

育児・介護休業規定のチェックリスト

貴事業場の規定について、下記改正内容が反映されているか、御点検ください。また、このチェックリストは本セミナーにて使用しますので、忘れずに御持参ください(回収は致しません)。

※網掛け部分…平成29年1月1日改正内容

※網掛け下線部分…平成29年10月1日改正内容

制度	チェック項目	はい	いいえ	
育児休業	対象	※一定の要件を満たす有期契約労働者を対象としている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		●配偶者が専業主婦(夫)の場合も対象としている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	期間	●子が1歳まで取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		●両親ともに取得する場合、1歳2か月まで最長1年間取得できる。(パパ・ママ育休プラス)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		●保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合1歳6か月まで取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	※保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合2歳まで取得できる。			
回数	●出生後8週間以内に、産後休業をしていない労働者が休業した場合、特別な事情がなくても再度の休業が取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
介護休業	対象	※一定の要件を満たす有期契約労働者を対象としている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	期間	※対象家族1人につき、通算93日まで取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	回数	※3回に分割して取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
子の看護休暇	期間	●子が小学校就学の始期に達するまで取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	日数	●年5日、子が2人以上であれば年10日取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	単位	※1日又は半日単位で取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	取得事由	●病気やけがをした場合の看護、予防接種、健康診断を受けさせるために取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
介護休暇	日数	●年5日、対象家族が2人以上であれば年10日取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	単位	※1日又は半日単位で取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	取得事由	●対象家族の介護、病院の付き添い、介護サービスの利用に必要な手続の代行のために取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育児・介護のための所定外労働の制限	期間	※子が3歳に達するまで、又は家族の介護が必要な期間に請求できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育児・介護のための時間外労働の制限	期間	●子が小学校就学の始期に達するまで、又は家族の介護が必要な期間に請求できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	制限期間	●1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせないこととしている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育児・介護のための深夜業の制限	期間	●子が小学校就学の始期に達するまで、又は家族の介護が必要な期間に請求できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	制限期間	●午後10時から午前5時までの深夜時間帯に労働をさせないこととしている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育児のための所定労働時間短縮の措置	期間	●子が3歳に達するまで請求できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	勤務時間	●1日の所定労働時間を原則として6時間としている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
介護のための所定労働時間短縮等の措置	期間	※対象家族1人につき利用開始から3年の間に2回以上取得できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	措置内容	●短時間勤務、フレックスタイム制、時差出勤、労働者が利用する介護サービスの費用助成のいずれかの措置がある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
不利益取扱いの禁止	●育児休業、介護休業等を取得した場合、解雇したり、勤務しなかった期間(時間)を超えて働かなかったものとして、減給したり又は賞与等において不利益な取扱いを行っていない。(行っていない場合は、「はい」をチェック)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育児休業等に関するハラスメントの防止	※ハラスメントの内容、事業主の方針、対処内容を就業規則等に規定する等、労働者に周知、啓発している。		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	※ハラスメントに係る相談窓口を設置し、内容や状況に応じて適切に対処できるようにしている。		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	※業務体制など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じた必要な措置を講じている		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1つでも「いいえ」に該当する場合は、育児・介護休業法に沿った規定整備が必要です。なお、以上の項目は法の最低基準ですので、これを上回る措置を講ずることはより望ましいことです。

伏見区立大学の定数表(参考) - 概要

本表は、伏見区立大学の定数を示すものであり、実際の定数は、各年度の入学生数や入学者の状況によって変動する可能性があります。詳しくは、各年度の入学生数や入学者の状況を確認してください。

伏見区立大学 定数表(参考) - 概要
 伏見区立大学の定数を示すものであり、実際の定数は、各年度の入学生数や入学者の状況によって変動する可能性があります。

年度	学級	定数	備考
2019	1	100	
2019	2	100	
2019	3	100	
2019	4	100	
2019	5	100	
2019	6	100	
2019	7	100	
2019	8	100	
2019	9	100	
2019	10	100	
2019	11	100	
2019	12	100	
2019	13	100	
2019	14	100	
2019	15	100	
2019	16	100	
2019	17	100	
2019	18	100	
2019	19	100	
2019	20	100	
2019	21	100	
2019	22	100	
2019	23	100	
2019	24	100	
2019	25	100	
2019	26	100	
2019	27	100	
2019	28	100	
2019	29	100	
2019	30	100	
2019	31	100	
2019	32	100	
2019	33	100	
2019	34	100	
2019	35	100	
2019	36	100	
2019	37	100	
2019	38	100	
2019	39	100	
2019	40	100	
2019	41	100	
2019	42	100	
2019	43	100	
2019	44	100	
2019	45	100	
2019	46	100	
2019	47	100	
2019	48	100	
2019	49	100	
2019	50	100	
2019	51	100	
2019	52	100	
2019	53	100	
2019	54	100	
2019	55	100	
2019	56	100	
2019	57	100	
2019	58	100	
2019	59	100	
2019	60	100	
2019	61	100	
2019	62	100	
2019	63	100	
2019	64	100	
2019	65	100	
2019	66	100	
2019	67	100	
2019	68	100	
2019	69	100	
2019	70	100	
2019	71	100	
2019	72	100	
2019	73	100	
2019	74	100	
2019	75	100	
2019	76	100	
2019	77	100	
2019	78	100	
2019	79	100	
2019	80	100	
2019	81	100	
2019	82	100	
2019	83	100	
2019	84	100	
2019	85	100	
2019	86	100	
2019	87	100	
2019	88	100	
2019	89	100	
2019	90	100	
2019	91	100	
2019	92	100	
2019	93	100	
2019	94	100	
2019	95	100	
2019	96	100	
2019	97	100	
2019	98	100	
2019	99	100	
2019	100	100	

