

## 次世代育成支援に係る諸制度

労務対策室

水研センターでは次世代育成支援に係る諸制度を整備しています。  
この代表的な制度の概要を説明します。職員・契約職員の積極的な活用をお願いします。  
(説明文は職員としていますが、任期付職員及び契約職員を含んでいると解釈してください。)

### 産前・産後休暇(特別休暇) → 職員及び契約職員該当

- ★ 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に6週間(多胎妊娠の場合は14週間)を限度として取得することができます。
- ★ 出産した場合は、**出産の翌日から8週間を経過する日までの期間**は、労働基準法で就業が禁止されています。職員は届出をすれば足ります。
- ★ 育児休業と合わせて活用してください。
- ★ 職員にあっては休暇中は有給です。(契約職員は無給になります。)

### 子の養育休暇・出産休暇 → 職員及び契約職員該当

- ★ 職員の配偶者が出産する場合であって、その**出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から出産後8週間を経過する日までの期間**で、当該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の養育をする必要がある職員から**請求があった場合は、5日を限度**として認めています。休暇の取得単位は1日または1時間です。男性職員は是非活用してください。
- ★ 職員が配偶者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は、**出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過する日までに2日**を限度として取得することができます。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。休暇の取得単位は1日または1時間です。
- ★ 職員にあっては休暇中は有給です。(契約職員は無給になります。)

### 育児休業 → 職員及び契約職員該当

- ★ 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. 1年以内に雇用期間が満了する職員及び定年退職となる職員。
- ★ **期間を定めて雇用される職員で、以下の条件を満たせば対象になります。**
  - ① 水産研究所等に**継続して雇用された期間が1年以上**であり、
  - ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。  
(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し更新されないことが明らかな職員は除きます。)
- ★ **制度の改正**
  1. 子を養育している者がいても、育児休業を取得することが可能となりました。
  2. 男性職員が、産後8週間以内に最初に育児休業を取得した場合、再度育児休業を取得することが可能となりました。
- ★ 対象は職員です。**男性、女性**を問いません。
- ★ 育児休業が認められる期間は、「**子が3歳に達する日まで**」の任意の期間です。
- ★ 育児休業の申し出は、「**休業開始予定日の1ヶ月前**」です。
- ★ 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。**」
- ★ **国家公務員共済組合員**の場合は、子が1歳に達するまでの期間**1日につき標準報酬日額**の

40/100に相当する金額が**育児休業手当金**として支給されます。  
但し、10/100は育児期間終了後引き続き6月以上組合員であるときに支給となります。

また、**雇用保険被保険者**の場合は、**子が1歳に達する前日**までの期間**1支給単位期間**（休業を開始した日から30日ごと）につき**休業開始時賃金月額**（開始前6ヶ月間の賃金総額  $180 \times 30$ ）の**30/100**に相当する金額が**育児休業基本給付金**として支給されます。  
支給条件等は最寄りのハローワークに照会してください。

★ **育児休業をしたことを理由として、不利益な取り扱い（退職の強要など）は受けません。**

### 育児短時間勤務 → 職員及び契約職員該当

★ **小学校就学の始期に達するまでの子**がいる職員が該当します。  
希望する職員は、育児短時間勤務をしようとする期間の初日及び末日、勤務形態を明らかにして**あらかじめ申し出ること**になっています。

★ **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。係に照会してください。  
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4時間勤務とする。

★ **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 → 職員及び契約職員該当

★ **中学校就学の始期に達するまでの子**がいる職員及び**要介護者(条件があります)**がいる職員が該当します。

★ 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  
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。

### 介護休業 → 職員及び契約職員該当

★ 職員が**要介護者の介護**をするための制度です。  
該当になる要介護者とは、**配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、孫及び兄弟姉妹**です。

★ **介護休業ができる期間**は、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、**連続する6ヶ月の期間内**において**必要と認められる期間**です。

★ 介護休業をしようとする職員は、**あらかじめ介護休業期間の初日及び末日を明らかにして申し出なければなりません**。この場合、**初めての申し出の場合**は、できる限り、**2週間以上前**に申し出するようにしてください。  
なお、申し出た終了予定日は**予定日後の日に変更**することができ、また、**初日の前日までに申し出そのものを撤回**することができます。

★ 介護休業期間中は、「**給与は支給されません。**」

★ **国家公務員共済組合員**の場合は、介護休業期間**1日**につき**標準報酬日額 40/100**に相当する金額が**介護休業手当金**として支給されます。**支給期間**は、一の継続する状態ごとに介護休業の開始の日から起算して**3ヶ月**を超えない期間です。

また、**雇用保険被保険者**の場合は、**1支給単位期間**(休業を開始した日から30日ごと)の**休業日数**に**休業開始時賃金日額**(開始前6ヶ月間の賃金総額÷180)を**乗じて得た額の40/100**に相当する金額が**介護休業基本給付金**として**支給**されます。  
支給期間は、**対象要介護人1人につき通算93日**を超えない期間です。  
支給条件等は最寄りのハローワークに照会してください。

★ **介護休業をしたことを理由として、不利益な取り扱い(退職の強要など)は受けません。**

### **介護部分休業** → 職員及び契約職員該当

★ 職員が要介護者の介護をするため、**1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる制度**です。**要介護者、介護部分休業できる期間や申し出は介護休業と同じ**です。

★ **休業できる時間**は正規の勤務時間の**始めまたは終わり**において、1日を通じて**4時間を超えない範囲で、1時間を単位**とします。

★ **休業した時間**は**減額調整**されて給与が**支給**されます。

### **その他**

#### **育児時間** → 職員及び契約職員該当

★ 職員(契約職員にあっては**1日の勤務時間が6時間以上の職員**)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**されて給与が**支給**されます。

#### **保育時間(特別休暇)** → 職員及び契約職員該当

★ **1歳に達しない子**の授乳のため、**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)

★ 職員は有給ですが、**契約職員は無給**になります。

#### **看護休暇(特別休暇)** → 職員及び契約職員該当

★ **中学校就学の始期に達するまでの子**の**看護**をするため、**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人目以降の子1人につき1日ずつを加算、10日以内に限る)

★ 職員は有給ですが、**契約職員は無給**になります。

#### **職務専念義務の免除** → 職員及び契約職員該当

★ **妊娠中及び妊産婦**の職員について以下の**職務専念義務の免除**があります。所定の手続きを踏んで取得してください。  
職務専念義務の免除は**有給**の取り扱いになります。

★ 妊産婦の職員が**母子保健法に規定する保健指導**または**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23週まで 4週間に1回
- \* 妊娠24週～35週まで 2週間に1回
- \* 妊娠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

★ 妊娠中の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、職員が適宜休息または**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また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または終わりにおいて1日を通じて1時間を超えない時間
- ★ 子である乳幼児が母子健康法に規定する健康診査を受けるために付き添うとき、1日の範囲内で必要と認める時間
- ★ 子が予防接種法に規定する予防接種またはこれに準ずる予防接種(業務以外で海外渡航する場合は除く。)を受けるために付き添うとき、1日の範囲内で必要と認める時間

**その他** → 職員及び契約職員該当

- ★ 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	産婦	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	×	×	○
鉛、水銀、クロム、ヒ素、黄リン、塩素、フッ素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずるの有害物のガス、蒸気又は粉塵を発散する場所での業務	×	×	×
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	×	△	○

以上が次世代育成支援に関わる諸規程です。  
 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。