

育児休業等について（常勤職員）

各制度の申請方法については、以下のページを参考にしてください。

学内向けポータル>学内向けメニュー>総務課>勤怠管理システム>操作マニュアル

○育児休業

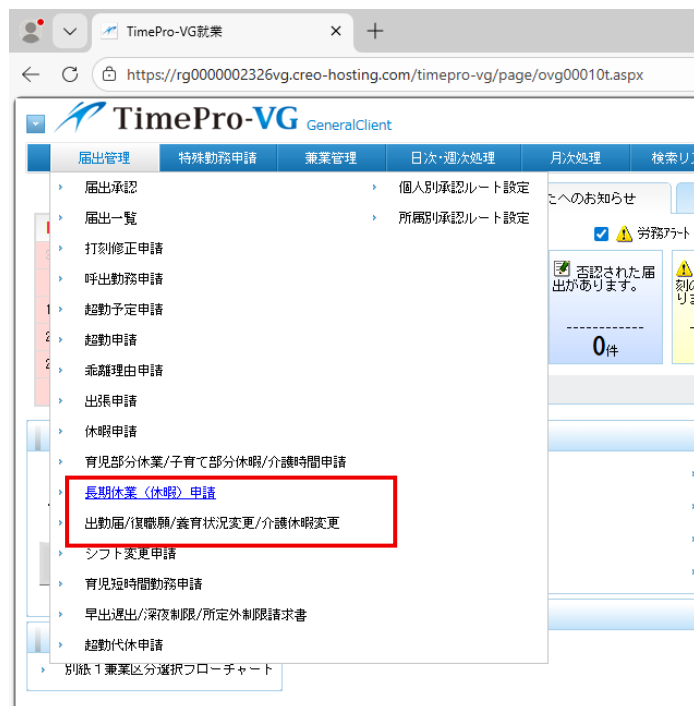
養育する子が3歳に達するまでの期間において、一子につき2回まで申し出ができる。

(ア)「子」とは、法律上の親子関係である子をいい、養子を含む。

双子以上の場合はこれを一子とみなす

(イ)「3歳に達する日」とは、満3歳の誕生日の前日をいう。

(ウ) 育児休業の申出を行う者は、育児休業を始めようとする日の1月前までに勤怠管理システム（又はナースエイド）より「育児休業申出書」を提出すること。また、育児休業の満了を含め、養育事情に変更があった場合は、同じく勤怠管理システム（又はナースエイド）より「養育状況変更届」を遅滞なく提出すること。



(エ) 以下に該当する場合は、再度の申出が可能とする。－

- a 育児休業をしている職員が新たな育児休業又は産前産後の休暇を取得したことにより最初の育児休業が終了した場合で、当該新たな子が死亡又は養子縁組等により別居することとなったとき。

- b 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、婚姻の解消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
- c 育児休業が休職又は停職の処分を受けたことにより終了した後、当該休職又は停職の処分が終了したとき。
- d 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、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に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児休業の申出が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。
- e 育児休業（この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、3月以上の期間を経過したこと（当該育児休業をした職員が、当該育児休業の申出の際育児休業により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により理事長に申し出た場合に限る。）。
- f 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなるとき。
- g 産後休業を取得していない職員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に最初の育児休業を取得したとき。
- h 申出に係る子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とするとき。
- i 申出に係る子について、認可保育所を希望しているが、入所できないとき。

（オ）育児休業終了予定日の1ヶ月前の日までに申請をすれば、申出1回につき、1回に限り、申請していた終了予定日より後の日に変更することができる。

※一度育児休業終了予定日を変更している場合でも、以下の場合には再度の申し出が可能

- ・配偶者の負傷又は疾病による入院
- ・配偶者と別居
- ・その他の育児休業終了予定日の変更申出時に予測できなかった事態により、育児休業終了予定日の再度の変更をしなければ、子の養育に著しい支障がきたす場合

（カ）育児休業は、次に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、その事由が生じた日（eからhまでに掲げる事由が生じた場合にはその前日）に終了する。

- a 育児休業終了予定日が到来したとき

- b 育児休業に係る子が死亡したとき
- c 育児休業に係る子が職員の子でなくなったとき
- d 育児休業に係る子を養育しなくなったとき
- e 育児休業に係る子が3歳に達したとき
- f 育児休業をしている職員が産前産後の休業または介護休業となったとき
- g 育児休業をしている職員が新たに育児休業を取得したとき
- h 育児休業をしている職員が退職又は停職の処分を受けたとき

