

育児休業制度が変わりました

～信州大学は職員の仕事と育児の両立を応援します～

主な変更点

2022年4月～

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務化
- 妊娠・出産(本人または配偶者)を申出た労働者に対する個別の周知・意向確認の義務化

2022年10月～

- 男性のための「出生時育児休業(産後パパ育休)」の創設
- 育児休業の分割取得(2回まで)が可能に

妊娠・出産(本人または配偶者)予定の方へ

上司に妊娠・出産(本人または配偶者)の報告をしたら、以下のQRコードから「育児休業等意向確認フォーム」にアクセスし、育児休業等取得希望の有無をお知らせください(回答は人事課及び部局の担当以外には共有されません)。

出産～育児期に利用できる休暇等制度は本誌P.6～7をご覧ください。



★相談窓口

育児休業取得に関するご相談は所属部局の庶務・人事担当者まで。お気軽にご相談ください。

★取得事例ご紹介

本誌P.4～5をご覧ください。

従来の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に28日間取得可能な「出生時育児休業(通称:産後パパ育休)」が創設されました。出生時育児休業給付金も創設されました。

詳細はP.2をご覧ください。

従来からの育児休業についても、2回までの分割取得が可能になります。男性職員は新設の産後パパ育休を含めると、最大4回の分割取得が可能です。

詳細はP.2をご覧ください。



育児休業のキホン

育児休業は誰が取れるの？

育児休業は信州大学の教職員(常勤・非常勤問わず)で、以下の**全てに当てはまる方であれば**、男女ともに取得することができます。

- 3歳に満たない子(実子に限らず養子や養子縁組里親に委託されている子なども含む)を養育している職員
- 継続して雇用された期間が1年以上の職員
- 1週間の所定勤務日数が3日以上
- 育児休業の申出から1年以上、雇用契約が継続することが明らかな職員

あなたは育児休業が取れる？確認フローチャート

育児休業申出時に3歳未満の子どもを育てている。または予定がある。

NO

とれません

YES

以下の3項目全てに当てはまる

- ・継続して雇用された期間が1年以上
- ・1週間の所定勤務日数が3日以上
- ・育児休業の申出から1年以上、雇用契約が継続することが明らか

YES

とれる！

NO

とれません

育児休業はどのくらい取れるの？

育児休業は子どもの3歳の誕生日の前日までの間に職員が希望する期間、取得することができます。開始日は男性と女性で異なります。原則、休業開始日の1か月前までに所属部局の庶務担当に申出てください。



男性の場合

配偶者の出産予定日から取得可能
(予定日より早く産まれた場合は前倒し可)



女性の場合

産後8週間の休暇終了後から取得可能

POINT

配偶者が専業主婦(夫)でも取得することができます。また夫婦同時に取得することもできます。

男性の育児休業取得促進のために創設されたもので、通称「産後パパ育休」。そのポイントは次のとおりです。

- 子の出生後8週間以内に合わせて28日間取得可能
 - 2回に分けて取得可能
 - 育児休業とは別に取得可能
 - 休業の申出は、休業開始の2週間前まででOK(ただし、原則はじめにまとめて申出)
- 信州大学では、休業中の就業については認めておりませんのでご注意ください。

取得対象は配偶者が出産した、または出産予定の男性職員ですが、有期雇用労働者は子の出生後8週間となる日の翌日から6か月以内に雇用契約が終了することが明らかでない場合に、この休業の対象になります(特別養子縁組等の場合は、女性も取得できます)。

出産予定日と誕生日が異なる場合は次の通り

1. 出産予定日前に出生した場合
→ 誕生日から出産予定日の8週間後まで

2. 出産予定日後に出生した場合
→ 出産予定日から誕生日の8週間後まで

★分割して取得できるので出生時や退院時の対応など、通して休まなくても必要なタイミングで休業を取得することができます!

注意!

産後パパ育休の創設にともない、「パパ休暇(妻の産後8週間以内に夫が育児休業を取得した場合、特別な事情がなくても2回目の育児休業を取得できる制度)」は廃止されました。

従来からの育児休業についても、2回までの分割取得が可能となります。

新設の産後パパ育休を含めると、男性は最大4回、女性は最大2回の育休分割取得可能

出生時育児休業と同様に信州大学では、休業中の就業については認めておりませんのでご注意ください。

★現行の育児休業も分割取得が可能となり、1度取得した後も、生活のリズムを安定させるため、妻の職場復帰のタイミングなどで取得することができるようになります。

新制度(出生時育児休業※1)
(育児休業とは別に取得可能)
(2022年10月1日～)

※1 養子縁組等の場合は女性も取得できます。

子どもの出生後8週間以内に
28日間取得可能

原則、休業の2週間前までに申出

分割して2回取得可能
(原則、はじめにまとめて申出)



育休制度
(2022年10月1日～)
(男女ともに)

下線部分が10月より変更になった部分です。

子どもの3歳の誕生日の前日まで
取得可能

原則、休業の1か月前までに申出

分割して2回取得可能
(取得の際にそれぞれ申出)



