



次世代認定マーク「くるみん」を取得し、
ワーク・ライフ・バランスを推進する企業へ

育児・介護休業制度 ガイドブック



香川労働局雇用均等室

〒760-0019 高松市サンポート3番33号
高松サンポート合同庁舎2F

TEL 087-811-8924 / FAX 087-811-8935

香川労働局ホームページ <http://kagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

はじめに

少子・高齢化が確実に進行しており、香川県では人口が100万人を切り、今後も更に労働力人口が減少していくことが推計されています。

社会の活力を維持し持続的な経済発展を実現していくためには、一人ひとりが意欲と能力を活かし、仕事と生活の両面で自己実現を図ることのできる社会、すなわちワーク・ライフ・バランスの実現した社会を本格的に目指すことが喫緊の課題となっています。

こうした中で、仕事と育児や家族の介護との両立支援策を充実するため、育児・介護休業法が改正され、平成24年7月1日からは全面施行されています。

企業においては、改正法に沿った規定を整備し、労働者からの休業の申出等に適切に対応することが必要です。

また、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法では、企業に対し労働者の仕事と育児の両立を図るための雇用環境を整備する「一般事業主行動計画」の策定を求めています。

次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月31日までの時限立法です。行動計画を実施し一定の要件を満たした場合は、次世代認定マーク「くるみん」を取得することができます。

このパンフレットでは、改正育児・介護休業法の概要、改正法に沿った規定整備及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定等への取組を中心に解説しています。

ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度とその制度を利用しやすい環境整備について、今一度見直していただきますようお願いします。

INDEX

育児・介護休業法の制度の概要

2 ページ

育児休業	2
介護休業	4
子の看護休暇	5
介護休暇	5
育児のための所定外労働の制限（残業の免除）	5
育児・介護のための時間外労働の制限	6
育児・介護のための深夜業の制限	6
育児のための短時間勤務	7
3歳から小学校就学の始期に達するまでの勤務時間短縮等の措置	7
介護のための勤務時間短縮等の措置	8
労働者の配置に関する配慮	8
不利益取扱いの禁止	9
※労働者数100人以下の企業への適用	9

育児・介護休業規定のチェックリスト

10 ページ

育児・介護休業等に関する規則の規定例等

11 ページ

就業規則における育児・介護休業等の取扱い	11
育児・介護休業等に関する規則の規定例	12
育児・介護休業等に関する労使協定例	18
育児休業申出書（社内様式例）	19
育児休業取扱通知書（社内様式例）	20

一般事業主行動計画策定・届出、認定のポイント

21 ページ

一般事業主行動計画とは	21
行動計画策定→実施→くるみんマーク認定の流れ	21
行動計画を策定する	22
くるみんマークの認定とは	25
認定基準	25

両立支援助成金のご案内

26 ページ

育児休業者、介護休業者に対する経済的支援の概要

28 ページ

働く女性の母性健康管理に関する諸制度

29 ページ

育児・介護休業法等の関連情報参考サイト

育児・介護休業法の制度の概要

部分はH22.6改正

育児休業

休業の定義

- 労働者が原則として1歳に満たない子を養育するためにする休業

対象労働者

- 労働者（日々雇用を除く）
- 期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要
 - ①雇用期間が1年以上
 - ②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）
- 労使協定により対象外にできる労働者
 - 雇用期間が1年未満の労働者
 - 1年以内に雇用期間が終了する労働者
 - 1歳6か月までの育児休業の場合は、6か月以内に雇用期間が終了する労働者
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 労使協定を締結しても対象外にできない労働者
 - 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者

期 間

- 原則として子が1歳に達するまでの連続した期間
- 父母がともに育児休業を取得する場合は、1歳から1歳2か月に達するまで取得可能（パパ・ママ育休プラス）

ただし、父母1人ずつが取得できる期間の上限は、父親は1年間、母親は産後休業期間を含む1年間
- 子が1歳に達する日において（1歳2か月までの育児休業を、1歳を超えて取得している場合は、その終了予定日において）、父母いずれかが育児休業中で、かつ次の事情がある場合には、1歳6か月までの取得が可能
 - 保育所への入所を希望しているが、入所ができない場合
 - 配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合

回 数

- 子1人につき、原則として1回
- 配偶者の出産後8週間以内に、産後休業をしていない従業員が最初の育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能
- 以下の特別の事情がある場合には、再度の取得が可能
 - 配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合
 - 離婚等により配偶者が子と同居しなくなった場合
 - 新たな産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、当該育児休業に係る子が死亡した場合等
 - 子が負傷、疾病、障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする場合
 - 保育所への入所を希望しているが、入所ができない場合
- 子が1歳6か月までの育児休業については、子が1歳までの育児休業とは別に、取得が可能

