

仕事と子育ての両立のための サポートハンドブック



令和 6 年 4 月
広島県教育委員会事務局
管理部総務課・教職員課

仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブック 目次

目次	頁
(資料) 出産・育児に関する休暇・休業制度等一覧	1
1 妊娠から出産までに利用できる制度	2
特別休暇	
(1) 妊娠障害休暇	2
(2) 通勤緩和休暇	2
(3) 妊産婦健診休暇	2
(4) 出産休暇(産前・産後休暇)	3
職務専念義務の免除	3
労働基準法に基づく就業制限等	3
2 配偶者が出産するときに利用できる制度	4
特別休暇	
(1) 配偶者出産休暇	4
(2) 男性職員の育児参加休暇	4
3 育児を行うときに利用できる制度	5
(1) 育児休業	5
育児休業の概要	6
(2) 部分休業	8
特別休暇	
(1) 育児休暇(育児時間)	8
(2) 家族看護等休暇	8
勤務制限	9
4 介護を行うときに利用できる制度	10
(1) 介護休暇	10
(2) 介護時間	11
特別休暇	
(3) 短期介護休暇	12
勤務制限	12
5 共済制度等	
給付事業【育児関係】	12
給付事業【介護関係】	12
貸付事業【育児関係】	13
掛金の免除等【育児関係】	13
掛金の免除等【介護関係】	13
6 雇用保険制度	14
給付金【育児関係】	
(1) 出生時育児休業給付金	14
(2) 育児休業給付金	14
給付金【介護関係】	
介護休業給付金	15
保険料の免除【育児・介護関係】	15
7 厚生年金保険制度	15
保険料の免除【育児関係】	15
(様式) 配偶者の出産に伴う申出書	17

出産・育児に関する休暇・休業制度等一覧

令和6年4月現在

対象職員 種類	妊娠		誕生	1歳	1歳6月	3歳	小学校入学	4年生進学	中学校入学	中学校卒業	
	男	女									
特別休暇		○	妊娠障害休暇	(その都度必要と認める期間)							
特別休暇		○	通勤緩和休暇	(定められた勤務時間の始め又は終わりに、1日1時間以内)							
職専免		○	休息・補食職専免	(定められた勤務時間の始め又は終わりに連続する時間等以外の時間で、必要な時間)							
勤務制限		○	妊娠勤が請求した場合の変形・時間外・休日・深夜勤務の禁止								
特別休暇		○	妊産婦健診休暇	(妊娠期間等に応じて定める回数で、必要な時間)							
特別休暇		○	出産休暇	(原則として出産予定日の8週間前から出産の日後8週間まで)							
特別休暇	○		配偶者出産休暇	(配偶者の入院等の日から出産の日以後2週間までで3日以内)							
特別休暇	○		男性職員の育児参加休暇	(原則として出産予定日の8週間前から出産の日以後1年を経過する日までで5日以内)							
特別休暇	○	○	育児休暇(育児時間)	(1日2回(勤務時間が4時間以下の日にあっては、1回)、各45分。男性職員は、その配偶者が養育できる場合を除く。)							
休業	○	○	育児休業	(一定の要件を満たす場合は、最大2歳に達する日まで取得可能)							
部分休業	○	○	部分休業								
勤務制限	○	○	育児を行う職員が請求した場合の深夜勤務の原則禁止								
特別休暇	○	○	(1年5日以内。義務教育終了前の子等が2人以上の場合5日加算)	家族看護等休暇【子の看護(他に看護者がいない場合)】、【予防接種・健康診断(満18歳以後最初の3/31まで)】							
				家族看護等休暇【子の看護(他に看護可能な者がいる場合において、当該子の看護を行うとき)】							
				家族看護等休暇【感染症予防・気象警報等による臨時休業に係る世話・学校等行事への出席・児童発達支援・医療型児童発達支援】							



※ 配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇、育児休暇、育児休業、部分休業、家族看護等休暇は、勤務日数等の一定の要件を満たさないと、取得することができません。概要は、次頁以降を御覧ください。

