

令和2年4月制定  
令和5年7月改正  
令和7年4月改正  
令和7年10月改正

# 子育て支援パンフレット



塩谷広域行政組合

## 出産育児に関する各種休暇制度一覧

親になることが判明	休暇制度	取得対象	制度内容	給料の支給	
子どもが生まれる前	特別休暇	①妊娠中の職員の保健指導・健康診査	女性のみ	各々1回につき必要と認められる時間 妊娠満23週まで 4週間につき1回 妊娠満24週～満35週まで 2週間につき1回 妊娠満36週～出産まで 1週間につき1回 出産後1年以内 1回	有
	特別休暇	②妊娠障害	女性のみ	保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことが必要と認められる期間	有
	特別休暇	③通勤緩和	女性のみ	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1時間を超えない範囲内	有
	特別休暇	④休息・補食	女性のみ	正規の勤務時間の途中で適宜休息し又は補食するために必要とされる時間	有
出産	特別休暇	⑤産前・産後休暇	女性のみ	出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日 出産の日後8週間	有
	特別休暇	⑥育児参加休暇	男性のみ	妻の出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から当該出産の日後1年の期間において5日	有
子育て期間中	特別休暇	⑦配偶者出産休暇	男性のみ	妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの日において2日	有
	育児休業法	⑧育児休業	男女共通	生後3年未満の子供を養育する職員が、育児のため、請求により休養できる制度	無
	特別休暇	⑨育児時間休暇	男女共通	生後1歳に達するまでの子を養育する場合 1日2回それぞれ30分又は1日1回60分	有
	育児休業法	⑩部分休業	男女共通	小学校就学前の子を養育する職員が、子の養育のため、請求により部分的に休業できる制度	無
	育児休業法	⑪育児短時間勤務	男女共通	小学校就学前の子を養育する職員が、子の養育のため、請求により育児のための短時間勤務を認める制度	無
		⑫早出遅出勤務	男女共通	小学校就学前の子を養育する場合や学校保育等に託児している小学生の子を学校等へ出迎え又は見送る必要のある場合 勤務時間の前後60分の範囲内で時間をずらすことができる。	
		⑬育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限	男女共通	小学校就学前の子を養育する職員は、申請により1月に24時間、1年について150時間を超える時間外勤務や深夜勤務が免除される。	
	特別休暇	⑭子の看護等休暇	男女共通	9歳に達する日以後の3月31日までの間にある子を養育する職員が、その子の看護等を行う場合 単年度に5日以内(対象の子が2人以上の場合は10日以内)	有
	特別休暇	⑮出産サポート休暇	男女共通	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 単年度に5日以内(体外受精及び顕微授精の場合は10日以内)	有

# 目 次

## 1 妊娠がわかったら

### (1) 休暇等の制度

① 妊産婦の保健指導・健康診査休暇	1
② 妊娠障害休暇	2
③ 通勤緩和休暇	2
④ 休息・補食休暇	3
【参考】労働基準法による母性のための就業制限	3

## 2 出産前後

### (1) 休暇等の制度

⑤ 出産（産前・産後）休暇	4
⑥ 男性の育児参加のための休暇	5
⑦ 配偶者の出産に伴う休暇	5

### (2) 給付等の制度

扶養手当	6
児童手当	6
子の保険証（組合員被扶養者証）（共済組合）	6
出産費（共済組合）	7
家族出産費（共済組合）	7
出産祝い金（親睦会・互助会）	7
共済組合の掛金免除（共済組合）	8

## 3 育児休業を取得するとき

### (1) 育児休業

⑧ 育児休業	9
1 承認	10
■ 産後パパ育休とは	10
2 延長	11
3 期間の短縮（失効、取消）	11
■ 育児休業期間中の給与等	12

### (2) 給付等の制度

育児休業手当金（共済組合）	13
育児休業支援手当金（共済組合）	13
育児時短勤務手当金（共済組合）	15
共済組合の掛金免除（共済組合）	15

貸付金の弁済猶予（共済組合）	．．．．．	16
(3) 休業中職員の職場復帰支援		
休業中職員への情報提供	．．．．．	16
<b>4 仕事に復帰したら</b>		
(1) 休暇等の制度		
⑨ 育児時間休暇	．．．．．	17
⑩ 部分休業	．．．．．	18
⑪ 育児短時間勤務	．．．．．	19
⑫ 早出遅出勤務	．．．．．	20
⑬ 深夜勤務の制限	．．．．．	20
⑬ 時間外勤務の制限	．．．．．	21
<b>5 子どもが病気やケガをしたら</b>		
(1) 休暇等の制度		
⑭ 子どもの看護等休暇	．．．．．	22
<b>6 その他の休暇</b>		
(1) 休暇等の制度		
⑮ 出産サポート休暇	．．．．．	23
<b>7 仕事と育児の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備</b>	．．．	24
<b>Q&amp;A こんなときどうなるの</b>	．．．．．	25

**◇制度詳細**

本文中、参照している法令等の略語は、以下のとおりです。

- ◇勤務時間条例 → 塩谷広域行政組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例
- ◇勤務時間規則 → 塩谷広域行政組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則
- ◇育児休業法 → 地方公務員の育児休業等に関する法律
- ◇育休条例 → 塩谷広域行政組合職員の育児休業等に関する条例
- ◇育休規則 → 塩谷広域行政組合職員の育児休業等に関する規則
- ◇意向確認（妊娠・出産申出時） → 妊娠・出産申出時に確認する事項
- ◇意向確認（3歳前） → 3歳に満たない子を養育する職員に確認する事項

# 1 妊娠がわかったら

## 職員

- ・父親・母親になることがわかったら、できるだけ早い時期に上司に報告するようにし、出産（誕生）後の子育ての計画についても相談や報告をしましょう。
- ・担当業務については、支障が生じないようにスムーズな引き継ぎを行うように心がけましょう。
- ・出産休暇に入るまでに、休暇中の情報提供について、所属と協議しておきましょう。

## 所属

- ・所属長は、配慮すべきことを把握するとともに、必要に応じて業務分担の見直しや人員配置の検討を行ってください。  
また、子育てに関する休暇について十分理解するとともに、他の職員の理解も促しましょう。
- ・周囲の職員も、該当職員への配慮について十分理解するとともに、業務上のバックアップを行いましょ。

## (1) 休暇等の制度

### ① 妊産婦の保健指導・健康診査休暇

対象職員	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員
休暇の要件	母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を受ける場合
取得日数等	以下の妊娠の段階に応じて、1回につき1日の勤務時間の範囲内で必要と認める時間での取得となります。  ・妊娠満23週まで・・・4週間に1回 ・妊娠満24週から満35週まで・・・2週間に1回 ・妊娠満36週から出産まで・・・1週間に1回 ・出産日の翌日から1年後まで・・・1回  ※妊娠中の異常等により医師等の特別な指導があった場合は、上記の回数を超えてその指示どおり取得することができます。
申請方法	休暇願簿 ※休暇の理由欄に「妊婦の健康診査又は保健指導」と記入
添付書類	母子健康手帳で出産（予定）日が確認できるページの写し等
給与等	有給（特別休暇）
根拠条文	勤務時間規則第22条第1項第8号

## ② 妊娠障害休暇

対象職員	妊娠中の女性職員
休暇の要件	母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合
取得日数等	必要と認められる期間
申請方法	休暇願簿 ※休暇の理由欄に「妊娠障害」と記入
添付書類	母子健康手帳など妊娠中であることを証するものの写し
留意事項	妊娠に伴うつわり、腰痛等通常予想される身体的変化は一般に病気ではないと解されていますが、医師等が疾病と判断する事実があり、医師等により休業等を指導された場合は、病気休暇として承認することもあります。
給与等	有給（特別休暇）
根拠条文	勤務時間規則第 22 条第 1 項第 9 号

