

職員のための 子育てサポートQ & A



令和5年6月改訂

総務政策局総務課
教職員局教職員課

～ 目 次 ～

◎特定事業主行動計画 P 6

- Q 1 北海道教育委員会職員子育て支援行動計画とは。
- Q 2 職員に対して、どのような休暇や給付等の支援を行っていますか。

◎女性職員向け P 7

- Q 3 妊娠していることが判明しました。職場にはどのように届け出たらいいのですか。
- Q 4 平日に病院や保健所が行う母親学級（保健指導）に参加したいのですが。
- Q 5 つわりがひどくて、十分な睡眠が取れません。
- Q 6 妊娠中、混んでいるバスや地下鉄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。
- Q 7 おなかも大きくなり、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。

◎出産関係 P 9

- Q 8 「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。
- Q 9 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。
- Q 10 出産費用の補助はありますか。

◎男性職員向け P 10

- Q 11 配偶者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。
- Q 12 配偶者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。配偶者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。
- Q 13 配偶者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場合、実家に戻る配偶者を送るために「配偶者出産休暇」を取得することができますか。
- Q 14 「育児参加休暇」は、具体的にどういう場合に取得できますか。

- Q15 配偶者や子の祖父母など、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。
- Q16 「育児参加休暇」は、配偶者の産前及び出生の日以後1年の期間に5日の範囲内で取得できるとされていますが、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。
- Q17 「小学校就学の始期に達するまで」とは、どういうことでしょうか。

◎子育て職員向け P12

- Q18 子どもが怪我をしたり、急な発熱の場合に、休暇を取得できますか。
- Q19 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ぬのですか。
- Q20 「負傷した・疾病にかかった子の世話」とは、どのような場合ですか。
- Q21 子の看護休暇は、子どもが2人以上いる職員の場合には、何日付与されるのでしょうか。
- Q22 夫婦とも職員である場合、子の看護休暇の付与日数は調整されるのでしょうか。
- Q23 育児休暇とは、どのような制度ですか。

◎育児休業関係 P14

- Q24 育児休業はどのような制度ですか。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。
- Q25 育児休業の再取得は可能ですか。
- Q26 職員の配偶者が専業主婦ですが、職員は育児休業が取得できますか。
- Q27 育児休業中ですが、期間を延長できますか。
- Q28 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。
- Q29 育児休業中の給与などはどうなりますか。
- Q30 育児休業を取得すると、退職手当にどのような影響がありますか。
- Q31 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。
- Q32 育児休業中にも共済の掛金や互助会費を支払うのでしょうか。
- Q33 育児休業の取得手続きはどのようにすればよいのですか。
- Q34 育児休業の申し出をしたら、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。
- Q35 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子の育児休業はどうなるのですか。

- Q36 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。
- Q37 育児休業が承認された期間の満了前に終了することがありますか。
- Q38 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。

◎職場復帰支援関係 P18

- Q39 育児休業復帰前の慣らし勤務制度とはどのような制度ですか。また、どのような職員が慣らし勤務をすることができるのですか。
- Q40 慣らし勤務の実施場所はどこですか。また、実施期間は何日間ですか。
- Q41 慣らし勤務の業務内容はどのようなものですか。
- Q42 慣らし勤務の実施手続きはどのようにすればよいのですか。
- Q43 慣らし勤務の実施中に子どもが体調を崩し、計画どおりに実施することができなくなりました。中断することは可能ですか。

◎部分休業関係 P20

- Q44 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。
- Q45 どのような職員が部分休業できますか。
- Q46 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。
- Q47 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。
- Q48 育児休暇を取得済みですが、部分休業を併せて取得できますか。
- Q49 既に部分休業を承認されている日に、年次有給休暇を取得して1日休みたいのですが、可能ですか。
- Q50 部分休業を取得した時間の給与はどのようになりますか。

◎育児短時間勤務関係 P22

- Q51 育児短時間勤務とはどのような制度ですか。また、どのような職員が育児短時間勤務をすることができるのですか。
- Q52 どのような勤務の形態を選択できるのですか。
- Q53 子どもが小学校就学前まで一括して請求できますか。
- Q54 夫婦で育児短時間勤務をすることはできますか。
- Q55 育児短時間勤務の取得手続きはどのようにすればよいのですか。
- Q56 育児短時間勤務が認められない場合はありますか。
- Q57 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか。
- Q58 同じ子について何度も育児短時間勤務をすることはできますか。

- Q 59 育児短時間勤務の期間の途中で勤務する時間帯を変更することはできますか。
- Q 60 どのような場合に育児短時間勤務が終了するのですか。
- Q 61 育児短時間勤務をしている職員の年次有給休暇の付与日数や繰り越し日数等はどうなるのですか。
- Q 62 育児短時間勤務をしている職員がその他の育児のための制度を利用することはできますか。
- Q 63 小学校就学の始期に達するまでの子が2人います。第2子が小学校に入学するまで連続（更新）して、育児短時間勤務を活用したいと考えていますが、どの様に手続きをしたら良いですか。
- Q 64 育児短時間勤務をしている職員の給与はどうなりますか。
- Q 65 育児短時間勤務をすると給料が減額されますが、共済の掛金及び互助会費はどうなりますか。
- Q 66 第2子の産前休暇取得により、育児短時間勤務の承認期間が予定より早く取消しとなりましたが、共済組合へ何か手続きが必要ですか。

◎早出遅出勤務、深夜勤務及び時間外勤務等の制限 P 29

- Q 67 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。
- Q 68 早出遅出勤務はどのような場合に認められますか。
- Q 69 早出遅出勤務に係る勤務時間はどのようになるのですか。
- Q 70 小学生の子を学童保育に託児している場合も「早出勤務」「遅出勤務」のどちらも利用できますか。
- Q 71 早出遅出勤務を請求する際には、どのような手続きが必要ですか。
- Q 72 早出遅出勤務は、1日置きに利用できますか。
- Q 73 子が生まれる前に、早出遅出勤務を請求できますか。
- Q 74 早出遅出勤務の要件を満たしていても請求が認められない場合がありますか。
- Q 75 早出遅出勤務と育児休暇の併用はできますか。
- Q 76 育児のための「早出遅出勤務」、「時間外勤務の制限」及び「深夜勤務の制限」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。
- Q 77 育児のための「早出遅出勤務」、「時間外勤務の制限」及び「深夜勤務の制限」を同時に請求することはできますか。
- Q 78 夫婦そろって「早出遅出勤務」、「時間外勤務の制限」及び「深夜勤務の制限」を請求することができますか。

