

管理職のための
部下の仕事と育児の
両立サポートブック

～妊娠から育児休業を経て
復帰後までの就業継続の支援～



石川県



目次

1. はじめに	1
2. 妊娠から職場復帰・両立までの流れ	
全体の流れ	2
ステージ1〈妊娠報告時～産前産後休業前〉	4
ステージ2〈産前産後休業～育児休業中〉	7
(参考様式) 職場復帰面談シート	
ステージ3〈職場復帰直後〉	
～ステージ4〈両立期(フルタイム勤務時など)〉	10
3. こんなときは	
①Q&A	12
②OKワード、NGワード	14
4. 参考資料	
①両立支援のための助成金	16
②関連サイト・問合せ先	17



1

はじめに

ワークライフバランスの実現は、子育て家庭への支援や女性の社会参加につながるだけでなく、企業にとっても、有能な人材の確保や定着、従業員の労働意欲や生産性の向上につながることから、重要なテーマとなっています。

県では、これまで、仕事と育児の両立の不安解消に向け、ワークライフバランスに関する様々な取組を進めてきました。

こうした中、妊娠から育児休業などを経た職場復帰後の育児期間は、仕事との両立に対する不安が大きいことから、働きやすい職場環境づくりに向け、このたび、「管理職のための部下の仕事と育児の両立サポートブック～妊娠から育児休業を経て復帰後までの就業継続の支援～」を作成しました。

本書は、管理職や人事担当者の方などが、従業員の妊娠から育児休業を経て復帰後の就業継続をサポートする際に、こういった対応をとるべきかのポイントをステージごとにまとめています。

各企業において、本書を参考に、従業員の円滑な職場復帰とその後の就業継続の支援の取組を進めていただきますようお願いいたします。

2

妊娠から職場復帰・両立までの流れ

従業員からの妊娠報告以降、必要な対応などについて、妊娠報告時から仕事と育児の両立期までを4つのステージに分けてご紹介します。

全体の流れ

時 期	対応や確認事項	母性保護・両立支援に関する制度
ステージ1 (妊娠報告時～ 産前産後休業前)	<ul style="list-style-type: none"> ・本人からの妊娠報告 ・人事担当部署へ報告 ・社内制度の案内 ・今後の働き方について確認 ・業務の引継ぎ 	<労働基準法> <input type="radio"/> 危険有害業務の就業制限 <input type="radio"/> 軽易業務転換 <input type="radio"/> 時間外・休日労働、深夜業の制限、 変形労働時間制の適用制限 <男女雇用機会均等法> <input type="radio"/> 保健指導・健康診査の時間の確保、 指導事項を守るための措置 <input type="radio"/> 妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止
ステージ2 (産前産後休業～ 育児休業中)	<ul style="list-style-type: none"> ・本人からの出産報告 ・定期的な連絡 ・研修制度などの案内 ・復職前面談 	<労働基準法> <input type="radio"/> 産前産後休業 <育児・介護休業法> <input checked="" type="radio"/> 育児休業
ステージ3 (職場復帰直後) ～ステージ4 (フルタイム勤務)	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度等の利用 ・急な早退・欠席等への配慮 ・キャリアアップへの配慮 	<労働基準法> <input type="radio"/> 危険有害業務の就業制限 <input type="radio"/> 育児時間 <input type="radio"/> 時間外・休日労働、深夜業の制限、 変形労働時間制の適用制限 <男女雇用機会均等法> <input type="radio"/> 保健指導・健康診査の時間の確保、 指導事項を守るための措置 <育児・介護休業法> <input checked="" type="radio"/> 子の看護休暇 <input checked="" type="radio"/> 短時間勤務制度 <input checked="" type="radio"/> 所定外労働の制限 <input checked="" type="radio"/> 時間外労働、深夜業の制限

※ ○は女性を対象とした制度、◎は男女両方を対象とした制度



○仕事と育児の両立は男性にとっても大切です！

・男性従業員への両立支援

働きながら子育てをするのは、女性従業員だけだと思いませんか？積極的に家事・育児に関わっていく父親も増え、仕事と育児の両立の悩みは男性でも大きくなっています。

また、妻の出産直後に男性が休暇を取得し、家族との時間を過ごすことで、父親であることを実感し、家族の結び付きを深める効果があると言われています。

そのため、職場においては、子育て中の男性従業員の仕事と育児の両立の大切さを理解し、職場環境の整備など支援に取り組む必要があります。本書でご紹介している対応方法等は、男性に対しても活用していただけます。

