

## 仕事と育児の両立を進めよう！

### 1. 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

|      |                                                                                                                                                                                       |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対象者  | <p>本学の職員。</p> <p>ただし、期間を定めて雇用される職員（教員任期規則適用者、定年後の再雇用者、テニユアトラック規則適用者及び病院助教を除く。）は、育児休業期間終了後から 6 月を経過する日（当該日に子が 1 歳 6 か月に満たない場合は、子が 1 歳 6 か月に達する日）までの間に、雇用が継続（更新）される可能性がある場合に取得できます。</p> |
| 期間   | 子の 3 歳の誕生日の前日まで。                                                                                                                                                                      |
| 申出期限 | 育児休業を始めようとする日の 1 ヶ月前までに所属（配属）の人事事務担当者に申し出てください。                                                                                                                                       |
| 分割取得 | 令和 4 年 10 月以降は、分割して 2 回取得可能です。                                                                                                                                                        |

### 2. 出生時育児休業は産後休暇取得者以外の方が取得できます。

|      |                                                                                                                                                                                        |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対象者  | <p>本学の職員。</p> <p>ただし、期間を定めて雇用される職員（教員任期規則適用者、定年後の再雇用者、テニユアトラック規則適用者及び病院助教を除く。）は、子の出生の日（出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日）から起算して 8 週間を経過する日の翌日から 6 月を経過する日までの間に、雇用が継続（更新）される可能性がある場合に取得できます。</p> |
| 期間   | 子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで。                                                                                                                                                                  |
| 申出期限 | 出生時育児休業を始めようとする日の 2 週間前までに所属（配属）の人事事務担当者に申し出てください。                                                                                                                                     |
| 分割取得 | <p>分割して 2 回取得可能です。</p> <p>（分割して取得しようとする場合は、原則、2 回分をまとめて申し出てください）</p>                                                                                                                   |

### 育児休業・出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

#### 育児休業給付

1 歳未満(一定の要件を満たす場合は 1 歳 6 ヶ月または 2 歳未満) の子を養育するために、育児休業を取得した雇用保険の一般保険者で、育児休業により給与の全部または一部が支給されない場合は雇用保険から、休業開始時賃金月額額の 6 7 %（6 ヶ月経過後は 5 0 %）の給付を受けることができます。

#### 出生時育児休業給付

出生時育児休業を取得した場合に、給付（休業開始時賃金月額額の 6 7 %）を受けることができます。給付金の対象となる支給要件は以下のとおりです。

・休業開始日前 2 年間に、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある(ない場合は就業している時間数が 80 時間以上の)完全月が 12 か月以上あること。

#### 出生後休業支援給付金

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、1 4 日以上の子育て休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて最大 2 8 日間支給されます。



育児休業給付・出生時育児休業給付・出生後休業支援給付金に係る詳細は、以下のリンクを参照ください。

(広島大学 HP) [育児休業給付](#)



#### 育児休業・出生時育児期間中の社会保険料の免除

育児休業・出生時育児休業中の給与が支払われない期間（子が3歳に達するまでの期間）は、一定の要件を満たしていれば掛金（長期・短期・介護）の支払いの免除を申請できます。

- ① その月の末日が育児休業期間中である場合
- ② 令和4年10月以降は
  - ・①に加えて、同一月内で育児休業・出生時育児休業を取得（開始・終了）し、その日数が14日以上の場合、新たに保険料免除の対象となります。
  - ・ただし、賞与に係る保険料は連続して1か月を超える育児休業を取得した場合に限り免除となります。
  - ・また、育児休業終了後、子が3歳に達するまでの間は、標準報酬月額の見直し及び将来の年金への不安を軽減する措置を申請することができます。

社会保険料の免除に係る詳細は、以下のリンクを参照ください。

(広島大学 HP) [育児休業・出生時育児休業・育児部分休業](#)

(■育児休業中の共済掛金の免除 を参照ください。)



### 3. 育児休業、出生時育児休業からの復職に当たっては、仕事と育児両立支援制度を積極的に利用しましょう。

#### (1) 育児部分休業

##### ①所定労働時間が6時間を超える場合

|         |                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制度概要    | <p>職員が子を養育するために、所定労働時間の始め又は終わり(※1)において、1日を通じて<b>3時間を超えない範囲内</b>(※2)で、15分単位で取得できる休業。</p> <p>(※1)職員の託児の態様及び通勤の状況などから、子の養育に必要とされる時間について認められます。</p> <p>(※2)育児部分休業をする日に保育休暇を取得しているときは、3時間からその保育休暇の時間を引いた時間が、育児部分休業の取得可能な時間となります。</p> |
| 対象者     | 職種を問いませんが、1日の所定労働時間が6時間を超える職員に限られます。                                                                                                                                                                                            |
| 利用できる期間 | 子の9歳の誕生日の前日以後の最初の3月31日まで                                                                                                                                                                                                        |
| 申出期限    | 育児部分休業を始めようとする日の1ヶ月前までに所属（配属）の人事事務担当者に申し出てください。                                                                                                                                                                                 |



