

育児休業

- ・子の年齢 原則 1 歳未満（パパ・ママ育休プラスの場合は、1 歳 2 か月未満）
- ・回数 原則 1 回
- ・給料 規定なし（＝無給も可）
- ・対象者 労働者（日々雇用される方を除く）
 - ※有期契約労働者は次の要件を満たすことが必要
 - ・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
 - ・子が 1 歳 6 か月（2 歳までの休業の場合は 2 歳）を経過する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こと

子の看護休暇 ※掲載内容は、R3. 1. 1 施行のもの

- ・子の年齢 未就学
- ・日数 1 年あたり 5 日（該当する子が 2 人以上の場合は、1 年あたり 10 日）
- ・給料 規定なし（＝無給も可）
- ・取得方法 時間単位、始業時刻から連続または終業時刻まで連続

所定外労働の制限

- ・子の年齢 3 歳未満

時間外労働の制限

- ・子の年齢 未就学
- ・時間の上限 1 か月で 24 時間まで、1 年で 150 時間まで

深夜業の制限

- ・子の年齢 未就学

短時間勤務制度

- ・子の年齢 3 歳未満
- ・所定労働時間 1 日あたり原則 6 時間

育児目的休暇制度

配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇

始業時刻変更等の措置

フレックスタイム制度、始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度、労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなど）

雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置

雇用管理（育児休業後の原職または原職相当職への復帰）、職業能力の開発及び向上

再雇用特別措置等

労働者が育児などを理由に退職する際に、将来復職が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることを希望する旨の申出をしていた場合に、事業主が労働者の募集または採用にあたって特別の配慮をする措置など

※整備している制度が認定基準を満たしているか、ご不明の場合は、県少子化対策監室までお問い合わせください。