

# 女性の継続雇用が目的だが...

## 職場復帰を妨げる首都圏等の保育事情

事業主の方や、人事担当の方がはまた改正かといった感じがあるかもしませんが、今年の10月に再度育児休業法の改正があります。ご存知の方も多いと思いますが、育児休業終了後、一定の要件を満たすことで最長2歳まで育児休業が取れることとなります。現行法では、1歳6か月が限度として、職場復帰をしたとしても預ける保育施設が少ないために復帰できない世代を支援するもの。首都圏での保育事情は、育児休業中に入所希望の申し込みをします

1. 介護休業については、対象家族1人につき、通算93日を上限として、3回までの分割での取得が可能になった



(一社)公的保険アドバイザー協会 福島 紀夫

<https://siaa.or.jp/>

## 今が旬の情報提供を ~第8回~ 公的保険アドバイザーからの情報特旬便!

2. 介護のための所定労働時間の短縮措置は、利用開始から3年の間に2回以上の利用が可能になった

3. 要介護状態の対象家族を介護する場合、介護期間中の時間外労働免除の申請が可能になった

また今回の改正では、2歳まで延長の他に、出産予定やその配偶者に対する、育児休業関連の制度を周知すること、育児を目的とする休暇制度の導入を促進することも盛り込まれています

おおくことはできないかも知れません。最後に、育児休業が延長されたことに関するデメリットはどんなことが考えられるでしょうか。2歳まで延長されることで、職場復帰に対する意欲の問題、職場復帰後の教育プログラム等の問題、次のお子さんの妊娠でさらに職場復帰が遅れることなどが考えられます

「保険業界向けセミナー好評開催中！」  
・東京：10月11日(水)  
・東京：11月14日(火)  
・大阪：11月21日(火)

(一社)公的保険アドバイザー協会 理事 福島 紀夫  
<https://siaa.or.jp/>

# 今年10月に育児休業法が再度の改正 最長2歳までの育児休業が可能に

4. 子の看護休暇および介護休暇は、対象家族1人につき、半日単位での取得が可能になった

5. 有期雇用労働者の育児休業取得要件が緩和された

6. 育児休業の対象となるこの範囲が拡大された

7. 事業主に對し、上司、同僚または派遣先からのマタニティハラスメント防止措置を義務付けた

## 休業期間延長もデメリットが

### 意欲や収入減、保険料控除への影響も

奥さんの控除額は大きな問題が発生しません。お休みを取ってお子さんとの時間を大切にしながら、このような小さなケアも大きく響いてくるかもしれません。

した。この改正での大きな影響をもたらすと思われるのは、看護休暇、介護休暇の半日取得が可能となったことです。お子さんの看護休暇は、病院に連れていく時間等を想定していましたが、介護休暇については、付きっきりで介護をするまでには必要はないけれど、週に1度の割合でケアマネージャーや介護施設の方との打ち合わせがある場合などに有効ではないかという点です。

介護が必要な世代は中堅以降の労働者であったとするならば、割と勤務年数も長いので、それなりの年次有給休暇の日数を持っていると想定します。今回の育児休業に関する改正については、お休みの延長が、1歳6か月の誕生日までだった範囲が2歳までに伸びたことですので、今まで以上に日数が伸びることに對しての理解が深まらないことで問題視される一つに、ハラスメントの問題があげられます。前述の改正項目の7番にあるように、育児介護休業法および男女雇用機会均等法にも盛り込まれたことで、マタニティハラスメントに絡むことは違法とされることになったことです。セクシャルハラスメントに関しても違法とされることから、就業規則にもきちんと盛り込まれることになって