

毎月19日は「とっとり育児の日」

県民一人ひとりが、「家庭」・「地域」・「企業」で子育てを積極的に進めていく機運を高めるきっかけとするため、毎月19日を「とっとり育児の日」としています。(平成22年9月に制定)



イクボス・ファミボスとは

広がりを見せるイクボスの取組を深化させ、子育てはもちろん介護しながら働き続けられる職場環境づくりを担う家族志向のリーダー「ファミボス」を推進しています。子育てや家族の介護など部下の家庭事情を理解して、応援できる職場づくりを進めるためには、ボスであるあなたの役割が重要です。まずはあなたのイクボス・ファミボス度をチェックして、取組を進める参考としてみませんか。

項目	YES	NO	項目	YES	NO
1 日頃から部下と積極的にコミュニケーションを取るなど、相談しやすい雰囲気づくりをしている。			6 男性が、育児のために定時に定社したり、育児休業や介護休業、短時間勤務制度など育児や介護に関する諸制度を利用するのは当然だと思う。		
2 部下の家庭環境や仕事以外の事情(子育て、家族の介護、社会貢献、スポーツ、文化活動など)を把握し、相談に応じたり配慮をしている。			7 育児休業や介護休業、短時間勤務制度や勤務時間の繰り上げ繰り下げなど、家庭と仕事の両立のための法律の規定や社内の諸制度について知っている。		
3 ムダな業務の削減や時間外労働の削減、有給休暇の取得促進など、部下の家庭生活や地域活動、リフレッシュ時間の確保に配慮している。			8 育児休業や介護休業、短時間勤務制度や勤務時間の繰り上げ繰り下げなど、家庭と仕事の両立のため活用できる諸制度の利用を、部下に助言・推奨している。		
4 日頃から部下の業務内容や進捗状況を把握し、特定の職員に業務が偏らないよう配慮している。			9 部下の能力を引き出すとともに、部下がスキルアップ、成長できるよう、助言やサポートを行うなど育成に努めている。		
5 男性が、家事や子育て、介護に積極的に関わることは当然だと思う。			10 自らも定時退社や有給休暇の計画的取得を率先して行い、家庭や地域で役割を担い、リフレッシュ時間を確保して、ワーク・ライフ・バランスを実践している。		

知っていますか？有給休暇

<年次有給休暇の原則>

使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。

<年次有給休暇の計画的付与制度とは>

年次有給休暇の計画的付与制度とは、年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

<年次有給休暇の比例付与>

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は所定労働日に応じて比例付与されます。

通常の労働者の付与日数

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)		継続勤務年数						
	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上		
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

※ 週以外の期間によって労働日数が定められている場合



有給休暇の法改正を確認しましょう！

<年5日の年次有給休暇の確実な取得>

働き方改革を実現するため、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対し、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

<年次有給休暇管理簿>

使用者は、労働者ごとに、「時期」、「日数」、「基準日」を明らかにした年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

引用:厚生労働 HP「年次有給休暇取得促進特設サイト」



なぜ「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)が大事なのでしょう？

- 人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実状況にある。
- 共働き世帯が増加する一方で、働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応できていない。
- 「ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現に取り組み、人材育成や公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。
- 人口減少時代において有能な人材確保が重要であり、ワーク・ライフ・バランスの推進はその可能性を高めるものである。

出典:「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」

そうですね、でも？

どういう取組をしたらいいのかわからない...

コストがかかるんじゃないだろうか。休んだ分は生産性が落ちるから、他の誰かがやらないといけない...

育児休業、介護休業を取得させたいが、従業員に対する助成は何かないだろうか...

そんな皆様に
応援するために！

鳥取労働局・鳥取県が実施している仕事と生活の調和に関する各種制度をご案内します



仕事と生活の調和に取り組む事業主・労働者の皆様を応援します!!

～ワーク・ライフ・バランスに関する援助・助成等の窓口を紹介します～

- 仕事・生活 両立の
- 仕事と生活の両立しやすい 職場環境を作りたい
- 育児・介護休業制度の促進
- 女性の活躍促進
- 育児・介護休業制度の促進を図りたい
- 女性の活躍推進に取り組みたい
- 育児・介護中の 給付・資金援助
- 育児・介護休業中の生活 資金の援助・給付を受けたい
- 労働時間の管理
- 仕事と生活の調和の とれた労働時間管理を進めたい、 働き方改革を進めたい
- 健康管理・ 健康保持増進
- 健康確保対策 を充実させたい
- 取組の PR
- 仕事と生活の調和 への取組を広くPRしたい

