

仕事と育児の両立支援 ハンドブック



西胆振行政事務組合消防本部

【 令和5年4月版 】

目次

「はじめに」	1
妊娠から出産後までの対応措置	2
母性健康管理、母性保護に関する措置等	
Ⅰ 母性健康管理の措置	3
1 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保	3
2 医師等から指導事項があった場合の措置	5
▷ 母性健康管理指導事項連絡カード	8
3 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	11
4 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置	12
Ⅱ 母性保護規定	14
Ⅲ 育児休業制度について	17
Ⅳ 介護休業制度について	23
当組合の措置等	
Ⅰ 懐妊職員への措置と休暇制度等	24
Ⅱ その他（豆知識）	37

はじめに

女性職員が増加する中、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、消防組織においても重要な課題です。

こうした課題に対処するため男女雇用機会均等法では、妊娠中又は出産後の女性職員に関する義務として、健康診査受診のための時間の確保、医師等の指導事項に従った業務軽減措置の実施等を定めています。

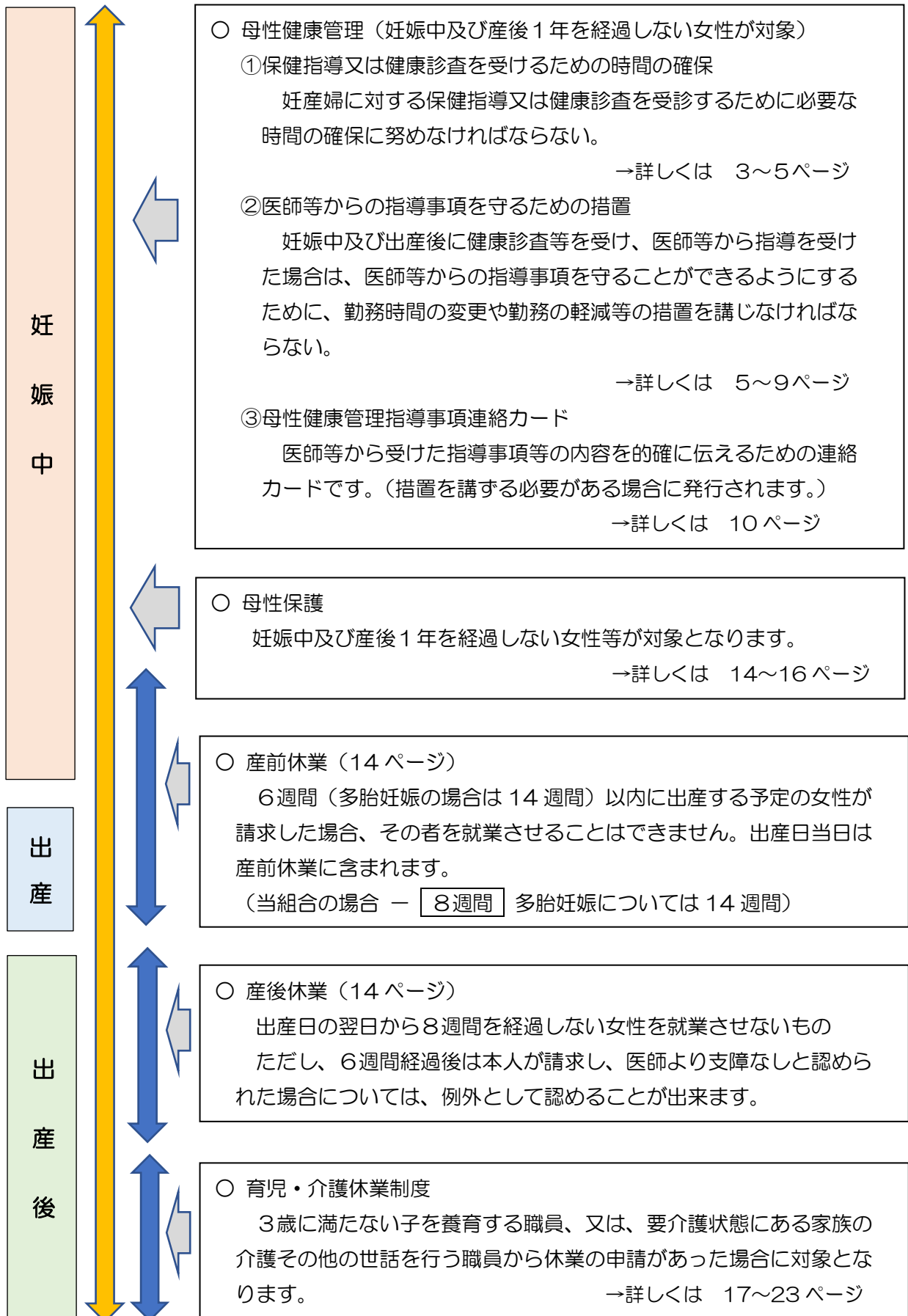
措置の実施に当たっては、厚生労働省が作成している「母性健康管理指導事項連絡カード」を活用し、一人一人の女性職員の状況に応じた適切な対応が行われることが重要となります。

さらに労働基準法では、産前産後休暇や危険有害業務の就業制限等、女性職員の妊娠、出産等に関する保護規定が定められ、また、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）では、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立するための制度が定められています。

これらの法令の制定に並行し、地方公務員法等においても同制度が定められていることから、西胆振行政事務組合として、母性健康管理の推進と仕事と育児の両立を支援するにあたり、法令に定められている措置事項と、両立支援のための制度等の中から、主な事項を抜粋記載したので参考として下さい。

なお、記載事項の内容、または記載外の措置等で質疑等がある場合は、直接消防本部にお問い合わせ願います。

妊娠から出産後までの対応措置



母子健康管理、母性保護に関する措置等

I 母性健康管理の措置

1 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

女性職員が妊娠すると、母体や胎児の健康維持のため、妊産婦のための保健指導又は健康診査を受ける必要があることから、必要とする時間を与えなければなりません。

ここでいう妊産婦とは、妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員を言います。

イ 対象となる健康診査等

法律でいう保健指導又は健康診査とは、妊産婦本人を対象に行われる産科に関する診察や諸検査と、その結果に基づいて行われる個別の保健指導のことです。（以下「健康診査等」という。）

ロ 確保すべき必要な時間

女性職員から申し出があった場合には、勤務時間の中で健康診査等を受けるために必要な時間を与えなければなりません。

- ・ 健康診査等に必要な時間については、下記のとおりです。
 - ① 健康診査の受診時間
 - ② 保健指導を直接受けている時間
 - ③ 医療機関等での待ち時間
 - ④ 医療機関等への往復時間
- ・ ①～④の時間を合わせた時間を考慮し、十分な時間を確保してください。
- ・ なお、女性職員が自ら希望して、休日等に健康診査等を受けることは妨げません。

女性職員が希望する場合には、母親学級や両親学級などの集団での保健指導や歯科健康診査などについてもできる限り受診できるよう検討しますが、事前に消防本部に相談し指示を仰ぐこととなります。

(1) 健康診査等を受けるために必要な時間確保の回数等

イ 受診のために与えられる回数等は下記のとおり定められています。

(ア) 妊娠中

妊娠 23 週までは4週間に1回

妊娠 24 週から 35 週までは2週間に1回

妊娠 36 週から出産までは1週間に1回

- ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合については、その指示に従い必要な時間を確保しなければなりません。（本人が申請すること。）
- 「妊娠週数」は、最終月経の第1日目を0日として、最初の1週を0週として数えることとなりますが、担当医師等が示した場合は、それに従うこととなります。

ただし、申請ができるのは、原則、医師等により妊娠が確定された後となりますので注意が必要です。

※ 上記の他にも、妊娠中の女性職員が、妊娠に起因する諸障害のために勤務することが著しく困難な場合において14日の範囲以内の期間で休暇を取得できる制度もあります。

(イ) 産後（出産後1年以内）

医師等が健康診査等を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保しなければなりません。（本人が申請すること。）

- 産後の経過が正常な場合は、通常、産後休暇期間中の産後4週前後に1回、健康診査等を受けることになっています。

しかし、産後休暇の終了後においても、産後の回復不全等の症状等により、健康診査等を受診する必要のある女性職員もいるため、その場合には、必要な時間を確保するよう対応しなければなりません。

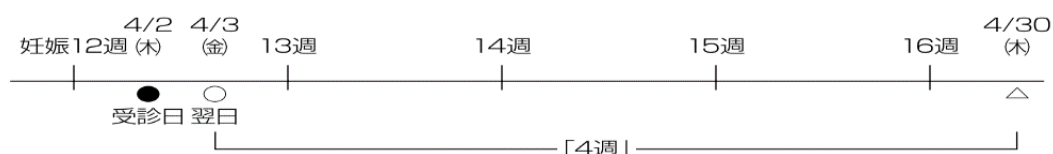
ロ 回数の数え方

- 「1回」とは、健康診査とその結果に基づく保健指導を合わせたものを言います。

通常、健康診査と保健指導は同一の日に引き続き行われますが、医療機関等によっては健康診査に基づく保健指導を別の日に実施することもあります。

この場合には、両方で1回とみなしますので、健康診査を受診した日とは別の日に保健指導のみ受ける場合についても、時間確保のため本人が申請することとなります。

- 「期間」は、原則として、受診日の翌日から数えて、その週数目の受診日と同じ曜日までとなります。例えば、「4週」の場合は、ある受診日が木曜日である場合、その翌日である金曜日から数えて4週目に当たる週の木曜日までの期間をいいます。（下図参照）。



(2) 必要な時間の確保方法

イ 必要な時間の確保及び付与の単位

個々によって、通院する医療機関等との距離が異なり、医師等に指定される診察時間も一定ではないことから、通院に要する時間の付与単位は1日単位となります。

健診日等が決定後に手続きが必要です。

なお、通院する医療機関等は、本人が希望する医療機関等とし、職場での制約はありません。

ロ 業務との調整等

健康診査等を受けるための通院日は、原則として女性職員が希望する日（医師等が指定した日）として問題はありません。

- ・ 通院日を休日、又は交替制勤務による非番日に変更させることや、休日以外の申請を拒否することは原則行えません。
- ・ 業務の都合等により、やむを得ず通院日の変更を行わせる場合には、変更後の通院日は、原則として女性職員本人が希望する日となります。

ハ 特別休暇等の申請手続について

(ア) 申請の方法

女性職員が健康診査等に必要な時間を申請するにあたっては、「特別休暇承認願」に必要な事項を記入し申請することになります。

(イ) 申請に必要な書類

通常は必要な書類の添付等はありませんが、特別な事情により、妊娠週数又は出産予定日を確認する必要があると判断した場合においては、女性職員の上承を得て、診断書、出産予定日証明書等の提出を求められることがあります。

(証明する書類として、母子健康手帳を女性職員に開示させることは、プライバシー保護の観点から対象にすることは好ましくないもの)

(ウ) 申請時期

健康診査等に必要な時間付与の申請は、勤務体制の変更等もあるため、原則、取得する休暇日の2日以上前に申請し承認を得ることが必要です。

ただし、やむを得ない事情がある場合はこの限りではありませんが、この場合は、可能となった日にすみやかに手続きを行わなくてはなりません。

(期間が経過すると承認されない場合があります。)

2 医師等から指導事項があった場合の措置

・ 指導事項を守るための措置

女性職員のために講じる措置は、次のとおり定められています。

- ① 妊娠中の通勤緩和

- ② 妊娠中の休憩に関する措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

これらの措置を決定した場合には、決定後速やかに女性職員に対してその内容を書面、又は口頭で伝達しなくてはなりません。

交通機関の混雑による苦痛は、つわりの悪化や流・早産等につながるおそれがあることから、医師等から通勤緩和指導を受けた旨妊娠中の女性職員から申し出があった場合には、妊娠中の女性職員の健康状態や通勤事情を勘案して、措置内容を検討しなくてはなりません。

