



子育てに関わる休暇



福島大学男女共同参画推進専門委員会

平成 24 年 4 月作成

平成 31 年 2 月改訂

令和 4 年 6 月改訂

令和 5 年 3 月改訂

令和 7 年 3 月改訂

目次

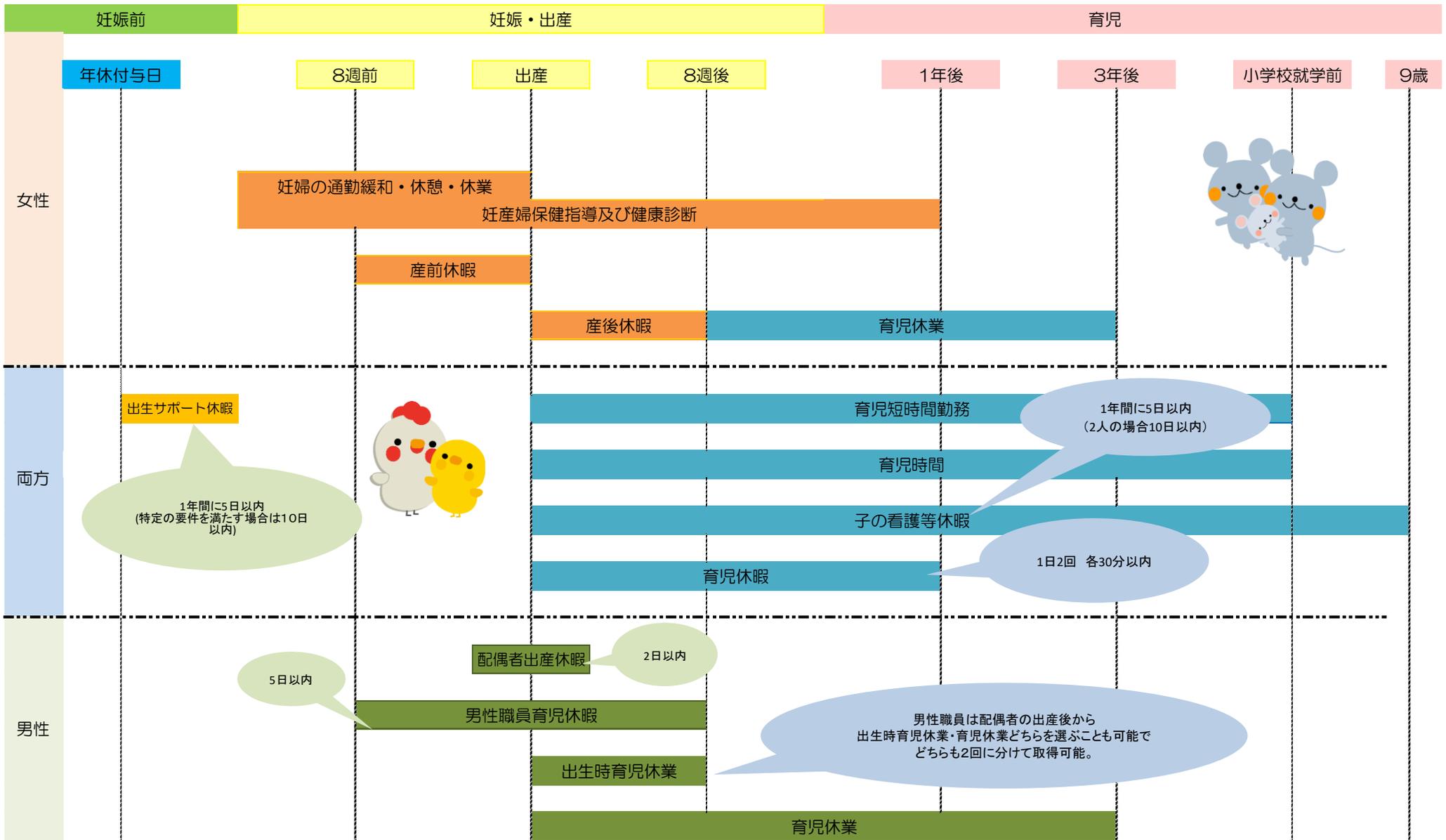
1. 子育てに係る休暇等の例・・・・・・・・・・P3
2. 子育てに係る休暇等一覧・・・・・・・・・・P4
3. 妊娠前～育児期の制度・・・・・・・・・・P5～P6
4. 育児休業について・・・・・・・・・・P7～P9
5. 復帰後の制度・・・・・・・・・・P10～P12



