育 児 休 業 等 Ｑ ＆ Ａ

（令和８年４月改訂版）

― 子育てを支援するために ―

はじめに

次世代育成支援対策推進法により特定事業主とされた宮城県教育委員会は、職員の子育てを支援し、すべての職員が仕事と子育てを両立することができる環境を整えるため、「特定事業主行動計画」に基づき、職員のみなさんが育児休業等の制度を正しく理解し、この制度を積極的に活用いただくために「育児休業等Ｑ＆Ａ」を作成しました。

制度を有効に活用され、働く職員の子育て支援の一助となることを期待します。

目次

１　育児休業について

Ｑ１　育児休業とはどのような制度ですか？

Ｑ２　育児休業をすることができない職員は？

Ｑ３　「子が３歳に達する日まで」とは？

Ｑ４　育児休業中の身分はどのようになりますか？

Ｑ５　育児休業を請求する際の事務手続は？

Ｑ６　育児休業期間の延長はできますか？

Ｑ７　同一の子についての育児休業は、何回まで取得できますか？

Ｑ８　育児休業の承認が取り消される場合は？

Ｑ９　妻の産後休暇期間中に、夫が育児休業をすることはできますか？

Q10　第一子に係る育児休業中（妻）に第二子を妊娠しました。第一子の育児休業はどのようになりますか？

Q11　復帰後の年次有給休暇はどのようになりますか？

Q12　育児休業中の給与はどのようになりますか？

Q13　育児休業中の住民税はどうなりますか？

Q14　育児休業をした場合、昇給に影響はありますか？

Q15　産前産後休暇中や育児休業中も公立学校共済組合の掛金は納入するのでしょうか？

Q16　育児休業中の教職員互助会の掛金の納入は？

Q17　育児休業をすると退職手当に影響はありますか？

Q18　公立学校共済組合から貸付けを受けています。育児休業中の貸付金の償還はどのようになりますか？また、新たに貸付けを申し込めますか？

Q19　育児休業中の定期健康診断等はどうすれば良いですか？

２　育児短時間勤務について

Ｑ１　育児短時間勤務とはどのような制度ですか？

Ｑ２　育児短時間勤務をすることができない職員は？

Ｑ３　「小学校就学の始期に達するまで」とは？

Ｑ４　どのような勤務形態を選択できるのですか？

Ｑ５　育児短時間勤務を請求する際の事務手続は？

Ｑ６　育児短時間勤務の請求期間は？

Ｑ７　育児短時間勤務の期間を延長することはできますか？

Ｑ８　同一の子について育児短時間勤務を再度することはできますか？（再度の育児短時間勤務）

Ｑ９　育児短時間勤務の期間中、勤務する時間帯等を変更することはできますか？

Q10　育児短時間勤務が取り消される場合は？

Q11　育児短時間勤務に伴い、年次有給休暇はどのようになりますか？

Q12　育児短時間勤務をした場合の給与はどのようになりますか？

Q13　育児短時間勤務をした場合の期末・勤勉手当はどのようになりますか？

Q14　育児短時間勤務をした場合、昇給に影響はありますか？

３　部分休業について

Ｑ１　部分休業とはどのような制度ですか？

Ｑ２　部分休業の２つの形態とは？

Ｑ３　部分休業をすることができない職員は？

Ｑ４　部分休業を請求する際の事務手続は？

Ｑ５　部分休業の申出、請求とは？

Ｑ６　第１号部分休業と第２号部分休業を年度途中で変更することは可能ですか？

Ｑ７　部分休業をした場合の給与はどのようになりますか？

Ｑ８　部分休業をした場合、昇給に影響はありますか？

Ｑ９　部分休業に伴い給与が減額された場合、公立学校共済組合の掛金はどのようになりますか？

Q10　育児時間（特別休暇）と部分休業との関係は？

Q11　子育て部分休暇と部分休業との関係は？

４　育児のための早出遅出勤務について

Ｑ１　早出遅出勤務とはどのような制度ですか？

Ｑ２　早出遅出勤務は、どのような場合に利用できますか？

Ｑ３　早出遅出勤務は、１日おきに利用できますか？

Ｑ４　早出遅出勤務を請求する際の事務手続は？

５　その他（特別休暇）

１　育児休業について

Ｑ１　　育児休業とはどのような制度ですか？

Ａ１　　子が満３歳に達する日まで、一定の要件を満たした職員が任命権者（宮城県教育委員会）の承認を受けて、その３歳に満たない子を養育するため、職務に従事しないことを可能とする制度です。

仕事と育児を両立させながら、継続的な勤務を促進し、職員の福祉を増進しようとするもので、男女を問わず育児休業をすることができます。

ただし、次のＡ２に該当する職員は、育児休業をすることができません。

Ｑ２　　育児休業をすることができない職員は？

Ａ２　　次の職員は対象となりません。

①　非常勤職員（一般職の非常勤職員を除く）

②　臨時的に任用される職員（六・六講師、産休・育休・病休代替の講師等）

③　育児休業職員の業務を処理するために採用された任期付職員

④　定年に達して引き続き勤務している職員

（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第１１０号）第２条及び職員の育児休業等に関する条例（平成４年宮城県条例第１２号）第２条参照）

※　平成２２年６月から職員の配偶者の育児休業の取得の有無や就業の有無にかかわらず、職員は育児休業を取得することができるようになりました。

Ｑ３　　「子が３歳に達する日まで」とは？

Ａ３　　「満３歳の誕生日の前日まで」です。

Ｑ４　　育児休業中の身分はどのようになりますか？

Ａ４　　身分は地方公務員です。育児休業中の職員は、職務に従事しませんが、職員としての身分を保有するので、当然、育児休業中であっても公務員としての身分上の義務が課せられます。

Ｑ５　育児休業を請求する際の事務手続は？

Ａ５　育児休業を請求しようとする職員は、「育児休業承認請求書」（様式第１号）に子の氏名や請求する期間等を記入し、育児休業を始めようとする１月前までに、所属長を経由して県教育委員会に提出することとなります。（県費負担教職員にあっては、市町村教育委員会を経由する。）

その際、医師又は助産師が発行する出生（産）証明書、母子健康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などのいずれか（写し可）を添付します。また、育児休業期間の満了により職務に復帰する場合は、「養育状況変更届」（様式第３号）の提出が必要です。