(1) 妊娠中の通勤緩和

イ 電車、バス等の公共交通機関の他、自家用車による通勤も通勤緩和の措置の対象となります。

ロ 措置の具体的内容としては、次のとおりです。

(ア) 時差出勤

- ・ 始業時間及び終業時間に各々30分～60分程度の時間差を設ける
- ・ フレックスタイム制の適用 など

(イ) 勤務時間の短縮

- ・ 1日30分～60分程度の時間短縮 など

(ウ) 交通手段・通勤経路の変更

- ・ 混雑の少ない通勤経路へ変更 など

(2) 妊娠中の休憩に関する措置

医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨、妊娠中の女性職員から申し出があった場合には、適宜、休養や補食ができるよう、休憩時間を長くする、回数を増やす等休憩に関して必要な措置を講じなければなりません。

イ 措置の具体的内容としては、次のとおりです。

(ア) 休憩時間の延長

(イ) 休憩回数の増加

(ウ) 休憩時間帯の変更

- ・ 妊娠中の女性職員の健康状況に応じて、適宜、措置内容を講じなければなりません。

ロ 同僚の出産経験者や所属課長等との連携

妊娠中の女性の健康状態には個人差があり、また作業内容も個々の女性職員によって異なることから、これらの状況を踏まえ、職場内の出産経験者や所属課長等と協議して措置を講じなければなりません。

ハ その他

仮眠室以外に使用したい場所がある場合は、臨機応変に対応しなければなりません。

(3) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

妊娠中又は出産後の女性職員が、健康診査等の結果、医師等からその症状等について指導を受け、それを申し出た場合には医師等の指導に基づき、その女性職員が指導事項を守ることができるよう、制限が必要な作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置を講じる措置を講じなければなりません。

イ 対象とする女性職員の範囲

妊娠中及び出産後1年を経過していない女性職員が対象となります。

ロ 措置及び具体的な措置内容の例

措置内容	具体的な措置内容の例
勤務時間の短縮	始業時間を遅くする、終業時間を早くする、休憩時間を長くする等により、勤務時間を1日1～2時間程度短縮する。
身体的負担の大きい作業の制限	
長時間の立作業	連続して1時間程度以上の立作業を避ける。椅子を配置し、適宜休憩する。他の座作業を組み合わせる。
同一姿勢を強制される作業	長時間の座作業や車両の運転等、同一姿勢を持続させるような連続作業を控える。このような作業を行う場合も1時間以内とする。適宜休憩や離席を認める。
腰に負担のかかる作業	重量物を持ち上げる、要介護者を抱える、腰をひねるといった動作、前屈みの姿勢、中腰姿勢での作業を避ける。
寒い場所での作業	冷凍冷蔵倉庫や冬の屋外作業など防寒着等の工夫によっても避け難い寒冷環境での作業を控える。
長時間作業場所を離れることのできない作業	トイレ休憩等のため適宜離席することを認める。
その他	連続的歩行、頻りに階段の昇降を伴うような作業、腹部の圧迫など不自然な姿勢となるような作業、全身の振動を伴う作業、高所作業や濡れた床面など足場の不安定な場所での作業を避ける。
ストレス・緊張を多く感じる作業の制限	納期に追われる業務、対人折衝の多い業務、突発対応の多い業務を軽減する。長時間緊張が継続するような運転や機械作業を軽減する。
妊娠中の通勤緩和の措置	<ul style="list-style-type: none"> ・時差通勤を認める。(始業時間及び終業時間に各々30分～60分程度の時間差を設ける。労働基準法第32条の3に規定するフレックスタイム制を適用する。) ・勤務時間を短縮する。(1日30分～60分程度の時間短縮を行う。) ・交通手段・通勤経路を変更する。(心身への負担が少ない交通手段、混雑の少ない交通経路にする。) ・在宅勤務を認める。
妊娠中の休憩に関する措置	<ul style="list-style-type: none"> ・休憩時間を延長する。休憩回数を増やす。 ・休憩時間帯を変更する。(補食時間を設けるなど、つわり等の症状に合わせた休憩時間の配慮を行う。) ・休憩設備の配慮をする。(横になって休憩できるよう長椅子や畳座等を設置する。)

医師等の指導内容を的確に上司等に伝えることができるよう、「母性健康管理指導事項連絡カード」が定められています。使い方は、P8～10に記載あり。

(4) 医師等の具体的な指導がない場合又は措置が不明確な場合の対応

イ 医師等の具体的な指導がない場合

(ア) 「通勤緩和」及び「休憩に関する措置」については、通常、医師等は妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑状況や職場における作業の状況を詳細に知り得ないことから、具体的な指導がないことがあります。

その場合も、その女性職員から通勤緩和や休憩に関する措置の申し出があったときには、その通勤事情や作業状況を勘案し、適切な対応を講じなければなりません。

(イ) 適切な対応の例示

- ① 女性職員を介して、担当の医師等と連絡をとり判断を求める。
- ② 直ちに通勤緩和や休憩に関する措置を講じる。 など

ロ 医師等の指導に基づく措置が不明確な場合

(ア) 「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」については、女性職員の妊娠経過に異常又はそのおそれがある場合であるので、担当の医師等の指導が不明確な場合には、口頭で述べる具体的な対応等を通して、必要な措置を講じなければなりません。

(イ) 消防組織としてとるべき具体的な対応

- ① 女性職員を介して担当の医師等と連絡をとり、判断を求める。
- ② 母性健康管理指導事項連絡カードの裏面に記載されている「症状等に対して考えられる措置の例」を参考にして適切な対応を講じる。 など

(5) 伝染性の感染症等に関する措置について

イ 対象とする女性職員

妊娠中の女性職員が、業務中の作業等において、感染の恐れからくる心理的ストレスにより母体や胎児の健康保持に影響があるとして、医師等から指導を受けた方が対象となります。

ロ 具体的な措置の内容としては、次のようなものが考えられます。

(ア) 作業の制限

- (例)・来客等への対応を除外する。
・本人が心理的ストレスを感じない部署等への配置

(イ) 出勤の制限

- (例)・日常勤務において心理的ストレスが、母体や胎児の健康保持への影響が避けられない場合は休業を認める。

ハ 母性健康管理指導事項連絡カードの記入

伝染性の感染症等に関する母性健康管理措置が必要な場合は、主治医等が母性健康管理指導

事項連絡カード表面の「標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項」の欄に具体的な指導内容を記入します。

(例)・指導内容：伝染性の感染症等の感染のおそれが低い作業への転換、若しくは出勤の制限(休業等)の措置を講じ、女性職員が指導事項を守れるよう必要な措置を講じてください。

(6) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用 (以下「母健連絡カード」という。)

イ 「母健連絡カード」の趣旨

妊娠中及び出産後の女性職員に対して、母性健康管理措置を適切に講じるためには、医師等による指導事項の内容が職場に的確に伝達され、講ずべき措置の内容が明確にされることが最も重要です。

このため、「妊娠中及び出産後の女性職員が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」に「母健連絡カード」の様式が定められています。

ロ 「母健連絡カード」の使用方法

(ア) 医師等は、妊娠中又は出産後の女性職員に対して、健康診査等の結果、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置が必要であると認められる程度の指導事項がある場合、母健連絡カードに必要な事項を記入し、渡されます。

(イ) 妊娠中又は出産後の女性職員は、職場この母健連絡カードを提出して、措置を申し出る必要があります。

(ウ) 母健連絡カードの記入事項に従って通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じることになります。

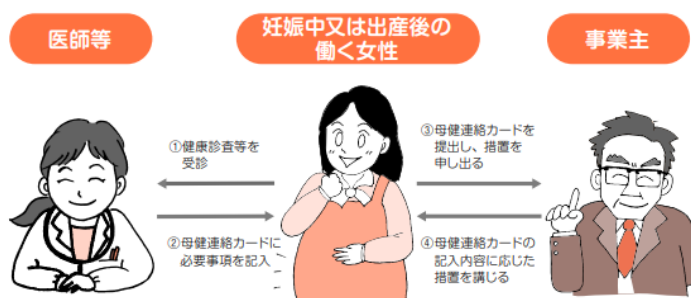
ハ 「母健連絡カード」の提出がない場合の対応

カードはあくまでも医師等の指導事項を職場に的確に伝えるためのものです。

したがって、カードの提出がない場合でも、女性職員本人の申し出等からその内容等が明らかかな場合には、同様に必要な措置を講じなければなりません。

また、その内容が不明確な場合には、女性職員を介して医師等と連絡をとり、判断を求めると適切な対応に努めることが必要です。(P8 参照)

個人の健康状態に関する情報は、個人のプライバシーに属するものであるため、母性健康管理の措置の運用に当たっては、プライバシーの保護に充分留意しなければなりません。



◎「母健連絡カード」について

母健連絡カードの活用方法

母健連絡カードは、厚生労働省ホームページや「女性にやさしい職場づくりナビ」からダウンロードできます。
また、ほとんどの母子健康手帳にも様式が記載されています。

①

保健指導・健康診査を受ける

②

母健連絡カードに指導事項を記載する

妊娠中・出産後1年以内の女性労働者

③

母健連絡カードを提出し、措置を申し出る

④

指導事項に基づき、必要な措置を講じる

主治医等
(健康診査等を行う
医師、助産師)

産業医
産業保健
スタッフ等

相談

↕

助言

人事労務担当者
管理者等

↕

企業
(事業主)

措置の具体的な内容は、産業医等の助言に基づき、女性労働者と話し合って定めることが望ましいものです。

表

- 男女雇用機会均等法で、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたことを理由とする**解雇等不利益取扱いは禁止**されています。
- 職場でのいわゆる**マタニティハラスメント**には、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたこと等を理由とするものも含まれ、**事業主にはこれを防止するための措置を講じることが義務付け**られています。

様式（令和3年7月1日版）

(表)
母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿 医療機関等名 年 月 日

医師等氏名

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2~4の措置を講ずることが必要であると認めます。

1. 氏名等

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日

2. 指導事項
症状等(該当する症状等すべてを記入してください)

措置が必要となる症状等	標準措置	指導事項
つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、腰痛、腹痛、子宮収縮、腰痛、性器出血、嘔吐、痔、痔漏、浮腫、手や手指の痛み、頭痛、排尿時痛、排尿後、全身倦怠感、動悸、めまいの上昇、尿白濁、妊娠糖尿病、赤ちゃん(胎児)が週齢に比べ小さい、多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、合併症等()	入院加療 自宅療養	勤務時間の短縮
	身体的負担の大きい作業(注)	身体的負担の大きい作業(注) 長時間の立作業 同一姿勢を強制される作業 腰に負担のかかる作業 寒い場所での作業 長時間作業場を離れることのできない作業 ストレス・緊張を多く感じる作業

標準措置に関する具体的な内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

3. 上記2の措置が必要な期間
(措置が必要な期間をすべて記入してください)

1週間(月 日 ~ 月 日)	2週間(月 日 ~ 月 日)	4週間(月 日 ~ 月 日)	その他(月 日 ~ 月 日)

4. その他の指導事項
(措置が必要である場合は○を付けてください)

妊娠中の運動緩和の措置 (在宅勤務を含む)	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づき措置を申請します。 所属..... 年 月 日

事業主 殿 氏名.....

