

# 働くママ、パパ応援

## 母性健康管理ハンドブック 2025 改訂版

キャリアを重ねながら、女性が安心して妊娠、出産を迎えるため、また男性が積極的に育児に関わるため、必要な情報を皆様にお届けします。

青山幼稚園

認定こども園めぐみ遠野聖光こども園

認定こども園ひかりの子

認定こども園のぞみこども園

認定こども園宮古ひかり

上堂ホサナ保育園

アガペ保育園

のぞみ学童保育クラブ

フリースクールこといろ

家庭的保育事業ぶどうのき

きたくり保育園

岩手キリスト教学園は理念の三本柱の一つに「互いに尊重し育ち合える職場環境をつくる（信頼・連帯）」を掲げています。キリスト教精神に基づき、次世代を担う子どもたちを育てていく法人として職員のワークライフバランスの改善に取り組んできました。

次世代育成支援対策推進法に基づき2009年、1回目の「くるみんマーク」を取得。その後、ファミリーサポート休暇の導入など子育て環境の整備を重ね、2025年3月に県内最多の6回目のくるみんマークを取得しました。2024年4月には、保育の質の確保と職場の持続性を念頭に、就業規則を全面改定。2025年4月には育児・介護休業法の改正に合わせ、学園の育児・介護休業等に関する規則も変更しました。制度や現場の実態に合わせ、母性健康管理ハンドブックの内容も毎年、見直し更新しています。

社会は常に変化し、家庭の多様化も進んでいます。性別にかかわらず、教職員が生き生きと子育てに励み、その成果を仕事にも活かすことができる環境を目指し、共に励んで参りましょう。



学校法人岩手キリスト教学園

# 女性教職員の皆様へ

## 1. 妊娠が確認できたら

### ① 早めに報告しましょう

住所のある市町村から母子手帳の交付を受け、出産予定日や休業の予定を早めに施設長に申し出ましょう。妊娠中の健康管理や働き方についてもご相談ください。

### ② 健康診査を受けましょう

妊娠すると、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。健康診査等を受けるための時間が必要な場合は、施設長に申し出ましょう。

学園では教職員が妊産婦のための保健指導や健康診断を受診するために必要な時間を確保することを認めています（正規職員就業規則第 20 条、非正規職員就業規則第 18 条）。ただし、通院休暇は無給となります。

### 妊産婦のための健康診査

- ・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 週以降出産まで 1 週間に 1 回

※主治医の指示がある場合は、その指示に従ってください。

### ③ 主治医からの指示事項はありませんか

学園では、妊娠中または出産後 1 年以内の教職員が健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等を認めています（正規職員就業規則第 20 条、非正規職員就業規則第 18 条）。ただし、勤務時間の短縮及び休業措置中の賃金の取り扱いは無給です。

主治医から妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわり・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、施設長に申し出ましょう。医師の指導事項を共有するため、主治医から「**母性健康管理指導事項連絡カード**」を発行してもらい、園にも提出してください。

母性健康管理指導事項連絡カード		年 月 日	
事業主 殿	医療機関等名		
	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	産 分娩予定日	年 月 日
2. 指導事項			
症状等(該当する症状等○で囲んでください。)	指導事項(該当する指導事項欄に○を付けてください。)		
措置が必要な症状等	措置	指導事項	
つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腰痛、性器出血、 腫痛、痔、痔瘻、浮腫、手や手指の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、 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( )	休業 入院加療 自宅療養 勤務時間の短縮 作業の制限	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 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 (措置の予定期間に○を付けてください。)			
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 (措置が必要な場合は○を付けてください。)			
	妊娠中の通勤緩和の措置 (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く措置を申請します。		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

# ママ、パパとなる教職員の皆様へ

## 1. 産前・産後の休業

### 産休とは

産休とは「**産前・産後休業**」の略称で、妊産婦の母体保護を目的に、出産前と出産後に取得可能な休業のことを指します。これらは雇用形態に関係なく、常勤・非常勤・短時間パートタイム勤務であっても取得が可能です。

また、産休期間中、雇用者は「妊娠・出産を理由に解雇やそのほか労働者側が不利益になる扱いをしてはならない」と男女雇用機会均等法で定められています。そのため、期間中の雇用身分は保障されています。産休は契約期間に関係なく取得することができますので、妊娠が分かった場合は早めにお知らせください。

### ① 産前休業

産前休業は出産予定日の6週間前、多胎妊娠の場合は14週間前から取得することができます。産後休業は、出産翌日から8週間までを指し、その期間は就業することができません。ただし、産後6週間経過し本人が労働を希望し、医師が問題ないと判断した場合に限って就業可能です。（労働基準法第65条参照）

