

令和 8 年 3 月 5 日

各 教 育 事 務 所 長 様
西 部 教 育 事 務 所 芸 北 支 所 長 様

教 職 員 課 長

代員措置基準の一部改正について（通知）

このことについて、次のとおり改正し、令和 8 年 4 月 1 日から施行します。
については、その取扱いに留意し、適正な運用に努めてください。
また、各市町教育委員会教育長に対しては、別紙写しのとおり通知しています。

【改正点】

1 妊娠に伴う補助員措置の要件改善

小学校における妊娠教諭等の体育実技補助員措置について、要件を廃止し、「体育」の授業を持つ教諭等が妊娠した場合に補助員を措置する。

（対象：令和 8 年 4 月 1 日以降に措置するもの）

2 産休代員及び育休代員の引継期間に係る対象の拡大

暫定再任用職員及び育休任期付職員を任用する場合でも、臨時的任用職員と同様の引継期間を設ける。

（対象：令和 8 年 4 月 1 日以降に任用するもの）

3 育児短時間勤務代員の措置時数の拡大

育児短時間勤務職員と、当該職員の代員となる短時間勤務会計年度任用職員との間における引継時間を確保するため、当該短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間について、週 1 時間を加算する。（育児短時間勤務職員が、単数配置の養護教諭等、事務職員、栄養教諭及び学校栄養職員である場合の加算（週 2 時間）は現行のとおり。）

（対象：令和 8 年 4 月 1 日以降に措置するもの）

【留意事項】

- ・ 本改正に伴い、令和 6 年 3 月 22 日付け教職員課長通知「代員措置基準の一部改正について」により定めた「産休・育休代員の引継期間 Q&A」を改正しました。
- ・ 育児短時間勤務代員の措置時数の拡大に当たり、本通知前に既に提出された申請書については、再提出は不要とし、申請時間に 1 時間を加算した上で措置時数を決定してください。（育児短時間勤務職員が、単数配置の養護教諭等、事務職員、栄養教諭及び学校栄養職員の場合を除く。）

担当 採用定数係
電話 082-513-4927（ダイヤルイン）
（担当者 尾下、井野）



令和8年3月5日

各市町教育委員会教育長様

広島県教育委員会教育長
(教職員課)

代員措置基準の一部改正について (通知)

このことについて、次のとおり改正し、令和8年4月1日から施行します。
については、管内の学校に周知するとともに、その取扱いに留意し、適正な運用に努めてください。

【改正点】

- 1 妊娠に伴う補助員措置の要件改善
小学校における妊娠教諭等の体育実技補助員措置について、要件を廃止し、「体育」の授業を持つ教諭等が妊娠した場合に補助員を措置する。
(対象：令和8年4月1日以降に措置するもの)
- 2 産休代員及び育休代員の引継期間に係る対象の拡大
暫定再任用職員及び育休任期付職員を任用する場合でも、臨時的任用職員と同様の引継期間を設ける。
(対象：令和8年4月1日以降に任用するもの)
- 3 育児短時間勤務代員の措置時数の拡大
育児短時間勤務職員と、当該職員の代員となる短時間勤務会計年度任用職員との間における引継時間を確保するため、当該短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間について、週1時間を加算する。(育児短時間勤務職員が、単数配置の養護教諭等、事務職員、栄養教諭及び学校栄養職員である場合の加算(週2時間)は現行のとおり。)
(対象：令和8年4月1日以降に措置するもの)

【留意事項】

- ・ 本改正に伴い、令和6年3月22日付け教職員課長通知「代員措置基準の一部改正について」により定めた「産休・育休代員の引継期間 Q&A」を改正しました。
- ・ 育児短時間勤務代員の措置時数の拡大に当たり、本通知前に既に提出された申請書については、申請時間に1時間を加算した上で措置時数を決定することとします。(育児短時間勤務職員が、単数配置の養護教諭等、事務職員、栄養教諭及び学校栄養職員の場合を除く。)申請書の再提出は不要です。

担当 採用定数係
電話 082-513-4927 (ダイヤルイン)
(担当者 尾下、井野)

代 員 措 置 基 準

1 趣旨

県立学校教職員及び市町立学校県費負担教職員の休職等に対し、代員を措置する基準を定める。

2 代員措置期間等

別紙のとおり

3 その他

この基準に定めるもののほか、必要な事項は、教育長が別に定める。

附則

この基準は平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

義務教育学校においては、小学校を前期課程に、中学校を後期課程に読み替えて適用する。

附則

この基準は平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この基準は平成 30 年 4 月 24 日から施行する。

附則

この基準は令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この基準は令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この基準は令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この基準は令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この基準は令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この基準は令和 8 年 4 月 1 日から施行する。

この基準の施行日前の、改正前の基準による各様式による申請は、改正後の基準の各様式による申請とみなすものとする。

別 紙

1 常勤教職員による代員措置

(1) 区分、措置期間等

区 分	措置期間	備 考
産休代員	産休の期間	
育休代員	育休の期間	育児休業の対象となっている子の死亡による勤務時間規則第 10 条第 1 項の表第 23 号の特別休暇の期間を含む。
休職代員	休職の期間	1 か月程度以上の診断書が提出されている場合に限る。
病休代員	病休の期間	1 か月程度以上の診断書が提出されている場合に限る。 診断書の期間中において年次有給休暇を取得している場合も措置することができる。
療養代員	発令した療養の期間	
介護休暇代員	介護休暇の取得期間	時間単位での取得の場合を除く。 介護休暇中の要介護者の死亡による勤務時間規則第 10 条第 1 項の表第 23 号の特別休暇の期間を含む。
出生支援休暇代員	出生支援休暇の取得期間	
配偶者同行休業代員	配偶者同行休業の期間	
派遣代員	派遣期間	外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律（昭和 62 年法律第 78 号）、外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和 63 年広島県条例第 3 号）に基づいて海外に派遣される者に限る。 青年海外協力隊による派遣については、受験希望があった時点で県教育委員会に協議すること。 派遣期間には帰国手続に要する期間を含む。 期間が 1 年度間に相当する場合の取扱いについては、定数上の措置を講じる。
研修代員	研修期間	県教育委員会指定の 1 か月程度以上の研修 出張命令の期間が研修期間を上回る場合は、出張命令の期間を研修期間とする。 期間が 1 年度間に相当する場合の取扱いについては、定数上の措置を講じる。

勤務時間規則：職員の勤務時間及び休暇等に関する規則（平成 7 年広島県人事委員会規則第 1 号）

1 か月程度：記載が「1 月」、「30 日」、「4 週間」のような場合

(2) 常勤教職員による代員措置における留意事項

ア 任用区分

原則として地方公務員法第 22 条の 3 第 1 項による臨時的任用とする。

ただし、次の場合については、育休任期付職員により代員を措置することができる（地方公務員の育児休業等に関する法律第 6 条第 1 項第 1 号）。

区 分	要 件
育休任期付職員	職員が 1 年を超える育児休業を請求し承認されること

イ 年度をまたぐ任用

原則として、年度をまたぐ任用はできない。（産休代員、育休代員を除く。）

ただし、栄養教諭、事務職員及び学校栄養職員で特別な事情がある場合は、県教育委員会へ協議すること。

ウ 臨時的任用職員の代員措置

原則として配置できない。

ただし、臨時的任用職員が産休を取得する場合、当該任用期間に限り、代員を配置することができる。（女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律（昭和 30 年法律第 125 号）第 3 条第 1 項）

エ 管理職の代員措置

原則として代員措置できない。ただし、次の①及び②（独立行政法人教職員支援機構が実施する「副校長・教頭等研修」に参加する場合を含む。）については、授業を担当するものとして、教諭等を措置することができる。③については、管理監督職員が行う業務を除く事務を担当するものとして、事務職員を措置することができる。④については、県教育委員会へ協議すること。

- ① 小規模の中学校で、教頭と同一教科の教諭が配置されず、教科の都合上やむを得ず、教頭が授業を行っている場合
- ② 3 学級以下（学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 81 条第 2 項に規定する特別支援学級を除く。）の小学校のうち教頭が担任をしている場合
- ③ 小学校及び中学校で、総括事務長又は事務長のほかに事務職員が配置されていない場合
- ④ その他、特別な事情がある場合

オ 主幹教諭（特別支援学校の部主事を含む。）及び指導教諭の代員措置

授業を担当するものとして、教諭等を措置することができる。

なお、授業時間等の軽減に係る講師（非常勤）は重複して措置されないので注意すること。

カ 引継期間等

産休代員、育休代員については、産休・育休の取得期間に応じて引継期間等を設ける。

休職代員（精神疾患によるものを除く。）、病休代員、療養代員、介護休暇代員及び出生支援休暇代員については、引継日を設ける。

精神疾患による休職代員については、休職者が年度中途に復職する場合、引継期間を設ける。

キ その他

特別な事情があり、特例による対応が必要な場合は、県教育委員会に協議すること。

2 短時間勤務会計年度任用職員による代員措置

(1) 区分、対象等

ア 講師（非常勤）による代員措置

区 分	対象等	様式								
妊娠教諭等体育実技補助員	別添1のとおり	1								
妊娠養護教諭等補助員	別添2のとおり	2								
特別支援学校妊娠教職員補助員	別添3のとおり	3								
育児短時間勤務代員	別添4のとおり	4								
再任用短時間育休代員	別添5のとおり	5								
高齢者部分休業代員	別添6のとおり	6								
介護支援部分休暇代員	別添7のとおり	7								
人工透析を要する教諭等の授業時間軽減代員	<p>目 的 腎臓疾患のため勤務しながら定期的に人工透析を受ける教諭等に対し、授業時間数を軽減するための講師（非常勤）を措置し、学校運営の円滑化を図る。</p> <p>措置時間 週当たり6時間を上限として措置する。</p>									
常勤代員の非常勤による代替（特例）	<p>対 象 常勤教職員による代員措置期間において、常勤教職員による代員が確保できない学校</p> <p>期 間 常勤教職員による代員措置期間 ただし、長期休業期間中（秋季休業で休業期間が1週間を超えないものは除く。）は措置しない。</p> <p>措置時間 授業時間及び週案等作成時間 なお、週当たり授業時数が8時間を超える場合は、勤務時間を割り振り、勤務1時間当たりの報酬単価により報酬を支給する職員（以下「勤務時間制非常勤講師」という。）とすることができる。</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>週当たり措置時間</th> <th>勤務時間制措置時間（上限）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>14時間以上</td> <td>4週間につき116時間15分</td> </tr> <tr> <td>11時間以上13時間以下</td> <td>1週間につき25時間</td> </tr> <tr> <td>8時間以上10時間以下</td> <td>1週間につき20時間</td> </tr> </tbody> </table>	週当たり措置時間	勤務時間制措置時間（上限）	14時間以上	4週間につき116時間15分	11時間以上13時間以下	1週間につき25時間	8時間以上10時間以下	1週間につき20時間	
週当たり措置時間	勤務時間制措置時間（上限）									
14時間以上	4週間につき116時間15分									
11時間以上13時間以下	1週間につき25時間									
8時間以上10時間以下	1週間につき20時間									
原爆被爆教諭等体育実技補助員	<p>対 象 主幹教諭、指導教諭、教諭等</p> <p>措置時数 体育実技指導時間について協議により定める。</p>									
育児休暇代員	<p>対 象 主幹教諭、指導教諭、教諭等</p> <p>要 件 ア 小学校</p> <p style="margin-left: 20px;">① 10学級以上の学校 育児休暇を必要とする者が3名以上重なる場合</p> <p style="margin-left: 20px;">② 9学級以下の学校 育児休暇を必要とする者が2名以上重なる場合</p> <p>イ その他 育児休暇を必要とする同一教科の者が2名以上重なる場合</p> <p>期 間 要件を満たす期間</p> <p>措置時数 協議により定める。</p>									

※ 教諭等は、教諭、助教諭、講師（常勤）をいう。

※ 養護教諭等は、養護教諭及び養護助教諭をいう。

- ※ 講師（非常勤）は、教諭等、養護教諭等及び栄養教諭の代員として措置することができる。
- ※ 各様式の申請者は、市町立学校にあっては、所管する市町教育委員会、県立学校にあっては、当該県立学校長とする。

イ 講師（非常勤）以外の短時間勤務会計年度任用職員による代員措置

区 分	対象等	様式
特別支援学校妊娠教職員補助員	別添3のとおり	3
再任用短時間育休代員 高齢者部分休業代員 育児短時間勤務代員 介護支援部分休暇代員	別添4、5、6、7のとおり	4、5、6、7
妊娠栄養教諭等補助員	別添8のとおり	8
常勤代員の非常勤による代替 (特例)	対 象 常勤教職員による代員措置期間において、常勤教職員による代員が確保できない学校 期 間 常勤教職員による代員措置期間 そ の 他 「県立学校に勤務する会計年度任用に係る職設置要綱（令和2年4月1日施行）」の定めるところによる。	

- ※ 講師（非常勤）以外の短時間勤務会計年度任用職員は、事務職員、実習助手、寄宿舎指導員及び栄養教諭等の代員として措置することができる。
- ※ 栄養教諭等は、栄養教諭及び学校栄養職員をいう。
- ※ 各様式の申請者は、市町立学校にあっては、所管する市町教育委員会、県立学校にあっては、当該県立学校長とする。

ウ 申請者及び提出先

申請者	提出先
市町教育委員会（福山市を除く。）	所管する教育事務所等（教育事務所、芸北支所）
県立学校及び福山市教育委員会	教職員課

- ※ 様式4-1、5-1、6-1、7-1については、育児短時間勤務等の1か月前までに提出すること

(2) 短時間勤務会計年度任用職員による代員措置における留意事項

ア 措置時間数等

勤務時間は、1人当たり4週間につき116時間15分を超えない範囲内とする。

長期休業期間中（秋季休業で休業期間が1週間を超えないものは除く。）は原則として措置できない（育児短時間勤務代員、再任用短時間育休代員、高齢者部分休業代員及び介護支援部分休暇代員を除く。）。

特別の教科である道徳、特別活動の授業時間は措置できない（「勤務時間制非常勤講師」を除く。）。

採用は措置の決定後に行うこと。

短時間勤務会計年度任用職員の産休・育休取得により、代員の措置が必要となる場合は、県教育委員会に協議すること。

イ その他

- (ア) 実施に関し必要な事項は、県教育委員会教育長が別に定める。
- (イ) その他より難しい事情があると認めるときは、あらかじめ県教育委員会に協議の上、別段の取扱いをすることができる。

3 引継期間等

(1) 産休代員及び育休代員

- ア 教諭等、養護教諭等、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、事務職員、学校栄養職員の出産休暇の該当者又は育児休業の取得者（臨時的任用職員が出産休暇を取得し、復帰する場合を含む。育児短時間勤務職員である場合を含む。）とその代員との間に引継期間を設ける。
- イ 引継期間は代員の措置期間と連続するもの（引継期間だけの任用期間はない）とする。
- ウ 産休・育休の取得期間に応じて、次のとおり引継期間を設けることができる。

産休・育休の取得期間	引継期間	
	産休・育休の前に次のとおり引継期間（以下「前の引継期間」という。）を設けることができる。	産休・育休の後に次のとおり引継日（以下「後の引継日」という。）を設けることができる。
6 月以上	29 日	1 日
3 月以上 6 月未満	13 日	1 日
2 週間以上 3 月未満	6 日	1 日

- ① 産休・育休の取得期間は、民法（明治 29 年法律第 89 号）第 143 条の例により計算する。ただし、出産休暇の該当者の産休・育休の取得期間は、育休を取得しないことが明らかである場合を除き、6 月以上とみなし、引継期間を設けることができる。
- ② 前の引継期間（29 日、13 日、6 日）には週休日等を含む。
- ③ 週休日等とは、「A. 週休日」、「B. 国民の祝日に関する法律に規定する休日」、「C. 12 月 29 日から翌年 1 月 3 日までの日（A 及び B に当たる日を除く）」及び「D. 一斉閉庁の実施日（市町立学校においては、当該市町立学校を所管する市町教育委員会が一斉閉庁の実施日を定めている場合に限る。）」に当たる場合をいう。
- エ 産休から引き続き育休を取得する場合は、産休の後の引継日及び育休の前の引継期間を設けず、育休の後の引継日を設けるものとする。
- オ 前の引継期間の始期の日が週休日等に当たる場合は、当該日の直後の勤務日（勤務日とは、週休日等でない日をいう。以下同じ。）を前の引継期間の始期の日とする。【資料 1】
- ① 前の引継期間の始期の日が週休日の 4 月 1 日に当たる場合は、前の引継期間の始期の日を 4 月 1 日とする。
- ② 前の引継期間の全ての日が週休日等に当たる場合は、前の引継期間の始期の日に当たる日の直前の勤務日を前の引継期間の始期の日とする。
- カ 後の引継日が週休日等に当たる場合は、当該日の直後の勤務日を後の引継日とすることができる。ただし、4 月 1 日を後の引継日とすることはできない。【資料 2】
- キ 産休又は育休が 3 月 31 日に終了する場合、4 月 1 日に後の引継日は設けない。ただし、養護教諭等、栄養教諭、事務職員及び学校栄養職員の出産又は育休が 3 月 31 日に終了する場合、単数配置に限り 4 月 1 日を後の引継日とすることができる。【資料 2】
- ク 2 週間未満の育休を取得する場合は、ウからキまでにかかわらず、引継日として前後 1 日ずつ設けることができる。
- ① 引継日が週休日等に当たる場合は、その前（後）に引継日を設けることができる。
- ② 育休が 3 月 31 日に終了する場合、4 月 1 日を引継日とすることはできない。ただし、養護教諭等、栄養教諭、事務職員及び学校栄養職員の単数配置の場合に限り 4 月 1 日を引継日とすることができる。

(2) 休職代員（精神疾患によるものを除く。）、病休代員、療養代員、介護休暇代員、出生支援休暇代員

ア 教諭等、養護教諭等、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、事務職員、学校栄養職員の休職等（休職（精神疾患によるものを除く。）、病欠休暇、療養、介護休暇及び出生支援休暇）の該当者（育児短時間勤務職員である場合を含む。）とその代員との間に引継日を設ける。

イ 引継日は代員の措置期間と連続するもの（引継日だけの任用期間はない）とし、該当者の休職等の後1日とする。

ウ 引継日が「A. 週休日」、「B. 国民の祝日に関する法律に規定する休日」、「C. 12月29日から翌年1月3日までの日（A及びBに当たる日を除く）」及び「D. 一斉閉庁の実施日（市町立学校においては、当該市町立学校を所管する市町教育委員会が一斉閉庁の実施日を定めている場合に限る。）」に当たる場合は、その後に引継日を設けることができる。【資料3】

エ 4月1日の引継日は、設けない。【資料4】

(3) 精神疾患による休職代員

ア 教諭等、養護教諭等、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、事務職員、学校栄養職員の精神疾患による休職の該当者（育児短時間勤務職員である場合を含む。）が年度中途に復職する場合、その代員との間に引継期間を設ける。

イ 引継期間は代員の措置期間と連続するもの（引継期間だけの任用期間はない）とする。

ウ 引継期間は7日間とする。

① 引継期間には週休日等を含む。

② 週休日等とは、「A. 週休日」、「B. 国民の祝日に関する法律に規定する休日」、「C. 12月29日から翌年1月3日までの日（A及びBに当たる日を除く）」及び「D. 一斉閉庁の実施日（市町立学校においては、当該市町立学校を所管する市町教育委員会が一斉閉庁の実施日を定めている場合に限る。）」に当たる場合をいう。

エ 引継期間の始期の日が週休日等に当たる場合は、当該日の直後の勤務日（勤務日とは、週休日等でない日をいう。以下同じ。）を引継期間の始期の日とする。【資料5】

オ 精神疾患による休職が3月中に終了する場合、4月1日以降に引継期間は設けない。ただし、養護教諭等、栄養教諭、事務職員及び学校栄養職員の単数配置に限り4月1日以降を引継期間とすることができる。【資料5】

産休代員等の前の引継期間について

3 引継期間等

(1) 産休代員及び育休代員

オ 前の引継期間の始期の日が週休日等に当たる場合は、当該日の直後の勤務日（勤務日とは、週休日等でない日をいう。以下同じ。）を前の引継期間の始期の日とする。（例2及び例3）

① 前の引継期間の始期の日が週休日の4月1日に当たる場合は、前の引継期間の始期の日を4月1日とする。（例4）

② 前の引継期間の全ての日が週休日等に当たる場合は、前の引継期間の始期の日に当たる日の直前の勤務日を前の引継期間の始期の日とする。（例5）

(例1) 前の引継期間の始期の日が週休日等に当たらない場合(女性職員が8/1から産休を取得する場合)

日	7/2	7/3	～	7/27	7/28	7/29	7/30	7/31	8/1	8/2	～
曜日	火	水	～	土	日	月	火	水	木	金	～
				週休日	週休日						
前の引継期間の始期の日(7/3)が週休日等に当たらないため、当該日が前の引継期間の始期の日となる。			前の引継期間29日間						産休		
			代員の任用期間								

(例2) 前の引継期間の始期の日が週休日等に当たる場合(女性職員が8/5から産休を取得する場合)

日	7/6	7/7	7/8	7/9	～	8/2	8/3	8/4	8/5	8/6	～
曜日	土	日	月	火	～	金	土	日	月	火	～
	週休日	週休日					週休日	週休日			
前の引継期間の始期の日(7/7)が週休日等に当たるため、当該日の直後の勤務日(7/8)を前の引継期間の始期の日とする。		×	前の引継期間28日間(本来は29日間)						産休		
			代員の任用期間								

(例3) 前の引継期間の始期の日が週休日等に当たる場合(女性職員(育児短時間勤務職員)が8/5から産休を取得する場合)

日	7/6	7/7	7/8	7/9	～	8/2	8/3	8/4	8/5	8/6	～	
曜日	土	日	月	火	～	金	土	日	月	火	～	
	週休日	週休日	週休日				週休日	週休日				
前の引継期間の始期の日(7/7)が週休日等に当たるため、当該日の直後の勤務日(7/9)を前の引継期間の始期の日とする。		×	×	前の引継期間27日間(本来は29日間)						産休		
				代員の任用期間								

※当該育児短時間勤務職員は、週3日(火・水・金)各7時間45分の勤務をしているため、月、木は週休日の扱いとなる。

(例4) 前の引継期間の始期の日が週休日の4月1日に当たる場合(女性職員が4/30から産休を取得する場合)

日	3/31	4/1	4/2	4/3	～	4/27	4/28	4/29	4/30	5/1	～
曜日	金	土	日	月	～	木	金	土	日	月	～
		週休日	週休日					週休日	週休日		
前の引継期間の始期の日(4/1)が週休日等に当たるが、4月1日のため、当該日の直後の勤務日を前の引継期間の始期の日としない。		前の引継期間29日間						産休			
		代員の任用期間									

(例5) 前の引継期間の全ての日が週休日等に当たる場合(男性職員が1/5から1か月の育休を取得する場合)

日	12/27	12/28	12/29	12/31	1/1	1/2	1/3	1/4	1/5	1/6	～
曜日	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	～
		冬季一斉閉庁	休日	週休日	週休日	休日	休日	冬季一斉閉庁			
前の引継期間の全ての日が週休日等に当たるため、前の引継期間の始期の日に当たる日(12/29)の直前の勤務日(12/27)を前の引継期間の始期の日とする。	前の引継期間8日間(本来は6日間)			育休							
	代員の任用期間										

※GW、年末年始は特に留意すること。

産休代員等の後の引継日について

3 引継期間等

(1) 産休代員及び育休代員

カ 後の引継日が週休日等に当たる場合は、当該日の直後の勤務日を後の引継日とすることができる。ただし、4月1日を後の引継日することはできない。(例2)

キ 産休又は育休が3月31日に終了する場合、4月1日に後の引継日は設けない。ただし、養護教諭等、栄養教諭、事務職員及び学校栄養職員の単数配置に限り4月1日を後の引継日とすることができる。(例3及び例4)

(例1) 後の引継日が週休日等に当たらない場合(10/1に育休から復帰する場合)

日	9/25	9/26	9/27	9/28	9/29	9/30	10/1	10/2	10/3	10/4	～
曜日	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	～
				週休日	週休日						
後の引継日が週休日等に当たらないため、当該日が後の引継日となる。	育休						後の引継日				
	代員の任用期間										

(例2) 後の引継日が週休日等に当たる場合(1/1に育休から復帰する場合)

日	12/27	12/28	12/29	12/31	1/1	1/2	1/3	1/4	1/5	1/6	～
曜日	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	～
		冬季一斉閉庁	休日	週休日	週休日	休日	休日	冬季一斉閉庁			
後の引継日が週休日等に当たるため、当該日の直後の勤務日を後の引継日とする。	育休								後の引継日		
	代員の任用期間										

(例3) 育休が3月31日に終了する場合(単数配置を除く。)

日	3/26	3/27	3/28	3/29	3/30	3/31	4/1	4/2	4/3	4/4	～
曜日	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	～
				週休日	週休日						
育休が3月31日に終了する場合、4月1日に後の引継日を設けない。	育休						×				
	代員の任用期間										

(例4) 育休が3月31日に終了する場合(単数配置)

日	3/26	3/27	3/28	3/29	3/30	3/31	4/1	4/2	4/3	4/4	～
曜日	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	～
				週休日	週休日						
育休が3月31日に終了する場合、単数配置に限り、4月1日を後の引継日とすることができる。	育休						後の引継日				
	代員の任用期間										

※4月1日が週休日等に当たる場合、直後の勤務日を後の引継日とすることができる。

休職代員等の引継日について

3 引継期間等

(2) 休職代員（精神疾患によるものを除く）、病休代員、療養代員、介護休暇代、出生支援休暇代員

ウ 引継日が「A. 週休日」、「B. 国民の祝日に関する法律に規定する休日」、「C. 12月29日から翌年1月3日までの日（A及びBに当たる日を除く）」及び「D. 一斉閉庁の実施日（市町立学校においては、当該市町立学校を所管する市町教育委員会が一斉閉庁の実施日を定めている場合に限る。）」に当たる場合は、その後引継日を設けることができる。

(例1)「A. 週休日」及び「B. 祝日」

日	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9
曜日	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
	週休日	週休日	振替休日			休日	休日	休日	週休日			
5/3に復職	休職					復職				引継日		
	代員の任用期間											

(例2)「C. 12月29日から翌年1月3日までの日」及び「D. 県立学校一斉閉庁の実施日」(冬季一斉閉庁の場合)

日	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6
曜日	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
	週休日		冬季一斉閉庁	休日	休日	休日	週休日	週休日	休日	冬季一斉閉庁		
1/1に復職	休職					復職				引継日		
	代員の任用期間											

(例3)「D. 一斉閉庁の実施日」(夏季一斉閉庁の場合)

日	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
曜日	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
				週休日	週休日	休日	夏季一斉閉庁				週休日	週休日
8/13に復職	休職					復職				引継日		
	代員の任用期間											

(例4) 学校行事のため職員全員が振り替えられた週休日 → 【例】日曜日が参観日、月曜日が振り替えられた週休日の場合

日	30	1	2	3	4	5	6	7	8	～		
曜日	木	金	土	日	月	火	水	木	金	～		
			週休日	勤務	週休日					～		
復職日が振り替えられた週休日	休職			復職	引継日							
	代員の任用期間											

休職代員等の引継日について

3 引継期間等

- (2) 休職代員（精神疾患によるものを除く。）、病休代員、療養代員、介護休暇代員、出生支援休暇代員
 エ 4月1日の引継日は、設けない。

(例1)4月1日(勤務日)の例

日	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	～
曜日	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	～
		週休日	週休日						週休日	週休日		
4/1に復職	休職					復職						
	代員の任用期間					引継×						

(例2)4月1日(週休日)の例

日	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	～
曜日	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	～
					週休日	週休日						
4/1に復職	休職					復職	引継×					
	代員の任用期間											

精神疾患による休職代員の引継期間について

3 引継期間等

(3) 精神疾患による休職代員

エ 引継期間の始期の日が週休日等に当たる場合は、当該日の直後の勤務日（勤務日とは、週休日等でない日をいう。以下同じ。）を引継期間の始期の日とする。（例2）

オ 精神疾患による休職が3月中に終了する場合、4月1日以降に引継期間は設けない。ただし、養護教諭等、栄養教諭、事務職員及び学校栄養職員の単数配置に限り4月1日以降を引継期間とすることができる。（例3及び例4）

(例1) 引継期間の始期の日が週休日等に当たらない場合(10/1に復職する場合)

日	9/25	9/26	9/27	9/28	9/29	9/30	10/1	10/2	～	10/7	10/8	
曜日	水	木	金	土	日	月	火	水	～	月	火	
				週休日	週休日							
引継期間の始期の日が週休日等に当たらないため、当該日が引継期間の始期の日となる。	休職						復職	引継期間 7日間				
	代員の任用期間											

(例2) 引継期間の始期の日が週休日等に当たる場合(1/1に復職する場合)

日	12/30	12/31	1/1	1/2	1/3	1/4	1/5	1/6	～	1/11	1/12
曜日	金	土	日	月	火	水	木	金	～	水	木
	休日	週休日	週休日	休日	休日	冬季一斉閉庁					
引継期間の始期の日が週休日等に当たするため、当該日の直後の勤務日を引継期間の始期の日とする。	休職		復職				引継期間 7日間				
	代員の任用期間										

(例3) 休職が3月中に終了する場合(単数配置を除く。)

日	3/26	3/27	3/28	3/29	3/30	3/31	4/1	4/2	4/3	4/4	～	
曜日	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	～	
				週休日	週休日							
休職が3月中に終了する場合、4月1日以降に引継期間を設けない。	(パターン1)	休職					復職	×				
		代員の任用期間										
			復職	引継期間 4日間 (本来は7日間)								×
	代員の任用期間											

(例4) 休職が3月中に終了する場合(単数配置)

日	3/26	3/27	3/28	3/29	3/30	3/31	4/1	4/2	4/3	～	4/7	
曜日	水	木	金	土	日	月	火	水	木	～	月	
				週休日	週休日							
休職が3月中に終了する場合、単数配置に限り、4月1日以降を引継期間とすることができる。	(パターン1)	休職					復職	引継期間 7日間				
		代員の任用期間										
			復職	引継期間 7日間								
	代員の任用期間											

別添 1 妊娠教諭等体育実技補助員措置

第 1 措置の目的

妊娠中のため体育授業（実技）を担当することが困難である教諭等の母体保護と実技指導の充実を図る。

第 2 措置の対象

体育授業（実技）を担当する教諭等が妊娠しており、体育授業（実技）の補助を必要とする学校。

第 3 措置期間

妊娠判明時から産休に入る日の前日までとする。

第 4 措置時間数

措置期間内の当該教諭等が担当する体育授業（実技）に対して、原則として週当たり 18 時間以内で講師（非常勤）を措置する。

別添 2 妊娠中の養護教諭等補助員措置

第 1 措置の目的

妊娠中の養護教諭等の心身の負担軽減を図るとともに、学校保健活動の円滑な実施を図る。

第 2 措置の対象

妊娠中の養護教諭等の補助を必要とする学校。

第 3 措置期間

妊娠判明時から産休に入る日の前日までとする。

第 4 措置時間数

原則として週当たり 18 時間以内とし、総時間数 72 時間を上限として勤務時間制非常勤講師を措置する。

第 5 その他

措置する講師（非常勤）は、養護教諭又は教諭等の免許状を有すること。

別添3 特別支援学校における妊娠教職員の補助員措置

第1 措置の目的

特別支援学校において、妊娠中の教諭等及び実習助手（臨時的任用職員を含む。病休代員等の措置の要件に該当する者を除く。以下「妊娠教職員」という。）を補助し、又は本来妊娠教職員が担当する業務に従事する。

第2 措置の対象

妊娠教職員の補助を必要とする特別支援学校。

第3 措置期間

妊娠判明時から産休に入る日の前日までとする。

第4 措置時間数

週当たり7時間45分以内とし、勤務時間制非常勤講師を措置する。

第5 その他

(1) 体育実技担当教諭等に対する取り扱い

体育実技担当教諭等で措置時間数等が前述の基準により難しい場合は、教育長に協議すること。

(2) 寄宿舎指導員に対する取り扱い

寄宿舎指導員については、教育長に協議すること。

(3) その他

ア この基準の実施に関し必要な事項は、教育長が別に定める。

イ 校長は、この基準により難しい事情があると認めるときは、あらかじめ教育長に協議の上、別段の取扱いをすることができる。

別添4 育児短時間勤務代員（非常勤）措置

第1 措置の目的

育児短時間勤務を承認する場合において、当該職員の育児短時間勤務により処理できなくなる業務を処理するために、短時間勤務会計年度任用職員（講師（非常勤）については勤務時間制非常勤講師）を措置する。

第2 措置時間数及び期間

- (1) 措置時間数は、1週間につき次の各号のいずれかとする。
 - 一 育児短時間勤務職員の勤務時間が19時間25分の場合…20時間20分
 - 二 育児短時間勤務職員の勤務時間が19時間35分の場合…20時間10分
 - 三 育児短時間勤務職員の勤務時間が23時間15分の場合…16時間30分
 - 四 育児短時間勤務職員の勤務時間が24時間35分の場合…15時間10分
- (2) 育児短時間勤務職員が、単数配置の養護教諭等、事務職員、栄養教諭及び学校栄養職員である場合の措置時間数は、1週間につき次の各号のいずれかとする。
 - 一 育児短時間勤務職員の勤務時間が19時間25分の場合…21時間20分
 - 二 育児短時間勤務職員の勤務時間が19時間35分の場合…21時間10分
 - 三 育児短時間勤務職員の勤務時間が23時間15分の場合…17時間30分
 - 四 育児短時間勤務職員の勤務時間が24時間35分の場合…16時間10分
- (3) 措置期間は、育児短時間勤務の承認期間（育児短時間勤務の延長の承認期間も含む。）とする。

別添5 再任用短時間育休代員（非常勤）措置

第1 措置の目的

再任用短時間勤務職員が地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育休法」という。）第2条第1項の規定により承認された育児休業をする場合において、当該再任用短時間勤務職員の業務を処理する必要があると認められるとき、短時間勤務会計年度任用職員（講師（非常勤）については勤務時間制非常勤講師）を措置する。

第2 措置期間

再任用短時間勤務職員が承認された育児休業の期間（育休法第3条の規定により延長を承認された育児休業の期間を含む。）の範囲内で、必要と認められる期間とする。

第3 措置時間数

2週間につき38時間45分とする。

別添 6 高齢者部分休業代員（非常勤）措置

第 1 措置の目的

高齢者部分休業を承認する場合において、当該職員（以下「高齢者部分休業職員」という。）の高齢者部分休業により処理できなくなる業務を処理するために、短時間勤務会計年度任用職員（講師（非常勤）については勤務時間制非常勤講師）を措置する。

第 2 措置時間数及び期間

- (1) 措置時間数は、1 週間につき次の各号のいずれかとする。
 - 一 高齢者部分休業職員の休業時間が 15 時間 30 分の場合…15 時間 30 分
 - 二 高齢者部分休業職員の休業時間が 19 時間 15 分の場合…19 時間 15 分
- (2) 措置期間は、高齢者部分休業の承認期間とする。ただし、高齢者部分休業職員が長期に勤務しない等の理由で、当該職員に他の代員措置を講ずることが可能である期間については勤務できない。

別添 7 介護支援部分休暇代員（非常勤）措置

第 1 措置の目的

介護支援部分休暇を承認する場合において、当該職員の介護支援部分休暇により処理できなくなる業務を処理するために、短時間勤務会計年度任用職員（講師（非常勤）については勤務時間制非常勤講師）を措置する。

第 2 措置時間数及び期間

- (1) 措置時間数は、1 週間につき次の各号のいずれかとする。
 - 一 介護支援部分休暇の取得時間が 14 時間 10 分の場合…14 時間 10 分
 - 二 介護支援部分休暇の取得時間が 15 時間 30 分の場合…15 時間 30 分
 - 三 介護支援部分休暇の取得時間が 19 時間 10 分の場合…19 時間 10 分
 - 四 介護支援部分休暇の取得時間が 19 時間 20 分の場合…19 時間 20 分
- (2) 措置期間は、介護支援部分休暇の承認期間とする。

別添 8 妊娠中の栄養教諭等補助員措置

第 1 措置の目的

妊娠中の栄養教諭等の心身の負担軽減を図るとともに、学校給食管理の円滑な実施を図る。

第 2 措置の対象

学校給食の調理及び配食、施設設備の点検並びに物資管理等に関わる業務により、心身に對する過重な負担が生じるおそれがあり、妊娠中の栄養教諭等の補助を必要とする学校。

第 3 措置期間

妊娠判明時から産休に入る日の前日までとする。

第 4 措置時間数

原則として週当たり 18 時間以内とし、総時間数 72 時間を上限として学校栄養職員（非常勤）を措置する。

第 5 その他

措置する学校栄養職員（非常勤）は、管理栄養士又は栄養士の免許を有すること。

(様式1)

令和 年 月 日

広島県教育委員会教育長様

申請者 _____

妊娠教諭等体育実技補助員措置申請書

このことについて、次のとおり申請します。

1 該当校名

2 出産予定者の職・氏名

3 産前休暇初日(予定)

令和 年 月 日 ()

4 出産予定日

令和 年 月 日 ()

5 妊娠教諭等体育実技補助員の措置期間及び勤務時間

(1) 措置期間：令和 年 月 日 () ～令和 年 月 日 ()

(2) 勤務時間：週当たり 時間 分 勤務

総時間数 時間 分 勤務

※ 総措置時間数の内訳が確認できる書類及び年間行事予定表を添付すること。

※ 県立学校においては、「1 該当校名」の欄に課程、本分校の別及び部科名を記入すること。

※ 出産予定日が確定していない場合は、「3 産前休暇(初日)」及び「4 出産予定日」は空欄とし、「5 妊娠教諭等体育実技補助員の措置期間及び勤務時間」の措置期間は、申請日から1月の範囲内で記入すること。

この場合における妊娠の確認については、「(様式9) 申告書」により行うこと。

(様式2)

令和 年 月 日

広島県教育委員会教育長様

申請者 _____

妊娠養護教諭等補助員措置申請書

このことについて、次のとおり申請します。

1 該当校名

2 出産予定者の職・氏名

3 産前休暇初日(予定)

令和 年 月 日 ()

4 出産予定日

令和 年 月 日 ()

5 妊娠養護教諭等補助員の措置期間及び勤務時間

(1) 措置期間：令和 年 月 日 () ～令和 年 月 日 ()

(2) 勤務時間：週当たり 時間 分 勤務

総時間数 時間 分 勤務

※ 総措置時間数の内訳が確認できる書類及び年間行事予定表を添付すること。

※ 県立学校においては、「1 該当校名」の欄に課程、本分校の別及び部科名を記入すること。

※ 出産予定日が確定していない場合は、「3 産前休暇(初日)」及び「4 出産予定日」は空欄とし、「5 妊娠養護教諭等補助員の措置期間及び勤務時間」の措置期間は、申請日から1月の範囲内で記入すること。

この場合における妊娠の確認については、「(様式9) 申告書」により行うこと。

(様式3)

令和 年 月 日

教 育 長 様

学校長

特別支援学校における妊娠教職員の補助員措置申請書

このことについて、次のとおり申請します。

1 出産予定者の職・氏名

2 産前休暇初日（予定）

令和 年 月 日（ ）

3 出産予定日

令和 年 月 日（ ）

4 妊娠教職員補助員の措置期間及び総措置時間数

(1) 措置期間 : 令和 年 月 日（ ）～令和 年 月 日（ ）

(2) 総措置時間数 : 時間

※ 総措置時間数の内訳が確認できる書類及び年間行事予定表を添付すること。

※ 出産予定日が確定していない場合は、「2 産前休暇（初日）」及び「3 出産予定日」は空欄とし、「4 妊娠教職員補助員の措置期間及び総措置時間数」の措置期間は、申請日から1月の範囲内で記入すること。

