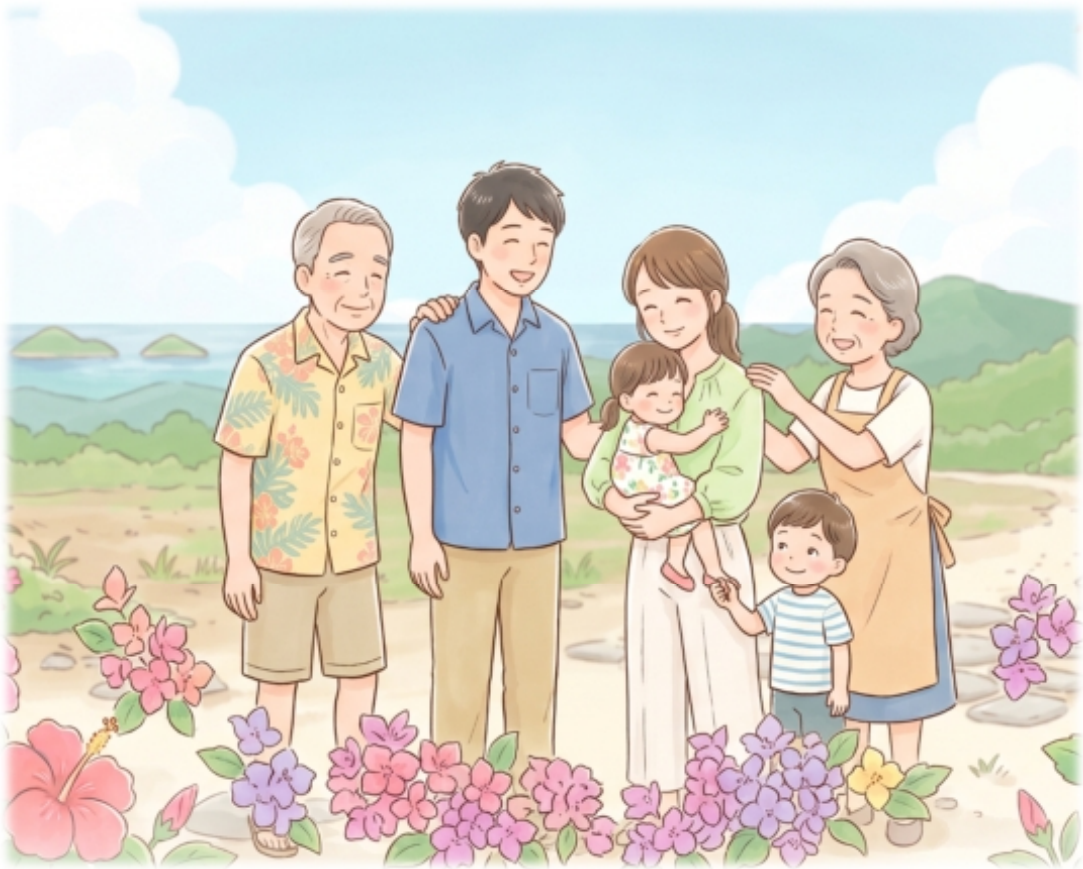


両立支援ハンドブック

～ 仕事と子育て・介護の両立のために ～



令和8年6月(第4版)

教育委員会

目 次

I 子育てのために

1 妊娠に向けて(休暇制度)

- (1) 出生サポート休暇 ♪ ♡ 男女とも P1
(参考) Q&A(出生サポート休暇) P1

2 妊娠したら(休暇・休業制度)

- (1) 妊産婦保健指導・健康診査休暇 ♡ 女性のみ P2
(2) 妊娠障害休暇 ♡ 女性のみ P2
(3) 妊婦通勤緩和休暇 ♡ 女性のみ P3
(参考) Q&A(妊婦通勤緩和休暇) P3
(4) 妊娠中の休息又は補食のための職務専念義務免除 ♡ 女性のみ P4

3 出産のときには(休暇・休業制度)

- (1) 産前・産後休暇 ♡ 女性のみ P4
(2) 出産補助休暇 ♪ 男性のみ P5
(3) 育児参加休暇 ♪ 男性のみ P5
(参考) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得プラン P6

4 子育てのために(休暇・休業制度)

- (1) 育児休業 ♪ ♡ 男女とも P7
(参考) Q&A(育児休業) P10
(2) 育児休暇 ♪ ♡ 男女とも P11
(参考) Q&A(育児休暇) P11
(3) 育児のための部分休業 ♪ ♡ 男女とも P12
(参考) Q&A(育児部分休業) P13
(4) 育児短時間勤務制度 ♪ ♡ 男女とも P15
(参考) Q&A(育児短時間勤務) P17
(5) 早出遅出勤務制度 ♪ ♡ 男女とも P18
(6) 子育て支援・家族看護休暇 ♪ ♡ 男女とも P18

(7)休憩時間の変更	☞ ♡ 男女とも	P19
(8)子育てを行う職員の深夜勤務の制限	☞ ♡ 男女とも	P20
(9)子育てを行う職員の時間外勤務の制限・免除	☞ ♡ 男女とも	P20

5 子育てを応援する給付制度等

(1)産前・産後休暇取得時における掛金免除(公立学校共済組合)	♡ 女性のみ	P21
(2)出産費・家族出産費及び同附加金(公立学校共済組合)	☞ ♡ 男女とも	P21
(3)育児休業取得時における掛金免除(公立学校共済組合)	☞ ♡ 男女とも	P22
(4)育児休業手当金(公立学校共済組合)	☞ ♡ 男女とも	P23
(5)育児休業手当金〔パパ・ママ育休プラス〕(公立学校共済組合)	☞ ♡ 男女とも	P24
(6)育児休業支援手当金(公立学校共済組合)	☞ ♡ 男女とも	P24
(7)育児時短勤務手当金(公立学校共済組合)	☞ ♡ 男女とも	P25
(8)標準報酬月額の子育て休業等終了時改定(公立学校共済組合)	☞ ♡ 男女とも	P26
(9)標準報酬月額の産前産後休業終了時改定(公立学校共済組合)	♡ 女性のみ	P27
(10)3歳未満の子を養育する場合の標準報酬月額の計算の特例〔養育特例〕(公立学校共済組合)	☞ ♡ 男女とも	P27
(11)産前産後休業に係る標準報酬保険者算定(公立学校共済組合)	♡ 女性のみ	P29
(12)扶養手当	☞ ♡ 男女とも	P30
(13)児童手当	☞ ♡ 男女とも	P30

Ⅱ 介護のために

1 介護のために(休暇制度)

(1)介護のための短期の休暇	☞ ♡ 男女とも	P31
(2)介護休暇	☞ ♡ 男女とも	P31
(3)介護時間	☞ ♡ 男女とも	P32
(4)介護を行う職員の深夜勤務の制限	☞ ♡ 男女とも	P32
(5)介護を行う職員の時間外勤務の制限・免除	☞ ♡ 男女とも	P33

2 介護を応援する給付制度等

(1)介護休業手当金(公立学校共済組合)	☞ ♡ 男女とも	P33
(2)介護休暇給付金(沖縄県教職互助会)	☞ ♡ 男女とも	P34

出生サポート休暇 p1

妊産婦保健指導・健康診査休暇 p2

妊娠障害休暇 p2

妊婦通勤緩和休暇 p3

妊娠中の休息、補食のための職務専念義務免除 p4

産前休暇 p4

産後休暇 p4

育児休暇 p11

育児休業 p7

育児のための部分休業 p12

育児短時間勤務制度 p15

早出遅出勤務制度 p18①

早出遅出勤務制度 p18②

子育て支援・看護休暇 p18

深夜・時間外勤務の制限（3歳未満は免除） p20

妊娠

出産

1歳

3歳

小学校入

出生サポート休暇 p1

出産補助休暇 p5

育児参加休暇 p5

育児休暇 p11

育児休業 p7

育児のための部分休業 p12

育児短時間勤務制度 p15

早出遅出勤務制度 p18①

早出遅出勤務制度 p18②

子育て支援・看護休暇 p18

深夜勤務・時間外勤務の制限（3歳未満は免除） p20

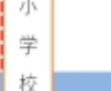
男性職員の場合



子育てに関する 両立支援制度の利用期間



女性職員の場合



I 子育てのために

1 妊娠に向けて(休暇制度)

(1) 出生サポート休暇   男女とも	
概 要	不妊治療を受けるための医療機関への通院や、その医療機関が実施する不妊治療に関する説明会への出席などで取得できます。 ※不妊治療 ①不妊の原因等を調べるための検査 ②不妊の原因となる疾病の治療 ③タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等
期間等	期間:1歴年5日の範囲内 ※体外受精及び顕微授精に係る通院等である場合は、さらに5日加算 単位:1日または1時間
手続き	◆申請は勤務管理システム「特別休暇」により行ってください。 休暇種別欄は「出生サポート休暇」を選択し、必要事項を入力してください。 ◆添付書類等 診察券や領収書、治療の内容が分かる書類等で確認を受けてください。
根拠条例等	勤務時間条例 第16条第14号

【Q&A(出生サポート休暇)】

Q. 出生サポート休暇の対象となる「不妊治療」とは具体的に何を指すのでしょうか。

A. 出生サポート休暇の対象となる「不妊治療」とは、不妊の原因等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、顕微授精等を指します。「等」に含まれるものとしては、例えば、排卵誘発法があります。

