

新潟東港地域水道用水供給企業団

特定事業主行動計画

「職場でささえる子育て応援プログラム

～父親の参加があつて，母親の参加があつて，職場の支援があつて子育て～」

仕事と子育て応援ブック



新潟東港地域水道用水供給企業団

平成18年8月

第 1 章

母性や育児を支える各種休暇・休業制度等の概要

第 1	女子職員の健康，安全及び福祉	1 頁
1	女性保護規定	1 頁
2	母性保護規定	1 頁
第 2	子育てに関する特別休暇	3 頁
第 3	育児休業制度・部分休業制度	4 頁
1	育児休業・部分休業の対象となる「子」の範囲	4 頁
2	育児休業制度	4 頁
3	部分休業制度	6 頁
第 4	育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務，深夜勤務及び 超過勤務の制限	8 頁
1	育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務	8 頁
2	育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限	8 頁
3	育児又は介護を行う職員の超過勤務の制限	9 頁
	(別紙 1) 育児・介護のための早出遅出勤務パターン	10 頁

第 2 章

子育てに関連する休暇・休業制度等の Q & A

第 1 特定事業主行動計画について

- Q1 新潟東港地域水道用水供給企業団特定事業主行動計画「職場でささえる子育て応援プログラム～父親の参加があって，母親の参加があって，職場の支援があって子育て～」の目的は何ですか。 11 頁

第 2 女子・母性保護関係について

- Q2 病院にいったところ，妊娠していることが分かりました。
職場にはどのように届け出たらよいのですか。 12 頁

- Q3 平日に病院や保健所が行う母親学級に参加したいのですが。・・・12頁
- Q4 妊娠中、混んでいる電車に乗って通勤するのはつらいので、時間を
ずらして出退勤をすることができるのでしょうか。・・・12頁
- Q5 妊産婦となり、現在の仕事がかつくなってきたのですが、何か手だ
てはありませんか。・・・13頁

第3 母性や育児を支える休暇制度等について

- Q6 「産前・産後休暇」の取得できる期間と手続きを教えてください。14頁
- Q7 出産予定日より出産が早まったり遅くなったりした場合、産前の期
間はどのように取り扱われるのでしょうか。また、出産の日は産前・
産後のいずれの期間に含まれるのですか。・・・14頁
- Q8 出産費用の補助はありますか。・・・14頁
- Q9 「育児時間」は、どのような制度ですか。・・・14頁
- Q10 妻が出産する予定ですが、休暇を取得することができますか。・・・15頁
- Q11 妻が出産のため入院するときに、一人では大変なので、付き添いた
いと思っていますが、妻の両親に付添いを頼むこともできるのです
が、このような場合でも「配偶者出産休暇」を取得できますか。・・・15頁
- Q12 妻が出産前に実家に戻ってしばらく暮らし、実家近くの病院で出産
するという場合、実家に戻る妻を送っていくために「配偶者出産休
暇」を取得することができますか。・・・16頁
- Q13 「育児参加のための休暇」は、具体的にどういうことをする場合に
取得することができますか。・・・16頁
- Q14 妻や子の祖父母など、自分以外に子の世話をすることができる家族
等がいても、「育児参加のための休暇」を取得して育児に参加するこ
とができますか。・・・16頁
- Q15 「育児参加のための休暇」は、妻の産前産後の期間に5日の範囲内
で取得できることとされていますが、第1子の場合には、産後の期
間に5日の範囲内で取得できるということでしょうか。・・・16頁
- Q16 「子を養育する」「小学校就学の始期に達するまで」とは、具体的に
どういうことでしょうか。・・・16頁
- Q17 子どもが怪我をしたり、急な発熱の場合に、一般的な年次休暇以外
に有給休暇を取得できないですか。・・・17頁
- Q18 子の負傷、疾病を証明するために、医師の証明書等を提出しなけれ
ばならないのですか。・・・17頁
- Q19 勤務しないことが相当であると認められる場合とはどのような場合
を指すのですか。・・・17頁
- Q20 子どもが2人以上いる職員の場合には、「子どもの看護のための休暇」

は10日付与されるのでしょうか。又、夫婦とも職員である場合は付与日数は調整されるのでしょうか。 18頁

第4 育児休業関係

- Q21 育児休業制度はどんな制度ですか。また、どのような職員が育児休業を取得することができるのですか。 19頁
- Q22 育児休業制度を複数回数取得することはできますか。 19頁
- Q23 育児休業制度を夫婦で交互に取得することはできますか。 20頁
- Q24 職員の配偶者が民間企業に勤務している場合は、職員は育児休業が取得できますか。 20頁
- Q25 職員の妻が産前産後の期間中、男性職員が育児休業を取得することはできますか。 20頁
- Q26 産後休暇の後に、仕事の引継ぎのため3日間程出勤してから育児休業を取得したいのですが可能ですか。 21頁
- Q27 育児休業中の給与はどうなりますか。 21頁
- Q28 育児休業中に共済組合から給付を受けられるのでしょうか。 21頁
- Q29 育児休業期間によって期末・勤勉手当がどの程度支給されるのですか。また、育児休業手当金はどの程度支給されるのですか。 21頁
- Q30 育児休業中にも共済の掛金を支払うのでしょうか。 23頁
- Q31 給与から引かれていた住民税等の支払いはどうすればよいのでしょうか。 24頁
- Q32 育児休業中の配偶者について、扶養手当を受給することは可能ですか。 24頁
- Q33 育児休業の取得手続はどのようにすればよいのですか。 24頁
- Q34 育児休業の申出をしたら、上司から「君の仕事の代わりがないから」と言われました。育児休業が取れないのでしょうか。 25頁
- Q35 育児休業を始めた後にその期間を延長することはできますか。 25頁
- Q36 女性職員が第1子の育児休業中に第2子が生まれることになりました。この場合、第1子の子の育児休業はどうなるのですか。 25頁
- Q37 共働き職員の配偶者が第2子を出産する予定です。職員は現在2歳の子について育児休業取得中で、第2子が生まれたら第2子の育児休業に切り替えたいのですが、どのような手続が必要ですか。 26頁
- Q38 育児休業が承認された期間満了前に終了することがありますか。 26頁
- Q39 育児休業の終了前に、子どもを保育園に預けて職場に復帰したいのですが、可能ですか。 27頁
- Q40 育児休業を終えて職務に復帰したときの職務、給与等はどのようになりますか。 27頁

- Q41 育児休業を取得すると、退職共済年金や退職手当にどのような影響
がありますか。 27頁

第5 部分休業関係

- Q42 部分休業制度とは、どのような制度ですか。また、男性も部分休業
を取得することができるのですか。 29頁
- Q43 どのような職員が部分休業できますか。 29頁
- Q44 育児休業の後に部分休業を取ることは可能ですか。また、何度でも
取れますか。 29頁
- Q45 部分休業を取得するためには、どのような手続きが必要ですか。 30頁
- Q46 保育時間と部分休業を併せて取得したいのですが可能ですか。 . . . 30頁
- Q47 既に部分休業を承認されている日に、年次休暇を取得して1日休み
たいのですが、可能ですか。 31頁
- Q48 部分休業を取得した時間の給与はどうなりますか。 31頁

第6 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務、深夜勤務、超過勤務の制限等

- Q49 夫婦とも共働きの職員ですが、夜遅くまで子どもを預かってくれる
ところがありません。育児休業や部分休業のほかに、育児のために利
用できる手だてはないのでしょうか。 32頁
- Q50 育児・介護のための「早出遅出勤務」、「深夜勤務の制限」及び「超
過勤務の制限」を請求した期間がまもなく満了するのですが、その後
も必要となりました。期間の延長はできますか。 33頁
- Q51 育児・介護のための「早出遅出勤務」、「深夜勤務の制限」及び「超
過勤務の制限」を重ねて請求することはできますか。 33頁
- Q52 夫婦そろって育児・介護のための「早出遅出勤務」、「深夜勤務の制
限」及び「超過勤務の制限」を請求することができますか。 . . . 33頁
- Q53 「早出遅出勤務」、「深夜勤務の制限」及び「超過勤務の制限」を受
けている期間中に、配偶者が離職等により常態として子を養育するこ
とができる状態となった場合には、どうなるのですか。 34頁
- Q54 「早出遅出勤務」は、1日置きに利用できますか？ 34頁

第7 共済組合関係等

- Q55 共済組合から出産費がもらえると聞きましたが、どのような手続きが
必要ですか。 35頁
- Q56 退職後に出産したのですが、共済組合から出産費はもらえますか。 35頁
- Q57 育児休業を取得したら、共済組合員の資格はどうなるのですか。 35頁
- Q58 育児休業期間中は共済掛金の支払いが一定期間免除になると聞きま

したが。	35頁
Q59 第1子の育児休業期間中に第2子が生まれた場合、共済掛金は、再度免除になるのですか。その場合、どのような手続きが必要ですか。	36頁
Q60 育児休業期間中に共済組合から手当が支給されると聞きましたが、育児休業手当金を受けるにはどのような手続きが必要ですか。	36頁
Q61 育児休業手当金は、毎月、決まった日に支給されるのでしょうか。	37頁
Q62 育児休業中の給料月額は、どのようになりますか。また、育児休業から復職した時はどのようになりますか。	37頁
Q63 生まれた子どもについて、扶養手当を受給することは可能ですか。	37頁

第3章	男性職員の子育てお勧めプラン
------------	-----------------------

子どもの出産前	38頁
子どもの出産後	39頁
子どもの3歳までの期間	40頁
男性職員の育児休業取得例	41頁

参 考

参考 1	
育児休業者職場復帰支援研修	44頁
参考 2	
子の出生及び育児にかかる基本的な事項についてのチェックリスト	47頁
参考 3	
新潟市特定事業主行動計画における子育て支援等の概要	49頁

第1 女子職員の健康，安全及び福祉

企業団職員の勤務時間，休暇等に関する条例及び施行規則（以下「勤務時間条例」及び「勤務時間施行規則」という。），企業団職員の職務に専念する義務の特例に関する条例及び施行規則（以下「職専免条例」及び「職専免施行規則」という。）において，女性の健康や安全等に関する措置が定められています。具体的には，女子職員であることを理由としての女性保護規定と，妊娠中または産後1年を経過しない女子職員（以下「妊産婦である女子職員」という。）について母体等を保護する母性保護規定に大別されます。

1 女性保護規定

生理休暇（特別休暇）「勤務時間施行規則第12条第5項」

生理日の就業が著しく困難な場合，連続する2日以内で必要とする期間取得できます。

2 母性保護規定

(1) 産前休暇（特別休暇）「勤務時間施行規則第12条第3項第1号」

分娩予定日の8週間前（分娩予定日を含む）から，多胎妊娠の場合は14週間前から取得できます。

(2) 産後休暇（特別休暇）「勤務時間施行規則第12条第4項」

出産日の翌日から8週間取得できます。このうち6週間については母性保護のため就業禁止期間となっていますが，6週間を過ぎて女子職員が就業を申し出た場合で，医師に業務に就くことに支障がないと認められたときは業務に就くことができます。

(3) 育児時間（特別休暇）「勤務時間施行規則第12条第6項」

1歳未満の子ども（実子及び養子）を育てる女子職員が，正規の勤務時間等においてその子の保育のため必要と認められる授乳，保育所への送迎等をする時間をいいます。その時間は，1日2回それぞれ30分以内（1日最大1時間）となっていますが，やむを得ない事情があるときには，2回分の保育時間をまとめて取得することができます。

ただし，育児時間の取得にあたっては，その前後に勤務の実態があることが必要です。

また，男性職員も取得できますが，配偶者が保育できる場合には対象にはなりません。夫婦共働きの場合は，当該職員以外の親が同様の休暇を取得する場合には調整されます。

(4) 妊娠中又は出産後 1 年以内における保健指導及び健康診査（特別休暇）

「勤務時間施行規則第 12 条第 3 項第 2 号」

出産後 1 年以内の女子職員は，母子保健法第 10 条，第 13 条の保健指導及び健康診査を受けるために要した時間は，1 回につき半日又は必要と認められる時間特別休暇を取得できます。