<p>①企業との連携による家庭教育推進事業</p> <p>保護者である従業員が子育てしやすく、また、すべての従業員が子どもたちを健やかに育てる地域活動に参加しやすい職場環境づくりに自主的に取り組んでいただける企業と協定を締結し、企業における取組のPRや家庭教育に関する研修等へ講師を派遣するなどの支援を行います。</p>	<p>②労働者相談・職場環境改善事業 (中小企業労働相談所 (みなくる))</p> <p>鳥取・倉吉・米子の県下3地区に中小企業労働相談所(みなくる)を設置し、労働に関する様々な相談に対応します。また、事業所等(労働組合も含む)において、メンタルヘルスやハラスメント防止等、職場環境改善に向けた社内研修を実施される際に、講師を派遣します。</p> <p>▶ 社内研修へ無料で講師を派遣します</p>	<p>③働き方改革支援コンサルタント派遣事業</p> <p>社会保険労務士、中小企業診断士等の専門家を無料で派遣し、働きやすい職場を作るための休暇制度の整備、就業規則等の改正や、生産性向上のための組織・仕組みづくり等を支援します。(鳥取県男女共同参画推進企業又は認定申請の予定企業、鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業は特に手厚い支援が受けられますので、お問合せください)</p> <p>▶ 派遣回数は1事業所につき原則1対応・3回程度、5回を上限としますが、女性活躍パワーアップ企業は2対応が可能です</p>	<p>④就業規則整備支援コンサルタント派遣事業</p>	<p>⑤鳥取県産業成長応援補助金 (生産性向上(働き方改革)挑戦ステージ)</p> <p>⑥働き方改革応援資金 (企業自立サポート融資)</p> <p>国の経営方向上計画の認定を受けて生産性向上(働き方改革)に取り組む県内の中小・小規模事業者が実施する労働投入量の低下に伴い生産効率が向上する事業に対し、支援します。(補助上限 500万円、補助率 1/2(組合・任意グループ 2/3))</p> <p>また、従業員の労働環境改善に資する取組(運転資金及び設備導入資金、直接的に収益につながるものを除く)に対する融資制度を創設し、資金調達を支援します。(限度額 3,000万円、融資期間 10年以内(据置2年を含む)、融資利率 年1.43%、保証料率 年0.23~0.68%)</p>		
<p>⑦両立支援等助成金</p> <p>①出生時両立支援コース:男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、男性労働者に育児休業を取得させた事業主や、育児目的休暇を利用させた事業主に助成します。</p> <p>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両立支援制度の利用が生じた中小企業事業主に助成します。</p> <p>③育児休業等支援コース:【育休取得時・職場復帰時】「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得・職場復帰させた中小企業事業主に助成します。【代替要員確保時】育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職復帰させた中小企業事業主に助成します。【職場復帰後支援】法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を導入し、利用が生じた中小企業事業主に助成します。【新型コロナウイルス感染症特例】小学校等の臨時休校等のための特別休暇等を導入し利用者がたばら場合に助成します。</p> <p>④不妊治療両立支援コース:不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に取得又は利用させた中小企業主に支給します。</p> <p>⑤女性活躍加速化コース:女性社員の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、女性活躍推進法に基づき、課題解決に相応しい「取組目標」および「数値目標」を盛り込んだ「一般事業主行動計画」を策定・公表し、取組目標を実施したことにより、数値目標を達成した中小企業事業主に支給します。</p> <p>⑥母性健康管理措置による休暇取得支援コース:新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊婦中の女性労働者が取得できる有給の休暇を設け当該休暇を合計20日以上取得させた事業主に支給します。</p>		<p>⑧企業ファミリーサポート休暇等取得促進奨励金</p> <p>常時雇用する男性労働者(⑤は女性労働者も対象)に、下記の休暇・休業等を取寄せた労働者数100人以下の事業主に奨励金を支給します(⑤は中小企業基本法に規定する中小企業者は100人超可)。</p> <p>①育児参加休暇(特別休暇・出産休暇でも可):配偶者の産前・産後休業期間中に子の養育のための2日以上の特別休暇(有給)。原則、時間単位での休暇取得が可能であることが条件。</p> <p>②育児・介護休業:連続5日以上育児休業、介護休業。休業取得者の現職等への復職が条件。</p> <p>③介護休暇:家族の介護のための2日以上休暇(有給)。原則時間単位での休暇取得が可能であることが条件。</p> <p>④短時間勤務:子育てや介護のための合計24日間(所定労働日数ベース)以上の短時間勤務。最初に取得の日から1年以内に取得が条件。</p> <p>⑤不妊治療休暇(プレマタニティー医療休暇):労働者が、不妊治療行為のために取得する1日もしくは半日単位の特別休暇(有給)。</p> <p>▶ ①~④については対象となる労働者1人につき、10万円支給。申請は1回限り(ただし併用可)。②は経済的支援があれば10万円加算。⑤は1万円/1日、5千円/半日。1人あたり6万円/年度上限、3年度まで。</p>	<p>⑨働きやすい職場づくり 活動支援事業</p> <p>県内中小企業者等に対し、働きやすい職場づくり・生産性向上(働き方改革)に取り組むための基盤づくり、及び従業員の育児・介護休業等取得を機とした業務分担や人員配置など社内体制の見直し並びに生産性向上を図ることに併せた新たな従業員の正規雇用又は副業人材(副業・兼業を含む)の活用を支援します(上限50万円又は30万円、補助率1/2又は2/3)</p>			