各種制度の利用をご希望の方は、詳細をご案内いたしますので、
人事課までお問い合わせください。

- 育児休業の取得に関するご相談・問い合わせ 人事課任用係・労務係
- 育児休業給付金等に関するお問い合わせ 人事課労務係
- 育児休業申出書の提出 (教員) 所属部局の事務室 (職員) 人事課任用係
人事課任用係 548-8007(内線2283) sjinji@adb.fukushima-u.ac.jp
人事課労務係 548-8008(内線3239) roumu@adb.fukushima-u.ac.jp

子育てに係る休暇等の例





子育てに係る休暇等

	種類	期間	常勤職員			非常勤職員						提出書類
			女性	男性	有給・無給	契約職員			パートタイム職員			
						女性	男性	有給・無給	女性	男性	有給・無給	
1	出生サポート休暇	1年間（年次有給休暇付与日から1年間）において5日（当該通院等が体外受精その他の学長が認める不妊治療に係るものである場合にあっては10日）	○	○	有給	○	○	有給	○	○	有給※	特別休暇簿
2	妊婦の通勤緩和	職務専念義務を免除された期間	○	×	有給	○	×	有給	○	×	有給	妊産婦である職員の職務専念義務の免除に関する調書
3	妊婦の休憩・休業	職務専念義務を免除された期間	○	×	有給	○	×	有給	○	×	有給	妊産婦である職員の職務専念義務の免除に関する調書
4	妊産婦保健指導及び健康診断	職務専念義務を免除された期間	○	×	有給	○	×	有給	○	×	有給	妊産婦である職員の職務専念義務の免除に関する調書
5	産前休暇	産前8週間（多胎の場合14週間）	○	×	有給	○	×	有給	○	×	有給※	特別休暇簿
6	産後休暇	産後8週間（出産日の翌日から）	○	×	有給	○	×	有給	○	×	有給※	特別休暇簿
7	配偶者出産休暇	配偶者が出産する場合に2日の範囲内	×	○	有給	×	○	有給	×	○	有給※	特別休暇簿
8	男性職員育児休暇	配偶者の産前及び産後8週間の期間で5日の範囲内	×	○	有給	×	○	有給	×	○	有給※	特別休暇簿
9	出生時育児休業	子の出生後8週間以内に、合わせて4週間（28日間）までの範囲内	△	○	無給	△	○	無給	△	○	無給	育児休業申出書
10	育児休業	子が3歳に達するまで	○	○	無給	△	△	無給	△	△	無給	育児休業申出書
11	育児短時間勤務	子が小学校就学の始期に達するまで	○	○	勤務時間に応じて支給	○	○	勤務時間に応じて支給	○	○	無給	育児短時間勤務申出書
12	育児時間	子が小学校就学の始期に達するまで	○	○	勤務しない時間について減給	○	○	勤務しない時間について減給	○	○	無給	育児時間申出書
13	子の看護等休暇	子が9歳に達する日以後最初の3月31日まで、1年間に5日（2人以上の場合は10日）	○	○	有給	○	○	有給	○	○	無給	特別休暇簿
14	育児休暇	子が1歳に達するまで、1日2回それぞれ30分以内	○	○	有給	○	○	有給	○	○	無給	特別休暇簿
-	所定外労働の免除	妊娠中または出産後1年に達するまで、もしくは子が3歳に達するまで	○	○	-	○	○	-	○	○	-	所定外労働免除申出書
-	時間外労働の制限	子が小学校就学の始期に達するまで	○	○	-	○	○	-	○	○	-	時間外勤務制限申出書
-	深夜勤務の制限	妊娠中または出産後1年に達するまで、もしくは子が小学校就学の始期に達するまで	○	○	-	○	○	-	○	○	-	深夜勤務制限申出書