手 続

- 労働者は、休業開始の1か月前までに、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等により、事業主に申出
- 出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで
- 1歳6か月までの休業の申出は、2週間前まで
- 事業主は、証明書類の提出を求めることが可能
- 申出が遅れた場合、事業主は法に基づき開始日の指定が可能
- 事業主は、育児休業の申出がなされたときは、次の事項を申出から2週間以内に、書面によるほか、労働者が希望する場合は、ファックス又は電子メール等により通知
 - ①育児休業申出を受けた旨
 - ②育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
 - ③育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由
- 出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げが可能
- 1か月前までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で、1回に限り終了予定日の繰下げが可能
- 1歳6か月までの休業をしている場合は、2週間前までに申し出ることにより、子が1歳6か月までの期間内で、1回に限り終了予定日の繰下げが可能
- 休業開始予定日の前日までに申出の撤回が可能。その後の再度の申出は原則として不可
- 事業主は、育児休業期間の変更の申出、申出の撤回がなされた場合も、その旨を通知



介護休業

休業の定義

- 労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業

対象労働者

- 労働者（日々雇用を除く）
- 期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要
 - ①雇用期間が1年以上
 - ②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）
- 労使協定により対象外にできる労働者
 - 雇用期間が1年未満の労働者
 - 93日以内に雇用期間が終了する労働者
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

対象となる家族の範囲

- 配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母
同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

期 間

- 対象家族1人につき、通算93日まで（勤務時間短縮等の措置が講じられている場合は、併せて93日）

回 数

- 対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回

手 続

- 労働者は、休業開始の2週間前までに、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等により、事業主に申出
- 申出が遅れた場合、事業主は法に基づき開始日の指定が可能
- 事業主は、証明書類の提出を求めることが可能
- 事業主は、介護休業の申出がなされたときは、次の事項を申出から1週間以内に、書面によるほか、労働者が希望する場合は、ファックス又は電子メール等により通知
 - ①介護休業申出を受けた旨
 - ②介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日
 - ③介護休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由
- 2週間前までに申し出ることで、93日の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げが可能
- 休業開始予定日の前日までに申出の撤回が可能。その後の再度の申出は1回は可能

子の看護休暇

制度の内容

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために、休暇の取得が可能

対象労働者

- 労働者（日々雇用を除く）
- 労使協定により対象外にできる労働者
 - 雇用期間が6か月未満の労働者
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

介護休暇

制度の内容

- 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話を行うために、休暇の取得が可能

対象労働者

- 労働者（日々雇用を除く）
- 労使協定で対象外にできる労働者
 - 雇用期間が6か月未満の労働者
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

育児のための所定労働の制限〈残業の免除〉

制度の内容

- 3歳に満たない子を養育する労働者が子を養育するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない。

対象労働者

- 労働者（日々雇用を除く）
- 労使協定により対象外にできる労働者
 - 雇用期間が1年未満の労働者
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

期 間

- 子が3歳まで
- 1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間

回 数

- 請求できる回数に制限なし。

手 続

- 労働者は、開始日の1か月前までに、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等により、事業主に請求

例 外

- 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。

育児・介護のための時間外労働の制限

制度の内容

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない。

対象労働者

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、要介護状態にある家族を介護する労働者
- 対象外にできる労働者
 - 日々雇用される労働者
 - 雇用期間が1年未満の労働者
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 対象外にできない労働者
 - 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者

期 間

- 1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間

回 数

- 請求できる回数に制限なし。

手 続

- 労働者は、開始日の1か月前までに、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等により、事業主に請求

例 外

- 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。

育児・介護のための深夜業の制限

制度の内容

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（深夜）において労働させてはならない。

対象労働者

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、要介護状態にある家族を介護する労働者
- 対象外にできる労働者
 - 日々雇用される労働者
 - 雇用期間が1年未満の労働者
 - 保育又は介護ができる、次のいずれにも該当する16歳以上の同居の家族がいる労働者
 - ① 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む）
 - ② 負傷、疾病又は心身の障害により保育又は介護が困難でないこと
 - ③ 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間以内の者でないこと
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

期 間

- 1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間

回 数

- 請求できる回数に制限なし。

手 続

- 労働者は、開始日の1か月前までに、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等により、事業主に請求

例 外

- 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。

育児のための短時間勤務

制度の内容

- 3歳に満たない子を養育する労働者であって、育児休業をしていない者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければならない。

対象労働者

- 労働者（日々雇用及び1日の労働時間が6時間以下の者を除く）
- 労使協定により対象外にできる労働者
 - 雇用期間が1年未満の労働者
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（※）
対象外となる業務の範囲を具体的に定める必要があります。
- 労使協定を締結しても対象外にできない労働者
 - 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者

