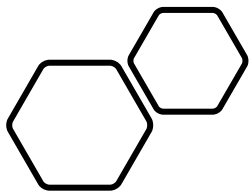


# 知って備えて慌てない、育休・産休対応セミナー

---

令和2年度 横浜市中小企業女性活躍推進事業

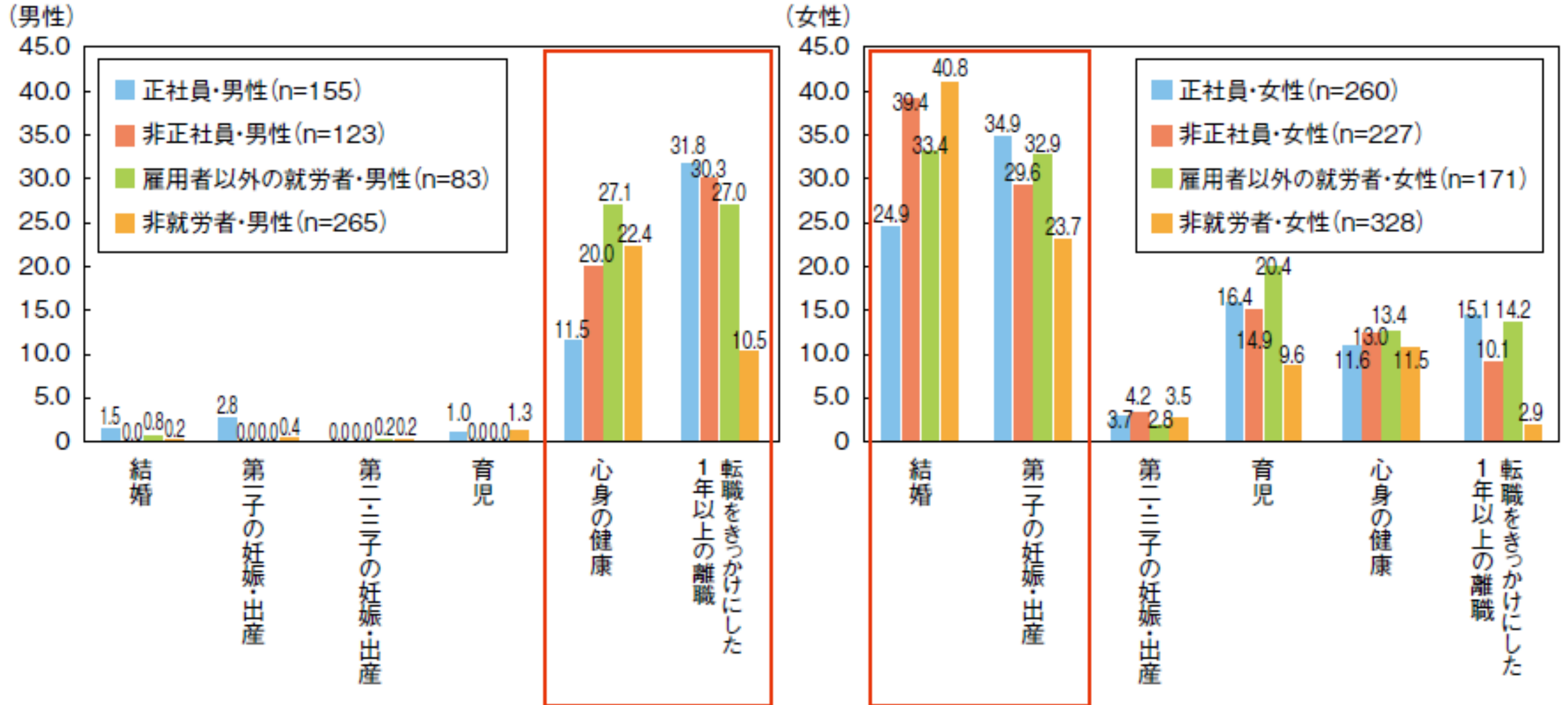


# 1. 従業員が働き続けられる会社に

# 従業員が辞めない会社のメリット

1. 新人教育の必要がない
2. 会社のことを良く知った人に働いてもらえる
3. 採用にかかるコストを削減できる
4. 採用にかかる労力が減る
5. お客様と良好な関係が築ける