育児休業給付金

育児休業を取得した場合は、受給要件を満たしていれば従来通り雇用保険から「育児休業給付金」が支給されます。

支給額は「休業開始時賃金日額※2 の67%、181日目以降は50%」です。※3
原則として、子の1歳の誕生日の前々日まで※4 支給されます。

産後パパ育休版の育児休業給付金です。受給要件を満たしていれば、雇用保険から支給されます。

支給額は、「休業開始時賃金日額※2 × 支給日数 × 67%」です。※3
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歳の誕生日の前々日までは給付率が50%になります。※5

育児休業を分割取得した場合の育児休業給付金は次のとおりです。

- 1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を受けられるようになります。
- 育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合(延長交代)は、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金が受けられます。
- 3回目以降の育児休業については、原則給付金を受けられませんが、以下の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外されます。

回数制限の例外事由

- 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または 家族の死亡等で終了した場合
- 育児休業の申出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- 育児休業の申出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- 育児休業の申出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

※2 原則、休業開始前6か月の賃金を180で除した額

※3 支給額には上限があります。

※4 夫婦で交代でとる場合(パパママ育休プラス)は1歳2か月まで。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。さらに延長要件を満たした場合には2歳の誕生日の前々日まで支給。

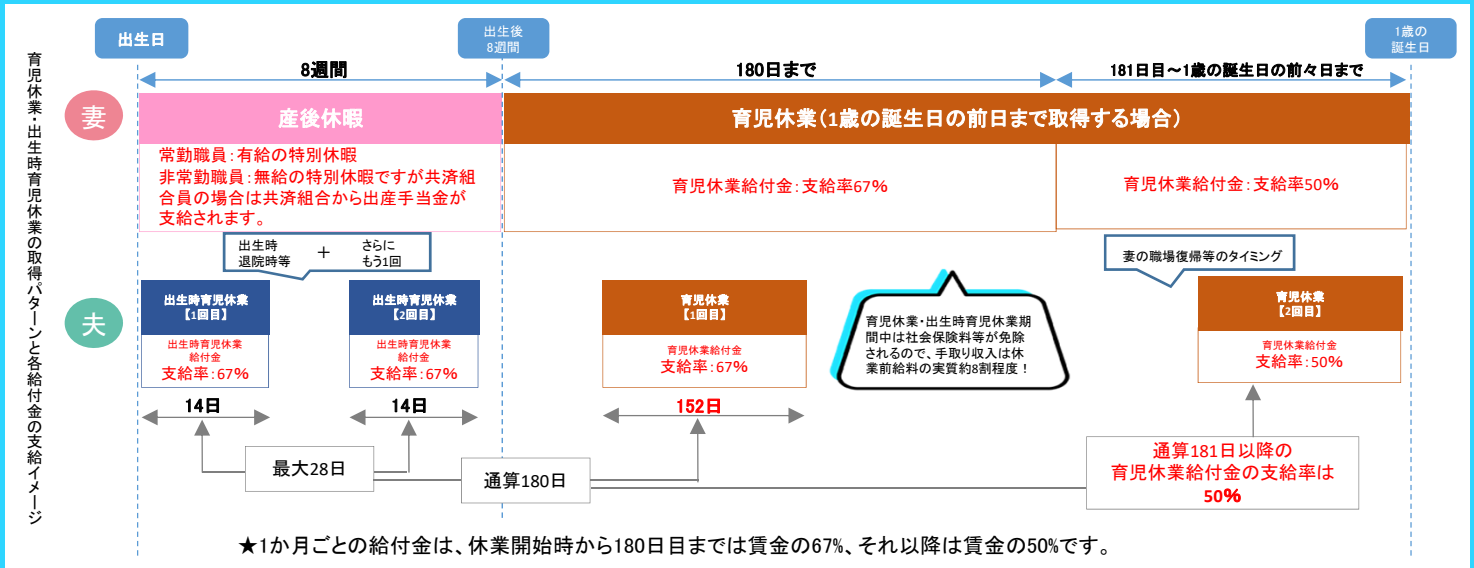
※5 出生時育児休業を28日間取得した後、引き続き育児休業を取得した場合、賃金日額の67%の育児休業給付金が支給されるのは、180日から28日を差し引いた、残り152日間ということになります。

あなたには支給される？育児休業給付金 受給要件チェック(原則として1歳の誕生日の前々日まで、雇用保険から支給されます※6。)

- ①1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した被保険者※6であること(2回まで分割取得可)。
- ②休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上または就業した時間数が80時間以上ある完全月が12か月以上あること。
- ③一支給単位期間中(支給単位期間とは、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間(その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間をいう。))の就業日数が10日以下または就業した時間数が80時間以下であること。
- 期間を定めて雇用されている場合は、上記の他、養育する子が1歳6か月に達する日までの間(保育所等での保育の実施が行われないなどの理由で、子が1歳6か月に達する日後の期間にも育児休業を取得する場合には、2歳に達するまでの間)に、その労働契約の期間(労働契約が更新される場合は更新後のもの)が満了することが明らかでないことが必要です。

