



編集・発行

独立行政法人 国立高等専門学校機構

独立行政法人 国立高等専門学校機構本部事務局
男女共同参画推進室

〒193-0834 東京都八王子市東浅川町 701-2
Tel. 042-662-3151 Fax. 042-662-3131

2014年12月発行

WORK-LIFE BALANCE GUIDEBOOK

育児・介護の 支援ガイドブック



ワーク・ライフ・バランスで仕事と生活がもっと充実

高専機構では、平成 23 年度に「男女共同参画行動計画」を策定し、教職員の皆さんの教育・研究・就業における男女共同参画の推進、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を計画的に推進していくこととしています。このたび、その一環として、妊娠・出産・育児や介護に関する各種支援制度や諸手続等の概要を紹介するガイドブックを作成しました。教職員の皆さんが、支援制度等を上手に使いこなし、仕事と家庭を両立して生き生きと働き続けることができるように、また、ライフイベント中の女性教職員がキャリアを中断せずに働き続けることができるように、このガイドブックを有効活用されることを願っています。

独立行政法人 国立高等専門学校機構
男女共同参画宣言

■
私たちは、人権を尊重し、
性別にかかわらず、
個人の能力を十分に発揮して活躍できる
社会の実現を目指します。

そのために、
創造性に富む実践的技術者を
育成することを通して、
技術科学分野への
男女共同参画を推進します。

■
平成 23 年 3 月 17 日
独立行政法人 国立高等専門学校機構 理事長

目次

職場の環境づくりのポイント	1
出産・育児・介護の支援制度タイムテーブル	2
■有給休暇を取りましょう	2
出産・育児・介護に関する支援制度一覧	4
妊娠しているとき・出産するとき	5
■利用できる制度	5
■手当・給付	5
仕事と子育てを両立するとき	7
■利用できる制度	7
■手当・給付	8
出産・育児からの復帰支援「研究活動スタート支援」(科研費)	9
子育てに関する情報	9
保育施設や子育て支援を活用しよう!	10
仕事と介護を両立するとき	11
■利用できる制度	11
■手当・給付	12
出産・育児・介護支援に関する Q & A	13

制度を活用して、目指せ！ワーク・ライフ・バランス

職場の環境づくりのポイント！

■育児・介護に携わる方へ

上司や周りの方に自分の状況を知ってもらい、理解・協力を得ながら、自分に合った働き方を考えましょう。

妊娠したら…

出産の予定等、上司や人事担当者に早めに申し出ましょう。妊娠中は、普段より一層健康に気をつけなければなりません。上司や周囲の人に相談しながら、無理のない仕事のペースを考えましょう。産休や育休等の制度の利用について申請の準備を進めましょう。なお、法律で育児休業等を理由として不利益な取扱いをすることは禁止されています。

出産したら…

産後しばらくは体調が十分に回復していないだけでなく、慣れない育児に追われ、心身ともに疲れた状態になりがちです。パートナーと相談しながら無理をしないように気をつけましょう。復帰後の仕事と育児の両立のために、地域や職場の支援や制度等の情報を収集し、保育所等について早めに検討しておきましょう。

家族の介護が必要となったら…

介護は誰もが直面する可能性がある問題なので、日頃から家族と介護について話し合っ
て事前準備をしておくといでしょう。介護は長期間となる可能性もあり、精神的・体力的に大きな負担がかかります。一人で抱え込まず、周囲の人や介護窓口相談したり、職場の制度や介護保険サービス等を活用したり、無理をしない介護の方法をみつけて行きましょう。

■上司・周囲の方へ

日頃より、育児や介護の支援制度に関する情報提供を行い、支援の必要な教職員が、気兼ねなく制度を利用できるよう周囲の教職員にも状況を説明する等、環境整備に努めましょう。

出産前後の女性教職員に対して…

妊娠の申出を受けたら、利用できる制度を説明し、今後の仕事と生活のプランについて本人とよく話し合います。つわり等の体調不良により業務に支障を来すことも考えられます。温かくその状況を受け止め、必要な配慮を行います。育児休業中は本人の同意があっても業務を行うことはできません。周囲の教職員と情報を共有しながら、業務の引き継ぎ等を早めにすませ、安心して育児に専念できるよう環境を整えましょう。

