管理職のみなさんへ

私たちの職場で働く社員は、性別に関わらず、また正社員以外の方々も含めて大切な人財です。パートや契約社員の方々も妊娠・出産や育児、介護を理由に退職することなく、仕事を続けていくことが期待されています。

しかし、「妊娠したら辞めなければならないのではないか」「自分は正社員ではないので、産休はとれないのではないか」「男性だから育児休業は認められないだろう」と思い込んでいる社員がいるかもしれません。

部下のこのような不安を解消し、安心して出産し、育児や介護と仕事を両立させながら大切な戦力として引き続き活躍していただくためには、管理職のみなさんの役割が重要です。

また、もしも社員の方が、残念ながら退職を選ばれた場合であっても、当社に良くない印象をもって辞められては今後大きな問題となります。「この会社に勤めて良かった」と思っていただけるよう、管理職の皆さんのきめ細かい対応をよろしくお願いします。

皆さんが社員の方から「妊娠した」「子どもが生まれた」「家族が介護が必要な状態になった」と聞いた時は、このパンフレットを参考にして、制度の説明や取得の意向を確認してください。また、ご本人の意向を速やかに確認し、人事総務担当部署に報告、相談してください。

派遣社員の方々についても、ほとんどの制度が対象となりますが、事情により異なる場合もありますので、その都度人事総務担当部署に相談してください。

➡ **担当部署**（　　）

〈管理職として行っていただきたいこと〉

- まずは、妊娠・出産、育児・介護期間中に利用できる社内制度の説明
  妊娠した労働者、配偶者が妊娠・出産した労働者には、「おめでとうございます。」「体調はどうですか？」の言葉も忘れずに。
- 労働者の意向を確認し、今後の働き方についての考えを聞く
  管理職から「育児休業や介護休業を取得すべき」「退職して育児や介護に専念すべき」といった、自分の考えを押しつけるような言い方をしてはいけません。

妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立に関する主な制度内容はこちらです。

妊娠・出産した女性労働者が利用できる制度や措置

◆産前休業、産後休業
女性労働者が請求した場合、産前は出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から、就業させることができません。
産後は出産日の翌日から原則８週間は就業させることはできません。

◆軽易業務転換
妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

◆母性健康管理措置
妊娠中及び産後１年を経過しない女性が医師等の保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。医師等から指導事項が出された場合は、女性労働者が指導事項を守ることができるよう、措置を講じなければなりません。

◆危険有害業務の就業制限
妊娠中及び産後１年を経過しない女性等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせることはできません。（重量物を取り扱う業務、非常に暑い場所や寒い場所での業務等。）

◆育児時間
子どもが１歳未満の女性は、休憩時間の他に１日２回各々30分の育児時間を請求できます。

◆時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限
妊娠中及び産後１年を経過しない女性が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。また、変形労働時間制がとられる場合は、当該女性が請求した場合には、１日及び１週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

育児中の男女労働者が利用できる制度や措置

◆育児休業
原則として子の１歳の誕生日の前日（要件を満たせば、最大２歳）まで、分割して２回取得できます。

◆産後パパ育休（出生時育児休業）
子の出生後８週間以内に４週間（２回に分割可）まで、育児休業とは別に取得できます。

◆育児短時間勤務
３歳未満の子を養育する労働者は、希望すれば短時間勤務制度を利用できます。

◆子の看護等休暇
小学校３年生修了までの子を養育する労働者は、１年間に５労働日（その養育する小学校３年生修了までの子が２人以上の場合は10労働日）まで、病気やけがをした子の看護、子の予防接種又は健康診断の受診、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式・卒園式の参加のために１時間単位で子の看護等休暇が利用できます。

◆所定外労働の制限（残業免除）
小学校就学前の子を養育する労働者が申し出た場合には、その労働者に残業させることはできません。

◆柔軟な働き方を実現するための措置
３歳から小学校就学前の子を養育する労働者は、以下のいずれかの制度を利用できます。
●●、▲▲（※）
※　①始業時刻等の変更の措置・②テレワーク・③短時間勤務制度・④養育両立支援休暇の付与・⑤保育施設の設置運営等のいずれかから、事業主が２つ以上選択して措置するものです。当社では、●●と▲▲を措置しています。

※　本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対し、育児休業制度等について個別の周知、休業の取得意向の確認を行うことが事業主に義務付けられています。
また、①本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出時と②子が３歳に達するまでの適切な時期に、仕事と育児の両立のための労働条件（勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用等）について、個別に聴取し、それに対する配慮が事業主に義務付けられています。

介護中の男女労働者が利用できる制度や措置

◆介護休業
要介護状態にある対象家族１人につき通算して93日まで、３回を上限として分割して、取得できます。

◆介護短時間勤務等の措置　※自社の措置内容（①～④のいずれか）に合わせて修正してください。
要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、利用開始の日から３年以上の期間で、２回以上利用できます。
（①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③始業時刻・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の助成措置）

◆介護休暇
要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、１年間に５労働日（２人以上の場合は10労働日）まで１時間単位で利用できます。

◆所定外労働の制限
要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、所定外労働を制限　　等