代替措置

- 短時間勤務制度を講ずることが困難な労働者については、次のいずれかの措置を講じなければならない。
 - 育児休業に関する制度に準じる措置
 - フレックスタイム制度
 - 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤の制度）
 - 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

期 間

- 子が3歳まで
- 1回の請求につき、1年以内の期間

（※）業務の性質又は実施体制に照らして短時間勤務制度を講ずることが困難な業務とは〈指針〉

例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示です。

- イ 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
→ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務
- ロ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
→ 労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事する労働者数が著しく少ない業務
- ハ 業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
 - （イ）流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
 - （ロ）交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に取り組むことが困難な業務
 - （ハ）個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

3歳から小学校就学の始期に達するまでの勤務時間短縮等の措置〈努力義務〉

勤務時間短縮等の措置

- 次のいずれかの措置を講じるよう努めなければならない。
 - 育児休業に関する制度
 - 所定外労働の制限に関する制度
 - 短時間勤務制度
 - フレックスタイム制度
 - 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤の制度）
 - 保育施設の設置運営 等

介護のための勤務時間短縮等の措置

制度の内容

- 対象家族を介護する労働者に関して、勤務時間短縮等の措置を講じなければならない。

対象労働者

- 労働者（日々雇用を除く）
- 労使協定により対象外にできる労働者
 - 雇用期間が1年未満の労働者
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

勤務時間短縮等の措置

- 次のいずれかの措置を講じなければならない。
 - 所定労働時間を短縮する制度
 - フレックスタイム制度
 - 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤の制度）
 - 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

期 間

- 対象家族1人につき、通算93日
（同一対象家族について、介護休業をした場合等は併せて93日）

回 数

- 対象家族1人につき、1要介護状態ごとに1回

労働者の配置に関する配慮

制度の内容

- 労働者を転勤させようとする場合には、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

配慮の例

- 労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること
- 労働者本人の意向を斟酌すること
- 子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと

※転勤の配慮の対象となる労働者が養育する子には、小学生や中学生も含まれます。

不利益取扱いの禁止

禁止事項

- 次の申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いは禁止
育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置

不利益取扱い となる 行為の例

- 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
- 正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること
- 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと

※ここに掲げている行為は例示であり、これ以外の行為についても個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当するケースがあります。



育児・介護休業法に沿った制度が規定されていますか？

育児・介護休業規定のチェックリスト

制 度	チェック項目		はい	いいえ
育児休業	対象	● 一定の要件を満たす期間雇用者を対象としている。 ● 配偶者が専業主婦（夫）の場合も対象としている。	☐	☐
	期間	● 子が1歳まで取得できる。 ● 両親ともに取得する場合、1歳2か月まで取得できる。（パパ・ママ育休プラス） ● 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合1歳6か月まで取得できる。	☐	☐
	回数	● 出産後8週間以内に、父親が休業した場合、特別な事情がなくても再度の休業が取得できる。	☐	☐
介護休業	対象	● 一定の要件を満たす期間雇用者を対象としている。	☐	☐
	期間	● 対象家族1人につき要介護状態ごとに1回、通算93日まで取得できる。	☐	☐
子の看護休暇	期間	● 子が小学校就学の始期に達するまで取得できる。	☐	☐
	日数	● 子が1人の場合年5日、2人以上であれば年10日取得できる。	☐	☐
	取得事由	● 病気やけがをした場合の看護、予防接種、健康診断を受けさせるために取得できる。	☐	☐
介護休暇	日数	● 対象家族が1人の場合年5日、2人以上であれば年10日取得できる。	☐	☐
	取得事由	● 対象家族の介護、病院の付き添い、介護サービスの利用に必要な手続の代行のために取得できる。	☐	☐
育児のための所定外労働の制限	期間	● 子が3歳に達するまで請求できる。	☐	☐
育児・介護のための時間外労働の制限	期間	● 子が小学校就学の始期に達するまで、又は家族の介護が必要な期間に請求できる。	☐	☐
	制限時間	● 1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせないこととしている。	☐	☐
育児・介護のための深夜業の制限	期間	● 子が小学校就学の始期に達するまで、又は家族の介護が必要な期間に請求できる。	☐	☐
	制限時間	● 午後10時から午前5時までの深夜時間帯に労働をさせないこととしている。	☐	☐
育児のための短時間勤務	期間	● 子が3歳に達するまで請求できる。	☐	☐
	勤務時間	● 1日の所定労働時間を原則として6時間としている。	☐	☐
介護のための勤務時間短縮等の措置	期間	● 対象家族1人につき要介護状態ごとに1回、通算93日まで請求できる。	☐	☐
	措置内容	● 短時間勤務、フレックスタイム制、時差出勤、労働者が利用する介護サービスの費用助成のいずれかの措置がある。	☐	☐
不利益取扱いの禁止	● 育児休業、介護休業等を取得した場合、解雇したり、勤務しなかった期間（時間）を超えて働かなかったものとして、減給したり又は賞与等において不利益な取扱いを行っていない。（行っていない場合は、「はい」をチェック）		☐	☐

