教職員の子育てサポートブック

令和８年４月

愛知県教育委員会教職員課

目　　次

第１章　母性や育児を支える各種休暇・休業制度等の概要

第１　女性教職員の健康、安全及び福祉　・・・・・・・・・・・・・・・・　１
　１　女性保護規定
　２　母性保護規定

第２　休暇制度　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７
　１　休暇の意義
　２　休暇の種類
　３　休暇の請求
　４　休暇の取得の促進

第３　育児休業制度・育児短時間勤務制度・部分休業制度　・・・・・・　１７
　１　育児休業制度
　２　育児短時間勤務制度
　３　部分休業制度

第４　育児又は介護を行う教職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限　・・・３２
　１　育児又は介護を行う教職員の深夜勤務の制限
　２　育児又は介護を行う教職員の時間外勤務の制限

第５　時差勤務制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３４

第２章　特別休暇、育児休業等のお勧めプラン

◆　子どもの出産前・出産後　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３６
◆　妻の退院～出産後２月間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３７
　「御存じですか？産後うつ」
◆　夫婦が共働きの場合　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３８
◆　子どもが３歳までの期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３８
◆　父親である男性教職員の方へ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３９

第３章　Ｑ＆Ａ

第１　子育てに関する休暇関係　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４０
第２　育児休業関係　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４３

第３　育児短時間勤務関係　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４５

第４　部分休業関係　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４８

第４章　育児体験談　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５２

第５章　職場環境づくりの実例　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６９

別添１　育児時間を必要とする理由書
別添２　子の看護等を必要とする理由書
別添３　看護のための家族休暇を必要とする理由書
別添４　育児休業承認請求書
別添５　養育状況変更届
別添６　育児短時間勤務承認請求書
別添７　育児短時間勤務計画書
別添８　部分休業申出（変更）書
別添９　第一号部分休業包括承認請求書
別添１０　第一号部分休業整理表
別添１１　第二号部分休業請求書兼処理簿
別添１２　深夜勤務・時間外勤務制限請求書
別添１３　状況変更届
別添１４　育児休業中の出産休暇報告
別添１５　時差勤務承認簿
別添１６　要介護者の状態等申出書
別添１７　教職員の育児のための休暇等取得例

愛知県教育委員会では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第１９条及び「次世代育成支援対策推進法」第１９条の規定に基づき、教職員の仕事と家庭生活の両立を支援する行動計画として、令和８年３月に「愛知県公立学校（名古屋市立を除く。）教職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム 2026」を策定しました。

この計画は、地方公務員という立場とともに、父親、母親という立場にある教職員が公務という仕事と子育てという親の責任とを両立できるよう、教育委員会あげて教職員全員で応援していくために策定されたものです。

仕事と子育ての両立を教職員全員で応援していくためには、教職員の皆さんにこれらの制度を理解していただくとともに、**子育て中の教職員に休暇・休業等の取得を勧めたり、制度を利用しやすい雰囲気を職場全体で作ることが必要です。**

このサポートブックを各職場で多くの教職員の皆さんに活用していただければ幸いです。

第１章　母性や育児を支える各種休暇・休業制度等の概要

第１　女性教職員の健康、安全及び福祉

労働基準法、女性労働基準規則、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（以下「勤務時間条例」という。）、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（以下「勤務時間規則」という。）、学校職員の休暇等取扱要領（以下「休暇等取扱要領」という。）において、女性の健康や安全等に関する措置が定められています。具体的には、女性であることを理由としての女性保護規定と、妊娠中の女性及び産後１年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）について母体等を保護する母性保護規定に大別されます。

なお、育児短時間勤務職員の休暇の日数等は第３　２育児短時間勤務制度を参照してください。

１　女性保護規定

女性保護規定には次のようなものがあります。

（１）健康管理休暇　（勤務時間条例第１２条第１項第７号）

校長は、女性である教職員が生理のため勤務が著しく困難である場合又は生理に有害な業務に従事する場合に、その教職員の請求に基づき、１回について連続する３日以内の特別休暇を与えることができます。

（２）危険有害業務の就業制限　（労働基準法第６４条の３第２項）

使用者は、妊産婦以外の女性を、妊娠又は出産に係る機能に有害である別表１の第１号及び第１８号の業務に就かせてはなりません。

２　母性保護規定

母性保護規定には次のようなものがあります。

（１）危険有害業務の就業制限　（労働基準法第６４条の３第１項）

使用者は、妊産婦を妊娠、出産、哺育等に有害な別表１に掲げる業務に就かせてはなりません。

（２）妊産婦の労働時間の制限　（労働基準法第６６条）

使用者は、妊産婦が請求した場合には、１週間について４０時間、１日について８時間の労働時間を超えて労働させてはなりません。

また、使用者は、妊産婦が請求した場合には、深夜勤務（午後１０時から翌日の午前５時までの間における勤務）及び時間外勤務をさせてはならず、又は休日に労働させてはなりません。

請求に当たっては任意の様式を用いてください。

（３）妊産婦の保健指導・健康診査休暇　（休暇等取扱要領５（１）テ）

校長は、妊産婦である教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は、その請求に基づき、次の表の妊娠時等に応じて定められた回数において、それぞれ１回について１日以内の特別休暇を与えることができます。

妊娠２３週まで	４週間に１回
妊娠２４週から３５週まで	２週間に１回
妊娠３６週から出産まで	１週間に１回
出産後１年まで	その間に１回
医師等の特別の指示があった場合	指示された回数

（４）軽易な業務への転換　（労働基準法第６５条第３項）

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければなりません。教員の場合は、たとえば持ち時間数を少なくする方法が考えられます。

（５）妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合の職務専念義務の免除

（１０教職第１２８号教育長通知）

妊娠中の女性教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は、当該教職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間（正規の勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は当該教職員について他の規定により勤務しないことを承認されている時間に連続する時間は除く。）について、職務に専念する義務が免除されることができます。

（６）妊娠中の女性職員の通勤緩和　（休暇等取扱要領５（１）ト）

校長は、妊娠中の女性である教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は、その教職員の請求に基づき、勤務時間の始まり又は終わりにおいて、１日を通じて１時間以内の期間について特別休暇を与えることができます。

（７）妊娠障害休暇　（休暇等取扱要領５（１）ナ）

妊娠中の女性である教職員が次の表に定められた妊娠に起因する障害のため、勤務が著しく困難である場合は、その教職員の請求に基づき、１回の妊娠について１４日を超えない範囲内で必要な期間の特別休暇を与えることができます。

障　害　名	症　　状　　等
つわり	妊娠初期に現れる食欲不振、吐き気、胃の不快感、胃痛、嘔吐（おうと）などの症状。一般に妊娠 12 週頃になると自然に消失する場合が多い。
妊娠悪阻（おそ）	つわりの強いもので食物摂取が不能になり、胃液血液等を混じた嘔吐（おうと）が激しく、全身の栄養状態が悪化する。脳症状（頭痛、軽い意識障害、めまいなど）や、肝機能障害が現れる場合がある。
妊娠貧血	妊娠中の血液量の増加により、血液中の赤血球数又は血色素量が相対的に減少するもので、顔色が悪い（蒼白い）、動悸、息切れ、立ちくらみ、脱力感などの症状が現れる場合がある。
子宮内胎児発育遅延	子宮内において胎児の発育が遅れている状態。
妊娠浮腫（ふしゅ）（むくみ）	起床時などに、下肢、上肢、顔面など次のようなむくみが認められ、かつ１週間に 500g 以上の体重増加がある場合。妊娠後半期（妊娠 20 週以降）に生じやすい。 下肢：すねのあたりを指で押すと陥没する。 上肢：手指のこわばり。はれぼったい。指輪がきつくなる。 顔面：額を指で押すと陥没する。まぶたがはれぼったい。
蛋白（たん）尿	尿中に蛋白があらわれるもので、ペーパーテストにより検査する場合は連続して２回以上陽性の場合を、24 時間尿で定量した場合は、300mg/日以上を、蛋白尿陽性という。
高血圧	自覚症状として、頭痛、耳鳴り、ほてりなどを生ずることもあるが、自覚されないことも多い。
静脈瘤（りゅう）	下肢や陰部の静脈がふくれあがったもので、痛み、歩行困難などが生ずることがある。妊娠後半期に起こりやすい。
膀胱（ぼうこう）炎	細菌感染等による膀胱の炎症。尿意が頻繁となり排尿痛や残尿感がある。
その他	上記に準ずる症状を呈するもの又は妊娠 85 日未満の流産。

（８）出産休暇　（勤務時間条例第１２条第２号）

校長は、教職員が出産する場合は、その請求に基づき、産前及び産後の期間を通じ１６週間（多胎妊娠の場合にあっては２２週間）の期間（ただし、休暇の開始時期は出産予定日前８週間（多胎妊娠の場合にあっては１４週間）以降の日から出産予定日前４週間（多胎妊娠の場合にあっては１０週間）までの日とする。）について、特別休暇を与えることができます。

（９）育児時間　（勤務時間条例第１２条第４号）

校長は、生後１年６月に達しない子を育てる教職員（男性教職員については、当該子の母がその子を常態として育てることができる教職員を除く。）が請求した場合には、１日２回各１時間以内（男性教職員については、１日を通じて２時間から当該子の母が育児時間、部分休業、育児短時間勤務その他育児のための短時間勤務の制度の適用を受けている時間を減じた時間の範囲内で１日２回各１時間以内）の期間について、特別休暇を与えることができます。

別表１　危険有害業務の就業制限（女性労働基準規則第２条、第３条）

◎重量物取扱業務　　×は就業不可、△は申出により就業不可を表わします。

	年齢	断続作業の場合	継続作業の場合	妊娠中	産後１年未満	女性職員
1	満１６歳未満	１２ｋｇ	８ｋｇ	×	×	×
	満１６歳以上満１８歳未満	２５ｋｇ	１５ｋｇ	×	×	×
	満１８歳以上	３０ｋｇ	２０ｋｇ	×	×	×

◎上記１以外の危険有害業務

		妊娠中	産後１年未満	女性職員
2	ボイラーの取扱いの業務	×	△	
3	ボイラーの溶接の業務	×	△	
4	つり上げ荷重が五トン以上のクレーン若しくはデリック又は制限荷重が五トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	
5	運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	
6	クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務	×	△	
7	動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	
8	直径が二十五センチメートル以上の丸のこ盤又はのこ車の直径が七十五センチメートル以上の帯のこ盤に木材を送給する業務	×	△	
9	操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	
10	蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	
11	動力により駆動されるプレス機械、シヤー等を用いて行う厚さがハミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	
12	岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	

		妊娠中	産後１年未満	女性職員
13	土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが五メートル以上の地穴における業務	×		
14	高さが五メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×		
15	足場の組立て、解体又は変更の業務	×	△	
16	胸高直径が三十五センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	
17	機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	
18	労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第３管理区分」(規制対象となる化学物質の空気中の平均濃度が規制値を超える状態)となった屋内作業場での全ての業務、タンク内、船倉内などで規制対象の化学物質を取り扱う業務で、呼吸用保護具の使用が義務づけられている業務　(26 物質) **・特定化学物質障害予防規則の適用を受けているもの** ① 塩素化ビフェニル(PCB) ② アクリルアミド ③ エチルベンゼン ④ エチレンイミン ⑤ エチレンオキシド ⑥ カドミウム化合物 ⑦ クロム酸塩 ⑧ 五酸化バナジウム ⑨ 水銀およびその無機化合物(硫化水銀を除く) ⑩ 塩化ニッケル(Ⅱ)(粉状のものに限る) ⑪ スチレン ⑫ テトラクロロエチレン(パークロルエチレン) ⑬ トリクロロエチレン ⑭ 砒(ひ)素化合物（アルシン及び砒化ガリウムを除く） ⑮ ベータープロピオラクトン ⑯ ペンタクロルフェノール(PCP)及びそのナトリウム塩 ⑰ マンガン	×	×	×

	・鉛中毒予防規則の適用を受けているもの ⑱ 鉛およびその化合物 ・有機溶剤中毒予防規則の適用をうけているもの ⑲ エチレングリコールモノエチルエーテル(セロソルブ) ⑳ エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート(セロソルブアセテート) ㉑ エチレングリコールモノメチルエーテル（メチルセロソルブ） ㉒ キシレン ㉓ N, N-ジメチルホルムアミド ㉔ トルエン ㉕ 二硫化炭素 ㉖ メタノール			
19	多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	
20	著しく暑熱な場所における業務	×	△	
21	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	
22	著しく寒冷な場所における業務	×	△	
23	異常気圧下における業務	×	△	
24	さく岩機、鋲(びょう)打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	

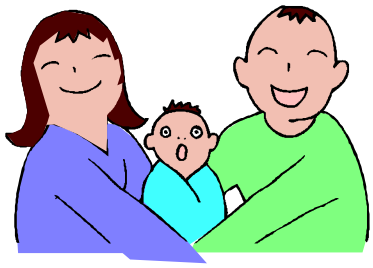
第２　休暇制度

１　休暇の意義

休暇は、正規の勤務時間に対し、勤務しないことが認められるものです。

地方公務員法において、服務の根本基準（第３０条）として、「職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」、また、職務に専念する義務（第３５条）として、「その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない」と定められていますが、教職員の私的事由あるいは社会生活上の事由から、その義務の完全な履行が無理な場合があることから、併せて第３５条では、この職務に専念する義務を法律又は条例の定める場合は免除できるとしております。愛知県では、勤務時間条例において、６種類の休暇（年次休暇、療養休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間、組合休暇）が定められています。

このサポートブックでは、子育てを行うに当たって利用すると思われる年次休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間について説明します。



２　休暇の種類

（１）年次休暇

年次休暇は、教職員が希望する時期に、理由を問われることなく使用できる休暇であり、一般的には休息、娯楽その他自己啓発等のために使用されます。（勤務時間条例第１０条第１項）

