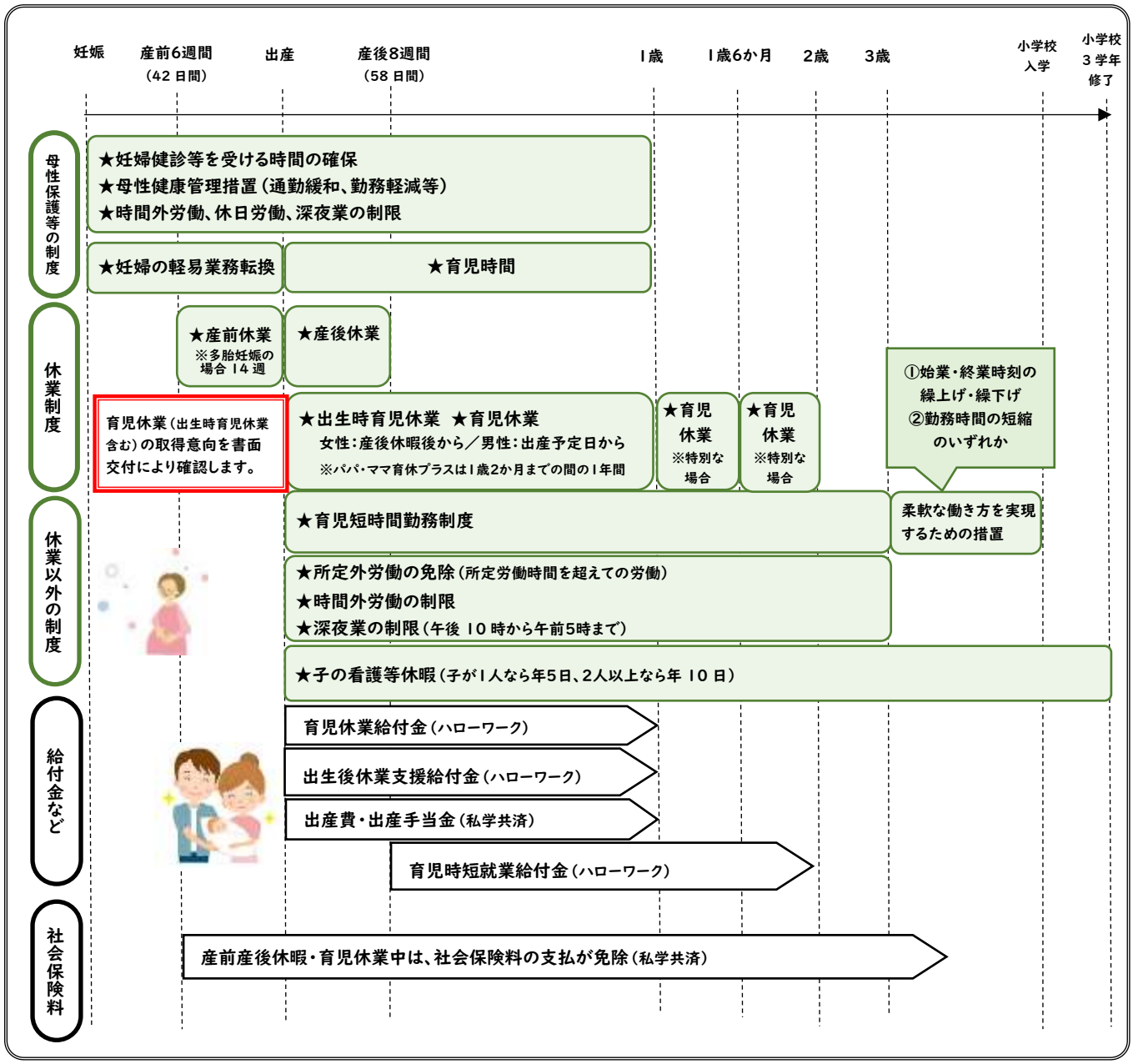
令和７年 10 月改訂

妊娠・出産・育児に関する制度について

教職員本人又は配偶者が妊娠、又は出産等した時は、所属長ならびに総務課までお申出ください。申出者に対しては、『育児休業制度について』の周知資料をご案内しますので、制度の内容をご確認いただき、育児休業等取得の意向（育児休業を取得する／しない）についての意向確認書を総務課へご提出ください。