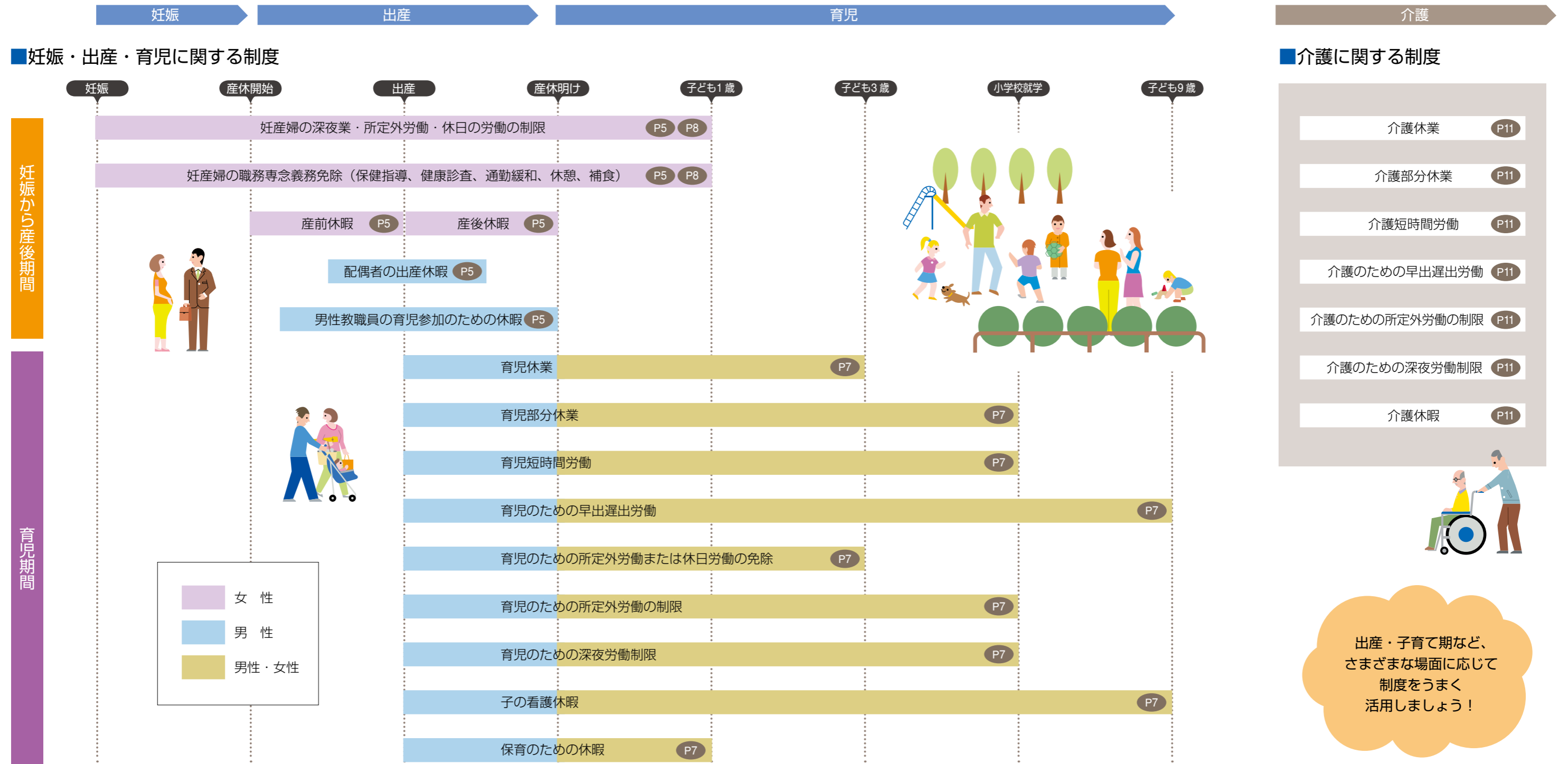
出産前後の配偶者がいる男性教職員に対して…

産前産後期間は、母体の健康維持と回復に専念するための休養期間とされています。配偶者の負担を軽減することや男性の育児参加意識を高めるためにも、各種休暇や育児休業等の取得促進に努めましょう。

育児・介護を行う教職員に対して…

育児・介護を行う教職員に必要な情報提供を行うとともに、本人の希望を尋ね、どのような配慮が必要かを理解するようにしましょう。会議や打合せが保育施設への迎え等の時間に及ばないように配慮し、子の病気や介護等による、休暇や早退の申出をしやすい雰囲気をつくるのが大切です。

出産・育児・介護の支援制度タイムテーブル



■有給休暇を取りましょう

高専機構では、ゴールデンウィーク、夏季等の連続休暇時における会議等の自粛を促し、年次有給休暇の取得促進に努めています。休暇を計画的に利用し、心身のリフレッシュや自己啓発等を図り、充実した生活を送りましょう。

