



ワーク・ライフ ・バランス

仕事と生活の調和

働く女性応援・両立支援取組事例集



ワーク・ライフ・バランスとは？

やりがいのある仕事、そして充実した生活。このふたつのバランスがよければ、素晴らしい人生です。

一人ひとりが仕事にやりがいを感じながら働き、家庭生活や地域活動、自己啓発などの様々な活動についても、個人の環境やライフサイクルに応じて選択し、自分が希望するバランスで実現できること、それがワーク・ライフ・バランスです。

いきいきと働き、経済的に自立可能な働き方ができる

健康で豊かな生活のための時間が確保できる

多様で柔軟な働き方・生き方が選択できる



メリハリのある働き方は生活のゆとりにつながり、豊かな生活は質の高い仕事につながります。「仕事」と「仕事以外の生活（子育てや介護、地域活動等）」との調和がとれ、その両方が充実することで、好循環が生まれます。

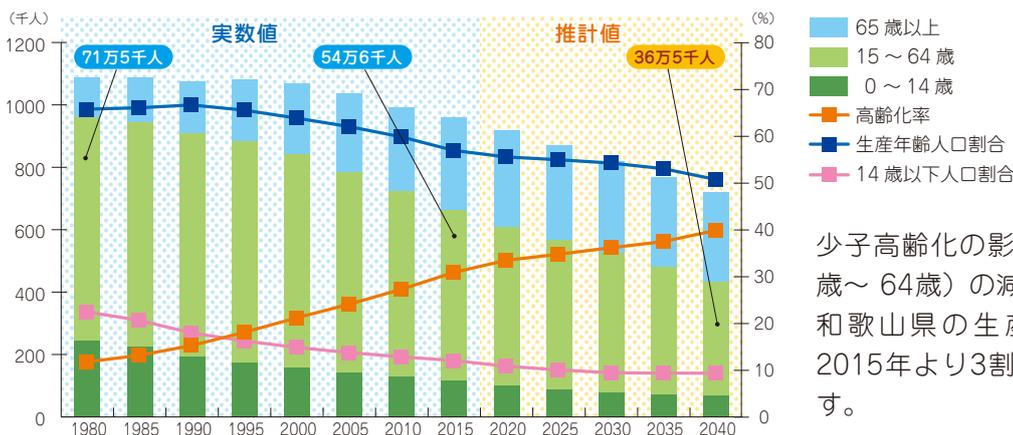
ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要？

少子高齢化の進展や人口減少に伴う労働力不足、ライフスタイルの多様化、また共働き家庭の増加など、雇用や就業を取り巻く環境が大きく変化しており、企業には変化に応じた対応が求められています。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた職場環境づくりは、優秀な人材の確保・定着、従業員の意欲向上などの効果が期待できるとともに、生産性の向上や長時間労働の是正など、企業の持続的な成長・発展につながる重要な経営戦略となっています。



和歌山県の人口推移

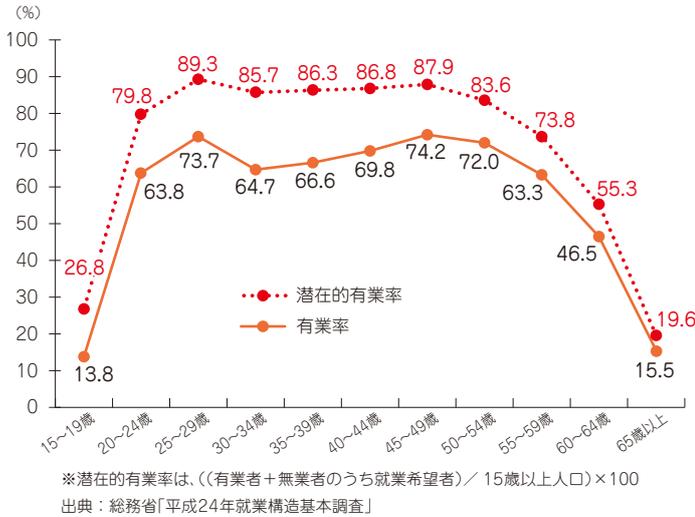


出典：総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人権問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25年3月推計)」

少子高齢化の影響により、生産年齢人口（15歳～64歳）の減少が続いています。2040年の和歌山県の生産年齢人口は、36万5千人と2015年より3割強減少すると見込まれています。

