

子育て休暇・休業のしおり

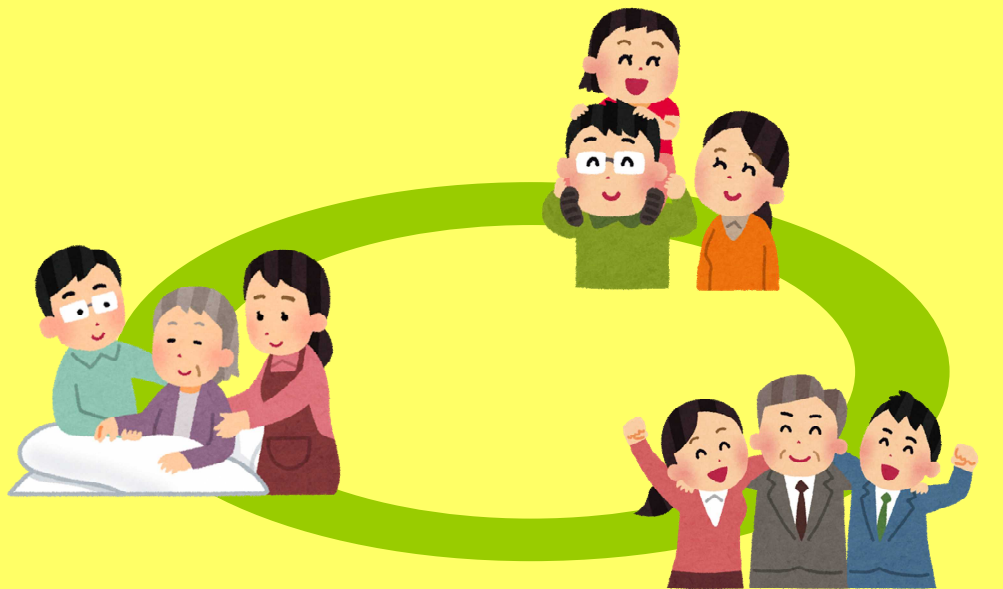
育児・介護のための

両立支援制度ハンドブック

～ワークライフバランスの実現に向けて～

概要版（育児編）

＜県立学校＞



平成30年 3 月

高知県教育委員会

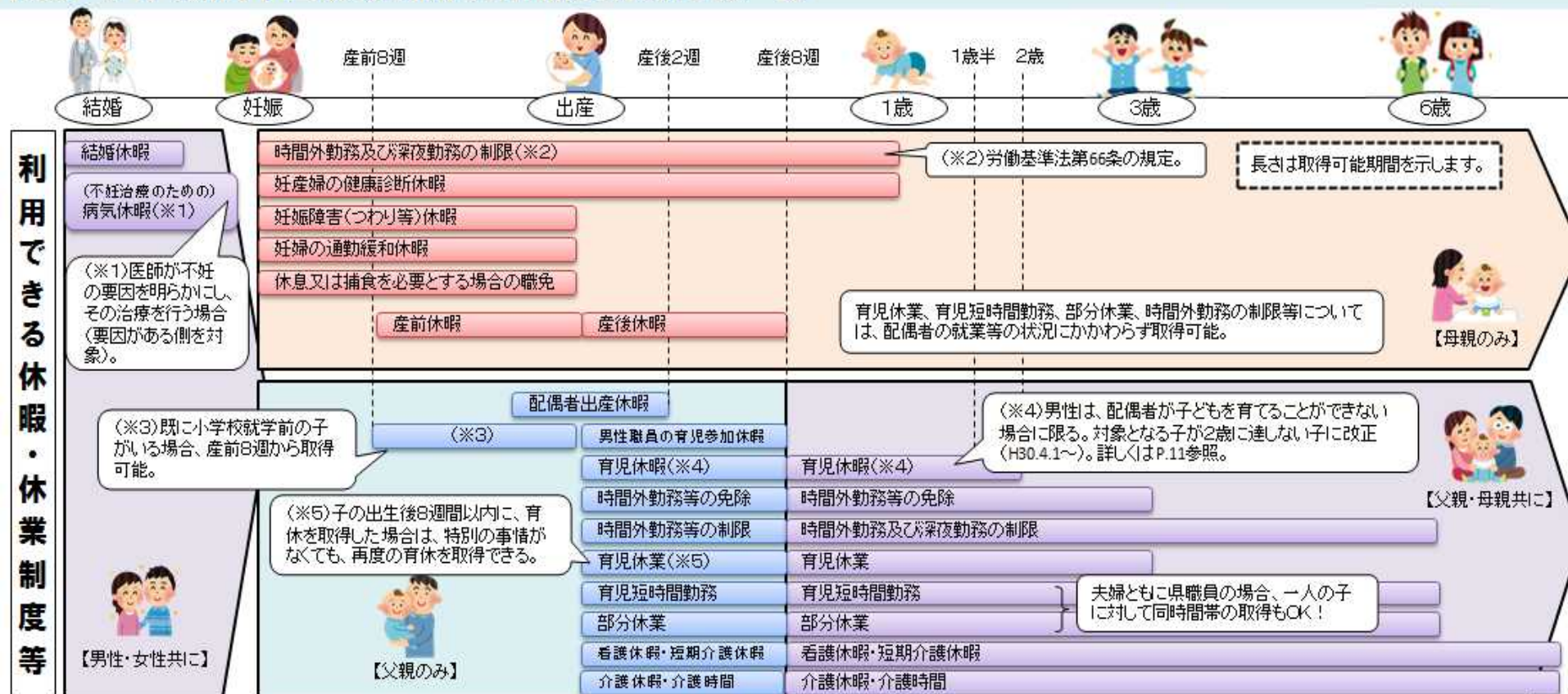
子育てに関する休暇制度等の概要

県では、教職員の子育てを支援するため、次のような休暇や休業の制度を設けています。

子どもが生まれる女性教職員だけでなく、父親になった（なる予定の）男性教職員も、こうした休暇制度等を活用しながら、積極的に子育てを担い、親子の時間を大切にしましょう。

また、教職員が安心してこれらの制度を利用するには、管理職や周りの教職員の理解と協力が欠かせません。教職員の皆さん全員にこうした制度を周知し、子育て世代の教職員が安心して子どもを生み育てられる職場環境づくりに取り組んでいきましょう。

結婚～子育て期間中に職員が利用できる制度 & 関係手続一覧



(1)休暇制度

取得時期	制度名	制度の主旨	期 間	男性教職員	女性教職員
結婚後	結婚休暇	職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のために取得できる休暇	結婚の日を含む6週間以内(公務の都合によりこれによりがたい場合は、概ね1年以内)で5日(日単位) ※連続、断続での取得可能	○	○
妊娠前	(不妊治療のための)病気休暇	負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇	引き続き90日以内 ※不妊治療は、医師が不妊の要因を明らかにし、その治療のためであれば病気休暇を承認できる。	○	○
妊娠中	妊産婦の健康診断休暇 <u>母性健康管理</u>	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法第10条及び第13条に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合に取得できる休暇	1回につき、1日の正規の勤務時間内で必要と認める時間 ・妊娠6月までは4週間に1回 ・妊娠7月から9月までは2週間に1回 ・妊娠10月から分べんまでは1週間に1回 ・産後1年まではその間に1回 ※1月は28日として計算。医師等の特別の指示があった場合は、指示された回数。	—	○
