

○国立大学法人筑波技術大学職員の育児休業等に関する規程

〔平成17年10月3日〕
規 程 第 5 1 号

最終改正 令和7年9月24日規程第49号

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人筑波技術大学職員就業規則（平成17年規則第5号。以下「就業規則」という。）第38条の2及び国立大学法人筑波技術大学契約職員就業規則（平成17年規則第6号。以下「契約職員就業規則」という。）第45条の2の規定に基づき、職員の育児休業等に関して、必要な事項を定めるものとする。

(法令との関係)

第2条 この規程に定めるもののほか、育児休業等に関し必要な事項は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

(育児休業)

第3条 職員は、この規程の定めるところにより、当該職員の3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで、育児休業をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、契約職員及び短期雇用職員（以下「契約職員等という。」）は、当該契約職員等の1歳に満たない子を養育するため、当該子が1歳に達する日まで育児休業をすることができる。なお、配偶者が契約職員等と同じ日から又は契約職員等より先に育児休業をしている場合、契約職員等は、子が1歳2か月に達するまでの間で、契約職員就業規則第42条第2項第2号に規定する特別休暇の期間、育児休業期間及び出生児育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

(育児休業の適用除外者)

第4条 第3条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する職員は、育児休業をすることができない。

- (1) 期間を定めて任用される職員（ただし、申し出の時点において、その養育する子が1歳6か月に達する日を超えて、任用されることが見込まれる職員を除く。）
- (2) 育児・介護休業等適用除外に関する労使協定により育児休業の対象から除外することとされた次の職員

イ 育児休業の申出があった日の翌日から起算して1年以内に任用期間が終了することが明らかな職員

ロ 週の所定勤務日数が2日以下の職員

(育児休業の申出等)

第5条 育児休業をしようとする職員は、育児休業を始めようとする日の1月前までに、育児休業申出書に子の存在又は出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付し、学長に提出することにより、育児休業の申出をしなければならない。

2 育児休業の申出に係る子が当該申出がされた後に出生したときは、当該申出をした職員は、速やかに、当該出生について、出生報告書に出生を証明する書類を添付し、学長に

提出することにより、報告をしなければならない。

- 3 契約職員等は、原則として子の1歳の誕生日前日において契約職員等本人又はその配偶者が育児休業期間中であり、次の各号の一に該当する事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、契約職員等の配偶者が本項に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、契約職員等の配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

- (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (2) 契約職員等の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳に達した後育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

- 4 前項の申出において、契約職員等は子の1歳の誕生日の2週間前までに育児休業申出書を学長に提出することにより申出をしなければならない。

- 5 育児休業中の期間を定めて任用される職員が雇用期間を更新するに当たり、引き続き育児休業を希望する場合には、更新された雇用期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書を学長に提出することにより再度の申出をしなければならない。

(育児休業開始予定日の指定)

- 第6条 前条の申出において、育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業の申出があった日の翌日から1月に満たない場合には、学長は職員が希望する育児休業開始予定日と申出があった日の翌日から起算して1月を経過する日までの間のいずれかの日を指定することができる。

- 2 次の各号の一に該当する事由が生じた場合で、育児休業開始予定日が申出のあった日の翌日から1週間に満たないときは、学長は職員が希望する育児休業開始予定日と申出のあった日から起算して1週間を経過する日までの間のいずれかの日を指定することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
- (2) 配偶者が死亡したこと。
- (3) 配偶者が負傷、疾病、又は精神若しくは身体の障害により自ら育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。
- (4) 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
- (5) 当該育児休業に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったとき。
- (6) 当該育児休業に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうとき。

- 3 学長は、育児休業の申出があった場合には、当該育児休業を申出た職員に育児休業開始予定日指定書を速やかに交付しなければならない。

(育児休業開始予定日の変更)

- 第7条 育児休業の申出をした職員は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされ

た日（前条の規定による指定があった場合にあっては、当該指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、前条第2項各号に掲げる事由が生じた場合には、育児休業開始予定日変更申出書を学長に提出することにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を1回につき1回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

- 2 学長は、前項の規定による職員からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日（以下この項において「1週間経過日」という。）前の日であるときは、変更後の育児休業開始予定日とされた日（その日が申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、育児休業開始予定日指定書を当該申出をした職員に交付することにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該1週間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（前条の規定による学長の指定があった場合にあっては、当該学長の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該職員に係る育児休業開始予定日として指定することができる。

