

知事メッセージ

広島県では、県民誰もが、仕事や暮らしに対して抱く希望をあきらめことなく、『かなえられる』と感じることのできる社会をつくり出すことを目指し、県の総合計画「安心 ▷ 誇り ▷ 挑戦 ひろしまビジョン」において、男性も女性も、性別に関わらず、県民一人ひとりの「仕事も暮らしも。里もまちも。それぞれの欲張りなライフスタイルの実現」に向け、取組を進めることとしています。

「働く女性応援ハンドブック」は、このビジョンの考え方を踏まえ、働いている女性、これから働くことを考えている女性が、ライフイベントと両立しながら安心して働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、労働者に関係する法律の基礎知識や支援制度など、働く上で活用できる情報をまとめています。

女性活躍の推進は、男女ともに仕事と暮らしの両方を自分らしく充実させることができるだけでなく、多様な主体が活躍する環境が整うことで、個々の価値観を生かせる社会づくりにつながります。

仕事と暮らしの充実は、性別に関わらず働くすべての人に共通する課題であり、誰もが自分ごととして取り組んでいく必要があります。また、企業においては、従業員の多様な価値観を理解し、それぞれのライフスタイルに応じて働くことができる職場づくりを進め、それを社会全体でサポートしていくことが求められています。

このハンドブックが、女性をはじめ、パートナーや家族、企業の皆様の様々な悩みに寄り添い、解消の一助となれば幸いです。

これからも、広島県では女性の皆様の活躍を全力で応援してまいります。

令和4年9月



広島県知事
湯崎 英彦

広島県が目指す 「欲張りなライフスタイル」 ～安心▷誇り▷挑戦 ひろしまビジョン～

日本では長年、長時間労働の慣行や「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識が続き、家事・育児・介護を含む暮らしと仕事とは、片方を充実させればもう片方を妥協しなければならない関係として認識されてきました。

女性の社会進出が進み、女性にとっても男性にとっても、仕事と暮らしの充実の重要性が叫ばれている昨今もなお、仕事をセーブしないと暮らしを充実できない、といった現実があります。

広島県では、生産性を向上させる働き方改革と、固定的な性別役割分担の意識改革を進めることなどにより、仕事と暮らしを二者択一的な関係から、両方を同時に充実させることができる関係に転換し、性別に関わらず県民一人ひとりが、仕事や暮らしに対して抱く希望を「広島県でなら実現できる」と実感するとともに、それぞれの夢や希望に挑戦することができる社会の実現を目指しています。

県の総合計画「安心 ▷ 誇り ▷ 挑戦 ひろしまビジョン」では、仕事と暮らしを自らの希望に沿って、それぞれ同時に充実させることを、ポジティブな意味での「欲張り」と表現し、「仕事も暮らしも。里もまちも。それぞれの欲張りなライフスタイルの実現」を目指す姿としています。

このライフスタイルの実現に向け、県では、あらゆる施策領域を連関させ、相乗効果を生み出しながら、県民が抱く不安を軽減し『安心』につなげるとともに、県民の『誇り』につながる強みを伸ばして、『安心』の土台と『誇り』の高まりにより、県民一人ひとりの夢や希望への『挑戦』を後押しする取組を総合的に推進していきます。

改訂にあたって

広島県が発行しているハンドブックについて、2021年、SNSやインターネット等を通じて広島県内外の皆様から、構成内容や表現に対して多くのご意見をいただきました。社会情勢の変化や、個人のライフスタイル・価値観が多様化する中、この度、ハンドブックの改訂版を作成する運びとなりました。

CONTENTS

- 01 知事メッセージ
- 02 広島県が目指す「欲張りなライフスタイル」～安心▷誇り▷挑戦 ひろしまビジョン～

第1章

知っておきたい！基礎知識

- 05 具体的にどんな条件で働くのか確認しておきましょう！
- 09 事業主のみなさんへ！ハラスメントの防止措置は事業主の義務です



第2章

キャリアプランと健康について

- 11 キャリアプランって何？
- 13 女性活躍推進法の概要
- 14 なぜ今、女性活躍なの？
- 15 知っておきたい女性の健康
- 18 女性のための健康相談窓口
- 19 働く女性を応援する広島県ホームページのご紹介