通院に要する往復の時間も含まれます。

妊娠 2 3 週まで	4 週間につき 1 回
妊娠 2 4 週から満 3 5 週	2 週間につき 1 回
妊娠 3 6 週から出産まで	1 週間につき 1 回
産後 1 年まではその間に 1 回	1 回
医師等の特別な指示があった場合	支持された回数

健康診査とその結果に基づく保健指導を別の日に実施する場合には，両者をあわせて 1 回とします。

妊娠中又は出産後 1 年以内における保健指導及び健康診査のための特別休暇を請求する場合には，「健康診査・保健指導申請書」の様式によって手続きをしてください。

(5) 通勤緩和「勤務時間施行規則第 12 条第 3 項第 3 号」

妊娠中の女子職員が通勤に交通機関を利用する場合で，そ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ときは，正規の勤務時間等の始め又は終わりにつき 1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる期間取得できます。

(6) 妊娠障害に関する療養休暇「勤務時間施行規則第 11 条」

妊娠に起因して出現するつわり，浮腫，蛋白尿，高血圧，静脈瘤その他これに準ずる症状により勤務が著しく困難な場合には，一の妊娠期間中に 14 日を超えない期間内でそのつど必要と認められる期間を療養休暇として取り扱うことができます。

妊娠障害に関する療養休暇を請求する場合には，「療養休暇承認請求書」の「病名等」の欄に「妊娠障害のため」と明記し，出産予定日の分かるものの写しを添付してください。（診断書を添付する必要はありません。）

(7) 妊娠中の休憩に関する措置「職專免施行規則第 2 条第 1 項」

妊娠中の女性職員が，その者の業務により母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合は，職務専念義務が免除されます。

妊娠中の女性職員が，医師等から休憩に関する措置について指導を受けた場合には，所属長と女性職員との間で，十分協議し，健康状態，作業内容を勘案し，適宜の休養や補食ができるよう，休憩時間を長くすることや回数を増やす等の適切な措置を講じてください。

第2 子育てに関する特別休暇

事 由	期 間
産前休暇 8週間（多胎妊娠の場合には14週間）以内に出産する予定である女子職員が申出た場合	出産予定日までの8週間（多胎妊娠は14週間）、出産が遅れた場合は、出産当日までの期間
産後休暇 女子職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間
育児時間 生後1歳になるまでの子どもの保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回それぞれ30分以内の期間（男性職員は、それぞれ30分から配偶者が取得している時間を差し引いた時間）
職員の妻が出産する場合 （配偶者出産休暇） 職員の妻（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。）が出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合（職員の妻の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、 <u>出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しない場合</u> ） （ H18.4.1 より取得事由拡大）	職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの間の2日間の範囲内の期間 H18.4.1 より下記の事項を改正 取得単位は1日又は1時間 取得期間は2日間の範囲内
子どもの看護のための休暇 （子どもの看護休暇） 小学校就学の始期に達するまでの子ども（配偶者の子どもを含む。）を養育する職員（同居している場合に限る。）が、その子どもの看護（負傷し、または疾病にかかったその子の世話をいう。）のため勤務しないことが相当であると認める場合（他に看護する者がいないため職員が休まざるを得ない場合）	1年において5日間の範囲内の期間 取得単位は1日又は1時間 H18.1.1 より時間単位を導入
男性職員の育児参加のための休暇 （育児参加休暇 H18.4.1 導入） 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の <u>6週間</u> （多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間であって、男性職員が出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（職員が養育する実子、養子及び妻の子を含む。）の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合。	職員の妻の産前・産後の期間において5日の範囲内 小学校就学前の子がいる場合は、その子の養育のために、産前の期間から取得可能 分割して取得することも可能 取得単位は1日又は1時間

第3 育児休業制度・部分休業制度

1 育児休業・部分休業の対象となる「子」の範囲

育児休業制度も部分休業制度も、親として子どもを養育する必要がある職員について、その育児と仕事を両立させながら、継続して勤務することを可能にすることを目的としています。

したがって、育児休業の対象となる「子」とは、職員と法律上の親子関係がある子、つまり、実子や養子をいいます。

また、職員と法律上の親子関係にない、いわゆる里子などの場合は、職員が事実上養育していたとしてもここでいう「子」には該当せず、育児休業の対象にはなりません。

2 育児休業制度

(1) 対象職員，取得期間及び回数

3歳に満たない子を養育する職員であれば、男女を問わず、最長でその子が3歳の誕生日の前日まで、その子につき原則として1回に限り育児休業をすることができます。

ただし、次の職員は適用除外となっています。

非常勤職員

臨時的職員

育児休業職員の業務を処理するために採用された任期付職員

勤務延長職員

配偶者が育児休業をしている職員

職員以外の子の親がその子を状態として養育することができる状態にある職員

(2) 職員以外の子の親が状態として養育することができる状態

職員以外の子の親が状態として養育することができる場合、つまり配偶者が次のいずれにも該当する場合には育児休業を取得することはできませんが、一つでも該当しなければ、職員は育児休業を取得することができます。

子と同居していること

就業していないこと（1週間の就業日数が著しく少ない場合を含む。）

ただし、就業していても1週間のうち休日を除いた日の半分以上家にいる場合は、就業していないとみなされる

病気等の理由により子の日常生活上の世話をすることが困難でないこと
産前産後期間でないこと

(3) 請求手続

育児休業を始めようとする日の1月前までに「育児休業承認請求書」を任命権者に請求してください。（育児休業期間の延長を請求する場合及び再度の育児休業を請求する場合も同様の手続となります。）

なお、配偶者と交互に子を養育するために配偶者の育児休業の終了に引き続き

再度の育児休業を取得する予定がある場合には「育児休業計画書」も併せて提出してください。

(4) 育児休業期間の延長

育児休業の期間は、原則1回に限り延長することができます。

ただし、配偶者が負傷又は疾病により入院したことなど、期間の延長の請求時に予測することができなかつた事実が生じ、再度の期間の延長をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合など特別な事情がある場合には、再度の延長ができます。

(5) 再度の育児休業

育児休業は原則1回に限られていますが、次のような特別な事情がある場合には、再度の育児休業を請求することができます。

第1子の育児休業の承認が、産前休暇の取得あるいは第2子の誕生により失効し又は第1子の育児休業から第2子の育児休業へ切り替えた後、第2子が死亡又は養子縁組等により職員と別居することとなった場合

(第1子について再度の育児休業をすることができます。)

休職等の処分を受けた後処分が終了した場合

両親が育児休業等により交互に子を養育する場合

要件として、当初の育児休業の承認申請時に育児休業計画書を提出すること、職員の当初の育児休業が終了した後引き続き配偶者が3月以上子を養育することが必要

配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児休業の終了時に予測することができなかつた事実が生じ、再度の育児休業をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合

(6) 育児休業の期間満了前の終了

配偶者が就業を辞めるなどして子どもの日常の世話ができるようになった場合や休業に係る子が死亡した場合などにより、あなたの養育状況に変化があった場合には、育児休業が失効又は取り消されることとなりますので速やかに「養育状況変更届」を任命権者に届け出てください。

(7) 休業中の身分

職員は、育児休業の承認を受けたときに占めていた官職(承認を受けた後に異動の発令を受けた場合には異動後の官職)を保有します。

(8) 育児休業中の給与等の取扱い

給与(俸給及び諸手当)は、育児休業の期間中は支給されません。月の途中で育児休業した場合又は育児休業から職務に復帰した場合は、勤務した日について日割り計算によって給与が支給されます。

期末・勤勉手当は、基準日に育児休業中であっても、直前の基準日の翌日から基準日までの間に勤務した期間があるときは、勤務した期間に応じて支給されま

す。なお、共済組合から一定の育児休業手当金が支給されます。
期末手当については、「勤務した期間」に産前・産後休暇は含まれます。

(9) 職務復帰後の給与等の取扱い

俸給月額については、育児休業期間の 1/2 を引き続き勤務したものとみなし、職務復帰時等に調整が行われます。

年次休暇は、年の途中で職務復帰した場合でも 1 年につき 20 日付与されます。

(10) 共済組合関係

共済組合から育児休業手当金として、給料日額の 40% に相当する額に 1.25 を乗じて得た額に相当する額を子どもが 1 歳(やむを得ない事情がある場合には 1 歳 6 か月)になるまで支給されます。

なお、平成 17 年 4 月 1 日以降に育児休業を取得した場合の育児休業手当金については、雇用保険法による育児休業給付に準じたことにより、給付日額に上限が設けられました。

支給方法は、育児休業中にそのうち 30% 分を支給し(休業中支給分)、残りの 10% 分は、育児休業を終了した日または子どもが 1 歳(やむを得ない事情がある場合には 1 歳 6 か月)に達した日の後、引き続いて 6 月以上組合員であるときに支給されます。(復職後支給分)

また、育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月まで共済掛金が免除されます。

育児休業手当金及び掛金の免除のいずれも手続が必要ですので、「育児休業手当金請求書」及び「育児休業掛金免除申出書」を庶務担当者に提出してください。

なお、育児休業中も医療給付等が受けられます。

3 部分休業制度

(1) 対象者

3 歳に満たない子を養育している職員

ただし、次の職員は適用除外されています。

非常勤職員

部分休業をしようとする子について、配偶者が育児休業をしている職員

職員以外の子の親が部分休業をしようとする時間においてその子を養育することができる状態にある職員

(2) 取得

正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて 1 日を通じて 2 時間の範囲内で職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間を 30 分単位で取得することができます。

1 歳未満の子を対象とする育児時間が認められている場合は、育児時間(1 日 2 回、それぞれ 30 分以内)と部分休業とを併せて 1 日 2 時間以内となります。

夫婦で部分休業を取得する場合には、同じ時間に部分休業は取得できません。

(3) 手続

事前に「部分休業承認請求書」に部分休業を必要とする理由、期間及び時間等を記入の上、任命権者に請求してください。(事後の請求は不可となります。)

部分休業は日単位で何回でも取得できますが、必要な期間を一括して請求してください。

(4) 取消

包括的に部分休業を承認されている期間のうち一部分を部分休業しないで勤務する場合には、事前に部分休業をしない日又は時間について承認の取消を受けてください。この場合、取り消された日・時間以外の承認は有効ですので、再度部分休業の申請を行う必要はありません。

部分休業は、勤務することを前提に認められていますので、部分休業に引き続いて年次休暇を取得する場合には、部分休業の承認は取り消されます。(部分休業が取り消された時間は年次休暇を取得することとなります。)

(5) 給与等の取扱い

給与(俸給、俸給の調整額、地域手当)は減額されます。減額される額は、毎月の部分休業の時間を合計した時間数について、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となります。

なお、扶養手当、通勤手当、住居手当や期末手当等は減額されませんが、勤勉手当の算定に当たっては、基準日以前6月間に部分休業をした日が90日を超えた場合は、部分休業の総時間数を勤務しなかった期間(月数等に換算)として勤務期間から除算されます。

第4 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務，

深夜勤務及び超過勤務の制限

家庭生活と職業生活の二重の負担が特に大きいと考えられる育児又は介護を行う職員のため，その負担を軽減するため育児又は介護を行う職員に対する早出遅出勤務や深夜勤務及び超過勤務についての制限があります。

1 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務（H18.4.1 導入）

（勤務時間条例第8条の2，勤務時間施行規則第6条の2及び5）

《内容》

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子（実子及び養子に限る）を養育するため，又は介護休暇に規定される日常生活を営むのに支障がある者（要介護家族）を介護する職員から当該要介護者を介護するために請求した場合には，任命権者は公務の運営に支障がある場合を除き，当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務（始業及び終業の時刻を，職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻（別紙1「育児・介護のための早出遅出勤務パターン」）とする勤務時間の割振りによる勤務）をさせるものとなっています。