（育児休業終了予定日の変更）

第8条 育児休業の申出をした職員は、当該申出において育児休業終了予定日とされた日の1月前の日までに、育児休業終了予定日変更申出書を学長に提出することにより、当該申出に係る育児休業終了予定日を1回につき1回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。ただし、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児休業終了予定日の変更時に予測することができなかった事態が生じたことにより、当該育児休業に係る子について育児休業終了予定日の再度の変更をしなければ、その養育に著しい支障が生じるおそれがある場合にはこの限りではない。

（育児休業の申出回数）

第9条 育児休業の申出は、一子につき2回まで（第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては1回限り）とする。また、双子以上の場合もこれを一子とみなす。

- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、再度の申出ができるものとする。

- (1) 育児休業をしている職員が新たな子を妊娠し、新たな育児休業又は産前産後の休暇を取得したことにより最初の育児休業が終了した場合で、当該新たな子が死亡又は養子縁組等により別居することとなったとき。
- (2) 育児休業をしている職員が介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、当該介護休業が終了する日までに、当該介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚婚姻の取消、離縁等により当該介護休業に係る対象家族との親族関係が消滅したとき。
- (3) 育児休業の申出時に育児休業に係る子を養育するための計画について、育児休業計画書により学長に申出た職員が、当該申出に係る育児休業をし、当該育児休業の終了後、

当該職員の配偶者が3月以上の期間にわたり当該子を常態として養育したとき。（この号の規定により既に再度の育児休業をしたことがある場合を除く。）

- (4) 配偶者が死亡したこと、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児休業終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について再度の育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じるとき。
- (5) 育児休業をしている職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより終了した後、当該子を養育することができる状態に回復したと。
- (6) 当該育児休業に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったとき。
- (7) 当該育児休業に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

（育児休業の申出の撤回）

第10条 育児休業開始予定日とされた日の前日までは、育児休業申出撤回書を学長に提出することにより、当該申出を撤回することができる。

2 前項の規定に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。この場合において、みなしを含め2回休業した職員は、当該申出に係る子については、次の各号のいずれかに該当する事情がある場合を除き、第3条の規定にかかわらず、育児休業の申出をすることができない。

- (1) 配偶者の死亡
- (2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったこと。
- (4) 当該育児休業に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったとき。
- (5) 当該育児休業に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

（育児休業の申出の消滅）

第11条 育児休業の申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、当該申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該申出をした職員は、遅滞なく、育児休業事情変更届を学長に提出しなければならない。

- (1) 育児休業の申出に係る子の死亡
- (2) 育児休業の申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- (3) 育児休業の申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと。

- (4) 育児休業の申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該申出に係る子が3歳（第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては2歳）に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。

（育児休業期間）

第12条 職員がこの規程の定めるところにより育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日までの間とする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

- (1) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに前条各号に掲げる事由が生じたこと。
- (2) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに育児休業の申出に係る子が3歳（第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては2歳）に達したこと。
- (3) 育児休業終了予定日とされた日までに育児休業の申出をした職員について産前産後休暇期間、出生児育児休業期間、介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

- 3 前条後段の規定は、前項第1号の事由が生じた場合について準用する。

（育児休業中における待遇）

第13条 育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

- 2 育児休業中における職員の給与は、国立大学法人筑波技術大学職員給与規程（平成17年法人規程第46号。以下「職員給与規程」という。）及び国立大学法人筑波技術大学年俸制適用職員給与規程（平成18年法人規程第13号。以下「年俸制給与規程」という。）の定めるところによる。

（育児休業後の勤務条件等）

第14条 育児休業期間が終了した職員は、当該期間が終了した日の翌日から勤務しなければならない。

- 2 育児休業をした職員の育児休業後の勤務条件については、次の各号の定めるところによる。

- (1) 給与 給与規程に定めるところによる。
- (2) 年次休暇 育児休業をした日は出勤したものとみなし、年次休暇を付与する。
- (3) 配置 原則として育児休業を始めようとした日の前日に配置されていた部署に配置する。ただし、育児休業期間中に組織の変更があった場合、業務量の変化等によりその部署の人員が削減された場合その他人事の都合がある場合は、他の部署に配置換することがある。

（勤務条件等の通知）

第15条 学長は、職員が育児休業の申出をしたときは、当該職員に対し、前2条に規定する事項に関する当該職員に係る取扱いを、育児休業に関する勤務条件等通知書を交付することにより、通知する。

(出生時育児休業)

