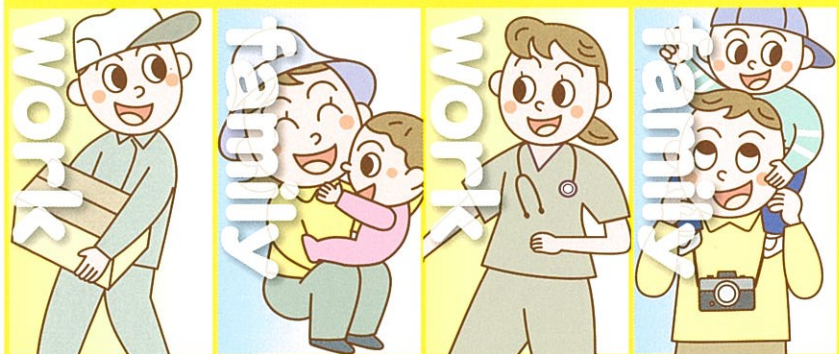




# 仕事と家庭

## 両立支援

### ガイドブック



岡山県

R2 改訂版

## も く じ

はじめに

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 誰もが仕事と生活を両立できる社会へ .....   | 1  |
| ■ 一般事業主行動計画の策定・届出 .....   | 3  |
| ■ お父さんも、育児休業がとれます！ .....  | 9  |
| ■ 子育てとの両立を支援する法律・制度 ..... | 12 |
| ● 妊娠したとき                  |    |
| ● 産前・産後                   |    |
| ● 育児休業                    |    |
| ● 育児休業を利用しないとき又は終了したとき    |    |
| ● 子どもを預けて働くとき等            |    |
| ● 職場におけるハラスメント対策          |    |
| ■ 介護との両立を支援する法律・制度 .....  | 40 |
| ● 介護休業                    |    |
| ● 介護休業を利用しないとき又は終了したとき    |    |
| ■ その他の支援制度 .....          | 48 |
| ● 育児休業給付                  |    |
| ● 介護休業給付                  |    |
| ● 育児休業期間中の社会保険制度          |    |
| ● 育児休業期間中の税金の取扱い          |    |
| ■ 事業主のための支援制度 .....       | 52 |
| ● 両立指標                    |    |
| ● 企業表彰                    |    |
| ● 各種助成金                   |    |
| ■ 相談窓口 .....              | 62 |

### 利 用 上 の 注 意

本書に掲載した各種法、制度及び関係機関連絡先等につきましては、原則として、令和2(2020)年4月1日現在で掲載しております。

# 誰もが仕事と生活を 両立できる社会へ

ワーク・ライフ・バランス ～仕事と生活の調和に向けて～

## 1 今の社会の現状は・・・？

我が国の状況を見てみると、急激な少子高齢化の進行により世代間人口のバランスが崩れており、誰しも年金や医療費、介護など社会保障制度について不安を抱えています。

また、少子化の影響による労働力の不足や経済活動の停滞も問題となっています。このような状況において、仕事と生活の調和の実現のため、働き方の見直しや、両立支援の促進などにより、誰もが働きやすい環境を整備することが必要となっています。

## 2 働く人たちの現状をみてみましょう・・・

働く人々の意識を見てみると、「男は仕事、女は家庭」という考えを持つ人は減り、男女ともに協力して仕事・家事・育児を分担するライフスタイルを望む人が増えています。

しかし、現実には、男性は長時間労働により生活時間を奪われ、女性は仕事も家事も育児もという状況のなか、理想のライフスタイルとの大きなギャップを感じながら、精神的にも肉体的にも過重な負担の中で生活を続けている人も大勢います。

また、恒常的な過重労働による健康被害の問題も深刻になっています。

## 3 ワーク・ライフ・バランスという考え方

健康で豊かな生活ができる社会をつくる観点から、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現が求められています。

平成19年12月には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が制定され官民が一体となってワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むこととしました。

平成22年6月には「憲章」・「行動指針」に新たな視点や取組を盛り込み、官民トップによる新たな合意が結ばれました。

平成30年6月に成立した「働き方改革関連法」により、平成31年4月以降、労働関係法令が順次施行されています。働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにするため、長時間労働の是正等の措置が講じられました。

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。

また、ワーク・ライフ・バランスを進めることは、少子化対策や、女性の活用に有効であることに加え、過重労働による健康被害の防止や、従業員のモチベーションの向上による組織の活力UP、また、優秀な人材の確保にもつながります。

ワーク・ライフ・バランスを実現し、性別や年齢にかかわらず一人ひとりが、ライフステージに応じて能力を十分発揮できる豊かでゆとりのある社会を目指しましょう。

## ワーク・ライフ・バランスの実現のために

### まずは、働き方の見直しを図りましょう。

トップを含めた職場の意識改革、雰囲気作りを進めましょう。

### こんな取組が大切です。

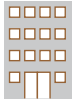
- ・長時間労働の是正
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・一般事業主行動計画の策定・届出（P3）
- ・男性の子育て参加の促進（P9）

など、それぞれの企業の実情に応じて、できるところから取り組んでください。



仕事と生活の調和を実現するためには、企業、働く方、都道府県・市町村がパートナーとして密接に連携する必要があります。

内閣府に設置されている「仕事と生活の調和推進室」では、各主体の協働のネットワークを支える中核的組織として、業務を行っています。



## 事業主のみなさんへ

一般事業主行動計画の策定・届出をお願いします

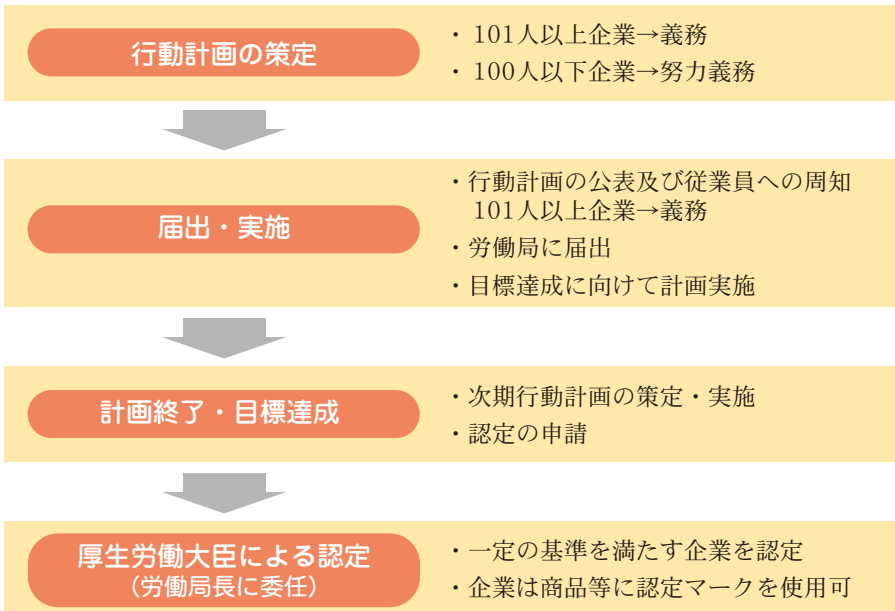
### 1 次世代育成支援対策推進法

次代を担う子どもが健やかに生まれ育つための環境づくりを進めるために、次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者数101人以上の企業は仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるための行動計画の策定・届出及び公表・周知が義務となっています。

岡山県内企業の行動計画策定状況（令和2年3月末現在）

| 企業規模            | 届出数  | 届出割合  |
|-----------------|------|-------|
| 301人以上の企業       | 219社 | 100%  |
| 101人以上300人以下の企業 | 531社 | 99.6% |
| 100人以下の企業       | 999社 |       |

### 企業の行動計画策定・実施の流れ



## 行動計画に盛り込む内容

1 計画期間

2 目標

3 目標の達成のための  
対策と実施時期

### 行動計画例

- |   |      |  |
|---|------|--|
| 1 | 計画期間 | 令和〇年〇月〇日～令和〇年〇月〇日まで  |
| 2 | 内 容  | 目標 1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。<br>男性：年に〇人以上取得<br>女性：取得率〇%以上             |
|   | 対策   | 令和〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施<br>令和〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施 |
|   | 目標 2 | ノー残業デーを週に1日設定する。   |
|   | 対策   | 令和〇年〇月 検討グループを設置<br>令和〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う                             |

### 事業主の認定について

一定の要件を満たせば、申請により、事業主は労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、広告・商品等に次世代認定マークを付けることができ、企業のイメージアップを図ることができます。



また、くるみんマークを取得するとさらに高い水準の特例認定（愛称：プラチナくるみん）についても、取得を目指すことができます。



次世代認定マーク  
「くるみん」

※事業主の行動計画策定や実施にあたっては、岡山労働局雇用環境・均等室(P64)が応援します。

## 岡山県内の「くるみん」マーク認定企業

令和2年3月31日現在

|    | 企業名               | 所在地<br>(市区町村) | 認定を受けた年                 |
|----|-------------------|---------------|-------------------------|
| 1  | 生活協同組合 おかやまコープ    | 岡山市           | 2007年 2019年(プラチナ)       |
| 2  | 株式会社DNPイメージングコム   | 岡山市           | 2007年                   |
| 3  | 株式会社山陽新聞社         | 岡山市           | 2008年 2016年             |
| 4  | 株式会社岡山高島屋         | 岡山市           | 2009年 2011年 2015年(プラチナ) |
| 5  | カバヤ食品株式会社         | 岡山市           | 2009年                   |
| 6  | 株式会社イデアス          | 玉野市           | 2009年 2012年             |
| 7  | 社会福祉法人愛誠会         | 新見市           | 2009年                   |
| 8  | セロリー株式会社          | 岡山市           | 2010年                   |
| 9  | 共和機械株式会社          | 津山市           | 2010年 2013年             |
| 10 | 一般財団法人操風会岡山旭東病院   | 岡山市           | 2010年 2016年(プラチナ)       |
| 11 | 株式会社岡山村田製作所       | 瀬戸内市          | 2010年                   |
| 12 | 国立大学法人 岡山大学       | 岡山市           | 2010年 2015年             |
| 13 | 株式会社トマト銀行         | 岡山市           | 2011年                   |
| 14 | 岡山医療生活協同組合        | 岡山市           | 2011年                   |
| 15 | 倉敷化工株式会社          | 倉敷市           | 2011年                   |
| 16 | オーエヌ工業株式会社        | 津山市           | 2012年                   |
| 17 | 株式会社サンキョウ-エンビックス  | 岡山市           | 2012年 2015年 2017年       |
| 18 | 社会医療法人清風会         | 津山市           | 2013年                   |
| 19 | 片山工業株式会社          | 井原市           | 2013年                   |
| 20 | 株式会社両備システムズ       | 岡山市           | 2014年                   |
| 21 | 株式会社スライブインターナショナル | 岡山市           | 2015年                   |
| 22 | 医療法人萌生会 国定病院      | 浅口郡里庄町        | 2015年                   |
| 23 | 株式会社ハートサプライ       | 岡山市           | 2015年                   |
| 24 | 株式会社中国銀行          | 岡山市           | 2015年                   |
| 25 | 岡山スバル自動車株式会社      | 岡山市           | 2015年                   |
| 26 | 医療法人淳和会 長谷川記念病院   | 新見市           | 2015年                   |
| 27 | 学校法人 川崎学園         | 倉敷市           | 2015年                   |
| 28 | 株式会社天満屋           | 岡山市           | 2015年                   |
| 29 | 医療法人敬和会 近藤病院      | 真庭市           | 2016年                   |
| 30 | 一般財団法人 倉敷成人病センター  | 倉敷市           | 2016年                   |
| 31 | 倉敷地所株式会社          | 倉敷市           | 2016年                   |
| 32 | 株式会社NICS          | 玉野市           | 2016年                   |
| 33 | 有限会社 ケア・ワン        | 倉敷市           | 2016年                   |
| 34 | 両備ホールディングス株式会社    | 岡山市           | 2016年                   |
| 35 | 株式会社エムズ・ユー        | 岡山市           | 2016年 2019年             |
| 36 | 医療法人社団良友会         | 岡山市           | 2017年                   |

|    | 企業名             | 所在地<br>(市区町村) | 認定を受けた年 |
|----|-----------------|---------------|---------|
| 37 | 株式会社 キャン        | 岡山市           | 2017年   |
| 38 | 社会福祉法人 明光会      | 浅口市           | 2017年   |
| 39 | 株式会社 クラビズ       | 倉敷市           | 2018年   |
| 40 | 株式会社 ジョンプル      | 倉敷市           | 2018年   |
| 41 | 倉敷木材 株式会社       | 倉敷市           | 2018年   |
| 42 | 株式会社 岡山情報処理センター | 岡山市           | 2019年   |
| 43 | 株式会社 ハローズ       | 都窪郡早島町        | 2019年   |
| 44 | 一般財団法人 共愛会      | 苫田群鏡野町        | 2019年   |
| 45 | セリオ 株式会社        | 岡山市           | 2019年   |
| 46 | 株式会社 天満屋ストア     | 岡山市           | 2019年   |
| 47 | 株式会社 シーズ        | 岡山市           | 2019年   |
| 48 | 株式会社 ラーンズ       | 岡山市           | 2019年   |
| 49 | 株式会社 グロップ       | 岡山市           | 2020年   |

