

石川県職員の育児・介護両立支援ハンドブック

－育児・介護に関する各種休暇・給付制度等の紹介－



令和8年4月

総務部人事・組織経営課

目次

妊娠中の適切な健康管理、育児・介護と仕事の両立支援の観点から、仕事を続けながら妊娠や出産、子育て、介護をする職員を応援する様々な制度があります。制度の内容をよく知り、適宜適切に制度を利用しましょう。

1. 妊娠前



出生サポート休暇(P4)

不妊治療のため、通院等の必要がある場合に取得できます。

2. 妊娠中



出産検診休暇(女性職員)(P4)

妊娠中または出産後1年以内に保健指導又は健康診査を受ける場合に取得できます。

妊婦通勤休暇(女性職員)(P5)

交通機関の混雑が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合に取得できます。

妊娠障害休暇(女性職員)(P5)

つわり等の障害のため、勤務することができない場合に取得できます。

妊娠中の休息・補食休暇(女性職員)(P5)

妊娠中の職員の業務が母体や胎児に影響がある場合に取得できます。

3. 出産前後



産前・産後休暇(女性職員)(P6)
産前・産後において取得できます。

出産検診休暇(女性職員)(P6)
妊娠中または出産後1年以内に保健指導又は健康診査を受ける場合に取得できます。

出産補助休暇(子や孫を持つ職員)(P6)
配偶者又は子若しくは子の配偶者が出産する場合に取得できます。



育児参加休暇(子や孫を持つ職員)(P6)
配偶者又は子若しくは子の配偶者が出産する場合であって、当該出産に係る子若しくは孫や、上の子若しくは孫を養育する必要がある場合に取得できます。

給付・貸付制度

出産費、出産費附加金、家族出産費、家族出産費附加金、共済掛金の免除、出産祝金、出産手当金、出産貸付(P8～P9)

4. 育児休業



育児休業(P10)
満3歳未満の子を養育するために取得できます。

給付・貸付制度

育児休業手当金、育児休業支援手当金、共済掛金等の免除(P15)

5. 短時間勤務

育児短時間勤務(P12)
小学校就学前の子を養育するために取得できます。

部分休業(P12)
小学校就学前の子を養育するために取得できます。

6. 職場復帰後



育児時間(P16)

子を育てるために授乳等の必要がある場合に取得できます。

家族の看護等休暇(P16)

親族の看護等の必要がある場合に取得できます。

早出遅出勤務(P17)

1日の勤務時間を変えずに始業・就業時間を変更したい場合に利用できます。

休憩時間の特例(P18)

小学校就学前の子の養育や学童の送迎等のために利用できます。

深夜勤務の制限(P19)

小学校就学前の子を養育するために利用できます。

時間外勤務の制限(P20)

小学校就学前の子を養育するために利用できます。

給付・貸付制度

育児時短勤務手当金、入学祝金、入園等祝金、介護休業手当金、介護給付金(P22～23)

7. その他の制度

本庁駐車場の利用(P24)

妊娠中の職員や子どもの送迎のために自家用車による通勤が必要な場合に利用できます。

子育て支援相談窓口(P24)

妊娠、出産、子育て等に関する悩みについて相談できます。

◆ よくある質問Q&A (P25～P26)

◆ 問合せ先一覧 (P27)

1 妊娠前に利用できる制度について

休暇等名称	出生サポート休暇(特別休暇・有給)
対象者	男性職員、女性職員
要件	不妊治療に係る通院等をする場合
日数	1暦年につき5日 (体外受精及び顕微授精に係るものである場合は10日)
取得単位	1日、1時間
申請方法	庶務事務支援システム(願届簿)
備考	不妊治療とは、不妊の原因を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等をいいます。



2 妊娠中に利用できる制度について

休暇等名称	出産検診休暇(特別休暇・有給)										
対象者	女性職員										
要件	妊娠中又は出産後1年以内に母子健康法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合										
日数	<table> <tr> <td>妊娠6月まで</td> <td>…4週間につき1日</td> </tr> <tr> <td>妊娠7月から9月まで</td> <td>…2週間につき1日</td> </tr> <tr> <td>妊娠10月から分娩まで</td> <td>…1週間につき1日</td> </tr> <tr> <td>分娩から産後1年まで</td> <td>…1日</td> </tr> <tr> <td>医師等の特別な指示があった場合</td> <td>…指示された日数</td> </tr> </table>	妊娠6月まで	…4週間につき1日	妊娠7月から9月まで	…2週間につき1日	妊娠10月から分娩まで	…1週間につき1日	分娩から産後1年まで	…1日	医師等の特別な指示があった場合	…指示された日数
妊娠6月まで	…4週間につき1日										
妊娠7月から9月まで	…2週間につき1日										
妊娠10月から分娩まで	…1週間につき1日										
分娩から産後1年まで	…1日										
医師等の特別な指示があった場合	…指示された日数										
取得単位	1日										
申請方法	庶務事務支援システム(願届簿)										
備考	1月は28日として計算する										

