



京都工芸繊維大学
KYOTO INSTITUTE OF TECHNOLOGY

仕事と育児・介護の 両立支援ガイドブック〈改訂版〉

KIT男女共同参画推進センター

応援します！
仕事と生活の両立



目 次

取得可能な休暇等学内制度の一覧	2
-----------------	---

妊娠・出産・育児期

利用できる制度と手続き【常勤職員】	3, 4
【有期雇用職員】	5, 6
出産・育児期に利用できる手当・給付	7
出産・育児支援に関するQ&A	8

介護期

利用できる制度と手続き【常勤職員】	9
【有期雇用職員】	10
介護期に利用できる手当・給付	11
介護支援に関するQ&A	11

両立支援制度

研究支援員制度	12
ベビーシッター育児支援制度	12

KIT男女共同参画推進センター紹介	13
学内問い合わせ先	13

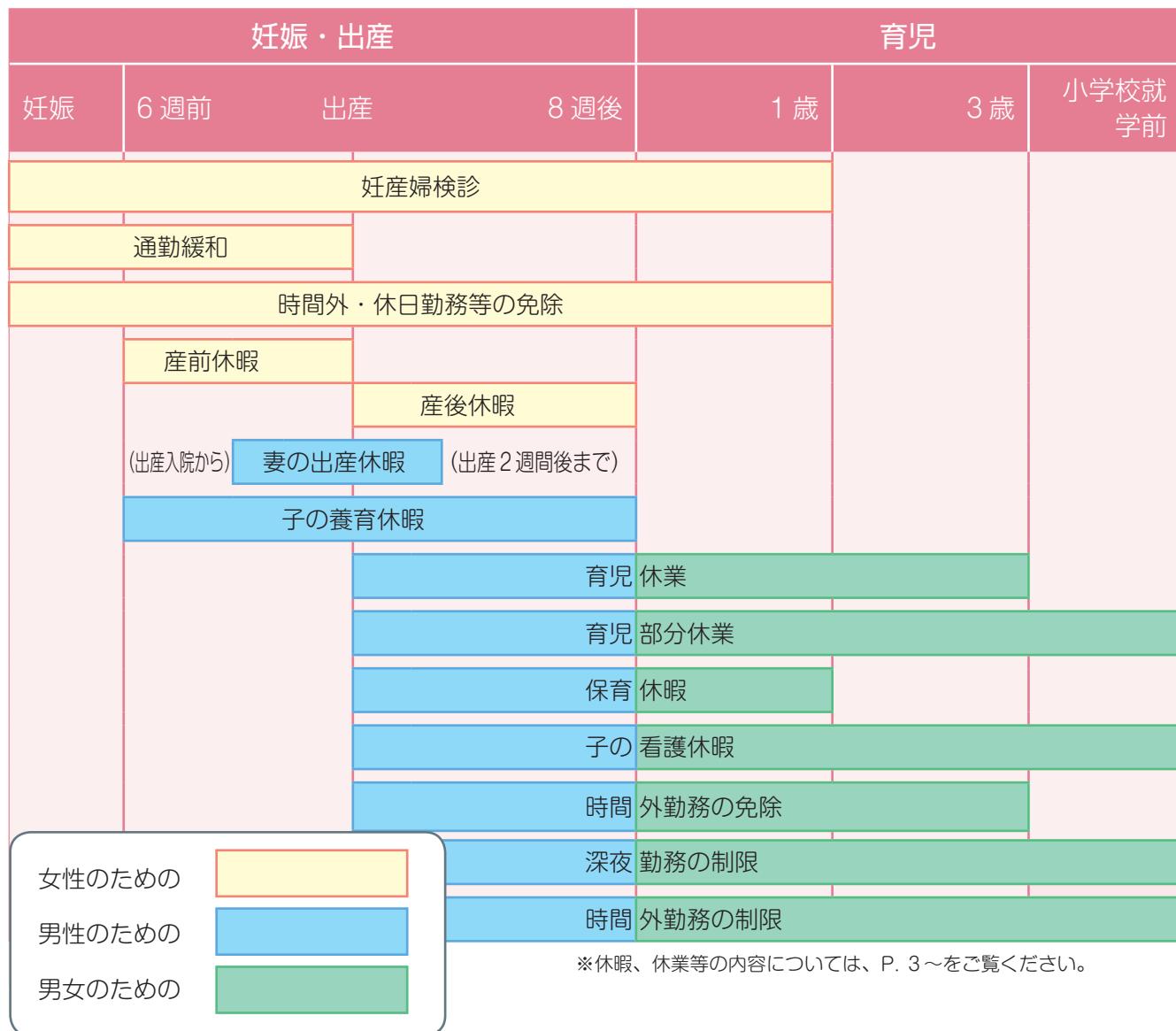
おわりに

育児支援情報ウェブサイトの紹介
介護支援情報ウェブサイトの紹介

*このガイドブックの掲載情報は、平成29年10月1日現在のものであり、規則・規程の一例を表したものです。
制度の利用、取得に際しては、KIT男女共同参画推進センターまたは、学内問合せ先にてご相談、ご確認ください。

取得可能な休暇等学内制度の一覧

常勤職員の一例



介護		
(介護必要時)	186日	3年
	介護休暇	
	介護休業	
	介護部分休業	
	時間外勤務の免除・制限	
	深夜勤務の制限	

※休暇、休業等の内容については、P. 9～をご覧ください。

妊娠・出産・育児期

妊娠・出産・育児期に利用できる制度と手続き【常勤職員】

制度	取得可能期間・対象
妊娠婦検診 (健康診査及び保健指導)	男女雇用機会均等法に定める市町村の保健指導や健康診査を受けるときは勤務が免除される制度です。妊娠中または出産後1年以内の女性職員。
通勤緩和	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑等により、母体の健康維持に支障を受けると認められるときは勤務が免除される制度です。
時間外・休日勤務等の免除	母体保護のため、妊娠がわかつてから出産後1年間は、時間外および休日出勤を命令されることがなくなる制度です。
