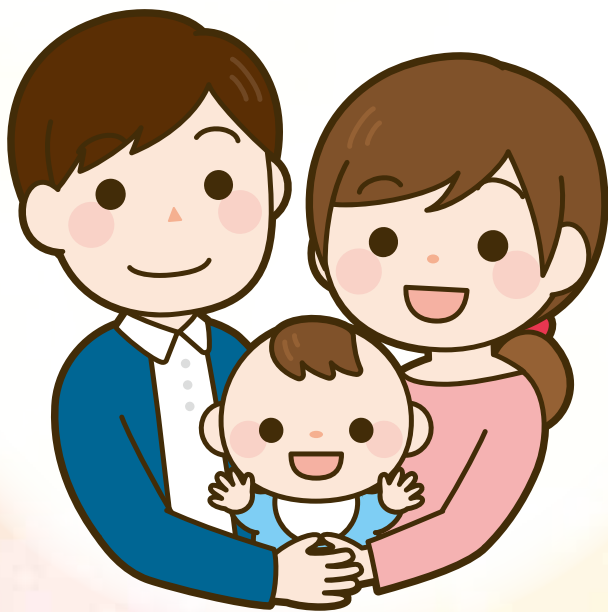


「仕事」と「育児」の 両立を応援します!

— 育児休業等の両立支援制度のあらまし —

このパンフレットは、働きながら子育てをする労働者の仕事と育児の両立を支援することを目的に、関係法令や各種支援のポイントを紹介しています。

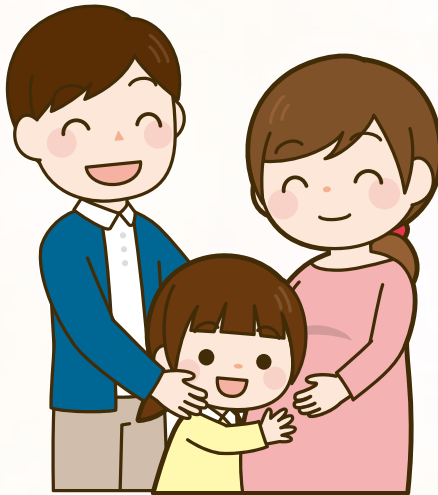
出産を控えている働く女性をはじめ、育児をしながら働き続けていこうとする労働者の皆さんのご参考になれば幸いです。



滋 賀 県

目次

1. 妊娠中の支援・母性保護	1
2. 産前・産後休業	2
3. 育児休業・出生時育児休業	3
4. 仕事に復帰後の支援	7
5. 経済的支援制度	9
6. 子育てを応援します！	11
7. 再就職を応援します！	13
8. 関係機関連絡先	14



妊娠中の支援・母性保護

労働者として働く妊産婦の方には、次のような母性健康管理・母性保護の制度があります。

①健康診査等に必要な時間の確保

妊娠中の健診等のために必要な時間を確保してもらえるように、事業主に請求することができます。

妊娠23週まで	4週に1度
妊娠24週から35週まで	2週に1度
妊娠36週から出産まで	1週に1度

②医師等^(※)の指導事項を守るための措置（※医師または助産師）

健診などで医師等から指導を受けた事項を守るため、「勤務時間の変更」や「勤務の軽減」など必要な措置を受けることができます。

※事業主に健診などで医師等から指導を受けた事項を伝えるために「**母性健康管理指導事項連絡カード**」がありますのでご利用ください。当カードは大半の母子健康手帳に記載されています。また、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

