

職員の子育てサポートブック



2024年10月

愛知県人事局人事課

目 次

第1章 母性や育児を支える各種休暇・休業制度等の概要

第1 女性職員の健康、安全及び福祉	1
1 女性保護規定	
2 母性保護規定	
第2 休暇制度	7
1 休暇の意義	
2 休暇の種類	
3 休暇の請求	
4 休暇の取得の促進	
第3 育児休業制度・育児短時間勤務制度・部分休業制度	16
1 育児休業制度	
2 育児短時間勤務制度	
3 部分休業制度	
第4 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限	32
1 育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限	
2 育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限	
第5 時差勤務	34

第2章 特別休暇、育児休業等のお勧めプラン

◆ 子どもの出産前・出産後	35
◆ 妻の退院～出産後2月間 「ご存知ですか？産後うつ」	36
◆ 夫婦が共働きの場合	37
◆ 子どもが3歳までの期間	37
◆ 父親である男性職員の方へ	38
◆ 職員の育児のための休暇等取得例	39

第3章 Q&A

第1	子育てに関する休暇関係	40
第2	育児休業関係	43
第3	育児短時間勤務関係	46
第4	部分休業関係	49

第4章	子育てに関するアドバイス・体験談	53
-----	------------------	----

様式集

- 別添1 育児休業承認請求書
- 別添2 養育状況変更届
- 別添3 育児短時間勤務承認請求書
- 別添4 育児短時間勤務計画書
- 別添5 部分休業承認請求書
- 別添6 深夜勤務・時間外勤務制限請求書
- 別添7 状況変更届

本県では、「職員の子育て応援プログラム」と「女性職員の活躍促進に向けた取組指針」に基づき、職員の女性活躍促進と子育て応援に取り組んできましたが、両行動計画の計画期間が2020年度で満了したことから、仕事と家庭の両立や働き方の見直しに向けた取組など、多くの共通する施策に効果的・効率的に取り組むため、両行動計画を一体的に推進する新たな行動計画として、「愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム」を策定しました。

この計画は、地方公務員という立場とともに、父親、母親という立場にある職員が公務という仕事と子育てという親の責任とを両立できるよう、全庁あげて職員全員で応援していくために策定されたものです。

仕事と子育ての両立を職員全員で応援していくためには、職員の皆さんにこれらの制度を理解していただくとともに、子育て中の職員に休暇・休業等の取得を勧めたり、制度を利用しやすい雰囲気職場全体でつくる必要があります。

このサポートブックを各職場で多くの職員の皆さんに活用していただければ幸いです。

※子育てに関する福利・厚生制度については「職員の子育てサポートブック」（職員厚生課）をご覧ください。

第1章 母性や育児を支える各種休暇・休業制度等の概要

第1 女性職員の健康、安全及び福祉

労働基準法、女性労働基準規則、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（以下「勤務時間条例」という。）、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（以下「勤務時間規則」という。）、職員の休暇等取扱要領（以下「休暇等取扱要領」という。）において、女性の健康や安全等に関する措置が定められています。具体的には、女性であることを理由としての女性保護規定と、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）について母体等を保護する母性保護規定に大別されます。

なお、育児短時間勤務職員の休暇の日数等は第3 2 育児短時間勤務制度を参照してください。

1 女性保護規定

女性保護規定には次のようなものがあります。

(1) 健康管理休暇（勤務時間条例第12条第1項第6号）

所属長は、女性である職員が生理のため勤務が著しく困難である場合又は生理に有害な業務に従事する場合に、その職員の請求に基づき、1回について3日以内の特別休暇を与えることができることとなっています。

(2) 危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3第2項）

使用者は、妊産婦以外の女性を、妊娠又は出産に係る機能に有害である別表1の第1号及び第18号の業務に就かせてはならないこととなっています。

2 母性保護規定

母性保護規定には次のようなものがあります。

(1) 危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3第1項）

使用者は、妊産婦を妊娠、出産、哺育等に有害な別表1に掲げる業務に就かせてはならないこととなっています。

(2) 妊産婦の労働時間の制限（労働基準法第66条）

使用者は、妊産婦が請求した場合には、1週間について40時間、1日について8時間の労働時間を超えて労働させてはならないこととなっています。

また、使用者は、妊産婦が請求した場合には、深夜勤務（午後10時から翌日の午前5時までの間における勤務）及び時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはな

らないこととなっています。

請求に当たっては任意の様式を用いてください。(深夜勤務の制限については、健康福祉部と病院事業庁では夜間勤務免除取扱要領において様式を定めています。)

(3) 妊産婦の保健指導・健康診査休暇 (休暇等取扱要領4(1)ツ)

所属長は、妊産婦である職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合は、その請求に基づき、次の表の妊娠時等に応じて定められた回数において、それぞれ1回について1日以内の特別休暇を与えることができることとなっています。

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
出産後1年まではその間に1回	1回
医師等の特別の指示があった場合	指示された回数

(4) 軽易な業務への転換 (労働基準法第65条第3項)

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならないこととなっています。

(5) 妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合の職務専念義務の免除 (16人第708号通知)

妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合は、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間(正規の勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は当該職員について他の規定により勤務しないことを承認されている時間に連続する時間は除く。)について、職務に専念する義務が免除されることができるとなっています。

(6) 妊娠中の女性職員の通勤緩和 (休暇等取扱要領4(1)テ)

所属長は、妊娠中の女性である職員が通勤に利用する交通機関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場合は、その職員の請求に基づき、勤務時間の始まり又は終わりにおいて、1日を通じて1時間以内の期間について特別休暇を与えることができることとなっています。

(7) 妊娠障害休暇 (休暇等取扱要領4(1)ト)

妊娠中の女性である職員が次の表に定められた妊娠に起因する障害のため、勤務が著しく困難である場合は、その職員の請求に基づき、1妊娠期間を通じて14日を超えない範囲内で必要な期間の特別休暇を与えることができることとなっています。

障 害 名	症 状 等
つわり	妊娠初期に現れる食欲不振、吐き気、胃の不快感、胃痛、嘔吐などの症状。一般に妊娠12週頃に自然に消失するが多い。
おそ 妊娠悪阻	つわりの強いもので食物摂取が不能になり、胃液血液等を混じた嘔吐が激しく全身の栄養状態が悪化する。脳症状(頭痛、軽い意識障害、めまいなど)や肝機能障害が現れる場合がある。
妊婦貧血	妊娠中の血液量の増加により、血液中の赤血球数又は血色素量が相対的に減少するもので、顔色が悪い(蒼白い)、動悸、息切れ、立ちくらみ、脱力感などの症状が現れる場合がある。
子宮内胎児発育遅延	子宮内において胎児の発育が遅れている状態。
ふしゅ 妊娠浮腫(むくみ)	起床時などに、下肢、上肢、顔面などに次のようなむくみが認められ、かつ1週間に500g以上の体重増加がある場合。妊娠後半期(妊娠20週以降)に生じやすい。 〔下肢：すねのあたりを指で押すと陥没する。 上肢：手指のこわばり。はればったい。指輪がきつくなる。 顔面：額を指で押すと陥没する。まぶたがはればったい。〕
たん 蛋白尿	尿中に蛋白が現れるもので、ペーパーテストにより検査する場合は連続して2回以上陽性の場合を、24時間尿で定量した場合は、300mg/日以上を、蛋白尿陽性という。
高血圧	自覚症状として、頭痛、耳鳴り、ほてりなどを生ずることもあるが、自覚されないことも多い。
りゅう 静脈瘤	下肢や陰部の静脈がふくれあがったもので、痛み、歩行困難などが生ずることがある。妊娠後半期に起こりやすい。
ぼうこう 膀胱炎	細菌感染等による膀胱の炎症。尿意が頻繁となり排尿痛や残尿感がある。
その他	上記に準ずる症状を呈するもの又は妊娠85日未満の流産。

(8) 出産休暇 (勤務時間条例第12条第1項第2号)

所属長は、職員が出産する場合は、その請求に基づき、出産予定日前8週間目に当たる日(多胎妊娠の場合は14週間目に当たる日)から出産の日後8週間を経過する日までの期間について、特別休暇を与えることができることとなっています。

(9) 育児時間 （勤務時間条例第12条第1項第4号）

所属長は、生後1年6月に達しない子を育てる職員（男性職員については、当該子の母がその子を常態として育てることができる職員を除く。）が請求した場合には、1日2回各1時間以内（男性職員については、1日を通じて2時間から当該子の母が育児時間、部分休業、育児短時間勤務その他育児のための短時間勤務の制度の適用を受けて勤務しない時間を減じた時間の範囲内で1日2回各1時間以内）の期間について、特別休暇を与えることができることとなっています。

別表1 危険有害業務の就業制限（女性労働基準規則第2条、第3条）

◎重量物取扱業務 ×は就業不可、△は申出により就業不可を表わします。

	年齢	断続作業の場合	継続作業の場合	妊娠中	産後1年 未満	女性 職員
1	満16歳未満	12kg	8kg	×	×	×
	満16歳以上 満18歳未満	25kg	15kg	×	×	×
	満18歳以上	30kg	20kg	×	×	×

◎上記1以外の危険有害業務

		妊娠中	産後1年 未満	女性 職員
2	ボイラーの取扱いの業務	×	△	
3	ボイラーの溶接の業務	×	△	
4	つり上げ荷重が五トン以上のクレーン若しくはデリック又は制限荷重が五トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	
5	運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	
6	クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務	×	△	
7	動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	
8	直径が二十五センチメートル以上の丸のこ盤又はのこ車の直径が七十五センチメートル以上の帯のこ盤に木材を送給する業務	×	△	
9	操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	
10	蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	
11	動力により駆動されるプレス機械、シヤー等を用いて行う厚さが八ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	
12	岩石又は鉱物の破砕機又は粉碎機に材料を送給する業務	×	△	

		妊娠中	産後1年 未満	女性 職員
13	土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが五メートル以上の地穴における業務	×		
14	高さが五メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×		
15	足場の組立て、解体又は変更の業務	×	△	
16	胸高直径が三十五センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	
17	機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	
18	鉛、水銀、クロム、 ^ひ 砒素、 ^{ふつ} 黄りん、 ^{ふつ} 弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務	×	×	×
19	多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	
20	著しく暑熱な場所における業務	×	△	
21	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	
22	著しく寒冷な場所における業務	×	△	
23	異常気圧下における業務	×	△	
24	さく岩機、 ^{びょう} 鋸打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	



第2 休暇制度

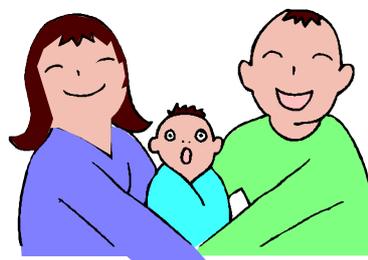
1 休暇の意義

休暇は、正規の勤務時間に対し、勤務しないことを認められるものです。

地方公務員法において、根本基準（第30条）として、「職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」、また、職務に専念する義務（第35条）として、「その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない」と定められていますが、職員の私的事由あるいは社会生活上の事由からその義務の完全な履行が無理な場合があることから、併せて第35条では、この職務に専念する義務を法律又は条例の定める場合は免除できるとしております。

愛知県では、勤務時間条例において、6種類の休暇（年次休暇、療養休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間及び組合休暇）が定められています。

このサポートブックでは、子育てを行うに当たって利用すると思われる年次休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間について説明します。



2 休暇の種類

(1) 年次休暇

年次休暇は、職員が希望する時期に、理由を問われることなく使用できる休暇であり、一般的には休息、娯楽その他自己啓発等のために使用することとなっています。（勤務時間条例第10条第1項）

① 休暇の期間

年次休暇は、1年度につき20日与えられることとされています。ただし、年度の中途において新たに職員となった者のその年度の年次休暇の日数は次の表のとおりです。

新たに職員となった月	年次休暇の日数
4月	20日
5月	18日
6月	17日
7月	15日
8月	13日
9月	12日
10月	10日
11月	8日
12月	7日
1月	5日
2月	3日
3月	2日

職員は1年度において、基本的に自由な時期に、自由な目的のために、年次休暇を利用できる権利を有しています。また、休職、療養休暇等により、長期間勤務しない期間があっても、その年度あるいは翌年度の年次休暇の日数に影響を与えるものではありません。（勤務時間条例第10条第1項）

年次休暇は20日を限度として翌年度に繰り越すことができます。（勤務時間条例第10条第4項）

② 休暇の単位

年次休暇については、1日を単位として与えることとされています。ただし、職員から請求があった場合には、1時間を単位として与えることができることとされています。（勤務時間条例第10条第3項）

また、1時間を単位とする年次休暇を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とすることとされています。（職員の休暇の取扱いに関する細則（以下「休暇取扱細則」という。）第9条）

（2）特別休暇

特別休暇は、特別な事由がある場合に与えられる休暇であり、次に掲げる種類があります。

①出生サポート休暇、②出産休暇、③育児参加休暇、④育児時間、⑤子の看護休暇、⑥短期介護休暇、⑦健康管理休暇、⑧忌引休暇、⑨配偶者、父母又は子の祭日休暇、⑩結婚休暇、⑪選挙権等を行行使する場合、⑫裁判員等として官公署へ出頭する場合、⑬骨髄移植のため骨髄液を提供する場合、⑭ボランティア休暇、⑮災害等による現住居の滅失又は損壊の場合、⑯災害等による交通遮断の場合、⑰感染病予防による交通の制限又は遮断の場合、⑱妊産婦の保健指導・健康診査休暇、⑲妊娠中の女性職員の通勤緩和、⑳妊娠障害休暇、㉑妻の出産補助休暇、㉒家族休暇（㉓夏季、㉔家族看護、㉕子の参観、㉖永年勤続）

（勤務時間条例第12条）

①休暇の期間

特別休暇のうち、職員が父母として子育てを行うに当たって利用すると思われる休暇の期間については別表2のとおりです。（勤務時間規則第5条第5項、休暇等取扱要領4）

②休暇の単位

特別休暇については、1日、1時間又は1分を単位として取り扱います。（取得事由により異なります。）（勤務時間規則第5条第5項、休暇等取扱要領4）

また、1時間を単位とする特別休暇を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とすることとされています。（休暇等取扱要領4（5））

（3）介護休暇及び介護時間

介護休暇及び介護時間は、職員が、次に掲げる者で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）の介護をする必要がある場合に与えられる休暇です。

ア 配偶者（届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）

イ 父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫又は兄弟姉妹

ウ 職員と同居している父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者又は配偶者の子

①休暇の期間

介護休暇の期間は、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において必要と

認められる期間とされています。なお、介護休暇の期間は、その勤務しない時間1時間につき、1時間あたりの給料及びそれに対する地域手当の額が減額されることとされています。

