



子育て・介護 支援パッケージ ささエール

TOP MESSAGE

～代表取締役社長ご挨拶～



これまでの日本社会では、何かを犠牲にして仕事をするを
「美德」「美しい行為」としていたような気がします。

なぜ働きやすさを目指すのか――

このごろ、新卒採用で「どうしてEX向上を目指すのですか」、「なぜ原則残業ゼロを目指すのですか」など学生からよく聞かれます。

基本的には「EX向上が社員のモチベーション向上に繋がって、さらにはそれが業績向上に繋がるんです」と回答していました。

ですが、そもそも私自身は業績向上させたいと思うより前から、働きやすさを非常に重要視していました。

取り組みの本質は何だろうなと考える中で、一つの答えを導き出しました。

それは「何を美しい行為なのか」ということが論点になるということです。

「犠牲」＝「美德」という幻想

これまでの日本社会では、何かを犠牲にして仕事をするを「美德」「美しい行為」としていたような気がします。

例えば、「あの人は毎日遅くまでよく働いている」とか「あの人は土日頑張っている」とか、オーバーワークの現実を誉め言葉で片づけてしまっていました。

私は、そもそも遅くまで働いているのは本人の生産性が低いか、または管理者が適切な業務配分ができていないか、のどちらかだと思います。

TOP MESSAGE

私は一体何を美しいと思っているかというと、
やっぱり『大切な人に寄り添う』ということが美德である
と考えています。

誰かにしわ寄せがいつているのではないか
という視点——

さらには、「小さい子どもも抱えて残業をいとわない
のはすごい」なども聞いたことがあります。それはすごい
のではなくて、誰かにしわ寄せが行っているだけで
す。

そもそも小さい子どもを抱えている人に残業させている
管理者がダメだなと私は思います。

大切な人に寄り添うことこそ美德

では、私は一体何を美しいと思っているかというと、
やっぱり「大切な人に寄り添う」ことだと思います。育
児や介護はまさに大切な人に寄り添うことであり、これ
を実践することが最高の美德であると考えています。

最近、大谷翔平選手のおかげでメジャーリーグの関心
が高まっていますが、メジャーリーガーは家族が大変な
ときは、チームを離れて家に帰ります。

日本であれば、チームが大変なときに離脱するのはど
うかという声が聞こえてくるところですが、私はチーム
から離れて家族の元に帰ることは最高の美德だと思いま
す。

管理職に制度活用を促してほしい

この機会に制度への理解を全員で深め、今まで以上に
働きやすい職場を作っていきましょう。

特に管理者のみなさんに、様々な制度への理解を深め
ていただいて、部下への制度活用を促していただきたい
と思っています。

JR九州システムソリューションズ株式会社
代表取締役社長

香月裕司



人事ポリシー

経営理念

お客さまに信頼される
情報サービス企業を目指して成長し、
豊かな社会の発展に貢献します

経営の基本方針

さあ、楽しんでいこう

行動指針

誠実と誇り

情熱と挑戦

共創と成長

自分に誇れる仕事をしよう

熱意を胸に前へ進もう

ともに創り成長しよう

具体的施策

EX向上（Employee Experience）

採用・ オンボーディング

企業風土の情報開示を進め、透明性を高めることで、選ばれる会社。新規人材が早期順応し、力を発揮しやすい環境をつくる

キャリア・スキル 開発

多様な研修プログラムでキャリア選択の自由度をあげる。成長につながる価値あるフィードバックの機会をつくる

報酬・ リコグニション

透明性があり魅力的な評価・報酬制度や仲間を賞賛する表彰制度の実現

ワークライフ バランス

健康維持やライフステージに対応した取り組みを行い、ウェルビーイングを追求

ワークスタイル オプション

働く時間や場所の自由度を上げ、社員一人ひとりが自ら選ぶ

ネットワーキング

社内外で多様で自由な交流機会を増やし、組織や企業の枠を超えた人脈拡大、アイデア創出を促進

ささエール

resiwork



ささエール

介護両立支援

介護のことをどれだけ知っていますか？

①介護保険制度の被保険者
(保険料を支払うことにな
る年齢)は 何歳から？

②自治体が設置している介護
に関する相談窓口の名称は？

③親の介護費用を負担
するのは？

④介護保険によるサービスを利用
した場合、自己負担割合は原則
何割？

「2025年問題」とビジネスケアラーの増加

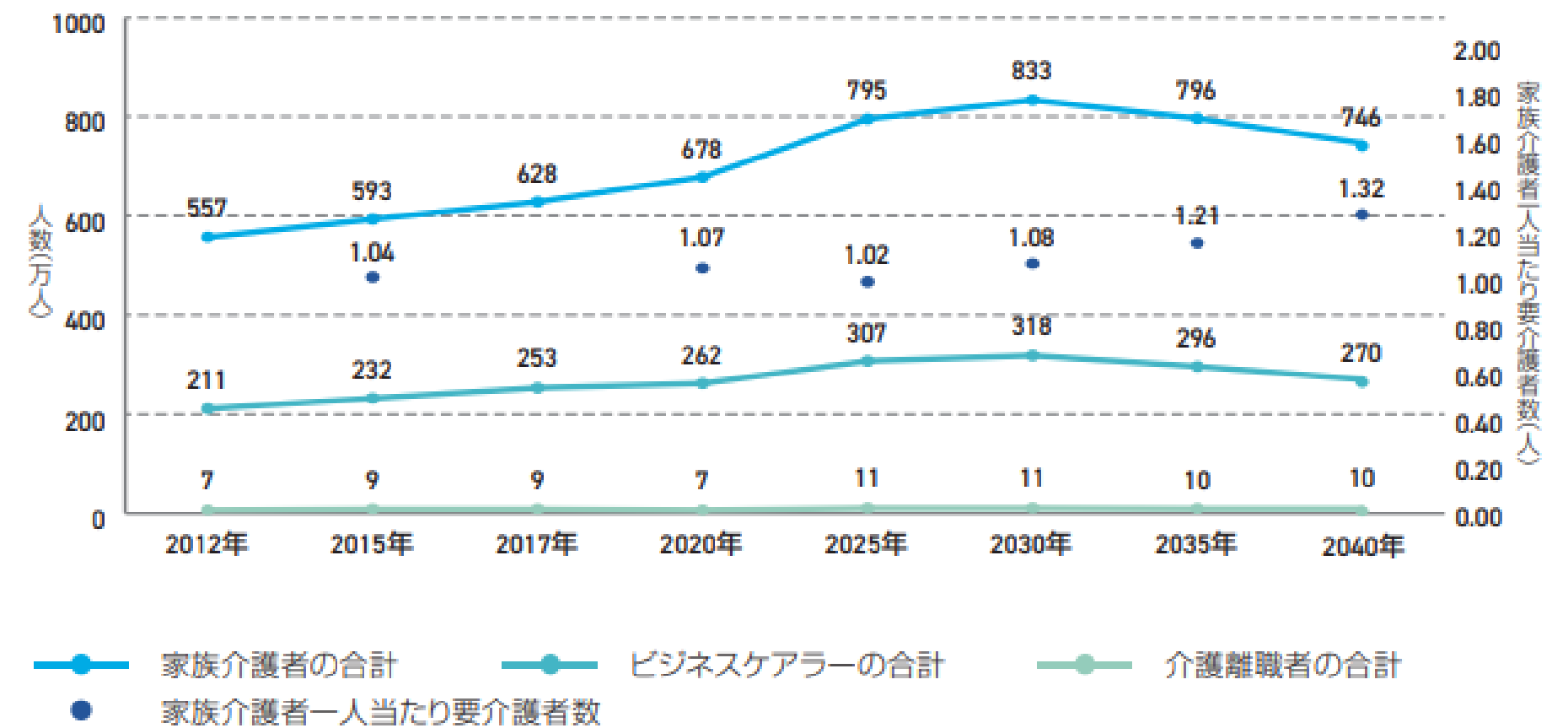
ビジネスケアラーとは？

2025年問題とは、約800万人いるとされる団塊の世代が後期高齢者に突入し、超高齢化社会が進行することを指します。この変化に伴い、**ビジネスケアラー**（仕事を持ちながら家族の介護を行う方々）が増加すると予想されています。

介護が始まるタイミングには、いきなり始まるケースと緩やかに発生するケースがあります。また、認知症などによる心身の状態や要介護度は、徐々に変化する場合もあれば、転倒や持病の悪化をきっかけに急激に重度化することもあります。また、介護の相手は必ずしも高齢の親だけとは限りません。そのため、介護当事者になる瞬間や負担の程度は多様であり、将来の予測は困難とされています。

