

# WORK(仕事)とLIFE(生活)の調和と好循環 ワーク・ライフ・バランス

## “ワーク・ライフ・バランス”とは

働くすべての人々が、「仕事・work」と育児や介護など「仕事以外の生活・life」との調和が取れ、その両方が充実している状態をいいます。

一人ひとりが意欲を持って働きながら、「仕事以外の生活」も充実させ、その充実感が仕事にも活かされるという好循環を目指しています。



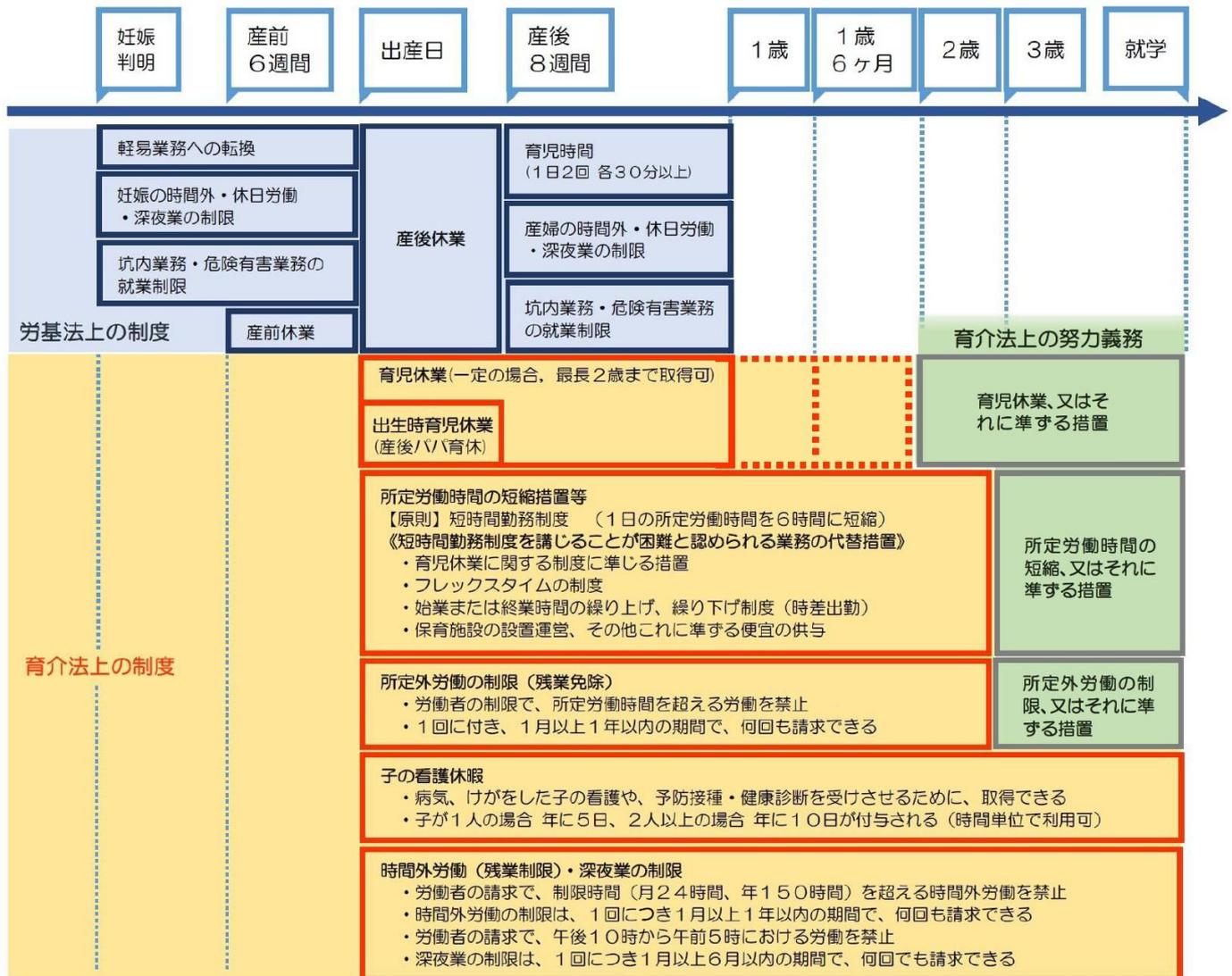
## 働く人にとってのメリットは？



- ・仕事や育児や介護の両立が出来る
- ・自己啓発や地域活動への参加などプライベートが充実する
- ・しっかり休養が出来、心身の健康が保てる
- ・いきいきと働き、経済的な自立が可能になる



