

仕事と育児・介護の両立に向けた

# 両立支援ハンドブック

令和8年4月版

## 1 育児・介護のための両立支援制度の一覧（概要）

目的			制度名	概要	頁
妊娠 出産	育児	介護			
◇			保健指導・健康診査休暇	妊婦中の職員が保健指導や健康診査を受けるための休暇	2
◇			妊婦中の休憩休暇	妊婦中の職員が母体・胎児の健康保持のための休養等の休暇	2
◇			妊娠障害休暇	妊婦中の職員がつわり等により勤務することが困難なときのための休暇	2
◇			妊婦中の通勤緩和休暇	妊婦中の職員が交通機関の混雑を避けるための休暇	2
◇			産前産後休暇	出産前後のための休暇	3
	◎		育児休業	3歳未満の子を養育するための休業	3
	◎		育児のための部分休業	小学校就学前の子を養育するための休業	5
	◎		保育休暇	生後1年に達しない子の保育をするための休暇	5
	◎		看護休暇	小学校3年生までの子を看護等するための休暇	5
	◎		育児のための短時間勤務	小学校就学前の子を養育するための短時間勤務	6
	◎		育児のための時差出勤	小学校就学前の子の養育、放課後児童クラブ等に通う子を送迎するための時差出勤	6
◎			出生サポート休暇	不妊治療の通院等をするための休暇	6
◆			妻の出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行うための休暇	8
	◆		育児参加休暇	妻の産前産後期間中に、未就学児を養育するための休暇	8
		◎	短期介護休暇	家族の介護を行うための休暇（年5日）	10
		◎	介護休暇	家族の介護を行うための休暇（通算6カ月）	10
		◎	介護時間休暇	家族の介護を行うための休暇（連続3年の間に1日2時間）	11
		◎	介護のための時差出勤	家族の介護を行うための時差出勤	11

※「◇」：女性のみを対象とする制度

※「◆」：男性のみを対象とする制度

※「◎」：男女とも対象とする制度

## 2 子育てを応援する休暇制度等

---

### (1) 妊娠したら

妊娠がわかったら、自分の体調や業務量、今後の業務スケジュールなどを考えて、できるだけ速やかに、出産予定や育休の取得期間などについて、所属長等に報告しましょう。妊娠中も快適に仕事を続けられるよう、次のような休暇制度があります。

#### ① 健診を受けるための休暇

##### 1 妊婦の保健指導・健康診査休暇（有給）

- 内容** ★ 母子保健法に規定する保健指導や健康診査を受けるときに取得できます。
- 妊娠23週まで4週間に1回
  - 妊娠24～35週まで2週間に1回
  - 妊娠36～出産まで1週間に1回
- 期間**
- 産後1年までその間に1回
  - 医師等の特別の指示があった場合指示された回数
- ※ 1回に取得できる期間は、いずれもその都度必要とされる時間です。
- 手続き** 特別休暇願により休暇を申請しましょう。
- 留意点** 妊娠が確認された初回の通院や母親学級は対象にはなりません。

#### ② 母体及び胎児の健康を保持するための休暇

##### 1 妊娠中の休憩休暇（有給）

- 内容** ★ 母体又は胎児の健康保持のため、休養・補食するときを取得できます。
- 期間** その都度必要と認められる時間
- 手続き** 特別休暇願により休暇を申請しましょう。
- ・勤務時間の始め又は終わりや休暇等に引き続いて取得することはできません。
  - ・保健指導又は健康診査の指導事項に基づき、継続勤務の疲れを癒す時間や簡単な食事をとる時間で、通常の休憩時間だけでは足りない場合に請求することができます。時間の制限はありませんが、長時間にわたるものは想定していません。
- 留意点**

##### 2 妊娠障害休暇（有給 ※非常勤職員は無給）

- 内容** ★ つわり等妊娠障害のため勤務することが著しく困難なときに取得できます。
- 期間** その都度必要と認められる期間
- 手続き** 特別休暇願により休暇を申請しましょう。
- ・妊娠障害とは、妊娠に起因するつわり、高血圧、悪阻、浮腫等の生理的症状をいいます。
  - ・保健指導や健康診査の際に実情を説明した上で、母子健康手帳や母性健康管理指導事項連絡カードなどで指導を受けていることが必要です。
  - ・切迫流産のおそれや絶対安静を必要とする場合、妊娠中毒症で静養を必要とする場合等、明らかに妊娠に伴う病的な障害である場合は、病気休暇での取り扱いになります。
- 留意点**

