



働き方の 新しいスタイル ガイドブック



仕事と家庭両立支援



I ワーク・ライフ・バランス

I-1	ワーク・ライフ・バランスとは	2
	(1) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が実現した社会とは	
	(2) 仕事と生活の調和推進のための行動指針	
I-2	働き方改革とは	5
I-3	働き方改革実行計画	5
	(1) 働き方改革実行計画の概要	
	(2) 働き方改革実行計画のフォローアップ	
I-4	働き方改革関連法の施行	8

II ウィズコロナ時代の新しい働き方

II-1	テレワークの推進	10
II-2	副業・兼業の促進	11
II-3	雇用によらない働き方（フリーランス）	11

III 仕事と子育ての両立支援制度

III-1	妊娠中及び出産後の健康管理	14
	(1) 健康診査等に必要な時間の確保	
	(2) 健康診査等に基づく指導事項を守るための措置	
	(3) 産前産後休業その他の母性保護措置	
	(4) 新型コロナウイルス感染症に関する母子健康管理措置	
	(5) 産前産後休業期間の解雇制限 母性健康管理指導事項連絡カード	
III-2	育児休業	18
	(1) 育児休業の対象	
	(2) 育児休業の期間	
	(3) 育児休業の申出方法、回数	
	(4) 育児休業申出の期限	
	(5) 育児休業期間の終了	
	(6) パパ・ママ育休プラス	
	(7) パパ休暇	
III-3	育児時間等育児のための制度	19
	(1) 育児時間	

- (2) 子どもの看護休暇
- (3) 時間外労働の制限
- (4) 所定外労働時間の制限
- (5) 所定労働時間の短縮措置
- (6) 深夜業の制限
- (7) 小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置
- (8) 労働者の配置に関する配慮
- (9) 再雇用特別措置

Ⅲ-4 子どもを預けて働くとき …………… 22

- (1) ももっこステーション・地域子育て支援拠点事業
- (2) 病児保育
- (3) 児童館／児童センター
- (4) ファミリー・サポート・センター

Ⅲ-5 出産や育児休業中における経済的負担の軽減 …………… 22

- (1) 出産手当金
- (2) 出産育児一時金
- (3) 育児休業給付
- (4) 産前産後休業期間の社会保険料の免除
- (5) 育児休業期間中の保険料免除
- (6) 育児をしながら勤務する方への配慮措置
- (7) 育児休業中の税金の取扱い

Ⅲ-6 不利益な取扱いの禁止 …………… 24

- (1) 産前産後の休業期間とその後30日間の解雇禁止
- (2) 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
- (3) 不利益な取扱いの禁止
- (4) 育児休暇等の申出を理由とするハラスメントの防止対策

お知らせ 育児・介護休業法が改正されました …………… 26

IV 仕事と介護の両立支援制度

IV-1 介護休業 …………… 28

- (1) 介護休業とは
- (2) 介護休業の期間
- (3) 介護休業の申出
- (4) 介護休業の期間の変更、申出の撤回
- (5) 介護休業期間の終了

IV-2 介護休暇 …………… 29

- (1) 介護休暇とは
- (2) 介護休暇の申出があった事業主の義務等

IV-3 介護のための措置	29
(1) 所定外労働時間の制限	
(2) 時間外労働の制限	
(3) 所定労働時間の短縮措置	
(4) 深夜業の制限	
(5) 家族の介護を行う労働者の配置に関する配慮	
(6) 労働者の配置に関する配慮	
(7) 再雇用特別措置	
IV-4 介護休業中における経済的負担の軽減	31
(1) 介護休業給付	
IV-5 不利益な取扱いの禁止	32
(1) 不利益な取扱いの禁止	
(2) 介護休業等を申し出たことによるハラスメントの防止対策	
\square DV（ドメスティックバイオレンス）とは	32
V 職場におけるハラスメントの防止	
V-1 職場におけるパワーハラスメント	34
(1) 職場におけるパワーハラスメントとは	
(2) パワハラの種類と具体例	
(3) パワハラを防止するために事業主が講ずるべき措置	
V-2 職場におけるセクシャルハラスメント	36
(1) 職場におけるセクシャルハラスメントとは	
(2) 「対価型セクハラ」と「環境型セクハラ」	
(3) セクハラ判断基準	
(4) セクハラを防止するために事業主が講ずるべき措置	
(5) 自社の労働者等が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応	
V-3 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント	39
(1) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントとは	
(2) 職場におけるマタハラの内容	
(3) マタハラを防止するために事業主が講ずるべき措置	
V-4 職場における育児休業・介護休業等に関するハラスメント	43
(1) 職場における育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは	
(2) 職場における育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容	
(3) 育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止するために 事業主が講ずるべき措置	
\square カスタマーハラスメント	46

VI 事業主が取り組む仕事と家庭の両立支援策

VI-1 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

..... 48

- (1) 次世代育成支援対策推進法とは
- (2) 一般事業主行動計画の策定等
- (3) くるみん認定（基準に適合する一般事業主の認定）
- (4) プラチナくるみん認定（基準に適合する認定一般事業主の認定）
- (5) 行動計画策定からプラチナくるみん認定までの流れ

VI-2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と情報公開

..... 51

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは
- (2) 一般事業主行動計画の策定等
- (3) えるぼし認定（基準に適合する一般事業主の認定）
- (4) プラチナえるぼし認定（基準に適合する認定一般事業主の認定）
- (5) えるぼし認定、プラチナえるぼし認定までの流れ

コラム 治療と仕事の両立支援 56

VII 事業主のための支援制度

VII-1 両立支援等助成金

..... 58

- (1) 出生時両立支援コース
- (2) 介護離職防止支援コース
- (3) 育児休業等支援コース
- (4) 女性活躍加速化コース
- (5) 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よる休暇取得支援コース
- (6) 不妊治療両立支援コース

VII-2 人材確保等支援助成金（テレワークコース）

..... 62

VII-3 労働条件等関係助成金

..... 62

- (1) 業務改善助成金（最低賃金の引上げ）
- (2) 働き方改革推進支援助成金

VII-4 治療と仕事の両立支援に関する助成金

..... 63

VII-5 働き方・休み方コンサルタントについて

..... 63

VII-6 岡山県男女共同参画社会づくり表彰

..... 64

VII-7 おかやま子育て応援宣言企業の登録

..... 64

VIII 相談窓口

..... 66

I ワーク・ライフ・バランス



I ワーク・ライフ・バランス

I-1 ワーク・ライフ・バランスとは

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、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も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。しかし、現実の社会には、安定した仕事に就けず経済的に自立することができない、仕事に追われ心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。これらが、働く人々の将来への不安や豊かさが実感できない大きな要因となり、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっているとされています。

ワーク・ライフ・バランスとは、就労による経済的自立とともに、育児や介護などを含めた生活の充実を図る働き方、生き方であり、2007年には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が定められ、社会全体でワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が進められています。



(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会とは

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会は3つの柱で構成されています。

ア 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

イ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

ウ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性別や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

(2) 仕事と生活の調和推進のための行動指針

行動指針では、「企業・働く者」と「国・地方公共団体」がそれぞれの立場で果たすべき役割を示しています。

企業・働く者が果たすべき役割

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的な取組を推進する。

- ・人物本位による正当な評価による採用
- ・公正な処遇や積極的な能力開発
- ・労働時間関係法令の遵守の徹底
- ・労働時間等の設定改善の取組
- ・柔軟な働き方を支える制度と制度を利用しやすい職場づくり
- ・男性の育児休業等取得促進に向けた環境整備
- ・女性・高齢者等の再就職・継続就業機会の提供など

国・地方公共団体が果たすべき役割

企業・働く者の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施する。

- ・キャリア教育・職業教育の体系的充実
- ・経済全体に通じる職業能力開発・評価制度構築
- ・労働時間等設定改善の取組の支援
- ・長時間労働抑制、有給休暇取得促進
- ・女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率の向上
- ・多様な働き方に対応した子育て支援
- ・男性の子育てへの関わり支援・促進
- ・育児・介護等の社会基盤形成など



また、15項目の数値目標を設定して、施策の進捗状況を評価してきましたが、2020年に実現を目指した15項目中、「達成」、「ほぼ達成」は4項目に留まっています。

項目	指針策定時	最新値	2020目標値	評価
ア 就労による経済的自立が可能な社会				
就業率 20～64歳 20～34歳 (女性) 25～44歳 60～64歳	74.6%(2009)	82.2%(2020)	80%	達成
	73.6%(2009)	80.6%(2020)	79%	
	64.9%(2006)	77.4%(2020)	77%	
	52.6%(2006)	71.0%(2020)	67%	
時間当たり労働生産性伸び率	1.8%	0.6%	2%以上	未達成
フリーターの数	187万人(2006)	約136万人	124万人	未達成
イ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会				
週労働60時間以上雇用者の割合	10.8%(2006)	5.1%(2020)	5%	ほぼ達成
年次有給休暇取得率	46.7%(2007)	56.3%(2019)	70%	未達成
労働時間等の課題について労使話し合いの機会を設けている割合	40.5%(2010)	60.5%(2020)	全企業	未達成
メンタルヘルスクエア措置のある職場の割合	23.5%(2002)	59.2%(2018)	100%	未達成
ウ 多様な働き方・生き方が選択できる社会				
短時間勤務を選択できる事業所の割合	13.4%(2010)	16.7%(2019)	29%	未達成
自己啓発を行っている労働者の割合 正社員 非正社員	46.2%(2005)	39.2%(2018)	70%	未達成
	23.4%(2005)	13.2%(2018)	50%	未達成
第1子出産前後の女性の継続就業率	39.8%	53.1%(2010～14)	55%	未達成
保育等の子育てサービスを提供している割合				
認可保育所等(3歳未満)放課後児童クラブ	81万人(2010)	120万人(2018) 131万人(2020)	116万人 122万人	達成 達成
男性の育児休業取得率	0.5%(2005)	7.48%(2019)	13%	未達成
6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事時間	60分/日(2006)	83分/日(2016)	150分/日	未達成

I-2 働き方改革とは

少子化・高齢化による生産年齢人口の減少に対して、労働供給の確保や生産性向上等に取り組むとともに、人生百年時代を迎えてライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことが必要となっています。

働き方改革とは、生産年齢人口の減少や欧米に比べて低い生産性等、日本社会が直面している課題の解決を目指して、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進等に取り組む改革です。労働関係法令の改正が行われるとともに、テレワークや副業・兼業、フリーランスなど多様で柔軟な働き方の推進など様々な取組が進められています。

I-3 働き方改革実行計画

働き方改革の基本的な考え方や進め方、具体的な対応策を検討した「働き方改革実行計画」が2017年3月28日に決定されました。計画では2027年度までの10年間に展開する施策をロードマップで示し、その進捗状況を継続的に調査し、対応策の見直しを図るフォローアップが行われています。

(1) 働き方改革実行計画の概要

計画では、「仕事ぶりや能力の評価に納得して意欲を持って働きたい」、「ワーク・ライフ・バランスを確保して健康に柔軟に働きたい」、「病気治療、子育て介護などと仕事を無理なく両立したい」、「ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて多様な仕事を選択したい」、「家庭の経済事情に関わらず希望する教育を受けたい」という課題に対して、9つの検討テーマと19の施策を示しています。

検討テーマ	検討テーマ
1 非正規雇用の処遇改善	①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備 ②非正規雇用労働者の正規社員化などのキャリアアップの推進
2 賃金引上げと労働生産性向上	③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境整備
3 長時間労働の是正	④法改正による時間外労働の上限規制の導入 ⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備 ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
4 柔軟な働き方がしやすい環境整備	⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援 ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 ⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