	妊娠障害(つわり等)休暇 <u>母性保護・母性健康管理</u>	妊娠中の女性職員が、妊娠障害のため勤務することが著しく困難である場合に取得できる休暇	10日 (日又は時間単位)	—	○
	妊婦の通勤緩和休暇 <u>母性保護・母性健康管理</u>	妊娠中の女性職員が通勤に交通機関又は交通用具を利用する場合において、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に取得できる休暇	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各々必要と認める時間	—	○
	分べん(産前産後)休暇 <u>母性保護・母性健康管理</u>	女性職員の母性を保護するため労働基準法に基づき認められている休暇	(産前)出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の日から出産の日までの期間 (産後)出産の日の翌日から8週間(多胎妊娠による出産の場合にあつては、10週間)。ただし、出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の出産の場合にあつては、10週間	—	○
出産後	配偶者の出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行う男性職員が取得できる休暇	配偶者が出産のため入院する等の日から、出産の日後2週間の期間に3日 (日又は時間単位)	○	—
	男性職員の育児参加休暇	妻の産前産後期間中に、生まれてく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。)を養育する男性職員が取得できる休暇	出産予定日の8週間前(小学校就学の始期に達するまでの子がある場合のみ)から出産後8週間の期間に5日 (日又は時間単位) ※ 多胎妊娠の場合は産前14週(小学校就学の始期に達するまでの子がある場合のみ)から産後10週間の期間に5日	○	—

