

男性職員の子育て支援制度ハンドブック

令和4年10月

人事課

目次

- 育児休業体験談 1
- 男性職員が利用できる子育て支援に関する制度 3
- 産休・育休中のお金のこと 11
- 子の出生に伴う休暇・休業制度と手当金の取扱い 12

男性職員の育児休業体験談

秦 拓真さん

(総務部電子自治体推進室)

家族プロフィール

妻、長女(2) 二女(0) 長男(0)
第2子・第3子出産時に1か月の育児休業を取得

育休をとったきっかけを教えてください

- ・双子の出産と長女もまだ小さいことから、育児の人手が足りませんでした
- ・そんな時に室長と総括から育休の取得を提案いただき取得しました

育休の取得希望を伝えた時期や周囲の反応を教えてください

- ・4月に異動した際に双子が産まれることを相談しました
- ・室長と総括から取得を提案いただき、仕事の割り振りも調整いただきました

育休に入る前にどのような準備をしたか教えてください

- ・7月から育休に入ることが決まっていた
- ・それまでに仕事を終わらせるようにスケジュールリングは気をつけました

復帰後、仕事への姿勢や職場の状況に変化はありましたか？

- ・とにかく早く家に帰ることを意識してます
- ・仕事が終わらないときも早く帰って、朝仕事をするようになりました

私生活の面での変化はありましたか？

- ・家族と過ごす時間が増えて充実しています
- ・長女の時は分からなかった妻の苦勞に共感できるようになりました

育休の取得を考えている職員へのメッセージ

- ・子どもと過ごせる時間の7割が幼少期に終わってしまいます
- ・長い時間を子どもと過ごすことができ充実した育休でした



電子自治体推進室では、令和4年中に3名の男性職員がそれぞれ約1か月の育児休業を取得しています。所属長と班総括に職員の育児休業中の職場環境づくりについて、お話をうかがいました。

所属長に聞きました

部下から育休取得の希望を伝えられた時、どのように感じましたか？

子どもは社会の宝。育児、素晴らしい。

男性職員の育休取得により職場に変化がありましたか？

前例もあり、職場に変化というよりも、「育休取得は当然」のような感覚になってきていると感じます。

職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて日頃から心がけていることや取り組まれていることを教えてください。

自ら率先垂範の精神で、年休取得に励み、ライフの充実に努めている。職場全体にその雰囲気広がっていけば。

育休取得率の向上に向けてメッセージをお願いします。

育休取得は特別なことではなくて、当然のこと。育休を取得する本人は遠慮する必要はありません。お互い様の精神で、いつか他の育休取得者をサポートする立場になって、お返しすればよいかと思います。

班総括に聞きました

部下の育児休業期間中の仕事の割り振りはどうしましたか？

班全員の業務スケジュールと業務の親和性を見ながら割り振りを行いました。班内で2名の育休取得がありましたが、ルーチン業務は班員で分担し、突発的な業務は班総括が対応しました。

職員の不在期間の仕事の進め方などで苦勞したこと、工夫したことがあれば教えてください。

育児参加の妨げにならない程度ですが、Logoチャットで連絡を取り、不明な点を確認していました。

男性職員の育休取得による職場での良い変化などがあればおしえてください。

育児参加の大変さや、各自が抱える状況を共有できたことで、仕事にメリハリを付け、残る日は集中し、そうでない日は周りに気兼ねせずに早く帰ることができるようになりました。

男性職員の育児休業体験談

池堂 智信さん

(玖珠家畜保健衛生所)

家族プロフィール

妻 長男(1歳半) 二男(3ヶ月)
第2子出産時に1か月の育児休業を取得

育児をとったきっかけを教えてください

- ・長男がまだ小さく、妻1人では負担が大きかったため
- ・長男が産まれた際に取得出来ず、第二子出産時には取得すると決めていたから

育児の取得希望を伝えた時期や周囲の反応を教えてください

- ・妊娠安定期に入ったころ(R3.10月ごろ)
- ・職場の上司・同僚はみな賛成してくれ、取得時期や期間を協議しました。

育児に入る前にどのような準備をしたか教えてください

- ・担当業務について班内で引き継ぎを行ない、業務内容やファイル保管場所を共有
- ・育児明け後の体制作りのためにしなければいけない事のリスト化(一時保育申込み等)

