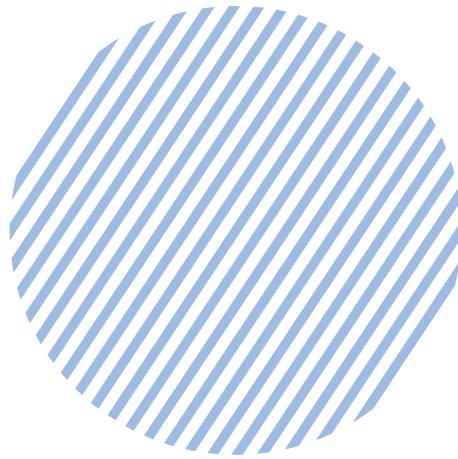
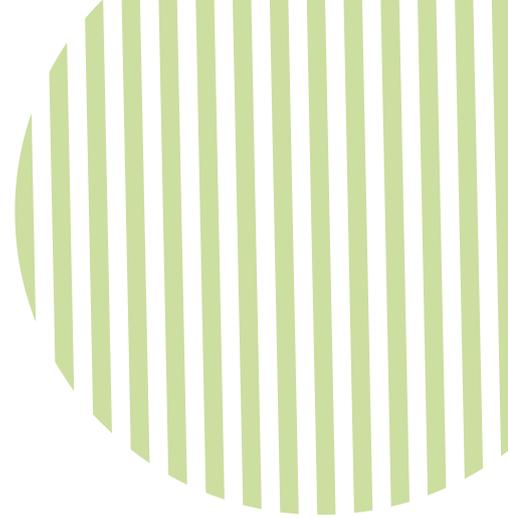
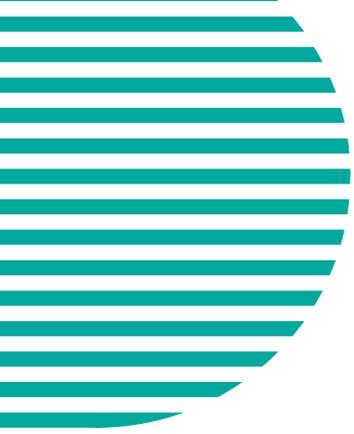


両立応援！ とみだい育児ハンドブック



おもしろい大学で

あなたの人生プロデュース



はじめに

富山大学で働き、出産・育児との両立に奮闘している・もしくはこれから始まる教職員の皆さまに、心からのエールをこめて、本学の両立支援制度やお役立ち情報をまとめました。

本学教職員が安心して出産・育児をするための一助となること、また、すべての子どもたちの健やかな成長を願っています。ご活用いただければ幸いです。

人事課・ダイバーシティ推進センター

もくじ

富山大学の育児関連諸制度早見表（常勤）	2
富山大学の育児関連諸制度（常勤）詳細	4
富山大学の育児関連諸制度早見表（非常勤）	16
富山大学の育児関連諸制度（非常勤）詳細	18
よくあるご質問	29
育児休業制度について	37
出生時育児休業制度について	38
育児休業と出生時育児休業の取得イメージ	40
共済組合の制度について	41
とみだい育児と仕事の両立プランシートの紹介	42
Road to PAPA	44
男性の育児休業取得を促進する上司・管理職の皆さまへ	45
富山大学ダイバーシティ推進センターの育児支援	46
富山大学附属病院の育児支援	47
育児休業取得後の「とみだいパパ」からメッセージ	48
富山での子育て・お役立ち情報	50

富山大学の育児関連諸制度早見表 常勤ver.

結婚・妊娠編

どんなとき	支援制度	対象	詳細
もうすぐ結婚式！じっくり準備したい 新婚旅行に行きたい	結婚休暇		4ページ ①
不妊治療を行いたい	不妊治療休暇		4ページ ②
生理日に休みが欲しい	生理休暇		5ページ ③
妊婦健診に行きたい	妊婦健診		5ページ ④
妊娠中、通勤時の混雑を避けたい	妊娠中の通勤緩和		6ページ ⑤
妊娠中、休憩時間を増やしたい	妊娠中の休憩の特例		6ページ ⑥
妊娠に関連する諸症状（つわり、ハリ等）が あり、休みが欲しい	妊娠中の諸症状対応措置		7ページ ⑦
妊娠中又は産後1年以内、時間外労働や 休日労働を免除してほしい	時間外・休日・深夜労働免除		7ページ ⑧

出産編

どんなとき	支援制度	対象	詳細
出産8週間前！お勤めご苦労様でした！！	産前休暇		8ページ ⑨
奥様出産前！上の子の養育が大変… 産後もゆっくりさせてあげたい…	出産に伴う子の養育		8ページ ⑩
ついに出産の時！ 出産時に、休暇を取得したい	出産付き添い		9ページ ⑪
産後8週間、大事なお体を休めてください	産後休暇		9ページ ⑫

育児編

どんなとき	支援制度	対象	詳細
子の養育のため、休業したい	育児休業		10ページ ⑬
子の養育のため、休業したい (生後8週間以内、4週間まで)	出生時育児休業		10ページ ⑭
出生時育児休業制度を使って休業するけど、 たまには仕事に行っておきたい	出生時育児休業中の就業		11ページ ⑮
働きつつも、子どもとの時間が欲しい！ 家事やらなにやら手が回りません！ 勤務時間を短くする	育児短時間勤務		12ページ ⑯
働きつつも、子どもとの時間が欲しい！ 家事やらなにやら手が回りません！ 時間休を毎日とる	育児部分休業		12ページ ⑰
保育園や学童等、子の送迎のために 始業・就業時刻を変更したい	育児を行う職員の早出遅出労働		13ページ ⑱
時間外や休日、深夜労働を制限 もしくは免除してほしい	時間外・休日・深夜労働制限 時間外・休日労働免除		13ページ ⑲
子(小学校3年生まで)の看病、予防接種、 学校行事参加のためのお休みが欲しい	子の看護等休暇		14ページ ⑳
子どもが1歳未満！授乳せんらんし 保育園の送迎もどえらい時間がかかる	授乳・託児所への送迎等		14ページ ㉑



育児関連諸制度（常勤） 詳細

① 結婚休暇



有給

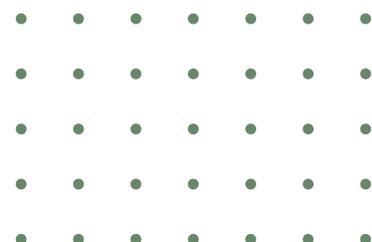
制度	特別休暇
制度の概要等	結婚の日の5日前から当該結婚の日後6月を経過するまでの連続する5日の範囲内で休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第22条(5)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→特別休暇

② 不妊治療休暇



有給

制度	特別休暇
制度の概要等	不妊治療を行うため入院又は通院する場合一年において5日以内（体外受精や顕微授精の場合は10日以内）で休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第22条(19)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→特別休暇



③ 生理休暇



有給

※2日を超える場合は
超えた部分は無給

制度	病気休暇
制度の概要等	勤務が著しく困難な場合、休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第21条第5項、第6項
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→病気休暇

④ 妊婦健診

※産婦健診



有給

制度	労働義務免除
制度の概要等	以下の労働時間内の保健指導又は健康診査は労働義務免除となる。 【産前の場合】 妊娠 23 週まで 4 週に 1 回 妊娠 24 週から 35 週まで 2 週に 1 回 妊娠 36 週から出産まで 1 週に 1 回 ただし、医師又は助産師（以下「医師等」）がこれと異なる指示をしたときは、その指示により必要な時間 【産後（1年以内）の場合】 医師等の指示により必要な時間
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第15条(3)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→職専免

⑤ 妊娠中の通勤緩和



有給

制度	労働義務免除
制度の概要等	通勤時の混雑を避けるよう医師等から指導された場合、原則1時間の労働時間の短縮又は1時間以内の時差出勤を認め、その期間の労働義務を免除する。
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第15条(4)イ
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→職専免

⑥ 妊娠中の休憩の特例



有給

制度	労働義務免除
制度の概要等	医師等から指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加を認め、その期間の労働義務を免除する。
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第15条(4)ロ
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→職専免→その他職専免



⑦ 妊娠中の諸症状対応措置 (悪阻、ハリ等)



有給

制度	労働義務免除
制度の概要等	医師等から指導された場合、その指導事項を守るため作業の軽減、労働時間の短縮、休業、補食等を認め、その期間の労働義務を免除する。
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第15条(4)ハ
申請方法	デスクネット「就業管理」→休暇申請→職専免→その他職専免

⑧ 時間外・休日・深夜労働免除



制度	時間外・休日・深夜労働免除
制度の概要等	妊娠中の職員が請求した場合は、時間外労働、休日労働、深夜労働を命じない制度
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条第6項、第12条第3項
申請方法	申請書なし(上長に相談)



⑨ 産前休暇



有給

制度	特別休暇
制度の概要等	8週間（多胎妊娠の場合14週間）以内に出産する予定の女性職員が申し出た期間、休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第22条(6)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→特別休暇

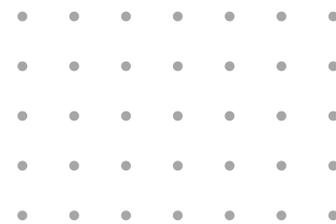
⑩ 出産に伴う子の養育



有給

制度	特別休暇
制度の概要等	職員の妻が出産する場合、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合14週間）前の日から当該出産の日後1年を経過する日までの期間、当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合、5日の範囲内で休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第22条(10)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→特別休暇





⑪ 出産付き添い



有給

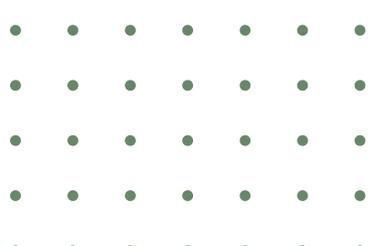
制度	特別休暇
制度の概要等	職員の妻（事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む）の出産時に2日の範囲内で休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第22条(9)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→特別休暇

⑫ 産後休暇



有給

制度	特別休暇
制度の概要等	女性職員が出産（妊娠満12週以後の分娩）した場合、翌日から8週間を経過するまでの期間、休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第22条(7)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→特別休暇



⑬ 育児休業



無給

※給付金あり

制度	育児休業
制度の概要等	<p>【期間について】 同居する子を養育する場合、子が満3歳に達する日（誕生日の前日）まで、育児休業ができる。（2回に分割することも可能）</p> <p>【給与について】 育児休業期間中は給与支給なし。ただし、育児休業期間中の6月1日又は12月1日において、当該日以前6月の期間において勤務した期間がある職員には、給与規則に基づき、期末手当、勤勉手当および期末特別手当を支給する。</p>
参照する規則	国立大学法人富山大学職員の育児休業等に関する規則 第2条第1項、第11条
申請方法	<p>育児休業申出書（別紙様式1-1、上記規則に附随）を、各所属総務に提出 ※杉谷Cは総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ 子の出生前に申請した場合は、子の出生後に育児休業対象児出生届（別紙様式2）を提出</p>