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。
※カード裏面には症状等に対して考えられる措置の例が記載されています。

(裏)
(参考)症状等に対して考えられる措置の例

症状等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり状態を悪化させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腰痛	休業(入院加療)、疾患に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業(入院加療)、疾患に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業(自宅療養)、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
手や手指の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
排尿時痛、排尿後	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患に応じた主治医等からの具体的な措置 など
尿白濁	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮) など
赤ちゃん(胎児)が週齢に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等(自由記載)	疾患に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状等から判断できる措置 など

3 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

女性職員が妊娠・出産・産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

・ 妊娠・出産等を理由として不利益取扱いとは

男女雇用機会均等法違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産等の事由を「契機として」(※) 不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。

(※) 原則として、妊娠・出産等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断されます。

ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事評価など)については、事由終了後の直近の人事異動、人事評価等の機会までの間に不利益取扱いがなされた場合も「契機として」いるとみなされます。

イ 妊娠・出産に関する不利益な取扱いを行ってはならない事由として厚生労働省令で定めるもの(参考)

- (ア) 妊娠したこと
 - (イ) 出産したこと
 - (ウ) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)を求め、又は当該措置を受けたこと
 - (エ) 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと、又はこれらの業務に従事しなかったこと
 - (オ) 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと
 - (カ) 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
 - (キ) 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと
 - (ク) 時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと
 - (ケ) 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
 - (コ) 妊娠又は出産に起因する症状(注1参照)により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと
- (注1)「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます

□ 不利益な取扱いと考えられる例

- (ア) 解雇すること
- (イ) 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- (ウ) あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げる
こと
- (エ) 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の
変更の強要を行うこと
- (オ) 変更の強要を行うこと
- (カ) 降格させること
- (キ) 就業環境を害すること
- (ク) 不利益な自宅待機を命ずること
- (ケ) 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- (コ) 昇進・昇格の人事評価において不利益な評価を行うこと
- (サ) 不利益な配置の変更を行うこと
- (シ) 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣
の役務の提供を拒むこと

妊娠中・出産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業を取得したこと等による解雇でないこと」を職場として証明しない限り無効となります。

4 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当する典型的な例としては、次に掲げるものがあります。これらは、限定列举ではないことに留意してください。

- ① 職員が、妊娠等をしたこと又は制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより、上司が当該職員に対し、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益を受けることを示唆した。

- ② 次の(1)から(4)までに掲げる言動により、制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害すること（客観的にみて阻害されるものに限る。）。
 - (1) 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該職員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。
 - (2) 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。
 - (3) 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
 - (4) 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

③ 職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うこと等を含み、客観的にみて言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）。



Ⅱ 母性保護規定

産前産後休業

- ・産前は6週間（多胎妊娠の場合は14週間）【いずれも女性が請求した場合に限る】
（当組合の場合 - 8週間 多胎妊娠については14週間）
- ・産後は8週間 ---- この期間は女性職員を就業させることはできません。

産前休業については、当該女性職員が請求した場合に就業させてはならない期間です。

産後休業については、女性職員が請求せずとも、就業させてはならない期間です。

ただし、出産後6週間を経過した女性職員本人が復職を申し出た場合には、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

なお、「出産」とは、妊娠4カ月以上の分娩をいい「出産」だけでなく「死産」や「流産」も含まれています。

※ 出産日は産前休業に含まれます。

妊婦の軽易業務転換

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

妊産婦等の危険有害業務の就業制限

- ・妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

妊産婦を就かせてはならない具体的業務は、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所での業務をはじめ、女性労働基準規則第2条で定められています。

このうち、女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性労働者についても就業が禁止されています（P15～16 参照）。

なお、妊娠中と診断された放射線業務従事者については、「電離放射線障害防止規則」において、被ばく量の限度が定められています。

妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

- ・変形労働時間制が適用される場合があっても、妊産婦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。

妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限

- ・妊産婦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。

深夜業とは、午後10時から午前5時までの間の就業のことをいいます。

育児時間

- ・生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休暇時間のほかに、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

生児には実子のほか養子も含まれます。また、育児時間をいつ与えるかは当事者間にまかされています。（生児とは、生まれたばかりの子をいいます。）

なお、変形労働時間制の下で労働し1日の所定労働時間が8時間を超える場合には、具体的状況に応じ法定以上の育児時間を与えることが望ましいとされています。

◎ 妊産婦等の就業制限の業務等

妊産婦等の就業制限の業務範囲				
× 女性を就かせてはならない業務 △ 女性が申し出た場合、就かせてはならない業務 ○ 女性を就かせても差し支えない業務				
女性労働基準規則第2条第1項		就業制限の内容		
		妊婦	産婦	その他の女性
1号	重量物を取り扱う業務（別表1参照）	×	×	×
2号	ボイラーの取扱いの業務	×	△	○
3号	ボイラーの溶接の業務	×	△	○
4号	つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○
5号	運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○
6号	クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務（2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。）	×	△	○
7号	動力により駆動させる土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○
8号	直径が25センチメートル以上の丸のご盤（横切用丸のご盤及び自動送り装置を有する丸のご盤を除く。）又はのご車の直径が75センチメートル以上の帯のご盤（自動送り装置を有する帯のご盤を除く。）に木材を送給する業務	×	△	○
9号	操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○
10号	蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○
11号	動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う暑さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○
12号	岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
13号	土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
14号	高さが5メートル以上の場所で、滑落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
15号	足場の組立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。）	×	△	○
16号	胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
17号	機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
18号	別表2の1に掲げる有害物を発散する場所において行われる別表2の2に掲げる業務	×	×	×
19号	多量の光熱物体を取り扱う業務	×	△	○
20号	著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
21号	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
22号	著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
23号	異常気圧下における業務	×	△	○
24号	さく岩機、鉋打機等の身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

〈別表1〉

下の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重量（単位：kg）	
	断続作業	継続作業
満 16 歳未満	12	8
満 16 歳以上 満 18 歳未満	25	15
満 18 歳以上	30	20

〈別表2〉

1. 対象有害物（26 物質）

[特定化学物質障害予防規則の適用を受けるもの]

1 塩素化ビフェニル（PCB）	10 塩化ニッケル（Ⅱ）（粉状のものに限る）
2 アクリルアミド	11 スチレン
3 エチルベンゼン	12 テトラクロロエチレン（パークロロエチレン）
4 エチレンイミン	13 トリクロロエチレン
5 エチレンオキシド	14 砒素化合物（アルシンと砒化ガリウムを除く）
6 カドミウム化合物	15 ベータープロピオラクトン
7 クロム酸塩	16 ペンタクロロフェノール（PCP）およびそのナトリウム塩
8 五酸化バナジウム	17 マンガン
9 水銀およびその無機化合物（硫化水銀を除く）	

※ カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体、マンガン化合物は対象となりません。

[鉛中毒予防規則の適用を受けるもの]

18 鉛およびその化合物

[有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの]

19 エチレングリコールモノエチルエーテル（セロソルブ）	23 N、N-ジメチルホルムアミド
20 エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート（セロソルブアセテート）	24 トルエン
21 エチレングリコールモノメチルエーテル（メチルセロソルブ）	25 二硫化炭素
22 キシレン	26 メタノール

2. 対象業務

女性労働基準規則において女性労働者の就業を禁止する業務

● 労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第3管理区分」となった屋内作業場での全ての業務



● タンク、船倉内などで規制対象の化学物質を取り扱う業務で、呼吸用保護具の使用が義務づけられているもの



〔参考〕

電離放射線障害防止規則では、放射線業務従事者の被ばく限度等につき、妊娠する可能性がないと診断された女性、妊娠中でない妊娠可能な女性、妊娠中の女性で異なる規制を設けています。

Ⅲ 育児休業制度について

育児休業法（現・育児・介護休業法）は平成3年に制定、平成4年4月から施行されました。当時から男女とも育児休業を取得することができましたが、施行30年目を迎えた現在、男性の育児休業取得率は年々上昇しているものの、令和2年度で12.65%と、女性（81.6%）に比べ大きな差があります。

少子高齢化が急速に進行する中で、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現するためには、「育児・家事は女性がするもの」、「男性が育児休業を取得するなんてありえない」等の考えや風潮を改め、社会全体で男性の育児休業取得を促進することが求められています。

男性の育児休業取得をこれまで以上に促進するとともに、職場全体の雇用環境整備を進めるため、令和3年の改正では、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組として出生時育児休業（産後パパ育休）が創設されました。

このほか、育児休業を取得しやすい雇用環境整備と妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の制度周知・休業取得意向確認の措置を義務付けることで、特に育児を自分事として考えていなかった男性や育児休業を取得したいと言い出せなかった男性が育児休業を取得し、男女とも主体的に育児を行うことが期待されています。（公務員は育休制度等が通達等に従い整備されているため、使用しづらい産後パパ育休等は申請されないと思いますが、参考までに記載します。）

1 出生時育児休業（産後パパ育休）と育児休業の分割取得について

（原則、報酬が支給されないときは1年間に限り「育児休業手当金」が支給されます。）

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育児休業制度 （R4.10.1～）	育児休業制度 （現行）
対象期間	子の出生後8週間以内に	原則、子が1歳	原則、子が1歳
取得可能日数	4週間まで取得可能	（最長2歳）まで	（最長2歳）まで
申し出期限	原則、休業の2週間前まで	原則1カ月前まで	原則1カ月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則、分割不可
休業中の就業	職員が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則、就業不可	原則、就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能	再取得不可

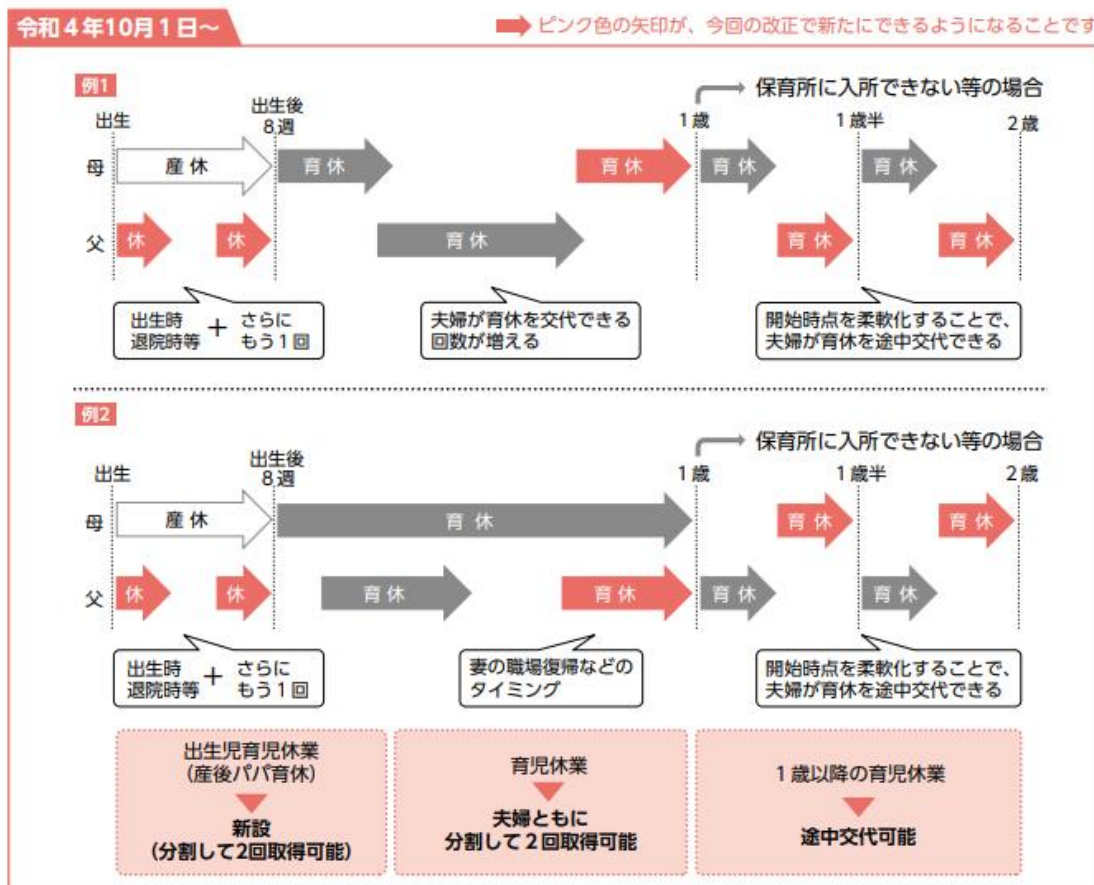
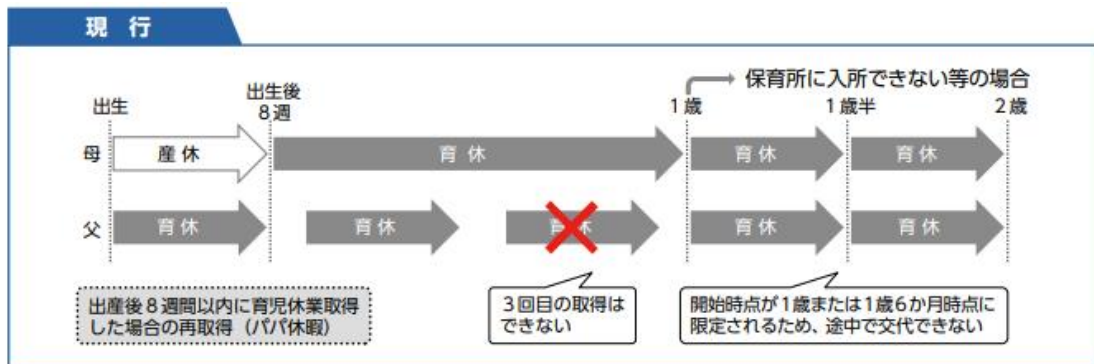
（ア）出生時育児休業（産後パパ育休）の活用