Q. 「通院等」には何が含まれますか。移動や入院も含まれるのでしょうか。

A. 出生サポート休暇の「通院等」とは、医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席等をいい、これらの通院や出席において必要と認められる移動(自宅又は職場と医療機関等との間の移動)を含みます。また、入院も出生サポート休暇の対象となります。

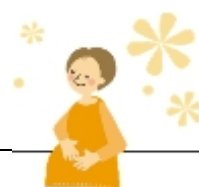
Q. 配偶者の不妊治療の付添い・送迎などの場合も出生サポート休暇の対象となるのでしょうか。

A. 職員本人が何ら治療を受けず、単に配偶者の通院に付き添うためだけの場合は、出生サポート休暇の対象となりません。

ただし、配偶者の診断結果やその後の不妊治療の方針について医師から説明を聞く場合等は、不妊治療に含まれると解され、出生サポート休暇の対象となります。

2 妊娠したら(休暇・休業制度)

母性の健康維持や出産のための休暇制度があります。



(1) 妊産婦保健指導・健康診査休暇 ♡ 女性のみ											
概 要	妊娠中及び出産後1年以内の女性職員が、保健指導や健康診査を受ける場合に取得できます。 <table border="0"> <tr> <td>○ 妊娠満 23 週まで</td><td>4週間に1回</td></tr> <tr> <td>○ 妊娠満 24 週～満 35 週まで</td><td>2週間に1回</td></tr> <tr> <td>○ 妊娠満 36 週～出産まで</td><td>1週間に1回</td></tr> <tr> <td>○ 産後 1 年まで</td><td>1 回</td></tr> <tr> <td>○ 医師等の特別の指示があった場合</td><td>指示された回数</td></tr> </table>	○ 妊娠満 23 週まで	4週間に1回	○ 妊娠満 24 週～満 35 週まで	2週間に1回	○ 妊娠満 36 週～出産まで	1週間に1回	○ 産後 1 年まで	1 回	○ 医師等の特別の指示があった場合	指示された回数
○ 妊娠満 23 週まで	4週間に1回										
○ 妊娠満 24 週～満 35 週まで	2週間に1回										
○ 妊娠満 36 週～出産まで	1週間に1回										
○ 産後 1 年まで	1 回										
○ 医師等の特別の指示があった場合	指示された回数										
期間等	1日の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間										
手続き	◆教育庁各課・教育事務所・教育機関(県立学校を除く)の場合 申請は勤務管理システム「特別休暇」により行ってください。 休暇種別欄は「妊娠中及び出産後の女性職員の健康検査等を受ける場合」を選択し、必要事項を入力してください。 ◆県立学校の場合 申請は勤務管理システム「特別休暇」により行ってください。 休暇種別欄は「妊婦検診休暇」を選択し、必要事項を入力してください。										
根拠条例等	勤務時間条例 第16条第15号 教育長通知(平成11年2月15日 教総第1229号)										

(2) 妊娠障害休暇 ♡ 女性のみ	
概 要	妊娠中の女性職員が、つわり等の妊娠に伴う障害のために勤務することが著しく困難な場合に取得できます。
期間等	1回の妊娠につき7日を超えない範囲内、1日単位で継続又は分割して取得 ※3日以上継続して休む場合は、医師の診断書が必要
手続き	◆教育庁各課・教育事務所・教育機関(県立学校を除く)の場合 申請は勤務管理システム「特別休暇」により行ってください。 休暇種別欄は「妊娠障害休暇」を選択し、必要事項を入力してください。 ◆県立学校の場合 申請は勤務管理システム「特別休暇」により行ってください。 休暇種別欄は「つわり休暇」を選択し、必要事項を入力してください。
根拠条例等	勤務時間条例 第16条第15号 教育長通知(昭和50年7月28日 沖教教第1033号)

♡ 女性のみ

【Q&A(妊婦通勤緩和休暇)】

A. 妊婦通勤緩和休暇は、現に出勤することを前提としていますので、通勤緩和休暇に引き続いて年休を取得することはできません。

①	通勤緩和	年 休
---	------	-----

②	通勤緩和	年 休	勤 務
---	------	-----	-----

③	年 休	勤 務	通勤緩和
---	-----	-----	------

- 3 -

(4) 妊娠中の休息又は補食のための職務専念義務免除 ♡ 女性のみ	
概 要	妊娠中の女性職員が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査において、母体又は胎児の健康保持のため、医師等から勤務時間中に休息又は補食を行うよう指導を受けた場合に請求できます。
手続き	申請は勤務管理システム「職専免」により行ってください。
根拠条例等	職務に専念する義務の特例に関する規則第2条第 15 号 教育長通知(平成11年4月14日 教総第78号)

3 出産のときには(休暇・休業制度)

出産前後の期間は、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期間です。女性職員の出産にあたっては、次のような休暇制度があります。

(1) 産前・産後休暇 ♡ 女性のみ	
概 要	女性職員が出産する際に取得できます。
期間等	○産前休暇：産前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内 ※「出産日」は産前休暇に含みます。 ※産前休暇は、「出産予定日」を起算日とするので、「出産日」が延びると、その分産前休暇は延長されます。
	○産後休暇：出産後8週間以内(6週間は、必ず取得) ※産後とは、妊娠4か月(85日)以上の死産、流産または母体保護法に基づく人工妊娠中絶を含みます。
手続き	◆教育庁各課・教育事務所・教育機関(県立学校を除く)の場合 申請は勤務管理システムの「産前・産後休暇」により行ってください。 ◆県立学校の場合 申請は勤務管理システム「出産休暇(産前)」及び「出産休暇(産後)」により行ってください。 ◆添付書類：出産(予定)日がわかる書類(母子健康手帳の写し等)
共済掛金の免除等	<公立学校共済組合掛金の免除申請> ※免除期間、手続き等については、p21参照 ※「産前産後休業掛金免除(変更)申出書」を所属機関経由で共済組合へ提出してください。
根拠条例等	勤務時間条例第14条、勤務時間条例の運用第14条関係

また、出産前後の時期は、夫婦協力して子育てを始めるとともに、**出産前後の妻をサポートするため、次のような男性職員のための休暇制度**があります。

(2) 出産補助休暇 ♂ 男性のみ	
概 要	男性職員が配偶者の出産のため、看護(付添いを含む)や家事等に従事する場合に取得できます。 《取得例》 出産に伴う入退院の付添い、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出など
期間等	○出産予定日の10日前から出産後10日以内において、3日以内 ○取得単位は1日単位(1時間取得した場合でも1日と計算)
手続き	◆教育庁各課・教育事務所・教育機関(県立学校を除く)の場合 申請は勤務管理システムの「特別休暇」により行ってください。 休暇種別欄は「配偶者出産補助」を選択し、必要事項を入力してください。 ◆県立学校の場合 申請は勤務管理システム「特別休暇」により行ってください。 休暇種別欄は「出産補助休暇」を選択し、必要事項を入力してください。
根拠条例等	勤務時間条例第16条第15号 教育長通知(昭和55年3月21日 教総第1723号)

(3) 育児参加休暇 ♂ 男性のみ	
概 要	男性職員が配偶者の出産に際し、当該出産にかかる子または小学校就学前の子を養育する場合に取得できます。 《取得例》 生まれた子への授乳の付添いや、上の子の保育所への送迎など
期間等	期 間： 配偶者の出産予定日の8週間前から(多胎妊娠の場合は、14 週間前から) 出産の日以後1年が経過する日(子の1歳の誕生日の前日)まで 取得日数： 5日以内 取得単位： 1日又は1時間
手続き	◆教育庁各課・教育事務所・教育機関(県立学校を除く)の場合 申請は勤務管理システムの「特別休暇」により行ってください。 休暇種別欄は「育児参加休暇」を選択し、必要事項を入力してください。 ◆県立学校の場合 申請は勤務管理システム「特別休暇」により行ってください。 休暇種別欄は「配偶者の出産に伴う子の養育休暇」を選択し、必要事項を入力してください。
根拠条例等	勤務時間条例第16条第10号、勤務時間条例の運用第16条関係8

出産の日は、予定日から前後することもありますので、休暇や休業などを取得する場合には、早めに所属長に相談するようにしましょう。

なお、教育委員会では、出産補助休暇と育児参加休暇の取得率 100% を目指しています。

職場全体で子育てを応援する雰囲気づくりや子育てをしやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

(参考) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得プラン

【第1子の場合】 出産補助休暇3日・育児参加休暇5日取得

☆入院の日、妻に付き添うため「出産補助休暇」を1日取得

☆出産の日、妻の出産に立ち会うため「出産補助休暇」を1日取得

☆退院の日、妻と子どもに付き添うため「出産補助休暇」を1日取得

☆退院の翌日、子どもの世話をするため「育児参加休暇」を1日取得

☆退院1週間後、初めての育児で疲れ気味の妻をサポートし、子どもの世話をするため「育児参加休暇」を2日取得

☆生後1か月、子どもの世話をするため「育児参加休暇」を1日取得

☆生後6週間、子どもの世話をするため「育児参加休暇」を1日取得



【第2子以降の場合】 出産補助休暇3日・育児参加休暇5日取得

☆出産予定日の6週間前、妻の健診付き添いと小学校就学前の第1子等の世話をするため「育児参加休暇」を1日取得

☆入院の日、妻に付き添うため「出産補助休暇」を1日取得

☆出産の日、妻の出産立ち会いと第1子等の世話をするため「出産補助休暇」を1日取得

☆退院の日、妻と子どもに付き添うため「出産補助休暇」を1日取得

☆退院の翌日、子どもの世話をするため「育児参加休暇」を1日取得

☆妻の退院1週間後、育児で疲れ気味の妻をサポートし、子どもの世話をするため「育児参加休暇」を1日取得

☆生後1か月、子どもの世話をするため「育児参加休暇」を1日取得

☆生後7週間、第1子等が発熱、病院へ連れて行き世話をするため「育児参加休暇」を1日取得

4 子育てのために(休暇・休業制度)