休暇等名称	妊娠中の通勤緩和のための休暇(特別休暇・有給)
対象者	女性職員
要件	通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合
日数	正規の勤務時間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
申請方法	庶務事務支援システム(願届簿)
備考	「公共交通機関の混雑の程度」とは、職員が通常の勤務をする場合の当庁又は退庁の時間帯における常例として利用する交通機関の混雑の程度をいう。 「交通機関」とは、電車、バス等の公共交通機関のほか、妊娠中の女性職員が運転する自動車も含まれる。

休暇等名称	妊娠障害休暇(特別休暇・有給)
対象者	女性職員
要件	妊娠に起因するつわり等の障害のため勤務することが著しく困難な場合
日数	14日以内
取得単位	1日、1時間
申請方法	庶務事務支援システム(願届簿)
備考	「つわり等」とは、つわり、妊娠悪阻、妊娠浮腫、妊娠腎炎、妊娠子癇等をいう。

休暇等名称	妊娠中の休息・補食のための時間(職務専念義務の免除・有給)
対象者	女性職員
要件	妊娠中の職員の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
日数	必要と認められる時間
申請方法	庶務事務支援システム(願届簿)
備考	母体又は胎児の健康保持への影響については、母子健康法に規定する保健指導又は健康診査に基づく指示事項により判断する。

3 出産前後に利用できる制度について(女性職員対象)

休暇等名称	産前産後休暇(特別休暇・有給)
対象者	女性職員
要件	産前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後8週間以内において休養を必要とする場合
日数	出産予定日の8週間前(多胎妊娠の場合は14週間前)から、産後8週間
取得単位	1日
申請方法	庶務事務支援システム(願届簿)
備考	出産の日が出産予定日より後になった場合、出産予定日から出産の日までの期間は産前休暇に含まれる。



休暇等名称	出産検診休暇(特別休暇・有給)
対象者	女性職員
要件	妊娠中又は出産後1年以内に母子健康法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合
日数	妊娠6月まで …4週間につき1日 妊娠7月から9月まで …2週間につき1日 妊娠10月から分娩まで …1週間につき1日 分娩から産後1年まで …1日 医師等の特別な指示があった場合 …指示された日数
取得単位	1日
申請方法	庶務事務支援システム(願届簿)
備考	1月は28日として計算する。

3 出産前後に利用できる制度について

休暇等名称	出産補助休暇(特別休暇・有給)
対象者	子や孫を持つ職員
要件	職員の配偶者又は子若しくは子の配偶者が出産する場合
日数	3日以内
取得単位	1日、1時間
申請方法	庶務事務支援システム(願届簿)
備考	職員の配偶者又は子若しくは子の配偶者の出産に係る入院等の日から、出産後2週間を経過する日までの期間において取得できる。

休暇等名称	育児参加休暇(特別休暇・有給)
対象者	子や孫を持つ職員
要件	職員の配偶者又は子若しくは子の配偶者が出産する場合であって、当該出産に係る子若しくは孫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。)を養育する職員が、これらの子又は孫の養育のために勤務しないことが相当であると認められる場合
日数	5日以内
取得単位	1日、1時間
申請方法	庶務事務支援システム(願届簿)
備考	出産予定日の8週間(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以後1年を経過する日までの期間において取得できる。



給付・貸付制度

名 称	出産費、出産費附加金(共済)
要 件	職員が出産したとき
金 額	<p>出産費:50万円</p> <p>※産科医療補償制度に加入する医療機関で出産した場合。 ただし、制度に加入していない医療機関等において出産した場合 や在胎週数22週未満で出産した場合 48万8千円支給</p> <p>出産費附加金:3万円</p>
手 続 き	出産費請求書の提出(庶務事務支援システム:様式集)
備 考	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠4月(85日)以上であれば支給(死産、流産の場合も) ・双生児以上の場合、人数分の額を支給 <p>出産費:1年以上組合員であった者については、退職後6か月以内 の出産であれば支給(他の共済組合、健康保険の被保険者の資格 を取得したときは支給しない)</p> <p>出産費附加金:退職後の出産に対しては、支給しない</p>

名 称	家族出産費、家族出産費附加金(共済)
要 件	被扶養者が出産したとき
金 額	<p>家族出産費:50万円</p> <p>※産科医療補償制度に加入する医療機関で出産した場合。 ただし、制度に加入していない医療機関等において出産した場合 や在胎週数22週未満で出産した場合 48万8千円支給</p> <p>家族出産費附加金:3万円</p>
手 続 き	家族出産費請求書の提出(庶務事務支援システム:様式集)
備 考	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠4月(85日)以上であれば支給(死産、流産の場合も) ・双生児以上の場合、人数分の額を支給

名 称	共済掛金の免除(共済)
要 件	産前産後休業の開始した日の属する月から終了する日の翌日の属する月の前月までの期間について、共済組合の掛金が免除
金 額	掛金の免除
手 続 ぎ	産前産後休業掛金免除(変更)申出書の提出
備 考	開始した日は、出産予定日又は出産日のいずれか早い日を起算日として6週前の日

名 称	出産祝金(互助会)
要 件	職員及び配偶者が出産したとき
金 額	2万円 第3子以降の出産:1万円加算
手 続 ぎ	出産祝金請求書の提出
備 考	生まれた子が2週間以内に死亡した場合には給付しない

