

24高教福第904号
平成24年12月17日

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育委員会事務局
教職員・福利課長

子育てに関する休暇制度等の周知について（通知）

高知県教育委員会では、平成15年7月に施行された「次世代育成支援対策推進法」により、職員を雇用する事業主としての立場から県立学校に勤務する教職員を対象に、職員の子どもたちが健やかに育成されるように職員の勤務環境等を整備するための計画（特定事業主行動計画）を平成17年4月より前期計画、平成24年1月より後期計画を策定し、同法の趣旨に沿った取組を実施することとしています。

その取組の一つとして、平成16年9月6日付け16高教職第584号において「子育て休暇・休業のしおり」を該当男性職員へ配布して制度の周知を図っていただくよう県立学校長あてに通知していますが、今回しおりを改定し、別添写しのとおり県立学校長あてに通知しました。

つきましては、各種制度の内容は、公立小中学校の県費負担教職員も対象になることから、参考に送付しますので貴管内の教職員へもお知らせください。

※次世代育成支援行動計画は、以下の高知県教育委員会のホームページに掲載しています。

<http://www.kochinet.ed.jp/seisaku/jisedaiikusei/index.html>

高知県教育委員会事務局
教職員・福利課
TEL :
FAX :



24高教福第904号
平成24年12月17日

各県立学校長 様

教職員・福利課長

子育てに関する休暇制度等の周知について（通知）

高知県教育委員会では、平成15年7月に施行された「次世代育成支援対策推進法」により、職員を雇用する事業主としての立場から職員の子どもたちが健やかに育成されるように職員の勤務環境等を整備するための計画（特定事業主行動計画）を平成17年4月より前期計画、平成24年1月より後期計画を策定し、同法の趣旨に沿った取組を実施することとしています。

その取組の一つとして、平成16年9月6日付け16高教職第584号において「子育て休暇・休業のしおり」を該当男性職員へ配布して制度の周知を図っていただくよう通知していますが、今回しおりを改定しましたので送付いたします。

ついては、下記により該当する職員はもとより、全職員への周知についてよろしくお願いいたします。

記

1 職員への制度の周知

- (1) 学校長は、子どもが生まれた（生まれる予定）の職員の情報を得たときは、別添「子育て休暇・休業のしおり」を配布し制度の周知を図ること。
- (2) 今回の通知については、全職員への周知を図ること。

2 育児休業等を取得しやすい環境づくり

職員が制度を活用し、仕事と子育てを両立できる職場環境をつくるためには、まずは、全職員が制度を知ることが大切です。

学校長からの積極的な制度周知をはじめ、職場全体で制度の理解を深めていくことで、該当する職員の意向が十分尊重されるよう、仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりに努めてください。

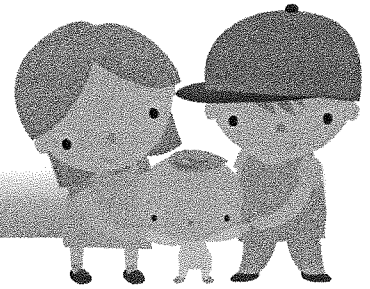
※次世代育成支援行動計画は、以下の高知県教育委員会のホームページに掲載しています。

<http://www.kochinet.ed.jp/seisaku/jisedaiikusei/index.html>

高知県教育委員会事務局
教職員・福利課
TEL :
FAX :

～子どもが生まれた（生まれる）教職員の皆さんへ～

子育て休暇・休業のしおり



◆◆子育てに関する休暇制度等の概要◆◆

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があります。

子どもが生まれる女性職員だけでなく、父親になった（なる予定の）男性職員も、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、安心してこれらの制度を利用するには、上司や周りの教職員の理解と協力が欠かせません。

教職員全て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産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。

制度名	制度の主旨	期間
配偶者の出産休暇 男	・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)
「育児時間」休暇 男 女	・1歳6月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：男性職員にあっては、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です。	子が1歳6月に達するまで 1日2回・1回45分+往復時間 ※ 往復時間 勤務時間の最初又は最後に取る場合 15分 勤務時間の途中に取る場合 30分
男性職員の育児参加休暇 (平成17年4月1日施行) 男	・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
特別休暇(有給) 男 女	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	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日改正)
	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	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)
短期介護休暇 (平成22年6月30日改正) 男 女	・負傷、疾病又は年齢により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を行う場合に取得できる休暇 ※要介護者の範囲 配偶者(届出はしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)、二親等以内の血族及び姻族、届出はしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者の父母及び子、配偶者の父母の配偶者	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)

制 度 名	制 度 の 主 旨	期 間
休 業 等 (無 給)	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 ※ 同一の子について、育児休業の取得及び期間の延長は、一回に限られます。 ただし、条例で定める特別な事情がある場合は、再度の育児休業の取得及び期間の延長をすることができます。 また、男性職員にあっては、（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職員は、特別な事情がなくても、再度の育児休業をすることができます。	子が3歳に達する日（誕生日の前日）まで
	育児短時間勤務 （平成21年4月1日施行） ・ 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、職員が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）	子が満6歳に達する日以後の最初の3月31日まで
	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2時間の範囲内（30分単位） 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時間以内となります。	子が満6歳に達する日以後の最初の3月31日まで