※ b～d の事由が生じた場合には「養育状況変更届」を届けでなければならない。

(キ) 育児休業期間中、給与は支給されない。

(ク) 職務復帰後における給与等の取扱いは、次のとおりとなる。

- ・ 復職時、育児休業期間の 100 分の 100 (H19.8 以前の期間については 2 分の 1) に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、給料月額調整又は昇給 期間の短縮を行うことができる。
- ・ 期末手当額の算定の基礎となる在職期間の計算に際し、育児休業期間の 2 分の 1 に相当する期間を除算する。
- ・ 勤勉手当の額の算定の基礎となる勤務期間の計算に際し、育児休業をした全期間を除算する。
- ・ 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算に際し、育児休業期間の 2 分の 1 (子が 1 才に達した日の属する月までは 3 分の 1) の期間を除算する。

(ケ) 養育中の子の次の子を妊娠した場合、育児休業規程第 9 条第 1 項第 6 号の規程に基づき、産前・産後休暇の取得により養育中の子の育児休業は失効する。所属から勤怠管理システムより「養育状況変更届」を提出すること

○出生時育児休業（産後パパ育休）

子の出生の日から起算して 8 週間を経過する日の翌日までの期間内に 4 週間以内（28 日）の期間で取得できる。

2 回まで分割取得が可能で、分割取得希望の場合は 2 回分をまとめて申請すること。

(ア) 対象者は「産後休業を取得しておらず、子の出生日又は出産予定日の遅い方から 8 週間以内の子と同居し、養育する者」

(イ) 出生時育児休業の申し出をする者は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日の 2 週間前までに勤怠管理システムを通じて「出生時育児休業申出書」を提出すること。

(ウ) 出生時育児休業は、次に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、その事由が生じた日(4)はその前日)に終了する。

(1) 子の死亡等出生時育児休業に係る子を養育しないこととなった場合

(この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内とする。)

(2) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合

(3) 子の出生日(出産予定日後に出生した場合は出産予定日)以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合

(4) 出生時育休申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合

(エ) 申出に係る子が生まれた際は、出生後2週間以内に、総務課人事班に出生届済証明書または出生届の写しを提出すること

(オ) 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により休業の取得をしない場合は、出生時育児休業の申し出はなかったこととする。

※その場合は、所属を通じて、総務課人事班に連絡をすること。

(カ) 終了日の繰下変更を希望する場合は、休業1回につき、1回可能。所属に協議の上、終了日の2週間前までに勤怠システムを通じて「出生時育児休業期間変更申出書」を提出すること。

育児に係わる短時間勤務制度について（常勤職員）

○育児時間（特別休暇）

生後3年に達しない子を育てる場合、1日2回 各60分で取得可能である。（有給）

1日2回各60分をまとめて1日1回2時間としてもよい。

※詳細は特別休暇の解説参照。

○育児短時間勤務

養育する子（養子を含む）が小学校就学の始期に達するまでの期間、次の①～④等のいずれかの勤務形態により職員が希望する日及び時間帯において勤務することができる。

①	週5日 1日あたり3時間55分（週19時間35分）
②	週5日 1日あたり4時間55分（週24時間35分）
③	週3日 1日あたり7時間45分（週23時間15分）
④	週2日半 1日あたり7時間45分×2日 1日あたり3時間55分×1日（週19時間25分）

（ア）「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。

（イ）育児短時間勤務の申出は1月以上1年以下の期間で行う（1月以上1年以下の期間で延長の申出をすることができる。）。

（ウ）育児短時間勤務の申出又は期間の延長の申出をする者は、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1月前までに勤怠システムを通じ「育児短時間勤務申出書」を提出すること。また、育児短時間勤務の満了を含め、養育事情に変更があった場合は、勤怠システムを通して「養育状況変更届出」を遅滞なく提出すること。

（エ）養育しようとする子について、既に育児短時間勤務をしたことがあり、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときは、次に掲げる場合を除き、育児短時間勤務を取得できない。

- a 育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）が産前の休業を始め、若しくは出産したことにより当該育児短時間勤務の申出が効力を失い、又は第18条第2項第1号に掲げる事由に該当したことにより当該育児短時間勤務の申出が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する申出に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。

- b 育児短時間勤務職員が休職又は停職の処分を受けたことにより、当該育児短時間勤務の申出が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。
- c 育児短時間勤務職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児短時間勤務の申出が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。
- d 育児短時間勤務の申出が、第 18 条第 2 項第 2 号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。
- e 育児短時間勤務（この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、3 月以上の期間を経過したこと（当該育児短時間勤務をした職員が、当該育児短時間勤務の申出の際育児短時間勤務により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により理事長に申し出た場合に限る。）。
- f 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

（オ）育児短時間勤務は、次に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、その事由が生じた日（e から j までの掲げる事由が生じた場合にはその前日）に終了する。

- a 育児短時間勤務終了予定日が到来したとき
- b 育児短時間勤務に係る子が死亡したとき
- c 育児短時間勤務に係る子が職員の子でなくなったとき
- d 育児短時間勤務に係る子を養育しなくなったとき
- e 育児短時間勤務に係る子が小学校就学の始期に達したとき
- f 育児短時間勤務をしている職員が産前産後の休業または介護休業となったとき
- g 育児短時間勤務をしている職員が新たに育児休業を取得したとき
- h 育児短時間勤務をしている職員が休職又は停職の処分を受けたとき
- i 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を申出しようとする場合
- j 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を申出しようとする場合

