

Life Support Book

Wakayama University



はじめに

和歌山大学で働く皆さんに制度を周知し、活用してもらうことで、個々のライフスタイルに合ったワークライフ・バランス実現の一助となるよう、このパンフレットを制作しました。

制度の利用・休暇等の取得の詳細に関しては、該当の規程・規則をご覧ください。所属の総務担当者又は総務課、人事労務課にご相談ください。事務手続きガイド (<https://web.wakayama-u.ac.jp/soumu/guide>) にも各種手続きについて掲載しています。

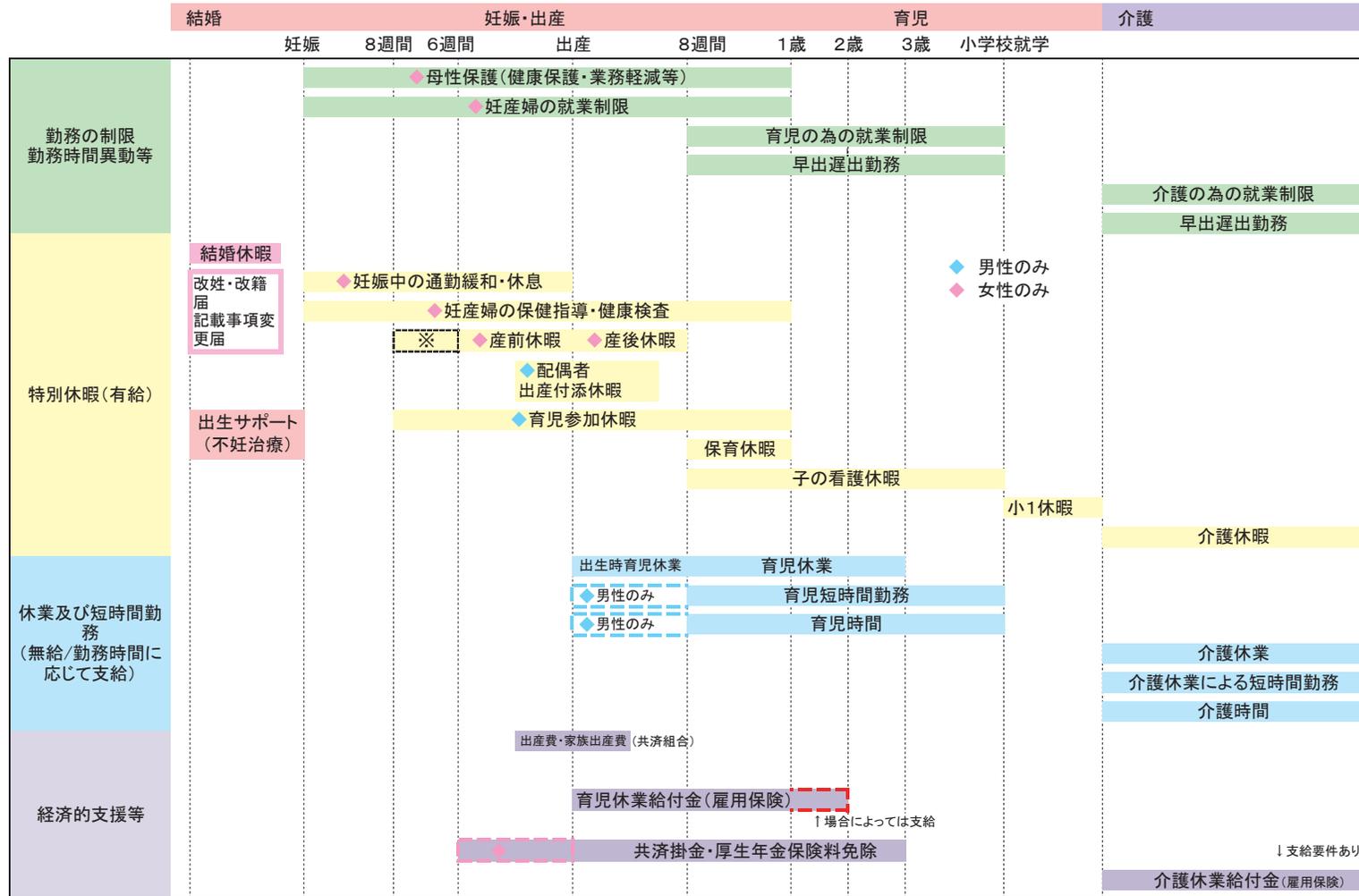
* 目次 *

教職員〈教職員、附属学校教員、再雇用教職員、外国人教師、特任教職員(短時間含む)、特任教諭〉

- 利用できる制度一覧（結婚・出生サポート・妊娠・出産・育児・介護）・・・ 1
- 制度・手続き一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 制度に関する説明（結婚）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 制度に関する説明（出生サポート）・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 制度に関する説明（妊娠・出産）・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 制度に関する説明（育児）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 制度に関する説明（介護）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

臨時職員

- 利用できる制度一覧（結婚・出生サポート・妊娠・出産・育児・介護）・・・ 19
- 制度・手続き一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
- 制度に関する説明（結婚）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
- 制度に関する説明（出生サポート）・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
- 制度に関する説明（妊娠・出産）・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
- 制度に関する説明（育児）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
- 制度に関する説明（介護）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31