①　休暇の期間

年次休暇は、１年度につき２０日与えられます。ただし、年度の中途において新たに教職員となった者のその年度の年次休暇の日数は次の表のとおりです。

新たに教職員となった月	年次休暇の日数
４月	２０日
５月	１８日
６月	１７日
７月	１５日
８月	１３日
９月	１２日
１０月	１０日
１１月	８日
１２月	７日
１月	５日
２月	３日
３月	２日

教職員は１年度において、基本的に自由な時期に、自由な目的のために、年次休暇を利用できる権利を有しています。また、休職、療養休暇等により、長期間勤務しない期間があっても、その年度あるいは翌年度の年次休暇の日数に影響を与えるものではありません。（勤務時間条例第１０条第１項）

年次休暇は２０日を限度として翌年度に繰り越すことができます。（勤務時間条例第１０条第４項）

②　休暇の単位

年次休暇については、１日を単位として与えられます。ただし、教職員から請求があった場合には、１時間を単位として与えることができます。（勤務時間条例第１０条第３項）

また、１時間を単位とする年次休暇を日に換算する場合は、７時間４５分をもって１日とします。（職員の休暇の取扱いに関する細則（以下「休暇取扱細則」という。）第９条）

（２）特別休暇

特別休暇は、特別な事由がある場合に与えられる休暇であり、次に掲げる種類があります。

①出生サポート休暇、②出産休暇、③育児参加休暇、④育児時間、⑤子の看護等休暇、⑥短期介護休暇、⑦健康管理休暇、⑧忌引休暇、⑨配偶者、父母又は子の祭日休暇、⑩結婚休暇、⑪選挙権等を行使する場合、⑫裁判員等として官公署へ出頭する場合、⑬骨髄移植のための骨髄等を提供する場合、⑭ボランティア休暇、⑮災害等による現住居の滅失又は損壊の場合、⑯災害等による交通遮断の場合、⑰災害等に際して、退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合、⑱感染病予防による交通の制限又は遮断の場合、⑲妊産婦の保健指導・健康診査休暇、⑳妊娠中の女性職員の通勤緩和、㉑妊娠障害休暇、㉒妻の出産補助休暇、㉓家族休暇（第１号（夏季）、第２号（家族看護）、第３号（子の参観）、第４号（長期勤続者の旅行等））（勤務時間条例第１２条）

①　休暇の期間

特別休暇のうち、教職員が父母として子育てを行うに当たって利用すると思われる休暇の期間については別表２のとおりです。（勤務時間規則第５条第６項、休暇等取扱要領５）

②　休暇の単位

特別休暇については、１日、１時間又は１分を単位として取り扱います。（取得事由により異なります。）（勤務時間規則第５条第６項、休暇等取扱要領５）

また、１時間を単位とする特別休暇を日に換算する場合は、７時間４５分をもって１日とします。（休暇取扱細則第９条、休暇等取扱要領５（４））

（３）介護休暇

介護休暇は、教職員が、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者（以下「要介護者」という。）の介護をする必要がある場合に与えられる休暇です。（勤務時間条例第１３条）

ア　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。以下同じ。）

イ　父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫又は兄弟姉妹

ウ　教職員と同居している父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者又は配偶者の子

※「届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者」には、愛知県ファミリーシップ宣誓制度実施要綱第２条第１号に規定するパートナーシップの関係（他の地方公共団体における類似の制度による関係で、これに相当するものを含む。）にある者を含む。以下同じ。

①　休暇の期間

介護休暇の期間は、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（以下「指定期間」という。）内において必要と認められる期間とされています。

なお、介護休暇の期間は、その勤務しない時間１時間につき、１時間あたりの給料及びそれに対する地域手当の額が減額されます。（勤務時間条例第１３条、職員の給与に関する条例第２９条第１項）

② 休暇の単位

介護休暇については、１日又は１時間を単位として与えられます。

１時間を単位とする介護休暇は、１日を通じ４時間（当該介護休暇と要介護者を異にする介護時間を与えられて勤務しない時間がある日については、当該４時間から当該介護時間を与えられて勤務しない時間を減じた時間）の範囲内で与えられます。（勤務時間規則第６条の２第１項、第２項）

（４）介護時間

介護時間は、教職員が、要介護者の介護をする必要がある場合に、これらの者の各々がその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（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において与えられる休暇です。（勤務時間条例第１３条の２）

① 休暇の期間

介護時間は、１日を通じ２時間（第一号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時間から当該第一号部分休業の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲内で与えられます。（勤務時間条例第１３条の２、勤務時間規則第６条の３第２項）

② 休暇の単位

介護時間の単位は、３０分です。（勤務時間規則第６条の３第１項）

３ 休暇の請求

（１）事前承認

年次休暇を使用しようとするときは、あらかじめ校長に届け出なければなりません。特別休暇を受けようとするときは、あらかじめ校長に申し出て、その承認を受けなければなりません。（休暇取扱細則第５条第１項、第２項）

（２）事後請求・事後承認

病気、災害その他やむを得ない理由によりあらかじめ届け出、又は承認を受けることができなかった場合には、その勤務しなかった日から週休日及び休日を除き遅くとも３日以内に校長に届け出、又は承認を求めなければなりません。（休暇取扱細則第５条第３項）

（３）介護休暇及び介護時間の請求

介護休暇及び介護時間を受けようとするときは、あらかじめ校長に申し出て（介護休暇は、指定期間の指定を受けて）、その承認を受けなければなりません。（休暇取扱細則第６条第１項、第４項及び第６条の２第１項）

なお、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１週間以上の期間について一括して承認を求めなければなりません。（休暇取扱細則第６条第５項）

また、指定期間については、再申請、延長、中途変更ができます。

４　休暇の取得の促進

（１）子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

「愛知県公立学校（名古屋市立を除く。）教職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム2026」の取組として、父親となる教職員に対し、出産予定日の前後８週間に５日以上の子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇、並びに２週間以上の育児休業を積極的に取得することを働きかける面談を実施し、上司と相談しながら取得計画を作成することで、育児に係る休暇等及び育児休業の取得を促進しています。

このような取組を通じて、2030 年度までに男性教職員の子どもの生まれる前後８週間における５日以上の育児に係る休暇等（育児休業含む）の取得率を１００％に、男性教職員の２週間以上の育児休業の取得率を 85%にすることを目標としています。

（２）年次休暇の取得の促進

「愛知県公立学校（名古屋市立を除く。）教職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム2026」の取組として、各学校で業務計画を策定・周知し、年次休暇の計画的な取得を促すとともに学校運営に支障のない長期休業中などにおけるリフレッシュのための年次休暇の連続取得や夏季休暇と併せた年次休暇の取得を働きかけています。

このような取組を通じて、2030 年度までに教職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を 16 日に増加させることを目標としています。

別表２　子育てに関連する特別休暇

理　　由	期　　間	申請に必要な書類
①出生サポート休暇 不妊治療を受ける場合	１年度につき５日（体外受精及び顕微授精を受ける場合にあっては 10 日）以内の期間 １日又は１時間を単位として与える。ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に１時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。	診察券、領収書、治療の内容が分かる書類等を提示
②妊産婦の保健指導・健康診査休暇 妊娠中又は出産後１年以内の女性である教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	妊娠２３週まで　　４週間に１回 妊娠２４週から３５週まで　　２週間に１回 妊娠３６週から出産まで　　１週間に１回 出産後１年まで　　その間に１回 （医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数） それぞれ１回について１日以内の期間 ＊妊娠が最初に確認された日についても、この休暇は適用される。	母子健康手帳又は医師の証明書の提示 ただし、医師等の特別の指示に基づく保健指導又は健康診査の場合にあっては、その指示を明らかにする証明書を提出
③妊娠中の女性職員の通勤緩和 妊娠中の女性である教職員が通勤に利用する交通機関（自ら運転する自動車を含む）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	勤務時間の始まり又は終わりにおいて１日を通じて１時間以内の期間 ＊一定期間（最高１月）まとめて申請することができる。	母子健康手帳の提示、当該記載事項によって判断が困難なときは、医師の診断書を提出

理　　由	期　　間	申請に必要な書類
④妊娠障害休暇 妊娠中の女性である教職員が妊娠に起因する障害のため勤務が著しく困難である場合 「妊娠に起因する障害」とは、別表に定める障害をさす。（第１　２（７）参照）	１回の妊娠について１４日以内の必要な期間 （１４日を超えない範囲内で必要な期間、継続して又は断続して与えることができる。） １日又は１時間を単位として与える.。ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に１時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。	母子健康手帳又は医師の診断書の提示（妊娠を確認するため）
⑤出産休暇 出産する場合	産前及び産後の期間を通じ１６週間（多胎妊娠の場合は２２週間） 休暇の開始時期は、出産予定日前８週間（多胎妊娠の場合は１４週間）以降の日から出産予定日前４週間（多胎妊娠の場合は１０週間）までの日	出産予定日を記載した証明書及び出産証明書の提出
⑥育児参加休暇 妻（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。）が出産する場合であってその出産予定日前８週間目に当たる日（多胎妊娠の場合は１４週間目に当たる日）から出産の日以後１年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する場合	妻の出産予定日前８週間目に当たる日（多胎妊娠の場合は１４週間目に当たる日）から出産の日以後１年を経過する日までの期間において、５日以内の期間 １日又は１時間を単位として与える.。ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に１時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。	なし
⑦妻の出産補助休暇 妻の出産に伴う入退院の付添い、妻の出産時の付添い又は出産に係る入院中の妻の世話、子（妻の子を含む。）の出生の届出等を行う場合	妻の出産に係る入院等の日から出産の日以後２週間を経過する日までの間において、２日以内の期間 １日又は１時間を単位として与える。ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に１時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。	なし

理　　由	期　　間	申請に必要な書類
⑧育児時間 生後１年６月に達しない子を育てる場合	㈠ 女性である教職員　１日２回各１時間以内の期間 ㈡男性である教職員（当該子の母がその子を常態として育てることができる教職員を除く。）１日を通じて２時間から当該子の母が育児時間、部分休業、育児短時間勤務その他育児のための短時間勤務の制度の適用を受けている時間を減じた時間の範囲内で１日２回各１時間以内の期間 ＊一定期間（最高１月）まとめて申請することができる。	男性である教職員にあっては､「育児時間を必要とする理由書」（別添 1）の提出
⑨子の看護等休暇 中学校就学の始期に達するまで（満 12 歳に達する日以後の最初の３月 31 日までをいう。）の子（配偶者の子を含む。）を養育する教職員が、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話を行う場合 予防接種又は健康診断を受けさせる場合 学校保健安全法第20条による感染症予防のための学校（幼稚園を含む。）の休業（休校、学年閉鎖、学級閉鎖）若しくは学校保健安全法第 19 条による出席停止により当該子の世話を行う場合（保育園、認定こども園等におけるこれらに準ずる事由を含む。）	１年度につき５日以内の期間 （その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、10 日） １日又は１時間を単位として与える。ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に１時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。	「子の看護等を必要とする理由書」（別添 2）の提出 （「特別休暇等及び職免承認簿・欠勤簿」により申請する場合のみ） ＊理由書に記載すべき内容を「特別休暇等及び職免承認簿・欠勤簿」の理由欄に記載した場合、理由書の提出を省略できる(「特別休暇等及び職免承認簿･欠勤簿」を本人以外の教職員が容易に見ることができない方法で管理している場合に限る。)。

理　　由	期　　間	申請に必要な書類
⑩短期介護休暇 要介護者の介護及び要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者の必要な世話を行う場合	１年度につき５日以内の期間 （要介護者が二人以上の場合にあっては、10 日） １日又は１時間を単位として与える。ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に１時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。	「要介護者の状態等申出書」（別添 16）の提出
⑪家族休暇（家族看護） 負傷し、若しくは疾病にかかった配偶者、１親等の親族（父母、子（配偶者の子を含む。）、配偶者の父母等。ただし、中学校就学の始期に達するまでの子を除く。）及び２親等の親族（祖父母、孫又は兄弟姉妹に限る。）並びに教職員と同居している２親等の親族（祖父母、孫又は兄弟姉妹を除く。）及び３親等の親族（おじ、おば等）の看護を行う場合又は義務教育を終了しない子（配偶者の子を含み、中学校就学の始期に達するまでの子を除く。）に予防接種を受けさせる場合	家族休暇の範囲内 １日又は１時間を単位として与える。ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に１時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。	「看護のための家族休暇を必要とする理由書（別添３）」の提出 （「特別休暇等及び職免承認簿・欠勤簿」により申請する場合のみ） ＊理由書に記載すべき内容を「特別休暇等及び職免承認簿・欠勤簿」の理由欄に記載した場合、理由書の提出を省略できる(「特別休暇等及び職免承認簿･欠勤簿」を本人以外の教職員が容易に見ることができない方法で管理している場合に限る。)。
⑫家族休暇（義務教育等に係る授業参観等） 子（配偶者の子を含む。）の在籍する学校等が実施する行事に出席する場合 「子の在籍する学校等が実施する行事」とは、次の表に定める行事をさす。	家族休暇の範囲内 １日又は１時間を単位として与える。ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に１時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。	学校等からの通知文書等、実施を証明する文書の提示