⑭ 出生時育児休業



無給

※給付金あり

制度	出生時育児休業（取得者は主に男性だが、養子等の場合には女性も該当）
制度の概要等	<p>【期間について】 子の誕生日又は出産予定日のいずれか早い方から8週間以内に4週間（28日）の休暇取得が可能。（2回に分割も可）</p> <p>【給与について】 出生時育児休業中は給与支給なし。ただし、育児休業期間中の6月1日又は12月1日において、当該日以前6月の期間において勤務した期間がある職員には、給与規則に基づき、期末手当、勤勉手当および期末特別手当を支給する。</p>
参照する規則	国立大学法人富山大学職員の育児休業等に関する規則 第2条第2項、第28条
申請方法	<p>育児休業申出書（別紙様式1-1、上記規則に附随）を、各所属総務に提出 ※杉谷C教職員は総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ 子の出生前に申請した場合は、子の出生後に育児休業対象児出生届（別紙様式2）を提出</p>



⑮ 出生時育児休業中の就業



有給
※減額

制度	出生時育児休業中の就業（取得者は主に男性だが、養子等の場合には女性も該当）
制度の概要等	<p>出生時育児休業中であっても、就業可能日等申出書により就業希望を大学に申し出ることができる。</p> <p>【給与について】</p> <p>就業日において、出生時育児休業により勤務しない時間がある場合には、その勤務しない1時間につき、給与規則に規定する勤務1時間あたりの給与額を減額する。</p>
参照する規則	国立大学法人富山大学職員の育児休業等に関する規則 第23条の2、第28条第3項
申請方法	出生時育児休業中の就業可能日等申出・変更申出書（別紙様式7-1、上記規則に附随）を、各所属総務に提出※杉谷C教職員は総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ

※育児休業制度

出生時育児休業

育児休業給付金の詳細は、37～40ページへ



①⑥ 育児短時間勤務



有給

※減額

制度	育児短時間勤務
制度の概要等	<p>【勤務形態について】 小1の終期に達するまでの子を養育するため、以下の勤務形態で勤務することができる。</p> <p>(1)1日につき3時間55分勤務 (2)1日につき4時間55分勤務 (3)月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を休日とし、1日につき7時間45分勤務 (4)月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を休日とし、2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき3時間55分勤務 (5)1週間当たりの勤務時間が19時間25分から24時間35分までの範囲内の時間となる勤務</p> <p>【給与について】 育児短時間勤務をしている期間に係る給与については、給与規則に規定する本給にその者の1週間当たりの勤務時間数を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額とする。</p>
参照する規則	国立大学法人富山大学職員の育児休業等に関する規則 第14条の2
申請方法	育児短時間勤務申出書（別紙様式6-1、上記規則に附随）を、各所属総務に提出 ※杉谷C教職員は総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ

①⑦ 育児部分休業



有給

※減額

制度	育児部分休業
制度の概要等	<p>【勤務形態について】 小1の終期に達するまでの子を養育するため、正規の労働時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間を超えない範囲で勤務しないことができる。（それぞれ30分単位）</p> <p>【給与について】 育児部分休業している時間については、その勤務しない1時間につき、給与規則に規定する勤務1時間あたりの給与額を減額する。</p>
参照する規則	国立大学法人富山大学職員の育児休業等に関する規則 第15条
申請方法	育児部分休業申出書（別紙様式5-1、上記規則に附随）を各所属総務に提出 ※杉谷C教職員は総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ

※①⑥と①⑦については、34ページへ

⑱ 早出遅出労働



有給

制度	育児を行う職員の早出遅出労働
制度の概要等	小1の終期に達するまでの子を養育するため又は小学校に就学している子の送迎のため放課後児童クラブ等へ赴くため早出遅出労働を請求したときは、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、始業および終業の時刻を、それぞれ午前7時以後および午後10時以前に設定することができる。
参照する規則	国立大学法人富山大学の育児又は介護を行う職員の早出遅出労働に関する規則 第2条
申請方法	育児・介護に係る早出遅出労働請求書（別紙様式1、上記規則に附随）を各所属総務に提出 ※杉谷C教職員は総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ

⑲ 時間外・休日・深夜労働の制限/免除



制度	時間外・休日労働・深夜労働の制限/免除の請求
制度の概要等	<p>小1の終期に達するまでの子を養育する職員が以下それぞれの請求をしたときは、</p> <p>（時間外労働の制限） 業務の正常な運営を妨げる場合を除き、制限時間（1月24時間、1年150時間）を超えて、時間外労働をさせることはない</p> <p>（休日労働の制限） 業務の正常な運営を妨げる場合を除き、制限時間を超えて、休日労働をさせることはない。</p> <p>（深夜労働の制限） ※五福・五艘事業場は1月につき1日、杉谷事業場は2日、高岡事業場は3日 業務の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から翌日午前5時までの間勤務をさせることはない。※適用除外あり</p> <p>（時間外労働の免除） 業務の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない。</p> <p>※出産後1年を経過しない職員が請求した場合、大学は時間外労働・休日労働・深夜労働を命じない。</p>
参照する規則	<p>国立大学法人富山大学の育児又は介護を行う職員の時間外労働の制限等に関する規則 第2条、第2条の2</p> <p>国立大学法人富山大学の育児又は介護を行う職員の深夜労働の制限に関する規則 第2条</p> <p>国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条第6項、第12条第3項</p> <p>時間外労働及び休日労働に関する労使協定書 第6条(五福・五艘・高岡事業場)、第7条(杉谷事業場)</p>
申請方法	<p>育児・介護に係る時間外労働の制限・免除請求書（別紙様式1、上記規則に附随）</p> <p>育児・介護に係る深夜労働の制限請求書（別紙様式1、上記規則に附随）を、各所属総務に提出 ※杉谷C教職員は総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ</p>

⑳ 子の看護等休暇



有給

制度	特別休暇
制度の概要等	小3の終期に達するまでの子を養育する職員は、その子の看護、予防接種、健康診断および学校行事等のために、1年に5日(小3までの子が2人以上の場合は10日)の休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第22条(11)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→特別休暇

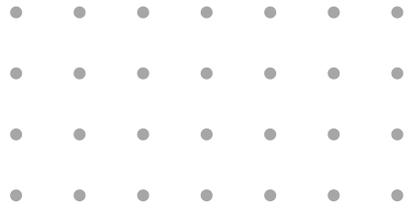
㉑ 授乳・託児所への送迎等



有給

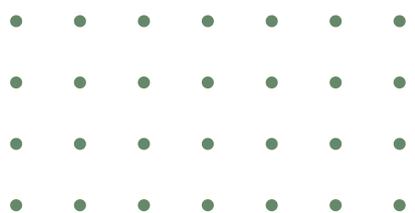
制度	特別休暇
制度の概要等	生後1年に達しない子の保育のために必要と認めた授乳、託児所への送迎等を行う場合、1日2回それぞれ30分以内の期間、休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務する職員の労働時間、休暇等に関する規則 第22条(8)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→特別休暇





デスクネット
文書管理より右の様式を
ダウンロードできます
各種様式・議事録→
総務部→
人事課→
人事課HP

- ・ 育児休業申出書
- ・ 育児短時間勤務申出書
- ・ 育児部分休業申出書
- ・ 育児休業期間・育児部分休業期間変更申出書
- ・ 育児・介護に係る早出遅出労働請求書
- ・ 育児・介護に係る時間外労働の制限・免除請求書
- ・ 育児・介護に係る深夜労働の制限請求書



結婚・妊娠編

どんなとき	支援制度	対象	詳細
もうすぐ結婚式！じっくり準備したい 新婚旅行に行きたい	結婚休暇		18ページ ①
不妊治療を行いたい	不妊治療休暇		18ページ ②
生理日に休みが欲しい	生理休暇		19ページ ③
妊婦健診に行きたい	妊婦健診		19ページ ④
妊娠中、通勤時の混雑を避けたい	妊娠中の通勤緩和		20ページ ⑤
妊娠中、休憩時間を増やしたい	妊娠中の休憩の特例		20ページ ⑥
妊娠に関連する諸症状（つわり、ハリ等）が あり、休みが欲しい	妊娠中の諸症状対応措置		21ページ ⑦
妊娠中又は産後1年以内、時間外労働や 休日労働を免除してほしい	時間外・休日・深夜労働免除		21ページ ⑧

出産編



どんなとき	支援制度	対象	詳細
出産8週間前！お勤めご苦労様でした！！	産前休暇		22ページ ⑨
奥様出産前！上の子の養育が大変… 産後もゆっくりさせてあげたい…	出産に伴う子の養育		22ページ ⑩
ついに出産の時！ 出産時に、休暇を取得したい	出産付き添い		23ページ ⑪
産後8週間、大事なお体を休めてください	産後休暇		23ページ ⑫

育児編

どんなとき	制度（略称）	対象	詳細
子の養育のため、休業したい	育児休業		24ページ ⑬
子の養育のため、休業したい (生後8週間以内、4週間まで)	出生時育児休業		24ページ ⑭
出生時育児休業制度を使って休業するけど、 たまには仕事に行っておきたい	出生時育児休業中の就業		25ページ ⑮
働きつつも、子どもとの時間が欲しい！ 家事やらなにやら手が回りません！ 時間休を毎日とる	育児部分休業		26ページ ⑯
保育園や学童等、子の送迎のために 始業・就業時刻を変更したい	育児を行う職員の早出遅出労働		26ページ ⑰
時間外や休日、深夜労働を制限 もしくは免除してほしい	時間外・休日・深夜労働制限 時間外・休日労働免除		27ページ ⑱
子（小学校3年生まで）の看病、予防接種、 学校行事参加のためのお休みが欲しい	子の看護等休暇		27ページ ⑲
子どもが1歳未満！授乳せんならんし 保育園の送迎もどえらい時間がかかる	授乳・託児所への送迎等		28ページ ⑳



育児関連諸制度（非常勤） 詳細

① 結婚休暇



有給

制度	有給の休暇
制度の概要等	結婚の日の5日前から当該結婚の日後6月を経過するまでの連続する5日の範囲内で休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(10) 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(10)
申請方法	デスクネット「就業管理」→休暇申請→有給の休暇

② 不妊治療休暇



有給

制度	有給の休暇
制度の概要等	不妊治療を行うため入院又は通院する場合1年において5日以内（体外受精や顕微授精の場合は10日以内）で休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(11) 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(11)
申請方法	デスクネット「就業管理」→休暇申請→有給の休暇



③ 生理休暇



無給

制度	無給の休暇（生理日の就業困難）
制度の概要等	勤務が著しく困難な場合、休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条(4) 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条(4)
申請方法	デスクネット「就業管理」→休暇申請→無給の休暇

④ 妊婦健診

※産婦健診



無給

制度	無給の休暇（妊婦健診）
制度の概要等	以下の労働時間内の保健指導又は健康診査は無給休暇となる。 【産前の場合】 妊娠 23 週まで 4 週に 1 回 妊娠 24 週から 35 週まで 2 週に 1 回 妊娠 36 週から出産まで 1 週に 1 回 ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示により必要な時間 【産後（1 年以内）の場合】 医師等の指示により必要な時間
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条(2) 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条(2)
申請方法	デスクネット「就業管理」→休暇申請→無給の休暇