1 妊娠から出産までに利用できる制度



●特別休暇●

(1) 妊娠障害休暇

妊娠に起因する障害(つわり又は悪阻)により勤務することが困難と認められる場合に取得できます。

取得できる期間 … その都度必要と認める期間

報 酬 … 無給

(2) 通勤緩和休暇

通勤に利用する交通機関又は原動機付の交通用具による通勤経路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に取得できます。

取得できる期間 … 定められた勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認める時間

報 酬 … 有給

(3) 妊産婦健診休暇

母子保健法の規定による妊娠中又は出産後1年以内の保健指導又は健康診査を受ける場合に取得できます。

取得できる期間

妊娠 23 週まで	4週間に1回で、その都度必要と認める日又は時間
妊娠 24 週から 35 週まで	2週間に1回で、その都度必要と認める日又は時間
妊娠 36 週から出産まで	1週間に1回で、その都度必要と認める日又は時間
出産後1年まで	当該期間に1回で、その都度必要と認める日又は時間
医師等の特別な指示があった場合	指示された回数で、その都度必要と認める日又は時間

報 酬 … 有給

(4) 出産休暇（産前・産後休暇）

出産の前後の期間において、母性保護のために取得できます。

（出産とは、妊娠満12週以上（妊娠85日以上）の分娩をいい、分娩には死産、人工妊娠中絶を含みます。）

出産休暇を取得する職員に対しては、出産休暇の期間について、代員が措置されます。

取得できる期間

産前

出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産の日までの期間内において必要と認める期間

産後

出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間内において必要と認める期間
産前休暇の期間が6週間未満であった場合は、その満たない期間を加算できます。

報 酬 … 有給

ライフサポート休暇2号（不妊治療休暇）

そのほか、関連する休暇として、1週間の勤務日の日数が3日以上、又は1年間の勤務日の日数（在職する期間が1年に満たない場合にあっては、所定の勤務日数を1年当りに換算した日数。以下、同じ。）が121日以上職員は、ライフサポート休暇2号（要件：職員が不妊治療に係る通院等を行う場合・期間：一の会計年度において10日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間）が有給の特別休暇としてあります。

根拠：短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する基準を定める規則

●職務専念義務の免除●

妊娠中の女性職員が請求した場合に、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ときは、適宜、休息又は補食するために必要な時間について、職務に専念する義務が免除されます。ただし、勤務時間の始め又は終わり、休憩時間等に連続する時間は除かれます。

根拠：平成10年4月1日付け教育長通知「職務に専念する義務の免除について」

●労働基準法に基づく就業制限等●

産前

- ア 妊娠中の職員の重量物を取り扱うなどの危険有害業務の就業制限
- イ 妊娠中の職員が請求した場合の軽易業務への転換
- ウ 妊娠中の職員が請求した場合の時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務の禁止
- エ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が休暇を請求した場合の就業禁止

産後

- ア 産後1年を経過しない女性の重量物を取り扱うなどの危険有害業務の就業制限
- イ 産後8週間を経過しない女性の就業禁止
ただし、産後6週間を経過した女性が請求し、医師が支障がないと認めた業務については、就業可能
- ウ 産後1年を経過しない女性が請求した場合の時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務の禁止

2 配偶者が出産するときに利用できる制度

●特別休暇●

(1) 配偶者出産休暇

配偶者が出産する場合に取得できます。

対 象 者 … 1週間の勤務日の日数が3日以上、又は1年間の勤務日の日数が121日以上
の職員

取得できる期間 … 配偶者の入院等の日から出産の日以後2週間を経過する日までの期間内
において、3日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間

報 酬 … 有給

(2) 男性職員の育児参加休暇

配偶者の産前産後の期間に、出産に係る子又は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。以下同じ。）の子を養育する場合に取得できます。