(勤務時間条例第13条、職員の給与に関する条例第29条第1項)

介護時間の期間は、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内(当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。)において1日の勤務時間につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる期間とされています。なお、介護休暇の期間は、その勤務しない時間1時間につき、1時間あたりの給料及びそれに対する地域手当の額が減額されることとされています。(勤務時間条例第13条の2、職員の給与に関する条例第29条第1項)

① 休暇の単位

介護休暇については、1日又は1時間を単位として与えることとされています。

1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ、勤務時間の始まる時刻から連続し、又は勤務時間の終わる時刻まで連続する4時間(当該介護休暇と要介護者を異にする介護時間を与えられて勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該介護時間を与えられて勤務しない時間を減じた時間)を超えない範囲内で与えるものとされています。(勤務時間規則第6条の2)

介護時間については、30分を単位として与えることとされています。1日を通じ、勤務時間の始まる時刻から連続し、又は勤務時間の終わる時刻まで連続する2時間(部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該2時間から当該部分休業の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間)を超えない範囲内で与えるものとされています。(勤務時間規則第6条の3)

3 休暇の請求

(1) 事前承認

年次休暇を使用しようとするときは、あらかじめ所属長に届け出なければならないこととなっています。特別休暇を受けようとするときは、あらかじめ所属長に申し出て、その承認を受けなければならないこととなっています。(休暇取扱細則第5条第1項、第2項)

(2) 事後請求・事後承認

病気、災害その他やむを得ない理由によりあらかじめ届け出、又は承認を受けることができなかった場合には、その勤務しなかった日から週休日及び休日を除き遅くとも3日以内に所属長に届け出、又は承認を求めなければならないこととなっています。(休暇取扱細則第5条第3項)

(3) 介護休暇及び介護時間の請求

介護休暇及び介護時間を受けようとするときは、あらかじめ所属長に申し出て（介護休暇は、指定期間の指定を受けて）、その承認を受けなければならないこととなっています。（休暇取扱細則第6条第1項、第4項及び第6条の2第1項）

なお、介護を必要とする一の継続する状態について、初めて介護休暇の承認を受けようとするときは1週間以上の期間について一括して承認を求めなければならないこととなっています。（休暇取扱細則第6条第5項）

4 休暇の取得の促進

(1) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

「愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム」の取組として、父親となる職員に出産予定日の前後8週間に5日以上 of 休暇を盛り込んだ休暇計画の作成を求める等子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得を促進しております。

このような取組を通じて、2025年度までに男性職員の子どもの生まれる前後8週間における5日以上 of 育児に係る休暇等（育児休業含む）の取得率を100%にすることを目標としています。

(2) 年次休暇の取得の促進

「愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム」の取組として、個人別年次休暇使用計画表の作成等により計画的な取得を促すとともに、ゴールデンウィーク、お盆等に会議や行事等を控え、連続休暇の取得しやすい環境の整備を行う等積極的に休暇を取得するよう働きかけているところです。

このような取組を通じて、2025年度までに職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を14日に増加させることを目標としています。

(3) 『^{つきいち}月1はぐみん年休』運動

子育て期の男女職員が、仕事と子育て・家庭との両立のための休暇を取りやすい職場環境をつくることを目的に、平成25年12月から、「イクメンサポート」の一環として行う運動です。

（主な内容）

- ・小学生以下の子のいる職員は、計画的に月1日以上、育児参加や家庭との両立のための年次休暇をとりましょう。
- ・特に、子の出産予定日の前後8週間に該当する男性職員は、その期間に特別休暇・年次休暇をあわせて5日以上必ず取得しましょう。
- ・所属は、休暇のとりやすい雰囲気づくりに努め、子の出生時・子育て期の職員が休暇をとれるよう声かけをしましょう。

別表2 子育てに関連する特別休暇

時期	理由	期間	申請に必要な書類
妊娠前	①出生サポート休暇 不妊治療を受ける場合	1年度につき5日以内の期間 (体外受精及び顕微授精を受ける場合にあっては10日) 1日又は1時間単位	診察券、領収書、治療の内容が分かる書類等
妊娠中	①妊産婦の保健指導・健康診査休暇 妊娠中又は出産後1年以内の女性である職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合	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 出産後1年以内 その間に1回 (※医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数) それぞれ1回について1日以内の期間	母子健康手帳又は医師の証明書の提示
	②妊娠中の女性職員の通勤緩和 妊娠中の女性である職員が通勤に利用する交通機関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場合	勤務時間の始まり又は終わりにおいて1日を通じて1時間以内の期間 *一定期間(最高1月)まとめて申請できる。	母子健康手帳又は医師の証明書の提示
	③妊娠障害休暇 妊娠中の女性である職員が妊娠に起因する障害のため勤務が著しく困難である場合 「妊娠に起因する障害」とは、別表に定める障害をさす。(第12(7)参照)	1回の妊娠について14日以内の必要な期間 (14日以内の必要な期間、継続して又は断続して与えることができる。) 1日又は1時間単位 ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。	母子健康手帳又は医師の証明書の提示 (妊娠を確認するため)

時期	理由	期間	申請に必要な書類
出産	④出産休暇 出産する場合	出産予定日前8週間目に当たる日 (多胎妊娠の場合は14週間目に 当たる日)から出産の日後8週間を 経過する日までの期間	出産予定日を記載し た証明書及び出産証 明書の提出
出産	⑤育児参加休暇 妻が出産する場合であってその出産 予定日前8週間目に当たる日(多胎 妊娠の場合にあっては、14週間目 にあたる日)から出産の日以後1年 を経過するまでの期間にある場合に おいて、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(妻 の子を含む。)を養育する場合	妻の出産予定日前8週間目に当た る日から出産の日以後1年を経過 する日までの期間において、5日以 内の期間 1日又は1時間単位 ただし、残日数のすべてを使用しよ うとする場合において、当該残日数 に1時間未満の端数があるときは、 当該残日数のすべてを使用するこ とができる。	なし
	⑥妻の出産補助休暇 職員が、妻の出産に伴う入退院の付 添い、妻の出産時の付添い又は出産 に係る入院中の妻の世話、子の出生 の届出等を行う場合	妻の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 の間において、2日以内の期間 1日又は1時間単位 ただし、残日数のすべてを使用しよ うとする場合において、当該残日数 に1時間未満の端数があるときは、 当該残日数のすべてを使用するこ とができる。	なし
子どもの幼少期	⑦育児時間 生後1年6月に達しない子を育てる 場合	(ア) 女性である職員 1日2回各1 時間以内の期間 (イ) 男性である職員(当該子の母がそ の子を常態として育てることがで きる職員を除く。) 1日を通じて2 時間から当該子の母が育児時間、部 分休業、育児短時間勤務その他育児 のための短時間勤務の制度の適用 を受けて勤務しない時間を減じた 時間の範囲内で1日2回各1時間 以内の期間	男性である職員にあ っては、「育児時間を 必要とする理由書」 の提出 *一定期間(最高1 月)まとめて申請す ることができます。

時期	理由	期間	申請に必要な書類
子どもの幼少期	㊟短期介護休暇 	1年度につき5日以内の期間 （要介護者が2人以上の場合にあつては10日） 1日又は1時間単位 ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。	「要介護者の状態等申出書」の提出
	㊠家族休暇（家族看護） 配偶者、1親等の親族（父母、子（配偶者の子を含む。）、配偶者の父母等。ただし、中学校就学の始期に達するまでの子を除く。）及び2親等の親族（祖父母、孫又は兄弟姉妹に限る。）並びに職員と同居している3親等内の親族（伯叔父母等）の負傷又は疾病について看護を必要とするとき	家族休暇の範囲内 1日又は1時間単位 ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。	
	㊡家族休暇（子の参観） 職員の子の在籍する学校等が実施する行事に出席する場合 「子の在籍する学校等が実施する行事」とは、次の表に定める行事をさす。	家族休暇の範囲内 1日又は1時間単位 ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。	学校等からの通知文書等、実施を証明する文書の提示

家族休暇（子の参観）における「子の在籍する学校等が実施する行事」

学校等の区分	対 象 行 事
義務教育諸学校	授業参観 （運動会、学芸会その他学習活動を参観する趣旨のものを含む。） 入 学 式 入学説明会 卒 業 式 個人懇談会 （三者懇談会、家庭訪問の他担任教師と個々の児童・生徒の保護者との間における意思疎通を目的とする学校行事を含み、学校長名等で実施が通知されるものに限る。以下同じ。） 進路説明会
幼稚園等 保育所	上記行事（進路説明会を除く。）に準ずるもの
高等学校等	入 学 式 入学説明会 個人懇談会

注：「義務教育諸学校」とは、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する小学校、中学校又は特別支援学校の小学部若しくは中学部をいう。

「幼稚園等」とは、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する幼稚園又は特別支援学校の幼稚部をいう。「保育所」とは、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第39条第1項に規定する保育所及びこれに準ずる保育施設をいう。

「高等学校等」とは、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する高等学校、高等専門学校（第三学年までに限る。）又は特別支援学校の高等部をいう。

第3 育児休業制度・育児短時間勤務制度・部分休業制度

1 育児休業制度

(1) 対象者

職員は、知事の承認を受けて、当該職員の3歳に満たない子（職員と法律上の子（養子含む。）以下同じ。）を養育するため、当該子が3歳に達する日（満3歳の誕生日の前日をいう。以下同じ。）まで育児休業をすることができます。

育児休業は、男女を問わず取得することができます。

※ 平成29年度から、子の範囲が「特別養子縁組監護期間中の者、養子縁組里親に委託されている者及び養子縁組里親として職員に委託しようとしたが、実親等の同意が得られなかったため、養育里親として職員に委託された者。」まで拡大されました。これらの子に係る育児休業等については「育児休業等に関する取扱要領」（以下「育休要領」という。）を参照してください。

1 次の職員は育児休業をすることができないこととされています。

(1) 地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）第18条第1項の規定により採用された短時間勤務職員

(2) 臨時的任用職員

(3) 育児休業法第6条第1項第1号の規定により任期を定めて採用された職員

(4) 職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員

(5) 定年条例第9条第1項から第4項までの規定により同条第1項に規定する異動期間（同項から同条第4項までの規定により延長された期間を含む。）を延長された定年条例第6条に規定する職を占める職員

(6) 一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成14年愛知県条例第58号)第4条第3項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員

(7) 非常勤職員であって、次のいずれにも該当する者以外の職員

ア 養育する子が1歳6か月に達する日（出生の日から57日以内の育児休業をする場合は当該期間の末日から6月を経過する日）までに任期が満了すること及び引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員

イ 1週間の勤務が3日以上又は1年間の勤務日が121日以上非常勤職員

2 1(7)にかかわらず、1(7)に掲げる職員は、次に掲げる場合には、育児休業をすることができる。

(1) その養育する子の1歳到達日（当該非常勤職員が育休要領第2-1-(2)-イに掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日。）において育児休業をしている場合であって、当該子について、育休要領第2-1-(2)-ウに掲げる場合に該当して、当該子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするとき。

(2) その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている場合であって、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするとき。

(2) 請求手続

育児休業を始めようとする日の1月前（子の出生後8週間以内の場合は2週間前）までに（別添1）の「育児休業承認請求書」及び出生証明書等を所属長に提出してください。

(3) 育児休業期間の延長

育児休業の期間は当該育児休業に係る子が3歳に達する日までを限度として、原則として1回に限り延長することができます。

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育児休業の期間の延長の請求時に予測することができなかつ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、育児休業の期間の再度の期間の延長をしなければその養育に著しい支障が生じることとなった場合は、再度の延長ができます。

(4) 3回目以後の育児休業

育児休業の取得は1人の子について原則2回（子の出生の日から57日以内の育児休業を除く）に限られていますが、次のような特別な事情がある場合には、3回目以後の育児休業を請求することができます。

- ①育児休業をしている職員が、出産休暇、出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は、育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認することにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該出産休暇に係る子又は新たに承認された育児休業に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと
- ②育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと
- ③育児休業をしている職員が当該職員の負傷、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当該育児休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと
- ④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の終了時に予測することができなかつ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こととなったこと
- ⑤育休要領第2-1-(2)-ウ又は第2-1-(3)に該当すること
- ⑥任期を定めて採用された職員であつて、当該任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしているものが、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする事

(5) 育児休業の承認の失効等

育児休業の承認は次に掲げる場合には、その効力を失うこととされています。

- ア 育児休業をしている職員が出産休暇を始め、又は出産した場合
- イ 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合
- ウ 育児休業に係る子が死亡し、又は育児休業をしている職員の子でなくなった場合
なお、「職員の子でなくなった場合」とは、次のいずれかに該当する場合をいいます。
 - (ア) 職員と育児休業に係る子とが離縁した場合
 - (イ) 職員と育児休業に係る子との養子縁組が取り消された場合
 - (ウ) 職員と育児休業に係る子との親族関係が特別養子縁組により終了した場合

知事は、育児休業をしている職員が次に掲げる事由に該当すると認めるときは、当該育児休業の承認を取り消すものとされています。

- ア 育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったこと
なお、「子を養育しなくなった」とは、次のいずれかに該当する場合をいいます
 - (ア) 職員と育児休業に係る子とが同居しないこととなった場合
 - (イ) 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、育児休業の期間中、当該育児休業に係る子の日常生活上の世話を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場合
 - (ウ) 職員が育児休業に係る子を託児するなどして常態的に当該子の日常生活上の世話に専念しないこととなった場合
- イ 育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするとき

(6) 養育状況の変更の届出

育児休業をしている職員は次に掲げる場合には、遅滞なく、所属長に（別添3）の「養育状況変更届」を提出しなければならないこととなっています。

- ア 育児休業に係る子が死亡した場合
- イ 育児休業に係る子が職員の子でなくなった場合
- ウ 育児休業に係る子を養育しなくなった場合

(7) 育児休業中の給与等の取扱い

育児休業をしている期間については、給与は支給されません。

ただし、期末手当及び勤勉手当については、次のとおり取り扱うこととされています。

区分	基準日に育児休業をしている職員	在職（勤務）期間算定における育児休業をした期間の取扱い
期末手当	算定期間内に勤務した期間等に応じて支給する	2分の1の期間を除算 （次のア及びイに掲げる育児休業を除く。 ア 当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から 57 日以内にある育児休業であって、当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下であるもの イ 当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から 57 日以内にある育児休業以外の育児休業であって、当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下であるもの）
勤勉手当	算定期間内に勤務した期間等に応じて支給する	全期間を除算 （上記ア及びイに掲げる育児休業を除く。）

