

## 令和6年度行政運営方針取組結果報告資料一覧

1	雇用環境・均等行政関係資料	
1-1	北海道働き方改革推進支援センターリーフレット	1
1-2	職場のハラスメント対策リーフレット	3
1-3	育児・介護休業法、次世代法の改正について	9
1-4	フリーランス法施行リーフレット	13
1-5	多様な正社員制度導入支援リーフレット	15
1-6	テレワーク・セミナーリーフレット	17
1-7	令和6年度両立支援等助成金リーフレット	19
1-8	働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金リーフレット	23
2	労働基準行政関係資料	
2-1	令和6年死亡労働災害速報値	25
2-2	建設工事着工期労働災害防止運動	27
2-3	安全衛生通信【令和6年8月号】	29
2-4	職場の災害防止対策ヒント集	31
2-5	転倒等リスク評価セルフチェック票	55
2-6	STOP！転倒災害3つの転倒予防	57
2-7	建設工事追い込み期労働災害防止運動	59
2-8	第14次労働災害防止計画の2年目に向けて	61
2-9	令和6年建設業無災害表彰工事現場	63
2-10	製造業の皆様へ・建設事業者の皆様へ・陸相貨物運送事業者の皆様へ	65
2-11	令和6年業種別労働災害発生状況	71
2-12	2024陸運業ゼロ災チャレンジ北海道に参加しましょう	73
2-13	令和6年における熱中症による労働災害の発生状況（速報）	74
2-14	STOP！熱中症クールワークキャンペーン	76
2-15	STOP！熱中症クールワークキャンペーン（7月は重点取組期間です！）	78
3	職業安定・人材開発行政関係資料	
3-1	キャリアアップ助成金のご案内	80
3-2	教育訓練給付の電子申請が誰でも「可能」になります	82
3-3	2024年4月1日から教育訓練給付の支給申請がしやすくなります	84
3-4	人材開発支援助成金リーフレット	86
3-5	サブスク型研修サービスに助成金が利用できます	88
3-6	リスキリング支援コース(GX)リーフレット	90
3-7	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）拡充のお知らせ	92
3-8	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）のご案内	96
3-9	早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）のご案内	100
3-10	早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）をご活用ください	102
3-11	在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」を受給しませんか？	104
3-12	「雇用関係助成金」を正しく申請していますか？	108
3-13	不正受給の防止のために調査を強化しています	110
3-14	雇用調整助成金不正・不適正に受給していませんか？	112



相談無料!

中小企業・小規模事業者へお知らせ

# 働き方改革 支援します!

＼ こんなこと相談できます! /

就業規則を見直したいが  
どこから手を付けたら  
いいかわからない

パートタイマーと正社員の  
賃金や手当をどう見直せば  
**同一労働同一賃金**に  
なるのだろうか難しくわからない

残業を減らしたいが  
やり方がわからない

36協定の作り方が  
わからない

「働き方改革」と言われても、そもそも  
労働関係の法律は複雑で  
何から手を付けたらいいかわからない

時間をかけて育てた従業員が  
退職してしまう…  
どうしたら**定着率**を  
上げることができるだろう

いろんな**助成金**があるが  
使い方がわからない

## ご相談方法

お気軽に社会保険  
労務士などの専門家に  
ご相談ください!

## 企業への専門家派遣 (訪問相談サービス)

社労士等の専門家が会社ま  
でお伺いして、無料で相談を  
お受けします。

## 来所相談・電話相談

社労士等の専門家が  
センターの相談ブース  
や電話での相談に応じ  
ます。

## 無料セミナー

セミナー講師の  
派遣も可能です。

厚生労働省北海道労働局委託事業

## 北海道働き方改革推進支援センター

フリーコール [受付時間] 9:00~17:00 (土・日・祝日を除く)

FREE 0800-919-1073

011-206-8365 申込は裏面へ

hokkaidou-hatarakikata@lec.co.jp

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>

〒060-0001 北海道札幌市中央区北1条西3丁目3-33リープロビル3階  
○地下鉄大通駅7番出口徒歩3分・札幌駅前地下歩行空間9番出口徒歩1分

詳しくはこちら/



## 企業相談 FAX申込書

必要事項をご記入いただき、上記FAX番号にお送りください。

会社名					
業種					
住所	〒				
	-----				
TEL・FAX					
従業員数					
担当者名 (部署・役職含む)					
<input type="checkbox"/> 企業訪問  <input type="checkbox"/> センター来所	相談 希望日	第1希望	月	日	時～
		第2希望	月	日	時～
		第3希望	月	日	時～