③軽易な業務への転換

妊娠により通常勤務がつかなくなった場合には、現在の業務から他の軽易な業務への転換を請求することができます。

④変形労働時間制、時間外労働等の制限

変形労働時間制の適用制限（フレックス制を除く）や、時間外・休日労働、深夜業（午後10時～午前5時）の免除を請求することができます。

⑤危険有害業務の就業制限

妊産婦を、重量物を取り扱う業務や有毒ガスを発散する場所での業務など有害な業務に就かせてはいけないことになっています。

産前・産後休業

●産前休業

請求すれば出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から産前休業を取得できます。

※出産当日は産前休業に含まれます。

※出産日が予定日よりも早くなった場合は産前休業期間が短くなり、遅くなった場合は延長されます。

●産後休業

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、医師が支障がないと認めた業務には就業できます。

妊娠4か月以降の流産、死産の場合も、産後休業の対象となります。

※産前・産後休業中の賃金について、有給か無給かは勤務先の制度によって異なります。

→P.9では産前・産後休業中の経済的支援制度を紹介しています。

「マタニティマーク」を知っていますか？



マタニティマークは、公共交通機関等を利用する際に、お腹に赤ちゃんがいることを周囲の人に気づいてもらいやすくするためのマークです。

特に妊娠初期は、お腹の赤ちゃんにとって大切な時期であると同時に、お母さんもおわりなどでつらい症状のある時期ですが、外見上妊婦であることがわかりにくいときでもあります。

妊娠中のお出かけ時には、マタニティマークを身につけましょう。

マタニティマークは健やか親子21のホームページからダウンロードできます。

<https://sukoyaka21.cfa.go.jp/maternitymark/>

または で

育児休業・出生時育児休業

●育児休業制度とは

労働者が、原則として1歳に満たない子を養育するための休業制度です。1歳までの育児休業については、2回に分割して取得することも可能です。

なお、父母ともに育児休業を取得する場合（パパ・ママ育休プラス）や、保育所等に入れないなどの場合には、育児休業期間を延長することができます。

育児休業を取得できる人

男女労働者とも取得できます。（日々雇用者は除く。）

雇用期間の定めのある人でも、子が1歳6か月（再延長の場合は2歳）になる日の前日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない場合は対象となります。

※育児休業の申出があった時点で労働契約の期間が満了することと更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。

※次の労働者について育児休業をすることができないとする労使協定があるときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができるとされています。

- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年未満の人
- ② 育児休業の申出の日から1年以内（保育所等に入れないなどの場合の延長・再延長の場合は6か月以内）に退職することが明らかな人
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の人

取得の手続きおよび休業期間

育児休業をする時は、原則として、休業開始予定日の1か月前までに、育児休業期間を指定して事業主に書面で申し出る必要があります。

事業主は、要件を満たしている労働者の申出を拒むことができません。

※事業主は、労働者からの書面での申出に対して、育児休業取扱通知書の交付が必要となりますので、労働者の方は育児休業の申出後、事業主から育児休業取扱通知書の交付を受けましょう。



● 出生時育児休業（産後パパ育休）制度とは

出生後8週間以内の子を養育するための休業制度です。2回まで分割して取得することも可能です。

出生時育児休業（産後パパ育休）を取得できる人

出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない労働者が取得できません。（日々雇用者は除く。）

期間の定めのある人でも、申出の時点で子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は対象となります。

※次の労働者について、育児休業をすることができないとする労使協定があるときは、事業主は出生時育児休業の申出を拒むことができるとされています。

- ① 継続して雇用された期間が1年未満の人
- ② 出生時育児休業の申出の日から8週間以内に退職することが明らかな人
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の人

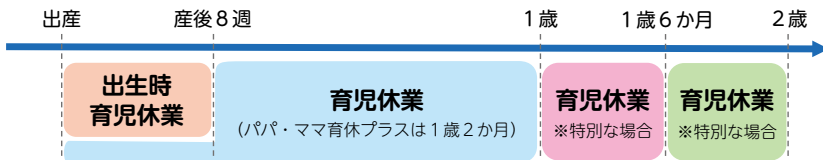
取得の手続きおよび休業期間

出生時育児休業をする時は、原則として休業開始予定日の2週間前までに、出生時育児休業期間を指定して事業主に書面で申し出る必要があります。

事業主は、要件を満たしている労働者の申出を拒むことができません。なお、2回に分割して取得する場合は、まとめて申し出ることとされており、まとめて申し出なかった場合は、事業主は後の申出を拒むことができます。

※事業主は、労働者からの書面での申出に対して、出生時育児休業取扱通知書の交付が必要となりますので、労働者の方は出生時育児休業の申出後、事業主から出生時育児休業取扱通知書の交付を受けましょう。

育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）制度概要



※上記の期間のうち、労働者が申し出た期間が育児休業期間となります。

※特別な場合とは、保育所に入所できない等休業が特に必要と認められる場合です。

産休・育休(産後パパ育休含む)を 取得して不利益にならないの?



