

I 育児に関する制度

職員の育児・介護と仕事の
両立支援ハンドブック 分冊1

(最終改訂：令和8年3月)

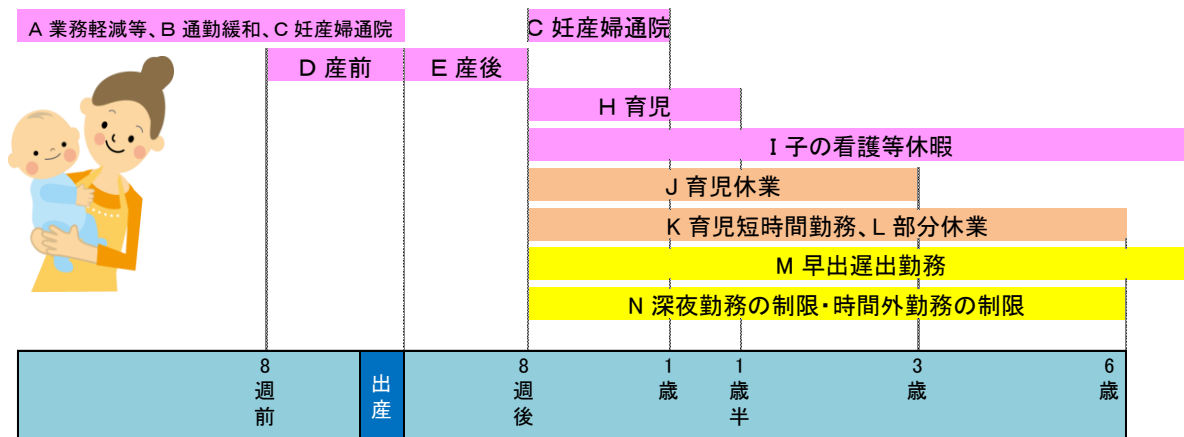
《育児に関する制度》目次

仕事と育児の両立のための制度（概要）	- 2 -
問1 妊娠中の女性職員が利用できる休暇にはどのようなものがありますか？	- 3 -
問2 出産のために、どのような休暇が利用できますか？	- 4 -
問3 配偶者の出産に伴い、どのような休暇が利用できますか？	- 5 -
問4 出産に関する経済的な支援はありますか？	- 6 -
問5 育児休業はどのような制度ですか？	- 7 -
問5の2 育児休業期間の変更（延長、短縮）はできますか？	- 9 -
問5の3 育児休業中の給与や手当はどうなりますか？	- 10 -
問5の4 育児休業中の経済的な支援はありますか？	- 11 -
問6 育児休暇、子の看護等休暇はどのような制度ですか？	- 14 -
問7 育児短時間勤務、部分休業とは、どのような制度ですか？	- 18 -
問7の2 育児短時間勤務、部分休業中の経済的な支援はありますか？	- 20 -
問8 出生サポート休暇とは、どのような制度ですか？	- 21 -
参考① 育児支援制度の活用例	- 22 -
参考② 子どもが生まれると分かったら～手続をお忘れなく！～	- 26 -

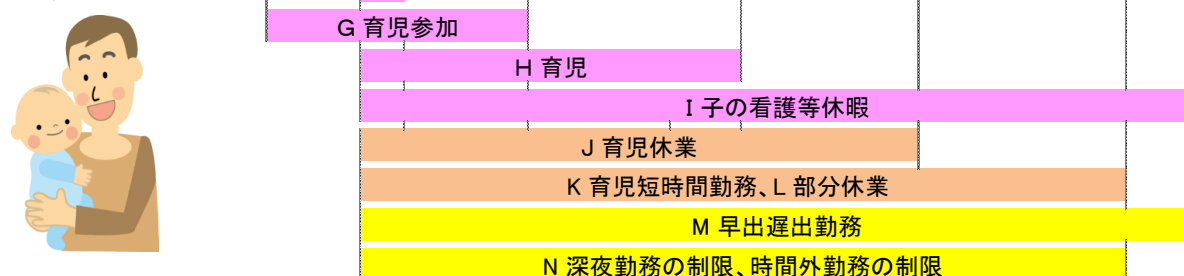
※ 目次の各項目をクリックすると、対応するページに移動できます。

仕事と育児の両立のための制度(概要)

女性職員



男性職員



制度名	概要	頁
A 妊婦の業務軽減等休暇	妊婦が適宜休息し、補食するための休暇	育3
B 妊婦の通勤緩和休暇	妊婦が通勤の混雑を避けるための休暇	育3
C 妊産婦通院休暇	妊産婦が法定の健康診査等を受ける場合の休暇	育3
D 産前休暇	出産の8週間前(多胎妊娠の場合は14週間前)から出産日までの休暇	育4
E 産後休暇	出産の翌日から8週間を経過する日までの休暇	育4
F 配偶者出産休暇	妻の出産に伴い入退院等に付き添うための休暇	育5
G 育児参加休暇	生まれてくる子又は妻の産前産後期間中に未就学児を養育するための休暇	育5
H 育児休暇	赤ちゃんへの授乳や保育所へ送迎するための休暇	育14
I 子の看護等休暇	病気をした子どもの世話や乳幼児健診のための休暇	育14
J 育児休業	3歳未満の子を常時養育するための休業	育7
K 育児短時間勤務	未就学児童を養育するため通常より短い勤務時間で勤務(4パターン)	育18
L 部分休業	未就学児童を養育するため1日2時間まで又は年間10日まで休業	育18
M 早出遅出勤務	育児・介護をしている職員が早出・遅出を選択できる	共2
N 深夜勤務・時間外勤務の制限	育児・介護をしている職員が深夜勤務・時間外勤務の制限を受けることができる	共3
O 出生サポート休暇	不妊治療を受けるための休暇	育21

育: 育児に関する制度(分冊1)、共: 育児・介護に関する共通の制度(分冊3)

※制度ごとに取得要件等が異なりますので、実際に計画又は取得する場合には、このハンドブックのほか、「青森県立学校管理規則」、「青森県立学校職員規程」、「学校職員の育児休業等に関する規則」等を必ず確認してください。

問1 妊娠中の女性職員が利用できる休暇にはどのようなものがありますか？



【取得イメージ】

- ・妊娠中で、仕事中に身体を休めるために … 妊婦の業務軽減等休暇
- ・妊娠中で、バス通勤などの混雑がなくなってきたら … 妊婦の通勤緩和休暇
- ・妊婦・産婦として必要な健診を受けに行くときに … 妊産婦通院休暇