- Q79 共済組合及び互助会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。
- Q80 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。
- Q81 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。
- Q82 育児休業期間中は共済掛金及び互助会費の支払いはどうなりますか。
- Q83 第1子の育児休業期間中に第2子が生まれた場合、共済掛金及び互助会費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。
- Q84 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。
- Q85 産前休暇、産後休暇期間中についても、共済掛金の免除ができますか。



◎特定事業主行動計画

Q1 北海道教育委員会職員子育て支援行動計画とは。

A) わが国における、急速な少子化の進行等にかんがみ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を目的として、国・地方公共団体・企業等が一体となって総合的な取組を進めるため、「次世代育成支援対策推進法」（以下「法」という。）が平成15年7月に成立しました。

道教委では、平成17年度から21年度までを前期計画、平成22年度から26年度までを後期計画として「北海道教育委員会特定事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定し、仕事と子育ての両立支援に関する普及啓発や子育て支援制度の周知徹底に重点を置いて取り組んできました。

平成26年4月、法の有効期限が10年間延長されたことから、平成27年度から36年度までを計画期間とする「北海道教育委員会職員子育て支援行動計画」を策定することとなり、①職員全員の意識改革、②時間外勤務等の縮減など働き方そのものの見直し、③子育てを行う女性職員の活躍促進という3つのテーマとともに、効果的な取組を継続して進めていくための数値目標を設定するなどして、その着実な推進を図るよう、取り組んでいきます。

Q2 職員に対して、どのような休暇や給付等の支援を行っていますか。

A) 休暇は、母親に対する産前産後休暇や父親に対する育児参加休暇などがあり、給付は出産費などがあります。

職員のための子育てサポートブックの「子育てに関する主な休暇、給付等支援制度一覧」に掲載していますので、参考にしてください。



◎女性職員向け

Q3 妊娠していることが判明しました。職場にはどのように届け出たらよいのですか。

A) 大切な胎児を育てるための妊産婦等に対する支援措置や父親・母親となる職員に対する支援措置もありますので、出来るだけ早期に管理職員等に申し出るようにしましょう。

最初の申し出は、「口頭」で構いません。

その後、「職員のための子育てサポートブック」に記載されている育児計画書を作成・提出してください。

また、特別休暇の申請や職務専念義務免除の申し出時に、母子健康手帳の提示や医師の証明書などが必要となります。

Q4 平日に病院や保健所が行う母親学級（保健指導）に参加したいのですが。

A) 集団で行う母親学級であっても母子保健法に基づく保健指導であれば、職務専念義務免除（妊娠出産後の通院）の申出ができます。（初回申請時に「母子健康手帳」の提示が必要です。）

○妊娠出産後の通院（職務専念義務免除）

保健指導又は健康診査を受ける場合

- | | |
|------------------|----------|
| ①妊娠から妊娠23週まで | 4週間に1日以内 |
| ②妊娠24週から35週まで | 2週間に1日以内 |
| ③妊娠36週から出産まで | 1週間に1日以内 |
| ④出産後1年まで | その間に1日以内 |
| ⑤医師等の特別な指示があった場合 | 指示された日数 |

なお、健康診査に基づく保健指導が健康診査とは別の日に実施される場合には、医師等の特別な指示があったものとみなされます。

Q5 つわりがひどくて、十分な睡眠が取れません。

A) つわり等の障害により勤務することが困難な場合は、妊娠中14日以内の特別休暇（妊娠障害休暇）が取得できます。

なお、時間単位や分単位で取得が可能ですが、時間・分単位で使用した場合は残日数の計算は1日使用したものと見なされますので、注意してください。

Q6 妊娠中、混んでいるバスや地下鉄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。

A) 通勤に利用する交通機関（自家用車を含む。）の混雑によりその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、妊娠中の女性職員の申出により、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職務専念義務が免除（通勤緩和）されます。

なお、「通勤に利用する交通機関（自家用車を含む。）の混雑」とは、通常の勤務をする場合の登庁又は退庁の時間において、常例として利用する交通機関の乗降場・車内の混雑、道路における混雑をいいます。

また、1日につき1時間以内の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いません。

Q7 おなかも大きくなり、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。

A) 職場の上司に相談してみましょう。

勤務時間を短縮することはできませんが、妊産婦である女性職員が申し出れば、深夜勤務、時間外勤務、休日勤務を制限（妊産婦の勤務制限）でき、また、請求により筋肉労働や出張の制限など（妊産婦の業務の軽減措置等）ができます。

更に、事務分担の見直しや業務への応援体制を組むなど職場内で協力することができます。

また、申出により、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場合は、適宜の休養や補食のために必要な時間の職務専念義務が免除（妊娠中の休憩）されます。

◎出産関係

Q8 「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。

A) 産前については、出産予定日の前日から起算して8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から、出産日までの間において必要とする期間について特別休暇（産前休暇）の取得ができます。

産後については、特別休暇（産後休暇）として出産日の翌日から8週間を経過する日までは就業できません。ただし、産後6週間を経過した職員が申し出た場合で、医師から支障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、出産とは妊娠満12週以後の分べんをいい、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胎が回復しないような場合には、病気休暇を申請してください。

Q9 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。

A) 出産が予定日より早まっても遅くなくても、出産の日当日までが産前の特別休暇となります。

なお、出産日の翌日から8週間が産後の特別休暇となります。

Q10 出産費用の補助はありますか。

A) 出産に際しては、共済組合から出産費、出産費附加金又は家族出産費、家族出産費附加金が支給されます。

また、北海道公立学校教職員互助会から出産給付金（学校職員）が、北海道職員互助会から出産見舞金（教育庁等職員）が支給されます。

共済組合では、出産費及び家族出産費を、医療機関等に支払う「直接支払制度」を実施しており、これにより、出産時における組合員の医療機関等での費用の窓口負担が軽減されます。

【Q79 参照】

◎男性職員向け

Q11 配偶者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。

A) 職員の配偶者の出産に係る入退院の付き添い、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等の場合において、配偶者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3日以内で、特別休暇（配偶者出産休暇）が取得できます。

