

事業主の皆さんへ

仕事と子育てが両立できる

職場づくりのために

～仕事と子育ての両立支援ハンドブック～



福 井 県

目 次

I	仕事と子育ての両立を支援するための制度	1
1	妊娠（妊娠中の女性労働者の保護）	1
2	出産（休業制度の概要、各種手当等）	2
3	育児休業	3
4	子どもの看護休暇	7
5	仕事と子育ての両立	8
6	その他	9
II	子育てを応援する事業主に対する支援策	11
1	国の仕事と子育て両立支援施策	11
2	県の仕事と子育て両立支援施策	11
	(1)「子育てモデル企業」の認定	11
	(2)中小企業育成資金〔企業の育児・介護・再雇用支援分〕	16
	(3)仕事と家庭での子育ての両立を応援	17
	(4)女性の職場復帰等支援事業	18
	(5)ふくいの働きやすい企業ガイド「目指せ！5つ星」	19
III	一般事業主行動計画の策定	20
1	事業主の義務等	20
2	行動計画の策定例	21
3	事業主の認定例	22
IV	育児・介護休業法における介護関係制度の概要	23
V	育児・介護休業等に関する規則の規定例	23
VI	男性の育児参加を応援してみませんか	35
	問い合わせ（相談）窓口	36

I 仕事と子育ての両立を支援するための制度

1 妊娠（妊娠中の女性労働者の保護）

軽易な業務への転換（労働基準法第 65 条第 3 項）

事業主は、妊娠中の女性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^{*}、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、事業主は、1日8時間および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、妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働または深夜業（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

業務の比較的忙しい時と比較的暇な時に応じて所定労働時間を事前に配分し、トータルで法定労働時間の範囲内で労働させる制度です。

妊娠中およ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）

妊産婦に対して、事業主は次のような配慮をしなければなりません。

(1) 健康診査等のための時間の確保

事業主は、女性労働者が母子保健法による保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保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時は、その指示により、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。
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	
産後（1年以内）の場合	医師等の指示により、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。	

(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、妊産婦が健康診査等を受け、「母性健康管理指導事項連絡カード」の提出等があった場合など、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、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

妊産婦等に対す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（妊娠中の女性および産後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、有毒ガスを発散させる場所での業務など、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就業さ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。

※満18歳以上の女性の場合、断続作業では30kg、継続作業では20kg以上の重量物を取り扱う業務が禁止されています。

2 出産（休業制度の概要、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

6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産を予定している女性労働者が休業を請求した場合、事業主はその人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

出産の翌日から8週間を経過し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就業を申し出た場合は、医師が支障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、流産や死産も含み、出産日は産前休業に含まれます。また、産前・産後休業は、期間の定めのあるパートタイム労働者等も対象となります。

出産手当金（健康保険法第102条、第104条）

出産日以前42日から出産日後56日までの期間について、支給要件を満たした場合に、1日当たり賃金の3分の2に相当する額が加入している健康保険から支給されます。

国民健康保険にはありません。

詳しくは、加入している健康保険の保険者（全国健康保険協会福井支部はP36参照）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）

妊娠4か月（85日）以上の出産で、1児につき原則42万円が支給されます。健康保険から医療機関等へ出産費用を直接支払うことにより、医療機関等での窓口負担を軽減できる「直接支払制度」を利用することができます。この制度を利用した場合、出産費用が出産育児一時金の額を超えるときは、超えた額を医療機関等の窓口で支払い、出産費用が出産育児一時金の額を下回った場合は加入している健康保険から差額が支給されます。

詳しくは、加入している健康保険の保険者（全国健康保険協会福井支部はP36参照）、国民健康保険については、各市町村にお問い合わせください。

解雇の禁止等（労働基準法第19条、男女雇用機会均等法第9条）

事業主は、産前産後休業中およびその後30日間はその女性を原則として解雇できません。また、女性労働者が結婚したこと、妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求し、または産前産後休業をとったこと、男女雇用機会均等法の母性健康管理措置や労働基準法の母性保護措置を求め、または当該措置を受けたこと、妊娠・出産に起因する症状（つわり、切迫流産等）により労務の提供ができないこと、できなかったこと、または労働能率が低下したことを理由とする解雇その他不利益扱いは禁止されています。

なお、妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産休などによる解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効です。

さらに、女性労働者が結婚、妊娠、出産した場合に退職する旨をあらかじめ就業規則等に定めることも禁止されています。

禁止されている解雇その他不利益取り扱いの典型例

- （1）解雇すること
- （2）期間雇用者について、契約の更新をしないこと
- （3）あらかじめ契約更新回数の上限が明示されている場合に、更新回数を引き下げること

- (4) 退職を強要すること、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
 ☆労働者の表面上の同意を得ていても、労働者の真意に基づくものではないと認められる場合、これに該当します。
- (5) 降格させること
- (6) 就業環境を害すること
- (7) 不利益な自宅待機を命ずること
 (◆例：医師の指導に基づく休業措置期間を超えた休業を労働者に強要すること)
- (8) 減給をし、また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
 (◆例：賞与等の算定や人事考課にあたり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合に、疾病等の場合と比較して不利に取り扱うこと)
- (10) 不利益な配置の変更を行うこと
 (◆例：産前産後休業からの復帰に当たって原職または原職相当職に就けないこと)
- (11) 派遣先が当該派遣労働者の労働者派遣の役務の提供を拒むこと
 (◆例：派遣契約に定められた役務提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣労働者の交代を求めること)
- (「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し事業主が適切に対処するための指針」(平成18年厚生労働省告示第614号) より)

注：これらは、あくまでも例示であり、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場合があります。

3 育児休業

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6条）

育児休業は、原則として1歳に満たない子ども^{*1}を養育する男女労働者（期間の定めのないパートタイム労働者、一定範囲の期間雇用者^{*2}も含む）が取得できますが、次のような労働者は対象となりません。

- (1) 日々雇い入れられる労働者
- (2) 労使協定で育児休業ができないと定められた場合の次の労働者
- ・ 同一事業主に継続して雇用された期間が1年未満の労働者
 - ・ 育児休業申出の日から1年以内（1歳6か月までの育児休業を取得する場合は6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者
 - ・ 1週間の所定労働日数が2日以内の労働者

※1 子ども

法律上の親子関係がある子どもであれば、実子、養子を問いません。

※特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も対象となります。

※2 一定の範囲の期間雇用者

申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者

- ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ②子が1歳6か月になる日の前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者。
- 育児休業の取得について、詳しくは厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html> をご覧ください。

育児休業の期間（育児・介護休業法第5条第3項、第4項）

育児休業ができる期間は、原則として、子どもが生まれた日から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。

ただし、子どもが1歳に達する日において、労働者または配偶者が育児休業を取得しており、子どもが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、子どもが1歳6か月（平成29年10月1日より、更に6か月（2歳まで）の再延長が可能となります。）に達する日まで育児休業を取得することができます。

なお、1歳6か月までの育児休業は、育児休業中の労働者が継続して取得できるほか、子どもが1歳に達する日まで育児休業をしていた配偶者と交替して休業することもできます。

※休業が特に必要と認められる場合

- ①保育所に入所を希望し申込みを行っているが、入所できない場合
- ②子どもの養育を行っている配偶者であって、1歳以降も子どもを養育する予定であった人が、死亡、負傷、疾病、離婚等の事情により子どもを養育することが困難となった場合

育児休業の手続き（育児・介護休業法第5条）

労働者は、次の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、育児休業を取得できます。また、書面の他、事業主が適当と認められる場合には、ファックスや電子メールによることもできます。