■年次休暇

一の年ごとに20日付与されます。当該年の20日を超えない範囲の残日数は、翌年に繰り越し（最大40日）ができます。取得単位は1日または半日ですが、年間5日間の範囲で、時間単位も取得可能です。非常勤教職員の場合は、継続勤務年数によって付与日数が定められています。

■年次休暇以外の休暇等

人間ドッグの受診…………… 職免	公民権休暇…………… 特休	追悼休暇（1日）…………… 特休
女性検診の受診…………… 職免	裁判員等出頭休暇…………… 特休	夏季休暇（3日）…………… 特休
生理休暇…………… 病休	骨髄移植休暇…………… 特休	夏季一斉休業（1日）…………… 特休
結婚休暇…………… 特休	ボランティア休暇（5日以内）…………… 特休	災害時の休暇…………… 特休
（結婚5日前から1か月後の間、5日以内）	忌引休暇…………… 特休	永年勤続表彰者休暇（5日以内）…………… 特休

機構規程略称
職免／職務専念義務免除
病休／病気休暇
特休／特別休暇

出産・子育て期など、さまざまな場面に応じて制度をうまく活用しましょう！

出産・育児・介護に関する支援制度一覧

制度	常勤教職員		非常勤教職員・有期雇用教職員		提出書類
	適用	給与	適用	給与	
妊産婦の深夜業及び所定外労働の制限	○	—	○	—	様式任意
妊産婦の職務専念義務免除（保健指導、健康診査、通勤緩和、休憩、補食）	○	有	○	有（休憩・補食） 無（保健指導、健康診査、通勤緩和）	職務専念義務免除願
産前休暇*	○	有	○	無	特別休暇簿
産後休暇	○	有	○	無	特別休暇簿
配偶者の出産休暇	○	有	—	—	特別休暇簿
男性教職員の育児参加のための休暇	○	有	—	—	特別休暇簿
育児休業	○ (3歳未満)	無	○ (1歳未満)	無	育児休業申出書
育児部分休業	○	休業時間数に応じて減額	○	休業時間数に応じて減額	育児部分休業簿
育児短時間労働	○	労働時間数に応じて減額	○ (労働時間は6時間以上)	労働時間数に応じて減額	育児短時間労働承認請求書
育児のための早出遅出労働*	○	—	—	—	早出遅出労働請求書
育児のための所定外労働または休日労働の免除	○	—	○	—	育児のための所定外労働免除申出書
育児のための所定外労働の制限	○	—	○	—	育児のための時間外労働制限申出書
育児のための深夜労働制限	○	—	○	—	育児のための深夜業制限申出書
子の看護休暇*	○	有	○	無	特別休暇簿
保育のための休暇	○	有	○	無	特別休暇簿
介護休業	○ (6か月)	無	○ (93日)	無	介護休業申出書
介護部分休業	○ (6か月)	休業時間数に応じて減額	○ (93日)	休業時間数に応じて減額	介護部分休業簿
介護短時間労働	○ (6か月)	労働時間数に応じて減額	○ (93日)	労働時間数に応じて減額	介護短時間労働承認請求書
介護のための早出遅出労働	○	—	—	—	早出遅出労働請求書
介護のための所定外労働の制限	○	—	○	—	介護のための時間外労働制限申出書
介護のための深夜労働制限	○	—	○	—	介護のための深夜業制限申出書
介護休暇	○	有	○	無	特別休暇簿

*は、法令や国家公務員制度を上回る制度

雇用形態等により、取得には条件付きのものもあります。制度の詳細は、各校人事労務担当者にお問い合わせください。



妊娠しているとき・出産するとき

利用できる制度

妊産婦の深夜業及び所定外労働の制限

妊産婦（妊娠中または出産後1年以内の者）である教職員は、深夜（午後10時から午前5時）及び所定外労働または休日の労働をしないことを請求することができます。
※妊産婦である船員にあっては、夜間（午後8時から午前5時）または、所定外の労働をさせてはなりません。

機構規程：「就業」第59条2項、「(非)就業」第46条2項
法令等：(労基法)第66条

妊産婦の職務専念義務免除（保健指導、健康診査、通勤緩和、休憩、補食）

妊産婦（妊娠中または出産後1年以内の者）である教職員は、通勤緩和、休憩（補食）、保健指導・健康診査を受けるため、労働をしないことを請求することができます。

機構規程：「就業」第60条、第61条2項・3項、「(非)就業」第47条、第48条2項・3項
法令等：(均等法)第12条・13条

産前休暇

出産を控える女性教職員は、予定日の8週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から産前休暇を取得できます。