第3章

ライフイベントに応じた支援制度

- 21 [1]妊娠がわかったら…
- 22 妊娠中は、こんな制度が利用できます
- 27 マタニティハラスメントを知っていますか？
- 29 [2]子供が生まれたら…
- 31 産後パパ育休が創設されました
- 32 女性の「職場での活躍」の成功のカギは男性の「家庭での活躍」
- 33 育児休業明けの労働条件
- 35 保育所探しと入所手続き
- 36 子育て世帯を応援する制度をうまく活用しましょう
- 38 [3]家族の介護が必要になったら…
- 41 ライフイベントとその関連リスクに備える公的社会保険
- 43 事業主のみなさんへ

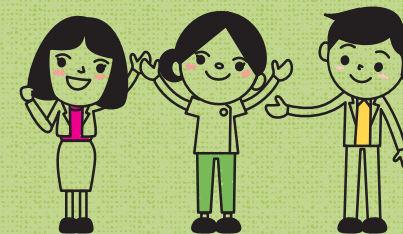
第4章

再就職を希望する女性へ

- 45 就職への意識調査
- 47 しごとプラザ マザーズ ひろしま／ふくやまでお仕事見つけませんか？
- 50 「自分の適職」を診断してみませんか？
- 51 各種相談窓口
- 53 ひとり親家庭への就業支援／広島県の男女共同参画づくりのための拠点施設
- 54 働き始めるために県内企業を知りたい／働くギモンを専門家に相談してみませんか？

第1章

知っておきたい！基礎知識



具体的にどんな条件で働くのか確認しておきましょう!

働く時の約束ごととして、働くことに関する条件の取り決め(労働契約)があります。ちゃんと確認しておかないと、後々トラブルになることも。自分の働く条件は、労働契約を結ぶ前にしっかりおさえておきましょう。

労働条件は、働く前に必ず書面でもらっておきましょう



労働契約を結ぶ際に、労働条件を明示することが法律で義務付けられています。口頭説明でよい事項も中にはありますが、後でトラブルにならないよう全て書面でもらっておくのがベストです。

● 関連する法律
労働基準法第15条
労働契約法第4条
パート・有期雇用労働法第6条

絶対的明示事項

[必須/書面交付]

- ①労働契約期間
- ②就業場所、従事すべき業務内容
- ③始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇 など
- ④賃金の決定・計算・支払い方法、賃金の締切り、支払い時期
- ⑤退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- ⑥期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- ⑦短時間及び有期雇用労働者の「昇給・賞与・退職手当」「相談窓口」

相対的明示事項

[規定がある場合に明示/書面または口頭説明]

- ①退職手当が適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払い方法、退職手当の支払い時期
- ②臨時に支払われる賃金・賞与、最低賃金額
- ③労働者に負担させるべき食費・作業用品
- ④安全・衛生 ⑤職業訓練
- ⑥災害補償・業務外の傷病扶助
- ⑦表彰・制裁 ⑧休職

● 関連する法律
労働基準法第37条

法定労働時間を超えた労働には、残業代をもらうことができます。



法定労働時間(法律で定められた労働時間のこと)や法定休日(少なくとも毎週1回)を超えて時間外・休日労働すると、割増賃金(残業手当)が支払われます。

労働時間の上限

原則 1日8時間以内、1週40時間以内 **休日** 毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上

例外 従業員数が常時10人未満の商業、映画・演劇等、保健衛生業、接客娯楽業の事業所は1週44時間以内その他、変形労働時間制などの例外あり。

これを超えて時間外労働を行うには、各事業所の労使で時間外労働の上限を協定し(36協定)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限規制: **月45時間・年360時間**

