



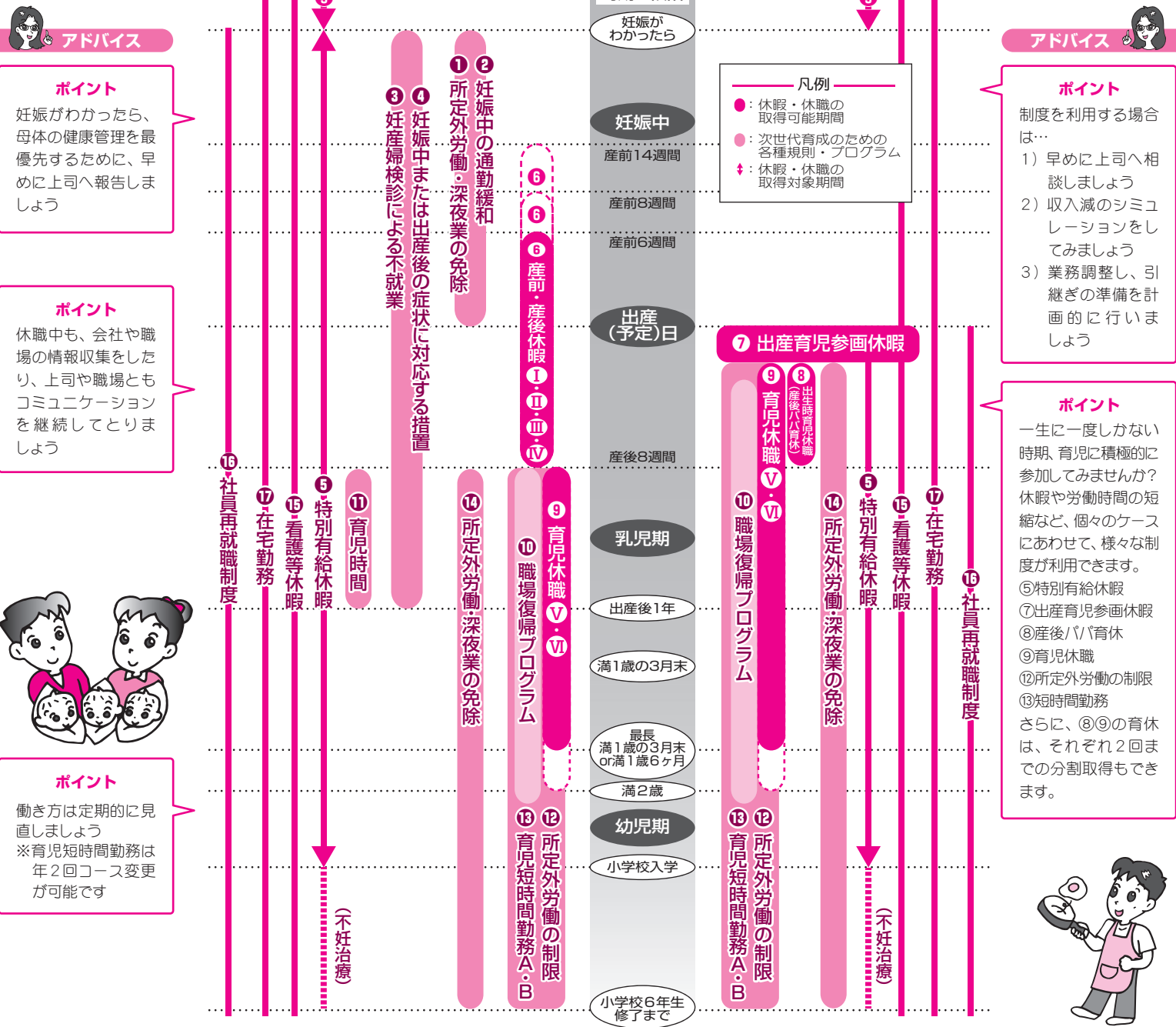




# パイオニアの育児と仕事の両立支援制度

各種制度の相談・申出・利用を理由とした不利益取扱い、法律で禁止されています。 ※不利益取扱いとは…昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う、不利益な配置変更を行うなど