本表は、伏見区立大学の定数を示すものであり、実際の定数は、各年度の入学生数や入学者の状況によって変動する可能性があります。詳しくは、各年度の入学生数や入学者の状況を確認してください。

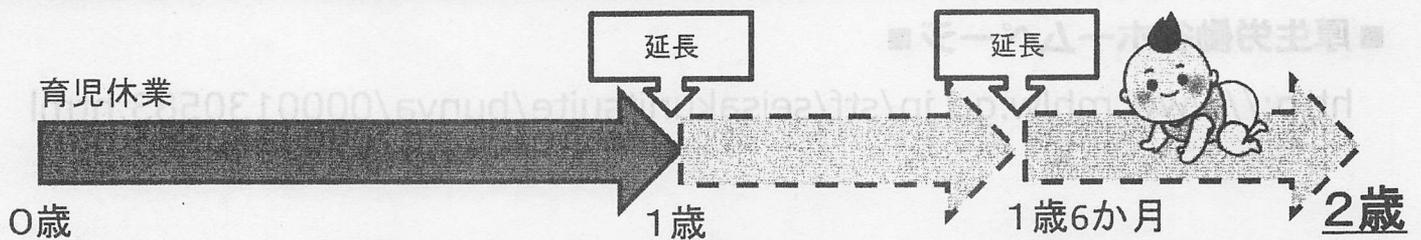
保育園などに入れない場合

2歳まで育児休業が取れるようになります!

～ 平成29年10月1日から改正育児・介護休業法がスタートします ～

保育園などに入所できず、退職を余儀なくされる事態を防ぐため、育児・介護休業法が変わります。またさらに、育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい職場環境づくりを進めます。

改正内容①: 最長2歳まで育児休業の再延長が可能に



- 1歳6か月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。
- 育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。(詳細はハローワークまで)



12月で1歳6か月までの育休が終わるのに、申し込んだけど、入れる保育園がない。どうしよう……



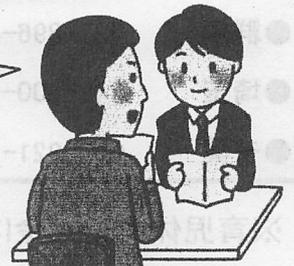
比較的、保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになるね。



改正内容②: 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

事業主は、働く方やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、その方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件など)を知らせる努力義務が創設されます。

育児休業中はね……



改正内容③: 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、
育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける
努力義務が創設されます。

(育児目的休暇の例)