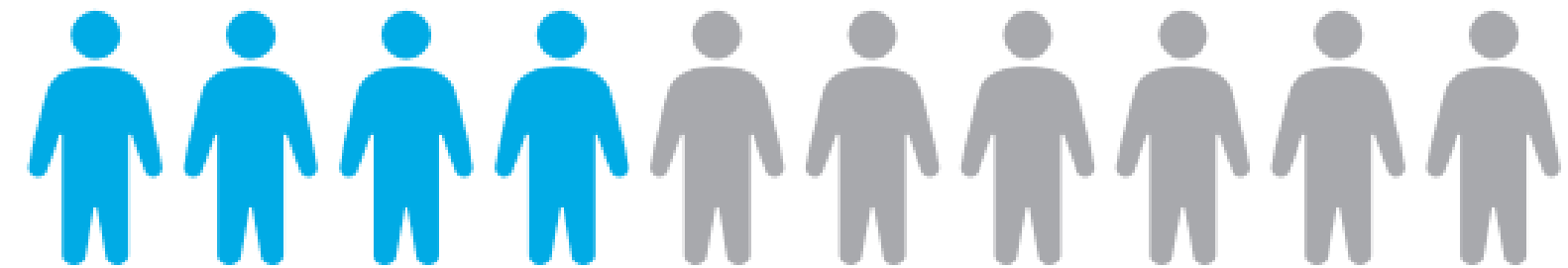
介護には、身体介助に伴う肉体的な負担だけでなく、情報収集や介護専門職とのコミュニケーション、見守り、外出の付き添い、医療的介入における意思決定など、精神的な負担も大きくなります。

仕事と介護が両立できるよう、JQSも支援しています。



2030年には家族を介護する833万人のうち、約4割の

318万人がビジネスケアラーに



出所:国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年4月推計)中位推計」、総務省統計局「就業構造基本調査(平成24年、平成29年)」、厚生労働省「雇用動向調査(平成25年～令和3年)」、経済産業省「将来の介護需給に対する高齢者ケアシステムに関する研究会」(平成30年3月)

これだけは知っておこう「介護保険制度」

介護保険制度とは？

「介護保険制度」は、高齢化や核家族化の進行などを背景に、介護を社会全体で支えることを目的として2000年4月にスタートしました。

介護が必要になっても高齢者ができる限り住み慣れた地域で安心して暮らしていけること、またその人が有する能力に応じ、自立した日常生活を送ることなどを目指しています。

40歳以上の人が入会して介護保険料を支払い、介護が必要な時は、介護保険を利用してサービス費用の1割～3割の負担で、介護（予防）サービスが受けられます。

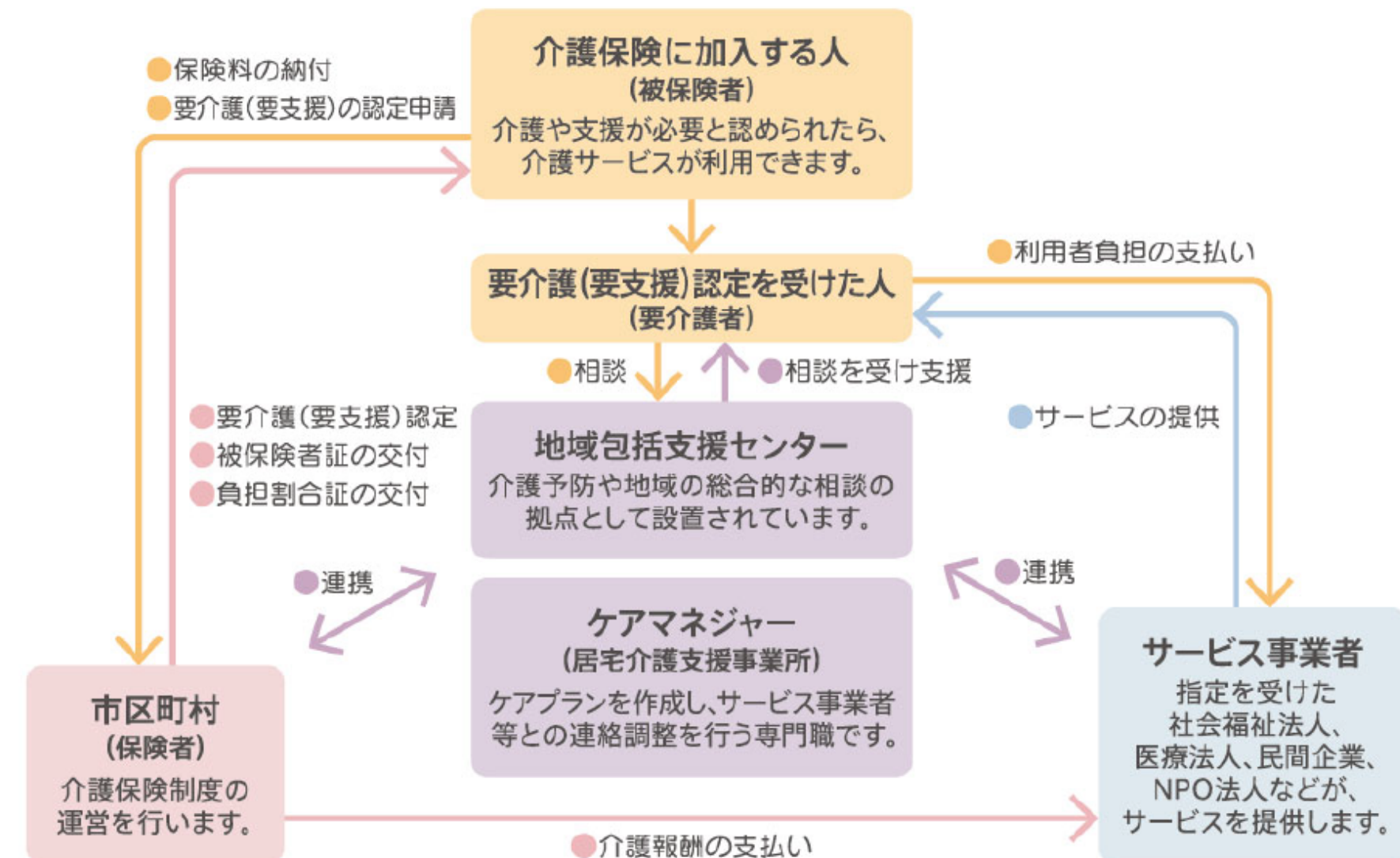
高齢者介護の平均期間は約5年。この間、地域包括支援センターやケアマネジャーと連携し、デイサービスやショートステイなどを活用しながら、**無理のないケアプランを立てることが大切です**。そして、**介護者自身が自分の生活や健康を優先することも忘れてはなりません**。

第1号 被保険者 (65歳以上の人)

原因を問わず介護や日常生活の支援が必要となったときは、市区町村の認定を受け、介護サービスを利用できます。

第2号 被保険者 (40歳以上65歳未満で医療保険に加入している人)

加齢が原因とされる病気(特定疾病)により介護や日常生活の支援が必要となったときは、市区町村の認定を受け、介護サービスを利用できます。



介護保険サービス利用の流れ

▼時間の目安

訪問調査は、申請から2週間後

認定は、調査後30日後

訪問介護、訪問入浴介護、訪問リハビリ、デーサービスやデイケアのサービスなどがあります

契約・見学に2～3日を想定

フレックスや有給、後述する介護休暇などを活用してください！

① 要介護（要支援）の申請

市区町村の介護保険課の担当窓口で申請します。地域包括支援センターや、居宅介護支援事業所などに申請を代行してもらうこともできます。



② 要介護（要支援）認定

訪問調査と主治医の意見書をもとに、審査・判定が行われ、要介護・要支援度が決定します。要介護・要支援度は、要支援1・2、要介護1～5の7段階に分かれており、段階によって利用できるサービスや月々の利用限度額が異なります。



③ ケアプラン作成

本人の意向や家族の意向、専門職の助言をふまえ、どのようなサービスをどのくらい利用するかなどを決めるケアプランを作成します。ケアプランの作成は、10割保険給付され、自己負担はありません。



