

# 井上医院は 仕事と育児の両立を 応援します



医療法人社団 井上医院



# 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特別休暇を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

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。

## 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時間外労働等の制限

時間外・休日労働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。

※①②の特別休暇に関しては無給となります。



# 産前・産後休暇

## 産前休業

出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は10週間）前から産前休業を請求することができます。

※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られた業務には就業できます。

※産前・産後休業中の賃金について、無給となります。

# 育児休業

## 育児休業とは

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。なお、父母ともに育児休業を取得する場合や、保育所等に入れら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。また雇用期間の定めのある人でも、申出の時点で次の①②のいずれにも該当する場合は対象となります。

①入社後1年以上経過している

②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、労働契約の期間が満了することが明らかでないこと

※次の労働者は、育児休業の対象外にすることができますとされています。

①継続して雇用された期間が1年未満の人

②育児休業の申出の日から1年以内

(保育所等に入れら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

③1週間の所定労働日数が2日以下の人



## 医療法人社団 井上医院では 産休・育休は不利益になりません

～解雇などの不利益な取り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、産休や育休取得等による解雇は法律で禁止されています。

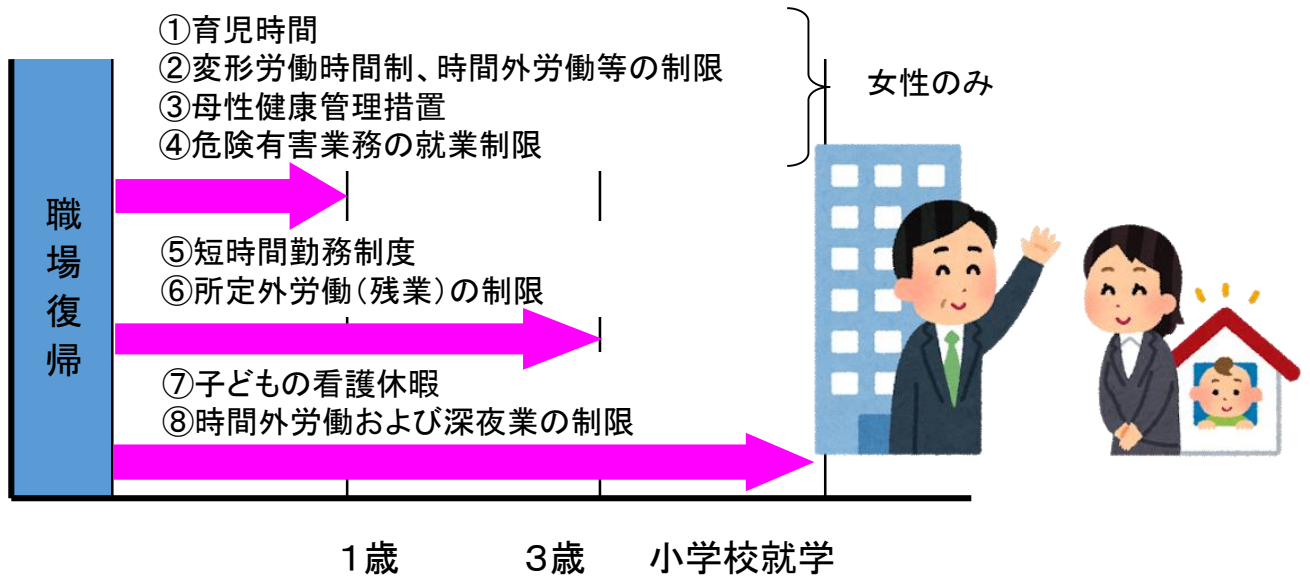
## 不利益な取り扱い

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、産前産後休業及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。

## マタハラ・パタハラの放置

上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等(いわゆるマタハラ・パタハラなど)を防止します。

# 仕事に復帰後の支援



復職から子供が1歳になるまで

## ①育児時間

休憩時間とは別に1日2回各30分以上の育児時間を請求できます。

## ②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や、時間外・休日労働、の免除を請求できます。

## ③母性健康管理措置

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

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。

復職から3歳未満まで

## ⑤育児のための短時間勤務制度

男女労働者は申出により、短時間勤務制度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

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。

復職から小学校就学まで

## ⑦子どもの看護休暇

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等で、小学校就学前の子がいる場合、年次有給休暇とは別に、半日単位で取得できます。

※看護休暇については無給となります。

## ⑧時間外労働および深夜業の制限

月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限することができます。

※上記⑤～⑧は一定の要件に該当する場合は請求できません。

# 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: 一児ごとに42万円(産科医療補償制度に加入していない医療機関等において出産の場合は40.4万円)

詳しくは全国健康保険協会(社会保険)、各市町(国民健康保険)へ

## 『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。

※国民健康保険については、同様の制度はありません。

詳しくは全国健康保険協会へ

## 『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等を取得する場合、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し出は、各休業の期間中にし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

## 『育児休業給付金』

雇用保険の被保険者が育児休業を取得したとき、一定の要件に従い支給される給付金です。

支給額: 休業開始時賃金日額の67%  
(休業の開始から180日経過後は50%)

詳しくはハローワークへ



医療法人社団 井上医院は  
ライフスタイルが変化しても、安心して働けるように、  
頑張るお父さん・お母さんを精一杯フォローします。