名 称	出産手当金(共済)
要 件	組合員が出産した場合にその前後の期間、勤務に服することができなかつたため給料の全部又は一部が支給されない場合
金 額	出産の日前42日(多胎妊娠の場合は98日)出産後56日について、1日につき標準報酬の日額×2/3
手 続 ぎ	出産手当金請求書の提出
備 考	

名 称	出産貸付(共済)
要 件	共済組合の出産費(家族出産費)の支給を受ける見込みがあり、①出産予定日まで2か月以内、②妊娠4か月以上で医療機関に一時的な支払いが必要な場合
金 額	出産費(家族出産費)の額 50万円
手 続 ぎ	貸付申込書の提出
備 考	無利子、出産費(家族出産費)支給時に償還

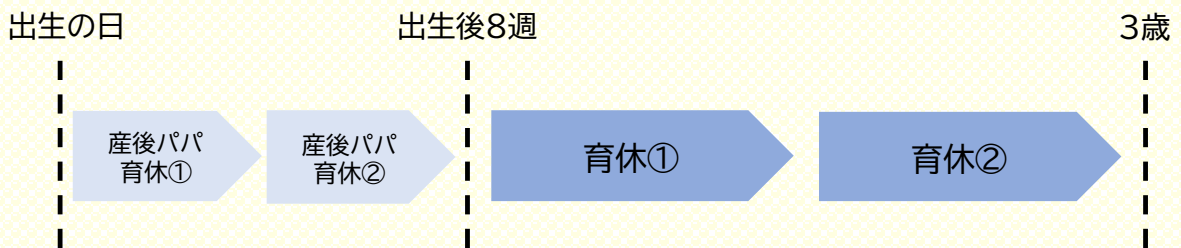
4 育児休業について

	育児休業
概要	子が3歳に達する日までの期間において、原則2回まで取得可能。 男性職員が子の出生後8週間以内の期間において育児休業をする場合は、この原則2回までの育児休業とは別に2回まで取得可能(産後パパ育休)。
取得単位	1日
請求できない職員	<ul style="list-style-type: none"> ・育児短時間勤務代替職員 ・臨時的任用職員 ・育児休業法第6条の任期付職員 ・定年の特例により勤務を延長されている職員 ・任期付短時間勤務職員 ・非常勤職員(一部を除く)
申請方法	育児休業承認請求書の提出
給与	無給 ※共済組合より手当金あり(P15)
昇給	休業期間の10/10を勤務したものと調整
通勤手当	育児休業期間中は支給しない
特殊勤務手当	月額支給のものについては勤務日数に応じて支給
期末手当	<p>基準日(6月1日及び12月1日)以前の6カ月以内において勤務した期間(産前産後休暇を含む)がある職員に支給</p> <p>期間率: 在職期間 - 育児休業期間(※)の1/2</p> <p>※全期間育児休業取得者は不支給 ※育児休業の期間(当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が1か月以下である場合は、在職期間の算定にあたり除算しない</p>
勤勉手当	<p>基準日(6月1日及び12月1日)以前の6カ月以内において勤務した期間がある職員に支給</p> <p>期間率: 勤務期間 - 育児休業期間(※)</p> <p>※全期間育児休業取得者は不支給 ※育児休業の期間(当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が1か月以下である場合は、勤務時間の算定にあたり除算しない</p>
退職手当	子が1歳に達するまでの期間は期間の2/3を勤務したものとみなす。その他の期間は1/2を勤務したものとみなす。

産後パパ育休とは？

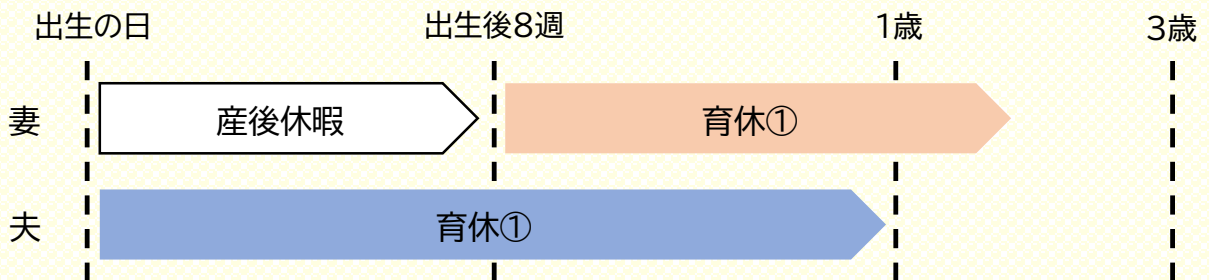
子の出生後8週間以内に取得できる育児休業で、3歳までの育児休業(原則2回)とは別に、2回まで取得できる制度です。

※申請方法は通常の育児休業と同様で、「産後パパ育休」専用の申請書はありません。
※承認された「産後パパ育休」を延長し、その休業期間が子の出生後58日目以降も引き続く場合は、通常の育児休業としてカウントされます。