④ サービスの利用

介護保険サービスを提供する事業者と契約を結び、サービスを利用します。利用にあたっては、費用の1～3割や居住費・食費などが自己負担となります。



⑤ 更新手続き

要介護・要支援認定には有効期間があります。継続してサービスを利用するためには、有効期間が終了する前に、更新の手続きが必要となります。

ポイント

地域包括支援センターは、地域によって名称が異なる場合がありますので、分からない場合は自治体に問い合わせしてみましょう。

ポイント

調査には、ご家族が立ち会って本人の状況や困り事をきちんと伝えることが大切です。調査にかかる時間は、通常1時間半程度です。

ポイント

介護者が就労している場合は、日頃の働き方やどのように介護に携わりたいかなど、両立のための希望をケアマネジャーに伝えましょう。

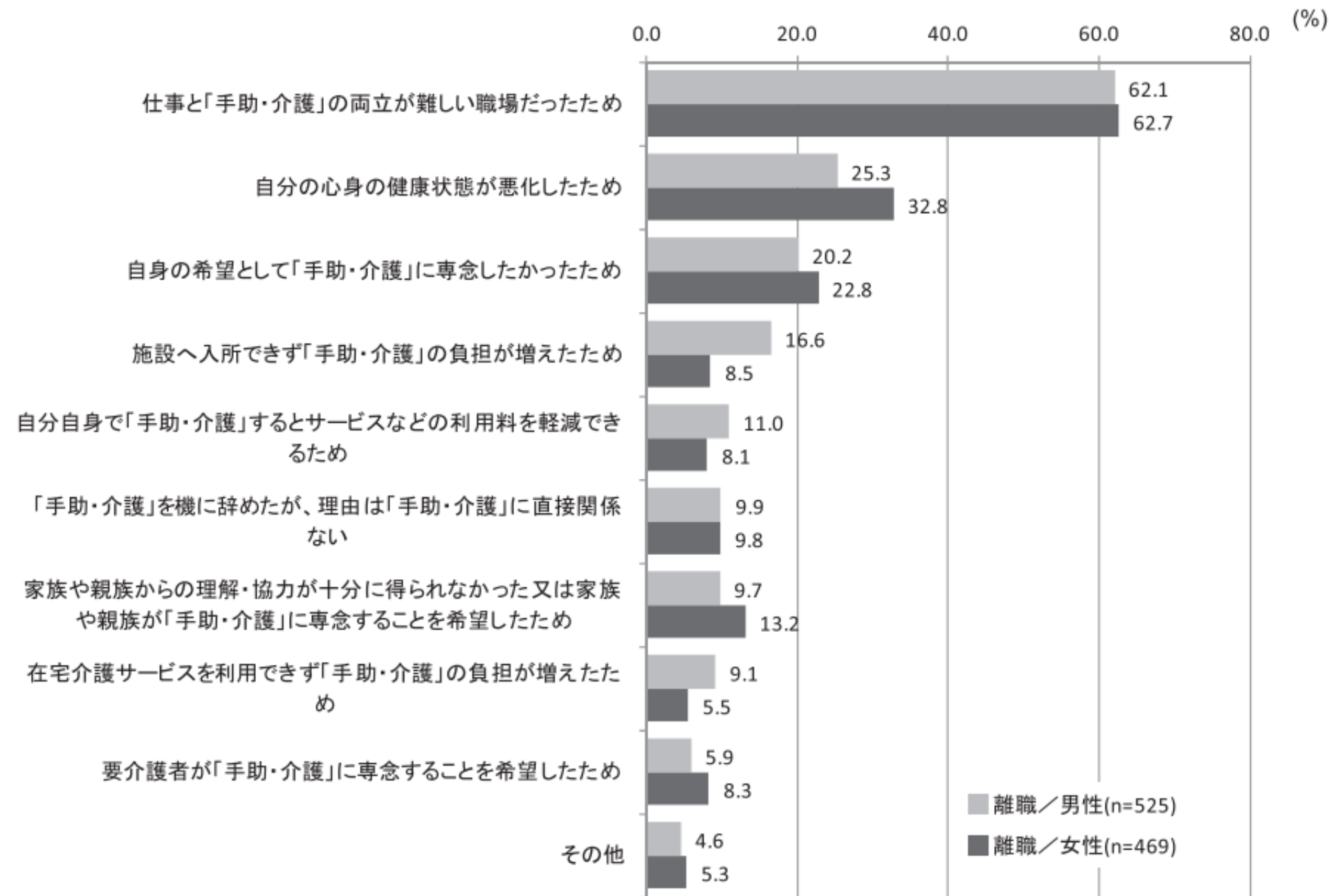
ポイント

事業所・施設は、利用する本人や家族があらかじめ見学をして決められるとスムーズでしょう。また、サービスの契約の際は、必ず家族が立ち会いましょう。

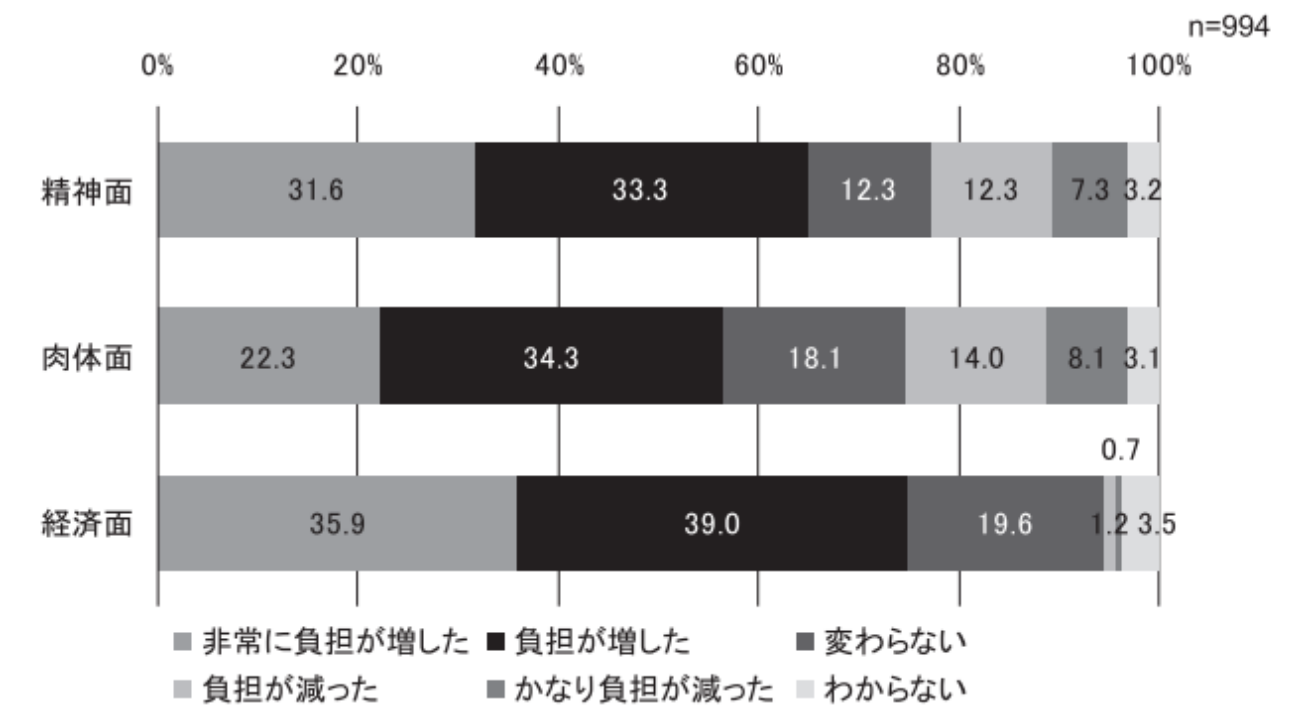
【コラム】介護離職について

介護離職についてのデータ

図表5 【離職者】介護を機に離職をした理由



図表6 【離職者】離職後の変化



出所：三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」
(平成24年度厚生労働省委託調査)