あなたには支給される？出生時育児休業給付金 受給要件チェック(最大28日間、雇用保険から支給されます※7。)

- ①子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間(28日)以内の期間を定めて、出生時育児休業を取得した雇用保険の被保険者※6であること(2回まで分割取得可)。
- ②休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は就業した時間数が80時間以上)の完全月が12か月以上あること
- 期間を定めて雇用されている場合は、上記の他、子の出生日(出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日)から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに、その労働契約の期間(労働契約が更新される場合は更新後のもの)が満了することが明らかでないことが必要です。



- ※4 夫婦で交代でとる場合(パパ育児プラス)は1歳2か月まで。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。さらに延長要件を満たした場合には2歳の誕生日の前々日まで支給。
- ※6 育児休業を取得した共済組合員で、雇用保険から育児休業給付金が支給されない場合は、共済組合から原則として子の1歳の誕生日の前日まで、育児休業手当金が支給されます(支給率は180日まで標準報酬日額の67%、181日目以降は50%)。
- ※7 出生時育児休業を取得した共済組合員で、雇用保険から出生時育児休業給付金が支給されない場合は、共済組合から最大28日間、育児休業手当金が支給されます(支給率は標準報酬日額の67%)。支給額には上限があります。
- ※8 被保険者とは、一般被保険者および高齢被保険者をいいます。
- ★育児休業給付金(雇用保険)、出生時育児休業給付金(雇用保険)、育児休業手当金(共済組合)の支給額には上限があります。

給付金・手当金に関するお問合せ
 総務部人事課福利厚生グループ
 育児休業給付金(雇用保険): 811-2145
 育児休業手当金(共済組合): 811-2207

令和4年10月からは次の①、②のいずれかに該当する場合、育児休業等期間中の社会保険料(共済掛金・厚生年金)が免除されます。

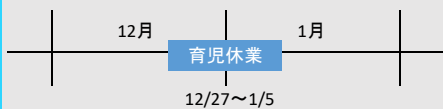
- 免除要件**
- ①育児休業等を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月まで
 - ②育児休業等開始日が含まれる月に14日以上育児休業等を取得した場合

Check! 月末は忙しくて休めない方も14日以上は休業で免除の対象となります。また、令和4年10月以降は育児休業の分割取得も可能になりますので、各自のタイミングで育児休業が取りやすくなります。

また、これまで賞与月の月末時点で育児休業を取得していれば、短期間であっても当月の賞与に係る社会保険料が免除されていましたが、令和4年10月からは賞与月の社会保険料免除の取扱いが次のように変更されます。

賞与月の社会保険料の免除要件 育児休業等の期間が1か月超の場合に限り、賞与にかかる社会保険料が免除

【ケース1(免除要件①に該当、賞与の免除要件には該当しない短期間の育児休業の場合。)]



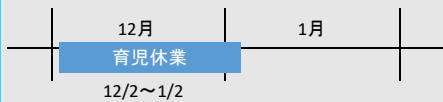
12月27日から1月5日までの育児休業取得(期間に月末日を含む)
 →【R4.9月まで】12月分の給与・賞与の社会保険料が免除される
 →【R4.10月から】12月分の給与の社会保険料が免除される
賞与の社会保険料は免除されない

【ケース2(免除要件②に該当、賞与の免除要件には該当しない短期間の育児休業の場合。)]



12月2日から12月15日までの育児休業取得(14日以上)の期間
 →【R4.9月まで】12月分の給与・賞与の社会保険料とも免除されない
 →【R4.10月から】12月分の給与の社会保険料が免除される
賞与の社会保険料は免除されない

【ケース3(免除要件①、②、賞与の免除要件に該当する、1か月超の育児休業の場合。)]



12月2日から1月2日までの育児休業取得(1か月以上の期間)
 →【R4.9月まで】12月分の給与・賞与の社会保険料が免除される
 →【R4.10月から】12月分の給与・賞与の社会保険料が免除される

育児休業に関する各種問合せ

取得に関するご相談・申出: 所属部局の庶務・人事担当係
 育児休業規程に関するお問合せ: 総務部人事課人事総務グループ 内線 811-2044
 育児休業給付金等に関するお問合せ: 総務部人事課福利厚生グループ 内線 811-2145

イクメン case1

財務部財務課 小宮山徹主任

◎育児取得時期・・・生後1か月(第2子)

◎育児取得期間・・・1か月間

奥さん一人に頼るのではなく、育児休業をとることで負担を分担・分散できて本当に良かったと思っています。



■きっかけ、上司の反応

育児休業は2人目が生まれるタイミングで取得しました。1人目の時は2月末で会計業務の調整が難しい時期でした。その時は自分の母が手伝ってくれましたが、お互い気を遣ってしまうところもあったので、2人目の時は妊娠が分かった時点で育児休業を取得しようとおさんと話し合っていました。奥さんのつわりがひどかったため、上司には、日頃から上の子の世話について相談し、配慮してもらっていたので、育児休業を取得することについてもその流れで話していました。仕事が繁忙期ではなかったのも、それも取得しやすかった理由の一つだったと思います。また、1人目の出産の時(平成28年)には周りに育児休業を取得する男性職員はほとんどいませんでしたが、2人目の時は周りの男性職員で取得した人が何人かいたので手を挙げやすい環境だったと思います。

