

育児両立支援に係る諸制度

R7.10.1改正 労務管理課

機構では育児両立支援に係る諸制度を整備しています。
 制度の概要を説明しますので、職員（契約職員を含む。）の積極的な活用をお願いします。



産前・産後休暇（特別休暇：有給）

	産前休暇	産後休暇
対象	6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に 出産する予定の女性職員が申し出た場合 医師又は助産師の指導等に基づき、勤務しないこと がやむを得ないと認められる場合においては、当該 期間に2週間の範囲内の期間を加算できる	出産した職員
期間	6週間（多胎妊娠の場合は14週間）を限度 とした期間	出産の翌日から8週間を経過する日までの 期間（労働基準法で就業が禁止されてい る）

妊娠中の女性船舶職員におかれては、船内での就業は船員法で禁止されています。
 育児休業と合わせて活用してください。

子の養育休暇・出産休暇（特別休暇：有給）



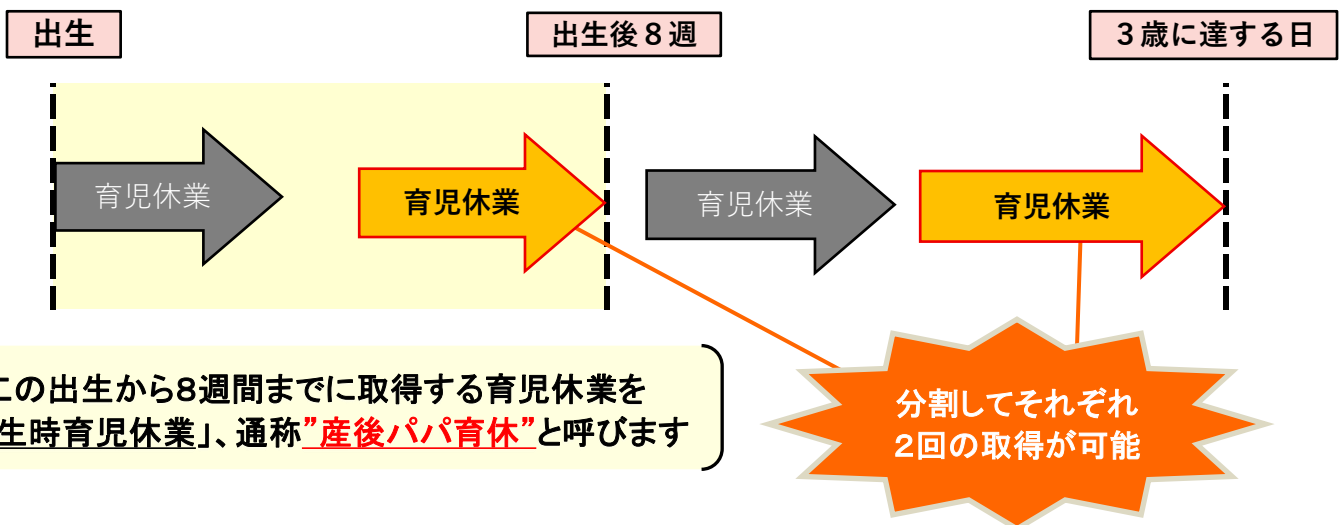
	配偶者出産休暇	子の養育休暇
取得事由	職員の妻の出産に伴い勤務しないことが相当で あると認められるとき	職員の妻が出産する場合に 出産に係る子または 中学校就学の始期に達するまでの子 を養育をす る必要がある場合 ※妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある 者を含む。）
対象期間 日数	出産に係る入院等の日から出産の日から2週間 を経過する日までに3日（育児短時間勤務：23 時間15分）の範囲内	出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週 間）前の日から当該出産の日以後1年を経過す る日までの間における5日の範囲内
休暇の 取得単位	1日または1時間	1日または1時間

