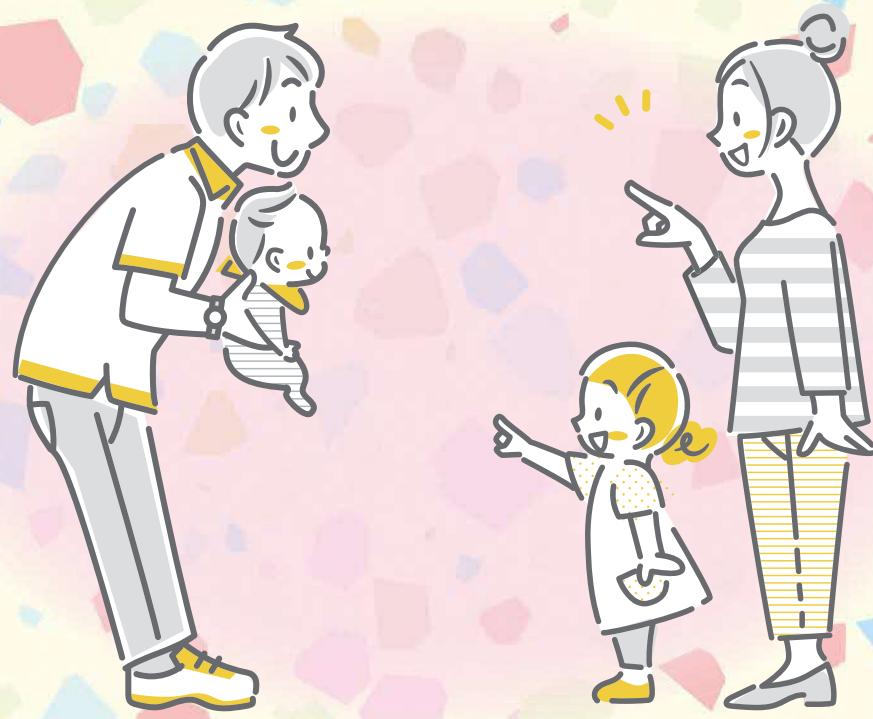


# 女性活躍応援 BOOK!

『ライフステージの変化に応じた働き方を実現』



大阪府

労働相談センター

# ～女性が活躍できる社会の実現に向けて～

女性が活躍できる社会の実現は、企業の生産性の向上・イメージアップにつながるだけでなく、優秀な人材の確保や、多様な人材の活躍にもつながります。

また、女性管理職の登用は、会社の姿勢を伝える上でも組織に与えるインパクトの強さからも、重要な取組です。女性管理職を積極的に登用するためには、経営者、男性社員、さらには当事者である女性社員の役割分担意識を払拭することが大切です。

詳しくは、厚生労働省のホームページ  
「ポジティブ・アクション 実践的導入マニュアル」をご参照ください。



## ◎令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認などが事業主に義務づけられます。(令和7年4月1日から段階的に施行されます。)

詳しくは、厚生労働省のホームページをご参照ください。

### 主な改正ポイント

令和7年4月1日から施行

#### 子の看護休暇（「子の看護等休暇」に名称変更）の適用拡大等

対象となる子の範囲が、小学校3年生修了まで拡大し、取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」等も追加

#### 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

小学校就学前の子を養育する労働者まで残業免除の対象を拡大

#### 育児・介護のためのテレワーク等の導入の努力義務化

3歳になるまでの子を養育する、また要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できる措置を行う

#### 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務づけ等

事業主は労働者に対し、介護休業に関する制度等について個別の周知・意向確認等を行う

#### 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

男性の「育児休業等の取得率」等の公表が、従業員数300人超1,000人以下の事業主にも義務化

#### 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務づけ

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に育児休業の取得状況等に係る数値目標等の設定を事業主に義務づけ

#### 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務づけ

3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に、事業主は、「始業時刻等の変更」等5つの制度の中から2つ以上を措置し、労働者はその中から1つを選択して利用可能

#### 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務づけ

労働者から本人または配偶者の妊娠・出産等の申出があった場合や、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は労働者に対し、個別の意向を聴取し、その事情等に配慮

✿もっと知りたい!✿ 詳しくはこちら・

#### ◎育児・介護休業法について（厚生労働省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



#### ◎次世代育成支援対策推進法（厚生労働省HP）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)



## 目 次

1	妊娠したら…仕事はどうなるの？	2
2	育児休業と仕事への復帰に向けて	4
3	パパも取得できる！育児休業制度	6
4	治療と仕事の両立	8
5	不妊治療と仕事の両立	10
6	介護と仕事の両立	12
7	多様な働き方・休み方、様々な支援制度があります！…	14
8	ハラスメントのない職場づくり	16

