

女性活躍推進取り組み事例セミナー ポイントレクチャー

令和元年5月16日

社会保険労務士法人あかつき

特定社会保険労務士 酒井 喜久代

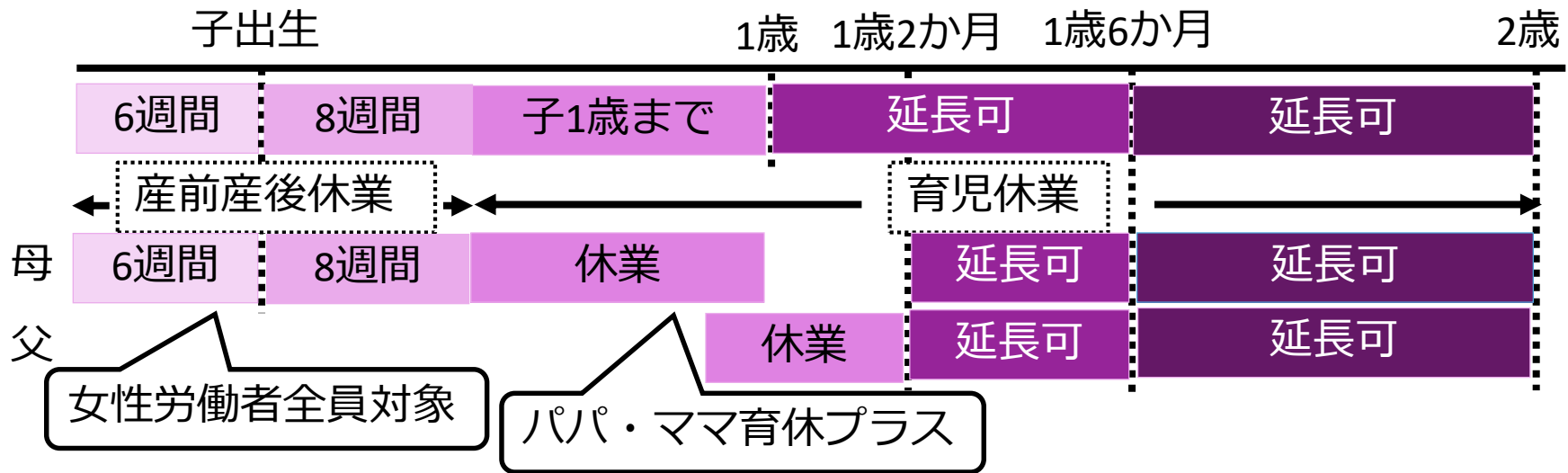
1. 女性活躍等に関する法律のおさらい
 - ① 両立支援制度
 - ② 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画
 - ③ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

2. 「両立支援等助成金」のご紹介
～女性も男性も活躍できる職場づくりのために～
 - ① 育児休業等支援コース
 - ② 出生時両立支援コース
 - ③ 介護離職防止支援コース
 - ④ 女性活躍加速化コース
 - ⑤ 再雇用者評価処遇コース

3. 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業

1. 女性活躍等に関する法律のおさらい

産前産後休業・育児休業（法定の制度）



《育児休業の対象》

- 男女とも対象
- 有期契約労働者**の場合は以下の要件が必要
 - ・勤続1年以上
 - ・子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない
- 労使協定で以下の者は除外可
 - ・勤続1年未満・週2日以下
 - ・申出から1年以内に雇用契約終了が明らか

休業以外の育児に関する制度①

制度	～1歳	～1歳 6ヶ月	～2歳	～3歳	～小学校 入学
育児休業		延長		努力義務	
短時間勤務制度					
所定外労働制限					
子の看護休暇	義務				
時間外労働制限					
深夜業制限					

休業以外の育児に関する制度②

制度	内容	除外できる者
短時間勤務制度	所定労働時間（会社の就業規則や雇用契約書で定められた労働時間）を短縮する制度を設ける	1日の所定労働時間が6時間以下 入社1年未満 週2日以下
所定外労働制限	所定労働時間（会社の就業規則や雇用契約書で定められた労働時間）を超える労働を免除	入社1年未満 週2日以下 （労使協定が必要）
時間外労働制限	法定労働時間を超える労働を制限（～1か月24時間、1年150時間）	入社1年未満 週2日以下
深夜業制限	午後10時～午前5時の労働を免除	入社1年未満 深夜に常態として保育できる同居の家族（16歳以上）がいる 週2日以下 所定労働時間の全部が深夜
子の看護休暇	対象者1名の場合1年度5日以内、2名以上の場合は10日以内：1日または半日単位	入社6か月未満 週2日以下 1日4時間以下の者は1日単位のみ

介護に関する制度（法定の制度）

制度	内容	除外できる者
介護休業	対象家族1人につき通算93日まで (3回まで 分割取得可)	<ul style="list-style-type: none"> ○有期契約労働者の場合は以下の要件が必要 <ul style="list-style-type: none"> ・入社1年以上 ・取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約の期間が満了することが明らかでない ○労使協定で以下の者は除外可 <ul style="list-style-type: none"> ・勤続1年未満・週2日以下 ・申出から93日以内に雇用契約終了が明らか
短時間勤務制度	介護休業とは別に利用開始から連続3年の間で2回以上利用可能	育児の場合と同様
所定外労働制限	育児の場合と同様	育児の場合と同様
介護休暇	育児の場合と同様	育児の場合と同様
時間外労働制限	育児の場合と同様	育児の場合と同様
深夜業制限	育児の場合と同様	育児の場合と同様