5 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進	⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進 ⑪子育て・介護と仕事の両立支援の充実・活用促進 ⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
6 外国人材の受入れ	⑬外国人材受入れの環境整備
7 女性・若者が活躍しやすい環境整備	⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実 ⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進 ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
8 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実	⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実 ⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化 ⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
9 高齢者の就業促進	⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

(2) 働き方改革実行計画のフォローアップ

2021年1月には、各施策の進捗状況と今後の取組について、フォローアップ会合で報告されました。

進捗状況／今後の取組（主なもの）	
①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備	進捗) 同一労働同一賃金ガイドラインの公布・告示（2018.12） 不合理な待遇差を解消するための規定整備、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等を含む働き方改革関連法の施行（2020.4） 取組) パートタイム・有期雇用労働法の適正な履行確保
②非正規雇用労働者の正規社員化などのキャリアアップの推進	進捗) 諸手当の正規・非正規共通化への助成創設（2017.4） 大企業の短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大（2016.10） 中小企業（500人以下）の短時間労働者を対象に労使合意を前提にした適用拡大（2017.4） 取組) キャリアアップ助成金の活用促進、被用者保険適用拡大
③賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境整備	進捗) 最低賃金の1円引上げ（2020年度）、春季労使交渉による賃上げ 取組) 最低賃金の全国平均1,000円を目指す方針の堅持、業務改善助成金等による支援
④法改正による時間外労働の上限規制の導入	進捗) 時間外労働の上限を原則月45時間等とする法改正（2019.4） 取組) 働き方改革関連法の周知及び確実な履行に向けた支援

⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備 進捗) 勤務間インターバル制度を定める法改正 (2019.4) 取組) 制度導入中小企業への助成金による支援、マニュアルの作成
⑥健康で働きやすい職場環境の整備 進捗) パワーハラスメント防止措置を事業主に義務付ける法改正 (2020.6) 取組) ストレスチェック等メンタルヘルス対策推進、パワハラ防止措置義務の周知
⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 進捗) テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン刷新 (2018.2) 働き方改革のためのテレワーク導入モデルの策定 (2018.6) 取組) ガイドラインの周知啓発、テレワーク環境の整備促進・導入支援
⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 進捗) 在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインの刷新 (2018.2) 自営型テレワーカーのためのハンドブックを改訂 (2018) 取組) ガイドライン、ハンドブックの周知啓発
⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備 進捗) 副業・兼業の促進に関するガイドライン改定 (2020.9) モデル就業規則を原則副業・兼業を認める内容に改定 (2018.1) 取組) ガイドライン、モデル就業規則の周知
⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進 進捗) がん患者の就労支援を行うための治療と仕事両立プランの開発 (2017) 患者・主治医・会社間を調整する両立支援コーディネーターの配置 (2019) 取組) がん患者の就労に関する総合支援事業の実施 治療と仕事両立プランを活用した支援の普及
⑪子育て・介護と仕事の両立支援の充実・活用促進 進捗) 2013～17年で53.4万人分、2020年度末までに32万人分の保育の受け皿を整備 介護報酬改定において、処遇改善を促す加算を実施 (2017) 子の看護休暇、介護休暇を時間単位で取得可能に規則改正 (2021.1) 取組) 2021～24年で14万人分の保育の受け皿を整備 2021年度末までに放課後児童クラブ25万人分を整備 2020年代初頭までに介護の受け皿を50万人分以上へ拡大
⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進 進捗) 障害者雇用ゼロ企業等に対するマッチング・定着支援等の実施 取組) 長期寄り添い型支援、一般就労に向けた在学中からの一貫支援
⑬外国人材受入れの環境整備 進捗) 就労を目的とした新たな在留資格特定技能1号、2号の創設 (2019.4施行) 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の決定 (2018.12) 取組) 生活・就労環境の整備、高度外国人材の更なる活用、外国人介護福祉士の活用
⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実 進捗) 雇用保険法等改正による専門実践教育訓練給付の拡充 (2018.1) 取組) 女性の学びとキャリア形成・再就職支援を総合的に行う仕組みづくりのモデル構築

- ⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
進捗) 所得税配偶者控除の見直しによる配偶者収入制限の引上げ (2017)
取組) 女性活躍に関する一般事業主行動計画策定義務の対象範囲の拡大
- ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
進捗) ハローワークの専門窓口による就職から職場定着までの一貫支援
取組) 就職氷河期世代支援に関する行動計画2020に基づく集中的支援
- ⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
進捗) 労働移動支援助成金に中途採用拡大コースを新設し、中途採用を図る企業を支援
大企業の中途採用比率の定期的な公表の義務付け (2021.4施行)
取組) 年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針の周知啓発
- ⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
進捗) 給付型奨学金制度の創設 (2017)、低所得者世帯に対する高等教育の修学支援新制度を開始 (2020.4)
取組) 修学支援新制度及び大学生支援機構の貸与型奨学金制度の確実な実施
- ⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援
進捗) 高齢者の多様な就業機会の確保のための生涯現役促進地域連携事業の実施
取組) 70歳までの就業確保を事業主の努力義務とする改正高齢者雇用安定法の周知

I-3 働き方改革関連法の施行



多様な働き方が選択できる社会を実現するため、「働き方改革関連法」が2019年4月から順次施行されています。

ア 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限は月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。特別な事情があっても労使が合意する場合でも、年720時間以内、月100時間未満、複数月平均80時間以内を超えることはできません。

イ 年次有給休暇の確実な取得

10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇を年5日、確実に取得させる必要があります。

ウ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

エ 割増賃金率の引き上げ

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は、50%以上とする必要があります。



Ⅱ ウィズコロナ時代の 新しい働き方



Ⅱ ウィズコロナ時代の新しい働き方

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、2020年5月に感染拡大防止のための留意事項をまとめた「新しい生活様式」実践例が示され、働き方については、テレワークやローテーション勤務、時差通勤、オンライン会議の実施等が推奨されました。

《働き方の新しいスタイル》



テレワークや
ローテーション勤務



時差通勤で
ゆったりと



オフィスは
ひろびろと



会議は
オンライン



対面での打合せは
換気とマスク

極力非接触、非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつあります。ウィズコロナ・ポストコロナの新しい働き方としてテレワークなど情報通信技術を活用した働き方が拡大しており、また、副業・兼業や雇用によらない働き方も更に広がる可能性があります。

Ⅱ－１ テレワークの推進

テレワークは、インターネットなどの情報通信技術（ICT技術）を活用して、オフィスに行かなくても自宅や出張先、サテライトオフィスなどで業務を行う、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。在宅勤務の場合、通勤時間の削減による時間の有効活用や育児・介護との両立等のメリットがあります。また、他者との接触機会を大幅に削減できるため、新型コロナウイルス感染拡大防止にも有効な働き方です。

テレワークの実施に当たっては、対象業務・対象者の選定、就業規則の整備などの準備が必要であるとともに、導入後には、長時間労働やコミュニケーション不足などの問題が起こりうることから、適切な導入が図られるよう、労務管理、労働条件等導入に際しての留意点についてまとめた「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」が厚生労働省から示されています。

〔テレワーク導入の効果〕

- ・優秀な人材の確保、育成（子育て・介護のための離職を防止）
- ・業務プロセスの革新（業務の棚卸し、見える化などの業務の見直し）
- ・事業運営コストの削減（オフィスコスト、通勤コストの削減）
- ・非常時の事業継続（新型コロナ感染拡大や災害時の事業継続）
- ・環境負荷の軽減（通勤者減少、オフィスの省エネ化）
- ・企業イメージの向上

II-2 副業・兼業の促進

副業や兼業を行うということは、二つ以上の仕事を掛け持つことをいいます。副業・兼業は、企業に雇用されて行うもの（正社員、パート、アルバイト）、自ら起業して事業主として行うもの、コンサルタントとして請負や委託といった形で行うものなど様々な形態があります。別の仕事でスキルや経験を得ることでキャリア形成ができる、所得の増加などのメリットがあります。

副業・兼業は、現在勤務している会社の就業規則で認められていれば実施が可能ですが、労働時間が長くなる可能性があるため、自身による労働時間の管理や健康管理が必要となります。また、業務上知り得た秘密情報を漏らさないことなどに留意する必要があります。厚生労働省から、副業・兼業を進める上での基本的な流れやモデル就業規則などをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が示され、わかりやすく解説されています。

〔副業・兼業の労働者のメリット〕

- ・離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで主体的にキャリアを形成することができる。
- ・本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求できる。
- ・所得が増加する。
- ・本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

〔副業・兼業の企業のメリット〕

- ・労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ・労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ・優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ・労働者が社外から得た新たな知識・情報や人脈により、事業機会の拡大につながる。

II-3 雇用によらない働き方（フリーランス）

フリーランスとは、実店舗がなく、雇い人もいない自営業主等で、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者を指します。近年、インターネットを活用した短期・単発の仕事を請け負うギグ・エコノミーなど、自由な働き方が拡大しています。

2020年5月のフリーランス実態調査によると、フリーランスという働き方を選択した理由では、「自分の仕事のスタイルで働きたいため」と回答した者が6割、満足度では、「仕事上の人間関係」、「就業環境」、「プライベートとの

両立」に8割以上が満足と回答しており、また、フリーランスとして働く上での障壁としては、「収入が少ない・安定しない」と回答した者が6割という調査結果となっています。

フリーランスという働き方を選択した理由（複数回答可）		
1位	自分の仕事のスタイルで働きたいため	57.8%
2位	働く時間や場所を自由にするため	39.7%
3位	収入を増やすため	31.7%
4位	より自分の能力や資格を生かすため	27.3%
5位	挑戦したいことややってみたいことがあるため	13.5%
6位	ワーク・ライフ・バランスを良くするため	11.9%

フリーランスという働き方の満足度（単一回答）		
1位	仕事上の人間関係	85.7%
2位	就業環境（働く場所や時間など）	82.9%
3位	プライベートとの両立	81.8%
4位	達成感や充実感	77.3%
5位	社会的地位	63.1%
6位	多様性に富んだ人脈形成	60.1%
7位	収入	37.4%

フリーランスとして働く上での障壁（複数回答可）		
1位	収入が少ない・安定しない	59.0%
2位	他人とのネットワークを広げる機会が少ない	17.2%
3位	仕事がなかなか見つからない	15.3%
4位	仕事が原因で負傷した、疾病になった場合の補償がない	12.7%
5位	就業時間や休日に関する規制がない	11.1%
6位	契約条件があいまい、事前に明示されない	10.7%
7位	社会的信用を得るのが難しく、偏見や誤解がある	10.7%

※出典「フリーランス実態調査結果」（令和2年5月内閣官房日本経済再生総合事務局）

発注者に対して弱い立場にあるフリーランスは、報酬の支払遅延や減額、やり直しの要請などのトラブルに見舞われることがあるため、トラブルの相談窓口の設置、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドラインの作成などの環境整備が行われています。

Ⅲ 仕事と子育ての 両立支援制度



Ⅲ 仕事と子育ての両立支援制度

Ⅲ－１ 妊娠中及び出産後の健康管理



女性の職場進出が進み、妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加するとともに、少子化が一層進行する中で、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる条件を整備するため、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置が義務化されています。

(1) 健康診査等に必要な時間の確保（男女雇用機会均等法第12条）

女性労働者が母子保健法に基づく妊産婦健診を受診するための通院時間を確保することが事業主に義務付けられています。女性労働者が妊娠週数の区分に応じた回数、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しなければなりません。（妊娠23週までは4週に1回、24～35週までは2週に1回、36週から出産までは1週に1回、出産後1年以内は医師又は助産師の指示による）

