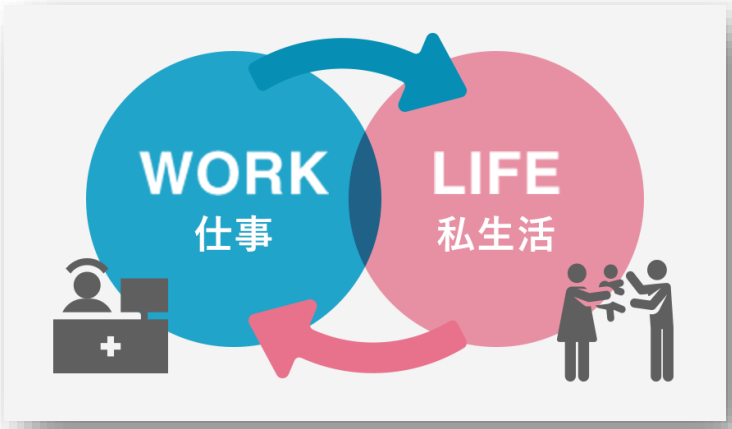
働きがいと働きやすさが両立する職場づくりの取り組みについて（ワークライフバランス）

有限会社
ケアプランナー横手

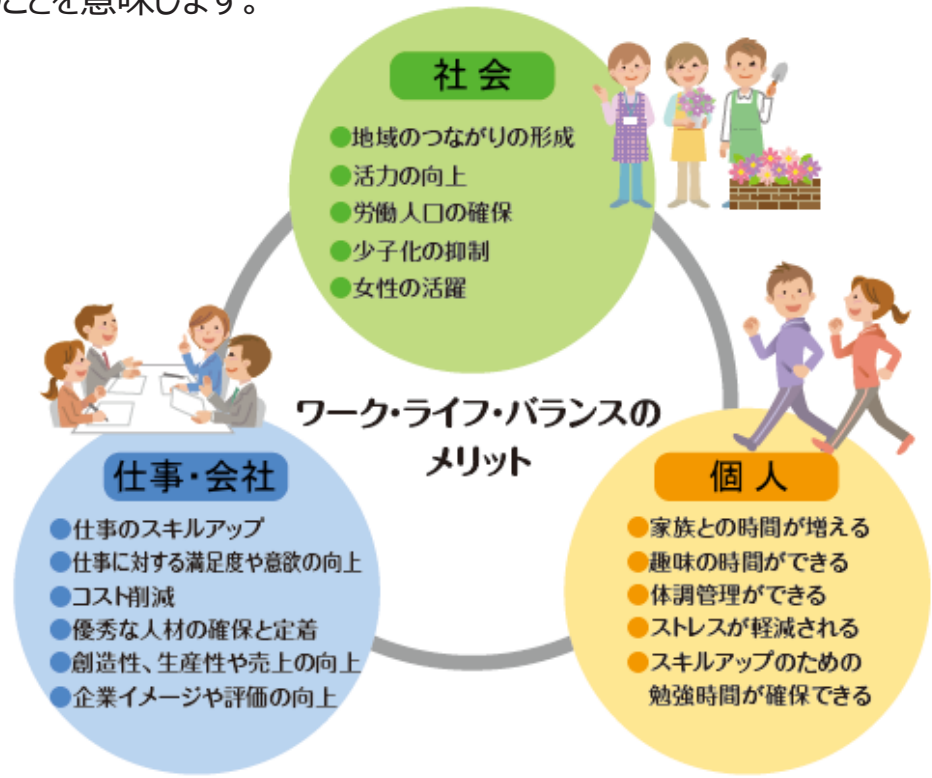
平成30年4月1日施行

当法人では職員のワークライフバランスを支援しています。

ワークライフバランスとは



ワークライフバランスとは、仕事と生活のバランスがとれた状態のこと。
仕事は生活を支えるために必要なものであり、やりがいを感じさせてくれるものでもあります。しかし、家族や趣味などプライベートの時間も、充実した人生を送るうえで欠かすことができないものです。
ワークライフバランスとは、仕事もプライベートもどちらも充実させる働き方・生き方のことを意味します。