■法律の正式名称

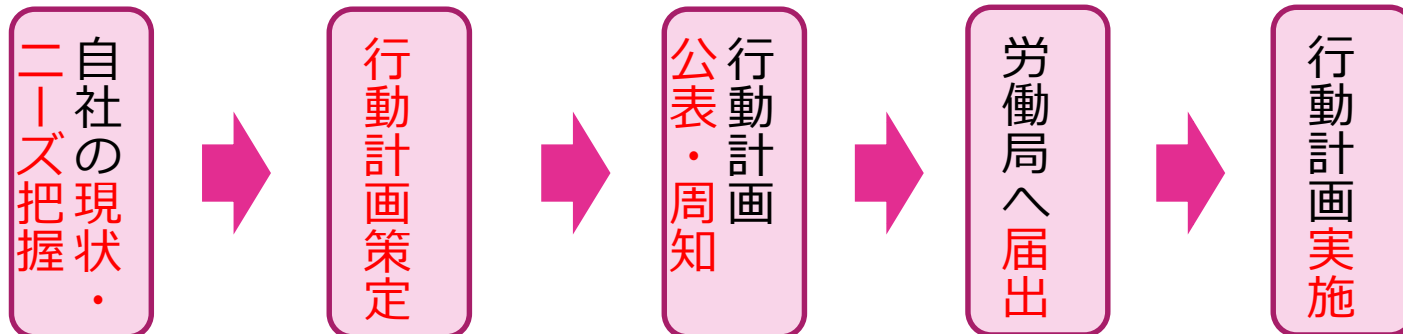
= 次世代育成支援対策推進法（2005.4～）

■法律の目的

◇少子高齢化

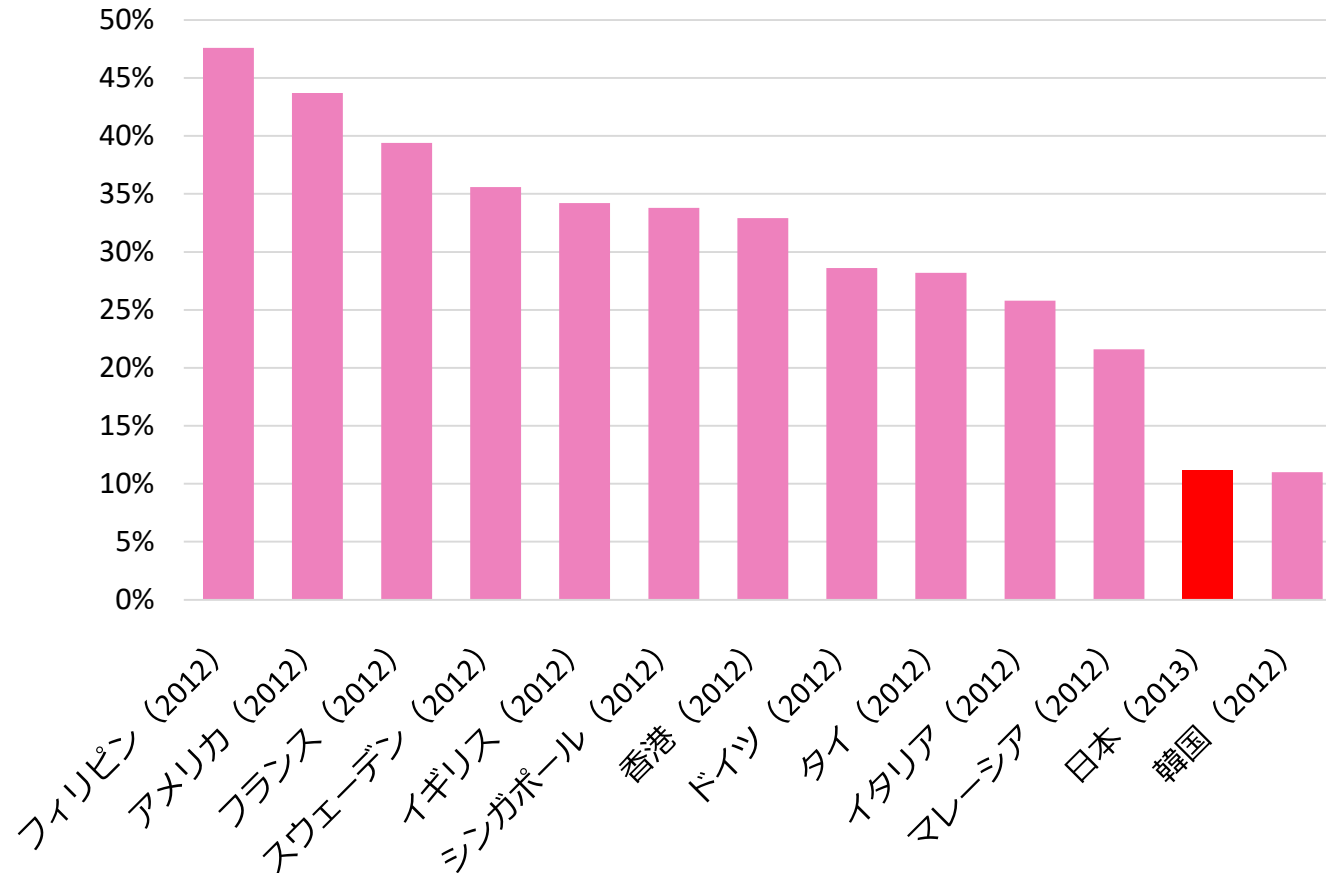
→次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、
育成される環境を整備するために、国、
地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかに

■必要な取り組み（101人以上の企業は義務）



■なぜ女性活躍推進？

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



■従業員301人以上の事業主に求められる取組 (300人以下は努力義務) (2017.4.1～)

1. 自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析

基礎項目は必ず含める

- ①採用者に占める女性比率
- ②勤続年数の男女差
- ③労働時間の状況
- ④管理職に占める女性比率

2. 行動計画の策定、届出、社内周知、公表

1の結果を踏まえて①行動計画 ((a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込む) の策定、②都道府県労働局への届出、③労働者への周知、④外部への公表を行う

