

①女性活躍推進法の行動計画策定義務企業が拡大されます！R3年度中に準備が必須です。

【常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主】

□令和4年4月1日より一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表が義務となります。

*「えるぼし」認定を受けると、えるぼしマーク（例：右マーク）が使用でき、女性が活躍している事業主としてPRできます！労働者数が300人以下の事業主は公共調達による加点があります！



一般事業主行動計画の策定方法や「えるぼし」認定について詳しくは

女性活躍推進法 厚生労働省 検索

▷▷厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」アクセス！

▷▷「女性の活躍推進企業データベース」では、自社の行動計画の公表と情報の公表ができるほか、他社の行動計画を閲覧できます。データベースへは、「女性の活躍推進・両立支援総合サイト」(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>) からアクセスできます。

②不妊治療と仕事との両立支援に取り組むことで、労働者の離職を防ぎ人材の確保へ！

【不妊治療と仕事の両立ができる職場環境作りを進めましょう】

□次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」が改正され、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「**不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施**」が追加されました。通院に必要な時間を確保しやすい職場環境整備を目指し、計画的に取り組みましょう。

□令和3年度より「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」に不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合を助成の対象に追加。さらに、「両立支援等助成金」に不妊治療両立支援コースが新設されています。

不妊治療と仕事の両立に関する詳細については、厚生労働省ホームページ内の下記サイトをご覧ください。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・均等 > 不妊治療と仕事の両立のために

③R3.7.1～「母性健康管理指導事項連絡カード」が変わります！

*母性健康管理措置とは、男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

【母性健康管理措置の申出の際に利用できる「母性健康管理指導事項連絡カード」様式が改正されます】

□当該カードは厚生労働省ホームページか「女性にやさしい職場づくりナビ」からダウンロードできます。

【新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の対象期間はR2.5.7～R4.1.31まで】

□新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金をご活用ください。

母性健康管理措置について、詳しくは下記サイトをご覧ください。

▷▷働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト「女性にやさしい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

▷▷職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html



ご注意 「妊娠したこと」や「母性健康管理措置を求めたこと」などを理由として、解雇すること、退職勧奨すること、契約更新をしないこと、パートへの身分変更を強要することなどは法律で禁止されています！！

④全ての企業において、正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差は禁止されます！

【同一労働同一賃金への取組は進んでいますか】

※R3.4.1から中小事業主も義務となりました。

- パートタイム・有期雇用労働法に基づき、同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されました。
- 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

パートタイム・有期雇用労働法の詳細については下記サイトをご覧ください。

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、取組の参考となる情報や制度の詳細は、**厚生労働省ホームページ**へ。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



令和2年6月1日より

⑤パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました！（労働施策総合推進法）

※中小事業主は、R4.4.1から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

- 「パワーハラスメント」とは職場において行われる、**3つの要素（①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの）**をすべて満たすものです。

ハラスメントの内容について理解を深めましょう。

- 事業主は、「パワーハラスメント」の防止のために講じなければならない10つの措置（たとえば相談窓口の設置等）を講じることが必要です。
- ハラスメント全般の相談に一元的に対応するための相談窓口を設けましょう。

一つでもあてはまらなければ、下記サイトを確認して、必要な防止措置を講じましょう！

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



ご注意

「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産、育児介護に関するハラスメント」の防止対策は、**全事業主に義務化されています！**

ハラスメント防止に関する周知例をご活用ください。→三重労働局ホームページ>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等関係>法令・制度>職場の総合的ハラスメント対策について（当該ページに周知用リーフレット例のデータを掲載しています）

⑥令和3年度の両立支援助成金・働き方改革推進支援助成金・業務改善助成金をご活用ください。

- 両立支援等助成金

男性の育児休業取得を促進⇒**出生時両立支援コース**

仕事と介護の両立支援⇒**介護離職防止支援コース**

仕事と育児の両立支援⇒**育児休業等支援コース**／NEW**不妊治療両立支援コース**

小学校等の臨時休業等への対応⇒NEW**新型コロナウイルス感染症対応特例**

女性が活躍する企業に向けて⇒**女性活躍加速化コース**

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

- 働き方改革推進支援助成金**…**労働時間短縮・年休促進支援コース**／**勤務間インターバル導入コース**／**労働時間適正管理推進コース**

- 業務改善助成金**（生産性を向上させ、事業場内最低賃金の引上げを支援）

- 人材確保等支援助成金**（テレワークの導入・定着を支援）

下線の助成金は中小企業のみ対象となります。

上記助成金に関するお問合せは雇用環境・均等室（059-261-2978若しくは059-226-2110）です。

各助成金の詳しい支給要件や手続き等については厚生労働省ホームページでご覧いただけます。

*各種助成金名を入れて検索を！

お問い合わせ先



三重労働局 雇用環境・均等室
電話：059-226-2318

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）
<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/home.html>