復帰後、仕事への姿勢や職場の状況に変化はありましたか？

- ・育児の大変さを身にしみて理解したため、業務効率改善に努め、なるべく超勤を減らし早く帰宅できるようにしています。

私生活の面での変化はありましたか？

- ・プライベートな時間が少ないため、妻との2人の時間を特に大切にしています。
- ・妻からの育児に関する相談が第一子時より増えました。

育児の取得を考えている職員へのメッセージ

・育児の大変さを第一子時に理解したつもりだったが、今回第二子が生まれ育児休業を取得して初めて本当に理解できました。育児はその期間だけでなく、復帰後の育児に対する姿勢や考え方・夫婦関係にも大きく関わるため、取得できればするべきだと思います。



所属長と班総括に職員の育児休業中の職場環境づくりについて、お話をうかがいました。

所属長に聞きました

部下から育児取得の希望を伝えられた時、どのように感じましたか？

自分は女性職員で育児休業経験あり。当時このような制度があれば、どんなにありがたかったことか。何がなんでも彼に取らせてあげたいと思いました。

男性職員の育児取得により職場に変化がありましたか？

同じ職場に限らず、本実例を知ることによって若い男性は、自分が結婚した時、子供が生まれた時は育児休業を取得できるのだと、希望をもてると思います。

職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて日頃から心がけていることや取り組まれていることを教えてください。

本職場は、欠員が慢性化し業務に余裕がない。そのような中で、班総括が自ら動き、業務のフォローをしてくれたので、高く評価をし、皆の模範になってもらいます。

育児取得率の向上に向けてメッセージをお願いします。

女性の育児休業が定着したように、父親の育児休業も当たり前の時代がきっと来ます。私のように、かつて自分が育児休業を取得し同僚に助けられた人間が、今度は上司となりフォローできる、そんな職場環境が、いっそう整備されることを期待します。

班総括に聞きました

部下の育児休業期間中の仕事の割り振りはどうしましたか？

既に1名の欠員状態で業務を行っていたことから、仕事を割り振りする事ができず、担当業務をすべて班総括が引き受けました。

職員の不在期間の仕事の進め方などで苦労したこと、工夫したことがあれば教えてください。

育児休業前に、休業中に必要な仕事内容等の引継書を作成してもらい、班内で協議を行って不在期間に備えた結果、特に苦労する事はありませんでした。ちょっと、年齢による肉体疲労があった程度です。

男性職員の育児取得による職場での良い変化などがあればおしえてください。

女性職員が増加する傾向にある職種でもあることから、職場での育児前後による変化は特に認められず、自然に仕事へ復帰しています。

男性職員が利用できる子育て支援に関する制度

| 妊娠前 | 出産 8週前 | 出産 4週前 | 出産 | 出産 2週後 | 出産 8週後 | 1歳 | 3歳未満 | 小学校 就学前 | 中学校 就学前 | 義務教育 終了前 | |
|--------------|-----------|-----------|-----------------------------|-----------|-----------|----|------|------------|------------|-------------|--|
| 出生サポート 休暇 | | | | | | | | | | | |
| | 育児参加休暇 | | | | | | 【有給】 | | | | |
| | | 出産補助休暇 | | | 【有給】 | | | | | | |
| | | | 育児時間【有給】 | | | | | | | | |
| | | | 育児休業【無給】 | | | | | | | | |
| | | | 部分休業【勤務しない時間は減額】 | | | | | | | | |
| | | | 育児短時間勤務【勤務時間に応じた額を支給】 | | | | | | | | |
| | | | 子の看護休暇【有給】 | | | | | | | | |
| | | | 育児のための時差通勤（B勤務、C勤務、H勤務、L勤務） | | | | | | | | |

出生サポート休暇

【対象】不妊治療を行っている職員

【要件】職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当と認められる場合

- 「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、不育症等をいう。
- 「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（これらにおいて必要と認められる移動を含む。）等をいう。

