令和8年2月



京都大学における育児・介護の支援制度

（教職員配布用）



本資料は、本学における育児・介護の支援制度の概要を示したものです。
実際に支援制度の利用を検討される場合は、必要書類等の詳細なご説明を差し上げますので、ご所属部局の人事担当掛にご相談下さい。

目次

〇育児に関する休暇・休業制度について・・・・・・P.3

〇介護に関する休暇・休業制度について・・・・・・P.8

〇社会保険等の掛金免除及び給付金について・・・・P.10

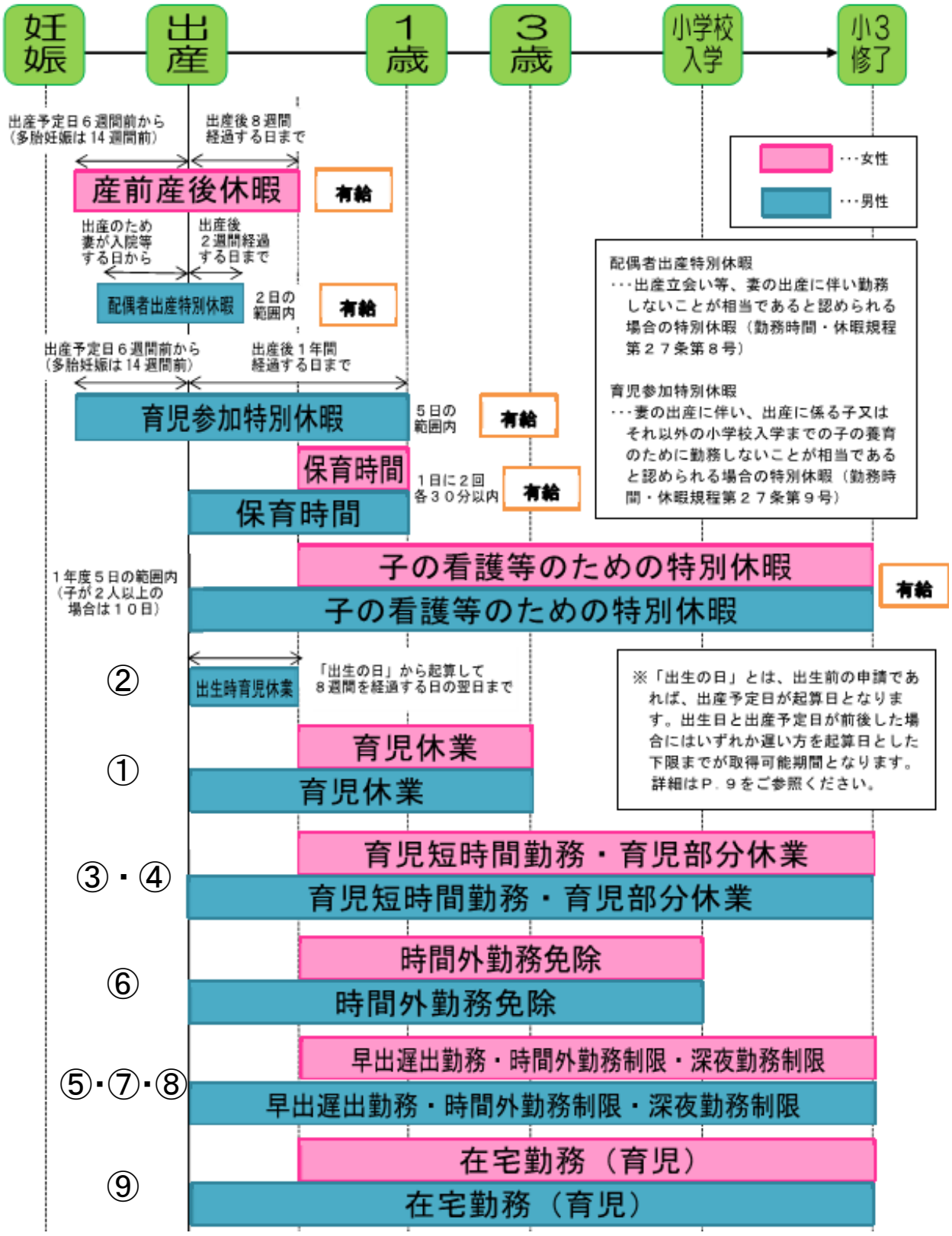
〇その他大学が行う支援事業について・・・・・・・P.16



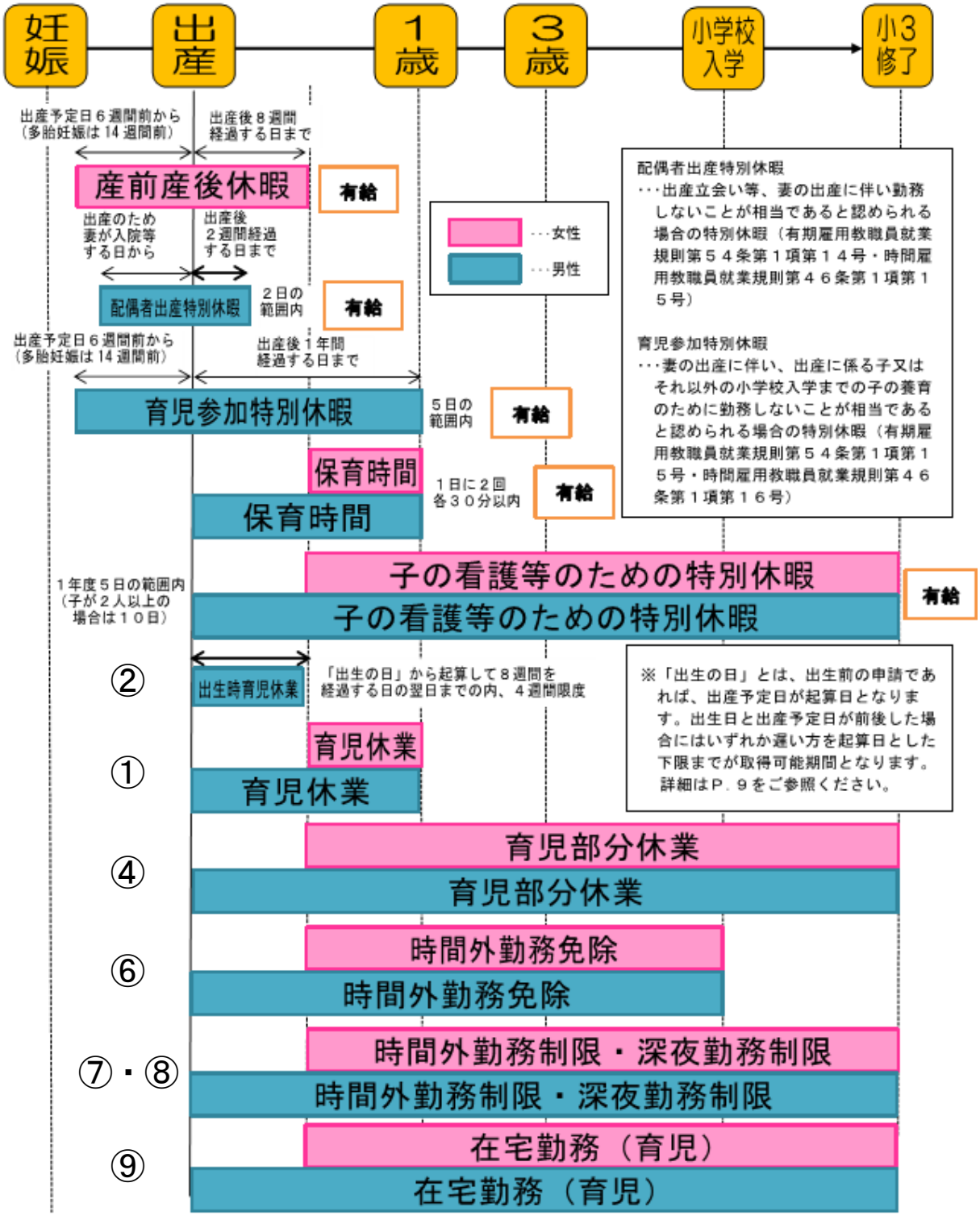


○育児に関する休暇・休業制度について

育児等にかかる休暇・休業等の概要（常勤教職員）



育児等にかかる休暇・休業等の概要（非常勤教職員）



注）常勤、非常勤ともに、各休暇、休業等の制度を利用できる期間を示した図であり、必ずしもその期間すべてにおいて休暇、休業等を利用しなければならないわけではありません。
（産後６週間までの産後休暇を除く。）

育児等にかかる休暇・休業等の一覧表（常勤・非常勤共通）

制度の名前・概要	取得可能教職員		取得可能期間	給与の取扱い
①育児休業 当該教職員の子を養育するための休業	常勤教職員	◆下記の教職員からの申出は大学は拒むことができる ①申出があった日から起算して1年以内に退職することが明らか ②1週間の所定勤務日数が2日以下（**特定職員・支援職員のみ**）	**子が3歳に達する日まで**のそれぞれ連続した期間で、分割して2回取得可能	**○無給** （一定の要件を満たしている場合、雇用保険からの育児休業給付金の支給がある。なお、共済加入者については、雇用保険からの育児休業給付金が支給されない場合、共済組合へ育児休業手当金の請求ができる。） ○育児休業の期間によっては、期末・勤勉手当等は支給される場合がある。
	有期雇用教職員 ・ 時間雇用教職員	◆下記の教職員からの申出は大学は拒むことができる ①申出があった日から起算して1年以内に退職することが明らか ②1週間の所定勤務日数が2日以下（**時間雇用教職員のみ**） ③大学に引き続き雇用された期間が1年未満 ◆下記の教職員は取得できない ④育児休業により養育する子が1歳6か月に達する日までに、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	原則として、**子が1歳に達する日まで**の連続した期間で、分割して2回取得可能 【例外①】 夫婦で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（最長1年間。パパママ育休プラス制度） 【例外②】 子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合は、子が1歳6ヶ月に達するまで可能 【例外③】 子が1歳6ヶ月を超えても休業が必要と認められる一定の場合は、子が2歳に達するまで可能	**○無給** （一定の要件を満たしている場合、雇用保険からの育児休業給付金の支給がある。）
