

出産・育児をする社員が利用できる制度・給付・サービス(ライフステージ別)

※各制度の規則等欄をクリックすると制度やサービスの詳細ページが開きます

会社制度	ライフステージ・適用期間	概要	規則等※
妊娠通院休暇	<p>妊娠中 出産 1歳</p> <p>妊娠中および産後1年を経過しない期間</p>	<p>勤務時間内に定期検診や産婦人科受診で通院する時間を確保するために取得できる。取得できる休暇日数は、以下の通り。</p> <p>【妊娠中】 妊娠23週まで：4週間に1日 妊娠24週から35週まで：2週間に1日 妊娠36週以降出産まで：1週間に1日 ただし、医師等の指示がある場合は必要な日数を取得できる。</p> <p>【産後1年を経過しない期間】 医師等の指示に基づき必要な日数を取得できる。</p>	妊娠中及び産後1年を経過しない女性社員勤務取扱規則(第2条、4条)
通院の場合の遅参、早退の例外的取り扱い	<p>妊娠中および産後1年を経過しない期間</p>	<p>通院により、やむを得ず遅参または早退する場合は以下の期間は遅参、早退として取り扱わない。</p> <p>【妊娠中】 妊娠23週まで：4週間に1日 妊娠24週から35週まで：2週間に1日 妊娠36週以降出産まで：1週間に1日 ただし、医師等の指示がある場合は必要な日数を取得できる。</p> <p>【産後1年を経過しない期間】 医師等の指示に基づき必要な日数を取得できる。</p>	妊娠中及び産後1年を経過しない女性社員勤務取扱規則(第3条、4条)
妊娠障害休暇	<p>妊娠中および産後1年を経過しない期間</p>	<p>つわりなどの妊娠障害のために勤務が困難な場合に取得できる。原則、医師等の指導を受けた場合が対象となり、医師が必要とする期間、休暇を取得できる(医師の診断により「傷病手当」が支給される場合がある)。</p>	妊娠中及び産後1年を経過しない女性社員勤務取扱規則(第8条)
妊娠中の通勤緩和(短時間勤務、交通手段、経路)	<p>妊娠中</p>	<p>医師等の指導を受けた場合、1日の実働時間を「7時間」「6時間30分」「6時間」「5時間」「4時間」のいずれかに変更できる。また、通院緩和のための交通手段、勤務経路の変更などが可能。</p>	妊娠中及び産後1年を経過しない女性社員勤務取扱規則(第5条、6条)
妊娠中の休憩	<p>妊娠中</p>	<p>医師等の指導を受けた場合、休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更、その他必要な措置を受けることができる。</p>	妊娠中及び産後1年を経過しない女性社員勤務取扱規則(第7条)
時間外・深夜労働の免除(午後10時～午前5時)	<p>妊娠中および産後1年を経過しない期間</p>	<p>本人が申し出た場合、時間外または深夜に労働を免除される。医師等の指導がなくても、申し出可能。</p>	社員就業規則(第7条)
実働時間の短縮、業務内容の制限・変更	<p>妊娠中および産後1年を経過しない期間</p>	<p>原則、医師等の指導を受けた場合が対象となり、実働時間の短縮、作業の制限、その他症状等に対応する必要な措置を受けることができる。</p>	妊娠中及び産後1年を経過しない女性社員勤務取扱規則(第9条)
出産休暇	<p>①8週間以内(多胎妊娠の場合は14週間以内)に出産予定の女性が申し出たときから、出産前日まで ②産後8週間を経過しない女性が休業する期間。ただし、産後6週間を経過して本人が申し出、医師が認め、会社が就業させた場合はそのときまで</p>	<p>産前の休暇は、本人の申し出により取得できる。本人の希望があれば、産前休暇を申請せずに出産前日まで仕事をすることも可能。産後の休暇は、本人の申し出の有無に関係なく少なくとも6週間は与えられる。この期間は強制休暇となり、就業を希望しても就業してはならない。給与の歩引きが発生する。一方で以下の公的な給付金等制度がある。</p> <p>【日立健康保険組合の制度】 ・出産で仕事を休む場合に出産手当金を支給。 ・子どもが生まれたあとに、出産育児一時金、家族出産育児一時金を支給。経済的負担を軽減するしくみとして直接支払制度、受取代理制度も利用可能。 ・出産育児一時金(家族出産育児一時金)が給付されるまでの間、出産費用の貸付を行う出産費貸付制度もある。</p> <p>【社会保険料の免除】 出産休暇期間中は、健康保険(介護保険含む)、厚生年金保険の保険料が免除される。</p>	<p>社員就業規則(第33条(3)) 日立健保(健保の給付-出産したとき) 日立健保(健保の給付-出産で仕事を休んだとき)</p>
出産祝金 男女問わず利用可		<p>社員または社員の妻(内縁を含む)が出産した場合、会社より祝金として50,000円を送る。</p>	社員慶弔取扱基準(第4条)

