

みんなで考える"仕事"と"暮らし"の好循環!

仕事と家庭

ワーク・ライフ・バランス

両立支援 ガイドBOOK

富山県版・保存用



ワーク・ライフ・バランスを (仕事と生活の調和) 考える。



みなさま、はじめまして。
私がワーク・ライフ・バランスについて、
ご案内させていただきます。

マスコット・キャラクター
相談窓口の「窓口さん」

いつもニコニコ、明るい笑顔の案内役。困ったことを相談すると、
頭の「マーク」が「ピコーン」と光って、最適な制度を案内してくれます。

●ワーク・ライフ・バランスって何？

みなさんは「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」という言葉をご存知ですか？

働くすべての人たちが「仕事(ワーク)」と、育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「生活(ライフ)」のバランスをとり、両方を充実させる働き方、生き方のことです。

誤解されやすいのですが、“ワーク・ライフ・バランスの良い働き方”=“プライベート重視の働き方”とい

うことではありません。プライベートな時間を楽しむために仕事の時間を減らすのではなく、プライベートを充実させることで「メリハリのある働き方」ができるようになり、仕事の効率が上がるという考え方です。

ワーク・ライフ・バランスが良くなれば、働く側、雇用する側の双方にメリットがあり、相乗効果や好循環も期待されます。

●事業者もワーク・ライフ・バランスを真剣に考える時代です

近年、育児や介護に関する法整備はずいぶん進んできました。しかし、従来の働き方のままでは働き続けることができず、また一旦離職したら復職できない女性がいまいます。また、夫が協力をしたくても、忙しくて育児や介護に参加できなかつたり、男性が育児休業を取得しようとしても、社内の風潮や昇進を考えると申請しにくい状況にあつたりするのが現状です。

そのような中で、育児や介護のためにやむを得ず仕事を離れる人が増えれば、企業において労働者の確保、優秀な人材の確保が難しくなってしまうでしょう。

ワーク・ライフ・バランスに真剣に取り組むことは、社員の健康や生活はもとより、今後の企業経営に直結する、今すぐに取り組むべき課題といえます。

1.仕事も家庭も大切です！ P 3～

「育児のための両立支援制度」編

- 子どもが1歳未満の方が利用できる制度 4
- 子どもが3歳未満の方が利用できる制度 5
- 子どもが小学校就学前までの方が利用できる制度 6
- 子育てに伴う経済的負担の軽減 8
- 子育て支援サービス 9

「介護のための両立支援制度」編 11

事業主が講ずべき制度 15

最初の一步! 一般事業主行動計画の策定

- 次世代育成支援対策推進法に基づく、行動計画の策定 17
- 自社の実情に合った計画を立てよう! 19
- 「元気とやま!子育て応援企業」登録制度 20
- 一般事業主行動計画策定・変更届の記入例 21

「事業所内保育施設」を検討しよう! 23

2.女性の活躍を応援します！ P25～

「女性の活躍に関する支援制度」編 25

最初の一步! 一般事業主行動計画の策定

- 女性活躍推進法に基づく、行動計画の策定 27
- 自社の実情に合った計画を立てよう! 29
- 一般事業主行動計画策定・変更届の記入例 31

3.労働者も事業主も知っておこう！ P33～

労働に関する法律

- 男女雇用機会均等法 33
- 労働基準法 35

4.がんばる企業を応援！ P37～

表彰・認定制度

5.国がサポートしています！ P39～

助成金制度

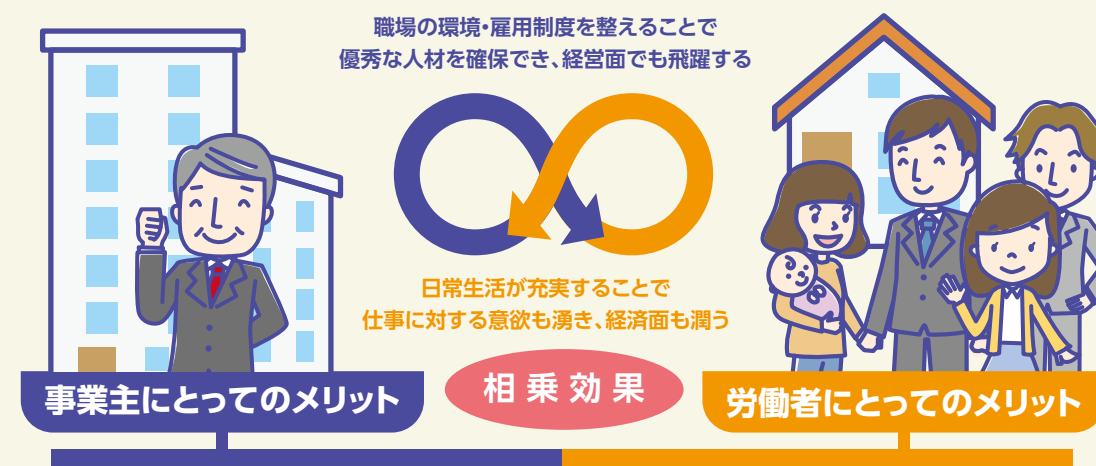
6.分からないことは「窓口さん」に聞いてみよう！ P41～

相談・問合せ先



ワーク・ライフ・バランスが実現すると、双方にメリットがあります

- 優秀な人材が確保でき、仕事の質や効率が向上する。人件費などコスト削減ができる。
- 労働者の視野が広がり、創造性が高まることにより、企業に新しい付加価値の創造が期待される。
- 企業のイメージアップが図れる。
- プライベートが充実することで、仕事への意欲やモチベーションが上がり、キャリアアップが図れる。
- 心身の健康増進や、家族の負担軽減が図れる。
- 多様な就業機会の確保が期待できる。



BALANCE

仕事も家庭も大切です!

「育児のための両立支援制度(育児・介護休業法)」編



はい! 窓口です。

育児のための両立支援制度は、男女問わず労働者なら誰でも利用できます。(ただし、入社1年未満の労働者等は利用できない場合があります。)

子どもが生まれ、家族が増えることは嬉しく、幸せなことです。しかし、育児は簡単ではありません。特に仕事を持つ女性は限られた時間で、家事と育児をこなさなければいけないことも多く、子どもの数が増えればますます大変。男性の協力も重要です。子どもとの時間も、家庭のことも大事…でも、できることなら働きたい…。仕事と育児の両立は、子どもを持つ多くの人が抱える問題です。

そんな人のために様々な休暇や労働時間に関する制限などが制度化されています。

育児のための両立支援制度の種類と利用できる期間



中でも「育児休業」は労働者の権利です。父親でも、母親でも、労働者の配偶者が専業主婦(主夫)であっても、基本的には誰でも取得することができます。では、次のページから支援制度の種類を説明していきますね。

子どもが1歳未満の方が利用できる制度



育児休業
(法第5条～第9条の2)

労働者は事業主に申し出ること、原則として1歳に満たない子を養育するために休業することができます。

1歳未満の子を養育する全ての労働者(日々雇用者を除く)が取得できます。

- 取得可能な期間／1歳になる日(誕生日の前日)までの連続した期間
- 取得できる回数／子1人につき1回

事業主は

申出がなされたときは、おおむね2週間以内に下記の事項を書面等により速やかに通知しましょう。

通知の事項

- ① 育児休業の申出を受けた旨
- ② 育児休業の開始予定日及び終了予定日
- ③ 育児休業の申出を拒む場合には、その旨及びその理由

労働者は必ず手続きをとりましょう。

原則として1か月前までに、書面等により速やかに事業主に申し出ましょう。
(2歳までの育児休業の延長は2週間前まで)

申出の事項

- ① 申出に関わる子の氏名
- ② 申出に関わる子の生年月日
- ③ 取得する労働者との続柄
- ④ 育児休業の開始予定日と休業終了日

事業主は要注意! 労働者の配偶者が、専業主婦(主夫)や育児休業中の場合でも、労使協定を締結していても申出を拒むことはできません。



パパに朗報!

● **パパ休暇**

通常、育児休業の取得は原則1回までですが、父親が子の出生後8週間以内に育児休業を取得し、かつ同期間に育児休業を終了した場合には、再度、育児休業を取得できます。



両親で育児休業!

● **パパ・ママ育休プラス(育児休業の特例)**

父母がともに育児休業を取得する場合は、あとから取得する方が子が1歳2か月に
なるまで取得できます。ただし、父母1人ずつが取得できる日数の上限は、母親は出産日・産後休業と育児休業を合計した1年間、父親は1年間です。

❗ **有期契約労働者の場合**

申出の時点で以下の要件を満たせば、取得できます。

- ① 過去1年以上継続して雇用されていること
- ② 子が1歳6か月(2歳までの育児休業の申出の場合は2歳)になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

❗ **2歳までの育児休業の延長**

子が1歳になるまで(パパ・ママ育休プラスを取得している場合は終了予定日まで)に、保育所等の利用を希望しているが、入所できない場合や、子が1歳以降に養育する予定の者が死亡、負傷、疾病等で、子の養育が難しくなった等の事情がある場合には、**1歳6か月に達する日まで延長**できます。
また、1歳6か月に達する時点で上記の事情がある場合には、**2歳に達する日まで再延長**できます。

子どもが3歳未満の方が利用できる制度



**育児のための
短時間勤務の措置**
(法第23条第1項、第2項)

労働者は事業主に申し出ること
で、1日の所定労働時間を原則として
6時間までとすることができます。

3歳未満の子を養育する全ての労働者(日々雇
用者を除く)が、利用できます。

事業主は

申出がなされたときは、1日の所定
労働時間を原則として6時間とす
る短時間勤務制度を講じなければ
なりません。

労働者は必ず手続きをとしましょう。

労働者は開始予定日と終了予定日を
明らかにして、事業主に申し出ましょう。
(申出期限は就業規則等の定めによります)



また、事業主は業務の性質または
実施体制に照らし合わせ、**短時間
勤務制度の適用が困難な労働者**
には、右記のいずれかの代替措置
を講じる必要があります。

代替
措置

- 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度
- 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ(時差出勤の制度)
- 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
(助成金の案内→P.23)



「育児のための短時間勤務の措置」の手続きは、会社の就業規則等の定めによります。
育児休業(P.4)や**所定外労働の制限(P.5)**などの制度の手続きも参考にしながら、適切に定
めましょう。



**育児のための
所定外労働の制限**
(法第16条の8)

労働者は事業主に申し出ること
で、残業が免除されます。

3歳未満の子を養育する全ての労働者(日々雇
用者を除く)が、利用できます。

- 利用可能な期間／1回の請求につき、
1か月以上1年以内
- 利用できる回数／制限はありません

事業主は

申出がなされたときは、1日の所
定労働時間を超えて労働させて
はいけません。

労働者は必ず手続きをとしましょう。

労働者は開始予定日と終了予定日を
明らかにして、開始予定日の1か月前
までに、書面等により事業主に申し出
ましょう。



子どもが小学校就学前までの方が利用できる制度



子の看護休暇
(法第16条の2、第16条の3)

労働者は事業主に申し出ること
で、病気、ケガをした子の看護や予防
接種または健康診断等を受けさ
せるために休暇を取ることができ
ます。

小学校就学前までの子を養育する全ての労働
者(日々雇用者を除く)が、取得できます。

- 取得可能な単位／1日または半日
- 取得できる日数／1年に5日まで
(子が2人以上の場合は
10日まで)

事業主は

申出がなされたときは、1日また
は半日単位の休暇を与える必要
があります。また、当日の電話等
の口頭の申出でも取得を認める
必要があります。

労働者は必ず手続きをとしましょう。

労働者は休暇を取る日と理由等を明ら
かにして、事業主に申し出ましょう。





**育児のための
時間外労働の制限**
(法第17条)

労働者は事業主に申し出ること
で、時間外労働が制限されます。

小学校就学前までの子を養育する全ての労働
者(日々雇用者を除く)が、利用できます。

- 利用可能な期間／1回の請求につき、
1か月以上1年以内
- 利用できる回数／制限はありません

事業主は

申出がなされたときは、制限時間
(1か月24時間、1年150時間)を
超えて時間外労働をさせてはい
けません。

労働者は必ず手続きをとしましょう。

労働者は開始予定日の1か月前までに、
書面等により事業主に申し出ましょう。





「所定外労働(P.5)」と「時間外労働(P.6)」の違い

所定外労働…就業規則による労働時間を超過した労働
時間外労働…法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超過した労働

