

I 仕事と家庭の両立を支援する法制度

1 妊娠（妊産婦が安全に働くための各種支援制度）

妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限（労働基準法第 64 条の 3）

事業主は、妊産婦（妊娠中の女性及び産後 1 年を経過しない女性のことをいいます。）を、重量物を取り扱う業務や有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。また、妊産婦以外の女性についても、妊娠、出産機能に有害な業務への就業が禁止されています。

具体的な就業制限の業務範囲等については、女性労働基準規則に定められています。

妊婦の軽易業務転換（労働基準法第 65 条第 3 項）

事業主は、妊娠中の女性労働者が請求した場合には、他の軽易な業務へ転換させなければなりません。

変形労働時間制の適用制限及び時間外労働等の制限（労働基準法第 66 条）

* 変形労働時間制の適用を受けていても、妊産婦が請求した場合には、1 日 8 時間及び 1 週間 40 時間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

また、事業主は、妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業（午後 10 時から午前 5 時までの間の就業）をさせることはできません。

* 変形労働時間制

業務の忙しいときは長い労働時間を設定し、比較的ゆとりのあるときには短い労働時間を設定することにより、効率的に労働時間を配分し、トータルで法定労働時間の枠内に納め、労働時間の短縮を図る方法です。

妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（男女雇用機会均等法第 12 条、第 13 条）

(1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、妊産婦である女性労働者が、母子保健法に規定する* 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することができるようにしなければなりません。

具体的な回数は次のとおりです。

確保しなければならない回数		そ の 他
妊娠 23 週まで	4 週に 1 回	医師等がこれと異なる指示をしたときは、その指示により、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らない。
妊娠 24 週から 35 週まで	2 週に 1 回	
妊娠 36 週から出産まで	1 週に 1 回	
出産後(1 年以内)の場合		医師等の指示により、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。

*** 保健指導又は健康診査**

妊産婦本人を対象に行われる産科に関する診察や諸検査と、その結果に基づいて行われる

個人を対象とした保健指導のことをいいます。

(2) 医師等の指導事項を守ることができるようにするための措置

事業主は、妊産婦である女性労働者が、保健指導又は健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更や勤務の軽減等の必要な措置を講じなければなりません。

① 事業主が講じなければならない措置

- ・ 妊娠中の通勤緩和～時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- ・ 妊娠中の休憩～休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置
- ・ 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

※ これらについて、医師等の具体的な指導がない場合や必要な措置が不明確な場合は、事業主は、女性労働者を介して担当の医師等に連絡をとり、判断を求める等、適切な対応を図らなければなりません。

②母性健康管理指導事項連絡カードの利用

仕事を持つ妊産婦が医師等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝えられるようにするため、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用が望まれます。

2 出産（出産時の休業制度、各種手当等）

産前・産後の休業（労働基準法第 65 条第 1 項、第 2 項）

(1) 産前休業

事業主は、6 週間（多胎妊娠の場合 14 週間）以内に* 出産する予定の女性が休業を請求した場合には、その女性を就業させてはなりません。出産が予定日より早ければその分短縮され、予定日より遅れた場合はその分延長されます。

(2) 産後休業

事業主は、産後8週間を経過してい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、その者について医師が支障が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。

* 「出産」とは妊娠4か月以上の分娩をいい、「出産」だけでなく、「死産」や「流産」も含み、出産日は産前休業に含まれます。

解雇の制限（労働基準法第19条）

事業主は、産前産後休業中及びその後30日間は、当該女性労働者を原則として解雇することはできません。

婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（男女雇用機会均等法第9条）

婚姻・妊娠・出産等を理由とした事業主の以下の行為は、禁止されています。

- ① 女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
- ② 婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
- ③ 厚生労働省令で定められている事由を理由に、女性労働者に不利益な扱いをすること。

厚生労働省令で定められている事由	不利益な取扱いの例
(ア) 妊娠したこと	(ア) 解雇すること
(イ) 出産したこと	(イ) 期間雇用者の契約の更新をしないこと
(ウ) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置を求め、又は受けたこと	(ウ) 契約の更新回数の上限の引下げ
(エ) 危険有害業務等の就業制限により当該業務に従事しない旨の申出をしたこと又は従事しなかったこと	(エ) 退職又は正社員を非正規社員とするような契約内容の変更の強要
(オ) 産前休業を請求又は産前休業・産後休業をしたこと	(オ) 降格させること
(カ) 軽易な業務への転換を請求又は転換したこと	(カ) 就業環境を害すること
(キ) 時間外・休日労働、深夜業等をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと	(キ) 不利益な自宅待機を命ずること
(ク) 育児時間を請求又は取得したこと	(ク) 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
(ケ) 妊娠又は出産に起因する症状により業務の提供ができないこと又は労働能率が低下したこと	(ケ) 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
	(コ) 不利益な配置の変更を行うこと
	(サ) 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主が妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

出産手当金（健康保険法第102条、第104条、第106条）

産前・産後の休業期間中の賃金については、労働基準法では特に定めがありません。有給か無給かは、労使の話し合いに委ねられています。

ただし、本人が健康保険に加入していれば、出産手当金として、出産日以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産日後56日までの間で、無給の場合は1日につき標準報酬月額¹の3分の2相当額、有給の場合でも、出産手当金の額より給与が少なければ差額が支払われます。

※詳しくは、職場又は最寄りの年金事務所（P53参照）にお問い合わせください。

出産育児一時金（健康保険法第101条、第106条、第114条）

健康保険に加入している本人又は被保険者である家族が妊娠85日以後に出産した場合は、死産や流産でも、出産育児一時金として子ども一人につき50万円（産科医療補償制度加算対象出産ではない場合は48.8万円が支給されます。（※多胎児の場合は、胎児分支給されます。）

本人が出産した場合、1年以上継続して被保険者の期間があれば、資格を喪失した日後6か月以内の出産も対象となります。

国民健康保険についても、同様の制度があります（国民健康保険法第58条）。

なお、出産費用に出産育児一時金を充てることができるよう、原則として医療保険者から出産育児一時金が病院などに直接支払われる仕組みとなっていますので、事前に出産費用全額を用意する必要はありません。

※健康保険については、職場又は最寄りの年金事務所（P53参照）に、国民健康保険については、お住まいの各市町村へお問い合わせください。

3 出生時育児休業（産後パパ育休）（制度の概要）

産後パパ育休の対象となる労働者

（育児・介護休業法第2条、第9条の2第1項、第9条の3第2項）

産後パパ育休をすることができるのは、原則として、出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない男女労働者です。

期間を定めて雇用される労働者は、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月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場合は、産後パパ育休をすることができます。

なお、労使協定により除外された次の労働者は対象になりません。

①入社1年未満の労働者

- ② 申出の日から 8 週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ③ 1 週間の所定労働日数が 2 日以内の労働者

産後パパ育休の期間（育児・介護休業法第 9 条の 2 第 1 項）

産後パパ育休ができる期間は、原則として、子の出生後 8 週間以内の内 4 週間（28 日）を限度に労働者が申し出た期間です。

産後パパ育休の申出（育児・介護休業法第 9 条の 2）

労働者は、必要事項を記載した * 出生時育児休業申出書を事業主に提出することにより、産後パパ育休をすることができます。事業主が適当と認める場合には、労働者の希望により、ファックス又は電子メール等（記録を出力することにより書面を作成できるものに限る。）によることも可能です。

* 出生時育児休業申出書記載事項（必ず明らかにしなければならない事項）

- ① 産後パパ育休申出の年月日
- ② 産後パパ育休申出をする労働者の氏名
- ③ 産後パパ育休申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄等
- ④ 産後パパ育休開始予定日、終了予定日

1 人の子につき 2 回まで分割取得できますが、2 回に分割する場合は 2 回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合、事業主は後の申出を拒む場合があります。

産後パパ育休の申出期限（育児・介護休業法第 9 条の 3 第 3 項、第 4 項、第 5 項）

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、産後パパ育休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。

これより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して 2 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。

産後パパ育休期間の変更の申出（育児・介護休業法第 9 条の 4）

労働者は、* 特別の事情が生じた場合に、産後パパ育休開始予定日の 1 週間前までに書面で変更の申し出をすることにより、休業 1 回につき 1 回に限り産後パパ育休開始予定日の繰上げ変更ができます。また、産後パパ育休終了予定日の 2 週間前までに書面で変更の申し出をすることにより、事由を問わず、休業 1 回につき 1 回に限り産後パパ育休終了予定日を繰下げて、期間を延長することができます。

*** 特別の事情**

- ① 出産予定日より早く子が出生したとき
- ② 配偶者が死亡したとき
- ③ 配偶者が病気又は負傷等により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったとき
- ④ 配偶者が子と同居しなくなったとき
- ⑤ 子が負傷・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世話を必要とする状態になったとき
- ⑥ 保育所等における保育の利用を希望し、申込を行っているが、当面その実施が行われない場合

産後パパ育休期間の終了・申出の撤回等

(育児・介護休業法第9条の4、第9条の5第6項)

産後パパ育休の期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了します。

- ① 子を養育しないこととなった場合
- ② 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合
- ③ 子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に産後パパ育休の日数が28日に達した場合
- ④ 産後パパ育休をしている労働者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな産後パパ育休期間が始まった場合

なお、産後パパ育休の開始前に、子を養育しないこととなった場合には、産後パパ育休の申出はされなかったこととなります。

また、産後パパ育休の開始の前日までであれば、労働者は産後パパ育休の申出を撤回することができますが、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなしを含め2回休業した場合は同一の子について、再度申出をすることができません。

産後パパ育休中の就業を可能とする場合

(育児・介護休業法第9条の5第2項、第3項、第4項、第5項)

労使協定に、産後パパ育休期間中に就業させることができると定めた労働者に限り、産後パパ育休期間中に就業できます。

なお、休業中は就業しないことが原則であるため、休業中の就業を認めないことも可能であり、その場合は労使協定の締結は不要です。

(1) 就業の申出

産後パパ育休中に就業を希望する労働者は、休業中の就業可能日等を記載した申出書を産後パパ育休の開始予定日の前日までに事業主に提出します。事業主は、申出の範囲内の就業日等を労働者に提示します。（就業日がない場合もその旨通知します。）労働者は、提示された就業日等

について、同意した場合は、その旨を休業開始予定日の前日までに書面等で事業主に提出します。事業主と労働者の双方が就業日等に合意した時は、就業日等通知書を交付します。

(2) 就業の上限

産後パパ育休中の就業上限は、次のとおりです。

- ①就業日数の合計は、産後パパ育休期間の所定労働日数の半分以下
(一日未満の端数切り捨て)
- ②就業日の労働時間の合計は、産後パパ育休期間の所定労働時間の合計の半分以下
- ③産後パパ育休開始予定日又は産後パパ育休終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間

(3) 申出の撤回

労働者は就業日等の同意をした後も産後パパ育休開始予定日前日までであれば同意の全部又は一部を撤回することができます。産後パパ育休開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができます。

- ①子の親である配偶者の死亡
- ②配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により養育することが困難な状態になったとき
- ③婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなったとき
- ④子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状況になったとき

不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法第10条）

事業主は、産後パパ育休の申出又は取得をしたこと、産後パパ育休期間中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

産後パパ育休に関するハラスメントの防止措置（育児・介護休業法第25条）

事業主は、産後パパ育休に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、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、その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