解雇などの不利益な取扱いは
法律で禁止されています



解 雇

産前・産後休業の期間およびその後30日間の解雇や妊娠、出産、産前・産後休業や育児休業取得等による解雇は法律で禁止されています。
また、妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業取得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になります。

不利益な取扱い

妊娠中の母性健康管理措置を申し出たことや受けたこと、妊娠、出産、産前・産後休業および育児休業を取得したこと等を理由とする不利益な取扱いは法律で禁止されています。

- 不利益な取扱いの例**…減給、正社員からパートタイムへの切り替え、契約の不更新など

マタハラ・パタハラ^{*}などの放置

上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることが事業主に義務づけられています。

※パタニティ(父性)ハラメントの略称で、男性従業員が育児休暇や育児休業など、育児目的の制度を利用することなどを理由に嫌がらせをしたりする行為のこと。

このようなことでお困りの方は、

滋賀労働局雇用環境・均等室 TEL 077-523-1190

までご相談ください。

仕事と育児の両立を応援します！

仕事も子育ても、どちらも充実させたい、どちらも楽しみたい、そんな価値観を持った男性が、今、「イクメン」として注目されています。また、法律も男性の育児休業を促進する内容となっています。

- 父親は、原則子どもが生まれた日から育児休業を取得できます。
- 母親が専業主婦の場合や、育児休業中でも父親は育児休業を取得できます。
- 父親は、母親の出産後8週間以内に、4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）の取得が可能です。2回まで分割することも可能です。
- 1歳までの育児休業は、夫婦ともに分割して2回取得可能ですので、夫婦で育休を交代しながら取得することもできます。
- 父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を「子が1歳2か月に達するまで」に延長することができます。＜パパ・ママ育休プラス＞

※育児休業中の賃金について、有給か無給かは勤務先の制度によって異なります。

➡P.9では出産や育児休業中にかかる経済的支援制度を紹介しています。

イクメンプロジェクト

～男性がもっと積極的に育児にかかわることができる社会へ～

「イクメンプロジェクト」サイトへは

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

または で



育児休業から職場復帰される方へ

仕事と育児カムバック支援サイトを ご活用ください。

産休・育児休業から復帰を予定している女性を支援するサイトです。

「仕事と育児カムバック支援サイト」へは

<https://comeback-shien.mhlw.go.jp/>

または で



仕事に復帰後の支援

両立支援制度の概要

職場復帰

- ① 育児時間
- ② 変形労働時間制・時間外労働等の制限
- ③ 母性健康管理措置
- ④ 危険有害業務の就業制限

※①～④は女性のみ対象

- ⑤ 短時間勤務制度
- ⑥ 所定外労働(残業)の制限

- ⑦ 子どもの看護休暇
- ⑧ 時間外労働、深夜業の制限

1歳

3歳

小学校就学

※「時間外労働」とは、1日8時間、週40時間を超えて行う労働。

※「所定外労働」とは、会社の就業規則等により決められた勤務時間を超えて行う労働。

※令和7年4月1日から改正育児・介護休業法が施行され、⑥・⑦については対象期間等が拡大します。

復職～子どもが1歳未満まで

① 育児時間

女性労働者は、休憩時間とは別に1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求できます。育児時間は、勤務時間の途中でも、勤務時間始め、または終わりにとることもできます。

