

女性にとっても魅力ある職場づくり

女性が能力を十分発揮できる雇用環境を整備することが大切です。

●男女ともに活躍できる募集・雇用・配置等

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保をすることが大切です。

●募集及び採用について均等に機会を与えなければなりません。【男女雇用機会均等法第5条】

●性別を理由に差別的取扱いをしてはなりません。

- ・男女同一賃金の原則【労働基準法第4条】
- ・配置・昇進・教育訓練、福利厚生等の措置、職種及び雇用形態の変更、定年・解雇や労働契約の更新等【男女雇用機会均等法第6条】

●間接差別の禁止【男女雇用機会均等法第7条】

- ・従業員の募集の際に、身長、体重又は体力を要件とすること等は違法とされる場合があります。

●生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置

手続 従業員が書式や口頭で事業主に請求

●生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、生理日に就業させてはなりません。【労働基準法第68条】

／知って得する／
豆知識

●「鳥取県男女共同参画推進企業認定制度」

仕事と家庭の両立に配慮しながら、男女ともに働きやすい職場づくりに積極的に取り組む企業を知事が認定する制度です。

認定による
メリット

- ・県のホームページや情報誌等で取組を紹介、企業の積極的姿勢を地域にアピール
 - ・ハローワークの求人票に「鳥取県男女共同参画推進企業」であることを表示
 - ・県の建設工事及び測量等の業務の指名業者選定における加点の付与、県の物品調達における入札機会の増加等の優遇措置等
- ※その他(株)商工組合中央金庫による「鳥取県男女共同参画推進企業応援ローン」を利用することができます。

手続等

申請書に審査票及び必要書類を添付し、県庁男女共同参画推進課に提出書類審査後、訪問ヒアリングを行い、認定委員会に諮った上で認定

認定された
企業から

「輝く女性活躍パワーアップ企業」を募集!
女性活躍のために人材育成や環境整備に取り組む企業を登録します。

さらに! 「鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業」登録企業の事業主へ 「輝く女性活躍職場づくり支援事業」

- 環境整備支援助成金 経費の 1/2 以内 上限50万円
- 離職者正規雇用奨励金 1人当たり20万円
- 女性活躍のための企業支援補助金 経費の 1/2 以内 上限10万円

お問い合わせ先 鳥取県元気づくり総本部元気づくり推進局男女共同参画推進課 ☎ 0857-26-7792
ホームページ <http://www.pref.tottori.lg.jp/danjyo/>

働き方の見直しが人材の活かし方に

結婚に伴う生活環境の変化を理解し多様な働き方ができるように価値観を尊重しましょう。

●結婚を契機とする不利益な取扱いの禁止

- 女性従業員が結婚(妊娠、出産)したことを退職の理由とする定めをしてはなりません。
- 女性従業員が結婚したことを理由として、解雇してはなりません。【男女雇用機会均等法第9条第1,2項】

●セクシュアルハラスメント対策

働く人が能力を十分に発揮することの妨げになり、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。

●職場におけるセクシュアルハラスメントをなくすため、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。【男女雇用機会均等法第11条】

対策内容

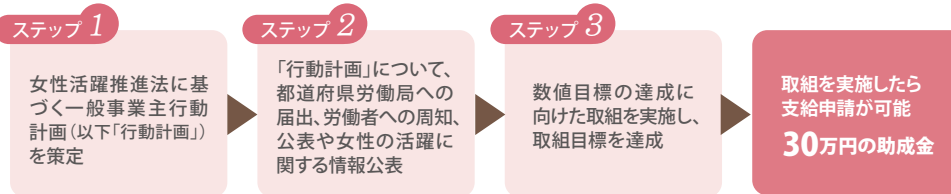
- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応等

／知って得する／
豆知識

●女性活躍推進策に 取り組む事業主へ 「女性活躍加速化助成金」

女性の活躍に関する状況把握、課題分析を行い、課題解決に向けた計画を策定し目標を達成した場合に段階的に助成金を受給することができます。
※それぞれ1事業主1回限り ※他にも要件があります。

○加速化Aコース [常時雇用する従業員が300人以下の事業主のみ対象]



