

働く女性や働きたい女性の悩みを解決

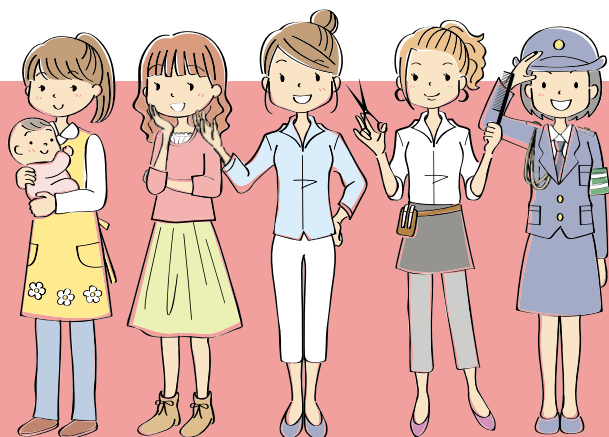
働く女性の

／ お助け ／

ハンドブック

[第6版]

逆引き
できるから
使いやすい!



福島県

目次

はじめに	4
------------	---

第一章 | バリバリ働く女性の悩み

第一話 毎日楽しく元気に働きたい!	6
●就労時の労働契約・サービス規程	7
●休暇・給与	8
●残業・休日労働	10
●セクハラ・パワハラ	12
●心の病気	14
●勤務中のけが・健康管理	15
コラム	16

プチ情報

「福島県で働く女性」の現状 ..	7
「生理休暇」があります	8
「最低賃金制度」とは?	9
「36(サブロク)協定」とは? ..	10
「法定休日」とは?	11
「セクハラ」は犯罪?	12
「傷病手当金&休業(補償)給付」 とは?	14
「健康診断を受けよう!」	15

第二章 | 働き続ける女性の悩み

第二話 仕事も家庭も両立したい!	18
●妊娠・出産	19
●子育て・子育て仲間	22
●男性の育児	25
●幼稚園・保育所・認定こども園	26
●マタニティハラスメント	27
●解雇	28
●介護・福祉	29
●改正育児・介護休業法施行規則等のポイント	30
●改正育児・介護休業法のポイント	30
コラム	32

プチ情報

「退職は損」は本当?	19
「育児休業中の収入」は?	20
「ファミたんカード」とは?	21
「育児休業中の保険料」は? ..	22
「育児休業申請時の注意点」 ..	23
「気配り上手は付き合い上手」	24
「育児休業取得率」は?	25
「認定こども園」とは?	26
「意外に多い同性のマタハラ」	27
「退職を申し出る時期」	28
「介護休暇」とは?	29

第三章 | 再出発に関する悩み

第三話 再チャレンジ、はじめます!	36
●男女共同参画	37
●働き方	38
●面接	39
●再就職支援	40
●学習	41
●スキルアップ	42
●起業	43
コラム	44

プチ情報

進む! ポジティブ・アクション .. 37
無期転換ルールとは..... 38
公正な採用 39
保育所は
求職中でも利用できます! 40
放送大学は
資格取得が可能! 41
女性・若者向け創業補助金 .. 43

さまざまな支援

福島県の支援情報	46
国の支援情報	48

困ったときの相談窓口..... 51

法律集

●労働基準法	66
●男女雇用機会均等法	70
●育児・介護休業法	72
●パートタイム・有期雇用労働法	74
●労働安全衛生法	75
●家族と税	76

索引..... 78

はじめに

女性が働くことが当たり前に感じられる社会になってきました。

しかし、女性が働きやすい環境が整っているかというと、

決してそうではないというのが現実です。

そこには、会社の方針や家庭の事情、

女性ならではのさまざまな悩みや問題が隠れています。

現在、働いている女性、以前働いていたけれど退職した女性、

そして、働きたくても働けない女性。

すべての女性の悩みに寄り添い、よりよい解決方法を探したい。

そして、今よりもっと、女性が働きやすい社会になってほしい。

そんな願いを込めて、このハンドブックを制作しました。

困ったとき、働く女性の皆さまのお役に立てば幸いです。

ぜひ、ご活用ください。

私と一緒に
勉強して
いきましょう!

ナビゲーター
福島ミライさん

働く女性の代表。
女性が抱える悩みについて一緒に考えます。



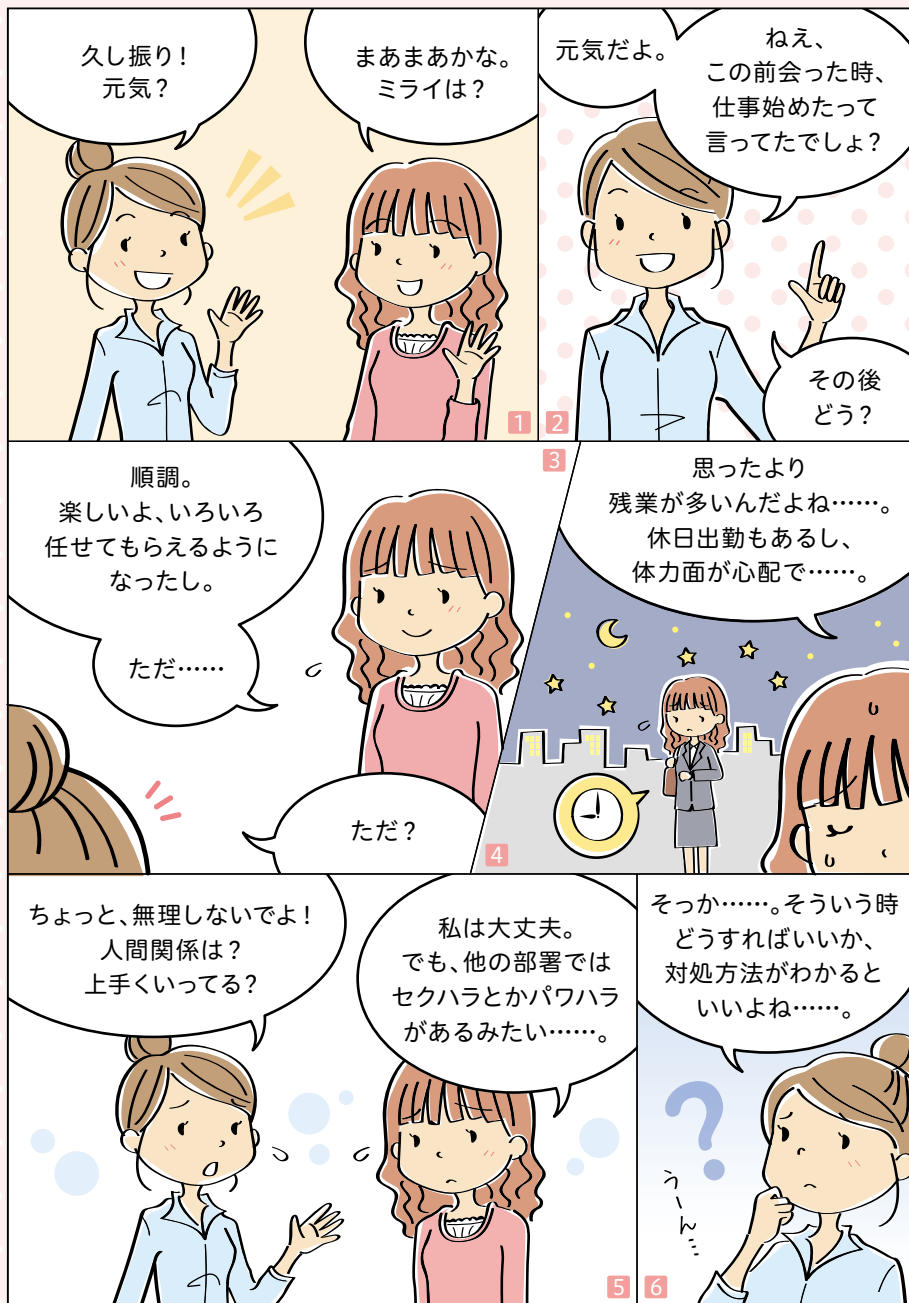
| 第一章 |

バリバリ働く女性の悩み

初めはできなかったことができるようになり、
仕事が楽しくなってきたという方も
多いのではないのでしょうか？

この章では、働くことに慣れたからこそ突き当たる
問題と解決の糸口をご紹介します。

第一話 毎日楽しく元気に働きたい!



就労時の労働契約・服務規程

問い合わせ窓口は52ページ


Q 入社前に言われた勤務時間や休日、給料などの労働条件と、入社後の条件が違うケースがあると聞きました。そうならないようにするには、どうすればいいですか？





A 労働条件は、入社前に必ず書面でもらっておきましょう。

労働条件は、契約の際に明示することが法律で義務付けられています。口頭交付でいい事項もありますが、後でトラブルにならないよう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** 詳しくは66ページをご覧ください。

 **関連する法律 労働契約法第4条** 詳しくは66ページをご覧ください。

 **関連する法律 パートタイム・有期雇用労働法第6条** 詳しくは74ページをご覧ください。

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

相対的明示事項（規定により明示／書面または口頭交付）

- 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 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

プチ情報

「福島県で働く女性」の現状

平成27年の国勢調査によると、51.6%が正職員、44.7%がパート・アルバイトで占められています。

男女別雇用割合（平成27年）

雇用形態	男性	女性
正職員	83.7%	51.6%
派遣社員	3.2%	3.8%
パート・アルバイト	13.1%	44.7%

雇用者総数718,142人、うち男性400,775人、女性317,367人

男性と比べて、女性は正職員とパート・アルバイトの比率にほとんど差がないのね。




Q 入社して間もないのですが、
私用でどうしても会社を休みたい用事ができてしまいました。
有休を使うことは可能でしょうか？



A 年次有給休暇が取得できるのは、
6カ月以上継続勤務してからです。

休暇には、法定休暇(法律で定められた休暇:年次有給休暇、産前産後休暇、子どもの看護休暇など)と法定外休暇(企業が就業規則などで規定した休暇:慶弔休暇、病気休暇、リフレッシュ休暇など)があります。



 **関連する法律 労働基準法第39条** 詳しくは68ページをご覧ください。

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	1年間の所定労働日数 [※]	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カ月以上
付与日数	一般労働者			10	11	12	14	16	18	20
	所定労働時間が	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	週30時間未満の	3日	121日～168日	5		6	8	9	10	11
	労働者	2日	73日～120日	3	4	5		6		7
		1日	48日～72日	1		2			3	

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

産前産後休業

- 産前…出産予定の**6週間**(多胎妊娠の場合は14週間)前から取得可能
- 産後…原則**8週間**は就業不可


プチ情報

「生理休暇」があります

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

法律上は有給・無給の定めがありません。会社ごとに異なるため、勤務先に確認してみましょう。

 **関連する法律 労働基準法第68条**

詳しくは69ページをご覧ください。

休暇は1日単位じゃなくても取れるのよ。
辛い時は無理せずゆっくり休んでね。



休暇・給与

問い合わせ窓口は53ページ


Q 同期の男性と給料の話をしていたら、全く同じ業務なのに金額に開きがあることが判明しました。こんなことってあるんですか？



A 性別を理由に男性と差別的な扱いをすることは禁止されています。

労働者の仕事の内容や能率、技術によって賃金に個人差が生じるのは差別扱いにはなりません。しかし、「女性であること」を理由に不当に差別をすることは、法律で禁止しています。




 **関連する法律 労働基準法第4条** 詳しくは66ページをご覧ください。

賃金支払いの5原則

労働者が確実に賃金を受け取れるよう、支払い方法が定められています。

通貨で支払う	賃金は 現金 支払いが原則。 労働者の同意を得た場合は銀行振り込みに変更できます。
直接支払う	賃金は、未成年であっても 直接本人 に支払わなければなりません。
全額支払う	賃金は 全額残らず 支払うことになっています。但し、所得税や社会保険料など、法令で定めがあるものの控除は認められています。
毎月1回以上支払う	賃金は 毎月1回以上 支払うのが決まり。 2カ月分をまとめて支払うようなことはできません。
指定の期日に支払う	決められた期日 に支払わなければなりません。

 **関連する法律 労働基準法第24条** 詳しくは67ページをご覧ください。

プチ情報

「最低賃金制度」とは？

働く全ての人に賃金の最低額を保障する制度。都道府県ごとに金額が決められており、**勤務先の所在地の賃金額**が適用されます。

地域別最低賃金 (令和2年10月発効)

都道府県	賃金額	都道府県	賃金額
北海道	861円	新潟	831円
宮城県	825円	大阪	964円
福島県	800円	大分	792円
東京	1,013円	沖縄	792円

派遣労働者は派遣元の所在地じゃなく派遣先の最低賃金が適用されるのよ。

※毎年10月頃に
見直しされます。



Q 勤務時間は9時から18時までですが、打ち合わせや仕事で残業することが多々あります。なのに、会社から残業代が出ません。これって普通ですか？



A 労働時間が1日8時間を超えた場合、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)を超えて残業・休日労働すると、割増賃金(残業手当・休日手当)が支払われます。



関連する法律 労働基準法第37条 詳しくは68ページをご覧ください。

労働時間の上限

原則 1日8時間以内、1週40時間以内

例外 従業員数が常時10人未満の商業、保健衛生業、接客娯楽業、映画演劇業(映画の製作の事業を除く)の事業所は1週44時間以内

関連する法律 労働基準法第32条 詳しくは68ページをご覧ください。

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)	50%以上
休日労働が深夜に及んだ場合	60%以上

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

プチ情報

「36(サブロク)協定」とは？

使用者と労働者の過半数の代表者が結ぶ書面による協定のこと。**労働基準法第36条**に時間外労働や休日労働の規定があるため、このように呼ばれています。

1日8時間以上残業・休日に労働させる
労働基準法違反



時間外または休日に労働させる場合には、「36協定」を締結し、事前に労働基準監督署へ届け出なければいけません。

「36協定」を労働基準監督署に届けないと、会社は残業させることができないのよ。



※労働者の過半数の代表者

残業・休日労働

問い合わせ窓口は52ページ

労働契約・勤務規程

休暇・給与

残業・休日労働

セクハラ・パワハラ

心の病気

けが・健康管理

Q 「振替休日」と「代休」は
いったい何が違うのでしょうか？



A 「振替休日」と「代休」をとるのでは、休日に働いたときに払われる賃金に違いがあります。

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、休日に労働し、「振替休日」を取った場合でも、週の労働時間が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」と「代休」の違い

振替休日

事前に休日と労働日を交換すること。

休みの日と出勤日が入れ替わるだけなので、休日労働にはあたりません。

(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ず、「35%以上の割増賃金」は発生しません。

変更前	日 法定休日	月 労働日	火 労働日	水 労働日	木 労働日	金 労働日	土 法定外休日
変更後	日 労働日	月 労働日	火 労働日	水 法定休日	木 労働日	金 労働日	土 法定外休日

代休

事前予告のない休日労働をした場合、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。

変更前	日 法定休日	月 労働日	火 労働日	水 労働日	木 労働日	金 労働日	土 法定外休日
変更後	日 法定休日に働く	月 労働日	火 労働日	水 労働日に休む	木 労働日	金 労働日	土 法定外休日