(2) 健康診査等に基づく指導事項を守るための措置（男女雇用機会均等法第13条）

妊娠中及び出産後の女性労働者が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づいて、医師等から何らかの指導を受けた場合、その指導事項を守ることができるようにするための、勤務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の適切な措置を講じることが、事業主に義務付けられています。また、医師等の指導事項の内容を的確に伝達するため、「母性健康管理指導事項連絡カード」が定められており、その利用に努めることとされています。事業主が講じなければならない措置は次のとおりです。

ア 妊娠中の通勤緩和

通勤緩和の指導を受けた場合は指導に従い、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置を講ずる。

イ 妊娠中の休憩に関する措置

休憩について指導を受けた場合は指導に従い、休憩時間延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講ずる。

ウ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

症状等に関する指導を受けた場合は指導に基づき、作業の制限、勤務時間短縮、休業等必要な措置を講ずる。

(3) 産前産後休業その他の母性保護措置

女性労働者に対する危険有害業務への就業制限として、母性保護の見地から、妊産婦については、その妊娠、出産、哺育等に有害な業務への就業が制限

され、これらの業務のうち女性の妊娠、出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性についても就業が禁止されています。

産前休業期間は、本人が請求した場合に就業させてはならず、産後休業期間は、原則として就業させてはなりません。また、妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働等をさせてはなりません。

《妊産婦とは》 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性です。

ア 危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3）

妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務（重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務等）に就かせてはなりません。また、妊産婦以外の女性を妊娠又は出産に係る機能に有害な一定の業務に就かせてはなりません。

イ 産前産後の休業、簡易な業務への転換（労働基準法第65条）

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

ウ 時間外労働、休日労働、深夜業等の禁止（労働基準法第66条）

妊産婦が請求した場合は、変形労働時間制により労働させる場合であっても、その者を1週又は1日の労働時間が法定時間を超えて労働させてはなりません。また、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはなりません。

(4) 新型コロナウイルス感染症に関する母子健康管理措置

妊娠中の女性労働者が、保健指導又は健康検査を受けた結果、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医師等から指導を受けた場合、事業主は指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。

（令和2年5月7日から令和4年1月31日まで）

(5) 産前産後休業期間の解雇制限（労働基準法第19条）

産前産後休業期間及びその後30日間は、妊産婦を解雇することはできません。



母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿

年 月 日

医療機関等名

医師等氏名

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

記

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

2. 指導事項

症状等 (該当する症状等を○で囲んでください。)

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠 ^{おそ} 悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈 ^{りゅう} 瘤 ^{ふしゅ} 、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん (胎児) が週数に比べ小さい、 多胎妊娠 (胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等 ()

指導事項 (該当する指導事項欄に○を付けてください。)

		標準措置	指導事項
休業	入院加療		
	自宅療養		
勤務時間の短縮			
作業の制限	身体的負担の大きい作業 (注)		
	長時間の立作業		
	同一姿勢を強制される作業		
	腰に負担のかかる作業		
	寒い場所での作業		
	長時間作業場を離れることのできない作業		
ストレス・緊張を多く感じる作業			

(注) 「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

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	(月 日～ 月 日)	

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 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

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。

年 月 日

所属

氏名

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ください。

当カードは大半の母子健康手帳に記載されています。また、厚生労働省等のホームページからもダウンロードできます。

(参考) 症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業（入院加療）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間作業場を離れることのできない作業）の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（高所や不安定な足場での作業）の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業）の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹痛	休業（入院加療）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業（入院加療）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腰痛	休業（自宅療養）、身体的に負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業）の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業（同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業（寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業）の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
蛋白尿	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業（入院加療・自宅療養）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置（インスリン治療中等への配慮） など
赤ちゃん（胎児）が週数に比べ小さい	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠（胎）	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業（自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等（自由記載）	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置など

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト「女性に優しい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



Ⅲ－２ 育児休業

(1) 育児休業の対象（育児・介護休業法第5条、6条）

1歳に満たない子どもを養育する労働者は、事業主に申し出ることにより育児休業を取得できます。期間を定めて雇用される労働者も、同一の事業主に引き続き1年以上雇用され、子どもが1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでない場合は育児休業を取得できます。パートタイマーなど短時間労働であっても、期間の定めのない労働契約により働いている場合は育児休業の対象となります。

(2) 育児休業の期間（育児・介護休業法第5条、9条）

育児休業の期間は、原則として子どもが出生した日から1歳に達する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労働者は、事業主へ申し出ることにより育児休業することができます。

ア 育児休業に係る子どもが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

イ 子どもが1歳を超えても休業が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、子どもが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き休業するか、または、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かいずれかの場合に限られます。1歳に達する日において両親ともに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、保育園に入れない等の場合には、事業主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。

(3) 育児休業の申出方法、回数（育児・介護休業法第5条、6条）

労働者は、休業の開始日、終了日等を記載した育児休業申出を休業開始の1か月前までに事業主に提出します。事業主は、要件を満たしている労働者の申出を拒むことはできません。申出の回数は、特別な事情がない限り1人の子どもにつき1回です。ただし、出産後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か月まで、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。

(4) 育児休業申出の期限（育児・介護休業法第6条）

子どもが1歳に達するまでの育児休業について、労働者は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。子どもが1歳6か月までの育児休業と子どもが2歳までの育児休業については、育児休業開始予定日の2週間前までに申し出ることが必要です。申出が遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

予定日より早く出産する等、特別な事情がある場合は、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。

(5) 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

ア 子どもを養育しないこととなった場合

イ 子どもが1歳に達した場合（延長している場合は1歳6か月又は2歳）

ウ 育児休業をしている労働者について産前産後休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合 等

(6) パパ・ママ育休プラス（両親ともに育児休業をする場合の特例）

パパ・ママ育休プラスは、両親ともに育児休業する場合で、以下のいずれかに該当する場合には、育児休業の対象となる子の年齢が1歳2か月にまで延長される制度です。（1人当たりの育休取得可能最大日数（産後休業含め1年間））は変わりません。

ア 配偶者が、子どもが1歳に達する日以前において、育児休業していること

イ 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

ウ 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の初日以降であること

(7) パパ休暇（育児休業再取得の特例）（育児・介護休業法第5条、第9条）

通常、育児休業の取得は原則1回までですが、子どもの出生後、父親が8週間以内に育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度、育児休業が取得できます。取得要件は、1回目の育児休業を子どもの出生後8週間以内に取得し、かつ、子どもの出生後8週間以内に終了していることです。



Ⅲ－３ 育児時間等育児のための制度

(1) 育児時間（労働基準法第67条）

生後1歳未満の子どもを育てる女性は、休憩時間とは別に1日2回それぞれ少なくとも30分、その子どもを育てるための時間を請求することができます。

(2) 子どもの看護休暇（育児・介護休業法第16条の2）

小学校就学前の子どもを養育する労働者は、怪我や病気をした子どもの世話や予防接種等を受けさせるために、看護休暇を取得することができます。子どもが1人の場合は1年に5日、2人以上の場合は10日まで、年次休暇とは別に取得

できます。また、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も対象になります。(1日単位又は時間単位の取得)

(3) 時間外労働の制限 (育児・介護休業法第17条)

事業主は、小学校就学の前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年間について150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。

日々雇い入れられる労働者や引き続き雇用された期間が1年に満たない場合などを除き、パートタイマーやアルバイトの方についても、時間外労働の制限の権利が認められています。

(4) 所定外労働時間の制限 (育児・介護休業法第16条の8)

事業主は、3歳未満の子ども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、所定労働時間を超過して労働させてはいけません。制限の請求は、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、制限開始予定日の1か月前までに行わなければなりません。所定外労働の制限は、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

イ 子どもが3歳に達した場合

ウ 所定外労働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

《所定外労働と時間外労働》

労働時間は、労働基準法第32条において、1日8時間、週40時間以内とされており、その範囲内で事業所ごとに就業規則で定められています。

この就業規則に定める労働時間を超過した労働時間を所定外労働時間と呼びます。また、労働基準法に定める1日8時間週40時間の法定労働時間を超過した法定外労働時間を時間外労働と呼びます。

(5) 所定労働時間の短縮措置 (育児・介護休業法第23条)

事業主は、3歳未満の子ども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所定労働時間を短縮することにより、その労働者が就業しつつ子どもを養育することを容易にするための措置(短時間勤務制度)を講じなければなりません。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(5時間45分から6時間まで)とする措置を含むものとしなければなりません。

短時間勤務制度の種類は、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等があり

ます。また、業務の性質上、短時間勤務制度の実施が困難な業務に従事する労働者に対しては、フレックスタイム、時差出勤、保育施設の設置運営などの始業時刻変更等の措置を講じなければなりません。

(6) 深夜業の制限（育児・介護休業法第19条）

事業主は、小学校就学前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は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜に労働させてはいけません。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か月前までに書面で行います。

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

イ 子どもが小学校就学の始期に達した場合

ウ 産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

(7) 小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置（育児・介護休業法第24条）

事業主は、小学校就学前の子どもを養育する労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や、子どもの行事参加のための休暇など）を設けるよう努めなければなりません。また、以下の労働者の区分に応じて、必要ないずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

ア 1歳に満たない子どもを養育し、育児休業していない労働者

→ 始業時刻変更等の措置（フレックスタイム、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与）

イ 1歳から3歳に達するまでの子どもを養育する労働者

→ 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

ウ 3歳から小学校就学前の子どもを養育する労働者

→ 育児休業に関する制度、所定労働時間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

(8) 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、転勤により子どもの養育を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子ども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どもには小学生や中学生も含まれます。

(9) 再雇用特別措置（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て、必要に応じて再雇用特別措置等を実施するよう努めなければなりません。再雇用特別措置は、育児等退職者であって、退職の際に再雇用希望の申し出をしていた者について、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になります。

Ⅲ－４ 子供を預けて働くとき

(1) 「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て交流し、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。

(2) 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する、あるいは、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。

(3) 児童館／児童センター

児童館は、遊びを通じて子どもを育成する施設です。施設には、子どもの遊びをサポートする専門職（児童厚生員）が配置され、幼児のための絵本の読み聞かせやおもちゃでの自由遊び、学童のための囲碁・将棋、一輪車、手芸や自然体験、音楽遊びなど、それぞれの児童館で趣向を凝らした遊びのメニューを用意しています。児童センターも児童館の一種ですが、ここでは遊びのメニューに加えて、サッカーやバドミントンなどの運動を通じた体力増進のための活動も行っており、屋外に広場を設けています。

(4) 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、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し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。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、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。

Ⅲ－５ 出産や育児休業中における経済的負担の軽減

(1) 出産手当金

健康保険の被保険者に産前産後の休業期間中の生活費として支給されます。

支給総額＝支給開始日の属する月以前の継続した12か月間

の各月の標準報酬月額の前払平均額の30分の1×2/3×支給日数

(2) 出産育児一時金

健康保険や国民健康保険などの被保険者またはその被扶養者が出産した場合に、子ども一人について42万円が支給される制度です。

(3) 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。支給対象者は、1歳未満の子どもを養育するため育児休業をする雇用保険の被保険者の方で、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12か月以上ある方が対象となります。

期間を定めて雇用される者は、上記に加え、休業開始時において同一事業主のもとで一年以上雇用が継続される事、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。

育児休業給付金は、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。また、就業している日数が支給単位期間ごとに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。

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

（休業開始から6か月経過後は50%）

ただし、支給単位期間中に、事業主から賃金が支払われた場合は、次のようになります。

- ア 支払われた賃金が賃金月額13%（30%※）以下の場合
→ 賃金月額の67%（50%※）相当額を支給
 - イ 支払われた賃金が賃金月額13%（30%※）を超えて80%未満の場合
→ 賃金月額の80%相当額と事業主から支給される賃金の差額を支給
 - ウ 支払われた賃金が賃金月額80%以上の場合 → 支給されません
- ※カッコ内の割合は、休業開始から6か月経過後から適用される数字です。