○加速化Nコース [すべての企業が対象]



お問い合わせ先 鳥取労働局雇用均等室 ☎ 0857-29-1709

●ポジティブ・アクションに取り組む事業主は情報提供など国の援助が受けられます。【男女雇用機会均等法第14条】

! ポジティブ・アクションの取組として女性に対して優遇措置を講じることは法違反にはなりません。

- ※ただし、その雇用管理区分における女性の割合が4割を下回っている場合
- ※係長、課長、部長等それぞれの役職でみて、その役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合

妊娠 出産1

健やかな妊娠・出産を応援するために

妊娠の報告を受けたら、妊婦の体調への配慮や業務のサポート体制などの環境整備をしましょう。



●妊産婦の母性健康管理に必要な措置・母性保護

母子保健法に基づく妊産婦健診による指導事項を守ることができるよう、勤務時間の変更、勤務の軽減等の必要な措置を講じなければなりません。

また、妊産婦は、健康状態、業務内容、授乳の有無等、状況によって働くことのできる業務内容や時間について個人差があるため、従業員の意向を確認した上で適切な措置を取りましょう。
※妊婦…妊娠中の女性 妊産婦…妊娠中及び産後1年を経過しない女性

●健康診査等を受けるための時間の確保 手続 従業員が書式や口頭で事業主に請求

●保健指導や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。【男女雇用機会均等法第12条】

妊娠中	妊娠 23 週まで	4週間に1回	出産後 (出産1年以内)	医師、助産師の指示により 必要な時間を確保
	妊娠 24 から 35 週まで	2週間に1回		
	妊娠 36 週以降出産まで	1週間に1回		

●医師等から指導があった場合の措置 手続 従業員が書式や口頭で事業主に請求

●保健指導、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、勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。【男女雇用機会均等法第13条】

- 妊娠中の通勤緩和……………時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更等
- 妊娠中の休憩に関する措置……………休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更等
- 妊娠中又は出産後の症状等に関する措置…作業の制限、勤務時間の短縮、休業等

●妊産婦等^(※)の危険有害業務の就業制限

●妊産婦等を、重量物を取り扱う業務や有害物を発散する場所での業務等、妊娠・出産・哺育等に有害な業務に従事させてはなりません。【労働基準法第64条の3】

! (※)重量物を取り扱う業務、有害物を発散する場所での業務は、妊産婦以外の女性も禁止

●妊婦の軽易業務への転換 手続 従業員が書式や口頭で事業主に請求

●妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務へ転換させなければなりません。【労働基準法第65条第3項】

具体策 ○身体への負担が少ない部署への異動 ○出張の制限等

●妊産婦の時間外労働^(※)・休日労働・深夜業の制限 手続 従業員が書式や口頭で事業主に請求

●妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業(午後10時～午前5時)をさせてはなりません。【労働基準法第66条第2,3項】

! (※)労働基準法で定められる1日8時間又は1週40時間を超える労働

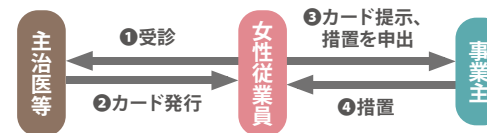
●妊産婦に対する変形労働時間制^(※)の適用制限 手続 従業員が書式や口頭で事業主に請求

●妊産婦が請求した場合は、変形労働時間制の適用を受けている事業場であっても1日8時間、1週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。【労働基準法第66条第1項】

! (※)1カ月単位の変形労働時間制の場合…事前に就業規則や労使協定で定めることにより、繁忙期には労働時間10時間、閑散期には労働時間6時間等とあらかじめ特定し、1カ月以内の一定の期間を平均して週40時間以内とする制度(特例措置の対象の場合は44時間)

豆知識

●「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用すると、お医者さんのアドバイスを的確に把握することができます。



医師からの注意事項や、業務を行う上で気をつける点等を「母性健康管理指導事項連絡カード」を活用することで、業務を指示する上での細かい注意点等を的確に把握することができます。

●妊娠・出産・育児等に伴う不利益な取扱いの禁止

妊娠・出産・育児等を理由とする、解雇・雇止め・降格等の不利益な取扱い(マタニティ・ハラスメント)を行ってはなりません。

! マタニティ・ハラスメントを行った場合…行政指導、特に悪質な場合には企業名の公表が行われます。さらに、裁判により、解決金や損害賠償、慰謝料等の支払いを命じられる可能性もあります。

●妊娠・出産・産前産後休業等を理由に解雇やその他の不利益な取扱いをしてはなりません。【男女雇用機会均等法第9条第3項】

●産前産後の休業期間とその後30日間は解雇してはなりません。【労働基準法第19条】

! こんなNG対応やってませんか?

