

“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2018年11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事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ら

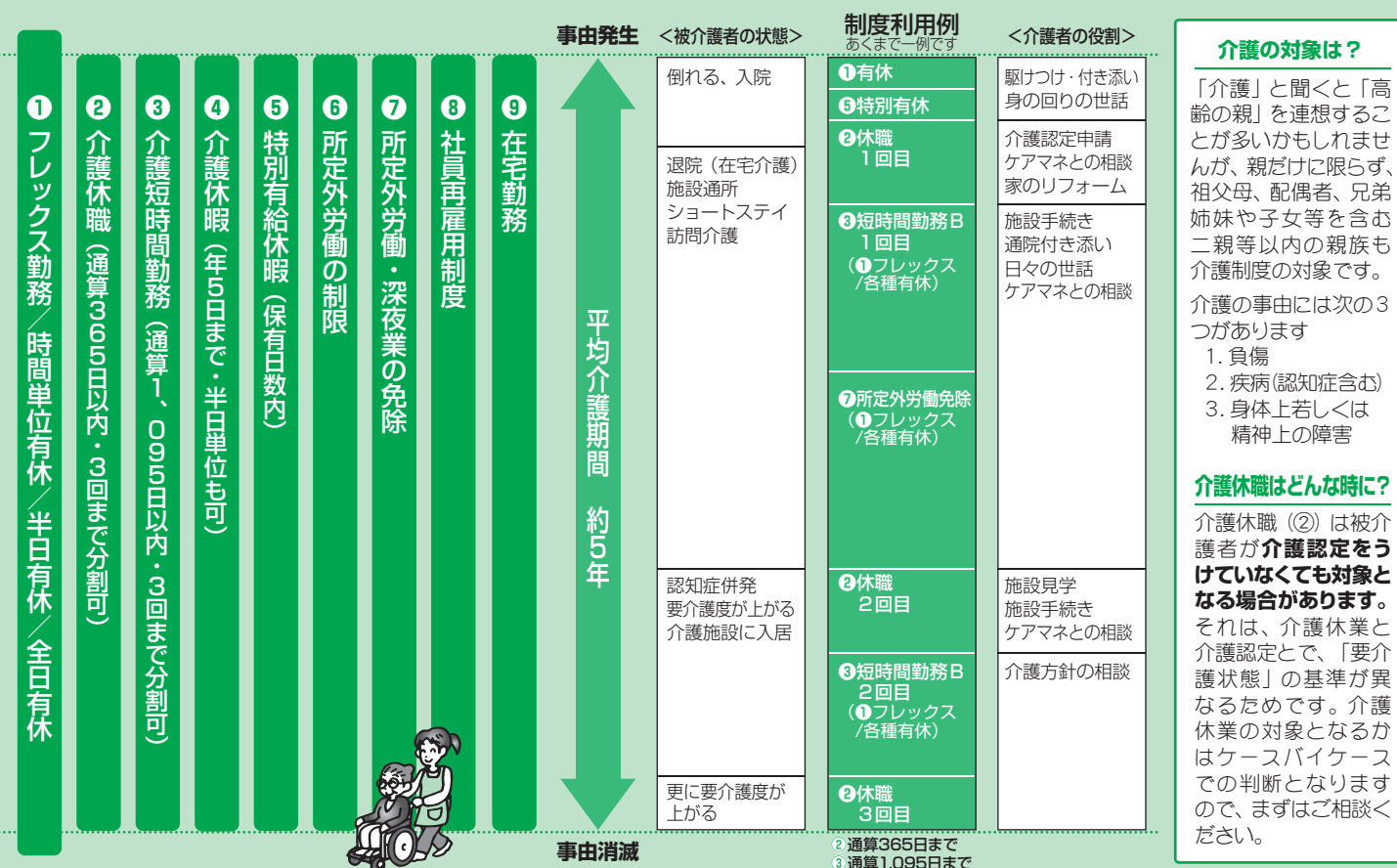
拠点	担当	内線	外線
東京本社	人事企画部(規程全般)	7-30-4048	03-6634-9242
および	業務推進部人事課(制度全般)	7-43-2105	049-228-6103
その他拠点	業務推進部人事課(社会保険全般)	7-43-2106	049-228-6103
	PWU本社広域支部	7-30-5003	03-6634-9556
	PWU本部	7-30-4002	03-6634-9555
	//	7-30-4001	03-6634-9555
川越事業所	業務推進部人事課	7-43-2105	049-228-6103
	PWU川越支部	7-43-2970	049-228-6149