##### 3 妊娠中の通勤緩和休暇（有給）

- 内容** ★ 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きに取得できます。
- 期間** 勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間
- 手続き** 特別休暇願により休暇を申請しましょう。

- 留意点**
- この休暇に引き続き、別の休暇等を取得することはできません。
  - 保健指導や健康診査の際に通勤の実情を説明した上で、母子健康手帳や母性健康管理指導事項連絡カードなどで指導を受けていることが必要です。

## (2) 出産の前後は

いよいよ新しい家族の生活がスタートします。出産前は十分な睡眠と休養がとれるような環境が大切です。また、出産後は体調が回復しないうちから子育てが始まり大変です。そのため、出産休暇制度があります。

### ① 出産のための休暇

#### 1 産前産後休暇（有給）

- 内容** ★ 出産するときに取得できます。
- 期間** ○産前：出産の予定日前8週間（**非常勤職員は6週間**（多胎妊娠の場合は14週間））以内  
○産後：出産の日の翌日から8週間を経過する日まで
- 手続き** 特別休暇願により休暇を申請しましょう。
- 産前産後休暇期間中は、共済組合掛金は免除されます。
- 留意点**
- 第1子の育児休業中の場合で勤務していない場合でも、第2子を妊娠した場合は、産前休暇の申出又は出産したことにより育児休業が失効するので、速やかに総務課に申し出てください。