また、配偶者が出産する場合であって、その出産予定日の8週間（多胎出産の場合は14週間）前から出産の日後8週間を経過するまでの期間において、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場合において、5日以内で、特別休暇（育児参加休暇）が取得できます。

※ 第1子のお産に係る場合は、お産の日後8週間を経過するまでの期間のみ取得可能です。

特に、配偶者お産休暇や育児参加休暇については、父親である男性職員のみ認められているものですので積極的に取得するとともに、休暇取得に係る自分の意志が尊重され円滑に取得できるよう、育児計画書などを有効に活用し、子育てがはじまる前に管理職員に申出を行いましょう。

Q12 配偶者がお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。配偶者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「配偶者お産休暇」を取得できますか。

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

Q13 配偶者がお産前に実家に戻ってしばらく暮らし、実家近くの病院でお産する場合、実家に戻る配偶者を送るために「配偶者お産休暇」を取得することができますか。

A) 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。

Q14 「育児参加休暇」は、具体的にどのような場合に取得できますか。

A) 生まれた子への授乳や付添い、また、上の子の保育所等への送迎など、生まれてく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。

よって、生まれてくる子が第1子の場合、産前の期間は休暇を取得する事由がないため、産後期間のみの取得となります。

Q15 配偶者や子の祖父母など、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。

A) 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、実際に職員が育児を行うのであれば、取得できます。

Q16 「育児参加休暇」は、配偶者の産前及び出生の日以後1年の期間に5日の範囲内で取得できるとされていますが、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。

A) 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（養育する子がいない）ため、事実上、出生の日以後1年の期間のみの取得になります。

なお、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。【Q14 参照】

Q17 「小学校就学の始期に達するまで」とは、どういうことでしょうか。

A) 子が満6歳に達する日以後の最初の3月31日までを指します。



◎子育て職員向け

Q18 子どもが怪我をしたり、急な発熱の場合に、休暇を取得できますか。

A) 中学校就学の終期に達するまでの子（※）を養育する職員が子の看護をする場合は、特別休暇（子の看護休暇）が1年のうち子ども1人につき5日以内（養育する子が3人以上の場合は15日を上限）で取得することができます。

また、ここでいう「子の看護」とは、負傷した・疾病にかかった子の世話をを行う場合や健康診査・予防接種に付き添う場合をいいます。

※その子が中学生の場合にあっては、医師の指示が必要です。

なお、子の看護休暇の付与日数を全て取得した後、小学校就学の始期に達するまでの子に予防接種法に定める定期の予防接種（A類疾病に係るものに限る。）又は臨時の予防接種（種とうの検診及びツベルクリン反応検査を含む）を受けさせる場合は、申出により1日を超えない範囲で職務専念義務が免除（子の予防接種）されます。

Q19 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。

A) 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。

しかし、所属長が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。

Q20 「負傷した・疾病にかかった子の世話」とは、どのような場合ですか。

A) 子が負傷、疾病により看護の必要があり、職員が休まざるを得ないと認められる場合をいいます。

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、その者が何らかの事情（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所属長に詳しく説明してください。

Q21 子の看護休暇は、子どもが2人以上いる職員の場合には、何日付与されるのでしょうか。

A) 養育する子が2人の場合は10日以内、3人以上の場合は15日以内（15日が上限）となります。

Q22 夫婦とも職員である場合、子の看護休暇の付与日数は調整されるのでしょうか。

A) 夫婦とも職員で要件を満たす場合は、父母である職員にそれぞれ1年に5日以内（子が2人の場合は10日以内、3人以上の場合は15日以内）となります。

Q23 育児休暇とは、どのような制度ですか。

A) 育児休暇とは、生後2年に達しない子を育てる女性、男性の職員が、子を養育（子への授乳や子の保育施設への送迎など）する場合に、1日2回合わせて2時間以内、30分以上を単位として取得できる特別休暇です。

夫婦で職員の場合は、両者を合わせて1日2時間以内の取得となります。

ただし、男性職員は、次に該当する場合は取得できません。（配偶者の病気等により、当該子を育てることができない状況にある場合は、この限りではありません。）

- ①配偶者が育児休業等を取得している場合
- ②育児休暇の承認を受けようとする時間に配偶者が育児休暇を取得している場合
- ③配偶者が産前・産後休暇を取得している場合
- ④配偶者が当該子と同居し、かつ就業していない又は1週間の就業日数が2日以下の場合

請求は、休暇の使用時間帯が一緒であれば、1ヵ月程度まとめて請求でき、あらかじめ取得している場合に限り、残りの勤務時間に年次有給休暇を利用し勤務しないことができます。また、1日2回の休暇をまとめて1回で取得することができます。

なお、男性職員が請求する場合は、休暇等処理簿に「配偶者の状況」を併せて記入してください。

◎育児休業関係

Q24 育児休業はどのような制度ですか。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。

A) 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。

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2回育児休業をすることができます。

(男性職員はこの他に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで取得できます。)

※ 非常勤職員は取得要件や期間が異なる。

※ 臨時的任用職員や定年後引き続き勤務している職員、育児休業代替任期付職員は除く。

Q25 育児休業の再取得は可能ですか。

A) 育児休業は、原則2回まで取得できますが、配偶者が負傷又は疾病により入院したなどの特別な事情がある場合には、さらに取得することが可能です。

Q26 職員の配偶者が専業主婦ですが、職員は育児休業が取得できますか。

A) 職員の配偶者が、専業主婦であるとか、職員の父母が同居しているなど配偶者等の状況にかかわらず取得可能です。

なお、配偶者が職員で育児休業中であっても、取得可能です。

Q27 育児休業中ですが、期間を延長できますか。

A) 育児休業の延長は、1回に限りできます。

ただし、配偶者が負傷又は疾病により入院したなどの特別な事情がある場合は、再度、延長することができます(再度手続きが必要)。

Q28 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。

A) 取得可能です。
育児休業の期間は、産後の休暇に引き続い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。

Q29 育児休業中の給与などはどうなりますか。

A) ① 育児休業期間中、給与（給料、諸手当）は支給されません。また、昇給の判定期間内に勤務実績がなければ昇給しませんが、職務に復帰した場合は、育児休業をした期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、号俸が調整されます。