### ② 休暇の届出

予定日から算出して届け出ます。休暇を取る1カ月ぐらい前までには産前・産後休暇願を提出してください。

### ③ 産休中の給与

産休中は無給で、私学共済の掛け金も免除されます。ただし、私学共済加入者は出産後の手続きにより、無給期間中の給与の**8割額**が、私学共済事業団から出産手当金として給付されます。出産後に書類のやりとり（郵送で可）がありますが、速やかに手続きが進むようご協力ください。

## ④ 出産給付金

私学共済（日本私立学校振興・共済事業団）の加入者や被扶養者が出産したときに次の給付金が支給されます。なお、正常の出産のみならず、妊娠4ヶ月（85日）以上であれば、流産などの異常分娩でも支給されます。

### 出産費

産科医療補償制度の対象分娩であるとき 500,000 円

産科医療補償制度の対象分娩でないとき 488,000 円

### 「直接支払制度」を利用する場合

「直接支払制度」は、加入者が出産費・家族出産費の請求・受け取りを医療機関等に委任することにより、出産費・家族出産費の額（50万円又は48.8万円）までの費用を私学共済事業団が直接医療機関等に支払う制度です。「直接支払制度」を利用すると、出産費用のうち50万円（又は48.8万円）までは窓口で負担しなくて済むことになります。

## ⑤ 私学共済の特典

出産にあたり、私学共済（日本私立学校振興・共済事業団）は独自の特典を2つ備えています。このような特典が備えられている被用者制度は私学共済だけです。

◎ 出産費付加金（5万円）を、国が定める出産費にプラスして給付

◎ 出産祝い品の贈呈

出産祝い品は、私学共済から送付されるカタログの中から自分で選んで申し込みます。

## ⑥ 産後パパ育休

産後パパ育休（出生時育児休業）が創設されました。夫は子の出生後8週間以内に4週間まで「育休」とは別に取得が可能です。取得する場合は原則休業の2週間前までに施設長を通して法人に申し出てください。産後パパ育休は分割して2回まで取得することができます。産後パパ育休中であっても、本人が申し出て施設が合意した場合、産後パパ育休期間中の所定労働日数の半分以下を上限に就業できます。

## ⑦ 出生後休業支援給付

① 子の出生直後の一定期間内（父親は出生後8週間以内、母親は産後休業後8週間以内）に、教職員と配偶者の両方が14日以上の子の育児休業を取得する。ただし職員の配偶者が専業主婦（夫）、職

員がシングルの場合は配偶者の育児休業取得は必要ない

- ② 休業を開始する前の2年間に、雇用保険の加入期間が12か月以上ある。
  - ① ②の要件を満たすと最大28日間、従来の育児休業給付金（給付率67%）にプラス13%が上乘せされる（給付率計80%）。給付額は休業前の給与の手取額に相当

## 2. 育児休業

### 育児休業（育休）とは

子どもを養育する義務のある労働者が、取得できる休業のことです。仕事と育児の両立を目的として育児・介護休業法で定められており、一定条件を満たせば常勤職員以外の非常勤職員も取得することが可能です。詳しくは岩手キリスト教学園就業規則「育児・介護休業等に関する規則」を参照してください。

### ① 育児休業の取得条件

育児休業は復職が前提となります。労働者に1歳未満の子どもがいる場合、育児休業を取得することができます。子ども一人につき分割して2回まで取得可能です。育児休業は労働者が任意で利用できる権利です。労働者から申し出があって初めて制度を利用できるもので、育児休業を取得させるのは雇用者側の義務ではありません。