※来所相談をご希望の際は事前に電話・メール・FAXにてご予約いただきますようお願い申し上げます。

### ご相談内容

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金（不合理な待遇差の禁止）について | <input type="checkbox"/> 助成金について           |
| <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について            | <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について     |
| <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について            | <input type="checkbox"/> 人材確保に資する技術的な相談    |
| <input type="checkbox"/> 賃金規定の整備・賃金引上げに向けた環境整備     | <input type="checkbox"/> テレワーク導入の際の留意点について |
| <input type="checkbox"/> 改正育児・介護休業法について            | <input type="checkbox"/> ハラスメント対策について      |
| <input type="checkbox"/> その他（                      | ）  |

### 相談事例

#### 飲食業

##### 【相談内容】

店舗に配属された新人から、「指導係のパワーハラスメントがひどい」との相談を受けている。早急に対処策を検討したいがよい方法はないだろうか。

##### 【専門家の支援】

担当者に、パワーハラスメントの定義・類型、パワーハラスメント対策の重要性、パワーハラスメントを予防するために講ずべき措置について助言を行った。その上で、各店舗のスタッフを集めてミニセミナーを複数回開催し、パワーハラスメントの正しい定義を教示した。

##### 【支援後の効果】

支援当初は、指導係・新人共に正当な業務指導とパワーハラスメントの区別がついておらず、双方の事情を聞いても意見の相違が埋まらなかった。しかし、支援を繰り返すうちに指導係が指導の際の態度や言い方に注意するようになり、店舗内の雰囲気改善された。

#### 運送業

##### 【相談内容】

ドライバーの労働時間管理方法が上手く運用できておらず、2024年4月からの時間外労働の上限規制に対応できるかどうか不安がある。

##### 【専門家の支援】

ドライバーの労働時間管理方法を、順番に一つ一つ改善していった。就業規則におけるシフト制の始業・終業時刻の記載方法、休日の記載方法から始まり、時間外労働の時間数と年次有給休暇の取得日数が即座に把握できる勤怠管理簿の整備、固定残業代を導入するための賃金規程の記載内容、と進めていった。

##### 【支援後の効果】

労働時間管理方法が明確になったことで、それぞれのドライバーがどれくらいの時間外労働を行っているのか、月末を待たずに把握できるようになった。そのため、毎月中頃の時点で既に時間外労働が多いドライバーには、月の後半に割り振る業務を調整することが可能となり、ドライバー全員の業務量の平滑化と時間外労働の削減が達成できた。

# 職場のハラスメント

## 対策リーフレット



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

さあっ、進もう！  
ハラスメントのない  
あかるい社会へ

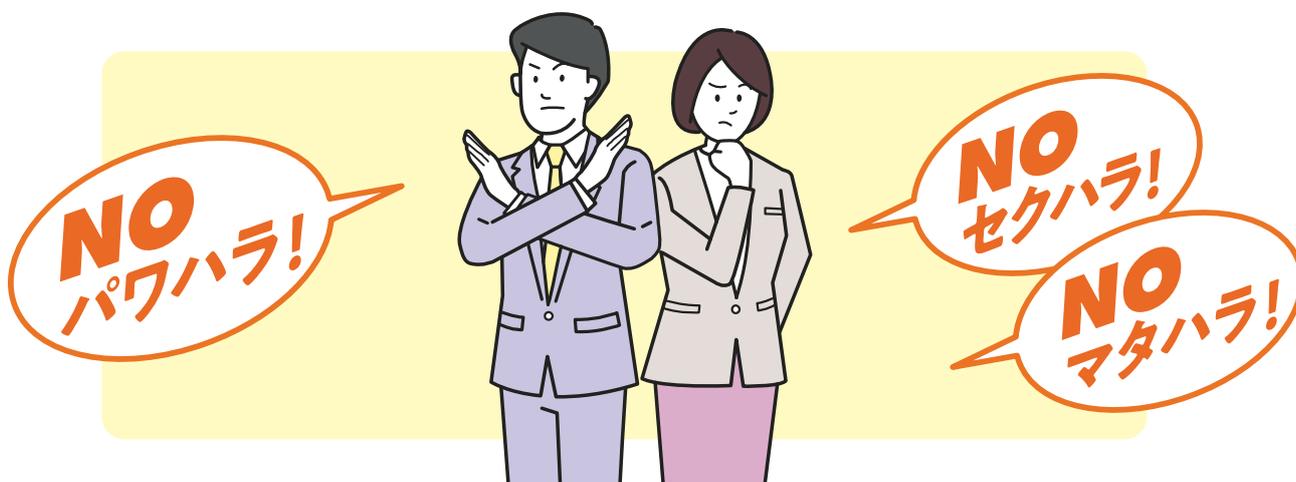


## 職場のハラスメント防止は、企業の義務です!

### パワーハラスメント防止対策は事業主の義務に! セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化!

令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法も、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られました。

事業主の方は、実効性のあるハラスメント防止対策を講じてください。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちを互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。



#### 1. パワーハラスメント防止対策の法制化(労働施策総合推進法)

- ①事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることが義務付け
- ②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が「指針」を策定(指針に定められている具体的な措置の内容は、5ページ参照)