プチ情報

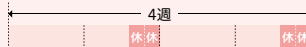
「法定休日」とは？

1週間に1回以上、必ず与えなければならない休日を指します(変形休日制の場合は、4週間で4日以上)。

週休制の場合



変形休日制の場合



法定休日以外に会社が定めた休日を「法定外休日」と言って、割増賃金率が違う*のよ。



※週の労働時間が40時間を超えていた場合、時間外労働扱いになるため、「25%以上の割増賃金」になります。


Q 上司が何かと下ネタを振ってきます。本人はコミュニケーションのつもりかもしれないけれど、嫌で嫌で……。こういう時、どうしたらいいですか？



A まずは周りの人や相談窓口にご相談しましょう。

直接上司には言いづらい……。そんなときはあなたの周りの人や相談窓口が力になってくれます。会社はセクハラ防止のための相談窓口を設けたり、適切な体制を取るよう義務付けられています。



 **関連する法律** 男女雇用機会均等法第11条第1項 詳しくは71ページをご覧ください。

セクハラ・パワハラの2つのタイプ

対価型セクシャルハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動を拒否したことで、労働条件上の不利益を受けること。

(例) 上司に性的な関係を要求され、断ったら会社をクビにされた



環境型セクシャルハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動によって、労働者が仕事をする環境が害されるもの。

(例) 同僚が性的な冗談を言うてくるため、苦痛で仕事に集中できない



セクハラへの対処方法

- ①はっきり拒絶する…「自分に気があるのでは？」などと誤解されないよう、我慢せずに嫌だと伝えましょう。
- ②記録を残す…セクハラされた日時・場所・内容などをしっかり記録しておけば、後で証拠として使えます。
- ③相談する…まずは会社の相談窓口や信頼できる上司に相談を。労働者支援機関などを利用するのも手です。
- ④自分を責めない…あなたが悪いわけではありません。「悪いのは自分」だと責めないでください。

プチ情報

「セクハラ」は犯罪？

嫌だと言っているのに身体に触ってくるなど、酷い場合は刑事事件として訴えることも可能です。

- ・**傷害罪 (刑法第204条)**
けがをさせたり、精神を傷害する
→15年以下の懲役または50万円以下の罰金
- ・**強要罪 (刑法第223条)**
命や身体に害を加えると脅迫・暴行する
→3年以下の懲役
- ・**名誉棄損罪 (刑法第230条)** ・**侮辱罪 (刑法第231条)**

内容によっては、暴行罪や強制わいせつ罪などに該当することもあるわ。



セクハラ・パワハラ

問い合わせ窓口は52ページ

Q 上司が執拗にミス为非難してきます。「君はミスが多いから」と常に業務を監視され、失敗すると嫌味を言われ……。どうすればいいのでしょうか？



A パワハラに該当する可能性があります。**速やかに関係機関に相談してください。**

現在、パワハラを規制する法律はありませんが、加害者への慰謝料請求や、会社に対する損害賠償請求ができる場合があります。また、大企業については、会社はパワハラ防止のための相談窓口を設けるよう義務づけられています。まずは会社の人事部や担当窓口、福島労働局の労働相談コーナーなどに相談しましょう。



パワハラのご概念

パワーハラスメントの略。同じ職場で働く人に対し、**優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為**を指します。

パワハラのご6つの典型

身体的な攻撃

暴行・傷害
(例) ものを投げつける

精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・酷い暴言
(例) 「クビにするぞ」「お前は能力がない」

人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視
(例) 必要な情報を流さない

過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
(例) 過重なノルマや一人では無理な仕事量を与える

過小な要求

業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えない
(例) 通常業務とは関係のない雑用ばかり強要する

個の侵害

私的なことに過度に立ち入る
(例) 特定の政党に所属することを理由に、継続的に監視する

「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」

大企業は令和2年6月1日、中小企業は令和4年4月1日施行となります。

詳しくは、[職場におけるパワハラ](#) [検索](#)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf>

Q 職場の人間関係が上手くいなくて悩んでいます。何もやる気にならず、夜も眠れません……。しばらく休んだ方がいいのでしょうか？



A うつ病の可能性が**あります**。
まずは医療機関に相談してみましょう。

うつ病は脳のエネルギーが不足した状態を指し、憂うつな状態が続いたり、意欲が低下したりします。放っておくと悪化して日常生活に支障をきたすこともあるので、早めに相談してください。

※うつ病への罹患が業務に起因する場合は、労働災害となります。



うつ病のサイン

次のような兆候が**10日から2週間以上続いたら要注意**。医療機関を訪問してください。

本人が気づく変化

- ・憂うつ感…気分が落ち込む。何に対しても悲観的になる。
- ・おっくう感…何にも興味もてない。何をしてもおっくう。
- ・焦り・不安感…イライラする。不安で落ち着かない。
- ・睡眠の変化…朝早く目が覚める。眠れず夜中に何度も目が覚める。
- ・**身体の症状**…頭痛、めまい、吐き気、下痢や便秘などが続く。
- ・**食欲・体重の変化**…食欲が湧かない。体重が減った、または増えた。
- ・**疲労がとれない**…朝からぐったりしている。疲労感が抜けない。

周囲が気づく変化

- ・遅刻・欠勤…遅刻や早退が増えた。休むことが増えた。
- ・ミス増加…ミスや事故が多くなった。
- ・仕事の能率…仕事の能率が下がっている。
- ・会話…口数が少なくなった。一人でいることが増えた。
- ・表情…元気がない。表情が暗い。
- ・**身体の症状**…頭痛、めまい、吐き気などの訴えがあった。

Check!

うつ病はいつ誰がなってもおかしくない病気です。治療のポイントは、早期発見と早期対応。「いつもと違う」と思ったら、手遅れにならないようすぐに対処しましょう。

ストレスチェック制度

会社は、労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)の実施が義務付けられています。
(※労働者50人未満の会社については当分の間努力義務となります。)



関連する法律 **労働安全衛生法第66条の10** 詳しくは75ページをご覧ください。

プチ情報

「傷病手当金&休業(補償)給付」とは？

傷病手当金(健康保険)
業務外の傷病により欠勤した場合、待機期間後4日目から1年6カ月まで、標準報酬日額の2/3が支給されます。

休業(補償)給付(労働者災害補償保険)
業務上又は通勤による負傷又は疾病により休業し賃金が受けられない場合、休業4日目から、給付基礎日額(労働基準法の平均賃金)の60%に相当する額が支給されます。併せて、休業特別支給金として、給付基礎日額の20%に相当する額が加算され支給されます。

いずれも支給条件があるから、確認してから申請してね。



勤務中のけが・健康管理


問い合わせ窓口は53ページ

Q 仕事中に足を踏み外して階段から落ちました。
運良く捻挫で済んだものの、しばらく通院することに……。
これは労災保険の対象になりますか？

A 仕事中または通勤途中の災害は、 労災保険が適用されます。

労災保険(労働者災害補償保険)は、正社員はもちろん、臨時・日雇い・パートタイムなど、雇用形態に関わらず全ての労働者が対象です。保険料は会社が全額負担します。

 **関連する法律** 労働基準法第75条～第87条 詳しくは70ページをご覧ください。

 **関連する法律** 労災保険法第7条第1項 詳しくは70ページをご覧ください。



労災が適用される認定基準

労災は、**業務上の負傷や疾病、死亡**の際に認められ、業務災害と通勤災害等があります。複数の会社等に雇用されている労働者の方々に対する労災保険給付が変わりました。詳しくは厚生労働省ホームページをご参照ください。

業務災害 仕事が原因で被った負傷や疾病、死亡など

事業主の支配・管理下で 業務に従事している場合	労働時間内や残業時間内などは、業務災害と認められます。
事業主の支配・管理下にあるが 業務に従事していない場合	昼休みや就業時間の前後も、会社の施設・設備、管理状況が原因の場合は業務災害となります。
事業主の支配下にあるが 管理下を離れて業務に従事している場合	出張や営業など外で仕事をしているときも積極的な私的行為を行わない限り、業務災害と認められます。

通勤災害 通勤時に労働者が被った傷病など


前提条件 「通勤」とは、住居と就業場所の移動などを合理的な経路・方法で行うことを指します。
(例) 混雑時の迂回路/駐車場を経由して通る経路など

Check! 移動経路を逸脱・中断すると、それ以降は「通勤」にはなりません。
(例) ○…公衆トイレを使用する/ジュースを買う ×…映画館に入る/酒を飲む

プチ情報

「健康診断を受けよう！」

事業者は、労働者に対して健康診断を実施することが義務付けられています。自分の健康のためにも、ぜひ受診しましょう。

 **関連する法律** 労働安全衛生法第66条

詳しくは75ページをご覧ください。

	健康診断の種類
一般健康診断	雇入時の健康診断
	定期健康診断
	特定業務従事者の健康診断
	海外派遣労働者の健康診断
	給食従業員の健康診断(検便)

ケース1



ある日突然、先輩社員に挨拶をしても無視されるようになりました。仕事上の必要な連絡もされなくなってしまい、とても困っています。

まずは、信頼できる上司や人事担当、相談窓口にご相談して対応を求めましょう。ほとんどの場合、会社に相談すれば担当部署できちんと調査をし、先輩社員を指導してくれるはずです。

それでも解決しない時は、行政機関に再度ご相談ください。いつでもご連絡をお待ちしています。

ケース2



週1日、始業時刻の1時間前に出勤してスキルアップ研修に参加することになっています。時間外労働なのに残業代も一切支払われません。

労働時間とは、一般的に「使用者(会社)の指揮監督」のもとにあることを指します。こうした研修や社内教育などの時間が労働時間に当たるかどうかは、

- ①実際に研修を欠席した際に、減給や人事考課に反映されるなど何らかの不利益取扱いがあるか否か
- ②実際の不利益取扱いの有無によらず、出席することが前提で全員に発表が課されているなど、業務命令があり、本人の意思によらない業務上の拘束性があるか否か

が大きな判断要素となります。

このケースは労働時間となる可能性が高いと思われますが、判断が難しい問題なので、疑問に感じたら最寄りの労働基準監督署にご相談ください。

お問い合わせ先は、52ページをご覧ください。

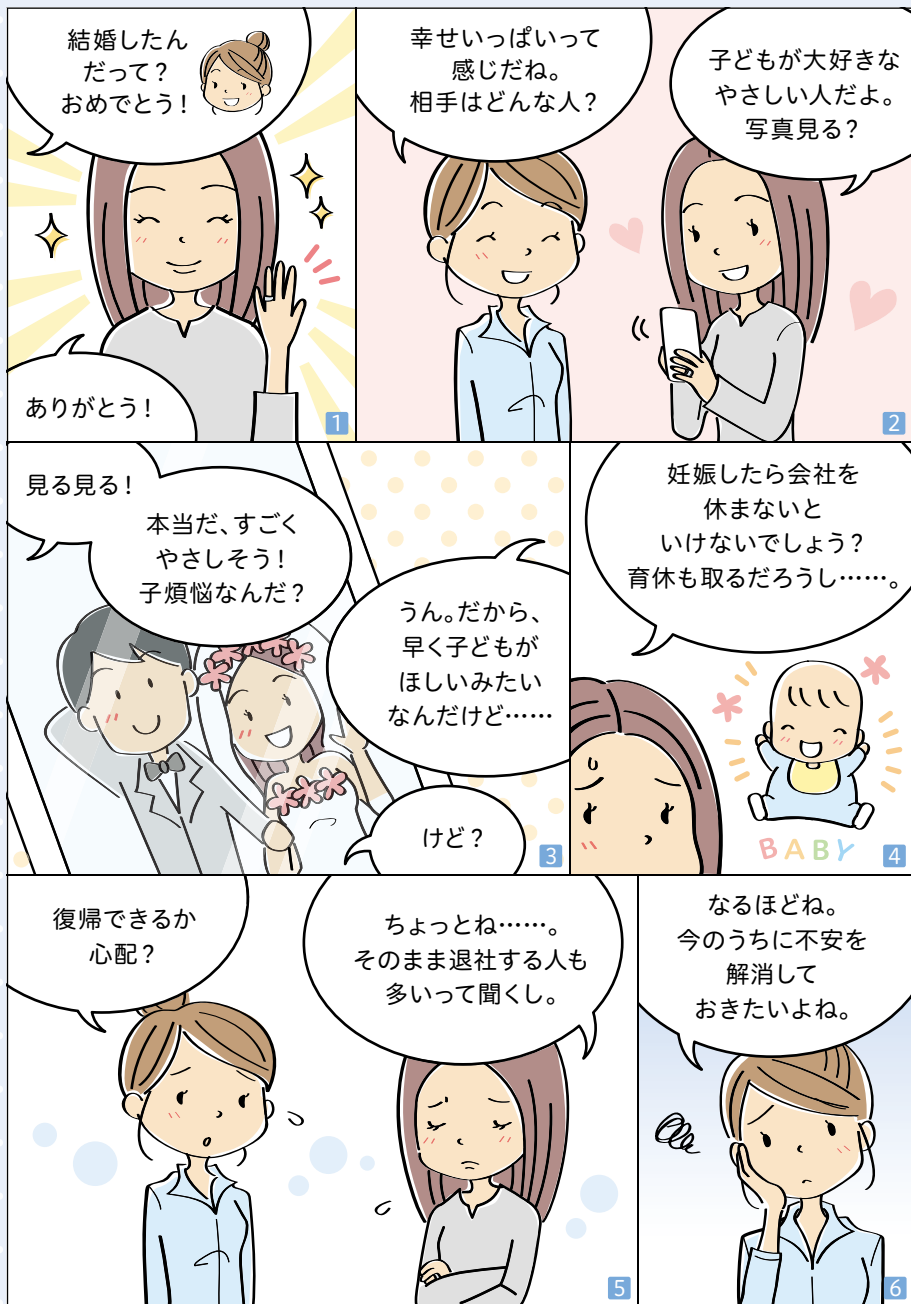
| 第二章 |

働き続ける女性の悩み

長く働いていると、結婚や妊娠、出産、子育てなど、女性ならではの悩みにぶつかるが増えてきます。

この章では、女性である以上避けては通れない悩みの解決方法を探ります。

第二話 仕事も家庭も両立したい!



妊娠・出産

問い合わせ窓口は52ページ

Q 妊娠したので産休を取ろうと思っています。でも、妊娠したら退社が慣例のようで……。辞めなければいけないのでしょうか？



A 妊娠や出産を理由に解雇することは、法律で禁止されています。

妊産婦の解雇については、妊娠、出産、産休（産前産後休業）取得が理由でクビにするのではないことを会社が証明できない限り、無効となります。



関連する法律 **男女雇用機会均等法第9条第1項・第3項・第4項** 詳しくは70・71ページをご覧ください。

関連する法律 **労働基準法第19条第1項** 詳しくは66ページをご覧ください。

妊娠がわかったら

① 母子健康手帳をもらいましょう

住民登録をしている市区町村役場で妊娠届出書を提出すると、交付されます。



② 勤務先に報告しましょう

仕事や家庭の状況と相談しながら、なるべく早めに報告するとよいでしょう。

Check!

母子健康手帳は健康管理に必要な検査や健診、予防接種結果などを記録するものです。小学校入学後も必要になるため、なくさないよう大切に保管してください。

産休の期間

産休（産前産後休業）の期間については、次のように定められています。

【産前休業】 出産予定の**6週間**（双子以上の場合は**14週間**）前から取得できます。

【産後休業】 出産の**翌日から8週間**は就業できません。

Check!

