

国立大学法人 鳴門教育大学

仕事と育児・介護のための
両立支援ガイドブック



鳴門教育大学男女共同参画推進室

はじめに

鳴門教育大学では、平成11年に制定された「男女共同参画社会基本法」（平成11年法律第78号）における、「男女の人権の尊重」、「家庭生活における活動と他の活動の両立」などの考えに基づき、男女共同参画社会の実現を目指した取り組みを行っています。

ワーク・ライフ・バランスとは、性別、年齢、国籍に関係なく、誰もが仕事以外の責任や役割を果たせるよう働き方を調整し、無理なくいきいきと働き続けられる状態です。

本学男女共同参画推進室では、教育・研究・就業における男女共同参画の推進、また、ワーク・ライフ・バランスを考え、職員の皆さんが充実した職場生活や家庭生活を送ることができるよう、女性活躍推進法に基づく「行動計画」を策定し、支援に取り組んでいます。

このたび、その一環として、妊娠・出産・育児や介護に関する各種支援制度等についてまとめたパンフレットを作成しました。

このパンフレットは、職員の皆さん一人ひとりが、ご自身の職場生活や家庭生活の充実を図るために利用できる支援制度について案内するものです。

これらの支援制度を上手に活用し、皆さんがいきいきと働き続けるためのお役に立つことを願っています。

◆時間を決めて仕事を済ませ、適度に休暇を取りましょう

漫然と長時間働くのではなく、終業時刻を決めて仕事を終わらせるようにしましょう。長時間労働＝美德ではありません。誰もが仕事以外の責任や役割を果たせるようにするためには、何よりも長時間労働をなくすことが大切です。残業は、突発的なときだけに限り、普段は就業時間内で仕事を済ませること、さらに計画的に休暇を取ることが、ワーク・ライフ・バランスの第一歩です。



もくじ

【妊娠・出産・育児】

妊娠・出産・育児に関する支援制度タイムテーブル	1
妊娠・出産に関する支援制度	3
育児に関する支援制度	4
育児休業に関するQ & A	5
出産・育児期の経済的援助	6

【介護】

介護に関する支援制度	7
介護支援に関するQ & A	8
介護期に利用できる手当・給付	8

各種制度の問い合わせ先



▶ 妊娠・出産・育児に関する支援制度タイムテーブル



《休暇や休業が必要になったら》

職場に早めに申し出て、今後の業務について上司や周りの人と打合せをしておきましょう。また、職場の協力に対して感謝も忘れないようにしましょう。

《周りに休暇や休業をとる人がいたら》

休暇や休業の申し出を受けたら、今後の仕事の割り振りや体制について早めに話し合いましょう。お休みする人にとって、相談や復帰がしやすい雰囲気作りを心がけましょう。

◆年次有給休暇について

一年ごとに20日付与され、当該年の残日数は20日を限度として翌年に繰り越すことができます。取得単位は1日または半日ですが、年間5日間の範囲内で、1時間を単位で取得できます。非常勤職員の場合は、継続勤務年数によって付与日数が定められています。

◆年次有給休暇以外の休暇について

人間ドックの受診 …… 職免
女性検診の受診 …… 職免
生理休暇 …… 病休
結婚休暇 …… 特休
(結婚5日前から結婚1ヶ月後の間)
不妊治療休暇 …… 特休
公民権休暇 …… 特休
裁判員等出頭休暇 …… 特休

骨髄移植休暇 …… 特休
ボランティア休暇 …… 特休
忌引休暇 …… 特休
追悼休暇 …… 特休
夏季休暇 …… 特休
夏季一斉休業 …… 特休
災害時の休暇 …… 特休