なお、子どもが1歳に達する日までの期間については、共済組合から育児休業手当金が支給されます。（パパ・ママ育休プラスに該当するときは、子どもが1歳2か月になるまでの期間で最大1年間支給・総務省が定める特例の場合、2歳に達する日まで支給。）

また、共済組合及び互助会の掛金が免除されます。

(8) 職務復帰後の給与等の取扱い

育児休業をした職員が職務に復帰したときは、当該育児休業をした期間の3分の3の期間を引き続き勤務したものとみなして、給料月額を調整することとされています。

年次休暇は、年の途中で職務復帰した場合でも1年度につき20日付与されます。

また、前年度からの繰越分も付与されます。

(9) 育児休業中の代替職員の取扱い

職員の育児休業の期間中は、「育児休業代替職員設置要領」により、その職員の職務を代替して行わせるため代替職員（任期付採用職員、臨時的任用職員、一般職非常勤職員又は臨時職員）を設置することができることとされています。

(10) 男性職員の育児休業の取得の促進

「愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム」の取組として、父親となる職員に育児休業の積極的な取得を働きかける面談をおこない、上司と相談しながら育児休業の取得計画を作成する等男性職員の育児休業の取得を促進しております。

このような取組を通じて、2025年度までに男性職員の育児休業について、1週間以上の取得率を85%にすることを目標としています（女性は100%を目標）。

2 育児短時間勤務制度

(1) 勤務形態

職員は、知事の承認を受けて、当該職員の小学校就学の始期に達するまで（満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。以下同じ。）の子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、次の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ができます。

一般の職員

- ①月曜日から金曜日に1日3時間55分勤務する勤務の形態（週19時間35分勤務）
- ②月曜日から金曜日に1日4時間55分勤務する勤務の形態（週24時間35分勤務）
- ③月曜日から金曜日のうちの3日に1日7時間45分勤務する勤務の形態（週23時間15分勤務）
- ④月曜日から金曜日のうちの2日に1日7時間45分、1日に3時間55分勤務する勤務の形態（週19時間25分勤務）

勤務する時間帯は、原則午前7時30分から午後6時45分までの間となっています。

変則勤務職員

次の割振り基準の中から選択することとされています。

割	振		り	基	準
割振り 単位期間	1週間当たりの 勤務時間数	週休日とする日の日数等		勤務時間を割り振る日 の種類及び日数	
4週間	19時間25分	すべての日曜日と 12の平日		3時間55分勤務日 (平日)4日	7時間45分勤務日 (平日)8日
		16日		3時間55分勤務日 (平日)4日	7時間45分勤務日 (平日)8日
4週間	19時間35分	すべての日曜日と4の平日		3時間55分勤務日 (平日)20日	
		8日		3時間55分勤務日 20日	
4週間	23時間15分	すべての日曜日と 12の平日		7時間45分勤務日 (平日)12日	
		16日		7時間45分勤務日 12日	
4週間	24時間35分	すべての日曜日と4の平日		4時間55分勤務日 (平日)20日	
		8日		4時間55分勤務日 20日	
4週間	19時間25分、 19時間35分、 23時間15分 又は24時間35 分	他の割振り基準との均衡を考慮して知事が別に定める (4週間ごとの期間につき8日以上、かつ、1週間につ き1日以上)の週休日を設ける)。			

勤務時間の始まる時刻が他の職員と2時間以上異なる場合は、他の職員と異なる時間に休憩を付与することができます。

(2) 対象者

育児短時間勤務は、男女を問わず利用できます。

ただし、次の職員は育児短時間勤務をすることができないこととされています。

- ①非常勤職員
- ②臨時的任用職員
- ③育児休業法第6条第1項第1号又は職員の配偶者同行休業に関する条例第9条第1項の規定により任期を定めて採用された職員
- ④職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員
- ⑤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同条第1項に規定する異動期間（同項から同条第4項までの規定により延長された期間を含む。）を延長された職員の定年等に関する条例第6条に規定する職を占める職員

(3) 請求手続

育児短時間勤務を始めようとする日の1月前までに（別添3）の「育児短時間勤務承認請求書」及び出産証明書等を所属長に提出してください。請求することができる期間は、1月以上1年以下の連続する期間です。

なお、再度の育児短時間勤務をする予定がある場合には（別添4）「育児短時間勤務計画書」もあわせて提出してください。

(4) 育児短時間勤務期間の延長

育児短時間勤務の期間は当該育児短時間勤務に係る子が小学校就学の始期に達するまでを限度として、延長することができます。

(5) 再度の育児短時間勤務

職員は、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、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一年を経過しないときは、再度の育児短時間勤務をすることはできないこととされています。

ただし、次のような特別な事情がある場合には、再度の育児短時間勤務を請求することができます。

- ①育児短時間勤務をしている職員が、出産休暇を始め、若しくは出産したことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は、育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認することにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該出産休暇に係る子又は新たに承認された育児短時間勤務に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと
- ②育児短時間勤務をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと

- ③育児短時間勤務をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短時間勤務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当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと
- ④育児短時間勤務をしている職員につい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することにより当該育児短時間勤務の承認が取り消されたこと
- ⑤育児短時間勤務（この規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、3月以上の期間を経過したこと（職員が、当該育児短時間勤務の請求の際、当該方法により当該子を養育するための計画について知事に申し出た場合に限る。）
- ⑥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短時間勤務の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと

（6）育児短時間勤務の承認の失効等

育児休業の承認の失効の規定については、育児短時間勤務について準用することとされています。

知事は、育児短時間勤務をしている職員が次に掲げる事由に該当すると認めるときは、当該育児短時間勤務の承認を取り消すものとされています。

ア 育児短時間勤務をしている職員が当該育児短時間勤務に係る子を養育しなくなったこと

なお、「子を養育しなくなった」とは、次のいずれかに該当する場合をいいます。

（ア）職員と育児短時間勤務に係る子とが同居しないこととなった場合

（イ）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、育児短時間勤務の期間中、当該育児短時間勤務に係る子の日常生活上の世話を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場合

（ウ）職員が育児短時間勤務に係る子を託児するなどして当該育児短時間勤務をすることにより養育しようとする時間において、当該子の日常生活上の世話に専念しないこととなった場合

イ 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとするとき

ウ 育児短時間勤務をしている職員につい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しようとするとき

(7) 養育状況の変更の届出

育児短時間勤務をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、所属長に（別添2）の「養育状況変更届」を提出しなければならないこととなっています。

- ア 育児短時間勤務に係る子が死亡した場合
- イ 育児短時間勤務に係る子が職員の子でなくなった場合
- ウ 育児短時間勤務に係る子を養育しなくなった場合

(8) 育児短時間勤務中の給与等の取扱い

育児短時間勤務職員の給料月額、1週間当たりの勤務時間をフルタイムで勤務する職員の1週間当たりの勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額となります。給料の調整額、地域手当等は1週間当たりの勤務時間数に応じた額が支給されますが、扶養手当、住居手当等はフルタイムで勤務する職員と同様に支給されます。

期末手当及び勤勉手当については、次のとおり取り扱うこととされています。

区分	基礎額	在職（勤務）期間算定における育児短時間勤務等をした期間の取扱い
期末手当	フルタイム勤務時と同額	在職期間から次の期間を除算する。 （育児短時間勤務等をした期間 －育児短時間勤務等をした期間×算出率）×1/2
勤勉手当	フルタイム勤務時と同額	勤務期間から次の期間を除算する。 育児短時間勤務等をした期間 －育児短時間勤務等をした期間×算出率

なお、共済組合の長期給付に係る掛金については、対象の子が3歳に達した日の翌日の属する月の前月まで、育児短時間勤務をすることにより勤務しない時間に係る掛金が免除されます。その他の共済組合及び互助会の取扱いは、フルタイムで勤務する職員と同様となります。

(9) 育児短時間勤務中の代替職員の取扱い

職員の育児短時間勤務の期間中は、その職員の職務を代替して行わせるため短時間勤務職員を採用することができることとされています。

(10) 年次休暇

① 休暇の期間

基準日（原則当該年度の4月1日）における勤務形態に応じて、1年度につき20日を超えない範囲で付与されます。

ただし、ア及びイで得た日数が、労働基準法第39条の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定により付与すべきものとされる日数となります。

ア 齊一型育児短時間勤務職員（1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である職員をいう。以下同じ。）

1年度につき20日に育児短時間勤務職員の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数

1週間の勤務日数	年次休暇の日数
5日以上	20日
4日	16日
3日	12日

イ 不齊一型育児短時間勤務職員（1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない職員をいう。以下同じ。）

1年度につき155時間に育児短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た時間数を、7時間45分を1日として日に換算して得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）

		採用日から起算した継続勤務期間に応じた年次休暇の日数						
1週間当たりの勤務時間数	1年間の所定労働日数	6箇月	1年6箇月	2年6箇月	3年6箇月	4年6箇月	5年6箇月	6年6箇月以上
	217日以上	20日						
19時間25分 又は 19時間35分	169日～ 216日	10日			12日	13日	15日	
23時間15分		12日				13日	15日	
24時間35分		13日					15日	
19時間25分 又は 19時間35分	121日～ 168日	10日						11日
23時間15分		12日						
24時間35分		13日						

なお、年度の中途において新たに職員となった者のその年度の年次休暇の日数は、その者のその年度の在職期間に応じ、次の表のとおりとなります。

ア 齊一型育児短時間勤務職員

在 職 期 間		1月 に達 する まで の期 間	1月 を超 え2 月に 達す るま での 期間	2月 を超 え3 月に 達す るま での 期間	3月 を超 え4 月に 達す るま での 期間	4月 を超 え5 月に 達す るま での 期間	5月 を超 え6 月に 達す るま での 期間	6月 を超 え7 月に 達す るま での 期間	7月 を超 え8 月に 達す るま での 期間	8月 を超 え9 月に 達す るま での 期間	9月 を超 え10 月に 達す るま での 期間	10月 を超 え11 月に 達す るま での 期間	11月 を超 え1 年に 達す るま での 期間
1週 間の 勤務 日の 日数	5日	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日	20日
	4日 29時間以上	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日	20日
	4日 29時間未満	1日	3日	4日	5日	7日	8日	9日	11日	12日	13日	15日	16日
	3日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	2日	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	7日	8日

イ 不斉一型育児短時間勤務職員

在 職 期 間		1月 に達 する まで の期 間	1月 を超 え2 月に 達す るま での 期間	2月 を超 え3 月に 達す るま での 期間	3月 を超 え4 月に 達す るま での 期間	4月 を超 え5 月に 達す るま での 期間	5月 を超 え6 月に 達す るま での 期間	6月 を超 え7 月に 達す るま での 期間	7月 を超 え8 月に 達す るま での 期間	8月 を超 え9 月に 達す るま での 期間	9月 を超 え10 月に 達す るま での 期間	10月 を超 え11 月に 達す るま での 期間	11月 を超 え1 年に 達す るま での 期間
1週 間当 たりの 勤務 時間	29時間を超え 31時間以下	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日	20日
	28時間を超え 29時間以下	1日	2日	4日	5日	6日	7日	9日	10日	11日	12日	14日	15日
	27時間を超え 28時間以下	1日	2日	4日	5日	6日	7日	8日	10日	11日	12日	13日	14日
	26時間を超え 27時間以下	1日	2日	3日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	14日
	25時間を超え 26時間以下	1日	2日	3日	4日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日	13日
	24時間を超え 25時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	8日	9日	10日	11日	12日	13日
	23時間を超え 24時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	22時間を超え 23時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	21時間を超え 22時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	9日	10日	11日
	20時間を超え 21時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日
	19時間を超え 20時間以下	1日	2日	3日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	9日	10日
	18時間を超え 19時間以下	1日	2日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	7日	8日	9日	10日
17時間を超え 18時間以下	1日	2日	2日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	8日	9日	9日	
16時間を超え 17時間以下	1日	1日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	7日	7日	8日	9日	

15時間を超え 16時間以下	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	6日	6日	7日	8日	8日
14時間を超え 15時間以下	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	5日	6日	6日	7日	8日

ただし、ア及びイで得た日数が、労働基準法第39条の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定により付与すべきものとされる日数となります。

②休暇の単位

年次休暇の単位はフルタイムで勤務する職員と同様ですが、1日の勤務時間のすべてを休む場合は、勤務時間数にかかわらず1日の年次休暇となります。

また、1時間を単位とする年次休暇を日に換算する場合は、次のとおりとなります。

ア 斉一型育児短時間勤務職員

1日の勤務時間数をもって1日とします。

イ 不斉一型育児短時間勤務職員

1日の平均勤務時間数（割振り単位期間ごとに定められた当該期間の総勤務時間数を、当該期間の総勤務日数で除して得た時間数（1分未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た時間数））をもって1日とします。なお、1日の勤務時間のうち1日の平均勤務時間数以上休む場合は、1日の年次休暇となります。

年次休暇は当該年度に新規に付与された日数を限度として翌年度に繰り越すことができます。

(11) 特別休暇

①休暇の期間

特別休暇の期間は原則としてフルタイムで勤務する職員と同様ですが、基準日（原則当該年度の4月1日）における勤務形態に応じて付与される特別休暇もあります。

ア 勤務日数又は勤務時間数に応じて付与される特別休暇

(ア) 斉一型育児短時間勤務職員

1週間の勤務 日数	ボランティア 休暇	家族休暇	夏 季	親族死亡(一人の 死亡につき)
5日以上	5日	9日	6日	4日
4日	4日	7日	5日	3日
3日	3日	5日	4日	2日

(イ) 不斉一型育児短時間勤務職員

1週間当たりの勤務時間数	ボランティア休暇	家族休暇	夏 季	親族死亡(一人の死亡につき)
19時間25分 又は 19時間35分	3日	5日	3日	2日
23時間15分	3日	5日	4日	2日
24時間35分	3日	6日	4日	3日

イ 1日の勤務時間数に応じて付与される特別休暇

育児時間

(ア) 女性である職員

割り振られた勤務時間が3時間55分以下である日については、1日1回30分
3時間55分を超え7時間45分未満である日については、1日2回各30分
7時間45分以上である日については、1日2回各1時間以内の期間

(イ) 男性である職員

割り振られた勤務時間が3時間55分以下である日については1日を通じて30分、
3時間55分を超え7時間45分未満である日については1時間、7時間45分以上である日については2時間から当該子の母が育児時間、部分休業、育児短時間勤務その他育児のための短時間勤務の制度の適用を受けて勤務しない時間を減じた時間の範囲内で1日2回各1時間以内の期間