3. 取組の実施、効果の測定

実施状況、目標達成状況を点検・評価

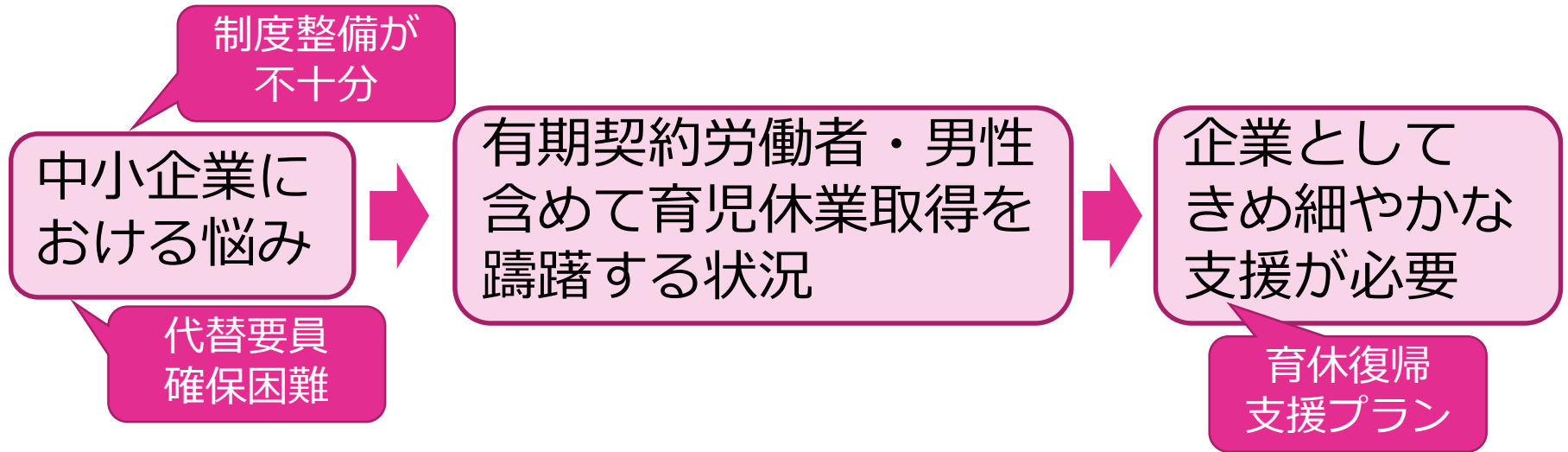
4. 自社の女性の活躍に関する情報を公表

採用、継続就業などから1つ以上の項目を選択
(例：男女の平均勤続年数)
→求職者にアピール

2. 両立支援等助成金のご紹介

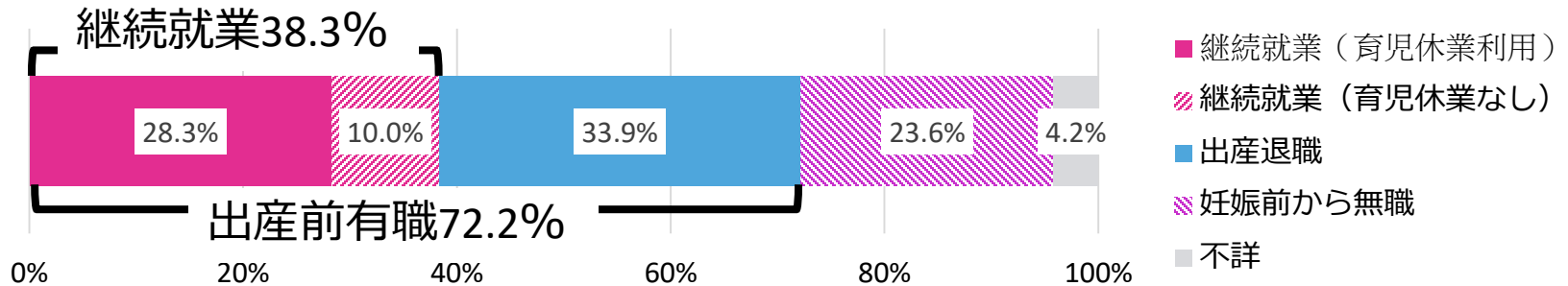
① 育児休業等支援コース

■ 助成金の目的



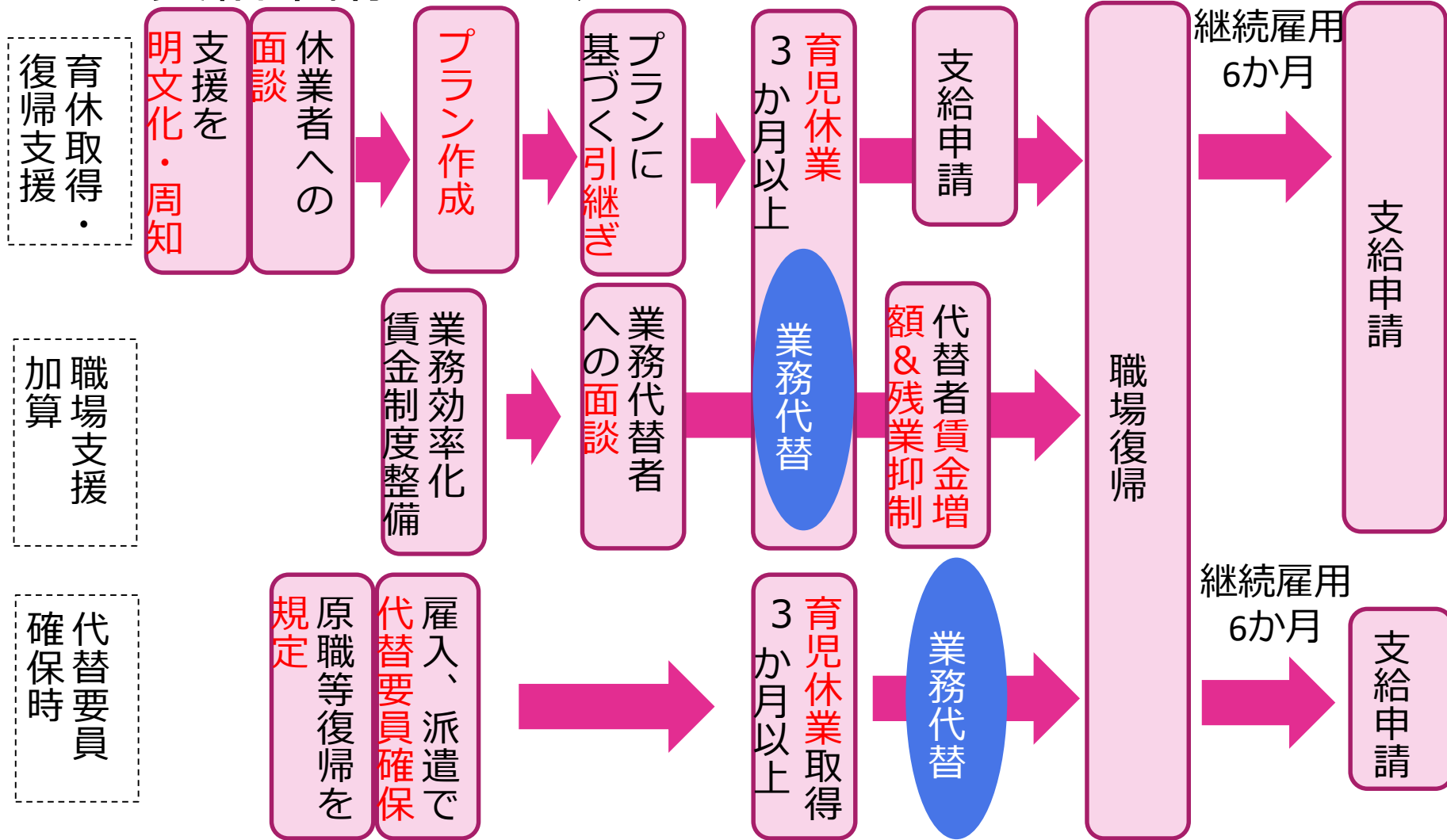
■ 育児休業をめぐる現状

第1子出産前後の妻の就業 (2010～2014)



① 育児休業等支援コース

■ 支給申請までの流れ



① 育児休業等支援コース

■ その他のポイント

支給要件（図にないもの）

育児休業、育児短時間制度を**就業規則等に規定**
次世代育成支援対策推進法による**行動計画策定、**
届出、公表、周知

支給額：生産性要件を満たした場合等加算あり

育児休業取得時（有期、無期各1人）	28.5万円
職場復帰時（同上）	28.5万円
職場支援加算	19万円
代替要員確保時（1年度10人まで5年間）	47.5万円
職場復帰後支援（制度導入時）	28.5万円

■育休復帰支援のステップ

制度の設計・導入・周知

- 法定の措置・制度
- 法を上回る支援策
(休業前面談、休業中の情報提供、復職前面談、
復帰支援の研修等)
- その他の両立支援
(配偶者出産休暇、復職後の在宅勤務等)

制度対象者に対する支援

- 対象者・上司・企業の三者面談による対象者の
希望の確認