1つでも「いいえ」に該当する場合は、育児・介護休業法に沿った規定整備が必要です。

なお、以上の項目は法の最低基準ですので、これを上回る措置を講ずることはより望ましいことです。

就業規則における 育児・介護休業等の取扱い



育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等について、就業規則に記載してください。

労働基準法第89条第1号から第3号までに定められている事項（始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等に関する、いわゆる絶対的必要記載事項）については必ず記載する必要があります。育児・介護休業、子の看護休暇及び介護休暇もこの「休暇」に該当します。

また、以下の事項についても記載する必要があります。

- (1) 育児・介護休業期間、子の看護休暇及び介護休業中の賃金
- (2) 短時間勤務制度、時差出勤の制度等については、始業・終業の時刻等
- (3) 育児・介護休業期間中の教育訓練や賞与等臨時の賃金等について定めをする場合



育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限について、育児・介護休業法を下回る、より厳しい条件を設けた取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

育児・介護休業法に定められた制度は、労働者の権利としての最低基準を定めたものです。事業主においては、法の内容を上回るような制度を設ける努力が求められています。



育児・介護休業等に関して必要な事項を就業規則に記載した際には、これを所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

労働基準法においては、常時10人以上の労働者を使用している事業所において就業規則を作成又は変更した場合にこれを所轄の労働基準監督署長に届け出ることを定めています。

育児・介護休業等に関して必要な事項を就業規則に記載し、又は内容を変更した際には、その就業規則を労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、育児・介護休業等に関する事項を別規則にすることの一つの方法ですが、その場合も労働基準監督署長への届出が必要です。

育児・介護休業法を満たす規定例を次ページに紹介します。

規定例については、香川労働局ホームページ

<http://kagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

からダウンロードできます。

育児・介護休業等に関する規則の規定例

第1条(育児休業)

- 1 育児のために休業することを希望する従業員(日雇従業員を除く)であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。
 - 一 入社1年以上であること
 - 二 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
 - 三 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 2 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
- 3 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。
 - (1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの事情があること
 - (ア) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 4 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前(3に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前)までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
- 5 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

《育児休業について、法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 申出の日から1年以内(4の申出をする場合は、6か月以内)に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

※以下一項目ずつ繰り下げ

第2条(介護休業)

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに1回、のべ93日間までの範囲内で介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。
 - 一 入社1年以上であること
 - 二 介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日(93日経過日)を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
 - 三 93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 2 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。
配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母、兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居し、かつ扶養している者
- 3 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

《介護休業について、法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

※以下一項目ずつ繰り下げ

第3条(子の看護休暇)

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。

《子の看護休暇について、法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。
 - 一 入社6か月未満の従業員
 - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第4条(介護休暇)

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。

《介護休暇について、法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。
 - 一 入社6か月未満の従業員
 - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第5条(育児のための所定外労働の免除)

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、免除を開始しようとする日及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働免除申出書を人事担当者に提出するものとする。

《育児のための所定外労働について、法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

※以下2項を3項に繰り下げ

第6条(育児・介護のための時間外労働の制限)

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第○条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。
- 2 1にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限及び介護のための時間外労働の制限を申し出ることができない。
 - 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書を人事担当者へ提出するものとする。

第7条(育児・介護のための深夜業の制限)

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第○条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を申し出ることができない。
 - 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員
 - 三 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員
 - イ 深夜において就業していない者(1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。)であること
 - ロ 心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること
 - ハ 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること
 - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 五 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

- 3 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を人事担当者に提出するものとする。

第8条(育児短時間勤務)

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする(1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 一 日雇従業員
 - 二 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

《育児短時間勤務について、法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 一・二 (略)
 - 三 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第9条(介護短時間勤務)

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇従業員を除く)は、申し出ることにより、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする。
- 2 介護のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき93日(その対象家族について介護休業をした場合又は異なる要介護状態について短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数)以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

第10条(給与等の取扱い)

- 1 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。
 - 一 育児・介護休業をした期間については、支給しない
 - 二 第3条及び第4条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする
 - 三 第7条、第8条及び第9条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する
- 2 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 3 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第8条及び第9条の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は、支給しない。第3条～第7条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間は、通常の勤務をしているものとみなす。
- 5 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