仕事と子育てを両立しながら、安心して子育てができるよう、次のような休暇制度等があります。

(1) 育児休業		🌸♡男女とも
概要 期間等	3歳に満たない子どもを養育する職員が、子が3歳に達するまでの間、必要な期間を取得できます。 ※「子」とは、実子のほか養子を含みますが、配偶者の連れ子、孫は含みません。 ※「子」には以下の者が含まれます。 ・ 特別養子縁組の監護期間中の子 ・ 養子縁組里親に委託されている子 ・ 養育里親(実親等の意に反するため、養子縁組里親になれない者に限る)に委託されている子 ※「3歳に達する日」とは、「満3歳の誕生日の前日」をいいます。	
回数	原則として、同一の子について、2回まで取得することができます。 次の場合は、2回の取得回数を超えて育児休業をすることができます。 【産後パパ育休を取得する場合】 子の出生の日から 57 日間以内にする育児休業のことを「産後パパ育休」と呼んでいます。原則2回までの育児休業とは別に、同一の子について2回まで取得することができます。 【特別の事情がある場合】 次の特別の事情がある場合は、同じ子について3回目の請求をする事ができます。 ①第1子の育児休業の承認が、産前休暇の取得あるいは第2子の誕生により失効し、又は第1子の育児休業から第2子の育児休業へ切り替えた後、第2子が死亡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特別養子縁組の試験養育期間中の子やいわゆる養子縁組里親として職員が養育している子の育児休業に切り替えた後、特別養子縁組の家事審判が終了した場合(特別養子縁組の審判が成立した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま、里親委託が解除された場合 ③休職等の処分を受けた後処分が終了した場合 ④負傷等により子を養育できない状態が相当期間にわたり、育児休業が取り消された後、子を養育できる状態に回復した場合	

手続き	◆「育児休業承認請求書」(服務規程:第 22 号様式)を開始の1か月前までに所属長を経由し、人事担当課へ提出してください。 ◆添付書類: ①戸籍謄本等、当該請求に係る子の氏名、職員との続柄及び生年月日を証明する書類 ②男性職員が出生前に育児休業を請求する場合は、出生予定日を証明する書類(母子手帳の写し等)を添付(上記の添付書類は出生後速やかに提出すること)。														
	<育児休業期間の延長> 次の場合を除き、一回に限られます。 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、当面その実施がおこなわれないこと。 ④その他の延長請求時に予測できなかっ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育児休業の期間の再延長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こと。 														
承認の失効・取消	◆次の項目に該当する場合は、承認が失効します。 ①産前休暇を始めた場合 ②出産した場合 ③休職又は停職の処分を受けた場合 ④子が死亡した場合 ⑤職員の子でなくなった場合(離縁等) ◆次の項目に該当する場合は、承認が取り消されます。 ①子を養育しなくなった場合 ※養育しなくなった場合とは・・・ ・職員が病気等により子の日常生活上の世話ができなくなった場合 ・子と別居した場合 ②育児休業をしている子以外の子について育児休業を承認しようとする場合														
給与等	◆給料及び諸手当 育児休業期間中は支給されません。なお、月の途中から育児休業を始めた場合及び終えた場合は、勤務した日数に応じて、日割りにより支給されます。 諸手当の日割計算の要否 <table><tr><td>扶養手当</td><td>住居手当</td><td>通勤手当</td><td>単身赴任手当</td><td>地域手当</td><td>特地域勤務手当等</td><td>へき地手当等</td></tr><tr><td>○</td><td>○</td><td>×</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td></tr></table>	扶養手当	住居手当	通勤手当	単身赴任手当	地域手当	特地域勤務手当等	へき地手当等	○	○	×	○	○	○	○
扶養手当	住居手当	通勤手当	単身赴任手当	地域手当	特地域勤務手当等	へき地手当等									
○	○	×	○	○	○	○									

	◆期末手当 基準日(6月1日、12月1日)に育児休業中であっても、基準日以前6か月以内に勤務した期間等(年次休暇、特別休暇、病気休暇、公務傷病休暇などを含む)があれば支給されます。 なお、育児休業期間の2分の1は在職期間から除算されますが、次の区分により育児休業期間が1か月以下である場合には除算されません。 ①育児休業の期間の全部が子の出生の日から 57 日以内にある育児休業で、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か月以下であるもの ②育児休業期間の全部が子の出生の日から 57 日以内にある育児休業以外の育児休業で、育児休業の承認に係る期間(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か月以下であるもの ◆勤勉手当 基準日(6月1日、12月1日)に育児休業中であっても、基準日以前6か月以内に実際に勤務した日があれば支給されます。 なお、育児休業期間は全期間が勤務期間から除算されますが、期末手当と同様の区分による育児休業期間が1か月以下である場合には除算されません。 ◆退職手当 育児休業により職務に従事しなかった月数の3分の1(子が1歳に達した日の属する月の翌月以降は2分の1)に相当する月数は在職期間から除算されます。 ◆公立学校共済組合掛金 育児休業期間中は免除されます。(p21参照) ◆育児休業手当金 公立学校共済組合から育児休業手当金が支給されます。(p23参照)
根拠条例等	地方公務員の育児休業等に関する法律 職員の育児休業等に関する条例第2条から第9条、条例の運用第2 沖縄県教育委員会職員服務規程第 16 条の2から第 16 条の4

◆**育児休業を取得する場合の留意事項◆**

【**住居手当**】

賃貸住宅の場合の住居手当は、契約者に支給されます。

住居手当は育児休業中には支給されないため、契約者である職員が育児休業を取得すると、住居手当は支給されません。

配偶者も本県職員の場合、当該配偶者が住居手当の支給を受けるためには、賃貸住宅の契約名義を変更する必要があります。

【**扶養手当**】

扶養手当も育児休業中は支給されないため、扶養者である職員が育児休業を取得すると、扶養手当は支給されません。

配偶者も本県職員の場合、当該配偶者が扶養手当の支給を受けるためには、改めて当該子を当該配偶者の扶養とする必要があります。

【Q&A(育児休業)】

Q.「産後パパ育休」は何回取得できますか？

A. 子の出生の日から 57 日以内に、2回まで取得することができます。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の日から 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。

Q. 育児休業を取得した後、その休業期間を延長することはできますか？

A. 最初に承認された期間を延長することは、原則として1回認められます。なお、配偶者が負傷等のため入院した場合、配偶者と別居した場合など、育児休業の終了時に予測できなかった事実が生じたため、再度育児休業期間を延長しなければ、子の養育に著しい支障を来す場合は、再度の延長をすることができます。

Q. 育児休業中に第2子が生まれそうです。第1子のために取得している育児休業はどうなりますか？

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期間で、育児休業に優先するものとされています。したがって、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れば、自動的に育児休業の承認の効力は失効することになります。なお、産後休暇終了後、引き続き育児休業をする場合は、第2子について育児休業を取得することになります。

Q. 夫婦で育児休業を交互に取得することはできますか？

A. できます。育児休業は、同一の子について夫婦それぞれ2回ずつ取得することができます。

Q. 育児休業を取得することが、その後の昇進に差し支えるかもしれないと不安ですが、どうでしょうか？

A. 「地方公務員の育児休業等に関する法律」では、「職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。」(第9条)と規定されており、育児休業を取得したことを理由として、昇任を遅らせたり、降任されたりなど不利に扱われることや、差別的な扱いを受けることはありません。

ただし、育児休業等で人事評価が実施できないことにより、昇任後の職の職務及び責任を遂行し得る能力の実証が得られないことから、復職後すぐに昇任対象とならない場合がありますので、ご注意ください。

教育委員会では、男性職員の育児休業(2週間以上)の取得率 85%を目指しています。男性職員の家庭生活への参画について、子育てを行う男性職員のみならず全職員の理解促進に向けて取り組んでいきます。

(2) 育児休暇 ♻️❤️男女とも	
概 要	職員が生後1歳に達しない生児を育てる場合に取得できます。
期間等	○女性職員 1日2回まで、各30分以上60分以内(合計 90 分以内)。 または、1日1回にまとめて90分。 ○男性職員 1日について90分から配偶者に与えられる育児休暇(もしくは労働基準法に規定する育児時間等)の時間を減じた時間の範囲内。 ただし、配偶者が当該生児を養育することができる場合(育児休業取得中、非就労等)は、取得できません。 ※半日勤務時間の日に勤務を命じられた者は、1日45分以内 ※1日のすべてを勤務しない場合は、年休等と合わせて取得することはできません。 ※配偶者と共に育児休暇を取得する場合の注意点 ① 合計の育児休暇時間が 90 分を超えないようにしましょう。 ② 2人が重複した時間帯には取得できません。
手続き	◆申請は勤務管理システムの「特別休暇」により行ってください。 ◆休暇種別欄は「育児休暇」を選択し、必要事項を入力してください。 ※所属においては、男性職員に育児休暇を付与する場合は、配偶者の育児休暇の利用状況等を適当な方法により確認してください。
根拠条例等	勤務時間条例第16条8号、勤務時間条例の運用第16条関係6