⑤ 妊娠中の通勤緩和



無給

制度	無給の休暇（妊娠中の通勤緩和）
制度の概要等	通勤時の混雑を避けるよう医師等から指導された場合、原則1時間の労働時間の短縮又は1時間以内の時差出勤
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条(3)イ 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条(3)イ
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→無給の休暇（管理者による代理申請）

⑥ 妊娠中の休憩の特例



無給

制度	無給の休暇（妊娠中の休憩の特例）
制度の概要等	医師等から指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条(3)ロ 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条(3)ロ
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→無給の休暇（管理者による代理申請）



⑦ 妊娠中の諸症状対応措置 (悪阻、ハリ等)



無給

制度	無給の休暇（妊娠中又は出産後の諸症状に対応する措置）
制度の概要等	医師等から指導された場合、その指導事項を守るため作業の軽減、労働時間の短縮、休業、補食等
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条(3)ハ 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条(3)ハ
申請方法	デスクネット「就業管理」→休暇申請→無給の休暇（管理者による代理申請）

⑧ 時間外・休日・深夜労働免除



制度	時間外・休日労働および深夜労働免除
制度の概要等	妊娠中の職員が請求した場合は、時間外労働、休日労働、深夜労働を命じない制度 ※パートタイム職員は深夜労働に該当せず
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第4条第6項 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第4条第6項、第4条の2第3項
申請方法	申請書なし（上長に相談）



⑨ 産前休暇



有給

制度	有給の休暇（産前休暇）
制度の概要等	8週間（多胎妊娠の場合14週間）以内に出産する予定の女性職員が申し出た期間、休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(12) 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(12)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→有給の休暇

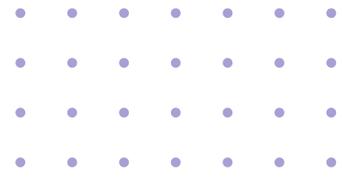
⑩ 出産に伴う子の養育



有給

制度	有給の休暇（出産に伴う子の養育）
制度の概要等	パート職員/契約職員の妻が出産する場合、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合14週間）前の日から当該出産の日後1年を経過する日までの期間、当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合、5日の範囲内で休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(15) 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(15)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→有給の休暇





⑪ 出産付き添い



有給

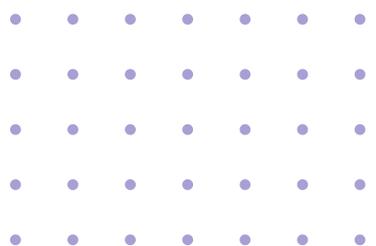
制度	有給の休暇（出産付き添い）
制度の概要等	パート職員/契約職員の妻（事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む）の出産時に2日の範囲内で休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(14) 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(14)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→有給の休暇

⑫ 産後休暇



有給

制度	有給の休暇（産後休暇）
制度の概要等	女性職員が出産（妊娠満12週以後の分娩）した場合、翌日から8週間を経過するまでの期間、休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(13) 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(13)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→有給の休暇



⑬ 育児休業



無給

※給付金あり

制度	育児休業
制度の概要等	<p>【期間について】 同居する子を養育する場合、子が満3歳に達する日（誕生日の前日）まで、育児休業ができる。（2回に分割することも可能）</p> <p>【給与について】 育児休業期間中は給与支給なし。ただし、育児休業期間中の6月1日又は12月1日において、当該日以前6月の期間において勤務した期間がある契約職員には、給与規則に基づき、期末手当および勤勉手当を支給する。</p>
参照する規則	<p>国立大学法人富山大学職員の育児休業等に関する規則 第2条第1項、第11条 国立大学法人富山大学パートタイム職員就業規則 第29条第1項 国立大学法人富山大学契約職員就業規則 第27条第1項</p>
申請方法	<p>育児休業申出書（別紙様式1-1、上記規則に附随）を、各所属総務に提出 ※杉谷C教職員は総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ 子の出生前に申請した場合は、子の出生後に育児休業対象児出生届（別紙様式2）を提出</p>

⑭ 出生時育児休業



無給

※給付金あり

制度	出生時育児休業（取得者は主に男性だが、養子等の場合には女性も該当）
制度の概要等	<p>【期間について】 子の誕生日又は出産予定日のいずれか早い方から8週間以内に4週間（28日）の休暇取得が可能。（2回に分割も可）</p> <p>【給与について】 出生時育児休業中は給与支給なし。ただし、育児休業期間中の6月1日又は12月1日において、当該日以前6月の期間において勤務した期間がある契約職員には、給与規則に基づき、期末手当および勤勉手当を支給する。</p>
参照する規則	<p>国立大学法人富山大学職員の育児休業等に関する規則 第2条第2項、第28条 国立大学法人富山大学パートタイム職員就業規則 第29条第2項 国立大学法人富山大学契約職員就業規則 第27条第2項</p>
申請方法	<p>育児休業申出書（別紙様式1-1、上記規則に附随）を、各所属総務に提出 ※杉谷C教職員は総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ 子の出生前に申請した場合は、子の出生後に育児休業対象児出生届（別紙様式2）を提出</p>



⑮ 出生時育児休業中の就業



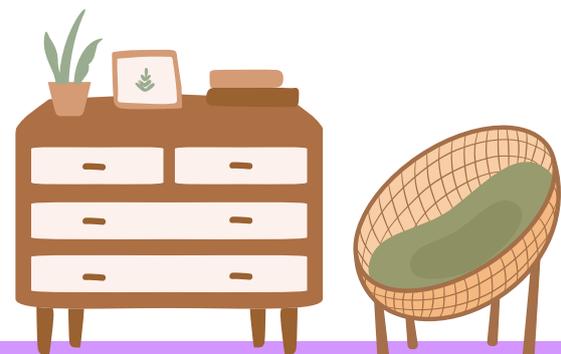
有給
※減額

制度	出生時育児休業中の就業
制度の概要等	出生時育児休業中であっても、就業可能日等申出書により就業希望を大学に申し出ることができる。 【給与について】 就業日において、出生時育児休業により勤務しない時間がある場合には、その勤務しない1時間につき、給与規則に規定する勤務1時間あたりの給与額を減額する。
参照する規則	国立大学法人富山大学職員の育児休業等に関する規則 第23条の2、第28条第3項
申請方法	出生時育児休業中の就業可能日等申出・変更申出書（別紙様式7-1、上記規則に附随）を、各所属総務に提出 ※杉谷C教職員は総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ

※育児休業制度

出生時育児休業

育児休業給付金の詳細は、37～40ページへ



①⑥ 育児部分休業



有給
※減額

制度	育児部分休業
制度の概要等	<p>【勤務形態について】 小1の終期に達するまでの子を養育するため、正規の労働時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間を超えない範囲で勤務しないことができる。（それぞれ30分単位）</p> <p>【給与について】 育児部分休業している時間については、その勤務しない1時間につき、給与規則に規定する勤務1時間あたりの給与額を減額する。</p>
参照する規則	<p>国立大学法人富山大学職員の育児休業等に関する規則 第15条 国立大学法人富山大学パートタイム職員就業規則 第29条第3項 国立大学法人富山大学契約職員就業規則 第27条第3項</p>
申請方法	<p>育児部分休業申出書（別紙様式5-1、上記規則に附随）を各所属総務に提出 ※杉谷C教職員は総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ</p>

①⑦ 早出遅出労働



有給

制度	育児を行う職員の早出遅出労働
制度の概要等	<p>小1の終期に達するまでの子を養育するため又は小学校に就学している子の送迎のため放課後児童クラブ等へ赴くため早出遅出労働を請求したときは、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、始業および終業の時刻を、それぞれ午前7時以後および午後10時以前に設定することができる。</p>
参照する規則	<p>国立大学法人富山大学の育児又は介護を行う職員の早出遅出労働に関する規則 第2条 国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第4条第5項 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第4条第5項</p>
申請方法	<p>育児・介護に係る早出遅出労働請求書（別紙様式1、上記規則に附随）を各所属総務に提出 ※杉谷C教職員は総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ</p>



⑱ 時間外・休日労働・深夜労働の制限・免除



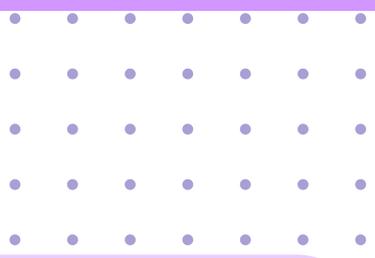
制度	時間外・休日労働・深夜労働の制限/免除の請求
制度の概要等	<p>小1の終期に達するまでの子を養育する職員が以下それぞれの請求をしたときは、 (時間外労働の制限) 業務の正常な運営を妨げる場合を除き、制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて時間外労働をさせることはない。 (休日労働の制限) 業務の正常な運営を妨げる場合を除き、制限時間を超えて休日労働をさせることはない。 (深夜労働の制限) ※契約職員のみ ※五福・五般事業場は1月につき1日、杉谷事業場は2日、高岡事業場は3日 業務の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から翌日午前5時までの間勤務をさせることはない。 ※適用除外あり (時間外労働の免除) 業務の正常な運営を妨げる場合を除き、その請求した時間に労働させてはならない。</p> <p>※出産後1年を経過しない職員が請求した場合、大学は時間外労働、休日労働および深夜労働を命じない。 ※パートタイム職員は、深夜労働に該当せず</p>
参照する規則	<p>国立大学法人富山大学の育児又は介護を行う職員の時間外労働の制限等に関する規則 第2条、第2条の2 国立大学法人富山大学の育児又は介護を行う職員の深夜労働の制限に関する規則 第2条 国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第4条第4項、第6項 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第4条第4項、第6項、第4条の2第2項・第3項 時間外労働および休日労働に関する労使協定書 第6条(五福・五般・高岡事業場)、第7条(杉谷事業場)</p>
申請方法	<p>育児・介護に係る時間外労働の制限・免除請求書(別紙様式1、上記規則に附随) 育児・介護に係る深夜労働の制限請求書(別紙様式1、上記規則に附随)を、各所属総務に提出 ※杉谷C教職員は総務課職員支援室へ、看護部は看護部事務室へ</p>

⑲ 子の看護等休暇



有給

制度	有給の休暇(子の看護等休暇)
制度の概要等	<p>小3の終期に達するまでの子を養育する職員は、その子の看護、予防接種、健康診断および学校行事等のために、1年に5日(小3までの子が2人以上の場合は10日)の休暇取得が可能</p>
参照する規則	<p>国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(8) 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第10条(8)</p>
申請方法	デスクネット「就業管理」→休暇申請→有給の休暇



