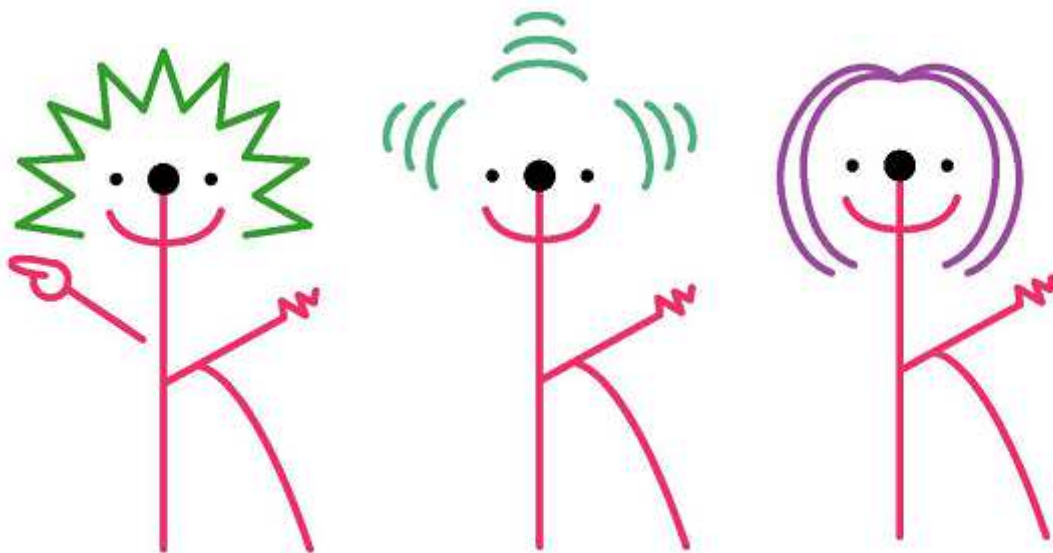
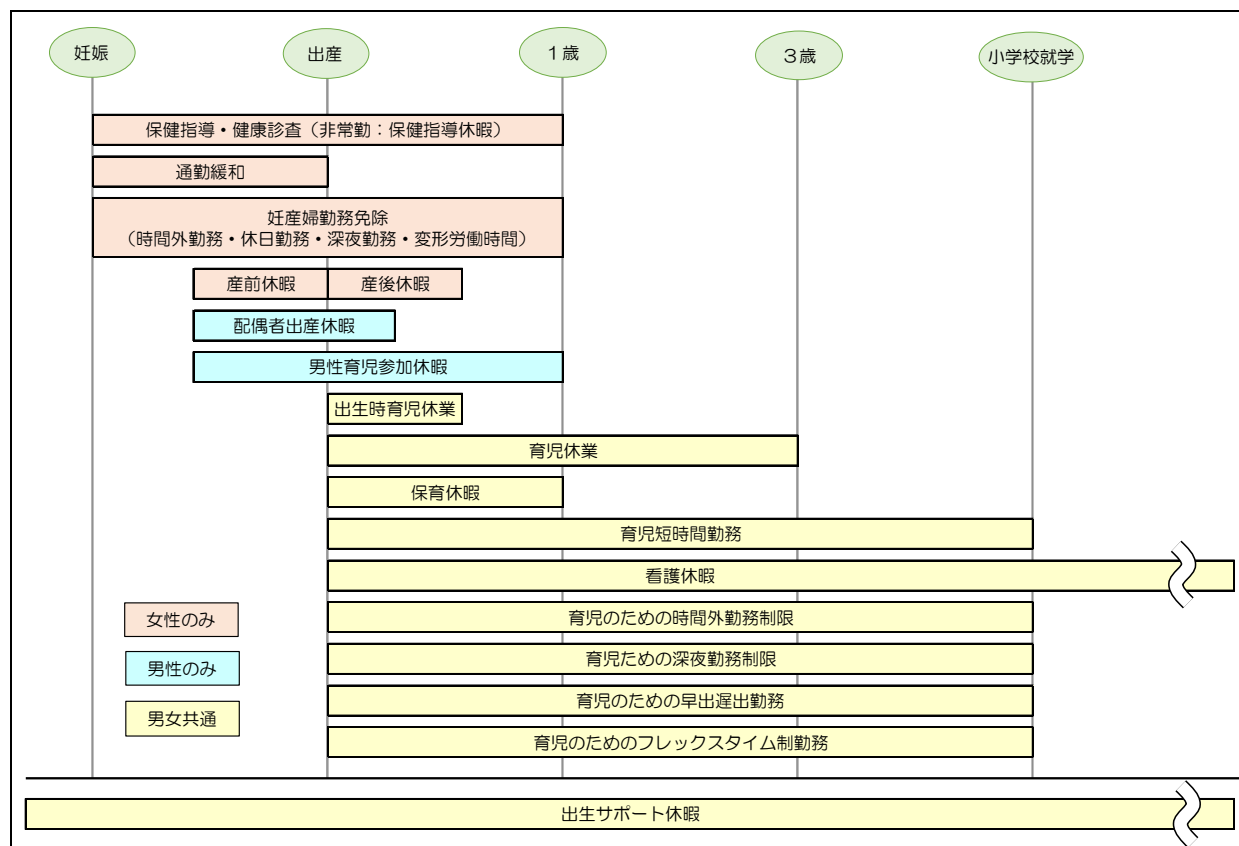


香川大学職員の 出産・育児支援制度



企画総務部人事企画課
第15版 (R4.10.1)

香川大学職員の出産・育児支援制度



I 妊産婦（妊娠中及び産後1年以内の女性）が利用できる制度

P. 3

1 保健指導・健康診査

P. 3

妊産婦が、勤務時間内に母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受ける場合に請求できる制度（休暇）

2 保健指導・健康診査に基づく指導に対する措置

P. 4

- (1) 妊娠中の通勤緩和
- (2) 妊娠中の休憩に関する措置
- (3) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置
- (4) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

P. 5

3 妊産婦に対する時間外勤務、休日勤務、深夜勤務の免除

P. 8

妊産婦が、時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務の免除を請求できる制度

4 妊産婦に対する変形労働時間制勤務免除

P. 9

妊産婦が、変形労働時間制勤務の免除を請求できる制度

5 産前休暇（本人からの申出による就業禁止）

P. 10

女性職員が、6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産予定の場合に取得できる制度（休暇）

6 産後休暇（8週間の就業禁止）

P. 11

女性職員が、出産（妊娠満12週以後（85日以上）の分娩）した場合には、8週間就業を禁止する制度（休暇）

II 男性職員が配偶者の産休中又は出産時に利用できる制度

P. 12

1 配偶者出産休暇

P. 12

男性職員が、妻の出産に伴う入院期間中の付き添い等を行う場合に取得できる休暇

2	男性育児参加休暇 男性職員が、妻の産前から出産後1年の期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に取得できる休暇	P. 13
III	職員が育児のために利用できる制度	P.14
1	保育休暇 生後1年に達しない子を養育する職員が、授乳等を行う場合に取得できる休暇	P. 14
2	看護休暇 子を養育する職員が、子を看護する場合に取得できる休暇	P. 15
3	育児休業 3歳に満たない子を養育する職員が、育児のために休業したい場合に利用できる制度	P. 16
4	出生時育児休業 出生後8週間までの子を養育する職員が、育児のために休業したい場合に利用できる制度	P. 23
5	育児短時間勤務 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、勤務時間を短縮して勤務したい場合に利用できる制度	P. 27
6	育児のための所定外勤務の免除 3歳に満たない子を養育する職員が、所定外勤務の免除を請求できる制度	P. 29
7	育児のための時間外勤務の制限 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、時間外勤務の制限（1か月について24時間、1年について150時間以内）を請求できる制度	P. 31
8	育児のための深夜勤務の制限 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、深夜勤務（午後10時から午前5時まで）の制限を請求できる制度	P. 35
9	育児のための早出遅出勤務 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務したい場合に利用できる制度	P. 38
10	育児のためのフレックスタイム制勤務 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、フレックスタイム制により勤務したい場合に利用できる制度	P. 40
IV	職員が不妊治療と仕事の両立のために利用できる制度	P.43
1	出生サポート休暇 不妊治療の通院等のために取得できる休暇	P. 43
IV	手続き一覧	P.44
	「子が1歳・3歳に達するまで」…それぞれ1歳・3歳の誕生日の前日まで 「小学校就学の始期に達するまで」…6歳の誕生日の前日の属する年度の3月31日まで	

1 妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性）が利用できる制度

1 保健指導・健康診査

常勤職員：有給
非常勤職員：有給

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）の規定に基づき、妊娠中又は産後1年を経過していない女性職員は、勤務時間内に母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるための時間を請求することができます。

■ 対象となる保健指導又は健康診査

妊産婦本人を対象に行われる産科に関する診察や諸検査と、その結果に基づいて行われる個人を対象とした保健指導。

また、女性職員が希望する場合には、母親学級や両親学級等の集団での保健指導や歯科健康診査等についても受診できます。

■ 利用できる期間

妊娠中及び産後1年以内の間で、保健指導や健康診査を受けるために必要な時間

※ 健診等に必要時間とは

健康診査の受診時間
保健指導を直接受けている時間
医療機関等での待ち時間
医療機関等への往復時間

 の合計時間

※ 健康診査等の受診回数

(1) 妊娠中

- ・ 妊娠23週まで 4週間に1回
- ・ 妊娠24週から35週まで 2週間に1回
- ・ 妊娠36週以後出産まで 1週間に1回

※ただし、主治医等の指示がある場合はその指示に従ってください。

(2) 産後（産後1年以内）

産後の経過が正常な場合は、通常産後4週間前後に1回

※ただし、主治医等の指示がある場合はその指示に従ってください。

■ 請求単位

1日/1時間/1分（裁量労働制適用者は1日単位のみ）

■ 手続き

（提出書類）休暇簿

- ・ 常勤職員：職務従事義務免除期間
- ・ 非常勤職員：保健指導休暇
- ・ 備考欄（休暇の理由等欄）に、「保健指導」（非常勤職員の場合は「保健指導休暇」）及び妊娠中は出産予定年月日（初回のみ）、産後は出産年月日を記入

（提出先）請求者→所属長→各部局担当事務

職員就業規則第34条第1項第2号
非常勤職員就業規則第31条第1項第17号
男女雇用機会均等法第12条

2 保健指導・健康診査に基づく指導に対する措置

妊娠中又は出産後の女性職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等により指導を受けた旨の申出があった場合には、当該指導に基づき、当該職員に対して次のような措置が講じられます。

(1) 妊娠中の通勤緩和

常勤職員：有給

非常勤職員：有給

医師等により通勤緩和の指導を受けた妊娠中の女性職員が請求した場合は、当該指導に基づき、通勤緩和のために1日を通して1時間を超えない範囲内で勤務をしないことができます。

公共交通機関を使つての通勤のほか、自家用車による通勤も通勤緩和の措置の対象となります。

■ 利用できる期間

妊娠中で、あらかじめ承認された期間（1日を通して1時間を超えない範囲内）

■ 請求単位

1時間/1分

■ 手続き

（提出書類）① 休暇簿

- ・ 常勤職員：職務従事義務免除期間
- ・ 非常勤職員：通勤緩和休暇
- ・ 備考欄（休暇の理由等欄）に、「通勤緩和」（非常勤職員は「通勤緩和休暇」）と記入

② 母性健康管理指導事項連絡カード（(4)参照）又は医師等の診断書

（提出先）請求者→所属長→各部局担当事務

(2) 妊娠中の休憩に関する措置

妊娠中の女性職員から、作業等が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等により休憩に関する措置についての指導を受けた旨の申出があった場合は、当該指導に基づき、当該職員に対して休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置が講じられます。

(3) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

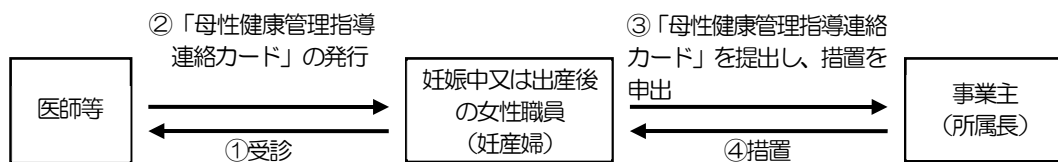
妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員から、保健指導又は健康診査の結果、医師等によりその症状等に関して指導を受けた旨の申出があった場合は、当該指導に基づき、当該職員に対して作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置が講じられます。