介護離職＝「楽になる」ではありません。

経済面だけではなく、精神面、肉体面とも負担感が増えてしまう可能性が高くなりますのでまずは上司や会社に相談するようにしてください。

仕事と介護の両立のための5つのポイント

1

職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する

2

介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」

介護に関することや介護サービスなどについては、地域包括支援センターや市区町村へ相談

3

ケアマネジャーを信頼し「何でも相談する」

「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト

4

日頃から「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く

5

介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する



今は介護を行っていない方へ

誰でも、介護と仕事の両立に悩むときはいつか来ます。
少しずつ把握して備えておきましょう。

1

介護保険制度・介護サービス、両立支援制度の概要を把握しておく

2

介護に直面した時にどこに相談すればよいか、その窓口を知っておく

「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリスト



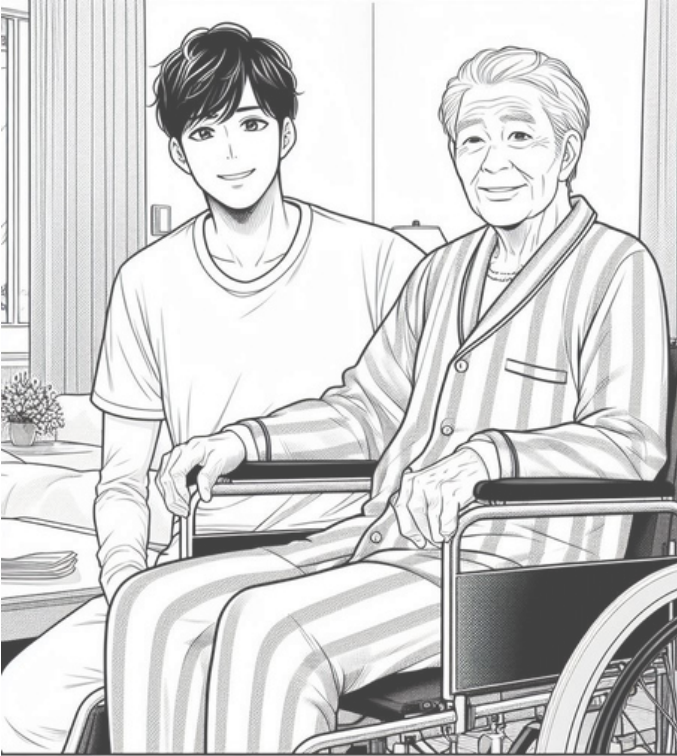
JQSには、社員のみなさんを支援する仕組みがあります！

介護休業と介護休暇

	(参考) 法律	JQS (介護休職等規程からの抜粋)
介護休業	労働者は、申し出ることにより、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を取得することができます。	(介護休職) 介護休職の期間は、社員の申出により会社が承認した期間とし、同一の対象家族については通算365日を限度として、要介護状態に至るごとに取得できるものとする。(中略) 3回を限度とし、その期間は連続した期間とする。
介護休暇	対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、半日単位あるいは時間単位で取得できます。	(介護休暇A) 要介護状態にある対象家族を介護する社員が申し出た場合は、同一の対象家族につき3年を限度とする期間内において、介護休暇Aを付与する。(中略) 前項に規定する休暇は、1箇月につき5日(暦日単位)を限度として、本人が申し出た休暇予定日に付与する。
		(介護休暇B) 要介護状態にある対象家族を介護その他の世話をする社員が申し出た場合は、対象家族が1人の場合は各年度5日(暦日単位)、対象家族が2人以上の場合は各年度10日(暦日単位)を限度として、介護休暇Bを付与する。(中略) ただし、次の各号に定めるところにより、半日単位あるいは時間単位で使用する事ができる。

※育児・介護休業法に定める「要介護状態」は、「負傷、疾病または身体上も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」をいいます。
そのため、介護休業などは、介護保険制度の要介護・要支援認定を受けていない場合でも利用できます。

JQSの両立支援制度 ①介護休職（介護休業）の概要



介護休職（介護休業）とは？

- 介護休職（介護休業）は、緊急対応のための介護を担うと同時に、
仕事と介護の両立のための準備（要介護（要支援）認定の申請、ケアマネジャーを決める、
介護施設の見学など）を行うための期間です。
休業期間中に、自分が介護を行うだけでなく、仕事と介護を両立できる体制を整えることが大切です。
一人で抱え込まずに、制度やサービスを活用しましょう
- 介護休職期間中の会社側との連絡方法：上長または管理部へ、メールまたはTeams
- 介護休職後の賃金や配置、その他の労働条件は、原則として介護休職前と変わりません

	概要	適用対象家族の範囲	取得できる日数・回数	申請方法
介護休職	- 介護休職を取得することができる者は、要介護状態にある対象家族の介護を目的として介護休職を申し出た社員で、介護休職復職後、引き続き勤務する意思がある者とする 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう	「対象家族」とは、社員の配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫をいう	- 同一の対象家族については通算365日を限度として、要介護状態に至るごとに取得できる - 同一の要介護状態にある対象家族を介護するための介護休暇の取得は3回を限度とし、その期間は連続した期間とする（但し書き該当の場合は除外）	休職申出をする社員は、原則として介護休職を開始しようとする日の2週間前までに、「介護休職申出書（様式1）」を管理部長に提出〔個別に管理部へ連絡〕

例 1

介護休職①100日

介護休職②100日

介護休職③165日

例 2

介護休職①365日

【コラム】
介護休職（介護休業）中のお金

介護休職（介護休業）中は「社会保険料が免除」されず、賃金は発生しません。

ですが、**介護休職（介護休業）の場合は、一定の条件を満たせば雇用保険の「介護休業給付」を活用でき、賃金の67%の給付金を受け取れます。**

なお、雇用保険料に関しては、賃金が発生しない場合は支払いはありません。

健康保険料	免除はありません。組合員資格はそのまま継続。
介護保険料	(40歳以上65歳未満) 免除はありません（給与天引あるいは請求書） (65歳になった月から) 免除はありません（会社経由ではなく国から控除）
厚生年金保険料	免除はありません。被保険者資格はそのまま継続。
雇用保険料	給与が支給されない場合は、保険料もかかりません。
所得税	給与が支給されない場合は、税金もかかりません。
住民税	前年の所得に対しての税額を徴収されているので、支払わなければなりません。

社会保険料の支払いについて

介護休業中の社会保険料の支払いは、給与控除できなかった場合、JQSでは被保険者に毎月振り込んでいただいています。毎月管理部からご自宅に振込先や金額についての詳細を書いた請求書をお送りしますので、期日までに振り込みをお願いしています。

介護休業給付について

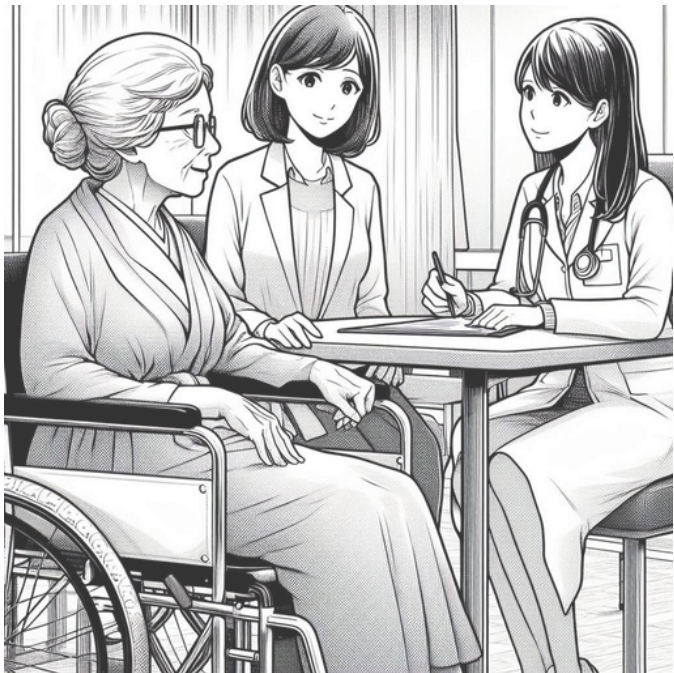
- 「介護休業給付」は、JQS経由でハローワークに申請する必要があります（被保険者本人が希望する場合は、本人が申請手続きを行うことも可能です）
- 受給資格は介護休業を開始した日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12ヶ月以上あることが必要です
- 詳細は厚生労働省HP「[Q&A～介護休業給付～](#)」などをご覧ください



JQSの両立支援制度 ②介護休暇A&B

介護休暇A&Bとは？

- **介護休暇は、働きながら家族の介護を続けられるよう設けています**
- 介護休職と違い、**スポット的に使うことを想定した制度**です
- 「その他の世話」とは、通院の付き添いや介護サービス手続きの代行、ケアマネージャーとの打合せなど。短時間の休みを取って対象家族の介護全般をサポートするときに使用するイメージです
- **介護休暇Aは連続して取得（最大5日間/月）、介護休暇Bはスポット的に1日単位**で取得できます



	概要	適用対象家族の範囲	取得できる日数・回数	申請方法
介護休暇A	● 要介護状態にある対象家族を介護する社員が申し出た場合	● 介護休職と同じ	● 要介護状態にある対象家族を介護する社員が申し出た場合は、同一の対象家族につき3年を限度とする期間内において、介護休暇Aを付与する ● 前項に規定する休暇は、1箇月につき5日を限度として、本人が申し出た休暇予定日に付与する	● 休暇期間は、原則として当該休暇期間の始期の2週間前までに「介護休暇申出書（様式6）」を管理部長に提出する [SmartHR（※）]
介護休暇B	● 「要介護状態」の定義は介護休職と同じ		● 要介護状態にある対象家族を介護その他の世話をする社員が申し出た場合は、対象家族が1人の場合は各年度5日、対象家族が2人以上の場合は各年度10日を限度として、介護休暇Bを付与する	● 介護休暇Bを取得する場合は、「介護休暇申出書（様式6）」を管理部長に提出することにより申し出、事前に会社の承認を得る [SmartHR（※）] ● やむを得ない事由で事前に承認を得ることができない場合は、事後速やかに承認を得る

