

アイシン・コラボ 制度紹介

アイシン・コラボで利用できる制度を紹介します。
こちらでは、簡単な概要やよくある質問をまとめています。
制度詳細や手続き手順については、就業規則を確認ください。

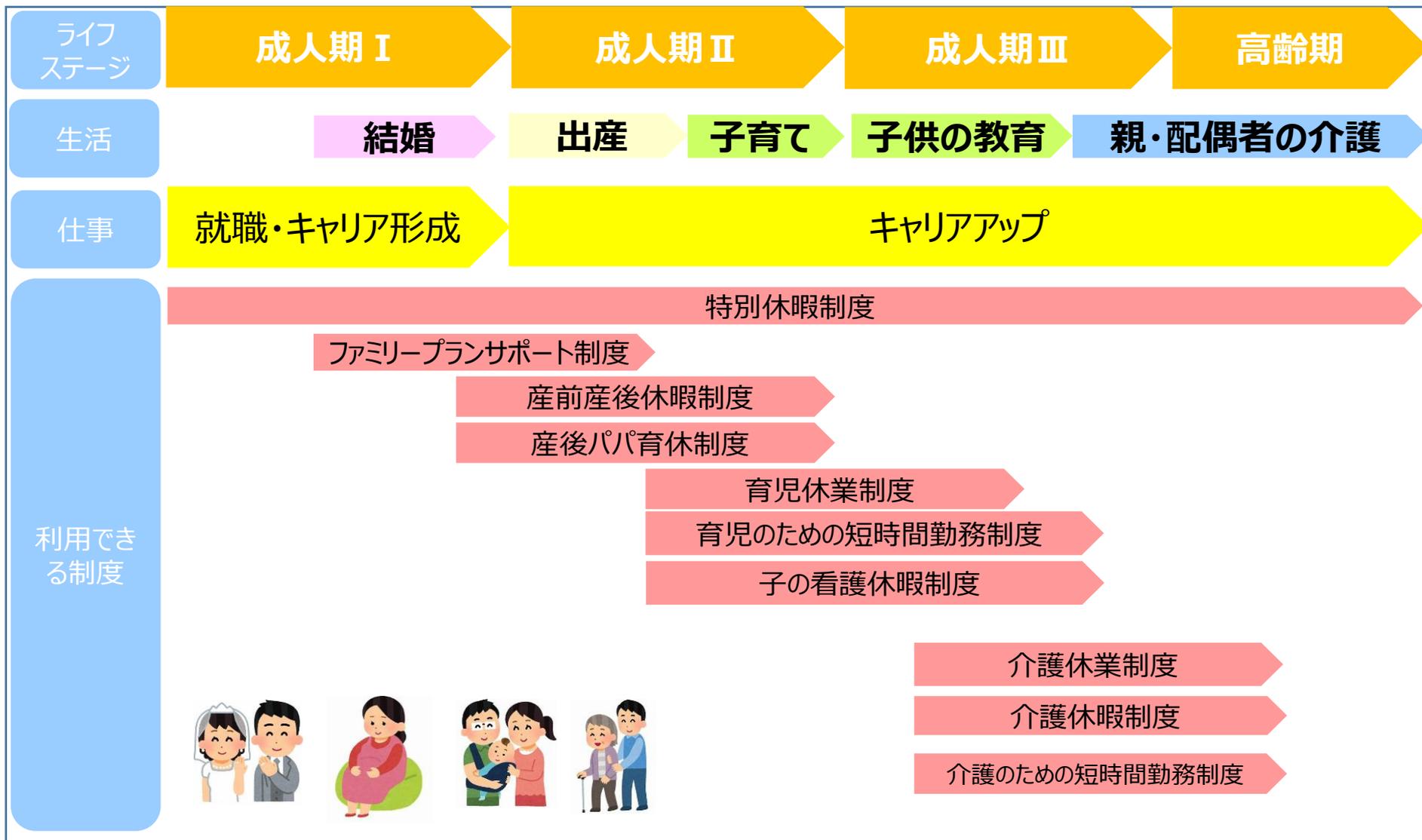


- ① 特別休暇制度
- ② ファミリープランサポート制度
- ③ 産前産後休業制度
- ④ 産後パパ育休制度
- ⑤ 育児休業制度
- ⑥ 育児のための短時間勤務制度
- ⑦ 子の看護休暇制度
- ⑧ 介護休業制度
- ⑨ 介護休暇制度
- ⑩ 介護のための短時間勤務制度

