

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	就業管理システム手続き
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、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	各種申請 → 特別休暇申請により事前に。
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）	各種申請 → 休業申請により対象家族の氏名、続柄等を証明する書類（住民票など）及び医師の診断書などを添付して2週間までに。
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	各種申請 → 休業申請により対象家族の氏名、続柄等を証明する書類（住民票など）及び医師の診断書などを添付して1週間までに。
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。	○	○	—	各種申請 → 時間外勤務免除・制限等請求申請
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か月につき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。	○	○	—	各種申請 → 時間外勤務免除・制限等請求申請
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。	○	○	—	各種申請 → 時間外勤務免除・制限等請求申請

※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。

- 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	就業管理システム手続き
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、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	各種申請 → 特別休暇申請により事前に。
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か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 ※雇用保険より給付金を支給（条件あり）	各種申請 → 休業申請により対象家族の氏名、続柄等を証明する書類（住民票など）及び医師の診断書などを添付して2週間までに。
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	各種申請 → 休業申請により対象家族の氏名、続柄等を証明する書類（住民票など）及び医師の診断書などを添付して1週間までに。
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。	○	○	—	各種申請 → 時間外勤務免除・制限等請求申請
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か月につき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。	○	○	—	各種申請 → 時間外勤務免除・制限等請求申請
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。	○	○	—	各種申請 → 時間外勤務免除・制限等請求申請

※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。

*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・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か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、雇用保険介護休業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

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週間前までに就業管理システムで申請をしてください。（対象家族の氏名、続柄等を証明する書類（住民票など）及び医師の診断書などを添付）

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週間前までに就業管理システムで申請をしてください。

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。男性研究者も利用できます。

◆利用資格 ※利用資格は変更される可能性があります

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、市区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（指定の様式）
 - ・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（親子）健康手帳、住民票、介護保険被保険者証、児童扶養手当証明書など）の写し

◆問い合わせ

K I T 男女共同参画推進センター E-mail : sankaku@kit.ac.jp

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、K I T 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

- 研究活動とライフイベントの両立支援
- 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

E-mail	sankaku@kit.ac.jp
H P	https://www.sankaku.kit.ac.jp/

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-shokuin@jim.kit.ac.jp

◆雇用保険・共済組合・健康保険に関すること

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 人事企画係 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 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＜改訂第 2 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、支援が必要なお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!! ～高齢者のためのガイドブック～」

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

＜女性活躍支援拠点 京都ウィメンズベース サイト＞

女性活躍推進を促す職場環境の整備のために、専門家の派遣、研修の実施、ネットワークの構築、調査など様々な支援を行っている支援拠点

「女性活躍推進お役立ち情報」

<https://kyoto-womens.org/useful>



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 令和 3 年 4 月 発行

改訂第 2 版 令和 6 年 3 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

電話：075-724-7020

ホームページ： <https://www.sankaku.kit.ac.jp/>

E-mail： sankaku@kit.ac.jp