仕事と育児の両立支援制度概要



制度に関する相談窓口・利用申出先 ： 法人事務局 総務部総務課

専用メール：soumu-shinsei@yg.kobe-wu.ac.jp　内線：2210・2212

令和７年10月改訂

●手続きについて



以下の手順で諸手続きを行ってください。

<table>
<tr><td>出産予定日
2か月前までに</td><td colspan="2">【提出書類】　①意向確認書
②産前休暇願
③診断書

※私学共済について
掛金免除の手続きは総務課が行います。
・積立貯金：中断手続きが必要となります。
・貸 付 金：期限延長を希望する場合、総務課にお知らせください。

※住民税について
特別徴収から普通徴収に切替わり、ご自身で納付することになります。</td><td>〔提出先〕
総務課</td></tr>
<tr><td rowspan="2">出産されたら

①→②の順で
手続きしてください。</td><td>①</td><td>【提出書類】※出産後速やかに
・出産日の分かる書類（母子手帳の出生届済証明の写し）
・産後休暇願
・履歴事項変更届：その他欄に“子の出生”と記入
※お子様を扶養される場合はお知らせください。

【育休取得される方】
・育児休業申出書
提出期限：育休開始予定日 1 か月前まで</td><td>〔提出先〕
総務課</td></tr>
<tr><td>②</td><td>・育児休業取扱通知書
・“雇用保険”育児休業給付金に関する書類</td><td>総務課より
本人へ送付</td></tr>
<tr><td>育 休 中</td><td colspan="3">育児休業給付金の支給は2か月に1回、2か月分まとめて支給されます。
給付金の申請について、2 か月毎に総務課より書類を送付します。</td></tr>
<tr><td>育休延長</td><td colspan="2">【提出書類】
・育児休業申出書
・市区町村に保育所等の利用申込を行ったときの申込書の写し
・市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知
（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）
・育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書
（総務課より書式を郵送します）

提出期限：休業開始予定日の 2 週間前まで
※育児休業給付金・共済掛金免除の延長手続きは総務課が行います。</td><td>〔提出先〕
総務課</td></tr>
<tr><td>職場復帰して
3か月後</td><td colspan="2">復帰後3か月の給与の平均額が、
現在の標準報酬月額の額より1等級以上の差があり、
等級変更を希望される場合

【提出書類】
「標準給与月額改定届書（産休・育休終了者用）」
「養育期間標準報酬月額特例申請書」
添付書類：戸籍謄本</td><td>総務課まで
お問い合わせください。</td></tr>
</table>

【妊娠中の職場生活】

（１）労働時間等

妊娠中の教職員は、時間外、休日労働、深夜業の免除を請求することができます。

（２）母性の健康管理に関する措置（通院休暇）

母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を定期的に受けるため、次のとおり必要な時間が確保できます。

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

※主治医が異なる指示をした時には、その指示に従い健康診査を受けることができます。

主治医から通勤の緩和や休業などの指示を受けた場合には、学園は指示事項に基づき必要な対策を講じます。

※「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用してください。

参照 http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/renraku_card/



【産前・産後の休業】

（１）産前休暇

出産予定日の６週間前（双子以上の場合は 14 週間前）から、請求すれば取得できます。

（２）産後休暇

出産の翌日から８週間は就業することができません。

ただし、産後６週間を経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業することができます。

こんな時はどうなるの？

Q. 出産予定日が1週間延びてしまった。産前休業期間の6週間を超えて休んだ分はどうなるの？

A. 予定日よりも遅れて出産した場合、予定日から出産当日までの期間は産前休暇に含まれます。
なお、実際の出産が予定日より遅れて産前休業が延びたとしても、産後8週間は「産後休暇」として確保されます。

【出産に関する私学共済の制度】

（1）出産費

私学共済加入者や被扶養者が出産した場合、以下の給付が受けられます。妊娠4ヶ月（85日）以上であれば、流産などの異常分娩や母体保護法に基づく人工妊娠中絶でも支給されます。