ウ フルタイムで勤務する職員と同様に付与される特別休暇

ア及びイ以外の特別休暇

なお、㊟家族看護（小学校就学前の子を除く）、㊟永年勤続、㊟結婚、㊟子の予防接種、㊟子の参観については、アで付与される家族休暇の日数以内の期間

②休暇の単位

特別休暇の単位はフルタイムで勤務する職員と同様ですが、1日の勤務時間のすべてを休む場合は、勤務時間数にかかわらず1日の特別休暇となります。

また、1時間を単位とする特別休暇を日に換算する場合は、次のとおりとなります。

ア 斉一型育児短時間勤務職員

1日の勤務時間数をもって1日とします。

イ 不斉一型育児短時間勤務職員

7時間45分をもって1日とします。

(12) 介護休暇及び介護時間

フルタイムで勤務する職員と同様です。

(13) その他

育児短時間勤務職員には、時間外勤務及び宿日直勤務を命じてはいけないとされています。ただし、公務の運営に著しい支障が生ずると認められるときは命ぜられることもあります。

また、育児短時間勤務職員は、部分休業及び時差勤務の利用はできません。

3 部分休業制度

(1) 対象者

所属長は、職員が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため 1 日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないこと（以下「部分休業」という。）を承認することができることとされています。

部分休業は、男女を問わず取得することができます。

ただし、次の職員は部分休業をすることができないこととされています。

①非常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員を除く）

引き続き在職した期間が1年以上で、週の勤務日が3日以上又は1年の勤務日が121日以上であって1日の勤務時間が6時間15分以上の勤務日がある職員以外の職員

②育児短時間勤務職員等

(2) 要件

勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として取得することができます。

ただし、生後1年6月に達しない子を対象とする育児時間（1日2回各1時間以内）を与えられている職員については、1日につき2時間から当該育児時間又は介護時間を減じた時間を超えない範囲内で取得することとされています。

(3) 請求手続

（別添5）の「部分休業承認請求書」に必要事項を記入のうえ、出生証明書等を添付してあらかじめ所属長に提出してください。部分休業が必要な期間についてはあらかじめ包括的に請求を行ってください。

(4) 部分休業の承認の失効等及び養育状況の変更の届出

育児休業の承認の失効及び取消の規定については、部分休業について準用することとされています。

また、育児休業における養育状況の変更の届出の規定についても部分休業について準用することとされており、育児休業における届出事由に該当することとなった場合は、遅滞なく、所属長に（別添2）「養育状況変更届」を提出してください。

（5）取消

部分休業は、勤務することを前提に認められていますので、1日全く勤務しない場合には、部分休業の承認を取り消し、1日の休暇の届出又は申請を行うこととなります。

（6）給与等の取扱い

部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない時間1時間につき、職員の育児休業等に関する条例第27条に規定する勤務1時間当たりの給与額が減額されます。

勤勉手当については、基準日以前6か月間以内の期間において、部分休業の承認を受けて勤務時間の一部について勤務しなかった期間が30日（7時間45分をもって1日とする。）を超える場合には、その勤務しなかった全期間が勤勉手当の算定の基礎となる勤務期間から除算されます。

第4 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

育児又は介護を行う職員について、家庭生活と職業生活の両立のための深夜勤務及び時間外勤務の制限制度があります。

1 育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限

(1) 内容

所属長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、当該子を養育するため、又は要介護者（第2 2（3）介護休暇及び介護時間参照）を介護する必要がある職員が、当該要介護者を介護するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜勤務（午後10時から翌日午前5時までの間における勤務）をさせてはならないこととなっています。（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する取扱要領第2-1及び第4-1）

(2) 請求手続

（別添6）の「深夜勤務制限請求書」により、深夜勤務の制限を請求する一の期間（6月以内の期間に限る。）について、その初日及び末日とする日を明らかにして、その初日の1月前までに請求を行ってください。請求に当たってはできる限り長い期間について一括して行うものとなっています。（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する取扱要領第2-2、第4-2）

2 育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限

(1) 内容

ア 所属長は、3歳に満たない子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務処理の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、下記の時間外勤務（災害その他避けることのできない自由に基づく臨時の勤務を除く。）をさせてはならないこととなっています。（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する取扱要領第3-1）

（ア） 3歳に満たない子を養育する場合 全ての時間外勤務

（イ） 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合
24時間/月、150時間/年を超える時間外勤務

イ 同様に、所属長は、要介護者を介護する必要がある職員が請求した場合、下記の時間外勤務（災害その他避けることのできない自由に基づく臨時の勤務を除く。）をさせ

てはならないこととなっています。(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する取扱要領第5-1)

- (ア) 公務の正常な運営を妨げない場合 全ての時間外勤務
- (イ) 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ない場合
24時間/月、150時間/年を超える時間外勤務

(2) 請求手続

(別添6)の「時間外勤務制限請求書」により、時間外勤務の制限を請求する一の期間について、その初日及び期間(1年又は1年に満たない月を単位とする期間に限る。)を明らかにして、その初日の前日までに請求を行ってください。請求に当たっては制限が必要な期間について一括して行うものとなっています。(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する取扱要領第3-2、第5-2)

なお、第4-2(1)アの(ア)の期間と(イ)の期間又は第4-2(1)イの(ア)の期間と(イ)の期間を重複させることはできません。



* 養育状況等の変更の届出について

深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限の終了日とされた前日までに、次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該事由が生じた日を制限終了日とする請求であったものとみなされることとなっています。

職員は、次に掲げる事由が生じた場合は(別添7)の「状況変更届」により、遅延なく、その旨を所属長に届けなければならないこととなっています。

1 養育の状況の変更

- (1) 当該請求に係る子が死亡した場合
- (2) 当該請求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により当該請求をした職員の子でなくなった場合
- (3) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合
- (4) 当該請求をした職員の配偶者が深夜において常態として子を養育できる者となった場合

2 介護の状況の変更

- (1) 当該請求に係る要介護者が死亡した場合
- (2) 当該請求に係る要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した場合

第5 時差勤務

家庭生活と職業生活の両立等を推進するため、時差勤務の制度があります。

1 時間帯

時差勤務の時間帯は次の勤務区分のとおりです。

勤務区分	勤務時間（休憩時間は除く）	休憩時間
A	午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで	正午から午後 1 時まで
B	午前 9 時から午後 5 時 45 分まで	同上
C	午前 8 時 15 分から午後 5 時まで	同上
D	午前 9 時 15 分から午後 6 時まで	同上
E	午前 8 時から午後 4 時 45 分まで	同上
F	午前 9 時 30 分から午後 6 時 15 分まで	同上
G	午前 7 時 45 分から午後 4 時 30 分まで	同上
H	午前 9 時 45 分から午後 6 時 30 分まで	同上
I	午前 7 時 30 分から午後 4 時 15 分まで	同上
J	午前 10 時 00 分から午後 6 時 45 分まで	同上

2 指定単位及び手続

時差勤務は、原則として1日を単位として行います（一定の期間連続して実施することも可能）。

職員が、時差勤務を希望するときは、原則として実施しようとする日の前日までに口頭により所属長に申出てください。申出は最高12月（同一年度内に限る。）まとめてできます。

所属長は、指定を行う場合は、実施日の前日までに時差勤務指定表により当該職員へ明示又は総務事務システムにより当該職員の勤務区分を変更することとなっています。

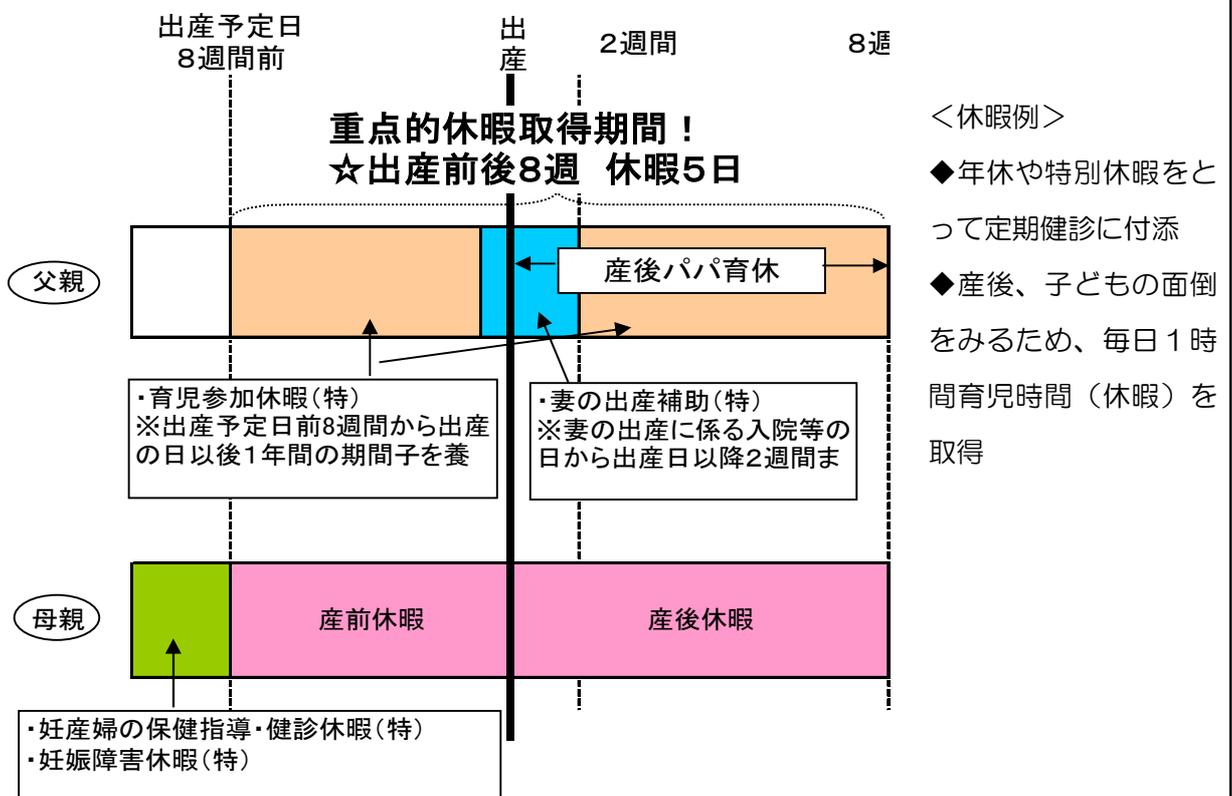
第2章 特別休暇、育児休業等のお勧めプラン

子育てに関する制度としては、育児休業、育児短時間勤務、部分休業や各種の休暇制度が整備されています。

＜参考＞	知事部局等	育児休業取得率（2023年度）
	女性	101.2%
	男性	82.0%
	知事部局等	育児に係る5日以上の休暇取得率（2023年度）
	男性	94.4%
	知事部局等	年次休暇取得日数（2023年度平均）
		16.5日

また、職員皆が育児を支えるため、この時期にはこんな休暇等の取得を勧められるように、一例ですが、休暇等の「お勧めプラン」を提案しています。

◆子どもの出産前・出産後



※軽易な業務への転換、健康保持のための休憩・補食のための職務専念義務の免除の制度もあります。

◆妻の退院～出産後2月間

【女性職員】

出産の日後8週間を経過する日まで、出産休暇を取得します。

【男性職員】

出産から1月間は産褥期で、授乳以外は安静にしていなければならない時期とされています。またこの時期は、マタニティーブルーや産後うつなど気分も落ち込みやすい時もあります。特に最初の子どもの場合には育児にも不慣れであり、妻の家事や育児の疲労がピークに達するため、男性職員が、積極的に育児や家事に参加することは、大きな妻の助けになります。

また、子どもの出生—子育ての始まり—という親子にとって最も大切な時期であり、この時期に、家庭において父親・母親・子どもの時間を大切にすることはその後の子育てにとって大きな意味を持ちます。

こうした観点から、以下のような休暇等を取得してはいかがでしょうか。

・妻の退院後5日間

妻の出産補助休暇、育児参加休暇、育児休業や年次休暇が使用できます。

・産後1～2週間

妻の出産補助休暇、育児参加休暇、育児時間、育児休業や年次休暇が使用できます。

・産後1～2ヶ月間

育児参加休暇、育児時間、育児休業や年次休暇が使用できます。

ご存知ですか？ 産後うつ

出産後、体がしんどかったり、朝起きれなかったり、なぜかわからないけれど突然涙がこぼれてきたり…。お母さんの約10人に1人は「産後うつ」といわれています。

妊娠中は何かと大切にされますが、産後のほうが体がしんどいもの。産後は赤ちゃんとの生活をスタートさせる大切な時期ですが、妊娠中のようなサポートが常時あるわけではなく、家事も育児もと張り切っているうちに、体も心もボロボロになっていく自分に気づいてしまう。また、体や心の調子が悪いと「ずっとこのまま調子が悪いんじゃないだろうか」と“未来が見えない”不安が募ってしまうといいます。

解決策は、お母さんの産後もしっかりケアし、お母さん自身が自分を主語にして自分の気持ちを語り、できることを積み重ねていくこと。そのためにはお父さんとのパートナーシップも欠かせません。まずは「どうしたの？」と気にしてみることから始めてみませんか。



◆夫婦が共働きの場合

●夫婦が共働きの場合、母親である妻のみが育児休業等を活用するのではなく、父親である夫も育児休業等を取得して、夫婦がともに協力した子育てをしてみませんか。

(例)