（※） SmartHR 「5-1.休暇申請」 から休暇区分「介護休暇」を選択し、添付資料に様式6を添付して申請



各タイトルをクリックすると
リンクに飛びます

JQSポータル	就業規則、介護休職等規程などの格納先です
厚生労働省 「仕事と介護の両立支援 ～両立に向けての具体的ツール～」	職場における、仕事と介護の両立支援について、企業の人事労務担当者向け、管理職向け、社員向けの3種類があります。
厚生労働省「介護保険制度とは」	上画像のリンク先です。介護休業制度についてわかりやすく紹介されています。
地域包括ケアシステム	全都道府県の地域包括支援センターの一覧のリンクがあります。
介護保険制度の解説・ハンドブック（WAMNET）	介護保険制度、各種サービスの概要、サービス利用までの流れ等の情報を提供しています。
介護の地域窓口（WAMNET）	市区町村の介護に関する窓口情報を提供しています。
認知症介護情報ネットワーク	認知症の症状や相談先等、認知症に関わる様々な情報を提供しています。

上司の方へ ～部下から相談を受けたとき

上司の方へ

部下から介護に関する相談を受けた際、対応すべき内容について、**厚労省のホームページにチェックリストが公開されていますので、上司の方はご一読ください。**

介護に直面した本人が自然に相談したいと思えるような雰囲気づくりを行うため、日ごろから十分なコミュニケーションをとり、信頼関係を築くことが大切とされています。

また、「信頼している上長だから相談した」「上長にしか家庭の事情を知られたくない」というケースもあります。

まずは本人の気持ちや状況に配慮することを最優先に、「管理部に情報共有をしても良いでしょうか」など確認のうえ、管理部と連携するようにしてください。

（注）参考形式
主なツール利用者：人事担当/管理職
権限：平 年 月 日
担当者：氏名

従業員から介護に関する相談を受けた際に
対応すべきこと
～介護による離職を防止するために～

このチェックリストは・・・
※人事担当や管理職が、
※従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきポイントを示すためのツールです。
※人事担当は自ら利用するのみならず、管理職に対する研修などでもお配りください。

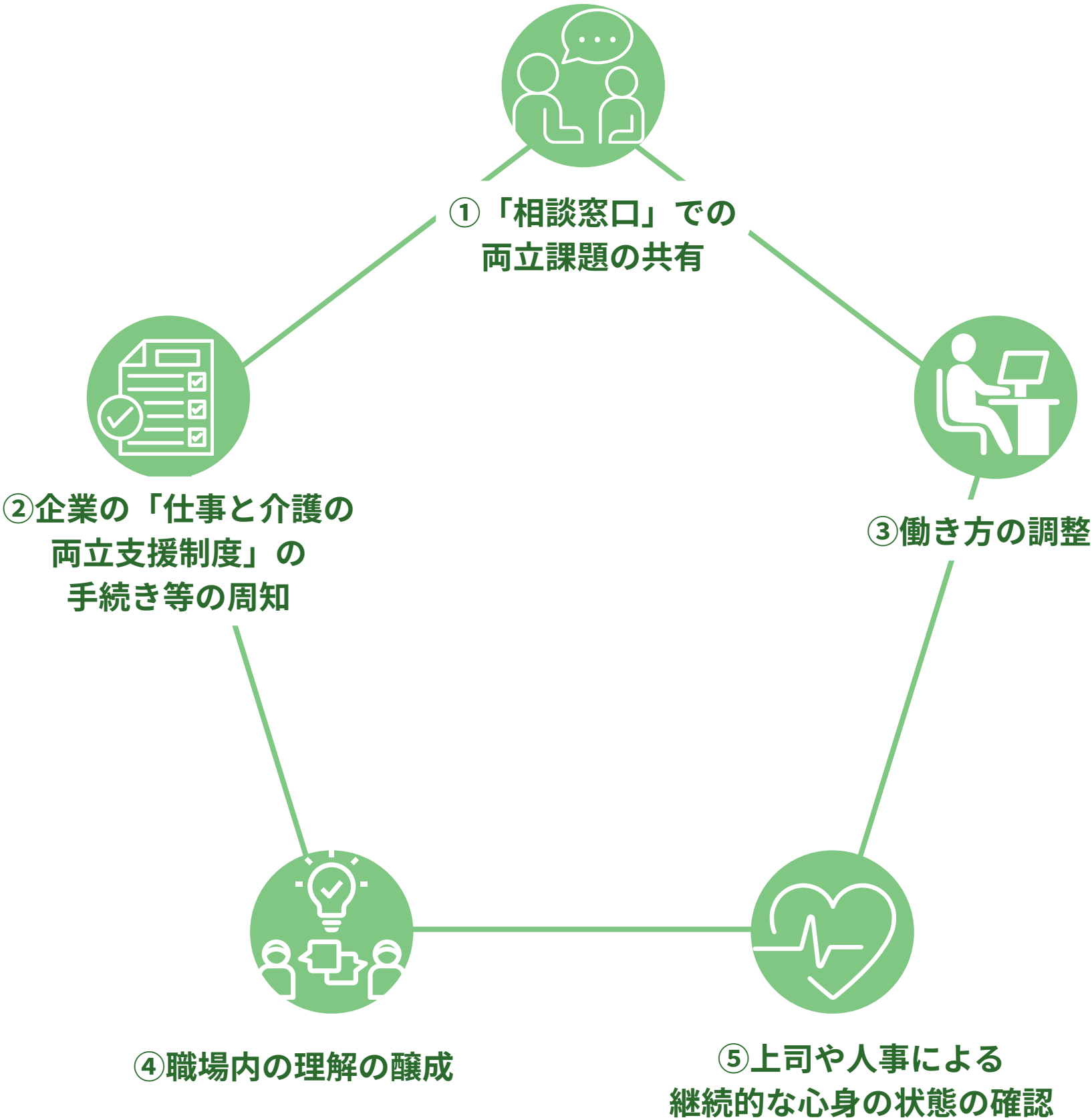
対応すべき具体的な内容は以下のとおりです。

①「相談窓口」での両立課題の共有
②企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知
③働き方の調整
④職場内の理解の醸成
⑤上司や人事による継続的な心身の状態の確認
⑥社内外のネットワークづくり

※本ページからは、上記①～⑤のチェックポイントを挙げています。
また、従業員が介護に直面した際に最優先の対応となるような管理職が対応できると望ましい項目には
「※管理職がチェック」マークをつけています。