★ 男性職員は、入院時や退院時の送迎やお見舞い・差し入れなどに是非活用してください。

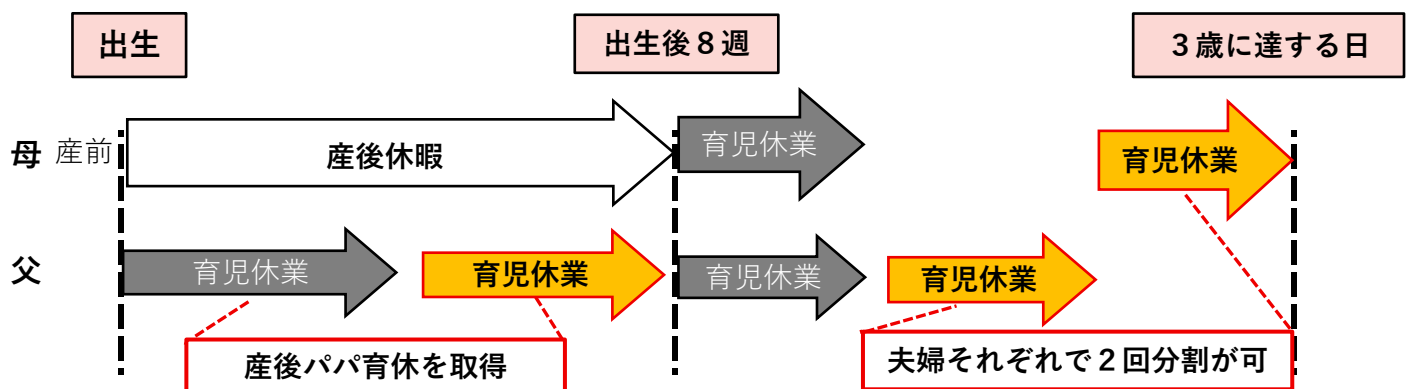
育児休業

職員が当該職員の子を養育するために取得できる休業で、取得予定日の原則1ヶ月前に申請することで、出産した女性は産後休暇後から、男性は出産予定日から、子が3歳に達する日（誕生日の前日）までの期間に取得することができます。

また、子の誕生日（予定日）から8週間を経過する日の翌日までの期間内に当該職員の子を養育するために取得でき、取得予定日の原則2週間前までに申請することができる休業もあります。取得回数については、出生から8週間を経過する日の翌日までの期間内と、8週間を経過する日の翌日から子が3歳に達する日までの期間でそれぞれ2回に分割することができます。（特別な理由を必要とせず、合計で4回の育児休業を取得することができます。）



※ 夫婦共働きの場合・・・



この制度の対象とならない職員は次のとおりです

1. 臨時的職員
2. その養育する子が1歳6か月に達する日まで（出生時育児休業の場合は、子の出生から8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日まで）に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかな職員及び定年に達したことにより退職することとなる職員

- 出産した場合は定める書式により、その旨を理事長・所長等へ通知しなければなりません。
- 育児休業期間中は、「給与は支給されません。」

育児休業給付金

雇用保険の被保険者で**休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12ヶ月以上ある**ことで、請求ができます。

出生時育児休業給付金

取得した出生時育児休業の期間の上限4週間以内まで

「**休業開始時賃金日額×休業日数**」の**67%**を給付できる（休業開始時賃金日額の上限あり）

育児休業給付金

「**休業開始時賃金日額×休業日数**」の**67%**を給付できる

（**67%支給の日数上限180日**（出生時育児休業の日数を含む。）、**181日以降は50%**）

（**原則1歳に達する日の前日まで**。ただし、条件により最長2歳まで受給が可能）



育児短時間勤務

✿ **小学校就学の始期に達するまでの子**を養育するため、**短時間での勤務形態**を希望することができます。（育児短時間勤務を始めようとする日の**1月前までに申し出**が必要です。）

✿ **選択できる勤務形態**は次のとおりです。

但し、フレックスタイムは別の勤務形態になります。担当者に相談してください。

1. 休日以外の日において1日3時間55分勤務とする。
2. 休日以外の日において1日4時間55分勤務とする。
3. 土・日曜日及び月曜日から金曜日までの5日間のうち、2日を土・日曜日とし、休日以外の日に1日7時間45分勤務とする。
4. 土・日曜日及び月曜日から金曜日までの5日間のうち、2日を土・日曜日とし、休日以外の日のうち2日は1日に月7時間45分、1日は1日につき3時間55分勤務とする。

✿ **勤務形態によって調整した給与を支給**します。



早出遅出勤務

✿ **中学校就学の始期に達するまでの子**がいる職員が当該子を養育するために希望することができます。勤務時間は次のとおりです。

早出勤務	8：00～16：45	休憩時間	12：00～13：00
遅出勤務	9：00～17：45	休憩時間	12：00～13：00

時差通勤者など、これによりがたい場合は、**始業は午前7時以降**から、**終業は午後10時以前**の範囲で定めることができます。

この場合、連続する勤務時間が6時間30分を超えないよう60分の休憩時間を設けます。

その他

育児時間

- ❁ 職員（契約職員にあっては1日の勤務時間が6時間を超える職員）は、**小学校就学の始期に達するまでの子**を養育するため1日につき2時間を超えない範囲で勤務しないことができます。但し、別に保育時間の特別休暇を取得しているときは、その取得した時間を減じます。
- ❁ 勤務しない時間は、減額調整されます。



保育時間（特別休暇：有給）

- ❁ **1歳に達しない子**の授乳等のため、1日2回それぞれ**30分以内**の範囲で特別休暇を取ることができます。（男性職員の場合は30分から配偶者が取得した時間を差し引いた時間）