産前休暇	出産予定日より6週間（多胎妊娠は14週間）前から取得できる休暇です。 出産日までの申し出た期間。
産後休暇	出産した日の翌日から8週間後まで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、医師が支障ないと認めた場合は早期復帰は可能です。
妻の出産休暇	男性職員が、妻が出産のため病院に入院した日等から出産日の2週間後までの間で、出産に伴う所用のために2日間以内で取得できる休暇です（時間単位で分割取得できます）。
子の養育休暇	男性職員が、妻が出産する場合で、産前6週・産後8週間以内に小学校就学前の子を養育するときに、5日間以内で取得できる休暇です（時間単位で分割取得できます）。
育児休業	3歳に満たない子と同居し、養育するために勤務を休むことができます。特別な事情がない限り、一子につき1回限り。
育児部分休業	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、1日を通じて2時間の範囲内で、15分単位の休業を行うことができます。 ※雇用された期間が1年に満たない職員は取得できません。
保育休暇	生後1年に達しない子の保育のために必要がある場合、1日2回、各30分以内の範囲（やむを得ない場合は連続1時間）で取得できる休暇です。
子の看護休暇	小学校就学前の子を看護する（傷病の子の世話又は子に予防接種・健康診査を受診させる）ときは、年に5日（対象となる子が2人以上の場合は年に10日）の範囲内で取得できる休暇です（時間単位で分割取得できます）。
時間外勤務の免除	3歳に満たない子を養育する職員は、時間外勤務の免除を請求することができる制度です。 ※雇用された期間が1年に満たない職員は請求することができません。
時間外勤務の制限	小学校就学前の子を養育している職員は、原則として1ヶ月につき24時間、1年につき150時間の時間外勤務の制限を申し出ることができる制度です。ただし、時間外勤務の免除期間と重複しないこと。
深夜勤務の制限	小学校就学前の子を養育するため、深夜（午後10時～午前5時）勤務を命令されることがなくなる制度です。