②出生時育児休業 出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの当該教職員の子を養育するための休業 ※女性は産後休暇を取得することになるため、対象は主に男性となる ※取得期間の終期は、出生日が出産予定日より前後することにより変更されます。「出生の日」とは、出生前の申請であれば出産予定日が起算日となります。出生日と出産予定日が前後した場合にはいずれか遅い方が起算日となります。	常勤教職員	◆下記の教職員からの申出は大学は拒むことができる ①申出があった日から起算して8週間以内に退職することが明らか ②1週間の所定勤務日数が2日以下（**特定職員・支援職員のみ**）	**出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの**それぞれ連続した期間で、分割して2回取得可能 ※分割して取得する場合、2回分まとめて申し出なかった場合は、大学は後の申出を拒むことができる。	**○無給** （一定の要件を満たしている場合、雇用保険からの出生時育児休業給付金の支給がある。なお、共済加入者については、雇用保険からの出生時育児休業給付金が支給されない場合、共済組合へ育児休業手当金の請求ができる。） ○出生時育児休業の期間によっては、期末・勤勉手当等は支給される場合がある。
	有期雇用教職員 ・ 時間雇用教職員	◆下記の教職員からの申出は大学は拒むことができる ①申出があった日から8週間以内に退職することが明らか ②1週間の所定勤務日数が2日以下（**時間雇用教職員のみ**） ③大学に引き続き雇用された期間が1年未満 ◆下記の教職員は取得できない ④出生時育児休業により養育する子の出生日と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	**出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの4週間以内（28日）の**それぞれ連続した期間で、分割して2回取得可能 ※分割して取得する場合、2回分まとめて申し出なかった場合は、大学は後の申出を拒むことができる。	**○無給** （一定の要件を満たしている場合、雇用保険からの出生時育児休業給付金の支給がある。なお、共済（短期組合員）加入者については、雇用保険からの出生時育児休業給付金が支給されない場合、共済組合へ育児休業手当金の請求ができる場合がある。）