<p>⑩育児・介護休業者生活資金融資制度</p> <p>育児・介護休業者に生活資金を融資し、子どもを生み育てやすい環境及び家族の介護を行いやすい環境を整備するとともに、企業の人材定着と確保を促進します。</p> <p>▶ 従業員個人に対する融資</p>		<p>⑪育児休業給付</p> <p>雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者が、1歳(保育所における保育の実施が行われない等の場合は最大2歳)未満の子を養育するために育児休業を取得して賃金が一定水準を下回った場合に支給します。</p> <p>▶ 育児休業時の賃金が一定水準(80%未満)を下回った場合に支給</p>		<p>⑫介護休業給付</p> <p>雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者が、要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業を取得して賃金が一定水準を下回った場合に支給します。</p> <p>▶ 介護休業時の賃金が一定水準(80%未満)を下回った場合に支給</p>		
<p>⑬働き方改革推進支援助成金</p> <p>労務管理用機器や労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新により、次の取組を行う中小企業主に対して、実施に要した費用の一部を助成します</p> <p>① 勤務間インターバルコース:過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け、勤務間インターバル(勤務終了後次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けること)の導入を行う。(受付は11月30日まで)</p> <p>② 時短・年休促進コース: i 月60時間を超える36協定の時間外労働数を縮減する。 ii 特別休暇を導入する。 iii 時間単位の年次有給休暇制度を導入する。(受付は11月30日まで)</p> <p>③ 労働時間等適正管理推進コース:ITシステムを用いた勤怠管理方法を導入し、労務管理書類について5年間の保存することを就業規則に規程する。(受付は11月30日まで)</p>		<p>⑭人材確保等支援助成金 (テレワークコース)</p> <p>良質なテレワークを新規に導入・実施し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業主に対し、テレワーク導入に要した経費の一部を助成します。</p> <p>▶ 機器導入及び、目標達成時に助成(それぞれ上限100万)</p>	<p>⑮業務改善助成金</p> <p>生産性を向上させ、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資などを行った場合に、その費用の一部を助成します。</p> <p>▶ 助成額は上限25万円~最大450万円(引上げる額と人数により異なります。)</p>	<p>⑯働き方・休み方改善コンサルタント</p> <p>働き方改革への助言や労働時間、年次有給休暇制度などの労務管理に関するご相談を無料で承ります。</p> <p>▶ 企業へ訪問するほか、職員研修の講師も承ります。</p>	<p>⑰働き方改革 サポートオフィス鳥取</p> <p>就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。</p> <p>▶ ご希望に応じて、専門家が直接企業に訪問することも可能です。</p>	<p>⑱キャリアアップ助成金 (正社員コース)</p> <p>就業規則等の制度に基づき、有期契約労働者・派遣労働者等を正規雇用労働者・多様な正社員等に転換または直接雇用した事業主に支給します。</p> <p>※他のコースもあります。</p> <p>▶ 事前にキャリアアップ計画を作成し、労働局長の認定を受ける必要があります。</p>
<p>⑲鳥取産業保健総合支援センター</p> <p>企業の産業保健関係者を対象に、専門相談員による相談対応や研修会を無料で開催しています。また、事業場に個別に訪問し、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援制度の導入などに関する支援・援助、管理監督者・若年労働者へのメンタルヘルス教育などを無料で行います。企業・事業場が行う産業保健活動(小規模事業場のストレスチェックや産業医活動、職場環境改善計画、心の健康づくり計画)、治療と仕事の両立支援、副業・兼業労働者の健康診断費用、THP実施費用などを助成します。</p> <p>▶ 専門家が事業場の産業保健やメンタルヘルス対策を支援します</p>		<p>⑳地域産業保健センター</p> <p>労働者数50人未満の事業場を対象に、登録産業医による健康診断の結果についての意見聴取や長時間労働者・ストレスチェックの高ストレス者に対する面接指導を無料で行います。また、事業場への個別訪問として、登録産業医や登録保健師による労働者の健康管理(メンタルヘルスを含む)に関する相談対応や産業保健指導、労働衛生工学専門員による職場環境改善指導などを無料で行います。なお、労働者からの健康相談にも応じます。</p>		<p>㉑二次健康診断等給付</p> <p>定期健康診断の結果、脳・心臓疾患に関連する①血圧、②血中脂質、③血糖、④腹囲又は肥満の4つすべての項目について異常の所見があるとき、年1回、無料で二次健康診断や特定保健指導が受けられます。</p> <p>▶ 二次健康診断が無料</p>		
<p>㉒男女共同参画推進企業認定制度</p> <p>㉓輝く女性活躍/パワーアップ企業・スタートアップ企業登録制度</p> <p>男女共同参画の推進に理解と意欲のある企業等を「鳥取県男女共同参画推進企業」として認定、さらに女性活躍のための自主宣言・行動計画を策定し、人材育成や環境整備に取り組む企業を「輝く女性活躍パワーアップ企業」、「輝く女性活躍スタートアップ企業」として登録し、その取組を広く紹介します。</p> <p>▶ 認定・登録により、女性活躍推進の取組促進に係る支援制度が活用できます</p>		<p>㉔次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度</p> <p>次世代育成支援対策として取り組む内容を定めた「一般事業主行動計画」を策定し、届け出た企業のうち、当該計画を達成する等の認定要件を満たした実績をもって、「次世代育成支援に取り組んでいる企業」として鳥取労働局長の認定を受けられる制度です。また、認定を受けた企業のうち、特に優良な企業については特例認定を受けられます。</p> <p>▶ 取組の実績により認定</p>		<p>㉕女性活躍推進法に基づく認定制度</p> <p>女性の活躍推進の取組内容を定めた「一般事業主行動計画」を策定し、届出を行った企業のうち、評価項目ごとに定められた基準を満たした場合「女性活躍推進企業」として鳥取労働局長の認定を受けられる制度です。また、認定を受けた企業のうち、特に優良な企業については特例認定を受けられます。</p> <p>▶ 評価項目を満たす項目数に応じて認定</p>		