(※適用猶予除外する事業・業務があります。→自動車運転の業務、建設事業、医師、新技術・新商品等の研究開発業務)

特別な事情がある場合でも以下のように上限を設定しています。

- ①年720時間以内(時間外労働のみ)
- ②1か月100時間未満(時間外労働+休日労働)
- ③2か月間~6か月間の平均が、1か月あたり平均80時間以内(時間外労働+休日労働)
(※原則である月45時間を超えることができるのは、年6回までです。)

● 関連する法律
労働基準法第32条

● 関連する法律
労働基準法第36条

割増賃金

時間外労働や深夜・休日に労働した場合、使用者から割増賃金が支払われることになっています。

区分	割増率
時間外労働*	25%以上
休日労働	35%以上
深夜労働(午後10時から午前5時まで)	25%以上
時間外労働が深夜に及んだ場合(時間外+深夜労働) (時間外労働の割増率が25%の場合)	50%以上
休日労働が深夜に及んだ場合	60%以上

*時間外労働時間数によっては、25%を超える割増率の場合があります。

〈例〉勤務先の就業規則上の勤務時間が7時間の場合
9:00[始業] 17:00 18:00 22:00 5:00

所定労働時間[7時間]	所定外労働	法定外労働	法定外労働
[休憩1時間]		割増率	+深夜労働
法定労働時間[8時間]		25%以上	割増率
			50%以上
※1時間	1時間	1時間	1時間
1,000円の場合	1,000円以上	1,250円以上	1,500円以上



「振替休日」と「代休」は、いったい何が違うの?

「振替休日」と「代休」では、休日に働いたときに支払われる賃金が違います。

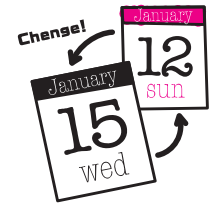
混同されがちですが、「振替休日」と「代休」は全く異なります。「代休」では、35%以上の割増賃金が発生し、「振替休日」では発生しません。
※ただし、「振替休日」を取った場合でも、週の労働時間が原則40時間を超えていれば時間外労働の割増賃金(25%以上)が発生します。

振替休日

就業規則などの規定に基づき、事前に休日と労働日を交換すること。休日労働にはなりません。

ただし、振替は同一週内(4週4日制の法定休日をとっている場合は同一4週内)で行う必要があります。

(例)事前に、日曜日を「労働日」、水曜日を「休日」に変更した場合
「日曜日=労働日、水曜日=休日」となるため、日曜日は休日労働扱いにならないので、「35%以上の割増賃金」は発生しません。



代休

事前に振り替えず法定休日に労働をした場合、その代わりに「事後の」対処として他の労働日に休むこと。振替休日のように事前に交換したわけではないため、休日労働となります。

(例)日曜日に労働した場合
「日曜日=休日」のままなので、休日労働となり、「35%以上の割増賃金」が発生します。

MEMO

「法定休日」とは

毎週少なくとも1回以上、あるいは、4週間を通じて4日以上。

● 関連する法律
労働基準法第39条

入社して間もないけど、
私用でどうしても会社を休みたい。
有休を使うことは可能かな?



休暇については、
法律で基準が定められています。

休暇には、法定休暇(法律で定められた休暇:年次有給休暇、産前産後休業、子供の看護休暇など)と法定外休暇(会社が就業規則などで独自に規定した休暇:慶弔休暇、病気休暇、リフレッシュ休暇など)があります。

■ 年次有給休暇

次の条件を満たせば、継続勤務年数に応じた年次有給休暇を取得することができます。

- 条件**
- ①就職した日から6カ月継続勤務していること
 - ②全労働日※の8割以上出勤していること ※労働契約上、会社が出勤を義務付けた日

		継続勤務年数							
		週所定労働日数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月
付与日数	一般労働者		10	11	12	14	16	18	20
	パート労働者(※)	4日	7	8	9	10	12	13	15
		3日	5	6		8	9	10	11
		2日	3	4		5	6		7
	1日	1	2			3			