大阪府労働相談センター

# 1

# 妊娠したら…仕事はどうなるの？

育児・介護休業法が改正されるなど、産前産後休暇・育児休暇の環境整備が進んでいますが、妊娠・出産・育児を迎える女性の中には、妊娠中も妊娠前と同じように働き続けられるのか、体調がつらいときの仕事はどうしたらいいのかといった不安を感じる方も多いのではないでしょうか。妊娠と仕事の両立のための制度をご紹介します。

## Q1. 勤務中に妊娠健診へ行けますか？業務の負担はどうなるの？

事業主には、妊娠中の女性（妊娠）と産後1年以内の女性（産婦）の健診の時間確保が義務づけられており、健診時間が勤務中と重なる場合でも健診を受診することができます。

また、医師等の指導に基づき、妊娠婦が請求すれば、勤務時間の変更や勤務の軽減をしてもらうことが可能です。

例えば、妊娠婦が請求した場合、法定時間外労働・法定休日労働・深夜労働をさせることはできません。

重量物を扱う業務等、就かせてはならない業務もあります。

また軽易な業務への転換や医師などの指導が守られるような措置が義務づけられています。



## Q2. つわりで体調が悪いです。我慢して働かないといけないの？

母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）を活用することができます。

母健連絡カードとは、医師等が行った指導事項の内容を、妊娠婦である女性労働者から事業主への的確に伝えるためのカードです。

事業主は、母健連絡カードの記載内容に応じ、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じる義務があります。



## Q3. 産休って一体どれだけ取れるの？

産前産後休業の期間は法律で決められています。

Ⓐ 産前6週間  
(多胎妊娠の場合14週間)

出産

Ⓑ 産後8週間

Ⓐ：休業を請求した場合、使用者は就業させることはできません。  
Ⓑ：請求の有無にかかわらず、使用者は就業させることはできません。

ただし、産後6週間経過後、本人が請求し、医師が支障なしと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

産前産後休業は、労働契約の期間の定めの有無にかかわらず取得できます。

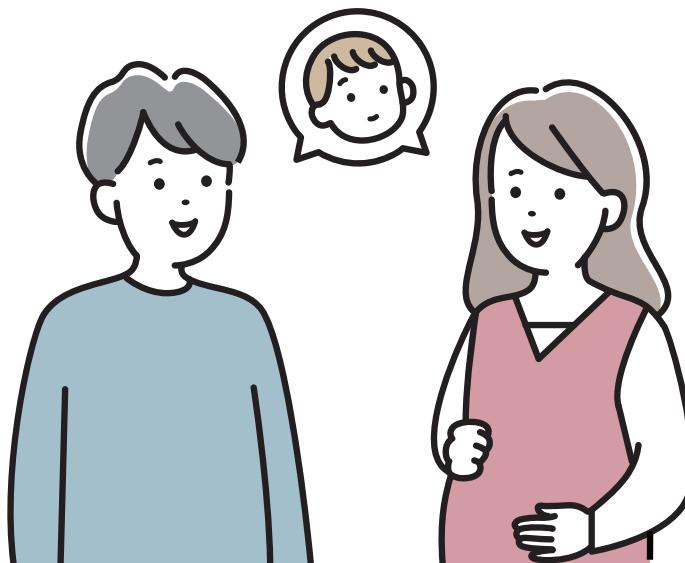
## Q4. 産休中の収入はどうなるの?

産前産後休業期間中及び妊婦健診等の時間の賃金の支払いは義務づけられておらず、会社の規定によります。

しかし、健康保険、雇用保険には、一定の要件を満たす者に休業前の賃金等の一定割合を支給する制度がありますので、確認しましょう。



産前産後休業中の収入や負担	
支給される手当金	健康保険制度で「出産手当金」が支給される。支給額は、休業1日につき標準報酬月額 <sup>(*)</sup> を基準とした日給の3分の2に相当する額。 ※1か月あたりの給料を一定の等級に区分したもの。 健康保険や厚生年金などの社会保険料を計算するときに使用されます。
健康保険料・厚生年金保険料	労使とも免除 健康保険は通常通り給付。 厚生年金の算定期間には保険料免除期間も含まれる。
雇用保険料	労使とも負担（無給の場合、負担なし）
労災保険料	使用者のみ負担（無給の場合、負担なし）



◆もっと知りたい!◆ 詳しくはこちら◆

●働く女性の心とからだの応援サイト 妊娠出産・母性健康管理サポート トップページ  
[https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/index\\_bosei.html](https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/index_bosei.html)



●働く女性の心とからだの応援サイト 妊娠出産・母性健康管理サポート「母健連絡カードについて」  
[https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/renraku\\_card/](https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/renraku_card/)



