



働くママのマタニティスケジュール

～ 妊娠、出産、子育てをしながら働き続けるための、いろいろな制度があります。上手に活用しましょう！ ～



おめでとうございます！早めに職場の上司に相談しましょう。

- 定期健康診断に必要な時間は、職場に申し出れば取れます。(無給)《男女雇用機会均等法》
- もし、体調が悪くなったり、仕事がつらくなったりしたら以下の方法があります。
 - 1 時間外労働、深夜業の免除ができます。《労働基準法》
 - 2 負担の少ない業務への配置換えを請求できます。《労働基準法》
 - 3 産婦人科の先生に診断書を書いてもらう。→ 職場に提出 → 職場は、診断書の指示を守ります。



診断書と同じ効力を持つ「**母性健康管理指導事項連絡カード**」があります。料金も診断書より安くなっています。

指示事項には、次のようなものがあります。・・・①通勤緩和 ②休憩に関する措置 ③妊娠中又は出産後の症状等に対して、作業の制限、勤務時間の短縮及び休業等の措置

- 出産予定日の6週間前(双子以上は14週間前)から産前休暇に入れます。《労働基準法》

産前・産後休暇中の給与は有給とします。ただし諸手当はありません。

契約職員2種・パート職員の方は、産前・産後休暇中は無給ですが社会保険より標準報酬日額の3分の2が支給されます。→ 社会保険事務所へ(手続きは事務局で行います。)

- 出産した日の翌日から8週間は、産後休暇です。(この期間は就業が禁止されています。)
- 育児休業を取る人は、1ヵ月前までに職場に申し出なければなりません。
- ママが産後8週間は、パパも赤ちゃんのために育児休業を取れます。



- 育児休業は、赤ちゃんが3歳の誕生日の前日までなら、希望する期間取れます。(無給)

ただし、育児休業中は雇用保険から1歳まで育児休業給付金として、給料の5割が支給されます。→ ハローワークへ(手続きは事務局にて行います。)
健康保険等は継続しますが、社会保険料の支払いは、1歳まで免除されます。→ 社会保険事務所へ(手続きは事務局にて行います。)

- 育児休業中には、職場復帰プログラムを計画し、スムーズに仕事に復帰できるよう支援します。

子どもが1歳まで

- 体調が悪い人は、職場に請求して妊娠の欄(上記)にある1及び3の措置を利用できます。
- 主治医の先生から指示されて健康診断に行く時は、職場に申し出れば時間が確保されます。

子どもが3歳まで

- 所定労働時間を超える時間外労働の免除を、請求することができます。

子どもが小学校入学前まで

- 子どもがケガや病気の時、又は予防接種や健康診断を受けさせる場合には「子の看護のための休暇」(子1人につき年5日、2人以上は1年につき10日)を利用できます。
- 所定労働時間を30分単位で6時間まで、短縮することができます。
- 1ヵ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働の制限を請求することができます。
- 深夜業(午後10時～午前5時)の制限を、請求することができます。



もし家族に介護が必要になったら？

～ 家族に介護が必要になっても働き続けるためのいろいろな制度があります。(育児・介護休業法) 上手に活用しましょう！

家族に介護が必要になったら

状況報告は、早めに職場の上司にしましょう。

- 介護休業・・・介護を必要とする者1人につき、原則として、通算93日間の範囲。(無給です。)
- 介護のための短期休暇・・・当該家族が1人の場合は1年間につき5日間、2人以上の場合は1年間につき10日間取得することができます。(有給です。)
- 時間外労働の制限・・・申請することにより、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働を免除されます。
- 深夜業の制限・・・申請することにより、午後10時から午前5時までの間(以下「深夜」という。)の労働を免除されます。
- 勤務時間の短縮処置・・・1日の所定労働時間において2時間を超えない範囲で、30分単位で勤務時間を短縮することができます。

安心して働き続けるためのいろいろな制度があります。
その時の状態に応じて、どのような働き方が一番いいか相談しましょう。

対象者は？

- (1) 配偶者
- (2) 父母及び子
- (3) 同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫
- (4) 配偶者の父母

*対象者の年齢などは問いません。



要介護状態とは？

ケガ・病気又は身体、精神状態の障害により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態を言います。

*介護保険における「要介護」ではありません。

たとえば・・・？

夫が病気のため、2週間以上入院となった場合。

入院の日・手術の日・退院の日・通院の日・その他必要な手続きをする日などには、有給休暇とは別に介護のための短期休暇がとれます。





働くパパの子育てスケジュール

～ パパも子育てしながら働き続けるためのいろいろな制度があります！（育児・介護休業法）上手に活用しましょう！ ～



おめでとうございます！育児休業を取る人は、早めに職場の上司に報告しましょう。

- 育児休業をとる人は、1カ月前までに書面で職場に申し出なければなりません。仕事の引き継ぎや段取りなど、休業に入る前に準備を整えておきましょう。



育てる男が、家族を変える。社会が動く。



- パパが出産に立ち会うため、またママの入院・退院に付き添うために、3日間の配偶者出産休暇があります。
- パパも育児休業を取ることができます。出産予定日から赤ちゃんが3歳の誕生日の前日までなら、希望する期間とれます。ママが専業主婦や育児休業中でも、お休みできます。
- ママの産後8週以内に育児休業をとった場合、特別な理由がなくても再度育児休業を取ることができます。（無給です。）

ただし、育児休業中は雇用保険から育児休業給付金として、給料の5割が支給されます → ハローワークへ（手続きは、事務局にて行います。）
 また、申し出れば社会保険料の支払いが免除されます。 → 社会保険事務所へ（手続きは、事務所にて行います。）



子どもが3歳まで

- 所定労働時間を超える時間外労働の免除を、請求することができます。

子どもが小学校入学前まで

- 子どもがケガや病気の時、又は予防接種や健康診断を受けさせる場合には「子の看護のための休暇」（子1人につき年5日、2人以上は1年につき10日）を利用できます。
- 所定労働時間を30分単位で6時間まで、短縮することができます。
- 1カ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働の制限を、請求することができます。
- 深夜業（午後10時～午前5時）の制限を、請求することができます。

子どもが病気だけど、今日は休めない。ママも働いているし、どうしよう……。そんな時利用できる育児サービスに関する情報をインターネットで提供しています。事前に調べておくとよいでしょう。
 フレーフレーネット <http://www.2020net.jp>
 子育てネッ!とやま <http://www.pref.toyama.jp/sections/3009/hp>