パイオニア 介護・育児と仕事の両立支援労使委員会 2020年2月

# 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、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



## 社員の皆様へ

### お互いに 協力して いきましょう

パイオニア株式会社  
人事総務本部人事総務グループ

2025年には「団塊の世代」の全員が75歳以上の後期高齢者となります。要介護者が急激に増えることが見込まれる中、誰もが介護に直面しやすい社会構造へと変化しつつあります。

2017年に実施した社内両立支援アンケートによると、近い将来、介護にかかわる見込みという社員が3割を超え、介護は他人事ではなくなってきました。

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っ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、両立を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。

### 「お互いさま」の 気持ちをもって 働ける環境に

パイオニア労働組合

日本の女性の年齢別労働力率は、他国に比べて育児世代が大きく落ち込んでいるのが特徴でしたが、近年その落ち込みはすいぶん小さくなっています。育児をしなから働く女性が増えており、パイオニア社内でも出産を機に退職する社員はほとんどいなくなっています。

少子化の原因として、男性の育児参加不足も指摘されていますが、長時間労働が恒常化した職場では、男女問わず仕事と育児の両立は難しく、柔軟な働き方ができる仕組みが重要になっています。また、高齢人口の増加に伴い、介護と仕事の両立支援が求められる社会にもなってきましたし、医療の進歩とともに、不治の病とも言われていた疾病が長く付き合う病気に変化し、治療と仕事の両立支援も重要になってきました。

多様な社員が、お互いさまの気持ちを持って、無理なく活き活きと働ける環境を目指していきましょう。

## 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

### 介護全般については

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くれます。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は

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。

### 介護休暇の目的とは

自ら介護する期間では  
ありません

介護休暇の期間は、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、ケアマネー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



介護休暇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

### 「介護休暇」と「介護認定(介護保険)」

介護休暇

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……………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。  
※詳細は全社掲示板参照

**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

介護認定

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……………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。

改定

### ④介護休暇

対象：介護休暇の要件を満たす社員  
内容：家族の介護や世話をを行うための休暇/対象となる家族1人につき年5日/1日あるいは半日単位での取得可  
※休暇取得日数相当の給与及び賞与が減額されます。

### ⑤特別有給休暇【介護関係】

対象：法律上の二親等以内の親族を介護する社員

### ⑥所定外労働の制限

対象：介護休暇の要件を満たす社員  
内容：申請により事由消滅まで所定外労働(時間外及び休日労働)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。

### ⑦所定外労働・深夜業の免除

対象：介護休暇の要件を満たす社員  
内容：申請により事由消滅まで所定外労働・深夜業が免除される

### ⑧社員再雇用制度【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  
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社員  
登録期間：満8年間  
内容：本人の希望により、退職時に再雇用登録を行うことができる

### ⑨在宅勤務

対象：介護休暇の要件を満たし、所属部門と会社が認めた介護中の社員  
内容：申請により週2回、月8回を限度に、自宅・介護対象家族の居住宅での勤務を認める  
一日の所定労働時間を超える勤務、及び深夜・早朝、休日勤務は不可  
※短時間勤務者に限り、在宅勤務日に時間外労働を認める。但し、1ヶ月合計で時間外勤務が発生しないこと。

### 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介護休暇(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  
※同居の要件はなし

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：介護休暇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。



