

先を行く

～メンタルヘルス対策等に、ぜひ社外資源の活用もご検討ください～

常時雇用する従業員が50人を超える事業場では、産業医の選任やストレスチェックの実施が義務付けられていますが、事業場の規模にかかわらず従業員の心身の健康は不可欠です。「会社や身近にいる人に知られたくない」「時間が合わない」など、従業員が相談しにくい原因を少しでも解消するため、社外の相談窓口など相談先の選択肢を広げることは、従業員にとっても事業場にとっても安心につながります。

【厚生労働省】

働く方、ご家族の方、事業者の方、部下を持つ方、支援する方向けの

こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

【機能の一例】

- セルフチェック（ストレス・疲労蓄積度）
- 事例紹介（動画・Q&A） ■eラーニング
- ストレスチェック制度（事業者向け実施プログラム）

どのような情報をお探しですか？



ココロローがお探しのページへご案内します

働く人の「こころの耳電話相談」

0120-565-455

月曜日・火曜日 17:00～22:00
土曜日・日曜日 10:00～16:00
(祝日・年末年始は除く)

働く人の「こころの耳メール相談」

こころの耳メール

こころの耳メール

検索

24時間受付/1週間以内に返信します

【豊田市】

女性のための電話相談室

クローバーコール

0565-33-9680

毎週 火・木・金・土 10:00～16:00
毎週 水 10:00～13:00/16:00～19:00
(年末年始・祝日休み)



男性のための電話相談室

メンズコール☆とよた

0565-37-0034

毎週 第2・第4金曜日 18:00～20:00
(年末年始・祝日休み)

電話相談の連絡先が記載された携行カードと、トイレや休憩室等に設置用のケースをご用意しています。ご希望の場合は、とよた男女共同参画センター（キラッ☆とよた）まで。[TEL:0565-31-7780 E-mail: clover@city.toyota.aichi.jp]

いい職場には

働きたくなる理由がある。

大切な従業員と事業所を守る 令和4年度の労働関係法令の主な改正ポイント

【中小規模事業所編】

注目!

令和4年度内に

育児・介護休業法の改正が **2段階で施行**されます。

(従業員1,000人超の企業は令和5年4月までに3段階で施行)


労働関係法令への対応や職場環境の改善、助成金の活用についてのご相談は、豊田市働き方改革アドバイザー派遣制度をご利用ください。



豊田市役所 産業部 産業労働課
企業支援・労政担当

R4.9版

法改正：令和4年度の主な改正点

令和4年4月	令和4年10月	令和5年4月	関連する助成金（厚生労働省）	
<p>育児・介護休業法</p>	<p>1 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されました。 就業規則・育児介護休業規定の改定が必要です。 「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件が撤廃され、 「1歳6か月までの間に雇用契約が満了することが明らかでない」場合に取得できます。</p> <p>2 育児休業が取得しやすいよう、雇用環境の整備、個別の周知・意向確認が義務化されました。 ①研修の実施、相談窓口の設置、事例の収集・提供、制度と事業主としての方針の周知のいずれかの措置 ②制度、休業取得の申し出先、育児休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取り扱いについて個別に周知・意向確認</p>		<p>両立支援等助成金 「出生時両立支援コース」 「育児休業等支援コース」</p> 	
		<p>3 育児休業が柔軟に取得できます。 就業規則・育児介護休業規定の改定が必要です。 ①分割して2回まで取得可能 ②育休開始日を柔軟化</p>		
	<p>産後パパ育休制度 (出生時育児休業制度)</p>	<p>4 産後パパ育休についても雇用環境の整備、個別の周知・意向確認が義務化されます。</p> <p>5 育児休業とは別に産後パパ育休（出生時育児休業）が取得できます。 ①子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能 ②休業の2週間前までに申請 ③分割して2回まで取得可能 ④労働者が合意した範囲で休業中に就業が可能（労使協定の締結が必要です）</p>		
		<p>6 従業員1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況の年1回公表が義務化されます。</p>		
<p>労働施策総合推進法</p>	<p>各種ハラスメント防止対策が義務化されました。 ①パワーハラスメントの定義を明確化 ②事業主が講ずべき内容を明確化</p>	<p>労働施策総合推進法と同時に、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、セクシュアルハラスメントやマタニティーハラスメントの防止対策も強化されました。就業規則・育児介護休業規定を見直しましょう。</p>		
<p>女性活躍推進法</p>	<p>女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定・届出・公表が義務化されました。 ①常時雇用する従業員数が301人以上 → 101人以上の事業主（非正規雇用を含みます） ②一般事業主行動計画には具体的な数値目標を掲げることが必要</p> <p>《参考》次世代育成対策推進法（次世代法）における一般事業主行動計画の策定・届出・公表の義務は常時雇用する従業員数が101人以上の事業主が対象です。女性活躍推進法における一般事業主行動計画と合わせて「一体型」で策定・届出することもできます。</p>	<p>100人以下の事業主は努力義務ですが、事業所の方針を内外に示すチャンスです。</p>		

※助成金は令和4年度のものです。