出産後	育児休暇 (平成30年4月1日改正) <u>母性保護・母性健康管理</u>	2歳に達しない子を養育する職員が授乳や保育所への送迎を行う場合に取得できる休暇 注:男性職員にあつては、配偶者がその子を育てる(世話する)ことができない場合に限ります。	①子が1歳6月に達するまで ・1日2回、1回45分+往復時間 ・1日2回、1回30分と60分+往復時間 ・1日2回を連続させて90分+往復時間 ②子が1歳6月に達した後2歳に達するまで ・1日2回、1回30分+往復時間 ・1日2回を連続させて60分+往復時間 ※ 往復時間の加算 勤務時間の最初又は最後に取りする場合 15分 勤務時間の途中に取りする場合 30分	○	○
	短期介護休暇 (平成22年6月30日施行)	負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者(要介護者)の介護や通院等の付添などの世話を行う場合に取得できる休暇	年5日(要介護者が2人以上の場合は10日) (日又は時間単位)	○	○
	看護休暇 (平成22年6月30日改正)	ア 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)が負傷又は疾病等のために看護(疾病の予防のための予防接種、健康診断を含む。)を必要とする場合において、他に看護可能な家族がいる場合であっても子の看護を行う必要がある場合に取得できる休暇 イ 配偶者並びに二親等以内の血族及び姻族(小学校就学の始期に達するまでの子を除く)が負傷又は疾病等のため職員が看護する必要がある場合において、職員以外に看護者がいない場合に取得できる休暇	ア 小学校就学の始期に達するまでの子 年5日(2人以上の場合は10日) (平成22年6月30日施行) イ 配偶者及び二親等以内の血族及び姻族(小学校就学の始期に達するまでの子を除く) 年5日 ※ ただし、ア又はイの期間すべてを取得した後、中学校就学の始期に達するまでの子を看護する場合はさらに2日の範囲内での取得が可能 (それぞれ日又は時間単位)	○	○

(2) 時間外勤務の制限等

取得時期	制度名	制 度 の 概 要	男性教職員	女性教職員
妊娠中	時間外勤務及び深夜勤務の制限 <u>母性保護・母性健康管理</u>	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員の深夜勤務及び正規の勤務時間以外の勤務を制限する制度	—	○
	休息又は補食を必要とする場合の職専念義務の免除 <u>母性保護・母性健康管理</u>	妊娠中の女性職員の業務が、母体又は胎児の健康保持に影響があり、休息又は補食を必要とする場合に職務専念義務を免除される制度 ※母子保健法に規定する保健指導又は健康診査に基づく医師等の指導事項に基づいて行う。	—	○
出産後	時間外勤務の免除 (平成22年6月30日施行)	3歳に満たない子がいる職員は、子の養育のために、時間外勤務の免除を請求できる制度 ※公務の運営に支障がある場合や災害など臨時の業務は除く。	○	○
	時間外勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子がいる職員は、子の養育のために、時間外勤務の制限(1月 24時間まで、1年 150時間まで)を請求することができる制度 ※請求した職員の業務を処理するために措置を講ずることが著しく困難な場合や災害など臨時の業務は除く。	○	○

出産後	深夜勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子がいる職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時まで。)において常態として当該子を養育することができる場合を除く。)は、子を養育するために深夜勤務の制限を請求することができる制度 ※公務の運営に支障がある場合は除く。	○	○
-----	---------	---	---	---