## ③ 休息・補食休暇

対象職員	妊娠中の女性職員
休暇の要件	従事する業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるため、適宜休息し、又は補食する場合
取得日数等	正規の勤務時間の途中で適宜休息し又は補食するために必要とされる時間 (時間の制限はありませんが、長時間にわたるものは想定していません)
申請方法	休暇願簿 ※休暇の理由欄に「休息補食」と記入
添付書類	①母子健康手帳など妊娠中であることを証するものの写し ②申立書 ・業務が母体又は胎児の健康保持に与える影響 ・母体又は胎児の健康保持のため健診時に医師から助言があった旨、等を記載してください。
給与等	有給（特別休暇）
根拠条文	勤務時間規則第 22 条第 1 項第 10 号

#### ④ 通勤緩和休暇

対象職員	妊娠中の女性職員
休暇の要件	保健指導や健康診査の指導等により、通勤に利用する交通機関（電車、バス等の公共交通機関や自家用車）の混雑が、母体又は胎児の健康保持に影響を及ぼすと認められる場合で、休暇取得によりその支障が緩和される場合
取得日数等	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日につき1時間の範囲内で必要な時間（勤務時間の始めと終わりに分割して取得できます。）
申請方法	休暇願簿 ※休暇の理由欄に「妊娠通勤」と記入
添付書類	①母子健康手帳の写しなど妊娠中であることを証するもの ②申立書 ・交通機関の混雑の程度、及び休暇取得によりそれがどう緩和されるか ・母体又は胎児の健康保持のため健診時に医師から助言があった旨、等を記載してください。
留意事項	・交通機関の混雑を避けることにより、母体又は胎児の健康保持に与える悪影響を緩和することがこの休暇の趣旨です。勤務時間の短縮が目的ではありません。 ・交通機関を利用していない徒歩通勤の場合は認められません。
給与等	有給（特別休暇）
根拠条文	勤務時間規則第22条第1項第11号

#### 【参考】 ◇ 労働基準法による母性のための就業制限 ◇

##### ■ 軽易な業務への転換（労働基準法第65条第3項）

妊娠中の女性職員が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

##### ■ 時間外労働・深夜勤務等の禁止（労働基準法第66条）

妊産婦が請求した場合、時間外労働、休日労働、深夜勤務をさせてはなりません。

##### ■ 危険有害業務の禁止（労働基準法第64条の3）

妊産婦を重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはなりません。

##### ■ 坑内労働の禁止（労働基準法第64条の2）

女性が坑内で働くことは、特定の業務以外は原則禁止されています。特定の業務であっても、妊婦及び構内労働に従事しない旨申し出た産婦については就業禁止になっています。

## 2 出産前後

### 職員

- ・子どもが誕生したら速やかに上司に報告し、所属と連絡を取りながら必要な手続をとりましょう。
- ・男性職員は子育て参加の第一歩です。妻が就業しているかどうかにかかわらず取得できる休暇もあります。積極的に活用して、夫婦で協力して子育てをしていきましょう。

### 所属

- ・配偶者の出産が近い男性職員がいれば、休暇取得について声をかけるなど、男性の子育てを応援する職場環境づくりに心がけましょう。
- ・所属内で業務についての情報の共有化を図るとともに、業務の進捗状況や効率的な進め方について定期的に話し合い、職員が休暇を取得してもチームワークよく業務に取り組むことのできるバックアップ体制づくりを行いましょう。

### (1) 休暇等の制度

#### ⑤ 出産（産前・産後）休暇

対象職員	出産する予定の女性職員
取得日数等	①産前休暇 ・請求の日から出産日までの期間 ・出産予定日6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から取得可能 ②産後休暇 ・出産日の翌日から産後8週間を経過する日までの期間 （死産、流産、早産についても同じ）
申請方法	休暇願簿 ※産前は休暇の理由欄に「産前」と、「出産予定日 令和○年○月○月」と記入する。 ※産後は休暇の理由欄に「産後」と、「出産日 令和○年○月○月」と記入する。 ※産後休暇は、本人又は家族からの電話等による連絡のみで代筆可。
添付書類	①産前休暇 ・母子健康手帳の写しなど出産予定日のわかるもの ②産後休暇

	・母子健康手帳の出生届出済証明欄の写し等出産の事実確認がわかるもの
留意事項	・産前休暇は「出産予定日」を起算日としますので、「出産日」が延びれば、その分産前休暇が延長されることになります。 ・産後休暇の期間は、原則として8週間を下回れません。 (本人が請求し、医師の診断書等があれば8週間を下回ることができますが、6週間を下回るとは絶対にできません。)
給与等	有給(特別休暇)
根拠条文	勤務時間規則第22条第1項第12号、第13号

### ⑥ 男性の育児参加のための休暇 意向確認(妊娠・出産申出時)

対象職員	男性職員
休暇の要件	妻が出産する場合であって、当該出産に係る子又は小学校就学前の子(妻の子を含みます。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合
取得日数等	出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合14週間)前の日から出産の日以後1年を経過する日までの期間に、5日の範囲内(取得単位:1日又は1時間)
申請方法	休暇願簿 ※休暇の理由欄に「育児参加」と記入
添付書類	妻の出産(予定)日が確認できる書類(母子健康手帳の該当ページの写し等)
留意事項	小学校就学前までの上の子どもがいない場合は、当該子の出生後のみ取得できます。
給与等	有給(特別休暇)
根拠条文	勤務時間規則第22条第1項第16号

### ⑦ 配偶者の出産に伴う休暇 意向確認(妊娠・出産申出時)

対象職員	男性職員
休暇の要件	妻の出産に伴う入退院・出産時の付き添い、入院中の世話、出生の届け出などをするための場合
取得日数等	出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過する日までの期間に、2日の範囲内(取得単位:1日又は1時間)
申請方法	休暇願簿

	※休暇の理由欄に「配偶者出産」と記入
添付書類	母子手帳の所持確認又は予定日についての口頭確認でも差しつかえありません。
給与等	有給（特別休暇）
根拠条文	勤務時間規則第 22 条第 1 項第 15 号

## （２）給付等の制度

### ■□ 扶養手当 □■

扶養親族のある職員に支給されます。

●期 間：満 22 歳に達する日以後最初の 3 月 31 日まで（子が扶養親族の場合）

●支 給 額：1 人につき 13,000 円／月 ※令和 7 年度は 11,500 円

（満 16 歳の年度初めから満 22 歳の年度末までの子：1 人につき 5,000 円加算）

●手 続 き：「扶養親族届」により申請します。

※扶養親族でない配偶者が育児休業の取得により、休業に入った日以降 1 年間の総所得が 130 万円未満と見込まれる場合は、扶養親族として認定できます。また、育児休業開始時に扶養親族にならなかった場合においても、育児休業期間の延長や育児休業手当金の支給終了（子どもの 1 歳の誕生日）など、新たな事実が発生した場合は、その時点から一年間の総所得を見込み、当該所得を認定の判断基準とします。育児休業手当金の額等を確認の上、届け出てください。

### ■□ 児童手当 □■

高校生相当まで（18 歳の誕生日後の最初の 3 月 31 日まで）の児童を養育している職員に支給されます。

●期 間：満 18 歳に達する日以後最初の 3 月 31 日まで

●支 給 額：3 歳未満 第 1 子、第 2 子：15,000 円／月 第 3 子以降：30,000 円／月  
3歳~高校生代 第 1 子、第 2 子：10,000 円／月 第 3 子以降：30,000 円／月

●手 続 き：「児童手当認定請求書」により申請します。

## ■□ 子の保険証（組合員被扶養者証） □■（共済組合）

出産した子の健康保険の加入手続について、組合員の被扶養者とする場合は、栃木県市町村職員共済組合への手続が必要です。手続をしなければ、保険証（被扶養者証）は発行されません。

なお、令和6年12月2日から保険証（被扶養者証）が廃止され、マイナ保険証に移行されています。

- 手続き：「被扶養者申告書」（共済組合）により共済組合に申請します。
- 添付書類：住民票の写しなど続柄が確認できるもの

## ■□ 出産費 □■（共済組合）

組合員が出産したときに支給されます。

- ◎妊娠4か月（85日）以降の出産（死産や流産、母体保護法に基づく人工妊娠中絶も含む）が支給対象になります。
- ◎双子以上の場合は、その人数分の額が支給されます。
- ◎原則、出産費は直接医療機関に支払われます（直接支払制度）。

