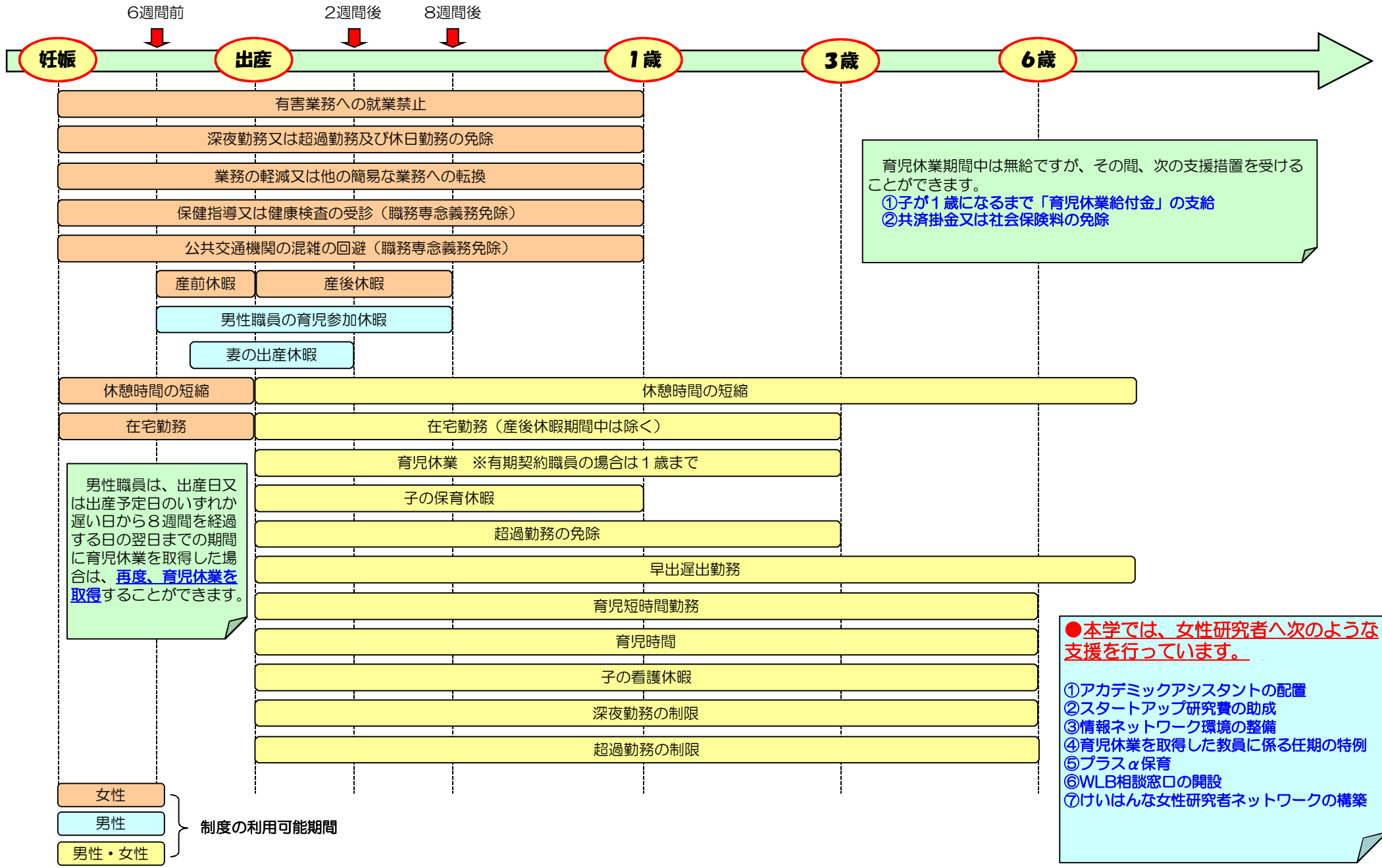


## 仕事と家庭生活の両立を支援する制度一覧

両立支援制度	常勤職員			有期契約職員			制度の概要等	必要書類等	
	男性	女性	無給	男性	女性	無給			
育児・介護休業等	育児休業	○	○	○				(概要) 子を養育するためにする休業制度 子が3歳に達するまで	<a href="#">育児休業申出書(常勤職員用)</a>
					○	○	○	(概要) 子を養育するためにする休業制度 子が1歳に達するまで	<a href="#">育児休業申出書(有期契約職員用)</a>
	介護休業	○	○	○	○	○	○	(概要) 要介護状態にある家族を介護するためにする休業制度 対象家族1人につき、通算して93日まで	<a href="#">介護休業申出書(常勤職員用)</a> <a href="#">介護休業申出書(有期契約職員用)</a>
	育児短時間勤務	○	○	○	○	○	○	(概要) 子を養育するために、短時間勤務(1日4時間勤務など)を選択できる制度 子が小学校就学前まで	<a href="#">育児短時間勤務申出書(常勤職員用)</a> <a href="#">育児短時間勤務申出書(有期契約職員用)</a>
	介護短時間勤務	○	○	○	○	○	○	(概要) 要介護状態にある家族を介護するために、勤務時間を短縮する制度 対象家族1人につき、通算して93日まで (その他) 1日につき、4時間まで	<a href="#">介護短時間勤務申出書(常勤職員用)</a> <a href="#">介護短時間勤務申出書(有期契約職員用)</a>
育児時間	○	○	○	○	○	○	(概要) 子の養育のために、勤務時間を短縮する制度 子が小学校就学前まで (その他) 1日につき、2時間まで	<a href="#">育児時間申出書(常勤職員用)</a> <a href="#">育児時間申出書(有期契約職員用)</a>	
休暇制度	産前休暇		○	○				(概要) 6週間(多胎妊娠の場合には14週間)以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇 産前6週間(多胎妊娠の場合には14週間)から出産日まで	休暇簿(病気休暇・特別休暇用)
	産後休暇		○	○				(概要) 出産した女性職員に与えられる休暇 出産日の翌日から8週間	休暇簿(病気休暇・特別休暇用)
	子の保育休暇	○	○	○	○	○	○	(概要) 子に対して授乳や託児所等への送迎を行う職員に与えられる休暇 子が1歳に達するまで (その他) 1日2回それぞれ30分以内	休暇簿(病気休暇・特別休暇用)
	妻の出産休暇	○	○	○				(概要) 妻の出産に伴う入院の付添い等を行う職員に与えられる休暇 妻の入院から出産日後2週間までの間に2日 日又は時間単位で取得可	休暇簿(病気休暇・特別休暇用)
	男性職員の育児参加休暇	○	○	○				(概要) 妻の産前産後期間中に、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する男性職員に与えられる休暇 産前産後期間中に6日 日又は時間単位で取得可	休暇簿(病気休暇・特別休暇用)
	子の看護休暇	○	○	○	○	○	○	(概要) 小学校就学前までの子を看護する職員に与えられる休暇 年5日(2人以上の場合は10日) 日又は時間単位で取得可	休暇簿(病気休暇・特別休暇用)
	介護休暇	○	○	○	○	○	○	(概要) 要介護状態にある家族を介護する職員に与えられる休暇 年5日(2人以上の場合は10日) 日又は時間単位で取得可	休暇簿(病気休暇・特別休暇用)