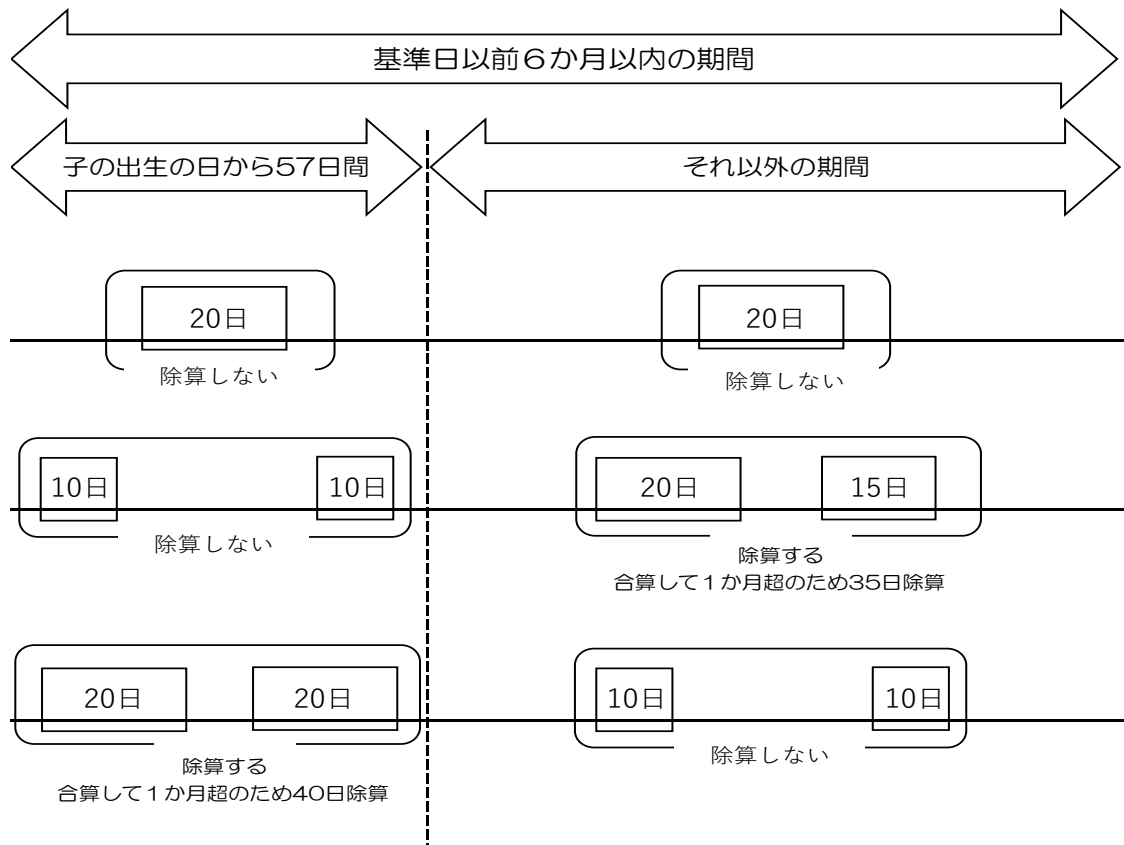
## (3) 職場復帰までの間は

子育てもそろそろ慣れてきた頃でしょう。育児休業制度について、夫婦でしっかり話し合いをしましょう。

### ① 育児のための休暇

#### 1 育児休業（無給） ※男性職員も可能

- 内容** ★ 子どもが3歳になるまで取得できます。（期間内原則2回まで取得可能）  
※**非常勤職員は原則子どもが1歳になるまで**（要件の詳細はQ&Aを参照）
- 期間** 3歳未満の子を養育するとき、母親・父親のどちらでもその子が3歳に達する日まで  
**非常勤職員にあつては1歳未満の子を養育するとき、その子が1歳に達する日まで**
- 手続き** 育児休業承認請求書に、子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類（住民票や母子手帳の写しなど）を添付して、開始の1カ月前までに総務課に提出しましょう。
- ※出生の日から57日（8週間）までの期間に育児休業を取得する場合は開始の2週間前までに提出。
- ◆ 給料  
育児休業期間中は、給料は支給されません。
  - ◆ 期末手当  
基準日に育児休業中であっても、基準日以前6カ月以内の期間において勤務した期間があれば支給されます。なお、育児休業期間の2分の1は在職期間から除算します。（育児休業の承認に係る期間が1カ月以下のものを除く。）
- 給与等**
- ※ 出生の日から57日（8週間）までの期間に育児休業の承認に係る期間は、当該期間以降（産後休暇終了後）に取得する育児休業期間と合算しません。（次頁の図のとおり）
  - ◆ 勤勉手当  
基準日に育児休業中であっても、基準日以前6カ月以内の期間において実際に勤務した実績があれば支給されます。なお、育児休業期間は勤務期間から除算します。（育児休業の承認に係る期間が1カ月以下のものを除く。）
  - ※ 出生の日から57日（8週間）までの期間に育児休業の承認に係る期間は、当該期間以降（産後休暇終了後）に取得する育児休業期間と合算しません。（次頁の図のとおり）



◆ 育児休業手当金

(1) 期間

- 組合員のみ育児休業を取得した場合、子どもが1歳に達する日まで支給されます。（支給期間最大1年間）
- 組合員と配偶者が共に育児休業を取得した場合、子どもが1歳2カ月に達する日まで支給されます。
- 次の場合には、1歳6カ月まで支給されます。

① 保育所への入所を希望しているが、1歳に達する日以後も保育所への入所ができない場合

② 子の養育を行っている配偶者であり、子を養育する予定の者が、死亡・負傷・疾病・婚姻の解消等で養育が困難な場合

(2) 給付内容

標準報酬日額（標準報酬月額 $\times$ 1/22の額） $\times$ 67%（180日に達するまでの期間）

※上限14,718円

標準報酬日額（標準報酬月額 $\times$ 1/22の額） $\times$ 50%（180日を超え子どもが1歳に達するまでの期間）

※上限10,984円

◆ 育児休業支援手当金（令和7年4月1日施行）

次の①と②の両方の条件を満たした場合、両親が取得した育児休業日数に応じて支給されます。

- ① 男性は子の出生から8週間以内に育児休業を14日以上取得すること
- ② 女性は産後休暇後8週間以内に育児休業を14日以上取得すること

給付内容

標準報酬日額（標準報酬月額 $\times$ 1/22の額） $\times$ 13%（上限28日分）

◆ 共済組合掛金

育児休業期間中は免除されます。

## (4) 職場に復帰したら

職場に復帰した後は、仕事をするかたわら、子どもの保育園の送迎や突然の子どもの病気への対応など、いよいよ仕事と子育ての両立がスタートします。これを支援するために、次のような制度があります。

### ① 育児のための休暇

#### 1 育児のための部分休業（一部無給） ※男性職員も可能

内 容

★ 小学校就学前の子を養育するとき（保育園へ送迎するなど）、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができます。（＝第1号部分休業）