なお、同一の子についての育児休業は、原則２回まで取得可能です。

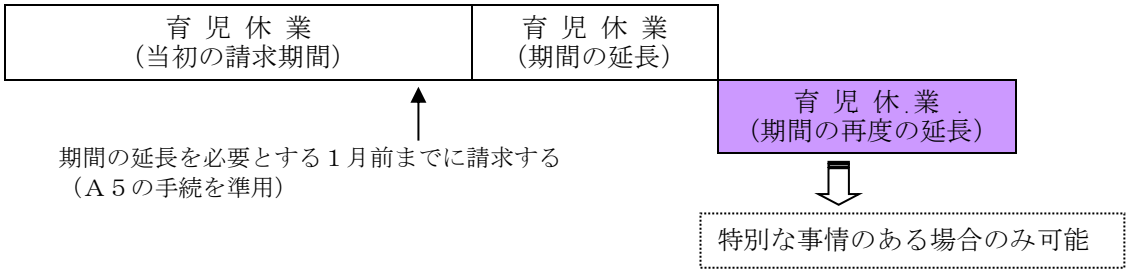
また、再度（３回目）の育児休業は、きわめて限定的な、特別の事情がある場合にのみ認められます。（Ａ７参照）

Ｑ６　育児休業期間の延長はできますか？

Ａ６　子が３歳に達する日まで延長できます。

ただし、期間の延長は、特別の事情がある場合を除き、１回に限るものとされています。

育児休業制度は、育児と仕事の調和を図ることを目的としており、代替職員の確保など、人事管理の運営と秩序を確保するために、期間の再度の延長は制限されます。



特別の事情がある場合とは（期間の再度の延長）…

- 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと。
- 配偶者と別居したこと。
- 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。
- 期間の延長の請求時に予測することができなかった事実が生じたことにより、再度の延長をしなければ、子の養育に著しい支障が生じることとなったこと。

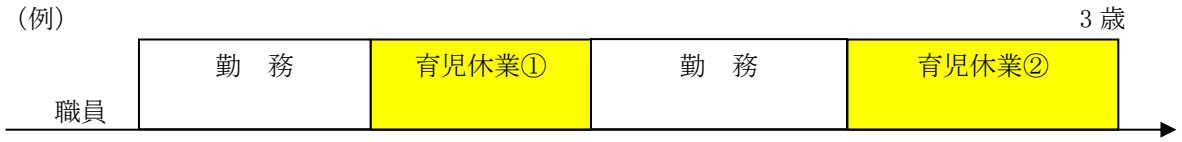
（単に「見込みを誤った」などの事情では認められません。）

Ｑ７　　同一の子についての育児休業は、何回まで取得できますか？

Ａ７　　育児休業は、同一の子について原則２回まで取得可能です。

なお、特別の事情がある場合を除き、再度（３回目）の育児休業をすることはできないので注意が必要です。

また、この他に、子の出生の日から 57 日の期間内に育児休業を開始し、かつ終了する場合の制度（出生時育児休業）があります。（Ａ９参照）



再度（３回目）の育児休業をすることができる特別の事情とは…

① 次子の産前休暇を届け出たことや次子についての育児休業が承認されたことにより、当初の育児休業の承認が失効となった後、次子が死亡又は養子縁組などにより職員と別居することとなった場合

② 休職等の処分を受け、育児休業の承認が効力を失った後、処分の期間が終了した場合

③ 育児休業の承認が、職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育できない状態が相当期間にわたり継続すると見込まれるとして取り消された後、養育することができる状態に回復した場合

④ 育児休業の終了時に予測することが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ずることとなった場合

（配偶者が負傷又は疾病により入院、配偶者と別居した場合、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場合など）

Ｑ８　　育児休業の承認が取り消される場合は？

Ａ８　　次のような事由が生じた場合は、育児休業は取り消され（又は失効し）ます。

① 育児休業の承認を受けている職員が、産前の休業を始めた場合（Ａ10 参照）

② 職員が休職又は停職の処分を受けた場合

③ 育児休業に係る子が亡くなった場合

④ 離縁あるいは養子縁組が取り消されたことなどで職員の子でなくなった場合

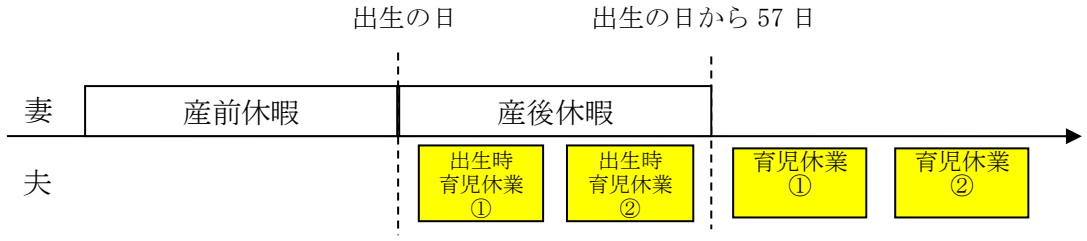
⑤ 職員が子と別居することとなったとき、病気入院などで日常生活上の世話ができない状態となったときや託児するなどして常態的に子を養育しなくなった場合

⑥　承認されている育児休業に係る子以外の子に係る育児休業が承認された場合
子の養育状況に変更が生じた場合は、「養育状況変更届」（様式第３号）の提出が必要となります。

Ｑ９　　妻の産後休暇期間中に、夫が育児休業をすることはできますか？

Ａ９　　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す。妻が第一子出産に係る産後休暇期間中の場合、夫はその子の育児のために育児休業等（育児短時間勤務及び部分休業を含む。）をすることができます。

また、子の出生の日から57日の期間内に育児休業を開始し、かつ終了する場合は、「出生時育児休業」という制度の対象となります。この出生時育児休業は、２回まで取得することができ、Ａ７の育児休業の取得回数には含まれません。この出生時育児休業を請求する場合は、「育児休業承認請求書」（様式第１号）を、育児休業を始めようとする２週間前までに、所属長を経由して県教育委員会に提出することとなります。（県費負担教職員にあっては、市町村教育委員会を経由する。）