**育児のための
深夜業の制限**

(法第19条)

労働者は事業主に申し出ること、
午後10時～午前5時(深夜)の労働
が免除されます。

事業主は

申出がなされたときは、午後10時
～午前5時(深夜)において労働さ
せてはいけません。

小学校就学前までの子を養育する全ての労働
者(日々雇用者を除く)が、利用できます。

- 利用可能な期間／1回の請求につき、
1か月以上6か月以内
- 利用できる回数／制限はありません

労働者は必ず手続きをとりましょう。

労働者は開始予定日の1か月前までに、
書面等により事業主に申し出ましょう。



労働者から申出があった事業主はこちらも確認 **P.15**

事業主が講ずべき「努力義務」**その他の両立支援措置
「努力義務」**

(法第24条第1項)

事業主は

法定義務以上の制度利用につい
て労働者から相談があった場合、
下記の措置を講ずよう努める
必要があります。

- ①育児休業に関する制度(1歳(※)～小学校就学前)
- ②短時間勤務制度(3歳～小学校就学前)
- ③所定外労働の制限に関する制度(3歳～小学校就学前)
- ④フレックスタイム制度(生後8週～小学校就学前)
- ⑤始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
(生後8週～小学校就学前)
- ⑥事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ず
る便宜の供与(生後8週～小学校就学前)
(助成金の案内→P.23)

※2歳まで育児休業を取得した場合、2歳～就学前

育児休業制度等の個別周知

(法第21条)

事業主は

労働者やその配偶者が妊娠・出産
したことを知った場合、事業
主は当該労働者に対して、育児休
業などに関する制度(育児休業中
の待遇や休業後の労働条件など)
について個別に知らせよう努め
る必要があります。

**育児目的休暇制度の
努力義務**

(法第24条第1項)

事業主は

小学校就学前までの子を養育す
る労働者が育児目的で利用でき
る休暇制度を設けるよう努める必
要があります。
(例:配偶者出産休暇、入園式・卒
園式などの行事に参加するた
めの休暇)

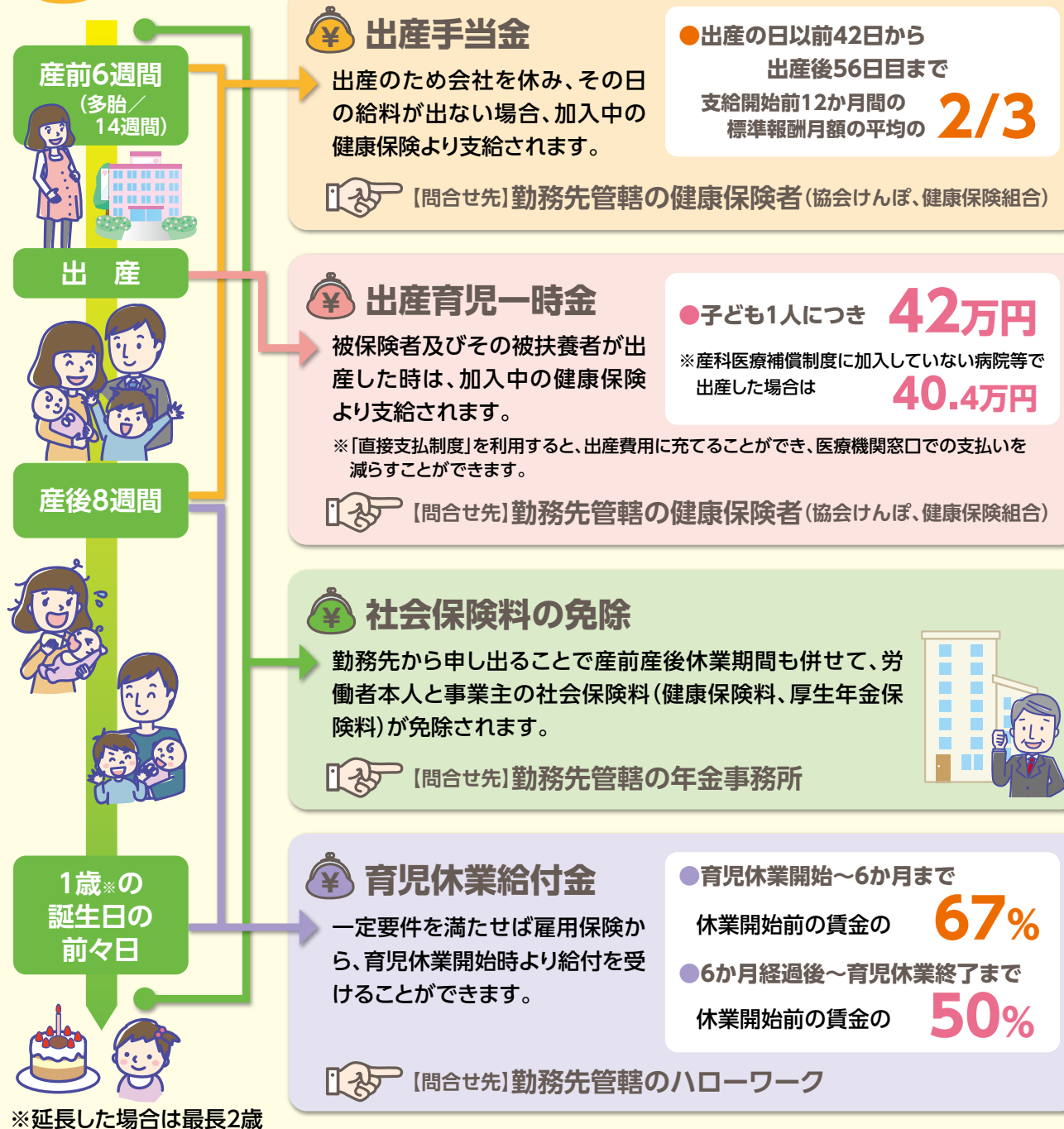


活用しましょう! 行政の支援!

子育てに伴う経済的負担の軽減

「子育て中の収入が減るのが困る…」

そんな悩みを少しでも解消し安心して子育てができるよう、経済的支援制度が設けられています。

**幼児教育・保育の無償化**

県では、独自の取組みとして、第3子以降の原則無償化に加え、2018年9月から一定の所得額未満の世帯の第1子、第2子の保育料を無償化・軽減しています。また、国では、2019年10月(予定)から、3～5歳児の幼児教育・保育が無償化されます。0～2歳児も、住民税非課税世帯に限り、無償化されます。

【問合せ先】各市町村の担当課 **P.41**



活用しましょう! 行政の支援!

子育て支援サービス

支援制度は
上手に
使いましょう

1 特別保育事業

各市町村の保育施設では、様々な家庭のニーズに合わせた特別保育事業を実施しています。事前に利用できるサービスを把握しておけば、いざという時に安心です。

①延長保育 (未就学児)

仕事が長引いて、お迎え時間に行けない時は

仕事の事情等でやむをえず規定の保育時間を超えてしまう場合に、時間を延長して子どもを預けられる支援サービスです。



②休日保育 (未就学児)

日曜・祝日等に働く労働者の保育制度

仕事の事情等で、日曜・祝日等に保育できない場合に、子どもを預けられる支援サービスです。



事前の申込みが必要です。利用する支援サービス(対象年齢や保育時間・曜日、利用料金等)は保育施設によって異なります。また通常の保育料とは別に料金が発生する場合があります。

【問合せ先】希望する保育施設や、各市町村の担当課 P.41

2 ファミリー・サポート・センター

手伝ってほしい人と、手伝いたい人を結びます

仕事や家庭の都合で「育児を手伝ってほしい人」と、育児で困っている人の「育児を手伝いたい人」がそれぞれ会員登録し、子育ての相互援助をサポートするサービスです。援助を受けたい人は「依頼会員」に、援助を行いたい人は「協力会員」に登録し、両会員の連絡・調整等を、ファミリー・サポート・センターが行います。支援サービスの対象年齢は、センターによって異なります。



★こんな時に手伝ってもらいましょう!

- 保育施設のお迎え、保育終了後の預かり
- 小学生の放課後の預かり
- 習い事の送迎
- 冠婚葬祭時の預かり
- 急な残業が発生した際の預かり



まず会員登録をします。ファミリー・サポート・センターは「依頼会員」に、所定の研修を受けた「協力会員」を紹介をします。その後は会員同士で打ち合わせを行った上で、「協力会員」は援助を行います。「依頼会員」は援助を受けた分の報酬を支払います。

【問合せ先】各市町村の担当課 P.41

3 放課後児童クラブ

家庭に代わる、もう一つの生活の場として

日中、仕事等で保護者が家にいない場合や、病気で世話ができない場合などに、小学校に通学する子どもたちを対象に、家庭に代わる生活の場を提供しています。

各クラブには、資格を有する「放課後児童支援員」が配置されており、平日の学校が終わった放課後や学校の休業日、夏休み等の長期休業期間に、遊びや生活の指導を通して、子どもたちの成長をサポートします。



入会・登録をする必要があり、利用には事前の申込みが必要です。時間や料金は各クラブで異なります。



友達と一緒に宿題をしたり遊んだり

支援員は子ども一人ひとりの、その日の健康状態や表情を確認します。子どもたちは宿題、遊び、休息等、それぞれの日課や体調等に合わせて過ごします。また、集団遊びやレクリエーション等も行います。保護者が迎えに来たら、子どもの様子を伝え、引き渡します。保護者の要望なども聞き、家庭と連携しながら子どもを見守っていきます。

【問合せ先】希望する放課後児童クラブや、各市町村の担当課 P.41

4 とみいくフレフレ <https://kosodate-toyama.jp/>

とやまの結婚、妊娠・出産、子育て応援宣言!

富山県内での結婚、妊娠・出産、子育てを応援するサイトです。各ライフステージに応じた情報を発信するほか、子育て施設、「とやま子育て応援団」、イベント情報など盛りだくさん!! スマートフォンからも手軽にお役立ち情報が検索できます。



■ とやま子育て応援団



「とやま子育て応援団」は、18歳未満(高校等在学者含む)の子ども連れの家族が、協賛店を利用した際に「とやま子育て応援団」のマークを提示すると、割引や特典等の各種サービスが受けられる制度です。

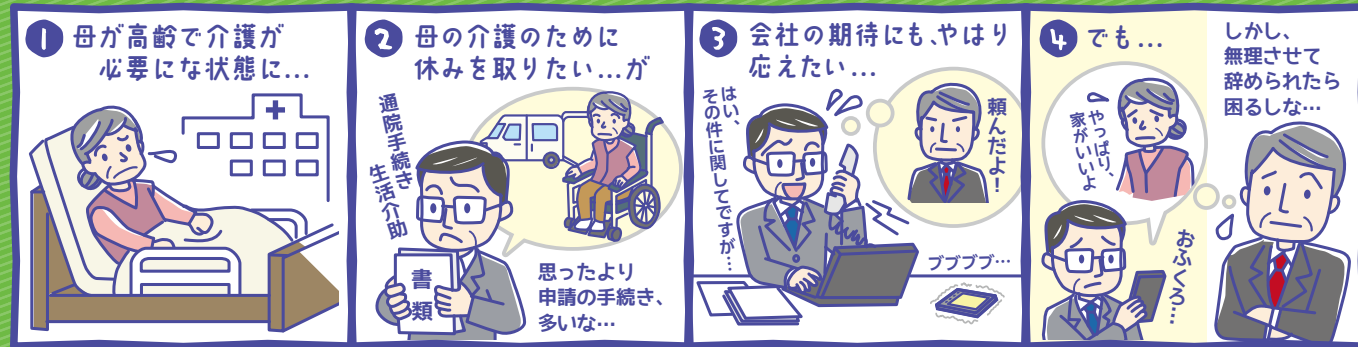
サービス期間は主に「とやま県民家庭の日」(毎月第3日曜日)から始まる1週間「とやま家族ふれあいウィーク」を中心としていますが、協賛店ごとに異なります。

●とやま子育て応援団の協賛店を募集しています!