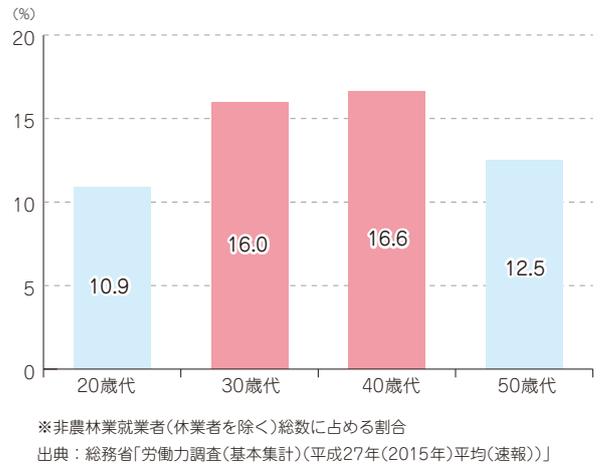
働く環境を取り巻く現状

女性の年齢階級別有業率・潜在的有業率(和歌山県)



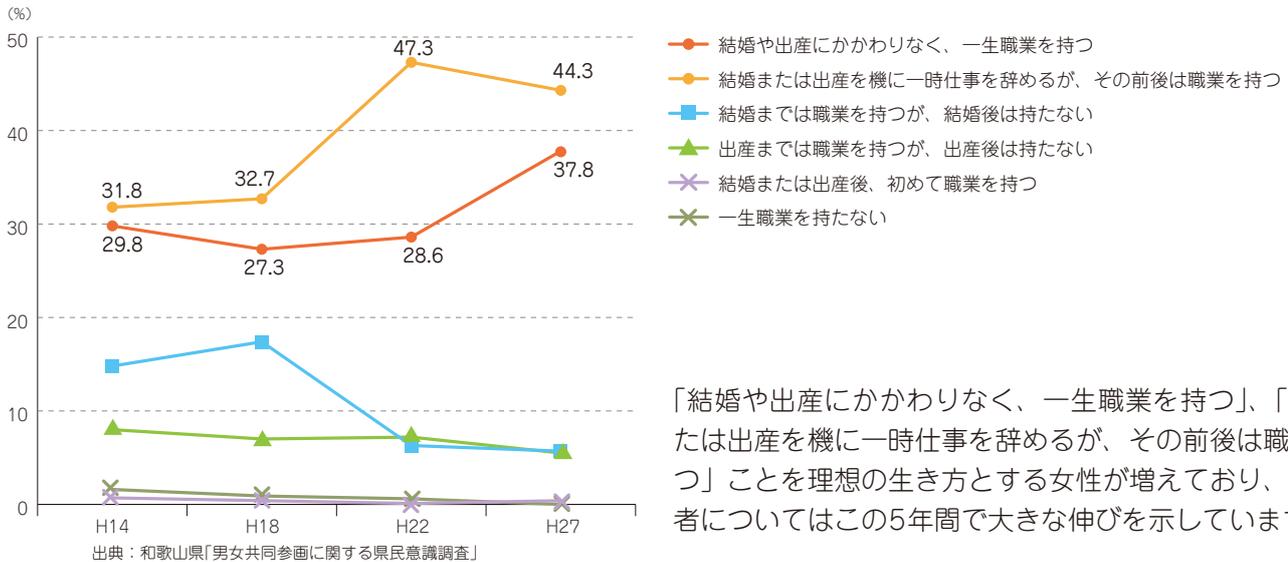
結婚、出産、子育て期に有業率が低下しており、働きたいと思いつながらぬ、実際には働けていない女性が多くなっています。

週労働時間60時間以上の男性就業者の割合(全国)



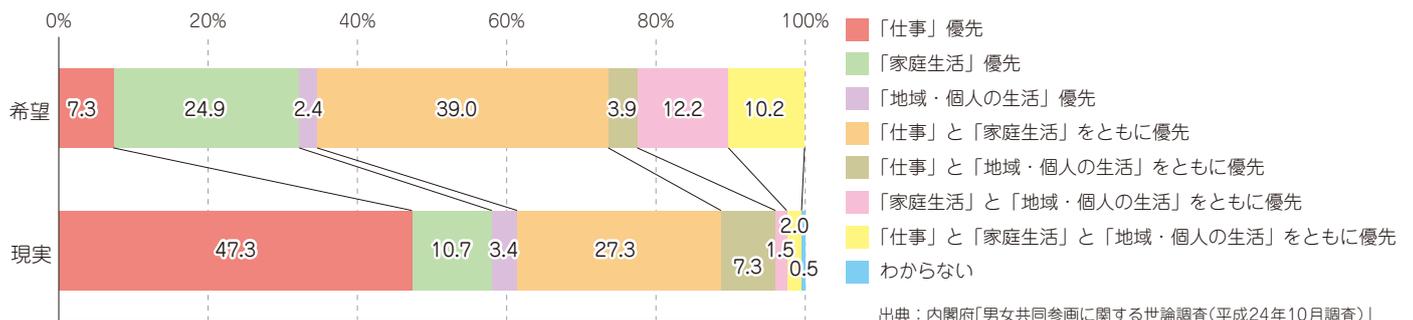
子育て期と重なる30歳代及び40歳代の男性就業者で、週労働時間60時間以上の割合が、他の年代に比べて高くなっています。

