

## ⑦ 「働きやすい職場」であるために

### ●母性保護・母性健康管理

出産等、母性保護や母性健康管理に関しても労働基準法や男女雇用機会均等法では様々な規定が設けられています。これらの規定は正社員、派遣社員、パートタイム労働者など「働き方」を問わずすべての女性労働者に適用されます。

(例) 生理休暇、産前産後休業、育児時間、母性健康管理の措置（妊産婦通院休暇やつわりなどの症状がある場合の休業等）

### ●育児・介護支援

#### 「育児・介護休業法」

仕事と家庭生活の両立を図りながら、働き続けられるよう、育児・介護休業や育児、介護のための勤務時間の短縮等の措置を定めた法律であり、**男女とも対象**です。法律に基づき労働者が利用できる制度には、次のようなものがあります。

- \* **育児休業、介護休業**……………一定期間、育児や家族介護に専念するための休業
- \* **子の看護休暇、介護休暇**……………子どもの急な病気などまたは要介護状態の家族の通院に付き添うなどのための休暇、時間単位で取得が可能
- \* **育児のための短時間勤務制度**……………子が3歳に達するまで希望する期間、1日原則6時間の短時間勤務が可能
- \* **育児のための所定外労働の制限**……………子が3歳に達するまで希望する期間、所定外労働の免除が可能
- \* **介護のための短時間勤務制度等の措置**……………家族介護のために短時間勤務や時差出勤など事業主が定めた制度の利用が可能
- \* **介護のための所定外労働の制限**……………家族介護を行う期間、所定外労働の免除が可能
- \* その他、仕事と家庭生活を両立するために時間外労働や深夜業を制限する制度などがあります。
- \* これらの制度の取得を申し出たことや、実際に取得したことを理由とする不利益な取扱いを禁止しています。

## 改正育児・介護休業法ポイント（令和6年5月31日公布）

- 1 3歳以上小学校就学前の子について、①始業時刻等の変更、②テレワーク等（10日／月）③保育施設の設置運営等、④新たな休暇の付与（10日／年）⑤短時間勤務制度のうちから事業主が2つ選択して導入した措置を利用できます。措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認が義務づけられます。
- 2 所定外労働の制限（残業免除）が小学校就学前まで利用できます。
- 3 子の看護休暇が小学校3年終了まで利用できます。感染症に伴う学級閉鎖等や入園（入学）式、卒園（卒業）式にも利用でき、入社6か月未満の労働者も対象となります。
- 4 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主義務になります。
- 5 介護離職防止のための両立支援制度等についての個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。介護休暇について、入社6か月未満の労働者も対象となります。
- 6 育児休業取得状況の公表が、常時雇用する労働者300人超の事業主の義務になります。

改正法施行日：令和7年4月1日。1と4については交付日から1年6か月以内

### 《父親の育児休業を応援します》

- \* **パパ・ママ育休プラス**……両親がともに育児休業を取る場合、子が1歳2カ月に達するまで休業が出来ます！
- \* **産後パパ育休**……父親は、子の出生後8週間以内に、2回まで分割して通算4週間まで休業が出来ます！



### 「母性保護」に関するお問い合わせ先は

最寄りの労働基準監督署(P.47)

### 「母性健康管理」や「育児・介護支援」に関するお問い合わせ先は

島根労働局雇用環境・均等室（☎0852-31-1161）