(3)休業制度等

制度	制度の主旨	給与等																										
		給料	期末手当	勤勉手当	その他諸手当																							
育児休業	3歳未満(3歳に達する日(誕生日の前日)まで)の子を養育する職員が一定期間休業することを認められる制度 ※男性職員は、(配偶者の)出産後8週間の期間内に、最初の育児休業をした場合は、特別の事情がなくても、再度の育児休業をすることができる。 ※配偶者の就業等の状況に関わらず取得可能。	支給されない。	基準期間内(基準日(6/1又は12/1)以前6ヶ月)に育児休業を取得した期間に応じて次のとおり。(※) <table><tr><td rowspan="2">1回の育児休業にか かる承認期間</td><td colspan="2">期間率(支給割合)</td></tr><tr><td>期末手当</td><td>勤勉手当</td></tr><tr><td>1月以下</td><td>100/100</td><td>100/100</td></tr><tr><td>1月超えて2月以下</td><td>80/100</td><td>80/100 or 70/100</td></tr><tr><td>2月超えて3月以下</td><td rowspan="4">60/100</td><td>60/100 or 50/100</td></tr><tr><td>3月超えて4月以下</td><td>40/100 or 30/100</td></tr><tr><td>4月超えて5月以下</td><td>20/100 or 15/100</td></tr><tr><td>5月超えて6月未満</td><td>10/100 or 5/100</td></tr><tr><td>全期間</td><td>支給なし</td><td>支給なし</td></tr></table> ※ 期末・勤勉手当は1ヶ月以下の短期の育児休業であれば全額支給される。		1回の育児休業にか かる承認期間	期間率(支給割合)		期末手当	勤勉手当	1月以下	100/100	100/100	1月超えて2月以下	80/100	80/100 or 70/100	2月超えて3月以下	60/100	60/100 or 50/100	3月超えて4月以下	40/100 or 30/100	4月超えて5月以下	20/100 or 15/100	5月超えて6月未満	10/100 or 5/100	全期間	支給なし	支給なし	支給されない。
	1回の育児休業にか かる承認期間	期間率(支給割合)																										
期末手当		勤勉手当																										
1月以下	100/100	100/100																										
1月超えて2月以下	80/100	80/100 or 70/100																										
2月超えて3月以下	60/100	60/100 or 50/100																										
3月超えて4月以下		40/100 or 30/100																										
4月超えて5月以下		20/100 or 15/100																										
5月超えて6月未満		10/100 or 5/100																										
全期間	支給なし	支給なし																										
育児短時間勤務	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、次のいずれかの勤務の形態により、希望する日及び時間帯において勤務することができる制度 ＜勤務の形態＞ ① 3時間55分勤務を週5日 (週19時間35分) ② 4時間55分勤務を週5日 (週24時間35分) ③ 7時間45分勤務を週3日 (週23時間15分) ④ 7時間45分勤務を週2日と3時間55分勤務を週1日 (週19時間25分) ※配偶者の就業等の状況に関わらず取得可能。	一週間の勤務時間数に応じて減額して支給される。	基準期間内(基準日(6/1又は12/1)以前6ヶ月)に育児短時間勤務職員として在職した期間に応じて次のとおり。 ＜7時間45分を週3日の勤務形態の場合＞ <table><tr><td rowspan="2">育児短時間勤務職員として在職した期間</td><td colspan="2">期間率(支給割合)</td></tr><tr><td>期末手当</td><td>勤勉手当</td></tr><tr><td>1月以下</td><td rowspan="4">80/100</td><td>95/100</td></tr><tr><td>1月超えて2月以下</td><td>95/100 or 90/100</td></tr><tr><td>2月超えて3月以下</td><td>90/100 or 80/100</td></tr><tr><td>3月超えて4月以下</td><td>80/100 or 70/100</td></tr><tr><td>4月超えて5月以下</td><td rowspan="2">60/100</td><td>70/100</td></tr><tr><td>5月超えて6月未満</td><td>60/100</td></tr><tr><td>全期間</td><td></td><td></td></tr></table> ＜根拠規定＞ 公立学校職員の給与に関する条例第22条、第23条 期末手当及び勤勉手当に関する規則第5条、第10条、第11条		育児短時間勤務職員として在職した期間	期間率(支給割合)		期末手当	勤勉手当	1月以下	80/100	95/100	1月超えて2月以下	95/100 or 90/100	2月超えて3月以下	90/100 or 80/100	3月超えて4月以下	80/100 or 70/100	4月超えて5月以下	60/100	70/100	5月超えて6月未満	60/100	全期間			支給される。 ただし、管理職手当、初任給調整手当、地域手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当及び特勤勤務手当等は、一週間の勤務時間数に応じて減額して支給される。 ※通勤手当について、自動車等使用者についての支給額は、平均1カ月当たりの通勤所要回数が10回未満になる場合には半額となる。	
	育児短時間勤務職員として在職した期間	期間率(支給割合)																										
期末手当		勤勉手当																										
1月以下	80/100	95/100																										
1月超えて2月以下		95/100 or 90/100																										
2月超えて3月以下		90/100 or 80/100																										
3月超えて4月以下		80/100 or 70/100																										
4月超えて5月以下	60/100	70/100																										
5月超えて6月未満		60/100																										
全期間																												
部分休業	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1日の勤務時間のうち部分的に休業することを認められる制度 ※1日の正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位とし、2時間の範囲内 注:「育児時間」休暇が認められている場合は、「育児時間」休暇と部分休業とを併せて1日2時間以内。 ※配偶者の就業等の状況に関わらず取得可能。	休業した時間数に応じて減額して支給される。	全額支給される。	基準日(6/1又は12/1)以前6ヶ月以内に90日以上部分休業を取得した日がある場合は、休業した時間に応じて減額して支給される。(90日未満であれば全額支給。)	支給される。																							