対 象 者 … 1週間の勤務日の日数が3日以上、又は1年間の勤務日の日数が121日以上
の職員

取得できる期間 … 配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は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内において、5日を超えない範囲内で必要
と認める日又は時間

報 酬 … 有給

根拠：短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する基準を定める規則

配偶者の出産に伴う申出書の作成

所属長等の管理者は、父親となる職員に本プログラムのハンドブック17ページに掲載する「配偶者の出産に伴う申出書」の作成を求め、提出を促してください。

父親となる職員は、出産予定日の概ね8週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）までに、申出書を作成し、管理者に提出するとともに、休暇等取得後は取得実績を記入してください。

こうした取組を通じ、父親となる職員が休暇等を必要とするときは、100%取得できるよう努め、男性職員の育児参加を促進しましょう。



3 育児を行うときに利用できる制度

※ 男性職員・女性職員ともに利用することができます。

(1) 育児休業

原則1歳^{※1}に満たない子^{※2}を養育する場合に取得できます。
育児休業を取得する職員に対しては、育児休業の期間について、代員が措置されます。

- ※1 一定の要件を満たす場合は、最大2歳に達する日まで取得することができます。
- ※2 「子」とは、法律上の親子関係にある子（養子を含む。）のほか、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の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、養育里親としての職員に委託された者をいいます。



対象者 … 次のいずれにも該当する職員

- ① その養育する子が1歳6か月に達する日（当該子の出生の日から57日以内に育児休業をしようとする場合にあっては、当該期間の末日から6月を経過する日、職員の育児休業等に関する規則（以下「育休規則」という。）第3条の2の規定に該当する場合は2歳に達する日）までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に採用されないことが明らかでない職員
- ② 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上である職員

この他にも一定の要件を満たす場合は、育児休業を取得することができます。詳細は次頁【育児休業の概要】を参照してください。

取得できる期間 … 当該子が原則1歳に達する日（満1歳の誕生日の前日）までの期間の範囲内で、職員が請求し、任命権者が承認した期間

一定の要件を満たす場合は、最大2歳に達する日まで取得することができます。詳細は次頁【育児休業の概要】を参照してください。

取得できる回数 … 原則2回[※]まで取得できます。ただし、次の場合は3回目以降の育児休業ができます。

- ① 当初の休業の失効後、失効事由が消滅した場合（産前休暇に係る子の死亡等、退職・停職の期間満了等）
- ② 負傷・疾病等により長期の療養が必要となり承認が取り消された後、子を養育することができる状態に回復した場合
- ③ 当初の休業終了時には予測できなかった事実が発生し、再度の育児休業をする必要が発生した場合（配偶者の負傷・疾病、配偶者との別居等）
- ④ 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場合
- ⑤ 次項【育児休業の概要】の「期間」欄中3又は4のいずれかに該当することとなった場合

※ 2回の育児休業からは、職員（当該期間内に出産休業を取得した職員を除く。）が当該子について、出生の日から57日間に取得した育児休業（最初のものと及び2回目のもの）を除きます。

期間の延長 … 1回に限り、延長することができます。
 ただし、休業の延長請求時に予測できなかった事実（配偶者の負傷・疾病、配偶者との別居等）が発生した場合は、再度の延長が可能です。

