

わかやま

結婚・子育て応援企業同盟

ハンドブック

〈2017年10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気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。
- 参加した企業について、県のホームページや県広報誌、地方情報誌などでPRを行います。
- 参加する企業の紹介冊子を作成し、就職活動中の学生や一般求職者向けに配布します。

## 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。

■ 育児・介護休業法の制度については6ページから12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。

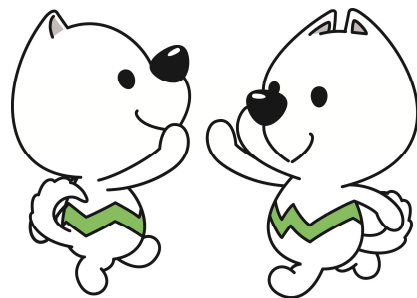
① 育児休業等を取得する社員の仕事が、他の社員の過大な負担とならないよう、仕事の分担や人員配置の変更を行う環境を整えていること。

■ 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「育児・介護休業制度ガイドブック」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"> <li>● 労働者が原則として1歳に満たない子を養育するためにする休業            ※育児関係で対象となる「子」の範囲は、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、養子縁組里親に委託されている子、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ているにもかかわらず、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も含む。</li> </ul>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者（日々雇用を除く。）</li> <li>● 労使協定により対象外にできる労働者           <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 入社1年未満の労働者</li> <li>➢ 申出の日から1年以内に雇用期間が終了する労働者                （1歳以降の育児休業の場合は、6か月以内に雇用期間が終了する労働者）</li> <li>➢ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者                ※ 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者は、労使協定を締結しても対象外にできない。</li> </ul> </li> <li>● 有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要           <ol style="list-style-type: none"> <li>① 入社1年以上</li> <li>② 子が1歳6か月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。</li> </ol> </li> </ul>
期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原則として子が1歳に達する日までの連続した期間            ※ 1歳に達する日とは、1歳の誕生日の前日をいう。</li> <li>● 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取得可能（パパ・ママ育休プラス）            ただし、父母1人ずつが取得できる期間の上限は、父親は1年間、母親は出産日・産後休業期間を含む1年間</li> <li>● 子が1歳に達する日において（1歳2か月までの育児休業を、1歳を超えて取得している場合は、その終了予定日において）、父母いずれかが育児休業中で、かつ次の事情がある場合には、1歳6か月に達する日までの取得が可能           <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 保育所等の利用を希望しているが、入所ができない場合</li> <li>➢ 常態として子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合                ※ 同様の条件で1歳6か月から2歳までの延長も可能</li> </ul> </li> </ul>



回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子1人につき、原則として1回</li> <li>● 子の出生後8週間以内に、産後休業をしていない従業員が最初の育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能</li> <li>● 以下の特別の事情がある場合には、再度の取得が可能 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合</li> <li>➢ 離婚等により配偶者が子と同居しなくなった場合</li> <li>➢ 新たな産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、当該育児休業に係る子が死亡した場合等</li> <li>➢ 子が負傷、疾病、障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする場合</li> <li>➢ 保育所等の利用を希望しているが、入所ができない場合</li> </ul> </li> <li>● 子が1歳以降の育児休業については、子が1歳までの育児休業とは別に、取得が可能</li> </ul>
手続	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者は、休業開始予定日の1か月前までに、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等により、事業主に申出</li> <li>● 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、休業開始予定日の1週間前までに申出</li> <li>● 1歳以降の休業の申出は、休業開始予定日の2週間前までに申出</li> <li>● 事業主は、証明書類の提出を求めることが可能</li> <li>● 申出が遅れた場合、事業主は法に基づき開始日の指定が可能</li> <li>● 事業主は、育児休業の申出がなされたときは、次の事項を申出からおおむね2週間以内に、書面によるほか、労働者が希望する場合はファックス又は電子メール等により通知 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 育児休業申出を受けた旨</li> <li>② 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日</li> <li>③ 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由</li> </ul> <p style="margin-left: 40px;">※ 休業期間の変更の申出、申出の撤回がなされた場合も、同様</p> </li> <li>● 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回に限り休業開始予定日の繰上げが可能</li> <li>● 休業終了予定日の1か月前までに申し出ることにより、子が1歳（「パパ・ママ育休プラス」の場合は1歳2か月）に達するまでの期間内で、1回に限り繰下げが可能</li> <li>● 1歳以降の休業をしている場合は、休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、子が1歳6か月（又は2歳）までの期間内で、1回に限り繰下げが可能</li> <li>● 休業開始予定日の前日までに申出の撤回が可能。その後の再度の申出は原則として不可</li> </ul>