【ライフステージ(例)】



会社の制度がどのタイミングで利用できるか確認してみましょう！ ※あくまでも一例です。



特別休暇制度

・本人や子供が結婚する時、配偶者が出産する時などに、公休が取得できる制度です

だれが	いつ	何を	何日
本人	結婚した時	公休A (90%支給)	5日間
子供	結婚した時		3日間
配偶者	出産した時		2日間

公休を取得しても賞与の算定日からマイナスされないことなどがメリットです！



女性はこのような時にも使えます

▶生理日でとても体調が悪く、就業が難しい時

・・・1日目のみ（公休B 70%支給）、2日目以降（公休C 支給なし）



結婚

ファミリープラン制度

- ・不妊治療に取り組みながら働く社員に対して短時間制度を認めることにより、その社員の仕事と不妊治療の両立を支援する制度です

利用可能時間と上限時間数は以下の通りです

(取得例) ①

1月～3月 (60H)

※残り184H

終了

11月～12月 (20H)

※残り164H

終了

(取得例) ②

1月～12月 (244H)

最大1年(12ヵ月)利用でき、取得例①のように終了・再開を認めます。
利用上限時間は244Hまで、終日利用も可能です。(公休C 支給なし)
他の短時間勤務制度とも併用可能です。

治療中であることを証明とはどのようなものが有効？

医師の診断書や不妊治療連絡カードなど厚生労働省から案内されているものを活用ください。

▶ <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>





- ・女性労働者が母体保護のために、出産の前後において取得できる制度です

産前休業	出産予定日を含め6週間(多胎妊娠の場合は14週間) 6週間前以降であれば、いつからでも産前休業が取得できます
産後休業	出産翌日から8週間は、母体保護のため必ず休まなければなりません。 但し、医師の許可(診断書)があれば6週間後に就業可能です

出産後、もらえる給付金はある？

- ① 出産一時金 (出産1人につき、42万円が支給されます)
- ② 出産手当金 (アイシン健康保険組合加入者のみ、出産前42日、出産後56日の休職分に、1日あたり標準報酬日額の67%が支給されます)



詳細については、産前産後休業前の手続きでご案内します

産前産後休業の期間が分からない場合は、以下のURLから確認できます！

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/leave/>

(働く女性の心とからだの応援サイト 妊娠出産・母性健康管理サポート)