この場合における妊娠の確認については、「(様式9) 申告書」により行うこと。

(様式4-1)

令和 年 月 日

広島県教育委員会教育長様

申請者 _____

育児短時間勤務代員措置申請書

このことについて、次のとおり申請します。

1 該当校名

2 育児短時間勤務請求職員の職・氏名

3 育児短時間勤務の請求内容

(1) 育児短時間勤務の請求(延長)期間:

令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()
既に育児短時間勤務をした期間:
令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()
令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()

(2) 育児短時間勤務の形態: 週当たり 時間 分 勤務

4 育児短時間勤務代員の措置期間及び勤務時間

(1) 措置期間: 令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()

(2) 勤務時間: 週当たり 時間 分 勤務

5 育児短時間勤務代員が従事する業務

※ 県立学校においては、「1 該当校名」の欄に課程、本分校の別及び部科名を記入すること。

(様式4-2)

令和 年 月 日

広島県教育委員会教育長様

申請者 _____

育児短時間勤務代員措置変更申請書

このことについて、次のとおり申請します。

1 該当校名

2 育児短時間勤務職員の職・氏名

3 育児短時間勤務の変更内容（該当するものに○をし、変更の内容を記載すること。）

(1) 育児短時間勤務の期間 ()

<変更後>令和 年 月 日 () ~令和 年 月 日 ()

(2) その他 ()

<変更後>

4 育児短時間勤務代員の措置期間等の変更内容（該当するものに○をし、変更の内容を記載すること。）

(1) 措置期間 ()

<変更後>令和 年 月 日 () ~令和 年 月 日 ()

(2) その他 ()

<変更後>

<変更日>令和 年 月 日 ()

※ 育児短時間勤務代員措置申請書（様式4-1）の写しを添付すること。

※ 県立学校においては、「1 該当校名」の欄に課程、本分校の別及び部科名を記入すること。

(様式5-1)

令和 年 月 日

広島県教育委員会教育長様

申請者 _____

再任用短時間育休代員措置申請書

このことについて、次のとおり申請します。

1 該当校名

2 育児休業の承認を受けようとする再任用短時間勤務職員の職・氏名

3 育児休業の請求(延長)期間

令和 年 月 日()～令和 年 月 日()

既に育児休業をした期間:

令和 年 月 日()～令和 年 月 日()

令和 年 月 日()～令和 年 月 日()

4 再任用短時間育休代員の措置期間

令和 年 月 日()～令和 年 月 日()

5 再任用短時間育休代員が従事する業務

※ 県立学校においては、「1 該当校名」の欄に課程、本分校の別及び部科名を記入すること。

(様式5-2)

令和 年 月 日

広島県教育委員会教育長様

申請者 _____

再任用短時間育休代員措置変更申請書

このことについて、次のとおり申請します。

1 該当校名

2 育児休業の承認を受けている再任用短時間勤務職員の職・氏名

3 育児休業の変更後の期間

<変更後>令和 年 月 日 () ~令和 年 月 日 ()

4 再任用短時間育休代員の変更後の措置期間

<変更後>令和 年 月 日 () ~令和 年 月 日 ()

※ 再任用短時間育休代員措置申請書(様式5-1)の写しを添付すること。

※ 県立学校においては、「1 該当校名」の欄に課程、本分校の別及び部科名を記入すること。

(様式6-1)

令和 年 月 日

広島県教育委員会教育長様

申請者 _____

高齢者部分休業代員措置申請書

このことについて、次のとおり申請します。

1 該当校名

2 高齢者部分休業請求職員の職・氏名

3 高齢者部分休業の請求内容

(1) 休業期間：令和 年 月 日 () ～令和 年 月 日 ()

(2) 休業時間：週当たり 時間 分

4 高齢者部分休業代員の措置期間及び勤務時間

(1) 措置期間：令和 年 月 日 () ～令和 年 月 日 ()

(2) 勤務時間：週当たり 時間 分 勤務

5 高齢者部分休業代員が従事する業務

※ 県立学校においては、「1 該当校名」の欄に課程、本分校の別及び部科名を記入すること。

(様式6-2)

令和 年 月 日

広島県教育委員会教育長様

申請者 _____

高齢者部分休業代員措置変更申請書

このことについて、次のとおり申請します。

1 該当校名

2 高齢者部分休業職員の職・氏名

3 高齢者部分休業の変更内容（該当するものに○をし、変更の内容を記載すること。）

(1) 休業期間 ()

<変更後>令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()

(2) 休業時間 ()

<変更後> 週当たり 時間 分

4 高齢者部分休業代員の措置期間及び勤務時間の変更内容（該当するものに○をし、変更の内容を記載すること。）

(1) 措置期間 ()

<変更後>令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()

(2) 勤務時間 ()

<変更後> 週当たり 時間 分 勤務

<変更日>令和 年 月 日 ()

※ 高齢者部分休業代員措置申請書（様式6-1）の写しを添付すること。

※ 県立学校においては、「1 該当校名」の欄に課程、本分校の別及び部科名を記入すること。

(様式7-1)

令和 年 月 日

広島県教育委員会教育長様

申請者 _____

介護支援部分休暇代員措置申請書

このことについて、次のとおり申請します。

1 該当校名

2 介護支援部分休暇請求職員の職・氏名

3 介護支援部分休暇の請求内容

- (1) 休暇期間：令和 年 月 日 () ～令和 年 月 日 ()
(2) 休暇時間：週当たり 時間 分

4 介護支援部分休暇代員の措置期間及び勤務時間

- (1) 措置期間：令和 年 月 日 () ～令和 年 月 日 ()
(2) 勤務時間：週当たり 時間 分 勤務

5 介護支援部分休暇代員が従事する業務

※ 県立学校においては、「1 該当校名」の欄に課程、本分校の別及び部科名を記入すること。

(様式7-2)

令和 年 月 日

広島県教育委員会教育長様

申請者 _____

介護支援部分休暇代員措置変更申請書

このことについて、次のとおり申請します。

1 該当校名

2 介護支援部分休暇職員の職・氏名

3 介護支援部分休暇の変更内容（該当するものに○をし、変更の内容を記載すること。）

(1) 休暇期間 ()

<変更後>令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()

(2) 休暇時間 ()

<変更後> 週当たり 時間 分

4 介護支援部分休暇代員の措置期間及び勤務時間の変更内容（該当するものに○をし、変更の内容を記載すること。）

(1) 措置期間 ()

<変更後>令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()

(2) 勤務時間 ()

<変更後> 週当たり 時間 分 勤務

<変更日>令和 年 月 日 ()

※ 介護支援部分休暇代員措置申請書（様式7-1）の写しを添付すること。

※ 県立学校においては、「1 該当校名」の欄に課程、本分校の別及び部科名を記入すること。

(様式8)

令和 年 月 日

広島県教育委員会教育長様

申請者 _____

妊娠栄養教諭等補助員措置申請書

このことについて、次のとおり申請します。

1 該当校名

2 出産予定者の職・氏名

3 産前休暇初日(予定)

令和 年 月 日 ()

4 出産予定日

令和 年 月 日 ()

5 妊娠栄養教諭等補助員の措置期間及び勤務時間

(1) 措置期間：令和 年 月 日 () ～令和 年 月 日 ()

(2) 勤務時間：週当たり 時間 分 勤務

総時間数 時間 分 勤務

※ 総措置時間数の内訳が確認できる書類及び年間行事予定表を添付すること。

※ 県立学校においては、「1 該当校名」の欄に課程、本分校の別及び部科名を記入すること。

※ 出産予定日が確定していない場合は、「3 産前休暇(初日)」及び「4 出産予定日」は空欄とし、「5 妊娠栄養教諭等補助員の措置期間及び勤務時間」の措置期間は、申請日から1月の範囲内で記入すること。

この場合における妊娠の確認については、「(様式9) 申告書」により行うこと。

(様式9)

令和 年 月 日

(所 属 長) 様

(所 属 名)

(職 ・ 氏 名)

申 告 書

私は、令和 年 月 日に受診した(医療機関名)において、医師
(医師名)から、妊娠している旨の診断を受けたことを申し出ます。

なお、現時点において、出産予定日が確定していないことから、確定後、速やかに報告します。

※上記の受診日に受診したことが分かる医療機関の領収書の写し等を添付すること。

各市町教育委員会教育長様

広島県教育委員会教育長
(総 務 課)
(教 職 員 課)

「仕事と子育て・介護の両立のためのサポートハンドブック」の一部改正等について（通知）

このことについて、当サポートハンドブックの一部を改正しました。

仕事と子育ての両立支援制度について、当サポートハンドブックを活用するなどして、関係職員に周知を図ってください。

また、当サポートハンドブックは、令和7年8月29日付け通知「職員の育児休業等の運用等の一部改正及び育児介護等の両立支援制度の周知について」のうち、改正後の「職員の育児休業等の運用」のうち、第19の3における「広島県教育委員会が作成する資料」として活用することとしますので、関係職員に併せて周知を図るとともに、同資料としての活用にあたっては、下表1を参考としてください。

1 職員の勤務時間及び休暇等に関する条例を踏まえた各所属における対応

区分	対象職員	実施内容	ハンドブック参照頁
子育て	妊娠・出産等の申出をした職員	職員に対して、仕事と育児又は介護との両立に資する制度等の周知及び意向確認等 (例) 面談等において、ハンドブックを配付して、利用できる制度等を説明し、取得の意向を確認する	【会計年度任用職員以外】 1～2頁（一覧）、4～12頁（制度）、17～18頁（共済）、20頁（申出書）、21頁（チェックリスト） 【会計年度任用職員】 1～2頁（一覧）、3～11頁（制度）、14～18頁（共済・雇用保険・厚生年金）、19頁（申出書）
	3歳未満（※1）の子を養育する職員 （※1）1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで		
介護	介護の申出をした職員	仕事と介護との両立に資する制度等を周知 (例) 面談等において、ハンドブックを配付して、利用できる制度等を説明する	【会計年度任用職員以外】 2頁（一覧）、13～16頁（制度）、18～19頁（共済） 【会計年度任用職員】 2頁（一覧）、11～13頁（制度）、15～17頁（共済・雇用保険）
	各年度において40歳に達する職員 (今年度は40歳以上の職員)		

※2 当サポートハンドブックの交付方法や、説明要旨（参考）、その他留意事項などについては、令和7年3月25日付け通知「職員の勤務時間及び休暇等に関する条例等の一部改正に伴う育児又は介護を行う職員に係る深夜勤務及び時間外勤務の制限並びに配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等の取扱いについて」及び令和7年8月29日付け通知「職員の育児休業等の運用等の一部改正及び育児介護等の両立支援制度の周知について」を参照してください。

2 サポートハンドブックについて

(1) 主な改正内容

ア 「仕事と子育て・介護の両立のためのサポートハンドブック」

(「配偶者の出産に伴う申出書」及び「管理職のための子育て支援チェックリスト」を含む。)

- 部分休業、第1号介護休暇等の取得可能時間にかかる制度改正を反映
- 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前※における、職員の仕事と育児の両立に関する個別の情報提供、意向確認及び配慮の実施にかかる改正を反映

※ 対象職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの1年間を指す。

イ 「仕事と子育て・介護の両立のためのサポートハンドブック」(短時間勤務会計年度任用職員用)

(「配偶者の出産に伴う申出書」を含む。)

- 部分休業、第1号介護休暇等にかかる制度改正を反映

(2) 掲載場所

「仕事と子育て・介護の両立のためのサポートハンドブック」

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kyouiku/josei-jisedai.html>

(広島県教育委員会のホームページ「ホットライン教育ひろしま」にリンク)

担当 総務課総務係

電話 (082)513-4911 (ダイヤル)

(担当者 齋木)

担当 教職員課企画調整係

電話 (082)513-4921 (ダイヤル)

(担当者 小笠原)

仕事と子育て・介護の 両立のための サポートハンドブック





令和 7 年 10 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・介護の両立のためのサポートハンドブック 目次

	頁
(資料) 出産・育児に関する休暇・休業制度等一覧	1
(資料) 介護に関する休暇制度等一覧	2
1 はじめに	3
2 妊娠から出産までに利用できる制度	4
特別休暇	
(1) 妊娠障害休暇	4
(2) 通勤緩和休暇	4
(3) 妊産婦健診休暇	4
(4) 出産休暇(産前・産後休暇)	4
職務専念義務の免除	5
労働基準法に基づく就業制限等	5
妊娠中の職員に対する補助員の措置	5
出産する職員に対する代員の措置	5
3 配偶者が出産するときに利用できる制度	6
特別休暇	
(1) 配偶者出産休暇	6
(2) 男性職員の育児参加休暇	6
4 育児を行うときに利用できる制度	7
(1) 育児休業	7
(2) 育児短時間勤務	8
(3) 部分休業	9
(4) 子育て支援部分休暇	9
特別休暇	
(1) 育児休暇(育児時間)	10
(2) 家族看護等休暇	10
勤務時間の変更・短縮等	
(1) 早出遅出勤務	10
(2) 休憩時間の短縮	11
勤務制限	11
職員の育児休業等に係る代員措置	12
5 介護を行うときに利用できる制度	13
(1) 介護休暇	13
(2) 介護時間	14
(3) 介護支援部分休暇	14
特別休暇	
(4) 短期介護休暇	15
(5) 家族看護等休暇	15
勤務時間の変更・短縮等	
(6) 早出遅出勤務	16
(7) 休憩時間の短縮	16
勤務制限	16
6 共済制度等	17
給付事業【育児関係】	17
給付事業【介護関係】	18
貸付事業【育児関係】	18
掛金の免除等【育児関係】	18
掛金の免除等【介護関係】	19
(様式) 配偶者の出産に伴う申出書	20
(様式) 管理職のための子育て支援チェックリスト	21

出産・育児に関する休暇・休業制度等一覧

令和7年10月現在

対象職員		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
種類	男女									
特別休暇	○	妊娠障害休暇 (14日以内)								
特別休暇	○	通勤緩和と休暇			(正規の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			(正規の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	○	妊娠が請求した場合の産前・産後・時間外・休日・深夜勤務の禁止				(妊娠期間等に応じて定める回数で、必要な時間)				
特別休暇	○	妊産婦健診休暇								
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、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			(給与は支給されない)					
短時間勤務	○	育児短時間勤務								(19時間25分~24時間35分/週の4パターンの勤務) (週当たりの勤務時間に応じて給与は支給される)
部分休業	○	第1号部分休業・第2号部分休業								子育て支援部分休暇 (第1号部分休業、子育て支援部分休暇は1日2時間以内。第2号部分休業は1年で77時間30分以内。勤務しなかった時間に応じて給与を減額する)
その他	○	早出遅出勤務・休憩時間の短縮【養育】								早出遅出勤務・休憩時間の短縮【送迎】 (早出遅出：1時間30分の範囲内で勤務時間を繰上げ・繰下げ) (休憩短縮：休憩時間が45分を超えて置かれている場合に限る)
勤務制限	○	育児を行う職員が請求した場合の時間外勤務の原則禁止								
勤務制限	○	育児を行う職員が請求した場合の時間外勤務の制限・深夜勤務の原則禁止								
特別休暇	○	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歳以降最初の3/31まで)】								
特別休暇	○	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)】								
特別休暇	○	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】								



(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)

介護に関する休暇制度等一覧

令和7年10月現在

介護を必要とする期間

6月

3年

種類	6月	3年
休暇（無給）	第1号介護休暇 (3回を超えず、かつ通算6月の範囲内) (給与は、取得時間数に応じて、翌月の給与から減額)	
休暇（無給）	第2号介護休暇【第1号介護休暇を取得できない場合に限り】	(6月を単位として職員1人につき2年6月の範囲内) (給与は支給されない)
休暇（無給）	介護時間	(連続3年の期間内において、1日2時間の範囲内) (給与は、取得時間数に応じて、翌月の給与から減額)
休暇（無給）	介護支援部分休暇【14時間10分～19時間20分/週の4パターンの取得】(給与は、取得時間数に応じて、翌月の給与から減額)	
特別休暇（有給）	短期介護休暇【要介護者の介護・世話】(1の年において5日の範囲内(要介護者が2人以上の場合は10日))	
特別休暇（有給）	家族看護等休暇【職員以外に看護者いない場合の家族の看護】(1の年において5日の範囲内) ※義務教育終了前の子等を養育する職員が当該子の看護を行う場合は、他に看護者がいる場合であっても 義務教育終了前の子等が2人以上の場合は、当該子の看護のために5日加算	
その他	早出遅出勤務・休憩時間の短縮【介護】(早出遅出：1時間30分の範囲内で勤務時間を繰上げ・繰下げ)(休憩短縮：休憩時間が45分を超えて置かれている場合に限る)	
その他	介護を行う職員が請求した場合の時間外勤務の原則禁止	
その他	介護を行う職員が請求した場合の時間外勤務の制限・深夜勤務の原則禁止	



※上記の制度（家族看護等休暇を除く。）における対象となる要介護者とは、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者で、範囲は次のとおりです。（介護保険法に係る要介護認定を受けている必要はありません。）

- 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。）
- 1親等の親族又は2親等の親族
- 配偶者の父母の配偶者で職員と同居（職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。）しているもの

1 はじめに

広島県教育委員会では、事業主としての立場から、全ての職員が個性と能力を十分に発揮した多様な働き方が可能な職場環境の整備及びワークライフバランスの確保を目指すため、[広島県教育委員会特定事業主行動計画](#)「女性活躍及び両立支援プログラム」(以下「本プログラム」という。)を策定し、取組を行っています。

☆計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日(6年間)

☆計画の対象

教育委員会事務局、県立学校及び学校以外の教育機関に勤務する職員

●計画の主な内容●

1 女性の活躍推進に向けた取組

- 推薦研修への女性教員の積極的な推薦
- 女性職員のロールモデルの育成及び見える化
- 管理職の意識向上
- 育児休業から復帰する教職員への支援体制の充実
- 特別選考の実施拡充

2 両立支援の推進に向けた取組

- (1) 男性の育児関連休暇の取得促進
 - 配偶者の出産に伴う申出書(以下「申出書」という。)の活用
 - イクボス宣言の検討
- (2) 育児休業の取得促進
 - 短期間の育児休業取得にかかる手続の簡素化の検討
 - 仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブックの活用
- (3) 年次有給休暇の取得促進
 - 主担当と副担当の情報交換、休暇取得表の作成、業務の効率化等
- (4) 勤務環境の整備に関する取組
 - 妊娠中の女性教員の母体保護
 - 代員措置等の検討
- (5) その他の次世代育成支援対策に関する事項



2 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 … 14日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間

(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 … 正規の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

(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

(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。)

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。

(参考) 不妊治療を行うための休暇について

項目	取得できる期間	給与
ライフサポート休暇2号 (不妊治療休暇)	一の年において10日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間	有給
出生支援休暇*	職員1人につき1年(6月単位)	無給

* 臨時的任用職員、育休任期付職員、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員は取得できません。

根拠：職員の勤務時間及び休暇等に関する規則

●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

●妊娠中の職員に対する補助員の措置●

区 分	対 象	期 間 等	摘 要
妊娠教諭等体育実技補助員	教諭、助教諭、講師（常勤）	妊娠判明時から産前休暇を取得する前日までの期間（小学校の場合は、18学級以下の学校等の要件あり）	短時間勤務会計年度任用職員（講師（非常勤）に限る。）
妊娠養護教諭等補助員	養護教諭、養護助教諭	妊娠中の養護教諭等が出産休暇を取得する前日までの期間	短時間勤務会計年度任用職員（講師（非常勤）に限る。）
妊娠栄養教諭等補助員	栄養教諭、学校栄養職員（常勤）	妊娠中の栄養教諭等が出産休暇を取得する前日までの期間	短時間勤務会計年度任用職員（学校栄養職員（非常勤）に限る。）
特別支援学校妊娠教職員補助員	教諭、助教諭、講師（常勤）、実習助手	妊娠中の対象職員が同一校で複数人勤務している場合等の要件に該当した場合	短時間勤務会計年度任用職員（講師（非常勤）に限る。）

※ 詳細については、代員措置基準等が通知されているので確認する必要があります。

●出産する職員に対する代員の措置●

区 分	対 象	期 間 等	摘 要
産休代員	常勤の職員	産前産後休暇の期間	臨時的任用職員

※ 産育休の取得期間に応じて、産休取得者と代員の間に引継期間を措置します。
詳細については、代員措置基準等が通知されているので確認する必要があります。

3 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。

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

(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。

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

根拠：職員の勤務時間及び休暇等に関する規則

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20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。



4 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

3歳に満たない子を養育する場合に取得できます。

※ 「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。



ただし、次の職員は請求することができません。

- ① 臨時的任用職員
- ② 育休任期付職員
- ③ 定年延長職員

※ 短時間勤務会計年度任用職員については要件が異なるので、「サポートハンドブック（会計年度任用職員用）」を参照してください。

取得できる期間 … 当該子が3歳に達する日（満3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

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せん。

- 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）

※ 2回の育児休業からは、職員（当該期間内に出産休暇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。

休業中の給与 … 給与は支給されません。

期末手当及び勤勉手当については、育児休業に入る前の基準日と育児休業に入った最初の基準日の間に勤務した期間がある場合は、その期間に応じて支給されます。

ただし、休業期間が1か月以下となる場合は期末手当及び勤勉手当の支給割合を減じません。

※ 基準日：3月1日、6月1日、12月1日

(2) 育児短時間勤務

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に取得できます。

ただし、次の職員は請求することができません。

- ① 短時間勤務会計年度任用職員
- ② 臨時的任用職員
- ③ 育休任期付職員
- ④ 定年延長職員

取得できる期間 … 当該子が小学校就学の始期に達するまでの期間において、次の形態の中から希望する勤務形態を選択します。勤務する時間帯と休憩時間は、任意に設定できます。
1回の請求は1か月以上1年以下で、1ヶ月を超えれば日単位でも請求できます。

選択できる勤務形態

- ① 週5日で1日3時間55分を勤務（週19時間35分）
- ② 週5日で1日4時間55分を勤務（週24時間35分）
- ③ 週5日のうち2日を週休日とし、それ以外の日に7時間45分を勤務（週23時間15分）
- ④ 週5日のうち2日を週休日とし、それ以外の日のうち2日を1日7時間45分、1日については1日3時間55分を勤務（週19時間25分）
- ⑤ 4週間又はそれを超えない期間を単位に週当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分となるよう勤務（変則勤務を命じられている職員に適用）

期間の延長 … 養育しようとする子が小学校に就学する始期に達するまでの間は、何回でも延長できます。
ただし、延長しようとする都度、請求・承認が必要です。

休業中の給与 … 本来の給料月額を週当たりの勤務時間数に応じて割り落とした給料月額となります。
期末・勤勉手当については、算定する際の基礎となる給料月額は割り落とし前の額とし、在職期間から次により計算される期間を除算します。

期末手当：（育短期間－育短期間×算出率）×1／2
勤勉手当：育短期間－育短期間×算出率

育短期間…育児短時間勤務職員として在職した期間
算出率…週当たりの勤務時間数を38時間45分で除して得た数

(3) 部分休業

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に取得できます。

ただし、育児短時間勤務職員は請求することができません。

※ 短時間勤務会計年度任用職員については要件が異なるので、「サポートハンドブック（会計年度任用職員用）」を参照してください。

- 取得できる期間** … 1 第1号部分休業
1日2時間以内の時間（30分単位）
※ 子育て支援部分休暇、育児休暇、介護時間又は介護支援部分休暇が認められている場合は、合わせて1日2時間以内
- 2 第2号部分休業
1年（4月1日～3月31日）につき77時間30分（7時間45分に10を乗じて得た時間。（10日相当時間））
※ 令和7年度に取得する場合のみ38時間45分

休業中の給与 … 勤務しなかった時間に応じて給与を減額します。
勤勉手当については、基準日以前6月間に部分休業又は子育て支援部分休暇の承認を受け勤務時間の一部について勤務しなかった期間を合計した期間が30日を超える場合は、その勤務しなかった全期間が勤勉手当の額の算定の基礎となる期間から除算されます。
期末手当については除算されません。

(4) 子育て支援部分休暇

小学校又はこれに準ずる学校の第1学年から第3学年までの子を養育する場合に取得できます。

ただし、次の職員は請求することができません。

- ① 短時間勤務会計年度任用職員
- ② 育児短時間勤務職員

取得できる期間 … 正規の勤務時間の始め又は終わりの1日2時間以内の時間（30分単位）
※ 第1号部分休業、育児休暇、介護時間又は介護支援部分休暇が認められている場合は、合わせて1日2時間以内

給与 … 勤務しなかった時間に応じて給与を減額します。
勤勉手当については、基準日以前6月間に子育て支援部分休暇又は部分休業の承認を受け勤務時間の一部について勤務しなかった期間を合計した期間が30日を超える場合は、その勤務しなかった全期間が勤勉手当の額の算定の基礎となる期間から除算されます。
期末手当については除算しません。

根拠：職員の勤務時間及び休暇等に関する条例
職員の給与に関する条例
職員の給与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、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。
※ 第1号部分休業、子育て支援部分休暇、介護時間又は介護支援部分休暇が認められている場合は、合わせて1日2時間以内

(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。

取得できる期間 … 一の年において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）

根拠：職員の勤務時間及び休暇等に関する規則

●勤務時間の変更・短縮等●

(1) 早出遅出勤務

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する、若しくは小学校若しくはこれに準ずる学校に就学している子を送迎する、又は要介護者を介護する場合に取得できます。

制度の概要 … 1時間30分の範囲内で、通常の始業時間より早く出勤し早く退庁又は遅く出勤し遅く退庁することが可能です。
※ 請求する一の期間は、1月以上6月以下の期間に限ります。

(2) 休憩時間の短縮

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する、若しくは小学校若しくはこれに準ずる学校に就学している子を送迎する、又は要介護者を介護する場合に取得できます。

制度の概要 … 休憩時間が45分を超えて置かれている職員が請求した場合、休憩時間を45分に短縮して勤務することが可能です。(職員の勤務時間の割振りは、所属長が定めます。)

※ 請求する一の期間は、1月以上6月以下の期間に限りませう。

※ 休憩時間の短縮については、早出遅出勤務等、他の代替措置で対応ができる場合は、可能な限り当該代替措置によることとされています。

根拠：職員の勤務時間及び休暇等に関する条例
職員の勤務時間及び休暇等に関する規則

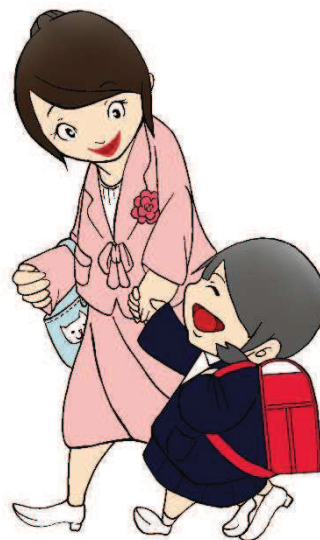
●勤務制限●

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、

- ① 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。
 - ② 当該職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務をさせてはならない。
- こととなっています。

また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子を養育するために請求した場合には、当該職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務をさせてはならないこととなっています。

根拠：職員の勤務時間及び休暇等に関する条例



●職員の子育休等に係る代員措置※1●

区 分	対 象	期 間 等	摘 要
育休代員	常勤の職員（臨時的任用職員等を除く。）	育休休業の期間※2（ただし、部分休業は除く。）	臨時的任用職員、育休休業の期間が1年を超える場合は育休任期付職員
育休短時間勤務代員※3	常勤の職員（臨時的任用職員等を除く。）	育休短時間勤務の期間	短時間勤務会計年度任用職員
育休休暇代員	教諭、助教諭、講師（常勤）	【小学校】 育休休暇を必要とする職員が、3名以上（10学級以上）又は2名以上（9学級以下）重なる期間 【中・高等学校・特別支援学校】 同一教科で育休休暇を必要とする職員が2名以上重なる期間	短時間勤務会計年度任用職員（講師（非常勤）に限る。）

※1 詳細については、代員措置基準等が通知されているので、確認する必要があります。

※2 育休の取得期間に応じて、育休取得者と育休代員の間に引継期間を措置します。

※3 代員措置される短時間勤務会計年度任用職員に割り振る勤務時間は、育休短時間勤務職員の勤務時間と重なることも可能です。

休暇制度等について詳しく知りたいときは

休暇制度 Q&A（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 > 休暇・休業等 > 休暇制度 Q&A

● [県立学校はこちら](#)

文書箱 > 教職員課文書箱 > 勤務時間・休暇・休業等 > 休暇制度 Q&A



～ 育休休業からの復帰を応援しています!! ～

「育休休業から安心して復帰するための研修」

育休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）](#)

5 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

	第1号介護休暇	第2号介護休暇
取得期間	要介護者の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になります。	第1号介護休暇を受けた後において、要介護者の介護を必要とする状態が継続している場合に、通算して職員1人につき2年6月の範囲内において必要と認められる継続した期間になります。
取得単位	1日又は1時間を単位とします。なお、1時間を単位として介護休暇を取得する場合は、1日を通じて4時間以内となります。 ※ 要介護者を異にする介護時間又は介護支援部分休暇が認められている場合は、合わせて1日4時間以内	原則として6月を単位とします。
期間の延長	各指定期間につき1回に限り可能です。	原則として6月単位で、2年6月の範囲内において、何度でも延長が可能です。
再度の取得	通算して6月を超えない範囲内であれば、3回まで分割して取得することができます。	期間が満了し、職場復帰した後であれば、要介護者の介護を必要とする状態が続いており、再度職員が介護する必要が生じた場合において、再取得することはできません。
給与	勤務しなかった時間に応じて給与を減額しません。 勤勉手当については、勤務しなかった期間が30日を超える場合、その勤務しなかった期間を勤勉手当の額の算定の基礎となる期間から除算します。 期末手当については除算されません。	給与を支給しません。 期末手当、勤勉手当は、基準日に取得している場合には支給されません。基準日に取得していない場合は、期末手当は休暇取得期間の1/2が、勤勉手当は休暇取得期間の全期間が、算定の基礎となる期間から除算されます。

根拠：職員の勤務時間及び休暇等に関する条例
職員の勤務時間及び休暇等に関する規則

(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。

「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者

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（第1号介護休暇の指定期間と重複する期間を除く。）内において、1日2時間以内の時間（30分単位）

※ 第1号部分休業、子育て支援部分休暇、育児休暇又は介護支援部分休暇が認められている場合は、合わせて1日2時間以内

給与 … 勤務しなかった時間に応じて給与を減額します。
勤勉手当については、基準日以前6月間に介護時間により勤務しなかった期間が30日を超える場合は、その勤務しなかった全期間を勤勉手当の額の算定の基礎となる期間から除算されます。
期末手当については除算しません。

(3) 介護支援部分休暇

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。

「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者

取得できる期間 … 任命権者が定める時間を単位として、1週間当たりの勤務時間の2分の1の範囲内

※ 第1号部分休業、子育て支援部分休暇、育児休暇、第1号介護休暇又は介護時間が認められている場合は、合わせて1週間当たりの勤務時間の2分の1の範囲内等

選択できる取得時間

- ① 週5日で1日3時間50分（週19時間10分）
- ② 週5日で1日2時間50分（週14時間10分）
- ③ 週2日で1日7時間45分（週15時間30分）
- ④ 週2日のうち1日を7時間45分、もう1日において1日3時間50分（週19時間20分）

給与 … 勤務しなかった時間に応じて給与を減額します。
期末手当については、介護支援部分休暇により勤務しなかった期間の2分の1が、勤勉手当については、介護支援部分休暇により勤務しなかった全期間が、算定の基礎となる期間から除算されます。

根拠：職員の勤務時間及び休暇等に関する条例

●特別休暇●

(4) 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す。

取得できる期間 … 一の年において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

根拠：職員の勤務時間及び休暇等に関する規則

(5) 家族看護等休暇

(再掲)

配偶者、父母（養親を含む。）、配偶者の父母、子又は孫の看護^{※1}を行う職員において、当該職員以外に看護者がいない場合で、職員が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。

※1 負傷又は疾病（基本的にはその程度や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷、疾病（予防接種による著しい発熱等の場合を含む。）による治療、療養中の看病、通院等の世話（リハビリの介助は含まない。）を行うことをいいます。

取得できる期間 … 一の年において5日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間

根拠：職員の勤務時間及び休暇等に関する規則



●勤務時間の変更・短縮等●

(6) 早出遅出勤務

(再掲)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する、若しくは小学校若しくはこれに準ずる学校に就学している子を送迎する、又は要介護者を介護す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者

制度の概要 … 1時間30分の範囲内で、通常の始業時間より早く出勤し早く退庁又は遅く出勤し遅く退庁することが可能です。

（あらかじめ各所属で定められたパターンの中から選択）

※ 請求する一の期間は、1月以上6月以下の期間に限ります。

(7) 休憩時間の短縮

(再掲)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する、若しくは小学校若しくはこれに準ずる学校に就学している子を送迎する、又は要介護者を介護す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者

制度の概要 … 休憩時間が45分を超えて置かれている職員が請求した場合、休憩時間を45分に短縮して勤務することが可能です。（職員の勤務時間の割振りは、所属長が定めます。）

※ 請求する一の期間は、1月以上6月以下の期間に限ります。

※ 休憩時間の短縮については、早出遅出勤務等、他の代替措置で対応ができる場合は、可能な限り当該代替措置によることとされています。

根拠：職員の勤務時間及び休暇等に関する条例

職員の勤務時間及び休暇等に関する規則

●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、

- ① 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。
 - ② 当該職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務をさせてはならない。
 - ③ 公務の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外勤務をさせてはならない。
- こととなっています。

根拠：職員の勤務時間及び休暇等に関する条例

6 共済制度等

職員等（組合員等）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	【共済組合】 ■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（産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産した場合1人につき48万8千円） 【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	【共済組合】 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場合は支給されません。）	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	【共済組合】 育児休業手当金	組合員が育児休業を取得したとき（当該育児休業に係る子の1歳の誕生日の前が1歳に達する日まで支給） ※ 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）
	【共済組合】 育児休業支援手当金	育児休業等に係る子の出生後（女性は産後休業後）から56日以内に、組合員とその配偶者の両方が、14日以上育児休業等を取得するとき	組合員の休業期間について、28日間を限度に、標準報酬日額の13%（上限額あり）を給付
	【共済組合】 育児時短勤務手当金	組合員が、2歳未満の子を養育するため、育児短時間勤務をしているとき	減収後の報酬の原則10%を給付

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	【共済組合】 介護休業手当金	介護休暇を取得したとき	【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
【共済組合】 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
【共済組合】【互助組合】 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 style="font-size: 2em;">{</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> <p style="font-size: 2em;">}</p>
【共済組合】【互助組合】 育児休業期間中の掛金免除	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}
【共済組合】【互助組合】 貸付金の償還猶予	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。

※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
【共済組合】 貸付金の償還猶予	介護休暇期間中は事前申請により、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。)※ 互助組合は償還猶予はありません。
【互助組合】 介護休暇期間中の掛金免除	給料の減額を受けた期間中、互助組合の掛金は免除となります。 ※ 共済組合の掛金は免除となりません。

共済制度等について詳しく知りたいときは

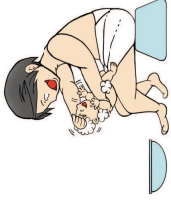
- 公立学校共済組合広島支部のホームページ
<https://www.kouritu.or.jp/hiroshima/>
- (一般財団法人) 広島県教育職員互助組合のホームページ
<https://www.gojo.or.jp/>

【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、「休暇制度 Q&A」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)



配偶者の出産に伴う申出書

- このカードは、男性職員から配偶者に出産の予定があると申出があった場合に作成します。
- 1度の出産につき1枚として職員毎に管理してください。
- 職員に配置換があれば新しい所属に引継ぎ、小学校3年生が終わるまで、所属の管理者において管理してください。

申出年月日 年 月 日	職員の氏名	子供の氏名		特記事項 (職員から申出のあったことなど)
出産予定日 年 月 日	出産日 年 月 日	3歳の誕生日 年 月 日	6歳の誕生日 年 月 日	9歳の誕生日 年 月 日
配偶者の就労状態等				
配偶者出産休暇	3日間 (入院等の日から出産日の2週間後まで)	<input type="checkbox"/> 公務員 <input type="checkbox"/> 公務員以外の被雇用者 (ロフルタイム <input type="checkbox"/> ロフルタイム以外) <input type="checkbox"/> 無職 <input type="checkbox"/> その他 ()		
男性の育児参加休暇	5日間 (出産予定日の8週間前から出産日の1年後まで)	予定 実績	月 日～ 月 日 日 時間	月 日～ 月 日 日 時間
育児休業	3歳の誕生日の前日まで	予定 実績	年 月 日～ 年 月 日	年 月 日～ 年 月 日
第1号部分休業	1日2時間、30分単位 (★) (小学校就学の始期まで)	予定 実績	年 月 日～ 年 月 日	年 月 日～ 年 月 日
育児短時間勤務	3時間55分勤務週5日等 (小学校就学の始期まで)	予定 実績	年 月 日～ 年 月 日	年 月 日～ 年 月 日
子育て支援部分休暇	1日2時間以内の30分単位の時間 (★) (小学校1年生から小学校3年生まで)	予定 実績	年 月 日～ 年 月 日	年 月 日～ 年 月 日
育児休暇	1日2回、それぞれ45分 (★) (配偶者が養育していない場合で生後1年6月に達しない子の養育)	予定 実績	年 月 日～ 年 月 日	年 月 日～ 年 月 日
早出遅出勤務	1時間30分の範囲内 (1日以上6月以下)	予定 実績	年 月 日～ 年 月 日	年 月 日～ 年 月 日

※ 第1号部分休業の取得等、複数回の取得がある場合は、概ねの始期と終期と終期とに記載してください。

※ (★)について、それぞれ取得する場合は、(★)、介護時間及び介護支援部分休暇と併せて1日を通じて2時間以内

※ 上記以外に家族看護等休暇 (特別休暇)、第2号部分休業等もありますが、休暇等の制度の概要については、「仕事と子育て・介護の両立のためのサポートハンドブック」を御覧ください。

管理職のための子育て支援チェックリスト

所属長用

- このチェックリストは、子供が生まれる職員及び子育て中の職員に対する必要な支援の項目を時系列にまとめたものです。
- 「仕事と子育て・介護の両立のためのサポートハンドブック」を参考に、このチェックリストに沿って職員の状況を確認し、完了した項目に✓（プルダウンで選択できます。）を入れてください。
- 職員から、妊娠又はその配偶者の妊娠について報告があった場合は、まずは「おめでとう!!」の一言を伝え、職員又はその配偶者の体調や業務面での不安はないか確認し、職員の子育てと仕事の両立を支援していきましょう。
- 職員がライフステージの各段階でそれぞれの希望を実現し、妊娠・出産、子育てを大切にすることを職場全体で共有し、温かい職場環境づくりに全員で取り組みましょう。

対象職員

対象の子の氏名 (出生後に入力)

氏名

出産予定日
誕生日 (出生後に入力)