女性の就職と結婚、出産に関する理想の生き方(和歌山県・女性)



「結婚や出産にかかわらず、一生職業を持つ」、「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」ことを理想の生き方とする女性が増えており、特に前者についてはこの5年間で大きな伸びを示しています。

30代男性の仕事と生活の調和に関する希望と現実(全国)



「仕事と家庭生活をともに優先したい」といった複数の活動をバランス良く行うことを希望している人の割合が高くなっていますが、現実には「仕事」を優先せざるを得ない人が多くなっています。

ワーク・ライフ・バランスのメリット

①従業員の定着(離職率の低下)

従業員の知識や経験が失われることなく発揮され、新たな採用・育成コストが不要に。

②優秀な人材の確保(採用)

若者は仕事と生活を両立させたいという考えが多数派。優秀な人材の確保に効果的。

③従業員の満足度や仕事への意欲の向上

従業員のニーズに応えることにより、満足度や仕事への意欲が高まる。

④生産性の向上

業務目標を下げずに効率化を進めることにより、生産性が向上。

⑤従業員の能力向上

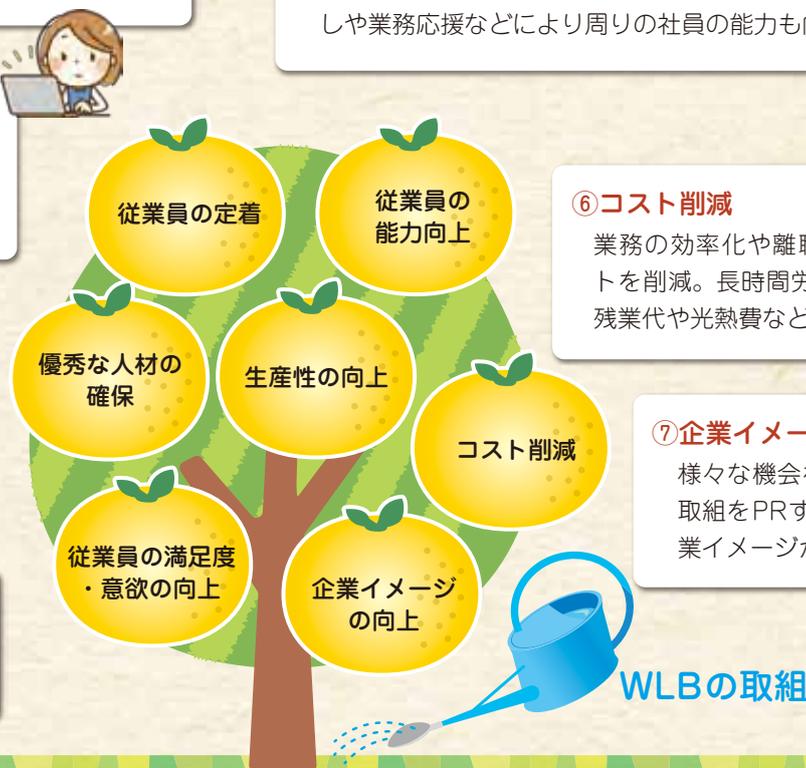
子育てや介護、自己啓発、地域活動などの経験により、創造性や時間管理能力が向上。また、業務分担の見直しや業務応援などにより周りの社員の能力も向上。

⑥コスト削減

業務の効率化や離職回避によりコストを削減。長時間労働の是正により、残業代や光熱費などが削減。

⑦企業イメージの向上

様々な機会を通じて、WLBの取組をPRすることにより、企業イメージが向上。



いますぐはじめるワーク・ライフ・バランス!

ゆとりのある生活で、仕事の効率UP!

休暇・休業制度の新設・拡充

- ①育児・介護休業
- ②看護休暇
- ③配偶者の出産休暇
- ④教育・自己啓発・ボランティア等のための休暇・休業
- ⑤年次有給休暇の取得促進
- ⑥その他の休暇(リフレッシュ休暇、学校行事休暇など)

働く時間の見直し

- ①ノー残業デー
- ②短時間勤務制度
- ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ④フレックスタイム制度



働き方を選んでもらい、大切な労働力を確保!