★ 保育園の行事に参加するためやこの養育のために家事をする場合、1日の勤務時間の全部又は一部を勤務しないことができます。（＝第2号部分休業）

★ 第1号部分休業

1日2時間を限度に30分単位で取得できます。

ただし、保育時間休暇（生後1年に達しない子の保育休暇）または介護時間休暇とあわせて1日2時間までです。

期 間

※非常勤職員は1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた残時間を超えない範囲

★ 第2号部分休業

1年（4月1日から翌年3月31日まで）につき、10日相当（時間換算：77.5時間）、1時間単位又は1日単位で取得できます。

育児休業簿に、子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類（母子手帳（出生届出済証明書）の写しなど）を添付して、開始前までに総務課に提出しましょう。

手 続 書

※注意

第1号部分休業と第2号部分休業はいずれかを選択することができ、併用はできません。第1号部分休業から第2号部分休業への変更又はその反対の変更をしようとする場合も手続きが必要となります。

◆ 給与

勤務しない1時間につき1時間当たりの給与額を減額します。

◆ 勤勉手当

勤務しなかった日（7時間45分を1日として計算）が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間を勤務期間から除算します。

給 与 等

◆ その他の手当

原則減額又は除算されません。

◆ 育児時短勤務手当金（令和7年4月1日施行）

部分休業の取得を開始した月（開始した月に育児休業や介護休暇を取得していた場合、翌月）から、子が2歳に達するまでの期間において、部分休業の取得により①部分休業の開始した月の標準報酬より②支給される給料が一定以上減少した場合に支給されます。【①>②の場合、支給される】

期間内であれば、何回でも請求できます。

留 意 点

承認された申請内容は、総務課が庶務管理システムへ入力します。

勤務や休暇取得等で部分休業の申請を取消する場合は、30分単位で取消するようお願いいたします。

#### 2 生後1年に達しない子の保育休暇（有給） ※男性職員も可能

内 容

★ 生後1年に達しない子の保育をするときに取得できます。

期 間

子の誕生日の前日までの間で、1日2回それぞれ30分以内（連続取得可）

手 続 書

特別休暇願により休暇を申請しましょう。

- 留意点**
- ・子の保育のための一般的な世話等を行う場合で、授乳や託児所等への送迎にも取得できます。
  - ・男性職員と女性職員が取得する場合、2人の合計で1日2回それぞれ30分以内での取得となります。

### 3 子の看護休暇（有給） ※男性職員も可能

- 内容** ★ 小学校3年生修了までの子の看護をするときに取得できます。
- 期間** 一年（（暦年）非常勤職員の場合は年度）で5日（小学校就学前の子が2人以上いる場合は10日）の範囲内で、1日又は1時間単位
- 手続き** 特別休暇願により休暇を申請しましょう。
- 留意点**
- ・看護等とは、負傷・疾病による治療、療養中の看病、通院等の世話、定期健康診断、予防接種のほか、感染症拡大に伴う学級閉鎖、卒園式及び入学式への参加を含み、負傷・疾病が治った後の社会復帰のための機能回復訓練（リハビリ）の介助は含みません。
  - ・職員以外に、子の看護できる家族等がいる場合でも取得できます。

## ② 育児のための短時間勤務

### 1 育児のための短時間勤務（一部無給） ※男性職員も可能

- 内容** ★ 小学校就学前の子を養育するとき、希望する日及び時間帯において、短時間勤務をすることができます。

	勤務時間	週休日	勤務日・時間
<b>形態</b>	1 週19時間35分	土日	月～金に3時間55分ずつ
	2 週24時間35分	土日	月～金に4時間55分ずつ
	3 週23時間15分	土日、月～金のうち2日	残り3日に、7時間45分ずつ
	4 週19時間25分	土日、月～金のうち2日	残り3日のうちに2日に7時間45分ずつ1日に3時間55分

- 手続き** 育児短時間勤務承認請求書に、子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類（住民票や母子手帳の写しなど）を添付して、開始の1か月前までに総務課に提出しましょう。

- ◆ 給与  
給料月額×勤務時間÷38時間45分
- ◆ 期末手当  
短縮された勤務時間の短縮分の2分の1に相当する期間を在職期間から除算します。
- ◆ 勤勉手当  
短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を在職期間から除算します。

**給与等**

- ◆ 退職手当  
育児短時間勤務を取得した月数の3分の1が在職期間から除算されます。
- ◆ 育児時短勤務手当金（令和7年4月1日施行）  
育児短時間勤務を開始した月（開始した月に育児休業や介護休暇を取得していた場合、翌月）から子が2歳に達するまでの期間において、育児短時間勤務の取得により①育児短時間勤務の開始した月の標準報酬より②支給される給料が一定以上減少した場合に支給されます。【①>②の場合、支給される】

