



会社全体で男性社員の子育てを支援できる環境へ男性社員が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、育児に関する休暇を取得した企業に支給される助成金が、今年4月からの改正育児・介護休業法施行に伴い、3月末で廃止となります。2月・3月に出産予定日を迎える配偶者を持つ男性社員がいる場合は、助成金申請のラストチャンスです。

育児休業

主な申請要件

- ✓ 職場風土づくりのために社内研修や周知促進に努める
- ✓ 出産後8週間以内に連続5日以上育児休業を取得する



助成金1

1人目 **57万円**

※助成金の対象は1企業あたり1年度最大10人まで
※2人目以降の金額は育児休業の日数によって変わります

育児目的休暇

子の出生前6週間から出生後8週間以内に、育児目的で合計5日以上休暇を取得させること。連続で取得する必要はありませんが、会社の所定休日を含めることはできません。

助成金2

28.5万円

※1企業あたり1回まで

個別支援加算

対象社員の雇用契約期間中に、育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組が行われていて、さらにその取組が対象社員の育児休業開始前日までにされていること。

助成金3

10万円

全部で **95.5万円**

3月末まで

人気の助成金が廃止直前のため、申し込みが急増する可能性があります。社内に出産を控えた配偶者を持つ男性社員がいないか、早めに確認しましょう！

ご相談はお早めに！



あなたの会社にはありますか？パワハラの問題を防ぐ規程



4月1日より、中小企業事業主にも「パワーハラスメント防止措置」が義務化されます

以下の6つの項目がパワハラの対象になりますが、実際にパワハラに該当するかは、個別の事案の状況等によって判断が異なります。相談窓口の担当者等が、相談者の心身状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

職場における「パワーハラスメント(パワハラ)」の代表的な類型

1. 身体的な攻撃

- ・暴行
- ・傷害



2. 精神的な攻撃

- ・脅迫
- ・名誉棄損
- ・侮辱
- ・ひどい暴言



3. 人間関係からの切り離し

- ・隔離
- ・仲間外し
- ・無視



4. 過大な要求

- ・業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害



5. 過小な要求

- ・業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと



6. 個の侵害

- ・私的なことに過度に立ち入ること



ご相談ください

今後、パワハラによる損害賠償も増加する可能性があります。トラブル対策には、パワハラに対応した規程の作成が必須となります。この機会に規程の見直しを行うことをお勧めします。

労使トラブル、助成金・補助金でお困りのことがあれば、お気軽にお問い合わせください。