	妊婦の業務軽減等休暇	妊婦の通勤緩和休暇	妊産婦通院休暇
対象	妊娠中の女性職員	妊娠中の女性職員	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員
内容	業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合に、適宜休息し、又は補食する場合	通勤に利用する交通機関等（自家用車を含む。）の混雑の程度が、母体又は胎児の健康保持に影響がある場合	法定の保健指導・健康診査を受ける場合
請求手続	統合庶務システム	統合庶務システム	統合庶務システム
認められる期間	必要と認められる期間（勤務時間中に適宜）	1日を通じて1時間以内	妊娠満23週まで（4週間に1回） 妊娠満24週～35週まで（2週間に1回） 妊娠満36週～出産まで（1週間に1回） 出産後1年まで（その間に1回） （※医師等の指示があった場合はいずれもその回数）
単位	30分又は1時間	1時間又は分	1日、半日又は1時間
給与	有給（特別休暇）	有給（特別休暇）	有給（特別休暇）
その他		勤務時間の始め又は終わりに取得。（分割可）	

Q 平日に病院などが行う母親学級への参加は、特別休暇の対象になりますか。

A 母親学級のような講習会は、妊産婦通院休暇が対象とする保健指導等には該当しません。このような場合には、年次休暇を取得して、積極的に参加しましょう。

問2 出産のために、どのような休暇が利用できますか？



	産前休暇	産後休暇
対象	8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の職員	出産した職員
内容	女性職員が8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場合	女性職員が出産した場合
請求手続	統合庶務システム	速やかに校長に届け出る。 (統合庶務システムへの入力は学校の事務担当者等が行う。)
認められる期間	出産の日までの申し出た期間	出産の日の翌日から8週を経過する日までの期間
単位	1日、半日又は1時間	1日、半日又は1時間
給与	有給(特別休暇)	有給(特別休暇)
その他	予定日より出産日が前後した場合は、出産日までの期間を産前休暇として取り扱う。	産後6週間を経過し、医師により支障がないと認められた場合は、短縮可能。

※いずれの休暇も、週数には週休日、休日等を含む。

Q 流産や早産の場合でも産前・産後休暇は取れますか。

A 妊娠満12週以後の分べんが「出産」とされているため、妊娠満12週以後であれば、流産や早産であっても、産後休暇の対象となります。

産前休暇については、正常な分べん予定日を基準として与えられるものですが、早産であっても、その分べんの日をあらかじめ特定でき、学校にあらかじめ申し出る場合は、その分べん日を基準として取得することができます。

なお、正常な分べん予定日を基準とした産前休暇の期間に入る前に流産となった場合は、急遽「出産」することとなり、分べん日をあらかじめ特定することができませんので、妊娠満12週以後であっても、産前休暇の対象とはなりません。この場合は、分べん日以前の日は病気休暇での対応となります。

問3 配偶者の出産に伴い、どのような休暇が利用できますか？



	配偶者出産休暇	育児参加休暇
対象	配偶者が出産予定又は出産した職員	配偶者が出産予定又は出産した職員
内容	職員の配偶者が出産する場合	配偶者が出産する場合に、新たに生まれた子や、小学校就学前(＝満6歳に達する日以降の最初の3/31まで)の子を養育するため勤務しないことが相当であると認められる場合
請求手続	統合庶務システム	統合庶務システム
認められる期間	3日以内	出産予定日の8週間(多胎妊娠は、14週間)前から出産日以後1年までの期間内に5日以内
単位	1日、半日又は1時間	1日、半日又は1時間
給与	有給(特別休暇)	有給(特別休暇)

※いずれの休暇も、年次休暇と同様、7時間45分をもって1日と換算する。

Q 配偶者出産休暇の「配偶者が出産する場合」とは、具体的にどのような場合ですか。

A 次のような場合を指しますので、該当する場合には積極的に取得しましょう。

- ・ 配偶者の出産に伴い、病院等に入院・退院させるため配偶者を移送する場合
- ・ 分べんに付き添う場合
- ・ 入院中の配偶者の世話をを行う場合
- ・ 子の出生の届出をする場合 など

Q 育児参加休暇の対象範囲を具体的に教えてください。

A ①第1子が生まれる場合、小学校就学前の子がいない場合

子の出生後1年を経過する日までの期間内に、その子を養育するために取得できます。

②第2子が生まれる場合で、第1子が小学校就学前の場合

- ・ 第2子の出産予定日の8週間前であれば、小学校就学前の第1子を養育するために取得することができます。
- ・ 第2子の出生後であれば、8週間を経過する日までの期間内に、小学校就学前の第1子又は第2子(新生児)を養育するために取得することができます。
- ・ 取得できる日数は、全ての期間を通じて5日以内です。

※第3子以降が生まれる場合も同様です。

問4 出産に関する経済的な支援はありますか？

○出産費、祝金等が給付されます。

①公立学校共済組合

種類	給付要件	給付額
出産費／家族出産費	組合員(職員本人)又は被扶養者が出産した場合	488,000 円 (産科医療補償制度に加入している分娩機関で出産した場合は 12,000 円を加算)
出産費附加金／家族出産費附加金		子 1 人につき 50,000 円

②教職員互助会

種類	給付要件	給付額
出産祝金・見舞金	会員又は被扶養者が出産(妊娠4か月以上の流産、死産、母体保護法による中絶を含む。)した場合	子 1 人につき 50,000 円

○公立学校共済組合の掛金が免除されます。

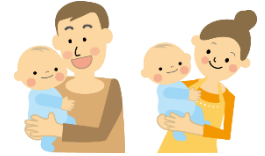
産前・産後休暇を取得している組合員が共済組合に申出をしたときは、出産の予定日以前 42 日(多胎妊娠の場合は 98 日)の開始日の属する月から、出産日後 56 日の終了日の翌日の属する月の前月までの期間に係る掛金が免除されます。

○以下の要件に該当する場合、その他の給付金が給付されることがあります(公立学校共済組合)。

種類	給付要件等
出産手当金	組合員が出産のため勤務することができず、 <u>給料の全部又は一部が支給されない場合に給付</u> ⇒ 標準報酬日額 × 2/3 × 日数
休業手当金	組合員がやむを得ない理由(<u>配偶者の出産の場合を含む。</u>)により勤務することができず、 <u>給料の全部又は一部が支給されない場合に給付</u> ⇒ 標準報酬日額 × 0.5 × 日数

各給付金等については、職員から請求又は申出を行う必要がありますので、要件に該当する場合には、忘れずに手続を行うようにしてください。

また、制度の詳細や請求方法などについては、公立学校共済組合青森支部及び青森県教職員互助会のホームページで確認することができます。(様式も掲載しています。)



