

男性のための子育て支援制度等

平成31年4月

兵庫県教育委員会

【はじめに】

兵庫県では、県自らが男女共同参画のモデル職場となることを目指して、各種の取り組みを行っており、平成30年度～平成32年度の3年間を対象に「第6次男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション8－」を策定しています。この計画において、「互いに支え合う家庭と地域づくり」、「子育て支援・介護支援」、「男性の家事・育児等への参画支援」を「8つのアクション」のひとつとしています。

この冊子に男性の皆さんも取得できる育児に関する休暇等をまとめました。これを手がかかりにして、皆さんが休暇等を活用し、職場の理解も得て、積極的に育児に参加できることになれば幸いです。

【別紙】

- 男性職員が取得可能な子の年齢による出産・育児に関する休暇等一覧

【目次】

《子どもが生まれるとき……》

- ① 子育て支援休暇（配偶者の出産に係る休暇）……………1ページ
- ② 子育て支援休暇（男性職員の育児参加のための休暇）……………1ページ

《子どもを育てるために……》

- ① 育児休業……………2ページ
- ② 育児時間のための特別休暇……………3ページ
- ③ 子育て支援休暇（子の看護休暇）……………3ページ
- ④ 子育て支援休暇（男性職員の育児参加のための休暇）（再掲）……………4ページ
- ⑤ 育児部分休暇（子育てのための部分休暇）……………4ページ
- ⑥ 育児部分休業……………5ページ
- ⑦ 育児短時間勤務……………6ページ
- ⑧ 育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限……………7ページ
- ⑨ 子を養育するための離職・再採用制度……………8ページ



子どもが生まれるとき・・・

① 子育て支援休暇（配偶者の出産に係る休暇）

要件	職員の妻の出産に係る入院・退院の付添い、出産時の付添い、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ことが相当であると認められる場合
期間	<p>この期間内における3日の範囲内の期間（分割取得可）</p>
取得単位	<p>1日、半日又は1時間</p> <p>*次の場合に限り、1時間未満の取得ができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1回の勤務時間のすべてを勤務しない場合 （例）週休日等の振替で3時間45分勤務となった日に終日特休を取得する場合 → 特休3時間45分（教育職員の場合は半年休） ・最後に残った休暇に1時間未満の時間があり、それを全て取得する場合 （例）残日数5時間15分 → 特休5時間15分 <p>*1時間単位の休暇は7時間45分をもって、半日単位の休暇は2回をもって1日とする。</p>
給与	支給（減額されない）

② 子育て支援休暇（男性職員の育児参加のための休暇）

要件	職員の妻の産前産後の期間（出産予定日の8週間（多胎は14週間）前の日から出産後8週間を経過する日までの期間）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
期間	産前産後の期間内における5日の範囲内の期間
取得単位	<p>1日、半日又は1時間</p> <p>*次の場合に限り、1時間未満の取得ができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1回の勤務時間のすべてを勤務しない場合 （例）週休日等の振替で3時間45分勤務となった日に終日特休を取得する場合 → 特休3時間45分（教育職員の場合は半特休） ・最後に残った休暇に1時間未満の時間があり、それを全て取得する場合 （例）残日数5時間15分 → 特休5時間15分 <p>*1時間単位の休暇は7時間45分をもって、半日単位の休暇は2回をもって1日とする。</p>
給与	支給（減額されない）