「くるみん」認定企業の主な取組は、岡山労働局ホームページをご覧ください。

<http://okayama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

で検索 



## 2 女性活躍推進法

女性の個性と能力が十分発揮できる社会を実現するため、女性活躍推進法に基づき、労働者数301人以上の企業は女性が能力を高めつつ継続就業できる職場環境のための行動計画の策定・届出及び公表・周知が義務となっています。（令和4年4月からは対象企業が101人以上に拡大されます。）

岡山県内企業の行動計画策定状況（令和2年3月末現在）

| 企業規模            | 届出数  | 届出割合 |
|-----------------|------|------|
| 301人以上の企業       | 219社 | 100% |
| 101人以上300人以下の企業 | 25社  | 4.7% |
| 100人以下の企業       | 62社  |      |

### 企業の行動計画策定・実施の流れ

#### 状況把握 課題分析

- ・女性の活躍状況を把握、課題を分析。  
ex 女性の採用割合、管理職の割合

#### 行動計画の策定 行動計画の社内周知・公表 行動計画を策定した旨の届出

- ・行動計画は社会周知と外部（インターネット）に公表。
- ・行動計画策定届を労働局へ届出

#### 取組の実施、効果の測定

- 取組の実施状況を点検・評価し、次期の行動計画に反映。

### 女性の活躍に関する情報の公表について

女性の活躍に関する状況（管理職の割合、男女の平均勤続年数、平均残業時間等）について、求職者が簡単に閲覧できるよう女性の活躍推進データベース（<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>）に公表してください。

## 行動計画の策定例

★数値目標を行動計画に盛り込みましょう。

### (株)〇〇〇 行動計画 (例)

- |   |      |  |
|---|------|--|
| 1 | 計画期間 | 令和〇年〇月〇日～令和〇年〇月〇日  |
| 2 | 内 容  | 目標 1 女性管理職を〇人に増やす<br>対策<br>・意欲と能力のある女性の積極的発掘と、人材の育成研修への参加<br>目標 2 労働者の各月の平均残業時間を〇時間以下とする<br>対策<br>・部署ごとの残業時間を把握、検証する。<br>残業が一定時間数を超える労働者及び上司への通知・指導。 |

## 事業主の認定について

一定の要件を満たせば、申請により事業主は労働局長の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品などに付すことができ、企業のイメージアップを図ることができます。



「えるぼし」認定マーク



プラチナ「えるぼし」認定マーク

### 岡山県内の「えるぼし」マーク認定企業

令和2年3月31日現在

|                    |
|--------------------|
| 株式会社キャン            |
| 株式会社ストライプインターナショナル |
| 株式会社ラーンズ           |
| 株式会社天満屋            |
| 株式会社両備システムズ        |
| 株式会社はるやまホールディングス   |
| 生活協同組合 おかやまコープ     |

女性活躍推進法に基づく行動計画策定等については岡山労働局雇用環境・均等室(P64)が応援します。詳しくは厚生労働省HP検索窓「女性活躍推進」で検索してください。



## お父さんも、育児休業がとれます！

子育てをしたくても、仕事が忙しくて  
子どもに関わることができない！というお父さんへ

育児休業は、男性・女性を問わず、子どもが満1歳（一定の場合には1歳2か月あるいは1歳6か月）になるまでの希望する期間とることができる制度です。  
一定の場合のみ子が2歳になるまで再延長できます。（平成29年10月1日施行）

**Q** 育児休業制度なんて、うちの会社にはないんだけど？

**A** 育児休業は、法律に基づき労働者が請求できる権利です。仮に勤務先の就業規則等に規定がない場合でも、申出をすれば休業することができます。



**Q** 育児休業を取ったら、会社を辞めさせられるのでは？

**A** 育児休業を理由とした解雇その他不利益な取扱は禁止されています。(P26)



**Q** 妻が専業主婦でも、夫の自分が育児休業をとれるのか？

**A** 妻が専業主婦であっても夫も育児休業がとれます。また、父母がともに育児休業をとる場合、育児休業取得可能期間は子が1歳2か月に達するまでとなります。（パパ・ママ育休プラス）

さらに妻が出産後8週間以内に父親が育児休業をとった場合特例として、再度育児休業がとれます。

子どもや家族とのよい関係づくりの第一歩として、子どもが生まれたら、まずは5日間でも休むことから始めてみませんか？

## 事業主の方へ

育児休業を取りたいと考えている男性社員は結構います。トップを含め、職場の理解向上に努めましょう。

M E M O

A series of horizontal dashed lines for writing, arranged in a single column within a rounded rectangular border.

M E M O

A series of horizontal dashed lines for writing, arranged in a single column within a rounded rectangular border.

子育てとの両立を  
支援する法律・制度



# 1 妊娠したとき

## 危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3）

使用者は、危険有害業務の就業制限として、母性保護の見地から、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（妊産婦）を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはなりません。また、妊産婦以外の女性についても、妊娠、出産機能に有害な業務への就業が禁止されています。（表①参照）

なお、表②の化学物質を取り扱う作業場では、妊娠の有無や年齢などにかかわらず、女性労働者を表③の各業務に就かせることが禁止されています。

妊産婦等の就業制限の業務

- × 就かせてはならない業務
- △ 申し出た場合に限り就かせてはならない業務
- 就かせても差し支えない業務

表①

| 女性労働基準規則第2条、3条   |           |      | 就業制限の内容                                 |    |        | 女性労働基準規則第2条、3条                                  |   |   | 就業制限の内容 |    |        |
|--|-----------|------|---|----|--------|---|---|---|---------|----|--------|
|  |           |      | 妊婦                                      | 産婦 | その他の女性 |   |   |   | 妊婦      | 産婦 | その他の女性 |
| 次の重量以上の重量物を取り扱う業務  |           |      | ×                                       | ×  | ×      | 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務        |   |   | ×       | △  | ○      |
| 年 齢  | 重量（単位：kg） |      |   |    |        | 動力により駆動されるプレス機械、シャワー等を用いて行う厚さが8ミリメートル以上の鋼板加工の業務 |   |   | ×       | △  | ○      |
|  | 断続作業      | 継続作業 |   |    |        | 岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務                       |   |   | ×       | △  | ○      |
| 満16歳未満   | 1 2       | 8    |   |    |        | 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務            |   |   | ×       | ○  | ○      |
| 満16歳以上<br>満18歳未満   | 2 5       | 1 5  |   |    |        | 高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務   |   |   | ×       | ○  | ○      |
| 満18歳以上   | 3 0       | 2 0  | 足場の組立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。） |    |        | ×   | △ | ○ |         |    |        |
| ボイラーの取扱いの業務  |           |      | ×                                       | △  | ○      | 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務                       |   |   | ×       | △  | ○      |
| ボイラーの溶接の業務   |           |      | ×                                       | △  | ○      | 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務                      |   |   | ×       | △  | ○      |
| つり上げ荷重が5トン以上のクレーン若しくはデリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務   |           |      | ×                                       | △  | ○      | 多量の高熱物体を取り扱う業務                                  |   |   | ×       | △  | ○      |
| 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務   |           |      | ×                                       | △  | ○      | 著しく暑熱な場所における業務                                  |   |   | ×       | △  | ○      |
| クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務（2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。）  |           |      | ×                                       | △  | ○      | 多量の低温物体を取り扱う業務                                  |   |   | ×       | △  | ○      |
| 動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務   |           |      | ×                                       | △  | ○      | 著しく寒冷な場所における業務                                  |   |   | ×       | △  | ○      |
| 直径が25センチメートル以上の丸のご盤（横切丸のご盤及び自動送り装置を有する丸のご盤を除く。）又はこの車の直径が75センチメートル以上の帯のご盤（自動送り装置を有する帯のご盤を除く。）に木材を送給する業務 |           |      | ×                                       | △  | ○      | 異常気圧下における業務                                     |   |   | ×       | △  | ○      |
| 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務   |           |      | ×                                       | △  | ○      | さく岩機、鉚打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務               |   |   | ×       | ×  | ○      |

表②

| 特定化学物質障害予防規則の適用を受けるもの |                                     |                        |
|-----------------------|-------------------------------------|------------------------|
| 物質名                   | 管理濃度                                |                        |
| 1                     | 塩素化ビフェニル (PCB)                      | 0.01mg/m <sup>3</sup>  |
| 2                     | アクリルアミド                             | 0.1mg/m <sup>3</sup>   |
| 3                     | エチルベンゼン                             | 20ppm                  |
| 4                     | エチレンジイミン                            | 0.05ppm                |
| 5                     | エチレンオキシド                            | 1ppm                   |
| 6                     | カドミウム化合物                            | 0.05mg/m <sup>3</sup>  |
| 7                     | クロム酸塩                               | 0.05mg/m <sup>3</sup>  |
| 8                     | 五酸化バナジウム                            | 0.03mg/m <sup>3</sup>  |
| 9                     | 水銀およびその無機化合物(硫化水銀を除く)               | 0.025mg/m <sup>3</sup> |
| 10                    | 塩化ニッケル(Ⅱ)(紛状のものに限る)                 | 0.1mg/m <sup>3</sup>   |
| 11                    | スチレン                                | 20ppm                  |
| 12                    | テトラクロロエチレン(パークロルエチレン)               | 50ppm                  |
| 13                    | トリクロロエチレン                           | 10ppm                  |
| 14                    | 砒素化合物(アルシンと砒化ガリウムを除く)               | 0.003mg/m <sup>3</sup> |
| 15                    | ペータープロピオラクトン                        | 0.5ppm                 |
| 16                    | ペンタクロルフェノール(PCP)およびそのナトリウム塩         | 0.5mg/m <sup>3</sup>   |
| 17                    | マンガン(注)マンガン化合物は対象となりません。            | 0.2mg/m <sup>3</sup>   |
| 鉛中毒予防規則の適用を受けるもの      |                                     |                        |
| 物質名                   | 管理濃度                                |                        |
| 18                    | 鉛およびその化合物                           | 0.05mg/m <sup>3</sup>  |
| 有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの   |                                     |                        |
| 物質名                   | 管理濃度                                |                        |
| 19                    | エチレングリコールモノエチルエーテル(セロソルブ)           | 5ppm                   |
| 20                    | エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート(セロソルブアセテート) | 5ppm                   |
| 21                    | エチレングリコールモノメチルエーテル(メチルセロソルブ)        | 0.1ppm                 |
| 22                    | キシレン                                | 50ppm                  |
| 23                    | N, N-ジメチルホルムアミド                     | 10ppm                  |
| 24                    | トルエン                                | 20ppm                  |
| 25                    | 二硫化炭素                               | 1ppm                   |
| 26                    | メタノール                               | 200ppm                 |

※1 平成26年11月1日から、スチレン、テトラクロロエチレン、トリクロロエチレンが有機溶剤中毒予防規則の措置対象物質から特定化学物質障害予防規則の措置対象物質となりました。

※2 カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体は対象となりません。

表③

| 女性労働基準規則第2条   | 女性労働者の就業の可否 |
|---|-------------|
| <p>労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第3管理区分」(作業場所の気中の有害物質の濃度の平均が、管理濃度を超える状態)となった屋内作業場でのすべての業務</p> <p>※3 表②の3.11~13、19~26の物質を含む混合物について有機則の規定(3.11~13については特化則において準用する有機則の規定)に基づき作業環境測定を行う場合は、当該混合物として評価を行います。作業環境測定及び評価の結果、第3管理区分に区分された屋内作業場における業務については、各物質の測定値がその物質の管理濃度以下であっても女性労働者を就労させてはいけません。</p> | 就業禁止<br>×   |
| タンク、船倉内などで規制対象の化学物質を取り扱う業務で、呼吸用保護具の着用が義務づけられている業務   | 就業禁止<br>×   |



## 軽易な業務への転換（労働基準法第65条第3項）

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

## 時間外労働、休日労働、深夜業等の禁止（労働基準法第66条）

使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働、深夜業をさせてはなりません。

また、変形労働時間制がとられる場合においても、妊産婦が請求した場合には、1日8時間及び1週間40時間の法定労働時間を超えて労働させてはなりません。

## 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

（男女雇用機会均等法第12条、第13条）

- 事業主は、雇用する女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

### 保健指導又は健康診査の受診のために確保しなければならない回数

|          |                             |       |
|----------|-----------------------------|-------|
| 妊娠中      | 妊娠23週まで                     | 4週に1回 |
|          | 妊娠24週から35週まで                | 2週に1回 |
|          | 妊娠36週から出産まで                 | 1週に1回 |
|          | *医師等の指示が異なる指示をした場合は、その指示による |       |
| 産後（1年以内） | 医師等の指示による                   |       |