(4) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

「母性健康管理指導事項連絡カード」は、妊娠中又は出産後の女性職員が医師等から受けた指導事項及び必要な措置を、事業主（所属長）に正確に伝えるためのカードです。
適切な母性健康管理の措置が講じられるようにするため、このカードを利用しましょう。

■ 「母性健康管理指導事項連絡カード」の使用方法

- ①② 主治医等は、妊産婦に対して、健康診査等の結果、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置が必要であると認められる程度の指導事項がある場合、「母性健康管理指導事項連絡カード」に必要な事項を記入して渡します。
- ③ 妊産婦は、所属長に当該カードを提出して措置を申し出ます。
- ④ 所属長は、当該カードの記入事項に従って妊産婦と相談の上、前頁2の(1)～(3)の措置を講じます。（不明な点については、各部局（学部）事務を通じて、人事企画課までご相談ください。）



※ 医師等の診断書でも、必要な措置が講じられます。

■ 医師等からの指導に基づく措置の例

指示の内容	措置内容(例)
通勤緩和	2の(1)のとおり
休業（自宅療養又は入院加療） 勤務時間の短縮	（常勤）病気休暇等による休業・勤務時間の短縮 （非常勤）病気休暇（無給）又は欠勤等による休業・勤務時間の短縮
休憩時間の延長・回数の増加・時間帯の変更 負担の大きい作業の制限 長時間の立作業の制限 同一姿勢を強制される作業の制限 横になったの休憩 その他	医師等の指示に基づき、本人と所属長等とで個々に相談し、必要な措置を行う。

※ 上記のほか、個々に柔軟な措置を行います。

「母性健康管理指導事項連絡カード」については、6～7頁の様式をコピーして使うことができます。また、厚生労働省HPからもダウンロードすることができます。

職員就業規則第34条第1項第3号、第43条第2項、第45条第5項
非常勤職員就業規則第24条第5項・第6項、第31条第1項第18号
男女雇用機会均等法第13条

母性健康管理指導事項連絡カード

年 月 日

事業主 殿

医療機関等名

医師等氏名

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1. 氏名 等

氏名		妊娠週数	週	分娩予定日	年 月 日
----	--	------	---	-------	-------

2. 指導事項

症状等(該当する症状等を○で囲んでください。)

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠 ^{おそ} 悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、 ^{りゅうふしゅ} 静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、 ^{たん} 血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、 多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等()

指導事項(該当する指導事項欄に○を付けてください。)

標準措置		指導事項
休業	入院加療	
	自宅療養	
勤務時間の短縮		
作業の制限	身体的負担の大きい作業(注)	
	長時間の立作業	
	同一姿勢を強制される作業	
	腰に負担のかかる作業	
	寒い場所での作業	
	長時間作業場を離れることのできない作業	
	ストレス・緊張を多く感じる作業	

(注) 「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

--

3. 上記2の措置が必要な期間

(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間(月 日～ 月 日)	
2週間(月 日～ 月 日)	
4週間(月 日～ 月 日)	
その他(月 日～ 月 日)	

4. その他の指導事項

(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

年 月 日

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

所属 -----

氏名 -----

事業主 殿

1

(参考)症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腰痛	休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
蛋白尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮) など
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 など

3 妊産婦に対する時間外勤務、休日勤務、深夜勤務の免除

妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が請求した場合は、時間外、休日及び深夜時間帯（午後10時から午前5時まで）の勤務をさせることはありません。

■ 利用できる期間

妊娠中及び出産後1年以内の間で、あらかじめ請求した期間

■ 請求単位

1日

■ 手続き

請求事由	請求期限	提出書類
請求するとき	事前に	①妊産婦勤務免除請求書 ②請求に係る出産（予定）年月日が確認できる書類（母子手帳の写しなど。以下同じ。）（同一出産（予定）年月日で再請求する場合は省略可）
請求を撤回したいとき	開始予定日の前日まで	妊産婦勤務免除撤回届
期間中に制度の利用を中止したいとき	事前に	妊産婦勤務免除終了届
請求後に、出産したとき	出産後すみやかに	①妊産婦勤務免除出産届 ②請求に係る出産年月日が確認できる書類

（提出先）請求者→所属長→各部局担当事務→人事企画課

職員就業規則第48条第2項
非常勤職員就業規則第26条第2項
労働基準法第66条第2項・第3項

4 妊産婦に対する変形労働時間制勤務免除

妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が請求した場合は、変形労働時間制の勤務に就かせることはありません。

■ 利用できる期間

妊娠中及び出産後1年以内の間で、あらかじめ請求した期間

■ 請求単位

1日

■ 手続き

請求事由	請求期限	提出書類
請求するとき	事前に	①妊産婦勤務免除請求書 ②請求に係る出産(予定)年月日が確認できる書類(母子手帳の写しなど。以下同じ。)(同一出産(予定)年月日で再請求する場合は省略可)
請求を撤回したいとき	開始予定日の前日まで	妊産婦勤務免除撤回届
期間中に制度の利用を中止したいとき	事前に	妊産婦勤務免除終了届
請求後に、出産したとき	出産後すみやかに	①妊産婦勤務免除出産届 ②請求に係る出産年月日が確認できる書類

(提出先) 請求者→所属長→各部署担当事務→人事企画課

職員就業規則第48条の2第6項、48条の3
医学部附属病院勤務時間規則第4条第5項
労働基準法第66条第1項

5 産前休暇（本人からの申出による就業禁止）

常勤職員：有給
非常勤職員：無給

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職員が申し出た場合は、出産の日までの申し出た期間について就業させることはありません。

■ 利用できる期間

出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から出産日までの期間

※ 出産日は産前休暇に含まれます。

■ 申出単位

1日

■ 手続き

申出事由	申出期限	提出書類
申し出るとき	事前に	①休暇簿（注1） ②出産予定年月日が確認できる書類 （母子手帳の写しなど）
申出後、出産日が出産予定日より早くなったとき（注2）又は出産日が出産予定日より遅くなったとき（注3）	出産後すみやかに	①休暇簿 ②出産年月日が確認できる書類 （母子手帳の写しなど）

（注1） 備考欄（休暇の理由等欄）に「産前休暇」及び出産予定年月日を記入してください。

（注2） 申出後、出産日が出産予定日より早くなったとき

出産日の翌日から出産予定日までの産前休暇取消しの手続きが必要です。休暇簿の期間欄に取り消す期間、備考欄（休暇の理由等欄）に「産前休暇の取消し」及び出産年月日をすべて朱書きのうえ、再度提出してください。

（注3） 申出後、出産日が出産予定日より遅くなったとき

出産予定日の翌日から出産日までの産前休暇延長の手続きが必要です。休暇簿の期間欄に延長する期間、備考欄（休暇の理由等欄）に「産前休暇の延長」及び出産年月日をすべて朱書きのうえ、再度提出してください。

（提出先） 申出者→所属長→各部局担当事務→人事企画課（各提出書類の写し）

職員就業規則第59条第1項第5号（特別休暇）
非常勤職員就業規則第31条第2項第1号（無給休暇）
労働基準法第65条第1項

6 産後休暇（就業禁止）

常勤職員：有給
非常勤職員：無給

女性職員が出産した場合、出産の日の翌日から8週間の間は当該女性職員を就業させることはできません（就業禁止）。

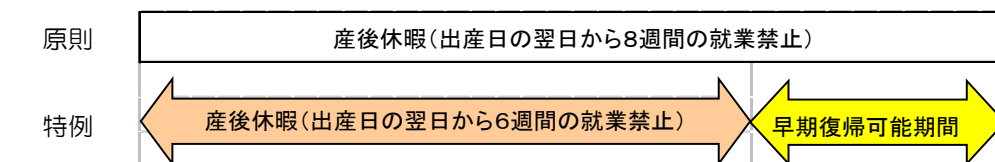
ただし、産後6週間を経過した女性職員が申し出て、医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除きます（※産後6週間については強制的な休業）。

■ 就業禁止期間（届出単位）

出産日の翌日から8週間の期間

※ ただし、出産日の翌日から6週間経過後、休暇前の業務（原職）に復帰することにつき医師が支障ないと認めた場合は、本人からの申出により復帰することができます。

（この場合の申出単位は1日）



■ 手続き

届出（申出）事由	届出（申出）期限	提出書類
出産したとき	出産後すみやかに	①休暇簿（注1） ②出産年月日が確認できる書類（母子手帳の写しなど）
出産日の翌日から6週間を経過し、8週間を経過する日までの期間中に復帰を希望するとき	復帰希望日の前日までに	①産後早期復帰申出書 ②医師の診断書（注2） ③休暇簿（注3）

（注1） 備考欄（休暇の理由等欄）に「産後休暇」及び出産年月日を記入してください。

（注2） 復帰には、休暇前の業務（原職）に復帰することにつき支障がない旨具体的に業務内容を記載した医師の診断書が必要です。

（注3） すでに8週間の産後休暇を届け出ている場合は、復帰日から休暇終了日までの期間の休暇の取消しが必要です。休暇簿の期間欄に取り消す期間、備考欄（休暇の理由等欄）に「産後休暇の取消し（早期復帰）」とすべて朱書きのうえ、再提出してください。

（提出先）申出者→所属長→各部局担当事務→人事企画課（休暇簿は写し）

注意 「出産」とは、妊娠満12週以後（85日以上）の分娩をいい、死産の場合も産後8週間は就業禁止です。

職員就業規則第59条第1項第6号（特別休暇）
非常勤職員就業規則第31条第2項第2号（無給休暇）
労働基準法第65条第2項

II 男性職員が配偶者の産休中又は出産時に利用できる制度

1 配偶者出産休暇

常勤職員：有給
非常勤職員：有給

職員の妻（事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）が出産する場合で、職員が妻の出産に伴う入院期間中の付き添い等をする場合に、配偶者出産休暇を取得することができます。

入院もしくは退院の際の付添い、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出などで、この休暇が利用できます。

■ 利用できる期間

妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間において2日の範囲内の期間

■ 取得単位

1日/1時間/1分（裁量労働制適用者は1日単位のみ）

■ 手続き

（提出書類）休暇簿

※ 残日時数欄には付与（限度）日数から当該取得日時数を差し引いた日時数を記入

※ 備考欄（休暇の理由等欄）に「配偶者出産休暇」及び妻の出産（予定）年月日を記入

（提出先）取得者→所属長→各部局担当事務

職員就業規則第59条第1項第9号（特別休暇）

非常勤職員就業規則第31条第1項第7号（有給休暇）

2 男性育児参加休暇

常勤職員：有給
非常勤職員：有給

職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子及び妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子を養育する場合に、男性育児参加休暇を取得することができます。

生まれた子への授乳、付添い、上の子の保育所等への送迎など、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの上の子の生活上の一般的な世話をする際に、この休暇が利用できます。

■ 利用できる期間

妻の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間内において5日

（第一子の場合は、妻の出産の日以後1年を経過する日までの期間内において5日）

「小学校就学の始期に達するまで」・・・6歳の誕生日の前日の属する年度の3月31日まで

■ 取得単位

1日/1時間/1分（裁量労働制適用者は1日単位のみ）

■ 手続き

（提出書類）休暇簿

※ 残日時数欄には付与（限度）日数から当該取得日時数を差し引いた日時数を記入

※ 備考欄（休暇の理由等欄）に「男性育児参加休暇」、妻の出産（予定）年月日及び対象となる子の生年月日を記入

（提出先）取得者→所属長→各部局担当事務

職員就業規則第59条第1項第10号（特別休暇）
非常勤職員就業規則第31条第1項第8号（有給休暇）

Ⅲ 職員が育児のために利用できる制度

1 保育休暇

常勤職員：有給
非常勤職員：有給

生後1年に達しない子を育てる職員が、授乳等を行う場合は、1日2回それぞれ30分以内の期間、休暇を取得することができます。

※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む。

子への授乳のほか、託児所への送り迎えなど、子のための一般的な世話をする際にこの休暇が利用できます。

■ 利用できる期間

子が1歳に達する（1歳の誕生日の前日）までの、1日2回それぞれ30分以内の期間

※ 1日の勤務時間が4時間以内の場合は、上記にかかわらず1日1回のみ

■ 取得単位

1分

■ 手続き

（提出書類）① 休暇簿

※ 備考欄（休暇の理由等欄）には「保育休暇」と記入

② 対象となる子の生年月日が確認できる書類（母子手帳の写しなど）

（提出先）取得者→所属長→各部局担当事務

Q&A

Q1. 休憩時間の前後（例：休憩 12:00～13:00 の場合の 11:30～12:00 及び 13:00～13:30）や勤務時間の始め又は終わり（例：勤務時間 8:30～17:15 の場合の 8:30～9:00 及び 16:45～17:15）に保育休暇が認められますか？