事由と不利益取扱いの間に因果関係があればマタニティ・ハラスメント(マタハラ)です。

例えば、以下のような事由を「理由」とした「不利益な取扱い」はマタハラです。

<p>妊娠中・産後、子どもを持つ女性従業員に対する</p> <ul style="list-style-type: none"> ●妊娠、出産 ●健診や通勤緩和等 ●軽易な業務への転換 ●健診や通勤緩和等 ●つわり、切迫流産等で仕事ができない、労働能力が低下した ●産前産後休業 ●育児時間 ●時間外労働、休日労働、深夜業をしない ●育児休業 ●短時間勤務 ●子の看護休暇等 	<p>不利益な取扱いの例</p> <ul style="list-style-type: none"> ●解雇・雇止め ●降格・減給 ●賞与等における不利益な算定 ●退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要 ●不利益な配置変更、自宅待機命令 ●昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う等
--	--

! 男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由とする」とは、妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。原則として、妊娠・出産、育児休業等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合

妊産婦が安心できる環境づくりを

産前産後休業制度や経済的支援制度等を説明し、職場復帰への意識づけを図りましょう。

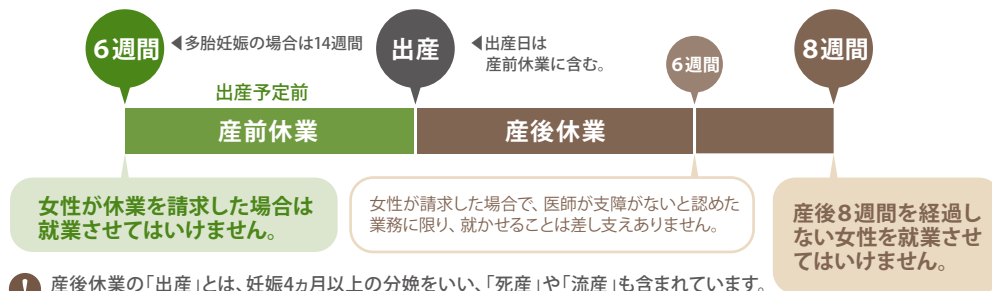
●産前産後休業

産前産後休業はどなたでも取得できます。

●産前産後休業

【手続】 従業員が書式や口頭で事業主に請求

- 出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から（女性から請求があった場合に）取得できます。
- 出産の翌日から8週間は、就業させることはできません。【労働基準法第65条第1項、第2項】
- ❗ 産後については、6週間は強制的な休業ですが、6週間を経過した後は従業員本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に限り、就かせることは差し支えありません。
- ❗ 産前産後休業中の賃金については法律上の決まりがありません。
- ❗ 正社員や派遣社員、期間社員、パートやアルバイト等、どなたでも取得可能です。



産後休業後に引き続き育児休業を取得する場合

「育児休業」の詳細は P12へ

産後休業に続けて育児休業をする場合、育児休業開始予定日の1カ月前までに、書面で申出を行わなければいけません。事業主は、育児休業開始予定日や終了予定日を書面等により速やかに通知しなければなりません。また、休業中の給与、休業後の配置等については、明示するよう努めなければなりません。

産後休業後に復職する場合

産後休業後、子どもが1歳までに復職した場合に働きながら利用できる制度があります。「子どもが1歳までに復職する場合に利用できる制度」の詳細は P15へ

●妊娠・出産に関する経済的な支援制度

●社会保険料免除… 産前産後の社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料）は、申請することによって従業員負担・事業主負担ともに免除されます。