職場マネジメントとしての育休復帰プラン策定

- 職場の状況、対象者の業務の状況を踏まえた
「育休復帰支援プラン」の策定
(業務分担見直し、代替要員確保、復帰後サポート等)

育休復帰支援プラン②

育休復帰支援プラン

計画策定日：平成 年 月 日

対象従業員 氏名			
予定	出産予定日		
	産前休業開始日		
	育児休業取得期間		
実績	出産日		
	産前休業開始日		
	育児休業開始日		
育休取得・職場復帰に関する確認事項	法律で定められた措置・制度の周知状況	対象従業員に説明した日	平成 年 月 日
	対象従業員の希望の確認	初回面談日	平成 年 月 日
	職場の状況	代替要員の確保が難しい・シフト制（土日勤務・夜勤あり）である ・所定外労働が多い・体力を要する仕事を中心である ・作業手順等の変更が多い ・その他（ ）	
	対象従業員の状況	女性従業員 ・ 男性従業員 ・ 役職者 ・ 有期契約労働者 専門性の高い職種 ・ その他（ ）	
取組計画			取組状況確認日
取組期間	取組内容		

■「育休復帰支援プラン」策定マニュアル 各種支援ツール

産休・育休復帰支援面談シート

男性従業員の育児計画書

従業員の産休・育休取得・職場復帰に関する書式
(管理職用)

妊娠期から復職後までの支援・手続きフロー
(従業員用)

業務引継書

産休、育休の届け出・手続き管理表
(人事・総務担当者用)

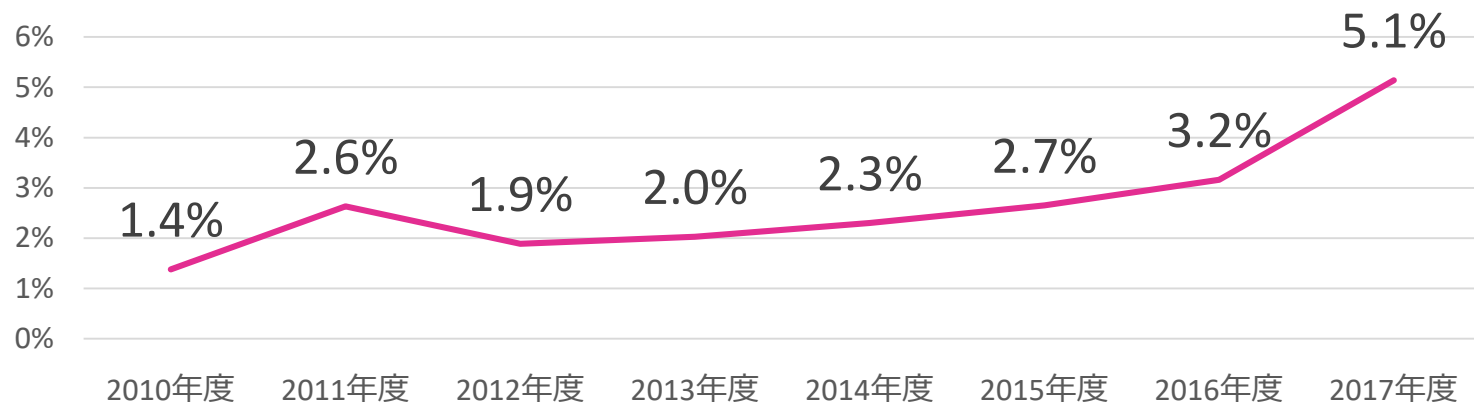
☆「育休復帰支援プラン」策定マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000344772.pdf>

