

【育児・介護休業法改正ポイント】

育児介護休業法が改正され、令和4年4月から段階的に施行されています。改正のポイントを紹介しします。



詳細は厚生労働省HP⇒

point 3 産後パパ育休 (出生時育児休業)の創設

育休とは別に「産後パパ育休」が取得できるようになりました。出生後8週間以内に4週間まで取得可(2回に分割取得可)。

point 4 育児休業の分割取得

原則分割取得不可であったものが、分割して2回取得可能に。※詳しくは下記取得例へ

point 5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1000人超えの企業は、育児休業などの取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。(令和5年4月1日～)

point 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備②妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対して、個別に育児休業制度などを知らせること、休業取得の意向確認一が事業主に義務化されます。

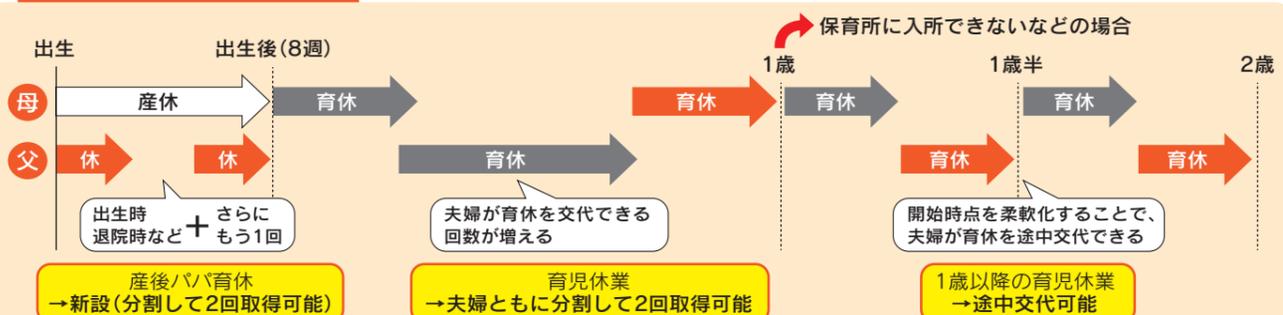
point 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

育児休業の場合、取得要件の「引き続き雇用された期間が1年以上」が撤廃されました。要件は「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」ことのみになっています。

改正前



令和4年10月1日から(一例)



(出典:厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」)

特集の取材を終えて

育児や家庭のことになると「仕事に逃げる」ことを思いつのは世代を超えて同じ一面も。発展してきた育休制度を活用できる環境と、制度のない自営業者を含めて「社会で育てる風土」を語らう取材にもなった。

山口 達也 編集員



桑原さんが経験した5カ月の育休は、育児「休業」ではなく、育児「業務」専念期間だったのだと思います。育休を取得したくても、職場環境や経済状況によっては、踏み出せない人も多い現状。将来、本紙を読み返した時に「当時はまだ男性の育休が少なかったんだね」と言える日が早く訪れることをパパ、ママ、赤ちゃんのためにも願っています。

中津海 麻紀 編集員



育休中から「妻を助けたい」「赤ちゃんをたくさん抱っこしたい」と考えていた皆本さん。男性育休の取得をきっかけとして、皆本さんのご家族のように、子どもを産むのは女性だけでなくその後の育児や家事には男性も主力となって取り組むという家庭が増えていくことを期待します。それが不安なく実現できる社会であってほしいです。

徳永 邦子 編集員



桑原さんの「『休む』のではなく『育児という仕事をする』意識が、パートナーとのその後の関係に影響する」という言葉に心を動かされました。女性の社会進出も、男性の家事・育児参画も、こうした一人一人の踏み出す一歩から始まるのだと思いました。

池田 恵美 編集員



ご意見募集中 今回の特集「仕事や育児への姿勢、どう変わった!? パパたちの育休のリアル」について、あなたのご意見・ご感想をお聞かせください。宛先は巻末へ。

自分も会社も 進化できる育休 「分割取得」も視野に



子ども1人取得1回 カローラ熊本店 島村 貴之さん(42) 営業を担当。2022年に2週間の育休を取得。家族構成は同社勤務の妻(41)、長女(0)

上司よりメッセージ

周囲の信頼が厚く、店舗内でもリーダーシップを発揮している島村さん。育休取得時も、前後の仕事を計画的に調整しながら好実績を残していました。今後も取得しやすい雰囲気・環境づくりに努めていきたいと思ひます。

カローラ熊本店 営業1グループ グループリーダー 豊田 秀博さん

仕事を離れる不安も

妻から育休取得の希望があり、第一子が生まれて3カ月目に2週間、取得しました。深夜3時まで寝ないで子どもを見守る日もありました。育休を通して、母親としての妻に対する理解が深まったように思っています。

育児記録アプリを活用

復帰後もスマホの育児記録アプリでミルクやおむつ交換、睡眠時間などの記録を妻と共有しています。また子どもを連れて出かけるなど、妻が一人になる



貴之さんの育休中のある一日

- 7:00 起床、朝食準備
おむつ交換、授乳
8:00 朝食、掃除
子どもの世話
12:00 昼食、子どもの世話
13:00 両家の実家へ家族でお出かけ
15:00 帰宅
17:00 お風呂、風呂掃除
20:00 夕食、寝かしつけ、妻との会話の時間
子どもが起きたら寝かしつけ
1:00 就寝

妻・由利子さんより

初めての育児に夫婦で奮闘した貴重な時間でした。体力だけでなく精神的にも助けられました。

進化が求められる時代

育休取得に二の足を踏んでいる男性は少なくありません。しかし育休を取得しながら成果も出していく姿を職場の先輩たちが率先して見せていけば、後に続く人たちも受け入れやすくなるはず。『進化』するこれらの時代に、一歩踏み出す男性が増えるといいですね。

先輩パパに聞く!

職場の理解を得るための工夫や準備 育休取得に向けて職場の理解を得るため、先輩パパが行った準備や工夫などを紹介します。



熊本市文化市民局人権推進部 男女共同参画課 桑原 孝徳さん(35) 子ども1人取得1回 妻と長女の3人家族。育休取得期間は5カ月

育休を取る前の準備

早めに上司に伝える 少人数の部署に所属するため、仕事の引き継ぎを考慮し、予定日の6カ月前に上司に相談。取得期間などを決めました。早めに伝えたことで手続きや引き継ぎも余裕を持って行えました。

育休取得が決まったら

引き継ぎ書の作成 初めての長期休業。自分に分かからない仕事があつては職場に迷惑が掛かるため、異動する気持ちで引き継ぎ書を作り、上司に確認してもらいました。

関係部署に周知する

日常的にやり取りのある部署に、業務の中で育休取得の期間や後任者について報告しました。

外部への連絡方法を整理する

育休中に外部機関や関係者から来るメールには、育休を取得していることや問い合わせ先などが自動返信されるシステムを利用し、業務が滞ることがないように対応しました。

職場の理解は

育休中の仕事は職場の誰かがカバーすることになります。日頃から周囲とコミュニケーションを取り、他の人のサポートを進んで行うなど信頼関係を作り、周囲の支援が受けられやすい雰囲気を作ること大切だと思ひます。