※6月以上の雇用期間が定められている者または6月以上継続勤務している者、かつ、1週間の勤務日が3日以上とされている者または1年間の勤務日が121日以上であるパートタイム職員に限る。

妊娠前に関する制度

1. 出生サポート休暇

対 象	不妊治療を行う職員
取 得 事 由	不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合
期 間	1年間（年次有給休暇付与日から1年間）において5日（当該通院等が体外受精その他の学長が認める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日）
提 出 書 類	特別休暇簿（きんさぼ利用者はきんさぼにて申請）
給 与	有給

妊娠期に関する制度

2. 妊婦の通勤緩和

対 象	女性職員
取 得 事 由	妊産婦である職員が、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時
期 間	妊娠していて本人が申し出た期間
提 出 書 類	妊産婦である職員の職務専念義務の免除に関する調書（きんさぼ利用者はきんさぼにて申請）
給 与	有給

3. 妊婦の休憩・捕食

対 象	女性職員
取 得 事 由	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時（適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことが可能。）
期 間	妊娠していて本人が申し出た期間
提 出 書 類	妊産婦である職員の職務専念義務の免除に関する調書（きんさぼ利用者はきんさぼにて申請）
給 与	有給

4. 妊産婦の保健指導及び健康診断

対 象	女性職員
取 得 事 由	保健指導や妊婦健康診査を受けるため、勤務しないことが認められる時（妊娠しているかを診断する通院や母親学級などは対象外）
期 間	医師が指定した期間
提 出 書 類	妊産婦である職員の職務専念義務の免除に関する調書（きんさぼ利用者はきんさぼにて申請）
給 与	有給



出産期に関する制度

5. 産前休暇

対 象	女性職員
期 間	産前8週間（多胎の場合は14週間）
提 出 書 類	特別休暇簿（きんさぼ利用者はきんさぼにて申請）
給 与	有給

6. 産後休暇

対 象	女性職員
期 間	産後8週間（産後6週間を経過した職員が就業を申し出た場合において、医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。）
提 出 書 類	特別休暇簿（きんさぼ利用者はきんさぼにて申請）
給 与	有給



7. 配偶者出産休暇



対 象	男性職員
取 得 事 由	出産に伴い必要と認められる入院の付き添い等
期 間	配偶者が出産のため病院に入院するなどの日から出産の日後2週間以内に2日の範囲内
提 出 書 類	特別休暇簿（きんさぼ利用者はきんさぼにて申請）
給 与	有給

8. 男性職員育児休暇

対 象	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員
取 得 事 由	子の養育のため
期 間	配偶者の出産予定日の8週間前から出産の翌日から8週間までの期間で5日の範囲内（第1子の場合は出産の翌日から取得可能）
提 出 書 類	特別休暇簿（きんさぼ利用者はきんさぼにて申請）
給 与	有給

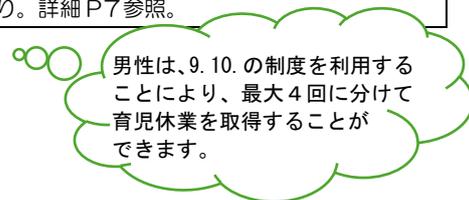
育児期に関する制度

9. 出生時育児休業（通称：産後パパ育休）

対 象	男性職員（養子の場合等が女性も取得できます） 取得要件あり。詳細P7参照。	
期 間	子の出生後8週間以内に合わせて4週間（28日間）まで取得可能。	
申 出 期 限	原則、育児休業開始日の2週間前まで。	
取 得 回 数	2回に分けて取得可能（原則、始めにまとめて申し出る必要あり。）	
提 出 書 類	育児休業取得する場合	育児休業申出書
	育児休業の期間を変更する場合	育児休業期間変更申出書
	育児休業を撤回する場合	育児休業撤回申出書
給 与	無給 ただし受給要件を満たしている場合の給付金等の制度あり。詳細P7参照。	