「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、育児休業する場合には、一定の要件を満たすと、子どもが1歳2か月に達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。

(4) 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。

(5) 育児休業期間中の保険料免除

育児休業期間中の保険料の免除期間は、「子どもが満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（最長で子どもが満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。

(6) 育児をしながら勤務する方への配慮措置

3歳未満の子どもを養育するため、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か月平均した額）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、子ども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年間まで遡ることができます。

(7) 育児休業中の税金の取扱い

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年以内に限り、住民税の納付が猶予されることがあります。

Ⅲ－6 不利益な取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業や子どもの看護休暇、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。

(1) 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期間及びその後30日間は、解雇することはできません。

(2) 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、妊娠や出産に起因する能率低下等を理由として解雇その他の不利益な取扱いをしてはいけません。

(3) 不利益な取扱いの禁止

(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どもの看護休暇、所定外労働の免除、短時間勤務、時間外労働の制限、深夜業の制限の申出や取得したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることはできません。

〔不利益な取扱いの具体例〕

- ・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
- ・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
- ・正社員を非正規社員とするような労働契約の変更を強要すること
- ・自宅待機を命ずること ・降格させること ・就業環境を害すること
- ・労働者の希望期間を超えて、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
- ・休業期間を超えて働かなかつたものとして賃金等の不利益な算定を行うこと
- ・昇進等の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ・不利益な配置変更を行うこと

(4) 育児休暇等の申出を理由とするハラスメントの防止対策

(育児・介護休業法第25条)

上司や同僚からの育児休業等に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること(嫌がらせ、ハラスメント)を防止する措置を講じることが事業主に義務づけられています。

☆ お問合せ・申請先 ☆

- 育児・介護休業法、仕事と育児の両立制度に関すること
岡山労働局 雇用環境・均等室 086-225-2017
- 出産手当金、出産育児一時金に関すること
全国健康保険協会(協会けんぽ)岡山支部 086-803-5780
(岡山市北区本町6-36第一セントラルビル1号館8階)
- 育児休業給付金に関すること
事業所の所在地を管轄するハローワーク (p67参照)

育児・介護休業法が改正されました（令和4年4月1日から順次施行）

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できるようにするため、育児・介護休業法が改正されました。

1 出産直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります

施行日：令和4年10月1日

	新制度（現行とは別に取得可能）	現行育休制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子どもが1歳（最長2歳まで）
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可（今回の改正で分割して2回まで取得可能）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可

2 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和4年4月1日

- ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口等）
- ・妊娠・出産（本人又は配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

3 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：令和4年10月1日

改正前

原則分割することはできない
1歳以降に育休を延長する場合、
育休開始日は1歳、1歳6か月の
時点に限定



改正後

（新制度とは別に）分割して2回
まで取得可能
1歳以降に延長する場合について、
育休開始日を柔軟化

4 有期雇用労働者の育児・介護休暇取得要件が緩和されます

施行日：令和4年4月1日

改正前

（育児休業の場合）
①引き続き雇用された期間が1年
以上
②1歳6か月までの間に契約が満了
することが明らかでない



改正後

①の要件を撤廃し、②のみに
※無期雇用労働者と同様の取扱い
（引き続き雇用された期間が1年
未満の労使協定の締結により
除外可）

5 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和5年4月1日

従業員数1,000人を超える企業は、育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられます。

育児・介護休業法 改正 検索

IV 仕事と介護の 両立支援制度



Ⅳ 仕事と介護の両立支援制度

Ⅳ-1 介護休業

(1) 介護休業とは（育児・介護休業法第2条、11条、12条）

介護休業は、常時介護が必要な状態（要介護状態）にある家族を介護するための休業です。対象となる家族は、配偶者、父母、子ども、配偶者の父母で、配偶者は事実婚の場合も含まれます。また、これらの者に準ずるものとして祖父母、兄弟姉妹、孫が含まれます。パートタイマーなど短時間労働であっても、期間の定めのない労働条件の下で働いている場合は対象となります。

《要介護状態とは》

負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態です。



期間を定めて雇用される労働者は、申請時点において次のいずれにも該当する者に限り介護休業することができます。

ア 引き続き1年以上雇用されている

イ 取得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、労働契約の期間が満了することが明らかでないこと

(2) 介護休業の期間（育児・介護休業法第15条）

休業の期間は、労働者が申し出た期間で、対象家族一人について3回まで、通算93日までです。

(3) 介護休業の申出（育児・介護休業法第11条、12条）

労働者は、介護休業を開始する日等を記載した申出書を事業主に提出します。介護休業申出書には、①申出の年月日、②申出をする労働者の氏名、③対象家族の氏名及び労働者との続柄、④要介護状態である事実、⑤休業しようとする期間の初日と末日、⑥既に取得した介護休業の日数を記載します。希望どおりの日から休業するためには、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません。申出を受けた事業主は、休業開始予定日及び終了予定日等を労働者に速やかに通知しなければなりません。介護休業の申出の対象家族についての介護休業が既に3回、93日に達している場合は申出をすることはできません。

労働者からの申出が遅れた場合、事業主は一定の間で休業を開始する日を指定することができます。その場合は、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いことにより、上記の指定で間に合わないときは、労働者が休業しようとする日までに指定しなければなりません。

(4) 介護休業の期間の変更、申出の撤回（育児・介護休業法第13条、14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、1回に限り、介護休業日終了日を繰下げ変更することができます。また、休業開始前であれば、労働者は休業の申出を撤回できます。ただし、対象家族について2回連続して撤回した場合は、それ以降の申出は認められません。

(5) 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。介護休業の開始前である場合は、申出されなかったこととみなされます。

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

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

IV-2 介護休暇

(1) 介護休暇とは（育児・介護休業法第16条の5）

要介護状態にある対象家族の介護や通院等の付添、介護サービスを受けるための手続きの代行等の世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度について5日（対象家族が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。（1日単位又は時間単位の所得）介護休暇の申出は、①労働者の氏名、②対象家族の氏名及び労働者との続柄、③介護休暇を取得する年月日、④要介護状態にある事実を明らかにして口頭や書面で行います。

(2) 介護休暇の申出があった事業主の義務等（育児・介護休業法第16条の5、16条の6）

事業主は、介護休暇の申出を拒むことはできません。ただし、申出をした労働者に対して、上記の②及び④の事実を証明する書類の提出を求めることができます。

IV-3 介護のための措置

(1) 所定外労働時間の制限（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請求した場合は、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。制限の請求は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、開始の日と終了の日を明らかにして1か月前までにしなければなりません。所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。

ア 対象家族を介護しないこととなった場合

イ 所定外労働の制限を受けている労働者について、介護休業等が始まった場合

(2) 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年間について150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

パートタイマーやアルバイトの方についても、引き続き雇用された期間が1年に満たない場合などを除き、時間外労働の制限の権利が認められています。

(3) 所定労働時間の短縮措置（育児・介護休業法第23条第3項）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しながら介護を行うことを容易にする措置として、連続する3年間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。この措置は2回以上の利用ができる措置であって、次のいずれかの方法によることとされています。

ア 短時間勤務の制度

イ フレックスタイムの制度

ウ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤制度）

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

(4) 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請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜に労働させてはなりません。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、開始日及び終了日を明らかにして、開始日の1か月前までに書面で行います。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

イ 深夜業の制限を受けている労働者について、介護休業等が始まった場合

(5) 家族の介護を行う労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法第24条、指針第2の13）

事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業制度や所定労働時間の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に努めなければなりません。具体的には、以下の事項に留意しつつ、企業の雇用管理に伴う負担との調和を勘案して、必要な措置を講じることが望ましいとされています。

ア 介護する家族の発症から安定期までの期間が93日を超えることがあること

イ 既に介護休業日数が93日に達している対象家族についても、再び介護を必要とする状態となる場合があること

ウ 対象家族以外の家族で他に近親者がいない場合等介護する必要性が高い場合があること

エ 要介護状態にはないが、その介護のために就業が困難となる場合があること

オ 介護の必要性の程度が変化することに対応して制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること

(6) 労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法26条）

事業主は、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。

(7) 再雇用特別措置（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。

《制度の適用の対象とならない者》

子の看護休暇、介護休暇、所定労働時間の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置は、日雇労働者には適用されません。また、子の看護休暇、介護休暇、所定労働時間の免除、所定労働時間の短縮措置等は、勤続年数や週所定労働日数が少ないなど、一定の者を労使協定で制度の対象から外することができます。なお、時間外労働の制限、深夜業の制限は、勤続年数等が少ない一定の者には適用されません。

IV-4 介護休業中における経済的負担の軽減

(1) 介護休業給付

雇用保険の被保険者の方が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業をした場合に、一定の要件を満たすと男女を問わず給付金が支給されます。支給対象者は、要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする一般被保険者及び高年齢被保険者であり、介護休業開始日前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある方です。

介護休業給付は、1回の介護休業期間（ただし、介護休業開始日から最長3か月間）について支給されます。また、支給対象となる同一の家族について93日を限度に3回までに限り対象となります。

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

支給単位期間中に、事業主から賃金が支払われた場合は、次のようになります。

①支払われた賃金が賃金月額13%以下の場合

→ 賃金月額の67%相当額を支給

②支払われた賃金が賃金月額13%を超えて80%未満の場合

→ 賃金月額の80%相当額と事業主から支給される賃金の差額を支給

③支払われた賃金が賃金月額80%以上の場合 → 支給されません

介護休業給付の支給を受けるためには、「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」及び「介護給付支給申請書」を、その内容を確認できる添付書類とともに提出期限までにハローワークに提出する必要があります。

また、介護休業給付は非課税です。介護休業期間中の雇用保険料の負担はありません。（社会保険料は免除されません。）

Ⅳ－５ 不利益な取扱いの禁止

(1) 不利益な取扱いの禁止（育児・介護休業法第10条、16条、18条、20条、23条）

事業主は、労働者が介護休業や介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、そ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。

(2) 介護休業等を申し出たことによるハラスメントの防止対策（育児・介護休業法第25条）

事業主は、上司や同僚からの介護休業等の制度又は措置の申出・利用に関する言動により、就業環境を害されること（ハラスメント）を防止するため、労働者からの相談に応じ、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。

☆ お問合せ・申請先 ☆

- 育児・介護休業法、仕事と介護の両立制度に関すること
岡山労働局 雇用環境・均等室 086-225-2017
- 円滑な介護休業取得や職場復帰等職場環境の整備に関すること
中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業(厚生労働省委託事業)
03-5542-1740 <https://ikuji-kaigo.com/lp/kaigo/>
- 介護休業給付金に関すること
事業所の所在地を管轄するハローワーク（p67参照）

DV（ドメスティックバイオレンス）とは

配偶者や交際相手など親密な関係にある、またはあった者からの暴力のことで、被害者には男性も女性もいます。

DVは単なる夫婦げんかや個人的な問題ではありません。DVは、相手を自分の思うようにするため、暴力という手段を使ってコントロールすることです。

DV被害は、被害者が抱え込まず声を上げることが解決への第一歩となります。悩みを一人で背負い込まず、まずは相談してみてください。

県内の相談窓口は（p68）をご覧ください。

【DVの種類】

身体的暴力

精神的暴力

性的暴力

社会的暴力

経済的暴力

子どもを巻き込んだ暴力

毎年11月12日～25日は「女性に対する暴力をなくす運動」を実施しています。国、地方公共団体及び関係団体が連携して、女性に対する暴力の根絶に向けて広報啓発活動を行います。