「とみいくフレフレ」(上記参照)の申込みフォームから、お申込みください。

【問合せ先】県少子化対策・県民活躍課 TEL.076-444-2174

「介護のための両立支援制度(育児・介護休業法)」編



教えて! 窓口さん!!

介護と仕事を両立させたいんです!



はい! 窓口です。

介護のための両立支援制度をご案内しますね。

介護はいつ始まるかわかりません。もし、そうなるでも仕事と介護を両立できるよう、事前に利用できそうな支援制度について情報収集しておくといいですね!

この支援制度は「要介護状態」の家族を持つ労働者が、事業主に申し出ることで利用できます。(ただし、入社1年未満の労働者等は利用できない場合があります。)

「要介護状態」とは、対象家族が負傷、疾病、身体上や精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護が必要な状態にあることをいいます。

介護休業

(法第11条～第15条)

労働者は事業主に申し出ること、要介護状態の家族を介護するために休業することができます。

要介護状態の家族を介護する労働者(日々雇用者を除く)が、取得できます。

- 取得可能な期間/対象家族1人につき通算93日まで
- 取得できる回数/対象家族1人につき分割して3回まで

事業主は

申出がなされたときは、おおむね1週間以内に下記の事項を書面等により速やかに通知しましょう。

通知の事項

- ①介護休業の申出を受けた旨
- ②介護休業の開始予定日及び終了予定日
- ③介護休業の申出を拒む場合には、その旨及びその理由

労働者は必ず手続きをとりましょう。

2週間前までに、書面等により速やかに事業主に申し出ましょう。

申出の事項

- ①対象家族が、要介護状態にあること
- ②休業の開始予定日と休業終了日
- ③対象家族についての、これまでの介護休業日数

対象家族の要件

「要介護状態」とは介護保険制度の要介護状態区分において「要介護2」以上、または、厚生労働省が定める判断基準において一定の状態にある場合をいいます。

有期契約労働者の場合

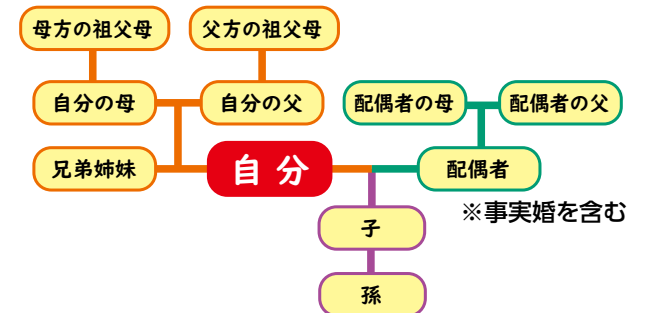
申出の時点で以下の要件を満たせば、取得できます。

- ①過去1年以上継続して雇用されていること
- ②休業開始予定日から起算して、93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約がなくなることが明らかでないこと

対象家族の範囲

同居・扶養していない親や祖父母、兄弟姉妹、孫などについても、介護休業を利用することができます。

【対象家族の範囲】



介護休業給付金

介護休業中の所得補償として、一定要件を満たせば、雇用保険から給付を受けることができます。

【問合せ先】勤務先管轄のハローワーク

給付金の算出方法

毎回介護休業を開始した日から起算した、1か月毎(30日)の期間

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%

「仕事と介護の両立支援制度(P.11～)」と「仕事と育児の両立支援制度(P.3～)」の違い

介護は育児と違って、いつまで続くのか分かりません。介護休業は直接的な介護を行うものではなく、仕事と介護を両立するための体制を準備するためのものです。例えば、介護保険サービスの活用についてケアマネージャーと相談したり、利用できる施設を探したりするために活用することができます。

●厚生労働省の支援ツールがあります。

厚生労働省「仕事と介護の両立支援」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html



介護のための 所定労働時間 短縮等の措置

(法第23条第3項、第4項)

労働者は事業主に申し出ること、
所定労働時間の短縮等の措置を
利用することができます。

要介護状態の家族を介護する労働者(日々雇
用者を除く)が利用できます。

- 利用可能な期間／対象家族1人につき、
利用開始の日から連続する
3年以上の期間
- 利用できる回数／対象家族1人につき
2回以上

申出がなされたときは、1日の所定
労働時間短縮等の措置を講じなけ
ればなりません。**介護休業(P.11)**
とは別に、利用できる措置です。ま
た、事業主は下記のいずれかの措
置を講じる必要があります。

労働者は必ず手続きをとりましょう。

労働者は開始予定日と終了予定日を
明らかにして、事業主に申し出ましょう。
(申出期限は就業規則等の定めによります)

措置
内容

- 所定労働時間を短縮する制度
- フレックスタイム制度
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
(時差出勤の制度)
- 労働者が利用する介護サービスの費用を
助成する制度等

「介護のための所定労働時間の短縮等
の措置」の手続きは、会社の就業規則
等の定めによります。
介護休業(P.11)や**所定外労働の制限
(P.13)**の手続きも参考にしながら、適
切に定めましょう。

介護のための 所定外労働の制限

(法第16条の9)

労働者は事業主に申し出ること、
残業が免除されます。

要介護状態の家族を介護する労働者(日々雇
用者を除く)が利用できます。

- 利用可能な期間／1回の請求につき、
1か月以上1年以内
- 利用できる回数／制限はありません

申出がなされたときは、1日の所
定労働時間を超えて労働させて
はいけません。

労働者は必ず手続きをとりましょう。

労働者は開始予定日と終了予
定日を明らかにして、開始予
定日の1か月前までに、書面
等により事業主に申し出ましょ
う。

介護休暇

(法第16条の5、第16条の6)

労働者は事業主に申し出ること、
介護や通院などのつきそい、介護
サービスを受けるための手続きの
代行などのために、休暇を取るこ
とができます。

要介護状態の家族の介護や世話をする労働者
(日々雇用者を除く)が取得できます。

- 取得可能な単位／1日または半日
- 取得できる日数／
対象家族1人につき1年に5日まで
(2人以上の場合は1年に10日まで)

申出がなされたときは、1日また
は半日単位の休暇を与える必要
があります。また、当日の電話等
の口頭の申出でも取得を認める
ことが必要です。

労働者は必ず手続きをとりましょう。

労働者は休暇を取る日等を明らか
にして、事業主に申し出ましょう。

介護のための 時間外労働の制限

(法第18条)

労働者は事業主に申し出ること、
時間外労働が制限されます。

要介護状態の家族を介護する労働者(日々雇
用者を除く)が利用できます。

- 利用可能な期間／1回の請求につき、
1か月以上1年以内
- 利用できる回数／制限はありません

申出がなされたときは、制限時間
(1か月24時間、1年150時間)を
超えて時間外労働をさせてはい
けません。

労働者は必ず手続きをとりましょう。

労働者は開始予定日の1か月前
までに、書面等により事業主に
申し出ましょう。

「所定外労働」と「時間外労働」の違いは P.6 参照

介護のための 深夜業の制限

(法第20条)

労働者は事業主に申し出ること、
午後10時～午前5時(深夜)の労
働が免除されます。

要介護状態の家族を介護する労働者(日々雇
用者を除く)が利用できます。

- 利用可能な期間／1回の請求につき、
1か月以上6か月以内
- 利用できる回数／制限はありません

申出がなされたときは、午後10時
～午前5時(深夜)において労働さ
せてはいけません。

労働者は必ず
手続きをとりましょう。

労働者は開始予定日の1か月前
までに、書面等により事業
主に申し出ましょう。



育児・介護のための両立支援制度

事業主が講ずべき制度(育児・介護休業法)

実は…
困ってるんだよ。

親が怪我したんだよ。
子どもがまだ小さいし、
妻だけに負担かける訳に
いかないし。
介護休業の申請しようか
迷ってるんだけど…。
何だか取りづらくてさ…。



私の友達は正社員なんだけど、
子どもが保育園でなくて、
育休の延長申請をしたら、
「これ以上休むなら契約
社員に切り替えるよ」
って言われたって…



他の会社に勤めている
友人の話だけど、
育休の申請したら、
上司から嫌な顔されて
…急に別の部署に
異動になったって。
給料も下がったって
落ち込んでたよ…。

言い出しにくいなあ…うちの会社は、大丈夫かなあ？



事業主は不利益な取扱いはできません。

育児休業や介護休業など各制度の申し出を理由として、労働者に嫌がらせ的な発言をしたり、解雇や離職せざるを得ない状況に追い込むなど、労働者が不利益を被る状況に取り扱うことは、法律で禁じられています。

また、「労働に関する法律」(P.33～)もありますので、そちらも確認しましょう。

労働者の配置に関する配慮 (法第26条)

事業主は



就業場所の配置の変更を
伴う転勤を行う場合には、
その労働者の育児または
介護の状況に配慮する必
要があります。

配慮
の一
例

- 労働者の子の養育または家族の介護の状況を把握する
- 労働者本人の意向を考慮する
- 就業場所の変更を行う場合は、労働者の子の養育または家族の介護の代替手段の有無を確認する

不利益取扱いの禁止 (法第10条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

事業主は



労働者からの各制度の申
し出や取得を理由にし、解
雇やその他不利益な取扱
いをしてはいけません。

下記の内容は一例です。

これ以外の行為についても個別具体的な
場合によって、不利益取扱いに該当する
ケースがあります。



- 解雇すること
- 期間を定めている労働者について、契約の更新をしない等
- 正社員を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等

- 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限または所定労働時間の短縮措置等を、希望する期間を変更して適用する等
- 減給または賞与等において不利益な算定を行う等
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行う等

ハラスメントの防止措置 (法第25条)

事業主は



上司や同僚からのマタハラ・パタハラ・ケアハラ等の防止措置を講じなければいけません。この防止措置は派遣先も講じなければなりません。

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談(苦情含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- 職場での妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や、その背景となる要因を解消するための措置

このほか、下記内容も講じなければなりません。

- 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・周知をする。
- 相談・事実関係の確認に協力したこと等を理由に、不利益な取扱いを行うことの禁止を定め、労働者に周知・啓発する。



！マタハラ・パタハラ・ケアハラなどの防止措置

マタハラ(マタニティ・ハラスメント)とは、妊娠や育児中の女性に対して、上司や同僚から行われる、嫌がらせのこと。一方、育児をする男性に対して行われる、嫌がらせのことをパタハラ(パタニティ・ハラスメント)といいます。そしてケアハラ(ケア・ハラスメント)は、働きながら家族の介護を行う労働者に対して行われる、嫌がらせのことをいいます。どちらもあってはならない行為です。

これは「マタハラ」になります

- 妊娠を報告したら「来月からパートになれ」と言われた。
- 妊婦健診のため休暇を申請したら「病院は土曜日に行け」と言われた。
- 立ち仕事を免除してもらったら、仲間はずれにされた。
- 「新人のくせに産休・育休を取ろうとしてるのか?」と何度も言われた。

これは「パタハラ」になります

- 「男のくせに育児休業をとるのか?」と言われた。
- 育児休業を申請したら「人事考課の評価が低くなるかも」と言われた。
- 短時間勤務を始めた「あなたのせいで周りが大変」と言われた。

これは「ケアハラ」になります

- 介護休業を申請したら「なぜ男が介護をするんだ?奥さんにさせれば良いだろう」と言われた。
- 所定外労働の制限を申し出たら「残業している他の社員のことも考えろ」と言われた。
- 「同居してないのに介護休業?それ、ずるくないですか?」と後輩に言われた。

一般事業主行動計画の策定



教えて! 窓口さん!!