加入者の出産

出産費	産科医療制度の対象分娩であるとき 500,000 円
	産科医療制度の対象分娩でないとき 488,000 円
出産費付加金	50,000 円

被扶養者の出産

家族出産費	産科医療制度の対象分娩であるとき 500,000 円
	産科医療制度の対象分娩でないとき 488,000 円
家族出産費付加金	50,000 円

（出産費・家族出産費の直接支払制度）

加入者が出産費・家族出産費の請求・受け取りを医療機関等に委任することにより、 出産費・家族出産費の額（50万円又は48.8万円）までの費用を私学事業団が直接医療機関等に支払います。

※出産費用のうち 50 万円（又は 48.8 万円）までは窓口で負担しなくて済むことになります。

制度を利用する場合、私学事業団への請求手続きは不要で、医療機関等へ直接お申し出ください。

詳しくは、私学共済ホームページをご覧ください。

（2）出産手当金

加入者（任意継続加入者を除きます）が出産のために休業(欠勤)し、報酬を減額されたとき、又は無給となったときに支給されます。詳しくは、私学共済ホームページをご覧ください。

【産後休暇後に復職するとき】

育児時間	生後 1 年に達しない子を育てる女性は、1 日 2 回各々少なくとも30分間の育児時間を請求できます。
労働時間等	産後 1 年を経過しない女性には、妊娠中と同様に時間外、休日労働、深夜業の制限が適用されます。
母性の健康管理に関する措置（通院休暇）	産後 1 年を経過しない女性は、主治医から指示があったときは、健康診査に必要な時間の確保を申し出ることができます。 また、指導を受けた場合には、学園は必要な措置を講じます。
短時間勤務制度 子の看護等休暇	「育児等に係る勤務時間の短縮に関する内規」「子の看護等休暇・ 介護休暇に関する内規」に基づき、制度の適用や休暇を取得することができます。

【育児休業】

原則として１歳に満たない子を養育する教職員が、男女を問わず、子を養育するため希望する期間について休業できる制度です。

〔取得対象者〕

専任教職員（契約職員（フルタイム）を含む）

・配偶者が専業主婦（夫）でも取得でき、夫婦同時の取得も可能です。
・任期を有する教職員は、申出時点で、子が１歳6か月を経過する日までに雇用関係が終了することが明らかでない場合、取得できます。

≪労使協定により対象とならない教職員≫
・在職１年未満の者
・申出の日から１年以内（１歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな者
・１週間の所定労働日数が２日以下の者

〔休業期間〕

原則、子が１歳に達する日（誕生日の前日）までの教職員が希望する期間

※ただし、子が１歳に達する日まで両親のいずれかが育児休業を取得していて、保育所等に申し込みをしたにもかかわらず入所できない場合など、一定の事情がある場合には、2歳（延長～１歳6ヶ月、再延長～2歳）を限度として申出により休業することができます。

〔取得回数〕

分割して2回取得可能

〔申出期限〕

原則、休業の１か月前までに総務課へ申し出てください。



★パパ・ママ育休プラス

両親ともに育児休業を取得する場合は、子が１歳２ヶ月に達するまで１年間（女性の場合は、産後休暇期間を含む）を限度として休業が可能です。

【出生時育児休業（産後パパ育休）】

男性の育児休業取得を促進するため、従来の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間（28 日）まで取得できる制度です。

〔取得対象者〕

男性教職員

・養子の場合等は女性も取得できます。
・配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。
・任期を有する教職員は、申出時点で、出生後8週間を経過する日の翌日から6か月を経過するまでに雇用関係が終了することが明らかでない場合、取得できます。

≪労使協定により対象とならない教職員≫
・在職１年未満の者
・申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな者
・１ 週間の所定労働日数が ２ 日以下の者

〔休業期間〕

子の出生後8週間以内に4週間（28 日）を限度として教職員が希望する期間

※育児休業とは別に取得可能

〔取得回数〕

分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要）

〔申出期限〕

原則、休業の2週間前までに総務課へ申し出てください。



【育児休業期間中の取り扱い等】

（１）勤続年数　　算入しません
（２）給　与　　支給しません　※雇用保険から給付を受けることができます
（３）賞　与　　算定対象期間中に育児休業期間が含まれる場合は控除します

