

① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります

施行日：公布後１年６か月以内の政令で定める日

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	＋ 現行育休制度
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
申出期限	原則休業の2週間前まで（※1）	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可 （今回の改正で分割して2回まで取得可能）
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（※2）で休業中に就業することが可能	原則就業不可

②雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和4年4月1日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 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

③ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：公布後 1 年 6 か月以内の政令で定める日

改正前	改正後
●原則分割することはできない ●1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点で限定	●（新制度とは別に）分割して2回まで取得可能 ●1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

施行日：令和4年4月1日

改正前	改正後
(育児休業の場合) (1)引き続き雇用された期間が1年以上 (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	●(1)の要件を撤廃し、(2)のみに ※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)

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和5年4月1日

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。

育児休業制度

子が一歳（一定の場合は、最長で二歳）に達するまで（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が一歳二か月に達するまでの間の一年間へパパ・ママ育児プラス）、申出により育児休業の取得が可能

また、産後八週間以内の期間に育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても申出により再度の育児休業取得が可能（へパパ休暇）



より詳しい資料は
QRコードにて取得

飯島 穰

育兒休暇はとても素晴らしいと思います。コロナ禍において急速な変化を迎えている中で、新しい価値観を産みだせるか否かなのかと考えます。旧態依然の仕事の価値観だと当然ありえないと一蹴されてしまう案件ではありますが、誰しも全否定という立場ではないと思います。自分の置かれている状況と照らし合わせて天秤にかけた際の順位で後方にしてしまうのが現状だと思います。足りないことを並べて否定して行くことで自分を納得させているのではないのでしょうか。かの私自身も家の事はなにもやらないダメダメなので、さすが希望を持って言うとは世界の幸せの価値観が時代によっても変わってきているこの時に一斉にドンでやっちゃいましょう！一つの概念としてウェルビーイングという考え方もでてきますので、難しく考えることなくバババつとA-I-Jが率先してやっちゃってますって言って、『男性の育児休暇？そんなのちのろんでしょ！』と満面の決め顔で言いましょう！うちはあと六年待ってください

(笑)

長瀬雄一郎

昨今の労働環境改善の動きの一つに男性の育児休暇がある。妊娠・出産を女性であるがゆえに負い、その延長上にある初期の育児も女性が基本的には休暇を取得すること、男性が休暇を取得しにくいことが問題視されたのである。まず育児は夫婦の片方のみが重責を負うことは間違っていると**思う**。ただ、**男性が職場を休んで行う事**かについては**思慮深く取り組むべきである**。共働きや女性の体調面の憂いなどの場合、**必要性があるのは分かる**。夫婦二人で育児はすべきだが、男性が休暇を取るだけで解決するかは些か疑問である。問題点は休暇ではなく男性側の配慮の方が問題の様に**思う**。

また近年の風潮に家族手当自体に疑問を呈する声（家族がいるだけで優遇を得ることへの疑問）もあり多様性という言葉の難点を露呈している。私は国力（支え合う社会）を維持するには人口は必須であり、家族を維持することに手を差し伸べる社会は、育児含め大いに賛成である。