# 離職のきっかけ



# 就業継続を支援するタイミング

1. 結婚

2. 第1子の妊娠・出産

3. 育児

※ 不妊治療

# 就業継続を支援するタイミング

1. 結婚

2. 第1子の妊娠・出産

3. 育児

※ 不妊治療

# 就業継続を支援するタイミング

1. 結婚

2. 第1子の妊娠・出産

3. 育児

※ 不妊治療

# 就業継続を支援するタイミング

1. 結婚

2. 第1子の妊娠・出産

3. 育児

※ 不妊治療



# 就業継続を支援するタイミング

1. 結婚

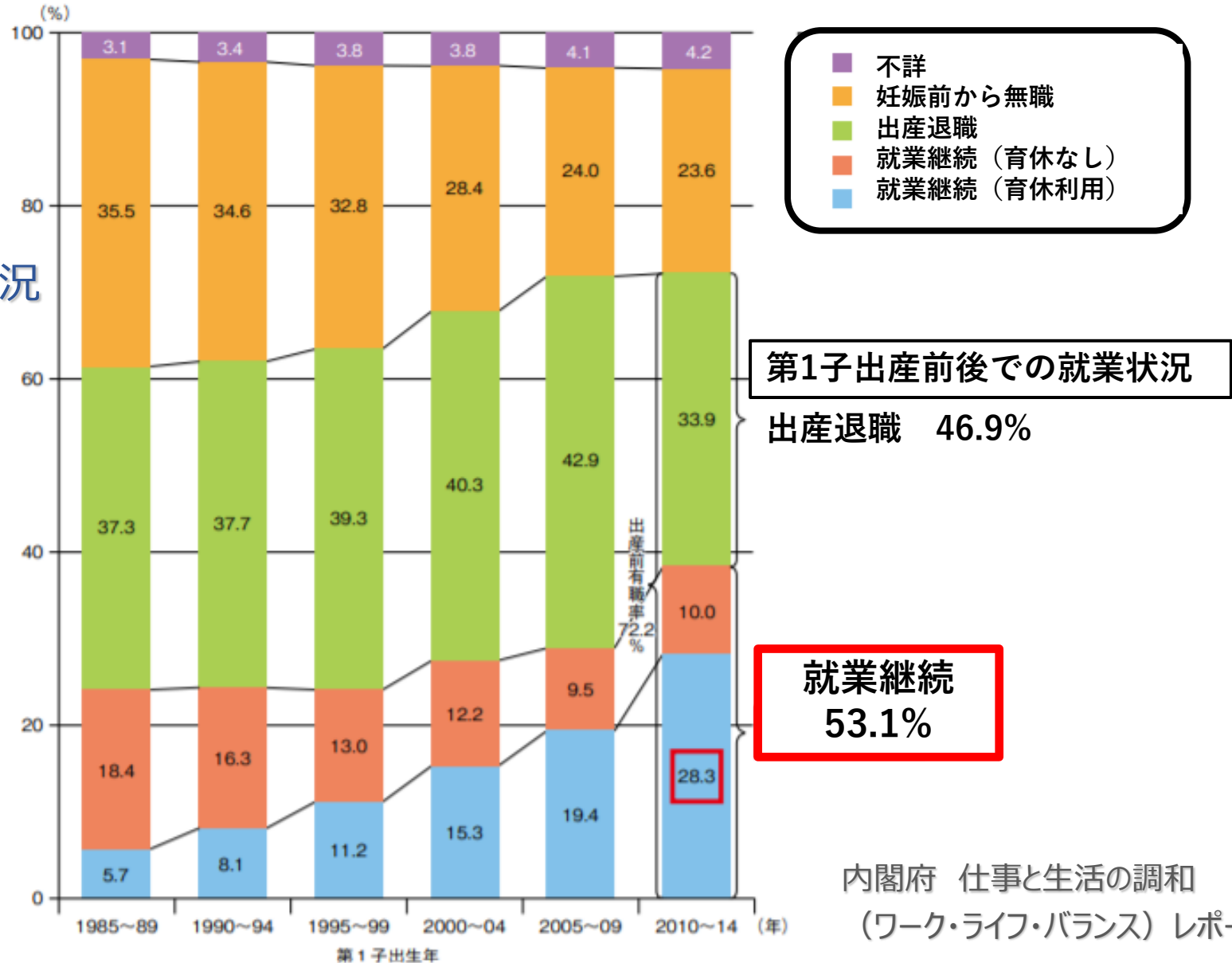
2. 第1子の妊娠・出産

3. 育児

※ 不妊治療

# 出産を理由とする離職は減少傾向

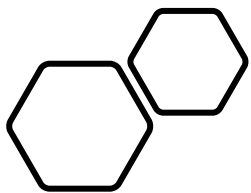
出産前有職者に係る  
第1子出産前後での就業状況



# 女性の出産だけでない仕事とプライベートの両立

1. 男性の育児参加
2. 親の介護
3. 病気治療
4. 副業・兼業・自己啓発
5. 有給休暇取得促進
6. 時間単位の有給や看護・介護休暇

一人に依存しない働き方を作ることがカギ



## 2. 国の支援策を理解しておこう

# 出産時の支援

## 1. 産前産後休業（労働基準法）

産前42日 産後56日（双子）産前98日 産後56日

## 2. 出産手当金（健康保険）

月給のおよそ3分の2

## 3. 社会保険料の免除（労使とも）

# 出産時の支援

## 1. 産前産後休業（労働基準法）

産前42日 産後56日（双子）産前98日 産後56日