【日数等】一の年において5日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間（体外受精及び顕微授精の場合は10日）

【給与】有給

【申請方法】・総務事務システム「休暇関係」の「休暇届」を入力

■ 休暇の種類：「特別休暇」 ■ 休暇の区分：「出生サポート休暇（長）又は（短）」

・所属長に証明書類（例：診察券・領収書・治療の内容がわかる書類等）を提出

【留意事項】時間単位で取得する場合は、「7時間45分＝1日」で換算する。

出産補助休暇

【対象】配偶者が出産する予定の男性職員

【日数等】配偶者の出産予定日から起算して4週間前の日（その日前に出産のため入院したときは、入院した日）から出産日以後2週間を経過する日までの間において、3日を超えない範囲内で、その都度必要と認める日又は時間

【給与】有給

【申請方法】・総務事務システム「休暇関係」の「休暇届」を入力

- 休暇の種類：「特別休暇」 ■ 休暇の区分：「配偶者出産補助」
- ・母子手帳の所持又は予定日を口頭確認で可（医師の診断書等は不要）

【留意事項】時間単位で取得する場合は、「7時間45分＝1日」で換算する。

育児参加休暇

【対象】配偶者が出産する場合に、当該出産に係る子、又は、その兄弟である小学校就学前の子（配偶者の子を含む。）を養育する男性職員

【日数等】配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産日以後子が1歳に達する日までの間（R4.10月制度改正）で、5日を超えない範囲内で、その都度必要と認める日又は時間

※令和3年10月2日以降、配偶者が出産した職員で、本休暇の残日数がある場合は令和4年10月1日以降の対象期間内に本休暇の残日数を使用できます。

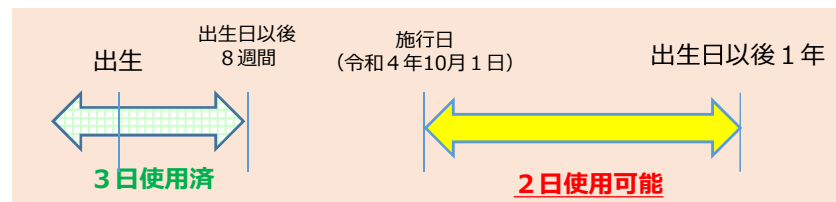
【給与】有給

【申請方法】・総務事務システム「休暇関係」の「休暇届」を入力

- 休暇の種類：「特別休暇」 ■ 休暇の区分：「育児参加」
- ・配偶者の出産（予定）日が確認できる書類を添付（母子手帳の写し等）

【留意事項】・「小学校就学前の子」とは、その子が6歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度の3月31日まで。

・時間単位で取得する場合は、「7時間45分＝1日」で換算する。



育児時間

【対象】3歳未満の子を養育する職員

【日数等】・出生から生後2年まで…1日2回（1回 60分）又は1日1回（1回120分）

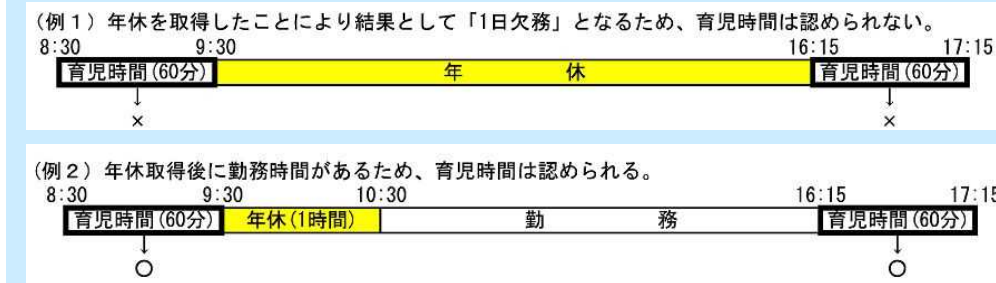
・生後2年から3年まで…1日2回（1回 45分）又は1日1回（1回 90分） ※子の人数に関わらず