機構規程：「労働、休暇」第24条1項六号、「(非)労働、休暇」第15条2項一号
法令等：(労基法)第65条関係

産後休暇

出産した女性教職員は、出産の翌日から8週間は労働できません。ただし、産後6週間経過し、本人が請求した場合、医師が支障ないと認めた業務に就くことは可能です。

機構規程：「労働、休暇」第24条1項七号、「(非)労働、休暇」第15条2項二号
法令等：(労基法)第65条関係

配偶者の出産休暇

配偶者の出産に伴う入退院の付き添い等を行う教職員は、2日の範囲内で配偶者出産休暇を取得することができます。（出産のため入院する日から出産の日後2週間までの間）

機構規程：「労働、休暇」第24条1項九号

男性教職員の育児参加のための休暇

配偶者の出産6週間前から産後8週間までの期間、当該出産の子または小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員は、これらの子の養育のために5日の範囲内で男性教職員の育児参加のための休暇を取得することができます。

機構規程：「労働、休暇」第24条1項十号

規程は、「KOALA」(X 規則・マニュアル類等→02_機構規則)をご覧ください。
「」：機構規程略称／「就業」：教職員就業規則／「(非)就業」：非常勤教職員就業規則／「労働、休暇」：教職員の労働時間、休暇等に関する規則／「(非)労働、休暇」：非常勤教職員の労働時間、休暇等に関する規則／「育児」：教職員の育児休業等に関する規則／「介護」：教職員の介護休業等に関する規則
()：法令略称／(労基法)：労働基準法／(均等法)：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律／(育児・介護休業法)：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

手当・給付

妊婦健康診査

自治体では、妊婦検査費用の一部を助成する制度を実施しています。助成回数や内容は市区町村によって違ってきますので、お住まいの市区町村の窓口で確認してください。

出産費

共済組合員（またはその被扶養者）が出産したときは、出産費（家族出産費）及び同附加金が支給されます。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】一児につき42万円（産科医療補償制度に加入していない医療機関等での出産の場合は39万円）及び同附加金4万円

出産育児一時金（非常勤教職員）

健康保険加入者が出産したときには、出産育児一時金が支給されます。

【支給額】一児につき42万円（産科医療補償制度の対象外となる出産の場合は39万円）



出産手当金 (非常勤教職員・ 有期雇用教職員)

共済組合または健康保険加入者が出産のため勤務を休み、その間に報酬を受けられない場合は、出産手当金が支給されます。

【支給期間】 出産の日(実際の出産が予定日後のときは出産予定日)以前42日(多胎妊娠の場合98日)から出産の翌日以後56日目までの範囲内で、勤務を休んだ期間

【支給額】 1日につき被保険者の標準報酬日額の3分の2に相当する額(1円未満四捨五入)

産前産後休暇及び 育児休業期間中 の保険料免除

産前産後休暇及び育児休業期間中は、保険料(共済掛金、健康保険料、厚生年金保険料)の免除が行われます。被保険者分及び事業主分とも徴収しません。免除期間中も被保険者資格に変更はなく、将来、年金額を計算する際は、保険料を納めた期間として扱われます。

【免除期間】

(1) 産前産後休暇

産前産後休暇の開始日の属する月から、産前産後休暇の終了日の翌日の属する月の前月まで

(2) 育児休業

育児休業の開始日の属する月から、育児休業の終了日の翌日の属する月の前月まで

プチ・インフォメーション

■マタニティマーク

妊産婦が交通機関等を利用する際に身につけ、周囲が妊産婦への配慮を示しやすくするものです。マーク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。(厚生労働省)



■母性健康管理指導事項連絡カード

妊娠中及び出産後に、医師から受けた指導内容(通勤緩和や勤務時間短縮等)を事業主へ明確に伝えるカードとして利用できます。様式は厚生労働省のホームページからダウンロードできます(診断書に代わる正式な書類として扱われます)。(厚生労働省)

■父子手帳

妻の妊娠を機に子育てを考えるきっかけにしてほしいと、「父子手帳」を配付する自治体が増えています。配付が義務付けられている「母子手帳」に対し、内容もスタイルも自由で、父親向けの子育てのヒントが掲載されています。(埼玉県「イクメンの素」、岐阜県「パパスイッチオン!」、宮崎県「パパのイクメン手帳」、鳥取県「がんばるイクメンのリアルな日常」等。インターネットで閲覧が可能な冊子もあります。)

■子育てタクシー

乳幼児を連れた外出のサポート、保育園等にお迎えの代行、陣痛時のスムーズな送迎等、いざというときのために利用登録しておくことができます。(一般社団法人全国子育てタクシー協会)