◆ ◇ 時間外勤務の制限等について ◇ ◆

制 度 名	制 度 の 概 要
深夜勤務の制限	・ 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時までの間をいう。）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ます。ただし、公務の運営に支障がある場合は除きます。
時間外勤務の制限	・ 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ます。ただし、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きます。
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することができます。ただし、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きます。

◆◇育児休業等に係る給与の支給等について◇◆

(1) 育児休業

給 与	・ 育児休業の期間は、給与は支給されません。
期末・勤勉手当	・ 基準日（6月1日・12月1日）以前の6カ月以内に勤務した期間があれば、その期間に応じて支給されます。 <期末手当の在職期間の算定> 育児休業を取得している期間の2分の1に相当する期間を在職期間から除算します。ただし、1回の承認に係る期間（基準日以前6カ月以内の期間とその一部又は全部が重複する育児休業の期間が2以上ある場合はそれぞれの育児休業の1回の承認に係る期間を合算した期間）が1月以下の育児休業期間については除算しません。 <勤勉手当の勤務期間の算定> 育児休業を取得している期間を勤務時間から除算します。
育児休業手当金	・ 共済組合から、育児休業を開始した日から、育児休業に係る子が1歳に達する日（育児休業に係る子が1歳に達する日前に育児休業が終了した場合は、育児休業が終了した日）までの期間「育児休業手当金」が支給されます。 （※1歳に達する日・・・1歳の誕生日の前日） ・ 手当金の額は、給料の約62.5%です。 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異なりますので、公立学校共済組合高知支部へお問い合わせください。
そ の 他	・ 共済組合の掛金・・・3歳の誕生日の前月まで免除 ・ 互助会の掛金・・・3歳の誕生日の前月まで免除

(2) 育児短時間勤務

給 与	・ 給料（給料の調整額、教職調整額を含む）は、勤務時間数に応じた額が支給されます。 ・ 各種手当のうち、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手当等は勤務時間数に応じた調整を行った額が支給されますが、その他の手当は全額支給されます。 ※ただし、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ります。
期末・勤勉手当	・ 期末・勤勉手当の基礎額における給料の月額、フルタイム勤務職員と同じです。 <期末手当の在職期間の算定> 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に相当する期間を在職期間から除算します。 <勤勉手当の勤務期間の算定> 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を勤務時間から除算します。

(3) 部分休業

給 与	・ 給料は部分休業をした時間数に応じて減額されますが、各種手当は全額支給されます。
期末・勤勉手当	・ 期末手当は、全額支給されます。 ・ 勤勉手当については、部分休業をした日が90日までの場合は期間率に影響しません。

お知らせ

高知県地域福祉部少子対策課がインターネット上に開設している出産・育児応援サイト「こうちプレマnet」では、赤ちゃんが生まれるまでの心と体のケア、生まれてからの赤ちゃんとの生活などについて相談できる窓口の紹介等を行っています。

また、父親となった男性向けに、赤ちゃんとのスキンシップやおむつ交換など育児のコツをわかりやすく紹介していますので、参考にしてください。

<http://www.premanet.jp/>

高知県教育委員会事務局幼保支援課では、「子育て」を頑張っているお母さんやお父さん方を応援し、子育て力をアップするための「親育ち支援」を行っています。

<http://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/311601/oya-sodachi.html>

(問い合わせ先等)

- 特別休暇・育児休業等に関すること・・・教職員・福利課（電話088-821-4903）

※ 育児休業等の申請様式

申請様式は教育長通知「公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例等の一部改正等について」（平成22年6月29日付け、22高教政第513号）をご利用ください。

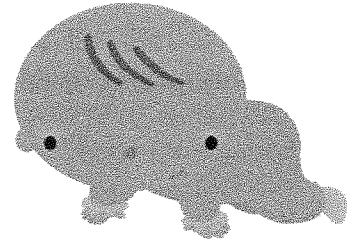
- 育児休業手当金の申請に関すること・・・教職員・福利課内 公立学校共済組合（電話088-821-4755）

※ 申請様式は公立学校共済組合高知支部のホームページ「各種様式ダウンロードコーナー」からダウンロードできます。



制度を知って、計画的な休暇取得を！

育児休業等 Q & A



Q 1 子が何歳になるまで、育児休業を取れますか？

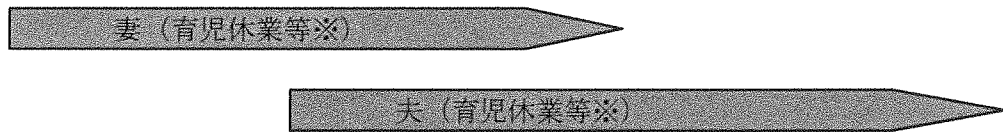
A. 3歳の誕生日の前日まで、育児休業を取ることができます。
(民間企業の場合は、原則として1歳まで)