## 2. 出産手当金（健康保険）

月給のおよそ3分の2

## 3. 社会保険料の免除（労使とも）

# 出産時の支援

## 1. 産前産後休業（労働基準法）

産前42日 産後56日（双子）産前98日 産後56日

## 2. 出産手当金（健康保険）

月給のおよそ3分の2

## 3. 社会保険料の免除（労使とも）

# 出産時の支援

## 1. 産前産後休業（労働基準法）

産前42日 産後56日（双子）産前98日 産後56日

## 2. 出産手当金（健康保険）

月給のおよそ3分の2

## 3. 社会保険料の免除（労使とも）



# 育児（休む時）の支援 その1

1. 育児休業（育児・介護休業法）
2. 育児休業給付金（雇用保険）
  - 賃金の67%（180日まで）
  - 賃金の50%（180日以降）
3. 社会保険料の免除（労使とも）

# 育児（休む時）の支援 その1

1. 育児休業（育児・介護休業法）

2. 育児休業給付金（雇用保険）

賃金の67%（180日まで）

賃金の50%（180日以降）

3. 社会保険料の免除（労使とも）

# 育児（休む時）の支援 その1

1. 育児休業（育児・介護休業法）

2. 育児休業給付金（雇用保険）

賃金の67%（180日まで）

賃金の50%（180日以降）

3. 社会保険料の免除（労使とも）

# 育児（休む時）の支援 その1

1. 育児休業（育児・介護休業法）
2. 育児休業給付金（雇用保険）  
賃金の67%（180日まで）  
賃金の50%（180日以降）
3. 社会保険料の免除（労使とも）