産前産後休業が終了した後は、続けて育児休業を取得することができます。  
育児休業と、その後の仕事への復帰に伴う様々な制度をご紹介します。

## Q1. 育児休業ってどんな制度?

育児休業期間は、原則、子が1歳に達するまでの間で、労働者が申し出た期間、男女ともに取得できます。

なお、1歳の時点で保育所に入れない等の事情があれば1歳6か月まで、さらに1歳6か月の時点で同様の事情があれば2歳まで、再度、育児休業が取得できます。

ただし、取得希望の日の1か月前（1歳を超える育児休業は2週間前）までに申請することが必要です。

その他、労働契約によって以下の違いがあります。

①無期労働契約の場合：原則全員取得できます。

②有期労働契約の場合：子が1歳6か月に達する日（2歳までの育児休業の申出の場合は、2歳に達する日）までに労働契約が満了し更新されないことが明らかでなければ取得できます。

※労使協定で除外規定（「勤務1年未満」など）があれば、育児休業を取得できない場合があります。

※配偶者が専業主婦（夫）、休業中でも取得可能です。

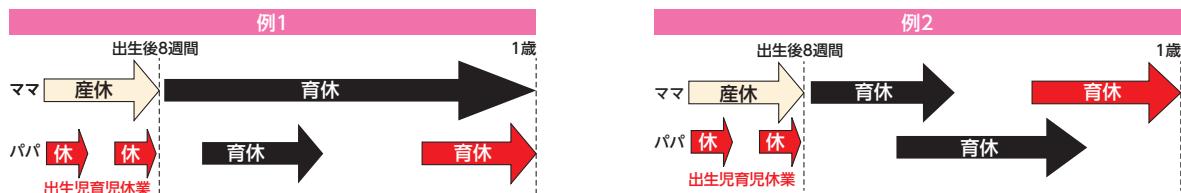
## Q2. 育児休業は分割して取得できるの?

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月1日以降、男女ともに育児休業を2回に分割して取得することが可能となりました。

これにより、繁忙期を避けて取得期間を調整したり、夫婦で育児休業の時期をずらして交代できる回数が増えるなど、仕事と両立しながら育児休業を取得できます。

なお「産後パパ育休（出生時育児休業）」（詳しくはP. 6～7をご参照ください。）も2回に分割して取得できるため、通常の育児休業と両方利用する場合、1歳に達するまでの間でパパは最大4回に分けて取得可能です。

### 取得イメージ



▲赤の矢印が新たにできるようになったところです。

## Q3. 育児休業中や時短勤務中の収入はどうなるの?

育児休業期間中や時短勤務中の賃金の支払いは、法律では義務づけられておらず、会社の規定によります。

しかし、賃金が支払われない場合や、子の年齢や養育の状況に応じて要件を満たす場合に、雇用保険から出生時育児休業給付金（詳しくはP.7をご参照ください。）、育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金が支給されます。（なお、育児時短就業給付金は2歳未満の子を養育するために、短時間勤務制度を利用した場合に支給されます。）

※出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日から創設される給付金です。

育児休業中や時短勤務中の収入や負担	
支給される給付金	<p>一定の要件を満たすと雇用保険制度から支給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児休業給付金」 原則1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、休業前賃金額の67%相当額（180日経過後は50%）まで支給（育児休業に係る子が1歳に達する日の前日まで、一定の場合、1歳6か月または2歳に達する日の前日まで）</li> <li>・「出生後休業支援給付金」（令和7年4月1日から） 子の出生直後の一定期間に、両親ともに通算して14日以上の育児休業（産後パパ育休を含む）を取得した場合に、「出生時育児休業給付金」または「育児休業給付金」と併せて、休業前賃金額の13%相当額（育児休業の日数は最大28日まで）を支給</li> <li>・「育児時短就業給付金」（令和7年4月1日から） 2歳未満の子を養育するため、所定労働時間を短縮して就業し賃金が低下した場合に、時短就業中の各月に支払われた賃金額の10%相当額を支給</li> </ul>
健康保険料・厚生年金保険料	労使とも免除 健康保険は通常通り給付。厚生年金の算定期間には保険料免除期間も含まれる。
雇用保険料	労使とも負担（無給の場合、負担なし）
労災保険料	使用者のみ負担（無給の場合、負担なし）

## Q4. 仕事へ復帰! どんな支援制度があるの?

育児休業期間が終了して職場へ復帰する場合は、**原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮することが法律で定められています。**

また、その他様々な制度があります。

子の年齢	制度名	制度の概要
～1歳	育児時間	女性労働者から請求があった場合、授乳等の世話を休憩時間以外に1日2回各々少なくとも30分付与しなければなりません。
～3歳	所定労働時間の短縮措置	使用者は、子を養育する男女労働者が利用できる、1日の所定労働時間を原則6時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。
～小学校就学前	時間外労働の制限	子を養育する男女労働者が請求した場合、時間外労働が1か月24時間、1年150時間に制限されます。
	所定外労働の制限（残業免除）	子を養育する男女労働者が請求した場合、所定労働時間を超える労働が制限されます。
	深夜業の制限	子を養育する男女労働者が請求した場合、深夜（午後10時から午前5時まで）の労働が制限されます。
～小学校3年生修了	子の看護等休暇	子を養育する男女労働者が申し出た場合、①病気・ケガ、②予防接種・健康診断、③感染症に伴う学級閉鎖等、④入園（入学）式、卒園式のために、1年に5日まで（2人以上の場合は10日まで）、1日単位または時間単位で休暇を取得できます。