育児等にかかる休暇・休業等の一覧表（常勤・非常勤共通）

制度の名前・概要	取得可能教職員		取得可能期間	給与の取扱い
③育児短時間勤務 当該教職員の小学校3年生までの子を養育するための短時間勤務	常勤教職員	育児休業代替者以外の教職員	**子が小学校3年生の終期を経過するまで**の1月以上1年以下の連続する一の期間 【勤務形態】 ①～④のいずれか ①月～金の午前(8:30-12:00)勤務 ②月～金の午後(13:00-17:15)勤務 ③月～金のうち3日間終日勤務（平日週3日勤務） ④業務の都合上、特別な勤務形態が必要な場合は週平均19時間35分～24時間35分の範囲内	原則として、育児短時間勤務の内容によって決まる1日あたりの勤務時間を7時間45分で割った割合を、育児短時間勤務をしなかったときの給与に乗じた額となる。
	有期雇用教職員・時間雇用教職員	取 得 不 可		
④育児部分休業 当該教職員の小学校3年生までの子を養育するための部分休業	常勤教職員	◆下記の教職員からの申出は大学は拒むことができる ・1週間の所定勤務日数が2日以下（特定職員・支援職員のみ）	**子が小学校3年生の終期を経過するまで**。ただし、実務的な事情を考慮し、基本的には年度ごとに申し出ることとする。 【取得単位】 ◆第1号育児部分休業 **1日を通じて2時間（☆）を超えない範囲**で、託児の態様等から必要とされる時間について、15分単位。 (☆)生後1年に満たない子を育てる教職員が、授乳等を行うための保育時間を承認されている場合は、保育時間と部分休業とをあわせて1日2時間以内 ◆第2号育児部分休業 1事業年度において、**10日相当時間数を上限**とし、原則1時間単位。	勤務しない時間分の給与は減額
	有期雇用教職員・時間雇用教職員	◆下記の教職員からの申出は大学は拒むことができる ・引き続き雇用された期間が1年未満 ・週の勤務日数が2日以下（時間雇用教職員のみ）		
⑤育児のための早出遅出勤務 当該教職員の小学校3年生までの子を養育するための早出遅出勤務	常勤教職員	全教職員	**子が小学校3年生の終期を経過するまでの**連続する一の期間（延長可能） 【勤務形態】 始業の時刻は午前7時以降、終業の時刻は午後10時以前とし、所定勤務時間は1日につき7時間45分。休憩時間は一括で45分又は1時間、休憩の開始時刻は原則として正午若しくは午後5時30分からとし、休憩の前後に割り振られた勤務時間が連続6時間を超えないようにする。	－
	有期雇用教職員・時間雇用教職員	取 得 不 可		

育児等にかかる休暇・休業等の一覧表（常勤・非常勤共通）

制度の名前・概要	取得可能教職員		取得可能期間	給与の取扱い
⑥育児のための時間外勤務の免除 当該教職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための時間外勤務免除（正規の勤務時間以外の時間、週休日及び休日の勤務を免除）	常勤教職員	◆下記の教職員からの申出は大学は拒むことができる ・1週間の所定勤務日数が2日以下（**特定職員・支援職員のみ**）	**子が小学校就学の始期に達するまで**の連続する一の期間（1月以上1年以内の期間に限る。延長可能） ※育児のための時間外勤務制限期間及び介護のための時間外勤務免除・制限期間と重複してはならない。	ー
	有期雇用教職員 ・ 時間雇用教職員	◆下記の教職員からの申出は大学は拒むことができる ・引き続き雇用された期間が1年未満 ・週の勤務日数が2日以下（**時間雇用教職員のみ**）		
⑦育児のための時間外勤務の制限 当該教職員の小学校3年生までの子を養育するための時間外勤務の制限	常勤教職員	◆下記の教職員は取得できない ・1週間の所定勤務日数が2日以下（**特定職員・支援職員のみ**）	**子が小学校3年生の終期を経過するまでの**連続する一の期間（1月以上1年以内の期間に限る。延長可能）　※育児のための時間外勤務免除期間及び介護のための時間外勤務免除・制限期間と重複してはならない。 【制限の詳細】 正規の勤務時間以外の時間、週休日及び休日の勤務を、1月につき24時間、1年について150時間までに制限	ー
	有期雇用教職員 ・ 時間雇用教職員	◆下記の教職員は取得できない ・引き続き雇用された期間が1年未満 ・週の勤務日数が2日以下（**時間雇用教職員のみ**）		
⑧育児のための深夜勤務の制限 当該教職員の小学校3年生までの子を養育するための深夜勤務の制限 （午後10時から午前5時までの間の勤務を制限（免除））	常勤教職員 有期雇用教職員 ・ 時間雇用教職員	◆下記の教職員は取得できない ・請求に係る深夜において、常態として当該子を保育できる16歳以上の同居家族で、以下の①～③のいずれにも該当する者がいる（常勤・非常勤共通） ①深夜において就業していない （深夜の就業が月3日以下の者を含む。） ②「傷病、障害により、当該子を養育困難」な状態でない ③「6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間）に出産予定 又は産後8週間未経過」でない ・正規の勤務時間の全てが深夜にある（常勤・非常勤共通） ・引き続き雇用された期間が1年未満（**非常勤のみ**） ・週の勤務日数が2日以下（**特定職員・支援職員・時間雇用のみ**）	**子が小学校3年生の終期を経過するまで**の連続する一の期間（1月以上6月以内の期間に限る。延長可能）	ー
⑨在宅勤務（育児） 当該教職員の小学校3年生までの子を養育するための在宅勤務	常勤教職員 有期雇用教職員 ・ 時間雇用教職員	全教職員	**子が小学校3年生の終期を経過するまで**の1月につき10日以内 必要に応じて1日、半日又は1時間を単位として許可する。	ー