《請求手続》

職員は「早出遅出勤務請求書」を用いて，その初日及び末日とする日を明らかにして必要な期間をあらかじめ請求を行ってください。請求に当たっては必要な期間について一括して行うものとなっています。

2 育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限

（勤務時間条例第8条の3，勤務時間施行規則第6条の3及び5）

《内容》

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子（実子及び養子に限る）を養育するため，又は介護休暇に規定される日常生活を営むのに支障がある者（要介護家族）を介護する職員が当該要介護者を介護するために請求した場合には，任命権者は公務の運営に支障がある場合を除き，深夜勤務（午後10時から翌日午前5時までの間における勤務）をさせてはならないとなっています。

《請求手続》

職員は「深夜勤務制限請求書」を用いて，深夜勤務の制限を請求する1の期間（6月以内の期間に限る）について，その初日及び末日とする日を明らかにして，深夜勤務制限を受けようとするその初日から1月前までに請求を行ってください。請求に当たっては必要な期間について一括して行うものとなっています。

3 育児又は介護を行う職員の超過勤務の制限

(勤務時間条例第8条の3, 勤務時間施行規則第6条の4及び5)

《内容》

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子(実子及び養子に限る)を養育するため,又は介護休暇に規定される日常生活を営むのに支障がある者(要介護家族)を介護する職員から当該要介護者を介護するために請求した場合には,任命権者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,当該職員に1月につき24時間,1年について150時間を超えて,超過勤務をさせてはならないこととなっています。

《請求手続》

職員は「超過勤務制限請求書」を用いて,制限開始日の前日までに,1年又は1年に満たない月を単位として,期間の初日及び期間を明らかにして請求を行ってください。請求に当たっては必要な期間について一括して行うものとなっています。

これらの早出遅出勤務,深夜勤務の制限や超過勤務の制限を受けるためには,配偶者(子の親であるものに限る)が次の場合のいずれかに該当することが必要となっていますので注意してください。

就業している場合(就業日数が1月について4日以上のを含む。深夜勤務の制限を受ける場合には,配偶者が深夜に就業している場合。)

負傷,疾病又は身体若しくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難である場合

産前産後期間中の場合

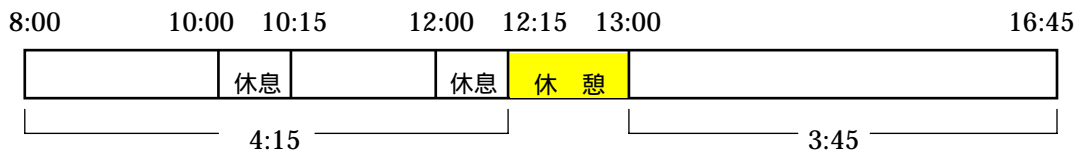
産前6週間,産後8週間

育児・介護のための早出遅出勤務パターン

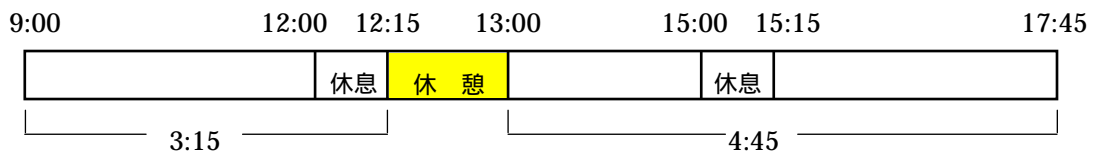
A 午前 7:30 始業，午後 4:15 終業



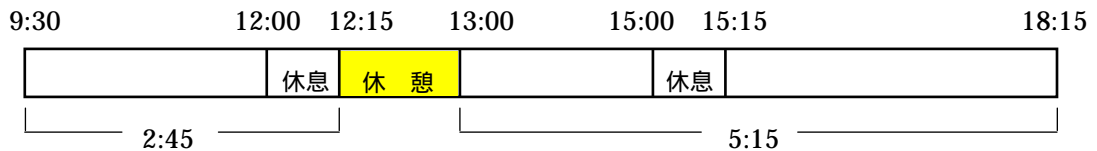
B 午前 8:00 始業，午後 4:45 終業



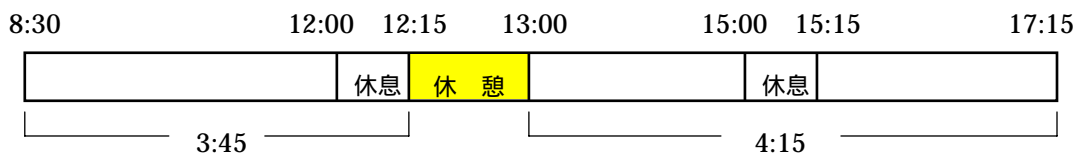
C 午前 9:00 始業，午後 5:45 終業



D 午前 9:30 始業，午後 6:15 終業



【 参考：従来の標準的な勤務時間 】



第1 特定事業主行動計画について

Q1 企業団特定事業主行動計画「職場でささえる子育て応援プログラム～父親の参加があつて，母親の参加があつて，職場の支援があつて子育て～」の目的は何ですか。

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条において，国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」として，自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画）を策定することとされています。

これを受けて，新潟市では，平成17年4月に企業団特定事業主行動計画「職場でささえる子育て応援プログラム～父親の参加があつて，母親の参加があつて，職場の支援があつて子育て～」を策定しました。

本計画は，職員が，父親として，母親として，子育ての喜びを実感し，仕事と子育てを両立できるよう，職場を挙げて支援していくことを目的として作りました。

本計画を実行性のあるものとするためには，職員の一人一人が，この計画の内容を自分自身に関わることと捉え，職場内でお互い理解し，支援していくことが大切です。

ぜひ，職員各位のご理解を賜りますようお願いいたします。

第2 女子・母性保護関係について

Q2 病院に行ったところ、妊娠していることが分かりました。
職場にはどのように届け出たらよいのですか。

大切な胎児を育てるための妊産婦等に対する支援措置がありますので、支援措置や諸制度の活用等のためにも、必ず職場への申出をお願いします。

父親・母親となることが分かったら、遅くとも3ヵ月前までに、育児をするようになることを所属長、係長、庶務担当者に申し出るようにしましょう。

この申出は、まずは口頭でも構いませんが、通勤緩和などの特別休暇などの女子職員が受けられる母性保護の措置は、妊娠の事実が証明されたことを届け出ることによって、初めて受けることができるようになりますので、後日、速やかに、「特別休暇承認請求書」や「職務専念義務免除承認願」など各種様式に必要事項を記入のうえ、母子健康手帳、診断書の写し等を添えて、請求してください。母性保護、育児休業、休暇などの諸制度を活用するためにも、また、人事上の配慮のためにも必要ですので、早めに申し出ていただきますようお願いいたします。

Q3 平日に病院や保健所が行う母親学級に参加したいのですが。

母親学級等集団での保健指導についても、特別休暇（妊娠中又は出産後1年以内における保健指導及び健康診査）の対象とすることもできます。

Q4 妊娠中、混んでいる電車に乗って通勤するのはつらいので、時間をずらして出退勤をすることができるのでしょうか。

通常、利用している交通機関の混雑の程度が、妊娠中の母体の健康維持に支障を与える程度に及ぶと認められる場合、妊娠中の女子職員が請求すれば勤務時間の始め又は終わりに1日につき1時間を超えない範囲内において特別休暇（通勤緩和措置）が取得できます。

なお、1日につき1時間を超えない範囲内で認められていますので、出勤時又は退勤時のどちらかに1時間としたり、出勤時に30分、退勤時に30分として分けて取得しても構わないことになっています。

ただし、正規の勤務に従事することを前提としていますので、通勤緩和が認められた時間の前後に引き続いて年次休暇などを取得することはできないこととなっています。

Q5 妊産婦となり、現在の仕事がきつくなってきたのですが、何か手だてはありませんか。

職場の上司に相談してみましょう。

妊産婦である女子職員から申し出れば、勤務時間を短縮することはできませんが、作業の軽減措置としてストレス等を多く感じる業務を制限し、他の業務に就かせることができます。

また、請求があれば、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合は、適宜の休息や補食のために必要な時間、勤務しないことを承認することができることとなっています。

第3 母性や育児を支える休暇制度等について

Q6 「産前・産後休暇」の取得できる期間と手続きを教えてください。

産前については、分娩予定日の8週間前（分娩予定日を含む。）から、多胎妊娠の場合は14週間前から、特別休暇が取得できます。

産後については、出産日の翌日から8週間の特別休暇を取得できます。このうち、産後6週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合で、医師に業務につくことに支障がないと認められれば、職場に復帰することができます。

なお、産後とは妊娠満12週以後の分娩をいい、これは、出産、流産などの事情は一切問いませんが、仮に流産し、8週間の特別休暇の期間を過ぎてもまだ母体が回復しないような場合には、療養休暇を申請してください。

Q7 出産予定日より出産が早まったり遅くなったりした場合、産前の期間はどのように取り扱われるのでしょうか。また、出産の日は産前・産後のいずれの期間に含まれるのですか。

出産が予定日より早まっても遅くなくても、出産日当日までが産前の特別休暇となっています。したがって、出産が遅れた場合には、出産予定日から出産した日までについても職員本人から申出の更新があったものとして産前の休暇として取り扱うこととされています。

なお、産後は、出産日の翌日から8週間が産後の特別休暇となっています。

Q8 出産費用の補助はありますか。

出産に際しては、共済組合から出産費又は家族出産費等が支給されます。

給料月額に応じて支給額が異なりますが、組合員及び組合員の被扶養者が出産した場合の最低保障額は現行30万円です。

Q9 「育児時間」は、どのような制度ですか。

育児時間とは、1歳未満の子（実子及び養子）を育てる女子職員が、正規の勤務時間等においてその子の保育のために必要と認められる授乳等を行う時間をいい、その時間は、1日2回それぞれ30分以内（1日最大1時間）の育児時間を特別休暇として取得

することができます。(やむを得ない事情があるときには、1回分の育児時間を連続させて1時間として認められています。)

ただし、育児時間の取得にあたっては、その前後に勤務の実態があることが必要ですし、いわゆる専業主婦(夫)のように配偶者が保育できる場合には対象になりません。他方、共働きの男性職員が子を保育所に送迎する必要があるような場合や、配偶者が専業主婦であっても社会通念上妥当と認められる事情(配偶者本人の病気、親の看護等)により保育が困難である場合に、男性職員も特別休暇を取得することができます。

なお、育児時間の請求は、必要の都度請求することもできますし、また、継続的にその必要があれば、包括的にあらかじめ請求することもできます。

Q10 妻が出産する予定ですが、休暇を取得することができますか。

職員が妻(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。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合(職員の妻の出産に係る入院若しくは退院の付添い、出産時の付添い、又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のため勤務しない場合をいう)において、妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過するまでの間の2日間の範囲内で、1日又は時間単位で取得できる特別休暇が請求の上、認められることになっています。

また、H18.4.1より育児参加休暇が導入されました。

職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠は14週間)前日から出産の日後8週間を経過するまでの期間であって、男性職員が出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育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おいて、職員の妻の産前・産後の期間において5日の範囲内で、取得単位は1日又は1時間で取得できる特別休暇が請求の上、認められることになっています。

Q11 妻が出産のために入院するときに、一人では大変なので、付き添いたいと思いますが、妻の両親に付添いを頼むこともできるのですが、このような場合でも「配偶者出産休暇」を取得できますか。