問5 育児休業はどのような制度ですか？

【内容】

「育児休業」とは、職員が3歳に満たない子を日常的に養育するために、連続した期間を休業することができる制度です。

男性職員は、子の出生の日から子が3歳に達するまで、女性職員は、産後休暇取得後から子が3歳に達するまで、育児休業を取得することができます。

※子を保育所に預けたり、日常的に祖父母に育児を任せたりしている場合などは取得することができません。

【請求手続】

「育児休業承認請求書」により、原則として育児休業を始めようとする日の 1 月前まで（子の出生日から 57 日間以内の育児休業の場合は 2 週間前まで） に請求します。（出生証明書等を添付し、学校の事務担当者等に提出してください。）

【留意事項】

- ・ 育児休業の取得は、同一の子について原則 2 回です。
（特別な事情がある場合などは、再度取得することもできます。（問5の2参照））
- ・ 上記の育児休業とは別に、子の誕生日から 57 日間以内の育児休業を 2 回取得することができます（産後パパ育休）。

Q 育児休業期間満了前に効力を失うことはありますか。

A 育児休業の承認については、一定の場合には、その期間が満了する前に効力を失うことがあります。

○自動的に失効する場合

- ・ 育児休業中の職員が、新たな子を妊娠して「産前休暇」に入った場合
- ・ 育児休業中の職員が、新たな子を出産した場合

○承認が取り消される場合

- ・ 育児休業に係る子を養育しなくなった場合（※）
（託児するなどして日常生活上の世話に専念しなくなった場合を含みます。）
- ・ 育児休業に係る子以外の子（＝第2子等）について育児休業を承認される場合
（第1子に係る育児休業から第2子に係る育児休業に切り替える場合など）

※このような場合は、速やかに「養育状況変更届」を提出してください。

Q 育児休業の請求が認められない場合がありますか。

A 地方公務員育児休業法では、「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ので、よほどの事情がない限り承認されることになります。

なお、育児休業の期間は比較的長期に渡りますので、職場としても所要の措置（人事配置など）を講ずる必要があり、そのための時間が必要となります。よって、父親・母親となることがわかったら、できるだけ速やかに学校に申し出、育児休業取得の意思を伝えるようにしてください。

Q 男性が子の出生直後に育児休業を取得したい場合、どのように手続をしたらよいですか。

A 育児休業の請求手続は、「育児休業承認請求書」に証明書類を添付し、原則として育児休業を始めようとする日の1月前まで（子の出生日から57日間以内の育児休業の場合は、2週間前まで）に請求することとしています。子の出生前に請求する場合は、請求期間欄に出産予定日以後の期間を記入した上で育児休業承認請求書を提出し、子の出生後に、請求に係る子欄の記入及び証明書類を提出することとなります。

子の出生直後に育児休業を取得したい場合は、配偶者出産休暇や育児参加休暇等を取得し、その間に速やかに手続を行っていただくことになります。

Q 配偶者の産後休暇中に、男性職員が育児休業をすることはできますか。

A 配偶者の産後休暇相当期間中（子の出生日から57日間以内）に、男性職員はその生まれた子の育児のために育児休業を取得することができます。

なお、配偶者の産後休暇相当期間中（子の出生日から57日間以内）に、育児休業を開始しかつ終了した職員については、産後休暇相当期間中に再び育児休業を取得することができます。

Q 育児休業を取得している職員の代替措置などは講じられますか。また、育児休業を取得した場合、昇任が不利になることはありますか。

A 職員が育児休業を取得する場合、可能な限り代替要員の確保などの措置を講じることとしていますので、育児休業を希望する場合は早めに学校に相談しましょう。

また、昇任については、育児休業取得期間を在職期間から除算しないこととしており、育児休業を取得したことをもって不利な扱いをすることはありません。

Q 里親登録を考えています。子どもが委託された場合、育児休業を取得することができますか。

A ①特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者で、里親である職員が現に監護している子、②養子縁組里親である職員に委託されている子、③養子縁組里親である職員に委託しようとしたが、児童の実親等の同意が得られず養育里親として委託されている子を養育する場合でも、他の育児休業の要件（子が3歳未満など）を満たせば対象になります。

なお、育児休業の他、育児休暇（P12）、子の看護等休暇（P14）、育児短時間勤務（P18）、部分休業（P18）、早出・遅出勤務（育児・介護に共通の制度P2）、深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限（育児・介護に共通の制度P4）、家族の看護に係る職専免（P17）も同様に対象になります。

問5の2 育児休業期間の変更(延長、短縮)はできますか？



○育児休業期間の延長

- ・ 育児休業の期間は、1回に限って延長することができます。
- ・ ただし、不測の事情が生じた場合など、特別の事情がある場合には、2回以上延長することができます。
- ・ いずれの場合も、延長の都度、「育児休業承認請求書」の提出が必要です。

○育児休業期間の短縮

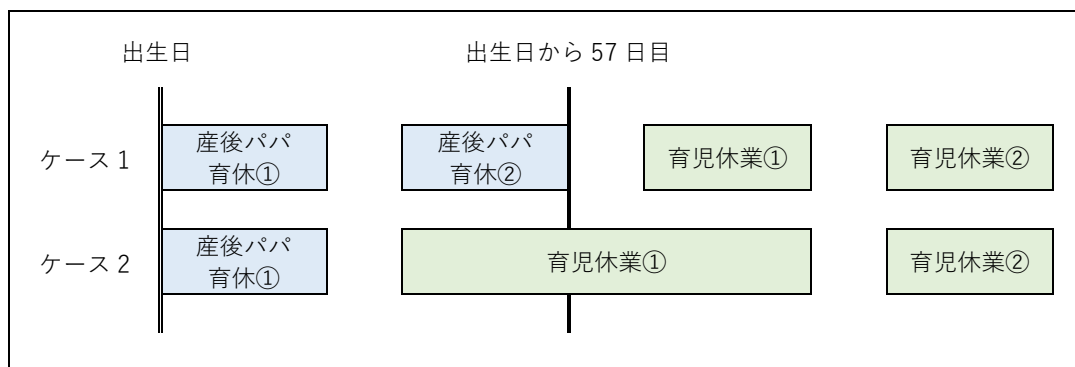
- ・ 育児休業の終了前に、子どもを保育所に預けることができるなど、託児により子の日常生活上の世話に専念しなくなった場合には、休業予定よりも早く職場に復帰することが可能です。
- ・ この場合、速やかに「養育状況変更届」を提出し、育児休業の承認の取消しを受けてください。