家族休暇（義務教育等に係る授業参観等）における「子の在籍する学校等が実施する行事」

学校等の区分	対　　象　　行　　事	学校等の定義
義務教育諸学校	授業参観 （運動会、学芸会その他学習活動を参観する趣旨のものを含む。） 入　学　式 入学説明会 卒　業　式 個人懇談会 （三者懇談会、家庭訪問その他担任教師と個々の児童・生徒の保護者との間における意思疎通を目的とする学校行事を含み、学校長名等で実施が通知されるものに限る。以下同じ。） 進路説明会 （生徒が進路を決定する上で必要とされる情報の提供を目的として行われる学校行事で、中学校、義務教育学校の後期課程、又は特別支援学校の中学部の第三学年に在学する生徒の保護者を対象とし、学校長名等で実施が通知されるものに限る。以下同じ。）	「義務教育諸学校」とは、学校教育法に規定する小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部若しくは中学部をいう。
幼稚園等保育所 認定こども園	上記行事（進路説明会を除く。）に準ずるもの	「幼稚園」とは、学校教育法に規定する幼稚園又は特別支援学校の幼稚部をいう。 「保育所」とは、児童福祉法に規定する保育所及びこれに準ずる保育施設をいう。 「認定こども園」とは、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）に規定する認定こども園をいう。
高等学校等	入　学　式 入学説明会 個人懇談会	「高等学校等」とは、学校教育法に規定する高等学校、中等教育学校の後期課程、高等専門学校（第三学年までに限る。）又は特別支援学校の高等部をいう。

第３　育児休業制度・育児短時間勤務制度・部分休業制度

１　育児休業制度

（１）対象者

教職員は、教育委員会の承認を受けて、当該教職員の３歳に満たない子（教職員と法律上の親子関係のある子、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、職員が養子縁組里親を希望しているが実親等の同意が得られないため養子縁組を前提としない養育里親として委託されている子をいい、養子を含む。以下同じ。）を養育するため、当該子が３歳に達する日（満３歳の誕生日の前日をいう。以下同じ。）まで育児休業をすることができます。

育児休業は、男女を問わず取得することができます。

ただし、次の教職員は育児休業をすることができません。

① 地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）第１８条第１項の規定により採用された短時間勤務職員

② 臨時的任用職員

③ 育児休業法第６条第１項又は職員の配偶者同行休業に関する条例第９条第１項の規定により任期を定めて採用された教職員

④ 職員の定年等に関する条例第４条第１項又は第２項の規定により引き続いて勤務している教職員

⑤ 職員の定年等に関する条例第９条第１項から第４項までの規定により同条第１項に規定する異動期間（同項から同条第４項までの規定により延長された期間を含む。）を延長された同条例第６条に規定する職を占める教職員

⑥ 一般職の任期付職員の採用等に関する条例第４条第３項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員

⑦ ア～ウ以外の非常勤職員

ア 次のいずれにも該当する非常勤職員

・養育する子が１歳６か月到達日（産後パパ育休（子の出生の日から５７日までの間に育児休暇を開始し、かつ終了した場合、以下同じ。）を取得する場合は、当該期間の末日から６か月を経過する日、職員の育児休業等に関する条例第２条の４の規定に該当する場合にあっては２歳到達日）までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び特定職に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員

・１週間の勤務が３日以上の非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で１年間の勤務日が１２１日以上の非常勤職員

イ　１歳まで育児休業をしている教職員で、継続的に勤務していくうえで特に育児休業をとることが必要と認められる場合であって、１歳から１歳６か月の子を育てるために１歳到達日の翌日から育児休業をしようとする非常勤職員

ウ　任期の末日を育児休業の末日とする教職員で、当該任期を更新され又は当該任期の満了後引き続いて特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする非常勤職員

（２）請求手続

育児休業を始めようとする日の１月（産後パパ育休を始めようとする場合は、２週間）前までに「育児休業（延長）承認請求書」（別添４）及び出生証明書等を校長に提出してください。

（３）育児休業期間の延長

育児休業の期間は当該育児休業に係る子が３歳に達する日までを限度として、原則として１回に限り延長することができます。

ただし、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その他育児休業の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当該育児休業に係る子について、育児休業の期間の再度の期間の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場合は、再度の延長ができます。

（４）３回目以後の育児休業

育児休業の取得は一人の子について原則２回（産後パパ育休を除く。）に限られていますが、次のような特別な事情がある場合には、３回目以後の育児休業を請求することができます。※産後パパ育休についても原則２回取得できます。

①　育児休業をしている教職員が、出産休暇を始め、若しくは出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は、育児休業をしている教職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認することにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該出産休暇に係る子又は新たに承認された育児休業に係る子が死亡し、又は養子縁組等により教職員と別居することとなったこと（特別養子縁組が成立しなかったこと及び養育里親ではなくなったことを含む。）

②　育児休業をしている教職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと

③　育児休業をしている教職員が当該教職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障

害により当該育児休業に係る子を養育することが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ことにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該教職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと

④　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その他の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当該育児休業に係る子について再度の育児休業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

（５）育児休業の承認の失効等

育児休業の承認は次に掲げる場合には、その効力を失います。

ア　育児休業をしている教職員が出産休暇を始め、又は出産した場合

イ　育児休業をしている教職員が休職又は停職の処分を受けた場合

ウ　育児休業に係る子が死亡し、又は育児休業をしている教職員の子でなくなった場合

なお、「教職員の子でなくなった場合」とは、次のいずれかに該当する場合をいいます。

（ア）教職員と育児休業に係る子とが離縁した場合

（イ）教職員と育児休業に係る子との養子縁組が取り消された場合

（ウ）教職員と育児休業に係る子との親族関係が特別養子縁組により終了した場合

（エ）教職員と育児休業に係る子との特別養子縁組又は養子縁組が成立しない場合

教育委員会は、育児休業をしている教職員が次に掲げる事由に該当すると認めるときは、当該育児休業の承認を取り消すものとします。

ア　育児休業をしている教職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったこと

なお、「子を養育しなくなった」とは、次のいずれかに該当する場合をいいます。

（ア）教職員と育児休業に係る子とが同居しないこととなった場合

（イ）教職員が負傷、疾病又は身体若しくは精神上の障害により、育児休業の期間中、当該育児休業に係る子の日常生活上の世話をすることが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場合

（ウ）教職員が育児休業に係る子を託児するなどして常態的に当該子の日常生活上の世話に専念しないこととなった場合

イ　育児休業をしている教職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするとき

（６）養育状況の変更の届出

育児休業をしている教職員は次に掲げる場合には、遅滞なく、教育委員会に「養育状況変更届」（別添５）を提出しなければなりません。

ア　育児休業に係る子が死亡した場合

イ　育児休業に係る子が教職員の子でなくなった場合

ウ　育児休業に係る子を養育しなくなった場合

（7）育児休業中の給与等の取扱い

育児休業をしている期間については、給与は支給されません。

ただし、期末手当及び勤勉手当については、次のとおり取り扱うこととされています。

区　　分	基準日に育児休業をしている教職員	在職（勤務）期間算定における育児休業をした期間の取扱い
期末手当	算定期間内に勤務した期間等に応じて支給する	２分の１の期間を除算 次に掲げる育児休業を除く。 ア　当該育児休業の承認に係る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あって、当該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 イ　当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から57日以内に取得する育児休業以外の育児休業であって当該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	算定期間内に実際に勤務した場合に、勤務した期間等に応じて支給する	全期間を除算 （上記ア及びイに掲げる育児休業を除く。）

なお、育児休業中の所得を保障するための給付制度があります。給付要件に基づき一定

の期間「育児休業手当金」、「育児休業支援手当金」が共済組合より給付されます。また、共済組合及び互助会の掛金が免除されます。いずれも共済組合への申請手続きが必要です。

（８）職務復帰後の給与等の取扱い

育児休業をした教職員が職務に復帰したときは、当該育児休業をした期間の３分の３の期間を引き続き勤務したものとみなして、号給を調整します。

年次休暇は、年の途中で職務復帰した場合でも１年度につき２０日付与されます。

また、前年度からの繰越分も付与されます。

（９）退職手当計算上の在職期間の除算の取扱い

育児休業をした期間について、対象の子が１歳に達した日の属する月までの期間について、その期間の３分の１の期間を除算します。これ以降の育児休業期間については、２分の１の期間を除算します。

２　育児短時間勤務制度

（１）勤務形態

教職員は、県教育委員会の承認を受けて、当該教職員の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日までをいう。以下同じ。）の子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、次のいずれかの勤務の形態により、当該教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ます。

①　月曜日から金曜日に１日３時間５５分勤務する勤務の形態（週１９時間３５分勤務）

②　月曜日から金曜日に１日４時間５５分勤務する勤務の形態（週２４時間３５分勤務）

③　月曜日から金曜日のうちの３日に１日７時間４５分勤務する勤務の形態（週２３時間１５分勤務）

④　月曜日から金曜日のうちの２日に１日７時間４５分、１日に３時間５５分勤務する勤務の形態（週１９時間２５分勤務）

（２）対象者

育児短時間勤務は、男女を問わず利用できます。

ただし、次の教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　臨時的任用職員

③　育児休業法第６条第１項又は職員の配偶者同行休業に関する条例第９条第１項の規定により任期を定めて採用された教職員

④　職員の定年等に関する条例第４条第１項又は第２項の規定により引き続いて勤務している教職員

⑤　職員の定年等に関する条例第９条第１項から第４項までの規定により同条第１項に規定する異動期間（同項から同条第４項までの規定により延長された期間を含む。）を延長された同条例第６条に規定する職を占める教職員

（３）請求手続

育児短時間勤務を始めようとする日の１月前までに「育児短時間勤務承認請求書」（別添６）及び出産証明書等を校長に提出してください。請求することができる期間は、１月以上１年以下の連続する期間です。

なお、再度の育児短時間勤務をする予定がある場合には「育児短時間勤務計画書」（別添７）もあわせて提出してください。

（４）育児短時間勤務期間の延長

育児短時間勤務の期間は当該育児短時間勤務に係る子が小学校就学の始期に達するまでを限度として、延長することができます。

（５）再度の育児短時間勤務

教職員は、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して１年を経過しないときは、再度の育児短時間勤務をすることはできません。

ただし、次のような特別な事情がある場合には、再度の育児短時間勤務を請求することができます。

①　育児短時間勤務をしている教職員が、出産休暇を始め、若しくは出産したことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は、育児短時間勤務をしている教職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認することにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該出産休暇に係る子又は新たに承認された育児短時間勤務に係る子が死亡し、又は養子縁組等により教職員と別居することとなったこと

②　育児短時間勤務をしている教職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと

③　育児短時間勤務をしている教職員が当該教職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することが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ことにより当該育児短時間勤務の承認が取り消され

た後、当該教職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと

④　育児短時間勤務をしている教職員について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を承認することにより当該育児短時間勤務の承認が取り消されたこと

⑤　育児短時間勤務（この規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、３月以上の期間を経過したこと（当該教職員が、当該育児短時間勤務の請求の際、「育児短時間勤務計画書」（別添７）を提出した場合に限る。）

⑥　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その他の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当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務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

（６）育児短時間勤務の承認の失効等

育児休業の承認の失効の規定については、育児短時間勤務について準用します。

県教育委員会は、育児短時間勤務をしている教職員が次に掲げる事由に該当すると認めるときは、当該育児短時間勤務の承認を取り消すものとします。

ア　育児短時間勤務をしている教職員が当該育児短時間勤務に係る子を養育しなくなったこと

なお、「子を養育しなくなった」とは、次のいずれかに該当する場合をいいます。

（ア）教職員と育児短時間勤務に係る子とが同居しないこととなった場合

（イ）教職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、育児短時間勤務の期間中、当該育児短時間勤務に係る子の日常生活上の世話をすることが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場合

（ウ）教職員が育児短時間勤務に係る子を託児するなどして当該育児短時間勤務をすることにより養育しようとする時間において、当該子の日常生活上の世話に専念しないこととなった場合

イ　育児短時間勤務をしている教職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとするとき

ウ　育児短時間勤務をしている教職員について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を承認しようとするとき

（７）養育状況の変更の届出

育児短時間勤務をしている教職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、教育委員会に「養育状況変更届」（別添５）を提出しなければなりません。

ア　育児短時間勤務に係る子が死亡した場合

イ　育児短時間勤務に係る子が教職員の子でなくなった場合

ウ　育児短時間勤務に係る子を養育しなくなった場合

（８）育児短時間勤務中の給与等の取扱い

育児短時間勤務職員の給料月額は、１週間当たりの勤務時間をフルタイムで勤務する教職員の１週間当たりの勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額となります。給料の調整額、地域手当等は１週間当たりの勤務時間数に応じた額が支給されますが、扶養手当、住居手当等はフルタイムで勤務する教職員と同様に支給されます。

期末手当及び勤勉手当については、次のとおり取り扱うこととされています。

区　分	基礎額	在職（勤務）期間算定における育児短時間勤務等をした期間の取扱い
期末手当	フルタイム勤務時と同額	在職期間から次の期間を除算する。 （育児短時間勤務等をした期間 －育児短時間勤務等をした期間×算出率）×$\frac{1}{2}$
勤勉手当	フルタイム勤務時と同額	勤務期間から次の期間を除算する。 育児短時間勤務等をした期間 －育児短時間勤務等をした期間×算出率

なお、２歳に満たない子を養育するために育時短時間勤務をした場合は、育児短時間勤務中の所得を保障するための給付制度があります。給付要件に基づき「育児時短勤務手当金」が共済組合より給付されます。共済組合への申請手続きが必要です。

（９）育児短時間勤務中の代替職員の取扱い

教職員の育児短時間勤務の期間中は、その教職員の職務を代替して行わせるため短時間勤務職員を採用することができます。

（10）年次休暇

①　休暇の期間

基準日（原則当該年度の４月１日）における勤務形態に応じて、１年度につき２０日を超えない範囲で付与されます。

ただし、ア及びイで得た日数が、労働基準法第３９条の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定により付与すべきものとされる日数となります。

ア　斉一型育児短時間勤務職員（１週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である職員をいう。以下同じ。）

１年度につき２０日に育児短時間勤務職員の１週間の勤務日の日数を５日で除して得た数を乗じて得た日数

１週間の勤務日数	年次休暇の日数
５日	20日
３日	12日

イ　不斉一型育児短時間勤務職員（１週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない職員をいう。以下同じ。）