1 職員又はその配偶者の妊娠の報告があったら ※報告があった日

対象職員			何をするか	ハンドブック
男性	女性	他の職員		
			「仕事と子育て・介護の両立のためのサポートハンドブック」(以下「ハンドブック」という。)を一読した。 (リンク: https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kyouiku/josei-jisedai.html)	
			「教職員の勤務時間の適正管理について」の「Ⅵ 育児・介護に係る制度」を一読した。 (リンク: https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kyouiku/O4file-kinmujikan.html)	
			面談等でハンドブックを職員に交付した。 (印刷物の手交や、電子データを保存した共有フォルダの案内など)	
			子育てや仕事の進め方などについてアドバイスをし、各種支援制度の積極的な利用を促した。	P1
	(面談時)		ハンドブックの「2 妊娠から出産までに利用できる制度(妊娠中の職員に対する補助員の措置を含む。）」、「4 育児を行うときに利用できる制度」、「6 共済制度等」について職員へ案内し、利用希望を確認した。他の職員への周知についての意向を確認した。	P4~5 P7~12 P17~19
	(面談時)		ハンドブックの「3 配偶者が出産するときに利用できる制度(妊娠中の職員に対する補助員の措置を含む。）」、「4 育児を行うときに利用できる制度」、「6 共済制度等」について職員へ案内するとともに、「配偶者の出産に伴う申出書」を作成し、提出するよう促した。申出書が提出された場合は、内容を確認するとともに、他の職員への周知についての意向を確認した。	P6~12 P17~19 P20
			配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇の取得予定が「合計5日未満」の場合は、妊娠中や出産後の配偶者のサポートのため、積極的に休暇を取得するよう促した。	P6
			「育児休業の取得予定がない」場合は、職員の意向を尊重しつつ、短期間でも取得できることを含めて、育児休業の取得を促した。	P7
			必要に応じて、業務分担の見直しや職場環境の整備、妊娠中の職員に対する補助員の措置を行った。	
			職員がライフステージの各段階でそれぞれの希望を実現し、安心して子供を産み育てることができるよう、妊娠・出産、子育てを大切にすることを職場全体で共有した。	

2 職員又はその配偶者が妊娠5か月目を迎えたら ※おおむね 頃までに

対象職員			何をするか	ハンドブック
男性	女性	他の職員		
			出産・育児のための特別休暇等、利用できる制度について、職員へ再度案内した。	P1
			上記の制度についての利用希望を職員に確認するとともに、産前・産後休暇や男性の育児参加休暇などの開始時期を確認した。必要に応じて「配偶者の出産に伴う申出書」の修正を指示した(男性職員のみ)。	
			業務の進捗状況や今後の予定を確認した。	
			産前休暇の申請、共済組合掛金の免除等、必要な手続について案内した。	P17~19
			代員について教育委員会の人事担当部署(県教育委員会においては教職員課)に相談した。	
			休暇・休業に向けて、業務の引継等に早めに着手するよう指示した。	

3 職員又はその配偶者が出産予定日の2か月前(産前休暇前)を迎えたら ※おおむね 頃までに

対象職員			何をするか	ハンドブック
男性	女性	他の職員		
			産前休暇の申請、共済組合掛金の免除等、必要な手続について漏れがないか確認した。	P17~19
			「配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇の取得予定がない」場合は、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇の取得を促した。	P6
			子の出生後に利用できる制度(育児休業、育児短時間勤務、部分休業、育児休暇など)を職員に案内し、利用希望を確認した。必要に応じて「配偶者の出産に伴う申出書」の修正を指示した。	
			現時点での産前産後休暇、育児休業の取得予定を確認し、下の欄に記入する。 産前産後休暇 …… から …… まで 育児休業 …… から …… まで	P7~9
			職員の休暇・休業に向けて、業務の引継等を確実に進行するよう指示した。	

4 職員又はその配偶者の出産の報告があったら

対象職員			何をするか	ハンドブック
男性	女性	他の職員		
			産後休暇、共済組合掛金の免除、出産費等の請求を行ったか確認した。産後休暇に続いて育児休業を取得する場合は、育児休業の請求を行ったか確認した。	P17～19
			配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇、育児休業の取得を促し、取得する場合は、取得日や期間、休業中の職員の連絡先（メールアドレスなど）を確認した。必要に応じ「配偶者の出産に伴う申出書」の修正を指示した。	P6～7
			扶養手当、児童手当の届出を行ったか確認した。共済組合に被扶養者の認定や家族出産費等の請求を行ったか確認した。	P17
			職員が育児休業を取得する場合は、育児休業の取得を行った。	
			男性職員が育児休業を取得する場合は、業務の引継等を確実にを行うよう指示した。	

5 産前産後休暇・育児休業中

対象職員			何をするか	ハンドブック
男性	女性	他の職員		
			復帰見込み時期や復帰後に利用したい制度を確認した。	P8～11
			復帰後に利用をしたい制度がある場合は下の欄に記入する。	
			電子メールや資料の送付等により、職場の情報を提供した。	

6 産前産後休暇・育児休業から復帰前

対象職員			何をするか	ハンドブック
男性	女性	他の職員		
			「育児休業から安心して復帰するための研修」の受講を促した。	
			夫婦共働きの場合は保育園や幼稚園の利用があるか確認し、夫婦で協力して送迎をするよう促し、部分休業や育児短時間勤務、子育て支援部分休暇、早出遅出勤務、休憩時間の短縮を案内した。	P8～11
			復帰後に利用したい制度を確認した。復帰後に利用をしたい制度がある場合は下の欄に記入する。	
			職員の復帰に向けて、業務の引継等の準備に早めに着手し、円滑な業務引継を行うよう指示した。	
			子育てに対する理解及び夫婦が共同して子育てを行うことの大切さを啓発した。	

7 育児休業等からの復帰直後

対象職員			何をするか	ハンドブック
男性	女性	他の職員		
			家族の看護等休暇の取得可能日数を確認し、必要に応じ利用できることを案内した。	P10
			利用したい制度に変更がないか確認した。必要に応じ「配偶者の出産に伴う申出書」の修正を指示した（男性職員のみ）。	
			業務分担の見直しや事務処理の相互応援体制の整備など、職員が各種支援制度を取得しやすい職場環境づくりに努めている。	

8 3歳未満の子を養育する期間内（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）

対象職員			何をするか	ハンドブック
男性	女性	他の職員		
			面談等でハンドブックを職員に交付した。（印刷物の手交や、電子データを保存した共有フォルダの案内など）	
(面談時)			ハンドブックの「4 育児を行うときに利用できる制度」について職員へ案内し、利用希望を確認した。必要に応じ「配偶者の出産に伴う申出書」の修正を指示した。	P7～12
			必要に応じて、業務分担の見直しや職場環境の整備を行った。	

休 暇 制 度 Q & A

【令和7年1月】

広島県教育委員会事務局管理部教職員課

目 次

第 1 総説	1
第 2 年次有給休暇	2
1 総論	2
2 Q&A	2
(1) 届出要件	2
(2) 届出時間関係	2
(3) 休職者、割愛採用者等の取扱い	3
(4) 時季変更権の行使	10
(5) 翌年への繰越し	11
(6) その他	11
第 3 特別休暇	12
1 総論	12
2 Q&A	13
3 各論	14
(1) 感染症交通遮断休暇（第 1 号）	14
(2) 交通遮断休暇（第 2 号）	16
(3) 現住居滅失等休暇（第 3 号）	18
(4) 交通機関事故休暇（第 4 号）	20
(5) 官公署出頭休暇（第 5 号）	22
(6) 公民権行使休暇（第 6 号）	23
(7) 事務事業停止休暇（第 7 号）	23
(8) 病気休暇（第 8 号）	24
(9) ライフサポート休暇 2 号（不妊治療休暇）（第 8 号の 2）	27
(10) 出産休暇（産前・産後休暇）（第 9 号）	29
(11) 妊娠障害休暇（第 10 号）	32
(12) 通勤緩和休暇（第 11 号）	33
(13) 配偶者出産休暇（第 12 号）	34
(14) 男性職員の育児参加休暇（第 13 号）	35
(15) 育児休暇（育児時間）（第 14 号）	37
(16) 家族の看護等に係る休暇（第 15 号）	40
(17) 短期介護休暇（第 16 号）	48
(18) ライフサポート休暇 1 号（生理休暇）（第 17 号）	52
(19) 結婚休暇（第 18 号）	53
(20) 被爆者健診休暇（第 19 号）	55
(21) 被爆者保養休暇（第 20 号）	56
(22) 妊産婦健診休暇（第 21 号）	57
(23) 祭日休暇（第 22 号）	59
(24) 親族の葬儀、服喪のための休暇（第 23 号）	60
(25) 夏季休暇（第 24 号）	64
(26) ボランティア休暇（第 25 号）	66
(27) その他の特別休暇（第 26 号）	69

第4 介護休暇	71
1 総論	71
(1) 趣旨	71
(2) 要件	71
(3) 期間	72
2 Q&A	72
(1) 介護休暇全般	72
(2) 第1号介護休暇	76
(3) 第2号介護休暇	77
第5 介護時間	78
1 総論	78
(1) 趣旨	78
(2) 要件	78
(3) 期間	78
(4) その他	78
2 Q&A	79
第6 介護支援部分休暇	81
1 総論	81
(1) 趣旨	81
(2) 要件	81
(3) 期間	81
(4) その他	82
2 Q&A	82
第7 子育て支援部分休暇	88
1 総論	88
(1) 趣旨	88
(2) 要件	88
(3) 期間	88
(4) その他	88
2 Q&A	89
第8 出生支援休暇	93
1 総論	93
(1) 趣旨	93
(2) 要件	93
(3) 期間	93
(4) その他	93
2 Q&A	93
第9 育児休業等	97
1 総論	97
(1) 趣旨	97
(2) 育児休業制度	97

(3)	育児短時間勤務制度	97
(4)	部分休業制度	98
(5)	育休任期付職員制度	98
(6)	育児休業等に係る改正	99
2	育児休業Q&A	100
3	育児短時間勤務Q&A	103
4	部分休業Q&A	107
5	育休任期付職員Q&A	111

第1 総説

職員は、勤務時間中、職務に専念する義務を負うものであるが（地方公務員法第35条）、一定の事由に該当する場合、必要な時間について、その義務を免除できるとされている。

休暇とは、職務専念義務免除の一態様として、一定の要件を満たす場合に、有給又は無給で職員の正規の勤務時間における勤務義務を消滅させる制度である。

労働基準法上は、労働条件の最低保障基準として、公民権行使、年次有給休暇、産前産後の休暇、育児時間、生理休暇などが規定されているが、本県における休暇に関する規程としては、「職員の勤務時間及び休暇等に関する条例」（以下「勤務時間等条例」という。）が制定されており、またその詳細については、勤務時間等条例から「職員の勤務時間及び休暇等に関する規則」（以下「勤務時間等規則」という。）に委任がなされている。

市町立学校等の県費負担教職員の休暇についても、その勤務条件が地方教育行政の組織及び運営に関する法律第42条により、県の条例で定めることとされ、これに基づき「市町立学校職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例」が制定され、同条例第2条で「この条例に定めるものを除く外、県立学校職員の給与、勤務時間その他の勤務条件の例による。」と規定されていることから、県職員と同様の規定の適用を受ける。

本県の休暇制度としては、有給休暇である年次有給休暇及び特別休暇並びに無給休暇である介護休暇、介護時間、介護支援部分休暇、子育て支援部分休暇及び出生支援休暇があり（勤務時間等条例第11条）、具体的な解釈及び運用については、労働基準法、勤務時間等条例及び勤務時間等規則等の趣旨を踏まえて任命権者が定める。

また、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業は、休暇制度ではないが、任命権者（その委任を受けた者を含む。）の承認により、職務専念義務が免除されたり、所定の勤務時間が短縮されたりするというもので、休暇と同様の効果を有する制度であるため、併せて掲載しているものである（育児短時間勤務制度については、「育児短時間勤務Q&A」も参考にすること。）。

なお、育休任期付職員等における休暇制度等の取扱いについては、次表のとおりであるので参考にすること。

	育休任期付職員	再任用職員 (短時間含む)	育児短時間勤務	臨時的任用職員
特別休暇	○	○	○	○
第1号介護休暇	○	○	○	○
第2号介護休暇	○	○	—	×
介護時間	○	○	○	○
介護支援部分休暇	×	○※2・4	×※4	×
子育て支援部分休暇	○	○	×	○
出生支援休暇	×	×	—	×
育児休業	×	○※1	—	×
部分休業	○	○	×	○
大学院修学休業	×	×	—	×
自己啓発等休業	×	×	—	×
配偶者同行休業	×	×	—	×
高齢者部分休業	×	×	×	×
育児短時間勤務	×	○※2	—	×
早出遅出勤務	○	○	※3	○

※1 再任用短時間勤務職員（定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員をいう。以下同じ。）については「職員の育児休業等の運用」（平成22年6月30日施行）に掲げる条件を満たす場合に限る。

※2 再任用短時間勤務職員は対象外（勤務時間が2週間当たり38時間45分を超える再任用短時間勤務職員にあっては、介護支援部分休暇は※4により対象外）。

※3 育児短時間勤務を申請する際の勤務時間帯の設定で対応できるため不要。

※4 勤務時間等条例第14条の3第2項の任命権者が定める時間（事務局又は学校以外の教育機関に勤務する職員にあっては、事務局等に勤務する職員の勤務時間及び休暇等に関する訓令（昭和27年広島県教育委員会訓令第1号）第7条の3第1項に規定する時間をいい、県立学校及び市町立学校等に勤務する職員にあっては、県立学校職員の介護支援部分休暇に関する訓令（令和3年広島県教育委員会訓令第1号）に規定する時間をいう。以下同じ。）による。

第2 年次有給休暇

1 総論

労働基準法第39条では、最低10日（採用から6か月間継続勤務し、8割以上勤務した場合の付与日数）から最高20日までの年次有給休暇の付与義務を規定しているが、本県においては、採用と同時に、採用月に応じ年間日数（20日）の月割りに相当する日数の年次有給休暇（例えば4月1日付け採用ならば15日）を付与し、翌年からは毎年1月1日に在職している限り、20日の年次有給休暇を付与すべきこととしている（勤務時間等条例第12条）。

年次有給休暇は、週休日以外に、毎年一定の日数の休みを職員の希望する時季に与えることによって、職員の心身の疲労を回復させることを目的としたもので、その実効性を確保するために、有給としているものである。

年次有給休暇の法的性格については、次のとおり最高裁判所が判示している（昭和48年3月2日判決）。

「労働者がある有する休暇日数の範囲内で、具体的な休暇の始期と終期を特定して時季指定をしたときは、客観的に労働基準法第39条第3項（現行：第5項）但書所定の事由が存在し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権の行使をしないかぎり、右の指定によって年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅するものと解するのが相当である。すなわち、これを端的に言えば、休暇の時季指定の効果は、使用者の適法な時季変更権の行使を解除条件として発生するのであつて、年次休暇の成立要件として、労働者による「休暇の請求」や、これに対する使用者の「承認」の観念を容れる余地はないものといわなければならない。」

2 Q & A

(1) 届出要件

Q 1 年次有給休暇として届出がなされて成立し、既に使用した日について、事後において、他の特別休暇（例えば病欠休暇）に振り替えることはできるか。

A 1 年次有給休暇は届出事由を問わないものであるから、それが他の特別休暇の承認事由に該当するものであっても、使用後においては、特別休暇に振り替えることはできない。

(2) 届出時間関係

Q 2 8:30 から 8:40 まで年次有給休暇を使用した場合、使用時間は何時間になるのか。

A 2 実質的な使用時間は10分であるが、年次有給休暇の最小付与単位は1時間であるため（勤務時間等規則第9条第1項）、1時間使用したこととなる。

なお、年次有給休暇の残日数を全て使用する場合には、その残日数に分単位の端数時間があったとしても、その残日数の全てを使用することができる（年次有給休暇を使い切る場合のみ、分単位の取得ができる。）。

Q 3 10:00 から 14:00 まで年次有給休暇を使用した場合、使用時間は何時間になるのか。（休憩時間12:15～13:00の場合）

A 3 12:15～13:00の休憩時間（45分）は、勤務時間から除外されている時間であり、年次有給休暇の対象とはならない。したがって、10:00 から 14:00 までの年次有給休暇の実使用時間は、3時間15分であるが、年次有給休暇の最小付与単位は1時間であるため、この場合も使用時間は、4時間となる。

Q 4 8:30~9:00、15:45~16:15 というように、同一日に2回年次有給休暇を使用した場合、当日は合計何時間の年次有給休暇を使用したことになるのか。

A 4 休憩時間を挟む場合を除き、連続しない年次有給休暇は、使用時点ごとに整理する。したがって、本事例の場合は、各1時間で、合計2時間使用したことになる。

8:30~9:00 → 30分 → 1時間

15:45~16:15 → 30分 → 1時間

Q 5 勤務時間が8:30から17:00まで（休憩時間は12:00から12:45まで）の職場において、次のように年次有給休暇を使用した場合、使用日（時間）数は、どうなるのか。

① 始業から12:00まで（3時間30分）年次有給休暇を取得し、12:45から13:45まで勤務し、さらにその後終業まで（3時間15分）年次有給休暇を取得する場合

② 始業から40分間勤務し、その後終業までの間（7時間5分）年次有給休暇を取得する場合

A 5 ①及び②のいずれの場合においても、年次有給休暇の使用時間数が1日の勤務時間（7時間45分）を超えることになるため、「1日」の使用として取り扱う。

(3) 休職者、割愛採用者等の取扱い

Q 6 休職から年の中で復職した職員のその年における年次有給休暇の付与日数は何日か。

A 6 休職期間、育児休業期間、専従許可期間等についても、職員として在職しているものであり、1暦年において20日の年次有給休暇は他の職員と同様に付与されており、休職等から復職した職員は、その1暦年の残余期間内において、20日以内（繰越日数があればそれも加える。）の年次有給休暇の使用が可能である。

Q 7 任用期間が3月31日までの育休任期付職員や再任用職員については、1月1日に年次有給休暇を何日付与するのか。

A 7 その年の任用期間にかかわらず、1月1日に任用されていれば、20日（育児短時間勤務職員、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）については、1週間の勤務日数等に応じて調整した日数）を付与する。

1月1日に任用されていない場合は、その年の任用される期間に応じた日数を付与する（職員の年次有給休暇取扱要領（平成7年4月1日施行）による。）。

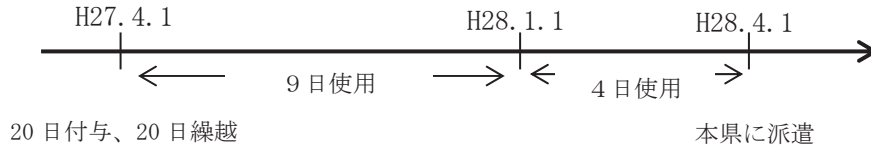
Q 8 国・他県の職員や本県の職員から採用された職員の年次有給休暇は、どうなるのか。

A 8 引き続き採用された場合、前歴により次表のとおり取り扱う。

前歴		取扱い
国や他の地方公共団体、国立大学法人の職員等	・人事交流 (割愛採用や広島県への派遣など)	○当該年の1月1日に本県職員として在職していたものとみなして算定する。 【20日+前年の残日数-当該年の採用前日までの使用日数】 ・前年の残日数は、20日を超える場合は、20日となる。 ・この計算により得られた日数が、新規採用により在職期間に応じて付与される日数に満たない場合はその日数を付与する。 ・他県等において年次有給休暇を年度単位で付与されていた場合も同様の取扱いとする。(事例参照)
	・採用試験を受験	○新規採用におけるその年の在職期間に応じて付与する。 (前歴は考慮しない。)
広島県の職員	・育休任期付職員	○育休任期付における退職前の年次有給休暇の残日数が継続する。
	・臨時的任用職員	○年をまたいで、引き続き在職している臨時的任用職員等から年の中途において引き続き採用される場合※ 直前の臨時的任用期間の末日における年次有給休暇の残日数を付与する。 なお、年をまたいで、臨時的任用職員から引き続き採用される場合※は、年次有給休暇を20日付与し、直前の臨時的任用期間の末日における年次有給休暇の残日数(上限20日)を繰越す。 ○新たに臨時的任用職員として任用された職員から、当該年の中途において引き続き採用される場合※(上記の場合を除く。なお、短時間勤務会計年度任用職員から引き続き臨時的任用職員として任用された職員から、当該年の中途において引き続き採用される場合については、別の取扱いによる。) 新たに臨時的任用職員として任用された日に採用されたものとみなした場合におけるその年の在職期間に応じた年次有給休暇の日数から、採用される日の前日までに使用した年次有給休暇の日数を減じた日数を付与する。 ※直前の臨時的任用期間の末日の翌日から1月以内に採用される場合に限る。
	・短時間勤務会計年度任用職員	○年をまたいで、短時間勤務会計年度任用職員から引き続き採用される職員※ 20日に、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数(上限20日)を加えた日数とする。 ただし、この日数が、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数を下回る場合は、当該残日数とする。 ○短時間勤務会計年度任用職員から、当該年の中途において引き続き採用される職員※ 新規採用におけるその年の在職期間に応じて付与する日数(ただし、当該年において既に年次有給休暇を付与されている場合は、当該年において年次有給休暇を付与された日から採用されたものとみなした場合に、当該年の在職期間に応じて付与される日数を上限とする。)に、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数(上限20日)を加えた日数とする。 ただし、この日数が、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数を下回る場合は、当該残日数とする。 ※直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日の翌日から1月以内に採用される職員に限る。

○ 割愛採用・・・国又は他の地方公共団体等の職員が、本県の要請に応じ退職し、引き続き本県の職員として採用されることをいう。

【事例】平成28年4月1日に他県（年度単位で年次有給休暇を付与）から本県へ派遣される職員



- ① 平成27年の残日数は、40日－9日で31日 → 20日（20日を超えるため）
- ② 平成28年3月31日までに使用した日数は4日
⇒ 20日＋20日－4日で36日の年次有給休暇が、平成28年4月1日に付与される。

Q9 臨時的任用職員から育休任期付職員になる等、任用が変更する場合、年次有給休暇はどうなるのか。

A9 次表のとおり取り扱う。

今回の任用等	直前の任用等	取扱い
臨時的任用職員	臨時的任用職員	<p>○年をまたいで、引き続き在職している臨時的任用職員（引き続き任用期間が更新される場合等※を含む。）から引き続き任用期間が更新される場合等</p> <p>直前の臨時的任用期間の末日における年次有給休暇の残日数を付与する。</p> <p>○上記以外の場合で引き続き任用期間が更新される場合等</p> <p>直前の臨時的任用の任用日等から引き続き任用されているものとみなし、その職員の当該年における在職期間に応じた年次有給休暇の日数から、引き続き任用期間が更新される日などの前日までに当該年において使用した年次有給休暇の日数を減じた日数を付与する。</p> <p>※「引き続き任用期間が更新される場合等」とは、引き続き任用期間が更新される場合又は引き続き新たに臨時的任用職員として任用（直前の臨時的任用期間の末日の翌日から1月以内に新たに臨時的任用職員として任用される場合に限る。）される場合をいう。</p> <p>※直前の臨時的任用期間の末日の翌日から1月を超えて新たに臨時的任用職員として任用される場合は、直前の任用等を考慮せず、新たな任用におけるその年の在職期間に応じた年次有給休暇の日数を付与する。</p> <p>※短時間勤務会計年度任用職員から引き続き臨時的任用職員として任用された職員から、当該年の中途において引き続き任用期間が更新される場合等については、別の取扱いによる。</p>
	育休任期付職員 暫定再任用職員 (フルタイム)	○上記の臨時的任用職員の取扱いに準じて付与する。

今回の任用等	直前の任用等	取扱い
臨時的任用職員	短時間勤務会計年度任用職員	<p>○年をまたいで、短時間勤務会計年度任用職員から引き続き任用される職員※</p> <p>20日に、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数（上限20日）を加えた日数とする。</p> <p>ただし、この日数が、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数を下回る場合は、当該残日数とする。</p> <p>○短時間勤務会計年度任用職員から、当該年の中途において引き続き任用される職員※</p> <p>臨時的任用における任用期間に応じて付与する日数（ただし、当該年において既に年次有給休暇を付与されている場合は、当該年において年次有給休暇を付与された日から任用されたものとみなした場合に、当該年の任用期間に応じて付与される日数を上限とする。）に、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数（上限20日）を加えた日数とする。</p> <p>ただし、この日数が、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数を下回る場合は、当該残日数とする。</p> <p>※直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日の翌日から1月以内に任用される職員に限る。</p>
育休任期付職員 暫定再任用職員（フルタイム）	臨時的任用職員	<p>○年をまたいで、引き続き在職している臨時的任用職員等から年の中途において引き続き採用される場合※</p> <p>直前の臨時的任用期間の末日における年次有給休暇の残日数を付与する。</p> <p>なお、年をまたいで、臨時的任用職員から引き続き採用される場合※は、年次有給休暇を20日付与し、直前の臨時的任用期間の末日における年次有給休暇の残日数（上限20日）を繰越す。</p> <p>○新たに臨時的任用職員として任用された職員から、当該年の中途において引き続き採用される場合※（上記の場合を除く。なお、短時間勤務会計年度任用職員から引き続き臨時的任用職員として任用された職員から、当該年の中途において引き続き採用される場合については、別の取扱いによる。）</p> <p>新たに臨時的任用職員として任用された日に採用されたものとみなした場合におけるその年の在職期間に応じた年次有給休暇の日数から、採用される日の前日までに使用した年次有給休暇の日数を減じた日数を付与する。</p> <p>※直前の臨時的任用期間の末日の翌日から1月以内に採用される場合に限る。</p>
	短時間勤務会計年度任用職員	<p>○年をまたいで、短時間勤務会計年度任用職員から引き続き採用される職員※</p> <p>20日に、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数（上限20日）を加えた日数とする。</p> <p>ただし、この日数が、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数を下回る場合は、当該残日数とする。</p> <p>○短時間勤務会計年度任用職員から、当該年の中途において引き続き採用</p>

		<p>される職員※</p> <p>育休任期付職員等としてのその年の在職期間に応じて付与する日数（ただし、当該年において既に年次有給休暇を付与されている場合は、当該年において年次有給休暇を付与された日から採用されたものとみなした場合に、当該年の在職期間に応じて付与される日数を上限とする。）に、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数（上限20日）を加えた日数とする。</p> <p>ただし、この日数が、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数を下回る場合は、当該残日数とする。</p> <p>※直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日の翌日から1月以内に採用される職員に限る。</p>
--	--	--

○この取扱いは、直前の任用等が広島県の職員及び県費負担教職員の場合に限るものであり、直前の任用等が他県及び市町の職員である場合は全て、直前の任用等を考慮せず付与することになる。

Q10 本務者等から引き続いて再任用職員となる者の年次有給休暇はどうなるのか。

A10 次表のとおり取り扱う。

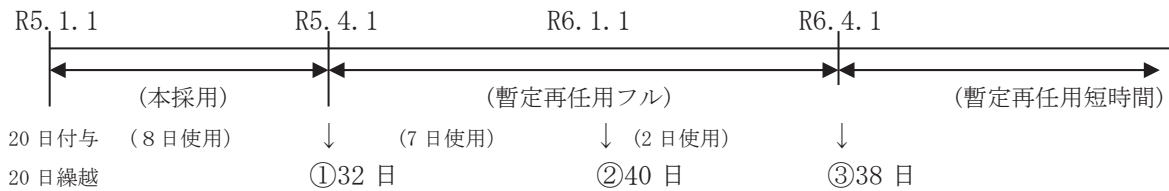
今回	直前の任用等	取扱い
暫定再任用職員 (フルタイム)	本採用職員 暫定再任用職員 (フルタイム)	○直前の任用等における残日数が継続する。
	定年前再任用 短時間(※) 暫定再任用 短時間	○勤務日数や勤務時間数に変更する場合、次のとおり取り扱う。 なお、この計算により得られる日数が当初付与日数を下回る場合には当初付与日数が付与される。 $\text{直前の任用の年間付与日数} \times \frac{\text{前任用の勤務月数}}{12\text{月}} + \text{今回の年間付与日数} \times \frac{\text{今回の勤務月数}}{12\text{月}}$ <ul style="list-style-type: none"> ・年間付与日数…1年間を通じてその勤務の形態で勤務したとみなして計算した場合に得られる日数 ・前任用の勤務月数…直前の任用における勤務した月数（1月未満切捨て） ・今回の勤務月数…今回の任用における勤務する月数（1月未満切上げ）
暫定再任用短時間 定年前再任用短時間 (直前の任用等欄の※の場合のみ)	本採用職員(※) 暫定再任用職員 (フルタイム)	○直前の任用等における残日数が継続する。 (勤務日数や勤務時間数に変更があった場合、年次有給休暇の日数換算を行うが、得られる日数が直前の任用における付与日数を下回るため、当初付与日数がそのまま付与される。)
	短時間勤務会計年度任用職員(※)	○年をまたいで、短時間勤務会計年度任用職員から引き続き採用される職員※ 暫定再任用短時間等としてのその年の1週間ごとの勤務日の日数等に応じて付与する日数に、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数（上限20日）を加えた日数とする。 ただし、この日数が、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数を下回る場合は、当該残日数とする。

		<p>○短時間勤務会計年度任用職員から、当該年の中途において引き続き採用される職員※</p> <p>暫定再任用短時間等としてのその年の1週間ごとの勤務日の日数等に応じて付与する日数（ただし、当該年において既に年次有給休暇を付与されている場合は、当該年において年次有給休暇を付与された日から採用されたものとみなした場合に、当該年の1週間ごとの勤務日の日数等に応じて付与される日数を上限とする。）に、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数（上限20日）を加えた日数とする。</p> <p>ただし、この日数が、直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日における年次有給休暇の残日数を下回る場合は、当該残日数とする。</p> <p>※直前の短時間勤務会計年度任用職員の任用期間の末日の翌日から1月以内に採用される職員に限る。</p>
--	--	--

○この取扱いは、直前の任用等から今回の任用が継続する場合に限るものであり、退職後相当期間経過後に再任用された場合には、新たに採用されたものとして取り扱う。

【事例1】 R5. 4. 1 退職後継続して暫定再任用（フルタイム）勤務

R6. 4. 1 暫定再任用（フルタイム）勤務から暫定再任用短時間勤務（週3日7時間45分勤務）



①R5. 4. 1（暫定再任用フルタイム勤務）の時点

- ・継続して再任用されたため、3/31の残日数が継続（40日－8日=32日）

②R6. 1. 1の時点

- ・年次有給休暇日数 40日（20日＋繰越20日（32日－7日=25日⇒上限20日））

③R6. 4. 1（暫定再任用短時間勤務）の時点

- ・年次有給休暇日数 38日（当初付与日数20日＋繰越分18日（20日－2日））

勤務日数が増えるため、年次有給休暇の日数を再度計算する必要があるが、再計算により得られる日数が、当初付与日数を下回る場合は、当初付与日数を引き継ぐ。

- ・週3日勤務（勤務日ごとの勤務時間数が同一） $20日 \times 3日 / 5日 = 12日$
- ・ $(20日 \times 3月 / 12月 + 12日 \times 9月 / 12月) = 14日 < 当初付与日数20日$

(4) 時季変更権の行使

Q12 所属長による時季変更権の行使はどのような場合に行われるものなのか。

A12 年次有給休暇は、労働者の請求する時季（日）に与えられなければならないが、請求された時季（日）に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、使用者は他の時季（日）にこれを与えることができる（労働基準法第 39 条第 5 項）。この使用者の権限を時季変更権という。

時季変更権を使用者に認めた趣旨は、職員の年次有給休暇の行使と円滑な事業運営との間の調整を図ることにあると考えられている。

時季変更権の行使に当たっての「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たるかどうかの判断は、所属長の裁量に委ねられているところであるが、それは所属長個人の主観によるものではなく、客観的に認められなければならないものである。

例えば、

- ① 単に忙しいというだけでは十分でなく、特別に繁忙となる具体的な理由がなければならないこと
- ② 人員配置の関係から、代替要員の確保の困難性が明らかであること
- ③ 時季指定された年次有給休暇の当日、当該職員でなければ処理できない用務であること

等が、一つの目安になるものと考えられる。

なお、時季変更権の行使後、他のどの時季を指定するかは、職員が決定することになる。

(5) 翌年への繰越し

Q13 次のような事例の場合、翌年への繰越しは、どうなるのか。

年次有給休暇付与日数 20日

年次有給休暇取得日数・時間数 10日42時間（1日7時間45分勤務）

A13 年末において、年次有給休暇に残日数がある場合は、20日を限度として、その残日数を翌年へ繰り越すことができる。

本事例における翌年への繰越しの計算については、次のとおりとなる。

① 取得時間数を日に換算する。

・ 1日の勤務時間数で除算し、1日未満の端数があるときは、日に換算せず、そのまま取り扱う。

・ 育児短時間勤務職員等で勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員にあっては、1日に割り振られた最大の勤務時間数をもって1日に換算する。

$42\text{時間} \div 7\text{時間}45\text{分} = 5\text{日}3\text{時間}15\text{分}$

② 取得日数と合計する。

$5\text{日}3\text{時間}15\text{分} + 10\text{日} = 15\text{日}3\text{時間}15\text{分}$ （端数処理しない。）

③ 付与日数から差し引き、翌年へ繰り越す。

$20\text{日} - 15\text{日}3\text{時間}15\text{分} = 4\text{日}4\text{時間}30\text{分}$ （端数処理しない。）

(6) その他

Q14 逮捕勾留された者から年次有給休暇の届出があった場合はどうなるのか。また、年次有給休暇使用後に、使用理由が逮捕勾留によるものと判明した場合はどうなるのか。

A14 年次有給休暇は取得理由を問わないものであり、業務に支障を来たすものとして時季変更権を行使する場合を除き、有効なものとして取り扱われる。

また、既に使用した年次有給休暇は、取り消すことはできない。

第3 特別休暇

1 総論

特別休暇は、職員又はその家族等の状況があらかじめ定められた特別の事由に該当する場合に、所定の手続に従い、所属長への請求に基づく承認により、正規の勤務時間における勤務義務を消滅させる制度である（勤務時間等条例第13条）。

特別休暇は、勤務時間等規則第10条第1項において、27種類が定められており、その全てが有給休暇である。

年次有給休暇が休暇原因として何の理由も必要としないのに対し、特別休暇は、それぞれの休暇ごとに定められた特別の事由に該当する場合に、所属長に請求し、承認を受けることになる。

なお、特別休暇に係る一般通則は、次のとおりである。

- ① 特別休暇の期間中、時間数、日数、週数及び年数中には、休憩時間、週休日、時間外勤務代休時間、休日及び代休日を含むものとする（勤務時間等規則第10条第2項）。
- ② 特別休暇を請求しようとする場合において、その休暇の期間が週休日、勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて引き続き6日を超えるものであるときは、医師の診断書その他勤務しない事由を証明するに足る書類を提出しなければならない（勤務時間等規則第13条第2項）。
- ③ 特別休暇の期間が、日、週又は年をもって規定されたものであっても、1時間を単位として受けることができる（勤務時間等規則第14条第1項）。

なお、ライフサポート休暇2号（第8号の2）、妊娠障害休暇（第10号）、配偶者出産休暇（第12号）、男性職員の育児参加休暇（第13号）、家族の看護等に係る休暇（第15号）、短期介護休暇（第16号）及びライフサポート休暇1号（第17号）（以下「特定休暇」という。）の残日数の全てを使い切る場合には、分単位の取得もできる（勤務時間等規則第14条第2項）。

特定休暇については、1暦日において、1日の勤務時間以上の時間の取得となる場合は、1日の休暇として取り扱う。

- ④ 特定休暇を時間により取得した場合については、7時間45分をもって1日に換算する。
なお、育児短時間勤務職員等のうち、勤務日ごとの勤務時間数が同一である職員にあっては、勤務日ごとの勤務時間の時間数をもって1日に換算し、勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員にあっては、1日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数をもって1日に換算する（勤務時間等規則第14条第3項）。

2 Q & A

Q 1 時間単位で承認された特別休暇の範囲内に休憩時間が含まれている場合、取得時間数（出勤簿への記載）はどうか。

（例）特別休暇取得時間 8時30分～13時（休憩時間45分を含む。）

A 1 休憩時間を除く、正規の勤務時間に対応した取得時間数となる。

取得時間数（出勤簿への記載）は、特別休暇の種類に応じて、次のとおりとなる。

① 取得期間が、「その都度必要と認める時間」と定められている特別休暇（感染症交通遮断休暇（第1号）、交通遮断休暇（第2号）、交通機関事故休暇（第4号）、官公署出頭休暇（第5号）、公民権行使休暇（第6号）及び事務事業停止休暇（第7号））並びに分単位による承認が可能な特別休暇（通勤緩和休暇（第11号）及び育児休暇（第14号））

8時30分～13時（4時間30分）－45分＝3時間45分

（必要とする正確な時間（分単位）により承認するものであり、休暇簿への記載もこれによることになる（県立学校においては、分単位で休暇を請求する場合において必要がある時は、事由欄に時間数及び分数を記載すること。）。

② ①以外の特別休暇

8時30分～13時（4時間30分）－45分＝3時間45分 ⇒ 4時間

（1時間が最小付与単位であるため。なお、特定休暇の残日数の全てを使い切る場合は、分単位の取得も可能。）

Q 2 家族の看護等に係る休暇など、取得できる日数が定まっている休暇については、任用期間の短い臨時的任用職員や、3月31日までの任用期間である再任用職員についても、取得できる日数は本採用職員と同じなのか。

A 2 同じである。任用された時期や任期の満了する時期に関わりなく、1暦年（1月1日から12月31日までの1年間を指す。）において本採用職員と同じ日数を取得することができる。

Q 3 臨時的任用職員については、任用ごとに取得できる日数が定まるのか。例えば、4月から9月までの任用期間中に家族の看護等に係る休暇を全て取得した臨時的任用職員が、11月から新たに臨時的任用職員として任用される場合に、その任用において家族の看護等に係る休暇を取得できるか。

A 3 それぞれの任用ごとではなく、本採用職員と同様に、1暦年（1月1日から12月31日までの1年間を指す。）において取得できる日数が定められる。そのため、本事例の場合、12月までは取得することができないが、1月以降、家族の看護等に係る休暇を取得することができる。

なお、この取扱いは、臨時的任用職員や育休任期付職員から本採用職員、本採用職員から再任用職員となる場合等も同様である。

3 各論

(1) 感染症交通遮断休暇（第1号）

ア 要件

「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）（感染症予防法）による交通遮断」により、職員が勤務に就くことができない場合

[参考]

- 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（抄）
（定義）

第6条（略）

2 この法律において「一類感染症」とは、次に掲げる感染性の疾病をいう。

- 一 エボラ出血熱
- 二 クリミア・コンゴ出血熱
- 三 痘そう
- 四 南米出血熱
- 五 ペスト
- 六 マールブルグ病
- 七 ラッサ熱

（交通の制限又は遮断）

第33条 都道府県知事は、一類感染症のまん延を防止するため緊急の必要があると認める場合であつて、消毒により難いときは、政令で定める基準に従い、72時間以内の期間を定めて、当該感染症の患者がいる場所その他当該感染症の病原体に汚染され、又は汚染された疑いがある場所の交通を制限し、又は遮断することができる。

イ 期間

「その都度必要と認める時間」

ウ Q&A

Q1 「必要と認める時間」とは、1時間単位で承認するということか。

A1 必要とする正確な時間（分単位）により承認するものであり、休暇簿への記載もこれによることになる。

Q2 本号の休暇の単位は、「必要と認める時間」となっているが、交通遮断が長期間になった場合はどうなるのか。

A2 1日の全てについて勤務しないことを認めるときは、1日を単位として承認して差し支えない。

また、交通遮断が1日を超える期間継続するときは、その必要と認める期間について、日及び時間（分）を単位として承認することになる。

Q 3 職員が感染症にかかり勤務に服せなくなった場合、本号の休暇を承認できるか。

A 3 本号の休暇は、感染症予防法第 33 条の規定に基づき、都道府県知事によりそのまん延の防止等の必要から交通遮断の措置が講じられた結果、職員が出勤することができなくなる場合に承認できるものである。