仕事と子育ての両立を応援したいんです!



はい! 窓口です。

次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画

とは、事業主が自社の労働者の**仕事と子育ての両立**を図るために策定する計画のこと。自社の常時雇用する労働者101人以上の企業は、この計画の策定が法律で義務づけられています。また、富山県では条例により、常時雇用する労働者30人以上の企業に策定を義務づけています。計画の内容は、企業の規模や社員構成により、実情に合わせて作成しましょう。策定から実施までの流れを順を追ってご説明します!



Step 1

現状を把握する

①自社の現状を把握

子育て中の社員がどれくらいいるのか、育児休業や年次有給休暇の取得状況はどうかなど、調べてみましょう。

②従業員のニーズを把握

アンケートやヒアリングを実施。現在の支援制度に満足しているのか、また労働時間短縮や年次有給休暇取得について意見や要望を集めます。



Step 2

方針決定する

①課題をまとめる

自社の課題をまとめ、優先順位をつけて、取組方針を明確にします。

②情報収集

県内企業の事例や先進企業の取組みを調査。社内にプロジェクトチームを作るのもいいでしょう。



Step 3

計画書を作成する

①計画期間を決める

自社の実情にあわせ、計画期間を2~5年の間で設定します。

②目標を設定

「育児休業の取得率を来年までに70%にする」など具体的な目標を定めます。

③対策を設定

目標を達成するため、いつまでに、誰が、どんなことをするのかを決めます。



Step 4

労働局に届け出る

①富山労働局へ

「一般事業主行動計画策定・変更届」に記入したら、郵送・持参・電子申請のいずれかの方法で富山労働局雇用環境・均等室へ届け出ましょう。

記入の様式は厚生労働省のホームページからダウンロードできます。(下記参照)



Step 5

計画を公表する

①行動計画を公表

自社のホームページに掲載。また「両立支援のひろば」(上記)や「元気とやま! 子育て応援企業」(P.20)等のサイトを使って公表しましょう。

公表!



②社員への周知

掲示板やメール、チラシなどで全社員への周知を図りましょう。



Step 6

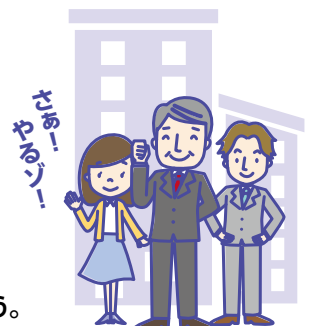
さあ、始めましょう

①取組みを開始

目標達成に向けて、順序立てて取り組みます。

②次の計画に向けて

計画期間が終了したら、取組みを振り返って点検。新たな計画を策定したら、再度、労働局に届け出ましょう。



企業のイメージアップにつながる!

国の認定をめざしましょう! 成果を上げている企業には厚生労働大臣の認定制度「くるみん認定」があります。「くるみん認定」については厚生労働省のホームページをご覧ください。

厚生労働省「一般事業主行動計画の策定・届出等について」
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

認定マーク

「くるみん」 「プラチナくるみん」



例えば、こんな風に計画を立ててみよう。

自社の実情に合った計画を立てよう！

Case 1 子育て中の社員が多い企業の計画例

【計画期間】 和暦(西暦)〇年〇月～和暦(西暦)〇年までの〇年間

【目標①】 育児休業の取得率を30%向上させる

- 年○月 育児休業制度に関するパンフレットを配布
- 年○月 子どもが生まれる予定の社員を対象に説明会を実施
- 年○月 管理職を中心に育児休業制度研修を毎年実施

【目標②】 子どもの出生時に、父親が取得できる休暇制度を導入する

- 年○月 社員の意見聴取を行い、制度について検討
- 年○月 制度の導入・子どもが生まれる予定の男性社員にチラシを配布

Case 2 子育て中の社員が少ない企業の計画例

【計画期間】 和暦(西暦)〇年〇月～和暦(西暦)〇年までの〇年間

【目標①】 年次有給休暇の取得率を80%にする

- 年○月 年次有給休暇取得に関する研修会を実施
- 年○月 社内回覧やホームページで年次有給休暇取得を呼びかけ

Case 3 地域貢献を考えている企業の計画例

【計画期間】 和暦(西暦)〇年〇月～和暦(西暦)〇年までの〇年間

【目標①】 インターンシップ制度を導入する

- 年○月 導入のための体制整備について検討
- 年○月 受け入れを行う部署への説明及び体制づくり
- 年○月 社員への周知及び管理職を対象に研修会を実施

その他目標例

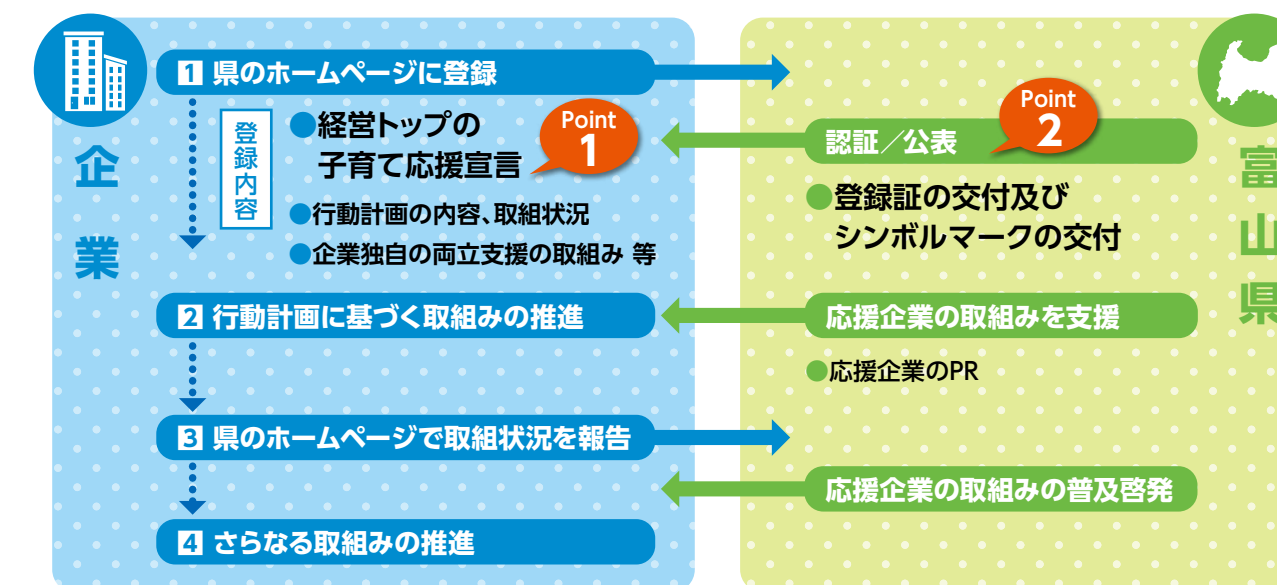
- 育児休業に関する相談窓口を設置する
- 育児休業を取得した男性社員を「社内報」で紹介する
- 年次有給休暇を時間単位で取得できるようにする
- 3歳以上の子どもをもつ社員に時短(勤務時間短縮)措置を導入する
- 出産や育児を理由に退職した社員を再雇用する制度をつくる
- 子どもの学校行事に参加するための特別休暇制度をつくる
- 地元小学生の職場見学を受け入れる
- 地域の中学生を対象にした職場体験学習に協力する
- ノー残業デーを設定する

自社のイメージアップに活用できます！

「元気とやま! 子育て応援企業」登録制度

策定した一般事業主行動計画は、インターネット等により公表しましょう！

企業が、策定した一般事業主行動計画を、富山県が運営するホームページ「元気とやま! 子育て応援企業」に登録し、経営トップの子育て応援宣言や、一般事業主行動計画の内容等を公表すれば、子育て支援に取り組む企業として広くPRできます。自社のイメージアップに活用しましょう！



仕事と子育てが両立しやすい職場環境、子育て支援の社会的機運の醸成

【Point-1】経営トップの子育て応援宣言

企業の経営トップ(代表者)に、仕事と子育てを両立できる職場環境づくりや地域における子育て等を応援するための取組みについて宣言していただくものです。

【Point-2】公表することで企業のイメージアップ!

富山県のホームページで紹介するほか、登録企業には県からシンボルマークを交付します。シンボルマークは、自社のホームページやパンフレット、名刺等に活用できます。広報に活用すれば会社のイメージが高まります。

優遇されます **登録企業は右記のような優遇を受けられます**

- 商工中金の「元気とやま子育て応援企業ローン」の利用
- 県建設工事の競争入札参加資格審査における加点(常時雇用する労働者数が29人以下の企業に限ります。)

登録対象企業

富山県内に本社または事業所がある企業

登録方法

ホームページより登録申請をお願いします。
登録内容を確認のうえ、登録証を交付します。

「元気とやま! 子育て応援企業」 <http://www.kosodate-ouen.jp/>

【問合せ先】 県少子化対策・県民活躍課 TEL.076-444-3257



雇用環境の整備に関する取組みです。

「くるみん」または「プラチナくるみん」の認定を受けることを希望する場合は、行動計画表の目標にこの部分に該当する事項が1項目以上含まれていなければなりません。

雇用環境の整備以外の取組みです。

これらの事項だけを目標とする行動計画は、「くるみん」または「プラチナくるみん」の認定対象とはなりません。

無料



一般事業主行動計画の策定を支援します！

計画策定支援のため、社会保険労務士の資格をもつ「仕事と子育て両立支援推進員」を企業に派遣します！

計画策定の具体的な手順をアドバイスしますので、お気軽にお問い合わせください。

【問合せ先】 県少子化対策・県民活躍課 TEL.076-444-3257
富山県社会保険労務士会 TEL.076-441-0432

様式第一号（第一条及び第二条関係）（第二面・第三面）	
次世代育成支援対策の内容として定めた事項	
1 雇用環境の整備に関する事項	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
	イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすく環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施
	（ア） 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 （イ） 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 （ウ） 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し （エ） 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 （オ） 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
オ 育児休業等取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施	（ア） 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 （イ） 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
	（イ） 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 （ウ） フレックスタイム制度 （エ） 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
キ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営	ク 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
	ケ 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
コ 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施	サ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
	シ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	その他（概要を記載すること）
	（ア） 所定外労働の削減のための措置の実施
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	ウ 短時間正社員制度の導入・定着
	エ 在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施	その他（概要を記載すること）
	（ア） 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
（イ） 地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	（ウ） 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
	（エ） 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
（オ） 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進（概要を記載すること）	その他
	（ア） 1 以外の次世代育成支援対策に関する事項

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。
変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するもの全てに○をつけてください。

挙げられている項目に、どれにも該当しない事項を行動計画に定めた場合は、「その他」に○をつけ、その概要を記入してください。

この届出を提出する日を記入してください。

行動計画表を外部へ公表した日を記入してください。
これから公表する場合は、公表予定日を記入してください。
なお、外部への公表は、策定してからおおむね3か月以内に行うようにしてください。

「くるみん」または「プラチナくるみん」認定を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。
なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、「くるみん」及び「プラチナくるみん」の認定申請ができなくなるわけではありません。

この届出についての担当部局名と担当者の氏名を記入してください。

次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画策定・変更届の記入例



行動計画を策定した場合や、すでに策定した行動計画を変更した場合は、この様式に記入して、富山労働局雇用環境・均等室に提出してください。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更を届出をする場合は、「変更」に○をつけてください。

届出を行う事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）または、名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、主たる事業、主たる事務所の所在地、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事業所の電話番号を記入してください。

この届出書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」を記入してください。
また同様に、男女別の労働者の数及び有期契約労働者の数を記入してください。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

