

“関係ない!?” そんな人はいません!

全員でつくろう お互いさま職場

介護・育児と仕事の両立支援リーフレット

注意

◎当リーフレットの内容は2025年10月時点の法律及びパイオニア制度等に基づいて作成されています。法改正や制度変更により内容が変更となることがありますのでご注意ください。

◎各制度の利用要件や給付の条件、申請方法等の詳細については、DB上の「社則集」や社内イントラ掲示板、「協定書・覚書」等をご覧ください。

◎当リーフレットの内容は正社員を対象としています。正社員以外の方は、社則集の「定年再雇用に関する取扱規程」、「嘱託取扱規程」、「パートタイマー取扱規程」をご覧ください。

制度利用・手続きに関する問い合わせはこち

拠点 会社	担当	外線
人事企画部人事課	049-228-6103	
PWU中央執行部 // PWU川越支部 PWU本社広域支部	03-6634-9555 049-228-6149 03-6634-9556	

パイオニア 介護・育児と仕事の両立支援労使委員会 2025年11月

社員の皆様へ

パイオニア株式会社
人事総務本部人事総務グループお互いに
協力して
いきましょうパイオニア労働組合
「お互いさま」の
気持ちで、いきいきと
働く職場に

仕事を続けて活躍したいと思っている社員が介護や育児を理由に離職しなくてはならないのは本人にとつても会社にとっても残念なことです。パイオニアには両立がしやすい支援制度がありますので、両立不安に思うことがあれば是非ご相談ください。

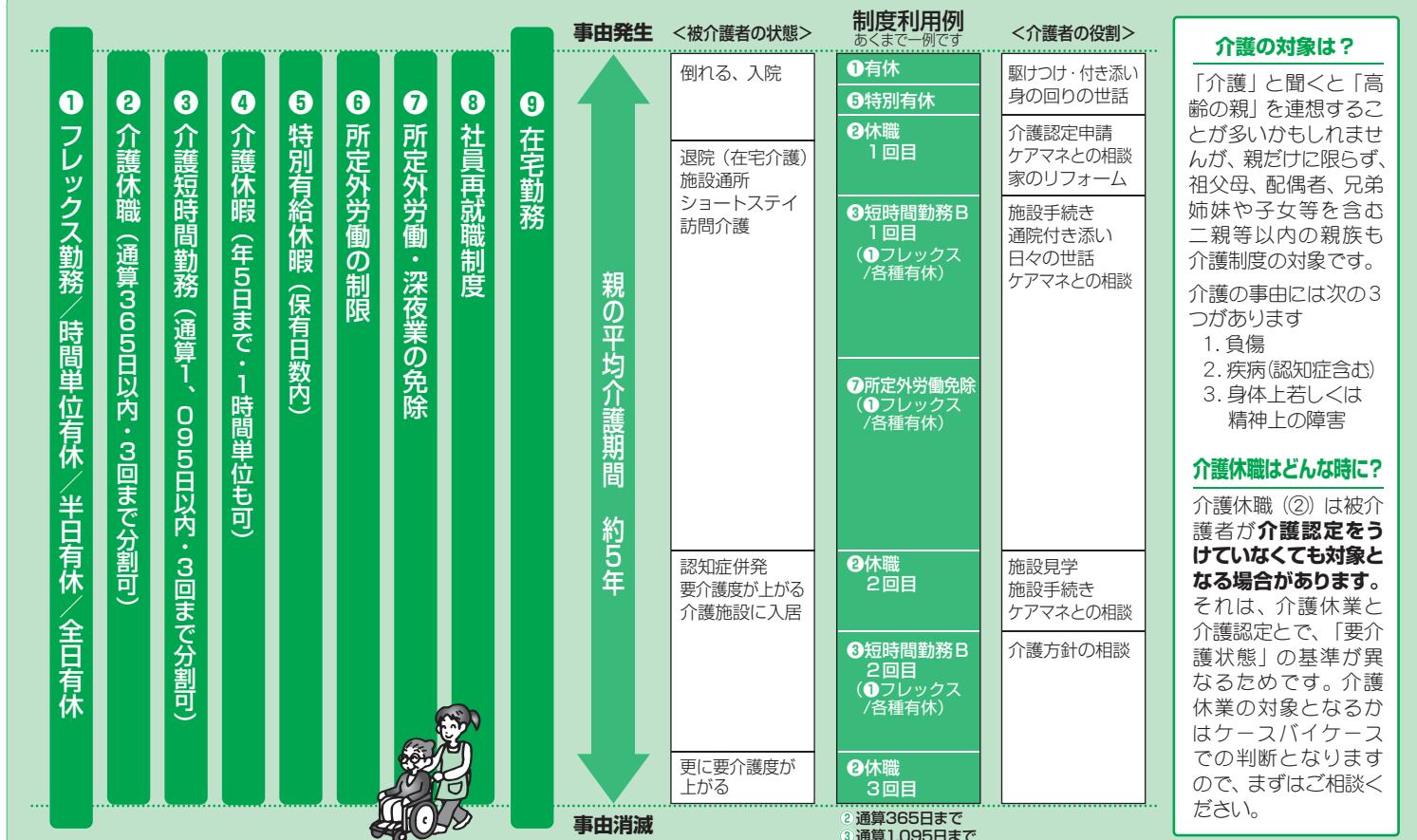
柔軟な働き方を選択しやすい職場風土の醸成に向けて、お互い協力していきましょう。



パイオニアの介護と仕事の両立支援制度

介護は育児と違って、いつ始まりいつ終わるかの見通しがたちにくいものです。長期的な視野に立って、周囲の協力も得ながら両立させていくことが大切です。

各種制度の相談・申出・利用を理由とした不利益取扱いは、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



①フレックス勤務／各種有給休暇

個々の介護事情にあわせた柔軟な勤務

②介護休職（介護休業）

対象：法律上の二親等以内の親族を2週間以上の期間にわたり常時介護する社員

※同居の要件はない

期間：介護対象家族1人につき通算365日の範囲内で3回までの分割可

給与・賞与：いずれも休職期間中は支給されません。

【介護休業給付金】

雇用保険から⇒ 法定の93日間（※）につき、直近6ヶ月間の平均賃金日額の約67%を給付

※雇用保険からの給付の対象となる親等は、配偶者、子女、父母、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、及び孫です。