したがって、職員自身が感染症にかかり出勤することができなくなったときは、本号の休暇の対象とはならず、その者が隔離された場合を含め、病気休暇として取り扱うこととなる（Q 5 の場合に留意のこと。）。

Q 4 感染症の集団発生地に住する職員から休暇の請求があった場合、本号の休暇を承認できるか。

A 4 本号の休暇の承認は、都道府県知事により交通遮断の措置が講じられた場合に限られ、職員自身の判断や地域住民の申合わせ等によって出勤しないときは、本号の休暇は承認できない。

本事例の場合は、感染症の集団発生に関連して、本人の責めによらず、交通機関の遅れ等が発生したことにより、第 4 号の休暇の要件に該当することとなる場合を除き、年次有給休暇での対応となる。

Q 5 新型インフルエンザの濃厚接触者として、感染症予防法第 44 条の 3 第 1 項の規定に基づく外出自粛要請を受けたため、職員から休暇の請求があった場合、本号の休暇を承認できるか。

A 5 この場合は、その他の特別休暇（第 26 号）を承認することとなる。

なお、新型インフルエンザにより勤務することができない場合の休暇の取扱いについては、次表のとおりである。

態 様	取得できる休暇	期 間 等
職員がインフルエンザ様症状を呈する場合（感染症予防法による入院勧告又は検疫法による隔離の措置を受けている場合を含む。）	病気休暇（第 8 号） 【24～26 ページ参照】	医師の証明書等に基づいて最小限度必要と認める日又は時間
濃厚接触者として、感染症予防法による外出自粛要請又は検疫法による停留措置を受けている場合	その他の特別休暇（第 26 号） 【69・70 ページ参照】	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染症予防法による外出自粛要請期間 ・ 検疫法による停留期間
家族がインフルエンザ様症状を呈し、看護を必要とする場合	家族の看護等に係る休暇（第 15 号） 【40～47 ページ参照】	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年 5 日（義務教育終了前の子等を 2 人以上養育する場合は、5 日をその子の看護等のために加算）以内 ・ 義務教育終了前の子等以外が看護対象の場合は、当該職員以外に看護者がいない場合に限る。
保育所等の臨時休業による子の世話のために出勤できない場合		

(2) 交通遮断休暇（第2号）

ア 要件

「風水震火災その他の非常災害による交通遮断」により、職員が勤務に就くことができない場合

- 本号の休暇は非常災害により合理的な交通機関が全て遮断された場合に限るものであり、他の交通機関を利用して勤務開始時刻に遅れた際に特別休暇を認める場合には、交通機関事故休暇（第4号）で対応すること。

イ 期間

「その都度必要と認める時間」

ウ Q & A

Q 1 「必要と認める時間」とは、1時間単位で承認するということか。

A 1 必要とする正確な時間（分単位）により承認するものであり、休暇簿への記載もこれによることになる。したがって、他の方法により必要な時間が確認できる場合を除いては、遅延証明等により確認すべきである。

**Q 2 大雪により、通常の通勤に利用している交通機関が麻痺して、午後3時頃ようやく復旧したが、開通後の最初の電車を利用しても、出勤できるのは勤務時間終了時刻を過ぎてしまうような状況であるため、本日は出勤できないという。
この場合、1日の特別休暇を承認できるか。**

A 2 並行する他の交通機関についても運行を中止しているような事情があり、勤務時間終了時刻まで出勤できないのであれば、その日1日について、本号の休暇を承認できる。

Q 3 年次有給休暇を使用した旅行中に台風が襲来したため、船舶、飛行機が欠航し、年次有給休暇の期間を過ぎても勤務に就くことができない場合、その期間について本号の休暇を承認できるか。

A 3 本号の休暇は、住居から勤務公署における通勤途上において、風水震火災その他の非常災害が発生し、現実に交通遮断の状態に陥って勤務することができない場合に承認できるものであり、年次有給休暇を利用した私的な旅行中に交通遮断に遭い、休暇期間を過ぎて勤務することができない場合についてまでも承認することはできない。

**Q 4 台風の接近により、現に勤務している職員の中に、勤務終了時刻には道路の通行止めなどにより帰宅できなくなる可能性が高くなった者がいる。
帰宅できるうちに当該職員を退庁させたいが、本号の休暇を承認できるか。**

A 4 本号の休暇は、基本的に職員が勤務に就くことができない場合を想定しているが、退庁の場合で、交通遮断の蓋然性が極めて高いと所属長が判断した場合には、承認して差し支えない。なお、本号の休暇の適用に当たっては、天気予報や道路情報等を十分把握し、個々の職員の通勤方法等を踏まえて承認する必要がある。

Q 5 台風の接近等に伴い、職員が通常の通勤に利用している交通機関について、いわゆる「計画運休」を終日にわたり実施する旨が公表されている場合において、当該「計画運休」の日についてあらかじめ本号の休暇を1日承認できるか。

A 5 この場合、当該計画運休の日について、終日にわたり交通遮断の蓋然性が極めて高いと所属長が判断した場合には、1日承認して差し支えないが、職員に出勤する意思があることが前提であり、出勤が可能となった場合には速やかに出勤できるよう備える必要がある。

よって、出勤する意思がない場合は、年次有給休暇等によることとなる。

また、本号の休暇中に私用のため外出するなど、出勤する意思がなくなった場合は、その時点以降、年次有給休暇等によることとなる。

なお、本号の休暇中に出勤が可能となった場合は、出勤が可能となった時間以降については本号の休暇の承認を取り消すとともに、出勤が可能となった時間から実際に出勤するまでの時間については、交通機関事故休暇（特別休暇第4号）によることとなる。

(3) 現住居滅失等休暇（第3号）

ア 要件

「風水震火災その他の天災地変により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合（※）で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき」

- ① 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
- ② 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

※ 「これらに準ずる場合」とは、例えば、地震、水害、火災その他の災害により単身赴任手当の支給に係る配偶者等の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該単身赴任手当の支給を受けている職員がその復旧作業等を行うときをいう。

イ 期間

「1週間を超えない範囲内においてその都度必要と認める期間」

ウ Q & A

Q 1 勤務先の独身寮に居住する職員の親元の住居が滅失した場合は、本号の休暇を承認できるか。

A 1 本事例は、「職員の現住居が滅失」には該当しない。

ただし、単身赴任している者について、週休日を利用して勤務先と家族の居住する住居を往復する実態があれば、その家族の居住する住居を「現住居」として取り扱って差し支えない。

Q 2 風水震火災その他の天災地変とあるが、次のような場合も該当すると考えてよいか。

- ① 職員の現住居が、本人の過失による火災のため滅失した場合
- ② 職員の現住居が、自動車の衝突事故によって破壊された場合

A 2 いずれの場合も該当する。

Q 3 地震による津波警報が出されたため、職員が現住居の滅失・損壊のおそれがあるとして勤務しなかった場合又は豪雪による住居の倒壊を防ぐため、屋根の雪下ろしをする場合に、本号の休暇を承認できるか。

A 3 職員の現住居の滅失又は破壊は、現実になそのような事態になった場合に限られ、単にそのようなおそれがあるというだけでは、本号の休暇は承認できない。

**Q 4 洪水のために家が床上浸水した。家屋は損壊していないが、家財道具等の大部分が水に浸かり使用できなくなった。
その整理・復旧をする場合に本号の休暇を承認できるか。**

A 4 浸水により住居として使用不能な状態になっているのであれば、本号の休暇を承認できる。

「現住居が滅失し、又は損壊した場合」の意味は、職員が現に居住する住居の物理的な意味での滅失又は損壊のみでなく、その全部又は大部分が事実上の使用不能の状態に陥った場合も含まれる。

なお、台風により家屋の一部が物理的に破壊された場合であっても、日常生活に特に不自由を与えない程度のも（窓ガラスが割れた等）であれば、「滅失し、又は損壊した」状態にはなく、本号の休暇は承認できない。

Q 5 本号の「1週間を超えない範囲内」というのはどういう意味か。

A 5 ここで言う「1週間を超えない範囲内」というのは、カレンダーで連続する7日間を意味するので、この中には、週休日及び祝日法上の休日等も含まれる（勤務時間等規則第10条第2項）。職員は、この連続する7日間の中で、本号の休暇を取得できるものである。

Q 6 本号の休暇は、職員の自宅が滅失又は損壊した日から「1週間を超えない範囲内」で取得しなければならないのか。

A 6 自宅の滅失又は損壊等の状態が継続し、職員が復旧作業等を行っているなど、休暇の要件を満たしている限り、取得の始期に制限はない。

(4) 交通機関事故休暇（第4号）

ア 要件

前3号以外の、本人の責めによらない「交通機関の事故等（交通事故によるバス、列車等の遅れ、交通ストなど）の不可抗力」により、職員が勤務に就くことができない場合

イ 期間

「その都度必要と認める時間」

ウ Q&A

Q 1 「必要と認める時間」とは、1時間単位で承認するというのか。

A 1 必要とする正確な時間（分単位）により承認するものであり、休暇簿への記載もこれによることになる。

したがって、他の方法により必要な時間が確認できる場合を除いては、遅延証明等により確認すべきである。

Q 2 次の場合には、本号の休暇と交通遮断休暇（第2号）のいずれを承認すべきか。

- ① 大雨により電車が徐行運転していたため、勤務開始時刻に遅れた場合
- ② 台風により、通常の通勤に利用しているバスが運休していたため、代わりに電車を利用したが、徐行運転しており、勤務開始時刻に遅れた場合

A 2 交通遮断休暇（第2号）は非常災害により他の合理的な交通機関が全て遮断された場合に承認するものであるため、いずれの場合も本号の休暇を承認することになる。

Q 3 交通渋滞により交通機関が遅延した場合、本号の休暇を承認できるか。

A 3 渋滞が日常化しており、遅延が予見可能な場合は承認できない。

Q 4 代替交通機関がある場合の取扱いはどうなるのか。

A 4 出勤が客観的に不可能と認められる場合のみならず、代替交通機関の利用により出勤は可能であるが、その場合には長時間又は多額の費用を要すると認められる場合には、本人の請求により、本号の休暇を承認して差し支えない。

ただし、長時間又は多額の費用を要しないで、代替交通機関による出勤が可能であるにもかかわらず出勤しなかった場合には、仮に出勤したとして事故等により遅れたと考えられる時間についても、本号の休暇は承認できない。

Q 5 帰郷先から出勤する際に、交通機関の事故により遅参した場合、本号の休暇を承認できるか。

A 5 帰郷することが常態となっている場合には、承認できる。

Q 6 自家用車で出勤途中、車のタイヤがパンクした。この修理に手間取り、出勤時間に遅れることとなった。
この場合、本号の休暇を承認できるか。

A 6 承認できない。

ただし、次の点に注意すること。

「交通機関」の中にはマイカーは含めうるが、本号の休暇の対象となるためには、「本人の責によらない事故等の不可抗力」によって、職員が勤務に就くことができないことが必要である。

これを前提に検討すると、例えば、マイカーで通勤中に交差点で停止しているところを追突された場合のようなケースであれば、「本人の責によらない事故等の不可抗力」に該当し、本号の休暇として承認できると考えられる。

一方、タイヤのパンクは、それが本人の所有に属し、本人の支配下にあることから、本人の責によらないとは一般的には考えられず、これを本号の休暇として承認することはできない。

Q 7 あらかじめ始業時刻から午前 10 時 30 分までの年次有給休暇を届け出ている職員が、出勤途上、交通機関の事故等により出勤が遅れた場合、本号の休暇を承認できるか。

A 7 午前 10 時 30 分からその職員の到着時刻までの間を本号の休暇として承認できる。

(5) 官公署出頭休暇（第5号）

ア 要件

「裁判員（裁判員候補者、補充裁判員及び選任予定裁判員を含む。）、検察審査員（補充員を含む。）、証人、鑑定人又は参考人として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署への出頭」の場合

イ 期間

「その都度必要と認める時間」

ウ Q&A

Q 1 原告、被告等の裁判の当事者として裁判所に出頭する場合、本号の休暇を承認できるか。

A 1 出頭の必要性が本人に起因する場合は、本号の休暇は承認できないので、当事者として出頭する場合は承認できない。

Q 2 地方公務員災害補償基金広島県支部審査会から職員に対し参考人として出頭し、意見陳述するよう文書により通知があった場合、本号の休暇を承認できるか。

A 2 承認できる。

Q 3 自宅に強盗に押し入られた職員について参考人としての事情聴取のため、警察から出頭の要請があった場合、本号の休暇を承認できるか。

A 3 （任意の出頭要請の場合を除き、）承認できる。

(6) 公民権行使休暇（第6号）

ア 要件

「選挙権その他公民としての権利の行使」の場合

イ 期間

「その都度必要と認める時間」

ウ Q & A

Q 1 「選挙権その他公民としての権利の行使」として、具体的にはどのようなものがあるか。

A 1 「選挙権その他公民としての権利の行使」とは、公民に認められる国家又は地方公共団体の公務に参加する権利を指すものと解され、具体的には次のようなものが挙げられる。

- ① 選挙権
- ② 最高裁判所裁判官の審査権
- ③ 憲法改正の場合の国民投票権
- ④ 地方公共団体の議員、長の解職の投票権
- ⑤ 一地方公共団体のみに適用される特別法についての住民投票権

Q 2 投票日当日、私用により投票できない職員が、期日前投票又は不在者投票をする場合、本号の休暇を承認できるか。

A 2 承認できる。

ただし、長期の公務出張等により、投票日以外の休日等の勤務時間外においても投票できない事由が存在する場合等に限られる。

(7) 事務事業停止休暇（第7号）

ア 要件

「所轄庁の事務又は事業の運営上の必要に基づく事務又は事業の全部又は一部の停止」により、職員が勤務に就くことができない場合

イ 期間

「その都度必要と認める時間」

(8) 病気休暇（第8号）

ア 趣旨

病気休暇は、特別休暇の一種類であり、負傷又は疾病のために勤務できない職員に対し、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間、その療養に専念させる目的で、勤務することを免除する制度である。

病気休暇については、公務上及び通勤上の傷病の場合等を除き、一定期間経過後には、給与が半減されることとされており、他の特別休暇と大きく異なるものとなっている。

また、その期間については、平成24年1月の病気休暇制度の見直しにより、上限が設けられることになった（詳細は「病気休暇制度Q&A」及び「特定病気休暇等に係る取扱いについてQ&A」を参照。）。

イ 要件

職員の「負傷又は疾病（予防接種による著しい発熱等の場合を含む。）」の場合

- 公務上の傷病、私傷病のいずれも、休暇の根拠は本号である。
- 職員は、請求しようとする場合において、休暇の期間が週休日、勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて引き続き6日を超えるものであるときは、医師の診断書その他勤務しない事由を証明するに足る書類を所属長に提出しなければならない。（勤務時間等規則第13条第2項）

ウ 期間

「医師の証明等に基づいて最小限度必要と認める日又は時間」

エ Q&A

Q 1 手術を受けた職員が、退院後も、医師の指示により検診（月数回）を受ける場合、これに必要な時間について病気休暇を承認できるか。

A 1 疾病の性格上、再発等の危険性があり、定期検診の必要があるものとして、医師の指示の下に検診を受ける場合は、病気休暇を承認することができる。

Q 2 妊娠に伴う腰痛について病気休暇を承認できるか。

A 2 妊娠に伴い、通常予想される身体的変化は、一般的には病気ではないと解されるが、実際に身体に障害がある等医師が疾病と判断する事実があれば、病気休暇を承認することができる。

Q 3 負傷又は疾病が治った後に社会復帰のためリハビリを受ける場合、病気休暇を承認できるか。

A 3 医療行為として行われるものであれば、承認できる。

Q 4 不妊症の職員が定期的に治療を行う場合、不妊症そのものは職務に耐えられない疾病ではないが、病気休暇を承認できるか。

A 4 職員が不妊症と診断され、治療を要すると医師が判断する場合においては、その治療に要する最小限度の期間について承認できる。なお、この場合において病気休暇を承認できるのは医師の治療等を受ける期間に限られるものであり、不妊症の治療のために、長期にわたる病気休暇を承認することはできない。

なお、ライフサポート休暇2号の取扱いについては、27・28ページを参照すること。

Q 5 不妊症に関し、職員が次のような治療等を受ける場合に病気休暇を承認できるか。

- ① 初診（不妊症と診断される前）における検査等
- ② 不妊症と診断された後の診察・処置
- ③ 不妊症と診断された後に医師の指示により行う確認検査・精密検査
- ④ 不妊の原因が配偶者側にあることが判明した場合において、医師の指示に基づき配偶者の治療に同行する場合

A 5 次のとおりである。

① 承認できない。病気休暇を承認できるのは、不妊症と診断された後に治療等を受ける場合である。

②及び③ 承認できる。不妊症と診断された後の治療については、医師の指示による検査を含めて病気休暇を承認できる。

④ 承認できない。不妊治療は、医師の指示により夫婦同伴で行われることも多いが、職員自身が不妊症と診断されていない場合は、病気休暇は承認できない。

なお、家族の看護等に係る休暇の取扱いについては、家族の看護等に係る休暇（第15号）Q&AのQ11（45ページ）を参照すること。

Q 6 不妊治療を受けるために病気休暇を取得する場合、診断書等の提出が必要か。

A 6 診断書等の提出の要否は、不妊症以外の他の事由により病気休暇を取得する場合と同じである（A10参照）。

なお、承認者は職員のプライバシーの保護に十分配慮すること。

Q 7 時間単位で継続した病気休暇を取得すること（例えば、毎日、決まった時間帯に病気休暇を取得すること）は可能か。

A 7 医師の診断書や証明書により、必要性が認められる場合には、差し支えない。

Q 8 長期にわたる病気休暇中の職員について、病気休暇期間中に夏季厚生計画による職務専念義務免除を承認できるか。

A 8 当該職務専念義務免除が、病気療養に利用されることが明白である以上、夏季厚生計画の趣旨に反するものであり、職務専念義務免除は承認できない。

なお、病気休暇承認前又は病気休暇終了後において、夏季厚生計画による職務専念義務免除を承認することは可能である。

Q 9 任意で受診した検査で異常が見つかり、再び検査を受診することになったが、この場合、病気休暇を承認できるか。

A 9 検査で異常が認められ、診断を確定するまでの間に再度検査を受診する必要がある場合には、病気休暇を承認できる。この場合、その後の検査等で病気でないことが明らかになった場合でも、病気休暇を取り消す必要はない。

なお、一般定期健康診断等の再検査及び精密検査の場合には、1回1日に限って職務専念義務免除が認められているが、当該再検査及び精密検査で診断が確定せず、再度検査を受診する必要がある場合には、病気休暇を承認できる。

また、自覚症状がなく、病気の早期発見の目的等で任意に検査を受診する場合の初回の検査については、病気休暇は承認できず、年休で対応することとなる。この場合、検査で異常が認められても、事後的に年休を取り消して病気休暇に変更することはできない。

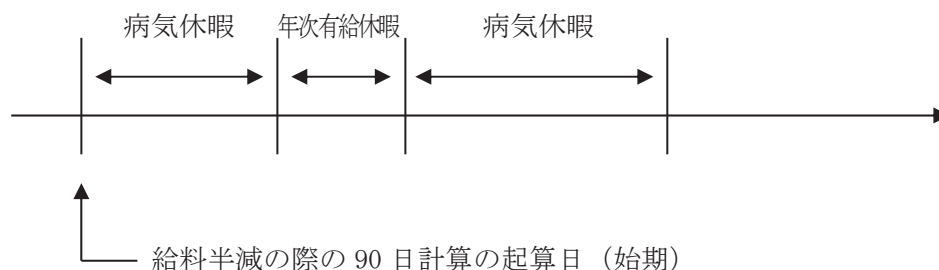
Q 10 病気休暇を承認する場合に、診断書は何日から必要か。

A 10 病気休暇の承認を受けようとする場合、その休暇の期間が週休日、休日等を除いて引き続き6日を超えるものであるときは、医師の診断書を提出することとされている。

なお、6日を超えない場合であっても、病気休暇を承認するに当たり、詐病等の疑いがある場合など、病状を確認するために特に必要と認めるときは、医師の診断書や証明書の提出を求めることができる。

Q 11 職員が病気休暇に引き続いて年次有給休暇を使用し、さらに引き続いて病気休暇の承認を受けた場合、給料半減のいわゆる90日計算の始期はどこになるのか。

A 11 年次有給休暇使用前に承認された病気休暇の初日が始期になる。



注：90日の計算上は、週休日及び休日等も含まれる。

(9) ライフサポート休暇2号（不妊治療休暇）（第8号の2）

ア 要件

「職員が不妊治療に係る通院等を行う場合」

- 「不妊治療」とは、一般不妊治療や生殖補助医療など医師が行う妊娠のために必要な治療、医師が行う不育症の治療及び事前の検査をいう。
- 「通院等」とは、医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席（これらにおいて必要と認められる移動を含む。）等をいう。

イ 期間

「1の年において10日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間」

ウ Q&A

Q 1 初診（不妊症と診断される前）における検査の場合、本号の休暇を承認できるか。

A 1 承認できる。

※ 事前の検査は、通常、不妊の原因検索のために行われるものであるから、当然に男女を問わない。

なお、病気休暇の取扱いについては、病気休暇（第8号）Q&AのQ5（25ページ）を参照すること。

Q 2 医療機関が実施する説明会や事前の検査を受けたが、結果的に不妊治療を行わなかった場合、説明会や事前の検査の部分について、本号の休暇を取り消さなければならないのか。

A 2 結果的に不妊治療を行わなかった場合でも、本号の休暇を取り消す必要はない。

Q 3 「通院等」にはカウンセリングも含まれるのか。

A 3 不妊治療の一環として当該医療機関が実施しているカウンセリングは「通院等」に含まれる。

Q 4 「通院等」の移動には遠方への移動を伴う通院も含まれるのか。

A 4 自宅又は職場と医療機関等との間の移動について、その距離は問わない。なお、遠方への移動が必要であっても、親族の葬儀、服喪のための休暇（第23号）のように往復に要する日数が加算されることはない。

Q 5 宿泊を伴う通院等の場合の取扱い（移動と治療等が連続していない場合を含む。）はどのようになるのか。

A 5 遠方への通院に当たり、受診日の前後に宿泊を要することや、連続して通院する必要がある際に現地に留まって通院を続けることが想定される。移動と受診の時間が連続していないような場合でも、交通機関の状況等に照らして合理的と考えられる範囲内で、所属長が「勤務しないことが相当である」と認めるものであれば、全行程に要する時間について本号の休暇を承認しても差し支えない。ただし、空き時間に観光する等、本号の休暇の取得要件を満たさない部分については、承認できない。

Q 6 不妊の原因が職員にない場合、本号の休暇を承認できるか。

A 6 不妊の原因が（職員ではない）配偶者側にあることが判明した場合において、例えば人工授精のように、医師の指示に基づき治療に参加するときは、本号の休暇を承認できる。

一方、例えば送迎等で、医師の指示なく同行するときは承認できない。

なお、家族の看護等に係る休暇の取扱いについては、家族の看護等に係る休暇（第15号）Q&AのQ11（45ページ）を参照すること。

Q 7 不育症の治療の場合、本号の休暇を承認できるか。

A 7 承認できる。

※ 「不育症」とは、妊娠は成立するが流産や死産を繰り返して出産できない状態をいう。

Q 8 本号の休暇を承認する場合に、診断書は必要か。

A 8 本号の休暇の期間が週休日、休日等を除いて引き続き6日を超えない場合は特に必要ない。

ただし、6日を超えない場合であっても、偽りの申告をしている疑いがある場合等、特に確認する必要があるときは、医師の診断書等の提出を求めることができる。

なお、承認者は職員のプライバシーの保護に十分配慮すること。

(10) 出産休暇（産前・産後休暇）（第9号）

ア 要件

「職員の出産」の場合

- 「職員の出産」という事実を前提に、その前後の期間について母性保護のために措置された休暇（出産日は、産前の期間に含まれる。）である。
- 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、人工妊娠中絶を含む。

イ 期間

(ア) 産前休暇

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

(イ) 産後休暇

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

(ウ) 産前休暇の産後休暇への通算

産前休暇の期間が6週間未満であった場合には、その満たない期間を産後休暇の8週間に加算できる。

ウ Q & A

Q 1 産前休暇は8週間（多胎妊娠の場合は14週間）とされているが、出産が予定日より遅れて、これより延びた場合、その延びた期間の取扱いはどうなるのか。

A 1 産後休暇の場合、「「出産日の翌日」という確定した日から8週間を経過する日まで」と期間全体を特定する形で定められるのに対し、産前休暇の場合は、「出産予定日の8週間前の日から」と始期を特定する形で定められている。

したがって、実際の産前期間がこれより長くなる場合であっても、短くなる場合であっても、休暇の承認を受けた日から出産日までが産前休暇の期間となる。

Q 2 出産予定日は、どのように確認するのか。

A 2 医師又は助産師の証明等によって確認する。

Q 3 出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日より前に分娩しそうな場合に、産前休暇を取得できるか。

A 3 早産等の場合、医師等の証明等によって、あらかじめその予定日が特定できれば、出産予定日を変更し、その変更後の予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から産前休暇を取得できる。

この場合で、産前休暇の期間が6週間に満たないことになった場合には、その満たない期間を産後休暇に加算することができる。

Q 4 早産等により、出産予定日の8週間前の日より早期に出産した場合にも、産前6週間を産後に通算できるのか。

A 4 妊娠満12週以上の職員が、出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日より早期に出産した場合には、医師又は助産師の証明等によって確認できる出産日に出産予定日に変更されたものとして、6週間に満たない産前休暇の期間を産後休暇に加算することができる。

**Q 5 産前休暇を請求せず、出産予定日の1週間前から年次有給休暇を使用していた職員が、予定日の3日前に出産した。
この場合、出産以後の休暇の取扱いはどうなるのか。**

A 5 出産日の翌日以降は、産後休暇に振り替えるべきである（仮に、そのまま年次有給休暇の扱いとした場合でも、産後休暇は出産日の翌日から8週間以内であり、年次有給休暇の日数分だけ延長されるわけではない。）。
なお、この場合、産前休暇の6週間は、当然、産後休暇に通算することができる。

**Q 6 本号の休暇の要件にいう「出産」はどの範囲か。
正常分娩以外のいわゆる早産・流産・死産等の場合の取扱いはどうなるのか。**

A 6 出産については、「妊娠4か月以上（1か月は28日として計算する。したがって、4か月以上というのは、85日（28日×3か月＋1日）以上のことである。）の分娩であり、出産のみならず死産をも含む」ものであるとされている（昭和23年12月23日付け基発第1885号労働省労働基準局長通達）。

なお、従来は「妊娠4か月以上」と表示していたが、最近では、国際的な表示方法統一の要請から「妊娠満12週以上」の表示がよく用いられる。実際の期間の長さは、いずれの場合でも同じである。

[参考]

- 「妊娠4か月以上」…最終月経の初日から28日目までを妊娠1か月として計算する。
その結果、妊娠3か月の最終日が84日目となり、その翌日（85日目）からが妊娠4か月となる。
- 「妊娠満12週以上」…最終月経の初日から7日目までを0週として計算する。
その結果、妊娠満11週の最終日が84日目となり、その翌日（85日目）からが妊娠満12週となる。

Q 7 妊娠満12週未満で分娩した場合、出産休暇は取得できるか。

A 7 妊娠満12週未満で分娩した場合は、産後休暇などの出産に係る特別休暇は取得できない。しかし、職員が受けた身体的、精神的負担は大きいと予想され、身体的不調等により病気休暇（特別休暇第8号）の取得要件に該当する場合には、病気休暇を取得することが可能である。

Q 8 出産後の期間について、職員本人から申し出があった場合には、就業させてもよいか。

A 8 出産の日の翌日から6週間を経過するまでの期間は、労働基準法上の絶対的就業禁止期間であり、本人が希望した場合でも就業させることはできない。

なお、産後6週間を経過した職員が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない（労働基準法第65条第2項）。

Q 9 産前・産後休暇中は給与が支給されるが、共済組合及び互助組合の掛金、償還金はどうなるのか。

A 9 次のとおりである。

項目	内容
掛金の免除	<p>【共済組合】 【互助組合】</p> <p>掛金が免除される。</p> <p>※掛金免除の申出が必要。</p> <p>免除期間</p> <p>産前・産後休暇中…出産日（出産日が出産の予定日後であるときは、出産の予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産日後56日</p> <p>産前・産後休暇の開始日の属する月からその産前・産後休暇の終了日の翌日の属する月の前月までの期間</p>
貸付償還猶予	<p>【共済組合】 【互助組合】</p> <p>貸付償還中の償還猶予はない。</p>

(11) 妊娠障害休暇（第 10 号）

ア 要件

「妊娠中の女子職員が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」

イ 期間

産前休暇の始期までの妊娠期間中において、「14 日を超えない範囲内において必要と認める日又は時間」

ウ Q & A

Q 1 本号の休暇の期間の「14 日を超えない範囲」とは、1 回当たりの休暇として取得できる範囲か、それとも、全妊娠期間を通じて取得できる範囲か。

A 1 全妊娠期間を通じて 14 日以内である。

Q 2 本号の休暇は、妊娠に起因する障害の状況に応じて、1 日ごとに又は 1 時間ごとに分割して取得することは可能か。

A 2 可能である。

Q 3 本号の休暇を 2 時間取得し、早退した場合、計算上は 1 日使用したことになるのか。

A 3 本号の休暇の場合、時間を単位として使用した休暇を日に換算するときは、7 時間 45 分をもって 1 日とすることになる。

なお、育児短時間勤務職員等のうち、勤務日ごとの勤務時間数が同一である職員にあっては、勤務日ごとの勤務時間の時間数をもって 1 日とし、勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員にあっては、1 日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数をもって 1 日とすることになる。

Q 4 母子手帳や妊娠証明書の交付を受けた職員が、引き続き 7 日以上の本号の休暇を取得する場合、医師の診断書が別途必要か。

A 4 本号の休暇は、妊娠に起因する病気の範ちゅう外の身体的不調に対する休暇であるため、前提となる妊娠について証明されていれば、それで足りる。

(12) 通勤緩和休暇（第 11 号）

ア 要件

妊娠中の女子職員が請求した場合に、当該職員が登庁又は退庁する時間帯において、常例として利用する交通機関内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

- 通勤を前提とした休暇であり、1日の全てについて勤務しない場合には認められない。

イ 期間

「正規の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」

ウ Q&A

Q 1 本号の休暇を取得している職員が、1日の年次有給休暇を届け出た場合の取扱いはどうなるのか。

- A 1 本号の休暇は、通勤を前提としたものであり、年次有給休暇等によりその日1日勤務しないこととなる場合には、通勤の実態がなくなるため、本号の休暇は承認できない。
この日1日について年次有給休暇等を使用するときは、本号の休暇を承認された残余の時間についてではなく、取得単位1日として届出等を行うことになる。

Q 2 「交通機関」及び「原動機付の交通用具」とは、具体的には何をいうのか。

- A 2 「交通機関」とは、公共の交通機関をいう。
また、「原動機付の交通用具」とは、自動車（道路交通法第3条に規定する普通自動車及び自動二輪車をいう。）及び原動機付自転車（同法第2条第1項第10号に規定するものをいう。）をいう。

Q 3 「混雑の程度」は、どのように判断することになるのか。

- A 3 社会通念により判断することになる。
- ① 交通機関利用の場合
利用する時間帯において、通常座ることができるかどうかにより判断する。
 - ② 原動機付の交通用具使用の場合
使用する時間帯において、通常に比べ交通量が多いことにより、運転時間が通常に比べて相当程度かかるかどうかにより判断する。

Q 4 本号の休暇は、分割して取得することは可能か。

- A 4 可能である。1日1時間の範囲内において、例えば朝30分と夕方30分、朝50分と夕方10分といった組み合わせでの取得も可能である。

(13) 配偶者出産休暇（第 12 号）

ア 要件

「配偶者の出産」の場合

イ 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」

ウ Q & A

Q 1 「配偶者」には、内縁の妻も含まれるのか。

A 1 含まれる。

Q 2 「入院等の日」とは、具体的にいつのことを指すのか。

A 2 「入院等の日」とは、病院その他の医療施設又は自宅等において出産の準備態勢に入った日を指す。例えば、職員の配偶者の陣痛が始まり病院で診察を受けたが、入院に至らず一旦帰宅して後日入院する場合においても、診察の段階で職員が付添う必要があれば、その診察の日が「入院等の日」となる。

Q 3 早産等の場合における本号の休暇の取扱いはどうなるのか。

A 3 出産休暇（特別休暇第 9 号）の場合（30 ページ Q 6）と同様に、妊娠満 12 週以上の分娩であれば、早産、流産及び死産等の場合であっても承認できる。

Q 4 本号の休暇は、1 日ごと又は 1 時間ごとに分割して取得することは可能か。

A 4 可能である。

Q 5 時間を単位として受けた本号の休暇を日に換算する場合は、どうなるのか。

A 5 7 時間 45 分をもって 1 日とすることになる。

なお、育児短時間勤務職員等のうち、勤務日ごとの勤務時間数が同一である職員にあっては、勤務日ごとの勤務時間の時間数をもって 1 日とし、勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員にあっては、1 日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数をもって 1 日とすることになる。

(14) 男性職員の育児参加休暇（第13号）

ア 要件

「職員の配偶者の産前産後の期間において、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する場合」

- 「養育する」とは、当該子と同居して（通常は同居しているが、業務等の事情により一時的に住居を異にしている場合も含む。）出産に係る子への授乳、付添い、当該子以外の子の保育所等への送迎など、子の生活上の一般的な世話をすることをいう。
- 「子」とは、職員と法律上の親子関係がある子（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う。

イ 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」

ウ Q&A

Q 1 職員にとって配偶者の初めての出産であり、配偶者の子もいない場合など、他に養育すべき子がない場合に、産前の期間について本号の休暇を承認できるか。

A 1 本号の休暇は、男性職員が既に生まれている子の育児に参加することにより、出産する配偶者の負担を軽減することを目的としているため、出産に係る子以外に、他に養育すべき子がない場合は、配偶者の出産より前に本号の休暇を承認することはできない。

Q 2 本号の休暇を1日ごとに又は1時間ごとに分割して取得することは可能か。

A 2 可能である。

時間を単位として取得した場合には、7時間45分をもって1日に換算する。

なお、育児短時間勤務職員等のうち、勤務日ごとの勤務時間数が同一である職員にあっては、勤務日ごとの勤務時間の時間数をもって1日とし、勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員にあっては、1日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数をもって1日とすることになる。

Q 3 配偶者が在宅している場合や、既に産前休暇を取得している場合など、出産に係る子以外の子についても、配偶者が養育することができる状態である場合に、本号の休暇を承認できるか。

A 3 本号の休暇は、男性職員が育児に参加することにより、出産する配偶者の負担を軽減することを目的としている。

このことから、配偶者が在宅しているような場合であっても、配偶者の状況等により、職員が子を養育する必要があり、実際に子を養育する場合には本号の休暇を承認できる。

Q 4 職員の配偶者の出産予定日や子の養育について、どのように確認するのか。

A 4 原則として、職員の申告に基づいて承認して差し支えない。
ただし、特に必要と認めるときは、母子手帳の写しなどの提出を求めることができる。

(15) 育児休暇（育児時間）（第 14 号）

ア 要件

「職員の生後満 1 年 6 月に達しない子の養育（男子職員にあっては、その配偶者が当該子を養育できる場合を除く。）」

- 「養育」とは、子への授乳や搾乳、託児所への送迎等、子のために行う一般的な世話をいう。
- 「子」とは、職員と法律上の親子関係がある子（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う。
- 本号の休暇は勤務を前提としたものであり、1 日の全てについて勤務しなくなる場合には承認できない。

イ 期間

「1 日 2 回（育児短時間勤務職員等の勤務時間が 4 時間以下の日にあっては 1 回）、それぞれ 45 分」

- 30 分と 60 分の組み合わせで 1 日 2 回としてもよい。
- また、1 回にまとめて、1 時間 30 分を取得することもできる。

ウ 男子職員への適用の要件

「その配偶者が当該子を養育できる場合」とは、男子職員が育児休暇を請求しようとする時間において、当該育児休暇により養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親（当該子について民法（明治 29 年法律第 89 号）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（昭和 22 年法律第 164 号）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（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委託することができない者に限る。）を含む。以下同じ。）が養育することができる場合をいう。

エ Q & A

Q 1 「子」には、配偶者の子も含まれるのか。

A 1 含まれる。

Q 2 在宅の両親と同居している職員について、本号の休暇を承認できるか。

A 2 生後満 1 年 6 月に達しない子を養育していることが、本号の休暇の要件であり、養育の事実さえあれば、家族構成、勤務中の保育形態（在宅か保育所等か）を問わず承認できる。

Q 3 1日に45分ずつで2回取得しようとする場合、必ずしも午前1回、午後1回としなくてもいいか（午前又は午後だけに、2回取得することはできるのか。）。

A 3 子の養育の実態がある限り、可能である。

Q 4 12:15~13:00の休憩時間を挟んで、その前後に本号の休暇を取得できるか。

A 4 Q 3と同様、子の養育の実態がある限り取得できる。

Q 5 本号の休暇の請求は一定の期間まとめて行うのが妥当と思われるが、どの程度の期間を単位として請求するのが適当か。

A 5 個々の事例ごとに、請求のあった職員の健康状況及び家族状況を勘案して、所属長が判断することとなるが、概ね1か月ごとの請求及び承認が妥当である。

Q 6 夫婦が共に職員の場合、両者が同一の日に本号の休暇を取得できるか。

A 6 夫婦が同一の日に本号の休暇を取得することは可能であるが、その場合、両者の承認時間の合計は、1日について1時間30分を超えることはできない。
また、両者同一の時間帯で取得することはできない。

$$\boxed{\text{夫の育児休暇承認時間}} + \boxed{\text{妻の育児休暇承認時間}} \leq \boxed{1\text{時間}30\text{分}}$$

なお、夫婦共に職員である場合に、夫婦で部分休業及び本号の休暇を併せて取得しようとする場合は、部分休業Q&AのQ21（109ページ）を参照すること。

Q 7 部分休業、介護時間若しくは子育て支援部分休暇又は介護支援部分休暇を受ける職員が本号の休暇を取得する場合の取扱いはどうなるのか。

A 7 職員が育児に係る部分休業、介護時間又は子育て支援部分休暇と併せて育児休暇を取得する場合には、育児休暇に係る時間と部分休業、介護時間及び子育て支援部分休暇に係る時間とを合計して1日2時間以内となる。

$$1\text{日につき} \boxed{\text{育児休暇}} + \boxed{\text{部分休業}} + \boxed{\text{介護時間}} + \boxed{\text{子育て支援部分休暇}} \leq 2\text{時間}$$

また、職員が介護支援部分休暇と併せて育児休暇を取得する場合には、育児休暇に係る時間と介護支援部分休暇に係る時間とを合計して1週間当たり38時間45分の2分の1を超えることはできない（介護支援部分休暇Q&AのQ6（85ページ）を参照すること。）。

Q 8 本号の休暇を取得している職員が、1日の年次有給休暇を届け出た場合の取扱いはどうなるのか。

A 8 本号の休暇は、勤務を前提としたものであり、年次有給休暇等によりその日1日勤務しないこととなる場合には、勤務の実態がなくなるため、本号の休暇は承認できない。