１年度につき１５５時間に育児短時間勤務職員の１週間当たりの勤務時間を３８時間４５分で除して得た数を乗じて得た時間数を、７時間４５分を１日として日に換算して得た日数（１日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）

	採用日から起算した継続勤務期間に応じた年次休暇の日数						
１週間当たりの勤務時間数	６か月	１年６か月	２年６か月	３年６か月	４年６か月	５年６か月	６年６か月以上
１９時間２５分	１０日						１１日

なお、年度の中途において新たに職員となった者のその年度の年次休暇の日数は、その者のその年度の在職期間に応じ、次の表のとおりとなります。

ア　斉一型育児短時間勤務職員

在職期間		1月に達するまでの期間	1月を超え2月に達するまでの期間	2月を超え3月に達するまでの期間	3月を超え4月に達するまでの期間	4月を超え5月に達するまでの期間	5月を超え6月に達するまでの期間	6月を超え7月に達するまでの期間	7月を超え8月に達するまでの期間	8月を超え9月に達するまでの期間	9月を超え10月に達するまでの期間	10月を超え11月に達するまでの期間	11月を超え1年に達するまでの期間
1週間の勤務日の日数	5日	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日	20日
	4日 29時間以上	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日	20日
	4日 29時間未満	1日	3日	4日	5日	7日	8日	9日	11日	12日	13日	15日	16日
	3日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	2日	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	7日	8日

イ　不斉一型育児短時間勤務職員

在職期間		1月に達するまでの期間	1月を超え2月に達するまでの期間	2月を超え3月に達するまでの期間	3月を超え4月に達するまでの期間	4月を超え5月に達するまでの期間	5月を超え6月に達するまでの期間	6月を超え7月に達するまでの期間	7月を超え8月に達するまでの期間	8月を超え9月に達するまでの期間	9月を超え10月に達するまでの期間	10月を超え11月に達するまでの期間	11月を超え1年に達するまでの期間
1週間当たりの勤務時間	29時間を超え31時間以下	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日	20日
	28時間を超え29時間以下	1日	2日	4日	5日	6日	7日	9日	10日	11日	12日	14日	15日
	27時間を超え28時間以下	1日	2日	4日	5日	6日	7日	8日	10日	11日	12日	13日	14日
	26時間を超え27時間以下	1日	2日	3日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	14日
	25時間を超え26時間以下	1日	2日	3日	4日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日	13日
	24時間を超え25時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	8日	9日	10日	11日	12日	13日
	23時間を超え24時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	22時間を超え23時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	21時間を超え22時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	9日	10日	11日
	20時間を超え21時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日
	19時間を超え20時間以下	1日	2日	3日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	9日	10日
	18時間を超え19時間以下	1日	2日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	7日	8日	9日	10日
	17時間を超え18時間以下	1日	2日	2日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	8日	9日	9日
	16時間を超え17時間以下	1日	1日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	7日	7日	8日	9日
	15時間を超え16時間以下	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	6日	6日	7日	8日	8日
	14時間を超え15時間以下	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	5日	6日	6日	7日	8日

ただし、ア及びイで得た日数が、労働基準法第３９条の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定により付与すべきものとされる日数となります。

②　休暇の単位

年次休暇の単位はフルタイムで勤務する職員と同様ですが、１日の勤務時間のすべてを休む場合は、勤務時間数にかかわらず１日の年次休暇となります。

また、１時間を単位とする年次休暇を日に換算する場合は、次のとおりとなります。

ア　斉一型育児短時間勤務職員

１日の勤務時間数をもって１日とします。

イ　不斉一型育児短時間勤務職員

１日の平均勤務時間数（４週間を超えない期間で定められた当該期間の総勤務時間数を、当該期間の総勤務日数で除して得た時間数（１分未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た時間数））をもって１日とします。なお、１日の勤務時間のうち１日の平均勤務時間数以上休む場合は、１日の年次休暇となります。

年次休暇は当該年度に新規に付与された日数を限度として翌年度に繰り越すことができます。

（11）特別休暇

① 休暇の期間

特別休暇の期間は原則としてフルタイムで勤務する教職員と同様ですが、基準日（原則当該年度の４月１日）における勤務形態に応じて付与される特別休暇もあります。

ア 勤務日数又は勤務時間数に応じて付与される特別休暇

(ｱ) 斉一型育児短時間勤務職員

１ 週間の勤務日数	ボランティア休暇	家族休暇	夏　　季
５日	５日	９日	６日
３日	３日	５日	４日

(ｲ) 不斉一型育児短時間勤務職員

１週間当たりの勤務時間数	ボランティア休暇	家族休暇	夏　　季
19時間25分	３日	５日	３日

イ １日の勤務時間数に応じて付与される特別休暇

育児時間

(ｱ) 女性である職員

割り振られた勤務時間が３時間５５分以下である日については１日１回３０分、３時間５５分を超え７時間４５分未満である日については１日２回各３０分、７時間４５分以上である日については１日２回各１時間以内の期間

(ｲ) 男性である職員（当該子の母がその子を常態として育てることができる職員を除く。）

割り振られた勤務時間が３時間５５分以下である日については１日を通じて３０分、３時間５５分を超え７時間４５分未満である日については１日を通じて１時間、７時間４５分以上である日については１日を通じて２時間から当該子の母が育

児時間、部分休業、育児短時間勤務その他育児のための短時間勤務の制度の適用を受けて勤務しない時間を減じた時間の範囲内で１日２回各１時間以内の期間

ウ　フルタイムで勤務する職員と同様に付与される特別休暇

ア及びイ以外の特別休暇

なお、㋐家族看護（小学校就学前の子を除く）、㋑義務教育等に係る授業参観等、㋒長期勤続者の旅行等、については、アで付与される家族休暇の日数以内の期間

②　休暇の単位

１時間を単位とする休暇を日に換算する場合は、斉一型短時間勤務職員にあっては１日の勤務時間数をもって１日とし、不斉一型短時間職員にあっては７時間４５分をもって１日とする。

なお、不斉一型短時間勤務職員について、１日の勤務時間が７時間以下の勤務日における１日を単位とする特別休暇を日に換算する場合は、７時間４５分をもって１日とする。

（１２）介護休暇

フルタイムで勤務する職員と同様です。

（１３）介護時間

フルタイムで勤務する職員と同様です。

（１４）その他

育児短時間勤務職員には、時間外勤務及び宿日直勤務を命じてはいけないとされています。

ただし、公務の運営に著しい支障が生ずると認められるときは命ぜられることもあります。

また、育児短時間勤務職員は、部分休業の利用はできません。

３　部分休業制度

（１）対象者

校長は、教職員が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、当該教職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため１日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないこと（以下「部分休業」という。）を承認することができます。

部分休業は、男女を問わず取得することができます。

ただし、次の教職員は部分休業をすることができません。

①　１週間の勤務日が３日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で１年間の勤務日が１２１日以上である非常勤職員以外の非常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員等を除く）

②　育児短時間勤務職員等

（２）部分休業の申出

部分休業の請求をしようとする教職員は、１年の期間（毎年４月１日から翌年３月３１日まで）ごとに、あらかじめ、次に揚げるいずれの範囲内で当該期間における部分休業を請求するかを校長に申し出る必要があります。

①　１日につき２時間を超えない範囲内（第一号部分休業）

②　１年につき次に揚げる教職員の区分に応じて定める時間を超えない範囲内（第二号部分休業）

ア　非常勤職員以外の教職員　７７時間３０分

イ　非常勤職員　勤務日１日当たりの勤務時間数に１０を乗じて得た時間

（３）第一号部分休業の要件

第一号部分休業は、３０分を単位として取得することができます。

ただし、生後１年６月に達しない子を対象とする育児時間（１日２回各１時間以内）又は介護時間を与えられている教職員（非常勤職員を除く。）については、１日につき２時間から当該育児時間又は介護時間を減じた時間を超えない範囲内で取得することとされます。

（４）第二号部分休業の要件

第二号部分休業は、１時間を単位として取得することができます。

ただし、次に揚げる場合にあっては、分単位での取得も可能です。

①　１回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、当該勤務時間の全てについて承認の請求があったとき

②　第二号部分休業の残時間数に一時間未満の端数がある場合であって、当該残時間数の全てについて承認の請求があったとき

（５）申出内容の変更

部分休業の申出をした教職員は、条例で定める特別の事情（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その他申出をした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申出の変更をしなければ、教職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると県教育委員会が認める事情）がある場合に限り、

当該申出の内容の変更をすることができます。

（６）請求手続

①　申出・申出変更

「部分休業申出（変更）書」（別添８）に必要事項を記入のうえ、あらかじめ校長に提出することにより行います。

・承認された内容は総務事務システムに登録してください。

②　第一号部分休業の承認請求

「第一号部分休業包括承認請求書」（別添９）に必要事項を記入のうえ、校長に提出してください。部分休業が必要な期間についてはあらかじめ包括的に請求を行ってください。

特に教員の場合、授業の年間計画に影響するため、年度をまたがず、できるだけ取得を予定している期間について包括的に請求を行ってください。

③　第二号部分休業の承認請求

「第二号部分休業請求書兼処理簿（別添11）に必要事項を記入のうえ、あらかじめ校長に提出してください。

（７）部分休業の承認の失効等及び養育状況の変更の届出

育児休業の承認の失効及び取消しの規定については、部分休業について準用されます。

また、育児休業における養育状況の変更の届出の規定についても部分休業について準用されますので、育児休業における届出事由に該当することとなった場合は、遅滞なく、校長に「養育状況変更届」（別添５）を提出してください。

（８）取消し

第一号部分休業又は第二号部分休業と休暇との併用が可能となり、部分休業と年次休暇等を取得して１日勤務しないことができます。

また、第一号部分休業の包括承認を受けた教職員については、包括承認された部分休業を取り消し、１日の年次休暇等を取得することもできます。

なお、職務により部分休業を取得できない場合も取り消しをすることとなります。

ただし、教員が教育公務員特例法第２２条第２項に基づく研修を行う場合には、包括承認された第一号部分休業を取り消す必要はありません。

第一号部分休業を取り消す場合は、総務事務システムにより申請してください。総務事務システムによることが適当でないと認める場合にあっては、校長は、日々、取消しに際しての必要事項について、第一号部分休業整理表（別添１０）により１月ごとの整理を行います。

（９）給与等の取扱い

部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない時間１時間につき、職員の給料の月額及びこれに対する地域手当の月額に１２を乗じ、その額を１週間当たりの勤務時間数に５２を乗じて得たもので除いた額が減額されます。

勤勉手当については、基準日以前６か月間以内の期間において、部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間が３０日（７時間４５分をもって１日とする。）を超える場合には、その勤務しなかった期間が勤勉手当の算定の基礎となる勤務期間から除算されます。なお、退職手当計算上の在職期間については、除算の対象とはなりません。

なお、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場合は、部分休業中の所得を保障するための給付制度があります。給付要件に基づき「育児時短勤務手当金」が共済組合より給付されます。共済組合への申請手続きが必要です。

（10）非常勤講師措置による子育て支援

部分休業を取得する教職員を支援するため、下表のとおり非常勤講師の時間数を措置し、部分休業取得者の授業時数の軽減を図っています。

（非常勤講師時間数の基準）

部分休業取得期間及び時間	非常勤講師の時間数	備　　考
２か月以上連続して、１日１時間の申請をした場合	週１時間	１日 30 分以上であれば１時間とみなす。
１か月以上連続して、１日２時間の申請をした場合	週２時間	１日１時間 30 分以上であれば２時間とみなす。

第４　育児又は介護を行う教職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

育児又は介護を行う教職員について、家庭生活と職業生活の両立のための深夜勤務及び時間外勤務の制限制度があります。

１　育児又は介護を行う教職員の深夜勤務の制限

（１）内容

校長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員が、当該子を養育するため、又は要介護者（第２　２（３）介護休暇参照）を介護する必要がある教職員が、当該要介護者を介護するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜勤務（午後１０時から翌日午前５時までの間における勤務）をさせてはなりません。（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する取扱要領第２－１、第４－１）

（２）請求手続

「深夜勤務・時間外勤務制限請求書」（別添１２）により、深夜勤務の制限を請求する一の期間（６月以内の期間に限る。）について、その初日及び末日とする日を明らかにして、その初日の１月前までに請求を行ってください。請求に当たってはできる限り長い期間について一括して行ってください。（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する取扱要領第２－２、第４－２）

２　育児又は介護を行う教職員の時間外勤務の制限

（１）内容

校長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員が、当該子を養育するため、又は要介護者（第２　２（３）介護休暇参照）を介護する必要がある教職員が、当該要介護者を介護するために請求した場合には、一定の場合を除き、時間外勤務又は限度時間（24 時間／１月、150 時間／１年）を超えて時間外勤務をさせてはなりません。（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する取扱要領第３－１、第５－１）

（２）請求手続

「深夜勤務・時間外勤務制限請求書」（別添１２）により、時間外勤務の制限を請求する一の期間について、その初日及び期間（１年又は１年に満たない月を単位とする期間に限る。）を明らかにして、その初日の前日までに請求を行ってください。請求に当たっては制限が必要な期間について一括して行ってください（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及

び時間外勤務の制限に関する取扱要領第３－２、第５－２）

＊養育状況等の変更の届出について

深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限の終了日とされた前日までに、次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該事由が生じた日を制限終了日とする請求であったものとみなされます。

教職員は、次に掲げる事由が生じた場合は「状況変更届」（別添１３）により、遅滞なく、その旨を校長に届けなければなりません。

１　養育の状況の変更

（１）当該請求に係る子が死亡した場合

（２）当該請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした教職員の子でなくなった場合

（３）当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合

なお、「同居しないこと」とは、深夜勤務及び時間外勤務を制限することとなる期間を通じて同居しない状態が続くことが見込まれることをいう。

（４）当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法第 817 条の２第１項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第 27 条第１項第３号の規定による措置が解除されたことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合