4 育児（休業制度の概要、休業中の各種支援制度）

育児休業の対象となる労働者

（育児・介護休業法第2条、第5条第1項、第5項、第6条第1項）

育児休業をすることができるのは、原則として1歳に満たない*子を養育する男女労働者です。

*子

法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。また、次の関係にある子についても対象になります。

- ①特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子を養育している場合
- ②養子縁組里親に委託されている子を養育している場合
- ③当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を養育する場合

期間を定めて雇用される労働者は、申出時点において、子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は、子が2歳）に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が終了することが明らかでない場合は、育児休業をすることができます。

なお、日々雇い入れられる労働者、労使協定により除外された次の労働者は対象になりません。

- ①入社1年未満の労働者
- ②申出の日から起算して1年以内（1歳6か月及び2歳までの育児休業をする場合には、6か月以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

育児休業の期間

（育児・介護休業法第5条第1項、第3項、第4項、第5項、第6項、第9条の6）

育児休業ができる期間は、原則として、子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で、労働者が申し出た期間です。

なお、子が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取得しており、子が

*1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合には、事業主に申し出ることにより、子が1歳6か月に達する日まで育児休業を取得（延長）することができます。さらに、*1歳6か月を超えても、休業が特に必要と認められる場合には、事業主に申し出ることにより、子が2歳に達する日まで育児休業を取得（再延長）することができます。

また、配偶者が1歳6か月（又は2歳）までの育児休業をしている場合は、本人の育児休業開始日を配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日とする

ことができ、1歳（又は1歳6か月）から1歳6か月（又は2歳）までの間で両親が交替して育児休業することもできます。両親同時に取得すること、一部期間を重複して取得することも可能です。

*** 1歳（1歳6か月）を超えても休業が特に必要と認められる場合**

- ① 保育所等における保育の利用を希望し、申込を行っているが、当面その実施が行われない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳（1歳6か月）以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病、離婚等の事情により子を養育することができなくなった場合

＜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）＞

両親ともに育児休業する場合で、＊一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月までに育児休業期間を延長できます。

ただし、育児休業を取得できる期間（産後パパ育休の期間を含む。出産した女性の場合は、誕生日以後の産前・産後休業期間を含む。）は、1年間が限度です。

*** 一定の要件を満たす場合**

- ① 育児休業を取得しようとする労働者（本人）の配偶者が、子の1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）以前において育児休業（産後パパ育休含む）をしていること
- ② 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- ③ 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（産後パパ育休含む）の初日以降であること

育児休業の申出（育児・介護休業法第5条）

労働者は、**必要事項を記載した＊育児休業申出書を事業主に提出すること**により、育児休業をすることができます。事業主が適当と認める場合には、労働者の希望により、ファックス又は電子メール等（記録を出力することにより書面を作成できるものに限る。）によることも可能です。

*** 育児休業申出書記載事項（必ず明らかにしなければならない事項）**

- ① 育児休業申出の年月日
- ② 育児休業申出をする労働者の氏名
- ③ 育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄等
- ④ 育児休業開始予定日、終了予定日

申出の回数は、**＊特別な事情がない限り1人の子につき、1歳までの育児休業は2回、1歳6か月及び2歳までの育児休業は各1回**です。

なお、1歳以降の育児休業の申出は、1歳までの育児休業の申出の回数とは別にカウントされますので、改めて申出する必要があります。

*** 特別の事情**

1歳までの育児休業において、次の場合は、育児休業の申出を1人の子につき2回を超えて行うことができます。

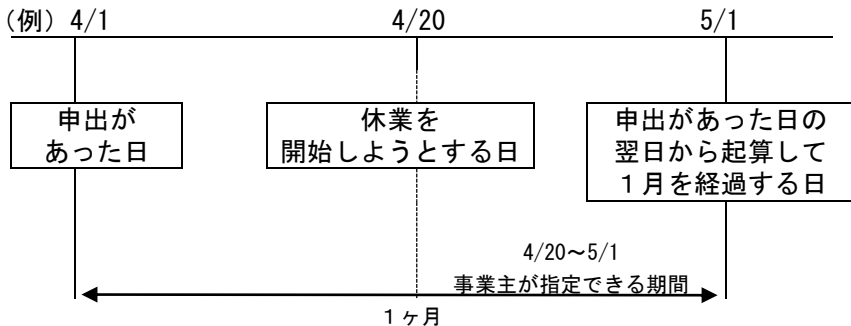
- ①産前・産後休業、産後パパ育休又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前・産後休業、産後パパ育休又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき
- ②介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき
- ③配偶者が死亡したとき
- ④配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子の養育が困難な状態となったとき
- ⑤婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなったとき
- ⑥申出に係る子が負傷・疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の世話を必要とする状態になったとき
- ⑦保育所等における保育の利用を希望し、申込を行っているが、当面その実施が行われないとき

1歳6か月又は2歳までの育児休業において再度の申出を行うことができる特別な事情は①と②のみ。

育児休業の申出期限（育児・介護休業法第6条第3項、第4項）

子が1歳に達するまでの育児休業については、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、**育児休業を開始しようとする日の1か月前までに申し出ることが必要です。**

これより遅れた場合、事業主は、労働者が育児休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して1か月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。



また、*** 特別の事情**がある場合は、休業を開始しようとする日の1週間前までに事業主に申し出なければなりません。

これより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後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。

*** 特別の事情**

- ① 出産予定日より早く子が出生したとき
- ② 配偶者が死亡したとき
- ③ 配偶者が病気又は負傷等により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったとき
- ④ 配偶者が子と同居しなくなったとき
- ⑤ 子が負傷・疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑥ 保育所等における保育の利用を希望し、申込を行っているが、当面その実施が行われない場合

1歳以降の育児休業について、1歳（又は1歳6か月）到達日（パパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日）以前に申出する場合は、育児休業開始予定日の2週間前までに申し出れば、労働者の希望どおりの日から休業することができます。1歳（又は1歳6か月）到達日（パパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日）後に申出する場合は、育児休業開始予定日の1か月前までに申し出れば労働者の希望どおりの日から休業することができます。これより遅れた場合、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。

育児休業期間の変更の申出（育児・介護休業法第7条）

労働者は、* 特別の事情（前頁「育児休業の申出期限」参照）が生じた場合に、育児休業開始予定日の1週間前までに書面で変更の申し出をすることにより、1歳までの育児休業1回につき1回に限り育児休業開始日の繰上げ変更ができます。

また、労働者は1歳に達するまでの育児休業終了予定日の1か月前までに書面で変更の申出をすることにより、事由を問わず、育児休業1回につき1回に限り育児休業終了日を繰下げて、期間を延長することができます。

これとは別に、1歳6か月及び2歳までの育児休業についても、当初終了予定日の2週間前までに変更の申出をすることにより、それぞれ1回に限り繰下げ変更ができます。

育児休業期間の終了・申出の撤回等（育児・介護休業法第8条、第9条）

育児休業の期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了します。

- ① 子を養育しないこととなった場合
- ② 子が1歳に達した場合（1歳6か月までの育児休業をする場合には、子

が1歳6か月に達した場合、2歳までの育児休業の場合には、子が2歳に達した場合)

③育児休業をしている労働者について産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合

なお、育児休業の開始前に子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったこととなります。

また、育児休業の開始の前日までであれば、労働者は育児休業の申出を撤回することができますが、1歳までの育児休業の場合は撤回した申出の休業は取得したものとみなします。1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は、その申出の対象となった子については、特別の事情がない限り再び育児休業の申出をすることができません。

不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法第10条）

事業主は、育児休業の申出又は取得を理由として、労働者に対して*解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

*解雇その他不利益な取扱いの典型例

- ①解雇すること
- ②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
- ③あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- ④退職又は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
- ⑤自宅待機を命ずること
- ⑥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
- ⑦降格させること
- ⑧減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- ⑨昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ⑩不利益な配置の変更を行うこと
- ⑪就業環境を害すること

育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び個別の周知・意図確認の措置の義務化（育児・介護休業法第21条第1項、第22条第1項）

(1) 育児休業・産後パパ育休を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業・産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

※複数の措置を講じることが望ましいです。

①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施

- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業・産後パパ育休取得促進に関する方針の周知

(2) 個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知事項	<ul style="list-style-type: none"> ①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	<ul style="list-style-type: none"> ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか ※③、④は労働者が希望した場合に限ります

育児休業に関するハラスメントの防止措置（育児・介護休業法第25条）

事業主は、育児休業に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、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、その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

育児休業中の賃金等

育児休業中の賃金については、育児・介護休業法では特に定めがなく、事業主に支払いの義務はありません。

ただし、雇用保険に加入している労働者には、育児休業給付金が支給される可能性があります。

5 育児休業中の経済的支援

(1) 出生時育児休業給付金の概要（雇用保険法第 61 条の 8）

（令和 4 年 10 月 1 日施行）

支給対象者	子の出生日から起算して 8 週間を経過する日の翌日までの期間内に 4 週間（28 日）以内の期間を定めて、当該子を養育するための産後パパ育休（出生時育児休業）を取得した雇用保険の被保険者（一般被保険者及び高年齢被保険者）で、休業開始日前 2 年間に、賃金支払基礎日数（就労日数）が 11 日以上ある（ない場合は就業した時間数が 80 時間以上の）月が通算して 12 か月以上ある者等一定の要件を満たす者。
支給内容	支給額は、原則として休業開始時賃金日額の 67% 相当額です。（事業主が賃金を支給する場合、減額又は支給されないことがあります。） また、休業期間中の就業日数が、10 日（10 日を超える場合にあっては、就業している時間が 80 時間）以下である必要があります。

※詳しくは、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）（P52～53 参照）へお問い合わせください。

(2) 育児休業給付金の概要（雇用保険法第 61 条の 7）

支給対象者	1 歳（一定の要件に該当する場合は 1 歳 2 か月。支給対象期間の延長に該当する場合は 1 歳 6 か月又は 2 歳。）未満の子を養育するために育児休業を取得する雇用保険の被保険者（一般被保険者及び高年齢被保険者）で、育児休業開始日前 2 年間に、賃金支払基礎日数（就労日数）が 11 日以上ある（ない場合は就業した時間数が 80 時間以上の）月が通算して 12 か月以上ある者等一定の要件を満たす者。
支給内容	各支給対象期間（1 か月）ごとの支給額は、原則として休業開始時賃金月額（休業開始時賃金日額 × 支給日数）の 50%（育児休業の開始から 180 日に達するまでの間は 67%）相当額です。（事業主が賃金を支給する場合、減額又は支給されないことがあります。） また、就業している日数が、各支給単位期間ごとに 10 日（10 日を超える場合にあっては、就業している時間が 80 時間）以下である必要があります。

なお、被保険者である期間雇用者（期間を定めて雇用される者）が育児休業を取得した場合は、別途要件があります。

※詳しくは、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）（P52～53 参照）へお問い合わせください。

(3) 社会保険料の免除

育児休業等期間中の社会保険料（健康保険料と厚生年金保険料）は、事業主の申請により、本人負担分及び事業主負担分とも免除されます。免除の対象となる期間は、育児休業等を開始した日の属する月から育児休業等を終了した日の翌日が属する月の前月までの期間（ただし子が3歳に達するまで）です。この他、育児休業等を開始した日の属する月内に、14日以上（休業期間中に就業予定日がある場合は、当該就業日を除く。また、土日等の休日も期間に含む）の育児休業等を取得した場合も、当該月の月額保険料が免除されます。