10. 育児休業

対 象	3歳に満たない子を養育する職員 取得要件あり。詳細 P7 参照。 配偶者が専業主婦（夫）、また夫婦同時でも取得可能。	
期 間	子が出生した日（育児休業に係る子を出産した職員は産後休暇の終了後）から満3歳に達する日（誕生日の前日）までの間で職員が育児休業申出書に記載した連続した一定の期間	
申 出 期 限	原則、育児休業開始日の1か月前までに人事課任用係まで申し出ること。	
取 得 回 数	2回までの分割取得が可能。	
提 出 書 類	育児休業取得する場合	育児休業申出書
	育児休業の期間を変更する場合	育児休業期間変更申出書
	育児休業を撤回する場合	育児休業撤回申出書
給 与	無給 ただし受給要件を満たしている場合の給付金等の制度あり。詳細 P7 参照。	



☆育児休業について☆

令和4年度の育児休業法の改正により、職員本人または配偶者が妊娠・出産予定となった場合には、育児にかかる制度等の個別の周知と、育児休業の取得意向確認を行うことが、事業主に義務付けられました。取得の希望がない場合にも、いざという時のために制度を知っておくことは重要です。そこで以下のGoogleフォームより、出産予定日や育児休業の取得予定等をお知らせください。また、仕事の引継ぎ、不在の間の体制の検討などもあることから、所属長への報告・相談についても、お早めをお願いします。

Googleフォームの回答内容は、人事課担当者のみで確認いたします。（必要に応じて部局担当者にも共有します。） 意向確認フォーム：<https://forms.gle/G5kKpP6Fu8cLTDXW7>



◇取得要件

契約職員、パートタイム職員、嘱託職員及び非常勤講師に関しては以下の要件に該当する場合は取得可能です。

- ・出生時育児休業……申出時点で当該子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6カ月を経過する日までに任期が満了し、更新されないことが明らかでない者
- ・育 児 休 業……申出時点で、子が1歳6か月に達する日までに任期が満了することが明らかでない者

◇期間の変更

育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日は、それぞれ1回に限り変更することができます。

《育児休業開始予定日の変更》

育児休業開始予定日前日までに育児休業規程にある事由が生じた場合は、変更の申出が可能です。詳細に関しては、育児休業規程第8条をご確認いただくか、人事課までお問い合わせください。

《育児休業終了予定日の変更》

育児休業終了予定日の変更は、終了予定日の1か月前までに申し出てください。（出生時育児休業の場合は2週間前に申し出てください。）

◇育児休業中の給付金について

休業中の給与は無給となりますが、受給要件を満たしていれば、雇用保険より給付金が支給されます。

<p>出生時育児休業給付金 (通称：産後パパ育休による休業給付)</p>	<p>休業開始時賃金日額 (*) × 支給日数 × 67%</p>
<p>育児休業給付金</p>	<p>休業開始時賃金日額 (*) × 支給日数 × 67% 育児休業の開始から6か月経過後は 50%</p> <p>※出生時育児休業を取得した後、育児休業を取得する場合は、出生時育児休業給付金の支給日数を、育児休業給付金の支給日数と通算して 180 日を超えたところ (181 日目以降) から子の1歳の誕生日の2日前までは給付率が 50%となります。</p>