- 指導事項を守るための措置  
事業主は、その雇用する女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。
- 事業主が講ずべき母性健康管理上の措置

### 事業主が講ずべき措置内容

|                     | 事業主が講ずべき措置             |  |
|---------------------|------------------------|--|
|                     | 医師等により指導を受けた場合         | 医師等により具体的指導がない場合（又は不明確な場合）                   |
| 妊娠中の通勤緩和            | 時差通勤、勤務時間の短縮等の必要な措置    | 担当医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある           |
| 妊娠中の休憩に関する措置        | 休憩時間の延長、休憩の回数増加等の必要な措置 |  |
| 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置 | 指導に基づき、作業の制限、休業等の必要な措置 | 担当医師等と連絡をとり、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講ずる必要がある |

- 事業主がその雇用する妊娠中及び出産後の女性労働者に対し、母性健康管理上必要な措置を適切に講ずるため「母性健康管理指導事項連絡カード」(P17～18参照)の利用に努めるものとなっています。

### 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た（母性健康管理指導事項連絡カードが提出された）場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。
- 本措置の対象期間は、令和2年5月7日～令和3年1月31日です。

### 妊娠・出産・母性健康管理上の措置を利用したことを理由とするハラスメント防止対策 (男女雇用機会均等法第11条の2)

事業主は、職場において妊娠・出産、母性健康管理上の措置を利用したこと等に関して、就業環境を害する行為（ハラスメント）を防止するための措置を講じなければなりません。

具体的には、ハラスメントがあってはならない旨の周知・啓発、相談窓口の設置及び相談への対応等が義務付けられています。

<典型例>

- ・ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」といわれた。
- ・ 上司・同僚から「あなたが妊娠したせいで、周りが迷惑している」と繰り返し、継続的に言われ、出勤するのがつらい。

(表)  
母性健康管理指導事項連絡カード\*

平成 年 月 日

事業主 殿

医療機関等名 .....

医師等氏名 ..... 印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

1 氏名等

|    |  |      |   |       |   |   |   |
|----|--|------|---|-------|---|---|---|
| 氏名 |  | 妊娠週数 | 週 | 分娩予定日 | 年 | 月 | 日 |
|----|--|------|---|-------|---|---|---|

2 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

| 症 状 等                               |                   | 指導項目                 | 標 準 措 置                                   |
|-------------------------------------|-------------------|----------------------|---|
| つわり                                 | 症状が著しい場合          |                      | 勤務時間の短縮                                   |
| 妊娠悪阻                                |                   |                      | 休業（入院加療）                                  |
| 妊婦貧血                                | Hb9g/dl以上11g/dl未満 |                      | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                      |
|                                     | Hb9g/dl未満         |                      | 休業（自宅療養）                                  |
| 子宮内胎児発育遅延                           | 軽 症               |                      | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                      |
|                                     | 重 症               |                      | 休業（自宅療養又は入院加療）                            |
| 切迫流産（妊娠22週未満）                       |                   |                      | 休業（自宅療養又は入院加療）                            |
| 切迫早産（妊娠22週以後）                       |                   |                      | 休業（自宅療養又は入院加療）                            |
| 妊 娠 浮 腫                             | 軽 症               |                      | 負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮 |
|                                     | 重 症               |                      | 休業（入院加療）                                  |
| 妊 娠 蛋 白 尿                           | 軽 症               |                      | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮      |
|                                     | 重 症               |                      | 休業（入院加療）                                  |
| 妊娠高血圧症候群<br>（妊娠中毒症）                 | 高血圧が見られる場合        | 軽 症                  | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮      |
|                                     |                   | 重 症                  | 休業（入院加療）                                  |
|                                     | 高血圧に蛋白尿を伴う場合      | 軽 症                  | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮      |
|                                     |                   | 重 症                  | 休業（入院加療）                                  |
| 妊娠前から持っている病気<br>（妊娠により症状の悪化が見られる場合） | 軽 症               | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 |   |
|                                     | 重 症               | 休業（自宅療養又は入院加療）       |   |

(裏)

| 症 状 等                            |                        | 指 導 項 目  | 標 準 措 置   |
|----------------------------------|------------------------|----------|---|
| 妊 娠 中<br>に か か<br>り や す<br>い 病 気 | 静 脈 瘤 <sup>しゆうまく</sup> | 症状が著しい場合 | 長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になったの休憩                         |
|                                  | 痔 <sup>し</sup>         | 症状が著しい場合 |   |
|                                  | 腰 痛 症                  | 症状が著しい場合 | 長時間の立仕事、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限                        |
|                                  | 膀 膵 炎 <sup>ぼうぶ</sup>   | 軽 症      | 負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限                 |
| 重 症                              |                        | 休業(入院加療) |   |
| 多胎妊娠(胎)                          |                        |          | 必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮<br>多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要 |
| 産 後 の 回 復 不 全                    |                        | 軽 症      | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                                      |
|                                  |                        | 重 症      | 休業(自宅療養)  |

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

|  |
|--|
|  |
|--|

3 上記2の措置が必要な期間(当面の予定期間に○を付けてください。)

|                    |  |
|--------------------|--|
| 1 週間 ( 月 日 ~ 月 日 ) |  |
| 2 週間 ( 月 日 ~ 月 日 ) |  |
| 4 週間 ( 月 日 ~ 月 日 ) |  |
| その他 ( )            |  |

4 その他の指導事項(措置が必要である場合は○を付けてください。)

|              |  |
|--------------|--|
| 妊娠中の通勤緩和の措置  |  |
| 妊娠中の休憩に関する措置 |  |

[記入上の注意]

- (1) 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入ください。
- (2) 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入ください。

### 指 導 事 項 を 守 る た め の 措 置 申 請 書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成 年 月 日

所属.....

氏名.....印

事 業 主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入して下さい。

## 2 産前・産後

### 産前産後の休業（労働基準法第65条）

使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、就業させてはなりません。また、産後8週間を経過しない女性を就業させてはなりません、ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

### 産前産後の休業期間とその後30日間の解雇禁止（労働基準法第19条）

使用者は、産前産後による休業の期間及びその後30日間は、解雇することはできません。

### 定年・退職及び解雇に係る女性労働者に対する差別の禁止

（男女雇用機会均等法第6条・第9条）

事業主は、労働者の退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、労働者の性別を理由として、差別的取扱をしてはなりません。また、就業規則、労働協約などに女性労働者が婚姻、妊娠、出産したことを退職理由とする旨を定めることも禁止されています。さらに、女性労働者の婚姻、妊娠、出産、母性健康管理措置、母性保護措置（産前産後休業含む）、妊娠や出産に起因する能率低下等を理由に解雇その他の不利益取扱いをすることもできません。

○妊娠・出産等を理由として不利益取扱いを行うとは…

男女雇用機会均等法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産等の事由と不利益な取扱いとの間に因果関係があることを言います。妊娠・出産等の事由から1年以内に不利益取扱いを行った場合は、原則として、妊娠・出産等を理由としていると判断し、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。

〈例外1〉

業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、

○業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合 はそれも加味

EX.

- ・経営状況の悪化が理由である場合：不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況にあった上で、不利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である 等

- ・本人の能力不足等が理由である場合：妊娠等の事由の発生前から能力不足等が問題とされており、不利益取扱いの内容・程度が能力不足等の状況と比較して妥当で、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込みがない 等

#### 〈例外2〉

- 労働者が当該取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

#### EX.

- ・本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在する場合：契機となった事由や取扱いによる有利な影響（労働者の求めに応じて業務量が軽減されるなど）があって、それが不利な影響を上回り、不利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で応じるかどうかを決められた 等

#### 出産手当金

健康保険の被保険者に対して産前産後の休業期間中の生活費として支給される制度です。休業期間中の給与が無給の場合は、給与の標準報酬日額の3分の2相当が支給され、有給でも給与額が正規の標準報酬日額の3分の2より少なければその差額が支給されます。

くわしくは各会社の人事・総務、健康保険組合、または年金事務所に問い合わせ下さい。

#### (家族) 出産育児一時金

健康保険の被保険者若しくは、被扶養者が分娩した場合に、子ども1人について42万円支給される制度です。妊娠85日以上なら、流産、死産でも支給されます。また、国民健康保険に加入している場合も支給されます。

くわしくは各会社の人事・総務、健康保険組合、年金事務所、または各市町村の国民健康保険担当課に問い合わせ下さい。

#### 産前産後休業期間の社会保険料の免除

産前産後休業期間について、健康保険・厚生年金保険の保険料は事業主の申出により、被保険者分及び事業主分とも徴収されません。被保険者から産前産後休業取得の申出があった場合、事業主が手続きを行います。免除期間中も被保険者資格に変更はなく、将来、年金額を計算する際は、保険料を納めた期間として取り扱われます。

くわしくは、各会社の人事・労務、健康保険組合、または年金事務所に問い合わせ下さい。

### 3 育児休業

#### 育児休業の対象となる労働者（育児・介護休業法第2条、5条、6条）

育児休業をすることができるのは、原則として1歳に満たない子（特別養子縁組のための養育期間にある子等、法律上の子に準ずる者を含む）を養育する男女労働者です。ただし、次の労働者は対象になりません。

- ア 日々雇い入れられる労働者
- イ 次のうち労使協定で育児休業ができない者として定められた労働者
  - ・ 勤続1年未満の者
  - ・ 申出の日から1年以内に退職することが明らかな者
  - ・ 週の所定労働日数が2日以下の者

#### パートタイマーも対象となりますか？

パートタイマーなどの名称で働いていたり、1日の労働時間が通常より短い方であっても、期間の定めのない労働契約の下で働いている場合は、この法律に基づく育児休業及び介護休業の対象になります。

期間を定めて雇用される者は、申出時点において、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができます。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- ② 子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

#### 育児休業の期間（育児・介護休業法第5条、9条）

育児休業をすることができる期間は、原則として子どもが出生した日から子どもが1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。

次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達した日の翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。

- ① 育児休業に係る子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合。
- ② 1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合。

ただし、1歳6か月までの育児休業ができるのは、子が1歳に達する日まで育児休業をしている労働者が引き続いて休業するか、または、子が1歳に達する日まで育児休業をしている配偶者と交替して休業するいずれかの場合に限られます。子が1歳に達する日において両親とも育児休業をしていない場合は、認められません。

また、1歳6か月以降も、保育園に入れられないなどの場合には、会社に申し出ることにより育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。（平成29年10月1日施行）

### 1歳を超えても育児休業が認められる場合とは？

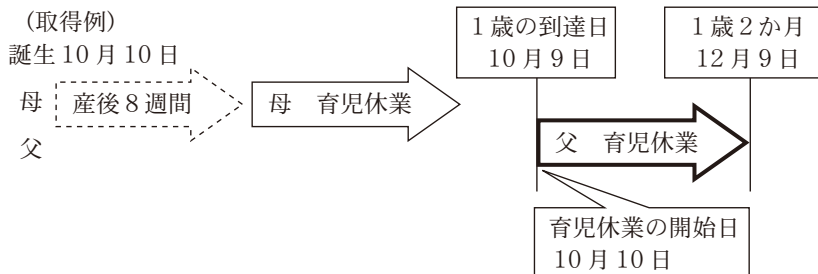
- ・原則として保育所へ申し込みを行っているが、市町村から少なくとも、子が1歳（又は1歳6か月）に達する日の翌日において保育が行われない旨の通知がなされている場合。
- ・育児休業に係る子のもう一人の親である者であって、1歳（又は1歳6か月）に達する日後の期間について常態として子の養育を行う予定であった者が、死亡、負傷、離婚等により子を養育することができなくなった場合。

## 両親ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育休プラス）

父母ともに育児休業を取得した場合、育児休業の対象となる子の年齢が、原則1歳までから原則1歳2か月までに延長されます。ただし、育児休業が取得できる期間については、これまでどおり、1年間（女性の場合は誕生日以後の産前・産後休業期間を含む。）です。

特例の対象となるためには、配偶者が子の1歳の誕生日以前の何れかの日において育児休業をしていることが要件となります。ただし、以下の育児休業については特例の対象になりません。

- ①本人の育児休業の開始予定日が子の1歳の誕生日よりも後である場合
- ②本人の育児休業の開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合



## 育児休業の申出（育児・介護休業法第5条、6条）

### ○ 申出の方法

労働者は休業の開始日及び終了日等の一定事項を記載した書面（育児休業申出書）を事業主に提出します。事業主は育児休業の申出を受けた旨、休業開始予定日及び終了予定日、申出を拒む場合はその旨、その理由を書面で通知しなければなりません。