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。

なお、平成26年4月から、産前産後休業期間（産前42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後56日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間）についても免除の対象（平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる被保険者が対象）となりました。

※詳しくは、最寄りの年金事務所（P53参照）へお問い合わせください。

(4) 育児休業期間中の住民税の徴収猶予

一時に納税することが困難であると地方団体の長が認めた場合は、本人の申出により、育児休業期間中1年以内の期間に限り、住民税の徴収が猶予されます。

猶予された住民税は、職場復帰後に延滞金とともに納税することとなります。

※詳しくは、お住まいの各市町村へお問い合わせください。

6 子の看護休暇（制度の概要）

子の看護休暇（育児・介護休業法第16条の2、3）

小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、子が1人の場合は年5日、子が2人以上の場合は年10日を限度として、**時間単位**で子の看護休暇を取得することができます。

なお、日々雇い入れられる労働者、労使協定により除外された次の労働者は対象になりません。

- ①入社6か月未満の労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

なおまた、法令で求められているのは、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものです。就業時間の途中から休暇を取得して就業時間の途中に戻る、いわゆる「中抜け」を認めることまでは求めていません。

不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法第16条の4）

事業主は、子の看護休暇の申出又は取得を理由として、労働者に対して*解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。（P12 参照）

子の看護休暇に関するハラスメントの防止措置

（育児・介護休業法第25条）

事業主は、子の看護休暇に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、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、その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

7 仕事と子育ての両立（制度の概要）

育児時間（労働基準法第67条）

生後満1年に達しない子どもを育てる女性労働者は、1日2回各々少なくとも30分、育児のための時間を請求することができます。

所定外労働の制限（育児・介護休業法第16条の8）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、**所定労働時間を超えて労働させてはなりません。**

なお、日々雇い入れられる労働者、労使協定により除外された次の労働者は対象になりません。

- ①入社1年未満の労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

所定労働時間の短縮措置等（育児・介護休業法第23条第1項）

事業主は、3歳に満たない子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労働者が就業しつつ子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時間とする措置を含むものとしなければなりません。

なお、日々雇い入れられる労働者、1日の所定労働時間が6時間以下である労働者、労使協定により除外された次の労働者等は、対象になりません。

- ①入社1年未満の労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

また、育児・介護休業法の規定する「育児のための所定労働時間の短縮措置」と、労働基準法の規定に基づく「育児時間」とは、異なる目的による別

の措置であり、それぞれを実施する必要があります。

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。

ただし、次の労働者は請求ができません。

- ① 日々雇い入れられる労働者
- ② 入社1年未満の労働者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

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、午後10時から午前5時までの間（深夜）において労働させてはなりません。

ただし、次の労働者は請求できません。

- ① 日々雇い入れられる労働者
- ② 入社1年未満の労働者
- ③ 深夜においてその子を * 常態として保育することができる同居の家族がいる労働者
- ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

* 常態として保育することができる同居の家族とは、次のいずれにも該当する者をいいます。

- ① 16歳以上であること
- ② 深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が1月について3日以下の場合を含む）
- ③ 負傷、疾病等により子の保育が困難な状態でないこと
- ④ 6週間以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと

また、深夜業の制限の請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、開始の日及び終了の日等を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに、事業主に通知することにより請求しなければなりません。この請求は、何回もすることができます。

不利益取扱いの禁止

(育児・介護休業法第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

事業主は、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、その申出又は取得等を理由として、労働者に対して*解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。(P12参照)

小学校就学の始期に達するまで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条第1項)

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児休業制度や勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

所定外労働の制限等に関するハラスメントの防止措置

(育児・介護休業法第25条)

事業主は、所定外労働の制限、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等に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、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、その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

8 介護（休業制度の概要、休業中の各種支援制度）

介護休業の対象となる労働者

(育児・介護休業法第2条、第11条第1項・2項、第12条第2項)

介護休業をすることができるのは、*要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。

* 要介護状態にある対象家族

「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態です。

「対象家族」の範囲は、配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。)配偶者の父母です。

期間を定めて雇用される者は、申出時点において、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合は、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでない場

合は、介護休業をすることができます。

なお、日々雇い入れられる労働者、労使協定により除外された次の労働者は対象になりません。

- ①入社1年未満の労働者
- ②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労働者
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

介護休業の期間（育児・介護休業法第11条、第15条第1項・2項）

介護休業をすることができるのは、対象家族1人につき、3回まで、**通算して93日を限度**として、原則として労働者が申し出た期間です。

介護休業の申出（育児・介護休業法第11条）

労働者は、**必要事項を記載した*介護休業申出書を事業主に提出すること**により、介護休業を取得できます。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（記録を出力することにより書面を作成できるものに限る。）によることも可能です。

* 介護休業申出書記載事項

- ①介護休業申出の年月日
- ②介護休業申出をする労働者の氏名
- ③介護休業申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑤介護休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日
- ⑥介護休業申出に係る対象家族についてのこれまでの介護休業等日数

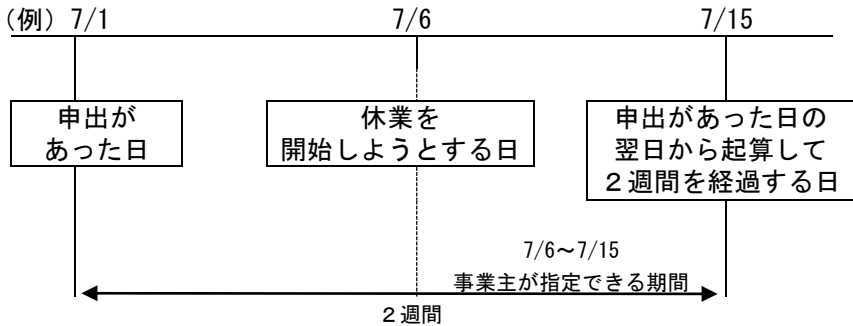
※事業主は、労働者に対して申出に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます。

介護休業の申出は、対象家族1人につき、3回までであり、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間です。当該対象家族について、介護休業をした日数の合計が93日に達している場合は、その家族について介護休業をすることはできません。

介護休業の申出期限（育児・介護休業法第12条第3項）

労働者は、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。

これより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の翌日の日から起算して2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。



介護休業期間の変更の申出（育児・介護休業法第13条）

労働者は、介護休業終了予定日の2週間前までに書面で変更の申し出をすることにより、事由を問わず、1回の申出毎の休業につき1回に限り介護休業終了日を繰下げて、期間を延長することができます。

介護休業期間の終了・申出の撤回等

（育児・介護休業法第14条第1項～第3項、第15条第3項、第4項）

介護休業の期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了します。

- ①対象家族を介護しないこととなった場合
- ②介護休業をしている労働者について産前・産後休業、育児休業、産後パ育休又は新たな介護休業が始まった場合

なお、介護休業の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったこととなります。

また、介護休業の開始の前日までであれば、労働者は介護休業の申出ごとに介護休業の申出を撤回することができます。

ただし、同じ対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、それ以降の介護休業の申出について、事業主は拒むことができます。

不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法第16条）

事業主は、介護休業の申出又は取得等を理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

介護休業に関するハラスメントの防止措置（育児・介護休業法第25条）

事業主は、介護休業に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、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、その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

介護休業中の賃金

介護休業中の賃金については、育児・介護休業法では特に定めがなく、事業主に支払い義務はありません。

ただし、雇用保険に加入している労働者には、介護休業給付金が支給される場合があります。

【介護休業給付金の概要】（雇用保険法第 61 条の 4）

支給対象者	介護休業を取得する雇用保険の被保険者（一般被保険者及び高年齢被保険者）で、介護休業開始日前 2 年間に、賃金支払基礎日数（就労日数）が 11 日以上ある（ない場合は就業した時間数が 80 時間以上の）月が 12 か月以上ある者等一定の要件を満たす者。
支給内容	各支給対象期間（1 か月）ごとの支給額は、原則として休業開始時賃金月額（休業開始時賃金日額×支給日数）の 67%相当額です。同一家族について、93 日を限度に 3 回までに限り支給されます。（休業期間中に事業主から賃金が支給される場合は、減額又は支給されないことがあります。）

また、被保険者である期間雇用者（期間を定めて雇用される者）である場合は、別途要件があります。

※詳しくは、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）（P52～53 参照）へお問い合わせください。

※介護休業に関しては、社会保険料等の免除はありません。

9 仕事と介護の両立（制度の概要）

介護休暇（育児・介護休業法第 16 条の 5、6）

要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、**対象家族が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日を限度として、時間単位で介護休暇を取得することができます。**

なお、日々雇い入れられる労働者、労使協定により除外された次の労働者は対象になりません。

- ①入社 6 か月未満の労働者
- ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

また、法令で求められているのは、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものです。就業時間の途中から休暇を取得して就業時間の途中に戻る、いわゆる「中抜け」を認めることまでは求めていません。

所定外労働の制限（育児・介護休業法第 16 条の 9 第 1 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が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、所定労働時間を超えて労

働させてはいけません。

なお、日々雇い入れられる労働者、労使協定により除外された次の労働者は対象になりません。

- ①入社1年未満の労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

所定労働時間の短縮措置等（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、就業しつつ対象家族の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措置等を講じなければなりません。

なお、日々雇い入れられる労働者、労使協定により除外された次の労働者は対象になりません。

- ①入社1年未満の労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

* 所定労働時間の短縮措置等

事業主は、2回以上利用できる措置（④を除く）であって、次のいずれかの方法により講じなければなりません。

- ①短時間勤務の制度
- ②フレックスタイムの制度
- ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度（時差出勤の制度）
- ④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

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。

ただし、次の労働者は請求することができません。

- ①日々雇い入れられる労働者
- ②入社1年未満の労働者
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

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においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時の間（深夜）において労働させてはなりません。

ただし、次の労働者は請求できません。

- ①日々雇い入れられる労働者

- ②入社1年未満の労働者
- ③深夜においてその対象家族を*常態として介護することができる同居の家族がいる労働者
- ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者

*常態として介護することができる同居の家族とは、次のいずれにも該当する者をいいます。

- ①16歳以上であること
- ②深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が1月について3日以内の場合を含む）
- ③負傷、疾病等により対象家族の介護が困難な状態でないこと
- ④6週間以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと

不利益取扱いの禁止

(育児・介護休業法第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

事業主は、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申出又は取得等を理由として、労働者に対して*解雇その他不利益な取扱い（P12参照）をしてはなりません。

家族を介護する労働者に対する措置（育児・介護休業法第24条第2項）

事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業の制度もしくは介護休暇に関する制度又は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。

介護休暇等に関するハラスメントの防止措置（育児・介護休業法第25条）

事業主は、介護休暇等、所定外労働の制限、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に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、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、その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

10 育児・介護を担う労働者の支援

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、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りません。

＜配慮する内容の例＞

- ①その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。
- ②労働者本人の意向を斟酌すること。
- ③就業場所の変更を行う場合は、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。

※これらはあくまでも例示であり、ほかにも様々な配慮が考えられます。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。

再雇用特別措置等（育児・介護休業法第27条）

事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者に対して、必要に応じ、***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力しなければなりません。