働くスタイルの選択

- ①再雇用制度
- ②パート等から正社員への転換制度等
- ③多様な正社員の導入(短時間正社員制度など)
- ④在宅勤務・テレワーク

復職支援

- ①事業所内保育所の設置
- ②保育サービス費用の補助
- ③復帰前の面談
- ④復職支援相談窓口の設置
- ⑤休暇・休業中の職場状況の情報提供



アットホームな職場で従業員の定着率UP!

職場の風土づくり

- ①プロジェクトチームによる検討
- ②相談窓口の設置
- ③新人や管理者への各種研修の実施
- ④子ども(家族)の職場参観



企業の取組事例紹介



和歌山県内にも、ワーク・ライフ・バランスや女性が働きやすい職場環境づくりに取り組む企業が数多くあります。

和歌山県では、これらの企業の積極的な取組を応援し、取組を行っている企業の魅力を他へ広く知ってもらうため、和歌山で働く女性応援サイト「Happy Worker」で「働く女性応援企業」として紹介しています。

和歌山で働く女性応援サイト「Happy Worker」

「働く女性応援企業」の取組や、いきいきとやりがいをもって働く「ハッピーワーカー」の紹介、お役立ち情報、イベント情報を掲載しています。 URL▶<http://happy-worker.jp/>



本冊子では、「働く女性応援企業」に掲載中の企業の中から、7社の特色ある取組を紹介しています。身近な工夫やアイデアを取り入れ、魅力ある職場づくりを広げていきましょう。

※記載されている内容は「働く女性応援企業」掲載時点の情報です。

製造業

- 株式会社 岩本食品
- 株式会社 北川鉄工所
和歌山工場

運輸業、郵便業

- 西日本旅客鉄道
株式会社 和歌山支社

卸売業、小売業

- 株式会社 プラス
- 株式会社 松源
- 丸長水産 株式会社

医療、福祉

- (公財)白浜医療福祉財団
白浜はまゆう病院

株式会社岩本食品

事業内容/梅干しの製造販売、卸売業・小売業、飲食店の経営
所在地/日高郡みなべ町晩稲1187 Tel.0739-74-2406
<http://www.plumkoubou.co.jp/> 従業員数/51人



家庭生活が充実してこそいきいきと働くことができるという考えのもと、仕事と家庭を両立しながら安心して働くことができる職場環境を目指しています。

主な取組

●家庭環境の変化にも柔軟に対応

事業部門を越えての配置転換が可能で、子育て世代は家庭の状況に合わせて、正社員からパートへ、パートから正社員への勤務形態の変更が可能です。

●働きやすい職場風土づくり

女性従業員が働き続けることができる職場とするため、経営陣も参加するヒヤリングを実施しています。



●年に1度の大感謝祭

地域貢献を目的に地元商店の出店やステージイベントなど様々な趣向を凝らしたお祭りを主催。必ず普段と異なる業務を担当することになっており、従業員同士のコミュニケーションやチームワークの強化につながっています。

●積極的な研修の推進

ビジネスマナー研修や女性従業員のキャリア・働き方を考える研修を実施しています。社内研修だけでなく、社外で行われているセミナーへの積極的な参加も推進しています。

取組のきっかけ

従業員の充実した人生が新しい創造につながると考えており、「楽しい」と思って働いてもらいたいという思いから取り組み始めました。一人ひとりがプライベートを大切にし、日々を有意義に過ごす中で得た視点や感性が、新しい商品を生み出し、長く愛され信頼される商品を提供することにつながっていると感じています。



(2016年3月現在)

株式会社北川鉄工所 和歌山工場

<http://www.kiw.co.jp/>

事業内容/コンクリートプラント、排水処理設備、
リサイクルプラント、小型クライミング
クレーン等の製造

所在地/橋本市学文路163-7 Tel.0736-32-4106

従業員数/43人



これからの会社を支えていく若手社員が、発想力や開発力を磨きながら可能性を広げていくことができるよう、より良い制度づくり・より良い風土づくりを進めています。



取組のきっかけ

男性の職種であるという鉄工所のイメージを払拭し、性別に関係なくやる気のある社員が活躍できる職場にしていきたいと考えたからです。また、近年、労働環境や福利厚生面を重視する学生が多くなっていると感じており、優秀な人材を確保するためにも仕事とプライベートの両方を大切にできる働きやすさは欠かせません。制度の充実だけでなく、利用しやすく相談しやすい雰囲気重視しています。

社員の声

男性の多い職場ですが、優しく接してもらい過ごしやすい環境です。有給休暇も取得しやすく、「家族を大切にできる支援体制」も充実していて将来の計画も立てやすく安心して働けます。会社の雰囲気や支援体制の充実さを知ってもらい、女性社員が増えてくれると嬉しいです。