子どもを育てるために……

① 育児休業

要 件	<p>○ 3歳に達するまでの子(*1)を養育する場合(*2)</p> <p>(*1)職員と法律上の親子関係がある子(養子を含む。)及び特別養子縁組の成立前の監護対象者等</p> <p>(*2)非常勤職員、臨時的任用教職員は対象外</p> <p>○ 3歳に満たない子について、既に育児休業をしたことがあるとき(子の出生の日から57日間の期間内にした最初の育児休業は除く。)は、次に掲げる事情がある場合を除き、再度の育児休業をすることができない。ただし、⑤による場合は1月以内の期間に限る。</p> <p>① 育児休業をしている職員が、産前休暇の取得若しくは出産又は別の子の育児休業により当該育児休業が失効又は取消となった後、当該産前休暇又は出産に係る子が死亡し、若しくは養子縁組等により職員と別居すること等となった場合</p> <p>② 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業が失効した後、当該休職又は停職の期間が終了した場合</p> <p>③ 育児休業をしている職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育できない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復した場合</p> <p>④ 負傷疾病による配偶者の入院、配偶者との別居、育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児休業終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について再度の育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなった場合</p> <p>⑤ 職員に代わって子を養育する者が一時的に当該子を養育することができなくなる等、職員が再度の育児休業をしなければその養育に支障が生じることとなったものとして任命権者が認める事情がある場合</p>
	<p>《男性職員の取得促進のための方策》</p> <p>(1) 配偶者の産前・産後休暇相当期間中の取得</p> <p>男性職員について、配偶者の出産予定日8週間前から出産の日の翌日から8週間までの期間(産前・産後休暇に相当する期間)における育児休業の取得可</p> <p>[事例1] 第1子の出産の場合 →配偶者の産後休暇に相当する期間において育児休業可</p> <p>[事例2] 第2子の出産時期に3歳に達するまでの第1子を養育する場合 →配偶者の第2子に係る産前・産後休暇相当の期間において育児休業可</p> <p>(2) 再度の育児休業の取得</p> <p>① 夫婦が子の養育のため交互に育児休業する場合は、再度の育児休業を認めることができる。(ただし、一の職員について、一の子に係る3回以上の育児休業は上記⑤による場合を除き認めない。)</p> <p>② 子の出生の日及び産後8週間の期間(57日間)に最初の育児休業をした職員は、特別の事情がなくても再び育児休業をすることができる。</p>

期 間	子が3歳に達する日(満3歳の誕生日の前日)までで、 (1) 職員が請求し承認を受けた期間 (2) 育児休業の期間の延長は、特別の事情がある場合(*)を除き1回に限る。 (*)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、育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと等任命権者がやむを得ないと認める理由により、育児休業の期間の再度の延長をしなければ当該子の養育に支障が生じることとなった場合
	[失効] 育児休業の承認が失効する場合 ① 育児休業をしている職員が産前休暇を取得し、又は出産した場合 ② 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合 ③ 育児休業に係る子が死亡し、又は職員の子でなくなった場合
	[取り消し] 育児休業の承認を取り消す場合 当該育児休業に係る子を養育しなくなった場合又は別の子について育児休業を承認しようとする場合
手 続 き	(1) 育児休業承認請求書(様式有)により、育児休業を始めようとする日の1月前までに請求 (2) 請求に係る子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類(住民票記載事項証明等)を添付
給 与	育児休業期間中は給与を支給しない。 ただし、期末・勤勉手当については、基準日(6/1、12/1)に育児休業をしている職員のうち、当該基準日に対応する在職期間又は勤務期間に勤務した期間があるものには当該手当を支給する。

② 育児時間のための特別休暇

要 件	生後1年6月に達しない子を保育するため必要と認められる場合
期 間	子が1歳6月に達する日までで、1日2回計90分以内の期間 →① 45分以内×2回、② 30分以内+60分以内、③ 90分以内
	《男性職員が利用する場合の承認基準》 (1) 承認を受けようとする時間において、男性職員が保育しなければならない場合に限る。 (2) 男性職員が育児時間(特別休暇)を使用する日において、当該職員以外の親が次のいずれかに該当する場合には、上記の期間から次のアからウに係る期間をそれぞれ差し引いた期間を超えない期間(*)を承認 ア 育児時間に係る特別休暇を承認されている場合 イ 国、他の地方公共団体のこれに相当する休暇を承認されている場合 ウ 労働基準法第67条の規定により育児時間を請求した場合 (*)「それぞれ差し引いた期間を超えない期間」は、当該職員以外の親の期間とあわせて1日1時間30分の範囲内の期間とする。
手 続 き	休暇簿により、生後1歳6月に達しない子が確認できる書類を提示し請求
給 与	支給(減額されない)