男性労働者についても対象となっていることに留意してください。

*再雇用特別措置

退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいいます。

11 法の実効性の確保

職業家庭両立推進者の選任（育児・介護休業法第29条）

事業主が、法の規定に基づき講ずべき措置等を円滑に実施するとともに、職場における固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の企業風土の是正を図るためには、各企業において仕事と家庭の両立のための取組に係る実施体制を明確化することが必要であり、このため、「**職業家庭両立推進者**」を選任する努力義務が課されています。

紛争解決の援助及び調停制度

（育児・介護休業法第52条の4、第52条の5、第52条の6）

育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、厚生労働省都道府県労

働局長による紛争解決の援助及び学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」による調停制度があります。

企業名公表制度及び過料

(育児・介護休業法第 56 条、第 56 条の 2、第 66 条)

法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や、虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度があります。

※詳細については、厚生労働省北海道労働局雇用環境・均等部（P51 参照）までお問い合わせください。

II 仕事と家庭の両立支援制度

1 事業主の方へ

制度が改正される場合がありますので、ご利用の際は問い合わせ先にご確認ください。

両立支援等助成金

[問い合わせ先：厚生労働省北海道労働局雇用環境・均等部企画課（P51 参照）]

従業員の職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む中小企業事業主に対して支給する助成金で、次の種類があります。

- (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) 不妊治療両立支援コース

この助成金における**中小企業事業主**とは、「資本または出資の額」「常用労働者数」のいずれかが下表に該当する事業主です。

区 分	小売業	サービス業	卸売業	その他の業種
資本または出資の額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

また、両立支援等助成金を申請するためには、個々の支給要件に加え、次の事項に留意してください。

※令和5年度における助成内容です。詳細については、お問い合わせください。

- 雇用保険の適用事業主であること。
- 労働保険料を納入していない事業主等及び過去に給付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ること。
- 支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において出勤簿・賃金台帳等の添付書類の提示を求める場合があること。

(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。

主な要件	支給額
<p>I 第1種</p> <ul style="list-style-type: none"> ○育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。 ○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していること。 ○男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得すること。 (※所定労働日が4日以上含まれている必要があります。) <p>* 1事業主1回限り</p> <hr/> <p>〈代替要員加算〉 男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給します。</p> <hr/> <p>〈育児休業等に関する情報公開加算〉 自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給します。</p>	<p>20万円</p> <hr/> <p>20万円 〔代替要員を3人以上確保した場合には45万円〕</p> <hr/> <p>2万円</p>
<p>II 第2種</p> <ul style="list-style-type: none"> ○第1種の助成金を受給していること。 ○育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。 ○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していること。 ○以下AまたはBの要件を満たしていること。 A：第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率が30%以上上昇していること B：第1種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%以上になったこと。 ○育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に2名以上いること。 <p>* 1事業主1回限り</p>	<p>A：1事業年度以内に30%以上上昇した場合 60万円</p> <p>2事業年度以内に30%以上上昇した場合 40万円</p> <p>3事業年度以内に30%以上上昇した場合 20万円</p> <p>B：第1種の申請年度から1、2年度後の2か年連続して育休取得率が70%以上の場合 40万円</p> <p>第1種の申請年度から2、3年度後の2か年連続して育休取得率が70%以上の場合 20万円</p>

留意事項

- 対象労働者の休業等開始前に育児休業制度などを労働協約又は就業規則に定めていることが必要です。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出たうえ、当該計画が申請時点で有効であることが必要です。

(2) 介護離職防止支援コース

「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。

主 な 要 件	支 給 額
<p>I 介護休業</p> <p><休業取得時></p> <ul style="list-style-type: none"> ○介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。 ○介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。 ○プランに基づき、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すること。 ○対象労働者の休業等開始前に介護休業制度及び所定労働時間短縮等の措置を労働協定又就業規則に定めていること。 <p><職場復帰時></p> <p>休業取得時と同一の対象介護休業取得者である（休業取得時を受給していない場合申請不可）とともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすことが必要です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司又は人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。 ○対象労働者を、面談結果を踏まえ、原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として3か月以上継続雇用していること。 	<p>休業取得時 30万円</p> <p>職場復帰時 30万円</p>
<p><代替要員加算> ※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業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合（手当支給等）に支給額を加算します。 なお、同一の対象労働者についてはどちらか一方のみ加算が利用できます。</p>	<p>新規雇用 20万円</p> <p>手当支給等 5万円</p>

<p>Ⅱ 介護両立支援制度(介護のための柔軟な就労形態の制度)</p> <p>○介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。</p> <p>○介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。</p> <p>○プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上(*1、2を除く)利用し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。</p> <p>①所定外労働の制限制度 ②時差出勤制度 ③深夜業の制限制度 ④短時間勤務制度 ⑤介護のための在宅勤務制度 ⑥法を上回る介護休暇制度*1 ⑦介護のためのフレックスタイム制度 ⑧介護サービス費用補助制度*2</p> <p>*1、2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みたすことが必要です。</p> <p>★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業開始前または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、介護休業開始後または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。(※介護休業終了後または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)</p>	<p>30万円</p>
<p>〈個別周知・環境整備加算〉</p> <p>※介護休業(休業取得時)または介護両立支援制度への加算</p> <p>○受給対象の労働者に対し、介護休業・両立支援制度の自社制度の説明を資料により行うこと。</p> <p>○受給対象の労働者に対し、介護休業を取得した場合の待遇についての説明を資料により行うこと。</p> <p>○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つ以上講じること。</p>	<p>15万円</p>
<p>Ⅲ 新型コロナウイルス感染症対応特例</p> <p>○介護のための有給休暇※(新型コロナウイルス感染症対応)について、所定労働日を前提として20日以上取得できる制度及びその他就業と介護の両立に資する制度を設け、あらかじめ労働者に周知すること。</p> <p>※法定の介護休業、介護休暇、年次有給休暇とは別の休暇制度であることが必要です。</p> <p>○対象労働者が介護のための有給休暇(新型コロナウイルス感染症対応)を合計5日以上取得すること。</p> <p>○対象労働者を休暇取得日から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。</p> <p>※Ⅰ～Ⅲいずれも1事業主1年度5人まで</p>	<p>5日以上10日未満 20万円</p> <p>10日以上 35万円</p>

(3) 育児休業等支援コース

① 育休取得時・職場復帰時

「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。

主 な 要 件	支 給 額
<p>I 育休取得時</p> <ul style="list-style-type: none"> ○育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。 ○育児に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。 ○プランに基づき、対象労働者の育児休業(産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は産前休業)の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、連続3か月以上の育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む)を取得させること。 	<p>I, II 共通</p> <p>30万円</p> <p>1事業主2人まで支給 (無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人の計2名まで)</p>
<p>II 職場復帰時</p> <p>育休取得時の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下のすべての取組を行うことが必要です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。 ○育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司又は人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。 ○対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。 	<p>※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可。</p>

留意事項

○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を策定し、労働局に届け出たうえ、当該計画が申請日時時点で有効であることが必要です。

②業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

主 な 要 件	支 給 額
<p>○育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。</p> <p>○対象労働者が3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保する（A）または代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる（B）こと。</p> <p>○対象労働者を上記規定に基づき原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。</p> <p>* 1事業主当たりA・B合わせて1年度10人まで支給。（5年間）</p>	<p>A 新規雇用 50万円</p> <p>B 手当支給等 10万円</p> <p>有期雇用労働者加算 育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算 10万円</p>

留意事項

○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を策定し、労働局に届け出たうえ、当該計画が申請日時点で有効であることが必要です。

③職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

主 な 要 件	支 給 額
<p>○育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度（有給、時間単位）」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入していること。</p> <p>○対象労働者が1か月以上の育児休業（産後休業を含む。）から復帰した後6か月以内において導入した制度の一定の利用実績（A：子の看護休暇制度は10時間以上（有給）の取得またはB：保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）があること。</p>	<p>制度導入時 30万円</p> <p>制度利用時 A：子の看護休暇制度 1,000円×時間</p> <p>B：保育サービス費用補助制度実質の2/3</p>

<p>* 制度導入については、AまたはBの制度導入時 いずれか1回のみ支給。制度導入のみの申請 は不可。</p> <p>* 制度利用は、最初の申請日から3年以内5人ま で支給。</p> <p>1 事業主当たりの上限は、 A：200時間、 B：20万円まで。</p>	
--	--

留意事項

○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を策定し、労働局に届け出たうえ、当該計画が申請日時点で有効であることが必要です。

④育児休業等に関する情報公表加算

※①「育休取得時・職場復帰時」～③「職場復帰後支援」のいずれかに1回のみ加算

主 な 要 件	支 給 額
○支給申請日の属する事業年度の直前の事業年度における、自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。	2万円

(4) 育児休業等支援コース（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が利用できる有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が生じた事業主に支給します。

主 な 要 件	支 給 額
○小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話を 行う必要がある労働者が取得できる特別有給 休暇制度（賃金全額支給）について、労働協約 または就業規則等に規定していること。	10万円
○小学校等が臨時休業等をした場合でも勤務で きる両立支援の仕組み（以下のいずれかの制 度）を社内に周知していること。 ・テレワーク勤務 ・短時間勤務制度	

<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイムの制度 ・時差出勤の制度 ・小学校等の休業期間に限定した短時間勤務、時差出勤の制度 ・夜勤回数の制限 ・ベビーシッター費用補助制度 ・育児サービスの費用の補助、貸与 ・保育施設の設置、運営 <p>○労働者1人につき、特別有給休暇を1日（または1日所定労働時間）以上取得させたこと。</p> <p>○対象労働者について、特別有給休暇取得時または本助成金の申請日に雇用保険被保険者であること。</p> <p>※令和5年度内に1事業主10人まで</p>	
---	--

(5) 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。

主 要 件	支 給 額
<p>○不妊治療休暇、両立支援制度を利用しやすい職場風土の取組として、企業トップが利用促進についての方針を全労働者に周知を行うこと。</p> <p>○制度利用開始日の前日までに不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査を実施すること。</p> <p>○以下のいずれかまたは複数の制度について、就業規則等への規定、労働者への周知を不妊治療休暇、両立支援制度の利用開始日の前日までに行うこと。</p> <p>①不妊治療のための休暇制度 ②所定外労働制限制度 ③時差出勤制度 ④短時間勤務制度 ⑤フレックスタイム制 ⑥テレワーク</p> <p>○上記制度又は各制度を組み合わせ、1年度内に合計して5日以上利用させた（A）こと（長期休暇の加算の場合は20日以上連続して取得させ、原則として原職等に3か月以上継続勤務させた（B）こと。）。</p> <p>○不妊治療を行う労働者の相談に応じ、支援する「両立支援担当者」を選任すること。</p>	<p>A 環境整備、休暇取得時 30万円</p> <p>B 長期休暇加算 30万円</p> <p>※ともに年度においてそれぞれ1回限り。 ※Bについては、Aを受給した事業主が対象となります。</p>

<p>○「両立支援担当者」が不妊治療を行う労働者のために、「不妊治療両立支援プラン」を策定すること。</p> <p>○対象労働者の利用開始の前日までに上記取組を行っていることが必要。</p>	
---	--

