



気まぐれ通信 2022/09

社会福祉・医療の公益性・非営利性の観点から、経営主体のガバナンスの強化、透明性向上等の制度の見直しが行われ、説明責任を果たし、地域社会に貢献する法人の在り方がさらに求められております。本通信では、これら社会福祉法人・医療法人の制度改革その他経営関連のトピックスをご紹介します。 監査法人ユウワット会計社

産後パパ育休制度の創設等について

厚生労働省の「令和3年度雇用均等基本調査」によれば、女性の育児休業の取得割合は、令和元年10月1日から令和2年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、令和3年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合は85.1%と、前回調査(令和2年度81.6%)より3.5ポイント上昇しました。長期的に見ても、統計を毎年取り始めた平成19(2007)年以降、8割台以上の取得率で推移しています。

一方、配偶者が出産した男性で育児休業を開始(申出を含む)した割合は13.97%と、前回調査(12.65%)より1.32ポイント上昇したものの、それでも1割台と、非常に低率に留まっています。平成27(2015)年度以前は2%台以下の取得率でした。

少子化対策としては、男女ともに共同して仕事と育児等を両立させていくことが大切です。その時間を確保するための労働条件の整備と実施は喫緊の課題と言えます。

そのための施策として、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(育児・介護休業法)が令和3年6月に改正されました。この法律改正は段階的に施行され、事業主には本年4月から、育児休業に関して、①研修の実施、②相談窓口の設置、③自社職員の取得事例の収集・提供、④休業取得促進に関する方針の周知が義務付けられ、また、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければならない、取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

そして10月1日からは、「育児休業」の分割取得などが実施されるほか、産後パパ育休(出生時育児休業)が創設されます。

産後パパ育休は、出産・育児等による労働者(主に母親)の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児

等を両立できるようにするため、父親についても、従来の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できるとする育児休業のことであります。また従来の育児休業についても、従来は分割不可でしたが、2回に分割して取得することができるなどの改正が行われます。

これら育児休暇等の制度については、各法人において就業規則や育児・介護休業規則等に規定されていることから、その見直しが必要となります。

さらに令和5年4月1日からは、従業員数1,000人超の企業は、男性従業員の①「育児休業等の取得割合」又は②「育児休業等と育児目的休暇の割合」を年1回公表することが義務付けられます。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」等、一般の方が閲覧できる方法で公表することが必要です。

育休等の職員の休暇の増加は、シフトを組む際の一層の困難を伴いますが、長期的に見れば職員確保に向けたアピール材料ともなります。次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定制度などもありますので、子育て世代にも優しい組織づくりを目指してみませんか。

◎厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r03.html>

◎厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/000977789.pdf>

◎同省「育児・介護休業等に関する規則の規則例」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

「気まぐれ通信」のアーカイブをご覧になりたい方、社会福祉法人・医療法人の経営・法律・会計等に関するご質問がお有りの方は、是非、弊監査法人の下記HPを通じてお問い合わせをお願い致します。ありがとうございました。

<https://iuvet.jp>

監査法人ユウワット会計社