（５）その他、当該請求をした職員がそれぞれ勤務時間条例第７条第２項又は同条第３項に規定する職員に該当しなくなった場合

２　介護の状況の変更

（１）当該請求に係る要介護者が死亡した場合

（２）当該請求に係る要介護者と当該請求をした教職員との親族関係が消滅した場合

第５ 時差勤務制度

家庭生活と職業生活の両立を推進するため、時差勤務の制度があります。

１　制度の概要

時差勤務を希望する教職員を対象に、校長が時差勤務の承認を行います。１日を単位として行うこととされています。

時差勤務の時間帯は次の勤務区分のとおりです。

勤務区分	勤務時間（休憩時間は除く） ※午前８時３０分勤務開始の場合	休憩時間
A （１５分早出）	午前８時１５分から午後４時４５分まで	左のうち４５分
B （１５分遅出）	午前８時４５分から午後５時１５分まで	同上

なお、長期休業期間中においては、上の区分に次の区分を加えたものです。

C （３０分早出）	午前８時から午後４時３０分まで	左のうち４５分
D （３０分遅出）	午前９時から午後５時３０分まで	同上
E （４５分早出）	午前７時４５分から午後４時１５分まで	同上
F （４５分遅出）	午前９時１５分から午後５時４５分まで	同上
G （60 分早出）	午前７時 30 分から午後４時まで	同上
H （60分遅出）	午前９時30分から午後６時まで	同上
I （75分早出）	午前７時15分から午後３時45分まで	同上
J （75分遅出）	午前９時45分から午後６時15分まで	同上

２　手続

教職員が、指定事由に該当するため時差勤務を希望するときは、原則として前日までに「時差勤務承認簿」（別添 15）を校長に提出してください。

校長は、承認を行う場合は、時差勤務を承認した教職員の勤務区分を所属教職員に周知し、教職員相互の勤務区分を明確にすることとなっています。

第２章　特別休暇、育児休業等のお勧めプラン

子育てに関する制度としては、育児休業、部分休業や各種の休暇制度が整備されていますが、十分に活用されていないのが実情です。

＜参考＞　県立学校　育児に係る５日以上の休暇取得率（令和７年度）

男性　９６．４％

県立学校　育児休業取得率（令和７年度）

男性　５７．９％

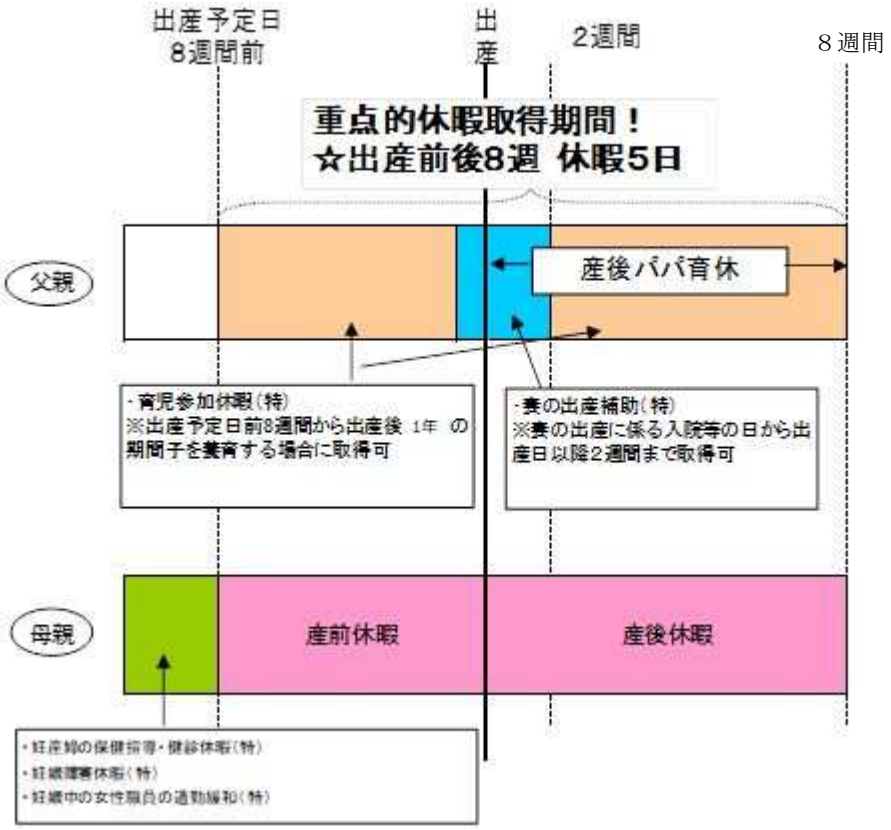
女性　９６．６％

県立学校　年次休暇取得日数（令和７年度平均）

１５．１日

そこで、教職員皆が育児を支えるため、この時期にはこんな休暇等の取得を勧められるように、一例ですが、休暇等の「**お勧めプラン**」を提案します。

◆子どもの出産前・出産後



＜休暇例＞

◆年休や特別休暇をとって定期健診に付添

◆産後、子どもの面倒をみるため、毎日１時間育児時間（休暇）を取得

※軽易な業務への転換、健康保持のための休憩・補食のための職務専念義務の免除の制度もあります。

◆妻の退院～出産後２月間

【女性教職員】

産前及び産後の期間を通じ１６週間の出産休暇を取得することになります。

【男性教職員】

出産から１月間は産褥期で、授乳以外は安静にしていなければならない時期とされています。またこの時期は、マタニティーブルーや産後うつ病など気分も落ち込みやすい時でもあります。特に最初の子どもの場合には育児にも不慣れであり、妻の家事や育児の疲労がピークに達するため、男性教職員が、積極的に育児や家事に参加することは、大きな妻の助けになります。

また、子どもの出生ー子育ての始まりーという親子にとって最も大切な時期であり、この時期に、家庭において父親・母親・子どもの時間を大切にすることはその後の子育てにとって大きな意味を持ちます。

こうした観点から、以下のような休暇等を取得してはいかがでしょうか。

- **妻の退院後５日間の休暇**

  妻の出産補助休暇、育児参加休暇、産後パパ育休や年次休暇が使用できます。

- **産後１～２週間**

  育児参加休暇、育児時間、育児休業や年次休暇が使用できます。

- **産後１～２月間程度**

  育児参加休暇、育児休業や年次休暇が使用できます。

御存知ですか？　**産後うつ**

出産後、体がしんどかったり、朝起きられなかったり、なぜかわからないけれど突然涙が…。お母さんの約１０人に一人は「産後うつ」といわれています。

妊娠中は何かと大切にされますが、産後のほうが体がしんどいもの。産後は赤ちゃんとの生活をスタートさせる大切な時期ですが、妊娠中のようなサポートが常時あるわけではなく、家事も育児もと張り切っているうちに、体も心もぼろぼろになっていく自分に気づいてしまう。また、体や心の調子が悪いと「ずっとこのまま調子が悪いんじゃないだろうか」と“未来が見えない”不安が募ってしまうといいます。

解決策は、お母さんの産後もしっかりケアし、お母さん自身が自分を主語にして自分の気持ちを語り、できることを積み重ねていくこと。そのためにはお父さんとのパートナーシップも欠かせません。まずは「どうしたの？」と気にしてみることからはじめてみませんか。

◆夫婦が共働きの場合

●夫婦が共働きの場合、母親である妻のみが育児休業等を活用するのではなく、父親である夫も育児休業等を取得して、夫婦がともに協力した子育てをしてみませんか。

（例）

「妻が育児休業から職場復帰後は休業期間のブランクがあるため、育児の負担を軽減して仕事に専念することが重要」

- 妻の育児休業あけ～慣らし保育期間終了まで

  →夫が育児休業や年次休暇を取得

- 慣らし保育期間～保育所における一定期間

  →育児短時間勤務の利用、育児時間や部分休業を取得

なお、夫婦で育児休業を取得する場合、夫婦で部分休業を取得する場合や、夫婦が共に時間外勤務の制限を請求する場合などの方法もあります。

◆子どもが３歳までの期間

【子どもの行事に関する休暇】

●子どもの成長を見守り、子どもをきちんと理解するため、以下のような子どもの行事がある日に、父母を問わず、特別休暇や年次休暇を取得してはいかがでしょうか。

- 子どもの予防接種

  →子の看護等休暇、年次休暇を取得

- 子どもが通う保育園等が実施する行事

  →家族休暇（義務教育等に係る授業参観等）や年次休暇を取得

【子どもが病気又は保育園等が休業の場合の休暇】

●子どもが病気の場合、病院等への付添いや看病をする必要がある場合又は感染症予防のために保育園等が臨時休業若しくは子どもが出席停止となった時に子どもの世話を行う場合、子の看護等休暇や年次休暇が活用できます。

◆父親である男性教職員の方へ

男性教職員の育児休業取得率が極めて低い水準にあるなど、依然として、育児は女性まかせの状況が見られますが、本来、子育ては両親が共に協力して行うものです。

それは、母親である妻が専業主婦であっても同じことであり、共働き家庭の女性よりも専業主婦の方が、育児の負担感・不安感が大きいというデータもあります。

そこで、共働き家庭、専業主婦家庭を問わず、以下のような場合に年次休暇等を取得してはいかがでしょうか。

【妻が病気の場合】

妻が病気にかかり、通院しなければならない場合や育児をすることが困難な場合、父親である男性教職員が家族休暇（家族看護）や年次休暇等を取得し、妻の看護や育児を行う。

【妻が育児疲れの場合】

妻が育児の負担を感じている場合などには、気分転換を促すことが必要であり、そうした場合、父親である男性教職員が年次休暇を取得し、育児を行う。

（例）

- 妻の友人の結婚式や親戚の集まり等の用事がある場合
- 子育てサークル等妻の趣味の活動がある場合
- 妻が育児疲れの解消のためショッピング等でリフレッシュする場合

等

＊男性教職員の育児のための休暇等取得例を表にまとめました（別添 17）ので、参考にしてください。

第３章　Ｑ＆Ａ

第１　子育てに関する休暇関係
（１）妊娠中・出産後

Ｑ　妊娠中の女性職員の通勤緩和の特別休暇は、勤務時間の始めと終わりに分けて取得することはできますか。

妊娠中の女性職員の通勤緩和の特別休暇は１日につき１時間以内の期間で認められていますので、登庁時または退庁時のどちらかに１時間としたり、登庁時に３０分、退庁時に３０分と分けて取得しても構わないことになっています。

ただし、休暇をとることにより通常の時間に登退庁する必要がないような場合には、この特別休暇は認められません。あらかじめこの特別休暇の承認を受けている場合は、当該休暇を取り消し、勤務時間の始め又は終わりからの時間数の休暇を届け出又は申し出てください。

Ｑ　妊産婦の健康診査に基づく保健指導が別の日に実施される場合に、それぞれ１日以内の期間妊産婦の保健指導・健康診査休暇を取得することはできますか。

取得できます。

Ｑ　流産又は妊娠中絶をした場合も出産休暇を取得することができますか。

妊娠８５日以上の流産又は妊娠中絶は「出産」に当たるため、その日を含め１２週間を経過する日までの特別休暇を取得することができます。

また、妊娠８５日未満の流産又は妊娠中絶については出産休暇の対象となりませんが、これらにより勤務が著しく困難である場合は、特別休暇（妊娠障害休暇）を取得することができます。

Ｑ　出産する場合の特別休暇の期間は産前及び産後の期間を通じ１６週間とされていますが、出産予定日以降に出産した場合は休暇が延長されます。この場合、「特別休暇等及び職免承認簿・欠勤簿」による承認申請の具体的な処理方法はどうしたらよいでしょうか。

当初においては、産前及び産後の期間を通じ１６週間の期間について承認を得ておき、後日、出産後速やかに郵送等の方法により出産証明書を提出し、出産の日後８週間を経過する日を終期とする期間変更の承認を受けてください。

総務事務システムにおいて休暇承認の終期を訂正する必要がある場合には、既に承認され

ている休暇を取り消し、改めて出産の日後８週間を経過する日を終期とする出産休暇の承認を受けることになります。休暇承認簿においては、休暇承認の終期を訂正するとともに、理由欄に出産日及び出産証明書受理日を記入し、決裁することにより変更承認してください。

Q　出産休暇を取得する場合、その代替として補充職員は措置されるのでしょうか。
また、その場合補充職員との引継ぎを休暇に入る前に行うことができるのでしょうか。

出産休暇を取得した場合は「女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律」に基づき、臨時的任用職員で後補充を行います。その職員との引継ぎは、後補充職員の任用期間を休暇開始日の１日前からとすることにより、引継日を設けることが可能です。

しかし、学期始め・終わりや長期休業期間中には設けることはできません。これは、生徒の面前で引継ぎを行うことを想定しているためです。

（２）仕事復帰後

Q　育児時間（特別休暇）を、勤務時間の始め又は終わりにまとめて２時間取得することはできますか。

育児時間をどの時間帯に利用するかは、教職員の意思にかかるものです。

したがって、１日２回各１時間以内の期間認められるこの休暇について、引き続く時間帯を請求した場合にはその請求どおりに承認されるものとなっています。

Q　あらかじめ勤務時間の始めと終わりに各々１時間、育児時間（特別休暇）の承認を受けている場合に、その間の残勤務時間すべてについて時間単位の年次休暇を届け出て、その日１日を勤務しないようにすることはできますか。

育児時間は、現実に勤務することが前提となっているものであるため、１日全く勤務しないような場合は、この特別休暇及び時間単位の年次休暇の使用は認められません。

この場合は、特別休暇の承認を取り消し、１日の年次休暇を届け出ることになります。

Q　あらかじめ勤務時間の始めと終わりに各々１時間、育児時間（特別休暇）の承認を受けている場合に、それらの時間に引き続く時間単位の年次休暇を届け出ることにより、１日の勤務時間のうちの一部を続けて休むことができますか。

