

## Gender Equality



今とこれからを輝いて生きる

## 男性にも育児休業、介護休業を 育児・介護休業法が段階的に施行されます

「日本の男女共同参画の推進は諸外国に比べて遅れている」と言われる要因の一つに、労働環境の問題があります。

日本ではたくさんの女性が、出産・育児のため仕事を辞め、多くの男性労働者が、希望しても育児休業を取得できない労働環境にあると言われていています。そこで、より多くの方が育児休業・介護休業を取得しやすくするために、育児・介護休業法が改正されました。令和3年10月1日から段階的に施行されており、令和5年4月1日に、全ての改正点が施行されます。主な改正点は、次の5点です。



<b>改正点</b> ①	<b>出生時育児休業(産後パパ育休)が創設</b> (令和4年10月1日施行) 今までの育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に、4週間まで取ることができる育児休業です。2回に分けて取ることもできます。 	<b>育児休業の分割取得が可能に</b> (令和4年10月1日施行) 原則、子どもが1歳(最長2歳)になるまでに2回に分けて育児休業を取ることができるようになりました。両親で育児休業を交互に2回ずつ取ることもできます。 <b>改正点</b> ②
<b>改正点</b> ③	<b>事業主の雇用環境整備、個別の周知、意向確認措置が義務化</b> (令和4年4月1日施行) 育児休業を取りやすい雇用環境の整備を事業主に義務付けました。また、本人または配偶者の妊娠出産を申し出た労働者に対して、育児休業制度に関する周知、取得意向の確認が義務付けられました。 	<b>有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和</b> (令和4年4月1日施行) 無期雇用労働者と同じように、勤続1年未満の非正規雇用者も、雇用条件によっては育児・介護休業が取得できるようになりました。 <b>改正点</b> ④
<b>改正点</b> ⑤	<b>事業主による育児休業取得状況の公表が義務化</b> (令和5年4月1日施行) 従業員数1,000人を超える企業は、育児休業取得の状況を公表することが義務付けられます。	

育児・介護休業法の改正で、多くの男女が自分らしさを発揮して、生き生きと子育てにも仕事にも向かっていくことができ、たくさんの笑顔が生まれることが期待されています。



問 総務広報課男女共同参画推進室 ☎72-2111

配偶者や恋人からの暴力に悩んでいませんか？ひとりで悩まずに相談してください。

**おごおり女性ホットライン ☎092-513-7337**

月～金曜日／10時～17時(祝日、12月29日～1月3日を除く)

配偶者や恋人からの暴力についての相談のほか、セクシュアル・ハラスメントや仕事、地域、家庭のことなどさまざまな悩みに、専門の相談員が対応します。