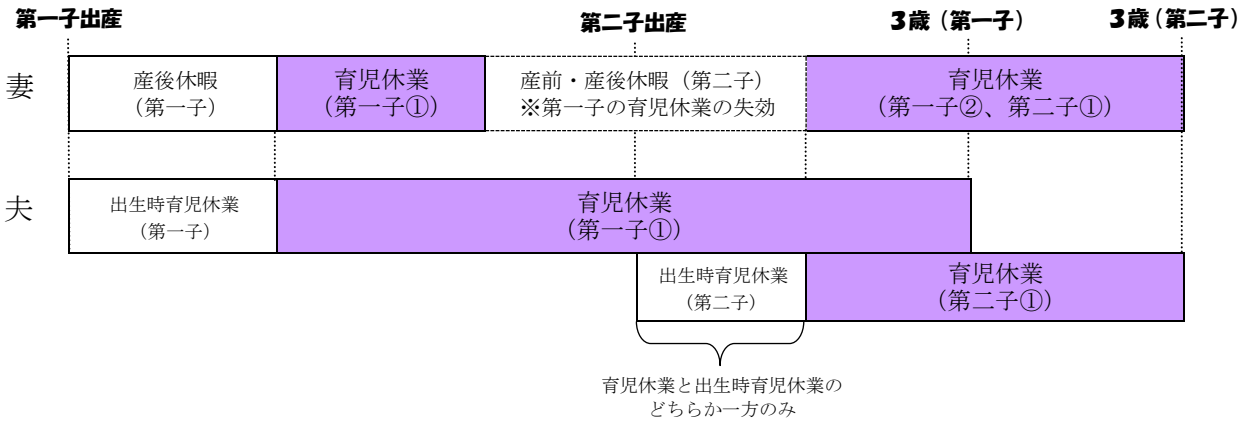


※ 第二子出産に係る妻の産前産後休暇期間中の場合も、夫は第一子に係る育児休業等をすることができます。（Ａ10 参照）

Ｑ10　　第一子に係る育児休業中（妻）に第二子を妊娠しました。第一子の育児休業はどのようになりますか？

Ａ10　　第二子に係る産前休暇（特別休暇）の届出により、第一子に係る育児休業は効力を失います。第二子の産後休暇終了後には新たに育児休業をすることができますが、同時に複数の子を養育する場合には、それぞれの子についての育児休業の取得回数としてカウントされます。

また、第二子出産に係る妻の産前産後休暇期間中に、夫は第一子に係る育児休業等をすることができます。



※　夫は第一子（３歳未満）の育児休業をすることができ、第二子の出生日以降は第二子に係る育児休業をすることができます。（Ａ９参照）

Q11　　復帰後の年次有給休暇はどのようになりますか？

A11　　年次有給休暇は「職員としての身分」に着目して付与される休暇です。育児休業中の職員は、職務に従事しませんが、職員としての身分を保有するので、育児休業中であっても、１月１日に現年分として新たに「20 日」の年次有給休暇が付与されます。（前年に行使しなかった年次有給休暇は、20 日を限度として翌年に繰り越すことができます。）

Q12　　育児休業中の給与はどのようになりますか？

A12　　給与について、育児休業中は無給となります。

期末・勤勉手当については、基準日（６月１日、１２月１日）以前６箇月における育児休業期間に応じて、支給額が減額されます。ただし、育児休業の承認期間の全部が子の出生の日から５７日間以内の期間に含まれる育児休業期間とそれ以外の育児休業期間のそれぞれについて、承認期間が１箇月以下である場合は除算しません。詳細は、次のとおりです。

・　期末手当

基準日（６月１日、12 月１日）以前６箇月以内の期間において勤務した期間がある場合に支給されます（年休・特休（産前産後休暇を含む。）等により勤務しなかった期間は、勤務した期間とみなされます。）。

なお、その際に育児休業期間の２分の１は、在職期間から除算されます。

・　勤勉手当

基準日（６月１日、12 月１日）以前６箇月以内の期間において実際に勤務した期間がある場合に支給されます（年休・特休（産前産後休暇を含む。）等により、実際には当該６箇月以内の期間の全てを勤務しなかった場合には、支給されません。）。

なお、支給される場合は、育児休業期間のすべてが勤務期間から除算されます。

※　公立学校共済組合関係

①　育児休業手当金

組合員が育児休業をしたときは、子が１歳に達する日までの期間（その時点で保育所に入れない等、特別の事情に該当する場合は２歳に達する日まで）「育児休業手当金」が支給されます。

「育児休業手当金（変更）請求書」については、子が１歳に達する日までは自動給付となるため、初月のみ提出します。なお、変更等がある場合は、変更の請求書を提出し、子が１歳に達した後の請求については毎月提出します。

注：パパ・ママ育休プラスに該当するときは、１年を限度に１歳２か月までとなります。

②　育児休業支援手当金

以下に該当する場合に、育児休業等の期間が２８日に達する日まで給付されます。

・　組合員が対象期間（注）内に育児休業等を１４日以上取得している場合

かつ

・　配偶者が子の出生日から５６日を経過する日の翌日までに育児休業等を１４日以上取得している場合

※　配偶者がいない場合や、配偶者が就労していない場合、配偶者が産後休暇等を取得した場合などは、組合員の育児休業等の取得状況のみにより給付

（注）対象期間について

ア　組合員が産後休暇等を取得していない場合：子の出生日から５６日を経過する日の翌日まで

イ　組合員が産後休暇を取得した場合は、以下のとおり。

子の出生日	対象期間の開始日	対象期間の終了日
出産予定日より前	子の出生日	出産予定日から起算して１１２日を経過する日の翌日
出産予定日と同日		子の出生日から起算して１１２日を経過する日の翌日
出産予定日より後	出産予定日	

詳しくは福利課のホームページ等をご覧ください。

Q13　育児休業中の住民税はどうなりますか？

A13　住民税は、前年の年間所得に基づいて課税されるので、前年に所得がある場合は課税されます。

Q14　育児休業をした場合、昇給に影響はありますか？

A14　昇給日（１月１日）の前１年間における育児休業期間等の状況によっては、昇給しない場合もありますが、その場合でも、育児休業から復帰後、育児休業期間を全て勤務したものとみなし、復帰の日に号俸数の調整が行われます。

Q15　産前産後休暇中や育児休業中も、公立学校共済組合の掛金は納入するのでしょうか？

A15　公立学校共済組合に申し出ることにより、免除されます。

なお、組合員期間は通算されるので、将来の年金額が減額されることはありません。

・　産前産後休暇

産前産後休暇を開始した日の属する月から産前産後休暇が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免除されます。

なお、掛金等免除の対象となる産前産後休業期間とは、出産の日以前４２日から出産の日後５６日までの間で、産前産後休暇を取得した期間をいいます。

出産予定日が分かったとき及び出産後に、共済組合に「産前産後休業掛金免除（変更）申出書」を提出する必要があります。

・　育児休業

育児休業等を開始した日の属する月と育児休業等が終了する日の翌日の属する月が異なる場合は、育児休業等を開始した日の属する月から育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間について免除されます。

育児休業等を開始した日の属する月と育児休業等が終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業等の日数が14日以上の場合は、その当該月について免除されます。

