

2022（令和4）年7月8日施行

女性活躍推進法の省令・告示が改正されました

～大企業に男女の賃金差異の情報公表が義務化されました～

常用労働者301人以上の事業主に、令和4年7月8日以降に終了する事業年度の次の事業年度の開始日からおおむね3か月以内に※、直近の事業年度の男女の賃金差異の実績を情報公表することが義務付けられました。

※例：事業年度が4月～3月の場合 令和4年4月～令和5年3月の実績を、おおむね令和5年6月末までに公表

1 女性の活躍に関する情報公表の改正

常用労働者が301人以上の企業は、以下のA～Cの3項目の情報公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）＊新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
C：以下の7項目から1項目選択

◆ 常用労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 A：以下の①～⑧の8項目から1項目以上選択 + B：⑨の項目（必須）（令和4年7月8日新設）	職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 C：以下の7項目から1項目以上選択
①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ②男女別の採用における競争倍率(区) ③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ④係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑤管理職に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合 ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派) ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績	①男女の平均継続勤務年数の差異 ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ③男女別の育児休業取得率(区) ④労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) ⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)
⑨男女の賃金の差異(必須) (全・正・パ有別 令和4年7月8日新設)	

- ・(区)の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。
- ・(派)の表示のある項目は、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。
- ・「男女の賃金の差異」は、「全労働者」、「正規雇用労働者」、「パート・有期社員（非正規雇用労働者）」の3区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区 分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）※必須
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

計算の前提とした重要事項を付記

（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。
・パート労働者については、正社員の所定労働時間（1日8時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

2 一般事業主行動計画の状況把握の改正

2

一般事業主行動計画を作成する際は、下記の項目のうち**太字下線の基礎項目(常用労働者301人以上の企業は、令和4年7月8日以降が始期の行動計画は男女の賃金の差異の状況把握も必須)**その他の状況把握を行い、原則として、以下の(1)(2)の区分ごとに1つ以上(常用労働者101～300人の企業は合わせて1つ以上)の数値目標を定めた行動計画を策定し、策定届を岩手労働局まで届出する必要があります。

(1)女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	(2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none">・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ※「労働者に占める女性労働者の割合」(区)に代替できます。・管理職に占める女性労働者の割合・男女の賃金の差異(全・正・パ有) ※301人以上企業は状況把握必須・男女別の採用における競争倍率(区)・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)・男女別の配置の状況(区)・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合・男女の人事評価の結果における差異(区) など	<ul style="list-style-type: none">・男女の平均継続勤務年数の差異(区)・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)・有給休暇取得率(区) など(※) 管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。・太字下線は基礎項目であり、状況把握は必須です。・(区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。・男女の賃金の差異は「全労働者」「正規雇用労働者」「パート・有期社員(非正規雇用労働者)」の区分ごとに把握を行うことが必要です。

行動計画策定等の流れ

1 一般事業主行動計画の策定・届出

① 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

・自社の女性の活躍に関する状況を、上記下線の基礎項目(必ず把握すべき項目)その他を用いて把握し、把握した状況から自社の女性活躍の課題を分析してください。

② 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

・①を踏まえて、**(a)計画期間、(b)数値目標(301人以上企業は上記(1)(2)の各項目から1つ以上)、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。

・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

③ 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、表面の項目から選択し**(301人以上企業はA～Cの3項目)**、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

◆ 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」をご活用ください。

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

女性の活躍推進企業データベース

◆ 「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、

厚生労働省ホームページ「**女性活躍推進法特集ページ**」をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ

<お問合せ先> 岩手労働局雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎 TEL:019-604-3010

【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

令和4年
4月1日
から

くるみん認定、プラチなくるみん認定の 認定基準等が改正されます！ 新しい認定制度もスタートします！

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されます。改正のポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：7%以上 → 令和4年4月1日以降：10%以上
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率
現行：15%以上 → 令和4年4月1日以降：20%以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」 (<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わります。

認定に関する経過措置

- ①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準の水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは現行マークとなります。
- ②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。



新しいくるみんマーク

ポイント2

○プラチなくるみんの特例認定基準が改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：13%以上 → 令和4年4月1日以降：30%以上
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率
現行：30%以上 → 令和4年4月1日以降：50%以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されます。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合
現行：55% → 令和4年4月1日以降：70%