○育児休業の回数

- ・ 育児休業は原則として2回まで取得でき、以下の場合はさらに取得することができます。

- ①男性職員が、子の出生の日から57日間（出産日+産後8週間）以内に、その子について育児休業を取得し終了した場合（産後パパ育休）

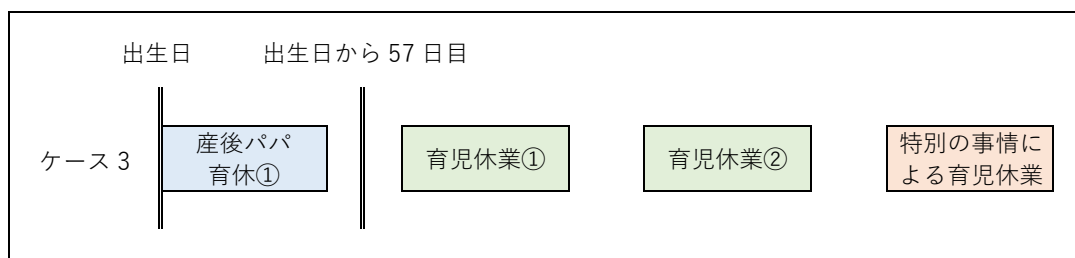
産後パパ育休は、原則2回までの育児休業とは別に、同一の子について2回まで取得できます。



②特別の事情がある場合

○不測の事情が生じた場合

- ・ 職員に替わって養育していた配偶者が急きょ入院した場合
- ・ 養育を任せた祖母に事故があった場合
- ・ 保育所に預けた子が病気になった場合 など



問5の3 育児休業中の給与や手当はどうなりますか？

○給与等

- ・ 育児休業期間中は、給与（期末手当及び勤勉手当を除く。）は支給されません。
- ・ 期末手当及び勤勉手当については、基準日（6月1日又は12月1日）に育児休業中であっても、基準日以前6月以内の期間に勤務した期間があるときは、その期間に応じて支給されます。
 - 期末手当：育児休業期間の1/2の期間を在職期間から除算
 - 勤勉手当：育児休業期間の全てを勤務期間から除算
 - 期末手当及び勤勉手当は、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がない場合は、支給しない。

子の誕生日から57日間以内の育児休業とそれ以外の期間の育児休業のそれぞれについて、休業の承認期間が1か月以下の場合には、期末手当・勤勉手当ともに支給額（在職期間別割合・期間率）への影響はありません。

- ・ 児童手当は、育児休業期間中も継続して支給されます。
- ・ 育児休業期間が1年度当たり1月以下の場合には、昇格基準による昇格（行政職給料表1級から2級への昇格等）に影響がありません。

○職務復帰後における給与

- ・ 職務への復帰後は、育児休業の期間を引き続き勤務したものとみなして、号給が調整される場合があります。

○退職手当

- ・ 退職手当の算定に当たっては、育児休業の期間の1/3に相当する期間が在職期間から除算等されます。

Q 給与から引かれていた住民税や公舎料などについては、どのように支払うのですか。

A 住民税については、市町村から送付される納付書により、また、公舎料については、公舎管理者から送付される納入通知書により、それぞれ支払うことになります。

Q 育児休業中の配偶者について、扶養手当を受給することは可能ですか。

A 扶養親族に係る所得要件を満たす場合（※）には、受給可能ですので、申請手続きを行ってください。（※配偶者の収入額（育児休業手当金を含む。）が年額130万円未満の場合）

育児休業開始時に所得要件を満たさ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、その時点から改めて向こう1年間に見込まれる総収入を算出し、再度扶養認定の可否を判断します。

問5の4 育児休業中の経済的な支援はありますか？

○公立学校共済組合から、「育児休業手当金」、「育児休業支援手当金」が給付されます。

○育児休業手当金

①対象となる子が1歳に達する日までの期間で、育児休業を取得した期間支給されます。

⇒ 標準報酬の日額×0.5（当該育児休業をした期間が180日に達するまでの期間については、0.67）×日数
（給付上限額あり）

②対象となる子が1歳に達する日までの期間に、夫婦がともに育児休業を取得している場合、その子が1歳2か月に達する日までの期間で、育児休業を取得した期間支給されます。（パパ・ママ育休プラス）

ただし、育児休業手当金の支給期間は、父・母とも最大で1年間（※）となります。

※組合員が女性の場合は、出産の日及び産後休暇を含んで最大1年間となります。

③以下のような特別の事情に該当するときは、育児休業の対象となる子が1歳6か月に達する日までの期間で、育児休業を取得した期間について支給されます。また、1歳6か月まで手当金の支給を延長した組合員が、1歳6か月時点で同様の要件に合致すれば、2歳まで育児休業手当金が支給されます。

・保育所若しくは認定こども園における保育又は家庭的保育事業等による保育の利用を希望し、申込を行っているが、当面その実施が行われない場合で次のア～ウの全ての要件に合致する場合

ア 市区町村に対して、育児休業の申出に係る子が1歳に達する日（パパ・ママ育休プラスに該当する場合には1歳2ヶ月に達する日（当該期間が1年を超える場合は、1年に達する日。以下同じ。）までに保育利用の申込を行っていること。

イ アの申込内容が、速やかな職場復帰を図るために保育所における保育等を希望しているものであると認められるものとして、次のa～cのいずれも満たすものであること。

a 利用（入所）開始希望日を育児休業の申出に係る子が1歳に達する日の翌日以前の日としていること。

b 市区町村に対して、入所保留扱いとなることや育児休業を延長することを積極的に希望する旨の意思表示を行っていないこと。

c 利用（入所）希望の保育所等が、合理的な理由なく通所に片道30分以上要する保育所等のみとなっていないこと。

ウ 育児休業の申出に係る子が1歳に達する日の翌日の時点で保育が実施されないこと。ただし、当該子について、これまでにやむを得ない理由なく、保育の利用を辞退した場合を除く。

- ・育児休業の申出に係る子が1歳に達する日後の期間について、常態として当該子の養育を行う予定だった配偶者が、病気等により養育することが困難な常態になったときや、産前6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき など

○育児休業支援手当金

- ・対象期間（※）内に育児休業等をした場合において、次の要件のいずれにも該当するとき、最大28日間支給されます。

ア 対象期間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

イ 配偶者が当該育児休業等について、出生の日から起算して56日以内に配偶者育児休業等を14日以上したとき

なお、次のa～dのいずれかに該当する場合は、上記アのみ該当すれば支給されます。

- a 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
- b 配偶者が自営業者やフリーランス等雇用保険法の適用をうけていない
- c 配偶者が労働基準法の規定による産後休業や国家公務員がする産後休暇をした場合
- d 配偶者がその子の出生後56日以内の期間において、配偶者が労使協定に基づき事業主から育児休業を拒まれた場合等

⇒ 標準報酬の日額×0.13×日数（給付上限額あり）

※「対象期間」とは、次のいずれかの期間になります。

- ・産後休業等をしなかった組合員は、子の出生の日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間

- ・産後休業等をした組合員は、産後休業後56日を経過する日の翌日までの期間になるため、子の出生の日により、次のア～ウのいずれかの期間

ア 出産予定日に出産した場合は、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 出産予定日前に出産した場合は、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 出産予定日後に出産した場合は、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

