

改正内容 (2022年4月)

1 有期雇用職員の育児休業取得要件の緩和

- 雇用された期間が1年未満でも育児休業を取得できるようになります。
(対象となる子が1歳6か月になるまでに契約が満了することが明らかな場合は除きます。)

2 妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした職員に対する個別の周知・意向確認

- 事業主に対して、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備に関する措置が義務づけられます。
(相談窓口の整備、育休取得事例の収集・提供、育休取得に関する方針等の周知)
- 事業主に対して、妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした職員に対する個別の周知・意向確認の措置が義務づけられます。
(制度、申出先、育児休業給付に関すること、職員が負担すべき社会保険料の取扱)

3 産前・産後休暇等の有給化

- 非常勤職員の産前・産後休暇、配偶者出産休暇、育児参加休暇、子の看護養育休暇が有給の休暇になります。
子の看護養育休暇については、職種にかかわらず、対象となる子の年齢要件も緩和し、12歳年度末までの子の看護等のために利用できる休暇になります。

今後の予定 (2022年10月)

男性版産休(子の誕生から8週間以内に最大4週分の育児休業を取得できる制度)が新設されるとともに、育児休業を2回に分割して取得できるようになります。詳細は2022年8月頃お知らせする予定です。また岡山大学では、男性の育児休業取得率30%を目標として、達成に向けた取り組みを行っていきます。

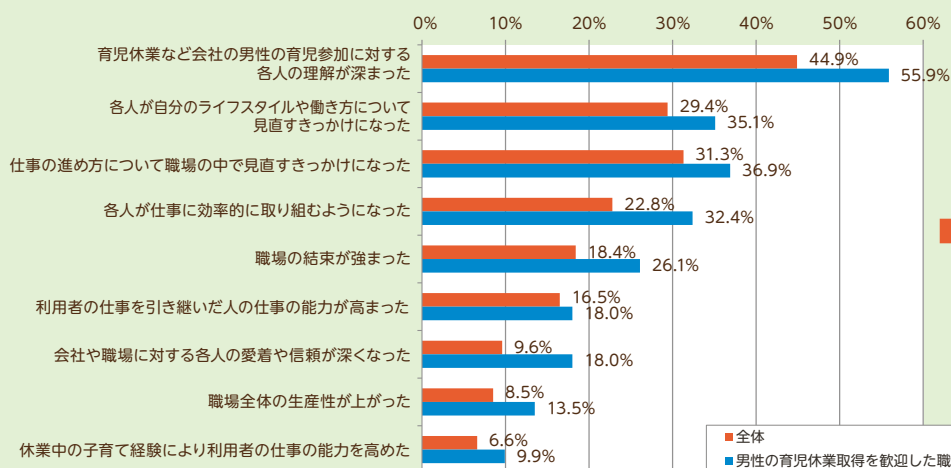
出産・育児支援制度及び男性の育児休業取得事例等を紹介しています。

<https://www.okayama-u-diversity.jp/birth-childcare-nursing-care-support/birth-childcare-support/>



男性の育児休業取得者のいる(いた)職場では、さまざまな変化が!

男性の育児休業取得による職場への影響(男性からの回答)



特に、男性の育休取得を歓迎した職場では、変化を実感する企業の割合が増加!

育休取得に積極的に取り組むことで、職場への好影響がより大きく!

出典:財団法人こども未来財団「父親の育児に関する調査研究-育児休業取得について研究報告書」H23年3月
イクメンプロジェクト「男性の育児休業取得促進セミナー資料【管理職編】」より

部局長・管理職のみなさまへ

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対して、事業主は育児休業制度等に関する事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行うことが義務化されます。意向確認の書類は各部署の人事・労務担当を窓口として行いますので、**貴部局内での積極的・定期的な周知をお願いします。**なお、**育児休業等を理由とする不利益な取り扱い・ハラスメントは禁止されています。**妊娠・出産の申出をしたこと、育休の申出・取得を行ったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されています。

ハラスメントの典型例

- 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- 育児休業の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。