#### 職場における「パワーハラスメント」とは

職場において行われる、①～③の要素**全てを満たす**行為をいいます。

- ① **優越的な関係を背景とした言動であって、**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**

※客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

#### 2. セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化

- ①セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
- ②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応 等

# これがハラスメント!



## いざというときに備えて、ハラスメントを知ろう!

法律により、ハラスメント防止措置が義務付けられている「職場のハラスメント」には、パワーハラスメント、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があります。

### パワーハラスメントは大きく分けて6つのタイプがあります

#### 身体的な攻撃

暴行・傷害



- (例)
- 殴打、足蹴りを行う
  - 相手に物を投げつける

#### 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



- (例)
- 人格を否定するような言動を行う
  - 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す

#### 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



- (例)
- 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

#### 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



- (例)
- 労働者に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

#### 過小な要求

業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと



- (例)
- 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

#### 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



- (例)
- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

### セクシュアルハラスメント

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たり、「性的な言動」により就業環境が害される行為です。



2つのタイプがあります

#### 対価型

労働者の労働条件が不利益を受ける

(例) 事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。



#### 環境型

労働者の就業環境が害される

(例) 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就業意欲が低下。

### 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産した「女性労働者」や、育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害される行為です。



2つのタイプがあります

#### 制度等の利用への嫌がらせ型

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。

(例) 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。



#### 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、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。

## ハラスメントを受けているのでは?と思ったら…



### 一人で悩まず、上司や同僚、 あるいは社内外の窓口にご相談しましょう!

#### 上司や同僚にご相談しましょう

ハラスメントは我慢していても解決しません。それどころかエスカレートする可能性があります。ハラスメントと思われる行為をされた場合は、いつでも誰が何を何のためにどのように(5w1h)したのかを記録しておく、後々の事実確認などで有効です。

一人で悩まず、上司や同僚にご相談しましょう。

#### 社内相談窓口へご相談しましょう

全ての事業主は、パワーハラスメントや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の相談窓口を設置し、適切に対応するために必要な体制の整備をすることが義務付けられています。

一人で悩まず、社内相談窓口へ、ハラスメントについてご相談しましょう。

#### それでも解決しないときや、社内で相談ができないときは…

#### 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)及び総合労働相談コーナーへ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)及び全国の労働基準監督署内などに設置されている総合労働相談コーナーでは、パワーハラスメントや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等のハラスメントでお困りの方からの相談を受け付けています。また、職場トラブルの解決のため、行政指導の他、労働局長による紛争解決援助や調停といった行政サービスを行っています。

##### 〈労働者からの相談事例〉

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、  
妊娠不利益

妊娠を上司に報告したところ、「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、退職届を書くように強要されました。事業主に相談しましたが、対応してくれません。働き続けたいのですが、どうしたらいいでしょうか。

妊娠したことを理由として女性労働者に対して解雇や不利益な取扱いをすることは男女雇用機会均等法で禁止されています。また、上司の言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当する可能性があり、事業主は、職場におけるハラスメント防止措置を講じる義務があります。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)では、ご相談者の意向を確認した上で、ご相談者にとって適切な解決方法を助言します。まずは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

##### 〈労働者からの相談事例〉

パワーハラスメント

上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々には耐えられず、会社の相談窓口にご相談したところ、上司からの叱責がさらに激しくなり、精神的に就業継続が困難となり辞めざるをえなくなりました。会社に対して慰謝料を請求しているのですが、対応してくれません。どうしたらいいでしょうか。

ご相談者が、ご自身の問題解決を希望される場合、「労働局長による紛争解決援助」や「調停」の制度を無料でご利用いただけます。これらの制度は、労働局又は調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、労働施策総合推進法の趣旨に沿って、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。

ご相談のケースについては、事業主がハラスメント防止措置義務を実効あるものとして講じていたかを確認しつつ、双方の主張の折り合いがつかよう解決を図っていきます。

## 企業はどう対応すればいい？



### 日頃のコミュニケーションと、 相談を受けやすい環境整備がカギ！

ハラスメント防止対策として事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

#### 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ②行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

#### 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

#### 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も含む)

#### 併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用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

#### 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原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑪業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること

### さらに、以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします

- パワーハラスメント、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は、単独ではなく複合的に生じることも想定されることから、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
- 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行うこと(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
  - 取引先等の他の事業主が雇用する労働者
  - 就職活動中の学生等の求職者
  - 労働者以外の者(個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者等)
- カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと
  - 相談体制の整備・被害者への配慮のための取り組み(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
  - 被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)



# ハラスメントに関するお悩みは都道府県労働局にぜひご相談を

## 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関するご相談はお近くの

## 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

パワーハラスメントに関するご相談はお近くの

## 総合労働相談コーナーへ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページで検索してください。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

