例５ 管理職の理解を深めるため妊娠・出産・育児休業等で利用できる制度をパンフレットで周知した例

※自社の育児休業の取得条件や部署名を記入して配付してください。

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戦力です。パートや契約社員の方々も妊娠・出産や育児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、安心して出産や育児を行ってもらい、大切な戦力として職場に復帰して再び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」と聞いた時は、このパンフレットを参考にして適切に対応してください。また、ご本人の意向をすみやかに確認し、人事担当部署に報告、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、そのつど人事総務担当部署に相談してください。

担当部署（ ）

 まずは、労働者の意向を確認

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？」の言葉を忘れずに。

 妊娠・出産期、育児期に利用できる社内制度の説明

 今後の働き方についての考えを聞く

管理職から「育休を取得すべき」「退職して育児に専念すべき」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

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、産後は出産の翌日から原則８週間です。

◆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。請求があった時は人事部に相談して下さい。

◆母性健康管理措置

妊娠中・出産後の女性が医師の保健指導・妊婦健診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。医師等による指導事項が出された場合は対応しなければなりませんので、人事部に相談して下さい。

◆危険有害業務の就業制限

妊娠中・出産後の女性等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせることはできません。（重量物をもつ業務、非常に暑い場所や寒い場所での業務など。詳しくは人事部に相談して下さい。）

◆育児時間

子どもが１歳未満の女性は、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・出産後の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

育児休業は、原則として子の１歳の誕生日の前日までですが、一定の場合廷長もできます。

（詳しくは就業規則第●条）

◆育児短時間勤務

３歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度があります。（詳しくは就業規則第●条）

◆子の看護休暇

小学校就学前までの子を養育する従業員は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種又は健康診断を受けさせるために、小学校就学前までの子が１人であれば年に５日まで、２人以上であれば年に10日まで、１時間単位で子の看護休暇が利用できます。

◆所定外労働の制限

３歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、その従業員に残業させることはできません。

など妊娠・出産した女性労働者が利用できる制度や措置 育児中の男女労働者が利用できる制度や措置

妊娠・出産・育児と仕事の両立