② 変形労働時間制、時間外労働等の制限

女性労働者は、変形労働時間制の適用制限（フレックス制を除く）や、時間外・休日労働、深夜業（午後10時～午前5時）の免除を請求することができます。

③ 母性健康管理措置

出産後の女性労働者は、医師等の指示に基づく健康診査等を受けるために必要な時間を確保してもらえるように、事業主に請求することができます。

また、医師等から指導事項を受けた場合、「勤務時間の変更」や「勤務の軽減」など必要な措置を受けることができます。

④ 危険有害業務の就業制限

出産した女性を、重量物を取り扱う業務や有毒ガスを発散する場所での業務など有害な業務に就かせてはいけないことになっています。

復職～子どもが3歳未満まで

5 育児のための短時間勤務制度

3歳未満の子を養育する男女労働者は申出により短時間勤務制度（原則として1日6時間）を利用することができます。

6 育児のための所定外労働（残業）の制限

3歳未満の子を養育する男女労働者が請求すれば、所定外労働（残業）が免除されます。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は除かれます。（令和7年4月1日から小学校就学前の子を養育する男女労働者に対象が拡大します。）

復職～子どもが小学校に就学するまで

7 子どもの看護休暇

労働者は、負傷あるいは病気にかかった子どもの世話をを行うために、また、子どもの予防接種や健康診断を受けさせるために、小学校就学前の子が1人であれば1年に5日、2人以上であれば10日までの看護休暇を、年次有給休暇とは別に、時間単位で取得できます。（令和7年4月1日から小学校3年生修了までに対象が拡大し、取得事由に感染症に伴う学級閉鎖等や入園（学）式・卒園式が追加されます。）

また、配偶者が専業主婦（夫）であっても取得できます。

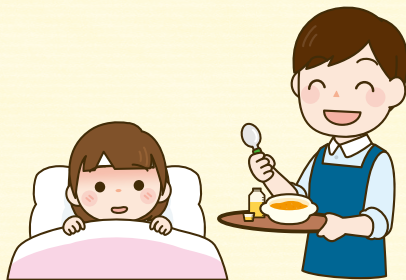
※看護休暇について、有給か無給かは勤務先の制度によって異なります。

8 時間外労働および深夜業の制限

労働者は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限すること、および、深夜（午後10時～午前5時）に働かないことを請求することができます。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は除かれます。

※上記5～8は日々雇用の人や法令で定められた一定の要件に該当する場合は請求できません。（なお、期間を定めて雇用されている人は対象となります。）

※令和7年4月1日から順次、改正育児・介護休業法が施行され、復職後の制度が充実します。



経済的支援制度

出産や育児休業期間中における主な経済的支援制度をご紹介します。

出産にかかる支援

■妊婦のための支援給付交付金

妊娠されたことが分かった場合、給付金を受け取ることができます。

- ◆支給額 妊婦であることの認定後に5万円
出産（流産・死産）したこどもの数×5万円

→詳しくは各市町の担当課へ

■出産育児一時金

健康保険の加入者（本人・家族）の出産にかかる費用として、給付金が支給されます。国民健康保険についても同様の制度があります。

- ◆支給額 一児につき50万円（産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産した場合または在胎週数22週未満の出産の場合は48.8万円）
※令和5年3月31日以前の出産の場合は支給額（法定給付額）が異なりますので、ご加入の健康保険へご確認ください。

- ◆支給方法 出産にかかる費用等に出産育児一時金を充てることができるよう、医療機関等への直接支払制度および受取代理制度がご利用いただけます。

直接支払制度を利用する場合	健康保険から直接、出産した医療機関に出産育児一時金が支払われます。出産費用が出産育児一時金の額を上回った場合、加入者（本人）は差額を医療機関の窓口で支払います。出産費用が出産育児一時金の額を下回った場合、差額を健康保険に請求することができます。
直接支払制度を利用しない場合	出産後に、加入者（本人）が健康保険に請求することにより、加入者（本人）に出産育児一時金が支払われます。