A1. 当該時間について育児の実態が認められる場合は、当該休暇を取得できます。

Q2. 1回30分×2回を1回1時間にまとめることができますか？

A2. やむを得ない事情があると認められる場合は、まとめることができます。

職員就業規則第59条第1項第7号（特別休暇）
非常勤職員就業規則第31条第1項第5号（有給休暇）
労働基準法第67条

2 看護休暇

常勤職員：有給
非常勤職員：有給

子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が申し出た場合は、一の年度において5日（子が2人以上の場合は10日）を限度として、負傷し、又は疾病にかかったあるいは疾病の予防を図るために必要なその子の世話をを行うための休暇を取得することができます。

※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む。

負傷や疾病には、風邪や発熱なども含まれます。
また、定期健康診断や予防注射、予防接種などでもこの休暇が利用できます。

■ 利用できる期間

一の年度において5日（子が2人以上の場合は10日）の範囲内の期間

看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断します。

例えば、子どもが年度の途中で生まれ、子が2人となった場合は、年度の途中であっても、その年度におけるそれまでの付与日数と合計して年10日までの休暇を取得することができます。

また、子どもが途中で亡くなった場合などの理由により子が1人となった場合は、付与日数が減少します。

なお、付与日数が減少する場合に、同一の年度において既に取得した看護休暇の日数が付与日数を上回る場合であっても、既に取得した当該休暇は有効であり、当該上回る日数について、遡及して不就業と取り扱うことはありません。

対象となる子が2人以上の場合に、同一の子の看護のために年10日の看護休暇を利用することもできます。

■ 申出単位

1日/1時間/1分（裁量労働制適用者は1日単位のみ）

■ 手続き

（提出書類）休暇簿

※ 残日数欄には付与（限度）日数から当該取得日時数を差し引いた日時数を記入

※ 備考欄（休暇の理由等欄）には「看護休暇」と記入

（提出先）申出者→所属長→各部局担当事務

職員就業規則第59条第1項第8号（特別休暇）
非常勤職員就業規則第31条第1項第6号（有給休暇）
育児介護休業法第16条の2～第16条の4

3 育児休業

常勤職員：無給
非常勤職員：無給

育児のために休業することを希望する職員で、3歳に満たない子と同居し、養育する職員が申し出た場合は、育児休業をすることができます。

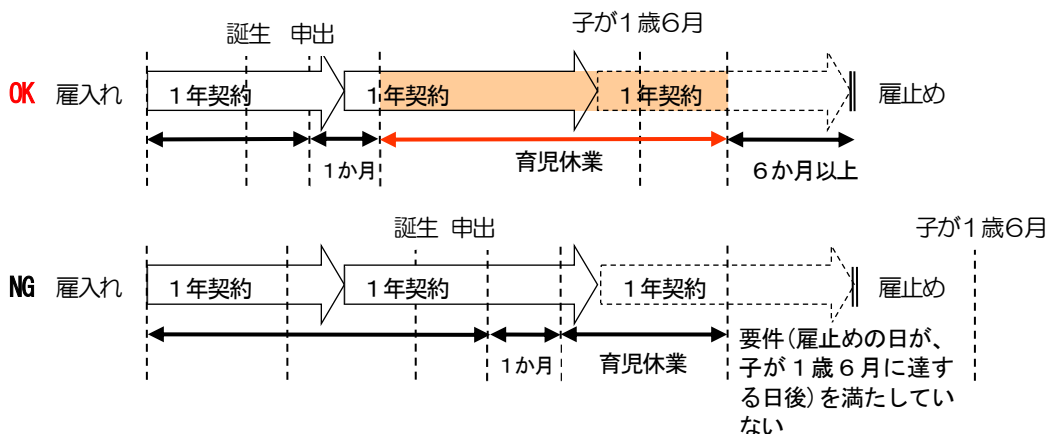
※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む。

■ 育児休業をすることができる職員

3歳に満たない子と同居し、養育する職員

ただし、任期付職員（任期付職員就業規則に規定する任期法教員、任期付テニユアトラック教員、任期付病院医師、任期付看護職員及び任期付寄附講座教員を除く。以下同じ。）及び任期を付されている非常勤職員は、申出時点において、雇止めの日が、子が1歳6月に達する日後である場合に限り育児休業をすることができます。

例) 契約期間が3年以内の場合



■ 利用できる期間

女性：産後休暇（就業禁止期間）終了日の翌日から子が3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）までを限度として、育児休業開始日とされた日から育児休業終了予定日とされた日までの期間

男性：子の出生の日から子が3歳に達する日までを限度として、育児休業開始日とされた日から育児休業終了予定日とされた日までの期間

※ 雇止めが明示されている非常勤職員及び任期付職員の育児休業終了予定日は、雇止めの日より半年前の日までを限度とする。この場合において、育児休業終了予定日が1歳6月に達する日前になる場合は、育児休業終了予定日を1歳6月に達する日までの日とすることができる。

■ 申出単位

1日

「子が〇〇歳に達する日」 = 「子の〇〇歳の誕生日の前日」
例) H16.10.10 が誕生日の子が3歳に達する日 H19.10.9

■ **手続き**

(提出先) 申出者→所属長→各部署担当事務→人事企画課

申出事由	申出期限	提出書類
(1)申し出るとき	開始予定日の1か月前まで(下記(1)の①の特例1に該当する場合は1週間前まで、特例2に該当する場合は2週間前まで)	①育児休業申出書 ②申出に係る子の出生(予定)年月日が確認できる書類(母子手帳の写しなど。以下同じ。)
(2)開始予定日を繰り上げたいとき	繰り上げ後の開始予定日の1週間前まで	①育児休業期間変更申出書 ②申出に係る子の出生(予定)年月日が確認できる書類
(3)申出を撤回したいとき	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届
(4)開始予定日の前日までに申出に係る子を養育しないこととなった場合	すみやかに	育児休業等終了届
(5)休業中に申出に係る子を養育しないこととなった場合	原則として当該事由が生じた日	育児休業等終了届
(6)申出者について、休業中に産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まる場合	当該休暇等の申出期限まで	当該休暇等申出時の提出書類
(7)特別養子縁組が不成立等となった場合	すみやかに	育児休業等終了届
(8)延長したいとき	終了予定日の1か月前まで(下記(8)特例に該当する場合は2週間前まで)	育児休業期間変更申出書
(9)申出後に、申出に係る子が出生したとき	出生後すみやかに	①育児休業等対象児出生届 ②申出に係る子の出生年月日が確認できる書

(1) **申し出るとき**

① **申出期限**

原則として育児休業開始予定日の1か月前まで

(特例1) 次のいずれかに該当する場合は、育児休業開始予定日の1週間前まで

- ① 出産予定日前に子が出生したこと。
- ② 育児休業の申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ③ 配偶者が負傷又は疾病により育児休業の申出に係る子を養育することが困難になったこと。
- ④ 配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しなくなったこと。
- ⑤ 育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若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世話を必要とする状態になったとき。
- ⑥ 育児休業の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

(特例2) ②のイ又はロにより休業しようとする場合は、育児休業開始予定日の2週間前まで

※ 申出の日から育児休業開始予定日までの期間が1か月(上記特例1の場合は1週間、特例2の場合は2週間)に満たないときは、申出どおりの日から休業を開始できない場合があります。

② **申出の回数**

特別の事情(注1)がない限り、一子につき2回(双子も一子とみなします。)

ただし、次のイ又はロに該当する場合は再度の申出が可能となります。

イ 配偶者が育児休業している場合の特例

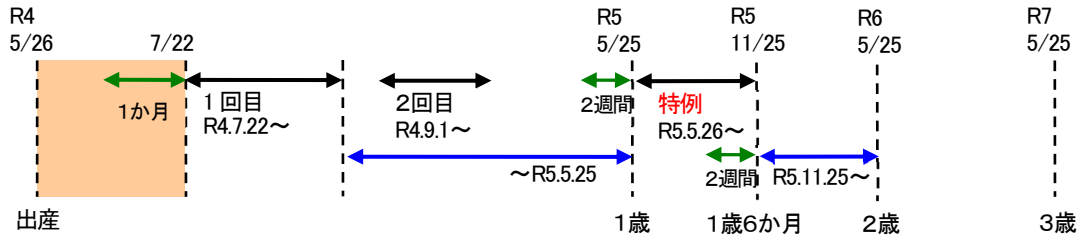
当該申出に係る子の1歳に達する日又は1歳6か月に達する日に配偶者が育児休業をしている場合で、子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日までの期間又は1歳6か月に達する日の翌日から2歳に達する日までの期間に育児休業をする場合（育児休業開始日は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前とする。）

(例) 申出に係る子の誕生日がR4. 5. 26の場合

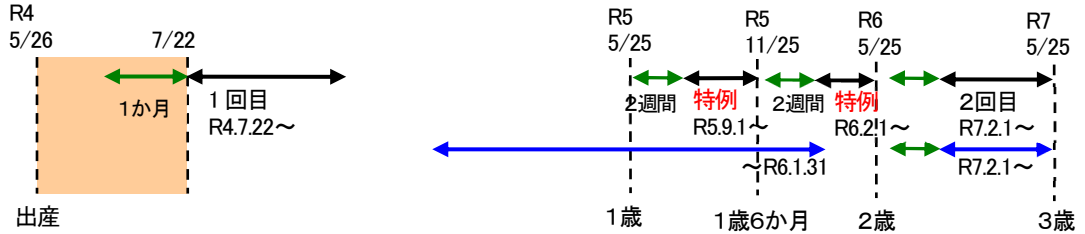
1歳に達する日：R5. 5. 25
 1歳6か月に達する日：R5. 11. 25
 2歳に達する日：R6. 5. 25
 3歳に達する日：R7. 5. 25

←→ 申出者の育児休業期間
 ←→ 配偶者の育児休業期間
 ←→ 申出の期限
 ■ 出産後8週間の期間

(ケース1)



(ケース2)



ロ 配偶者と交替して休業する場合の特例

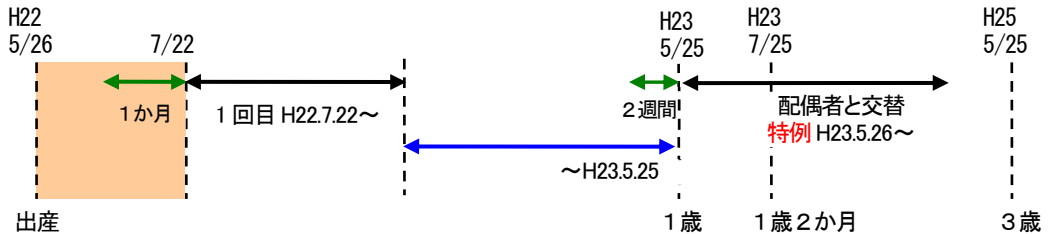
当該申出に係る子の1歳に達する日から1歳2か月に達する日までのいずれかの日を育児休業終了予定日として育児休業をしている配偶者と、交替して休業しようとする場合（当該申出に係る子について、すでに育児休業を取得していることが前提となります。）

(例) 申出に係る子の誕生日がH22. 5. 26の場合

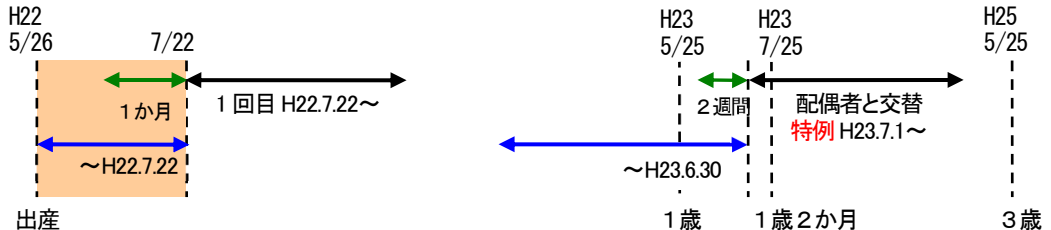
1歳に達する日：H23. 5. 25
 1歳2か月に達する日：H23. 7. 25
 3歳に達する日：H25. 5. 25

←→ 申出者の育児休業期間
 ←→ 配偶者の育児休業期間
 ←→ 申出の期限
 ■ 出産後8週間の期間

(ケース1)



(ケース2)



