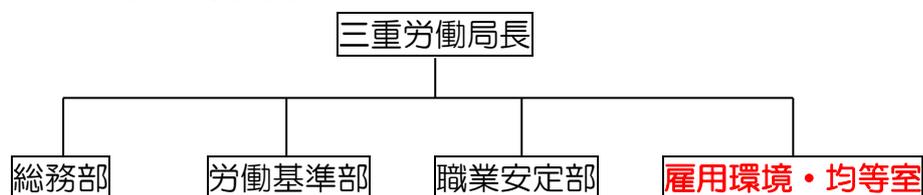


三重労働局雇用環境・均等室からののお知らせ

I 雇用環境・均等室について

三重労働局では、以下の取組を進めるため、平成28年4月1日から新たに「雇用環境・均等室」を設置しました。

- 男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、「女性の活躍推進」や「働き方改革」等の施策をワンパッケージで効果的に推進します。
- 労働相談の利便性をアップするため、パワハラや解雇等に関する相談とマタハラやセクハラ等に関する相談の対応を一体的に進めます。
- 個別の労働紛争を未然に防止する企業指導等の取組と、調停・あっせん等の解決への取組についても、同一の組織で一体的に進めます。



II 総合労働相談・個別労働紛争解決制度関係

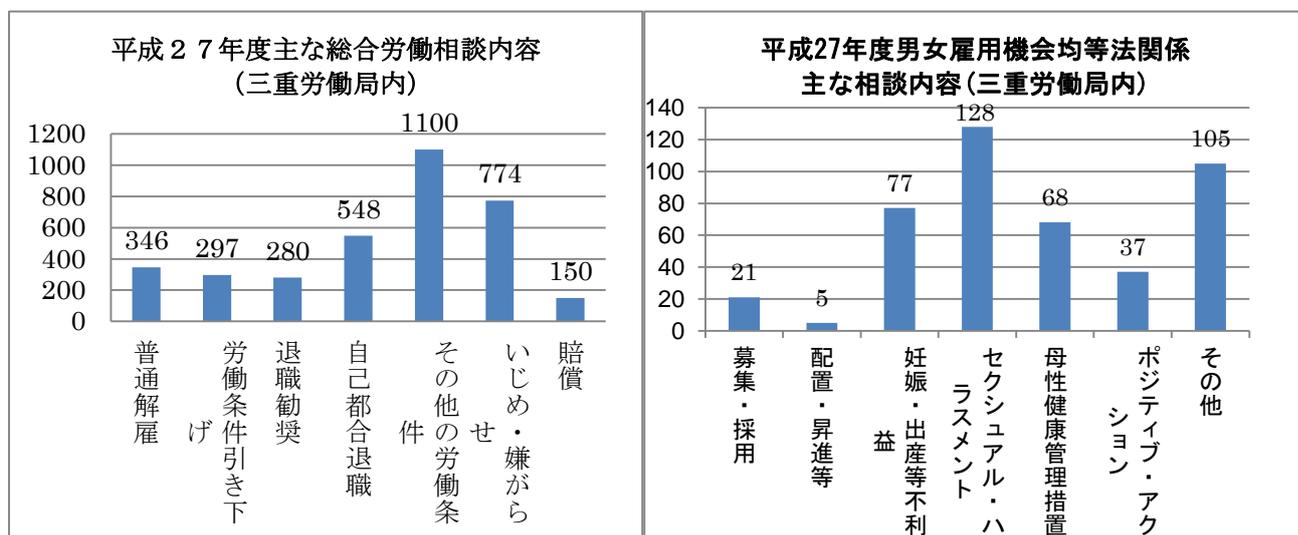
- パワハラ、不当解雇、労働条件の切り下げ、学生アルバイトの労働条件等の労働相談や紛争調整委員会によるあっせん等のご照会は、

☎ 059-226-2110 まで

- セクハラ、マタハラ、育児・介護休業の取得を理由とする不利益取扱い等の労働相談や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート労働法等のご照会は、