職員以外に付き添うことができる家族等がいても、職員が妻に付き添うために取得することは可能です。

Q12 妻が出産前に実家に戻ってしばらく暮らし、実家近くの病院で出産するという場合、実家に戻る妻を送っていくために「配偶者出産休暇」を取得することができますか。

入退院の付添い等のために認められるものなので、そのような場合には取得することはできません。

Q13 「育児参加休暇」は、具体的にどういうことをする場合に取得することができますか。

例えば、生まれた子への授乳、付添い、上の子の保育所等への送迎など、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの上の子の生活上の世話をする場合に、取得することができます。

Q14 妻や子の祖父母など、自分以外に子の世話をすることができる家族等がいても、「育児参加休暇」を取得して育児に参加することができますか。

育児参加休暇は、子の世話をすることができる家族の有無にかかわらず、職員が育児を行うために取得することができます。

Q15 「育児参加休暇」は、妻の産前産後の期間に5日の範囲内で取得できることとされていますが、第1子の場合には、産後の期間に5日の範囲内で取得できるということでしょうか。

第1子の場合、産前の期間にはこの休暇を取得する事由がないため、事実上産後の期間のみになります。上の子(小学校就学前)がいる場合には、その子の養育のために、産前の期間から取得することができます。

Q16 「子を養育する」「小学校就学の始期に達するまで」とは、具体的にどういうことでしょうか。

「子を養育する」とは、子と同居してこれを監督し、保護することをいいます。
また、「小学校就学の始期に達するまで」とは、子が6歳に達する日(誕生日の前日)の属する年度の3月31日までを指します。

Q17 子どもが怪我をしたり，急な発熱の場合に，一般的な年次休暇以外に有給休暇を取得できないですか。

職員が養育する小学校就学の始期に達するまで（6歳の誕生日の前日が属する年度の3月31日までの期間）の子ども（職員が養育する実子，養子，配偶者の子）が，負傷し又は疾病にかかり，看護（疾病にかかった子の世話をを行うこと）を必要としている場合で，その看護のため勤務しないことが相当である場合（その子どもの看護を職員以外の者が行うことができない場合），「子どもの看護休暇」を取得することができます。

この休暇は，1年において5日の範囲内で，1日又は1時間単位で取得することができます。

また，ここでいう負傷，疾病は治療に要する日数や特定の症状に限るものでなく，風邪や発熱等を含めてあらゆる負傷，疾病が含まれます。

なお，定期健康診断や予防注射，予防接種等は対象とならないこととなっていますが，予防接種を接種後発熱した場合等においては，この特別休暇を取得することができます。

Q18 子の負傷，疾病を証明するために，医師の証明書等を提出しなければならないのですか。

子の負傷，疾病を証明するにあたっては，特に医師の証明書等の提出は義務づけられていません。なお，判断するにあたって必要と認めれば，医師の証明書等の提出を求められることもあります。

Q19 勤務しないことが相当であると認められる場合とはどのような場合を指すのですか。

子が負傷，疾病により看護の必要があり，他に看護を行う者がいないため職員が休まざるを得ないと認められる場合をいうとなっています。

なお，職員以外に専業主婦（夫）等といった，他の看護可能な家族等がいる場合には，通常その者が看護にあたるものと考えられますが，その者から何らかの事情（本人が病気等）により，子どもの看護ができない状態であることもあり得ることから，そのような場合には事情を庶務担当者に詳しく説明してください。

Q20 子どもが2人以上いる職員の場合には、「子どもの看護休暇」は10日付与されるのでしょうか。又、夫婦とも職員である場合は付与日数は調整されるのでしょうか。

子どもの看護休暇は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員について、年5日の範囲内で付与されるものであり、子どもの人数により付与される日数が変わるものではありません。

また、夫婦とも職員で要件を満たすものである場合には、それぞれに年5日の範囲内で付与されることになっています。

第4 育児休業関係

Q21 育児休業制度はどんな制度ですか。また、どのような職員が育児休業を取得することができるのですか。

育児休業とは、職員が3歳に満たない子を養育するために、3歳の誕生日の前日まで休業できる制度であり、育児と仕事の両立をしながら、継続して勤務することを可能にすることを目的としています。

育児休業の対象となる「子」とは、職員と法律上の親子関係がある子、つまり、実子や養子をいいます。

《取得が可能な職員、取得可能期間及び回数》

3歳に満たない子を養育する職員であれば、男女を問わず、最長でその子が3歳の誕生日の前日まで、その子につき原則として1回に限り育児休業をすることができます。

しかし、育児休業制度の趣旨から、次のような場合は、育児休業できません。

非常勤職員として採用されている場合

臨時的職員として採用されている場合

育児休業職員の業務を処理するための任期付職員として採用されている場合

勤務延長職員である場合

配偶者がいわゆる専業主婦（夫）である場合

配偶者が就業していても、育児のため休業している場合

詳しくは、「第1章第3 育児休業制度・部分休業制度」を参照してください。

Q22 育児休業制度を複数回数取得することはできますか。

育児休業は同一の子どもについて原則1回です。

しかし、次のような場合には、再度、育児休業を取得することができます。

配偶者と交互に育児休業等により子どもを養育する場合で、育児休業の請求の際、あらかじめ育児休業計画書を提出し、育児休業の終了後、引き続き配偶者が3月以上、常態としてその子どもを養育したとき

配偶者が、入院または別居によって子どもの世話ができなくなった場合など、育児休業が終了した時点で予測することができなかった事実が生じたために、再度育児休業を取得しなければ、子どもの養育に著しい支障を来すとき

育児休業中の次子の出産のために産前の特別休暇に入る、もしくは出産した場合には、育児休業の承認は失効しますが、その後、次子が死亡したとき

育児休業を次子の育児休業に切り替えたあと、次子が死亡したりしたとき

育児休業中に休職や停職の処分を受けた場合、育児休業の承認は失効しますが、その後、休職や停職が終了したとき

Q23 育児休業制度を夫婦で交互に取得することはできますか。

育児休業は同一の子について夫と妻それぞれ1回ずつ取得することができます。さらに、両親が育児休業等により交互に子どもを養育する場合は、次の要件を満たすことにより、再度育児休業を取得することができます。(3度目の取得はできません。)

一番最初に育児休業を請求するときに、あわせて育児休業計画書を提出すること
職員の育児休業終了後、引き続き配偶者が育児休業等により3月以上子どもを養育すること

こうした要件を満たすことにより、「妻 夫 妻」もしくは「夫 妻 夫」のように育児休業を取得することが可能となります。

Q24 職員の配偶者が民間企業に勤務している場合は、職員は育児休業が取得できますか。

職員の配偶者が、無職であるとか、就業していても育児休業中であるなど、子どもの日常の世話ができる状態にある場合には、育児休業を取得することはできません。

配偶者が民間企業に勤務している場合でも育児休業中でなければ、職員が育児休業を取得できます。

なお、配偶者が無職であっても、入院などにより子どもの日常の世話をすることができないような場合には、職員が育児休業を取得することができます。

Q25 職員の妻が産前産後の期間中、男性職員が育児休業を取得することはできますか。

妻が専業主婦であっても働いていても、産前6週間・産後8週間の期間中(第1子の産前期間は含まない)、夫は育児休業を取得することができます。

産前産後の期間は、女性が母体の健康維持と出産後の母体の回復に専念するための休養の期間とされています。この期間中は、妻が就業しているか否かにかかわらず夫は、第1子出生の場合は産後、第2子等の出生の場合は産前産後の期間、3歳未満の子を養育するために育児休業を取得できることになっています。

また、妻が無職であっても、入院などにより子どもの日常の世話をすることができないような場合も、夫は育児休業を取得することができます。

Q26 産後休暇の後に、仕事の引継ぎのため3日間程出勤してから育児休業を取得したいのですが可能ですか。

取得可能です。

育児休業の期間は、産後の休暇に引き延ばしている必要はありません。

ただし、一旦育児休業に入れば、承認されたその期間を中断することはできないこととされているので、注意してください。

Q27 育児休業中の給与はどうなりますか。

育児休業期間中、給与（俸給、諸手当）は支給されません。

月の途中から育児休業を始めた場合には、その月は勤務した日数に応じて俸給、諸手当はそれぞれ日割り計算されることとなります。

期末手当は基準日（6月1日、12月1日）以前6か月以内の期間に勤務した期間（休暇等一定の期間を含む。）がある場合に支給されます。その際、育児休業期間は、その2分の1が在職期間から除算されます。

勤勉手当は基準日（6月1日、12月1日）以前6か月以内の期間に勤務した期間がある場合に支給されます。

その際、育児休業期間は、全期間が勤務期間から除算されます。

Q28 育児休業中に共済組合から給付を受けられるのでしょうか。

子が1歳（やむを得ない事情がある場合には、1歳6か月）までの育児休業期間については、共済組合から、育児休業手当金（育児休業期間は1日につき給料日額の30%、育児休業が終了した日は1歳（やむを得ない事情がある場合には1歳6か月後）に達した日の翌日から引き続いて6月以上組合員であるとき同10%が支給）の支給を受けることができます。

Q29 育児休業期間によって期末・勤勉手当がどの程度支給されるのですか。
また、育児休業手当金はどの程度支給されるのですか。

育児休業期間中の給与は支給されないこととなっていますが、育児休業をしている職員のうち、基準日（6月1日、12月1日）以前6ヵ月以内に勤務した職員に対しては、期末手当や勤勉手当が支給される場合があります。

また、「育児休業手当金」については、育児休業期間中のうち、子どもが1歳（やむを得ない事情がある場合には1歳6か月）になる日まで1日につき給料日額の40%に相当する額に1.25を乗じて得た額に相当する額が支給されます。そのうち、30%分については、育児休業期間中に月々支給されますが、残り10%分は、育児休業が終了した日または1歳（やむを得ない事情がある場合には1歳6か月）になった後から引き続いて6月以上組合員であるときに一括で支給されます。なお、育児休業期間中は共済掛金が免除されます。

なお、平成17年4月1日以降に育児休業を取得した場合の育児休業手当金については、雇用保険法による育児休業給付に準じたことにより、給付日額に上限が設けられました。

《育児休業手当金の計算》

$$\begin{aligned} \text{給料月額} \times 1/22 &= \text{給料日額 (10円未満四捨五入)} \cdots A \\ A \times \text{手当率 (1.25)} \times \text{給付率 (40/100)} &= \text{育児休業手当金日額} \cdots B \\ &\quad \text{(円位未満切り捨て)} \\ \text{給付日額 (休業中支給分)} &= A \times \text{手当率} \times \text{給付率 (30/100)} \cdots C \\ &\quad \text{(円位未満切り捨て)} \\ \text{給付日額 (6月後支給分)} &= B - C \\ \text{給付額} &= \text{給付日額} \times \text{給付日数} \end{aligned}$$

《例》

例えば、8月分

$$\begin{aligned} 213,300 \text{円 (給料月額)} \times 1/22 &= 9,700 \text{円 (10円未満四捨五入)} \\ 9,700 \text{円} \times 1.25 \text{ (手当率)} \times 30/100 &= 3,637 \text{円 (円位未満切り捨て)} \\ 3,637 \text{円} \times 22 \text{日 (勤務を要しない日 (土・日曜日) を除いた日)} &= 80,014 \text{円} \end{aligned}$$

6月後支給分

$$\begin{aligned} 9,700 \text{円} \times 1.25 \text{ (手当率)} \times 40/100 &= 4,850 \text{円 (円位未満切り捨て)} \\ (4,850 \text{円} - 3,637 \text{円}) \times \text{総育児休業日数} & \end{aligned}$$

(1 期末手当について)