仕事と子育てを両立するとき



利用できる制度

育児休業	3歳に満たない子を養育する教職員は、子が3歳に達する日まで育児休業を取得できます。 <small>機構規程：「労働、休暇」第26条、「(非)労働、休暇」第20条、「育児」第4条、第24条 法令等：(育児・介護休業法)第5条～第9条の2</small>
育児部分休業	小学校就学前の子を養育する教職員は、1日の労働時間の半分の時間の範囲において労働しないことができます。(必要な時間について30分を単位として取得できる) <small>機構規程：「育児」第19条、第31条</small>
育児短時間労働	小学校就学前の子を養育する教職員は、希望する時間帯において労働することができます。(労働時間は1週当たり28時間45分、1日当たり4時間45分をそれぞれ下回ることができない) <small>機構規程：「労働、休暇」第13条、「(非)労働、休暇」第20条、「育児」第14条、第28条 法令等：(育児・介護休業法)第23条</small>
育児のための 早出遅出労働	9歳に達した以後の最初の3月31日に達するまでの子を養育する教職員は、1日の労働時間を変更することなく、勤務時間の割り振りにより始業・終業の時刻を変更して労働することができます。 <small>機構規程：「労働、休暇」第3条4項</small>
育児のための 所定外労働 または休日労働の免除	3歳に満たない子を養育する教職員は、所定外労働または休日労働の免除を申し出ることができます。 <small>機構規程：「労働、休暇」第7条2項、「(非)労働、休暇」第8条2項 法令等：(育児・介護休業法)第16条の8</small>
育児のための 所定外労働の制限	小学校就学前の子を養育する教職員は、所定外労働の制限(1月間24時間以内、1年150時間以内)を申し出ることができます。 ※船員にあつては、申出により所定外の労働を短くすることができます。 <small>機構規程：「労働、休暇」第7条3項、「(非)労働、休暇」第8条3項 法令等：(育児・介護休業法)第17条</small>
育児のための 深夜労働制限	小学校就学前の子を養育する教職員は、深夜労働(午後10時から午前5時)の制限を申し出ることができます。 ※小学校就学前の子を養育する船員は、夜間労働(午後8時から午前5時)の制限を申し出ることができます。 <small>機構規程：「労働、休暇」第7条4項、「(非)労働、休暇」第8条4項 法令等：(育児・介護休業法)第19条</small>
子の看護休暇	9歳に達した以後の最初の3月31日に達するまでの子を養育する教職員は、負傷・疾病・予防接種・健康診断のための看護を行う場合、1年につき5日に子の人数を乗じて得た日数の範囲内で子の看護休暇を取得することができます。 <small>機構規程：「労働、休暇」第24条1項十一号、「(非)労働、休暇」第15条2項四号 法令等：(育児・介護休業法)第16条の2</small>
保育のための 休暇	生後1年に達しない子を養育する教職員は、授乳、託児所への送迎、子のための一般的な世話等を行う場合、1日2回それぞれ30分以内の期間、保育のための休暇を取得することができます。 <small>機構規程：「労働、休暇」第24条1項八号、「(非)労働、休暇」第15条2項三号 法令等：(労基法)第67条</small>



妊産婦の深夜業及び所定外労働の制限	<p>妊産婦（妊娠中または出産後1年以内の者）である教職員は、深夜（午後10時から午前5時）及び所定外労働または休日の労働をしないことを請求することができます。 ※妊産婦である船員にあっては、夜間（午後8時から午前5時）または、所定外の労働をさせてはなりません。（5頁既述）</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">機構規程：「就業」第59条2項、「(非)就業」第46条2項 法令等：(労基法)第66条</p>
妊産婦の職務専念義務免除（保健指導、健康診査、通勤緩和、休憩、補食）	<p>妊産婦（妊娠中または出産後1年以内の者）である教職員は、通勤緩和、休憩（補食）、保健指導・健康診査を受けるため、労働をしないことを請求することができます。（5頁既述）</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">機構規程：「就業」第60条、第61条2項・3項、「(非)就業」第47条、第48条2項・3項 法令等：(均等法)第12条・13条</p>

規則は、「KOALA」(X規則・マニュアル類等→02_機構規則)をご覧ください。
「」：機構規程略称／「就業」：教職員就業規則／「(非)就業」：非常勤教職員就業規則／「労働、休暇」：教職員の労働時間、休暇等に関する規則／「(非)労働、休暇」：非常勤教職員の労働時間、休暇等に関する規則／「育児」：教職員の育児休業等に関する規則／「介護」：教職員の介護休業等に関する規則
()：法令略称／(労基法)：労働基準法／(均等法)：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律／(育児・介護休業法)：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