☎ 059-226-2318 まで

- 各労働基準監督署内に設置している総合労働相談・若者相談コーナーでも労働相談を受け付けております。

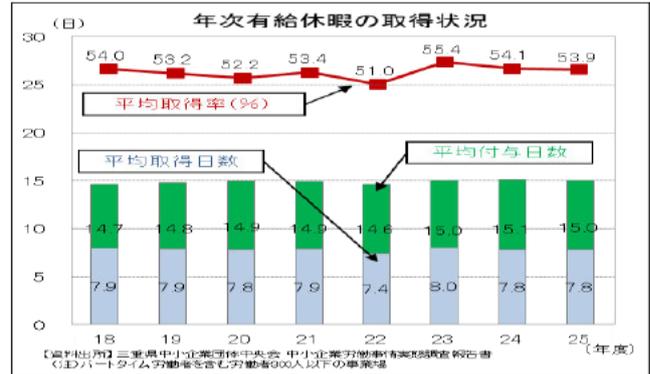
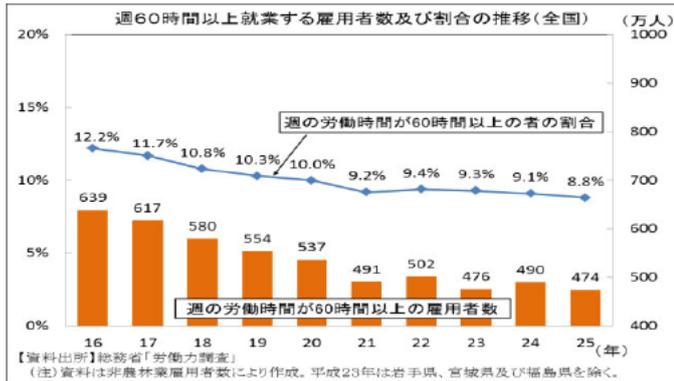


Ⅲ 働き方改革関係

「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」、「仕事と生活の調和のための行動指針」において、平成32年までの目標が次のとおり定められています。

- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成20年の10%から5割減
- 年次有給休暇取得率70%

県内においては、週労働時間60時間以上の労働者の割合は約8%で推移しており、また、年次有給休暇の取得率は5割程度にとどまっているのが現状です。



適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、仕事に対する社員の意識やモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上にプラスの効果が期待されます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは、企業全体としての生産性を向上させ、収益の拡大ひいては企業の成長・発展につなげることができます。

○ 夏の生活スタイル変革について(ゆう活とは)

現在、働き方改革の一環として、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動(「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」)を展開しています。具体的には、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などを推進し、それぞれの企業や働く人の実情に応じた自主的な取組を可能な範囲で実施いただくものです。

○ 働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティング(無料)のご案内

経験豊富な社会保険労務士の中から任命された「働き方・休み方改善コンサルタント」により、企業への個別訪問等による懇切丁寧なアドバイスを行う等の支援サービス(無料)を提供しておりますので、ぜひ、同コンサルタントのご活用を検討してください。

お申込み、ご照会は、 ☎ 059-226-2110 まで

○ 働き方・休み方改善ポータルサイトのご案内

このサイトは、企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供する目的で設置されたものです。働き方・休み方の改善に是非ご活用ください。

働き方・休み方改善ポータルサイト <http://work-holiday.mhlw.go.jp>

IV 均等関係

～～育児・介護休業法 男女雇用機会均等法が改正されます～～

「雇用保険法等の一部を改正する法律」（平成 28 年法律第 17 号。以下「改正法」）については、平成 28 年 3 月 29 日に可決成立しました。

改正法により、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の一部が改正され、平成 29 年 1 月 1 日より施行されることとなりました。

この改正により、事業主の皆様には、育児・介護休業規程の見直しや、妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備が求められます。

改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備することを目的としています。

1. 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

- 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。
- 介護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
- 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

