

仕事と家庭の両立支援ガイドブック

出産・育児は、人生の最高の喜びであります。一方では、仕事と家庭の両立において様々な悩みや、困難に直面することも事実でございます。

又、高齢化社会を迎え、家族の介護と仕事の両立に悩みを抱えた方も増えております。そこで、

当社では、従業員の皆様の「仕事と家庭の両立」を応援するために「出産・育児に関する支援制度」及び「家族の介護に関する支援制度」を整えております。

このガイドブックでは

- (一) 出産・育児に関する休業・休暇制度のご案内
- (二) 育児を応援する為の休業・休暇以外の様々な制度のご案内
- (三) 家族の介護に関する休業・その他の支援制度のご案内
- (四) 出産・育児・介護に関する休業・休暇中の給料、保険給付等の説明

以上4つの項目に分けて、支援制度等の内容を簡単に説明を致します。

それぞれの、制度利用に際しましては、まず上司に相談して下さい。
また、一定の要件を満たす必要（例えば、お子様の年齢等・・・）がある制度もございますので、詳細は「両立支援相談窓口」までお問い合わせ下さい。

お問合せ：087-881-8004 管理部 人事労務担当：高橋、芳竹



(一) 出産・育児に関する休業・休暇制度のご案内

(1) 産前・産後の休業

① 産前休業

女性従業員の皆さんは、出産予定日の6週間前から、ご本人の希望する期間、休業することができます。

② 産後休業

女性社員の皆さんは、出産後8週間、産後休業がとれます。
この8週間の内、最初の6週間は法の定めにより、休業しなければなりません、残りの2週間は、ご本人が希望し、医師の許可があれば、就業可能です。

(2) 配偶者出産休暇

男性社員の皆さんは、妻の出産に際して、1日間の配偶者出産休暇（特別休暇）がとれます。

(3) 育児休業

- ① 勤続1年以上の社員の方は、お子さんが、満1歳に達する月の末日までの間において1回に限り、希望する期間、育児休業がとれます。（2人目以降も同様）
（保育所に入所を希望しているが、入所できない等、一定の事情がある場合には、満1歳6か月に達するまでの間で、育児休業が取れます。）
- ② 男性社員の皆さんも、「妻が専業主婦、あるいは、妻が育児休業中」の場合以外には育児休業がとれます。又、妻が専業主婦であっても、産後休業中（出産後8週間）の場合は、男性の育児休業が取得できます。

(4) 子の看護休暇

小学校就学前のお子さんを養育中の社員の方（男女とも）は、病気・怪我をしたお子さんの看護のために、申し出によって、1年に5日間までの休暇がとれます。

(二) 育児を応援する様々な制度のご案内（休業・休暇以外）

(1) 育児の為に「勤務時間の短縮等」の措置

小学校就学前のお子さんを養育中の社員の方（男女とも）は、予め申し出た期間内（1ヶ月以上～1年以内）に於いて、育児のために、勤務時間を短縮することができます。

短縮時間：15分～120分

(2) 育児の為に「時間外労働の制限・深夜業の制限」

小学校就学前のお子さんを養育中の社員の方（男女とも）は、請求により、予め申し出た期間内（1ヶ月以上～1年以内）において、時間外労働を、1ヶ月24時間、1年150時間以内に抑えることができます。又、請求により、予め申し出た期間、深夜（午後10時～午前5時）の勤務を拒むことができます。

(3) 育児時間の請求

1歳未満のお子さんを養育中の女性社員の方は、請求により、通常の休憩時間の他に、1日2回30分ずつ育児時間（休憩）を取ることができます。

(4) 育児休業中の会社情報の提供

育児休業中の社員の方には、社内報、その他、業務に必要な社内情報を都度、ご自宅宛てお送りします。

(5) 育児休業後の職場復帰の為に教育

育児休業後の職場復帰を応援するために、年2回「通信教育」を受講することができます。

(6) 育児休業後の原職復帰の原則

育児休業後は、原則として、原職（休業直前の部署及び職務）に復帰して頂きます。但し、本人の希望がある場合または組織変更等やむを得ない事情がある場合には、会社側と協議の上、部署及び職務の変更をすることがあります。

(三) 家族の介護に関する休業・その他支援制度のご案内

(1) 家族の介護のための休業制度

- ① 社員の方は、要介護状態にある、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態になる毎に介護休業を請求することができます。この、介護休業期間は、対象家族1人につき、年間で延べ93日まで、請求できます。
- ② 介護休業の対象家族とは、「配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫」を指します。

(2) 介護の為に「勤務時間の短縮等」の措置

社員の方は、要介護状態にある対象家族を介護する目的で、予め申し出た期間内（1日～93日）に於いて、介護の為に勤務時間を短縮する。

短縮時間：15分～120分

(3) 介護の為に「時間外労働の制限・深夜業の制限」

要介護状態にある対象家族を介護中の社員の方は、請求により、予め申し出た期間内（1日～93日）において、時間外労働を、1ヶ月24時間、1年150時間以内に抑えることができます。又、請求により、予め申し出た期間、深夜（午後10時～午前5時）の勤務を制限することができます。

(4) 介護休業中の会社情報の提供

介護休業中の社員の方には、社内報、その他、業務に必要な社内情報を都度、ご自宅宛てお送りします。

(5) 介護休業後の職場復帰の為に教育

介護休業後の職場復帰を応援するために、年2回「通信教育」を受講することができます。

(6) 介護休業後の原職復帰の原則

介護休業後は原則として、原職に復帰して頂きます。

但し、本人の希望がある場合または組織変更等やむを得ない事情がある場合には、会社側と協議の上、部署及び職務の変更をすることがあります。

(四) 各種支援制度制度利用の場合の

「 給料、手当て、保険給付等 」の説明

	項 目	給与の有無	保険給付等 (健康保険・雇用保険等)	備 考 (経済的支援措置の例)
1	産前・産後休業期間中	無給	健康保険から、出産手当金支給。(給与の3分の2上限)	
2	出産時(分娩費)		健康保険から、出産育児一時金支給(1児につき35万円)	
3	配偶者出産 休暇中	有給	特別休暇扱(有給)	
4	育児休業期間中	無給 (又は例)	雇用保険から、育児休業基本給付金支給。(無給分の給与の助成。休業前賃金の30%相当額)	
5	育児休業期間中の 保険料免除	育児休業期間中の社会保険料(健康保険・厚生年金保険)は、本人負担、事業主負担共に免除が受けられます。		
6	育児休業職場復帰後	復帰後6ヶ月経過後、雇用保険から、育児休業者職場復帰給付金支給(注)		(注)H19年4月1日～職場復帰から、休業前賃金の20%を一時金支給。
7	子の看護休暇中	無給		
9	育児の為に 短時間勤務中	時間短縮分・無給		
10	育児時間中	育児時間中・無給		
11	介護休業期間中	無給	雇用保険から、一定の要件を満たす場合には、介護休業給付金支給。(休業前賃金の40%相当額)	
12	介護の為に 短時間勤務中	時間短縮分・無給		

以 上