## 子の看護休暇

制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 1日又は半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得が可能</li> <li>● 1日単位での取得のみとすることができる労働者             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者</li> <li>➢ 半日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（労使協定が必要）</li> </ul> </li> </ul> <p>※ 小学校就学の始期に達するまでとは、子が6歳に達する日の属する年度の3月31日までをいう。</p>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者（日々雇用を除く。）</li> <li>● 労使協定により対象外にできる労働者             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 入社6か月未満の労働者</li> <li>➢ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul> </li> </ul>

## 育児のための所定外労働の制限〈残業の免除〉

制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。）</li> <li>● 労使協定により対象外にできる労働者             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 入社1年未満の労働者</li> <li>➢ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul> </li> </ul> <p>※ 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は対象外にできない。</p>
期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間</li> </ul>
回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 請求できる回数に制限なし。</li> </ul>
手続	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者は、開始日の1か月前までに、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等により、事業主に請求</li> </ul>
例外	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>

## 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"><li>● 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。</li></ul>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"><li>● 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者</li><li>● 対象外にできる労働者<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 日々雇用される労働者</li><li>➢ 入社1年未満の労働者</li><li>➢ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</li></ul></li></ul> <p>※ 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は対象外にできない。</p>
期間	<ul style="list-style-type: none"><li>● 1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間</li></ul>
回数	<ul style="list-style-type: none"><li>● 請求できる回数に制限なし。</li></ul>
手続	<ul style="list-style-type: none"><li>● 労働者は、開始日の1か月前までに、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等により、事業主に請求</li></ul>
例外	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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。</li></ul>



## 育児のための深夜業の制限

制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 小学校就業の始期に達するまでの子を養育する労働者</li> <li>● 対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 日々雇用される労働者</li> <li>➢ 入社1年未満の労働者</li> <li>➢ 保育ができる、次のいずれにも該当する16歳以上の同居の家族がいる労働者 <ol style="list-style-type: none"> <li>① 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。）。</li> <li>② 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと。</li> <li>③ 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間以内の者でないこと。</li> </ol> </li> <li>➢ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</li> <li>➢ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者</li> </ul> </li> </ul>
期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間</li> </ul>
回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 請求できる回数に制限なし。</li> </ul>
手続	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者は、開始日の1か月前までに、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等により、事業主に請求</li> </ul>
例外	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>

## 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"> <li>● 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。</li> </ul>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。）</li> <li>● 労使協定により対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 入社1年未満の労働者</li> <li>➢ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</li> <li>➢ 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。）</li> </ul> </li> </ul> <p>※ 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は、労使協定を締結しても対象外にできない。</p>
代替措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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"> <li>➢ 育児休業に関する制度に準ずる措置</li> <li>➢ フレックスタイム制度</li> <li>➢ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤の制度）</li> <li>➢ 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</li> </ul> </li> </ul>
期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子が3歳に達する日まで</li> </ul>

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

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

ア 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

→国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務

イ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

→労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事する労働者数が著しく少ない業務

ウ 業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

（ア）流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

（イ）交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

（ウ）個人ごとに担当する企業、地域等が徹密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

## 労働者の配置に関する配慮

内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者を転勤させようとする場合には、その育児の状況に配慮しなければならない。</li> </ul>
配慮の例	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 労働者の子の養育の状況を把握すること。</li> <li>➢ 労働者本人の意向を斟酌すること。</li> <li>➢ 子の養育の代替手段の有無の確認を行うこと。</li> </ul>

## 不利益取扱いの禁止

禁止事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次の申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いは禁止 育児休業、子の看護休暇、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等の措置</li> </ul>
不利益取扱いとなる行為の例	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 解雇すること。</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用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。</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。</li> <li>➢ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。</li> </ul> <p>※ ここに掲げている行為は例示であり、これ以外の行為についても個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当するケースがあります。</p>