【給与】有給

【申請方法】・総務事務システム「休暇関係」の「休暇届」 ■ 休暇の種類：「特別休暇」 ■ 休暇の区分：「育児時間」

【留意事項】・1回最長1か月。できる限り長い期間にわたり一括申請すること。

- ・申請期間内の全ての日において同一の時間帯とすること。
- ・部分休業との併用可（育児時間＋部分休業＝2時間を上限）。
- ・育児時間以外の全時間年休で、結果的に1日欠務する場合は付与しない。
- ・年休取得等により1日の勤務が4時間以下となる場合は、1日1回60分上限。



・次のいずれかに該当する場合は、育児時間の承認はできません。

- 配偶者が産前産後休暇中、又は育児休業中であり、常態として育児を行うことができる場合
- 育児時間を利用する時間帯に、配偶者が育児時間又は部分休業の利用等により育児を行う場合
- 配偶者が就業していないため、常態として育児を行うことができる場合（1週間の就業時間が著しく少ない場合を含む。）

・両親とも職員の場合は、両者合計で120分（又は90分）の範囲内（時間帯の重複不可）

・職員である配偶者が部分休業を利用する場合は、その部分休業との合計で2時間の範囲内（時間帯の重複不可）

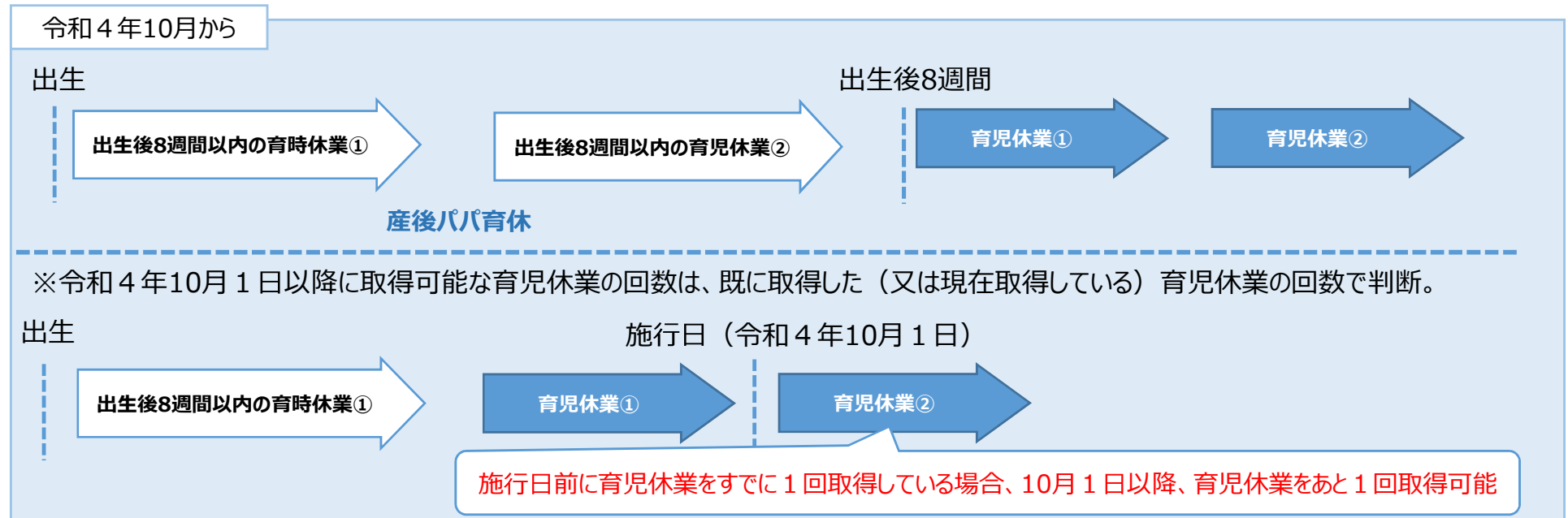
育児休業

【対象】3歳未満の子を養育する職員

【日数等】・出生から3歳到達日

・原則2回（制度改正によりR4.10月～）

・男性は、原則2回までの育児休業に加え、子の出生後8週間以内に育児休業（産後パパ育休）を2回まで取得可能



・1回の請求につき1年を限度。1度延長可。

・配偶者が専業主婦、育児休業、育児短時間、部分休業中であっても取得可

【給与】無給（※別途、**育児休業手当金あり**）

【申請方法】・1か月前までに所属長経由で人事課へ申請

・子の出生後8週間以内に育児休業（産後パパ育休）については、上記期限が2週間前までに短縮

・育児休業承認請求書、子の氏名・生年月日等を確認できる書類（母子手帳の写し等）を提出

⇒ **人事課から辞令を交付**

部分休業

【対象】小学校就学前の子を養育する職員

【日数等】・正規の勤務時間の初め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で30分単位で取得可能

【給与】・部分休業により勤務しない時間については、勤務1時間当たりの給与額を減額

・減額の対象となる時間数は、その給与期間の全時間数により計算するが、その時間数に30分の端数がある場合、これを1時間として取り扱う。

【申請方法】・部分休業を始めようとする1月前までに、部分休業承認請求書と子の出生日等を確認できる書類（母子手帳の写し等）を添付して、所属長に提出。

・併せて、総務事務システム「休暇関係」の「休暇届」を入力。 ■ 休暇の種類：「部分休業」

【留意事項】・朝夕に分割して取得可

・育児時間との併用可（育児時間+部分休業＝2時間上限）

・夫婦が共に職員である場合、それぞれが2時間まで取得可。夫婦が同一日・同一時間に取得することも可。

・配偶者が専業主婦や産後休暇、育児休業、育児短時間、部分休業でも取得可。