産前産後休業期間及び**その後30日間**の解雇は禁止されています。

プチ情報

「退職は損」は本当？

育休を利用して仕事を続けた場合と出産などで一度退職してから再就職した場合では、生涯でもらえる賃金に大きな差があります。

大卒・22歳で就職・28歳で第一子、31歳で第二子を出産した場合	大卒 生涯所得 (退職金含む)
育休を1年間利用して仕事を続けた場合*	2億5,737万円
出産退職後、第二子が6歳の時パートとして再就職した場合	4,913万円

※雇用保険により給与の4割を支給されたと仮定 出典：平成17年国民生活白書

退職せず育休を取って復帰した場合と退職して再就職した場合でこんなに差がつくのね。



Q つわりが酷く、座っているのも辛いです。でも、会社を休むのも申し訳なくて……。妊娠中に受けられる措置はありますか？



A 休憩時間の延長や通勤緩和、軽作業への配置換えなどが可能です。

医師などから指導を受けた場合、会社に申し出れば、休憩回数を増やしたり、勤務時間を短縮できます。



関連する法律 男女雇用機会均等法第12条・第13条第1項 詳しくは71ページをご覧ください。

関連する法律 労働基準法第65条第3項 詳しくは69ページをご覧ください。

業務の制限・免除

医師に、「母性健康管理指導事項連絡カード」に記入してもらい会社に提出すると、以下の対応を受けることが可能です。



- 通勤緩和…時差通勤(出勤のピークをずらして通勤すること)、勤務時間の短縮など
- 休憩に関する措置…休憩時間の延長、休憩回数の増加など
- つわり等に対応する措置…作業の制限など
- 軽易な業務への配置換え
- 危険有害業務への就業制限

※「母性健康管理指導事項連絡カード」は母子健康手帳に記載されています。



プチ情報

「育児休業中の収入」は？

会社の就業規則に記載がない場合は無給です。ただし、一定の要件を満たすと、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。



2014年に改訂されたのよ。支給率には上(下)限額があるから詳細は確認してね。



妊娠・出産

問い合わせ窓口は52ページ

妊娠・出産

子育て・子育て仲間

男性の育児

幼稚園保育所認定こども園

マタニティハラスメント

解雇

介護・福祉

育児・介護休業法

Q 妊娠したことのある先輩から、
妊娠中などは時間外労働をしなくてもいいと聞きました。
どうしたら免除されますか？



A 会社に請求すれば時間外労働、 休日労働、深夜業の免除が受けられます。

会社は、妊産婦から請求があった場合、時間外労働、休日労働、深夜業(午後10時から午前5時までの就業)をさせてはいけないことになっています。

 **関連する法律 労働基準法第66条** 詳しくは69ページをご覧ください。



妊産婦健診のすすめ

母子の健康のために妊産婦健診を受診しましょう。時間が必要な時は、会社に申請すると確保することができます。

妊娠23週まで	4週に1回
妊娠24週から35週まで	2週に1回
妊娠36週以後出産まで	1週に1回
出産後1年以内	医師等の指示による

 **関連する法律 男女雇用機会均等法第12条** 詳しくは71ページをご覧ください。

出産した後の手続き

出産日から14日以内に出生届を提出しなければなりません。
健康保険証や児童手当、出生育児一時金の請求などもお忘れなく。

Check! 出生届について

[用紙] 病院でもらえます

[提出先] 子の本籍地または届出人(父または母)の所在地の市町村役場

[持参物] ①出生届 ②出生証明書(医師等が作成したもの) ③母子健康手帳
④届出人の印鑑



プチ情報

「ファミたんカード」とは？

協賛店で提示するとさまざまなサービスを受けられるカード。
18歳になって最初の3月31日を迎えるまでの子どもがいる家庭が対象です。

Check!

- ・お住まいの市町村の窓口でもらえます。
- ・協賛店ステッカーのある店舗で使用できます。



子ども1人につき
1枚もらえるのよ。
カードを失くしたら
再発行もできるわ。



Q 産休が終わるので、引き続き育児休業を取りたいと思っています。正社員でなければ取得できないなど、何か制限があるのでしょうか？




A 条件を満たせば、雇用形態や性別を問わず誰でも利用できます。

育児休業制度は、正社員はもちろん、パートタイマー、派遣社員、契約社員*も取得することができます。

※日々雇用される者を除く。



 **関連する法律** 育児・介護休業法第5条第1項 詳しくは72ページをご覧ください。

育児休業取得対象者(平成29年1月1日より)

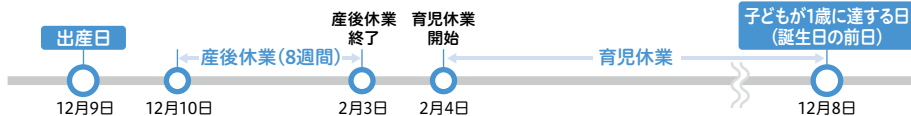
期間の定めのある契約で働く労働者が育児休業をとるには、申出の時点で、次の要件を満たす必要があります。

要件1 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されている

要件2 子どもが1歳6カ月に達する日までに、労働契約が更新されないことが明らかでない

取得条件

1歳未満の子どもを養育する男女労働者が会社に申し出ると、1歳になるまで育児休業を取ることが可能です。



プチ情報

「育児休業中の保険料」は？

休業中は、本人・事業主とも社会保険料(健康保険、厚生年金保険)が免除されます。また、雇用保険は育児中無給であれば発生しません。

一定の要件を満たすと、育児休業給付金が支給されるわよ。(20ページ参照)

就業中	産前・産後休業中	育児休業中	復帰後
	6週間	8週間	
保険料負担	保険料免除	保険料免除	保険料負担



子育て・子育て仲間

問い合わせ窓口は52ページ


Q 子どもを保育所に預けています。
まだ小さいので、具合が悪くなったりけがをした時、
仕事を休みたいのですが可能ですか？



A 有給休暇とは別に、 看護のための休暇を取ることができます。

小学校入学前の子どもを養育する労働者は、会社に申し出れば年5日
(2人以上の場合は10日)まで、予防接種などで休暇を利用できます。
(令和3年1月1日より、時間単位での利用もできます。)


 **関連する法律** 育児・介護休業法第16条の2第1項

 **関連する法律** 育児・介護休業法第16条の3第1項 詳しくは73ページをご覧ください。



短時間勤務制度

子どもを迎えに行きやすいよう、3歳未満の子どもがいる労働者は、**1日6時間**
とする短時間勤務の利用が可能です(会社への申請が必要です)。

 **関連する法律** 育児・介護休業法第23条第1項 詳しくは74ページをご覧ください。



育児時間

授乳など、子どもの世話をするための時間を育児時間と言います。生後満1年
に達しない子どもを育てる際、**1日2回**(各回少なくとも30分)請求可能です。

※女性労働者のみ取得可。1回でまとめて取ることもできます。

 **関連する法律** 労働基準法第67条第1項 詳しくは69ページをご覧ください。

Check!

産後1年を経過しない女性は、時間外労働、休日労働、深夜業の制限
などを請求することができます。



プチ情報

「育児休業申請時の注意点」

会社に育児休業を申し出る時は、原則、休業開始1カ月前までに書面
により、次の事項を通知しなければなりません。

必須
事項

- ① 申出の年月日 ③ 申出に係る子どもの氏名・生年月日・労働者との続柄
② 労働者の氏名 ④ 休業開始日及び休業終了予定日

特例や
サポートがあるから、
関係機関に
問い合わせる。



Q 子育てをしていると、いろいろな悩みが出てきます。似たような境遇の方と知り合える、施設やサービスはあるのでしょうか？



A 子育てサロンやファミリー・サポート・センターがおすすめです。

県内には、親子で気軽に参加でき、子育てに関する情報も交換できる施設や、会員同士が助け合って活動する組織などがたくさんあります(お住まいの市町村役場にお問い合わせください)。



子育てサロン

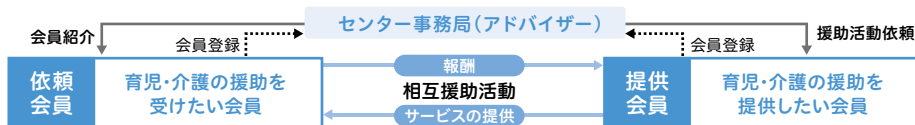
育児相談や情報交換などを行う施設。子育てを楽しみながら仲間を作りたい方にピッタリです。

／ こんないいことが！ ／

- ① 仲間ができる！ 共感できる仲間はもちろん、子どもにも友達ができます。
- ② 情報交換できる！ 情報交換したり、先輩からアドバイスをもらったりすることが可能です。
- ③ 息抜きができる！ 子どもの相手をしてくれる人がいるので、子育てに息詰まった時も安心。

ファミリー・サポート・センター

子育て支援を受けたい方と援助したい方が会員になり、会員同士が互いにサポートする組織です。



／ こんな時に利用しよう！ ／

- ・保育所や幼稚園への子どもの送り迎え
- ・買い物など外出時の子どもの預かり など

プチ情報

「気配り上手は付き合い上手」

仕事と子育てを両立させるのは大変。つい自分のことを優先しがちですが、周囲への気づかいも忘れないようにしましょう。

書類などを
わかりやすく
整理しておく

感謝の言葉を
忘れない！

自分の負担が減る＝
誰かの負担が
増えるということ。
感謝の気持ちを
大切に！



男性の育休

問い合わせ窓口は52ページ


Q 主人が育休を取ろうとしてくれました。でも、会社に伝えたら渋い顔をされたみたい。男性も育休を取っていいんですよね？



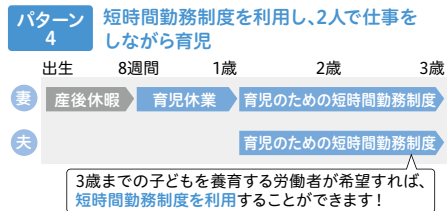
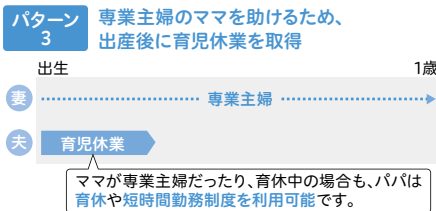
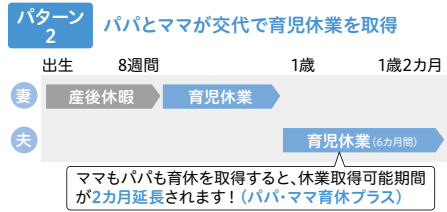
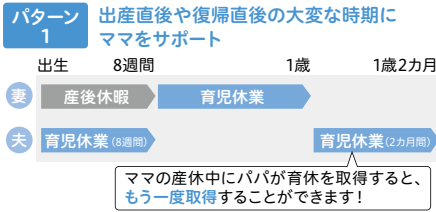
A 育児休業は、男女を問わず平等に認められた権利です。

男性の育児休業取得率は低く、女性に比べて取りにくいのが現状です。しかし、育休中は給与の67%（育休6カ月経過後は50%）が支給されるので、積極的に活用しましょう。



 **関連する法律** 育児・介護休業法第5条第1項 詳しくは72ページをご覧ください。

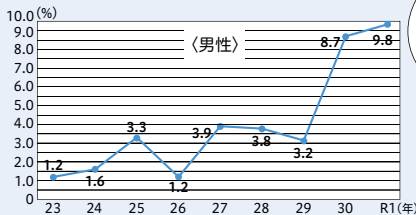
育休取得パターン



プチ情報

「育児休業取得率」は？

福島県が実施した「令和元年度労働条件等実態調査」によると、育児休業の取得率は女性94.7%、男性9.8%となっています。



まだまだ男性が育児休業を取得できる環境は整っていないわ。



Q 仕事に復帰するため子どもを預けたいのですが、
どうすればいいですか？



A 幼稚園は「学校」、保育所は「児童福祉施設」 にあたります。

保育所は保育の必要性の認定を受け利用することになります。
預けられる子どもの年齢や入園方法などの違いに応じて、
生活スタイルに合わせて選びましょう。



幼稚園と保育所の違い

保育所は、保護者が仕事などで保育ができない時、代わりに保育する施設。同居している家族など、「子どもの世話ができる人」がいる場合は入所できません。

	幼稚園	保育所
位置づけ	学校	児童福祉施設
法律	学校教育法	児童福祉法
所 轄	文部科学省	厚生労働省
目 的	義務教育及びその後の教育の基礎を培うものとして、 幼児を保育し、幼児の健やかな成長のために適当な 環境を与えて、その心身の発達を助長すること (学校教育法第22条)	保育を必要とする乳児・幼児を日々保護者の下から 通わせて保育を行うこと (児童福祉法第39条)
対 象	満3歳～5歳	就学前
申し込み先	各幼稚園	所在地の市町村
保育内容	早期教育や自由遊び、一斉保育など	自由遊びやお昼寝、おやつ時間など
時 間	1日4時間(標準)、預かり保育を行う園もある	原則1日8時間
食 事	園の方針により、給食・お弁当・混合などさまざま	給食
休 み	長期休暇(夏休みや冬休み)、土曜日、日曜日	地域の実情に応じ設定
延長保育	預かり保育として長時間預かる園もある	午後6～7時までが多い
設置者	市町村・学校法人など	市町村・社会福祉法人など

プチ情報

「認定こども園」とは？

幼稚園や保育所で、次の機能を備え
かつ認定基準を満たすとして知事から
認定を受けた施設を指します。

機能

- ① 就学前の子どもに幼児教育・保育を提供する機能
- ② 地域における子育て支援を行う機能



認定こども園へ
申し込むには市町村に
申請して、保育の必要性の
認定を受けること
になるのよ。

※詳しくはお住まいの
市町村の担当部署に
ご確認ください。



マタニティハラスメント

問い合わせ窓口は52ページ

Q 産休が終わり張り切って働こうと思った矢先、「育児短時間勤務を取っている人に重要な仕事は任せられない。」と心無い言葉をかけられました。こういう時、どうすればいいですか？



A 会社に相談してマタニティハラスメントへの対応を求めましょう。

働く女性に会社が、妊娠や出産育児休業等を理由に不利益取扱い等をすることは禁止されています。また、精神的・肉体的な嫌がらせを上司や同僚から受けることをマタニティハラスメント(マタハラ)と言い、会社はハラスメント対策をしなければなりません。

※男性が育児をする権利や機会を侵害する言動のことはパタニティハラスメント(パタハラ)と言います。

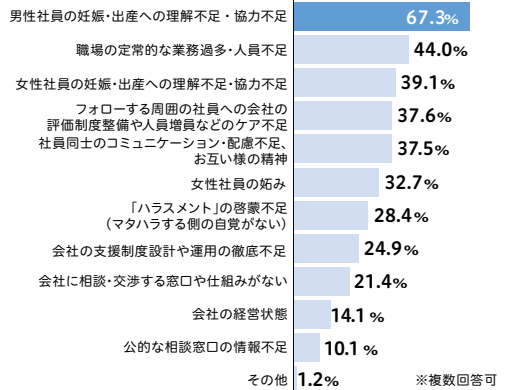
- 関連する法律** 男女雇用機会均等法第9条 詳しくは71ページをご覧ください。
- 関連する法律** 男女雇用機会均等法第11条の2 詳しくは71ページをご覧ください。
- 関連する法律** 育児・介護休業法第10条、第25条 詳しくは72・74ページをご覧ください。

マタハラが起こる原因

1位は「男性の理解不足」。妊娠の大変さを理解するのは難しいですが、妊婦の前で煙草を吸うなど、少し考えれば避けられることもあります。会社全体で情報を認識し、配慮していきましょう。

Check! こんな言葉はNG!