V 職場における ハラスメントの防止



V 職場におけるハラスメントの防止

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）について、事業主に防止措置を講じることが義務付けられました。（中小事業主は、2022年4月1日から義務化されます。）また、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることがすでに義務付けられており、今回の法改正により、防止対策が強化されました。

V-1 職場におけるパワーハラスメント

(1) 職場におけるパワーハラスメントとは（労働施策総合推進法第30条の2）

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）とは、職場において行われる

- ア 優越的な関係を背景とした言動であって、
- イ 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ウ 労働者の就業環境が害されるもの

の3つの要素を全て満たすものをいいます。事業主は、労働者からの相談に応じ、必要な措置を講じなければならず、相談したこと等を理由として解雇等不利益な取扱いを行うことも禁止されています。

(2) パワハラの種類と具体例

代表的な言動の種類／該当すると考えられる例

①身体的な攻撃（暴行・障害）

- ・殴打、足蹴りを行う
- ・ものを投げつける

②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

- ・人格を否定するような言動を行う（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）
- ・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う
- ・他者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う
- ・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を複数（当事者含む）に送信する

③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

- ・自身の意に沿わない者に対して、仕事を外し、長期間の別室への隔離や自宅研修をさせる
- ・一人の労働者に対して、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

④ **過大な要求**（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

- ・長期間、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係のない作業を命ずる
- ・新卒採用者に必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
- ・労働者の業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

⑤ **過小な要求**（能力・経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない）

- ・管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ・気に入らない労働者に対して、嫌がらせのために仕事を与えない

⑥ **個の侵害**（私的なことに過度に立ち入ること）

- ・職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする
- ・性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する

(3) パワハラを防止するために事業主が講ずるべき措置

事業主は、職場におけるパワハラを防止するため、雇用管理上次の措置を必ず講じなければなりません。

ア 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

① パワハラの内容及びパワハラを行っ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。

（例）就業規則等に規定し、研修等により労働者へ周知する。

② パワハラを行った者に厳正に対処する方針を定め、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（例）就業規則等に懲戒規定を定め、あるいは現行の懲戒規定の適用対象となる旨を明確化し、労働者に周知すること。

イ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

① 相談窓口を予め定め、労働者に周知すること。

（例）担当者を定めること、制度を設けること、外部機関に委託すること。

② 相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。

（例）人事部門との連携、マニュアルの作成、担当者への研修。

ウ 事後の迅速かつ適切な対応

① 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（例）担当者が、相談者・行為者の双方から事実関係を確認すること。確認が十分できない場合は、第三者からも聴取すること。

② パワハラが確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

(例) 被害者と行為者の関係改善の援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の不利益の回復、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置。

③ パワハラが確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(例) 就業規則等に基づき、行為者に対して懲戒等の措置を講ずること。

④ 再発防止に向けた措置を講ずること。

(例) パワハラを行ってはならない旨の方針及びパワハラを行った者に厳正に対処する旨の方針を社内報等により改めて労働者に周知すること。

エ 併せて講ずべき措置

ア～ウの措置を講ずる際には、併せて次の措置を講じなければなりません。

① 相談対応、パワハラの後対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知すること。

(例) プライバシー保護に必要な事項を予めマニュアルに定め、マニュアルに基づき相談対応すること。相談窓口においては、プライバシー保護の措置を講じていることを、社内報等で周知すること。

② 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(例) 就業規則等において、パワハラ相談等を理由として解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

V-2 職場におけるセクシャルハラスメント

(1) 職場におけるセクシャルハラスメントとは(男女雇用機会均等法第11条第1項、2項)

職場におけるセクシャルハラスメント(以下「セクハラ」という。)とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けること、或いは性的な言動により就業環境が害されることをいいます。事業主は、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他必要な措置を講じなければならず、相談を行ったことなどを理由として、当該労働者に対して解雇等不利益な取扱いをしてはなりません。性的な言動とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

性的な言動の例

・ 性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報や噂を流布すること、性的な冗談やかからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

・ 性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為など

性的な言動を行う者

- ・性的な言動を行う者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシャルハラスメントに該当します。

(2) 「対価型セクハラ」と「環境型セクハラ」

職場におけるセクハラには、「対価型」と「環境型」があります。「対価型セクハラ」とは、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。「環境型セクハラ」とは、労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。

「対価型セクハラ」の典型的な例

- ・事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること
- ・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること
- ・営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること

「環境型セクハラ」の典型的な例

- ・事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること
- ・同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと
- ・労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと

(3) セクハラ判断基準

セクハラは状況が多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、1回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には、「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

(4) セクハラを防止するために事業主が講ずるべき措置

事業主は、職場におけるセクハラを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければなりません。

ア 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①セクハラの内容及びセクハラを行っ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。
(例) 就業規則等に規定し、研修等により労働者へ周知する。併せて、性別役割分担意識に基づく言動がセクハラの原因や背景となりうることを周知する。
- ②セクハラを行った者に厳正に対処する方針を定め、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
(例) 就業規則等に懲戒規定を定め、あるいは現行の懲戒規定の適用対象となる旨を明確化し、労働者に周知すること。

イ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ①相談窓口を予め定め、労働者に周知すること。
(例) 担当者を定めること、制度を設けること、外部機関に委託すること。
- ②相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。
(例) 人事部門との連携、マニュアルの作成、担当者への研修。

ウ 事後の迅速かつ適切な対応

- ①事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
(例) 担当者が、相談者・行為者の双方から事実関係を確認すること。確認が十分でない場合は、第三者からも聴取すること。
- ②セクハラが確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
(例) 被害者と行為者の関係改善の援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の不利益の回復、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置。
- ③セクハラが確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと。
(例) 就業規則等に基づき、行為者に対して懲戒等の措置を講ずること。

④再発防止に向けた措置を講ずること。

(例) セクハラを行ってはならない旨の方針及びセクハラを行った者に厳正に対処する旨の方針を社内報等により改めて労働者に周知すること。

エ 併せて講ずべき措置

ア～ウの措置を講ずる際には、併せて次の措置を講じなければなりません。

①相談対応、セクハラの後対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知すること。

(例) プライバシー保護に必要な事項を予めマニュアルに定め、マニュアルに基づき相談対応すること。相談窓口においては、プライバシー保護の措置を講じていることを、社内報等で周知すること。

②事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(例) 就業規則等において、セクハラ相談等を理由として解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。

(5) 自社の労働者等が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応

(男女雇用機会均等法第11条第3項)

セクハラの行為者となるのは、被害者と同じ事業所に勤めている人とは限りません。他社の労働者から自社の労働者がセクハラを受けた場合にも、事業主は雇用管理上の措置として、適切に相談に対応する必要があります。また、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行う場合もあり得ます。

このため、他社から、自社の労働者の他社の労働者に対するセクハラの実態確認や再発防止といった他社の雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合に、事業主はこれに応じるよう努めることとされました。

さらに、この規定の趣旨を鑑みれば、事業主が他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないことは当然です。

V-3 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント

(1) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントとは

(男女雇用機会均等法11条の3、育児・介護休業法第25条)

職場における妊娠・出産等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント、以下「マタハラ」という。）とは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、その他妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動）により、妊娠、出産した女性労働者の就業環境が害されることです。

事業主には、職場におけるマタハラについて、防止措置を講じることが義務付けられ、相談したこと等を理由とする不利益扱いが禁止されています。

(2) 職場におけるマタハラの内容

職場におけるマタハラには、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

ア 「制度等利用への嫌がらせ型」

妊娠、出産等に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。防止措置が必要となるハラスメントは、i)解雇等不利益な取扱いを示唆するもの、ii)制度等の利用を阻害するもの、iii)制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするものがあります。

対象となる制度又は措置
①妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）（均等則第2条の3第3号関係）
②坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限（均等則第2条の3第4号関係）
③産前休業（均等則第2条の3第5号関係）
④簡易な業務への転換（均等則第2条の3第6号関係）
⑤変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働期間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
⑥育児時間（均等則第2条の3第8号関係）

〈典型的な例〉
i) 解雇等不利益な取扱いを示唆するもの ・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。 ・時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。
ii) 制度等の利用を阻害するもの ・育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。 ・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
iii) 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの ・上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人にはたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

- ・上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

イ「状態への嫌がらせ型」

女性労働者が妊娠、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。防止措置が必要となるハラスメントは、i) 解雇等不利益な取扱いを示唆するもの、ii) 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするものがあります。

対象となる事由
①妊娠したこと（均等則第2条の3第1号関係）
②出産したこと（均等則第2条の3第2号関係）
③坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（均等則第2条の3第4号関係）
④産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと（均等則第2条の3第5号関係）
⑤妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと（均等則第2条の3第9号関係）
※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

《典型的な例》

i) 解雇等不利益な取扱いを示唆するもの

- ・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」と言われた。

ii) 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

- ・上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。
- ・上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

(3) マタハラを防止するために事業主が講ずるべき措置

男女雇用機会均等法第9条第3項では、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止されています。また、事

業主は、職場におけるマタハラを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければなりません。

ア 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① マタハラの内容、妊娠・出産等に関する否定的な言動がマタハラ発生の原因や背景となり得ること、マタハラを行ってはならない旨の方針、制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
(例) 就業規則等に事業主の方針、制度等の利用ができる旨を規定し、マタハラの内容、マタハラの背景等を労働者へ周知する。
- ② マタハラを行った者に厳正に対処する方針を定め、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
(例) 就業規則等に懲戒規定を定め、あるいは現行の懲戒規定の適用対象となる旨を明確化し、労働者に周知すること。

イ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ① 相談窓口を予め定め、労働者に周知すること。
(例) 担当者を定めること、制度を設けること、外部機関に委託すること。
- ② 相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。
(例) 人事部門との連携、マニュアルの作成、担当者への研修。

ウ 事後の迅速かつ適切な対応

- ① 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
(例) 担当者が、相談者・行為者の双方から事実関係を確認すること。確認が十分でない場合は、第三者からも聴取すること。
- ② マタハラが確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
(例) 被害者の職場環境の改善、迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の関係改善の援助、行為者の謝罪、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置。
- ③ マタハラが確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと。
(例) 就業規則等に基づき、行為者に対して懲戒等の措置を講ずること。
- ④ 再発防止に向けた措置を講ずること。
(例) マタハラを行ってはならない旨の方針及びマタハラを行った者に厳正に対処する旨の方針を社内報等により改めて労働者に周知すること。

エ マタハラの原因や背景となる要因を解消するための措置

マタハラの要因の一つには、妊娠した労働者が体調不良のため労務の提供ができないことや労働能率が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大すること、妊娠した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲との円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体

調等に応じて適正に業務を遂行していくという意識を持つことなどが重要であることに留意しながら、事業主は、マタハラの要因を解消するため、業務体制の整備など必要な措置を講じなければなりません。

(例) 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。

オ 併せて講ずべき措置

ア～エの措置を講ずる際には、併せて次の措置を講じなければなりません。

- ①相談対応、マタハラの事後対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知すること。

(例) プライバシー保護に必要な事項を予めマニュアルに定め、マニュアルに基づき相談対応すること。相談窓口においては、プライバシー保護の措置を講じていることを、社内報等で周知すること。

- ②事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(例) 就業規則等において、マタハラ相談等を理由として解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

V-4 職場における育児休業・介護休業等に関するハラスメント

(1) 職場における育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

(育児・介護休業法第25条)

職場における育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、育児休業等の利用に関して、上司又は同僚からの言動により当該労働者の職場環境が害されることをいいます。事業主には、職場における育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて、防止措置を講じることが義務付けられ、相談したこと等を理由とする不利益扱いが禁止されています。