特例認定に関する経過措置

- ①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の水準でも基準を満たします。
- ②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

特例認定の取消に関する経過措置

プラチなくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

トライくるみんマーク

ポイント3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。




認定基準は、現行のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチなくるみん認定を申請できます。



ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます（詳細は p.4 参照）。

現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準

現行くるみん	トライくるみん	新しいくるみん
		
1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。		
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。		
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。		
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。		
5. 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。 （１）計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が 7% 以上であること。 （２）計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて 15% 以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。	5. 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。 （１）計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が 10% 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「 両立支援のひろば 」で公表していること。 （２）計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて 20% 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「 両立支援のひろば 」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。	
＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。		
① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く） ② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。	① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）、かつ、 当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 ② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、 当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。	
③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 7% 以上であること。	③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 10% 以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。	
④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。	④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、 当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。	
6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。	6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。	
7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。		
8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）と（２）のいずれも満たしていること。 （１）フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。 （２）月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。		
9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置		
10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。		

プラチナくるみん



1～4. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が**30%**以上であること。(2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて**50%**以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)

② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。

③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が**30%**以上であること。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6～8. 現行くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

① 所定外労働の削減のための措置

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が90%以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が**70%**以上であること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間中に(1)が90%未満かつ(2)が**70%**未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が90%以上または(2)が**70%**以上であれば、基準を満たす。

11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

12. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度＝各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内

・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」

・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」

・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、
不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」が創設されます。

1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として

くるみん認定を受けようとする場合、p.2 のくるみん認定基準の1～10を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(1) 次の①及び②の制度を設けていること。

① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）

② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

(2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

(4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

※不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてプラチナくるみん認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容の公表日の前事業年度における状況についても、「両立支援のひろば」にて公表を行う必要があります。

公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

内閣府からのお知らせ

中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業

○中小企業における子育て支援環境を整備する観点から、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を実施しています（令和3年10月から令和9年3月まで）。

○事業の詳細については、以下のURLをご覧ください。一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、上記のうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURLをご覧ください。日本政策金融公庫へお問い合わせください。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hataarakikata_m.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和3年11月作成（令和4年3月改訂）リーフレットNO.8