## ママに関する項目



## パパに関する項目

### アドバイス

**ポイント**

制度を利用する場合は…

- 1) 早めに上司へ相談しましょう
- 2) 収入減のシミュレーションをしてみましょう
- 3) 業務調整し、引継ぎの準備を計画的に行いましょう

### ポイント

一生に一度しかない時期、育児に積極的に参加してみませんか？ 休暇や労働時間の短縮など、個々のケースにあわせて、様々な制度が利用できます。

⑤特別有給休暇  
⑦出産育児参画休暇  
⑧産後パパ育休  
⑨育児休職  
⑫所定外労働の制限  
⑬短時間勤務

さらに、⑧⑨の育休は、それぞれ2回までの分割取得もできます。



※ここで言う「子」には、法律上の実子・養子他、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子その他これに準ずるものを含みます。

## 各種制度

### ①妊娠期間中の所定外労働・深夜業の免除

対象：妊娠中の社員  
内容：以下の勤務について免除を申請することができる  
・1日8時間 1週40時間を越えた勤務  
・時間外勤務 ・休日勤務 ・深夜業

### ②妊娠中の通勤緩和

対象：妊娠中の社員 時間：1日1時間以内  
内容：医師等により指導等を受けた場合、1日1時間以内の遅刻・早退を申し出ることができる  
※不就業時間相当の給与のみ減額となり、賞与については減額はありせん。

### ③妊産婦検診による不就業

対象：妊娠中及び出産後1年以内の社員  
内容：母子保護法に基づいた保健指導または健康診査を受診するための不就業を申し出ることができる  
※不就業時間相当の給与は減額となり、賞与は50%減となります。

### ④妊娠中または出産後の症状に対応する措置

対象：妊娠中～出産後1年以内の社員  
医師等から指導等があった場合は、以下の内容について不就業時間を申し出る事ができる  
・休憩時間の延長・休憩回数の増加・作業の制限・休業 等  
※不就業時間相当の給与のみ減額とします。賞与については減額はありますが、休業をした場合は50%の減額となります。

②、③（出産後のみ）、④を申請する際は、「母子健康管理指導事項連絡カード」を用いるとスムーズです。

### ⑤特別有給休暇【育児関係】

対象：特別有給休暇取得要件に該当する社員のうち次世代育成支援の目的以下1～5で会社が認めた場合

1. 本人の出産（産前・産後休暇のうち産前6週間を超える期間）
2. 妊産婦検診
3. 満1歳3月末までの子の育児のための休業（連続取得は最大で40日まで。連続40日を超える場合は育児休職制度を利用する。育児休職に連なる形での取得はできません）
4. 小学校就学前の子の負傷・疾病に伴う看護や、予防接種・健康診断を受診する場合。及び学級閉鎖等により小学校6年生修了までの子の世話をする場合
5. 不妊治療

### ⑥産前・産後休暇

対象：出産予定の社員  
期間：産前：6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後：8週間  
※申請により、産前休暇を8週間まで延長することができます。（但し、無給）

### ⑦出産育児参画休暇

対象：配偶者が出産する社員（出産に係る入院の日から取得可能）  
内容：出産後3ヶ月以内に5労働日取得することができる（分割可能）

### ⑧出生時育児休職（産後パパ育休）

対象：子を養育する社員  
期間：産後休暇を取得していない者は、子女の出生日または出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内に4週間までを限度として2回まで分割して休職することができる。（休職開始予定日の2週間前までに申請が必要）

### ⑨育児休職（分割取得）

対象：子を養育する社員  
期間：子が1歳到達直後の3月末もしくは1歳6ヶ月のどちらか長い方を限度とし、2回まで分割取得可能。但し、ならし保育の場合は4月15日まで延長可  
その他：1歳到達直後の3月末、もしくは1歳6ヶ月に到達した以降も保育園等に入れないなどの場合は、最長2歳まで延長可能

### ⑩職場復帰プログラム

対象：育児休職を取得し、職場復帰を予定している社員  
内容：職場復帰をより円滑にすることを目的に、復職1ヶ月前の「直前講習」などを実施

### ⑪育児時間

対象：1歳未満の子を養育する女性社員  
内容：1日2回、それぞれ30分、育児のための必要な時間を申請することができる  
※不就業時間相当の給与及び賞与は減額となります。

### ⑫所定外労働の制限

対象：小学校6年生修了までの子を養育する社員  
内容：申請により所定外労働（時間外・休日労働）の時間を1ヶ月あたり24時間、1年間あたり150時間までに制限される。

