

Check!

新育児休業制度改正5つのポイント

01 個別の周知・意向確認の措置の義務付け → 2022 4/1施行

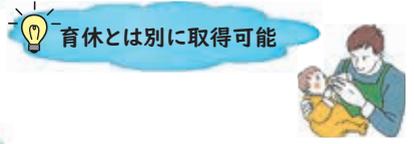
事業主に育児休業の申出・取得をしやすい雇用環境の整備
妊娠、出産（本人・配偶者）の申出に対して個別の制度周知や休業の取得意向の確認のための措置の義務付け

02 取得要件の緩和 → 2022 4/1施行

引き続き雇用された期間1年以上の要件を撤廃

03 産後パパ育休制度の創設 → 2022 10/1施行

子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる柔軟な育児休業の枠組みの創設
①休業の申出期限 原則休業の2週間前まで（現行の1か月前よりも短縮）
②分割取得可（2回まで）
③事前に調整した上で休業中の就業が可能に（事前に調整した上で）



04 分割取得が可能に → 2022 10/1施行

育児休業（03の休業を除く）について、分割して2回まで取得可

05 取得状況の公表義務付け → 2023 4/1施行

従業員1,000人超の企業を対象に、育児休業等の取得状況について公表を義務付け

多様な働き方ができるよう働き続けやすい職場環境が整い、自身の働き方を見つめなおし、より効率的に業務を行うことで誰もが労働時間の短縮、仕事と育児・家庭の両立ができるようこの制度を活用していきましょう。

厚生労働省共催 男性の育児休業取得促進セミナー

11月17日(水) 開催 第4回 G-NETほっとセミナー

国が目標とする男性の育児休業取得率は、令和7(2025)年までに30%となっています。その男性の育児取得を後押しすることを目指し、2021年6月3日に改正「育児・介護休業法」が可決されました。

男性の育児休業取得率は、令和2年度では12.65%となっています。ここ数年で徐々に上昇傾向にはありますが、女性の育児休業取得率81.6%に対して大きな開きがあります。また、男性新入社員約8割が育児休業取得を希望している（日本生産性本部「新入社員 秋の意識調査」H24〜H29年度）というデータと比較しても直近の男性の育児休業取得率は希望と現実が乖離しています。

社会保険労務士 坂本直紀さんに男性の育児休業取得促進についてお話をいただきました。

しが パパママスクール 2021



『しがパパママスクール2021』を8月〜11月にかけて、男性の家事・育児参画を目的として、「親子遊び講座」や「男性の調理講座」を開催しました。



第1回はオンデマンド配信での開催となりました。

参加者の声
10/23 高島市
親子で楽しく参加することができました。いろいろな遊びも教えていただき家でも一緒にやってみます。
夫婦で子育てを楽しんでいけたらと思います。



参加者の声
11/6 草津市
今後実際に子どもと一緒に遊べそうです。



参加者の声
10/30 GINETしが
土日は積極的にキッチンに立ちます。
おいしいスイーツができてよかったです。楽しく作れました。また作ってみたいです。



参加者の声
11/14 GINETしが
この機会を生かして、ちよつとずつでも家族のために料理を作っていきたい。
子どもと一緒に楽しく料理ができたのであるべく子どもにも手伝ってもらいながら家事ができればと思います。
煮込みハンバーグは煮込んでいる間に片付けが進められていいなと思いました。



参加者の声

男女共同参画社会実現のために必要だと思ふこと

性別で仕事を分けない
お互いの協力
政治家に女性が増えること
思いやりの心
労働時間の短縮
相互理解

妻は仕事をしていないということ、勝手にごはんなどの家事は妻というのを決めていたかもしれない。自分自身が変わる、変わっていくということを通して生活していきたいです。

Check!