第16条 職員は、この規程の定めるところにより、産後休暇を取得しておらず、当該職員の子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子を養育するため、子の出生後8週間以内のうち4週間を限度として出生時育児休業をすることができる。

(出生時育児休業の適用除外者)

第17条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する職員は、出生時育児休業をすることができない。

- (1) 期間を定めて任用される職員（ただし、申し出の時点において、その養育する子が8週間を経過する日の翌日から6か月を超えて、任用されることが見込まれる職員を除く。）
- (2) 育児・介護休業等適用除外に関する労使協定により出生時育児休業の対象から除外することとされた次の職員
 - イ 出生時育児休業の申出があった日の翌日から起算して8週間以内に任用期間が終了することが明らかな職員
 - ロ 週の所定勤務日数が2日以下の職員

(出生時育児休業の申出等)

第18条 出生時育児休業をしようとする職員は、出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の2週間前までに、出生時育児休業申出書に子の存在又は出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付し、学長に提出することにより、出生時育児休業の申出をしなければならない。

2 出生時育児休業中の期間を定めて任用される職員が雇用期間を更新するに当たり、引き続き出生時育児休業を希望する場合には、更新された雇用期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書を学長に提出することにより再度の申出をしなければならない。

3 第16条に基づく休業の申出は、一子につき2回まで分割することができる。ただし、2回に分割する場合は、原則として2回分まとめて申し出ることとする。

4 出生時育児休業の申出に係る子が当該申出がされた後に出生したときは、速やかに、当該出生について、出生報告書に出生を証明する書類を添付し、学長に提出することにより、報告をしなければならない。

(出生時育児休業開始予定日の指定)

第19条 前条の申出において、出生時育児休業開始予定日とされた日が当該出生時育児休業の申出があった日の翌日から2週間に満たない場合には、学長は職員が希望する出生時育児休業開始予定日と申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間のいずれかの日を指定することができる。

2 次の各号の一に該当する事由が生じた場合で、出生時育児休業開始予定日が申出のあった日の翌日から1週間に満たないときは、学長は職員が希望する出生時育児休業開始予定日と申出のあった日から起算して1週間を経過する日までの間のいずれかの日を指定することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。

- (2) 配偶者が死亡したこと。
 - (3) 配偶者が負傷、疾病、又は精神若しくは身体の障害により自ら育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。
 - (4) 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
 - (5) 当該出生時育児休業に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったとき。
 - (6) 当該出生時育児休業に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
- 3 学長は、出生時育児休業の申出があった場合には、当該出生時育児休業を申出した職員に出生時育児休業開始予定日指定書を速やかに交付しなければならない。

(出生時育児休業開始予定日の変更)

第20条 出生時育児休業の申出をした職員は、その後当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日（前条の規定による指定があった場合にあっては、当該指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、前条第2項各号に掲げる事由が生じた場合には、出生時育児休業開始予定日変更申出書を学長に提出することにより、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日を1回につき1回に限り当該出生時育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

- 2 学長は、前項の規定による職員からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日（以下この項において「1週間経過日」という。）前日であるときは、変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日（その日が申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、出生時育児休業開始予定日指定書を当該申出をした職員に交付することにより、当該申出に係る変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日から当該1週間経過日（その日が当該申出に係る変更前の出生時育児休業開始予定日とされていた日（前条の規定による学長の指定があった場合にあっては、当該学長の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の出生時育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該職員に係る出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

(出生時育児休業終了予定日の変更)

第21条 出生時育児休業の申出をした職員は、当該申出において出生時育児休業終了予定日とされた日の2週間前の日までに、育児休業終了予定日変更申出書を学長に提出することにより、当該申出に係る出生時育児休業終了予定日を1回につき1回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。ただし、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の出生時育児休業終了予定日の変更時に予測することができなかった事態が生じたことにより、当該出生時育児休業に係る子について出生時育児休業終了予定日の再度の変更をしなければ、その養育に著しい支障が生じるおそれがある場合にはこの限りではない。

(出生時育児休業の申出の撤回)

第22条 出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までは、出生時育児休業申出撤回書を学長に提出することにより、当該申出を撤回することができる。

2 第16条に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。この場合において、みなしを含め2回休業した職員は、同一の子について再度申出をすることができない。

(出生時育児休業の申出の消滅)

第23条 出生時育児休業の申出がされた後、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、当該申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該申出をした職員は、遅滞なく、出生時育児休業事情変更届を学長に提出しなければならない。