- 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、
 - ①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、
 - ②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者とし取得要件を緩和する。
- 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その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する。

3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。

インフォメーション1

具体的な規定の策定方法や、労働者の就業環境整備に関する細かな取り決めについては、今後、労働政策審議会の審議等を経て法施行に必要な省令及び指針が定められる予定です。

インフォメーション2

厚生労働省および三重労働局では、ホームページ等にて逐一情報を提供する予定です。

インフォメーション3

三重労働局管内において改正法内容についての説明会を、今年秋ごろ実施する予定です。

V 雇用環境・均等室が所掌する各種助成金

助成金の名称		概要及び支給額	
職場意識改善助成金	職場環境改善コース	労働時間等の設定の改善により、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主を支援します ○成果目標の達成状況により上限額 67 万円～100 万円（取組に要した経費に達成状況による補助率を乗じた額と比較し、少ない方）	
	所定労働時間短縮コース	労働時間等の設定の改善による、所定労働時間の短縮を支援します ○上限額 50 万円（取組に要した経費に補助率を乗じた額と比較し、少ない方）	
	時間外労働上限設定コース	労働時間等の設定の改善による、時間外労働の上限設定を支援します ○上限額 50 万円（取組に要した経費に補助率を乗じた額と比較し、少ない方）	
	テレワークコース	労働時間等の設定の改善及び仕事と生活の調和の推進のため、終日、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主を支援します ○上限額 100～150 万円（取組に要した経費に達成状況に応じた補助率を乗じた額と比較し、少ない方）	
最低賃金引上げ支援 業務改善助成金		最低賃金引上げに向けて、賃金と業務の改善に取り組む中小企業等を支援するための制度です ○助成上限額 100 万円（実支出額に助成率を乗じた額と比較し、少ない方）	
両立支援等助成金	両立支援助成金 中小企業	代替要員確保コース	育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を 3 カ月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後 6 カ月以上雇用した中小企業事業主に助成します ○育児休業取得者 1 人当たり 50 万円
		育休復帰支援プランコース	「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休取得した場合及び復帰した場合に中小企業事業主に助成します ○正社員、期間雇用者各々 1 人について、 育休取得したとき：30 万円、育休者が職場復帰したとき：30 万円
	出生時両立支援助成金		男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成します ○1 年度につき 1 人まで 中小企業 取組及び育休 1 人目：60 万円、2 人目以降：15 万円 大企業 取組及び育休 1 人目：30 万円、2 人目以降：15 万円
	女性活躍加速化助成金		女性活躍推進法（平成 28 年 4 月 1 日施行）に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、その達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ行動計画を策定し、目標を達成した事業主に対し助成します ○1 企業につき 1 回限り 取組目標達成：30 万円、数値目標達成：30 万円
	その他の助成金		○「介護支援取組助成金」（労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に助成）の内容等については、別途お問い合わせください。 ○中小企業両立支援助成金のうち「期間雇用者継続就業支援コース」（育児休業を 6 カ月以上利用した期間雇用者を原職等に復帰させ、復帰後 6 カ月以上雇用した中小企業事業主に助成）は平成 27 年度で終了し、経過措置のみとなっています ○「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」は平成 28 年 3 月 31 日までに認定申請を行った事業主までが対象となり、新規受付は停止しています

中小企業事業主の範囲は、「資本金の額または出資の総額」または「常時雇用する労働者数」のいずれかが、下表に該当する場合となります。

区分	小売業（飲食店含む）	サービス業	卸売業	その他の業種
資本金の額または出資の総額	5 千万円以下	5 千万円以下	1 億円以下	3 億円以下
常時雇用する労働者数	50 人以下	100 人以下	100 人以下	300 人以下

各助成金の詳細は、雇用環境・均等室までお問い合わせください。

雇用環境・均等室 〒514-8524 津市島崎町 327-2 ☎ 059-261-2978

厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）

又は、三重労働局ホームページ（<http://mie-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>）でもご覧いただけます。