- 出生時育児休業（産後パパ育休）は、男性の育児休業取得促進のために、男性の育児休業取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、これまでの育児休業よりも柔軟で休業を取得しやすい枠組みとして設けられました。

出生時育児休業（産後パパ育休）を育児の入り口と位置づけ、育児の大変さや喜び等を男性自身が実感することで、その後の育児への関わり方、更なる育児休業の取得や休業後の働き方の見直しにつなげましょう。

- 自分が休むと業務に支障があるのではないか等、長期の育児休業取得に不安がある方は、まずは、出生時育児休業（産後パパ育休）で短期間の休業を試してから、長めに育児休業を取得するというような活用もできます。
- 「育児休業中に何をすればよいかわからない」「休業しても自分ができることはないから休業しない」というような労働者の意識を変えるために、両親学級へ参加することも有効です。子どもが生まれる前に、子どもが生まれたら何をするのか知る、休業中の役割分担に関して夫婦で話し合う等の準備をしておくことがポイントです。男性職員が育児を経験することは、効率的な時間の使い方や視野の広がり等、仕事にも活かせることがあります。

働き方・休み方のイメージ（例 - 通常）



(イ) 取得期間の延長

- 通常の育休は子供が1歳を迎えた時点で終了しますが、保育園の待機児童になってしまい自宅保育の継続が必要になった場合などに限り、期間を最長2年まで延長することができます。延長の注意点は、1度に1年間の延長は出来ず、1歳時と1歳半時に延長申請が必要です。

これ以外にも、夫婦が共に育休を取得する「パパママ育休プラス」を利用することで、ママパパのどちらかが2カ月間、育休を延期し1歳2カ月とすることができます。

2 「パパ・ママ育休プラス」について

育児休業は夫婦同時に取得できますが、「パパ・ママ育休プラス」は、通常子どもが1歳になるまでに取得する育休を、父母ともに取得する場合に限り、子どもが1歳2カ月になるまで延長できる制度になります。

これを読むと、「育休取得期間が1年2カ月間に延長できる!」と思いますよね?

ここが要注意となります! 育休取得期間は1年間と変わりません!

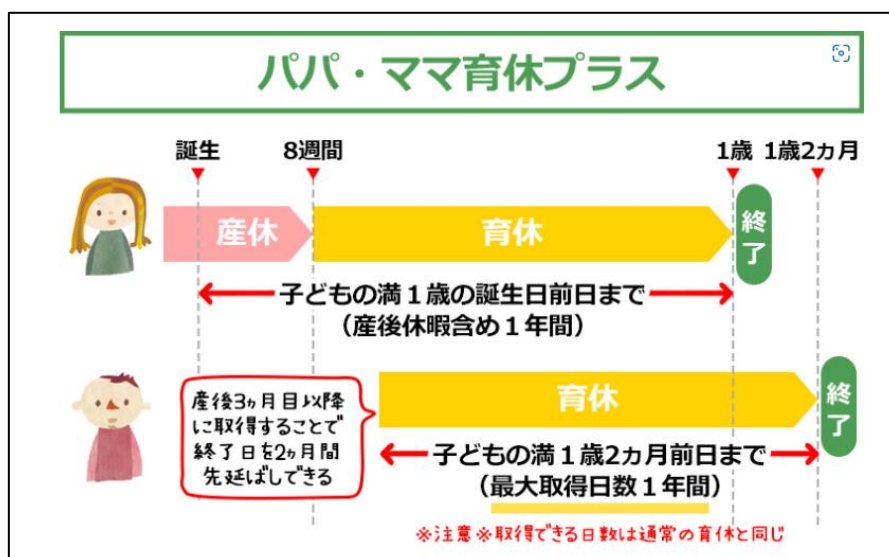
これから詳しく説明します。

(ア) 「パパ・ママ育休プラスの要件」

- ① 配偶者が、子が1歳になるまでに育児休業を取得している
 - ② 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前
 - ③ 本人の育児休業開始予定日が、配偶者の取得している育児休業の初日以降であること
- ※ この条件をクリアしていれば「パパ・ママ育休プラス」を取得することができます、**1人あたりの育休取得可能最大日数（産後休業含め1年間）は変わりません。**

要するに、通常育児休業の終了日は子供が1歳になる日の前日なのですが、それが1歳2カ月になる日の前日までになり、育休取得期間の期日が延びただけで、取得日数が増えるわけではありません!

よって、実現するためには、育休の開始日を3カ月目以降に遅らせる必要があります。

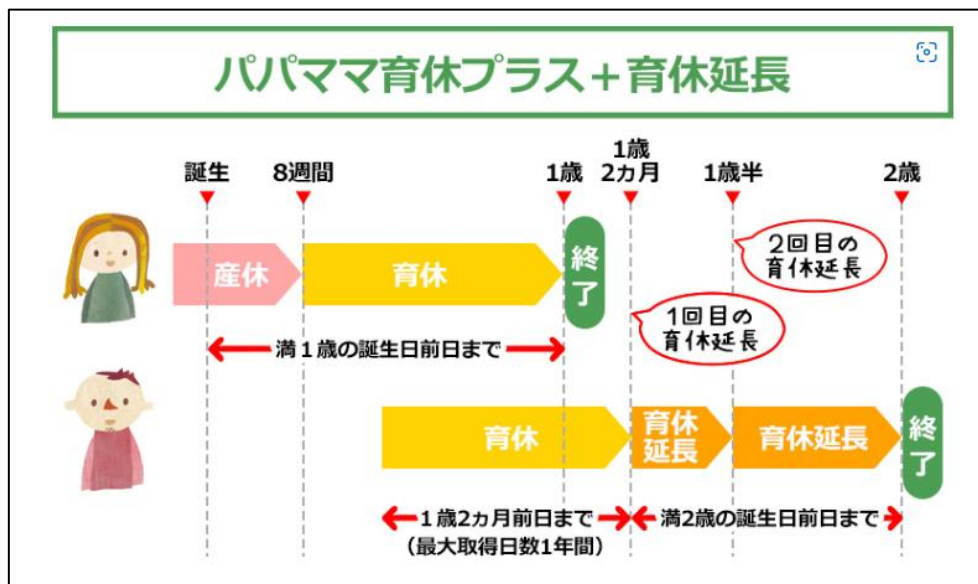
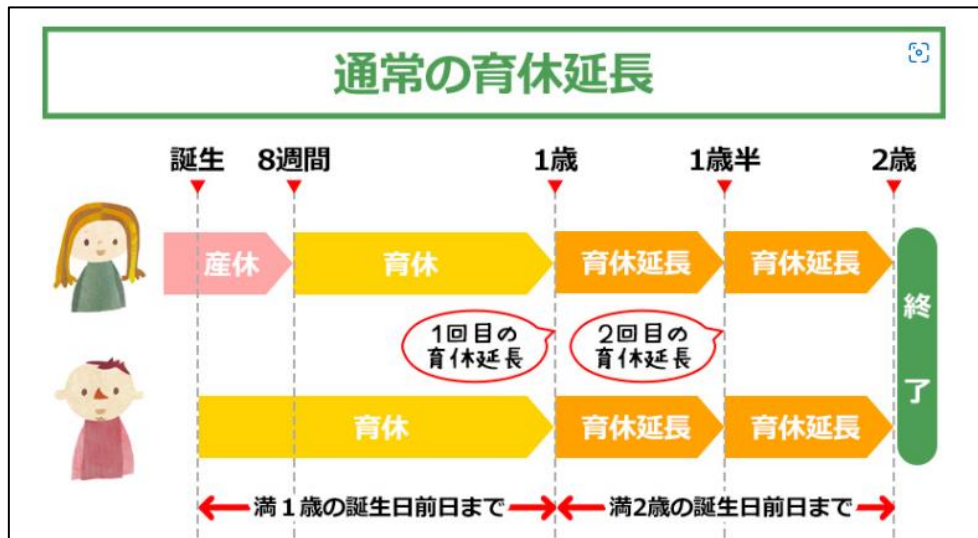


(イ) パパ・ママ育休プラスと通常の育休延長との比較

「P19の(イ) 取得期間の延長」にも記載されているように、パパ・ママ育休プラスを利用しなくても、要件を満たしていれば通常の育休は最長2歳まで延長ができます。

パパ・ママ育休プラスは要件を満たしていれば、条件なしに希望すれば2カ月間先延ばしにでき、さらに2カ月後の育休期間が終了した後に待機児童になってしまった場合には、通常の育休と同じ扱いで2歳までの延長が可能です。

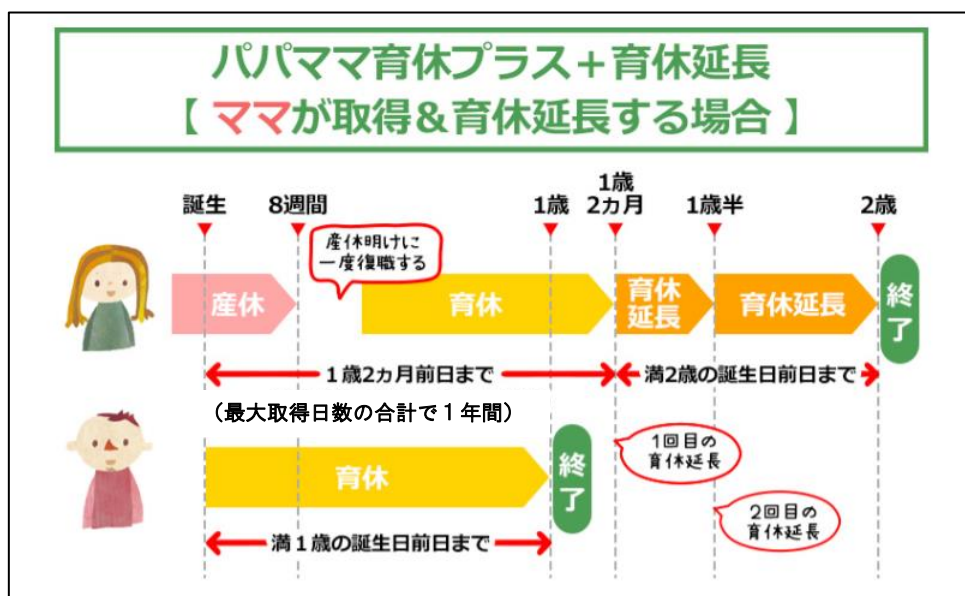
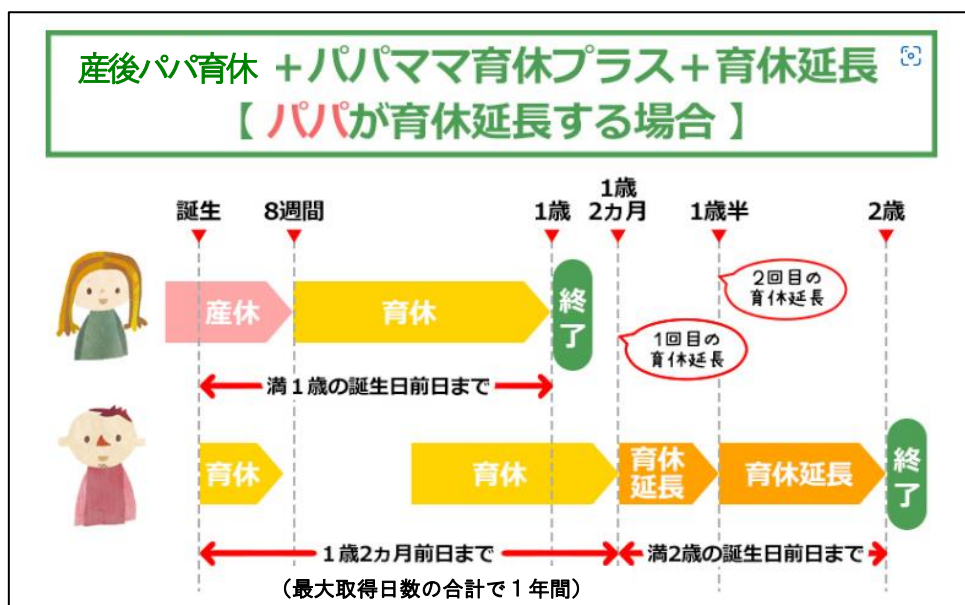
パパ・ママ育休プラス制度を利用して育休を延期する場合と、通常の育休延長の違いを比べてみます。