※ここでの「パート労働者」とは、週所定労働日数が4日以下かつ、週所定労働時間が30時間未満の方です。



年5日の年次有給休暇の確実な取得 (2019年4月1日施行)

年5日の年次有給休暇を確実に労働者に取得させることが使用者の義務となっています。

- 対象** 年次有給休暇が10日以上付与される全ての労働者
(パート、アルバイト労働者も含みます)

● 関連する法律
労働基準法第39条

● 関連する法律

■ 生理休暇 労働基準法第68条

生理による腹痛や腰痛、頭痛などで就業が困難な場合は、休暇を請求することができます(医師の証明は不要)。

※休暇中の賃金は有給・無給の定めはありません。事前に会社に確認しておきましょう。

■ 産前産後休業

産前 出産予定日の6週間(多胎妊娠時は14週間)前から取得可能

産後 原則8週間は就業不可 (詳しくは P26を参照)

■ 育児休業

育児休業は、原則子供が1歳になるまでの期間取得できる、男女共に認められた権利です。事業主に書面で申し出ることにより取得できます。保育所に入れない等の場合、最長子が2歳に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

● 関連する法律
育児・介護休業法第5条、第9条

労働に関する規定や法律の詳しい情報は下記サイトで詳しく確認できます。



労働条件に関する
総合情報サイト(厚生労働省)

確かめよう労働条件
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp>

パートタイム労働者にも
有給休暇が与えられます

パートタイム労働者は、労働時間が通常の労働者(正社員)より短いだけです。労働基準法、最低賃金法など労働者を保護するために定められている各種の法令は、正社員と同様に適用されます。有給休暇は「1週間に何日働いているか」「勤続何年か」などによって日数が異なりますが、6カ月以上継続して勤務していれば、有給休暇を利用することができます。



6カ月継続して勤務したパートタイム労働者には、労働基準法に定めるところにより年次有給休暇が与えられる

[労働基準法第39条]

パートタイム労働者にも
正社員と同様の制度が
利用できます

産前産後休業、軽易作業転換制度など、労働基準法で定められている内容は、正社員だけではなくパートタイム労働者にも適用されます。また、育児・介護休業法で定められている、育児休業、短時間勤務制度、子の看護休暇などは、一定の要件を満たしていれば適用されます。「前例がないから」「パートだから仕方がない」と諦めず、一度、会社に相談してみましょう。

同じ制度が
利用できるのよ!



パートタイム労働者も
予告のない解雇は違法です

解雇のときは30日前までに予告することが義務付けられており、パートタイム労働者にも適用されます。予告しない場合、会社は30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。期間に定めのある労働契約だったとしても、期限が切れる直前に「契約更新をしない」と告げることは、基準に適合しません。契約を更新しない場合には、30日前までに雇止め予告をする必要があります。



30日前
までに予告!

労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前に予告しなければならない。

[労働基準法第20条]

事業主のみなさんへ! ハラスメントの防止措置は事業主の義務です

職場でつらい思いをしていませんか?

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

職場において行われる労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応(拒否や抵抗)により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。



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とは

職場における上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業・介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることです。

※業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものは該当しません。

職場におけるパワーハラスメントとは

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されるものを指します。

事業主がハラスメント防止のために講ずべき主な措置

■ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容やハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化するとともに、行為者については厳格に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

■ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知するとともに、相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。

■ 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事実関係の迅速かつ正確な確認、被害者に対する配慮のための適切な措置、行為者に対する適正な措置、及び再発防止に向けた措置を講ずること。

■ そのほか併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、相談したこと等を理由として、解雇その他、不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