女性	男性	給与・給付	手続き
○	—	有給	「妊娠健診・通勤緩和等に係る職務専念義務免除願」により事前に。
○	—	有給	「妊娠健診・通勤緩和等に係る職務専念義務免除願」により事前に。
○	—	—	「時間外勤務免除・制限請求書／深夜勤務制限請求書」により事前に。
○	—	有給	休暇簿（特別休暇用）により事前に。
○	—	有給	休暇簿（特別休暇用）により事前に。
—	○	有給	休暇簿（特別休暇用）により事前に。
—	○	有給	休暇簿（特別休暇用）により事前に。
○	○	無給 ※雇用保険より給付金を支給（条件あり）	「育児休業申出書」に母子手帳の写しを添えて、1カ月前までに提出。
○	○	勤務しない1時間あたりの給与額を減額。ただし、子が3歳に達する日までは、勤務時間の始めから又は終わる前の15分間については減額しない。	「部分休業申出書」に母子手帳の写しを添えて、1週間前までに提出。
○	○	有給	休暇簿（特別休暇用）により事前に。
○	○	有給	休暇簿（特別休暇用）により事前に。
○	○	—	「時間外勤務免除・制限請求書／深夜勤務制限請求書」により事前に。
○	○	—	「時間外勤務免除・制限請求書／深夜勤務制限請求書」により事前に。
○	○	—	「時間外勤務免除・制限請求書／深夜勤務制限請求書」により事前に。

*取得には条件付きのものもあります。詳しい内容については本学規則をご参照ください。請求書様式は、学内事務情報ポータル（各種届出様式集・人事労務課）に掲載しています。

妊娠・出産・育児期

妊娠・出産・育児期 に利用できる制度と手続き【有期雇用職員＊】

制度	取得可能期間・対象
妊娠婦検診 (健康診査及び保健指導)	男女雇用機会均等法に定める市町村の保健指導や健康診査を受けるときは勤務が免除される制度です。妊娠中または出産後1年以内の女性職員。
通勤緩和	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑等により、母体の健康維持に支障を受けると認められるときは勤務が免除される制度です。
時間外・休日勤務等の免除	母体保護のため、妊娠がわかつてから出産後1年間は、時間外および休日出勤を命令されることがなくなる制度です。
産前休暇	出産予定日より6週間（多胎妊娠は14週間）前から取得できる休暇です。出産日までの申し出た期間。
産後休暇	出産した日の翌日から8週間後まで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、医師が支障ないと認めた場合は早期復帰は可能です。
育児休業	1歳に満たない子を養育するために勤務を休むことができます。特別な事情がない限り、一子につき1回限り。職員が申し出た連続した一定の期間。ただし、取得できる有期雇用職員は引き続き雇用された期間が1年以上で養育する子の1歳6ヶ月到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれるものです。 配偶者が育児休業を取得している場合、一定条件の下、子が1歳2ヶ月に達する日まで取得可能期間を延長できます。ただし、取得日数は1年間（女性職員は産後休暇を含め1年間）。また、取得期間は最長2歳まで延長できる場合があります。
育児部分休業	小学校就学前の子を養育している職員は、雇用期間が満了する日を限度として、勤務時間の始めと終わりにおいて1日を通じて2時間の範囲内で15分単位の休業ができます。 ※雇用された期間が1年に満たない職員又は週の所定勤務日数が2日以下の職員は取得できません。
保育休暇	生後1年に達しない子の保育のために必要がある場合、1日2回、各30分以内の範囲（やむを得ない場合は連続1時間）で取得できる休暇です。
子の看護休暇	小学校就学前の子を看護する（傷病の子の世話又は子に予防接種・健康診断を受診させる）ときは、一年度に5日（対象となる子が2人以上の場合は10日）の範囲内で取得できる休暇です（分割取得できます）。
時間外勤務の免除	3歳に満たない子を養育する職員は、時間外勤務の免除を請求することができる制度です。 ※雇用された期間が1年に満たない職員又は週の所定勤務日数が2日以下の職員は請求することができません。
時間外勤務の制限	小学校就学前の子を養育している職員は、原則として1ヶ月につき24時間、1年につき150時間の時間外勤務の制限を申し出ることができます。ただし、時間外勤務の免除期間と重複しないこと。
深夜勤務の制限	小学校就学前の子を養育している職員は、深夜（午後10時～午前5時）勤務を命令されることがなくなる制度です。