上記の場合、育休を延長するのはパパ。入園が決まるまではパパが育休を延期して自宅保育することとなります。

一度復職したママは、特別な理由がなければ育休に戻ることはできません。

1歳2カ月で絶対に保育園に入園できる、ということが明確であれば、この制度を利用する価値は大いにあります。



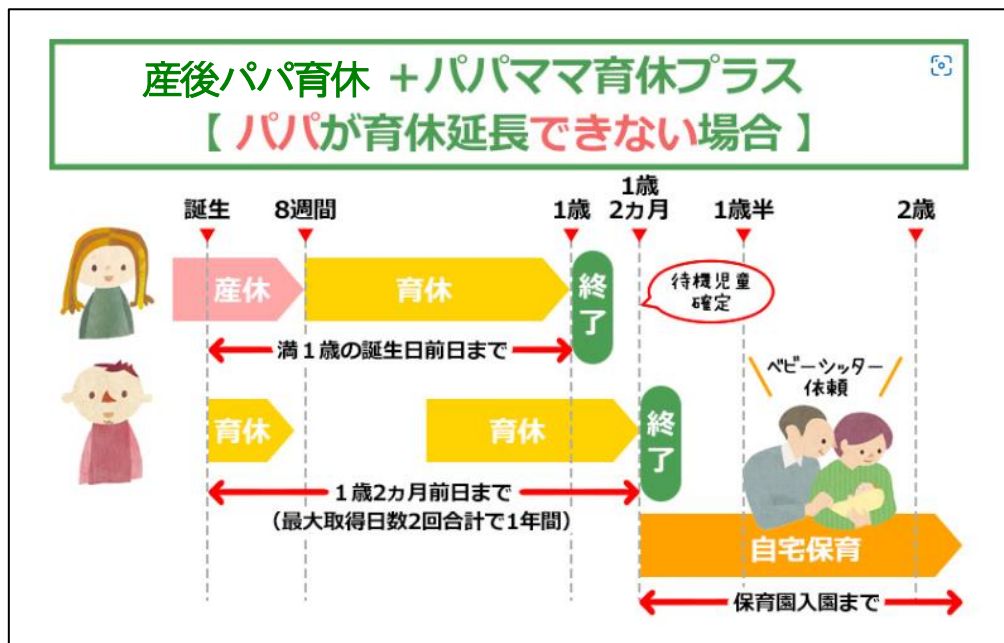
パパ・ママ育休プラスで、ママが取得するパターンです。

制度の名前に「ママ」も入っていますが、正直、このパターンに値する方はごく少数で現実的ではないと思います。

産休から育休を続けて取得するママがほとんどを占める中、産休明けで一度復職し、数か月後に育休に入るといった職員は少ないと考えます。

1歳2カ月以降の育休延長が出来ない場合

パパ・ママ育休プラスを取得し、1歳2カ月で育休を終了する時点で保育園に入園できず待機児童になってしまい、それ以上の育休延長ができない場合は、保育園入園が決まるまでの間、ご家族に頼るのか、プロのベビーシッターを依頼するのかなど、子育てをサポートしてくれる環境が整うのであれば問題ありませんが、もし環境が整わないのであれば、現状の待機児童問題を鑑みた場合、パパ・ママ育休プラス制度は活用せず通常の育休延長制度活用することをおすすめします。



選択肢のある通常の育休延長をお勧めする理由

理由は、1歳の時点で待機児童になった時、通常の育休延長なら下記のように選択肢を多く持てるからです。

- ★ どちらが育休を延長する
- ★ 夫婦二人で育休を延長する

パパ・ママ育休プラスを選んだ場合、1歳の時点でママは復職しますので、特別な理由がない限り育休には戻れません。

更に、パパが2カ月育休を延長しているため、保育園の入園はできません。保育園入園は、家庭で保育できない環境であることが原則となっているからです。

従って保育園には育休が終わる1歳2カ月以降の入園となってしまう、ここで待機児童になった場合、パパが育休をさらに延期するという選択肢しかなくなってしまうからです。

かなり複雑ですが、結論、パパ・ママ育休プラスは聞こえがよさそうですが、非常に使いにくい制度だと思います。

家庭の収入が減るため生活費の対策が必要

パパの育休取得がスムーズであれば、まずは1年間夫婦一緒に育休を取得し、子育てに専念できれば理想的なことです。

しかし、ご存知かと思いますが、育休中の給付金は最初の半年(180日)までは、収入の67%、それ以降は50%となります。その後に育休を延長した場合も50%となります。夫婦で育休を取得すればもちろん収入は減るので、それを覚悟しておく必要があります。

夫婦で育休を取得する場合、事前に自治体へ確認しましたか

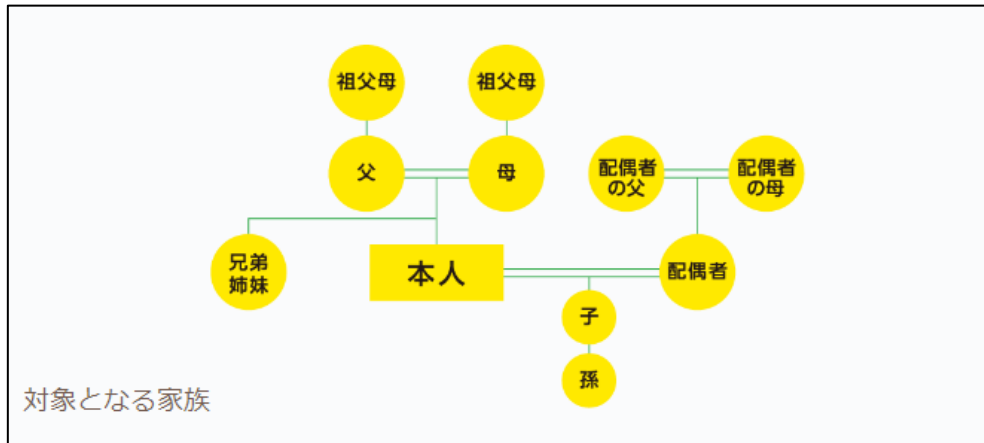
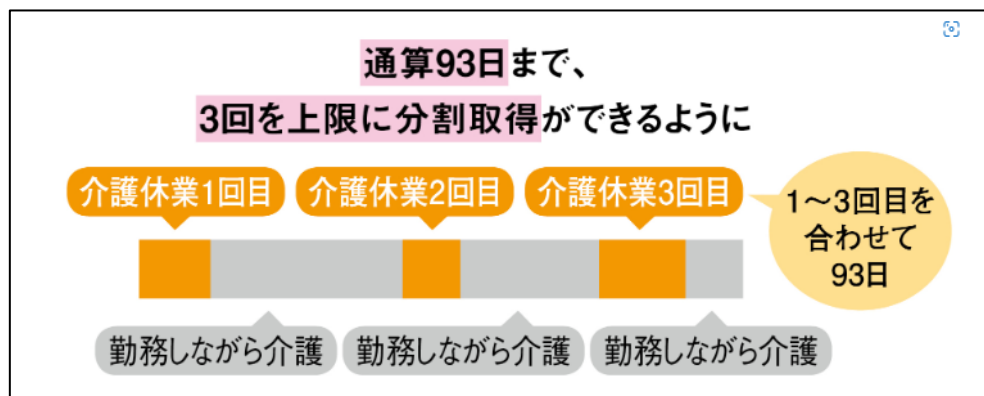
保育園の中には、夫婦が同時に育休を取得すると入園条件に該当しないことから退園要求される場合があるので注意が必要です。事前に各自治体へ確認しましょう。

IV 介護休業制度について

要介護状態にある家族の介護その他の世話をを行う場合、介護休業が取得可能です。
取得可能日数は、93 日間で3回に分割して取得することができます。
対象家族は配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫が該当します。
介護休暇とは、別となりますので注意が必要です。

介護休業制度

要介護状態の対象家族を介護するために、対象 1 人につき通算 93 日の介護休業が取得でき、3回を上限に分割取得が可能です。例えば介護スタート時の準備や手続き、介護施設への入居時など、介護の状況に合わせて、休みを分けて取ることができます。



要介護状態とは

要介護状態は、運動機能だけではなく思考力や理解力が低下し、基本動作を自分で行うことが出来ず、支援や介護を要する状態を指します。

要支援状態と異なり、1人では生活できないレベルの介護状態を指します。

当組合の措置等

I 懐妊職員への措置と休暇制度等

これまでに記載した「法に基づく措置」等から、女性職員から「懐妊報告」があった場合については、勤務等の取扱いについて速やかに本人と協議し、原則、下記のとおり対応することとします。

なお、記載されていない事項等については、必要に応じて、その都度協議することとします。

1. 勤務等の取扱い（消防本部職員については、当措置に準じ本部が判断する。）

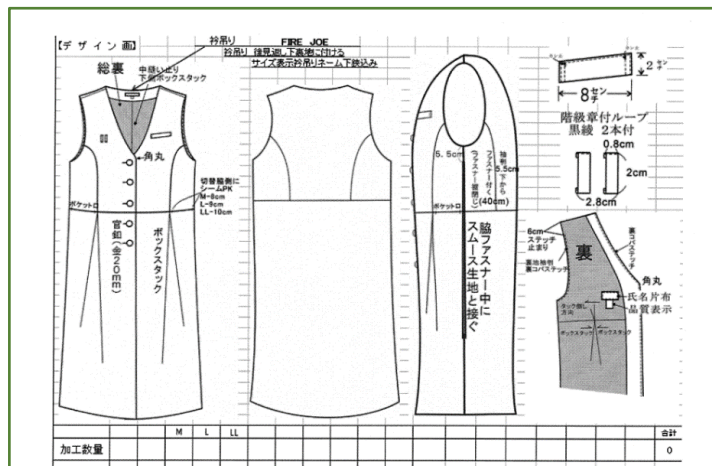
- 本人に隔日勤務、日勤のどちらを希望するのか確認し、申し出に対応する。
この場合、概ね1カ月単位での変更希望を受け付けるが、変更は1回限りとする。
- 順次指令を停止する。
- 職員周知については、本人の了承後に実施する。
- 隔日勤務を希望した場合については、当務長に勤務体制を一任するが、災害出動等の対象から除外すること。
- 危険業務、有害物質等の取扱い、一定重量以上の物を取扱う業務、災害現場への出動、振動工具等の取り扱い業務等に従事させないものとする。
- 妊婦健診のため特別休暇申請があった場合は、本人の申告に基づき承認、未承認を決定する。（隔日勤務者と日勤者では判断に相違があるもの）
なお、上記以外の通院の場合は、その都度、内容を確認し消防本部が判断する。
- 各種行事への参加、出張については、全て対象から除外する。（本人希望の場合は検討）
- 本人から希望があった場合は、除外事項であっても内容等により承認する場合があります。
- 活動服の着用が困難となるため、選択したマタニティ制服を期間限定で貸与します。