- それぞれの分野で働きやすい職場環境をめざし、成果を上げている企業です。
 ■岩手県内の認定企業は以下のとおりです（公表企業のみ掲載）。

くるみん・トライくるみん・プラチナくるみん認定企業

一子育てサポートに積極的な企業ですー

※企業名の後に特段記載のないものは、くるみん認定企業です。



	企業名	所在地	業種	認定年月		企業名	所在地	業種	認定年月
1	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	H21.3 H24.3 H29.4 H31.4 R3.5	26	(社福)新生会	矢巾町	障害者福祉業	H28.1 R1.6 R4.5
2	(株)岩手銀行 (プラチナくるみん)★	盛岡市	金融業	H23.5 H28.1	27	(株)水清建設	矢巾町	建設業	H28.6 H30.7
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	H24.3	28	(株)日盛ハウジング	盛岡市	建設業	H30.4
4	(株)エフビー	山田町	製造業	H24.7	29	(株)北日本朝日航洋	盛岡市	技術サービス業	H30.5 R4.6
5	(国)岩手大学	盛岡市	教育・学習支援業	H24.7	30	(社福)岩手和敬会	盛岡市	医療福祉業	R1.5
6	(株)プラザ企画 (プラチナくるみんプラス)★	奥州市	宿泊業	H24.10 H27.7 H30.2 R4.5	31	(株)北日本銀行 (プラチナくるみん)★	盛岡市	金融業	R1.5 R3.5
7	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	H24.10	32	(社福)いつつ星会	二戸市	医療福祉業	R1.7
8	社陵高速印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.2 H27.5 H31.4	33	(株)長島製作所	一関市	製造業	R1.11
9	(株)平金商店	盛岡市	卸小売業	H25.2	34	岩手日化サービス(株)	盛岡市	建設業	R1.11
10	(株)テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	H25.3 H27.4	35	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	R2.2
11	山口北州印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.3	36	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.5 R5.5
12	(社福)東和仁寿会	花巻市	医療福祉業	H25.7	37	(株)富士通ビ 社外外外外	一関市	製造業	R2.5 R5.5
13	(株)グランツ	花巻市	医療福祉業	H25.7	38	盛岡セイコー工業(株)	雫石町	製造業	R2.6
14	(社福)和江会	北上市	医療福祉業	H25.10	39	(株)ヘアレン醸造所	盛岡市	製造業	R3.5
15	(株)丹野組	二戸市	建設業	H25.10	40	(株)中居都市建築設計	盛岡市	技術サービス業	R3.6
16	盛岡つなぎ温泉病院	盛岡市	医療福祉業	H26.2	41	宇部建設(株)	一関市	建設業	R3.7
17	(社福)誠心会	葛巻町	医療福祉業	H26.3	42	(株)キタカミデリカ	北上市	製造業	R4.2
18	白金運輸(株)	奥州市	運輸業	H26.6	43	(株)菊池技研コンサルタント	大船渡市	技術サービス業	R4.2
19	(社福)九戸福祉会	九戸村	医療福祉業	H26.6 H28.6	44	(社福)愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5
20	(医)友愛会	盛岡市	医療福祉業	H26.11	45	いわて生活協同組合	滝沢市	小売業	R4.7
21	(社福)若竹会	宮古市	医療福祉業	H27.4	46	イオンスーパーセンター(株)	盛岡市	小売業	R4.9
22	(株)菅文	二戸市	卸小売業	H27.5	47	(有)いわてにっかコミュニティ企画	盛岡市	医療福祉業	R4.10
23	(社福)奥州いさわ会	奥州市	医療福祉業	H27.7 R1.6	48	(株)こずかたサービス	矢巾町	サービス業	R4.11
24	(社福)ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業	H27.7	49	(社福)つくし会	一関市	医療福祉業	R5.5
25	岩手スバル自動車(株)	盛岡市	自動車販売・修理業	H27.10					

【くるみん・トライくるみん(新設)・プラチナくるみん】

次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を図るための取組の実施状況等が優良な事業主は、申請により、厚生労働大臣からの認定(くるみん認定)を受けることができます。

また、すでにくるみん認定を受けている場合、仕事と子育てに関する取組の実施状況等が特に優良な事業主は、プラチナくるみん認定を受けることができます。

令和4年4月1日より、トライくるみん認定制度が新設されました。これに伴い、くるみん認定制度、プラチナくるみん認定制度の認定基準が引き上げられました。トライくるみん認定制度の認定基準は、令和4年3月31日までのくるみん認定の認定基準と同じです。

また、令和4年4月1日より、くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定を受けた事業主のうち、不妊治療と仕事の両立に関する取組状況が優良な事業主は、それぞれ、くるみんプラス認定、トライくるみんプラス認定、プラチナくるみんプラス認定として、追加で認定を受けられる制度が創設されました。

えるぼし・プラチナえるぼし認定企業

—女性の活躍が進んでいる企業です—

※企業名の後に特段記載のないものは、くるみん認定企業です。

<1段階目>



<2段階目>



<3段階目>



<プラチナえるぼし>



	企業名	所在地	業種	認定年月
1	(株)薬王堂	矢巾町	小売業	H28.5
2	(株)岩手銀行	盛岡市	金融業	H28.5
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	H28.6
4	(株)プラザ企画 (プラチナえるぼし)★	奥州市	宿泊業	H29.3 R3.6
5	イオンスーパーセンター(株)	盛岡市	小売業	H29.6
6	(社福)永友会	盛岡市	医療福祉業	H29.11
7	岩手江刺農業協同組合	奥州市	複合サービス業	H30.1
8	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	H30.5
9	(有)オーツー	盛岡市	建設業	H30.8
10	(株)ヘアレン醸造所	盛岡市	製造業	R1.7
11	(社福)とおの松寿会	遠野市	医療福祉業	R1.12
12	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	R2.1
13	(株)吉田測量設計	盛岡市	専門・技術サービス業	R2.6
14	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.10
15	(医)勝久会	大船渡市	医療業	R2.12
16	(株)佐々木組	一関市	建設業	R2.12
17	(株)ワイズマン	盛岡市	情報通信業	R3.1
18	(株)ライブリー	北上市	小売業	R3.7
19	(株)システムベース	北上市	情報通信業	R3.7
20	(株)小松製菓	二戸市	製造業	R3.9
21	(株)めんこいメディアプレーン	盛岡市	サービス業 (他に分類されないもの)	R3.9
22	(株)久慈設計	盛岡市	専門・技術サービス業	R4.3
23	(社福)愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5
24	ゆわて吉田工業(株)	大船渡市	製造業	R4.9
25	(医)青樹会	盛岡市	医療福祉	R4.10
26	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	R4.10
27	(公財)総合花巻病院	花巻市	医療業	R4.12
28	新生ビル管理(株)	一関市	サービス業 (他に分類されないもの)	R5.4

