

日本における関連法制・指針

| | | |
|------------------------------|---|---|
| <p>保育所保育指針 (2018年改訂)</p> | | <p>第3章 健康及び安全 1 子どもの健康支援 疾病等への対応(SIDSの項目) 「人工乳(粉ミルク)がSIDSを引き起こすわけではないが、母乳で育てられている赤ちゃんの方がSIDSの発症率が低いということが研究者の調査から分かっている。喜んで母乳を飲み、体重が順調に増えているなら、できるだけ母乳を与えることが望ましい。」 食事の提供に関する留意点 「母乳による育児を希望する保護者のために、衛生面に配慮し、冷凍母乳による栄養法などで対応することが望ましい。」 【職員の衛生知識の向上と対応手順の周知徹底】 「調乳や冷凍母乳を取り扱う場合や、子どもの食事の介助を行う場合には、手洗いや備品の消毒を行う等、衛生管理を十分徹底することが重要である。」</p> |
| <p>労働基準法</p> | <p>産前・産後休業 (65条)</p> | <p>産前休業 6週間(双子以上の場合は14週間)以内に出産する女性が休業を請求すれば取得できる。 産後休業 産後8週間は就業できない。(ただし、産後6週間経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業できる)</p> |
| | <p>育児時間 (67条)</p> | <p>生後満一年に達しない生児を育てる女性は、第三十四条の休憩時間のほか、一日二回各々少なくとも三十分、その生児を育てるための時間を請求することができる。</p> |
| | <p>妊婦の軽易業務転換 (65条-3)</p> | <p>妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない。</p> |
| | <p>妊産婦等の危険有害業務の就業制限 (64条-3)</p> | <p>妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできない。</p> |
| | <p>妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限 (66条-1)</p> | <p>変形労働時間制がとられる場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定時間を超えて労働させることはできない。</p> |
| | <p>妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限 (66条-2, 3)</p> | <p>妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働、または深夜業をさせてはならない。</p> |
| <p>男女雇用機会均等法</p> | <p>婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等 (9条)</p> | <p>事業主は、女性労働者の妊娠、出産、産前産後休業の取得その他の妊娠又は出産に関する事由で当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</p> |
| | <p>妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置 (12条)</p> | <p>女性労働者が母子保健法(昭和四十年法律第百四十一号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。</p> |
| | <p>母性健康管理措置 (13条)</p> | <p>妊娠中および出産後1年以内の女性労働者が、健康診査等を受け、医師などから指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更や勤務の軽減などの措置を講じなければならない。</p> |

| | | |
|--------------------|--------------------------------|---|
| 育児・介護休業法 | 育児休業の申出 (5条~9条) | 労働者は養育する一歳に満たない子について事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。また保育所に預けられないなど事情がある場合には1歳6か月に達するまで育児休業を延長できる。 |
| | 出産時育児休業 (産後パパ育休) (9条) | 産後8週間以内に4週間(28日)を限度として2回に分けて取得できる休業で、1歳までの育児休業とは別に取得できる制度 |
| | 男性の育児休業取得率の公表 (22条-2) | 従業員1,000人*以上の企業で取得率を公表することが義務となっている。 (*2023年9月28日現在 従業員300人以上に拡大する案が検討中です。) |
| 育休・介護休業法／ 雇用保険法 | 育児休業給付 | 育児休業(出生時育児休業を含む)を取得し、支給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%(180日経過後は50%)の育児休業給付を受けることができる。 |
| 健康保険法 | 育児休業期間中の 社会保険料の免除 (159条) | 一定の要件(その月の末日が育児休業(出生時育児休業を含む、以下同じ)期間中である場合(令和4年10月以降に開始した育児休業については、これに加えて、その月中に14日以上育児休業を取得した場合及び賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得した場合))を満たしていれば、育児休業をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除される |
| 搾乳室設置の助成 | | 女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した企業(*)などが、女性活躍の推進や仕事と育児の両立への取組として搾乳室を設置する場合、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)」を利用することも可能 *策定が努力義務である企業に限る。 |

(2023年9月28日現在 母乳育児支援ネットワーク調べ)
今後はこちらに掲載した情報は変更される可能性があります。

働きながら母乳育児を続けるコツ

NPO 法人日本ラクテーション・コンサルタント協会のサイト
NPO 法人ラ・レーチェ・リーグ日本のサイト

<https://jalc-net.jp/FAQ/ans10.html>

<https://lrljapan.org/work/>



NPO 法人ラ・レーチェ・リーグ日本の小冊子
『働きながら母乳を続けるヒントとコツ』 2022年 改訂