

わかやま

結婚・子育て応援企業同盟

ハンドブック

<2022年6月修正版>

結婚・子育て
応援企業同盟



『わかやま結婚・子育て応援企業同盟』とは、

仕事と子育てが両立できる社会の実現に向け、行政と企業が連携し、結婚や子育てについての社会機運の醸成を図ることを目的とした同盟です。

なお、個人の多様な生き方を尊重することを基本としており、結婚・出産を強制するものではありません。



活動内容

- 参加する企業が集い、意見交換を行う『交流会』を開催します。
- 参加する企業の中でも、特に先進的な取組を行っている企業を称える『表彰式』を開催します。
- 県のホームページや県広報紙、地方情報誌などでPRを行います。
- 優良事例集を作成し、県内の大学・高校・専門学校や参画企業等に配布します。

参加要件

- 1 「結婚や子育てをしようとする社員が、安心して、充実した結婚・子育て生活が送れる企業である」ことを宣言する。
- 2 育児・介護休業法の制度※を就業規則に明記するとともに、全社員に対して、理解を深める研修等を定期的実施している。
- 3 結婚や子育てをしやすい職場環境を整え、全社員に周知している。
 - ① 育児休業等を取得する社員の仕事が、他の社員の過大な負担とならないよう、仕事の分担や人員配置の変更を行う環境を整えていること。
 - ② 育児休業から仕事に復帰する際は、面談を行い、仕事内容や配属先など本人の希望を聞き、尊重すること。
 - ③ 育児休業の取得や仕事復帰への不安、職場でのハラスメントなどを安心して相談できる窓口を設置していること。
 - ④ 結婚により配属先の配慮が必要になった場合は、本人の希望を聞き、尊重すること。

※「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」における義務付け規定をいう。

● 参加要件の説明

1 「結婚や子育てをしようとする社員が、安心して、充実した結婚・子育て生活を送れる企業である」ことを宣言する。

2 育児・介護休業法の制度を就業規則に明記するとともに、全社員に対して、理解を深める研修等を定期的実施している。

■ 育児・介護休業法の制度については6ページから11ページに詳細を掲載しています。

■ 理解を深める研修等の例として次のような取組が考えられます。

ア 新規採用者向け研修や中堅社員向け研修、幹部向け研修などにあわせて実施している。

イ 定期的な社内研修、社内報、朝礼での周知を実施している。

ウ 社内パソコンの掲示板、社内食堂など、全社員が目にする場所に制度を掲示している。

エ 社員に育児・介護休業法に関するパンフレット（厚生労働省のパンフレット等利用）を配布している。

オ 管理職等が、子育てをする社員に対し、休暇等を計画的に取得させるとともに、取得促進のための働きかけを行っている。

カ 役員・社員間で何でも言えるような家庭的な雰囲気づくりを行い、助け合う気持ちを醸成している。



3 結婚や子育てをしやすい職場環境を整え、全社員に周知している。

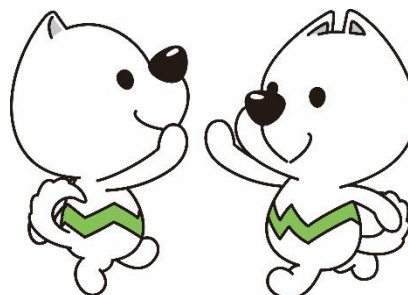
① 育児休業等を取得する社員の仕事が、他の社員の過大な負担とならないよう、仕事の分担や人員配置の変更を行う環境を整えていること。

■ 育児休業等を取得する際、他の社員への負担を心配する必要のない職場環境を整えてください。次のような取組が考えられます。

ア 育児休業等を取得する社員の業務を見直し、代替要員の準備、他の社員の応援体制を確立させている。

イ 突発的な休暇や計画的な休暇に対応するため、日頃から上司による勤務状況のマネジメントが行えている。

ウ 子育てを応援する認識を持ち、社員一人ひとりが快く補い合う意識・職場の雰囲気醸成され、育児休業等取得者からのスムーズな引継ぎが行えている。



② 育児休業から仕事に復帰する際は、面談を行い、仕事内容や配属先など本人の希望を聞き、尊重すること。

■ 本人が直接上司と話をする機会を設定してください。どのような機会かは問いません。次のような取組が考えられます。

ア 育児休業から復帰する前に上司と面談する機会が常にある。

イ 育児休業から復帰する者が、手続を行うため会社に来る時に面接を行っている。

ウ 育児休業中における情報提供や復帰前の講習等を行う等、復帰前までに本人と接触し、本人と話をする機会がある。

③ 育児休業の取得や仕事復帰への不安、職場でのハラスメントなどを安心して相談できる窓口を設置していること。

■ 子育て中の社員の仕事と家庭の両立に関する相談体制を整備し、社員に明示してください。窓口の設置として次のような取組が考えられます。

ア 電子メール等によるホットラインを設置している。

イ 相談担当者を選任している。

ウ 必要により倫理委員会等、問題を解決する機関を設置している。



④ 結婚により配属先の配慮が必要になった場合は、本人の希望を聞き、尊重すること。

■ 新居等に近い部署への異動などの本人の希望について、家庭事情等も勘案して尊重してください。次のような取組が考えられます。

ア 結婚予定や婚約の状況を本人から申告できる機会を設けている。

イ 結婚予定者及び婚約者との生活事情等を勘案し、人事異動に反映している。

● 育児・介護休業法の制度の概要

厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法の概要」令和4年4月時点より 育児に関する部分を抜粋