産機事業部 製造部
和歌山生産課 平林さん



主な取組

●充実した年次有給休暇制度

年間最大25日の年次有給休暇を付与し、うち4日間は「一斉休暇」を導入して計画的な取得を推進しています。もともと半日単位で取得が可能でしたが、社員の声により柔軟に応えるため、平成28年4月から年間5日（40時間）の範囲で1時間単位での取得を可能としました。また、失効した年次有給休暇の積立制度があります。

●ノー残業デーの設定

毎週月曜日と毎月給料日をノー残業デーとしており、定時退社を推進しています。

●家族を大切にできる支援体制

プラント建設現場等に長期出張中でも、配偶者の出産への立ち会いや子どもの行事等への参加ができるように、その期間中は代替りの社員を派遣しています。

●子育てを応援する「子ども手当」

一番お金がかかる時期の子育てを支援するため、高校生1人につき5,000円、大学生1人につき10,000円を毎月支給しています。

●法定を上回る育児短時間勤務制度

子どもが小学校就学前まで利用することができます。また、子どもが小学校1年生から3年生の間は、子どもの夏休み等の長期休暇に合わせて利用することができます。



今後の取組

長く活躍してもらえる職場環境の整備を一層推進していくとともに、女性の採用拡大に向けて、ものづくりの製造現場を知ってもらうために高校生の工場見学の積極的な受け入れも行っていきたいと考えています。

(2016年10月現在)

西日本旅客鉄道株式会社 和歌山支社

<https://www.westjr.co.jp/>

事業内容/鉄道事業等
所在地/和歌山市吉田94番地の1
Tel.073-425-6091
従業員数/1,045人
★くみん認定企業



社員一人ひとりが「考動」し、その力を存分に発揮するとともに、その「考動」を「チーム」として結集することによりさらに活躍の幅を広げることができる職場環境づくりを進めています。



取組のきっかけ

大きなきっかけとなったのは、平成11年度の労働基準法改正です。深夜業制限の撤廃により女性の採用を本格化するとともに、女性社員の活躍に向けて制度づくりを行いました。現在は制度をいかに利用してもらうか運用面での取り組みを強化しており、制度を利用しやすく、安心して戻ることができる職場環境に向けて社長自らが明確にメッセージを発信し、会社全体で作り上げていく姿勢を大切にしています。

社員の声

育児休職中に参加した、復職された先輩社員との意見交換会で、自分自身のキャリアをイメージすることができたことや、短日数勤務制度が後押しとなり、運転士として復職することができました。現在は、家族や職場の理解のもと育児と仕事を無理なく両立できています。

和歌山電車区
運転士 Aさん



今後の取組

駅員、車掌、運転士や保線、電気といった技術系統など、各分野で女性が増えてきていますが、全体の割合で見るとまだ少ないのが現状です。女性の活躍推進に向けた職場環境づくりに加えて、女性の積極的な採用にも力を入れていきたいと考えています。また、男性のさらなる長期の育児休業の取得推進など、女性だけではなく、男性もワーク・ライフ・バランスを充実させ、全ての社員が活躍できるよう取り組んでいきます。

主な取組

●「ワークライフバランスサポートブック」 で就職から退職までをサポート

福利厚生のを全てを網羅するサポートブックを全社員に配布。結婚～妊娠～出産～育児～復職に至るまでに利用できる制度や給付金等についてもわかりやすくまとめています。

●初めてでも安心!「子育て支援リーフレット」

先輩社員の声をもとに、出産前後・育児中・復職後に必要な社内外の手続きを「ToDoリスト」としてまとめ、妊娠した社員に対して配布。社内LANにも掲載し、誰でも確認することができます。

●女性社員のための「意見交換会」

①人事課による制度の説明②ロールモデル社員の経験談の紹介③ディスカッションの3部構成。ディスカッションでは1つのテーブルの人数を小規模にして、ロールモデル社員を必ず配置、意見交換だけでなく悩み相談もしやすくしています。子どもと一緒に参加することも可能です。

●社員一人ひとりの手元へ届くメッセージ

ワーク・ライフ・バランスを充実させて、一人ひとりがいきいきと働くことができる環境を作っていくというメッセージを、支社長が年度計画の中で発信しています。

●法定を上回る育児休業制度

育児休職という名称で制度化しており、子どもが満3歳に達するまで取得することができます。

●短日数勤務制度

小学校3年生の年度末までの子どもを養育する社員を対象に、適用期間中のひと月の労働日数を4日もしくは2日減らすことができる制度です。

●労働時間管理検討会

時間外労働の削減に向けて定期的に開催し、より時間生産性の高い働き方に向けた議論を行っています。



(2016年9月現在)