- (1) 育児休業の申出年月日
- (2) 育児休業の申出をする労働者の氏名
- (3) 育児休業の申出に係る子どもの氏名、生年月日、労働者との続柄
(子どもが出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日、労働者との続柄)
- (4) 育児休業開始予定日、終了予定日
- (5) 育児休業の申出に係る子ども以外に1歳未満の子どもがいる場合には、その子どもの氏名、生年月日、労働者との続柄
- (6) 育児休業の申出に係る子どもが養子の場合は、養子縁組の効力が生じた日
- (7) 一度育児休業した後に再度申出をする場合、育児休業開始日までの期間が短い申出の場合または育児休業の申出を撤回後に再度申出をする場合には、それぞれの申出が許される事情
- (8) 1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降の育児休業を行う場合には、申出が許される事情
- (9) 配偶者が1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降の育児休業の申出を行う場合には、配偶者が育児休業をしていることおよび申出が許される事情
- (10) パパ・ママ育休プラスにより1歳を超える子について育児休業をする場合は、本人の育児休業開始予定日が配偶者の育児休業の初日以降である事実

育児休業の申出は、特別の事情^{*}がない限り1人の子どもにつき1回（ただし、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業【パパ休暇】を除く）であり、申し出ることができる休業は連続したひとまとまりの期間です。

また、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とは別にカウントされますので、改めて申出をする必要があります。

なお、事業主は、要件を満たした労働者の申出を拒否することはできません。

※特別の事情

次の場合は育児休業の申出を1人の子どものにつき1回を超えて行うことができます。

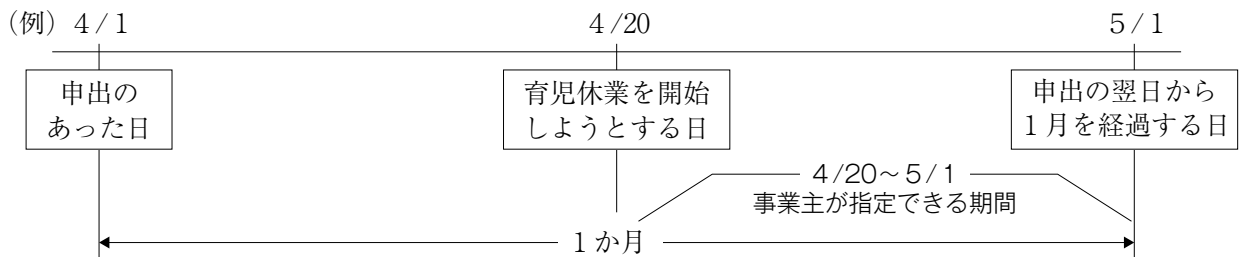
- ①産前・産後休業または新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前・産後休業または新たな育児休業に係る子どもが死亡したとき、または他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき
- ②介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、介護休業に係る家族が死亡したとき、または離婚等により対象家族と労働者の親族関係が消滅したとき
- ③配偶者が死亡したとき
- ④配偶者が負傷、疾病等により子どもの養育が困難な状態となったとき
- ⑤離婚等により配偶者が子どもと同居しないこととなったとき
- ⑥子どもが負傷、疾病または身体上若しくは精神上的障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑦保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

事業主は、休業申出がされた時は、休業申出を受けたこと、休業期間等を速やかに申出者に書面で通知しなければなりません。

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）

子どもが1歳に達するまでの育児休業については、労働者は、原則として休業を開始しようとする日（休業開始予定日）の1か月前までに、事業主に申し出なければなりません。

申出がこれより遅れた場合、事業主は、休業開始予定日以後申出の日の翌日から1か月を経過する日までの間で、休業開始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、休業開始予定日の1週間前までに事業主に申し出なければなりません。

申出がこれより遅れた場合、事業主は、休業開始予定日以後申出の日の翌日から1週間を経過する日までの間で、休業開始日を指定することができます。

※特別の事情

- ①出産予定日前に子どもが出生した場合
- ②配偶者が死亡した場合
- ③配偶者の病気・負傷等により子どもの養育が困難な状態となった場合
- ④離婚等により配偶者が子どもと同居しなくなった場合
- ⑤子どもが負傷、疾病または身体上若しくは精神上的障害により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保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

事業主が育児休業開始日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から3日以内に指定する日を記載した書面を労働者に交付しなければなりません。

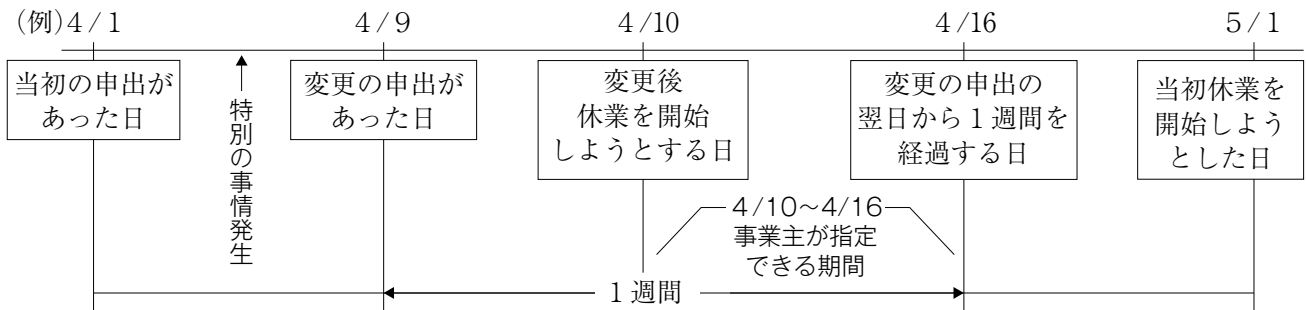
なお、申出があった日と労働者の希望する休業開始予定日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者の希望する休業開始予定日までに指定しなければなりません。

子どもが1歳6か月までの育児休業については、休業開始予定日（1歳の誕生日）の2週間前までに事業主に申し出ることが必要です。

育児休業期間の変更（育児・介護休業法第7条）

労働者は、特別の事情*（P5下部参照）が生じた場合に、1回に限り育児休業開始日の繰上げ変更ができます。ただし、労働者の希望どおりの日に繰上げ変更するには、変更後休業を開始しようとする日（変更開始予定日）の1週間前までに書面等により事業主に申し出ることが必要です。

申出がこれより遅れた場合、事業主は、変更開始予定日以後変更の申出の日の翌日から1週間を経過する日までの間で、休業開始日を指定することができます。



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か月前までに変更の申出をすることにより、事由を問わず、1回に限り育児休業を終了する日を繰下げて、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、1回に限り繰下げ変更ができます。

育児休業給付金（雇用保険法第61条の4、5）

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、労使の話し合いに委ねられています。

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*が支給されます。また、育児休業中の社会保険料（健康保険料と厚生年金保険料）は、申請により、労働者負担・事業主負担ともに免除されます。

※育児休業給付金の概要

支給対象者	1歳（理由によっては1歳6か月（平成29年10月1日以降は2歳））に達するまでの子どもを育てるために育児休業中の雇用保険の一般被保険者で、休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月（過去に基本手当の受給資格決定を受けたことがある人は、その後のものに限りです。）が12か月以上ある人です。ただし、育児休業終了後に離職することが予定されている人は対象になりません。
支給対象期間	休業開始日から子どもが1歳に達する日前までの期間です。ただし、子どもが1歳を超えても育児休業が特に必要と認められる場合（P4参照）には、1歳6か月（平成29年10月1日以降は2歳）に達する日前までの期間が支給対象期間となります。
支給内容	育児休業基本給付金の支給対象期間（1か月）ごとの支給額は、育児休業を開始してから180日目までは「休業開始時賃金日額×30日×67%」で、181日目からは、50%となります。 最後の支給対象期間は、「休業開始時賃金日額×残日数×50%」です。ただし、事業主が賃金を支給する場合、減額または支給されないことがあります。