→詳しくは **社会保険**…全国健康保険協会、健康保険組合、共済組合へ
国民健康保険…各市町へ

産前・産後休業中の支援

■出産手当金

被保険者が出産のため会社を休み、その間に給与の支払いを受けなかった場合は、出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合98日）から出産の翌日以後56日目までの範囲内で、会社を休んだ期間を対象として出産手当金が支給されます。出産日は出産の日以前の期間に含まれます。また、出産が予定日より遅れた場合、その遅れた期間についても出産手当金が支給されます。国民健康保険については、同様の制度はありません。

- ◆支給額 1日あたりの金額 $\left[\text{支給開始日}^{(*)} \text{以前の継続した12か月間の各月の標準報酬月額を平均した額} \right] \div 30日 \times 2/3$

※支給開始日とは、一番初めに給付が支給された日のことです

→支給開始日以前の期間が12か月に満たない場合等、詳しくは **全国健康保険協会、健康保険組合、共済組合**へ

産前・産後休業～育児休業中の支援

■社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料）の免除

社会保険の加入者(本人)が産前・産後休業や育児休業(出生時育児休業を含む)または育児休業の制度に準ずる休業を取得する場合、産前・産後休業中の期間や、育児休業において最長で子が3歳に達するまでの期間、事業主が年金事務所に申し出ることにより、休業期間中の被保険者および事業主の健康保険料および厚生年金保険料が免除されます。なお、社会保険料の免除の申出は、各休業の期間終了後1か月以内に行なわなければ免除されませんのでご注意ください。

→詳しくは **年金事務所**へ

※健康保険組合・共済組合の被保険者の方は、加入先の健康保険組合・共済組合にご確認願います。

国民健康保険料(税)、国民年金保険料についても、産前・産後期間中の免除制度があります。

→詳しくは **国民健康保険**・・・各市町へ／**国民年金**・・・各市町または**年金事務所**へ

育児休業中の支援①

■育児休業給付・出生時育児休業給付

雇用保険の被保険者の方が、原則1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと「育児休業給付金」の支給を受けることができます。

また、出生時育児休業(産後パパ育休)を取得した場合、一定の要件を満たすと「出生時育児休業給付金」の支給を受けることができます。

◆支給額 **育児休業給付金** $\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$

(育児休業開始から181日目以降は50%)

出生時育児休業給付金 $\text{休業開始時賃金日額} \times \text{休業期間の日数(28日を上限)} \times 67\%$

また、令和7年4月から一定の要件を満たすことで、最大28日間、育児休業給付とあわせて80%支給となる「出生後休業給付」や一定の要件を満たし、2歳未満の子を養育するために時短勤務等を行った場合に支給される「育児時短就業給付」が創設されます。

→詳しくは **事業所所在地を管轄するハローワーク**へ

育児休業中の支援②

■滋賀県融資制度「育児・介護休業者生活資金」

県内に居住または勤務する育児休業(出生時育児休業を含む)または介護休業を取得予定または取得中の勤労者に、休業中の必要な生活資金を貸し付けます。

◆貸付限度額 100万円(休業期間が3か月以下である場合は50万円)

◆利率 年1.90%(令和7年1月1日現在)

◆貸付期間 6年以内(据置期間:休業期間中を限度として1年以内)

◆取扱金融機関 近畿労働金庫、滋賀銀行、関西みらい銀行、京都銀行、信用金庫(京都・滋賀中央・長浜・湖東)、信用組合(滋賀県・京滋・滋賀県民・近畿産業)

→詳しくは **県内の取扱金融機関**または
県庁労働雇用政策課(TEL 077-528-3751)へ

子育てを応援します！

■子育てにかかる相談窓口「滋賀県子ども・子育て応援センター」

子育て・いじめ・不登校・非行など、子どもに関することなら何でも相談できる電話総合窓口です。

ころん дайやる

電話相談 **TEL 077-524-2030 / FAX 077-528-4855**

利用時間：土・日・祝日を含む毎日 午前9時～午後9時(12/29～1/3は休み)