その他	在宅勤務	◎	◎	○				(概要) 妊娠中の女性教員又は子を養育する教員が、自宅において勤務する制度 妊娠中又は子が3歳に達するまで	<a href="#">在宅勤務実施申請書</a>
	早出遅出勤務	○	○	-	○	○	-	(概要) 子を養育する職員、学童保育施設等に小学生の子を送り迎える職員又は要介護状態にある家族を介護する職員に、1日の勤務時間の長さを変えることなく、始業・終業時刻を変更できる制度 子が小学校就学前まで、学童保育施設託児中又は介護を必要とする間	<a href="#">育児・介護早出遅出勤務申出書(常勤職員用)</a> <a href="#">育児・介護早出遅出勤務申出書(有期契約職員用)</a>
	深夜勤務制限	○	○	-	○	○	-	(概要) 子を養育する職員又は要介護状態にある家族を介護する職員の深夜勤務を制限する制度 子が小学校就学前まで又は介護を必要とする間	<a href="#">育児・介護深夜勤務制限申出書(常勤職員用)</a> <a href="#">育児・介護深夜勤務制限申出書(有期契約職員用)</a>
	超過勤務制限	○	○	-	○	○	-	(概要) 子を養育する職員又は要介護状態にある家族を介護する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内にする制度 子が小学校就学前まで又は介護を必要とする間	<a href="#">育児・介護超過勤務制限申出書(常勤職員用)</a> <a href="#">育児・介護超過勤務制限申出書(有期契約職員用)</a>
	超過勤務免除	○	○	-	○	○	-	(概要) 子を養育する職員に、超過勤務を免除する制度 子が3歳に達するまで	<a href="#">育児・介護超過勤務免除申出書(常勤職員用)</a> <a href="#">育児・介護超過勤務免除申出書(有期契約職員用)</a>
	休憩時間の短縮	○	○	-	○	○	-	(概要) 妊娠中の職員、子を養育する職員、小学校就学中の子を住居以外の場所から送迎する職員又は要介護状態にある家族を介護する職員の休憩時間を短縮する制度 妊娠中、子が中学校就学前まで又は介護を必要とする間 (その他) 休憩時間を45分に短縮	<a href="#">休憩時間申出・変更書(常勤職員用)</a> <a href="#">休憩時間申出・変更書(有期契約職員用)</a>
女性職員に対する措置	有害業務への就業禁止	○	-	-	○	-	-	(概要) 妊産婦である職員に、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせない制度 妊娠中及び産後1年未満まで	※事前に監督者へ申出てください
	深夜勤務又は超過勤務及び休日勤務の免除	○	-	-	○	-	-	(概要) 妊産婦である職員に、深夜勤務又は超過勤務及び休日勤務をさせないことができる制度 妊娠中及び産後1年未満まで	※事前に監督者へ申出てください
	業務の軽減又は他の簡易な業務への転換	○	-	-	○	-	-	(概要) 妊産婦である職員に、業務を軽減し、又は他の簡易な業務に就かせることができる制度 妊娠中及び産後1年未満まで	※事前に監督者へ申出てください
	保健指導又は健康診査の受診	○	○	-	○	○	-	(概要) 妊産婦である職員が健康診査及び保健指導の受診のために、勤務を免除する制度 妊産婦である期間 (その他) 認められる時間は妊娠期間に応じて決定(妊娠満23週間までは4週間に1回等)	職務専念義務免除申請書
	公共交通機関の混雑の回避	○	○	-	○	○	-	(概要) 妊娠中の職員が通勤に利用する公共交通機関の混雑を回避するために、勤務を免除する制度 妊娠中の期間 (その他) 1日を通じて1時間まで	職務専念義務免除申請書