女性	男性	給与・給付	手続き
○	—	有給	「妊娠健診・通勤緩和等に係る職務専念義務免除願」により事前に。
○	—	有給	「妊娠健診・通勤緩和等に係る職務専念義務免除願」により事前に。
○	—	—	「時間外勤務免除・制限請求書 / 深夜勤務制限請求書」により事前に。
○	—	無給 ※出産費・出産一時金と出産手当金を支給（共済組合・協会けんぽ加入者）	非常勤職員休暇簿（特別休暇用）により事前に。
○	—	無給 ※雇用保険より給付金を支給（条件あり）	非常勤職員休暇簿（特別休暇用）により事前に。
○	○	無給 ※雇用保険より給付金を支給（条件あり）	「育児休業申出書」に母子手帳の写しを添えて、1ヵ月前までに提出。
○	○	勤務しない1時間あたりの給与額を減額	「部分休業申出書」に母子手帳の写しを添えて、1週間前までに提出。
○	○	無給	非常勤職員休暇簿（特別休暇用）により事前に。
○	○	無給	非常勤職員休暇簿（特別休暇用）により事前に。
○	○	—	「時間外勤務免除・制限請求書 / 深夜勤務制限請求書」により事前に。
○	○	—	「時間外勤務免除・制限請求書 / 深夜勤務制限請求書」により事前に。
○	○	—	「時間外勤務免除・制限請求書 / 深夜勤務制限請求書」により事前に。

*取得には条件付きのものもあります。詳しい内容については本学規則をご参照ください。請求書様式は、学内事務情報ポータル（各種届出様式集・人事労務課）に掲載しています。

*有期雇用職員とは、期間雇用・短時間勤務・特任教員等・特任専門職・リサーチ・アドミニストレーター・特定教職員・外国人研究員・再雇用職員のことです。

妊娠・出産・育児期

出産・育児期に利用できる手当・給付

◆出産費（共済組合から）・出産育児一時金（協会けんぽ^{*}から）

給付内容：共済組合員や協会けんぽ被保険者、またはその被扶養者が出産したときは、共済組合からは出産費（家族出産費を含む。）、協会けんぽからは出産育児一時金（家族出産育児一時金を含む。）が支給されます。多生児を出産したときは、その人数分だけ支給されます。

支 給 額：1児ごとに42万円（産科医療補償制度にかかる保険料16,000円が含まれます。）

◆出産手当金（共済組合または協会けんぽから）

給付内容：共済組合員や協会けんぽ被保険者が出産のため勤務を休み、報酬の全部または一部が支給されないときは、出産手当金が支給されます。

支給期間：出産手当金は、出産の日（実際の出産が予定日後の時は出産の予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）と出産の日の翌日以後56日までの範囲内で、勤務できなかった期間について支給されます。ただし、報酬の一部が支払われているときは、出産手当金との差額分だけ支給されます。

支 給 額：1日につき標準報酬の日額×2/3

◆休業手当金（共済組合から）

給付内容：共済組合員が配偶者の出産で勤務を休み、報酬の全部又は一部が支給されないときは、休業手当金が支給されます。

支給期間：14日以内 ※勤務を要しない日（週休・日曜日など）については、支給されません。

支 給 額：1日につき標準報酬の日額×50/100

◆育児休業給付金（雇用保険から）

支給対象者：雇用保険の被保険者（男女問わず）が、1歳に満たない子（保育所に入所できないなど一定の場合は最長2歳まで延長可）を養育するために、育児休業を取得した場合、育児休業給付金が支給されます。

（※育児休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12カ月以上ある方に限る）

支 給 額：休業開始時日額×支給日数×67/100（ただし、育児休業の開始から6ヶ月経過後は、50/100）※上限あり
育児休業を開始した日から起算した1ヶ月ごとの期間「支給単位期間」について支給。

◆育児休業手当金（共済組合から）

支給対象者：育児休業を取得する共済組合員で、雇用保険の育児休業給付金受給対象外となった場合に支給されます。

支 給 期 間：その育児休業にかかる子が、基準年齢（1歳、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最長2歳）に達するまでの期間で、勤務しなかった日について支給されます。

※勤務を要しない日（週休・日曜日など）については、支給されません。

支 給 額：1日につき標準報酬の日額×67/100（ただし、育児休業の開始から6ヶ月経過後は、50/100）
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。

※雇用保険から育児休業給付金が支給されるときは、共済組合からの手当金の支給はありません。

◆産前産後休暇中及び育児休業期間中の共済組合掛金及び社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の免除