○公立学校共済組合の共済掛金等が免除されます。

①公立学校共済組合

- ・育児休業をしている組合員が共済組合に申出をしたときは、月末日が休業期間に含まれる場合に免除され、また、育児休業を開始した日と終了する日の翌日が同月中であり、休業期間が14日以上の場合は当該月分が免除されます。（育児休業掛金免除（変更）申出書を提出する必要があります。）

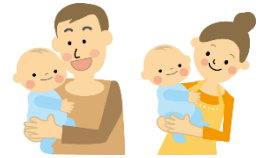
②教職員互助会

- ・育児休業の開始日の属する月の翌月（開始日が月の初日の場合は、その月）から、育児休業の終了日の翌日の属する月の前月まで、掛金が免除されます。（届出は不要です。）

各給付金等については、職員から請求又は申出を行う必要がありますので、要件に該当する場合には、忘れずに手続を行うようにしてください。

また、制度の詳細や請求方法などについては、公立学校共済組合青森支部及び青森県教職員互助会のホームページで確認することができます。（様式も掲載しています。）

問6 育児休暇、子の看護等休暇はどのような制度ですか？



【取得イメージ】

- ・ 赤ちゃんへの授乳や保育所への送迎などを行うために … 育児休暇
- ・ 病気や怪我をした子どもの世話、乳幼児の健康診査や予防接種のために … 子の看護等休暇

	育児休暇	子の看護等休暇
対象	満1歳6か月に達しない子を育てる職員	義務教育終了前(義務教育終了の日の属する年度の3/31まで。以下同じ。)の子を養育している職員
内容	満1歳6か月に達しない子を育てる場合	<p>義務教育終了前の子を養育する職員が、その子の看護等(※)のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p> <p>(※)看護等とは</p> <p>ア その子が風邪などにかかったときに看病する場合</p> <p>イ その子に予防接種や健康診断を受けさせる場合</p> <p>ウ 感染症の予防のための学級閉鎖となった際にその子の世話をする場合</p> <p>エ その子の入園・入学式や卒園・卒業式に出席する場合</p> <p>オ 災害その他急迫の事情があることによる学校等の臨時の休業に伴う子の世話をを行う場合及び学校等が実施する教育又は保育に係る行事(授業又は保育の参観、その子が同席しての教員、保育士等との面談等)に参加する場合</p>
請求手続	統合庶務システム	統合庶務システム
認められる期間	1日2回、それぞれ60分以内 (1日1回2時間として取得することも可能)	1年間(1/1から12/31まで。以下同じ。)に5日以内 (義務教育終了前の子が2人以上の場合は10日以内)
単位	30分又は1時間	1日、半日又は1時間
給与	有給(特別休暇)	有給(特別休暇)
制度の併用	育児のための部分休業と同じ日に取得する場合は、両制度合わせて1日2時間以内	—
その他	—	年次休暇と同様、7時間45分をもって1日と換算する。

Q 夫婦とも県職員の場合に、夫婦同時に育児休暇を取得することはできますか。

A 取得できます。ただし、取得可能時間は、合わせて1日2時間以内となります。

Q 配偶者が専業主婦である男性職員であっても、子の看護等休暇を取得することができますか。

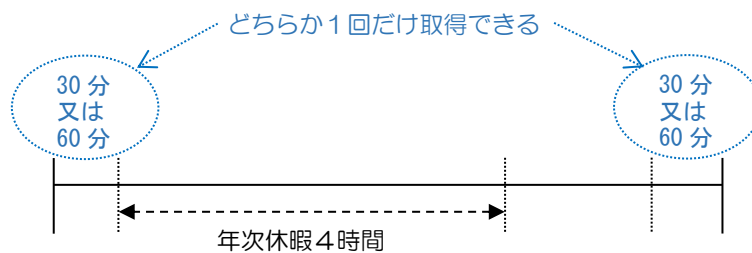
A 男性職員が実際に子の看護等を行う場合は、取得できます（配偶者が子の看護等を行うことができる、できないを問わない。）。

Q 育児休暇を取得している日に年次休暇や他の特別休暇を取得することはできますか。

A 育児休暇を取得している日に年次休暇や他の特別休暇を取得することは可能です。

ただし、育児休暇は、実際に勤務している日に育児を行うための時間を与えることを目的としているため、育児休暇と年次休暇等を併せて取得することで、丸1日勤務を要しなくなる場合、育児休暇は取得できません。この場合には、年次休暇等を1日取得することになります。

また、4時間以上の年次休暇等を取得し、1日の勤務時間のうち実際に勤務する時間が半分以下となる場合、育児休暇は1日1回60分以内となります。



※育児休暇に引き続いて（あるいは先立って）、年次休暇等を取得することは可能です。

Q 夫婦とも県立学校職員で子どもが1人いる場合、子の看護等休暇を取得できる日数は夫婦それぞれ5日としてよいですか。

A 子の看護等休暇は、職員1人1人に与えられるものであり、子の看護等のために勤務しないことが相当であると認められれば、年間それぞれ5日まで取得できます。

Q 義務教育終了前の子が2人おり、子の看護等休暇を1年間に10日以内付与されていますが、子1人につき5日以内使用できるということですか。

A 対象となる子それぞれについて5日までしか子の看護等休暇を取得できないというものではありません。年10日以内であれば、対象となる子の一方を看護等するために10日間取得することも可能です。

Q 3月時点で義務教育終了前の子が2人いますが、1人は4月に高校生になります。4月1日になると、子の看護等休暇の残日数は、どのようになりますか。

A 対象となる子の人数が2人から1人になった場合は、その時点における残日数（ただし、残日数が5日を超える場合には、5日。）の範囲内で、子の看護等休暇が取得できます。

◎3月末時点で中3と小5の子が4月に進学・進級する場合

	3月末時点の使用日数 (対象となる子:2人)	3月末時点の残日数※ (対象となる子:2人)	4月1日時点の残日数 (対象となる子:1人)
例1	7日	3日	3日
例2	2日	8日	5日
備考	残日数は、対象となる子の「どちらの看護等に」「何日使用するか」に関わらず、年10日から使用した日数を引いた分となる。		残日数が5日を超える場合は5日が上限となる。