※和歌山県教育委員会との人事交流により採用された附属学校教員にあっては、8週間

※提出書類については、ガルーン>事務手続きガイドをご参照ください。

| 制度 | 取得可能期間(日数) | 対象 | | 有給・無給 | 提出書類 | 規 則 | |
|--------|----------------------|---|----|-------|----------------|---------------------------|--|
| | | 女性 | 男性 | | | | |
| 結婚 | 結婚休暇 | 前5日～後6月 | ○ | ○ | 有給 | 特別休暇 | 教職員勤務時間及び休暇等細則 第8条(5) |
| 出生サポート | 不妊治療 | | ○ | ○ | 有給 | 特別休暇 | 教職員勤務時間及び休暇等細則 第8条(20) |
| 妊娠 | 母性保護 (健康保護・業務軽減等) | 妊娠中～産後1年 | ○ | | — | — | 教職員就業規則 第32条 |
| | 妊産婦の就業制限 | 妊娠中～産後1年 | ○ | | — | (必要に応じて)証明書類 | 教職員勤務時間及び休暇等規程 第7条2項 |
| | 妊娠中の通勤緩和・休息 | 妊娠中 | ○ | | 有給 | 特別休暇 | 教職員勤務時間及び休暇等細則 第5条(3)(4) |
| | 妊産婦の保健指導・健康診査 | 妊娠中～産後1年 | ○ | | 有給 | 特別休暇 | 教職員勤務時間及び休暇等細則 第5条(2) |
| | 産前休暇 | 6週間(和歌山県教育委員会との人事交流により採用された附属学校教員にあっては8週間、多胎妊娠の場合は14週間)以内 | ○ | | 有給 | 特別休暇 | 教職員勤務時間及び休暇等細則 第8条(6) |
| | 産後休暇 | 出産の翌日から8週を経過する日まで | ○ | | 有給 | 特別休暇 | 教職員勤務時間及び休暇等細則 第8条(7) |
| | 配偶者出産付添休暇 | 配偶者の入院～産後2週間(2日以内) | | ○ | 有給 | 特別休暇 | 教職員勤務時間及び休暇等細則 第8条(9) |
| | 育児参加休暇 | 配偶者の産前8週間～産後1年の期間(5日以内) | | ○ | 有給 | 特別休暇 | 教職員勤務時間及び休暇等細則 第8条(17) |
| 育児 | 育児の為の就業制限 | 小学校就学まで | ○ | | — | — | 教職員勤務時間及び休暇等規程 第7条2項3項5項 |
| | 早出遅出勤務(育児) | 小学校就学まで | ○ | | — | 早出遅出勤務請求書 (必要に応じて)証明書類 | 教職員勤務時間及び休暇等規程 第7条の2 教職員勤務時間及び休暇等細則 第2条の2 |
| | 保育休暇 | 1歳に達するまで | ○ | | 有給 | 特別休暇 | 教職員勤務時間及び休暇等細則 第8条(8) |
| | 育児短時間勤務 | 小学校就学まで | ○ | | 減給(勤務時間に応じて支給) | 育児短時間勤務請求書 | 教職員育児休業等細則 第3章 |
| | 育児休業 | 満3歳 | ○ | | 無給 | 育児休業請求書 (必要に応じて)証明書類 | 教職員育児休業等細則 第2章 |
| | 出生時育児休業 | 出生の日から8週を経過する日まで | ○ | | 無給 | 育児休業請求書 (必要に応じて)証明書類 | 教職員育児休業等細則 第2章の2 |
| | 育児時間 | 小学校就学まで | ○ | | 取得時間分減額 | 育児時間請求書 | 教職員育児休業等細則 第4章 |
| | 子の看護休暇 | 小学校就学まで | ○ | | 有給 | 特別休暇 | 教職員勤務時間及び休暇等細則 第8条(10) |
| 小1休暇 | 小学校1年次在学中 | ○ | | 有給 | 特別休暇 | 教職員勤務時間及び休暇等細則 第8条(19) | |
| 介護 | 介護の為の就業制限 | 承認された期間 | ○ | | — | — | 教職員勤務時間及び休暇等規程第7条5項 |
| | 早出遅出勤務(介護) | 承認された期間 | ○ | | — | 早出遅出勤務請求書 (必要に応じて)証明書類 | 教職員勤務時間及び休暇等規程 第7条の2 教職員勤務時間及び休暇等細則 第2条の2 |
| | 介護休暇 | 相当であると認められる期間 | ○ | | 有給 | 特別休暇 | 教職員勤務時間及び休暇等細則 第8条(10) |
| | 介護休業 | 対象家族1人につき、3回を上限として、通算6月まで | ○ | | 取得時間分減額 | 介護休業承認請求書 (必要に応じて)証明書類 | 教職員介護休業細則 第2章 |
| | 介護休業による短時間勤務 | 対象家族1人につき、3回を上限として、通算6月まで | ○ | | 取得時間分減額 | 介護休業承認請求書 (必要に応じて)証明書類 | 教職員介護休業細則 第2章 |
| | 介護時間 | 対象家族1人につき、連続する3年まで | ○ | | 取得時間分減額 | 介護休業承認請求書 (必要に応じて)証明書類 | 教職員介護休業細則 第3章 |

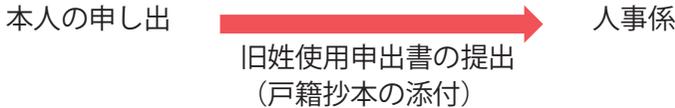
結婚

改姓改籍届（戸籍謄本等を添付：人事係）

記載事項変更届（共済組合：服務・福祉係）を提出してください。

★旧姓を使用することもできます。

手続の流れ



| 旧姓使用ができるもの | 旧姓使用ができないもの |
|---|--|
| 人事異動通知書 身上調書 出勤簿・休暇簿・身分証明書 旅行命令・起案文書 職場での呼称・電話番号簿・座席表 通勤届・扶養親族届・住居届 等 | 税金関係（源泉徴収書・扶養控除申請書 等） 共済事業関係（組合証・被扶養者申告・各種給付金請求 等） 財形貯蓄関係 保険関係（雇用保険・社会保険 等） |

【問合せ先】 人事労務課人事係／服務・福祉係

特別休暇

結婚の日から前5日～後6月の範囲内で連続する5日（休日を含む暦日）を取得することができます。

Q：婚姻届を出してない場合でも認められますか？

A：事実上の婚姻関係（内縁）の場合も、結婚式、旅行その他行事等が行われるのであれば、認められます。

Q：結婚式・新婚旅行以外でも認められますか？

A：「結婚に伴い必要と認められる行事等」であり、結婚式・新婚旅行の準備、婚姻の届け出、新居の準備、仲人へのあいさつ等、結婚すれば社会通念上必要と認められる行事等の場合は認められます。

Q：結婚の日と婚姻届の日が異なる場合、「結婚の日」はいつになりますか？

A：「結婚の日」とは、社会的に結婚したと認められる日であり、一般的には結婚式の日がこれにあたります。しかし、婚姻届を出して、事実上も結婚生活に入った後で結婚式を行う場合は、婚姻届の日が「結婚の日」に該当します。

【問合せ先】 総務課総務係

出生サポート

特別休暇

教職員が不妊治療を行う場合で、入院又は通院するため、勤務しないことが相当であると認められる場合、1年度（4月1日～翌年3月31日）において、5日の範囲内の期間で休暇を取得できます。

【問合せ先】 総務課総務係

妊娠・出産

〈妊娠期〉

◆母性保護（妊産婦の就業制限）

- ・妊産婦は、妊娠～産後1年は、危険あるいは有害な業務に就くことを制限されます。
- ・妊産婦は、業務の軽減又は他の軽易な作業に就くことを請求できます。

◆妊産婦の就業制限

妊産婦が請求した場合、深夜業・時間外労働が免除されます。

- ・午後10時から午前5時までの間における深夜勤務
- ・1日7時間45分、週38時間45分を超える勤務

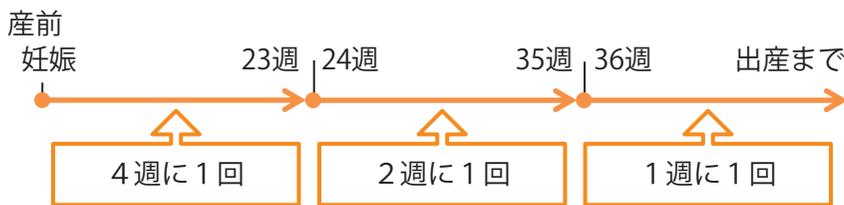
◆妊娠中の通勤緩和・休息

母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合、勤務が免除されます。

- ・通勤緩和：通勤に利用する交通機関の混雑の程度（勤務時間の前後1時間以内）
- ・休息：業務中、適宜休息又は補食するために必要な時間

◆妊産婦の保健指導・健康診査

妊産婦は母子保健法の規定に基づく妊産婦検診を受けるために必要な時間、勤務が免除されます。



産後（1年以内）

医師等の指示による必要な時間

【母性健康管理指導事項連絡カード】

妊娠中及び出産後の健康診査等の結果、何らかの措置が必要であると医師から指導を受けた時、医師からの指導事項を伝えるためのカードです。

このカードを提出すると、記載内容に応じた適切な措置を受けることができます。（詳しくは厚生労働省のHPでご確認ください。また、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されています。）

〈出産期〉

産前休暇

6週間（和歌山県教育委員会との人事交流により採用された附属学校教員にあっては8週間、多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性教職員が申し出た場合、出産の日までの期間を取得できます。 ※出産の日は、産前休暇に含まれます。

Q：産前・産後休暇に承認制がとられていないのは何故ですか？

A：産前については、出産する予定である教職員の申し出、産後については、出産という事実があれば休暇が成立するということであり、所属長により何らかの判断を加える余地はありません。

◆産後休暇

出産日の翌日から8週間を経過する日までの期間。（産後休暇について、6週間は強制的な休業ですが、6週間を経過した後は労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就くことは差支えありません。）

Q：流産した場合も、産後の特別休暇は認められますか？

A：妊娠4か月（85日）以上であれば認められます。

◆配偶者出産付添休暇

教職員が配偶者（事実婚含む）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合、配偶者が出産のため、病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過する日までの間の2日以内の範囲内の期間