# 育児と仕事の両立を支援する制度があります 働く人のためのワーク・ライフ・バランスをサポート



《出所：厚生労働省「第9回今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会(2023年6月12日)参考資料》

## ワーク・ライフ・バランス Q&A

**Q** : ワーク・ライフ・バランスとは、楽に働くことですか？

**A** : 働き方や家族構成、ライフステージによって、仕事や私生活のバランスは人それぞれです。時と場面に応じてバランスを取りながら、どちらも充実させて働くことです。

**Q** : 女性を支援するためのものですか？

**A** : 年齢や性別を問わず全ての働く人が対象です。また両立の対象となる私生活には、育児や介護、自己啓発、趣味、睡眠、運動などの時間も含まれます。

### あなたは、次の項目にあてはまりますか？

- 勤務時間内に業務を終了し、成果を出せる人が優秀だと思う
- 自身の無駄な仕事の削減や、効率化に取り組んでいる
- 上司と子育てや介護等の事情を共有出来ている
- ワーク・ライフ・バランスは、子育て中の女性だけでなく、みんなで取り組むべき
- 地域活動や趣味で、仕事以外のネットワークが広い
- 家族との時間や趣味など自分の時間がとれている

チェックを増やして仕事と生活をともに充実させよう！

## ……妊娠から出産まで……

### 妊産婦等の危険有害業務の就業制限(労働基準法第64条の3)

妊産婦等を、妊娠・出産・哺育等期間に有害な業務に就かせることはできません。

### 妊婦の軽易業務転換(労働基準法第65条第3項)

担当業務が妊娠中の負担となる場合は、他の軽易な業務への転換を請求することができます。

### 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限(労働基準法第66条第1項)

変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦は、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働しないことを請求できます。

### 妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の制限(労働基準法第66条第2項及び第3項)

妊産婦等は、時間外労働、休日労働又は深夜業の免除を請求できます。

### 直前・産後の休業について(労働基準法第65条第1項及び第2項)

産前は6週間前(双子以上の場合は14週間前)から、請求すれば休業することができます。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できます。

## ……子どもが1歳になるまで……

### 育児休業(育児・介護休業法第5条～第9条)

子どもが1歳に達するまでの間、労働者の申し出により、男女ともに育児休業を取得することができます。保育所に入所できないなど特別な理由がある場合は、子どもが1歳6カ月又は2歳に達するまでの間取得できます。

#### 《育児休業の対象となる労働者》

- 原則として1歳に満たない子どもを養育する労働者です。日々雇用される者は対象になりません。また労使協定で除外規定(「勤務1年未満」など)があれば、育児休業を取得できない場合があります。
- 育児休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の有期雇用労働者は、育児休業を取得することができます。

### 育児休業の分割取得・育休開始日が柔軟化

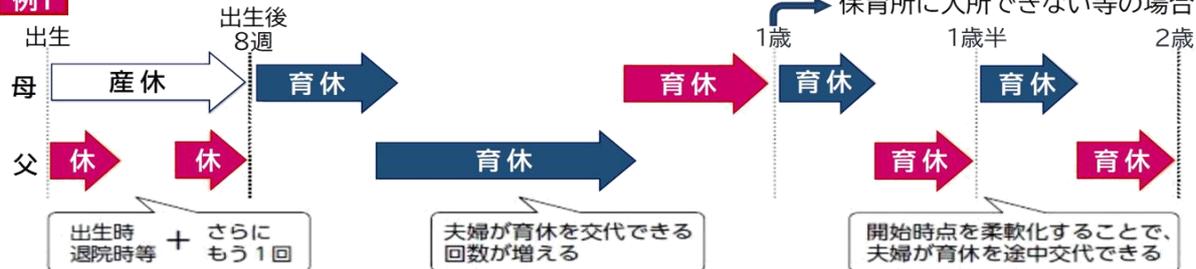
- 改正により、令和4年10月以降は育児休業を分割して2回まで取得することができます。保育所に入所できないなど、特別な理由がある場合は再取得が可能です。