② 期末・勤勉手当は、基準日に育児休業中であっても、基準日以前6箇月以内の期間において勤務実績があれば支給されます。ただし、算定の基礎となる在職期間等から育児休業の一定期間（期末手当は1箇月を超える場合は2分の1、勤勉手当は1箇月を超える場合は全期間）が除算されます。

除算に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間で計算します。

Q30 育児休業を取得すると、退職手当にどのような影響がありますか。

A) 退職手当は、基本額及び調整額の計算の基礎となる勤続期間等について、育児休業期間の2分の1（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間については、3分の1）が除算されます。

Q31 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。

A) 子どもが1歳に達する日まで支給されます。
なお、次の支給期間の特例要件に該当する場合には最大2歳まで支給されます。

- 保育所に入所を希望し申込みを行っているが、1歳（1歳6ヶ月）に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合
- 常態として子の養育を行っている配偶者が、1歳（1歳6ヶ月）に達する日後の期間について、常態として子の養育を行う予定であったが、死亡、負傷等で養育が困難になった場合

【Q84 参照】

Q32 育児休業中にも共済の掛金や互助会費を支払うのでしょうか。

A) 育児休業期間中は免除されます。【Q82 参照】

Q33 育児休業の取得手続きはどのようにすればよいのですか。

A) 育児休業を始めようとする日のおおよそ1月前（子の出生から57日の間に育児休業を取得しようとする場合は、速やかに）までに、「育児休業等承認請求書」に子の氏名、生年月日及び続柄を証明する書類（戸籍抄本、母子健康手帳の写しなど）を添付し、所属長経由で総務課（教育職員以外）又は教職員課（教育職員）に提出します。

また、共済等の手続きのため、「育児休業等掛金免除（変更）申出書」に学校職員は育児休業に係る育児休業承認通知書の写しを、教育庁等職員は辞令書の写し及び母子健康手帳（子の出生日欄）の写しを添付し所属長経由で共済組合に提出します。（互助会は、会費が給与からチェックオフ（天引き）されている職員は手続不要です。）

Q34 育児休業の申し出をしたら、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。

A) 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、所属長は、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りません。

しかし、育児休業は最長で3年に及ぶものですから、その期間、代替職員の配置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申し出を受けてもその準備ができないので、希望どおりの育児休業が取得できず、また、円

滑な業務の遂行ができない状況が発生することも考えられますので、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所属長に伝え、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。

なお、安心して育児休業を取得して子育てに専念できるよう育児休業の代替職員（定数内職員や任期付き職員等）を配置する制度が整っています。

Q35 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子の育児休業はどうなるのですか。

- A)** 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。
- 学校職員の場合、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ると、育児休業の承認は効力を失うこととなります。
- なお、教育庁等職員の場合、「育児休業等養育状況変更届」を提出することで、育児休業の承認は効力を失うこととなります。
- また、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。

Q36 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。

- A)** 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場合、休業予定より早く職場に復帰することは可能です。その手続きとしては、休業に係る子を養育しなくなったとして「育児休業等養育状況変更届」を提出し、育児休業の承認を取消すこととなります。

Q37 育児休業が承認された期間の満了前に終了することがありますか。

- A)** 育児休業については、期間満了前に、育児休業の承認が失効する場合や取消される場合があります。

①次の事由が生じた場合には、育児休業の承認が失効します。

- ア 職員が産前の休暇を取得、又は出産した場合
- イ 職員が休職又は停職の処分を受けた場合
- ウ 子が死亡し、又は職員の子でなくなった場合

②次の事由が生じた場合には、育児休業の承認が取消されます。

- エ 子を養育しなくなった場合
- オ 別の子について育児休業を承認しようとする場合

なお、上記②の事由が生じた場合には、速やかに「育児休業等養育状況変更届」を総務課（教育職員以外）又は教職員課（教育職員）に提出してください。（教育庁等職員は、上記①の事由が生じた場合も提出してください。）

Q38 育児休業を終えて職務に復帰したときの職務、給与等はどうなりますか。

A) ①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）職に復帰することになります。

②給料

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。

③期末・勤勉手当

勤務実績によります。 【Q29 参照】

◎職場復帰支援関係

Q39 育児休業復帰前の慣らし勤務制度とはどのような制度ですか。また、どのような職員が慣らし勤務をすることができるのですか。

A) 育児休業復帰前の慣らし勤務制度とは、育児休業を取得中の職員職が、職場復帰に向けた不安を軽減し、円滑な復帰に向けた環境を整えることができるよう、短期間の職場復帰準備体験をできる制度です。

育児休業を取得中の職員のうち希望する職員が、原則として、復帰予定日1ヶ月前以降から慣らし勤務をすることができます。なお、勤務期間中は、無給です。

Q40 慣らし勤務の実施場所はどこですか。また、実施期間は何日間ですか。

A) 慣らし勤務の実施場所は、現に発令されている所属です。

また、実施日数と実施時間は、実施する職員の希望を踏まえて、所属長が決定します。

Q41 慣らし勤務の業務内容はどのようなものですか。

A) 慣らし勤務の業務内容は、実施する職員が復帰後に携わる業務を想定したものを基本として、所属長が決定します。

なお、本制度の趣旨を踏まえ、次のような業務体験に主眼を置いた内容となります。

対象職員	業務内容例
道教委事務局職員	関係法例規集・資料の閲覧、各種業務システムの練習、軽易な事務作業 等
道立学校職員	担当教科の教材研究、担当クラスの授業見学、チームティーチングによる授業実施・打合せ、朝の打合せ会議参加、関係法規集・資料の閲覧、簡易な事務作業 等

Q42 慣らし勤務の実施手続きはどのようにすればよいのですか。

A) 慣らし勤務を希望する職員は、所属長と面談した上で、慣らし勤務開始2週間前までに申請書を所属長に提出してください。

申請書の提出後、所属長から慣らし勤務実施の可否の連絡があり、慣らし勤務の実施が可能である場合は、実施期間や業務の内容等について所属長と相談します。

所属長は、慣らし勤務の実施計画を作成することとされており、慣らし勤務開始日までに、実施する職員に対し当該実施計画が通知されます。

Q43 慣らし勤務の実施中に子どもが体調を崩し、計画どおりに実施することができなくなりました。中断することは可能ですか。

A) 慣らし勤務は、実施期間中においても、職員の希望により中止することが可能です。

◎部分休業関係

Q44 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。

A) 部分休業とは、小学校就学の始期に達するまでの子どもを、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。