■仕事の調整の仕方、育休中の過ごし方、取得して感じたこと

切迫早産で奥さんが入院したため、育児休業取得が早まる可能性も考えて業務を早めに調整していました。実際、出産が予定より1か月早まったので、早めに動いていてよかったです。出産後は赤ちゃんが3週間入院することになったため、上の子の世話と、搾乳した母乳を病院に運ぶのが毎日の日課でした。赤ちゃんが退院してからは、昼夜問わず泣くので、昼間は自分が世話をし、奥さんの体を休める時間を作るようにしました。これを全部奥さん一人に頼るのは負担が大きすぎるのだと思います。自分だったら無理です。育児休業を取ることで負担を分担・分散できて本当に良かったと思っています。

■復帰後の様子は？ご自身の気持ちや、ワーク・ライフ・バランスの変化

取得期間が1か月でしたが、その間もメールチェックなどはしていたので割とスムーズに復帰することができました。職場では決算のやり直しというトラブルもありましたが、前任の方に手伝ってもらったことで、自分が仕事に呼ばれることもなく、育児休業中ということ配慮いただいたことに感謝しています。

仕事と家庭の両立に関しては、今はバランス取るのが精一杯。仕事面では回らないほど忙しい時期もありますが、家庭でも、自分がいないと回らないので、「限られた時間の中で仕事を終わらせる」という考え方が強くなりました。なかなか自分の時間はとれませんが、昼休みに走ることで心のバランスを保っています。



育児休業取得を考えている方へのメッセージ

家庭環境は人それぞれで、業務内容にもよると思いますが、出産期を除けば、今後、子どもと長い時間関わることはできないと思うので、その貴重な期間を大事に考えてみるのもオススメかと思います。難しいとは思いますが、一旦仕事を横において、自分自身にその貴重な時間が欲しいのかを考えてみてください。仕事が忙しいから、忙しくないからという理由に左右されず、みんなが育児休業を取れるようになるといいなと思っています。

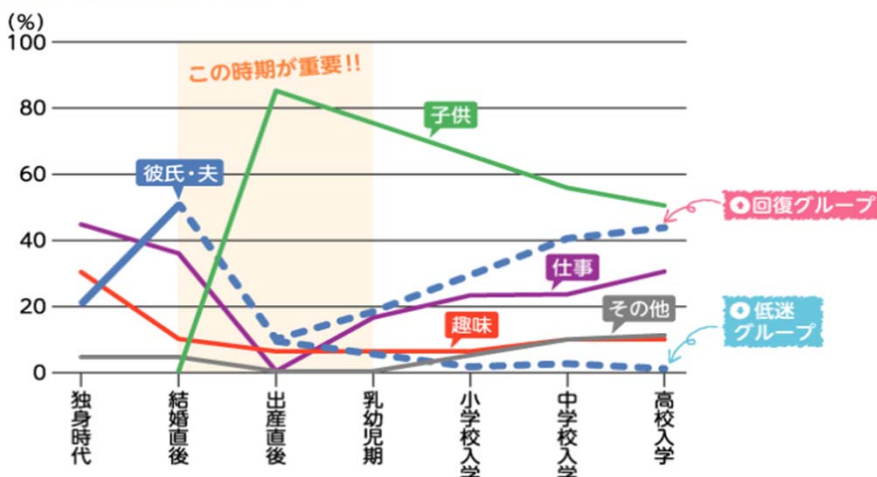
女性の愛情曲線

妊娠中や出産・育児期、赤ちゃんを育てている女性は不安でいっぱい。妊娠中はおなかの中の赤ちゃんの成長を感じたり、出産後は赤ちゃんとお過ごす喜びはもちろんありますが、出産による体調不良やホルモンなどの影響を受け、時に思うようにならない子育てにイライラしたり、気分が沈みがちになったりします。そんな時、一番頼りになる人は何と言っても生涯を共にするパートナーではないでしょうか。

東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長 渥美由喜(あつみなおき)さんの「女性の愛情曲線」という興味深い調査があるので紹介したいと思います!!(女性自身もハッとさせられます...)