# 育児（休む時）の支援 その2

## 1. 育児休業の延長（育児・介護休業法）

保育園に入れなかったとき

1歳から1歳6カ月まで

1歳6カ月から2歳まで

## 2. パパママ育休プラス（育児・介護休業法）

# 育児（休む時）の支援 その2

## 1. 育児休業の延長（育児・介護休業法）

保育園に入れなかったとき

1歳から1歳6カ月まで

1歳6カ月から2歳まで

## 2. パパママ育休プラス（育児・介護休業法）

# 育児（休む時）の支援 その2

## 1. 育児休業の延長（育児・介護休業法）

保育園に入れなかったとき

1歳から1歳6カ月まで

1歳6カ月から2歳まで

## 2. パパママ育休プラス（育児・介護休業法）

# 育児（仕事継続）の支援

1. 短時間勤務制度
2. 残業免除制度
3. 深夜労働制限制度
4. 子の看護休暇制度
5. 養育期間 標準報酬月額特例



# 育児（仕事継続）の支援

1. 短時間勤務制度
2. 残業免除制度
3. 深夜労働制限制度
4. 子の看護休暇制度
5. 養育期間 標準報酬月額特例

# 育児（仕事継続）の支援

1. 短時間勤務制度
2. 残業免除制度
3. 深夜労働制限制度
4. 子の看護休暇制度
5. 養育期間 標準報酬月額特例

# 育児（仕事継続）の支援

1. 短時間勤務制度
2. 残業免除制度
3. 深夜労働制限制度
4. 子の看護休暇制度
5. 養育期間 標準報酬月額特例

# 育児（仕事継続）の支援

1. 短時間勤務制度
2. 残業免除制度
3. 深夜労働制限制度
4. 子の看護休暇制度
5. 養育期間 標準報酬月額特例

# 育児（仕事継続）の支援

1. 短時間勤務制度
2. 残業免除制度
3. 深夜労働制限制度
4. 子の看護休暇制度
5. 養育期間 標準報酬月額特例

# その他の支援

1. 妊娠中の軽易な業務への転換（労働基準法）
2. 母性健康管理措置（均等法）

妊産婦の健診時間確保

妊娠中の通勤緩和

妊娠中の休憩配慮

妊産婦の勤務時間短縮等

# その他の支援

1. 妊娠中の軽易な業務への転換（労働基準法）

2. 母性健康管理措置（均等法）

妊産婦の健診時間確保

妊娠中の通勤緩和

妊娠中の休憩配慮

妊産婦の勤務時間短縮等

# その他の支援

1. 妊娠中の軽易な業務への転換（労働基準法）

2. 母性健康管理措置（均等法）

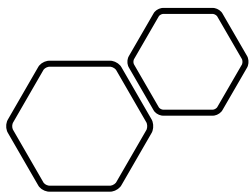
妊産婦の健診時間確保

妊娠中の通勤緩和

妊娠中の休憩配慮

妊産婦の勤務時間短縮等





# 3. 育児休業と復帰を乗り越えよう

# スムーズな育児休業復帰のコツ

## 1. 休業前面談

復帰後の働き方を話し合う

復帰することをイメージしてもらう

休業時の手続きの説明

安心して休んでももらう

引継ぎの打ち合わせ

業務に支障を与えない、周りの人の理解を得る

# スムーズな育児休業復帰のコツ

## 1. 休業前面談

復帰後の働き方を話し合う

復帰することをイメージしてもらう

休業時の手続きの説明

安心して休んでももらう

引継ぎの打ち合わせ

業務に支障を与えない、周りの人の理解を得る

# スムーズな育児休業復帰のコツ

## 1. 休業前面談

復帰後の働き方を話し合う

復帰することをイメージしてもらう

休業時の手続きの説明

安心して休んでももらう

引継ぎの打ち合わせ

業務に支障を与えない、周りの人の理解を得る

# スムーズな育児休業復帰のコツ

## 1. 休業前面談

復帰後の働き方を話し合う

復帰することをイメージしてもらう

休業時の手続きの説明

安心して休んでももらう

**引継ぎの打ち合わせ**

**業務に支障を与えない、周りの人の理解を得る**

# スムーズな育児休業復帰のコツ

## 2. 復帰前面談

復帰後の働き方を話し合う

子どもがいる状況で、復帰することをイメージしてもらう