【参考①】家族の看護に係る職専免

子の看護等休暇の対象とならない義務教育終了後の子を看護する場合には、職務に専念する義務の免除を受けることができます。

項目	内容
対象となる家族の範囲	・配偶者 ・1 親等の血族及び姻族(義務教育終了までの子を除く。) ・2 親等の血族及び姻族 ・職員の勤務時間、休暇等に関する条例第 8 条の 3 第 1 項において、子に含まれるとされるもの(特別養子縁組成立前の監護対象者等。義務教育終了までの子を除く。)
免除期間	1 年間に 3 日以内(他の家族の看護に係る分も含む。)
免除する単位	1 日、半日又は 1 時間(7 時間 45 分を 1 日に換算)
願出方法	統合庶務システム(理由欄に看護を受ける子の氏名と続柄を入力すること。)
特記事項	職員以外に看護する者がいない場合に限りです。

【参考②】介護休暇・介護時間・短期介護休暇

- ・子どもの病気や怪我が 2 週間以上にわたる場合には、「介護休暇」、「介護時間」又は「短期介護休暇」を取得することができます。
- ・「介護休暇」又は「介護時間」を取得した場合には、勤務しない 1 時間について、1 時間当たりの給与額が減額されます。(期末手当は、在職期間の除算がありませんが、勤勉手当は、勤務期間から除算する場合があります。)
- ・「介護休暇」を取得した場合には、勤務に服さなかった期間 1 日につき、公立学校共済組合における「介護休業手当金」を請求することができます。

問7 育児短時間勤務、部分休業とは、どのような制度ですか？



	育児短時間勤務	部分休業(第1号・第2号)
対象	小学校就学前の子を養育している職員	
勤務形態・単位	①月曜日から金曜日まで 3時間55分ずつ(週19時間35分) ②月曜日から金曜日まで 4時間55分ずつ(週24時間35分) ③週休日以外の3日に 7時間45分ずつ(週23時間15分) ④週休日以外の3日のうち、 2日に7時間45分ずつ、 1日に3時間55分(週19時間25分)	① 第1号部分休業 1日を通じて2時間以内/30分単位 ② 第2号部分休業 1年につき勤務日10日(77時間30分)以内/1時間単位
請求手続	「育児短時間勤務承認請求書」により請求 (原則として1月前までに請求)	・「部分休業申出書」により、あらかじめ申出 ・「部分休業承認請求書」により請求 (第1号部分休業に限り、原則として必要な期間についてあらかじめ一括して請求)
認められる期間	1月以上1年以下の期間	—
給与等	減額あり (期末手当、勤勉手当、退職手当の勤務期間から除算あり)	減額あり (期末手当は除算なし、勤勉手当は勤務期間から除算する場合あり)
制度の併用	—	・年次休暇等の他の休暇と併用可能 ・育児休暇又は介護時間が承認されている場合の第1号部分休業の上限は、「1日2時間」から育児休暇及び介護時間の承認時間を差し引いた時間となる。
その他	・何度でも延長可。延長する場合は、「育児短時間勤務承認請求書」により、期間終了の1月前までに延長の承認の請求をすること。 ・育児短時間勤務を終了後、1年を経過しないときに、再度同一の子について育児短時間勤務の承認を請求することはできないが、特別な事情がある場合は可能(特別な事情は育児休業と同じ。)	包括的に部分休業を承認されている期間のうち、一部分を部分休業しないで勤務する場合には、「部分休業承認請求書」の裏面により、部分休業をしない部分について、承認の取消しを受けることになる。

※請求書を事務担当者に提出する際は、出生証明書等を添付すること。

※要件に該当しなくなった場合は、「養育状況変更届」を提出して、承認の取消しを受けること。

Q 育児短時間勤務の勤務形態又は勤務の日若しくは時間帯を変更することはできますか。

A 変更できます。改めて育児短時間勤務の承認を受けることとなりますので、「育児短時間勤務承認請求書」を提出してください。なお、変更に当たっては、事前に学校と相談してください。

Q 第1号部分休業が承認されている日に、年次休暇を1日取得できますか。

A 第1号部分休業が承認されている日に年次休暇を1日取得したい場合には、まず初めに、その日に係る部分休業の取消しを受けた上で、改めて年次休暇を1日取得することとしてください。

Q 「第1号部分休業」と「育児休暇」（特別休暇）を併せて取得することはできますか。

A 時間帯が重ならなければ、併せて取得することは可能ですが、両制度合わせて「1日2時間以内」での取得となります。

なお、両制度の違いについては、次のとおりですので、利用する目的や、夫婦での分担なども考慮しながら、適宜組み合わせて御活用ください。

	第1号部分休業	育児休暇
対象児童	小学校就学前の子	1歳6か月に満たない子
取得期間	1日2時間以内	1日2回、各60分以内 (1日1回2時間でも可)
夫婦(職員)による取得	・A:1日2時間以内 ・Aの配偶者:1日2時間以内	・A:1日2時間－配偶者の取得時間 ・Aの配偶者:1日2時間以内
制度の併用	夫婦ともに、両制度合わせて1日2時間以内	
給与	無給	有給

実際には、子どもが1歳6か月になるまでは育児休暇（有給）を活用し、それ以降は、部分休業（無給）を活用するのが現実的かと思われます。

問7の2 育児短時間勤務、部分休業中の経済的な支援はありますか？

○公立学校共済組合から、「育児時短勤務手当金」が支給されます。

①2歳に満たない子を養育するために育児短時間勤務や部分休業(以下、「育児短時間勤務等」という。)をしたことで、報酬の一部が支給されなくなったときに、支給対象月(※)につき支給されます。

※「支給対象月」とは、育児短時間勤務等を開始した日の属する月から当該育児短時間勤務等を終了した日の属する月までの期間内にある月(その月の初日から末日まで引き続いて組合員であり、かつ、育児休業手当金又は介護休業手当金の支給を受けることができる休業をしなかった月に限る。)をいいます。

②育児時短勤務手当金は、支給対象月に支払われた報酬の額に、次のア又はイ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。

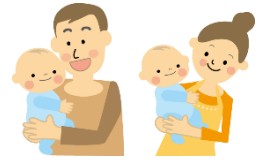
ア 支給対象月に支払われた報酬の額が、育児短時間勤務等を開始した月の標準報酬の月額(※)の90%未満の場合は、10%

イ 支給対象月に支払われた報酬の額が、育児短時間勤務等を開始した月の標準報酬の月額(※)の90%以上100%未満の場合は、報酬の額と支給額の合計が育児短時間勤務等を開始した月の標準報酬の月額を超えないように、一定の割合を減じて求めた率

※育児短時間勤務等を開始した月の標準報酬の月額が基準報酬月額相当額を超える場合は、当該算定に係る標準報酬の月額を基準報酬月額相当額とする。

問8 出生サポート休暇とは、どのような制度ですか？

	出生サポート休暇
対象	不妊治療に係る通院等をする職員
対象となる治療	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、排卵誘発法等（配偶者の診断結果やその後の治療方針について医師から説明を聞く場合等も含む。）
請求手続	統合庶務システム
認められる期間	1年間に12日以内
単位	1日、半日又は1時間
給与	有給（特別休暇）
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・不育症（妊娠はするが、流産、死産等を繰り返す状態）は対象外 ・休暇の申請に当たり、所属長から勤務しない事由を明らかにする書類の提出を求められた場合は、診察券、領収書、治療の内容が分かる書類等を提出する。