### ○ 申出の回数

特別の事情がない限り1人の子どもにつき1回であり、申し出ることのできる休業は連続した一まとまりの期間の休業です。ただし子の出生後8週間以内に取得した最初の育児休業は1回にカウントしません。また、1歳から1歳6か月、1歳6か月から2歳までの育児休業の申出は、別にカウントされます。

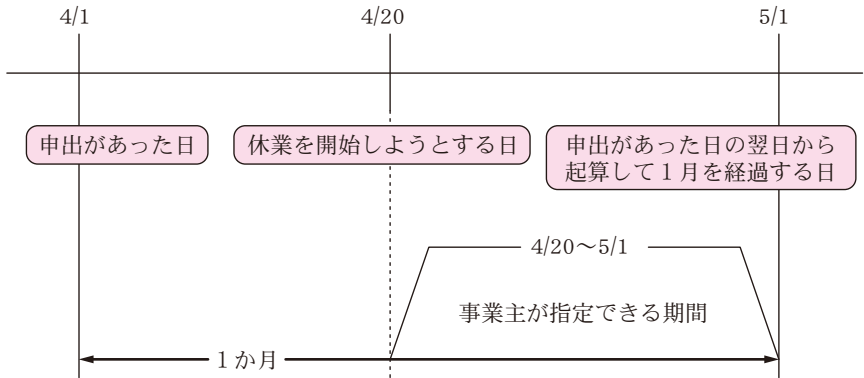


期間を定めて雇用される労働者が育児休業をする場合、現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。

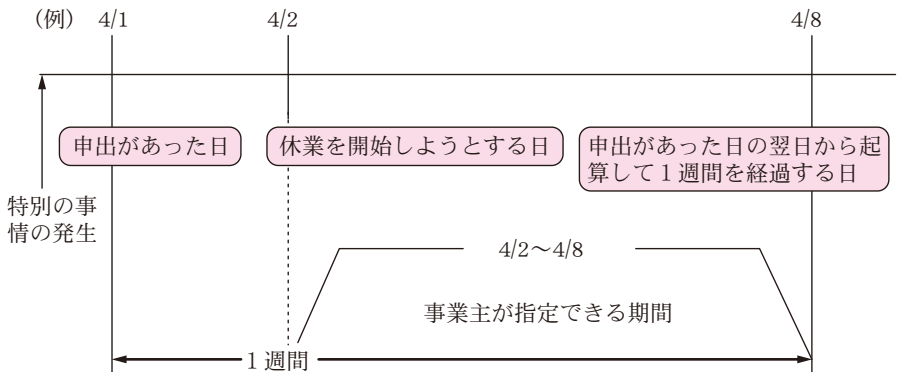
○ 申出の期限

ア 希望どおりの日から休業するためには、原則として休業開始予定日の1か月前までに事業主に申し出ることが必要です。申出が遅れた場合、事業主は休業開始予定日以降申出の日の翌日から起算して1か月を経過する日までの間で休業を開始する日を指定することができます。

(例)



イ 特別の事情がある場合は、休業開始予定日の1週間前までに事業主に申し出ることが必要です。申出が遅れた場合、事業主は休業開始予定日以降申出の日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間で休業を開始する日を指定することができます。特別の事情とは、出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等です。



## ○ 事業主による休業開始日の指定

労働者の申出が遅れた場合、事業主は一定の期間の間で休業を開始する日を指定することができます。その場合、原則として申出があった日の翌日から起算して3日以内に休業開始指定日を記載した書面を労働者に交付しなければなりません。

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短く、指定に間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません。

## ○ 1歳以降の育児休業を希望どおりの日から取得するための申出の期限

- ・ 1歳6か月までの休業については、子の1歳の誕生日の2週間前まで
- ・ 2歳までの休業については、子の1歳6か月到達日の翌日の2週間前まで

## 育児休業の申出の撤回（育児・介護休業法第8条）

育児休業の開始前であれば、労働者は育児休業の申出を撤回することができます。ただし、その申出に係る子どもについては、特別の事情がない限り再び育児休業の申出をすることができません。

### 再び育児休業の申出をすることができる特別な事情とは？

- ・ 配偶者が死亡した場合
- ・ 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になった場合
- ・ 婚姻の解消等により配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなった場合
- ・ 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態となったとき
- ・ 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行なわれないとき

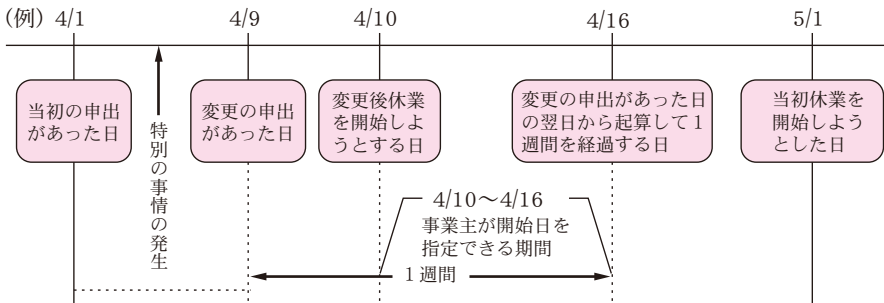
## 育児休業期間の変更（育児・介護休業法第7条）

### ○ 育児休業を開始する日の繰上げ変更

労働者は、特別の事情がある場合に1回に限り育児休業を開始する日を繰上げ変更することができます。希望どおりの日に繰上げ変更するには、変更後休業を開始しようとする日の1週間前までに変更の申出をする必要があります。申出が遅れた場合、事業主は、労働者が変更後休業を開始しようとする日以後変更の申出の日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間で休業を開始する日を指定することができます。

### 繰上げて変更することができる特別な事情とは？

- ・ 出産予定日前に子が出生した場合
- ・ 配偶者が死亡した場合
- ・ 配偶者が負傷、疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になった場合
- ・ 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなった場合
- ・ 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態となったとき。
- ・ 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行なわれないとき



### ○ 育児休業を終了する日の繰下げ変更

労働者は、当初の休業終了予定日の1か月前（1歳を超える休業の場合は2週間前）までに申し出ることにより、事由を問わず、1回限り、育児休業終了日を繰下げ変更し、育児休業の期間の変更をすることができます。回数は、子が1歳に達するまでの休業、1歳から1歳6か月までの休業、1歳6か月から2歳までの休業はそれぞれ別にカウントされます。

## 育児休業期間の終了（育児・介護休業法第9条）

育児休業期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。育児休業の開始前に子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったこととなります。

### ア 子を養育しないこととなった場合

- ・ 子の死亡
- ・ 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
- ・ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
- ・ 労働者の負傷、疾病等により子が1歳に達するまでの間（1歳6か月まで及び2歳までの育児休業をする場合には子が当該年齢に達するまでの間）子を養育できない状態となったこと

- イ 子が1歳に達した場合（1歳6か月まで及び2歳までの育児休業をする場合には子が当該年齢に達した場合）
- ウ 育児休業をしている労働者について産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合
- エ パパ・ママ育休プラス(P22)において休業の期間が1年に達した場合

### 不利益取扱いの禁止

(育児・介護休業法第10条、16条、16条の4、16条の7、16条の10、18条の2、20条の2、23条の2)

事業主は、労働者が育児休業や子の看護休暇、所定外労働の免除、短時間勤務、時間外労働・深夜業の制限の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることはできません。

#### 不利益な取扱いの典型例は？

- ・解雇すること
- ・期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ・あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、その回数を引き下げる  
こと
- ・退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ・自宅待機を命ずること
- ・労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること
- ・降格させること
- ・休業期間を超えて働かなかったものとして賃金、賞与の不利益な算定を行うこと
- ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ・不利益な配置の変更を行うこと
- ・就業環境を害すること

不利益取扱いの考え方は男女雇用機会均等法と同じです。P19を参考にしてください。

## 4 育児休業を利用しないとき又は終了したとき

### 育児時間 (労働基準法第67条)

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間とは別に、1日2回それぞれ少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができます。

### 子の看護休暇 (育児・介護休業法第16条の2)

小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人の場合は1年度において5日、2人以上の場合は10日を限度として、子の看護休暇を取得することができます。期間を定めて雇用される者や配偶者が専業主婦である労働者等も対象になります。(半日単位の取得可)

ただし、次の労働者は対象になりません。

ア 日々雇い入れられる労働者

イ 次のうち労使協定で子の看護休暇を取得できない者として定められた労働者

- ・勤続6か月未満の者
- ・週の所定労働日数が2日以下の者

#### 子の看護休暇とは？

子どもが病気やけがの際にその子の世話を行うため又は子に予防接種、健康診断を受けさせる労働者に対して与えられる休暇であり、年次有給休暇とは別に取得することができます。

「1年度において」の年度とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年4月1日から翌年3月31日となります。

※令和3年1月1日からは、育児・介護休業法の施行規則等の改正により、「時間単位」で取得することができます。

### 時間外労働の制限 (育児・介護休業法第17条)

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

ただし、次のような労働者は請求できません。

ア 日々雇い入れられる労働者

イ その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

### パートタイマーやアルバイトの方の時間外労働の制限の適用は？

パートタイマーやアルバイトの方についても、日々雇い入れられる者や引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者など、制度が適用にならない場合に該当しない限り、時間外労働の制限の権利が認められています。

## 所定外労働の免除（育児・介護休業法第16条の8）

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、その労働者を所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

ただし、次の労働者は対象になりません。

- ア 日々雇い入れられる労働者
- イ 次のうち労使協定で適用除外とされた労働者
  - ・雇用された期間が1年に満たない労働者
  - ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

### ○ 請求の方法

免除の請求は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1か月前までに書面等で行わなければなりません。

### ○ 所定外労働の免除の終了

所定外労働の免除は労働者の意思に関わらず、次の場合に終了します。

- ア 子どもを養育しないこととなった場合
  - ・子どもの死亡
  - ・子どもが養子の場合の離縁や養子縁組の取消
  - ・子どもが他人の養子となったこと等による同居の解消
  - ・労働者の負傷、疾病等により制限を終了しようとする日までの間、子どもを養育できない状態となったこと
- イ 子が3歳に達した場合
- ウ 所定外労働の免除を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

## 所定労働時間の短縮措置（育児・介護休業法第23条の1）

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが義務付けられます。

ただし次のような労働者は請求できません。

- ア 1日の所定労働時間が6時間以下の者
- イ 日々雇い入れられる労働者
- ウ 労使協定により適用除外とされた労働者

〈労使協定により適用除外とすることができる労働者とは〉

- ・勤続1年未満の者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ・業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

業務の性質又は実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務とは…

例えば、流れ作業方式による製造業務や交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務者を勤務態勢に組み込むことが困難な業務や、労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事できる労働者が著しく少ない業務等が育児・介護休業法に基づく指針に例示されています。

労使協定では対象外となる業務の範囲が客観的にわかるように具体的に定めることが必要です。指針に例示されている業務であっても、労使の工夫により、できる限り適用対象とすることが望ましいものです。

### ○ 短時間勤務の内容

- ・短時間勤務制度は1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。原則として6時間とは5時間45分から6時間までを許容する趣旨です。

〈3歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置〉

業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者として、労使協定により適用除外とされた労働者に対して、事業主は育児休業に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません。

始業時刻変更等の措置とは…

- ①フレックスタイム制
- ②始業又は終業時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤制度）
- ③3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

## 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置 (育児・介護休業法第24条の1)

事業主は以下の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じるよう努めなければなりません（事業主の義務になっているものを除きます）。

- ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの
  - ・ 始業時刻変更等の措置
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
  - ・ 育児休業に関する制度
  - ・ 始業時刻変更等の措置
- ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
  - ・ 育児休業に関する制度
  - ・ 所定外労働の制限に関する制度
  - ・ 短時間勤務制度
  - ・ 始業時刻変更等の措置

また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（事業主の義務となっている「子の看護休暇、介護休暇」及び「年次有給休暇」を除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置を講ずるよう努めなければなりません。（平成29年10月1日施行）

## 深夜業の制限（育児・介護休業法第19条）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する労働者が、その子どもを養育するため請求した場合において、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下では「深夜」といいます。）労働させてはなりません。

- 請求できない労働者
- ・ 日々雇い入れられる者
  - ・ 勤続1年未満の者
  - ・ 深夜においてその子どもを常態として保育できる16歳以上の同居の家族がいる労働者
  - ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
  - ・ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者



## ○ 請求方法

制限の請求は、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、開始の日及び終了の日、その他の事項を明らかにし、開始の1か月前までに書面でしなければなりません。この請求は何回でもすることができます。

## ○ 深夜業の制限の期間の終了

深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。

### ア 子どもを養育しないこととなった場合

- ・子どもの死亡
- ・子どもが養子の場合の離縁や養子縁組の取消
- ・子どもが他人の養子となったこと等による同居の解消
- ・労働者の負傷、疾病等により制限を終了しようとする日までの間、子どもを養育できない状態となったこと