期末手当の支給にあたっては、在職期間別に定められた割合（下表を参照）に応じて支給されることとなっています。

在職期間	割合
6か月	100 / 100
5か月以上6か月未満	80 / 100
3か月以上5か月未満	60 / 100
3か月未満	30 / 100

この在職期間の計算上、育児休業期間は1/2と計算することとなっています。
ただし、産前・産後休暇期間については除算されません。

こうしたことから、12月の期末手当におけるAさんの在職期間は、
6か月 - (育児休業：4か月16日×1/2) = 3か月22日
となり、上表の「3か月以上5か月未満」の割合である「60/100」が適用されることとなります。

(2 勤勉手当について)

勤勉手当の支給にあっては、勤務期間別に定められた割合(下表を参照)に応じて支給されることとなっています。

勤 務 期 間	割 合
6 月 間	100 / 100
5 月 15 日 以 上 6 月 未 満	95 / 100
5 月 以 上 5 月 15 日 未 満	90 / 100
4 月 15 日 以 上 5 月 未 満	80 / 100
4 月 以 上 4 月 15 日 未 満	70 / 100
3 月 15 日 以 上 4 月 未 満	60 / 100
3 月 以 上 3 月 15 日 未 満	50 / 100
2 月 15 日 以 上 3 月 未 満	40 / 100
2 月 以 上 2 月 15 日 未 満	30 / 100
1 月 15 日 以 上 2 月 未 満	20 / 100
1 月 以 上 1 月 15 日 未 満	15 / 100
15 日 以 上 1 月 未 満	10 / 100
15 日 未 満	5 / 100
0	0

この「勤務期間」は、「実際に勤務した期間」であることから、育児休業期間については全期間除算されます。

Q30 育児休業中にも共済の掛金を支払うのでしょうか。

次世代育成支援の拡充として、平成17年4月1日から、育児休業中の掛金免除期間を子が3歳(現行1歳)に達するまでの期間に延長されることになりました。したがって、育児休業期間中は免除されます。(35頁 Q58 参照)

Q31 給与から引かれていた住民税等の支払いはどうすればよいのでしょうか。

住民税は、前年の年間所得に基づいて課税されますので、前年において所得がある場合には支払う必要があります。市役所等から納入書・納付書が送付されてきますので、あなた自身で納付することになります。納付場所等については、市役所等から送られてくる納付書に記載されていますので注意して読んでください。

また、財形貯蓄については、育児休業中は中断します。

Q32 育児休業中の配偶者について、扶養手当を受給することは可能ですか。

育児休業を開始する日からむこう1年間の配偶者の所得の見込額(育児休業手当金を含む)が、所得限度額(現行130万円)を下回り、職員であるあなたが主として扶養していると認められる場合には、配偶者について扶養手当を受けることができます。(現行月額13,000円)

扶養認定されなかった場合には、育児休業手当金(30%分)の支給が終了した日の翌日からむこう1年間について、前に述べたのと同様の取扱をすることができます。

Q33 育児休業の取得手続はどのようにすればよいのですか。

育児休業を始めようとする日の1ヵ月前までに、育児休業承認請求書を任命権者に請求してください。請求書には、必要事項をみれなく記入したうえで、子どもの出生を証明する書類(母子健康手帳の出生届出済証明書などの写しでも可能です。)を添付することを忘れないでください。また、育児休業を再度取得する場合や、期間を延長する場合にも育児休業承認請求書を提出してください。このときには、子どもの出生を証明する書類を再度提出する必要はありません。

なお、どうしても1ヵ月前までに提出することができないような場合には、あらかじめその旨を庶務担当者に連絡しておくようにしましょう。

配偶者と交互に子を養育するために、再度の育児休業を取得することを希望する場合は、育児休業計画書も忘れずに一緒に提出してください。

Q34 育児休業の申出をしたら、上司から「君の仕事の代わりがないから」と言われました。育児休業が取れないのでしょうか。

地方公務員の育児休業等に関する法律では、「・・・請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、これを承認しなければならない(第2条第3項)」とされており、任命権者は、よほどの事情がない限り育児休業の申請を承認しなければならないこととされています。

育児休業は最長で3年に及ぶものですから、その期間、代替職員の活用や業務分担の見直し等の措置を講じる必要があります、その準備に所要の時間が必要です。直前になって育児休業の申出を受けてもその準備ができないので、育児休業を取ろうとするときには、希望どおりに取得でき、また、円滑な業務の遂行ができるようできるだけ早い時期から育児休業を取得する意思のあることを職場の上司や庶務担当者に伝え、育児休業の期間などについて相談するようにしましょう。

Q35 育児休業を始めた後にその期間を延長することはできますか。

最初に承認された期間を延長することは、原則として1回認められます。

なお、配偶者が負傷や疾病のため入院したり、配偶者と別居した場合など、育児休業期間を最初に延長したときに予測できなかった事実が生じたために、再度育児休業期間を延長しなければ、子の養育に著しい支障が生じる場合には、再度、期間を延長することができます。

Q36 女性職員が第1子の育児休業中に第2子が生まれることになりました。この場合、第1子の子の育児休業はどうなるのですか。

産前産後の期間は、女性が母体の健康維持と出産後の母体の回復に専念するための休養の期間で、育児休業に優先するものとされています。

したがって、第1子の育児休業期間中に、第2子の出産のため産前休暇を取得すれば、自動的に育児休業の承認は効力を失うことになります。

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

Q37 共働き職員の配偶者が第2子を出産する予定です。職員は現在2歳の子について育児休業取得中で、第2子が生まれたら第2子の育児休業に切り替えたいのですが、どのような手続が必要ですか。

第2子の誕生後、育児休業を第2子に切り替えることを希望されるとしても、任命権者として、育児休業の期間を承認する場合にあつては、代替職員の活用や業務分担の見直し等の措置を講じる必要があり、その準備に所要の時間が必要です。直前になって育児休業の切り替えの申出を受けてもその準備ができないので、切り替えて育児休業を取ろうとするときには、希望どおりに取得でき、また、業務が円滑に遂行できるよう、できるだけ早い時期から、育児休業の期間などについて相談するようにしましょう。

手続としては、第2子の出産予定日の1か月前までに、第2子についての育児休業承認申請書を任命権者に請求してください。第2子が誕生した日に現在承認されている育児休業が取り消されるとともに、第2子の育児休業が認められることとなります。

なお、その場合、忘れずに共済の掛金免除と育児休業手当金の手続を行ってください。

Q38 育児休業が承認された期間満了前に終了することがありますか。

育児休業については、期間満了前に、育児休業の承認の失効する場合及び取り消される場合があります。

育児休業中に、

次子の産前の休暇に入った場合

次子を出産した場合

休職又は停職の処分を受けた場合

当該育児休業に係る子どもが亡くなったり、あなたの子どもでなくなった場合には、育児休業の承認が失効します。

また、育児休業中に、

病気で入院したり、子どもと別居するなどにより子どもの世話ができなくなったときや、託児して子どもの世話をしなくなった場合

配偶者が就業を辞めるなど、子どもの日常の世話ができるようになった場合

当該育児休業に係る子ども以外の子どもに係る育児休業の請求に対してこれを承認しようとする場合

には、育児休業の承認が取り消されます。

なお、子どもが亡くなった場合、あなたの子どもでなくなった場合及び承認が取り消されるような事由が生じた場合には、速やかに、任命権者に「養育状況変更届」を届け出てください。

Q39 育児休業の終了前に、子どもを保育園に預けて職場に復帰したいのですが、可能ですか。

子どもを保育園に託児するなどして子の世話をしなくなったとして、休業予定より早く職場に復帰することは可能です。その手続としては、休業に係る子を養育しなくなったとして「養育状況変更届」を提出し、育児休業の承認を取り消すことになります。

ただし、職場に復帰する日は、任命権者と協議のうえ決定することとなるので、必ずしも希望する日に復帰できるとは限りません。

Q40 育児休業を終えて職務に復帰したときの職務、給与等はどのようになりますか。

職務

育児休業の承認を受けた時点の（休業中に配置換等異動の発令を受けた場合は、異動後の）官職に復帰することになります。

昇給の取扱い

育児休業期間中は勤務していませんが、育児休業期間の1/2に相当する期間を引き続き勤務したものとみなしますので、これにより、復帰した日の属する月の翌月（月の初日に復帰した場合は、その月）に上位の号俸に格付けられことがあります。

給与（俸給、期末・勤勉・通勤手当を除く諸手当）の取扱い

復帰した月は、日割り計算によって、復帰後の期間に相当する額が支給されます。

期末・勤勉

この手当に関する取扱いについては21頁のQ29を参照してください。

年次休暇の取扱い

年次休暇は、職員として在職する期間に応じて与えられることになっています。1月1日に在職していれば1月1日に育児休業中であっても、その年についても20日（前年からの繰り越し分があればそれを加えた日数）の年次休暇が与えられることになっています。

Q41 育児休業を取得すると、退職共済年金や退職手当にどのような影響がありますか。

退職共済年金

地方公務員の退職共済年金の額は、育児休業を取得したことによって調整されるこ

とはありません。

退職手当

退職手当の額については、勤続期間に応じて算定され、それは、職員としての引き続いた在職期間によることとされています。

この在職期間の計算は、職員となった日の属する月から退職した日の属する月までの月数によっています。この場合、1月まるまる育児休業をした場合には、その1/3が除算されますが、1月のうちに勤務した期間と育児休業をした期間がある場合には、その月の在職期間として扱われます。1/3換算の結果、半月の端数が生じた場合には、その他の在職期間と合わせて処理され、最後に1年未満の端数が生じた場合には、切り捨てられます。

なお、産前産後の休暇の期間は、育児休業の期間と異なり、すべてが在職期間とされます。

第5 部分休業関係

Q42 部分休業制度とは、どのような制度ですか。また、男性も部分休業を取得することができるのですか。

部分休業とは、3歳未満の子どもを託児などしながら養育しつつ勤務するための制度で、託児の態様、通勤の状況等に応じて正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間以内、30分単位で取得することができる制度です。

当然ながら男性職員も取得できることから、夫婦とも職員の場合には、この制度を2人で利用すれば、保育所への送迎を分担することが可能です。

夫婦で交代して部分休業を取得することもできます。

(夫婦が同一時間帯に取ることはできません!)

(例)

午前中、夫が1時間の部分休業を取得し、子どもを保育所に預けに行く



午後、妻が1時間の部分休業を取得し、子どもを保育所に迎えに行く

Q43 どのような職員が部分休業できますか。

3歳に満たない子を養育している職員であれば、職種、男女を問わず、取得することができます。

ただし、次のような場合は、部分休業できません。

非常勤職員として採用されている場合

配偶者がいわゆる専業主婦(夫)である場合

配偶者が就業していても、育児のため休業している場合やいわゆる短時間勤務の制度の適用を受けており、部分休業を請求しようとする時間帯において、配偶者が子の世話ができる状態にある場合

Q44 育児休業の後に部分休業を取ることは可能ですか。また、何度でも取れますか。

育児休業期間と重ならなければ、子どもが満3歳になるまでの間に、育児休業の前後に取得することができることになっています。また、部分休業は1日単位となっています。

すが、所属先の業務との関係もありますので、あらかじめ必要な期間と時間について包括的に請求し承認を受けることとなっています。

Q45 部分休業を取得するためには、どのような手続きが必要ですか。

部分休業承認請求書に、託児の態様や通勤時間等、部分休業を必要とする事情、必要とする期間や時間などを記入して、事前に任命権者に請求してください。

任命権者は、公務の運営に支障がないと認めるときは、部分休業を承認することとなっています。

なお、部分休業承認請求書には、子の出生を証明する書類（母子健康手帳の出生届出済証明書などの写しで可）の添付が必要となります。

Q46 保育時間と部分休業を併せて取得したいのですが可能ですか。

保育時間は、1歳未満の子どもを持つ職員が、1日2回それぞれ30分以内取得できることとなっています。夫婦で保育時間を取得する場合は、取得する時間帯が重ならないように1日2回それぞれ2人合わせて30分以内となるように取ることができることになっています。

