

# 出産、育児、介護に関する休暇・休業制度

令和2年  
3月

本法人では、職員の皆さまが、仕事と家庭を両立しながら、安心して出産や育児、介護ができるよう、休暇制度や休業制度を用意しています。

ここでは、妊娠から出産、育児期間、そして子どもの看護や家族の介護が必要となった場合の制度についてご紹介します。

なお、本紙には令和2年4月の准職員等に係る制度改正の内容を反映しています。

## I 妊娠から出産までの休暇等

### ① 産前産後休暇（女性職員のみ）

女性職員が出産に際して、出産予定日の8週間前（双子など多胎妊娠の場合は14週間前）から、出産後8週間（出産後6週間は絶対的休業期間、その後、2週間は任意的休業期間）以内の期間取得できます。

※准職員、非常勤職員、病院助手、専攻医、臨床研修医、研修歯科医及び鍼灸研修生（以下「准職員等」という。）は無給ですが、共済組合または健康保険から手当金が支給されます。



### ② 通勤緩和休暇（女性職員のみ）

妊娠中の女性職員が通勤時の混雑により母体や胎児の健康保持に影響があると認められる場合に、勤務時間の始め又は終わりにつき、1日を通じて1時間以内取得できます。

※准職員等は無給です。

### ③ 妊娠障害休暇（女性職員のみ）

妊娠中の女性職員がつわり等、妊娠に起因する障害のため勤務することが困難な場合に、14日以内取得できます。半日や時間単位での取得も可能です。

※准職員等は無給です。

### ④ 妊産婦健診休暇（女性職員のみ）

妊娠中及び出産後1年以内の女性職員が、本人の保健指導や健康診査を受けるために、必要と認められる期間取得できます。

※准職員等は無給です。



### ⑤ 配偶者出産休暇（男性職員のみ）

男性職員が配偶者の出産準備や出産の立ち会い、出生届の手続き等のため、配偶者が入院する等の日から出産後2週間の期間内に、3日以内取得できます。半日や時間単位での取得も可能です。

※准職員等は取得できませんので、年次有給休暇又は欠勤により対応してください。

### ⑥ 育児参加のための休暇（男性職員のみ）

男性職員が配偶者の出産に際し、当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育するため、出産予定日の8週間前から出産後8週間までの期間内に、5日以内取得することができます。半日や時間単位での取得も可能です。なお、この休暇は⑤の配偶者出産休暇とは別に取得できます。

※准職員等は取得できませんので、年次有給休暇又は欠勤により対応してください。



### ⑦ 職務に専念する義務の免除、業務軽減等（女性職員のみ）

妊娠中の女性職員の業務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、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間認められます。

### ⑧ 妊産婦の時間外・休日・深夜勤務の制限（女性職員のみ）

妊娠中の女性職員が、母体または胎児の健康保持のため、深夜勤務（時間外勤務）等の制限を所属長に請求できます。

## ★ II 子どもを育てるための休暇・休業等

### ① 育児休暇（男性、女性職員どちらも）

女性職員の場合、生後満1歳6ヶ月に達するまでの子（准職員等は生後満1歳に達しない子）を育てる場合に、1日2回、各45分以内（まとめて1日90分以内も可）取得できます。

男性職員の場合は、配偶者に与えられる育児休暇（もしくは労基法に規定する育児時間など）の時間を減じた時間の範囲内で、同様に取得できます。

※准職員等は無給です。

### ② 育児休業（男性、女性職員どちらも）

◇男性職員、女性職員ともに、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況に関わらず、その子が3歳（准職員等はその子が1歳6か月（条件に該当する場合には2歳））に達する日までの間、必要な期間を請求できます。

◇育児休業中は、給与は支給されませんが、共済組合及び共助会または雇用保険から手当金等が支給されます。

◇育児休業の取得は原則1回ですが、子の出生の日から産後8週間（57日間以内）に最初の育児休業を取得した**男性職員**は、特別の事情がなくても再び育児休業を請求することができます。