■手当・給付

育児休業給付金

雇用保険加入者（非常勤教職員を含む）が、1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数11日以上ある月が12か月以上あれば、育児休業給付金が支給されます。（ただし休業日数が各期間ごとに20日以上であること）

【支給要件】

- (1) 育児休業期間中の各1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
- (2) 就業している日数が各支給単位期間（1か月ごとの期間）ごとに10日以下であること（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日以下であるとともに、休業日が1日以上あること）

【支給額】 支給対象期間（1か月）当たり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の50%相当額（育児休業の開始後6か月については67%が支給）

【支給期間】 育児休業の対象となる子の年齢が原則1歳に達するまで（父母ともに育児休業を取得する場合は1歳2か月、支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月まで）

ベビーシッター利用育児支援

高専機構では、一般財団法人こども未来財団が助成している「ベビーシッター育児支援事業割引券」を発行しています。子育て中の教職員の方はどうぞご活用ください。

利用対象者……… 機構の教職員（非常勤教職員は機構の社会保険加入者に限る）
対象児童年齢……… 0歳～小学校3年生（障害のあるお子様は6年生まで）
割引額……… 1日につき1家庭1,700円
使用条件……… 就労または病気入院等のための家庭内での保育あるいは保育所等への送迎
割引券申込方法……… 申込書にベビーシッター会社（こども未来財団の指定）との利用申込書等（コピー）を添えて、各校の事務担当係に提出してください。

※こども未来財団が指定するベビーシッター会社（一般財団法人こども未来財団 HP でご確認ください。） <http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/>

※ベビーシッター割引券の申込みは、各校の事務担当係に相談してください。

◆出産・育児からの復帰支援「研究活動スタート支援」(科研費)◆

独立行政法人日本学術振興会では、科研費の応募締切以降に新たに採用された研究者や、産前産後の休暇または、育児休業を取得していたため応募できなかった研究者等を対象として、科学研究費の公募を実施しています。

【参考】平成26年度の公募内容

- 対 象…前年秋の募集時期に応募できなかった研究者が一人で行う研究計画であって、その研究活動のスタートを支援することにより、将来の発展が期待できる優れた着想を持つ研究計画
- 応募総額…単年度当たり150万円以下
- 研究期間…2年以内

◆子育てに関する情報◆

- ファミリー・サポート・センター（一般財団法人 女性労働協会）
ファミリー・サポート・センターの概要及び近くのセンターを検索することができます。
http://www.jaaww.or.jp/service/family_support/
- 公益社団法人 全国保育サービス協会（旧 社団法人全国ベビーシッター協会）
この協会に加盟しているベビーシッター会社のリストを検索することができます。
<http://www.acsa.jp/>
- 一般社団法人 全国病児保育協議会
全国の病児・病後児保育施設のリストを検索することができます。
<http://www.byoujhoiku.net/>
- よい保育施設の選び方 十か条（厚生労働省児童家庭局保育課）
http://www1.mhlw.go.jp/topics/hoiku/tp1212-1_18.html
- 小児救急医療電話相談# 8000（厚生労働省）
全国同一の短縮番号# 8000で、お住まいの都道府県の相談窓口へ自動転送され、小児科医師・看護師から子どもの症状に応じた適切な対処の仕方や受診する病院等のアドバイスを受けられます。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2006/10/tp1010-3.html>
- 赤ちゃん＆子育てインフォ
公益財団法人母子衛生研究会による妊娠・出産・子育ての情報サイトです。
<http://www.mcfh.or.jp/>



保育施設や子育て支援を活用しよう！



日常的に安心して子どもを預ける場所を探すには、まずは所在の市区町村の保育課等担当課に相談する等、情報収集するとよいでしょう。事前に施設を見学し、環境や保育内容を確認した上で、よりよい保育施設を選びましょう。平成 27 年度から「子ども・子育て支援新制度」が本格的にスタートし、市区町村が実施主体となって幅広い子育て支援の取組がはじまります。

■支援新制度の主な保育施設等

施設型給付	保育所 0～5歳	就労等のため家庭で保育できない保護者に代わって保育する施設	○利用手続き 市区町村から「保育の必要性」の認定を受けることが必要です。
	認定こども園 0～5歳	教育と保育を一体に行う施設（保育所型・幼保連携型・幼稚園型・地方裁量型）	
地域保育型給付	幼稚園 3～5歳	小学校以降の教育の基礎を作るための幼児期の教育を行う学校	○保育料等 国が示す基準を基に、所得に応じた額を市区町村が決定します。
	地域型保育事業 0～2歳	施設より少人数単位で子どもを預かる事業（小規模保育・家庭的保育・居宅訪問型保育・事業所内保育）	