※受付時間は労働局によって異なります。



北海道労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	011-709-2715 011-707-2700	滋賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	077-523-1190 077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	017-734-4211 017-734-4212	京都労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	075-241-3212 075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	019-604-3010 019-604-3002	大阪労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	06-6941-8940 06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	022-299-8844 022-299-8834	兵庫労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	078-367-0820 078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	018-862-6684 018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0742-32-0210 0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	023-624-8228 023-624-8226	和歌山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	073-488-1170 073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	024-536-4609 024-536-4600	鳥取労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0857-29-1709 0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	029-277-8294 029-277-8295	島根労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0852-31-1161 0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	028-633-2795 028-633-2795	岡山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	086-224-7639 086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	027-896-4739 027-896-4677	広島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	082-221-9247 082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	048-600-6269 048-600-6262	山口労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	083-995-0390 083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	043-221-2307 043-221-2303	徳島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-652-2718 088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	03-3512-1611 03-3512-1608	香川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	087-811-8924 087-811-8916
神奈川労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	045-211-7380 045-211-7358	愛媛労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	089-935-5222 089-935-5224
新潟労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	025-288-3511 025-288-3501	高知労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-885-6041 088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-432-2740 076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	092-411-4894 092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-265-4429 076-265-4432	佐賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0952-32-7218 0952-32-7218
福井労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0776-22-3947 0776-22-3363	長崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	095-801-0050 095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	055-225-2851 055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	096-352-3865 096-312-3877
長野労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	026-227-0125 026-223-0551	大分労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	097-532-4025 097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	058-245-1550 058-245-8124	宮崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0985-38-8821 0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	054-252-5310 054-252-1212	鹿児島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	099-223-8239 099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	052-857-0312 052-972-0266	沖縄労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	098-868-4380 098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	059-226-2318 059-226-2110			



ハラスメント裁判事例・他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト

**あかるい職場応援団**

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント対策の際に参考となる情報を掲載しています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



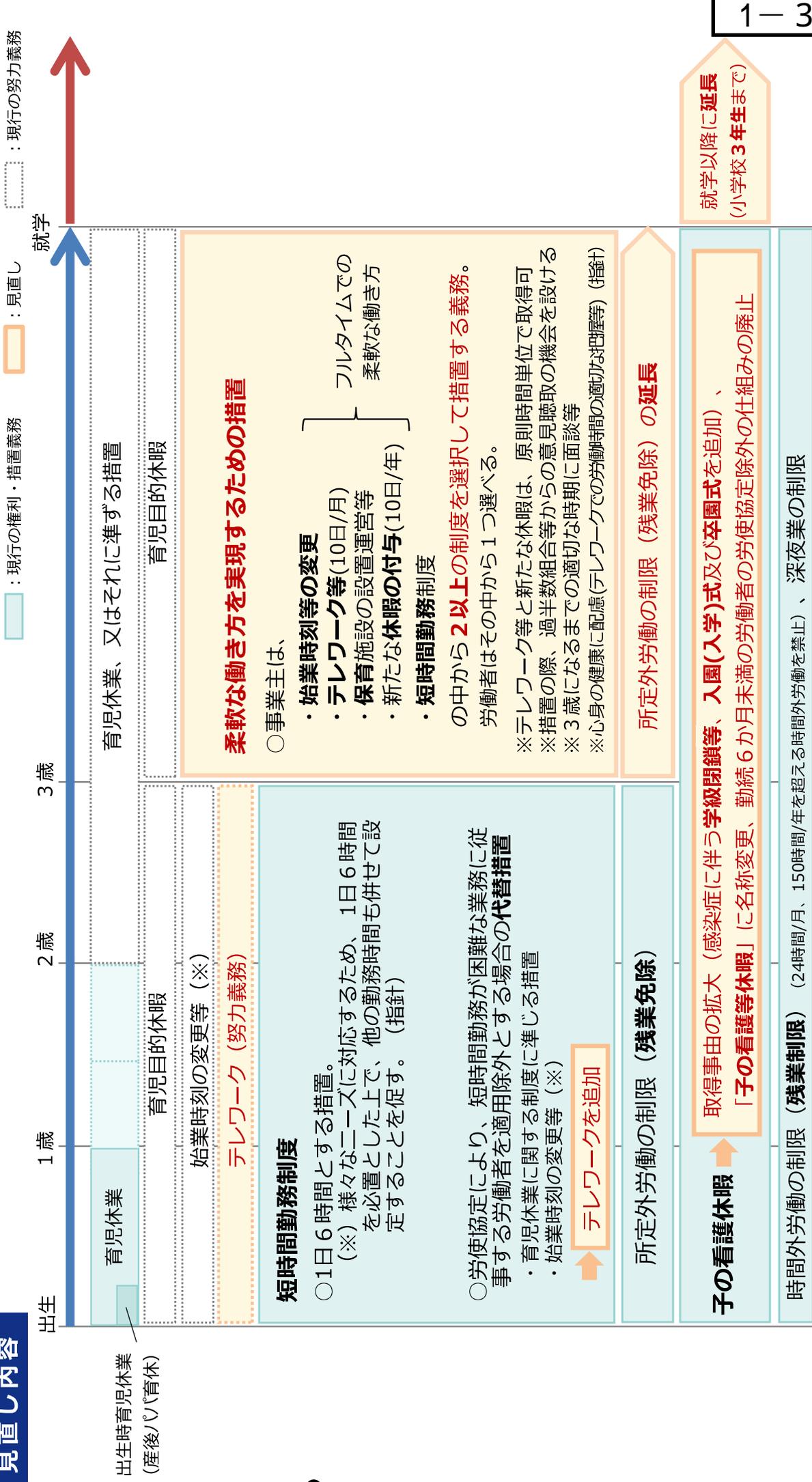
(令和5年11月作成)