「妻の育児の負担を軽減して仕事に専念することが重要」

・慣らし保育期間終了まで

→夫が育児休業や年次休暇を取得

・慣らし保育期間～保育所における一定期間

→育児短時間勤務の利用、部分休業を取得

なお、夫婦で育児休業を取得する場合、夫婦で育児短時間勤務を利用する場合、夫婦で部分休業を取得する場合や、時間外勤務の制限を請求する場合などの方法もあります。

◆子どもが3歳までの期間

【子どもの行事に関する休暇】

●子どもの成長を見守り、子どもをきちんと理解するため、以下のような子どもの行事がある日に、父母を問わず、特別休暇や年次休暇を取得してはいかがでしょうか。

・子どもの予防接種

→子の看護休暇、年次休暇を取得

・子どもが通う保育園等が実施する行事

→家族休暇（子の参観）や年次休暇を取得

【子どもが病気の場合の休暇】

●子どもが病気の場合、病院等への付添いや看病をする必要がある場合、子の看護休暇や年次休暇が活用できます。

◆父親である男性職員の方へ

子育ては両親が共に協力して行うものです。

それは、母親である妻が専業主婦であっても同じことであり、共働き家庭の女性よりも専業主婦の方が、育児の負担感・不安感が大きいというデータもあります。

そこで、以下のような場合に年次休暇等を取得してはいかがでしょうか。

【妻が病気の場合】

妻が病気にかかり、通院しなければならない場合や育児をすることが困難な場合、父親である男性職員が家族休暇（家族看護）や年次休暇を取得し、妻の看護や育児を行う。

【妻が育児疲れの場合】

妻が育児の負担を感じている場合などには、気分転換を促すことが必要であり、そうした場合、父親である男性職員が年次休暇を取得し、育児を行う。

（例）

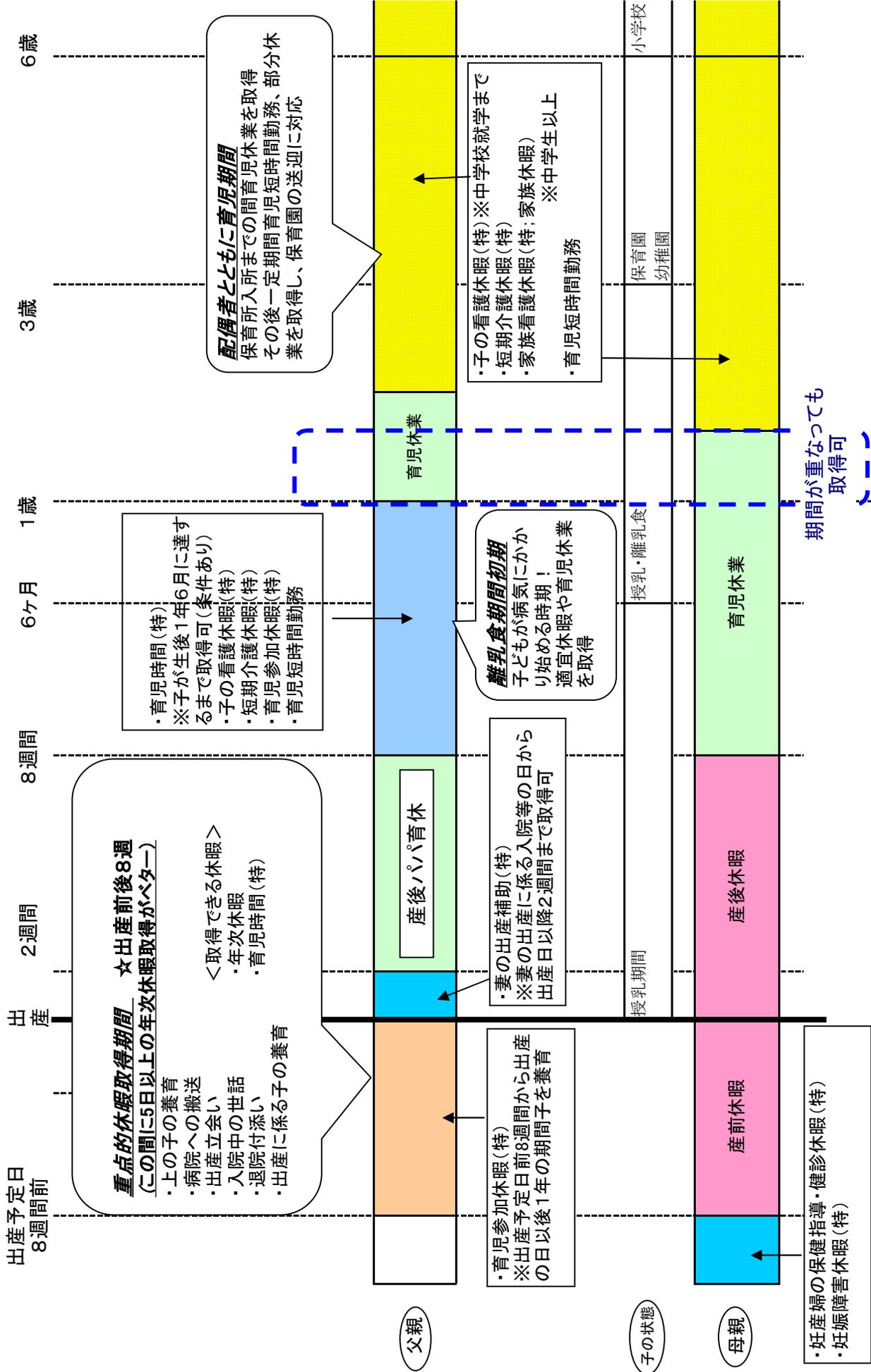
- ・ 妻の友人の結婚式や親戚の集まり等の用事がある場合
- ・ 子育てサークル等妻の趣味の活動がある場合
- ・ 妻が育児疲れの解消のためショッピング等でリフレッシュする場合 等

*次ページに「職員の育児のための休暇等取得例」を表にまとめましたので、参考にしてください。



職員の育児のための休暇等取得例

* (特)は特別休暇、(家)は家族休暇



第3章 Q&A

第1 子育てに関する休暇関係 (1) 妊娠中



Q 妊娠中の女性職員の通勤緩和の特別休暇は、勤務時間の始めと終わりに分けて取得することはできますか。

妊娠中の女性職員の通勤緩和の特別休暇は1日につき1時間以内の期間で認められていますので、登庁時または退庁時のどちらかに1時間としたり、登庁時に30分、退庁時に30分と分けて取得しても構わないことになっています。

ただし、休暇をとることにより通常の時間に登退庁する必要がないような場合には、この特別休暇は認められません。あらかじめこの特別休暇の承認を受けている場合は、当該休暇を取り消し、勤務時間の始め又は終わりからの時間数の休暇を届け出又は申し出てください。

Q 妊産婦の健康診査に基づく保健指導が別の日に実施される場合に、それぞれ1日以内の期間妊産婦の保健指導・健康診査休暇を取得することはできますか。

取得できます。

Q 流産又は妊娠中絶をした場合も出産休暇を取得することができますか。

妊娠85日以上流産又は妊娠中絶は「出産」に当たるため、その日後8週間を経過する日までの特別休暇を取得することができます。

また、妊娠85日未満の流産又は妊娠中絶については出産休暇の対象となりませんが、これらにより勤務が著しく困難である場合は、特別休暇（妊娠障害休暇）を取得することができます。

Q 出産する場合の特別休暇の終期は出産の日後8週間を経過する日とされており、通常の場合は承認申請時点では終期を確定できませんが、「休暇及び職免承認簿・欠勤簿」による承認申請の具体的な処理方法はどちらがよいでしょうか。

当初においては、出産予定日後8週間を経過する日を終期とする期間について承認を得ておき、後日、出産後速やかに郵送等の方法により出産証明書を提出し、出産の日後8週間を経過する日を終期とする期間変更の承認を受けてください。

総務事務システムにおいて休暇承認の終期を訂正する必要がある場合には、既に承認されている休暇を取り消し、改めて出産の日後 8 週間を経過する日を終期とする出産休暇の承認を受けることになります。休暇承認簿においては、休暇承認の終期を訂正するとともに、理由欄に出産日及び出産証明書受理日を記入し、決裁することにより変更承認してください。

(2) 仕事復帰後

Q 育児時間（特別休暇）を、勤務時間の始め又は終わりにまとめて2時間取得することはできますか。

育児時間をどの時間帯に利用するかは、職員的意思にかかるとのことです。

したがって、1日2回各1時間以内の期間認められる場合、引き続き時間帯を請求した場合にはその請求どおりに承認されるものとなっています。

Q あらかじめ勤務時間の始めと終わりに各々1時間、育児時間（特別休暇）の承認を受けている場合に、その間の残勤務時間すべてについて時間単位の年次休暇を届け出て、その日1日を勤務しないようにすることはできますか。

育児時間は、現実に勤務することが前提となっているものであるため、1日全く勤務しないような場合は、この特別休暇及び時間単位の年次休暇の使用は認められません。

この場合は、特別休暇の承認を取り消し、1日の年次休暇を届け出ることとなります。

Q あらかじめ勤務時間の始めと終わりに各々1時間、育児時間（特別休暇）の承認を受けている場合に、それらの時間に引き続き時間単位の年次休暇を届け出ることにより、1日の勤務時間のうちの一部を続けて休むことができますか。

育児時間及び年次休暇をどの時間帯に利用するかは、職員的意思にかかるとのことです。

したがって、育児時間に引き続き時間単位の年次休暇を届け出て、1日の勤務時間のうちの一部を続けて休むことは可能であり、この場合、特別休暇は取り消しません。

Q 育児時間（特別休暇）は、4時間勤務日においても2回各1時間以内の期間認められるのでしょうか。

育児時間は、1日の勤務時間を7時間45分とする通常の勤務態様を予想し、その間に1日2回各1時間以内の期間付与する趣旨のものでありますので、1日の勤務時間が4時間以内であるような場合には、1日1回1時間以内の期間の付与で足りることとされています（短時間勤務職員を除く。）。

Q 子の看護休暇は、子どもが病気にかかっていないと取得できないのでしょうか。たとえば、インフルエンザの予防接種を打ったり、インフルエンザで学校が臨時休校になった場合は、子の看護休暇で休むことはできますか。

子の看護休暇は、病気になった子だけではなく、病気を予防するために必要な予防接種や健康診断をうけるときにも利用できます。

ただし、インフルエンザで学校が臨時休校になった場合に、病気にかかっていない子の世話をすることで子の看護休暇を利用することは認められません。

Q 子の看護休暇は、子どもが2人以上いる職員の場合には10日付与されるとききましたが、1人につき10日使用してもよいのでしょうか。また、夫婦とも県職員である場合は付与日数は調整されるのでしょうか。

使用できます。10日以内であれば、対象者ごとの上限日数はありません。

また、夫婦とも職員で要件を満たすものである場合には、それぞれに1年度につき5日（子どもが2人以上いる場合は10日）の範囲内で付与されることになっています。



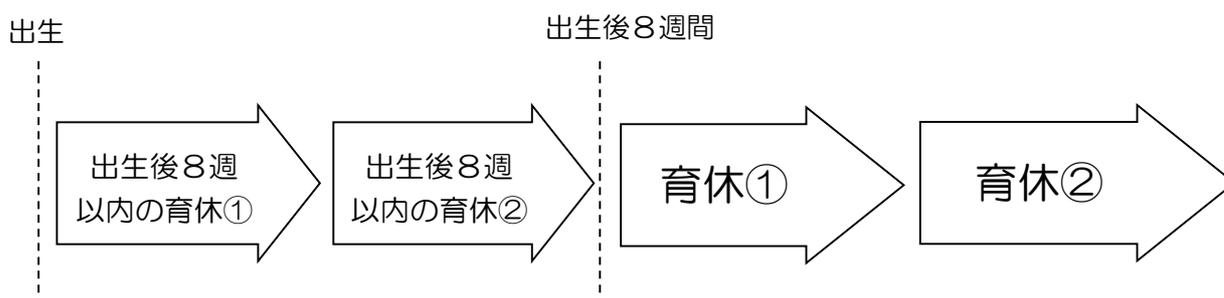
第2 育児休業関係

Q 夫婦で育児休業を取得することはできますか。

夫婦で育児休業を取得することができます！

育児休業は同一の子どもについて夫と妻それぞれ原則2回ずつ取ることができ、引き続き又は間を置いて取得することのどちらも可能です。

さらに、原則2回までの育児休業に加え、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで取得可能です。



Q 配偶者が専業主婦（夫）であったり、民間企業に勤務している場合に、育児休業を取得することはできますか。

育児休業を取得できます。

Q 職員の妻が産休期間中、男性職員が育児休業を取得することはできますか。

妻が産休中である出産後8週間の期間についても、夫はもちろん育児休業を取得することができます！

なお、このうち産後の期間に取得する育児休業を「産後パパ育休」（子の出生の日から57日までの期間に育児休業を開始し、かつ終了した場合）とよび、この期間中2回の育児休業が取得できます。さらに、その後特別の事情がなくても、原則2回の育児休業を取得することができます。



Q 出産休暇の後に、仕事の整理のため3日程出勤してから育児休業を取得したいのですが、可能ですか。

可能です。

育児休業の期間は、出産休暇に引き続いていない必要はありません。

ただし、いったん育児休業に入れば、承認されたその期間を中断することはできないこととされているので、注意してください。

Q 育児休業の申し出をしたら、上司から「君の仕事の代わりがないから」と言われました。育児休業が取れないのでしょうか。

育児休業法では、「・・・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を除き、これを承認しなければならない（第2条第3項）」とされており、任命権者は、よほどの事情がない限り育児休業の申請を承認しなければならないこととされています。

育児休業は最長で3年に及ぶものですので、その期間、担当している業務を代わって処理するために、任期付採用や臨時的任用、業務分担の変更、非常勤職員の採用等の措置を講ずる必要があります、その準備に所要の時間が必要です。育児休業を取ろうとするときには、希望どおりに取得でき、また、円滑な業務の遂行ができるようできるだけ早い時期から育児休業を取得する意思のあることを所属に伝え、育児休業の期間などについて相談するようにしましょう。

Q 育児休業に係る子を託児施設に入所させることにしたため職場復帰したいのですが、育児休業の短縮（育児休業等に関する取扱要領第5雑則1）は可能でしょうか。

育児休業は長期的な休業であり、職員が育児休業の承認を受けるに当たっては、任命権者側で職員の配置替えや代替職員の措置を講ずる場合があります。よって託児可能をもって直ちに育児休業の短縮又は取消事由に該当するとすることは、「地方公務員の育児休業等に関する法律」の趣旨に沿ったものではありません。所属との相談なく一方的に養育状況変更届を提出するようなことは誠に慎み、託児施設への入所が可能となり次第復帰したいという希望がある場合は、その意向をあらかじめ所属に伝え、託児が可能となった場合は所属とよく相談して復帰時期を決定すべきです。

復帰を承認する場合は、育児休業期間を短縮する旨の辞令が交付されます。

Q 女性職員が第1子の育児休業中に第2子が生まれることになりました。この場合、第1子の子の育児休業はどうなるのですか。

産前産後の期間は、女性が母体の健康維持と出産後の母体の回復に専念するための休養の期間で、育児休業に優先するものとされています。したがって、第1子の育児休業期間中に第2子の出産のため出産休暇を取得した場合には、育児休業の承認は効力を失うことになります。

育児休業中に妊娠し、出産休暇を取得することとなった場合は、育児休業失効の手続きをする必要がありますので、速やかに所属へ連絡してください。総務事務システム上育児休業中は休暇の申請・承認が入力不可であるため、育児休業失効の手続きを行った後、総務事務システムにより出産休暇の申請・承認を行うこととなります。なお、育児休業の失効については辞令が交付されます。