第11条(法令との関係)

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

(附則) 本規則は、平成〇年〇月〇日から適用する。

育児・介護休業等に関する労使協定の例

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第4条 事業所長は、次の従業員から介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児のための所定外労働の免除の申出を拒むことができる従業員)

第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の免除の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第6条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 週の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

第7条 事業所長は、第1条から第6条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(有効期間)

第8条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社
□□労働組合

代表取締役 〇〇〇〇
執行委員長 〇〇〇〇

印
印

[解説]

- ①事務所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事務所にあつては、従業員代表と協定してください。
- ②このほか、育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員について、一定の範囲で規定することができます。

育児休業申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日

[申出者] 部 課

氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則(第1条)に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

1 休業に係る子の 状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	平成 年 月 日
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の 年月日	平成 年 月 日
2 1の子が生まれて いない場合の出産 予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	平成 年 月 日
3 休業の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 平成 年 月 日)	
4 申出に係る状況	(1) 1歳までの育児休業の場 合は休業開始予定日の1 か月前、1歳を超えての 休業の場合は2週間前に 申し出ているか。	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の子について育児休業の 申出を撤回したことがあるか。	ない・ある→再度申出の理由 []
	(3) 1の子について育児休業 をしたことがあるか。 ※ 1歳を超えての休業の 場合は記入の必要はあり ません。	ない・ある 再度休業の理由 []
	(4) 配偶者も育児休業をして おり規則第1条第2項に 基づき1歳を超えて休業 しようとする場合	配偶者の休業開始(予定)日 平成 年 月 日
	(5) (4)以外で1歳を超えての 休業の申出の場合	休業が必要な理由 []
	(6) 1歳を超えての育児休業 の申出の場合で申出者が 育児休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない

育児休業取扱通知書

殿

平成 年 月 日

〇 〇 株式会社 人事部長 〇 〇 〇 〇

あなたから平成 年 月 日に育児休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則第1条に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 休業の期間等	(1)適正な申出がされていたので申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。 職場復帰予定日は、平成 年 月 日です。 (2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を平成 年 月 日にしてください。 (3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので、休業することはできません。 (4)あなたが平成 年 月 日にした休業申出は撤回されました。
2 休業期間中の取扱い等	(1)休業期間中については給与を支払いません。 (2)所属は 部のままとします。 ※住民税、社内融資返済金の支払手続又は職場復帰プログラムの受講申請等、休業期間中の取扱いについて、通知が必要な事項を適宜記載してください。 振込先：
3 休業後の労働条件	(1)休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。 (2)平成 年 月の給与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (3)退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4)復職後は原則として 部で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。
4 その他	(1)お子さんを養育しなくなる等、あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部労務課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2)休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

(注) 上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

一般事業主行動計画 策定・届出、認定のポイント

一般事業主行動計画とは

- 企業が、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。
- 企業は、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、一般事業主行動計画（以下「行動計画」）に、①計画期間 ②目標 ③目標達成のための対策およびその実施時期、を定めます。
- 常時雇用する従業員が101人以上の企業には、行動計画を策定し、一般への公表、従業員への周知、都道府県労働局への届出を行うことが義務付けられています。また、常時雇用する従業員が100人以下の企業には、努力義務が課せられています。
- 行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、都道府県労働局へ申請することによって、次世代法に基づく「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

行動計画策定→実施→くるみんマーク認定の流れ

- 行動計画の策定から実施、認定への流れは以下の①～⑦のとおりです。

① 自社の現状や従業員のニーズの把握

② ①を踏まえて行動計画を策定

③ 行動計画を公表し、従業員に周知（②からおおむね3か月以内）

④ 行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出
（②からおおむね3か月以内）

⑤ 行動計画の実施

（「子育てサポート企業」としての認定を受ける場合）

⑥ 行動計画期間の終了後、都道府県労働局へ認定申請

⑦ 「子育てサポート企業」として認定　くるみんマークの付与

行動計画を策定する

ステップ1 自社の現状や従業員のニーズを把握しましょう

- 行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、従業員のニーズを把握しましょう。
- 例えば、過去5年程度をさかのぼって、以下のような事項を調べてみましょう。自社の課題が見えてくるはずです。
 - 妊娠・出産を機に退職する従業員がどれくらいいるか。
 - 子育て中の従業員がどれくらいいるか。
 - 育児休業、子の看護休暇、育児のための柔軟な働き方などの、性別や年齢別の利用者数はどうなっているのか。平均的な利用期間はどのくらいか。休業者が行っていた業務は、どのように処理されているか。
- また、従業員のニーズを把握するにあたっては、以下のような項目を調べてみましょう。
 - ① ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向
 - ② 現在の支援制度に対する満足度
 - ③ 仕事と子育ての両立で苦労している点
 - ④ 労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望
 - ⑤ 今後、会社で検討・実施してほしい支援制度 など

