仕事と妊娠・出産・育児の両立のための“げんき！”イクカツメニュー

青字は男女で共通する制度です。　特…特別休暇　休…休業の制度

出生サポート休暇(特別休暇)

ママの場合

6週間　8週間

- 特 産前休暇※2
- 特 産後休暇別休暇※2
- 休 出生時育児休業（養子等で産後休暇を取得しない場合）
- 特 育児時間※2
- 休 育児休業※1
- カチャットの貸与
- 休 部分休業※3
- 早出遅出勤務
- フレックスタイム勤務（育児コアタイム※4）
- 時間外・休日勤務の免除 又は 制限
- 時間外・休日勤務の制限
- 深夜勤務の免除
- 深夜勤務の制限
- 特 子の看護等休暇
- 時間外・休日勤務の免除
- 深夜勤務の免除
- 通勤緩和
- 業務軽減等
- 勤務中の休憩措置、保健指導及び健康診査
- 時間外・休日勤務及び深夜勤務の免除
- テレワーク

～子の看護等休暇（特別休暇）～
子の世話等（①負傷又は疾病にかかった子の世話、②子に予防接種や健康診断を受けさせる、③感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話、④子の入園（入学）式・卒園（卒業）式への参加）を行うときに取得できます。
休暇の取得可能日数についても、養育する子（中学校就学前）が1人の場合は年5日、当該子が4/1時点で3歳以下であれば10日、養育する子が2人以上であれば年10日になります。
時間単位での取得も可能です。

～育児短縮勤務制度（部分休業）～
中学校就学の始期に達するまでの子の養育のため、勤務時間の始め又は終わりに、1日2時間(30分単位)を超えない範囲で勤務しないことができます。配偶者の就業の有無や育児休業取得の有無等の状況にかかわらず利用でき、再度の取得や取得回数制限はなく、日単位で取得する等、柔軟に利用可能です。

～その他の制度～
積立休暇（特別休暇）…私傷病（不妊治療に係る通院等を含む。）により休業するとき、家族の看護・介護をするとき等に取得できます。保有する範囲であれば、制限なく取得可能です。
ベビーシッター利用補助…就労時や出張時などにベビーシッター・託児を利用する際の補助を行うものです。

妊娠　出産　1歳　3歳　6歳　12歳

出生サポート休暇(特別休暇)

パパの場合

6週間　8週間

- 特 育児参加休暇
- 特 配偶者出産休暇（特別休暇）
- 特 育児時間※2
- 休 出生時育児休業※1
- 休 育児休業※1
- カチャットの貸与
- 休 部分休業※3
- 早出遅出勤務
- フレックスタイム勤務（育児コアタイム※4）
- 時間外・休日勤務の免除
- 時間外・休日勤務の制限
- 深夜勤務の制限
- 特 子の看護等休暇
- テレワーク

～出生時育児休業～
子の出生後8週間以内に、育児休業とは別に、通算で28日を上限として、2回まで休業を取得できる制度です。

～育児等のための早出遅出勤務制度～
中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、1日の所定労働時間を変更することなく、1時間（30分単位）を超えない範囲で始業・終業時刻を変更して勤務できる制度です。

～時間外・休日勤務免除する制度～
子が小学校就学の始期に達するまで、時間外・休日勤務を免除を請求できる制度です。配偶者の就業の有無にかかわらず請求できます。

～時間外・休日勤務を制限する制度～
子が中学校就学の始期に達するまで、時間外・休日勤務の制限を請求できる制度です。配偶者の就業の有無にかかわらず請求できます。

～カチャットの貸与～
休業期間中(産前休暇含む)、カチャットアプリを貸与します。イントラ閲覧、機構メールの送受信、事務手続きポータルサイトの申請を行えます。
（※業務のためには利用できません）

～フレックスタイム勤務～
5:00-22:00の間で、日々の始業・終業時刻や働く時間を自由に設定できる制度です。育児コアタイムのフレックスタイム勤務は子が中学校就学の始期に達するまで利用できます（通常コアタイムは制限なく利用可能です）。育児事由でフレックス勤務を行う場合、事前申請の上、コアなしも選択することができます。