株式会社プラス

<http://plusnet.co.jp/>

事業内容/小売業、不動産賃貸・管理、スポーツクラブ経営
所在地/田辺市宝来町17-12 Tel.0739-25-4570
従業員数/450人



従業員全員がそれぞれに望むスタイルで仕事と家庭生活の両立ができるように、職場環境づくりに取り組んでいます。

主な取組

●取得しやすい育児休業制度

契約社員やパートを含め、育児休業制度を利用して働き続けることのできる職場環境を推進しています。

●柔軟な勤務体制

子育て中の従業員が家庭生活に応じて柔軟に勤務できるよう、随時勤務時間の変更を受け入れています。



●相談しやすい環境づくり

店舗間を越えたトレーナー（研修担当者）が、新しく従業員を採用することに研修を行っています。また、トレーナーが店舗巡回を行い、勤務店舗内では言えない悩みを気軽に相談できる体制を整えています。

●再雇用制度

出産や子育てなどを理由に退職した従業員が、過去に培った経験や能力を活かして働くことができるように、優先的に再雇用しています。

取組のきっかけ

生産者と消費者の橋渡し役となって、地域を元気にする企業であるためには、そこで働く人が気持ちよく働き、元気でなければならぬと思いました。特に、「産直市場よって」では女性従業員が圧倒的に多く、幅広い年代の方が活躍していることから、女性が働きやすい職場環境づくりを進めています。



(2016年3月現在)

株式会社松源

<http://www.matugen.co.jp/index.html>

事業内容/生鮮食料品を中心としたスーパーマーケット
所在地/和歌山市田屋138 Tel.073-461-0100
従業員数/2,453人 ★くろみん認定企業



「社員全員の“幸せ”を応援します!」をスローガンに、仕事と家庭の両立や男性の育児参加の促進に取り組んでいます。

主な取組

●多様な制度で年次有給休暇の取得促進

連続した休暇を計画的に取得できるようリフレッシュ休暇（3連休×年2回）を設定しています。

●男性の育児参加の促進

父親が子どもの出生時に取得できる休暇制度の周知徹底を行い、制度の活用を促進しています。また、育児参加に関するセミナーへの参加を積極的に勧めています。



●会社全体で子育て応援

生まれた子どもの顔写真とコメントを社内報に掲載するなど会社全体で子育てを奨励する職場風土づくりに取り組んでいます。また、子育て中の社員について、異動先を考慮したり、時間外労働を免除しています。

取組のきっかけ

従来から「人」を大切に考え、人材育成や働きやすい職場環境づくりに力を注いできました。顧客の多くは女性であり、買い物に対するニーズを的確に捉え、商品の仕入れや企画を行うためには女性の活躍が欠かせません。そこで、仕事と家庭の両立を図るための意識啓発に重点を置き、小さな子どもがいる従業員のための環境整備に取り組むようになりました。男性の育児参加についても積極的に推進しており、平成24年に初めて男性の育児休業取得者が誕生しました。



(2016年3月現在)

丸長水産株式会社

事業内容/水産物卸売・小売業、水産食品製造、飲食サービス業
所在地/田辺市上の山2-23-35 Tel.0739-24-2680
従業員数/423人

企業の原動力は「人」であり、常に「人」によって支えられているという意識を持ち、従業員が能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。



主な取組

●職場環境づくり

水産物卸売という業種柄、勤務時間が早朝からの勤務形態となっているため、合間の休憩時間に利用可能な仮眠ができる休憩室を整備しています。



●育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

育児休業期間中は代替要員を確保するとともに、定期連絡を行い、復帰する際の不安を払拭するためのサポートを行っています。

●利用しやすい有給休暇

家族の看護や介護のために、急に休む必要が生じた場合でも、安心して休暇制度を活用することができます。

取組のきっかけ

全従業員の9割を男性が占めており、今まで女性従業員の出産・育児の場面に出会うことがありませんでしたが、平成26年にはじめて産前産後休業・育児休業の申し出を受けたことをきっかけに、子育てをしながら働き続けられる環境を整えるようになりました。女性の活躍の場を広げるためにも仕事と育児の両立が出来るようにと考え、制度のスムーズな利用やより取得しやすい雰囲気につなげていけるよう取り組んでいます。



(2016年2月現在)

公益財団法人白浜医療福祉財団 白浜はまゆう病院

<http://www.hamayu-hp.or.jp/>

事業内容/医療・福祉
所在地/西牟婁郡白浜町1447
Tel.0739-43-6200
従業員数/380人



ライフステージやライフスタイルが変わっても、離職しなくてもよい職場環境づくりを進めています。

主な取組

●「WLB推進委員会」

院長及び看護部・診療技術部・事務部等各部主要スタッフのメンバーで、2か月に1回開催し、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進のための具体的な取組を検討しています。