共済組合員や協会けんぽ被保険者が産前産後休暇や育児休業を取得するとき、本人の申出により、休業等の開始月から終了する日の翌日の属する月の前月まで共済組合掛金や社会保険料が免除されます。

* 「協会けんぽ」とは、全国健康保険協会の健康保険のことです。

出産・育児支援に関するQ & A

Q 出産予定日の何日前から休暇が取れますか？

A 出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から特別休暇を取ることができます。

Q 出産後、何日まで休暇は取れますか？

A 出産の翌日から8週間を経過する日まで、就業することはできません（特別休暇）。

Q 育児休業とはどんな制度ですか？

A 3歳に満たない子（常勤職員の場合）又は1歳に満たない子（有期雇用職員の場合）を養育する職員が、育児のために休業することができる制度です。

子が出生した日又は出産予定日から満3歳（有期雇用職員の場合は満1歳）に達する日までの期間のうち、連続した一定の期間を休業することができます。

Q 育児休業の手続きはいつまでに、どのような方法で行いますか？

A 育児休業を開始する日の1か月前までに、育児休業申出書と母子手帳の写しを提出します。

Q 育児休業の終了予定日は変更できますか？

A 終了予定日の変更は、1か月前までに申し出てください。

なお、有期雇用職員は保育園に入れないなど一定の要件を満たした場合、最長、子が満2歳に達する日まで延長できます。

Q 育児休業中の給与は支給されますか？

A 育児休業中は給与は支給されませんが、一定の要件を満たしている場合は、雇用保険または共済組合のどちらかから、子が1歳（一定の場合は2歳まで延長可）に達するまで、給付金または手当金が支給されます。

コラム

◆男女共同参画週間 每年6月23日～6月29日

内閣府男女共同参画推進本部では、毎年6月23日から29日までの1週間、「男女共同参画週間」を実施しています。男性と女性が、職場で、学校で、地域で、家庭で、それぞれの個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会」を実現するために、私たちのまわりの男女のパートナーシップについて考えてみませんか？

内閣府男女共同参画局HP <http://www.gender.go.jp/>

◆マタニティマーク

妊娠初期は、赤ちゃんの成長はもちろん、お母さんの健康を維持するためにもとても大切な時期です。しかし、外見からは見分けがつかないため、「電車で席に座れない」、「たばこの煙が気になる」など妊婦さんにはさまざまな苦労があります。妊婦さんが身につけたり、交通機関、職場、飲食店等が掲示したりして、妊産婦さんにやさしい環境づくりを推進するものです。

マタニティマークのデザイン
は、厚生労働省のホームページ
からダウンロードして自由
に使うことができます。



◆京都工芸繊維大学 多目的トイレマップ

おむつ交換台、ベビーチェア、オストメイト対応、車いす対応設備のある本学の「多目的トイレマップ」作成し、KIT男女共同参画推進センターHPの「育児・介護支援」のページに掲載しています。どうぞご利用ください。

<http://www.sankaku.kit.ac.jp/care/toiletmap.html>

介護期

介護期に利用できる制度と手続き

【常勤職員】

制度	取得可能期間・対象	女性	男性	給与・給付	手続き
介護休暇	2週間以上にわたり要介護状態にある対象家族の必要な世話をするとき、年に5日以内（要介護者が2人以上の場合は年に10日以内）取得できる休暇です。時間単位で分割取得できます。 ただし、労使協定が締結されている場合は、採用後半年を経過しない職員は取得できません。	○	○	有給	休暇簿（特別休暇用）により事前に。
介護休業	要介護状態にある対象家族を介護するため、休業することができます。 対象家族1人につき一の継続する要介護状態ごとに、通算して186日の範囲内で3回を上限とします。	○	○	無給 ※雇用保険より給付金を支給（条件あり）	「介護休業申出書」に対象家族の氏名、続柄等を証明する書類（住民票など）及び対象家族の状態がわかるものを添えて、2週間前までに提出。
介護部分休業	要介護状態にある対象家族を介護するため、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて4時間の範囲内で、1時間単位の休業を行うことができます。 対象家族1人につき一の継続する要介護状態ごとに、3年の範囲内で複数回申し出ることができます。	○	○	勤務しない1時間あたりの給与額を減額	「介護部分休業申出書」に対象家族の氏名、続柄等を証明する書類（住民票など）及び対象家族の状態がわかるものを添えて、1週間前までに提出。
時間外勤務の免除	要介護状態にある対象家族を介護する職員は、時間外勤務の免除を請求できる制度です。 ※雇用された期間が1年に満たない職員は請求することができません。	○	○	—	「時間外勤務免除・制限請求書／深夜勤務制限請求書」により事前に。
時間外勤務の制限	要介護状態の対象家族の介護を行う職員は、原則として1カ月につき24時間、1年につき150時間の時間外勤務の制限を申し出ることができます。	○	○	—	「時間外勤務免除・制限請求書／深夜勤務制限請求書」により事前に。
深夜勤務の制限	要介護状態にある対象家族の介護のため、深夜（午後10時～午前5時）勤務を命令されることがなくなる制度です。	○	○	—	「時間外勤務免除・制限請求書／深夜勤務制限請求書」により事前に。