- 支給額：500,000円
- 手続き：直接支払制度を利用する場合は、医療機関に申出て必要な手続を行ってください。

直接支払制度を利用しない場合は、退院時に医療機関で出産費用の全額を支払いいただき、後で共済組合に請求することになります。

## ■□ 家族出産費 □■（共済組合）

被扶養者である家族が出産したときに支給されます。

※家族が社会保険等からの出産費の請求権を有するときは支給されません。

原則、出産費は直接医療機関に支払われます（直接支払制度）。

- 支給額：500,000円
- 手続き：直接支払制度を利用する場合は、医療機関に申出て必要な手続を行ってください。

直接支払制度を利用しない場合は、退院時に医療機関で出産費用の全額を

支払いいただき、後で共済組合に請求することになります。

**■□ 出産祝い金 □■ (親睦会・互助会)**

会員又は会員の配偶者が出産したときに支給されます。なお、夫婦とも会員の場合は、双方に支給されます。支給額については、それぞれの会の規約を確認してください。

**■□ 共済組合の掛金免除 □■ (共済組合)**

出産（産前・産後）休暇期間中の産前産後期間（出産日以前 42 日から出産日後 56 日までの期間）は、本人の申出により共済組合の掛金が免除されます。

- 手続き：「産前産後休業掛金免除（変更）申請書」（共済組合）に特別休暇の事実がわかる書類の写し及び母子手帳の出生届出済証明の記載のある部分の写しを添付して共済組合に提出します。
- 提出期間：産前産後休業期間中

### 3 育児休業を取得するとき

#### 職員

- ・必要に応じて所属と連絡を取りあうなど、職場とのつながりを持ちながら、可能な範囲で自己啓発にも努めましょう。
- ・育児休業期間中は代替職員が配置される場合があります。育児休業の取得に当たっては、育児休業の期間や復帰の時期等について所属との情報共有を心がけてください。

#### 所属

- ・円滑な職場復帰を助けるため、育児休業中の職員に対しては、情報提供の体制を事前に協議しておきましょう。

#### (1) 休暇等の制度

#### ⑧ 育児休業 **意向確認 (妊娠・出産申出時)**

一定期間、子の養育に専念するための休業です。男女を問わず、配偶者の状況に関わりなく取得することができます。女性は産後休暇終了日の翌日から、男性は子の出生後から、子の満3歳の誕生日の前日まで取得することができます。

無給ですが、共済組合から育児休業手当金 (P13) が支給されます。

#### ◎育児休業を取得できない職員

- ①育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員
- ②職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第3項の規定により引き続いて勤務している職員
- ③職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員

知っていますか？

- ◆男性職員は、妻が就業しているかどうかにかかわらず、育児休業を取得することができます。ですので、夫婦同時に育児休業を取得することも可能です。
- ◆また、男性職員が子の出生の日から57日間以内に育児休業を取得したとき(産後パパ育休)、特別な事情無く再度の育児休業の取得が可能です。
- ◆しかも子の出生日から57日間以内にする育児休業とそれ以外の期間にする育児休業のそれぞれについて、承認を受けた期間が1か月以下の場合、期末・勤勉手当は除算(減額)の対象となりません。

## 1 承 認

同一の子の3歳の誕生日の前日まで、原則として2回まで取得することができます。

- 手 続 き：育児休業を始めようとする日の1か月前までに、「育児休業承認請求書」により請求します。
- 添付書類：出産を証明する書類（母子健康手帳の出生届出済証明書の写しなど、子の氏名、続柄、生年月日が証明できるもの）

### 育児休業承認請求書の記入例

育児休業承認請求書	
(任命権者)	請求年月日 令和5年 2月 8日
●●●●●	請求者 所 属 ▲▲部○○課◆◆班
下記のとおり育児休業の承認を請求します。	官 職 ■■■専門官
育児休業の期間の延長	氏 名 人事 太郎
1 請求に係る子	氏 名 人事 太郎
	続 柄 等 次男
	生 年 月 日 令和5年 1月 18日生
2 請求の内容	<input checked="" type="checkbox"/> 育児休業の承認（次に掲げる育児休業の承認を除く。） <input type="checkbox"/> 同一の子に係る3回目以後の育児休業の承認（既に2回の育児休業（育児休業法第3条第1項各号に掲げる育児休業を除く。）を取得した場合のものに限る。） <input type="checkbox"/> 育児休業の期間の最初の延長 <input type="checkbox"/> 育児休業の期間の再度の延長 <small>（同一の子に係る3回目以後の育児休業の承認（既に2回の育児休業（育児休業法第3条第1項各号に掲げる育児休業を除く。）を取得した場合のものに限る。）、育児休業の期間の再度の延長、非常勤職員の1歳6か月までの子の育児休業の承認又は非常勤職員の2歳までの子の育児休業の承認が必要な事情を記入）</small>
3 請求期間	令和5年 4月 1日から 令和5年 12月 1日まで
4 既に育児休業をした期間	年 月 日から 年 月 日まで 年 月 日から 年 月 日まで 年 月 日から 年 月 日まで 年 月 日から 年 月 日まで
5 配偶者	氏 名 育児休業の期間 年 月 日から 年 月 日まで
6 備 考	請求に係る子のほか、3歳未満の子を同時に養育している。 (氏名) 人事 司 (続柄) 長男 (生年月日) 令和2年11月25日生

請求は1か月前までに

複数の3歳未満の子を養育している場合であっても、「請求に係る子」欄は、1人の子について記入

男性職員が子の誕生日から取得を希望する場合は、出産予定日を記入（子の出生後、誕生日に差し替えるなどで対応）

①いわゆる「産後パパ育休」、  
②原則2回までの育児休業を請求する場合☑

最初の延長の場合は記入不要

請求に係る子について、既に育児休業をした期間がある場合は記入

常勤職員は記入不要

請求に係る子以外に3歳未満の子がいる場合は、氏名、続柄、生年月日を記入

## ■ 産後パパ育休とは ■

<内容>

子の出生の日から57日間以内にする育児休業のうち、1回目・2回目のものを「産後パパ育休」と呼んでいます。

上記で紹介している原則2回までの育児休業とは別に、同一の子について2回まで取得することが可能です。

### <留意点等>

承認された「産後パパ育休」を延長し、その休業期間が子の出生の日から 58 日目以降も引き続く場合は、上記で紹介している育児休業としてカウントされます。

### <請求方法>

請求方法は育児休業時と同様で、「産後パパ育休」専用の請求書はありません。育児休業承認請求書を使用してください。ただし、請求期限は2週間前までです。

## 2 延 長

原則として1回延長できます。

**※ただし、次の場合は再度延長することができます。**

配偶者が負傷や疾病により入院したこと、延長の請求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ことなどの事情に該当する場合

- 手 続 き：育児休業を延長しようとする日の1か月前（「産後パパ育休」の場合は2週間前）までに、「育児休業承認請求書」により請求します。
- 添付書類：出産を証明する書類（母子健康手帳の出生届出済証明書の写しなど、子の氏名、続柄、生年月日が証明できるもの）

## 3 期間の短縮（失効、取消）

次の事由に該当する場合には、子の養育状況に変化があったとみなされ、育児休業が失効、又は取り消されます。

### ◎失効事由

- ①職員が産前休暇を始め、又は出産をした場合
- ②休職又は停職の処分を受けた場合
- ③育児休業に係る子が死亡し、又は職員の子でなくなった場合  
(離縁、養子縁組の取消、親族関係の終了等)

### ◎取消事由

- ①育児休業に係る子を養育しなくなった場合  
(職員が病気等で入院した場合、子と別居する場合、子を保育園に預ける場合等)
- ②別の子の育児休業を承認しようとする場合

