

保育所ニュース

育児・介護休業法が改正 考えよう私たちの職場

皆さん、6月30日より育児介護休業法の改正に基づき、規則が少し変わりました。ピジョンでは、「育児休業取り扱い基準」「育児のための勤務等に関わる取り扱い基準」が示されました。以前より取れていた規則に加えて、新たに看護休暇が2人目以降は10日となっています。5日は有給ですが、残り5日は無給となります。少し不満はありますが、私たちが取れる権利です。子どもの安全・安心を守る為に、私たちが、楽しく笑顔で仕事をしていくために、保育の質の向上と働きやすい環境整備を求めて声をあげていきましょう。



制度は出来たけれど、活用出来なければ、「絵に描いた餅」になるのよね。
本当に私たちのために活用して欲しいです。



育児のための勤務等に関わる取扱基準

育児のために、勤務時間を限定（短縮）して勤務ができます。

対象者：3歳に満たない子を養育し、勤続1年以上の職員（契約する所定労働時間が6時間を越える職員）

期間：子が3歳になる月の勤怠締め切り日まで

開始は、勤怠締め切り日の翌日

終了は、勤怠の締め切り日（一月単位で取れます）

変更は可能です。

手続きの方法：希望・期間の変更する人は、実施1ヵ月前までに、所定の申請用紙に記載し、提出します。

短縮時間の設定：30分単位の短縮が原則。短縮後の労働時間が6時間となるように設定します。

給与：実働部分の給与となります。賞与は短縮率をかけた金額となります。

育児休職取扱基準

育児休職に入る場合の基準です。

対 象：満1歳までの子どもがいる職員（勤続1年以上）

期 間：男性職員・出生日以後

女性職員・産後8週間以後から（産後休暇以後から）

1歳に達する直後の勤怠締日まで。

配偶者が共に育児休業した場合に限り、1歳2ヵ月に到達する日までの間、1年を限度とした休職を取得することができます。

（会社が認めた場合、1歳6ヵ月を限度として引き続き取得できます。また、男性職員が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合は、再度育児休業を取得できます。）

終了予定日の繰り下げなどの変更は、1回のみです。

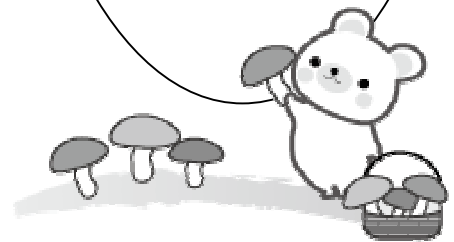
手続き：希望・変更する人は、所定の申請書で申し出が必要です。

給 与：無給。賞与は1/2の出勤率をかけたものとなります。

この秋は、全支部で「医療・看護を語る会」を予定しています。

今の、保育所の状況やどんな保育がしたいか、保育所に預けている職員の事など、保育所の職員でなければわからない事もあります。ぜひ、保育所内で、各支部で語りましょう。

要求実現はそこからはじまります。



保護者を取り巻く制度も変わっています。

これらが、職場で十分に活用できれば、保育所で働く職員の職場環境も少しずつ変化していきます。（特に時間外労働について）また、制度を良く知らない保護者さんもあるかもしれません。保護者さんとの話題に一部紹介しましょう。

①子の看護休暇について

今までは、年5日でしたが、就学前の子が1人の場合は、5日、2人以上は10日とれます。

また、子の予防接種や健康診断でも取ることが出来ます。そして、常勤・非常勤に関わらず取ることが出来ます。

②介護休暇について

この制度も、子の看護休暇と同様、対象の家族が、1人の場合は5日、2人以上の場合は10日取れます。

①、②共に、常勤は、特別休暇ですが、非常勤は無給です。

③育児のために時間外労働が免除となります。

3歳に満たない子どもを養育するために、時間外労働が免除となります。ただし、申請が必要です。これは、非常勤職員も同様です。（請求した職員の業務の処理が困難な場合を除いて、時間外勤務をさせてはいけません）

また、今までは、誰かがお家で対応出来る場合は取れませんでした。超過勤務の制限や育児時間などが誰か家にみてくれる人がいても取れるようになりました。