Q：「配偶者の出産に伴い勤務しないことが認められる場合」とは具体的にどのような場合ですか？

A：配偶者の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のためなどです。

Q：時間単位でも取得できますか？

A：「配偶者出産付添休暇」は特別休暇に当たりますので、必要に応じて1日、1時間単位で取得できます。

◆育児参加休暇

教職員の配偶者の産前8週間から産後1年の期間で、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する教職員が、これらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められる場合、当該期間内における5日の範囲内の期間



【問合せ先】 総務課総務係

経済的支援

出産費・家族出産費（共済組合から）

共済組合員又はその被扶養者が出産した時は、次の出産費などが支給されます。

| 組 合 員 | | 被 扶 養 者 | |
|-------|----------|---------|----------|
| 出産費 | 488,000円 | 家族出産費 | 488,000円 |
| 同附加金 | 40,000円 | 同附加金 | 40,000円 |

1. 妊娠4か月（85日）以上であれば、死産・流産などの異常分娩や人工妊娠中絶に対しても、出産費又は家族出産費及び同附加金が支給されます。
2. 双子以上を出産した場合は、その人数分の額が支給されます。
3. 産科医療補償制度に加入する医療機関等において出産したときは、産科医療補償制度に係る保険料相当額の12,000円（12,000円に満たないときは、実費相当額）を加算した額が支給されます。
4. 出産に係る出産費等の医療機関等への直接支払制度及び受取代理制度が実施されております。

この制度は医療機関等の窓口において出産費用を支払う経済的負担の軽減を図るものです。上記出産費・家族出産費を差し引いた金額が、医療機関等の窓口において支払う出産費用となります。

【問合せ先】人事労務課サービス・福祉係

産前・産後休暇期間の共済掛金・社会保険料免除

- ・共済組合員が産前産後休暇を取得した時は、共済組合へ申し出ることにより産前産後休暇が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間、共済掛金が免除されます。

● 「産前産後休業期間掛金免除申出書」を提出してください。

- ・厚生年金保険の被保険者が産前産後休暇を取得した時は、産前産後休暇が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間、厚生年金保険料が免除されます。

【問合せ先】人事労務課サービス・福祉係／人事係

育児期

育児の為の就業制限

教職員が請求した場合、時間外労働・所定外労働・深夜業が免除されます。

〈産後1年を経過しない教職員〉

- ・午後10時から午前5時までの間における深夜勤務
- ・1日7時間45分、週38時間45分を超える勤務

〈3歳未満の子の養育を行う場合〉

所定の勤務時間以外の時間又は休日の勤務

〈小学校就学前の子の養育を行う場合〉

午後10時から午前5時までの間における深夜勤務

時間外勤務

小学校就学前の子の養育等をする教職員が申し出た場合は、時間外労働時間は、1か月24時間以内、1年150時間以内となります。

*手続き

時間外勤務の制限・免除、深夜勤務免除を請求する場合は、超過勤務制限・免除請求書・深夜勤務免除請求書により請求します。

早出遅出勤務

小学校就学前の子の養育等のために教職員が請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、教職員の始業及び就業の時刻をそれぞれ午前7時以降及び午後10時以前に設定することができます。

*手続き

早出遅出勤務をしようとする期間の開始予定日及び終了予定日を明らかにして、早出遅出勤務請求書により請求します。

【問合せ先】 総務課総務係

保育休暇

生後1年に達しない子を育てる教職員が、その子への授乳や託児所への送迎え等を行う場合に取得できます。

◎単位

1日2回それぞれ30分単位

(2回分を連続させて1時間とすることもできます。)

Q：夫婦共働きである場合、同時に保育休暇を請求することはできますか？

A：男性職員が保育休暇を請求する場合、配偶者が同様の休暇（保育休暇・育児休業・育児短時間勤務・育児時間など）を取得している場合には調整され、1日2回それぞれ30分（計1時間）から配偶者が取得する時間を差し引いた時間を超えない範囲で請求できます。

Q：保育休暇に年次休暇を組み合わせて請求できますか？

A：保育休暇は原則として、その前後に勤務することを前提として認められるものであることから、組み合わせての請求はできません。

子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する教職員が、その子の看護のため、勤務しないことが相当と認められる場合、1年度（4月1日～翌年3月31日）のうち以下の範囲内で休暇を取得できます。

- ・対象が1人の場合：5日
- ・対象が2人以上の場合：10日

Q：子の看護休暇において、「子の看護のため、勤務しないことが相当と認められる場合」とは具体的にどのような場合ですか？

A：負傷又は病気にかかったその子の世話、予防接種又は健康診断を受けさせる場合などです。

Q：子が2人いた場合10日取得できますが、1人の子どもにつき5日までということでしょうか？

A：子どもの看護休暇は、1人の子どもにつき5日までということではありません。2人いた場合、例えば1人の看護で6日取得し、もう1人の看護で4日取得したということでもかまいません。

小1休暇

小学校第1年次に在学する子を養育する教職員が、その子の世話を行うために勤務しないことが相当であると認められる場合、1年度（4月1日～翌年3月31日）のうち5日の範囲内で休暇を取得できます。

【問合せ先】 総務課総務係

出生時育児休業

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（注）の期間内の子を養育するため、4週間を限度とし、出生時育児休業を請求することができます。なお、2回に分割して取得することも可能です。分割する場合は、初回の請求時にまとめて申し出る必要があります。

（注）「誕生日または出産予定日のうち早い日」から「誕生日または出産予定日のうち遅い日から8週間を経過する日の翌日まで」

※育児休業をする教職員の職務代行のために、期間を定めて臨時に雇用された教職員は請求時点において、子が出生した日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに雇用関係が終了することが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができます。

*手続き

〈出生時育児休業を請求する場合〉

出生時育児休業開始予定日及び出生時育児休業終了予定日を明らかにして、出生時育児休業開始予定日の前日から起算して2週間前の日までに、育児休業請求書により申し出をします。

〈延長する場合〉

出生時育児休業終了予定日の2週間前までに、育児休業請求書を再提出してください。

育児休業

満3歳に満たない子を養育するため、子が3歳に達する日（誕生日の前日）まで育児休業を請求することができます。

注）育児休業をする教職員の職務代行のために、期間を定めて臨時に雇用された教職員は請求時点において、子が1歳6か月に達する日までに雇用関係が終了することが明らかでない者に限り、育児休業をすることができます。

*手続き

〈育児休業を請求する場合〉

育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日を明らかにして、育児休業開始予定日の前日から起算して1か月前の日までに、育児休業請求書により申し出をします。

〈延長する場合〉

育児休業終了予定日の1か月前までに育児休業請求書を再提出してください。保育所入所を希望しているが、入所できない場合の延長については、市町村が発行する証明書も提出してください。

Q：育児休業の取得に制限はありますか？

A：特別な事情がある場合を除き、分割して2回まで取得することができます。ただし、保育所入所を希望しているが、入所できない場合は、この限りではありません。

育児短時間勤務

小学校就学前の子の養育のため、以下のいずれかの勤務形態により、教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ます。

- ① 1日につき3時間55分勤務
- ② 1日につき4時間55分勤務
- ③ 週2日を休日とし、休日以外の日（3日）において1日につき7時間45分勤務すること。
- ④ 週2日を休日とし、休日以外の日（3日）のうち、2日については、1日につき7時間45分、1日については1日につき3時間55分勤務とすること。

※土曜日及び日曜日を休日とします。

*手続き

育児短時間勤務をしようとする期間（1か月以上1年以下の期間）の開始予定日及び終了予定日並びにその勤務形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、育児短時間勤務開始予定日の1か月前までに育児短時間勤務請求書により申し出をします。