一方、部分休業は、子どもが満3歳になるまでの間、正規の勤務時間の始め又は終わりに1日2時間以内（30分単位で取得）で取ることができることになっています。



したがって、子どもが1歳未満であれば、保育時間と部分休業を併せて取得できることとなっています。その場合には、両方合わせて1日2時間以内となっています。

また、部分休業が「正規の勤務時間の始め又は終わり」に取ることとされていますので、出勤時に保育時間と部分休業を併せて取る場合には、出勤時には、部分休業 保育時間 勤務の順となり、退勤時の場合はこれと逆になることにも注意をしてください。

なお、保育時間は特別休暇で有給休暇ですが、部分休業はその時間については俸給等が減額されます。

《参考》「出退勤時に保育時間と部分休業を取得する場合」



(注)  : 部分休業 (30分単位),  : 保育時間 (30分単位)

Q47 既に部分休業を承認されている日に、年次休暇を取得して1日休みたいのですが、可能ですか。

部分休業制度は、その前又は後に勤務することを前提としていますので、部分休業の時間に引き続いて年次休暇を申請したときは、部分休業の承認は取り消されます。

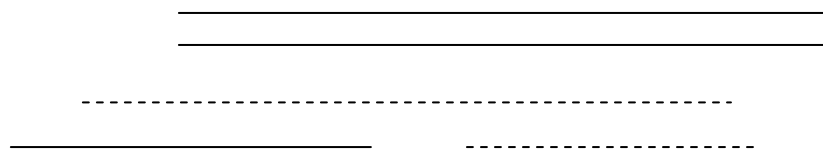
したがって、部分休業承認請求書の裏面に取り消された部分休業の時間を記入し、所属長の押印を受け、承認の取消しを受けてください。その上で、年次休暇の承認を得ることになります。

承認を受けている時間に勤務する場合も、同様の承認取消しの手続きをします。

なお、配偶者が育児休業を取得するなど子どもを世話できるようになったときその子どもの養育状況に変更が生じた場合には、養育状況変更届を提出することになります。

《具体例》

8:30 9:00 9:30 10:30 13:00 17:15



(注) : 部分休業, : 保育時間, ----- : 年次休暇

は、部分休業は取り消され、2時間の年次休暇の取得となります。

は、部分休業、保育時間は取り消され、2時間の年次休暇の取得となります。

は、部分休業、保育時間は取り消され、1日の年次休暇の取得となります。

は、部分休業、保育時間、年次休暇それぞれが認められます。

Q48 部分休業を取得した時間の給与はどうなりますか。

俸給月額は、1ヵ月間の部分休業の総時間数に応じて、減額されます。

俸給の月額を基礎として支給される調整額、地域手当も減額されます。

扶養手当、通勤手当、住居手当等は減額されません。

期末手当は減額されませんが、勤勉手当については基準日（6月1日、12月1日）以前の6か月間に部分休業をした日が90日を超えた場合は、部分休業の総時間を勤務しなかった期間（月数等に換算）として勤務期間から除算されます。

また、部分休業の取得により減額された給料の額に対する共済組合の長期掛金については、申し出により免除となります。

長期給付の年金額の算定基礎となる給料月額は、減額前の額で計算されます。

第6 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務，

深夜勤務及び超過勤務の制限等

Q49 夫婦とも共働きの職員ですが，夜遅くまで子どもを預かってくれるところがありません。育児休業や部分休業のほかに，育児のために利用できる手だてはないのでしょうか。

小学校に就学するまでの子どもを養育するために，必要があれば「早出遅出勤務」，「深夜勤務の制限」及び「超過勤務の制限」を受けることができることとなっています。

「早出遅出勤務」とは，請求した職員について，早出遅出勤務（始業及び終業の時刻を，職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務）をさせる制度です。（請求は，あらかじめ必要な期間を一括して行ってください。）

「深夜勤務の制限」とは，請求した職員について，請求期間中午後 10 時から翌日の午後 5 時までの間に行う勤務を免除する制度です。（請求は，制限の開始を希望する日の 1 月前までに 6 か月以内の必要な期間を一括して行ってください。）

「超過勤務の制限」とは，その請求をした職員について，1 年について 150 時間かつ 1 か月について 24 時間を超える超過勤務を免除する制度です。なお，請求期間が 1 年に満たない場合は，請求期間を通じて総計で 150 時間，かつ，1 か月について 24 時間を超える超過勤務を免除する制度です。（請求は，制限の開始を希望する日の前日までに，1 年又は 1 年に満たない月を単位とする期間について必要な期間を一括して行ってください。）

これらの「早出遅出勤務」，「深夜勤務の制限」及び「超過勤務の制限」を受けるためには，配偶者（子の親であるものに限る）が次の場合のいずれかに該当することが必要となっていますので注意してください。

就業している場合（深夜勤務の制限を受ける場合には，配偶者が深夜に就業している場合）

負傷，疾病等により子を養育することが困難である場合
産前産後期間中の場合（産前 6 週間，産後 8 週間）

Q50 育児・介護のための「早出遅出勤務」、「深夜勤務の制限」及び「超過勤務の制限」を請求した期間がまもなく満了するのですが、その後も必要となりました。期間の延長はできますか。

期間の延長はできませんが、子が小学校の就学の始期に達するまでは、再度これらの制度を請求することができます。したがって、このような場合には、新たに請求し直すこととなります。

Q51 育児・介護のための「早出遅出勤務」、「深夜勤務の制限」及び「超過勤務の制限」を重ねて請求することはできますか。

職員がそれぞれの要件を満たす場合には、請求することができることとなっています。

Q52 夫婦そろって育児・介護のための「早出遅出勤務」、「深夜勤務の制限」及び「超過勤務の制限」を請求することができますか。

介護を行う場合には、いずれの措置についても同時期に受けることができますが、育児を行う場合については、措置ごとに取扱いが異なります。

《育児を行う場合》

早出遅出勤務の場合

時間帯が重ならない限り、夫婦が同じ日に早出遅出勤務することができ、例えば、ひとりが子を保育園へ送るため「遅出勤務」をし、もうひとりが迎えに行くため「早出勤務」をすることが可能です。

深夜勤務の制限の場合

ひとりが制限を受けていれば、その者が常態として深夜に子を養育することができますこととなり、もうひとりについては、認められないこととなります。

超過勤務の制限の場合

夫婦が同じ時期に制限を受けることができます。

Q53 「早出遅出勤務」、「深夜勤務の制限」及び「超過勤務の制限」を受けている期間中に、配偶者が離職等により常態として子を養育することができる状態となった場合には、どうなるのですか。

配偶者（制限の対象となる子どもの親であるものに限る。）が離職等により常に子どもを養育することができる状態となった場合には、制限を受けている期間中であっても、その制限は終了することとなっています。

また、その他の制限終了の要件として、次のようなものがあります。

請求に係る子どもが死亡した場合

請求に係る子どもが離縁又は養子縁組の取消しにより職員の子でもなくなった場合

請求に係る子どもと同居しなくなった場合

超過勤務の制限については、子どもが小学校就学の始期に達した場合

これらの制限終了の要件に該当することとなった場合には、速やかに、「育児又は介護の状況変更届」を庶務担当者に提出してください。

Q54 「早出遅出勤務」は、1日置きに利用できますか？

早出遅出勤務は、柔軟な対応が可能です。

例えば、夫婦で1日置きに保育園の送迎を分担するため「1日置き」に利用したり、月曜日は配偶者が休みのため火曜日から金曜日まで利用するなど「特定の曜日のみ」利用することもできます。

また保育所等への送迎等のために、「早出遅出勤務」と保育時間・部分休業と併用することもできます。

第7 共済組合関係等

Q55 共済組合から出産費がもらえると聞きましたが、どのような手続が必要ですか。

本人若しくは被扶養者の方が出産したあと、速やかに次の書類を庶務担当者に提出してください。

《出産費》

本人・・・給料月額 × 1.25
被扶養者・・・給料月額 × 1.25 × 70/100
(最低保障額は30万円)

《提出書類》

・「出産費・家族出産費請求書」

当該請求書に医師又は助産師の証明を受けて、提出してください。

Q56 退職後に出産したのですが、共済組合から出産費はもらえますか。

1年以上組合員(職員)であった方が、退職後6か月以内に出産した場合には、共済組合から出産費が支給されます。

手続及び支給額については、Q55と同様です。

必要書類を退職時に所属していた部署の庶務担当者に提出してください。

Q57 育児休業を取得したら、共済組合員の資格はどうなるのですか。

育児休業を取得しても共済組合員の資格は変更ありません。

今まで通り、組合員証(保険証)を使用して病院に受診ができますし、共済年金の加入期間として算定されます。

Q58 育児休業期間中は共済掛金の支払いが一定期間免除になると聞きましたが。

育児休業期間中は、共済掛金が免除されます。

「育児休業期間掛金免除申出書」に「育児休業承認請求書」の写しを添付して、育児休業を開始する月の前月までに庶務担当者に提出してください。

掛金免除期間は、育児休業開始月の分から、育児休業の終了月の前月分（ただし、育児休業終了日が末日の場合はその月の分）まで掛金が免除されます。

Q59 第1子の育児休業期間中に第2子が生まれた場合、共済掛金は、再度免除になるのですか。その場合、どのような手続が必要ですか。

第2子のために育児休業を再度取得した場合には、第1子と同様の条件で掛金の免除を受けることができます。

手続は35頁のQ58と同様です。

Q60 育児休業期間中に共済組合から手当が支給されると聞きましたが、育児休業手当金を受けるにはどのような手続が必要ですか。

共済組合から育児休業手当金として、育児休業により勤務しなかった期間で子が1歳（やむを得ない事情がある場合には1歳6か月）に達するまでの期間1日につき給料日額の40/100が支給されます。

支給方法は、育児休業中に給料日額の30/100を支給し（休業中支給分）、育児休業が終了した日または1歳（やむを得ない事情がある場合には1歳6か月後）に達した日の後、引き続いて6月以上組合員であるとき給料日額の10/100が支給されます。（6月後支給分）

なお、平成17年4月1日以降に育児休業を取得した場合の育児休業手当金については、雇用保険法による育児休業給付に準じたことにより、給付日額に上限が設けられました。

《休業中支給分》

子が1歳まで

育児休業の承認されたら、速やかに「育児休業手当金請求書」（変更がない限り1回のみ請求）に育児休業承認請求書の写しを添えて庶務担当者まで提出してください。

子が1歳から1歳6か月まで

「育児休業手当金（支給期間要件該当）請求書」に支給延長要件ごとに定める書類を添えて庶務担当者まで提出してください。

《6月後支給分》

育児休業が終了した日または1歳（やむを得ない事情がある場合には1歳6か月後）に達した日後、引き続いて6月経過しましたら、共済組合から「育児休業手当金請求書（6月後支給分）」が送付されますので必要事項を記入・押印のうえ、庶務担当者まで提出してください。

Q61 育児休業手当金は、毎月、決まった日に支給されるのでしょうか。

育児休業手当金の休業中支給分は、原則として毎月1回(当月分は翌々月)支払われます。

また、6月後支給分は引き続き6月経過した日の月の翌々月に支払われます。

Q62 育児休業中の給料月額は、どのようになりますか。また、育児休業から復職した時はどのようになりますか。

育児休業中の給料月額については、育児休業を取得する直前の給料月額を適用します。また、育児休業から復職したときの給料月額は、育児休業期間中の給料月額が引き続き適用されます。

Q63 生まれた子どもについて、扶養手当を受給することは可能ですか。

満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子について扶養手当を受けることができます。ただし、配偶者が扶養手当相当額を受給している場合は受けられません。

手当額

	配偶者	1人目	2人目	3人目以降
配偶者を扶養している場合	13,000	6,000	6,000	5,000
配偶者を扶養していない場合		6,500	6,000	5,000
配偶者がいない場合		11,000	6,000	5,000