# (1) ① 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

## 改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

## 見直し内容



# (1) ② 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

## 改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

## 見直し内容

労働者からの妊娠・出産等の申出

① 出生

② 3歳になるまでの適切な時期

3歳

就学

### 育児休業制度の個別周知・意向確認

[時期]

本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出たとき

[個別周知と意向確認]

- 事業主は、労働者に対して育児休業制度等の周知と育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない

### 「柔軟な働き方を実現するための措置」の

#### 個別周知・意向確認

[時期]

3歳になるまでの適切な時期

(加えて、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい(指針))

[個別周知と意向確認]

- 事業主は、労働者に対して制度等の周知と利用の意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない

#### 定期的な面談

- 妊娠・出産等の申出時
- 「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る面談等
- 育児休業からの復職時
- 短時間勤務制度や「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用期間中などの機を捉え、定期的な面談を行うことが望ましい(指針)

### 個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]

- 子や家庭の状況により、両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ観点から、意向(勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等)を確認しなければならない

[意向の配慮]

- 意向を確認したあとは、自社の状況に応じ、事業主はその意向に配慮をしなければならない。

例：配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど

### 個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]  
(同左)

[意向の配慮]  
(同左)

#### 個別の意向の聴取の時期

- ①、②の時期のほか、
  - 育児休業後に就業を開始する際
  - 労働者から申出があった際
- 等に、個別の意向を確認することが望ましい(指針)

#### さらに望ましい対応

- 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること 等(指針)

■ : 現行の措置義務

■ : 見直し

## (2) 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

### 改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

### 見直し内容 次世代育成支援対策推進法

〔 令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。） 〕

令和17年3月末まで10年間延長

### 国 行動計画策定指針（第7条）

### 市町村・都道府県

### 地方公共団体行動計画の策定（任意）

■：現行の措置義務

■：見直し

### 事業主

### ①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

〔 常時雇用労働者100人超：義務  
常時雇用労働者100人以下：努力義務 〕

#### 自主的な 行動計画の策定

都道府県労働局への届出・  
事業主による公表、実施

#### 計画終了・ 目標達成

#### 基準を満たした場合

#### 厚生労働大臣による 認定

- 男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超：義務 → 300人超の事業主に拡大

#### ■PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

#### 認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

### ■計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）

- ・両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・育児後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む)等

### ②国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管

### (3) 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

#### 改正の趣旨

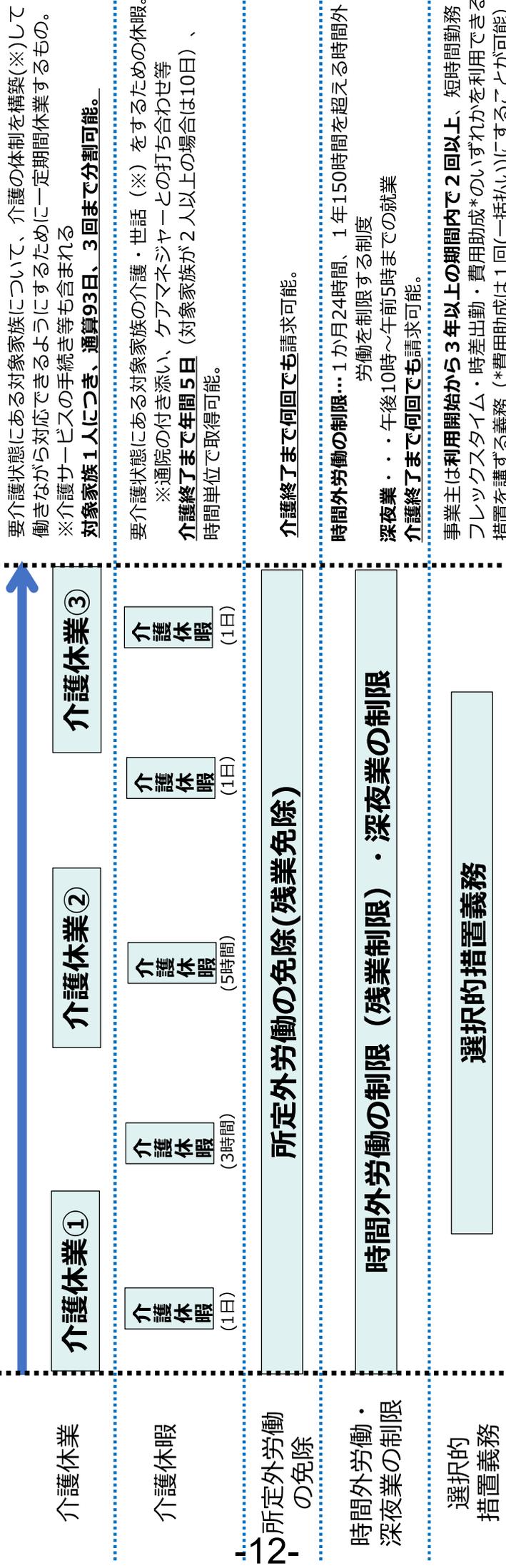
- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

