

— 妊娠・出産・育児における制度 —

| | |
|--|---|
| <p>妊 娠 中</p> | <p>■ 妊産婦サポート</p> <p>妊娠中の女性従業員が利用できる制度（①,④は出産後1年以内の女性従業員も利用可） いずれも、本人の申し出が必要です。</p> <p>① 時間内通院・・・妊娠中、健康診査等で勤務時間内に通院が必要な場合、勤務時間内に通院することができます。 （利用回数は妊娠週数により異なります。例）妊娠23週までは4週間に1回）</p> <p>② 時差勤務（通勤緩和） ・・・通勤時の混雑が母体の負担になる場合、始業・終業時間を1時間以内を限度としての 繰り下げ、繰り上げができます。</p> <p>③ 休憩・・・就業時間中、業務が母体の負担になる場合、適時休憩することができます。</p> <p>④ 医師の指示による就業上の配慮 ・・・医師等から健康状態に支障をおよぼすとの指示があった場合、会社はその症状により 1.業務負担の軽減、2.負担の少ない業務への転換、3.勤務時間の短縮、4.休業 等の 対応をします。</p> |
| <p>産 前 産 後</p> | <p>■ 産前産後休暇</p> <p>女性従業員が出産する場合、本人の申し出により、産前6週間・※産後8週間の休暇を取得できます。 ※産後8週間のうち、産後6週間は就業することはできません。ただし、産後6週間を経過した後は、本人が就業開始を 申し出した場合に、医師が支障ないと認めた業務に就くことは差し支えありません。</p> <p>■ 出産手当金（健康保険組合）</p> <p>女性被保険者が出産前後の一定期間、仕事を休み給料等がもらえないときには、生活費の一部として 出産手当金が支給されます。</p> <p>■ 出産育児一時金・家族出産育児一時金（健康保険組合）</p> <p>女性被保険者または被扶養者である家族が出産したときには、出産費用の補助として、支給されます。</p> |
| <p>育 児 休 業 中</p> | <p>■ 育児休業</p> <p>子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）まで休業することができます。 （ただし、保育所に入所できない等の条件により、最長2歳まで休業することも可能）</p> <p>■ 育児休業給付金（ハローワーク）</p> <p>育児休業を取得した場合、育児休業開始から180日までは休業開始前の賃金の67%、 181日目からは50%の給付金が支給されます。</p> |
| <p>復 職 後 （ 子 が 小 学 校 3 年 生 修 了 ま で ）</p> | <p>■ 時間外労働・深夜業の制限</p> <p>小学校就学前の子を養育する従業員が利用できる制度 本人の申し出により、1ヶ月につき24時間、1年について150時間を超える時間外労働 および深夜労働について制限されます。</p> <p>■ 勤務時間の短縮等</p> <p>小学校3年生修了（3/31）までの子を養育する従業員が利用できる制度 本人の申し出により、以下の制度を利用することができます。</p> <p>① 所定労働時間の短縮（1日2時間短縮まで） ② 所定外労働の免除 ③ 時差出勤・フレックスタイムの適用</p> <p>■ 子の看護休暇</p> <p>小学校3年生修了（3/31）までの子を養育する従業員が利用できる制度 対象の子が1人であれば1年間に5日間、2人以上であれば1年間に10日間の休暇を取得することができます。 子の看護休暇は2時間単位（1/4日単位）での取得が可能です。 【取得要件】 ① 負傷もしくは疾病にかかり、看護する場合 ② 予防接種もしくは健康診断（通院含む）を受けさせるために必要な場合</p> <p>参考：対象の子が2人以上の場合は10日間が上限となりますが、1人の子に対してのみ10日間を使用しても 問題ありません。また、配偶者が日機装の従業員で子が2人以上の場合、それぞれ10日間の看護休暇が利用でき ます。ただし、休暇日数の夫婦間での譲渡はできませんのでご注意ください。</p> |