(2) 職場における育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容

職場における育児休業等に関するハラスメントは、育児休業、介護休業、子どもの看護休暇、介護休暇等の利用に関して、上司又は同僚から言動により就業環境が害されることをいいます。

対象となる事由
①育児休業（則第76条第1号関係）
②介護休業（則第76条第2号関係）
③子の看護休暇（則第76条第3号関係）
④介護休暇（則第76条第4号関係）
⑤所定外労働の制限（則第76条第5号関係）

- ⑥時間外労働の制限（則第76条第6号関係）
- ⑦深夜業の制限（則第76条第7号関係）
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置（則第76条第8号関係）
- ⑨始業時刻変更等の措置（則第76条第9号関係）
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮措置（則第76条第10号関係）

《典型的な例》

i) 解雇等不利益な取扱いを示唆するもの

- ・制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いを示唆する。

ii) 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの

- ・制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したところ、上司が労働者に対して、申出等をしないように言うこと。
- ・制度等の利用の申出等をしたところ、上司が労働者に対して、申出等を取り下げるよう言うこと。
- ・制度等の利用の申出等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が労働者に対して、繰り返し又は継続的に申出等をしないようにいうこと。
- ・制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が労働者に対して、繰り返し又は継続的に申出等を撤回又は取下げをするように言うこと。

iii) 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

- ・労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。）をすること。

(3) 育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止するために事業主が講ずるべき措置

育児・介護休業法では、育児休業等の申出、育児休業等をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止されています。また、事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければなりません。

ア 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

①育児休業等に関するハラスメントの内容及び育児休業等に関する否定的な言動が、ハラスメントの発生原因や背景になり得ること、ハラスメントを行っ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。

(例) 就業規則等に事業主の方針、制度等の利用ができる旨を規定し、育児休業等に関するハラスメントの内容、背景等を労働者へ周知する。

- ②育児休業等に関するハラスメントを行った者に厳正に対処する方針及び対処の内容を定めて就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(例) 就業規則等に懲戒規定を定め、あるいは現行の懲戒規定の適用対象となる旨を明確化し、労働者に周知すること。

イ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ①相談窓口を予め定め、労働者に周知すること。

(例) 担当者を定めること、制度を設けること、外部機関に委託すること。

- ②相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。

(例) 人事部門との連携、マニュアルの作成、担当者への研修。

ウ 事後の迅速かつ適切な対応

- ①事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(例) 担当者が、相談者・行為者の双方から事実関係を確認すること。確認が十分できない場合は、第三者からも聴取すること。

- ②育児休業等に関するハラスメントが確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

(例) 被害者の職場環境の改善、迅速な制度の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の関係改善の援助、行為者の謝罪、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置。

- ③育児休業等に関するハラスメントが確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(例) 就業規則等に基づき、行為者に対して懲戒等の措置を講ずること。

- ④育児休業等に関するハラスメントの再発防止に向けた措置を講ずること。

(例) 育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針及びハラスメントを行った者に厳正に対処する旨の方針を社内報等により改めて労働者に周知すること。

エ 育児休業等に関するハラスメントの原因等となる要因を解消するための措置

育児休業等に関するハラスメントの背景には、育児休業等に関する否定的な言動もあるが、要因の一つには、所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなくなること等により、周囲の労働者の業務負担が増大すること、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲との円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことなどが重要であることに留意しながら、事業主は、ハラスメントの要因を解消するため、業務体制の整備など必要な措置を講じなければなりません。

オ 併せて講ずべき措置

ア～エの措置を講ずる際には、併せて次の措置を講じなければなりません。

- ①相談対応、ハラスメントの事後対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知すること。

(例) プライバシー保護に必要な事項を予めマニュアルに定め、マニュアルに基づき相談対応すること。相談窓口においては、プライバシー保護の措置を講じていることを、社内報等で周知すること。

- ②事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(例) 就業規則等において、ハラスメントに関する相談等を理由として解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

厚生労働省のホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために [検索](#)

カスタマーハラスメント

近年、労働者に対する悪質なクレームなど顧客等からの著しい迷惑行為が問題化しています。このような迷惑行為は、カスタマーハラスメント（カスハラ）と言われており、職場におけるパワーハラスメント対策について定めた「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」においては、顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることがないよう、①、②のような取組を行うことが望ましく、③の取組を行うことも有効であるとされています。



① 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

② 被害者への配慮のための取組

③ 被害を防止するための取組（マニュアルの作成、研修の実施など）

現在、厚生労働省を事務局とする関係省庁連絡会議により対策マニュアルの検討が進められています。

VI 事業主が取り組む 仕事と家庭の両立支援策



VI 事業主が取り組む仕事と家庭の両立支援策

VI-1 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

(1) 次世代育成支援対策推進法とは

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という）は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のための国及び地方公共団体の施策、事業主が行う雇用環境の整備などの責務等を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進することを目的としています。（平成26年末までの時限立法ですが、10年間延長されています。）

(2) 一般事業主行動計画の策定等（次世代法第12条、12条の2）

国及び地方公共団体以外の事業主（一般事業主）で常時雇用する労働者が100人を超える事業主は、次世代育成支援対策に関する計画「一般事業主行動計画」を策定し、国に届け出るとともに公表し、労働者に周知しなければなりません。常時雇用する労働者が100人以下の一般事業主については、届出、公表、周知は努力義務とされています。

行動計画には、①計画期間、②支援対策により達成しようとする目標、③目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めることとされています。

岡山県内企業の行動計画策定状況（令和3年3月末現在）

企業規模	届出数	届出割合
301人以上の企業	212社	99.1%
101人以上300人以下の企業	537社	99.1%
100人以下の企業	1157社	



(3) くるみん認定（次世代法第13条、14条）

企業の自発的な次世代育成支援に関する取組を促すため、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請により国の認定（くるみん認定）を受けることができます。認定を受けた一般事業主（認定一般事業主）は、商品や広告に認定を受けたことを表示することができます。認定を受けるには、認定基準10項目全てを満たす必要があります。



〔認定基準〕

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
3. 策定した行動計画を実施し、目標を達成したこと
4. 策定した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること
5. 計画期間において、次のいずれかを満たすこと ①男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること ②男性労働者のうち育児休業等を取得した者及び企業独自の育児休暇制度を利用した割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等をしたものが1人以上いること
6. 計画期間において、女性労働者の育児休業取得率が75%以上であること
7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること
8. 計画期間の終了年度において、次のいずれも満たすこと ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと
9. 次のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること ①所定外労働の削減のための措置 ②年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
10. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

(4) プラチナくるみん認定 (次世代法第15条の2)



くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、申請することにより、優良な「子育てサポート」企業として国の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

〔特例認定基準〕

特例認定基準1～4	くるみん認定基準の1～4に同じ
特例認定基準5.	次のいずれかを満たしていること ①計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した割合が13%以上であること ②計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者及び企業独自の育児休暇制度を利用した者の割合が合わせて30%以上であり、かつ、育児休業等を取得したものが1人以上いること
特例認定基準6～8	くるみん認定基準の6～8に同じ
特例認定基準9.	次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと ①所定外労働の削減のための措置 ②年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置
特例認定基準10.	次のいずれかを満たしていること ①子を出産した女性労働者のうち子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業を利用している者を含む）している者の割合が90%以上であること ②子を出産した女性労働者および子を出産する予定であった退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が55%以上であること
特例認定基準11.	育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること
特例認定基準12.	くるみん認定10に同じ

(5) 行動計画策定からプラチナくるみん認定までの流れ

① 自社の現状や労働者のニーズを把握する
② 把握したニーズを踏まえて行動計画を策定する
③ 行動計画を公表し、労働者に周知する（②から概ね3か月以内）
④ 行動計画を策定した旨を岡山労働局に届け出る（②から概ね3か月以内）
⑤ 行動計画を実施する
⑥ 行動計画期間の終了後、岡山労働局へくるみん認定を申請する
⑦ 「子育てサポート企業」として認定され、くるみんマークが付与される
⑧ くるみん認定後の行動計画の期間終了後、岡山労働局へプラチナくるみん認定を申請する
⑨ 優良な「子育てサポート企業」として認定され、プラチナくるみんマークが付与される
⑩ プラチナくるみん認定企業は、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施状況を公表する

※次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定、くるみん認定の詳細については岡山労働局雇用環境・均等室にお尋ねください。

岡山労働局ホームページに「くるみん」認定企業の子な取組が紹介されています。

岡山労働局 [くるみん](#) [検索](#)

VI-2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と情報公開

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）は、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の、国及び地方公共団体の施策、事業主が行う女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供や雇用環境の整備などの責務等を定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的とする。（平成28年全面施行、令和7年度末までの時限立法。令和元年改正、令和2年4月から順次施行。）

(2) 一般事業主行動計画の策定等（女性活躍推進法第8条）

国及び地方公共団体以外の事業主（一般事業主）で、常時雇用する労働者が300人を超える事業主は、女性の職業生活における活躍推進に関する計画「一般

事業主行動計画」を策定し、国に届け出るとともに公表し、労働者に周知しなければなりません。常時雇用労働者が300人以下の一般事業主については、行動計画の策定は努力義務とされています。行動計画には、①計画期間、②取組の実施により達成しようとする目標、③目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めることとされています。（令和4年4月からは、一般事業主行動計画策定の義務が常時雇用労働者100人を超える事業主まで拡大されます。）

岡山県内企業の行動計画策定状況（令和3年3月末現在）

企業規模	届出数	届出割合
301人以上の企業	218社	100%
101人以上300人以下の企業	37社	6.8%
100人以下の企業	44社	

女性の活躍に関する情報公表

<p>*常時雇用する労働者が300人を超える一般事業主は、①②の区分毎に1項目以上、計2項目以上の公表が義務</p> <p>*常時雇用労働者が300人以下の一般事業主は、①②の全項目から1項目以上の公表が努力義務</p> <p>※令和4年4月以降、常時雇用労働者が101人～300人の一般事業主について、①②の全項目から1項目以上の公表が義務化</p>	
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績	②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する実績
<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合 男女別の採用における競争倍率 労働者に占める女性労働者の割合 係長級にある者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性労働者の割合 役員に占める女性労働者の割合 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均勤続年数の差異 男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率 労働者の一月当たりの平均残業時間 有給休暇取得率

(3) えるぼし認定（女性活躍推進法第9条、10条）

行動計画の策定・届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした企業は、申請することにより、国の認定（えるぼし認定）を



受けることができます。認定を受けた一般事業主（認定一般事業主）は、商品や広告に認定を受けたことの表示をすることができます。えるぼし認定を受けるには、5つの評価項目のうちの幾つかを満たす必要があります。

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準（えるぼし認定）

<p>1. 採用 次の①と②のいずれかに該当すること</p> <p>①男女別の採用における競争倍率が同程度であること</p> <p>②女性労働者の割合が産業毎の平均値以上であること</p>
<p>2. 継続就業 直近の事業年度において次の①②のいずれかに該当すること</p> <p>①女性労働者平均継続勤続年数が男性労働者の7割以上であること</p> <p>②女性労働者継続雇用割合が男性労働者の8割以上であること</p>
<p>3. 労働時間等の働き方</p> <p>法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が45時間未満であること（直近の事業年度の各月ごとに全て）</p>
<p>4. 管理職比率 次の①と②のいずれかに該当すること</p> <p>①管理職に占める女性労働者の割合が産業毎の平均値以上であること（直近事業年度）</p> <p>②1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合が男性の8割以上であること（直近3事業年度平均）</p>
<p>5. 多彩なキャリアコース 直近3事業年度のうち、以下の①～④について実績を有すること（常時雇用301人以上の事業主は2項目以上、300人以下は1項目以上）</p> <p>①女性の非正規社員から正社員への転換</p> <p>②女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換</p> <p>③過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>④概ね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準以外の基準