(満16歳になる年度ははじめから満22歳の年度末までの子 1人 5,000円)

育児休業、部分休業等各種制度が整備されていますが、職員へのアンケート結果及び実際の取得状況を見ると、特に男性職員については、制度が周知されておらず、あまり活用されていないのが実情です。

職員の職業生活と家庭生活の両立のために、家庭責任の分担、子育ての責任の認識等、男性職員の育児参加について、その重要性は高まってきています。

男性職員の子育て参加を促進するため、子どもが生まれた父親などが子育てのための休暇等を取得しやすくするために、職場を挙げて支援していきましょう。

そこで、職員みなさんが育児を支えるため、この時期にはこんな休暇等の取得を勧められるように、一例ですが、男性職員の子育てのための「お勧めプラン」を紹介します。

子どもの出産前

- 父親として子どもを持つことの喜びを感じ、育児に対する責任を認識するとともに、育児に積極的に対応するための方法等を学ぶことができるよう、以下のような場合に年次休暇を取得し、妻と一緒に参加してはいかがでしょうか。
 - ・ **定期健診の付添いや両親学級**（通常、妊娠3月～8月の間に2～3日）
「両親学級」とは、初めて親となる両親が妊娠・出産・育児等に関する知識の習得や地域における仲間づくりができるよう、地域の保健所・保健センターや医療機関において、産科医師・助産師・心理相談員・保健師・管理栄養士等の専門家を講師として開催されるものです。
- 出産直前は、母親にとって不安な時期であるとともに、病院への急な搬送や出産に係る入院中の世話等もあるため、出産が見込まれる日の前1～2日間は、母親に付き添うことができるよう、年次休暇や配偶者出産休暇（特別休暇）を取得してはいかがでしょうか。
- 妻の産前・産後の期間は、母体の健康維持と回復に専念するための休養の期間とされており、妻の負担を軽減するためにも、この時期に父親たる男性職員が積極的に育児を分担し、親としての責任を果していくために、既に小学校就学前の子を養育する場合には、妻の産前休暇期間中、その子の養育のために育児参加休暇（特別休暇）を取得してはいかがでしょうか。

子どもの出産後

- 妻の出産時及び退院の際の付添いや子の出生の届出等など、人手が必要となる場面が多いことから、こうした場合に対応できるよう、父親において積極的に年次休暇や配偶者出産休暇を取得するようにしましょう。
- 子どもの出生～子育ての始まりという親子にとって最も大切な時期であり、この時期に、家庭に戻って、家庭において父親・母親・子どもの時間を大切にすることはその後の子育てとっても大きな意味を持ちます。
こうした観点から、以下のような休暇等を取得してはいかがでしょうか？

育児参加休暇（特別休暇）

年次休暇

育児休業

妻が専業主婦であっても、少なくとも産後8週間は夫も育児休業を取得することができます。

その期間は、育児休業手当金（給料日額の30/100）が支給されます。

共働き家庭にあっては、女性職員には産後の特別休暇中であることから給与が、男性職員が育児休業を取得した場合には、育児休業手当金（30/100）が支給されます。

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

なお、これら以外にも、夫婦で交互に部分休業を取得する場合や夫婦が共に超過勤務の制限を請求する場合などの方法もあります。



子どもの小学校就学前までの期間

□ 妻が病気や育児疲れの場合

妻が病気などで育児をすることが困難な場合や妻が育児の負担を感じている場合などには、父親である男性職員が年次有給休暇を取得し、育児を行ってはいかがでしょうか。

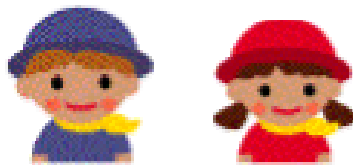
□ 子どもが病気の場合

子どもが病気の場合、病院等への付添いや看病をする必要がある場合、子どもの看護休暇（特別休暇）を取得してはいかがでしょうか。

□ 子どもを保育園へ送迎する場合

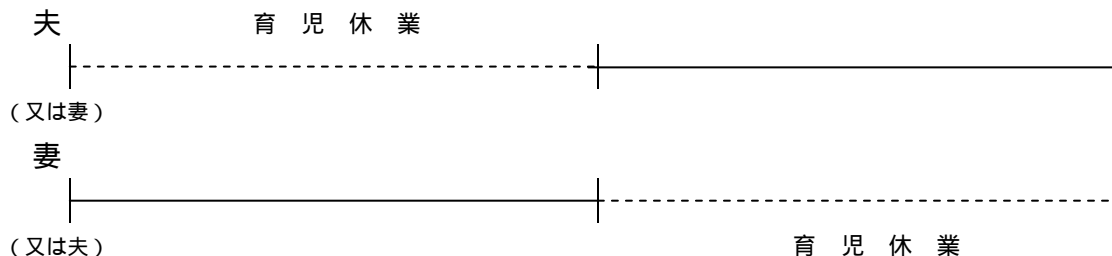
妻が育児の負担を感じている場合などには、子を保育園に送るため「遅出勤務」を行ってみてはいかがでしょうか。

時間帯が重ならない限り、夫婦が同じ日に早出遅出勤務することができ、例えば、ひとりが子を保育園へ送るため「遅出勤務」をし、もうひとりが迎えに行くため「早出勤務」をすることができます。



男性職員の育児休業取得例

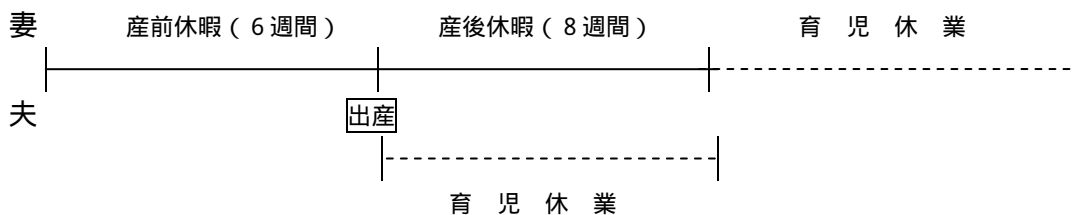
1 妻が就業している場合（夫婦ともに職員の場合を含む。）



2 妻が産前・産後休暇期間中に育児休業を取得する場合

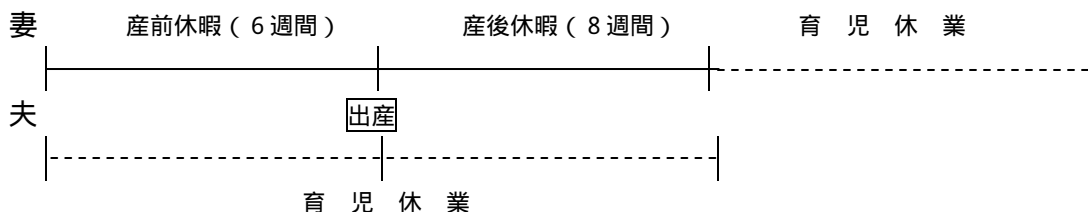
男性職員は、配偶者が就業しているかどうかにかかわらず、配偶者の出産日以後8週間（いわゆる産後休暇中）までの間、子の養育のための育児休業を取得することができます。

□取得例1



□取得例2

第2子以降の出生に際して、当該出産に係る子以外の子が3歳未満の場合は、出産予定日の6週間前から（いわゆる産前休暇中）についても育児休業を取得することができます。



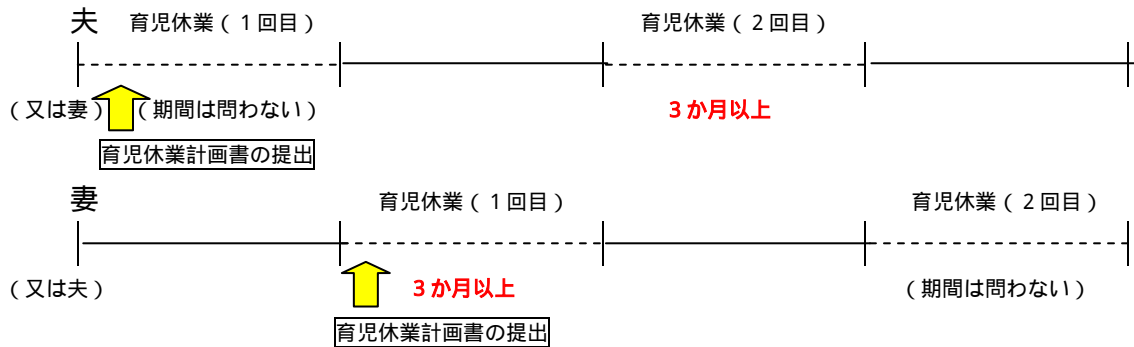
産前・産後休暇は、母性保護の観点から設けられた制度であり、子を養育するための育児休業とは、性質を異にするものであります。

特に、産後8週間の期間は、女性の出産後の母体の回復と乳児の世話で肉体的にも、精神的にも負担が大きいことから、この期間中、妻が就業しているか否かにかかわらず夫は育児休業を取得することができます。

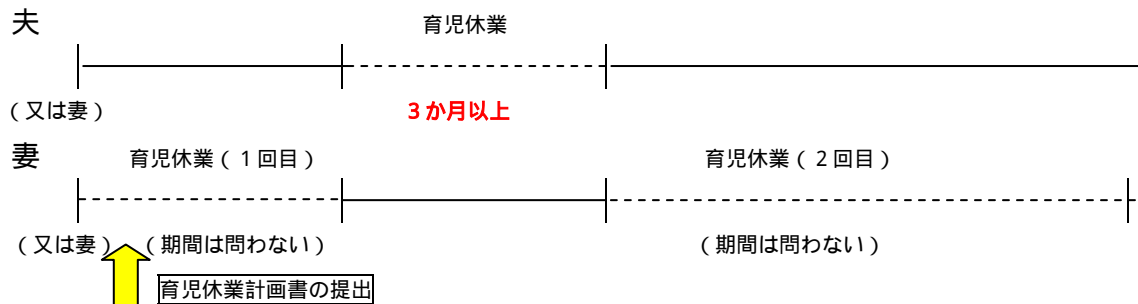
3 育児休業計画書により再度の育児休業を取得する場合

夫婦が子の養育のため計画的に交互に育児休業をする場合は、育児休業の請求を行う際に、あらかじめ育児休業の計画を任命権者に提出することにより、1回目の育児休業取得後、配偶者が3か月以上の期間にわたり子を養育した場合、2回目の育児休業を取得することができます。

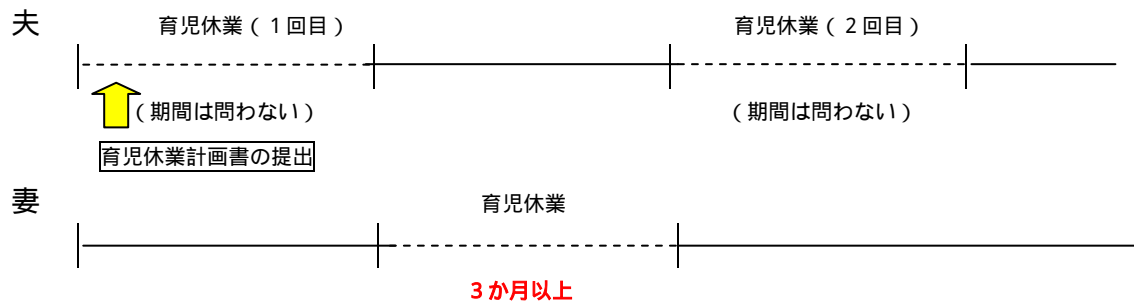
□取得例1（夫婦ともに職員の場合）



□取得例2（夫婦ともに職員の場合）



□取得例3（夫が職員で、妻が民間で就職している場合）



参 考

参考 1

育児休業者職場復帰支援研修

育児休業を取得する予定の職員が希望する場合は、別紙「育児休業者職場復帰支援研修」を参考に育児休業から円滑に職場に復帰できるように、職場で支援を行ってください。

参考 2

子の出産及び育児にかかる基本的な事項についてのチェックリスト

子の出産や育児を行う場合、休暇や手当等の手続きを行う際の参考にしてください。

参考 3

新潟市特定事業主行動計画における子育て支援等の概要

育児休業者職場復帰支援研修

目的

育児休業復帰時に円滑に職場に復帰できるよう，産前・産後休暇及び育児休業中に仕事に関する情報及び職場の情報等を連絡するなど情報提供を行い，育児休業復帰時に職場復帰支援研修を行い，事務分担等を確認しながら，担当業務の最新の状況や必要な知識を学べるようにする。