休業中の報酬 … 無給

【育児休業の概要】

区分	内容
対象者	<p>1 次のいずれかに該当する職員</p> <p>(1) 次のいずれにも該当する職員</p> <p>ア その養育する子が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）（当該子の出生の日から57日以内に育児休業をしようとする場合にあっては、当該期間の末日から6月を経過する日、育休規則第3条の2の規定に該当する場合は2歳に達する日（以下「2歳到達日」という。））までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び特定職に引き続き採用されないことが明らかでない職員</p> <p>イ 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上である職員</p> <p>(2) 次のいずれかに該当する職員</p> <p>ア その養育する子の1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該子について当該職員が「期間」欄の2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。以下このアにおいて同じ。）において育児休業をしている職員であって、「期間」欄の3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職員</p> <p>イ 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職員であって、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職員</p>
期間	<p>1 次の2から4に掲げる場合以外の場合 職員の養育する子の1歳到達日まで</p> <p>2 職員の配偶者*¹が当該職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために地方等育児休業*²をしている場合において当該職員が当該子について育児休業をしようとする場合（当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。） 当該子が1歳2か月に達する日まで（当該日が育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生の日以後当該職員が勤務時間規則第10条第1項の表第9号の休暇により勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日まで）</p> <p>3 1歳から1歳6か月到達日までの子を養育する職員が、次に掲げる場合のいずれかに該当する場合 当該子の1歳6か月到達日まで</p> <p>(1) 次に掲げる場合のいずれにも該当する場合（当該子についてこの3に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であって育休規則第4条の2第2号に掲げる事情に該当するときはイ及びウに該当する場合）</p> <p>ア 当該職員が当該子の1歳到達日（当該職員が2に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該職員の配偶者が2に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等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（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なる</p>

るときは、そのいずれかの日))の翌日(当該配偶者がこの3に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日)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場合

イ 当該子について、当該職員が当該子の1歳到達日(当該職員が2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又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日(当該配偶者が2に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする地方等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)において地方等育児休業をしている場合

ウ 当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として次のいずれかに該当する場合

(7) 当該子について、保育所等における保育^{※3}の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

(1) 常態として当該子を養育している当該子の親(当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。)であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親若しくは同条第1号に規定する養育里親である者(児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。)を含む。)である配偶者であって当該子の1歳到達日後の期間について常態として当該子を養育する予定であったものが次のいずれかに該当した場合

a 死亡した場合

b 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態になった場合

c 常態として当該子を養育している当該子の親である配偶者が当該子と同居しないこととなった場合

d 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である場合又は産後8週間を経過しない場合

エ 当該子について、当該職員が当該子の1歳到達日(当該職員が2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)後の期間においてこの(1)に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合

(2) 当該職員が職員の育児休業等に関する条例(以下「育休条例」という。)第3条第1号から第3号まで、及び育休規則第4条の2第1号に掲げる事情のいずれかに該当する場合

4 1歳6か月から2歳に達するまでの子を養育する職員が、次に掲げる場合のいずれかに該当する場合

当該子の2歳到達日まで

(1) 次に掲げる場合のいずれにも該当する場合(当該子についてこの4に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であって育休規則第4条の2第2号に掲げる事情に該当するときはイ及びウに掲げる場合に該当する場合)

ア 当該職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日(当該職員の配偶者がこの4の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日)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場合

イ 当該子について、当該職員が当該子の1歳6か月到達日において育児休業をしている場合又は当該職員の配偶者が当該子の1歳6か月到達日において地方等育児休業をしている場合

ウ 当該子の1歳6か月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として次のいずれかに該当する場合

(7) 当該子について、保育所等における保育^{※3}の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子

	<p>の1歳6か月到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合</p> <p>(1) 常態として当該子を養育している当該子の親である配偶者であって当該子の1歳6か月到達日後の期間について常態として当該子を養育する予定であったものが3(1)ウ(イ)各号のいずれかに該当した場合</p> <p>エ 当該子について、当該職員が当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの4の規定に該当して育児休業をしたことがない場合</p> <p>(2) 当該職員が育休条例第3条第1号から第3号まで、及び育休規則第4条の2第1号に掲げる事情のいずれかに該当する場合</p>
--	--

※1 配偶者には、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。

※2 地方等育児休業 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）その他法律の規定による育児休業

※3 保育所等における保育 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若しくは就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園における保育又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等による保育

(2) 部分休業

3歳に達するまでの子を養育する場合に取得できます。

対象者 … 次のいずれにも該当する職員

- ① 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上である職員
- ② 1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である日がある職員

取得できる期間 … 定められた勤務時間の始め又は終わりに30分を単位として、1日につき、定められた1日の勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内。