育児時間及び年次休暇をどの時間帯に利用するかは、教職員の意思にかかるものです。

したがって、育児時間に引き続く時間単位の年次休暇を届け出て、１日の勤務時間のうちの一部を続けて休むことは可能であり、この場合、特別休暇は取り消しません。

Q　育児時間（特別休暇）は、４時間勤務日においても２回各１時間以内の期間認められるのでしょうか。

育児時間は、１日の勤務時間を７時間４５分とする通常の勤務態様を予想し、その間に１日２回各１時間以内の期間付与する趣旨のものですので、１日の勤務時間が４時間以内であるような場合には、１日１回の付与で足りることとされています。（短時間勤務職員を除く。）

Q　子の看護等休暇は、子どもが病気にかかっていないと取得できないのでしょうか。たとえば、インフルエンザの予防接種を打ったり、インフルエンザで学校が臨時休校になった場合は、子の看護等休暇で休むことはできますか。

子の看護等休暇は、感染症予防のために学校（幼稚園、保育園等）の臨時休校（学級閉鎖、学年閉鎖）又は子どもが出席停止になった場合に、子の世話をするときに利用できます。

また、病気になった子だけではなく、病気を予防するために必要な予防接種や健康診断をうけるときにも利用できます。

Q　子の看護等休暇は子どもが二人以上いる教職員の場合には１０日付与されるときききましたが、一人の子に１０日使用してもよいのでしょうか。また、夫婦とも教職員である場合は付与日数は調整されるのでしょうか。

使用できます。10 日以内であれば、対象者ごとの上限日数はありません。

また、夫婦とも教職員で要件を満たすものである場合には、それぞれに１年度につき５日（子どもが二人以上いる場合は 10 日）の範囲内で付与されることになっています。

第２　育児休業関係

Ｑ　夫婦で育児休業を取得することはできますか。

夫婦で育児休業を取得することができます！

育児休業は同一の子どもについて夫と妻それぞれ２回ずつ取ることができ、引き続き又は間を置いて取得することのどちらも可能です。

Ｑ　配偶者が専業主婦（夫）である場合や、民間企業に勤務している場合に、育児休業を取得することはできますか。

育児休業を取得することができます。

Ｑ　仕事を持たない配偶者が病気で入院中の場合に、育児休業を取得することはできますか。

育児休業を取得することができます。

Ｑ　教職員の妻が産休期間中、男性教職員が育児休業を取得することはできますか。

妻が産休中である出産後８週間の期間についても、夫は育児休業を取得することができます！

なお、このうち産後の期間に取得する育児休業を「産後パパ育休」（子の出生の日から 57 日までの期間に育児休業を開始し、かつ終了した場合）とよび、原則２回取得できます。

さらに、その後特別の事情がなくても、育児休業を別途２回取得することができます。

Ｑ　出産休暇の後に、仕事の整理のため３日程出勤してから育児休業を取得したいのですが、可能ですか。

可能です。

育児休業の期間は、出産休暇に引き続いている必要はありません。

ただし、いったん育児休業に入れば、承認されたその期間を中断することはできないこととされているので、注意してください。

Ｑ　育児休業に係る子を託児施設に入所させることにしたため職場復帰したいのですが、育児休業の短縮（学校職員の育児休業等に関する取扱要領第６雑則１）は可能でしょうか。

育児休業は長期的な休業であり、教職員が育児休業の承認を受けるに当たっては、任命権者側で教職員の配置替えや代替職員の措置を講ずる場合があります。よって託児可能をもって直ちに育児休業の短縮又は取消事由に該当するとすることは、「地方公務員の育児休業等に

関する法律」の趣旨に沿ったものではありません。管理職との相談なく一方的に養育状況変更届を提出するようなことは厳に慎み、託児施設への入所が可能となり次第復職したいという希望がある場合は、その意向をあらかじめ管理職に伝え、託児が可能となった場合は管理職とよく相談して復職時期を決定すべきです。

この場合の手続について規定はありませんが、「養育状況変更届」（別添５）の「１届出の事由」のその他欄に託児に至った状況等を、また「２届出の事由が発生した日」欄に託児が可能となった日を記入して提出してください。復帰を承認する場合は、育児休業期間を短縮する旨の辞令が交付されます。

Ｑ　女性教職員が第１子の育児休業中に第２子が生まれることになりました。この場合、第１子の子の育児休業はどうなるのですか。

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、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子の出産のため出産休暇を取得した場合には、育児休業の承認は効力を失うことになります。

育児休業中に妊娠し、出産休暇を取得することとなった場合は、育児休業失効の手続をする必要がありますので、速やかに管理職に連絡してください。総務事務システム上育児休業中は休暇の申請・承認が入力不可であるため、育児休業失効の手続を行った後、総務事務システムにより出産休暇の申請・承認を行うこととなります。なお、育児休業の失効については辞令が交付されます。

手続としては、教職員が、出産予定日が記載された証明書を提出し、所属において出産休暇を取得する旨確認した後、「育児休業中の出産休暇報告」（別添１４）を作成し、出産休暇の期間を明記して失効手続の内申（出産予定日が記載された証明書の写しも添付）を教職員課に提出します。

教職員課においてはこれらの提出書類をもって育児休業失効の手続を行います。育児休業失効手続終了後、所属において総務事務システムにより出産休暇の申請・承認の手続を行います。

なお、出産休暇が終了した後に、第２子について育児休業を取得することも可能です。

第３　育児短時間勤務関係

Ｑ　１日だけでも育児短時間勤務の請求はできますか。

できません。育児短時間勤務の請求は、１月以上１年以下の継続する期間で行います。

なお、１月を超えれば日単位（例えば５０日や５１日）で利用可能です。

Ｑ　子の小学校就学前まで一括して請求できますか。

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。

したがって、小学校就学前までの期間が１年を超えている場合は一括して請求することはできません。

小学校就学前までの期間が１年を超えている場合は、期間の延長を請求することになります。

Ｑ　夫婦で育児短時間勤務をすることはできますか。

夫婦で同時期に育児短時間勤務をすることができます。

また、「教職員→配偶者→教職員」のように夫婦で時期をずらして交代で育児短時間勤務をすることも可能ですが、当初の育児短時間勤務から配偶者の取得期間を挟んで１年を経過する前に再度取得する場合には、あらかじめ手続が必要となることや、育時短時間勤務を行う教職員の業務を処理するための後補充等の措置が円滑に行えるようにする必要があることから、１月以上前の可能な限り早い時期に校長と相談してください。

Ｑ　育児休業をしている教職員が、請求期間満了前に育児短時間勤務に変更することは可能ですか。

可能です。この場合、育児休業の承認を取り消し、育児短時間勤務の承認を請求することになります。

Ｑ　育児短時間勤務が認められない場合はありますか。

県教育委員会は、請求した教職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難である場合を除いて、承認しなければなりません。

したがって、これらの措置を検討する必要がありますので、１月以上前の可能な限り早い時期に校長と相談してください。

Q　育児短時間勤務の期間を延長することはできますか。

養育する子が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）育児短時間勤務の期間を延長することができます。

なお、請求できる延長の期間（１月以上１年以下の期間）をはじめ、請求の手続及び承認の基準は初回の場合と同様です。

Q　同じ子について何度も育児短時間勤務をすることはできますか。

前回の育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して１年を経過した場合には、再度育児短時間勤務をすることができます。

また、１年を経過していない場合でも、次の場合には再度育児短時間勤務をすることができます。

①　教職員が出産休暇を始め、若しくは出産した場合又は別の子について育児短時間勤務をしようとする場合に、前回の承認が失効又は取消となった後、これらの場合に係る子が死亡し、又は養子縁組等により教職員と別居することとなった場合

②　休職又は停職の処分を受けて前回の承認が失効した後、休職又は停職が終了した場合

③　教職員の負傷、疾病又は身体・精神上の障害により養育できない状況が相当期間継続することが見込まれて前回の承認が取り消された後、回復した場合

④　内容の異なる育児短時間勤務をしようとする場合に、前回の承認が取り消された場合

⑤　前回の請求の際、両親が育児休業等計画書を県教育委員会に提出し、その計画に則って、教職員が育児短時間勤務をした後に、３月以上の期間が経過した場合

⑥　育児短時間勤務の終了時に予測できなかった事実が生じたことにより、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じる場合

Q　育児短時間勤務の期間の途中で勤務の形態又は勤務する日若しくは時間帯を変更することはできますか。

勤務の形態又は勤務する日若しくは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内容の異なる勤務をすることとなるので、現在承認されている育児短時間勤務の承認を取り消し、改めて育児短時間勤務の承認を請求する必要があります。

この場合、期間の途中に請求した教職員の希望どおり自由に変更することを認めるとなると、公務の運営に支障をきたす場合も考えられますので、１月以上前の可能な限り早い時期に校長と相談してください。

また、その結果として承認されないこともあり得ます。

Q　育児短時間勤務の承認の失効又は取消事由以外に、教職員の申請により育児短時間勤務を撤回することは可能ですか。

育児短時間勤務の承認に際しては、教育委員会によって教職員の配置換えや代替職員の措置等が講じられるため、人事管理上の観点や公務の円滑な運営の観点から、教職員から撤回（満了日前に短時間勤務を終了すること）を申請することはできません。

もっとも、子を養育する実態を欠くことになる場合には、取消事由に該当することとなるほか、教職員の申出に基づいて承認を取り消されることはあります。

ただし、育児短時間勤務が終了する日は、教育委員会と教職員が協議のうえ決定することとなり、後補充の職員が任用されている場合などは必ずしも希望する日に終了できるとは限りません。

Q　育児短時間勤務職員が部分休業をすることはできますか。

育児短時間勤務と部分休業は、教職員の多様なニーズに応じて利用できるよう併置されたものであり、その内容は、両制度とも、育児のために勤務時間を短くすることを認めるものであることから、両制度の併用は適当ではないため、育児短時間勤務職員が部分休業をすることはできません。

Q　育児短時間勤務職員は、時間外勤務を命ぜられますか。

公務の運営に著しい支障が生じる場合を除き、命じられることはありません。

第４　部分休業関係

Ｑ　夫婦で部分休業を取得することはできますか。

夫婦で部分休業を取得することができます！

Ｑ　育児休業の後に部分休業を取得することができますか。

育児休業期間と重ならなければ、子どもが小学校就学の始期に達する日（満６歳に達する日以後の最初の３月３１日）までの間に、育児休業の前後に取ることができます。

Ｑ　部分休業申出（変更）書の提出時期については、「学校職員の育児休業等に関する取扱要領」第４－７（１）によれば「あらかじめ校長に提出する」と規定されていますが、いつまでに提出しなければならないのでしょうか。

校長は公務の運営の支障の有無を判断して承認するか否かを決定することになるため、育児休業に準じておおむね１月前までには提出することが望ましいと考えられます。

これらはあくまでも目安であるため、部分休業の請求及び承認にあっては、各教職員及び学校において円滑な取扱いを行ってください。

Ｑ　部分休業の請求にあたっては、「学校職員の育児休業等に関する取扱要領」第４－７（２）によれば「第一号部分休業の承認を受けようとする職員は、1年の期間（毎年4月１日から翌年３月31日）のうち当該部分休業が必要な期間についてあらかじめ包括的に請求するものとし」と規定されていますが、小学校就学の始期に達する日（満６歳に達する日以後の最初の３月３１日）まで一括して申請・承認できるのでしょうか。それとも「必要な期間」の具体的な目安や基準はあるのでしょうか。

「包括的」についての期間の基準はありませんが、できるだけ長い期間にわたって一括して請求することが望ましいため、基本的には取得したい部分休業の期間のすべてを申請してください。ただし、年度をまたがないように申請してください。

Ｑ　第一号部分休業の承認期間終了後に再び部分休業を取得することはできますか。

第一号部分休業については、必要な期間についてあらかじめ包括的に請求し承認を受けることとなっておりますが、託児の態様の変更等により再度部分休業が必要となった場合には取得することが可能です。

Q　部分休業の承認を受けている場合に、残勤務時間すべてについて時間単位の年次休暇等を届け出て、その日１日を勤務しないようにすることはできますか。

部分休業と年次休暇等を併用して、１日勤務しないようにすることができます。（例１）

なお併用する場合は、年次休暇は１時間単位の取得ですが、第一号部分休業は 30 分単位、第二号部分休業は原則１時間単位の取得となり、勤務しない時間１時間につき給料及び地域手当が減額されます。（例１）

また、包括承認された第一号部分休業を取り消し、１日の年次休暇等を取得することもできます。（例２）

（例１）

部分休業（１時間）	勤　　務	部分休業（１時間）

↓

部分休業（１時間）	年次休暇等（６時間）	部分休業（１時間）

＊部分休業と年次休暇等を併用して１日全てを勤務しない

＊部分休業２時間分については、給料及び地域手当が減額

（例２）

部分休業（１時間）	勤　　務	部分休業（１時間）

↓

部分休業取消	年次休暇等（１日）	部分休業取消

＊部分休業を取り消し、１日の年次休暇等取得

Q　部分休業の承認を受けている場合に、部分休業の時間に引き続く時間単位の年次休暇等を届け出て、１日の勤務時間のうちの一部を続けて休むことができますか。（１日全く勤務しない場合を除く。）