女性の愛情曲線は、夫と一緒に子育てするか否かで 明暗 が分かれる

女性の愛情曲線



結婚直後は愛情の配分先のトップは「夫」ですが、子供が生まれると子供がトップの座につき、夫への愛情はぐっと下がります。その後、徐々に回復していくグループと、低迷していくグループに二極化します。

大変な乳幼児期に「夫と二人で子育てした」と回答した女性たちの夫への愛情は回復し、「一人で子育てした」と回答した女性たちの愛情は低迷します(左図)。

日本の男性の家事・育児時間は諸外国と比べて圧倒的に少なくなっています。日本のみならず海外でも、子供の健全な成長や妻の社会参画の観点から、男性の育児家事参加を推進する動きが高まっています。日本の男性たちは、もっと自分の立ち位置に危機感を持つ必要があるのではないのでしょうか。

東レ経営研究所
ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長
渥美由喜(あつみなおき)

(出典) 東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長 渥美由喜著「夫婦の愛情曲線の交差」

子どもの成長の瞬間に立ち会えることが何よりの喜びです。

■きっかけ、上司の反応

妻の妊娠中、妻から友達の旦那さんが育児休業を取ったんだよ、という話を聞きました。それまで自分が育児休業を取るという考えはなかったのですが、それをきっかけに育児休業について自分なりに調べ、母親の産後鬱の問題や男性の育児休業取得率が低いことなど、色々なことを知ることができました。なかでも子どもという時間が貴重だ、育休を取ってよかったという意見を見て、自分も子どもと一緒にいたいし、妻の支えにもなりたいたいと思ひ、取得することを決めました。

育児休業を取得することは妻の妊娠がわかった段階で、早めに上司に相談していました。身近な職員だと年休を使って休んだという話は聞いたことはありましたが、実際に育休を取ったという人はいなかったですし、ネットで調べると上司に反対されたという意見もあるのでドキドキしましたが、すんなり受け入れてくれてスムーズに話を進めることができました。仕事の負担をかけてしまう同じ係の人たちにも早めに相談し、仕事の打合せや引継ぎの時間をもらって調整していました。

■休業期間について、復帰後の様子

休業期間を決めるにあたり、初めは1〜2か月くらいかな、と考えていたのですが、代替の方を雇用して頂く事が決まっていたので、ある程度の期間があったほうが代替職員が見つかりやすいかも、という話を上司としたり、年度末は会計業務の繁忙期になるので、その前に復帰することを考えたりして、7か月半、取得することにしました。

休業期間中の仕事の大半は代替の方にお渡し、残りを周りの方にフォローしていただいていたので、仕事が滞ることはなく、復帰するにあたっては心配なこともありましたが、周りの方の理解もありスムーズに復帰することができ、理解ある職場のみなさんに感謝しています。この先、自分がフォローする立場になったら快く協力していきたいと思っています。



■育児休業中の過ごし方・ワークライフバランスについて

初めの1か月は妻が出産で体力を消耗していたので、夜は自分が起きて赤ちゃんの世話をし、妻にはゆっくり休んでもらっていました。昼夜逆転の生活は学生時代以来だったのでさすがに疲れましたが、一人目の子どもなので何もかも初めてで、仕事をしていたほうが楽だな、と思ったこともありました。生後半年過ぎたころから3人で出かける余裕も出てきた感じです。

家での役割分担は、赤ちゃんのことは出来る方がやるという感じで、ご飯は自分がメインで作っていました。一人で一日赤ちゃんを見ている日もあり、大変な時もありましたが、妻一人に任せていたら妻だけが大変な思いをすることになります。今は自分が仕事に復帰したので育児・家事は妻に任せられることも多いですが、育児休業を取って分担したことで、妻の負担がわかるので、気持ちを共有できて良かったと感じています。復帰した後もたまに休みを取って自分が子どもの面倒を見て妻に気分転換の時間を取ってもらったりもしています。あとは遠距離通勤をしているので通勤時間に時間を取られてしまっていますが、4月から在宅勤務が本格的に始まるので、時々在宅勤務をしながら子どもの世話を増やしたいと思っています。