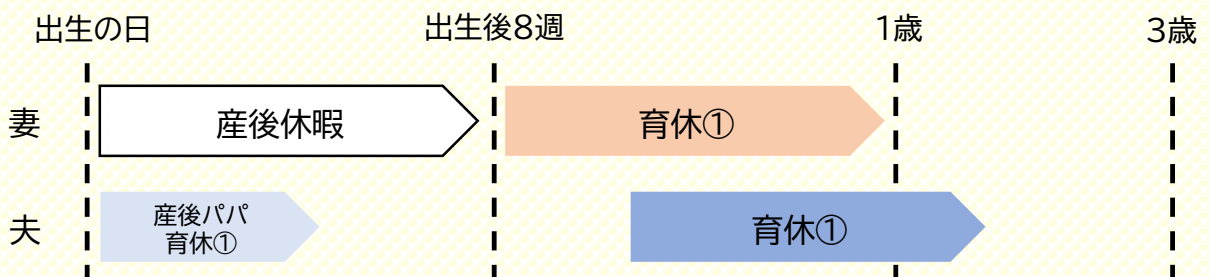


<男性職員の育休取得事例>

パターン①：長期間まとめて取得



パターン②：分割して取得



5 育児短時間勤務と部分休業について

	育児短時間勤務	部分休業
概要	<p>小学校就学前の子を養育するため、短時間勤務を認めるもの。</p> <p>(短時間勤務のパターン)</p> <p>①週5日、1日3時間55分勤務 ②週5日、1日4時間55分勤務 ③週3日、1日7時間45分勤務 ④週3日、うち2日7時間45分勤務 1日3時間55分勤務</p>	<p>小学校就学前の子を養育するため、1日の勤務時間の一部または全部を勤務しないことを認めるもの。</p> <p>(部分休業のパターン)</p> <p>①第1号部分休業 →1日につき2時間以内 ②第2号部分休業 →1年につき10日相当の時間</p>
取得単位	1月以上1年以下 (子が小学校に入学する日まで、都度延長可能。)	①第1号部分休業 →30分単位 ②第2号部分休業 →1時間単位
請求できない職員	<ul style="list-style-type: none"> ・非常勤職員 ・臨時的任用職員 ・育児休業法第6条の任期付職員 ・定年の特例により勤務を延長されている職員 	<ul style="list-style-type: none"> ・非常勤職員(再任用短時間勤務職員を除く。) ・育児短時間勤務をしている職員
申請方法	育児短時間勤務承認請求書の提出 (育児短時間勤務の終了後、3月以上の期間を経過した後、再度の育児短時間勤務を予定している場合は、請求書と同時に「育児短時間勤務計画書」を提出)	部分休業簿の提出 ※1年の期間(毎年4月1日～翌年の3月31日)ごとに、あらかじめ①第1号部分休業又は②第2号部分休業のいずれの形態の部分休業を請求するかを職員が申出するものとするが、その期間中、①については特定の日・時間だけ、承認の取消しを申請することが可能。
給与	勤務時間に応じた額	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を減額
昇給	フルタイム勤務職員と同じ扱い	フルタイム勤務職員と同じ扱い
通勤手当	全額支給(1月の平均通勤所要回数が10回未満の場合は、規定額の半額)	全額支給
特殊勤務手当	全額支給(月額支給のものは、勤務時間に応じた額)	全額支給(月額支給のものは、勤務しない期間について除算)
期末手当	短縮された勤務時間の短縮分の1/2に相当する期間を除算	フルタイム勤務職員と同じ扱い
勤勉手当	短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を除算	部分休業を取得した期間が30日を超える場合のみ、部分休業を取得した時間数を除算
退職手当	短縮した期間の1/3を除算	全期間算入

<部分休業の取得パターン>

部分休業は年次有給や特別休暇と組み合わせて取得できます。

○第1号部分休業(1日につき2時間以内、30分単位)を取得する場合

8:30		10:30		12:00	13:00		17:15
部分休業(30分)	育児時間(90分)	勤務	休憩	勤務			

8:30			12:00	13:00		17:15
部分休業(30分)	育児時間(90分)	年次休暇	休憩	勤務		

8:30			12:00	13:00		15:15		17:15
勤務			休憩	勤務	育児時間(90分)	部分休業(30分)		

8:30			12:00	13:00	14:15	15:15		17:15
勤務			休憩	勤務	年次休暇(1時間)	育児時間(90分)	部分休業(30分)	

8:30			12:00	13:00	13:30		15:45	17:15
勤務			休憩	部分休業(30分)	勤務	育児時間(90分)		

8:30		9:45		12:00	13:00		16:30	17:15
部分休業(30分)	育児時間(45分)	勤務	休憩	勤務			育児時間(45分)	

8:30			12:00	13:00		17:15
部分休業(30分)	家族の看護等休暇(3時間)		休憩	勤務		

○第2号部分休業(1年につき10日相当の時間以内、1時間単位)を取得する場合

8:30	17:15
部分休業(1日)	