中小企業総合振興資金

問い合わせ先：道庁経済部地域経済局中小企業課
電話：011-204-5346

北海道が取扱金融機関の窓口を通じて、北海道働き方改革推進企業認定制度の認定企業が行う働き方改革の推進に資する環境整備の取組に事業資金を融資します。

・ライフステージ対応資金「ステップアップ貸付【政策サポート】」

* 融資条件

資金用途	事業資金	
融資金額	1億円以内	
融資期間	10年以内（うち据置1年以内）	
融資利率	【固定金利】	【変動金利】
	3年以内・・・年1.1%	年1.1%
	5年以内・・・年1.3%	※年2回金利が変動。
	7年以内・・・年1.5%	（融資期間が3年を超える
	10年以内・・・年1.7%	場合に限る。）
担保及び償還方法	取扱金融機関の定めるところによります。	
信用保証	北海道信用保証協会の保証が必要となる場合があります。	

※融資利率は、令和5年（2023年）9月現在。

2 労働者の方へ

勤労者福祉資金融資制度

問い合わせ先：道庁経済部地域経済局中小企業課
電話：011-204-5346

北海道が取扱金融機関の窓口を通じて、中小企業にお勤めの方及び非正規労働者の方（育児・介護休業中の方も含みます）、季節労働者の方、企業倒産、リストラなどの事業主の都合により離職した方々に、医療、教育、冠婚葬祭などの生活資金を融資します。

* 融資条件

資金使途	医療資金、災害資金、教育資金、冠婚葬祭資金、一般生活費	
融資金額	120万円以内（離職者の方は100万円以内）	
融資期間	8年以内 育児・介護休業中の方については、休業期間終了時まで元金据置可、据置期間分延長可 離職者の方は5年以内 6か月以内元金据置可、据置期間分延長可	
融資利率	【中小企業に勤務する方、非正規労働者の方】	年1.6%
	【季節労働者、離職者の方】	年0.6%
保証料率	【中小企業に勤務する方、非正規労働者の方】	年0.5%
	*育児・介護休業中の方については、免除*1	
	【季節労働者、離職者の方】	免除*1
	*1 免除について 育児介護休業者の方、季節労働者の方、離職者の方は、2024年3月末申込受付分まで、感染症の影響により収入が減少した場合は2023年9月末申し込み受付分までが免除となります。	

※融資利率は、令和5年（2023年）9月現在。

母性健康管理サイト

問い合わせ先：一般財団法人女性労働協会
電話：03-3456-4410

女性をはじめ、様々な人材が活躍できる職場環境づくりのために、企業担当者の方や働きたい女性の皆さんに対して、母性健康管理に関する情報を提供しています。

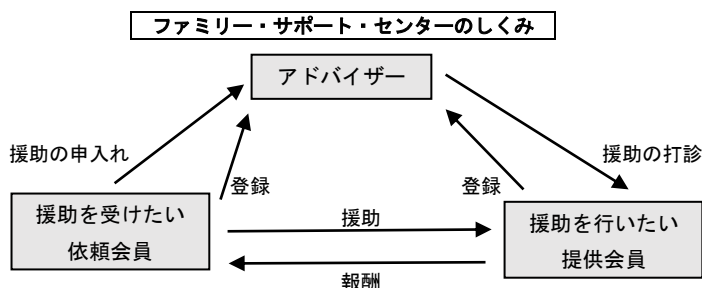
<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

3 ファミリー・サポート・センター事業

急な残業や保護者の病気の際など、既存の保育体制では応じきれない変動的、変則的な保育ニーズに対応するため、育児の援助を行いたい方と援助を受けたい方が会員となって、地域における育児に関する相互援助活動を行う組織であるファミリー・サポート・センターが設置されています。（道内の設置状況は P57～60 参照）

【相互援助活動の例】

- ・ 保育施設までの送迎を行うこと
- ・ 保育施設の開始前や終了後の子どもを預かること
- ・ 急な残業の場合に子どもを預かること
- ・ 冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際、子どもを預かること



※一部のファミリー・サポート・センターでは、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かり、急な出張などによる宿泊を伴う預かりなどを行う「病児・緊急対応強化事業」を実施しています。

問い合わせ先：道庁保健福祉部子ども政策局子ども政策企画課

電話：011-204-5235

4 北海道働き方改革推進企業認定制度

道では、働き方改革に取り組んでいる企業が社会的に評価される仕組みを作ることによって、企業の自主的な取組が促進されるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を評価する「北海道あったかファミリー応援企業登録制度」や、女性の職業生活における活躍推進を評価する「北海道なでしこ応援企業認定制度」を経て、平成31年3月に「北海道働き方改革推進企業認定制度」を創設し、随時申請を受け付けています。

【認定対象】

国、地方公共団体を除き、道内に事業所を有し、道内において事業活動を行う従業員1人以上を雇用する法人、個人又は団体

【制度概要】

道が平成29年10月に策定した、「多様な人材の活躍」、「就業環境の改善」、「生産性の向上」を三つの柱とする「北海道働き方改革推進方策」に掲げた様々な働き方改革の取組を、幅広く評価項目とした

総合的、包括的な認定制度であり、より幅広い取組を行っている企業、より高い水準の取組を行っている企業が、高い評価を得ることができます。

また、各企業の働き方改革の取組の熟度（獲得ポイント）に応じて、次のとおり4つのグレードで認定します。

- 4つの認定グレード *詳細は要綱をご確認ください。

各企業の働き方改革の取組の熟度（獲得ポイント）に応じて、4つのグレードで認定。有効期間は2年間。



【優遇措置】

認定を受けた企業は、制度のロゴマークを利用できるほか、ハローワーク求人票への表示、北海道の中小企業制度融資の利用、北海道労働金庫の「働くひと応援ローン」の利用（認定を受けている企業にお勤めの方が対象）、北海道建設工事等競争入札参加資格審査の加点、北海道経済部の公募型プロポーザルにおける企画提案審査の加点、ゴールド表彰（ゴールド認定を受けた企業のみ）などのメリットを受けることができます。

認定を受けた企業の取組や制度の詳細は、ホームページをご覧ください。

<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/hatarakikatkaikakuninntaiseido.html>

問い合わせ先：道庁経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室

電話：011-204-5354

5 北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰

道では、令和元年度より、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいる企業を知事が表彰する「北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰」を実施しています。

【表彰の対象】

道内に事業所を置き、次のような取組を行っていると思われる企業。

- ① 女性の積極的な採用や管理職種等への昇進機会の提供など、女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組んでいること。
- ② 仕事と家庭の両立を積極的に推進するため、育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に定める各休業制度等と同程度以上の規定を有し、かつ、制度の活用促進に積極的に取り組んでいること。
- ③ 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に規定される一般事業主行動計画を策定し、かつ、その行動計画に企業独自の制度を導入しているなど、取り組みの促進を図っていること。
- ④ その他、在宅勤務や短時間勤務などの多様な働き方や職場復帰制度、長時間労働抑制の取組みなど、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいること。
- ⑤ 北海道働き方改革推進企業認定制度におけるブロンズ又はシルバーの認定区分に認定されていること。

< 表 彰 企 業 一 覧 >

表彰年度	企 業 名	所在地	主な事業内容
令和4年度	(株)田中組	札幌市	建設業
	須藤建設(株)	伊達市	建設業
令和3年度	ミツミ電機(株)千歳事業所	千歳市	製造業
	(株)イーク	帯広市	医療、福祉
	(株)菅原組	函館市	建設業
令和2年度	丸彦渡辺建設(株)	札幌市	建設業
令和元年度	(株)釧路製作所	釧路市	製造業
	(株)玉川組	恵庭市	建設業
	特定非営利法人リフテ	釧路町	医療、福祉

【参考】

＜北海道なでしこ応援企業表彰・表彰企業一覧＞
（平成 28 年度～平成 30 年度まで実施）

表彰年度	企業名	所在地	主な事業内容
平成 28 年度	岩田地崎建設（株）	札幌市	建設業
	社会福祉法人 湊仁会	札幌市	医療、福祉
	（株）住宅夢工房	室蘭市	建設業
	藤原工業（株）	幕別町	建設業
平成 29 年度	（株）ドコモCS北海道	札幌市	情報通信業
	萩原建設工業（株）	帯広市	建設業
	本間社会保険労務士事務所	札幌市	専門・技術サービス業
平成 30 年度	伊藤組土建（株）	札幌市	建設業
	（株）ズコーシャ	帯広市	専門・技術サービス業
	（株）東海日動パートナーズ 北海道	札幌市	金融業、保険業
	（株）堀口組	留萌市	建設業

＜北海道両立支援企業表彰・表彰企業一覧＞
（平成 17 年度～平成 27 年度まで実施）

表彰年度	企業名	所在地	主な事業内容
平成 17 年度	社会福祉法人黒松内つくし園	黒松内町	医療、福祉
	（株）北海道アルバイト情報社	札幌市	サービス業
平成 18 年度	空知信用金庫	岩見沢市	金融業
	A N A 千歳空港（株）	千歳市	サービス業
	（株）ほくせん	札幌市	金融業
平成 19 年度	幸楽輸送（株）	札幌市	運送業
	北海道地図（株）	旭川市	サービス業
	医療法人社団 養生館 苫小牧日翔病院	苫小牧市	医療、福祉
	太平洋設備（株）	釧路市	建設業
平成 20 年度	ゲームドウ（有）	札幌市	サービス業
	医療法人白石脳神経外科病院	札幌市	医療、福祉
	医療法人社団五稜会病院	札幌市	医療、福祉
	小松建設（株）	伊達市	建設業
平成 21 年度	（株）エスプランニング	札幌市	サービス業
	（有）ナイスケア	千歳市	医療、福祉
	（株）エムリンク	佐呂間町	医療、福祉
平成 22 年度	（株）石井組	函館市	建設業
	恵庭建設（株）	恵庭市	建設業
	茅沼建設工業（株）	泊村	建設業
	リンケーサービス（株）	札幌市	サービス業

平成 23 年度	(有) アリア	函館市	医療、福祉
	(株) 橋本川島コーポレーション	旭川市	建設業
	(株) 鼻和組	恵庭市	建設業
	(株) ロード工業	網走市	建設業
平成 24 年度	勇建設 (株)	札幌市	建設業
	(株) 佐野重機	札幌市	建設業
	中村建設 (株)	余市町	建設業
平成 25 年度	(株) 中山組	札幌市	建設業
	(株) ネクサス	帯広市	建設業
平成 26 年度	大野土建 (株)	士別市	建設業
	社会福祉法人夕張みどりの会	札幌市	医療、福祉
平成 27 年度	札幌日信電子 (株)	札幌市	建設業
	新谷建設 (株)	旭川市	建設業
	北海道テレビ放送 (株)	札幌市	情報通信業

問い合わせ先：道庁経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室

電話：011-204-5354

Ⅲ 次世代育成支援対策推進法

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律に基づき、**常時雇用する従業員が 101 人以上の事業主は**、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等（次世代育成支援対策）を進めるための「**一般事業主行動計画**」を策定し、速やかに**厚生労働省都道府県労働局**に届け出なければなりません。

また、**常時雇用する従業員が 100 人以下の事業主も**、行動計画を策定し、届け出るよう努めなければなりません。

1 一般事業主行動計画とは

企業等が、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をも含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、**計画期間、目標、目標を達成するための対策とその実施時期**を定めるものです。行動計画の内容は、次のようなものが考えられます。

(1) 子育てを行う従業員等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

- ・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
- ・男性の子育て目的の休暇の取得促進
- ・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
- ・育児休業等を取得し、または子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための研修等の取組
- ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ、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
- ・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等