(3)休業制度等(続き)

制度	昇給	昇任	共済組合、互助会	その他
育児休業	次に掲げる育児休業を取得した期間に応じて昇給区分等が決定される。 年間の1/6以上…昇給区分Ⅳ 年間の1/2以上…昇給区分Ⅴ 全期間勤務なし…判定なし 育児休業を取得した期間については、復帰した日又は復帰後の最初の昇給日に、すべて勤務したものとみなして号給の調整を行うこととしており、昇給に影響はない。	4/1時点で育児休業中の職員は昇任しないが、昇任を先送りした者については、次の昇任時に先送りした期間を短縮する取扱いとなる。 また、昇任に当たっては、「職員の任用に関する規則」別表第3に掲げる期間(例:上級採用の場合、主事2年)は在職している必要がある。育児休業や休職の期間は除かれるので注意。 それ以外の場合については、育児休業を取得していない職員と同様。	・共済組合から、1歳の誕生日の前日までの休業期間について「育児休業手当金」が支給される。(子を保育所に預けられない場合等は、1歳6月に達するまで。共済組合高知支部へ申請。) ・手当金の額(H27.10.1～) 180日に達するまで 標準報酬日額×約67/100 181日以降 標準報酬日額×約50/100 注:組合員とその配偶者がともに育児休業を取得する場合は、手当金の受給期間が延長されるケースがある。(詳細は、公立学校共済組合高知支部へ) ・共済組合の掛金…3歳の誕生日の前月まで免除。(月末日に育休中の場合に、当月分を免除。共済組合高知支部へ申請。) ・互助会の掛金…3歳の誕生日の前月まで免除(月末日に育休中の場合に、当月分を免除。申請は不要。)	(退職手当) 育児休業を取得した期間は、次のとおり退職手当の算定の基礎となる勤続期間から除算される。 ・子が1歳に達した日の属する月まで…休業月数の1/3を除算(終期H4.4.1以後のもの) ・上記以外の期間…休業月数の1/2を除算
育児短時間勤務	育児短時間勤務を取得した期間は昇給判定に影響はない。	育児短時間勤務を取得していない職員と同様。	育児休業手当金は支給されない。	(退職手当) 育児短時間勤務を取得した期間は、次のとおり退職手当の算定の基礎となる勤続期間から除算される。 ・取得月数の1/3を除算
部分休業	部分休業を取得した期間は昇給判定に影響はない。	部分休業を取得していない職員と同様。	育児休業手当金は支給されない。	(退職手当) ・部分休業の取得による影響はない。 (その他) ・1日の勤務時間の始めと終わりに取得することもできる。 ・部分休業の前後において年休等を取得する場合は、一旦部分休業の承認を取り消したうえで、取り消した時間を含めて、年休等を取得することになる。