令和4年10月1日～

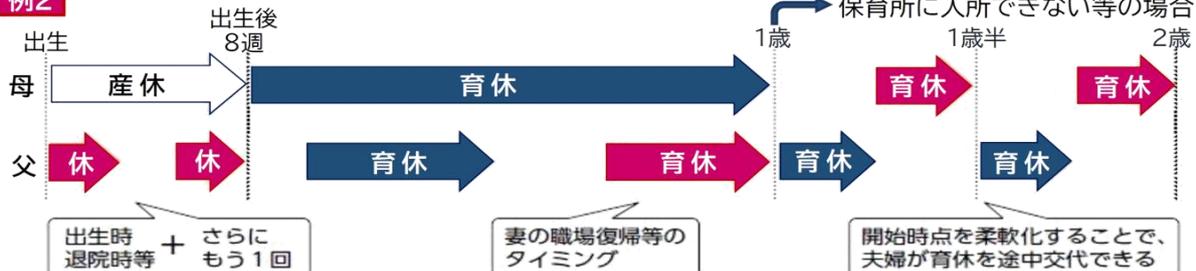
[資料:厚生労働省]

➡ ピンク色の矢印が今回の改正で新たに出来るようになっていきます

#### 例1



#### 例2



産後パパ育休  
→新設(分割して2回取得可能)

育児休業  
→夫婦ともに分割して2回取得可能

1歳以降の育児休業  
→途中交代可能

## 育児休業の申出

- 育児休業は、労働者から事業主に対する申出が要件です。
- 1歳までの育児休業を取得するには、申出に係る子どもの氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日、及び休業終了予定日を明らかにして、休業開始予定日の1カ月前までに申し出ます。  
育児休業期間を延長する場合、休業開始予定日(1歳の誕生日)の2週間前までに申し出ます。

## 男性の育児を支援するための制度[産後パパ育休]

- 育児休業に加え、令和4年10月から産後パパ育休を取得することができます。

対象期間・取得可能日数：子どもが生まれてから8週間以内に、4週間(28日)を限度に取得できます。

申請期限：原則、休業実施日の2週間前まで。

分割取得について：初めに申し出る必要がありますが、分割して2回取得可能。

休業中の就業：労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範疇で休業中に就業することが可能。

	産後パパ育休	育児休業
対象期間・取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則 子が1歳(最長2歳)まで
申請期限	原則2週間前まで	原則 1カ月まで
分割取得	2回に分割して取得可能	2回に分割して取得可能
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、定められた範囲で就業可能	原則 就業不可

## 育児時間(労働基準法第67条)

1歳に満たない子どもを育てる女性は、1日2回の少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

……子どもが3歳になるまで……

## 所定労働時間の短縮措置等(育児・介護休業法第23条)

1日の所定労働時間を原則6時間に短縮する「短時間勤務制度」が利用できます。

## 所定外労働の制限(残業免除)(育児・介護休業法第16条の8)

就業規則や個別の雇用契約などで定めた労働時間を超える労働が免除されます。

……子どもが小学生になるまで……

## 子の看護休暇(育児・介護休業法第16条の2及び第16条の3)

年次有給休暇とは別に対象となる子どもが1人なら1年に5日まで、2人以上なら10日まで、病気やケガをした子どもの看護や予防接種、健康診断等のために半日単位で休暇を取得できます。