会社制度	ライフステージ・適用期間	概要	規則等
保活コンシェルジュ 男女問わず利用可	<p>妊娠中 出産 1歳 小学校入学 小学校卒業</p> <p>妊娠中から子が小学校に就学するまで</p>	社員本人、もしくは社員の配偶者が専用コールセンタに電話をかけ、保育園探しのためのサポートを受けられる。希望条件に合致する保育園等施設のピックアップや、保活に向けたアドバイスを受けられる。	ダイバーシティ推進 イントラサイト (主な取り組み)
育児休暇 男女問わず利用可	<p>出産(予定)日から子が小学校1年修了時の3月31日までの通算3年間を限度に必要な期間。出産休暇取得時は、出産休暇終了日の翌日から適用</p>	休暇は、「連続」「1日」「半日」単位での取得が可能。取得回数の上限はない。給与の歩引きが発生する。一方で以下の公的な給付金等制度がある。 [育児休業給付金] 雇用保険から、育児休業開始から180日までは休業開始前賃金の67%、181日からは休業開始前賃金の50%が支給される。支給期間は、①原則子が1歳になる前日 ②パパ・ママ育休プラス制度利用の場合は1歳2カ月までに1年間 ③一定の理由がある場合は1歳6カ月、もしくは2歳まで。 [社会保険料の免除] 育児休業期間中は、健康保険(介護保険含む)、厚生年金保険の保険料が免除される。	社員育児休暇・勤務取扱規則(第2条～11条) 日立健保(健保の給付 - 出産で仕事を休んだとき)
育児休暇(有給) 男女問わず利用可 <small>詳しくはP3へ</small>	<p>子の誕生後1年を経過しない期間。子1人につき5日間</p>	育児休暇取得の際、給与歩引きが発生しない。従来の育児休暇との併用も可能で、最初の5日間分に適用することができる。	社員育児休暇・勤務取扱規則(第8条)
短時間勤務(育児) 男女問わず利用可	<p>出産(予定)日から子が小学校を卒業する日までの必要な期間 ※出産休暇取得時は出産休暇終了日の翌日から適用</p>	1日の実働時間を、「7時間」「6時間30分」「6時間」「5時間」「4時間」のいずれかに変更できる。標準報酬月額額の改定、特例が適用される。	社員育児休暇・勤務取扱規則(第12条～16条)
時間外・深夜労働の免除 (午後10時～午前5時) 男女問わず利用可	<p>①子が小学校に就学するまで ②介護・看護が必要な期間</p>	本人が申し出た場合は、時間外または深夜に労働を免除される。①所定外労働の免除、②所定外労働の制限(限度時間/1カ月:24時間、1年:150時間)、③深夜労働の免除のいずれかを選択する。	社員就業規則(第7条)
育児時間 男女問わず利用可	<p>子が生後満1カ年に達するまで</p>	実働時間中に「1日2回、1回30分」取得が可能。	社員就業規則(第17条)
家族看護休暇 男女問わず利用可	<p>必要な期間。ただし、年間7日を限度とする</p>	休暇は、「連続」「1日」「半日」「1時間」単位での取得が可能。	社員家族看護休暇規則
子の看護休暇 男女問わず利用可	<p>子が小学校に就学するまで。ただし、子1人につき年間7日を限度とする</p>	休暇は、「連続」「1日」「半日」「1時間」単位での取得が可能。	社員子の看護休暇規則
育児・仕事両立支援金 男女問わず利用可 <small>詳しくはP3へ</small>	<p>子の小学校3年修了時まで</p>	各種育児サービスの利用料を支給する。 子1人あたりの支給限度額(年間) 小学校就学前:10万円 小学校1年～3年:5万円	育児・仕事両立支援金基準

