

育児・介護休業等に関する規程の概要

(令和7年4月1日)

		育 児 休 業	介 護 休 業
休 業 制 度	制度の内容	原則として1歳に満たない子を養育するために休業することができる。	要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するために休業することができる。 *「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものをいう。 ア 介護保険制度の要介護2以上 イ 別表1の①から⑫のうち、区分2が2つ以上又は区分3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。〔第2条第1項第3号、別表1〕
	対象者	育児のために休業することを希望する職員等であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者 ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、育児休業が終了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者 〔第4条第1項〕	要介護状態にある対象家族を介護するために休業することを希望する職員等 ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日から起算して93日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者 〔第12条第1項〕
	対象外	●労使協定締結〔第4条第2項〕 (1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等 (2) 育児休業が終了する日以前に雇用関係が終了することが明らかな職員等 (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等	●労使協定締結〔第12条第2項〕 (1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等 (2) 介護休業の申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員等 (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
	労使協定の適用除外	労使協定の適用除外は、医師又は歯科医師であり、派遣等により他の機関で勤務し再び学校法人産業医科大学に雇用された又は復職した者のうち、当該機関と学校法人産業医科大学との雇用関係にあった期間が連続して1年以上あるものとして理事長が特に認めた者。 「理事長が特に認めた者」については、人事課に問合せください。	
	休業の期間等	育児休業に係る子が1歳に達する日まで(両親ともに育児休業をする場合は、1歳2か月に達する日まで) ・申出回数は、子1人につき、原則として2回 ・対象となる子は、実子、養子のほか、法律上の親子関係に準ずる子 〔第4条第1項〕 ※特別な理由がある場合は1歳6か月に達する日まで 理由が継続する場合は 最長2歳まで再延長可能	休業開始予定日から通算して93日を経過する日まで ・申出回数は、職員等ごとに対象家族1人につき3回まで 〔第13条第2項〕 ・対象家族:配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫 〔第12条第3項第2号〕

		育 児 休 業	介 護 休 業
短 時 間 勤 務 制 度	制度の内容	3歳に満たない子を養育するために、勤務時間の割り振りの始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内(1時間を単位とする)で取得できる。	要介護状態にある家族を介護するために、勤務時間の割り振りの始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内(1時間を単位とする)で取得できる。
	対象者	3歳に満たない子を養育する職員等	要介護状態にある対象家族を介護する職員等
	対象外	(1) 1日の勤務時間が6時間以下の職員等 (2) ●労使協定締結〔第21条第3項2号〕 ア 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等 イ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等	●労使協定締結〔第23条第6項〕 (1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等 (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
	労使協定の適用除外	労使協定の適用除外は、医師又は歯科医師であり、派遣等により他の機関で勤務し再び学校法人産業医科大学に雇用された又は復職した者のうち、当該機関と学校法人産業医科大学との雇用関係にあった期間が連続して1年以上あるものとして理事長が特に認めた者。 「理事長が特に認めた者」については、人事課に問合せください。	
	休業の期間等	育児短時間に係る子が3歳に達する日まで 1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間〔第21条4項〕	職員等ごとに対象家族1人につき、介護短時間勤務開始日から3年の範囲内で2回まで〔第23条〕
所 定 外 労 働 の 免 除 制 限	制度の内容	職員等が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護するために所定外労働の免除制限を請求した場合には、業務遂行上支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはできない。〔第18条〕	
	対象者	3歳に満たない子を養育する職員等	要介護状態にある家族を介護する職員等
	対象外	●労使協定締結〔第18条2項〕 (1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等 (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等	
	労使協定の適用除外	労使協定の適用除外は、医師又は歯科医師であり、派遣等により他の機関で勤務し再び学校法人産業医科大学に雇用された又は復職した者のうち、当該機関と学校法人産業医科大学との雇用関係にあった期間が連続して1年以上あるものとして理事長が特に認めた者。 「理事長が特に認めた者」については、人事課に問合せください。	
	休業の期間等	3歳に達するまで 1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間 請求できる回数に制限なし	対象家族を介護しないこととなるまで 1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間 請求できる回数に制限なし

		育 児 休 業	介 護 休 業
時間外勤務の制限	制度の内容	職員等が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するために時間外勤務の制限を請求した場合には、業務遂行上支障がある場合を除き、1か月については24時間、1年については150時間を超えて時間外勤務をさせることはできない。〔第19条〕	
	対象者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、時間外勤務の制限を請求した場合	要介護状態にある家族を介護するために、時間外勤務の制限を請求した場合
	対象外	(1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等 (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等〔第19条2項〕	
	休業の期間等	小学校就学の始期に達するまで 1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間 請求できる回数に制限なし	対象家族を介護しないこととなるまで 1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間 請求できる回数に制限なし
深夜勤務の制限	制度の内容	職員等が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するために午後10時から午前5時までの間における勤務(深夜勤務)の制限を請求した場合には、業務遂行上支障がある場合を除き、深夜勤務をさせることはできない。	
	対象者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、午後10時から午前5時までの間における勤務(深夜勤務)の制限を請求した場合	要介護状態にある家族を介護するために、午後10時から午前5時までの間における勤務(深夜勤務)の制限を請求した場合
	対象外	(1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等 (2) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員等 ア 深夜において勤務していない者(1か月について深夜における勤務が3日以下の者を含む。)であること イ 心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること ウ 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産予定がない、又は産後8週間以内でない者であること (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等 (4) 所定労働時間の全部が深夜にある職員等	
	休業の期間等	小学校就学の始期に達するまで 1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間 請求できる回数に制限なし	対象家族を介護しないこととなるまで 1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間 請求できる回数に制限なし

	育 児 休 業	介 護 休 業
給与	・育児休業している期間は、給与を支給しない。 ・育児短時間勤務により勤務をしない場合には、その勤務をしない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。	・介護休業している期間は、給与を支給しない。 ・介護短時間勤務により勤務をしない場合には、その勤務をしない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。
ハラスメントの防止	全ての職員等は、育児休業・介護休業等の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員等の就業環境を害する言動を行ってはならない。〔第25条〕 就業環境を害する言動を行ったと認められる職員等は、ハラスメント防止規程に基づき、厳正に対処する。〔第25条2項〕	