子の看護等休暇（特別休暇）

- ❁ **中学校就学の始期に達するまでの子の看護等**（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うこと、疾病の予防を図るために予防接種又は健康診断を受けさせること、学校、保育所等における臨時休業等に伴いその子の世話をを行うこと、又はその子の教育若しくは保育に係る行事のうち入卒園、入学若しくは卒業の式典へ参加すること）のため、**1の年**において**5日**の範囲内で特別休暇を取ることができます。
2人いる職員にあっては**10日**、3人以上いる職員にあっては**15日**の付与日数となります。
ただし、**小学校就学前の子が1人**の場合**5日**、**2人以上**の場合**10日**を上記の付与日数から除いた日数を超えて**小学生の子の看護等**のために休暇を取ることとはできません。
- ❁ 職員は有給ですが、**契約職員は無給**になります。

出生サポート休暇（特別休暇：有給）

- ❁ 職員が**不妊治療に係る通院等**（医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席等）のため、**1の年**において**5日**の範囲内で特別休暇を取ることができます。

業務軽減・就業制限

- ❁ 以下の職員は、請求により以下の**業務軽減・就業制限措置**を受けることができます。
 - ・ **妊産婦の女性職員**には、業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせる。
 - ・ **妊産婦の女性職員**には、深夜勤務（午後10時から翌日の午前5時までの間）又は時間外勤務をさせない。
 - ・ **中学校就学の始期に達するまでの子**のある職員が当該子を養育するために、深夜勤務をさせない。
 - ・ **小学校就学の始期に達するまでの子**のある職員が当該子を養育するために、時間外勤務をさせない。
 - ・ **中学校就学の始期に達するまでの子**のある職員が当該子を養育するために、一月24時間、一年150時間を超える時間外勤務をさせない。

※ 妊産婦の女性職員は、「**妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員**」をいいます。

職務専念義務の免除

❁ 妊産婦の女性職員は、請求により以下の**職務専念義務の免除**を受けることができます。職務専念義務の免除は**有給**の取り扱いになります。



❁ 妊産婦の女性職員が**母子保健法**に規定する**保健指導**又は**健康診査**を受ける場合、1回につき1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間

* 妊娠満23週まで	4週間に1回
* 妊娠満24週～満35週まで	2週間に1回
* 妊娠満36週～出産まで	1週間に1回
* 産後1年まで	1年の間に1回

(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についても指示された回数)

❁ 妊娠中の女性職員の業務が母体または胎児の健康保持に影響があると認められるとき、その職員が適宜**休息**し又は**補食**するために必要な時間

❁ 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**に影響があると認められるとき、**正規の勤務時間の始め又は終わり**において**1日**を通じて**1時間を超えない時間**

その他

女性労働基準規則により妊産婦等の就業制限が規定されています。

女性労働基準規則第2条第1項の業務（抜粋）	妊婦	産後一年を経過しない女性	その他の女性
重量物（断続作業：30Kg・継続作業20Kg）を取り扱う業務	×	×	×
PCB、鉛、水銀、クロム酸塩、ひ素化合物、その他これらに準ずる有害物のガスを発散する場所における業務	×	×	×
多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
著しく熱暑又は著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
異常気圧下における業務	×	△	○

△：従事しない旨の申し出が必要です。

相談窓口

❁ 育児休業・育児両立支援制度等に関する相談対応のため、以下のとおり**相談窓口**があります。

本部及び開発調査センター 総務課長
研究所 管理課長及び管理チーム長
水産大学校 管理課長

❁ 機構は、育児期の「柔軟な働き方を実現するための措置」
(対象：3歳から小学校就学の始期に達すまでの子を養育する職員)を以下のとおり講じています。

- ・ 早出遅出勤務の実施
- ・ 育児短時間勤務の実施
- ・ テレワークの実施（10日/月）



❁ 職員が本人又は配偶者の**妊娠・出産等を申し出た時、子が3歳になるまでの適切な時期**（1歳11ヶ月に達した日の翌々日から2歳11ヶ月に達する日の翌日まで）に**制度を説明する**とともに子や各家庭の事情に応じた**育児両立支援**について、個別に**意向を聴取し、機構の状況に応じて配慮**します。

❁ 3歳に満たない子を養育する職員に対し、**子が3歳になるまでの適切な時期**に個別に**上記措置の取得・利用の意向を確認**します。

★ 当機構では、**育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。**

また、**育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。**

以上が育児両立支援に関わる諸制度です。

男性職員も利用できるものがたくさんあります。

この機会に女性職員は勿論男性職員も是非利用することを考えてください。



育児両立支援制度の取得・利用の意向について

私は、当機構の制度を確認し、下記のとおり取得・利用の意向を報告します。

該当するものに○	
	育児休業を取得する。
	育児時間を取得する。
	保育時間を利用する。
	深夜勤務制限を利用する。
	時間外勤務制限を利用する。
	職務専念義務免除を利用する。
	早出遅出勤務を利用する。
	育児短時間勤務を取得する。
	テレワークを利用する。(10日/月)
	いずれも取得・利用する意向はない。
	検討中

※太枠の項目については、「機構における柔軟な働き方を実現するための措置」となります。

【提出日】 年 月 日
【提出者】 所属 ○○部○○課
 氏名 ○○ ○○