育児時間

小学校就学前の子の養育のため、1日の勤務時間の一部について勤務しないことができます。

育児短時間勤務をしている教職員は請求することができません。

◎単位

所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲で、30分単位

*手続き

育児時間勤務を始めようとする日の前日から起算して1か月前の日までに育児時間請求書により申し出をします。

Q：保育休暇と育児時間を組み合わせて取得できますか？

A：育児時間は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて認められるため、出退勤時に両方取得する場合は、出勤時：育児時間→保育休暇→勤務 の順、退勤時：勤務→保育休暇→育児時間 の順に取得できます。

Q：育児時間の前後に引き続いて年次休暇を取得できますか？

A：育児時間は原則として、その前後に勤務することを前提として認められるものであることから、組み合わせての請求はきません。該当する育児時間を取り消して、年次休暇を取得することは可能です。

【問合せ先】 人事労務課サービス・福祉係

経済的支援

育児休業給付金（雇用保険から）※出生時育児休業も給付金の対象です。

◆支給対象者

1歳未満の子（保育所に入所できないなど、特別な事情がある場合は2歳に達するまで）を養育するために育児休業をする一般被保険者で、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か月以上ある人に支給されます。

◆給付内容

各支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間）について支給されます。

金額 $\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 50\% \star$

※賃金月額には上限があります。

☆育児休業開始日から180日に達するまでの間と出生時育児休業期間は、67%となります。

Q：育児休業給付金は男性にも支給されますか？

A：男女どちらにも支給されます。

女性：産後休暇後から支給 / 男性：育児休業を取得した初日から支給可能

Q：育児休業を延長した場合も育児休業給付金は支給されますか？

A：育児休業給付金は、原則1歳に達する前までの子を養育するために育児休業を取得した場合に支給されますが、職場に復帰するために保育所等の入所を希望し申し込みをしたが、子の1歳の誕生日までに入所できず、育児休業を延長した場合、1歳6か月に達する前日まで育児休業給付金が支給されます。

1歳6か月から2歳までの延長要件の確認も同様です。

【問い合わせ先】人事労務課服務・福祉係

育児休業期間の共済掛金・社会保険料免除

・組合員が育児休業の承認を受けた時、共済組合へ申し出ることにより、育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間、共済掛金が免除されます。

●「育児休業期間掛金免除申請書」を提出してください。

・厚生年金保険の被保険者が育児休業の承認を受けた時は、育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間、厚生年金保険料が免除されます。

【問合せ先】人事労務課服務・福祉係／人事係

介護

介護のための就業制限

要介護状態にある家族の介護を行う教職員が請求した場合、時間外労働、所定外労働、深夜業が免除されます。

時間外勤務

要介護状態にある家族の介護を行う教職員が申し出た場合は、時間外労働時間は、1か月24時間以内、1年150時間以内となります。

*手続き

時間外勤務の制限・免除、深夜勤務免除を請求する場合は、超過勤務制限・免除請求書・深夜勤務免除請求書により請求します。

Q：「要介護状態にある家族」の対象家族の範囲はどこまででしょうか？

A：①配偶者（事実婚含む）②父母 ③子 ④配偶者の父母

⑤祖父母・孫・及び兄弟姉妹

⑥教職員又は配偶者にとって事実上父母及び子と同様の関係にあると認められる者で次に掲げる者（同居している者に限る。）

父母の配偶者／配偶者の父母の配偶者／子の配偶者／配偶者の子

Q：要介護状態とはどのような状態でしょうか？

A：負傷、疾病、老齢又は心身上もしくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活（食事、入力、着替え、排せつ等）を営むのに支障がある状態であり、原則として別添1（厚生労働省のHPより引用）の常時介護を必要とする状態に関する判断基準に該当する状態をいいます。ただし、この基準に厳密にとらわれることなく、介護をしている教職員の個々の事情にあわせて、なるべく教職員が仕事と介護を両立できるよう、柔軟に運用していますのでご相談ください。

早出遅出勤務

要介護状態にある家族の介護を行う教職員が請求した場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、教職員の始業及び就業の時刻をそれぞれ午前7時以降及び午後10時以前に設定することができます。

*手続き

早出遅出勤務をしようとする期間の開始予定日及び終了予定日を明らかにして、早出遅出勤務請求書により請求します。

介護休暇

要介護者のある教職員が当該要介護者を介護するために勤務しないことが相当であると認められる場合、1年度（4月1日～翌年3月31日）のうち以下の範囲内で休暇を取得できます。

・対象が1人の場合：5日

- ・対象が2人以上の場合：10日

Q：介護休暇は、どのような時に利用できますか？

A：要介護者の身の回りの世話等の他に、介護のために必要な物品の購入や病院の付添い等の直接介護以外の家事援助等にも利用できます。

【問合せ先】 総務課総務係

※本学では、この基準に厳密にとらわれることなく、介護をしている教職員の個々の事情にあわせてなるべく教職員が仕事と介護を両立できるよう、柔軟に運用していきますので相談ください。

別添 1

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の (1) または (2) のいずれかに該当する場合であること。

- (1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。
- (2) 状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

| 項目 | 状態 | 1(注1) | 2(注2) | 3 |
|------------------------------------|------------|------------|------------------------|--------------|
| ①座位保持(10分間一人で座っていることができる) | 自分で可 | 自分で可 | 支えてもらえればできる(注3) | できない |
| ②歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる) | つかまらないでできる | つかまらないでできる | 何かにつかまればできる | できない |
| ③移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り降りの動作) | 自分で可 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ④水分・食事摂取(注4) | 自分で可 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ⑤排泄 | 自分で可 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ⑥衣類の着脱 | 自分で可 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ⑦意思の伝達 | できる | できる | ときどきできない | できない |
| ⑧外出すると戻れない | ない | ない | ときどきある | ほとんど毎回ある |
| ⑨物を壊したり衣類を破くことがある | ない | ない | ときどきある | ほとんど毎日ある(注5) |
| ⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある | ない | ない | ときどきある | ほとんど毎日ある |
| ⑪薬の内服 | 自分で可 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ⑫日常の意思決定(注6) | できる | できる | 本人に関する重要な意思決定はできない(注7) | ほとんどできない |

(注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注5) ③の状態(「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」)には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注6) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、指示や支援を必要とすることをいう。

参考：厚生労働省 育児・介護休業法のあらまし

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf>

介護休業

要介護状態にある家族を介護する場合に、介護休業を申し出ることができます。

【対象者】

- ①配偶者（事実婚含む）
- ②父母
- ③子
- ④配偶者の父母
- ⑤祖父母・孫・及び兄弟姉妹
- ⑥教職員又は配偶者にとって事実上父母及び子と同様の関係にあると認められる者で次に掲げる者（同居している者に限る。）

父母の配偶者／配偶者の父母の配偶者／子の配偶者／配偶者の子

【日数】

介護を必要とする対象家族1人につき、3回を上限として通算6ヶ月まで。

*手続き

介護休業開始予定日の前日から起算して1週間前までの日に、1日を単位とし、介護休業承認申請書により申し出をします。

介護を必要とする一継続する状態について初めて介護休業の申請を行う場合は、2週間以上の期間について一括して請求してください。

介護休業による短時間勤務

要介護状態にある家族を介護するために、1日の勤務時間で1時間を単位とし、4時間を超えない範囲内で勤務しないことができます。

【日数】

介護を必要とする対象家族1人につき、3回を上限として、通算6ヶ月まで。

*手続き

介護休業開始予定日の前日から起算して1週間前までの日に、介護休業承認申請書により申し出をします。

- Q：介護休業の取得可能期間は、介護休業と介護休業による短時間勤務をあわせた期間ですか？
- A：そうです。取得した分の時間を合算して日数にカウントするのではなく、1時間であっても取得すれば1日としてカウントします。