賞与（期末手当等）については、賞与月の末日を含んだ連続して１箇月を超える育児休業を取得している場合に限り免除されます。

育児休業を取得したとき及び育児休業期間が変更となったときに、共済組合に

「育児休業等掛金等免除（変更）申出書」を提出する必要があります。

Q16　育児休業中の教職員互助会の掛金の納入は？

A16　育児休業により月の初日から末日まで勤務に服さない場合は、掛金が免除されます。

ただし、月の途中から育児休業をする場合、または月の途中から復帰する場合には当該月の掛金は免除されません。

Q17　育児休業をすると退職手当に影響はありますか？

A17　退職手当の算定の基礎となる勤続期間は、職員として引き続いた在職期間によることとされています。育児休業をした期間は、子が１歳に達した日の属する月までの月数については、その３分の１、それ以降については２分の１の月数が在職期間から除算されます。

Q18　公立学校共済組合から貸付けを受けています。育児休業中の貸付金の償還はどのようになりますか？また、新たに貸付けを申し込めますか？

A18　育児休業中は無給のため、給与からの償還ができず、原則として本人は毎月の返済金を公立学校共済組合から送付される納入通知書により直接払い込むこととなります。

ただし、貸付制度では育児休業により給与が支給されないとき、その期間内で本人が申出をした期間について、償還を猶予することができます。（償還猶予）

償還を猶予された貸付金は、復帰後に猶予期間の償還額の合計を全部償還（一括返済と２回に分ける二括返済）するか、償還額に猶予期間の１回分ずつを上乗せして償還（倍返し）する方法があります。

また、育児休業中に新たに貸付けの申込みをすることができます。貸付日の翌月から償還が始まることとなりますが、翌月以降も育児休業期間である場合は、償還猶予の申出をすることにより償還の猶予が可能です。

Q19　育児休業中の定期健康診断等はどうすれば良いですか？

A19　育児休業中であっても定期健康診断を受けることができます。また、公立学校共済組合宮城支部で実施する生活習慣病健診等の申込みも可能です。各所属の衛生担当者にお問い合わせください。

２　育児短時間勤務について

Ｑ１　　育児短時間勤務とはどのような制度ですか？

Ａ１　　育児短時間勤務は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、複数ある勤務形態から選択し、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。この制度は職員の育児を支援し、育児と仕事の両立を図るため、平成20年１月から新たに導入されました。

※　育児短時間勤務は、子を養育するための制度であることから、職員はそれぞれの育児等の状況に応じて勤務日等を選択することとなります。

Ｑ２　　育児短時間勤務をすることができない職員は？

Ａ２　　次の職員は、育児短時間勤務をすることができません。

①　非常勤職員
②　臨時的に任用される職員
③　育児休業職員の業務を処理するために採用された任期付職員
④　定年に達して引き続き勤務している職員

A10 の育児短時間勤務の取消についてもご覧ください。

Ｑ３　　「小学校就学の始期に達するまで」とは？

Ａ３　　「満６歳に達する日以後の最初の３月 31 日まで」です。

Ｑ４　　どのような勤務形態を選択できるのですか？

Ａ４　　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 分又は 24 時間 35 分となる次のような勤務形態から選択することができます。（下記の例において網掛部分は、子を養育するための時間となるので、当該時間に職員が養育しない場合は認められません。）

なお、勤務を希望する曜日、時間帯を任意に変更することはできません。（たとえば、下記⑴の例では、月曜日の午後に勤務することは原則としてできません。）選択した曜日、時間帯を変更する場合には、その都度請求し、承認を得る必要があるため、育児短時間勤務を請求する際は、あらかじめ育児の状況等を十分に検討

する必要があります。（Ａ９参照）

⑴　１日当たり３時間 55 分の勤務（日曜日及び土曜日を週休日とする。）

→　**週 19 時間 35 分勤務**

（例）

日	月	火	水	木	金	土
週休日	３ｈ 55m	３ｈ 55m	３ｈ 55m			週休日
				３ｈ 55m	３ｈ 55m	

⑵　１日当たり４時間 55 分の勤務（日曜日及び土曜日を週休日とする。）

→　**週 24 時間 35 分勤務**

（例）

日	月	火	水	木	金	土
週休日		４ｈ 55m	４ｈ 55m	４ｈ 55m		週休日
	４ｈ 55m				４ｈ 55m	

⑶　１日当たり７時間 45 分、週３日の勤務（日曜日及び土曜日を週休日とし、月曜日から金曜日までの５日のうち２日を週休日とする。）

→　**週 23 時間 15 分勤務**

（例）

日	月	火	水	木	金	土
週休日	７ｈ 45m	週休日	７ｈ 45m	週休日	７ｈ 45m	週休日

⑷　１日当たり７時間 45 分の勤務が週２日、１日当たり３時間 55 分の勤務が週１日（日曜日及び土曜日を週休日とし、月曜日から金曜日までの５日のうち２日を週休日とする。）

→　**週 19 時間 25 分勤務**

（例）

日	月	火	水	木	金	土
週休日	７ｈ 45m	週休日	３ｈ 55m	週休日	７ｈ 45m	週休日

Ｑ５　育児短時間勤務を請求する際の事務手続は？

Ａ５　育児短時間勤務を請求しようとする職員は、「育児短時間勤務承認請求書」（様式第４号）に必要事項を記入し、短時間勤務を始めようとする日の１月前までに所属長を経由して県教育委員会に提出することとなります。（県費負担教職員にあっては、市町村教育委員会を経由する。）