※下線部は、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月1日から見直し（対象が拡大）されます。

♦もっと知りたい!♦ 詳しくはこちら



### ●育児・介護休業法について（厚生労働省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

### ●育児・介護休業法 改正ポイントのご案内（厚生労働省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

### ●仕事と育児カムバック支援サイト（厚生労働省HP）

<https://comeback-shien.mhlw.go.jp/index.html>

### ●育児休業等給付について（厚生労働省HP）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html)

仕事と家庭の両立は、男女を問いません。父親の積極的な子育て参加の促進が求められる中、男性の育児休業を取得しやすくするための環境整備が進んでいます。

男性の育児を支援するための制度をご紹介します。

## Q1. 育休ってパパも取れるの？

育児休業（詳しくはP.4～5をご参照ください。）に加え、産後パパ育休が令和4年10月から取得できるようになりました。

産後パパ育休とは、父親が子の出生日から8週間以内に最長4週間の育児休業を取得できる制度です。

	産後パパ育休	育児休業
対象期間・取得可能日数	子の出生後8週間以内に通算4週間（28日）まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで
申請期限	原則2週間前まで	原則1か月まで
分割取得	2回に分割して取得可能	2回に分割して取得可能
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、定められた範囲で就業可能	原則就業不可

産後パパ育休の特徴は、主に以下の3点です。

### ①取得の申請期限が原則2週間前に

従来の制度は育休取得の申請期限が1か月前ですが、産後パパ育休は原則2週間前です。



### ②2回に分割して取得可能

2回に分割して取得できるため、仕事の都合でまとめて4週間休めない場合でも、育休取得を諦めなくてよくなります。

ただし2回に分割して取得する場合は、出生後8週間のうち、どの期間で休業してどの期間で就業するのか、最初の産後パパ育休を申し出る際にまとめて伝える必要があります。

### ③休業中も一定量働いてOK

従来の育児休業制度では原則就業はできませんが、産後パパ育休では労使協定をあらかじめ締結している場合に限り、定められた範囲内で仕事をして収入を得ることが認められます。

## Q2. 産後パパ育休中の収入は？給付金は？

Q1で記載したように、労使協定をあらかじめ締結している場合は、産後パパ育休中も働くことができます。

就業を希望する人は、産後パパ育休の開始予定日の前日までに、「就業可能日」と「就業可能な時間帯」などを申し出ましょう。

その後、事業主と合意のうえで、就業日数や時間を決定します。

ただし、産後パパ育休中の就業日数と時間には以下の上限があるので、注意しましょう。

### 【休業中の就業日数と時間の上限】

●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、当該日の所定労働時間数未満

例) 週5日、1日8時間働いている男性が産後パパ育休を2週間取得する場合

→休業中に働ける日数は5日まで、時間は40時間までが上限。

さらに休業開始・終了予定日の就業可能時間は8時間未満となります。

## 産後パパ育休中にもらえる給付金

産後パパ育休中は、以下の受給要件を満たしていれば、雇用保険から「出生時育児休業給付金」を受け取ることができます。

また、令和7年4月1日から、一定の要件を満たせば「出生後休業支援給付金」(詳しくはP.5をご参照ください。)が支給されます。

### 【主な受給要件】

- ①休業開始前の2年間に、賃金支払の対象となった日が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）月が12か月以上ある。
- ②産後パパ育休の取得日数を28日としたとき、休業中の就業日数が10日（10日を超える場合は80時間）以内である。
- ③28日より短い期間で取得する場合は、就業日数が②に比例した日数または時間数以内である。

### 【受け取れる金額の計算方法】

休業開始時の賃金日額※ × 産後パパ育休の日数 × 67%

※休業開始時の賃金日額=休業開始前6か月間の賃金（臨時に支払われる賃金と3か月を越える期間ごとに支払われる賃金を除く）÷180

また、一定の要件を満たせば、社会保険料が免除されます。

## Q3. 夫婦で育児休業を取得できるの？

「パパ・ママ育休プラス」で育児休業期間が延長されます！

両親がともに育児休業をする場合、以下の要件を満たしたときには、育児休業の対象となる子の年齢が、1歳2か月にまで延長される制度です。

### 【要件】

- ①配偶者が子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること
- ②本人（パパ又はママ）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は、配偶者が取得している育児休業の初日以降であること

なお、1人当たりの育休取得可能最大日数（産後休業含め1年間）は変わりません。



♦もっと知りたい!♦ 詳しくはこちら・



### ●育児休業制度とは（厚生労働省HP）

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/system/>

### ●育児・介護休業法について（厚生労働省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

### ●育児休業等給付について（厚生労働省HP）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html)

病気にかかり治療が必要になると、仕事との両立が難しくなり、就労の継続や復職が困難になる場合も少なくありません。

労使双方が協力しながら治療と就労を継続できるよう、必要な知識をご紹介します。

Q1.