配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇など



育児・介護休業法の詳細な内容については、厚生労働省ホームページで
ご確認ください。

■厚生労働省ホームページ■

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

育児・介護休業法に関するお問い合わせは、 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

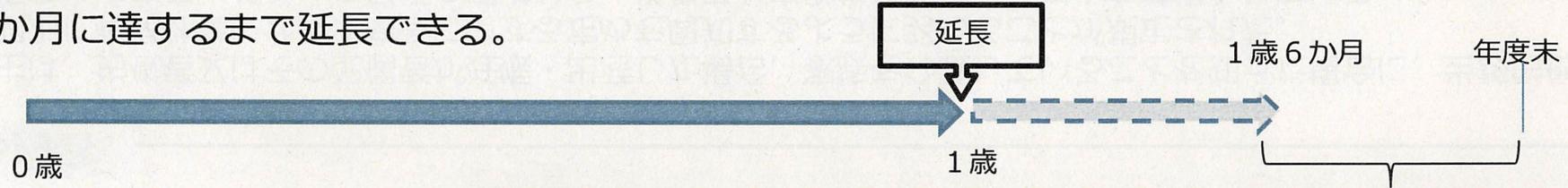
●北海道	011-709-2715	●東京	03-3512-1611	●滋賀	077-523-1190	●香川	087-811-8924
●青森	017-734-4211	●神奈川	045-211-7380	●京都	075-241-3212	●愛媛	089-935-5222
●岩手	019-604-3010	●新潟	025-288-3511	●大阪	06-6941-8940	●高知	088-885-6041
●宮城	022-299-8834	●富山	076-432-2740	●兵庫	078-367-0820	●福岡	092-411-4894
●秋田	018-862-6684	●石川	076-265-4429	●奈良	0742-32-0210	●佐賀	0952-32-7167
●山形	023-624-8228	●福井	0776-22-3947	●和歌山	073-488-1170	●長崎	095-801-0050
●福島	024-536-2777	●山梨	055-225-2851	●鳥取	0857-29-1709	●熊本	096-352-3865
●茨城	029-277-8295	●長野	026-223-0560	●島根	0852-31-1161	●大分	097-532-4025
●栃木	028-633-2795	●岐阜	058-245-1550	●岡山	086-225-2017	●宮崎	0985-38-8821
●群馬	027-896-4739	●静岡	054-252-5310	●広島	082-221-9247	●鹿児島	099-223-8239
●埼玉	048-600-6210	●愛知	052-219-5509	●山口	083-995-0390	●沖縄	098-868-4380
●千葉	043-221-2307	●三重	059-226-2318	●徳島	088-652-2718		

※育児休業給付金については、お近くのハローワークまでお問い合わせください。

育児休業期間の延長

現行の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。

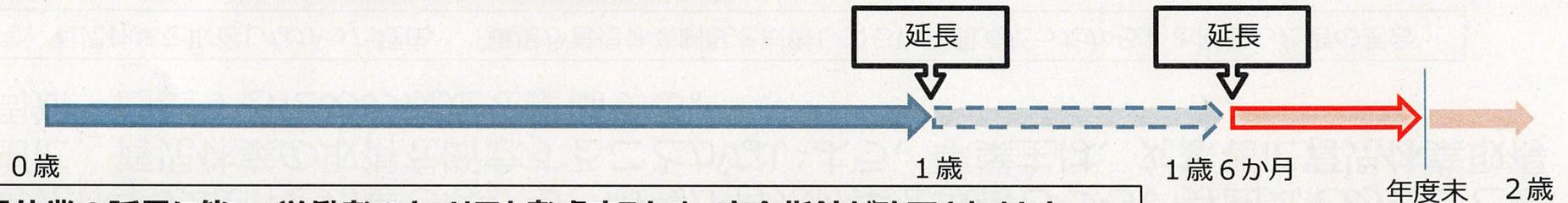


<課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

改正の内容

- 1歳6か月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



◆育児休業の延長に伴い、労働者のキャリアを考慮するため、育介指針が改正されました◆

- ・改正により育児休業が最長2年間取得できることとなるが、キャリア形成の観点からは、休業が長期間に及ぶことが労働者本人にとって望ましくない場合もあり、労使間で職場復帰のタイミングを話し合うこと等が想定される。その点を踏まえ、事業主が労働者の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの早期の職場復帰を促す場合は、「育児休業等に関するハラスメントに該当しない」と指針に記載。

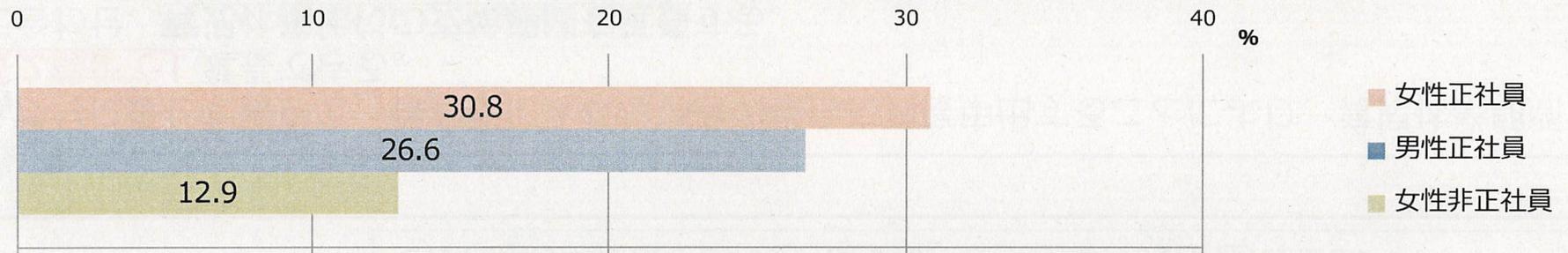
※ただし、**職場復帰のタイミングは労働者の選択に委ねられることに留意が必要。**

育児休業等制度の個別周知

改正の趣旨

- 育児休業を取得しなかった労働者に対し、取得しなかった理由を調査したところ「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という回答が一定数あった。
- 育児休業の取得を希望しながら、職場が育児休業を取得しづらい雰囲気であることを理由に、育児休業の取得を断念することがないよう、事業主は、対象者に育児休業取得の周知・勧奨するための規定を整備する。