手続きとしては、職員が出産予定日が記載された証明書を提出し、所属において出産休暇を取得する旨確認した後、出産休暇の期間を明記して失効手続の内申（出産予定日が記載された証明書の写しも添付）を各部局の主管課に提出します。主管課においてはこれらの提出書類をもって育児休業失効の手続を行います。育児休業失効手続終了後、所属において総務事務システムにより出産休暇の申請・承認の手続を行います。

休暇処理簿による場合は、出産予定日が記載された証明書を添付して出産休暇の申請を行い、所属において承認した後、当該休暇処理簿の写し（必要書類の写しも添付）を各部局の主管課に提出します。

なお、出産休暇が終了した後に、第2子について育児休業を取得することも可能です。

第3 育児短時間勤務関係

Q 1日だけでも育児短時間勤務の請求はできますか。

できません。育児短時間勤務の請求は、1月以上1年以下の継続する期間で行います。
なお、1月を超えれば日単位（例えば50日や51日）で利用可能です。

Q 子の小学校就学前まで一括して請求できますか。

育児短時間勤務の請求は、1月以上1年以下の期間で行います。

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は一括して請求することはできません。

小学校就学前までの期間が1年を超えている場合は、期間の延長を請求することになります。

Q 夫婦で育児短時間勤務をすることはできますか。

夫婦で同時期に育児短時間勤務をすることができます。

また、「職員→配偶者→職員」のように夫婦で時期をずらして交代で育児短時間勤務をすることも可能ですが、当初の育児短時間勤務から配偶者の取得期間を挟んで1年を経過する前に再度取得する場合には、あらかじめ手続きが必要となることや、育児短時間勤務を行う職員の業務を処理するための後補充等の措置が円滑に行えるようにする必要があることから、1月以上前の可能な限り早い時期に班長と相談してください。

Q 育児休業をしている職員が、請求期間満了前に育児短時間勤務に変更することは可能ですか。

可能です。この場合、育児休業の承認を取り消し、育児短時間勤務の承認を請求することになります。

Q 育児短時間勤務が認められない場合はありますか。

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、職員の採用、昇任・転任・配置換、任期付短時間勤務職員の任用、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、承認しなければなりません。

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、1月以上前の可能な限り早い時期に班長と相談してください。

Q 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか。

養育する子が小学校就学の始期に達するまで（満6歳に達する日以後の最初の3月31日まで）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、請求の手続き及び承認の基準は初回の場合と同様です。

Q 同じ子について何度も育児短時間勤務をすることはできますか。

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することができます。

また、1年を経過していない場合でも、次の場合には再度育児短時間勤務をすることができます。

- ① 職員が出産休暇を始め、若しくは出産した場合又は別の子について育児短時間勤務をしようとする場合に、前回の承認が失効又は取消しとなった後、これらの場合に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなった場合
- ② 休職又は停職の処分を受けて前回の承認が失効した後、休職又は停職が終了した場合
- ③ 職員の負傷、疾病又は身体・精神上的の障害により養育できない状況が相当期間継続することが見込まれて前回の承認が取り消された後、回復した場合
- ④ 内容の異なる育児短時間勤務をしようとする場合に、前回の承認が取り消された場合
- ⑤ 前回の請求の際、両親が育児休業等計画書を任命権者に提出し、その計画に則って、職員が育児短時間勤務をした後に、3月以上の期間が経過した場合
- ⑥ 育児短時間勤務の終了時に予測できなかった事実が生じたことにより、育児短時間勤務をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合

Q 育児短時間勤務の期間の途中で勤務の形態又は勤務する日若しくは時間帯を変更することはできますか。

勤務の形態又は勤務する日若しくは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るので、現在承認されている育児短時間勤務の承認を取り消し、改めて育児短時間勤務の承認を請求する必要があります。

この場合、期間の途中で請求した職員の希望どおり自由に変更することを認めるとなると、公務の運営に支障をきたす場合も考えられますので、1月以上前の可能な限り早い時期に班長と相談してください。

また、その結果として承認されないこともあり得ます。

Q 育児短時間勤務の承認の失効又は取消事由以外に、職員の申請により育児短時間勤務を撤回することは可能ですか。

育児短時間勤務の承認に際しては、任命権者側によって職員の配置換えや代替職員の措置等が講じられるため、人事管理上の観点や公務の円滑な運営の観点から、職員から撤回（満了日前に短時間勤務を終了すること）を申請することはできません。

もっとも、子を養育する実態を欠くことになる場合には、取消事由に該当することとなるほか、職員の申出に基づいて承認を取り消されることはあります。

ただし、育児短時間勤務が終了する日は、任命権者と職員が協議のうえ決定することとなり、後補充の職員が任用されている場合などは必ずしも希望する日に終了できるとは限りません。

Q 育児短時間勤務職員が部分休業をすることはできますか。

育児短時間勤務と部分休業は、職員の多様なニーズに応じて利用できるよう併置されたものであり、その内容は、両制度とも、育児のために勤務時間を短くすることを認めるものであることから、両制度の併用は適当ではないため、育児短時間勤務職員が部分休業をすることはできません。

Q 育児短時間勤務職員は、時間外勤務を命ぜられますか。

公務の運営に著しい支障が生じる場合を除き、命じられることはありません。



第4 部分休業関係

Q 夫婦で交替して部分休業を取得することはできますか。

夫婦で部分休業を取得することができます。

Q 育児休業の後に部分休業を取得することができますか。

育児休業期間と重ならないければ、子どもが小学校就学の始期に達する日（満6歳に達する日以後の最初の3月31日）までの間に、育児休業の前後に取ることができます。

Q 部分休業の請求にあたっては、「育児休業等に関する取扱要領」第4-4(1)によれば「部分休業の承認を受けようとする職員は、当該部分休業が必要な期間についてあらかじめ包括的に請求するものとする」と規定されていますが、小学校就学の始期に達する日（満6歳に達する日以後の最初の3月31日）まで一括して申請・承認できるのでしょうか。それとも「必要な期間」の具体的な目安や基準はあるのでしょうか。

「包括的」についての期間の基準はありませんが、できるだけ長い期間にわたって一括して請求することが望ましいため、基本的には取得したい部分休業の期間のすべてを申請してください。

Q 部分休業承認請求書の提出時期については、「育児休業等に関する取扱要領」第4-4(2)によれば「あらかじめ所属長に提出する」と規定されていますが、いつまでに提出しなければならないのでしょうか。

所属長は公務の運営の支障の有無を判断して承認するか否かを決定することになるため、少なくとも概ね1週間前までには提出することが望ましく、また、交替制勤務職場や少人数の職種については、公務の運営の支障の有無の判断に時間を要する場合もあるため、育児休業に準じて概ね1月前までには提出することが望ましいと考えられます。

これらはあくまでも目安であるため、部分休業の請求及び承認にあっては、各職員及び所属において円滑な取扱いを行ってください。

Q 部分休業の承認期間終了後に再び部分休業を取得することはできますか。

部分休業については、必要な期間についてあらかじめ包括的に請求し承認を受けることとなっておりますが、託児の態様の変更等により再度部分休業が必要となった場合には取得することが可能です。

Q 部分休業の承認を受けている場合に、残勤務時間すべてについて時間単位の年次休暇を届け出て、その日1日を勤務しないようにすることはできますか。

部分休業は、現実に勤務することが前提となっているものであるため、1日全く勤務しないような場合は、部分休業は認められません。

この場合は、部分休業の承認を取り消し、1日の年次休暇を届け出ることとなります。

(例)

部分休業 (1h)	勤 務	部分休業 (1h)
--------------	-----	--------------



年 次 休 暇 (1日)		
* 6時間の年次休暇は取得できませんので注意してください。		

* 部分休業は取り消す

Q 部分休業の承認を受けている場合に、部分休業の時間に引き続く時間単位の年次休暇を届け出て、1日の勤務時間のうちの一部を続けて休むことができますか。(1日全く勤務しない場合を除く。)

部分休業は、あらかじめ勤務時間の始め又は終わりにおいて、承認されるものです。

従って、この部分休業に引き続く時間単位の年次休暇を届け出て、1日の勤務時間のうちの一部を続けて休むことは可能であり、この場合、部分休業は取り消しません。

(例)

部分休業 (1h)	勤 務	部分休業 (1h)
--------------	-----	--------------



部分休業 (1h)	年次休暇 (1h)	勤 務	部分休業 (1h)
--------------	--------------	-----	--------------

* 部分休業は取り消さない

(参考) 4時間休の場合

部分休業 (1h)	勤 務	部分休業 (1h)
--------------	-----	--------------



部分休業 (1h)	年次休暇 (4h)	勤 務	部分休業 (1h)
--------------	--------------	-----	--------------

* 部分休業は取り消さない

Q 部分休業は、条例上、1日の勤務時間による取得時間の制限はありませんが、4時間以下の勤務日であっても2時間まで認められるのでしょうか。

1日の勤務時間が4時間以下である場合も、2時間まで認められます。

(平成30年4月改正)

(例)	8:45	9:45	10:45	12:45	17:30	
月	部分休業(2h)					7h45分勤務日
火	部分休業(2h)					7h45分勤務日
水	部分休業(2h)					7h45分勤務日
木	部分休業(2h)					7h45分勤務日
金	部分休業(2h)					4h勤務日
土	部分休業(2h)					4h勤務日

Q 部分休業を総務事務システム又は部分休業整理表によって取り消すことができるのはどのような場合ですか。

部分休業は、あらかじめ包括的に承認することにより、職員の福祉及び公務の円滑な遂行を確保するものです。よって一度承認された部分休業を取り消すのは、本人が1日の休暇を取得するために請求する場合が主となります。

一方的に所属長が取り消したり、本人が出退勤時間に合わせて調節する等、部分休業制度の趣旨に反する取扱いは認められません。

なお、部分休業を取消す場合においても、部分休業は30分単位が原則であるので注意してください。

Q 部分休業を承認されている期間中に人事異動があった場合は、異動先でも再度、新所属長の承認を得る必要がありますか。

部分休業は一般的に長期間にわたることから、承認期間の途中で所属異動する可能性もあり得ます。この場合、すでに旧所属で承認された部分休業の効力が問題となりますが、部分休業の性格上、基本的には一度承認されれば所属異動したとしても失効することはありません。

なお、所属異動により本人が部分休業を必要としなくなる場合や、新所属における公務の運営の支障の有無の判断が旧所属とは異なる場合もあるため、一度承認した部分休業を取り消すことはあり得ます。

Q 託児状況の変更等により承認された部分休業の時間を変更したい場合は、どのような手続きをとればよいでしょうか。

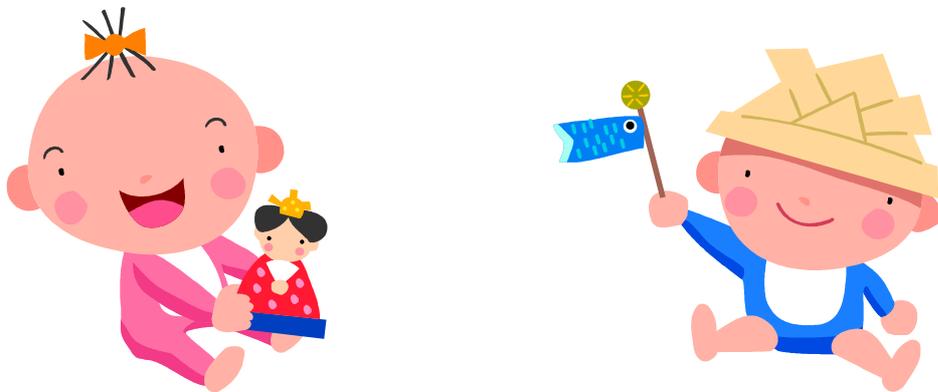
部分休業の請求時間の変更については、様式は定められていません。所属異動や、託児時間の変更等、やむを得ない理由により将来にわたって部分休業の請求時間を変更する必要がある場合は、任意の様式で、①変更にかかる子 ②変更する時間 ③変更する理由 ④変更希望年月日等を記載した部分休業承認時間変更請求書を所属長に提出してください。

所属長は、公務の運営に支障がないと認められる場合は変更を承認し、本人へ通知してください。

Q 部分休業の承認を受けながら、時差勤務を併せて利用することは可能でしょうか。

可能です。

たとえば、時差勤務のB区分を使い、9時からの勤務と変更したのち、部分休業を9時～10時の1時間取得することで、10時から勤務することができます。



第4章 子育てに関するアドバイス・体験談

総務局 男性職員

1 家庭の状況

私：現在入庁12年目、1人目誕生時に3週間、2人目誕生時に6か月間育休を取得

妻：県職員、1人目誕生から現在まで続けて育休取得中

長男：3歳、6月から幼稚園満3歳児クラスに入園

二男：1歳、自宅保育

2 育休取得に至った経緯などについて

第1子及び第2子の誕生に際し、それぞれ育休を取得しました。

第1子のときは、全てが初めてであり、私も妻も育児をする上で不安や心配事も多くありました。そのため、夫婦2人で育児に専念することで少しでも安心して育児ができればと考え、3週間の育休を取得しました。

第2子のときは、6か月間取得しました。第1子のときと比べ、長期間の取得とした理由は2つあります。1つ目は、第1子の育休の経験から2人目育児の大変さを容易に想像できたからです。1人目の子どもはまだ小さく、手がかかっている状況の中、産後の万全ではない体調で乳児のお世話（夜間授乳や寝かしつけなど）をすることに妻も不安を感じておりました。また、第1子の育休が終わってからは、ほぼ休日しか育児に関わることができなかつたため、妻に家事や育児の負担をかけてしまうことが多くありました。妻の育児への不安や負担を少しでも減らすため、ここは私が主体的に育児をしなければ！と強く思いました。2つ目の理由は、子どもと一緒に過ごせる時間をより多く持ちたかったからです。子どもの成長を近くで見守りたい、今一緒に過ごせる時間を大切にしたいと思いました。

これらの考えをベースに妻と話し合い、上の子の様子や家庭の経済面などを考慮し、6か月という期間を決めました。長期間の育休を決めたことで、妻の妊娠中の不安が軽減されたようです。

また、長期間の育休となるため、比較的早めに職場に相談をしました。育休取得までの間は、仕事を終わらせるようにスケジュールリングに気をつけ、グループの方々の協力を得て、引継ぎの準備をしました。さらに、業務体制を調整していただくなど、温かい理解と配慮をいただきました。職場に迷惑をかけることになりはしないかと懸念していましたが、温かく送り出してくださった職場の方々には心から感謝しています。

