



# 従業員の育児や介護などに応じて利用することができる制度

## <就業制限・休業制度>

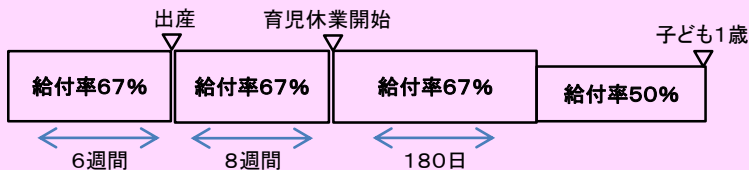
以下の表では、育児介護休業法の定める基準を記載していますが、事業所ごとにこれを上回る基準を設けることも可能です。

育 児	介 護
<p><b>1 産前休業</b> 〔対象: 出産予定日まで6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内の女性〕 請求があった場合、事業主は就業させてはなりません。</p> <p><b>2 産後休業</b> 〔対象: 出産の翌日から8週間を経過しない女性〕 請求の有無に関わらず、事業主は就業させてはなりません。 (※6週間経過後は、本人の請求があり医師が支障ないと認めた業務に限り就業可能。)</p> <p><b>3 育児休業</b> 〔対象: 1歳に満たない子どもを養育する者〕 事業主は労働者の申出により、子どもが1歳に達するまでの労働者が希望する期間、取得させなければなりません。 ●パパ・ママ育休プラス 父母ともに育児休業を取得する場合は、子どもが1歳2か月に達するまでの間、それぞれ1年間(誕生日、産後休業期間含む)まで取得できます。 ●育児休業の延長 父母いずれかが育児休業中で子が1歳以降保育所に入所できない場合や、配偶者の死亡・負傷・疾病等の事情で、子の養育が困難となった場合は、最長で子が2歳に達するまで休業することが可能です。</p> <p><b>5 育児時間</b> 〔対象: 1歳未満の子を養育する女性〕 請求があった場合、事業主は1日2回、30分以上の育児時間を与えなければなりません。</p> <p><b>6 育児短時間勤務</b> 〔対象: 3歳未満の子を養育する者〕 事業主は、1日の所定労働時間を原則6時間とする短時間勤務制度を設ける義務があります。 ※短時間勤務制度を利用することが困難な業務に従事する労働者については、次のいずれかの措置を講じる必要があります。 ・育児休業に関する制度に準じる措置 ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ ・事業所内保育施設の設置・運営等</p> <p><b>8 所定外労働の制限</b> 〔対象: 3歳未満の子を養育する者〕 申出があった場合、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはなりません。</p> <p><b>10 子の看護休暇</b> 〔対象: 小学校就学前の子を養育する者〕 申出があった場合、事業主は1年に5日(対象となる子どもが2人以上の場合は10日)、子どもの看護、予防接種・健康診断のための休暇を取得させなくてはなりません。 (休暇は1日単位・時間単位で取得可)</p> <p><b>12 時間外労働・深夜業の制限</b> 〔対象: 小学校就学前の子を養育する者〕 申出があった場合、事業主は1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働や深夜労働(午後10時～午前5時)をさせてはなりません。</p>	<p><b>4 介護休業</b> 〔対象: 要介護状態にある家族を介護する者〕 事業主は労働者の申出により、要介護状態にある対象家族1人につき、通算して93日の範囲(3回まで分割可)で取得させなければなりません。</p> <p><b>7 所定労働時間の短縮等の措置</b> 〔対象: 要介護状態にある家族を介護する者〕 事業主は、利用開始から3年以上の間で次のいずれかを2回以上利用できる措置を講じる義務があります。 ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ ・介護サービス費用の助成等制度</p> <p><b>9 所定外労働の制限</b> 〔対象: 要介護状態にある家族を介護する者〕 申出があった場合、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはなりません。</p> <p><b>11 介護休暇</b> 〔対象: 要介護状態にある家族を介護する者〕 申出があった場合、事業主は1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、介護等を行うための休暇を取得させなくてはなりません。 (休暇は1日単位・時間単位で取得可)</p> <p><b>13 時間外労働・深夜業の制限</b> 〔対象: 要介護状態にある家族を介護する者〕 申出があった場合、事業主は1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働や深夜労働(午後10時～午前5時)をさせてはなりません。</p>

## <経済的支援制度（個人）>

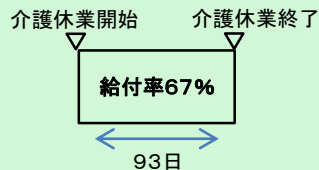
### 育 児

- 1 出産育児一時金 … 出産した場合子ども1人につき42万円支給
- 2 出産手当金 … 出産のため会社を休んだ場合に支給（産前産後休業期間）  
（支給額は直近1年間の平均標準報酬日額の2/3）
- 3 育児休業給付金 … 育児休業を取得した場合に支給  
（支給額は休業開始時賃金日額の67%、181日以降は50%、給与がある場合は減額支給）



### 介 護

- 4 介護休業給付金  
介護休業を取得した場合に支給  
（支給額は休業開始時賃金日額の67%、給与がある場合は減額支給）



### 5 育児・介護休業者生活資金融資

育児・介護休業取得者の休業中の生活資金を県内金融機関を通じて低利で融資（融資限度額100万円）

## <企業支援>

### 育 児

#### 1 両立支援等助成金（令和2年度）

- ① 出生時両立支援コース：男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、取得した男性が生じた事業主に支給。