2. マタニティ制服の選択

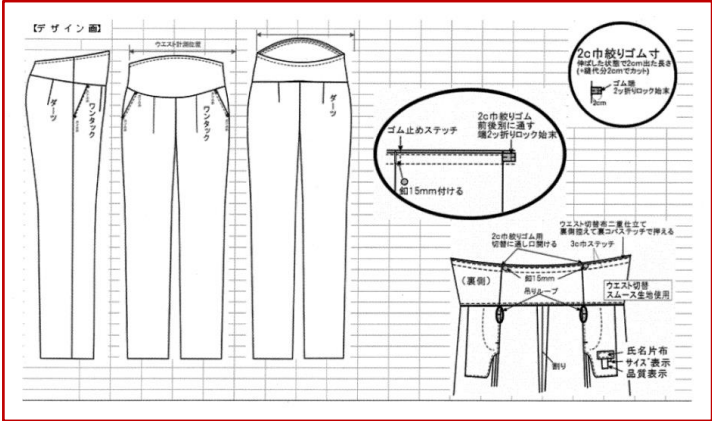
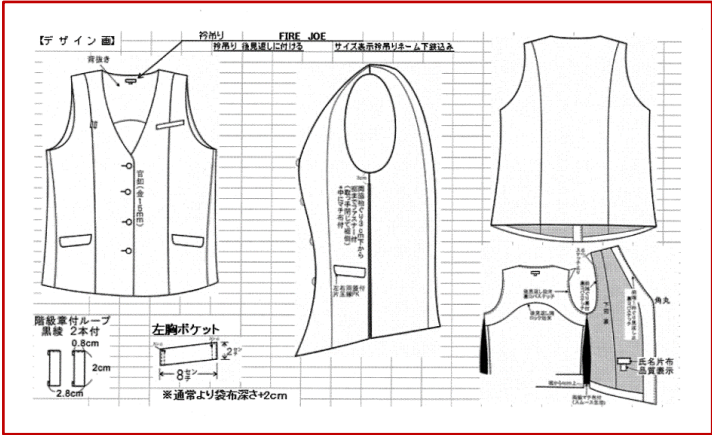
懐妊職員は（1）～（3）のどれかを選択することができる。（発注時に採寸）

なお、出産後に着用しなくなったときは、クリーニング後に消防本部へ返却すること。

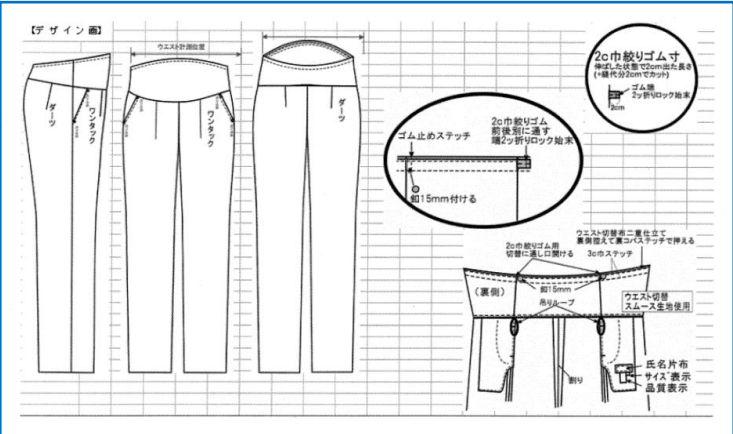
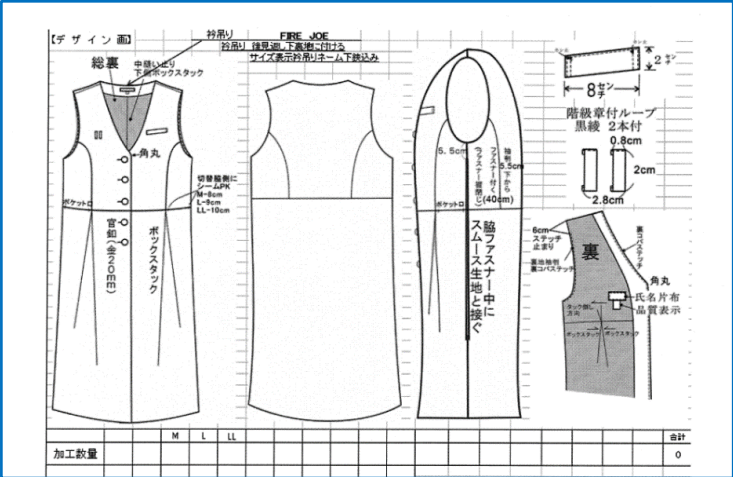
（1）スカート型



(2) パンツ型



(3) 併用型



3. 休暇制度等

1 育児・介護のための両立支援制度の一覧（概要）

目的			制度名	概要	ページ
妊娠 出産	育児	介護			
◇			保健指導・健康診査休暇 (別表-14項)	妊婦中の職員が保健指導や健康診査を受けるための休暇	27
◇			妊婦中の休憩休暇	妊婦中の職員が母体・胎児の健康保持のための休養等の休暇	27
◇			妊娠障害休暇 (別表-15項)	妊婦中の職員がつわり等により勤務することが困難なときのための休暇	27
◇			妊婦中の通勤緩和休暇	妊婦中の職員が交通機関の混雑を避けるための休暇	28
◇			産前産後休暇 (別表-6項、7項)	出産前、出産後の休暇	28
	◎		育児休業	3歳未満の子を養育するための休業	28
	◎		育児のための部分休業	小学校就学前の子を養育するための休業 (1日2時間まで)	30
	◎		保育休暇 (別表-8項)	生後1年に達しない子の保育をするための休暇	30
	◎		看護休暇 (別表-11項)	小学校就学前の子を看護するための休暇	30
	◎		育児のための短時間勤務	小学校就学前の子を養育するための短時間勤務	31
◆			妻の出産休暇 (別表-9項)	妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行うための休暇	31
	◆		育児参加休暇 (別表-10項)	妻の産前産後期間中に、未就学児を養育するための休暇	32
		◎	短期介護休暇 (別表-12項)	家族の介護を行うための休暇(年5日)	33
		◎	介護休暇	家族の介護を行うための休暇 (通算6カ月)	33
		◎	介護時間休暇	家族の介護を行うための休暇(連続3年の間に1日2時間)	34

※「◇」：女性のみを対象とする制度

※「◆」：男性のみを対象とする制度

※「◎」：男女とも対象とする制度

2 子育てを応援する休暇等

(1) 妊娠したら・・・

妊娠が判明した場合は、自分の体調や業務量、今後の業務スケジュールなどを考えて、出来るだけ速やかに、出産予定、勤務の取扱い、育休の取得期間などについて、所属長等と相談し決定しましょう。

妊娠中も快適に仕事を続けられるよう、次のような休暇制度があります。

① 健診を受けるための休暇

イ 妊婦の保健指導・健康診査休暇（有給）

内容 ★ 母子保健法に規定する保健指導や健康診査を受けるときに取得できます。

- 期間**
- 妊娠 23 週まで4週間に1回
 - 妊娠 24～35 週まで2週間に1回
 - 妊娠 36～出産まで1週間に1回
 - 産後1年までその間に1回
 - 医師等の特別の指示があった場合については、指示された回数
- ※ 1回に取得できる期間は、いずれもその都度必要とされる時間です。

手続き 「特別休暇承認願」により休暇を申請しましょう。

留意点 妊娠が確認された初回の通院や母親学級は対象にはなりません。

② 母体及び胎児の健康を保持するための休暇

イ 妊娠中の休憩休暇（有給）

内容 ★ 母体又は胎児の健康保持のため、休養・哺育するときに取得できます。

期間 その都度必要と認められる時間

手続き 「休暇簿」により請求しましょう。

留意点

- ・勤務時間の始め又は終わりや休暇等に引き続いて取得することはできません。
- ・保健指導又は健康診査の指導事項に基づき、継続勤務の疲れを癒す時間や簡単な食事をとる時間で、通常の休憩時間だけでは足りない場合に請求することができます。時間の制限はありませんが、長時間にわたるものは想定していません。

ロ 妊娠障害休暇（有給）

内容 ★ つわり等妊娠障害のため勤務することが著しく困難なときに取得できます。

期間 妊娠期間を通じて 14 日の範囲内の期間（分割取得可能）

手続き 「特別休暇承認願」により休暇を申請しましょう。

留意点

- ・妊娠障害とは、妊娠に起因するつわり、高血圧、浮腫等の生理的症状をいいます。
- ・原則、保健指導や健康診査の際に実情を説明した上で、母子健康手帳や母性健康管理指導事項連絡カードなどで指導を受けていることが必要です。
- ・切迫流産のおそれ絶対安静を必要とする場合、妊娠中毒症で静養を必要とする場合等、明らかに妊娠に伴う病的な障害である場合については、病気休暇での取り扱いとなります。

八 妊娠中の通勤緩和休暇（有給）

内容 ★ 通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があるときに取得できます。

期間 勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間

手続き 「特別休暇承認願」により休暇を申請しましょう。

留意点

- ・この休暇に引き続き、別の休暇等を取得することはできません。
- ・保健指導や健康診査の際に通勤の実情を説明した上で、母子健康手帳や母性健康管理指導事項連絡カードなどで指導を受けていることが必要です。

(2) 出産の前後は・・・

いよいよ新しい家族の生活がスタートします。出産前は十分な睡眠と休養がとれるような環境が大切です。また、出産後は体調が回復しないうちから子育てが始まり大変です。そのため、出産休暇制度があります。

① 出産のための休暇

イ 産前産後休暇（有給）

内容 ★ 出産するときに取得できます。

期間 ○産前：出産の予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内
○産後：出産の日の翌日から8週間を経過する日まで

手続き 「特別休暇承認願」により休暇を申請しましょう。

留意点

- ・産前産後休暇期間中は、共済組合掛金は「本人の申し出」により免除可能です。
- ・第1子の育児休業中の場合で勤務していない場合でも、第2子を妊娠した場合は、産前休暇の申出又は出産したことにより育児休業が失効するので、速やかに総務課に申し出てください。

(3) 職場復帰までの間は・・・

子育てもそろそろ慣れてきた頃でしょう。育児休業制度について、夫婦でしっかり話し合いをしましょう。

① 育児のための休暇

イ 育児休業（無給） ※ 男性職員は、出産日の翌日から3歳の誕生日まで取得可能

内容 ★ 出産日の後57日目（産休終了の翌日）から子どもが3歳の誕生日まで取得できます。

期間 3歳未満の子を養育するとき、母親・父親のどちらでもその子が3歳に達する日まで

手続き 「育児休業承認請求書」に、子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類（住民票や母子手帳の写しなど）を添付して、開始の1カ月前までに総務課に提出しましょう。（出産の翌日から56日目までの間に取得する場合は、2週間前まで）

給与等 ◆ 給料

育児休業期間中は、給料は支給されません。（1年目－育児休業手当金、その後無給）
育休2年目以降は、扶養手当、配偶者控除が受けられる場合があります。

◆ 期末手当

基準日に育児休業中であっても、基準日以前6カ月以内の期間において勤務した期間があれば支給されます。

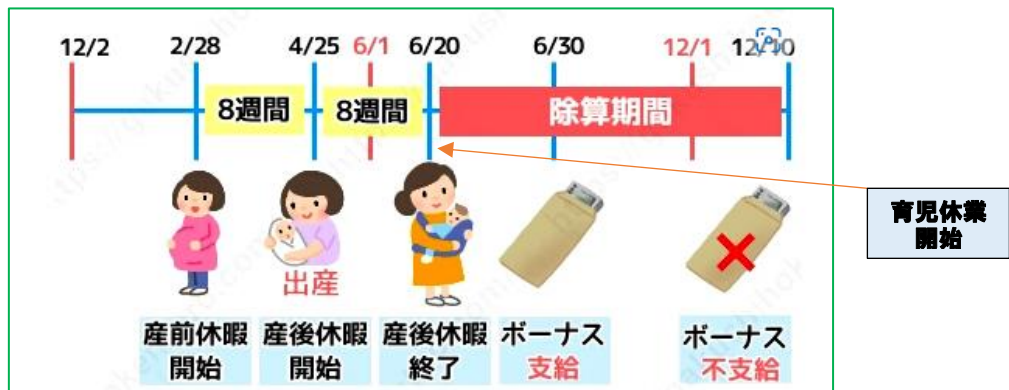
なお、育児休業期間の2分の1は在職期間から除算します。

◆ 勤勉手当

基準日に育児休業中であっても、基準日以前6カ月以内の期間において実際に勤務した実績があれば支給されます。

なお、育児休業期間は勤務期間から除算します。

(育児休業の承認に係る期間が1カ月以下のものを除く。)



◆ 育児休業手当金

(1) 期間等

39ページの「豆知識」に記載あり

(2) 給付内容 (勤務を要しない日(土、日曜、祝日)については支給対象外)

標準報酬日額(標準報酬月額 \times 1/22の額) \times 67% \times 支給日数
(180日に達するまでの期間)

標準報酬日額(標準報酬月額 \times 1/22の額) \times 50% \times 支給日数
(180日を超え子どもが1歳に達するまでの期間)(181日~365日まで)