注) ◎は、教員に限る

# 仕事と育児の両立のための取得時期一覧



## “仕事と家庭生活”の両立支援に関する制度及び手続き

### 目 次

#### 1. 妊娠・育児関係

##### ●妊娠中

有害業務への就業禁止	3
深夜勤務又は超過勤務及び休日勤務の免除	3
業務の軽減又は他の簡易な業務への転換	3
休憩時間の短縮	3
勤務しないことの承認（職務専念義務免除の承認）	3

##### ●出産前

産前休暇（特休）	3
妻の出産休暇（特休） ※常勤職員が対象	3
男性職員の育児参加休暇（特休） ※常勤職員が対象	3

##### ●出産後

産後休暇（特休）	3
男性職員の育児休業の取得促進	4

##### ●産後1年まで

育児休業 ※有期契約職員が対象	4
子の保育休暇（特休）	5
有害業務への就業禁止	5
深夜勤務又は超過勤務及び休日勤務の免除	5
業務の軽減又は他の簡易な業務への転換	5

##### ●子が3歳まで

育児休業 ※常勤職員が対象	5
在宅勤務 ※常勤教員が対象	6
超過勤務の免除	6

##### ●小学校就学前まで

子の看護休暇（特休）	7
育児時間	7
育児短時間勤務	7
早出遅出勤務	7
休憩時間の短縮	7
深夜勤務の制限	7
超過勤務の制限	7

##### ●小学校就学中

早出遅出勤務	7
休憩時間の短縮	7

#### 2. 介護関係

介護休業	8
介護短時間勤務	8
早出遅出勤務	8
深夜勤務の制限	8
超過勤務の制限	9

介護休暇（特休）	9
休憩時間の短縮	9
3. 経済的支援制度	
●雇用保険	
育児休業給付金	9
介護休業給付金	9
●共済組合 <b>※常勤職員が対象</b>	
出産費	10
出産手当金	10
育児休業手当金	11
介護休業手当金	11
その他免除	11
●社会保険 <b>※有期契約職員が対象</b>	
出産育児一時金	12
出産手当金	12
育児休業等期間中の社会保険料の免除	12
育児休業等終了後の社会保険料の特例	13
3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例	13
●住民税	
育児休業期間中の住民税の徴収猶予	13
4. 女性研究者等支援	
アカデミックアシスタントの配置	14
女性研究者スタートアップ研究費の助成	14
情報ネットワーク環境の整備・貸出	14
育児休業を取得した教員に係る任期の特例	14
プラスα保育	14
ワークライフバランス相談窓口	14
けいはんな女性研究者ネットワークの構築	14
5. お問い合わせ先	15

## 1. 妊娠・育児関係

### ●妊娠中

#### (1) 有害業務への就業禁止

妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員（以下「妊産婦である女性職員」という。）については、妊娠、出産、哺育等に有害な業務には就かせません。

#### (2) 深夜勤務又は超過勤務及び休日勤務の免除

妊産婦である女性職員が申出た場合には、深夜勤務又は超過勤務及び休日勤務を命じません。

#### (3) 業務の軽減又は他の簡易な業務への転換

妊産婦である女性職員が申出た場合には、業務を軽減し、又は他の簡易な業務に就かせるものとします。

#### (4) 休憩時間の短縮

妊娠中の女性職員が、通勤に利用する公共交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合は、休憩時間を45分に短縮する申出をすることができます。

#### (5) 勤務しないことの承認（職務専念義務免除の承認）

##### ①保健指導又は健康検査を受けるとき

妊産婦である女性職員が、母子保健法に規定する保健指導又は健康検査を受けるために申出たときは、当該保健指導又は健康検査に必要と認められる時間を免除します。

##### ②公共交通機関の混雑の回避のため

妊娠中の女性職員が、通勤に利用する公共交通機関の混雑を回避するために申出たときは、1日につき1時間を超えない範囲で、出勤時間を遅らせ、又は退勤時間を早めることができます。

### ●出産前

#### (1) 産前休暇（特休）

出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）から出産日までの請求した期間、産前休暇を取得することができます。

#### (2) 妻の出産休暇（特休） ※常勤職員が対象

妻が出産するため病院に入院する等の日から出産日後2週間を経過する日までの期間に、入院等の付き添いのために2日間の範囲内で妻の出産休暇を取得することができます。

#### (3) 男性職員の育児参加休暇（特休） ※常勤職員が対象

妻が出産する場合、出産日後8週間を経過する日までの期間に、その子を養育するために5日間の範囲内で育児参加休暇を取得することができます。

また、小学校就学前の子がいる場合には、出産予定日の6週間前からも育児参加休暇を取得できます。

### ●出産後

#### (1) 産後休暇（特休）

出産日の翌日から8週間を経過する日までの期間、産後休暇を取得することができます。

なお、産後6週間を経過した職員が就業を申出た場合で、医師が業務に就くことに支障がないと認めた場合は、就業することができます。

(2) 男性職員の育児休業の取得促進

出産日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間を経過する日の翌日までの期間に、男性職員が育児休業を取得した場合は、再度、育児休業を取得することができます。

●産後1年まで

(1) 育児休業 ※有期契約職員が対象

1歳に達するまでの子を養育するため、育児休業を取得することができます。

なお、夫婦ともに同一の子について育児休業をする場合は、1歳2ヶ月に達する日まで育児休業を取得することができます。

①対象者

1歳に満たない子を養育する職員

ただし、次に該当する職員は、育児休業を取得することができません。

- a 本学に引き続き雇用された期間が1年未満の職員
- b 養育する子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれない職員（養育する子が1歳に達する日から1年を経過する日までに、雇用契約が満了し、更新されないことが明かである職員）