※ 介護時間又は育児休暇が認められている場合は、1日の勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該介護時間及び育児休暇の時間を減じた時間を超えない範囲内。

休業中の報酬 … 勤務しなかった時間に応じて報酬を減額します。

根拠：職員の育児休業等に関する条例

職員の育児休業等に関する規則

短時間勤務会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例

短時間勤務会計年度任用職員の給与及び費用弁償の支給に関する規則

●特別休暇●

(1) 育児休暇（育児時間）

生後1年6月に達しない子を養育する場合に取得できます。

男性職員にあっては、その配偶者が当該子を養育できる場合を除きます。

取得できる期間 … 1日2回（勤務時間が4時間以下の日にあっては、1回）、原則それぞれ45分30分と60分の組合せ、又は1回にまとめて1時間30分を請求することも可能です。

勤務を前提とした休暇であるため、1日のすべてについて勤務しなくなる場合は認められません。

報酬 … 無給

(2) 家族看護等休暇

子^{※1}を含む家族の看護（負傷し、又は疾病にかかった者の世話）を行う場合、又は義務教育終了前の子又は満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある障害のある子（以下「義務教育終了前の子等」という。）について、

- ① 予防接種又は健康診断を受けさせる^{※2}
- ② 感染症予防又は気象警報等のための学級閉鎖に係る世話をする
- ③ 学校等が実施する行事へ出席する
- ④ 児童発達支援又は医療型児童発達支援を受けさせる

場合に取得できます。

※1 家族看護等休暇の場合、「子」には、法律上の親子関係にある子（養子を含む。）のほか、特別養子縁組監護期間中の者及び委託児童（児童福祉法第27条第1項第3号の規定により里親に委託された児童）を含みます。

※2 ①については、義務教育終了前の子等に限らず、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が対象となります。

対象者 … 1週間の勤務日の日数が3日以上、又は1年間の勤務日の日数が121日以上
の職員

取得できる期間 … 一の会計年度において5日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
（義務教育終了前の子等を2人以上養育する場合は5日を加算）

報酬 … 有給

根拠：短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する基準を定める規則

●勤務制限●

小学校就学の始期に達するまでの子がある職員が、その子を養育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、深夜勤務を命じてはならないこととなっています。

なお、あらかじめ割り振られた勤務時間以外の時間における勤務は命じません。

根拠：短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する基準を定める規則

休暇制度等について詳しく知りたいときは

休暇制度（文書箱へのリンク）

● [事務局等はこちら](#)

文書箱 > 局文書箱 > 教育委員会事務局 > 人事管理 > 会計年度任用職員

● [県立学校はこちら](#)

文書箱 > 教職員課文書箱 > 非常勤職員 > 短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇取扱要領等について



～ 育児休業からの復帰を応援しています!! ～

「育児休業から安心して復帰するための研修」

育児休業から復帰する教職員を対象とし、仕事と子育ての両立についての不安を解消し、安心して職場復帰するための研修を実施しています。

【主な研修内容】

本県の教育の現状、仕事と子育ての両立を支援する制度の概要、復帰後の子供の心理的ケア、参加者同士の交流 など

- [実施状況についてはこちら（人材育成・能力開発 教職員研修 希望研修）](#)

4 介護を行うときに利用できる制度

(1) 介護休暇



重度の負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるもの（以下「要介護者」という。）の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できます。

「要介護者」の範囲は次のとおりです。

- ① 配偶者（届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）
- ② 1親等の親族又は2親等の親族
- ③ 配偶者の父母の配偶者で職員と同居しているもの

対象者 … 次のいずれにも該当する職員

- ① 次のいずれかに該当すること。
 - ア 1週間の勤務日の日数が3日以上
 - イ 1年間の勤務日の日数が121日以上
- ② 任命権者が、職員の申出に基づき、要介護者の各々が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93日を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）の初日から起算して93日を経過する日から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任用されないことが明らかでないこと。

Q 「指定期間の初日から起算して93日を経過する日から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任用されないことが明らかでないこと」とは、具体的にはどのように考えるのか。