※1　育児休業（出生時育児休業を含む）の期間中は無給ですが、その間、次の支援措置を受けることができます。
①子が1歳になるまで「育児休業給付金（雇用保険）」の支給（受給資格には要件があります）
②社会保険料の免除（要件があります）

～出生後休業支援給付について（令和7年4月1日から）～
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。

※2　研究開発アシスタントは無給休暇
※3　勤務しない時間について給与が減額されます。
※4　育児・介護・傷病コアタイム
⇒11:00-14:00
通常コアタイム
⇒10:00-15:00

育児休業・出生時育児休業について

分割して取得できます！

男性の育児休業取得を促進するため、R4.10.1に以下の2つが改正されました。

①育児休業の取得回数が拡大されました（1回→2回まで）

②出生時育児休業（通称：産後パパ育休）が新設されました

（育児休業とは別に、出生後8週の間で、通算28日を上限とし、2回まで取得可能）

※養子縁組の場合等では、女性も取得可能です。

出生後８週

《例①》 出生時育児休業 → 出生時育児休業 → 育児休業 → 育児休業

《例②》 出生時育児休業 → 育児休業

出生時育児休業

産後の妻の退院時期に充てたり、長い育児休業取得前のお試しとしてなどに活用可能です

※出生後8週を跨ぐ場合、期間内でも通算28日を超える場合は育児休業を取得する

育児のための制度の活用例

☆円滑に仕事に復帰するため、徐々に仕事を増やしていきたい

産前休暇 産後休暇 → 育児休業 → 部分休業（勤務形態の変更可能） → 通常勤務・フレックス勤務

子が1歳未満の場合、**育児時間（特別休暇）**との組合せも可

（育児時間のみ利用も可）

《例》 部分休業(計1h)と育児時間（計1h）を組合せ、10:00～16:30で勤務

9:00　9:30　10:00　16:30　17:00　17:30

部分休業（無給） → 育児時間（特休（有給）） → 勤務 → 育児時間（特休（有給）） → 部分休業（無給）

子の送迎等で早く帰宅したいが、夫婦で早く帰る日を分担する等で、日によって長い時間勤務可能な場合、**フレックス勤務**も便利

注意：月の所定勤務時間に対して不足する時間分は無給

☆夫婦で協力して子育てしたい

〇育児休業と部分休業を組み合わせて、ママとパパで育児を分担。

ママ	産後休暇	育児休業	部分休業	育児休業	勤務
パパ	出生時育児休業	勤務	育児休業	勤務	部分休業

出生後8週間は出生後育児休業の活用も可

〇部分休業、育児時間、フレックス勤務を組み合わせて、ママとパパで、 保育園への送迎を分担。　※部分休業は、毎日又は必要な曜日だけ利用可能

ママ	火・木	育児時間	勤務	部分休業
パパ	月・水・金	部分休業	勤務	育児時間

ママ	毎日	フレックス勤務（所定より早い時間に開始）	送迎
パパ		送迎	フレックス勤務（所定より遅い時間に開始）

R4.7月には不妊治療休暇（出生サポート休暇）が導入されました！

医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席等の際に取得できます（時間単位も可）。積立休暇を不妊治療のために使用することも可能となりました。

仕事と妊娠・出産・育児の両立を支援する制度一覧(注)