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

- ・ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・短時間正社員制度の導入・定着
- ・テレワーク（ICTを活用した場所にとらわれない働き方）の導入

(3) その他の次世代育成支援対策

- ・託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- ・子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「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等、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、試行的に雇うこと）等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進等

2 一般事業主の認定とは

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事業主は、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働省（労働局長へ委任）の認定（くるみん認定、トライくるみん認定）を受けることができます。

また、「くるみん認定」、「トライくるみん認定」を受けた企業のうち、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、より高い水準の取組を行っている企業は、厚生労働大臣（労働局長へ委任）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。

さらに、「くるみん」、「トライくるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準を満たす企業が、不妊治療と仕事との両立にも取り組む場合に、厚生労働大臣（労働局長へ委任）の認定（くるみんプラス認定、トライくるみんプラス認定、プラチナくるみんプラス認定）を受けることができます。

認定を受けた事業主は、その旨を示す表示（マーク）を、広告、商品、求人広告などにつけることができることから、企業のイメージアップや優秀な人材の確保、定着などが期待できます。



3 行動計画の策定、実施及び認定を受けるまでの流れ

行動計画の策定から実施、くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の流れは、以下の①～⑩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厚生労働省北海道労働局雇用環境・均等部へ届出（②からおおむね3か月以内）

⑤ 行動計画の実施 ※適宜①へ

（「子育てサポート企業」として認定を申請する場合）

⑥ 行動計画期間の終了後、厚生労働省北海道労働局雇用環境・均等部へ、くるみん認定申請、トライくるみん認定申請

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

（さらに高い水準の取組を行い、プラチナくるみん認定を申請する場合）
※プラチナくるみん認定を受けるためには、事前にくるみん認定又はトライくるみん認定を受けている必要があります。

⑧ くるみん認定・トライくるみん認定後の行動計画の期間終了後、厚生労働省北海道労働局雇用環境・均等部へ、プラチナくるみん認定の申請

⑨ 優良な「子育てサポート企業」として認定、プラチナくるみんマークの付与

⑩ プラチナくるみん認定企業は、行動計画策定の代わりに、次世代育成支援対策の実施状況を公表

4 両立支援のひろば

厚生労働省では、仕事と家庭の両立支援に取り組もうとする企業を支援する取組の一つとして、両立支援対策を積極的に進めている企業の取組や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等を掲載したサイトを開設しています。

本サイトでは、企業の両立支援に関する取組等の閲覧・検索ができるほか、自社の両立支援に関する取組等を掲載することもできます

また、本サイトに仕事と介護の両立支援の取組を登録すると、「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク「トモニン」を活用することができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



愛称「トモニン」

IV 父親の育児休業

1 育児・介護休業法で定められた両立支援制度の概要

父親の育児休業の取得を促進するため、育児・介護休業法が改正され、平成22年6月30日から育児休業を次のとおり取得できるように制度化されております。

(1) 父親の育児休業の取得促進

① パパ・ママ育休プラス

(父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長)

母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで(2か月分は父(母)のプラス分)に延長されております。(ただし、取得できる期間(産後パパ育休の期間を含む)は1年間)

② 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

労使協定を定めることにより、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からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦(夫)家庭の夫(妻)を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになっております。

③ 柔軟な育児休業の枠組みの創設

令和4年10月1日より子が1歳になるまでの育児休業が2回までの分割取得が可能となりました。また、出生時育児休業(産後パパ育休)が創設されています。(詳細はP4を参照。)

(2) 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業が創設されました。

制度のポイントは以下のとおりです。

① 原則子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

② 分割して2回取得可能

③ 申出期限は、原則、休業の2週間前まで

※雇用環境の整備などについて、改正法で義務づけられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1ヶ月前までとすることができます。

④ 労使協定を締結している場合、下記の手続きの上、労働者と事業主が合意した範囲内で就労が可能

I 労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出

II 事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示

III 労働者が同意

IV 事業主が通知

※就業可能日数等には上限があります。

～就業の条件～

休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分

休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定外労働時間数未満

※詳細は、厚生労働省北海道労働局雇用環境・均等部（P51 参照）へお問い合わせください。

(3) 育児・介護休業法で定められた両立支援制度の概要

- ①育児休業
 - ②時間外労働の制限
 - ③深夜勤務の制限
 - ④子の看護休暇
 - ⑤所定労働時間の短縮（短時間勤務制度）
 - ⑥所定外労働の免除
- ※詳細はP 8～18 を参照してください。

(4) 育児休業中の経済的支援

① 出生時育児休業給付金（令和4年10月1日施行）

雇用保険に加入している労働者が、出生時育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと「出生時育児休業給付金」が支給されます。

※詳しくは、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）（P52～53 参照）へお問い合わせください。

② 育児休業給付金

雇用保険に加入している労働者には、育児休業を取得した場合、育児休業給付金が支給されます。

給付金額は、原則として支給対象期間（1か月）当たり休業開始時賃金日額×支給日数の50%（ただし、育児休業の開始から180日に達するまでの間は67%）相当額です。

※育児休業給付金の概要は、P14 を参照してください。

③ 社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料免除

育児休業等期間中の社会保険料は、育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等を終了した日の翌日が属する月の前月までの期間（ただし子が3歳に達するまで）について、本人負担分及び事業主負担分ともに保険料が免除されます。この他、育児休業等を開始した日の属する月内に、14日以上（休業期間中に就業予定日がある場合は、当該就業日を除く。また、土日等の休日も期間に含む）の育児休業等を取得した場合も、当該月の月額保険料が免除されます。

2 父親の育児（イクメン）

イクメン（育メン）とは、子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと、または、将来そのような人生を送ろうと考えている男性のことです。

厚生労働省では、父親の育児を応援するため、イクメンプロジェクトに関する情報をインターネットで提供しています。

◆イクメンプロジェクトサイト <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

V 子育て女性への就業支援

1 子育て女性等の就職支援

(1) マザーズハローワーク

マザーズハローワーク札幌では、子育てをしながら早期に就職を希望している方に対して、希望やニーズ、状況に応じた就職実現プランの策定、予約による担当者制で就業相談など、就職支援を行っています。

① 支援の概要

マザーズハローワークに求職登録を行い、3か月以内に就職を目指す方は、次の支援が受けられます。

I 担当者制・予約制の職業相談・紹介

専任のカウンセラーがマンツーマンで、予約制の職業相談、カウンセリングなどを実施し、再就職への支援を行います。

II 託児サービス付きの各種セミナーの実施

III 求人検索パソコンによる求人情報の提供

IV 保育サポートに関する情報の提供など

② 所在地

札幌市中央区北4条西5丁目 大樹生命札幌共同ビル5階

電話：011-233-0301

https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-hellowork/list/sapporo/shise/tsu/mothers_00002.html

※札幌市の外に、函館市、旭川市など11地域のハローワークに「マザーズコーナー」があります。（P54参照）

(2) マザーズ・キャリアカフェ

道では、子育てをしながら働きたい女性をワンストップで支援する「マザーズ・キャリアカフェ」を開設しています。

マザーズ・キャリアカフェでは、女性専門カウンセラーの「マザーズ・コンシェルジュ」が一人ひとりのニーズに応じ、専門的なカウンセリングを実施するほか、自分に合った仕事を見つけるための様々なサービスをすべて無料で受けることができます。

・所在地

札幌市中央区北4条西5丁目 大樹生命札幌共同ビル7階

ジョブカフェ北海道内

電話：011-209-4510

<http://www.jobcafe-h.jp/lgl/mothers%20index.html>

※函館市、旭川市、釧路市、帯広市、北見市に設置しているジョブカフェ・ジョブサロン地方拠点においても、各拠点のカウンセラーが対応します。

2 育児・介護休業法で定められた両立支援制度

育児・介護休業法では、出産や育児など家庭と仕事の両立を支援する次の制度を就業規則で規定することを定めています。

- (1) 育児休業〔原則、子どもの1歳の誕生日の前日まで〕
- (2) 出生時育児休業（産後パパ育休）〔原則子の出生後8週間以内に4週間まで〕
- (3) 子の看護休暇〔子どもが小学校就学前まで、年5日（子が2人以上の場合、年10日）〕
- (4) 所定労働時間の短縮（短時間勤務制度）〔子どもが満3歳に達するまで〕
- (5) 所定外労働の制限〔子どもが満3歳に達するまで〕
- (6) 時間外労働の制限〔子どもが小学校就学前まで、1か月24時間、1年150時間が上限〕
- (7) 深夜業の制限〔子どもが小学校就学前まで、午後10時から午前5時までの深夜勤務〕

VI 女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現するために「女性活躍推進法」が平成 28 年 4 月 1 日から施行されております。

この法律では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

1 一般事業主が行うべきこと

常時雇用する労働者の数が 101 人以上の事業主は、一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定が義務づけられています。

行動計画の策定等に係る取組の流れは、次の①～④のとおりです。

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、外部公表
- ③ 行動計画を策定した旨、都道府県労働局への届出
- ④ 行動計画に基づく取組の実施、効果の測定

* 常時雇用する労働者の数が 100 人以下の事業主については、行動計画の策定は**努力義務**とされています。

行動計画の策定にあたっては、必ず状況把握しなければならない基礎項目〔(1)～(4)〕について、課題分析を行ってください。

- (1) 採用者に占める女性比率
- (2) 勤続年数の男女差
- (3) 労働時間の状況
- (4) 管理職に占める女性比率

厚生労働省都道府県労働局へ届出する行動計画には、

- (a) 計画期間
- (b) 数値目標
- (c) 取組内容
- (d) 取組の実施時期

を盛り込む必要があります。

なお、数値目標については、301 人以上の事業主は 2 つ以上、101 人～300 人の事業主は 1 つ以上定めてください。

留意事項

女性の活躍に関する情報公表は、常時雇用する労働者の数が 301 人以上の事業主については、「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供（働きがい）」から所定 9 項目のうち「男女の賃金の差異」及びその他 1 項目以上（計 2 項目以上）を選択、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備（働きやすさ）」から所定 7 項目のうち 1 項目以上を選択し、併せて 2 項目以上を公表する必要があります。

他方、常時雇用する労働者の数が 101 人以上 300 人以下の事業主について

は、前述した①、②の合計 16 項目の中から最低 1 項目以上を選択し公表してください。

2 女性の活躍推進企業データベース

厚生労働省では、企業における女性の活躍状況に関する情報や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等を掲載したサイトを開設しています。

行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報公表をする際は、「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご活用ください。

本サイトでは、企業の女性活躍に関するデータが産業別の一覧として見られるほか、企業名・フリーワード・規模・都道府県名等による検索が可能なほか、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等を掲載・随時情報の更新等を行うこともできます。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

Ⅶ 各種相談窓口

1 育児・介護休業や男女雇用機会の均等に関する相談

■育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法については

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
厚生労働省北海道労働局 雇用環境・均等部指導課	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目 2-1-1 札幌第1合同庁舎9階	011-709-2715

■両立支援等助成金については

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
厚生労働省北海道労働局 雇用環境・均等部企画課	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目 2-1-1 札幌第1合同庁舎9階	011-788-7874

2 労働問題全般に関する相談

☆労働相談ホットライン 0120-81-6105 (フリーダイヤル)