A 「任期が満了すること及び引き続き任用されないことが明らかでない」とは、任期が満了すること及び引き続き任用されないことが明らかでない場合以外のことをいい、引き続き任用されるかどうか分からない場合も含みます。

例えば、4月1日から3月31日まで任用されている会計年度任用職員の場合、次のいずれの場合も該当します。

- ・ 5月1日から介護休暇を取得しようとした場合（93日を経過する日は8月1日、6月を経過する日は1月31日であり、8月1日から1月31日までにその任用期間が満了しないため。）
- ・ 8月1日から介護休暇を取得しようとした場合に、次年度の4月1日から引き続き新たに任用されるかどうか分からない場合（93日を経過する日は11月1日、6月を経過する日は4月30日であり、11月1日から4月30日までの3月31日に任期が満了するが、次年度の4月1日から引き続き新たに任用されないことが明らかでないため。）

取得できる期間 … 指定期間内において、1日又は1時間を単位として、必要と認められる期間。
なお、1時間を単位として介護休暇を取得する場合は、定められた勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて4時間以内となります。

報酬 … 勤務しなかった時間に応じて報酬を減額します。

根拠：短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する基準を定める規則

(2) 介護時間

要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できます。

対象者 … 次のいずれにも該当する職員
① 次のいずれかに該当すること。
ア 1週間の勤務日の日数が3日以上
イ 1年間の勤務日の日数が121日以上
② 1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である日があること。

取得できる期間 … 要介護者の介護を必要とする一継続する状態ごとに、連続する3年の期間（介護休暇の指定期間と重複する期間を除く。）内において、定められた勤務時間の始め又は終わりに30分を単位として、1日につき、定められた1日の勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内。
※ 部分休業、育児休暇が認められている場合は、当該時間から当該部分休業及び育児休暇の時間を減じた時間を超えない範囲内。

報酬 … 勤務しなかった時間に応じて報酬を減額します。

根拠：短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する基準を定める規則

●特別休暇●

(3) 短期介護休暇

・要介護者の介護
・要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続及び代行その他の要介護者の必要な世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できません。

取得できる期間 … 一の会計年度において5日（要介護者が2人以上の場合は10日）を超えない範囲内で必要と認める日又は時間

対象者 … 1週間の勤務日の日数が3日以上、又は1年間の勤務日の日数が121日以上の職員

報酬 … 無給

根拠：短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する基準を定める規則

●勤務制限●

要介護者を介護する職員が、その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、深夜勤務を命じてはならないこととなっています。

なお、あらかじめ割り振られた勤務時間以外の時間における勤務は命じません。

根拠：短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する基準を定める規則

5 共済制度等

職員等（公立学校共済組合・広島県教育職員互助組合の加入要件を満たし、その組合員等である場合に限る。）が、出産、子育て又は介護をする場合の共済組合・互助組合の制度は次のとおりです。

詳しくは、公立学校共済組合広島支部又は（一般財団法人）広島県教育職員互助組合へお問い合わせください。

給付事業【育児関係】

給付事由	給付名称	給付要件	給付額
組合員・被扶養者の出産	■出産費 （同附加金） ■家族出産費 （同附加金）	組合員又は被扶養者が出産したとき	【出産費・家族出産費】 子1人につき50万円 【出産費附加金・家族出産費附加金】 子1人につき5万円
	【互助組合】 出産手当金	組合員又は被扶養配偶者が出産したとき	1児につき1万円
出産休業	出産手当金	無給休職期間中の出産（給料の全部又は一部が支給されるときは支給されません。）	平均標準報酬日額×2/3＝給付日額 給付日額×支給日数*（1月単位） ※ 週休日、祝日及び年末年始は除きます。 （給料・諸手当との調整あり）
育児休業	育児休業手当金	組合員が育児休業を取得した場合で、雇用保険法の規定による給付を受けることができないとき（当該育児休業に係る子の1歳の誕生日の前日まで支給） ※ パパ・ママ育休プラス（父母がともに育児休業を取得した場合に、育児休業が延長される制度）の適用や特別な事情がある場合は、支給期間が延長されることがあります。	【休業開始日から180日に達するまでの間】 標準報酬日額×67/100＝給付日額（給付上限あり） 【上記以降の期間】 標準報酬日額×50/100×＝給付日額（給付上限あり） 給付日額×支給日数*＝支給額（1月単位） ※ 週休日は除きます。 （給料・諸手当との調整あり）