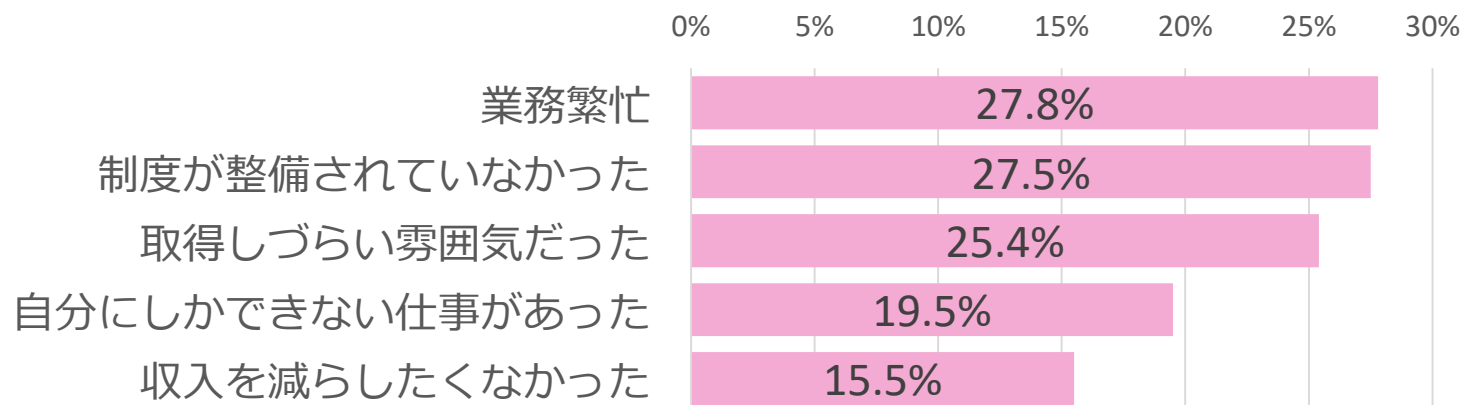
② 出生時両立支援コース

■ 男性の育児休業の現状

育児休業取得率

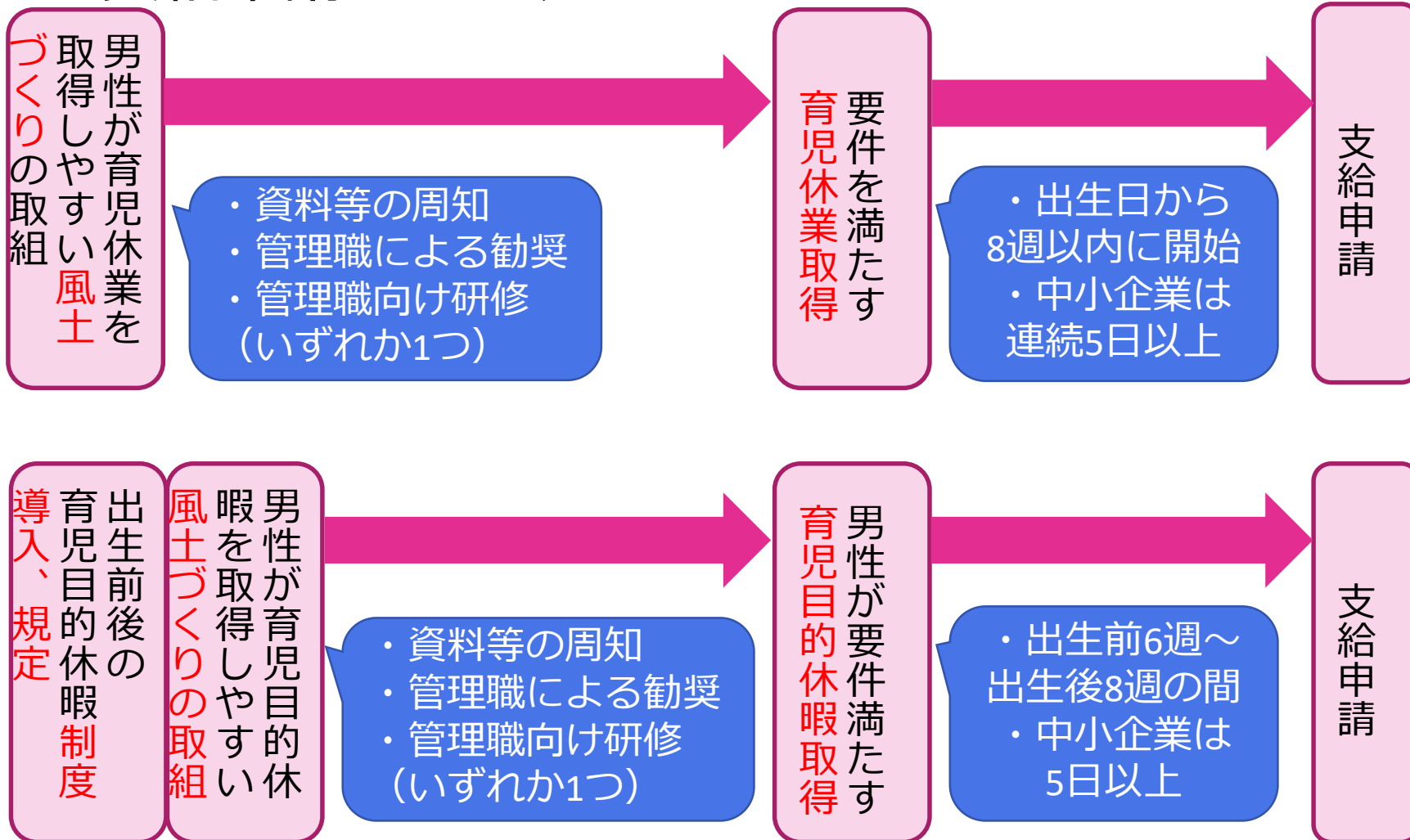


取得しなかった理由（上位5つ）



②出生時両立支援コース（2020年度までの予定）

■支給申請までの流れ



②出生時両立支援コース

■その他のポイント

受給要件（図にないもの）

育児休業、育児短時間制度を**就業規則等に規定**

次世代育成支援対策推進法による**行動計画策定、届出、公表、周知**

支給額：生産性要件を満たした場合等加算あり

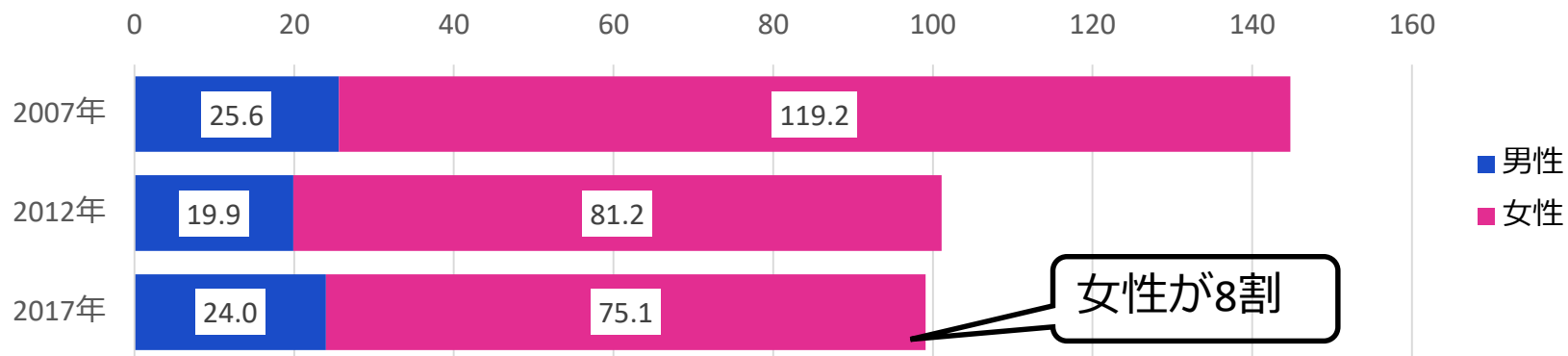
1人目の育休取得	57万円
2人目以降の育休取得（5日以上）	14.25万円
〃（14日以上）	23.75万円
〃（1か月以上）	33.25万円
育児目的休暇の導入・利用	28.5万円