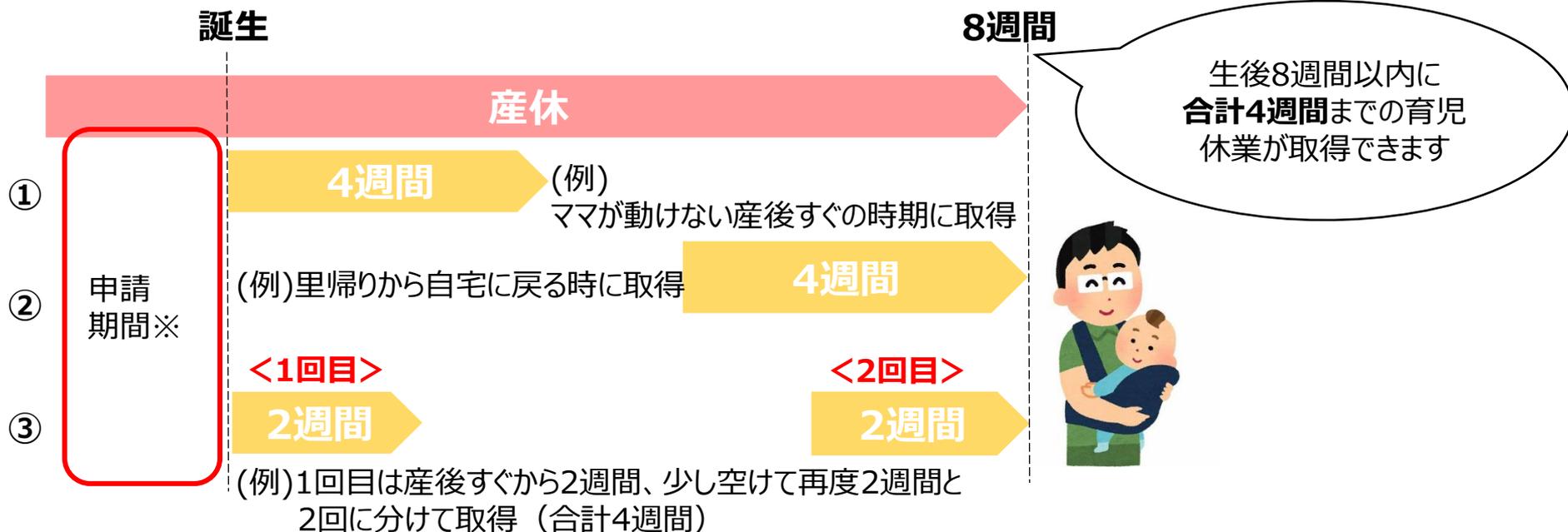


パパのみ使えます

※「産後パパ育休」と「育児休業」は別の休業制度です！

産後パパ育休	「産後パパ育休」と「育児休業」を組み合わせると小分けで育児休業を取得することが可能です
育児休業	連続して育児休業が取得できます

▶ なかなか長期的に休業することが難しい・・・という人は、「産後パパ育休」を取り入れることにより、使いやすくなります



※取得2週間前までに申請！（③のように分割取得する場合は、申請時に申し出が必要です。）

出産

産後パパ育休制度



パパのみ使えます

もし出産予定日が前後したら・・・

＜出産予定日より後に生まれた場合＞

予定日 生まれた日

8週間

産休

産後パパ育休対象期間

＜出産予定日より前に生まれた場合＞

生まれた日 予定日

8週間

産休

産後パパ育休対象期間

▶ 出産予定日が前後した場合には、
それぞれ対象期間が8週間 + aとなります



いつから雇用保険給付金がもらえるの？

雇用保険から基本給付金が支給されます。

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数（28日が上限） × 67%

子供の誕生日（出産予定日前に生まれた場合は出産予定日）から
8週間を経過する日の翌日以降の支給となります



・子供が2歳になるまでを上限に、本人が申請した期間、休業することができる制度です

※休業期間は無給です

産前・産後休業		育児休業期間
産前休業 6週間	産後休業 8週間	基本的に子供が2歳になるまで取得可 ①自己都合での延長は1回まで ②保育園入所不可の為の延長は1回以上



いつから雇用保険給付金がもらえるの？

雇用保険から基本給付金が支給されます。

支給額：【休業開始6ヶ月間】休業開始時賃金の日額×支給日数×67%

【休業開始6カ月経過後】休業開始時賃金の日額×支給日数×50%

※原則子供が1歳になるまでの支給となりますが、延長理由が「保育園入所不可」の場合は、1歳半まで延長することが可能です。（育児休業を2年間取得と申し出ている場合は対象外）

年間有休5日取得義務について、復職者も対象？

年に10日以上の有休休暇が付与されている場合は対象です。

1月～12月の期間に必ず年間5日取得することが法律で義務化されています。

復職後、職場で調整してください。

子育て

介護

育児・介護のための短時間勤務制度



※育児時短と介護時短は別の制度です

・育児や介護のために労働時間を短縮し、両立の手助けをする制度です

育児時短は
パパ・ママ両方使えます

通常時短とフレックス時短は何が違うの？

「フレックス勤務」での育児・介護時短は、それぞれのライフスタイルに合わせて働く時間を確保することができ、会社として時短利用者のキャリア形成支援を行うために設けられた制度でもあります。

「通常勤務」での育児・介護時短は、時間が固定されている中で時短を利用できます。

●ある1日のスケジュール①

通常勤務	フレックス勤務
【9:30】 勤務開始 【12:30】 お昼休憩 【16:30】 勤務終了 ⇒計 2Hの時短	【7:30】 勤務開始 【12:30】 お昼休憩 【16:00】 勤務終了 ⇒計 0.5Hの時短



半休の利用可否も
違いとなります

●ある1日のスケジュール②

通常勤務	フレックス勤務
【8:30】 勤務開始 【12:30】育児又は介護のため 午後半休 ⇒計 0Hの時短	【8:30】勤務開始 【12:30】育児又は介護のため 午後フレックス ⇒計 4Hの時短