給付事業【介護関係】

給付事由	給付名称	給付要件	給付額
介護休暇	介護休業手当金	介護休暇を取得した場合で、雇用保険法の規定による給付を受けることができないとき	【介護休業の日数を通算して66日を超えない期間】 標準報酬日額×67/100＝給付日額（給付上限あり） 給付日額×支給日数*＝支給額（1月単位） ※ 週休日、祝日及び年末年始は除きます。 （給料・諸手当との調整あり）
	【互助組合】 介護休暇手当金	介護休暇を取得したとき	【共済組合給付終了後 通算120日】 45歳未満 日額5,000円 45歳以上 日額7,000円

貸付事業【育児関係】

貸付種別	資金の必要な事由	最高限度額	償還回数	年利率
出産	<ul style="list-style-type: none"> ■ 出産予定日まで2か月以内の組合員又は被扶養者が費用を必要とするとき ■ 妊娠4か月以上の組合員又は被扶養者で医療機関等へ一時的な支払いを必要とするとき 	出産費又は家族出産費相当額の範囲内	出産費又は家族出産費支給時に一括控除	無利息

掛金の免除等【育児関係】

区分	概要
出産休暇中の掛金免除	<p>出産休暇中の次の期間について、共済組合及び互助組合の掛金の免除を受けることができます。</p> <p>（ 出産日（出産予定日より後の場合は出産予定日）以前42日（多胎妊娠は98日）から出産日後56日までの間で、妊娠又は出産を理由として休業している期間（期間開始日の属する月から、終了日の翌日の属する月の前月まで）</p>
育児休業期間中の掛金免除	<p>育児休業の期間（育児休業開始日の属する月から、終了日の翌日の属する月の前月まで）について、共済組合及び互助組合の掛金の免除を受けることができます。^{※1}</p>
貸付金の償還猶予	<p>育児休業期間中^{※2}は共済組合及び互助組合からの貸付金の償還猶予を受けることができます。</p>

※1 育児休業を開始した月に育児休業を終了する場合や、育児休業期間が1か月以内の場合は、令和4年10月から、共済組合の掛金免除の取扱いが変更になっていますので、共済組合にお問い合わせください。

※2 掛金免除や貸付金の償還猶予を受けるには、事前に申請書の提出が必要です。

掛金の免除等【介護関係】

区分	概要
貸付金の償還猶予	<p>介護休暇期間中は共済組合からの貸付金の償還猶予を受けることができます。（引き続き1か月以上（時間取得を除く。）である場合に限る。）</p>
介護休暇期間中の掛金免除	<p>給料の減額を受けた期間中、互助組合の掛金の免除を受けることができます。</p>

※ 掛金免除や貸付金の償還猶予を受けるには、事前に申請書の提出が必要です。

共済制度等について詳しく知りたいときは

- 公立学校共済組合広島支部のホームページ
<https://www.kouritu.or.jp/hiroshima/>
- （一般財団法人）広島県教育職員互助組合のホームページ
<http://www.gojo.or.jp/>

6 雇用保険制度

職員等（雇用保険の被保険者に限る。）が、出産、子育て又は介護をする場合の雇用保険の制度は次のとおりです。

●給付金【育児関係】●

（1）出生時育児休業給付金

雇用保険の被保険者が、子の出生後8週間の期間内に合計4週間分（28日）を限度として、産後パパ育休（出生時育児休業・2回まで分割取得できます）を取得した場合は、一定の要件を満たすと「出生時育児休業給付金」の支給を受けることができます。