・部分休業の前後に年休取得等により欠務となる場合には、取得不可。

育児時間と 部分休業の違い

| | 育児時間 | 部分休業 |
|----------------|-----------------------------------|------------------|
| 対象職員 | 3歳未満の子を養育する職員 | 小学校就学前の子を養育する職員 |
| 日数等 | 生後2年まで 120分/日 生後2年から3年まで 90分/日 | 2時間以内/日 |
| 給与 | 有給 | 無給 |
| 申請方法 | 総務事務システム | 承認請求書 + 総務事務システム |
| 男性が取得する場合の留意事項 | あり | なし |
| 年休等と連続した取得 | 可（1日欠務となる場合は不可） | 不可 |



育児短時間勤務

【対象】小学校就学前の子を養育する職員

- 【週の勤務形態】
- 〔1号〕 3時間55分×5日
 - 〔2号〕 4時間55分×5日
 - 〔3号〕 7時間45分×3日
 - 〔4号〕 7時間45分×2日+ 3時間55分×1日

【給与】勤務時間に応じて支給

【申請方法】・1か月前までに所属経由で人事課へ申請 ※人事課から辞令を交付

- ・育児短時間勤務承認請求書と子の誕生日等を確認できる書類（母子手帳の写し等）を提出

【留意事項】・1日の勤務時間が7時間45分未満の場合は、職員の希望により勤務時間設定可。曜日毎に異なる時間帯の設定も可。但し、勤務開始は8時30分から30分単位で設定すること。

- ・昼休みは原則として休憩時間。但し、1日の勤務時間が3時間55分や4時間55分の場合で職員が希望する場合は、例外的に昼休みを取らず勤務時間とすることも可。
- ・一度の請求で請求可能な期間は1ヶ月～1年。延長可。
- ・配偶者が専業主婦や育児休業、育児短時間勤務、部分休業中であっても取得可。
- ・育児時間との併用可（1日1回に限る）
- ・必ず前年度の職員調書により取得予定の意思を申告すること。（補充措置が必要なため）

育児短時間勤務（つづき）

勤務形態

【1号：3時間55分×5日】

(例)

| 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|-----|------------|------------|------------|------------|------------|-----|
| 週休日 | 3時間 55分 | 3時間 55分 | 3時間 55分 | 3時間 55分 | 3時間 55分 | 週休日 |
| | | | | | | |

【2号：4時間55分×5日】

(例)

| 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|-----|------------|------------|------------|------------|------------|-----|
| 週休日 | 4時間 55分 | 4時間 55分 | 4時間 55分 | 4時間 55分 | 4時間 55分 | 週休日 |
| | | | | | | |