なお、育児短時間勤務を行う職員の業務を処理するための措置（分担の変更等）を検討する必要があるので、可能な限り早い時期に所属長に相談してください。

Ｑ６　育児短時間勤務の請求期間は？

Ａ６　育児短時間勤務の請求は、１月以上１年以下の期間で行います。

Ｑ７　育児短時間勤務の期間を延長することはできますか？

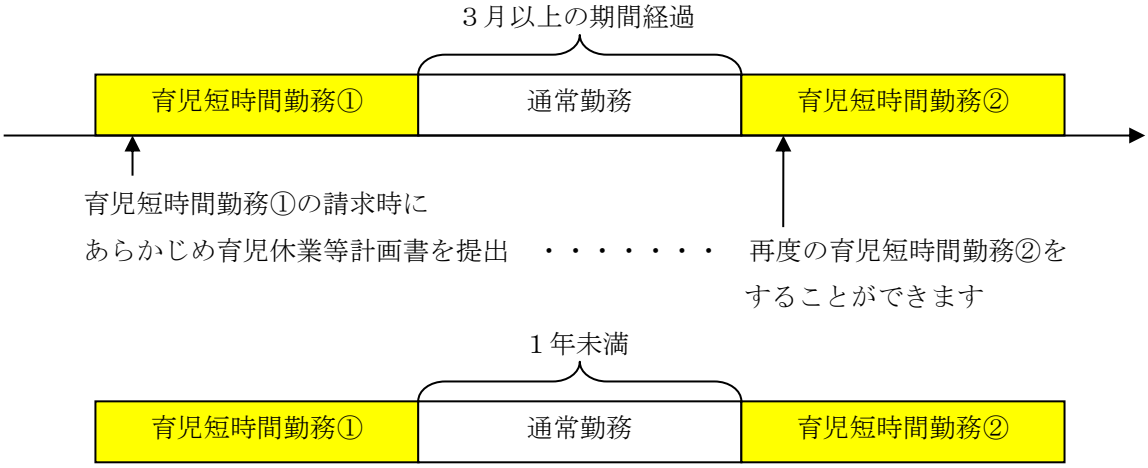
Ａ７　養育する子が小学校就学の始期に達するまで期間を延長することができます。しかし、請求期間は１月以上１年以下の期間のため、１年を超えて育児短時間勤務を行う場合は、一括して請求することはできず、その都度期間の延長を請求することとなります。（延長の回数に制限はありません。）

なお、延長する際も育児短時間勤務を始めようとする日の１月前までに請求する必要があります。可能な限り早い時期に所属長に相談してください。

Ｑ８　同一の子について育児短時間勤務を再度することはできますか？（再度の育児短時間勤務）

Ａ８　同一の子について育児短時間勤務を再度することは可能です。最初の育児短時間勤務をした後、３月以上経過した場合に再度取得する場合には、あらかじめ「育児短時間勤務計画書」（様式第５号）の提出が必要となります。

なお、特別の事情がある場合を除き、当初の育児短時間勤務の終了後、１年間は再度の育児短時間勤務をすることができないので注意が必要です。（育児短時間勤務を終了し、その後再び同一の子に係る育児短時間勤務を行う場合は、再度の育児短時間勤務となります。）



育児休業等計画書を提出していない場合は、特別の事情がある場合を除いて、育児短時間勤務②は制限されます

特別の事情とは…

① 産前休暇を届け出たことにより、当初の育児短時間勤務の承認が失効となった後、又は育児短時間勤務に係る子以外の子に係る短時間勤務が承認されたことにより短時間勤務の承認が取り消された後、当該産前の休暇に係る子が死亡した場合、又は当該短時間勤務に係る子が養子縁組などにより職員と別居することとなった場合等

② 休職等の処分を受け、育児短時間勤務の承認が効力を失った後、処分の期間が終了した場合

③ 育児短時間勤務の承認が、職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育できない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれるとして取り消された後、子を養育できる状態に回復した場合

④ 育児短時間勤務をしている職員が、当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務が承認されたことにより取り消された場合

⑤ 育児短時間勤務の終了後、３月以上の期間が経過した場合（育児短時間勤務の請求時に子を養育するための計画について「育児短時間勤務計画書」を提出した場合に限る。）

⑥ 育児短時間勤務の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより、再度の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ずることとなった場合（配偶者が負傷又は疾病により入院、配偶者と別居した場合、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場合など）

Ｑ９　育児短時間勤務の期間中、勤務する時間帯等を変更することはできますか？

Ａ９　勤務する日及び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異なる内容の勤務をすることとなるので、承認されている育児短時間勤務を取

り消し、新たな育児短時間勤務の請求が必要となります（A10⑦参照）。

請求に係る手続は、初回の手続と同様です（Ａ５参照）。できる限り早い時期に所属長に相談してください。

Q10　育児短時間勤務が取り消される場合は？

A10　次のような事由が生じた場合は、育児短時間勤務は取り消され（失効し）ます。

① 産前の休業を始めた場合
② 休職又は停職の処分を受けた場合
③ 育児短時間勤務に係る子が亡くなった場合
④ 離縁あるいは養子縁組が取り消されたことなどで職員の子でなくなった場合
⑤ 職員が子と別居、病気入院などで日常生活上の世話ができない状態となったときや託児するなどして養育しようとする時間において、子を養育しなくなった場合
⑥ 育児短時間勤務をしている職員が、当該短時間勤務に係る子以外の子に係る短時間勤務が承認された場合
⑦ 育児短時間勤務をしている職員が、当該短時間勤務の内容と異なる内容の短時間勤務を承認された場合

子の養育状況に変更が生じた場合は、「養育状況変更届」（様式第３号）の提出が必要となります。

Q11　育児短時間勤務に伴い、年次有給休暇はどのようになりますか？

A11　育児短時間勤務を始めた場合は、年次有給休暇の日数が変わります。これは常時勤務職員と短時間勤務職員の年次有給休暇の付与日数が異なるためで、勤務形態の移行に伴い調整されます。

Q12　育児短時間勤務をした場合の給与はどのようになりますか？

A12　育児短時間勤務をする職員の給料の月額は、当該職員の受ける適用給料表の級号俸に応じて決定される額に、当該職員の１週間当たりの勤務時間数を１週間当たりの本来の勤務時間数で除して得た数を乗じて得た額となります。

同様に、給料の調整額及び次の手当等についても勤務時間に応じて支給されることとなります。

・管理職手当　　・定時制通信教育手当
・地域手当　　・産業教育手当

・義務教育等教員特別手当　　・特地勤務手当（これに準ずる手当を含む）
・教職調整額　　・へき地手当（これに準ずる手当を含む）

また、育児短時間勤務により通勤回数が少なくなる職員については、再任用短時間勤務職員の例を踏まえ、通勤手当の減額を行うこととなります。

※公立学校共済組合関係

○育児時短勤務手当金

組合員が育児短時間勤務をしたときは、子が２歳に達する日までの期間「育児時短勤務手当金」が支給されます。

ただし、次のいずれかに該当する場合は、その月の育児時短勤務手当金は給付させません。

・当月の報酬の額が、育児時短勤務を開始した日の属する月における標準報酬月額の１００％以上であるとき
・当月の報酬の額が、支給限度額以上であるとき
・当月の育児時短勤務手当金の額が、最低限度額未満であるとき

Q13　育児短時間勤務をした場合の期末・勤勉手当はどのようになりますか？

A13　期末・勤勉手当の算出基礎額となる給料月額は、本来の勤務時間について勤務した場合の額に割戻します。

在職期間については、次のとおりです。

・　期末手当

育児短時間勤務をした期間（育児短時間勤務により勤務しなかった時間数）の２分の１を、在職期間から除算します。

・　勤勉手当

育児短時間勤務をした期間（育児短時間勤務により勤務しなかった時間数）を、在職期間から除算します。

Q14　育児短時間勤務をした場合、昇給に影響はありますか？

A14　育児短時間勤務職員は、「常勤の職」を占めたまま短時間勤務を行いますので、週 38 時間 45 分の職員の昇給と同様に取り扱われます。

３　部分休業について

Ｑ１　　部分休業とはどのような制度ですか？

Ａ１　　育児と仕事の両立を図るため、職員が小学校就学に達するまでの子を養育する場合、公務の運営に支障のない範囲で１日の勤務時間の一部又は全部を勤務しないことができる制度です。仕事をしながら育児ができること、育児を分担できること、長期休業による職場復帰への不安がないことなどがメリットです。