→ 1日勤務しないこととすることができる

8:30	11:30	13:00	17:15
部分休業 (3時間)	年次休暇	勤務	

→ 部分休業に引き続いて年休を取得することができる

8:30	10:30	17:15
部分休業 (2時間)	年次休暇	

→ 部分休業と年休の併用により1日勤務しないこととすることができる

8:30	11:00	12:00	13:00	15:00	17:15
勤務	部分休業 (1時間)	休憩	部分休業 (2時間)	勤務	

→ 勤務時間の途中で部分休業を取得することができる

- ・部分休業は小学校就学前まで、育児時間は生後1年9月まで取得することができます。
- ・部分休業は正規の勤務時間の始め又は終わりに関わらず取得することができます。
- ・部分休業について、年次休暇等の休暇を併用する場合は、部分休業に引き続いて年次休暇を取得することができます。
- ・育児時間は授乳等のため休憩時間とは別に保育の時間を確保するものであり、全日勤務しない場合の当該休暇の必要性は想定されないことから、休暇等との併用により、1日勤務しないこととする日には育児時間を取得することができません。
- ・第1号部分休業は1日2時間まで、育児時間は1日2回各45分(連続90分として取得も可)まで取得できますが、両者を合わせて取得する場合、第1号部分休業を取得できるのは、2時間から当該育児時間を引いた時間となります。

給付・貸付制度

名 称	育児休業手当金(共済)
要 件	1歳未満の子を養育するため、育児休業を取得したとき当該育児休業に係る子が1歳に達する日までの期間について支給(特別な事情がある場合は、最長で子が2歳に達するまで支給、ただし部分休業を除く)
金 額	<育児休業を開始してから180日に達するまでの間> 標準報酬の日額×67/100 <残りの期間> 標準報酬の日額×50/100
手 続 き	育児休業手当金請求書の提出
備 考	<パパ・ママ育休プラス> 配偶者が子の1歳の誕生日の前日までに1日でも育児休業を取得している場合、その子が1歳2月になるまでの期間で組合員が育児休業を取得した期間(最大1年間)支給される

名 称	育児休業支援手当金(共済)
要 件	<p>育児休業手当金に上乘せする形で給付されるもの。 対象期間(備考欄参照)内に育児休業等をした場合に、次の要件のいずれにも該当するときに支給</p> <p>①組合員が対象期間内に育児休業等をした日数が通算して14日以上あるとき</p> <p>②当該組合員の配偶者が当該子の出生から起算して56日を経過する日の翌日までに育児休業等をした日数が通算して14日以上あるとき</p> <p>※次のいずれかに該当する場合は、①のみ該当すれば支給</p> <p>ア 配偶者のない者や子と法律上の親子関係がない配偶者等である場合</p> <p>イ 配偶者が雇用保険法の適用事業に雇用される労働者でないものである場合</p> <p>ウ 配偶者が当該育児休業等に係る子について産後休業等を取得している場合</p> <p>エ 配偶者がその子の出生後56日以内の期間において、配偶者が労使協定に基づき事業主から育児休業を拒まれた場合等</p>
金 額	<p>標準報酬の日額×13/100 (支給日数は、最大28日間の期間のうち、土日を除いた日数)</p>
手 続 き	<p>育児休業支援手当金請求書の提出</p>
備 考	<p><対象期間></p> <p>① 組合員が当該育児休業等に係る子について産後休業等をしなかった場合 出生の日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間</p> <p>② 組合員が当該育児休業等に係る子について産後休業等をした場合</p> <p>ア 出産予定日に出生した場合は、出生日から起算して、112日を経過する日の翌日までの期間</p> <p>イ 出産予定日前に出生した場合は、出生日から起算して、出産予定日以後、112日を経過する日の翌日までの期間</p> <p>ウ 出産予定日後に出生した場合は、出産予定日から起算して、出生日以後、112日を経過する日の翌日までの期間</p>

名 称	共済掛金等の免除(共済・互助会)
要 件	<p>育児休業を開始した日の属する月から終了する日の翌日の属する月の前月までの期間について、共済組合・互助会の掛金が免除</p>
金 額	<p>掛金の免除</p>
手 続 き	<p>育児休業掛金免除(変更)申出書の提出</p>
備 考	

6 職場復帰後に利用できる制度について

休暇等名称	育児時間(特別休暇・有給)
対象者	男性職員、女性職員
要件	生後1年9月(嘱託・臨時の場合は生後1年)に達しない子を育てるため授乳等の必要がある場合
日数	1日2回各45分以内 (嘱託・臨時の場合は、1日2回各30分以内)
取得単位	1分
申請方法	庶務事務支援システム(願届簿)
備考	男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親が同日に育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ45分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間とする。

休暇等名称	家族の看護等休暇(特別休暇・有給)
対象者	男性職員、女性職員
要件	配偶者又は1親等の親族及び2親等の親族の看護(負傷し若しくは疾病にかかったそれらの者の世話、中学校就学の始期に達するまでの子の疾病の予防を図るために必要な世話若しくは学校保健安全法の規定による出席停止等に伴うその子の世話を行うこと又はその子の教育若しくは保育に係る行事へ参加する)必要がある場合
日数	1暦年につき5日 (ただし、中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は、10日(うち5日を超える日数については、当該子の看護の場合に限る。))
取得単位	1日、半日、1時間
申請方法	庶務事務支援システム(願届簿)
備考	「配偶者」には、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み、「中学校就学の始期に達するまでの子」とは、満12歳に達する日以後の最初の3月31日までの子(配偶者の子を含む。)をいう。