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。

なお、夫婦が同一時間帯に部分休業を取得することも可能です。

Q45 どのような職員が部分休業できますか。

A) 小学校就学の始期に達するまでの子ども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。（育児短時間勤務をしている場合を除く。）

Q46 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。

A) 育児休業期間と重ならなければ、子どもが小学校就学の始期に達するまでの間、育児休業の前後に取得することができます。また、部分休業は1日単位で取得することができますが、所属先の業務との関係もありますので、なるべく、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てください。

Q47 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。

A) 道立学校職員は、「部分休業承認請求書」に、子の氏名、生年月日及び続柄を証明する書類（戸籍抄本、母子健康手帳の写しなど）を添付し、所属長へ提出してください。

また、教育庁等職員は、勤怠管理システム「育児部分休業」で「子の氏名、生年月日及び続柄を証明する書類（戸籍抄本、母子健康手帳の写しなど）」を添付し、所属長へ請求してください。

Q48 育児休暇を取得済みですが、部分休業を併せて取得できますか。

A) 育児休暇は、生後2年に達しない子を育てる職員が、1日2回それぞれ30分以上を単位として2時間以内の休暇を取得できるものです。

一方、部分休業は、子どもが小学校就学の始期に達するまでの間、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）で取得することができます。

※注 男性職員は一定の要件を満たす必要があります。

【Q23 参照】

育児休暇を承認されている場合は、「部分休業の2時間」から育児休暇の取得時間を減じて部分休業を取得することになるので、両方合わせても1日の取得時間は2時間以内となります。

Q49 既に部分休業を承認されている日に、年次有給休暇を取得して1日休みたいのですが、可能ですか。

A) 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、部分休業に引き続いて年次有給休暇を取得する場合には、部分休業の承認は取消されます。

したがって、道立学校職員は口頭等で、教育庁等職員は勤怠管理システム「実績入力（追加・一部取消）」で所属長にその旨を伝えて承認の取消しを受け、その上で年次有給休暇の承認を得ることになります。

また、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行います。

取消しの手続きは、学校職員については、口頭等で所属長にその旨を伝えます。また、教育庁等職員の場合は、「部分休業処理簿」に部分休業の取消時間を記入し、所属長の承認を受けてください。

なお、子どもの養育状況に変更が生じた場合には、道立学校職員は「部分休業養育状況変更届」を提出し、教育庁等職員は勤怠管理システム「部分休業（状況変更）」で届け出てください。

Q50 部分休業を取得した時間の給与はどうなりますか。

A) 給料月額は、1月間の部分休業の総時間数に応じて、減額されます。給料の月額を基礎として支給される地域手当等も減額されます。

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以前の6月間に部分休業をした日数（7時間45分で1日とします。）が30日を超えた場合は、その勤務をしなかった期間を勤務期間から除算します。

また、3歳未満の子を養育する場合、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及び互助会費については、申し出により免除（減額）となります。（互助会費の免除等に関する手続きについては、会費がチェックオフ（天引き）されている職員は、手続不要です。）

なお、給与減額により標準報酬月額が低下した場合は、付随して共済掛金も低下します。

復職後、育児短時間勤務及び育児部分休業を取得する場合は、必要に応じて標準報酬月額に係る「育児休業終了時改定申出書」を共済組合へ提出してください。

また、将来の年金額が低下しないよう申出により特例を適用（子が3歳に達するまでの間）できますので「3歳未満の子を養育する旨の申出書」に戸籍謄（抄）本又は戸籍記載事項証明書と住民票（省略できる場合があります）を添付して共済組合へ提出してください。

◎育児短時間勤務関係

Q51 育児短時間勤務とはどのような制度ですか。また、どのような職員が育児短時間勤務をすることができるのですか。

A) 育児短時間勤務とは、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、常勤職員のまま、いくつかある勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度です。

また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育しようとする職員が取得できますが、非常勤職員で在職期間や勤務日数等の要件を満たさない方、臨時的任用職員、任期付職員及び定年後引き続き勤務している職員の方は取得できません。

Q52 どのような勤務の形態を選択できるのですか。

A) 1週間当たりの勤務時間が、1週間19時間25分から24時間35分となる短時間勤務を選択できます。具体的には、次のように定められています。

一般の職員は、次の4つの勤務の形態から選択することとなります。

- ①週休日が土日で、月～金曜日に1日3時間55分勤務する勤務形態
(週19時間35分勤務)
- ②週休日が土日で、月～金曜日に1日4時間55分勤務する勤務形態
(週24時間35分勤務)
- ③週休日が土日と月～金のうち2日で、月～金曜日のうちの3日に7時間45分勤務する勤務形態(週23時間15分勤務)
- ④週休日が土日と月～金のうち2日で、月～金曜日のうちの3日のうち、2日に7時間45分、1日に3時間55分勤務する勤務形態
(週19時間25分勤務)

交替制勤務職員は、次の3つの勤務の形態から選択することとなります。(交替制勤務職員とは、図書館、美術館及び指定管理者が管理を行う所管機関に勤務する職員並びに船員及び寄宿舍指導員のことです。)

- ①4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、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、24時間35分となるように勤務する勤務形態
- ②4週間以内の期間につき1週間当たり1日以上を週休日とし、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、24時間35分となるように勤務する勤務形態
- ③船員で52週間以内の期間につき1週間当たり1日以上の割合かつ毎4週間につき4日以上を週休日とし、1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分かつ、毎4週間につき1週間当たり38時間45分以下となるように勤務する勤務形態

Q53 子どもが小学校就学前まで一括して請求できますか。

A) 育児短時間勤務の請求は、1年以上1年以下の期間で行います。したがって、小学校就学前までの期間が1年を超えている場合は一括して請求することができません。

なお、期間の延長を請求することはできます。【Q57 参照】

Q54 夫婦で育児短時間勤務をすることはできますか。

A) 夫婦で取得することは可能で、時間等が重なっても問題ありません。

Q55 育児短時間勤務の取得手続きはどのようにすればよいのですか。

A) 「育児短時間勤務承認請求書」によりおおよそ1月前までに子の氏名、生年月日及び続柄を証明する書類（戸籍抄本、母子健康手帳の写しなど）を添付のうえ、所属長を經由し総務課（教育職員以外）又は教職員課（教育職員）に提出してください。