- 【お問い合わせ】 日本年金機構へ
- ※国民健康保険料、国民年金は産前産後休業中の免除はありません。
- ❗ 社会保険料免除を受けた場合でも、免除期間分はすべて将来の年金額に反映されます。健康保険の給付も受けられます。

- 【手続】 従業員が産前産後休業を取得したら、事業主が「産前産後休業取得者申出書」を日本年金機構へ提出
- 【手続時期】 産前産後休業期間中

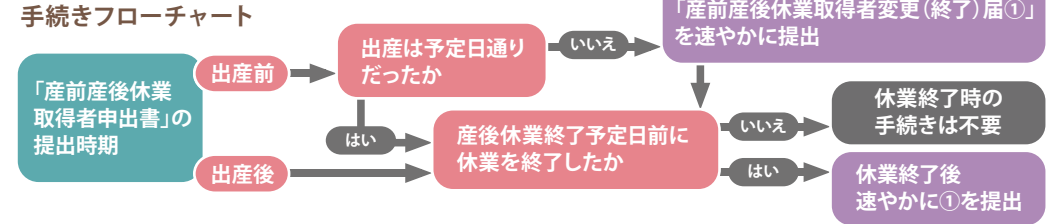
【免除期間】 産前産後休業を開始した日が含まれる月から終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間

●出産により産前産後休業期間が変更となったとき

- ❗ 出産前に「産前産後休業取得者申出書」を提出した場合、「産前産後休業取得者変更（終了）届」の提出が必要となることがあります。（詳細は下図へ）

【手続】 事業主が「産前産後休業取得者変更（終了）届」を日本年金機構へ提出

○産前産後休業取得者申出書・変更（終了）届



●出産手当金… 出産のため会社を休んだときは、出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後56日までの範囲内で従業員に出産手当金が支給されます。

- 【お問い合わせ】 全国健康保険協会等へ

【対象者】 健康保険に加入している従業員
※国民健康保険に加入している場合は保険者にご確認ください。

【支給対象期間】 産前産後休業期間 【手続時期】 産後57日以降（産前と産後に分けて申請も可能）

【手続】 事業主が欠勤や給与の支払等について証明した「健康保険出産手当金支給申請書」を、従業員が全国健康保険協会等へ提出

- 【支給額】 ○産前産後休業中無給の場合／標準報酬日額の3分の2
- 一部でも給与を受けている場合／標準報酬日額の3分の2より少なければ差額支給

●傷病手当金… 産休に入る前に病気やケガ等で連続4日以上休んだとき、その分の給料が出ない場合に4日目以降から傷病手当金が支給されます。

- 【お問い合わせ】 全国健康保険協会等へ
- ❗ 出産手当金と傷病手当金が両方受けられる場合は、出産手当金が優先して支給されます。

【対象者】 健康保険に加入している従業員
※国民健康保険に加入している場合は保険者にご確認ください。

【手続】 「健康保険傷病手当金支給申請書」を「出産手当金」と同様の流れで提出
【添付書類／出勤簿、賃金台帳の写し】 【支給額】 1日につき標準報酬日額の3分の2

※平成28年4月1日より、出産手当金及び傷病手当金の支給額の基礎となる算定方法が変わります。詳細は各保険者にご確認ください。

●出産育児一時金… 妊娠4カ月（85日）以上で出産した場合に支給されます。 ※死産等の場合も含む。

- 【お問い合わせ】 全国健康保険協会等へ

【対象者】 健康保険等に加入している従業員、又は被扶養者である家族

- 【支給額】 ○妊娠85日以後に産出した場合／子ども一人につき42万円 ※多胎児の場合は胎児数分支給。
- 産科医療補償制度に加入していない医療機関などで産出した場合又は妊娠22週未満に産出した場合／子ども一人につき40万4千円

❗ 「直接支払制度」の場合、病院が手続を行い、全国健康保険協会等から病院へ直接支払われます。支給金額を超えた分は本人負担になり、支給金額より出産・入院費が少額の場合は差額分を従業員が請求できます。