妊婦は早く帰っていいよね！
その分俺の残業は増えてるけどね。



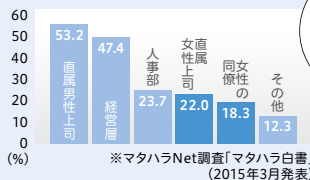
出典:連合非正規労働センター「マタニティハラスメントに関する意識調査」2015

プチ情報

「意外に多い同性のマタハラ」

加害者は男性と思いがちですが、「直属女性上司」や「女性の同僚」も多いもの。同性だからこそ、「私はできたのにどうしてあなたはできないの?」と、不満が出るようです。

マタハラ加害者



病気やけがは不可抗力だけど、妊娠は自己責任と判断されることが多いみたい。



Q 社長から「明日から来なくていいよ」と突然言われてしまいました。どうすればいいのでしょうか？



A 正当な理由※がなければ従業員を解雇することはできません。

辞表の提出や退職同意書への署名捺印にはすぐに応じないでください。納得できない場合は、まず解雇理由証明書を会社に請求しましょう。
※出勤不良であるときや、勤務成績が著しく悪く、指導しても改善の見込みがないときなど。



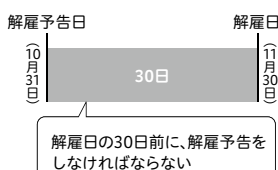
- 関連する法律 労働基準法第20条** 詳しくは67ページをご覧ください。
- 関連する法律 労働契約法第16条** 詳しくは67ページをご覧ください。
- 関連する法律 男女雇用機会均等法第9条** 詳しくは71ページをご覧ください。
- 関連する法律 育児・介護休業法第10条** 詳しくは72ページをご覧ください。

解雇の手続き

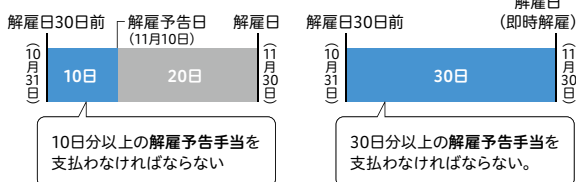
会社が従業員を解雇するためには、次のような手順を踏む必要があります。

- ①解雇事由を就業規則に記載する ②解雇を予告する・解雇理由を明示する

●解雇日の30日前に予告する場合



●解雇日の30日前に予告しない場合



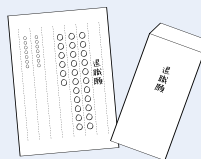
例外 天災などで事業が継続できなくなった場合や、事業所内での窃盗・横領など労働者側に責任がある場合は即解雇できます。 ※ただし、労働基準監督署の認定が必要です。

プチ情報

「退職を申し出る時期」

退職する時は少なくとも**2週間前**に申し出ましょう。どうしてもやむを得ない事情がある場合は、すぐに退職することも可能です。

- 妊娠中・出産後1年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業を取得したこと等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。



退職を決めた場合は、なるべく早く会社に申し出るようにしてね。



介護・福祉

問い合わせ窓口は52ページ

Q 父が要介護状態になりました。夫も働いているため、私が会社を休んで介護したいのですが、パートでも介護休業を取得できますか？



A パートなどの期間を定めて雇用される労働者※でも、一定の条件を満たせば取得できます。

会社に申請する時には、申請期限や対象となる家族を確認しましょう。

※日々雇用される者などを除く。

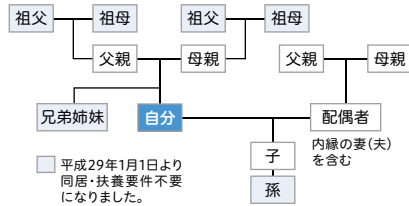
関連する法律 育児・介護休業法第11条第1項

関連する法律 育児・介護休業法第12条第1項 詳しくは73ページをご覧ください。



対象となる家族

けが、病気、身体上または精神上的の障害により、2週間以上にわたり常時介護が必要な状態となった家族を指します(右図参照)。



取得方法及び期間(平成29年1月1日より)

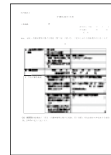
[申請期限] 介護休業開始予定日の2週間前まで

[必要書類] 介護休業申出書

[取得回数] 対象となる家族1人につき、上限3回

[取得期間] 対象となる家族1人につき、通算で93日まで

介護休業申出書



プチ情報

「介護休暇」とは？

要介護状態の家族の通院に付き添う際など、あらかじめ会社に申し出れば介護のための短期休暇を取得することができます(介護休業とは別に取得できます)。



1人の場合
年に5日までOK



2人の場合
年に10日までOK

介護休業・休暇取得中の賃金に法的な定めはないの。会社に確認してみてね。



改正育児・介護休業法施行規則等のポイント

改正内容：「子の看護休暇」「介護休暇」が時間単位で取得可能に

(施行期日: 令和3年1月1日)

令和2年12月31日まで

- 半日単位での取得が可能
- 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

令和3年1月1日から

- 時間単位での取得が可能
- 全ての労働者が取得できる

改正内容：育児休業等に関するハラスメントの防止対策の強化

(施行期日: 令和2年6月1日)

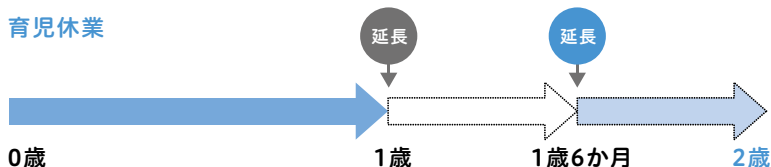
- ① 職場における育児休業等に関するハラスメントについて、労働者が事業主に対して相談を行ったこと等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止を規定
- ② 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定

改正育児・介護休業法のポイント

(平成29年10月1日施行)

改正内容①：育児休業が子が最長2歳に達するまでに取得可能に

育児休業



- 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。

改正内容②：育児休業制度等の個別周知の努力義務の創設

事業主に、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、当該労働者に対して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を創設しました。

改正内容③：育児目的休暇制度の努力義務の創設

事業主に、小学校就学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を設ける努力義務を創設しました。

(育児目的休暇の例) 配偶者出産休暇、入園式、卒園式など子の行事参加のための休暇など

改正育児・介護休業法のポイント (平成29年1月1日施行)

1. 介護休業の分割取得

改正前	介護を必要とする家族(対象家族)一人につき、通算93日まで1 <u>要介護状態ごとに原則1回</u> に限り取得可能	➔	改正後	対象家族1人につき通算93日まで、 <u>3回を上限として、介護休業を分割して</u> 取得可能
-----	--	---	-----	--

2. 介護休暇・子の看護休暇の取得単位

改正前	1日単位での取得	➔	改正後	半日(所定労働時間の1/2)単位での取得が可能
-----	----------	---	-----	-------------------------

3. 介護のための所定労働時間の短縮措置等

改正前	介護休業と通算して <u>93日</u> の範囲内での取得可能	➔	改正後	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で <u>2回以上</u> の利用が可能
-----	---------------------------------	---	-----	---

4. 介護のための所定外労働時間の制限(残業の免除)

改正前	なし	➔	改正後	対象家族1人につき、介護終了まで利用できる制度を新設
-----	----	---	-----	----------------------------

5. 有期契約労働者の育児(介護)休業取得要件の緩和

改正前	以下を満たす場合に取得可能 ①申出時点で過去1年以上継続雇用 ②子が1歳になった後も雇用継続の見込みがある ③子が2歳になるまでの間に雇用計画が更新されないことが明らかでない	➔	改正後	以下の要件に緩和 ①申出時点で過去1年以上継続雇用 ②子が1歳6カ月になるまで(介護の場合は介護休業を取得する日から93日経過日から6ヶ月を経過する日まで)の間に雇用契約が更新されないことが明らかでない
-----	--	---	-----	---

6. 育児休業等育児関係制度の対象となる子の範囲

改正前	法律上の親子関係がある実子・養子	➔	改正後	特別養子縁組の監護期間中の子や、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象
-----	------------------	---	-----	--

7. いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

改正前	事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	➔	改正後	<ul style="list-style-type: none"> ○左記に加えて、上司・同僚からの、いわゆるマタハラ・パタハラ等の防止措置の実施を事業主へ新たに義務付け ○派遣労働者の派遣先にも以下が適用 ・育児休業等の取得を理由とする不利益取扱いの禁止 ・いわゆるマタハラ・パタハラ等防止措置義務付け
-----	---------------------------------------	---	-----	---

妊娠・出産

子育て・子育て仲間

男性の育児

幼稚園保育所認定こども園

マタニティヘルスマネジメント

解雇

介護・福祉

育児・介護休業法

不妊の検査や治療を受けたことがある（または現在受けている）夫婦は、全体で18.2%、子どものいない夫婦では28.2%いるとされ、夫婦の5.5組に1組がこれに当たります。

不妊の原因は、女性だけにあるわけではありません。男性に原因があることもありますし、検査をしても原因がわからないこともあります。また、女性に原因がなくても、女性の体には、治療に伴う検査や投薬などにより大きな負担がかかります。

不妊や不育症に関する相談窓口「不妊専門相談センター」

福島県では、不妊や不育症に関する様々なお悩みにお応えする不妊専門相談センターを開設しています。また、毎週木曜日には実際に治療を行っている医師がより専門的なご相談にお応えします（面接または電話相談、要予約）。

不妊や不育症に関する相談、医師との相談をご希望の場合は、お近くの県保健福祉事務所または中核市の母子保健担当窓口へご連絡下さい。



詳しくは

連絡先

県北保健福祉事務所	☎024-534-4155
県中保健福祉事務所	☎0248-75-7810
県南保健福祉事務所	☎0248-22-5647
会津保健福祉事務所	☎0242-29-5278
南会津保健福祉事務所	☎0241-63-0305
相双保健福祉事務所	☎0244-26-1134
福島市子ども政策課	☎024-525-7671
郡山市子ども支援課	☎024-924-3691
いわき市子ども家庭課	☎0246-27-8597

「不妊治療連絡カード」をお役立てください。

「不妊治療連絡カード」は、不妊治療を受ける方が、職場に治療中であることを伝えたり、会社独自の治療と仕事との両立を支援するための制度を利用する際に使用することを目的として、厚生労働省が作成したものです。職場に仕事と不妊治療との両立に関する理解と配慮を求めるためのツールとして、お役立てください。

詳しくは

2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されています

Point
1

施行:2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されました!

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定する必要があります。

Point
2

施行:2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です!

使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

Point
3

施行:2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差は禁止です!

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されました。



改正法の詳細は厚生労働省HP

『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。

働き方 実現 厚労省 検索

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

MEMO

A series of horizontal dashed lines for writing, filling most of the page.

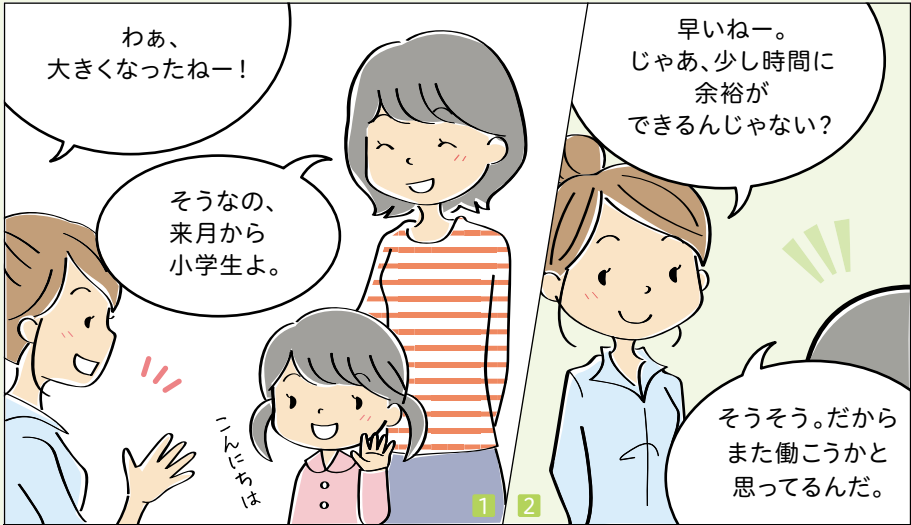


| 第三章 |

再出発に関する悩み

「もっとやりがいのある仕事をしたい」、
「子育てが落ち着いたので、また働きたい」。
そんな女性の新たなチャレンジを
支援するため、福島県では
さまざまな制度を設けています。

第三話 再チャレンジ、はじめます！



男女共同参画

問い合わせ窓口は52ページ

Q 女性の再就職について調べていると、「男女共同参画」という言葉をよく目にするのですが、どういう意味ですか？



A 男性も女性も意欲に応じてあらゆる分野で活躍できることです。

男性も女性も性別にとらわれず、家庭や職場、地域、学校などさまざまな分野で活躍することができる社会を男女共同参画社会といい、「男女共同参画社会基本法」に基づいています。



男女平等を目指す法律

男女関わらず、いきいきと活躍できる社会を目指す法律には「男女共同参画社会基本法」と「男女雇用機会均等法」の2つがあります。

	男女共同参画社会基本法	男女雇用機会均等法
制 定	1999年	1985年
内 容	男女が対等の立場で、個人としての能力を十分に発揮し、家庭生活と仕事などの生活を両立させていく社会を目指すための法律。	求人・採用・昇進など、雇用に関して男女間の差別を禁止する法律。
違いのポイント	社会活動全般に関する法律	雇用に関するみの法律

この男女平等を目指す2つの法律に基づいて、働く女性を応援する制度や仕組みが多く生まれています。

プチ情報

進む！ ポジティブ・アクション

男女労働者の間に生じている差を解消しようとする企業の積極的な取り組みが行われています。

詳しくは [ポジティブ・アクション](#) [検索](#)

ポジティブ・アクションとは

- 営業職に女性がほとんどいない
 - 課長以上の管理職は男性が大半を占めている
- を解消しようとする取り組みのこと。

女性の能力を生かそうとする企業が aumentando のよ。




Q 現在パートタイマーで働いています。子どもが小学生になるのでバリバリ働きたいのですが、パートタイマーから正社員になることはできますか？



A 正社員募集の際などに、 転換するチャンスがあります。

事業主は、パートタイム労働者と有期雇用労働者から正社員の転換を推進するため、転換制度の導入など、法に定めるいずれかの措置を講じることが義務付けられています。



 **関連する法律** パートタイム・有期雇用労働法第13条 詳しくは75ページをご覧ください。

パートタイム労働者とは？

1週間の所定労働時間が、同じ事業主に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者のことです。

有期雇用労働者とは？

事業主と期間の定めのある労働契約をしている労働者のことです。

正社員への転換

パートタイム・有期雇用労働者が正社員になる機会を与えるために、次のいずれかの方法を選択して制度化し、パートタイム・有期雇用労働者に周知しなければなりません。

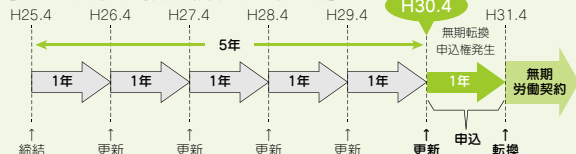
- ① 正社員を募集する場合、その募集内容を事業所内に掲示するなどして周知する。
- ② 正社員のポストを社内公募する場合、応募の機会を与える。
- ③ 正社員へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。

