

図1 【育児】制度概要

	妊娠まで	妊娠	出産 9週間前	出産	出産 8週間後	1歳に なるまで	3歳に なるまで	3歳の 年度末まで	小学校に 入学するまで	小学校入学～ 小学校3年の 年度末まで	小学校の 卒業まで	中学校3年生 の年度末まで	18歳年度末 まで
休職	不妊治療支援休職	(1年以内)				育児休職				育児休職(小学校)		全ての勤務制限措置を受けていない場合	
休暇 (無給)	治療支援休職 (不妊治療) 5日/月まで	審査休暇 母性保健休暇		分べん休暇		保険指導・健康診査を受ける場合 医師・助産婦の指導により就業が困難な場合 (妊娠4箇月以上) 産後9週間以内、産後8週間以内							
休暇 (有給)	保存休暇	(不妊治療の 入院・通院)		産後 パートナー休暇		養育両立支援休暇			年間10日以内(※乗務員除く)				
柔軟な 働き方						看護休暇							
						深夜勤務の制限			ひとり親の社員に限る。				
						時間外労働の制限							
						短時間勤務(6h/日)			特別障がいを持つ子の場合は期間の定めを設けない。				
						短日数勤務(2日・4日/月)			特別障がいを持つ子(満18歳年度末) や障がいの子が学齢3歳迄の児童養育				
						短日数勤務(8日/月)							

図2 【介護】制度概要

	対象家族の 状況	制限日数	～1年	～3年	介護終了まで	趣旨	対象外と なるもの
休職	要介護	通算して1年間の範囲内 (最大3回まで分割可能)で、 会社が承認した期間	介護休職 (通算して1年間、最大3回まで分割可能)			介護の体制を構築して 働きながら対応できるようにする ために一定期間休業するもの	
休暇 (無給)	要介護	対象家族1名あたり 通算15日まで	介護特別休暇			家族の介護・世話をするための休暇	業務員は 時間単位 取得不可
	要介護	対象家族1名あたり 年間5日まで	介護休暇				
	要支援 要介護	社員1名あたり 年間5日まで	介護予防サポート休暇			介護を必要とする状態の進行を予防する ことも含めて、働きながら仕事と介護を両 立する環境整備を進めるための休暇	
休暇 (有給)	要介護	制限日数なし	保存休暇			失効した年休を一定限度積み立て、 家族の介護を目的として利用するもの	・契約社員
柔軟な 働き方	要介護		深夜勤務の制限				・勤続1年に 満たない者
	要介護		時間外労働の制限				・勤続1年に 満たない者
	要介護		短時間勤務(6h/日)				・勤続1年に 満たない者
	要介護		短日数勤務(2日・4日/月)				・勤続3箇月に 満たない者
	介護休職を 取得した者 (居住地等) による条件あり		NEW 介護支援異動制度			仕事と介護を両立するための 働き方に関する措置	・契約社員

ポイント 介護制度に関する言葉の定義

●対象家族 (介護休職等規程第2条第1項より)
社員と法律上の親族関係にある者又はそれに準ずる関係で
あると認められる者のうち次に該当する者
ア 配偶者(内縁関係にある者を含む。)
及び同性パートナー
イ 父母、子、配偶者及び同性パートナーの父母
ウ 祖父母、兄弟姉妹及び孫

お子さん・兄弟・配偶者等のご家族も対象です。

●要介護状態 (介護休職等規程第2条第3項より)
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

介護保険制度上の要介護認定を
得ていない場合にも制度利用が
可能な場合があります。
障害のあるご家族や医療的ケア
を必要とするご家族を介護・支援
する場合も対象です。



「要介護状態」
の判断基準

【補足】

すでに介護休職を取得している社

期間を延長します。

同様に、365日は取得できるように

1. 実施内容

休職期間を「連続した1年以内の1期間又は通算し
て93日以内となる期間(最大3回まで分割可能)で、会

V 介護休職の取得方法の見直し

従来、深夜勤務の制限措置と同様の取扱いになり
ます。子を養育していることの証明として、住民票記

【申請】

※放課後児童クラブ等の実施状況調査(文科省)に
よると、小学校1年生から3年生までの放課後児
童クラブ登録の割合が全体の8割を占めています。

一般的には、小学校4年生以上の子については、一通
り身の回りのことを自分自身で実施できる程度に成
長している実態があると考えられるほか、放課後の小
学生が過ごすいわゆる「学童保育」についても、利用対
象者について小学校3年生以下としていることが多い
ことなどを踏まえ、小学校3年生の年度末までの子
に拡大したものです。

【範囲拡大の背景】

社が承認した期間」と規定しているところ、「通算して
1年間の範囲内(最大3回まで分割可能)で、会社が
承認した期間」に見直しを行う。ただし、契約社員、シ
ニア社員、シニアリーダー社員及びグランドシニア社員に
ついては、雇用契約が更新されないことが明らかである
場合は、会社が承認する期間については、当該雇用契
約期間以内とする。