## 治療と仕事の両立支援が必要になったら？

治療と仕事の両立支援は、疾病により支援が必要な労働者（患者）本人からの申出から始まります。

その際には、両立支援を検討するために必要な情報を労働者が収集して、事業者に提出する必要があります。

まずは、「勤務情報提供書」などの事業場が定める様式等を活用して、業務内容や勤務時間など、自らの仕事に関する情報を主治医に提供します。自ら情報を収集することが困難な場合や、事業場内のルール等が不明な場合は、事業場の産業保健スタッフや人事労務担当者に相談してください。

また、主治医から情報収集や、事業者とのやりとりに際して、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等や、大阪産業保健総合支援センター、保健所等の地域で活動している保健師、社会保険労務士等の支援を受けることも選択肢の一つです。



Q2.

## 労働者からの申出を受けたら？

両立支援を必要とする労働者（患者）からの申出があった場合、事業者は検討に必要な情報に不足がないかの確認が必要になります。

このため、産業保健スタッフや人事労務担当者は、労働者（患者）から治療と仕事の両立について相談があった場合、労働者が主治医から必要十分な情報を収集できるよう、書面の作成支援や手続きの説明など、必要な支援を行うことが望ましいです。

もし、情報が十分でない場合は、労働者（患者）本人の同意を得た上で、産業医等や産業保健スタッフ、人事労務担当者等が主治医からさらに必要な情報を収集することができます。

続いて、主治医から提供された情報を産業医等に提供し、就業継続の可否や、就業可能な場合の就業上の措置及び治療に対する配慮に関する意見を聴取します。

これら主治医や産業医等の意見を勘案し、就業を継続させるか否か、具体的な就業上の措置や治療に対する配慮の内容及び実施時期などについて検討します。

その際、就業継続に関する希望の有無や、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する要望について、労働者本人から聴取し、十分な話し合いを通じて本人の了解が得られるよう努めることが必要です。

なお、検討に当たっては、疾病に罹患していることをもって安易に就業を禁止するのではなく、できるだけ配置転換、作業時間の短縮、その他の必要な措置を講ずることによって、就業の機会を失わせないよう留意が必要です。

### ◇更年期世代の健康面のサポートについて

40～50代の更年期世代の労働者は、キャリアも長く知識も経験も豊富な貴重な人材です。

職場としては、まず、更年期について基本的な情報を共有することです。また周囲は、この世代に体調不良があることを理解することが大切です。そして、更年期症状による離職を防ぐために、体調の悪いときに活用できる職場の制度を設けることが重要です。

体調の悪いときに活用できる職場の制度・多様な働き方の事例は、P.14のQ1、Q2をご参照ください。



また、労働者や事業者が利用できる国の支援制度として、医療費支援や助成金など、様々なものがあります。

詳しくは、厚生労働省のホームページをご参照ください。

✿もっと知りたい!✿ 詳しくはこちら✿



#### ●治療と仕事の両立支援ナビ (厚生労働省HP)

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

#### ●治療と仕事の両立について (厚生労働省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

#### ●働く女性の心とからだの応援サイト (厚生労働省HP)

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

不妊治療は、通院回数の多さ、精神面での負担の大きさ、通院と仕事の日程調整の難しさなどから、仕事との両立が難しくなり、離職している方も少なくありません。

不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境を整備するための制度をご紹介します。

## Q1. 不妊治療は保険適用されるの?

令和4年4月から、人工授精等の「一般不妊治療」、体外受精・顕微授精等の「生殖補助医療」について、保険適用されています。

「生殖補助医療」については、採卵から胚移植に至るまでの一連の基本的な診療は全て保険適用され、患者の状態等に応じ追加的に実施される可能性のある治療等のうち、先進医療に位置付けられたものについては、保険診療と併用可能となります。

保険適用の概要や不妊症に悩む夫婦への支援等については、こども家庭庁のホームページをご参照ください。

●不妊治療に関する取組 (こども家庭庁HP)

<https://www.cfa.go.jp/policies/boshihoken/funin>



※令和4年4月に不妊治療が保険適用化されたことに伴い、「不妊に悩む方への特定治療支援事業」は終了しました。経過措置による申請受付は令和5年3月31日をもちまして終了しました。

## Q2. 不妊治療を受けながら働き続けられる職場環境づくりとは?

現在、さまざまな企業で、労働者が不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりに取り組む動きが広がっています。