休暇等名称	早出遅出勤務
対象者	全職員(交代制勤務職員、短時間非常勤職員を除く)
勤務区分	A勤務 8:30～17:15 B勤務 9:00～17:45 C勤務 8:00～16:45 D勤務 9:30～18:15 J勤務 7:00～15:45 K勤務 7:30～16:15 L勤務 10:00～18:45 M勤務 10:30～19:15
申請方法	勤務区分申請書の提出 ※育児・介護を行う職員、障害者である職員、遠距離通勤を行う出先機関に勤務する職員のみ
備考	勤務区分については、年度単位での指定を基本とし、四半期ごとに指定を見直す。 ※特に必要と認めるときは随時の変更も可能 ※育児・介護を行う職員、障害者である職員、遠距離通勤を行う出先機関に勤務する職員は、1箇月以上の月を単位として指定が可能



休暇等名称	休憩時間の特例①
対象者	全職員(交代制勤務職員、短時間非常勤職員を除く)
要件	<ul style="list-style-type: none"> ・交通機関を利用して通勤した場合に、交通機関利用時間が30分以上短縮される場合 ・妊娠中の職員で通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合 ・小学生の子を送迎するため、その住居以外の場所に赴く場合
勤務区分	E勤務 8:30～17:00 F勤務 9:00～17:30 ※休憩時間 12:15～13:00
申請方法	休憩時間短縮勤務区分申請書の提出
備考	勤務区分については、1箇月以上の月を単位として指定する。なお、要件に該当しないこととなった場合には、遅滞なく、申請状況変更届を提出すること。

休暇等名称	休憩時間の特例②
対象者	全職員(交代制勤務職員、短時間非常勤職員を除く)
要件	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校入学前の子を養育する職員 ・学童保育施設に託児している小学生の子を迎えに行く職員 ・介護が必要な親族を介護する職員 ・障害者である職員
勤務区分	E勤務 8:30～17:00 F勤務 9:00～17:30 G勤務 8:00～16:30 H勤務 9:30～18:00 ※休憩時間 12:15～13:00
申請方法	休憩時間短縮勤務区分申請書の提出
備考	勤務区分については、1箇月以上の月を単位として指定する。なお、要件に該当しないこととなった場合には、遅滞なく、申請状況変更届を提出すること。

休暇等名称	深夜勤務の制限
対象者	職員
要件	<p>①小学校就学の始期に達するまでの子のある職員で、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。)において当該子を養育する必要がある職員 ただし、次のいずれにも該当する職員の配偶者で当該子の親であるものがある場合は対象とならない。 ・深夜において就業していない者(就業日数が1月について3日以下の者を含む。)であること。 ・負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子又は要介護者を養育又は介護することが困難な状態にある者でないこと。 ・8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定である者又は産後8週間を経過しない者でないこと。</p> <p>②要介護者を介護する職員で、深夜において当該要介護者を介護する必要がある職員 ただし、要介護者とは、負傷、疾病又は老齢により2週間以上日常生活を営むのに支障がある者で、次に掲げる者をいう。 ・配偶者(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。) ・配偶者 ・1親等の親族 ・2親等の親族であって職員と同居している者 ・配偶者の父母の配偶者であって職員と同居している者</p>
制限内容	公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。
日数	6月以内の期間
申請方法	深夜勤務・時間外勤務制限請求書の提出
備考	<p>次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、「育児又は介護の状況変更届」により、遅滞なく所属長に届け出なければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該請求に係る子(要介護者)が死亡した場合 ・当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消等により職員の子でなくなった(当該請求に係る要介護者と職員との親族関係が消滅した)場合 ・職員が当該請求に係る子(要介護者)と同居しないこととなった場合 ・職員の配偶者が深夜において常態として子を養育できることとなった場合

休暇等名称	時間外勤務の免除・制限
対象者	職員
要件	<p>免除…</p> <p>①小学校就学の始期に達するまでの子のある職員で、当該子を養育する必要がある職員</p> <p>②要介護者を介護する職員で、当該要介護者を介護する必要がある職員</p> <p>制限…</p> <p>①小学校就学の始期に達するまでの子のある職員で、当該子を養育する必要がある職員</p> <p>②要介護者を介護する職員で、当該要介護者を介護する必要がある職員</p>
制限内容	<p>免除…</p> <p>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(要件②については公務の正常な運営を妨げる場合)及び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、時間外勤務をさせてはならない。</p> <p>制限…</p> <p>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及び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、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務をさせてはならない。</p>
日数	1年又は1年に満たない月を単位とする期間
申請方法	深夜勤務・時間外勤務制限請求書の提出
備考	<p>次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、「育児又は介護の状況変更届」により、遅滞なく所属長に届け出なければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該請求に係る子(要介護者)が死亡した場合 ・当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消等により職員の子でなくなった(当該請求に係る要介護者と職員との親族関係が消滅した)場合 ・職員が当該請求に係る子(要介護者)と同居しないこととなった場合