部分休業は、次のＡ２のとおり２つの形態があり、職員はいずれかを選択し、勤務時間中の任意の時間に請求することができます。小学校就学に達するまでの子を養育している職員であれば、男女を問わず請求できます。

ただし、Ａ３に該当する職員は部分休業をすることができません。

Ｑ２　　部分休業の２つの形態とは？

Ａ２　「第１号部分休業」と「第２号部分休業」の２つの形態があります。職員は、年度毎にいずれかの形態を選択し、申し出をすることとなっています。いずれの形態も勤務時間中の任意の時間に請求することができます。

①１号部分休業（地方公務員の育児休業等に関する法律第１９条第２項第１号）

・１日につき２時間を超えない範囲内

・勤務時間内に 30 分単位で取得可能（勤務時間の始めや終わりに取得することも可能）

②２号部分休業（地方公務員の育児休業等に関する法律第１９条第２項第２号）

・年度毎に下記の時間を超えない範囲で取得可能

常勤職員　　７７時間３０分（１０日相当）

非常勤職員　　当該職員の勤務日１日当たりの勤務時間数に１０を乗じて得た時間

・１時間単位で取得可能であり、１日での取得も可

Ｑ３　　部分休業をすることができない職員は？

Ａ３　　次の職員は、部分休業をすることができません。

① 人事委員会規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員

② 育児短時間勤務をしている職員

Ｑ４　　部分休業を請求する際の事務手続は？

Ａ４　　部分休業を請求しようとする職員は、「第１号部分休業承認請求書（様式第６号)」又は「第２号部分休業承認請求書（様式第６号の２)」に子の氏名等を証明する書類を添付し、あらかじめ、所属長に提出することとなります。

（第１号部分休業を請求しようとする職員は、なるべく早めに所属長に相談してください。県費負担教職員にあっては、各市町村教育委員会の規則で定める「部分休業承認請求書」により請求手続を行うこととなります。）

※宮城県教育庁本庁や地方機関等の学校以外の所属に勤務する職員については、電磁的方法により行うことが可能です。

Ｑ５　　部分休業の申出と請求の関係は？

Ａ５　　部分休業の請求をしようとする職員は、年度毎に、あらかじめ、「第１号部分休業」か「第２号部分休業」のどちらを請求するかを申し出るものとなっています。

その年度において最初の部分休業の請求をしようとするときは、いずれかの部分休業を請求することを申し出、併せて、具体的な日時を指定し部分休業の承認を請求することとなります。（その年度において、２回目以降の承認を請求する場合は、申出を行う必要はなく、承認の請求のみを行うこととなります。）

Ｑ６　　第１号部分休業と第２号部分休業を年度途中で変更することは可能ですか？

Ａ６　　第１号部分休業または第２号部分休業のいずれかを選択した際に予測することができなかった特別な事情（配偶者が負傷又は疾病により入院した場合や、配偶者と別居した場合など）が生じた場合は、変更が可能です。

第１号部分休業から第２号部分休業に変更した場合、変更した時期に関係なく取得できる時間は、常勤職員であれば 77 時間 30 分（１０日相当）を超えない範囲となります。

年度内に第２号部分休業から第１号部分休業に変更した後、再び第２号部分休

業に変更した場合は、既に取得した分を差し引いた残時間が引き継がれます。

Ｑ７　　部分休業をした場合の給与はどのようになりますか？

Ａ７　　給与について、部分休業をした翌月の給与から、勤務しなかった時間数に応じて、勤務１時間当たりの給与額が減額されて支給されます。

期末・勤勉手当については、次のとおりです。

・　期末手当

部分休業の期間は、在職期間から除算されません。

・　勤勉手当

基準日（６月１日、12 月１日）以前６箇月の期間における部分休業の取得時間数を日に換算した日数が 30 日を超える場合は、その全期間が除算されます。

※公立学校共済組合関係

○育児時短勤務手当金

組合員が２歳に満たない子を養育するために部分休業を取得したとき「育児時短勤務手当金」が支給されます。

ただし、次のいずれかに該当する場合は、その月の育児時短勤務手当金は給付させません。

・当月の報酬の額が、育児時短勤務を開始した日の属する月における標準報酬月額の１００％以上であるとき

・当月の報酬の額が、支給限度額以上であるとき

・当月の育児時短勤務手当金の額が、最低限度額未満であるとき

Ｑ８　　部分休業をした場合、昇給に影響がありますか？

Ａ８　　部分休業により勤務していない期間については、「勤務していない日」として取り扱わないため、昇給に影響はありません。

Ｑ９　　部分休業や育児短時間勤務に伴い給与が減額された場合、公立学校共済組合の掛金はどのようになりますか？

Ａ９　　標準報酬月額制により、減額後の給与額を基に掛金が算定されます。

なお、共済組合に申し出ることにより、３歳未満の子を養育している期間について、育児部分休業や育児短時間勤務の取得等により標準報酬が低下したとき、「年金額の計算に使用する標準報酬に関する特例（※）」の適用を受けることができます。

※　年金は、組合員であった期間の標準報酬を基に算定されるため、標準報酬が低下すると、将来受け取ることになる年金額に影響が生じる場合があります。

※　特例の適用を受けた場合、特例の対象期間のうち「各月の標準報酬」が「子の出生前の標準報酬」を下回る期間について、「子の出生前の標準報酬」を「当該月の標準報酬」とみなして年金額の計算をすることができます。

※　申出は、「３歳未満の子を養育する旨の申出書」を提出することによって行います。

Q10　　育児時間（特別休暇）と部分休業との関係は？

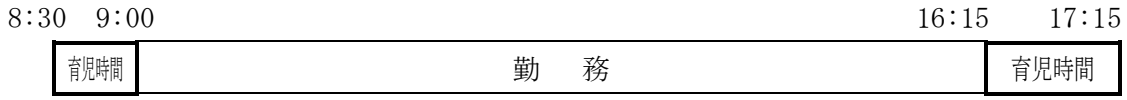
A10　　育児時間は子が１歳６箇月に達するまでの期間で、１日２回それぞれ１時間以内又は 30 分で合計して 90 分以内で認められます。男性も取得できますが、あくまで女性が取得しない範囲内で認められることとなります。