◇最初の育児休業請求と同時に**育児休業計画書**を提出していた場合、職員が最初の育児休業後に一旦復帰し、3月以上経過した後に、再度の育児休業を請求できます。

### ③ 育児のための部分休業（男性、女性職員どちらも）

◇男性職員、女性職員ともに、子が小学校就学の始期に達する日まで、正規の勤務時間の始め又は終わりにつき、1日を通じて2時間以内（①の育児休暇や介護部分休業を取得する場合はその時間を差し引いた時間内）で、30分を単位として請求できます。

◇部分休業期間中、勤務しない時間については給与が減額されます。

### ④ 育児短時間勤務（男性、女性職員どちらも）

◇小学校就学前の子を養育する職員が、職務を完全に離れることなく育児を行うことができるよう、下記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育児のための短時間勤務をすることができます。



【通常勤務の職員（以下に記載する勤務時間等の特例適用職員以外）】

|   | 週休日          | 勤務日・時間  |
|---|--------------|---|
| 1 | 土日           | 月-金に3時間55分ずつ勤務（計19時間35分）                      |
| 2 | 土日           | 月-金に4時間55分ずつ勤務（計24時間35分）                      |
| 3 | 土日及び月-金のうち2日 | 残り3日に7時間45分ずつ勤務（計23時間15分）                     |
| 4 | 土日及び月-金のうち2日 | 残り3日のうち2日に7時間45分ずつ勤務<br>1日に3時間55分勤務（計19時間25分） |

【勤務時間等の特例適用職員（勤務時間規程第2条第1項及び第2項の規定の適用を受ける職員）】

| 週休日             | 勤務日・時間         |
|-----------------|----------------|
| 4週間ごとの期間につき8日以上 | 1週間当たり 19時間25分 |
|                 | 19時間35分        |
|                 | 23時間15分        |
|                 | 24時間35分        |

◇配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況に関わらず請求できます。

◇育児短時間勤務の請求期間は、最短で1ヶ月、最長で1年ですが、延長を繰り返し、子が小学校に就学するまで育児短時間勤務をすることも可能です。

◇育児短時間勤務中は、育児短時間勤務の形態に応じて給料が支給されます。



### Ⅲ 子どもや家族をケアするための休暇等

#### ① 子育て休暇

◇義務教育終了前の子を養育する職員において次の事由があるとき、子1人の場合1年に7日以内、子2人以上の場合1年に10日以内取得することができます。

- ・子が急な病気やけが等により看護が必要となった場合
- ・子に機能回復訓練を受けさせる際に介助が必要となった場合
- ・子に健康診査、健康診断又は予防接種等を受けさせる際に付き添いが必要となった場合
- ・子が在籍する学校等が実施する行事へ参加する場合
- ・子が感染症にかかっている疑いがあり、若しくはかかる恐れがあるとして学校等への出席を停止され、又は感染症の予防上必要があるため、在籍する学校の全部若しくは一部の休業が行われたことにより子の世話が必要になった場合



◇半日や時間単位での取得も可能です。また、両親がともに本法人職員の場合、同じ子について、それぞれ7日又は10日まで取得可能です。

※准職員等は無給です。

#### ② 育児を行う職員の深夜・時間外勤務の制限

◇小学校就学前の子を養育する職員は、業務に支障がある場合を除き、深夜勤務や時間外勤務の制限を請求することができます。



#### ③ 介護休暇

◇配偶者や父母、子などの家族が、病気やけが等により、2週間以上にわたって日常生活に支障のある要介護状態であるとき、要介護者の介護やその他の世話（通院等の付添い、介護サービスを受けるために必要な手続き）を行う場合、1年で5日以内（要介護者が2人以上の場合は10日以内）取得できます。