○介護に関する休暇・休業制度について

介護に関する休暇・休業等の概要について

制度の名前・概要	取得可能教職員		取得可能期間	給与の取扱い
①介護休業 教職員が、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日常生活を営むのに　支障がある者（要介護者）を介護するための休業	常勤教職員	◆下記の教職員からの申出を大学は拒むことができる ①大学に引き続き雇用された期間が1年未満 ②申出があった日から起算して93日以内に退職することが明らか ③1週間の所定勤務日数が2日以下（**特定職員・支援職員のみ**）	要介護者の各々が一の継続する要介護状態ごとに**介護休業と介護部分休業とを合わせて180日**	**無給**
	有期雇用教職員 ・ 時間雇用教職員	◆下記の教職員からの申出を大学は拒むことができる ①大学に引き続き雇用された期間が1年未満 ②申出があった日から起算して93日以内に退職することが明らか ③1週間の所定勤務日数が2日以下（**時間雇用教職員のみ**） ◆下記の教職員は取得できない ❶介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、労働契約期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らか	**要介護者1人につき、介護休業と介護部分休業とを合わせて通算93日までの範囲内で、3回まで分割可能。** （非常勤教職員が労働契約の更新に伴い、引き続き介護休業をする場合、元の介護休業と合わせて1回と考える。）	
②介護部分休業 当該教職員が、要介護者を介護するために1日の勤務時間の一部について勤務しないもの	常勤教職員	◆下記の教職員からの申出を大学は拒むことができる ①大学に引き続き雇用された期間が1年未満 ②1週間の所定勤務日数が2日以下 （**特定職員・支援職員・時間雇用教職員のみ**）	要介護者の各々が一の継続する要介護状態ごとに**介護休業と介護部分休業とを合わせて180日**。 【取得単位】 1日を通じ、4時間の範囲内で、1時間を単位として行う。	**勤務しない時間分の給与は減額**
	有期雇用教職員 ・ 時間雇用教職員		**要介護者1人につき、介護休業と介護部分休業とを合わせて通算93日までの範囲内で、3回まで分割可能。** 【取得単位】 1日を通じ、4時間の範囲内で、1時間を単位として行う。	
③介護時間 当該教職員が、要介護者を介護するために介護休業及び介護部分休業とは別に、1日の勤務時間の一部について勤務しないもの ※在宅介護など日常的なニーズに対応するもの	常勤教職員	◆下記の教職員からの申出を大学は拒むことができる ①大学に引き続き雇用された期間が1年未満 ②1週間の所定勤務日数が2日以下 （**特定職員・支援職員・時間雇用教職員のみ**）	要介護者の各々が一の継続する要介護状態ごとに**連続する3年間の範囲内**で取得可能。ただし、当該要介護者に係る介護休業及び介護部分休業と重複する期間は取得不可。 【取得単位】 介護時間の時間は、**1日につき2時間の範囲内**で、15分を単位として行う。	**勤務しない時間分の給与は減額**
	有期雇用教職員 ・ 時間雇用教職員			

介護に関する休暇・休業等の概要について

制度の名前・概要	取得可能教職員			取得可能期間	給与の取扱い
④介護のための早出遅出勤務 要介護者を介護するための早出遅出勤務	常勤教職員		全教職員	―	―
	有期雇用教職員・時間雇用教職員		対象外		
⑤介護のための時間外勤務の免除・制限 要介護者を介護するための時間外勤務の免除・制限	常勤教職員	免除	◆下記の教職員からの申出は大学は拒むことができる ・1週間の所定勤務日数が2日以下（**特定職員・支援職員のみ**）	育児のための時間外勤務免除・制限期間と介護のための時間外勤務免除・制限期間とはいずれの組み合わせであっても重複してはならない。 【制限の詳細】 正規の勤務時間以外の時間、週休日及び休日の勤務を、1月につき24時間、1年につき150時間までに制限	―
		制限	◆下記の教職員は請求できない 1週間の所定勤務日数が2日以下（**特定職員・支援職員のみ**）		
	有期雇用教職員・時間雇用教職員	免除	免除：下記の教職員からの申出は大学は拒むことができる ①大学に引き続き雇用された期間が1年未満 ②1週間の所定勤務日数が2日以下（**時間雇用教職員のみ**）		
		制限	◆下記の教職員は請求できない ①大学に引き続き雇用された期間が1年未満 ②1週間の所定勤務日数が2日以下（**時間雇用教職員のみ**）		
⑥介護のための深夜勤務の制限 要介護者を介護するための深夜勤務の制限	常勤教職員		◆下記の教職員は請求できない ①請求に係る深夜において、常態として当該要介護者を介護することができる当該要介護者の16歳以上の同居家族であり、以下の(1)～(3)のいずれにも該当する者がいる教職員 (1)深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む）であること。 (2)負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る要介護者を介護することが困難な状態にある者でないこと。 (3)6週間（多胎妊娠の場合は、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。 ②正規の勤務時間の全部が深夜にある教職員 ③1週間の所定勤務日数が2日以下（**特定職員・支援職員のみ**）	―	―
	有期雇用教職員・時間雇用教職員		◆下記の教職員は請求できない ①常勤教職員の①と同様 ②常勤教職員の②と同様 ③大学に引き続き雇用された期間が1年未満 ④1週間の所定勤務日数が2日以下（**時間雇用教職員のみ**）		
⑦介護休暇 要介護者を介護するための有給の休暇	常勤教職員		◆下記の教職員からの申出は大学は拒むことができる ・1週間の所定勤務日数が2日以下（**特定職員・支援職員・時間雇用教職員のみ**）	1の年度において、要介護者が1名の場合は5日、2名以上の場合は10日	**有給**
	有期雇用教職員・時間雇用教職員				**有給**
⑧在宅勤務（介護） 要介護者を介護するための在宅勤務	常勤教職員		全教職員	1月につき10日以内 必要に応じて1日、半日又は1時間を単位として許可する。	―
	有期雇用教職員・時間雇用教職員				

