

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	1
	(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	3
I-3	働き方改革関連法の施行	3

II ライフスタイルに応じた多様な働き方

II-1	テレワークの推進	4
II-2	副業・兼業の促進	5
II-3	雇用によらない働き方（フリーランス）	5
II-4	短時間正社員制度	7

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	8
	(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) 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	12
	(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) 出生時育児休業（産後パパ育休）	
	(8) 産後パパ育休期間中の就業	
	(9) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置	
III-3	育児時間等育児のための制度	14
	(1) 育児時間	
	(2) 子どもの看護等休暇	
	(3) 時間外労働の制限	
	(4) 所定外労働の制限	
	(5) 所定労働時間の短縮措置	

- (6) 深夜業の制限
- (7) 柔軟な働き方を実現するための措置等
- (8) 小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置
- (9) 労働者の配置に関する配慮
- (10) 再雇用特別措置

Ⅲ-4 子どもを預けて働くとき 16

- (1) 保育所・認定こども園
- (2) 放課後児童クラブ
- (3) 病児保育
- (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 17

- (1) 出産手当金
- (2) 出産育児一時金
- (3) 育児休業等給付
- (4) 産前産後休業期間の社会保険料の免除
- (5) 産前産後期間の国民健康保険料(税)の軽減
- (6) 産前産後期間の国民年金保険料の免除
- (7) 育児休業期間中の社会保険料の免除
- (8) 育児をしながら勤務する方への配慮措置
- (9) 育児休業中の税金の取扱い

Ⅲ-6 不利益な取扱いの禁止 19

- (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性別を理由とする差別の禁止
- (3) 不利益な取扱いの禁止
- (4) 育児休業等の申出等を理由とするハラスメントの防止対策

お知らせ 令和7年4月から新しい育児・介護休業法等がスタートしました 20

お知らせ 従業員が300人を超える企業は、男性の育児休業等
取得状況の公表が義務化されています 21

コラム 「勤務間インターバル制度」とは 22

Ⅳ 仕事と介護の両立支援制度

Ⅳ-1 介護休業 23

- (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 24

- (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	24
(1) 所定外労働の制限	
(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) 介護離職防止のための個別周知・意向確認	
(6) 介護に直面する前の早期の情報提供	
(7) 介護離職防止のための雇用環境整備等	
(8) 労働者の配置に関する配慮	
(9) 法を上回る介護休業等への配慮	
(10) 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	27
(1) 介護休業給付	
Ⅳ-5 不利益な取扱いの禁止	27
(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	
お知らせ 子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律が成立しました	28
コラム DV（ドメスティックバイオレンス）とは	28
コラム 治療と仕事の両立支援制度	29

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	31
(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べき措置	
V-2 職場におけるセクシュアルハラスメント	33
(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントとは	
(2) セクハラ判断基準	
(3) セクハラを防止するために事業主が講ずべき措置	
(4) 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・育児休業等に関するハラスメント	35
(1) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは	
(2) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容	
(3) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために事業主が講ずべき措置	
V-4 顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）について	38
(1) 職場におけるカスタマーハラスメントとは	
(2) カスハラを防止するために事業主が講ずべき措置	

V-5 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策について 40

- (1) 求職者に対するセクシュアルハラスメントとは
- (2) 求職者等セクハラを防止するために事業主が講ずべき措置

コラム 多様な人材が活躍できる職場環境に向けて 42

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 43

- (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 46

- (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
- (6) えるぼしプラス認定、プラチナえるぼしプラス認定について

コラム 「トモニ」を活用して、仕事と介護の両立支援の取組をアピールしましょう! ... 53

VII 事業主のための支援制度

VII-1 両立支援等助成金 54

- (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) 育休中等業務代替支援コース
- (5) 柔軟な働き方選択制度等支援コース
- (6) 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

VII-2 人材確保等支援助成金（テレワークコース） 59

VII-3 労働条件等関係助成金等 59

- (1) 業務改善助成金
- (2) 働き方改革推進支援助成金

VII-4 働き方・休み方改善コンサルタントについて 61

VII-5 おかやま働き方改革推進応援金 62

VII-6 おかやま子育て応援宣言企業の登録 63

VII-7 岡山県男性育児休業取得促進奨励金 63

VII-8 岡山県男女共同参画社会づくり表彰 65

コラム 働きやすい職場づくりの取組支援 66

VIII 相談窓口 67