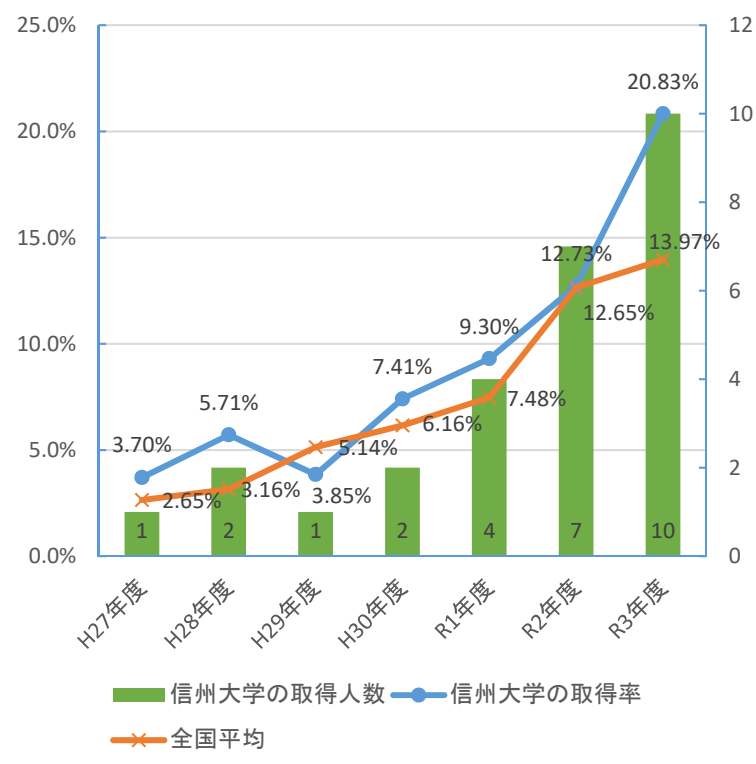
育児休業取得を考えている方へのメッセージ

子どもの成長の瞬間を見られることが一番うれしいです。ハイハイが出来るようになったかと思うとあっという間に成長して、日々の成長に感動することが多いので、その瞬間に立ち会えることが出来てとてもよかったです。また奥さんのサポートも大切で、育児・家事を夫婦で分担することで絆も深まりますので、可能であれば1年くらい取得してみてもいいと思います。収入については、育児休業給付金が生後半年までは67%が、半年から1歳までは50%が支給されます。収入面の心配があるという方も多いと思いますが、充実した制度があるので、収入には変えられない時間を過ごしてもらえればと思います。みんなが当たり前にとれるようになっていくといいと思います。

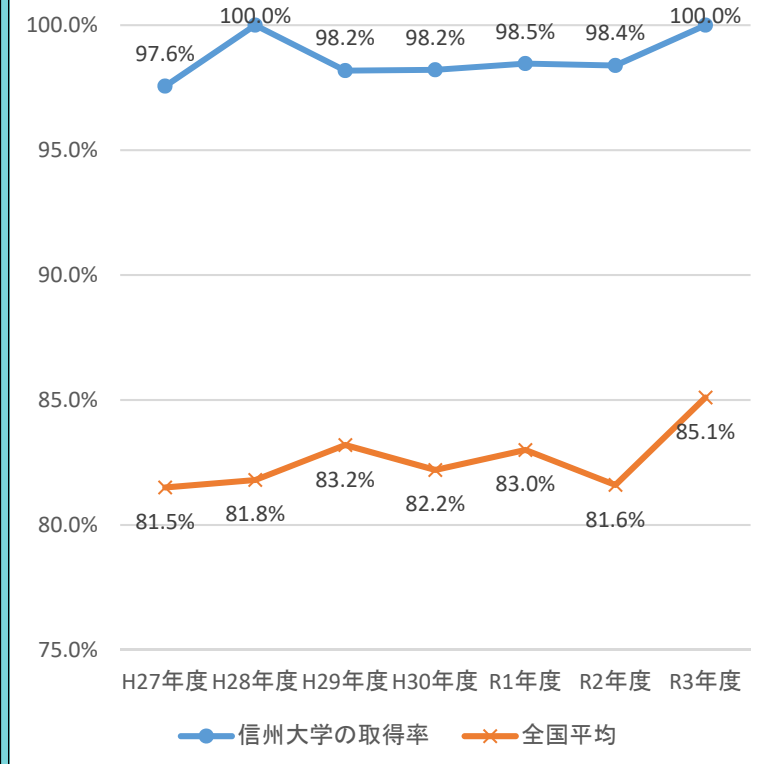
令和3年3月発行「男性も育児休業を取得しませんか？」より抜粋

信州大学の育児休業取得率

男性職員の育児休業取得状況の推移



女性職員の育児休業取得状況の推移



※男性職員は育児休業を取得したものの割合。配偶者出産付添休、育児参加休暇取得者は含まない
※翌年度4月1日時点で退職しているものは含まない

妊娠中

や









育児期

に利用できる

休暇等制度一覧

信州大学では、妊娠、子育て中の教職員をサポートするため様々な休暇や支援制度を導入しています。仕事と育児の両立のため、制度を活用してください！

令和4年10月1日 現在

	妊娠	出産前 6週間～	出産	～産後 2週間	～産後 8週間	～1歳	～3歳	～小学校 就学前	～小学校 3年生	～小学校 6年生	
女性 	1.妊産婦の健康診査及び保健指導, 通勤緩和										
	2.深夜勤務・休日勤務・時間外勤務の制限、業務軽減										
	2.休息・補食時間の確保、通勤緩和										
	3.産前休暇		4.産後休暇		5.育児休業						
男女  			6.育児時間								
			7.育児短時間勤務								
			8.子の看護休暇								
			9.時間外勤務の免除								
	10.時間外勤務・深夜勤務の制限										
	11.早出遅出勤務										
	ベビーシッター派遣事業割引券										
	研究補助者制度（研究者対象）※本人および配偶者が産前産後休暇・育児休業中は利用できません										
おひさま保育園											
男性 	12.配偶者出産付添休暇										
	13.配偶者出産時の子の養育休暇										
	14.出生時育児休業（産後パパ育休）										
	5.育児休業										

制度の詳細は7ページをご覧ください。

「育児の計画を立ててみよう！」も合わせてご利用ください。→ <https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/support/pregnancy-childcare.php>