この日1日について年次有給休暇等を使用するときは、本号の休暇を承認された残余の時間についてではなく、取得単位1日として届出等を行うことになる。

Q 9 本号の休暇の前後に年次有給休暇を取得したことにより、本号の休暇が勤務時間に連続しなくなる場合に承認できるか。

A 9 その日1日勤務しないことになる場合を除き、承認できる。

※ 部分休業、介護時間、介護支援部分休暇及び子育て支援部分休暇については、前後に連続して年次有給休暇等を取得することはできないので、注意が必要である。（この場合は、部分休業、介護時間、介護支援部分休暇又は子育て支援部分休暇を取り消して、部分休業、介護時間、介護支援部分休暇又は子育て支援部分休暇であった時間を含めた年次有給休暇等の届出等が必要。）

Q 10 本号の休暇が承認されている職員に、旅行を命ずることはできるのか。

A 10 本号の休暇を承認している職員に対し、その時間帯を含む内容の旅行命令を行うことは、休暇の承認と矛盾することとなるためできない。なお、日帰りで、本号の休暇に影響を与えない内容の旅行を命ずることは差し支えない。

(16) 家族の看護等に係る休暇（第15号）

ア 要件

次のいずれかに該当する場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき。

- ① 配偶者、父母（養親を含む。）、配偶者の父母、子又は孫の看護を行う職員において、当該職員以外に看護者がいない場合（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。）を養育する職員にあっては、他に看護可能な家族等がいる場合であっても当該子の看護を行う場合）
 - 「子」とは、職員と法律上の親子関係がある子（養子を含む。）のほか、配偶者の子、特別養子縁組監護期間中の者及び児童福祉法第27条第1項第3号の規定により里親である職員に委託された児童をいう。
 - 「孫」とは、子の子をいう。
 - 「看護」とは、負傷又は疾病（基本的にはその程度や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷、疾病（予防接種による著しい発熱等の場合を含む。）が含まれる。）による治療、療養中の看病、通院等の世話（リハビリの介助は含まない。）を行うことをいう。
 - 「障害のある子」とは、身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている子をいう。
 - 「養育する」とは、当該子と同居して（通常は同居しているが、業務の事情等により一時的に住居を異にしている場合も含む。）監護することをいう。
- ② 義務教育終了前の子等又は義務教育終了前の子等以外の子で満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を養育する職員が、疾病の予防を図るためにその子に予防接種又は健康診断を受けさせる場合
- ③ 義務教育終了前の子等を養育する職員が、感染症の予防のため又は気象警報等によりその子が在籍する学校等が臨時に休業となり、その子の世話をする必要のある場合
 - 「学校等」とは、幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び高等専門学校（学校教育法第1条に規定するもの）、保育所（児童福祉法第39条第1項に規定するもの）、障害児通所支援（児童福祉法第6条の2の2に規定するもの）を行う施設又は医療機関、障害児入所支援（児童福祉法第7条第2項に規定するもの）を行う施設又は医療機関、家庭的保育事業、小規模事業又は事業所内保育事業を行う施設、無認可保育所、認定こども園並びにこれらに準じる施設をいう。
 - 「感染症」とは、インフルエンザ、百日咳、風しん、結核等の感染症（学校保健安全法施行規則第18条に規定する感染症）をいう。
 - 「気象警報等」とは、気象業務法施行令（昭和27年政令第471号）第4条に規定する警報又は同令第5条に規定する特別警報が発令された場合など、学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）第63条に規定する非常変災その他急迫の事情に該当する事象をいう。
 - 「休業」とは、学級閉鎖や学校閉鎖などの学校等の全部又は一部の授業等が行われないことをいう。
- ④ 義務教育終了前の子等を養育する職員が、その子が在籍し、又は在籍することとなる学校等が実施する行事へ出席する場合
 - 「学校等が実施する行事」とは、子が現に通学（園）している学校等が主催する入学（園）式、卒業（園）式、授業参観、保育参観、運動会、学芸会、個人面談、家庭訪問、子が入学（園）を予定している学校等が主催する学校説明会等をいう。

- 学校等が主催していない活動（PTA活動及びこども会等の活動）については対象にならない。
- ⑤ 義務教育終了前の子等を養育する職員が、子に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
 - 「児童発達支援」とは、児童福祉法第6条の2の2第2項に規定するものをいい、「医療型児童発達支援」とは、同条第3項に規定するものをいう。
 - 児童福祉法第6条の2の2第4項に規定する放課後等デイサービスや同条第6項に規定する保育所等訪問支援などその他の障害者通所支援については対象にならない。

イ 期間

「1の年において5日（以下「基本日数」という。）を超えない範囲内で必要と認める日又は時間。ただし、義務教育終了前の子等を2人以上養育する場合には、基本日数に当該義務教育終了前の子等について要件①から⑤までのために5日を加えた日数を超えない範囲内で必要と認める日又は時間」

- 本号の休暇の取得事由及び取得可能日数等の概要は次の表のとおり。

休暇取得事由			取得要件	取得可能日数	
要件	内容	対象者			義務教育終了前の子等が2人以上
①	負傷又は疾病による治療、療養中の看病、通院等の世話	配偶者、父母、配偶者の父母、義務教育終了前の子等以外の子、孫	職員以外に看護者がいない場合	5日 (基本日数)	+5日 (加算日数)
		義務教育終了前の子等			
		ただし、②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			
		—			
		—			
②	予防接種健康診断	義務教育終了前の子等	—	5日 (基本日数)	+5日 (加算日数)
③	学校等の臨時休業	ただし、②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			
④	学校等の行事への出席	義務教育終了前の子等			
⑤	児童発達支援又は医療型児童発達支援	義務教育終了前の子等			

ウ 請求

この休暇を取得する場合の休暇簿や事由欄は、次の記載例を参考に、特に対象者が子の場合には、その年齢等が分かるように記載すること（総務事務システム（出勤簿・休暇請求システム）を利用する場合も同様である。）。

【記載例】

事由	例1：子（13歳、中学生）の学校等行事への出席（参観日） 例2：父親の看護 例3：子（10歳、小学生）の予防接種 例4：子（15歳、高校生）の予防接種 例5：子（5歳、保育園）の児童発達支援
----	---

エ Q & A

Q 1 「配偶者」には、内縁関係の者も含まれるのか。

A 1 含まれる。

Q 2 「1の年において5日」というのは、対象となる家族1人について5日ということか。

A 2 対象となる家族の人数にかかわらず、対象となる家族を持つ職員1人につき、1暦年（1月1日から12月31日までの1年間を指す。）に5日という意味である。

ただし、義務教育終了前の子等を2人以上養育する場合にあっては、その子の看護等のために5日を加えた期間となる（この加算日数分の5日は、義務教育終了前の子等の看護等をする場合にのみ使用できる。）。

Q 3 次のような場合、本号の休暇の日数はどのようになるのか。

- 例 1 義務教育終了前の子 2人
- 例 2 義務教育終了後満18歳を迎える前の障害のある子 2人
- 例 3 義務教育終了前の子 1人
義務教育終了後満18歳を迎える前の障害のある子 1人
- 例 4 義務教育終了後満18歳を迎える前の障害のある子 1人
満18歳の年度末の翌日以降にある子 1人
- 例 5 義務教育終了前の子 1人
義務教育終了後満18歳を迎える前の子 1人
- 例 6 義務教育終了後満18歳を迎える前の障害のある子 1人
義務教育終了後満18歳を迎える前の子 1人

A 3 次のとおりとなる。

例1～3は10日（5日加算）、例4～6は5日（加算なし）

区分	例1	例2	例3	例4	例5	例6
子（義務教育終了前）※	2人	0人	1人	0人	1人	0人
子（義務教育終了後から満18歳の年度末までにある子[障害者手帳有]）※	0人	2人	1人	1人	0人	1人
子（義務教育終了後から満18歳の年度末までにある子[障害者手帳無]）	0人	0人	0人	0人	1人	1人
子（満18歳の年度末の翌日以降にある子）	0人	0人	0人	1人	0人	0人
加算日数の適否	○	○	○	×	×	×

※義務教育終了前の子等

Q 4 義務教育終了前の子等が2人以上いる場合、そのうちの1人のみのために、年10日の休暇を使用することができるか。

A 4 可能である。

Q 5 年の途中に義務教育終了前の子等の数が増減した場合、本号の休暇の日数はどのようになるのか。

A 5 この休暇の日数は、休暇取得時の状況で判断する。年の中途に、義務教育終了前の子等の人数が1人から2人以上になった場合は、10日から既に取得した日数を差し引いた日数について休暇を取得することができる。

また、高等学校への入学等の事情により、年の中途に義務教育終了前の子等の人数が2人以上から1人になった場合には、入学等の事情が発生した時点での残日数（残日数が5日を超えるときは5日）を引き続き取得することができる。

なお、義務教育終了前の子等以外の家族のために取得できる休暇の日数は子の人数に関わらず年において5日となる。

【具体例】

1の年内に義務教育終了前の子等の人数が、2人→1人→2人と変動する場合（中学生の子2人のうち1人が4月に高等学校に入学し、その後10月1日に子を出生した場合）

- ：義務教育終了前の子等を含む家族のために取得できる休暇
- ：義務教育終了前の子等のためのみに取得できる休暇
- 家：義務教育終了前の子等以外の家族のために取得した休暇
- 子子：義務教育終了前の子等のために取得した休暇

高等学校への入学等により子が2人から1人になった場合でも、2人時点の残日数の取得が可能。

子のために休暇を取得する場合は、先に子のためのみの休暇から使用する。

義務教育終了前の子等以外の家族のために取得できる休暇日数は年において5日の範囲内であるため、残日数は義務教育終了前の子等のためにしか使用できない。

区 分		例1	例2	例3	例4	
義務教育終了前の子等が2人	1/1 時点	取得可能日数	10	10	10	10
		子のみ	5	5	5	5
	子又は家族	5	5	5	5	
	1/1～3/31	取得日数	7	5	3	4
		子	7	0	3	1
		家族	0	5	0	3
3/31 時点	取得可能日数	3	5	7	6	
	子のみ	—	5	2	4	
	子又は家族	3	0	5	2	
義務教育終了前の子等が1人	4/1 時点	取得可能日数	3	5	5	5
		子のみ	—	5	—	3
	子又は家族	3	0	5	2	
	4/1～9/30	取得日数	1	3	3	3
		子	1	3	0	2
		家族	0	0	3	1
9/30 時点	取得可能日数	2	2	2	2	
	子のみ	—	2	—	1	
	子又は家族	2	—	2	1	
義務教育終了前の子等が2人	10/1 時点	取得可能日数	2	2	4	3
		子のみ	—	2	2	2
	子又は家族	2	—	2	1	

義務教育終了前の子等が2人時点の残日数が5日以上ある場合は、5日までの取得が可能。

子が2人の時の残日数が5日を超える場合は、子のためのみの休暇が先に消える。

9/30時点で休暇を6日(子のために3日、家族のために3日)取得しているため、10/1に子が2人となった場合の取得可能日数は4日(子のためのために2日、子又は家族のために2日)

9/30時点で休暇を7日(子のために3日、家族のために4日)取得しているため、10/1に子が2人となった場合の取得可能日数は3日(子のためのために2日、子又は家族のために1日)

※表の「子」とは義務教育終了前の子等を、「家族」とは義務教育終了前の子等以外の家族をいう。

Q 6 時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合は、どうなるのか。

A 6 7時間45分をもって1日とすることになる。

なお、育児短時間勤務職員等のうち、勤務日ごとの勤務時間数が同一である職員にあっては、勤務日ごとの勤務時間の時間数をもって1日とし、勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員にあっては、1日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数をもって1日とすることになる。

Q 7 本号の休暇の残をすべて使い切る場合は、分単位での取得が可能か。

A 7 本号の休暇は、日又は時間での取得が原則だが、残日数の全てを使い切る場合には、分単位の取得も可能である。

Q 8 「看護」は負傷又は疾病による治療、療養中の看病、通院等の世話をを行うこととされているが、次の場合も「看護」に該当するか。

- 手術や入院に伴う事前の精密検査及び事前説明への随行
- 手術の立ち会い
- 2、3日程度の入院に伴う世話

A 8 負傷又は疾病の治療・治療を目的として手術や入院が行われるのであれば、これらについても看護とみなして差し支えない。

なお、本号の休暇における「看護」とは、負傷又は疾病の治療・治療を目的としての短期的な看病や世話等を対象としており、学校への送迎等の社会生活上の支援や、要介護認定を受けている家族の世話等は該当しない。

Q 9 看護のために「勤務しないことが相当」というのは、どういうことか。

A 9 家族が負傷又は疾病により看護の必要があり、かつ、職員が実際にその看護に従事することから仕事を休まざるを得ないと認められる状態をいう。

① 義務教育終了前の子等以外の者を看護する場合

職員以外に当該家族の看護を行う者がいる場合は「勤務しないことが相当」とは認められないが、当該家族の看護を行う者が入院等の事情により看護に当たることができないような場合もあることから、事情を十分に確認の上、処理する必要がある。

② 義務教育終了前の子等を看護する場合

他に看護可能な家族等がいる場合であっても、職員が当該子の看護を行う必要があり、実際にその看護に従事する場合には「勤務しないことが相当」と認めて差し支えない。

Q 10 てんかん発作のある子が脳波検査を受けるため、職員が通院等の世話をを行う場合、本号の休暇を承認できるか。

A 10 てんかん発作の治療の一環として子が脳波検査を受ける場合の通院等の世話は、本号の休暇の「看護」に該当するため、承認できる。

なお、義務教育終了前の子等以外の子の通院等の世話は、職員以外に看護者がいない場合に限られる。

Q11 家族が不妊症と診断され、治療を受ける際に看護が必要なため、職員が通院等の世話をを行う場合、本号の休暇を承認できるか。

A11 家族が不妊症と診断され、治療を受ける場合の通院等の世話は、本号の休暇の「看護」に該当するため、承認できる。

Q12 本号の休暇の対象になる子とは、何歳までか。成人した子も対象となるのか。

A12 年齢による制限はないので、成人した子であっても本号の休暇の対象になる。
ただし、義務教育終了前の子等と、それ以外の子では休暇の承認のための要件等が異なるので、注意する必要がある。

Q13 本号の休暇の対象となる孫とは、どのような者をいうのか。

A13 孫とは家族看護等休暇の対象となる子の子をいう。つまり、配偶者の子の子や子の配偶者の子も対象となる。この他、職員の子が配偶者と離婚し、子の子（職員の孫）の親権がその配偶者にある場合においても、当該職員の孫は、本号の休暇の対象となる。

なお、孫の看護の場合は、職員以外に看護を行う者がいない場合に限定されており、また、孫の場合、休暇の取得事由は看護に限られるため、例えば、職員が孫の学校等行事へ参加する場合は、本号の休暇の対象とならない。

Q14 本号の休暇の要件に係る確認は、どのように行うのか。

A14 家族の負傷、疾病等、予防接種、健康診断、臨時休業、学校等行事の出席の確認、児童発達支援及び医療型児童発達支援については、特段、診断書や証拠書類の提出は必要ない。

また、実際にその看護に従事すること、子の世話及び学校等行事の出席の確認についても、基本的には職員の申告に基づいて承認して差し支えない。

ただし、偽りの申告をしている疑いがある場合等、特に確認する必要が認められるときは、別途調査等を行うことになる。

Q15 夫婦が共に職員の場合に、同一の者の看護を行うため、同じ時間帯に双方に本号の休暇を承認できるか。また、夫婦が共に同一の子の参観日に同時に出席するために本号の休暇を承認できるか。

A15 看護においては、「その者の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合」に、どちらか一方の請求のみを承認できる。

ただし、義務教育終了前の子等を看護する場合で、夫婦が共に当該子の看護を行う必要があり、かつ、実際にその看護に従事するときは、双方の休暇を承認できる。

また、同一の子の学校等行事への出席においては、両方の職員の請求を承認できる。

Q16 4月1日付けで採用された者は、その年の勤務する期間は、4月から12月までの9か月となり1年に満たないが、義務教育終了前の子等を1人養育している場合、その年において取得できる本号の休暇の日数は何日か。

A16 採用された時期にかかわらず、「1の年において5日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間」であり、本事例の場合も5日である。

Q17 養育する子に、市町教育委員会が実施する、小学校への就学前の健康診断（学校保健安全法第11条に規定する就学時の健康診断）を受けさせる場合、本号の休暇（要件②）を承認できるか。

A17 就学時の健康診断も、疾病の予防を図るためのものであると言えるため、承認できる。

Q18 急な大雨警報によって、子の通学する小学校が臨時に休業となり、その子を世話する必要がある場合、本号の休暇を承認できるか。

A18 気象警報の発令等、非常変災その他急迫の事情により子の通学する学校等が臨時に休業となり、その子を世話する必要がある場合は、この休暇の対象となる。

Q19 非常変災その他急迫の事情とは、どのようなものが含まれるか。

A19 地震や火災といった自然災害や、学校周辺における事件・事故の発生など、緊急の事情により学校の判断で休業となる場合が含まれる。

Q20 子が入学試験を受ける予定の学校が主催する入試説明会は、学校等行事の対象になるか。

A20 「子が入学（園）を予定している学校等が主催する学校説明会等」とは、あくまで子の入学（園）が決定している学校等を指すものである。したがって、入学（園）が決定する前の説明会等は対象にならない。

Q21 子の学校等行事が土日に開催され、翌月曜日が代休日となる場合、月曜日に本号の休暇を承認できるか。

A21 子の在籍する学校等が主催する行事へ出席するためではないことから、本事例の場合には承認できない。

Q22 子の在籍する学校で午前 10 時から 12 時まで学校等行事が行われる場合、これに出席する職員が本号の休暇を取得できるのは、午前 10 時から 12 時までの 2 時間のみか。

A22 当該職員の勤務場所から子の在籍する学校までの移動時間も含め、「必要と認める時間」として本号の休暇を取得できる。

また、始業時刻以降に勤務場所を出発したのでは行事に間に合わないと予想される場合（又は行事終了後に勤務場所に戻るのが終業時刻以降になると予想される場合）については、当該行事開始前（又は終了後）のすべての勤務時間について、休暇を取得できる。

なお、当該行事に出席する前（又は後）に年次有給休暇を取得する場合は、当該行事開始時刻まで（又は終了時刻から）年次有給休暇を取得すべきである。

Q23 子が入学する予定の高等学校が主催する学校説明会に参加する場合、本号の休暇を承認できるか。

A23 承認できる。

高等学校の行事については、原則として本号の休暇の対象から除かれているが、義務教育終了前の子等が在籍することとなる高等学校の学校説明会等に参加する場合は、承認することができる。

Q24 義務教育終了後の子で、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の予防接種に同伴する際に、職員以外に同伴できる者がいる場合も、本号の休暇を承認できるか。

A24 職員以外に同伴できる者がいるかどうかにかかわらず、必要な場合について承認できる。

Q25 子に児童発達支援又は医療型児童発達支援を受けさせるために「勤務しないことが相当」というのは、どのような場合をいうのか。

A25 例えば、子に児童発達支援又は医療型児童発達支援を受けさせるために、職員が児童発達支援センターへ付き添う場合や職員が子の状況について児童指導員と面談する場合をいう。

Q26 義務教育終了前の子が障害者手帳を有していない場合、児童発達支援又は医療型児童発達支援を受けさせるにあたって、本号の休暇を承認できるか。

A26 児童発達支援又は医療型児童発達支援を受けるにあたっては、障害者手帳を有することは必須要件ではないため、義務教育終了前の子が障害者手帳を有していなくても、本号の休暇を承認することができる。

(17) 短期介護休暇（第 16 号）

ア 要件

「勤務時間等条例第 14 条第 1 項第 1 号に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下この項において「要介護者」という。）の介護その他の人事委員会が定める世話をを行う職員が、当該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」

イ 期間

「1 の年において 5 日（要介護者が 2 人以上の場合にあっては、10 日）を超えない範囲内で必要と認める日又は時間」

ウ Q & A

Q 1 「短期介護休暇」と「介護休暇」の違いは何か。

A 1 介護休暇は、比較的長期の介護に対応するものとして措置されている無給の休暇である。一方、短期介護休暇は、年 5 日（要介護者が 2 人以上の場合は 10 日）使用できる有給の特別休暇であり、主として介護を担当している職員以外の者が疾病にかかった場合等において、職員が一時的に介護等を行う場合に取得することを想定した、短期的な介護に対応するものとして措置されているものである。

Q 2 本号の休暇は、どのような場合に取得することができるのか。

A 2 例えば、次のような場合において取得することができる。

- ・ 要介護認定を受けている祖父の介護を自宅で行っている母が風邪で倒れてしまったため、母の風邪が治癒するまでの期間について、母の代わりに祖父の介護をする場合
- ・ 両足を複雑骨折し 2 週間以上通院する必要がある子のために、毎日朝 2 時間ずつ病院へ付き添う場合
- ・ 要介護認定を受けている父が、介護保険の在宅サービスを受けるため市の窓口において手続をする必要があり、その手続を父に代わって行う場合
- ・ 精神上的障害により常時介護を必要としている配偶者が、病院を転院することとなり、その手続や一時的な世話をする場合
- ・ 介護施設に入所している要介護状態の父親を、危篤になった親族の元に連れて行く場合

Q 3 要介護者は、介護保険法に係る要介護認定を受けている必要があるか。

A 3 要介護認定がない者でも、本号の休暇の対象となる。

Q 4 要介護者の範囲は、どうなるのか。

A 4 次のとおり、介護休暇と同一になる。

- 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。）
- 1 親等の親族又は 2 親等の親族
- 配偶者の父母の配偶者で職員と同居（職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。）しているもの

Q 5 「人事委員会が定める世話」とは、どのような世話か。

A 5 「人事委員会が定める世話」とは、次に掲げる世話をいう。

- ① 要介護者の介護
- ② 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
手続の代行その他の要介護者の必要な世話

Q 6 年の途中に要介護者の数が増減した場合、本号の休暇の日数はどうなるのか。

A 6 本号の休暇の日数は、休暇取得時の状況で判断する。

年の中途に、要介護者が1人から2人以上になった場合は、10日から既に取得した日数を差し引いた日数について休暇を取得することができる。また、死亡その他の事由により、要介護者の人数が年の中途において2人以上から1人となった場合には、その時点における残日数（残日数が5日を超える時は、5日）の範囲内で休暇を取得することができる。

【具体例】

1の年内に要介護者の人数が、2人→1人→2人と変動する場合

○：取得可能日数 ●：取得済日数

要介護者の人数が死亡等により2人から1人になった場合でも、2人時点の残日数の取得が可能

	1月1日～3月31日 要介護者2人	4月1日～9月30日 要介護者1人	10月1日～12月31日 要介護者2人
例1	●●●●●● ●●●○○○	●●●●●● ●●●○○○	●●●●●● ●●●○○○
例2	○○○○○○ ○○○○○○	○○○○○○	○○○○○○ ○○○○○○
例3	●●●○○○ ○○○○○○	●●●○○○ ○○○	●●●○○○ ○○○○○○

要介護者が2人時点の残日数が5日以上ある場合は、5日までの取得が可能

Q 7 時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合は、どうなるのか。

A 7 7時間45分をもって1日とすることになる。

なお、育児短時間勤務職員等のうち、勤務日ごとの勤務時間数が同一である職員にあっては、勤務日ごとの勤務時間の時間数をもって1日とし、勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員にあっては、1日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数をもって1日とすることになる。

Q 8 短期介護休暇を請求する場合、添付書類は必要か。

A 8 要介護者の氏名及び職員との続柄等を記載した「要介護者の状態等申出書」（次ページ参照）を休暇簿（総務事務システムを利用する場合は、当該システムにより請求）と併せて、提出する。

なお、要件のうち「勤務しないことが相当である」とは、職員が、A 5 ①又は②に掲げる世話をを行う必要があり、かつ、実際にそれらの世話に従事するために仕事を休まざるを得ないと認められる状態をいうことから、所属長はその事情を十分確認の上、処理する必要がある。

また、短期介護休暇を承認する際に、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。

Q 9 「要介護者の状態等申出書」は、請求の都度提出する必要があるのか。

A 9 請求の都度必要である。ただし、要介護者の状態に変化がなければ、2回目以降はコピー等によることもできる（総務事務システムにより請求する場合を除く。）。

なお、要介護者が複数いる場合は、要介護者ごとに提出する必要がある。

要介護者の状態等申出書

所 属

氏 名

1 要介護者に関する事項

(1) 氏名

(2) 職員との続柄

(3) 職員との同居又は別居の別

同居 別居

(4) 介護が必要となった時期

年 月 日

2 要介護者の状態

3 備考

注1 「1(4)介護が必要となった時期」については、その時期が請求を行う時から相当以前であること等により特定できない場合には、日又は月の記載を省略することができる。

2 「2 要介護者の状態」には、職員が要介護者の介護をしなければならなくなった状況が明らかになるように、具体的に記入する。

(日本産業規格A列4)

(18) ライフサポート休暇1号（生理休暇）（第17号）

ア 要件

「女子職員が生理により勤務することが困難であると認められる場合」

イ 期間

「1回の生理期間につき2日を超えない範囲内において必要と認める日又は時間」

ウ Q&A

Q 1 同一月に2回生理がある場合も、本号の休暇は1か月に2日しか取得できないのか。

A 1 本号の休暇は、「1回の生理期間につき2日を超えない範囲内」ということであるから、それぞれの生理ごとに2日以内ということになる。

よって、同一月に2回生理があった場合、同一月の取得日数を合計すると2日を超える場合はありうる。

Q 2 時間を単位として取得した本号の休暇を日に換算する場合は、どうなるのか。

A 2 7時間45分をもって1日とすることになる。

なお、育児短時間勤務職員等のうち、勤務日ごとの勤務時間数が同一である職員にあっては、勤務日ごとの勤務時間の時間数をもって1日とし、勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員にあっては、1日についてその者に割り振られた勤務時間のうち最大の時間数をもって1日とすることになる。

Q 3 本号の休暇について、残日数の全てを使用しようとする場合は、分単位での取得が可能か。

A 3 本号の休暇は、日又は時間での取得が原則だが、残日数の全てを使い切る場合には、分単位の取得も可能である。

Q 4 例えば、金曜日に本号の休暇を取得した職員が、翌週の月曜日に本号の休暇を取得することはできるのか。

A 4 可能である。1回の生理期間につき合計で2日まで取得することができる。

なお、生理により勤務することが困難な日が合計2日を超えるときは、当該超える日又は時間について、病気休暇を取得することは可能である。

Q 5 本号の休暇は、生理であれば直ちに承認できるのか。

A 5 生理により勤務することが困難であると認められる場合に承認できるものである。

Q 6 生理により勤務することが困難であるかどうかについては、どのようにして確認するのか。

A 6 生理日に勤務することが困難かどうかについては、第一義的には、本人の申し出を尊重し、それによるべきである。ただし、例えば週休日に接続して請求されることが頻繁にあり、著しく周期が不規則であるなど、偽りの申告をしている疑いが強い場合には、確認を求めることができる。

(19) 結婚休暇（第 18 号）

ア 要件

「職員の結婚」の場合

- 「職員の結婚」という事実を前提として、結婚式、新婚旅行、婚姻届の提出その他の社会的行事の必要性を総合的に勘案して承認される。

イ 期間

「7日を超えない範囲内においてあらかじめ必要と認める期間」

ウ Q&A

Q 1 本号の「7日を超えない範囲内」というのはどういう意味か。

A 1 ここで言う「7日を超えない範囲内」というのは、カレンダーで連続する7日間を意味するので、この中には、週休日及び祝日法上の休日等も含まれる。
職員は、この連続する7日間の中で、本号の休暇を取得できるものである。

Q 2 土曜日に結婚式を挙げる場合、本号の休暇は月曜日から取得してもよいか。

A 2 結婚という事実と合理的な関連性があればよく、月曜日から請求があれば、その日から7日以内で本号の休暇を取得することができる。
なお、通常勤務職員の場合、土曜日と日曜日は週休日であるため、どの曜日の日を始期として休暇を請求したとしても、実質的に休むことが可能な日数は最大5日となる。

Q 3 月曜日と火曜日について本号の休暇を取得した職員が、翌水曜日に出勤し、木曜日と金曜日に再度本号の休暇を取得することはできるか。

A 3 できる。
ただし、「7日を超えない範囲内」であるため、本事例の場合、実質的に金曜日までしか休むことはできない。

Q 4 結婚式直後に新婚旅行を行わず本号の休暇を取得しなかった職員が、後日新婚旅行を行う場合、本号の休暇を承認できるか。

A 4 本号の休暇は、結婚という事実に付随する社会的行事のための休暇であり、自ら一定の期間的制約はあるが、必ずしも挙式直後のみしか承認できないものではなく、個人的事情、職務上の都合等を総合的に判断し、やむを得ないと認める場合は、挙式後ある程度の期間経過後においても承認することができる（ただし、その承認理由は、新婚旅行等本号の休暇の目的に合致する必要がある。）。

Q 5 挙式前に、本号の休暇を承認できるか。

A 5 結婚のため必要があれば、合理的な範囲で挙式前から承認できるが、取得可能な期間は、休暇の開始日から引き続く7日以内であるという点に留意すること。

Q 6 婚姻届の提出や結婚式、新婚旅行がない場合に、本号の休暇を承認できるか。

A 6 本号の休暇は、社会慣習上、職員が結婚する場合には、結婚式、旅行その他の結婚に伴う行事等が一般に行われ、勤務しないことが相当と認められることに着目して制度化されているものである。

結婚に伴い必要と認められる行事としては、結婚式など以外でも、結婚式や新婚旅行の準備、新居の準備、仲人又は親類への挨拶回り等が考えられる。

これらの行事又は行為を行うため、勤務しないことが相当である場合は、本号の休暇を承認できる。

Q 7 再婚の場合、本号の休暇を承認できるか。

A 7 承認できる。

(20) 被爆者健診休暇（第 19 号）

ア 要件

「原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成 6 年法律第 117 号）による健康診断」の場合

[参考]

- 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（抄）
（健康診断）

第 7 条 都道府県知事は、被爆者に対し、毎年、厚生労働省令で定めるところにより、健康診断を行うものとする。

- 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律施行規則（抄）
（健康診断の種類及び方法）

第 9 条 法第 7 条に規定する健康診断は、都道府県知事が期日及び場所を指定して年 2 回行うもの及び被爆者の申請により、各被爆者につき年 2 回を限度として都道府県知事があらかじめ指定した場所において行うものの 2 種類とする。

2 前項の健康診断は、一般検査及び精密検査によって行うものとし、精密検査は、一般検査の結果更に精密な検査を必要とする者について行うものとする。

イ 期間

「その都度必要と認める日又は時間」

ウ Q&A

Q 1 職員が原爆被爆者二世の健康診断を受診する場合、本号の休暇を承認できるか。

A 1 本号の休暇は、原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律に定める健康診断を受診する場合に限定されており、これに基づかない健康診断については承認できない。

なお、特別休暇の対象とはならないが、次の場合、職務専念義務免除の対象となるので留意されたい。

① 職務専念義務免除の対象となる事由

- a 職員が、厚生労働省が都道府県、広島市及び長崎市に委託して実施する原爆被爆者二世の健康診断を受診する場合
- b 職員が、公益財団法人放射線影響研究所が実施する被爆二世健康影響調査に係る健康診断を受診する場合

② 職務専念義務免除の対象となる期間

それぞれの健康診断を受診するのに必要と認める日又は時間（再検査の場合も同様）

Q 2 被爆者健康診断受診の結果、医師から精密検査受診の指示があった場合、その精密検査受診に必要な時間について、本号の休暇を承認できるか。

A 2 医師の指示に基づく精密検査は、法律上の健康診断受診の一環であり、これに必要な時間についても、本号の休暇を承認できる。

(21) 被爆者保養休暇（第 20 号）

ア 要件

「原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律第 11 条第 1 項又は第 27 条第 2 項の認定を受けた職員が、その健康の保持を図るため必要な保養をする場合」

[参考]

○ 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（抄）

（医療の給付）

第 10 条 厚生労働大臣は、原子爆弾の傷害作用に起因して負傷し、又は疾病にかかり、現に医療を要する状態にある被爆者に対し、必要な医療の給付を行う。ただし、当該負傷又は疾病が原子爆弾の放射能に起因するものでないときは、その者の治癒能力が原子爆弾の放射能の影響を受けているため現に医療を要する状態にある場合に限る。

（認定）

第 11 条 前条第 1 項に規定する医療の給付を受けようとする者は、あらかじめ、当該負傷又は疾病が原子爆弾の傷害作用に起因する旨の厚生労働大臣の認定を受けなければならない。

（健康管理手当の支給）

第 27 条 都道府県知事は、被爆者であつて、造血機能障害、肝臓機能障害その他の厚生労働省令で定める障害を伴う疾病（原子爆弾の放射能の影響によるものでないことが明らかであるものを除く。）にかかっているものに対し、健康管理手当を支給する。ただし、その者が医療特別手当、特別手当又は原子爆弾小頭症手当の支給を受けている場合は、この限りでない。

2 前項に規定する者は、健康管理手当の支給を受けようとするときは、同項に規定する要件に該当することについて、都道府県知事の認定を受けなければならない。

イ 期間

「年間 6 日を超えない範囲内において必要と認める日」

ウ Q&A

Q 1 本号の休暇は、1 日ごとに分割して取得することは可能か。

A 1 可能である。

(22) 妊産婦健診休暇（第 21 号）

ア 要件

「母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）第 10 条又は第 13 条の規定による妊娠中又は出産後 1 年以内の女子職員の受ける保健指導又は健康診査」の場合

[参考]

○ 母子保健法（抄）

（保健指導）

第 10 条 市町村は、妊産婦若しくはその配偶者又は乳児若しくは幼児の保護者に対して、妊娠、出産又は育児に関し、必要な保健指導を行い、又は医師、歯科医師、助産師若しくは保健師について保健指導を受けることを勧奨しなければならない。

（健康診査）

第 12 条 市町村は、次に掲げる者に対し、厚生労働省令の定めるところにより、健康診査を行わなければならない。

- 一 満 1 歳 6 か月を超え満 2 歳に達しない幼児
- 二 満 3 歳を超え満 4 歳に達しない幼児

第 13 条 前条の健康診査のほか、市町村は、必要に応じ、妊産婦又は乳児若しくは幼児に対して、健康診査を行い、又は健康診査を受けることを勧奨しなければならない。

イ 期間

次の区分による回数において、その都度必要と認める日又は時間

妊娠 23 週（第 6 月末）まで	4 週間に 1 回
妊娠 24 週（第 7 月）から妊娠 35 週（第 9 月末）まで	2 週間に 1 回
妊娠 36 週（第 10 月）から出産まで	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）

ウ Q & A

Q 1 妊娠中の女子職員から請求があった場合において、当該職員が適宜休息したり、補食したりする場合のサービスの取扱いはどうなるのか。

A 1 特別休暇ではなく、職務専念義務の免除として取り扱うことができるものである。その内容は、次のとおりである。

- 妊娠中の女子職員が請求した場合において、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該職員が「適宜休息し、又は補食するために必要な時間」、その職務に専念する義務を免除することができる。
- ここでいう「適宜休息し、又は補食するために必要な時間」とは、正規の勤務時間の初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している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し、又は補食するために必要とされる時間をいう。
- その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるかどうかについては、母子保健法に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項により判断する。

Q2 例えば、「妊娠 24 週（第 7 月）から妊娠 35 週（第 9 月末）までは 2 週間に 1 回」の「2 週間」は、どの時点から起算するのか。厳密に、妊娠 24 週の初めから 2 週間ごとに区切って、それぞれの期間ごとに 1 回しか取得できないということか。

A2 ここでいう期間及び健診の回数は、母子保健法上の健診基準に基づくものであるが、健診日程については、医師がこの基準に基づいて設定するものと考えられるので、医師の指示する日程において健診を受けられるように柔軟に解釈して差し支えない。（「医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間においてもその指示された回数」と規定されているとおり。）

なお、医師の指示については、職員の申出等により事実を確認することで足りる。

(23) 祭日休暇（第 22 号）

ア 要件

「父母、配偶者及び子の祭日」に祭祀を行う場合

イ 期間

「慣習上最小限度必要と認める期間」

ウ Q&A

Q 1 本号の休暇にいう「父母」に、配偶者の両親は含まれるか。

A 1 本号の休暇にいう「父母」とは、血族（自然血族、法定血族）のみで、姻族は含まない。

したがって、実父母、養父母（養親子縁組を結んだもの）に限定され、義父母は該当しない。

Q 2 「祭日」とは具体的にはどのようなものをいうのか。

A 2 親族の命日等に、慣行に従った宗教的行為を行う日をいう。

それぞれの宗教、地域によって異なるものが認められることとなるが、例えば、仏教の場合には、初七日、三十五日、四十九日、一周忌、三回忌、七回忌、十三回忌・・・などが考えられる。

なお、職員が主催すること（法要などの施主になること）を要しない。

Q 3 遠隔地での法要等の場合、往復に要する日を加算できないか。

A 3 認められない。

(24) 親族の葬儀、服喪のための休暇（第23号）

ア 要件

「職員の親族（別表の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき」

イ 期間

「別表に定める期間内において必要と認める期間」

(別表)

親 族	期 間
配偶者	10日
父母	7日
子（※）	5日
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ・おば	1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ・おばの配偶者又は配偶者のおじ・おば	1日

備考 葬儀のため遠隔の地に赴く必要がある場合においては、実際に要した往復日数を加算することができる。

※ 当該子には、職員と法律上の親子関係がある子（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含む。

ウ Q&A

Q 1 本号の、例えば祖父母が死亡した場合の「3日」というのは、1日ごとに分割して取得できるのか。

A 1 ここで言う「3日」というのは、カレンダーで連続する3日間を意味するので、この中には、週休日及び祝日法上の休日等も含まれる。
この連続する3日間の期間内であれば、分割した取得も可能である。

Q 2 子が死亡したときは、5日の期間内において必要と認める期間の休暇を取得できるが、この場合、月曜日と火曜日について本号の休暇の承認を受けた職員が、翌水曜日に出勤し、木曜日と金曜日に再度本号の休暇を取得することはできるか。

A 2 できる。

ただし、本事例の場合、金曜日までしか取得することはできない。

Q 3 本号の休暇は、死亡の日から承認しなければならないのか。

A 3 「服喪」、「葬祭への参加」という休暇の目的の範囲内で、本人から休暇の請求があった日から承認して差し支えない。

Q 4 葬祭等の死亡に伴う特別の行事が行われない場合に、本号の休暇を承認できるか。

A 4 喪に服するという事実があれば承認できる。

Q 5 出産が死産であった場合、本号の休暇と配偶者出産休暇（第12号）の両方とも承認できるか（妊娠満12週未満の場合を除く。）。

A 5 承認できる。

なお、妊娠満12週未満で死産した場合は、本号の休暇は承認できない。

Q 6 妻の死亡後、再婚し、先妻の血族が死亡した場合、本号の休暇を承認できるか。

A 6 民法第728条第2項及び戸籍法第96条の規定による「姻族関係終了届」が提出されていない限り姻族関係は継続しており、本号の休暇を承認できる。

なお、離婚は、民法第728条第1項の規定により、姻族関係が終了するため、注意が必要である（離婚後の元配偶者の血族の死亡の際は、本号の休暇は承認できない。）。

[参考]

○ 民法（抄）

（離婚等による姻族関係の終了）

第728条 姻族関係は、離婚によって終了する。

2 夫婦の一方が死亡した場合において、生存配偶者が姻族関係を終了させる意思を表示したときも、前項と同様とする。

Q 7 次の場合、本号の休暇を承認できるか。

- ① 両親の離婚により、母親と異なる戸籍に入っている職員について、当該母親が死亡した場合
- ② 養子縁組により養親の戸籍に入っている職員について、実の父親が死亡した場合