こうした取組は、離職の防止、労働者の安心感やモチベーションの向上、新たな人材をひきつけることなどにつながり、企業にとっても大きなメリットがあります。

厚生労働省では、職場内で不妊治療への理解を深めていただくために、不妊治療の内容や職場での配慮のポイントなどを紹介した「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」や、不妊治療と仕事との両立を図る休暇制度の環境整備や利用促進等について紹介する「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」を作成していますので、是非ご参照ください。

●不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック (厚生労働省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001073887.pdf>



●不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル (厚生労働省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001073885.pdf>

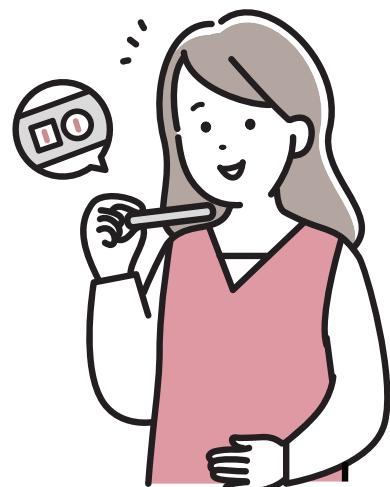


## Q3. 不妊治療連絡カードを知っていますか?

不妊治療連絡カードは、不妊治療を受ける労働者の方が主治医等から診療に基づき治療や検査に必要な配慮事項について、企業の人事労務担当者に的確に伝達するためのカードです。

労働者の方と企業との円滑なコミュニケーションを図るツールとして、ご活用ください。

不妊治療連絡カード	
事 業 主 殿	年 月 日
医療機関名 _____	
医 師 氏 名 _____	
医師の連絡事項	
(該当する事項に○を付けてください。)	
下記の者は、	<input type="checkbox"/> 現在、不妊治療を実施しています。 <input type="checkbox"/> または、 <input type="checkbox"/> 不妊治療の実施を予定しています。
【連絡事項】	
不妊治療の実施（予定）時期	
特に配慮が必要な事項	
その他	
不妊治療と仕事との両立に係る申請書	
上記のとおり、主治医等の連絡事項に基づき申請します。	
事 業 主 殿	年 月 日
所 属 _____	
氏 名 _____	



◆もっと知りたい!◆ 詳しくはこちら◆

- 不妊治療と仕事との両立のために (厚生労働省HP)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14408.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html)



- 不妊治療連絡カードをご活用ください! (厚生労働省HP)  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>



介護の期間や方法は様々で、突発的に対応が必要となることもあります。仕事との両立が難しくなる方も少なくありません。

介護の問題に直面しても働き続けることができるよう、介護と仕事を両立するための支援制度をご紹介します。

## Q1. 介護休業ってどんな制度?

労働者が要介護状態（負傷、疾病、身体上もしくは精神上の障がいにより、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態）にある家族（配偶者・父母・子・配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹・孫）を介護するための休業です。

対象となる家族1人につき3回まで、通算93日まで休業できます<sup>※</sup>。取得の2週間前までに申し出ましょう。

※労使協定で除外規定（「勤務1年未満」など）がある場合や、契約社員やパートタイム労働者など期間を定めて雇用される人であって、「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か月を経過するまでに雇用契約が終わる（更新されない）ことが明らかでないこと」の要件を満たさない場合は、介護休業を取得することはできません。



## Q2. 介護休暇ってどんな制度?

要介護状態にある家族の介護その他の世話をを行う労働者は、年5日まで（2人以上の場合は10日まで）の1日または時間単位での介護休暇が取得できます。取得手続は、書面の提出だけでなく口頭でも可能です。会社に確認しましょう。



**Q3.**

## 介護休業・介護休暇以外で利用できる支援制度はあるの?

育児・介護休業法では、以下の介護と仕事の両立を支援する制度を整備するよう企業に義務づけています。

制度名	制度の概要
所定労働時間の短縮措置	使用者は短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤の制度等の利用開始から3年の間で2回以上利用できる措置を講じなければなりません。
所定外労働の制限(残業免除)	家族を介護する労働者が請求した場合、介護終了までの期間、所定労働時間を超える労働が制限されます。
時間外労働の制限	家族を介護する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働が制限されます。
深夜業の制限	家族を介護する労働者が請求した場合、午後10時から午前5時までの深夜労働が制限されます。

また、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月1日から、介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務となります。

**Q4.**

## お金のことが心配。休業中の収入、保険料の負担はどうなるの?

休業期間中の賃金の支払いは、法律では義務づけられておらず、会社の規定によります。

賃金が支払われない場合や一定の要件を満たした場合には、雇用保険から介護休業給付金が支給されます。

	介護休業中の収入や負担
介護休業給付金	雇用保険制度で「介護休業給付金」が賃金の67%まで支給(93日を限度に3回までに限り支給)
健康保険料・厚生年金保険料	労使とも負担
雇用保険料	労使とも負担(無給の場合、負担なし)
労災保険料	使用者のみ負担(無給の場合、負担なし)

