

# お知らせ

## 新卒者就職応援 プロジェクト事業

本会では、「本年3月に大学等を卒業する予定者であつて就職先が未内定の者」を対象に、中小企業の生産現場に触れる機会を与えらるとともに、中小企業で働く上で必要とされる技能・技術・ノウハウ等を習得してもらうための職場体験（インターンシップ）を実施する、「新卒者就職応援プロジェクト」事業を開始しました。

新卒就職先未内定者の職場体験を受入れる組合・企業の行う事業内容は①実習生、中小企業の募集・受付・登録②カリキュラム等の作成、手続き事務等③マッチング（専門家と一体で実施）④事業実施状況管理、フォローアップ等です。受入組合・企業には一定の教育訓練費、保険料、寮借上費が、研修生には一定の技能習得支援金が支払われます。

また、必要に応じて民間企業による、組合等への専門家（キャリアアカウンセラー等）の派遣（紹介）等も受けられます。

◎詳細は経営支援課  
Tel 043・306・3200

## 育児・介護休業法が 改正されます

少子化の流れを変え、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる社会を目指して、育児・介護休業法が改正され、紛争解決援助制度もスタートします。

【改正のポイント】  
■子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働の免除の義務化

①3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日6時間）を設けることが事業主の義務になります。

\*雇用期間が1年未満の勤労者等一定の労働者のうち労使協定により対象外とされた労働者は適用除外。

②3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働（残業）が免除されます。

\*雇用期間が1年未満の勤労者等一定の労働者のうち労使協定により対象外とされた労働者は適用除外。

■子の看護休暇制度の拡充  
休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日にな

ります。

■父親の育児休業の取得促進

①母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）に延長されます。

\*父の場合、育児休業期間の上限は1年間。母の場合は、産後休業期間と育児休業期間と合わせて1年間。

②配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

③労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

■介護休暇の新設  
労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇を取得できるようになります。

\*雇用期間が6か月未満の労働

者等一定の労働者のうち労使協定で休暇を取得できないものとされた労働者は適用除外。

■法の実効性の確保

①苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設  
②勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料制度を設けます。

【改正育児・介護休業法の施行日】

平成22年6月30日  
ただし、法の実効性の確保のうち、調停については、平成22年4月1日、その他については平成21年9月30日です。

また、常時100人以下の労働者を雇用する企業については、①子育て中の短時間勤務化②所定外労働の免除の義務化③介護休暇の制度化については「公布日から3年以内の政令で定める日」です。

★妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。

◎詳細は千葉労働局雇用均等室  
Tel 043・221・2300



# ゆめ半島千葉国体 2010

今 房総の風となり この一瞬の輝きを

## 第65回国民体育大会

平成22年9月25日(土) ~ 10月5日(火)

(財)日本体育協会、文部科学省、千葉県