# 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

「いざ」、その時に慌てないために

本人      上司

「妊娠がわかたら／報告を受けたら」

本人と上司、両方の立場で作りました

- お休みに入るまでの流れを中心に、それぞれの「やること」をまとめた
- 当事者でない方も、ぜひ一度読んでみて下さい

パイオニア介護・育児と仕事の両立支援労使委員会

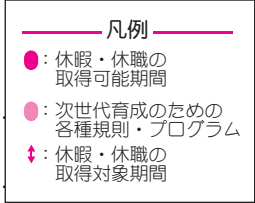
Pioneer Oneに掲載しています

## パパに関する項目

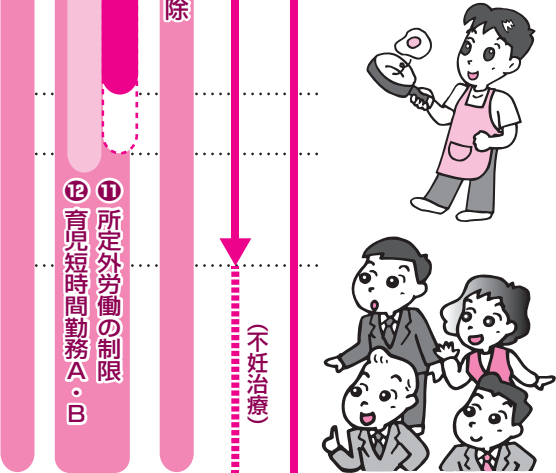
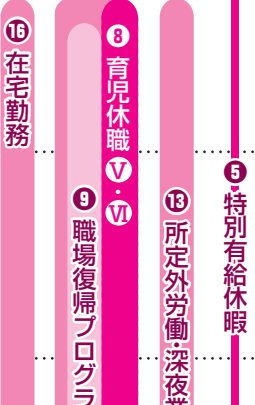
### アドバイス

**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**  
慶弔休暇もあります。一生に一度しかない時期を一緒に過ごしてみませんか？  
また、慶弔休暇のあとは以下のような制度利用ができます  
⑤特別有給休暇  
⑧育児休暇  
⑩時間外制限  
⑫短時間勤務



### 7 慶弔休暇



### 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。

育児休暇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。

## 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ませぬ。

### 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又は健康診査を受診する為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ことができる  
・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ぬが、休業をした場合は50%の減額となります。

### 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為の休業（但し、育児休暇制度に代わる連続取得はできません）  
4. 小学校就学前の子の負傷疾病に伴う看護、及び子に予防接種や健康診断を受けさせるための休業  
5. 不妊治療  
※育児休暇に代わる特別有給休暇の利用については、⑥育児休暇を参照してください。

### 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 慶弔休暇

対象：配偶者が出産した社員  
内容：5労働日以内で取得することができる

### ⑧ 育児休暇

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する。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  
・父親が子の出生後8週間以内に育児休暇を取得した場合、再度育児休暇を取得可能  
・配偶者が無収入（※雇用保険から給付される⑦育児休業給付金は収入には含まれません）である社員は、1ヶ月以内の範囲であれば、特別有給休暇にて取得可能。この場合は「休職」ではなく「有給休暇取得」となり、相当分の特別有給休暇が消滅。

### ⑨ 職場復帰プログラム

対象：育児休暇を取得し、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

### ⑩ 育児時間

対象：1歳未満の子を養育する社員  
内容：1日2回、それぞれ30分、育児の為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。

### ⑪ 所定外労働の制限

対象：小学校6年生修了までの子を持つ社員  
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。

### ⑫ 育児短時間勤務

対象：小学校6年生修了までの子を養育する社員  
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、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。

### ⑬ 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

### ⑭ 看護休暇

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日あるいは半日単位での取得可  
※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、予防接種や健康診断を受けさせる事を目的とする場合は、小学校6年生修了までの子が対象です。

### ⑮ 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、退職時に再雇用登録を行うことができる

### ⑯ 在宅勤務

対象：所属部門と会社が認めた妊娠中の社員及び、小学校6年生修了までの子を持つ社員  
内容：申請により週2回、月8回を限度に、自宅での勤務を認める  
一日の所定労働時間を超える勤務及び深夜・早朝、休日勤務は不可  
※短時間勤務者に限り、在宅勤務日に時間外労働を認める。但し、1ヶ月合計で時間外勤務が発生しないこと。

## 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42万円支給  
（分娩機関が産科医療補償制度に未加入の場合は40.4万円）  
直接払い制度により、健康保険組合から医療機関へ出産育児一時金を直接支払い、出産費用と精算することも可能

### 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  
※標準報酬日額とは…標準報酬月額（給与明細に表示）÷30

### III：出産祝い金（品）

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：以下のいずれかが支給される  
・祝い金 10,000円 ・祝い金 5,000円および祝い品「アルバム」

### 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：育児休業期間中の社員 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業期間中について、休業前賃金の約67%程度の給付が支給される（半年経過後は50%）  
※育児休業開始前2年間に、12ヶ月以上雇用保険の被保険者期間があること等の条件があります。また、一定の要件に該当すれば支給期間が延長されるケースがあります。

### VI：社会保険料免除

対象：産前産後休暇および育児休業期間中の社員  
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）