【取得パターン】1日2回×各45分

8:30	9:15	16:30	17:15
育児休暇	勤 務	育児休暇	

【Q&A(育児休暇)】

Q. 育児休暇の前後に引き続いて年休を取得できますか？

A. 育児休暇は、1日のすべてを勤務しない場合は、年休等と合わせて取得することはできません。

	8:30	10:00	17:15
①	育児休暇	年 休	
①は育児休暇の取得は認められません。			
	8:30	14:00	15:45 17:15
②	勤 務	年 休	育児休暇
	8:30	15:45	17:15
③	年 休	勤 務	育児休暇

②、③は年休、育児休暇それぞれが認められます。

(3) 育児のための部分休業

☘ ♡ 男女とも

概 要	小学校就学前の子を養育する職員が、1日の勤務時間の一部を勤務しない事ができます。 ※「子」の範囲は育児休業でいう「子」に同じです。																
期間等	○期 間： 養育する子が小学校就学始期に達するまで ○勤務形態 【第1号部分休業】 ・ 1日の勤務時間の一部を勤務しないことができます。 ・ 1日を通じて2時間以内、30 分単位で申請可能です。 【第2号部分休業】 ・ 1つの年度につき、77 時間 30 分の範囲で勤務しないことができます。 ・ 1日単位での取得が可能です。 ・ 1時間単位での取得が可能です。 ※ 残時間数に1時間未満の端数がある場合は、当該残時間数のすべてを使用することができます。																
手続き	◆申請は、勤務管理システムの「育児部分休業申請」により行ってください。 ◆取得する年度に初めて部分休業を申請する際に、勤務管理システムにおいて「第1号部分休業」と「第2号部分休業」のいずれかを選択した上で、部分休業を申請してください。(部分休業の形態は年度途中に変更することが可能) ◆添付書類 当該請求に係る子の氏名、職員との続柄及び生年月日を証明する書類(戸籍謄本等) ※部分休業の一部を取り消す時には、勤務管理システムの「部分休業等実績入力」により行ってください。																
給与等	【給料】 勤務しない1時間につき、1時間あたりの給与額が減額されます。 (月ごとに合計し、当該時間数に1時間未満の端数があるときは、30 分以上は1時間とし、30 分未満は切り捨てるものとする。) 【諸手当】 支給されます。 諸手当の支給額 <table><tr><td>扶養 手当</td><td>住居 手当</td><td>通勤 手当</td><td>単身赴 任手当</td><td>地域 手当</td><td>特地勤務 手当等</td><td>へき地 手当等</td><td>時間外 勤務手当</td></tr><tr><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>△</td><td>△</td><td>△</td><td>□</td></tr></table> 備考「○」全額支給(フルタイム勤務時と同額支給) 「△」休業時間数に応じて減額 「□」勤務実績に応じて支給 【期末手当】 勤務しなかった時間も在職期間から除算されません。 【勤勉手当】 勤務しなかった期間が 30 日(232時間 30 分=7時間45分×30)を超える場合には、その勤務しなかった全期間が除算されます。 【退職手当】 勤務しなかった時間も在職期間から除算されません。	扶養 手当	住居 手当	通勤 手当	単身赴 任手当	地域 手当	特地勤務 手当等	へき地 手当等	時間外 勤務手当	○	○	○	○	△	△	△	□
扶養 手当	住居 手当	通勤 手当	単身赴 任手当	地域 手当	特地勤務 手当等	へき地 手当等	時間外 勤務手当										
○	○	○	○	△	△	△	□										

【育児休暇、第1号部分休業等と他休暇との併用】

例 ① 引き続いて年休取得可能

8:30 9:00 9:45 12:00 17:15

第1号 部分休業 (30 分)	育児休暇 (45 分)	年 休	勤 務
-----------------------	----------------	-----	-----

例 ② 1日勤務しない日に育児休暇は取得不可

8:30 9:00 9:45 17:15

第1号 部分休業 (30 分)	育児休暇 (45 分)	年 休
-----------------------	----------------	-----

例 ③ 第1号部分休業は、育児休暇及び介護時間を取得する場合、その取得した時間を差し引いた時間のうち2時間以内で取得可能

8:30 9:00 9:30 10:30 17:15

第1号部分休業 (30 分)	育児休暇 (30 分)	介護時間 (60 分)	勤 務
-------------------	----------------	----------------	-----

例 ④ 時間単位の休暇と併用する場合、第1号部分休業の承認単位と合致させた上で、残時間を併用する休暇の取得単位で承認

8:30 10:00 17:15

第1号 部分休業 (90 分)	年 休 (7時間)
-----------------------	--------------

※ 例④の場合、第1号部分休業の承認単位が 30 分であるため、「第1号部分休業1時間 45 分、年休6時間」といった請求はできません。(第1号部分休業の残時間数に1時間未満の端数があって、そのすべての時間数を使用する場合を除く。)

(4) 育児短時間勤務制度 ✿ ♡ 男女とも	
概 要	小学校就学前の子を養育する職員が、職務を完全に離れることなく育児を行う事ができるよう、育児のための短時間勤務を申請することができます。 ※「子」の範囲は育児休業でいう「子」に同じです。
期 間	養育する子が小学校就学始期に達するまで(1か月以上1年以下)
勤務形態	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事ができます。 【交替制勤務職員以外の職員】 ①週 5 日・ 1 日 3 時間 55 分(計 19 時間 35 分) ②週 5 日・ 1 日 4 時間 55 分(計 24 時間 35 分) ③週 3 日・ 1 日 7 時間 45 分(計 23 時間 15 分) ④週 2 日・ 1 日 7 時間 45 分+週 1 日・1日 3 時間 55 分(計 19 時間 25 分) 【交替制勤務職員】 ①週19時間25分 ②週19時間35分 ③週23時間15分 ④週24時間35分 ○休暇制度について ・ 年次有給休暇・・・再任用短時間勤務と同様に、勤務形態に応じた付与日数となります。 ・ 特別休暇・・・原則として、フルタイム勤務職員と同じです。 育児休暇は、4時間勤務の日は1日1回45分以内となります。
手続き	◆「育児短時間勤務承認請求書」(服務規程:第24号様式)を育児短時間勤務開始日の1か月前までに所属長を経由し、人事担当課へ提出してください。 ◆添付書類 戸籍謄本等、当該請求に係る子の氏名、職員との続柄及び生年月日を証明する書類 【期間の延長】 延長することができます。 【再度の請求】 育児短時間勤務の終了の日の翌日から1年を経過したときは、再度の請求ができます。ただし、次の特別の事情がある場合には、1年以内の再度の請求が可能です。 ①最初の育児短時間勤務を申請する際に、あらかじめ「育児短時間勤務計画書」(服務規程:第 24 号様式の2)を併せて提出し、育児短時間勤務の終了後、3か月以上の期間が経過したこと ②配偶者が負傷又は疾病により入院したこと ③配偶者と別居したこと ④その他特別の事情がある場合(育休条例第11条)

給与等	◆給料 育児短時間勤務の形態に応じて、下記の額が支給されます。 1週間当たりの勤務時間 号給に応じた給料月額 × 38時間45分 ◆諸手当 支給されます。 諸手当の支給額 <table><tr><td>扶養 手当</td><td>住居 手当</td><td>通勤 手当</td><td>単身赴 任手当</td><td>地域 手当</td><td>特地勤務 手当等</td><td>へき地 手当等</td><td>時間外勤 務手当</td></tr><tr><td>○</td><td>○</td><td>○ (注 1)</td><td>○</td><td>△</td><td>△</td><td>△</td><td>□ (注 2)</td></tr></table> 備考 「○」 全額支給(フルタイム勤務時と同額支給) 「△」 勤務時間数に応じて支給 「□」 勤務実績に応じて支給 (注 1) バス等： 平均通勤所要回数分の運賃額 自動車等： 平均1か月あたり通勤回数が 10 回未満の場合は半額 (注 2) 1日7時間 45 分までは支給割合が 100 分の 100 ◆期末手当 給料月額をフルタイム勤務時の額に戻し、育児短時間勤務による勤務時間の短縮分の2分の1は在職期間から除算されます。 ◆勤勉手当 給料月額をフルタイム勤務時の額に戻し、育児短時間勤務による勤務時間の短縮分は在職期間から除算されます。 ◆退職手当 育児短時間勤務をした期間の 3 分の1に相当する月数は在職期間から除算されま す。	扶養 手当	住居 手当	通勤 手当	単身赴 任手当	地域 手当	特地勤務 手当等	へき地 手当等	時間外勤 務手当	○	○	○ (注 1)	○	△	△	△	□ (注 2)
扶養 手当	住居 手当	通勤 手当	単身赴 任手当	地域 手当	特地勤務 手当等	へき地 手当等	時間外勤 務手当										
○	○	○ (注 1)	○	△	△	△	□ (注 2)										
根拠法令等	地方公務員の育児休業等に関する法律 職員の育児休業に関する条例第 10 条から第 24 条 沖縄県教育委員会職員服務規程第 16 条の5、第 16 条の6、第 16 条の7																