- 支給要件** …
- ① 子の誕生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週（28日）以内の期間を定めて、当該子を養育するための産後パパ育休（出生時育児休業・2回まで分割取得可）を取得した被保険者であること。
 - ② 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。
 - ③ 休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業した時間数が80時間）以下であること。
 - ④ 子の誕生日（出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日）から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに、その労働契約の期間（労働契約が更新される場合は更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。

支給額 … 休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数（28日が上限） × 67%

（2）育児休業給付金

原則1歳未満の子を養育するために育児休業（2回まで分割取得できます）を取得した場合は、一定の要件を満たすと「育児休業給付金」の支給を受けることができます。

- 支給要件** …
- ① 原則1歳未満の子を養育するために、育児休業（2回まで分割取得可）を取得した被保険者であること。
 - ② 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上又は就業した時間数が80時間以上の完全月が12か月以上あること。
 - ③ 一支給単位期間中の就業日数が10日以下又は就業した時間数が80時間以下であること。
 - ④ 養育する子が1歳6か月に達する日（保育所等で保育の実施が行われないうなどの理由で、子が1歳6か月に達する日後にも育児休業を取得する場合には、2歳に達する日）までの間に、その労働契約の期間（労働契約が更新される場合は更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。

支給額 … 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%
(育児休業開始から181日目以降は50%)

- 詳しくは、厚生労働省のホームページに掲載のパンフレットを確認してください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html

●給付金【介護関係】●

介護休業給付金

次の①及び②を満たす介護休業について、支給対象となる同じ家族について 93 日を限度に3回までに限り支給されます。

- 支給要件** … ① 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2 週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態にある家族（次のいずれかに限る）を、介護するための休業であること。
被保険者の「配偶者（事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む）」、「父母（養父母を含む）」、「子（養子を含む）」、「配偶者の父母（養父母を含む）」、「祖父母」、「兄弟姉妹」、「孫」。
- ② 被保険者がその期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること。

支給額 … 介護休業給付金の各支給対象期間ごとの支給額
(原則) 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%

- 詳しくは、厚生労働省のホームページに掲載のパンフレットを確認してください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090.html>

●保険料の免除【育児・介護関係】●

育児休業中や介護休業中など報酬が支給されない場合は、保険料の負担はありません。

7 厚生年金保険制度

●保険料の免除【育児関係】●

区分	概要
産前産後休業期間中の保険料免除	産前産後休業期間中（産前 42 日（多胎妊娠の場合は 98 日）、産後 56 日のうち、妊娠又は出産を理由として労務に従事しなかった期間）の保険料の免除を受けることができます。
育児休業期間中の保険料免除	育児・介護休業法に基づく育児休業制度を利用する場合（3歳未満の子を養育する場合）に保険料の免除を受けることができます。

- 詳しくは、日本年金機構のホームページを確認してください。
<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/menjo/20140122-01.html>

【メモ】



- この資料は、妊娠・出産・子育て及び介護を行う職員が利用できる諸制度の概略を紹介するものですので、各制度の詳細については、「短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇取扱要領（県立学校）」や各制度の運用に関する通知等を参照してください。
- 県費負担教職員の特別休暇や育児休業等については、全ての県費負担教職員に県の条例・規則が適用されますが、職務専念義務の免除については各市町（教育委員会）の規定が適用され、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画についても、各市町（教育委員会）が策定したものが適用されます。
- 管理監督の立場にある職員と子育てを行う職員は十分な意思疎通を行い、最も有効な制度を活用してください。なお、特別休暇等の制度の適用に当たっては、所属長の承認等の手続が必要です。また、重複して活用できない制度もありますので、留意してください。

【お問合せ先】

教育委員会事務局及び学校以外の教育機関 ⇒ 管理部総務課（電話 082-513-4911）
県 立 学 校 ⇒ 管理部教職員課（電話 082-513-4921）