⑳ 授乳・託児所への送迎等



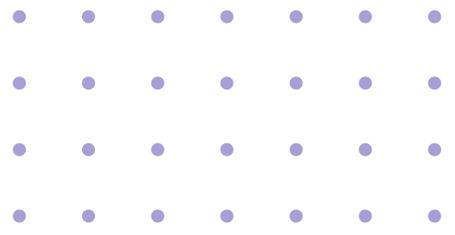
無給

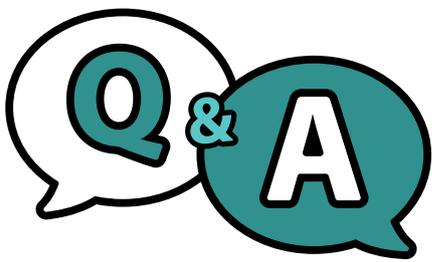
制度	無給の休暇（授乳等）
制度の概要等	生後1年に達しない子の保育のために必要と認めた授乳、託児所への送迎等を行う場合、1日2回それぞれ30分以内の期間、休暇取得が可能
参照する規則	国立大学法人富山大学に勤務するパートタイム職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条(1) 国立大学法人富山大学に勤務する契約職員の労働時間、休暇等に関する規則 第11条(1)
申請方法	デスクネッツ「就業管理」→休暇申請→無給の休暇



デスクネッツ
文書管理より右の様式を
ダウンロードできます
各種様式・議事録→
総務部→
人事課→
人事課HP

- ・ 育児休業申出書
- ・ 育児短時間勤務申出書
- ・ 育児部分休業申出書
- ・ 育児休業期間・育児部分休業期間変更申出書
- ・ 育児・介護に係る早出遅出労働請求書
- ・ 育児・介護に係る時間外労働の制限・免除請求書
- ・ 育児・介護に係る深夜労働の制限請求書





よくあるご質問

妊娠時
・
出産前

妊娠していることが分かった場合、いつ、何をすればよいですか？

まずは、**おめでとうございます！！**富山大学での育児・仕事の両立に向けて、これからは一層、お体を大事に、励んでください。

お腹のお子様を大切に育てるために、**妊産婦やパパに対する支援措置が講じられていますので、これらをぜひ活用してください。**そのためにも、妊娠がわかっただけ速やかに（遅くとも出生予定日のおよそ5か月前までに）職場の業務管理者や総務担当者に申し出ましょう。

また、**産前休暇や育児休業の始まりや終わりの期間を自動計算してくれる「とみだい育児と仕事の両立プランシート」**がありますので、ぜひ今後の計画を上司と相談する際にご活用ください。

URL：<http://www3.u-toyama.ac.jp/danjo/seido/tomidaiplansheet.xlsx>

本ハンドブックの育児関連諸制度詳細ページには、制度ごとの申請方法も記載されております。ご参考になれば幸いです。

平日の両親学級に参加したいのですが、職専免になりますか？

母子保健法の規定による保健指導・健康診査を受ける際には職専免となります（非常勤は無給の休暇）が、両親学級のような講習会はこれらに該当しませんので、参加の際には職専免とならず、年次休暇を取得して参加いただくこととなります。

産前休暇中、給与はどのようにになりますか？

産前・産後休暇中は給与が支給されます。育児休業と違い、産前・産後休暇は特別休暇と同じ扱いとなります。

出産が予定日より遅くなった場合、産前の期間はどのように取り扱われますか？

出産が予定日より遅くなっても早まっても、**出産の日までが産前の特別休暇になります。**

出産が遅れた場合には、出産予定日から出産した日までについても申出の更新があったものとして産前の休暇として取り扱うこととされています。

出産が早まった場合には、産前休暇は出産の日まで短縮されます。

なお、産後休暇は、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間です。

出産時の経済的な支援はありますか？

あります！

- ・産前産後休業中（および育児休業中）は共済掛金が免除になります。
- ・出産費（家族出産費）、同附加金として52.8万円が支給されます。
※双生児以上の出産の場合、その人数分の額
※妊娠4か月（85日）以上であれば、死産・流産などの異常分娩や人工妊娠中絶に対しても支給されます。
- ・出産準備のための貸付を利用できます。



配偶者が民間企業に勤務している場合も、育児休業を取得できますか？

できます！

なお、配偶者が無職であるとか、就業しているが育児休業中であるなど、子どもの日常の世話ができる状態にある場合でも、職員は育児休業を取得できます。

育児休業の詳細については、本ハンドブックの37ページをご参照ください。

育児休業は、養子の場合にも取得できますか？

できます！ 育児休業・出生時育児休業は、実子・養子どちらの養育も対象です。

産後休暇の後に、仕事の整理のためしばらく出勤してから育児休業を取得することは可能ですか？

可能です。

育児休業の期間は、産後の休暇に引き続いている必要はありません。

ただし、いったん育児休業を取得した場合には、中断することはできないとされていますのでご注意ください。

育児休業中の身分は、どうなるのですか？

育児休業をしている職員は、勤務はしませんが、**職員としての身分を保有します。**

育児休業中の給与はどのようになりますか？

育児休業中、給与は支給されません。ただし、育児休業給付金が支給されます。**育児休業給付金については、本ハンドブックの37ページをご参照ください。**
なお、職務に復帰した後は、号給の調整が行われます。

給与から引かれていた住民税の支払いは、育児休業中はどうなりますか？

市役所等からご自宅に納入書・納付書が送付されます。そちらを銀行等で、ご自身で納付いただくこととなります。納付場所や納付期限等については、納付書に記載されていますのでご確認ください。

育児休業に向け、共済関係で必要な手続きはありますか？

下記に該当する場合は、共済担当にご連絡ください。

- ・ 共済組合貸付を利用中で、元金弁済猶予を希望する場合
- ・ 共済積立貯金を行っている場合
- ・ 団体積み立て終身保険を行っている場合
- ・ アイリスプランつなぎ年金コースを行っている場合

育児休業中の配偶者について、扶養手当を受給することはできますか？

条件を満たせば、令和7年度末までに限り、受給できます。

育児休業を開始する日から向こう1年間の配偶者の所得の見込み額（出産手当金、育児休業給付金等を含む）が、所得限度額（現行130万円）を下回り、職員であるあなたが主として扶養していると認められる場合には、扶養手当が支給されます。（現行月額3,000円）

また、上記育児休業開始時に扶養認定されなかった場合にも、育児休業手当金の支給が終了した日の翌日から向こう1年間について、所得限度額を下回り、職員であるあなたが主として扶養していると認められる場合には、扶養手当が支給されます。

ただし、専門職8級以上職員、教育職本給表(一)5級適用教員および医療職本給表(一)8級職員に対しては、支給されません。

※配偶者に対する扶養手当は令和8年度に廃止される予定です。

詳細については人事課給与担当にお問合せください。

育児休業期間の変更（延長・短縮）はできますか？

延長のみ、可能です。

育児休業の期間は、原則として1回に限り延長することができます。ただし、次のような特別な事情がある場合には期間の再延長をすることができます。

- ・ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと
- ・ 配偶者と別居した場合
- ・ その他の育児休業の終了時に予測できなかった事実が生じ、期間の再延長をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合

育児短時間勤務と育児部分休業の違いはなんですか？

育児短時間勤務は「勤務時間を変える」もの、育児部分休業は勤務時間はそのまま、勤務時間の一部を「休む」もの、という性質の違いがあります。

勤務時間を短縮するという点では同じですが、給与の計算方法が異なります。下の計算式と取得例をご参照ください。

育児短時間勤務の給与計算方法

給与計算式

$$\text{月額給与} = \text{級・号給に応じた本給月額} \times \left(\frac{\text{1週間当たりの勤務時間}}{38\text{時間}45\text{分}} \right)$$

本給月額と同様に、勤務時間に応じて支給される手当

- ・管理職手当
- ・広域異動手当
- ・本給の調整額
- ・初任給調整手当
- ・義務教育等教員特別手当
- ・安全衛生管理手当
- ・指導薬剤師等手当
- ・医師指導手当
- ・教員特別業務手当
- ・医療技術職員特別支援手当
- ・幼児教育体制支援手当
- ・クロスアポイントメント手当
- ・面接指導実施医師手当

モデルケース

【条件】

- ① 医療職本給表（二）2-61が適用され、本給月額のほかに下表の手当が支給される職員
- ② 1日につき3時間55分勤務（職員の育児休業等に関する規則 第14条の2(1)適用）

項目	金額	計算式	実際の支給額
本給月額	291,300円	$291,300 \times \left(\frac{19\text{時間}35\text{分}}{38\text{時間}45\text{分}} \right)$	147,216円
本給の調整額	9,400円	$9,400 \times \left(\frac{19\text{時間}35\text{分}}{38\text{時間}45\text{分}} \right)$	4,750円
医療技術職員特別支援手当	7,000円	$7,000 \times \left(\frac{19\text{時間}35\text{分}}{38\text{時間}45\text{分}} \right)$	3,537円
扶養手当	10,000円	(支給額は変わらない)	10,000円

育児部分休業の給与計算方法

育児部分休業を取得した場合は、勤務しない時間に応じて給与が減額されます。具体的には、勤務しない1時間につき、給与規則第19条に規定する労働1時間当りの給与額が減額されます。

労働1時間当りの給与額の計算方法

労働1時間当りの給与額 = (算入賃金×年間当月数) / (年間所定労働日数×1日当り所定労働時間数)

※算入賃金…本給月額，管理職手当，地域手当，広域異動手当，本給の調整額，初任給調整手当，義務教育等教員特別手当，安全衛生管理手当，指導薬剤師等手当，医療技術職員特別支援手当，幼児教育体制支援手当，研究代表者等特別手当，クロスアポイントメント手当及び面接指導実施医師手当の月額合計額
※年間所定労働日数…年度によって異なります。令和7年度は242日です。

モデルケース

【条件】

- ① 医療職本給表（二）2-61が適用される職員
- ② 各種手当を考慮し、労働1時間当りの給与額は2,026円とする
- ③ ひと月の勤務日数が20日である月において、1日当り2時間の育児部分休業を取得

当月の給与から、以下計算式で求めた81,040円が減額されます。

$$2,026円 \times 2時間 \times 20日 = 81,040円$$

※労働1時間当りの給与額については、適用される本給表が同じ職員であっても、算入賃金の基礎となる各種手当によって異なります。詳しくは人事課給与担当までお問い合わせください。

✓ **育児時短就業給付金**が2025年4月1日より始まりました。

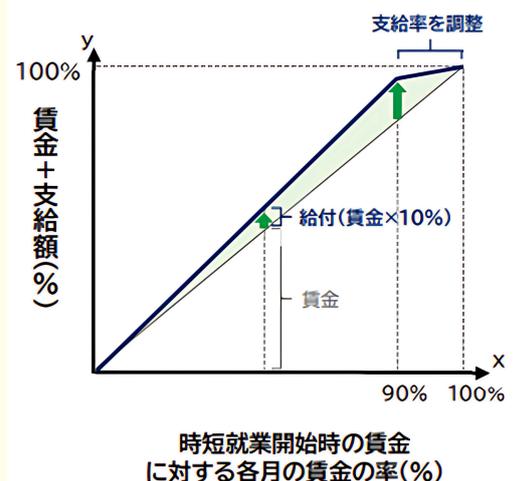
育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務（育児短時間勤務・育児部分休業）した場合、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給される給付金です。原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額が支給されます。

