

改正育児・介護休業法等説明会

保育所などに入れられない場合最長2歳まで育児休業の再延長ができるように、平成29年10月1日から育児・介護休業法が改正されます。

また、平成29年1月から、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策を行うことが事業主に義務付けられています。

さらに、平成30年4月から有期契約労働者の「無期転換ルール」に基づく無期契約への転換申込みが本格化することが予想されます。

そのため、事業主及び人事労務担当者の方を対象に法の施行に向けた企業の雇用環境の整備について理解を深めることを目的として説明会を開催します。

内容

- ・改正育児・介護休業法について(約20分)
- ・ハラスメント防止対策について(約20分)
- ・有期契約労働者の無期転換ルールについて(約30分)
- ・その他お知らせ等

参加費無料
定員
各100名

対象

事業主、人事労務担当者等

金沢駅西合同庁舎 6階共用第1会議室 (金沢市西念3-4-1)

①平成29年9月12日(火) 10:00～12:00

~~②平成29年9月12日(火) 14:00～16:00~~

③平成29年9月14日(木) 10:00～12:00

④平成29年9月14日(木) 14:00～16:00

お申し込みは下記に御記入の上、石川労働局雇用環境・均等室までFAXにてお願いいたします。
定員になり次第、締め切らせていただきます。

参加申込書 (申込先) FAX 076-221-3087

事業所名		所在地	
参加者名	※各社1名限り	TEL	
ご希望の日時に ○ をお願いします ⇒			
※希望人数に偏りが生じた場合には、他の コマへの変更をお願いすることがあります。		① 9/12午前	② 9/12午後 定員に達しました
		③ 9/14午前	④ 9/14午後

皆様の会社では「ハラスメント対策」ができていますか？

従前より義務付けられているセクシュアルハラスメント対策に加えて、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置を講じることが、**事業主に義務付けられました。** 以下の取組ができていますか？ご確認をお願いします。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正（H29.1.1改正）により、次のことが（業種・規模に関わらず）すべての事業主に義務付けられています。

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

① 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容、②妊娠・出産等に関する否定的な言動がハラスメントの発生原因や背景となり得ること、③「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主方針、④妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知・啓発する。

2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける。

3. 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメントの相談があった時、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う。

4. 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者やその他の労働者の実情に応じ必要な措置を講じる。

5. 併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する。

セクシュアルハラスメント対策

男女雇用機会均等法において、**事業主には次のことが義務付けられています。**

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知・啓発する。

2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

セクハラの被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける。

3. 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応など

セクハラ相談があった時、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う。

4. 併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html