### イ 子どもが小学校就学の始期に達した場合

### ウ 深夜業の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

## 労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法第26条）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、転勤により子の養育を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育の状況に配慮しなければなりません。転勤の配慮の対象となる労働者が養育する子には、小学生や中学生も含まれます。

## 再雇用特別措置等（育児・介護休業法第27条）

事業主は、妊娠、出産、育児を理由として退職した労働者に対し、必要に応じて、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければなりません。

### 再雇用特別措置とは？

退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置です。これは男性労働者についても対象となります。

## 育児休業、育児短時間勤務等の制度を申し出たことを理由とするハラスメント防止対策（育児・介護休業法第25条）

事業主は、職場において育児休業、育児短時間勤務等の育児・介護休業法上の制度の申出をしたこと等に関して、就業環境を害する行為（ハラスメント）を防止するための措置を講じなければなりません。

具体的には、ハラスメントがあってはならない旨の周知・啓発、相談窓口の設置及び相談への対応等が義務付けられています。

＜典型例＞

- ・上司に育児休業の相談をしたところ「男のくせに育児休業なんてあり得ない」といわれた。
- ・育児短時間勤務を取得したところ、上司・同僚から「自分だけ早く帰って、周りを考えていない」と繰り返し、継続的に言われ、出勤するのがつらい。

## 5 子どもを預けて働くとき等

### 保育所

#### ○ 保育所の基礎知識

##### ・認可保育所と認可外保育施設

保育所とは、乳幼児の保護者が仕事や病気などの理由で家庭での保育が困難な場合に保護者に代わって保育することを目的とした児童福祉施設です。

保育を行う施設には、認可保育所のほかに認可外保育施設があります。認可保育所は建物の大きさや園庭の広さ、保育士の数など都道府県等が条例で定める基準を満たし国や県・市町村が保育費用の一部を負担している施設です。それ以外を認可外保育施設と呼び、事業所内保育施設やベビーホテルなど（市町村の認可事業を除く）が含まれます。

##### ・公立認可保育所と私立認可保育所

認可保育所には公立と私立があります。公立保育所は市町村、私立保育所は社会福祉法人などが設置・運営しており、保育内容はどちらも児童福祉法や保育所保育指針ののっとり行われており、基本的な保育内容や保護者の負担する費用などはほとんど変わりません。

#### ○ 認可保育所の入所方法

住んでいる市町村の保育担当課に直接お問い合わせください。保育担当課には各保育所の所在地、保育時間、設備等が記載された資料が準備されています。

翌年4月に入所する子どもの入所申込時期は、秋から冬にかけて一斉に受け付ける自治体が多いですが、それ以外でも原則として申込みは、必要なときにいつでもできるようになっています。なお、認可保育所の利用に当たっては、市町村から保育の必要性の認定（標準時間・短時間）を受ける必要があります。

保育料は子どもの年齢や家庭の収入などによって決まりますが、自治体ごとに金額は違っています。また、多子世帯の保育料の軽減制度もありますが、自治体ごとに取扱いは違っています。なお、認可外保育施設への入所については、施設に直接お問い合わせください。

#### ○ 認可保育所で行っている保育サービス

##### ・延長保育

勤務時間や通勤時間等の関係で保育時間の延長を必要とする保護者のために、開所時間（概ね7:00～18:00）を超えたり、短時間認定児の保育時間を超えて延長をする制度です。

##### ・夜間保育

夜間働く保護者のために、夜遅くまで保育を行っている保育所もあります。

- ・休日保育

日曜、国民の祝日等の休日においても、就労、傷病等により家庭内で保育できない児童を保育する制度です。

- ・一時預かり

保育所に入所していない児童が対象で、保護者の病気や看護、育児疲れ、冠婚葬祭などのために、一時的に児童の世話が困難になった場合の保育サービスです。幼稚園など保育所以外で実施している所もあります。

## 「ももっこステーション」・地域子育て支援拠点事業

地域で子育てを支援する場所として、保育所、公民館、児童館、商店街の中などで子育て親子が気兼ねなく訪れ、相互に交流したり、育児不安等についての相談や子育てサークルの支援などの活動を行っている場所です。

## 病児保育

保護者が就労している場合等において、病院等で病気の子どもを一時的に保育したり、保育中に体調不良となった児童を引き続き保育所で保育する制度です。（施設によって異なりますが、乳児・幼児又は小学校に就学している児童が対象です。）

## 幼稚園

- 公立幼稚園と私立幼稚園

幼稚園は満3歳から小学校に入学する前の子どもが通う教育機関です。公立幼稚園は市町村、私立幼稚園は学校法人などが設置、運営しており、教育内容は公立、私立ともに幼稚園教育要領ののっとって行われています。

- 預かり保育

地域の実態や保護者のニーズに応じて、通常の教育時間終了後も引き続き園児を預かっている園もあります。

## 認定こども園

小学校就学前の子どもに対する幼児教育・保育を一体的に提供する施設であり、保護者の就労の有無にかかわらず利用できます。公立認定こども園は市町村が、私立認定こども園は学校法人や社会福祉法人などが設置・運営しています。

## 放課後児童クラブ（学童保育）

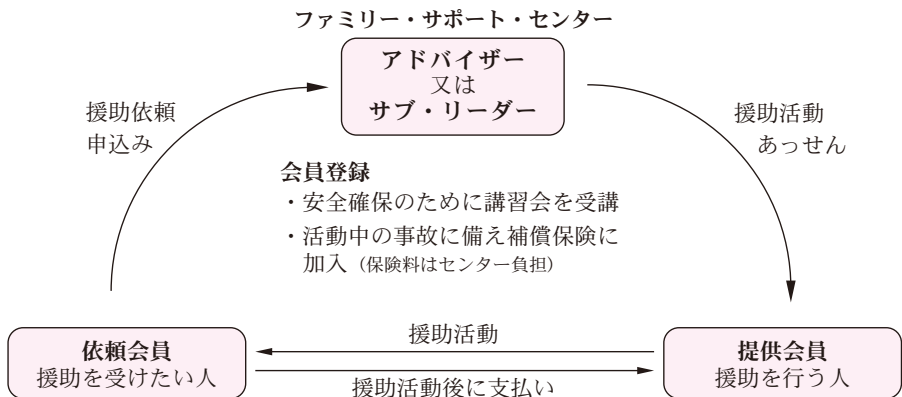
保護者が労働等により昼間家庭にいない小学生の児童に対し、放課後や夏休み・冬休みなどの長期間の休みに、安心して遊べる場や生活の場を提供しています。主に小学校の敷地内にある専用室や小学校の空き教室、児童館などを利用し、放課後児童支援員が育成支援を行っています。

## ファミリー・サポート・センター

### ○ ファミリー・サポート・センターとは

ファミリー・サポート・センターとは、地域において、児童の預かり等の援助を受けたい人と援助を行いたい人が会員となって、育児について助け合う会員組織です。会員間での主な援助内容は、保育施設の開所前や終了後の子どもの預かりや、保育施設までの送迎、放課後や行事の際の子どもの預かりなどとなっています。

### ○ ファミリー・サポート・センターのしくみ



## ショートステイ（宿泊：原則7日間）

保護者が病気や仕事などの理由で家庭での子どもの世話が一時的に難しくなった時に、児童養護施設等でお預かりしています。

☆市町村により実施状況が異なりますので、詳しくは、お住まいの市町村へお問い合わせください。

### ○なぜハラスメント対策が重要なのか

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

また、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント、性的指向・性自認に関する差別的言動や嫌がらせも社会的に注目されています。労働者にとって働きやすい職場環境づくりに向けて、企業として総合的な対策を講じるよう心がけましょう。

### ○ハラスメント対策のために事業主はどのようなことをすべきか？

事業主が必ず実施しなければならない雇用管理上講ずべき措置が、厚生労働大臣の指針に定められています。

|  | パワーハラスメントを防止するために講ずべき事項   | セクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき事項  | 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき事項  |
|--|---|---|--|
| <b>●事業主の方針の明確化及びその周知・啓発</b>                            |   |   |  |
| 1  | パワーハラスメントの内容、パワーハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること | セクシュアルハラスメントの内容、セクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること | 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容、否定的な言動がハラスメントの発生原因や背景になり得ること、ハラスメントがあつてはならない旨の方針、制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること |
| 2  | 行為者への厳正な対処方針、対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知・啓発すること                       |   |  |
| <b>●相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</b>                |   |   |  |
| 3  | 相談窓口をあらかじめ定め、周知すること   |   |  |
| 4  | 相談窓口担当が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること、また広く相談に対応すること                   |   |  |
| <b>●職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応</b>                     |   |   |  |
| 5  | 事実関係を迅速かつ正確に確認すること  |   |  |
| 6  | 事実確認後、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと                                  |   |  |
| 7  | 事実確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと   |   |  |
| 8  | 再発防止に向けた措置を講ずること  |   |  |
| <b>●併せて講ずべき措置</b>                                      |   |   |  |
| 9  | 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること                          |   |  |
| 10   | 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること  |   |  |
| <b>●職場における妊娠・出産・育児等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置</b> |   |   |  |
| 11   | 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること                 |   |  |

### ○職場におけるハラスメントを放置すると、どうなるのか？

職場におけるハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合があるなど双方にとって取り返しのつかない損失となることが少なくありません。職場での解決が思うようにいかない場合、被害者は事後に裁判に訴えるケースも出てきています。そのようなことにならないためにも、未然の防止対策が特に重要です。

また、職場におけるハラスメントに対して、国による勧告が行われることがあり、これに従わないときは、企業名等が公表される場合があります。

M E M O

A series of horizontal dashed lines for writing, arranged in a single column within a rounded rectangular border.



M E M O

A series of horizontal dashed lines for writing, arranged in a single column within a rounded rectangular border.

介護との両立を  
支援する法律・制度



# 1 介護休業

## 介護休業の対象となる労働者（育児・介護休業法第2条、11条、12条）

- 介護休業をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。
- ただし、次の労働者は対象になりません。
  - ア 日々雇い入れられる労働者
  - イ 次のうち労使協定で介護休業ができない者として定められた労働者
    - ・ 勤続1年未満の者
    - ・ 申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者
    - ・ 週所定労働日数が2日以下の労働者

### パートタイマーも対象となりますか？

パートタイマーなどの名称で働いていたり、1日の労働時間が通常より短い方であっても、期間の定めのない労働契約の下で働いている場合は、この法律に基づく介護休業の対象になります。

期間を定めて雇用される者は、申出時点において、次のいずれにも該当すれば、介護休業をすることができます。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- ② 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかでないこと。

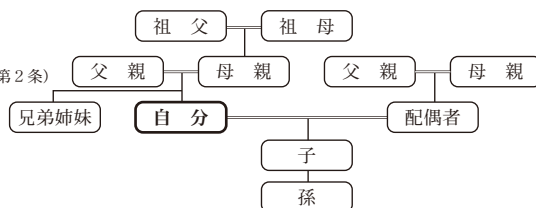
## ○ 対象家族

### (対象となる家族)

(育児介護休業法第2条第4号、規則第2条)

#### ※ 対象家族の範囲

「配偶者」「父母」「子」には、内縁関係にある配偶者や養父母、養子も含まれます。



## 介護休業の申出（育児・介護休業法第11条、12条）

## ○ 申出の方法

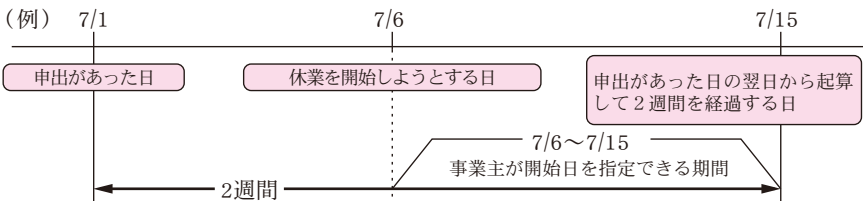
労働者は休業の開始日及び終了日等の一定事項を記載した書面（介護休業申出書）を事業主に提出します。事業主は介護休業の申出を受けた旨、休業開始予定日及び終了予定日、申出を拒む場合はその旨、その理由を書面で通知しなければなりません。

## ○ 申出の回数

特別の事情がない限り対象家族1人につき、3回まで。申し出ることのできる休業は連続した一まとまりの期間です。

## ○ 申出の期限

ア 希望どおりの日から休業するためには、原則として休業開始予定日の2週間前までに事業主に申し出ることが必要です。申出が遅れた場合、事業主は休業開始予定日以降申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間で休業を開始する日を指定することができます。