③ 子育て支援休暇(子の看護休暇)

要 件	義務教育終了前(*)の子(**)を養育する職員が、次に掲げる事由により勤務しないことが相当であると認められる場合 (*)その子が15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 (**)職員と同居し、養育する実子、養子及び配偶者の子及び特別養子縁組の成立前の監
-----	--

	<p>護対象者等</p> <p>(1) 子の看護（負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話をいい、後遺障害の機能回復訓練（リハビリ）の介助は含まない。）</p> <p>(2) 子に健康診査、健康診断又は予防接種等を受けさせる際の世話 *法定外の健康診査、健康診断及び予防接種を含む。</p> <p>(3) 子が在籍する学校又は保育施設等が実施する入学式、卒業式及び授業参観への出席 *授業参観の範囲は、下記のとおり ア 学校又は保育施設等の授業（教育課程、保育課程に基づくもの）として行われる行事に出席する場合 イ アと同日に行われる学級懇談会やPTAの会議等の行事に出席する場合 ウ 学校又は保育施設等が行う家庭訪問又は個人懇談に対応又は出席する場合 *学校又は保育施設等とは、幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校及び保育所（認可外保育所を含む。）をいう。</p> <p>(4) 感染症の予防のため、子が在籍する学校又は保育施設等の全部又は一部が臨時に休業となった場合の子の世話</p>
期 間	1 暦年において 5 日（義務教育終了前の子が 2 人以上の場合は 10 日）の範囲内の期間（暦日）
取得単位	1 日、半日又は 1 時間 *次の場合に限り、1 時間未満の取得ができる。 ・1 回の勤務時間のすべてを勤務しない場合 （例） 週休日等の振替で 3 時間 45 分勤務となった日に終日特休を取得する場合 → 特休 3 時間 45 分（教育職員の場合は半特休） ・最後に残った休暇に 1 時間未満の時間があり、それを全て取得する場合 （例） 残日数 5 時間 15 分 → 特休 5 時間 15 分 *1 時間単位の休暇は 7 時間 45 分をもって、半日単位の休暇は 2 回をもって 1 日とする。
給 与	支給（減額されない）

※ 対象となる子が年の中途において 2 人以上から 1 人となった場合、入学等の時点における残日数（5 日を超えるときは 5 日）の範囲内

④ 子育て支援休暇（男性職員の育児参加のための休暇）（再掲）

要 件	職員の妻の産前産後の期間（出産予定日の 8 週間（多胎は 14 週間）前の日から出産後 8 週間を経過する日までの期間）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
期 間	産前産後の期間内における 5 日の範囲内の期間
取得単位	1 日、半日又は 1 時間 *次の場合に限り、1 時間未満の取得ができる。 ・1 回の勤務時間のすべてを勤務しない場合 （例） 週休日等の振替で 3 時間 45 分勤務となった日に終日特休を取得する場合 → 特休 3 時間 45 分（教育職員の場合は半特休） ・最後に残った休暇に 1 時間未満の時間があり、それを全て取得する場合 （例） 残日数 5 時間 15 分 → 特休 5 時間 15 分 *1 時間単位の休暇は 7 時間 45 分をもって、半日単位の休暇は 2 回をもって 1 日とする。
給 与	支給（減額されない）

⑤ 育児部分休暇（子育てのための部分休暇）

要 件	小学校 1 年生から 3 年生までの子を放課後児童健全育成事業（学童保育）を行う施設に出迎えるために赴く場合で、公務の運営に支障がないと認められる場合
-----	---