該当するものに○をつけてください。

様式第一号（第一条及び第二条関係）（第一面）（日本工業規格A列4）

都道府県労働局長 殿

一般事業主行動計画策定・変更届 届出年月日 平成 30 年 XX 月 XX 日

（ふりがな） 株式会社 両立産業

（ふりがな） 代表取締役 両立 花子

主たる事業 小売業

住 所 〒 930-XXXX 富山県富山市両立1-2

電 話 番 号 (076) 431-XXXX

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 40 人（うち有期契約労働者 6 人）
男性労働者の数 20 人
女性労働者の数 20 人

2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成 30 年 XX 月 XX 日

3. 変更した場合の変更内容
① 一般事業主行動計画の計画期間
② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。）
③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 30 年 XX 月 XX 日 ～ 平成 32 年 XX 月 XX 日

5. 規定整備の状況
① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 （有・無）
② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 （有・無）

6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成 30 年 XX 月 XX 日

一般事業主行動計画の外部への公表方法
① インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他）
② その他の公表方法

一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
① 事業所内での見やすい場所への掲示又は備付け
② 書面の交付
③ 電子メールの送信
④ その他の周知方法

9. 次世代育成支援対策の内容（第二面・第三面に記載すること）

10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（くるみん認定）の申請をする予定 （有・無・未定）

11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特別認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定 （有・無・未定）

一般事業主行動計画の担当部局名 WLB推進活動課
（ふりがな） 担当者 氏名 まどでち しょうこ 窓口 祥子

これから公表及び周知を行う場合は、公表方法及び周知方法の予定を記入してください。また、「常時雇用する労働者数」が100人以下の企業は、外部への公表・労働者への周知を行っている場合のみ記入してください。
なお「常時雇用する労働者数」が100人以下の企業であっても、「くるみん」及び「プラチナくるみん」認定を受ける場合は、必ず外部への公表および労働者への周知を行う必要があります。

国や富山県の助成金・支援制度を使って

「事業所内保育施設」を検討しよう!

- ① 安定的に人材が確保できるので、社員教育等の負担が少なくなる。
- ② 「働きやすい企業」というイメージができる。
- ③ 優秀な人材、新たな人材の確保が円滑にでき、企業の活性化に繋がる。

安心して職場復帰ができることです!
と、言える会社になっています

- ① 出産後に、子どもの保育先を心配しなくても良いので、安心して仕事が続けられる。
- ② 子どもに、急な発熱やケガ等があっても、すぐに様子を見に行ける。
- ③ 勤務時間に合わせた保育が可能になるので、仕事に専念できる。



事業主側のメリット

労働者側のメリット

事業所内保育施設の整備は

双方にメリットがあります!

1 富山県事業所内保育施設推進事業補助金

県では、県内にある企業が、新たに事業所内保育施設を設置し(増改築、既存の施設の購入含む)、運営するためにかかる、建設工事費や、備品、保育用具等の購入の他、施設の運営費(人件費や賃賃料)を補助します。

保育の人数制限
新たに設置する保育施設内で、保育する乳幼児は定員が10人未満であること

項目	設置費		運営費	
対象経費	新築または増改築に係る建設費、工事費および設計管理料(既存の施設の購入含む)	単価が1万円以上の備品および保育用具等の購入に要する費用	施設運営に要する人件費、施設を借り上げている場合は、その賃賃料	
補助率	1/2		運営開始1～5年目	運営開始6～10年目
			1/2	1/3
限度額	750万円	250万円	200万円/年	130万円/年

- 助成要件等
- 富山県内に本社または事業所がある、中小企業または中堅企業であること
 - 新たに事業所内に保育施設を設置し、運営を開始する事業主であること
 - 一般事業主行動計画を策定・届出・公表・周知していること(P.17-18参照)
 - 雇用保険適用事業主であること
 - 乳幼児定員10人未満であり、1人あたりの面積は原則として7㎡以上であること
 - 保育室のほか調理室および便所があるなど、一定の基準を満たしていること
 - 常時2名以上の保育従事者(うち1/3以上は保育士)を配置していること …等

申請する事業主は
● 単独の事業主
● 複数の事業主で共同
● 事業主団体
どれでも大丈夫です。

【問合せ先】県少子化対策・県民活躍課 TEL.076-444-3257

2 富山県事業所内保育施設共同設置促進助成金

県では、県内にある企業で、複数の事業主が「国の助成制度」(下記参照)を利用し、共同で事業所内保育施設を設置する場合、その調整業務に必要な会議費等の経費を助成します。

補助金限度 30万円以内

【問合せ先】県少子化対策・県民活躍課 TEL.076-444-3257

3 (富山県の中小企業向け融資制度) 地方創生推進資金「少子化対策枠」

県では、県内にある企業で、事業所内保育施設の設定等、子育てのしやすい職場環境の整備に取り組む中小企業者や、商店街において子育てバリアフリーの施設整備を行う中小企業者に、その事業に必要な設備資金への融資を行っています。

融資限度額 3,000万円以内

- 融資期間/7年以内(うち据置期間1年以内)
 - 融資利率/年1.15%以内(平成30年4月1日現在)
- ※融資利率は変更することがあります。

【問合せ先】県経営支援課 TEL.076-444-3248

4 (国の助成制度) 企業主導型保育事業

国では、自社の労働者のために、子ども・子育て拠出金を負担し、自ら事業所内保育施設を設置している事業主(厚生年金の適用事業所等)に、その費用(運営費、整備費)を助成しています。

保育の人数制限
新たに設置する保育施設内で、保育する乳幼児は定員が6人以上であること

事業の特徴

- 働き方に応じた多様な柔軟な保育サービスが提供できます。(延長・夜間、土日の保育、短時間・週2日のみの利用も可能)
- 複数の企業が共同で設置することができます。
- 他企業との共同利用や地域住民の子どもへの受け入れができます。(企業主導型保育事業のみ)
- 運営費・整備費について認可施設並みの助成が受けられます。(企業主導型保育事業のみ)

【問合せ先】公益財団法人 児童育成協会 TEL.03-5766-3801
<http://www.kigyounaihoiku.jp>



定員	対象となる補助制度
10人以上	企業主導型保育事業(国)
6～9人	県と国のどちらも対象になりますが、企業主導型保育事業(国)をおすすめします。ただし、企業主導型保育事業は申請受付期間が別に定められていますので、ご注意ください。詳しくは(公財)児童育成協会にお問い合わせください。
6人未満	富山県事業所内保育施設推進事業補助金(県)

制度を使って充実したサポート体制の保育施設を設置しましょう!



女性の活躍を応援します!

「女性の活躍に関する支援制度」編



教えて! 窓口さん!!

女性もキャリアアップしていきたいです!



はい! 窓口です。

女性の活躍に関する支援制度をご案内しますね。

育児休業が終わったらしっかり働きたい、仕事と家庭をきちんと両立させたい、もっとキャリアを積みたい…。そんな女性を応援するために、県では様々な支援制度を設けています。将来ビジョンや仕事内容などに合わせて利用し、新しいステージを切り拓きましょう!



女性のキャリアデザインを応援します!

切れ目のないキャリア形成をサポート!

県では、社会人になる前の学生や若手社員、また結婚・出産などで一旦、離職した女性を対象に、キャリア形成支援策を実施。もっとキャリアを積みたい、働きたいといった女性たちをバックアップします。

区分	対象者	講座内容
個人向け	1 大学生／短大生／専門学校生向け	社会に出る前の学生を対象に、将来のライフプランを考える講座を実施します。
	2 入社後3年以内の女性向け	キャリアアップへの意欲を失いがちな若い女性社員を対象に、キャリア意識を高めるための講座を実施します。
	3 産休・育休中の女性再就職を目指す女性向け	結婚や出産による離職や産休・育休などキャリアブランク(空白期間)のある女性を対象に、現場復帰を支援するための講座です。
企業向け	4 女性の活躍に積極的な企業の管理職向け	女性の活躍に積極的な企業が対象。女性がキャリア意識を失わずに働き続けられる職場づくりを進めていくための講座です。

【問合せ先】県少子化対策・県民活躍課 TEL.076-444-3137



煌めく女性リーダー塾

リーダーを目指す女性、管理職の女性も必見!

リーダーを目指す女性社員の相互交流や自己研鑽を図り、業種や職種をこえたネットワークを構築する講座です。企画力やマネジメント力、コミュニケーション力等、リーダーに求められる資質をじっくりと学んでいきます。

コース名	アクションラーニングコース	スキルアップコース
コース内容	企画・立案、課題解決能力などを身につけるための連続講座です。	コミュニケーション、人材マネジメント等をテーマにした1回完結型の講座です。
募集定員	25名(各事業所1~2名)	35名(各事業所2名程度)
開催日程	全9回/7月~1月(月1~2回)	全6回/7月~1月
募集期間	5月~6月頃	

【問合せ先】公益財団法人富山県女性財団
「煌めく女性リーダー塾」事務局 TEL.076-432-4500

●今すぐ相談したい…そんな時は、相談機関を利用しましょう!



サンフォルテチャレンジ支援コーナー

ひとりで悩んでないで、まず相談。
きっと糸口が見つかります!

就職や起業、NPO設立、キャリアアップなど、様々な分野へのチャレンジに関する総合相談窓口です。電話でも、来館でもOK。お気軽にご相談ください。

相談窓口

富山県民共生センター「サンフォルテ」
富山市湊入船町6-7 サンフォルテ1階
TEL.076-432-0234

受付/火曜~土曜 9:00~16:00
(日曜・月曜・祝日、年末年始はお休みです)



来館する時は事前に電話予約すると待ち時間も少なくスムーズです。
その他、就業支援のためのパソコン講習や再就職を支援する各種講座も開催しています。



ハローワークマザーズコーナー

子育て中のパパ・ママの仕事探しを応援!
子育てしながら働ける仕事を探しに、また再就職のための準備や情報収集などにも、お気軽にご利用ください。

こんなサービスを提供しています

- 保育所など子育て支援に関する情報を提供
- 育児や家庭と両立しやすい仕事を紹介
- 再就職に役立つセミナーを開催
- 予約して相談することも可能

相談窓口

ハローワーク富山マザーズコーナー
富山市湊入船町6-7 サンフォルテ2階
TEL.076-461-8617

ハローワーク高岡マザーズコーナー
高岡市御旅屋町1222-2 エルパセオ1階
TEL.0766-26-1147



赤ちゃんや、子どもと一緒に大丈夫ですよ!



最初の一步! 女性活躍推進法に基づく、 一般事業主行動計画の策定



常時雇用する労働者が301人以上いる会社の事業主は、以下の「基礎項目」の計算式を基に、自社の女性の活躍に関する状況把握と課題分析を行い、**女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画**の策定を義務づけられています。ここでは、行動計画の策定から実施までを順を追ってご説明します。

常時雇用する労働者が300人以下の事業主の場合、上記のことは努力義務となっていますが、企業の規模にかかわらず積極的に取り組みましょう!



ウチは
300人以下だけど
考えてみるか。



Step
1

現状を把握する

①自社の現状を把握… 下記に示す「基礎項目」について、自社における女性の活躍に関する状況把握をします。

②課題分析… 把握した状況から自社の課題を分析します。

基礎項目 計算式を基にして、数値をだしてください。

1 採用した労働者に占める女性労働者の割合(※中途を含む)(区)

計算方法 直近の事業年度の女性の採用者数 ÷ 直近の事業年度の採用者数 × 100%

※把握が難しい雇用管理区分については「労働者に占める女性労働者の割合」で代替することができます。

2 男女の平均継続勤務年数の差異(区)

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者、および同一の使用主との間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が対象となります。

3 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

計算方法 各月の対象労働者の(法定時間外労働 + 法定休日労働)の総時間数合計 ÷ 対象労働者数

※みなし労働時間制の労働者、管理監督者などは除きます。※パートタイム労働者はそれ以外の労働者と区分します。

※専門業務型裁量労働制の労働者、企画業務型裁量労働制の労働者はそれ以外の労働者と区分します。

4 管理職に占める女性労働者の割合

計算方法 女性の管理職数 ÷ 管理職数 × 100%

管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計

※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれる者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長。
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容および責任の程度が「課長級」に該当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)

【留意点】 ※(区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

「雇用管理区分」…職種、資格、雇用形態、就業形態などの労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と、従事する職務内容、人事異動(転勤、昇進、昇格を含む)の幅や頻度において異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。(例:総合職、一般職/事務職、技術職、専門職/正社員、契約社員、パートタイム労働者など)



Step
2

計画書を作成する

①行動計画の策定

自社の課題に基づいた目標を設定。目標を達成するための具体的な取組内容を決め、行動計画の形にまとめていきます。目標は最低一つは数値で定める必要があります。

②行動計画の社内周知、公表

計画の内容を労働者に周知し、自社のホームページや「女性の活躍推進企業データベース」等のサイトを使って外部にも公表します。

厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」 をご活用ください!