実施期間

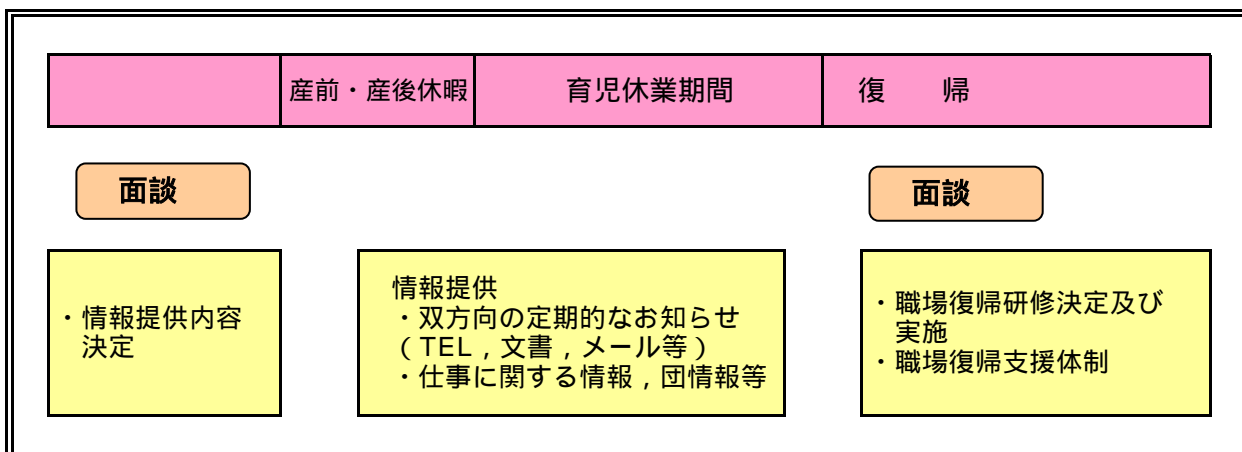
復帰後おおむね1ヵ月を目途。

実施方法

- 1 産前休暇前に直属係長と育児休業取得者が面談（様式第1号）を実施し，産前・産後休暇及び育児休業中の情報提供の支援内容及び方法等を決定する。
- 2 産前・産後休暇及び育児休業取得期間中，面談の際に決定した事項にそって実施する。
- 3 育児休業復帰後，直属係長と育児休業取得者で面談（様式第1号）を行い，研修内容と期間を決定する。直属係長は職場復帰支援研修実施内容を作成し，実施する。

実施内容例

- 1 情報提供
 - ・ 企業団全体に関する情報
 - ・ 担当業務や，企業団の制度の変更に関する情報
- 2 職場復帰支援研修
 - ・ 業務全体に関すること
 - ・ 担当業務の休業期間中の経緯及び進捗状況
 - ・ 服務，勤務条件についての説明



面接シート

所属 _____ 係 _____

面 接	平成 年 月 日 ()							
	育児休業取得者							
	所属 係名		職名		職種		氏名	
	情報提供等 内容							
面 接	平成 年 月 日 ()							
	職場復帰支援 研修実施内容							

面 接 シ ー ト

所 属 係

面 接	平成 1 8 年 月 日 (月)															
	育児休業取得者															
	所属 係名		職名		職種		氏名									
面 接	情報提供等 内容	<p>1 情報提供の内容 業務内容・・・企業団の方針が大きく変更があった場合や組織の改正 新年度事業方針・年間行事等 端末機器やPCのソフトの変更，操作方法の変更・文書処理の 変更があった場合 業務以外・・・育児休業申請に係る書類 職場の人事異動情報など 給与・福利厚生など変更，改正点</p> <p>2 連絡方法・・・郵送，電話及びメール（3ヵ月に1度程度）</p> <p>3 その他・・・歓送迎会や，所属の慶弔について</p> <p>連絡先自宅・メールアドレス等</p> <p>上記内容は，業務に応じて必要事項の情報提供をしてください。 面接では，職場と本人それぞれが必要とする情報を確認してください。</p>														
面 接	平成 2 0 年 月 日 (水)															
	職場復帰 支援研修 実施内容	<table border="0"> <tr> <td>(日 時)</td> <td>(内 容)</td> </tr> <tr> <td>月 日 (月) 8:45 ~ 12:00</td> <td>次長から企業団の事業方針・重点課題 企業団全体の業務説明 (事業の進捗状況・ 予算概要等)</td> </tr> <tr> <td>月 日 (火) 8:45 ~ 12:00</td> <td>直属係長から 法の改正点と関連業務の 改正点</td> </tr> <tr> <td>月 日 (水) 13:00 ~ 15:00</td> <td>庁内LAN・PCの操作方法</td> </tr> <tr> <td>月 日 (木) 8:45 ~ 10:00</td> <td>係内の業務確認</td> </tr> </table> <p>育児休業者だけではなく，職場研修の一環として捉え，担当者と業務について話を聞く場にする事で業務の整理や確認の機会にもなりますので，この機会を活用してください。</p>						(日 時)	(内 容)	月 日 (月) 8:45 ~ 12:00	次長から企業団の事業方針・重点課題 企業団全体の業務説明 (事業の進捗状況・ 予算概要等)	月 日 (火) 8:45 ~ 12:00	直属係長から 法の改正点と関連業務の 改正点	月 日 (水) 13:00 ~ 15:00	庁内LAN・PCの操作方法	月 日 (木) 8:45 ~ 10:00
(日 時)	(内 容)															
月 日 (月) 8:45 ~ 12:00	次長から企業団の事業方針・重点課題 企業団全体の業務説明 (事業の進捗状況・ 予算概要等)															
月 日 (火) 8:45 ~ 12:00	直属係長から 法の改正点と関連業務の 改正点															
月 日 (水) 13:00 ~ 15:00	庁内LAN・PCの操作方法															
月 日 (木) 8:45 ~ 10:00	係内の業務確認															

子の出産及び育児のための基本的な手続チェックリスト

	要件・内容	チェックリスト
休暇関係		
産前休暇	出産予定日までの8週間(56日) 多胎妊娠は14週間 出産予定日を含み、出産が遅れた場合は、出産当日まで認められる。	特別休暇承認請求書 添付書類 ・医師の出産予定日証明書
産後休暇	出産(妊娠4月以後の分娩)の翌日から8週間(56日)	特別休暇承認請求書 添付書類 ・出生証明書 ・役所に提出する「出生届」右欄の「出生証明書」の写しでも可
育児参加休暇	職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠は14週間)前の日から出産の日後8週間を経過するまでの期間であって、男性職員が出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合 (小学校就学前の子がいる場合は、その子の養育のために、産前の期間から取得可能) 職員の妻の産前・産後の期間において5日の範囲内 取得単位は1日又は1時間	特別休暇承認請求書 産前休暇又は産後休暇の期間と養育を行う子の年齢を明記
育児時間	生後1歳未満の子を育てる場合 1日2回、各30分以内 連続して1時間取得可能	特別休暇承認請求書 育児の内容及び時間帯を明記。長くとも3ヵ月単位で提出。
配偶者出産休暇	職員の妻が出産に係る入退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しない場合 職員の妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過するまでの間の2日間の範囲内の期間 取得単位は1日又は1時間	特別休暇承認請求書 出産日を明記
育児休業 (部分休業)	育児休業 3歳に満たない子を養育する職員であれば、男女を問わず、最長でその子が3歳の誕生日の前日まで、その子につき原則として1回に限り育児休業をすることができます。ただし、次の職員は適用除外となっています。 非常勤職員 臨時的職員 育児休業職員の業務を処理するために採用された任期付職員 勤務延長職員 配偶者が育児休業をしている職員 職員以外の子の親がその子を状況として養育することができる状態にある職員 部分休業 3歳に満たない子を養育している職員。ただし、次の職員は適用除外。 非常勤職員 部分休業をしようとする子について、配偶者が育児休業をしている職員 職員以外の子の親が部分休業をしようとする時間においてその子を養育することができる状態にある職員 正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて2時間の範囲内(30分単位) 育児時間と併せて取得する場合は1日2時間以内。	【育児(部分)休業を始める場合】 育児(部分)休業承認請求書 添付書類 ・住民票 ・戸籍抄本 ・母子健康手帳の写しでも可 請求に係る子の氏名、請求者との続柄、生年月日を証明する書類 育児休業計画書 配偶者と交互に子を養育するために配偶者の育児休業の終了に引き続き再度の育児休業を取得する予定がある場合に提出 【育児(部分)休業を延長する場合】 育児休業は1回のみ 育児(部分)休業承認請求書 【育児(部分)休業を予定より早く終える場合】 養育状況変更届 【育児(部分)休業を満了する場合】 育児休業終了届

	要件・内容	チェックリスト
職員手当・給付金など		
配偶者の扶養手当	配偶者が企業団職員の場合は、休業している者の、休業期間中に支給される金額（期末・勤勉手当と育児休業給付30%の合計金額）を休業期間月数で割った金額が月108,333円を下回る場合。 配偶者が民間事業所の場合はその規則による月額13,000円	扶養親族届兼認定書 添付書類 ・住民票 ・配偶者の所得証明 等
子の扶養手当	満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子 配偶者を扶養している場合 1～2人目 6,000円 3人目以降 3,000円 配偶者を扶養していない場合 1人目 6,500円 2人目 6,000円 3人目以降 3,000円 （満16歳になる年度ははじめから満22歳の年度末までの子1人5,000円加算）	扶養親族届兼認定書 添付書類 ・住民票 等
出産費，家族出産費 （新潟県市町村職員共済組合より）	本人あるいは被扶養者である家族が妊娠4ヵ月（85日）以上で分娩した場合，出産，早産，流産，死産にかかわらず給付 出産費：給料月額×1.25 家族出産費：給料月額×1.25×70/100 （最低保障額は30万円）	出産費，家族出産費請求書 医師又は助産師の証明を受けて請求。
育児休業手当金 （新潟県市町村職員共済組合より）	育児休業（部分休業は除く）を取得した場合で給料の全部又は一部が支給されない場合 育児休業中に給料日額の30/100を支給し（休業中支給分），育児休業を終了した日または1歳に（やむを得ない事情がある場合には1歳6か月後）に達した日の後，引き続いて6月以上組合員であるとき給料日額の10/100が支給（6月後支給分）	育児休業手当金請求書 添付書類 ・育児休業承認請求書の写し
育児休業掛金免除 （新潟県市町村職員共済組合より）	育児休業取得者は申し出により掛金は，長期・短期とも免除される。 掛金免除の申し出をした日の属する月から，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が免除になる。育児休業終了日が1歳の誕生日以降である場合は，1歳の誕生日の属する月の前月までの期間が免除となる。	育児休業掛金免除申出書 添付書類 ・育児休業承認請求書の写し
出産祝金 （互助会より）	会員又は会員の配偶者が分娩したとき 1児あたり25,000円	出産祝金請求書

新潟東港地域水道用水供給企業団特定事業主行動計画における子育て支援等の概要