男女で関わる育児が仕事への活力に

育児休業に備え、取得予定の聞き取りや休業中の連絡・相談体制、賃金等の話し合いをしましょう。

●育児休業

子を養育するために男女を問わず、原則として1人につき1回、一定期間の休業をすることができます。

●育児休業

男性も取得可能

●従業員からの申出により、子どもが1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。【育児・介護休業法第5～9条】

手続 事業主は、育児休業の申出（休業開始1カ月前まで）がなされたときは、従業員へ速やかに書面で①育児休業を受けた旨 ②育児休業開始と終了の予定日等を通知

対象者 1 原則として1歳に満たない子どもを養育する男女従業員です。

対象者 2 期間雇用者は、申出時点において以下の要件を満たすことが必要です。

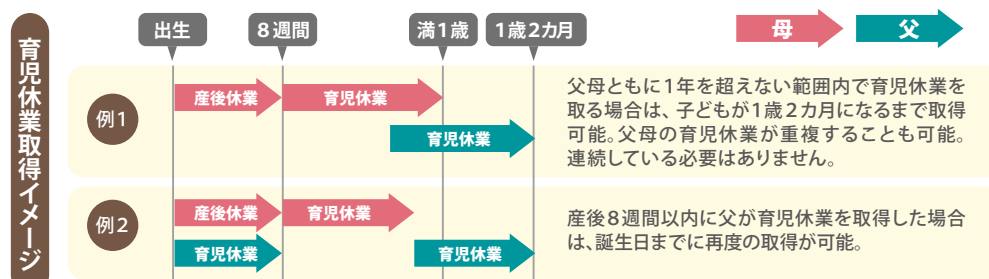
- ①入社1年以上であること
- ②子どもが1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
- ③当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかでないこと

！ 出産した女性の休業可能期間とは、「出産日+産後休業期間+育児休業期間」をあわせた1年間以内

●パパ・ママ育休プラス ← 1歳2カ月まで延長可能

父母ともに育児休業を取得する場合は休業可能期間が延長され、子どもが1歳2カ月に達するまでの間にそれぞれ1年間まで、育児休業を取得できます。

- 取得条件**
- ①育児休業を取得しようとする従業員（以下「本人」）の配偶者が子どもの1歳到達日（1歳の誕生日の前日）以前において、育児休業を取っていること
 - ②本人の育児休業開始予定日が子どもの1歳の誕生日以前であること
 - ③本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業初日以降であること



！ 育児休業の延長 ← 子どもが1歳以降、一定の要件を満たす場合、1歳6カ月まで延長可能

- 取得条件**
- ①従業員又は配偶者が子の1歳の誕生日の前日において育児休業をしていること
 - ②次のいずれかの事情があること
 - 保育所に入所を希望しているが入所できない場合
 - 従業員の配偶者で、1歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により、子を養育することが困難となった場合

●育児に関する経済的な支援制度

●**育児休業給付金**…………… 子どもが1歳（又は1歳2カ月、特別な場合1歳6カ月）になるまでの育児休業中に受給できます。休業取得した男性も同様です。

お問い合わせ ハローワークへ

対象者 休業の開始前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12カ月以上ある雇用保険の加入者 ※ただし、育児休業終了時に離職が予定されている者は対象外

支給条件

- ①休業期間中の各1カ月ごとに、休業開始前の1カ月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
- ②就業している日数が各支給単位期間ごとに10日以下であること

！ 平成26年10月1日以降の支給単位期間について、10日を超える場合にあっては、就業していると認められる時間が80時間以下であること

支給額 休業開始時賃金日額×支給日数×67%（最初の180日）
×50%（181日目から）
※事業主から賃金が支払われている場合、減額支給となることもあります。

●育児休業給付の受給資格確認手続と初回支給申請手続

手続 事業主が「休業開始時賃金月額証明書」と「育児休業給付受給資格確認票・育児休業給付金支給申請書（初回）」をハローワークへ提出

手続時期

- 受給資格確認手続のみ行う場合／育児休業を開始した日の翌日から起算して10日以内
- 初回の支給申請手続も同時に行う場合／育児休業を開始した日から4カ月を経過する日の属する月の末日まで