イ 労働者の申出が遅れた場合、事業主は一定の期間の間で休業を開始する日を指定することができます。その場合、原則として申出があった日の翌日から起算して3日以内に休業開始指定日を記載した書面を労働者に交付しなければなりません。

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短く、指定に間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません。

## 介護休業の期間（育児・介護休業法第15条）

介護休業の期間は、対象家族1人につき、3回まで、通算して93日を限度として、原則として労働者が申し出た期間です。

## 介護休業の申出の撤回（育児・介護休業法第14条）

介護休業の開始前であれば、労働者は介護休業の申出を撤回することができます。ただし、同じ対象家族について2回連続して撤回した場合には、それ以降の介護休業の申出については認められません。

## 介護休業期間の変更（育児・介護休業法第13条）

労働者は、当初の休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り、介護休業終了日を繰下げ変更し、介護休業の期間の変更をすることができます。

## 介護休業期間の終了（育児・介護休業法第15条）

介護休業期間は労働者の意思に関わらず次の場合に終了します。休業の開始前の場合は、休業申出はなかったものとみなされます。

ア 介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合

- ・対象家族の死亡
- ・離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
- ・労働者が負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態になったこと

イ 介護休業をしている労働者について産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

## 不利益取扱いの禁止

（育児・介護休業法第16条、第16条の7、第16条の10、18条の2、20条の2、23条の2）

事業主は、労働者が介護休業や勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、介護休暇申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることはできません。



## 2 介護休業を利用しないとき又は終了したとき

### 勤務時間の短縮等の措置（育児・介護休業法第23条）

事業主は、就業しながら要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、利用開始から3年以上の期間において、次のいずれかの方法による勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。措置は2回以上の利用ができる措置としなければなりません。

- ア 短時間勤務制度
  - ・1日の所定労働時間を短縮する制度
  - ・週又は月の所定労働時間を短縮する制度
  - ・週又は月の所定労働日数を短縮する制度
  - ・労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
- イ フレックスタイム制
- ウ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- エ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

### 所定外労働の制限（育児・介護休業法第16条の9）

事業主は要介護状態にある家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。要介護状態にある対象家族がいる限り、回数や期間の制限なく請求できます。

ただし、次のような労働者は請求できません。

- ア 日々雇い入れられる労働者
- イ 勤続1年未満の者
- ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

### 時間外労働の制限（育児・介護休業法第18条）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

ただし、次のような労働者は請求できません。

- ア 日々雇い入れられる労働者
- イ 勤続1年未満の者
- ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

### パートタイマーやアルバイトの方の時間外労働の制限の適用は？

パートタイマーやアルバイトの方についても、日々雇い入れられる者や引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者など、制度が適用にならない場合に該当しない限り、時間外労働の制限の権利が認められています。

## 深夜業の制限（育児・介護休業法第20条）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合において、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間(以下では「深夜」といいます。)労働させてはなりません。

### ○ 請求できない労働者

- ・ 日々雇い入れられる者
- ・ 勤続1年未満の者
- ・ 深夜においてその対象家族を常態として介護できる16歳以上の同居の家族がいる労働者
- ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ・ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

### ○ 請求方法

制限の請求は、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、開始の日および終了の日、その他の事項を明らかにし、開始の1か月前までに書面で行わなければなりません。

### ○ 深夜業の制限の期間の終了

深夜業の制限の期間は、労働者の意思に関わらず次の場合に終了します。

#### ア 対象家族を介護しないこととなった場合

- ・ 対象家族の死亡
- ・ 離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族との親族関係の消滅
- ・ 労働者の負傷、疾病等により制限を終了しようとする日までの間、対象家族を介護できない状態となったこと

#### イ 深夜業の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

## 介護休暇（育児・介護休業法第16条の5、第16条の6）

要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人の場合には1年度において5日、2人以上の場合は10日を限度として、介護休暇を取得することができます。（半日単位の取得可）

ただし、次の労働者は対象になりません。

- ア 日々雇い入れられる労働者
- イ 次のうち労使協定で介護休暇を取得できない者として定められた労働者
  - ・勤続6か月未満の者
  - ・週の所定労働日数が2日以下の者

### 介護休暇とは？

要介護状態にある家族の介護や病院への付き添い、介護サービスの提供を受けるための手続き等を行うために取得できる休暇であり、年次有給休暇と別に取得することができます。

「1年度において」の年度とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年4月1日から翌年3月31日となります。

※令和3年1月1日からは、育児・介護休業法の施行規則等の改正により、「時間単位」で取得することができます。

## 家族の介護を行う労働者に対する措置

（育児・介護休業法第24条）

事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業制度や勤務時間短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

## 労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法第26条）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、転勤により家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その家族の介護の状況に配慮しなければなりません。

## 再雇用特別措置等（育児・介護休業法第27条）

事業主は、介護を理由として退職した労働者に対し、必要に応じて、再雇用特別措置を実施するよう努めなければなりません。



## 介護休業、介護のため勤務時間短縮等の措置等の制度を 申し出たことを理由とするハラスメント防止対策 (育児・介護休業法第25条)

事業主は、職場において介護休業、介護のための勤務時間短縮等の措置等の育児・介護休業法上の制度の申出をしたこと等に関して、就業環境を害する行為（ハラスメント）を防止するための措置を講じなければなりません。

具体的には、ハラスメントがあってはならない旨の周知・啓発、相談窓口の設置及び相談への対応等が義務付けられています。

また、令和2年6月1日から、育児・介護休業法の改正により、労働者がハラスメントについて相談を行ったこと、又は事業主による相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇、その他不利益な取り扱いが、法律上禁止されます。事業主は労働者からの「自身がハラスメント被害で困っている」、「職場でハラスメントが起きている」等の相談に対し、不利益な取り扱いを行ってはなりません。(P37)

### < 典型例 >

- ・ 同僚に介護休業の相談をしたところ「自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と再三言われ、請求をあきらめざるを得ない状況になった。

## その他の支援制度



## 育児休業給付

雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合、男女を問わず給付金が支給されます。

### ○ 支給対象者

- ・ 1歳（一定の要件に該当した場合は1歳2か月、さらに保育所等における保育の実施が行われないなどの場合は1歳6か月又は2歳）未満の子を養育するため育児休業をする雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者
- ・ 育児休業開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12か月以上ある者

### 期間雇用者への育児休業給付の適用

休業開始時に同一事業主に1年以上継続雇用され、かつ、1歳6か月又は2歳に達する日を超えて引き続き雇用が継続する見込みがあれば、育児休業給付の対象となります。

### ○ 支給金額

#### 育児休業給付金

休業期間中の各支給対象期間（休業開始日から1か月ごとに区切った期間）ごとに支給されます。休業を開始する時点で、休業終了後に離職することが予定されているものは対象外となります。

支給額=休業開始時の賃金日額×支給日数×67%（ただし、休業の開始から180日経過後は50%）

- ・ 支給対象期間において、就業していると認められる日数が10日（10日を超える場合は、就業している時間が80時間）以下であることが必要です。
- ・ 最後の支給対象期間には、就業していると認められる日が10日（10日を超える場合は、就業している時間が80時間）以下であるとともに休業日が1日以上あることが必要です。
- ・ 休業中に休業期間を対象とした賃金が支払われている場合は、賃金額が、休業開始前の賃金月額80%を超える場合は支給されません。また、一定の限度額があります。
- ・ 「パパ・ママ育休プラス制度（父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長）」の利用により、育児休業を取得する場合には、一定の要件を満たすと、子が1歳2か月に適する日の前日までの間に、最大1年まで育児休業給付金が支給されます。
- ・ 配偶者の出産後8週間以内の期間に、父親が育児休業を取得した場合には、育児休業の再取得が可能となり、一定の要件を満たすと育児休業給付金が支給されます。

☆支給申請・問い合わせ先☆

事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）(P65)

## 介護休業給付

雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合、男女を問わず給付金が支給されます。同一家族について介護休業を複数回取得できる場合については、93日を限度に介護休業給付金が支給されます。

### ○ 支給対象者

- ・ 家族を介護するための介護休業をした雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者
- ・ 介護休業開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12か月以上ある者

### 支給対象となる介護休業は？

- ・ 負傷、疾病又は身体上、精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある家族を介護するための休業であること。
- ・ 配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫のいずれかを介護するための休業であること。

### 期間雇用者への介護休業給付の適用

休業開始時に同一事業主に1年以上継続雇用され、かつ、介護開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を超えて雇用される見込みがあること。

### ○ 支給金額

休業期間について、終了後に一括して支給されます。対象家族1人につき93日を限度に3回までに限り支給されます。休業を開始する時点で、休業終了後に離職することが予定されているものは対象外となります。

$$\text{支給額} = \text{休業開始時の賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$$

- ・ 支給対象期間（休業開始日から1か月ごとに区切った期間）において、就業していると認められる日数が10日以下であることが必要です。
- ・ 休業終了日の属する1か月未満の支給対象期間については、就業していると認められる日が10日以下であるとともに休業日が1日以上あることが必要です。
- ・ 休業中に休業期間を対象とした賃金が支払われている場合は、賃金額が、休業開始前の賃金月額80%を超える部分は支給されません。また、一定の限度額があります。

☆支給申請・問い合わせ先☆

事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）(P65)

## 育児休業期間中の社会保険制度（健康保険、厚生年金保険）

### ○ 育児休業期間中の保険料の免除

育児休業期間中の保険料の免除期間は、「子が満3歳に達するまで」となっています。

育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置による休業（以下「育児休業等」という。）を取得する被保険者が、事業主を通して事業所の所在地を管轄する年金事務所に申出をすることにより、育児休業等を開始した日の属する月から育児休業等終了日の翌日が属する月の前月までの期間（最長で子が満3歳に達するまで）について、健康保険と厚生年金保険の事業主負担分及び本人負担分の保険料が免除されます。

この、社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常どおり受けられます。また、免除された期間分も将来の年金額に反映されます。

### ○ 育児をしながら勤務する方への配慮措置

3歳未満の子供を養育するため、勤務時間の短縮などによって標準報酬月額（給与等、会社から支給される額を1ヶ月平均した額）が低下した場合は、事業主を通して年金事務所へ申出を行えば、子が生まれる前の標準報酬月額のままであったとみなして、将来の年金受取額が低下しないように配慮する措置が設けられています。なお、保険料は増えません。また、この申出は2年間までさかのぼることができます。

☆問い合わせ先☆ 事業所の所在地を管轄する年金事務所 (P66)

## 育児休業期間中の税金の取扱い

休業中でも、賃金の支払いがあれば、その分の所得税は納付しなければなりません。無給である場合には所得税はかかりません。なお、「育児休業給付」については非課税とされています。しかし、住民税は前年の所得について課税されますから、前年1年に所得があれば住民税は支払うことになります。

ただし、一時に納税することが困難であると地方公共団体の長が認める場合は、本人の申出により、休業期間中1年以内に限って、住民税の納付が猶予されることがあります。

猶予された分の住民税は、職場復帰後に徴収されます。

☆問い合わせ先☆ 各市町村の住民税窓口

## 事業主のための支援制度



## 両立指標

両立支援の取組を効果的に進められるよう、企業自らが自社の取組の進展度合いや不足している取組を、点検、評価できる「両立指標」を定めています。

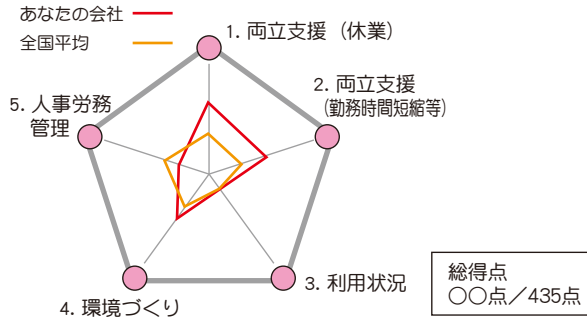
インターネットから設問に答えて、自社の「ファミリー・フレンドリー度合い」が客観的に評価できます。

まずは、トライアル診断からどうぞ。

診断は、<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/ryouritsushihyou/> のサイトでできます。

### トライアル診断

質問（両立指標の設問）に答えるだけで、あなたの会社を診断。5つの軸毎に平均と比較しての自社の位置を知ることができます。



☆問い合わせ☆ 岡山労働局雇用環境・均等室 TEL (086) 225-2017

## 均等・両立推進企業表彰

厚生労働省は、女性労働者の能力発揮を促進するための取組（ポジティブ・アクション）及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいうべき取組を推進している企業を表彰し、広く国民に周知しています。

### ○ ポジティブ・アクションとは？

個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性が配置されていない等の配置や昇進に男女労働者の間で差が生じている場合、このような差を解消することを目指して、女性の能力発揮を図るために、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことをいいます。

