

## ■改正育児介護休業法（令和4年4月1日施行分）

### 個別周知・取得意向確認



社員本人または配偶者の妊娠・出産等について社員から申出があったときは、当該社員に対して育児休業に関する制度等について知らせる（個別周知）とともに、育児休業等の取得の意向を確認するための面談等の措置（取得意向確認）を講じることが事業主に義務付けられます。

今回の改正には中小企業の猶予措置はありませんので、企業規模を問わず、施行日である令和4年4月1日以降は、社員に対してこれらを実施しなければなりません。

個別周知の内容および個別周知・取得意向確認の方法については、下記の通りです。

### 1 個別周知の内容

個別周知する内容は、下記の4点とされています。

- ① 育児休業に関する制度
- ② 育児休業申出の申出先
- ③ 雇用保険の育児休業給付に関すること
- ④ 社員が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い



上記内容を漏れなく正確に伝えるために、周知用の文書を作成しておくことが望ましいでしょう。文書は令

和4年4月1日時点の制度内容に基づいて作成することになりますが、令和4年10月1日以降は、同日に施行が予定されている出生時育児休業や育児休業の分割取得についての改正内容を反映させた文書にする必要があります。

## 2 個別周知・取得意向確認の方法

個別周知・取得意向確認の方法は、次の方法に行うこととされています。

- ① 面談による方法
- ② 書面を交付する方法
- ③ ファクシミリを利用して送信する方法
- ④ 電子メール等の送信の方法（電子メール等の記録を出力するなどして書面を作成できるものに限る）



このうち、③、④は社員が希望した場合に限ることとされています。