



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL : 0863-81-5634

FAX : 0863-33-3896

e-mail : ksato@aisr.or.jp

ホームページ : <https://aisr.or.jp>

改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援法が成立しました

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を目的とした改正法が成立しました。

◆育児・介護休業法の改正ポイントと施行日

- ① 3歳以上、小学校入学前の子を養育する労働者に柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります。【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】
- ② 小学校入学前の子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能となります。【施行日：令和7年4月1日】
- ③ 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。【施行日：令和7年4月1日】
- ④ 子の看護休暇が見直されます。【施行日：令和7年4月1日】
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】

- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が従業員数300人超の企業に拡大されます。

【施行日：令和7年4月1日】

- ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。【施行日：令和7年4月1日】

◆次世代育成支援対策推進法の改正ポイントと施行日

- ① 法律の有効期限が、令和17(2035)年3月31日までに延長されました。

【施行日：公布の日(令和6年5月31日)】

- ② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が従業員数100人超の企業に義務付けられます。【施行日：令和7年4月1日】

詳細は今後政省令で定められますので、注視しておく必要があるでしょう。

【厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/1900000/001259367.pdf>

高齢労働者の労働災害防止等のための補助金が拡充されています

◆令和6年度エイジフレンドリー補助金の申請受付中

本補助金は、高齢労働者の労働災害防止対策、労働者の転倒や腰痛の防止策導入等、労働者の健康保持増進策を講じ

る中小企業事業者が活用でき、「高年齢労働者の労働災害防止対策コース」「転倒防止や腰痛予防のためのスポーツ・運動指導コース」「コラボヘルスコース」の3コースがあります。

◆今年度からの拡充内容

「転倒防止や腰痛予防のためのスポーツ・運動指導コース」の補助率が4分の3に引き上げられ、補助対象が「すべての中小事業者」へと拡充されています。

本コースは、高年齢労働者に多い転倒や腰痛の防止・予防のため、専門家等による運動プログラムに基づいた身体機能のチェックおよび専門家等による運動指導等に要する経費を補助するもので、上限額は100万円（消費税を除く）です。

◆複数コースの申請もOK

本補助金は、高年齢労働者の労働災害防止対策（転倒・墜落災害、腰痛、熱中症、交通災害）に要する経費（階段への手すり設置工事の施工や体温を下げるための機能のある服の導入等）を補助する「高年齢労働者の労働災害防止対策コース」や、労働者の健康保持増進のための取組み（禁煙指導、メンタルヘルス対策等の健康教育など）に要する経費を補助する「コラボヘルスコース」との複数コースでの申請も可能です。複数コース申請する場合、併せての上限額は100万円となります。

申請受付期間は、令和6年10月31日（木）までです。補助対象となる取組みを検討している場合には、補助金の活用も併せて検討してはいかがでしょうか。

【厚生労働省「エイジフレンドリー補助金について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html

「職場のハラスメントに関する実態調査」報告書が公表されました

厚生労働省が、「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書を公表しました。前回調査から3年が経過し、ハラ

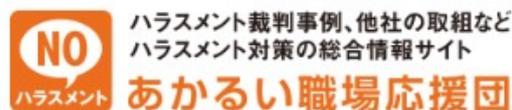
スメントに係る状況にも変化があると考えられることから、ハラスメントの発生状況や企業の対策の進捗、労働者の意識等を把握し、今後の諸施策に反映させることを目的に実施したものです。

◆企業におけるハラスメントの発生状況

「過去3年間にハラスメントの相談があった」と回答した企業について、ハラスメントの種類別割合を見ると、高い順にパワハラ（64.2%）、セクハラ（39.5%）、顧客等からの著しい迷惑行為（27.9%）となりました。また、各ハラスメントの相談件数の推移については、「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」が最も高くなりました。なお、「顧客等からの著しい迷惑行為」については、「件数が増加している」の割合のほうが「件数は減少している」より高くなっています。

◆労働者におけるハラスメント被害を受けた経験

過去3年間に勤務先でパワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為を受けた割合は、それぞれ19.3%、6.3%、10.8%でした。また、パワハラ、セクハラを受けた後の行動としては、「何もしなかった」が最も多く、顧客等からの著しい迷惑行為については「社内の上司に相談した」が最も多くなりました。



<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

役立つ情報がたくさんあります。是非、一度ご覧ください！