職免：職務専念義務免除 病休：病気休暇 特休：特別休暇

※雇用形態によって取得の可否が異なることがありますので、詳しくは総務課労務係までお問い合わせください。

▶ 妊娠・出産に関する支援制度



不妊治療休暇	●職員が不妊治療に係る通院等のため、勤務しないことが相当であると認められる場合は、年5日（当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内で不妊治療休暇を取得することができます。
就業制限 勤務緩和	●妊産婦*である職員の有害な業務への就業は制限されます。 ●妊産婦である職員の請求により、時間外・休日・深夜勤務、変形労働時間制を免除することになっています。また、他の軽易な業務につかせることになります。 ●妊娠中の職員からの請求により、勤務時間中の休息、補食が認められています。 ※「妊産婦」とは、妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員を言います。
通勤緩和	●妊娠中の職員からの請求により、つわりや体調不良、交通機関の混雑の程度が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、所定の勤務時間の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内で勤務が免除されます。
健康診査 保健指導	●妊産婦である職員からの請求により、それぞれ1日の所定の勤務時間等の範囲内で必要と認められる時間勤務が免除されます。 ●妊娠満23週まで …………… 4週間に1回 ●妊娠満24週から満35週まで … 2週間に1回 ●妊娠満36週から出産まで …… 1週間に1回 ●出産後1年まではその間に … 1回（パートタイム職員の場合は無給の休暇）
産前休暇	●8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職員が申し出た場合は、出産の日までの申し出た期間特別休暇を取得することができます。
産後休暇	●出産の翌日から8週間を経過する日までの期間、必ず休まなければならない休暇です。ただし、産後6週間を経過した女性職員からの申出により、医師が支障がないと認めた場合は、業務に復帰することができます。
配偶者 出産休暇	●職員の妻が出産するため入院する等の日から出産の日後2週間までの間で、2日の範囲内で特別休暇を取得することができます。
育児参加休暇	●職員の妻が出産する場合に、産前産後の期間（出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産の日後1年を経過する日までの期間）で、当該出産にかかる子又は小学校就学前の子を養育する場合に5日の範囲内で特別休暇が取得できます。

▶ 育児に関する支援制度



出生時育児休業	●子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度として、2回まで分割して取得することができます（原則、はじめにまとめて申出）。 ●出生時育児休業中は無給ですが、受給要件を満たす者は、雇用保険から出生時育児休業給付金が支給されます（週20時間以上勤務の者に限る）。資格を満たさない場合でも、共済組合員であれば育児休業手当金が支給されます。
育児休業	●3歳に満たない子を養育のため、3歳の誕生日の前日まで育児休業をすることができます。 ●パートタイム職員の場合は、1歳未満の子（保育所の利用ができない等、特に必要と認められる場合は、1歳6ヶ月まで（さらに特に必要と認められる場合は、2歳まで））の養育のため育児休業をすることができます。 ●2回まで分割して取得することができます。 ●育児休業中は無給ですが、受給要件を満たす者は、雇用保険から育児休業給付金が支給されます（週20時間以上勤務の者に限る）。資格を満たさない場合でも、共済組合員であれば育児休業手当金が支給されます。
育児時間	●小学校就学前の子を養育するため、勤務時間の始め又は終わりにおいて30分単位で最大2時間まで部分休業することができます。 ●パートタイム職員の場合は、3歳に満たない子を養育するため、勤務の始め又は終わりにおいて最大2時間まで部分休業することができます。 ●育児時間により勤務に就かない時間は無給です。
育児短時間労働	●小学校就学前の子を養育する職員は、子が小学校就学の始期に達するまでの間で連続する期間（1月以上1年以下の期間に限る）次のいずれかの形態により勤務することができます。給与は勤務時間に応じた額が支給されます。 ●(1) 1日3時間55分（週19時間35分）(2) 1日4時間55分（週24時間35分）(3) 週3日（週23時間15分）(4) 週2日半（週19時間25分）(5) 週19時間25分、週19時間35分、週23時間15分又は24時間35分 ●※裁量労働制適用職員は(3)のみ、変形労働制適用職員は(5)のみ。 ●パートタイム職員の場合は適用されません。
保育休暇	●生後1年に達しない子を育てる職員が、子の保育（保育園の送迎、授乳等）のために1日2回それぞれ30分以内で休暇（特別休暇）を取得することができます。 ●パートタイム職員の場合は無給の休暇となります。
子の看護休暇	●小学校就学前の子の看護（病気やケガの世話又は病気の予防を図るための予防接種、健康診断を受けさせる等の世話）の場合に、1年において5日（小学校就学前の子が2人以上の場合は10日）の範囲内で休暇（特別休暇）を取得することができます。
就業免除 就業制限	●小学校就学前の子を養育する職員の申出により、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、1月24時間、1年150時間を超える所定労働時間外の勤務（超過勤務）が免除されます。 ●3歳に満たない子を養育する職員の請求により、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、超過勤務又は休日勤務をさせることはありません。 ●小学校就学前の子を養育する職員の請求により、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの深夜に勤務させることはありません。
始業及び終業 時刻の変更	●小学校就学前の子のある職員及び小学校に就学している子のある職員（学長が認めたもの）の請求により、業務の運営を考慮した上で、始業及び終業の時刻を変更することができます。 ●パートタイム職員の場合は適用されません。