共済等については、免除や減額があります。 【Q59 参照】

Q56 育児短時間勤務が認められない場合はありますか。

A) 任命権者は、請求した職員の業務を処理するための措置（業務分担の変更、職員の配置換え等）を講ずることが困難である場合を除いて、承認しなければなりません。

したがって、これらの措置を検討する必要がありますので、可能な限り早い時期に所属長に相談してください。

Q57 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか。

A) 養育する子が小学校就学の始期に達するまで育児短時間勤務の期間を延長することができます。なお、請求できる延長の期間（1年以上1年以下の期間）をはじめ、請求の手続き及び承認の基準は初回の場合と同様です。

Q58 同じ子について何度も育児短時間勤務をすることはできますか。

A) 原則として、前回の育児短時間勤務から1年を経過した場合に、同一の子について再度の取得が可能です。

また、1年を経過していない場合でも、次の場合には再度の取得が可能です。

- ① Q60のア又はオに該当して前回の承認の失効・取消しとなった後、ア若しくはオに係る子が死亡し、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
- ② 休職・停職の処分を受けて前回の承認が失効した後、休職・停職が終了した場合
- ③ 職員の負傷、疾病、身体・精神上的の障害により養育できない状況が相当期間継続することが見込まれたことにより前回の承認が取消され

た後、回復した場合

④Q60の力に該当して前回の承認が取消された場合

⑤育児短時間勤務の終了時に予測できなかった事実が生じたことにより、育児短時間勤務をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合

⑥前回の請求の際、育児短時間勤務計画書を提出し、その計画に則って、職員が育児短時間勤務をした後、3月以上経過した場合

Q59 育児短時間勤務の期間の途中で勤務する時間帯を変更することはできますか。

A) 勤務する時間帯を変更することは、現に承認されている育児短時間勤務と内容の異なる勤務をすることとなるので、現在承認されている育児短時間勤務の承認を取消し、新たな育児短時間勤務の承認を受けてください。

この場合は、再取得となります。

【Q60②力 取消 Q58④ 再取得 参照】

Q60 どのような場合に育児短時間勤務が終了するのですか。

A) 育児短時間勤務の承認期間が満了した場合に終了するほか、育児短時間勤務の承認が失効したり、取消された場合に終了します。

①次の事由が生じた場合には、育児短時間勤務の承認が失効します。

ア 職員が産前休暇を取得した場合、又は出産した場合

イ 職員が休職又は停職の処分を受けた場合

ウ 子が死亡し又は職員の子でなくなった場合

②次の事由が生じた場合には、育児短時間勤務の承認が取消されます。

エ 子を養育しなくなった場合

オ 別の子について育児短時間勤務を承認しようとする場合

カ 内容の異なる育児短時間勤務を承認しようとする場合

なお、上記②の事由が生じた場合には、速やかに「育児休業等養育状況変更届」を総務課（教育職員以外）又は教職員課（教育職員）に提出してください。（教育庁等職員は、上記①の事由が生じた場合も提出してください。）

この際、その理由を確認できる証明書が必要になる場合があります。

Q61 育児短時間勤務職員の年次有給休暇の付与日数や繰り越し日数等はどうなるのですか。

A) 付与日数については、勤務日数又は勤務時間数に応じて換算されることとなります。

繰り越し日数については、年間の付与日数が限度となります。

年の途中で育児短時間勤務を始めた場合等、勤務形態が変わる場合の年次有給休暇は1週間当たりの勤務時間数又は勤務日数に応じて換算されます。

Q62 育児短時間勤務をしている職員がその他の育児のための制度を利用することはできますか。

A) 育児短時間勤務をしている職員におけるその他の育児のための制度の利用の可否は次のとおりです。

①「部分休業」については、育児短時間勤務制度と同様に、育児のために勤務時間を週38時間45分より短くするものであるため、利用できません。

②「育児休暇」については、1日の勤務時間が3時間55分以下の場合には1日1回30分、1日の勤務時間が3時間55分を超える日には1日2回各30分（1日1回1時間でも可）取得できます。

③「早出遅出勤務」については、利用できません。

育児短時間勤務は、職員の請求により勤務する時間帯を定めているものであり、この勤務する時間帯を変更したい場合は、現に承認されている育児短時間勤務の承認を取消し、新たな育児短時間勤務を承認する必要があります。

Q63 小学校就学の始期に達するまでの子が2人います。第2子が小学校に入学するまで連続（更新）して、育児短時間勤務を活用したいと考えていますが、どの様に手続きをしたら良いですか。

A) 最初から第2子を対象として、育児短時間勤務の承認を受けてください。

仮に、第1子を対象として、育児短時間勤務の承認を受けていた場合、引き続き連続（更新）して、第2子に係る育児短時間勤務はできません。

この場合は、Q60②オ「別の子について育児短時間勤務を承認しようとする場合」に該当し、承認が取消されることから、育児短時間勤務

終了後、第2子に係る再取得（※注）までに1年間の経過期間が必要となります。

※注 双子等複数の子に係る育児短時間勤務の取扱い

職員が双子等複数の小学校の始期に達するまでの子を養育している場合において、そのうち1人について育児短時間勤務の承認を受けて、当該育児短時間勤務のその他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても既に育児短時間勤務をしたものとして取り扱われます。

よって、新たな取得でなく、「再取得の取扱い」となります。

Q64 育児短時間勤務をしている職員の給与はどうなりますか。

A) 育児短時間勤務をしている職員の給与は次のとおりです。

①給料月額は、1週間当たりの勤務時間数に応じて定める額となります。また、昇格・昇給についてはフルタイム勤務職員と同様の基準が適用されます。

②給料の調整額、初任給調整手当、教職調整額、地域手当、へき地・特地勤務手当等、管理職手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当及び産業教育手当は、給料月額と同様、勤務時間数に応じた額が支給されます。

③扶養手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当は、フルタイム勤務時と同額が支給されます。

④通勤手当は、原則として、フルタイム勤務時と同様に支給（交通機関利用の場合は定期券又は通勤所要回数に応じた回数券等の額、交通用具使用の場合は距離に応じた定額）されます。ただし、交通用具に係る手当額は、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回未満となる場合は、半額となります。