**留意点**

前回の育児短時間勤務の終了日から1年を経過していれば、回数の制限なく再度の取得が可能です（特別の事情があれば1年を経過していなくとも請求書とともに育児短時間勤務計画書を提出していれば再度の取得も可能）。また、延長もできます。

### ③ 育児のための時差出勤

#### 1 育児のための時差出勤 **※男性職員も可能**

**内容**

★ 小学校就学前の子の養育又は特別支援学校の小学部若しくは放課後児童クラブ等に通うこどもの送迎をするときに取得できます。

**手続き**

庶務管理システム又は時差出勤勤務命令簿により事前に所属長へ申請しましょう。

**留意点**

- ・所属の業務の遂行に支障が生じないよう、事前に所属長等と相談するようにしてください。
- ・小学校就学前の子の養育等とは、保育園・幼稚園などへの送迎も含まれます。

## (5) 不妊治療のため

民間企業では不妊治療と仕事の両立を支援する助成金が設けられ、不妊治療と仕事の両立を支援する必要性が高まっています。不妊治療と仕事の両立を支援するために、次のような制度があります。

### ① 不妊治療のための休暇

#### 1 出生サポート休暇（有給） **※男性職員も可能**

**内容**

★ 職員が不妊治療に係る通院等に取得できます。

※非常勤職員は勤務日数が週3日以上又は年間121日以上勤務している場合に限る

**期間**

5日以内（体外受精及び顕微授精に係るものである場合は、10日以内）※1日又は1時間単位で取得可。

**手続き**

証明書類等を添付して、特別休暇願により休暇を申請しましょう。

### 3 男性の子育てを応援する休暇制度等

#### 1) 男性職員の子育て目的の休暇

妊娠中の女性は、出産前後は特に不安でいっぱいですので、これまで以上に夫のサポートが欠かせません。そこで、男性職員が子育て参加の第一歩を踏み出すために、次のような休暇制度があります。

##### ① 妻の出産時の休暇

###### 1 妻の出産休暇（有給）

**内容** ★ 妻の出産に係る入退院の付添い、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出等のために取得することができます。

※非常勤職員は勤務日数が週3日以上又は年間121日以上勤務している場合に限る

**期間** 妻が出産のため入院する等の日から、出産の日後2週間を経過する日までの期間に、2日の範囲内で、1日又は1時間単位

**手続き** 特別休暇願により休暇を申請しましょう。

##### ② 妻の出産時の子の養育時の休暇

###### 1 育児参加休暇（有給）

**内容** ★ 配偶者が産前産後期間中に、生まれてくる子又は小学校就学前までの子を養育するときに取得できます。

※非常勤職員は勤務日数が週3日以上又は年間121日以上勤務している場合に限る

**期間** 出産予定日の8週間（非常勤職員は6週間（多胎妊娠の場合は14週間））前の日から、出産の日の翌日から1年以内の期間に、出産に係る子や小学校就学前までの子を養育するため、5日の範囲内、1日又は1時間単位

**手続き** 特別休暇願により休暇を申請しましょう。

**留意点** ・小学校就学前までの子がいない場合は、生まれてくる子の出生後のみ取得できます。

##### ③ 男性職員も利用できる制度

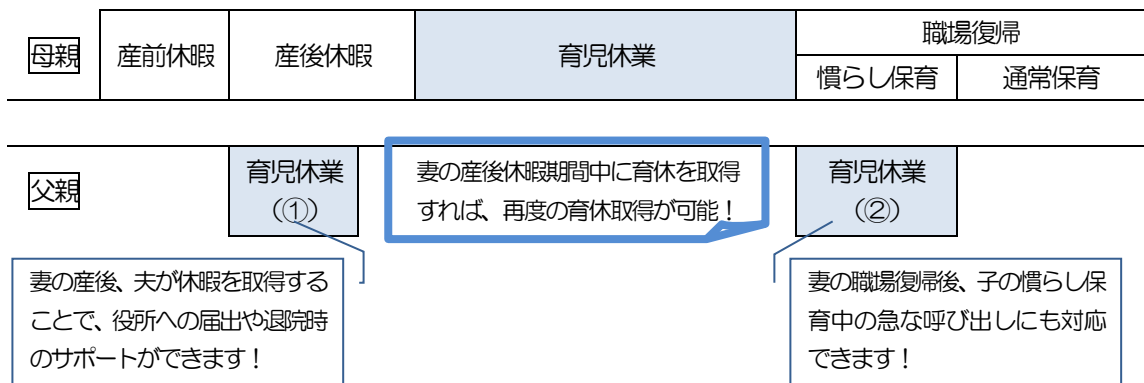
###### 1 育児休業（無給）

★ 長期の育児休業の取得が不要・困難な場合でも、例えば1～2週間程度の短期の育児休業を取得し、家事、育児に主体的に関わり、配偶者のサポートを行ってみたいかでしょうか。