○平成22年6月30日以降、「パパ・ママ育休プラス制度」の利用により育児休業を取得する場合には、一定の要件を満たすと、子が1歳2ヶ月に達する日の前日まで育児休業給付金が支給されます。

詳しくは下記のところへお問い合わせください。

育児休業給付金……最寄りのハローワーク（P36参照）

社会保険料……最寄りの年金事務所（P36参照）

なお、福井県では、育児または介護休業中の生活資金を低利で融資する育児・介護休業生活資金貸付金制度*を設けています。詳しくは県産業労働部労働政策課または北陸労働金庫の県内各支店にお問い合わせください。

(P36参照)

※育児・介護休業生活資金貸付金制度

融 資 対 象 者	福井県内に居住し、同一事業所に1年以上継続して勤務しているもので、育児または介護のため育児・介護休業法に基づく休業をしており、休業期間終了後同一事業所に復職するものであって、県税に滞納がないもの。
資 金 使 途	育児または介護休業中の生活資金
融 資 金 利	年利 1.1% (平成29年4月1日現在)
融 資 限 度 額	100万円
融 資 期 間	5年以内
償 還 方 法	元利均等月賦償還とし、育児または介護休業期間内は元金を据え置くことができる。ただし、据置期間は1年6か月以内とする。

4 子どもの看護休暇

子どもの看護休暇制度（育児・介護休業法第16条の2）

小学校就学前の子どもを養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において子ども1人につき5日、2人以上につき10日まで、病気や怪我をした子どもの看護、予防接種、健康診断の付き添いのために半日（所定労働時間の二分の一）単位で休暇を取得することができます。事業主は業務の繁忙等を理由に申出を拒むことはできません。子どもの看護休暇制度は、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別に定めなければなりません。

また、法を上回る日数の付与や時間単位・半日単位での付与、小学校就学以降も対象とする制度を定めることは差し支えありません。

対象とならない労働者（育児・介護休業法第16条の3）

子どもの看護休暇は、日々雇い入れられる人は対象外となります。また、勤続6か月未満の労働者および週の所定労働日数が2日以内の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができますが、この他の労働者、例えば配偶者が専業主婦である労働者や期間を定めて雇用される労働者等を対象外とすることはできません。

不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法第10条、第16条の4）

育児休業や子どもの看護休暇などを取得することは労働者の権利であり、事業主は、これらのことを理由として、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。

※その他不利益な取扱いの典型例

- ・ 期間を定めて雇用される人について、契約の更新をしないこと
- ・ 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
- ・ 退職または正社員をパートタイム労働者等の非正社員とするような労働契約内容の変更を強要すること
- ・ 自宅待機を命ずること
- ・ 降格させること
- ・ 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと
- ・ 不利益な配置の変更を行うこと
- ・ 就業環境を害すること（業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等）

5 仕事と子育ての両立

育児時間（労働基準法第67条）

満1歳に達しない子どもを育てている女性労働者は、休憩時間のほかに、1日2回各々少なくとも30分、育児のための時間を請求できます。事業主は、育児時間中はその女性を使用できません。

なお、育児時間の賃金については法律上特に定めがなく、労使の話し合いに委ねられています。

母性保護の措置

事業主は、出産を終えた女性労働者に対して次のような配慮が必要です。

（1）母性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）

妊娠中および出産後の健康管理に関する措置（P1）を参照してください。

（2）変形労働時間制、時間外労働等の制限（労働基準法第66条）

（P1）を参照してください。

（3）妊産婦等に対する危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3）

（P1）を参照してください。

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歳に満たない子ども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、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

ただし、日々雇い入れられる労働者および労使協定で措置を講じないと定められた次の労働者は対象外となります。

- ・同一の事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

また、所定外労働の制限の請求は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間について、制限開始予定日の1ヶ月前までに、開始予定日および終了予定日等を記載した書面を事業主に提出すること等により請求しなければなりません。請求回数に制限はありませんので、子どもが3歳に達するまで何回も請求できます。

育児短時間勤務等（育児・介護休業法第23条第1項、第24条第1項）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者を対象とする1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を講じなければなりません。

ただし、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および労使協定で措置を講じないと定められた次の労働者は対象外となります。

- ア 勤続1年未満の労働者
- イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者

上記ウの労働者について育児短時間勤務の措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる必要があります。

- ①育児休業に準ずる措置
- ②フレックスタイム制
- ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④事業所内保育施設の措置運営その他のこれに準ずる便宜の供与

時間外労働の制限（育児・介護休業法第17条第1項、第2項）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する労働者が、その子ども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、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、次のような労働者は請求できません。

- ・ 日々雇い入れられる労働者
- ・ 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

また、時間外労働の制限の請求は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、制限開始予定日の1か月前までに、開始予定日および終了予定日等を記載した書面を事業主に提出すること等により請求しなければなりません。請求回数に制限はありませんので、子どもの小学校就学の前日まで何回でも請求できます。

深夜業の制限（育児・介護休業法第19条第1項、第2項）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する労働者が、その子ども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、深夜（午後10時～午前5時）に働かせてはいけません。ただし、次のような労働者は請求できません。

- ・ 日々雇い入れられる労働者
- ・ 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ・ 深夜においてその子ども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
- ・ 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

また、深夜業の制限の申出は、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、制限開始予定日の1か月前までに、開始予定日および終了予定日等を記載した書面を事業主に提出すること等により請求しなければなりません。請求回数に制限はありませんので、子どもの小学校就学の前日まで何回でも請求できます。

6 その他

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置（男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条）

事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせにより、労働者の就業環境が害されることがないように防止措置を講じ、また労働者からの相談に適切に応じるなどの、必要な措置を講じなければなりません。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは？

- ・ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
 - ・ 育児休業の取得について上司に相談したところ「男のくせに育児休業をとるなんてありえない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になった。
- 等が当てはります。

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、その育児または介護の状況に配慮しなければなりません。

配慮することの内容としては、例えば、

- (1) その労働者の子どもの養育また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、子どもの養育または家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと
- 等が考えられます。

転勤の配慮の対象となる労働者が養育する子どもには、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、出産もしくは育児または介護を理由として退職した人に対して、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、再び就業が可能になったときには退職前の事業主に雇用されることを希望した人に対しては、事業主が労働者の募集・採用にあたって特別に配慮する措置をいいます。

職業家庭両立推進者の選任（育児・介護休業法第29条）

事業主は、育児休業等に関する措置の適切・有効な実施を促進するための業務を担当する職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。

