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

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

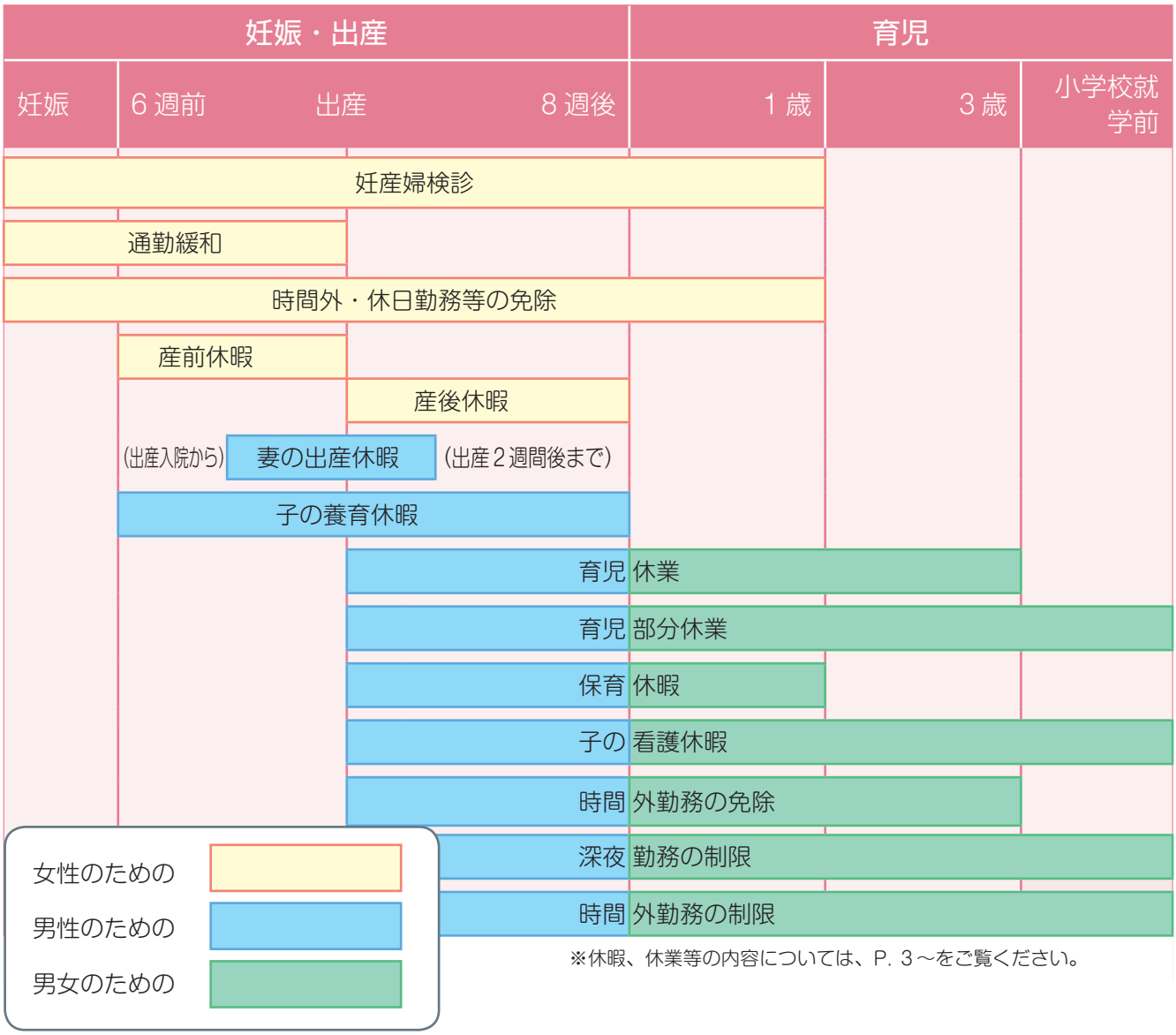
KIT 男女共同参画推進センター紹介・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
学内問い合わせ先・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

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

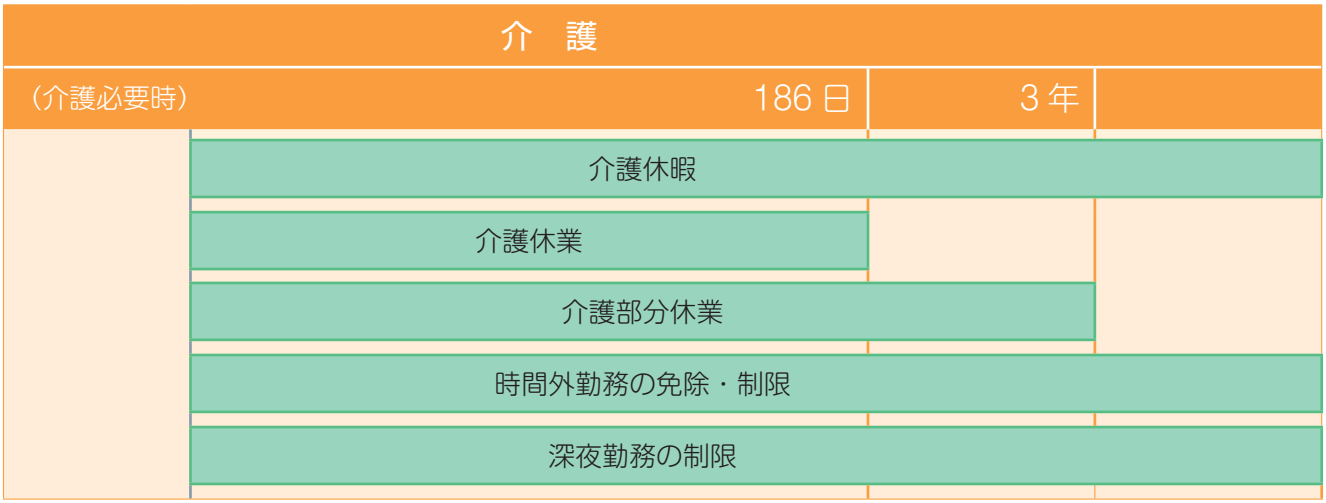
＊このガイドブックの掲載情報は、平成２９年１０月１日現在のものであり、規則・規程の一例を表したものです。
制度の利用、取得に際しては、ＫＩＴ男女共同参画推進センターまたは、学内問合せ先にてご相談、ご確認ください。

取得可能な休暇等学内制度の一覧

常勤職員の一例



※休暇、休業等の内容については、P. 3～をご覧ください。



※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
妊産婦検診 （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、妊娠がわかってから出産後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・健康診断を受診させる）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	「妊婦健診・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	「妊婦健診・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。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
妊産婦検診 （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、妊娠がわかってから出産後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カ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カ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。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	「妊婦健診・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	「妊婦健診・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。
○	―		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 ケ月経過後は、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 ケ月経過後は、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　毎年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、ベビーチェアー、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