育児休業等 Q & A



Q1 育児休業期間の変更等(延長、短縮、再取得)はできますか？

A. いずれも可能です。(再取得のみ制約あり)

育児休業期間の延長

可能。「育児休業承認(期間延長)請求書」を提出してください。

なお、1度延長の承認を受けた者が、再度(2回目)の延長を請求しようとする場合は、「育児休業承認(期間延長)請求書」の特別の事情の欄に、再度の延長が必要な事情を記入すること。

※育児短時間勤務は年度ごとの請求となるため、毎年度「育児短時間勤務承認(期間延長)請求書」の提出が必要。これは上記の再度の延長には当たらないため、特別の事情の欄の記入は不要。

育児休業期間の短縮

可能。「養育状況変更届」を遅滞なく提出すること。

※部分休業、育児短時間勤務も同様。

育児休業の再取得

育児休業の取得は原則1回限り。ただし、「育児休業承認(期間延長)請求書」と同時に「育児休業計画書」を提出すれば、再取得が可能。(Q3も参照)

※育児短時間勤務も同様。

※部分休業は何度でも可能。

Q2 夫婦ともに育児休業等(※)を取得することができますか？

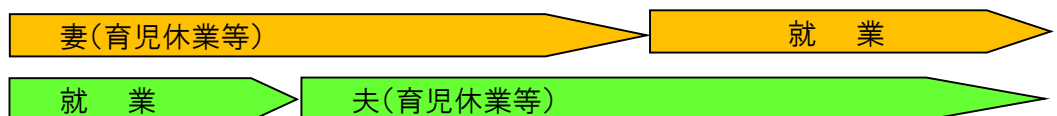
※育児休業等… 育児休業、育児短時間勤務、部分休業

A. 配偶者の就業の有無や育児休業等の取得の有無等の状況にかかわらず、同時期に育児休業、育児短時間勤務、部分休業をすることができます。

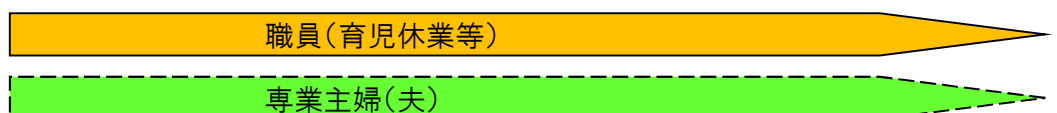
また、子の出生の日から8週間の期間内に育児休業をした職員は、特別の事情がなくても再び育児休業を取得することができます。

【イメージ図】

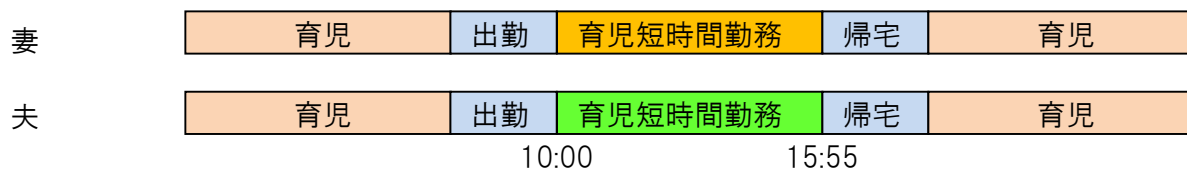
(1) 配偶者が育児休業等や就業している職員でも育児休業等を行うことができます。