女性職員が利用できる制度

種類	内容	常勤	非常勤
1 健康診査および保健指導、通勤緩和	<p>【妊婦健康診査】 勤務時間の中で、母子健康法の規程による健康診査・保健指導を受けるための時間が必要な場合は、「職務専念義務の免除」を請求することができます。</p> <p>[健康診査の頻度] 妊娠23週まで・・・4週間に1回 妊娠24週から35週まで・・・2週間に1回 妊娠36週以後出産まで・・・1週間に1回</p> <p>【通勤緩和】 交通機関の混雑による苦痛は、つわりの悪化や流産、早産等につながるおそれがあります。医師等から通勤緩和の指導があった場合には、妊娠中の女性職員が申し出ることにより、通勤緩和の措置を受けることができます。</p> <p>※電車、バス等の公共交通機関を使つての通勤の他、自家用車による通勤も通勤緩和の措置の対象となります。</p>	有給	有給
2 勤務制限	<p>●妊産婦が請求すれば、時間外勤務、休日勤務又は深夜勤務をする必要はありません。</p> <p>●現在の担当業務が妊娠中に負担となる場合は、申請すれば、他の軽易な業務に転換することができます。</p> <p>●医師等から休憩に関する措置について指導があった場合には、妊娠中の女性職員が申し出ることにより、適宜の休養や補食、休憩時間の延長、休憩回数を増やす等休憩に関して必要な措置を受けることができます。</p> <p>●妊娠中の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場合、所定の勤務時間の始め又は終わりにつき、1日を通じて1時間を超えない範囲で勤務しないことを請求することができます。</p>	利用可	利用可
3 産前休暇	出産予定日の6週間前(多胎妊娠は14週間)から、産前休暇を取得することができます。	有給	無給※8
4 産後休暇	出産翌日から8週間は就業することができません(産後6週間を経過した女性職員から申出があり、医師が支障ないと認めた場合、早期復帰することができます)。	有給	無給※8
5 育児休業	産後休暇終了後から、子の3歳の誕生日の前日までの間で、職員が希望する期間取得することができます。分割して2回取得することもできます。	無給※9	無給※9

男女ともに利用できる制度

種類	内容	常勤	非常勤
6 育児時間	1歳未満の子を養育する職員は、授乳等を行うために1日2回それぞれ30分まで休暇を取得することができます。	有給	有給
7 育児短時間勤務	3歳に満たない子を養育する職員は、1日2時間以内で、短時間勤務を取得することができます。基本給月額及び職務関連手当は減給されません。生活関連手当、期末手当は全額支給。勤勉手当は短時間勤務により勤務しなかった時間の合計が30日を超える場合は減額されます。	利用可	利用可 ※10
8 子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められるとき1年度ごとに5日(2人以上の場合は10日)の範囲内で看護休暇を取得することができます。	有給	有給
9 時間外勤務の免除	3歳に満たない子を養育する職員が請求することができます。	利用可	利用可
10 時間外勤務・深夜勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は以下の制限を請求することができます。 ●1月24時間、1年に150時間を超える残業の制限 ●22時～5時までの勤務制限	利用可	利用可
11 早出遅出勤務	未就学児を養育する職員や、小学校6年生までの子を養育し、児童クラブ等に送迎する必要がある職員は、一定の時間内で勤務時間をずらすことができます。	利用可	利用可 ※10

男性職員が利用できる制度

種類	内容	常勤	非常勤
5 育児休業	配偶者の出産予定日から(予定より早く産まれた場合は前倒し可)、子の3歳の誕生日の前日までの間で、職員が希望する期間取得することができます。分割して2回取得することもできます。	無給※9	無給※9
12 配偶者出産付添休暇	職員の妻が出産する際に、出産のため入院した日から出産後2週間までの間に2日間の範囲内で入院や出産時付添、出産届手続き等のための休暇を取得することができます。	有給	有給
13 配偶者出産時の子の養育休暇	生まれた子の授乳、付き添い、上の子どもの保育所への送迎等のため、産前6週間前から出産にかかる子が1歳に達するまでの間の期間において、5日間の範囲内で休暇を取得できます。	有給	有給
14 出生時育児休業(産後パパ育休)	子どもの出生後8週間以内に28日間、取得することができます。分割して2回取得可能です(原則、はじめにまとめて申出)。配偶者の出産予定日から取得可能です。出産予定日と出生日が異なる場合はP.2をご覧ください。	無給※9	無給※9

※8 共済組合員の場合は共済組合から出産手当金が支給されます。

※9 一定の要件を満たせば、雇用保険から育児休業給付金または出生時育児休業給付金が支給されます。要件受給はP.3をご覧ください。

※10 フルタイム非常勤職員のみ利用可

●各種制度の取得対象者について

育児休業はP.1を、出生時育児休業はP.2をご覧ください。その他休暇等制度については、雇用期間、勤務日数に関わらず内容に該当すれば取得することができます。

大学で利用できるその他支援制度

制度	制度案内URL
ベビーシッター派遣事業割引券	https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/support/babysitter.php
研究補助者制度(研究者対象)	https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/initiatives/kenkyuhojo.php
おひさま保育園(松本キャンパス所属職員対象)	https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/nursery/ohisama-hoiku.php