(注1) 育児休業の申出を一子につき2回を超えて行うことができる特別の事情

- ① 産前・産後休暇又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前・産後休暇又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により職員と同居しなくなったとき。
- ② 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と職員との親族関係が消滅したとき。
- ③ 配偶者が死亡したとき。
- ④ 配偶者が負傷、疾病等により育児休業の申出に係る子の養育が困難な状態となったとき。
- ⑤ 離婚等により配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
- ⑥ 育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害（負傷又は疾病にかかり治った後障害が残った場合を含む）により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
- ⑦ 育児休業の申出に係る子について、保育所（無認可保育施設を除く）における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

(2) 開始予定日を繰り上げたいとき

育児休業開始予定日は、下記の理由がある場合に1回の申出につき1回のみ繰り上げることができます。

繰り上げ後の育児休業開始予定日の1週間前までに申し出てください。

※ 「開始予定日の繰り下げ」はできません。

「育児休業開始予定日」を繰り上げることができる理由

- ① 出産予定日前に子が出生したこと。
- ② 育児休業の申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ③ 配偶者が負傷又は疾病により育児休業の申出に係る子を養育することが困難になったこと。
- ④ 配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しなくなったこと。
- ⑤ 育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
- ⑥ 育児休業の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

(3) 申出を撤回したいとき

育児休業開始予定日の前日までは、撤回の申出ができます。

育児休業の撤回の回数は、特別の事情（注2）がない限り育児休業の取得回数としてみなします。

(注2) 特別の事情

- ① 配偶者の死亡
- ② 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- ③ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったこと。
- ④ 育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
- ⑤ 育児休業の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

(4) 開始予定日前に申出に係る子を養育しないこととなった場合

育児休業開始予定日の前日までに子の死亡等により育児休業申出者が当該申出に係る子を養育しないこととなった場合（注3）は、当該申出はされなかったものとみなします。この場合において、育児休業申出者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

(注3) 子を養育しないこととなった場合

- ① 育児休業申出に係る子が死亡した場合

- ② 育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消の場合
- ③ 育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業申出をした職員と当該子が同居しないこととなった場合
- ④ 育児休業申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子を養育することができない状態になった場合

(5) 育児休業中に申出に係る子を養育しないこととなった場合

育児休業中に、子の死亡等当該申出に係る子を養育しないこととなった場合(注3)は、当該事由が生じた日に育児休業は終了となります。この場合において、育児休業申出者は、学長に対して、原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければなりません。

(6) 申出者について、休業中に産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まる場合

育児休業申出者について、産前・産後休暇、**出生時育児休業**、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合はその前日に育児休業は終了となります。この場合において、育児休業申出者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。当該休暇等の申出期限までに、必要書類を提出してください。

(7) 特別養子縁組が不成立等となった場合

民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合は、当該事由が生じた日に育児休業は終了となります。この場合において、育児休業申出者は、学長に対して、原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければなりません。

(8) 延長したいとき(育児休業終了予定日の繰り下げ変更)

育児休業の期間は、1回の申出につき1回のみ(下記特例に該当する場合を除く。)延長することができます。育児休業終了予定日の1か月前までに申し出てください。(ただし、下記特例による場合(同範囲内において再延長する場合を含む。)は2週間前まで。)

※ 「終了予定日の繰り上げ」はできません。

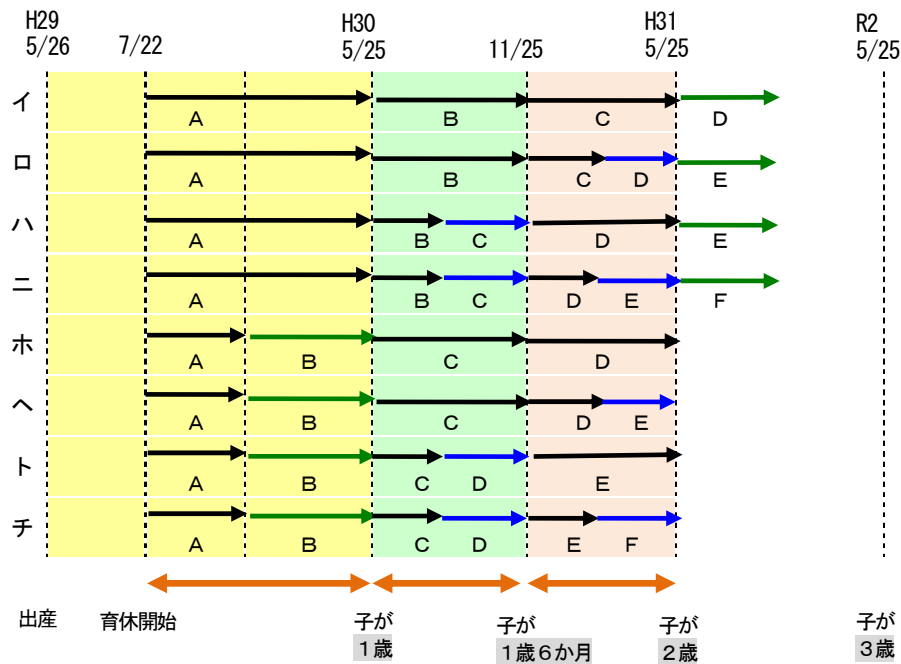
(特例) 次の①～③のいずれかに該当する職員が、子が1歳6か月に達するまでの範囲内で休業を延長する場合は、当初(③の場合は1回目)の休業(※1)と、子が1歳に達する日の翌日から延長後の育児休業終了予定日まで(③の場合は2回目)の休業(※2)で、それぞれ1回ずつ休業期間を延長することができます。

(※1の期間に対する延長と※2の期間に対する延長はそれぞれ別にカウントされます。ただし、※2の延長は子が1歳6か月に達するまで。)

- ① 子の1歳に達する日を育児休業終了予定日としている職員(②を除く)
- ② 申出に係る子について、配偶者が子の1歳の達する日以前のいずれかの日を育児休業終了予定日として育児休業をしている場合は、子の1歳に達する日から1歳2か月に達する日までのいずれかの日を育児休業終了予定日としている職員(①を除く)
- ③ 配偶者と交替して休業する場合の特例(18頁の②のイ又はロ)により休業しようとする職員

また、上記の延長を行った職員が、さらに子が2歳に達するまでの範囲内で休業を延長する場合は、子が1歳6か月に達する日の翌日から延長後の育児休業終了予定日までの休業(※3)についてさらに1回休業期間を延長することができます。(※1の期間及び※2の期間に対する延長と※3の期間に対する延長はそれぞれ別にカウントされます。ただし、※3の延長は子が2歳に達するまで。)

【①に該当する職員の例】



- イ 1歳6か月までの期間内で延長可(B)。さらに2歳までの期間内で延長可(C)。さらに3歳までの期間内で延長可(D)。
- ロ 2歳までの期間内で再延長可(D)。さらに3歳までの期間内で延長可(E)。 ※DとEは別カウント。
- ハ 1歳6か月までの期間内で再延長可(C)。さらに2歳までの期間内で延長可(D)。さらに3歳までの期間内で延長可(E)。 ※CとEは別カウント。
- ニ 1歳6か月までの期間内で再延長可(C)。さらに2歳までの期間内でも再延長可(E)。さらに3歳までの期間内で延長可(F)。 ※CとDとEは別カウント。
- ホ 1歳まで延長した場合(B)、1歳6か月までさらに延長可(C)。さらに2歳までの期間内で延長可(D)。
- へ 1歳まで延長した場合(B)、1歳6か月までさらに延長可(C)。さらに2歳までの期間内で再延長可(E)。 ※BとEは別カウント。
- ト 1歳まで延長した場合(B)、1歳6か月までの期間内で再延長可(D)。さらに2歳までの期間内で延長可(E)。 ※BとDは別カウント。
- チ 1歳まで延長した場合(B)、1歳6か月までの期間内で再延長可(D)。さらに2歳までの期間内でも再延長可(F)。 ※BとDとFは別カウント。

(9) 申出後に育児休業申出に係る子が出生した場合

この場合において、育児休業申出者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。育児休業期間の変更を伴う場合は、関係する書類を併せて提出してください((2)、(8)参照)。

■ その他

(1) 給与等の取扱いについて

- ・ 休業期間中は本学からの給与の支給はありません(無給)。
ただし、支給要件を満たせば、雇用保険等から育児休業給付金として、育児休業開始から180日目までは休業開始前給与の67%、181日目からは50%が休業期間中に支給されます(養育する子が1歳未満の期間中に限る。)

(いわゆる「パパ・ママ育休プラス制度」を利用する場合)

父母ともに育児休業を取得する場合は、要件を満たせば、子が1歳2ヶ月に達する日の前日までの間に、最大1年(※)まで育児休業給付金が支給されます。

※出産日(産前休業の末日)と産後休業期間と育児休業給付金を受給できる期間を合わせて1年です。父の場合は、育児休業給付金を受給できる期間が最大1年となります。

(支給対象期間の延長)

保育所等における保育の実施が行われないなどの理由により、子が1歳に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、その子が1歳6か月に達する日前までの期間、育児休業給付金の支給対象となります。さらに、平成29年10月1日より、保育所等における保育の実施が行われないなどの理由により、子が1歳6か月に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、子が2歳に達する日前まで育児休業給付金の支給対象期間が延長できるようになりました。

※いわゆる「パパ・ママ育休プラス制度」の利用により、休業終了予定日とされた日が当該子の1歳に達する日後である場合は、当該休業終了予定日とされた日後の期間について、その子が1歳6か月に達する日前までの期間が支給対象期間になります。また1歳に達する日(「パパ・ママ育休プラス制度」により休業終了予定日が当該子の1歳に達する日後である場合は、当該休業終了予定日)又は1歳6か月に達する日まで育児休業をしている配偶者と交代することによっても、他の要件を満たせば、1歳6か月に達する日又は2歳に達する日前までの期間が支給対象期間になります。

- 基準日(6月1日又は12月1日)に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員には、勤務した期間に応じて当該基準日に係る期末給及び勤勉給が支給されます。

(2) 復職後の勤務について

育児休業期間の終了後は、原則として休業直前の部署における従前の職務に復帰していただきます。ただし、本人の希望がある場合や組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務を変更する場合があります。

職員就業規則第61条

非常勤職員就業規則第32条

育児・介護休業等規則第2条～第7条

育児介護休業法第5条～第9条、第9条の6、第10条

育児介護休業法施行規則第5条～第21条、第22条、第22条の2

4 出生時育児休業

常勤職員：無給
非常勤職員：無給

育児のために休業することを希望する職員で、出生後8週間までの子と同居し、養育する職員が申し出た場合は、4週間（28日）を限度として出生時育児休業をすることができます。

※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む。

■ 育児休業をすることができる職員

出生後8週間までの子と同居し、養育する職員

補足 出産日が前後した場合、「出生後8週間」を以下の期間に読み替えます。

出産日が出産予定日より、

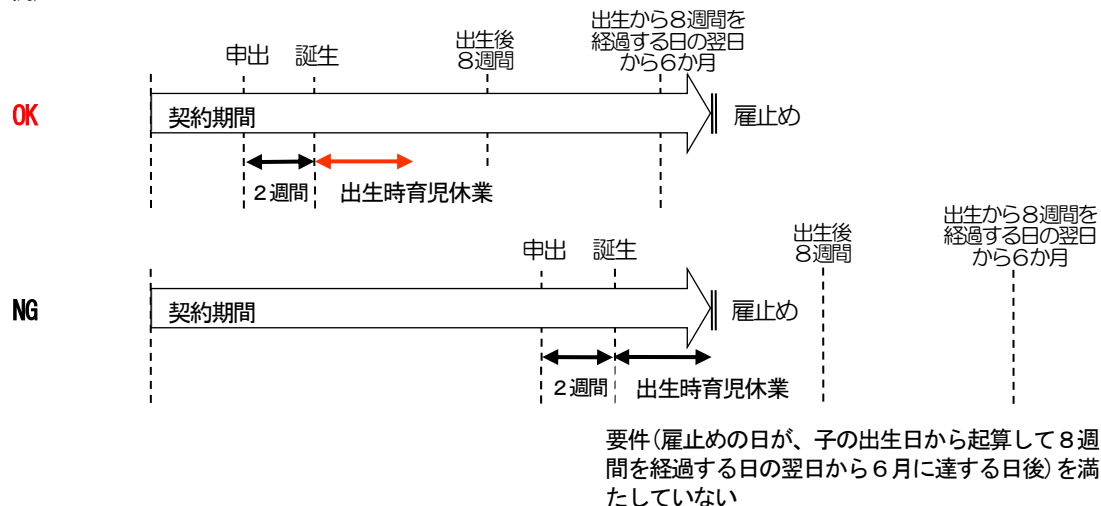
前の場合…出生の日～出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日

