

出産・子育て・介護に関する支援制度

滋賀大学の職員就業規則から、
 出産・子育て・介護を支援する制度の一部を紹介します。
 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、妊娠・出産・
 育児・介護と仕事の両立のためにご活用ください。

2023年5月現在

出産・子育て支援制度

妊 娠	出 産	子 ども 1 歳	子 ども 3 歳	子 ども 小学校入学
← 妊産婦健診 →				
← 通勤緩和・休憩・休業及び授乳 →				
← 超過勤務・休日出勤免除(妊産婦) →				
← 業務軽減 →				
← 産前休暇 →	← 産後休暇 →			
← 妻の出産休暇 →				
	← 子の保育時間 →			
	← 育児休業 →			
	← 超過勤務・休日出勤免除(育児) →			
	← 育児部分休業 →			
	← 早出遅出勤務 →			
	← 時間外勤務制限 →			
	← 深夜勤務免除 →			
	← 子の看護休暇 →			

妊娠がわかったら利用できる制度

お住まいの市町村にて「母子健康手帳」の交付を受けてください。その後は自身の健康管理に十分気をつけ、自分にとって最も良い産院を確保してください。本学では妊娠しても仕事が続けられるよう、下記の制度がありますので遠慮なく活用してください。

健康診査及び保健指導（妊産婦健診）

母体保護のため、市町村の保健指導や健康診査を受けるときは勤務が免除される制度です。なお、妊婦健診は原則として妊娠6か月までは4週間に1度、妊娠7か月から妊娠9か月までは2週間に1度、妊娠10か月以後は1週間に1度、出産後は4週間前後に1回のペースで行われます。

通勤緩和、休憩、休業及び授乳

母体保護のため、妊娠がわかってから出産後1年間は、交通機関の混雑や業務が本人又は胎児の健康保持に影響があると認められるときは勤務が免除される制度です。

超過勤務・休日出勤免除（妊産婦）

母体保護のため、妊娠がわかってから出産後1年間は、職員が請求した場合において超過勤務および休日出勤を命令されることがなくなる制度です。

業務軽減

母体保護のため、妊娠中は業務量が軽減されたり、他の軽易な業務に転換してもらえたりする制度です。

産前休暇

出産予定日より8週間(56日)前から取得できる休暇です。

産後休暇

出産した日の翌日から8週間(56日)後まで必ず休まなければならない休暇です。

男性職員が妻の出産時に利用できる制度

男性職員の妻(事実婚でも構いません)が出産のため病院に入院した日等から出産日の2週間後までの間で、付き添いや出生の届出のために最大2日間取得できる休暇、出産予定日の8週間前から出産日1年後までの間で、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に最大5日取得できる休暇(時間単位でも取得できます)。

金銭的な支援

出産費(共済組合)

組合員またはその被扶養者が出産したときは、次の出産費などが支給されます。

- ① 妊娠4ヶ月(85日)以上であれば、死産・流産等の異常分娩や人工妊娠中絶に対しても、出産費または家族出産費が支給されます。
- ② 双生児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 出産に係る出産費等の医療機関等への直接支払制度が実施されることになりました。当制度を利用した場合、窓口での支払いは差額分のみとなります。(医療機関等から当制度についての利用有無の照会と説明があります。)

組合員・被扶養者	出産費・家族出産費・附加金
産科医療補償制度加入機関での分娩	500,000円
上記以外の医療機関等での分娩	488,000円
出産費・家族出産費附加金	40,000円

出産手当金(共済組合)

組合員(任意継続組合員を除く)が出産のため勤務を休み報酬の全部または一部が支給されないときは、出産手当金が支給されます。

支給期間	出産の日	
	42日 (多胎妊娠の場合は98日)	56日
支給額	98日(154日)の間において勤務できなかった期間について支給されます。 1日につき、標準報酬の日額×2/3 報酬の一部が支払われているときは、出産手当金との差額分が支給されま す。	

0歳から1歳になるまで利用できる制度

子の保育時間

子どもへの授乳や託児所への送迎などを行う必要がある場合、1日2回まで合計1時間以内の範囲で取得できる休暇です。

0歳から3歳になるまで利用できる制度

育児休業

子どもが3歳になるまで(任期のある職員は子どもが1歳になるまで)、育児のため勤務を休むことができます。ただし、雇用されて1年未満の職員、子どもが2歳になるまでに雇用期間が終了し契約更新の見込みがない職員は申出できません。