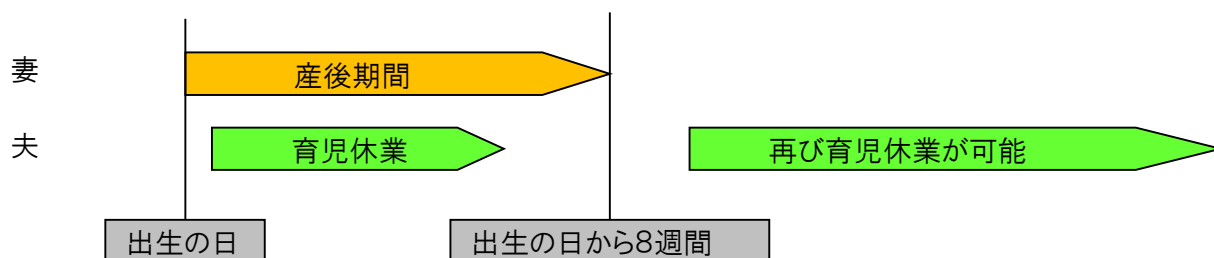
(2) 配偶者が専業主婦(夫)である職員も育児休業等を行うことができます。



(3) 育児短時間勤務、部分休業は夫婦が同じ時間帯に取得することができます。



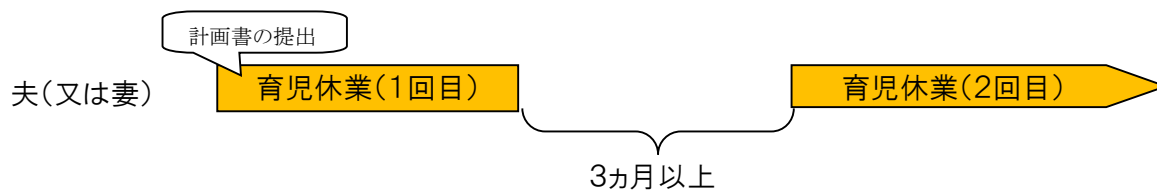
(4) 子の出生の日から8週間の期間内に育児休業をした職員は、特別の事情がなくても再び育児休業を取得することができます。



Q3 夫婦がともに県職員の場合、二人で育児休業を取ることができますか？

A. 配偶者の就業の有無や育児休業等の取得の有無等の状況にかかわらず、育児休業、育児短時間勤務、部分休業をすることができます。二人同時に取ることもできますし、交代で取ることもできます。

また、あらかじめ「育児休業計画書」を高等学校課(特別支援教育課)の人事担当に提出することにより、1回目の育児休業取得後、3カ月以上経過した場合、2回目の育児休業を取得することができます。(育児短時間勤務も同様)



提出書類等の確認

下記に手続の概要を示しますので参考にしてください。詳細な内容は各通知を確認してください。

制度	必要書類及び提出時期	管理職員の対応
育児休業	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(期間延長)請求書」 「請求に係る子の氏名、続柄及び生年月日を証明する書類」 「育児休業等計画書」(再度の請求をする予定がある場合のみ) 育児休業終了時 「育児休業終了届書」	校長を経て<u>学校主管課(高等学校課又は特別支援教育課)</u>へ提出。 (通知) 「育児休業等の手続に関する取扱要領の制定について」 「育児休業終了届出書の提出について」
部分休業	部分休業開始日の1週間前までに 「部分休業承認請求書」 「請求に係る子の氏名、続柄及び生年月日を証明する書類」 「部分休業登録確認書」(<u>総務事務集中化システム対象職員</u>) ※請求は年度を超えて行うことができるが、総務事務集中化システムへの入力は、1年ごとに行うこと。	「育児短時間勤務終了届出書の提出について」 育児短時間勤務職員のうち、勤務実績管理システム対象職員にあつては、勤務種別「対象外」の設定が必要。
育児短時間勤務	育児短時間勤務開始日の1週間前までに 「育児短時間勤務承認(期間延長)請求書」 「請求に係る子の氏名、続柄及び生年月日を証明する書類」 「育児休業等計画書」(再度の請求をする予定がある場合のみ) ※請求する期間は、1月以上1年以下の期間。 育児短時間勤務終了時 「育児短時間勤務終了届出書」	(通知) 「育児短時間勤務職員」の総務事務集中化システムの取扱いについて」
時間外勤務の免除・制限	時間外勤務制限開始日の前日までに 「深夜勤務・時間外勤務制限請求書」	公務の運営の支障の有無について職員に通知し、通知文書及び請求書の写しを<u>学校主管課(高等学校課又は特別支援教育課)</u>へ送付。
深夜勤務の制限	深夜勤務制限開始日の1月前までに 「深夜勤務・時間外勤務制限請求書」	(通知) 「育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限等について」

手続チェックリスト

妊娠判明時から職場復帰後までに必要な手続等を例示しますので、参考にしてください。
市町村役場への提出書類等は提出先によって異なりますので、各市町村にご確認ください。