◎子育てなどのために退職された方を再雇用する制度を導入してみませんか？

Q. 再雇用制度のメリットとは？

A. 出産などのためにやむなく離職した元社員を再雇用することで、即戦力を獲得できます。退職前に培った経験とノウハウ、人脈を活かすことが可能です。

Q. 再雇用制度はどのように定めれば良いですか？

A. 条件を付さない方が望ましいですが、企業ニーズや事情に応じて次の例のような条件を組み合わせることが考えられます。ただし、年齢や性別を条件とすることはできません。

例) ※退職時の勤続年数○年以上 ※離職期間が○年以内

☆労働力人口が減少し、人材確保と定着は重要な経営課題です。明日への投資として取り組んでみませんか？

⇒県では、再雇用の実績があった場合に企業に奨励金を支給する「女性の職場復帰等支援事業」を行っています。（詳しくはP18を参照）

労働者の健康管理

がん検診に取り組む事業所を支援します。

利用を希望される事業所は下記の問い合わせ先までご連絡ください。

①レディースがん検診支援事業補助金

・事業所で働く女性の子宮頸がん・乳がん検診の自己負担額について、1検診1人あたり上限2,000円補助します。

○補助を受けられる要件

- ・事業所の従業員数がおよそ100人未満であること
- ・これまで当該補助事業を利用していないこと（これまで利用したことのある事業所は補助対象外です）
- ・事業所すべての従業員に子宮頸がんまたは乳がん検診を受診するよう勧めること

○受診対象者

- ・県内在住の女性で、平成27年4月から現在まで、子宮頸がんまたは乳がん検診を受診していない**20歳以上（子宮頸がん）、40歳以上（乳がん）**であること

○補助支援額

子宮頸がん：上限2,000円/1人 乳がん：上限2,000円/1人

（例）子宮頸がんと乳がん検診、どちらも受診した場合 ⇒最大4,000円補助

②40歳職域ピロリ菌検査補助金

・胃がんの原因のほとんどであるピロリ菌感染の有無を調べる検査費用を補助します。

○補助を受けられる要件

- ・職場の健康診断等の血液検査に“ピロリ菌検査”を追加で実施した場合、40歳の方に限定し、その検査費用の一部を補助します。

○対象者

- ・平成29年度40歳になる方（昭和52年4月1日から昭和53年3月31日生まれの方）
福井県内の事業所で働く県内在住の方

注意 ただし、次の方は受診できません

今までにピロリ菌を除菌したことがある方、現在、食道・胃・十二指腸に明らかな症状がある方、治療中の方

○補助支援額

検診費の1/2を補助します。（上限1,500円）

（例）検査費用が3,000円の場合 ⇒1,500円補助

注意 検査費用は検診機関によって異なります。

◆問い合わせ先 県健康福祉部健康増進課 がん対策推進グループ TEL：0776-20-0349

II 子育てを応援する事業主に対する支援策

1 国の仕事と子育て両立支援施策

◎両立支援等助成金

【大企業・中小企業対象】

① 支出 コ 時 — 両 立	<ul style="list-style-type: none"> ●支給額 育休1人目 中小企業57万円<72万円>、大企業28.5万円<36万円> 育休2人目以降 中小・大企業ともに14.25万円<18万円> <p>【1企業あたり1年度につき1人まで、2020年度まで】</p> <ul style="list-style-type: none"> ★男性労働者の育児休業開始日の前日までに男性労働者が育児休業を取りやすい職場風土づくりの取組を行う必要があります。 ★男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した場合、2週間以上（中小企業の場合は5日以上）の育児休業が対象です。 ★過去3年以内に男性の育児休業取得者がいないこと。
② 再 雇 用 者 評 価 （ 処 遇 コ ー ス ） 新 設	<ul style="list-style-type: none"> ●支給額 再雇用1人目 中小企業38万円 <48万円>、大企業28.5万円<36万円> 再雇用2人目～5人目 中小企業28.5万円 <36万円>、大企業19万円 <24万円> <p>※上記金額を、継続雇用6か月後と継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給します</p> <p>【1企業あたり5人まで】</p> <ul style="list-style-type: none"> ★妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になった時に復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を、対象労働者の再雇用前に導入する必要があります。 ★離職後1年以上経過している対象労働者を再雇用し、無期雇用者として一定期間継続雇用する必要があります。

【中小企業対象】

育 休 業 等 支 援 コ ー ス	① 代 替 要 員 時	<ul style="list-style-type: none"> ●支給額 育児休業者1人あたり 47.5万円<60万円> ※育児休業取得者が期間雇用者の場合 9.5万円<12万円>加算 <p>【1企業あたり5年間、1年度延べ10人まで】</p> <ul style="list-style-type: none"> ★休業者の職場復帰前までに、休業者を原職復帰させる条文の整備が必要です。
育 休 業 等 支 援 コ ー ス	② 育 休 取 得 時 ・ 職 場 復 帰 時	<ul style="list-style-type: none"> ●支給額 プランを策定し、育児休業を取得したとき 28.5万円<36万円> 育児休業取得者が職場復帰したとき 28.5万円<36万円> <p>※育児取得者の職場支援の取組をした場合（職場復帰時に加算）19万円<24万円></p> <p>【1企業あたり2人まで（期間雇用者1人、無期雇用者1人）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ★「育休復帰支援プラン」を策定・導入にあたっては、厚生労働省の委託事業者に申し込み、「育休復帰プランナー」の支援を受けることも可能です

※各コースの支給額のうち、<>内は生産性要件を満たした場合の支給額です。詳しくは厚生労働省ホームページ「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご参照ください。

●両立支援等助成金の支給要件、手続き等は福井労働局雇用環境・均等室へお問い合わせください。

福井労働局雇用環境・均等室 TEL：0776-22-0221

2 県の仕事と子育て両立支援施策

今年度も企業子宝率調査を実施します。

（調査期間：8月頃実施）

(1)「子育てモデル企業」の認定

県では、県内事業所を対象に、ダイバーシティコンサルタント 渥美由喜氏の許可を得て「企業の合計特殊子宝率（愛称：企業子宝率）」を調査し、その数値、子育て支援の取組が評価できる企業を「子育てモデル企業」として認定しています。

今後も調査を実施し、「子育てモデル企業」を県内外に周知、社会的評価を定着させ、従業員の子育て環境の改善を進める県内事業所の増加につなげていきます。

「企業子宝率」とは：従業員（男女問わず）が当該企業在職中にもつことが見込まれる子どもの数

企業子宝率サイト

子育て支援に積極的な企業を掲載しています。ぜひご覧ください。
<http://kodakara.pref.fukui.lg.jp>

これまでに「子育てモデル企業」として認定された企業等は次のとおりです。(敬称略 50音順)

