

お知らせ

育児・介護休業法 令和4年4月順次施行 改正のポイント

男女ともに仕事と育児が両立できることを目指し、令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されます。今回の法改正では特に「育児休業」に焦点が当てられています。

令和4年4月1日施行

(1) 事業主に対して 雇用環境整備や、個別の周知・意向確認 をすることを義務化

- ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
- ② 妊娠・出産について、申し出をした労働者（本人または配偶者）に対して個別の周知・意向確認をする

(2) 有期雇用労働者について育児・介護休業の取得要件が緩和される

要件は「子どもが1歳6か月までの間に契約が満了することがあきらかでない」だけになります。

令和4年10月1日施行

- ① 産後パパ育休の創設
- ② 育児休業を分割して取得可能に

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (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か月前まで	原則1か月前まで
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		育休開始日の柔軟化	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

令和5年4月1日施行

育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、育児休業取得の状況を年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「育児・介護休業法について」をご確認ください。

男女共同参画センター活動登録団体による パネル展を開催しました

令和4年2月19日から27日まで、男女共同参画社会実現のために市内で活動している男女共同参画センター登録団体によるパネル展を開催しました。

このパネル展は、登録団体の皆さんが普段行っている活動等を紹介するもので、センターに来られた方々は立ち止まって、興味深く見ていました。

