」が最も多く、10,033人(全体の17.6%)、次いで、「卸売業，小売業」が7,274人(同12.7%)の順となっている。

労働組合員数の増加が大きかった産業は、「卸売業，小売業」が352人の増となっており、減少が大きかった産業は「教育，学習支援業」が302の減であった。

(第2表)

第2表 産業別組合数、労働組合員数

産 業	労働 組合数	労働 組合員数	構成比(%)		対前年増減数		対前年増減率(%)	
			組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
全 産 業	472	57,145	100.0	100.0	△ 6	△ 529	△ 1.3	△ 0.9
農業，林業，漁業	1	8	0.2	-	0	△ 1	0.0	△ 11.1
鉱業，採石業，砂利採取業	0	0	0.0	0.0	0	0	-	-
建設業	15	1,753	3.2	3.1	0	29	0.0	1.7
製造業	39	1,543	8.3	2.7	0	20	0.0	1.3
電気・ガス・熱供給・水道業	28	2,053	5.9	3.6	0	△ 64	0.0	△ 3.0
情報通信業	20	1,724	4.2	3.0	△ 1	△ 69	△ 4.8	△ 3.8
運輸業，郵便業	66	5,175	14.0	9.1	0	△ 52	0.0	△ 1.0
卸売業，小売業	35	7,274	7.4	12.7	0	352	0.0	5.1
金融業，保険業	36	5,838	7.6	10.2	△ 2	133	△ 5.3	2.3
不動産業，物品賃貸業	7	206	1.5	0.4	0	△ 8	0.0	△ 3.7
学術研究，専門・技術サービス業	12	412	2.5	0.7	0	9	0.0	2.2
宿泊業，飲食サービス業	11	924	2.3	1.6	△ 1	△ 42	△ 8.3	△ 4.3
生活関連サービス業，娯楽業	2	30	0.4	0.1	0	△ 2	0.0	△ 6.3
教育，学習支援業	26	5,460	5.5	9.6	0	△ 302	0.0	△ 5.2
医療，福祉	36	5,414	7.6	9.5	△ 1	△ 196	△ 2.7	△ 3.5
複合サービス事業	40	3,625	8.5	6.3	△ 1	△ 84	△ 2.4	△ 2.3
サービス業（他に分類されないもの）	9	5,512	1.9	9.6	0	△ 126	0.0	△ 2.2
公務（他に分類されるものを除く）	87	10,033	18.4	17.6	0	△ 140	0.0	△ 1.4
分類不能の産業	2	161	0.4	0.3	0	14	0.0	9.5

(注) 1. 「分類不能の産業」は、複数の産業の労働者で組織されている労働組合である。
 2. 「-」は、該当数値はあるが四捨五入の結果、表象単位に満たない数値、又は算出できない数値である。

3 企業規模別（民営企業）の状況

民営企業の労働組合員数は、33,470で、前年に比べ169人（0.5%）増加した。

これを企業規模別にみると、1,000人以上規模が18,958人（全体の33.2%）、次いで、100～299人規模が6,619人（同11.6%）、300～999人規模が3,665人（同6.4%）、30～99人規模が2,369人（同4.1%）となっている。（第3表）

第3表 企業規模別（民営企業）組合数、組合員数

企業規模	労働組合数	労働組合員数	構成比(%)		対前年増減数		対前年増減率(%)	
			組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
計	360	33,470	100.0	100.0	△ 9	169	△ 2.4	0.5
1,000人以上	107	18,958	29.7	56.6	△ 1	754	△ 0.9	4.1
300人～999人	36	3,665	10.0	11.0	△ 1	△ 849	△ 2.7	△ 18.8
100人～299人	87	6,619	24.2	19.8	△ 1	344	△ 1.1	5.5
30人～99人	74	2,369	20.6	7.1	△ 4	△ 132	△ 5.1	△ 5.3
29人以下	47	553	13.1	1.7	△ 2	△ 1	△ 4.1	△ 0.2
その他	9	1,306	2.5	3.9	0	53	0.0	4.2

(注)「その他」は、複数の企業の労働者で組織されている労働組合である。

4 適用法規別の状況

適用法規別の労働組合員数をみると、「労組法（労働組合法）」が39,073人（全体の68.4%）、次いで、「地公法（地方公務員法）」13,304人（同23.3%）、「地公労法（地方公営企業等の労働関係に関する法律）」3,021人（同5.3%）の順となっている。