	*非常勤職員、育児短時間勤務の承認を受けている職員、育児部分休業の承認を受けている職員を除く。
期 間	(1) 1回につき1年の期間内において必要と認められる期間 (2) 正規の勤務時間の終わりにおいて2時間を超えない範囲内で30分単位 (3) 子が小学校1年生から3年生までの間は再度取得することができる *育児時間又は介護時間との併用は、1日当たりの取得時間の合計2時間まで可能。
手 続 き	休暇簿により、原則、休暇を申請する月の前月20日までに翌月分の申請を行う。 休暇の承認を受けた後、特定の日の承認の取消しの請求は休暇簿により行う。
給 与	勤務しない時間1時間について、勤務時間1時間当たりの給与額を減額 ※勤務時間1時間当たりの給与額 = $\frac{\{給料(教職調整額を除く)の月額+これに対する地域手当の月額\} \times 12}{1週間の勤務時間数(38.75時間) \times 52週}$

⑥ 育児部分休業

要 件	小学校就学の始期に達するまでの子(*1)を養育するため1日の勤務時間の一部について、勤務しないことが認められる場合(*2) (*1) 職員と法律上の親子関係があり(養子及び特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。)、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの子 (*2) 非常勤職員(短時間勤務職員を除く。)は対象外
期 間	子が小学校就学の始期に達するまで(満6歳に達する日以後の最初の3月31日まで)で、 (1) 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時間を超えない範囲内(30分を単位) (2) 育児時間(特別休暇)を承認されている場合は、2時間から当該特別休暇又は介護時間の承認を受けた時間を減じた時間を超えない範囲内とする。 承認の失効、取り消しについては、育児休業の場合と同じ。
手 続 き	(1) 育児部分休業承認請求書(様式有)により、育児部分休業を始めようとする日の1月前までに請求 (2) 請求に係る子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類(住民票記載事項証明等)を添付
給 与	勤務しない時間1時間について、勤務時間1時間当たりの給与額を減額 ※勤務時間1時間当たりの給与額 = $\frac{\{給料(教職調整額を除く)の月額+これに対する地域手当の月額\} \times 12}{1週間の勤務時間数(38.75時間) \times 52週}$

⑦ 育児短時間勤務

要件	<p>○ 小学校就学の始期に達するまでの子(*1)を養育する場合(*2) (*1)職員と法律上の親子関係があり(養子及び特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。)、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの子 (*2)非常勤職員、臨時的任用教職員、任期付教職員は対象外</p> <p>○ 当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子の育児短時間勤務の終了の翌日から起算して1年を経過しないときは次に掲げる特別の事情がある場合を除き、育児短時間勤務をすることができない。</p> <p>① 育児短時間勤務をしている職員が、産前休暇の取得若しくは出産又は別の子の育児短時間勤務により当該育児短時間勤務が失効又は取消となった後、当該産前休暇又は出産に係る子が死亡し、若しくは養子縁組等により職員と別居すること等となった場合</p> <p>② 育児短時間勤務をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児短時間勤務が失効した後、当該休職又は停職の期間が終了した場合</p> <p>③ 育児短時間勤務をしている職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育できない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復した場合</p> <p>④ 負傷疾病による配偶者の入院、配偶者との別居、育児短時間勤務に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児短時間勤務終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなった場合</p>
期間	<p>子が小学校就学の始期に達するまで(満6歳に達する日以後の最初の3月31日まで)で、</p> <p>(1) 1月以上1年以下の期間で初日及び末日並びに勤務の日及び時間帯を明らかにして請求する。</p> <p>・以下の勤務パターンから請求を行う。</p> <p>① 週5日×1日3時間55分(週19時間35分)</p> <p>② 週5日×1日4時間55分(週24時間35分)</p> <p>③ 週3日×1日7時間45分(週23時間15分)</p> <p>④ 週2日×1日7時間45分、週1日×3時間55分(週19時間25分)</p> <p>※交替制勤務職員はこれに準ずる。</p> <p>(2) その後、育児短時間勤務の期間の延長は子が小学校就学の始期に達するまで(1)と同様の手続きで可能。</p> <p>[失効] 育児短時間勤務の承認が失効する場合</p> <p>① 育児短時間勤務をしている職員が産前休暇を取得し、又は出産した場合</p> <p>② 育児短時間勤務をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合</p> <p>③ 育児短時間勤務に係る子が死亡し、又は職員の子でなくなった場合</p> <p>[取り消し] 育児短時間勤務の承認を取り消す場合</p> <p>① 育児短時間勤務をしている職員が当該育児短時間勤務に係る子を養育しなくなった場合</p> <p>② 育児短時間勤務をしている職員について、当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認する場合</p>
手続き	<p>(1) 育児短時間勤務承認請求書(様式有)により、育児短時間勤務を始めようとする日の1月前までに請求</p> <p>(2) 請求に係る子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類(住民票記載事項証明等)を添付</p>
給与	<p>(1) 給料月額、給料の調整額、義務教育等教員特別手当等勤務時間に応じた額(*)を支給する。また給料を計算基礎とする手当にははね返る。</p> <p>(*) 給料月額等 × (週当たりの勤務時間数÷38.75時間)</p>