A 7 いずれの場合についても、自然血族である実父母が死亡した場合に当たるので、7日の期間の範囲内において本号の休暇を承認できる。

なお、②においては、養親が死亡した場合についても、本号の休暇を承認できる。

Q 8 長期の病気休暇中の職員について、本号の休暇を承認できるか。

A 8 病気休暇中の職員についても、本号の休暇は承認できる。

なお、特定病気休暇の期間計算に当たっては、本号の休暇により1日の勤務時間の全てを勤務しない日が特定病気休暇を取得した日の間に挟まれている場合は、本号の休暇を取得した期間についても特定病気休暇の期間計算に含めることになるため、注意が必要である。

Q 9 遠隔地への往復日数の加算は、具体的にはどうなるのか。

A 9 本人の都合により日数が増加する場合であっても、必要最小限度の合理的範囲で認められるものであり、国内での葬祭の場合は、1日のみ加算できる取扱いとして運用しているところである。

Q 10 職員が代襲相続し、祭具等の継承を受けた場合に、何らかの証明書等が必要か。

A 10 特に必要とはしない。

[参考]

- 代襲相続…被相続人（例えば「父」）の死亡以前に、相続人となる者（例えば「子」）が既に死亡している場合に、「孫」が、「子」に代わって相続すること。
- 祭具等…位牌や仏壇などのこと。

Q 11 血族に準じるとされる「生計を一にする姻族」の範囲はどこまでか。

A 11 「生計を一にする」とは、職員と同一世帯にあって収入・支出を一にして生活を営む場合をいい、職員との間に扶養関係がある場合が典型的な例である。

しかし、必ずしも、生計を維持されていることを要せず、また、同居していることを求めるものではない。

そのため、いわゆる仕送りをしている場合も含まれるが、社会生活上、客観的に同一家族（家庭）と言える生活形態にあると認められることが必要である。

Q12 内縁関係の配偶者及びその血族の死亡の場合に、本号の休暇を承認できるか。

A12 内縁関係についても承認できる。

Q13 職員の養子の実親が死亡した場合に、本号の休暇を承認できるか。

A13 職員と、その養子の実親との間には親族関係はないので、承認できない。

Q14 職員の叔母（姻族）の死亡に伴い、東京で葬儀が行われたが、その際は、本号の休暇を請求しなかった。

その後、広島県内で叔母の納骨が行われることになり、その日について職員から本号の休暇の請求があった。

この場合、本号の休暇を承認できるか。

A14 納骨の行事は、社会通念上、死亡に伴い必要な行事であると考えられるため、本号の休暇を承認できる。

Q15 葬儀に参列せず自宅で喪に服する場合、本号の休暇を承認できるか。

A15 本号の休暇は、必ずしも葬儀に参列することを要件としているものではなく、喪に服する場合はもちろんのこと、家事の整理、相続手続等、親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のために職員が勤務に就くことができない場合についても、本号の休暇を承認できる。

Q16 配偶者と長女が同時に死亡した場合、本人の請求に基づいて必要と認められる期間がそれぞれ10日と5日であれば、15日間を本号の休暇として承認できるのか。

A16 配偶者と長女について、それぞれの葬儀を離れた日に行うなどの事情がある場合は、休暇日数の10日と5日をそれぞれ承認することができるものとして取り扱う。

しかし、同じ日に葬儀を行うような場合には、他に特段の事情がない限り、最高の10日として取り扱うべきものである。

(25) 夏季休暇（第 24 号）

ア 要件

「職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合」

イ 期間

「1の年の7月から9月の期間（当該期間が業務の繁忙期であることその他の業務の事情により当該期間内にこの号の休暇の全部又は一部を使用することが困難であると認められる職員にあっては、1の年の6月から10月までの期間）内における、週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間」

ウ Q&A

Q 1 育児休業期間が満了し、8月1日に職務に復帰した職員については、夏季休暇は何日取得できるのか。

A 1 この休暇は、職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のために、原則として連続する3日について、勤務義務を免除しようとするものである。

この趣旨は、対象期間の途中で職務に復帰した者に対しても変わるものではないことから、本事例の職員についても、原則として連続する3日の休暇を取得することができる。

この取扱いは、対象期間の途中から任用され、又は対象期間の途中で任用期間が終了する臨時的任用職員等についても同様である。

また、夏季休暇と同じ対象期間（7月から9月まで）において、毎年度、通知に定める日数以内の日数で職務専念義務の免除を行うこととしている「夏季厚生計画」についても、対象期間中の勤務日数の長短にかかわらず、一律に、通知に定める日数について職務専念義務を免除できる。

なお、育児短時間勤務職員等については、3日にその者の1週間の勤務日の日数（1週間ごとの勤務日の日数が同一でない職員にあっては、その者の勤務期間における1週当たりの平均勤務日数）を5日で除して得た数を乗じて得た日数（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）となる。

Q 2 夏季休暇の取得は、「原則として連続する3日」とされているが、職員から、どうしても連続して取得することは難しいので、3日のうち2日は7月に連続で取得するが、残りの1日は9月に取得したいと請求があった場合、請求どおり承認できるか。

A 2 夏季休暇は、特に必要があると認められる場合には、1日ごとに分割することができるものとされている。

この場合、「特に必要があると認められる場合」を厳密に解して分割を認めないことにより、かえって制度の趣旨を損なうことのないように留意されたい。

Q 3 週休日である土曜日と日曜日を挟んで、木曜日、金曜日及び翌週の月曜日を夏季休暇として取得できるか。

A 3 夏季休暇は、「週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間」で取得できることとされているので、本事例のように取得することもできる。

Q 4 7月から9月の期間が業務の繁忙期であることその他の業務の事情により当該期間内に本号の休暇の全部又は一部を使用することが困難であると認められる職員であると誰が判断するのか。

A 4 6月又は10月の間で本号の休暇を承認することができる場合は、任命権者が認めた場合に限る。例えば、大規模な自然災害や感染症が生じた場合を想定しており、このような事例が生じたため、7月から9月の期間内に本号の休暇を使用することが困難であると認められる場合は、任命権者から別途通知を行う。なお、所属長においては、制度の趣旨を踏まえ、7月から9月の期間内に連続した休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進するよう留意されたい。

(26) ボランティア休暇（第 25 号）

ア 要件

「職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき」

- (ア) 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動
- (イ) 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって人事委員会が定めるものにおける活動

〔参考〕人事委員会が定める施設

- ① 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号）第 5 条第 11 項に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第 1 項に規定する障害福祉サービスを行う施設（③及び⑦に掲げる施設を除く。）、同条第 27 項に規定する地域活動支援センター並びに同条第 28 項に規定する福祉ホーム
- ② 身体障害者福祉法（昭和 24 年法律第 283 号）第 5 条第 1 項に規定する身体障害者福祉センター、補装具製作施設、盲導犬訓練施設及び視聴覚障害者情報提供施設
- ③ 児童福祉法第 7 条第 1 項に規定する障害児入所施設、児童発達支援センター及び児童心理治療施設並びに児童発達支援センター以外の同法第 6 条の 2 の 2 第 2 項及び第 4 項に規定する施設
- ④ 老人福祉法（昭和 38 年法律第 133 号）第 5 条の 3 に規定する老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、養護老人ホーム及び特別養護老人ホーム
- ⑤ 生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）第 38 条第 1 項に規定する救護施設、更生施設及び医療保護施設
- ⑥ 介護保険法（平成 9 年法律第 123 号）第 8 条第 28 項に規定する介護老人保健施設及び同条第 29 項に規定する介護医療院
- ⑦ 医療法（昭和 23 年法律第 205 号）第 1 条の 5 第 1 項に規定する病院
- ⑧ 身体上又は精神上の障害がある者の職業訓練等を目的として設置されている共同作業所等の施設のうち、利用定員が 5 人以上であり、かつ、利用者の作業指導等のため当該施設において常時勤務する者が置かれている施設

- (ウ) (ア)及び(イ)の活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動

イ 期間

「1 の年において 5 日の範囲内の期間」

ウ Q & A

Q 1 本号の休暇は、1 日ごとに分割して取得することも可能か。

A 1 可能である。

Q 2 時間を単位として本号の休暇を取得した場合の取扱いは、どうなるのか。

A 2 時間を単位として本号の休暇を取得した日についても、1 日として計算する。

Q 3 ボランティア活動のため遠隔地に赴く場合、往復に要する期間についても、本号の休暇を承認できるか。

A 3 ボランティア活動を行う期間と往復に要する期間が連続する場合で、これらを合わせた日数が 5 日の範囲内であれば、当該往復に要する期間についても、承認できる。

Q 4 ボランティア休暇対象施設の入所者の旅行において引率等の手伝いをするため、保護者又は親族の同行を求められ、親族として同行する場合、本号の休暇を承認できるか。

なお、施設職員と保護者・親族以外の参加はない。

入所者の中には、親族がいない者も含まれており、その引率等について職員の手伝いをすることもあるが、こういった場合も「専ら親族の支援となる活動」と解釈すべきか。

A 4 親族を支援するという点については、いわゆるボランティア精神というよりも、まさに特別な親族としての感情に基づいて行われるものと考えられるため、基本的に本号の休暇の対象から外されている。

ただし、「専ら」という表現が使用されているとおり、対象施設に親族がいる場合に、自分の親族だけに対する活動を行う場合は対象とはならないが、その施設全体の入所者を対象として行う中で、たまたま親族が含まれていた場合など、親族だけに対する活動でなければ、本号の休暇を承認して差し支えない。

本事例においては、例えば親族の代表として数人が参加し、全体の引率等の手伝いをするということであれば、対象とできる余地もあろうが、今回の事例のように親族の同行が原則とされているような場合には、その位置付けとして、全体の支援というよりは自分の親族の支援をすることが要請されているものと解されるため、たまたま親族がいない者に対する支援（手伝い）をする機会があり得ることが想定できるとしても、それをもって対象とすることは、本号の休暇の趣旨から適切でない。

Q 5 休暇承認の要件として「報酬を得ないで」というものがあるが、その範囲はどこまでか。

A 5 ボランティア活動を行うに当たって交通費等の実費弁償以外に活動の対価として金品を得るような場合はもちろんのこと、いわゆるボランティア切符のような将来的な見返りを期待するような場合も本号の休暇は承認できない。

Q 6 職員が献血を行う場合、本号の休暇を承認できるか。

A 6 職員が献血を行う場合は、本号の休暇は承認できない。

なお、次の場合には、職務専念義務の免除として取り扱うことができる。

- ① 職員が、日本赤十字社が実施する血液事業に協力し、献血する場合
- ② 公益財団法人日本骨髄バンク（旧名称：公益財団法人骨髄移植推進財団）が実施する骨髄バンク事業に係る骨髄提供を希望する職員が、骨髄バンク登録その他の骨髄提供に関する一連の手続等に応ずる必要がある場合

Q 7 ボランティア休暇の請求手続は、どのように行うのか。

A 7 ボランティア休暇を請求するためには、活動期間、活動の種類、活動場所、活動内容等活動の計画を明らかにする書類（「ボランティア活動計画書」次ページ参照）の提出が必要である。

なお、総務事務システムを利用する所属にあつては、システム画面に沿って上記事項を入力することで、当該書類の提出に代えることができる。

ボランティア活動計画書

所 属
氏 名

1 活動期間

令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

2 活動の種類

被災者への支援活動 社会福祉施設等における活動 その他

3 活動場所

施設名等：
所在地：
電 話： ()

4 具体的な活動内容

5 仲介団体等の有無及び団体名

有 無

団 体 名：
電 話： ()

6 備考

- 注 1 「3 活動場所」及び「4 具体的な活動内容」については、当該活動が仲介団体等（社会福祉協議会等主として活動の仲介を行っている団体のほか、自らも活動主体となって活動を行う団体も含まれる。）を通じたものであり、当該仲介団体等による証明が得られる場合には、適宜記入を省略して差し支えない。
- 2 「3 活動場所」は、活動場所が支援する相手の居宅である場合には、その者の氏名及び住所等を記入する。
- 3 「6 備考」は、支援する相手の居宅における活動を仲介団体等を通じないで行う場合に、その者の状態について記入する。

(日本産業規格A列4)

(27) その他の特別休暇（第 26 号）

ア 趣旨

本号の休暇は、前記 26 種類の休暇のほか、法令の規定により、あるいは社会的な必要性によって人事委員会が特に必要と認めることにより、付与される休暇である。

昭和 47 年 9 月 29 日付けで行われた「職員の給与の支給に関する規則」の改正により、職務専念義務免除制度が原則として有給とされたため、研修に該当するもの、厚生計画の実施に係るものなどを中心に、それまで本号によって承認されていたケースの大部分については、職務専念義務免除により対応するところとなった。

したがって、現在、本号が適用される休暇は、職務専念義務免除の範疇外の限られたもののみとなっている。

本号の休暇のうち、法令により認められた休暇として、現在実効を有しているのは、次の 1 件だけである。

市町村の非常勤の消防団員としての職を兼ねている職員が、災害出動、訓練等の消防団活動を行うのに必要な期間

人事委員会の承認によって付与された休暇のうち、包括承認されているものとしては、次のようなものがある。

- (ア) 大学通信教育の短期面接授業（スクーリング）を受ける場合
（遠隔地の場合、往復に要する期間も加算できる。）
- (イ) 国民体育大会に係る次の場合
 - ① 本大会に役員、監督、コーチ又は選手として参加する場合（この場合の監督又はコーチとは、公益財団法人広島県体育協会会長又は各競技団体の長から委嘱又は要請を受けた者に限る。②及び③についても同じ。）
 - ② 結団式に役員、監督又は選手として参加する場合
 - ③ 中国地区大会（ブロック大会）に役員、監督、コーチ又は選手として参加する場合
- (ロ) 全国障害者スポーツ大会に係る次の場合
 - ① 本大会に役員、監督、コーチ又は選手として参加する場合（この場合の監督又はコーチとは、公益社団法人広島県パラスポーツ協会又は各競技団体の長から委嘱又は要請を受けた者に限る。②及び③についても同じ。）
 - ② 結団式に役員、監督又は選手として参加する場合
 - ③ 中国地区大会（ブロック大会）に役員、監督、コーチ又は選手として参加する場合

注：全国障害者スポーツ大会は、平成 13 年度から、全国身体障害者スポーツ大会と全国精神薄弱者スポーツ大会が統合されて実施されている。
- (ハ) 定時制・通信制高校在学者が、修学旅行、運動競技会等の学校が計画・実施する行事に参加する場合（1 年につき 7 日を超えない範囲）
- (ニ) 教育公務員特例法第 11 条の規定に基づく選考のために行う試験を受験する場合
 - ※ 臨時的任用職員及び育休任期付職員が教員採用候補者選考試験等を受験する場合は除く。

(カ) 新型インフルエンザ等感染症※1により出勤することが著しく困難であると認められる次の場合

① 特別休暇として取り扱う場合

- a 職員が検疫法第16条第2項に規定する停留の対象となった場合
- b 職員が感染症予防法第44条の3第2項※2の規定に基づき、新型インフルエンザ等感染症※1にかかっていると疑うに足りる正当な理由のある者として、当該者の居宅又はこれに相当する場所から外出しないことを求められた場合及び当該感染症の感染の防止に必要な協力を求められた場合（出勤することが著しく困難であると認められる場合に限る。）

② 特別休暇の期間

- a 検疫法による停留期間
- b 感染症予防法による当該者の居宅又はこれに相当する場所から外出しないことを求められた期間及び感染症の感染の防止に必要な協力を求められた期間（出勤することが著しく困難であると認められる期間に限る。）

※1 新型インフルエンザ等感染症は、現行感染症予防法第6条第7項第1号及び第2号に相当する。

※2 感染症予防法第44条の3第2項は、現行感染症予防法第44条の3第1項に相当する。

イ Q&A

Q1 「教育公務員特例法第11条の規定に基づく選考のために行う試験を受験する場合」（上記ア(オ)参照）とは具体的にどのような場合か。

A1 教育職員が管理職等（校長・教頭・主幹教諭）採用候補者選考試験を受験する場合及び実習助手（実習教諭）又は寄宿舍指導員（寄宿舍教諭）が教員採用候補者選考試験を受験する場合（いずれも本県の試験を受験する場合に限る。）が該当する。

Q2 臨時的任用職員等が、教員採用候補者選考試験又は育休任期付職員採用選考試験を受験する場合のサービスの取扱いはどうなるのか。

A2 年次有給休暇によることとなる。

第4 介護休暇

1 総論

(1) 趣旨

職員が、家族を介護する必要がある場合には、肉体的、精神的に職業生活と介護という二重の負担がかかることになり、離職せざるを得ないことになりかねない。

介護休暇は、このような事態を回避するため、一定期間の休暇を認めることにより職員の離職を回避し、その後の十全な勤務を確保することを目的に設けられたものである。

(2) 要件

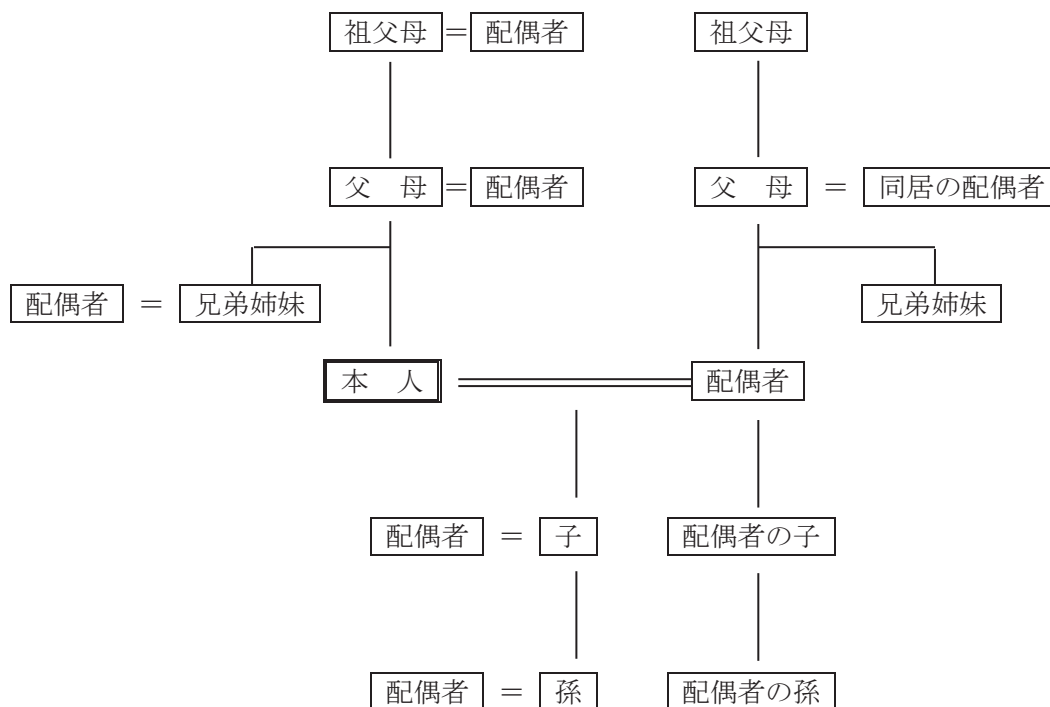
ア 職員が配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母、子、配偶者の父母などの者で重度の負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるもの（要介護者）の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合。（勤務時間等条例第14条第1項第1号）

イ アの場合における介護休暇（以下「第1号介護休暇」という。）を受けた後において、要介護者の介護を必要とする状態が継続しており、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。（再度の第1号介護休暇を受けることができない場合に限る。以下「第2号介護休暇」という。）

○ 介護休暇の承認を受けようとする職員は、第1号介護休暇においては休暇期間の始まる日の前日から起算して1週間前の日までに、第2号介護休暇においては休暇期間の始まる日の前日から起算して1月前の日までに、任命権者（所属長）に請求しなければならない。（勤務時間等規則第15条第1項）

○ 職員は、第1号介護休暇を請求する場合においては任命権者（所属長）から求められた場合に、第2号介護休暇を請求する場合においては必ず、その事由を確認することのできる証明書類を提出しなければならない。

〔参考〕 要介護者の範囲



(3) 期間

ア 第1号介護休暇

- (ア) 要介護者の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、1日又は1時間を単位として必要と認められる期間。（勤務時間等条例第14条第2項）
- (イ) 複数回に分割して取得する場合、あらかじめ複数の指定期間を定めておく必要はなく、その都度期間を定めて申請することができる。なお、指定期間と次の指定期間の間隔に制限はない。
- (ウ) 各指定期間について延長又は短縮が可能である。なお、延長については各指定期間につき1回に限り行うことができる。
- (エ) 指定期間の延長又は短縮を行う必要がある場合は、できる限り、延長前又は短縮後の末日から起算して1週間前までに所属長へ申し出ること。
- (オ) 1時間を単位として第1号介護休暇を取得する場合は、正規の勤務時間の始めから又は終わりまで連続した時間で、1日を通じて4時間以内とする。
- (カ) 介護支援部分休暇又は要介護者を異にする介護時間を承認されている職員に対する第1号介護休暇の承認については、1日につき4時間から当該介護支援部分休暇及び介護時間の時間を減じた時間を超えない範囲内で行う。

イ 第2号介護休暇

- (ア) 要介護者の介護を必要とする一の継続する状態ごとに、6月を単位として2年6月の範囲内において必要と認められる継続した期間。（勤務時間等条例第14条第3項）
- (イ) 通算して、職員1人につき2年6月を超えて取得することはできない。（勤務時間等条例第14条第4項）

2 Q & A

(1) 介護休暇全般

Q 1 第1号介護休暇と第2号介護休暇の違いは何か。

A 1 次のとおりである。なお、第2号介護休暇は、第1号介護休暇を受けた後において、再度の第1号介護休暇を取得できない場合に限り取得できる休暇である。

項目	第1号介護休暇	第2号介護休暇
期間	要介護者の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	職員1人につき通算して2年6月
取得期間の単位	1日又は1時間	6月 ・時間単位での取得はできない。 ・承認期間中の取消等により6月未満の期間が生じた場合で、残った期間全てを取得する場合にのみ、6月未満での取得も可能である。
延長	各指定期間につき1回に限る。	可能である。
再取得※	通算して6月を超えない範囲内であれば、3回まで分割して取得することができる。	できない。
給与	勤務しなかった時間数に応じて、翌月の給与から減額する。	支給しない。

※介護を必要とする状態が継続している場合に、勤務期間を挟んで再度取得することを示す。

Q 2 同一の要介護者について複数の介護者がいる場合、介護休暇を承認できるか。

A 2 職員以外に実際に介護を行っている者がおり、職員が介護をする必要がない場合には、介護休暇は承認できない。

ただし、他に介護をすることが可能であると思われる者（例えば、専業主婦等）がいることをもって直ちに認められないものではなく、実際に職員が介護をする必要があるかどうかで判断する。

Q 3 職員の子が長期にわたる不登校児童であり、この子供の世話をを行う場合、介護休暇を承認できるか。

A 3 単に不登校だけを理由に請求があっても、介護休暇は承認できない。

しかしながら、それが疾病等に起因するものであって（医師の診断書や意見書等で確認できるものであって）、かつ、職員が世話をしなければ子どもの日常生活に著しい支障を及ぼすものであれば承認できる場合もある。

Q 4 当初承認を受けていた介護休暇の期間を延長することはできるのか。

A 4 第1号介護休暇については、取得しようとする期間を3回まで分割して取得することができる。この場合、各指定期間につき1回に限り、当該期間を延長することができる。（ただし、第1号介護休暇の全期間（延長した期間を含む。）を通算して6月を超えることはできない。）

なお、指定期間において不要となった期間があるため、既に指定を受けた期間の末日を早めたい場合には、既に指定を受けた期間を複数回短縮することができる。

第2号介護休暇については、通算して、職員1人につき2年6月を超えない範囲で、6月を単位として期間を延長をすることができる。（承認期間中の取消等により6月未満の期間が生じた場合で、残った期間全てを取得する場合にのみ、6月未満での延長も可能である。）

Q 5 介護休暇を承認した場合、報告はどのように行うのか。

A 5 次のとおりとなる。なお、介護休暇の期間を延長したり、取り消しを行った場合も同様に扱う。

① 事務局又は学校以外の教育機関

- ・ 第1号介護休暇
不要。
- ・ 第2号介護休暇
管理部総務課長へ休暇簿の写しを提出する。

② 県立学校

「職員の休暇承認報告等について」に基づき管理部教職員課長へ報告する。

③ 市町立学校等

- ・ 第1号介護休暇
管理部教職員課職員給与室長へ休暇簿の写しを提出する。
- ・ 第2号介護休暇
市町教育委員会を経由して、所管の教育事務所長又は支所長（福山市立の学校等については、管理部教職員課長）に休暇簿の写しを提出する。

Q 6 介護休暇により勤務しなかった期間がある場合、給与の取扱いはどうなるのか。

A 6 次のとおりとなる。

	第1号介護休暇	第2号介護休暇
給料等	<p>勤務しなかった1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減じる。</p> <p>また、諸手当については次のとおり取扱い、これら以外の手当は減額しない。</p> <p>①地域手当 勤務しなかった期間に対応して減額される給料の月額に係る部分の手当を減額する。</p> <p>②通勤手当 月の全部を勤務しない場合のみ支給しない。</p> <p>③特殊勤務手当(月額で支給されるものに限る) 勤務しなかった期間に対応して減額する。</p> <p>④特地勤務手当・へき地手当 (準ずる手当を含む) 勤務しなかった期間に対応して減額される給料の月額に係る部分の手当を減額する。</p>	<p>給与を支給しない。</p> <p>また、月の中途から取得又は職務に復帰する場合は、日割計算により給与を支給する。</p>
期末手当	<p>算定基礎となる在職期間中に勤務しなかった期間があっても減額しない。</p>	<p>基準日に取得している場合は支給しない。</p> <p>期末手当の算定基礎となる在職期間中に勤務しなかった期間がある場合は、その勤務しなかった期間の1/2を勤務期間から除算して手当額を算定する。</p>
勤勉手当	<p>勤務しなかった期間から週休日と休日を除いた日が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て手当額を算定する。</p>	<p>基準日に取得している場合は支給しない。</p> <p>勤勉手当の算定基礎となる在職期間中に勤務しなかった期間がある場合は、その勤務しなかった期間を勤務期間から除算して手当額を算定する。</p>
退職手当	<p>勤務しなかった期間は、在職期間の計算から除算しない。また、退職手当に係る調整額の算定対象からも勤務しなかった期間は除外されない。</p>	<p>勤務しなかった期間を、在職期間の計算から除算する。また、退職手当に係る調整額の算定対象からも勤務しなかった期間は除外する。</p>

Q 7 職員の介護休暇中に要介護者が死亡し、介護休暇に引き続いて、親族の葬儀、服喪のための休暇(特別休暇第23号)の承認をしたとき、当該休暇(第23号)の間中も、代員である臨時的任用職員は引き続き措置されるのか。

A 7 措置される。

Q8 介護休暇により勤務しなかった際の共済組合、互助組合の介護休業手当金等はどうなるのか。
また、共済組合、互助組合の掛金、償還金はどうなるのか。

A8

	項 目	内 容
1	介護休業手当金等の支給額等	<p>【共済組合】（介護休業手当金） 介護が必要な一の継続状態ごとに、介護休暇の日数を通算して66日を超えないものとする。 $\text{標準報酬日額} \times 67/100 \text{（支給率）} = \text{給付日額（給付上限あり）}$ $\text{給付日額} \times \text{支給日数} = \text{支給額（1月単位）}$ ※ 支給日数は、対象期間のうち、週休日、年末年始及び祝日を除いた日数。 ※ 対象期間中に給料（諸手当を含む。）の全部又は一部が支給される場合には、給付額の全部又は一部の支給が停止又は調整される。</p> <p>【互助組合】（介護休暇手当金） 共済組合の介護休業手当金の支給期間終了の翌日から通算120日を超えない期間。（共済組合の給付期間中は給付しない。） 給付日額は、介護休暇取得年度の4月1日時点での組合員の満年齢による。 45歳未満 日額5,000円 45歳以上 日額7,000円</p>
2	掛金の免除	<p>【共済組合】 掛金の免除はできない。</p> <p>【互助組合】 介護休暇のため給与の減額を受けた期間中、免除する。</p>
3	貸付金の償還猶予	<p>【共済組合】 介護休暇の期間は「償還猶予申出書」の提出により定期償還の猶予を受けることができる。</p> <p>【互助組合】 償還猶予はできない。</p>

(2) 第1号介護休暇

Q9 ある職員が6月1日から11月30日まで6か月間の予定で第1号介護休暇の承認を受け、要介護者の介護を行っている。

要介護者の病状も順調に回復していたので、予定どおり、12月1日から職務に復帰しようと思っていたところ、要介護者が11月末になって足を骨折し、さらに介護が必要になった。

この場合、新たに第1号介護休暇を取得できるか。

A9 当初の疾病が治癒して、職員がいったん復帰した後であれば、骨折を理由に新たに第1号介護休暇を取得することは可能であるが、最初の疾病が回復しておらず、最初の疾病と骨折が重複した場合には、第1号介護休暇を取得できず、第2号介護休暇を取得することとなる。

Q10 要介護状態が一旦終息し、介護が不要となった後に、同じ疾病等が再発した場合、新たに第1号介護休暇を取得できるか。

A10 介護を必要とする状態が一旦終息し、介護が不要となった後に再発した場合は、「一の継続する状態」とは言えないため、再度第1号介護休暇を取得できる。

Q11 第1号介護休暇を3分割して取得する場合、あらかじめ3回分の期間を全て申し出る必要があるのか。

A11 第1号介護休暇の期間の申出は、当該休暇の取得が必要となる度に行えばよいため、1回目の期間を指定する時点であらかじめ3回分の期間を指定しておく必要はない。また、それぞれの指定期間の間隔に制限はない。

Q12 時間単位で第1号介護休暇を取得する場合、始業時刻から1時間と終業時刻前に3時間、計4時間という取得はできるのか。

A12 取得できる。

「1日を通じて4時間以内」とされており、それぞれが正規の勤務時間の始めから又は終わりまで連続した時間であれば取得は可能である。

なお、休憩時間を挟んで前後1時間といった、いわゆる中抜きとなる時間での取得はできない。

Q13 時間単位で第1号介護休暇を取得する場合は、6月を超えない範囲内という取得期間の計算はどうなるのか。

7時間45分をもって1日と計算するのか。

A13 第1号介護休暇を時間単位で取得する場合も、取得期間の計算に当たっては1日として取り扱う。

つまり、第1号介護休暇を取得できる指定期間は、1日を単位とした場合も1時間を単位とした場合も同じである。

Q14 第1号介護休暇を毎週火曜日と金曜日に始業時刻から2時間取得するということができるのか。

A14 たとえ定期的ではあっても特定の曜日のみといった連続しない形態で取得することはできない。

(3) 第2号介護休暇

Q15 第2号介護休暇を実父のために1年取得した場合、実母のために取得できる期間はどうか。

A15 2年6月から既に取得した期間を除算した期間の範囲内で取得できる。そのため、本事例においては、2年6月から1年を除算した1年6月の範囲内で取得できる。

なお、第2号介護休暇は、職員1人につき2年6月の範囲内で認められるものであり、要介護者1人につき2年6月の範囲内で認められるものではないことに留意すること。

Q16 要介護者の要介護状態が継続している状況において、第1号介護休暇を1月ずつ3回取得し、一旦職場復帰した後、第2号介護休暇を取得することはできるか。

A16 第2号介護休暇を取得できる。

第1号介護休暇は3回までしか分割取得できず、6月に満たない場合であっても一旦職場復帰した後に4回目の取得はできないため、この事例では、第2号介護休暇を取得することとなる。

Q17 2年の期間で第2号介護休暇を承認されていたが、1年9月取得した時点で実母の要介護状態が終息したため、第2号介護休暇を取り消し、職場復帰した。後日、再び実母が要介護状態となったため、第1号介護休暇を6月取得し、引き続き第2号介護休暇を取得する場合、取得できる期間はどうか。

A17 2年6月から既に取得した期間を除算した期間（以下「未取得期間」という。）の範囲内で取得できる。よって、本事例においては、2年6月から1年9月を除算した9月の範囲内で取得できる。

第2号介護休暇は6月単位で取得することとなっているが、未取得期間に6月未満の端数期間が含まれる場合において、未取得期間の全てについて取得する場合には、6月未満の端数期間を単位として取得できる。

本事例においては、未取得期間をまとめて9月で取得することも、当初6月で取得した後で3月延長することも可能である。

Q18 第2号介護休暇を1年取得し、職場復帰した後、要介護者の要介護状態が引き続いていてる場合において、再び第2号介護休暇を取得できるか。

A18 取得できない。

第2号介護休暇は継続して取得しなければならず、一旦職場に復帰した後、再び取得することはできない。

なお、要介護状態が一旦終息した場合においては、新たに第1号介護休暇を取得した後で、1年6月（2年6月から既に取得した期間である1年を除算）の範囲内で第2号介護休暇を取得することは可能である。

第5 介護時間

1 総論

(1) 趣旨

介護時間は、職員が働きながら日常的な介護に対応することができるよう、要介護者の介護のため1日2時間の範囲内で勤務しないことが認められる無給の休暇制度で、平成29年1月1日から設けられたものである。

(2) 要件

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（勤務時間等条例第14条の2第1項）

- 介護時間の承認を受けようとする職員は、当該介護時間の承認を受けようとする期間の始まる日の前日から起算して1週間前の日までに所属長に請求しなければならない。
- 職員は、介護時間を請求する場合、所属長から求められたときは、その事由を確認することのできる証明書類を提出しなければならない。

(3) 期間

要介護者の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（第1号介護休暇の指定期間と重複する期間を除く。）内において、30分を単位として、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日2時間の範囲内（勤務時間等条例第14条の2第2項）

- 育児休暇（第14号）、介護支援部分休暇、子育て支援部分休暇又は部分休業を承認されている職員に対する介護時間の承認については、1日につき2時間から当該育児休暇、介護支援部分休暇、子育て支援部分休暇及び部分休業の時間を減じた時間を超えない範囲内で行う。
- 連続する3年の期間内であれば、毎日の取得のほか、特定の曜日のみなどの断続的取得も可能である。
- 第1号介護休暇と異なり、取得期間の分割はできない（取得可能期間は、取得を開始した日から起算して3年間）。
- 介護時間の前後に引き続いて年次有給休暇等を取得する場合、介護時間の承認は取り消される。

(4) その他

- 介護時間の承認の請求は、休暇簿（介護時間用）によって行う。
- 承認を受けた介護時間の全部又は一部を取り消す場合には、休暇簿の返却を受け、取消内容を記載の上、所属長に提出し、所属長の承認を受ける。
- ただし、総務事務システムを利用する職員の承認の請求等については、当該システムにより行う。

2 Q & A

Q 1 終業時刻が17時である場合において、14時から1時間年次有給休暇を取得し、引き続き15時からこの休暇を2時間取得することはできるか。

A 1 できない。

この休暇は、前後に連続して年次有給休暇及び特別休暇（育児休暇を除く）を取得することはできないので、注意が必要である（この場合は、介護時間を取り消して、介護時間を取得予定であった時間を含めた年次有給休暇等の届出等が必要。）。

Q 2 介護を必要とする母と子を持つ職員が、同一日において、母について第1号介護休暇を時間単位で取得し、子について介護時間を取得することはできるか。

A 2 可能である。

ただし、介護時間と第1号介護休暇を併用する場合、その取得時間の合計は1日に4時間を超えることはできない。

※ 介護時間は同一の要介護者に係る指定期間内には取得できないため、この調整が適用されるのは、設問のように2人以上の要介護者についてそれぞれ第1号介護休暇及び介護時間を承認された場合のみとなる。

Q 3 介護を必要とする母と子を持つ職員が、母と子それぞれについて同時に介護時間を取得することは可能か。

A 3 複数の要介護者がいる場合においても、それぞれの介護時間を合計して1日に2時間を超えて介護時間を取得することはできない。

事例の場合であれば、先に一方の要介護者について介護時間を取得し、当該要介護者に係る介護時間取得期間が終了した後に、もう一方の要介護者について介護時間を取得することで対応することも可能である。

Q 4 一人の子について、介護支援部分休暇、部分休業又は子育て支援部分休暇と介護時間を同一日に取得することは可能か。

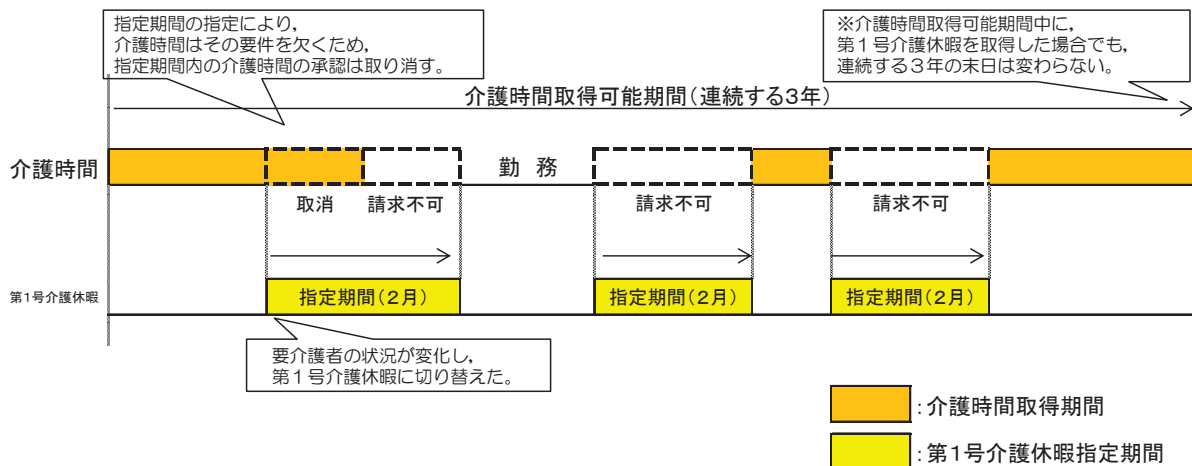
A 4 取得できる。

ただし、介護時間と介護支援部分休暇、子育て支援部分休暇又は部分休業を同一日に取得する場合、その取得時間の合計は、1日に2時間を超えることはできない。

なお、介護支援部分休暇の取扱いについては、介護支援部分休暇Q & AのQ 7（86ページ）を参照すること。

Q 5 介護時間の取得可能期間中に、要介護者の状況が変化するため、当該介護時間の承認を受けていた期間において、第1号介護休暇に切り替える必要が生じた。この場合、当初承認を受けていた介護時間は取り消すこととなるのか。
また、第1号介護休暇取得に係る期間分だけ、介護時間の取得可能期間が延長されるのか。

A 5 この場合、承認を受けていた介護時間を取り消して、第1号介護休暇を取得することとなる。介護時間を取り消しても、取得可能期間自体は延長されない（介護時間の取得期間は、介護時間の取得を開始した日から起算して3年間）。



Q 6 介護時間を取得して3年経過した後、別の親族について介護を必要とする状態が生じた。この場合、再度介護時間を取得することは可能か。

A 6 取得できる。
介護時間は、要介護者の介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において取得することができる休暇である。

Q 7 介護時間中は給与が支給されないということだが、諸手当の取扱いは、具体的にはどうなるのか。

- A 7 次のとおりである。
- ① 地域手当 勤務しなかった期間に対応して減額される給料の月額に係る部分の地域手当を減額する。
 - ② 通勤手当 減額しない。
 - ③ 期末手当 期末手当の算定基礎となる在職期間中に介護時間により勤務しなかった期間があっても減額しない。
 - ④ 勤勉手当 介護時間により勤務しなかった期間が30日を超える場合には、勤勉手当の勤務期間の算定において、それらの勤務しなかった全期間を除算する。
 - ⑤ 退職手当 介護時間を取得した日数は、在職期間の計算から除算しない。また、退職手当に係る調整額の算定対象期間からも除算されない。