共済組合員で、雇用保険からの出生時育児休業給付金・育児休業給付金が支給されない場合 (例：雇用保険の加入期間が1年未満) には、共済組合から「育児休業手当金」が支給されます。(標準報酬日額 × 支給日数 × 67%。育児休業開始から6か月経過後は 50%。)

*休業開始時賃金日額

原則、休業開始前6か月間の賃金を 180 で除した額 (保険料等が控除される前の額。賞与は除く)。出生時育児休業給付金が支給された日数は、育児休業給付率 67% の上限日数である 180 日に通算されます。

例) 出生時育児休業を 28 日間取得した場合、給付率 67% となるのは残り 152 日間となります。

- 大学における育児休業の許可期間 (最長3年) と、給付金の給付期間 (通常は子が1歳に達する日の前日まで) は異なるルールのため、育休取得期間を検討する際はご注意ください。

※「子が1歳に達する日」= 1歳の誕生日の前日 → 給付期間は1歳の誕生日の2日前まで

- 例外的に、夫婦がともに育児休業を取得する場合 (パパ・ママ育休プラス) は、1歳2か月まで支給対象期間が延長となります。また、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1歳6か月 (または2歳の誕生日の前々日まで) 支給対象期間が延長になる場合がありますが、入所申込年月日が1歳に達する日までの日付であること、速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであること、公共職業安定所長が認めること、子が1歳に達する日の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと、全ての要件を満たす必要があります。詳細は厚生労働省のパンフレット (下記 URL) を確認するとともに、人事課までお早めにご相談ください。

厚生労働省パンフレット：<https://www.mhlw.go.jp/content/001269748.pdf>



◇出生後休業支援給付について（R7.4.1 より）

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）14 日以上の育児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「出生後休業支援給付金」が最大 28 日間支給されます。

支 給 要 件	<p>①被保険者が、対象期間に同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して 14 日以上取得したこと。</p> <p>②被保険者の配偶者が「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して 14 日以上の育児休業を取得したこと、または、子の誕生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合（※）」に該当していること。</p> <p>①及び②を満たした場合に支給されます。</p>
支 給 額	<p>休業開始時賃金日額×休業期間の日数（上限 28 日）×13% →出生時育児休業給付金または育児休業給付金と合算して 80%（手取りで 10 割相当）の給付となります。</p>

※配偶者の育児休業を要件としない場合

- 配偶者がいない
- 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
- 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中
- 配偶者が無業者
- 配偶者が自営業やフリーランスなど雇用される労働者ではない
- 配偶者が産後休業中
- 以上の理由以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない



共済組合員で、雇用保険からの出生後休業給付が支給されない場合（例：雇用保険の加入期間が1年未満）には、共済組合から「育児休業支援手当金」が支給されます。（標準報酬日額×支給日数×13%）

以上が概要となりますが、支給要件等が非常に複雑となっている制度のため、個別説明時に配偶者の方の取得予定等も伺いながら、個別にご案内をさせていただきます。

◇産前産後・育児休業中の社会保険料（共済（健康保険）・厚生年金）免除について

- 産前産後休暇（女性のみ）

申出により、出産の日以前 42 日（多児妊娠の場合は 98 日）から出産の日後 56 日までの間の保険料が免除されます。

- 育児休業期間

（給与分）以下のいずれかに該当する場合、当該月の社会保険料が免除されます。

- ①育児休業を開始した月と終了する月が異なる場合で、かつその月の末日が育児休業期間中である場合（例：1月28日～2月1日の育児休業＝1月分免除）
- ②育児休業を開始した日の属する月の途中で一定の期間（14日）以上の育児休業を取得した場合

※ただし、連続した2以上の育児休業を取得している場合には1つの育児休業とみなされ、当月中に14日以上の休業取得をしても免除とならない場合があります。

〈例〉12月1日～1月10日と1月11日～1月24日で分割取得した場合

→育休開始日と育休終了日が同じ月の場合、14日以上取得すればその月の社会保険料は免除になるが、例のような取得の場合、1つの育休とみなされ1月分の社会保険料は免除にならない。

