



- ①不妊治療と仕事の両立
- ②使用者による障害者虐待をなくしましょう

発信者 雇用環境・均等室



- 群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。
- ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。（027-896-4739）

① 不妊治療と仕事の両立

両立支援等助成金の下記コースにて、労働者の不妊治療と仕事の両立を支援する事業主に
対して助成金を支給しています。お問い合わせは、雇用環境・均等室までお願いします。

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース \ NEW /

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

おもな要件

- A～Cそれぞれの両立支援制度(※)、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定
(※)休暇制度／所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制度／在宅勤務等
- 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
- 対象労働者(制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用)が
A～Cそれぞれの両立支援制度を合計5日(回)利用



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、
厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する
都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省 検索



※事業所内保育施設コースについては平成28(2016)年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

② 使用者による障害者虐待をなくしましょう

「障害者虐待防止法」をご存じですか

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下「障害者虐待防止法」）が平成24年10月1日に施行されました。

この法律は、障害者の尊厳を守り、自立や社会参加の妨げとならないよう、虐待を禁止するとともに、その予防と早期発見のための取組や、障害者を現に養護する人（養護者）に対して支援措置を講じることなどを定めたものです。



「使用者による障害者虐待」とは



法律では、「養護者による障害者虐待」「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」「**使用者による障害者虐待**」の3つについて、それぞれの防止等を規定しています。

「**使用者**」とは、障害者を雇用する事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者（工場長、労務管理者、人事担当者など）をいいます。使用者が事業所で使用する障害者について行う、次のような行為（※）を「使用者による障害者虐待」と定義しています。

- ※ ①**身体的虐待** （例 殴る、蹴る、物を投げつける、危険・有害な場所での作業を強いる）
- ②**性的虐待** （例 性的暴力・性的行為を強要する、わいせつな言葉を発する、必要なく身体に触る）
- ③**心理的虐待** （例 言葉や行動で脅かす、怒鳴る、仲間はずし、他の労働者と差別的な扱いをする）
- ④**放置等による虐待** （例 仕事を与えずにずっと椅子に座らせる、放置して健康・安全への配慮を怠る）
- ⑤**経済的虐待** （例 割増賃金を支払わない、最低賃金額未満の賃金支払いを行う、強制預金）

虐待者、被虐待者本人の「自覚」は問いません

虐待が発生している場合、虐待をしている人（虐待者）、虐待を受けている人（被虐待者）に自覚があるとは限りません。虐待者が、「指導・しつけ・教育」の名の下に不適切な行為を続けていることや、被虐待者が、自身の障害の特性から自分のされていることが虐待だと認識していないこともあります。

また、長期間にわたって虐待を受けた場合では、被虐待者が無力感から諦めてしまっていることもあります。



事業主の責務

障害者虐待防止法では、以下のとおり、事業主の責務が定められています。

1 障害者虐待の防止のための措置

障害者を雇用する事業主は、障害者虐待を防止するため（1）（2）のような措置を講じることが必要です。

（1）労働者に対する研修の実施

障害者虐待を防止するためには、障害者の人権についての理解を深め、障害の特性に配慮した接し方や仕事の教え方などを学ぶことが大切です。

障害者虐待の防止に向けて、労働者に対する研修を実施する、労務管理担当者を各種研修会へ参加させるなどの取組を行いましょう。加えて、職場内で率直に意見交換できるような環境を作ることも重要です。

（2）障害者や家族からの苦情処理体制の整備

雇用する障害者やその家族からの相談、苦情などに対応するための相談窓口を開設し、その周知を図ることが重要です。

2 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が通報や届出をしたことを理由に、その労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

＜群馬労働局の取組 トピックスコーナー＞

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね！

