

育児・介護に関する ポイントアドバイス



育児（パパ、ママ）・ 介護に携わる方へ



妊娠初期～12週ぐらいまで

- 本人が思っている以上に心身への負荷がかかります。時差出勤したり、休憩をとったりしましょう。
- 貧血を起こしやすくなります。できるだけこまめに食事をとるようにしましょう。
- 早めに職場へ申し出て協力を仰ぎましょう。



妊娠中

- つわりの悪化や流産・早産のおそれがありますので、無理は避けましょう。
- 職場の方々と相談しながら、仕事のペース配分をゆめめましょう。
- 周囲の協力を得るためにも、産休に入るための準備をしっかり進めましょう。
- 子どもの預け先について、保育所を考えている場合は、市区役所等のHPを利用したり窓口に出向き、保育所事情・入所申し込みについて理解し、自宅・大学周辺の保育所について早めに情報収集をしましょう。



上司・同僚・周囲 のみなさまへ



いつかは自分も… かつては自分も…

- ライフイベントに時間が取られる方と周囲の方が、協力し合って仕事ができる環境を作りましょう。



支援制度の知識

- 相談窓口などから関係の法律（裏面参照）・学内規則・支援制度について知識を得て、支援や制度を利用しやすい環境を整えるよう努めましょう。

支援が必要な方も、その周囲にいる方も、困ったとき、つらいとき、制度がわからないとき、仕事への支障が出そうなどきなど、学内外の相談窓口も使いながら、支援・制度を有効に利用しましょう。



出産後

- 体調が良さそうに思っても後で体調の異変が出てくる場合があります。出産後2カ月は決して無理しないように、パートナーの方は無理させないように、気をつけましょう。



仕事への復帰のために

- 復帰後のライフプランや仕事と育児の両立のための協力体制について、大学・市区役所等の支援制度などの情報を収集し、家族も交え早めに検討しましょう。
- 希望する方は、育児・介護休業中でも、大学のHPをみたり、必要な資料を送ってもらうよう大学に依頼しましょう。



介護する方の体調管理

- いつまで続くか予定が立たない介護は、体力的にも精神的にもつらいため、体調には十分気をつけて、無理しないようにしましょう。



支援・制度の有効利用・周囲の協力

- 大学、地域の支援・制度を十分に活用しましょう。
- 家族、パートナーの職場や地域で使える支援・制度も組み合わせ利用しましょう。
- 家族だけでなく、職場、地域の周囲の方々にも応援を頼みましょう。



本人とのコミュニケーション

- せっかくの気遣い（担当変更、代講措置、会に誘わないなど）が、本人の希望とあわなかったり、負担になったりすることもあります。本人に率直に希望を聞いたり、選択してもらうようにするとよいでしょう。



不規則勤務への理解

- 子の病気・介護などで、休暇・早退を申し出しやすい環境を整えましょう。
- 会議、研究会、実習などが延長されて、保育園のお迎え時間・介護施設からの戻り時間等にかからないようにしましょう。



業務軽減（本人が申し出た場合）

- 業務軽減のため、業務の分担にご協力ください。

出産・育児・ 介護に関する 体験談

法律で
サポート
されています

法律の知識を得ることで、より働く状況にあった支援を取り入れることができます。ここでは実際に法律を活用した方々の体験談をいくつかご紹介します。

勤務時間中でも
健診を受けに
行けます。

男女雇用
機会均等法
第12条

残業や深夜業、
休日出勤が
ありません。

(本人請求)

労働
基準法
第66条

朝夕、
時差通勤
しています。

(保健指導等に基づいて)

男女雇用
機会均等法
第13条

妊産婦 さんより

妊娠中、
身体に負担の
少ない業務に
変えてもらいました。

(本人請求)

労働
基準法
第65条

産前 (6週間・本人請求)
産後 (8週間・強制)
休業しました。

※本人が申請して医師が認めた業務の場合は、産後6週間経過後に就業することができます。

労働
基準法
第65条

休憩時間を長く
してもらえました。

(保健指導等に基づいて)

男女雇用
機会均等法
第13条

育児時間を
一日2回各30分
取っています。

(本人請求)

労働
基準法
第67条

育児・介護を行っているので、
年150時間以上の
残業や深夜業が
ありません。

(本人請求)

育児・介護
休業法
第16条の8
第17~20条

育児・介護 に携わる方より

介護休業を
3カ月

とりました。

(本人請求)

育児・介護
休業法
第11~16条

子の看護休暇・
介護休暇

(一人5日・二人以上10日/年)
をとりました。

(本人請求)

育児・介護
休業法
第16条の
2,5

知って
おきたい
法律

不利益取扱いの禁止
(男女雇用機会均等法第9条、
育児・介護休業法第10条等)

事業主は、妊娠または出産したこと、産前産後休業または育児休業、介護休業や子の看護休暇・介護休業の申出をしたこと、又は取得したことを理由として労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

- 男女雇用機会均等法：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- 育児・介護休業法：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