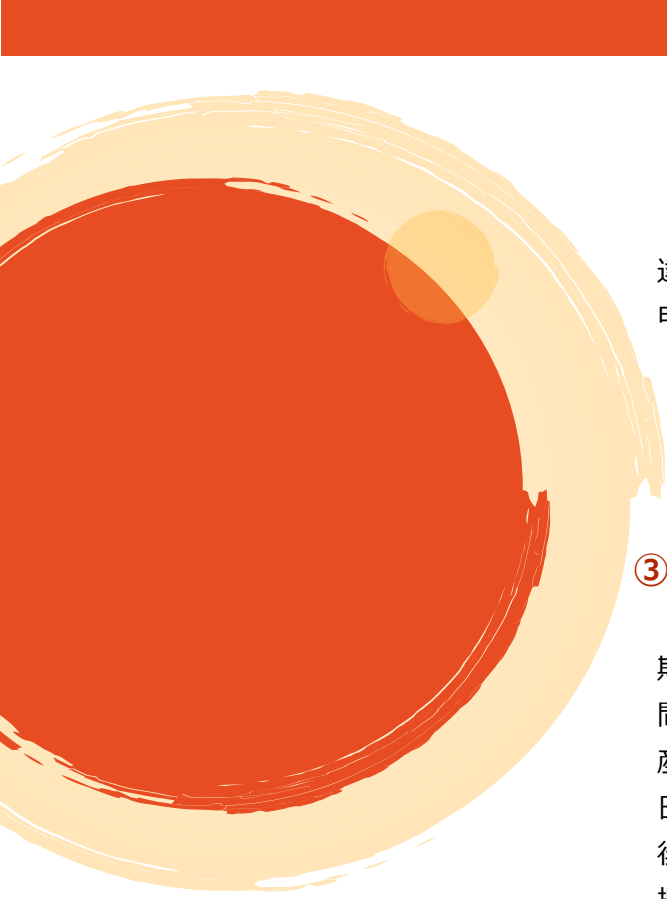
#### 労使協定により育児休業を取得できない人

育児・介護休業等に関する規則及び労使協定により、次の職員は育児休業を取得することができない場合があります。

- ◎ 採用後1年未満の職員
- ◎ 申し出の日から1年以内に雇用関係が終了する教職員  
（申し出の日から1年以内に退職することが明らかな教職員）
- ◎ 1週間の所定労働時間が2日以下の教職員

### ② 育児休業の期間

父母とも原則として子どもが1歳に達する（誕生日の前日）までの連続した期間、子ども一人につき2回まで分割取得できます。育児休業を開始しようとする日の1カ月前までに育児休業申出書を園に提出してください。なお、保育所入所を希望しているのに入所できない場合など、育児・介護休業等に関する規則に定められた事情がある場合、子どもが1歳6カ月に



達するまで（事情によっては2歳まで）の間、必要な日数について休業を申し出ることができます。

※育児休業の期間延長は父母それぞれ1回に限り認められます。当初の終了予定日の1カ月前までに書面で申請してください。

### ③ 育児休業中の給与

育児休業中は無給です。私学共済の掛金は免除されます。ただし、休業期間中、ハローワークから育児休業給付金（始めの6カ月は直近6カ月間の平均賃金のおおむね67%、7カ月以降は50%）が給付されます。産後パパ育休も育児休業給付の対象となります（ただし、休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日以下である場合）。子の出生後、所定の書式に記入いただき職場から手続きすると直接、本人の口座に振り込まれます。

### ④ 育児時短就業給付

2歳未満の子を養育する職員が、時短勤務を行う場合、時短勤務を行う前と比較して給与が低下していれば、ハローワークから時短勤務中の「給与額×10%（時短勤務前と比べ給与が90%未満に低下した場合）」が給付されます。給与の低下が10%未満の場合は給与額に低下率を乗じた額が給付されます。

### ⑤ 住民税の取り扱い

給与から控除する特別徴収から、各自が納める普通徴収に切り替えることができます。普通徴収納付書が住所のある市町村から届きますので、納付書で直接、市町村に支払ってください。

### ⑥ 「パパ・ママ育休プラス」で育児休業期間延長

両親がともに育児休業する場合、パパ（ママ）が育児休業の始まりをママ（パパ）より遅らせることで、育児休業の対象となる子どもの年齢が1歳2カ月に達するまで延長されます。1人当たりの育休取得可能最大日数（産後休業を含め1年間）は変わりません。詳しくは厚生労働省のホームページ「パパ・ママ育休プラス」を参考にしてください。

## ⑦ 育児のための所定外労働の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員が子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはありません。

## ⑧ 柔軟な働き方を実現するための措置

2025年10月1日から3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員は、申し出ることにより、次のいずれか一つの措置を受けることができます。