前年に比べ、増加幅が大きかったのは「労組法」12人の増となっている。逆に、減少幅が大きかったのは、「地公法」388人の減となっている。（第4表）

第4表 適用法規別組合数、組合員数

適用法規	労働組合数	労働組合員数	構成比(%)		対前年増減数		対前年増減率(%)	
			組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
計	472	57,145	100.0	100.0	△ 6	△ 529	△ 1.3	△ 0.9
労組法	365	39,073	77.3	68.4	△ 6	12	△ 1.6	0.0
行労法	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0
地公労法	10	3,021	2.1	5.3	0	△ 143	0.0	△ 4.5
国公労	38	1,747	8.1	3.1	0	△ 10	0.0	△ 0.6
地公法	59	13,304	12.5	23.3	0	△ 388	0.0	△ 2.8

注1)「労組法」は「労働組合法」、「国公労」は「国家公務員法」、「地公法」は「地方公務員法」の略称である。

注2)「行労法」は「行政執行法人の労働関係に関する法律」の略称で、従来の「特定独立行政法人の労働関係に関する法律」が平成26年6月13日に改正されたものである。また、「地公労法」は「地方公営企業等の労働関係に関する法律」の略称である。

5 上部団体別の状況

上部団体別に労働組合員数をみると、「日本労働組合総連合会沖縄県連合会（連合沖縄）」は、41,002人で、前年に比べ598人減少（1.4%）し、労働組合員数全体に占める割合（構成比）は71.8%で、前年より5組合（1.6ポイント）減少した。

「沖縄県労働組合総連合（県労連）」は、3,446人で、前年に比べ106人（△3.0%）減少し、組合数の増減はなかった。

連合沖縄、県労連のいずれにも加盟していない「その他」は、12,675人で、前年より153人（1.2%）の増加、前年より1組合（0.8ポイント）減少した。（第5表）

第5表 上部団体別労働組合数及び労働組合員数

産 業	労働組合数	労働組合員数	構成比(%)		対前年増減数		対前年増減率(%)	
			組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
計	472	57,145	100.0	100.0	△ 6	△ 529	△ 1.3	△ 0.9
連合沖縄	313	41,002	66.3	71.8	△ 5	△ 598	△ 1.6	△ 1.4
県労連	42	3,446	8.9	6.0	0	△ 106	0.0	△ 3.0
その他	117	12,697	24.8	22.2	△ 1	175	△ 0.8	1.4

6 パートタイム労働者の状況

パートタイム労働者の労働組合への加入状況をみると、加入労働組合数は61組合、パートタイム労働組合員数は5,608人で、前年に比べ10組合（14.1%）減少し、パートタイム労働組合員数は253人（4.7%）増加となっている。

労働組合員数全体に占めるパートタイム労働組合員数の割合（構成比）は9.8%で、前年に比べ0.5ポイント増加し、また、推定組織率4.0%で、前年に比べ0.4ポイント増加した。（第6表）

第6表 パートタイム労働者の労働組合数、労働組合員数及び推定組織率の推移

年	労働組合数	労働組合員数	構成比(%)	短時間雇用者数	推定組織率(%)	対前年増減数		対前年増減率(%)	
						組合数	組合員数	組合数	組合員数
28	72	5,089	8.9	139,000	3.7	△ 13	△ 261	△ 15.3	△ 4.9
29	59	4,915	8.6	146,000	3.4	△ 13	△ 174	△ 18.1	△ 3.4
30	48	4,907	8.6	147,000	3.3	△ 11	△ 8	△ 18.6	△ 0.2
令和元年	70	5,527	9.5	152,000	3.6	22	620	45.8	12.6
2	71	5,355	9.3	149,000	3.6	1	△ 172	1.4	△ 3.1
3	61	5,608	9.8	140,000	4.0	△ 10	253	△ 14.1	4.7