★ 内容、期間、手続き等については、3頁を参照してください。

###### 【留意点】 【男性職員のみの特例】

男性職員に限り育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間（①）と当該期間以降に育児休業をしようとする場合（②）、最大4回育児休業を取得することができます。



2 育児のための部分休業（一部無給）

★ 内容、期間、手続き等については、5頁を参照してください。

3 生後1年に達しない子の保育休暇（有給）

★ 内容、期間、手続き等については、5頁を参照してください。

4 子の看護休暇（有給）

★ 内容、期間、手続き等については、5頁を参照してください。

5 育児のための短時間勤務（一部無給）

★ 内容、期間、手続き等については、6頁を参照してください。

6 出生サポート休暇（有給）

★ 内容、期間、手続き等については、6頁を参照してください。

## 4 介護をする職員を応援する休暇制度等

---

### (1) 介護目的の休暇

家族を介護をする職員は、要介護者の介護のほか、通院等の付き添いや介護サービスを受けるために必要な手続きの代行等を行うことがあります。計画的な休暇だけでなく、急な休暇の取得の必要もあります。そこで、介護をする職員が、仕事と介護の両立を図れるよう、次のような休暇制度があります。

#### ① 短期的な介護をするための休暇

##### 1 短期介護休暇（有給）

- |     |  |
|-----|--|
| 内容  | ★ 配偶者・父母・子等（2週間以上疾病等により日常生活に支障がある者）の介護その他の世話をするときに取得できます。                  |
| 期間  | 一の年（暦年）非常勤職員の場合は年度）で5日（要介護者が2人以上いる場合は10日）の範囲内で、1日又は1時間単位                   |
| 手続き | 特別休暇願により休暇を申請しましょう。  |
| 留意点 | 一時的に介護や要介護の通院の付き添いを行う等、短期的なニーズに対応する休暇です。長期の介護のニーズについては、「介護休暇」（無給）を検討しましょう。 |

#### ② 長期的な介護をするための休暇

##### 1 介護休暇（無給）

- |     |   |
|-----|---|
| 内容  | ★ 配偶者・父母・子等（2週間以上疾病等により日常生活に支障がある者）の介護その他の世話をするときに取得できます。<br>※非常勤職員は週の勤務日数が3日以上又は年間121日以上勤務しており、介護休暇を始めようとする日から93日経過した日から6か月経過するまでに任期が満了し、引き続き採用されないことが明らかでない場合に限る  |
| 期間  | ・ 要介護者の介護のため、介護を必要とする一継続する状態ごとに、最大3回まで区分した通算して6か月（非常勤職員は93日）の範囲内において必要と認められる期間<br>・ 1日又は1時間単位で取得可能（時間単位での取得は、4時間以内）   |
| 手続き | 休暇簿（介護休暇用）により請求（1回の指定期間について初めて請求する場合は、2週間以上の期間について一括請求）しましょう。   |
| 給与等 | ◆ 給料<br>介護休暇期間中は、給料は支給されません。<br><br>◆ 勤勉手当<br>介護休暇を取得した期間（時間単位の介護休暇は時間数を日数に換算）が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間を勤務期間から除算されます。<br><br>◆ 介護休業手当金<br>(1) 期間<br>支給開始日から通算して66日<br>(2) 給付内容<br>1日つき 標準報酬日額（標準報酬月額 $\times$ 1/22の額） $\times$ 67%<br>※上限15,221円 |

## 2 介護時間休暇（一部無給）

**内容** ★ 配偶者・父母・子等（2週間以上疾病等により日常生活に支障がある者）の介護その他の世話をするとき取得できます。

※非常勤職員は勤務日数が週3日以上又は年間121日以上勤務している場合に限る

**期間** ・ 要介護者の介護のため、介護を必要とする一継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において1日につき2時間以内  
・ 30分単位で取得可能。ただし、育児のための部分休業とあわせて1日2時間までです。