⑤時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当については、フルタイム勤務職員と同様、勤務実績に応じて支給されます。ただし、時間外勤務手当については、1日7時間45分までは支給割合が100分の100となります。

⑥期末手当・勤勉手当については、その基礎額の計算は、給料月額等をフルタイム勤務時の給料月額等に割り戻して行われます。

また、期末手当の在職期間の算定は、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分の2分の1に相当する期間が在職期間から除算されます。勤勉手当の勤務期間の算定は、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間が勤務期間から除算されます。

⑦特殊勤務手当は、月額制特殊勤務手当については、1週間当たりの勤務時間数に応じた額、月額制以外の特殊勤務手当については、フルタイム勤務職員と同様、勤務実績に応じた額を支給されます。

⑧退職手当については、退職手当の基本額及び調整額の計算の基礎となる勤務期間等について、育児短時間勤務をした期間の3分の1に相当する期間を除算されます。

Q65 育児短時間勤務をすると給料が減額されますが、共済の掛金及び互助会費はどうなりますか。

A) 3歳未満の子を養育する場合、申し出により給料の減額となった部分について、長期掛金と互助会費が免除（減額）されます。（互助会費が給料からチェックオフ（天引き）されている場合は、手続不要。）

なお、給与減額により標準報酬月額が低下した場合は、付随して共済掛金も低下します。

復職後、育児短時間勤務及び育児部分休業を取得する場合は、必要に応じて標準報酬月額に係る「育児休業終了時改定申出書」を共済組合へ提出してください。

また、将来の年金額が低下しないよう申出により特例を適用（子が3歳に達するまでの間）できますので「3歳未満の子を養育する旨の申出書」に戸籍謄（抄）本又は戸籍記載事項証明書と住民票（省略できる場合があります）を添付して共済組合へ提出してください。

Q66 第2子の産前休暇取得により、育児短時間勤務の承認期間が予定より早く取消しとなりましたが、共済組合へ何か手続きが必要ですか。

A) Q50やQ65に記載の特例の適用を受けている場合は、「3歳未満の子を養育しない旨の届出書」を速やかに共済組合に提出してください。（産前産後休暇の期間は掛金が免除となるため、特例は適用できなくなります。）

その後、第2子に係る育児休業終了後、改めてQ50またはQ65に記載の特例を受けるための手続を行ってください。

◎早出遅出勤務、深夜勤務及び時間外勤務の制限

Q67 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。

A) 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」、「時間外勤務の制限」及び「深夜勤務の制限」を受けることができます。

「早出遅出勤務」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は小学校に就学している子を出迎えに行く場合又は見送りに行く職員について、あらかじめ定められた特定の時間に勤務時間の割振りを行う制度です。

「時間外勤務の制限」とは、

①小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合に、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な場合を除き、1月につき24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務をさせることを制限する制度です。

②3歳に満たない子のある職員が当該子を養育するために請求した場合は、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、時間外勤務を制限する制度です。

いずれの場合も、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除きます。

「深夜勤務の制限」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が請求したとき、その配偶者も深夜において子を養育することができない場合等に、深夜（午後10時から翌日午前5時まで）に勤務を制限する制度です。

対象は職員の配偶者で、当該子の親である者が、次のいずれかに該当する必要があります。

①深夜に就業していること（就業日数が1月につき3日以下の場合を除く）

②負傷、疾病等により子を養育することが困難であること。

③6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定又は産後8週間を経過しないこと。

Q68 早出遅出勤務はどのような場合に認められますか。

A) 早出遅出勤務が認められる場合は、それぞれの事由によって異なります。
子を養育する以下の場合

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子の場合

「小学校就学の始期に達するまでの子」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの子をいいます。

保育園への送迎や、ベビーシッターが来るまでの間、面倒を見ている場合などに利用が可能です。

(2) 小学校に就学している子の場合

次の事業を行う施設にその子（各事業を利用するものに限る。）を出迎えに行く場合又は見送りに行く場合、利用が可能です。

- ①児童福祉法に規定する放課後児童健全育成事業（学童保育）
- ②児童福祉法施行規則に規定するファミリー・サポート・センター事業における相互援助活動
- ③障害者自立支援法に規定する児童デイサービス又は日中における一時的な見守り等の支援
- ④学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業（文部科学省補助事業）における放課後等の学習その他の活動（放課後子ども教室）

また、配偶者の就業等の状況に関わりなく、また、職員の父母など、職員と当該子の親である配偶者以外に家族が面倒を見ることができる場合でも請求することができます。

Q69 早出遅出勤務に係る勤務時間はどのようになるのですか。

A) 早出遅出勤務の勤務時間の割振りについては、あらかじめ定められた区分から選択して請求します。

学校職員は、校長が勤務時間の区分を定めています。

教育庁等職員は、次表のとおりです。

区分	勤務時間	休憩時間	備考
早出（1）	7:00～15:45	12:00～13:00	1時間45分早出
早出（2）	7:15～16:00	12:00～13:00	1時間30分早出
早出（3）	7:30～16:15	12:00～13:00	1時間15分早出
早出（4）	7:45～16:30	12:00～13:00	1時間早出
早出（5）	8:00～16:45	12:00～13:00	45分早出
早出（6）	8:15～17:00	12:00～13:00	30分早出
早出（7）	8:30～17:15	12:00～13:00	15分早出
遅出（1）	9:00～17:45	12:00～13:00	15分遅出
遅出（2）	9:15～18:00	12:00～13:00	30分遅出
遅出（3）	9:30～18:15	12:00～13:00	45分遅出
遅出（4）	9:45～18:30	12:00～13:00	1時間遅出

Q70 小学生の子を学童保育に託児している場合も「早出勤務」「遅出勤務」のどちらも利用できますか。

A) 「出迎え」又は「見送り」のための制度であることから、「早出勤務」「遅出勤務」のいずれも利用できます。

Q71 早出遅出勤務を請求する際には、どのような手続きが必要ですか。

A) 早出遅出勤務を請求しようとする職員は、所属長へ「早出遅出勤務請求書」を提出しなければなりません。

提出は、あらかじめ提出すればよいこととなっていますが、勤務時間の割振りに関する措置であることから、極端に間に請求された場合、必要な措置を講ずることができず、認められない場合もあります。