有限会社
ケアプランナー横手

妊娠～職場復帰後において法律で定められている両立支援のための措置・制度の一覧

妊娠～産前・産後休業期間

●制度対象者の希望の有無に関わらず必ず実施しなくてはならない措置・制度

・妊産婦の危険有害業務の就業制限
・産後休業（産後8週間）

●制度対象者の希望があれば必ず認めなくてはならない措置・制度

・保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保
・（医師等からの）指導事項を守ることができるようにするための措置
・妊婦の軽易業務転換
・妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限
・妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限（1日8時間、1週間40時間まで）
・産前休業（産前6週間、多胎妊娠の場合は14週間）

育児休業期間

●制度対象者の希望があれば必ず認めなくてはならない措置・制度

・育休（原則子が1歳に達するまで）(保育所に入れないなどの場合のみ2歳まで延長可)
・パパ・ママ育休プラス（子が1歳2か月に達するまで）

育児休業（育休）中は経済的支援が受けられます。

■育児休業給付

雇用保険に加入している方が、育児休業をした場合に、原則として休業開始時の賃金の67%（6か月経過後は50%）※の給付を受けることができます

※平成27年10月現在支給割合。支給額に上限があります。詳細はハローワークへ

■育児休業期間中の社会保険料の免除

事業主が年金事務所又は健康保険組合に申出することにより、育児休業等をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除されます

職場復帰後

●制度対象者の希望があれば必ず認めなくてはならない措置・制度

・育児時間（子が生後1年未満、1日2回30分以上）
・育児短時間勤務制度（子が3歳未満の間）
・所定外労働の制限（子が3歳未満の間）
・時間外労働の制限（子が小学校就学未満の間、 1か月24時間、1年150時間まで）
・深夜業の制限（子が小学校就学未満の間、深夜（午後10時から午前5時まで））
・子の看護休暇制度（小学校就学前の子1人の場合5日、2人以上の場合10日、1日又は半日単位）

有限会社
ケアプランナー横手

育児休業は、男性も取得できます！

育児休業（育休）は性別を問わず取得できます

- **「子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる」と定められています（育児・介護休業法）**
- 「一定の場合」とは「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」等を指します

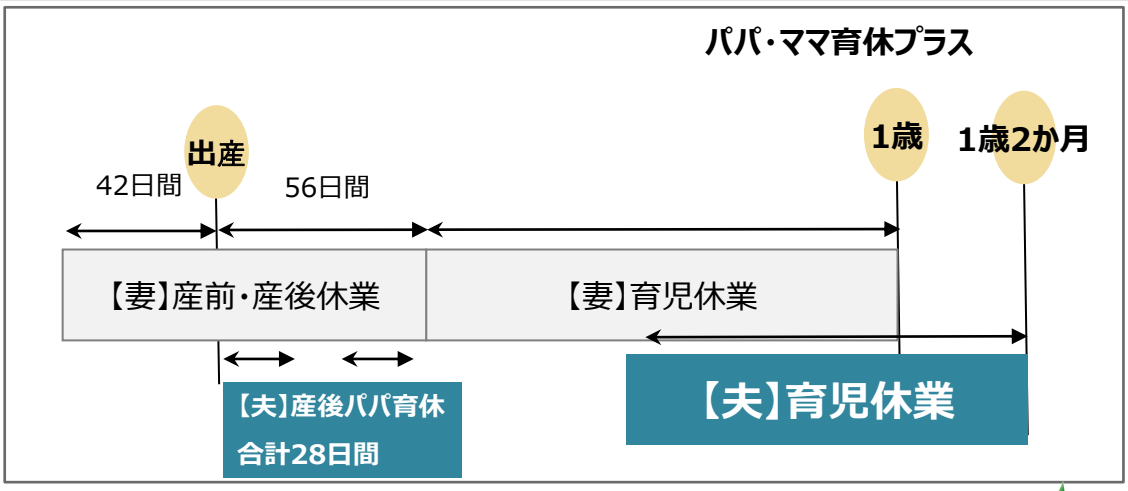
◆会社に制度がなくても、要件を満たした社員が申し出た場合、会社は拒否することができません