▶ 育児休業に関するQ&A



Q 出生時育児休業とはどんな制度ですか。

男性の育児休業取得促進のために創設された制度です（養子の場合等は、女性も取得できます）。

子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度として、2回まで分割して取得することができます（原則、はじめにまとめて申出）。

＜対象外＞

- ①雇用期間が1年未満の職員
- ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する職員
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の職員

【請求方法】

出生時育児休業を開始する日の2週間前までに、育児休業申出書を提出します。

Q 育児休業とはどんな制度ですか。

3歳に満たない子（任期付職員及びパートタイム職員は1歳に満たない子（保育所の利用ができない等、特に必要と認められる場合は、1歳6ヶ月まで（さらに特に必要と認められる場合は、2歳まで））を養育する職員で、育児のために休業することができる制度です。

配偶者の就業等の状況にかかわらず、夫婦ともに育児休業を取得することができます。2回まで分割して取得することができます。

＜対象外＞

- ①雇用期間が1年未満の職員
- ②申出の日から1年以内（1歳6ヶ月又は2歳までの育児休業の場合は6ヶ月以内）に雇用関係が終了する職員
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の職員

【請求方法】

育児休業を開始する日の1ヶ月前までに、育児休業申出書を提出します。また、育児休業の終了予定日の1ヶ月前までに申し出るにより、育児休業の終了予定日を変更することができます。

Q 出生時育児休業及び育児休業中の給与は支給されますか。

出生時育児休業及び育児休業中、給与は支給されませんが、支給要件を満たした場合、雇用保険から給付金が支給されます（詳細P6参照）。



▶ 出産・育児期の経済的援助



◎出産育児一時金（共済組合から）

共済組合員またはその被扶養者が出産したときは、1児につき42万円（産科医療保障制度に加入していない医療機関等で出産した場合は40.4万円）＋4万円が支給されます。多生児を出産した場合は、その人数分だけ支給されます。

◎出生時育児休業給付金（雇用保険から）

支給額 休業開始時賃金日額×支給日数×67%

出生時育児休業を取得した後、育児休業を取得する場合は、出生時育児休業給付金の支給日数と通算して180日を超えたところ（181日目以降）から子の1歳の誕生日の前々日までは給付率が50%になります。

【受給要件】

- ①子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日）以内の期間を定めて、出生時育児休業を取得した雇用保険の被保険者であること（2回まで分割取得可）。
 - ②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（ない場合は就業した時間数が80時間以上の）完全月が12ヶ月以上あること。
- ※期間を定めて雇用されている場合は、上記の他、子の出生日（出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日）から8週間を経過する日の翌日から6ヶ月を経過する日までに、その労働契約の期間（労働契約が更新される場合は更新後のもの）が満了することが明らかな必要があります。

◎育児休業給付金（雇用保険から）

支給額 休業開始時賃金日額の67% 181日目以降は50%

原則として、子の1歳の誕生日の前々日（夫婦ともに育児休業を取得した場合は1歳2ヶ月（支給は最長1年間）、保育所に入所できない場合等は最長2歳）まで支給されます。

【受給要件】

- ①1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した被保険者であること（2回まで分割取得可）。
 - ②休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上または就業した時間数が80時間以上ある完全月が12ヶ月以上あること。
 - ③一支給単位期間中（支給単位期間とは、育児休業を開始した日から起算した1ヶ月ごとの期間（その1ヶ月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間をいう。）の就業日数が10日以下または就業した時間数が80時間以下であること。
- ※期間を定めて雇用されている場合は、上記の他、養育する子が1歳6ヶ月に達する日までの間（保育所等での保育の実施が行われないなどの理由で、子が1歳6ヶ月に達する日後の期間にも育児休業を取得する場合には、2歳に達するまでの間）にその労働契約の期間（労働契約が更新される場合は更新後のもの）が満了することが明らかな必要があります。