○社会保険等の掛金免除及び給付金について

社会保険等の掛金免除について　＊短時間支援職員・短時間特定職員については、所属の共済・社会保険担当にお問い合わせください

<table>
<tr><th></th><th>常勤教職員＊</th><th>有期雇用教職員</th><th>時間雇用教職員</th></tr>
<tr><td rowspan="2">（出生時）育児休業</td><td>共済（長期組合員）</td><td colspan="2">共済（短期組合員）・厚生年金（日本年金機構）</td></tr>
<tr><td colspan="3">加入したまま。ただし、掛金（保険料）は申出を行うことにより免除。</td></tr>
<tr><td rowspan="4">育児短時間勤務</td><td>共済</td><td colspan="2" rowspan="4">取得不可</td></tr>
<tr><td>育児短時間勤務にかかる子の小学校就学までは引き続き加入。
育児短時間勤務にかかる子の小学校就学後は共済（長期組合員）脱退。要件を満たせば健康保険は、共済（短期組合員）＋日本年金機構の厚生年金に加入。（要件を満たさなければ、「共済組合の任意継続＋国民年金」か「国民健康保険＋国民年金」のどちらかを選択。）</td></tr>
<tr><td>雇用保険</td></tr>
<tr><td>育児短時間勤務にかかる子の小学校就学までは引き続き加入。
育児短時間勤務にかかる子の小学校就学後は、要件を満たせば引き続き加入。（P．５「勤務形態」①は、雇用保険被保険者資格喪失。②、③は引き続き加入。）</td></tr>
<tr><td rowspan="4">育児部分休業</td><td>共済</td><td colspan="2">共済（短期組合員）・厚生年金（日本年金機構）</td></tr>
<tr><td>育児部分休業にかかる子の小学校就学までは引き続き加入。
育児部分休業にかかる子の小学校就学後は共済（長期組合員）脱退し、健康保険は、共済（短期組合員）＋日本年金機構の厚生年金に加入。</td><td colspan="2">育児部分休業にかかる子の小学校就学までは、変更なし（育児部分休業前から加入していれば、引き続き加入）。
育児部分休業にかかる子の小学校就学後で、育児部分休業中の勤務形態が、以下の①又は②に該当すれば、引き続き加入。それ以外の場合は、資格喪失。
①週の所定労働時間が常勤職員の３/４以上の場合
２か月を超える任期があること
②週の所定労働時間が常勤職員の３/４未満の場合
以下の要件をすべてみたすこと
１．２か月を超える任期があること
２．週の所定労働時間が２０時間以上あること
３．月額賃金が８．８万円以上あること
４．学生でないこと加入可否の詳細については、各共通事務部・部局事務の共済・社会保険担当へ確認。
加入可否の詳細については、各共通事務部・部局事務の共済・社会保険担当へ確認。加入可否の詳細については、各共通事務部・部局事務の社会保険担当へ確認。</td></tr>
<tr><td colspan="3">雇用保険</td></tr>
<tr><td>引き続き加入。</td><td colspan="2">育児部分休業にかかる子の小学校就学までは、変更なし（育児部分休業前から加入していれば、引き続き加入）。
育児部分休業にかかる子の小学校就学後で、育児部分休業中の週の所定労働時間が２０時間以上であれば、引き続き加入。２０時間未満の場合は、資格喪失。</td></tr>
</table>

※介護休業等における掛金免除はありません。

育児休業給付金・出生時育児休業給付金・介護休業給付金について

<table>
<tr><td rowspan="2">育児休業給付金</td><td>支給対象者</td><td>要件①～④を満たす常勤・非常勤教職員が対象となる（２回目まで分割取得可）。

①満１歳未満の子を養育するために育児休業を取得した雇用保険の被保険者であること。
②育児休業を開始した日前２年間（※）に、賃金支払基礎日数が１１日以上ある月（完全月）が１２ヶ月以上あること。（過去に基本手当等の受給資格の決定を受けた教職員は、基本手当等の受給資格決定を受けた後のものに限る。）
③各支給単位期間（休業開始日から起算して１ヶ月毎の期間）において就労日数が１０日（１０日を超える場合にあっては、就業している時間が８０時間）以下であること。各支給単位期間において支払われた賃金がある場合は、休業開始時の賃金月額と比べて８０%未満の賃金であること。
④子が１歳６ヵ月までの間に、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でないこと（特定有期雇用教職員、任期付き教員、非常勤教職員等の有期雇用契約者に限る）。