Q 8 昇給の判定をする際に、介護時間を取得した期間は勤務しなかった期間となるのか。

A 8 昇給の判定に当たり、当該介護時間により勤務しなかった時間は、勤務しなかった期間としては取り扱わない。

第6 介護支援部分休暇

1 総論

(1) 趣旨

介護支援部分休暇は、仕事と介護の両立支援をより一層推進することを目的として、要介護者の介護のため、任命権者が定める時間を単位として、1週間当たりの勤務時間の2分の1の範囲内で勤務しないことが認められる無給の休暇制度で、令和3年4月1日から設けられたものである。

(2) 要件

ア 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（勤務時間等条例第14条の3第1項）

- 要介護者の定義は、介護休暇、介護時間及び短期介護休暇（第16号）と同一である。
- 介護支援部分休暇の承認を受けようとする職員は、遅くとも当該介護支援部分休暇の承認を受けようとする期間の始まる日の前日から起算して1月前の日までに所属長に請求しなければならない。
- 介護支援部分休暇の承認を受けようとする職員は、6月を期間として、その都度請求するものとする。ただし、介護支援部分休暇の承認を受けようとする期間の始まる日から当該年度の3月31日までの期間が6月に満たない場合においては、当該承認を受けようとする期間の始まる日から当該年度の3月31日までを期間とする。
- 職員は、介護支援部分休暇を請求する場合、所属長からの求めに応じて、その事由を確認することのできる証明書類を提出しなければならない。

イ 次の職員は、介護支援部分休暇を取得できない。

- 育休任期付職員（勤務時間等条例第14条の3第1項）
- 高齢者部分休業を承認されている職員（勤務時間等条例第14条の3第2項※）
- 育児短時間勤務職員（勤務時間等条例第14条の3第3項※）
- 定年前再任用短時間勤務職員（勤務時間等条例第14条の3第4項※）
- 臨時的任用職員（勤務時間等条例第17条第4項）
 - ※ 任命権者が定める時間による（次の(3)の期間参照。なお、定年前再任用短時間勤務職員にあっては、任命権者が定める時間によるのは、勤務時間が2週間当たり38時間45分を超える場合に限る。）。
 - ※ 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなす。

(3) 期間

任命権者が定める時間は、常時勤務を要する職を占める職員の正規の勤務時間（勤務時間等条例第2条第1項及び第3条に規定する勤務時間をいう。）から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）第10条第1項第1号から第4号までの規定を準用する場合における勤務時間を減じた時間となるため、介護支援部分休暇の1週間当たりの期間は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、次のいずれかとなる。

- ア 5日において1日につき3時間50分（週19時間10分）
- イ 5日において1日につき2時間50分（週14時間10分）
- ウ 2日において1日につき7時間45分（週15時間30分）
- エ 2日において1日につき7時間45分及び1日において1日につき3時間50分（週19時間20分）
- 育児休暇（第14号）、第1号介護休暇、介護時間、子育て支援部分休暇又は部分休業を承認されている職員に対する介護支援部分休暇の承認については、1週間当たりの勤務時間（38時間45分）の2分の1から当該育児休暇、第1号介護休暇、介護時間、子育て支援部分休暇及び部分休業の時間を減じた時間を超えない範囲内で行う。

- 介護支援部分休暇を承認されている職員に対する第1号介護休暇、介護時間、子育て支援部分休暇又は部分休業の承認については、第1号介護休暇であれば1日につき4時間から当該介護支援部分休暇の時間を、介護時間、子育て支援部分休暇及び部分休業であれば1日につき2時間から当該介護支援部分休暇の時間を、それぞれ減じた時間を超えない範囲で行う。
- 介護支援部分休暇の前後に引き続いて年次有給休暇等を取得する場合、介護支援部分休暇の承認は取り消される。

(4) その他

- 介護支援部分休暇の承認の請求は、休暇簿（介護支援部分休暇用）によって行う。
- 承認を受けた介護支援部分休暇の全部又は一部を取り消す場合には、休暇簿の返却を受け、取消内容を記載の上、所属長に提出し、所属長の承認を受ける。

2 Q & A

Q 1 介護支援部分休暇は、介護休暇や介護時間と何が違うのか。				
A 1 次のとおりである（詳細は、それぞれ該当するページを参照すること。）。				
項目	介護支援部分休暇	第1号介護休暇	第2号介護休暇	介護時間
期間	要介護者の要介護状態が終息するまで。 ・介護休暇や介護時間のような期間の上限はない。 ・6月ごとに請求（年度末までの期間が6月に満たない場合はその期間）する。	要介護者の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	職員1人につき通算して2年6月 ・第1号介護休暇を取得した後において、更に第1号介護休暇を取得できない場合に限る。	要介護者の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（第1号介護休暇の指定期間と重複する期間を除く。）内
取得期間の単位	1週間当たりの期間は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、次のいずれか。 ①5日において1日につき3時間50分（週19時間10分） ②5日において1日につき2時間50分（週14時間10分） ③2日において1日につき7時間45分（週15時間30分） ④2日において1日につき7時間45分及び1日において1日につき3時間50分（週19時間20分）	1日又は1時間 ・1時間単位で取得する場合は、正規の勤務時間の始めから又は終わりにおいて1日4時間以内	6月 ・時間単位での取得はできない。 ・承認期間中の取消等により6月未満の期間が生じた場合で、残った期間全てを取得する場合にのみ、6月未満での取得も可能である。	30分を単位として、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日2時間以内
延長	（要介護者の要介護状態が終息するまでであれば）6月ごとに請求が可能である。	各指定期間につき1回に限る。	（職員1人につき通算して2年6月を超えない範囲内であれば）可能である。	（取得を開始した日から起算して3年の期間内であれば）変更が可能である。
再取得※1	（要介護者の要介護状態が終息するまでであれば）可能である。	（通算して6月を超えない範囲内であれば）3回まで分割して取得することができる。	できない。	（取得を開始した日から起算して3年の期間内であれば）可能である。
断続的取得※2	上記の③又は④の場合は該当する。	できない。	できない。	可能である。
給与	勤務しなかった時間数に応じて、翌月の給与から減額する。	勤務しなかった時間数に応じて、翌月の給与から減額する。	支給しない。	勤務しなかった時間数に応じて、翌月の給与から減額する。

※1 介護を必要とする状態が継続している場合に、勤務期間を挟んで再度取得することをいう。

※2 1週間当たりで特定の曜日のみといった連続しない形態で取得することをいう。

Q2 介護支援部分休暇の1週間当たりの期間が定められているが、取得が可能な時間は具体的にどのようになるのか。

A2 介護支援部分休暇の取得時間は、次のとおり、常勤職員の正規の勤務時間から育児短時間勤務の例による場合における勤務時間を減じた時間と同様となる。

介護支援部分休暇の1週間当たりの期間（請求に当たり、次のいずれか一つを選択）

- ① 5日において1日につき3時間50分（週19時間10分）
- ② 5日において1日につき2時間50分（週14時間10分）
- ③ 2日において1日につき7時間45分（週15時間30分）
- ④ 2日において1日につき7時間45分及び1日において1日につき3時間50分（週19時間20分）

つまり、介護支援部分休暇の取得による実勤務時間は、育児短時間勤務の例による場合における勤務時間と同様となる。

また、介護支援部分休暇の取得時間は、正規の勤務時間の始め又は終わりの少なくともいずれか一方に連続した時間となる（いわゆる中抜きとなる時間での取得はできない。）。

例1 ①の5日において1日につき3時間50分（週19時間10分）の場合

1日当たりの取得時間は、次のいずれかとなる。

なお、曜日によって異なる時間帯（月曜日は始業時刻から、火曜日は終業時刻前になど）を取得することも可能である（週によって異なる時間帯を取得することはできない。）。

- ・ 始業時刻から3時間50分
- ・ 終業時刻前に3時間50分
- ・ 始業時刻からの任意の時間及び終業時刻前の任意の時間とし、当該任意の時間を合計して3時間50分

例2 ④の2日において1日につき7時間45分及び1日において1日につき3時間50分（週19時間20分）の場合

1週間当たりの取得時間は、次のとおりとなる。

- ・ 任意の曜日を2日選択し、当該2日についてそれぞれ7時間45分（1日）
- ・ 任意の曜日を1日選択し、当該1日について上記の例1の時間帯のいずれか。

（当然のことながら、介護支援部分休暇は正規の勤務時間における勤務義務を消滅させるもの（あくまで休暇制度）であって、育児短時間勤務のように勤務形態そのものを変更したり、通常の正規の勤務時間にかかわらず勤務時間帯を選択することができるというものではない。）

なお、県立学校及び市町立学校等における介護支援部分休暇代員（非常勤）措置は、育児短時間勤務代員（非常勤）措置と同様である。

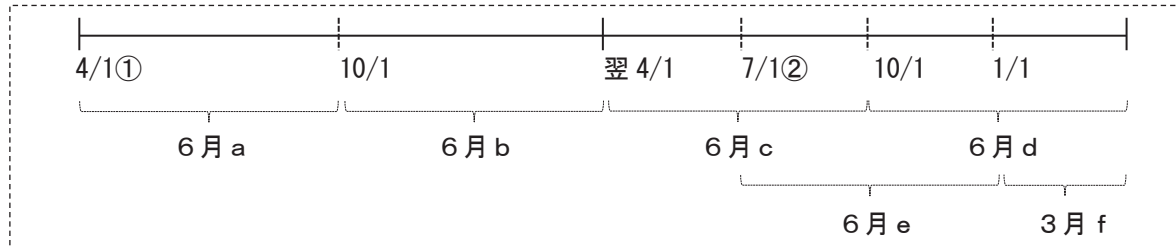
よって、措置時数は、例1の場合は1週間につき19時間10分、例2の場合は1週間につき19時間20分となる（介護支援部分休暇の1週間当たりの期間と同様）。

また、代員措置される短時間勤務会計年度任用職員に割り振る勤務時間は、職員の介護支援部分休暇の取得時間帯にかかわらない。

Q 3 介護支援部分休暇の請求の期間や、証明書類の提出はどのようになるのか。

A 3 介護支援部分休暇は6月ごとに請求するものとする。ただし、年度末までの期間が6月に満たない場合は、当該期間とする。

また、証明書類の提出については、次の例のとおりとなる。



例1 ①の4月1日から取得する場合

請求の期間は4月1日から9月30日までの6月（a）となる。

以降、引き続き取得する場合は、その都度請求（b～d）する。

この場合において、所属長は、aのときは、証明書類の提出を求めなければならない。bのときは、必要に応じて証明書類の提出を求めることができる。cのときは、新たな年度となることから、証明書類の提出を求めなければならない。dのときは、bのときと同様となる。

例2 ②の7月1日から取得する場合

請求の期間は7月1日から12月31日までの6月（e）となる。

以降、引き続き取得する場合は、その都度請求する。ただし、当該年度末までの期間については、6月に満たないため、請求の期間は1月1日から3月31日までの3月（f）となる。

この場合において、所属長は、eのときは、証明書類の提出を求めなければならない。fのときは、必要に応じて証明書類の提出を求めることができる。

Q 4 介護支援部分休暇を承認した場合、報告はどのように行うのか。

A 4 次のとおりとなる。

なお、介護支援部分休暇の取り消しを行った場合も同様に取り扱う。

- ① 事務局又は学校以外の教育機関
管理部総務課長へ休暇簿の写しを提出する。
- ② 県立学校
「職員の休暇承認報告等について」に基づき管理部教職員課長へ報告する。
- ③ 市町立学校等
市町教育委員会を經由して、所管の教育事務所長又は支所長（福山市立の学校等については、管理部教職員課長）に休暇簿の写しを提出する。

Q 5 終業時刻が17時である場合において、14時から1時間年次有給休暇を取得し、引き続き15時から介護支援部分休暇を2時間取得することはできるか。

A 5 できない。

介護支援部分休暇は、前後に連続して年次有給休暇及び特別休暇（育児休暇を除く）を取得することはできないので、注意が必要である（この場合は、介護支援部分休暇を取り消して、介護支援部分休暇を取得予定であった時間を含めた年次有給休暇等の届出が必要）。

Q 6 介護を必要とする母と子を持つ職員が、同一日において、母について介護支援部分休暇を取得し、子について第1号介護休暇を時間単位で取得することはできるか。

A 6 可能である。

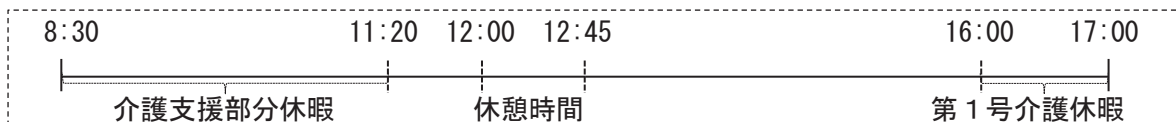
ただし、介護支援部分休暇と第1号介護休暇、育児休暇（第14号）、介護時間、子育て支援部分休暇又は部分休業を併用する場合、その取得時間の合計は1週間当たり38時間45分の2分の1を超えることはできない※。

さらに、介護支援部分休暇と第1号介護休暇を併用する場合、その取得時間の合計は1日に4時間を超えることはできない。

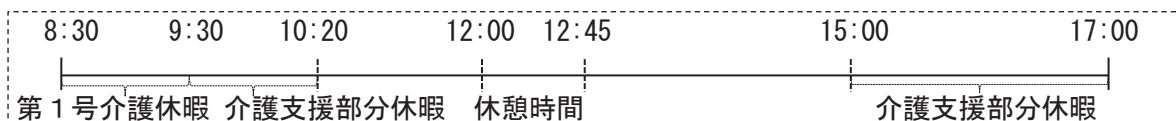
よって、事例の場合において併用できるのは、介護支援部分休暇の1週間当たりの期間が5日において1日につき2時間50分（上記1(3)イ）かつ第1号介護休暇の時間が1日につき1時間のときに限られる。

※ 少なくとも、介護支援部分休暇の1週間当たりの期間が5日において1日につき3時間50分（上記1(3)ア）又は2日において1日につき7時間45分及び1日において1日につき3時間50分（上記1(3)エ）の場合は、第1号介護休暇、育児休暇（第14号）、介護時間、子育て支援部分休暇又は部分休業を同時に取得することはできない。

※ 事例とは異なるが、介護支援部分休暇は、介護時間と異なり、同一の要介護者に係る第1号介護休暇の指定期間内であっても取得できる。



例1 介護支援部分休暇を始業時刻から2時間50分取得し、第1号介護休暇を終業時刻前に1時間取得する場合



例2 第1号介護休暇を始業時刻から1時間取得し、介護支援部分休暇を第1号介護休暇に引き続いて50分、終業時刻前に2時間取得する場合（介護支援部分休暇と第1号介護休暇を併用することを前提として、第1号介護休暇の前後に連続して介護支援部分休暇を取得する場合であれば、いわゆる中抜きとなる時間での介護支援部分休暇の取得とはならないため、可能）

Q 7 介護を必要とする母と子を持つ職員が、同一週において、母について介護支援部分休暇を取得し、子について介護時間を取得することはできるか。

A 7 可能である。

ただし、介護支援部分休暇と介護時間、育児休暇（第 14 号）、第 1 号介護休暇、子育て支援部分休暇又は部分休業を併用する場合、その取得時間の合計は 1 週間当たり 38 時間 45 分の 2 分の 1 を超えることはできない（Q 6 参照）。

さらに、介護支援部分休暇と介護時間、子育て支援部分休暇又は部分休業を併用する場合、その取得時間の合計は 1 日当たり 2 時間を超えることはできない。

よって、事例の場合において併用できるのは、介護支援部分休暇の 1 週間当たりの期間が 2 日において 1 日につき 7 時間 45 分（上記 1 (3) ウ）かつ介護時間の時間が介護支援部分休暇を取得しない 3 日において合計して 1 週間当たり 3 時間 30 分以内のときに限られる。

Q 8 介護を必要とする母と子を持つ職員が、母と子それぞれについて同時に介護支援部分休暇を取得することはできるか。

A 8 複数の要介護者がいる場合においても、介護支援部分休暇の取得時間は 1 週間当たり 38 時間 45 分の 2 分の 1 を超えることはできない。

よって、事例の場合であっても、介護支援部分休暇の 1 週間当たりの期間は上記 1 (3) アからエまでのいずれかとなる。

なお、先に一方の要介護者について介護支援部分休暇を取得し、当該要介護者に係る介護支援部分休暇取得期間が終了した後に、もう一方の要介護者について介護支援部分休暇を取得することも可能である。

Q 9 一人の子について、育児休暇（第 14 号）、第 1 号介護休暇、介護時間、子育て支援部分休暇又は部分休業と介護支援部分休暇を同一週に取得することはできるか。

A 9 可能である。

ただし、併用する場合の取得時間の上限については、A 6 及び A 7 を参照すること。

Q 10 介護支援部分休暇を取得後、要介護状態の終息により常時勤務に復帰したが、別の親族について介護を必要とする状態が生じた。この場合、再度介護支援部分休暇を取得することはできるか。

A 10 可能である。

介護支援部分休暇は、第 2 号介護休暇のように、職員として通算する期間の上限はなく、第 1 号介護休暇を取得した後において、更に第 1 号介護休暇を取得できない場合に限るといった要件はない。

また、事例とは異なるが、第 1 号介護休暇や介護時間のように、要介護者の介護を必要とする一の継続する状態における期間の上限はない。

Q11 介護支援部分休暇中は給与が支給されないということだが、その取扱いは、具体的にどのようになるのか。

A11 次のとおりとなる。

① 給与

第1号介護休暇の取扱いと同様となる。

よって、勤務しなかった1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減じる。

また、諸手当（通勤手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当を除く。）については次のとおり取扱い、これら以外の手当は減額しない。

・ 地域手当

勤務しなかった期間に対応して減額される給料の月額に係る部分の手当を減額する。

・ 特殊勤務手当(月額で支給されるものに限る。)

勤務しなかった期間に対応して減額する。

・ 特勤手当・へき地手当（準ずる手当を含む。)

勤務しなかった期間に対応して減額される給料の月額に係る部分の手当を減額する。

※ その他通勤手当の運賃等相当額の算定における1箇月の通勤所要回数の調整あり。

② 期末手当

在職期間の算定において、勤務しなかった期間の2分の1を除算する。

③ 勤勉手当

勤務期間の算定において、勤務しなかった期間の全期間を除算する。

④ 退職手当

算定の基礎となる勤続期間の計算において、勤務しなかった期間の3分の1を除算する。

また、調整額の算定対象期間から、勤務しなかった期間の3分の1を休職月等として除外する。

Q12 昇給の判定をする際に、介護支援部分休暇を取得した期間は勤務しなかった期間となるのか。

A12 昇給の判定に当たり、介護支援部分休暇により勤務しなかった時間は、勤務しなかった期間としては取り扱わない。

第7 子育て支援部分休暇

1 総論

(1) 趣旨

子育て支援部分休暇は、小学校1年生から3年生までの間の子を養育している職員について、その子を学校や放課後児童健全育成事業に係る放課後学童保育等へ送迎する場合等、子を養育する必要がある場合に勤務することを免除する制度で、平成26年4月1日から設けられたものである（部分休業制度は、小学校就学前までの子が対象。）。

なお、子育て支援部分休暇は、その期間（時間）について給与は支給されない。

(2) 要件

職員（育児短時間勤務職員を除く。）が、小学校1年生から3年生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。（勤務時間等条例第15条第1項）

○ 「子」とは、職員と法律上の親子関係がある子（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う。

○ 「小学校1年生から3年生までの子」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日を経過し、満9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子をいう。

○ 「養育」とは、子の病気に係る世話や小学校への送迎等、子のための一般的な世話をいう。

○ 子育て支援部分休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ子の氏名、職員との続柄、生年月日、請求する期間等を記載した書類を各所属長へ提出し、所属長に請求しなければならない（事後の請求はできない。）。（勤務時間等規則第16条第1項）

○ 職員は、子育て支援部分休暇を請求しようとする場合において、所属長から求められたときは、その事由を確認することのできる証明書類を提出しなければならない。（勤務時間等規則第16条第2項）

(3) 期間

30分を単位として、正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間を超えない範囲において必要と認められる時間。

○ 原則として、必要な期間をあらかじめ月単位で請求する。

○ 育児休暇（特別休暇第14号）、介護時間、介護支援部分休暇又は育児に係る部分休業を承認されている職員に対する子育て支援部分休暇の承認については、1日につき2時間から当該育児休暇、介護時間、介護支援部分休暇及び部分休業の時間を減じた時間を超えない範囲内で行う。

○ 子育て支援部分休暇の前後に引き続いて年次有給休暇等を取得する場合、子育て支援部分休暇の承認は取り消される。

(4) その他

○ 子育て支援部分休暇の承認の請求は、休暇簿（子育て支援部分休暇用）によって行う。

○ 承認を受けた子育て支援部分休暇の全部又は一部を取り消す場合には、休暇簿の返却を受け、取消内容を記載の上所属長に提出し、所属長の承認を受ける。

○ 子育て支援部分休暇の承認を受けている職員は、①当該子育て支援部分休暇に係る子が死亡した場合、②当該子が当該職員の子でなくなった場合又は③当該子を養育しなくなった場合には、その旨を記載した届出書（92ページ参照）を所属長に提出する。

- ただし、総務事務システムを利用する職員の承認の請求等の手続きについては、当該システムにより行う。

2 Q & A

Q 1 終業時間が 17 時である場合において、14 時から 1 時間年次有給休暇を取得し、引き続き 15 時からこの休暇を 2 時間取得することはできるか。

A 1 できない。

この休暇は、前後に連続して年次有給休暇、特別休暇（感染症交通遮断休暇（第 1 号）、交通遮断休暇（第 2 号）、交通機関事故休暇（第 4 号）及び育児休暇（第 14 号）を除く）及び介護休暇を取得することはできないので、注意が必要である（この場合は、子育て支援部分休暇を取り消して、子育て支援部分休暇を取得予定であった時間を含めた年次有給休暇等の届出等が必要。）。

Q 2 1 歳と 3 歳と小学校 1 年生の子を持つ職員が、同一日において 1 歳の子について育児休暇を取得し、3 歳の子について部分休業を取得し、小学校 1 年生の子について子育て支援部分休暇を取得することはできるか。

A 2 可能である。

ただし、育児休暇、子育て支援部分休暇、育児に係る部分休業のいずれか又は全てを併用する場合には、その取得時間の合計は 1 日に 2 時間を超えることはできない。

Q 3 特別支援学校小学部 3 年生の子について、この休暇を取得することはできるか。

A 3 可能である。

この休暇における養育の対象となる「小学校 1 年生から 3 年生までの子」とは、満 6 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日を経過し、満 9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子をいう。

Q 4 この休暇は、分割して取得することはできるか。

A 4 可能である。1 日 2 時間の範囲内において、例えば朝 30 分と夕方 1 時間 30 分、朝 1 時間と夕方 1 時間といった組み合わせでの取得も可能である。

なお、この取扱いは部分休業も同様である。

Q 5 小学校から帰宅し、自宅に一人で留守番をする子を養育するために、この休暇を取得することはできるか。

A 5 可能である。

Q 6 休暇の請求に当たって添付することになっている「住民票又は保険者証など」とは、具体的にどのようなものを指すのか。

A 6 請求に係る子の氏名、年齢及び職員との関係がわかる書類を指す。具体的には、住民票、戸籍謄（抄）本、医療保険被保険者証又は母子健康手帳の出生届済証明書等である。

Q 7 子育て支援部分休暇中は給与が支給されないということだが、諸手当の取扱いは、具体的にはどうなるのか。

A 7 次のとおりである。

なお、①から⑧以外の手当は、減額が行われないものである。

- ① 地域手当 勤務しなかった期間に対応して減額される給料の月額に係る部分の手当を減額する。
- ② 通勤手当 減額しない。
- ③ 特殊勤務手当（月額で支給されるものに限る） 勤務しなかった期間に対応して減額する。
- ④ 特勤手当（準ずる手当を含む） 勤務しなかった期間に対応して減額される給料の月額に係る部分の手当を減額する。
- ⑤ へき地手当（準ずる手当を含む） 勤務しなかった期間に対応して減額される給料の月額に係る部分の手当を減額する。
- ⑥ 期末手当 期末手当の算定基礎となる在職期間中に子育て支援部分休暇により勤務しなかった期間があっても減額しない。
- ⑦ 勤勉手当 勤勉手当の基準日以前6月間で、子育て支援部分休暇を取得した期間（部分休業も取得した場合はその日数を合算した期間）が30日を超える場合には、勤勉手当の勤務期間の算定において、それらの勤務しなかった全期間を除算する。
- ⑧ 退職手当 子育て支援部分休暇を取得した日数は、在職期間の計算から除算しない。また、退職手当に係る調整額の算定対象からも除外されない。

Q 8 基準日以前6か月の期間内において、1日2時間の子育て支援部分休暇の承認を受けて勤務しなかった日が120日ある場合、勤勉手当の支給割合はどうなるのか。

A 8 子育て支援部分休暇により勤務しなかった時間を合算した期間が30日を超えているので、勤務しなかった全期間を勤務期間から除算することになる。本事例については、次のとおり計算する。

なお、勤務しなかった期間が30日以下の場合には除算しない。

項目	内容
勤務しなかった期間 (7時間45分を1日で換算)	$\frac{2\text{時間} \times 120\text{日}}{7\text{時間}45\text{分}} = 1\text{箇月}7\text{時間}30\text{分} > 30\text{日}$
除算期間	1箇月7時間30分
勤務期間	6箇月 - 1箇月7時間30分 = 4箇月29日15分
勤務期間に応ずる割合	80/100

Q 9 昇給の判定をする際に、子育て支援部分休暇を取得した期間は勤務しなかった期間となるのか。

A 9 昇給の判定に当たっては、この休暇を取得した時間は、勤務しなかった期間としては取り扱わない。

第8 出生支援休暇

1 総論

(1) 趣旨

出生支援休暇は、職員が不妊治療に専念するための一定期間の休暇を認めることにより、不妊治療による離職を回避することを目的として、6月を単位として、通算して1年の範囲内で勤務しないことが認められる無給の休暇制度で、令和6年4月1日から設けられたものである。

(2) 要件

不妊治療を行うため勤務しないことが相当と認められる場合（勤務時間等条例第15条の2第1項）

- 不妊治療とは、一般不妊治療や生殖補助医療など医師が行う妊娠のために必要な治療及び医師が行う不育症の治療をいう。
- 出生支援休暇の承認を受けようとする職員は、原則として休暇期間の始まる日の前日から起算して1月前の日までに、任命権者（所属長）に請求しなければならない。
- 職員は、出生支援休暇を請求する場合には必ず、その事由を確認することのできる証明書類を提出しなければならない。

(3) 期間

- 6月を単位として1年の範囲内において必要と認められる期間（勤務時間等条例第15条の2第2項）。
- 通算して、職員1人につき1年を超えて取得することはできない（勤務時間等条例第15条の2第3項）。

(4) その他

- 出生支援休暇の承認の請求は、休暇簿（出生支援休暇用）によって行う。
- 承認を受けた出生支援休暇の全部又は一部を取り消す場合には、休暇簿の返却を受け、取消内容を記載の上、所属長に提出し、所属長の承認を受ける。

2 Q&A

Q 1 特別休暇であるライフサポート休暇2号（不妊治療休暇）との違いは何か。

A 1 次のとおりである。なお、ライフサポート休暇2号では、医療機関が実施する説明会への参加や事前の検査を行う場合も取得することができるが、出生支援休暇は、医師の証明書等に基づき、不妊治療を行う場合に取得できるものであり、これらの場合は取得できない。

項目	出生支援休暇	ライフサポート休暇2号
要件	不妊治療を行う場合	不妊治療に係る通院等を行う場合
期間	職員1人につき1年 6月単位	1の年において10日を超えない 範囲内で必要と認める日又は時間
給与	支給しない	有給

Q 2 出生支援休暇は、臨時的任用職員や育休任期付職員も取得できるのか。

A 2 取得できない。

出生支援休暇は、任期を定めて任用される職員を対象外としているため、臨時的任用職員、任期付職員、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び短時間勤務会計年度任用職員は対象外である。

Q 3 出生支援休暇は、男性職員はどのような場合に取得することができるのか。

A 3 男性職員に不妊の原因があり、医師が行う妊娠のために必要な治療を継続して行う場合は取得できる。なお、男性職員に不妊の原因がないが、例えば人工授精のように、医師の指示に基づき治療に参加する場合は、出生支援休暇を取得することはできないが、ライフサポート休暇2号を取得することはできる。

Q 4 出生支援休暇を6月取得した後、一旦、職務復帰した上で、再度出生支援休暇を6月取得することはできるのか。

A 4 取得できる。

Q 5 代員は措置されるのか。

A 5 出生支援休暇を承認した期間について臨時的任用職員を措置する（詳細は代員措置基準を参照すること）。

Q 6 出生支援休暇の承認期間中に、職員又は職員の配偶者の妊娠が判明した場合は、出生支援休暇の承認を取り消すのか。

A 6 出生支援休暇の承認期間中に、職員の妊娠が判明した場合、医師の証明書等により、次のとおり、妊娠満11週目の末日をもって取り消すこととなる（妊娠満12週目（妊娠85日目）に職務復帰することとなる。）。

場合	内容
出生支援休暇の承認期間の末日が妊娠満11週目の末日を経過する場合	妊娠満11週目の末日をもって出生支援休暇を取り消す
出生支援休暇の承認期間の末日が妊娠満11週目の末日を経過しない場合	出生支援休暇の取り消しは行わない

ただし、職員が引き続き不育症の治療を行う場合は、上記にかかわらず、医師の証明書等により、取得期間の範囲内で、医師が不育症の治療のために必要と認めた期間まで（最大で産前休暇の始期の前日まで）取得することができるため、当該期間の末日（若しくは産前休暇の始期の前日）をもって取り消すこととなる。

なお、男性職員が出生支援休暇を取得する場合において、出生支援休暇の承認期間中に、職員の配偶者の妊娠が判明した場合は速やかに取り消すこととなる。

職員は、出生支援休暇の承認期間中に妊娠が判明した場合、速やかに所属長に報告する必要があることに留意されたい。

※ 「不育症」とは、妊娠は成立するが流産や死産を繰り返して出産できない状態をいう。

Q 7 職員は、出生支援休暇を請求する場合、どのようなことに留意すればよいのか。

A 7 出生支援休暇の承認期間中にその承認を取り消す場合、代員である臨時的任用職員に対して解雇予告を行う必要が生じる場合がある。職員はやむを得ない自己都合（例：経済的事情）によって取り消すことのないよう、計画的な取得に努める必要があることに留意されたい。

Q 8 女性職員が不妊治療を行うために出生支援休暇を請求する場合、事由を確認することができる証明書類とは、具体的にどのようなものを提出すればよいのか。

A 8 例えば、不妊治療連絡カードや不妊治療を開始した際に医師から示された今後の治療計画が記載された資料が該当する。この他、不妊治療を行っていること（又は今後行う予定であること）について、医師が証明したものであれば、様式は問わない。

なお、不育症の治療を行う場合又は男性職員が出生支援休暇を請求する場合は、医師の診断書や証明書を提出していただきたい。

Q 9 出生支援休暇を承認した場合、報告はどのように行うのか。

A 9 次のとおり行う。

なお、出生支援休暇の取消しを行った場合も同様に扱う。

- ① 事務局又は学校以外の教育機関
管理部総務課長へ休暇簿の写しを提出する。
- ② 県立学校
「職員の休暇承認報告等について」に基づき管理部教職員課長へ報告する。
- ③ 市町立学校等
市町教育委員会を経由して、所管の教育事務所長又は西部教育事務所芸北支所長（福山市立の学校等については、管理部教職員課長）に休暇簿の写しを提出する。

Q10 出生支援休暇中は給与が支給されないということだが、その取扱いは、具体的にどのようなになるのか。

A10 次のとおりとなる。

- ① 給与
支給しない。
なお、月の中途から取得又は職務に復帰する場合は、日割計算により給与を支給する。
- ② 復職調整
出生支援休暇を取得した期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、号給の調整を行うことができる。
- ③ 期末手当
基準日に取得している場合は支給しない。
期末手当の算定基礎となる在職期間中に勤務しなかった期間がある場合は、その勤務しなかった期間の1/2を勤務期間から除算して手当額を算定する。
- ④ 勤勉手当
基準日に取得している場合は支給しない。
勤勉手当の算定基礎となる在職期間中に勤務しなかった期間がある場合は、その勤務しなかった期間を勤務期間から除算して手当額を算定する。
- ⑤ 退職手当
勤務しなかった期間を、在職期間の計算から除算する。また、退職手当に係る調整額の算定対象からも勤務しなかった期間は除外する。

Q11 出生支援休暇により勤務しなかった際、共済組合や互助組合から手当金は支給されるのか。また、共済組合、互助組合の掛金、償還金はどうなるのか。

A11 共済組合、互助組合のいずれも次のとおりである。

項目	内容
手当金	支給されない。
掛金の免除	免除されない。
貸付金の償還猶予	償還猶予されない。

第9 育児休業等

1 総論

(1) 趣旨

育児休業等（育児休業、育児短時間勤務及び部分休業）の制度は、子を養育する職員が勤務を継続しながら育児を行うことを容易にし、職業生活と育児の調和を図ることで、職員の福祉を増進することを目的としたものである。

さらに、個々の職員が出産、育児を契機として離職することなく、勤務を継続することによりその能力を発揮することは、地方公共団体の行政全体としてみれば、公務の円滑化、効率化にも貢献することになるものである。

(2) 育児休業制度

育児休業とは、育児を行う職員が、任命権者の承認を受けて、任用関係を継続し職員の身分を保有したまま職務に専念する義務を免除されるというものであり、本人の請求によるという意味では「休暇」的な性格を持ち、その期間が長期にわたるという意味では「休職」的な性格を持つものと考えることができる。

育児休業の具体的な対象となるための要件は、現に、3歳に満たない子を養育することであり、その子が3歳に達するまでの期間について、育児休業を請求することができる。なお、育児休業の期間については、給与は支給しない。

育児休業期間中、当該育児休業職員の業務を処理させ、公務の円滑な運営を確保するとともに、職員が安心して育児休業をすることができるよう、1年を限度とした臨時的任用又は育児休業の期間を限度とした任期付採用を行うことができる。

(3) 育児短時間勤務制度

育児短時間勤務とは、育児を行う職員が、任命権者の承認を受けて、常時勤務する職を占めたまま、職員が希望する日及び時間帯に短時間勤務をすることができるというものである。

勤務時間が通常の常勤職員より短縮されるという意味においては後述する部分休業とよく似た効果を有するものであるが、部分休業が1日に割り振られた勤務時間の一部について勤務しないことを認めるものであるのに対し、育児短時間勤務は、その職員の位置付けを「週当たりの勤務時間が19時間35分から24時間35分までの短時間である職員」とし、勤務形態そのものを変更するものであるという点において根本的な相違がある。

なお、育児短時間勤務をしている職員については、その職員の勤務時間に応じ、給与や年次有給休暇の付与日数が算定されることとなる。

育児短時間勤務をすることができる職員は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員であり、養育する子が満6歳に達する日以後の最初の3月31日までは育児短時間勤務をすることができる。1回の育児短時間勤務の承認の請求は1か月以上1年以下の期間で行うこととされており、子が対象である間は、延長の請求を行うこともできる。ただし、いったん育児短時間勤務の期間が終了した後1年間は、育児短時間勤務の承認の請求の際にあらかじめ育児短時間勤務計画書を提出した上で育児短時間勤務の終了後3か月を経過した場合等を除き、同じ子について再度の育児短時間勤務を請求することはできない。

育児短時間勤務の形態は、職員が次の類型の中から選択し、希望する勤務日及び勤務時間帯を指定して請求することとされており、その請求が承認されることにより、請求の内容に勤務日及び勤務時間帯が割り振られることになる。

ア 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき3時間55分勤務（週当たり5日・19時間35分勤務）

イ 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき4時間55分勤務（週当たり5日・24時間35分勤務）

ウ 日曜日及び土曜日に加え、月曜日から金曜日までのうち2日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき7時間45分勤務（週当たり3日・23時間15分勤務）

エ 日曜日及び土曜日に加え、月曜日から金曜日までのうち2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については3時間55分勤務（週当たり3日・19時間25分勤務）

オ 変則勤務職場における育児短時間勤務の形態

(ア) 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるよう勤務

(イ) 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合の週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるよう勤務

なお、地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部改正（平成22年6月30日施行）により、育児短時間勤務又は部分休業は、職員・配偶者とも同じ時間帯に取得することが可能となった。

(4) 部分休業制度

部分休業とは、育児を行う職員が1日の勤務時間の一部について勤務しないことを認めるものであり、休暇と同様、職務専念義務の免除の一形態であるが、部分休業の時間については、給与を減額することとしている点で、給与を減額させることのない特別休暇（第14号）の育児休暇と異なる。

この制度のメリットとしては、職員側には、仕事をしながら育児ができるため一定の所得が得られること及び長期休業後の職場復帰への不安が少ないことなどがあり、一方、地方公共団体にとっては部内の職員の配置換え等の措置の必要がないこと、業務に支障を来たすおそれが少ないこと等が挙げられる。

部分休業の対象となる子は、育児短時間勤務と同様、小学校就学の始期に達するまでの子である。

職員は、正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間以内で部分休業をすることができる。

(5) 育休任期付職員制度

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正（平成14年4月施行）により、育児休業の請求の対象となる子の年齢が「1歳未満」から「3歳未満」に引き上げられるとともに、代替要員として、臨時的任用に加え、新たに育休任期付職員の採用もできることになった。

法改正に伴い、これまでよりも長期間、職員が休業することが見込まれ、その間の業務の円滑な執行を図るため、任期が育児休業期間に限られるという制約はあるものの、身分が保障され、勤務条件も任期の定めのない職員と同じである育休任期付職員を採用することにより、育児休業期間の公務の円滑な執行を図るとともに、仕事と育児を両立するための環境整備を一層推進することとしたものである。

育休任期付職員の勤務条件は、原則として、任期の定めのない職員と同じであるが、長期間の勤続を前提とした一部の制度について適用がない場合がある。

(6) 育児休業等に係る改正

ア 地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部改正（平成 22 年 6 月 30 日施行）により、育児休業等の取扱いが次のとおり変更された。

(ア) 育児休業等を行うことができる職員の改正

職員の配偶者の就業の有無又は育児休業等の取得の有無等の状況にかかわらず、職員は育児休業等を行うことができるものとされた。

- a 配偶者が育児休業等を行っている職員でも育児休業等を行うことが可能
- b 職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができる場合であっても育児休業等を行うことが可能
- c 育児短時間勤務及び部分休業は、職員・配偶者とも同じ時間帯に取得が可能

(イ) 子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合の特例

子の出生の日及び産後 8 週間の期間内（出生の日から 57 日間以内）に、当該子について最初の育児休業を開始し、かつ、終了した職員は、特別の事情がなくても、当該子について再び育児休業を行うことができるものとされた。

ただし、当該期間内に勤務時間等規則第 10 条第 1 項の表第 9 号に掲げる休暇（出産休暇）により勤務しなかった職員を除く。

(ウ) 再度の育児休業及び育児短時間勤務を行うことができる特別の事情の改正

夫婦が交互に育児休業（育児短時間勤務）をしたかどうかにかかわらず、職員が育児休業等計画書を提出して最初の育児休業（育児短時間勤務）をした後 3 月以上経過した場合に、再度の育児休業（育児短時間勤務）を行うことができるものとされた。

イ 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正（平成 29 年 1 月 1 日施行）により、育児休業等の対象となる子の範囲に、次の者を含むものとされた。