③介護離職防止支援コース

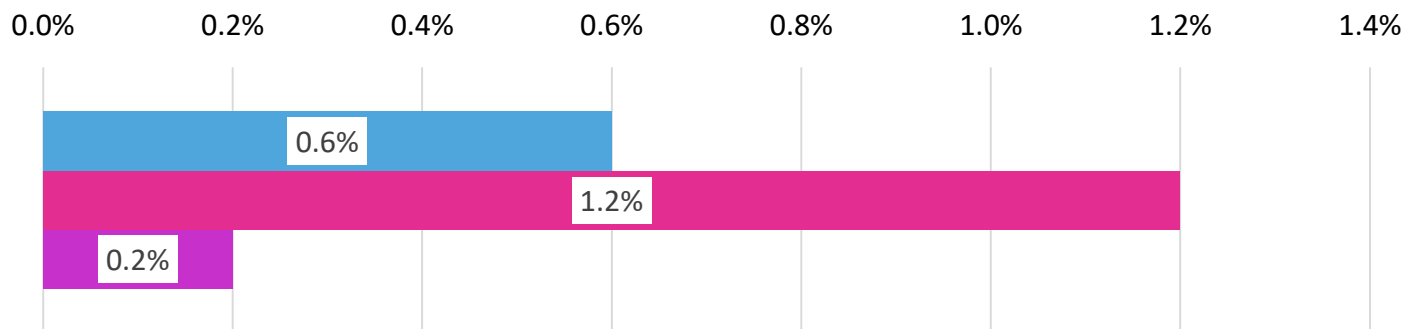
■介護をめぐる現状

介護・看護のために過去1年間に前職を離職した者

単位：千人



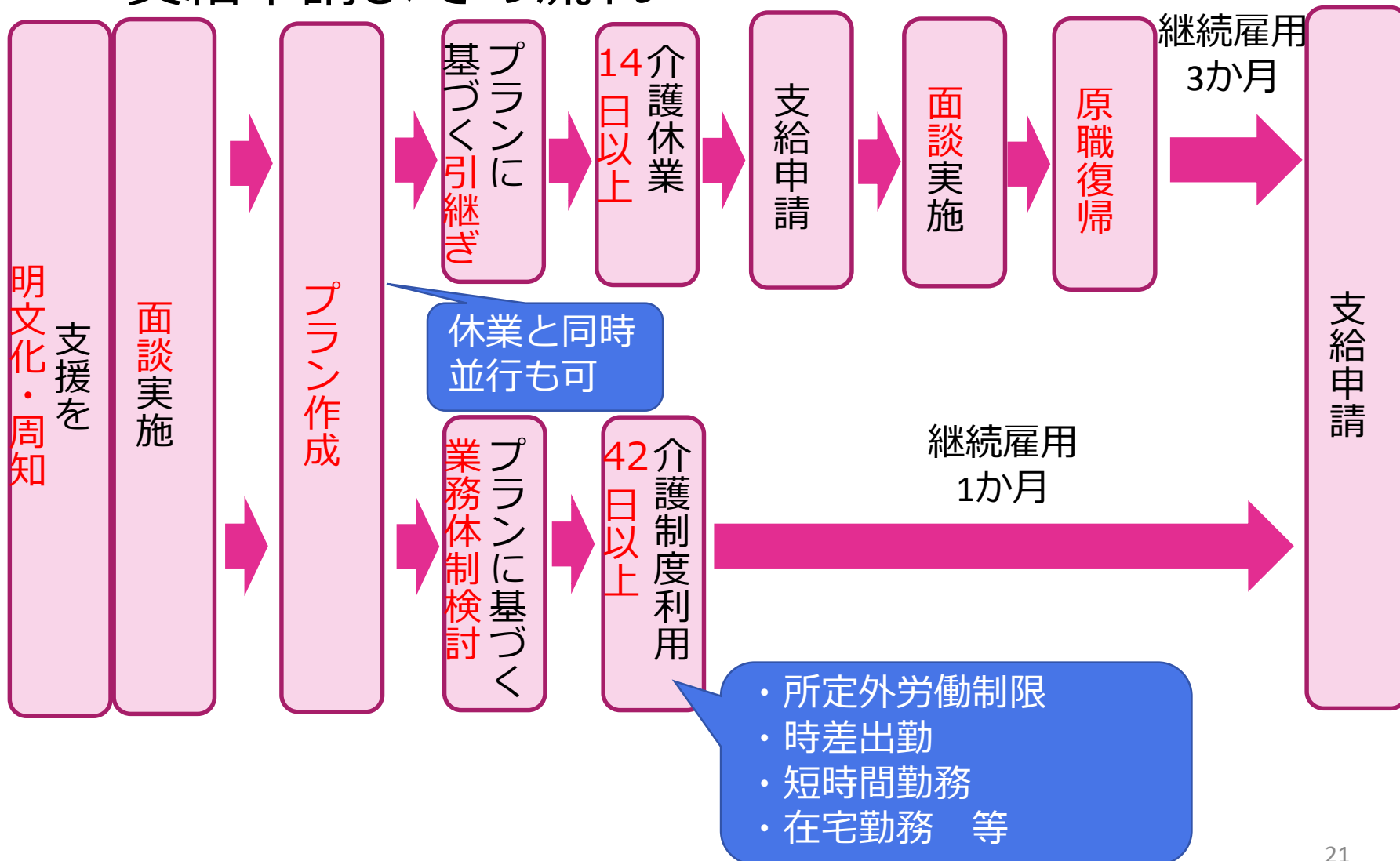