※取得には条件付きのものもあります。詳しい内容については本学規則をご参照ください。請求書様式は、学内事務情報ポータル（各種届出様式集・人事労務課）に掲載しています。

- 要介護状態とは：負傷・疾病または身体上若しくは精神上の障害により2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態。
- 対象家族とは：配偶者（事実婚含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫。

【有期雇用職員*】

制度	取得可能期間・対象	女性	男性	給与・給付	手続き
介護休暇	2週間以上にわたり要介護状態にある対象家族の必要な世話をするとき、一年度に5日（要介護者が2人以上の場合は10日）の範囲内で取得できる休暇です。時間単位で分割取得できます。ただし、労使協定が締結されている場合は採用後半年を経過しない職員、又は週の所定勤務日数が2日以下の職員は取得できません。	○	○	無給	非常勤職員休暇簿（病気休暇・特別休暇用）により事前に。
介護休業	要介護状態にある対象家族を介護するため、休業することができます。対象家族1人につき、通算して93日の範囲内で3回を上限とします。 取得できるのは、引き続き雇用された期間が1年以上で、93日を経過する日から6月を超えて引き続き雇用されることが見込まれる職員。	○	○	無給	「介護休業申出書」に対象家族の氏名、続柄等を証明する書類（住民票など）及び対象家族の状態がわかるものを添えて、2週間前までに提出。
介護部分休業	要介護状態にある対象家族を介護するため、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間の範囲内で、1時間単位の休業を行うことができます。 雇用期間が満了する日を限度として、対象家族1人につき、3年の範囲内で複数回申し出ることができます。	○	○	勤務しない1時間あたりの給与額を減額	「介護部分休業申出書」に対象家族の氏名、続柄等を証明する書類（住民票など）及び対象家族の状態がわかるものを添えて、1週間前までに提出。
時間外勤務の免除	要介護状態にある対象家族を介護する職員は、時間外勤務の免除を請求できる制度です。 ※雇用された期間が1年に満たない職員又は週の所定勤務日数が2日以下の職員は請求することができません。	○	○	—	「時間外勤務免除・制限請求書／深夜勤務制限請求書」により事前に。
時間外勤務の制限	要介護状態の対象家族の介護を行う職員は、原則として1カ月につき24時間、1年につき150時間の時間外勤務の制限を申し出ることができます。	○	○	—	「時間外勤務免除・制限請求書／深夜勤務制限請求書」により事前に。
深夜勤務の制限	要介護状態にある対象家族の介護のため、深夜（午後10時～午前5時）勤務を命令されることがなくなる制度です。	○	○	—	「時間外勤務免除・制限請求書／深夜勤務制限請求書」により事前に。

*取得には条件付きのものもあります。詳しい内容については本学規則をご参照ください。請求書様式は、学内事務情報ポータル（各種届出様式集・人事労務課）に掲載しています。

*有期雇用職員とは、期間雇用・短時間勤務・特任教員等・特任専門職・リサーチ・アドミニストレーター・特定教職員・外国人研究員・再雇用職員のことです。

- 要介護状態とは：負傷・疾病または身体上若しくは精神上の障害により2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態。
- 対象家族とは：配偶者（事実婚含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫。