注）大学と職員過半数代表者との間で締結された育児休業に関する労使協定により、育児休業の対象者から除外される職員は、育児休業をすることができません。

- ・申出日から1年以内に本学を退職することが明らかな職員
- ・週の所定勤務日数が2日以下の職員

②育児休業の申出等

育児休業の開始予定日の2週間前までに「[育児休業申出書](#)」を人事課職員係へ提出してください。

なお、申出の時点において子が出生していない場合は、出生後2週間以内に「出生証明書」等を人事課職員係へ提出してください。

育児休業申出後、育児休業開始予定日の前日までに「[育児休業撤回申出書](#)」を人事課職員係へ提出することにより、申出を撤回することができます。

ただし、この申出の対象となった子については、特別の事情がない限り、再度育児休業の申出をすることはできません。

出産予定日の前に子が出生した場合又は特別の事情がある場合には、育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日を1回限り変更することができます。

この場合、育児休業開始予定日の2週間前までに「[育児休業開始予定日・終了予定日変更申出書](#)」を人事課職員係へ提出してください。

育児休業をしている職員は、育児休業終了予定日を1回限り変更することができます。

この場合、育児休業終了予定日の2週間前までに「[育児休業開始予定日・終了予定日変更申出書](#)」を人事課職員係へ提出してください。

③育児休業の期間

子が1歳に達する日までを限度とします。

なお、夫婦ともに同一の子について育児休業をする場合は、1歳2ヶ月に達する

日までの間で、産後休暇と育児休業の期間との合計が1年を限度とします。

④育児休業期間の延長

職員又は職員の配偶者が育児休業をしている場合で、保育所に入所できないなど特別な事情がある場合は、1歳6ヶ月に達するまでの間で必要な日数について延長することができます。

この場合、子の1歳の誕生日の2週間前までに「[育児休業申出書](#)」を人事課職員係へ提出してください。

⑤育児休業の状況変更

育児休業をしている職員について、次のような状況の変更が生じた場合は、「[育児休業状況変更通知書](#)」を人事課職員係へ届け出てください。

- a 子が死亡した
- b 離縁又は養子縁組の取消しにより、職員の子でなくなった
- c 子と同居しなくなった
- d 身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により養育できなくなった
- e 託児できるようになった

⑥育児休業期間中の給与等

育児休業期間中については、給与の支給はありません。(ただし、[経済的支援制度](#)があります。)

(2) 子の保育休暇(特休)

生後1年に達しない子の保育のため、1日2回それぞれ30分以内の時間において、授乳や保育所の送迎等を行うために子の保育休暇を取得することができます。

(3) 有害業務への就業禁止

妊娠中に同じ

(4) 深夜勤務又は超過勤務及び休日勤務の制限

妊娠中に同じ

(5) 業務の軽減又は他の簡易な業務への転換

妊娠中に同じ

●子が3歳まで

(1) 育児休業 **※常勤職員が対象**

3歳に達するまでの子を養育するため、育児休業を取得することができます。

①対象者

3歳に満たない子を養育する職員

注) 大学と職員過半数代表者との間で締結された育児休業に関する労使協定により、育児休業の対象者から除外される職員は、育児休業をすることができません。

・申出日から1年以内に本学を退職することが明らかな職員

②育児休業の申出等

育児休業の開始予定日の2週間前までに「[育児休業申出書](#)」を人事課職員係へ提出してください。

なお、申出の時点において子が出生していない場合は、出生後2週間以内に「出生証明書」等を人事課職員係へ提出してください。

育児休業申出後、育児休業開始予定日の前日までに「[育児休業撤回申出書](#)」を人事課職員係へ提出することにより、申出を撤回することができます。

ただし、この申出の対象となった子については、特別の事情がない限り、再度育児休業の申出をすることはできません。

出産予定日の前に子が出生した場合又は特別の事情がある場合には、育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日を1回限り変更することができます。

この場合、育児休業開始予定日の2週間前までに「[育児休業開始予定日・終了予定日変更申出書](#)」を人事課職員係へ提出してください。

育児休業をしている職員は、育児休業終了予定日を1回限り変更することができます。

この場合、育児休業終了予定日の2週間前までに「[育児休業開始予定日・終了予定日変更申出書](#)」を人事課職員係へ提出してください。

### ③育児休業の状況変更

育児休業をしている職員について、次のような状況の変更が生じた場合は、「[育児休業状況変更通知書](#)」を人事課職員係へ届け出てください。

- a 子が死亡した
- b 離縁又は養子縁組の取消しにより、職員の子でなくなった
- c 子と同居しなくなった
- d 身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により養育できなくなった
- e 託児できるようになった

### ④育児休業期間中の給与等

育児休業期間中については、給与の支給はありません。（ただし、[経済的支援制度](#)があります。）

また、その他の給与等については、以下のとおりとなります。

- a 期末・勤勉手当については、基準日（6月1日・12月1日）前6ヶ月間に勤務した日があれば、その期間分の期末・勤勉手当が支給されることとなります。
- b 育児休業期間中については昇給しませんが、復職後、育児休業期間を引き続き勤務したものとみなして、号俸の調整が行われます。
- c 退職手当の支給額については、勤続期間に応じて算定され、育児休業をした期間は、1/2（子が1歳に達した日の属する月までの期間は、1/3）が除算されます。