なお、休業期間中は無給となりますが、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。(子の年齢が1歳に達するまで。保育所が見つからないなど休業が必要と認められた場合は最大2歳まで)

超過勤務・休日出勤免除(育児)

子どもが3歳になるまで、職員が請求した場合において育児のため超過勤務及び休日出勤が命令されることがなくなる制度です。

0歳から小学校に入学するまで利用できる制度

時間外勤務制限

子どもが小学校に入学するまで、職員が請求した場合において育児のため1か月24時間、1年150時間以上の時間外勤務を命令されることがなくなる制度です。

深夜勤務免除

子どもが小学校に入学するまで、育児のため深夜(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。

育児部分休業

子どもが小学校に入学するまで、1日最大2時間の範囲内で育児のため勤務を休むことができます。(30分単位で休業できます)ただし、雇用されて1年未満の職員は申出できません。

なお、育児部分休業により給与が8割未満となった場合、雇用保険から育児休業給付金が支給される場合があります。制度の概要についてはハローワーク HP をご覧ください。

育児短時間勤務

子どもが小学校に入学するまで、職員が希望する日及び時間帯において勤務できる制度です。

子の看護休暇

中学校入学前の子どもの看護(ケガ、または病気になった子の世話)や予防接種・健康診断が必要となった場合、最大年5日(中学校入学前の子が2人以上いる場合は最大年10日)取得できる休暇です。(時間単位でも休めます)

金銭的な支援

育児休業手当金(共済組合)

組合員(任意継続組合員を除く)が育児休業中、報酬の全部または一部が支給されないときは、育児休業手当金が支給されます

支給期間	その育児休業に係る子が基準年齢(1歳、1歳の時点で保育所に入所できない場合など特別な事情がある場合は2歳)に達するまでの期間で勤務に服さなかった日について支給されます。
支給額	1日につき標準報酬の日額×50/100(育児休業期間が180日に達するまでは67/100)

- ① 雇用保険法の規定による育児休業給付が支給される時は支給されません。
- ② 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。
- ③ 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。

※ 共働きの父母が、子が1歳に達するときまでの間に育児休業を2名とも取得したときは、父母一人当たり原則最大1年間の育児休業手当を支給できる期間が、最大で子が出生後1年2ヶ月まで延長されます。(ただし、支給額は最大で1年間分(母親の場合、産後休暇を含みます))

入学試験時における託児等費用補助

休日に入学試験当日の業務を命じられた際の託児等費用の一部を補助(対象となる子1人につき託児等費用の範囲内1日分1万円を上限)

介護支援制度

父母等の介護を行う際に利用できる制度

介護休業

要介護者の介護を行うために、対象家族1人につき、原則、通算186日の範囲内で介護のため勤務を休むことができます。ただし、雇用されて1年未満の職員、介護休業を開始しようとする日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員、1週間の所定就業時間が2日以下の職員は申し出できません。

介護短時間勤務

要介護者の介護を行うために、1日最大4時間の範囲内で育児のため勤務を休むことができます。ただし、雇用されて1年未満の職員、介護休業を開始しようとする日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員、1週間の所定就業時間が2日以下の職員及び1日の勤務時間が6時間以下の職員は申し出できません。

短期介護休暇

要介護者の介護を行うために、最大年5日(要介護者が2人以上いる場合は最大年10日)取得できる休暇です。(時間単位でも休めます)

早出遅出勤務

要介護者の介護を行うために、早出遅出の始業及び終業時刻の変更を請求できます。

時間外勤務免除・制限

要介護者の介護を行うために、職員が請求した場合において、時間外勤務が免除される、もしくは、介護のため1か月24時間、1年150時間以上の時間外勤務を命令されることがなくなる制度です。

深夜勤務免除

要介護者の介護を行うために、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。

※本資料は各制度の概略を示すものであり、取得条件等の詳細な説明は省略しておりますので、詳しくは大学の事務担当窓口にお問い合わせ願います。

本資料の問い合わせ先

滋賀大学人事労務課職員係:0749-27-1006