#### 見直し内容

##### 常時介護を必要とする状態

##### 介護終了

■ : 現行の権利・措置義務  
□ : 見直し



#### ■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- ・ 介護に直面する前の早い段階(40歳等)の両立支援制度等に関する情報提供 ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

#### ■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

#### ■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

# フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が  
2024年11月1日に施行されます。

## 法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

## 法律の適用対象

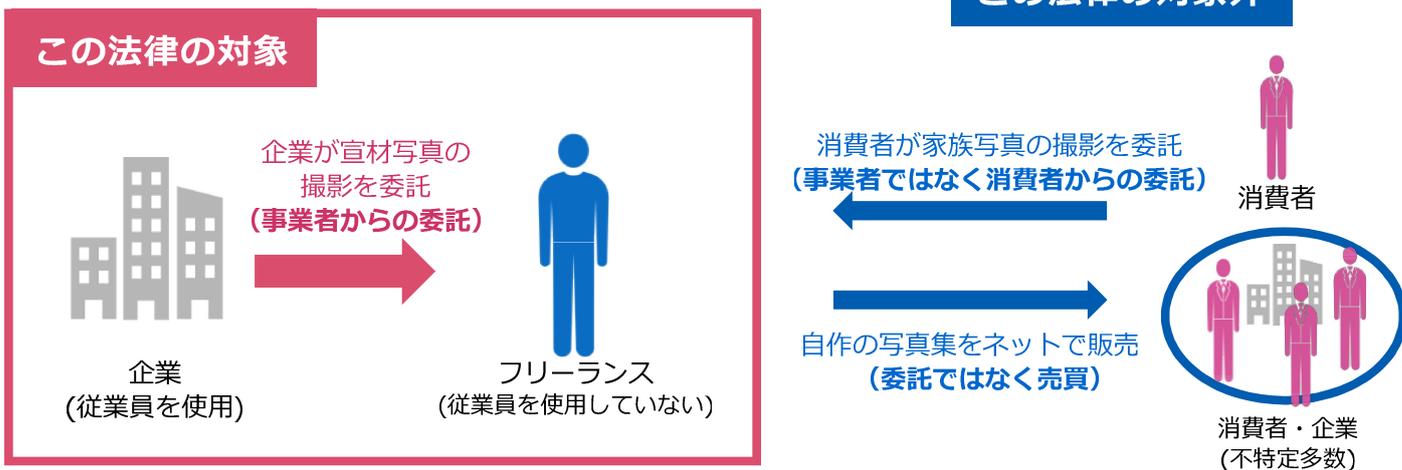
発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

## 例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まれません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

# 法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

## 発注事業者

## 義務項目

## フリーランス

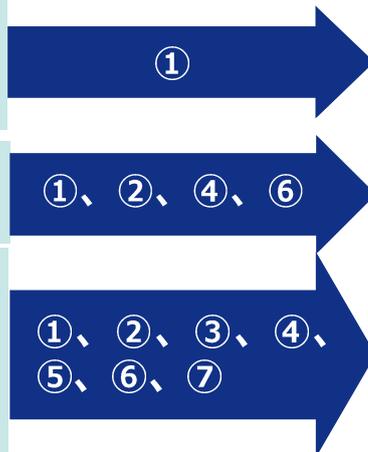
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。



- 業務委託の相手方である事業者
- 従業員を使用していない



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

● 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。

- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
- 項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

# 「多様な正社員」制度の 導入・改定を検討してみませんか？

～「多様な正社員」制度導入支援（無料）のご案内～



## 「多様な正社員」とは

「多様な正社員」とは、職務内容、勤務地、労働時間などが限定された正社員をいいます。多様な働き方の導入によって、企業に多様な人材が集まり、組織の多様性を成長につなげることが期待できます。