年度	企業名	所在地	企業子宝率	従業員規模	業種
平成23年度	石橋工業株式会社	高浜町	2.06	30～49人	建設業
	社会福祉法人 いなやま保育園	大野市	2.01	10～29人	社会福祉施設
	株式会社 岡本ペンキ店	敦賀市	2.48	10～29人	建築物塗装
	医療法人 佐々木医院	越前市	2.21	10～29人	医療施設
	株式会社 しばなか	福井市	2.03	10～29人	造園業
	社会福祉法人 松文保育園	勝山市	2.31	10～29人	社会福祉施設
	山惣ホーム株式会社	高浜町	2.22	30～49人	建設業
平成24年度	株式会社 武笠	若狭町	2.13	10～29人	建築業
	寺川建設工業株式会社	敦賀市	2.26	10～29人	建設リース業
	株式会社 TOP	越前市	1.63	300人～	製造業
	中山クリニック	小浜市	2.07	30～49人	医療施設
	有限会社 ハウ・コーポレーション	越前市	2.34	10～29人	製造業
	財団医療法人 藤田記念病院	福井市	1.85	100～299人	医療施設
	社会福祉法人 ほのぼの苑	南越前町	1.96	50～99人	社会福祉施設
平成25年度	株式会社 ワカサ商事	美浜町	2.04	10～29人	自動車小売業
	産科・婦人科 井上クリニック	敦賀市	2.14	30～99人	医療施設
	有限会社 けんこーや	福井市	2.46	10～29人	小売業
	社会福祉法人 しろき保育園	勝山市	2.13	10～29人	社会福祉施設
	日東シンコー株式会社	坂井市	1.48	300人～	製造業
平成26年度	前田電気株式会社	大野市	2.12	10～29人	建設業
	社会福祉法人 九頭竜厚生事業団	勝山市	1.79	100～299人	社会福祉施設
	コマツサービスエース株式会社	福井市	1.68	50～99人	小売業
	株式会社 サンワコン	福井市	1.58	100～299人	専門技術サービス業
	株式会社 住まい工房	福井市	2.58	10～49人	建設業
	ネットヨタ福井株式会社	福井市	1.51	100～299人	小売業
	株式会社 ハシノメディカル	福井市	1.62	50～99人	小売業
	医療法人 林病院	越前市	1.54	300人～	医療施設
	株式会社 福井信越石英	越前市	1.78	50～99人	製造業
	福井信用金庫	福井市	1.48	300人～	金融業
	株式会社 福井村田製作所	越前市	1.48	300人～	製造業
	福井山田化学工業株式会社	坂井市	1.69	50～99人	製造業
	株式会社 福邦銀行	福井市	1.53	300人～	金融業
平成27年度	有限会社 ふらむはあとリハビリねっと	小浜市	1.78	50～99人	社会福祉施設
	株式会社 ヨシケイ福井	鯖江市	1.54	100～299人	小売業
	小浜信用金庫	小浜市	1.50	100～299人	金融業
	株式会社 鯖江村田製作所	鯖江市	1.42	300人～	製造業
	社会福祉法人 清水新生会	福井市	1.69	100～299人	社会福祉施設
	株式会社 スカルト	福井市	2.10	10～49人	建設業
	永森建設株式会社	福井市	1.73	50～99人	建設業
	株式会社 福井銀行	福井市	1.47	300人～	金融業
平成28年度	株式会社 マイクック	鯖江市	1.71	50～99人	配達飲食サービス業
	医療法人 社団 茜会	坂井市	1.71	100～299人	医療福祉施設
	株式会社 金津村田製作所	あわら市	1.52	300人～	製造業
	京福コンサルタント株式会社	小浜市	1.73	50～99人	専門技術サービス業
	医療法人 慈愛会	鯖江市	2.46	10～49人	医療施設
	株式会社 日本エー・エム・シー	福井市	1.54	100～299人	製造業
	北陸電力株式会社	福井市	1.67	300人～	電気事業
宮川興業株式会社	敦賀市	1.52	100～299人	建設業	

【平成27年度認定企業】

私たちは27年度子育てモデル企業に認定されました。

従業員規模50人未満

(株)スカルト

福井県福井市石盛町 13-16
TEL: 0776-56-2720
URL: <http://www.scairt.co.jp/>

- ・急な欠勤に社員同士で柔軟にカバーし合う
- ・「困ったときはお互い様」の気持ちで、コミュニケーションが良く取れている
- ・家族参加の社内イベントがある

(代表者のコメント)

男女がかわらず能力主義の社風なので、子育て中の女性でも頑張り次第で力を発揮できる職場です。「企業は人なり」の精神で地域貢献に尽くしています。

企業子宝率
2.10



取締役社長
野坂 恒一さん



従業員規模50～100人未満

永森建設(株)

福井県福井市上北野 1-7-7
TEL: 0776-52-0007
URL: <http://www.eshin-group.co.jp/>

- ・育休復帰しやすいよう、職場復帰プログラムがある
- ・従業員同士のコミュニケーションが取りやすく、職場の雰囲気が良い
- ・社長自ら、家庭と両立できる働き方の提案をしてくれる

(代表者のコメント)

人材育成は、スキルアップだけでなく、一人ひとりの声を聞き、その資質や家庭環境などにも可能な限り配慮する、その継続が働きやすい職場づくりの鍵だと思います。

企業子宝率
1.73



代表取締役
永森 芳信さん

(株)マイクック

福井県鯖江市桜町 2-9-27
TEL: 0778-51-2298
URL: <http://www.gurumesi.com>

- ・子どもの行事など、気兼ねなく休みがとりやすい
- ・常時フォロー人員を配置して、急な欠勤に柔軟に対応
- ・「困ったときはお互い様」の気持ちで、コミュニケーションが良く取れている

(代表者のコメント)

主婦を中心とした女性が大半の会社なので、「食」を通じてあらゆる年代層に安心・安全な商品をお届けすることに女性パワーが生かされています。

企業子宝率
1.71



代表取締役社長
大味 孝士さん

従業員規模100～300人未満

小浜信用金庫

福井県小浜市大手町 9-20
TEL: 0770-53-2123
URL: <http://www.shinkin.co.jp/obama/>

- ・職場全体で子育てに対する理解があり、働きやすい
- ・女性だけでなく、男性の育児休業取得率もほぼ100%
- ・事業所内に保育施設、学童施設を設置(孫も利用可能)

(代表者のコメント)

「三方よしプラスワン」をスローガンに「人」を大切に経営を心掛け、堅実経営、健全経営を堅持してきました。平成27年度に創業90周年を迎え、今後も実践、成果を上げて顧客の信頼を得られる信用金庫であり続けます。

企業子宝率
1.50



理事長
森下 充さん

(社福)清水新生会

福井県福井市島寺町 83-1
TEL: 0776-98-5550
URL: <http://www.sumiresou.jp/>

- ・急な欠勤に対して、「お互い様」の雰囲気がある
- ・女性のほとんどが育休10か月以上取得しており、若い職員も取得しやすい
- ・多岐の事情がある職員への職場配慮に配慮がある

(代表者のコメント)

一期一会の出会いを大切に地域に信頼される企業をめざし、福祉の仕事に気づきや感謝、感激を見出せる、一人ひとりが「生きる」職場づくりに力を入れています。

企業子宝率
1.69



理事長
前川 長慶さん

従業員規模300人以上

(株)鯖江村田製作所

福井県鯖江市御幸町 1-2-82
TEL: 0778-52-3440
URL: <http://www.murata.co.jp/sabae/>

- ・週2回のリフレッシュデー(残業ゼロデー)
- ・育児、介護に対応するための削減する有給休暇の積立制度
- ・社員の家族参加のイベントを積極的に実施(家族参観日等)

(代表者のコメント)

当社は、技術力の高から他社にまねできない独自製品を供給して文化の発展に貢献することを使命と考えています。社員一人ひとりの将来を見据えた教育・育成にも力を入れており、ワークライフバランスの取れたライフスタイルを実現できます。

企業子宝率
1.42



取締役事業所長
谷根 敏彦さん

(株)福井銀行

福井県福井市順化 1-1-1
TEL: 0776-24-2030(代表)
URL: <http://www.fukuibank.co.jp>

- ・育休中の自宅学習やセミナー(相談会など)が充実
- ・育休復帰前研修の実施
- ・男性の育児休業取得を促進する制度導入(実績あり)

(代表者のコメント)

一人ひとりが個性を発揮し、働きがい追求できる職場づくりに取り組み、豊かな地域社会の実現のために、全員が「誠実」、「情熱」、「行動」をもって地元のために尽くし最も信頼・支持される銀行を目指しています。