面接相談 場 所 滋賀県庁東館3階(大津市京町四丁目1-1)
(要予約) 利用時間 月～金(祝日を除く)午前9時～午後4時(12/29～1/3は休み)
※先に電話で予約をしてください。 TEL 077-528-3563

■ファミリー・サポート・センター

子どもを預けたい人と預かりたい人が会員登録を行い、保育所の送迎や保護者の病気・外出時等に育児支援を行っています。

詳しくは各センターへお問い合わせください。

大津市ファミリー・サポート・センター	TEL 077-511-3150
近江八幡市ファミリー・サポート・センター	TEL 0748-31-3320
ながはまファミリー・サポート・センター	TEL 0749-57-6101
彦根市ファミリー・サポート・センター	TEL 0749-24-3920
守山市ファミリー・サポート・センター	TEL 077-582-2220
草津市ファミリー・サポート・センター	TEL 077-564-7895
湖南市ファミリー・サポート・センター	TEL 0748-76-4710
甲賀市ファミリー・サポート・センター	TEL 0748-76-3350
野洲市ファミリー・サポート・センター	TEL 077-589-5960
東近江市ファミリー・サポート・センター	TEL 0748-22-8202
高島市ファミリー・サポート・センター	TEL 0740-33-7805
米原市ファミリー・サポート・センター	TEL 0749-54-3100
日野町ファミリー・サポート・センター	TEL 080-9752-1515

■結婚、妊娠、出産、子育てポータルサイト「ハグナビしが」

子育て支援に関する情報や、県内の「幼稚園、保育施設」「地域子育て支援拠点」等の子育て支援の施設が検索できます。

◎ハグナビしがホームページ

<https://www.hugnavi.net> または で

■企業や店舗におけるサービスを紹介 **「^{おうち}淡海子育て応援団」**

子育て家庭が経済的に優遇される商品の提供や、子育て中の親子が気軽に外出できる環境づくり等に取り組む事業所を「淡海子育て応援団」として登録し、ポータルサイト「ハグナビしが」で紹介しています。18歳未満のお子さんまたは妊娠中の方がいる家庭を対象に、協賛店舗でそれらのサービスが受けられる「淡海子育て応援カード」を発行しています。