1 Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

チェックリスト



介護開始

介護開始から終了まで自由なタイミングで活用できます

介護終了

仕事との両立支援の
休暇・休職制度

介護休職（介護休業）

対象家族1人につき通算365日まで、3回を上限とする

介護休暇A

3年内において、1ヶ月5日まで

介護休暇B

各年度5日（対象家族が2人以上の場合は各年度10日が限度）

積休も取得可能
（要介護状態にある対象家族を介護する場合）

健康相談・
診断

オンラインヘルスケアサービス
「HELPO」

体調不良・様子の異変、薬の飲み合わせ、介護サービスの利用検討など
何でも相談できる（家族・本人とも）

全社研修

介護との両立支援セミナー

NEW

動画・オンラインセミナー等



ささエール

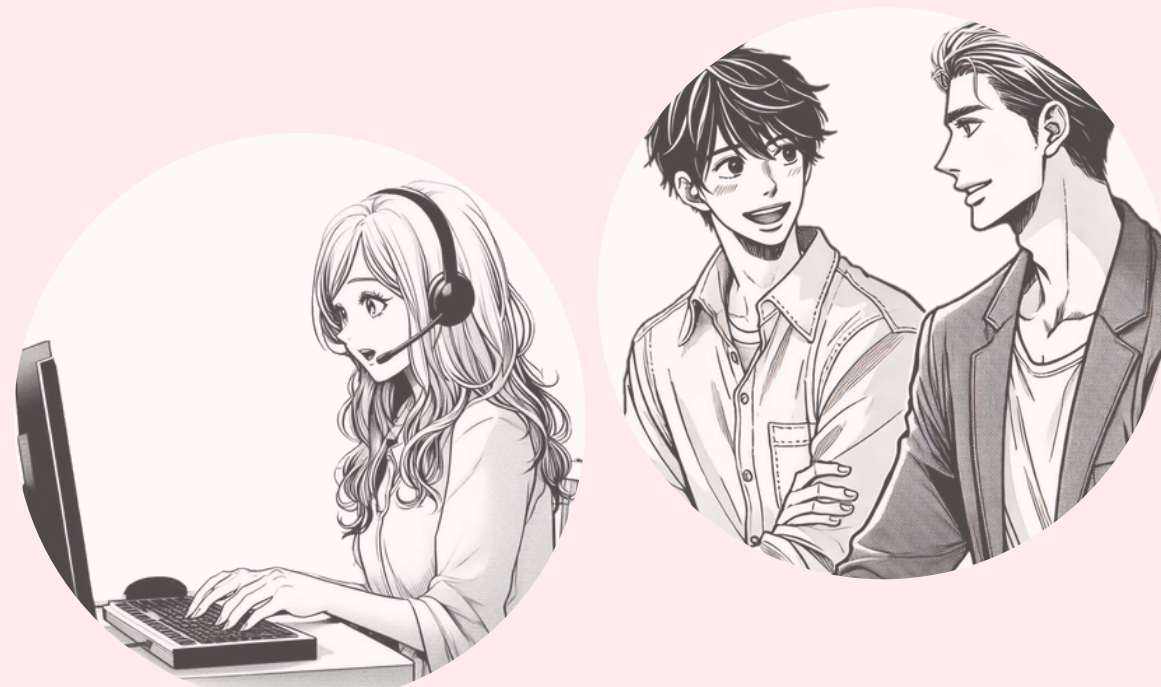
子育て両立支援

妊娠がわかったら

社員の皆様へ

ご自身またはパートナーの妊娠が分かったら、早めに上司と管理部へ申し出をしてください。管理部から個別に育児休業などに関する制度（育児休業中・休業後の待遇や賃金、労働条件等）をお伝えしています。SmartHRから「産前産後休業」「産後パパ育休」の事前申請していただいています。

まずは普段より一層、体調管理に努めてください。体調がすぐれなかったり、勤務する上で不安に思うことなどがあれば、遠慮なく上司に申し出てください。



▼知っておこう「産休と育休」

産休とは『産前休業・産後休業』育休とは『育児休業』のことで、取得できる期間が下図のように法律で決まっています。

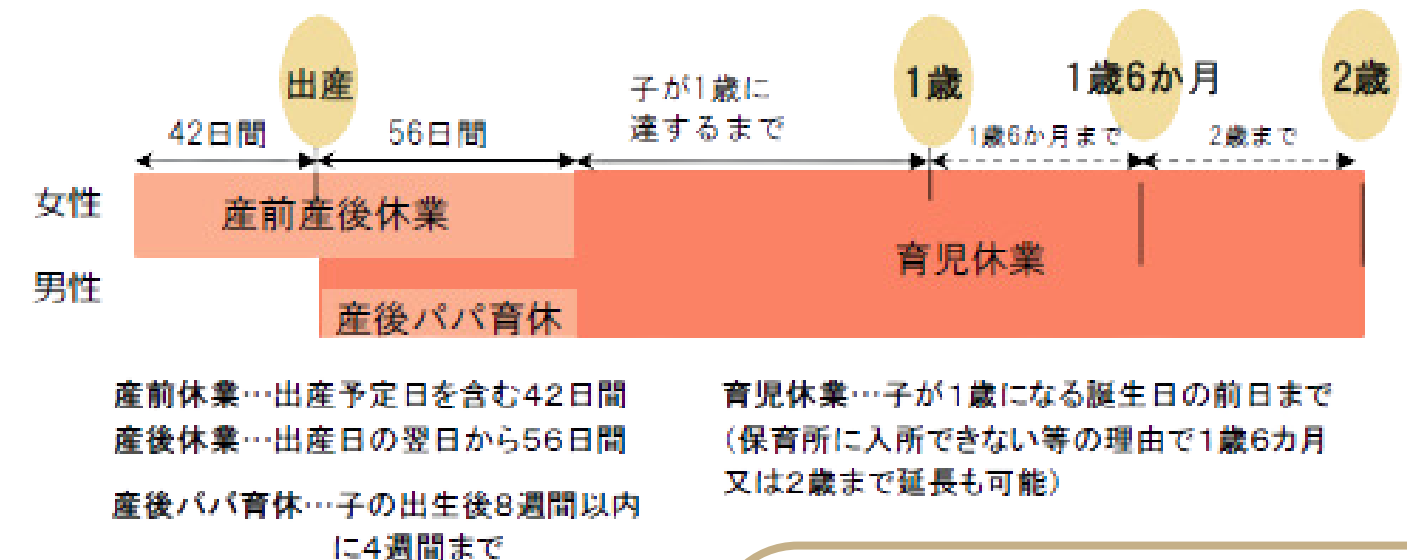
※「出産日」＝「赤ちゃん誕生の日」は産前休業です。

また、法律では育児休業とは、原則1歳未満のこどもを養育するための休業とされていますが、JQSでは法律以上の休業期間を取得可能です。

JQSでは「育児休業」のことを「育児休職」と呼んでおり、『「**育児休職**」とは、**3歳未満の子と同居し、その子を養育するためにする休職をいう**』と定義しています。

他にも短時間勤務、看護休暇、スーパーフレックス制度など、安心して子育てに集中していただける環境が整っています。

■法律上のイメージ図



JQSでは「**3歳未満の子**」まで育児休職取得可です

妊娠に向けて（不妊治療について）

不妊治療のサポートについて

JQSでは、不妊治療と仕事の両立を応援しています。ご自身のご希望に合わせたスタイルを選択可能です。

■まとまったお休みをとって不妊治療をされる方

- 出生支援休職（1年以内）

■働きながら不妊治療をされる方

- 出生支援休暇：不妊治療のため通院する場合、または配偶者の不妊治療のために付き添う場合に休むことができます（必要な時間または日）[SmartHR] **有給**

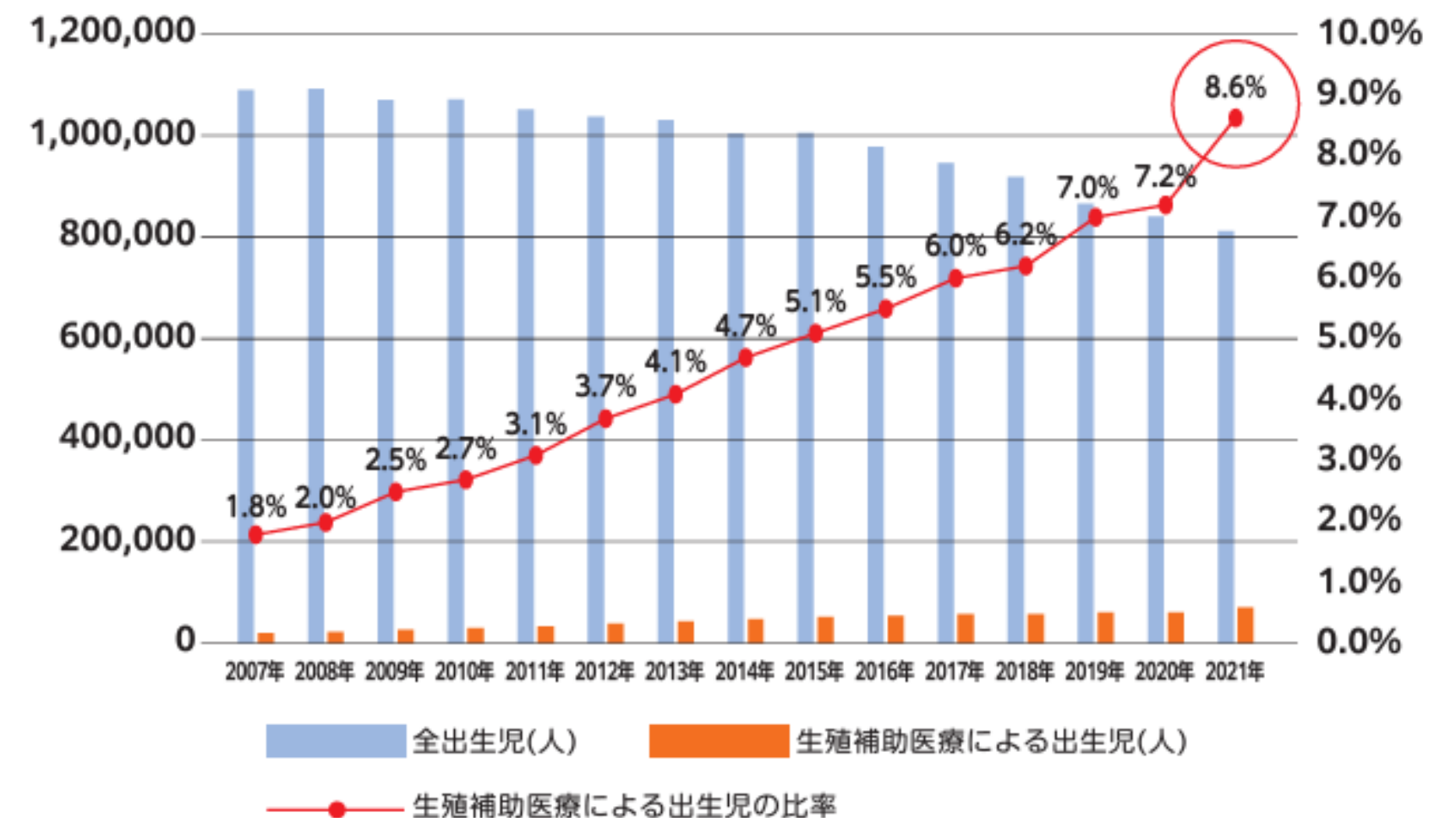
■不妊治療費補助（出生支援金）

所得制限や年齢、回数の制限なく保険適用・適用外を問わず**治療費の本人負担分を全額補助**
（治療開始から10年間/一子につき上限200万円）
[SmartHR]