月～金曜(17時～20時) 土曜(13時～16時) ※日曜・祝日を除く

■中小企業労働相談所 (月～金曜日[[祝日、12/29～1/3を除く] 9:00～17:30)

各(総合)振興局産業振興部商工労働観光課内(小樽商工労働事務所を除く。)

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
空知	068-8558	岩見沢市8条西5丁目	0126-20-0061
石狩	060-8558	札幌市中央区北3条西7丁目	011-204-5827
後志	044-8588	虻田郡倶知安町北1条東2丁目	0136-23-1362
小樽商工労働事務所	047-0033	小樽市富岡1丁目14-13	0134-22-5525
胆振	051-8558	室蘭市海岸町1丁目4番1号	0143-24-9588
日高	057-8558	浦河郡浦河町栄丘東通56号	0146-22-9282
渡島	041-8558	函館市美原4丁目6-16	0138-47-9457
檜山	043-8558	檜山郡江差町字陣屋町336-3	0139-52-6643
上川	079-8610	旭川市永山6条19丁目	0166-46-5938
留萌	077-8585	留萌市住之江町2丁目1-2	0164-42-8440
宗谷	097-8558	稚内市末広4丁目2-27	0162-33-2528
オホーツク	093-8585	網走市北7条西3丁目	0152-41-0635
十勝	080-8588	帯広市東3条南3丁目	0155-26-9044
釧路	085-8588	釧路市浦見2丁目2番54号	0154-43-9183
根室	087-8588	根室市常盤町3丁目28番地	0153-23-6829

3 育児・介護休業給付に関する相談

■公共職業安定所（ハローワーク）

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
ハローワーク札幌	064-8609	札幌市中央区南10条西14丁目	011-562-0101
ハローワーク札幌東	062-8609	札幌市豊平区月寒東1条3丁目2-10	011-853-0101
江別出張所	067-0014	江別市4条1丁目10	011-382-2377
ハローワーク札幌北	065-8609	札幌市東区北16条東4丁目3-1	011-743-8609
ハローワーク千歳	066-8609	千歳市東雲町4丁目2-6	0123-24-2177
夕張出張所	068-0403	夕張市本町5丁目5	0123-52-4411
ハローワーク函館	040-8609	函館市新川町26-6 函館地方合同庁舎分庁舎	0138-26-0735
江差出張所	043-8609	檜山郡江差町字姥神町167 江差地方合同庁舎	0139-52-0178
八雲出張所	049-3113	二世郡八雲町相生町108番地8 八雲地方合同庁舎	0137-62-2509
ハローワーク旭川	070-0902	旭川市春光町10-58	0166-51-0176
富良野出張所	076-8609	富良野市緑町9-1	0167-23-4121
ハローワーク帯広	080-8609	帯広市西5条南5丁目2番地	0155-23-8296
池田分室	083-0022	中川郡池田町字西2条2丁目10番地	015-572-2561
ハローワーク北見	090-0018	北見市青葉町6-8 北見地方合同庁舎	0157-23-6251
遠軽出張所	099-0403	紋別郡遠軽町1条通北4丁目1	0158-42-2779
美幌分室	092-0004	網走郡美幌町仲町1丁目44	0152-73-3555
ハローワーク紋別	094-8609	紋別市南が丘町7丁目45-33	0158-23-5291
ハローワーク小樽	047-8609	小樽市色内1丁目10-15	0134-32-8689
余市分室	046-0004	余市郡余市町大川町2-26	0135-22-3288
ハローワーク滝川	073-0023	滝川市緑町2丁目5-1	0125-22-3416
砂川出張所	073-0166	砂川市西6条北5丁目1	0125-54-3147
深川分室	074-0001	深川市1条18-10	0164-23-2148
ハローワーク釧路	085-0832	釧路市富士見3丁目2-3	0154-41-1201
ハローワーク室蘭	051-0022	室蘭市海岸町1丁目20-28	0143-22-8689
伊達分室	052-0025	伊達市網代町5-4	0142-23-2034
ハローワーク岩見沢	068-8609	岩見沢市5条東15丁目 岩見沢地方合同庁舎	0126-22-3450
ハローワーク稚内	097-8609	稚内市末広4丁目1-25	0162-34-1120
ハローワーク岩内	045-8609	岩内郡岩内町字相生199-1	0135-62-1262
倶知安分室	044-0011	虻田郡倶知安町南1条東3丁目1 倶知安地方合同庁舎	0136-22-0248
ハローワーク留萌	077-0048	留萌市大町2丁目12 留萌地方合同庁舎	0164-42-0388
ハローワーク名寄	096-8609	名寄市西5条南10丁目2-2	01654-2-4326
士別出張所	095-8609	士別市東4条3丁目1-17	0165-23-3138

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
ハローワーク浦河	057-0033	浦河郡浦河町塚町東 1 丁目 5-21	0146-22-3036
静内分室	056-0017	日高郡新ひだか町静内御幸町 2 丁目 1-40 ショッピングセンタービューア 3階	0146-42-1734
ハローワーク網走	093-8609	網走市大曲 1 丁目 1-3	0152-44-6287
ハローワーク苫小牧	053-8609	苫小牧市港町 1 丁目 6-15 苫小牧港湾合同庁舎	0144-32-5221
ハローワーク根室	087-8609	根室市弥栄町 1 丁目 18 番地 根室地方合同庁舎	0153-23-2161
中標津分室	086-1002	標津郡中標津町東 2 条南 2-1-1 中標津経済センタービル	0153-72-2544

4 育児休業中の社会保険料の負担免除に関する相談

■年金事務所

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
札幌 東年金事務所	003-8530	札幌市白石区菊水 1 条 3 丁目 1-1	011-832-0830
札幌 西年金事務所	060-8585	札幌市中央区北 3 条西 1 丁目 2-1	011-271-1051
札幌 北年金事務所	001-8585	札幌市北区北 2 4 条西 6 丁目 2-1 2	011-717-8917
新さっぽろ年金事務所	004-8558	札幌市厚別区厚別中央 2 条 6 丁目 4-3 0	011-892-1631
函館年金事務所	040-8555	函館市千代台町 2 6-3	0138-82-8000
旭川年金事務所	070-8505	旭川市宮下通 2 丁目 1 9 5 4-2	0166-25-5606
釧路年金事務所	085-8502	釧路市栄町 9 丁目 9-2	0154-61-6002
室蘭年金事務所	051-8585	室蘭市海岸町 1 丁目 2 0-9	0143-24-5061
苫小牧年金事務所	053-8588	苫小牧市若草町 2 丁目 1-1 4	0144-56-9003
岩見沢年金事務所	068-8585	岩見沢市 9 条西 3 丁目	0126-25-1570
小樽年金事務所	047-8666	小樽市富岡 1 丁目 9-6	0134-33-5026
北見年金事務所	090-8585	北見市高砂町 2-2 1	0157-25-8703
帯広年金事務所	080-8558	帯広市西 1 条南 1 丁目	0155-65-5003
稚内年金事務所	097-8510	稚内市末広 4 丁目 1-2 8	0162-33-7011
砂川年金事務所	073-0192	砂川市西 4 条北 5 丁目	0125-52-3890
留萌年金事務所	077-8533	留萌市大町 3 丁目	0164-43-7211

5 子育て中の就職に関する相談

■マザーズハローワーク、マザーズコーナー

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
マザーズ ハローワーク札幌	060-0004	札幌市中央区北4条西5丁目 大樹生命札幌共同ビル5階	011-233-0301
ハローワーク函館 マザーズコーナー	040-8609	函館市新川町26-6 函館地方合同庁舎分庁舎ハローワーク函館内	0138-26-0735
ハローワーク旭川 マザーズコーナー	070-0902	旭川市春光町10-58 ハローワーク旭川内	0166-51-0176
ハローワーク帯広 マザーズコーナー	080-8609	帯広市西5条南5丁目2 ハローワーク帯広内	0155-23-8296
ハローワーク釧路 マザーズコーナー	085-0832	釧路市富士見3丁目2-3 ハローワーク釧路内	0154-41-1201
ハローワーク苫小牧 マザーズコーナー	053-0022	苫小牧市表町5丁目11-5 ふれんどビル3階	0144-35-8689
ハローワーク北見 マザーズコーナー	090-0018	北見市青葉町6-8 北見地方合同庁舎ハローワーク北見内	0157-23-6251
ハローワーク小樽 マザーズコーナー	047-8609	小樽市色内1丁目10-15 ハローワーク小樽内	0134-32-8689
ハローワーク室蘭 マザーズコーナー	050-0074	室蘭市中島町2丁目24-1 栗林中島ビル1階	0143-47-8103
ハローワーク江別 マザーズコーナー	067-0014	江別市4条1丁目 ハローワーク江別内	011-382-2377
ハローワーク千歳 マザーズコーナー	066-8609	千歳市東雲町4丁目2-6 ハローワーク千歳内	0123-24-2177
ハローワーク岩見沢 マザーズコーナー	068-8609	岩見沢市5条東15丁目7-7 岩見沢地方合同庁舎ハローワーク岩見沢内	0126-22-3450

6 労働条件や労災保険等に関する相談

■労働基準監督署

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
札幌中央労働基準監督署	060-8587	札幌市北区北 8 条西 2 丁目 1-1 札幌第 1 合同庁舎	011-737-1191 (労働条件・解雇・賃金) 011-737-1192 (安全衛生) 011-737-1193 (労災補償) 011-737-1194 (労働保険加入・納付) 011-737-1195 (総合労働相談コーナー)
札幌 東労働基準監督署	004-8518	札幌市厚別区厚別中央 2 条 1 丁目 2-5	011-894-2815 (労働条件・解雇・賃金) 011-894-2816 (安全衛生) 011-894-2817 (労災補償) 011-894-2819 (労働保険加入・納付) 011-894-2821 (総合労働相談コーナー)
函 館労働基準監督署	040-0032	函館市新川町 25-18 函館地方合同庁舎	0138-87-7605 (労働条件・解雇・賃金) 0138-87-7606 (安全衛生) 0138-87-7607 (労災補償) 0138-87-7608 (労働保険加入・納付) 0138-87-7600 (総合労働相談コーナー)
江差駐在事務所	043-0041	檜山郡江差町字姥神町 167 江差地方合同庁舎	0139-52-1028
小 樽労働基準監督署	047-0007	小樽市港町 5-2 小樽地方合同庁舎	0134-33-7651
倶知安 支署	044-0011	虻田郡倶知安町南 1 条東 3 丁目 1 倶知安地方合同庁舎	0136-22-0206
岩 見 沢労働基準監督署	068-0005	岩見沢市 5 条東 15 丁目 7-7 岩見沢地方合同庁舎	0126-22-4490
旭 川労働基準監督署	078-8505	旭川市宮前 1 条 3 丁目 3 番 15 号 旭川合同庁舎西館	0166-99-4704 (労働条件・解雇・賃金) 0166-99-4705 (安全衛生) 0166-99-4706 (労災補償・労働保険加入・納付) 0166-99-4703 (総合労働相談コーナー)
帯 広労働基準監督署	080-0016	帯広市西 6 条南 7 丁目 3 帯広地方合同庁舎	0155-97-1243 (労働条件・解雇・賃金) 0155-97-1244 (安全衛生) 0155-97-1245 (労災補償・労働保険加入・納付) 0155-97-1242 (総合労働相談コーナー)