【えるぼし・プラチナえるぼし】

女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、申請により、厚生労働大臣からの認定（えるぼし認定）を受けることができます。

また、すでにえるぼし認定を受けている場合、女性活躍推進に関する取組の実施状況等が特に優良である事業主は、プラチナえるぼし認定を受けることができます。

岩手労働局 雇用環境・均等室

〒020-8522

盛岡市盛岡駅西通一丁目9-15

TEL:019-604-3010

お問い合わせ先

改正育児・介護休業法のポイント

令和 4 年 4 月 1 日から 3 段階で施行

9

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和 4 年 4 月 1 日施行

全企業
義務

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（**相談窓口設置・周知**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する 制度 （制度の内容など） ② 育児休業・産後パパ育休の 申出先 （例：総務課など） ③ 育児休業給付 に関すること（制度の内容など） ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき 社会保険料の取扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか <small>注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。</small>

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和 4 年 10 月 1 日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則
要見直し全企業
義務

改正前

【育児休業、介護休業】

- (1) 引き続き雇用された期間が 1 年以上
- (2) ●【育休】 1 歳 6 か月までの間に契約が満了することが明らかでない
 ●【介休】 介護休業開始予定日から起算して、93 日経過日から 6 か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

令和 4 年 4 月 1 日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
 （引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者は
 労使協定の締結により除外可）
 ※※育児休業給付についても同様に緩和



ひと、くらし、あらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

岩手労働局雇用環境・均等室

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則
要見直し全企業
義務

10

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育児休業制度 （R4.10.1～）	育児休業制度 （改正前）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間（28日間）まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化（夫婦で途中交代可能）	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例）所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

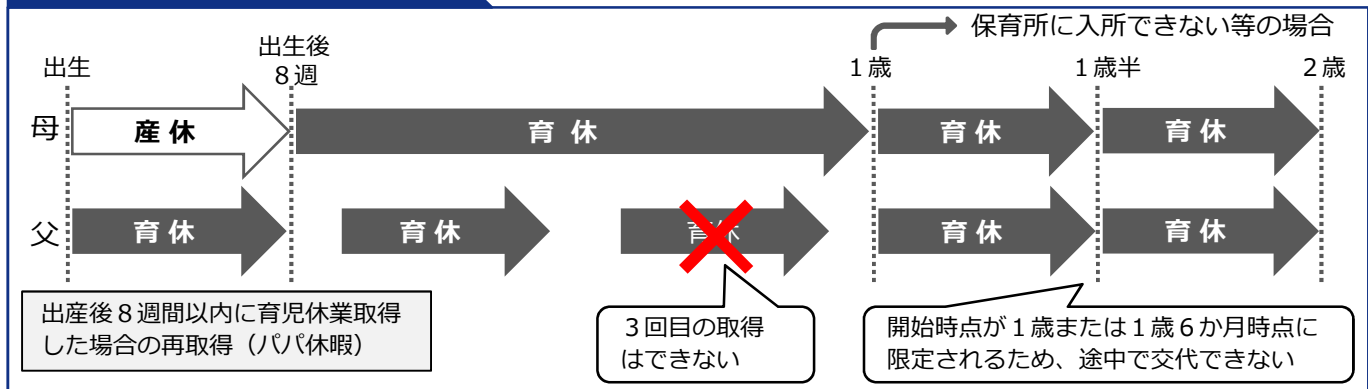
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間 休	休	休	8時間	6時間 休	休	休 4時間	休	6時間 休