## ②所定労働時間が 6 時間以内の場合

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制度概要    | <p>職員が子を養育するために、所定労働時間の始め又は終わり(※1)において、1 日を通じて当該日の所定労働時間の半分未満の範囲内(※2)で、15 分単位で取得できる休業。</p> <p>(※1)職員の託児の態様及び通勤の状況などから、子の養育に必要とされる時間について認められます。</p> <p>(※2)育児部分休業をする日に保育休暇を取得しているときは、当該日の所定労働時間の半分の時間からその保育休暇の時間を引いた時間未満の時間が、育児部分休業が取得可能な時間となります。</p> <p>(例：所定労働時間が 6 時間で保育休暇を 30 分取得している場合<br/>【所定労働時間の半分の時間(3 時間)－保育休暇の時間(30 分)】の時間未満＝育児部分休業が取得可能な時間 (2 時間 15 分)</p> |
| 対象者     | 職種を問いませんが、1 日の所定労働時間が 6 時間以内の職員に限られます。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 利用できる期間 | 子が 3 歳から小学校就学の始期に達する日まで                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 申出期限    | 育児部分休業を始めようとする日の 1 ヶ月前までに所属（配属）の人事事務担当者に申し出てください。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

**育児部分休業には、給付の支給があります。**

### 育児時短就業給付

2 歳未満の子を養育するために、育児部分休業を取得した雇用保険の一般保険者で、受給資格を満たしていれば、給付を受けることができます。詳細は、以下のリンクを参照ください。

(広島大学 HP) [育児休業給付](#)



## (2) 時間外労働の制限

### ①妊産婦の免除

|      |                                  |
|------|----------------------------------|
| 制度概要 | 妊産婦から請求があった場合には、時間外労働を命じない。      |
| 対象者  | 妊産婦である女性職員                       |
| 期間   | 妊娠中から産後 1 年を経過するまで（産前産後休暇期間を除く。） |

### ②子が小学校に就学するまでの免除

|      |                                                                                          |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制度概要 | 小学校就学の始期に達するまでの子の養育を行う職員が当該子の養育のために請求したときは、大学は、当該職員に対しては、時間外労働(所定労働時間以外の勤務又は休日の勤務)を命じない。 |
| 対象者  | 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員                                                                  |
| 期間   | 子が小学校に就学するまで                                                                             |
| 例外   | 業務の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。                                                            |

### ③月又は年単位で時間の上限を定める制限

|      |                                                                                             |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制度概要 | 小学校就学の始期に達するまでの子の養育を行う職員が、当該子の養育を行うために請求したときは、大学は、当該職員に対しては、24 時間/月、150 時間/年を超えて時間外労働を命じない。 |
| 対象者  | 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員                                                                     |
| 期間   | 子が小学校に就学するまで                                                                                |
| 例外   | 業務の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。                                                               |



### (3) 深夜労働の制限

#### ① 妊産婦の免除

|      |                                  |
|------|----------------------------------|
| 制度概要 | 妊産婦から請求があった場合には、大学は、深夜労働を命じない。   |
| 対象者  | 妊産婦である女性職員                       |
| 期間   | 妊娠中から産後 1 年を経過するまで（産前産後休暇期間を除く。） |

#### ② 子が小学校に就学するまでの免除

|      |                                                                      |
|------|----------------------------------------------------------------------|
| 制度概要 | 小学校就学の始期に達するまでの子の養育を行う職員が、当該子の養育を行うために請求したときは、深夜労働を命じない。             |
| 対象者  | 小学校就学の始期に達するまでの子の養育を行う職員（深夜において当該子を保育することのできる満 16 歳以上の同居の家族がいる者を除く。） |
| 期間   | 子が小学校に就学するまで                                                         |
| 例外   | 業務の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。                                        |

### (4) 子の看護等休暇

|         |                                                                                          |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制度概要    | 子を養育する職員が、その子が病気になったとき等に、その子の看護等のために取得できる休暇（非常勤職員を除き、有給）                                 |
| 対象者     | 9 歳に達する日以後最初の 3 月 31 日まで(小学校 3 学年まで)の子を養育する職員(男性・女性ともに取得可能)                              |
| 対象となる事由 | 以下の子の看護等のため勤務しないことが相当であると認められるとき<br>・病気・けが<br>・予防接種・健康診断<br>・感染症に伴う学級閉鎖等<br>・入園（入学）式、卒園式 |
| 期間      | 子が 1 人… 一の年度において 5 日間<br>子が 2 人以上…一の年度において 10 日間（いずれも日又は時間単位で取得可能）                       |

## その他参考情報

両立支援のための制度は、以下のリンクも参照ください。

(広島大学 HP) [出産・育児にかかる手続き](#)



[仕事と家庭の両立支援](#)



(参考) 出産・育児にかかる手続きの大まかな流れ

育児両立支援制度について、ご不明な点がある場合には、所属（配属）の人事事務担当者又は人事コンシェルジュにお問い合わせください。

## 【人事コンシェルジュ】

人事制度とその手続きのことで困ったことや不明な点について、いつでも相談できるよう、人事制度全般の相談窓口として「人事コンシェルジュ」を設置しました。相談や質問がある方は、以下フォームからお問合せください。

[人事コンシェルジュ問合せフォーム](#)



本学では、育児両立支援制度の申出をしたこと又は利用したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

