

マックスCOMの 育児と介護の ★プログラム

仕事と家庭の
両立を支えるための
制度です



株式会社 マックスコム

育児休業

育児休業は、原則として子が1歳に達する日(誕生日前日)までの間で、同一の子について労働者一人につき1回に限り、申し出た期間取得することが出来ます。但し、子が1歳を超えても休業が必要と認められる下記の事情に該当する場合には、子が最長2歳に達するまで延長することが出来ます。



【やむを得ない事情の例】

○保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合

○配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合等

なお、育児休業に関する制度については、以下に該当する場合は対象外となります。詳細な条件につきましてお知りになりたい場合は別途お問い合わせ下さい。・雇用された期間が1年に満たない場合。(子の看護休暇については入社6か月未満)・週の所定労働日が2日以下の場合。

介護休業

従業員が、要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業を取得できます。

休業期間は、対象家族1人について、一の要介護状態ごとに3回までとし、通算して最大93日まで取得することが出来ます。



対象家族
とは？

配偶者

子

父母

配偶者の父母

祖父母

兄弟姉妹

孫

要介護状態
とは？

負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態のことをいい、要介護認定を受けていなくても、介護休業の対象となり得ます。

なお、介護休業に関する制度については、以下に該当する場合は対象外となります。詳細な条件につきましてお知りになりたい場合は別途お問い合わせ下さい。

・雇用された期間が1年に満たない場合。(介護休暇については入社6か月未満)・週の所定労働日が2日以下の場合。

安心して子育てができるよう、仕事と家庭を しっかりサポートします。

妊 娠 中

出 産

育 児

● 通院休暇等

妊娠中、出産後1年以内の女子社員が健康診査を受診する際には、予め申し出いただくことで必要な時間について遅刻、早退、離席が認められます。また、通院により出社不能の場合は無給休暇が取得できます。

● 始業時間の繰り下げ、繰り上げ措置

妊娠中の女子社員について、通勤時の混雑が母体の負担となる場合には、本人の申し出により始業時間を最大1時間半まで繰り下げ、または繰り上げることが出来ます。

● 妊娠中及び産後の症状等に対応する措置

妊娠中、または産後1年以内の女子社員であって、身体に何らかの症状または症状が発生するおそれがあるとして、医師または助産師から指導を受けた場合、業務時間の短縮(1日3時間まで)することができるほか、残業や深夜労働をさせることはありません。また、休業が必要な場合には無給休暇を取得することが出来ます。

● 出産祝い金制度

(2018年11月～)

社員およびその配偶者が
出産したときは、
10,000円を支給します。

※但し、出産日時点で育児休業に
関する除外規定に
該当しない方が対象となります。



● 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する従業員が申し出ることにより、1年につき5労働日(子が2人以上の場合は10日間)を上限とする子の看護休暇を取得することができます。なお、子の看護休暇については半日単位での取得も可能です。(除外規程あり)

● 育児時短勤務

小学校4年の始期に達するまでの子と同居し養育する者が申し出た場合は、1日3時間の範囲内で勤務時間を短縮することが出来ます。なお始業、終業時刻は会社と社員の話し合いの上、決定します。(除外規定あり)

● 深夜労働の制限(所定時間外労働の制限)

小学校4年の始期に達するまでの子と同居し養育する社員が、当該子を養育するために申出た場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定時間外労働または22:00以降の深夜労働をさせることはありません。(除外規程あり)

誰にでも突然訪れるそんな時、

介護に取り組む社員を応援します。

● 介護時短勤務

要介護家族を介護する社員からの申出により、当該家族1人あたり利用開始の日から3年の間に2回までの範囲内で、1日3時間の範囲内で勤務時間を短縮することが出来ます。なお始業、終業時刻は会社と社員の話し合いの上、決定します。

● 深夜労働の制限(所定時間外労働の制限)

要介護状態にある家族を介護する者が当該家族を介護するために申し出た場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定時間外労働または22:00以降の深夜労働をさせることはありません。

● 介護休暇

要介護状態にある家族を介護する者が、当該家族を介護するために申し出た場合は、年次有給休暇とは別に、対象の要介護家族が1人であれば1年間に付き5日間、2人以上であれば年10日を限度として、介護休暇が取得できます。

なお、この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間となります。

育児休業中の経済的支援

● 育児休業給付金(雇用保険)

雇用保険に加入している方が、育児休業をした場合に、原則として休業開始時の賃金の67%(6か月経過後は50%)の給付を受けることができます。

● 社会保険料の免除(健康保険・厚生年金保険)

会社が年金事務所又は健康保険組合に申出することにより、育児休業等をしている間の社会保険料が免除されます。

● 有給休暇制度(2018年11月～)

出産日から出生後8週間以内の育児休業に限り、休業開始から3日間を有給とする制度があります。但し、同期間について健康保険から給付金が受けられる場合にはどちらかを選択することになります。

介護休業中の経済的支援

● 介護休業給付金(雇用保険)

雇用保険に加入している方が、介護休業をした場合に、原則として休業開始時の賃金の67%の給付を受けることができます。

男性だって 育児休業できるんです。

しかも、男性の育児休業には
こんなプラスのメリットもあります。



★ パパ・ママ育休プラス

「パパママ育休プラス」は、両親がともに育児休業を取得する場合に、一定の要件を満たせば育児休業の対象となる子の年齢が1歳2か月まで延長されるという制度です。

取得例 (夫婦で取得したパパ・ママ育休プラスの場合)



★ パパ休暇

通常、育児休業の取得は原則1回までですが、子の出生後、父親が8週間以内に育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、2回に分けて、再度育児休業が取得できる制度です。



育児休業および介護休業等の制度に関するお問い合わせ

経営管理部

TEL:03-6870-5803 E-Mail: jinji@max-com.co.jp

妊娠・出産・育児・介護休業等に関する ハラスメント防止について

妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることです。万が一、このような言動を受けたら一人で悩まず早めにご相談下さい。

妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントの代表的な例

①制度等の利用への嫌がらせ型

妊娠・出産・育児・介護に関する制度又は措置利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を上司に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司がその労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

【典型的な例】

- 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。

②状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいい、客観的にみて、女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、女性労働者が就業する上で看過できない支障が生じるようなものが該当する。

【典型的な例】

- 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。

ハラスメント
相談窓口

女性が対応します

男性が対応します

TEL:03-5333-4530

E-Mail:f_harassment@max-com.co.jp

TEL:03-5333-4531

E-Mail:m_harassment@max-com.co.jp