## （2）在宅勤務 ※常勤教員が対象

妊娠中又は3歳に達するまでの子を養育するため、自宅において勤務することができます。

### ①対象者

妊娠中又は3歳に満たない子を養育する教員（教授、准教授、助教及び助手）

### ②育児休業の申出等

在宅勤務の開始予定日の2週間前までに「[在宅勤務実施申請書](#)」を人事課職員係へ提出してください。

### ③勤務形態

在宅勤務の形態は、以下のいずれかから選択することができます。

- a 週1日 b 週2日 c 週3日 d 週4日 e 毎日

## （3）超過勤務の免除

3歳に達するまでの子を養育する職員が申出た場合には、超過勤務を命じません。

●小学校就学前まで

(1) 子の看護休暇（特休）

小学校就学前の子が負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防のため、1年につき5日（2人以上の場合は、10日）の範囲内で子の看護休暇を取得することができます。

(2) 育児時間

小学校就学前の子を養育する職員は、子の養育のために、1日につき6時間未満としない範囲内で、勤務時間の短縮を申出することができます。

短縮した時間については、給与は支給されません。

育児時間の開始予定日の2週間前までに「[育児時間申出書](#)」を人事課職員係へ提出してください。

(3) 育児短時間勤務

小学校就学前の子を養育するために、いくつかある勤務形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができます。

①育児短時間勤務の申出

育児短時間勤務の開始予定日の2週間前までに「[育児短時間勤務申出書](#)」を人事課職員係へ提出してください。

②勤務形態

育児短時間勤務の形態は、以下のいずれかから選択することができます。

a 月～金曜日を1日4時間勤務

b 月～金曜日を1日5時間勤務

c 月～金曜日のうちの3日を1日8時間勤務

d 月～金曜日のうちの2日を1日8時間勤務、1日を4時間勤務

(4) 早出遅出勤務

小学校就学前の子を養育する職員は、子の養育のために、1日の勤務時間の長さを変えずに、始業・終業時刻の変更を申出することができます。

(5) 休憩時間の短縮

小学校就学前の子を養育する職員は、子の養育のために、休憩時間を45分に短縮する申出をすることができます。

(6) 深夜勤務の制限

小学校就学前の子を養育する職員は、子の養育のために、深夜勤務を命じないことを申出することができます。

ただし、深夜において常態として当該子を養育することのできる配偶者がいる職員は、申出することができません。

(7) 超過勤務の制限

小学校就学前の子を養育する職員は、子の養育のために、月24時間、年150時間を超過して超過勤務を命じないことを申出することができます。

●小学校就学中

(1) 早出遅出勤務

学童保育施設等に小学生の子を送り迎えする職員は、1日の勤務時間の長さを変えずに、始業・終業時刻の変更を申出することができます。

(2) 休憩時間の短縮

小学校に就学している子のある職員は、住居以外の場所へ子の送迎のために、休憩時間を45分に短縮する申出をすることができます。

## 2. 介護関係

### (1) 介護休業

要介護状態にある家族を介護するため、介護休業を取得することができます。

#### ①対象者

要介護状態にある家族を介護する職員

#### ②介護休業のできる期間

介護休業の期間は、対象家族1人につき、2週間以上の期間にわたり要介護状態に至るごとに1回、通算して93日までとする。

#### ③介護休業の申出等

介護休業の開始予定日の2週間前までに「[介護休業申出書](#)」を人事課職員係へ提出してください。

介護休業申出後、介護休業開始予定日の前日までに「[介護休業撤回申出書](#)」を人事課職員係へ提出することにより、申出を撤回することができます。

ただし、申出を撤回した職員は、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則1回とし、特別の事情がある場合に限り、1回を超えて申出することができます。

#### ④介護休業の状況変更

介護休業をしている職員について、次のような状況の変更が生じた場合は、「[介護休業状況変更通知書](#)」を人事課職員係へ届け出てください。

a 要介護者が死亡した

b 要介護者との親族関係が消滅した

#### ⑤介護休業期間中の給与等

介護休業期間中については、給与の支給はありません。(ただし、[経済的支援制度](#)があります。)

また、その他の給与等については、以下のとおりとなります。

a 勤勉手当については、介護休業の期間(休日を除く)が30日を超える場合には、その全期間を在職期間から除算されることとなります。

b 介護休業期間中については昇給しませんが、復職後、介護休業期間を引き続き勤務したものとみなして、号俸の調整が行われます。

c 退職手当の支給額については、勤続期間に応じて算定され、介護休業をした期間は、1/3が除算されます。

### (2) 介護短時間勤務

要介護状態にある家族を介護する職員は、家族の介護のために、通算して93日までを限度として、1日につき4時間以内の範囲内で、勤務時間の短縮を申出することができます。