［雇用保険による育児休業給付］

一定要件を満たす教職員を対象として、以下のとおり支給されます。
休業開始後 180 日目まで（67%）　181 日目以降（50%）

令和7年4月以降は、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、本人と配偶者の両方が 14 日以上育児休業を取得した場合、最大 28 日間、休業開始時の賃金日額の 13%の出生後休業支援給付を受けることができます。

※育児休業給付は非課税となりますので、所得税の控除はなく、満額を受給することができます。
また、次年度の住民税の決定を行ううえで収入として算定されません。

◆私学共済掛金（給与・賞与）の免除

育児休業期間中の掛金が免除となり、免除期間は年金の算定期間となります。

◆どのような場合掛金免除となるの？

通常の免除期間は、休業を取得した日の属する月から終了する日の翌日の属する月の前月までとなります。ただし、同月内に開始日と終了日の翌日がある育児休業を 14 日以上取得する場合（同月内で分割して取得した場合は、育児休業日数を合算）、その月の報酬分の掛金等が免除になります。賞与にかかる掛金免除は、1 か月を超える育児休業および休業期間中に末日がある月に支給された賞与等が免除の対象となります。

◆住民税の徴収猶予制度

住民税は育児休業中も支払う必要がありますが、一時に納税することが困難であると地方自治体の長が認める場合は、育児休業期間中 1 年以内の期間に限り、住民税の徴収が猶予されます。猶予された住民税は、職場復帰後に延滞金とともに納税することとなります。猶予制度の適用を受ける場合は、ご自身がお住まいの市区町村に直接申し出てください。

【育児をしながら働き続けるための制度】

（１）短時間勤務制度

「育児等に係る勤務時間に関する内規」に基づき、3歳までの子を養育する教職員は、以下のとおり勤務時間短縮措置の適用を受けることができます。

対 象 者	在職１年以上、かつ１週間の所定労働日数が２日を超える教職員
期　　間	１回につき1か月以上
時　　間	1日につき1時間または2時間の短縮
給　　与	基本給から短縮時間（1または2時間）／所定労働時間を減給
賞　　与	算定対象期間中の総短縮時間を欠勤日に換算し、控除して支給

※詳細は、「育児等に係る勤務時間の短縮に関する内規」をご参照ください。

◆育児時短就業給付金

令和7年4月以降は、2歳未満の子を養育するために時短勤務を実施し、受給資格を満たしていれば、原則として時短勤務中に支払われた賃金額の10%の育児時短就業給付を受けることができます。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準を超えないように調整されます。

（２）所定外労働の免除

小学校就学前の子を養育する教職員については、子を養育するために所定外労働の免除を申し出た場合、事業の正常な運営に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ありません。

〔対象者〕 在職１年以上、かつ１週間の所定労働日数が２日を超える教職員

※詳細は、「行吉学園育児休業等規程」をご参照ください。

（３）時間外労働・深夜業の制限

小学校就学前の子を養育する教職員が子を養育するため申し出た場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について、24時間、1年について150時間を超えての時間外労働、午後10時から午前５時までの間の労働をさせることはありません。

〔対象者〕 在職１年以上、かつ１週間の所定労働日数が２日を超える教職員

※詳細は、「行吉学園育児休業等規程」をご参照ください。

（４）子の看護等休暇

小学校３年生修了までの子を養育する教職員は、負傷もしくは疾病にかかった子の看護のため、又は子に予防接種や健康診断を受診させるために、年次有給休暇とは別に「子の看護等休暇」を取得することができます。

〔取得可能日数〕 子が1人の場合　　1年間につき　5日（時間単位でも取得可）

子が2人以上の場合　　〃　　10日（同上）

※1年間とは ⇒ 4月1日から翌年3月31日

（5）ベビーシッター育児支援（割引）制度

公益社団法人全国保育サービス協会が国から委託を受け実施するベビーシッター派遣事業サービスを利用すると、利用料金の一部について割引を受けることができます。
割引券の利用をご希望の場合は、法人本部総務部総務課までお申出ください。