一方、部分休業は子が満６歳に達する日以後の最初の３月 31 日までの期間で、１号部分休業か２号部分休業かを選択し、勤務時間中の任意の時間に取得が可能です。

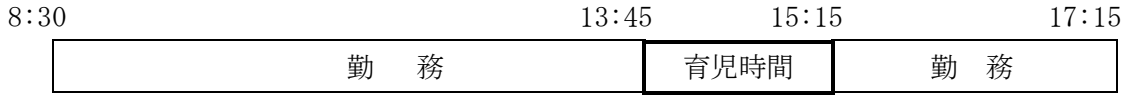
なお、第１号部分休業と育児時間を併用する場合は、１日につき２時間の範囲内で認められます。部分休業は給与が減額されますが（Ａ７参照)、育児時間は特別休暇であり有給です。

【育児時間及び第１号部分休業の取得例】

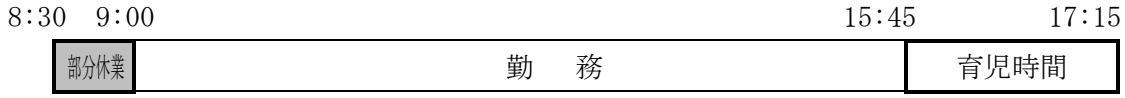
①　出勤･退勤時に育児時間を取得する場合（子が１歳６箇月未満）



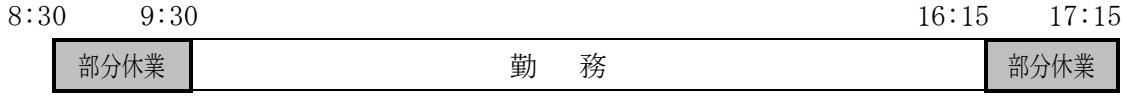
②　勤務時間の途中に取得する場合（子が１歳６箇月未満）



③　出勤時 30 分、退勤時１時間 30 分を必要とする場合（子が１歳６箇月未満）

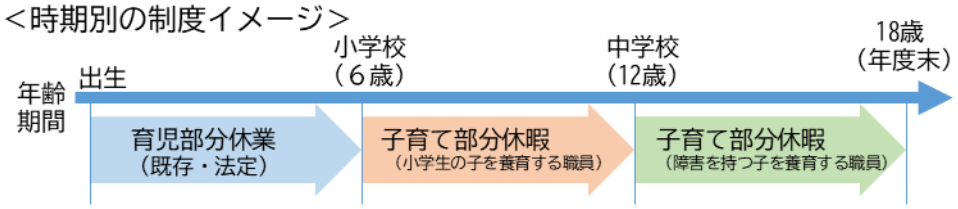


④　出勤･退勤時に部分休業をする場合



Q11　　子育て部分休暇と部分休業との関係は？

A11　　子育て部分休暇は、小学校６年生までの子（障害を持つ子の場合は１８歳に達する年度の年度末まで）を養育する職員が、部分休業と同様に、１号部分休暇か２号部分休暇かを選択し、勤務時間中の任意の時間に取得が可能なもので、取得した時間に応じて給与が減額されます。



子育て部分休暇と部分休業、それぞれの対象年齢に該当する子を養育している場合には、併用することができます。ただし、併用する場合は、育児部分休業及び子育て部分休暇の「第１号」又は「第２号」の区分を必ず一致させる必要があります。

（例）・第１号部分休業を申請している場合 ⇒ 第１号部分休暇のみ申請（併用）可
　　・第２号部分休業を申請している場合 ⇒ 第２号部分休暇のみ申請（併用）可

なお、第１号子育て部分休暇と第１号部分休業を併用する場合は、１日につき２時間の範囲内で認められます。

４　育児のための早出遅出勤務について

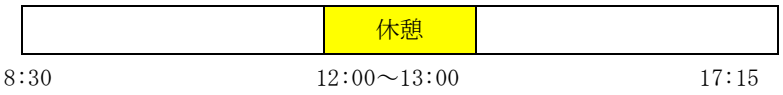
Ｑ１　　早出遅出勤務とはどのような制度ですか？

Ａ１　　早出遅出勤務は、小学校就学前の子を養育する職員や小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子を養育する職員が請求した場合に、公務に支障がある場合を除き、１日の勤務時間を変えることなく、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務することができる制度です。給料諸手当に影響はありません。

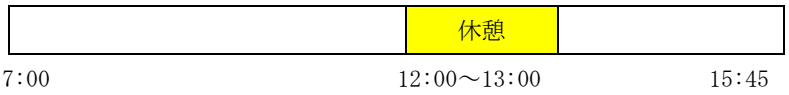
職員は、あらかじめ定められた早出遅出勤務のための始業・終業の時間の中から選択して請求する必要があります。

【勤務パターンの例】

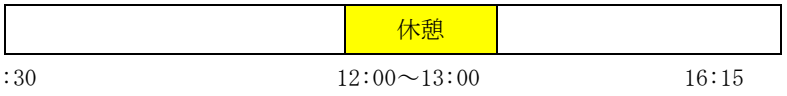
※ 通常勤務　8:30～17:15（休憩時間 12:00～13:00）



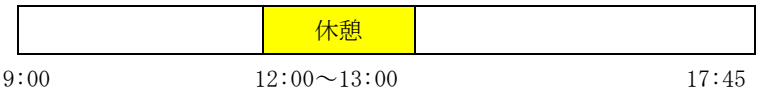
① 早出勤務　7:00～15:45（休憩時間 12:00～13:00）



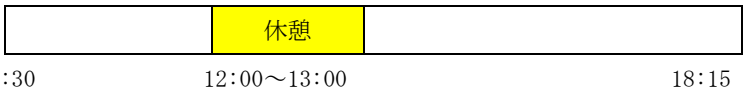
② 早出勤務　7:30～16:15（休憩時間 12:00～13:00）



③ 遅出勤務　9:00～17:45（休憩時間 12:00～13:00）



④ 遅出勤務　9:30～18:15（休憩時間 12:00～13:00）



※ なお、介護を理由とする早出遅出勤務制度もあります。

Ｑ２　　育児のための早出遅出勤務は、どのような場合に利用できますか？

Ａ２　　具体的には、保育園への送迎をする場合やベビーシッター等が来るまでの間に面倒を見ている場合などに利用することができます。

また、妻や夫が就業していないなど、他に子の面倒を見ることができる者がい

る場合であっても、早出遅出勤務を請求することができます。

Ｑ３　　早出遅出勤務は、１日おきに利用できますか？

Ａ３　　早出遅出勤務は、勤務時間のパターンの選択肢がいくつかあり、請求期間についても柔軟な利用が可能となっていますので、例えば、夫婦で１日おきに保育園の送迎を分担するため「１日おき」に利用したり、火曜日から木曜日まで週３日間利用するなど「特定の曜日のみ」に利用したりすることができます。