・男性も育児休業等の取得をきっかけに働き方見直しを

育児休業や子の看護休暇など、育児・介護休業法に定める両立支援制度（→10ページ）を男性が利用しやすくするためには、職場からの育児休業制度に関する周知や働きかけが重要です。子どもが産まれるという報告があったタイミングなどで、雇用保険から育児休業給付金の給付や社会保険料の免除が受けられるなど経済面でのデメリットが小さくなっていることや、父母ともに育児休業を取得する場合に期間が延長される（パパ・ママ育休プラス→8ページ）など、男性が取得しやすい制度があることを説明しましょう。

さらに、男性従業員は会社の基幹業務を担っていることが多いため、育児休業等の連続休暇には職場全体の働き方の見直しが必要になっていきます。子どものいる従業員だけでなく、職場メンバー全員で個人に蓄積されやすい情報やノウハウを職場全体でシェアするなど、休暇の取得が業務の見直しや人材育成のきっかけになれば、組織力向上も期待できます。

県では、子育ての楽しさや大切さ、子どもとの接し方をテーマにした企業・団体向けの出前講座「パパ子育て講座」を開催していますので、お気軽にご活用ください。

【問い合わせ先】 石川県健康福祉部少子化対策監室（☎076-225-1447）



ステージ1 【妊娠報告時～産前産後休業前】

○本人からの妊娠報告

- ・まず「おめでとう」

本人は妊娠や出産のことで不安な時期です。また、「職場に妊娠したことを煙たがられるんじゃないか」と不安に感じているかもしれません。まずは「おめでとう」と伝えてあげましょう。

- ・人事担当部門への報告

本人からの妊娠報告があった場合、速やかに人事担当部門に出産予定日等を報告します。

- ・職場メンバーへの公表時期

時期によっては、まだ公表してほしくない場合もあります。時期は本人の意思を尊重しましょう。

Point

- ・ 出産予定日
- ・ 職場メンバーへの公表の時期 を確認

○本人との面談

- ・利用できる制度の案内

育児休業や短時間勤務など、出産後に利用できる制度を人事担当部門に確認しておき、案内します。その際に制度の趣旨や利用のメリット・デメリットも伝えます。

- ・今後の働き方の意向確認

育休からの復帰時期や、復帰後に短時間勤務を利用するか等、現時点での意向を確認します。

- ・現在の仕事の状況等

引継ぎ準備のため、現在の仕事の内容や進捗状況を確認します。あわせて、仕事の内容や量が妊娠中の負担になっていないかも確認します。

Point

- ・ 復帰予定時期
- ・ 仕事の内容と進捗状況 を確認



○業務の引継ぎ

・引継ぎ計画と引継ぎ

誰に何をいつ引き継ぐか、本人や、仕事を引き継ぐことになるメンバーと相談しながら計画を立てます。特定の人に過度な負担とならないよう、各メンバーの仕事量を適切に把握しながら割り振ります。引継ぎが始まったら、スムーズに行われているか随時確認します。

・できるだけ前倒しで

急に体調を崩したり、切迫流産等で入院してそのまま出産という場合もあります。体調や仕事の状況を見ながら、できるだけ前倒しで引継ぎを進めておくことが安心です。

○この時期の働き方への配慮

- ・つわりなどで体調不良となることが多い時期です。無理をさせないよう配慮すると同時に、急にお休みする場合も想定し、どの仕事を誰がフォローするかをシミュレーションしておくことも必要です。
- ・主治医等から時差出勤等の必要な措置が記載された「母性健康管理指導事項連絡カード」が提出された場合は、適切な措置を講じる必要があります。人事担当部門と相談して対応します。

【妊娠中の体の変化】

妊娠中は、個人差もありますが、次のような症状が見られます。

○妊娠初期（4～15週ごろ）

つわり、お腹が張る、腰が重く感じる、トイレが近くなる、便秘気味になる など

○妊娠中期（16～27週ごろ）

貧血、手足がむくみやすい など

○妊娠後期（28～39週ごろ）

背中や腰が痛む、胸やけがする、動悸・息切れがする、トイレが近くなる など



○労働基準法（母性保護規定）

（1）危険有害業務の就業制限（第64条の3）

妊産婦等を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務（重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所での業務など）に就かせることはできません。