- (1) 出生時育児休業の申出に係る子の死亡
- (2) 出生時育児休業の申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- (3) 出生時育児休業の申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと。
- (4) 出生時育児休業の申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該申出に係る子が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間、当該子を養育することができない状態になったこと。

(出生時育児休業期間)

第24条 職員がこの規程の定めるところにより出生時育児休業をすることができる期間(以下「出生時育児休業期間」という。)は、出生時育児休業開始予定日とされた日から出生時育児休業終了予定日とされた日までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、出生時育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第4号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

- (1) 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、前条各号に掲げる事由が生じたこと。
- (2) 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業の申出に係る子の出生日の翌日(出産予定日前に出生した場合は、出産予定日の翌日)から起算して8週間を経過したこと。
- (3) 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業の申出に係る子の出生日(出産予定日後に出生した場合は、出産予定日)以後に出生時育児休業をする日数が28日に達したこと。
- (4) 出生時育児休業終了予定日とされた日までに出生時育児休業の申出をした職員について、産前産後休暇期間、育児休業期間、介護休業期間又は新たな出生時育児休業期間が始まったこと。

3 前条後段の規定は、前項第1号の事由が生じた場合について準用する。

(出生時育児休業中における待遇等)

第25条 出生時育児休業をしている職員の待遇、出生時育児休業後の職員の勤務条件等及び出生時育児休業の申出をした職員に対する勤務条件等の通知については、第13条

から第15条までの規定を準用する。この場合において、「育児休業」とあるのは、「出生時育児休業」と読み替えるものとする。

（育児短時間勤務）

第26条 職員（第4条第2号ロ又は第17条第2号ロに該当する職員を除く。）は、学長に申し出て、当該職員の小学校6年生の課程までに就学する子を養育するため、当該子が6年生の課程を修了するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。

- (1) 国立大学法人筑波技術大学職員の勤務時間・休日・休暇に関する規程（平成17年法人規程第43号。以下「勤務時間等規程」という。）第13条に規定する休日（次号から第4号までにおいて「休日」という。）以外の日において1日につき4時間勤務すること。
 - (2) 休日以外の日において1日につき5時間勤務すること。
 - (3) 休日以外の日において1日につき6時間勤務すること。
 - (4) 休日及び月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を休日とし、休日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること。
 - (5) 休日及び月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を休日とし、休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については4時間勤務すること。
- 2 前項の規定にかかわらず、学長が特に必要と認めた場合には、休日を除く1週間当たりの勤務時間が30時間以内となるよう勤務形態を設定することができる。

（育児短時間勤務の申出等）

第27条 育児短時間勤務をしようとする職員は、育児短時間勤務を始めようとする日の1月前までに、育児短時間勤務をしようとする期間（1年以上1年以下の期間に限る。）の初日及び末日並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明記した育児短時間勤務申出書に子の存在又は出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付し、学長に提出することにより、育児短時間勤務の申出をしなければならない。

（育児短時間勤務の期間の延長）

第28条 育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）は、学長に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長を申し出ることができる。

2 前条の規定は、育児短時間勤務の期間の延長について準用する。

（育児短時間勤務の申出の撤回）

第29条 育児短時間勤務開始予定日とされた日の前日までは、育児短時間勤務申出撤回書を学長に提出することにより、当該申出を撤回することができる。

（育児短時間勤務の申出の消滅）

第30条 育児短時間勤務の申出がされた後育児短時間勤務開始予定日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、当該申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該申出をした職員は、遅滞なく、育児短時間勤務事情変更届を学長に提出しなければならない。

- (1) 育児短時間勤務の申出に係る子の死亡

- (2) 育児短時間勤務の申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- (3) 育児短時間勤務の申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと。
- (4) 育児短時間勤務の申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該申出に係る子が小学校6年生の課程を修了するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。

(育児短時間勤務期間)

第31条 職員がこの規程の定めるところにより育児短時間勤務をすることができる期間（以下「育児短時間勤務期間」という。）は、育児短時間勤務開始予定日とされた日から育児短時間勤務終了予定日とされた日までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児短時間勤務期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第4号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

- (1) 育児短時間勤務終了予定日とされた日の前日までに前条各号に掲げる事由が生じたこと。
- (2) 育児短時間勤務終了予定日とされた日の前日までに育児短時間勤務の申し出に係る子が小学校6年生の課程を修了する月の末日に達したこと。
- (3) 職員が育児短時間勤務により養育している子を、当該育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、当該職員以外の当該子の親が養育することができることとなったこと。
- (4) 育児短時間勤務終了予定日とされた日までに育児短時間勤務の申出をした職員について産前産後休暇期間、介護休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は新たな育児短時間勤務が始まったこと。

