

次世代育成支援ガイド

〈永寿福祉会 行動計画〉

仕事と子育てを両立させることができずすべての従業員が働きやすい環境をつくる
ことでその能力を十分に発揮できるようにする (次世代育成支援対策推進法)



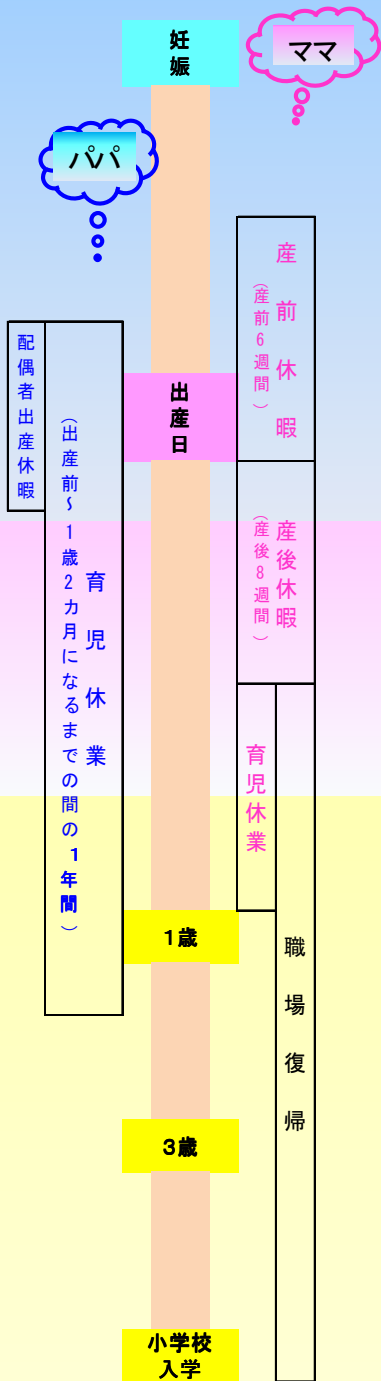
あなたは妊娠中そして出産後、 どのような働き方をしたいですか？

従業員の出産・育児を支えるためにたくさんの制度があります。
具体的な制度内容を知り、働き方をイメージしながら安心して
子育てと仕事を両立しましょう。

妊娠による心身の影響は大きく、体調不良の心配もあります。
まず、上司に妊娠・出産予定日を報告し、体調についても
妊娠相談しましょう。

安心して働き続けるためによく話し合い、より良い環境を
整えていけるようにしましょう。

マタニティハラスメント＝マタハラは絶対に禁止です



【会社への届出】

- ★妊娠証明書
(医師発行で出産予定日記載のもの)
- ★妊娠届出書
- ★育児休業申出書
- ★育児休業等対象児出生届

こんな法制度もあります

- 出産育児一時金
- 出産手当金
- 育児休業給付金
- 産前産後休業中の社会保険料免除
- 育児休業中の社会保険料免除

- ★出生届受理証明書 又は
母子手帳出生届出済証明 (写)
- ★家族異動届
- ★一般給付金請求書 (大阪民間共済会)
- ★慶弔届 (勤次郎オフィスヘルパー)
- ★健康保険扶養家族異動届 (必要な場合のみ)

- ★育児時短勤務申出書
- ★育児のための時間外労働制限申出書
- ★育児のための深夜業制限申出書
- ★子の看護休暇申出書
- ★勤次郎「看休」申請



【妊娠】

- 深夜・時間外勤務の制限 妊産婦が請求すれば深夜勤務・時間外勤務は免除されます。
- 妊産婦保健指導・検査休暇 健康診査・保健指導のための休暇請求ができます
- 業務軽減等 業務を軽減する、又は他の軽易な業務への変更を申し出ることができます
- 通勤緩和 妊娠中、交通機関の混雑を避けるよう指導されたら時差出勤を申し出ることができます

【産前休暇・産後休暇・育児休業を申し出る】

- 産前休暇 (正規・嘱託・・・有給/パート・・・無給)
出産予定日の6週間前から出産日まで取得できます。(多胎妊娠の場合は14週間前から)
- 産後休暇 (正規・嘱託・・・有給/パート・・・無給)
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週間経過後に医師が認めた場合は請求することにより就業できます。
- 育児休業 (無給)
対象児が1歳になる前日を限度として取得することができます。
育児休業開始予定日の1カ月前までに申し出る必要があります
- 配偶者出産休暇
配偶者の出産前後1週間以内に3日間、申請できます。

