

改正育児・介護休業法のポイント

男女ともに仕事と育児等を両立できるよう、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されます。

◆1 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の整備
研修の実施、相談体制の整備、取得事例の収集・提供、取得促進に関する方針の周知
- 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
育児休業制度や育児休業給付に関すること等の周知、休業取得の意向の確認を個別に実施

◆2 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)

| 現行 | 令和4年4月1日～ |
|--|---|
| <p>＜育児休業の場合＞</p> <p>(1) 引き続き雇用された期間が1年以上</p> <p>(2) 1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでない</p> | <p>(1) の要件を撤廃し、(2) のみに</p> <p>※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)</p> |

◆3 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)

◆4 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 (令和4年10月1日～) 育休とは別に取得可能 | 育休制度 (令和4年10月1日～) | 育休制度 (現行) |
|----------------|---|-----------------------------|------------------------|
| 対象期間 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 | 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 | 原則1カ月前まで | 原則1カ月前まで |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要) | 分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出) | 原則分割不可 |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲で 休業中に就業することが可能 | 原則就業不可 | 原則就業不可 |
| 1歳以降の 延長 | — | 育休開始日を柔軟化 | 育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定 |
| 1歳以降の 再取得 | — | 特別な事情がある場合に 限り再取得可能 | 再取得不可 |

◆5 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1,000人を超えるの企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

※詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。



枕崎市役所に勤める吉井幸太郎さん。市役所の男性職員で初めて育児休業を取得しました。前例がない中で育児休業を取得した吉井さんに話を聞きました。

初めての壁を越えて 夫の目線から

子育ての先輩方から子どもの小さい時期は一瞬だと聞き、その成長を見逃したくないという気持ちが強かったことや、育児に対して不安になっていた妻のサポートをしたいという思いから、育児休業を取りたいと考え

今しかない子どもの成長を見守りたい

最近では男性の育児休業もメデイアで取り上げられるようになりましたが、身近に前例がないことから言いづらさもあり、取っつきにくいかなという漠然とした不安もありました。

上司に相談したのは出産2カ月ほど前で、当時はコロナ対応等で業務が忙しい時期だったため、職場の状況を考え育児休業開始の時期や期間を相談していきましました。真摯に話を聞いてくださり、担当業務を係内で分担してもらおうと3カ月半ほどの育児休業が実現しました。職場の同僚も「育児ががんばってね」など温かい言葉をかけてくださったので、とてもありがたかったです。

男性の育児休業を選択肢のひとつに

育児休業中は、気づいた家事



や育児を率先してするようにしていました。家事や育児を協力し合えたことで、妻との信頼関係も高まったと思います。育児休業を取らなくてもできることはたくさんあると思いましたが、長い時間を共にすることで、子どもが成長していく姿を間近で見れたことが、本当に良かったです。「男性が育児休業を取る」ことが、選択肢のひとつとして今後広まってほしいと思います。

復職後も安心して生活するための準備期間に 妻の目線から

初めての子育てに不安があったので、夫から育児休業を取ると言われたときは、一緒に子どもの成長を見守れることが嬉しかったです。しかし、男性が育児休業って本当に取ることができるとか半信半疑な思いもありました。金銭的な不安も頭に浮かびましたが、それは制度を知って解消されました。家事や育児を協力し合えたの

育児休業を取得するための3 Step

Step 1 夫婦(パートナー)間でしっかり話し合う

お互いの人生やこれからの家族の形、仕事とのバランスを考える機会を作り、夫婦(パートナー)で育児休業の取得時期・期間を決めることが大切です。

Step 2 勤務先(上司や人事部等)に相談する

- 勤務先へは、余裕をもって相談しましょう。
- いつまでに、誰に申し出ればいいのか?
 - 会社の制度は?
 - 育児中の経済的支援は? その手続き方法は?

Step 3 業務を整理する

業務を可視化し、任せる案件の分別と整理をしましょう。育児休業に向けて、誰に何を任せるのかを上司や同僚と相談しながら進めていきます。どこに何があるか誰でも分かるように書類やデータを整理し、引継ぎ書を作成しましょう。

で、子どもと二人きりのときより余裕が持てましたし、育児をより楽しいと感じました。それに育児休業が終わった後も、夫は引き続き育児や家事に協力的でとても助かっています。家庭によってそれぞれの形があると思いますので、夫婦がどういう形で育児を協力し合っていくか、子どもが産まれる前から話し合っておくのがいいと思います。もしその中で「育児休業を取ろうかな」という話があれば、ぜひ前向きに検討してみたいです。