

Work on Life はたらくために、大切なことを。 2022年4月～男性育休 新制度がスタート



新年度が始まり、不妊治療の保険適用化、育児・介護休業法の改正、成人の年齢が引き下げなど、大きな法律や制度の改定がありました。今回は、その中から男性育休の制度改正についてご紹介します。「変わったのは知ってるけど、何が変わったの？自分はどうすればいいの？」そんな時のヒントにしてみてくださいね。

男性育休 法改正のポイント

今回の法改正は 4月 と 10月 の 2ステップで施行されます。4月から具体的に変わるポイントとして、

- ① 育休を取りやすい環境づくり（相談窓口の設置・研修の実施・取得事例の共有などのうち、1つ以上）
- ② 本人、又は配偶者の妊娠・出産を申し出た従業員の方へ、個別の説明と取得意向の確認
- ③ 取得条件の「1年以上の雇用された期間がある」が撤廃（1歳6か月までの間に契約満了でなければOK）
- ④ 従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表する

上記の4点は、全て義務要件としてスタートしています。さらに、10月からは産後パパ育休もスタート！

- ① 産後パパ育休が生後8週間までに、最大4週間（2回に分けてもOK）取得可能
- ↳ 通常の育休とは別 / 2週間前までの申請でOK / ママの産休に形での休業が可能に。

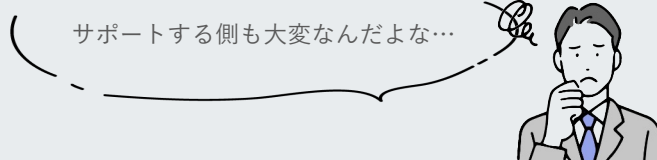
＼利用する方も、育休をサポートする方も、まずはご勤務先の規則がどうなっているかチェックしてみましょう！／

男性育休の企業内での活用について

男性育休の話をするとき、こんなことってありませんか？



育休を取りたいって
ちょっと言い出しにくい
雰囲気…？



サポートする側も大変なんだよな…

The CAREではこういった相談をよく頂きます。どちらもお仕事を大切に想われているからこそのお気持ちですね。子どもをもつ・もたない、子育てにどの程度注力するかは、みなさん自身が選んでいいと思います。育休を取得して、子育てに専念したいと思ったときには、【その育休を何のために取得し、どう活かすか】が大切です。子育ての経験を家庭の中だけでなく、職場でもシェアしたり活かしたりすることで、育休取得の価値を高めることもできます。目的があれば、サポートする側もポジティブに受け入れられるかもしれませんね。また「育休を取得するよりも今は仕事に専念したい」ということもあると思います。その場合には、家族の中でより具体的に生活をイメージして話し合う必要があります。家族以外にどんなサポートを受けられるのか検討してみましょう。「我が家の場合はどうしたら？」という時は、いつでもご相談ください。

参考：厚生労働省ホームページ

Copyright © With Midwife Inc. All Rights Reserved.



CAREKEYは
「nsgk03823」