【Q&A(育児短時間勤務制度)】

Q. 育児短時間勤務制度を利用したらどのくらい給料が変わりますか？

A. 育児短時間勤務制度は、育児短時間勤務の形態に応じて支給されます。

以下、モデルケースを参考にしてください。

❁職員A(行政職給料表2級45号給)が通常勤務をした場合

給料月額	: 276,000円
給料の調整額 調整数2	: 17,000円
扶養手当(子1名)	: 11,500円
6月期末手当(支給割合:1.25)	: 380,625円
6月勤勉手当(支給割合:1.045)	: 306,185円
12月期末手当(支給割合:1.25)	: 380,625円
12月勤勉手当(支給割合:1.045)	: 306,185円

期間:4月1日～9月30日まで(週5日・1日3時間55分(計19時間35分))

職員Aが育児短時間勤務を取得した場合

【例月給与】

給料月額	: 276,000円×(19時間35分／38時間45分) = 139,483円
調整額	: 17,000円×(19時間35分／38時間45分) = 8,591円
扶養手当	: = 11,500円

【6月期末・勤勉手当】

期 末:	(276,000円+17,000円+11,500円)×1.25×80／100 (※1)
	= 304,500円
勤 勉:	(276,000円+17,000円)×1.045×90／100 (※2)
	= 275,566円

【12月期末・勤勉手当】

期 末:	(276,000円+17,000円+11,500円)×1.25×80／100 (※3)
	= 304,500円
勤 勉:	(276,000円+17,000円)×1.045×70／100(※4)
	= 214,329円

- ※1 育短勤務による勤務時間短縮分の2分の1除算。在職期間率5ヶ月以上6ヶ月未満で80／100
※2 育短勤務による勤務時間の短縮分は除算。勤務期間率5ヶ月以上5ヶ月15日未満で90／100
※3 育短勤務による勤務時間短縮分の2分の1除算。在職期間率5ヶ月以上6ヶ月未満で80／100
※4 育短勤務による勤務時間の短縮分は除算。勤務期間率4ヶ月以上4ヶ月15日未満で70／100

※ 上記取得例は、あくまで計算例であり、給与額等を保証するものではありません。

(5) 早出遅出勤務制度

✿ ♡ 男女とも

概 要	次の場合、あらかじめ請求する事により、早出または遅出勤務を行うことができます。 ①小学校就学前の子を養育する場合 ②以下の施設を利用する小学生の子を送迎する場合 ・放課後児童クラブを行う施設 ・ファミリーサポートセンターにおける相互援助活動を行う場所 ・放課後等デイサービス、日中一時支援事業を行う施設 ・放課後子ども教室を行う場所 ③要介護者の介護を行う場合 等 ※「子」の範囲は育児休業でいう「子」に同じです。
勤務形態	次のいずれかにより、早出または遅出勤務をする事ができます。 ①午前8時から午後4時45分まで ②午前9時から午後5時45分まで ③午前9時30分から午後6時15分まで
手続き	◆「早出遅出勤務請求書」（服務規程：第24号様式の14）により、あらかじめ所属長へ請求してください。 ※養育や介護の状況に変更が生じた場合は、育児又は介護の状況変更届（第24号様式の6）を所属長へ提出してください。
根拠条例等	勤務時間条例第6条の3、勤務時間規則第5条の4 沖縄県教育委員会職員服務規程第16条の17
その他	上記のほか、教育庁及び学校を除く教育機関に属する一般職員は、「ワーク・ライフ・バランスに資する時差通勤実施要領」をご参照ください。

(6) 子育て支援・家族看護休暇

✿ ♡ 男女とも

概 要	義務教育終了前の子を養育する職員が、その子の看護等をする場合 に取得できません。(家族がいる職員が、その家族の看護をする場合も対象) － 取得例 － 負傷・疾病(風邪、発熱等を含む)や通院等の世話 予防接種(インフルエンザ等任意接種含む) 健康診断 感染症や気象警報発表等による学級閉鎖 入園(入学)式、卒園(卒業)式 など ※「子」の範囲は育児休業でいう「子」に同じです。 ※後遺障害の機能回復訓練(リハビリ)の介助は含みません。 ※配偶者等がこどもの看護ができる場合でも、実際に看護を必要とする場合は対象となります。
-----	--

期間等	○取得日数 【義務教育終了前の子等が1人の場合】1暦年に5日以内 【 〃 2人以上の場合】1暦年に10日以内 ※「義務教育終了前の子等」は、満18歳までの障害のある子を含みます。 ※以下の場合、さらに1日加算されます。 ・義務教育終了前の子3人以上を養育する場合 ・義務教育終了前の子をひとり親で養育する場合 ・満18歳までの障害のある子を養育する場合 ○単位 1日又は1時間単位 ※残日数に1時間未満の端数がある場合は、当該残日数のすべてを使用することができます。
手続き	◆申請は、勤務管理システムの「特別休暇」により行ってください。 ◆休暇種別欄は、「子育て支援・家族看護休暇」を選択し、必要事項を入力してください。 ◆添付資料:「要看護者の状態等申出書」(条例の運用:別記様式第2)
根拠条例等	勤務時間条例第16条第11号、勤務時間条例の運用第16条関係9 勤務時間規則第8条の2第2項から第5項、勤務時間規則の運用第8条の2関係

(7) 休憩時間の変更 ✿ ♡ 男女とも	
概要	次の場合、あらかじめ請求する事により、休憩時間を変更することができます。 ①小学校就学前の子を養育する場合 ②小学校に就学する子の送迎のため、自宅以外の場所に行く場合 ③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の健康維持に重大な影響がある場合 ④要介護者の介護を行う場合 ※「子」の範囲は育児休業という「子」に同じです。
勤務形態	休憩時間を正午から午後零時45分までの45分間に変更することができます。
手続き	◆「休憩時間変更請求書」(服務規程:第24号様式の12)をあらかじめ所属長へ提出してください。 ※子の養育状況等に変更が生じ、休憩時間の変更の必要がなくなった場合には、「休憩時間変更請求事由状況変更届」(服務規程:第24号様式の13)を所属長へ提出してください。
根拠条例等	勤務時間条例第4条第2項、勤務時間規則第4条の2第3項 沖縄県教育委員会職員服務規程第16条の16

(8) 子育てを行う職員の深夜勤務の制限 ♣ ♡ 男女とも	
概 要	小学校就学前の子を養育する職員は、公務に支障がある場合を除き、深夜勤務や時間外勤務の制限を請求する事ができます。 ※「子」の範囲は育児休業という「子」に同じです。 ○対象職員 ①小学校就学前の子を養育する職員 ②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場合 ・深夜において就業していること (ただし深夜の就業日数が1月につき3日以下の場合は除く) ・負傷、疫病又は身体上若しくは精神上の障害により、子を養育する事が困難であること ・8週間以内に出産する予定、または産後8週間を経過しないこと
勤務形態	公務に支障がある場合を除き、深夜勤務(午後10時～翌日午前 5 時まで)をしないことができます。
手続き	◆「深夜勤務・時間外勤務制限(免除)請求書」(服務規程:第24号様式の5)を開始の1か月前までに所属長へ提出してください。 ※養育の状況に変更が生じた場合は、「育児又は介護の状況変更届」(服務規程:第24号様式の6)を所属長へ提出してください。
根拠条例等	勤務時間条例第6条の4第1項、勤務時間規則第5条の5 沖縄県教育委員会職員服務規程第16条の9

(9) 子育てを行う職員の時間外勤務の制限・免除 ♣ ♡ 男女とも	
概 要	小学校就学前の子を養育する職員は、公務に支障がある場合を除き、時間外勤務の制限を請求する事ができます。 ※「子」の範囲は育児休業という「子」に同じです。
勤務形態	【時間外勤務の免除】 請求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、時間外勤務及び休日勤務をしないことができます。 【時間外勤務の制限】 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か月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外勤務をしないことができます。
手続き	◆「深夜勤務・時間外勤務制限(免除)請求書」(服務規程:第24号様式の5)を時間外勤務制限開始日の1日前までに所属長へ提出してください。 ※養育の状況に変更が生じた場合は、「育児又は介護の状況変更届」(服務規程:第24号様式の6)を所属長へ提出してください。
根拠条例等	勤務時間条例第6条の4第2項、第3項 沖縄県教育委員会職員服務規程第16条の11

5 子育てを応援する給付制度等

妊娠・出産は病気ではないため、健診や分娩・入院にかかる費用は自己負担となります。そこで、出産する職員や被扶養者である家族が出産する職員に対して、次のような給付金制度があります。

(1) 産前・産後休暇取得時における掛金免除(公立学校共済組合)  女性のみ	
概 要	組合員が、産前・産後休暇を取得した場合に申請できます。
免除期間	産前産後休業を開始した日の属する月から産前産後休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間 《産前産後休業とは》 出産の日(出産予定日後であるときは出産予定日)以前42日から出産の日後56日までの間において勤務に服さなかった期間。(多胎妊娠の場合は、出産日以前98日)
手続き	◆「産前産後休業掛金免除(変更)申出書」を所属機関を経由し、公立学校共済組合へ提出してください。 ◆添付書類:産前と産後の2回に分けて申出を行うのが基本です。 産前:①出産予定日が確認できる書類、②有給休暇簿 産後:①出産日が確認出来る書類、②有給休暇簿