## ○ ファミリー・フレンドリー企業とは？

労働者の仕事と家庭の両立に十分に配慮し、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業のことです。

## 岡山県男女共同参画社会づくり表彰

岡山県では、「岡山県男女共同参画の促進に関する条例」に基づき、平成14年度から男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行っている事業者を表彰し、その功績を讃えるとともに、広く県民に周知しています。

【過去10年の受賞事業者】 ※事業者名は受賞時のものです。

|        |                            |
|--------|----------------------------|
| 平成22年度 | 社会福祉法人 日輪会 特別養護老人ホーム 宗玉園   |
| 平成23年度 | ビザビグループ                    |
| 平成24年度 | 医療法人 緑風会                   |
|        | 岡山商工会議所                    |
| 平成25年度 | 株式会社 岡山村田製作所               |
|        | 中谷興運 株式会社                  |
| 平成26年度 | 一般財団法人 操風会                 |
|        | 一般財団法人 津山慈風会               |
|        | 片山工業 株式会社                  |
| 平成27年度 | 株式会社 廣栄堂                   |
| 平成27年度 | 社会福祉法人 陽光会                 |
| 平成28年度 | 倉敷地所 株式会社                  |
| 平成29年度 | 公益財団法人 大原記念倉敷中央医療機構 倉敷中央病院 |
| 平成30年度 | ベガサスキャンドル株式会社              |
|        | 株式会社ドウ・ワン・ソーイング岡山工場        |
|        | 津山信用金庫                     |
| 令和元年度  | 社会福祉法人津山福祉会                |
|        | 社会福祉法人日本原荘                 |
|        | 株式会社本山合金製作所                |
|        | 津山商工会議所                    |
|        | 菅田株式会社                     |
|        | 株式会社近藤組                    |
|        | 医療法人東浩会                    |
|        | 笹井社会保険労務士事務所               |
|        | 共和機械株式会社                   |
|        | 株式会社ナンバ                    |
|        | タカラ産業株式会社                  |
|        | 株式会社マルイ                    |

☆問い合わせ先☆ 岡山県県民生活部男女共同参画青少年課 TEL (086) 226-0553



## おかやま子育て応援宣言企業の登録・支援事業

岡山県では、企業等の代表者の方に仕事と子育てが両立できる働きやすい職場環境づくり等に向けた具体的な取組内容を宣言していただく「おかやま子育て応援宣言企業」を募集しています。

登録企業には、登録証が交付されるほか、企業名や取組内容が県のホームページで紹介され、企業等のイメージアップや優秀な人材の確保が期待できます。

令和元年度から、新たなステップとして、従業員の仕事と家庭の両立支援に特に積極的な企業等を「アドバンス企業」として認定する制度を開始しています。認定企業は認定証を交付されるほか、「アドバンス企業」専用ロゴマークを使用いただけます。

### ○ 表彰制度

登録企業（アドバンス企業）のうち、宣言内容の実現に向けて特に積極的に取り組み、他の模範となる優れた成果のあった企業等に岡山県知事賞を贈呈しています。

#### 令和元年度受賞企業

|                 |
|-----------------|
| 一般財団法人倉敷成人病センター |
| エヌイーシール株式会社     |
| エフピコアルライト株式会社   |

☆問い合わせ先☆ 岡山県保健福祉部子ども未来課 TEL (086) 226-7347  
ホームページ「おかやま はぐくま-れ」



## 両立支援等助成金他

- 岡山労働局では、仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主の方への支援として助成金制度があります。
- ここに掲載している以外にも要件があります。詳しいパンフレットのご請求、お問い合わせは  
岡山労働局雇用環境・均等室まで TEL:086-224-7639 FAX:086-224-7693

### ★「中小企業事業主」とは・・・

「業種」に応じて (A)「資本金の額又は出資の総額」または (B) 常時使用する企業全体の労働者数」のどちらかの要件を満たす事業主です。

(B) の「常時使用する労働者」とは、2ヶ月を超えて使用される者であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の労働者と概ね同等である者をいいます。

| 業種         | (A) 資本金の額又は出資の総額 | (B) 常時使用する企業全体の労働者数 |
|------------|------------------|---------------------|
| 一般産業(下記以外) | 3億円以下の法人         | 300人以下              |
| 卸売業        | 1億円以下の法人         | 100人以下              |
| サービス業      | 5,000万円以下の法人     | 100人以下              |
| 小売業(飲食業含む) | 5,000万円以下の法人     | 50人以下               |

◎<>内の支給額は生産性要件を満たした場合の支給額です

## 仕事と育児の両立

### ■両立支援等助成金 出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、かつ男性労働者に育児休業（子の出生後8週間以内に開始する、連続14日以上（中小企業事業主は連続5日以上）の育児休業）を取得させた事業主及び育児目的休暇を導入し男性労働者に利用させた事業主に一定額を助成します。

※個別支援加算：個別面談など育児休業の取得と後押しをする取り組みを実施した場合に加算して支給されます。

#### I 男性労働者の育児休業

【支給の上限】 2人目以降 1事業主当たり 1年度10人まで

【支給額】 1人目

57万円<72万円>（中小企業以外の事業主28.5万円<36万円>）

個別支援加算

10万円<12万円>（中小企業以外の事業主5万円<6万円>）

## 2人目以降

### (中小企業)

|   |            |               |
|---|------------|---------------|
| a | 5日以上14日未満  | 14.25万円<18万円> |
| b | 14日以上1か月未満 | 23.75万円<30万円> |
| c | 1か月以上      | 33.25万円<42万円> |
|   | 個別支援加算     | 5万円<6万円>      |

### (中小企業以外の事業主)

|   |            |               |
|---|------------|---------------|
| a | 14日以上1か月未満 | 14.25万円<18万円> |
| b | 1か月以上2か月未満 | 23.75万円<30万円> |
| c | 2か月以上      | 33.25万円<42万円> |
|   | 個別支援加算     | 2.5万円<3万円>    |

## II 育児目的休暇

【支給の上限】 1事業主1回限り

【支給額】 28.5万円<36万円> (中小企業以外事業主14.25万円<18万円>)

## ■両立支援等助成金 育休復帰支援コース

### I 育休取得時・職場復帰時

中小企業事業主(★)が、育休復帰支援プランを作成・導入し、プランに沿った取組により、①対象労働者に3か月以上の育休休業(引き続きであれば産後休業通算可)を取得させた場合【育休取得時】及び、②当該休業取得者を原職等に復帰させ、6か月以上継続勤務させた場合【職場復帰時】にそれぞれ一定額を助成します。

【支給の上限】 1事業主あたり、それぞれ期間雇用者、期間の定めのない労働者1人ずつまで

【支給額】 同一対象労働者1人当たり各申請につき 28.5万円<36万円>  
育休取得者の職場支援の取組をした場合 加算19万円<24万円>

### II 代替要員確保時

中小企業事業主(★)が3か月以上又は90日以上の子育休休業を取得した者の代替要員を確保(育休休業期間中に3か月以上雇用)し、育休休業取得者を原職等に復帰させ、6か月以上継続勤務させた場合、一定額を助成します。

【支給の上限】 1事業主あたり一年度につきのべ10人まで、かつ最初の対象労働者が要件を満たした日から5年間まで(くるみん認定事業主は令和7年3月31日までの間でのべ50人まで)

【支給額】 1人当たり 47.5万円<60万円>  
対象労働者が有期雇用者である場合の加算9.5万円<12万円>

### Ⅲ 職場復帰後支援

中小企業事業主（★）が、育児休業から復帰後の労働者を支援するため、法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、労働者に利用させた場合、一定額を助成します。

#### ① 子の看護休暇制度

制度導入時

【支給の上限】 1事業主1回限り（保育サービス費用補助制度による支給を受けた事業主は支給対象外）

【支給額】 28.5万円<36万円>

制度利用時

【支給の上限】 最初の支給申請日から3年以内に5人まで。かつ1事業主当たり1年度200時間<240時間>まで。

【支給額】 取得した時間×1,000円<1,200円>

#### ② 保育サービス費用補助制度

制度導入時

【支給の上限】 1事業主1回限り（子の看護休暇制度による支給を受けた事業主は支給対象外）

【支給額】 28.5万円<36万円>

制度利用時

【支給の上限】 最初の支給申請日から3年以内に5人まで。かつ1事業主当たり1年度20万円<24万円>まで。

【事業費】 事業主が負担した費用の3分の2の額

#### ■両立支援等助成金 再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤等を理由とした退職者について退職前の実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した再雇用制度を導入後、制度に基づき、離職後1年以上経過している対象労働者を再雇用し、無期雇用者として一定期間継続雇用した場合に助成します。

【支給の上限】 1事業主につき5人まで

【支給額】 同一対象労働者につき継続雇用6か月後1回目、継続雇用1年後に2回目の申請が可能

中小企業事業主（★） 1人目 1回につき19万円<24万円>

2人目以降 1回につき14.25万円<18万円>

中小企業以外の事業主 1人目 1回につき14.25万円<18万円>

2人目以降 1回につき9.5万円<12万円>

## 仕事と介護の両立

### ■両立支援等助成金 介護離職防止支援コース

中小企業事業主（★）が、①「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき、対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し復帰した場合、または②介護のための柔軟な就労形態の制度（\*）を、合計20日以上利用する労働者が生じた場合にそれぞれ一定額を助成します。

\* 所定外労働の制限、時差出勤、深夜業制限、短時間勤務、介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助

【支給の上限】 1事業主あたり、①介護休業・②介護制度それぞれ1年度5人まで  
(2020年度までの時限措置予定)

【支給額】 介護休業取得時と復帰時にそれぞれ 28.5万円<36万円>  
介護制度 28.5万円<36万円>

## 女性の活躍を推進

### ■両立支援等助成金 女性活躍加速化コース

中小企業事業主（※）が、女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析を行ったうえで「数値目標」及び、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ行動計画を策定して具体的に取り組み、数値目標を達成した場合に一定額を助成します。

【支給の上限】 1企業につき1回限り 支給額 47.5万円<60万円>

（※）本コースにおける中小企業事業主は、女性活躍推進法において一般事業主行動計画の策定等が努力義務である企業（労働者数300人以下）です。

## 働き方を変える

### ■働き方改革推進支援助成金

時間外労働等の改善を目的として、外部専門家によるコンサルティング、労働能率増進に資する設備、労務管理用機器等の導入を実施した中小企業事業主（★）に、取組に要した経費（それぞれの目的に要した設備投資等）の一定率を助成します。

取組内容により、次の①～④の4つのコースがあります。

- ①労働時間短縮・年休促進支援コース（令和2年度新設）  
【働く時間の縮減・年次有給休暇の促進】（申請期限：令和2年11月30日）
- ②勤務間インターバル導入コース  
【休息時間の確保】（申請期限：令和2年11月30日）
- ③団体推進コース  
【時間外労働の削減・賃金引上げ】（申請期限：令和2年11月30日）
- ④テレワークコース  
【在宅・テレワークへの取組】（申請期限：令和2年12月1日）

【支給上限額】①250万円（別途加算あり）、②100万円（別途加算あり）、  
③1,000万円、④300万円

☆問い合わせ・申請先☆

- ①～③ 岡山労働局雇用環境・均等室 086-224-7639
- ④ テレワーク相談センター 0120-91-6479

## 最低賃金引上げ

### ■業務改善助成金

業務改善（労働能率の増進・生産性の向上に資する機器・設備の購入等）に係る計画を作成・実施し、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた中小企業事業主（★）に、改善の取組に要した費用の一定額を助成します。

【主な支給要件】

- ①事業場内最低賃金が適用される労働者（雇入れ後3か月を経過していること）の賃金を引き上げる計画を作成し、交付申請後に賃金引上げを行うこと（引上げ後の賃金額が、事業場内最低賃金になることが必要です）。
  - ②生産性向上のための機器・設備の導入などを行うこと（単なる経費削減のための経費、職場環境を改善するための経費、パソコン、営業車輛など、社会通念上当然に必要となる経費は対象外です）。
- \* 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も助成対象になります。

【支給額】

| 最低賃金の<br>引上げ額 | 助成率  | 引き上げる<br>労働者数 | 助成の<br>上限額 | 対象事業場   |
|---------------|--|---------------|------------|---|
| 25円以上         | 最大 4/5 (※)<br><br>(※)生産性要件<br>を満たした場合<br>には最大 9/10 | 1人            | 25万円       | 事業場内最低賃金<br>と地域別最低賃金<br>との差額が30円<br>以内及び事業場規<br>模100人以下の<br>事業場 |
|               |  | 2～3人          | 40万円       |   |
|               |  | 4～6人          | 60万円       |   |
|               |  | 7人以上          | 80万円       |   |
| 30円以上         |  | 1人            | 30万円       |   |
|               |  | 2～3人          | 50万円       |   |
|               |  | 4～6人          | 70万円       |   |
|               |  | 7人以上          | 100万円      |   |
| 60円以上         |  | 1人            | 60万円       |   |
|               |  | 2～3人          | 90万円       |   |
|               |  | 4～6人          | 150万円      |   |
|               |  | 7人以上          | 230万円      |   |
| 90円以上         |  | 1人            | 90万円       |   |
|               |  | 2～3人          | 150万円      |   |
|               |  | 4～6人          | 270万円      |   |
|               |  | 7人以上          | 450万円      |   |