(育児短時間勤務の再申出)

第32条 当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある職員は、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときは、再度の育児短時間勤務の申出をすることができない。

2 第9条第2項の規定は育児短時間勤務の再申出について準用する。

(育児短時間勤務職員の給与)

第33条 育児短時間勤務職員の給与は、職員給与規程及び年俸制給与規程の定めるところによる。

(育児時間)

第34条 職員（第4条第2号ロ又は第17条第2号ロに該当する職員を除く。）で育児休業、出生時育児休業又は育児短時間勤務をしないものが申し出た場合は、小学校6年生の課程までに就学する子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「育児時間」という）ができる。

2 育児時間の取得は、子が小学校6年生の課程を修了するまでの間、正規の勤務時間の初め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間（勤務時間等規程第22条第7号及び契約職員就業規則第42条第2項第3号に規定する保育時間を取得する職員については、2時

間から当該保育時間を減じた時間）を超えない範囲内で、30分を単位とする。

3 第5条第1項の規定は、育児時間の申出について準用する。

4 第30条及び第31条第2項の規定は、第1項の措置について準用する。この場合において、職員は、遅滞なく、事情変更届を学長に提出しなければならない。

（柔軟な働き方を実現するための措置）

第35条 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職員（第4条第2号ロ又は第17条第2号ロに該当する職員を除く。以下「対象職員」という。）は、柔軟な働き方を実現するため、学長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受けることができる。

(1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

(2) 育児短時間勤務

2 前項第1号に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) 対象職員は、学長に申し出ることにより、就業規則第2条の規定にかかわらず、正規の勤務時間の始業及び終業の時刻の前後1時間の範囲において、始業及び終業の時刻を30分単位で変更できるものとする。

(2) 申出をしようとする職員は、適用開始予定日の1月前までに、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに変更する勤務の時間帯を明らかにして、申し出なければならない。

3 第1項第2号に定める育児短時間勤務の措置内容及び申出については、第26条及び第27条に定めるところによる。

（不利益取扱いの禁止）

第36条 職員は、育児休業、出生時育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を申出たこと、又は取得したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを受けない。

（労働保険等）

第37条 育児休業、出生時育児休業及び育児短時間勤務期間中の職員の労働保険及び共済組合の被保険者資格は、当該期間中も継続する。

2 育児休業及び出生時育児休業期間中の共済掛金については、国家公務員共済組合法の定めるところにより、本人の申出を受けて免除の手続きをとるものとする。

（育児休業等に関する制度の周知等の措置）

第38条 法人は、職員若しくはその配偶者が妊娠し、又は出産したことを知った場合は、当該職員に対し、個別に育児休業等に関する制度を知らせるものとする。

2 法人は、3歳に満たない子を養育する職員に対し、当該職員の子が2歳11か月に達する日の翌日までの1年間に、第35条第1項の規定により講じた措置（以下「対象措置」という。）に関する制度を知らせるものとする。

（仕事と育児の両立に関する意向聴取等）

第39条 法人は、職員若しくはその配偶者が妊娠し、又は出産したことを知った場合は、勤務条件に係る当該職員の意向を確認するものとする。

2 法人は、3歳に満たない子を養育する職員に対し、当該職員の子が2歳11か月に達す

る日の翌日までの１年間に、勤務条件に係る意向を確認するものとする。

- ３ 法人は、前２項の規定により意向を確認した職員の勤務条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。

附 則

- １ この規程は、平成１７年１０月３日から施行し、同年１０月１日から適用する。
- ２ この規程の施行日において、育児休業又は部分休業をしている職員については、施行日以降新たにこの規程に基づく育児休業申出書又は部分休業申出書による申出は必要としない。

附 則

- １ この規程は、平成２０年４月１日から施行する。
- ２ この規程の施行日において、育児部分休業をしている職員については、施行日以降新たにこの規程に基づく育児時間申出書による申出は必要としない。

附 則

この規程は、平成２１年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成２２年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成２９年１月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成２９年１０月１日から施行する。

附 則

この規程は、令和３年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、令和４年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、令和４年１０月１日から施行する。

附 則

この規程は、令和７年１０月１日から施行する。