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
滝川労働基準監督署	073-8502	滝川市緑町2丁目5-30	0125-24-7361
北見労働基準監督署	090-8540	北見市青葉町6-8 北見地方合同庁舎	0157-88-3983(労働条件・解雇・賃金) 0157-88-3984(安全衛生) 0157-88-3985 (労災補償・労働保険加入・納付) 0157-88-3982(総合労働相談コーナー)
室蘭労働基準監督署	051-0023	室蘭市入江町1-13 室蘭地方合同庁舎	0143-23-6131
苫小牧労働基準監督署	053-8540	苫小牧市港町1丁目6-15 苫小牧港湾合同庁舎	0144-88-8899(労働条件・解雇・賃金) 0144-88-8900(安全衛生) 0144-88-8901 (労災補償・労働保険加入・納付) 0144-88-8898(総合労働相談コーナー)
釧路労働基準監督署	085-8510	釧路市柏木町2-12	0154-45-7835(労働条件・解雇・賃金) 0154-45-7836(安全衛生) 0154-45-7837 (労災補償・労働保険加入・納付) 0154-45-7834(総合労働相談コーナー)
名寄労働基準監督署	096-0014	名寄市西4条南9丁目16	01654-2-3186
留萌労働基準監督署	077-0048	留萌市大町2-12 留萌地方合同庁舎	0164-42-0463
稚内労働基準監督署	097-0001	稚内市末広5丁目6-1 稚内地方合同庁舎	0162-73-0777
浦河労働基準監督署	057-0034	浦河郡浦河町堺町西1丁目3-31	0146-22-2113

※雇用保険に関することは、公共職業安定所（ハローワーク）へ

VIII 関係機関

1 ファミリー・サポート・センター

＜市町村事業＞ 事業内容はP36を参照してください。

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
さっぽろ子育て サポートセンター	060-0042	札幌市中央区大通西 19 丁目 札幌市社会福祉総合センター 3 階	011-623-2415
函館市ファミリー・ サポート・センター	040-0063	函館市若松町 33 番 6 号 函館市総合福祉センター内	0138-23-3920
旭川 N P O サポート・センター	070-0037	旭川市 7 条通 13 丁目 60-8	0166-74-5380
岩見沢市ファミリー・ サポート・センター	068-0024	岩見沢市 4 条西 3 丁目 1 番地 であえーる岩見沢 4 階	080-1866-2949
赤平市ファミリー サポートセンター	079-1142	赤平市東大町 3 丁目 4 番地	0125-32-5566
滝川市ファミリー サポートセンター	073-0032	滝川市明神町 1 丁目 5 番 32 号	0125-28-8025
砂川市ファミリー・ サポート・センター	073-0165	砂川市西 5 条北 14 丁目 29 番地 3	0125-54-2450
子育てサポート・ ふかがわ	074-0008	深川市 8 条 7-34 深川保育園内	0164-23-3455
南幌町ファミリー・ サポート・センター	069-0235	空知郡南幌町中央 3 丁目 4 番 26 号	011-378-5888
長沼町ファミリー・ サポート・センター	069-1315	夕張郡長沼町南町 2 丁目 3 番 3 号	0123-76-7462
栗山町ファミリー・ サポート・センター	069-1513	夕張郡栗山町朝日 3 丁目 115 番地 13 栗山町子育て支援センター内	0123-72-1280
沼田町ファミリー・ サポート・センター	078-2202	雨竜郡沼田町南 1 条 6-6-30	0164-36-2076
江別市ファミリー・ サポート・センター	069-0842	江別市大麻沢町 5-6	011-802-5004
千歳市ファミリー・ サポート・センター	066-0042	千歳市東雲町 1 丁目 11	0123-22-8522
恵庭市ファミリー・ サポート・センター	061-1432	恵庭市恵央町 14-4	0123-29-6031
北広島市ファミリー・ サポート・センター	061-1121	北広島市中央 4 丁目 2-1	011-376-6638
いしかりファミリー・ サポート・センター	061-3217	石狩市花川北 7 条 2 丁目 11 番地	0133-72-5552
当別町ファミリー サポートセンター	061-0223	石狩郡当別町弥生 1091 番地 6	0133-22-2886

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
おたるファミリー サポートセンター	047-0032	小樽市稲穂 1 丁目 8 番 13 号 DCTビル 2 階	0134-27-1020
ニセコ町ファミリー サポートセンター	048-1595	虻田郡ニセコ町字富士見 55 番地	0136-55-8524
苫小牧市ファミリー・ サポート・センター	053-0015	苫小牧市本幸町 1 丁目 2-21 教育・福祉センター 3 階	0144-84-7266
登別市ファミリー・ サポート・センター	059-0016	登別市片倉町 6 丁目 9 番地 1	0143-85-0033
白老町子育て ふれあいセンター	059-0903	白老郡白老町日の出町 3 丁目 9-17	0144-82-3926
南渡島ファミリー・ サポート・センター	049-0156	北斗市中野通 2 丁目 18 番 1 号	0138-73-9502
ふれあいファミリー サポート事業	049-4308	瀬棚郡今金町字今金 17-2	0137-82-0557
士別市子育て支援センター ゆら	095-0015	士別市東 5 条 7 丁目 20-14	0165-26-7202
名寄市ファミリー・ サポート・センター	096-0014	名寄市西 4 条南 8 丁目 1	01654-8-7133
富良野市ファミリー・ サポート・センター	076-0025	富良野市日の出町 9 番 2 号 ヤクルト富良野センター 2 階	080-5834-1885
比布町子育てサポート 「ハッピー」	078-0343	上川郡比布町中町 1 丁目 1-4 比布町保健福祉課（事務局）	0166-85-2555
子育てサポート・ のびのび	078-1404	上川郡愛別町字北町 250-28	01658-6-5726
NPO 法人こどもサポートふらの ファミサポ事務局	071-0563	空知郡上富良野町緑町 1 丁目 9 番 4 号	0167-45-6966
南富良野町ファミリー サポートセンター	079-2401	空知郡南富良野町字幾寅	0167-52-2211
留萌市ファミリー サポートセンター	077-0045	留萌市本町 3 丁目 60	080-6085-5458
稚内市ファミリー・ サポート・センター	097-0022	稚内市中央 3 丁目 13-15	0162-22-1045
中頓別町ファミリー・ サポート・センター	098-5551	枝幸郡中頓別町字中頓別 175 番地	01634-6-1995
枝幸町ファミリー サポートセンター	098-5821	枝幸郡枝幸町栄町 1272 番地 4	0163-64-7717
利尻富士町 子育てサポート施設	097-0101	利尻郡利尻富士町鷺泊字本町 97 番地	0163-82-1113
幌延町ファミリー・ サポート・センター	098-3221	天塩郡幌延町栄町 7 番地 2	01632-5-1254

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
網走市子育て サポートセンター	093-0061	網走市北 11 条東 1 丁目 10 番地	0152-43-2472
北見市ファミリー サポートセンター	090-0065	北見市寿町 1 丁目 6 番 20 号	0157-33-4737
斜里町ファミリー サポートセンター	099-4116	斜里郡斜里町文光町 52 番地 17	0152-23-4704
子育てサポート	099-4405	斜里郡清里町羽衣町 31 番地	0152-25-3192
遠軽町ファミリー・ サポート・センター	099-0410	紋別郡遠軽町東町 3 丁目 3 番地 99	0158-50-4051
大空町ファミリー サポートセンター	099-2324	網走郡大空町女満別西 1 条 3 丁目 2 番 5 号	0152-75-6021
ファミリー サポートセンター	080-2470	帯広市西 2 0 条南 5 丁目 1 8 - 2	0155-66-4285
音更町 子どもサポートセンター	080-0103	河東郡音更町木野大通り東 16 丁目 4 番地	070-1073-4311
士幌町子育て支援 センター	080-1189	河東郡士幌町字中士幌西 2 線 80-25	01564-7-4446
上士幌町子育て支援 センター	080-1408	河東郡上士幌町字上士幌東 3 線 2 3 8	01564-2-4152
新得町ファミリー サポートセンター	081-0011	上川郡新得町 1 条南 2 丁目 14 番地 子どもセンターなかよし内	0156-64-6940
育児ネットしかおい	081-0222	河東郡鹿追町鹿追北 2 線 8 番地 101	0156-66-2754
清水町ファミリー サポートセンター	089-0011	上川郡清水町南 3 条 2 丁目 1 番地	0156-69-2226
芽室町育児サポート システム	082-0014	河西郡芽室町東 4 条 4 丁目 5 河西郡芽室町保健福祉センター あいあい 21 内	0155-62-0833
中札内村ファミリー サポートセンター	089-1344	河西郡中札内村東 4 条南 7 丁目 1 番地 2	0155-67-2397
大樹町ファミリー サポートセンター	089-2145	広尾郡大樹町暁町 8 番地 1	01558-6-2700
広尾町ファミリー サポートセンター	089-2621	広尾郡広尾町公園通北 2 丁目 51 番地 2	01558-2-2553
幕別町ファミリー・ サポート・センター	089-0537	中川郡幕別町札内北栄町 23 番地 1 幕別子育て支援センター内	0155-26-4467
池田町ファミリー サポートセンター	083-0023	中川郡池田町西 3 条 5 丁目	015-572-2100
豊頃町ファミリー サポートセンター	089-5313	中川郡豊頃町茂岩栄町 4 番地	015-574-3932

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
すきやきたい	089-3324	中川郡本別町南3丁目16番地4	0156-22-8811
浦幌町ファミリー サポート事業	089-5692	十勝郡浦幌町字東山町4番地2	015-579-7707
子育てサポートセンター ・すくすく	085-0011	釧路市旭町12番3号 釧路市総合福祉センター内	0154-23-2552
釧路町子育てサポート センター	088-0628	釧路郡釧路町東陽大通西1丁目1-1	0154-40-5220
浜中町ファミリー・ サポート・センター	088-1522	厚岸郡浜中町湯沸445番地	0153-62-2207
白糠町子育て支援 センター	088-0324	白糠郡白糠町西5条北2丁目1-2	01547-2-3883
標茶町子育てサポート センターまーぶる	088-2312	川上郡標茶町川上10丁目1番地	015-485-2503
弟子屈町ファミリー サポートセンター	088-3211	川上郡弟子屈町中央2丁目10番 25号	015-482-1054
根室市ファミリー サポートセンター	087-0042	根室市清隆町1丁目33番地1	0153-27-6972
別海町ファミリー・ サポート・センター	086-0205	野付郡別海町別海常盤町280番地	0153-75-2111
こども園 かぼの	086-1014	標津郡中標津町東14条南7丁目 6番地	0153-74-8016

2 働く婦人の家

自己啓発やスポーツ、レクリエーションなどの余暇活動の場として多くの方々に活用されています。

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
函館市女性センター	040-0042	函館市東川町11-12	0138-23-4188
小樽市勤労女性センター	047-0024	小樽市花園2丁目10-18	0134-32-4111
岩内町働く婦人の家	045-0013	岩内郡岩内町高台6	0135-62-7462
深川市働く婦人の家	074-0003	深川市3条18-36	0164-26-2411
稚内市働く婦人の家	097-0005	稚内市大黒3丁目4-30	0162-23-3643
幕別町働く婦人の家	089-0543	中川郡幕別町札内中央町395-1	0155-56-5404