部分休業に引き続く時間単位の年次休暇等を届け出て、１日の勤務時間のうちの一部を続けて休むことができます。（例１）

なお、併用する場合の取得単位、給与の減額については前の問に同じです。（例１）

また、包括承認された第一号部分休業を取り消し、時間単位の年次休暇等を取得することもできます。（例２）

（例１）

部 分 休 業 （１時間）	勤　　務	部 分 休 業 （１時間）

↓

部 分 休 業 （１時間）	年次休暇等 （２時間）	勤　　務	部 分 休 業 （１時間）

＊部分休業に引き続き時間単位の年次休暇等を取得し、１日の勤務時間の内の一部を続けて休む

＊部分休業２時間分については、給料及び地域手当が減額

（例２）

部 分 休 業 （１時間）	勤　　務	部 分 休 業 （１時間）

↓

部分休業 取消	年次休暇等 （３時間）	勤　　務	部 分 休 業 （１時間）

＊　部分休業を取り消し、時間単位の年次休暇等を取得

Ｑ　第一号部分休業を総務事務システム又は部分休業整理表によって取り消すことができるのはどのような場合ですか。

第一号部分休業は、教職員の託児の態様、通勤の状況等から、必要とされる時間についてあらかじめ包括的に承認することにより、教職員の福祉及び公務の円滑な遂行を確保するものです。

よって一度承認された第一号部分休業を取り消すのは、本人が１日の年次休暇等又は第一号部分休業に引き続く時間単位の年次休暇等を取得するために請求する場合が主となります。

一方的に校長が承認を撤回したり、本人が出退勤時間に合わせて調節する等、部分休業制度の趣旨に反する取扱いは認められません。

なお、部分休業を取り消す場合においても、部分休業は３０分単位が原則であるので注意してください。

Ｑ　託児状況の変更等により承認された部分休業の時間を変更したい場合は、どのような手続をとればよいでしょうか。

第一号部分休業の請求時間の変更については、様式は定められていません。

所属異動や、託児時間の変更等、やむを得ない理由により包括承認された第一号部分休業の請求時間を変更する場合は、第一号部分休業包括承認請求書（別添９）に変更後の必要事項を記載し、備考欄又は別紙に「変更に係る子の氏名」と「変更する理由」を記入し校長に

提出してください。

なお、変更承認に当たり事由を確認する必要があるときは、証明書類の提出が必要になる場合があります。

校長は、公務の運営に支障がないと認められる場合は変更を承認し、本人へ通知してください。

第４章　育児体験談

県立学校教諭　後藤　伸之

（令和４年度寄稿）

０　依頼がきた

育児サポート冊子への寄稿依頼を受けた。男性で２年間の育児休業をとる例はあまりなかっただろうから、私の例が紹介されるのも良いだろうと思って受諾した。

１　育児休業をとった理由

(1) 妻に仕事をしてもらいたかったから

(2) 晩婚で授かった子どもと過ごしたかったから

主に２つの理由で、子どもが１歳になる直前（４月１日）から妻と主たる育児係を交替し、利用できる最大限（子が満３歳になるまで）にかなり近いところまでの２年間、育児休業を取得した。妻は結婚以前から専門職に就いており、妻にも私にも「子どもが出来たら、子の母親が仕事をやめて子育てをする」という考えはなかった。妊娠のための準備期間～妊娠、出産までのほぼ１年と、その後子どもが１歳になるまでの計２年間を妻は仕事から離れていた。次は私が２年間仕事から離れる番となった訳だ。２年間ずつ仕事から離れるという点で公平であった。

30 代半ば頃までは子どもと過ごしたいどころか、子どもを持ちたいとも思わなかった。年齢を重ね、小さき者を愛しむ気持ちが芽生え、パートナーに恵まれ子どもを授かった。とうに半分は過ぎたであろう自分の人生において、子どもの世話をして暮らすなど最初で最後の一大事業である。やらないのはもったいない、との思いでいた。自分は仕事よりも家事が得意だと思っていたし、実際に夫婦二人での生活では家事はほぼ半分ずつ担当してきた。しかし、育児については初めてのことで大変苦労した。また、家事と育児を並行して行うことの困難さは相当なもので、想像や期待をしていた育児休業生活とは違ったものであった。詳しくは後述する。

２　育児休業をとることを後押しした条件

(1) 妻の考え

(2) 一人暮らしでの家事経験

(3) 自分の親が健在で、近くに住んでおり、育児に協力的であった。

(4) 息子が４月初旬生まれであり、年度始めから年度いっぱいの休業で、代用教員も見つかりやすいと推察

上記４つ、すべてが私の育児休業取得を後押しした。

妻は結婚当初から「日本の父親は仕事してばかりで、子どもと接する時間が短くて気の毒だ」と

考えていた。私が育児休業を取得することには賛成であったし、結婚後に私がやってきた家事を見て大きな不安はもたなかったようだ。私の親も妻の親も、息子/娘のすることに対してとやかく言うことはなく、より近くに住んでいて身体的にも不自由のない私の両親が、非常によく援助してくれた。孫かわいさ、ということもあろうが、息子夫婦を助けてやろうという方が大きいのであろう。

３　準備

日常の息子の世話（ミルク作り、飲ませる、オムツ替え、沐浴、眠らせる、）は誕生後の日々の生活で十分に経験していた。育児係を交替することを見据え、育児休業開始３カ月前の数日、息子に「父だけ」を徐々に経験させていくようにした。年末年始の休みを利用して、妻に外出してもらい、家に自分と息子しかいない状況を作った。初回は小１時間から始め、数時間、半日、朝食後から夕方までと、だんだん時間を延ばしていった。まだこの時点では父（私）の世話ではイヤだった息子は、例えば父と風呂に入るのがイヤで泣き続け、浴槽内で私に抱きかかえられたまま泣き疲れて眠ってしまうこともあった。

４　引継ぎ時点での子ども

子どもはほぼ１歳（まであと 10 日）となり、諸般の事情でちょうど断乳がなされ（本人の意思による卒乳ではなかったが）、離乳食を食べ始めており、立って歩くが発語はまだなく、いたって健康であった。ちょうど世間がコロナ禍に突入し、ステイホームが叫ばれ公共施設は閉鎖。地域の子育て支援センターや児童館、公園に行けず、友人にも会えずに育児休業生活が始まった。これは私にとっては非常に嬉しくない社会状況であったが、無用に子どもを連れまわして父子ともに疲れてしまうことが避けられた利点はあったかもしれない。

２カ月後、ようやく児童館等を利用できるようになり、自宅にいるか、食材や日用品の買い出し以外では外出しない生活が終わった。子育て支援センターに行くようになり、同じくらいの月齢の子どもを見たり、子育て中の親と話しをする機会を得られて非常に嬉しかった。数は少ないが育児休業中の男性とも知り合えた。その人は双子の男児の世話のために、父母ともに仕事から離れて生活をしていた。

５　周囲の反応

男性で育児休業を利用するのは依然少数派ではあったが、それほど珍しがられた訳でもなかった。しかし、男性で２年という長期間の育児休業をとっていることに驚いたり、公務員だからこそだね、という反応もあった。また、妻をうらやましがる人がいたが、それが自分への褒め言葉と感じられた。民間企業に勤める人たちからは、無給とはいえ年単位で休業できることに驚かれた。男性が子どもの主たる世話役を勤めていることに対しては、まだ世間が慣れていない感じも受けた。

６　よかったこと、面白いこと

子どもの世話に関して、私と妻とほぼ同じことができるという強みを得られたのは家庭にとって幸いであると考える。夫婦のどちらかに育児負担が偏っているという考えがないことは、回り回って子どもにも良い影響を与えるものと期待している。細かいことを言えば、私は子どもの爪を切ることが苦手で、妻がやることがほとんどであるのだが。

主に妻が子どもの世話をしていた頃は、平日夜家に帰ってから妻がその日のことを話してくれるのを聞いた。なかなか寝ない子どもに対してとか、子どもがする面倒くさいことに対して妻が「もうっ」と思った、などと話してくれることがあった。妻がそういう感情を持ち、それを口にするのはあまりないことだったが、私は「まあまあ、子どものすることだから」などと呑気に言っていたのだった。しかし、立場が変わると私の方がはるかに頻繁に息子に対して「この野郎！」と腹を立てる毎日だった。

生徒の保護者の気持ちがわかるようになった気がする。まだ３年分しか体験していないが、いま職場で高校生を見ると、どの生徒も幼少期に親から大切に思われて大きくなってきたと思わずにいられない。自分がわが子を愛するように（そして、時には腹を立てつつ)、親子の時間を過ごし、少しずつ親の世話を必要としなくなり、それを親は楽になったと喜んだり寂しがったりするのだ。

面白いと感じるのは、子どもが自分のすることをよく見ていて同じような行動をすることだ。特に「そんなことやらなくていいよ」、という事ほど精緻に真似をする。親である自分を頼り、同じことをしたいと息子が思っていることがわかると、息子との間に絆を感じる。また、子どもの「初めての〇〇」をいくつも目撃できたことは幸いであった。

７　苦労

想像や期待と違って、育児中は恐ろしく自分の時間がとれない。気楽にスマートフォンで情報検索する時間がないのは勿論、簡単なメールの返信すら数日がかり､食べたい順番で食事ができない、温かい食事やのびていない麺料理は食べられない。自分の身体のケアがままならない、時には歯磨きや排便さえも。抱っこしないと昼寝しない、眠った後に布団に寝かせると目を覚ましてしまうことを何度か経験すると、せめて眠ってくれている方が有難いので、抱っこしたまま子どもを眠らせて自分は座っていることを選ぶ。これでは自分の身体は休まらない、そして眠い。子どもが布団でぐっすり昼寝している間ならば、休憩できるでしょ？という想像も、経験のない人の想像でしかないことを知った。子どもはいつ起きるかわからない。昨日はたっぷり２時間寝たかもしれないが、今日は３０分で起きてしまうこともある。また、子どもが眠っている間は貴重な家事時間であり、結局自分が休む時間にはならない。どこまで家事をやるか、によるのだが、家族が家で快適に過ごせるようにと思えばやるべきことはいくらでもあり、自分の時間はとれない。が、少しは休憩せねば自分がまいってしまい、そうなるとかえって家族に負担をかけることになる。

１年が過ぎた頃、少々根を詰め過ぎたことによる症状が出た。自分の些細な失敗に対して過剰に

反応したり、怒りっぽくなりひどく自分を罵るようになった。これはほっておくと「うつ症状」につながっていくかもしれないと考え、妻に相談して自分の担当作業を減らした。具体的には、毎日妻の弁当を作っていたものを、１週間程度作らないことにした。自分には「やるべきこと」をやらねばならぬと考える傾向があった。しかし、室内の掃除ができていなくとも死ぬことはない、朝やった洗濯物が干せていなくても替わりはある。このように「できる時にできること」がやれれば合格、と考えるように自分の頭を切り替えた。これにより、家での自分の作業量が大幅に減った訳でもないのだが、気持ちがずいぶん楽になった。

８　今後、育児休業を利用しようと思う男性へ

準備として

(1) 貯金をする

(2) 自分の家事技量を高めることと、出来ることをパートナーに理解/納得してもらう

子どもが生まれてすぐから子の父が育児休業を取得すれば､子の母の産後の回復に役立つだろう。私の妻は産後１ヶ月ほど実家で過ごし、援助を得られたので良かったのだが、その期間がワンオペになってしまうと非常にきつかろう。親や義親に頼れないならば、出産後しばらくは子どもの父母ともに仕事から離れられるとよい。それによる収入減に耐えられるよう、事前に数ヶ月ぶんは貯蓄しておくべきだ。

家事や育児が得意ではない女性はたくさんいるに違いない。それでもこれまでは社会的にそれらの仕事を女性に押し付けてきた。得意ではなくてもやってきた（やっている）女性もいるのだから、男性も得意ではなくともやればよい。家事の負担を軽減する道具は充実してきた。全自動調理器具、洗濯乾燥機、自動掃除機、食材の宅配、これらを利用すれば半年程度ならどうにか生活は回していけるだろう。育児休業に入る前に計画的に整えていくのがよい。

今も思うのは、もっと育児を楽しめないものか、ということだ。二度と戻らない子どもの幼少期につき、多くの先輩方は口を揃えて「あっと言う間だよ」と言う。私にとっても、例えば１年半前の１ヶ月間はとうに過ぎ去ってしまった過去である。当時は「いつになったらこの状況は変わるんだ？」と思っていたが、３歳３ヶ月になった子どもは日本語を話すし、自分で食事をするし、抱っこしなくても眠るようになった。そうなるまでに自分が果たしてきた役割は小さくないはずだ。しかし、今も育児真っ最中の当事者としては日々の“日常”をこなすことに追われ、「楽しんでるなあ」という実感がなかなか持てない。ただ、その忙しく過ぎていく日々の中のいくつかの瞬間は間違いなく幸せに満ちていて、何年か後には苦労して忙しく過ごしたことよりも、幸せを感じたときの方がより強く記憶に残るのだろうと期待している。

９　思うこと

男性育休を促す目的にかなうようこうした手記を書くのだが、書きつつも、もやっとするところはある。現場としては制度がある以上、育児休業の申請を断ることはできず、残る人に負担がかかることは否定できない。自分は有能な教員ではまったくないが、少なくとも「担任要員」ではあった。穴を埋めてくれる人に本当にそのまま業務を任せられる訳ではないだろう。16 コマの授業を受け持つ人は見つけられるとしても、担任業務はもともとその職場にいてそれまでは担任をしていなかった人がやることになる。再任用で週半分勤務の方も増え、担任をやれる職員が不足している。もともと余裕がない状態で回していた現場を、さらにきつくした状態でやらせることになる。育休をとる人はこれを心苦しく思う。これでは育児休業が誰にも取りやすいもの、誰が取っても現場が困らないものにはならない。人的資源に余裕を持たせる仕組みを構築して頂きたい。その手立てなくして単に男性の育休取得率を上げようとするのは無理があると思う。

県立学校教諭　　澤田　晶

はじめに

学校は１年間を単位として動いている。今年担当した生徒や校務を次年度も担当できるとはかぎらない。担任を持ち上がるか否かは五分五分であり、どちらになっても不思議はない。また、産休や育休などの場合には職員が補充されるという法的な後押しに加え、出産や育児に対する理解の高さが感じられる。そう考えると、学校という職場、教師という仕事は、育休が取りやすい環境にあるのだろうと感じる。