▼データでみる不妊治療と仕事との両立

2021年には69,797人が生殖補助医療により誕生しており、これは全出生児（811,622人）の8.6%に当たり、約11.6人に1人の割合になります。不妊を心配したことがある夫婦は39.2%で、夫婦全体の約2.6組に1組の割合になります。また、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある（または現在受けている）夫婦は22.7%で、夫婦全体の約4.4組に1組の割合になります。

図1 全出生児に占める生殖補助医療による出生児の割合



（出典：生殖補助医療による出生児数 公益社団法人日本産科婦人科学会「ARTデータブック（2021年）」、全出生児数 厚生労働省「令和3年（2021）人口動態統計（確定数）」）

【コラム】 妊産婦の職場生活

無理なく両立ができるよう、JQS就業規則にはいろいろなルールがあります。

無給休暇について

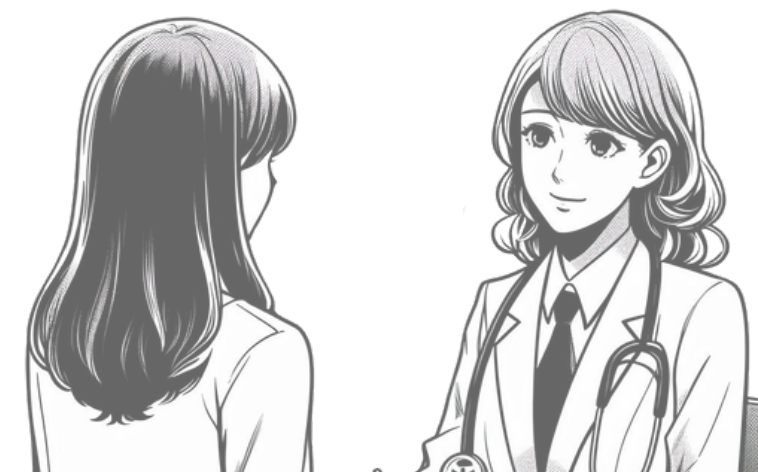
妊娠中の女性社員及び産後1年を経過しない女性社員（以下「妊産婦」）が次のいずれかに該当する場合は無給休暇を取得することができます。[SmartHR]

- **保健指導又は健康診査を受ける場合**
 - 妊娠23週まで：4週間に1回
 - 妊娠24週から35週まで：2週間に1回
 - 妊娠36週から出産まで：1週間に1回
 - 医師又は助産師が指示した場合：必要な回数
- **母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等により通勤緩和等の指導を受けた旨等の申出があった場合**
 - 必要な時間又は日

労働時間・条件の制限について

妊産婦の社員については以下も決められています。

- 妊娠中の女性社員が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させる
- 妊産婦は、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務、その他**妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせない**
- 妊産婦が請求した場合は、**時間外労働又は公休日労働をさせない**
- 妊産婦が請求した場合は、**1週間40時間、1日8時間を超えて勤務させない**
- 妊産婦が請求した場合は、**深夜勤務をさせない**



出産にあたり

出産されるご本人

- **分べん休暇（いわゆる産前産後休暇）**
 - **6週間以内**（多胎妊娠の場合は、14週間以内）に出産する予定の女性社員が休暇を請求した場合は、無給休暇を取得することができます。
 - **産後8週間**を経過しない女性社員は就業することはできません。ただし、産後6週間を経過した女性社員が就業を請求した場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることがあります

- 有給** • 産前休暇に入る前に、**10日間お休みを連続して取得**してください（**プレサンキュー**）

出産する方のパートナー

- 有給** • 新たな子が生まれ、分べん休暇を取得していない社員がその子の育児を行う場合、**配偶者の産前6週間以内**（多胎妊娠の場合は14週間以内）、**産後8週間以内で10日間お休みを連続して取得**してください（**育児集中10Days**）
- 分べん休暇を取得しておらず、子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間以内の子を養育する社員がその子の育児を行う場合、**子の出生後8週間以内のうち4週間を限度として、出生時育児休暇（産後パパ育休）**が付与されます

高額療養費制度 （帝王切開の場合）

高額療養費とは、同一月（1日から月末まで）にかかった医療費の自己負担額が高額になった場合、一定の金額（自己負担限度額）を超えた分が、あとで払い戻される制度です。「健康保険高額療養費支給申請書」を協会けんぽに提出してください。マイナンバーカードを健康保険証として利用できる医療機関では、「限度額適用認定証」がなくても、限度額を超える支払いが免除されます。

出産祝金 (JQS)

子一人につき
第一子 30万円
第二子 40万円
第三子 50万円

両親とも社員の場合
双方に支給されます



育児中について

■ 育児休職

JQSでは「**育児休職**」は「**3歳未満の子**と同居し、その子を養育するためにする休職」のことをいいます（育児休職等規程）。

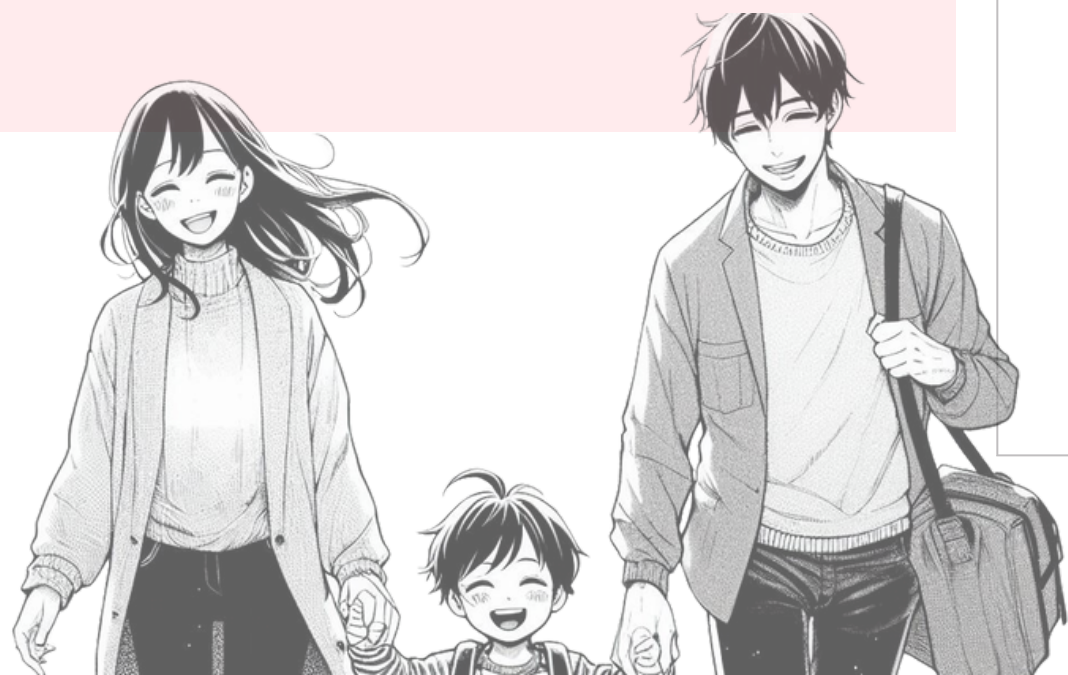
育児・介護休業法では「原則として子どもが1歳になるまでの間（保育所などに入所できない場合に限り、1歳6か月まで。再延長で2歳まで）ですので、JQSは法律以上に長く取得することができます。