もっと知りたい! 詳しくはこちら:

●介護休業制度(厚生労働省HP)

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/)



●ダブルケアラー・ビジネスケアラー支援に関する相談先・関連リンク(大阪府HP)

<https://www.pref.osaka.lg.jp/o090090/kaigoshien/carer/assistance.html>



育児や介護、治療と仕事との両立等により、働く人々を取り巻く環境が複雑化しています。このような状況の下で、全ての人々が心身ともに健康に活躍できる職場をつくるには、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方や、時間あたりの生産性を高める働き方に取り組むことが必要です。

ここでは、多様な働き方・休み方と様々な助成金制度についてご紹介します。

## Q1. どんな働き方がありますか?

主に下記のような働き方があります。

対象	主な制度等	働き方の具体例
働く時間	フレックスタイム制	一定の取り決めのもと、従業員が自ら始業・終業時刻を決めて働く制度
	時差出勤制度	始業または就業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度
	短時間勤務、短時間正社員	フルタイム正社員よりも所定労働時間が短い勤務形態や正社員
働く日数	選択的週休3日制	社員自身が本人の希望に合わせて1週間に休日を3日とする働き方の制度
働く場所	在宅勤務（テレワーク）	オフィス出勤せず自宅で働くこと
	モバイルワーク	モバイル端末を用いて、顧客先や移動中などでも働くこと
	サテライトオフィス	通勤や移動の負担軽減などのために設置された施設利用型のテレワーク
	フリーアドレス	職場に固定席を持たず、自由な席で働くこと
	地域限定勤務	勤務地が限定され転居を伴う転勤のない勤務

## Q2. どんな休暇制度がありますか?

従業員が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、従業員がその取得季節を自由に設定できる年次有給休暇の取得が必要不可欠です。また、年次有給休暇には、計画的付与、時間単位の年次有給休暇制度があります。

制度	内容
年次有給休暇の計画的付与	年次有給休暇の付与日数のうち、5日を超える部分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができます。
時間単位の年次有給休暇	年次有給休暇は、1日単位で与えることが原則ですが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることができます（上限は1年で5日分まで）。

さらに、個々の事情に対応するためには、年次有給休暇に加え、労使の話し合いにより、休暇の目的や取得形態を任意で設定できる特別な休暇制度を設けるなど、従業員一人ひとりの健康と生活に配慮した労働時間等の設定を行うことも重要です。

法定休暇（法律で定められた休暇）	法定外休暇（就業規則により会社が任意に定めた休暇）
・年次有給休暇 　・生理休暇 <sup>*</sup> ・子の看護等休暇 　・育児休業・介護休業 など	・病気休暇 　・ボランティア休暇 　・リフレッシュ休暇 ・アニバーサリー休暇 　・ドナー休暇 など

### ※生理休暇とは？

生理休暇とは、女性が現実に生理日の就業が著しく困難な状態にある場合に休暇の請求があったときはその者を就業させてはならないこととしたものです。（単に生理であることをもって休暇を請求することを認めたものではありません。）

休暇の請求は、必ずしも暦日単位で行わなければならないものではなく、半日または時間単位での請求も可能です。

### 労働基準法第68条（生理休暇）

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはならない。

### Q3. どんな助成金がありますか？

厚生労働省では、多様な働き方の実現に向け、育児・介護と仕事の両立や、新たな休暇制度の創設などの取組を支援するため、事業主の皆様向けに様々な助成金制度がありますので、ご紹介します。

助成対象の取り組み	助成金名
男性の育児休業取得※	両立支援等助成金 (出生時両立支援コース) 【子育てパパ支援助成】
仕事と介護の両立支援※	両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)
育児休業取得・復帰※	両立支援等助成金 (育児休業等支援コース)
育児休業中や育児のための短時間勤務制度利用者の業務代替を支援※	両立支援等助成金 (育休中等業務代替支援) (コース)
仕事と不妊治療及び女性の健康課題との両立支援※	両立支援等助成金 (不妊治療及び女性の健康課題) 対応両立支援コース
働き方改革の推進	働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・ 年休促進支援コース)
職場定着のための措置	キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

※原則、中小企業事業主が対象となります。

上記の制度は概要であり、今後制度内容が変更、追加、廃止になる可能性があります。

詳細や他の助成金情報は、厚生労働省のホームページをご参照ください。

#### ●事業主の方のための雇用関係助成金 (厚生労働省HP)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)



◆もっと知りたい!◆ 詳しくはこちら◆

#### ●「働き方改革」の実現に向けて (厚生労働省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



#### ●年次有給休暇(年休・有休)について (大阪労働局HP)

[https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudoukijun\\_keiyaku/hourei\\_seido/jikan2/kyuka.html](https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/jikan2/kyuka.html)