企業子宝率
1.47



代表執行役員取
林 正博さん

私たちは28年度子育てモ

従業員規模50人未満

(医)慈愛会 品川クリニック

福井県鯖江市中野町56-1-1
TEL:0778-51-0011
URL: <http://shinagawa-cl.jp/>



企業子宝率

2.46

理事長
品川 秋親さん

- 子どもを養育する職員の状況に応じて、始業・終業時間の繰上げ、繰下げを実施
- 急な欠勤、思わぬ早退等にも、コミュニケーションを取り思いやりをもって対応

【代表者のコメント】

子供は皆の宝と常々思っており、育児休業や育休復帰がしやすい職場でありたいと思っています。女性が多い職場なので、皆が気持ちよく働けるように考えています。

従業員規模50～100人未満

京福コンサルタント(株)

福井県小浜市多田11-2-1
TEL:0770-56-2345
URL: <http://www.keifuku-consul.co.jp/>



企業子宝率

1.73

代表取締役
芝田 清邦さん

- 育児短時間勤務の利用
- 育児休業から職場復帰後は原則直前の職務に復帰
- 子供の行事などによる休暇の取りやすい環境作り

【代表者のコメント】

社会資本整備に関わるプロフェッショナルとして、地域住民から信頼される企業づくりを目指しています。特に近年は女性の採用を積極的に推進し、専門職能集団として育てていきたいと考えています。何事にも、「誠意・創意・熱意」をもち、人、物、言葉との出会いを大切にしています。

従業員規模100～300人未満

(医)社団茜会

福井県坂井市丸岡町羽崎31-12-1
TEL:0776-67-0811
URL: <http://www.akanekai.jp/>



企業子宝率

1.71

理事長
藤田 長久さん

- 育休後、多数の女性職員が育児短時間勤務制度を利用
- 妊娠中の女性のための健康管理のパンフレットを作成
- 子育てのための時間を確保できるよう、勤務体制の要望を聞き入れている

【代表者のコメント】

親切心・プロ意識・地域を理念とし、保健・医療・福祉を支えていくために何かできるかを日々模索しています。また、子育てしながら仕事に従事できるよう今後も様々な取り組みを実践していきたいと考えています。

従業員規模100～300人未満

(株)日本エー・エム・シー

福井県福井市市波町13-8
TEL:0776-96-4631
URL: <http://www.j-amc.co.jp/>



企業子宝率

1.54

代表取締役
山口 康生さん

- 子どもを養育する社員の状況に応じて、始業・終業時間の繰上げ、繰下げを実施
- 男性の育児休業取得者があり男性でも育児休業が取得しやすい雰囲気作り

【代表者のコメント】

性別や人種の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観などの多様性を受け入れて広く人材を活用するために国家資格の資格手当、時間単位の有給、週一回のノー残業デーなど種々の人事制度を採り入れています。

「企業子宝率」調査に参加してください！

認定された子育てモデル企業には次の支援があります。

- 認定マーク(ホームページ用バナー)の付与
- 福井県の一般競争入札参加資格における加点
- 県融資制度における優遇
- 従業員向けに恐竜博物館など県文化施設無料入場券を贈呈
- 「子育てモデル企業」として、県が広く県内外に広報



認定マーク



モデル企業に認定されました。

従業員規模100~300人未満

宮川興業(株)

福井県敦賀市津内町2-11-9
TEL:0770-25-6789
URL: <http://www.miyagawa-k.jp/>

企業子宝率

1.52

代表取締役社長
宮川 孝さん



- 育児休業後の育児短時間勤務の利用
- 急な休みに対応可能な人員配置
- 看護休暇制度の取得率が高い

【代表者のコメント】

当社は、エネルギー産業の施工管理業務に携わる企業として、その責任の重要性を認識して、地域とのかかわり合いを大切にしながら、当社ならびにグループ全体のゆとりと豊かさを目指し、さらに推進していきます。

これまでの企業子宝率調査や子育てモデル企業の取組など、「働き甲斐」「働きやすさ」が見えてくる企業子宝率サイトを御覧ください

<http://kodakara.pref.fukui.lg.jp/>



従業員規模300人以上

北陸電力(株)

福井県福井市日之出1-4-1
TEL:0776-25-8710
URL: <http://www.rikuden.co.jp/>

企業子宝率

1.67

執行役員福井支店長
佐々木 輝明さん



- フレックスタイム制度の導入
- 法令基準を上回る育児休業制度・子の看護休暇制度の導入
- 社内報で子育て中の男性社員を紹介、「イクメン座談会」や配偶者(夫)にも参加してもらう育児休業復帰セミナーを開催

【代表者のコメント】

当社は、ダイバーシティ推進のための専任組織を設け、男女ともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。企業の成長には多様な社員の活躍が不可欠であり、男女ともにいきいきと働ける会社を目指していきたいと思っております。

従業員規模300人以上

(株)金津村田製作所

福井県あわら市花乃社2-10-28
TEL:0776-73-1155
URL: <http://www.murata.co.jp/kanazu/>

企業子宝率

1.52

工場長
小沢 浩二さん



- 仕事と家庭の両立支援ハンドブックを作成
- 小学校1年生学年末まで育児短時間勤務制度の利用可能
- 社員の家族参加型イベントを積極的に実施(家族見学会など)

【代表者のコメント】

「環境の変化に前向きに素早く対応する創造性とチャレンジ精神に満ちた夢ある会社を目指す」をスローガンに、生き生きとした活気ある職場づくり人づくりをしています。



(2) 中小企業育成資金〔企業の育児・介護・再雇用支援分〕

女性の職場復帰等支援事業で定める育児・介護等支援制度が導入されていることの確認を受け、通知を受けた中小企業者、従業員の子育てがしやすい職場づくりに取り組み、子育てモデル企業として県の認定を受けた中小企業者または子育て中の男性社員の支援に組み、父親子育て応援企業として、知事表彰または登録を受けた中小企業者が、福井県中小企業者向け制度融資「中小企業育成資金〔企業の育児・介護・再雇用支援分〕」を福井県信用保証協会の保証付きで利用する場合には、信用保証料の全額を県が負担します。

【資金概要】

資金名	中小企業育成資金（一般） 〔企業の育児・介護・再雇用支援分〕	中小企業育成資金（小口） 〔企業の育児・介護・再雇用支援分〕
融資対象者	県内において、1年以上継続して事業を営む中小企業者で、下記のいずれかに該当する企業 ア、女性の職場復帰等支援事業で定める育児・介護等支援制度が導入されていることの確認を受け、通知を受けた企業 イ、子育てモデル企業として県の認定を受けた企業 ウ、子育て中の男性社員の支援に組み、父親子育て応援企業として知事表彰または登録を受けた企業	県内において、1年以上継続して事業を営む小規模企業者で、下記のいずれかに該当する企業
融資限度額	8,000万円	1,250万円 (ただし、既存の福井県信用保証協会の保証付き融資残高との合計で1,250万円の範囲内)
資金用途	設備資金および運転資金	
融資期間	設備資金 10年以内（据置1年以内） 運転資金 7年以内（据置1年以内）	設備資金 7年以内（据置1年以内） 運転資金 7年以内（据置1年以内）
貸付利率（※）	年1.50%以内	年1.20%以内
保証利率	年0.35～1.70% (ただし、全期間全額県が負担します)	年0.40～1.96% (ただし、全期間全額県が負担します)
申込先	商工会議所・商工会および取扱金融機関	
その他	<p>融資申込に際し、以下のいずれかの書類を添付してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県労働政策課が発行する「育児・介護等支援制度導入届出受理通知書（写）」(アに該当) ・「子育てモデル企業に認定された際の認定証（写）」(イに該当) ・「父親子育て応援企業知事表彰を受けた際の表彰状（写）」あるいは「父親子育て応援企業登録通知書（写）」(ウに該当) <p>通知書等の添付がない場合、信用保証料を県が負担できないこととなりますので十分ご注意ください。</p> <p>なお、融資に際しては、取扱金融機関および福井県信用保証協会による金融上の審査があります。</p>	
問い合わせ先	<p>中小企業育成資金について</p> <p>県産業労働部産業政策課 金融グループ TEL：0776-20-0373</p> <p>就業規則の整備、子育てモデル企業認定について</p> <p>県産業労働部労働政策課 労働環境改善グループ TEL：0776-20-0389</p> <p>父親子育て応援企業知事表彰・登録について</p> <p>県健康福祉部子ども家庭課 子ども・子育て支援チーム TEL：0776-20-0341</p>	