制度の利用、取得に際しては、該当の規則、規程をご覧ください。所属部局の担当者にご相談ください。

育児休業を取得するにあたって、先輩パパたちは、こうした工夫をして理解を得た上で、育児休業に向けて様々な準備を行っていました。

1 事前準備を整え、早めに上司に相談する

上司への報告はなるべく早めに。相談の際は、次のような下調べや事前準備を整えて臨むと、話がスムーズです。



【事前に下調べすること】

- 大学の育児休業制度について
- 育児休業取得の手続きについて(いつまでに、誰に、どのように申出ればいいのか。

【自分自身で整理しておくこと】 ※妻と話し合おう

- なぜ育児休業を取得したいのか
- 育児休業取得が、自分の仕事や家庭生活にとってどのような意味をもつものなのか
- いつから、いつまで、どのくらいの期間、取得したいのか
- 現状の仕事の進捗状況や今後の見通し

2 職場で育児休業取得を周知し、理解と協力を求める

あなたが育児休業をとれば、職場の誰かがそれを補うことになりますから、日頃から他の人の手助けを進んで行い、信頼関係を築いておくことが大切。自分の置かれている状況を理解し、支援してもらえるような関係を作っていきたいものです。

3 人事・庶務担当係などに相談する

どうしても上司に言い出しにくいという場合などは、人事・庶務担当係などに相談してみましょう。

4 周囲の支援は、普段の仕事ぶり次第と心得る

日頃から、仕事できっちり成果を上げている、職場のメンバーとコミュニケーションをとり信頼関係を築いている、という状況があつてこそ、周囲の支援が得られます。

5 業務を棚卸し、可視化する

育児休業に向けて、誰に何を引継ぐのか、上司と相談しながら進めていきます。引継書を作成したり、どこに何があるかわかるように書類やデータを整理することも必要です。日頃から、チーム内で情報を共有したり、自分にしか分からない仕事を作らないようにしておく、あわてることも少なくなるはずですよ。

管理職の方へ

「イクボス」によるマネジメントのメリット

管理職に求められていることは、一言、「イクボスになること」です。イクボスによるマネジメントを実践すると、組織にはどんな効果が生じるのでしょうか。

- イクボスによるマネジメントにより、部下一人ひとりが抱える事情を理解し、それぞれの部下の成長をサポート
- 自分自身を含め、メンバーの誰もがワーク・ライフ・バランスを充実させられる働き方を実現

- 「サポートしてもらっている分、しっかり働こう！」という働くモチベーションが向上！
- 自分がサポートしてもらった分、部署のメンバーのサポートも「お互い様」に！
- 部下を尊重し、自身のワーク・ライフ・バランスも充実しているイクボスに対して、求心力が向上！

- ✓ 育児・介護など、さまざまな事情を抱えるチームメンバーが、それぞれ持てる能力を最大限発揮できる組織へ！
- ✓ 部署のメンバー同士、互いにサポートし合うことで、チームの団結力がUP！
- ✓ 突然の介護や個人の事情等があつても、支え合う組織風土により離職を防止！
- ✓ 相手を理解し、互いを思いやる気持ちが醸成されることで、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメントも発生しにくい組織へ！

家族にとっての好影響

男性が育児休業をとると...

社会にとっての好影響

●夫婦二人で協力して育児ができる

育児は主に女性が担うものではなく、夫婦で協力していくことが大切です。育児の喜びを共有し、悩みを分かち合いながら、子どもの成長を二人で見守りましょう。

●夫婦ともに育児休業からの復帰がスムーズに

育児休業を取得し、一定期間しっかりと家事や育児を行って、家事・育児スキルをアップしておきましょう。家族のチームプレーを確立できれば、育児休業からの復帰がスムーズになります。

知っておこう「産後うつ」

「産後うつ」は、日本の母親の約10～15%に見られ、不安、イライラ、不眠、自分を責める、子どもに愛情を持ってない等の症状が現れます。出産による女性ホルモンのバランスの崩れや、周囲からの十分なサポートが得られないことからくるストレスが原因と言われています。父親が育児休業をとり、慣れない育児を夫婦で協力して行うことで、母親の産後のストレス軽減に大きく役立ちます。

●誰もが働きやすい職場づくりに

育児取得者のカバー体制の構築は、誰もが休暇を取りやすい職場環境づくりのきっかけにもなります。また、育休復帰者が仕事と育児の両立を可能とするための取組は、業務効率化や長時間労働の是正、働き方改革につながります。

●育児をしながらキャリアを継続できる

誰もが働きやすい職場環境が整い、育児をしながらキャリアを継続することができれば、男女ともに能力を発揮しやすい社会に近づきます。



Check! 「父親になるのはまだまだ先…」と考える若い世代も、将来父親になった時のために、育児休業について考えておきましょう。

出典：厚生労働省「父親の仕事と育児両立読本」