●制度の認知度の向上

採用時のオリエンテーションで各種制度の周知徹底を行っています。また、院内ホームページ「はまゆうNow」に規則・規程類を掲載し、いつでも閲覧することができます。

●育児短時間勤務制度

9:00～16:00の日勤のみで、夜勤を免除しています。家庭の状況を考えて、育児短時間勤務制度を利用する期間を決めることができます。

●超過勤務の削減

どの病棟がどれだけ超過勤務をしているかを毎月集計し、業務整理・他部門との調整や応援体制を整備しています。勤務終了後に気兼ねなく帰ることのできる職場風土づくりを推進しています。

●託児施設を完備

敷地内に院内保育所を整備し、院外の24時間預り可能な託児所とも提携しており、ライフスタイルに合わせて選ぶことができます。

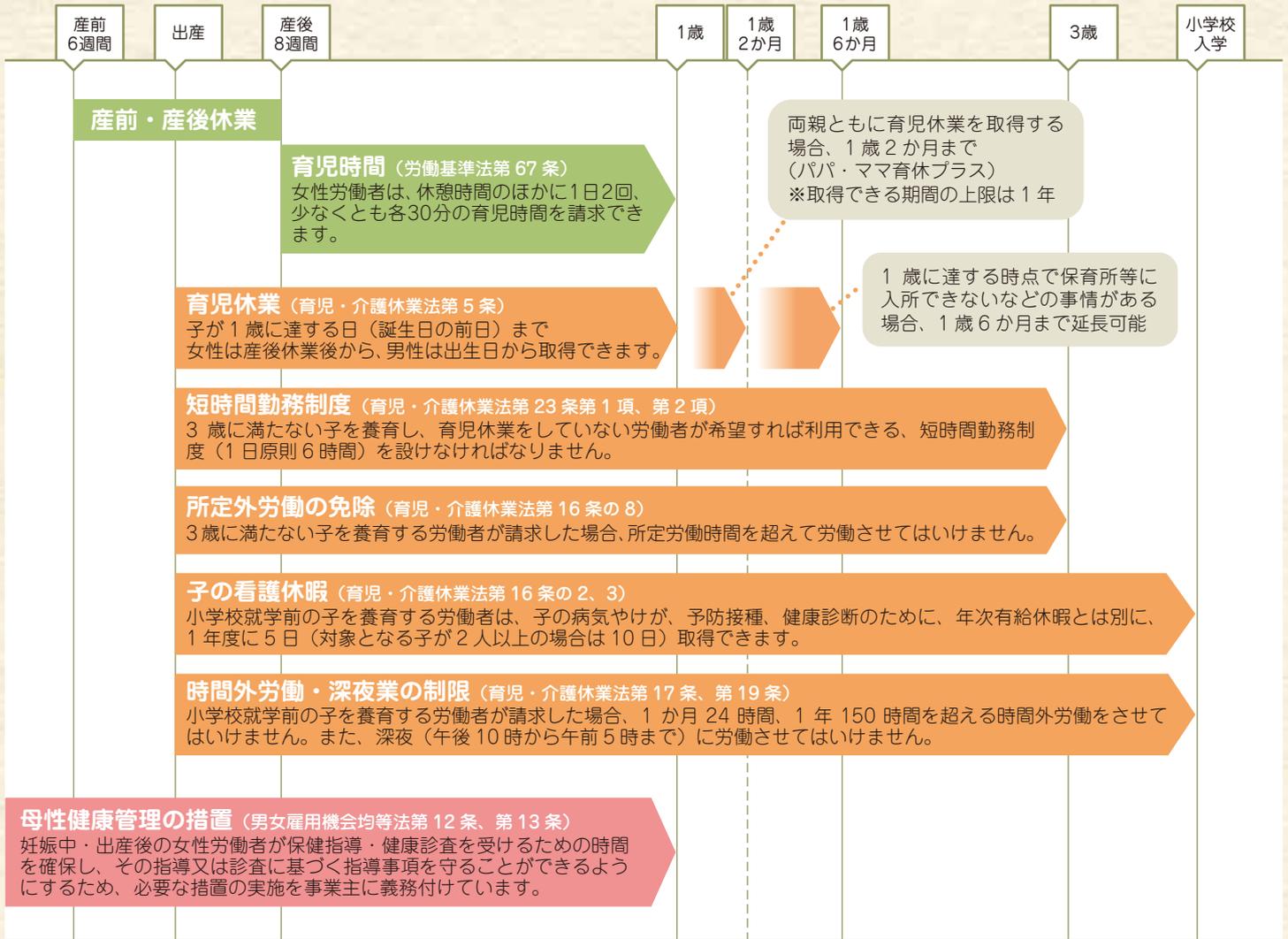
取組のきっかけ

各種制度を整備しているものの利用者が少なく、職員自身のためにも制度を有効活用してもらいたいと思い、平成23年度から3年間、和歌山県看護協会が実施している看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップに参加したことがきっかけです。制度の認知度が低いことが分かり、特に事務職員については、妊娠・出産を機に離職する職員も多く、働きやすい職場づくりとともに、働き続けることのできる職場にしなければという想いから取組をはじめました。



