



スローガン

ソーシャルディスタンスを守り、心は密に

泉州看護専門学校

新入生歓迎会

6月26日、泉州看護専門学校にて「新入生歓迎会」が行われました。2回生は、中心学年として初めての取り組みであり、実行委員会中心に準備を進めました。

「ソーシャルディスタンスを守り、心は密に」をスローガンに掲げ、3学年が交流でき、みんなが楽しめるような内容を考えました。

実行委員によるオープニングに続いて、各クラスの紹介を行いました。2回生は学校あるあるクイズ、3回生は漫才風の実習での出来事を、1回生は担任、副担任を交え、かわいいダンスを3曲、披露してくれました。

次は、3学年混合の10グループに分かれて、アイスブレイクを行い、その中で、学年の壁を越えて、各グループで楽しく交流しました。

最後は、グループ対抗での「イントロクイズ」と「ジェスチャー合わせゲーム」でした。優勝がかかった勝負のイントロクイズではみんなの知っている曲が流れ、盛り上がりしました。ジェスチャーゲームでは、密を避けるため、グループの代表者が出て、お題に合わせた個性あるユニークなポーズで、大爆笑です。

実行委員会メンバーが臨機応変に対応し、感染対策を守りながら、みんなが楽しく1回生を迎えることができました。久しぶりに、学生の楽しむ姿や笑顔をたくさん見られ、教員も楽しむことができましたうれしい一日でした。

(泉州看護専門学校 専任教員 宮之脇智子)



「育休取得」の意向確認を企業に義務化

育児・介護休業法改正のポイント

2021年6月に育児・介護休業法が改正され、2022年4月から段階的に施行されます(2021年6月9日公布)。ここでは、改正の趣旨や概要について説明したいと思います。

【改正の趣旨】

政府は、「少子化対策」や「仕事と育児の両立支援」の一環として、男性の育児休業取得率を2020年度は13%、2025年度は30%を目標に掲げていますが、近年、上昇傾向にあるものの、2019年度の男性の育児休業取得率は7.48%と依然として低く、このような状況を改善するための改正点が盛り込まれています。

【改正の概要】

1. 子の出生後8週間以内に、4週間まで育児休業を取得することが可能になります。

- 原則1カ月前までの申出期限が、原則2週間前までになります。
- これまで原則分割不可だった育児休業が、分割して2回まで取得可能になります。(公布日から1年6か月以内の政令で定める日から)
- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する育児休業制度の周知や取得意向の意思確認の措置が、事業主の義務になります。
- 有期雇用労働者について、引き続き雇用された期間が1年以上の要件が撤廃されます。(労使協定締結による除外は可能、2022年4月1日から)
- 従業員1000人超の企業を対象に、育児休業の取得状況について公表することが義務付けられます。(2023年4月1日から)

事業主の皆さまへ(全企業が対象です)

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

以下が改正内容の主なポイントになります。※詳細は追って省令等で定められます。

① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

	新制度(現行制度とは別に取得可能) +	現行育休制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで(※1)	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可(今回の改正で分割して2回まで取得可能)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲(※2)で休業中に就業することが可能	原則就業不可

※1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～③のとおりです。
①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出
②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示
③労働者が同意した範囲で就業
なお、就業可能日等の上限(休業期間中の労働日・所定労働時間の半分)を厚生労働省令で定める予定です。
(注)新制度についても育児休業給付の対象となります。

② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和4年4月1日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備(研修、相談窓口設置等)
 - 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
- ・雇用環境整備の具体的な内容については、複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。
・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。
※ 休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形で実施を認めないことを定める予定です。

③ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

改正前	改正後
●原則分割することはできない ●1歳以降に育児を延長する場合、育児開始日は1歳、1歳半の時点に限定	●(新制度とは別に)分割して2回まで取得可能 ●1歳以降に延長する場合について、育児開始日を柔軟化

④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

施行日：令和4年4月1日

改正前	改正後
(育児休業の場合) (1)引き続き雇用された期間が1年以上 (2)1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない	●(1)の要件を撤廃し、(2)のみに ※無期雇用労働者と同様の取り扱い(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和5年4月1日

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。
※公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

▲厚生労働省のリーフレット「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>)より

理事会報告

6月理事会(概要)

開催日時

2021年

6月24日(木)

午後6時～8時

出席・理事20名

監事3名

◆主な内容

◆報告

- ・拡大常任理事会、各種委員会概要
- ・健康友の会みみはら、社保・平和のとりくみ報告
- ・こどもの貧困に関する情報、フードバンク開催など
- ・無料低額診療の各事業所実績報告
- ・2021年5月度決算概要

協議確認事項

【新型コロナウイルス感染症への対応について】
耳原総合病院および鳳クリニック・高砂クリニックの対応について報告。

【定例評議員会の議案について】
同仁会評議員会の議案について承認した。

監事より監査結果について報告され、承認された。

みみはらヘルパーステーションともうず大浜の廃止および、廃止に伴う寄附行為変更の提案がされ、承認された。