妊娠・出産・育児時期のシーンごとに、以下のことについて本人と上長で確認、相談する機会をもち、よりよいコミュニケーションや中長期的なキャリア形成につなげましょう。

- ・体調 ・制度や申請方法 ・休暇期間(復職時期) ・働き方 ・今後のキャリア

▶ 妊娠がわかったら

- 本人**
 - ・妊娠10週間後を目安に、なるべく早く上長に妊娠を伝える。
 - ・妊娠中の体調管理のための制度を活用し、妊娠と仕事を安全に両立する。
 - ・男性も、パートナーが妊娠した際には、今後の働き方などを上長と相談する。
- 上長**
 - ・妊娠の報告があったら、最初にお祝いの言葉をかける。
 - ・体調や仕事の状況を見つつ、今後の仕事の進め方を話し合う。
 - ・職場への報告時期については、本人の意向を確認する。

▶ 産休・育休に入るまで

- 本人**
 - ・上長と相談しながら業務の引き継ぎをする。
 - ・休暇中のことや復職後のことで気になることがあったら相談する。
- 上長**
 - ・予定している休暇期間や復職後の本人の希望を聞きながら、休暇取得者の業務の再配分を行ったり職場の体制の準備をする。

▶ 産休・育休中

- 本人**
 - ・復職に向けて、子どもが病気になったときのサポート体制などについて、パートナーや家族と相談したり、住んでいる地域で使えるサービスに登録しておく。保育園が決まるなど、復職の目的がいたら上長に連絡する。
- 上長**
 - ・月に1回程度、コミュニケーションを取り、復職を待っていることを伝える。
 - ・復職前1カ月～2カ月の時期に、復職前面談を行う。
 - ・休暇前後で、本人の働き方に対する考え方が変化することがあるので留意する。

両立支援制度の詳細内容をご紹介します

育児休暇（有給）

男女ともに、働き方が多様化する中で育休取得のパターンも多様化しており、5日間までは給与歩起が発生しない制度も設けています。なお、子どもが小さいうちから積極的に育児に参加する機会を得てほしいという考えから「子が1歳になるまで」という条件を設定しています。

対象者 満1歳になるまでの子を育てる社員。男女とも取得可能

付与日数 子1人につき5日間

取得単位 1日、または半日

注意事項 ①従来の育児休暇との併用も可能です
②配偶者の就労状況にかかわらず取得可能です
③未取得の場合の繰り越しはありません



育児・仕事両立支援金

仕事と育児の両立を助けるために、育児サービスにかかる費用をサポートします。

受給条件

- ・両親ともに年収103万円以上の共働き家庭であること。または、ひとり親家庭
 - ・配偶者が日立グループ内で本制度の適用を受けていないこと
- ※月俸者も対象となります。

支給限度額（年間）

- ・小学校就学前：10万円
- ・小学1年～3年：5万円

支給対象となるサービス

- ・保育施設の入園料、利用料、延長保育料
- ・病児保育施設の保育料
- ・ベビーシッターの利用料
- ・ファミリーサポートの利用料
- ・子ども見守りサービスの利用料
- ・子ども送迎サービスの利用料



社員のみなさんへ

日立ハイテクでは、事業環境や社会情勢の変化に対応し、さらなる成長を実現するためにダイバーシティ推進に取り組んでいます。多様な価値観を持つ社員が、その能力を発揮することが、イノベーションにつながると思っていますからです。2019年度からは働き方改革「Active 20-20」を開始し、「ライフ」「ワーク」両方を充実させ、すべての社員がいきいきと働くための取り組みを進めています。

そして、すべての社員が多様な働き方を選択し、活躍することができるように、日立ハイテクでは出産・育児に関するさまざまな両立支援制度を導入しています。このたび、男女問わず、ライフイベントの時期ごとに利用できる制度を一覧としてまとめましたので、ぜひ制度を積極的に活用ください。また、出産・育児を行う社員だけでなく、ぜひ、上長、同僚の方もご覧いただき、職場で話題としていただければ幸いです。

誰もが働きやすく、いきいきと活躍できる職場を、社員全員で作っていきましょう。

発行元：(株)日立ハイテク
人事総務本部 働き方改革推進部
ダイバーシティ推進グループ

発行日：2020年3月

出産・育児をする社員が利用できる制度・給付の利用条件の詳細確認、申請等にあたっては地区総務宛にご相談下さい。