子の看護休暇制度



パパ・ママ両方使えます



小学校就学前の子供を持つ社員が、対象となる子供の看護のために取得できる特別休暇（無給）制度です

病院に罹った証明書は必ず必要？

原則必要ですが、ない場合も取得可能です。証明書等がない場合は、POPカードのみ経営企画管理部に提出してください。（ある場合は、POPカードと証明書等の2つ提出）

POPカードに必要事項を記入し、
証明書等を添付し上司に提出
※証明書等がない場合は、POPカードのみ提出

⇒その後経営企画管理部へ提出



上司承認後、スタッフブレインから
勤怠登録（公休C 支給なし）を行う

取得日数は年間5日までです。（子供が2人以上の場合は年間10日）

※もし取得日数を超えてしまう場合は、「育児のための短時間制度」を利用して、公休C(0%)を利用することが可能です

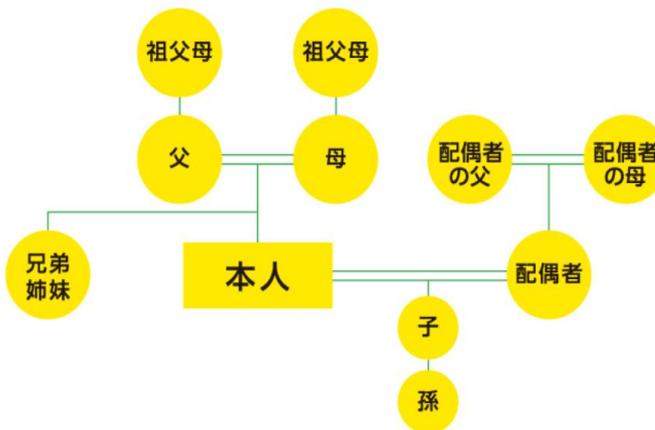
介護休業制度

要介護状態にある対象家族を看護・介護するために休業することができる制度です

※休業期間は無給です

対象となる家族

- ・配偶者
- ・父母および子供
- ・祖父母および孫
- ・配偶者の父母



介護休業基本給付金は休業中全て支給されるの？

対象家族に1人につき、通算93日までが支給対象となります。

(取得例) ①

介護休業(30日)

復職

介護休業(30日)

復職

介護休業(33日)

(取得例) ②

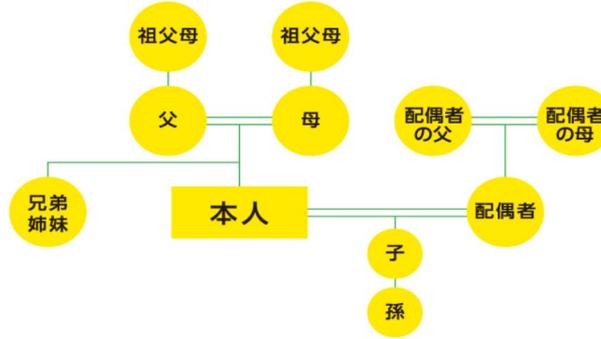
介護休業(93日)

※介護休業は、対象家族1人につき合計が1年を超えない範囲で会社が認めた期間取得可能です

介護休暇制度

要介護状態にある家族の介護を行うために取得できる特別休暇（無給）制度です

対象となる家族
<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者 ・父母および子供 ・祖父母および孫 ・配偶者の父母



POPカードに必要事項を記入し、
証明書等を添付し上司に提出
※証明書等がない場合は、POPカードのみ提出
⇒その後経営企画管理部へ提出



上司承認後、スタッフブレインから
勤怠登録（公休C 支給なし）を行う

要介護状態にある家族が、**2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする場合が対象**です。
それ以外の事由での取得は対象外となります。

※「介護休業」と「介護休暇」の違いってなに？

取得可能期間が違います！

介護休業	勤続1年以上の社員が取得可。 対象家族1人につき合計が1年を超えない範囲で会社が認めた期間利用可能。
介護休暇	正社員と入社6ヵ月以上の期間雇用者が利用可。 半日単位及び1時間単位で利用可能。(1人につき年間10日) ※フレックス勤務者は半日単位での取得は対象外