※金利は平成29年4月1日現在のものであり、変更する場合があります。

(3) 仕事と家庭での子育ての両立を応援

子どもが3歳になるまでは、多様な働き方を選択し、家庭で子育てができるよう応援します。

① 0歳児育児休業応援企業奨励金

○対象となる事業主

県内に本社を有し、常時雇用する労働者の数が100人以下で、平成26年4月1日から平成29年3月13日まで（過去3年間）の間に、養育する子が1歳に達するまでの育児休業を終了し、職場に復帰した方がいない事業主を対象とします。

○対象となる育児休業取得者

県内の事業所に勤務しており、子が1歳に達するまで（該当日の14日前まで含む）の育児休業を終了し、職場に復帰している方を対象とします。

○支給額

1事業所につき1回限り、支給額は20万円とします。

◆詳細な支給要件などの問い合わせ

県健康福祉部子ども家庭課 子ども・子育て支援グループ TEL：0776-20-0341

② 祖父母の育児休暇等取得促進奨励金

○対象となる事業主

県内に本社を有し、平成29年3月14日以降に次の項目に該当する従業員（祖父母）の方がいる事業主を対象とします。

○対象となる育児休業等取得者

県内の事業所に勤務しており、次の要件を満たす方を対象とします。

祖父母が、就学前の孫を預かるため、「連続10日以上」または同一年度内に「連続5日以上×2回」の育児休暇等を取得
※育児休暇等とは…就業規則や労働協約等に独自に規定されている育児のための特別休暇または年次有給休暇

○支給額

1事業主につき1回限り、支給額は10万円とします。

◆詳細な支給要件などの問い合わせ先

県健康福祉部子ども家庭課 子ども・子育て支援グループ TEL：0776-20-0341

③ ふくいの子宝応援給付金

育児短時間勤務の期間中、前の子の出産から3年以内に次の子を出産し育児休業を取得する場合、フルタイム勤務時の賃金水準による育児休業給付金との差額相当分を支給することで、短時間勤務の活用を促進し、若い世代の出産を後押しします。

○対象者

県内の事業所に勤務し、雇用保険に加入している方で、育児短時間勤務を連続して6か月以上利用し出産した後、子が1歳になるまで育児休業を取得し、職場復帰した方

○支給額

支給額は30万円を上限とします。

◆詳細な支給要件などの問い合わせ

県健康福祉部子ども家庭課 子ども・子育て支援グループ TEL：0776-20-0341

④ 「家族時間デー」実施企業の登録

家族がともに過ごす時間（家族時間）を増やせるよう、企業における家族時間デーの実施を推進し、定時退社の実践を広げることで、働き方の見直しにつなげていきます。

◆問い合わせ先

県健康福祉部子ども家庭課 子ども・子育て支援グループ TEL：0776-20-0341

⑤父親子育て応援企業の登録

仕事中心となっている父親が家事や育児への関わりを増やすことができるよう、父親の子育てを応援する職場環境づくりに積極的に取り組む企業を登録し、その取組みを広く紹介することで「父親子育て応援企業」の普及・拡大を図ります。

○登録対象企業

福井県内に主たる事業所を置き、小学生以下の子どもがいる男性従業員の子育てを応援する職場環境の整備に積極的に取り組み、成果が認められる企業とします。

○登録企業への支援

- (1) 県制度融資「中小企業育成資金（一般）（企業の育児・介護・再雇用支援分）」を利用した際の保証料について県が全額補給（表彰年度から3年以内に借り入れしたものを補給対象）
- (2) 「父親子育て応援企業」として県のホームページなどで広報

◆問い合わせ先

県健康福祉部子ども家庭課 子ども・子育て支援グループ TEL：0776-20-0341

（４）女性の職場復帰等支援事業

育児・介護等のために離職した労働者を再雇用する制度や、育児・介護休業法の義務規定を上回る手厚い育児・介護支援制度等を導入し、利用しやすい環境づくりを行う企業を支援します。

○奨励金の支給額等

次の育児・介護支援制度等を導入し、利用者が出た場合に奨励金を支給

コース名	対象となる育児・介護支援制度等	支給額
プラチナコース	育児・介護等のために離職した労働者を再雇用する制度	40万円（2回まで）
ゴールドコース	育児・介護休業法の義務規定を上回る制度	10万円（2回まで）

※制度の利用期間等、奨励金の支給基準の詳細については県労働政策課のホームページを御参照ください。

○対象となる育児・介護支援制度等

〔プラチナコース〕

育児・介護、配偶者の転勤、自身の病気治療を理由に当該企業を退職した労働者を、正社員として再雇用する制度を規定し、かつ、再雇用者への支援措置を規定

〔ゴールドコース〕

- 1歳以上の子を養育する労働者に対して、育児・介護休業法施行規則第4条の2に定める条件を付さないで育児休業の措置を規定
- 3歳に達するまでの子を養育する労働者に対して、所定労働時間の短縮措置等(③～⑤)のいずれかを規定
- 3歳以上の子を養育する労働者に対して、所定労働時間の短縮措置等(①～⑤)を規定
- 子の看護休暇について、有給で取得できる措置を規定
- 小学校就学以降の子を養育する労働者に対して、学校行事または看護等のために、年次有給休暇とは別に有給で取得できる特別休暇制度を規定
- 労働者の勤務地や仕事内容、勤務時間を限定する限定正社員制度を導入し、かつ、限定正社員から正社員への転換制度をあわせて規定

* 所定労働時間の短縮措置等

- ①短時間勤務制度 ②所定外労働の免除 ③フレックスタイム制 ④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ⑤事業所内保育施設の設置運営等

* 限定正社員とは

勤務地や仕事内容、勤務時間が限定されているものの、正社員と同じく雇用期間に定めがない労働者

○手続きの流れ

支給申請を行う前に、次のア～オの手続きを行う必要があります

ア) 育児・介護支援制度等が明記された就業規則等を届出

イ) 就業環境に関する調査票に回答

ウ) 県が作成したレーダーチャートに基づき、県の平均値を下回る項目があった場合は改善案を検討（数値目標は不要です）

エ) 県の台帳に登録

オ) 台帳登録の後、利用者があった場合に奨励金支給申請書提出

○その他詳細については、県労働政策課のホームページをあわせて御参照ください。

<http://www.pref.fukui.jp/doc/rousei/shokubakankyou/syokubahukki.html>

○常用労働者20人以下の企業に専門家（社会保険労務士）を無償で派遣し、働きやすい職場環境づくりをお手伝いする「就業環境改善コンサルタント派遣事業」も実施しています。詳しくは下記の問い合わせ先までお願いします。