プチ情報

無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。(労働契約法第18条:平成25年4月1日施行)

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定が必要です。

面接

問い合わせ窓口は52ページ

Q 転職の面接で、結婚や出産の予定について聞かれました。会社が男性には聞かないようなことを女性にだけ質問してもいいのでしょうか？



A 女性に限定した質問は、男女雇用機会均等法に違反します。

男女雇用機会均等法では、採用面接で一定の事項について女性にだけ質問することは認められていません。また、男女で異なる採用試験をすることも違反です。



関連する法律 男女雇用機会均等法第5条 詳しくは70ページをご覧ください。

求人や採用面接で禁止されていること

「男女雇用機会均等法」に基づいた、雇用に関する男女平等のルールがあります。

- NG!**
- ① 求人における男性のみ、あるいは女性のみ募集（一部職種を除く）
 - ② 男女で異なる採用試験をすること
 - ③ 採用面接で一定の事項について女性にだけ質問すること

求人や採用以外でも、以下の事項について労働者の性別を理由に差別的な扱いをしてはならないことになっています。

- ① 配置
- ② 昇進
- ③ 降格
- ④ 教育訓練
- ⑤ 福利厚生
- ⑥ 職種の変更
- ⑦ 雇用形態の変更
- ⑧ 退職の勧奨
- ⑨ 定年
- ⑩ 解雇
- ⑪ 労働契約の更新

関連する法律 男女雇用機会均等法第6条 詳しくは70ページをご覧ください。

プチ情報

公正な採用

適性や能力に関係ない内容(思想や信条、宗教など)を面接で聞くことは就職差別につながる恐れがあります。しかし、企業には「採用の自由」が広く認められており、そういった内容の質問が必ずしも許されないというわけではありません。

就職差別につながる恐れのある質問内容の例

- 本籍・出生地に関すること
- 家族に関すること
(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)

企業にはその人を採用するかどうかの自由が認められているのよ。



Q 子育てがひと段落したので再び働きたいと思っていますが、仕事と家庭を両立するのは難しいでしょうか？



A **さまざまな機関が女性の再チャレンジを応援しています。**

福島県男女共生センターやハローワークのマザーズコーナーでは、専門の職員による職業相談や職業紹介など、子育てや介護などをしながら働きたい女性をきめ細かく支援しています。



福島県男女共生センター

詳しくは47・64ページをご覧ください。

自立促進 キャリアアップ講座などの実施

- 例**
- 自己分析
 - 自己主張トレーニング
 - 将来に向けたキャリアプランを考える

相談 再就職や起業等に関する相談の実施

交流 地域の人との交流イベントの実施

ハローワークのマザーズコーナー

詳しくは48ページをご覧ください。

- 保育所などの子育て支援に関する情報提供
- 子育てと両立しやすい仕事紹介
- 再就職に役立つセミナーの開催
- キッズコーナーの設置
- 担当者制の職業相談 など

ふるさと福島就職情報センター

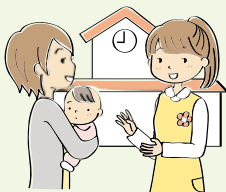
詳しくは47・55ページをご覧ください。

福島窓口では、女性キャリアカウンセラーによる就職相談、各種セミナー、職場体験など、働きたい女性のためのプログラムを多数実施しています。

プチ情報

保育所は求職中でも利用できます！

「働いているお母さんだけが対象」と思われがちな保育所ですが、求職活動中でも利用することができます。



子どもがいてもスムーズに仕事探しができるのね！



学習

Q 再就職に役立つ教養を身につけるため、勉強したいと考えています。子育てや家事の合間でも勉強できる機関はありませんか？



A 放送大学なら自宅にしながらさまざまな学習ができます。

放送大学は、勉強したい方なら誰でも学べる大学です。テレビとラジオを活用した教育システムで、子育て中の女性の学習をサポートします。



放送大学の特徴

特徴1 入学試験はありません。入学のチャンスは**4月**と**10月**の年2回。

特徴2 子育てや家事の合間に学習できます。

方法

- ① 自宅で学ぶ…テレビ・ラジオ・インターネットを使用
- ② キャンパスで学ぶ…最寄りの学習センターやサテライトスペースを活用
- ③ 面接授業(スクーリング)を受ける…実際の教室で授業を受講

特徴3 大学の授業を**1科目**から学べます。

教養学部6つのコース

- ① 生活と福祉コース(家族・健康・福祉)
- ④ 人間と文化コース(哲学・歴史・文学・言語)
- ② 心理と教育コース(教育・心理)
- ⑤ 情報コース(ソフトウェア・情報数理)
- ③ 社会と産業コース(法律・政治・経済・農業・工学)
- ⑥ 自然と環境コース(生命・エネルギー・地球・数理)

詳しくは

プチ情報

放送大学は資格取得が可能！

放送大学の単位は、さまざまな資格取得に活用することができます。再就職にも役立てることができるでしょう。

取得できる資格(一例)

- 臨床心理士
- 社会福祉主事
- 司書教諭
- 学芸員
- 栄養教諭免許状
- など

自分が何をしたいか考えて、目的に合わせて上手に活用してね！



Q 今までとは違う業界に転職するために、資格を取りたいと考えています。何か支援制度などはあるのでしょうか？



A 教育訓練給付制度があります。

教育訓練給付制度とは、働く人の主体的な能力開発の取り組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度のひとつです。

教育訓練給付制度の内容

一般教育訓練	特定一般教育訓練
<ul style="list-style-type: none"> ● 一般教育訓練給付金 教育訓練経費の20%が支給されます。 ※支給額の上限は10万円とし、4千円を超えない場合は支給されません。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定一般教育訓練給付金 教育訓練経費の40%が支給されます。 ※支給額の上限は20万円とし、4千円を超えない場合は支給されません。
専門実践教育訓練	
<ul style="list-style-type: none"> ● 専門実践教育訓練給付金 教育訓練費の50%（平成29年12月31日以前に受講開始した場合は40%）が支給されます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練支援給付金 訓練期間中、雇用保険の基本手当の日額の80%（平成29年12月31日以前に受講した場合は50%）程度が2カ月ごとに給付されます。 ※対象：45歳未満の離職者で、専門実践教育訓練給付の受給資格を持つ人。

母子家庭に対する資格取得支援

● 自立支援教育訓練給付金事業

母子家庭の母が教育訓練講座を修了した場合に、教育訓練経費の60%相当額（上記教育訓練給付金の支給を受ける方は教育訓練経費の60%相当額から上記教育訓練給付金を差し引いた額）を県又は市が支給します（上限80万円（修学年数（最大4年）×20万円））。

※町村にお住まいの方は県へ、市にお住まいの方は各市へお問い合わせください。

● 高等職業訓練促進給付金等事業

母子家庭の母が看護師、准看護師、介護福祉士等の資格取得のため養成機関で修業する場合に、修業期間のうち一定期間について給付金を支給します。

・上限4年間 ・市町村民税非課税世帯 100,000円/月、課税世帯 70,500円/月

※課程修了までの最後の12ヶ月は40,000円増額

※町村にお住まいの方は県へ、市にお住まいの方は各市へお問い合わせください。

● 高等職業訓練促進資金貸付事業

高等職業訓練促進給付金を活用して養成機関に在学し、就職に有利な資格の取得を目指すひとり親家庭の親に対し、入学準備金（50万円）及び就職準備金（20万円）を貸与します。

※県内において、取得した資格が必要な業務に5年間継続して従事した場合は、返還免除となります。

※詳しくは、社会福祉法人福島県社会福祉協議会（024-573-8200）へお問い合わせください。

● 母子父子寡婦福祉資金貸付金（技能習得資金）

母子家庭の母が自ら事業を開始し、又は就職するために必要な知識技能を習得する場合に必要な授業料、交通費等を借りることができます。※詳しくは、各保健福祉事務所へお問い合わせください。

起業

問い合わせ窓口は47ページ

Q 趣味のお菓子作りを生かして、カフェを開きたいと考えています。起業のための知識について学びたいのですが、セミナーや相談窓口はありますか？



A 福島県ではいつでも起業に関する相談を受け付けています。

女性ならではの豊かな感性を生かして起業する人が増えています。起業に必要な経営の基礎知識はもちろん、ビジネスプランの立て方など、専門家によるアドバイスが受けられます。



相談窓口

福島駅西口インキュベートルーム

☎024-525-4048

西口インキュには中小企業診断士など、経営の専門家が常駐しており、電話や面談で起業に関する相談を受け付けています。趣味や特技で起業したい方、自分で面白い仕事を始めたい方は、お気軽にご相談ください。

詳しくは [福島駅西口インキュベートルーム](#) [検索](#)

プチ情報

女性・若者向け創業補助金

福島県では、女性や若者の創業を支援するため、事業立ち上げに必要な経費の一部を補助しております。申請にあたっては募集期間や要件があるため、詳しくはホームページをご覧ください。

連絡先 福島県産業創出課 ☎024-521-7283

メール: business@pref.fukushima.lg.jp

詳しくは [女性・若者向け創業補助金](#)

[検索](#)

補助金の交付完了後も、持続的に営むことが可能な事業が対象よ。



ケース



前の仕事を辞めてから大分時間が空いてしまったので、再就職に役立つスキルを身につけたいと思っています。
何かいい方法はないでしょうか？

ハローワークでは、離職後、仕事を探している方を対象に、公的職業訓練(ハロートレーニング)を受講あっせんしています。職業訓練の期間は2カ月から2年で、無料で受講できます(テキスト代などは自己負担)。

また、一定の要件により、訓練を受講中の方に対する給付金等の支給が受けられる場合や託児サービスが利用できるコースもあります(利用料は無料ですが、実費分は自己負担)。

ハロートレーニング

公共職業訓練

[対象] 主に雇用保険受給者

- [訓練科目]
- パソコン基礎科
 - 経理事務科
 - 医療事務科
 - 介護職員養成実践科
 - 電気設備技術科
 - テクニカルメタルワーク(溶接技術)科
 - 住宅リフォーム技術科 など

求職者支援訓練

[対象] 主に雇用保険を受給できない方

- [訓練科目]
- ビジネスパソコン基礎科
 - 経理事務科
 - 医療事務科
 - 介護職員初任者養成科
 - DTP-webデザイン科
 - 建設機械運転科
 - 農業技術習得科 など

給付金等

雇用保険を受給中の方

基本手当に加え技能習得手当等(受講手当・通所手当)が支給されたり、訓練終了まで給付が延長されたりする場合があります。

求職者支援制度の

特定求職者に該当する方

訓練期間中、月10万円の「職業訓練受講給付金」と通所手当等を受給することができます。

さらに詳しく知りたい方は、お住まいの市町村を管轄するハローワークの職業訓練相談窓口にお尋ねください。

お問い合わせ先は、54ページをご覧ください。



さまざまな支援

働きたい、起業したい、学習したい!

あなたの再チャレンジに役立つ

支援情報が満載。

上手に活用して、輝く未来への第一歩を

踏み出しましょう!

福島県の支援情報

県内ではさまざまな制度で、働く女性を支援しています。((※)については、事業主体が市町村となります。)

子育て

地域子育て支援拠点(※)

地域の中で孤立しがちな子育て家庭が、子育てをする親子同士や地域の人々と交流したり、子育てに関する相談・援助などさまざまな子育て支援を受けたりできる場です。

詳しくは

ホームスタート(家庭訪問型の子育て支援)

ホームスタートとは、未就学児がいる家庭に、研修を受けたボランティアが訪問する「家庭訪問型の子育て支援」です。

詳しくは

子育て応援パスポート事業(ファミたんカード)

事業の趣旨に賛同する企業や協賛店舗で、『子育て応援パスポート』を提示すると、サービスを受けることができます。子育て応援パスポートの交付は県内の各市町村で行っています。

詳しくは

病児保育事業(※)

病中(回復期に至らない場合)や病気の回復期などに、子どもを保育所や医療機関などに付設された専用スペースで一時的に預かる制度です。

詳しくは

児童館・児童センター(※)

児童館とは、集会室・遊戯室・図書室などを設け、いろいろな遊具を備えた、児童のための遊びの施設です。また、専門の職員が遊びや子育てに関する知識について教えます。なお、体育室の設置によって体力増進機能を備えた児童館を児童センターといいます。

詳しくは

ファミリー・サポート・センター(※)

子育て中の働く女性や主婦の方を会員として、子どもの預かりなどの援助を受けたい人と、援助を行いたい人で相互援助活動を行う会員組織です。

詳しくは

働く女性

女性活躍、ワーク・ライフ・バランス普及啓発事業

管理職を目指す女性を対象としたセミナーの開催などを通じて、男女が共に働きやすい職場環境づくりのため、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを推進しています。

詳しくは

ふるさと福島就職情報センター

福島県内の企業に就職を希望している方の就職に関するあらゆる相談に専門の相談員が対応します。東京と福島に相談窓口を設置しており、特に福島窓口内には「女性就職コーディネーター」が配置され、結婚・出産・育児・介護などにより離職した女性の再就職支援を行っています。

詳しくは

福島県男女共生センター

再就職に関する電話相談や面接相談、就業支援講座の開催など、女性の再チャレンジを支援する取り組みを行っています。

詳しくは

母子家庭等就業・自立支援センター

母子家庭の母からの就職や転職に対する相談や求人情報の提供、職業紹介、職場見学、就職後の様々な悩みに対するカウンセリング等を行っています。

詳しくは

起業

福島駅西口インキュベーションルーム事業

福島駅西口インキュベーションルームでは起業に関する相談をいつでも受け付けています。

詳しくは 、43ページも合わせてご覧ください。

その他

福島県女性活躍応援ポータルサイト「キラッ人☆ふくしま」

県内で活躍する女性や女性活躍を推進する企業・団体等の紹介、県や国が実施する「女性の活躍」に関する支援事業や講座・セミナーなどの情報を提供しています。

詳しくは

女性のための相談支援センター

夫や恋人などからの暴力、離婚問題、生活問題、家庭問題など、さまざまな悩みの相談に応じます。

詳しくは

特定不妊治療費助成事業

不妊治療を行う夫婦の経済的な負担を軽減するため、1回の治療につき300,000円までを上限に助成しています。

詳しくは

保健福祉事務所

夫からの暴力や離婚問題など女性に関する相談及び母子家庭の子育て・仕事等に関すること、子どもの進学に関する資金の貸付けなどの生活上の様々な相談に応じます。

詳しくは

国の支援情報

国のさまざまな制度が、あなたの再チャレンジを応援しています。

さまざまな支援

女性応援ポータルサイト(内閣府男女共同参画局)