(2016年2月現在)

妊娠・出産、育児をサポートする制度



事業主をサポートする国の制度（助成金）

両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主に対して、次のような助成金制度があります。

出生時両立支援助成金	男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのための取組を行い、男性労働者に一定期間の連続した育児休業を取得させた場合に支給されます。
介護離職防止支援助成金	仕事と介護の両立のための職場環境整備を行うとともに、「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に介護休業を取得・職場復帰させた場合、または仕事と介護の両立のための介護制度を利用させた場合に支給されます。
中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）	3か月以上の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中小企業事業主に支給されます。
中小企業両立支援助成金（育児復帰支援プランコース）	「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支給されます。
女性活躍加速化助成金	女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した場合に支給されます。

お問い合わせ先 和歌山労働局雇用環境・均等室 Tel.073-488-1170

※平成28年10月末現在における両立支援等助成金の内容です。

詳細は、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) をご確認ください。

ホーム ▶ 政策について ▶ 分野別の政策一覧 ▶ 子ども・子育て ▶ 職場における子育て支援 ▶ 事業主の方へ ▶ 事業主の方への給付金のご案内

▶ **危険有害業務の就業制限**（労働基準法第64条の3）

妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性）を妊娠、出産、哺育などに有害な業務（重量物の取扱いや有害ガスを発散する場所における業務その他）に就かせてはなりません。

▶ **変形労働時間制、時間外労働、休日労働、深夜業の制限**（労働基準法第66条）

変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦が請求した場合、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができません。また、妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

▶ **軽易な業務への転換**（労働基準法第65条第3項）

妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

▶ **産前休業**（労働基準法第65条第1項）

6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性が休業を請求した場合、その者を就業させてはいけません。（※出産日は産前休業に含まれます。）

▶ **産後休業**（労働基準法第65条第2項）

産後8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経た女性が請求した場合には、医師が支障がないと認めた業務に就業させることは差し支えありません。

（※産後休業は女性労働者からの請求がなくても与えなければなりません。）

▶ **解雇制限**（労働基準法第19条）

産前産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。

Check

出産育児一時金

健康保険の被保険者及びその被扶養者が出産したとき、子ども1人につき42万円（産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産した場合は40万4千円）が支給されます。医療機関に直接支払われる制度もあります。

出産手当金

健康保険の被保険者が出産のため会社を休み、その期間に給与の支払いを受けなかった場合、出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から、出産の翌日以後56日までの範囲内で、1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額が支給されます。

お問い合わせ先

ご加入の全国健康保険協会の都道府県支部または健康保険組合

▶ **育児休業の再度取得の特例**（育児・介護休業法第5条第2項）

子の出生後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても再度、取得することができます。（産後休業を取得した労働者には適用されません。）

Check

育児休業給付金

育児休業を取得した場合に一定の要件を満たすと、雇用保険から休業開始時の賃金月額の67%が支給されます。（6か月経過後は50%）

お問い合わせ先

ハローワーク

社会保険料の免除

産前産後休業・育児休業等（子が3歳に達するまで）期間について、事業主の申出により、本人負担分・事業主負担分ともに社会保険料（健康保険・厚生年金保険の保険料）が免除されます。

お問い合わせ先

年金事務所

不利益取扱いの禁止▶ **妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止**（男女雇用機会均等法第9条）

妊娠・出産したこと、産前産後休業を請求、取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。また、妊娠中及び出産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効となります。

▶ **育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止**

（育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申出・取得等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

ハラスメントの防止措置▶ **妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置**（男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条）

事業主は、職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動等）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等の申出・取得者等の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。



和歌山県 商工観光労働部 商工労働政策局 労働政策課

〒640-8585 和歌山市小松原通1-1

Tel.073-441-2790 Fax.073-422-5004

<http://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/060600/index.html>



和歌山で働く女性応援サイト『Happy Worker』
<http://happy-worker.jp/>へアクセス!



平成28年12月発行

ハッピーワーカー

検索



リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

環境に優しい植物油インクと古紙パルプ
配合率 100%再生紙を使用しています。