詳しくはこちら

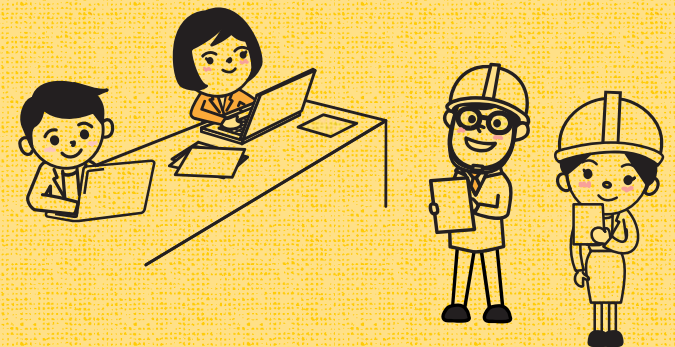
職場におけるハラスメントの防止のために(厚生労働省ホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuniisuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



第2章

キャリアプランと健康について



キャリアプランって何？

キャリアの語源は「わだち」と言われています。馬や牛が荷車を引いていくとその後には、「わだち」が残りますね。私たち一人ひとりに、生まれてから今まで、人生という道のりを歩んできた「わだち」があります。それがキャリアです。あなたは、どんなキャリアを歩んでいきたいですか？変化が激しく、先が見えない時代、望んだ道をすんなりと歩んでいけるわけではないかもしれません。でも、「こうなりたい」という自分を描けていれば、困難を乗り越える工夫をしたり、協力してくれる人を見つけたりしながら、自分らしいキャリアを歩んで行くことができるはず。これからどんなキャリアを歩んでいきたいのか？これを考えることが『キャリアプラン』です。

将来、どんな仕事をしたい？
どんなライフイベントがありそう？
プライベートと仕事のバランスは？



キャリアプランを作るには？～作成のステップ～

ステップ 1 これからのキャリアを考える上で「過去」がヒントに！

何をしていた時が楽しかったですか？どんな事をしている時に充実感が得られましたか？逆に、モチベーションが下がって、やる気がでなかったのは、どんな時ですか？まずは思い出しながら、書き出してみましょう。

何をしていた時が楽しい？

ストレスを感じないでできることは何？

充実感は何で得られる？



やりがいを感じることは何？

やる気がでないのはどんな時？

得意だと思うことは何？

ステップ 2 自分が生き生きと、自分らしく働ける(いられる)のは、どんな仕事？どんな働き方？

過去に経験した仕事に限らず、学生時代やプライベートの思い出でもOK。「チームワークで頑張った時が充実していた」、「コツコツと1つのことにじっくり取り組んでいるときにモチベーションが上がった」など、思い浮かんでくることはありませんか？それを「ヒント」に書き出してみてください。

期間	経験内容(仕事・プライベート)	得たこと、成長したこと
書いてみて気づいたこと		

ステップ 3 キャリアプランは年表形式で考える！

あなたは今、何歳ですか？そして、あなたの人生に関わる人たち（パートナー、子供、親など）は何歳ですか？年表形式で考え、10年先まで年齢を書き込んでみてください。

	現在				（5年後）				（10年後）			
年代	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	
	私：○歳											
	○：○歳											
	○：○歳											
働き方												
プライベート												
お金												

自分のキャリアプランに関連する人物の名前・年齢を入れます。

ステップ1や2で書き出した内容をもとに、ありたい自分をイメージして自由に書き込んでみましょう！

貯金は？ローンは？教育費は？自己投資は？考えられることを書いてみましょう。いつ、どのくらいの収入が必要かを知っておくことは、キャリアプランを考える上で役立ちます。

★ちょっと一息★～視点を変えて～

お子さんがまだ小さい方、介護や体調などの事情で一旦仕事を離れている方、「この大変さがずっと続く」と感じていませんか？5年後、10年後に目を向けると状況は変わっていることは多くあります。今は「人生100年時代！まだまだチャレンジする時間はある！」と前向きな捉え方をしてみませんか？