再就職や在宅就業、起業や子育て、学習といった女性の再チャレンジに関する全国の支援機関や講座・セミナーなどの情報を総合的に提供しています。

詳しくは

ハローワークマザーズコーナー(厚生労働省)

子育てをしながら「働きたい」パパ、ママを応援するコーナーです。お子さま連れでも安心して相談ができる環境を整えて、皆さまのご利用をお待ちしています。職業相談や地方公共団体との連携による保育所などの情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供といった、総合的かつ一貫した就職支援を行っています。利用料などは無料です。

詳しくは

名称	住所	TEL	FAX
ハローワーク郡山 マザーズコーナー	郡山市桑野一丁目2番3号 ニコニコこども館3階	024-927-4626	024-931-8610
ハローワーク福島 マザーズコーナー	福島市狐塚17-40	024-534-4123	024-534-0232
ハローワークいわき マザーズコーナー	いわき市平字堂根町4-11 いわき地方合同庁舎	0246-23-1421 部門コード 41#	0246-22-1088
ハローワーク会津若松 マザーズコーナー	会津若松市西栄町2-23	0242-26-3333 部門コード 41#	0242-38-2332

ぱぱ・ママ応援サイト(福島労働局)

子育てをするぱぱ・ママや、子育て中のぱぱ・ママを従業員をもつ事業主などの方に役立てていただけるような情報を提供しています。

詳しくは

ふくしま高校生・大学生労働局

就職活動中や就労中の若者向けに、関連情報(就職関連、働くときのルール、コミュニケーション力アップ、悩み別相談先など)を提供しています。

詳しくは

学習支援

放送大学

放送大学は働いている人でも主婦の方でも誰でも学べる大学です。自宅にいながらさまざまな学習ができます。

詳しくは 41ページも合わせてご覧ください。

教育訓練給付制度(厚生労働省)

働く人の主体的な能力開発の取り組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度。働く人の職業能力アップを支援する多彩な講座が指定されています。

詳しくは 42ページも合わせてご覧ください。

ジョブ・カード制度(厚生労働省)

ジョブ・カードはキャリアコンサルティング等の相談のもと、「生涯を通じたキャリア・プランニング(職業生活設計)」及び「職業能力証明」として、就職活動やキャリア形成などのさまざまな場面において活用できます。

詳しくは

経済的な支援

パパ・ママ育休プラス制度

父母とも育児休業を取得する場合、子どもが1歳2カ月に達するまで育児休業取得可能期間を延長できます。

参考

育休取得パターンについては、第二章「男性の育休」(25ページ)で詳しく説明しています。

※パパママ育休プラス制度を利用すると、一定の要件を満たす場合に子どもが1歳2カ月に達する日の前日までの間に、最大1年間まで育児休業給付金が支給されます。

20ページの子情報も合わせてご覧ください。

育児休業給付の支給(雇用保険)

対象者が1歳に満たない子どもを養育するために育児休業を取得した時、一定の要件を満たすと支給されます。

対象者

1歳に満たない子ども^{*}を養育するために休業をする雇用保険の被保険者で、育児休業開始日の前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12カ月以上ある方

^{*}保育所に入所できないなど、一定の場合には1歳6カ月又は2歳

受給額

各支給単位期間における支給額

賃金月額
(休業開始時賃金日額×支給日数) ×67%(休業開始から6カ月経過後は50%)

※賃金月額には上限があります。

介護休業給付の支給(雇用保険)

対象者が要介護状態の家族の介護のために介護休業を取得した時、一定の要件を満たすと支給されます。

対象者

要介護状態にある対象家族を介護するために休業をする雇用保険の被保険者で、介護休業開始日の前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12カ月以上ある方

支給額

各支給単位期間における支給額

$$\text{賃金月額} \\ (\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数}) \times 67\%$$

※賃金月額には上限があります。

産前産後休業・育児休業等期間中の社会保険料の免除(健康保険・厚生年金保険)

事業主が年金事務所または健康保険組合に申し出ると、産休・育休の間の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分とも免除されます。

期間

- ・産前産後休業期間のうち、妊娠または出産が理由で被保険者が労務に従事しなかった期間
- ・育児休業開始日が含まれる月から、終了日の翌日が含まれる月の前日までの期間*

※子どもが3歳に達するまで。

22ページのプチ情報も合わせてご覧ください。

産前産後休業終了後・育児休業終了後の社会保険料の特例(健康保険・厚生年金保険)

産休または育休後、育児などを理由に報酬が低下した時、被保険者が事業主経由で保険者に申し出ると標準報酬月額を改訂できます。

3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例(厚生年金保険)

3歳未満の子どもの養育期間中の各月の標準報酬月額が、養育開始月の前月より低下した期間については、将来受け取ることになる年金額の計算に際して、養育開始月の前月の標準報酬月額が養育期間の標準報酬月額とみなされます。

育児休業期間中の住民税

一時に納税することが困難であると地方団体の長が認める場合、育児休業期間中1年以内の期間に限り、住民税の徴収が猶予されます。

留意点

- ・猶予された住民税は、職場復帰後に延滞金と共に納税します。
 - ・延滞金は猶予期間*の1/2は免除、または地方団体の長の判断で全額を免除可能です。
- ※延滞金が年14.6%の割合で計算される期間に限る。

経済的な支援について詳しくは

困ったときの相談窓口

福島県内には、就職や職場のトラブル、子育てについてなど、あらゆる面で働く女性をサポートする相談窓口が設置されています。働く上での不安や悩みなど、お気軽にお問い合わせください。

職場でのさまざまな問題についての相談

相談窓口		相談内容
福島県中小企業労働相談所	☎0120-610-145	○解雇、労働時間、転勤などの労働条件に関する相談 ○勤労者福祉に関すること ○労務管理、労使関係など、労働問題全般に関する相談
福島市杉妻町2-16	9:00-16:00 (土日祝日・年末年始を除く)	
福島県労働委員会	☎024-521-7594 8:30-17:15(土日祝日を除く) ✉roudousoudan@pref.fukushima.lg.jp	○職場における労働者個人と使用者の労使関係の問題全般に関する相談
福島市中町8-2		
福島労働局雇用環境・均等室	☎024-536-4609	○職場における男女の均等な取扱いに関する相談 ○職場におけるマタハラ・セクハラ・パワハラに関する相談 ○母性健康管理に関する相談 ○育児・介護休業などに関する相談 ○パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理に関する相談 ○一般事業主行動計画策定などに関する相談
福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階	—————	
こころの健康相談ダイヤル	☎0570-064-556 (ナビダイヤル)	○こころの健康相談
—————	9:00-17:00 (平日)	

福島労働局総合労働相談コーナー いじめやパワハラなど、職場のトラブル全般について相談を受けています。

相談窓口		相談内容
福島労働局総合労働相談コーナー	☎024-536-4600 ☎0800-8004611(労働者のみ)	
福島市霞町1-46 (福島労働局雇用環境・均等室内)	9:00-16:30 (土日祝日・年末年始を除く)	
福島総合労働相談コーナー	☎024-503-4859	
福島市霞町1-46 (福島労働基準監督署内)	9:00-16:30 (土日祝日・年末年始を除く)	
郡山総合労働相談コーナー	☎024-900-9609	
郡山市桑野2-1-18 (郡山労働基準監督署内)	9:00-16:30 (土日祝日・年末年始を除く)	
いわき総合労働相談コーナー	☎0246-81-0068	
いわき市平堂根町4-11 (いわき労働基準監督署内)	9:00-16:30 (土日祝日・年末年始を除く)	○解雇 ○賃金の引き下げ ○職場におけるパワハラ ○いじめ、嫌がらせ
会津総合労働相談コーナー	☎0242-26-6495	
会津若松市城前2-10 (会津労働基準監督署内)	9:00-16:30 (土日祝日・年末年始を除く)	
白河総合労働相談コーナー	☎0248-24-1391	
白河市郭内1-124 (白河労働基準監督署内)	9:00-16:30 (土日祝日・年末年始を除く)	
須賀川総合労働相談コーナー	☎0248-75-3519	
須賀川市旭町204-1 (須賀川労働基準監督署内)	9:00-16:30 (土日祝日・年末年始を除く)	
喜多方総合労働相談コーナー	☎0241-22-4211	
喜多方市諏訪91 (喜多方労働基準監督署内)	9:00-16:30 (土日祝日・年末年始を除く)	

福島労働局総合労働相談コーナー(続き)

相談窓口		相談内容
相馬総合労働相談コーナー	☎0244-36-4175	○解雇 ○賃金の引き下げ ○職場におけるパワハラ ○いじめ、嫌がらせ
相馬市中村字桜ヶ丘68 (相馬労働基準監督署内)	9:00-16:30 (土日祝日・年末年始を除く)	
富岡総合労働相談コーナー	☎0240-22-3003	
双葉郡富岡町中央2丁目104 (富岡労働基準監督署内)	9:00-16:30 (土日祝日・年末年始を除く)	

労働基準監督署 解雇や賃金不払い、労働災害、補償の相談を受けています。

相談窓口		相談内容
福島労働局労働基準部	☎024-536-4602	○労働条件、解雇、安全衛生、労災保険について
福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
福島労働基準監督署	☎024-536-4610	
福島市霞町1-46 福島合同庁舎1階	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
郡山労働基準監督署	☎024-922-1370	
郡山市桑野2-1-18	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
いわき労働基準監督署	☎0246-23-2255	
いわき市平字堂根町4-11 いわき地方合同庁舎4階	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
会津労働基準監督署	☎0242-26-6494	
会津若松市城前2-10	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
白河労働基準監督署	☎0248-24-1391	
白河市郭内1-124	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
須賀川労働基準監督署	☎0248-75-3519	
須賀川市旭町204-1	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
喜多方労働基準監督署	☎0241-22-4211	
喜多方市諏訪91	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
相馬労働基準監督署	☎0244-36-4175	
相馬市中村字桜ヶ丘68	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
富岡労働基準監督署	☎0240-22-3003	
双葉郡富岡町中央2丁目104	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	

ハローワーク

相談窓口		相談内容
ハローワーク福島	☎024-534-4121	<ul style="list-style-type: none"> ○求人・求職の相談 ○求職者のための失業など給付 ○育児休業給付・介護休業給付について ○雇用促進のための各種助成金などについて ○高齢者雇用継続給付について ○高齢者・障害者・外国人などの雇用管理に関する相談 ○職業訓練の受講等に関する相談
福島市狐塚17-40	8:30-17:15(月・水・金) / 8:30-18:30 (火・木) / 10:00-17:00(第2・4土)	
ハローワークいわき	☎0246-23-1421	
いわき市平字堂根町4-11 いわき地方合同庁舎1階	8:30-17:15(月・水・金) / 8:30-18:30 (火・木) / 10:00-17:00(第2・4土)	
ハローワーク小名浜	☎0246-54-6666	
いわき市小名浜大原字六反田65-3	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
ハローワーク勿来	☎0246-63-3171	
いわき市東田町1-28-3	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
ハローワーク会津若松	☎0242-26-3333	
会津若松市西米町2-23	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
ハローワーク南会津	☎0241-62-1101	
南会津郡南会津町田島字行司12	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
ハローワーク喜多方	☎0241-22-4111	
喜多方市千苅8374	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
ハローワーク郡山	☎024-942-8609	
郡山市方八町2-1-26	8:30-17:15(火・木) / 8:30-18:30 (月・水・金) / 10:00-17:00(第2・4土)	
ハローワーク白河	☎0248-24-1256	
白河市郭内1-136 白河小峰城合同庁舎1階	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
ハローワーク須賀川	☎0248-76-8609	
須賀川市妙見121-1	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
ハローワーク相双	☎0244-24-3531	
南相馬市原町区桜井町1-127	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
ハローワーク相馬	☎0244-36-0211	
相馬市中村1-12-1	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
ハローワーク富岡	☎0240-22-3121	
双葉郡富岡町大字小浜字大膳町109-1	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
ハローワーク二本松	☎0243-23-0343	
二本松市若宮2-162-5	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	

※ハローワーク福島・いわき・郡山の平日夜間(17:15-18:30)及び土曜日(10:00-17:00)は、職業相談・紹介業務のみの取扱いとなります。

ふるさと福島就職情報センター

相談窓口		相談内容
福島窓口 (ジョブカフェふくしま)	☎024-525-0047	○福島県内の企業に就職を希望する人に対して就職に関するアドバイスや県内企業に関する情報提供を行う
福島市三河南町1-20 コラッセふくしま2階	10:00-19:00 (月~土) (日祝日・年末年始 (12月29日~1月3日)を除く)	
東京窓口 (福が満開、福しま暮らし情報センター)	☎03-3214-9009	
東京都千代田区有楽町2-10-1 東京交通会館8階	10:00-18:00 (火~日) (祝日・お盆期間・年末年始を除く)	

ふくしま生活・就職応援センター 仕事をお探しの方に、能力・適性に合わせた求人情報を提供しています。

相談窓口		相談内容
郡山事務所	☎024-925-0811	○就職に関するカウンセリング ○能力・適性に合わせた求人情報の提供 ○生活・就労相談
郡山市駅前1-14-21 郡山花椿ビル8階	10:00-19:00 (日祝日・年末年始を除く)	
白河事務所	☎0248-27-0041	
白河市郭内1 NTT白河ビル1階	10:00-19:00 (日祝日・年末年始を除く)	
会津若松事務所	☎0242-27-8258	
会津若松市南千石町6-5 会津若松商工会議所会館2階	10:00-19:00 (日祝日・年末年始を除く)	
南相馬事務所	☎0244-23-1239	
南相馬市原町区南町1-1 松本ビル2階	10:00-19:00 (日祝日・年末年始を除く)	
いわき事務所	☎0246-25-7131	
いわき市平字梅本15 県いわき合同庁舎西分庁舎1階	10:00-19:00 (日祝日・年末年始を除く)	
富岡事務所	☎0240-23-7880	
双葉郡富岡町小浜553番地2 県富岡合同庁舎2階	9:00-17:00 (土日祝日・年末年始を除く)	

妊娠、出産、子育てに関する相談

相談窓口		相談内容
県北保健福祉事務所	☎024-534-4155	○思春期、不妊、妊娠婦、乳幼児、療育に関する相談
福島市御山町8-30	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
県中保健福祉事務所	☎0248-75-7810	
須賀川市旭町153-1	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
県南保健福祉事務所	☎0248-22-5647	
白河市郭内127	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
会津保健福祉事務所	☎0242-29-5278	
会津若松市追手町7-40	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	

妊娠、出産、子育てに関する相談(続き)