### ⑬育児短時間勤務

対象：小学校6年生修了までの子、または、満18歳に達した直後の3月末日までの障害等のある子を養育する社員  
内容：所定の始業時間から1時間、終業時間から1時間の範囲内で、勤務時間を短縮できる  
設定：15分単位 更新：年2回（4月・10月）  
＜短時間勤務A＞申請した時間をベースとした固定勤務型  
＜短時間勤務B＞申請した時間をベースに部門のフレキシブルタイムの範囲内で出退勤時間を選択可能  
※但し、短時間勤務Bについては、フレックス制度導入部門の対象者のみ選択可能  
給与・賞与：いずれも短縮した時間相当が減額される。

### ⑭所定外労働・深夜業の免除

対象：小学校6年生修了までの子を養育する社員  
内容：申請により、所定外労働・深夜業が免除される

### ⑮看護等休職

対象：同居する二親等以内の親族がいる社員  
内容：対象1人につき年5日 1日あるいは1時間単位での取得可  
※休暇取得日数相当の給与及び賞与が減額となります。  
※けがや病気の看護ではなく、子の予防接種や健康診断、学級閉鎖時の世話、入学式・卒業式等に参加する場合は、小学校6年生修了までの子が対象です。

### ⑯社員再就職制度（育児・介護等）

対象：以下の1～3に該当する社員

1. 勤続満3年以上の社員
2. 退職事由が、以下のいずれかに該当すること  
1) 本人の妊娠・出産 2) 育児・介護 3) 配偶者の転勤への帯同
3. 退職事由の消滅後再び会社に就業を希望する者

登録期間：満8年間  
内容：本人の希望により、退職時に再就職登録を行うことができる

### ⑰在宅勤務

対象：在宅で行うことが可能な業務に従事している、自己を律し業務を行うことができる、などの要件を満たし、所属部門と会社が認めた社員  
内容：1日の労働時間の全部または一部を、社員の自宅または親族の居住宅において、会社が認めた業務を会社が認めた機器と情報通信手段を用いての勤務ができる  
・利用頻度は個人毎に設定可（所属部門・人事部門判断により）  
・実施日1日につき200円の在宅勤務手当を支給

## 各種給付金

### Ⅰ：出産育児一時金

対象：社員本人または家族（被扶養者）が出産した場合  
支給元：健康保険組合  
内容：1児出産あたり50万円支給（分娩機関が産科医療補償制度に未加入の場合は48.8万円）

### Ⅱ：出産手当金

対象：産前・産後休暇を取得する社員 支給元：健康保険組合  
内容：以下の期間1日につき標準報酬日額の約80%が支給される  
・産前：出産予定日以前42日 ・産後：出産後56日

### Ⅲ：出産祝い金

対象：社員本人または配偶者が出産した場合 支給元：会社（夫婦ともパイオニア社員の場合は世帯主のみ）  
内容：祝い金 10,000円

### Ⅳ：子育てに役立つ書籍の贈呈

対象：社員本人または家族（被扶養者）が第1子出産の場合  
支給元：健康保険組合  
内容：第1子誕生の際に、出生の届出を確認し、お贈りします。

### Ⅴ：育児休業給付金

対象：育児休職期間中の社員 支給元：ハローワーク（雇用保険）  
内容：子の1歳の誕生日の前々日までの育児休職期間中について、休職前賃金の約67%程度の給付が支給される（半年経過後は50%）  
※支給には一定条件あり。

その他の育児休業時の給付として、子の年齢や養育の状況に応じて要件を満たす場合には、出生時育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金が支給されます。

### Ⅵ：社会保険料免除

対象：産前・産後休暇および育児休職期間中の社員  
内容：期間中の厚生年金保険料・健康保険料の支払いは免除となる

### その他

各地方自治体などで利用できる場合がある制度です。  
・乳幼児医療助成金 ・健康保険高額療養費 ・医療費控除（還付申請）

## このような言動は“ハラスメント”にあたる可能性があります

育児短時間勤務をしていたら、「周囲と同じように働けないから、新しいプロジェクトのメンバーからは外しておいたよ。」と上司から言われた。

育児休職の取得を上司に相談したら、「なぜ、男の君がとるの？」と聞かれた。

※検討段階で“本人の意思を確認する”などのプロセスを踏むことが望ましいです。