介護時間

要介護状態にある家族を介護するために、1日の勤務時間の始めまたは終わりにおいて、30分を単位とし、2時間を超えない範囲内で勤務しないことができます。

【日数】

介護を必要とする対象家族1人につき、連続する3年まで。

*手続き

介護時間開始予定日の前日から起算して1週間前までの日に、介護時間承認申請書により申し出をします。

【問い合わせ先】 人事労務課 服務・福祉係

経済的支援

介護休業給付金

(雇用保険から)

・支給対象者

要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者で、以下の条件を満たす人に支給されます。

- ✓ 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か月以上ある人
- ✓ 介護休業開始日から起算して1か月ごとに区切った場合の各期間(支給単位期間)に就業日が10日以下であること
- ✓ 介護休業期間中の賃金が休業開始日の賃金と比べて80%未満に低下した人

・給付内容

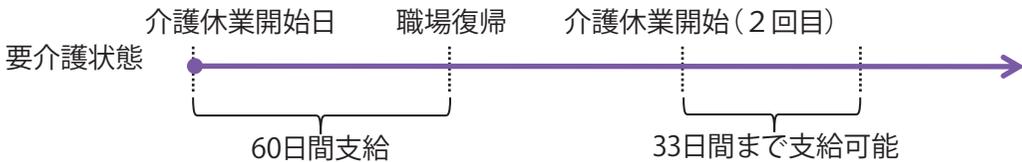
各支給単位期間(介護休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間)について、原則介護休業終了後まとめて支給されます。

金額 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%

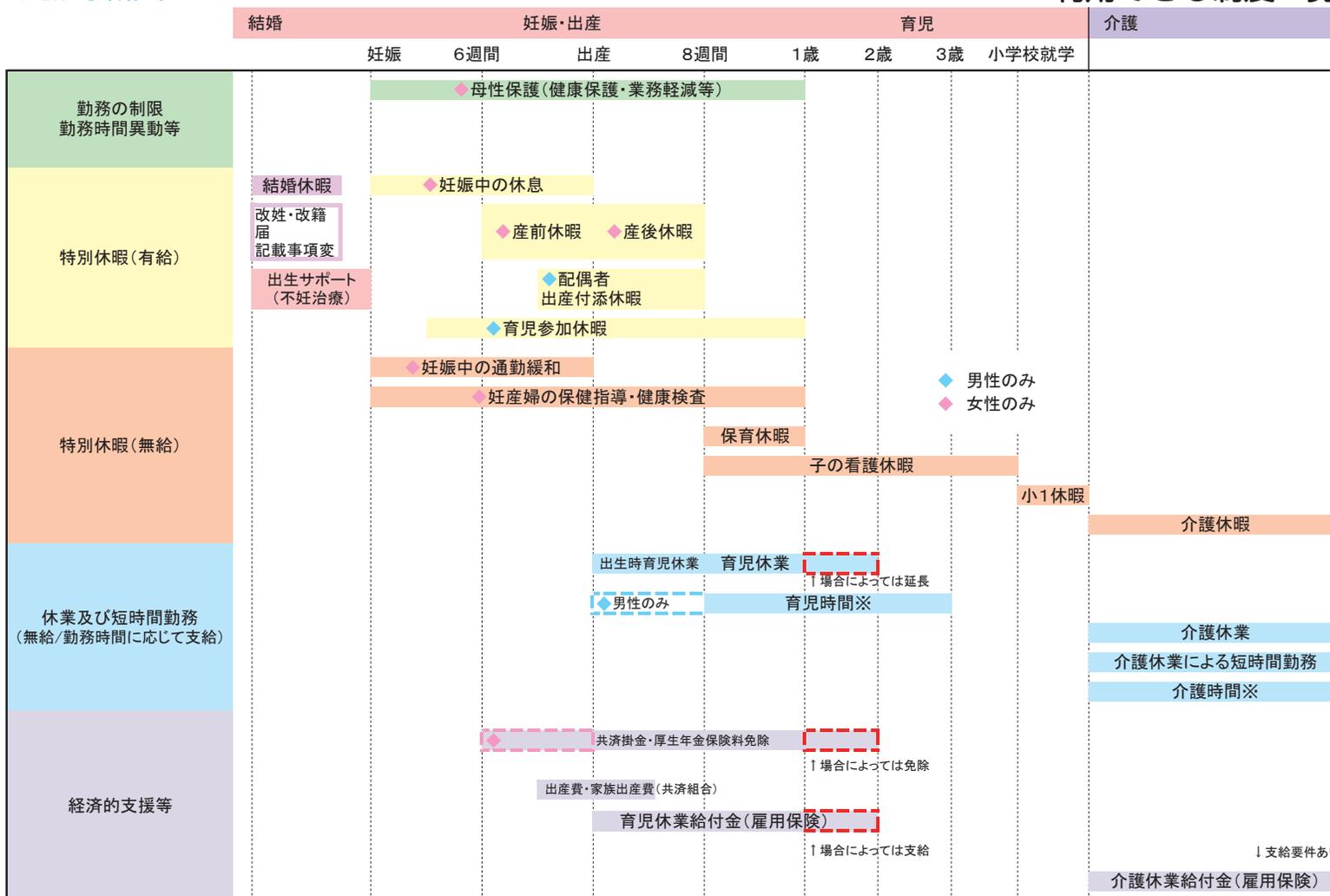
※賃金月額には上限があります。

・支給対象期間

支給対象となる家族の介護休業期間について、93日を限度に3回までに限り支給されます。



【問合せ先】 人事労務課サービス・福祉係



※定時臨時職員のみ

↓ 支給要件あり

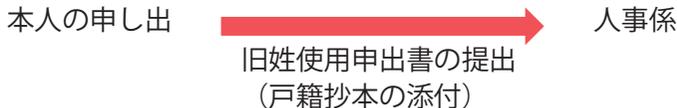
| 制度 | | 取得可能期間(日数) | 対象 | | 有給・無給 | 提出書類 | 規則 |
|--|----------------------|-------------------------------|---|----|---------|-----------------------|---------------------------------|
| | | | 女性 | 男性 | | | |
| 結婚 | 結婚休暇 | 前5日～後6月 | ○ | ○ | 有給 | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等規程 第15条(8) |
| 出生サポート | 不妊治療 | | ○ | ○ | 有給 | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等規程 第15条(12) |
| 妊娠 | 母性保護 (健康保護・業務軽減等) | 妊娠中～産後1年 | ○ | | — | — | 臨時職員就業規則 第26条 |
| | 妊娠中の通勤緩和 | 妊娠中 | ○ | | 無給※ | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等規程 第16条(2) |
| | 妊娠中の休息 | 妊娠中 | ○ | | 有給 | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等規程 第8条(3) |
| | 妊産婦の保健指導・健康診査 | 妊娠中～産後1年 | ○ | | 無給※ | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等規程 第16条(1) |
| | 産前休暇 | 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内 | ○ | | 有給 | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等規程 第15条(13) |
| | 産後休暇 | 出産の翌日から8週を経過する日まで | ○ | | 有給 | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等規程 第15条(14) |
| | 配偶者出産付添休暇 | 配偶者の入院～産後2週間(2日以内) | | ○ | 有給 | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等規程 第15条(9) |
| | 育児参加休暇 | 配偶者の産前8週間～産後1年の期間(5日以内) | | ○ | 有給 | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等規程 第15条(10) |
| 育児 | 保育休暇 | 満1歳に達するまで | ○ | | 無給※ | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等細則 第16条(3) |
| | 子の看護休暇 | 小学校就学まで | ○ | | 無給※ | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等規程 第16条(8) |
| | 育児休業 | 1歳の誕生日の前日まで(場合によっては、2歳に達するまで) | ○ | | 無給※ | 育児休業請求書(必要に応じて)証明書類 | 臨時職員育児休業等細則 第2章 |
| | 出生時育児休業 | 出生の日から8週を経過する日まで | ○ | | 無給 | 育児休業請求書(必要に応じて)証明書類 | 臨時職員育児休業等細則 第2章の2 |
| | 小1休暇 | 小学校1年次在学中 | ○ | | 無給※ | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等規程 第16条(9) |
| 介護 | 介護休暇 | 相当であると認められる期間 | ○ | | 無給※ | 特別休暇 | 臨時職員勤務時間及び休暇等規程 第16条(8) |
| | 介護休業 | 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで | ○ | | 取得時間分減額 | 介護休業承認請求書(必要に応じて)証明書類 | 臨時職員介護休業細則 第2章 |
| | 介護休業による短時間勤務 | 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで | ○ | | 取得時間分減額 | 介護休業承認請求書(必要に応じて)証明書類 | 臨時職員介護休業細則 第2章 |
| *1日の勤務時間が6時間15分を超える非常勤職員については、育児時間および介護時間の取得が可能です。 | | | ※臨時職員勤務時間及び休暇等規程第16条に係る無給の休暇については、同条 第13条第2項に規定する積み立てた日数(積立休暇)に残日数がある場合は、その日数の範囲内で有給とすることができます。 | | | | |
| 育児 | 育児時間 | 3歳の誕生日の前日まで | ○ | | 取得時間分減額 | 育児時間請求書 | 臨時職員育児休業細則 第3章 |
| 介護 | 介護時間 | 対象家族1人につき、連続する3年まで | ○ | | 取得時間分減額 | 介護休業承認請求書(必要に応じて)証明書類 | 臨時職員介護休業細則 第3章 |