●育児休業給付金の支給申請手続（2回目以降）

手続 従業員又は事業主が、2カ月に1回「育児休業給付金支給申請書」をハローワークへ提出
！ 添付書類として賃金台帳や出勤簿等、支給申請書の記載内容を確認できる書類が必要です。

●社会保険料免除

手続 従業員が育児休業を取得したら、事業主が速やかに「育児休業等取得者申出書」を日本年金機構へ提出

お問い合わせ 日本年金機構へ

免除期間 育児休業を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間 関連ページ P10へ

●養育期間標準報酬月額特例制度……………

3歳未満の子どもの育児期間に給料（標準報酬月額）が下がっても、将来の年金額は、子育てを始める直前の標準報酬月額で計算する制度です。

お問い合わせ 日本年金機構へ

対象者 厚生年金保険の加入者

手続 従業員からの申出を受けた事業主が「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」を日本年金機構へ提出 ！ 2年間までさかのぼって手続が可能

男性従業員に育児休業等を取得させた事業主へ

●「男性の子育てしやすい企業支援奨励金」

男性従業員（常時雇用）が育児参加休暇又は育児休業を取得した場合、県から事業主（従業員数100人以下）に奨励金が支給されます。

育児参加休暇
※出産休暇でも可

配偶者の産前産後休業期間中に、従業員に子の養育のため、就業規則で定める特別休暇（有給）を2日以上取得させた事業主に支給

10万円

育児休業

従業員に連続5日以上育児休業を取得させて原職等に復職させた事業主に支給

10万円

お問い合わせ先

鳥取県福祉保健部 子育て王国推進局子育て応援課 ☎ 0857-26-7148
ホームページ <http://www.pref.tottori.lg.jp/dd.aspx?menuid=227891>

豆知識

制度を活用して育児と仕事を両立

円滑な職場復帰に向けての情報提供や働きながら育児を行うための制度を活用しやすい環境を整えましょう。

●産前産後休業、育児休業からの復職

産前産後休業、育児休業中、復職前に従業員との面談を行うことで職場復帰に向けての不安を解消しましょう。

- 休業中の代替要員の配置、会社のフォロー体制を説明しましょう。
- 休業前と同じ職場に復帰する場合、復帰後の働き方について確認しましょう。
- 勤務時間等の希望を確認し、周囲の従業員に対しても説明を行うことが重要です。

●育児休業後における就業が円滑に行われるようにするため、配置その他の雇用管理、育児休業をしている従業員の職業能力の開発及び向上に関して必要な措置を講じるよう努めなければなりません。【育児・介護休業法第22条】

●育児休業及び介護休業する従業員については、育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当に復職させることが多く行なわれているものであることに配慮しましょう。【育児・介護休業法第28条：指針】

●従業員の人材育成に「キャリア形成促進助成金」 取り組む事業主へ

「育休中、復職後等能力アップコース」で、職場復帰をめざす従業員を応援します。

賃金助成 (1人1時間あたり)	中小企業	800円	経費助成率	中小企業	3分の2
	中小企業以外	400円		中小企業以外	2分の1

お問い合わせ先 → ハローワーク及び鳥取労働局地方訓練受講者支援室 ☎ 0857-88-2777

●仕事と育児の両立支援に「中小企業両立支援助成金」 取り組む事業主へ

① 代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、原職又は原職相当職に復帰させた事業主に対して助成します。

- 支給対象従業員 1人当たり 1人当たり 30万円
- 支給対象従業員が期間雇用者である場合の加算 1人当たり 10万円

② 期間雇用者継続就業支援コース

期間雇用者について、正社員と同等の要件で育児休業を取得させて、育児休業終了後原職又は原職相当職に復帰させ、6カ月以上継続雇用した事業主に対して助成します。

- 支給決定の対象となる育児休業取得者 1人当たり 1人目 40万円 2~5人目 15万円
- 休業終了後正社員として復職した場合の加算 1人目 10万円 2~5人目 5万円

③ 育休復帰支援プランコース

育休復帰プランナーの支援を受けて育休復帰支援プランを作成し、プランの実施により育児休業予定者の業務の引継ぎを行い、当該者が3カ月以上育児休業を取得した場合の事業主に対して助成します。