※新制度枠外施設・事業（私学助成の幼稚園、自治体独自の認証保育所 等）

■地域での主な子ども・子育て支援

ファミリー・サポート・センター	地域において援助を受けたい人提供したい人が会員となり、育児や介護の相互援助（保育所の送迎等）を行う会員組織です。
地域子育て支援拠点	地域の身近なところで気軽に親子の交流できる場所を開設し、子育ての相談、情報提供等活動を行っています。
放課後児童クラブ	保護者が昼間家庭にいない児童（小学生）が放課後に小学校の余裕教室、児童館等で過ごすことができるようにしている事業です。支援新制度では小学校6年生まで対象となります。
一時預かり	急な用事や病気等の理由により、家庭での保育が一時的に困難になったときに、保育施設等で一時的に預かります。
病児病後児保育	病気や病後の子どもを保護者が家庭で保育できない場合に、病院・保育所等に付設されたスペースで一時的に保育及び看護ケアを行います。

仕事と介護を両立するとき



■利用できる制度

介護休業	要介護状態にある対象家族を介護している教職員は、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、連続する6月の期間内において必要とする期間、介護休業を取得することができます。 <small>機構規程：「労働、休暇」第27条、「(非)労働、休暇」第21条、「介護」第4条、第28条 法令等：(育児・介護休業法)第11条～第15条</small>
介護部分休業	要介護状態にある対象家族を介護している教職員は、連続する6月の期間内において必要とする期間、1日の労働時間の一部について労働しないことができます。(労働時間の始めまたは終わりにおいて、労働時間の半分を限度) <small>機構規程：「介護」第22条、「(非)介護」第37条</small>
介護短時間労働	要介護状態にある対象家族を介護している教職員は、連続する6月の期間内において必要とする期間、希望する時間帯において労働することができます。(労働時間は1週当たり28時間45分、1日当たり4時間45分をそれぞれ下回ることはできません) <small>機構規程：「労働、休暇」第13条、「(非)労働、休暇」第21条、「介護」第16条、第32条 法令等：(育児・介護休業法)第23条第3項</small>
介護のための早出遅出労働	要介護状態にある対象家族を介護している教職員は、1日の労働時間を変更することなく、勤務時間の割り振りにより始業・終業の時刻を変更して労働することができます。 <small>機構規程：「労働、休暇」第3条4項</small>
介護のための所定外労働の制限	要介護状態にある対象家族を介護している教職員は、所定外労働の制限（1月間24時間以内、1年150時間以内）を申し出ることができます。 ※船員にあっては、所定外の労働を短いものにしなければなりません。 <small>機構規程：「労働、休暇」第7条第3項、「(非)労働、休暇」第8条第3項 法令等：(育児・介護休業法)第18条</small>
介護のための深夜労働制限	要介護状態にある対象家族を介護している教職員は、深夜労働（午後10時から午前5時）の制限を申し出ることができます。 ※要介護状態にある対象家族を介護している船員は、夜間労働（午後8時から午前5時）の制限を申し出ることができます。 <small>機構規程：「労働、休暇」第7条4項、「(非)労働、休暇」第8条4項 法令等：(育児・介護休業法)第20条</small>
介護休暇	要介護状態にある対象家族を介護している教職員は、対象家族の介護、通院等付添、介護サービスの手続き、その他必要な世話をを行う場合、1年につき5日（対象家族が2人以上の場合は10日）の範囲内で介護休暇を取得することができます。 <small>機構規程：「労働、休暇」第24条1項十二号、「(非)労働、休暇」第15条2項五号 法令等：(育児・介護休業法)第16条の5～第16条の6</small>

規程は、「KOALA」(X 規則・マニュアル類等→02_機構規則)をご覧ください。
 「」：機構規程略称／「就業」：教職員就業規則／「(非)就業」：非常勤教職員就業規則／「労働、休暇」：教職員の労働時間、休暇等に関する規則／「(非)労働、休暇」：非常勤教職員の労働時間、休暇等に関する規則／「育児」：教職員の育児休業等に関する規則／「介護」：教職員の介護休業等に関する規則
 ()：法令略称／(労基法)：労働基準法／(均等法)：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律／(育児・介護休業法)：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律



介護

■手当・給付

介護休業給付金

雇用保険加入者（非常勤教職員を含む）が、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した場合に、休業開始日前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あれば、介護休業給付金が支給されます。

【支給要件】

- (1) 介護休業期間中の各1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
- (2) 就業している日数が各支給単位期間（1か月ごとの期間）ごとに10日以下であること（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日以下であるとともに、休業日が1日以上あること）