●手続き：届出事由発生後、速やかに、「養育状況変更届」により届け出ます。

ただし、失効事由①及び取消事由②の場合は、「産前（産後）休暇」の届け出、又は「育児休業承認請求書」により請求します。（「養育状況変更届」は不要）

※育児休業の短縮は法令上規定していませんが、育児休業中に託児先が見つかった場合などは「子を養育しなくなった」として、育児休業が取り消されることとなります。育児休業期間は臨時的任用などの代替措置が講じられている場合もありますので、具体的な職務復帰日については、人事担当課と相談することとなります。

☆根拠条文：育児休業法第2条、育休規則第3条

## ■ 育児休業期間中の給与等 ■

◎給与：支給されません。（下記の期末手当、勤勉手当を除く）

月の途中から育児休業を始めた場合及び終えた場合には、その月は勤務した日数に応じて給料、諸手当がそれぞれ日割り計算されます。

※子が1歳（一定の要件に該当する場合は1歳2ヶ月又は1歳6ヶ月）に達する日までは、共済組合の育児休業手当金が支給されます。

◎期末、勤勉手当：基準日（6月1日、12月1日）に育児休業中であっても、基準日以前6か月以内に勤務した期間がある場合、期末手当は育児休業期間の1/2の期間に応じて、勤勉手当は育児休業期間に応じて減額して支給されます。

※子の出生の日から57日間以内に開始し、終了する育児休業とそれ以外の期間にする育児休業のそれぞれについて、承認を受けた期間が1か月以下であるものは減額の対象としません。

◎職場復帰後の給与：育児休業期間の1/1に相当する期間を引き続き勤務したものとみなし、号給の調整の措置が講じられます。

◎退職手当の算定：①子が1歳に達した日の属する月までの育児休業期間は、1/3が勤続期間から除算されます。

②上記①以外の育児休業期間は、1/2が勤続期間から除算されます。

◎身分：育児休業中は、職務には従事しませんが、信用失墜行為の禁止、兼業制限などのサービスの規制はあります。なお、本人の同意があっても育児休業中の職員に職務を命じることはできません。

## (2) 給付等の制度

### ■□ 育児休業手当金 □■ (共済組合)

組合員が育児休業 (P10) したとき、子が1歳に達する日 (誕生日の前日) まで育児休業手当金が支給されます。

組合員とその配偶者がともに育児休業したときは、子が1歳2か月に達する日までに延長されます。(パパママ育休プラス)

また、下記に該当する場合は、1歳6か月に達する日まで認められます。

- ①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降、子を養育する予定であった人が、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

#### ●支給期間：育児休業によって勤務に服さなかった期間

(育児休業に係る子が1歳 (1歳2か月又は1歳6か月) に達する日まで)

#### ●支給額：○育児休業を開始してから180日に達するまでの期間

・標準報酬の日額<sup>※</sup> × 67/100 (円位未満切捨て)

○残りの期間

・標準報酬の日額<sup>※</sup> × 50/100 (円位未満切捨て)

※標準報酬の日額算定方法…月額<sup>※</sup>の1/22の額 (10円未満四捨五入)

- #### ●手続き：「育児休業手当金 (変更) 請求書」(共済組合) に辞令書の写し及び母子手帳の出生届出済証明の記載のある部分の写しを添付して、共済組合に提出します。

### ■□ 育児休業支援手当金 □■ (共済組合) ※令和7年4月1日から

現行の育児休業手当金に上乗せする新しい給付として育児休業支援手当金が支給されます。

#### 【支給要件】

次の①及び②いずれにも該当する必要があります。

- ① 対象期間<sup>※</sup>内に育児休業等をした日数が通算して14日以上あるとき
- ② 当該組合員の配偶者が当該育児休業等に係る子について配偶者育児休業等をしたと

き。なお、次のいずれかに該当する場合は、上記①のみ該当すれば支給されることになります。

ア 配偶者のない者や子と法律上の親子関係がない配偶者等である場合

イ 配偶者が雇用保険法の適用事業に雇用される労働者でない場合

ウ 配偶者がその子の出生後 56 日を経過する日の翌日までの期間内において労働基準法の規定による休業その他これに相当する休業をした場合

※「対象期間」とは、次のいずれかの期間となります。

① 組合員が当該育児休業等に係る子について産後休業等をしなかった場合

出生日から起算して 56 日を経過する日の翌日までの期間

② 組合員が当該育児休業等に係る子について産後休業等をした場合

ア 出産予定日に出生した場合

⇒出生日から起算して 112 日を経過する日の翌日までの期間

イ 出産予定日前に出生した場合

⇒出生日から起算して、出産予定日以後、112 日を経過する日の翌日までの期間

ウ 出産予定日後に出生した場合

⇒出産予定日から起算して、出生日以後、112 日を経過する日の翌日までの期間

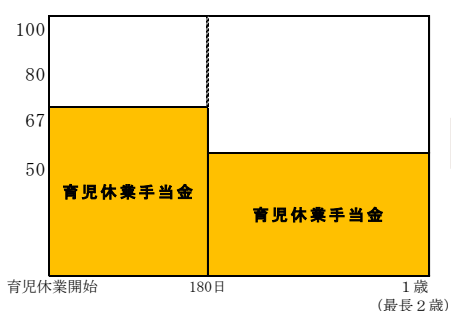
●支給額：対象期間内に育児休業をした日（最大 28 日分）

・標準報酬の日額 × 13/100（円位未満切捨て）

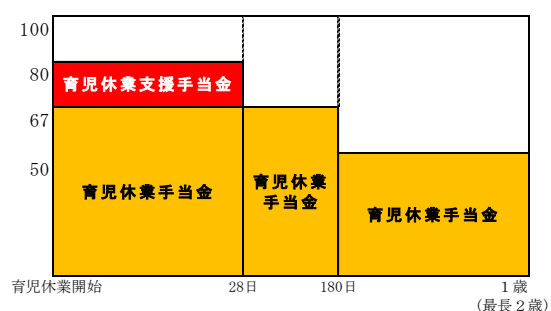
●手続き：「育児休業手当金請求書」（共済組合）に、職員が父親、かつ、子が養子でない場合は、母子手帳の出生届出済証明の記載のある部分の写しを添付、職員が母親、又は子が養子の場合は、配偶者が一定の期間内に 14 日以上の育児休業等を取得していることが確認できる書類を共済組合に提出します。

### 【支給イメージ】

【令和 7 年 3 月 31 日以前】



【令和 7 年 4 月 1 日以降】



## ■□ 育児時短勤務手当金 □■ (共済組合) ※令和7年4月1日から

組合員が、2歳に満たない子を養育するため育児短時間勤務をした場合、育児時短勤務手当金が支給されます。

### ●支給期間：育児短時間勤務をした期間

(育児短時間勤務に係る子が2歳に達する前日まで)

### ●支給額：一支給対象月について、支給対象月に支払われた給与の額に、次の①又は②の区分に応じたそれぞれの率を乗じて得た額となります。

ただし、当該標準報酬月額と育児短時間勤務手当の合計額が支給限度額を超える場合は、支給限度額から当該報酬の額を減して得た額が手当金の額となります。

#### ① 支給対象月に支払われた給与の額が、育児時短勤務を開始した月の標準報酬月額の90%未満の場合

⇒ 10%

#### ② 支給対象月に支払われた給与の額が、育児時短勤務を開始した月の標準報酬月額の90%以上100%未満の場合

⇒ 当該標準報酬月額に対する当該標準報酬の割合が90%を超える大きさの程度に応じ、10%から一定の割合を減じた額

### ●手続き：「育児時短勤務手当金請求書」(共済組合)を共済組合に提出します。

## ■□ 共済組合の掛金免除 □■ (共済組合)

育児休業(P10)期間中は、本人の申し出により共済組合の掛金が免除されます。

### ●手続き：「育児休業掛金免除(変更)申出書」(共済組合)に休業の事実を証明する書類(承認書等)の写しを添付して、共済組合に提出します。

注)掛金免除期間は、育児休業開始日の属する月から終了日の翌日の前月までとなります。

なお、育児休業の開始と終了が同じ月であり、14日以上(土日祝日含む。)の育児休業を取得した場合は掛金が免除になります。

## ■□ 貸付金の弁済猶予 □■ (共済組合)

育児休業期間中は、申し出によりその間、貸付金の償還の猶予ができます。猶予期間の償還については、育児休業終了月の翌月から通常の償還額に上乗せして行います。

●手続き：「貸付金償還猶予申出書」(共済組合)を共済組合に提出します。

## (3) 休業中職員の職場復帰支援

### ■□ 休業中職員への情報提供 □■

育児休業等からの円滑な職場復帰を支援するため、勤務条件に関する通知や、福利厚生に関する通知など全職員に共通する情報、及び希望に応じて業務に関する情報等を、主に所属から提供します。