要件

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて、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、被保険者期間が12カ月であること

詳しくは、[厚生労働省ホームページ（育児休業等給付について）](#)へ。

支給額のイメージ



子の看護等休暇を取得する際、診断書等を提出する必要がありますか？

特に医師の証明書等の提出は義務付けられていません。

子の看護等休暇を1時間のみ取得した場合、残り日数はどうなりますか？

子の看護等休暇（一子につき5日間）を1時間取得した場合には、常勤と契約職員の場合、8時間を1日として換算しますので、残り日数は4日と7時間ということになります。非常勤職員の場合は、平均所定労働時間を1日として換算します。例えば、所定労働時間が6時間の方が、1時間の看護等休暇を取得した場合、残り日数は4日と5時間ということになります。

育児短時間勤務（育児部分休業）をしていますが、行事があり、当該日だけ残業しなければいけません。残業を申請する手続きを教えてください。

【育児短時間勤務の場合】

勤務時間が6時間を超える場合は休憩を取り、休憩時間を除いた時間を超過勤務申請してください。

例

9：30～14：25（休憩なし、4時間55分勤務）の人が
9：30～19：15（14：25～15：25休憩、8時間45分）に勤務する場合
→15：25～19：15 超過勤務申請

【育児部分休業の場合】

育児部分休業申出書（別紙様式5-1）を提出し、育児部分休業を取り消してください。就業管理システムにおいては、終業前部分休業を「個別削除」の上、通常勤務者と同様に、超過勤務申請をしてください。

例

9：30～16：15（5時間45分）の人が
9：30～19：15（8時間45分）に勤務する場合
→16：15～17：15 の育児部分休業を「個別削除」し、
17：15～19：15 超過勤務申請



育児休業制度について

3歳に満たない子を養育する職員であれば、男女を問わず、その子の3歳の誕生日の前日まで、原則として2回育児休業を取得することができます。非常勤職員も条件（子が1歳6か月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場合）を満たせば取得可能です。実子・養子どちらも対象です。

（1）育休の申し出・請求手続き

- ・育児休業を始めようとする期間の1か月前（当該子の1歳到達日以降に開始する場合は2週間前）までに「育児休業申出書（別紙様式1-1）」を提出してください。
- ・提出の際、申出書の他に子の出生を証明する書類（母子手帳の写し、出生証明書等）の添付が必要になります。

（2）育児休業期間の変更（延長）

育児休業の期間は、原則として1回に限り延長することができます。ただし、次のような特別な事情がある場合には期間の再延長をすることができます。

- ①配偶者が負傷又は疾病により入院したこと
- ②配偶者と別居した場合
- ③その他の育児休業の終了時に予測できなかった事実が生じ、期間の再延長をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合

（3）育児休業中の身分・給与等の取り扱い

- ①育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有します。
- ②育児休業期間中は勤務しませんが、引き続き勤務したものとみなして昇給に反映されます。
- ③育児休業期間中、給与は支給されません。 ※給付金については下欄をご参照ください。
- ④期末手当、勤勉手当および期末特別手当は、育児休業期間中の6月1日または12月1日において、当該日以前6か月間において勤務した期間がある職員に支給されます。

育児休業給付金について

雇用保険の被保険者の方が、原則1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと「育児休業給付金」の支給を受けることができます。

- ・子どもが1歳に達するまで、育児休業給付金として、1日につき標準報酬日額の50/100が支給されます。
- ・1歳未満の子を養育するための育児休業の場合は、休業開始後180日間、1日につき標準報酬日額の67/100が支給されます。
- ・組合員である父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の最大1年間について父母それぞれに支給されます。
- ・1歳の時点で保育所に入所できないなど特別な事情がある場合には1歳6か月、さらにその時点でも未だ同事情がある場合には2歳に達するまで。証明する書類が必要です。

→つづく

支給要件

- 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であること
 - ②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か月以上あること
 - ③一支給単位期間中の就業日数が、最大10日以下もしくは80時間以下であること
支給単位期間：育児休業開始日から1か月ごとの期間
 - ④（期間を定めて雇用されている職員の場合）養育する子が1歳6か月に達する日までの間に労働契約期間が満了することが明らかでないこと
- ※上の要件に当てはまらない職員も、文科省共済組合の「育児休業手当金」を受給できます。

出生時育児休業制度について

生後8週間以内の子を養育するパパ、もしくは生後8週間以内の養子を養育するパパ・ママは、最長4週間（28日）の休暇取得が可能です。2回に分割して取得も可能です。
非常勤職員も条件（子が1歳6か月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場合）を満たせば取得可能です。実子・養子どちらも対象です。

（1）取得について

子の誕生日又は出産予定日のいずれか早い方から8週間以内の子と同居し、養育する職員は、最長4週間（28日）の休暇取得が可能です。2回に分割して取得可能ですが、申請時に2回分同時に申請する必要があります。

（2）育休の申し出・請求手続き

- ・出生時育児休業を始めようとする期間の2週間前までに「育児休業申出書（別紙様式1-1）」を提出してください。
- ・提出の際、申出書の他に子の出生を証明する書類（母子手帳の写し、出生証明書等）の添付が必要になります。
- ・休業の申出は一子につき2回までとし、双子以上の場合、これを一子とみなします。

出生時育児休業給付金について

雇用保険の被保険者の方が、子の出生後8週間の期間内に合計4週間分（28日）を限度として、出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した場合、一定の要件を満たすと「出生時育児休業給付金」の支給を受けることができます。

支給額 = 休業開始時賃金日額※ × 休業期間の日数（28日が上限） × 67%
※休業前直近6か月間に支払われた賃金総額を180で除して得た額

支給要件

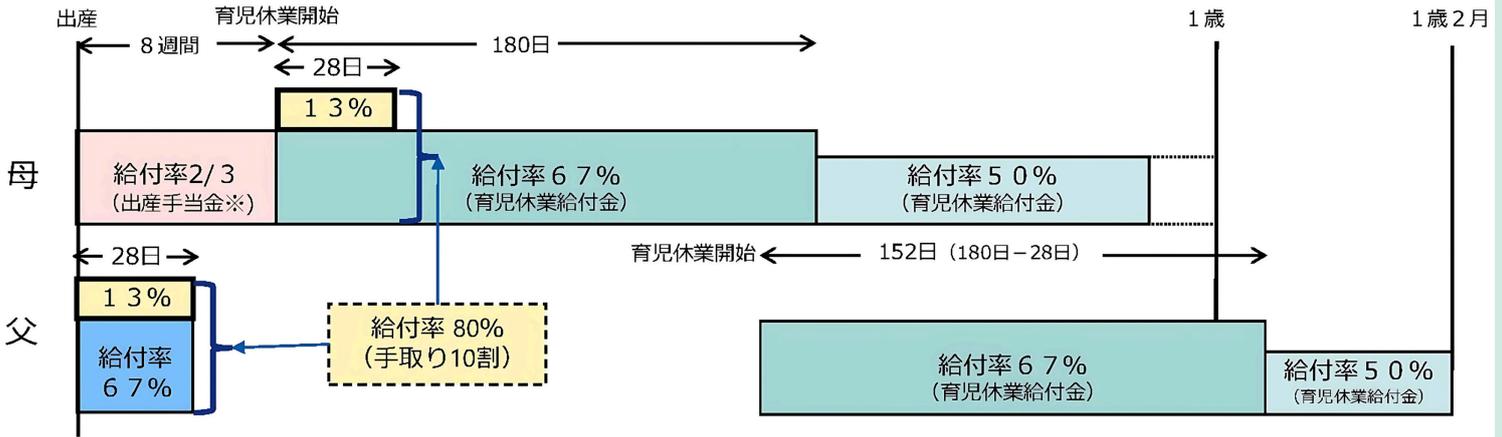
- ①出生時育児休業を取得した被保険者であること
 - ②休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月以上あること
 - ③休業期間中の就業日数が、最大10日以下もしくは80時間以下であること
 - ④（期間を定めて雇用されている職員の場合）子の誕生日から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了することが明らかでないこと
- ※上の要件に当てはまらない職員も、文科省共済組合の「育児休業手当金」を受給できます。

さらに、2025年4月より「**出生後休業支援給付**」がスタートしました。両親ともに育児休業を取得することを促進するためのもので、以下の要件①②を満たす場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額が給付され、育児休業給付金とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）となります。

要件

- ①男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に育児休業を取得すること
- ②被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得すること

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

資料出所：厚労省ホームページ

出生時育児休業中の就業について

出生時育児休業中であっても、就業可能日等申出書（別紙様式7-1）を提出し、就業希望を大学に申し出ることができます。

【給与について】

就業日において、出生時育児休業により勤務しない時間がある場合には、その勤務しない1時間につき、給与規則に規定する勤務1時間あたりの給与額を減額

仕事を理由として育児休業の取得をためらっている職員でも、出生時育児休業を取得しやすいようにする制度です。

申出 職員が就業を希望する場合は、**出生時育児休業開始予定日の1週間前までに就業可能日を申出**

就業可能日数等 出生時育児休業期間の
 ○所定労働日の半分、○所定労働時間の半分、
 ○休業開始日・終了予定日は所定労働時間数未滿
 ※裁量労働制の職員が就業を申出する場合は、当該期間は裁量労働制から外れます

例) 休業開始日 2日目 3日目 4日目 5日目 6日目 7日目 8日目 9日目 10日目 ……

出	休	休	出	休	休	出	休	休	出	休	休
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

※職員の提示した就業可能日全てが就業となるわけではなく、申し出のあった条件内で職場から候補日等を提示（候補がない場合もその旨提示）し、ご自身が同意した場合に就業することになります。
 ※出生時育児休業中の就業日数が一定の水準以内である場合には、出生時育児休業給付金を受給することができます。

申出後の手続きのイメージ図



育児休業

・子の3歳の誕生日の前日までに**原則、2回まで取得可**

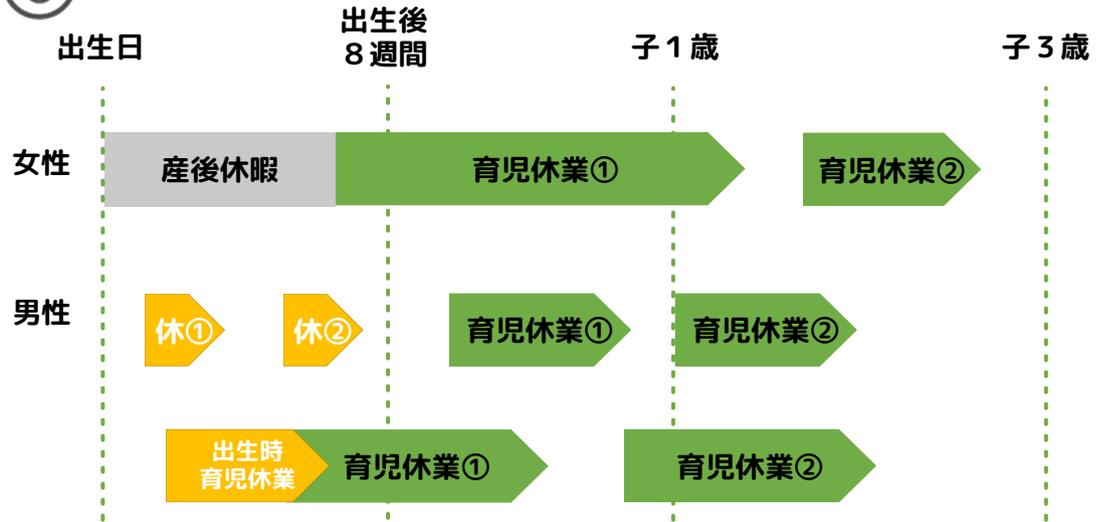
※出生時育児休業とは別に取得可能です。

※2回分まとめて申し出る必要はありません。

※期間を定めて雇用される職員は、子が1歳6か月に達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でないことが必要です。