ステップ 4 チャレンジしたいことや、働き方像をイメージ！

年表に書き出したら、次はあまり堅苦しく考えず、「○年後にはこんな働き方ができていたら良いな」「こんな仕事にチャレンジしてみたいな」と思うことを書き込んでみましょう。この先の未来を考えた時、いくつかのコースが浮かんでくるかもしれません。複数考えてみることも良いでしょう。

そして、その希望するコースに向けて「今できること」は何かを考えてみましょう。勉強して資格を取得することかもしれませんし、協力者を探すことかもしれません。出来るだけたくさん手段を考えておくといいですね。



柔軟性と好奇心をもって！～キャリアプランはいつでも修正できます！～

ここに記載したこと以外に、突然やってくるチャンスもあるかもしれません。キャリアプランは、そんな時いつでもプランを書き換えることができます。また、自分には向いていないと思っても「やってみたら意外と面白かった」という経験はありませんか？柔軟性と好奇心をもつことはあなたのキャリアを豊かにします。



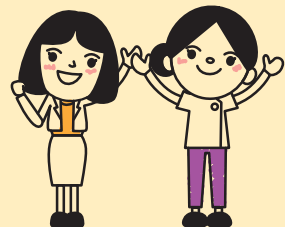
【監修】特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会
(有限会社 C マインド キャリアコンサルタント 長谷川 能扶子)

女性活躍推進法の概要

知っていますか?女性活躍推進法

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

女性が十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境を整備するため、事業主に取り組む内容や数値目標等を盛り込んだ行動計画の策定・届出及び自社の女性活躍に関する情報の公表などを義務付けた法律です。



女性活躍推進法に基づく事業主の義務

令和4年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主に、一般事業主行動計画の策定・公表及び女性の活躍に関する情報公表が義務付けられました。

1 一般事業主行動計画の策定・届出、周知、公表

自社の女性活躍に関する状況の把握、課題分析を行い、計画期間・数値目標・取組内容・取組の実施時期を盛り込んだ計画を策定し、労働者への周知、外部への公表、労働局への届出を行う必要があります。

2 女性の活躍に関する情報の公表

自社の女性活躍に関する状況について、求職者等が簡単に閲覧できるように公表する必要があります。

“えるぼし”とは

女性の活躍を推進している企業が厚生労働大臣から受けることができる認定です。基準を満たす項目の数に応じて4段階あります。



女性の活躍推進企業データベースについて

厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」とは、企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースです。

データベース 女性活躍

検索

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



なぜ今、女性活躍なの?

自分らしい生き方を実現するために

日本人の平均寿命は延び、人生100年時代の到来とも言われています。長い人生の様々な場面で多様な選択ができ、自分らしく生きることができるとは大切なことです。自らの選択肢を広げる上でも、働くことは重要な要素の一つです。経済的な自立や自由度が高まること、さらには働くことを通じて達成感や充実感、成長などを実感し、自己実現ができることは、人生の充実につながります。



誰もが働きやすい社会をめざして



現在、第一子を出産した約半数の女性が離職しているほか、性別に関わらず仕事をしながら家族の介護をしたり、育児と介護のダブルケアを担う労働者が増えてきており、仕事と家庭の両立が可能な職場環境の整備は喫緊の課題となっています。女性活躍の推進は、両立支援制度の充実や、制度を利用できる職場風土づくりに加え、働き方の見直しにつながり、すべての労働者が働きやすい社会につながります。

企業にとっては・・・

ダイバーシティ経営の実現につながる

労働力人口の減少、経済のグローバル化やDX(デジタルトランスフォーメーション)の進展、消費者ニーズの多様化、さらには先行き不透明な経営環境の中で、企業には、女性や若者、高齢者、障害者、外国人など多様な人材の個性や能力を引き出すとともに、その人材がもつ様々な意見、提言、アイデアからイノベーションを起こし、付加価値を生み出し続ける「ダイバーシティ経営」が求められています。女性活躍の推進は、ダイバーシティ推進の「試金石」と言われています。