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

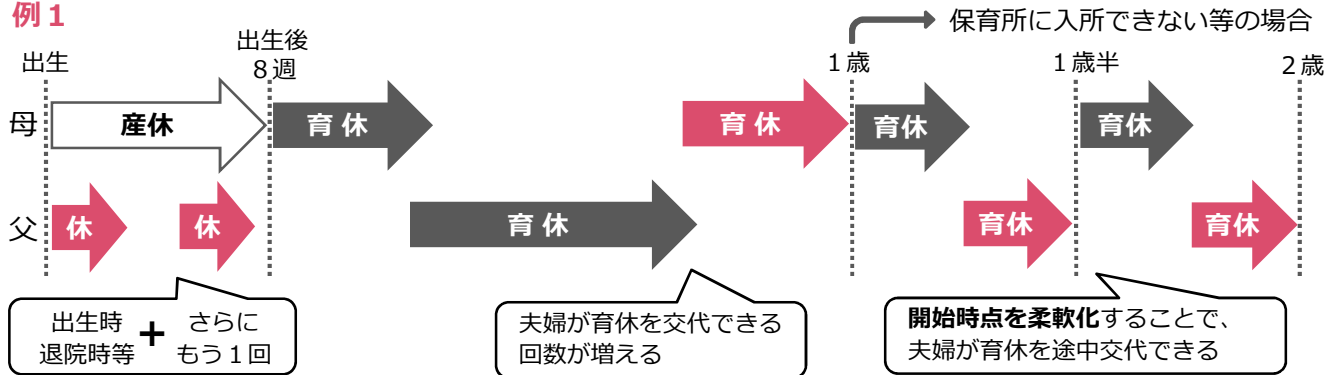
改正前



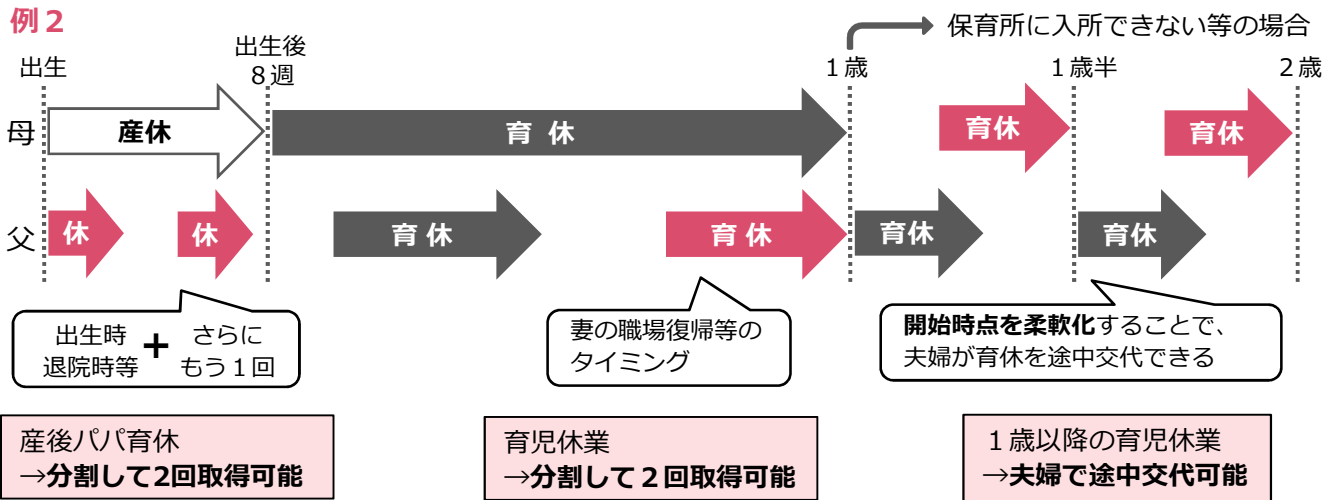
令和4年10月1日～

ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになります

例1



例2



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

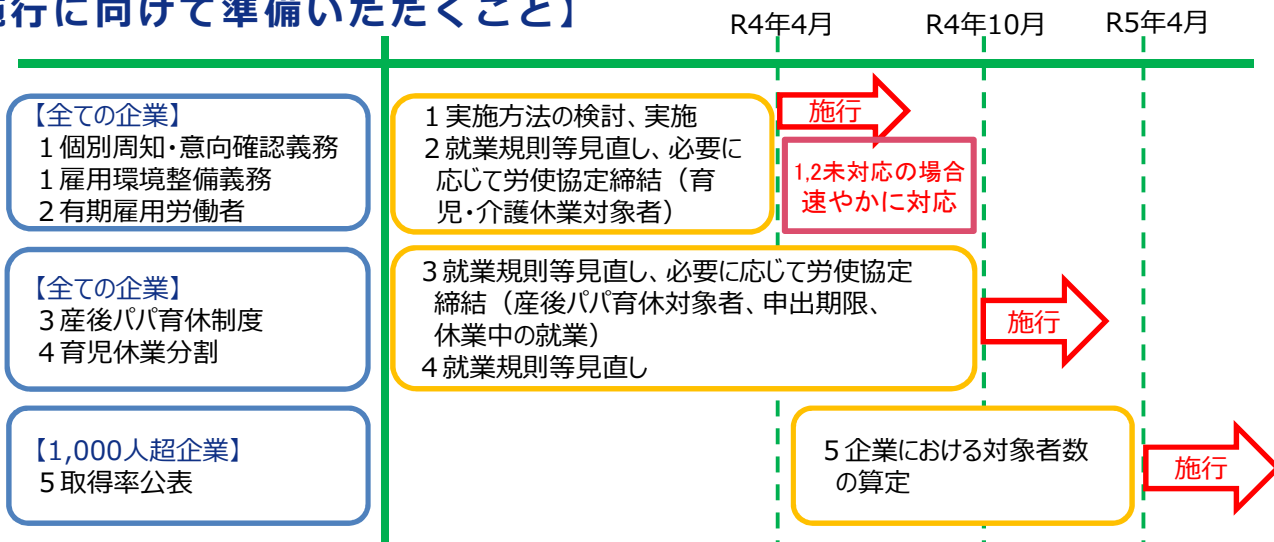
- ・育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表すること**が義務付けられます。

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

【施行に向けて準備いただくこと】



【育児・介護休業等規定例などのご案内】

■ 育児・介護休業等規定例、申出様式、個別周知・意向確認例、雇用環境整備例

岩手労働局の該当ページから、育児・介護休業等規定例【詳細版】【簡易版】、育休等申出様式、個別周知・意向確認例、雇用環境整備のうち相談窓口・育休取得事例・育休制度と取得促進に関する方針例、についてダウンロードできます。

① [https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-](https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/koyoukintou/_120951/_121667_00004.html)

[roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/koyoukintou/_120951/_121667_00004.html](https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/koyoukintou/_120951/_121667_00004.html)

■ 雇用環境整備の研修例

厚生労働省「イクメンプロジェクト」サイトでは社内研修用資料や動画をご用意しています。雇用環境整備の研修用にご活用いただけます。

② <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

■ 改正育児・介護休業法に関する資料

厚生労働省のホームページに関係条文、関係資料等を掲載しています。

③ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

①



②



③



岩手労働局雇用環境・均等室 育児休業制度相談窓口

育児・介護休業法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。労働者、事業主、その他どなたでもお気軽にご相談ください。

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

電話番号 019-604-3010

住所 〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階

2023年度 両立支援等助成金のご案内

13

職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

職業生活と
家庭生活の
両立支援

男性の育児休業取得を促進!

仕事と介護の両立支援!

仕事と育児の両立支援!

1 出生時両立支援コース
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

※新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース、不妊治療両立支援コースについては、厚生労働省のホームページをご参照ください。

1 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
①	第1種	20万円
	代替要員加算	20万円 (代替要員を3人以上確保した場合には45万円)
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円
②	第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合: 60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した (または連続70%以上) 場合: 40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した (または連続70%以上) 場合: 20万円

※1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給はできません。

おもな
要件

① 第1種 (男性労働者の出生時育児休業取得)

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得すること。
(※所定労働日が4日以上含まれていることが必要です。)

<代替要員加算>

- 男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給額を加算します。

<育児休業等に関する情報公表加算>

- 自社の育児休業の取得状況 (男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数) を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

②第2種 (男性労働者の育児休業取得率上昇)

- 第1種の助成金を受給していること。
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率 (%) の数値が30ポイント以上上昇していること。