## 4 仕事に復帰したら

### 職員

- ・子どもの病気等で、急な休暇を取らなければならない場合が考えられます。
- ・普段から業務の進捗状況について報告しておくなど、なるべく業務が滞らないような対処を心がけておきましょう。

### 所属

- ・引き継ぎを実施するなど、職員が円滑に復帰できるようにフォローしましょう。
- ・また、子育て中の職員が急な休暇を取らなくななくなった場合等のバックアップについて、検討しておきましょう。

## (1) 休暇等の制度

### ⑨ 育児時間休暇 **意向確認(妊娠・出産申出時)**

対象職員	生後1歳未満の子を育てる職員（男性職員・女性職員ともに対象）
取得日数等	子の年が1歳になるまでに以下の時間で取得できます。 1日2回。1回30分。まとめ取りは60分まで。
申請方法	休暇願簿 ※休暇の理由欄に「育児時間」と記入
添付書類	出産を証明する書類（母子健康手帳の出生届出済証明書の写しなど、子の氏名、続柄、生年月日が証明できるもの） ただし、次の場合には添付は不要です。 (1) 同一の子について2回目以降の申請を行う場合 (2) 育児休業からの職務復帰後に申請を行う場合 (3) 部分休業の承認申請を同時に行う（行っている）場合
留意事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児時間は授乳だけではなく、託児所への送迎その他子の一般的な世話をする場合にも承認できます。</li> <li>・同じ子を養育する女性職員と男性職員（共に組合職員）の両方が取得する場合は、2人で合計1日60分までです。 ただし、2人が重複した時間帯には取得できません。</li> <li>・部分休業との併用可（育児時間＋部分休業＝2時間を上限）</li> </ul> ※育児時間以外を全時間年次休暇で、結果的に1日欠務する場合は付与できません。＜部分休業と他休暇との併用＞参照（P35）

	<p>・育児時間は性別を問わず取得できますが、男性職員から請求があった場合の承認に当たっては、配偶者が次のいずれにも該当しない場合となります。</p> <p>①当該子を常態として養育できる。*</p> <p>②当該子について取得している育児時間休暇又はそれに相当するものを、既に一定時間以上取得している。</p> <p>③②のほか、育児時間休暇を取得しようとする時間帯において、当該子を養育することができる。</p> <p>※「常態として養育できる」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労、あるいは病気等で子の日常生活の世話が困難な状況にない場合</li> <li>・産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）又は産後8週間以内でない場合等</li> </ul>
給与等	有給（特別休暇）
根拠条文	勤務時間規則第22条第1項第14号

### ⑩ 部分休業 意向確認（妊娠・出産申出時・3歳前）

対象職員	小学校就学前の子を養育する職員（男性職員・女性職員ともに対象）
取得日数等	<p>第1号又は第2号のいずれかの形態を年度単位で選択。</p> <p><b>【第1号部分休業】</b></p> <p>1日を単位として、2時間以内（30分単位）で必要とされる時間</p> <p><b>【第2号部分休業】</b></p> <p>1年につき以下の時間の範囲内（取得単位：1日又は1時間）</p> <p>① 常勤職員 77時間30分（10日相当）</p> <p>② 非常勤職員 1日当たりの勤務時間に10を乗じて得た時間</p>
申請方法	<p>部分休業をしようとする日の2週間前までに「部分休業簿」により申出又は請求</p> <p><b>【手順1】</b></p> <p>年度（毎年4月1日～翌年の3月31日）ごとに、あらかじめ、①第1号部分休業 又は②第2号部分休業のいずれかの形態の部分休業を請求するかを職員が申出</p> <p><b>【手順2】</b></p>

	<p>手順1の申出に係る年度の期間においては、申出をした形態の範囲内で職員が部分休業を請求することにより、勤務しないことが可能</p> <p>※その年度において最初の部分休業の承認の請求をする前であれば、その年度に入ってからでも部分休業の申出を行うことが可能です。</p>
添付書類	出産を証明する書類（母子健康手帳の出生届出済証明書の写しなど、子の氏名、続柄、生年月日が証明できるもの）
留意事項	・育児時間休暇が認められている場合においては、第1号部分休業は育児時間休暇と合わせて1日を通じて2時間の範囲内で認められます。
給与等	<p>◎給 与：勤務しない1時間につき、1時間当たりの給与を減額して支給します。（月ごとに合計し、30分以上の端数は切り上げ）</p> <p>◎期末手当：影響なし</p> <p>◎勤勉手当：部分休業により勤務しなかった時間を日に換算して30日を超える場合は、その勤務しなかった全期間を勤務期間から除算します。</p> <p>◎退職手当：影響なし</p>
根拠条文	育児休業法第19条、育休条例第22条・第22条の2、育休規則第20条

### ⑪ 育児短時間勤務 意向確認（妊娠・出産申出時・3歳前）

対象職員	小学校就学前の子を養育する職員（男性職員・女性職員ともに対象）
勤務形態	<p>・1週間当たりの勤務時間が、以下のパターンから選択することができます。</p> <p>① 19時間35分（3時間55分×5日）</p> <p>② 24時間35分（4時間55分×5日）</p> <p>③ 23時間15分（7時間45分×3日）</p> <p>④ 19時間25分（7時間45分×2日+3時間55分×1日）</p> <p>・1日の勤務時間が7時間45分の場合は勤務職員と同様となりますが、1</p>

	日の勤務時間が3時間55分や4時間55分の場合は、勤務時間規則に規定する勤務時間の範囲内で職員の希望により設定することができ、曜日ごとに異なる時間帯の設定も可能です。ただし、勤務開始時間は、8時30分から起算して30分単位で設定してください(8時30分、9時00分等)。
申請方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児短時間勤務を開始しようとする日の1か月前までに「育児短時間勤務承認請求書」により請求</li> <li>・一度の請求に請求可能な期間は、1か月以上1年以下の期間となりますが、子が小学校就学の始期に達するまでは延長できます。</li> </ul> <p>★請求に当たっては、育児短時間勤務を行う職員の業務を処理するための補充措置を行う場合がありますので、必ず請求予定の意思をあらかじめ申告してください。</p>
添付書類	母子健康手帳や戸籍謄本等、当該請求に係る子の氏名、職員との続柄及び生年月日を証明する書類
給与等	給料月額は勤務時間に応じた額が支給されます。
根拠条文	育児休業法第10条、育休条例第12条、育休規則第14条

### ⑫ 早出遅出勤務 意向確認(妊娠・出産申出時・3歳前)

対象職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校就学前の子を養育する職員(男性職員・女性職員ともに対象)</li> <li>・学校保育等に託児している小学生の子を出迎え、又は見送るため赴く職員</li> </ul>
勤務形態	1日の勤務時間を変えずに、始業・終業の時刻を最大60分の範囲で、繰り上げ又は繰り下げて勤務することができます。
申請方法	「早出遅出勤務請求書」により請求
根拠条文	勤務時間条例8条の2

### ⑬ 深夜勤務の制限 意向確認(妊娠・出産申出時・3歳前)

対象職員	<p>小学校就学前の子を養育する職員(男性職員・女性職員ともに対象)</p> <p>ただし、次のいずれかに該当する職員となります。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 配偶者が深夜に就業している場合 (深夜における就業日数が月に3日以下の場合を含む)</li> <li>(2) 配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難な場合</li> <li>(3) 配偶者が産前8週(多胎妊娠の場合は14週)・産後8週の期間中の</li> </ol>
------	---

	場合
制限時間	午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間の勤務
申請方法	「深夜勤務制限請求書」により請求
根拠条文	勤務時間条例 8 条の 3