	<p>(2) 扶養手当、住居手当、寒冷地手当等 フルタイム勤務職員と同様に全額支給する。</p> <p>(3) 期末手当 ① 基礎額：(1)をフルタイム勤務時の額に割り戻して計算する。 ② 在職期間：短縮された勤務時間の短縮分の2分の1に相当する期間を除算</p> <p>(4) 勤勉手当 ① 基礎額：(1)をフルタイム勤務時の額に割り戻して計算する。 ② 在職期間：短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を除算。</p>
--	--

⑧ 育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限

内 容	<p>○ 3歳に満たない子のある職員が請求した場合、超過勤務を禁止</p> <p>○ 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）の子を養育する職員が請求した場合</p> <p>(1) 時間外勤務の制限（1月について24時間、1年について150時間以内）</p> <p>(2) 深夜（午後10時から翌日の午前5時まで）勤務の禁止</p>
-----	---

※ 深夜勤務の禁止については、職員の配偶者が深夜において常態として子を養育することができる者に該当する場合は、請求できない

⑨ 子を養育するための離職・再採用制度

内 容	<p>育児休業終了（育児欠勤を含む。）の後、当該養育する子が小学校就学の始期に達するまで（満6歳に達する日以後の最初の3月31日まで）に離職する職員で、離職時に再採用を希望し、その旨任命権者に届け出た場合、別途の選考により再採用することができる。</p>
期 間	<p>離職できる期間は8年を限度</p>
手 続 き	<p>(1) 離職希望日の2ヵ月前までに、退職願及び再採用願（様式有）により申請 →県教育委員会は受理証明書交付</p> <p>(2) 再採用を希望する年度の前々年度の3月末日までに再採用希望届出書（様式有）を県教育委員会に提出</p> <p>(3) 再採用にあたっては、再採用を希望する年度の前年度10月末日までに志願書（様式有）を県教育委員会に提出 →県教育委員会は、選考試験の結果に基づき、再採用を決定</p>

男性職員が取得可能な子の年齢による出産・育児に関する休暇等

妊娠	誕生	0歳6月	1歳	2歳	3歳	6歳	(4月1日)				
		0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳	(小学校)	(中学校)	
		子育て支援休暇(配偶者の出産にかかる休暇)(出産にかかる入院の日～出産から2週間を経過する日まで)									
		子育て支援休暇(男性職員の育児参加のための休暇)(妻の産前産後の休暇の期間)									
		育児時間のための特別休暇(～生後1年6月まで)									
		子育て支援休暇(子の看護休暇)(～義務教育終了まで)									
		育児休業(～3歳に達するまで)									
		育児部分休業(～小学校就学の始期に達するまで)									
		育児短時間勤務(～小学校就学の始期に達するまで)									
		子を養育するための離職・再採用制度(～小学校就学の始期に達するまで)									
		育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限(～小学校就学の始期に達するまで)									
		育児を行う職員の時間外勤務の禁止(～3歳に達するまで)									
									育児部分休暇(小学校1年生から3年生までの間)		