または

第1種の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となったこと。

- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に2人以上いること。



「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※A、Bいずれも1事業主1年度5人まで支給。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用：20万円 手当支給等：5万円
B 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (A又はBに加算)		15万円

おもな要件

A：介護休業

○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が**合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得**すること。

○職場復帰時

※**休業取得時と同一の対象介護休業取得者**である（休業取得時を受給していない場合申請不可）とともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすことが必要です。

- 「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ**原則として原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**3か月以上継続雇用**していること。

＜業務代替支援加算＞ ※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の**代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）、**
または、代替要員を確保せずに業務を見直し、**周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合（手当支給等）**に支給額を加算します。

B：介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の**介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（※1、2を除く）利用**し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

・所定外労働の制限制度	・介護のための在宅勤務制度
・時差出勤制度	・法を上回る介護休暇制度※1
・深夜業の制限制度	・介護のためのフレックスタイム制度
・短時間勤務制度	・介護サービス費用補助制度※2

注）※1、2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業開始前または介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業開始後または介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業終了後または介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

＜個別周知・環境整備加算＞ ※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算

- 受給対象の労働者に対し、**介護休業・両立支援制度の自社制度の説明**を資料により行うこと。
- 受給対象の労働者に対し、**介護休業を取得した場合の待遇についての説明**を資料により行うこと。
- 社内の労働者向けに、**仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じる**こと。

I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可

	支給額
A 休業取得時	30万円
B 職場復帰時	30万円

※A・Bとも1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）。

おもな要件

A：育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 育児に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき、対象労働者の育児休業（産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業。）の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、**連続3か月以上の育児休業**（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含んで連続3か月以上）を取得させること。

B：職場復帰時

- ※「A：育休取得時」の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下の全ての取組を行うことが必要です。
- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。
- 育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

II 業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた**中小企業事業主**に支給します。

	支給額
A 新規雇用	50万円
B 手当支給等	10万円
有期雇用労働者加算 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算	10万円

※1事業主当たりA・B合わせて1年度10人まで支給（5年間）。

おもな要件

- 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。
- 対象労働者が**3か月以上の育児休業**（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保する（A）または代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる（B）こと。
- 対象労働者を上記規定に基づき原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

III 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

	支給額
制度導入時	30万円
制度利用時	A:子の看護休暇制度 1,000円×時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか1回のみの支給。

制度導入のみの申請は不可。

※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。

1事業主当たりの上限は、A：200時間、B：20万円まで。

おもな要件

- 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度（有給、時間単位）」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象労働者が**1か月以上の育児休業**（産後休業を含む）から復帰した後6か月以内において、導入した制度の一定の利用実績（A：子の看護休暇制度 は10時間以上（有給）の取得またはB：保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）があること。

<育児休業等に関する情報公表加算> ※I～IIIのいずれかに1回のみ加算

- 自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

支給額

2万円

介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）

中小企業事業主のみ対象

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給休暇制度を設け、介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主に支給します。

	支給額
支給対象労働者 1人当たり	5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

※1事業主当たり1年度5人まで支給。

おもな要件

- 介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）について、所定労働日20日以上取得できる制度及びその他就業と介護の両立に資する制度を設け、あらかじめ労働者に周知すること。
- 対象労働者が介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）を合計5日以上取得すること。
- 対象労働者を休暇取得日から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が利用できる有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が生じた事業主に支給します。

	支給額
支給対象労働者1人当たり	10万円

※令和5年度内に1事業主当たり10人まで支給。（上限100万円）

おもな要件

- 小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行う必要がある労働者が取得できる特別有給休暇制度（賃金全額支給）について、労働協約または就業規則等に規定していること。
- 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みを社内に周知していること。
（次のいずれかの制度）テレワーク勤務／短時間勤務制度／フレックスタイムの制度／時差出勤の制度／小学校等の休業期間に限定した短時間勤務・時差出勤の制度／夜勤回数の制限／ベビーシッター費用補助制度／・育児サービスの費用の補助・貸与／保育施設の設置・運営 等
- 労働者1人につき、特別有給休暇を1日（または1日所定労働時間）以上取得させたこと。
- 対象労働者について、特別有給休暇取得時または本助成金の申請日に雇用保険被保険者であること。