自社の女性の活躍に関する情報は自社のホームページや厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」を使って広く公表し、就職活動中の学生や求職者が閲覧できるようにする必要があります。掲載する情報は最新の数値を公表しましょう。情報はおおむね年に1回、データ更新し、いつの情報なのかかわかるよう更新日を明記しましょう。

厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



Step
3

労働局に届け出る

富山労働局へ

「様式第1号・一般事業主行動計画策定・変更届」(※様式第2号<次世代法との一体型>もあります)に記入したら、郵送・持参・電子申請のいずれかの方法で富山労働局雇用環境・均等室へ届け出ましょう。

記入の様式は厚生労働省のホームページからダウンロードできます。(下記参照)



Step
4

さあ、始めましょう

取組みを開始。定期的に点検・評価

数値目標の達成状況や、取組みの実施状況を定期的に点検し、評価をしましょう。計画期間が終了したら新たな計画を策定し再度、労働局に届け出ましょう。



企業のイメージアップにつながる!

国の認定をめざしましょう! 優良な企業は厚生労働大臣の認定制度「えるぼし」認定が受けられます。「えるぼし」認定は3段階あります。詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。

厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

認定マーク「えるぼし」



[3段階目]

[2段階目]

[1段階目]

例えば、こんな風に計画を立ててみよう。 自社の実情に合った 計画を立てよう！

行動計画の一例を紹介します。
基礎項目で把握した状況に
基づき検討した課題を確認し
計画を立てましょう。

目標を高くしすぎると、
達成できません。
できることから、まず一歩！



Case
1

子育てと仕事を両立しながら 就業継続をすることが難しい企業の計画例

【計画期間】和暦（西暦）〇年〇月～和暦（西暦）〇年までの〇年間

【当社の課題】子育て中の女性社員が働きやすい環境になっていない

【目標】①入社10年目の女性の継続雇用割合を40%以上にする
②男女ともに育児休業取得率を80%以上にする
③在宅勤務の利用率を30%以上にする

【取組み①】男女とも両立支援制度を利用しやすい環境を整備する

- 年○月 両立支援制度の内容を社員に周知
- 年○月 育児休業から復帰した社員が相談できる窓口を設置
- 年○月 在宅勤務の利用推進のため、トライアル利用を実施

【取組み②】残業時間の管理を徹底する

- 年○月 各部署の残業時間数を調べ、残業削減の取組みを検討
- 年○月 具体的な取組みを開始
- 年○月 効果のあった取組みを評価し、残業削減マニュアルを作成



Case
2

女性の採用・定着が少なく、配置にも偏りがある企業の計画例

【計画期間】和暦（西暦）〇年〇月～和暦（西暦）〇年までの〇年間

【当社の課題】①女性技術者が少なく、ほぼ事務職であり配置が偏っている
②体力負荷の大きな仕事や長時間労働が多く、女性社員が定着しない

【目標】①技術職の女性を現員の2人から10人以上に増加させる
②残業時間を月平均20時間以内に作る

【取組み①】女性の採用を増やす

- 年○月 理系出身の事務職女性社員に技術職への転換希望があるかを把握
- 年○月 女性の採用を増やす具体的な方針を設定
- 年○月 募集・採用基準の見直し
- 年○月 女性を対象にしたインターンシップを開催

【取組み②】長時間労働の職場風土を改善する

- 年○月 ワーク・ライフ・バランスの推進について経営トップがアピール
- 年○月 人事評価において「時間当たり生産性」を重視
- 年○月 週1回のノー残業デーを決め、実施



Case
3

女性管理職が少ない企業の計画例

【計画期間】和暦（西暦）〇年〇月～和暦（西暦）〇年までの〇年間

【当社の課題】①女性管理職が少ない、管理職を目指す女性が少ない
②女性が配属されている部署が限定されている

【目標】女性管理職の割合を25%以上にする

【取組み①】人事評価基準の見直しを図る

- 年○月 現在の人事評価が女性に不利になっていないか見直し
- 年○月 評価基準を一部、変更
- 年○月 新しい評価基準を試行。課題を検証
- 年○月 新しい評価基準に基づく評価を本格実施

【取組み②】女性職員を対象に、管理職育成を目的としたキャリア研修を実施

- 年○月 研修プログラムを検討
- 年○月 女性社員にヒアリングやアンケートを実施
- 年○月 キャリア研修を年3回のペースで実施



Case
4

復職女性の配置やキャリア形成が困難な企業の計画例

【計画期間】和暦（西暦）〇年〇月～和暦（西暦）〇年までの〇年間

【当社の課題】育休から復帰した女性の能力発揮、キャリア形成が難しい

【目標】①女性管理職を5人に増やす
②育休を取った女性とその上司を対象にした、復職研修を100%実施する

【取組み①】育休取得者とその上司を対象にした、制度利用者の能力開発、キャリア研修

- 年○月 研修内容を検討し、トライアル実施
- 年○月 研修実施の拡大

【取組み②】時短勤務社員の目標設定と評価方針の明確化

- 年○月 時短勤務社員にヒアリングを実施、現状を把握
- 年○月 現状を踏まえ、評価方針を決定
- 年○月 時短勤務社員と上司を対象にした研修会を実施

女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画策定・変更届の記入例



行動計画を策定した場合や、すでに策定した行動計画を変更した場合は、この様式に記入して、**富山労働局雇用環境・均等室**に提出してください。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更を届出をする場合は、「変更」に○をつけてください。

届出を行う一般事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)または、名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名(記名押印または自筆による署名)、主たる事業所の所在地及び電話番号を記入してください。

この届出書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」を記入してください。
また同様に、男女別の労働者の数を記入してください。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

該当するものに○をつけてください。
④を選んだ場合は、方法を記入してください。

該当するものに○をつけてください。①を選んだ場合は、括弧内の具体的な方法に○をつけ、「その他」を選んだ場合は、具体的に記入してください。

この届出についての担当部局名と担当者の氏名を記入してください。

様式第1号(省令第一条及び第五条関係) (第一面) **女性活躍推進法** (日本工業規格A列4番)

都道府県労働局長 殿

一般事業主行動計画策定・変更届 届出年月日 平成 30 年 XX 月 XX 日

(ふりがな) 株式会社 両立産業 (りょうりつさんぎょう)

(ふりがな) 代表取締役 両立 花子 (りょうりつ はなこ) (印)

住 所 〒 930-XXXX 富山県富山市両立1-2

電 話 番 号 (076) 431-XXXX

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 581 人
 男性労働者の数 327 人
 女性労働者の数 254 人

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成 30 年 XX 月 XX 日

3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は女性活躍推進対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。)
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 30 年 XX 月 XX 日 ~ 平成 32 年 XX 月 XX 日

5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示
 ② 書面の交付
 ③ 電子メールの送信
 ④ その他の周知方法

6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用(自社のホームページ、女性活躍・両立支援総合サイト/その他)
 ② その他の公表方法

7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 ① インターネットの利用(自社のホームページ、女性活躍・両立支援総合サイト/その他)
 ② その他の公表方法

8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 ()
 (2) 選択項目の状況把握・分析の実施(把握した場合、その代表的なもののみを記載)

一般事業主行動計画の担当部局名 WLB推進活動課
 (ふりがな) 担当者氏名 まどぐち しゅうこ 窓口 祥子

この届出を提出する日を記入してください。

計画期間を記入してください。

様式第1号(第一条及び第五条関係) (第二面・第三面)

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況(一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可)
 (1) 達成しようとする目標の内容(分類について(2)の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。)

分類	達成しようとする目標に 関する事項(分類)	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項(例示)
4	管理職(課長級以上)に占める女性の割合を30%以上にする。	ア 採用選考基準や、その運用の見直し イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報 ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用
①	採用に関する事項	エ 若手の労働者を対象としたキャリア形成の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 キ その他
②	継続就業・職場風土に関する事項	ア 組織のトップからの長時間労働は正に関する強いメッセージの発信 イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 エ 管理職の人事評価における長時間労働は正・生産性向上に関する評価 オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成 カ チーム内の業務状況の情報共有/上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 キ その他
③	長時間労働の是正に関する事項	ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介/ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング エ 職務等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 カ その他
④	配置・育成・教育訓練に関する事項/評価・登用に 関する事項	ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し(コース区分の廃止・再編等) イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 ウ 非正社員から正社員(※)への転換制度の積極的運用 エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 オ その他
⑤	多様なキャリアコースに関する事項	ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し(コース区分の廃止・再編等) イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 ウ 非正社員から正社員(※)への転換制度の積極的運用 エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 オ その他

(※)「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。
 「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第2条の「通常の労働者」をいうこと。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等(例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無)を総合的に勘案して判断するものであること。

達成しようとする目標(数値目標で代表的なもの)の分類番号(①~⑤)を記入してください。

9(1)の目標も含め、定めた全ての目標の取組内容について、例示項目を定めた場合は、該当する記号(ア~カ)に○をつけてください。

分類番号を記入した数値目標の内容を記入してください。

「その他」の場合は、その概要を記入してください。

一般事業主行動計画の策定を支援します!

計画策定支援のため、社会保険労務士の資格をもつ「女性活躍・働き方改革推進員」を企業に派遣します!

計画策定の具体的な手順をアドバイスしますので、お気軽にお問い合わせください。

【問合せ先】 県少子化対策・県民活躍課 TEL.076-444-3137
 富山県社会保険労務士会 TEL.076-441-0432

無料



「次世代育成支援対策推進」と「女性活躍推進」を同時に進める事業主の方は、届出の様式第2号「次世代法・女性活躍推進法 一体型」での届出もできます。

労働に関する法律

子育てや介護があっても、働きたい…

これまで積み上げたキャリアを、手放したくない…

教えて! 窓口さん!!

労働者は法律でどこまで守られているの?



はい! 窓口です。

育児・介護休業法以外にも、仕事と家庭の両立や、女性の活躍をバックアップするための法律や制度があります。

でも、みなさん「法律って何だか難しくない?」と思いませんか?