Q 2 男性職員は、妻が専業主婦でも育児休業等を取れますか？

A. 職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、職員は育児休業や育児短時間勤務、部分休業をすることができるようになりました。(平成22年6月30日施行)
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男性職員は、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るようになりました。(平成22年6月30日施行)

【イメージ図】

(1) 配偶者が育児休業等※をしている職員でも育児休業等をするできるようになりました。(平成22年6月30日施行)

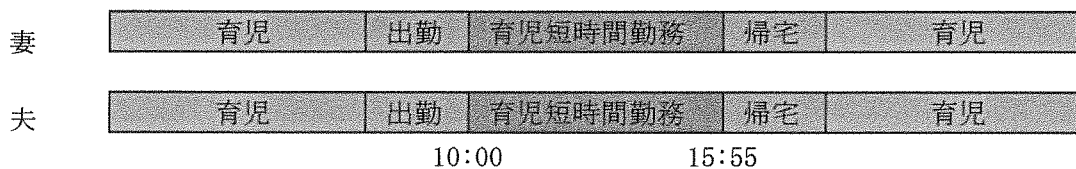


※育児休業等…育児休業、育児短時間勤務、部分休業

(2) 配偶者が専業主婦(夫)である職員も育児休業等をするできるようになりました。(平成22年6月30日施行)

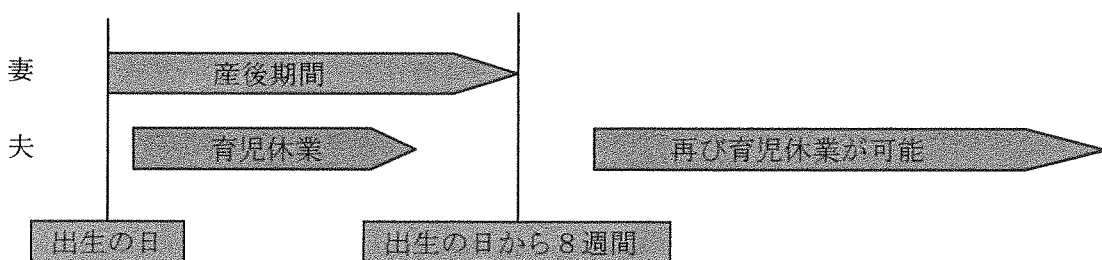


(3) 育児短時間勤務、部分休業は夫婦が同じ時間帯に取得することができるようになりました。(平成22年6月30日施行)



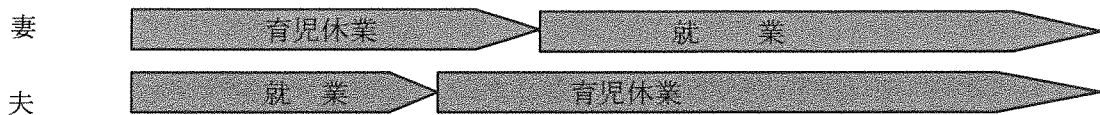
注 休憩時間が1時間の場合

(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るようになりました。(平成22年6月30日施行)



Q 3 妻が働いている場合、夫婦そろって育児休業を取れますか？

A. 以前は、妻が就労している場合は、夫婦が同時期に育児休業をとることはできませんでしたが、配偶者の就業の有無や育児休業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るようになりました。(平成22年6月30日施行)



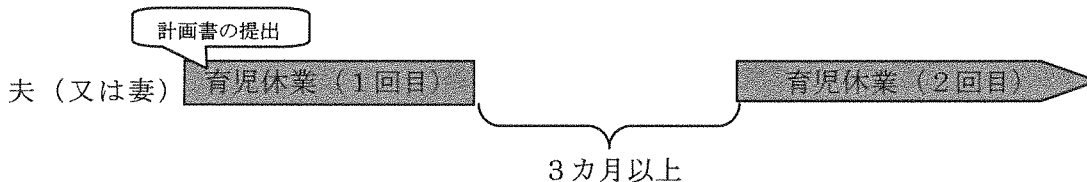
Q 4 夫婦がともに県職員の場合、二人で育児休業を取ることができますか？

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るようになりました。(平成22年6月30日施行) (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)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)

(平成22年6月30日施行)



仕事と子育ての両立を図り、子どもたちの健やかな育成を支援するための計画として「教職員次世代育成支援行動計画(後期計画)」を策定しています。

皆さんがこの計画を自分自身に関わりのあることとして捉え、子育て世代の教職員が安心して子どもを生み、育てられるよう取り組んでいきましょう。

以下の高知県教育委員会のホームページに掲載しています。

<http://www.kochinet.ed.jp/seisaku/jisedai ikusei/index.html>