時期	項目	提出書類や必要な対応等の例	書類取得・提出先	男性職員	女性職員
出産前（産休前）	母子健康手帳の交付	「妊娠届出書」	住民票のある市町村役場	—	☐
	管理職員との面談① (本人又は配偶者の妊娠報告時)	「子育てサポート面談シート」	管理職員	☐	☐
	通勤緩和等の必要な措置を講ずる場合	「母性健康管理指導事項連絡カード」 ※必要に応じて。	管理職員	—	☐
	産休の申出	勤務実績管理システムで入力又は休暇届承認願を提出	管理職員	—	☐
	産前産後休業期間中の共済掛金の免除	「産前産後休業掛金等免除申出書」 ※産前休暇取得時に提出。	共済組合	—	☐
	管理職員との面談② (産休取得予定の1ヵ月前)	「子育てサポート面談シート」	管理職員	—	☐
	出産費直接支払制度の利用確認	合意文書の取り交わし	医療機関	—	☐
出産後（育休開始前）	出生の届	「出生証明書」等	出生地等の市町村役場	☐	☐
	出産費、出産費附加金の請求 家族出産費、家族出産附加金の請求	「出産費・家族出産費内払金支払依頼書」 又は「出産費・附加金、家族出産費・附加金請求書」	共済組合	☐	☐
	産前産後休業期間中の共済掛金の免除	「産前産後休業掛金等免除変更申出書」 ※出産後に提出。	共済組合	—	☐
	出産祝金	「出産祝金請求書」 ※夫婦ともに県職員の場合、それぞれ請求できる。	互助会	☐	☐
	育休の申出	「育児休業承認(期間延長)請求書」	管理職員	☐	☐
	子どもを扶養する (扶養手当の支給)	「扶養親族届」	総務事務センター	☐	☐
	子どもを扶養する (税控除を受ける)	「扶養控除等申告書」	総務事務センター	☐	☐
	子どもを扶養する (共済組合)	「被扶養者申告書」	共済組合	☐	☐
	児童手当の届	「児童手当認定等請求書(届)」	総務事務センター	☐	☐
	管理職員との面談② (育休取得予定の1ヵ月前)	「子育てサポート面談シート」	管理職員	☐	—
	各種掛金等の控除中断手続	財形貯蓄、団体保険料、組合費等	各手続により異なる	☐	☐

時期	項目	提出書類や必要な対応等の例	書類取得・提出先	男性職員	女性職員
職場復帰前	育児休業手当金の請求	「育児休業手当金(変更)請求書」	共済組合	☐	☐
	育児休業期間中の共済掛金の免除	「育児休業等掛金等免除(変更)申出書」	共済組合	☐	☐
	管理職員との面談③ (産休又は育休からの職場復帰1ヵ月前)	「子育てサポート面談シート」 ※育休からの復帰の場合、1月以下の短期取得者の場合は不要。	管理職員	☐	☐
職場復帰後	育休の終了	「育児休業終了届書」	管理職員	☐	☐
	養育特例 ※男性職員は、子の出生後に提出。	「3歳未満の子を養育する旨の申出書」	共済組合	☐	☐

問い合わせ

分からないことや困ったことがあれば、まずは所属長に相談しましょう。

所属長は、職員がどういったことに困っているかをよく聞き、不明点があれば各担当に問い合わせてください。



相談内容	問い合わせ先	担当
両立支援制度全般(休暇・休業制度、子育てサポートプランの内容等)に関する事	教職員・福利課	人事企画担当 (088-821-4903)
代替職員(臨時・非常勤職員)に関する事	高等学校課 特別支援教育課	人事担当 (088-821-4852)
健康相談に関する事	教職員・福利課	職員厚生担当 (088-821-4905)
結婚祝金、出産祝金に関する事	教職員・福利課	高知県教職員互助会 (088-821-4917)
育児休業手当金、産前産後休業・育児休業期間の掛金免除等の申請に関する事	教職員・福利課	公立学校共済組合高知支部 (088-821-4755)
諸手当に関する事	教職員・福利課	給与担当 (088-821-4906)
その他子育てに関する事(窓口の紹介など)	少子対策課	子育て応援コーナー (088-821-8080)