復帰後の労働条件の確認（短時間勤務制度など）

安心して復帰してもらう

不安に感じていることのヒアリング

家庭の状況、子どもの体調など、周りの人の理解を得る

# スムーズな育児休業復帰のコツ

## 2. 復帰前面談

復帰後の働き方を話し合う

子どもがいる状況で、復帰することをイメージしてもらう

復帰後の労働条件の確認（短時間勤務制度など）

安心して復帰してもらう

不安に感じていることのヒアリング

家庭の状況、子どもの体調など、周りの人の理解を得る

# スムーズな育児休業復帰のコツ

## 2. 復帰前面談

復帰後の働き方を話し合う

子どもがいる状況で、復帰することをイメージしてもらう

**復帰後の労働条件の確認（短時間勤務制度など）**

**安心して復帰してもらう**

不安に感じていることのヒアリング

家庭の状況、子どもの体調など、周りの人の理解を得る



# スムーズな育児休業復帰のコツ

## 2. 復帰前面談

復帰後の働き方を話し合う

子どもがいる状況で、復帰することをイメージしてもらう

復帰後の労働条件の確認（短時間勤務制度など）

安心して復帰してもらう

不安に感じていることのヒアリング

家庭の状況、子どもの体調など、周りの人の理解を得る

# スムーズな育児休業復帰のコツ

## 3. 復帰後面談

復帰後の状況をヒアリング

困っていることはないか、上司・同僚との関係、  
家庭の状況、体調など

復帰後の労働条件を確認（短時間勤務制度など）

短時間勤務などの継続希望など

長期的な人材育成を念頭に教育する

過保護にしない、頑張ろうという気持ちを引き出す

# スムーズな育児休業復帰のコツ

## 3. 復帰後面談

復帰後の状況をヒアリング

困っていることはないか、上司・同僚との関係、  
家庭の状況、体調など

復帰後の労働条件を確認（短時間勤務制度など）

短時間勤務などの継続希望など

長期的な人材育成を念頭に教育する

過保護にしない、頑張ろうという気持ちを引き出す

# スムーズな育児休業復帰のコツ

## 3. 復帰後面談

復帰後の状況をヒアリング

困っていることはないか、上司・同僚との関係、  
家庭の状況、体調など

**復帰後の労働条件を確認（短時間勤務制度など）**

**短時間勤務などの継続希望など**

長期的な人材育成を念頭に教育する

過保護にしない、頑張ろうという気持ちを引き出す

# スムーズな育児休業復帰のコツ

## 3. 復帰後面談

復帰後の状況をヒアリング

困っていることはないか、上司・同僚との関係、  
家庭の状況、体調など

復帰後の労働条件を確認（短時間勤務制度など）

短時間勤務などの継続希望など

長期的な人材育成を念頭に教育する

過保護にしない、頑張ろうという気持ちを引き出す

# 気持ちの良い職場環境を作ろう

1. ハラスメント（マタハラ）に注意
2. 相談できる体制を整備
3. 賃金や役職登用の制度を明確に

# 気持ちの良い職場環境を作ろう

1. ハラスメント（マタハラ）に注意
2. 相談できる体制を整備
3. 賃金や役職登用の制度を明確に



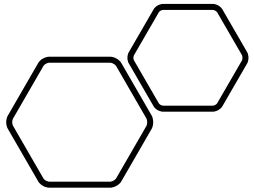
# 気持ちの良い職場環境を作ろう

1. ハラスメント（マタハラ）に注意
2. 相談できる体制を整備
3. 賃金や役職登用の制度を明確に



# 気持ちの良い職場環境を作ろう

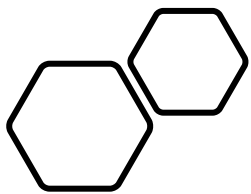
1. ハラスメント（マタハラ）に注意
2. 相談できる体制を整備
3. 賃金や役職登用の制度を明確に



さいごに

## 女性が働き続ける会社

1. 女性活躍モデルを作ろう
2. 制度充実による弊害も
3. お互い様の気持ちを持てる職場を作ろう



主催：横浜市経済局

横浜市中小企業女性活躍推進事業

(受託機関：株式会社ウィルパートナーズ)

講師：平山 久美子 あおい社会保険労務士法人