後の場合…出産予定日～出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日

補足 出生時育児休業は、主に男性職員が取得することを想定していますが、養子等の場合は、女性職員も同様に取得することができます。

ただし、任期付職員（任期付職員就業規則に規定する任期法教員、任期付テニユアトラック教員、任期付病院医師、任期付看護職員及び任期付寄附講座教員を除く。以下同じ。）及び任期を付されている非常勤職員は、申出時点において、雇止めの日が、子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6月に達する日後である場合に限り出生時育児休業をすることができます。

例)



■ 利用できる期間

子の出生後8週間までの期間で、4週間（28日）を限度として、出生時育児休業開始日とされた日から出生時育児休業終了予定日とされた日までの期間

■ 申出単位

1日

■ 手続き

(提出先) 申出者→所属長→各部局担当事務→人事企画課

申出事由	申出期限	提出書類
(1)申し出るとき	開始予定日の2週間前まで(下記(1)の①の特例に該当する場合は1週間前まで)	①出生時育児休業申出書 ②申出に係る子の出生(予定)年月日が確認できる書類(母子手帳の写しなど。以下同じ。)
(2)開始予定日を繰り上げたいとき	繰り上げ後の開始予定日の1週間前まで	①出生時育児休業期間変更申出書 ②申出に係る子の出生(予定)年月日が確認できる書類
(3)申出を撤回したいとき	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届
(4)開始予定日の前日までに申出に係る子を養育しないこととなった場合	すみやかに	育児休業等終了届
(5)休業中に申出に係る子を養育しないこととなった場合	原則として当該事由が生じた日	育児休業等終了届
(6)申出者について、休業中に産前・産後休暇、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業が始まる場合	当該休暇等の申出期限まで	当該休暇等申出時の提出書類
(7)特別養子縁組が不成立等となった場合	すみやかに	育児休業等終了届
(8)延長したいとき	終了予定日の2週間前まで	出生時育児休業期間変更申出書
(9)申出後に、申出に係る子が出生したとき	出生後すみやかに	①育児休業等対象児出生届 ②申出に係る子の出生年月日が確認できる書

(1) 申し出るとき

① 申出期限

原則として出生時育児休業開始予定日の2週間前まで

(特例) 次のいずれかに該当する場合は、出生時育児休業開始予定日の1週間前まで

- ① 出産予定日前に子が出生したこと。
- ② 出生時育児休業の申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ③ 配偶者が負傷又は疾病により出生時育児休業の申出に係る子を養育することが困難になったこと。
- ④ 配偶者が出生時育児休業の申出に係る子と同居しなくなったこと。
- ⑤ 出生時育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若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世話を必要とする状態になったとき。
- ⑥ 出生時育児休業の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

※ 申出の日から出生時育児休業開始予定日までの期間が2週間(上記特例の場合は1週間)に満たないときは、申出どおりの日から休業が開始できない場合があります。

② 申出の回数

一子につき1回又は分割して2回(双子も一子とみなします。)

※ 分割して2回取得する場合は、1回目の申出の時点で2回目の出生時育児休業開始日及び終了日も明らかにして申し出てください。

(2) 開始予定日を繰り上げたいとき

出生時育児休業開始予定日は、下記の理由がある場合に1回の申出につき1回のみ繰り上げることができます。

繰り上げ後の育児休業開始予定日の1週間前までに申し出てください。

※ 「開始予定日の繰り下げ」はできません。

「出生時育児休業開始予定日」を繰り上げることができる理由

- ① 出産予定日前に子が出生したこと。
- ② 出生時育児休業の申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ③ 配偶者が負傷又は疾病により出生時育児休業の申出に係る子を養育することが困難になったこと。
- ④ 配偶者が出生時育児休業の申出に係る子と同居しなくなったこと。
- ⑤ 出生時育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
- ⑥ 出生時育児休業の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

(3) 申出を撤回したいとき

出生時育児休業開始予定日の前日までは、撤回の申出ができます。

出生時育児休業の撤回の回数は、出生時育児休業の取得回数としてみなします。

(4) 開始予定日前に申出に係る子を養育しないこととなった場合

出生時育児休業開始予定日の前日までに子の死亡等により育児休業申出者が当該申出に係る子を養育しないこととなった場合は、当該申出はされなかったものとみなします。この場合において、出生時育児休業申出者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

(注1) 子を養育しないこととなった場合

- ① 出生時育児休業申出に係る子が死亡した場合
- ② 出生時育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消の場合
- ③ 出生時育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該出生時育児休業申出をした職員と当該子が同居しないこととなった場合
- ④ 出生時育児休業申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該出生時育児休業申出に係る子を養育することができない状態になった場合

(5) 出生時育児休業中に申出に係る子を養育しないこととなった場合

出生時育児休業中に、子の死亡等当該申出に係る子を養育しないこととなった場合(注1)は、当該事由が生じた日に出生時育児休業は終了となります。この場合において、出生時育児休業申出者は、学長に対して、原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければなりません。

(6) 申出者について、休業中に産前・産後休暇、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業が始まる場合

出生時育児休業申出者について、産前・産後休暇、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業が始まった場合はその前日に出生時育児休業は終了となります。この場合において、出生時育児休業申出者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。当該休暇等の申出期限までに、必要書類を提出してください。

(7) 特別養子縁組が不成立等となった場合

民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合は、当該事由が生じた日に出生時育児休業は終

了となります。この場合において、出生時育児休業申出者は、学長に対して、原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければなりません。

(8) 延長したいとき（出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更）

出生時育児休業の期間は、1回の申出につき1回のみ延長することができます。出生時育児休業終了予定日の2週間前までに申し出てください。

※ 「終了予定日の繰り上げ」はできません。

(9) 申出後に出生時育児休業申出に係る子が出生した場合

この場合において、出生時育児休業申出者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。出生時育児休業期間の変更を伴う場合は、関係する書類を併せて提出してください（(2)、(8)参照）。

■ **その他**

(1) 給与等の取扱いについて

- ・ 休業期間中は本学からの給与の支給はありません（無給）。
ただし、支給要件を満たせば、雇用保険等から育児休業給付金として、出生時育児休業開始から休業開始前給与の67%が休業期間中に支給されます。
- ・ 基準日（6月1日又は12月1日）に出生時育児休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員には、勤務した期間に応じて当該基準日に係る期末給及び勤勉給が支給されます。

(2) 復職後の勤務について

出生時育児休業期間の終了後は、原則として休業直前の部署における従前の職務に復帰していただきます。

ただし、本人の希望がある場合や組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務を変更する場合があります。

職員就業規則第61条
非常勤職員就業規則第32条
育児・介護休業等規則第7条の2～第7条の7
育児介護休業法第9条の2～第9条の5、第10条
育児介護休業法施行規則第21条の2～第21条の20

5 育児短時間勤務

小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する職員は、申し出ることにより1日の勤務時間を1日を通じて2時間の範囲内で短縮することができます。

※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む。

■ 利用できる期間

小学校就学の始期に達する（6歳の誕生日の前日の属する年度の3月31日）まで、1日の勤務時間を、1日を通じて2時間の範囲内で短縮できます。

ただし、1日の所定勤務時間が6時間以下の日は短縮することができません。

また、1日の所定労働時間が7時間45分を超える日は、短縮後の勤務時間が5時間45分となるまで短縮することができます。

■ 短縮・申出の単位

- ・ 30分単位で1日を通じて2時間の範囲内
- ・ 1回につき1か月以上の期間（回数制限なし）

■ 手続き

申出事由	申出期限	提出書類
申し出るとき	開始予定日の1か月前まで	①育児短時間勤務申出書 ②申出に係る子の出生（予定）年月日が確認できる書類（母子手帳の写しなど。以下同じ。）（以前に同一の子について当該制度を利用したことがある場合は省略可）
①開始予定日前に申出期間を変更したいとき ②短縮時間帯・曜日を変更したいとき	「手続き一覧」（39頁）参照	育児申出（請求）内容変更届
申出を撤回したいとき	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届
申出に係る子を養育しないこととなった場合等（注1）	すみやかに	育児休業等終了届
申出者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業等が始まる時（注2）	当該休暇等の申出期限まで	当該休暇等申出時の提出書類
特別養子縁組が不成立等となった場合（注4）	すみやかに	育児休業等終了届
期間中に制度の利用を中止したいとき	事前に	育児休業等終了届
申出後に、申出に係る子が出生したとき	出生後すみやかに	①育児休業等対象児出生届 ②申出に係る子の出生年月日が確認できる書類

（提出先） 申出者→所属長→各部局担当事務→人事企画課

(注1) 申出に係る子を養育しないこととなった場合等

- (1) 育児短時間勤務開始予定日の前日までに当該申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合(注3)
当該申出はされなかったものとみなします。この場合において、申出者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

(2) 育児短時間勤務期間中に次のいずれかの事由が生じた場合

育児短時間勤務期間は当該事由が生じた日に終了となります。この場合において、申出者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

- ① 子の死亡等申出に係る子を養育しないこととなった場合(注3)
- ② 申出に係る子が小学校就学の始期に達した場合
- ③ その他、申出要件を満たさなくなった場合

(注3) 申出に係る子を養育しないこととなった場合

- ① 申出に係る子が死亡した場合
- ② 申出に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより申出をした職員の子でなくなった場合
- ③ 申出をした職員が申出に係る子と同居しないこととなった場合
- ④ 申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、申出に係る子を養育することができない状態となった場合

(注2) 申出者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業等が始まる時

申出者について、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、介護短時間勤務、育児・介護早出遅出勤務又は育児のためのフレックスタイム制が始まった場合は、育児短時間勤務期間はその前日に終了となります。この場合において、申出者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。当該休暇等の申出期限までに、必要書類を提出してください。

(注4) 特別養子縁組が不成立等となった場合

民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合は、当該事由が生じた日に育児休業は終了となります。この場合において、申出者は、学長に対して、原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければなりません。

■ 給与

短縮した時間については無給

職員就業規則第46条
非常勤職員就業規則第25条
育児・介護休業等規則第16条
育児介護休業法第23条第1項

※ **医師及び看護部職員については、以下の勤務を選択することができます（医学部 附属病院勤務者の特例）。**

小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する職員（注の職員に限る。）は、請求することにより、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、1日の勤務時間や1週間の勤務日数を短縮することができます。

※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む。

(注) 請求することができる職員

小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する職員のうち次の職員

- (1) 医師（医学部附属病院において診療に従事する医学部又は医学部附属病院の教員、任期付病院医師（病院助教））
- (2) 看護部職員

※ ただし、任期付代替職員及び非常勤職員を除く。

■ **請求できる勤務形態**

次の範囲内で希望する勤務形態とし、期間中の勤務時間帯及び勤務曜日は固定（中途変更可）

週10～30時間勤務

- 〔 1日当たり：3～7時間45分（1時間単位（7時間45分を指定する場合を除く。）） 〕
- 〔 1週間当たり：5日以内（原則月～金のうち5日以内） 〕

■ **利用できる期間**

子が小学校就学の始期に達する（6歳の誕生日の前日の属する年度の3月31日）まで

■ **請求の単位**

月の1日から末日までの1か月単位で、1回につき3か月以上の期間（回数制限なし）

■ **手続き**

（提出先）請求者→所属長→各部局担当事務→人事企画課

請求事由	請求期限	提出書類
請求するとき	開始予定日の1か月前まで	①育児短時間勤務請求書 ②請求に係る子の出生（予定）年月日が確認できる書類（母子手帳の写しなど。以下同じ。）（以前に同一の子について当該制度を利用したことがある場合は省略可）
①開始予定日前に請求期間を変更したいとき ②勤務形態を変更したいとき（注4）	「手続き一覧」（39頁）参照	育児申出（請求）内容変更届
請求を撤回したいとき	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届
請求に係る子を養育しないこととなった場合等（注1）	すみやかに	育児休業等終了届
請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業等が始まるとき（注2）	当該休暇等の申出期限まで	当該休暇等申出時の提出書類
特別養子縁組が不成立等となった場合（注5）	すみやかに	育児休業等終了届
期間中に制度の利用を中止したいとき（注4）	中止する月の前月末日まで	育児休業等終了届
請求後に、請求に係る子が出生したとき	出生後すみやかに	①育児休業等対象児出生届 ②請求に係る子の出生年月日が確認できる書類

- (注1) (注2) 22・23頁の(注1)及び(注2)参照
(注4) 月の途中からの勤務形態の変更や制度利用の中止はできません。
(注5) 23頁の(注4)参照