取得できる日数・回数	申請方法
- 育児休職の期間は、子が3歳に達する日 - 原則として、一人の社員につき、一人に子どもに対して2回まで取得可	原則として育児休職を開始しようとする日の1カ月前までに「育児休職申出書（様式1）」と、妊娠・出生等の事実を証明できる書類を管理部長に提出（母子手帳の出生届出済証明のページのコピー）

※企業型確定拠出年金の中断を依頼される場合は管理部までご一報ください（書類不要）

■ 短時間勤務（雇用期間1年未満の社員など適用外あり）

1日の労働時間を6時間にする制度です。1回の申出につき、1カ月以上6カ月以内に適用することができます。



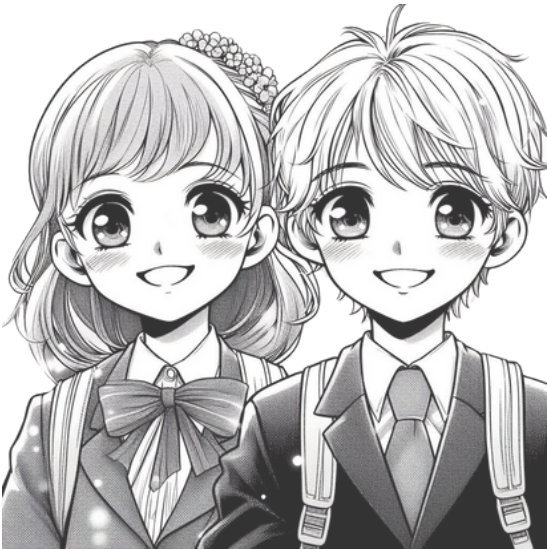
取得できる日数・回数	申請方法
- 小学校第3学年修了に達するまでの子を養育する社員 - 時間単位の無給休暇を付与することで1日6時間勤務とする - 会社が認めた場合）時間単位の無給休暇を付与、1日5時間勤務とする	短時間勤務の申出は、原則として開始予定日の1ヶ月前までに「育児を行うための勤務措置申出書（様式7）」を管理部長に提出

育児中について

育児休職や短時間勤務の他にも、申し出た社員に対して、以下の制度などがあります。

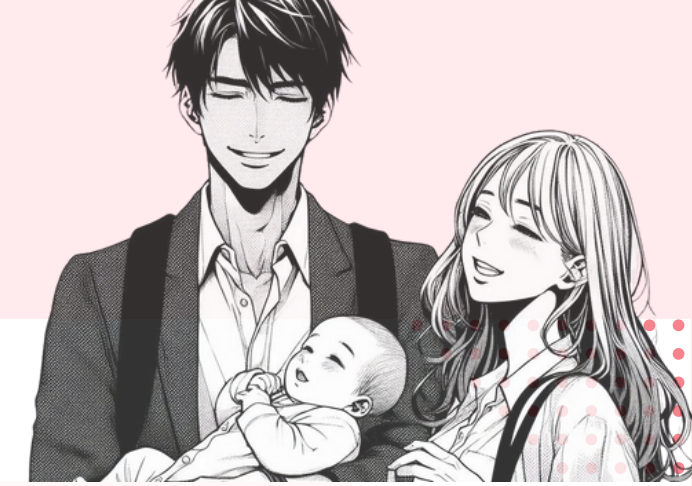
	対象	概要
育児時間 有給	生後満1年に達しない生児を育てる女子社員が、休憩時間の他に育児時間を請求した場合	1日2回各30分以内
所定時間外労働等の免除措置	3歳未満の子を養育する社員であって育児休職を取得しない者又は育児休職中でないもの 3歳以上小学校第3学年修了に達するまでの子を養育する社員	所定時間外の勤務又は公休日、特別休日等における臨時勤務（所定時間外労働）を免除
深夜勤務の免除	小学校第3学年修了に達するまでの子を養育する社員が申し出た場合	深夜帯における勤務を免除
時間外労働の制限	小学校第3学年修了に達するまでの子を養育する社員が申し出た場合	1カ月24時間、1年間150時間を超えて時間外労働をさせない
看護等休暇 NEW! 2025年法改正	- 小学校第3学年修了に達するまでの子を養育する社員がその子の看護を行うために申し出た場合 - その子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるために申し出た場合 - 感染症の流行に伴う学校（保育所等を含む）の休業、出席停止、学級閉鎖その他これに準ずる事由に伴いその子の世話をするために申し出た場合 - その子の入園・入学式、卒園・卒業式その他これに準ずる式典への参加を行うために申し出た場合	子が1人の場合は各年度5日（暦日単位）、子が2人以上の場合は各年度10日（暦日単位）を限度として、看護休暇を付与
始終業時刻の変更	小学校第3学年修了に達するまでの子を養育し、かつ、日勤の勤務種別で勤務する社員がその子の育児を行うために申し出た場合	1日につき1時間を限度として、始終業時刻の変更可能

看護休暇は2025年の法改正に伴い、病気・けが、予防接種・健康診断の他に、**感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式・卒園式**による事由でも取得することができるようになりました



【コラム】 産休・育休中のお金

休職期間は無給となりますが、以下の支給や免除を受けることができます。
詳しくは**管理部**からお知らせします（出産育児一時金以外は管理部対応で申請）。
この他、厚生年金に関する「**養育特例**」などもあります。



産休中

出産手当金

- 被保険者本人が出産のため会社を休み、その間に給与の支払いを受けなかった場合は、出産日以前42日前から出産の翌日以後56日目までの範囲内で、仕事を休んだ期間を対象として出産手当金が支給されます。

出産育児一時金

- 被保険者およびその被扶養者が出産したとき、一児につき50万円を支給。出産にかかる費用に出産育児一時金を充てることができるよう、全国健康保険協会から出産育児一時金を医療機関等に直接支払う仕組み（直接支払制度）。

社会保険料の免除

- 分べん休暇中は、厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料が免除されます

（参考）全国健康保険協会「出産で会社を休んだとき（出産手当金）」

（参考）全国健康保険協会「子どもが生まれたとき（出産育児一時金）」

育休中

出生時育児休業給付金

- 雇用保険の被保険者が、子の出生後8週間内に合計4週間分を限度として産後パパ育休を取得した場合、一定の要件を満たすと支給。

育児休業給付金

- 原則1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと支給。（保育所等に入れず育児休業を延長した場合、最大2年まで延長可）

出生後休業支援給付金（2025年4月創設）

- 一定の要件を満たした場合、出生時育児休業給付金や育児休業給付金と併せて最大28日間支給。

育児時短就業給付金（2025年4月創設）

- 育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額支給。（4/1を基準に育休から復帰し、2歳未満の同一子の養育のために時短勤務している場合、一定の要件を満たすと支給）

社会保険料の免除

- 育児休職期間中は、厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料が免除されます（給与については14日以上育休を取得した場合、賞与については支給月の末日を含む1ヶ月超で育休を取得した場合）

（参考）厚生労働省「育児休業等給付について」

健康保険

・

雇用保険

社会保険料

制度一覧



制度一覧イメージ（公的制度との関連）

凡例

JQS独自制度

法律に基づく休業

給付金・手当類

母親

父親

両親

産前6週間

出産

産後8週間

1歳

2歳

3歳

小学校
入学

小学校
3年生

JQS（プレサンキュー）

（労基法）産前産後休業

（育休法）育児休業

（待機児童などの場合）

JQS（延長は1回まで）

（健康保険法）出産育児一時金

（健康保険法）
出産手当金
給付率2/3

（雇用保険法）
育児休業給付金
180日目までは給付率67%
それ以降は50%

延長

延長

出生後
休業支援
給付金

28日間まで給付率プラス13%
出生時育児休業給付金または
育児休業給付金と合わせて、
給付率 80%（手取り10割相当）

パパママ
育休
プラス

1歳2か月まで
※条件あり

JQS（育業集中10Days）

（育休法）産後
パパ育休

（育休法）育児休業

（待機児童などの場合）

JQS

出生時育児
休業給付金
給付率67%

（雇用保険法）
育児休業給付金
180日目までは給付率67%
それ以降は50%

パパママ
育休
プラス

1歳2か月まで
※条件あり

出生後休業
支援給付金

28日間まで
給付率プラス13%
給付率 80%
（手取り10割相当）

所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度、原則6h/日）

JQS

JQS（出産祝金）

所定外労働の制限（残業免除）、法定時間外労働の制限（残業時間24h/月・150h/年）、深夜業の制限

JQS

子の看護等休暇



さあ、楽しんでいこう

- 本資料の内容は、2024年12月時点の情報に基づいて作成しています。
- 本資料の漫画風イラストはAIを使用して生成しました。