参考① 育児支援制度の活用例

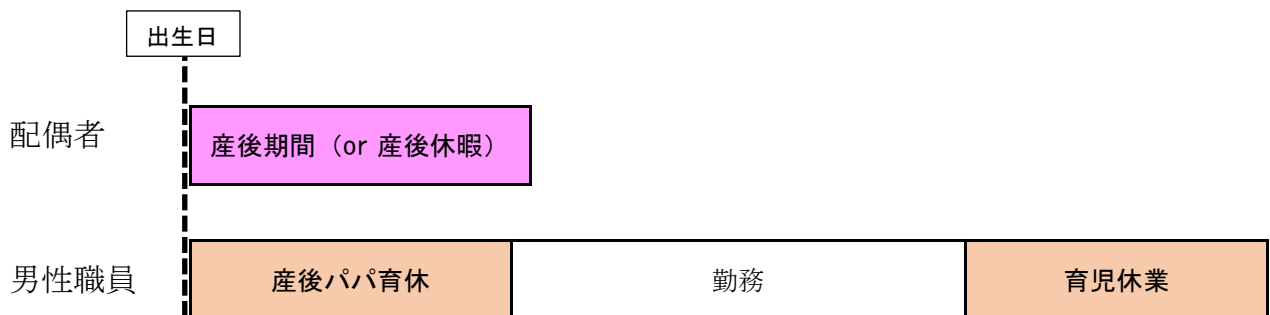
1 育児休業

- ① 配偶者が専業主婦や民間企業等に勤務している男性職員が育児休業を取得



配偶者が子を育てることができる状態にある場合においても、配偶者は育児休業を取得できます。

- ② 配偶者の産後休暇相当期間中に男性職員が産後パパ育休を取得

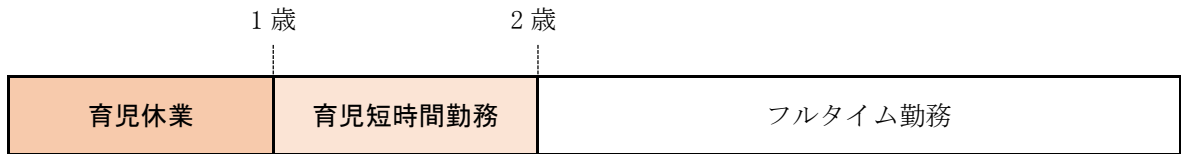


男性職員は、子の出生日から 57 日間（※女性職員の産後休暇期間に相当）以内の育児休業（産後パパ育休）のほか、通常の育児休業の取得ができます。（それぞれ 2 回まで）

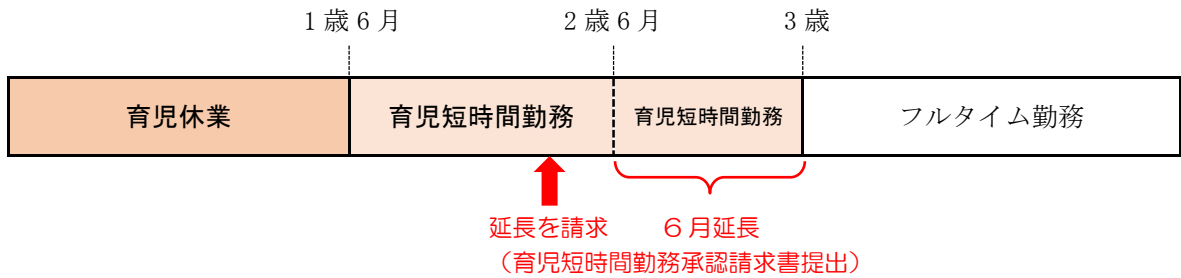
※ 子の出生日から 57 日間以内の育児休業とそれ以外の期間の育児休業の承認期間が、それぞれ 1 月以下の場合は、期末・勤勉手当の除算対象になりません。

2 育児短時間勤務

① 育児休業→育児短時間勤務→フルタイム勤務を組み合わせた勤務の例

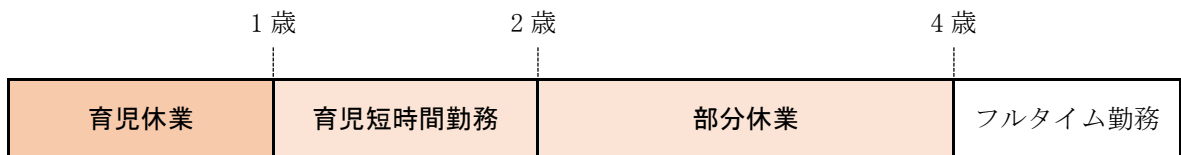


(期間を延長する場合)



育児短時間勤務は、期間終了の1月前までに請求することにより、何度でも延長できます。

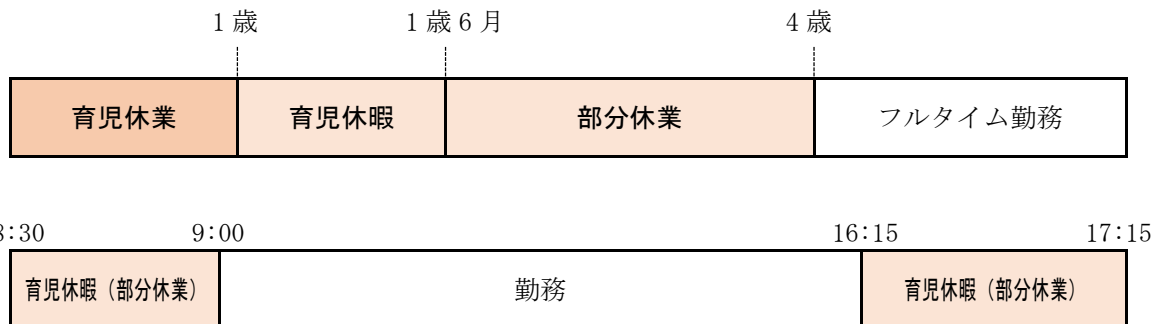
② 育児休業、部分休業と組み合わせた勤務の例



育児短時間勤務が承認されている期間は、部分休業を取得することはできません。

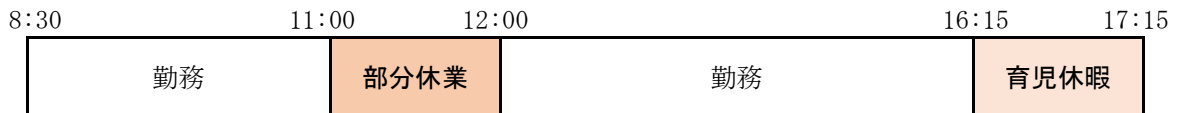
3 育児休暇・部分休業

○ 育児休業（～1歳）→育児休暇（～1歳6月）→第1号部分休業（～4歳）



子どもが1歳6か月になるまでは育児休暇（有給）を活用することができ、それ以降は、部分休業（無給）を活用することができます。

① 育児休暇と部分休業を併用



育児休暇と部分休業は併用することができます。第1号部分休業と育児休暇を併用する場合は、合わせて2時間以内の取得となります。なお、育児休暇及び部分休業は、勤務時間の始め又は終わり以外の時間帯でも取得できます。