(2) 出産費・家族出産費及び同附加金(公立学校共済組合)   男女とも	
概 要	組合員及び被扶養者が出産した場合に支給されます。 (妊娠4か月以上の早産、死産または流産及び母体保護法に基づく人工妊娠中絶を含む)
給付額	【出産費・家族出産費】 500,000円 (産科医療保障制度の未加入医療機関での出産の場合488,000円) 【出産費附加金・家族出産費附加金】 50,000円 ※双生児以上を出産した時は、その人数分の額が支給されます。 ※1年以上組合員であった人が退職(資格喪失)後、6か月以内に出産した時は、出産費の支給を受けることができます。 ただし退職後、他の医療保険者から出産費の給付を受ける時は支給されません。
手続き	◆「出産費・家族出産費(同附加金)請求書」を所属機関を経由し、公立学校共済組合へ提出してください。 ◆添付書類: ① 代理受取額が明記された分娩費用明細書、産科医療補償制度に加入の場合、その証明印等が確認できる書類(写し可) ② 【直接支払制度を利用する場合】… 直接支払制度合意文書(写し可) 【直接支払制度を利用しない場合】… 「出産費・家族出産費(同附加金)請求書」に、医師又は助産師の証明を受けてください。 ③ 【被扶養者が認定日後6月以内に出産する場合で、認定日前まで1年以上健康保険組合等の被保険者または組合員だった方のみ】 当該健康保険組合等が発行した出産育児一時金等の受給権放棄が確認できる書類

(3) 育児休業取得時における掛金免除(公立学校共済組合)

♻️ ♡ 男女とも

概 要	組合員が育児休業を取得した場合に申請できます。
免除期間	○例月給与 ①育児休業等を開始した日の属する月と育児休業が終了する日の翌日の属する月が異なる場合 ⇒育児休業等を開始した日の属する月から育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間が免除されます。 ②育児休業等を開始した日の属する月と育児休業が終了する日の翌日の属する月が同一の場合で、当該月の育児休業等の日数が14日以上の場合 ⇒当該月が免除されます。 ○期末勤勉手当 1月を超える育児休業等を取得している場合 ⇒免除されます。
手続き	◆「育児休業掛金免除(変更)申出書」を、所属機関を経由し、公立学校共済組合へ提出してください。 ◆添付書類: 育児休業の辞令の写し



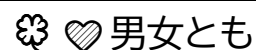
(4) 育児休業手当金（公立学校共済組合）		♣️男女とも
概 要	組合員が育児休業を取得した場合に支給されます。	
支給期間	原則、子が1歳に達する日（＝1歳の誕生日前日）まで。 所定の要件（子が1歳（1歳6ヶ月）時点で保育園に入所できない等）を満たす場合には、子が1歳6ヶ月（最長2歳）に達する日まで延長可。	
給付額	○育児休業を開始した日から180日に達するまで 土曜日、日曜日を除く1日につき 標準報酬日額×67/100に相当する額 ※給付上限日額は、14,718円（R7.8.1～） ○育児休業開始後180日以降から子が2歳に達する日まで 土曜日、日曜日を除く1日につき 標準報酬日額×50/100に相当する額 ※給付上限額は、10,984円（R7.8.1～）	
手続き	◆「育児休業手当金（変更）請求書」を、所属機関を経由し、公立学校共済組合へ提出してください。 ◆添付書類：＜全員＞①支部様式第25号（3）関連 ②育児休業に係る全期間分の辞令（写） 追加書類：＜新規＞上記①、②のみ ＜延長＞③入所保留通知書等 ④保育所等入所申込書（写） ⑤育児休業手当金支給対象期間延長事由認定申告書 ＜短縮＞③復職辞令等（写） ※その他、必要な書類を求めることがあります。 ※1歳6ヶ月時点で保育園に入所できない等所定の要件を満たす場合には、1歳の延長時と同様にあらためて延長の手続きが必要です。	



(5) 育児休業手当金〔パパ・ママ育休プラス〕(公立学校共済組合)		♻️ ♡ 男女とも
要 件	組合員とその配偶者がともに育児休業を取得する場合に支給されます。	
支給期間	原則、子が1歳2ヶ月に達する日までの間において、組合員が育児休業を取得した期間(最大 1 年間)所定の要件(子が1歳2ヶ月時点で保育園に入所できない等)を満たす場合には、子が1歳6ヶ月(最長2歳)に達する日まで延長可。 ※女性の支給期間については、子の出生日から産後休暇を含む最大1年間となるため、産後休暇から引き続き育児休業を取得する場合は、パパ・ママ育休プラスに該当しません。	
手続き	◆「育児休業手当金(変更)請求書」を、所属機関を経由し、公立学校共済組合へ提出してください。 ◆添付書類：①様式第 25 号(3)関連 ②育児休業に係る全期間分の辞令(写) ③配偶者の育児休業の辞令(写) ④住民票謄本(写) ※その他、必要な書類を求めることがあります。	

(6) 育児休業支援手当金(公立学校共済組合)		♻️ ♡ 男女とも
要 件	組合員が対象期間内に育児休業をした場合で、一定の要件を満たした場合	
支給期間	対象期間内に当該育児休業等をした日数(その日数が28日を超えるときは、28日) ※28日とは、暦日数であるため、実際の給付日数とは異なります。	
給付額	1日につき標準報酬の日額の 13%に相当する金額(給付上限相当額を超える場合は、給付上限相当額) ※給付上限日額は、2,855 円(R7.8.1～)	
手続き	◆「育児休業支援手当金請求書」を、所属機関を経由し、公立学校共済組合へ提出してください。 ◆添付書類：①様式第25号(6)関連 ②育児休業に係る全期間分の辞令(写) ③出産予定日が確認できる書類(親子健康手帳の出産予定日が確認できるページ、医師の診断書(分娩(出生)予定日証明書)等)(写) ④住民票謄本(続柄記載、マイナンバーなし)(写) ⑤配偶者の状況を称する書類 ※その他、必要な書類を求めることがあります。	

(7) 育児時短勤務手当金(公立学校共済組合)



要件	組合員が2歳に満たない子を養育するために育児時短勤務をした場合
支給額	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(当該標準報酬の月額と育児時短勤務手当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) ※支給限度額は、471,393 円(R7.8.1～) 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(当該標準報酬の月額が基準報酬月額相当額を超える場合は、基準報酬月額相当額とする。②においても同じ。)の90%未満の場合 → 10% ※基準報酬月額相当額は、483,300 円 (R7.8.1～) 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の 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(当該育児時短勤務手当金額が最低限度額を下回る場合は、育児時短勤務手当金は発生しないこととなる。)
手続き	◆「育児時短勤務手当金請求書」を、所属機関を経由し、公立学校共済組合へ提出してください。 ◆添付書類 【育児時短勤務の場合】 ※請求月…育児時短勤務を行った月 ①請求月の報酬支給額証明書(育児時短勤務手当金) ②育児時短勤務に係る辞令(写) ③請求月の出勤簿(写) ④請求月に支払われた給与明細書(写) ⑤通勤手当が複数月分一括で支払われた場合、また、請求月に係る給与の追及・返納があった場合は、その月の給与明細等(写) ⑥育児時短勤務開始前の所定の勤務時間が確認できる書類(勤務条件通知書等)(写) ※フルタイム勤務の場合は提出不要 ⑦<初回のみ> 育児の事実及び子の生年月日確認書類(住民票謄本等)(写) 【育児部分休業の場合】 ※請求月…部分休業を行った月の翌月 ①請求月の報酬支給額証明書(育児時短勤務手当金) ②育児部分休業承認請求書(決裁済のもの)(写) ③取消等があった場合、確認できる書類(写) ④請求月及びその前月の出勤簿(写) ⑤請求月に支払われた給与明細等(写) ⑥請求月の翌月以降に当該請求月に係る減額を行った場合は、その月の給与明細等(写) ⑦通勤手当が複数月分一括で支払われた場合、また、請求月に係る給与の追及・返納があった場合は、その月の給与明細等(写) ⑧育児時短勤務開始前の所定の勤務時間が確認できる書類(勤務条件通知書等)(写) ※フルタイム勤務の場合は提出不要 ⑨<初回のみ> 育児の事実及び子の生年月日確認書類(住民票謄本等)(写) ※手当金は、最長で子の 2 歳の誕生日の前々日の属する月まで請求できます。 ※組合員資格が、請求月の初日から末日まで引き続いていない月は、支給対象外です。

(8)標準報酬月額の子育休等終了時改定(公立学校共済組合)

♻️ ♡ 男女とも

概 要

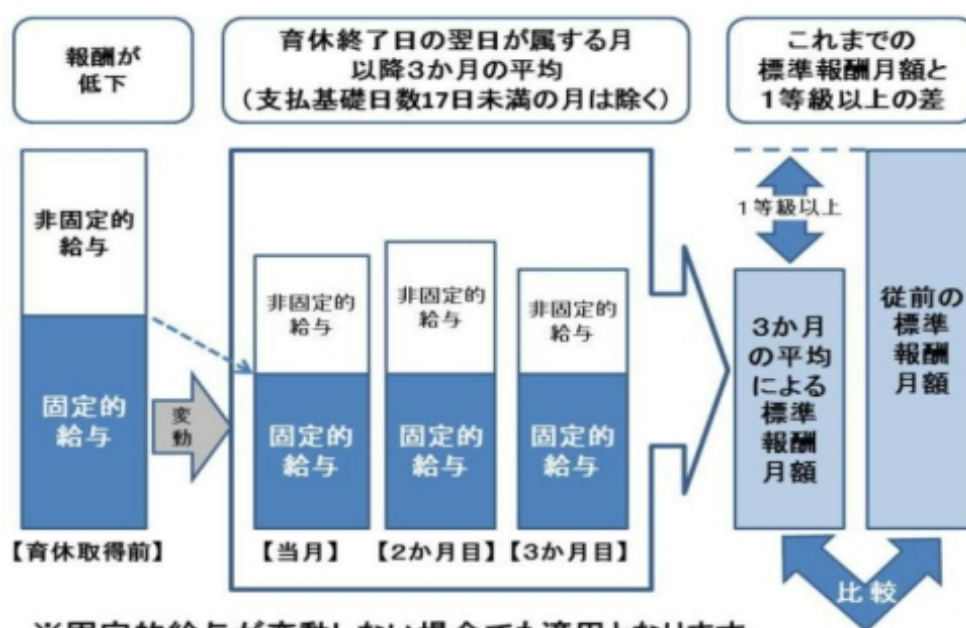
育児休業等を終了した後、育児短時間勤務や育児部分休業の取得などにより報酬が低下した場合など、復帰後に受け取る報酬の額と標準報酬月額がかけ離れた額になることがあります。このような場合、育児休業等を終了したときに申出をすることにより、標準報酬月額を改定できます。