ステップ2 行動計画を策定しましょう

- 課題に優先順位をつける
ある程度課題が見えてきたら、各課題に優先順位をつけます。雇用環境の改善には一定の期間を要します。経営層の判断も仰ぎながら、優先順位を決定することも必要となるでしょう。
- 計画期間を決める
計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう。
- 目標を決める
次に行動計画として盛り込むのにふさわしい目標を決定します。現状分析により得られた情報から、次ページに記した行動計画策定指針の「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項」に掲載されている項目を参考に、行動計画の目標を設定しましょう。目標はいくつでも設定できます。
 - 目標は可能な限り、定量的な数値目標としましょう。
(例：平成〇年までに育児休業取得率を男性〇%、女性△%とする)
 - 「制度の導入」を目標とする場合は、関係法令で定めている最低基準を目標とするのではなく、それを上回る水準にしましょう。
- 目標を達成するための対策を立てる

なお、くるみんマークの認定を希望される場合は、25ページに記載してある認定基準を踏まえて、行動計画を策定してください。

- 行動計画の「目標」「対策」は、以下の事項を参考に設定してください。
(行動計画策定指針「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項」より)

1. 雇用環境の整備に関する事項

○ 主に育児をしている従業員を対象とする取組

- 妊娠中および出産後の従業員の健康管理や相談窓口の設置
- 配偶者出産休暇制度の創設
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度や子どもの看護のための休暇制度の実施
- 「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての周知
- 育児休業期間中の代替要員の確保
- 育児休業期間中の従業員の職業能力の開発・向上など、育児休暇を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 育児休業後における原職または原職相当職への復帰
- 3歳以上の子を養育する従業員に対する所定外労働の免除・短時間勤務制度の導入
- フレックスタイム制度の導入
- 始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げの制度
- 育児・介護休業法の規定を上回る短時間勤務制度の実施など、従業員が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 事業所内保育施設の設置・運営
- 子育てサービス費用の助成、貸し付け
- 子の看護休暇について、1時間を単位とする取得を可能とするなど、弾力的運用の実施
- 希望する従業員に対する勤務地、担当業務、労働時間などの限定制度的実施
- 育児・介護休業法に基づく育児休業などの両立支援制度全般の周知
- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

○ 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

- ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる所定外労働の削減
- 年次有給休暇取得の促進
- 短時間正社員制度の導入・定着
- 在宅勤務やテレワーク（ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

2. その他の次世代育成支援対策

○ 対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

- 託児室・授乳コーナーの設置などによる子育てバリアフリーの推進
- 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」の実施
- 地域における子育て支援活動への従業員の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップ（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇用）などを通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

ほか

ステップ3 行動計画を公表し、従業員への周知を図りましょう

○ 一般への公表

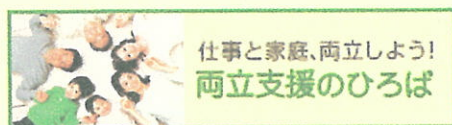
行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、その計画を一般に公表しましょう。公表の方法には、自社のホームページへの掲載、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」への掲載、県の広報誌・日刊紙への掲載などがあります。インターネットが使用できない企業では、事業所の見やすい場所への掲示や備え付けでも差し支えありません。

○ 従業員への周知

行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、その計画を従業員へ周知しましょう。周知の方法には、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、従業員への配布、電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載などがあります。

☆「両立支援のひろば」とは、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」、自社の両立支援の取組状況をチェックできる「両立診断サイト」、企業や労働者向けのお役立ち情報など、各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご覧ください。



「両立支援のひろば」
<http://www.ryouritsu.jp/>

ステップ4 行動計画を策定した旨を、都道府県労働局へ届け出ましょう

- 行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）を郵送、持参、電子申請のいずれかにより、都道府県労働局雇用均等室に届け出てください。
なお、行動計画そのものを添付する必要はありません。

ステップ5 行動計画を実施しましょう

- 行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

モデル行動計画

行動計画を策定する際は、厚生労働省ホームページ内にある「モデル行動計画」をご活用ください。会社の状況に応じた、さまざまなタイプの計画例を掲載しています。
また、届出様式もこちらからダウンロードできます。

→ 「一般事業主行動計画の策定・届出について」

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

ステップ6 認定を取得し、くるみんマークを活用しましょう

くるみんマークの認定とは

- 行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみんマークの認定）を受けることができます。



次世代認定マーク（愛称：くるみん）

☆認定を受けると、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRできます。

その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

☆取得・新築・増改築した建物等について割増償却ができます。

認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物とその附属設備について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。

