

カルナヘルスサポートにおける休業・休暇制度の一覧です。  
(通常の有給休暇は除いています。)

<出産・育児関係>

- ・産休（産前休暇・産後休暇）
- ・出生時育児休業（産後パパ育休）
- ・育児休業
- ・育児目的休暇
- ・子の看護休暇

<介護関係>

- ・介護休業
- ・介護休暇
- ・介護短時間勤務

<その他>

- ・生理休暇

●制限措置

所定外労働の制限  
所定労働時間の短縮措置  
時間外労働の制限  
深夜業の制限

社員の皆さまには、積極的に休暇制度を利用して頂きたいと思っています。

※この制度を利用したことによる不利益（パワハラ・セクハラ）があった場合、会社は厳しくハラスメントを行った者に対し処分いたします。



# 休業制度一覧

	産休（産前休暇・産後休暇）	出生時育児休業（産後パパ育休）
対象者	女性労働者。	男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。 有期契約労働者の方は、申出時点で、出生後8週間を経過する日の翌日から起算して6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。
概要	出産のための休業（休暇）のこと。産前は出産予定日の6週間前（多胎妊娠（双子以上）の場合は14週間）、産後は出産の翌日から8週間の休業期間。 使用者は6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した時にはその者を就業させてはならない。また、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。	原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間。
分割取得		令和4年10月以降分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要）
給与	なし	なし
給付金	出産手当金 ※健康保険：本人 出産育児一時金（家族出産育児一時金）※健康保険：被扶養者	出生時育児休業給付金 ※雇用保険 社会保険料免除

# 休業制度一覧

	育児休業	介護休業
対象者	<p>労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できません。</p> <p>有期契約労働者の方は、申出時点で、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。</p>	<p>要介護状態にある家族を介護する従業員。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日から93日経過日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者。</p>
概要	<p>原則、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間と出生時育児休業を合計して1年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。</p> <p>保育所等に入所できない等の理由がある場合は最長子が2歳に達する日（2歳の誕生日の前日）まで延長可能。</p>	<p>対象家族1人につき、原則として、通算93日の範囲内。</p>
分割取得	令和4年10月以降分割して2回取得可能	対象家族1人につき3回まで
給与	なし	なし
給付金	<p>育児休業給付金 ※雇用保険 社会保険料免除</p>	<p>介護休業給付金 ※雇用保険</p>

# 休業制度一覧

	子の看護休暇	介護休暇
対象者	負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をする小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員	要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員
概要	予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。	当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。
分割取得	時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。	時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。
給与	労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給	労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給
給付金		

	深夜業の制限	所定労働時間の短縮措置等
対象者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員。 要介護状態にある家族を介護する従業員。	3歳に満たない子を養育する従業員。
概要	午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。	所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。
給与		労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給

# 休業制度一覧

	所定外労働の制限	時間外労働の制限
対象者	3歳に満たない子を養育する従業員。 又は要介護状態にある家族を介護する従業員。	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員。 又は要介護状態にある家族を介護する従業員。
概要	1回につき、1か月以上1年以内の期間、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。	1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。
分割取得		
給与		
給付金		

	介護短時間勤務	育児目的休暇
対象者	要介護状態にある家族を介護する従業員。	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員。
概要	当該家族1人当たり利用開始の日から3年間で2回までの範囲内で、就業規則の所定労働時間について、以下のように変更することができる。 所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。	当該子が1人の場合は1年間につき1日、2人以上の場合は1年間につき2日を限度として、育児目的休暇を取得することができる。
給与	労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給	労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給