

2017年1月1日から

改正育児・介護休業法が施行されました

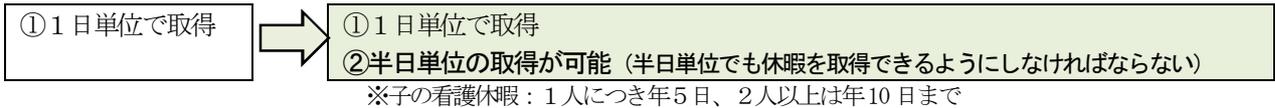
介護をしながら働く方や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなるよう、育児・介護休業法が改正されました。また関連する雇用保険法（給付金関係）、男女雇用機会均等法（ハラスメント防止措置）についても改正がされています

JAMでは法改正を受けて、JAMの取り組み方針を作成しています（別紙）。取り組み内容を参考に、育児や介護をしながら働き続けていけるような環境整備への対応をお願いします。

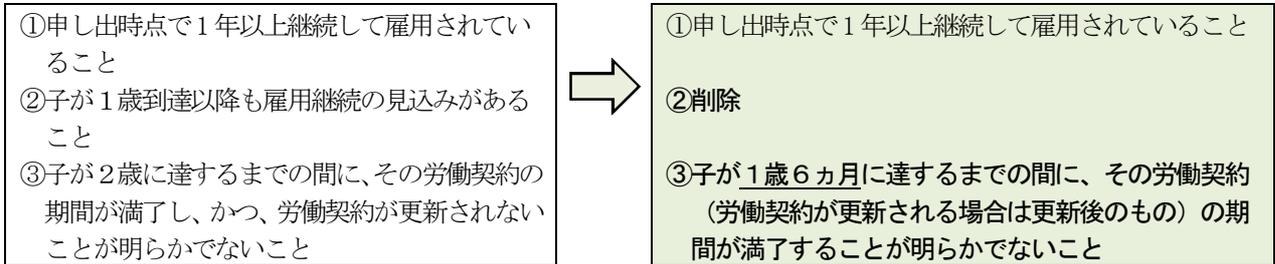
<育児関係>

2017年1月1日施行内容

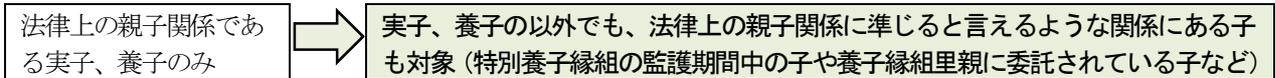
1. 子の看護休暇が半日単位で取れるようになりました



2. 有期契約労働者の育児休業取得の要件が緩和されました



3. 育児休業の対象となる子の範囲が拡大されました



<介護関係>

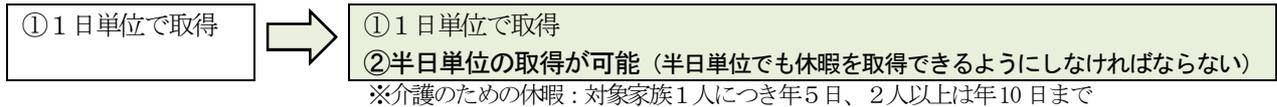
1. 介護休業の分割取得が可能に。所定労働時間短縮等の措置は3年間で2回以上取得可能に



<選択的措置義務>

- ・ 所定労働時間の短縮（短時間勤務制度）
- ・ フレックスタイム制
- ・ 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ・ 介護サービス費用の助成その他これに準ずる措置

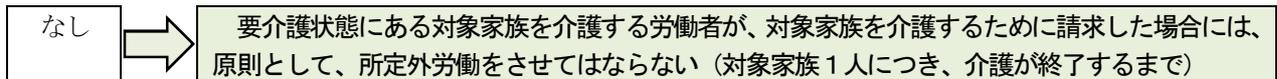
2. 看護のための休暇が半日単位で取れるようになりました



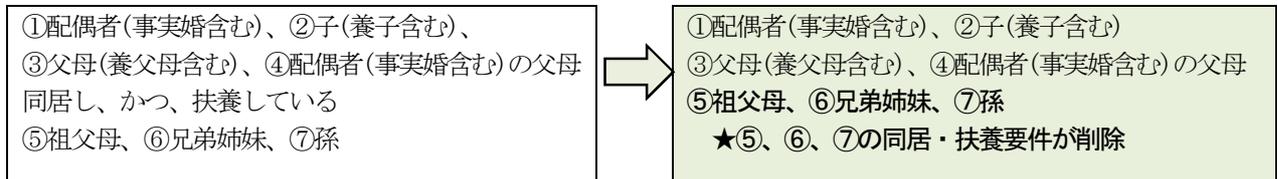
3. 有期契約労働者の介護休業取得の要件が緩和されました



4. 介護終了まで、所定外労働の免除が可能になりました（新設）



5. 対象家族の範囲の拡大

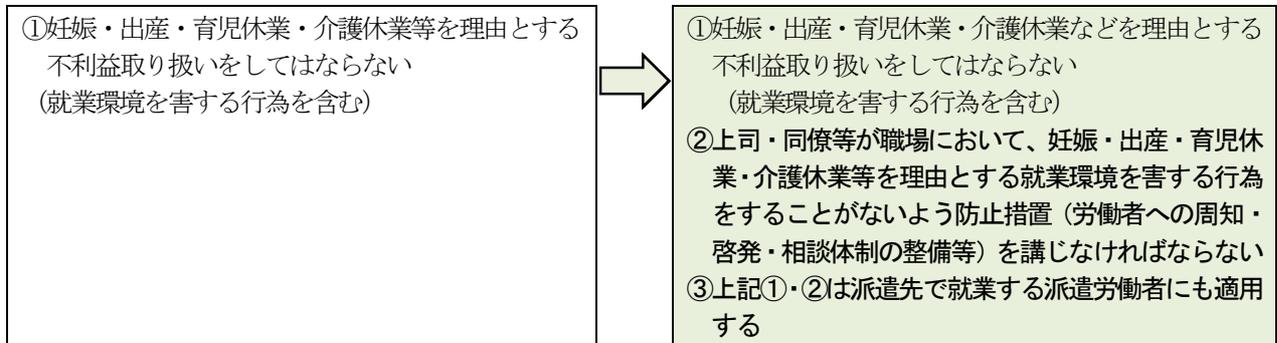


6. 介護休業給付率の引き上げ（2016年8月1日から）



<男女雇用機会均等法>

1. ハラスメント防止措置が義務化



※改正内容の詳細や参考資料、JAMの取り組み指針は、別紙をご参照ください。

※厚生労働省のHPに、育児介護休業法の改正に関するパンフレット、就業規則の規定例などが掲載されています。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>