



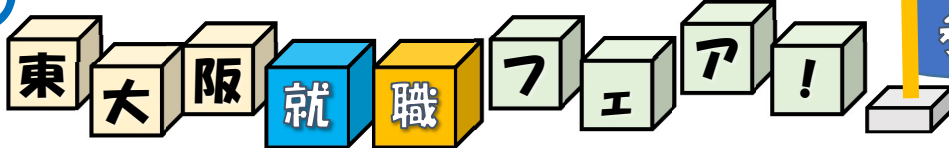
# 労政ニュース

編集・発行 東大阪市荒本北1丁目1番1号 東大阪役所 都市魅力産業スポーツ部  
労働雇用政策室 TEL 06-4309-3178 FAX 06-4309-3846

会社・お店の  
＜福利厚生＞は  
『ゆとりと共済』に  
ゆとりと共済事務局  
TEL 06-4309-2315

1

～合同就職面接会で人材確保をバックアップ！～



参加企業募集！！

東大阪就職フェアは、参加企業が会場でブースを構えて、求職者に会社概要や採用条件などを説明、その場で面接して頂く“合同就職面接会”です。

なお、IT人材採用計画のある企業の優先枠を設けます。貴社の人材確保のために、ぜひご参加ください！

会期 2023年 **9月28日(木) 13時～16時**

**参加費無料**

会場 **東大阪商工会議所 本所4階大会議室** (東大阪市永和 2-1-1)

申込 ◎7月28日(金)までに、下記申込書にご記入の上FAXにてお申込みください。

◎会場の都合上、定数は30社(予定)となります。(※参加の可否は8月上旬にご連絡致します)

参加条件 ◆原則、東大阪市内に主たる事業所のある企業(製造業)及びIT人材採用計画のある企業(業種不問)  
◆お申込み多数の場合、正社員の募集、未経験者・新規学卒者の採用を優先するなど、求人募集内容をもとに、参加企業を決定します。

★**申込み・問合せ先**★ 東大阪商工会議所企画調査部 **FAX 06-6725-3611** TEL 06-6722-1151

## 東大阪就職フェア 参加申込書

事業所名	所在地		(〒 - )
ご担当者氏名	役職		
TEL	FAX		
e-mail	雇用保険適用 事業所番号		
事業内容			
<求人募集内容記載にあたっての注意事項>・申込み多数の場合、下記求人内容をもとに参加企業を決定致します。 ・雇用対策法に基づき、経験が必要な職種には年齢制限を設けることができません。			
募集内容  各種条件については該当項目に○を付けて下さい。	募集職種		
	募集人数	人	勤務地
	各種条件	<雇用形態> 正社員・パート / <経験> 要・不要 / <資格> 要・不要 <年齢制限> 無・有( 歳以下) / <2024年3月卒採用> 可・不可 <上記募集職種はIT人材の対象である> はい・いいえ	
	募集職種		
	募集人数	人	勤務地
	各種条件	<雇用形態> 正社員・パート / <経験> 要・不要 / <資格> 要・不要 <年齢制限> 無・有( 歳以下) / <2024年3月卒採用> 可・不可 <上記募集職種はIT人材の対象である> はい・いいえ	

※ご記入頂いた情報は主催者からの連絡・情報提供のため、利用することがあります。

※政府・自治体よりイベントの自粛・中止命令または強い自粛要請がなされた場合、開催を中止させて頂く場合がございます。

～『改正 育児・介護休業法』は令和4年4月1日から3段階で施行されています～

## 『育児・介護休業法』改正ポイントのご案内 (1～4は全事業所対象)

### 1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化 ※複数の措置を講じることが望ましいです。

#### ● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 ※事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

『育児休業・産後パパ育休に関する』 ①研修の実施 ②相談体制の整備（相談窓口設置）

③『自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供』

④『自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知』

#### ● 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

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

◆周知事項：①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先

③育児休業給付に関すること

④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

◆個別周知・意向確認の方法：①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

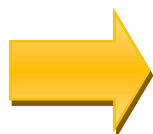
※①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

### 2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 就業規則等を見直しましょう

#### 現 行

(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



#### 令和5年4月1日施行

(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)  
※育児休業給付についても同様に緩和

### 3. 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能等

### 4. 育児休業の分割取得 (R4.10.1～) 分割し2回取得可能、育休開始日を柔軟化、再取得可能等

※3. 4. 共に就業規則等を見直しましょう

### 5. 育児休業取得状況の公表の義務化 令和5年4月1日施行 育休とは別に取得可能等

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください☆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

厚生労働省 HP  
育児・介護休業法  
2次元バーコード



◆お問合せ◆ 大阪労働局雇用環境・均等部指導課 06-6941-8940