（賞与分）育児休業等の期間が、賞与を支払った月の末日を含む連続した1か月超の場合に限り、賞与にかかる社会保険料が免除されます。

復帰後の育児に関する制度



11. 育児短時間勤務

対 象	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	子が小学校就学の始期に達するまでの間で職員が申し出た期間（1月以上1年以下の期間に限る）
勤 務 形 態	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1日につき4時間勤務（土曜日及び日曜日以外の日） ・ 1日につき5時間勤務（土曜日及び日曜日以外の日） ・ 1日につき6時間勤務（土曜日及び日曜日以外の日） ・ 週3日7時間45分勤務（土日以外2日休日） ・ 週2日7時間45分勤務、週1日4時間勤務（土日以外2日休日） 《変形労働制の場合》 <ul style="list-style-type: none"> ・ 1週間当たり a.19時間30分、b.20時間、c.23時間15分、d.25時間勤務（4週ごと8日以上の日を休む） ・ 1週間当たり a.19時間30分、b.20時間、c.23時間15分、d.25時間勤務（52週を超えない期間につき、1週間当たり1日以上割合の日を休日とし、休日が4週間につき4日とする。1週間当たりの勤務時間は42時間を超えない。）
取 得 回 数	小学校就学の始期に達していない子を養育している間は請求可（原則同じ子に係る育児短時間勤務の申出は、前に申し出た期間終了の日から1年を経過しない場合は行うことができない）、期間延長可
提 出 書 類	育児短時間勤務申出書
給 与	勤務時間に応じた額を支給（期末・勤勉手当の在職期間から除算有）

12. 育児時間

対 象	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	子が小学校就学の始期に達するまでの間で職員が申し出た期間で、1日を通じて2時間を超えない範囲で30分単位
提 出 書 類	育児時間申出書
給 与	勤務しない時間について減額（勤勉手当の在職期間から除算有）

《取得例》始業から1時間、終業まで1時間の育児時間を取得

始業(8:30)	9:30	12:15	13:15	16:15	終業(17:15)
育児時間		勤務	休憩	勤務	育児時間

※休暇に引き続いての利用はできません。育児時間の前後に休暇を取得する際は、育児時間取消申請が必要です。

《例1》始業から1時間の育児時間に続けて、時間休を3時間取得し午前中すべて休む場合

始業(8:30)	9:30	12:15	13:15	16:15	終業(17:15)
✖ 育児時間	休暇	(休憩)	勤務	育児時間	

→育児時間に連続して休暇取得されているため、8:30～9:30の育児時間は取得できず取消が必要。この場合は8:30～12:15を年次有給休暇で申請する。後半の育児時間は取得可能。

始業(8:30)	12:15	13:15	16:15	終業(17:15)
○ 休暇	(休憩)	勤務	育児時間	

《例2》1日休む場合

始業(8:30) 9:30

16:15 終業(17:15)

✖	育児時間	休暇	育児時間
---	------	----	------

→出勤が無いため育児時間が取得できず取消が必要。1日の年次有給休暇を申請する。

始業(8:30)

終業(17:15)

○	休暇
---	----

13. 子の看護等休暇

対 象	9歳までの子を育てる職員
期 間	子が9歳に達した日以後最初の3月31日までの間で、1年間に5日（2人以上の場合は10日）
取 得 事 由	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式・卒園式
提 出 書 類	特別休暇簿（きんさぼ利用者はきんさぼにて申請）
給 与	有給（パートタイム職員は無給）

14. 育児休暇

対 象	生後1年に達しない子を育てる職員
期 間	子が生後1年に達するまでの間で、1日2回各30分以内
取 得 事 由	子の保育のために必要と認められる授乳、託児所への送迎等
提 出 書 類	特別休暇簿（きんさぼ利用者はきんさぼにて申請）
給 与	有給（パートタイム職員は無給）