（※）育児休業開始日前２年間に疾病、負傷等の理由により引き続き３０日以上の賃金の支払いを受けることが出来なかった者は、当該理由により賃金支払いを受けることが出来なかった日数をこの期間に加えた日数（最大４年）となる。</td></tr>
<tr><td>支給期間・金額</td><td>【支給期間】
<u>育児休業開始日から最長お子さんの１歳の誕生日の前々日（パパ・ママ育休プラス制度対象者は１歳２ヶ月に達する日の前日までの最大１年間支給）まで（男性の場合は出産予定日か出産日の早い日からが対象）。</u>ただし、１歳到達（パパ・ママ育休プラス制度対象者は１歳２ヶ月到達まで）の時点で以下のいずれかの理由がある場合、最大１歳６ヶ月の前日まで延長可能。

(1)　１歳の誕生日において保育所における保育を希望しているのに入所できない場合。
(2)　１歳以後に子を養育予定していた配偶者が以下のいずれかに該当した場合。
１．死亡したとき。　２．負傷、疾病等により子を養育することが困難となったとき。
３．婚姻の解消等の事由により子と同居しなくなったとき。
４．６週間以内に出産する予定か産後８週間を経過しないとき。

※子が１歳６ヶ月に達する時点で、次に該当する場合は、最大２歳に達するまで延長可能となります。
・保育所に入所できない等、１歳６ヶ月を超えても育児休業が特に必要と認められ育児休業を取得した場合。

●支給期間延長に必要な書類
・育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書
・入所保留通知
・市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し

【支給金額】
支給単位期間が１ヶ月ある場合
<u>休業開始時賃金月額（賃金日額（※）×３０）×６７%（育休開始６か月経過後は５０%）</u>
（※）育児休業開始前の完全月６か月（産前産後休暇を取得している場合はその前月から６か月）÷１８０
（出生時育児休業給付金が支給された日数は、育児休業給付の給付率６７%の上限日数である１８０日に通算されます。）</td></tr>
</table>

出生時育児休業給付金

支給対象者

要件①～④を満たす常勤・非常勤教職員が対象となる（２回まで分割取得可）。

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、当該子を養育するために産後パパ育休（出生時育児休業）を取得した雇用保険の被保険者であること。

② 出生時育児休業を開始した日前２年間（※）に、賃金支払基礎日数が１１日以上ある完全月が通算１２ヶ月以上あること。（過去に基本手当等の受給資格の決定を受けた教職員は、基本手当等の受給資格決定を受けた後のものに限る。）

③ 休業期間中の就労日数が１０日（１０日を超える場合にあっては、就業している時間が８０時間）以下であること。出生時育児休業期間において支払われた賃金がある場合は、「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の８０%未満の賃金であること。

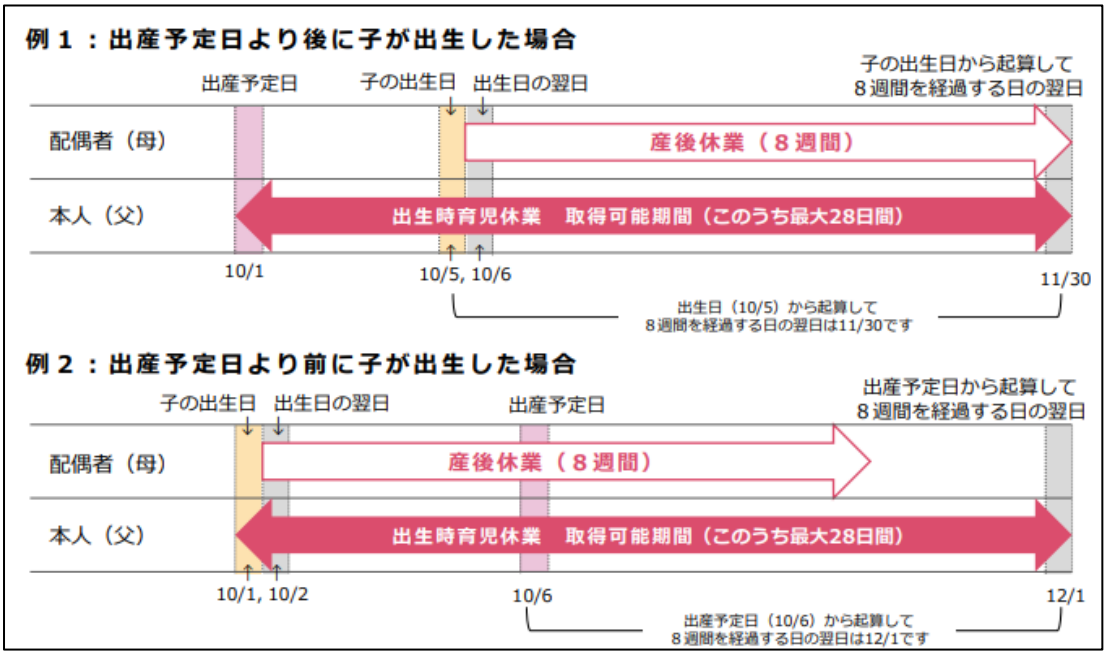
④ 子の出生日（出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日）から８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。（特定有期雇用教職員、任期付き教員、非常勤教職員等の有期雇用契約者に限る）。

（※）育児休業開始日前２年間に疾病、負傷等の理由により引き続き３０日以上の賃金の支払いを受けることが出来なかった者は、当該理由により賃金支払いを受けることが出来なかった日数をこの期間に加えた日数（最大４年）となる。

