

事業主の皆さんへ

子育て中の従業員を 応援しましょう！

少子化、核家族化が進む中、子育て中の労働者にとって、保育園への送迎時間のやり繰りを始めとした育児のための時間の確保や子供の急な病気・けがへの対応は、仕事を続けていく上で大きな問題となっており、仕事と育児を両立するために必要な措置として柔軟な働き方を可能にする短時間勤務制度やフレックスタイム制、子供のための看護休暇制度のニーズが高まっています。

事業主の皆さんは、このリーフレットを参考に奨励金制度も活用しながら、働きながら子育てをしやすい雇用環境づくりに努めてください。



両立支援キャラクター 両立するべえ

厚生労働省・都道府県労働局

育児のための勤務時間の短縮等の措置を講じることが義務付けられています！

I 勤務時間短縮等の措置の概要

1 3歳未満の子を育てる労働者に対して（育児・介護休業法第23条第1項）

(1) 働きながら子育てすることを容易にするため、3歳未満の子を育てる労働者について、次の勤務時間の短縮等の措置のいずれかを講じなければなりません。

① 短時間勤務制度

- a 1日の所定労働時間を短縮する制度
- b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等の制度をいう。）
- d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

② フレックスタイム制

③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

④ 所定外労働をさせない制度

⑤ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

その他これに準ずる便宜の供与の例として、ベビーシッターの費用を事業主が負担する等が考えられます。

なお、1歳以上の子を育てる労働者については、これらの措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講ずることでも差し支えありません。

(2) これらの措置は労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはなりません。

2 3歳以上の子を育てる労働者に対して（育児・介護休業法第24条第1項）

育児休業から復帰した後に働き続ける上で必要な子育てのための時間を確保するには、勤務時間の短縮等の措置等が小学校に入学するまでの子を対象として実施されることが望ましいため、3歳以上小学校に入学するまでの子を育てる労働者について上記1(1)の措置を講ずることが、事業主の努力義務として求められています。

Ⅱ 制度導入をサポートします！ ―育児両立支援奨励金―

育児両立支援奨励金の概要

小学校に入学するまでの子を育てる従業員が利用できる次のいずれかにあてはまる勤務時間短縮等の制度を新たに就業規則等に規定し、3歳以上の子を育てる従業員に実際に利用させた場合に、事業主に支給される奨励金です。

- 1 育児休業に準ずる制度
- 2 短時間勤務制度
 - (1)1日の所定労働時間が7時間以上の場合に1時間以上短縮する制度
 - (2)週又は月の所定労働時間を1割以上短縮する制度
 - (3)週又は月の所定労働日数を1割以上短縮する制度
 - (4)労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
- 3 フレックスタイム制
- 4 通常の始業又は終業の時刻を30分以上繰り上げ又は繰り下げる制度
- 5 所定外労働をさせない制度

【支給額】

	1事業主につき
中 小 企 業	40万円
中小企業以外	30万円

※ただし、支給は1事業主1回に限られ、事業所ごとに支給するものではありません。

*詳細については、(財)21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせ下さい。

この奨励金の他、育児のための勤務時間の短縮等の措置の導入を促進するため、(財)21世紀職業財団では、事業所内託児施設助成金(事業所内託児施設の設置・運営等に係る費用の一部を助成)や育児・介護費用助成金(事業主が負担した育児・介護サービスの費用の一部を助成)を支給しています。

Ⅲ 育児のための短時間勤務制度の規定例

勤務時間短縮等の措置として、短時間勤務制度を導入する場合の規定例です。

(勤務時間)

第A条

所定労働時間は、午前8時から午後5時まで（うち休憩時間は、正午から午後1時までの1時間とする。）の8時間とする。

(育児短時間勤務)

第B条

- 1 従業員で小学校入学前の子と同居し、養育する者は、申し出ることにより、就業規則第A条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、正午から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員はさらに別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

- 2 1にかかわらず、日雇従業員は、育児短時間勤務をすることができない。
- 3 請求しようとする者は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として短縮開始予定日の1か月前までに、申出書を人事部労務課に提出しなければならない。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて1か月ごとに〇%の減額を行うものとする。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

子供のための看護休暇制度を導入しましょう！

I 措置の概要

事業主は、小学校に入学するまでの子の看護のための休暇制度を導入することが努力義務として求められています（育児・介護休業法第25条）。

子の看護のための休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に対し与えられる休暇であり、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別のものとして与えられるものです。

子の看護のための休暇制度の内容は、基本的には、各企業ごとに労使で話し合い決定するものですが、取得可能な日数を決める際は、現状では労働者が年間に子供の病気のために休む日数は5日までのものが多いということも勘案し、措置が講じられることが望ましいでしょう。

II 制度導入をサポートします！－看護休暇制度導入奨励金－

看護休暇制度導入奨励金の概要

小学校入学までの子を育てる従業員が子の病気やけがの際の看護のために、年次有給休暇とは別に利用できる休暇制度（年間5日以上）を新たに就業規則等に規定し、実際に利用させた場合に事業主に支給される奨励金です。

【支給額】

	1事業主につき
中 小 企 業	40万円
中小企業以外	30万円

※ただし、支給は1事業主1回に限られ、事業所ごとに支給するものではありません。

*詳細については、(財)21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせ下さい。

III 子の看護のための休暇制度の規定例

（子の看護のための休暇）

第〇条

- 1 小学校入学前の子を養育する従業員は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日間を限度として子の看護のための休暇を取得することができる。
- 2 1にかかわらず、日雇従業員は、子の看護のための休暇を取得することはできない。
- 3 取得しようとする者は、子の看護のための休暇請求書を人事部労務課に提出することにより請求するものとする。なお、緊急を要する場合においては、事後の請求でも差し支えないものとする。
- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

育児・介護休業法についてのお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