

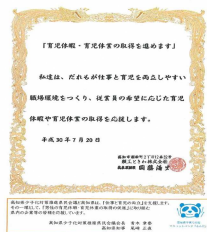
出会い+結婚+子育て応援団通信

- ◎ 貴社の取り組みに役立てていただくため、**継続してHow-To編をお届け**します
 ◎ 第1弾は、会社における取り組みのスタートアップ(STEP1-3)、育休取得に向けて（特に御本人様に）知っていただきたいことです



【はじめに】 日頃から、育休取得の機運を醸成しましょう

STEP1 企業トップからのメッセージが重要



※朝礼などを活用し
 企業トップの皆様から直接メッセージを発していただく
 と更に効果的

- 「**育児休暇・育児休業の取得促進宣言書**」を掲示しましょう

STEP2 会社からのアナウンスが大切



※育休取得者の体験談などを掲載していただく
 と更に効果的

- **社内広報などにより情報発信**しましょう

STEP3 育休以外の制度の充実も大切

- **育児を目的とした有給休暇制度の導入**

※短期の取得に効果的

例) 10日間までの有給取得を制度化（県内製造業）

- **年次有給休暇の柔軟な取得を促進**

例) 時間単位で取得できるように制度を見直し

※柔軟な取得は育児期にも効果的

※今回、同封しているチラシについては、来月以降もできるだけ継続して設置していただきますよう ご協力をよろしくお願いします。

1

「妊娠」について、まずは会社に報告しましょう

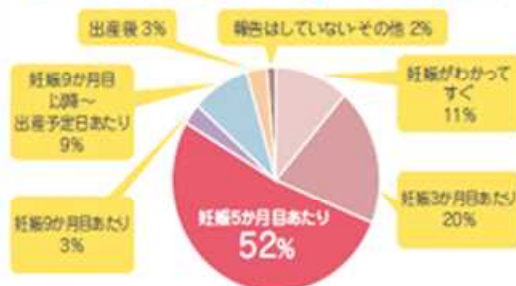
○女性にとって**妊娠中から産後は、心も体も大きく変化をする時期**です

働き方など周りのサポートも必要な時期であり、早めに周囲に相談と報告をしましょう。※妊娠初期の体調不良は本人にしかわかりません

男性は、「妊娠・出産に関する報告」が遅くなる傾向にあります

早めに相談すると、業務や休暇取得の日程調整がしやすくなります

子の妊娠・出産に関する上司への報告時期(*)



内閣府「さんきゅうパパ準備BOOK」

2

次に、休暇等の制度を確認しましょう

○**育児休業制度や産前・産後休業など、多くの制度があります**

詳しくは、下記URLまたは同封資料（さんきゅうパパ準備BOOK「8ページ」）をご参照ください。※会社独自の制度もあります（あわせて確認を）

【制度について※一例です】

☞厚生労働省HP「**育児・介護休業法について**」※育児休業制度などの紹介
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

☞母子衛生研究会「**母子健康手帳 副読本**」

働く女性・男性のための制度についてP. 50, P. 51をご覧ください →



☞厚生労働省「**父親の仕事と育児両立読本-ワーク・ライフ・バランスがイト-**」

育休の基礎知識についてP. 10, P. 11をご覧ください →



育児休業をとる期間、復職などもイメージしましょう

○一定期間職場を離れることになるため、あらかじめ家庭の事情や会社の制度等を勘案してイメージすることが大切です

○男性が育児休業を取得する場合は、どのタイミングでどのくらいの期間とるのかもあわせて検討しましょう

※育児を目的とする休暇や時間単位年次有給休暇の取得なども検討しましょう

【会社からのサポート事例】

【妊娠から出産、職場復帰までの流れについてのリーフレット作成】
(県内小売業)

～ポイント～

育休制度等の情報提供に止まらず、妊産婦となる従業員に寄り添い適宜サポートができるように、妊娠初期から職場復帰（通常勤務ができる）までの流れをまとめて作成し、定期的な面談に活用

＜職場及び本人のメリット＞

- ・妊娠初期から出産後の職場復帰までの就業等のイメージができ不安解消につながる
- ・母体の変化や健診予定が共有でき職場が理解しやすくなる など

※個人のプライバシー保護環境もあわせて整備しましょう

妊産婦等のプライバシー保護のための措置を講じるとともに、そのことを従業員に周知すると安心感が高まります ※次号では、企業の具体的なサポート事例についてもお知らせします

育児休業等の取得に向けて業務を計画的に進めましょう

○日頃からチーム内で情報共有したり、自分にしかわからない仕事をつくらないように心掛けましょう

※どこに何があるかわかるように書類やデータ整理することも必要です

○取引先などの関係者には早めにお知らせしましょう

※顧客や取引先などをリストアップして連絡するとともに、休業中の対応などを確認しておきましょう（社内の関係部署も同様です）