◆ 共済組合掛金

・育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等期間については、健康保険・厚生年金保険等の保険料は本人が申請することで免除となります。

これにより、年金受給額が減額になることはありません。

また、保険料が免除となることから67%の給付は、実質80%程度となります。

◆ 注意点

退職金算定時、育児休業期間については勤続期間から除外されます。

- ・子が1歳に達した日の属する月までの期間 ----- 3分の1
- ・上記以外の休業期間 ----- 2分の1

(4) 職場に復帰したら・・・

職場に復帰した後は、仕事をするかたわら、子どもの育児、保育園の送迎、突然の子どもの病気への対応など、いよいよ仕事と子育ての両立がスタートします。

これを支援するために、下記の制度があります。

① 育児のための休暇

イ 育児のための部分休業（一部無給） ※ 男性職員も可能

内容 ★ 小学校就学前の子を養育するとき（保育園へ送迎するなど）、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができます。

期間 1日2時間を限度に勤務の始め、または終わりに30分単位で取得できます。
ただし、育児時間休暇（生後1年に達しない子の保育休暇）または介護時間休暇とあわせて1日2時間までです。

手続き 「部分休業承認請求書」に、子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類（住民票や母子手帳の写しなど）を添付して、開始の1カ月前までに総務課に提出しましょう。

給与等 ◆ 給与
勤務しない1時間につき1時間当たりの給与額を減額します。
◆ 勤勉手当
勤務しなかった日（7時間45分を1日として計算）30日を超える場合には、その勤務しなかった期間を勤務期間から除算します。
◆ その他の手当・・・原則、減額又は除算されません。

留意点 期間内であれば、何回でも請求できます。

ロ 生後1年に達しない子の保育休暇（有給） ※ 男性職員も可能

内容 ★ 生後1年に達しない子の保育をするときに取得できます。

期間 子の誕生日の前日までの間で、1日2回それぞれ30分以内（連続取得可）

手続き 「特別休暇承認願」により休暇を申請しましょう。

留意点 ・子の保育のための一般的な世話等を行う場合で、授乳や託児所等への送迎にも取得できます。
・男性職員と女性職員が取得する場合、2人の合計が1日2回それぞれ30分以内の取得となります。

ハ 子の看護休暇（有給） ※ 男性職員も可能

内容 ★ 小学校就学前の子の看護をするときに取得できます。

期間 各年度5日（小学校就学前の子が2人以上いる場合は10日）の範囲内で、1日又は1時間単位

手続き 「特別休暇承認願」により休暇を申請しましょう。

留意点 ・看護等とは、負傷・疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話、定期健康診断、予防接種を含み、負傷・疾病が治った後の社会復帰のための機能回復訓練（リハビリ）の介助は含みません。

- ・職員以外に、子の看護できる家族等がいる場合でも取得できます。
- ・1人の子供に対し5日ではありません。子供が2人以上いれば単純に10日です。
(子供が3人以上いても、最大取得日数は10日です。)

② 育児のための短時間勤務

イ 育児のための短時間勤務（一部無給） ※ 男性職員も可能

内容 ★ 小学校就学前の子を養育するとき、希望する日及び時間帯において、短時間勤務をすることができます。

形態

	勤務時間	週休日	勤務日・時間
1	週 19 時間 35 分	土日	月～金に3時間 55 分ずつ
2	週 24 時間 35 分	土日	月～金に4時間 55 分ずつ
3	週 23 時間 15 分	土日、月～金のうち2日	残り3日に、7時間 45 分ずつ
4	週 19 時間 25 分	土日、月～金のうち2日	残り3日のうちに2日に7時間 45 分ずつ1日に3時間 55 分

手続き 「育児短時間勤務承認請求書」に、子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類（住民票や母子手帳の写しなど）を添付し、開始の1カ月前までに総務課に提出しましょう。

給与等

- ◆ 給与
給料月額×勤務時間÷38時間45分
- ◆ 期末手当
短縮された勤務時間の短縮分の2分の1に相当する期間を在職期間から除算します。
- ◆ 勤勉手当
短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を在職期間から除算します。
- ◆ 退職手当
育児短時間勤務を取得した月数の3分の1が在職期間から除算されます。

留意点 前回の育児短時間勤務の終了日から1年を経過していれば、回数の制限なく再度の取得が可能です（特別の事情があれば1年を経過していなくとも再度の取得も可能）。また、延長もできます。

3 男性の子育てを応援する休暇等

(1) 男性職員の子育て目的の休暇

妊娠中の女性は、出産前後は特に不安で一杯ですので、これまで以上に夫のサポートが欠かせません。

そこで、男性職員が子育て参加の第一歩を踏み出すために、次のような休暇制度があります。

① 妻の出産時の休暇

イ 妻の出産休暇（有給）

内容 ★ 妻の出産に係る入退院の付添い、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出等のために取得することができます。

期間 妻が出産のため入院する等の日から、出産の日後2週間を経過する日までの期間に、3日の範囲内で、1日又は1時間単位

手続き 「特別休暇承認願」により休暇を申請しましょう。

② 妻の出産時の子の養育時の休暇

イ 育児参加休暇（有給）

内容 ★ 配偶者が産前産後期間中に、生まれてくる子又は小学校就学前までの子を養育するときに取得できます。

期間 出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から、当該出産の日以後、1年を経過する日までの期間に、出産に係る子や小学校就学前までの子を養育する場合5日の範囲内で、1日又は1時間単位

手続き 「特別休暇承認願」により休暇を申請しましょう。

留意点 ・小学校就学前の子がいない場合は、生まれてくる子の出生後のみ取得できます。

③ 男性職員も利用できる制度

イ 育児休業（無給）

★ 長期の育児休業の取得が不要・困難な場合でも、例えば1～2週間程度の短期の育児休業を取得し、家事、育児に主体的に関わり、配偶者のサポートを行ってみてはいかがでしょうか。

★ 内容、期間、手続き等については、28ページを参照してください。

留意点 ・28ページから29ページに記載した「育児休業制度について」をご覧ください。

ロ 育児のための部分休業（一部無給）

★ 内容、期間、手続き等については、30ページを参照してください。

ハ 生後1年に達しない子の保育休暇

★ 内容、期間、手続き等については、30ページを参照してください。

ニ 子の看護休暇（有給）

★ 内容、期間、手続き等については、30ページを参照してください。

ホ 育児のための短時間勤務（一部無給）

★ 内容、期間、手続き等については、31ページを参照してください。

※ 詳しい内容等は、消防本部にお問い合わせください。



4. 介護をする職員を応援する休暇等

(1) 介護目的の休暇

家族の介護をする職員は、要介護者の介護のほか、通院等の付き添いや介護サービスを受けるために必要な手続きの代行等を行うことがあります。

計画的な休暇だけでなく、急な休暇の取得の必要もあります。そこで、介護をする職員が、仕事と介護の両立を図れるよう、次のような休暇制度があります。

① 短期的な介護をするための休暇

イ 短期介護休暇（有給）

内容 ★ 配偶者・父母・子等（2週間以上疾病等により日常生活に支障がある者）の介護その他の世話をするとときに取得できます。

期間 各年度5日（小学校就学前の子が2人以上いる場合は10日）の範囲内で、1日又は1時間単位

手続き 「特別休暇承認願」により休暇を申請しましょう。

留意点 一時的に介護や要介護の通院の付き添いを行う等、短期的なニーズに対応する休暇です。長期の介護のニーズについては、「介護休暇」（無給）を検討しましょう。

② 長期的な介護をするための休暇

イ 介護休暇（無給）

内容 ★ 配偶者・父母・子等（2週間以上疾病等により日常生活に支障がある者）の介護その他の世話をするとときに取得できます。

期間

- ・ 要介護者の介護のため、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、最大3回まで区分した通算して6カ月の範囲内において必要と認められる期間
- ・ 1日又は1時間単位で取得可能（時間単位での取得は、始業又は終業までの連続した4時間の範囲内）

手続き 「介護休暇申出書」により請求（1回の指定期間について初めて請求する場合は、2週間以上の期間について一括請求）しましょう。

給与等 ◆ 給料

介護休暇期間中は、給料は支給されません。

◆ 勤勉手当

介護休暇を取得した期間（時間単位の介護休暇は時間数を日数に換算）が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間が勤務期間から除算されます。

◆ 介護休業手当金

(1) 期間 支給開始日から通算して66日

(2) 給付内容

1日つき 標準報酬日額（標準報酬月額 \times 1/22の額） \times 67%

□ 介護時間休暇（一部無給）

内容 ★ 配偶者・父母・子等（2週間以上疾病等により日常生活に支障がある者）の介護その他の世話をするとときに取得できます。

期間

- ・ 要介護者の介護のため、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において1日につき2時間以内
- ・ 30分単位で取得可能（始業又は終業までの連続した2時間の範囲内）。ただし、育児のための部分休業とあわせて1日2時間までです。

手続き 「介護休暇申出書」により請求しましょう。

給与等

- ◆ 給与
勤務しない1時間につき1時間当たりの給与額を減額します。
- ◆ 勤勉手当
勤務しなかった日（7時間45分を1日として計算）が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間を勤務期間から除算されます。
- ◆ その他の手当
原則、減額又は除算されません。

5. 「特別休暇承認願」提出時の事務処理の流れ

時期	処理内容
申出	職員は、原則、事前に「特別休暇承認願」を所属する課長等に提出する。 ※女性職員の上承を得て、医師の診断書、出産予定日証明書等の提出を求められることがあります。
承認	所属する課長等は、申請内容を確認し特別休暇等に該当すると判断した場合は、「特別休暇承認願」を消防本部に提出する。 「特別休暇承認書」の発行をもって承認となります。 ※プライバシー保護には十分注意すること。
処理	出勤簿、休暇等処理票等に必要事項を記載する。
保管	提出書類、返却書類については、各担当部署で保管し管理すること。

6. 産後休暇、または育児休業から職場復帰時の取扱い

1 第1子の場合（初育児特別措置）

- ① 復職後の1年間のみ日勤勤務を認めるが、翌年より隔日勤務とする。
ただし、隔日勤務での復職を妨げるものではありません。
- ② 日勤勤務の場合は、育児のための短時間勤務も取得可能です。

2 第2子以降

- ① 復職は、特別な事情がある場合（消防長判断）を除き、隔日勤務限定とする。
- ② 隔日勤務のため、育児のための短時間勤務については取得困難となります。

3 育児休業時の注意点等

- ① 育児休業期間については、**経験年数から除外**されます。(30日未満を除く。)
- ② 育児休業していても、年次休暇の年間付与日数(20日)に変更はありません。
(地方公務員の休日・休暇 第14条 第1項 第1号)
- ③ 昇給等に影響はありませんが、休業中は休業前の給与を基準として支給され、復職後は職務に復職した日、及びその日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じて号俸が調整されます。

7, Q & A

Q1 出産予定日より早く出産したため、産前休暇が6週間しかなかった場合、産後休暇を2週間多く取れますか？

A1 出産予定日より早く出産した場合には、その日をもって産前休暇は終わります。残りの2週間分の産前休暇を産後休暇に上乗せすることはできません。

Q2 産前8週間前から休業している女性職員の出産日が出産予定より1週間遅れ、9週間となった場合、8週間を超える1週間は産前休暇とせず、欠勤扱い若しくは年休扱いに出来ますか。

A2 出産が遅れて予定日を過ぎた場合も、法律上「8週間以内に出産する予定の女性」であることに違いはないため、産前休暇を続けて与えることとなります。また、休暇期間を本質的に異なる一般の欠勤扱い、または年次休暇扱いとすることは出来ません。

Q3 出産が予定日より遅れた場合は、その分産後休暇が少なくなりますか？

A3 実際の分娩が出産予定日より遅れた場合には、予定日から出産当日までの期間は産前休暇に含まれます。遅れた期間分については、産後休暇を短縮することはありません。産後休暇は、あくまで出産日の翌日から8週間の期間になります。

Q4 男性職員の育児参加休暇の育児参加は、どのような場合が当てはまりますか？

A4 配偶者の産前産後休暇の期間において、出産にかかる子への授乳や付き添い、上の子(小学校就学前までの子)の保育所等への送迎など、生活上の一般的な世話をする場合が当てはまります。

