



令和4年4月1日施行 育児・介護休業法 改正ポイント

男女とも仕事と育児を両立できるように、育児・介護休業法が改正されましたので、4月1日からの変更ポイントについてお知らせします。

①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

→事業主は、本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対して、育児休業の制度などの周知と休業取得の意向確認を個別に行わなくてはなりません。



女性労働者だけでなく、男性労働者にも必ず伝えなくてはなりません。
※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

②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

→育児・介護休業取得要件のうち、「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が撤廃になります。



事業主にはハラスメントを防止する措置を講じることが義務づけられています

「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべきだ」などと言う行為は、ハラスメントに当たります。

○育児・介護休業法改正ポイントの詳細については、右のコードから厚生労働省のHPをご覧ください。



○育児・介護休業法に関する問い合わせは北海道労働局まで ☎011-709-2715

問い合わせ

環境生活課男女共同参画担当(各寄庁舎1階)

☎01654③2111(内線3126)

✉ny-seikatsu1@city.nayoro.lg.jp

COLUMN*

|VOL.56|

なよろっぽい家づくりの会



再生可能エネルギー③

今回は再生可能エネルギー(自然エネルギー)の中で、水力エネルギーについてお話したいと思います。

普段、水力エネルギーと言う使い方はしないと思いますが、なじみやすい言い方が「水力発電」で、それは発電所がダムにあり、送水管を通してその貯水を落とし、タービンを回して発電する場所というのが、一般的な解釈だと思います。ただ、大きな水力発電所を作るには、貯水できる土地が必要となり、その周辺地域の環境破壊が繰り返されてきました。1つの集落が水の底に沈む事もありながら現在に至ります。その昔、主たる発電エネルギーは「水力」で、少し「火力」が担ってましたが、近年は「原子力」が中心になり、水力はわずか10%以下に落ちています。平成23年に起きた東日本大震災で福島原発に関わる問題が取りあげられた以降、さまざまな発電方法(特に太陽光、風力)が利用され、水力も再び注目が集まるようになっていきます。日本は、落差の大きい川が多いという事もあり、雨が降る限り永久的に利用できる重要なエネルギーとなっています。特徴は、小さな発電システムでも大きな電力を作り出す事ができ、太陽光や風力と比較しても安定した電

力を24時間供給できるととてもいい発電エネルギーだというのですが、これからの時代は、大規模よりも小規模な発電システムに目を向けるべきだとも言われています。

最近、小水力~ミニ水力~マイクロ水力なる発電システムというものが注目を浴びています。おおよそですが、小水力で5,000kw~20,000kw、ミニ水力で1,000kw~5,000kw、マイクロ水力は1,000kw以下の発電力があるそうです。このような小規模発電の利点は、何と言っても燃料が不要な所と、建設費は多少かかるとしても低コストに発電できて、地球環境にも優しいということです。まだまだ電力技術開発に余地がある日本各地で、さらに重要性が高まると思います。

川(水)の流速は、表面(川面)より川底が速いと言われます。ひとつ我々の知恵でエコなアイデアを考えてみるのも面白そうですね。

■問い合わせ なよろっぽい家づくりの会事務局
(NPO法人なよろ観光まちづくり協会内)
☎01654⑨6711