(ア) 民法第 817 条の 2 第 1 項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する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、当該職員が現に監護するもの

(イ) 児童福祉法第 27 条第 1 項第 3 号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である職員に委託されている者

(ウ) 児童福祉法第 6 条の 4 第 1 号に規定する養育里親である職員（児童の親その他同法第 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。）に同法第 27 条第 1 項第 3 号の規定により委託されている者

ウ 地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部改正（令和 4 年 10 月 1 日施行）により、育児休業等の取扱いが次のとおり変更された。

(ア) 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業の取得回数について、原則 1 回までから原則 2 回までに変更された。

それに伴い、ア(ウ)の再度の育児休業をする場合の育児休業等計画書の提出が不要とされた（再度の育児短時間勤務をする場合の計画書の提出は引き続き必要）。

(イ) (ア)の原則 2 回までの育児休業に加え、ア(イ)の期間についても、2 回までの育児休業の取得が可能とされた。

2 育児休業Q & A

Q 1 職員の妻が専業主婦である場合、夫は育児休業を取得することはできるか。

A 1 地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部改正（平成 22 年 6 月 30 日施行）により、職員の配偶者の就業の有無又は育児休業等の取得の有無等の状況にかかわらず、職員は育児休業等を行うことができるものとされたことから、育児休業を取得することができる。

Q 2 夫も妻もいずれも職員である場合に、妻の第 2 子に係る産前産後休暇中に、3 歳未満の第 1 子を養育するための育児休業を夫が取得することはできるか。

A 2 A 1 のとおり、本事例についても、育児休業を取得することができる。

Q 3 養育すべき子が 2 人いる場合や双子の場合、両親（いずれも職員）ともに育児休業を取得することはできるのか。

A 3 A 1 のとおり、いずれの事例についても、育児休業を取得することができる。

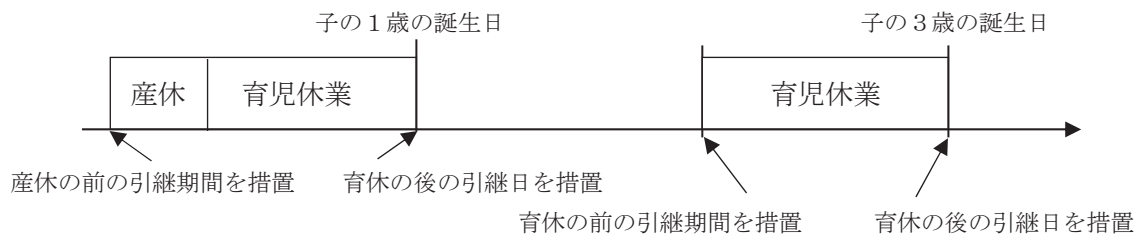
Q 4 早産で子が入院している場合に、育児休業を取得することはできるのか。

A 4 職員と子とが物理的に離れている場合でも、それが一時的な状態であると判断されれば取得することができる。

Q 5 職員が再度の育児休業の承認を受けた場合にも、臨時的任用職員との引継期間は措置されるのか。

A 5 措置される。

(女性職員の場合の例)

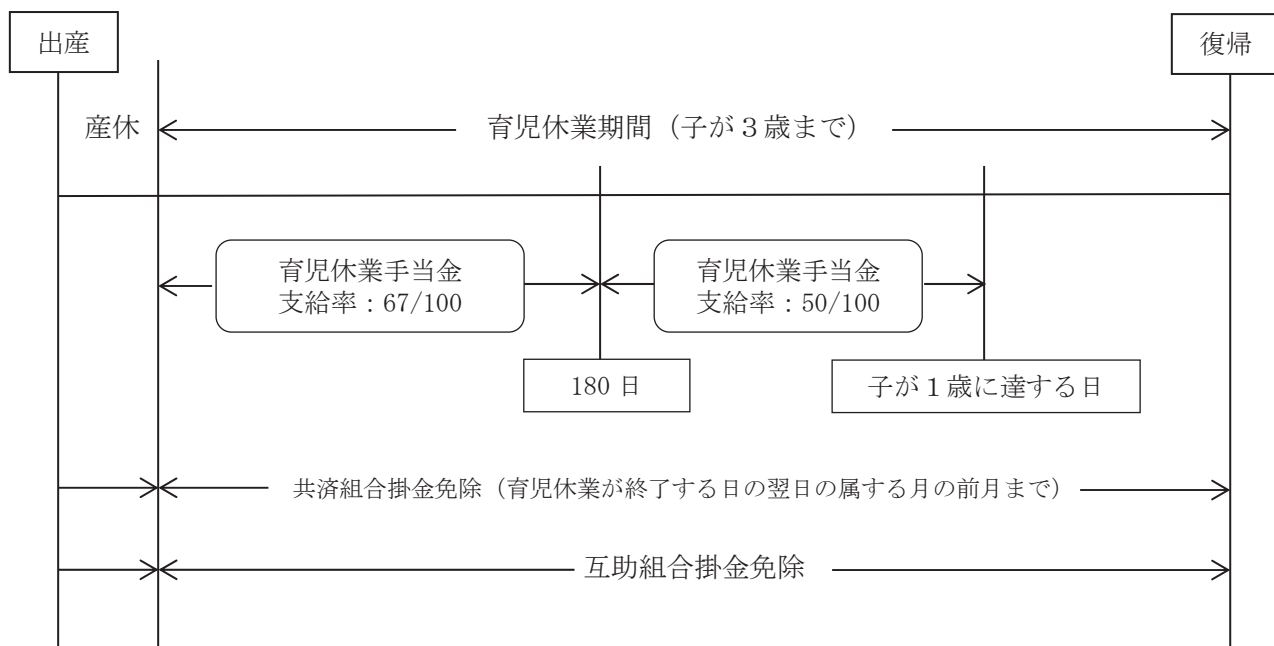


Q 6 育児休業制度における休業期間は、子の年齢が3歳に達する日までであるが、育児休業手当金との関係はどうなるのか。また、共済組合、互助組合の掛金、償還金はどうなるのか。

A 6

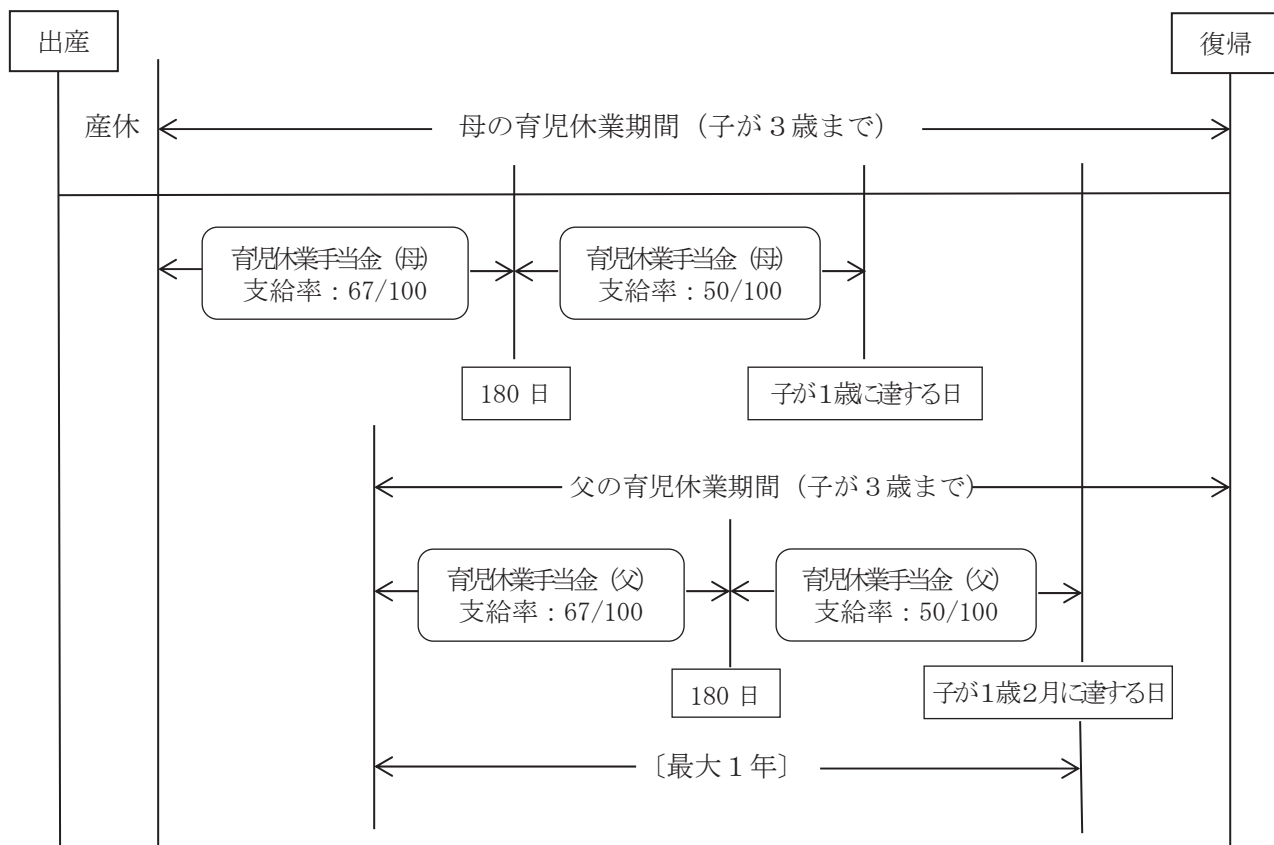
	項 目	内 容
1	育児休業手当金の支給期間等	<p>(1) 支給期間 育児休業に係る子が1歳（総務省令で定める事由に該当する場合、最長2歳）に達する日（誕生日の前日）まで</p> <p>父母がともに育児休業を取得する場合、1年を超えない範囲で子が1歳2月（総務省令で定める事由に該当する場合、最長2歳）に達する日（誕生日の前日）まで</p> <p>(2) 支給額</p> <p>ア 育児休業開始日から180日に達するまでの間 $\text{標準報酬日額} \times 67/100$（支給率）＝給付日額（給付上限あり） $\text{給付日額} \times \text{支給日数} = \text{支給額}$（1月単位）</p> <p>イ 上記ア以降の期間 $\text{標準報酬日額} \times 50/100$（支給率）＝給付日額（給付上限あり） $\text{給付日額} \times \text{支給日数} = \text{支給額}$（1月単位）</p>
2	掛金の免除	<p>掛金が免除される。 ※掛金免除の申出が必要 <u>免除期間</u></p> <p>【共済組合】 育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間</p> <p>※ 育児休業開始月と終了日の翌日の月が同一の場合、例月分に係る掛金については14日以上育児休業を取得した場合に免除。期末手当に係る掛金については、期末支給月の末日を含み、かつ1月を超える育児休業を取得した場合に免除。</p> <p>【互助組合】 育児休業の期間の属する月</p>
3	共済組合・互助組合貸付金の償還猶予	<p>育児休業の期間は「償還猶予申出書」の提出により定期償還の猶予を受けることができる。</p>

(1) 母親のみが育児休業を取得する例



注) 産前産後休暇期間中に係る掛金免除については、31 ページのQ 9 を参照。

(2) 母親の育児休業取得後、父親が取得する例



3 育児短時間勤務Q & A（「育児短時間勤務Q & A（令和6年4月）」も参照のこと。）

Q7 部分休業との違いは何か。

A7 部分休業は、業務に支障がないという所属長の判断により所定の勤務時間のうちの一部について職務専念義務を免除するものであるのに対し、育児短時間勤務は、その職員の勤務の形態そのものを変更する行為であり、任命権者から辞令による発令が行われる。
 このような性格の違いにより、運用に当たっては次のような相違点があり、2つの制度を同時に併用することはできない。

区 分	育児短時間勤務	部分休業
目的・理由	子の養育	
子の年齢	小学校就学前	
期 間	1か月以上1年以下、延長可	日単位 請求・承認はできるだけ月単位で行う
勤務時間 休業時間	週 19 時間 25 分から 24 時間 35 分までの短時間勤務（4パターン） 勤務日・勤務時間帯は希望による	勤務時間の始めか終わりに 30 分単位で1日通算2時間以内
請求手続	所属長を経由して任命権者に請求	所属長に請求
承認期間中の特定の日に係る取消し	不可	業務の必要や本人の希望で勤務しようとする日は所属長が取消し
給 料	勤務時間数に対応して割り落とした月額で支給	休業時間分を翌月の給料から減額
手 当	<ul style="list-style-type: none"> 扶養手当・住居手当等の生活関連の手当には影響しない その他の月額で支給される手当は、給料の月額の一定の割合で支給される手当（地域手当、へき地手当、産業教育手当等）については勤務時間に対応して割り落とした給料の月額を基に算定した額を支給し、定額で支給される手当（義務教育等教員特別手当等）については勤務時間数で割り落とした額を支給する 期末手当は在職期間から勤務時間の短縮相当分の1/2、勤勉手当は短縮相当分を減算（給料月額は本来額で算定） 退職手当は短時間勤務の期間の1/3を勤続年数から除算 	<ul style="list-style-type: none"> 給料を基礎として支給される地域手当、特勤手当及びへき地手当並びに月額で支給される特殊勤務手当については減額される 扶養手当、通勤手当、住居手当は減額されない 勤勉手当は、部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間（子育て支援部分休暇の承認を受けた職員にあつては、当該期間と子育て支援部分休暇を取得して勤務しなかった期間を合計した期間）が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間を在職期間から除算
昇 給	影響しない	
休 暇	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇は、週当たりの勤務日数・勤務時間に応じて付与日数を調整（1日の最大の勤務時間数をもって1日に換算） 特別休暇は、夏季休暇・育児休暇を除き、取得可能な日数・回数に影響しない。 	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇・特別休暇の日数・回数には影響しない。 休暇の前後に引き続いた部分休業をすることはできない。

Q 8 祖父母や保育園等に託児している場合も、育児短時間勤務をすることができるか。

A 8 育児短時間勤務は、勤務しながら自分の子を養育するための制度であるが、既に保育所に入所しているかどうか、勤務しようとする時間帯に保育所又は託児施設へ入所させるかどうか、配偶者が養育できる状況かどうか、祖父母が同居で在宅かどうかといった点について条件はない。

なお、託児している時間帯については、職員はその子の日常生活上の世話に専念しておらず、「子を養育している」とはいえないため、その時間帯を勤務しないこととする育児短時間勤務をすることはできない（託児していない時間帯について勤務しない形態の育児短時間勤務をすることは可能である。）。

Q 9 夫婦が共に職員である場合、夫婦で同時期に育児短時間勤務をすることができるか。

A 9 地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部改正（平成 22 年 6 月 30 日施行）により、職員の配偶者の就業の有無又は育児休業等の取得の有無等の状況にかかわらず、職員は育児休業等を行うことができるものとされたことから、本事例については、夫婦で同時期（同時帯）に短時間勤務をすることができる。

**Q 10 夫婦が共に職員で、5歳と3歳の子を養育している。
妻が3歳の第2子を養育するために育児短時間勤務をしているが、夫が5歳の第1子を養育するために、妻と同時期に育児短時間勤務をすることができるか。**

A 10 A 9 のとおり、本事例についても、同時期（同時帯）に短時間勤務をすることができる。

Q 11 育児短時間勤務をしていない方の親が、その他の育児のための制度を使うことができるか。

A 11 育児短時間勤務をしていない方の親が他の制度を使うことは可能である。ただし、男性職員の育児休暇（特別休暇第 14 号）については、その時間帯に妻が育児短時間勤務によって当該子を養育できる場合は、取得できない。

Q 12 育児短時間勤務の期間中に、勤務日や勤務時間帯を変更することはできるか。

A 12 育児短時間勤務の承認を受けた職員については、その育児短時間勤務の内容に従い勤務日や勤務時間帯が定まる（割り振られる）こととなるため、育児短時間勤務を取り消さない限り、勤務日や勤務時間帯を変更することはできない（育児短時間勤務の取消しができるのは、子の養育に関する状況に変化があった場合に限られる。）。

なお、育児短時間勤務職員が勤務しない日は週休日であり、週休日の振替を行って、勤務日と週休日を入れ替えることは可能であるが、「育児のために勤務日や勤務時間帯を限定し、短時間の勤務を承認する」という制度の趣旨を損ねることのないよう留意する必要がある。

Q13 育児短時間勤務職員の年次有給休暇はどうなるのか。

A13 週当たりの勤務日数や勤務時間により、次のとおりとなる。また、取得は日又は時間単位で行い、日への換算は年末に一括で処理する。

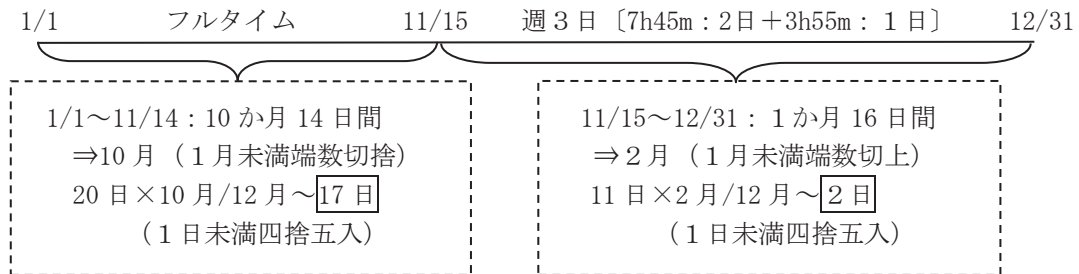
区 分	年間の年次有給休暇日数
週 5 日各 3 時間 55 分勤務	20 日（3 時間 55 分で 1 日換算）
週 5 日各 4 時間 55 分勤務	20 日（4 時間 55 分で 1 日換算）
週 3 日各 7 時間 45 分勤務	12 日（7 時間 45 分で 1 日換算）
週 2 日 7 時間 45 分 + 週 1 日 3 時間 55 分	11 日（7 時間 45 分で 1 日換算）

Q14 年の途中で育児短時間勤務を始めた、又は終了した場合には、年次有給休暇はどうなるのか。

A14 育児短時間勤務の開始又は終了により、年の途中で 1 週間当たりの勤務日数又は勤務時間数に変更があった場合は、それぞれの勤務形態の区分に応じた年間の年次有給休暇の日数をそれぞれの期間の月数（1 月未満の端数は、変更前の期間については切り捨て、変更後の期間については切り上げる。）に応じて割り落とした日数を合算することにより、その年に付与された年次有給休暇の日数を調整する。

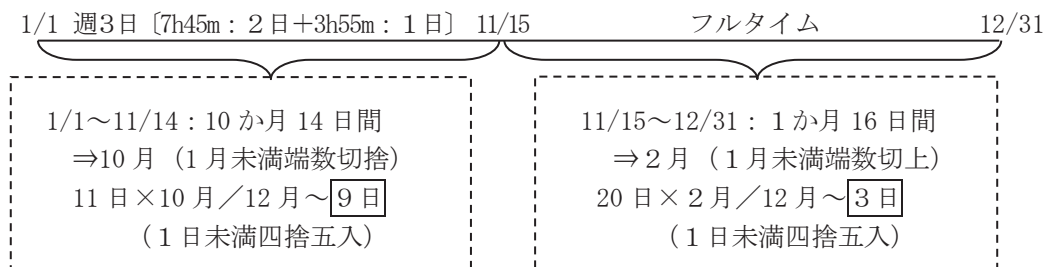
ただし、調整後の日数が、1 月 1 日時点におけるその年の当初の付与日数を下回る場合には、当初の付与日数のままとして、調整は行わない（なお、前年からの繰越分については、年の途中で勤務形態の変更があっても日数の調整は行う必要はない。）。

【例 1】年の途中から育児短時間勤務を始めた場合の当該年の付与日数



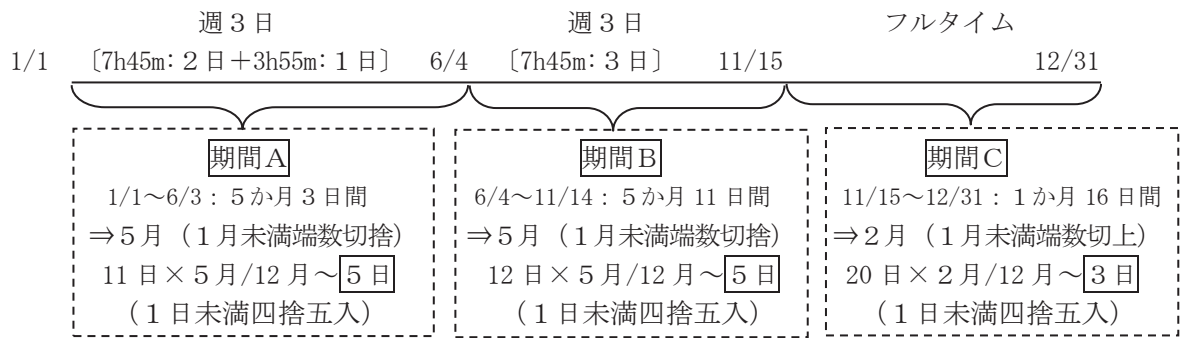
勤務形態変更前の期間に係る日数 : 17 日 + 勤務形態変更後の期間に係る日数 : 2 日
= 19 日 < 年当初の付与日数 : 20 日
⇒ 年間の付与日数は 20 日で調整なし

【例 2】育児短時間勤務が年の途中で終了した場合の当該年の付与日数



勤務形態変更前の期間に係る日数 : 9 日 + 勤務形態変更後の期間に係る日数 : 3 日
= 12 日 > 年当初の付与日数 : 11 日
⇒ 年間の付与日数を 12 日に調整

【例3】年の途中で育児短時間勤務の勤務形態を変更した後、フルタイム勤務となった場合の当該年の付与日数



期間Aに係る日数：5日 + 期間Bに係る日数：5日 + 期間Cに係る日数：3日
 = 13日 > 年当初の付与日数：11日
 ⇒ 年間の付与日数を13日に調整

Q15 育児短時間勤務職員の特別休暇はどうなるのか。

A15 次の特別休暇を除き、フルタイム勤務者と同じ取扱いとなる。

- 「〇〇日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間」とされている次の特別休暇については、フルタイム勤務の場合と同じ取扱いであるが、時間単位で取得した休暇を日に換算する際には、1日に割り振られた最大の勤務時間数をもって1日に換算する。

第8号の2 ライフサポート休暇2号(10日)

第10号 妊娠障害休暇(14日)

第12号 配偶者出産休暇(3日)

第13号 男性職員の育児参加休暇(5日)

第15号 家族の看護等に係る休暇(5日(義務教育終了前の子等を2人以上養育する場合にあっては、5日をその者の看護等のために加えた日数))

第16号 短期介護休暇(5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日))

第17号 ライフサポート休暇1号(1回の生理期間につき2日)

- 第14号 育児休暇(1日2回、各45分)については、勤務時間が4時間以下の日については1回、その他の日については2回となる。

- 第24号 夏季休暇については、1週間の勤務日数に応じて調整する。

例 7時間45分：2日+3時間55分：1日の週3日・19時間25分勤務の場合
 夏季休暇：3日の範囲内 → 3日×3日/5日=1.8日⇒2日

なお、夏季休暇の取得が可能な7月から9月までの期間の途中で1週間の勤務日数に変更となった場合において、変更後の勤務日数を基に算出した夏季休暇の日数が、当初の付与日数を上回るつきについては、変更後の勤務日数を基に算出した日数に変更する(勤務日数の変更により夏季休暇の日数が当初付与日数を下回ることとなる場合は、変更は行わない。)

- 介護休暇については、取扱いに違いはない。

Q16 小学校就学前の子を養育するために育児短時間勤務をしている職員に、当該子とは別に小学校1年生から3年生までの間の子がいる場合、子育て支援部分休暇を取得することはできるか。

A16 できない(勤務時間等条例第15条第1項)。

4 部分休業Q & A

Q17 職員が部分休業を請求した時間と休憩時間が重なる場合の取扱いはどうなるのか。

A17 部分休業の請求時間と、休憩時間が重複する場合（一部の時間が重複する場合も含む）については、次表のとおり取り扱う。

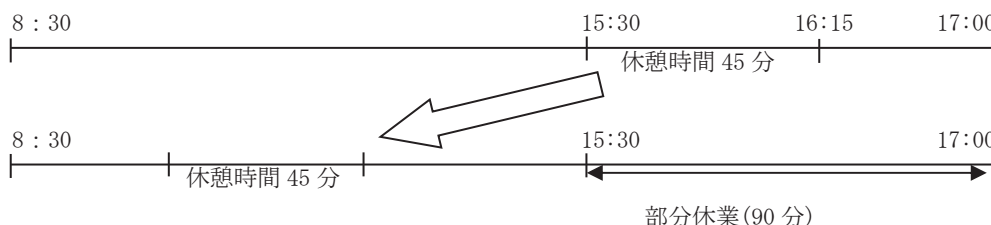
なお、この取扱いは、子育て支援部分休暇についても同様である。

部分休業取得による 職員の勤務時間	45分以上の 休憩時間	取扱い
6時間を超える	別の時間帯にない	部分休業の取得時間に連続しないように、休憩時間を定める。（例1）
	別の時間帯にある	休憩時間を別の時間帯に定めなくてもよい。（例2）
6時間以下	—	休憩時間を別の時間帯に定めなくてもよい。（例3）

※ 部分休業の請求時間と休憩時間が重複しない場合は、休憩時間の一斉付与の原則から、6時間以下の勤務時間となる場合も、休憩時間を省略することはできない。

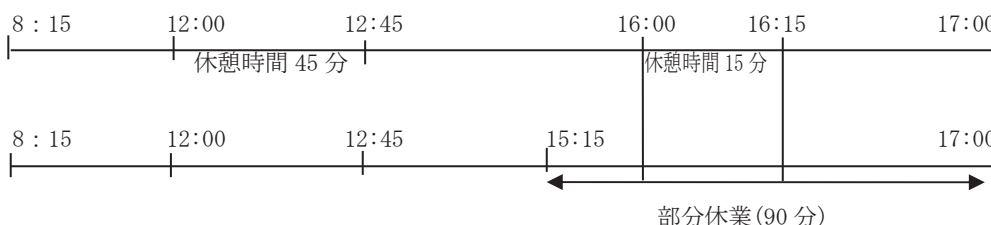
※ 別の時間に休憩時間を定める場合は、自由な利用が妨げられず、かつ職員の負担が過重とならないと認められるように割り振る必要がある。

(例1)



通常の勤務時間の割振りのままで部分休業の承認を行うと、本来勤務時間の途中に付与しなければならない休憩時間が法定時間（勤務時間が6時間を超える場合は45分）を下回る（0になる）ことになるので、勤務時間の割振りを変更して、勤務時間の途中に45分の休憩時間を確保した上で、部分休業の承認を行わなければならない。

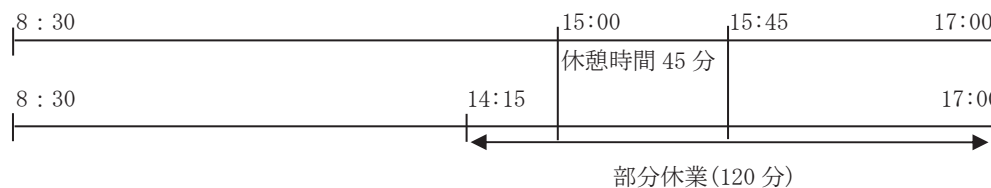
(例2)



すでに休憩時間を45分設けているため、16:00から16:15までの休憩を別の時間帯に定めなくてもよい。

終業時刻の1時間45分前（90分+15分）から部分休業を取得できる。（部分休業を取得する時間は、15:15～17:00から休憩時間部分（16:00～16:15）を除く90分となる。）

(例3)



部分休業を120分取得する場合、勤務時間が6時間以下になるため、休憩時間を別の時間帯に定めなくてもよい。

終業時刻の2時間45分前（120分+45分）から部分休業を取得できる。

（部分休業を取得する時間は、14:15～17:00から休憩時間部分（15:00～15:45）を除く2時間となる。）

Q18 部分休業と年次有給休暇を同一日に併せて取得することができるか。

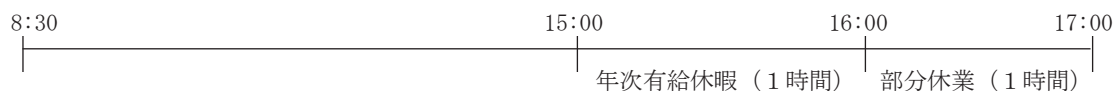
A18 部分休業の前又は後に引き続き勤務するかどうかで判断することになる。

部分休業は育児と仕事の調和を図るため、勤務時間内に勤務しないことを認める措置であり、その前又は後に勤務することを前提として承認するものである。

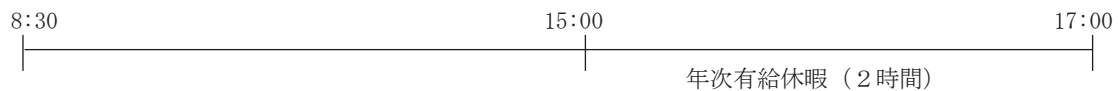
したがって、部分休業の前又は後に年次有給休暇が引き続く場合には、部分休業は承認できない（全期間、年次有給休暇を使用することになる。）。

一方、部分休業の期間と、年次有給休暇の期間とが引き続いていなければ、部分休業は承認できる。

（職員から次のような相談があった場合）



↓
この場合、部分休業の承認を行うことはできず、全期間年次有給休暇になる



ただし、次のような場合には、部分休業の承認が可能



Q19 夫婦がともに職員である場合に、夫が出勤時に、妻が退庁時に、それぞれ部分休業を取得することはできるか。

A19 地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部改正（平成 22 年 6 月 30 日施行）により、職員の配偶者の就業の有無又は育児休業等の取得の有無等の状況にかかわらず、職員は育児休業等を行うことができるものとされたことから、本事例については、夫婦で同時期（同時間帯）に部分休業を取得することができる。

夫も 1日につき ≤

妻も 1日につき ≤ それぞれ請求可、同時間帯可

Q20 職員が、部分休業と、育児休暇（特別休暇第14号）、介護時間、介護支援部分休暇又は子育て支援部分休暇とを併せて取得する場合、何か制約があるか。

A20 職員が部分休業と併せて育児休暇、介護時間、介護支援部分休暇又は子育て支援部分休暇を取得する場合には、部分休業に係る時間と育児休暇、介護時間、介護支援部分休暇及び子育て支援部分休暇に係る時間とを合計して1日2時間以内としなければならない※。

※ 介護支援部分休暇については、任命権者が定める時間（81 ページ参照）により、一部の場合を除き、同一日において部分休業と併用することはできない（詳細は、介護支援部分休暇Q&AのQ7（86 ページ）を参照すること。）。

$$1 \text{ 日につき } \boxed{\text{育児休暇}} + \boxed{\text{部分休業}} + \boxed{\text{介護時間}} + \boxed{\text{子育て支援部分休暇}} \leq 2 \text{ 時間}$$

Q21 夫婦がともに職員である場合に、夫婦で部分休業及び育児休暇を併せて取得する場合、何か制約があるのか。

A21 A19 のとおり、本事例についても、同時期（同時間帯）に夫婦がそれぞれ1日につき2時間以内の部分休業を取得することができる。

ただし、男性職員の育児休暇については、その時間帯に配偶者が部分休業又は育児休暇によって当該子を養育できる場合は、取得できない。

（夫の育児休暇と、妻の育児休暇又は部分休業に係る時間帯が重ならない限り）

$$\text{夫も } 1 \text{ 日につき } \boxed{\text{育児休暇}} + \boxed{\text{部分休業}} \leq \boxed{2 \text{ 時間}}$$

$$\text{妻も } 1 \text{ 日につき } \boxed{\text{育児休暇}} + \boxed{\text{部分休業}} \leq \boxed{2 \text{ 時間}}$$

（参 考 ～夫婦が同一日に育児休暇を取得する場合の制約～）

$$\boxed{\text{夫の育児休暇}} + \boxed{\text{妻の育児休暇}} \leq \boxed{1 \text{ 時間 } 30 \text{ 分}}$$

（夫と妻の時間帯が重なってはいけない。）

Q22 部分休業を取得した場合の給与はどうなるのか。

A22 給料は、部分休業を行った全ての時間に応じて減額される。

給料を基礎として支給される地域手当、特勤手当及びへき地手当並びに月額で支給される特殊勤務手当も同様に減額される。

扶養手当、通勤手当、住居手当は減額されない。

また、期末手当は減額されないが、勤勉手当については、基準日以前6か月の期間内の部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間（子育て支援部分休暇の承認を受けた職員にあっては、当該期間と子育て支援部分休暇を取得して勤務しなかった期間を合計した期間）が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間が勤務期間から除算される。

Q23 部分休業を取得した場合の給料と地域手当等の減額はどうか。

A23 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、条例の定めるところにより、減額して給与を支給することとされている。

なお、減額する給与額は、次の計算期間以降（翌月）の給料及び地域手当等から差し引くことになる。

（減額の対象となる手当が地域手当のみである場合の計算）

ア 減額する給与額の計算方法

$$\frac{\{ (給料 + 給料の調整額) + \text{これに対する地域手当} \} \times 12 \text{ 月}}{38 \text{ 時間 } 45 \text{ 分} \times 52 \text{ 週} - 7 \text{ 時間 } 45 \text{ 分} \times 18 \text{ 日}}$$

= A（小数第1位を四捨五入する。）

$$A \times \text{勤務しない時間数} = B$$

イ 減額する給料の額の計算方法

$$\frac{(給料 + 給料の調整額) \times 12 \text{ 月}}{38 \text{ 時間 } 45 \text{ 分} \times 52 \text{ 週} - 7 \text{ 時間 } 45 \text{ 分} \times 18 \text{ 日}} = C \text{（小数第1位を四捨五入する。）}$$

$$C \times \text{勤務しない時間数} = D$$

ウ 減額する地域手当の額の計算方法

$$B - D$$

○ 「勤務しない時間数」は、その月の全時間数によって計算するものとし、この場合において、30分の端数があるときは1時間とする。

Q24 部分休業を取得した場合、減額前の給料月額により勤勉手当を算出するのか。

A24 勤勉手当基準日（6月1日及び12月1日）における減額しない給料月額で算出する。

Q25 基準日以前6か月の期間内において、1日2時間の部分休業の承認を受けて勤務しなかった日が120日ある場合、勤勉手当の支給割合はどうか。

A25 部分休業により勤務しなかった時間を合算した期間が30日を超えているので、勤務しなかった全期間を勤務期間から除算することになる。本事例については、次のとおり計算する。

なお、勤務しなかった期間が30日以下の場合には除算しない。

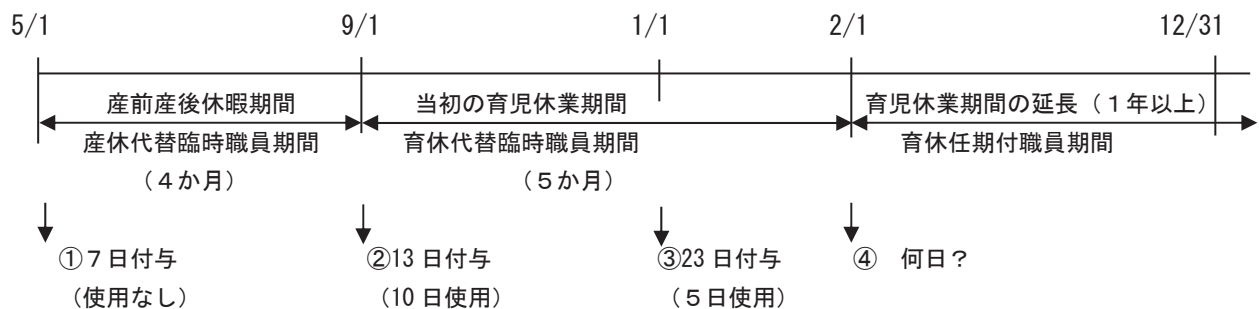
項目	内容
勤務しなかった期間 (7時間45分を1日で換算)	$\frac{2 \text{ 時間} \times 120 \text{ 日}}{7 \text{ 時間 } 45 \text{ 分}} = 1 \text{ 箇月 } 7 \text{ 時間 } 30 \text{ 分} > 30 \text{ 日}$
除算期間	1 箇月 7 時間 30 分
勤務期間	6 箇月 - 1 箇月 7 時間 30 分 = 4 箇月 29 日 15 分
勤務期間に応ずる割合	80/100

5 育休任期付職員 Q & A

Q26 育休任期付職員の休暇制度はどうなるのか。

A26 任期の定めのない職員と同様に、職員の勤務時間及び休暇等に関する条例等が適用され、原則として、休暇制度は任期の定めのない職員と同じである。ただし、介護支援部分休暇及び出生支援休暇は対象外である。

Q27 次の事例の場合において、育休任期付職員に付与される年次有給休暇日数は、何日になるのか。



A27 ① 産休代替臨時的任用職員は、その任用期間（4か月）に対応する7日の年次有給休暇が、任用の時点で付与される。

② 産休代替から育休代替に引き続いて任用された場合、5/1 から引き続き任用されているものとみなし、その年の在職期間（5/1～12/31 の8月）に応じた13日が、育休代替職員に任用された時点で付与される。

ただし、産休代替の臨時的任用職員としての任用期間中に、既に年次有給休暇を使用した日数があるときは、13日からその日数を減じた日数が付与されることになる。

この事例の場合、産休代替臨時的任用職員の期間中の年次有給休暇使用が0のため、付与日数は13日となる。

③ 年をまたいで、引き続き臨時的任用職員として在職するため、1/1時点で20日付与される。

ただし、前年における年次有給休暇の残日数があるときは、20日を限度とし繰越される。

この事例の場合、前年における年次有給休暇の残日数が3日のため、付与日数は23日となる。

④ 年をまたいで、引き続き臨時的任用職員として在職する職員から、年の中途において引き続き育休任期付職員に採用されたため、直前の臨時的任用期間の末日における年次有給休暇の残日数である18日が付与されることになる。

Q28 11月1日付けで採用された育休任期付職員はその年において取得できる家族の看護等に係る休暇の日数は何日か。

A28 採用された時期及び任期の満了する時期にかかわらず、1の年において5日の範囲内となるので、この事例の場合も5日（義務教育終了前の子等を2人以上養育する場合にあつては、5日をその者の看護等のために加えた日数）以内である。

Q29 8月1日付けで採用された育休任期付職員は、夏季休暇を何日取得できるのか。

A29 この休暇は、職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のために、原則として連続する3日について、勤務義務を免除しようとするものである。

この趣旨は、対象期間の中途に採用された者や、途中で任期が満了した者についても何ら変わるものではないことから、この事例の場合についても、原則として連続する3日の休暇を取得することができる。

なお、「夏季厚生計画」についても、採用された時期及び任期が満了する時期にかかわらず、一律に、毎年教育長が定める日数について、職務専念義務の免除を行うことができることとしている。

Q30 育休任期付職員は、「リフレッシュ厚生計画」又は「フレッシュアップ厚生計画」に基づく職務専念義務の免除の対象となるのか。

A30 「リフレッシュ厚生計画」は、永年勤続者への慰労の観点から職員の健康保持及び元気回復を図るための制度であり、育休任期付職員は対象にならない。

また、「フレッシュアップ厚生計画」は、満35歳以下かつ採用2年目から4年目の若年層職員の健康の保持及び元気回復を図るための制度であり、同様に育休任期付職員は対象にならない。

なお、同様の理由から、臨時的任用職員についても対象外である。

Q31 育休任期付職員は育児休業を取得できるのか。

A31 できない（職員の育児休業等に関する条例第2条第1号）。

Q32 育休任期付職員は部分休業を取得できるのか。

A32 できる。