結婚

改姓改籍届（戸籍謄本等を添付）を提出してください。

☆旧姓を使用することもできます。

手続の流れ



| 旧姓使用ができるもの | 旧姓使用ができないもの |
|---|---|
| 人事異動通知書 身上調書 出勤簿・休暇簿・身分証明書 旅行命令・起案文書 職場での呼称・電話番号簿・座席表 通勤届・扶養親族届・住居届 等 | 税金関係（源泉徴収書・扶養控除申請書等） 財形貯蓄関係 保険関係（雇用保険・社会保険 等） |

【問合せ先】 人事労務課人事係／服務・福祉係

有給休暇

結婚の日から前5日～後6月の範囲内で連続する5日（休日を含む暦日）を取得することができます。

Q：婚姻届を出してない場合でも認められますか？

A：事実上の婚姻関係（内縁）の場合も、結婚式、旅行その他行事等が行われるのであれば、認められます。

Q：結婚式・新婚旅行以外でも認められますか？

A：「結婚に伴い必要と認められる行事等」であり、結婚式・新婚旅行の準備、婚姻の届け出、新居の準備、仲人へのあいさつ等、結婚すれば社会通念上必要と認められる行事等の場合は認められます。

Q：結婚の日と婚姻届の日が異なる場合、「結婚の日」はいつになりますか？

A：「結婚の日」とは、社会的に結婚したと認められる日であり、一般的には結婚の日がこれにあたります。しかし、婚姻届を出して、事実上も結婚生活に入った後で結婚式を行う場合は、婚姻届の日が「結婚の日」に該当します。

【問合せ先】 総務課総務係

出生サポート

有給休暇

教職員が不妊治療を行う場合で、入院又は通院するため、勤務しないことが相当であると認められる場合、1年度（4月1日～翌年3月31日）において、5日の範囲内の期間で休暇を取得できます。

【問合せ先】 総務課総務係

妊娠・出産

〈妊娠期〉

◆母性保護（妊産婦の就業制限）

- ・妊産婦は、妊娠～産後1年は、危険あるいは有害な業務に就くことを制限されます。
- ・妊産婦は、業務の軽減又は他の軽易な作業に就くことを請求できます。

◆妊娠中の通勤緩和

通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合において、所定の勤務時間の始め又は終わりの1時間以内について休暇を取得できます。

◆妊娠中の休息

母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合において、適宜休息又は補食するために必要な時間、勤務が免除されます。

◆妊産婦の保健指導・健康診査

妊産婦は母子保健法の規定に基づく妊産婦検診を受けるために必要な時間、休暇を取得できます。



産後（1年以内）
医師等の指示による必要な時間

【母性健康管理指導事項連絡カード】

妊娠中及び出産後の健康診査等の結果、何らかの措置が必要であると医師から指導を受けた時、医師からの指導事項を伝えるためのカードです。

このカードを提出すると、記載内容に応じた適切な措置を受けることができます。（詳しくは厚生労働省のHPでご確認ください。また、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されています。）

〈出産期〉

◆産前休暇

6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性教職員が申し出た場合、出産の日までの期間取得できます。

※出産の日は、産前休暇に含まれます。

Q：産前・産後休暇に承認制がとられていないのは何故ですか？

A：産前については、出産する予定である教職員の申し出、産後については、出産という事実があれば休暇が成立するということであり、所属長により何らかの判断を加える余地はありません。

◆産後休暇

出産日の翌日から8週間を経過する日までの期間。（産後休暇について、6週間は強制的な休業ですが、6週間を経過した後は労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就くことは差支えありません。）

Q：流産した場合も、産後の特別休暇は認められますか？

A：妊娠4か月（85日）以上であれば、認められます。

◆配偶者出産付添休暇

教職員が配偶者（事実婚含む）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合、配偶者が出産のため、病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過する日までの間の2日以内の範囲内の期間



Q：「配偶者の出産に伴い勤務しないことが認められる場合」とは具体的にどのような場合ですか？

A：配偶者の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のためなどです。

Q：時間単位でも取得できますか？

A：「配偶者出産付添休暇」は特別休暇に当たりますので、必要に応じて1日、1時間単位で取得できます。

◆育児参加休暇

教職員の配偶者の産前8週間から産後1年の期間で、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する教職員が、これらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められる場合、当該期間内における5日の範囲内の期間



【問合せ先】 総務課総務係

経済的支援

出産費・家族出産費（共済組合から）

被保険者及びその被扶養者が出産した時は、次の出産費などが支給されます。

| 組 合 員 | | 被 扶 養 者 | |
|-------|----------|---------|----------|
| 出産費 | 488,000円 | 家族出産費 | 488,000円 |
| 同附加金 | 40,000円 | 同附加金 | 40,000円 |

1. 妊娠4か月（85日）以上であれば、死産・流産などの異常分娩や人工妊娠中絶に対しても、出産費又は家族出産費及び同附加金が支給されます。
2. 双子以上を出産した場合は、その人数分の額が支給されます。
3. 産科医療補償制度に加入する医療機関等において出産したときは、産科医療補償制度に係る保険料相当額の12,000円（12,000円に満たないときは、実費相当額）を加算した額が支給されます。
4. 出産に係る出産費等の医療機関等への直接支払制度及び受取代理制度が実施されております。

この制度は医療機関等の窓口において出産費用を支払う経済的負担の軽減を図るものです。上記出産費・家族出産費を差し引いた金額が、医療機関等の窓口において支払う出産費用となります。

産前・産後休暇期間の共済掛金・社会保険料免除

- ・共済組合員が産前産後休暇を取得した時は、共済組合へ申し出ることにより産前産後休暇が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間、共済掛金が免除されます。
 - 「産前産後休業期間掛金免除申出書」を提出してください。

- ・厚生年金保険の被保険者が産前産後休暇を取得した時は、産前産後休暇が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間、厚生年金保険料が免除されます。