支給期間・金額

【支給期間】

「出産日か出産予定日の早い日」から「出産日か出産予定日の遅い日から８週間を経過する日の翌日まで」の期間内に２８日の範囲で取得された期間。



【支給金額】

休業開始時賃金月額（賃金日額（※）×休業期間の日数（２８日が上限）×６７%

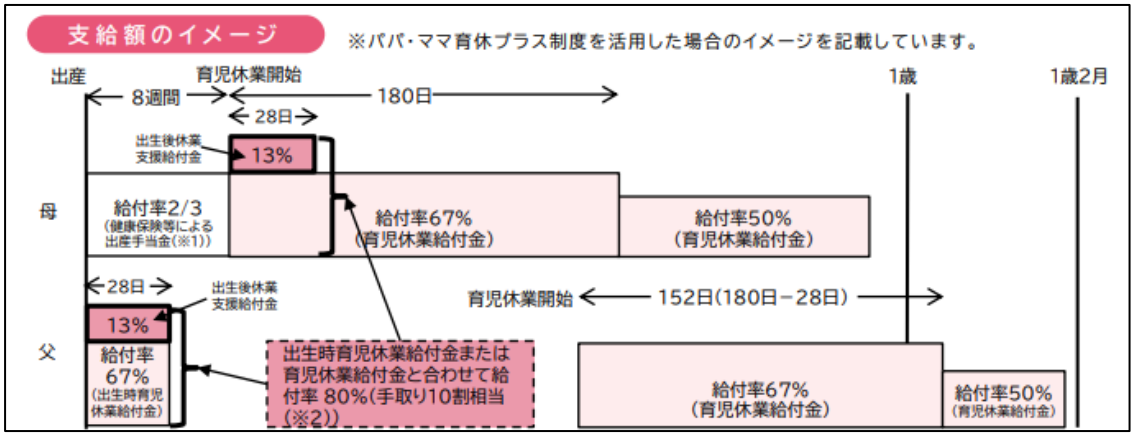
（※）育児休業給付と同様

<table>
<tr><td rowspan="2">出生後休業支援給付金</td><td>支給対象者</td><td>以下の要件①および②を満たす常勤・非常勤教職員が対象となる。

① 被保険者が 、対象期間（※）に 、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して１４日以上取得したこと。
（※）出生日か予定日の早い日から、被保険者が父親か子が養子の場合８週間経過する日の翌日まで、被保険者が母親かつ実施の場合１６週間経過する日の翌日まで
② 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または 出産予定日のうち遅い日から起算して８週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して１４日以上の育児休業を取得したこと。

また、子の出生日の翌日において、以下の「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当している場合、②の要件は不要となります。

1. 配偶者がいない　2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中　4. 配偶者が無業者
5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない　6. 配偶者が産後休業中
7. 1～6 以外の理由で配偶者が育児休業を取得できない</td></tr>
<tr><td>支給期間・金額</td><td>【支給期間】
・ 被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して８週間を経過する日の翌日」までの期間のうち最大２８日間 。
・ 被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して１６週間を経過する日の翌日」までの期間のうち最大２８日間。



【支給金額】
休業開始時賃金日額（※）×休業期間の日数（２８日が上限）×１３%
（※）育児休業給付と同様</td></tr>
</table>

育児時短就業給付金

支給対象者

要件①・②を満たす常勤・非常勤教職員が対象となる。

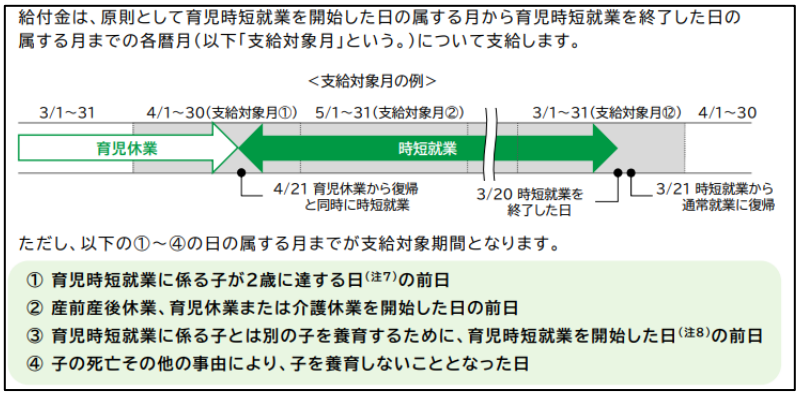
①２歳未満の子を養育するために、１週間当たりの所定労働時間を短縮して就業（以下、育児時短就業）する雇用保険の被保険者であること
②育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前２年間に、被保険者期間が１２か月あること

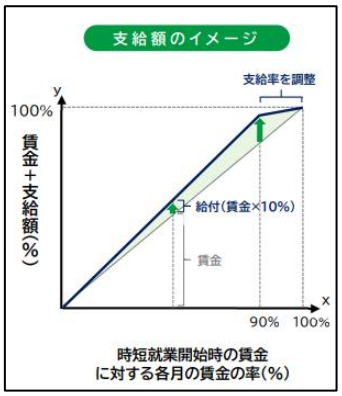
支給期間・金額

【支給期間】
育児時短就業を開始した日が属する月から、以下の①～④が属する月までが支給対象月となります。
① 育児時短就業に係る子が２歳に達する日の前日
② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日
③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために育児時短就業を開始した日の前月末日
④ 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日

【支給金額】
① 支払われた賃金が育児時短就業開始時賃金月額（※１）の９０%以下の場合
支給対象月に支払われた賃金額×１０%
② 支払われた賃金が育児時短就業開始時賃金月額の９０%超～１００%未満の場合
支給対象月に支払われた賃金額×調整後の支給率
③ 支給対象月に支払われた賃金額と、①又は②による支給額の合計額が支給限度額（※２）を超える場合　　支給限度額 － 支給対象月に支払われた賃金額

（※１）育児休業から引き続く場合は育児休業給付の賃金月額と同額、そうでない場合は短時間就業前直近６か月の賃金を１８０で除した額に３０をかけた金額
（※２）毎年８月に改訂　令和７年８月からは４７１，３９３円