## 育児休業等に関するハラスメントの防止

措置内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するための措置を講じなければならない。</li> <li>➢ 事業主の方針の明確化とその周知・啓発</li> <li>➢ 相談（苦情を含む。）に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備</li> <li>➢ 事後の迅速かつ適切な対応</li> <li>➢ 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</li> </ul>
ハラスメントに該当する言動の例	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆、請求等をしないように言う。</li> <li>➢ 同僚が繰り返し又は継続的に請求等をしないよう言う、嫌がらせ等をする。</li> </ul> <p>※ ここに掲げている行為は例示の一部です。</p>

※有期契約労働者（派遣労働者を含む。）については、育児休業は一定の条件を満たす場合、その他の制度は原則全て対象となります。

## 構成

### ● わかやま結婚・子育て応援企業

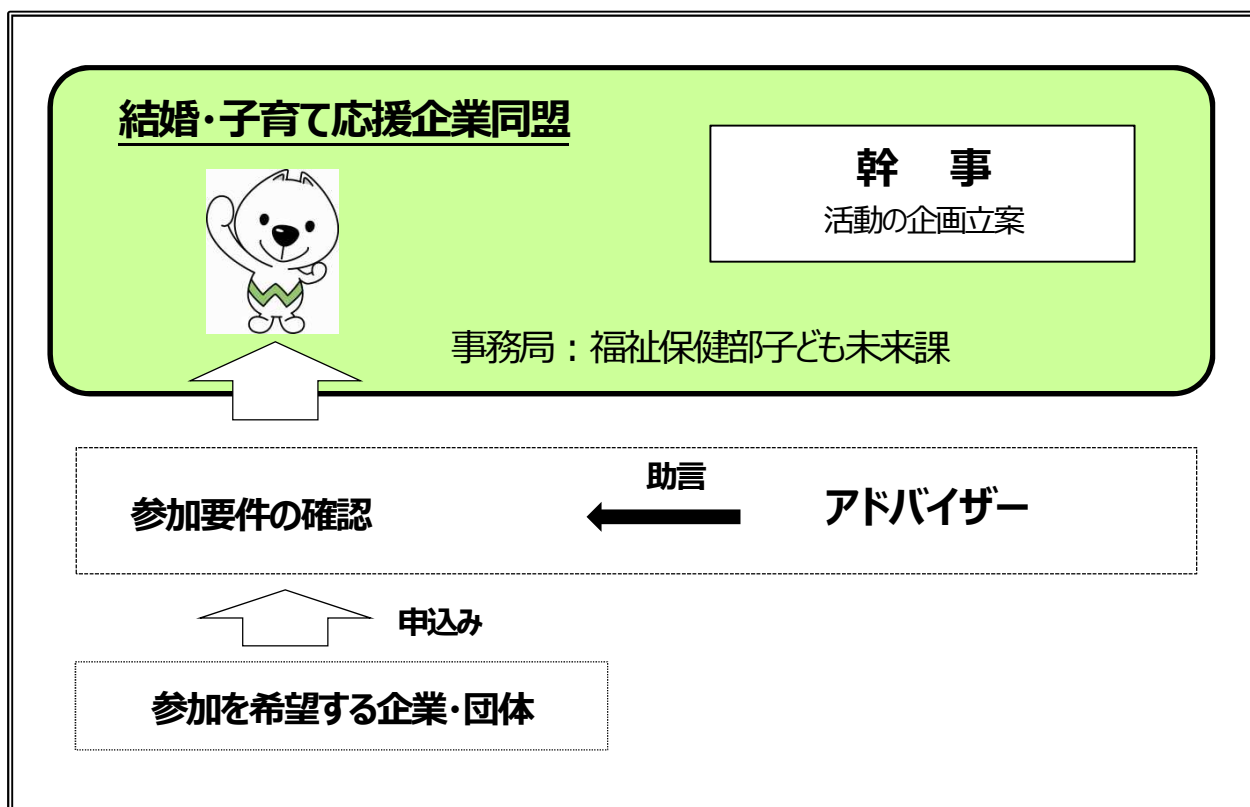
- 参加要件（2ページ）を満たして、同盟に加盟している結婚や子育てを応援する体制の整った企業です。

### ● 幹事

- 活動の企画立案などを行い、同盟をリードする企業です。

### ● アドバイザー

- 子育てのニーズに精通した有識者です。
- 参加要件の確認、活動へのアドバイスなどを行います。



## 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](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に該当する者であった場合、同盟に参加できません。