【出産の報告をする】

無事に出産したら会社に電話で報告し、なるべく早く必要書類を提出しましょう

- 法人・従業員親睦会よりそれぞれ出産祝い金が給付されます。(正従業員)
- 大阪民間社会福祉事業従事者共済会より出産祝い金が給付されます。(共済会員)

【職場復帰する前に相談しましょう】

育児と仕事を両立するために利用できる制度があります。職場復帰前に相談しましょう。

- 育児短時間勤務 (正規・嘱託・パート)
3歳に満たない子を養育するために申し出た場合には所定労働時間を短縮することができます。
(9時30分～16時30分までの実働6時間勤務になります)
1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求できます。
- 所定外労働の免除 (正規・嘱託・パート)
3歳に満たない子を養育するために申し出た場合には所定労働時間を超えて労働させることはありません。
- 時間外労働の制限 (正規・嘱託)
未就学児の養育のために申し出た場合は1カ月に24時間、1年に150時間を超えて労働させることはありません。
- 深夜勤務の制限 (正規・嘱託・パート)
未就学児の養育のために申し出た場合は深夜(22時～5時)に労働させることはありません。
- 子の看護休暇
未就学児を看護(予防接種・健康診断受診含む)するための休暇(年5日(子が2人以上は10日))
E X) 勤務日に子供が発熱し、看病のために休みたい。
⇒会社へ欠勤の連絡をし、「看護休暇を申し出ます」と伝え、その後の出勤日に勤次郎での申請と届出書の提出をしてください。

次世代育成支援制度の概要

産前・産後・育児休業

- ・産前休業… 本人の請求により与えられる。
(出産当日まで仕事をすることも可能)
- ・産後休業… 本人の請求の有無に関係なく与えなければならない。
- ・育児休業… 男女問わず、本人の請求により与えられる。

時間外労働、休日労働、深夜業の制限

- ・妊産婦が請求した場合には、時間外、休日労働又は深夜業はしない。

産前産後休業中の経済的支援

- ・出産育児一時金… 出産に要する経済的負担を軽減する為、協会けんぽに申請。妊娠4ヵ月以上で出産した人に、一定の金額(1人につき42万円)支給。ただし、出産翌日から2年以内に申請を行わなければ支給なし。
- ・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、仕事を休んだ期間を対象として支給(出産日以前42日から出産の翌日以後56日までの範囲に休んでいた人)ただし、産休が開始した翌日から2年以内に申請を行わなければ支給なし。

※出産手当金=(産前休業42日+出産日調整日程+産後休業56日)×標準報酬日額×2/3

深夜勤務の制限

- ・小学校就学前の子を養育するため請求できる。
深夜(午後10時から午前5時まで)は労働させない。

子の看護休暇

- ・小学校就学前の子を養育し、看病するための休暇を請求できる。(年5日、子が2人以上は年10日)

不利益扱いの禁止

- ・育児休業などの取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いはしない。

母性保護・母性健康管理

- ・危険有害業務の就業制限・業務軽減等
- ・妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために勤務しないことを認める。

通勤緩和

- ・時差通勤、勤務時間の短縮等
- ・交通手段及び通勤経路の変更

育児休業中の経済的支援

- ・育児休業給付金… 育児休業中の生活保障として雇用保険から支給される制度。ただし雇用保険加入者で、2年間のうちに1ヵ月に11日以上働いた月が12ヵ月以上ある人に支給。

※育児休業給付金=休業開始時賃金日額×支給日数×育児休業から180日目まで=休業前の給料の67%
休業開始時賃金日額×支給日数×育児休業から181日目以降=休業前の給料の50%

育児時間

- ・1歳未満の子を養育するため、1日2回各々少なくとも30分休憩時間を請求できる。

育児短時間勤務

- ・3歳未満の子を養育するため、勤務時間の短縮を請求できる。
 - ① 短時間勤務制度… 1日、週又は月の所定労働時間の短縮する制度
 - ② フレックスタイム制
 - ③ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
 - ④ 所定外労働をさせない制度
 - ⑤ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与①~⑤のいずれかを措置しないとイケない。

法定時間外労働の制限

- ・小学校就学前までの子を養育するため、時間外労働制限の請求ができる。
(1ヵ月24時間、1年150時間)を超えて労働させない。

転職に対する配慮

- ・就業場所の変更を伴う場合、変更によって子育てが困難になる場合は子育ての状況に配慮をする。

◎産前産後休業中及び育児休業中の社会保険料は免除です。

◎産前産後休業及び育児休業は正規・常勤・嘱託・パートすべての方が対象です。