■ 給与

- 基本給と医師調整手当等諸手当の一部については、フルタイム勤務時の月額に1週間当たりの勤務時間数の割合(10/38.75~30/38.75)を乗じた額を支給
- 扶養手当、住居手当、通勤手当等について原則全額支給(ただし、通勤手当については、1週間当たりの勤務日数が3日未満の場合は半額支給)
- 勤務実績に応じて支給される手当(特殊勤務手当、当直・宅直手当、時間外手当等)については、フルタイム勤務時と同様の取扱い(ただし、所定勤務日に時間外勤務をした場合の時間外手当については、当該勤務日の短縮後の所定勤務時間と当該時間外勤務の時間が合計7時間45分に達するまでの時間は、100/100の支給割合で支給)

■ 雇用保険

1週間当たりの勤務時間数が20時間未満の場合に、継続加入できないことがあります。

(当該勤務開始時時点で、請求に係る子が3歳を超えている場合又は請求に係る子が3歳に達する(3歳の誕生日の前日)までにフルタイム勤務への復帰が見込まれない場合など。)

■ その他

当該勤務期間中の年次有給休暇の取得は1日及び時間単位のみとなります(半日単位は不可)。

6 育児のための所定外勤務の免除

3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合は、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、所定外勤務をさせることはありません。

※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む。

■ 請求することができる職員

3歳に達するまでの子を養育する職員

■ 利用できる期間

子が3歳に達する（3歳の誕生日の前日）まで

■ 請求単位

- ・ 1回につき1か月以上1年以内の期間（回数制限なし）
- ・ 29頁の時間外勤務制限期間と重複した期間の請求はできません。

■ 手続き

請求事由	請求期限	提出書類
請求するとき	開始予定日の1か月前まで	①育児所定外勤務免除請求書 ②請求に係る子の出生(予定)年月日が確認できる書類（母子手帳の写しなど。以下同じ。）（以前に同一の子について当該制度を利用したことがある場合は省略可）
開始予定日前に免除期間を変更したいとき	「手続き一覧」（40頁）参照	育児申出（請求）内容変更届
請求を撤回したいとき	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届
請求に係る子を養育しないこととなった場合等（注1）	すみやかに	育児休業等終了届
請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業が始まる時（注2）	当該休暇等の申出期限まで	当該休暇等申出時の提出書類
特別養子縁組が不成立等となった場合（注4）	すみやかに	育児休業等終了届
期間中に制度の利用を中止したいとき	事前に	育児休業等終了届
請求後に、請求に係る子が出生したとき	出生後すみやかに	①育児休業等対象児出生届 ②請求に係る子の出生年月日が確認できる書類

（提出先）請求者→所属長→各部局担当事務→人事企画課

（注1）請求に係る子を養育しないこととなった場合等

- （1）所定外勤務免除開始予定日の前日までに当該請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合（注3）

当該請求はされなかったものとみなします。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

(2) 所定外勤務免除期間中に次のいずれかの事由が生じた場合

所定外勤務免除期間は当該事由が生じた日に終了となります。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

- ① 子の死亡等請求に係る子を養育しないこととなった場合（注3）
- ② 請求に係る子が3歳に達した場合
- ③ その他、請求要件を満たさなくなった場合

（注3）請求に係る子を養育しないこととなった場合

- ① 請求に係る子が死亡した場合
- ② 請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより請求をした職員の子でなくなった場合
- ③ 請求をした職員が請求に係る子と同居しないこととなった場合
- ④ 請求をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、請求に係る子を養育することができない状態となった場合

（注2）請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業が始まる時

請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合は、所定外勤務免除期間はその前日に終了となります。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。当該休暇等の申出期限までに、必要書類を提出してください。

（注4）特別養子縁組が不成立等となった場合

民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合は、当該事由が生じた日に育児休業は終了となります。この場合において、申出者は、学長に対して、原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければなりません。

7 育児のための時間外勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合は、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、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勤務をさせることはありません。

※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む。

■ 請求することができる職員

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

ただし、次の(1)又は(2)に該当する職員は育児のための時間外勤務の制限を請求することができません。

- (1) 採用後1年を経過しない職員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

■ 利用できる期間

子が小学校就学の始期に達する（6歳の誕生日の前日の属する年度の3月31日）まで

■ 請求単位

- ・ 1回につき1か月以上1年以内の期間（回数制限なし）
- ・ 27頁の所定外勤務免除期間と重複した期間の請求はできません。

■ 手続き

請求事由	請求期限	提出書類
請求するとき	開始予定日の1か月前まで	①育児時間外勤務制限請求書 ②請求に係る子の出生(予定)年月日が確認できる書類（母子手帳の写しなど。以下同じ。）（以前に同一の子について当該制度を利用したことがある場合は省略可）
開始予定日前に請求期間を変更したいとき	「手続き一覧」（40頁）参照	育児申出（請求）内容変更届
請求を撤回したいとき	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届
請求に係る子を養育しないこととなった場合等（注1）	すみやかに	育児休業等終了届
請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業が始まる時（注2）	当該休暇等の申出期限まで	当該休暇等申出時の提出書類
特別養子縁組が不成立等となった場合（注4）	すみやかに	育児休業等終了届
期間中に制度の利用を中止したいとき	事前に	育児休業等終了届
請求後に、請求に係る子が出生したとき	出生後すみやかに	①育児休業等対象児出生届 ②請求に係る子の出生年月日が確認できる書類

（提出先）請求者→所属長→各部局担当事務→人事企画課

(注1) 請求に係る子を養育しないこととなった場合等

- (1) 時間外勤務制限開始予定日の前日までに当該請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合 (注3)

当該請求はされなかったものとみなします。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

- (2) 時間外勤務制限期間中に次のいずれかの事由が生じた場合

時間外勤務制限期間は当該事由が生じた日に終了となります。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

- ① 子の死亡等請求に係る子を養育しないこととなった場合 (注3)
- ② 請求に係る子が小学校就学の始期に達した場合
- ③ その他、請求要件を満たさなくなった場合

(注3) 請求に係る子を養育しないこととなった場合

- ① 請求に係る子が死亡した場合
- ② 請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより請求をした職員の子でなくなった場合
- ③ 請求をした職員が請求に係る子と同居しないこととなった場合
- ④ 請求をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、請求に係る子を養育することができない状態となった場合

(注2) 請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業が始まる時

請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合は、時間外勤務制限期間はその前日に終了となります。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。当該休暇等の申出期限までに、必要書類を提出してください。

(例) 制限請求期間がH17.7.10~H18.3.31の場合

まず、①H17.7.10~H18.3.31の期間全体について150時間を超える時間外勤務の制限がかかります。②当該期間内の1か月（10日から翌月9日までの1か月）ごとに区分した期間ごとに24時間を超える時間外勤務の制限がかかります。最後の区切りの期間であるH18.3.10~H18.3.31までの期間については1か月に満たないですが、当該期間について24時間を超える時間外勤務の制限がかかります。

(注4) 特別養子縁組が不成立等となった場合

民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合は、当該事由が生じた日に育児休業は終了となります。この場合において、申出者は、学長に対して、原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければなりません。

8 育児のための深夜勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合は、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、深夜時間帯（午後10時から午前5時まで）に勤務をさせることはありません。

※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む。

■ 請求することができる職員

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

ただし、次の(1)～(4)のいずれかに該当する職員は育児のための深夜勤務の制限を請求することができません。

- (1) 採用後1年を経過しない職員
- (2) 次のいずれにも該当する16歳以上の同居の家族がいる職員
 - イ 深夜において就業していない者（1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。）であること。
 - ロ 心身の状況が請求に係る子の保育をすることができる者であること。
 - ハ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
 - ニ 請求に係る子と同居している者であること。
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- (4) 所定労働時間の全部が深夜にある職員

（注：交替制勤務の場合や、所定労働時間の一部に午後10時から午前5時までの間以外の時間帯が含まれている場合は、「全部が深夜にある」には該当しません。）

■ 利用できる期間

子が小学校就学の始期に達する（6歳の誕生日の前日の属する年度の3月31日）まで

■ 請求単位

1回につき1か月以上6か月以内の期間（回数制限なし）

■ 手続き

（提出先）請求者→所属長→各部局担当事務→人事企画課

請求事由	請求期限	提出書類
請求するとき	開始予定日の1か月前まで	①育児深夜勤務制限請求書 ②請求要件証明書類（注1） ③請求に係る子の出生（予定）年月日が確認できる書類（母子手帳の写しなど。以下同じ。）（以前に同一の子について当該制度を利用したことがある場合は省略可）
①開始予定日前に請求期間を変更したいとき ②曜日を変更したいとき	「手続き一覧」（40頁）参照	育児申出（請求）内容変更届
請求を撤回したいとき	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届
請求に係る子を養育しないこととなった場合等（注2）	すみやかに	育児休業等終了届
請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業が始まる時（注3）	当該休暇等の申出期限まで	当該休暇等申出時の提出書類
特別養子縁組が不成立等となった場合（注5）	すみやかに	育児休業等終了届

期間中に制度の利用を中止したとき	事前に	育児休業等終了届
請求後に、請求に係る子が出生したとき	出生後すみやかに	①育児休業等対象児出生届 ②請求に係る子の出生年月日が確認できる書類

(注1) 請求要件証明書類

前頁で記載した「請求できない職員」の要件のうち、(2)の項目のいずれかに該当しないことを証明する書類を添付してください((1)、(3)及び(4)についての証明は必要ありません。)

添付書類の例

イ 16歳以上の同居の家族が深夜において就業している事実	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間帯が分かる書類(労働条件通知書など)
ロ 16歳以上の同居の家族が子を保育することが困難な状態の事実	<ul style="list-style-type: none"> 身体障害者手帳(身障者福祉法15条)の写し 1か月間を超えて入院又は安静を必要とする旨の医師の診断書
ハ 16歳以上の同居の家族が6週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過していない事実	<ul style="list-style-type: none"> 医師が交付する当該事実についての診断書 官公署が発行する出生届受理証明書(母子手帳の写しなど)
ニ 子の16歳以上の同居の家族がいない事実	<ul style="list-style-type: none"> 住民票記載事実の証明書

その他、上記の証明書等に代わってそれぞれの事実が証明できる他の書類(当該職員の同僚等第三者の申立書等)の提出も可。

(注2) 請求に係る子を養育しないこととなった場合等

(1) 深夜勤務制限開始予定日の前日までに請求者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった場合(注4)

当該請求はされなかったものとみなします。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

(2) 深夜勤務制限期間中に次のいずれかの事由が生じた場合

深夜勤務制限期間は当該事由が生じた日に終了となります。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

- ① 請求に係る子を養育しないこととなった場合(注4)
- ② 請求に係る子が小学校就学の始期に達した場合
- ③ その他、請求要件を満たさなくなった場合

(注4) 請求に係る子の養育をしないこととなった場合

- ① 請求に係る子が死亡した場合
- ② 請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより請求をした職員の子でなくなった場合
- ③ 請求をした職員が請求に係る子と同居しないこととなった場合
- ④ 請求をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る子を養育することができない状態となった場合

(注3) 請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業が始まるとき

請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合は、深夜勤務制限期間はその前日に終了となります。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。当該休暇等の申出期限までに、必要書類を提出してください。

(注5) 特別養子縁組が不成立等となった場合

民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合は、当該事由が生じた日に育児休業は終了となります。この場合において、申出者は、学長に対して、原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければなりません。

深夜勤務の制限を受ける職員に対し、学長は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがあります。

9 育児のための早出遅出勤務

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合は、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、1日の勤務時間の長さを変えずに始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務することができます。

※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む。

■ 請求することができる職員

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（パートタイム職員を除く。）

■ 利用できる期間

子が小学校就学の始期に達する（6歳の誕生日の前日の属する年度の3月31日）まで

■ 請求単位

1日

早出遅出勤務に係る「始業の時刻」 午前7時以降
「終業の時刻」 午後10時以前

■ 手続き

請求事由	請求期限	提出書類
請求するとき	事前に	①育児早出遅出勤務請求書 ②請求に係る子の出生(予定)年月日が確認できる書類（母子手帳の写しなど。以下同じ。）（以前に同一の子について当該制度を利用したことがある場合は省略可）
①開始予定日前に請求期間を変更したいとき ②始業及び終業時刻・曜日を変更したいとき	「手続き一覧」（40頁）参照	育児申出（請求）内容変更届
請求を撤回したいとき	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届
請求に係る子を養育しないこととなった場合等（注1）	すみやかに	育児休業等終了届
請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業が始まる時（注2）	当該休暇等の申出期限まで	当該休暇等申出時の提出書類
特別養子縁組が不成立等となった場合（注4）	すみやかに	育児休業等終了届
期間中に制度の利用を中止したいとき	事前に	育児休業等終了届
請求後に、請求に係る子が出生したとき	出生後すみやかに	①育児休業等対象児出生届 ②請求に係る子の出生年月日が確認できる書類