相談窓口		相談内容
南会津保健福祉事務所	☎0241-63-0305	○思春期、不妊、妊産婦、乳幼児、療育に関する相談
南会津郡南会津町田島字天道沢甲2542-2	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
相双保健福祉事務所	☎0244-26-1134	
南相馬市原町区錦町1-30	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
福島市子育て相談センター・えがお	☎024-525-7671	
福島市森合町10-1		
二本松市子育て世代 包括支援センターMum (ママ)	☎0243-24-8660	
二本松市油井字砂田101		
伊達市子育て世代 包括支援センターにこにこ	☎024-573-5687	
伊達市保原町大泉字大地内100		
子育て応援センターあゆみ	☎0243-63-2780	
本宮市本宮字千代田60-1		
桑折町子育て世代 包括支援センターすくすく	☎024-582-6045	
伊達郡桑折町大字谷地字道下22		
国見町子育て世代 包括支援センターももさぼ	☎024-585-2783	
伊達郡国見町大字藤田字一丁田二1番7		
川俣町子育て世代包括支援センター	☎024-566-2111	
伊達郡川俣町字五百田30		
子育てサポートセンターおおたま	☎0243-24-8114	
安達郡大玉村玉井字台37		
ニコニコサポート 中央エリア こども支援課母子保健係	☎024-924-3691	
郡山市桑野一丁目2-3		
ニコニコサポート 南エリア 安積行政センター	☎024-945-0331	
郡山市安積一丁目38		
ニコニコサポート 西エリア 片平行政センター	☎024-951-5080	
郡山市片平町字町南7-2		
ニコニコサポート 北エリア 富久山行政センター	☎024-932-6080	
郡山市富久山町福原字泉崎181-1		

妊娠、出産、子育てに関する相談(続き)

相談窓口		相談内容
すかがわ子育て応援「てくてく」 須賀川市八幡町135	☎0248-94-4681	○思春期、不妊、妊産婦、乳幼児、療育に関する相談
子育て世代包括支援センター にこたむ 田村市船引町船引字畑添76-2	☎0247-81-2271	
鏡石町子育て世代 包括支援センター 岩瀬郡鏡石町中央59	☎0248-62-2210	
天栄村子育て世代 包括支援センター 岩瀬郡天栄村大字下松本字東田23	☎0248-94-8730	
子育て世代包括支援センター すくサボ 石川郡石川町字渡里沢37-5	☎0247-26-8416	
玉川村子育て世代包括支援センター 石川郡玉川村大字小高字中綴16-1	☎0247-37-1024	
古殿町子育て世代包括支援センター 石川郡古殿町大字松川字横川94-1	☎0247-53-4038	
三春町子育て世代包括 支援センター「みらいくみはる」 田村郡三春町字南町26-1	☎0247-62-0077	
子育て世代包括支援センター 田村郡小野町大字小野新町字中通2	☎0247-72-2212	
白河っ子応援センター ぽっかぽか 白河市字八幡小路7-1 (白河市役所内)	☎0248-27-2113	
西郷村福祉課子育て支援センター 西白河郡西郷村大字熊倉字折口原40番地	☎0248-25-0001	
矢吹町子育て世代包括支援センター 西白河郡矢吹町一本木101番地	☎0248-42-2230	
棚倉町子育て世代包括支援センター 東白川郡棚倉町大字棚倉字中居野68番地1	☎0247-33-7801	
矢祭町子育て世代包括支援センター 東白川郡矢祭町大字中石井字御殿川原1	☎0247-46-4581	

妊娠、出産、子育てに関する相談(続き)

相談窓口		相談内容
埴町子育て世代包括支援センター 東白川郡埴町大字埴字大町3-21	☎0247-43-2115	○思春期、不妊、妊産婦、乳幼児、療育に関する相談
鮫川村子育て世代包括支援センター 東白川郡鮫川村大字赤坂中野字新宿39番地5	☎0247-49-3112	
会津若松市子育て世代包括支援センター 会津若松市栄町5-17	☎0242-39-1245	
北塩原村子育て世代包括支援センター 耶麻郡北塩原村大字大塩字堀田山8518番地93	☎0241-28-3733	
西会津町子育て支援センター 耶麻郡西会津町尾野本字新森野53	☎0241-45-4332	
磐梯町子育て世代包括支援センター 耶麻郡磐梯町大字磐梯字漆方1049-2	☎0242-73-3101	
猪苗代町子育て世代包括支援センター 耶麻郡猪苗代町字城南100	☎0242-62-2115	
子育て世代包括支援センター事業 河沼郡会津坂下町字市中三番甲3662	☎0242-93-6169	
湯川村子育て世代包括支援センター 河沼郡湯川村大字清水田字川入9	☎0241-27-3110	
柳津町子育て世代包括支援センター 河沼郡柳津町大字柳津字下平乙234	☎0241-42-2118	
三島町子育て世代包括支援センター 大沼郡三島町大字宮下字宮下350	☎0241-48-5565	
金山町子育て世代包括支援センター 大沼郡金山町大字川口字谷地393	☎0241-54-5135	
昭和村子育て世代包括支援センター 大沼郡昭和村大字小中津川字石仏1836	☎0241-57-2645	
会津美里町子育て世代包括支援センター 大沼郡会津美里町字新布才地1番地	☎0242-55-1145	

妊娠、出産、子育てに関する相談(続き)

相談窓口		相談内容
下郷町子育て世代包括支援センター 南会津郡下郷町大字塩生字大石1000	☎0241-69-1199	○思春期、不妊、妊産婦、乳幼児、療育に関する相談
檜枝岐村子育て世代包括支援センター 南会津郡檜枝岐村字下ノ原880	☎0241-75-2502	
只見町子育て世代包括支援センター 南会津郡只見町大字長浜字久保田31	☎0241-84-7005	
南会津町子育て世代包括支援センター「えがお」 南会津郡南会津町田島字後原甲3531-1	☎0241-62-6170	
南相馬市母子健康包括支援センター「すこやか」 南相馬市原町区小川町322-1	☎0244-24-5338	
こども応援センター ひろの 双葉郡広野町大字下北迫字苗代替35	☎0240-27-2115	
檜葉町子育て世代包括支援センター 双葉郡檜葉町大字北田字鐘突堂5-6	☎0240-23-6102	
子育て世代包括支援センター 双葉郡川内村大字下川内字坂シ内133-5	☎0240-38-2941	
子育てサポートセンター おおくまっこ 双葉郡大熊町大字大川原字南平1717	☎0240-23-7419	
ふたば子育てサポートセンター いわき市東田町2丁目19-4	☎0246-84-5205	
葛尾村子育て世代包括支援センター 双葉郡葛尾村大字落合字落合16	☎0240-29-2112	
飯館村子育て世代包括支援センター 相馬郡飯館村伊丹沢字伊丹沢571番地	☎0244-42-1637	
平地区保健福祉センター いわき市平字梅本21番地	☎0246-22-1163	
小名浜地区保健福祉センター いわき市小名浜花畑34番地の2	☎0246-54-2111	

妊娠、出産、子育てに関する相談(続き)

相談窓口		相談内容
勿来・田人地区保健福祉センター いわき市錦町大島1番地	☎0246-63-2111	○思春期、不妊、妊娠婦、乳幼児、療育に関する相談
常磐・遠野地区保健福祉センター いわき市常磐湯本町吹谷76番地の1	☎0246-43-2111	
内郷・三和・好間地区 保健福祉センター いわき市内郷高坂町四方木田191番地	☎0246-27-8690	
四倉・久之浜大久地区 保健福祉センター いわき市四倉町字西四丁目11番地の3	☎0246-32-2114	
小川・川前地区保健福祉センター いわき市小川町高萩字下川原15番地の6	☎0246-83-1329	

子育てに関する相談

相談窓口		相談内容
福島県中央児童相談所 福島市森合町10-9	☎024-534-5101 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	○児童に関するあらゆる相談
福島県県中児童相談所 郡山市麓山1-1-1 (福島県郡山合同庁舎内)	☎024-935-0611 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
福島県県中児童相談所白河相談室 白河市郭内127 (県南保健福祉事務所内)	☎0248-22-5648 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
福島県会津児童相談所 会津若松市一箕町大字 八幡字門田1-3	☎0242-23-1400 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
福島県会津児童相談所南会津相談室 南会津町大字田島字天道沢甲2542-2 (南会津保健福祉事務所内)	☎0241-63-0309 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
福島県浜児児童相談所 いわき市自由が丘38-15	☎0246-28-3346 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
福島県浜児児童相談所 南相馬相談室 南相馬市原町区錦町1-30 (相双保健福祉事務所内)	☎0244-26-1135 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	

子育てに関する相談(続き)

相談窓口		相談内容
特定非営利活動法人 こころの森	☎0242-23-9320	○ホームスタート事業
会津坂下町字西南町裏甲3998-1 会津坂下町保健福祉センター2階	—	
特定非営利活動法人 Commune with 助産師	☎0246-23-3303	
いわき市平谷川瀬字仲山町20-1	—	
特定非営利活動法人 子育て支援グループこころ	☎0243-23-4740	
二本松市本町2-3-1 市民交流センター2階 こどもの広場	—	
特定非営利活動法人 ファミリー・サポート・あいづ	☎0242-24-2205	
会津若松市馬場町2-24	—	
特定非営利活動法人 しらかわ市民活動支援会	☎0248-27-2090	
白河市昭和町69-13 旧第2児童館	—	
特定非営利活動法人 クラブまちてらす	☎0241-22-5577	
喜多方市清水台3-25	—	
特定非営利活動法人 本宮いどばた会	☎0243-34-5270	
本宮市本宮字中条16 ソレイユ本宮2階	—	
特定非営利活動法人 子育てサロン日向ぼっこ	☎090-5599-0412	
猪苗代町若宮鳥井原甲2791-3	—	
特定非営利活動法人 子育てネットワーク「ぼけっと」	☎0242-54-2245	
会津美里町東川原3281 子育て支援センターすくすくハウス内	—	
社会福祉法人 須賀川市社会福祉協議会	☎0248-88-8211	
須賀川市牛袋町5 須賀川アリーナ内	—	
特定非営利活動法人 ホームスタート・ジャパン	☎03-5287-5771	
東京都新宿区大久保3-10-1 B棟2階	—	

母子家庭の相談窓口

相談窓口		相談内容
県北保健福祉事務所	☎024-534-4118	○母子家庭からの子育てや仕事に関する相談 ○子どもの進学等に関する資金の貸付け
福島市御山町8-30	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
伊達福祉相談コーナー	☎024-584-3010	
伊達市前川原25	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
安達福祉相談コーナー	☎0243-22-1128	
二本松市金色424-1	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
県中保健福祉事務所	☎0248-75-7809	
須賀川市旭町153-1	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
田村福祉相談コーナー	☎0247-62-2654	
三春町大字熊耳字下荒井176-5	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
石川福祉相談コーナー	☎0247-26-2123	
石川町当町418-1	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
県南保健福祉事務所	☎0248-22-5647	
白河市字郭内127	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
東白川福祉相談コーナー	☎0247-33-2225	
棚倉町大字関口字上志宝50-1	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
会津保健福祉事務所	☎0242-29-5278	
会津若松市追手町7-40	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
耶麻福祉相談コーナー	☎0241-24-5747	
喜多方市松山町鳥見山字下天神6-3	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
南会津保健福祉事務所	☎0241-63-0305	
南会津町田島字天道沢甲2542-2	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
相双保健福祉事務所	☎0244-26-1134	
南相馬市原町区錦町1-30	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
富岡福祉相談コーナー (相双保健福祉事務所内)	☎0244-26-1134	
南相馬市原町区錦町1-30	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
福島市 こども家庭課 (福島市保健福祉センター内)	☎024-525-3780	
福島市森合町10-1	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
郡山市 こども家庭相談センター	☎024-924-3341	
郡山市桑野一丁目2-3	8:30-18:00 (第3土曜日とその翌日・年末年始を除く)	
いわき市 内郷・好間・三和保健福祉センター	☎0246-27-8612	
いわき市内郷高坂町四方木田191	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
いわき市 小名浜地区保健福祉センター	☎0246-54-2111	
いわき市小名浜花畑町34-2	8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	

母子家庭の相談窓口(続き)

相談窓口		相談内容
福島県母子家庭等就業・自立支援センター	☎0120-650-110	○母子家庭の就職相談、求人情報の提供、職業紹介、職場見学や就職後の様々な悩みに対するカウンセリング ○自立支援プログラムの策定
福島市八木田字中島36-1	9:00-17:00(毎週月～金曜日及び毎月第1土曜日(祝日、年末年始を除く))	
福島県児童家庭課	☎024-521-7176	○自立支援教育訓練給付金事業 ○高等職業訓練促進給付金等事業 ○高等職業訓練促進資金貸付事業 ○ひとり親家庭高等学校卒業程度認定試験合格支援事業
福島市杉妻町2-16	8:30-17:15(土日祝日・年末年始を除く)	

女性相談窓口

●配偶者暴力相談支援センター

事務所名		相談内容
女性のための相談支援センター(福島市)	☎024-522-1010	○夫や恋人などからの暴力、離婚問題、生活問題、家庭問題など、さまざまな悩みの相談
9:00-21:00(祝日・年末年始を除く)		
県北保健福祉事務所(福島市)	☎024-534-4118	
8:30-17:15(土日祝日・年末年始を除く)		
県中保健福祉事務所(須賀川市)	☎0248-75-7809	
8:30-17:15(土日祝日・年末年始を除く)		
県南保健福祉事務所(白河市)	☎0248-22-5647	
8:30-17:15(土日祝日・年末年始を除く)		
会津保健福祉事務所(会津若松市)	☎0242-29-5278	
8:30-17:15(土日祝日・年末年始を除く)		
南会津保健福祉事務所(南会津町)	☎0241-63-0305	
8:30-17:15(土日祝日・年末年始を除く)		
相双保健福祉事務所(南相馬市)	☎0244-26-1134	
8:30-17:15(土日祝日・年末年始を除く)		
福島県男女共生センター(二本松市)	☎0243-23-8320	
火曜日、木～日曜日 9:00～12:00、13:00～16:00 水曜日 13:00～17:00、18:00～20:00 休館日及び年末年始は休み ※休館日:原則として月曜日(月曜日が祝日の場合はその直後の平日)		
郡山市こども家庭相談センター	☎024-924-3341	8:30-18:00(第3土曜日とその翌日・年末年始を除く)

●市の相談窓口

事務所名		相談内容
福島市福祉事務所	☎024-525-3780	○夫や恋人などからの暴力、離婚問題、生活問題、家庭問題など、さまざまな悩みの相談
8:30-17:15(土日祝日・年末年始を除く)		
福島市男女共同参画センター「ウィズもとまち」	☎024-525-3780	
9:00-16:00月・水曜日(要予約)		
郡山市こども家庭相談センター	☎024-924-3341	
8:30-18:00(第3土曜日とその翌日・年末年始を除く)		
会津若松市福祉事務所	☎0242-32-4470	
8:30-17:15(土日祝日・年末年始を除く)		
喜多方市福祉事務所	☎0241-24-5229	
8:30-17:15(土日祝日・年末年始を除く)		
いわき市内郷・好間・三和保健福祉センター	☎0246-27-8612	
8:30-17:15(土日祝日・年末年始を除く)		
いわき市 小名浜地区保健福祉センター	☎0246-54-2521	
8:30-17:15(土日祝日・年末年始を除く)		

女性相談窓口

●女性のミカタ健康サポートコール

事務所名		相談内容
県北保健福祉事務所(福島市)	☎024-535-5615 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	○女性のからだやこころに関する相談
県中保健福祉事務所(須賀川市)	☎0248-75-7822 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
県南保健福祉事務所(白河市)	☎0248-21-0067 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
会津保健福祉事務所(会津若松市)	☎0242-27-4550 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
南会津保健福祉事務所(南会津町)	☎0241-62-1700 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	
相双保健福祉事務所(南相馬市)	☎0244-26-1186 8:30-17:15 (土日祝日・年末年始を除く)	