短縮した時間については、給与は支給されません。

介護短時間勤務の開始予定日の2週間前までに「[介護短時間勤務申出書](#)」を人事課職員係へ提出してください。

### (3) 早出遅出勤務

要介護状態にある家族を介護する職員は、家族の介護のために、1日の勤務時間の長さを変えることなく、始業・終業時刻の変更を申出することができます。

### (4) 深夜勤務の制限

要介護状態にある家族を介護する職員は、家族の介護のために、深夜勤務を命じな

いことを申出することができます。

(5) 超過勤務の制限

要介護状態にある家族を介護する職員は、家族の介護のために、超過勤務を命じないことを申出することができます。

(6) 介護休暇（特休）

要介護者の介護や要介護者の通院等の付添いなどの世話のため、1年につき5日（2人以上の場合は、10日）の範囲内で介護休暇を取得することができます。

(7) 休憩時間の短縮

要介護状態にある家族を介護する職員は、家族の介護のために、休憩時間を45分に短縮する申出をすることができます。

### 3. 経済的支援制度

#### ●雇用保険

(1) 育児休業給付金

雇用保険の被保険者が、1歳（①父母ともに育児休業を取得する場合は、1歳2ヶ月、②保育所に入所できないなど一定の場合は、1歳6ヶ月）未満の子を養育するために育児休業をした場合に、育児休業給付の支給を受けることができます。

①支給要件

- a 育児休業期間中に支給された給与月額が、休業開始前の「給与月額」の80%未満であること
- b 育児休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12ヶ月以上あること
- c 支給単位期間において、休業している日（休日を含む）が20日以上あること

②支給対象期間

- a 1歳未満の子を養育する場合：子が1歳に達する日の前日まで
- b 父母ともに育児休業を取得する場合：父が育児休業をした場合は、1年間  
母が育児休業をした場合は、出生日と産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間
- c 保育所に入所できないなどの場合：育児休業をした1歳6ヶ月に達する日の前日の範囲内まで

③支給額

育児休業給付金 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 50%

(2) 介護休業給付金

雇用保険の被保険者が、要介護状態の家族を介護するために介護休業をした場合に、介護休業給付の支給を受けることができます。

①支給要件

- a 介護休業期間中に支給された給与月額が、休業開始前の「給与月額」の80%未満であること
- b 介護休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12ヶ月以上あること
- c 支給単位期間において、休業している日（休日を含む）が20日以上あること

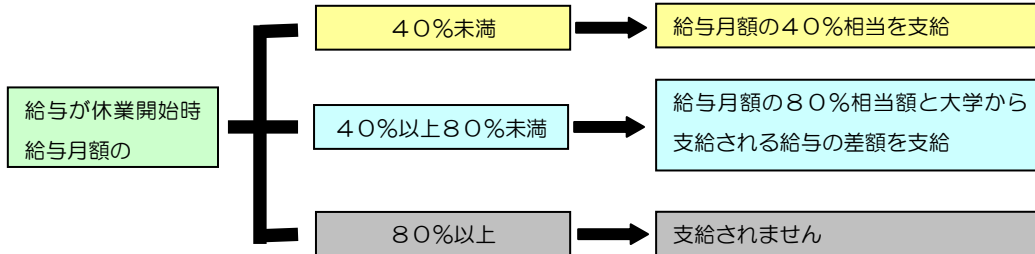
②支給対象期間

支給対象となる家族の同一要介護状態につき、1回の介護休業期間（ただし、介護休業開始日から最長3ヶ月間）

③支給額

$$\text{介護休業給付金} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 40\%$$

ただし、介護休業期間中に給与が支払われた場合は、次のようになります。



●共済組合 ※常勤職員が対象

(1) 出産費

組合員又はその被扶養者が出産したときは、次の出産費などが支給されます。また、退職の日まで引き続き1年以上組合員であった者が、退職後6ヶ月以内に出産した場合にも、出産費が支給されます。(ただし、退職後、出産するまでの間に他の共済組合の組合員又は健康保険の被保険者となったときは支給されません。)

	組 合 員	被 扶 養 者
出 産 費	390,000円	家族出産費 390,000円

- ※ 妊娠4ヶ月(85日)以上であれば、死産・流産などの異常分娩や人工妊娠中絶に対しても、出産費又は家族出産費が支給されます。
- ※ 双生児以上を出産した場合は、その人数分の額が支給されます。
- ※ 「産科医療補償制度」に加入している病院などで分娩した場合は、最高42万円支給されます。
- ※ 出産に係る出産費等の医療機関等への直接支払制度及び受取代理制度が実施されております。この制度は、医療機関等の窓口において、出産費用を支払う経済的負担の軽減を図るものです。

<手続き>

「[出産費・配偶者出産費請求書](#)」に、出産に関する医師の証明を受けて(又は証明書を添付)人事課福利厚生係へ提出してください。

(2) 出産手当金

組合員(任意継続組合員を除く)が出産のため勤務を休み、給与の全部又は一部が支給されないときは、次の出産手当金が支給されます。

支給期間	出産の日	
	42日 (多胎妊娠の場合は98日)	56日
支給額	98日(154日)の間において勤務できなかった期間について支給されます。 1日につき、標準報酬の日額 × 2/3 報酬の一部が支払われているときは、出産手当金の差額分だけ支給されます。	

- ※ 正常分娩・異常分娩を問わず、妊娠4ヶ月以上の出産が対象となります。
- ※ 出産の日が出産の予定日後であるときは、出産の予定日以前42日(多胎妊娠の場合は98日)