### 勤務地限定正社員

転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員

### 職種・職務限定正社員

職種・職務内容や仕事の範囲が他の業務と区別され、一定の職種・職務内で勤務できる正社員

### 短時間正社員

フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員

- ✓ 多様な正社員の専門知識を持った導入支援員（社労士等）が伺います
- ✓ 1社あたり最大6回訪問の充実支援
- ✓ 訪問日時は企業のご都合に合わせてます ※WEB 会議形式でのご支援も可能です

## 「多様な正社員」の活用ケース



転勤や長時間労働等が困難な各自の事情に合わせて、雇用期間を定めずに能力を活かせる働き方を用意したい



職務を高度な専門分野に限定して、特定の業務を専門とするプロフェッショナル人材を雇用したい



転勤やフルタイム勤務が困難な各自の事情に合わせて、既存のあるいは新設した多様な正社員区分を、無期転換後の受入れ先とした

### 対象企業

「多様な正社員」制度の導入を検討している企業・見直しを検討している企業

### 費用

無料

### 申込み方法

特設サイトより  
お申込みください





### 支援期間

# 2024年8月～2025年2月

※各社の支援開始時期は、申込み後のご相談にて決定します。

### 支援内容

	実施事項	訪問回数目安
<b>STEP 1</b> 現状把握 多様な正社員の 活躍イメージ検討	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 応募理由の確認</li><li>2. 人事管理上の課題整理</li><li>3. 多様な正社員の活用ケースの想定</li><li>4. 既存の社員の活用状況の整理</li><li>5. 多様な正社員の活躍イメージの検討</li><li>6. 対応方針の検討</li><li>7. 次の「職務の棚卸」に向けた解説</li></ol>	1～2回
<b>STEP 2</b> 多様な正社員の 制度検討	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 多様な正社員の業務内容・待遇等の全体像整理</li><li>2. 等級の検討</li><li>3. 待遇の検討</li><li>4. 転換ルールの検討</li></ol>	1～2回
<b>STEP 3</b> 多様な正社員制度の 導入・移行	(希望者のみ) <ol style="list-style-type: none"><li>1. 就業規則において改定が必要な箇所の確認</li><li>2. 関係者向けの周知事項の確認</li><li>3. 周知方法の検討</li></ol>	1～2回

最大  
6回  
程度

※各社の課題や支援の進捗に応じた進行を予定しております。

### 申込み方法

「多様な正社員」制度導入支援等事業 特設サイトよりお申込みください。  
支援について、ご不明な点等がございましたら、事務局までお問い合わせください。



「多様な正社員」制度導入支援等事業 特設サイト  
<https://tayounaseishainseido.mhlw.go.jp/>



### [ お問合せ先 ]

「多様な正社員」制度導入支援等事業事務局 (PwC コンサルティング合同会社)

Mail : [jp\\_cons\\_tayounaseishain-mbx@pwc.com](mailto:jp_cons_tayounaseishain-mbx@pwc.com)

Tel : 03-6257-0785

## Telework seminar

【改正育児・介護休業法へのポイント徹底解説】

# テレワーク・セミナー 開催のお知らせ

主催：厚生労働省

8.8の第2回は育児や介護、治療離職でお悩みの企業・団体の皆さま必見です!!

テーマ

## 育児介護病気

若い世代の「採用」が厳しくなる一方で、今、会社に貢献している社員の離職も大きな問題です。「子育て中」の世代はもちろん、会社を支えてきてくれた40代・50代の社員が「介護」や「治療」と仕事の両立ができず、退職を余儀なくされる事もあり、働く人はもちろん、企業にとっても大きな痛手となります。

本セミナーでは、子育てや介護、病気の治療と仕事を両立するためのテレワークについて、労務管理の専門家を交えながら中小企業でも実現可能な実施方法や労務管理手法を、わかりやすく解説します。



### 〈趣旨・目的〉

テレワークは、ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。育児・介護による離職防止、採用の強化は勿論の事、既に多くの企業が体感した感染症拡大防止への対策などに加え、デジタル化の促進、社員のエンゲージメント向上や障がい者雇用などによる労働人口の確保など多くのメリットがあります。

本セミナーでは、労務管理の専門家によるガイドラインの徹底解説、ICT専門家によるセキュリティ問題の解決、そして導入事例などをご紹介します。

開催日

# 2024年 8月8日(木)

参加料

# 無料

時間

# 13:00~16:00

オンライン接続可能時間は12:50より  
引き続き16:00より個別相談会

### ● 講演者のご紹介 ●



**テレワーク導入企業の体験談**  
株式会社キッチハイク こどもと地域の未来総研  
シニアディレクター 千種浩二郎 氏

NTTデータ出身、DXベンチャー創業を経てジョイン。こどもと地域の未来総研事業として関係人口、デジタルノマドなどのリサーチ&調査から地域の推進の他、講演、ワークショップを実施。