【3号：7時間45分×3日】

(例)

| 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|-----|------------|-----|------------|-----|------------|-----|
| 週休日 | 7時間 45分 | 週休日 | 7時間 45分 | 週休日 | 7時間 45分 | 週休日 |

【4号：7時間45分×2日+3時間55分×1日】

(例)

| 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|-----|------------|-----|------------|-----|------------|-----|
| 週休日 | 7時間 45分 | 週休日 | 3時間 55分 | 週休日 | 7時間 45分 | 週休日 |
| | | | | | | |

※3号及び4号については、曜日指定も選択できる。

勤務時間帯

(例) ※1日3時間55分の取得例



※昼休みは、原則休憩時間とするが、職員が希望する場合は当該時間を勤務時間とすることができる。

※原則として、育児短時間職員に対して時間外勤務を命ずることはできない。

■勤務設定(所属)→短時間勤務設定により
パターンの適用が必要

子の看護休暇

【対象】義務教育終了前の子を養育する職員

【要件】・子の看護（負傷又は疾病の子の世話をを行うこと）

- ・子の健康診断、予防接種等の付き添い
- ・感染症の予防のための学校の臨時休業により自宅待機する子の世話

【日数等】年間5日、子が複数の場合10日（時間取得可）

【給与】有給

【申請方法】・総務事務システム「休暇関係」の「休暇届」を入力

- 休暇の種類：「特別休暇」 ■ 休暇の区分：「子の看護休暇」
- ・届出画面の「理由欄」に、子の氏名、負傷及び疾病等の内容を入力
- ・小学校等の臨時休業は、期間等の確認できる書類（お知らせ等）を添付書類として提出

【留意事項】・「看護」とは、看病及び通院等の世話をいい、「負傷、疾病」は、程度や症状に限らず、風邪、発熱等あらゆる負傷、疾病を含む。

- ・時間単位で取得する場合は、「7時間45分＝1日」で換算する。

育児を行う職員のための時差通勤

【対象】中学校就学前の子を養育する職員

【勤務形態】● B勤務（9時00分～17時45分） ● C勤務（8時00分～16時45分）

● H勤務（7時30分～16時15分） ● L勤務（9時30分～18時15分）

【期間】1か月単位（同一年度内であれば複数月の指定可）

【申請方法】指定を受ける月の前月末までに「育児を行うための時差通勤届」を所属長に提出

産休・育休中のお金のこと

～手続は『子の出生に伴う休暇・休業制度と手当金の取扱い』でチェック～

産前産後休暇

- 【対象】出産する予定の女性職員
 【期間】産前8週間（多胎妊娠は14週間）
 および産後8週間
 【給与等】有給
 【留意事項】・「出産日」は産前休暇に含む。
 ・産前休暇は「出産予定日」を起算日とするので、
 出産日が伸びれば産前休暇が延長される。
 【その他】共済掛金免除制度あり

出産費（家族出産費）・出産費（家族出産費）附加金

組合員や被扶養者が出産したときには、出産費・家族出産費、出産費附加金・家族出産費附加金が支給されます。また、妊娠4ヶ月以上の早産、死産、流産の場合も、支給の対象となります。

【支給額】

出産費（家族出産費） 420,000円
 （※産科医療補償制度に加入していない病院等で出産した場合 404,000円）
出産費附加金（家族出産費附加金） 30,000円

育児休業

- 【対象】3才に満たない子を養育している職員（男女問わず）
 【期間】子が3才に達する日までの期間
 【給与等】無給（月途中での休業開始又は復職の場合、日割計算）