3 育休中について

第1子の育休中は、沐浴の補助やおむつ替えなどの子どものお世話のほか、掃除、洗濯、買い物などの家事を中心に行いました。いざ始まってみると慣れない育児や家事に翻弄され、あっという間に終わってしまったというのが率直な感想です。個人的な反省ですが、妻自身も子育ては初めてなのにもかかわらず、妻におそろしいほどの数の育児の質問をしてしまいました。いろいろと質問するとパートナーにとってはストレスとなると思うので、生まれてしばらくの育児の流れをあらかじめ本や動画などで確認しておくことをお勧めします。

第2子の育休中は、上の子が体力もついて手のかかる時期であったことや下の子が完全母乳だったこともあり、私が上の子を、妻が下の子を主で面倒を見ることとなりました。上の子は休日に1日一緒に過ごすことはありましたが、長期間というのは初めてでした。上の子は外で遊ぶことが好きなこともあり、毎日2人で外出するなど、上の子の生活リズムを優先することを最重視しました。午前中から地域の子育て支援センターなどに外出し、外出先でお昼（料理が苦手な私がお弁当作りにも挑戦）を食べ、午後からお昼寝をするといったように生活リズムを整えると夜もしっかり寝てくれるのでお互いに平和に過ごすことができました。子育て支援センターでは、同じような境遇のママさんやパパさんと育児の悩みを相談したり、保育園・幼稚園情報を共有するなど、とても貴重な時間を過ごすことができました。育休前は、長時間2人きりで無事に過ごせるか不安もありましたが、毎日子供と一緒にいることで徐々にできる事が多くなっていき、自然と不安はなくなっていました。

慌ただしい毎日を過ごしてはいましたが、最初はぎこちなかった育児も徐々に慣れ始め、妻の力を借りずに寝かしつけをできるようになったときや、自分の作ったお弁当を「おいしいよ!」と満面の笑みで食べてくれたときは、言葉では言い表せないほどの感動と幸せを感じました。妻からは、上の子を見てくれたおかげで産後の体を休ませることができ、体力的に助かったとお褒めのお言葉をいただきました（笑）このように上の子のための時間をしっかり取れたこともあってか、精神的に不安定になったり、赤ちゃん返りをすることもほとんどありませんでした。

そして、何より、夫婦2人で育児に専念できるというのは、喜びや悩みなども共有できるので体力的にも精神的にも本当に良かったと思っています。

4 育休を終えて

改めて育児の大変さと楽しさの両方を感じることができました。また、産後の慌ただしい生活をともに乗り越えて、家族の結束が強まったと感じるとともに、子どもの成長や子育てに関する話を夫婦で共有できたことにより、今後の方針や悩みなどを一緒に話し合うことができるようになりました。育休を取得していなければ、育児に関することは妻の指示待ちで主体的に動けなかったと思います。

また、育休の経験は、復帰後の育児・家事・仕事に対する姿勢や考え方・夫婦関係にも大きく関わると感じました。復帰後は、育児・家事・仕事のどの面においても、時間を大切にできるようになり、効率が上がったのではないかと感じています。私生活や家族との時間をしっかり取れるようにスケジュールリングや計画性を意識して働くようになり、仕事にもメリハリが生まれ、以前よりも仕事が充実したように感じます。意識的に育児等の時間を確保するようになり、休日だけでなく、平日早く帰れた日には子どもと多く触れ合うなどしております。妻からも「育休前より育児に積極的になったね。」と言われるようになりました。

育休を取得するかどうか、もし取得するならどのぐらいの期間にするかを悩む人も多いと思います。私は6か月間取得させてもらったことで、子供の将来についてじっくり話す時間が取れたり、子供の成長を身近で見ることができて、非常に有意義な時間を過ごせました。育休を取るか取らないか、仮に取るとして休職中にどのような役割を担うのかは、各家庭の事情によって異なりますので、パートナーとよく話し合うことが大切だと思います。

いつか子どもが親元から離れていくことを考えた時に、いつまでも子どもと一緒にいれるのではないんだなとふと思う時があります。そう思うと、一緒にいれることは本当にありがたいなと思うと同時に、子どもに向き合える育休の時間は本当に大切だったなと改めて感じています。

この体験談を見ていただくことによって、これから育休取得を考えている方の何か参考になれば嬉しいです。

福祉局 女性職員

1 家族の状況

私：行政職。部分休業取得中。

夫：会社員。

長女：小学2年生、長男：年長（2人とも約1年半育休を取得。）

2 妊娠中

- ・長女は1月上旬に妊娠判明。異動に影響するかと思いすぐに上司に報告。
- ・長男は長女の育休終了前に妊娠判明。復帰前の上司との電話で、妊娠しており8月頃から産休に入る旨報告。
- ・切迫早産になり上司や同僚に説明して出張を代わってもらいました。
- ・異動の調整や代替職員の準備等のため、職場への報告は早めがよいと思います。

3 育休中

(1) 長女

- 1か月里帰り。当時は実家の徒歩圏内に住んでおり、里帰り後も母に来てもらったり実家に行ったりしていました。
- 初めてのことで不安・緊張。ネットの情報は取捨選択が難しかったので、妊娠中に買った育児書を頼りにしていました。
- 出産前と同レベルで家事をしなくてはと思って、夜中の授乳対応等で寝不足の中、子どもの昼寝中や夜寝た後に家事をしていました。後に体調を崩してからは睡眠を優先。
- 夫は早めに帰宅した日はお風呂担当でした。

(2) 長男

- 帝王切開で出産し回復に時間がかかったこと、長女・長男のダブル育児、夫が異動し帰宅が遅くなったこと、引越して実家に気軽に行けなくなったこと等から2か月里帰り。
- 赤ちゃん返り予防として、長女を優先して抱っこやおんぶ。長女の通園中に長男と一緒に昼寝して体力を回復。
- 夫は概ね就寝後に帰宅。週末以外はほとんど子どもと関わっていなかったです。

(3) 保育園

- 近隣の園には入れないことがわかり10園以上見学。長女は2歳児まで1駅先の新規の小規模保育園、長女年少からと長男1歳児からは一緒に2学区先の70年以上歴史のある保育園に入りました。

4 復帰後

- (1) 子ども：保育士・友達と楽しく遊びながら生活習慣も身につきます。遊んで待っていてくれる子どもに感謝。
- (2) 私：育児と仕事のメリハリができ、それぞれに新鮮な気持ちで取り組んでいます。退勤後は気持ちを切り替え、心に余裕を持ってお迎えに。
- (3) 夫：洗濯・掃除・ごみ出し全般、週末の買い出し等を担当しています。今年から会社でフレックス制度が導入され長男の園への送りを担当。
- (4) 育児経験が仕事に役立ったと思うこと：育児で想定外のことが多いので「大丈夫、なんとかなる」と思えることが増えました。時間制限があることで集中力が高まったと思います。
- (5) 心がけていること：予測できない子どもの病気による急な休みがあるため、早めの進捗報告、時間内に対応できないと思ったら、ぎりぎりではなく早めに協力依頼しています。他の職員に手伝っていただいたら御礼を言うこと、周りが大変な時はできることを手伝うようにしています。

(6) 保育園：どちらの園も子どもを大切に保育していただいて感謝しています。

- 新規の小規模保育園：きれい。お布団おむつのサービス有。園庭はないけどお散歩あり。オプションでリトミック等の習い事も。
- 歴史ある保育園：ベテランの先生が多い。園庭で身体を動かす遊び、野菜作り。工作等も充実。

5 これから産休・育休をとろうとする方へ

- 育児は途切れがなく無理を続けて自分が倒れたら大変です。子どもの生命維持の次は自分を大切に、意識して自分の時間を取ることを、自分をケアする方法を用意しておくことをお勧めします（例えば、おやつ、童謡ではなく自分のための音楽、美容院に行く等）。自分の体調・機嫌がよいことが子どもの健康にもつながると思います。
- 園への送迎や帰宅後の育児・家事は毎日のことなので、余裕のあるスケジュール設定をお勧めします。
- 子どもが育つためには多くの人との関わりが大事だと思います。家族・園などのチームによる育児でどうか乗り切って、みんなが笑顔でいられる時間が増えるとよいなと思います。心から応援しています。

育児休業を取得した男性職員の声

平成27年10月に「イクメンサポート」開始（平成25年12月）以降
育児休業を取得した男性職員を対象にアンケート調査を実施しました。

① 6ヶ月育児休業を取得したAさん

まず、育児休業の取得を考えたときに「男性が育児休業なんて…」と考えてしまうと思いますが、男性が育児をしてはいけないということは有りませんし、むしろ妻としても育児の負担が減ることはとても良いことだと思います。私も育児休業を取得してみて分かりましたが、育児はとても大変で、これを妻だけで…と考えると育児休業を取得できたことは良い選択だったと思います。愛知県としても、サポートは充実していますし、なによりイクメンを強く推進しています。なので、育児のことで不安や悩みがあったり、育児に参加してみたいということであれば積極的に取得してみてはどうかと思います。

② 1ヶ月育児休業を取得したBさん

出産は奥さんにとって命がけのイベントになります、またその後の育児は体力が回復していない状態でなければなりません。そんな時に頼りになる夫がそばにすることが、奥さんにとってどれほど心強く嬉しいことであるかはすぐに想像できるかと思います。育児休業は必ず取得すべきです、自分自身の成長にとっても大変なプラスになると思います。また妊娠中から奥さんの手伝いを積極的にするべきです、準備も一緒にすることでパパの自覚が芽生えます。子育ては大変です、ですがとっても楽しいです。育児休業を利用して、是非子育てを楽しんでください。

③ 1ヶ月育児休業を取得したCさん

取得する前は、妻が子どもの面倒をみて、自分が家事をするという分業がうまくいくと思っていたのですが、妻からすると、四六時中泣きわめく子どもを24時間相手にするのは大変なので、家事はほどほどにやっていたらよくて、できる限り子供の相手をしてほしいと言われました。

妻は母乳であやすことができますが、自分は抱っこをして歩き回ることぐらいしかできず、泣きわめく子を相手にするのは大変でしたが、出産後は肉体的にも変化が大きく、精神的にも追いつめられるので、家事を行う時間よりも、妻が育児から離れる時間を作った方がうまくいくかもしれません。今から考えると当然なのですが、家事は気分転換にもなるため、途中から妻にもやってもらいました。

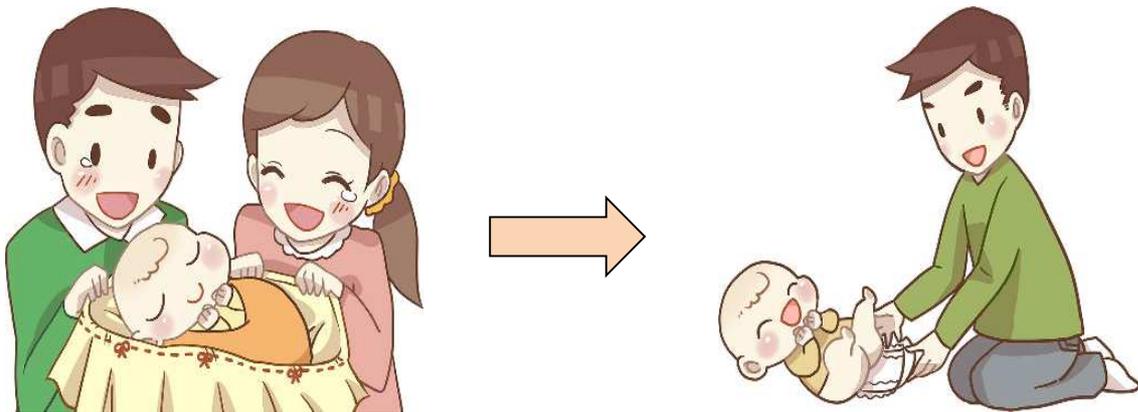
また、出産後1カ月経過したらアパートに戻ってくると考えていましたが、妻が実家にいる期間やご両親の状況によっては、3カ月目ぐらいから育児休業を取得したほうがいいかもしれません。

金銭的な不安がある方もいらっしゃると思います。平成27年10月からは、育児休業取得から180日までは標準報酬月額に100分の67をかけた金額が支給されます。181日からは、標準報酬月額の半額が子が1歳に達するまで支給されます。育児休業手当金は非課税のため、所得税（ひいては住民税）の控除を受けることもできます。平成27年10月から標準報酬制が始まったことから、試算が必要ですが、金銭的な不安もある程度解消できると思います。

④ 3週間育児休業を取得したDさん

朝起きてから1日中、間を空けずに動くので、①思い立ったらすぐ行動できるようになった、②優先順位を考えて計画的に行動できるようになった、③職場の昼休みの様に何もなくて良い時間の貴重さを感じ、隙間時間を活用するようになった、④早寝早起きが身についたなど、仕事にも役立つ変化が育休中の自分にあった。育休を取っていなかったら、妻や親族のサポートに甘えてしまい、この変化はなかったと思う。

子供は現在、生後7ヶ月になるが、妻と同等になつてくれている。



(表)

様式第1 (第2-4-(3)、第2-5-(3)関係)

育児休業承認請求書

年 月 日

愛知県知事 殿

所 属

職名 (職種)

氏 名

育児休業の承認
次のとおり を請求します。
育児休業の期間の延長

1 請求に係る子	氏 名	
	続 柄 等	
	生 年 月 日	年 月 日生
2 請求の内容	<input 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2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"/> 育児休業の期間の延長 <input type="checkbox"/> 再度の育児休業の期間の延長 (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2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。)、再度の育児休業の期間の延長、非常勤職員の1歳6か月までの子の育児休業又は非常勤職員の2歳までの子の育児休業が必要な事情を記入)	
3 請求期間	年 月 日から	年 月 日まで
4 当該子について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

(裏)