なお、一回に請求できる期間については、上限はありません（要件を満たす間は、何回でも請求することができます。）。

Q72 早出遅出勤務は、1日置きに利用できますか。

A) 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。

Q73 子が生まれる前に、早出遅出勤務を請求できますか。

A) 早出遅出勤務の請求は、子が出生する前においても可能です。

この場合には、職員は、子が出生した後、速やかに当該子の氏名及び生年月日を所属長へ届け出なければなりません。産後休暇の届出をした女子職員は改めて届け出る必要はありません。

Q74 早出遅出勤務の要件を満たしていても請求が認められない場合がありますか。

A) 公務の運営に支障が生じる場合には、認められないことがあります。

請求に対し、所属長は、速やかに文書で請求を認めるか認めないかについて通知することとなります。

なお、一度は公務の運営に支障がない（早出遅出勤務をさせる）と通知しても、その後の状況の変化で、公務の運営に支障がある（認められない）とされる場合があります。その場合は、支障があるとされる日の前日までに通知しなければなりません。

Q75 早出遅出勤務と育児休暇の併用はできますか。

A) 保育所への送迎等のために、早出遅出勤務と育児休暇を併用することは可能です。

<イメージ図> 1時間遅出勤務と育児休暇の併用

9:45 12:00 13:00 16:30 18:30

勤 務	休 憩	勤 務	育児休暇(2h)
-----	-----	-----	----------

Q76 育児のための「早出遅出勤務」、「時間外勤務の制限」及び「深夜勤務の制限」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。

A) 子が小学校に就学するまでの間など、各制度の期間内であれば請求することができます。

Q77 育児のための「早出遅出勤務」、「時間外勤務の制限」及び「深夜勤務の制限」を同時に請求することはできますか。

A) 職員がそれぞれの要件を満たす場合には、請求できます。

Q78 夫婦そろって「早出遅出勤務」、「時間外勤務の制限」及び「深夜勤務の制限」を請求することができますか。

A) 「早出遅出勤務」及び「時間外勤務の制限」については、同時期に受けることができますが、「深夜勤務の制限」については、ひとりが制限を受けていれば、もうひとり認められません。

◎ 共済組合及び互助会関係等

Q79 共済組合及び互助会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。

A) 【共済組合】

《直接支払制度を利用する場合》

医療機関に支払う分娩費用を共済組合から直接医療機関に支払うことができます。組合員は高額な分娩費用を事前に用意する必要がありません。

① 共済組合から医療機関へ支払う額

分娩費用（ただし、50万円（受診医療機関が産科医療補償制度に加入していない場合は48万8千円）を限度とする。）

② 共済組合から組合員へ支払う給付金額

組合員（被扶養者）の出産＝50万円－分娩代＋附加金5万円

出産後に共済組合から送付する「出産費等内払金支払依頼書」に、医療機関等と取り交わす合意文書（同意書等）の写し、分娩費用明細書の写しを添付して所属長に提出してください。

分娩費用が50万円以上でも附加金は給付されますので、同様の手続きを行ってください。

《直接支払制度を利用しない場合》

・ 出産費＝50万円（ただし、産科医療補償制度に加入していない場合は48万8千円）

・ 出産費附加金＝5万円

医療機関で分娩費用を支払った後に、請求します。

「出産費家族出産費、同附加金請求書」に医師の証明を受け、領収・請求書の写し及び直接支払制度を利用しない旨の合意文書（同意書等）の写しを添付して所属長に提出してください。

【互助会】

① 北海道公立学校教職員互助会員の場合

6万円

「出産給付金請求書」を北海道公立学校教職員互助会に提出してください。

添付書類として、医療機関等の証明又は出生証明書、母子健康手帳（証明欄）の写しを添付してください。

②北海道職員互助会員の場合

7万円

「出産見舞金請求書」を北海道職員互助会に提出してください。

添付書類として戸籍謄本、母子健康手帳又は出生証明書の写しを添付してください。

Q80 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。

A) 1年以上組合員（職員）であった方が、退職後6月以内に出産し、出産時点で加入している健康保険から出産費に相当する給付を受けない場合は、共済組合から出産費が支給されます。手続き及び支給額については、Q79と同様です。

必要書類を、直接共済組合に提出してください。

※出産費附加金は支給されません。

Q81 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。

A) 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。

今までどおり、組合員証（保険証）を使用して病院の受診ができ、年金の加入期間として算定されます。

Q82 育児休業期間中の共済掛金及び互助会費の支払いはどうなりますか。

A) 育児休業期間中は、共済掛金が免除されます。

「育児休業等掛金免除（変更）申出書」に、学校職員は育児休業承認通知書の写し教育庁等職員は、育児休業に係る辞令書の写し及び母子健康手帳（子の出産日欄）の写しを添付して、所属長に提出してください。

また、互助会費は、会費がチェックオフ（天引き）されている職員は、手続不要です。

Q83 第1子の育児休業期間中に第2子が生まれた場合、共済掛金及び互助会費は、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。

A) 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。手続きはQ82と同様です。

Q84 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。

A) 「育児休業手当金請求（変更請求）書」に育児休業承認通知書の写し（育児休業承認通知書が発行されない場合は、育児休業の辞令書の写し及び母子健康手帳の写しを添付して、所属長に提出してください。

なお、給付内容は次のとおりです。

- ・ 180日に達するまで：1日につき標準報酬の日額の67/100
- ・ 残りの期間：1日につき標準報酬の日額の50/100

Q85 産前休暇、産後休暇期間中についても、共済掛金の免除が受けられると聞きましたが。

A) 出産日（出産日が出産の予定日後であるときは、出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合にあっては98日）が属する月から、出産の日後57日目の属する月の前月までの期間、共済掛金が免除されます。

産前休暇開始時に、「産前産後休業掛金等免除申出書」に母子健康手帳の表紙と分娩予定日のページの写し及び休暇等処理簿の写しを添付して所属長に提出してください。

出産後、「産前産後休業掛金等免除変更申出書」に母子健康手帳の出生届出済証明のページの写し（職員本人の氏名が上段に記入されていること）及び休暇等処理簿の写しを添付して所属長へ提出することで手続きが完了します。