・休業1回につき、開始予定日の繰上げ変更・終了予定日の繰下げ変更は各1回可能

 取得イメージ (例)



出生時 育児休業

※子の誕生日又は出産予定日のいずれか早い方から8週間以内

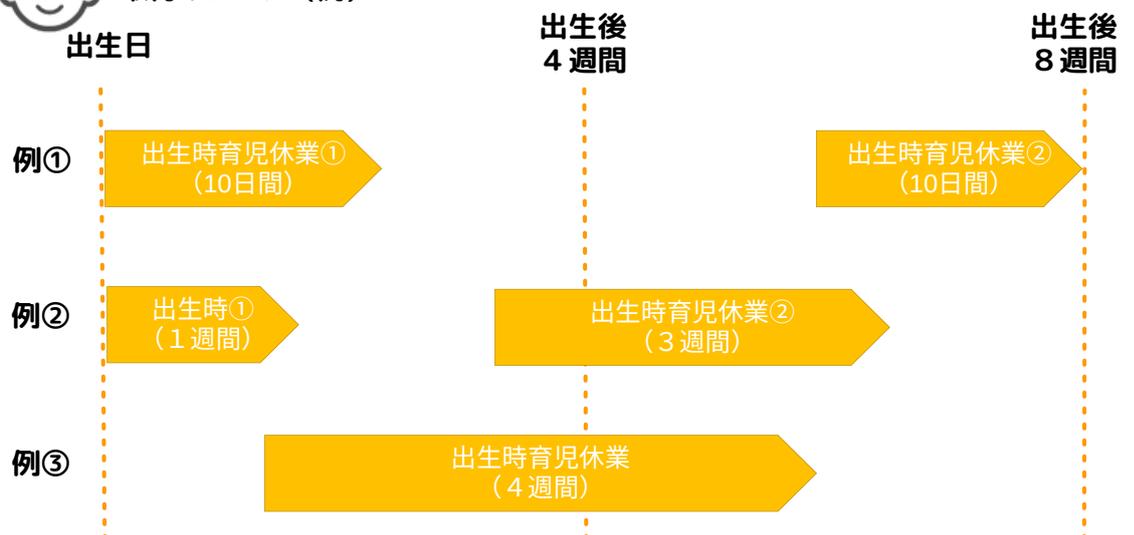
・子の**出生後8週間以内に4週間(28日間)取得可**

(4週間を超える期間は通常の育児休業を取得)

※期間を定めて雇用される職員は、申出時点において、子の誕生日又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か月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でないことが必要です。

・2回に分割して取得することも可能 (2回分まとめての申出が必要)
 ・出生時育児休業の開始予定日の2週間前までに申出

 取得イメージ (例)



共済組合の制度について

出産時～出産後にかかる文部科学省共済組合の制度

(1) 共済掛金の免除

産前産後休業中および育児休業期間中は、組合員の申請により掛金が免除されます。

共済掛金免除期間は産前産後休業（育児休業）を開始した日の属する月から、休業が終了する日の属する月の前月分（ただし休業終了日が末日の場合はその月の分）まで掛金が免除されます。

第1子の育児休業中に第2子の産前産後休業、育児休業に切り替える場合も掛金免除になります。

「産前産後休業期間掛金免除申出書」「育児休業等期間掛金免除申請書」を総務部人事課労務管理室共済担当者へ提出してください。

(2) 出産費・家族出産費

組合員またはその家族が出産した時は、次の出産費が支給されます。

組合員	被扶養者
出産費 48.8万円	家族出産費 48.8万円
同附加金 4万円	同附加金 4万円

- ・妊娠4か月（85日）以上であれば、死産・流産などの異常分娩や人工妊娠中絶に対しても、出産費又は家族出産費が支給されます。
- ・双生児以上を出産した場合は、その人数分の額が支給されます。
- ・産科医療保障制度に加入する医療機関等において出産したときは、産科医療補償制度にかかる保険料相当額の1.2万円（1.2万円に満たないときは、実質相当額）を加算した額が支給されます。

(3) 出産準備のための貸付

出産のために臨時に資金が必要な場合は、共済組合の貸付事業のうち普通（一般）貸付を利用することができます。

(4) 医療費の自己負担額が高額と見込まれる場合

出産に係る医療費（保険診療分）の自己負担額が高額と見込まれるときは、あらかじめ共済組合に「限度額適用認定申請書」を提出することにより「限度額適用認定証」の交付を受けることができます。マイナ保険証をお持ちの方については、限度額適用認定証等がなくても、本人の同意があれば高額療養費制度における限度額を超える支払が免除されます。

医療機関等で組合員証とともに「限度額適用認定証」を提示することにより、医療機関への直接支払金額については、既定の自己負担限度額までとなり、残額について共済組合が直接医療機関へ支払うこととなります。

(5) 共済組合の被扶養者認定

出生の日から30日以内に共済組合に「被扶養者等申告書」とその他必要書類を必ずご提出ください。申告が出生の日から30日を経過している場合は、出生日からの認定ができなくなります。その場合、申告書の受理日からの認定となりますのでご注意ください。



とみだい 育児と仕事の両立プランシート

URL : <http://www3.u-toyama.ac.jp/danjo/seido/tomidaiplansheet.xlsx>

上のURLから、「とみだい 育児と仕事の両立プランシート」をダウンロードできます。出産予定日・出産日を入力すると、妊娠・出産にかかる主なスケジュールや制度の利用可能開始日等を自動計算します。

妊娠・出産の計画や、育児休暇取得等をふまえたキャリアプラン作成に向けて、ご活用いただければと思います。



とみだい 育児と仕事の両立プランシート

R7.4月版

年 月 日

暦表示
(選択)
西暦

所 属		
氏 名		性別

① 出産予定日を入力してください。出産後には出産日を入力してください。

出産予定日 出産日 ※「R7.10.1」又は「2025/10/1」の形式で入力してください。

※左上の暦選択に関わらず、この欄は最初に入力した形式（西暦or和暦）で表示されます。

② 利用できる休暇制度等の取得対象、取得可能期間等を確認してください。

※出産予定日のみの入力の場合は、出産日以降の日付は、出産予定日を出産日と仮定した場合の日付が表示されます。

スケジュール	女性のみ	男性のみ	男女共通
			不妊治療休暇（1年において5日以内。体外受精や顕微授精の場合は10日以内）
妊娠	<ul style="list-style-type: none"> ○ 妊産婦健診 ○ 通勤時間配慮（通勤緩和） ○ 妊娠中の休憩時間増 ○ 妊娠中の諸症状（悪阻、ハリ等）がある場合の労働義務免除 		
おめでとう！ 母子手帳をもらいに行く（目安7週頃～）			
病院で心拍確認後、地区センターへGO			
上司に報告（目安8週頃～）			
緊張しますね、でも大丈夫			
みんなに言う（安定期、16週頃～）			
社会みんなで育てよう			
出産予定日前14週間			多胎妊娠の場合
もうちょいです			
出産予定日前8週間			産前期間中の取得は、上の子
よくぞここまで			
出産予定日前6週間			
だいが苦しいですね			
出産			女性は産後休暇終了後から、男性は子の出生日又は出産予定日のいずれか早い方から利用できます。
本当におめでとう涙			
出産後2週間			<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業・出生時育児休業 ○ 出生時育児休業中の就業 ○ 育児短時間勤務（勤務形態の変更） ○ 育児部分休業（1日2時間以内） ○ 授乳・託児所への送迎等 ○ 子の看護等休暇（年5日、小3までの子が2人以上の場合は10日） ○ 早出遅出労働（午前7時以後および午後10時以内に始業・終業時刻を設 ○ 時間外・休日・深夜労働の制限 ○ 時間外勤務の免除
出産後8週間			
父努力を合わせて			
1歳（前日）			
心からおつかれさま！			
1歳（誕生日）			
親子共々成長されましたね			
3歳（前日）			
ここまで育休とれますよ			
小学校就学			
幼稚園おわり！自分をほめましょう			
小学校1年生終了			
小学校3年生終了			

R4.10.1から、原則1回のみ取得できる育児休業が2回まで取得可能となりました。また、これとは別に、男性の場合、出産後8週間までの期間内で、2回まで育児休業を取得可能です。

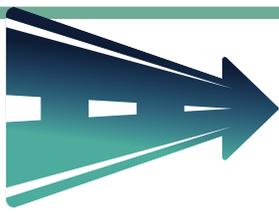
※絵と影響あり

両立支援制度一覧でもありますので、どの制度を活用し、どのようにキャリアプランをたてていくのか、上長と相談する際にもご活用いただけるものになっております。

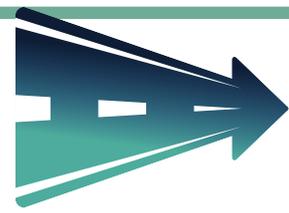
③ 取得希望、取得希望期間を記入して、上長と今後の育児プランについて相談しましょう。