両立支援策	利用対象 男性	利用対象 女性	制度の概要等
			（注）本表は職員である場合のものです。他の身分の場合は、給与の扱い等が違う場合があります。 ※1無給（雇用保険による給付制度有）、※2勤務しない時間について給与を減額、※3有給　※4給与の減額なし　介…家族の介護にも適用される制度
≪休業の制度≫			
育児休業※1	○	○	（概　要）子を養育するため、一定期間休業することを認める制度。 （期　間）子が3歳に達するまでの間で、2回まで取得可能
出生時育児休業※1	○	一部	（概　要）産後休暇を取得していない場合（女性は、養子縁組の場合等）に限り、子を養育するため、一定期間休業することを認める制度。 （期　間）子の出生後8週間までの間で、通算28日を上限として、2回まで取得可能
部分休業※2 介	○	○	（概　要）子を養育するため、通常の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間(30分単位)を超えない範囲で勤務しないことができる制度 （期　間）子が中学校就学の始期に達するまで
≪特別休暇≫			
出生サポート休暇※3	○	○	（概　要）本人が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合に与えられる休暇 （日　数）年10日
産前休暇・産後休暇※3		○	（概　要）本人が分娩するとき、産前及び産後に与えられる休暇 （期　間）産前休暇：出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合には14週間）前から出産の日まで、 産後休暇：出産の翌日から8週間
育児時間※3	○	○	（概　要）生後1年未満の子を養育する職員が授乳や託児所等への送迎を行うために与えられる休暇 （期　間）子が1歳に達するまで （その他）1日2回それぞれ30分以内
配偶者出産休暇※3	○		（概　要）妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇 （期　間）3日
育児参加休暇※3	○		（概　要）妻の産前6週間から産後1年を経過するまでの期間、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇（第一子の場合は、出産の日以降に限る） （日　数）5日
子の看等護休暇※3	○	○	（概　要）中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がの世話等をする必要がある場合に与えられる休暇 （日　数）子が1人の場合は年5日、当該子が4/1時点で3歳以下の場合は年10日（対象となる子が2人以上の場合は年10日）
≪働き方に係る制度≫			
早出遅出勤務 介	○	○	（概　要）子の養育のため、1日の所定労働時間を変更することなく、始業と終業時刻を変更して勤務することを認める制度 （期　間）子が中学校就学の始期に達するまでの間
カチャットの貸与 介	○	○	（概　要）カチャットアプリを用いて、スマホ等で機構アドレスを用いたメールの送受信、JAEAイントラの閲覧、事務手続きポータルサイトの申請、リシテア登録等の利用が可能 （期　間）(1か月を超える)休業期間中
テレワーク 介	○	○	（概　要）在宅勤務ができる制度（終日テレワークは原則として月10回まで。ただし、所属長の決定及び命令により、月10回超で実施も可能）。 （期　間）制限なし（原則として試用期間中は対象外）
フレックスタイム勤務 介	○	○	（概　要）以下の時間帯で職員の裁量に応じて始業・終業時間を設定し勤務することを認める制度 〇勤務時間 5:00～22:00　〇コアタイム　育児・介護・傷病…11:00～14:00、通常…10:00～15:00 （期　間）育児コアタイムの適用は、子が中学校就学の始期に達するまで （その他）育児コアタイムの適用者は、事前申請の上、必要な日に限りコアタイムなしでの勤務が可能
所定外勤務の制限 介	○	○	（概　要）所定外勤務（時間外勤務・休日勤務）を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度 （期　間）子が中学校就学の始期に達するまで
深夜勤務の制限 介	○	○	（概　要）深夜の勤務を制限する制度 （期　間）子が中学校就学の始期に達するまで
所定外勤務の免除 介	○	○	（概　要）所定外勤務（時間外勤務・休日勤務）を免除する制度 （期　間）子が小学校就学の始期に達するまで
深夜勤務及び所定外勤務の制限		○	（概　要）妊産婦である女性職員の深夜勤務及び所定外勤務（時間外勤務・休日勤務）を免除する制度 （期　間）妊産婦である期間
健康診査及び保健指導※4		○	（概　要）妊産婦である女性職員が健康診査又は保健指導の受診のために勤務しないことを認める制度 （期　間）妊産婦である期間
業務軽減等※4		○	（概　要）妊産婦である女性職員の業務軽減、勤務時間の短縮等を認める制度 （期　間）妊産婦である期間
通勤緩和※4		○	（概　要）妊娠中の女性職員が通勤時の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるときに、通常の勤務時間の始め又は終わりで勤務しないことを認める制度 （その他）1日を通じて1時間を超えない範囲
勤務中の休憩措置※4		○	（概　要）妊娠中の女性職員が母体又は健康保持のため、適宜休息し、又は補食するために休息を取ることを認める制度 （期　間）妊娠中の期間