介護休業取得状況 (2017年度)



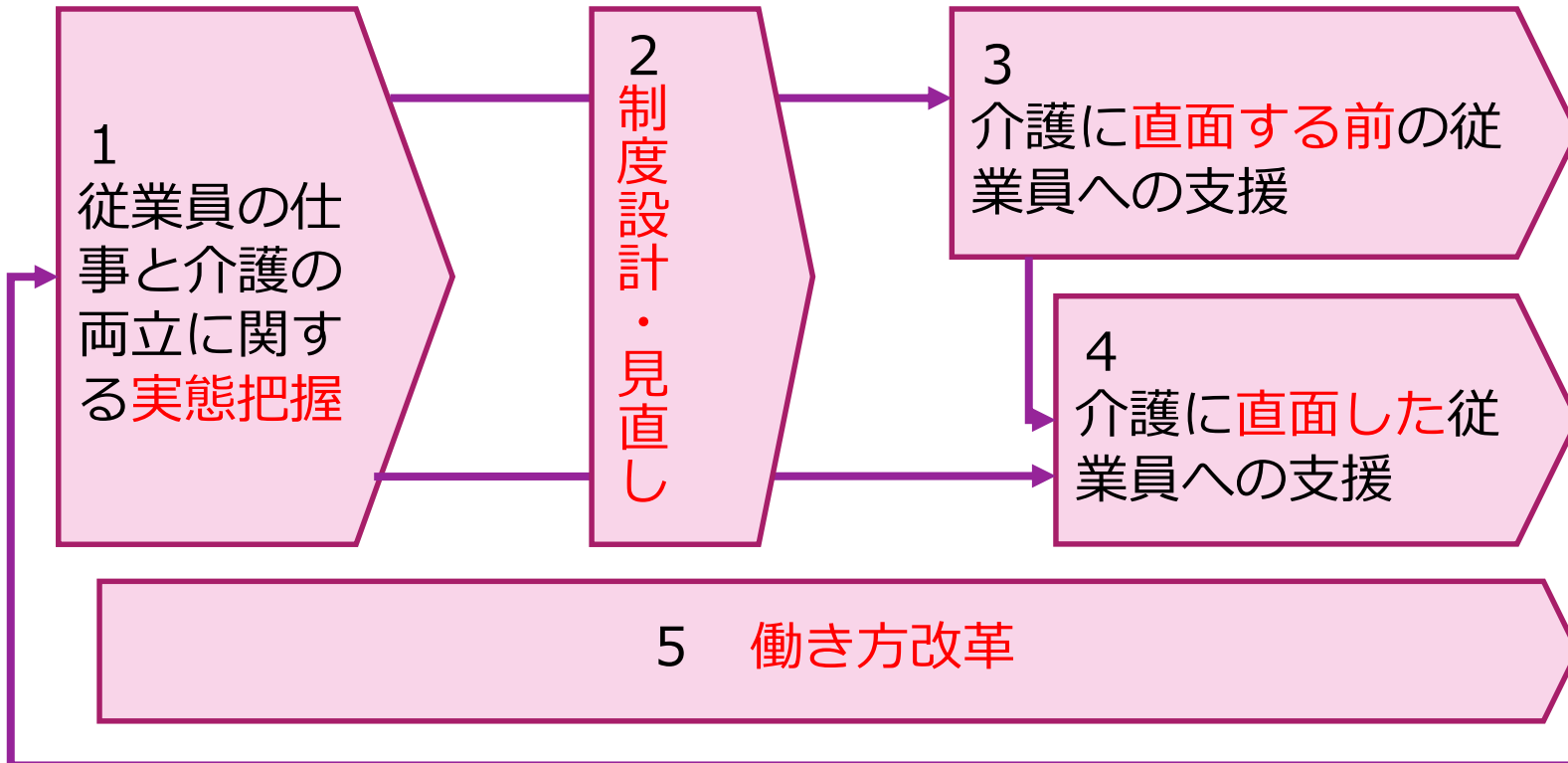
- 男性のみ介護休業者あり
- 女性のみ介護休業者あり
- 男女とも介護休業者あり

