

育児・介護休業法の改正事項（男性の育児休業等取得促進関係）

1. 育児休業制度等の個別周知

改正の趣旨

- 育児休業制度の取得状況調査では、育児休業を取得しなかった理由として、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という回答が一定数あった。
- 育児休業の取得を希望しながら、育児休業を取得しにくい職場の雰囲気を理由に、取得を断念することがないように、事業主が、対象者に育児休業取得の周知・勧奨するための規定を整備する。

改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業に関する定めめの周知に努めることを規定。

2. 育児目的休暇の新設

改正の趣旨

特に男性の育児参加を促進するため、就学前までの子を有する労働者が育児にも使える休暇を新設する。

改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける。

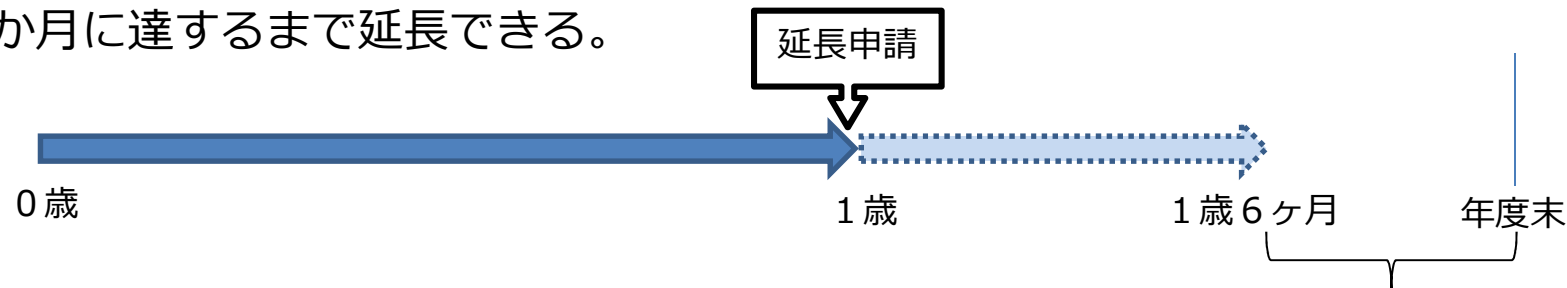
育児休業期間の延長(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

改正の趣旨

保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、保育所に入るまでは育児休業を取得出来るように措置する。

現行の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。



<課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。

