

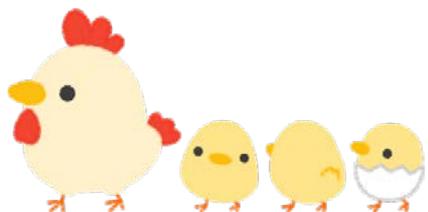
母性健康管理 パンフレット

～鶏の生命と共に生きるために～

株式会社イシイ

総務部

2020.04.01



株式会社イシイでは、妊娠した女性労働者が安心して妊娠中・出産後も働き続けられるよう「労働基準法」や「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」に基づき社内規則を整えるとともに、利用しやすい職場環境づくりを進めております。

1. 妊娠が分かったら・・・

出来るだけ早めに会社（直属の上司および総務部）へ申し出ましょう。総務部からは今後の流れなどについてご説明させていただきます。また、妊娠中の健康管理などにつきましても、お気軽にご相談ください。



2. 妊婦健康診査等を必ず受けましょう

妊娠中は、あなた自身やお腹の中の赤ちゃんの健康のため、定期的に健康診査等を受ける必要があります。健康診査等を受診するために時間が必要な場合は、会社に申請することができます。（就業規則第70条）

【健康診査の回数】

● 妊娠23週まで	4週間に1回
● 妊娠24週から35週まで	2週間に1回
● 妊娠36週から出産まで	1週間に1回
● 産後1年を経過するまで	医師等の指示した回数



※医師等がこれと異なる指示を行った場合は、指示された回数の取得を認めています

3. 医師等から指導を受けたら・・・

医師等から、妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわりやむくみなどの症状に対応して勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合には、会社に申し出るようにしましょう。就業規則第70条に基づき、措置を講じてもらうことができます。

「母性健康管理指導事項連絡カード」を医師等に発行してもらい、会社に提出しましょう。

↳ <https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/josei/hourei/dl/20000401-25-1.pdf>
(厚生労働省のHPからも入手することができます。)

また、妊娠中もしくは産後1年を経過していない従業員は、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等、妊娠・出産等に影響を与える業務に従事することはできません。（就業規則第54条）

4. 産前・産後休業について

取得期間については、出来るだけ早く所定の用紙にて届け出をしましょう。（就業規則第66条）

★社員だけでなく、パート社員やアルバイトの方も取得可能です。

- 産前休業・・・出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から
- 産後休業・・・出産日の翌日から8週間（少なくとも6週間は就労することができません）

5. 育児休業について

お子さんが1歳を迎えるまでの間は男女を問わず、養育するために休業を申請することができます。★パート社員やアルバイトの方も取得可能ですが、取得出来る条件があります。

社内規程（育児・介護休業等に関する規程）をご確認ください。

パパも育児休業の
取得が可能です！



【**パパ休暇**】育児休業は1人の子に対して1回の休業が原則ですが、男性は子どもの出生後8週間以内に育休を始め、かつ終了した場合は、再び育休を取得することが可能です。

【**パパ・ママ育休プラス**】父母共に育児休業を取得する場合は、お子さんが1歳2か月に達するまでの間に父母それぞれ1年間まで育児休業を取得できます。（ただし、出産した母の場合は出産日、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間）

※お子さんが1歳以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合は、最長でお子さんが2歳に達する日までの間、育児休業を延長申請することができます。
育児休業を取得する場合は、育児休業の開始日の1か月前までに育児休業申出書を総務部に提出してください。

6. 休業中の賃金について

※被保険者が出産した場合です。

【産前・産後休業】・・・給与は無給ですが、協会けんぽより出産手当金が支給されます。

（一日につき原則として賃金の3分の2相当額）

また、出産した時、出産育児一時金が支給されます。

（1児につき42万円<参加医療補償制度加算対象出産でない場合は40万4千円>）



【育児休業期間】・・・欠勤扱いで給与は無給となりますが、雇用保険から育児休業給付金が

支給されます。（原則として休業開始後6か月間は休業開始前賃金の67%、

休業開始から6か月経過後は50%）→育休が決定した時に申請用紙をお渡しします。



また、産前産後休業中・育児休業中は、社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の支払いが免除されます。免除を受けても、健康保険の給付は通常通り受けられ、免除された期間分も将来受け取る年金額に反映されますのでご安心ください。

7. 復職後について ★社員だけでなく、パート社員やアルバイトの方も申し出ることができます。
(各制度によって取得できる条件あり)

イシイでは、休業後の円滑な職場復帰と子育てをしながら働く方々を支援するために、さまざまな制度を導入しております。

内容の詳細については育児・介護休業等に関する規程をご参照ください。

3歳に満たないお子さんを養育する従業員

- ・ 育児短時間勤務（第9章第15条）
- ・ 所定外労働の制限（第6章第12条）

小学校就学の始期に達するまでのお子さんを養育する従業員

- ・ 時間外労働の制限（第7条第13条）
- ・ 深夜業の制限（第8章第14条）
- ・ 子の看護休暇（第4章第10条）
- ・ 育児目的休暇（第10章第22章）



8. イシイは妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、不利益取扱いを許しません！

妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等を理由に不利益な取扱いを行うことは禁止されています。イシイにおきましても、ハラスメント防止規程内において詳しく定め、相談窓口を設置しておりますのでご確認ください。

※各申請などについて、またその手続きに必要な書類につきましては、別紙にて記載しております。ご不明な点がございましたら、いつでも総務部までご連絡ください。

妊娠中は、身体の中で新しい命が誕生し成長する過程の中で、体調面に大きく変化が起こり、身体の負担も増えてきます。また、それに伴う精神的な負担も増えてくるかもしれません。

勤務中において、妊娠中の症状などで勤務の遂行に支障がある場合などは、無理をせず、直属の上司などに相談してみてください。

株式会社イシイは、女性に安心して出産・育児をしながら働き続けていただけるよう、一人一人に寄り添い、サポートしていきます！



新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策 ～妊娠中の女性労働者などへの配慮について～



株式会社イシイ
新型インフルエンザ等対策本部
2020.4.20

妊娠中の女性労働者の皆さんは、新型コロナウイルス感染症の感染が広がる現状の下で、より大きな不安をお持ちだと思います。現時点では、新型コロナウイルスについては不明な点が多いですが、一般的に、妊婦の方が肺炎にかかった場合には、妊娠していないときに比べて重症化する可能性があります。

株式会社イシイでは、新型インフルエンザ等感染対策本部を立ち上げ、全社を挙げて下記のような配慮や対策を実施し、感染予防に努めております。

- ①テレワークや時差通勤の積極的な活用の促進
- ②従業員の感染の予防のための取り組み など

- 例えば…
- ・出勤時の検温、マスク着用、手洗い、消毒、換気の徹底
 - ・3つの「密」を避けるための対策
 - ・テレビ会議の活用
 - ・不要不急の来社のお断り、出張の自粛 など

このような情勢の中で、いつも以上に不安に感じることも多いかと思えます。イシイは、従業員の皆さんの健康や安全面を第一に考え、対策を徹底してまいります！