（2）軽易業務転換（第65条）

妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

（3）時間外・休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限（第66条）

妊産婦が請求した場合には、時間外・休日労働または深夜業をさせることはできません。変形労働時間制がとられる場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1日8時間、1週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。

○男女雇用機会均等法（健康管理措置）

（1）保健指導・健康診査を受けるための時間の確保（第12条）

妊娠すると、母体や胎児の健康のために定期的に妊産婦のための健康診査等を受ける必要があります。受診のために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

（2）指導事項を守ることができるようにするための措置（第13条）

健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、受けた指導事項を守ることができるように、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

（3）妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止（第9条）

妊娠・出産・産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由として、解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。

※ ○は女性を対象とした制度、◎は男女両方を対象とした制度



ステージ2【産前産後休業～育児休業中】

○他のメンバーへのフォロー

- ・産休・育休に入った本人に代わり、残ったメンバーが引き継いだ仕事がスムーズに回っているか、また、負担が特定の人に偏っていないか、常に気を配り、必要であれば分担の見直しを行います。

○出産報告

- ・本人（または家族）から出産の連絡があった場合、速やかに人事担当部門に連絡します。

○育児休業中の連絡など

・月に1度程度は連絡を

メールや電話、社内報の送付などで定期的に職場の様子などの情報共有をはかることで、スムーズな復職につながります。

・育休中に受講できる研修制度や教育制度があれば案内を

育休中にキャリアアップしたいとの声も聞きますので、復職後に役に立つ研修等があれば案内しましょう。また、自治体で職場復帰の準備のためのセミナーを行っている場合があります（なお、県では「育休からの職場復帰セミナー」を行っています）。ただし、育児で時間をとることが難しい場合も多いので、託児サービスの有無を伝えたくて、本人の意思を尊重します。

・赤ちゃんを連れて職場へ

落ち着いた頃に職場に赤ちゃんの顔を見せにくるよう伝えましょう。職場メンバーが本人の事情を理解・共有し、復職後にフォローしてもらいやすくなることにもつながります。また、本人も職場の様子がわかることで、復職への不安が軽減されます。





○復職直前の面談

・復職1ヶ月前を目途に面談を

復職後の働き方などについて面談で確認します。百人いたら百通りの働き方があると考え、親身に話を聴きながらそれぞれに適した働き方を一緒に模索しましょう。

(確認する内容は9ページの「職場復帰面談シート」を参考にしてください。)

・復職を待っていることを伝えましょう

迫る復職を前に、仕事についていけるか、職場に迷惑をかけないか、仕事と家事・育児の両立はできるか…など、不安でいっぱいのも時期です。職場のみんなが復職を待っていること、温かく迎えようとしていることなどを伝えましょう。



○労働基準法（母性保護規定）

・産前産後休業（65条）

妊娠中の女性が請求した場合は、産前は6週間（多胎妊娠の場合は14週間）就業させることはできません。また、産後は8週間就業させることはできません（ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については就業可能）

◎育児・介護休業法（両立支援制度）

・育児休業（第5～9条）、パパ・ママ育休プラス（第9条の2）

男女の労働者は、事業主に申し出ることにより、子どもの1歳の誕生日の前日まで（子どもが1歳以降、保育所に入れなど一定の要件を満たす場合は、子どもが1歳6ヵ月に達するまで）原則1回に限り取得することができます。また、父母が育児休業を取得する場合、休業可能な期間が子どもが1歳2ヶ月に延長されます（パパ・ママ育休プラス）。

※ ○は女性を対象とした制度、◎は男女両方を対象とした制度

職場復帰面談シート

	項 目	回 答
1	面談日	
2	勤務開始予定日（開始済みの場合は「済」）	
3	育児短時間勤務利用の有無	
4	子が1歳未満の場合、育児時間の利用の有無	
5	短時間勤務「有」の場合、利用を終了する時期	
6	短時間勤務「有」の場合、希望する勤務時間	
7	短時間勤務「有」の場合、 所定外労働制限（残業なし）申請の有無	
8	短時間勤務「無」の場合、 所定外労働制限（残業なし）申請の有無	
9	短時間勤務「無」の場合、 時間外労働制限（※）申請の有無 ※1か月24時間、1年で150時間を残業の上限とするもの	
10	保育所名	
11	保育時間	
12	保育所の送り迎えの体制	送り 迎え
13	家族等の協力状況（配偶者、両親、その他）	配偶者 両 親 その他
14	通勤時間（保育所経由時間も含む）	
15	繁忙時に所定外労働が可能か	
16	所定外労働「可能」な場合、事前調整に必要な日数	
17	休業中の職場環境の変化などで知りたいこと	
18	仕事の内容、役割分担などへの要望事項	
19	仕事を再開するにあたっての意気込み	
20	育児休業中に学習や資格取得した場合はその内容	
21	本人、子どもの健康状態など	
22	その他、職場に知らせておきたいこと	



