

## 経営 VOL.16

## 『妊娠』の報告を受けた時の対処…②

前号は、スタッフから妊娠の報告を受けた時は、まずは満面の笑みで「おめでとう」を言って、「協力する」旨を伝え安心させ、予定日を確認して今後の対策を考え、気持ち良く復帰してもらえるような職場を作りましょう、それが結果的に優秀な人材が集まる要因になります…、というお話をさせていただきました。とは言うものの、「それでは、産休まで目一杯働いて下さい」では済まず、色々な注意が必要となります(妊娠中および産後1年後以内の女性を『妊産婦』と呼び、働き方に色々な制限が設けられています)ので、今号ではその辺りについてご説明をさせていただきます。

### 【定期的な健康診査を受けさせる必要があります】

まず、妊婦の体調は胎児の体調に影響を及ぼすため、体調管理のために定期的に健康診査を受けることが決められています。よって「健康診査に行かせて下さい」と言われれば、その**必要時間(通院休暇)※**を与えなければいけません。

※母子保健法に基づく妊産婦健診を受診するための通院時間

妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回
妊娠 24 週～35 週	2 週間に 1 回
妊娠 36 週～出産	1 週間に 1 回

また、この「**必要時間**」には医療機関における待ち時間や移動時間も含まれます。妊婦にムリをさせてはいけませんので、この時間を確保する際は、余裕を持って取ってあげましょう。

尚、通院休暇中の賃金は**無給にすることも可能**ですが、トラブルを避けるために事前に取り決めておきましょう。

### 【妊婦の主治医からの指導に従って頂く必要があります】

次に、妊婦が主治医から指導を受け、以下の申し出をしてきた場合、その必要な措置をしなければなりません。

#### ① 通勤緩和(妊娠中)

交通機関の混雑を避けて通勤できるように、出勤時間を少し遅めに設定する、などの措置をしてください。

#### ② 休憩時間の延長、回数の増加など(妊娠中)

妊娠中の女性の健康状態には、それぞれ個人差がありますので、休養や捕食ができるように措置をしてください。

#### ③ 作業の制限、時短、休業など(妊娠中または出産後)

妊産婦に負担がかかる重労働などは、なるべく負担が軽い作業へと転換させる措置をしてください。

### 【妊婦の働き方について考慮する必要があります】

さらに、妊婦が請求をすれば、**時間外労働、深夜労働、休日労働の免除**を認めなければなりません。これは強制的に免除しなければいけない訳ではなく、「本人が希望すれば」のお話で、本人が働きたいというのであれば、もちろん働いてもらってもかまいません。

院長からすれば、忙しい時に「**定時に帰ります**」などと言われると、「この忙しい時に！」と思ってしまい、妊婦さんに働いてもらうことに対して**非常に面倒臭い**と感じてしまうようですが(実際、そう感じるはこのタイミングと言われています)、事前に「**妊婦さんに働いてもらうということは、そういうもの**」と頭に入れておけば、割り切りも出来るでしょう。

### 【育児休業休暇について知っておきましょう】

産休を経て無事に生まれた際には、まず、忘れずに「**出産おめでとう**」の連絡をしましょう(これは本当に大事です)。その後、そのスタッフは「育児休業休暇」を取るのですが、これについては**育児介護休業法の改正(※)**もあつたことから、少し基本的なことをお話ししておきます。

育児休業休暇を取得出来るのは基本的に「子が満1歳になるまで」とされていましたが、改正により、夫婦で育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月になるまで延長できるようにになりました。例えば、子が1歳になるまではママが育児休業を取って、その後1歳2ヶ月になるまでパパが育児休業を取るようなことが出来るのです。

また、子が1歳になっても保育園に入れないなどの場合は、1歳6ヶ月になるまで延長できます。

以上は、あくまでも法律で決められた最低ラインであり、院長のご判断で上記以上の対応をして頂いても結構です。

### 【スタッフにきちんと教えてあげて下さい】

育児休業期間の給与も基本的に無給で構いませんが、それでは産前・産後も含めてそのスタッフは長期間「収入がない」状態となり、非常に困ってしまうことも考えられます。

そこで、教えてあげて欲しいのが『**育児休業給付金**』です。これは、育児休業中の賃金を法律に基づいて国が援助してくれるもので、本人からすれば非常に助かります。

支給要件や申請方法など細かいことは、最寄りのハローワークに聞けば丁寧に教えてもらえます。

是非、ご活用下さい。

### (※)今号の補足 : 『育児・介護休業法改正』—平成22年6月30日—

… 少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層深めるため、男女ともに子育て等をしながら、働き続けることができる雇用環境を整備する目的で改正されました。主な改正点は、「子育て期間中の働き方の見直し」「父親も子育てができる働き方の実現」「仕事と介護の両立支援」「実効性の確保」となっています。