【割引対象】　ベビーシッター利用料金（保険料等の付随料金を除く）

【使用条件】　１日（回）につき１人　2枚（１か月に１家庭24枚、年度内に１家庭280枚まで）

・乳幼児、小学校３年生までの児童、又は一定の条件を満たす小学校６年生までの在宅保育サービス及びベビーシッターによる保育所等や認可外保育施設への送迎に限る。（送迎については、別途適用条件有）

※新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校や保育所等が臨時休校・休園になり、ベビーシッターを利用した場合も対象となります。利用枚数が通常の場合と異なりますので、詳しくは内閣府のホームページをご覧ください。

【割引金額】１回あたり2，200円

（6）育児支援に関する私学共済制度

◆産前産後休暇、育児休業後の標準報酬月額の改定

3歳未満の子を養育する加入者が、産後休暇または育児休業終了後に職場復帰した際、短時間勤務制度の利用により、復帰後３ヶ月間の給与の平均額が減少するなど、現に確認されている標準報酬の月額に比べ１等級以上の変動があれば、申出により給与改定を行うことができます。

◆育児に係る標準報酬月額従前保障の取り扱い

上記のようなケースにより３歳未満の子を養育する期間の標準報酬が従前の額を下回る場合、申出によりその期間は従前の標準報酬月額を基に年金額が計算されます。

◆貸付金定期償還期限の延長

掛金の免除期間（産前産後休暇・育児休業期間）中、貸付金の定期償還期限を延長することができます。

（7）柔軟な働き方を実現するための措置

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか１つの措置を選択して利用することができます。

≪労使協定により対象とならない教職員≫
・在職１年未満の者　　・１週間の所定労働日数が２日以下の者

①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

・時差勤務A　　８時 00 分始業・16 時 30 分終業
・時差勤務B　　８時 30 分始業・17 時 00 分終業
・時差勤務C　　９時 30 分始業・18 時 00 分終業
・時差勤務D　　10時 00 分始業・18 時 30 分終業

②勤務時間の短縮

「育児等に係る勤務時間に関する内規」に基づき、勤務時間短縮措置の適用を受けることができます。

※詳細は、「育児等に係る勤務時間の短縮に関する内規」をご参照ください。

【ハラスメントの防止について】

上司や同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した教職員（女性）や育児休業等を申出、取得した教職員（女性・男性を問わず）等の就業環境が害されることは、決して許されるものではありません。

妊娠等の状態や育児休業等を利用することと嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動や、性別役割分担意識に基づく言動も、ハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

ただし、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

本学園では、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメント全般の防止に努めるとともに、問題が生じた場合は、迅速かつ適切な対応により、安全かつ健全な就労環境づくりを促進するため、次の組織を設置しています。

［組織］

（1）行吉学園人権環境改善委員会

（2）神戸女子大学・神戸女子短期大学人権環境委員会

［学内の相談体制］

（1）相談員（保健室の保健師及び人権環境委員会等の委員）

（2）学医

［その他外部の相談先］

（1）私学事業団健康相談ダイヤル（メンタルヘルス等相談サービス）

（2）こころの耳（一般社団法人日本産業カウンセラー協会）



制度に関する相談窓口・取得申出先 ： 法人事務局 総務部総務課

専用メール：soumu-shinsei@yg.kobe-wu.ac.jp　内線：2210・2212

『妊娠・出産・育児に関する制度について』を確認のうえ、育児休業等取得等の意向について以下を記載し、このページのコピーを**総務課**へ提出してください。

	該当するものに〇
育児休業を取得する。	
出生時育児休業を取得する。 （産後パパ育休）	
取得する意向はない。	
検討中	

【仕事と育児の両立に関する意向】

※以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

＜勤務条件＞	
勤務時間帯（始業及び終業の時刻）	
勤務地（就業の場所）	
＜両立支援制度等の利用期間など＞	希望するものに〇や期間を記入
短時間勤務制度	
所定外労働の制限	
時間外労働の制限	
深夜業の制限	
子の看護等休暇	
＜柔軟な働き方を実現するための措置＞※	希望する場合は下記いずれかに〇
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	
勤務時間の短縮	

※3 歳から小学校就学前の子を養育する教職員が対象

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】

※医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

【提出日】　　年　　月　　日

【提出者】　教職員番号：

所　　属：

氏　　名：

出産予定日

年　　月　　日