ステージ3【職場復帰直後】～ステージ4【両立期(フルタイム勤務時など)】

○温かく迎えよう

育休から復帰した人に対しては、「責任感が増した」「仕事の段取りがよく、とても効率的になった」といった評価が聞かれます。一回り成長して戻ってきた仲間を温かく迎えましょう。

○急な早退・欠席等へのフォロー

復職直後は、子どもの急病などで早退や欠席が増えることになりませんが、自分の意思では動かすことのできない制限事項であり当たり前前に起きるのだということ、本人だけでなく職場メンバーとも共通認識として持ちましょう。本人に対しては、突発的なフォローがしやすいように、仕事の進捗状況を周り共有するなど工夫を促す必要があります。また、フォローに入るメンバーには不満が溜まりがちです。協力してくれていることに感謝やねぎらいの言葉をかけるとともに、特定の人に負担が偏っていないか常に気を配ります。

○短時間勤務制度を利用している場合

本人には早く帰る前提で朝からきちんと段取りをして仕事をするよう促しましょう。今日やるべきことは朝から上司や職場メンバーと確認したうえで仕事を始め、進捗状況は適時シェアすることが大切です。帰宅直前に急ぎの仕事をしてしまうと、せっかくの段取りが無駄になってしまいます。短時間勤務制度を利用することについて、職場メンバーに理解をしてもらえよう周知し、チームで仕事ができるような体制を作りましょう。

○少しずつレベルの高い仕事に

復職後、時間に制約があるからといって簡単な仕事や単純な仕事ばかりをさせて過剰な配慮をすることは、かえって本人のキャリア形成にとってマイナスになります。同時に、本来やらなければならない難易度が高めの仕事を周囲が肩代わりすることになり、職場メンバーの負担が増し不満が高まるリスクもあります。仕事に慣れてきたら、少しずつレベルの高い仕事にチャレンジさせることで、キャリアアップの後押しをしましょう。本人にとって仕事のやりがいにもつながるだけでなく、周囲の協力も得やすくなり、これから結婚・出産などのライフステージを迎える後輩たちにも良いロールモデルとなっていくます。

【管理職の皆さんへ】

(株)東レ経営研究所 ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部
シニアコンサルタント 塚越 学

今後、日本の職場では、時間や場所に制約がある社員は増え、それに伴い上司には多様な人材を活かせるダイバーシティマネジメントがより求められます。もはや制約のない便利な社員は易々と現れないという決意と覚悟を持って、まず、目の前にいる育休復帰者に注力しましょう。その育休復帰者がイキイキと働き最大限のパフォーマンスを発揮するために職場メンバーにどう働きかけ、自分に何が出来るのか試行錯誤してください。その経験がきっとあなたの自信になり、今後必要とされるマネジメントも自然と身についていくでしょう。

○労働基準法（母性保護規定）

(1) 危険有害業務の就業制限（第64条の3）、時間外・休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限（第66条）

産後1年を経過しない女性には、妊娠中と同様の適用となります（→P.6）

(2) 育児時間（第67条）

生後満1年に達しない子どもを育てる女性労働者は、1日2回各々少なくとも30分間の育児時間を請求することができます。

○男女雇用機会均等法（母性健康管理措置）

(1) 保健指導・健康診査を受けるための時間の確保（第12条）

産後1年を経過しない女性は、主治医等から指示があったときには、健康診査の時間の確保を申し出ることができます。

(2) 指導事項を守ることができるようにするための措置（第13条）

産後1年を経過しない女性には、妊娠中と同様の適用となります（→P.6）

◎育児・介護休業法

(1) 子の看護休暇（第16条の2～3）

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、年次有給休暇とは別に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や、子どもに予防接種、健康診断を受けさせるために休暇を取得することができます。