（注）「短時間雇用者数」は、「労働力調査」の各年6月分の数値である。

試験

令和4年度前期 技能検定受検案内

1 職業能力開発促進法に基づく国家検定制度の令和4年度前期技能検定を次のとおり実施します。

受検受付	令和4年4月4日(月)から4月15日(金)まで 沖縄県職業能力開発協会 〒900-0036 那覇市西3丁目14番1号 (TEL) 098-862-4278 (FAX) 098-866-4964 (URL) https://www.oki-vada.or.jp	
実技試験	問題公表	令和4年5月31日(火)
	実施	令和4年6月7日(火)から8月14日(日)まで ★ 令和4年6月7日(火)から9月11日(日)まで
学科試験	令和4年7月10日(日) ★ 令和4年8月21日(日)、8月28日(日)、9月4日(日)	
合格発表	令和4年8月26日(金) ★ 令和4年9月30日(金)	

★3級職種が対象

学科試験日程

	期日	開始時刻	検定職種
学科試験	令和4年7月10日(日)★	10:30	園芸装飾・機械加工・電子機器組立て とび・左官
		13:15	造園・機械検査・建築大工・塗装 フラワー装飾
	令和4年8月21日(日)	10:00	造園・サッシ施工・塗装・産業洗浄
		13:15	とび・防水施工
	令和4年8月28日(日)	10:00	機械加工・鉄工・建設機械整備 内装仕上げ施工
		13:15	電子機器組立て・婦人子供服製造 家具製作・建具製作・印刷・左官・畳製作
	令和4年9月4日(日)	10:00	園芸装飾・放電加工・電気機器組立て 石材施工・タイル張り・熱絶縁施工・表装
		13:15	建築板金・工場板金 路面標示施工・塗料調色・フラワー装飾

★3級職種が対象

実技試験統一実施日

	期日	開始時刻	計画立案等作業試験
実技試験	令和4年8月21日(日)	13:15	高圧洗浄作業(単一)
	令和4年8月28日(日)	13:15	数値制御旋盤作業(1・2級)
			マシニングセンタ作業(1・2級)
			建設機械整備作業(1・2級)
令和4年9月4日(日)	13:15	ワイヤ放電加工作業(1級)	

[実施職種]

○ 1・2級(26職種 38作業)

職種名	作業名	職種名	作業名
園芸装飾	室内園芸装飾作業	とび	とび作業
造園	造園工事作業	左官	左官作業
機械加工	普通旋盤作業	タイル張り	タイル張り作業
	数値制御旋盤作業	畳製作	畳製作作業
	フライス盤作業	防水施工	ウレタンゴム系塗膜防水工事作業
	マシニングセンタ作業		アクリルゴム系塗膜防水工事作業
放電加工	ワイヤ放電加工作業		シーリング防水工事作業
鉄工	構造物鉄工作業		改質アスファルトシート常温粘着工法防水工事作業
建築板金	内外装板金作業	内装仕上げ施工	FRP防水工事作業
	ダクト板金作業		プラスチック系床仕上げ工事作業
工場板金	打出し板金作業		鋼製下地工事作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業		ホード仕上げ工事作業
電気機器組立て	配電盤・制御盤組立て作業	化粧フィルム工事作業	
建設機械整備	建設機械整備作業	熱絶縁施工	保温保冷工事作業
婦人子供服製造	婦人子供注文服製作作業	サッシ施工	ビル用サッシ施工作業
家具製作	家具手加工作業	表装	壁装作業
建具製作	木製建具手加工作業	塗装	建築塗装作業
印刷	オフセット印刷作業		金属塗装作業
石材施工	石張り作業	フラワー装飾	フラワー装飾作業

○ 単一等級(3職種3作業)

職種名	作業名	職種名	作業名
路面標示施工	溶融ペイントハンドマーカ施工作業	産業洗浄	高圧洗浄作業
塗料調色	調色作業		

※溶融ペイントハンドマーカ施工作業は、学科試験のみ実施。

○ 3級(10職種 13作業)

職種名	作業名	職種名	作業名
園芸装飾	室内園芸装飾作業	電子機器組立て	電子機器組立て作業
造園	造園工事作業	建築大工	大工工事作業
機械加工	普通旋盤作業	とび	とび作業
	数値制御旋盤作業	左官	左官作業
	フライス盤作業	塗装	金属塗装作業
	マシニングセンタ作業	フラワー装飾	フラワー装飾作業
機械検査	機械検査作業		