プラン実施により、左記の対象となった育児休業取得者の休業中に、職場に関する情報や資料の提供、復職前後に休業取得者と面談し、原職又は原職相当職に復帰させ、6カ月以上継続雇用した事業主に対して助成します。

- 育休取得時の支給額 1企業あたり1回限り 30万円
- 職場復帰時の支給額 1企業あたり1回限り 30万円

お問い合わせ先 → 鳥取労働局雇用均等室 ☎ 0857-29-1709

豆知識

●働きながら育児をする従業員が利用できる制度

子どもが1歳までに復職する場合に利用できる制度

●育児時間の確保

手続 従業員が書式や口頭で事業主に請求

1歳未満の子を育てる女性の請求があった場合は、1日2回、各々少なくとも30分の時間を与えなければなりません。(1回で60分でも可)【労働基準法第67条】

- 短時間勤務制度(3歳まで適用。詳細は右記へ)
- 所定外労働の制限(3歳まで適用。詳細は右記へ)
- 子の看護休暇(小学校就学前まで適用。詳細はQ&Aへ)

●妊産婦の母性健康管理に必要な措置

- 健康診査等を受けるための時間の確保
- 医師等から指導があった場合の措置

●妊産婦の危険有害業務の就業制限

●妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の制限

●妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

詳細は P8,9へ



病気の子どもを看護するために休みを申し出る従業員には年次有給休暇で対応すればよいだろうか。



子どもが小学校にあがる前までは、年次有給休暇とは別に「子の看護休暇」制度を利用して休むことができます。

●子の看護休暇

手続 従業員が書式や口頭で事業主に申し出

- 1年につき5日間(子どもが2人以上なら10日間)、病気やけがをした子どもの看護、予防接種及び健康診断のために休暇を取得することができます。【育児・介護休業法第16条の2,3】

対象者 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員

! 男性も利用できる制度です。

3歳未満の子どもを育てている場合に利用できる制度

●短時間勤務制度

男性も取得可能

手続 従業員が書式で事業主に申し出

3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度(1日原則として6時間)を設けなければなりません。【育児・介護休業法第23条第1項】

●短時間勤務制度を講じることが困難と認められる業務に従事する従業員に関しては、次のいずれかの制度を講じなければなりません。

- 育児休業に関する制度に準ずる措置
- フレックスタイム制
- 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- 保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与

●所定外労働^(※)の制限

男性も取得可能

手続 従業員が書式で事業主に請求

3歳未満の子を養育する従業員の請求があった場合は、所定外労働をさせてはなりません。【育児・介護休業法第16条の8】

! (※)会社で定められている労働時間を超える労働

●時間外労働・深夜業の制限

(小学校就学前まで適用。詳細は下記へ)

●子の看護休暇(小学校就学前まで適用。詳細はQ&Aへ)

小学校就学前の子どもを育てている場合に利用できる制度

●時間外労働・深夜業の制限

男性も取得可能

手続 従業員が書式で事業主に請求

小学校就学前の子を育てる従業員から請求があった場合、1カ月24時間、1年150時間を超える時間外労働、また深夜(午後10時~午前5時)において労働させてはなりません。

●子の看護休暇(詳細はQ&Aへ)

