

大館市 “働くパパママ応援企業” 認定制度

従業員の “仕事” と “子育て” の両立を
積極的に支援する事業所

対象事業所

大館市内で事業活動を行う企業・団体
(公益法人、非営利団体を含む)

子育て中の従業員に対して 仕事と子育てを両立できる環境整備

- ①従業員に対する “仕事” と “子育て” の両立支援
- ②事業所活動を通じた “子ども” “子育て家庭” の支援
- ③その他の事業所活動における “子育て” 支援

※対象となる事業所において、①～③それぞれ1つ以上を実施し、その支援が育児と就労の両立に効果的であると市が認めるもの

申請

大館市

認定

認定証

認定証 交付

申請に必要なもの

- ①申請書
- ②認定基準
チェックリスト
- ③添付資料

※申請書類や受付期間等の詳細
については、「**おおだて子育て
ねっと**」でご確認ください。
※郵送による申請可。

認定基準チェックリスト

- 育児休業制度（男性職員）
- 子の看護休暇制度
- 短時間勤務制度
- その他の休暇制度・保育料補助など
- 事業所内託児施設
- 在宅勤務制度
- 従業員への支援の周知
- 再雇用制度（正職員登用）
- 取得しやすい環境・雰囲気づくり
- 退職者（女性）の能力活用への取り組み
- 女性の管理職登用
- 所定外労働時間縮減制度（ノーマル残業デー）
- 時間単位の有給休暇制度
- 有給休暇取得率の向上
- 正社員転換制度
- 面接・アンケートによる勤務希望
- ハラスメント相談窓口
- 若年職員の育成（能力開発・資格取得）
- 上記以外の企業・団体の独自制度
- 地域貢献の積極的な取組（職場体験等）



大館市ポータルサイト「**おおだて子育てねっと**」で、
認定事業所の取り組みを紹介します。

[URL <https://www.city.odate.lg.jp/kosodate/ouen>]
(事業所が希望しない場合は掲載しません)



認定事業所

認定証の掲示、活動内容のPRをします

お問い合わせ 大館市 福祉部 子ども課 子育て支援係
〒017-8555 大館市字中城20番地 TEL 43-7053

出産・育児、仕事・子育ての両立支援に関する 各種制度のご紹介

産前・産後休業を取るとき

出産を控えた又は出産後の女性労働者は、事業主に申請すれば、休業措置を受けることができます。

■産前休業

出産予定日の6週間前（双子以上の場合14週間前）から請求すれば取得できます。

■産後休業

出産の翌日から8週間は就業することができません。ただし、産後6週間を経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業することができます。



育児休業を取るとき

1歳に満たない子どもを養育する労働者で一定の要件を満たしていれば、男女を問わず、希望する期間子どもを養育するために休業することができます。

■解雇制限

産前・産後休業期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。

産後休業後、子どもが1歳になるまでに復職する場合に利用できる制度

■母性健康管理措置

産後1年を経過しない女性は、主治医から指示があったときは、健康診査に必要な時間の確保を申し出ることができます。また、指導を受けた場合には、必要な措置を受けることができます。

■育児時間

生後1年に達しない子どもを育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分間の育児時間を請求できます。

時間外労働、休日労働、深夜業の制限など3歳未満または小学校入学前の子どもを育てているかたが利用できる制度

■短時間勤務制度

会社は、一定の条件を満たす3歳未満の子どもの育てる労働者のために、短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けなければなりません。

■所定外労働の制限

会社は、一定の条件を満たす3歳未満の子どもの育てる労働者から請求があったときは、所定外労働をさせてはいけません。

■子の看護休暇

小学校入学前の子どもを養育する労働者は、会社に申し出ることによって、年次休暇とは別に1年につき5日間、子どもが2人以上なら10日間、病気やけがをした子どもの看護などのために休暇を取得することができます。

■時間外労働、深夜業の制限

会社は、小学校入学前の子どもを養育する一定の労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働や、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならないことになっています。



産前・産後休業、育児休業をするかたへの経済的支援

■育児休業給付

雇用保険に加入しているかたで、育児休業を取得した場合に、一定の要件を

満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%の給付を受けることができます。ただし、育児休業開始から6か月経過後は50%の支給割合となります。

■育児休業等期間中の社会保険料の免除

事業主のかたが年金事務所または健康保険組合に申出をすることによって、育児休業等をしている間の健康保険・厚生年金保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

■産前・産後休暇期間中の社会保険料の免除

育児休業期間と同様、健康保険・厚生年金保険料が免除されます。

■出産手当金

出産日前42日から出産日後5日までの間、欠勤1日について、健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。（勤務先の制度が法律の内容を上回っている場合や、独自の支給制度があることも考えられますので、各種制度の対象となるか、必要な手続きなどについて、まずは勤務先にご確認ください。）

妊娠・出産・育児を理由に退職して産後また働く意思がある場合

■失業給付金の延長措置

妊娠・出産・育児を理由に退職した場合、就労可能な状態になれば失業給付金は受給出来ません。通常、失業給付金は、退職の翌日から1年以内の受給期限ですが、出産等により引き続き30日以上働くことができない場合、受給期限を延長することができます。延長できる期間は最長3年間となっています。

事業所向け助成制度（両立支援等助成金）

■事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内に設置、増築、運営を行う事業主または事業主団体に、その費用の一部を助成する制度です。

■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、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に一定金額を助成する制度です。

・休業中能力アップコース

育児休業または介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関するプログラムを実施した事業主または事業主団体に一定金額を助成する制度です。

・期間雇用者継続就業支援コース

平成25年4月1日以降に期間雇用者で育児休業を取得した労働者を原職等に復帰させ、育児休業制度など職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のために研修等を実施した事業主に一定金額を助成する制度です。

・女性の活躍促進のための数値目標を定め、公表し、当該数値目標を達成した場合の加算

■ポジティブ・アクション能力アップ助成金

女性の活躍促進についての数値目標を設定し、一定の研修プログラムの実施により、目標を達成した事業主に一定金額を助成する制度です。

※上記の各助成制度は、平成26年度現在のものです。制度の終了や内容の変更などの場合もありますので、下記ホームページにて随時詳細をご確認ください。



☆上記各制度の詳細は次のホームページから確認できます

- ・厚生労働省HP ▶<http://www.mhlw.go.jp>（子ども・子育て＞職場における子育て支援＞事業主の方へ）
- ・厚生労働省委託母性健康管理サイト「妊娠・出産をサポート 女性にやさしい職場づくりナビ」▶<http://www.bosei-navi.go.jp>

☆お問い合わせ ●育児休業制度、職場で困ったことがあったら⇒秋田労働局 雇用均等室（☎018-862-6684）
●育児休業給付、失業給付金について ⇒ハローワーク大館 管理課（☎0186-42-2531）