育児プラン					
	取得希望	取得希望期間	取得できる期間	制度の概要等	
女性のみ	妊産婦健診	必要な都度、取得してください。	妊娠～ (妊娠中から出産後1年以内)	母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、妊娠週に応じた回数につき、1日の勤務時間内で必要と認める時間を取得できる。 ・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週から出産まで→1週間に1回 ・産後1年間→医師等の指示により必要な時間 ※医師の特別の指示があれば、この限りではありません。	
	通勤時間配慮(通勤緩和)		妊娠～ (妊娠中の期間)	妊娠中、通勤時の混雑を避けるよう医師等から指導された場合、原則1時間の労働時間の短縮又は1時間以内の時差出勤を認め、その期間の労働義務を免除する。	
	妊娠中の休憩時間増		妊娠～ (妊娠中の期間)	医師等から指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加を認め、その期間の労働義務を免除する。	
	妊娠中の諸症状(悪阻、ハリ等)がある場合の労働義務免除		妊娠～ (妊娠してから産前休暇の前日まで)	医師等から指導された場合、その指導事項を守るため作業の軽減、労働時間の短縮、休業、補食等を認め、その期間の労働義務を免除する。	
	産前休暇 産後休暇		から まで	～ (予定日前8週間から産後8週間まで) ～ <多胎妊娠の場合> (予定日前14週間から産後8週間まで)	【産前休暇】8週間(多胎妊娠の場合14週間)以内に出産する予定の女性職員が申し出た期間、休暇取得が可能 【産後休暇】女性職員が出産(妊娠満12週以後の分娩)した場合、翌日から8週間を経過するまでの期間、休暇取得が可能。
男性のみ	出産に伴う子の養育休暇		から まで	～ 【出産に係る子のために取得】 (出産の日以後1年) ～ 【上の子のために取得】 (予定日前6週間から出産の日以後1年まで) ～ 【上の子のために取得】<多胎妊娠の場合> (予定日前14週間から出産の日以後1年まで)	職員の妻が出産する場合、出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合14週間)前の日から当該出産の日後1年を経過する日までの期間、当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合、5日の範囲内で休暇取得が可能。
	出産付き添い休暇		から まで	～ 概ね出産5日前から産後2週間以内	職員の妻の出産時に2日の範囲内で休暇取得が可能。
	出生時育児休業 ※養子の場合は女性も対象 ▲		から まで	～ (子の出生日又は出産予定日のいずれか早い方から8週間以内)	子の出生日又は出産予定日のいずれか早い方から8週間以内に4週間(28日)の休暇取得が可能。(2回に分割も可)
男女共通	育児休業▲		から まで	～ (子が3歳になるまで)	同居する子を養育する場合、子が満3歳に達する日(誕生日の前日)まで、育児休業できる。(2回に分割も可)
	育児短時間勤務 ▲		から まで	～ (小学校1年の終りに達するまで)	小1の終りに達するまでの子を養育するため、以下の勤務形態で勤務することができる。 ①1日につき3時間55分勤務(週19時間35分) ②1日につき4時間55分勤務(週24時間35分) ③月～金のうちの2日を休日とし、1日につき7時間45分勤務(週26時間15分) ④月～金のうちの2日を休日とし、2日については1日につき7時間45分1日については1日につき3時間55分勤務(週19時間25分) ⑤1週間当たりの勤務時間が19時間25分から24時間35分までの範囲内の時間となる勤務
	育児部分休業▲		から まで	～ (小学校1年の終りに達するまで)	小1の終りに達するまでの子を養育するため、正規の労働時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間を超えない範囲で勤務しないことができる。(それぞれ30分単位)
	早出遅出労働		から まで	～ (小学校1年の終りに達するまで)	小1の終りに達するまでの子を養育するため又は小学校に就学している子の送迎のため放課後児童クラブ等へ赴くため早出遅出労働を請求したときは、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、始業および終業の時刻を、それぞれ午前7時以後および午後10時以前に設定することができる。
	子の看護等休暇	必要な都度、取得してください。		～ (小学校3年の終りに達するまで)	小3の終りに達するまでの子を養育する職員は、その子の看護、予防接種、健康診断および学校行事等のために休暇取得が可能。 1年に5日(小3までの子が2人以上の場合は10日)
	授乳・託児所への送迎等	必要な都度、取得してください。		～ (1歳前日まで)	生後1年に達しない子の保育のために必要と認められた授乳、託児所への送迎等を行う場合、1日2回それぞれ30分以内の期間、休暇取得が可能。
	小1の終りに達するまでの子を養育する職員が以下それぞれの請求をしたとき ※出産後1年経過しない職員が請求した場合、大学は時間外労働・休日労働・深夜労働を命じない。				
時間外勤務の制限・免除		から まで	～ (小学校1年の終りに達するまで)	【制限】業務の正常な運営を妨げる場合を除き、制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて、時間外労働をさせることはない。 【免除】業務の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない。	
休日労働の制限		から まで	～ (小学校1年の終りに達するまで)	業務の正常な運営を妨げる場合を除き、制限時間を超えて、休日労働をさせることはない。(五福・五般事業場は1月につき1日、杉谷事業場は2日、高岡事業場は3日)	
深夜労働の制限		から まで	～ (小学校1年の終りに達するまで)	業務の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から翌日午前5時までの間勤務をさせることはない。※適用除外あり	





Road to PAPA



妊娠しているママの状態は、わかってあげたくてもなかなか難しいかも。
でもわかってもらいたいママ、わかりたくても難しいパパ。
うん、お互いに、頑張ってます！下の表も、良ければ参考にしてください。
でも妊娠は人それぞれ。あくまで、参考程度に。

時期	妻の様子	赤ちゃんの様子	父親ができること
妊娠初期 (妊娠15週まで)	妊娠初期の体には様々な変化が現れます。外見からは妊娠がわかりにくくても、吐き気や眠気、だるいといったつわりの症状などが現れてきます。精神的にも涙もろくなったり、イライラしたりと、不安定な状態になることもあります。人によって症状は様々です。	心臓、胃、腸などの内臓や目、鼻、口が働き始めます。	妻の心身の変化を受け止めましょう。妊娠・出産についての情報収集をして、妻にどんな支援ができるのか考えたり、年次休暇を利用して妊婦検診に付き添ったりなど、状況を共有することは妊婦にとってとても頼もしく感じられるものです。
妊娠中期 (妊娠16～27週まで)	つわりも落ち着き、安定期に入ります。胎動を感じるようになります。	へそのおを通じ、お母さんから酸素、栄養を摂取できるようになります。だんだんと人間らしく成長し、動きも活発になります。	市区町村や病院が開催する両親学級に参加してみましょう。妻の体調が落ち着いてきたら、赤ちゃん用品の買い物などにも一緒に行ってみましょう。お腹を触って胎動を感じたり、赤ちゃんに話しかけたりしてみましょう。夫婦2人きりの時間を大切に。
妊娠後期 (妊娠28週～出産まで)	お腹はますます大きくなり、日常の動作もしにくくなります。妊娠高血圧症候群や早産といった異常も起きやすい時期でもあります。	どんどん大きくなり、顔や体つきもふっくらしてきます。筋肉も発達し、動きも活発になります。指しゃぶりをしておっぱいを吸う練習をしたり、羊水を飲んでおしっこをしたりと、生まれてくる準備が整います。	お腹の大きくなった妻の体を気遣い、身の回りのことを手伝いましょう。入院・出産の準備を妻と確認しておきましょう。出産予定日が近くなっても焦らず、妻に不安をあたえないように。産後の生活の準備を整えましょう。いつでも呼び出しに応じられるよう仕事の仕方を工夫しましょう。
出産	お産の進行は十人十色です。焦りは禁物。寄り添ってください。出産付き添い休暇、出産に伴う子の養育休暇等を取得し、できるだけ妻に付き添えるような体制をつくっておきましょう。上の子がいる場合は、上の子をしっかりとサポートしましょう。陣痛中は、腰をさすったり、妻がリラックスできる環境を整えましょう。何もできないと思うかもしれませんが、気持ちを向けてくれるかそうでないか、妻は分かります。一緒に出産するつもりで向き合いましょう。		
産後8週	子宮の回復、母乳の分泌など、母体の大きな変化があります。産後、体の状態はかなりしんどいものです。また、一時的に気持ちが落ち込んだり、慣れない育児による不安や疲れから『産後うつ』などにも注意が必要です。大事にしてあげてください。	生まれてから4週間までを『新生児』といいます。赤ちゃんは「お腹がすいた」「おしっこ・うんちがでた」など泣くことで訴えます。泣くのが仕事です。成長発達には個人差があるので焦りは禁物。	出生届や健康保険の手続きなど、各種届け出はパパができるだけ早めに済ませましょう。妻の心と体の疲労を理解し、休暇の取得や早く帰宅するなど、できるだけ妻をサポートしましょう。おむつを替えたり、沐浴したり、積極的に育児しましょう。パパは母乳以外全部できます。

男性の育児休業取得を促進する上司・管理職の皆さまへ



皆さまの声かけなどがとても大切です。

育児休業対象者を把握し、取得しやすい環境づくりをお願いいたします。

いつ	何を	どのように応援できるか
日頃から	育児休業取得の気運を醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・室内研修などで両立支援に関する情報を発信する ・室内に啓発ポスターを掲示する ・「育児休業を考えているなら上司や人事課に早めに相談を」とアナウンスする
妻の妊娠・出産報告を受けたら	育児休業取得を促進	<ul style="list-style-type: none"> ・なにをおいてもまずは「おめでとう」の言葉を！！ ・「男性育休」が選択肢にない部下へも、選択肢を提示し、勧めてみましょう ・引継ぎのサポートを。短期間の休みでも、仕事の属人化などを見直す機会になります ・面談を設定し、部下の不安を取り除きましょう
育児休業取得可能期間中	育児休業申出をサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・取得していない職員に取得可能期間が過ぎる前に促す ・取得予定の職員には1か月前までに申し出が完了するようアドバイスする
育児休業中の職員には	スムーズな復帰をサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・職場情報を取得者に送るなど、コミュニケーションをとる
育児休業取得後は	育児休業事例を活用し、男性育児のサイクル作成	<ul style="list-style-type: none"> ・取得者の体験談を発信して育児休業の有意義さを伝える
復帰後の職員には	育児参画をサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・育児中に利用できる制度について提示する

残業の多さや業務の繁忙を適正化し、互いに支えあう組織づくりを

- ・労働時間を適切に管理
- ・業務分担の適正化
- ・スケジュールの共有化
- ・会議の無駄を省く

以下を留意することは、ハラスメントの防止にもつながります。

- ・育児休業の取得を控えさせるような形での個別周知・意向確認は認められません。
- ・育児休業等の申し出、取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。
- ・妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されています。
- ・上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。



研究者対象

研究サポーター制度

ライフイベント（妊娠・育児・介護等）と研究の両立を図り、研究力の補助や、将来の研究者を育成することを目的とし、研究補助等をする研究サポーターを配置する経費の助成をしています。

【申請者資格】

本学に在籍する研究者で、中学校入学前までの子を養育している、または家族の介護等を行っている者、もしくは妊娠中の女性研究者

【助成額】

1件あたり 上限 5万円 採択件数 10件程度

※ダイバーシティ推進センターの予算範囲内において補助するため、予算の配分状況により、申請額の全額を補助できない場合がある。 ※使途の制限がない研究費等の予算であれば、合算して使用することができる。

【補助対象および使途】

- ・採択者が指定する研究サポーターに支払う研究補助謝金（専門的知識必要なし）等（1時間あたり 1,000円×50時間を上限とする。）
- ・上記と異なる謝金単価（例：専門知識ありの研究補助謝金等）とする場合は、上限額の範囲内とする。
- ・研究サポーターは、本学学生、大学院生等とする。
- ・研究サポーターは、研究補助、データ集計、学会発表準備、授業の準備等を行うものとする。

学会等参加時に係る休日保育利用料及び子の帯同時の交通費補助制度

本学に所属する研究者の教育・研究活動と育児との両立を支援することを目的とし、学会等参加時の休日保育施設等を利用する場合の費用の補助をしています。

【申請者資格】

本学に在籍する研究者で、中学校入学前までの子を養育している者

【助成額】

1子あたり 上限 1万円 採択件数 数件程度

※ダイバーシティ推進センターの予算範囲内において補助するため、予算の配分状況により、申請額の全額を補助できない場合がある。

【補助対象および使途】

学会、シンポジウム、研究発表会等（オンラインも可）において、申請者が発表者として参加する場合や申請者が指導する学生が発表者として参加する学会等に同行する場合で、当該業務を行うにあたり、やむを得ず休日保育施設等を利用した際の利用料（単なる情報収集のための参加の場合は、申請対象外）及び子を帯同する際の交通費。