申請期限：令和3年1月29日

## 働き方・休み方改善コンサルタントについて

企業における仕事と生活の調和の推進のための取組を支援するため「働き方・休み方改善コンサルタント」が、無料で企業の希望に応じて個別に訪問し、労働時間等の設定改善に向けたアドバイスや資料提供をしています。

コンサルタントの個別訪問によるアドバイスや資料提供を希望される場合には、働き方・休み方改善コンサルタント利用申込書をファックス等により以下へ送付してください。訪問日等詳細をご連絡します。

(岡山労働局HPで「働き方・休み方コンサルタント」を検索！)

[https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudoukijun\\_keiyaku/setteikaizen\\_konsaru.html](https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/setteikaizen_konsaru.html)

☆問い合わせ先☆

岡山労働局雇用環境・均等室 TEL (086) 225-2017  
FAX (086) 224-7693

# 相談窓口





## 労働問題に関する労働相談コーナー（労働局の窓口）

| 名 称                 | 所 在 地   | 電 話 番 号      |
|---------------------|---|--------------|
| 岡山労働局<br>総合労働相談コーナー | 〒700-8611<br>岡山市北区下石井1-4-1<br>岡山第2合同庁舎3階          | 086-225-2017 |
| 岡山総合労働相談コーナー        | 〒700-0913<br>岡山市北区大供2-11-20<br>岡山労働基準監督署内         | 086-283-4540 |
| 倉敷総合労働相談コーナー        | 〒710-0047<br>倉敷市大島407-1<br>倉敷労働基準監督署内             | 086-422-8177 |
| 津山総合労働相談コーナー        | 〒708-0022<br>津山市山下9-6<br>津山労働総合庁舎2階<br>津山労働基準監督署内 | 0868-22-7157 |
| 笠岡総合労働相談コーナー        | 〒714-0081<br>笠岡市笠岡5891<br>笠岡労働基準監督署内              | 0865-62-4196 |
| 和気総合労働相談コーナー        | 〒709-0442<br>和気郡和気町福富313<br>和気労働基準監督署内            | 0869-93-1358 |
| 新見総合労働相談コーナー        | 〒718-0011<br>新見市新見811-1<br>新見労働基準監督署内             | 0867-72-1136 |

## 労働問題に関する労働相談コーナー（県の窓口）

| 名 称                 | 所 在 地                      | 電 話 番 号      |
|---------------------|----------------------------|--------------|
| 岡山県産業労働部<br>労働雇用政策課 | 〒700-8570<br>岡山市北区内山下2-4-6 | 086-226-7386 |

## 労働者個人と使用者との間の紛争についてのご相談

| 名 称         | 所 在 地                                    | 電 話 番 号      |
|-------------|--|--------------|
| 岡山県労働委員会事務局 | 〒703-8278<br>岡山市中区古京町1-7-36<br>岡山県庁分庁舎1階 | 086-226-7563 |

## 両立支援のための助成金、労働時間・賃金の改善のための助成金について

| 名 称                | 所 在 地                      | 電 話 番 号      |
|--------------------|----------------------------|--------------|
| 岡山労働局雇用環境・均等室（企画係） | 〒700-8611<br>岡山市北区下石井1-4-1 | 086-224-7639 |

## 雇用の分野における性別を理由とする差別的取扱い、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、母性健康管理、育児・介護休業等に関するご相談

| 名 称                | 所 在 地                      | 電 話 番 号      |
|--------------------|----------------------------|--------------|
| 岡山労働局雇用環境・均等室（指導係） | 〒700-8611<br>岡山市北区下石井1-4-1 | 086-225-2017 |

## 就業規則、賃金、労働時間など労働基準法に関するご相談

| 名 称       | 所 在 地                       | 電 話 番 号      |
|-----------|-----------------------------|--------------|
| 岡山労働基準監督署 | 〒700-0913<br>岡山市北区大供2-11-20 | 086-225-0591 |
| 倉敷労働基準監督署 | 〒710-0047<br>倉敷市大島407-1     | 086-422-8177 |
| 津山労働基準監督署 | 〒708-0022<br>津山市山下9-6       | 0868-22-7157 |
| 笠岡労働基準監督署 | 〒714-0081<br>笠岡市笠岡5891      | 0865-62-4196 |
| 和気労働基準監督署 | 〒709-0442<br>和気郡和気町福富313    | 0869-93-1358 |
| 新見労働基準監督署 | 〒718-0011<br>新見市新見811-1     | 0867-72-1136 |

## 育児・介護休業給付金(雇用保険)に関すること及び職業紹介等のご相談

| 名 称                  | 所 在 地                        | 電 話 番 号      |
|----------------------|------------------------------|--------------|
| 岡山公共職業安定所            | 〒700-0971<br>岡山市北区野田1-1-20   | 086-241-3222 |
| 津山公共職業安定所            | 〒708-8609<br>津山市山下9-6        | 0868-22-8341 |
| 津山公共職業安定所<br>美作出張所   | 〒707-0041<br>美作市林野67-2       | 0868-72-1351 |
| 倉敷中央公共職業安定所          | 〒710-0834<br>倉敷市笹沖1378-1     | 086-424-3333 |
| 倉敷中央公共職業安定所<br>総社出張所 | 〒719-1131<br>総社市中央3-15-111   | 0866-92-6001 |
| 倉敷中央公共職業安定所<br>児島出張所 | 〒711-0912<br>倉敷市児島小川町3672-16 | 086-473-2411 |
| 玉野公共職業安定所            | 〒706-0002<br>玉野市築港2-23-12    | 0863-31-1555 |
| 和気公共職業安定所            | 〒709-0451<br>和気郡和気町和気481-10  | 0869-93-1191 |
| 和気公共職業安定所<br>備前出張所   | 〒705-0022<br>備前市東片上227       | 0869-64-2340 |
| 高梁公共職業安定所            | 〒716-0047<br>高梁市段町1004-13    | 0866-22-2291 |
| 高梁公共職業安定所<br>新見出張所   | 〒718-0003<br>新見市高尾2379-1     | 0867-72-3151 |
| 笠岡公共職業安定所            | 〒714-0081<br>笠岡市笠岡5891       | 0865-62-2147 |
| 西大寺公共職業安定所           | 〒704-8103<br>岡山市東区河本町325-4   | 086-942-3212 |

### 子育てをしながらの求職活動に関すること

岡山公共職業安定所においては、おかやまマザーズハローワーク、津山、倉敷中央の公共職業安定所では、公共職業安定所内にマザーズコーナーを設置し、子育てをしながらお仕事をお探しの方のために、予約制による職業相談や仕事と子育てが両立しやすい求人情報の提供などを行っています。また、子ども連れでも来所しやすいようにキッズコーナーなども設けています。  
\*おかやまマザーズハローワークについては下記のとおりです。

| 名 称                | 所 在 地                                   | 電 話 番 号      |
|--------------------|---|--------------|
| おかやまマザーズ<br>ハローワーク | 〒700-0901<br>岡山市北区本町6-36<br>第一セントラルビル7F | 086-222-2905 |

## 健康保険、厚生年金保険の加入手続・保険料等のご相談等

| 名 称      | 所 在 地                      | 電 話 番 号      |
|----------|----------------------------|--------------|
| 岡山東年金事務所 | 〒703-8533<br>岡山市中区国富228    | 086-270-7925 |
| 岡山西年金事務所 | 〒700-8572<br>岡山市北区昭和町12-7  | 086-214-2163 |
| 倉敷東年金事務所 | 〒710-8567<br>倉敷市老松町3-14-22 | 086-423-6150 |
| 倉敷西年金事務所 | 〒713-8555<br>倉敷市玉島1952-1   | 086-523-6395 |
| 津山年金事務所  | 〒708-8504<br>津山市田町112-5    | 0868-31-2360 |
| 高梁年金事務所  | 〒716-8668<br>高梁市旭町1393-5   | 0866-21-0570 |

## 全国健康保険協会管掌の健康保険に関する相談

| 名 称              | 所 在 地                                   | 電 話 番 号      |
|------------------|---|--------------|
| 全国健康保険協会<br>岡山支部 | 〒700-8506<br>岡山市北区本町6-36<br>第一セントラルビル8階 | 086-803-5780 |

出産手当金、出産育児一時金等健康保険の給付は、全国健康保険協会等、保険者にご確認ください。

## 就業に関する情報提供、 女性のチャレンジ支援に関する講座の開催

| 名 称                              | 所 在 地   | 電 話 番 号      |
|----------------------------------|---|--------------|
| 岡山県男女共同参画<br>推進センター<br>(ウィズセンター) | 〒700-0807<br>岡山市北区南方2-13-1<br>岡山県総合福祉・ボランティア・<br>NPO会館「きらめきプラザ」6階 | 086-235-3307 |

## 母子家庭の就業相談・情報提供・就職支援セミナーの開催

| 名 称                 | 所 在 地   | 電 話 番 号      |
|---------------------|---|--------------|
| 岡山県ひとり親家庭<br>支援センター | 〒703-8278<br>岡山市中区古京町1-1-17<br>岡山県備前県民局古京庁舎3階 | 086-201-7260 |

## 働く婦人の家（各種講習会、レクリエーションの実施）

| 名 称       | 所 在 地                     | 電 話 番 号      |
|-----------|---------------------------|--------------|
| 総社市働く婦人の家 | 〒716-1126<br>総社市総社3-15-1  | 0866-93-1180 |
| 井原市働く婦人の家 | 〒715-0021<br>井原市上出部町658-1 | 0866-62-1137 |
| 高梁市働く婦人の家 | 〒716-0045<br>高梁市中原町1476-1 | 0866-22-1650 |

## 子育てや学校（不登校やいじめ、進路）のことなど、 子どもに関するご相談

| 名 称   | 内 容   | 電 話 番 号   |
|---|---|---|
| 岡山県中央児童相談所<br>子ども・家庭電話相談室                   | 子どもについてのさまざまな相談<br>【開設日・時間】<br>月～土曜日9:00～20:00<br>日曜日、祝日・年末年始を除く。   | 086-235-4157<br>(直通)  |
| 岡山県青少年総合相談センター<br>「ハートフルおかやま110」<br>★総合相談窓口 | 青少年に関することならどんな相談でもお受けします。また、必要に応じてより適切な相談機関や、相談内容により、以下の特色ある相談窓口をご紹介します。<br>【開設日・時間】<br>年中無休(年末年始を除く。)<br>8:30～21:30<br>(時間外はFAX・メールで受付)<br>【所在地】<br>〒700-0807<br>岡山市北区南方2-13-1 | 086-224-7110<br>(代表)<br>FAX086-239-0845<br>E-mail:<br>sodan110@po1.oninet.ne.jp |
| ★教育相談                                       | いじめ、不登校、非行、教育や性格・行動などのご相談   | 086-221-7490<br>(直通)  |
| ★進路相談                                       | 不登校生徒や高校中退者等の進路についてのご相談   | 086-224-1121<br>(直通)  |
| ★子どもほっとライン                                  | 子ども自身の悩み、学習、性格・行動などのご相談   | 086-235-8639<br>(直通)  |
| ★すこやか育児テレホン                                 | 子育てについての悩みや不安、発達や障害に関するご相談  | 086-235-8839<br>(直通)  |
| ★ヤングテレホン・<br>いじめ110番                        | いじめや非行・家出、性格・行動などのご相談   | 086-231-3741<br>(直通)  |

## 家族や人間関係などに関するご相談

| 名 称   | 内 容  | 電 話 番 号      |
|---|--|--------------|
| 岡山県男女共同参画推進<br>センター<br>(ウィズセンター)<br>★女性相談員による<br>一般相談 | ・職場などの人間関係<br>・家族や夫婦のこと<br>・生き方についてなど<br>【開設日・時間】<br>火～土曜日(祝日、年末年始を除く)<br>9:30～16:30 | 086-235-3310 |
| ★男性相談員による<br>男性のための電話相談<br>※電話相談のみ                    | 【開設日・時間】<br>毎月第2金曜日<br>17:00～20:00   | 086-221-1270 |

M E M O

A series of horizontal dashed lines for writing.

M E M O

A series of horizontal dashed lines for writing, arranged in a single column within a rounded rectangular border.



## 仕事と家庭両立支援ガイドブック

編集・発行：岡山県産業労働部労働雇用政策課

〒700-8570 岡山市北区内山下2-4-6

令和2年7月発行

改訂版



岡山県

産業労働部 労働雇用政策課

TEL : 086-226-7386

岡山県 働き方改革 検索