休暇等名称	介護休暇
対象者	男性職員、女性職員
要件	<p>職員が配偶者(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。)、父母、子、配偶者の父母その他次に掲げる者で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、請求した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一親等の親族(父母、子及び配偶者の父母を除く。) ・二親等の親族(祖父母、孫及び兄弟姉妹以外の者にあつては、職員と同居している者に限る。) ・配偶者(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。))の父母の配偶者であつて職員と同居している者
日数	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間(指定期間)内で必要と認められる期間(嘱託・臨時の場合は3月)
取得単位	1日、1時間
申請方法	介護休暇承認請求書の提出
備考	<p>「同居」には、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。</p> <p>介護を必要とする一の継続する状態について初めて介護休暇の承認を受けようとするときは、二週間以上の期間について一括して請求しなければならない。</p> <p>なお、特別休暇として、短期介護休暇(1暦年につき5日(ただし、当該要介護者が2人以上の場合は10日))が認められている。</p>

休暇等名称	介護時間
対象者	男性職員、女性職員
要件	<p>職員が配偶者(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。)、父母、子、配偶者の父母その他次に掲げる者で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、請求した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一親等の親族(父母、子及び配偶者の父母を除く。) ・二親等の親族(祖父母、孫及び兄弟姉妹以外の者にあつては、職員と同居している者に限る。) ・配偶者(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。))の父母の配偶者であつて職員と同居している者
日数	<p>要介護者ごとに、介護を必要とする一の継続する状態について、連続する3年の期間(当該要介護者に係る介護休暇における「指定期間」と重複する期間を除く。)内において、1日につき2時間(育児部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該2時間から当該部分休業の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間)の範囲内で必要と認められる時間</p>
取得単位	30分
申請方法	介護時間承認請求書の提出
備考	<p>「同居」には、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。 介護時間の承認を受けようとするときは、できるだけ多くの期間について一括して請求しなければならない。</p>

給付・貸付制度

名 称	育児時短勤務手当金(共済)
要 件	2歳に満たない子を養育するために、育児時短勤務(育児短時間勤務、部分休業等)をした場合に支給
金 額	<p>一支給対象月について、支給対象月に支払われた報酬の額に、次の①又は②の区分に応じたそれぞれの率を乗じて得た額</p> <p>ただし、当該報酬の額と育児時短勤務手当金の合計額が支給限度額を超える場合は、支給限度額から当該報酬の額を減じて得た額</p> <p>① 支給対象月に支払われた報酬の額が、育児時短勤務を開始した月の標準報酬の月額90%未満の場合⇒10%</p> <p>② 支給対象月に支払われた報酬の額が、育児時短勤務を開始した月の標準報酬の月額90%以上100%未満の場合⇒当該標準報酬の月額に対する当該報酬の額の割合が90%を超える大きさの程度に応じ、10%から一定の割合を減じた額</p>
手 続 き	育児時短勤務手当金請求書の提出
備 考	<p>次のいずれかに該当する場合は支給されない</p> <p>① 支給対象月における報酬月額が支給限度額以上であるとき</p> <p>② 支給対象月における育児時短勤務手当金の額として算定された額が雇用保険法第17条第4項第1号に掲げる額の100分の80に相当する金額を超えないとき</p>

名 称	入学祝金(互助会)
要 件	会員の子が小学校、中学校及び高等学校又は高等専門学校に入学したとき
金 額	1万円
手続き	入学祝金請求書の提出
備 考	転入学、編入学には給付しない

名 称	入園等祝金(互助会)
要 件	会員の子が入園等の年齢に達したとき(3歳)
金 額	1万円
手続き	入園等祝金請求書の提出
備 考	

名 称	介護休業手当金(共済)
要 件	要介護家族のため、介護休暇の承認を受けて勤務を休んだときに支給
金 額	標準報酬の日額×67/100×日数(介護休業の日数を通算して支給日数が66日を超えない)
手続き	介護休業手当金請求書の提出
備 考	

名 称	介護給付金(互助会)
要 件	会員が配偶者、1親等及び同居の2親等の親族並びに同居の配偶者の父母の配偶者の負傷、疾病又は老齢のため介護休暇を取得したとき
金 額	1日につき給料日額×60/100相当額(3月を限度)
手 続 き	介護給付金請求書の提出
備 考	毎月、前月分を給付。公の機関からの給付金等が支給される場合は、当該給付金等を控除した額とする。

◆育児休業等終了日において3歳に満たない子を養育しており、引き続き、育児短時間勤務や部分休業などにより報酬が一定以上変動した場合は、申し出により標準報酬月が改定されます。

◆3歳未満の子を養育している方の標準報酬月額が養育前の標準報酬月額を下回る場合は、申し出により、その下回る間の年金の算定基礎は、養育前の標準報酬月額を適用することができます。