**手続き** 休暇簿（介護時間用）により請求しましょう。

**給与等** ◆ 給与  
勤務しない1時間につき1時間当たりの給与額を減額します。

◆ 勤勉手当  
勤務しなかった日（7時間45分を1日として計算）が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間を勤務期間から除算されます。

◆ その他の手当  
原則減額又は除算されません。

## ③ 介護のための時差出勤

### 1 介護のための時差出勤

**内容** ★ 配偶者・父母・子等（2週間以上疾病等により日常生活に支障がある者）の介護その他の世話をするとき取得できます。

**手続き** 庶務管理システム又は時差出勤勤務命令簿により事前に所属長へ申請しましょう。

**留意点** ・ 所属の業務の遂行に支障が生じないよう、事前に所属長等と相談するようにしてください。

## 5 Q & A

Q1 出産予定日より早く出産したため、産前休暇が6週間しかなかった場合、産後休暇を2週間多く取れますか？

出産予定日より早く出産した場合には、その日をもって産前休暇は終わります。残りの2週間分の産前休暇を産後休暇に上乗せすることはできません。

Q2 出産が予定日より遅れた場合は、その分産後休暇が少なくなりますか？

実際分娩が予定日より遅れた場合には、予定日から出産当日までの期間は産前休暇に含まれます。遅れた期間分については、産後休暇を短縮することはありません。産後休暇は、あくまで出産日の翌日から8週間の期間になります。

Q3 生後1年に達しない子の保育休暇(5頁参照)は、勤務時間の始めもしくは終わり又は休憩時間の前後に取得することはできますか？

勤務時間中のどの時間帯に保育時間を取得するかは、職員の選択に任されており、育児の実態が認められれば、取得できます。

Q4 男性職員の育児参加休暇(7頁参照)の育児参加は、どのような場合が当てはまりますか？

配偶者の産前産後休暇の期間において、出産にかかる子への授乳や付き添い、上の子(小学校就学前までの子)の保育所等への送迎など、生活上の一般的な世話をすることが当てはまります。

Q5 子の看護休暇(5頁参照)は、夫婦がともに職員の場合、同一の子に対して合わせて最大10日の休暇が取得できますか？

職員一人ひとりに付与される休暇のため、看護が必要と認められれば、別々に取得することはできます。同一の子に対して合わせて最大10日の休暇が取得できます。

Q6 インフルエンザで幼稚園が休園になった場合は、子の看護休暇で休むことはできますか？

インフルエンザで幼稚園が休園になった場合、病気にかかっていない子の世話をするために子の看護休暇を利用することは認められません。

Q7 妊娠中の通勤緩和の対象となる通勤手段は、どのような場合が当てはまりますか？

電車やバス等の公共交通機関のほか、自家用車も含まれます。通勤による母体や胎児への負担を緩和させる措置のため、医師や助産師により通勤緩和の指導を受ける必要があります。

Q8 配偶者が病気で入院中の場合に、育児休業を取得することはできますか？

---

配偶者の状況に関わりなく、育児休業を取得することができます。

Q9 同居している父母が育児を手伝ってくれる場合でも、育児休業を取得することはできますか？

---

同居の家族等の状況に関わりなく、育児休業を取得することができます。

Q10 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に対して夫と妻それぞれ1回ずつ取得することができます。同時、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。

Q11 介護休暇等（9頁参照）の要件である「日常生活に支障がある」とはどのような状態を指すのですか？

---

食事や排泄、入浴あるいは歩行等が困難な状態が一般的です。1人では生活する上で何らかの困難があるため、誰かの手助けや介護が必要である状態を指します。

Q12 介護休暇等にある「介護を必要とする一の継続する状態」とはどのような状態を指すのですか？

---

「介護を必要とする一の継続する状態」とは、負傷や疾病の内容等にかかわらず、要介護状態が継続することを指します。ある疾病により要介護状態となった家族等が介護を要する他の疾病を併発した場合でも、同じ「介護を必要とする一の継続する状態」となります。

要介護状態が一旦終息した後、同一疾病が再発して再度要介護状態となった場合には、介護を必要とする要因が同じであっても、新たな「介護を必要とする一の継続する状態」となります。

Q13 1人の要介護者に複数の疾病がある場合、複数の疾病それぞれに6カ月ずつ介護休暇が認められますか？

---

要介護者の疾病の数にかかわらず、介護が必要となる状態が引き続く限りは通算して6カ月の期間内で介護休暇の取得が認められます。複数の疾病それぞれに6カ月ずつ認められるものではありません。