※補助対象外となる費用

- ① 保育施設等への入会に係る費用
- ② 保育施設等の年会費
- ③ 利用の取り消しに伴う費用
- ④ 通常の月極料金に含まれている費用
- ⑤ 保育を主要目的としない教育機関等（習い事等）に係る費用

※申請の時点で学会等への参加が未定でも申請可

教職員対象

大学入学共通テスト時の保育支援

休日に実施される入試業務に携わる教職員が保育施設等を利用する場合の保育料を補助するものです。

【対象】 中学校就学前の子を持つ本学教職員

【対象期間】 大学入学共通テスト期間

【補助額】 1件の申請につき2万円を上限とする

※予算の範囲内において措置するため、応募状況により希望の金額を支給できない場合があります。

※保育施設等への申し込みと支払いは、各自で行っていただく必要があります。

※お子様の預け先が見つからない場合は、かたかご保育園をご利用いただくことができます（通常「かたかご保育園」を利用していない場合でも利用可）。

富山大学附属病院の育児支援

富山大学では、子育て中の教職員・学生の労働および学習環境の向上を図ることを目的に、富山大学附属病院敷地内に、保育園および病児保育室を開設しています。

富山大学附属病院保育所スマイルキッズ

富山大学職員が養育する生後9週目から3歳までの乳幼児を対象とします。

富山大学附属病院 病児・病後児保育たんぽぽルーム

富山大学の職員のお子さんが、病気やけがで登園・登校できないときに利用できます。

保護者が様々な理由から自宅で病気のお子さんを看病できない場合に、看護師と保育士が専用スペースで看護・保育を行います。また、富山大学附属病院小児科との連携により、安心な環境を整えています。

富山大学附属病院 医師のダイバーシティ推進室

女性医師の子育てとキャリアアップの両立支援を行っています。

医師のダイバーシティ推進室へのお問合せ

E-mail : wmanshien@adm.u-toyama.ac.jp



医師のダイバーシティ推進室ロゴ

育児休業取得後の「とみだいパパ」からメッセージ



日水 栄さんより（事務職員）

育児休業を取得してよかったことは、これから続く育児の道のスタートラインに妻と一緒に立てたことです。二人で力を合わせて歩いていくんだと、希望と強い気持ちを持つことができました。結婚披露宴で主賓から「仕事より家庭が大事だと堂々と言える男になれ」と言われ、以来そうありたいと考えてきました。育休取得と復帰後の生活でそれが実践できていることで、自分に自信が持てるようになったと感じています。復帰後も家庭を優先しようとするので、限られた仕事時間内に成果を出す必要に迫られ、結果として業務の見直しや改善が進んだと思います。

また、人生において何が大切かという価値観が変わったと思います。「社会をつくるのが人であるならば、未来の社会をつくるこの子は未来そのものだ」と気づきました。そして育児には、自分が仕事を通じて社会に貢献するのと同じかそれ以上に、すばらしい意味があるのではないかと考えるようになりました。現実には毎日睡眠不足で両立は大変ですが・・・。

育休を検討している方がいたら、堂々と取得してほしいです。私も本学の事務系男性職員最初の取得者として、取得しやすい職場の雰囲気づくりなどに貢献していきたいです。



荻原 寛人さんより（事務職員）

生まれてくる我が子が双子だと分かった時点で、ハードな育児になることが予想されたため、妊娠初期の段階で育児休業の取得を希望していることを当時の上司に伝えました。また、異動時期とちょうど重なっていたため、当時の上司と異動先の上司の両方に相談をしたのですが、どちらの方からも「家族を優先に考えてほしい」とご返答いただきました。育児休業中の担当業務の調整等にもお力添えをいただき、本当に感謝しています。そして、休業中に私の担当業務に分担して取り組んでくださった同僚の方々にも同じ思いを伝えたいです。また、以前同じ部署で働いていた上司が、男性の事務職員として初めて育児休業を取得されていたことも、自身の選択の後押しになりました。制度があることは知っていましたが、実際に取得された方が身近にいたことで実感が湧きました。

もし、育児休業を取得すべきかどうか迷っている場合は、是非前向きに検討していただきたいです。短い期間であっても、そこで経験した苦労や喜びは家族の財産になります。子育てを「手伝う」のではなく、「当事者」となることで、今後も続いていく子育ての基礎をしっかりと築くことができます。育児休業が明けた今でも、常に主体性をもって子どもと接するよう意識しています。男性の育児休業取得の普及により、一人でも多くの方が子育てに関心を持ち、家族だけでなく地域全体で子ども達の健やかな成長を見守り、後押しできるような社会になることを願っています。



男性育児休業取得者インタビュー記事は、ダイバーシティ推進センターHPで全文お読みいただけます。

幸 亮太 先生より （教員）

娘との生活の中で「生きていることは当たり前ではない」という当たり前のことに気づきました。目が覚めて、お乳を飲み、うんちとおしっこをして、また眠る、ということは奇跡であり、そんな奇跡が積み重なって人は成長していくのだと感じるようになってきました。目まぐるしく過ぎていく毎日ですが、娘や周りの人と過ごす一瞬を大事にしたいと思うようになってきました。

私の場合は、育児休業の期間がちょうど春休みだったこともあり、授業の調整が必要なかったことはありがたかったです。それ以外の業務に関しても周りの先生方や職員の方々からご理解をいただき、たくさん助けていただきました。実は、当初私は育児休業の取得を考えていませんでした。それは業務や職場のことからではなく、お恥ずかしい話ですが、どれだけ育児が大変であるか、育児休業の意味や必要性を考えてもみなかったからです。要するに甘く考えていた私に、父親としても先輩である同僚の先生が取得することを勧めてくださいました。今となっては、その先生には感謝しかありません。



大西 健太 先生より （附属病院診療助手）

私が出生時育児休業を取得したのは、次女と妻の退院後から4週間です。長女のときは母子が里帰りをしていたのですが、今回は退院後から一緒に生活する予定でした。生を受けて1日1日を一生懸命に生きる赤ちゃんを、そばで見守りながら過ごせたことは本当に幸せでした。また心身共に不安定になりやすい出産直後から、妻に寄り添えたことも大切な時間になったと思います。次女が新たに家族として加わったことで長女にとっても大きく生活が変化しましたが、そういった家族全体のバランスをとりながら、新たな生活スタイルを模索する時間として貴重な育児休業となりました。

取得の際は、「育休とらないの?」といったように上司から勧められたり聞いてくれたりする環境に救われました。同じ男性職員からも「今度育休の取り方とか教えてよ」と肯定的な意見も励ましになりました。

お産を行えない男性には、赤ちゃんの生まれてくる自覚があまり持てない方もいると思います。また何をどうしたらよいかも分からない場合もあると思います。しかしそれは母も同じで、生まれた子供が何人目であろうとも、さまざまな不安があるはずで、出生時育児休業はそんな夫婦の不安に寄り添い、新しい家族の誕生の幸せを感じながら育児を行うための制度だと思います。時間や心身の余裕を持って育児にあたるためにも育児休業は男性の権利であり、選択肢のひとつになるはずで、

各市町村の育児支援・応援

富山市 育さぽとやま・・
URL : <https://ikusapotoyama.city.toyama.lg.jp/>



高岡市 高岡市子育て支援サイト・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
URL : https://www.city.takaoka.toyama.jp/gyosei/kosodate_kyoiku/kosodate_site/index.html



射水市 射水市子育て・教育・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
URL : <https://www.city.imizu.toyama.jp/topEducation.aspx>



滑川市 滑川市子育て・教育・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
URL : <https://www.city.namerikawa.toyama.jp/kosodate/index.html>



魚津市 魚津市子育て応援サイト・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
URL : <https://www.city.uozu.toyama.jp/child/top.aspx>



氷見市 氷見で子育て応援サイト・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
URL : <https://www.city.himi.toyama.jp/kosodate/index.html>



黒部市 子育て応援サイト すこやかくろべっ子・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
URL : <https://www.city.kurobe.toyama.jp/child/>



砺波市 砺波市子育て支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
URL : <https://www.city.tonami.lg.jp/info/4626p/>



小矢部市 子育てサポート・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
URL : <https://www.city.oyabe.toyama.jp/kosodatekyoiku/1002625/>



南砺市 南砺市子育て応援ガイド すこやか

URL : <https://sukoyaka.city.nanto.toyama.jp/>



舟橋村 子育て こんなときは

URL : https://www.vill.funahashi.toyama.jp/living_guide_new/case03.html



上市町 子育て支援

URL : <https://www.town.kamiichi.toyama.jp/life/1/9/52/>



立山町 妊娠・出産・子育て

URL : https://www.town.tateyama.toyama.jp/life/ninshin_shussan_kosodate/index.html



入善町 にゅうぜん子育てサイト

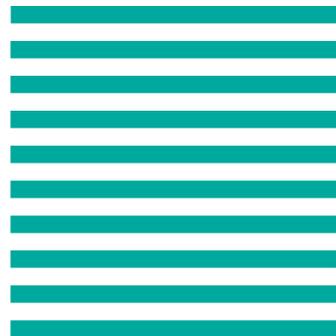
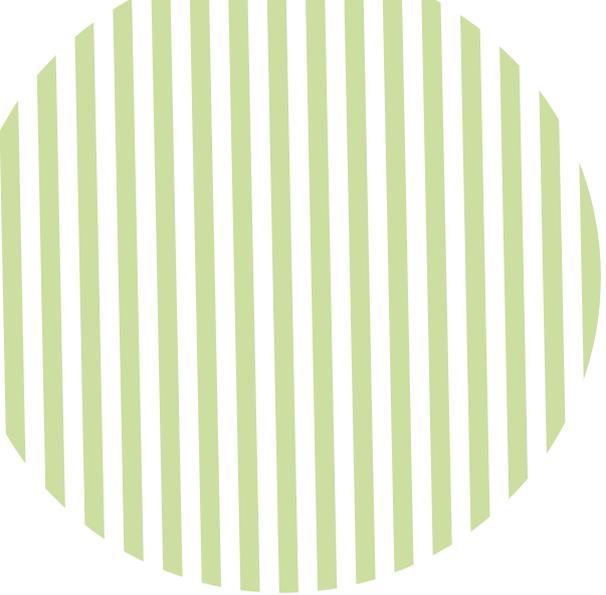
URL : <https://www.town.nyuzen.toyama.jp/kosodate/index.html>



朝日町 子育て応援サイト

URL : <https://www.town.asahi.toyama.jp/kosodate/index.html>





国立大学法人 富山大学

両立応援！とみだい育児ハンドブック

編集 富山大学総務部人事課・ダイバーシティ推進センター

2025年4月 発行