となります。

※ 出産した当日は、出産の日以前42日（多胎妊娠の場合は98日）に含まれます。

※ 勤務を要しない日（休日など）については、支給されません。

<手続き>

「出産手当金請求書」に、出産に関する医師又は助産婦の証明を受けて人事課福利厚生係へ提出してください。

### (3) 育児休業手当金

組合員（任意継続組合員を除く）が育児休業中、報酬の全部又は一部が支給されないときは、次の育児休業手当金が支給されます。

支給期間	その育児休業に係る子が基準年齢（1歳、1歳の時点で保育所に入所できない場合など特別な事情がある場合は、1歳6ヶ月）に達するまでの期間で勤務に服さなかった日について支給されます。
支給額	1日につき、標準報酬の日額 × 50 / 100  ※平成22年4月1日前に開始された育児休業等に係る育児休業手当金については、上記金額のうち、標準報酬の日額の20 / 100に相当する金額については、育児休業が終了した日（その日がその子が基準年齢に達した日後であるときは、その子が基準年齢に達した日）後引き続いて6ヶ月以上組合員であるときに、まとめて支給されます。

※ 雇用保険法の規定による育児休業給付が支給される時は支給されません。

※ 勤務を要しない日（休日など）については、支給されません。

※ 支給額には上限（雇用保険法の規定による額を基準）があります。

<手続き>

「育児休業手当金請求書」を人事課福利厚生係へ提出してください。

### (4) 介護休業手当金

組合員（任意継続組合員を除く）が介護休業中、報酬の全部又は一部が支給されないときは、次の介護休業手当金が支給されます。

支給期間	介護休業又は介護休暇が承認された期間で、介護休業の開始の日から3ヶ月を超えない期間について支給されます。
支給額	1日につき、標準報酬の日額 × 40 / 100  ※報酬の一部が支払われているときは、介護休業手当金との差額分だけ支給されます。

※ 雇用保険法の規定による介護休業給付が支給される時は支給されません。

※ 勤務を要しない日（休日など）については、支給されません。

※ 支給額には上限（雇用保険法の規定による額を基準）があります。

<手続き>

「介護休業手当金請求書」を人事課福利厚生係へ提出してください。

### (5) その他免除

#### ① 育児休業中の掛金

育児休業をしている組合員は、「育児休業期間掛金免除申請書」により申出をした日の属する月から、その育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの掛

金が免除されます。

②育児休業期間中の貸付金

既に貸付を受けている場合又は育児休業期間中に新規貸付を受けた場合について、貸付の種別を問わず、育児休業期間中は申出書を提出することにより元金分の弁済を猶予することができます。

●社会保険 ※有期契約職員が対象

(1) 出産育児一時金

被保険者又はその被扶養者である家族が出産したときは、出産育児一時金（又は家族出産育児一時金）が、それぞれ1児につき、原則39万円支給されます。

※ 「産科医療補償制度」に加入している病院などで分娩した場合は、最高42万円が支給されます。

※ 多生児を出産したときは、胎児数分だけ支給されます。

※ 出産に係る出産費等の医療機関等への直接支払制度及び受取代理制度が実施されております。この制度は、医療機関等の窓口において、出産費用を支払う経済的負担の軽減を図るものです。

<手続き>

被保険者が、「出産育児一時金請求書（又は家族出産育児一時金請求書）」を健康保険組合に提出します。

(2) 出産手当金

被保険者が出産のため勤務を休み、給与の全部又は一部が支給されないときは、次の出産手当金が支給されます。

出産の日	
支給期間	42日 (多胎妊娠の場合は98日)
	56日
98日(154日)の間において勤務できなかった期間について支給されます。	
支給額	1日につき、標準報酬の日額 × 2/3 報酬の一部が支払われているときは、出産手当金の差額分だけ支給されます。

※ 正常分娩・異常分娩を問わず、妊娠4ヶ月以上の出産が対象となります。

※ 出産の日が出産の予定日後であるときは、出産の予定日以前42日(多胎妊娠の場合は98日)となります。

※ 出産した当日は、出産の日以前42日(多胎妊娠の場合は98日)に含まれます。

※ 勤務を要しない日(休日など)については、支給されません。

<手続き>

「出産手当金請求書」に、出産に関する医師又は助産婦の証明を受けて人事課福利厚生係へ提出してください。

(3) 育児休業等期間中の社会保険料(健康保険・厚生年金保険)の免除

大学が年金事務所又は健康保険組合に申出をすることによって、育児休業等(育児休業又は育児休業制度に準ずる措置による休業)をしている間の社会保険料が、被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

①免除期間

育児休業等を開始した日が含まれる月から終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間

※ 社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常どおり受けられます。

また、免除された期間分も将来の年金額に反映されます。

※ 期末・勤勉手当にかかる保険料についても免除されます。

## ②手続き

大学が「健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書」を年金事務所又は健康保険組合に提出します。

### (4) 育児休業等終了後の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の特例

育児休業等を終了した後、育児等を理由に給与が低下した場合、被保険者が実際に受け取る給与の額と標準報酬月額がかけ離れた額になることがあります。このため、変動後の給与に対応した標準報酬月額とするため、育児休業等を終了したときに、被保険者が事業主を経由して保険者に申出をした場合は、標準報酬月額の改定をすることができます。

標準報酬月額は、育児休業等終了日の翌日が含まれる月以後の3ヶ月間に受けた給与（支払基礎日数が17日未満の月は除く）の平均額により決定し、その翌月から改定されます。

これにより、実際の給与に応じた標準報酬月額（保険料負担）となります。

#### <手続き>

被保険者が、事業主を経由して「健康保険・厚生年金保険育児休業等終了時報酬月額変更届」を年金事務所又は健康保険組合に提出します。

### (5) 3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例（厚生年金保険）

3歳未満の子を養育する方で養育期間中の各月の標準報酬月額が、養育を始めた月の前月と比べて低下した期間については、将来受け取ることになる年金額の計算に際して、子の養育を始めた月の前月の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を当該養育期間（子が3歳に達する期間）の標準報酬月額とみなされます。