◆◇育児休業を取得した場合の関係制度の取扱い◆◇

| | |
|-------------|---|
| 通勤手当 | 月の初日から末日まで通勤しなかった場合は当該月は不支給 |
| 諸手当 | 不支給（月途中での休業開始又は復職の場合、日割計算） |
| 期末・ 勤勉手当 | 基準日（6月1日又は12月1日）以前6か月以内に勤務した期間がある場合に、その期間に応じて支給（期末手当は休業期間を2分の1除算。勤勉手当は休業期間を全期間除算。 ただし、休業の承認期間が1か月以下の場合には除算なし。（※子の出生後8週間以内の育児休業期間とそれ以外の育児休業の期間は合算しない。（R4.10月制度改正） ） |
| 退職手当 | 全日を勤務しなかった月（休業月等）を対象に、その2分の1（子の1歳の誕生日の属する月までの期間は3分の1、それ以降は2分の1）を勤続期間から除算。 |
| 共済掛金 | 申出により以下の場合については免除。 【例月給与に係る掛金等】 ・月末に育児休業を取得していた場合 ・同月内に育児休業の開始日と終了日を迎える場合で（終了日が月末以外）かつ14日以上取得した場合（R4.10月制度改正） 【期末・勤勉手当等に係る掛金等】 ・支給月の月末を含み、育児休業の取得日数が1月を超えて取得している場合のみ免除対象（R4.10月制度改正） |

育児休業手当金

地方職員共済組合の組合員が育児休業を取得するときは、その子が1歳に達する日まで育児休業手当金が支給されます。（延長要件に該当の場合は最長で2歳の前日まで）

【支給額】

- (1) 育児休業を開始してから180日に達するまでの間

$$\frac{\text{標準報酬の日額} \times 67}{100} \times \text{日数}$$

 (2) 残りの期間

$$\frac{\text{標準報酬の日額} \times 50}{100} \times \text{日数}$$

※日数…育児休業期間中の勤務を要しない日(週休日等)を除いた日数
 ※標準報酬の日額 = 標準報酬月額 ÷ 22 (給付上限額あり)

【支給方法】月ごとに支給（翌月の末に支給）

※請求書と実績に関する証明書の提出が必要

★☆そのほかにも…☆☆★

- 【互助会給付】出産祝金 30,000円
 【互助会無利子融資制度】育児休業貸付（R3.7創設）
 【税金関係】育児休業手当金は非課税
 ※住民税については、前年度の所得に対して課されるため育休中であっても支払う必要があります。

子の出生に伴う休暇・休業制度と手当金の取扱い（男性職員）

| | 産前 8 週間 | 出産 | 産後 8 週間 | 1 歳まで | 3 歳まで | |
|-------------|---------------------------------------|----|--|------------------|----------------------|--|
| 休暇・休業 制度 | 出産補助休暇【有給】 | | ※出産予定日の4週間前～出産後2週間 | | | 【県】県関係手続 |
| | 育児参加休暇【有給】 | | | 【県】総務事務システムによる届出 | | 【共】共済関係手続 |
| | 出生予定の3～5か月前までに休業・休暇の取得プランを立てましょう 😊 | | 育児休業【無給】 | | | 【県】育児休業承認請求書 |
| 手当金 | ※被扶養者が出産した場合 | | 家族出産費（42万円）※注1 | | 【共】家族出産費・家族出産費附加金請求書 | |
| | | | 家族出産附加金（3万円） | | | |
| | ※職員が育児休業を取得した場合 | | 育児休業手当金 | | 最長2歳まで延長可 | |
| | | | ①育児休業開始から180日間 1日につき標準報酬の日額の67% ②残りの期間 1日につき標準報酬の日額の50% | | ※注2・3 | 【共】①育休・無給休職通知 ②育児休業手当金請求書 ③育児休業に関する証明書（毎月提出） |
| 共済掛金 | 育児休業中は掛金免除 ※注4 | | | | | 【共】育児休業掛金免除届出書 |

※注1：産科医療補償制度の未加入医療機関での出産の場合は40万4千円。

※注2：1歳の誕生日の前日分まで支給対象。（育児休業の終期でないことに注意！）

※注3：待機児童である等、延長要件に該当する場合は請求により1歳6ヶ月（最長で2歳）の誕生日の前日分まで延長可能。ただし、保育園への入所希望日が1歳の誕生日以降であった場合は、結果として待機児童の状態になったとしても、延長要件には該当しません。

※注4：月末に休業中の場合のみ。月途中で復帰した場合は当該月は免除対象外。

【育児休業】様式集＞総務部＞人事課＞③休暇・休業
【共済関係】様式集＞総務部＞人事課＞⑫地方職員共済組合

手続の詳細は「様式集」でご確認ください