介護期

■ 介護期に利用できる手当・給付

◆介護休業給付金（雇用保険から）

支給対象者：雇用保険の被保険者が、対象家族を介護するために介護休業を取得した場合、介護休業給付金が支給されます。

（※介護休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12カ月以上ある方に限る）

対象期間：支給対象となる同じ家族について、93日を限度に3回まで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 ※上限あり

◆介護休業手当金（共済組合から）

支給対象者：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

対象期間：介護を必要とする一の継続する状態ごとに、介護休業の日数を通算して66日を超えない期間、支給されます。

支給額：1日につき標準報酬の日額×67/100

勤務を要しない日（週休・日曜日など）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。

※雇用保険から介護休業給付金が支給されるとき、または既に支給されたときは、共済組合からの手当金の支給はありません。

■ 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？

A 介護を必要とする対象家族を介護するため、対象家族1人につき一の継続する要介護状態ごとに通算して186日（常勤職員の場合）又は、対象家族1人につき通算して93日（有期雇用職員の場合）の範囲内で休業できる制度です。

Q 介護休業を取得できる対象家族とは？

A 配偶者（事実婚者を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫をいいます。

Q 要介護状態とはどのような人ですか？

A 負傷・疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある人をいいます。

Q 介護休業の手続きはいつまでに、どのような方法で行いますか？

A 介護休業開始予定日の2週間前までに介護休業申出書と対象家族の氏名、続柄を証明する書類（住民票など）および医師の診断書など対象家族の状態がわかるものを提出してください。

Q 介護休業の終了予定日は変更できますか？

A 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？

A 介護休業中は給与は支給されませんが、一定の要件を満たしている場合は、雇用保険または共済組合のどちらかから所定日数分の給付金または手当金が支給されます。

両立支援制度

研究支援員制度

出産・育児や介護期にある女性研究者等の研究活動を支援するため、大学院生等を研究支援員として配置することによって、ライフイベント期における研究活動の継続・進展を図る本学の制度です。配偶者が研究職の男性研究者も利用できます。

◆利用資格

本学の常勤研究者であって、以下に掲げるいずれかの項目を満たしている方。

- ・妊娠中の女性研究者、または妊娠中の配偶者（研究職に限る）を有する男性研究者
- ・女性研究者、または配偶者（研究職に限る）を有する男性研究者で、小学校6年生までの子を養育中の方
- ・女性研究者、または配偶者（研究職に限る）を有する男性研究者で、区市町村から要介護の認定を受けている親族（同居、別居は問わない）を介護している方
- ・その他、上記に準ずる理由により研究活動を行う時間が確保できない方

◆研究支援員の業務内容

- ・研究者の実験・調査の補助、データの入力・分析、学会資料や報告書類の作成、その他研究業務についての補助。
- ・研究支援員は、研究者の指示に従って業務を行います。

◆研究支援員対象者

- ・大学院博士前期課程修了者、大学院博士後期課程修了者
- ・大学院生又は学部学生
- ・大学、研究機関等において、相当期間、研究活動に従事している又はしていた者

◆利用申請

研究支援員制度利用募集案内をご確認のうえ、申請書等必要書類をご提出ください。

- (提出書類)
- ・研究支援員制度利用申請書（様式1）
 - ・研究支援員候補者の履歴書（様式自由、本人自署）
 - ・各種証明書（母子手帳、住民票、介護保険被保険者証など）の写し

◆問い合わせ

KIT男女共同参画推進センター TEL：075-724-7757（内線7757）
E-mail : sankaku@kit.ac.jp

介護期

両立支援制度

ベビーシッター育児支援制度

仕事と育児の両立を支援するため、国（内閣府）から委託を受けた業者が行っている「ベビーシッター育児支援事業」による費用の一部補助（割引券）を行っています。

◆利用対象者

本学に勤務する教職員（非常勤職員は本学の社会保険加入者に限ります。）

◆対象となる乳幼児等

0歳～小学校3年生の乳幼児・児童
その他健全育成上の世話を必要とする小学校6年生までの児童

◆利用条件

仕事のための家庭内における保育（家庭以外での利用は不可）
保育所等への送迎。原則2時間以上の利用が対象

※割引内容、利用方法等については、KIT男女共同参画推進センターへ問合せください。

KIT男女共同参画推進センター紹介

KIT男女共同参画推進センターは、京都工芸繊維大学の男女共同参画推進の拠点として、女性研究者の支援のみならず、性別などにかかわらず、それぞれの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図れるよう環境整備や支援をすすめています。学内外の連携、協力のもと、事業の一層の充実を図っています。