Q14 出生サポート休暇（6頁）の対象となる「不妊治療」とは具体的に何を指しますか？

---

出生サポート休暇の対象となる「不妊治療」とは、不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等をさします。「等」に含まれるものとしては、例えば、排卵誘発法があります。

Q15 出生サポート休暇（6頁）の「通院等」には何が含まれますか？

---

出生サポート休暇の「通院等」とは、医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席等をいい、これらの通院や出席において必要と認められる移動（自宅又は職場と医療機関等との間の移動）を含みます。また、入院も対象となります。

Q16 出生サポート休暇（6頁）に添付する証明書類の例としてどのようなものがありますか？

---

証明書類としては、例えば、診察券、領収書、治療の内容が分かる書類等が考えられます。

Q17 非常勤職員（会計年度任用職員）が育児休業しようとするための要件は何ですか？

---

以下の要件1又は要件2に該当する場合、育児休業を取得することができます。

《要件1》（①・②の両方を満たすこと）

- ①子が1歳6か月到達日までに、その任期が満了し継続して同じ任命権者に採用されないことが明らかでないこと※  
※出生の日から57日までの期間に育児休業をしようとする場合に限っては、出生後57日後から6か月経過する日まで（出生後1歳6か月から2歳までに育児休業をしようとする場合は2歳になる日まで）に任期が満了し継続して同じ任命権者に採用されないことが明らかでないこと
- ②1週間の勤務日が3日以上又は年間勤務日数が121日以上であること

《要件2》（①～③のいずれかを満たすこと）

- ①子が1歳に達する日において育児休業している非常勤職員であって、1歳到達日の翌日を初日として1歳6か月まで育児休業しようとする場合
- ②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て、当該任期が更新される場合は更新前の任期の末日の翌日を育児休業の初日とする場合
- ③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て、任期の満了後引き続いて任命権者に採用されるときは採用の日を育児休業の初日とする場合

Q18 非常勤職員（会計年度任用職員）の育児休業は原則子が1歳になる日までとしてますが、それ以上の取得はできませんか？

---

最大2歳に達する日まで育児休業を取得することができます。  
要件は以下のとおりです。

《1歳2か月に達する日までの要件》

養育する子が1歳に達する日までにおいて、職員の配偶者が育児休業を取得しているおり、当該子について育児休業を取得しようとする場合

《1歳6か月に達する日までの要件》（①～④を全てを満たすこと）

- ① 1歳到達日（配偶者が1歳到達日後において育児休業を取得している場合はその育児休業の末日とされた日）の翌日から育児休業を取得する場合

- ② 1歳到達日に職員又はその配偶者が育児休業を取得している場合
- ③ 1歳到達日後、勤務を継続するために育児休業を取得することが認められる場合  
(保育所に入園できなかった、配偶者の死亡や負傷により養育が困難な場合)
- ④ 1歳到達日後の期間において1度も育児休業を取得したことがないこと

《2歳に達する日までの要件》(①～④の全てを満たすこと)

- ① 1歳6か月到達日(配偶者が1歳6か月到達日後において育児休業を取得している場合はその育児休業の末日とされた日)の翌日から育児休業を取得する場合
- ② 1歳6か月到達日に職員又はその配偶者が育児休業を取得している場合
- ③ 1歳6か月到達日後、勤務を継続するために育児休業を取得することが認められる場合  
(保育所に入園できなかった、配偶者の死亡や負傷により養育が困難な場合)
- ④ 1歳6か月到達日後の期間において1度も育児休業を取得したことがないこと

Q19 第1号部分休業から第2号部分休業への変更又はその反対の変更をする場合の要件はありますか？  
また、変更する際の手続きはありますか？

子の養育に著しい支障が生じると考えられる、以下①～③に該当する事由が生じた場合に変更することができます。

- ① 職員の配偶者が負傷又は疾病により入院した場合
- ② 職員が配偶者と別居したこと
- ③ 第1号(又は第2号)の部分休業を申出した時に予測することができなかった事実が生じた場合

また、変更する際には、育児休業簿(第1面)により承認を受けるようにしてください。

※ 第1号部分休業から第2号部分休業へ変更される場合は、第2号部分休業へ変更した日以降の第1号部分休業承認期間は育児休業簿(第3面)により承認の取消し手続きも併せて行うようにしてください。