7 その他の制度について

▶本庁駐車場の利用

妊娠中の職員及び保育又は介護に係る送迎のため通勤が著しく不便な職員は県庁舎職員駐車場を利用することができます。

利用を希望する場合は、
管財課庁舎管理グループ(☎076-225-1261)にご相談ください。

※保育又は介護に係る送迎のため通勤が著しく不便であることを理由に申請する場合で、申請者数が職員駐車場の収容台数を超えた場合は抽選により利用者を決定します。

また、妊娠中の職員は、出産の日まで職員駐車場を利用することができますが、産前休暇を取得する場合は、利用期間は休暇の開始日の前日までとなります。



▶子育て支援相談窓口

妊娠、出産、子育て等に関する悩みについて、人事・組織経営課福利厚生室の保健師が相談に応じます。

電話やメール等でお気軽にご相談ください。

人事・組織経営課福利厚生室
(☎076-225-1254/hukuri@pref.ishikawa.lg.jp)

よくある質問 Q&A

Q. 育休の申請の際に必要な書類は？

育児休業を開始する日の2週間前までに育児休業承認請求書に必要な書類(※)を添付のうえ、所属長に提出してください。

必要書類…請求に係る子の氏名、請求者との続柄等及び生年月日を証明する書類で、下記のいずれか(写しでも可)

- ・医師又は助産師が発行する出生(産)証明書
- ・母子手帳の出生届出済証明書
- ・官公署が発行する出生届受理証明書又は養子縁組届受理証明書
- ・事件が係属している家庭裁判所等が発行する事件係属証明書
- ・児童相談所長が発行する委託措置決定通知書又は証明書

Q. 育休は延長できますか？

育児休業の期間の延長は、1回に限りできます。ただし、次に掲げる特別の事情がある場合は、再度の延長も可能です。

- ① 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと
- ② 配偶者と別居したこと
- ③ 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。
- ④ その他、予測できなかった事実が生じたことにより、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こと

Q. 育休は短縮できますか？

育児休業中に託児先が見つかった場合などは、「子を養育しなくなった」として養育状況変更届を提出の上、育児休業が取り消されることとなります。具体的な職務復帰日については、所属の人事担当者等と相談していただきます。

Q. 育休中に第2子が産まれる場合、第1子の育休はどうなりますか？

第2子の産前休暇開始(あるいは出産)の時点で、第1子の育児休業は失効します。「育児休業等職員の産休等報告書」により所属長を通じて人事・組織経営課長に報告してください。

Q. 育休をとると昇進に影響しますか？

育児休業を取得すること自体がマイナス評価となることはありませんが、育児休業中は人事評価が保留となるため、一時的に昇進が遅れる場合があります。その場合も、復帰後の調整により遅れた分は後ほど元通りになります。

Q. 短期間の育休取得でも、育児休業手当金の支給はありますか？

1日でも育児休業を取得した場合は、手当金が支給されます。1か月未満の取得の場合は、日割り計算により金額を算出します。

Q. 育児短時間勤務と部分休業のどちらを選択するか迷っています。

勤務時間をできるだけ短くしたり、週休日を増やしたりなど、弾力的な勤務を希望する方は育児短時間勤務、収入面を重視されたい方は部分休業を選択いただく場合が多いです。

→ 両制度の比較についてはP12をご確認ください。

Q. 夫婦で共働きの場合、同日・同時間帯に「育児時間」を取得できますか？

同時間帯の取得はできません。男性職員は、妻(県職員に限らない)が同日に育児時間を請求した場合、1日2回それぞれ45分から妻が請求した各回ごとの期間を差し引いた期間でしか請求できません。(石川県職員及び石川県学校職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規則第12条・別表第二)

Q. 育児短時間勤務、部分休業とフレキシブルワークは併用可能でしょうか？

併用可能です。

なお、フレキシブルワークにより通勤時間がなくなり、その時間を育児等に充てることで、部分休業を取り消して勤務時間に充てることのできる場合もあると考えられます。

所属長は、制度の趣旨に鑑み、併用する必要があるかどうか、併用した場合の部分休業等の時間は適切かを確認の上、フレキシブルワークの承認を行ってください。

Q. 部分休業の前後に引き続いて年休や特別休暇を取得できますか？

取得可能です。

→ 詳細はP13～P14をご覧ください。

Q. 配偶者の出産前後に男性職員はどのような休暇を取得できますか？

出産補助休暇や育児参加休暇が使用できます。また、出産後は育児休業などの制度も利用できます。

→ 詳細はP7をご覧ください。

Q. 子の授業参観や運動会のために家族の看護等休暇を取得できますか？

取得要件にある「子の教育若しくは保育に係る行事への参加をする」場合とは、入園、卒園又は入学、卒業の式典その他これに準ずる式典に参加する場合をいいます。「その他これに準ずる式典」とは「入園」「卒園」「入学」「卒業」と同質の式典を想定しており、授業参観や運動会等の行事は含まれません。

問合せ先一覧

事 項	担 当	連 絡 先
休暇等ほか	人事・組織経営課 人事グループ	☎076-225-1242
給与等の取扱い	人事・組織経営課 給与制度グループ	☎076-225-1253
給付制度等 (共済)	人事・組織経営課福利厚生室 (地方職員共済組合石川県支部)	☎076-225-1248
給付制度等 (互助会)	職員互助会	☎076-225-1250
本庁駐車場の 利用について	管財課 庁舎管理グループ	☎076-225-1261