2. 対象者

社員、契約社員、シニア社員、シニアリーダー社員及び
グランドシニア社員とする。

3. 実施日

2026年4月1日以降準備出来次第適用する。

解説

仕事と介護の両立を図り、一人ひとりの多様
な活躍を実現するため、2025年4月には介護短
時間勤務の新設を行ったところだ。

2025年4月には育児介護休業法改正に伴い、
介護関係制度の社員周知が義務付けられたほか、今
後当社においては親の介護を迎える世代に該当する
組合員の増加が見込まれることも踏まえ、介護休職
の休職期間の定義について、通算(分割)する場合も、
通算しない場合の期間「連続した1年以内の期間」と
同様に、365日は取得できるように

員で93日を超える期間取得している社員は、分割取得
回数が上限の3回、取得日数の上限が1年を上回ら
ない範囲で使用可能になります。

VI テレワーク(在宅勤務)を行う場合の
始終業時刻の見直し

1. 実施内容

テレワーク(在宅勤務)を行う場合の始終業時刻を
「7時から22時の範囲内とする」と規定しているところ、
「7時から22時の範囲内とする。ただし、育児や介
護等のやむを得ない事情により、事前に箇所長が認め
た場合はその限りではない。」に見直しを行う。

2. 対象者

社員、契約社員、シニア社員、シニアリーダー社員及び
グランドシニア社員とする。

3. 実施日

第1項第5号は、2025年10月1日以降準備出
来次第適用する。

解説

これまで、組合員の心身の疲労への配慮や長
時間労働の抑制の観点から、一定の制限を設ける必要

勤務制度等の見直しについて

I 病気休職の休職事由の見直し

1. 実施内容

休職事由として、「私傷病により引き続き90日間
(勤続10年以上の社員は180日間)欠勤し、なお就
業できないと認めた場合」と規定しているところ、「私
傷病により引き続き180日間欠勤し、なお就業で
きないと認めた場合」に改める。

2. 対象者

社員、契約社員、シニア社員、シニアリーダー社員及び
グランドシニア社員とする。

3. 実施日

2025年10月1日以降準備出来次第、適用する。

解説

2023年度から社会人採用を開始し、年
齢や職歴等様々な多様な社員が相当数、当社に入社す
るようになってきた中、勤続年数で一律に線引きを行
う私傷病の欠勤日数についての合理性が低下していま
す。そのような中、治療と仕事の両立を図りつつ、制度
のシンプル化を図っていくという観点から、勤続年数が
短い組合員や組合員の雇用形態によらず、病気休職の
事由となる欠勤日数を見直すこととしたものです。

【補足】

2025年9月30日時点で私傷病による欠勤日数
が90日に達していなければ、2025年10月1日以
降、180日に達した時点で病気休職を発令します。

II 保存休暇の見直し

1. 実施内容

(1) 積立日数として、「累計日数は最高20日まで」と
規定しているところ、「累計日数は最高30日まで」

を得ない事情により、事前に箇所長が認めた場合に限り、
限定的に取り扱っていくことになります。

【これまでの拡大経緯】

◆2019年10月テレワーク導入、始終業時刻
(8:00～20:00)

◆2021年7月、始終業時刻変更
(7:00～20:00)

◆2023年10月、始終業時刻変更
(7:00～22:00)

に改める。

(2) 取得条件として、「当該年度に発給した年休の3
分の1をすでに取得している場合」と規定してい
るところ、「当該年度にすでに年休を5日取得し
ている場合」に改める。

(3) 保存休暇の使用用途として、「勤続15年、20年、
25年及び30年を迎えた年度に社員がリフレッシュ
する場合並びに定年退職する年度に社員がリフ
レッシュする場合(1回に限り2日以内)」を追加
する。

2. 対象者

第1項第(1)号及び第(3)号の対象者は、社員と
する。

第1項第(2)号の対象者は、社員、シニア社員、シ
ニアリーダー社員及びグランドシニア社員とする。

3. 実施日

2026年4月1日以降準備出来次第、適用する。

解説

社員一人ひとりの多様な活躍を実現し、エン
ゲージメント高く業務に精励していくためにはワーク
ライフバランスの充実を図り、業務に精励できる環境
の構築が不可欠である。そのような中、当社の保存休
暇の積立日数や取得条件、取得事由等についてはこれ
までも労使協議を重ね必要な見直しを行ってきたこ
ろではあるが、よりワークライフバランスの充実を図
っていくという考え方のもと、世の中における同種制度の
状況等も参考にし、今回「積立日数の上限」「取得条件
の緩和」と及び「使用用途の追加」の見直しを行います。

【取得条件の緩和】

法令によつて年度に10日以上年休が付与されて
いる社員は、当年度内に年休取得5日は義務付けら
れていることも踏まえ、取得要件を「すでに年休を5
日取得」という条件に見直したものです。