

図表 2022年4月1日施行の概要

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認措置の義務付け

《雇用環境整備》以下の複数の選択肢からいずれか一つを行うこと。

2022年10月1日までは、出生時育休に関する制度の周知は不要

- ①育児休業および出生時育児休業に関する研修の実施
- ②育児休業および出生時育児休業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・出生時育児休業取得事例の収集および事例提供
- ④自社の労働者の育児休業・出生時育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

《個別の周知・意向確認措置》本人または配偶者の妊娠・出産の申し出を受けた事業主が、当該労働者に対して出生時育児休業および育児休業制度等について個別に周知および取得の意向確認を行うこと。

事業主が労働者に対して行う個別の制度周知の内容

- ①育児休業・出生時育児休業に関する制度
- ②育児休業・出生時育児休業の申し出先
- ③育児休業給付に関すること
- ④労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

事業主が労働者に対して行う個別周知・意向確認の方法

- ①面談による方法（オンライン面談も可）
 - ②書面を交付する方法
 - ③FAXを利用して送信する方法
 - ④電子メール等の送信の方法
- ※当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。③④は労働者が希望した場合のみ

2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業および介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件を廃止する。