	中小企業	中小企業以外
1人目育休取得	57万円	28.5万円
2人目以降育休取得	14.25万円～33.25万円	
育児目的休暇導入・利用	28.5万円	14.25万円

- ③ 育児休業等支援コース（育休取得時・職場復帰時）：  
「育休復帰プラン」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、職場復帰に組み込み、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。

育休取得時	28.5万円
職場復帰時	28.5万円

- ④ 育児休業等支援コース（代替要員確保時）：育児休業取得者の代替要員を確保し、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。

支給対象労働者1人当たり	47.5万円
--------------	--------

- ⑤ 育児休業等支援コース（職場復帰後支援）：育児休業から復帰後、法定を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度導入などの支援に組み込み、利用者が生じた中小企業事業主に支給。

制度導入時	28.5万円
制度利用時	（子の看護休暇制度）千円×時間 （保育サービス費用補助制度）実費の2/3

- ⑥ 再雇用者評価処遇コース：妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤または転居を伴う転職を理由とした退職者について、退職前の勤務を評価する再雇用制度を周知した上で、再雇用の実績が生じた事業主に支給。

	中小企業	中小企業以外
再雇用1人目	38万円	28.5万円
再雇用2～5人目	28.5万円	19万円

### 介 護

#### 1 両立支援等助成金（令和2年度）

- ② 介護離職防止支援コース：「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、職場復帰に組み込み、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の利用者が生じた中小企業事業主に支給。

介護休業	休業取得時	28.5万円
	職場復帰時	28.5万円
介護両立支援制度	28.5万円	

	中小企業	中小企業以外
再雇用1人目	38万円	28.5万円
再雇用2～5人目	28.5万円	19万円

※両立支援等助成金については、生産性要件を満たす場合は支給額が加算されます。

- 2 雇用均等指導員：育児・介護休業規程整備や、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定や認定に関する相談やセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止対策の取組の相談を無料でを行っています。

育 児

3 企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金

①男性従業員に育児休業、育児参加休暇、育児のための短時間勤務を取得させた従業員数100人以下の事業主に奨励金10万円を支給。

〔奨励金支給の要件〕

- ・育児休業:連続する5日以上の子育て休業を取得させ、職場復帰させたこと。
- ・育児参加休暇:配偶者の産前産後休業期間中に2日以上の特別休暇(有給)を取得させたこと。
- ・短時間勤務:子の養育のため、合計24日間以上の短時間勤務を使用させたこと。

③従業員(性別不問)に不妊治療のための特別休暇(有給)を取得させた中小企業事業主に1万円/日、5千円/半日を支給。

4 離職者雇用奨励金

結婚・出産・育児、介護等の理由により離職した女性を正社員として新たに雇用した事業主に奨励金を支給。(支給額30万円)

5 育児休業復帰支援助成金

企業が育児休業をしている女性の代替要員として雇用した者を、女性が育児休業から復帰した後も引き続き雇用する場合の経費の一部を助成。(月額上限10万円、最長3月)

8 働き方改革のための専門家派遣

働きやすい職場づくりや就業規則の整備に関して専門家(社会保険労務士)を無料で派遣し、助言や就業規則整備支援を実施。

介 護

3 企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金

②男性従業員に介護休業、介護休暇、介護のための短時間勤務を取得させた従業員数100人以下の事業主に奨励金10万円を支給。

〔奨励金支給の要件〕

- ・介護休業:連続する5日以上の子育て休業を取得させ、職場復帰させたこと。
- ・介護休暇:家族の介護等のため、2日以上の休暇(有給)を取得させたこと。
- ・短時間勤務:家族の介護等のため、合計24日間以上の短時間勤務を使用させたこと。

6 介護等支援コーディネータ派遣

介護への備えや公的介護サービスの情報提供等を行うコーディネーター(保健師等)を無料で派遣し、介護と仕事の両立に向けた取組を支援。

7 「働く介護家族応援！」企業内研修開催支援

県の委託を受けた介護事業所等の職員が企業等を訪問し、介護サービスや介護保険制度、介護離職の防止などの情報を提供。また、企業等の希望に応じて、介護と仕事の両立に役立つ介護サービスや制度等に関する研修会を無料で開催。

問合わせ先

就業制限・休業制度  
企業支援1、2

鳥取労働局雇用環境・均等室  
鳥取市富安2-89-9 (0857-29-1701)

経済的支援制度(個人)1、2

全国健康保険協会鳥取支部  
鳥取市今町2-112アクティ日ノ丸総本社ビル5階  
(0857-25-0052)

経済的支援制度(個人)3、4

最寄りのハローワーク(公共職業安定所)

経済的支援制度(個人)5  
企業支援8

鳥取県商工労働部雇用人材局とっとり働き方改革支援センター  
鳥取市東町1-220 (0857-26-7662)

企業支援3

鳥取県子育て・人材局子育て王国課  
鳥取市東町1-220 (0857-26-7573)

企業支援4、5、6

鳥取県令和新時代創造本部女性活躍推進課  
鳥取市東町1-220 (0857-26-7792)

企業支援7

鳥取県福祉保健部ささえあい福祉局長寿社会課  
鳥取市東町1-220 (0857-26-7176)

官民連携の女性活躍の推進主体「女星活躍とっとり会議」は、平成29年6月に「イクボス・ファミボス普及推進委員会」を発足し、県内企業のイクボス・ファミボスの取組を推進しています。

“思いやりでひとを育み、企業の活力アップ！”