※割増償却について詳しくは税務署にお問い合わせください。

- 認定を希望される場合は、行動計画策定の際に、計画の内容が認定基準に合致するかどうか、都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。
- 次世代法は平成27年3月31日までの時限立法です。認定を受けるためには、それまでに行動計画が終了し、都道府県労働局の審査を終えている必要があります。

認定基準

認定を受けるためには、次の1～9の条件を全て満たすことが必要です。

- 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一般事業主行動計画を策定したこと。
- 2 一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した一般事業主行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した一般事業主行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間内に、男性の育児休業取得者が1人以上いること。（※）
- 6 計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が70%以上であること。（※）
- 7 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- 8 次の①から③までのいずれかを実施していること。
 - 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 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
- 9 次世代育成支援対策推進法及びその他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

（※）認定基準5、6については従業員数が300人以下の場合は要件緩和の特例があります。
詳しくはホームページをご覧ください。雇用均等室にお問い合わせください。

両立支援助成金のご案内

従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度を導入し、利用を促進した事業主または事業主団体に対して支給する助成金です。

1 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路またはその近接地域を含む)に設置、増築、運営など行う事業主・事業主団体にその費用の一部を助成します。

2 子育て期短時間勤務支援助成金

子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて出た場合、事業主に支給します。

子育て期の労働者とは、小学校3年生修了までの子どもを養育する者をいい、短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則として6時間とする制度を含む)は、少なくとも小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる制度であることが必要です。

3 中小企業両立支援助成金

以下に当てはまる場合に支給します。

代替要員確保コース

★常時雇用する労働者300人以下企業

- 育児休業を終了した労働者を、原職または原職相当職に復帰させる旨の取扱いを就業規則に規定していること。
- 休業取得者の代替要員を新たに確保したこと。
- 休業取得者を原職または原職相当職に復帰させた場合。

休業中能力アップコース

★常時雇用する労働者300人以下企業

- 育児・介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的として、職場復帰プログラム(在宅講習 職場環境適応講習 職場復帰直前講習 職場復帰直後講習)を規定していること。
- 育児・介護休業取得者に対して職場復帰プログラムを実施していること。

継続就業支援コース

★常時雇用する労働者100人以下企業

- 初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以降に出たこと。
 - 育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、1年以上継続して雇用していること。
 - 両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職場研修を実施していること。
- ※平成25年3月31日までに育児休業を終了した労働者までが対象となります。

留意事項

- 助成金は、雇用保険の適用事業主または事業主団体に企業単位で支給します。
- 労働保険料を納入していない事業主等及び過去に助成金に関し不正行為を行った事業主等については、支給を受けられないことがあります。
- 事業主等が、偽りその他不正の行為により助成金を受給した場合、受給すべき額を超えて助成金を受給した場合などは、支給した助成金の全部または一部の返還を求めます。
- これらの助成金の内容は、平成25年以降に変更の可能性があります。
- 申請総額が、予算額を超過した場合、支給が次年度以降となる場合があります。
- この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業及び社会復帰促進等事業で行われています。