Q5 子の看護休暇は、夫婦がともに職員の場合、同一の子に対して合わせて最大10日の休暇を取得できますか？

A5 職員一人ひとりに付与される休暇のため、看護が必要と認められれば、別々に取得することはできます。よって、同一の子に対して合わせて最大10日(夫=5日、妻=5日)の休暇が取得できます。

Q6 インフルエンザで幼稚園が休園になった場合は、子の看護休暇で休むことはできますか？

A6 インフルエンザで幼稚園が休園になった場合、病気にかかっていない子の世話をするために子の看護休暇を利用することは認められません。

Q7 妊娠中の通勤緩和の対象となる通勤手段は、どのような場合があてはまりますか？

A7 電車やバス等の公共交通機関のほか、自家用車も含まれます。通勤による母体や胎児への負担を緩和させる措置のため、医師や助産師により通勤緩和の指導を受ける必要があります。

Q8 育児休業の申出は、どの様に行なうのですか？

A8 育児休業を取得するときは、「育児休業承認請求書」に必要事項を記入し、育児休業を始めるようとする日の1カ月前までに所属長を経て消防長に提出しなければなりません。

(男性は、出産の翌日から56日までの間に取得を希望する場合「2週間前まで」となります。)

Q9 配偶者が病気で入院中の場合に、育児休業を取得することはできますか？

A9 配偶者の状況に関わりなく、育児休業を取得することができます。

Q10 同居している父母が育児を手伝ってくれる場合でも、育児休業を取得できますか？

A10 同居の家族等の状況に関わりなく、育児休業を取得することができます。

Q11 育児休業の承認が取り消されることはありますか？

A11 育児休業をしている職員が、当該育児休業に係る子を養育しなくなったこと等が認められる場合には、育児休業の承認が取り消されます。

Q12 祖父母に養育してもらった場合、育児休業は取り消しになりますか？

A12 祖父母が養育可能ということのみでは、取り消されることはありません。

Q13 介護休暇等の要件である「日常生活に支障がある」とはどのような状態を指すのですか？

A13 食事や排泄、入浴あるいは歩行等が困難な状態が一般的です。1人では生活する上で何らかの困難があるため、誰かの手助けや介護が必要である状態を指します。

Q14 介護休暇等にある「介護を必要とする一の継続する状態」とは、どのような状態を指すのですか？

A14 「介護を必要とする一の継続する状態」とは、負傷や疾病の内容等にかかわらず、要介護状態が継続することを指します。

ある疾病により要介護状態となった家族等が介護を要する他の疾病を併発した場合でも、同じ「介護を必要とする一の継続する状態」となります。

要介護状態が一旦終息した後、同一疾病が再発して再度要介護状態となった場合には、介護を必要とする要因が同じであっても、新たな「介護を必要とする一の継続する状態」となります。

Q15 1人の要介護者に複数の疾病がある場合、複数の疾病それぞれに6カ月ずつ介護休暇が認められますか？

A15 要介護者の疾病の数にかかわらず、介護が必要となる状態が引き続く限りは通算して6カ月の期間内で介護休暇の取得が認められます。

複数の疾病それぞれに6カ月ずつ認められるものではありません。

Ⅱ その他（豆知識 － 共済の短期給付事業含）

～～ 生理休暇 ～～ （勤務時間規則 別表第2－13 項）

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させることはできないと定めています。

生理日の就業が著しく困難とは、生理日において下腹痛、腰痛、頭痛等により就業が困難な状態をいい、従事している業務を問わず休暇を請求することができます。

休暇の日数については、生理期間、その間の苦痛の程度あるいは就労の難易は各人により異なりますが、当組合では「必要とする時間で2日を超えない範囲以内の期間」取得可能です。

よって、日単位の場合は2日、時間単位で取得した場合は、取得した時間の合計が15時間30分まで取得することが出来ます。（1日の勤務時間7時間45分＝15時間30分）

この場合、端数となる30分は当該残時間の全てを使用することが出来ます。

（時間単位への切り上げ、切り捨ては出来ません。）

年次休暇は1日8時間換算ですが、特定休暇については正規の勤務時間である7時間45分となります。

～～ 出産費・家族出産費 ～～ （詳しくは、消防本部にお問い合わせください。）

市町村職員共済組合の組合員または被扶養者が出産したときは、共済組合に請求書を提出すると、出産費又は家族出産費が支給されます。

支給額 ----- 500,000 円（令和5年4月1日から改訂）－ 組合員・被扶養者同額

★（他にも、申請により福祉共済より50,000円の祝金が支給されます。）

◎ 在胎週数22週未満の出産及び産科医療補償制度未加入の分娩期間における出産の場合については 488,000 円 となります。

こんな場合でも支給されます。

- ① 妊娠4カ月（85日）以上であれば、死産または流産や母体保護法に基づく人工中絶に対しても支給されます。
- ② 双生児以上を出産した場合は、その人数分の額が支給されます。

★ 出産費用の支払いに対し、経済的負担を軽減するため、下記の制度もあります。

「直接支払制度」

出産費・家族出産費等（以下、出産費等）の請求と受け取りを、組合員等に代わって医療機関等が行う制度です。

「受取代理制度」

出産費等について、組合員から共済組合への申請により、医療機関等が代理人として受け取る制度です。

※ 直接支払制度または受取代理制度を活用し、出産費用が支払額に満たない場合は差額が支給されます。（出産費が不足となる場合は、差額を医療機関等に支払います。）

～～ 出産手当金 ～～ （詳しくは、消防本部にお問い合わせください。）

組合員（任意継続組合員除く。）が出産のため勤務を休み、報酬の全部または一部が支給されないときは、共済組合に請求書を提出すると、出産手当金が支給されます。

- 支給対象** ----- 妊娠4カ月以上の出産が対象となります。
（異常分娩または母体保護法に基づく人工中絶を含みます。）
- 支給期間** ----- 出産日（出産日が出産予定日の以後であるときは出産予定日）以前42日
（多児妊娠の場合は98日）から出産日後56日までの期間
- 支給額** ----- 1日につき
標準報酬日額（標準報酬月額 \div 22に相当する額） \times 2/3

- ① 報酬の一部が支払われているときは、出産手当金との差額だけが支給されます。
- ② 勤務を要しない日（土、日曜日、祝日）については、支給されません。
- ③ 計算に用いる標準報酬月額は、支給開始日の属する月以前の直近の継続した12月間の各月の標準報酬月額を平均したものになります。
なお、支給開始日の属する月以前の直近の継続した期間において、標準報酬月額が定められている月が12月未満の場合は、下記の（ア）と（イ）のいずれか低い方の3分の2に相当する額が出産手当金の額となります。

- （ア） 出産手当金の支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の平均額の22分の1に相当する金額
- （イ） 出産手当金の支給開始日の属する年度の前年度の9月30日における短期給付に関する既定の適用を受ける全ての組合員の同月の標準報酬月額の平均額を標準報酬月額の基礎となる報酬月額とみなしたときの標準報酬月額の22分の1に相当する金額

～～ 休業手当金 ～～ （詳しくは、消防本部にお問い合わせください。）

組合員が被扶養者の病気やケガ、配偶者の出産、または被扶養者などの結婚、葬祭、不慮の災害等の事由で欠勤し、報酬が支給されないときは、共済組合に請求書を提出すると、休業手当金が支給されます。（非課税所得であり所得税は課されません。）

支給期間

被扶養者の病気やケガのため欠勤したとき	欠勤した全期間
配偶者の出産により欠勤したとき	14日以内
組合員の公務によらない不慮の災害、または被扶養者の不慮の災害のため欠勤したとき	5日以内
被扶養者でない配偶者（内縁関係含む）、子または父母の病気やケガのため欠勤したとき	運営規則で定める欠勤した期間（14日以内）
組合員の結婚、配偶者の死亡、または被扶養者などの結婚、葬祭で欠勤したとき	7日以内

支給額

---- 1日につき

標準報酬日額（標準報酬月額 \times 1/22に相当する額） \times 50/100

- ※1 報酬の一部が支払われているときは、休業手当金との差額だけ支給されます。
- ※2 勤務を要しない日（土・日曜日）については、支給されません。
- ※3 傷病手当金または出産手当金が支給されている場合は、その期間中は支給されません。

~~ 育児休業手当金 ~~ （詳しくは、消防本部にお問い合わせください。）

組合員（任意継続組合員除く）が1歳に達する日までの子を養育するため育児休業を取得したことにより、報酬が支給されないときは、共済組合に請求書を提出すると、育児休業手当金が支給されます。（ボーナスについては、給料とみなされないため減額対象にはなりません。）

支給期間

パパ、ママのどちらか1人が育児休業を取得した場合は、子が1歳（下記に記載する総務省令で定める場合を除く）に達する日までの育児休業により勤務に服さなかった期間（最大1年間）（雇用保険法に基づく育児休業給付金が支給される場合は対象外）

「パパ・ママ育休プラス」 父母がともに育児休業を取得する場合は、その子が1歳2カ月に達する日までの期間に最大1年間（母親の場合は、子の出産日と産後休暇期間と育児休業期間を合わせ1年間）

支給額

---- 1日につき（※育児休業した期間が180日に達するまでは67/100）

標準報酬日額（標準報酬月額 \times 1/22に相当する額） \times 50/100

- ※1 給料の一部が支払われているときは、育児休業手当金との差額だけ支給されます。
- ※2 勤務を要しない日（土・日曜日）については、支給されません。
- ※3 雇用保険法に基づき支給される育児休業給付に準じて、給付上限相当額が設けられています。

総務省令で定める場合

- ★ 下記のいずれかの事情がある場合等は1歳6カ月、その後1歳6カ月時点で該当する場合は2歳に達する日まで
 - 育児休業に係わる子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行なわれない場合
 - 常態として育児休業に係わる子の養育を行っている配偶者であって、当該子が1歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合
 - イ 死亡したとき
 - ロ 負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により育児休業に係わる子を養育することが困難な状況になったとき
 - ハ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業に係わる子と同居しないこととなったとき
 - ニ 産前産後休業期間にあるとき

- 別の子の産前産後休業開始により育児休業が終了し、子全員が死亡または組合員と同居しないこととなったとき
- 介護休業の開始により育児休業が終了し、介護休業対象者の死亡または離婚等で親族関係が消滅したとき
- 別の子の新規の育児休業の開始により育児休業が終了し、新規の育児休業の子の全員が死亡または組合員と別居もしくは養子縁組等が不成立となった時

～～ 介護休業手当金 ～～ （詳しくは、消防本部にお問い合わせください。）

組合員（任意継続組合員除く）が、常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するため、任命権者の承認を受け介護休業を取得した時は、共済組合に請求書を提出すると、休業手当金が支給されます。

- 対象の範囲**
- 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある方を含みます。）
 - 父母および子
 - 配偶者の父母
 - 祖父母、兄弟姉妹および孫
- ※ 次に掲げる方は組合員の同居に限られます。
- 父母の配偶者
 - 配偶者の父母の配偶者
 - 子の配偶者
 - 配偶者の子

支給期間 介護休業の開始の日から通算して66日を超えない期間

支給額 ----- 1日につき
 標準報酬日額（標準報酬月額×1/22に相当する額）×67/100
 ※ 雇用保険法に基づき支給される介護休業給付に準じて、給付上限相当額が設けられます。

～～ 育児のための手当等 ～～ （詳しくは、消防本部にお問い合わせください。）

○ 扶養手当と児童手当がそれぞれ支給されます。

扶養手当 生まれた子を扶養する場合は、扶養手当が毎月1人10,000円支給されます。

支給月 毎月、給与と一緒に支給されます。

児童手当 生まれた子を扶養する場合は、児童手当が毎月15,000円支給されます。

- ・満3歳を超えると10,000円支給
- ・第3子以降は年齢に関わらず15,000円支給

支給月 2月、6月、10月に、4カ月分をまとめて支給されます。



仕事と育児の両立支援ハンドブック 【令和5年4月版】

令和 4年 7月	初版発行	「令和 4年 7月版」
令和 4年11月	一部改訂・追記	「令和 4年11月版」
令和 5年 4月	一部改正	「令和 5年 4月版」

発行：西胆振行政事務組合 消防本部

☎ 0142-21-5000