○要 件

- ①育児休業等の終了後に復職し、当該育児休業等に係る3歳未満の子を養育する者
- ②共済組合に申出を行った者

○算定方法

育児休業等を終了した日の翌日が属する月以後の3か月間に受けた報酬の平均額を「報酬月額」とします。



※固定的給与が変動しない場合でも適用となります。

※勤務時間の短縮等に伴う標準報酬月額の引き下げにより、毎月の給与から控除される共済掛金が少なくなります。

※育児休業終了日の翌日から産前産後休暇を開始している場合は、「育児休業終了時改定」の対象とはなりません。

○適用期間

育児休業等終了日の翌日が属する月から4ヶ月目から次の定時決定又は随時改定が行われるまで

手続き

「標準報酬育児休業等終了時改定申出書」を、所属機関経由で公立学校共済組合へ提出して下さい。

(9)標準報酬月額の前産産後休業終了時改定(公立学校共済組合)

♡ 女性のみ

概 要	産前産後休業を終了した日において当該産前産後休業に係る子を養育する者が、共済組合に申出を行ったとき、育児休業等終了時改定と同様に標準報酬月額を改定することができます。ただし、産前産後休業を終了した日の翌日に育児休業等を開始している者を除きます。
手続き	「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」を、所属長経由で共済組合へ提出して下さい。

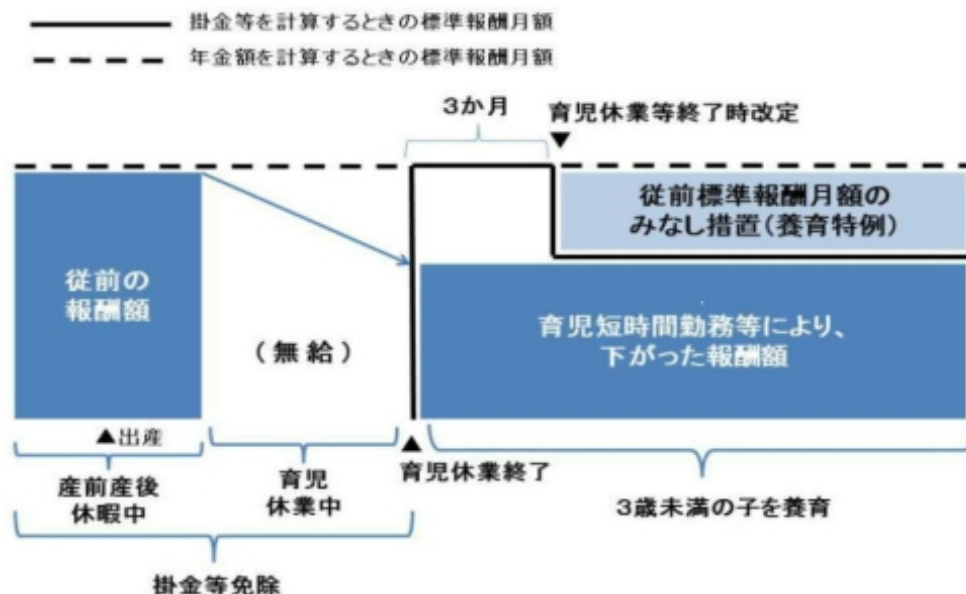
(10)3歳未満の子を養育する場合の標準報酬月額の特例【養育特例】

(公立学校共済組合)

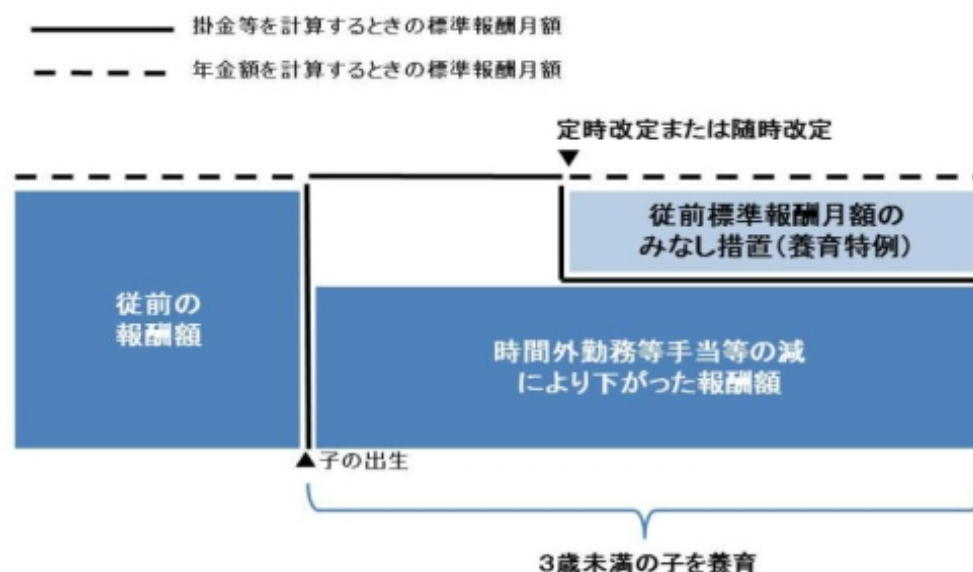
♡ ♡ 男女とも

概 要	3歳未満の子を養育している期間について、育児休業等終了時改定や定時改定等により標準報酬月額が低下したとき、将来受け取る年金額(老齢厚生年金及び退職等年金給付)の計算の際に、子の出生前の標準報酬月額を下回る月について、子の出生前の標準報酬月額とみなす特例の適用を受けることができます。 ○要 件:次の①及び②を満たす者で公立学校共済組合に申出を行った者 ①3歳未満の子を養育する者 ②産前産後休業終了時改定、育児休業終了時改定、随時改定及び定時改定により、改定後の標準報酬月額が、養育を開始する日の属する月の前月の標準報酬月額を下回った者
適用期間	子の養育の特例を開始した日の属する月から養育をしないこととなった日の翌日の属する月の前月まで ※養育の特例を開始した日 ①子の出生日 ②子と申出者の養子縁組を行った日 ③別居していた子と同居することになった日 ④産前産後休業(掛金免除)終了日の翌 ⑤育児休業等(掛金免除)終了日の翌日 ⑥子の出生後に新たに組合員資格を取得した日 ※養育しないこととなった日 ①子の3歳到達日 ②職員の退職日 ③他の3歳未満の子の養育開始日 ④子を養育しなくなった日 ⑤産前産後休業(掛金免除)の開始日 ⑥育児休業等(掛金免除)の開始日

【例1】産前産後休暇及び育児休業を取得した場合



【例2】産前産後休暇及び育児休業を取得していない場合



※申出より前の期間については、申出を行った月の前月までの過去2年間が特例適用期間となります。

※短期給付の算定基礎の標準報酬月額には適用されません。

手続き

- ◆「3歳未満の子を養育する旨の申出書」を、所属機関経由で公立学校共済組合へ提出して下さい。
- ◆上記「適用期間」の子の養育をしないこととなった日(①、②を除く ③～⑥のいずれか)に該当する場合は、「3歳未満の子を養育しない旨の届出書」を所属機関経由で共済組合へ提出して下さい。

(11) 産前産後休業に係る標準報酬保険者算定(公立学校共済組合)

♡ 女性のみ

概要

定時決定による標準報酬月額、当年4月から6月の報酬平均により決定されますが、この期間に産前産後休業を取得したことにより、年間平均額(産前産後休業を取得する以前12月間の標準報酬月額の平均から算出した標準報酬額)との間に2等級以上差が生じた場合は、職員本人の申し出により年間平均額を標準報酬月額として決定(保険者算定)することができます。