※ b ～ d の事由が生じた場合には「養育状況変更届」を届けでなければならない。

（カ）給与等に関する取り扱いは次のとおりとする。

- ・ 育児短時間勤務中の給料月額、勤務時間数に応じた額（給料月額 ×（週の勤務時間数 ÷ 38 時間 45 分））。

- ・地域手当、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、特勤勤務手当等は、勤務時間数に応じた額。
- ・扶養手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当はフルタイム勤務時と同額。
- ・特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当は、フルタイム職員と同様に勤務実績に応じて支給。ただし、超過勤務手当については、正規勤務との合計が1日7時間45分以内なら支給割合は100/100。
- ・通勤手当は、原則、フルタイム勤務時と同様。ただし、交通用具に係る手当は、月平均の通勤回数が10回未満となる場合は、半額。
- ・期末手当の基礎額は、フルタイム勤務の場合の給料月額とし、在職期間は、勤務時間の短縮分の1/2を除算。
- ・勤勉手当の基礎額は、フルタイム勤務の場合の給料月額とし、勤務期間は、勤務時間の短縮分を除算。
- ・退職手当の基礎額は、フルタイム勤務の場合の給料月額とし、勤続期間は、育児短時間勤務をした期間の1/3を除算。

○部分休業

子が小学校就学の始期に達する日までの期間で、1日の勤務時間の始め又は終わりににおいて、1日を通じて2時間（30分単位）取得できる。

- （ア）育児部分休業の申出をする者は、開始日の1ヶ月前の日までに勤怠システムを通じて所属長に「部分休業申出書」を提出し、承認を得ること。
- （イ）部分休業中の給与は、1時間につき1時間あたりの給与額を減額して支給する。
※部分休業をしている職員の給与の取扱いについては、給与規程による
- （ウ）延長や再度取得に当たって特に回数の制限等はないが、実際には1か月間等ある程度まとまった単位で提出すること。
- （エ）部分休業取得者が年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇等を取得する場合は下記のとおり取り扱う。
- （オ）終了の条件については以下の通り。
 - a 育児部分休業終了予定日が到来したとき
 - b 育児部分休業に係る子が死亡したとき
 - c 育児部分休業に係る子が職員の子でなくなったとき
 - d 育児部分休業に係る子を養育しなくなったとき
 - e 育児部分休業に係る子が3歳に達したとき
 - f 育児部分休業をしている職員が産前産後の休業または介護休業となったとき
 - g 育児部分休業をしている職員が新たに育児部分休業を取得したとき
 - h 育児部分休業をしている職員が退職又は停職の処分を受けたとき

※ b～d の事由が生じた場合には「養育状況変更届」を届けでなければならない。

【取得例】

① 1 日の年次有給休暇・特別休暇を取得する場合

8:45	9:45	17:30
部分休業	年休・特休	

→ 部分休業を取り消し、1 日の年次有給休暇・特別休暇を取得する。

② 部分休業に引き続き年次有給休暇・特別休暇を取得する場合

8:45	9:45	10:45	17:30
部分休業	年休・特休	勤務	

→ 部分休業を取り消し、2 時間の年次有給休暇・特別休暇を取得する。

③ 下記の場合は、部分休業・年次有給休暇・特別休暇それぞれが認められる。

8:45	9:45	16:30	17:30
部分休業	勤務		年休・特休

○子育て部分休暇

小学校に就学している子(満 9 歳に達した日の属する学年が終わる日に達するまでの子に限る。)を養育するため、1 日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合、始業時刻または終業時刻に連続し、最大 2 時間(30 分単位)取得できる。

(ア) 子育て部分休暇については、その勤務しない 1 時間につき、職員給与規程第 6 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を減額して支給する。

(イ) 申請については、勤怠管理システムを通じてあらかじめ「子育て部分休暇申出書」を提出すること。

①放課後等デイサービス若しくは放課後児童健全育成事業、子育て援助活動支援事業における同項各号に掲げる援助を行う場所（児童福祉法第6条の2の2第4項参考）、地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の援助を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に職員がその子を出迎えるために赴き、又は見送るために赴く場合

②職員がその子をその住居以外の場所に出迎えるために赴き、又は見送るために赴く場合（当該請求に係る期間のうち業務の運営に支障がある時間については除く。）

① 1 日の年次有給休暇・特別休暇を取得する場合

子育て部分休暇	年休・特休
---------	-------

②部分休暇に引き続き年次有給休暇・特別休暇を取得する場合

子育て部分休暇	年休・特休	勤務
---------	-------	----

③下記の場合は、部分休業・年次有給休暇・特別休暇それぞれが認められる。

子育て部分休暇	勤務	年休・特休
---------	----	-------