## 時間外労働の制限(育児・介護休業法第17条)

制限時間(月24時間・年150時間)を超える時間外労働が制限されます。

## 深夜業の制限(育児・介護休業法第19条)

深夜労働(午後10時から午前5時まで)が制限されます。

## 男性も取得しやすい！ 育児休業

1. 産後パパ育休 詳細は上部を参照してください
2. 育休制度の個別周知、取得意向確認
3. 男性の育休取得率の情報公表
4. 有期雇用労働者の育児休業取得促進

— これらの雇用環境が整備されています —

## 介護と仕事の両立を支援する制度があります

制度を利用できる労働者の対象家族の範囲は  
「①父母、②祖父母、③兄弟姉妹、④配偶者、⑤配偶者の父母、⑥子、⑦孫」  
のいずれかが一定の介護を要する場合です。

### ……介護サポート……

#### 介護休業(育児・介護休業法第11条)

介護が必要な家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して取得できます。

#### 介護休暇(育児・介護休業法第16条の5及び第16条の6)

通院の付き添いなどを行うため、介護が必要な家族が1人の場合は年5日、対象家族が2人以上の場合は年10日まで、1日又は時間単位で取得できます。

#### 短時間勤務制度等(育児・介護休業法第23条第3項)

介護が必要な家族1人につき、利用開始日から3年の間で2回以上、次のいずれかを利用できます。  
(短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、利用する介護サービス費用のうち会社が講じている助成制度)

#### 所定外労働(残業)の免除(育児・介護休業法第16条の9)

介護が終了するまで、所定労働時間を超える労働が免除されます。

#### 時間外労働の制限(育児・介護休業法第18条)

介護が終了するまで、法定時間外労働(法定労働時間を超える残業)を、月24時間以内、年150時間以内に制限できます。

#### 深夜業の制限(育児・介護休業法第20条)

介護が終了するまで、深夜(午後10時から午前5時まで)の労働が免除されます。

## 介護サポート

**Q** : 介護休業の取得などを理由に、会社を辞めさせられることはありませんか？

**A** : 介護休業等の申出や取得等を理由として、従業員に対し不利益な扱いをすることは法律で禁じられています。

### 家族だけで抱え込まないで、制度を利用し柔軟な働き方で対応しましょう

介護は、予測が出来ません。家族の介護が必要になっても働き続けられるよう、働き方を変えたり、介護保険サービスを活用しましょう。

# 職場でのハラスメントについて

『職場で、つらい思いをしていませんか?』それはハラスメントかも…

## ……職場でみられる主なハラスメント……

### セクシュアルハラスメント(セクハラ)

職場において、性的な冗談やからかい・食事やデートへの執拗な誘い・身体への不必要な接触など、意に反する性的な行動が行われ、拒否したことで不利益を受けるなど、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

### パワーハラスメント(パワハラ)

職場において行われる、以下の①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。【①優越的な関係を背景とした言動②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動③労働者の就業環境が害されるもの】

### 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益扱い

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇・減給・不利益な配置転換・契約を更新しない(契約社員の場合)といった行為を『不利益な取り扱い』といいます。

### 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を申し出たことや利用したことに対して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことをいいます。

## ハラスメント Q&A

**Q** :もし、ハラスメントを受けたら、どうしたらいいの?

**A** :●はっきりと意思を伝えましょう。

ハラスメントは、受け流しているだけでは改善されません。

「やめてください」「私は嫌です」と、あなたの意思を伝えましょう。

黙って我慢していると、事態をさらに悪化させてしまうことがあります。

●事業所の窓口にご相談しましょう。

ハラスメントは個人の問題ではなく、事業所の問題です。人事労務等の相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

●都道府県労働局に相談しましょう。

事業所内で問題解決が難しい場合は、事業所を所管する都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に相談できます。匿名でも大丈夫です。相談は無料です。

## ……ハラスメント防止は、事業主の義務です……

職場におけるハラスメントを防止するため、事業主が講ずべき措置が、以下のとおり定められています！

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
4. 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
5. プライバシー保護のための措置及び不利益な取り扱いを行ってはならない旨の定めと周知



発行編集 / 伊万里市企画政策課 男女協働推進係

TEL : 0955-23-2115 メール : kikaku@city.imari.lg.jp