- ### 窓口・お問い合わせ先
- 鳥取県教育委員会事務局社会教育課
鳥取市東町1-271 (TEL 0857-26-7521)
 - 中小企業労働相談所(みなくる)
・みなくる鳥取
鳥取市天神町30-5 鳥取県労働会館2階 (フリーダイヤル 0120-451-783)
・みなくる倉吉
倉吉市見日町317 種部ビル2階 (フリーダイヤル 0120-662-390)
・みなくる米子
米子市東町189-2 西部労働者福祉会館2階 (フリーダイヤル 0120-662-396)
 - 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 (TEL 0857-26-7662)
 - 鳥取県令和新时代創造本部
女性活躍推進課
鳥取市東町1-220 (TEL 0857-26-7792)
 - 鳥取県商工労働部企業支援課
鳥取市東町1-220 (TEL 0857-26-7242, 7453)
 - 鳥取労働局雇用環境・均等室
鳥取市富安2-89-9
⑦⑧⑨⑩⑪⑫ 企画担当 (TEL 0857-29-1701)
⑬⑭⑮ 指導担当 (TEL 0857-29-1709)
 - 鳥取県子育て・人財局子育て王国課
鳥取市東町1-220 (TEL 0857-26-7573)
 - 公共職業安定所(ハローワーク)
・ハローワーク鳥取
鳥取市富安2-89 (TEL 0857-23-2021)
・ハローワーク倉吉
倉吉市駄経寺町2-15 (TEL 0858-23-8609)
・ハローワーク米子
米子市末広町311 イオン米子駅前店4階 (TEL 0859-33-3911)
・ハローワーク米子根雨出張所
日野郡日野町根雨349-1 (TEL 0859-72-0065)
 - 働き方改革サポートオフィス鳥取
鳥取市富安1丁目152 SGビル4F (フリーダイヤル 0800-200-3295)
 - 鳥取労働局職業安定部職業安定課
鳥取市富安2-89-9 (TEL 0857-29-1707)
 - 鳥取産業保健総合支援センター
鳥取市扇町115番1 鳥取駅前第一生命ビルディング6階 (TEL 0857-25-3431)
 - 地域産業保健センター (東部、中部、西部)
鳥取市富安1丁目75 鳥取県東部医師会館内 (TEL 0857-29-2255)
倉吉市旭田町18 鳥取県中部医師会館内 (TEL 0858-23-2651)
米子市久米町136 鳥取県西部医師会館内 (TEL 0859-22-3570)
 - 鳥取労働局労働基準部労災補償課
鳥取市富安2-89-9 (TEL 0857-29-1706)

が付いている制度・助成金は令和3年度に新規に設置されたもの、又は助成額・助成対象が拡充されたものです。各制度は令和3年6月16日現在のもので、制度は内容変更の場合がありますので、必ずお問い合わせ先にお確かめください。