<p>1. 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと</p>
<p>2. 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと</p>
<p>3. 次のいずれにも該当しないこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ・認定取消又は辞退の日から3年を経過していないこと ・公共職業安定所等が求人申し込みを受理しないことができる場合に該当すること ・女性活躍推進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実があること

(4) プラチナえるぼし認定（女性活躍推進法第12条、13条）



プラチナ「えるぼし」
認定マーク

えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優秀である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

プラチナえるぼし認定の主な基準

1. 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を策定し、策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。
2. 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任し、その選任状況を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
3. 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」の5つの項目全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
4. 女性の活躍推進法に基づく情報公表項目のうち、8項目以上を毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。

(5) えるぼし認定、プラチナえるぼし認定までの流れ

① 一般事業主行動計画の策定・届出

- i 自社の女性活躍に関する状況の把握、課題分析
- ii 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表
- iii 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

② 女性の活躍に関する情報公開

自社の女性活躍に関する情報について「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページ等に公表します。常時雇用従業員数301人以上の事業主は2項目以上が義務、300人以下の事業主は1項目以上が努力義務です。

③ えるぼし認定申請

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

i 1段階目（1つ星）

- ・「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」のうち1つ又は2つの項目を満たし、「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。

- ・満たさない項目については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

ii 2段階目 (2つ星)

- ・「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」のうち3つ又は4つの項目を満たし、「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
- ・満たさない項目については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

iii 3段階目 (3つ星)

- ・「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」の5つの項目全てを満たし、「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。

④ プラチナえるぼし認定申請

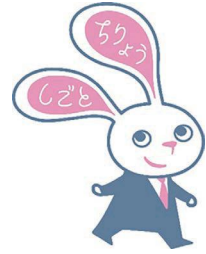
えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

※女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、えるぼし認定の詳細については、岡山労働局雇用環境・均等室にお尋ねください。

岡山労働局 えるぼし 検索



治療と仕事の両立支援



(1) 治療と仕事の両立支援とは

治療と仕事の両立支援とは、病気を抱えながら働く意欲・能力のある労働者が、適切な治療を受けながら働き続けられる社会を目指す取り組みです。労働者が業務によって疾病を増悪させることなく治療と仕事の両立を図るための事業者による取組は、労働者の健康確保という意義とともに、継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、健康経営の実現、多様な人材の活用による組織や事業の活性化、組織としての社会的責任の実現、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もあると考えられています。

(2) 治療と仕事の両立支援の流れ

- ①労働者（患者）は、業務内容などを記載した「勤務情報提供書」を作成し、医療機関に提出します。
- ②主治医は「勤務情報提供書」などを参考にして、職場での配慮事項などを記載した「意見書」を作成し、労働者（患者）に渡します。
- ③労働者（患者）は、医療機関が作成した「意見書」を企業の相談窓口などに提出します。
- ④企業は、主治医からの「意見書」をもとに産業医の意見や労働者（患者）の要望も聞きながら「両立支援プラン」を作成します。

※両立支援プランは、治療をしながら就業継続が可能と判断された場合、業務によって疾病が増悪することのないよう、就業上の具体的な措置や配慮の内容、スケジュールについてまとめた計画です。

(3) 岡山産業保健総合支援センター

産業保健総合支援センターでは、両立支援促進員等の専門家が事業所を訪問し、事業所内体制・規程・休暇制度等の整備支援や管理監督者・社員等を対象とした研修、両立支援に係る情報提供などを行い事業所に合った方法を一緒に考えます。また、必要に応じて医療機関等と連携し、個別の労働者（患者）に係る健康管理について、事業場と労働者（患者）の間の調整支援を行い、両立支援（職場復帰）プランの作成を助言、支援します。



☆ お問い合わせ先 ☆

岡山産業保健支援センター 086-212-1222
(岡山市北区下石井2-1-3岡山第一生命ビルディング12階)

岡山産業保健総合支援センター 検索

Ⅶ 事業主のための 支援制度



Ⅶ 事業主のための支援制度

Ⅶ-1 両立支援等助成金（雇用関係助成金）

労働者の職業生活と家庭生活を両立させるための制度の導入や事業所内保育施設の設置・運営、女性の活躍推進のための取組を行う事業主等に対して助成するものであり、仕事と家庭の両立支援、女性の活躍推進のための事業主の取組の促進を目的としています。

本助成金は次の7つのコースに分けられます。また、生産性の向上等一定の要件を満たした場合には、助成額の上乗せがあります。

- (1) 男性の育児休業等取得を促進するための取組に助成 → 「出生時両立支援コース」
- (2) 仕事と介護の両立支援のための取組に対して助成 → 「介護離職防止支援コース」
- (3) 仕事と育児の両立支援の取組に対して助成 → 「育児休業等支援コース」
- (4) 女性の活躍推進の取組に対して助成 → 「女性活躍加速化コース」
- (5) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置 → 「休暇取得支援コース」
- (6) 不妊治療をしやすい環境整備のための取組に助成 → 「不妊治療両立支援コース」
- (7) 事業所内保育施設の設置・運営費用を助成 → 「事業所内保育施設コース」

※「事業所内保育施設コース」の新規の申請受付は停止しています。

《中小企業事業主》

次の表の「資本金の額・出資の総額」か「常時雇用する労働者の数」のいずれかを満たす企業が「中小企業」に該当します。

業種区分	資本金の額・出資の総額	常時雇用する労働者数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	または 50人以下
サービス業	5,000万円以下	または 100人以下
卸売業	1億円以下	または 100人以下
その他の業種	3億円以下	または 300人以下

《生産性要件》

助成金を申請する事業所が、次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合に、助成の割増等を行います。助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が①その3年度前（※1）に比べて6%以上伸びていること、または②その3年度前（※1）に比べて1%以上（6%未満）伸びていること（※2）

「生産性」は、次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \text{付加価値（※3）} \div \text{雇用保険被保険者数}$$

※1 3年度前の初日に雇用保険適用事業主であることが必要です。また、会計期間の変更などにより、会計年度が1年未満の期間がある場合は、当該期間を除いて3年度前に遡って算定を行います

※2 この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること

※3 付加価値とは、企業の場合、営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課、の式で算定され、直近の会計年度もその3年度前もプラスであることが必要です。

(1) 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子どもの出生後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）の育児休業等を取得させた事業主に助成します。

区 分	助 成 額	
	中小企業	中小企業以外
①1人目の育児休業取得	57万円 <72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算※	10万円 <12万円>	5万円 <6万円>
②2人目以降の育児 休暇取得	5日以上 14.25万円 <18万円>	14日以上 14.25万円 <18万円>
	14日以上 23.75万円 <30万円>	1か月以上 23.75万円 <30万円>
	1か月以上 33.25万円 <42万円>	2か月以上 33.25万円 <42万円>
個別支援加算※	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
③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>

※支給の上限 ②1事業主あたり1年度10人まで ③1事業主あたり1回限り

※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。

※〈 〉内は生産性要件を満たした場合の割増額

(2) 介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

①介護休業

対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、原職等に復帰した場合

②介護両立支援制度

介護のための柔軟な就労形態の制度（介護のための在宅勤務制度、法を上回る介護休暇制度、介護フレックスタイム制度、介護サービス費用補助等）を導入し、合計20日以上利用した場合

③新型コロナウイルス感染症対応特例

新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

区 分		助 成 額
①介護休業 (1事業主1年度5人まで)	休業取得時	28.5万円 <36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度(1事業主1年度5人まで)		28.5万円 <36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例 (1事業主1年度5人まで)		労働者一人当たり 5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

(3) 育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主（①～④は中小企業事業主）に支給する。

①育児取得時 ②職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合

＜職場支援加算＞育児取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

＜有期雇用労働者加算＞育児休業取得者が期間雇用者の場合

④職場復帰後支援

法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6か月以内に一定以上利用させた場合

⑤新型コロナウイルス感染症対応特例

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

区 分	助 成 額	
①育児取得時	28.5万円 <36万円>	
②職場復帰時	28.5万円 <36万円>	職場支援加算19万円 <24万円>
③代替要員確保時 (1人当たり)	47.5万円 <60万円>	有期労働者加算9.5万円 <12万円>
④職場復帰後支援	28.5万円 <36万円>	A 看護休暇制度1,000円 <1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤新型コロナウイルス 感染症対応特例	1人当たり5万円 10人まで (上限50万円まで) (令和3年9月30日までに取得した休暇が対象)	

※支給の上限 ①②1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 ③1事業主あたり1年度につきのべ10人まで ④1事業主1回限り

(4) 女性活躍加速化コース

女性労働者が、出産・育児等を理由として退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備するために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表・届出を行い、取組目標を実施した結果、数値目標を達成した中小企業事業主に支給します。

区 分	支 給 額 (上限額)
数値目標達成時	47.5万円 <60万円> ※1企業につき1回限り

(5) 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よる休暇取得支援コース

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を整備し、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて労働者に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に支給します。

区 分	内 容
対象となる労働者	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）
対象期間等	令和4年1月31日まで ※新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間
支 給 額	対象労働者1人当たり 28.5万円（1事業所あたり5人まで）

※上記に加えて、上記の休暇制度を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を5日以上労働者に取得させた場合、一事業所一回限り15万円が助成されます。

(6) 不妊治療両立支援コース

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、所定外労働制限、時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、テレワーク）の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に取得又は利用させた中小企業事業主に支給します。

区 分	支 給 額
①環境整備、休暇の取得等 ・不妊治療と仕事の両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任するとともに、不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握、利用可能な制度の周知を行うこと ・両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療両立支援プラン」を策定し、休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）以上労働者に取得又は利用させたこと	28.5万円 <36万円> ※1事業主あたり 1回限り
②長期休暇の加算 ・①を受給した事業主であって、労働者に不妊治療休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合	28.5万円 <36万円> ※1事業主あたり 5人まで

Ⅶ-2 人材確保等支援助成金（テレワークコース）〔雇用関係助成金〕

良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成するものです。

助成段階	支給額
機器等導入助成	一企業あたり、支給対象となる経費の30% ※ただし以下のいずれか低い方の金額を上限とする。 ・1企業あたり100万円・対象労働者1人あたり20万円
目標達成助成	一企業あたり、支給対象となる経費の20%（生産性要件を満たした場合は35%） ※ただし以下のいずれか低い方の金額を上限とする。 ・1企業あたり100万円・対象労働者1人あたり20万円

Ⅶ-3 労働条件等関係助成金

(1) 業務改善助成金（最低賃金の引上げ）

事業場内で最も低い労働者の賃金（事業場内最低賃金）を引上げ、生産性向上のための設備投資等を行う中小企業事業主に対して助成し、中小企業事業主の賃金引上げに際しての負担を軽減することにより、最低賃金の引上げに向けた環境整備を図ります。

〔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、社会通念上当然に必要な経費は対象外です）。

〔助成額等〕

・対象事業場：事業場内最低賃金と地域別最低賃金との差額が30円以内及び事業場規模100人以下

・助成率：

〈事業場内最低賃金 最大4/5
90円未満〉 生産性要件を満たした場合は最大9/10)

〈事業場内最低賃金 最大3/4
90円以上〉 生産性要件を満たした場合は最大4/5)