※准職員等は無給です。

#### ④ 介護休業

◇配偶者や父母、子などの家族が、病気やけが等により、2週間以上にわたって日常生活に支障のある要介護状態であるとき、要介護者の介護を行うため、合計6ヶ月（准職員等は通算して93日）の期間内で、最大3回まで分けて必要と認められる期間取得できます。1日又は1時間単位（1時間単位で取得する場合は始業から又は就業の時刻までの連続した4時間の範囲内）での取得も可能です。

ただし、各指定期間内において初めて休暇を取得するときは、2週間以上の期間を一括して請求する必要があります。

◇介護休業期間中、勤務しない時間については給与が減額されますが、1日単位で取得した場合は、共済組合及び共助会または雇用保険から手当金等が支給されます。

#### ⑤ 介護部分休業（平成29年新設）

◇配偶者や父母、子などの家族が、病気やけが等により、2週間以上にわたって日常生活に支障のある要介護状態であるとき、要介護者の介護を行うため、連続する3年の期間内で、1日につき2時間の範囲内で勤務しないことができます。

◇部分休業期間中、勤務しない時間については給与が減額されます。



#### ⑥ 早出遅出勤務制度

◇次に掲げる職員は、あらかじめ請求することにより、業務に支障のない限りにおいて、所属長の定める始業・終業時刻（7:00-20:00の範囲内で設定）による早出又は遅出勤務を行うことができます。

- ・小学校就学前の子を養育している職員
- ・小学校に就学している子で放課後児童健全育成事業等を行う施設に送迎をする職員
- ・要介護者の介護を行う職員

※配偶者の就業等の状況にかかわらず、請求できます。

## IV その他、出産、育児、介護等のために取得可能な休暇

### ① アニバーサリー休暇（年次有給休暇を使用）

◇職員や家族の誕生日、結婚記念日など職員自身が記念日と思う日に取得する年次有給休暇を「アニバーサリー休暇」と呼ぶものとし、年次有給休暇の範囲内で取得することができます。

◇取得に際しては、年次有給休暇届の備考欄に「アニバーサリー」と記入してください。



### ② 家族休暇（年次有給休暇を使用）

◇仕事と家庭を両立しながら、必要なときに気兼ねなく育児や介護、家族の行事、ライフイベント等へ参加するために、職員の様々な家庭の事情により取得する年次有給休暇を「家族休暇」と呼ぶものとし、年休の範囲内で取得することができます。

◇取得に際しては、年次有給休暇届の備考欄に「家族」と記入してください。



## V 託児所、病児病後児保育所について

### ① すぎのこ園（福島県立医科大学託児所）

◇法人に勤務する職員（准職員等含む）及び大学に在籍する学生（博士研究員含む）の0歳児（生後8週間経過した乳児）から就学前児（夜間保育は小学3年生まで）を受け入れています。

・開所日 月曜日-土曜日（日・祝祭日、年末年始を除く）

・保育時間 7:15-18:30（延長保育18:30-20:00）

・夜間保育 17:30-翌朝7:15（月-金曜のうち、申込のあった3日間）

### ② すくすく（病児病後児保育所）

◇法人に勤務する職員（准職員等含む）及び大学に在籍する学生（博士研究員含む）の病中病後のお子さん（生後6ヶ月から小学4年生まで）の保育をしています。

※利用の際には事前の登録と前日までにかかりつけ医の診察を受けることが必要となります。

・保育時間 8:00-18:00

・定員 4名

・予約受付時間 利用日前日12:00-18:00 利用日当日7:30-8:00



## VI お問い合わせ先

### ① 休暇・休業制度全般について

◇ 総務課大学人事係（内線2072、2074）

### ② 共済組合・共助会、託児所・病児病後児保育所について

◇ 総務課福利厚生係（内線2007、2018）

### ③ 家庭と仕事の両立などライフイベントに関する個別相談窓口

◇ 男女共同参画支援室（内線2807）

メールアドレス gendeqsp@fmu.ac.jp