【問合せ先】 人事労務課 服務・福祉係／人事係

育児期

保育休暇

生後1年に達しない子を育てる教職員が、その子への授乳や託児所への送迎え等を行う場合に取得できます。

◎単位

1日2回それぞれ30分単位

(2回分を連続させて1時間とすることもできます。)

Q：夫婦共働きである場合、同時に保育休暇を請求することはできますか？

A：男性職員が保育休暇を請求する場合、配偶者が同様の休暇（保育休暇・育児休業・育児短時間勤務・育児時間など）を取得している場合には調整され、1日2回それぞれ30分（計1時間）から配偶者が取得する時間を差し引いた時間を超えない範囲で請求できます。

Q：保育休暇に年次休暇を組み合わせて請求できますか？

A：保育休暇は原則として、その前後に勤務することを前提として認められるものであることから、組み合わせての請求はできません。

子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する教職員が、その子の看護のため、勤務しないことが相当と認められる場合、1年度（4月1日～翌年3月31日）のうち以下の範囲内で休暇を取得できます。

- ・対象が1人の場合：5日
- ・対象が2人以上の場合：10日

Q：子の看護休暇において、「子の看護のため、勤務しないことが相当と認められる場合」とは具体的にどのような場合ですか？

A：負傷又は病気にかかったその子の世話、予防接種又は健康診断を受けさせる場合などです。

Q：子が2人いた場合10日取得できますが、1人の子どもにつき5日までということでしょうか？

A：子どもの看護休暇は、1人の子どもにつき5日までということではありません。2人いた場合、例えば1人の看護で6日取得し、もう1人の看護で4日取得したということでもかまいません。

小1休暇

小学校第1年次に在学する子を養育する教職員が、その子の世話を行うために勤務しないことが相当であると認められる場合、1年度（4月1日～翌年3月31日）のうち5日の範囲内で休暇を取得できます。

【問合せ先】 総務課総務係

出生時育児休業

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（注）の期間内の子を養育するため、4週間を限度とし、出生時育児休業を請求することができます。なお、2回に分割して取得することも可能です。分割する場合は、初回の請求時にまとめて申し出る必要があります。

（注）「誕生日または出産予定日のうち早い日」から「誕生日または出産予定日のうち遅い日」から8週間を経過する日の翌日まで」

※以下に該当する臨時職員は出生時育児休業を取得することができません。

- ✓ 請求時点において、子が出生した日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに雇用関係が終了することが明らかな者
- ✓ 所定勤務日数が週2日以下の者

*手続き

〈出生時育児休業を請求する場合〉

出生時育児休業開始予定日及び出生時育児休業終了予定日を明らかにして、出生時育児休業開始予定日の前日から起算して2週間前の日までに、育児休業請求書により申し出をします。

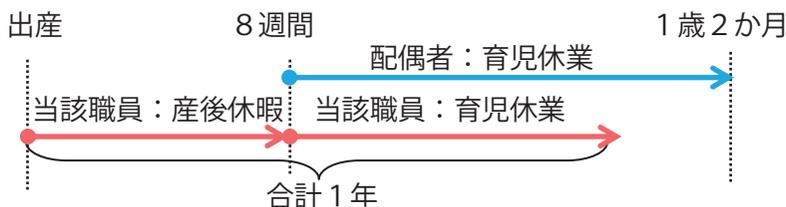
〈延長する場合〉

出生時育児休業終了予定日の2週間前までに、育児休業請求書を再提出してください。

育児休業

満1歳に満たない子を養育するため、子が1歳に達する日（誕生日の前日）まで育児休業を請求することができます。

ただし、配偶者が同じ日又は先に育児休業をしている場合は、当該子が1歳2か月に達する日までの間で、産後休暇と育児休業期間との合計が1年を限度として育児休業をすることができます。



1歳～1歳6か月に達する子を養育するものは、以下に該当する場合に限り、当該子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができます。

- ✓ 臨時職員又は配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合
- ✓ 保育所入所を希望しているが、入所できない場合

又は、1歳以降子を養育する予定であった配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合

1歳6か月～2歳に達する子を養育するものは、以下に該当する場合に限り、当該子が2歳に達するまで育児休業をすることができます。

- ✓ 臨時職員又は配偶者が、当該子の1歳6か月到達日において育児休業をしている場合
- ✓ 保育所入所を希望しているが、入所できない場合
又は、1歳以降子を養育する予定であった配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合

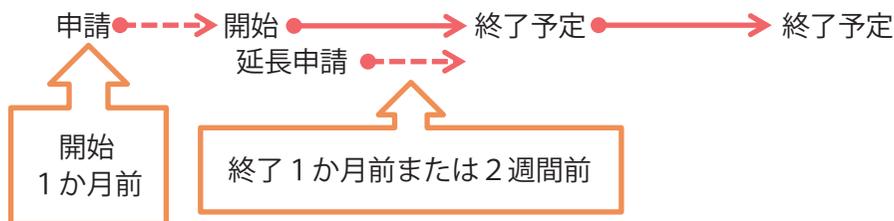
*手続き

〈育児休業を請求する場合〉

育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日を明らかにして、育児休業開始予定日の前日から起算して1か月前の日までに、育児休業請求書により申し出をします。

〈延長する場合〉

育児休業終了予定日の1か月前までに、育児休業請求書を再提出してください。また育児休業をしている方が、保育所入所を希望しているが入所できない場合又は、1歳以降子を養育する予定であった配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合は2週間前までに育児休業請求書を再提出してください。保育所に入所できない場合は、市町村が発行する証明書も提出してください。



育児時間

(※定時臨時職員についてのみ、育児時間の取得が可能です。)

満3歳に満たない子の養育のため、請求により当該子の3歳の誕生日の前日まで1日の勤務時間の一部について勤務しないことができます。

◎単位

所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて所定勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲で、30分単位

*手続き

育児時間勤務を始めようとする日の前日から起算して1か月前の日までに育児時間請求書により申し出をします。

※以下に該当する臨時職員は育児休業及び育児時間を取得することができません。

- ✓ 請求の日から当該子が1歳6か月になるまでの間に雇用関係が終了することが明らかなる者
(ただし、引き続き当該子が2歳になるまで延長した場合は、当該子が2歳に
まるまでの間に雇用関係が終了することが明らかなる者)
- ✓ 所定勤務日数が週2日以下の者

Q：育児休業の取得に制限はありますか？

A：特別な事情がある場合を除き、分割して2回まで取得することができます。ただし、保育
所入所を希望しているが、入所できない場合は、この限りではありません。

【問合せ先】 人事労務課 服務・福祉係

経済的支援

育児休業給付金（雇用保険から） ※出生時育児休業も給付金の対象です。

・支給対象者

1歳未満の子（保育所に入所できないなど、特別な事情がある場合は2歳に達するまで）を養育するために育児休業をする一般被保険者で、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か月以上ある人に支給されます。

・給付内容

各支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間）について支給されます。

$$\text{金額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 50\% \star$$

※賃金月額には上限があります。

☆育児休業開始日から180日に達するまでの間と出生時育児休業期間は、67%となります。

Q：育児休業給付金は男性にも支給されますか？

A：男女どちらにも支給されます。

女性：産後休暇後から支給 / 男性：育児休業を取得した初日から支給可能

Q：育児休業を延長した場合も育児休業給付金は支給されますか？

A：育児休業給付金は、原則1歳に達する前までの子を養育するために育児休業を取得した場合に支給されますが、職場に復帰するために保育所等の入所を希望し申し込みをしたが、子の1歳の誕生日までに入所できず、育児休業を延長した場合、1歳6か月に達する前日まで育児休業給付金が支給されます。1歳6か月から2歳までの延長要件の確認も同様です。