共済事業から⇒ 雇用保険からの給付がない期間につき、賃金（=家族手当を含む基準内賃金）の25%を給付

③介護短時間勤務

対象：介護休職の要件を満たす社員

内容：所定の始業時間から1時間、終業時間から1時間の範囲で、勤務時間を短縮できる

設定：15分単位

期間：介護対象家族1人につき通算1,095日の範囲内で3回までの分割可

<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。

※親だけに限らず、祖父母、配偶者、兄弟姉妹や子女等を含む二親等以内の親族も介護制度の対象です。

これだけは 知っておこう！

介護で困った時はここ

一人で悩まずに
まずは相談

介護全般について

介護される人が住む地域の「地域包括支援センター」に相談しましょう。地域包括支援センターには保健師、ケアマネージャー、社会福祉士などの専門家が常駐し、介護をはじめとする高齢者の様々な相談に無料でのってれます。いざという時に慌てずに済むよう、どこにあるのか場所を確認しておきましょう。

介護と仕事の両立について

お近くの人事部・労働組合に相談しましょう。社内の支援制度の内容を紹介しながら、利用の仕方などについても一緒に考えます。

介護休職の目的とは

自ら介護する期間ではありません

介護休職の期間は、自らが介護に専念することを目的とした期間ではありません。仕事と介護が両立できる環境を整えるためのものであり、例えば介護認定の申請や手続き、ケアマネジャーとの介護方針の相談、住宅の改修や介護施設の見学などを行うための期間です。

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

介護休職の取得を上司に相談したら、「キャリアへの影響が心配だから、自分ならとらない。」と言われた。

介護のため、所定外労働免除の申請をしようとしたら、同僚に「周りの迷惑も考えてほしい。」と言われた。

法律の基礎知識 —— 目的と内容の違いを知っておきましょう

「介護休職」と「介護認定（介護保険）」

誰が… 介護をする社員が（介護者）
何のために… 仕事と介護が両立できる環境を整えるために

何をする… 一定期間会社を休むこと

申請先… 会社

介護を必要とする状態（要介護状態）とは

介護保険制度の要介護状態区分が要介護2以上、または“歩行” “衣類の着脱” “意志の伝達” “外出すると戻れない”など12の項目における状態（介助の必要度）により判断される。

※詳細はPioneerOne掲示板参照

要介護状態の期間

2週間以上が見込まれる時

その他… 介護事由を証明できるものがあれば申請できます

誰が… 介護される人が（被介護者）

何のために… 介護保険制度を利用して各種サービスを受けるために
何をする… 認定を受けること

申請先… 介護される人が居住する自治体

介護を必要とする状態（要介護状態）とは

心身の状態から、要支援1・2・要介護1・2・3・4・5の7つの要介護度に分けられる。認定を受けると、公的介護サービスを1～2割の自己負担で利用できる。

※利用限度額は認定区分ごとに異なる

※サービス内容の詳細は各自治体のHP等参照

要介護状態の期間

6ヶ月以上にわたる時 ※申請時点では見込み

その他… 申請から認定まで約1ヶ月かかります

介護保険制度

介護保険制度では40歳から保険料を納めますが、介護保険を利用できる人は、第1号被保険者である「65歳以上」の人です。よって被保険者証が配布されるのも、本人が65歳に到達した時です。

40～64歳までの人は介護保険制度上では第2号被保険者といい、要支援・要介護状態が末期ガン、関節リウマチ等の加齢に起因する疾病（特定疾病）による場合に介護保険を利用できます。なお、40歳未満の人は介護保険制度は利用できません。



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は、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



アドバイス

ポイント

妊娠がわかったら、母体の健康管理を最優先するために、早めに上司へ報告しましょう

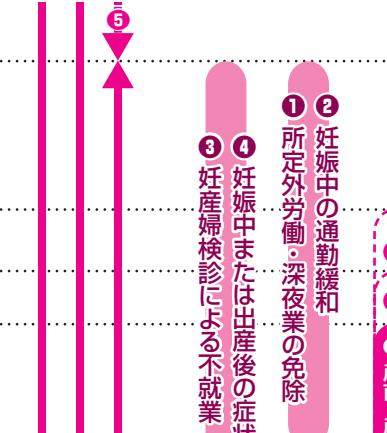
ポイント

休職中も、会社や職場の情報収集をしたり、上司や職場ともコミュニケーションを継続してとりましょう



ポイント

働き方は定期的に見直しましょう
※育児短時間勤務は年2回コース変更が可能です



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
(夫婦ともパイオニア社員の場合は世帯主のみ)
支給元：会社
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）

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



アドバイス

ポイント

・凡例
●: 休暇・休職の取得可能期間
●: 次世代育成のための各種規則・プログラム
◆: 休暇・休職の取得対象期間

アドバイス

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？
休職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。
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。

アドバイス

ポイント

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申し込みができる
・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せんが、休業をした場合は50%の減額となります。

アドバイス

ポイント

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。

アドバイス

ポイント

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申し込みができる
・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せんが、休業をした場合は50%の減額となります。

アドバイス

ポイント

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。

アドバイス

ポイント