⑬ 時間外勤務の制限 **意向確認（妊娠・出産申出時・3歳前）**

対象職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小学校就学前の子を養育する職員※（男性職員・女性職員ともに対象）</li> <li style="padding-left: 2em;">※時間外勤務の免除を請求する場合</li> <li>・ 小学校就学前の子を養育する職員※（男性職員・女性職員ともに対象）</li> <li style="padding-left: 2em;">※1月24時間、1年150時間を越える時間外勤務の免除を請求する場合</li> </ul>
制限時間	全ての時間外勤務
申請方法	「超過勤務制限請求書」により請求
根拠条文	勤務時間条例 8 条の 3

## 5 子どもが病気やケガをしたら

### (1) 休暇等の制度

#### ⑭ 子どもの看護等休暇 意向確認 (妊娠・出産申出時・3歳前)

対象職員	9歳に達する日以後の3月31日までの間にある子を養育する職員（男性職員・女性職員ともに対象）
休暇の要件	以下の理由のため勤務しないことが相当であると認められる場合 <ul style="list-style-type: none"> <li>・子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うこと）</li> <li>・子の健康診断、予防接種の付き添い</li> <li>・感染症に伴う出席停止や学級閉鎖等の場合</li> <li>・子の行事参加（入園・卒園式、入学式）</li> </ul>
取得日数等	4月1日から翌年3月31日までの間に5日を超えない範囲内 （取得単位：1日又は1時間）※対象の子が2人以上の場合は10日。1人の子の看護等のために10日を使用することも可能。
申請方法	休暇願簿 ※休暇の理由欄に「子の看護等」と記入
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日付の入った病院の領収書等、子が負傷、疾病等により治療、療養中であることを証明する書類の写し</li> <li>・学級閉鎖等又は式典等案内の書類の写し</li> </ul>
留意事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「子」とは、職員が養育する実子、養子、及び配偶者の子をいいます。</li> <li>・「看護」とは、負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話をいい、後遺障害の機能回復訓練（リハビリ）の介助は含みません。</li> <li>・「負傷、疾病」とは、基本的にはその程度や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷、疾病が含まれます。なお、負傷、疾病が治った後の社会復帰のための機能回復訓練は含みません。</li> <li>・「行事参加」とは、「入園」「卒園」「入学」の式典（原則1回限りのもの）を想定しており、授業参観や運動会等の行事は含みません。              また、式典の手伝い等も行事には含みません。</li> </ul>
給与等	有給（特別休暇）
根拠条文	勤務時間規則第22条第1項第17号

## 6 その他の休暇

### (1) 休暇等の制度

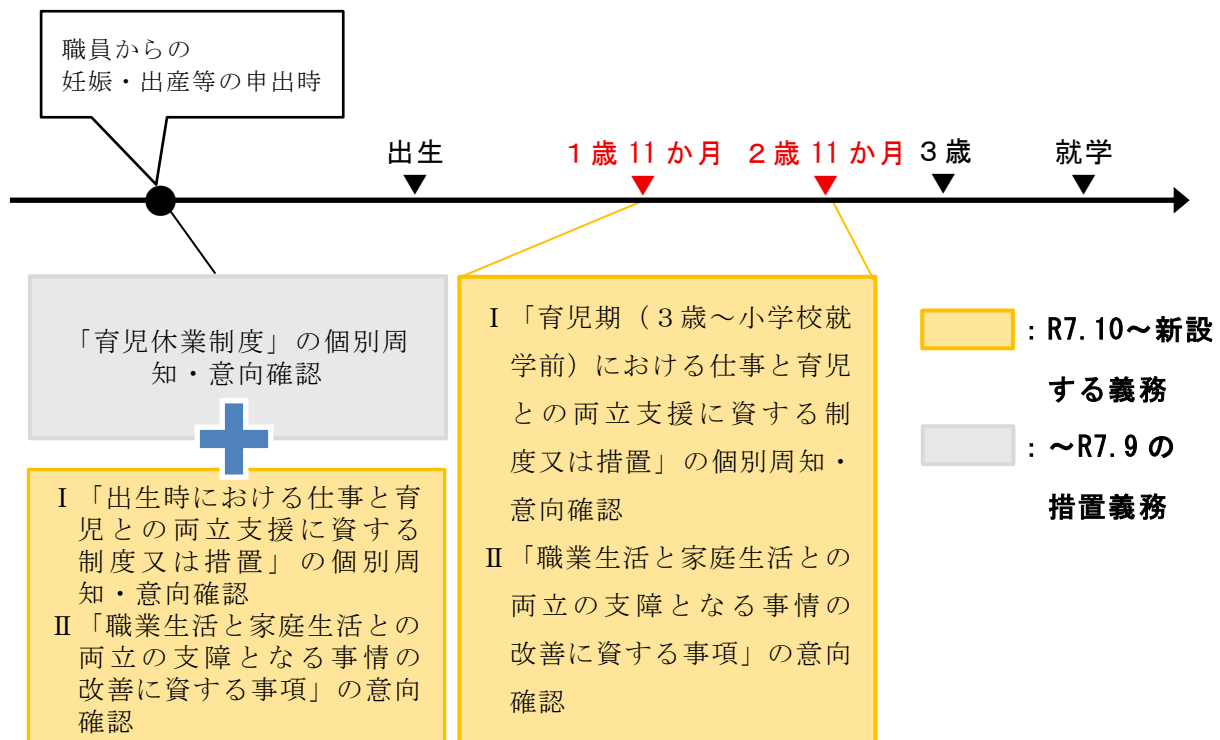
#### ⑮ 出産サポート休暇

対象職員	不妊治療を行っている職員（男性職員・女性職員ともに対象）
休暇の要件	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
取得日数等	4月1日から翌年3月31日までの間に5日を超えない範囲内 （取得単位：1日又は1時間）※体外受精及び顕微授精の場合は10日
申請方法	休暇願簿 ※休暇の理由欄に「出生サポート」と記入
添付書類	証明書類（例：診察券・領収書・治療の内容がわかる書類等）
留意事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「不妊治療」とは、不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精、不育症等をいいます。</li> <li>・「通院等」とは、医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席（これらにおいて必要と認められる移動を含む。）等をいいます。</li> <li>・職員本人が何ら治療を受けず、単に配偶者の通院に付き添うためだけの場合は、出生サポート休暇の対象となりません。</li> </ul> <p>ただし、配偶者の診断結果やその後の不妊治療の方針について医師から説明を聞く場合等は、不妊治療に含まれると解され、出生サポート休暇の対象となります。</p>
給与等	有給（特別休暇）
根拠条文	勤務時間規則第22条第1項第7号

## 7 仕事と育児の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備

公務においても仕事と育児の両立支援のニーズに対応するため、仕事と育児の両立支援制度等の周知・意向確認を行うとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮した勤務環境の整備に努めます。

### 【周知・意向確認等の義務】



### 【措置等の個別の周知・意向確認の内容】

意向確認の時期	① 職員が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 職員の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
確認する内容	I 「仕事と育児との両立支援に資する制度又は措置」 ① 両立支援制度等の利用期間（育児短時間勤務、部分休業等） II 「職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項」 ①始業又は終業の時刻、②勤務の場所、③業務量の調整 など
意向確認の方法	書面（P36）により意向確認を行います。 ※必要に応じて面談を行います。

## ～Q&A～ こんなときどうなるの

### 1 育児休業関係

【問1】配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中でも、職員は育児休業を取得できるの？

【答】取得できます。

- 配偶者が専業主婦（夫）である場合や産後休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業をしている場合であっても、職員は育児休業をすることができます。

【問2】育児休業の対象となる子は？

【答】対象となる「子」には、職員と法律上の親子関係がある子のほか、特別養子縁組の監護期間中の子等が含まれます。

- 対象となる子どもは、職員と法律上の親子関係のある子（実子及び養子のほか、次の関係にある子です。
  - ① 特別養子縁組の監護期間中の子
  - ② 養子縁組里親に委託されている子
  - ③ 養子縁組里親委託に係る実親の同意が得られないために、（やむを得ず）養育里親に委託されている子

