

育児休業制度改正のポイント

1. 2022/4/1 施行【個別の周知・意向確認の措置の義務付け】

- 事業主に育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
- 妊娠・出産(本人・配偶者)の申出に対して、労働者への個別の制度周知や休業の取得意向を確認することの義務付け

2. 2022/4/1 施行【取得要件の緩和】

- 引き続き雇用された期間 1 年以上の要件を撤廃

！育休とは別に取得可能

3. 2022/10/1 施行【産後パパ育休制度の創設】

- 子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得できる柔軟な育児休業の枠組みの創設
 - ① 休業の申出期限: 原則休業の 2 週間前まで(現行の 1 か月前よりも短縮)
 - ② 分割取得可(2 回まで)
 - ③ 事前に調整した上で休業中の就業が可能に(事前に調整の上)

4. 2022/10/1 施行【分割取得が可能に】

- 育児休業(上記 3 の休業を除く)について、分割して 2 回まで取得可

5. 2023/4/1 施行【取得状況の公表義務付け】

- 従業員 1,000 人超の企業を対象に、育児休業等の取得状況について公表を義務付け

男女問わず育休を取得し、育児が出来る社会へ

男性の育児休業取得を 2025(令和 7)年までに、国は 30%と掲げていますが、令和 2 年度では 12.65%です。更に泉佐野市役所については、0%となっています。この割合から、男性の育児休業取得率は理想と現実が乖離していることがわかります。今後は、職場環境を整え、効率的に業務を行うことで、誰もが労働時間の短縮、仕事と育児・家庭の両立ができるよう、この制度を積極的に活用していきましょう。