### ① 始業・終業規則の繰り上げ、繰り下げ

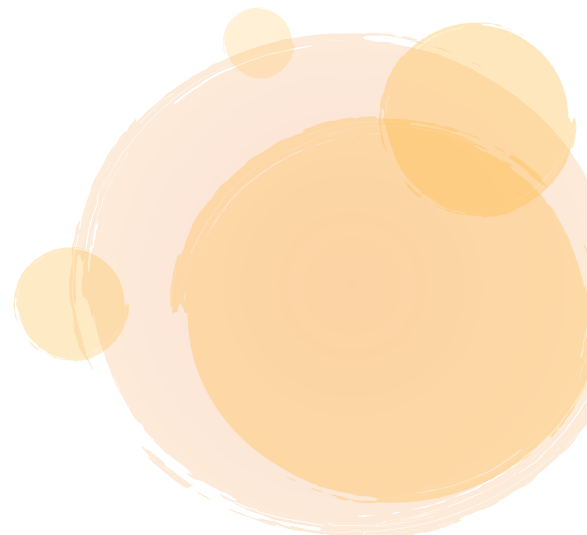
(1日8時間の所定労働時間は8時間のまま、始業・終業時刻を固定する)

始業・終業時刻を固定しようとする教職員は、1回につき1年以内の期間について、適用開始日・終了日を明らかにして、原則として開始日の1カ月前までに、柔軟な働き方を実現するための措置申出書を提出してください。

### ② 養育両立支援休暇の取得

(4月～翌年3月の1年間につき10日を限度に、1日単位、時間単位で取得できる。休暇を取得した日、時間は無給)

原則として事前に柔軟な働き方を実現するための措置申出書を園長に提出してください。



## 3. 仕事と育児の両立に向けて

### ① 職場復帰プログラム

スムーズな職場復帰に向け、本人の希望に添って職場復帰プログラムを受講することができます。

- ・園の会議などに出席し、復帰後の職務を確認する
- ・労働条件、勤務時間、仕事と育児の両立等について規定を学ぶ
- ・カリキュラム、保育計画などを学ぶ
- ・復帰後に配属されるクラス等の保育に入り、子どもたちの様子や仕事の流れを確認する

※プログラムの内容、時間、プログラム受講のための一時預かり保育の利用などは、施設長と本人の話し合いによって調整します。職場復帰に向け、余裕を持った打ち合わせ、準備をお願いします。

### ② 時間外労働の制限

原則として小学校就学前の子どもを養育する教職員が請求した場合は、時間外労働に関する協定にかかわらず、業務の正常な運営に支障のある場合を除き、1カ月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはありません。また、午後10時から午前5時までの深夜に労働させることはありません。

### ③ 所定外労働の免除

原則として小学校就学前の子どもを養育する教職員は申し出によって、育児のために所定外労働が免除されます。

### ④ 育児短時間勤務

3歳に満たない子どもを養育している教職員は申し出によって勤務時間を6時間、または勤務時間を7時間に変更できます。

勤務時間の選択肢は原則として①9時から15時45分まで（うち休憩45分）の6時間または②9時から16時45分まで（うち休憩45分）の7時間です。

なお、始業・終業の時刻、休憩時間は育児のための諸事情を勘案し、施設長との話し合いによって決定します。育児短時間勤務を希望する場合は、1回につき1カ月以上1年以内の期間で施設長に申し出てください。原則として短時間勤務開始1カ月前までに短時間勤務申出書を施設長に提出していただきます。短時間勤務期間の給与は、基本給与と諸手当の合計から実労働時間短縮分を時間給換算し控除します。

## ⑤ 子の看護等休暇

小学校第3学年修了までの子を養育する教職員は、次に定める子どもの世話等のために、年次有給休暇とは別に、子の看護等休暇を取得できます。取得できる日数は子が1人の場合は1年間につき5日間、2人以上の場合は1年間につき10日が限度です。休暇は1日単位、時間単位でも取得できますが、時間単位での取得は始業時刻からの連続、終業時刻まで連続するものとします。休暇中は無給です。

### 子の看護等休暇

- ① 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
- ② 子に予防接種や健康診断を受けさせること
- ③ 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
- ④ 子の入園（入学）式、卒園式への参加

以上が、出産・育児を支援する学園の主な制度です。詳細は教職員就業規則、育児休業規定で確認してください。厚生労働省のホームページ「働く女性の心とからだの応援サイト」<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>、日本私立学校振興・共済事業団のホームページ<https://www.pmac.shigaku.go.jp>で、さらに詳しい情報が入手できます。

仕事と子育ての両立には職場の仲間の協力が欠かせません。円滑に業務が進むよう、職場の上司や同僚と働き方についてよく話し合い、ご自身のキャリアアップを図っていただければ幸いです。

2021年7月1日 初版発行

2022年4月1日 改訂版発行

2023年6月1日 改訂版発行

2024年4月1日 改訂版発行

2025年4月1日 改定版発行

### 問い合わせ

学校法人岩手キリスト教学園法人本部  
〒020-0125 盛岡市上堂1-4-10  
電話 019-656-0237

