

医療管理ニュース Vol.77

育児・介護休業法の改正ポイント

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や、雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正が行われました。

令和4年4月1日施行

1. 雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化

○育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。（複数が望ましい）

- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備
- ③自院のスタッフの育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④自院のスタッフの育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得推進に関する方針の周知

○妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をしたスタッフに対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たスタッフに対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④スタッフが育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談（オンラインも可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

2. 有期雇用スタッフの育児・介護休業取得要件の緩和

無期雇用スタッフと同様の扱いに（引き続き雇用された期間が1年未満のスタッフは労使協定により除外可）

令和4年10月1日施行

3. 産後パパ育休の創設

4. 育児休業の分割取得

	産後パパ育休（育休とは別に取得可能）	育児休業制度
対象期間、取得可能日数	子の出生後8週以内に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	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）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、スタッフ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
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化
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

産後パパ育休も育児休業給付の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日以下である場合に、給付の対象となります。詳しい資料は県歯HPに掲載しています。育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

（大塚正之）