Ｑ４　　早出遅出勤務を請求する場合、どのような手続きが必要ですか？

Ａ４　　早出遅出勤務を請求する場合は、あらかじめ「早出遅出勤務請求書」（様式第１－３）に請求に係る子の氏名、生年月日、請求に係る期間、始業・終業の時刻等など必要な事項を記入し、これらを確認できる書類を添付して所属長に提出して下さい。

５　その他

■　出産及び育児に係る特別休暇

以下の内容は、人事委員会規則等で規定された内容を平易に掲載したものです。具体的な手続等は早めに各所属の担当者に確認してください。（県費負担教職員にあっては、決裁権限が所属長の専決事項とされない場合がありますので、手続に際して確認が必要です。）

事　　由	休 暇 期 間	添付書類等
つわり（第６号） 妊娠中の女子職員が妊娠に起因する障害（つわり）のため勤務することが著しく困難である場合	・10 日以内で必要と認められる期間 ・一妊娠期間を通じて継続又は断続して 10 日以内、時間単位で取得可	所属長が必要性を確認できる書類（診断書、母性健康管理指導事項連絡カード等）
通勤緩和（第７号） 妊娠中の女子職員が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と認められる場合	・１日１時間又は１日２回各 30 分	所属長が必要性を確認できる書類（母性健康管理指導事項連絡カードによることが望ましい）
妊娠産婦の保健指導等（第８号） 妊娠中又は出産後１年以内の女子職員が母子保健法第 10 条に規定する保健指導又は同法第 13 条に規定する健康診査を受ける場合	・必要と認められる期間 ・妊娠満 23 週までは４週間に１回、妊娠満 24 週から満 35 週までは２週間に１回、妊娠満 36 週から出産までは１週間に１回、出産後１年まではその間に１回とし、１回につき１日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間	通院の月日、必要な時間、医療機関等の名称及び所在地、妊娠週数等が記載された書面（健康診査・保健指導書によることができる）
妊娠中の休息・補食（第９号） 妊娠中の女子職員が、その母体又は胎児の健康維持に影響があるとして適宜休息し、又は補食する場合	・必要と認められる期間	所属長が必要性を確認できる書類（医師等の指導が記載された書面、母性健康管理指導事項連絡カードによることが望ましい）
流産（第 10 号） 女子職員が妊娠 12 週未満で流産した場合	・10 日以内で必要と認められる期間	所属長が事実を確認できる書類（医師の診断書、

		証明書等）
事　　由	**休暇期間**	**添付書類等**
産前休暇（第 11 号） 女子職員が８週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産を予定している場合	・出産の日までの申し出た期間	出産予定日を証明する書類（母子手帳の写し等）
産後休暇（第 12 号） 女子職員が出産した場合	・出産の日の翌日から８週間を経過する日までの期間 ・「出産」とは妊娠 12 週以後の分娩をいい、死産及び流産を含む。	出産証明書あるいは出生届出済証明書の写し
女子職員の育児時間（第 13 号） 女子職員が生後１年６箇月に達しない子を育てる場合	・１日２回それぞれ１時間以内又は 30 分で合計して１日 90 分以内	所属長が事実を確認できる書類（母子手帳の写し等） 一部取り消しを申し出る場合は、特別休暇承認取消申請書（様式第９）による。
男子職員の育児時間（第 14 号） 男子職員が生後１年６箇月に達しない子を育てる場合（その妻（届出をしていないが事実上婚姻と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が就労していない場合で、負傷、疾病、心身の障害等の状態にあり、当該子の養育に当たることが困難なとき、又はその妻が介護、就労等のため、男子職員の勤務する時間帯において当該子の養育を現実に行うことができないとき。）	・１日２回それぞれ１時間以内又は 30 分でその妻が取得する時間と合計して１日 90 分以内 ・妻が 13 号の特別休暇を取得している場合には、同一の時間帯において取得することはできない。また妻が育児休業（部分休業を含む。）を取得している場合は取得できない。	所属長が事実を確認できる書類（母子手帳の写し等） 一部取り消しを申し出る場合は、特別休暇承認取消申請書（様式第９）による。
妻又は子等の出産（第 16 号） 職員が妻又は子等**(※)**の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 **(※)**妻又は子（配偶者の子を含む）若しくは子の配偶者	・職員が妻又は子等の出産に係る入院等の日から当該出産の日後２週間を経過する日までの間において２日以内で必要と認められる期間 ・継続し又は断続して２日	所属長が事実を確認できる書類（母子手帳の写し、入院証明書等）

	以内で認められ、時間単位で取得可	
事　　由	**休暇期間**	**添付書類等**
育児参加（第 17 号） 職員の妻又は子等**(※)**が出産する場合であってその出産予定日の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後１年間を経過するまでの期間にある場合において、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若しくは孫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とき **(※)**第 16 号に同じ	・当該期間内に置いて５日以内で必要と認められる期間 ・継続し又は断続して５日以内で認められ、時間単位で取得可	所属長が事実を確認できる書類（母子手帳等）
乳幼児健康診査等（第 18 号） 職員の中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む）が、健康診断又は予防接種を受ける場合で、介助を必要とするとき	・必要と認められる期間	所属長が事実を確認できる書類（母子手帳の写し、予防接種の通知等）
子の看護休暇（第 20 号） 職員の中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む）が負傷若しくは疾病のための看護又は学校保健安全法第２０条の規定による学校の休業等のため世話をする必要がある場合	・一暦年５日（子が２人以上ある場合は10日）以内で必要と認められる期間 ・継続し又は断続して５日（10日）以内で認められ、時間単位で取得可	所属長が事実を確認できる書類（領収書等の受診の事実を示すもの、やむを得ず医療機関の診察を受けない場合は、その事情、症状等を記載した疎明書）

学校等行事参加休暇（第20号2） 義務教育終了前の子（配偶者の子を含む）を養育する職員がその子が在籍する学校等が実施する行事に参加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	・１暦年２日（義務教育終了前の学校等に所属する子が２人以上ある場合は、３日）以内で必要と認められる期間 ・継続し又は断続して２日（３日）以内で認められ、時間単位で取得可	行事の日程・内容を証する書類（入学式や卒業式等の開催通知、家庭訪問や三者面談の日程等がわかる書類等）