○問い合わせ先

県労働政策課 労働環境改善グループ TEL：0776-20-0389

（5）ふくいの働きやすい企業ガイド「目指せ！5つ星」

人口減少や少子高齢化が進む中で、働きやすい職場環境を整え、女性がその意欲と能力を十分に発揮することは、経済や地域の活性化にも必要なことです。

県では、男女ともに働きやすい職場づくりを行う企業の取組がわかるガイドを作成し、ホームページで公表しています。

ガイドでは、専門家からのコメントや働く女性や企業の担当者のインタビューなど、子育てとの両立のコツやメッセージを掲載し、企業の取り組みをわかりやすく紹介しています。詳しくはこちらをご覧ください。

<http://www.pref.fukui.lg.jp/doc/joseikatuyaku/danjyo/guide.html>

【ガイド内容】

（1）協力いただいている県または国の施策に応じて星（☆）を表示

- ・ふくい女性活躍推進企業（女性活躍推進課）
- ・父親子育て応援企業（子ども家庭課）
- ・家族時間デー実施企業（子ども家庭課）
- ・子育てモデル企業（労働政策課）
- ・女性の活躍推進宣言企業（厚生労働省）
- ・ポジティブアクション取組企業（厚生労働省）
- カエルの星（内閣府）

（2）会社の基本情報

（3）女性の活躍や子育てへの支援等の具体的な取組み

（4）活躍している女性、働きやすい職場づくり担当者のインタビュー

※県または国の施策にご協力いただいている企業のうち、ホームページへの掲載に同意をいただいている企業を掲載しています。

※掲載企業、掲載内容については、毎年度更新予定です。

◆問い合わせ先

県女性活躍推進課 女性活躍グループ

TEL：0776-20-0319

ふくい女性活躍支援センターの

ご 紹 介

女性のキャリアづくり、再就職、仕事と子育ての両立を支援するためのセンターです。キャリア相談、保育所・子育て相談に加えて、子育て後の再就職支援として、相談から求人情報の提供、紹介状の発行、就職後のアフターフォローまでをワンストップで行っています。

所在地 福井市下六条町14-1

福井県生活学習館

（ユウ・アイふくい）2階

開所時間 火～日曜日 9:00～20:00

電話 0776-41-4244（直通）

Ⅲ 一般事業主行動計画の策定

次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月31日までの法律とされていましたが、平成26年4月に改正法が成立し、有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

1 事業主の義務等

次世代育成支援対策推進法では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めるため、国や地方公共団体による取り組みとともに、事業主も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を進めるための行動計画を策定・実施することとされています。

常用雇用する労働者数が101人以上である事業主は、一般事業主行動計画の策定、都道府県労働局への届出、公表および労働者への周知をしなければなりません。

常時雇用する労働者数が100人以下である事業主は、一般事業主行動計画の策定、届出、公表、周知に努めなければなりません。

行動計画の策定・届出は事業所単位ではなく、企業単位で行います。

(1) 行動計画を策定（次頁参照）または変更したら、行動計画そのものを一般に公表し、労働者へ周知を行ってください。

○行動計画の公表の方法

- ・インターネットの利用（仕事と家庭の両立の支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載しているサイトである「両立支援のひろば」への掲載や、自社のホームページへの掲載等）
- ・事務所に備え付ける等の方法により、求めに応じて一般の人が一般事業主行動計画を知りえるようにすること
- ・日刊紙への掲載 など

○行動計画の労働者への周知の方法

- ・事業所の見やすい場所への掲示、備え付け
- ・書面を労働者へ交付
- ・電子メールを利用して労働者へ送信 など

(2) 行動計画を策定（または変更）したことを「一般事業主行動計画策定・変更届」により、福井労働局雇用均等室へ届け出てください。

届出様式は、福井労働局雇用均等室で配布しているほか、福井労働局ホームページからもダウンロードできます。

2 行動計画の策定例

行動計画とは、それぞれの企業等が、労働者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労働者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、その達成のための対策と実施時期を定めるものです。

行動計画は企業の実情に応じ、労働者のニーズを踏まえて策定されることとなりますが、例えば、次のようなものが考えられます。

(行動計画策定例)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの△年間
- 2 内 容

目標 1 計画期間内に育児休業の取得状況を、次の水準以上にする。
男性社員……年に〇人以上取得すること。
女性社員……取得率を〇%以上とすること。

<対策>

- ・平成〇年〇月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- ・平成〇年度～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

目標 2 平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- ・平成〇年〇月 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標 3 所定外労働時間を削減するため、ノー残業デーを設定する。

<対策>

- ・平成〇年〇月 所定外労働の現状分析等を実施
- ・平成〇年〇月 ノー残業デーを設定し、社員に周知
- ・平成〇年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に△回実施

このように、既にある制度の利用状況に関する目標を設定する方法があります。

制度の導入・拡充に関する目標を設定する方法も考えられます。

◆必須事項◆
目標は、企業等の実情に応じていくつ設定しても構いませんが、アンケート調査や意見聴取などの方法により、労働者のニーズを踏まえた目標とすることが重要です。

◆必須事項◆
経済社会環境の変化や労働者のニーズを踏まえて策定される必要があることから、一定の目標が達成されるための期間としては、2～5年間が望ましいものです。

◆必須事項◆
目標を達成するための対策として、いつ、どのようなことに取り組むかについて記入していただきます。

3 事業主の認定例

行動計画の策定、届出を行い、一定の基準を満たした企業は、「子育てサポート企業」として都道府県労働局長の認定（くるみん認定）を受けることができます。

これまでの認定制度は「くるみん認定」のみでしたが、平成27年4月から、くるみん認定を受けた企業がさらに進んだ取組を行い、特例認定基準を満たすことで「特例認定（プラチナくるみん認定）」を受けることができるようになりました。

認定を受けた企業は、認定マークを、広告、商品、求人広告などにつけることができます。これにより、企業のイメージ向上、労働者の意欲向上や、それに伴う生産性の向上、優秀な人材の確保、定着が期待できます。

また、プラチナくるみん認定企業は、行動計画の策定届出義務がなくなり、代わりに年1回以上、次世代育成支援対策の実施状況の公表を行います。



認定を受けた事業主は、これらの表示（マーク）を広告、商品、求人広告などにつけることができます。

認定を受けるためには、認定基準を満たすことが必要です。詳しくはこちらをご覧ください。

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

◆「くるみん」「プラチナくるみん」を取得した事業主に対する税制優遇制度について

行動計画に記載した、事業所内保育施設、授乳コーナー、多目的トイレ等の一定の次世代育成支援に資する建物、備品の減価償却について割増償却ができます。

詳細については、下記へお問い合わせください。

福井労働局雇用環境・均等室 TEL：0776-22-3947

Ⅳ 育児・介護休業法における介護関係制度の概要

介護休業

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族（配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹・孫）1人につき3回まで、通算して93日まで、介護休業をすることができます。

介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日、2人以上であれば年に10日まで、半日（所定労働時間の二分の一）単位で休暇を取得することができます。

介護のための短時間勤務制度等の措置

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希望すれば利用できる制度を、

①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④介護費用の援助措置の中からいずれかを講じなければなりません。

これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、利用開始から連続する3年以上の間で2回以上利用することができるようにする必要があります。

所定外労働の制限

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出した場合には、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。

時間外労働の制限

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出した場合には、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150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

深夜業の制限

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

V 育児・介護休業等に関する規則の規定例

育児・介護休業法は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

育児・介護休業、子どもの看護休暇、介護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児のための所定外労働の制限、育児・介護のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度等）については、労働者がこれらの制度を利用しやすいものとするため、あらかじめ就業規則等に制度を定めておく必要があります。

育児・介護休業等に関する規則の規定例をご紹介しますので、これを参考にして、育児・介護休業法に沿った就業規則等の整備を進めてください。