（「子育て支援サポート事業の全国共通展開」がはじまり、平成29年4月から全国47都道府県の協賛店舗でサービスを受けられます。※一部対象外店舗あり）

◎淡海子育て応援団ホームページ

<https://www.hugnavi.net/cheer/index.php>

または で



紙カード



デジタル
画像

■問い合わせ先 県庁子育て支援課 TEL 077-528-3568

滋賀県では女性の更なる活躍、男性の育児・家事を応援しています！

Cheers CARAT Shiga



読み進める
方向で内容が
変わります！

で

■問い合わせ先 県庁女性活躍推進課 TEL 077-528-3771

再就職を応援します！

子育てをしながら「働きたい」「キャリアアップしたい」…そんな方をサポートする応援窓口です。

★：滋賀県の施設、●：滋賀労働局・ハローワークの施設

近江八幡

滋賀マザーズジョブステーション・近江八幡

〒523-0891 近江八幡市鷹飼町80-4 滋賀県立男女共同参画センター内
「JR近江八幡駅」下車南口より500m（徒歩10分）※無料駐車場あり

★マザーズ就労支援相談コーナー（TEL：0748-36-1831）※オンライン相談も実施しています。

★母子家庭等就業・自立支援センター（TEL：0748-37-5088）

●ハローワークマザーズコーナー（TEL：0748-37-3882）

■利用時間 9:00～17:00（受付16:00まで）

■休所日 月曜日、祝日の翌日、年末年始、お盆、ゴールデンウィーク、施設点検日等
（●ハローワークマザーズコーナーは、土曜日、日曜日、祝日も休所）

草津駅前

滋賀マザーズジョブステーション・草津駅前

〒525-0032 草津市大路1-1-1 エルティ932・ガーデンシティ草津3階
「JR草津駅」東口に直結の歩道橋を渡ってすぐ ※駐車場2時間無料券を発行

★マザーズ就労支援相談コーナー（TEL：077-598-1480）

●ハローワーク職業相談コーナー（TEL：077-598-1486）

■利用時間 9:00～17:00（受付16:00まで） ■休所日 土曜日、日曜日、祝日、年末年始

長浜（出張相談）

〒526-0057 長浜市北船町3-24えきまちテラス長浜2階 LOCO Living内

★マザーズ就労支援相談

■開催日 月曜日（詳細はお問い合わせください）10:00～15:00

■問合せ先 滋賀マザーズジョブステーション・近江八幡（TEL：0748-36-1831）

●おでかけハローワーク（職業相談・職業紹介）

■開催日 第2・4木曜日 10:00～15:00（完全予約制）

■予約先 LOCO Living（TEL：0749-53-4480）

大津

●ハローワーク大津マザーズコーナー

〒520-0806 大津市打出浜14-15滋賀労働総合庁舎1階
「Oh!me大津テラス」西隣 ※無料駐車場あり

■問合せ先 TEL：077-522-3773（部門コード44#）

■利用時間 8:30～17:15 ■休所日 土曜日、日曜日、祝日、年末年始

彦根

●ハローワーク彦根マザーズコーナー

〒522-0054 彦根市西今町58-3彦根地方合同庁舎1階
「JR南彦根駅」から徒歩3分 ※無料駐車場あり

■問合せ先 TEL：0749-22-2500（部門コード41#）

■利用時間 8:30～17:15 ■休所日 土曜日、日曜日、祝日、年末年始

甲賀

●ハローワーク甲賀マザーズコーナー

〒528-0031 甲賀市水口町本町3-1-16
「近江鉄道 水口石橋駅または水口駅」から徒歩5分 ※無料駐車場あり

■問合せ先 TEL：0748-62-0651

■利用時間 8:30～17:15 ■休所日 土曜日、日曜日、祝日、年末年始

関係機関 連絡先

■ 育児・介護休業、男女の雇用機会均等、両立支援等助成金などに関する相談は

名 称	電話番号
滋賀労働局 雇用環境・均等室(均等関係法令・助成金に関する相談)	077-523-1190
滋賀労働局 総合労働相談コーナー(パワハラや解雇の相談)	077-522-6648

■ 労働に関する疑問・トラブルの相談は

名 称	電話番号
滋賀労働局 総合労働相談コーナー	077-522-6648
大津総合労働相談コーナー	077-501-3976
彦根総合労働相談コーナー	0749-22-0654
東近江総合労働相談コーナー	0748-41-3363
滋賀県労働相談所	0120-967164 (通話料無料、固定電話からのみ)
滋賀県社会保険労務士会 総合労働相談所	077-511-1402
滋賀県社会保険労務士会 総合労働相談所	077-526-3760

■ 出産手当金、出産育児一時金制度については

名 称	電話番号
全国健康保険協会 滋賀支部	077-522-1099(代表)

※全国健康保険協会以外の健康保険にご加入の方は、それぞれご加入の健康保険（健康保険組合、共済組合、国民健康保険（各市町）等）にお問い合わせください。

■ 育児休業中の社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料）の免除については

名 称	電話番号
大津年金事務所	077-521-1126
草津年金事務所	077-567-2220
彦根年金事務所	0749-23-1112

● 育児休業給付金・出生時育児休業給付金（雇用保険）については

名 称	電話番号
ハローワーク大津	077-522-3773 (部門コード21#)
ハローワーク高島	0740-32-0047
ハローワーク長浜	0749-62-2030
ハローワーク彦根	0749-22-2500 (部門コード21#)
ハローワーク東近江	0748-22-1020 (部門コード21#)
ハローワーク甲賀	0748-62-0651
ハローワーク草津	077-562-3720 (部門コード21#)

滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課 TEL 077-528-3751 (令和7年2月発行)