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		

- (注) 1 この請求書(職員の育児休業に関する条例(平成4年愛知県条例第2号。以下「条例」という。)第3条第7号に掲げる事情に該当してする育児休業及び育児休業の期間の延長に係るものを除く。)には、請求に係る子の氏名、請求者との続柄等及び生年月日を証明する書類(医師又は助産師が発行する出生(産)証明書、母子健康手帳の出生届出済証明書、官公署が発行する出生届受理証明書又は養子縁組届受理証明書、事件に係属している家庭裁判所等が発行する事件係属証明書、児童相談所長が発行する委託措置決定通知書又は証明書等)を添付すること(写しでも)。
- 2 「2 請求の内容」欄の「非常勤職員の1歳6か月までの子の育児休業」とは、条例第2条の3第3号に掲げる場合に該当してする育児休業をいい、「非常勤職員の2歳までの子の育児休業」とは、条例第2条の4の規定に該当してする育児休業をいう(5において同じ。)
- 3 子の出生前に請求する場合は、「3 請求期間」欄は出産予定日以後の期間とし、「1 請求に係る子」欄の記入及び証明書類の添付は、出生後、速やかに行うこと。
- 4 条例第3条第7号に掲げる事情に該当してする育児休業をしようとする場合は、所属、職名(職種)、氏名、「3 請求期間」欄及び「4 当該子について既に育児休業をした期間」欄のみを記入すること。
- 5 「5 配偶者」欄は、非常勤職員が1歳2か月までの子の育児休業(条例第2条の3第2号に掲げる場合に該当してする育児休業をいう。)、1歳6か月までの子の育児休業又は2歳までの子の育児休業をしようとする場合に記入すること。
- 6 「6 備考」欄には、請求に係る子以外に子を養育する場合(当該請求に係る子の出生の日から57日間に、職員(当該期間内に出産の日後に係る職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第12条第2号に規定する休暇(これに相当する休暇として、非常勤職員について任命権者が定める休暇を含む。))により勤務しなかった職員を除く。)が当該請求に係る子について最初の育児休業をする場合を除く。)においては、その氏名、請求者との続柄等及び生年月日を、請求に係る子が養子の場合においては、養子縁組の効力が生じた日、請求に係る子以外の子について現に育児休業の承認を受けている場合においては、その旨並びに当該承認に係る子の氏名及び当該承認の請求に係る期間等を記入すること。
- 7 該当する口にはレ印を記入すること。

(表)

様式第4 (第3-4-(3)、第3-5-(2)関係)

育児短時間勤務承認請求書

年 月 日

愛知県知事 殿

所 属
職名 (職種)
氏 名

育児短時間勤務の承認
次のとおり を請求します。
育児短時間勤務の期間の延長

1 請求に係る子	氏 名	
	続 柄 等	
	生 年 月 日	年 月 日 生
2 請求の内容	<input type="checkbox"/> 育児短時間勤務の承認 <input type="checkbox"/> 育児短時間勤務の期間の延長	
	<input type="checkbox"/> 再度の育児短時間勤務の承認 (再度の育児短時間勤務が必要な事情を記入)	
3 請求期間	年 月 日から 年 月 日まで	
4 勤務の形態	週 時間勤務 <input type="checkbox"/> 第1号 <input type="checkbox"/> 第2号 <input type="checkbox"/> 第3号 (育児休業法第10条第1項 の勤務の形態)	
	<input type="checkbox"/> 第4号 <input type="checkbox"/> 第5号(割振り基準:)	
勤務の日 及び 時間帯	日 (: ~ : 、うち休憩時間 : ~ :)	
	月 (: ~ : 、うち休憩時間 : ~ :)	
	火 (: ~ : 、うち休憩時間 : ~ :)	
	水 (: ~ : 、うち休憩時間 : ~ :)	
	木 (: ~ : 、うち休憩時間 : ~ :)	
	金 (: ~ : 、うち休憩時間 : ~ :)	
	土 (: ~ : 、うち休憩時間 : ~ :)	
5 当該子について 既に育児短時間 勤務をした期間	年 月 日から 年 月 日まで	
	年 月 日から 年 月 日まで	
6 備 考		

- (注) 1 この請求書(育児短時間勤務の期間の延長に係るものを除く。)には、請求に係る子の氏名、請求者との続柄等及び生年月日を証明する書類(医師又は助産師が発行する出生(産)証明書、母子健康手帳の出生届出済証明書、官公署が発行する出生届受理証明書又は養子縁組届受理証明書、事件が係属している家庭裁判所等が発行する事件係属証明書、児童相談所長が発行する委託措置決定通知書又は証明書等)を添付すること(写しでも可)。
- 2 子の出生前に請求する場合は、「3 請求期間」欄は出産予定日以後の期間とし、「1 請求に係る子」欄の記入及び証明書類の添付は、出生後、速やかに行うこと。
- 3 「4 勤務の形態」欄は、裏面の「育児短時間勤務の勤務形態」を参照にして記入すること。また、第5号を選択した場合の割振り基準は、表中の記号を記入すること。
- 4 「勤務の日及び時間帯」欄に記載できない場合等当該欄により難しい場合には、「6 備考」欄に必要な事項を記入すること。
- 5 「6 備考」欄には、請求に係る子以外に小学校就学前の子を養育する場合には、その氏名、請求者との続柄等及び生年月日を、請求に係る子が養子の場合においては、養子縁組の効力が生じた日、請求に係る子以外の子について現に育児短時間勤務の承認を受けている場合においては、その旨並びに当該承認に係る子の氏名及び当該承認の請求に係る期間等について記入すること。
- 6 請求に係る子について、請求者以外の子の親が部分休業、育児短時間勤務その他の育児のための短時間勤務の制度の適用を受けている場合には、その内容を「6 備考」欄に記入すること。
- 7 該当する□には✓印を記入すること。

(裏)

育児短時間勤務の勤務形態

【育児休業法第10条第1項】

○一般の職員

第1号:月曜日から金曜日に、1日3時間55分勤務する勤務の形態(週19時間35分勤務)

第2号:月曜日から金曜日に、1日4時間55分勤務する勤務の形態(週24時間35分勤務)

第3号:月曜日から金曜日のうちの3日に、1日7時間45分勤務する勤務の形態(週23時間15分勤務)

第4号:月曜日から金曜日のうちの2日に1日7時間45分、1日に3時間55分勤務する勤務の形態(週19時間25分勤務)

○変則勤務職員

第5号:次の割振り基準の表に基づき勤務する勤務の形態(1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分)

割 振 り 基 準				割振り基準 の 呼 称	記号
割振り単位 期間	1週間当たりの勤 務時間数	週休日とする日 の 日 数 等	勤務時間を割り振る日の種類 及び日数		
4週間	19時間25分	すべての日曜日と 12の平日	3時間 55 分勤務日 (平日)4日 7時間 45 分勤務日 (平日)8日	4週16休(一般型)	c-I
		16日	3時間 55 分勤務日 (平日)4日 7時間 45 分勤務日 (平日)8日		
4週間	19時間35分	すべての日曜日と 4の平日	3時間 55 分勤務日 (平日)20日	4週8休(一般型)	a-I
		8日	3時間 55 分勤務日 20日	4週8休(変則型)	a-II
4週間	23時間15分	すべての日曜日と 12の平日	7時間 45 分勤務日 (平日)12日	4週16休(一般型)	h-I
		16日	7時間 45 分勤務日 12日	4週16休(変則型)	h-II
4週間	24時間35分	すべての日曜日と 4の平日	4時間 55 分勤務日 (平日)20日	4週8休(一般型)	j-I
		8日	4時間 55 分勤務日 20日	4週8休(変則型)	j-II
4週間	19時間25分、 19時間35分、 23時間15分 又は 24時間35分	他の割振り基準との均衡を考慮して知事が別に定める(4週間ごとの期間につき8日以上、かつ、1週間につき1日以上の週休日を設ける)。		———	m

育児短時間勤務計画書

年 月 日

愛知県知事 殿

所 属

職名 (職種)

氏 名

職員の育児休業等に関する条例第11条第6号の規定に基づき、再度の育児短時間勤務の承認の請求をする予定ですので、育児短時間勤務の計画について次のとおり提出します。
 なお、次の記載事項に変更が生じた場合は、遅滞なく届け出ます。

1 請求に係る子

子の氏名		生年月日	年 月 日生
------	--	------	--------

2 請求者の計画

請求期間	年 月 日から	年 月 日まで
再度の請求予定期間	年 月 日から	年 月 日まで

3 備 考

- (注) 1 育児短時間勤務計画書は、育児短時間勤務承認請求書と同時に（変更の届出の場合は、記載事項に変更が生じた後遅滞なく）提出すること。
 2 「請求期間」欄には、育児短時間勤務承認請求書に記載した請求期間を記入すること。
 3 子の出生前に提出する場合は、「1 請求に係る子」欄の記入は、出生後、速やかに行うこと。
 4 変更の届出の場合は、1及び2までの記載事項のうち変更する箇所のみ記入すること。

部分休業承認請求書

年 月 日

愛知県知事 殿

所 属

職・氏名

次のとおり部分休業の承認を請求します。

1 請求に係る子	氏 名			
	続 柄 等			
	生 年 月 日	年 月 日生		
2 請求期間及び 時間	期 間		時 間	
	年 月 日から	<input type="checkbox"/> 毎 日 <input type="checkbox"/> その他 ()	勤務時間の始め	時 分～ 時 分
	年 月 日まで		勤務時間の終わり	時 分～ 時 分
	年 月 日から	<input type="checkbox"/> 毎 日 <input type="checkbox"/> その他 ()	勤務時間の始め	時 分～ 時 分
年 月 日まで	勤務時間の終わり		時 分～ 時 分	
3 備 考				

- (注) 1 この請求書には、請求に係る子の氏名、請求者との続柄等及び生年月日を証明する書類（医師又は助産師が発行する出生（産）証明書、母子健康手帳の出生届出済証明書、官公署が発行する出生届受理証明書又は養子縁組届受理証明書、事件が係属している家庭裁判所等が発行する事件係属証明書、児童相談所長が発行する委託措置決定通知書又は証明書等）を添付すること（写しでも可）。
- 2 該当する□にはレ印を記入すること。

※所属長記入欄

受理年月日	年 月 日	<input type="checkbox"/> 承 認 <input type="checkbox"/> 不 承 認		
決裁年月日	年 月 日	承認・不承認の本人への通知年月日		年 月 日
決 裁 欄			事務担当者	職 名 氏 名

様式第6 (第4-4-(6)関係)

部分休業整理表

年 月分

職名 氏名

部分休業の包括承認に係る時間	
勤務時間の始め	時 分～ 時 分
勤務時間の終わり	時 分～ 時 分
1日の合計	時間 分

日付 (曜日)	部分休業 をした時間	部分休業の包括承認に係る時間が取り消された場合				備考	
		部分休業の承認を取り消された時間		左の時間 数	所属長 確認欄		本人 確認欄
		勤務時間の始め	勤務時間の終わり				
1日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
2日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
3日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
4日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
5日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
6日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
7日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
8日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
9日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
10日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
11日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
12日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
13日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
14日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			
15日 ()	時間 分	時 分 から 分まで	時 分 から 分まで	時間 分			

日付 (曜日)	部分休業 をした時 間	部分休業の包括承認に係る時間が取り消された場合				備 考	
		部分休業の承認を取り消された時間		左の時間 数	所属長 確認欄		本人 確認欄
		勤務時間の始め	勤務時間の終わり				
16日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
17日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
18日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
19日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
20日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
21日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
22日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
23日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
24日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
25日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
26日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
27日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
28日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
29日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
30日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
31日 ()	時間 分	時 分から 分まで	時 分から 分まで	時間 分			
当月において部分休業をした時間の総合計		時間 分		(注) 「部分休業の包括承認に係る時間が取り消された場合」欄は、あらかじめ包括承認されている部分休業の時間について、職員の請求等に基づき承認を取り消した場合にのみ記入すること。なお、この場合には、「備考欄」にその理由を略記すること。			

深夜勤務・時間外勤務制限請求書

年 月 日

愛知県知事

殿

所 属

職・氏名

次のとおり 養育 介護 のため 深夜勤務 時間外勤務 の制限を請求します。

勤務時間条例
 第 7 条 第 2 項 (養育・免除)
 第 7 条 第 3 項 (養育・制限)
 第 7 条 第 4 項 (介護・免除)
 第 7 条 第 4 項 (介護・制限)

1 請求に係る子 又は要介護者	氏 名	(<input type="checkbox"/> 同居 <input type="checkbox"/> 別居)	
	続 柄 等	(<input type="checkbox"/> 出産予定者)	
	生 年 月 日	年 月 日	生 (<input type="checkbox"/> 出産予定日)
	養子縁組の効力が生じた日	年 月 日	
2 職員の配偶者で 当該子の親及び 状況	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 深夜において就業している。 <input type="checkbox"/> 負傷、疾病、身体上又は精神上の障害により保育又は介護が困難である。 <input type="checkbox"/> 産前 8 週間 (多胎妊娠の場合にあつては、14 週間) 又は産後 8 週間以内である。		
3 要介護者の状態 及び具体的な介 護の内容			
4 請求に係る期間	深夜勤務 の制限	年 月 日から 年 月 日まで	<input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> その他 ()
	時間外勤 務の制限	<input type="checkbox"/> 1 年 <input type="checkbox"/> 1 年に満たない期間 (月)	

- 備考 1 子を養育するために深夜勤務の制限を請求する場合には、当該請求に係る子が満 6 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日以前の日を制限終了日として請求すること
- 2 「生年月日」欄は、請求に係る者が子である場合のみ記入すること。
- 3 請求に係る子が請求の際に出生していない場合には、請求に係る子を出産する予定である者について、「氏名」欄にその氏名を、「続柄等」欄に請求者との続柄等及びレ印を、「生年月日」欄に出生予定日及びレ印を記入すること。
- 4 請求に係る子が養子の場合には、「養子縁組の効力が生じた日」欄にその日を記入すること。
- 5 要介護者を介護するために請求する場合には、「氏名」欄に請求に係る要介護者の請求者との同居別居の別についてレ印を記入すること。
- 6 「職員の配偶者で当該子の親である者の有無及び状況」欄は、子を養育するために深夜勤務の制限を請求する場合において記入する。
- 7 「深夜において就業している」とは、深夜における就業日数が 1 月に 3 日を超えることをいう。

※所属長記入欄

受理年月日	年 月 日	<input type="checkbox"/> 承認 <input type="checkbox"/> 不承認	
決裁年月日	年 月 日	承認・不承認の本人への通知年月日	年 月 日
決 裁 欄		事務担当者	職 名 氏 名

状 況 変 更 届

年 月 日

愛知県知事 殿

所 属
職・氏名

次のとおり

深夜勤務

時間外勤務

の制限に係る子の養育又は要介護者の介護の状況に

ついて変更が生じたので、お届けします。

1 届出の事由

(1) 養育の状況の変更

子が死亡した。

職員の子でなくなった。

(離縁 養子縁組の取消し 家事審判事件の終了

児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置の解除)

同居しなくなった。

職員の配偶者で子の親であるものが深夜において常態として当該子を養育できる者に該当することとなった。

上記以外の理由により請求できる職員に該当しなくなった。

(理由:)

(2) 介護の状況の変更

要介護者が死亡した。

要介護者と職員との親族関係が消滅した。

(消滅の理由:)

2 届出の事実が発生した日

年 月 日

※所属長記入欄

受理年月日	年 月 日	所属長
内容確認年月日	年 月 日	