2 職業能力開発促進法に基づく国家検定制度の随時実施の技能検定を次のとおり実施します。

受検受付	随時 沖縄県職業能力開発協会 〒900-0036 那覇市西3丁目14番1号 (TEL) 098-862-4278 (FAX) 098-866-4964 (URL) https://www.oki-vada.or.jp
実技試験問題公表	随時
試験実施	令和4年4月1日(金)から令和5年3月31日(金)まで

〔実施職種〕

○ 随時2・3級及び基礎級(38職種49作業)

職種名	作業名	職種名	作業名
さく井	ローター式さく井工事作業	パン製造	パン製造作業
鋳造	鋳鉄鋳物鋳造作業	ハム・ソーセージ・ハートン製造	ハム・ソーセージ・ハートン製造作業
機械加工	普通旋盤作業	建築大工	大工工事作業
	数値制御旋盤作業	かわらぶき	かわらぶき作業
	フライス盤作業	とび	とび作業
	マシニングセンタ作業	左官	左官作業
鉄工	構造物鉄工作業	タイル張り	タイル張り作業
建築板金	内外装板金作業	配管	建築配管作業
	ダクト板金作業	型枠施工	型枠工事作業
工場板金	機械板金作業	鉄筋施工	鉄筋組立て作業
仕上げ	機械組立仕上げ作業	コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
機械検査	機械検査作業	防水施工	シーリング防水工事作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業	内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業
電気機器組立て	配電盤・制御盤組立て作業		カーペット系床仕上げ工事作業
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工作業		鋼製下地工事作業
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製作業		ボード仕上げ工事作業
帆布製品製造	帆布製品製造作業	熱絶縁施工	保温保冷工事作業
布はく縫製	ワイシャツ製造作業	サッシ施工	ビル用サッシ施工作業
家具製作	家具手加工作業	表装	壁装作業
建具製作	木製建具手加工作業	塗装	建築塗装作業
印刷	オフセット印刷作業		金属塗装作業
製本	製本作業		鋼橋塗装作業
プラスチック成形	射出成形作業		噴霧塗装作業
石材施工	石材加工作業	工業包装	工業包装作業
	石張り作業		

※噴霧塗装作業は、随時3級及び基礎級のみ実施。

(訂正) 沖縄県ワーク・ライフ・バランス 認証企業のご紹介



県では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について企業の自主的な取組みを促し、労働者福祉の向上を図ることを目的として平成19年10月に「沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度」を創設しました。2021年12月31日発行「労働おきなわ」156号にてワーク・ライフ・バランス認証企業のご紹介記事を掲載したところ、内容に誤りがありましたのでお詫びして訂正致します。

認証第95号 拓南商事 株式会社

【代表者】 代表取締役社長 川上 哲史
 【業種】 リサイクル業
 【所在地】 うるま市字洲崎8番地2
 【従業員数】 173人（うち男性157人、女性16人）

【主な取組内容】

- 女性の育児休業取得率100%
- フルタイム労働者の時間外労働時間が月平均20時間未満である（14.5時間）
- 年次有給休暇の取得促進のための取組を行っている（取得率70.5%）

認証第96号 拓南製作所 株式会社

【代表者】 代表取締役社長 本部 紹吉
 【業種】 建設業
 【所在地】 中城村伊舎堂354番地
 【従業員数】 147人（うち男性133人、女性14人）

【主な取組内容】

- 女性の育児休業取得率100%
- フルタイム労働者の時間外労働時間が月平均20時間未満である（14.1時間）
- 資格取得のための支援体制の整備



令和3年11月22日 認証書交付式

詳しくは、県のホームページをご確認ください。

http://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/rosei/kikaku/work_life_balance.html

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

■ 令和4年4月1日から義務化される事項

※1：事業主向け説明資料
はこちら



1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	<p>①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施</p> <p>②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置）</p> <p>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</p> <p>④自社の労働者への育児休業・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</p>
具体的には？	<p>①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。</p> <p>②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。</p> <p>③「自社の育休取得事例の提供」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。</p> <p>④「制度と育休取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。</p>

2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例はこちら



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	<p>①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）</p> <p>② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など）</p> <p>③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）</p> <p>④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い</p>
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

■ 就業規則の変更

・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

規定例はこちら



第1弾「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。
就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※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能です。



具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

- 育児休業
 - (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！
 - (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
- 介護休業
 - (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！
 - (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

【第2弾】は裏面をご覧ください