(参考) 育児休業を取得しなかった理由 「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」と回答した者の割合



出典：平成27年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」三菱UFJリサーチ&コンサルティング

改正の内容

- 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知するように努めることが規定された。
※上記規定は、プライバシーの保護の観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としている。
※あわせて、パパ・ママ育休プラス等の制度について周知することが望ましい。

(参考)パパ・ママ育休プラス等の周知について

男性による育児促進のため、
厚生労働省ホームページに「パパ・ママ育休プラス」等のリーフレットを掲載中。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

育児・介護休業法

検索



子ども・子育て 育児・介護休業法について

育児・介護休業法について

育児・介護休業法関連のパンフレットは[こちら](#)からご覧いただけます。

トピックス

育児・介護休業法が改正されました。

平成29年3月に改正育児・介護休業法が公布されました。(平成29年10月1日施行)

★改正内容の詳細は[こちら](#)

ご存知ですか？両親が協力して育児休業を取得できるよう、様々な制度があります。

育児・介護休業法には、両親が協力して育児休業を取得できるように、

- 1 パパ休暇(出産後6週間以内に取得した場合の再取得の特例)
- 2 パパ・ママ育休プラス等の特例があります。

これらの制度をうまく組み合わせることで、両親ともに、仕事と家庭の両立を実現することができます。

★制度のリーフレットは[こちら](#)

政策について

- 分野別の政策一覧
- 組織別の政策一覧
- 各種助成金・奨励金等の制度
- 審議会・研究会等
- 国会会議録
- 予算および決算・税制の概要
- 政策評価・独法評価

ここからダウンロードできます！

改正法と併せた周知などにご活用ください

育児目的休暇の新設

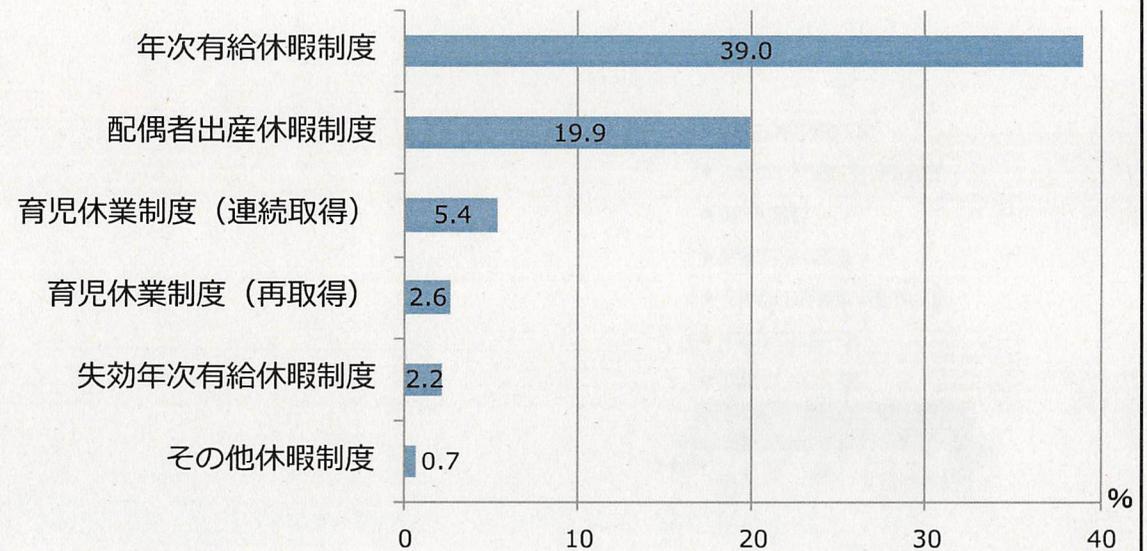
改正の趣旨

特に男性の育児参加を促進するため、就学前までの子供を有する労働者が育児にも使える休暇を新設する。

現 状

- 育児休業以外に全日の休暇を認める制度として、子の看護休暇があるが、負傷・疾病にかかった子の世話をする等の事情のない場合には、休暇制度を利用することができない。
- 一方、配偶者の妊娠・出産に際して男性が取得した休暇・休業制度をみると、育児休業制度以外の休暇が多く利用されており、育児を目的とした休暇は高いニーズがあるといえる。

男性正社員 未子出産時の休暇・休業制度の取得状況



注) 就業形態は未子妊娠時

注) 育児を目的とした休業日数に関しては、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング 「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

改正の内容

- 事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける。
例) いわゆる配偶者出産休暇、入園式等の行事参加を含めた育児にも使える多目的休暇など (失効年次有給休暇の積立制度を育児目的として使用できる休暇制度として措置することも含む)