

働きやすい職場づくりを！

# 改正育児・介護休業法 チェックシート



仕事と家庭の両立ができる働き方の実現をめざし、平成 29 年に育児・介護休業法が改正されました。改めて就業規則を点検し、働きやすい職場環境づくりに取り組みましょう！

項目		チェック
		<input checked="" type="checkbox"/>
育 児 休 業	子の看護休業（年 5 日）が半日単位で取得できる。	<input type="checkbox"/>
	<b>有期契約労働者の育児休業取得の範囲</b> 「子が 1 歳 6 か月になるまでの間に、雇用契約がなくなることが明らかでない」場合、取得できる。	<input type="checkbox"/>
	<b>育児休業の対象となる子の範囲</b> 法律上の親子関係である実子・養子 +（プラス） 『特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子』も対象となっている。	<input type="checkbox"/>
	<b>最長 2 歳まで育児休業の取得が可能</b> 子が 1 歳 6 か月に達する時点で、次の①②いずれにも該当する場合には、 <u>子が 2 歳に達する日までの期間</u> について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。  ① 育児休業に係る子が 1 歳 6 か月に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合 ② 保育所に入所できない等、1 歳 6 か月を超えても休業が特に必要と認められる場合	<input type="checkbox"/>
	<b>育児・介護休業法の個別の周知</b> 事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、関連する制度について個別に制度を周知している。	<input type="checkbox"/>

育 児 休 業	<p><b>育児目的休暇の導入促進</b>          小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けている。</p> <p>*「育児に関する目的で利用できる休暇制度」とは、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられますが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的で利用できる休暇」を措置することも含まれます。各企業の実情に応じた整備が望まれます。</p>	<input type="checkbox"/>
介 護 休 業	介護休暇（年5日）は、半日単位で取得できる。	<input type="checkbox"/>
	対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限に分割取得できる。	<input type="checkbox"/>
	<p><b>介護のための所定労働時間の短縮措置について</b>          介護休暇の選択的措置義務          （事業主は以下の内、いずれかの措置を選択して講じなければならない）</p> <p>①所定労働時間の短縮措置          ②フレックスタイム制度          ③始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ          ④介護サービス費用助成やそれに準じる制度</p> <p>上記の利用について、休業を通算されずに別途取得可能となっている。また、3年間で少なくとも2回以上の利用が可能となっている。</p>	<input type="checkbox"/>
	介護終了まで所定外労働を免除している	<input type="checkbox"/>
	<p><b>介護の対象家族の範囲</b>          同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加されている。          （今まで：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>有期契約労働者の介護休業の取得要件</b>          介護休業開始予定日から93日経過する日から6ヵ月を経過する日までに、労働契約の期間が満了しないことが明確な場合、介護休業を取得できる。</p>	<input type="checkbox"/>	
男女雇用機会均等法	<p><b>ハラスメント防止措置の義務化</b>          妊娠・出産・育休・介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じている。</p>	<input type="checkbox"/>