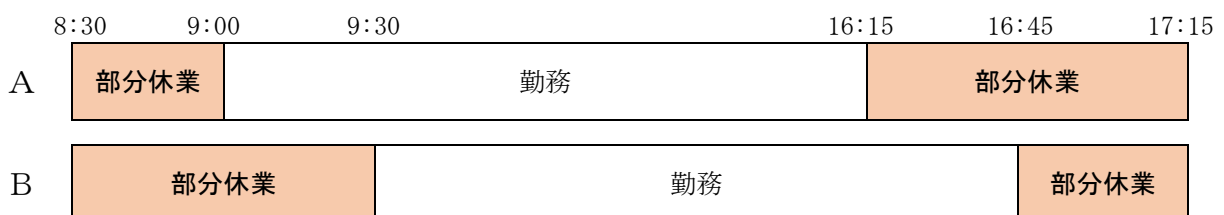
② 夫婦で育児休暇・部分休業を取得

<育児休暇を取得する場合>



育児休暇は、男性職員・女性職員が、1日につき、合計で2時間まで取得できます。（時間帯が重なっていても可）

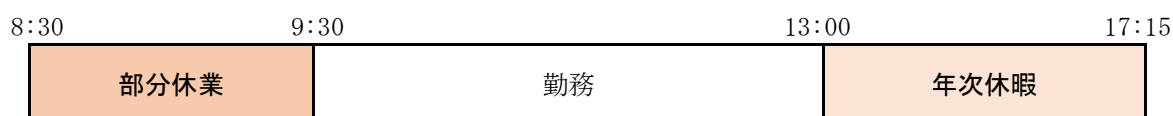
<第1号部分休業を取得する場合>



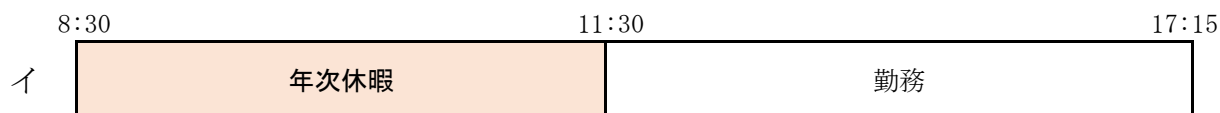
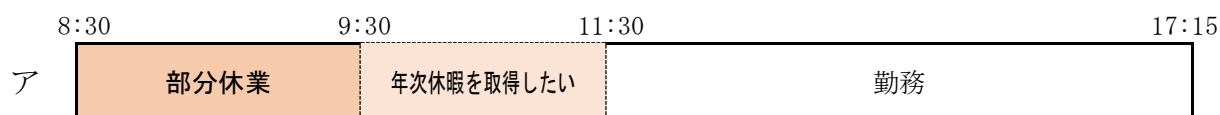
第1号部分休業は、男性職員・女性職員が、1日につき、それぞれ2時間まで取得できます。
(時間帯が重なっていても可)

また、育児休暇及び部分休業は、Aが月・水・金に取得、Bが火・木に取得といった形で、曜日ごとに取得することもできます。

③ 第1号部分休業を承認されている日に年次休暇を取得



<第1号部分休業の承認を受けている時間帯に年次休暇を取得したいといった場合>



アの場合、9:30～11:30の年次休暇を取得することができますが、イのように8:30～9:30の第1号部分休業を取り消し、8:30～11:30の年次休暇を取得することもできます。

参考② 子どもが生まれると分かったら～手続をお忘れなく！～

	提出書類等	時期	提出先
妊娠	出生予定届/子育て計画書を提出	子どもが生まれることが分か たら速やかに	学校 ※教職員課人事制度Gへ写しを提出
	校長等と面談し、子育て計画書を作成		学校
	産前産後休業掛金免除(変更)申出書を提出	産前産後休暇取得後速やかに	職員福利課共済企画・保健G
出産	子が出生した旨連絡	子が出生したら速やかに	学校
	出産費等請求書を提出	出産後(請求権は2年以内)	職員福利課共済給付・年金G
	出産祝金(出産費等請求書を提出した場合は不要(自動給付))	出産後(請求権は3年以内)	教職員互助会(職員福利課内)
	※子を被扶養者とする場合		
	被扶養者認定申告書を提出	誕生日から30日以内に	職員福利課共済給付・年金G
	扶養手当の認定申請	出産日から15日以内に	人事課給与支給G(総務事務センター)
	児童手当の認定申請	出産日から15日以内に	人事課給与支給G(総務事務センター)
育児休業	育児休業承認請求書を提出	育児休業を始めようとする日の1 月前までに	学校
	市町村民税・県民税特別徴収(給与支払報告)に係る給 与所得者異動届出書を提出	育児休業を始めようとする日の1 月前までに(遅くとも発令後速 やかに)	学校
	財形貯蓄変更届(A)を提出(☆)	中断の前月6日までに	職員福利課総務・給与G(財形担当)
	育児休業手当金請求書等を提出	育児休業開始前までに	職員福利課共済給付・年金G
	育児休業等掛金免除(変更)申出書を提出	育児休業取得後速やかに	職員福利課共済企画・保健G
職場復帰	復帰後の育児関連制度の活用手続	適宜	学校
	※育休取得者のみ		
	財形貯蓄変更届(A)を提出	再開の前月6日までに	職員福利課総務・給与G(財形担当)
	標準報酬育児休業等終了時改定申出書(希望者)	育児休業終了後、概ね3か月以 内に	職員福利課共済企画・保健G

(☆)住宅・年金財形で中断期間が2年を超える場合は、育児休業開始前までに、別途取扱金融機関へ育児休業等をする者の財産形成非課税住宅(年金)貯蓄継続適用申告書の提出が必要です。

※手続の詳細は、公立学校共済組合青森支部及び青森県教職員互助会のホームページでご確認ください。(様式も掲載しています。)