最寄りの保健福祉事務所をご利用ください。

チャレンジ支援相談（福島県男女共生センター）

相談窓口	相談内容
二本松相談コーナー ☎0243-23-8307	○再就職やキャリアアップ、起業等に関する相談 ○内職についての相談 (内職希望者へのあっせん、事業所からの求人受付) ○資格取得や研修・講習会等の情報
二本松市郭内1-196-1 福島県男女共生センター内 9:00-16:00 (月土日祝日・年末年始を除く)	
郡山相談コーナー ☎024-927-4030	
郡山市麓山1-1-1 県中地方振興局 県政相談コーナー内 9:00-16:00 (金土日祝日・年末年始を除く)	
会津相談コーナー ☎0242-29-5588	
会津若松市追手町7-5 会津地方振興局 県民環境部内 9:00-16:00 (金土日祝日・年末年始を除く)	
いわき相談コーナー ☎0246-22-6400	
いわき市平字梅本15 いわき地方振興局 県政相談室内 9:00-16:00 (金土日祝日・年末年始を除く)	

保育所・幼稚園等や子育て支援の窓口

相談窓口	相談内容
お住まいの市町村の担当部署にご相談ください。	○保育所 ○認定こども園 ○幼稚園 ○地域子育て支援事業 ○病児保育事業 ○放課後児童クラブ ○ファミリー・サポート・センター ○児童館・児童センター

法律集

第一章「バリバリ働く女性の悩み」から第三章「再出発に関する悩み」までに登場した法律と、働く女性に役立つ法律をまとめました。目につく場所に保管して、困った時はぜひご活用ください。

労働基準法

労働条件の最低基準を定めた法律です。産前産後休業や育児時間など、女性を保護するための規定も定めています。

男女同一賃金の原則

第4条

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

労働条件の明示

第15条

第1項

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

第15条

第2項

前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

第15条

第3項

前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

参考 労働契約法 第4条 労働契約の内容の理解の促進

第1項

使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

第2項

労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。

解雇制限

第19条

第1項

使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定によつて休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第81条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

解雇の予告

第20条

第1項

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも**30日前**にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日以上平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

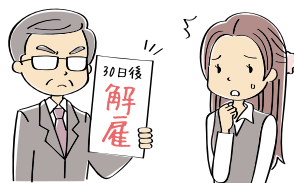
第20条

第2項

前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払つた場合においては、その日数を短縮することができる。

参考 労働契約法 第16条 解雇

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。



退職時等の証明

第22条

第2項

労働者が、第20条第1項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。



賃金の支払

第24条

第1項

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもの支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

第24条

第2項

賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金については、この限りでない。

労働時間

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

第1項

第32条 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

第2項

時間外及び休日の労働

第36条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

第1項

時間外、休日及び深夜の割増賃金

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

第1項

※1箇月60時間超の割増率について、中小企業は2023年3月末まで適用猶予

年次有給休暇

第39条 使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

第1項

継続勤務年数	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	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※一般労働者の場合



産前産後

第65条

第1項

使用者は、**6週間**（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

第65条

第2項

使用者は、**産後8週間**を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

第65条

第3項

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の**軽易な業務に転換**させなければならない。

第66条

第1項

使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第32条の2第1項、第32条の4第1項及び第32条の5第1項の規定にかかわらず、1週間について第32条第1項の労働時間、1日について同条第2項の労働時間を超えて労働させてはならない。

第66条

第2項

使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第33条第1項及び第3項並びに第36条第1項の規定にかかわらず、**時間外労働**をさせてはならず、又は休日**に労働**させてはならない。

第66条

第3項

使用者は、妊産婦が請求した場合においては、**深夜業**をさせてはならない。

育児時間

第67条

第1項

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、**1日2回各々少なくとも30分**、その生児を育てるための時間を請求することができる。



生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置

第68条

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。

療養補償

第75条

労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、

第1項

又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

参考 労災保険法 第7条 保険給付

第1項

この法律による保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 一 労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡（以下「業務災害」という。）に関する保険給付
- 二 複数事業労働者（これに類する者として厚生労働省令で定めるものを含む。以下同じ。）の二以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害又は死亡（以下「複数業務要因災害」という。）に関する保険給付（前号に掲げるものを除く。以下同じ。）
- 三 労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡（以下「通勤災害」という。）に関する保険給付
- 四 二次健康診断等給付

男女雇用機会均等法

職場での男女の均等な機会及び待遇を確保するとともに、女性労働者の妊娠・出産後の健康の確保を図るための法律です。

性別を理由とする差別の禁止

第5条

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条

事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

女性は昇進なんて考えなくてもいいんだよ

NG



婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

第9条

事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

第1項

第9条

事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

第2項

第9条

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第3項

第9条

妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

第4項

職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置

第11条

第1項

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者とその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題

第11条 の2

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

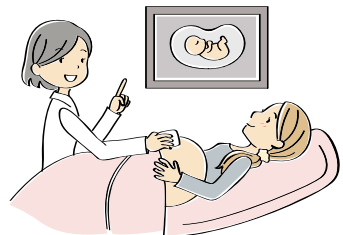
第12条

事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第13条

第1項

事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。



育児・介護休業法

子育てや家族の介護を行う男女労働者が、職業生活と家庭生活を両立することができるようサポートするための法律です。

育児休業の申出

第5条

第1項

労働者は、その養育する**1歳に満たない子**について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 二 その養育する子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者



第5条

第3項

労働者は、その養育する**1歳から1歳6か月に達するまでの子**について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第1項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合
- 二 当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

第5条

第4項

労働者は、その養育する**1歳6か月から2歳に達するまでの子**について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

- 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳6か月に到達日において育児休業をしている場合
- 二 当該子の1歳6か月に到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

不利益取扱いの禁止

第10条 等

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
(介護休業、子の看護休暇、介護休業、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も同様)

介護休業の申出

第11条

第1項

労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 二 第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者

介護休業申出があつた場合における事業主の義務等

第12条

第1項

事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

子の看護休暇の申出

第16条

の2

第1項

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話をを行うための休暇を取得することができる。



子の看護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等

第16条

の3

第1項

事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があつたときは、当該申出を拒むことができない。

介護休暇の申出

第16条

の5

第1項

要介護状態にある対象家庭の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあつては、10労働日）を限度として、当該世話をを行うための休暇を取得することができる。

介護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等

第16条

の6

第1項

事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があつたときは、当該申出を拒むことができない。

所定労働時間の短縮措置等

第23条

第1項

事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの(1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、所定労働時間の短縮措置を講じないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 三 前2号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置

第25条

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応する為に必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

パートタイム・有期雇用労働法

パートタイム・有期雇用労働者が働きや貢献に応じた公正な待遇を受け、能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するための法律です。

労働条件に関する文書の交付等

第6条

第1項

事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるものを文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

第6条

第2項

事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

不合理な待遇の禁止

第8条

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止

第9条

事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

賃金

第10条

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

通常の労働者への転換

第13条

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。
- 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。
- 三 一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

労働安全衛生法

職場における労働者の健康と安全を確保し、快適な作業環境をつくるための法律です。

健康診断

第66条

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断（第66条の10第1項に規定する検査を除く。）を行わなければならない。

心理的な負担の程度を把握するための検査等

第66条の10

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

※ストレスチェックの実施について定めたものです。 ※労働者50人未満の会社については当分の間、努力義務になります。

家族と税

雇用形態に関わらず、給与所得が一定額を超えると所得税や住民税がかかります。また、配偶者に所得があり、本人がパートタイム労働者の場合は、配偶者は配偶者控除や配偶者特別控除を受けることが可能です。

パート収入に関する税金

パート収入が103万円以下でほかに所得がなければ、その方に所得税及び復興特別所得税はかからず、また、その方の配偶者は配偶者控除を受けることができます。

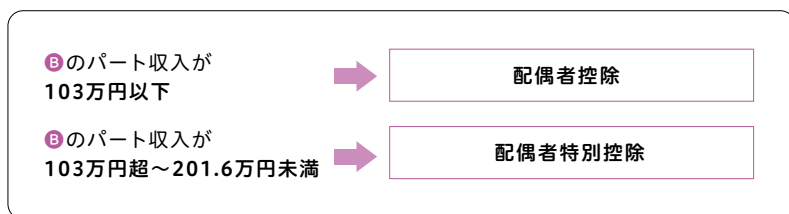
パート収入に対する税

- パート収入は、通常、給与所得となります。
- 課税される所得は、パート収入から給与所得控除(最低55万円)と基礎控除(48万円)などの所得控除を差し引いた残額となりますので、パート収入が103万円以下でほかに所得がない場合は、所得税及び復興特別所得税はかかりません。
- 住民税については、住民税(所得割)の非課税限度額が35万円ですので、パート収入が100万円以下でほかに所得がない場合は、住民税(所得割)はかかりません。

注:パート収入が100万円以下であっても、お住まいの市区町村によっては住民税(均等割)がかかる場合があります。詳しくは、お住まいの市区町村の窓口にお尋ねください。

配偶者にパート収入がある場合

夫婦の一方Aが正社員で、もう一方Bがパートで働いている場合、夫婦が生計を一にしているなどの要件に当てはまれば、Aは配偶者控除又は配偶者特別控除のどちらかを受けることができます。



注1:適用される控除及び控除額は、Aの合計所得金額やBのパート収入に応じて右表のとおりとなります。

注2:配偶者控除及び配偶者特別控除は、Aの合計所得金額が1,000万円を超える年は受けることができません。

●配偶者(特別)控除額

		Aの合計所得金額 (給与所得のみの場合の給与等の収入金額)			
		900万円以下 (1,095万円以下)	900万円超 950万円以下 (1,095万円超 1,145万円以下)	950万円超 1,000万円以下 (1,145万円超 1,195万円以下)	
E の パ ー ト 収 入	配偶者 控除額	103万円以下	38万円	26万円	13万円
	配偶者 特別 控除 額	103万円超 150万円以下	38万円	26万円	13万円
		150万円超 155万円以下	36万円	24万円	12万円
		155万円超 160万円以下	31万円	21万円	11万円
		160万円超 166.8万円未満	26万円	18万円	9万円
		166.8万円以上 175.2万円未満	21万円	14万円	7万円
		175.2万円以上 183.2万円未満	16万円	11万円	6万円
		183.2万円以上 190.4万円未満	11万円	8万円	4万円
		190.4万円以上 197.2万円未満	6万円	4万円	2万円
		197.2万円以上 201.6万円未満	3万円	2万円	1万円
201.6万円以上	0万円	0万円	0万円		

注：所得金額調整控除の適用がある場合は、上記表の()内について、その金額に15万円を加算します。

扶養控除

扶養している親族がいる場合、一定の要件に当てはまれば、扶養控除を受けることができます。

区 分		控除額
一般の控除対象扶養親族		38万円
特定扶養親族		63万円
老人扶養親族	同居老親等	58万円
	同居老親等以外	48万円

注1：「扶養親族」とは、その年の12月31日の現況において次のいずれにも該当する方をいいます。

- ・配偶者以外の親族(6親等内の血族及び3親等内の姻族)、都道府県知事から養育を委託された児童(いわゆる里子)又は、市町村長から養護を委託された老人であること
- ・あなたと生計を一にしていること
- ・その年の合計所得金額が48万円以下であること
- ・青色申告者の事業専従者として給与の支払を受けていない又は白色申告者の事業専従者でないこと

注2：「控除対象扶養親族」とは、扶養親族のうち、その年の12月31日現在の年齢が16歳以上の方をいいます。

注3：「特定扶養親族」とは、控除対象扶養親族のうち、その年の12月31日現在の年齢が19歳以上23歳未満の方をいいます。

注4：「老人扶養親族」とは、控除対象扶養親族のうち、その年の12月31日現在の年齢が70歳以上の方をいいます。

索引

【あ～お】

育休(育児休業)	19、20、22、23、25、30、49、50、52、54、72、73、74
育児・介護休業法	30、72、73、74
育児休業取得率	25
育児時間	23、66、69
うつ	14

【か～こ】

解雇(リストラ)	7、13、19、28、31、39、52、53、66、67、70、71、72
介護(介護休業)	24、29、30、40、47、50、52、54、72、73、74
介護休暇	29、30、73
学習	41、48、49
起業	43、48
休暇(休日)	7、8、10、11、21、23、25、29、68、69、73
休業給付	14、20、22、49、50、54
休憩時間	7、20、68、69
休日労働	10、11、21、23
給与(賃金)	7、8、9、10、11、14、19、20、25、29、49、50、52、53、66、67、68、75、76
教育訓練給付制度	42、49
けが	12、15、23、29
健康管理	15、71
健康診断	15、70、75
子育て	22、23、24、26、40、41、43、46、48、59、60、61、72
子育てサロン	24、61
子育て仲間	24

【さ～そ】

再就職	19、40、41、42、44、47、48、49
最低賃金制度	9
36(サブプロク)協定	10
産休(産前産後休業)	8、19、22、25、27、50、66、69
残業(時間外労働)	10、11、15、16、21、23、30、69
傷病手当金	14
資格取得	41
助成金	54
ジョブ・カード制度	49
スキルアップ	16、42
生理休暇	8
税金	76
セクハラ(セクシャルハラスメント)	12、52
セミナー	40、43、47、48
就職支援	40、47、48
出産	8、19、20、21、22、25、27、30、31、39、47、50、69、70、71

【た～と】

代休	11
退職	7、19、28、31、39、67、70、75
短時間勤務制度	23、25
男女共同参画	37、48
男女雇用機会均等法	31、37、39、70、71
男性の育休	25、30、49
通勤緩和	20

【な～の】

妊娠	8、19、20、21、27、30、31、50、69、70、71
認定こども園	26
年次有給休暇	8

【は～ほ】

働き方	38
パワハラ(パワーハラスメント)	13、52、53
パートタイム(パートタイマー)	15、22、38、52、74、75、76、77
パートタイム・有期雇用労働法	38、74、75
ファミたんカード	21、46
ファミリー・サポート・センター	24、46
福祉	29
服務規程	7
振替休日	11
保育所	23、24、26、40、46、48、49
放送大学	41、49
法定休日	11
保険料	9、15、22、50
母子健康手帳	19、20、21

【ま～も】

マタハラ(マタニティハラスメント)・パタハラ(パタニティハラスメント)	27、30、52、71、74
面接	39

【や～よ】

有期契約・契約社員	22、30
幼稚園	24、26

【ら～ろ】

労災保険(労働者災害補償保険)	14、15、53、70
労働安全衛生法	14、15、75
労働基準法	10、15、66、67、68、69、70
労働契約	7、22、39、66、67、70、72、73
労働時間	7、10、11、15、16、30、38、52、66、68、69、74、75
労働条件	7、12、52、53、66、71、74

【わ】

割増賃金	10、11、68
------	----------

福島県

働く女性のハンドブックは県のHPでもご覧いただけます。 [福島県 働く女性のハンドブック](#) | 🔍

福島県商工労働部雇用労政課

〒960-8670 福島県福島市杉妻町2番16号(福島県庁西庁舎) TEL:024-521-7289

発行/令和3年2月

監修 福島労働局