ここでは法律のポイントを抑えながら**男女雇用機会均等法**と**労働基準法**をご紹介します。また、法律や制度は時流に合わせて変わっていきます。改正があれば事業主も必ず再確認をしてください。



ワタシも、再確認したい。

男女雇用機会均等法 (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)



この法律のポイント

職場における男女の差別を禁止し、雇用管理のあらゆる面で性別によることなく公正に扱うことを定めた法律です。男性も、女性も、それぞれの能力を十分に発揮できる職場づくりに取り組んでいくことが大切です。

1 性別を理由とする差別の禁止

① 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止 (法第5条、第6条)

募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)、昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新といった状況において、性別を理由にした差別を禁止しています。

② 間接差別の禁止 (法第7条)

性別以外の事由を要件とする措置のうち、実質的に性別を理由とする差別になるおそれのあるものとして、厚生労働省令で定める以下の措置について、合理的な理由がない場合、これを講ずることを禁止しています。

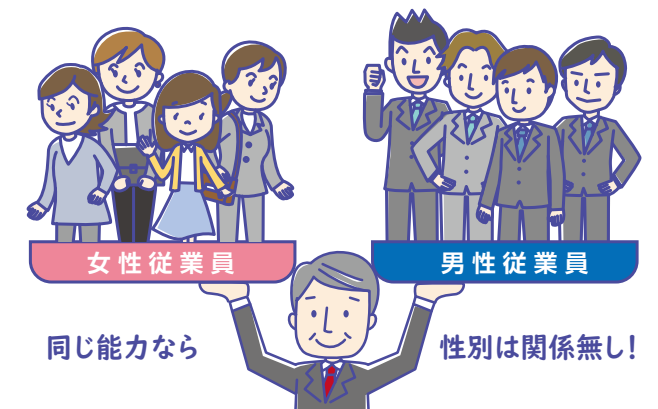
- 労働者の募集または採用にあたって、労働者の身長、体重、体力を要件とすること
- 労働者の募集または採用、昇進、職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること
- 労働者の昇進にあたって、転勤経験があることを要件とすること

間接差別については、厚生労働省令で定めるもの以外は均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。



③ 女性労働者に係る措置に関する特例 (法第8条)

性別による差別的な取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で事実上生じている男女間の格差を解消することを目的として、例えば女性のみを対象とした取扱いをしたり、女性を優遇する取扱いをすることは違法ではありません。



2 婚姻、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止 (法第9条)

- 婚姻、妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止しています。
- 婚姻を理由とする解雇を禁止しています。
- 妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いを禁止しています。
- 妊娠中、産後1年以内の解雇について、事業主が妊娠・出産等が理由でないことを証明しない限り、無効とされます。



3 セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策 (法第11条、第11条の2)

① セクシュアルハラスメント対策

職場でのセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づけています。

② 妊娠・出産等に関するハラスメント対策

職場での妊娠、出産等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づけています。

4 母性健康管理措置 (法第12条、第13条)

妊娠中・出産後の、女性労働者が保健指導や健康診査を受けるための時間を確保すること、またその保健指導や健康診査に基づいた指導事項を守ることができるようにするため、必要な措置を事業主に義務づけています。



5 その他

① 派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用 (労働者派遣法第47条の2)

妊娠・出産などを理由とする不利益な取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産等を理由とするハラスメント対策および母性健康管理措置についての規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

② 深夜業に従事する女性労働者に対する措置 (均等法施行規則第13条)

通勤時や業務中の安全確保、女性を新たに深夜業に従事させる場合に、子の養育や家族の介護などの家庭事情に対して配慮が求められています。

③ 事業主に対する国の援助 (法第14条)

男女労働者間で事実上生じている格差を解消するための、自主的かつ積極的な取組み(ポジティブ・アクション)を行っている事業主には、国が相談や援助を行っています。

④ 労働者と事業主との間に紛争が起きた場合の救済措置

- 企業内における苦情の自主的な解決 (法第15条)
- 労働局長による紛争解決の援助 (法第17条)
- 機会均等調停会議による調停 (法第18条～第27条)

労働基準法



この法律のポイント

1947年に制定された統一的な労働者のための法律です。労働時間や週休制など最低限守られるべき条件が定められています。この法律のおかげで社会的雇用秩序が保たれ、労働者も安心して働くことができます。

1 就業規則の周知 (法第106条)

事業主には、就業規則の作成だけでなく、その周知義務を課しています。作成した就業規則は休憩室や食堂など見やすい場所に掲示する、あるいは印刷物にして社員に配布する、ホームページで掲載するなど、いつでも見られるようにしておく必要があります。

2 労働時間、休日、休憩時間、時間外、休日労働

① 労働時間 (法第32条)

使用者は原則として1日8時間、1週間40時間を超えて労働させてはいけません。

② 休日 (法第35条)

使用者は休日を、1週間に少なくとも1回以上、変形休日制の場合は4週間に4日以上与えなければいけません。

③ 休憩時間 (法第34条)

- 使用者は、労働時間が6時間を超える場合45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければいけません。
- 休憩時間は原則として一斉に与えなければいけません。交替で休憩する場合は労使協定の締結が必要です。
- 休憩時間は労働者が自由に使えます。ただし会社の規律保持上、必要な最低限度の制約を設けることがあります。

④ 時間外・休日労働 (法第36条)

法定労働時間を超えて働くことを「時間外労働(残業)」といいます。使用者は、過半数の労働者で構成される労働組合、または労働者の過半数を代表する者と「書面による協定(36協定)」を結んで労働基準監督署に届けなければ、時間外労働や休日労働をさせることはできません。

3 年次有給休暇 (法第39条)

年次有給休暇とは、一定期間の勤続を経た労働者が「有給」で休むことができる休暇。つまり「休んでも賃金が減額されない制度」のことを言います。年次有給休暇が付与される要件は2つあります。

- 1 6か月間以上継続勤務していること
- 2 その期間内の労働日の8割以上出勤すること

4 男女同一賃金の原則 (法第4条)

賃金について、女性であることを理由に男性と差別することを禁止しています。労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念としてまたはその事業場において、女性が一般的または平均的に「能率が悪いこと」、「勤続年数が短いこと」、「主たる生計の維持者ではないこと」等を理由として、女性の賃金を差別的に取り扱うことは違法です。

5 産前産後休業など

① 産前産後休業 (法第65条)

6週間(多胎妊娠は14週間)以内に出産予定の女性が休業を請求した場合、就業させてはいけません。産後8週間を経過しない女性も就業させてはいけません。

② 妊産婦に対する変形労働時間制の適用、時間外・休日労働及び深夜労働の制限 (法第66条)

妊産婦が請求した場合、変形労働時間制の適用、時間外労働、休日労働及び深夜労働を制限しています。

③ 育児時間 (法第67条)

生後1年に達しない子を育てる女性は、1日2回、少なくとも30分の育児時間を請求できます。

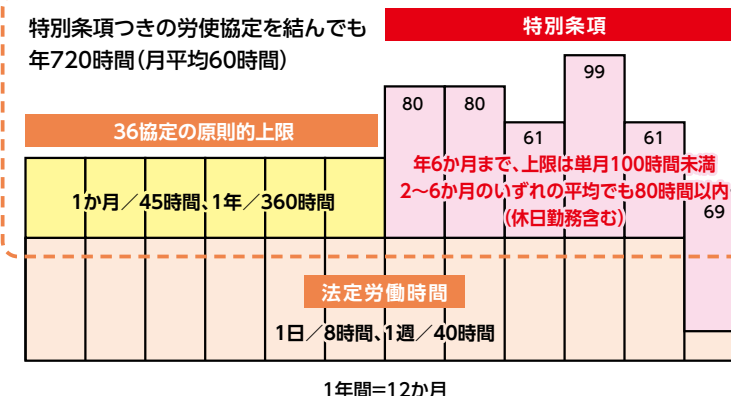
④ 生理日の就業が困難な女性に対する措置 (法第68条)

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合、生理日の就業をさせてはいけません。

働き方改革関連法(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律)の成立に伴う時間外労働の上限規制の導入

残業時間に上限を設定し、違反した企業には罰則が課せられます。詳しくは下記URLを参照してください。

●労働基準法の「36協定」の運用を見直し、残業時間に上限を設定(イメージ)



●厚生労働省「『働き方改革』の実現に向けて」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



表彰・認定制度

仕事と子育ての両立が安心してできるための制度

■ 富山県子宝モデル企業表彰

企業子宝率が高く、仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しなどに優れた取り組みを行っている企業を「富山県子宝モデル企業」として表彰し、表彰企業の中から取組事例の発表や、講演会も行っています。

●詳細は下記URLを参照

<http://www.pref.toyama.jp/sections/1712/kodakara/>

問 合 せ／県少子化対策・県民活躍課
TEL.076-444-3257



■ くるみん認定・プラチナくるみん認定 ← 詳しくはP.18



認定マーク「くるみん」「プラチナくるみん」

いずれも子育て支援企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣が行う認定です。認定企業は公共調達による加点評価があります。また、認定マークを広告等で表示することで自社のアピールにもなります。くるみん認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な子育てサポート企業としてプラチナくるみん認定を受けることができます。

登録方法／申請に必要な書類等の詳細情報は厚生労働省ホームページを参照してください。

厚生労働省「くるみんマーク・プラチナくるみんマークについて」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/

問 合 せ／富山労働局 雇用環境・均等室 TEL.076-432-2740

企業の働き方改革を応援



■ イクボス企業同盟とやま

男女がともに仕事と家庭の両立が可能な職場環境づくりを推進するためには、まず企業自らが経営戦略として働き方改革に取り組み、職場の環境を整えることが大事です。部下の仕事と家庭の両立を応援し、組織の業績も結果を出しつつ、自らが仕事と私生活を楽しむことができるように、企業のトップが「イクボス宣言」し、取り組みを実践しましょう。本同盟に加盟いただくことで、企業の枠を超えたネットワークを形成し、取組みを支援します。

登録方法／下記ウェブサイトより申込書をダウンロードし、メールにて提出してください。

「イクボス企業同盟とやま」http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1017/kj00017644.html

問 合 せ／県少子化対策・県民活躍課 TEL.076-444-3137

女性が活躍できる社会のための制度

■ 女性が輝く元気企業とやま賞



女性の登用や能力の向上への取組みに積極的で、女性が職場でいきいきと活躍している企業を表彰し、女性が意欲と能力を十分に発揮して活躍できる社会の実現を目指します。

●詳細は下記URLを参照

http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1017/kj00005476.html

問 合 せ／県少子化対策・県民活躍課
TEL.076-444-3137

■ 男女共同参画チーフ・オフィサー

県内事業所のトップや役員クラスの方に「男女共同参画チーフ・オフィサー」に就任いただき、事業所内の核となって女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援など男女が働きやすい就業環境の整備を推進しています。

●詳細は下記URLを参照

http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1017/kj00014209.html

問 合 せ／県少子化対策・県民活躍課
TEL.076-444-3137

■ 富山県男女共同参画推進事業所

女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援などを推進している事業所を県知事が認証します。

認証された事業所は、県建設工事入札参加資格審査及び物品等の調達において優遇するほか、株式会社日本政策金融公庫の低利融資を受けることができます。

●詳細は下記URLを参照

http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1017/kj00003253.html

問 合 せ／県少子化対策・県民活躍課
TEL.076-444-3137

■ えるぼし認定 ← 詳しくはP.28



認定マーク「えるぼし」

2016年4月1日にスタートした女性活躍推進法に基づく認定制度で、認定には行動計画の策定及び届出を行った企業のうち、女性活躍推進状況などが優良な企業は厚生労働大臣の認定(3段階)が受けられます。女性の活躍を推進している事業主であると社内外に広くアピールすることができます。

●詳細は下記URLを参照

厚生労働省「女性の活躍推進法特集ページ」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

問 合 せ／富山労働局 雇用環境・均等室 TEL.076-432-2740

「くるみん認定・プラチナくるみん認定」と「えるぼし認定」の違い

「くるみん認定」と「えるぼし認定」は似ているように思われますが、このように違いがあります。

くるみん	次世代育成支援対策法	法律	女性活躍推進法	えるぼし
	従業員の仕事と子育ての両立のため雇用環境の整備状況などに取り組む企業	認定基準	女性の活躍推進に積極的で、取組の実施状況が優良な企業	
	行動計画を策定し、その計画に定めた目標を達成するなどの10項目の認定基準を満たすこと	取得基準	現状の数値や直近3事業年度の実績が5項目の認定項目のうち1つ以上満たすこと	評価項目を満たす項目数に応じたマークになります



助成金制度

仕事と家庭の両立支援や、女性の活躍推進に取り組む事業主のための助成金制度です



制度の名称や要件が変更されることがあります。最新の情報は問合せ先でご確認ください。

両立支援等助成金

1 出生時両立支援コース

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりに取り組み、その取り組みによって男性に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に支給されます。