◎社会保険料免除

申出により、次の区分に応じた月の共済掛金等が免除されます。

- ①育児休業開始日が属する月と終了日の翌日が属する月とが異なる場合
→開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月までの月
- ②育児休業開始日が属する月と終了日の翌日が属する月とが同一であり、育児休業日数が14日以上である場合
→当該月



▶ 介護に関する支援制度



所定労働時間外の勤務の免除	● 家族の介護を行う職員からの申出により、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、1月24時間、1年150時間を超える所定労働時間外の勤務（超過勤務）が免除されます。
深夜勤務の制限	● 家族の介護を行う職員からの請求により、午後10時から午前5時までの深夜に勤務させることはありません。
介護休暇	● 職員が 要介護者* である家族の介護、その他の世話をを行う場合は、1年に5日（要介護者が2人の場合は10日）の範囲内の期間休暇（特別休暇）を取得することができます。
介護休業	● 職員が要介護者である家族の介護をする場合は、要介護者1人につき介護を必要とするひとつの継続する状態毎に連続する6月の期間内で休業することができます。 ● パートタイム職員の場合は、要介護者1人につき介護を必要とするひとつの継続する状態毎に連続する93日の期間内で休業することができます。 ● 休業期間中は無給となります。
介護時間	● 要介護者である家族を介護するため、1日につき2時間の範囲内で1時間単位で勤務しないことができます。 ● 給与は時間に応じて減額されます。
始業及び終業時刻の変更	● 要介護者である家族を介護する職員の請求により、業務の運営を考慮したうえで、始業及び終業の時刻を変更することができます。 ● パートタイム職員の場合は適用されません。

「**要介護者**」とは負傷疾病、老齢又は身体上も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をいいます。

▶ 介護支援に関するQ&A



Q 介護休業とはどんな制度ですか。

介護を必要とする対象家族を介護するため、6ヶ月（パートタイム職員は93日）の範囲内で申請し取得できる制度です。

<対象外>

- ① 雇用期間が1年未満の職員
- ② 申出の日から93日以内に雇用関係が終了する職員
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

Q 要介護状態にある対象家族とはどのような人ですか。

要介護状態とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある状態をいいます。
対象家族は、配偶者・父母・子・配偶者の父母並びに扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫です。

Q 介護休業の手続きはいつまでに、どのような方法で行えばよいですか。

介護休業を開始する日の1週間前までに、介護休業申請書、要介護状態にある家族を証明する書類を提出してください。
終了予定日の変更は、2週間前までに申し出てください。

Q 介護休業中の給与は支給されますか。

介護休業中、給与は支給されませんが、雇用保険または共済組合から給付金又は手当金が支給されます。

▶ 介護期に利用できる手当・給付

※給付額は変更することがあります。

介護休業給付金（雇用保険から）

給付内容 要介護状態にある対象家族を介護するために、介護休業する雇用保険加入者で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12ヶ月以上ある方に対し、同一要介護につき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）に限り支給されます。

支給額 休業開始時賃金日額×支給日数×67/100

介護休業手当金（共済組合から）

給付内容 介護休業を取得する共済組合員で、雇用保険介護給付金受給対象外となった場合、介護休業開始日から66日を超えない期間に支給されます。

支給額 1日につき標準報酬の日額×67/100（支給額には上限があります。）

▶ 学内問い合わせ先

☆育児・介護の休暇・育児時間・介護時間，手続きに関すること

総務課労務係 088-687-6265（内線：6265）

☆育児・介護給付金，社会保険等に関すること

総務課給与共済係 088-687-6031（内線：6031）

☆育児・介護休業・人事全般に関すること

総務課人事計画係 088-687-6036（内線：6036）



国立大学法人 鳴門教育大学 男女共同参画推進室

発行 令和5年2月

住所：772-8502 鳴門市鳴門町高島字中島748

TEL：088-687-6036, 6345（内線：6036, 6345）

ホームページ：<https://www.naruto-u.ac.jp/office/diversity/index.html>