その他

中小企業の範囲 ▶ 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

生産性要件の廃止について

生産性要件（労働生産性を向上させた事業主に対する助成金の割増）については、令和4（2022）年度限りで廃止されました。これに伴い、生産性要件に該当しない場合も含め、助成金の支給額に変更が生じております。なお、各コースごとに定めている経過措置により令和4年度以前の制度内容が適用される申請については、引き続き生産性要件の適用対象となるほか、変更前の支給額が適用されます。

※事業所内保育施設コースについては平成28（2016）年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

- ◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。
- ◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



★「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- ・プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定マニュアル」「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考にしてください。
- ・プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、プラン策定支援を無料で行っています。詳細はHPをご覧ください。

厚生労働省 両立プランナー 検索

働きながら妊娠・出産・育児される方のために

妊娠、おめでとうございます。会社で働いている方はこれから使える制度の確認をし、上手に利用しながら仕事と育児の両立をしましょう！

妊娠中と出産後に利用できる制度を確認しましょう

妊娠中に体調を崩したら？

時間外労働や休日労働の制限、深夜業の免除、軽易業務転換を請求できます。また、主治医の指導により勤務の軽減や休業等も請求できます。

妊娠中の新型コロナウイルス感染症への感染が心配です

感染のおそれによる心理的なストレスが母体の健康に影響するとして主治医の指導を受けた場合、作業の制限や休業等を請求できます。

※対象期間があります。厚生労働省ホームページを確認してください。⇒



パートでも産休は取れる？

産前・産後休業はパート等すべての妊娠中や出産後の女性が法に基づき利用できます。

※産前休業は出産予定日を含め6週間前から休業できます（会社への請求が必要です）。産後休業は出産日の翌日から8週間です。

期間を定めた雇用契約であっても育児休業は利用できる？

期間を定めた雇用契約であっても、育児休業申出時点で子が1歳6か月になるまで「雇用が継続する」または「雇用が終了することが未定」の場合は、育児休業が利用できます。※引き続き雇用された期間が1年未満の場合は労使協定の締結により除外されることがあります。

※育児休業は子が1歳の誕生日前日まで、本人が書面により申し出た期間を取得できます。（他に特例もあり）

子どもが病気になったときに仕事は休める？

小学校就学前まで子どもの病気や予防接種の際に、子の看護休暇が利用できます。小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで時間単位で休めます。

仕事と家庭の両立ができるか不安です

お父さんも育休、育短、看休を利用しましょう！

育児休業、育児のための短時間勤務、子の病気の際に休める子の看護休暇、定時に帰宅できる所定外労働免除制度等が法律で定められており、男女労働者が利用できます。また、令和4年10月からは、新たに産後パパ育休制度（出生時育児休業）が創設され、男女とも仕事と育児がより両立できる環境になりました。



厚生労働省 岩手労働局 雇用環境・均等室

STOP! マタハラ



こんなことはありませんか？

つわりのため数日休んだところ、会社から「何かあったら責任をとれないから辞めてもらう」と言われた。

会社に育児休業を取りたいと相談したところ「契約社員で育休を取った人は今までいないから諦めるように」と相手にしてもらえなかった。

事業主による妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取扱いが法律で禁止されています。

育児短時間勤務をしていたら、同僚から「早く帰って周りを考えていない、迷惑だ」と繰り返し言われ、苦痛に感じている。

事業主は妊娠・出産・育児休業等に関する上司・同僚からのハラスメントについて、防止措置を講じなければなりません。会社の相談窓口を設けることなどが求められています。

労働局では、労働者と会社とのトラブル解決のお手伝いや、会社に対する行政指導を行っています。

制度の利用、マタハラなどについてのご相談は…

厚生労働省 岩手労働局 雇用環境・均等室

電話 019-604-3010 平日8:30~17:15

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5F



【参考】

☆育児休業給付（詳しくはハローワークへ）

一定の要件を満たした雇用保険の被保険者の方が、育児休業を取得した場合、育児休業給付の支給を受けることができます。

☆社会保険料の免除（詳しくは年金事務所、健康保険組合又は厚生年金基金へ）

産前産後休業・育児休業期間中の社会保険料は、事業主が年金事務所などに手続きすることによって、被保険者負担分・事業主負担分の免除が受けられます。

※令和4年10月に一部改正がありました。

（令和5年3月作成）