◇育児時短就業給付について

2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たしたときに支給されます。

受 給 資 格	<p>①2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業する雇用保険の被保険者であること。</p> <p>②育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始したこと、 または、育児時短就業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある）完全月が12か月あること。</p>
各 月 の 支 給 要 件	<p>①初日から末日まで続けて、被保険者である月</p> <p>②1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月</p> <p>③初日から末日まで続けて、育児休業給付または介護休業給付を受給していない月</p> <p>④高齢雇用継続給付の受給対象となっていない月</p>

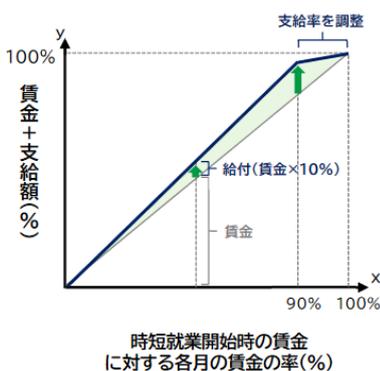
支給対象期間	育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月まで（以下①～④の日の属する月まで） ①育児時短就業に係る子が2歳に達する日の前日 ②産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日 ③育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために育児時短就業を開始した日の前月末日 ④子の死亡その他事由により、子を養育しないこととなった日
支給手続き	対象の方には人事課よりご連絡いたします

受給資格①・②の要件をいずれも満たす方で、各月の支給要件①～④すべてを満たす月について支給されます。

・支給額

- (1) 支給対象月に支払われた賃金額(*1)が、育児時短就業開始時賃金月額(*2)の90%以下の場合
 $\text{育児時短就業給付金の支給額} = \text{支給対象月に支払われた賃金額} \times 10\%$
- (2) 支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金額の90%超～100%未満の場合
 $\text{育児時短就業給付金の支給額} = \text{支給対象月に支払われた賃金額} \times \text{調整後の支給率}$
- (3) 支給対象月に支払われた賃金額と、(1)または(2)による支給額の合計額が支給限度額を超える場合
 $\text{育児時短就業給付金の支給額} = \text{支給限度額} - \text{支給対象月に支払われた賃金額}$

《支給額イメージ》



*1…臨時に支払われる賃金及び、3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いて、当該支給対象月に支払われた賃金

*2…同一の子に係る最初の育児時短就業開始前直近6カ月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額に30を乗じたもの
 ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き同一の子について育児時短就業を開始した場合は、当該育児休業給付に係る休業開始時賃金日額を育児時短就業開始賃金日額とする。

グラフ：厚生労働省「育児時短就業給付金」リーフレットより

※育児時短就業給付金が支給されないケース※

育児時短就業給付金は、次の①～③のとおり、育児時短就業の前後で賃金が減少していないと認められる場合や、一定の限度額に該当する場合には支給されません。

①支給対象月に支払われた賃金が、育児時短就業開始時賃金月額の100%以上の場合

この場合、育児時短就業の前後で賃金が減少していないものとして支給されません。

②支給対象月に支払われた賃金額が、支給限度額以上の場合

支給対象月に支払われた賃金額が一定額以上の場合、給付金が支給されなくなることがあり、このときの基準額を支給限度額といいます。支給対象月に支払われた賃金額が「459,000円」（令和7年7月31日までの額）以上の場合には支給されません。

③上記(1)～(3)による支給額が最低限度額以下の場合

算定された支給額が定額の場合は給付金が支給されなくなることがあり、このときの基準額を最低限度額といいます。上記(1)～(3)によって算定された支給額が「2,295円」（令和7年7月31日までの額）以下の場合には支給されません。

共済組合員で、雇用保険からの育児時短就業給付金が支給されない場合（例：雇用保険の加入期間が1年未満）には、共済組合から「育児時短勤務手当金」が支給されます。（当該報酬の額により、標準報酬の月額から算出した額。）