(2) 短時間勤務制度（第23条）

3歳未満の子を養育する労働者に関して、短時間勤務制度（1日の所定外労働時間を原則として6時間とする）を設けなければなりません。

(3) 所定外労働の制限（第16条の8）

3歳未満の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は、所定労働時間を超えて労働させることはできません。

(4) 時間外労働（第17条）、深夜業の制限（第19条）

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子を養育するために請求した場合は、時間外労働または深夜業をさせることはできません。

※ ○は女性を対象とした制度、◎は男女両方を対象とした制度

3

こんなときは？

① Q & A

① 短時間勤務をしている社員の同僚から不満が。どうしたらいい？

Aさんは、育休から復帰したばかりで、短時間勤務の女性社員。子どもの急病などで急に休むことも多く、フォローしてくれている後輩女性Bさんから「どうしていつも私ばかり!？」と不満が。どうしたらいい？

○ 特定の人だけに負担させない

- ・ その業務は、本当にBさんにしかできない業務か考えてみましょう。「同じ女性だから」と安易にBさんにばかりフォローさせていませんか？
- ・ 他に対応できる人はいないか、複数人で分担できないかなど、特定の人だけに負担させないように改めて考えてみましょう。

○ フォロー業務を評価対象項目にしているか

- ・ 短時間勤務の場合は、就業できない時間帯が生じたり、急な予定変更などによって発生した残業への対応ができません。その間の業務はサポートメンバーを配置して対応することになりますが、そのメンバーのフォロー業務は評価の対象になっていますか？
- ・ フォロー業務が評価対象であることをサポートメンバーに明確に伝えていますか？

○ 勤務時間と業務量は見合っているか

- ・ そもそも、Aさんに割り当てた業務量は短時間勤務の時間内に終わる量になっていますか？
- ・ 業務量が適切であれば、段取りや進め方の工夫で改善する可能性もあります。一度Aさん本人と一緒に業務の進め方を見直してみてもいい。

○ お互い様の気持ち

- ・ Aさん、Bさん双方が「お互い様の気持ち」を持つことの大切さへの理解を促す必要があります。

Aさん

「短時間勤務だから助けてもらって当たり前」ではなく、常に「ありがとう」の気持ちを持ち、余裕が出てきたら積極的に周りのフォローに努めること。

Bさん

「病気などで自分が誰かにフォローしてもらおう場合もある。いつか助けてもらおうかも」という気持ちを持つこと。

②急な入院。どうやって仕事を回せばいい？

妊娠中の社員が切迫早産で急に入院してしまった。引継ぎも終わっていないのに、どうやって仕事を回せばいい？

○業務内容の把握と整理を

- ・限られた時間の中ではありますが、まず業務内容を把握し、「①今すぐ対応するもの」「②今すぐでなくてもよいもの」を振り分け、①を誰に振り分けたらよいのかを検討します。
- ・「②今すぐでなくてもよいもの」は、対応時期の見通しをつけた上で先送りします。

○業務の簡略化

- ・書類は最低限必要なもので可とする、社内文書なら多少の誤字OKなど、緊急事態を乗り切るための業務の簡略化を検討します。実は必要なかった、という業務も出てきて、平常時の業務改善にも繋がるかもしれません。

○普段からの準備

- ・妊娠中の女性社員以外にも、誰にでも急な病気や事故による欠員が発生する可能性があります。そのような場合に備え、社員それぞれの業務内容や進捗状況、緊急時に誰に割り振ることができるかを考えておくことも重要です。そのためには、普段から円滑なコミュニケーションを図っておくことが必要です。
- ・業務の見通しがつく場合は、計画的に業務を前倒し・先送りすることで、年間の業務量を平準化しておきます。
- ・その人にしかわからない業務を減らすため、業務のマニュアルや手順書などを作成し、共有フォルダー等で日ごろから業務をシェアしておくなど、一人が複数の業務を行える「多能工化」を進めておくことも有効です。





② 「OKワード」 & 「NGワード」

妊娠中や子育て中の社員に対して、こんなときはどう声掛けしたらよいのか、「OKワード」とかけてはいけない「NGワード」を具体的にご紹介します。

①妊娠報告をしてきた女性社員に対して

〈OK〉 「おめでとう！」

〈NG〉 「オレも産休とりたいな（笑）」

解説

不安や申し訳なさを抱いて報告しているもの。そんな気持ちをやわらげるためにも、まず祝福の言葉を。その後で「復帰待ってるよ」など、職場復帰後も一緒に働きたいことを伝えられるとより良いでしょう。また、産休中はおなかの赤ちゃんの健康に気を付けた生活が必要であり、育休中は育児に追われ、心身ともに大変な時期で、遊んでいるわけではありません。冗談でも「オレも産休」などは言語道断です。

