

# 多様な働き方を支えるさまざまな制度

	入社	結婚	妊娠	出産期	育児休業期	職場復帰後	家族が要介護状態に
勤務時間			<p><b>妊婦検診</b> 就業規則に定められた回数に応じて、原則4時間以内の検診を受診できる。(有給扱い、賞与の控除なし) ▶社員就業規則</p> <p><b>妊娠中の短時間勤務</b> 1日につき2時間までの時間短縮勤務。(給与、賞与は勤怠控除の対象) ▶妊娠中および育児のための勤務時間短縮制度に関する規程</p>			<p><b>育児時間</b> 満1歳未満の乳児を育てる社員は、1日2回各30分育児時間を取得可能。育児短時間勤務との併用可。(連続1時間でも可。有給扱い、賞与の控除なし) ▶社員就業規則</p> <p><b>育児短時間勤務</b> 1日につき2時間までの時間短縮勤務。子が中学校3学年終了時まで適用。育児時間との併用可。(給与、賞与は勤怠控除の対象) ▶妊娠中および育児のための勤務時間短縮制度に関する規程</p> <p><b>所定外労働時間免除</b> 子が小学校入学前まで、就業規則に定められた労働時間を超過せず勤務可能。 ▶育児のための所定外労働時間免除に関する規程</p> <p><b>深夜業および時間外勤務制限</b> 深夜業勤務および一定の範囲を超えた時間外勤務を制限可能。子が小学校6学年終了時まで適用。 ▶育児のための時間外勤務制限制度に関する規程 ▶育児のための深夜業制限制度に関する規程 (※)</p>	<p><b>短時間勤務</b> 1日あたり2時間の短縮勤務。社員が申し出た期間で複数回取得可能。(給与・賞与は勤怠控除の対象) ▶家族介護休職制度に関する規程</p> <p><b>所定外労働時間免除</b> 就業規則に定められた労働時間を超過せず勤務可能。 ▶家族介護のための所定外労働時間免除に関する規程</p> <p><b>深夜業および時間外勤務制限</b> 深夜業勤務および一定の範囲を超えた時間外勤務を制限可能。 ▶家族介護のための深夜業および時間外勤務制度に関する規程 (※)</p>
	<p><b>コアなしフレックス</b> 在宅勤務時にコアタイムを設けず勤務可能(妊娠・育児・介護・傷病の事由がある場合) ▶リモートワーク制度に関する規程 (※)</p>						
休暇		<p><b>特別休暇(結婚)</b> 結婚の際6日間の休暇を付与。(有給扱い、賞与の控除なし) ▶社員就業規則 (※)</p>		<p><b>産前産後休暇</b> 産前7週間、産後8週間の休暇が取得可能。(無給扱い、賞与の控除なし) ▶社員就業規則</p> <p><b>特別休暇(Good Parental Leave)</b> 育児と仕事の両立を目的とした休暇。子の出生から2年間取得可能(子が1人につき20日、4回まで分割取得可、有給扱い、賞与の控除なし) ▶社員就業規則 (※)</p>		<p><b>子の看護等休暇</b> 子(中学校3学年終了時まで)の負傷・疾病、または予防接種や健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式、卒園式で利用できる。時間単位で取得可能。(子が1人:12日/年、2人以上:24日/年、無給扱い、賞与の控除なし) ▶子の看護等休暇制度に関する規程 (※)</p>	<p><b>介護休暇</b> 家族介護を目的とした休暇。時間単位で取得可能。(対象家族1人:12日/年、2人以上:24日/年、無給扱い、賞与の控除なし) ▶家族介護休暇制度に関する規程 (※)</p> <p><b>特別休暇(介護)</b> 家族介護を目的とした休暇。(対象家族1人:5日/年、2人以上:10日/年、有給扱い、賞与の控除なし) ▶社員就業規則 (※)</p>
	<p><b>失効年次有給休暇積立制度</b> 積立日数60日を限度として、失効した有休を積立可能。本人私傷病(半日単位の取得可)、家族介護・看護、ボランティア活動、自己研鑽、慶弔、子の学校・園行事への参加などに利用できる。 ▶失効年次有給休暇積立制度に関する規程 (※)</p> <p><b>時間単位有給休暇制度</b> 保有している有給休暇日数のうち年間5日分(40時間分)を1時間単位で取得できる。 ▶時間単位での年次有給休暇取得に関する運用細則 (※)</p> <p><b>生理休暇</b> 生理日の就業が困難な女性社員が請求できる制度。(給与なし) ▶社員就業規則</p>						
休職		<p><b>出生支援休職</b> 不妊治療を目的として、1カ月以上1年以下の休職が可能。(給与、賞与支給なし) ▶出生支援休職制度に関する規程 (※)</p>		<p><b>出生時育児休職</b> 子の生後8週間以内に4週間まで取得可能(分割して2回取得可)(給与、賞与支給なし) ▶育児休職に関する規程</p> <p><b>育児休職</b> 育児に専念するため、最長で子が満3歳まで休職可能。(給与、賞与支給なし) ▶育児休職に関する規程 (※)</p>			<p><b>介護休職</b> 家族介護のため一定期間休職することが可能。法定介護休職期間(通算93日)後の再申請によりさらに延長できる。(給与、賞与支給なし、奨励金支給) ▶家族介護休職制度に関する規程 (※)</p>
金銭支援		<p><b>結婚祝金</b> 共済会員が結婚した際に支給される。(初婚再婚問わず1回限り30,000円支給) ▶富士フィルムビジネスイノベーション共済会規約</p> <p><b>不妊治療補助金</b> 共済会員またはその配偶者が不妊治療を行った場合、補助金が支給される。(年1回、治療費が50,000円を超えた場合50,000円支給)別途無利息の融資を受けることも可能。 ▶富士フィルムビジネスイノベーション共済会規約 (※)</p>		<p><b>出産育児一時金</b> 出産時、健保組合から一時金が支給される。(1児につき50万円または48万8000円)</p> <p><b>出産手当金</b> 産前産後中の手当(給与相当額)が健保・共済会より支給される</p> <p><b>出産祝金</b> 第1子:50,000円、第2子以降:100,000円、第3子以降:90万円(子育て支援金として支給) (※)</p>		<p><b>保育施設利用補助金</b> 小学校3年生までの子供が保育施設や学童保育などを利用した場合、保育費用に応じて補助金が支給される。 ▶富士フィルムビジネスイノベーション共済会規約 (※)</p>	
	<p><b>ホームヘルパー・ベビーシッター・介護ヘルパー利用料補助金</b> 共済会員の家庭で、家事・育児・介護・看護などからホームヘルパー、ベビーシッター、介護ヘルパーを利用した場合経費の一部補助金が支給される。(利用1日につき日当実費の半額と受付手数料を補助) ▶富士フィルムビジネスイノベーション共済会規約 (※)</p>						
再雇用		<p><b>育児等を理由に退職した社員の再雇用</b> 結婚・出産・育児・配偶者転勤による転居を理由に、5年以内に退職した社員の再雇用。(審査・手続きを経た再雇用時年齢が満45歳までの者、機会は1回限り) ▶育児等を理由に退職した社員の再雇用に関する規程 (※)</p>					
勤務地		<p><b>配偶者転勤帯同</b> 結婚や配偶者の転勤により現在の勤務地での就業継続が困難な場合、社員の申請により、審査を経て転勤・出向・休職が可能。 ▶配偶者転勤帯同に関する規程 (※)</p>					

注1: (※)の付いている枠内の制度は性別に関わらず利用可能です。  
注2: 雇用形態により取得可能な制度が異なります。