【問い合わせ先】 人事労務課サービス・福祉係

育児休業期間の共済掛金・社会保険料免除

・組合員が育児休業の承認を受けた時、共済組合へ申し出ることにより、育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間、共済掛金が免除されます。

● 「育児休業期間掛金免除申請書」を提出してください。

・厚生年金保険の被保険者が育児休業の承認を受けた時は、育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間、厚生年金保険料が免除されます。

【問合せ先】 人事労務課サービス・福祉係／人事係

介護

介護休暇

要介護者のある教職員が当該要介護者を介護するために勤務しないことが相当であると認められる場合、1年度（4月1日～翌年3月31日）のうち以下の範囲内で休暇を取得できます。

- ・対象が1人の場合：5日
- ・対象が2人以上の場合：10日

Q：「要介護状態にある家族」の対象家族の範囲はどこまででしょうか？

A：①配偶者（事実婚含む）②父母 ③子 ④配偶者の父母
 ⑤祖父母・孫・及び兄弟姉妹
 ⑥教職員又は配偶者にとって事実上父母及び子と同様の関係にあると認められる者に次に掲げる者（同居している者に限る。）
 父母の配偶者／配偶者の父母の配偶者／子の配偶者／配偶者の子

Q：要介護状態とはどのような状態でしょうか？

A：負傷、疾病、老齢又は心身上もしくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活（食事、入力、着替え、排せつ等）を営むのに支障がある状態であり、原則として別添1（厚生 労働省のHPより引用）の常時介護を必要とする状態に関する判断基準に該当する状態をいいます。
ただし、この基準に厳密にとらわれることなく、介護をしている教職員の個々の事情にあわせて、なるべく教職員が仕事と介護を両立できるよう、柔軟に運用していますのでご相談ください。

Q：介護休暇は、どのような時に利用できますか？

A：要介護者の身の回りの世話等の他に、介護のために必要な物品の購入や病院の付添い等の直接介護以外の家事援助等にも利用できます。

【問合せ先】 総務課総務係

※本学では、この基準に厳密にとらわれることなく、介護をしている教職員の個々の事情にあわせてなるべく教職員が仕事と介護を両立できるよう、柔軟に運用してまいりますので相談ください。

別添 1

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の (1) または (2) のいずれかに該当する場合であること。

- (1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。
- (2) 状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

| 項目 | 状態 | 1(注1) | 2(注2) | 3 |
|------------------------------------|------------|------------|------------------------|--------------|
| ①座位保持(10分間一人で座っていることができる) | 自分で可 | 自分で可 | 支えてもらえればできる(注3) | できない |
| ②歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる) | つかまらないでできる | つかまらないでできる | 何かにつかまればできる | できない |
| ③移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り降りの動作) | 自分で可 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ④水分・食事摂取(注4) | 自分で可 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ⑤排泄 | 自分で可 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ⑥衣類の着脱 | 自分で可 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ⑦意思の伝達 | できる | できる | ときどきできない | できない |
| ⑧外出すると戻れない | ない | ない | ときどきある | ほとんど毎回ある |
| ⑨物を壊したり衣類を破くことがある | ない | ない | ときどきある | ほとんど毎日ある(注5) |
| ⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある | ない | ない | ときどきある | ほとんど毎日ある |
| ⑪薬の内服 | 自分で可 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ⑫日常の意思決定(注6) | できる | できる | 本人に関する重要な意思決定はできない(注7) | ほとんどできない |

(注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注5) ③の状態(「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」)には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注6) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、指示や支援を必要とすることをいう。

参考：厚生労働省 育児・介護休業法のあらまし

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf>

介護休業

要介護状態にある家族を介護する場合に、介護休業を申し出ることができます。

【対象者】

- ①配偶者（事実婚含む）
- ②父母
- ③子
- ④配偶者の父母
- ⑤祖父母・孫・及び兄弟姉妹
- ⑥教職員又は配偶者にとって事実上父母及び子と同様の関係にあると認められる者で次に掲げる者（同居している者に限る。）

父母の配偶者／配偶者の父母の配偶者／子の配偶者／配偶者の子

【日数】

介護を必要とする対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで。

※以下に該当する臨時職員は介護休業をすることができません。

- ✓ 請求の日から93日経過日の6か月を経過するまでの間（請求の日（起算日）+93日+6か月）に雇用関係が終了することが明らかな者
- ✓ 所定勤務日数が2日以下の者

*手続き

介護休業開始予定日の前日から起算して1週間前までの日に、1日を単位とし、介護休業承認申請書により申し出をします。

介護を必要とする一の継続する状態について初めて介護休業の申請を行う場合は、2週間以上の期間について一括して請求してください。

Q：介護休業は時間単位でも取得できますか？

A：介護休業の単位は1日又は1時間です。1時間を単位とする介護休業は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて所定勤務時間から4時間を引いた時間を超えない範囲としてください。

※6時間勤務の臨時職員の方は、6時間－4時間＝2時間になりますので、時単位の介護休業を取得する場合は、1日2時間以内となります。

介護休業による短時間勤務

要介護状態にある家族を介護するために、1日の勤務時間の始めまたは終わりにおいて1時間を単位とし、所定勤務時間から4時間を減じた時間を超えない範囲内で勤務しないことができます。

【日数】

介護を必要とする対象家族1人につき、3回を上限として、通算6ヶ月まで。

*手続き

介護休業開始予定日の前日から起算して1週間前までの日に、介護休業承認申請書により申し出をします。

Q：介護休業の取得可能期間は、介護休業と介護休業による短時間勤務をあわせた期間ですか？

A：そうです。取得した分の時間を合算して日数にカウントするのではなく、1時間であっても取得すれば1日としてカウントします。

介護時間

(※定時臨時職員についてのみ、介護時間の取得が可能です。)

要介護状態にある家族を介護するために、1日の勤務時間の始めまたは終わりにおいて、30分を単位とし、2時間を超えない範囲内で勤務しないことができます。

【日数】

介護を必要とする対象家族1人につき、連続する3年まで。

*手続き

介護時間開始予定日の前日から起算して1週間前までの日に、介護時間承認申請書により申し出をします。

【問い合わせ先】 人事労務課 服務・福祉係

経済的支援

介護休業給付金

(雇用保険から)

・支給対象者

要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者で、以下の条件を満たす人に支給されます。

- ✓ 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か月以上ある人
- ✓ 介護休業開始日から起算して1か月ごとに区切った場合の各期間(支給単位期間)に就業日が10日以下であること
- ✓ 介護休業期間中の賃金が休業開始日の賃金と比べて80%未満に低下した人

・給付内容

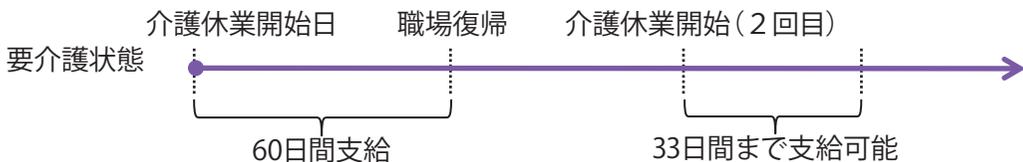
各支給単位期間(介護休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間)について、原則介護休業終了後まとめて支給されます。

金額 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%

※賃金月額には上限があります。

・支給対象期間

支給対象となる家族の介護休業期間について、93日を限度に3回までに限り支給されます。



【問合せ先】 人事労務課サービス・福祉係

お問い合わせ先

勤務関係・その他全般…………… 総務課総務係 7007・7009

共済関係、育児・介護休業関係…………… 人事労務課服務・福祉係7015・7051

給与関係…………… 人事労務課人事係7005・7011・7019

Life Support Bookは、2024年4月現在の情報です。

詳しい内容は、所属の総務担当者または上記の係までお問い合わせください。

○編集／和歌山大学男女共同参画推進室（内線7009）