③介護離職防止支援コース

■支給申請までの流れ



■仕事と介護の両立支援



☆ 「介護支援プラン」策定マニュアル

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/kaigo_1.pdf

■各ステップにおける取組内容の例

ステップ	取組内容例
1 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握	アンケート・ヒアリング 面談
2 制度設計・見直し	法令順守のほか、従業員への周知、従業員のニーズに対応しているか等をチェック
3 介護に直面する前の従業員への支援	企業が支援するという方針の周知 介護について話しやすい職場風土醸成
4 介護に直面した従業員への支援	両立課題の共有 働き方調整、職場内の理解の醸成
5 働き方改革	通常の働き方の見直し 柔軟な働き方の提供

③介護離職防止支援コース

■その他のポイント

受給要件（図にないもの）

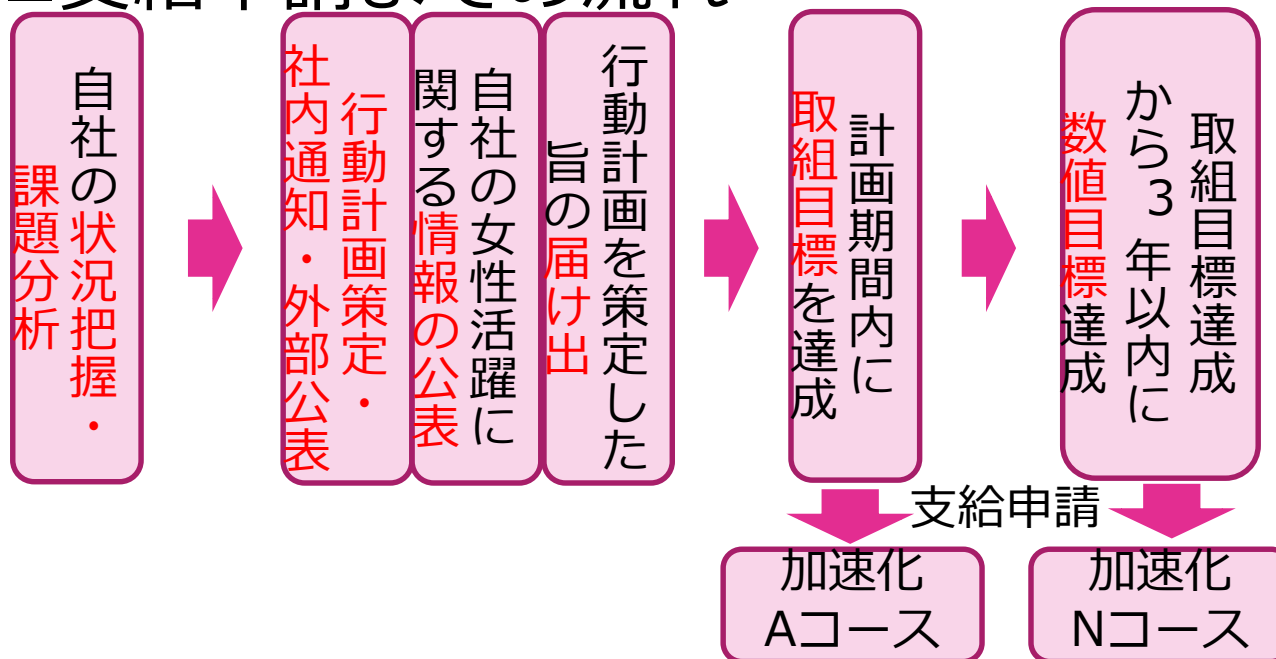
介護休業、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務等を**就業規則等に規定**

支給額：生産性要件を満たした場合等加算あり

介護休業取得時	(1年度5人まで)	28.5万円
職場復帰時		28.5万円
介護両立支援制度	(1年度5人まで)	28.5万円

④女性活躍加速化コース

■支給申請までの流れ



■支給額

コース（生産性要件で加算あり）	金額
加速化Aコース	38万円
加速化Nコース	28.5万円
女性管理職比率が基準値以上に上昇	47.5万円

⑤再雇用者評価処遇コース

■支給申請までの流れ

再雇用制度の**規定整備**

要件（主なもの）

退職理由：妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤を含む

退職前の勤務実績等を評価、処遇の決定に反映させる

退職～再雇用の間の能力開発等を評価、処遇の決定に反映

中長期的処遇を一律に制限するなどしない

対象者を**採用**、無期契約で継続**6か月以上雇用**


その他の支給要件

育児・介護の**休業**、**短時間勤務**を就業規則等で規定

■支給額

区分（生産性要件で加算あり）	金額
再雇用1人目（再雇用6か月後、1年後各）	14.25万円
再雇用2～5人目（再雇用6か月後、1年後各）	9.5万円

3. 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業

<p>応募対象</p>	<p>都内に本社または主たる事業所を置く企業、社団法人、財団法人、NPO法人等 常時雇用する従業員数300人以下</p>
<p>認定メリット</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 東京都が取組内容紹介のDVDやリーフレット等作成 • ロゴマークを名刺やHPに表示できる • ワーク・ライフ・バランス普及イベントで広くPR • 東京都のサイトや広報で広く公表 • 東京都の入札で加点になる場合がある 
<p>募集期間</p>	<p>2019年4月25日～2019年6月28日</p>
<p>審査</p>	<p>書類審査→訪問審査（外部専門審査）</p>
<p>コンサルティング</p>	<p>外部専門審査でヒアリングした内容をもとに外部専門機関が書類審査通過企業を再訪問、コンサルティング実施</p>

認定状授与式



認定企業と学生等若者の座談会



女性がいきいきと活躍できる職場づくりに
役立てていただければ幸いです。