**テレワーク実施時の労務管理上の留意点**  
社会保険労務士法人NSR ワーク・エンゲージメント推進室CWO  
社会保険労務士 武田かおり 氏

(一社)日本テレワーク協会客員研究員。2008年より「テレワーク社労士」として講演500回、導入相談1000件以上対応。自治体他経団連イベント、NHK(Eテレ)出演、労働新聞社「テレワーク最前線」連載。日経文庫「いまさら聞けないテレワークの常識」他執筆多数。



**テレワーク導入事例の紹介**  
一般社団法人日本テレワーク協会 事務局長 村田瑞枝 氏

日本電信電話株式会社入社。主にWEB戦略策定及び実施サポート、システム構築、デジタルマーケティングなどに携わる。中小企業診断士。1級ファイナンシャルプランニング技能士。ファイナンシャルプランナー(CFP)、ロングステイアドバイザー。2020年4月より現職



**ICT面における留意点**  
一般社団法人日本テレワーク協会  
客員研究員 梶原京子 氏

1986年富士ゼロックス入社。セキュリティコンサルタント、SOL営業部長を歴任。2018年よりテレワークマネージャを兼務。2022年より(一社)テレワーク協会。現在は同協会 客員研究員。資格は、PMP、ICT、ISMS審査員補などを取得。

### 本セミナーはオンラインでの開催となります

参加申し込みいただいた方には、オンラインでのセミナーへの参加方法を後日メールにてお知らせします。  
参加ご希望の方は、輝くテレワーク賞Webサイトよりお申込みください。

**お申込みは下記のWEBサイトまたは、QRコードよりお願いします。**

<https://kagayakutelework.jp/seminar/2024/0808.html>

※お申込みは原則WEBサイトからのお申込みとさせていただきます。





# 2024（令和6）年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

仕事と  
育児・介護  
等の  
両立支援

男性の育児休業取得を促進!

仕事と介護の両立支援!

円滑な育児休業取得支援!

育児中の業務体制整備支援!

仕事と育児の両立支援!

仕事と不妊治療の両立支援!

1 出生時両立支援コース  
(子育てパパ支援助成金)

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 不妊治療両立支援コース

## 1 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
①	第1種	1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合 30万円 2人目・3人目：10万円
②	第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円 ※プラチナくるみん認定事業主は15万円加算

※第2種は1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育休取得時等）との併給はできません。

おもな  
要件

### ① 第1種 (男性労働者の育児休業取得)

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施  
※1人目：2つ以上、2人目：3つ以上、3人目：4つ以上（産後パパ育休の申出期限設定状況で1つ追加の場合あり）
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得  
※1人目：5日（所定労働日4日）以上、2人目：10日（所定労働日8日）以上、3人目：14日（所定労働日11日）以上

### ② 第2種 (男性の育児休業取得率の上昇等)

- 第1種の助成金を受給済である
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
- 第1種（1人目）の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率（%）の数値が30ポイント以上上昇  
または  
第1種（1人目）の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となる
- 第1種（1人目）の申請対象労働者以外で、男性の育児休業取得者が2人以上生じている



## 2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

		支給額
①介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用20万円、手当支給等5万円
②介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算（AorBに加算）		15万円

※①②とも  
1事業主  
1年度  
5人まで

### おもな要件

#### ①介護休業

##### ○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、プランを作成★
- 業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得

##### ○職場復帰時 ※休業取得時と同一の対象介護休業取得者のみ対象

- 介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、支給申請日まで3か月以上継続雇用

##### <業務代替支援加算> ※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）または、代替要員を確保せずに周囲の社員に手当を支給して業務を代替させた場合（手当支給等）に支給額を加算

#### 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）

- 介護両立支援制度の利用について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、プランを作成★
- 業務体制の検討を行い、いずれかの介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（一部除く）利用し、支給申請日まで継続雇用

・所定外労働の制限制度	・深夜業の制限制度	・介護のための在宅勤務制度	・介護のためのフレックスタイム制
・時差出勤制度	・短時間勤務制度	・法を上回る介護休暇制度*1	・介護サービス費用補助制度*2

注）\*1, 2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

- ★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業/介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業/介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業/介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

##### <個別周知・環境整備加算> ※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算

- 受給対象労働者に、介護に係る自社制度の説明、介護休業の取得時の待遇の説明を資料で行う
- 社内の労働者向けに、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じる

## 3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

	支給額
① 育休取得時	30万円
② 職場復帰時	30万円

※①②とも  
1事業主2人まで（無期・有期1人ずつ）

### おもな要件

#### ①育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、プランを作成★
- 対象労働者の育児休業（引き続き休業する場合は産前休業）の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続3か月以上の育児休業（引き続き休業する場合は産後休業を含む）を取得

#### ②職場復帰時

※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用