（提出先）請求者→所属長→各部局担当事務→人事企画課

（注1）請求に係る子を養育しないこととなった場合等

（1）早出遅出勤務開始予定日の前日までに請求者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった場合（注3）

当該請求はされなかったものとみなします。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

(2) 早出遅出勤務期間中に次のいずれかの事由が生じた場合

早出遅出勤務期間は当該事由が生じた日に終了となります。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

- ① 請求に係る子を養育しないこととなった場合（注3）
- ② 請求に係る子が小学校就学の始期に達した場合
- ③ その他、請求要件を満たさなくなった場合

（注3）請求に係る子の養育をしないこととなった場合

- ① 請求に係る子が死亡した場合
- ② 請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより請求をした職員の子でなくなった場合
- ③ 請求をした職員が請求に係る子と同居しないこととなった場合
- ④ 請求をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る子を養育することができない状態となった場合

（注2）請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業が始まる時

請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合は、早出遅出勤務期間はその前日に終了となります。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。当該休暇等の申出期限までに、必要書類を提出してください。

（注4）特別養子縁組が不成立等となった場合

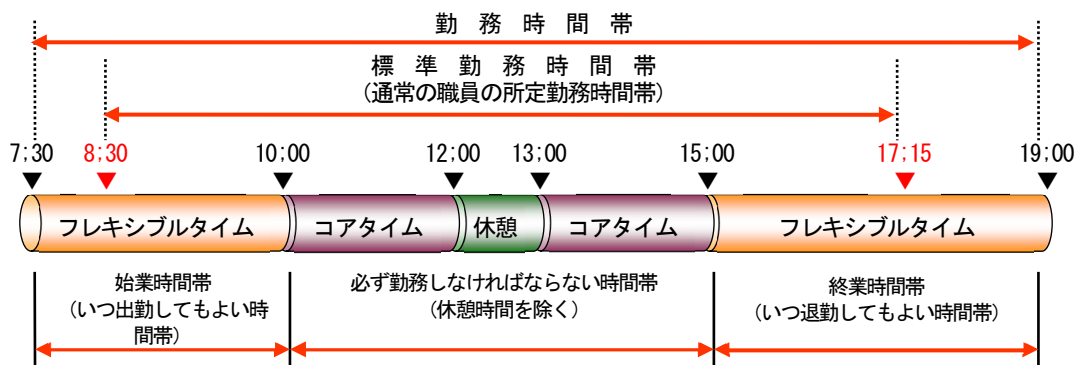
民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合は、当該事由が生じた日に育児休業は終了となります。この場合において、申出者は、学長に対して、原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければなりません。

10 育児のためフレックスタイム制勤務

小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する職員が当該子を養育するために請求した場合は、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、フレックスタイム制による勤務をすることができます。

※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む。

■ フレックスタイムの勤務時間帯等



(1)清算期間	毎月1日から末日までの1か月間
(2)清算期間における所定労働時間	7時間45分×清算期間中の所定労働日数
(3)標準となる1日の労働時間	7時間45分
(4)コアタイムの時間帯 (必ず勤務しなければならない時間帯)	10:00～15:00 (休憩12:00～13:00)
(5)フレキシブルタイムの時間帯 (始業・終業時間を職員の決定に委ねる時間帯)	始業時間帯 7:30～10:00 終業時間帯 15:00～19:00

清算期間(1)ごとにあらかじめ定めた所定労働時間(2)勤務することを条件に、フレキシブルタイム(5)の範囲内で始業及び終業の時刻を職員自身で決定することができます。

■ 請求することができる職員

小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する職員

ただし、次の(1)～(4)のいずれかに該当する職員は育児のためのフレックスタイム制を請求することができません。

- (1) 裁量労働制適用職員
- (2) 変形労働時間制適用職員（医学部附属病院勤務時間等規則第3条に規定するシフト勤務制 適当者を含む。）
- (3) 附属学校・幼稚園勤務職員（事務系職員を除く。）
- (4) パートタイム職員

■ 利用できる期間

子が小学校就学の始期に達する（6歳の誕生日の前日の属する年度の3月31日）まで

■ 請求単位

月の1日から末日までの1か月単位で、1回につき1か月以上6か月以内の期間（回数制限なし）

■ 手続き

(提出先) 請求者→所属長→各部局担当事務→人事企画課

請求事由	請求期限	提出書類
請求するとき	開始予定日の1か月前まで	①育児のためのフレックスタイム制勤務請求書 ②請求に係る子の出生(予定)年月日が確認できる書類(母子手帳の写しなど。以下同じ。)(以前に同一の子について当該制度を利用したことがある場合は省略可)
開始予定日前に請求期間を変更したいとき	「手続き一覧」(41頁)参照	育児申出(請求)内容変更届
請求を撤回したいとき	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届
請求に係る子を養育しないこととなった場合(注1)	すみやかに	育児休業等終了届
請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業等が始まる時(注2)	当該休暇等の申出期限まで	当該休暇等申出時の提出書類
特別養子縁組が不成立等となった場合(注4)	すみやかに	育児休業等終了届
期間中に制度の利用を中止したいとき	中止する月の前月末日まで	育児休業等終了届
請求後に、請求に係る子が出生したとき	出生後すみやかに	①育児休業等対象児出生届 ②請求に係る子の出生年月日が確認できる書類

(注1) 請求に係る子を養育しないこととなった場合

- (1) フレックスタイム制勤務開始予定日の前日までに請求者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった場合(注3)

当該請求はされなかったものとみなします。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

- (2) フレックスタイム制勤務期間中に次のいずれかの事由が生じた場合

フレックスタイム制勤務期間は当該事由が生じた日に終了となります。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。

- ① 請求に係る子を養育しないこととなった場合(注3)
②請求に係る子が小学校就学の始期に達した場合
③その他、請求要件を満たさなくなった場合

(注3) 請求に係る子の養育をしないこととなった場合

- ① 請求に係る子が死亡した場合
② 請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより請求をした職員の子でなくなった場合
③ 請求をした職員が請求に係る子と同居しないこととなった場合
④ 請求をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る子を養育することができない状態となった場合

(注2) 請求者について、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業等が始まる時

請求者について、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、育児・介護短時間勤務、育児・介護早出遅出勤務が始まった場合は、フレックスタイム制勤務期間はその前日に終了となります。この場合において、請求者は、学長に対して遅滞なくその旨を通知しなければなりません。当該休暇等の申出期限までに、必要書類を提出してください。

(注4) 特別養子縁組が不成立等となった場合

民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合は、当該事由が生じた日に育児休業は終了となります。この場

合において、申出者は、学長に対して、原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければなりません。

■ 給与

所定労働時間に対し、実労働時間が超過又は不足する場合は、給与の調整があります。

- (1) 超過した場合 超過した時間数に対し、時間外手当を支給
- (2) 不足した場合 不足した時間に対する給与を減額

IV 職員が不妊治療と仕事の両立のために利用できる制度

1 出生サポート休暇

常勤職員：有給
非常勤職員：有給

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に、出生サポート休暇を取得することができます。

不妊治療を受けるための医療機関への通院や、その医療機関が実施する不妊治療に関する説明会への出席などで使用できます。（移動の時間を含む。）
また、入院も出生サポート休暇の対象となります。

■ 対象となる治療

出生サポート休暇の対象となる「不妊治療」とは、不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等を指します。「等」に含まれるものとしては、例えば、排卵誘発法があります。

体外受精に係る移植後の経過観察、ホルモン補充、妊娠判定等のための通院も出生サポート休暇の対象となります。

■ 利用できる期間

一の年度において5日（当該通院等が体外受精、顕微授精である場合にあっては、10日）の範囲内の期間

■ 申出単位

1日/1時間/1分（裁量労働制適用者は1日単位のみ）

■ 手続き

（提出書類）休暇簿

- ※ 残日数欄には付与（限度）日数から当該取得日時数を差し引いた日時数を記入
- ※ 備考欄（休暇の理由等欄）には「出生サポート休暇」と記入

（提出先）申出者→所属長→各部局担当事務

職員就業規則第59条第1項第21号（特別休暇）
非常勤職員就業規則第31条第1項第21号（有給休暇）

V 手続き一覧

各制度の頁をご一読のうえ、手続きを行ってください。

制度		頁	申出（請求）時期		提出書類
休 暇 等	保健指導・健康診査	3	事前に（産後休暇は出産後すみやかに）		左記頁参照 産後早期復帰申出書（様式16）
	通勤緩和	4			
	産前休暇	10			
	産後休暇	11			
	配偶者出産休暇	12			
	男性育児参加休暇	13			
	育児休暇	14			
	看護休暇	15			
出生サポート休暇	43				
妊 産 婦 勤 務 免 除	時間外勤務、休日勤務、 深夜勤務の免除	8	請求	事前に	①妊産婦勤務免除請求書（様式1） ②請求に係る出産（予定）年月日が確認できる書類
	変形労働時間制の免除	9	撤回	開始予定日の前日まで	妊産婦勤務免除撤回届（様式2）
			終了	利用を中止したいとき、事前に	妊産婦勤務免除終了届（様式3）
			請求後に出産したとき、すみやかに		①妊産婦勤務免除出産届（様式4） ②請求に係る出産年月日が確認できる書類
育 児 の た め の	育児休業	16 ～ 22	申出	開始予定日の1か月前まで（特例1の場合は1週間前まで、特例2の場合は2週間前まで）	①育児休業申出書（様式6-1）（男性職員の場合は、様式6-3） ②申出に係る子の出生（予定）年月日が確認できる書類
			開始日の繰上	繰り上げ後の開始予定日の1週間前まで（終了予定日の繰り上げは不可）	①育児休業期間変更申出書（様式7） ②申出に係る子の出生（予定）年月日が確認できる書類
			撤回	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届（様式8）
			終了	申出に係る子を養育しないこととなった日	育児休業等終了届（様式9）
				申出者について、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まる時、当該休暇等の申出期限までに	当該休暇等申出時の提出書類
			特別養子縁組が不成立等となった場合、すみやかに	育児休業等終了届（様式9）	
			延長	終了予定日の1か月前まで（特例の場合は2週間前まで）	育児休業期間変更申出書（様式7）
			申出後、申出に係る子が出生したとき、すみやかに		①育児休業等対象児出生届（様式5） ②申出に係る子の出生年月日が確認できる書類
	出生時育児休業	23 ～ 26	申出	開始予定日の2週間前まで（特例の場合は1週間前まで）	①出生時育児休業申出書（様式6-4） ②申出に係る子の出生（予定）年月日が確認できる書類
			開始日の繰上	繰り上げ後の開始予定日の1週間前まで（終了予定日の繰り上げは不可）	①出生時育児休業期間変更申出書（様式7） ②申出に係る子の出生（予定）年月日が確認できる書類
			撤回	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届（様式8）
			終了	申出に係る子を養育しないこととなった日	育児休業等終了届（様式9）
				申出者について、産前・産後休暇、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業が始まる時、当該休暇等の申出期限までに	当該休暇等申出時の提出書類
特別養子縁組が不成立等となった場合、すみやかに			育児休業等終了届（様式9）		
延長			終了予定日の2週間前まで	出生時育児休業期間変更申出書（様式7）	
申出後、申出に係る子が出生したとき、すみやかに		①育児休業等対象児出生届（様式5） ②申出に係る子の出生年月日が確認できる書類			