子の養育を始める前に退職し、その後養育期間内に再び働き始めた場合などは、子の養育を始めた月の前月より直近1年以内で、最後に被保険者であった月の標準報酬月額が、従前標準報酬月額とされます。

被保険者の申出があった日よりも前に養育期間がある場合には、養育期間のうち申出日が含まれる月の前月までの2年間について、遡ってこの措置が受けられます。

#### <手続き>

被保険者が、事業主を経由して「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」を年金事務所に提出します。

なお、申出時に既に退職して被保険者資格を喪失していた場合は、被保険者であった方本人が直接年金事務所に申出をすることになります。

## ●住民税

### (1) 育児休業期間中の住民税の徴収猶予

育児休業期間中の住民税について、一時に納税することが困難であると地方公共団体の長が認める場合には、本人の申出により、育児休業期間中1年以内に限り、住民税の徴収が猶予されます。

猶予された住民税は、職場復帰後に延滞金とともに納付することとなります。

詳細については、住民税を納付する各市区町村へお問い合わせください。

※ 延滞金は、猶予期間（延滞金が年14.6%の割合により計算される期間に限り）に対応する部分の1/2相当額が免除されます。

※ 地方公共団体の長の判断により、延滞金の全額を免除できる場合もあります。

#### 4. 女性研究者等支援

##### (1) アカデミックアシスタントの配置

妊娠・出産・育児と最先端研究の両立の実現に向けて支援するために、妊娠・出産・育児期の女性研究者（教員・ポスドク）の研究・実験を補助する、アカデミックアシスタント（研究技術員）の配置を行っています。

##### (2) 女性研究者スタートアップ研究費の助成

優秀な女性教員の採用促進を図り、奈良先端大での早期の研究立ち上げを支援するために、新規採用の女性教員に女性研究者スタートアップ研究費の助成を行っています。

##### (3) 情報ネットワーク環境の整備・貸出

妊娠中の女性は、母性保護のため放射線、有機溶剤を用いる実験室への立入りが禁止されています。このため、立入り禁止区域と研究室等の間を複数のカメラで結び、遠隔での研究推進や学生などにインタラクティブな実験指導が可能となる「遠隔実験支援システム」を整備しています。

また、出張先や自宅において24時間、本学と同じ就業環境が可能となるユビキタスな研究・教育用ネットワーク環境を目指しています。

妊娠・出産、子育ての支援のため、これらの機器を随時貸し出しています。

##### (4) 育児休業を取得した教員に係る任期の特例

育児期にある教員にとって、絶対的な時間不足は、研究活動やキャリアアップに大きな障壁である。このため、研究における時間不足の解消の観点から、育児休業を取得した任期付教員の任期について、育児休業を取得した期間を限度として、任期を更新することができます。

##### (5) プラスα保育

時間外（夜間・休日などの）や病気回復時など、既成の保育サービス（保育園等）ではカバーできない部分の育児支援を目指し、現在試行検証中です。

「プラスα保育」支援の一つとして、平成23年4月、一時託児室として「託児室せんたん」を開室しました。運営方法としては、大学としての危機管理体制の見地から、平成23年11月現在、シッター等を常駐させずに「一時託児室」としての「場」を提供する形式をとっています。（学内イベント開催時には、「一時託児」を実施しています。）

また、女性教員の出張時保育支援の試行も行っています。

##### (6) ワークライフバランス相談窓口

研究と家庭生活の両立のための情報提供を行う「ワークライフバランス相談窓口」を開設しています。性別、職責に関わらず、子育て支援情報を求められる方を対象に窓口は設けています。

その他、両立に関する様々な相談・問い合わせを受付けています。

また、先輩研究者としての立場から、相談者に対して助言する教員メンターも準備しています。

##### (7) けいはんな女性研究者ネットワークの構築

けいはんな女性研究者ネットワークは、結婚・出産・育児・介護など、研究を続けていく中で直面するさまざまなライフイベントについて、同じような境遇にいる先

輩・後輩とで情報交換できるネットワークです。バーチャルな交流・リアルな交流という2種類の交流により、けいはんな学研都市内の研究機関や企業の女性研究者同士の交流の機会を提供しています。

\*男女共同参画室では、平成23年度までの間、文部科学省からの支援のもと「先端科学技術を担う女性研究者の育成」事業を推進してきました。  
そのため、参画室で行われる各支援事業では、主に女性研究者を対象に支援を実施してきましたが、男性研究者等も対象に含む試行を一部行っております。

## 5. お問い合わせ先

各種制度等については、下記へお問い合わせください。

お問い合わせ内容	担当部署	連絡先
妊娠・育児及び介護に関すること	人事課職員係	TEL 0743-72-5092 E-mail <a href="mailto:shokuin@ad.naist.jp">shokuin@ad.naist.jp</a>
雇用保険・共済組合・社会保険に関すること	人事課福利厚生係	TEL 0743-72-5030 E-mail <a href="mailto:fukuri@ad.naist.jp">fukuri@ad.naist.jp</a>
給与及び住民税に関すること	人事課給与係	TEL 0743-72-5910 E-mail <a href="mailto:kyuyo@ad.naist.jp">kyuyo@ad.naist.jp</a>
女性研究者等支援に関すること	男女共同参画室	TEL 0743-72-5137 E-mail <a href="mailto:sankaku-jimu@ad.naist.jp">sankaku-jimu@ad.naist.jp</a>