

育児休業を取得しやすい 雇用環境整備の義務化

2022年4月施行の改正育児・介護休業法では、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（以下、「雇用環境整備」という）および妊娠・出産の申出をした従業員に対する個別の周知・意向確認の措置の実施が企業に義務付けられ、また、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和が行われました。このうち、雇用環境整備として実施が求められる事項について確認します。

1. 雇用環境整備として 実施すべきこと

育児休業と出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、企業は以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 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等（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休の取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

※産後パパ育休は2022年10月以降が対象

いずれの措置を選択するかは企業に委ねられていますが、複数の措置を行うことが望ましいとされています。

2. 整備を進める上での留意点

4つの措置を講じる上では、それぞれ以下のような留意点があります。

①研修

研修の対象者は、全従業員とすることが望ましいとされていますが、少なくとも管理職は、研

修を受けたことがある状態にすることが必要です。

②相談体制の整備

相談体制の整備として窓口を設置したり、相談対応者を置いた上で、それを周知します。窓口を形式的に設けるだけでなく、実質的な対応ができることが必要であり、また、従業員に対して窓口を周知する等して、従業員が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。

③取得事例の収集・提供

取得事例を収集・提供する際は、あくまでも自社の事例を対象にする必要があります。収集した事例が掲載された書類を配付したり、イントラネットへ掲載したりすることで、従業員へ周知します。提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な従業員の事例を収集・提供することにより、特定の従業員からの育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮することが必要です。

④方針の周知

方針の周知では、育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する企業の方針を記載したものを、事業所内やイントラネットへ掲示することが必要です。

2022年10月に産後パパ育休の制度が始まることにより、男性の育児休業の取得にフォーカスが当たり、関心が高まることが予想されます。管理職が育児休業に関する制度を理解していないことにより、育児休業等にかかるハラスメントが発生するといったことがないよう、雇用環境の整備を進めることが必要です。