【問3】承認されない場合はあるの？

【答】職員の希望に沿った育児休業の承認ができるよう、最大限の配慮がなされます。

- 育児休業法第2条第3項には「任命権者は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合<sup>\*</sup>を除き、これを承認しなければならない。」と規定されています。

※「著しく困難である場合」とは、育児休業の承認の請求のあった期間について、育児休業をしている職員の業務を代わって処理するための業務分担の見直し、育休代替職員の配置等あらゆる措置をとるべく相当の努力をしても、なお業務の処理が難しい場合をいいますが、このようなケースは希であり、職員の希望に沿った育児休業の承認ができるよう最大限の配慮がなされます。

【問4】延長請求は何回でもできるの？

【答】育児休業の期間の延長は、特別の事情がある場合を除き、1回に限られます。

○ 育児休業法第3条第2項には「育児休業の期間の延長は、条例で定める特別の事情がある場合※を除き、1回に限るものとする。」とあり、1回目の延長については事情を問いません。

※1回目の延長承認を受けた後に、例えば配偶者の単身赴任が決定し別居することになったこと、若しくは希望した時期に保育所入所ができなかったこと、等の事情により職務復帰が困難になったような場合には、再度（2回目）の延長ができます。

【問5】男性職員の育児休業中に次子が誕生した場合どうなるの？

【答】男性職員が、次子の育児休業に係る承認の請求を行った場合は、現に承認されている育児休業は取り消され、次子の育児休業が承認されることとなります。

【問6】育児休業中に長期病気入院した場合どうなるの？

【答】長期間病気入院した場合には、育児休業が取り消されることとなります。

○ 育児休業の期間中に、職員が長期の療養、安静等を要する疾病等にかかり、当該育児休業の全期間にわたって、子の養育をすることができないような状態となった場合には、育児休業が取り消され、病気休暇等に切り替わることとなります。

○ ただし、職員の入院等が短期間であり、再び子の養育等が可能となるような場合には、その入院期間、回復後の育児休業の期間及び回復後に育児ができるか等を考慮して、育児休業が取り消されるか否かの判断がなされることとなります。

○ なお、育児休業が取り消され病気休暇となった後に病気が治癒した場合で、育児ができる状態となった場合は、再度育児休業を取得することができます。

## 2 部分休業関係

【問7】部分休業と育児休業の違いは？

【答】一定の期間職務に従事しない育児休業とは異なり、部分休業は、1日の勤務時間の一部について育児のために勤務しないことを認める制度で、勤務しながらの育児が可能です。

○ 部分休業制度とは、職員が小学校就学の始期に達するまでの子を育児休業を取得せ

ず養育しつつ勤務する場合、公務に支障のない範囲で1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認めることにより、仕事と育児の両立、調和が図られるとの趣旨から設けられているものです。

- この制度のメリットとしては、職員は仕事をしながら育児ができるため一定の所得が得られること及び長期休業後の職場復帰への不安が少ないこと等があります。

**【問 8】** 第1号部分休業をすることができる時間は？

**【答】** 1日を通じて、2時間を越えない範囲内で取得可能です。

※ 令和7年10月から勤務時間の始め又は終わりに限り承認可能とする取扱いを廃止しました。

- 第1号部分休業の承認は、1日を通じて2時間を越えない範囲内で、必要とされる時間について30分を単位として行います。ただし、育児時間休暇を既に承認されている職員については、2時間から当該育児時間を減じた時間について部分休業の承認がなされます。つまり、部分休業と育児時間を併用する場合は、合計2時間までしか取得できません。

**【問 9】** 夫婦が共に職員の場合、それぞれが2時間部分休業が取得できるの？

**【答】** 取得できます。

- 夫婦が共に職員である場合、それぞれが2時間まで第1号部分休業することができます。また、夫婦が同一日同一時間に、部分休業をすることができます。
- 配偶者が専業主婦（夫）である場合や産後休暇、育児休業、育児短時間勤務をしている場合であっても、職員は部分休業をすることができます。

**【問 10】** 部分休業と年次休暇等を取得して1日勤務しないことは可能ですか？

**【答】** 部分休業と年次休暇等を併用して取得し、1日勤務しないこととすることは可能です。

**【問 11】** 令和7年10月から新たな形態の部分休業（第2号部分休業）について、現行の部分休業（第1号部分休業）よりも年単位では休業可能な時間数が圧倒的に少ないですが、どのような利用が想定されますか？

【答】恒常的な部分休業を取得する必要がない職員が利用することを想定しています。

○ 例えば、

- ・子の体調不良により付き添いが必要になる場合\*
- ・保育園の行事に参加する場合
- ・子の養育のために家事をする場合

などにおいて、スポット的に必要な部分休業を取得するといった活用を想定。

※ この場合には、有給の「子の看護等休暇」もあることにも留意。

【問 12】部分休業の申出を途中で変更（第 1 号⇒第 2 号）することは可能ですか？

【答】特別の事情がある場合に限り、申出内容を変更することができます。

○ 特別の事情とは、

- ・配偶者が負傷又は疾病により入院した
- ・配偶者と別居した
- ・その他申出時に予測することができなかつた事実が生じた

などにおいて、申出の変更を行わなければ部分休業に係る子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める場合。

【問 13】特別の事情により①第 2 号⇒②第 1 号⇒③第 2 号と形態を変更した場合、③の時点の上限時間はどうなりますか？

【答】①において使用した分を引いた残数が、③において使用可能となります。

※ 第 2 号部分休業は条例で定める 1 年の期間で付与するものであるため、その範囲内において再変更が生じる場合には通算されます。

【問 14】年度の途中から第 2 号部分休業を利用する場合の上限時間はどうなりますか？

【答】どの時点で請求を始めるかにかかわらず、10 日相当の勤務時間数（77 時間 30 分）の範囲内で取得することが可能です。

【問 15】勤務時間の始め又は終わりの制限が撤廃され、部分休業は時間帯に関わらず取得可能となりましたが、これによってどのように部分休業を活用することが想定されますか？

**【答】**

- 第1号部分休業については、例えば、子の送り迎えを行うため出勤時刻又は退勤時刻に活用する従来の方法に加え、日中に行われる保育園の保護者会に参加するため、休憩時間の後に取得し、その後勤務に戻るといった活用方法が想定されます。
- 第2号部分休業については、子の運動会に参加するために部分休業を取得し、午後から出勤するといった活用方法や子の看護のため、1日の勤務時間の全てについて部分休業を取得するといった活用方法が想定されます。
- 第1号部分休業、第2号部分休業は、連続した時間でなくてもよく、勤務が割り振られている時間帯であればどこの時間帯でも承認することが可能です。  
(例) 第2号部分休業の場合、10：00～11：00と13：00～15：00に取得する

**3 育児短時間勤務関係**

**【問16】** 育児短時間勤務はどのような勤務の形態となるのですか？

**【答】** 1週間当たりの勤務時間が、19時間25分、19時間35分、23時15分又は24時間35分の勤務形態から選択することができます。具体的には、次の4つの勤務形態となります。

(1) 月～金曜日のすべてを3時間55分勤務する形態

(1号勤務：週19時間35分) < 斉一型 >

日	月	火	水	木	金	土
週休日	3時間 55分	3時間 55分	3時間 55分			週休日
				3時間 55分	3時間 55分	

(2) 月～金曜日のすべてを4時間55分勤務する形態

(2号勤務：週24時間35分) < 斉一型 >

日	月	火	水	木	金	土
週休日	4時間 55分	4時間 55分	4時間 55分	4時間 55分	4時間 55分	週休日

(3) 月～金曜日のうち3日について7時間45分勤務する形態

(3号勤務：週23時間15分) <斉一型>

日	月	火	水	木	金	土
週休日	7時間 45分	週休日	7時間 45分	週休日	7時間 45分	週休日

(4) 月～金曜日のうち2日について7時間45分、1日について3時間55分勤務する形態(4号勤務：週19時間25分) <不斉一型>

日	月	火	水	木	金	土
週休日	7時間 45分	週休日	3時間 55分	週休日	7時間 45分	週休日

【問17】 昼休みの取扱いはどのようになるのですか？

【答】 勤務時間条例に規定する休憩時間(昼休み)は、原則として休憩時間となります。  
ただし、1日の勤務時間が3時間55分や4時間55分の場合で職員が希望する場合は、例外的に当該時間帯についても勤務時間とすることができます。