なお、次の❶～❸の場合、給付金は支給されません。
❶ 支給対象月に支払われた賃金額が育児時短就業開始時賃金月額と比べて低下していないとき
❷ 支給対象月に支払われた賃金額が支給限度額以上であるとき
❸ 支給額が最低限度額以下であるとき

介護休業給付金	**支給対象者**	以下の要件を満たす教職員が対象となる。 ①家族を介護するために介護休業を取得した雇用保険の被保険者 ②介護休業開始日前２年間（※）に賃金支払基礎日数が１１日以上ある完全月が通算して１２カ月以上ある者（１２カ月ない場合は、完全月で賃金の基礎となった時間数が８０時間以上の月を１カ月として取り扱う） （※）介護休業開始日前２年間に疾病、負傷等の理由により引き続き３０日以上の賃金の支払いを受けることが出来なかった者は、当該理由により賃金支払いを受けることが出来なかった日数をこの期間に加えた日数（最大４年）となる。（医師の診断書等の添付書類が必要）
	支給期間・金額	【支給期間】 **同一の対象家族について、複数回休業を取得する場合は、３回を上限として、通算９３日まで支給されます。** 【支給金額】 原則として、**「休業開始時賃金日額（※）×支給日数×６７%」**が支給。 ・支給日数…休業終了日を含まない支給単位期間は３０日、休業終了日を含む支給単位期間は暦の実日数。

（※）賃金日額…原則、休業開始前６カ月間（育児休業の場合、産前産後休暇を取得した時は、原則として産前産後休暇開始前から６か月）の賃金を１８０で除した金額。育児休業給付金の場合、賃金日額×３０日（＝賃金月額）が 483,300 円を超える場合は、賃金月額は 483,300 円となる。介護休業給付金の場合、賃金日額×３０日（賃金月額）が 532,200 円を超える場合は、賃金月額は 532,200 円で上限となる。なお、賃金月額が 90,420 円を下回る場合は、育児休業給付金、介護休業給付金とも 90,420 円となる。

※金額は、令和７年８月１日現在のものです。毎年８月に見直しがあります

○その他本学が行う支援事業について

下記支援事業は、男女共同参画推進本部及び男女共同参画推進センターが行っています。
詳細は男女共同参画推進センターホームページ（https://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/）をご覧ください。

１.学童保育所「キッズコミュニティ（KuSuKu)」

京都大学の教職員（派遣職員を含む）及び学生（正規生）が保護者の、小学１年生から６年生までのお子様を預かります。教職員・学生の子育て支援及び本学教員等による小学生に対する教育プログラムの提供による次世代育成を目的として、ウェルビーイングの一環として、令和５年12月に開設しされました。学会等における利用ニーズが多い、土日祝日、小学校の長期休暇期間に開所し、京都大学の教職員（派遣職員を含む）及び学生（正規生）が保護者の、小学１年生から６年生までのお子様を預かります。

２．保育園入園待機乳児保育室「ゆりかご」（研究に携わる教職員及び学生対象）

学生及び研究等に携わる教職員の研究と育児の両立を支援することを目的とし、男女共同参画推進センター内に、「保育園入園待機乳児のための保育施設」を設けています。この保育施設は、自治体に保育園入園申請をおこなったものの、入園待ちを余儀なくされている研究者等を対象とします。運営は、民間企業に委託し、大学が一部費用を負担して実施しています。

３．おむかえ保育（研究に携わる教職員及び学生対象）

「決まった曜日だけ子どもを保育園に迎えに行けない。」「急遽夕方に打合せが入り、保育園のお迎えに間に合わない…」などで、困っていませんか。そんな研究者・学生のために、男女共同参画推進センターでは「おむかえ保育」を実施しています。運営は、民間企業に委託して実施しています。保護者に代わり、センターが委託している企業から派遣された保育者（シッター）が子どもを保育機関などに迎えに行き、男女共同参画推進センターで一時保育を行うものです。

４．病児保育室「こもも」（教職員及び学生対象）

「京都大学男女共同参画推進センター病児保育室」は、京都大学教職員・学生の子どもが、病中・病後のため幼稚園・保育園・学校へ登園・登校できない時、親が仕事や研究を休むことなく、子どもの保育ができる環境を提供する施設です。京都大学医学部附属病院と連携し、看護師・保育士が常駐する安心できる環境において、病児の保育を行います。



５．ベビーシッター利用育児支援（教職員対象）

本学における教職員の仕事と子育ての両立支援を目的として、公益社団法人全国保育サービス協会が実施している「ベビーシッター派遣事業」を利用して「ベビーシッター派遣事業割引券」を発行しています。ベビーシッター事業者が提供するサービスを利用した場合に、その利用料金の一部を助成しています。



６．研究支援・実験補助者雇用制度（研究者対象）

育児又は介護のために十分な研究・実験時間が確保できない研究者に対し、研究又は実験業務（注：経理等の一般事務や秘書業務及び教育関係の業務は支援対象外）を補助する者の雇用経費を助成します。。

７．リスタートアップ研究費支援制度（研究者対象）

出産、育児又は介護のため研究活動を一時中断せざるを得ない研究者のために、復帰後の研究費を助成します。

８．学会・研究会等参加に伴う臨時的託児関連費用支援制度（研究者対象）

子供を養育する研究者が学会・研究会等に参加する際に臨時的に必要となる託児関連費用の一部又は全額を助成します。

９．休日に大学入試業務に携わる教職員のための託児等利用料金補助事業（教職員対象）

各部局において育児に携わる教職員等に対する業務分担の配慮等が行われたうえで、やむを得ない事情で、子供を養育する教職員が休日（土曜・日曜）に実施される大学入学共通テスト及び一般選抜試験の業務に従事するために、臨時的な託児サービスを利用せざるを得ない場合に、その利用料金の一部又は全額を助成します。