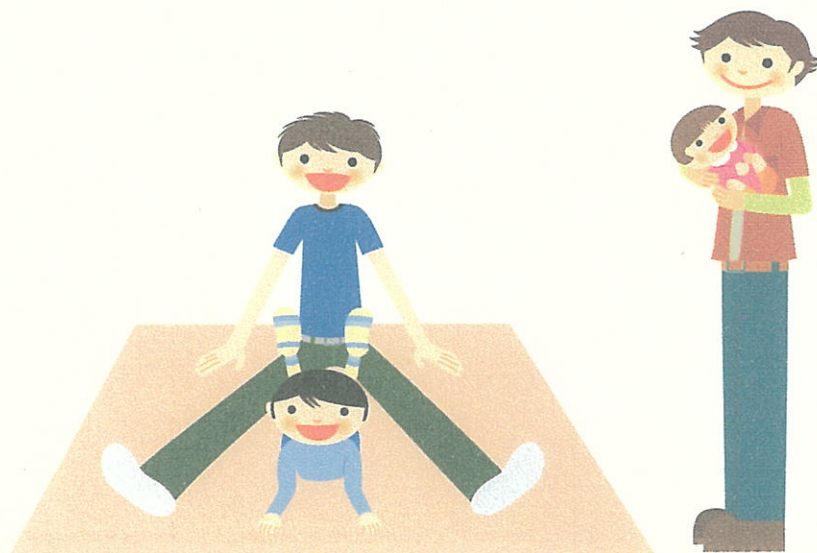
支給要件等、詳細については、

厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) をご覧ください。

【両立支援助成金】

トップページ>分野別の政策>子ども・子育て>職場における子育て支援>
事業主の方へ>事業主の方への給付金のご案内

※支給申請書はHPより入手できます。



育児休業者、介護休業者に対する 経済的支援の概要



育児休業給付の支給〈雇用保険〉

雇用保険の被保険者が、1歳に満たない子を養育するために育児休業をし、一定の要件を満たす場合に支給されます。育児・養護休業法に基づき、父母がともに育児休業を取得する場合（パパ・ママ育休プラス）は子が1歳2か月までの間で最大1年間、保育所に入所できないなど一定の場合は子が1歳6か月まで支給されます。

支給額

平成22年4月1日以降に育児休業を開始した場合
休業開始時賃金の50%（当分の間）



介護休業給付の支給〈雇用保険〉

雇用保険の被保険者が、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し、一定の要件を満たす場合に支給されます。

支給額

休業開始時賃金の40%

お問い合わせは

育児休業給付、介護休業給付の制度の詳細、支給申請手続等については、
最寄りの**公共職業安定所（ハローワーク）**にお問い合わせください。



育児休業期間中の社会保険料の免除

育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置による休業をしている間（ただし、子が3歳に達するまで）の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）は、被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

産前・産後休業期間中の社会保険料の免除

産前・産後休業期間（産前6週、産後8週のうち、被保険者が労務に従事しなかった期間）の社会保険料は被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

※施行日:公布日（平成24年8月22日）から2年以内で政令で定める日

お問い合わせは

社会保険料の免除制度の詳細、手続等については、
最寄りの**年金事務所、健康保険組合又は厚生年金基金**にお問い合わせください。

働く女性の母性健康管理に関する諸制度

男女雇用機会均等法では、事業主の業務として働く妊産婦の母性健康管理について次のように定めています。

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

①妊娠中の健康診査等回数（原則）

- 妊娠23週までは …… 4週間に1回
- 妊娠24週から35週までは …… 2週間に1回
- 妊娠36週以後出産までは …… 1週に1回

②産後（出産後1年以内）、主治医等の指示に従って必要な時間

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、主治医等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

●指導事項に応じた措置には次のようなものが考えられます。

- ①妊娠中の通勤緩和→時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- ②妊娠中の休憩→休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置
- ③妊娠中又は出産後の症状等への対応→作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置

母性健康管理指導事項連絡カードを利用しましょう！

このカードは、仕事を持つ妊産婦の方が主治医等から指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝達され、職場でどのような措置を講じれば良いかを事業主の方が知るためのカードです。

厚生労働省ホームページから様式をダウンロードすることができます。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

★母性健康管理をすすめるために、詳しくは、

「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」 <http://www.bosei-navi.go.jp/>

妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする不利益取扱いは禁止されています

労働基準法では、女性労働者の母性保護のため次のように定めています。

- ◆産前は女性が請求した場合に6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後は原則として8週間、女性を就業させることはできません。
- ◆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。
- ◆妊産婦等については、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。
- ◆変形労働時間制がとられる場合でも、妊産婦が請求した場合は、1日8時間及び1週間について40時間を超えて労働させることはできません。
- ◆妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせることはできません。
- ◆生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。



参 考 サ イ ト



育児・介護休業法等の関連情報については、下記の厚生労働省ホームページをご覧ください。

育児・介護休業法の詳細、就業規則への記載

- ★改正育児・介護休業法のあらまし（改正法の解説パンフレット）
- ★改正法に沿った育児・介護休業等に関する規則の規定例
- ★改正育児・介護休業法に関するQ&A

▶ <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

企業における次世代育成支援対策推進法に基づく対応

- ★一般事業主行動計画の策定・届出、認定の取組

▶ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

企業における仕事と家庭の両立支援の取組事例

- ★両立支援総合サイト「両立支援のひろば」

▶ <http://www.ryouritsu.jp/>

働く女性の妊娠・出産・育児

- ★働きながらお母さんになるあなたへ（仕事と妊娠・出産・育児の両立のための諸制度）
- ★母性健康管理支援サイト（妊娠・出産をサポートする女性に優しい職場づくりナビ）

▶ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/>

男性の育児休業の取得など、ワーク・ライフ・バランス

- ★父親のワーク・ライフ・バランス応援サイト

▶ <http://www.papa-wlb.jp/>

- ★イクメンプロジェクト

▶ <http://www.ikumen-project.jp/>

妊娠・出産、育児休業を理由とする解雇その他の不利益取扱いへの相談、援助

- ★男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に基づく紛争解決援助制度

▶ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/>