②育休からの復帰前の面談で女性社員に対して

〈OK〉 「君が復帰するのをみんな待っているよ」

〈NG〉 「育児で大変だろうから、簡単な業務をお願いしますね」

解説

会社や同僚に恩返ししたいという気持ちを持って復帰する人もたくさんいます。一見、NGワードは配慮しているようにも見えますが、「あなたの仕事には期待していない」ととらえられ、仕事に対する意欲が削がれかねません。引き続き期待しているというメッセージを伝えることが、復帰後の仕事への意欲につながります。



③子どもの発熱で保育園から急に呼び出され、早退する社員に対して

〈OK〉 「心配だね。すぐに迎えに行っておいて。では急いで引継ぎしよう。」

〈NG〉 「え～っ、また？」

解説

子どもの病気は、社員自身がどうにかできるものではありません。また、社員自身が一番申し訳ないと思っています。引継ぎの段取りなどを進め、速やかに迎えにいけるように配慮しましょう。

④妻の出産を控えた男性部下からの休暇の申し出に対して

〈OK〉 「おめでとう！しっかり奥さんを助けてこいよ」

〈NG〉 「君が産むんじゃないんだから、何で君も休む必要があるの？」

解説

出産前後は、妻の産後ケア、家事全般、上の子の面倒や新生児育児対応など、父親にもやるべきことがたくさんあります。また、この時期に父親が子育てに積極的に関わることで家族の絆が深まるなど良い影響が見られることから、国では男性に対して妻の出産後2ヶ月以内の休暇（育児休業や特別休暇、年休など）の取得を推進しています（2020年までに80%を目標）。休暇中は育児に専念できるよう、引き継ぎのフォローなどを行い、気持ちよく送り出しましょう。



4

参考資料

① 両立支援のための助成金

従業員の仕事と育児の両立を支援するために、企業が利用できる助成金を紹介します。

○ 中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3ヶ月以上利用した従業員を原職等に復帰させ、復帰後6ヵ月以上雇用した場合に事業主に対して助成
〈支給額〉 育児休業取得者1人あたり…50万円

○ 中小企業両立支援助成金 育休復帰支援プランコース

育休復帰支援プラン（従業員の円滑な育児休業の取得や職場復帰を支援するため、事業主が育休復帰プランナーの支援を受けて策定するもの）を策定し、プランの対象となる従業員が育児休業を取得した場合及び復帰した場合に事業主に対して助成
〈支給額〉 プランを策定し、育休を取得したとき…30万円
育休の取得者が職場復帰したとき………30万円

○ 出生時両立支援助成金（仮称）

男性従業員が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのための取組を行い、出生後8週間以内に14日（中小企業は5日）以上の育児休業を取得した場合に事業主に対して助成（過去3年以内に男性の育休取得者が出ている事業主は対象外）
〈支給額〉 中小企業…60万円
大企業………30万円

※助成金の支給額や支給要件は変更となる場合があります。
詳細は石川労働局雇用均等室（電話076-265-4429）にお問合せください



②関連サイト・問合せ先

○いしかわワークライフバランス

<http://www.i-oyacom.net/wlb/>

石川県のワークライフバランス専用サイトです。県内の企業の一般事業主行動計画や、各種セミナーの開催案内など、ワークライフバランス推進に役立つ情報を掲載しています。

○両立支援のひろば

<http://www.ryouritsu.jp/>

厚生労働省の仕事と育児の両立支援に関する総合サイトです。全国の企業の一般事業主行動計画を見ることができます。

○石川労働局雇用均等室（電話076-265-4429）

<http://ishikawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/annai02/kinto.html>

労働者が男女問わず能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、仕事と家庭生活の両立がしやすい環境を整えるため、労働者の方や企業の方々からの様々なご相談に応じています。



発 行 平成28年3月
発行元 石川県健康福祉部少子化対策監室
〒920-8580 石川県金沢市鞍月1-1
TEL 076-225-1447

監 修 株式会社東レ経営研究所
ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部
シニアコンサルタント 塚越 学