育 児 の た め の	育児短時間勤務	27 ～ 30	申出	開始予定日の1か月前まで	①育児短時間勤務申出書（様式11-1）又は 育児短時間勤務請求書（様式11-2） ②申出（請求）に係る子の出生（予定）年月日 が確認できる書類	
			変更	①開始予定日前に申出（請求）期 間 を変更したいとき ・開始予定日の繰り上げ繰り上 げ後の開始予定日の前日まで ・開始予定日の繰り下げ当初の 開始予定日の前日まで ・終了予定日の変更開始予定日 の前日まで ②勤務形態を変更したいとき、事 前に（医学部附属病院勤務者の特 例の場合は、月途中からの変更不 可）	育児申出（請求）内容変更届（様式10）	
			撤回	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届（様式8）	
			終了	申出（請求）に係る子を養育しな いこととなった場合、すみやかに	育児休業等終了届（様式9）	
				申出者について、産前・産後休暇 、介護休業又は新たな育児休業が 始まる時、当該休暇等の申出期 限までに	当該休暇等申出時の提出書類	
				特別養子縁組が不成立等となった 場合、すみやかに	育児休業等終了届（様式9）	
				利用を中止したいとき、事前に（ 医学部附属病院勤務者の特例の場 合は中止する月の前月末日まで に）	育児休業等終了届（様式9）	
				申出（請求）後に、申出に係る子が出生し たとき、すみやかに	①育児休業等対象児出生届（様式5） ②申出（請求）に係る子の出生年月日 が確認できる書類	
		所定外勤務の免除	31 ～ 32	請求	開始予定日の1か月前まで （早出遅出勤務は「事前に」）	①育児所定外勤務免除請求書（様式18） 育児時間外勤務制限請求書（様式12） 育児深夜勤務制限請求書（様式13） 育児早出遅出勤務請求書（様式14） ②請求要件証明書類（深夜勤務の制限のみ） ③請求に係る子の出生（予定）年月日 が確認できる書類
		時間外勤務の制限	33 ～ 34			
	深夜勤務の制限	35 ～ 37	変更	①開始予定日前に請求期間を変更 したいとき ・開始予定日の繰り上げ繰り上 げ後の開始予定日の前日まで ・開始予定日の繰り下げ当初の 開始予定日の前日まで ・終了予定日の変更開始予定日 の前日まで ②曜日を変更したいとき、事前に （深夜勤務の制限） ③始業及び終業時刻・曜日を変更 したいとき、事前に（早出遅出勤 務）	育児申出（請求）内容変更届（様式10）	
	早出遅出勤務	38 ～ 39				
			撤回	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届（様式8）	
			終了	請求に係る子を養育しないことと なる等の事由が生じたとき、すみ やかに	育児休業等終了届（様式9）	
				請求者について、産前・産後休暇、 育児休業又は介護休業が始まる とき、当該休暇等の申出期限まで に	当該休暇等申出時の提出書類	

育 児 の た め の			特別養子縁組が不成立等となった場合、すみやかに	育児休業等終了届（様式9）	
			利用を中止したいとき、事前に	育児休業等終了届（様式9）	
			請求後に、請求に係る子が出生したとき、すみやかに	①育児休業等対象児出生届（様式5） ②請求に係る子の出生年月日が確認できる書類	
	フレックスタイム制	40 ～ 42	請求	開始予定日の1か月前まで（更新の場合は2週間前）	①育児のためのフレックスタイム制勤務請求書（様式15） ②請求に係る子の出生（予定）年月日が確認できる書類
			変更	開始予定日前に請求期間を変更したいとき ・開始予定日の繰り上げ繰り上げ後の開始予定日の前日まで ・開始予定日の繰り下げ当初の開始予定日の前日まで ・終了予定日の変更開始予定日の前日まで	育児申出（請求）内容変更届（様式10）
			撤回	開始予定日の前日まで	育児休業等撤回届（様式8）
			終了	請求に係る子を養育しないこととなった場合、すみやかに	育児休業等終了届（様式9）
				請求者ついて、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、育児・介護短時間勤務、育児・介護早出遅出勤務が始まる時、当該休暇等の申出期限までに	当該休暇等申出時の提出書類
				特別養子縁組が不成立等となった場合、すみやかに	育児休業等終了届（様式9）
				利用を中止したいとき、中止する月の前月末日までに	育児休業等終了届（様式9）
			請求後に、請求に係る子が出生したとき、すみやかに	①育児休業等対象児出生届（様式5） ②請求に係る子の出生年月日が確認できる書類	

各制度の頁をご一読のうえ、手続きを行ってください。

「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む

「〇歳に達する日」＝ 〇歳の誕生日の前日

「小学校就学の始期に達するまで」＝ 6歳の誕生日の前日の属する年度の3月31日まで

育児休業対象職員チェックシート

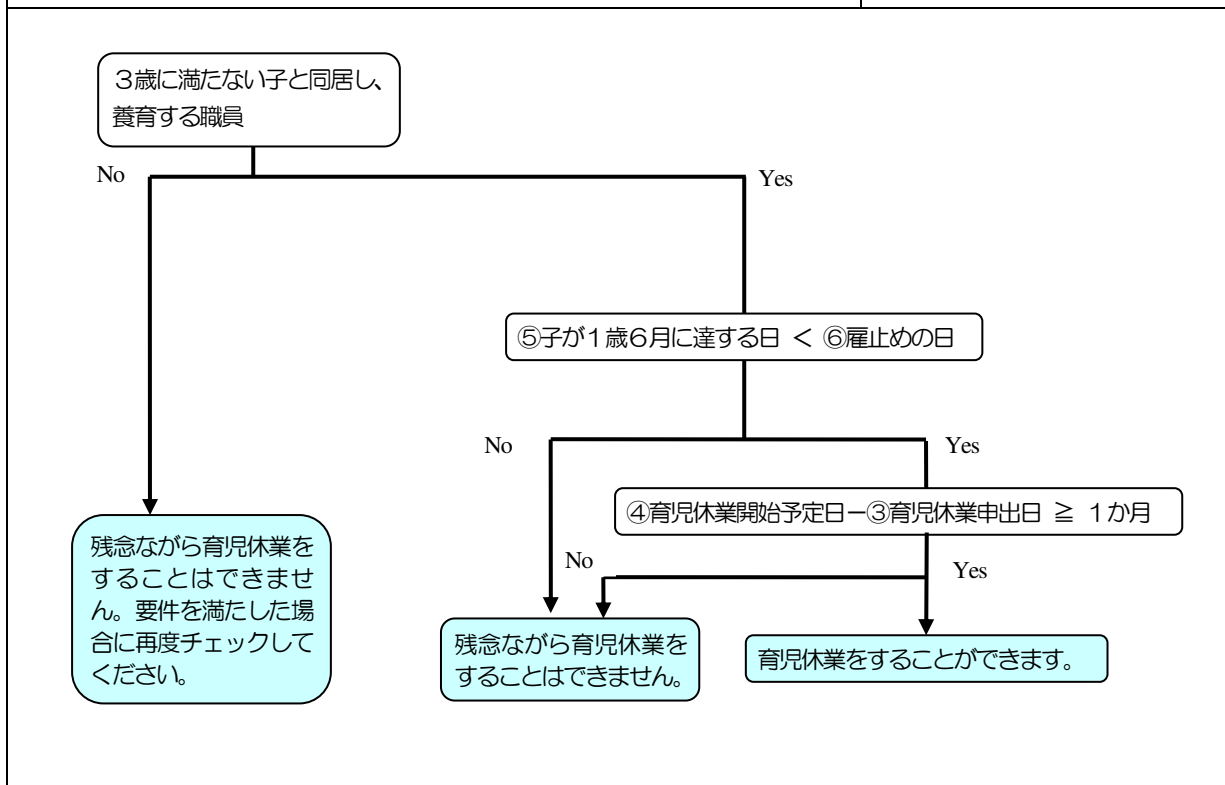
育児休業を希望される任期付職員（任期法教員、任期付テニユアトラック教員、任期付病院医師及び任期付看護職員を除く。）及び任期を付されている非常勤職員の方は、このシートで自分が育児休業をすることができる職員がどうかを確認することができます。

育児休業をすることができるのは、以下を満たす職員です。

※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む

- (1) 3歳に満たない子と同居し、養育する職員
- (2) 申出時点において、雇止めが明示されている職員にあっては、その雇止めの日が申出に係る子が1歳6月に達する日後であること。

①出産日	年 月 日
②産後休暇（出産日の翌日から8週間）	年 月 日 ～ 年 月 日
③育児休業申出日（育児休業開始予定日の1か月前までに申出）	年 月 日
④育児休業開始予定日	年 月 日
⑤申出に係る子が1歳6月に達する日（1歳6か月になる日の前日）	年 月 日
⑥雇止めの日	年 月 日



出生時育児休業対象職員チェックシート

出生時育児休業を希望される任期付職員（任期法教員、任期付テニユアトラック教員、任期付病院医師及び任期付看護職員を除く。）及び任期を付されている非常勤職員の方は、このシートで自分が出生時育児休業をすることができる職員がどうかを確認することができます。

出生時育児休業をすることができるのは、以下を満たす職員です。

※「子」…養子及び法律上の親子関係に準ずる関係にある子を含む

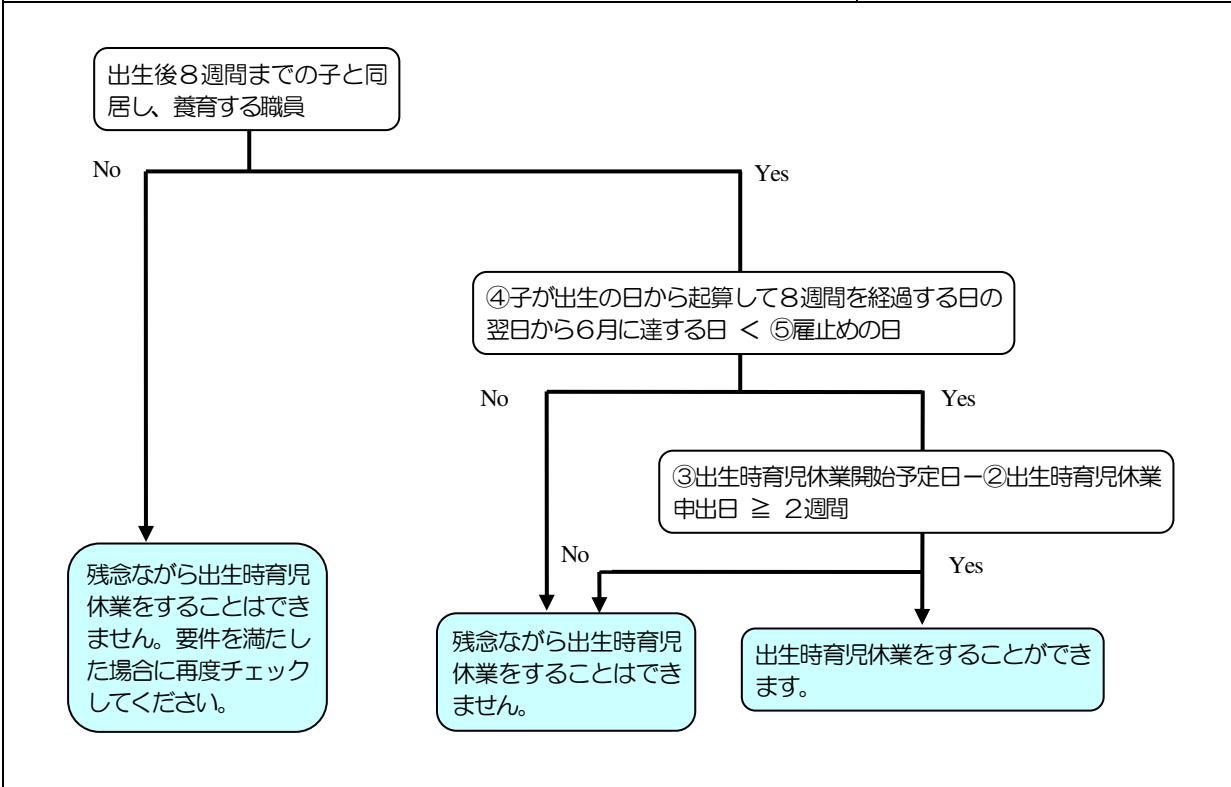
(1) 出生後8週間までの子と同居し、養育する職員※

(2) 雇止めの日が、子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6月に達する日後であること。

※出産日が前後した場合、「出生後8週間」を以下の期間に読み替えます。

出産日が出産予定日より、
 前の場合…出生の日～出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日
 後の場合…出産予定日～出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日

①出産日	年 月 日
②出生時育児休業申出日（出世時育児休業開始予定日の2週間前までに申出）	年 月 日
③出生時育児休業開始予定日	年 月 日
④申出に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日から6月に達する日	年 月 日
⑤雇止めの日	年 月 日



香川大学職員の出産・育児支援制度

平成20年 4月 1日 初 版
平成20年12月 1日 第2版
平成21年 4月 1日 第3版
平成22年 4月 1日 第4版
平成23年 4月 1日 第5版
平成24年 4月 1日 第6版
平成28年 4月 1日 第7版
平成29年 1月 1日 第8版
平成29年12月 1日 第9版
令和 2年 4月 1日 第10版
令和 3年 4月 1日 第11版
令和 3年 7月 1日 第12版
令和 3年12月 1日 第13版
令和 4年 4月 1日 第14版
令和 4年10月 1日 第15版
発 行：企画総務部人事企画課