取組み

- 研究活動とライフィベントの両立支援
- 男女共同参画に向けての意識啓発活動
- 女性研究者ネットワークの構築

活動

- 研究支援員制度
- 両立支援相談
- ベビーシッター育児支援制度
- 女性研究者交流促進
- 男女共同参画推進セミナーの開催
- ホームページでの情報発信
- ニュースレターの発行 など

場 所	京都工芸繊維大学 2号館南棟1階134号室
電話 &FAX	075-724-7757 (内線 7757)
E-mail	sankaku@kit.ac.jp
H P	http://www.sankaku.kit.ac.jp/

KIT交流サロン

女性教職員や女子学生の交流の場として、センターに併設しています。育児や介護、キャリア相談など、女性同士で気軽に話し合うことができます。専門分野を超えて学内外の繋がりを促進しています。また、育児や介護、キャリア形成などに関する図書やDVDを置いています。男性教職員の方もご利用いただけます。



学内問い合わせ先

◆育児・介護の休暇・休業、手続きに関すること

人事労務課 職員係 075-724-7020 (内線 7020)
E-mail : j-shokun@jim.kit.ac.jp

◆雇用保険・共済組合・健康保険（協会けんぽ）に関すること

人事労務課 給与共済係 075-724-7052 (内線 7052)
E-mail : kyosai@jim.kit.ac.jp

◆給与・雇用契約など人事労務全般に関すること

人事労務課 人事係 075-724-7018 (内線 7018)
E-mail : jinji@jim.kit.ac.jp

◆両立支援相談・研究支援員制度等に関すること

KIT男女共同参画推進センター 075-724-7757 (内線 7757)
E-mail : sankaku@kit.ac.jp

おわりに

本学で働く教職員のみなさんが、仕事を持ちながら育児や介護を行うための各種支援制度や両立支援情報を一冊にまとめたガイドブックを平成26年3月に発行しました。

今回は法律や各種規程、規則、制度の改正、変更などに伴い、最新の情報をもとに＜改訂版＞を作成しました。

性別などにかかわらず、それぞれの仕事と生活のバランスをとる上で、困ったとき、支援が必要なときにご覧いただければ幸いです。

育児支援情報ウェブサイトの紹介

※京都府、京都市の一例を掲載

＜京都市 子ども若者はぐくみウェブサイト＞

京都市における子育て支援策や保育所、児童館、相談窓口などをわかりやすく紹介。

<http://www.kyoto-kosodate.jp/>

＜京都府 きょうと子育てピアサポートセンター＞

京都府の妊娠・出産・子育て支援情報ポータルサイト。京都府内の子育てに関する情報を簡単に検索できます。

<https://kyoto-kosodatepia.jp/>

介護支援情報ウェブサイトの紹介

※京都府、京都市の一例を掲載

＜京都市 高齢者福祉 サービスガイド＞

介護保険制度や高齢者のための保健福祉施策を総合的に紹介した冊子

「すこやか進行中!! ~高齢者のためのサービスガイドブック」(平成29年度版)

<http://www.city.kyoto.lg.jp/menu3/category/42-3-0-0-0-0-0-0-0.html>

＜京都府 京都ワーク・ライフ・バランス推進サイト＞

介護や子育てをしながら仕事を続けていくための両立支援制度や介護保険制度、介護サービスなどの内容、事例を紹介した冊子

「仕事と介護・子育て両立支援ガイドブック」(平成29年3月発行)

http://www.pref.kyoto.jp/wlbsuisin/topics/kaigo_guidebook2017.html



京都工芸繊維大学
KYOTO INSTITUTE OF TECHNOLOGY

国立大学法人京都工芸繊維大学 KIT 男女共同参画推進センター
初 版 平成 26 年 3 月 発行
改訂版 平成 29 年 10 月 発行

住所：〒 606-8585 京都市左京区松ヶ崎橋上町
京都工芸繊維大学 (2 号館 南棟 1 階 134 号室)
電話 & ファックス : 075-724-7757
ホームページ : <http://www.sankaku.kit.ac.jp/>
E-mail : sankaku@kit.ac.jp