

「2022年4月からの法改正（男性育休とハラスメント防止）と助成金」

沼田博子

令和3年6月3日午後、衆院本会議で、男性も子育てのための休みを取りやすくなる育児・介護休業法改正が可決・成立しました。

今回の法改正では、男性育休推進のために雇用環境の整備、個別の周知、意向確認の措置が事業主に義務づけられます。（令和4年4月1日施行）

令和2年度の男性育休の取得率は、12.65%で、令和元年度の7.48%に比べると一気に5.17%アップしましたが、政府の目標とする30%には遠い状況です。

そこで、令和4年に取得促進のための新しい育児休業制度が設けられることが決定しました。この改正で、男性育休取得者がさらに増えることが予想されます。

「うちの会社は特殊だから」「人手不足だから取得させたくない」「中小では無理！」では、企業にもパパにもママにもメリットはありません。

改正育児介護休業のポイントや、男性育休取得のために、「企業として事前にやるべきことは何か」について、具体的なお話をいたします。

職場の人手不足、過重労働の発生、業務の押し付け合い、人間関係の悪化等お困りの点やお悩みの点、そしてよかった点等を共有し、社労士や助産師が「パパもママも上司も笑顔になれる」アドバイスをいたします。

2021 年度「歯科技工士の働き方改革セミナー」【日技指定研修】

講 演 抄 録

公益社団法人 日本歯科技工士会
歯科技工士労務対策委員会

演題：働き方改革に関連する労務管理と関係法規について～勤務者と経営者が共に理解するために～

「働き方改革」を推進するための関係法律の整備に関する法律が、2018 年（平成 30 年）7 月に成立しました。

厚生労働省の HP には、「働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます」と謳っており、「働き方改革」の柱として、「労働時間に関する制度の見直し」、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」を大きな課題とされています。

本講演では、関係法令の内容及び「働き方改革」に関する具体的な内容や「補助金・助成金」等について説明し、勤務者と経営者が共に理解して「働き方改革」が進められるための方策について一緒に考えていきたいと思えます。