【支給額】支給対象期間（1か月）当たり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数×40%

【支給期間】対象となる家族の同一要介護につき1回の介護休業期間（ただし、介護休業開始日から最長3か月間）に限り支給します。

プチ・インフォメーション

■地域包括支援センターとは

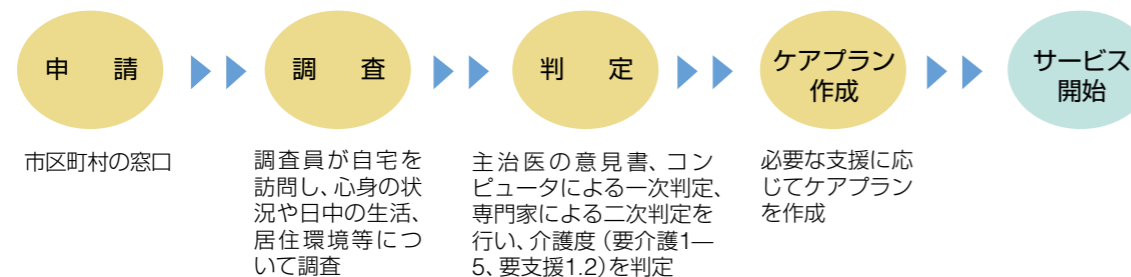
地域包括支援センターは、高齢者の地域ケアの中核拠点として、各市区町村に設置されている機関です。センターでは、保健師・社会福祉士・主任介護支援専門員等の専門職が相互に連携しながら業務にあたっています。公の機関で相談・支援は無料です。

主な業務	1. 介護予防ケアマネジメント業務	要支援と認定された人や、要介護状態になるおそれのある人の状態に応じた介護予防ケアプランを作成し、介護予防サービスが適切に提供されるように必要な援助を行います。
	2. 総合相談・支援業務	介護保険だけでなく福祉や保健、医療について等、各種相談を広く受け付け、さまざまな福祉制度や地域の取組等を活用しながら支援を行います。
	3. 権利擁護業務	高齢者虐待の防止や早期発見のための地域との連携、成年後見制度等の活用について支援を行います。
	4. 包括的・継続的ケアマネジメント業務	地域のケアマネジャーに対しての相談・助言、支援困難事例等への指導・助言等を行います。

■介護保険制度

40歳以上の方が所得に応じて保険料を納めています。介護が必要なときに状況に応じたサービスを受けることができます。まずは、住んでいる地域の「地域包括支援センター」にご相談ください。

◆介護サービス利用開始までの流れ◆



こんなとき、
どうするの？

出産・育児・介護支援に関するQ&A

Q 妊娠中の女性教職員はどのような制度を利用できますか？

本人の請求により、深夜（宿日直勤務を含む）及び所定外労働をしないことができます。（船員は船内労働及び深夜・所定外労働は禁止されています。）
また、通勤緩和、休憩（補食）、保健指導または健康診査を受けるため、承認された期間は、職務専念義務を免除されます。

Q 出産前後に取れる休暇の日数はどのくらいですか？

出産予定日の8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。出産の翌日から8週間を経過する日までは、原則として、就業することができません。

Q 配偶者の出産前後に男性教職員が取れる休暇制度はありますか？

配偶者出産休暇（出産に伴う入退院の付き添い）や育児参加のための休暇（出産前後の期間の子の養育）が利用できます。また、出産直後から育児休業が取得できます。

Q 育児休業とはどんな制度ですか？

3歳に満たない子（非常勤教職員は1歳に満たない子）を養育する教職員で、育児のために休業することができる制度です。配偶者の就業等の状況にかかわらず夫婦ともに育児休業を取得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？

育児休業を開始する日の1か月前までに、育児休業申出書を提出します。

Q 介護休業とはどんな制度ですか？

介護を必要とする対象家族を介護するため、6か月（非常勤教職員は93日）の範囲内で教職員が申請することにより休業できる制度です。

Q 要介護状態にある対象家族とはどのような人ですか？

要介護状態とは負傷、疾病または身体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を営むのに支障がある状態をいいます。対象家族は、配偶者・父母・子・配偶者の父母ならびに同居し扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫です。

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？

介護休業を開始する日の1週間前までに介護休業申請書、要介護状態にある家族を証明する書類を提出します。

Q 育児や介護の休業期間中の給与や身分はどうなりますか？

休業中は、給与は支給されませんが、雇用保険から給付金（育児休業・介護休業）が支給されます。
休業中は、職務には従事しませんが、信用失墜行為の禁止、兼業制限等の服務規制はあります。