**【問 18】** どのくらいの期間を請求できますか？

**【答】** 育児短時間勤務の請求は、一度につき1月以上1年以下の期間について行うことができます。

したがって、小学校就学前までの期間が1年を超えている場合に一括して請求することはできませんが、小学校就学の始期に達するまでは期間の延長を請求することができます。

**【問 19】** 夫婦が共に職員の場合、育児短時間勤務をすることができますか？

**【答】** 夫婦で同じ時間帯や異なる時間帯で同時期に育児短時間勤務をすることができます。

**【問 20】** 育児短時間勤務が認められない場合がありますか？

**【答】** 任命権者は、請求した職員の業務を処理するための措置（業務分担の変更、職員の配置換、臨時・非常勤職員の採用等）を講ずることが困難である場合を除いて、承認することとされています。

したがって、これらの措置を検討する必要がありますので、育児短時間勤務を行う場合は、あらかじめ請求予定の申告をしておいてください。

**【問 21】** どのような場合に育児短時間勤務が終了しますか？

**【答】** 育児短時間勤務の請求期間が満了した場合に終了するほか、育児短時間勤務の承認が失効したり、取り消された場合に終了します。

(1) 承認の効力を失う事由

- ① 職員が産前の休業を始め、または出産した場合
- ② 休職または停職の処分を受けた場合
- ③ 子が死亡し、または職員の子でなくなった場合

(2) 承認が取り消される事由

- ① 子を養育しなくなった場合
- ② 別の子について育児短時間勤務を承認しようとする場合
- ③ 内容の異なる育児短時間勤務を承認しようとする場合

なお、上記の失効や取消の事由に該当することとなったときは、遅滞なく「養育

状況変更届」を人事担当課まで届け出てください。

【問 22】 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか？

【答】 養育する子が小学校就学の始期に達するまで育児短時間勤務の期間を延長することができます。

なお、請求できる延長の期間（1月以上1年以下の期間）をはじめ、請求の手続及び承認の基準は初回の場合と同様です。

【問 23】 同じ子について何度も育児短時間勤務を行うことはできますか？

【答】 前回の育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過した場合には、再度、育児短時間勤務を行うことができます。再度の育児短時間勤務においても、初回と同様、あらためて請求を行う必要があります。

【問 24】 育児短時間勤務の期間の途中で勤務する時間帯を変更することはできますか？

【答】 勤務する時間帯を変更することは、現に承認されている育児短時間勤務と内容の異なる勤務をすることとなりますので、現在承認されている育児短時間勤務の承認を取り消し、新たな育児短時間勤務を承認する必要があります。したがって、あらためて請求をすることとなります。

なお、再度の育児短時間勤務の請求については、問 17 のとおり直近の育児短時間勤務の終了後1年経過後でなければ行うことができませんが、この取扱いを可能とするため、1年以内に再度の育児短時間勤務をすることができる「特別の事情」として、「当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認されることとなったこと」が規定されています（育休条例第10条第5号）。

【問 25】 育児短時間勤務職員の年次休暇の取得単位はどのようなのですか？

【答】 通常勤務職員と同様に、1回に割り振られた勤務時間の全部を勤務しない場合は1日単位、1回に割り振られた勤務時間の一部を勤務しない場合は時間単位となります。ただし、問 10 の(4)に該当する4号勤務（不斉一型）で1日の勤務時間が3時間55分を割り振られた勤務日の全部を勤務しない日は、例外的に時間単位の取得となり4時間の年次休暇を取得することとなります。

【例】年度初日に育児短時間勤務をしている場合

	勤務形態	付与日数	時間換算
①	週 5 日 / 3 時間 55 分勤務 (週 19 時間 35 分勤務)	20 日	78 時間 20 分 1 日 = 3 時間 55 分
②	週 5 日 / 4 時間 55 分勤務 (週 24 時間 35 分勤務)	20 日	98 時間 20 分 1 日 = 4 時間 55 分
③	週 3 日 / 7 時間 45 分勤務 (週 23 時間 15 分勤務)	12 日	93 時間 1 日 = 7 時間 45 分
④	週 3 日 / 7 時間 45 分勤務 × 2 日 3 時間 55 分勤務 × 1 日 (週 19 時間 25 分勤務)	10 日	77 時間 30 分 1 日 = 7 時間 45 分

【問 26】 育児短時間勤務職員が部分休業を取得することはできますか？

【答】 部分休業については、育児短時間勤務制度と同様に、育児のために勤務時間を週 38 時間 45 分より短くするものであるため、同時には利用できません。

【問 27】 育児短時間勤務職員が育児時間休暇を取得することはできますか？

【答】 育児時間休暇については、利用できます。ただし、1 日の勤務時間が 3 時間 55 分の日は、1 日 1 回 30 分までの取得しか認められません。

【問 28】 育児短時間勤務をしている職員の給与はどのようになるのですか？

【答】 育児短時間勤務をしている職員の給与は次のとおりです。

(1) 給料月額

$$\text{級・号給に応じた額} \times \frac{\text{1 週間当たりの勤務時間}}{38 \text{ 時間 } 45 \text{ 分}}$$

(2) 昇給昇格

フルタイム勤務職員と同様の基準を適用

(3) 扶養手当、住居手当

フルタイム勤務時と同額を支給

(4) 通勤手当

原則フルタイム勤務時と同様に支給

(5) 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、管理職特別勤務手当、特殊勤務手当

フルタイム職員と同様、勤務実績に応じて支給※

※時間外勤務手当については、勤務時間の合計が1日7時間45分までは支給割合を100分の100とする。

勤務の区分		正規の勤務期間が割り振られた日の勤務		左記以外の 場合（週休日・休日）
		正規の勤務時間と時間外勤務時間が合計7時間45分に達しない場合	正規の勤務時間と時間外勤務時間が合計7時間45分を超えた場合	
支給割合	5：00～22：00	100/100	125/100	135/100
	22：00～5：00	125/100	150/100	160/100

(6) 期末手当、勤勉手当

- ・基礎額の計算に用いる俸給月額フルタイム勤務時の額
- ・期末手当の在職期間の算定は、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分の2分の1に相当する期間を在職期間から除算
- ・勤勉手当の勤務期間の算定は、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を勤務期間から除算

## <部分休業と他休暇との併用>

取得可能時間帯に関わらず下記のような組み合わせで併用することが可能です。

				～R7. 9	R7. 10～
部分休業	年休	勤務		×	○ ※部分休業と年休の併用により 1日勤務しないこととすることも可。
部分休業	年休・特別休			×	○ ※部分休業と特別休の併用により 1日勤務しないこととすることも可。
部分休業	育児時間 (特別休)	年休	勤務	×	○
部分休業	育児時間 (特別休)	年休		×	× ※1日勤務しないこととする日に 育児時間は取得できない。
部分休業	介護時間	育児時間 (特別休)	勤務	×	○
部分休業	育児時間 (特別休)	介護時間	勤務	×	○

※ 育児時間は授乳のため休憩時間とは別に保育の時間を確保するものであり、全日勤務しない場合の当該休暇の必要性は想定されないことから、休暇等との併用により、1日勤務しないこととする日に育児時間を取得することができない従来の取扱いは維持されることとなります。

育児休業の取得や仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、総務課総務係又は消防総務課へ提出してください。

【育児休業の取得に関する意向】

該当するものに○	
	育児休業を取得する。
	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。

項目	希望内容
< 勤務条件 >	
始業及び終業の時刻	
勤務の場所	
業務量の調整	
< 両立支援制度等の利用期間 >	
部分休業	
育児短時間勤務	
時間外勤務の制限	
深夜勤務の制限	
子の看護等休暇	

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

※障害のある子や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】 所属

氏名