育児休業	
休業の定義	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業 ※育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む。）のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者（日々雇用を除く。） ● 有期契約労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。 子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は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いこと ＜労使協定を締結することにより、対象外となる労働者＞ <ol style="list-style-type: none"> ① 入社1年未満の労働者 ② 申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月）に雇用関係が終了する労働者 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則、子が1歳（保育所等に入所できない等の理由がある場合1歳6か月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合2歳。）に達する日までの連続した期間 ● 父母がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間、取得可能（パパ・ママ育休プラス）
回数	<ul style="list-style-type: none"> ● 子1人につき原則として1回（1歳6か月、2歳までの育児休業は別に取得可能） ● 子の出生後8週間以内に、産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得し、終了した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能（パパ休暇）
手続き	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者は、休業開始予定日の1か月前（1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに書面等により事業主に申出 ※ 出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1回に限り休業開始日の繰上げが可能、休業開始予定日の1か月前（1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに申し出ることにより1歳（1歳6か月、2歳）までの艦居ないで事由を問わず1回に限り繰下げが可能

子の看護休暇

制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 小学校就学の始期に達するまで※の子を養育する労働者は、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために、休暇の取得が可能 ● 1日又は時間単位で取得可能 <p>※ 時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能</p> <p>※ 「小学校就学の始期に達するまで」とは、対象の子が6歳に達する日の属する年度の3月31日までの期間のこと（以下同様）</p>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者（日々雇用を除く。） <p><労使協定を締結することにより、対象外となる労働者></p> <ol style="list-style-type: none"> 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

育児のための所定外労働の制限

制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 3歳に満たない子を養育する労働者が子を養育するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ● 3歳に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用を除く） <p><労使協定を締結することにより、対象外となる労働者></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 入社1年未満の労働者 ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間 / 回数	<ul style="list-style-type: none"> ● 1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間 / 請求回数に制限なし
手続き	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求
例外	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

育児のための時間外労働の制限

制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 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は、事業主は制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超えて時間外労働をさせてはならない
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ● 小学校就業の始期に達するまでの子を養育する労働者 <p>＜対象外となる労働者＞</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 日々雇用される労働者 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
期間 / 回数	<ul style="list-style-type: none"> ● 1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間 / 請求回数に制限なし
手続き	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求
例外	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。

育児のための深夜業の制限

制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 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は、事業主は午後10時～午前5時（深夜）において労働させてはならない
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ● 小学校就業の始期に達するまでの子を養育する労働者 <p>＜対象外となる労働者＞</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 日々雇用される労働者 ② 入社1年未満の労働者 ③ 保育ができる、次のi～iiiに該当する16歳以上の同居の家族がいる労働者 <ol style="list-style-type: none"> i. 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む。）。 ii. 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと。 iii. 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間以内の者でないこと。 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
期間 / 回数	<ul style="list-style-type: none"> ● 1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間 / 請求回数に制限なし
手続き	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求
例外	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。

育児のための所定労働時間短縮の措置	
措置の内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 3歳に満たない子を養育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければならない。
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者（日々雇用及び1日の労働時間が6時間以下の者を除く） <労使協定を締結することにより、対象外となる労働者> <ol style="list-style-type: none"> ① 入社1年未満の労働者 ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ③ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（※対象外となる業務の範囲を具体的に定めることが必要です）
代替措置	<ul style="list-style-type: none"> ● 短時間勤務制度を講ずることが困難な労働者については、次のいずれかの措置を講じなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 育児休業に関する制度に準ずる措置 ➢ フレックスタイム制度 ➢ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ➢ 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
期間	<ul style="list-style-type: none"> ● 子が3歳に達する日まで

事業主が講ずべき措置	
育児休業等の個別周知	<ul style="list-style-type: none"> ● 本人又は配偶者の妊娠・出産等を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に育児休業制度等を個別に周知し、取得意向を確認する義務 ● 事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知する努力義務（全従業員への周知、個別周知） <ol style="list-style-type: none"> ① 育児休業中の待遇に関する事項 ② 育児休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ③ 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期に関する事項 ● 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度（育児休業制度等の周知義務の事項以外）を周知する努力義務
雇用環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業の申出が円滑に行われるよう、次のいずれかの措置を講じなければならない <ul style="list-style-type: none"> ➢ 育児休業に関する研修の実施 ➢ 育児休業に関する相談体制の整備

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 自社の労働者の育児休業取得例の収集・提供 ➤ 自社の労働者へ育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定外労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務 ● 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して、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずる努力義務
労働者の配置に関する配慮	<ul style="list-style-type: none"> ● 就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育の状況に配慮する義務

お問い合わせ

和歌山県 福祉保健部 福祉保健政策局 子ども未来課 子育て支援班

電話：073-441-2492

FAX：073-441-2491

ホームページ

http://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/040200/ouenkigyo/ouen_index.html

企業等の代表者が、和歌山県暴力団排除条例(平成23年和歌山県条例第23号)第2条第3号の暴力団員等若しくは同条第1号の暴力団若しくは同条第2号の暴力団員と密接な関係を有する者(第10条において「暴力団関係者等」という。)に該当する者、又は禁錮以上の刑に処せられ、その刑の執行を終わらない者若しくはその刑の執行を受けることのない者である場合、同盟に参加できません。