#### ●働き方・休み方改善ポータルサイト (厚生労働省HP)

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>



職場のハラスメントは、企業で働くすべての人たちの人格や尊厳の侵害につながる問題であり、放置すると従業員の心身の不調だけでなく、休業や退職につながり、事業の継続が難しくなることもあります。

働きやすい職場や人間関係を維持するためにも、上司と部下、同僚間をはじめ、職場の中で常に良好なコミュニケーションを維持し、ハラスメントのない風通しの良い職場づくりに向けた取組を進めましょう。

## Q1. 職場におけるハラスメントとは?

### ●パワーハラスメント

職場において行われる、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越えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）の3つの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、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該当しません。



### ●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（拒否や抵抗）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ことです。



### ●妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

職場における上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業・介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した労働者の就業環境が害されることです。  
※業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものは該当しません。



## Q2. 事業主はハラスメント防止のためにどのようなことをしなければならないの?

使用者には安全配慮義務（労働者が、その生命、身体などの安全を確保しつつ労働することができるよう、使用者において配慮する義務）があり、それには職場におけるハラスメントで心身の健康を損ねないよう職場環境を整えていく義務も含まれています。

また、職場における「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・介護休業等に関するハラスメント」を防止するために、事業主に対し以下の必要な措置を講ずることを法律で義務づけています。

### 必要な措置

- ◆事業主のハラスメント防止にかかる方針等の明確化及びその周知・啓発
- ◆相談（苦情を含む）に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備
- ◆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
- ◆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

### △不利益な取扱いは禁止されています！

労働者がハラスメントの相談を行ったことや、事実関係の確認に協力したこと等を理由に、不利益な取扱いを行うことは、法律上禁止されています。

### ◇カスタマーハラスメントについて

顧客等のクレーム・言動のうち、要求の内容が妥当性を欠くものや、要求の手段・態様が社会通念上不相当なものであって、これにより労働者の就業環境が害されるものをいいます。

カスタマーハラスメント防止対策については、ハラスメント防止指針に基づき、「望ましい取組」とされています。対策については、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を参考に対策を講じましょう。

### ◇メンタルヘルスについて

従業員の心の不調は、身体の不調以上に気づきにくいものです。

その不調が顕在化したときには、すでに重大な疾患があったり、退職を決意した後等、修復不可能な場合があります。

従業員一人ひとりが自分の力を発揮することができるよう、事業所におけるメンタルヘルス対策の課題を認識し、メンタルヘルスケアのための体制づくりや従業員等への教育・情報提供・相談窓口の設置など必要な対策を講じましょう。

### もっと知りたい！ 詳しくはこちら：

#### ●職場のハラスメント防止・対応ハンドブック（大阪府HP）

<https://www.pref.osaka.lg.jp/o110090/sogorodo/hara-sassi/index.html>



#### ●職場におけるハラスメントの防止のために（厚生労働省HP）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)



#### ●あかるい職場応援団（厚生労働省HP）

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



#### ●こころの耳（厚生労働省HP）

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



# 大阪府労働相談センター

## 労働相談

「有給休暇ってもらえるの？」といった疑問に思うこと、「給料を払ってもらえない」、「セクハラを受けている」といった今直面していることなどについて、働く人、雇う人の様々なご相談をお受けします。

分からぬところやもっと知りたいことなど、何でもご相談ください！



▼電話、面談及びオンラインでご相談をお受けしています。オンライン相談の予約はこちら↑

職場のお悩み、困りごとに関するご相談  
職場のハラスメントに関するご相談  
弁護士・社会保険労務士・臨床心理士等によるご相談（※要予約）

■月曜日から金曜日（土・日・祝日、年末年始を除く）  
午前9時から12時15分  
午後1時から6時  
■毎週木曜日（祝日の場合は翌日実施）  
午後8時まで  
TEL 06-6946-2600  
06-6946-2601（セクハラ・女性相談）  
(※ご希望により女性相談員の対応も可)

### ▼労働相談チャットボット

お持ちのスマートフォン、パソコンから24時間365日、6言語（日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、ネパール語）でご相談いただけます。



## テレワークサポートデスク

ハード面（環境整備）、ソフト面（労務管理）、メンタル面におけるテレワークに関するお悩みをサポートします。

【お問合せ】TEL 06-6946-2608

## 職場環境の改善に関するご相談

育児・介護等の制度整備、業務効率化を図りたいなど、企業の職場環境の改善に関するご相談をお受けします。

【お問合せ】TEL 06-6946-2605

## 大阪府労働関係情報メール配信サービス

大阪府内で開催される労働関係のセミナーや就職応援イベント情報など、様々な労働関係情報をタイムリーにお届けします。【お問合せ】TEL 06-6946-2605



©2014 大阪府もずやん

詳しくはこちらで検索！

大阪府労働相談センター

検索

大阪府 商工労働部 雇用推進室 労働環境課（労働相談センター）

大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館10階