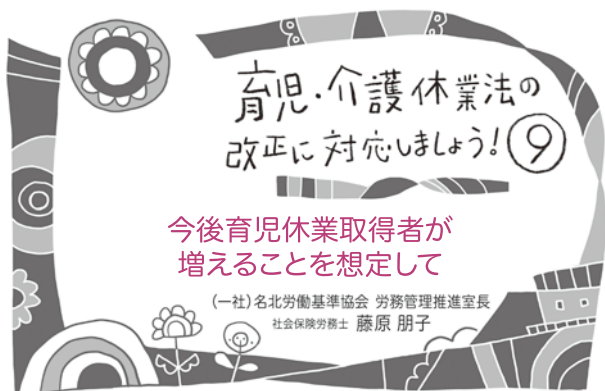


令和4年4月より、育児介護休業法が段階的に改正され、育児休業の取りやすい雇用環境の整備や育児休業についての個別周知等の義務化、有期雇用労働者の育児休業取



得要件緩和、産後パパ育児の創設、育児休業の分割取得など、育児休業を取得しやすい制度が整ってきました。

「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研

究」(令和元年度)によると、育児等を目的とした休暇を取得する男性を増やしていくために必要なことについて、「休暇が取りやすい職場であれば」との回答が最も多くなっています。

育児休業の制度自体は取得しやすいものにも整備されたとしても、職場が男性の育児休業取得に対して好意的でない場合、取得をあきらめてしまふことになりかねません。そうしたことを防ぐためには、今回の改正点である育児休業を取得しやすい雇用環境の整備(研修、相談窓口設置等)を積極的に行っていくとともに、育児休業等の制度の利用などに対するハラスメント防止措置も講じていくことが必要です。

育児は女性が担うものという認識はまだまだ根深く、男性の育児休業取得を快く受け入れることの

できない方もいます。育児休業等の制度利用に対して否定的な言動がなされることは、育児休業取得促進においてはあつてはならないことです。会社は、育児介護休業法に定められている制度を利用等することに対するハ



ラスメント行為を防止する措置を講ずる義務があります。ハラスメント行為を行ってはならないこととの周知やハラスメントに対して会社として厳しく対処する旨の規定、相談窓口の設置などの措置ができていくか、今一度

確認していただきたいと思えます。

また、前述の調査研究では「同僚に迷惑がかからない方法で休めれば」が次に多い回答でした。

育児休業を取得したいと思っても、人手不足となり同僚に迷惑をかけてしまふと考えると、取得を断念するケースは多く見られます。日ごろから多能工化に努めて人手の足りない部署のサポートができるような体制を作る、育児休業期間中は代替要員を入れるなど、今後育児休業取得が増えることを想定して準備していくことも必要です。

育児介護休業法が改正を重ね、女性は出産や育児により職場を離れることが少なくなりました。今後は、女性だけでなく男性も育児休業を取得しながら積極的に育児に関わり、両親が協力して育児できるようにすること

により、男女とも働きながら安心して出産や育児のできる世の中になつていくことが望まれます。(完)

愛知県下各労働基準協会では改正育児・介護休業法に関する『労働者・出産育児を申し出た労働者へのインターネット研修』『労務人事・相談窓口担当者向けインターネット研修』『育児休業・パパ育児の相談代行』を実施しています。

詳しくは、次のQRコードもしくは当協会総合受付(☎052-961-1666)にお問い合わせください。



- ①「育児休業・パパ育児研修」[労働者からの相談代行]案内
- ②勤労者労働総合相談センター

イラスト・木村武司