また、4月～6月に産休を取得している間に固定的給与の変動があり、7月～9月に随時改定の対象となり定時決定が行われない場合でも、保険者算定の対象になります。

※出産予定日の時期の違いによって、その後の育児休業手当金の給付額等の算定基礎となる標準報酬に不合理な差が生じていることを是正するための制度になります。

要件

次の①、②のすべてを満たす者で、公立学校共済組合に申出をした者

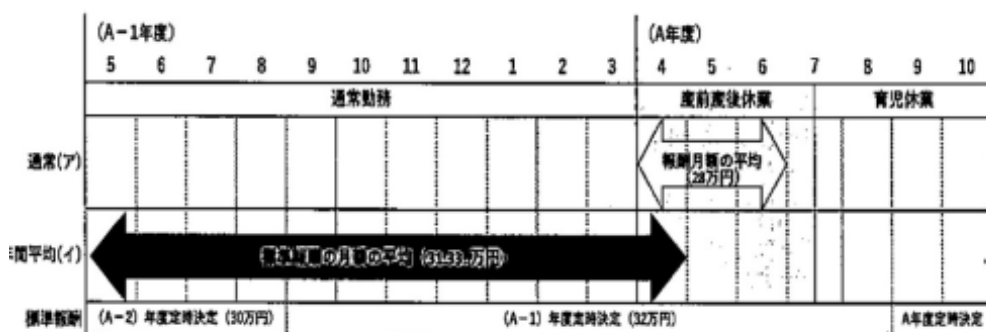
① 4月から6月までの間に産前産後休業を取得している。

② 「通常の方法で算出した標準報酬の月額(当年4月から6月までの3月間に受けた報酬の平均による報酬月額)」が、「産前産後休業を開始した日の属する月以前の12月間の各月の標準報酬月額(当該組合員が現に属する組合により定められたものに限る)の平均額を報酬月額として算出した標準報酬の月額」※を2等級以上下回る。)

※本取り扱いにおける年間平均額及び対象期間は、通常の定時決定における年間平均の額及び期間と異なります。

[通常の定時決定における年間平均額]

前年7月から当年6月までに受けた報酬の平均による報酬月額から算出した標準報酬月額



この場合、ア(28万円)はイ(31.33…万円)を報酬月額として算出した標準報酬の月額(32万円)を2等級以上下回るため、産前産後休業に係る年間平均による保険者算定の要件を満たしていることになる。

適用期間

9月から翌年の8月。ただし、この期間の間に随時改定、育児休業終了時改定、産前産後休業終了時改定が行われ場合は、こちらが優先されます。

※7月から9月に随時改定が行われ場合については、開始期間は変わりますが、終了期間は上記と同じ扱いになります。

手続き

「産前産後休業に係る標準報酬定時決定保険者算定申出書」の【給与支給機関記入欄】を所属機関で記載し、公立学校共済組合へ提出してください。

(12) 扶養手当 💮 ♡ 男女とも	
概 要	扶養親族のある職員に毎月手当が支給されます。
支給期間	被扶養者である子が満22歳に達する日以後の最初の3月31日まで
支給額	令和8年度以降 月13,000円 ※子が満15歳後の年度初めから満22歳後の年度末までの期間は、1人につき5,000円加算
手続き	扶養親族届に戸籍抄本等の扶養事実等を証明する書類を添付し、所属長へ提出してください。

(13) 児童手当 💮 ♡ 男女とも	
概 要	職員が高校生年代までの子を養育する場合に支給されます。
支給期間	子が0歳から高校生年代(18歳到達後最初の年度末)まで
支給額	①0歳～3歳未満まで 第1、2子 1人につき 15,000円 第3子以降 " 30,000円 ②3歳～高校修了まで 第1、2子 " 10,000円 第3子以降 " 30,000円 ※「第3子以降」のカウント対象の年齢は、22歳年度末まで (監護に相当する世話等をし、その生計を負担している子)
手続き	「児童手当認定請求書」(第2子以降は「児童手当額改定認定請求書」)を住民票謄本及び所得証明書(職員及び配偶者)を添付して、所属長へ提出してください。



Ⅱ 介護のために

1 介護のために(休暇制度)

仕事と介護を両立しながら、安心して介護ができるよう、次のような休暇制度等があります。

(1) 短期介護休暇  ♡ 男女とも	
概 要	配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母・兄弟姉妹等で、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(要介護状態にある対象家族)の介護その他の世話を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に取得できます。
期間等	○取得期間 【対象家族が1人の場合】 1歴年に5日以内 【対象家族が2人以上の場合】 1歴年に10日以内 ○取得単位 1日または1時間単位 ※残日数に1時間未満の端数がある場合は、当該残日数のすべてを使用することができます。
手続き	◆申請は勤務管理システムの「特別休暇」により行ってください。 ◆休暇種別欄は「短期介護休暇」を選択し、必要事項を入力してください。 ◆添付資料:「要介護者の状態等申出書」(条例の運用:別記様式第3)
根拠条例等	勤務時間条例第16条13号、勤務時間条例の運用第16条関係 10 勤務時間規則第8条の2第3項から第5項、 勤務時間規則の運用 規則第8条の2関係

(2) 介護休暇  ♡ 男女とも	
概 要	配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母・兄弟姉妹等で、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の介護をする場合に取得できます。
期間等	○取得期間 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か月を超えない範囲内。 ※初めて介護休暇の承認を受けるときは、2週間以上の期間について一括して請求する必要があります。 ○取得単位: 1日または1時間 ※1時間を単位とする場合は、1日を通じて4時間の範囲内。 (分割での取得も可能です。) ※6か月の起算日は、介護を必要とする一つの継続する状態について、初めて介護休暇の承認を受けた日をいいます。

手続き	申請は勤務管理システムの「介護休暇」により行ってください。
給与等	【給料】 勤務しない1時間につき1時間あたりの給与額が減額されます。 ◆介護休業手当金・介護休暇給付金 公立学校共済組合から介護休業手当金(時間単位取得除く)、沖縄県教職員互助会から介護休暇給付金が支給されます。(p33、34 参照)
根拠条例等	勤務時間条例第 17 条の2、勤務時間条例の運用第 17 条の2関係 勤務時間規則第9条の2、沖縄県教育委員会職員服務規程第12条の2

(3) 介護時間 ♻️❤️男女とも	
概 要	配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹等で、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の介護をする場合に取得できます。
期間等	○取得期間： 介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において1日につき2時間を超えない範囲内(介護休暇との重複取得は不可)。 ○取得単位： 30 分 ※1日を通じて2時間の範囲内(分割での取得も可能です。)
手続き	申請は勤務管理システムの「介護時間」により行ってください。
給与等	【給料】 勤務しない1時間につき1時間あたりの給与額が減額されます。
根拠条例等	勤務時間条例第 17 条の3、勤務時間規則第9条の3 沖縄県教育委員会職員服務規程第12条の3

(4) 介護を行う職員の深夜勤務の制限 ♻️❤️男女とも	
概 要	要介護者のある職員が当該要介護者を介護する場合に、公務に支障がある場合を除き、深夜勤務(午後 10 時～翌日午前5時まで)の制限を請求することができます。
手続き	「深夜勤務・時間外勤務制限(免除)請求書」(服務規程：第24号様式の5)を開始の1か月前までに所属長へ提出してください。 ※要介護の状況に変更が生じた場合は、「育児又は介護の状況変更届」(服務規程：第24号様式の6)を所属長へ提出してください。
根拠条例等	勤務時間条例第6条の4第4項 沖縄県教育委員会職員服務規程第16条の10

(5) 介護を行う職員の時間外勤務の制限・免除 ♣ ♡ 男女とも	
概 要	要介護者のある職員が当該要介護者を介護する場合、公務に支障がある場合を除き、時間外勤務の制限・免除を請求する事ができます。
勤務形態	【時間外勤務の免除】 請求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、時間外勤務及び休日勤務をしないことができます。 【時間外勤務の制限】 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か月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外勤務をしないことができます。
手続き	「深夜勤務・時間外勤務制限(免除)請求書」(服務規程:第24号様式の5)を開始の1日前までに所属長へ提出してください。 ※養育の状況に変更が生じた場合は、「育児又は介護の状況変更届」(服務規程:第24号様式の6)を所属長へ提出してください。
根拠条例等	勤務時間条例第6条の4第4項 沖縄県教育委員会職員服務規程第16条の12

2 介護を応援する給付制度等

(1)介護休業手当金(公立学校共済組合) ♣ ♡ 男女とも	
概 要	組合員が子、配偶者、父母等を介護するため、介護休暇を取得した場合に支給されます。 ○対象家族等 同居要件なし…子、配偶者、父母、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫 同居要件あり…父母の再婚の配偶者、配偶者の父母の再婚の配偶者、子の配偶者、配偶者の子 ※組合委の配偶者である者は、事実上の配偶者を含むと解する。 父母の配偶者(×) 配偶者(○)の父母の再婚の配偶者(×) 子の配偶者(×) 配偶者(○)の子 ○:事実上の配偶者を含む。 ×:事実上の配偶者を含まない。
支給期間	通算 66 日間(介護休暇取得日数)
給付額	標準報酬日額 × 67/100 に相当する額 ※給付上限日額があります。(※R7.8.1～ 16,207 円)

手続き	◆「介護休業手当金(変更)請求書」を、所属機関経由で公立学校共済組合沖縄支部へ提出して下さい。 ◆添付書類：①介護休業を取得した月の「報酬支給額証明書(介護休業手当金)」 ②介護休暇簿(承認通知書等)の写し ③取消等があった場合、確認できる書類の写し ④介護休業を取得した月の出勤簿の写し ⑤介護休業を取得した月の給与支給明細書等の写し ⑥住民票(同居要件のある方を介護する場合のみ)
-----	---

(2) 介護休暇給付金(沖縄県教職員互助会)

♣ ♡ 男女とも

給付内容	会員が介護休暇を取得した場合に給付されます。 ○給付額 1日につき150円
手続き	「介護休暇給付金請求書」を沖縄県教職員互助会へ提出して下さい。 添付書類:介護休暇簿の写し、出勤簿の写し