法を上回る日数を付与すること、時間単位・半日での付与、又は対象となる子の範囲の拡大など、従業員に有利になるような制度を定める会社も増えています。

介護を抱える従業員を職場全体で支える

経験を積んだ従業員の離職を防ぐために制度を活用し、日頃から業務分担、共有化を行いましょよう。

●介護と仕事の両立

介護休業の利用については緊急を要することが多いことから、スムーズに制度を利用するためにも、日頃から業務の分担や共有化を進めておきましょう。

●介護休業

●従業員の申出があった場合、要介護状態にある対象家族1人につき、通算して93日に達するまで介護休業をすることができます。【育児・介護休業法第11条】

手続 事業主は、介護休業の申出を受け、従業員へ書面で①介護休業の申出を受けた旨 ②介護休業開始と終了の予定日を通知

対象者 期間を定めて雇用される従業員であっても、以下の要件をすべて満たす場合は介護休業を申し出ることができます。

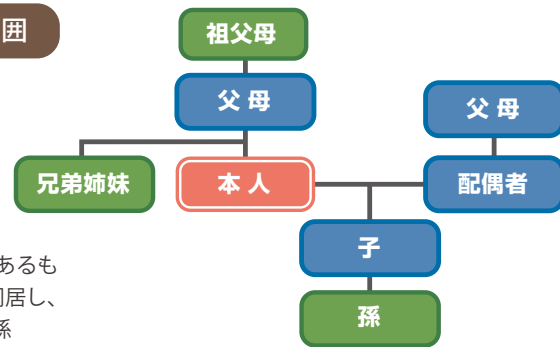
- ①入社1年以上であること
- ②介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
- ③93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかでないこと

取得日数 対象家族1人当たりの取得日数の上限は、通算して93日まで

！要介護状態とは…
負傷・疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間において常時介護（歩行、排せつ、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態にある者

介護休業可能な対象家族の範囲

- 同居あるいは扶養を要しない
- 同居かつ扶養している



配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む）、父母及び子、配偶者の父母、同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹又は孫

●所定労働時間の短縮等の措置

手続 従業員が書式で事業主に請求

●家族を介護する従業員に対して、就業しつつ対象家族の介護を行なうことを容易にする措置として、一の要介護状態について93日以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。【育児・介護休業法第23条第3項】

- ①勤務時間の短縮
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ④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

●介護休暇

手続 従業員が書式や口頭で事業主に申出

●介護、その他の世話（買い物、通院の付き添い等）を行うために、1年に5労働日（対象家族が2人以上の場合は10労働日）を限度として、休暇を取得することができます。【育児・介護休業法第16条の5】

●時間外労働・深夜業の制限

手続 従業員が書式で事業主に請求

●従業員の請求があった場合、1カ月24時間、1年150時間を超える時間外労働、また深夜（午後10時～午前5時）において労働させてはなりません。【育児・介護休業法第18,20条】

○介護や育児（小学生・中学生も含む）を行う従業員に対して転勤させようとする時には、従業員の意向を含めその介護や育児の状況に応じて配慮しなければなりません。



Q 介護保険制度上の要介護認定を受けていなければ介護休業は取得できないのですか？

A 育児・介護休業法に定める「要介護状態」とは、介護保険制度上の「要介護状態」と同じではないので、要介護認定を受けていなくても、介護休業の対象となり得ます。

●事業主は、介護休業の申出を受けた後、従業員に対して申出にかかる対象家族が要介護状態にあることを証明する書類の提出を求めることができます。証明書類は「医師の診断書」等に限定されていません。

●介護に関する経済的な支援制度

●介護休業給付金……… 家族を介護するために介護休業を取得した場合受給できます。

お問い合わせ ハローワークへ

対象者 休業の開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12カ月以上ある65歳未満の雇用保険加入者 ※ただし、介護休業終了時に離職が予定されている者は対象外

支給額 休業給付金の支給額＝休業開始時賃金日額×支給日数×40%

！ 支給対象期間中に賃金の支払があった場合、支払われた賃金と上記40%相当額の合計額が、賃金月額額の80%を超えるときは越えた額が減額されて支給されます。

賃金が休業開始時賃金日額×支給日数の
 40%以下の場合…………… 賃金月額額の40%相当額を支給
 40%を超えて80%未満の場合… 賃金月額額の80%相当額と賃金の差額を支給
 80%以上の場合…………… 支給されません

手続 事業主が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書①」と「介護休業給付金支給申請書」をハローワークへ提出

！ 添付書類として介護休業申込書、住民票記載事項証明書等、賃金台帳や出勤簿等、支給申請書の記載内容を確認できる書類が必要です。

！ 給付金は休業を開始した日から起算した1カ月ごとの期間に区切って計算、合計額が一括され1回で支給されます。

手続時期 介護休業終了日の翌日から起算して2カ月を経過する日の属する月の末日まで

！ 従業員が支給申請手続を行う場合は、従業員が介護休業を開始した日の翌日から起算して10日以内に事業主が①をハローワークへ提出