■「男性労働者の育休取得」助成要件等

- 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること 等

■「育児目的休暇の導入・利用」助成要件等

- 新たに導入した育児目的休暇制度を、男性が、子の出生前6週間または出生後8週間以内に合計して8日以上(中小企業は5日以上)取得すること 等

		中小企業	中小企業以外
1人目の育休取得		57万円 <72万円>	28.5万円 <36万円>
2人目以降の育休取得	育休5日以上	14.25万円 <18万円>	
	育休14日以上	23.75万円 <30万円>	14.25万円 <18万円>
	育休1か月以上	33.25万円 <42万円>	23.75万円 <30万円>
	育休2か月以上		33.25万円 <42万円>
育児目的休暇の導入・利用		28.5万円 <36万円>	14.25万円 <18万円>

※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。

2 介護離職防止支援コース

仕事と介護の両立に関する職場環境の取り組みを行い、「介護支援プラン」を作成したうえで、介護休業の取得・職場復帰、または介護のための勤務制限制度(介護制度)の利用を円滑にするための取り組みを行った事業主に支給されます。

■助成要件等

- 介護休業の場合は、対象労働者に連続2週間以上(分割の場合は合計14日以上)の介護休業を取得させること
- 介護制度の場合は、対象労働者に勤務制限の制度(所定外労働の制限制度/時差出勤制度/深夜業の制限制度/短時間勤務制度)を連続6週間以上(分割の場合は合計42日以上)利用させること 等

●厚生労働省「両立支援等助成金」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/

3 育児休業等支援コース

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に支給されます。

■「育休取得時・職場復帰時」助成要件等

- 対象者に3か月以上の育児休業を取得させ、原則として原職等に復帰し6か月以上継続雇用すること 等

■「代替要員確保時」助成要件等

- 対象労働者が3か月以上の育児休業を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保すること 等

■「職場復帰後支援」助成要件等

- 育児・介護休業法を上回る「子の看護休暇制度」または「保育サービス費用補助制度」を導入し、労働者に利用させていること 等

4 再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した労働者が就業可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給されます。

■助成要件等

- 離職後1年以上経過している労働者を再雇用し、無期雇用者として6か月以上継続雇用すること 等

5 女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、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、目標を達成した事業主に支給されます。

《生産性要件》について

両立支援等助成金は、要件に沿って生産性の向上が認められた場合に助成額を増加します。直近会計年度の営業利益、人件費等の付加価値を雇用保険被保険者数で割った「生産性」が3年度前に比べて6%以上伸びている場合等に、「生産性要件」を満たしたことになります。

その他の助成金

6 時間外労働等改善助成金

労働者の「ワーク・ライフ・バランス」を実現するために労働時間等の設定の改善や、時間外労働の削減等の取組みに向け、成果目標を設定し実施した中小企業の事業主に対して、達成状況に応じて、実施に要した経費の一部を支給します。

●職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働時間の削減等、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む中小企業の事業主に支給されます。

●時間外労働上限設定コース

事業実施計画で指定した全ての事業場に対して「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」の限度時間を超えて締結していた時間外・休日労働に関する協定(通称、「36協定」)の延長時間を短縮(※)し、労働基準監督署へ届出を行った中小企業の事業主に支給されます。

※「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」で規定されている限度時間など3つの上限設定があります。

●テレワークコース

対象となる労働者全員に評価期間に1回以上、在宅(終日)または、サテライトオフィスにおいて就業する際に「テレワーク」を実施させた中小企業の事業主に支給されます。

【問合せ先】
テレワーク相談センター TEL.0120-91-6479
<https://www.tw-sodan.jp>

厚生労働省委託事業より受託した
一般社団法人 日本テレワーク協会が行っています。

●勤務間インターバル導入コース

事業実施計画で指定した全ての事業場に対して、終業から次の始業までの休息時間が「9時間以上11時間未満」または「11時間以上」の勤務間インターバルを導入した中小企業の事業主に支給されます。

- 労働災害補償保険の適用事業主であること。

●団体推進コース(H30年度新設)

事業主団体等が事業実施計画で定めた、時間外労働の削減または賃金引上げに向け改善に取り組む、構成事業主の1/2以上に対してその取組みまたは取組結果を活用する事業主団体に支給されます。

- 労働災害補償保険の適用事業主であり、中小企業の事業主が全体の1/2で構成されていること。

●厚生労働省「労働時間等の設定の改善」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/

●厚生労働省「キャリアアップ助成金」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

7 キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、処遇改善の取組みを実施した事業主に支給します。

●正社員化コース

有期契約労働者等を正規雇用労働者・多様な正社員に転換または、直接雇用した事業主に支給されます。

※多様な正社員…「勤務地限定正社員」「職務限定正社員」「短時間正社員」をいいます。

●賃金規定等改定コース

全てまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した事業主に支給されます。

●健康診断制度コース

有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した事業主に支給されます。

●賃金規定等共通化コース

有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した事業主に支給されます。

●諸手当制度共通化コース

有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した事業主に支給されます。

●選択的適用拡大導入時処遇改善コース

選択的適用拡大の導入にともない、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金引上げを実施した事業主に支給されます。

●短時間労働者労働時間延長コース

有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した事業主に支給されます。

【問合せ先】

①～⑥ 富山労働局 雇用環境・均等室
TEL.076-432-2740

⑦は 富山労働局 助成金センター
TEL.076-432-9172



疑問、質問、相談等、相談窓口まで、お気軽にお問い合わせください。

県の仕事と家庭の両立、女性活躍推進支援 ●●●

富山県少子化対策・県民活躍課 (女性活躍・働き方改革推進班)	富山市新総曲輪 1-7	076-444-3137 076-444-3257
-----------------------------------	-------------	------------------------------

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、一般事業主行動計画 ●●●●

富山労働局雇用環境・均等室	富山市神通本町 1-5-5	富山労働総合庁舎 4 階	076-432-2740
---------------	---------------	--------------	--------------

働きやすい職場環境づくり ●●

働き方改革推進支援センター富山	富山市千歳町 1-6-18	河口ビル 2 階	076-431-3730
-----------------	---------------	----------	--------------

仕事と子育て両立支援推進員、女性活躍・働き方改革推進員の派遣 ●●

富山県社会保険労務士会	富山市千歳町 1-6-18	河口ビル 2 階	076-441-0432
-------------	---------------	----------	--------------

地域での子育て支援 ●

富山県子ども支援課	富山市新総曲輪 1-7	県庁本館 2 階	076-444-3208
富山市こども支援課	富山市新桜町 7-38		076-443-2059
高岡市子ども・子育て課	高岡市広小路 7-50		0766-20-1377
魚津市こども課	魚津市釈迦堂 1-10-1		0765-23-1079
氷見市子育て支援課	氷見市鞍川 1060		0766-74-8116
滑川市子ども課	滑川市寺家町 104		076-475-2111
黒部市こども支援課	黒部市三日市 1301		0765-54-2577
砺波市こども課	砺波市栄町 7-3		0763-33-1111
小矢部市こども課	小矢部市鷺島 15		0766-67-8603
南砺市こども課	南砺市井波 520		0763-23-2010
射水市子育て支援課	射水市新開発 410-1		0766-51-6629
舟橋村生活環境課	中新川郡舟橋村仏生寺 55		076-464-1121
上市町福祉課	中新川郡上市町湯上野 8		076-472-1111
立山町健康福祉課	中新川郡立山町前沢 1169		076-462-9955
入善町結婚・子育て応援課	下新川郡入善町入膳 3255		0765-72-1857
朝日町住民・子ども課	下新川郡朝日町道下 1133		0765-83-1100

ひとり親家庭や寡婦に対する支援 ●●

富山県母子家庭等就業・自立支援センター	富山市安住町5-21	サンシップとやま3階	076-432-4210
---------------------	------------	------------	--------------

育児休業給付金・介護休業給付金(雇用保険) ●

ハローワーク富山	富山市奥田新町 45		076-431-8609
ハローワーク高岡	高岡市江尻字村中 1193		0766-21-1515
ハローワーク魚津	魚津市新金屋1-12-31	魚津市合同庁舎1階	0765-24-0365
ハローワーク砺波	砺波市太郎丸 1-2-5		0763-32-2914
ハローワーク砺波 小矢部出張所	小矢部市綾子 5185		0766-67-0310
ハローワーク氷見	氷見市朝日丘 9-17		0766-74-0445
ハローワーク滑川	滑川市辰野 11 番地 6		076-475-0324

※制度の詳細については、最寄りのハローワーク又は富山労働局のホームページでも確認できます。

【凡例】 ●…育児・介護のための両立支援制度 ●…女性の活躍に関する支援制度 ●…労働に関する法律 ●…表彰・認定制度 ●…助成金

産前産後休業・育児休業期間中の社会保険料(健康保険・厚生年金)の免除 ●

富山年金事務所	富山市牛島新町 7-1	076-441-3926
高岡年金事務所	高岡市中川園町 11-20	0766-21-4180
魚津年金事務所	魚津市本江 1683-7	0765-24-5153
砺波年金事務所	砺波市豊町 2-2-12	0763-33-1725

※国民保険に加入されている方については、各市町村の健康保険窓口でご相談ください。

出産手当金・出産育児一時金 ●

協会けんぽ富山支部	富山市奥田新町8-1	ボルフアートとやま 6 階	076-431-6155
-----------	------------	---------------	--------------

※健康保険組合などに加入されている方は、保険証に記載されている保険者にご相談ください。

子育て女性等の就職相談、仕事と育児・介護の両立を支援するための情報 ●●

富山県民共生センター(サンフォルテ)	富山市湊入船町 6-7		076-432-4500
チャレンジ支援コーナー	富山市湊入船町 6-7	サンフォルテ 1 階	076-432-0234
ハローワーク富山マザーズコーナー	富山市湊入船町 6-7	サンフォルテ 2 階	076-461-8617
ハローワーク高岡マザーズコーナー	高岡市御旅屋町 1222-2	エルパセオ 1 階	0766-26-1147

女性労働者福祉 ●

氷見市働く婦人の家	氷見市川尻 177		0766-91-4109
滑川市働く婦人の家	滑川市田中新町 129		076-475-5780
黒部市働く婦人の家	黒部市三日市 2890-1		0765-54-1684
上市町働く婦人の家	中新川郡上市町法音寺 1		076-473-0075
入善町広域働く婦人の家	下新川郡入善町青木 170-1		0765-74-1089

労働条件・労働問題 ●

富山労働局総合労働相談コーナー	富山市神通本町 1-5-5	富山労働総合庁舎 4 階	076-432-2740
富山総合労働相談コーナー	富山市神通本町 1-5-5	富山労働総合庁舎 2 階	076-432-9141
高岡総合労働相談コーナー	高岡市中川本町 10-21	高岡法務合同庁舎 2 階	0766-23-6446
魚津総合労働相談コーナー	魚津市新金屋 1-12-31	魚津合同庁舎 4 階	0765-22-0579
砺波総合労働相談コーナー	砺波市広上町 5-3		0763-32-3323

労働相談 ●

富山県労働政策課(県労働相談)	富山市新総曲輪 1-7	県庁東別館 2 階	076-444-9000
-----------------	-------------	-----------	--------------

※午後は社会保険労務士が対応します。

労使紛争の解決 ●

富山県労働委員会事務局	富山市舟橋北町 4-19	富山県森林水産会館 5 階	076-444-2172
-------------	--------------	---------------	--------------

助成金・給付制度 ●

富山労働局雇用環境・均等室	富山市神通本町 1-5-5	富山労働総合庁舎 4 階	076-432-2740
富山労働局職業安定課	富山市神通本町 1-5-5	富山労働総合庁舎 6 階	076-432-2782
富山労働局職業対策課	富山市神通本町 1-5-5	富山労働総合庁舎 6 階	076-432-2793
富山労働局助成金センター	富山市神通本町 1-6-9	MIPS ビル 5 階	076-432-9172

2018 年 10 月発行

発行者：富山県総合政策局 少子化対策・県民活躍課



植物油インキを
使用しています。