・助成の上限額

最低賃金 引上げ額	引き上げる労働者数				
	1人	2～3人	4～6人	7～9人	10人以上
20円以上	20円以上	30円以上	50円以上	70円以上	80円以上
30円以上	30円以上	50円以上	70円以上	100円以上	120円以上
45円以上	45円以上	70円以上	100円以上	150円以上	180円以上
60円以上	60円以上	90円以上	150円以上	230円以上	300円以上
90円以上	90円以上	150円以上	270円以上	450円以上	600円以上

・申請期限：令和4年1月31日

年度内に2回まで申請することができます。予算の範囲内で支給されるため、申請期間内に募集を終了する場合があります。

(2) 働き方改革推進支援助成金

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や傘下企業を支援する事業主団体に対して助成するものであり、中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的としています。取組内容により、次の①～④のコースがあります。

区 分	支給上限額	申込期限
①労働時間短縮・年休促進コース 働く時間の縮減・年次有給休暇の促進	200万円 (別途加算あり)	令和3年 11月30日 ※①～③については多数の申請があったため申請受付を終了しています。
②勤務時間インターバル導入コース 休息時間の確保	100万円 (別途加算あり)	
③労働時間適正管理推進コース 労務・労働時間の適正管理に向けた取組	50万円 (別途加算あり)	
④団体推進コース 時間外労働の削減・賃金引上げ	1000万円	

VII-4 治療と仕事の両立支援に関する助成金

事業主の方が労働者の傷病^(※1)の特性に応じた治療と仕事の両立支援制度^(※2)を導入または適用した場合に事業主が費用の助成を受けることができる制度です。

(※1) がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝疾患、難病などの反復・継続して治療が必要となる傷病のこと。
(※2) 傷病を抱える労働者に対する治療と仕事との両立支援に資する一定の就業上の措置。(時間単位の年次有給休暇、傷病休暇、病気休暇などの休暇制度や、フレックスタイム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務(テレワーク)、試し出勤制度などの勤務制度など。)

	環境整備コース	制度活用コース
助成対象	事業主が、両立支援コーディネーター ^(※3) の配置と両立支援制度の導入を新たに行った場合に、申請に基づき費用を助成します。	事業主が、両立支援コーディネーターを活用し、両立支援制度を用いた両立支援プランを策定し、実際に適用した場合に、申請に基づき費用を助成します。
助成金額	1事業主あたり一律200,000円。 ※1事業主あたり1回限り	1事業主あたり一律200,000円 ※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

(※3) 労働者健康安全機構が実施している「両立支援コーディネーター基礎研修」(無料)を受講し終了した者のこと。研修の申込等は労働者健康安全機構HPをご確認ください。

VII-5 働き方・休み方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。

☆ 問い合わせ先 ☆

働き方・休み方コンサルタント 検索

岡山労働局雇用環境・均等室 TEL (086) 225-2017

FAX (086) 224-7693

Ⅶ-6 岡山県男女共同参画社会づくり表彰

岡山県では、県下各地域において、男女共同参画社会づくりに積極的に取り組み、その功績が顕著であると認められ、今後もその活動が期待できる個人及び事業者を表彰しています。

【令和2年度の受賞事業者】 ※事業者名は受賞時のものです。

(株)仁科百貨店、(株)フジワラテクノアート、(株)環光、末沢建設 (株)

☆ 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

ホームページへこれまでの受賞企業を紹介しています。

Ⅶ-7 おかやま子育て応援宣言企業の登録

「おかやま子育て応援宣言企業」は、従業員の子育てや地域における子育てを応援するための具体的な取組を企業・事業所等に宣言していただき、県が登録する制度です。登録企業には登録証を交付し、取組内容を県のホームページ等で紹介します。

2019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ました。

*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2年度の受賞事業者】 ※事業者名は受賞時のものです。

(一財)共愛会、ナガオ(株)、リコージャパン(株)販売事業部岡山支社

☆ 問い合わせ先 ☆

岡山県保健福祉部子ども未来課

TEL (086) 226-7347

おかもやま はぐくまーれ 検索

Ⅷ 相談窓口



○総合労働相談コーナー、労働条件ほっとライン

労働条件、賃金、募集・採用、ハラスメントなどあらゆる分野の労働問題の相談

名 称	電話番号	所 在 地
岡山労働局 総合労働相談コーナー	086-225-2017	〒700-8611 岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
岡山総合労働相談コーナー	086-283-4540	〒700-0913 岡山市北区大供2-11-20 岡山労働基準監督署内
倉敷総合労働相談コーナー	086-484-8641	〒710-0047 倉敷市大島407-1 倉敷労働基準監督署内
津山総合労働相談コーナー	0868-22-7157	〒708-0022 津山市山下9-6 津山労働総合庁舎2階 津山労働基準監督署内
笠岡総合労働相談コーナー	0865-62-4196	〒714-0081 笠岡市笠岡5891 笠岡労働基準監督署内
和気総合労働相談コーナー	0869-93-1358	〒709-0442 和気郡和気町福富313 和気労働基準監督署内
新見総合労働相談コーナー	0867-72-1136	〒718-0011 新見市新見811-1 新見労働基準監督署内
労働条件ほっとライン ^(※) (厚生労働省委託事業)	0120-811-610	平 日：午後5時～午後10時 土・日：午前9時～午後9時

○労働基準監督署

就業規則、賃金、労働時間など労働基準法に関する相談

名 称	電話番号	労働基準監督署の管轄区域
岡山労働基準監督署	086-225-0591	岡山市、玉野市、瀬戸内市、 加賀郡のうち旧加茂川町地域
倉敷労働基準監督署	086-422-8177	倉敷市、総社市、都窪郡
津山労働基準監督署	0868-22-7157	津山市、真庭市、美作市、苫田郡、 久米郡、英田郡、真庭郡
笠岡労働基準監督署	0865-62-4196	笠岡市、井原市、浅口市、小田郡、 浅口郡
和気労働基準監督署	0869-93-1358	備前市、赤磐市、和気郡
新見労働基準監督署	0867-72-1136	高梁市、新見市、 加賀郡のうち旧賀陽町地域

住所は総合労働相談コーナーと同じです。

○個別労働関係紛争のあっせん

公(公益委員)・労(労働者委員)・使(使用者委員)の三者の構成を活かした労働者個人と使用者との間の問題解決援助

名 称	電話番号	所 在 地
岡山県労働委員会事務局	086-226-7563	〒703-8278 岡山市中区小橋町1-1-25 岡山県庁小橋町庁舎2階

○パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、母子健康管理、育児・介護休業法に関する事など

名 称	電話番号	所 在 地
岡山県労働局 雇用環境・均等室	086-225-2017	〒700-8611 岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階

総合労働相談コーナーでも相談を受け付けています。

○育児・介護休業給付金（雇用保険）に関すること

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

○健康保険、厚生年金の加入手続・保険料の相談

産前産後休業、育児休業期間中の保険料（健康保険・厚生年金保険）の免除

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

○子育て中の方を対象とした職業相談、各種情報の提供など

名 称	電話番号	所 在 地
おかやまマザーズ ハローワーク	086-222-2905	〒700-8506 岡山市北区本町6-36 第一セントラルビル7階
津山中央公共職業安定所 マザーズコーナー	0868-35-2673	〒708-8609 津山市山下9-6
倉敷中央公共職業安定所 マザーズコーナー	086-424-3333	〒710-0834 倉敷市笹沖1378-1
岡山県ひとり親家庭支援 センター	086-201-7260	〒703-8278 岡山市中区古京町1-1-17 岡山県備前県民局古京庁舎3階

○女性のチャレンジ支援、男女共同参画に関する相談

就家族や人間関係、DV被害など心配ごとがあるとき

名 称	電話番号	所 在 地 等
男女共同参画推進 センター（ウィズセンター）	086-235-3307	〒700-0807 岡山市北区南方2-13-1 岡山県総合福祉・ボランティア・ NPO会館「きらめきプラザ」6階
★女性の相談員による一般相談	086-235-3310	【開設日・時間】 火～土曜日 9：30～16：30
★男性の相談員による一般相談	086-221-1270	【開設日・時間】 毎週第2金曜日 17：00～20：00 （電話相談のみ）
岡山県女性相談所	086-235-6060	【開設日・時間】 月～金曜日 9：00～16：30
DV夜間電話相談	086-235-6101	【開設日・時間】 月～金曜日 16：30～20：00
岡山市男女共同参画相談支援 センター（相談ほっとライン）（※）	086-803-3366	【開設日・時間】 月・水～土曜日 10：00～19：30 日・祝日 10：00～16：30
倉敷市男女共同参画推進 センター（ウィズアップくらしき）	086-435-5670	【開設日・時間】 火～土曜日 9：00～17：30
津山配偶者暴力相談支援 センター	0868-31-2552	【開設日・時間】 月・水～金曜日 10：00～18：00 土・日曜日 10：00～17：00
玉野市男女共同参画相談支援 センター	0863-33-7867	【開設日・時間】 水曜日以外 9：00～16：00
笠岡市男女共同参画推進 センター（てらすセンター）	0865-62-5769	【開設日・時間】 月・水曜日（祝日の場合は翌日） 13：00～17：00
新見市男女共同参画 プラザ	0867-72-6159	【開設日・時間】 水～金曜日 9：15～17：15
岡山県備前県民局健康福祉部	086-272-3989	【開設日・時間】 月～金曜日 9：00～16：30

岡山県備中県民局健康福祉部	086-434-7023	【開設日・時間】 月～金曜日 9：00～16：30
岡山県美作県民局健康福祉部	0868-23-0113	【開設日・時間】 月～金曜日 9：00～16：30
岡山弁護士会 (女性人権センター)	086-223-4401	【開設日・時間】 月～金曜日 9：00～17：00
DV休日電話相談 社会福祉法人クムレ(※)	086-441-1899	【開設日・時間】 日曜・祝日・年末年始(12/29～1/3) 9：30～16：30

○子育てや学校（不登校やいじめ、進路）等子どもに関する相談

名 称	電話番号	内 容
岡山県中央児童相談所 子ども・家庭電話相談室	086-235-4157	子どもについてのさまざまな相談 【開設日・時間】 月～土曜日 9：00～20：00
岡山県青少年総合 相談センター 「ハートフルおかやま110」 ★総合相談窓口	086-224-7110 (代表) FAX：086-239-0845 E-mail： sodan110 @pol.oninet.ne.jp	青少年に関すること 【開設日・時間】 年中無休（年末年始を除く。） 8：30～21：30 (時間外はFAX・メールで受付) 【所在地】 〒700-0807 岡山市北区南方2-13-1
★教育相談	086-221-7490	いじめ、不登校、非行、教育 や性格・行動などの相談
★進路相談	086-224-1121	不登校生徒や高校中退者等の進路に ついての相談
★子どもほっとライン	086-235-8639	子ども自身の悩み、学習、性格・ 行動などの相談
★すこやか育児テレホン	086-235-8839	子育てについての悩みや不安、発達 や障害に関する相談
★ヤングテレホン・ いじめ110番	086-231-3741	いじめや非行・家出、性格・ 行動などの相談

○保育士の再雇用に関するご相談

名 称	電話番号	所 在 地 等
岡山県保育士・保育所支援 センター	086-226-7350	〒700-8570 岡山市北区内山下2-4-6 岡山県保健福祉部子ども未来課

※一部の相談窓口を除き、祝日、年末年始は開設していません。

あらかじめご了承ください。

働き方の新しいスタイルガイドブック ～ 仕事と家庭両立支援～

編集・発行

岡山県産業労働部労働雇用政策課

〒703-8278

岡山市中区古京町1-7-36

令和3年11月発行



働き方の新しいスタイル ガイドブック [検索](#)

岡山県のホームページへPDF版を掲載しています。



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