◆申し出は、休みたい日の1か月前までに、必要事項を書いた書面などを会社に提出して行います（手続き方法は 当社総務へご確認ください）

男性の育児休業（育休）にはこんな特徴があります

- **夫婦で取得すると、1歳2か月まで休業できます（パパ・ママ育休プラス）**
- **育児休業、産後パパ育休（R4.10新設）ともに、2回に分けて取得できます**
- **配偶者が専業主婦でも休業できます**

取得例　（産後パパ育休・夫婦で取得したパパ・ママ育休プラスの場合）



有限会社
ケアプランナー横手

育児休業は、男性も取得できます！

育児休業（育休）中は経済的支援が受けられます

■育児休業給付

雇用保険に加入している方が、育児休業をした場合に、原則として休業開始時の賃金の67%（6か月経過後は50%）※の給付を受けることができます

※平成27年10月現在支給割合。支給額に上限があります。詳細はハローワークへ

■育児休業期間中の社会保険料の免除

事業主が年金事務所又は健康保険組合に申出することにより、育児休業等をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除されます

育児休業（育休）を取得することで、こんなメリットがあります

＜家庭面＞

- 集中的に子どもと過ごす時間を持つことで、絆が深まります。日中の子どもの様子を見られることで、普段は気付かない発見があるかもしれません
- 育児・家事への理解が深まり、育休復帰後も日常的に育児・家事をできるようになります
- （配偶者が育休取得をしていた場合）配偶者の復職時の最も大変な時期に、父母が協力して子育てできるようになります　など・・・

＜仕事面＞

- 育休前後で業務の棚卸・引き継ぎが発生しますので、自身の担当業務の効率化を図る機会になります　など・・・

〈参考情報〉 育休の他にも、男性にも使える
育児・介護休業法に定められた両立支援制度が複数あります

- 短時間勤務制度
- 子の看護休暇制度
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 転勤についての配慮
- 所定外労働の制限

※詳しくは、厚生労働省のＨＰをご覧いただくか、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）　または、当社総務までお問合せください

有限会社
ケアプランナー横手

育児に関連すること

	内容（対象と内容）
育児休業	１歳までの子を養育する従業員 パパママ育休プラス（１歳２か月まで） 保育所に入れない場合などは１歳６か月までの延長あり
子の看護休暇	小学校就学前の始期に達するまでの子を養育する従業員 １年間において５日（時間単位で取得可能） （当該子が２人以上の場合は10日） ※この場合の1年間とは4月1日から3月31日までの期間
育児短時間勤務	3歳に満たない子を養育する従業員
所定外労働の制限	3歳に満たない子を養育する従業員
時間外労働の制限	小学校就学前の始期に達するまでの子を養育する従業員 1か月について24時間 1年について150時間
深夜業の制限	小学校就学前の始期に達するまでの子を養育する従業員 午後10時から午前5時までの間

介護に関連すること

	内容（対象と内容）
介護休業	要介護状態にある家族を介護をする従業員
介護休暇	要介護状態にある家族の介護や世話をする従業員 1年間につき5日（時間単位で取得可能） （当該家族が２人以上の場合は10日） ※この場合の1年間とは4月1日から3月31日までの期間
介護短時間勤務	要介護状態にある家族を介護をする従業員
所定外労働の制限	要介護状態にある家族を介護をする従業員
時間外労働の制限	要介護状態にある家族を介護をする従業員 1か月について24時間 1年について150時間
深夜業の制限	要介護状態にある家族を介護をする従業員 午後10時から午前5時までの間

有限会社
ケアプランナー横手