私は、年度途中で抜けたり復帰したりすることは同僚にも生徒にも保護者にも迷惑、手間、不安感を与えるのではないかと考え、一年間の育休を取得することに決めた。その方が自分自身も抜けやすいし、復帰しやすいと思えた。私が育休を取得したのは平成１９年度。二男が６ヶ月から１歳半になるまでの期間だった。

育児休業を取ったわけ

教育実習へ行ったとき、指導教官の先生が「発達について勉強をしなさい」とおっしゃっていた。また、「（自分の）子どもが成長していく様子を見ると、（学校の）子ども達がどの発達段階にいて、次の段階へ進むための支援をどうしたらいいのかが分かるから」とも話してみえた。数年前には、大学時代の友人(女性)から届いた年賀状に、「育休は楽しいよ。やってみたら！」と書いてあった。その時、「育休を取るぞ」という気持ちがあったわけではないが、そんなこともあって、子どもの成長を間近で見てみたい、育休ってどんな感じだろうという興味はあった。

長男は２歳から保育園へ通い、私も妻も働いた。仕事にやりがいを感じている妻にとっては、仕事に復帰することが楽しみでもあったと思う。しかし、やはり２年間のブランクは大きかったようである。妻も教師である。二人目の子どもが生まれる翌年度、学校体制に大きな変化があることになっていた。仕事をしていく者として、その変化に携われないこと、その変化に遅れることは大きな痛手であると妻は考えていた。それについては私も同感であり、育児に対する私の興味と仕事に対する妻の思いが一致した。

私流育休の過ごし方

妻の実家は、現在の住居から１㎞も離れていない距離にある。私が育休を取るにあたり、大変だろうと定年を迎えていた義父が手伝いに来てくれることになった。妻を送り出し、二男に離乳食を食べさせ、長男の保育園の準備をしている頃に来てもらった。二男を義父にお願いして、その間に長男を保育園へ連れて行ったり、洗濯物を干したりした。このことは家事を行ううえでとても助かった。どちらかといえば、私は自分でやらなければいけないと思う性質なので、それがプレッシャーになりかねない。手伝ってもらうことにより、「一人でできていない」と負い目を感じることにもつながるが、今回は最初から手伝ってもらうことが前提だったので、その辺の問題は無かった。

育児についても家事についても無理をしないようにしていた。きっと上を目指せばきりが無い、手抜きをしてもきりは無い。忙しい時は、離乳食も冷凍のミックスベジタブルを使うことで野菜を切る手間を省いたり、家族の食事も鍋やカレーをよく作ったりした。その分、余裕があるときには天ぷらやハンバーグを作るなどもした。子どもと一緒に昼寝もしたし、子どもが寝ている間には本を読むなどもした。子どもを連れて自分の趣味のお店（スポーツ、ペット関連）へ行くこともあった。特に、混雑する場所へ平日の昼間に行けるという利点は大きい。そういう点では、仕事中では時間が取りにくいこともすることができた。

また、妻は休日を私にくれた。土日の妻が家にいるときには、のんびりと本屋へ行ったり、一人でスキーに行ったりした。育児のみにしばられない生活を提供してくれたことで、気分転換をしながら育児をすることができた。

公園デビュー

地域の人や他のお母さん達に「〇〇君だね」と知ってもらい、幼なじみの友だちができるということは、彼の今後の生活にとても大切なことと思い、公園へ向かった。公園の中心は砂場である。そこは子どもの社交場。道具を借りたり、貸したりする。時には一つの砂山を一緒に作ることもある。そうすると自然に親同士も言葉を交わすことになる。「ありがとうね」「ごめんね」程度の会話から始まり、仲良くなれば世間話もする。

幸いなことにも何人かのお母さんとは、長男の保育園の同級生関係で顔見知りだった。初めは公園の端のベンチに座った。知り合いのお母さんと軽く言葉を交わすぐらい。二男も小さかったから砂場や遊具で遊ぶことはまだできなかった。何度か行くうちに、一人二人とあいさつを交わす人が増えていった。そこで思い切って砂場へ足を向けた。二男はまだハイハイだったが、砂場にデンと座らせた。そこで、何人かのお母さんとは話をするようになり、近所のスーパーで会ってもあいさつをするようになれた。砂場では、こんな風に育休を過ごしていますという話や、育児についての相談をすることもあった。男性でもあるし、私の性格上、すごく仲良しとはいかないが、なんとか平常心でその場に行くことができるようにはなった。

男性が育休をとるうえで

育休をとるというよりも、男性が中心となって育児を行うことの一番の問題は「男性である」ということ。世の中で、「最近のパパは育児に積極的」とか「子どもの面倒をよく見てくれます」とか言われていても、それが言われるということは、それがまだ珍しいからである。おむつ交換用の台は女性用トイレにしかなかったり、赤ちゃん休憩室には授乳中のお母さんがいて入るのを戸惑ったりしたことが何度かあった。また、育休をとる男性はまだまだ少ないから、「なぜ？」「どうして？」と、老若男女にかかわらず尋ねられた。世間で言われているほど、育児環境は男性にとってやさしくない。

他に大きなことといえば、我が家では家計が困窮した。私の方が年収は高かったので、妻が休んでいた時よりも少ないお金で生活をしなければならない。買い物をする時にはよく考え、本当に必要なものを買うようにし、値引き品を選んで購入した。

育休とは言っても、育児だけではなく家事もこなさなければならない。それを疎かにしていては家族の生活がまわらない。子どもや妻にひもじい思いをさせるわけにはいかない。慣れないこともやっていけば慣れるもので、包丁を扱うスピードがあがったし、掃除機の上手な使い方も知った。天気予報のほかに、気象庁の HP にある「黄砂予報」をよく見て洗濯物を干すようにもなった。

育休を取ってみて思うこと

今、思い返しても「やっぱり大変だったかな」と思う。育児だけなら気持ちに余裕をもってできたかもしれない。家事だけなら自分が納得するレベルでできたかもしれない。しかし、家事と育児の両方となると思うようにはならない。なぜできないのだという思いで、自分を責めてみたり、周囲を責めてみたりすることもあった。一人でいることが多い育休中は、会話ができる大人もおらず、相談できる相手もいない。しかし、妻も同じような思いをしながらやっていたのだと気づいた。一緒に生活している夫婦だからこそ、お互いがそれをフォローできる存在でありたいと思った。

大変なことばかりが育休ではないし、楽しいことばかりが育休ではない。「すっごく大変で 2 度と取らない」なんて思わない。機会があればとってもいいと思うし、同僚に勧めても良いと思う。自分も子どもが成長していく様子を間近で見ることができたし、その喜びや楽しさを感じることができた。でも、我が家ではもう無さそう。なぜなら、早期に職場復帰した妻が育児の楽しさを再認識してしまったから。(笑)

県立学校　男性教職員

長女の１年目の育児休業を妻が取得し、その後をどうするか話をした結果、私が育児休業とり妻が職場に復帰することになりました。現代社会などの教科を教えていて、男も育児に参加したり育児休業をもっと取るべきだとは思っていましたが、まさか自分がとることになるとはというのが正直な気持ちだったと思います。やはり気持ちの上で葛藤はありました。仕事を続けたいという思い、収入がなくなるという経済的な理由などもありますが、やはり、「男が」というところに抵抗があったのだと思います。管理職に話をするにも相当勇気がいりました。職場の多くの方が応援をしてくれて少し気が楽になりました。決断をしてからは、腹をくくって子育てについて少し勉強することにしました。育児休業に入る直前には、妻からいざという時のマニュアルを書いてもらうなど子育てについて引き継ぎをしました。今は子育て漫画もたくさんあり、いろいろな失敗談などは参考になりました。

育児休業の１ヶ月目は私の年齢のこともあり「だっこ」の繰り返しなどは相当きつかったと思います。家事は少しはやれる方だとは思っていましたが、食事を作っているときに何度もだっこを要求されるといらいらしてきつくしかったりすることもありました。

育児ノイローゼの悩みをかかえる人の気持ちが少しわかったような気がしました。その後、身振りや目の動きで何を訴えているのか理解につとめるようにしてから次第に余裕をもって接することができるようになったと思います。

家にずっといると社会から離れた感じが募りました。そこで、最初は抵抗がありましたが、妻に紹介された近所の地域サポートセンターに行くことにしました。スタッフの方に遊んでもらっている間にお茶も飲める気軽なペースです。さすが女性同士は初めてでも、すぐに打ち解けて世間話や子育ての悩みなどできていいなと思いました。少し慣れてくると男の育児休業について話をするのも何かの役に立つだろうと、質問されたら話をしたりできるようになりました。少しでも話ができるというのはやはり楽しいものです。車で５０分くらいの所にある妻の実家にも月に２回ほど訪れ、遊んでもらったり少しの間預かってもらいリフレッシュすることも助かりました。それでもストレスがたまった時に、夕食後妻がいる場合に子育てなどを完全に交替してもらい、自分の好きなことをさせてもらうことも大事だと思いました。

６ヶ月目の現在は娘の要求を聞きいれたり、いなしたりして余裕をもって食事を作れるようになりました。それでもだめな時は片手でだっこをしながら調理をするなど、変な技術も身につきました。家事などの技術的なことはともかく、子どもを見る目が変わったと思います。自分の子が毎日毎日変わっていくのがわかるというのは２年目の育児休業を取得して正解だったと思います。

これから可能性がある男性の方、育児休業を短期間でも取得することをお奨めします。
それができない場合でも産前、産後の最中の家事をご自分でやり、それ以降も家事・育児をできるかぎりするといいと思います。また男性で育児休業を取得する方が周囲にみえたら暖かく見守りながら自然に接して欲しいと思います。

県立学校　女性教職員

現在、初めての育児休業を取得中です。今まさに子育ての最中というところです。本当に子育てをしてみて初めて知ることが多く、“日々学習”の毎日です。

正直なところ、出産・子育てをそれほど希望していなかった私ですが、今は本当にこの貴重な体験をすることができて良かったと思っています。妊娠前の私は、結婚後に周囲から子どもの話が出ても、（自分は職場でかわいい子どもたちに囲まれているから幸せだ。）と思っていました。そのため、（縁があったら子どもを授かるだろう。）という程度の気持ちでいました。妊娠しても、やはり体調が悪くなったり動きが制限されるため、（職場のみなさんや子どもたちに、申し訳ない。）という気持ちの方が強かったように思います。

でも、出産を経験してその考えは大きく変わりました。かけがえのない命の誕生のためには準備期間は必要であり、その素晴らしさが経験して初めて分かったからです。仕事を離れることへの不安、ちょうど仕事が楽しくなってきた時期だけに少し残念だという思いはありましたが、それ以上に喜びの方が大きかったです。それに、実際に育ててみると、自分の子どもは無条件にかわいいです。

「育児休業」という期間は、仕事から離れて子どもとずっと一緒にいられるという点でもとてもありがたいのですが、それ以外に“自分自身を見つめ直す期間”としても、とても有効だと思います。私は、２年間育児休業を取得しましたが、初めの一年間はとにかく、子どもを育てることの大切さを実感し、自分を育ててくれた親に感謝しました。

子どもはかわいいけれど、初めは全てにおいて親にお世話を委ねられているので、自分の時間はもちろん、睡眠時間の確保も難しいです。また、泣き続けるわが子を抱きながら、自分が泣きたい気持ちになったこともあります。でも、みんなこうやって子どもを育てているのだということを知り、これまで職場で関わってきた親御さんの気持ちを分かっていなかった自分を反省せずにいられませんでした。特に、特殊教育諸学校に勤務しているため、親御さんとお話をする機会も多かったのですが、（このお母さんは、自分の子しか見えていないのかもしれない。）（本当に子どもを大事に思っているのだろうか？）と感じたこともあります。しかし、（親は子どもがかわいくて、その子のことだけを考えてしまうのは当然かもしれない。あるいは、かわいい我が子へ上手く対応できずもどかしく思っているのかもしれない。だから、学校で第三者から又は専門の立場からお話しさせていただくことに意味があるのでは？）と考えるようになりました。

そして、子どもが一歳になった頃からは、子どものためにも自分のためにも積極的に地域の子育

て支援センターや保育園の開放に行っています。実際にいろいろなお母さんとおしゃべりをしたり、他の子どもを見ることで、楽しいのはもちろんですが、とても勉強になります。仕事に就いてから、以前からの友人との関わりも大事にしてきたつもりですが、やはり主は毎日顔を合わせる職場の方たちとの関わりになっていました。それはとても勉強になりましたが、とても世界が狭くなってしまっていたように思います。いろいろな年代、環境、考えのお母さんたちと接すると、考えやものの見方が広がってきます。たぶん、教員同士だと大きくとらえれば同じ方向を向いているので考え方などは似てきますが、子育て一つ取ってみても（そんな考え方もあるんだなー）感心することもあります。そんなやりとりから、自分の子育てを反省したり、ちょっと安心したり、毎晩日記をつけながらいろいろ考えています。正直なところ、仕事をしているときは日々精一杯で、なかなかじっくり考えたり振り返ったりする余裕がありませんでした。今でも自分の心に余裕のない時は、すぐに子どもに伝わってしまうので、この気持ちの余裕は子育てにも、子どもに関わる職場でも必要だと思います。

育児休業中の経験を、今後の仕事に生かしていけることが理想ですが、教科書通りには動かない子ども相手には、これからも壁にぶつかりながらの日々になると思います。この育児期間中に得たものを大切にして、家でも職場でも取り組んでいきたいです。

今さら、せっかくチャンスがあるのだから三年間取得すれば良かったのかもしれないとは思いつつ、改めて仕事の魅力も感じている今日この頃です。職場復帰を約４ヶ月後に控えて、子どもの生活も変わってしまうこと、教育事情や仕事も変わってしまっていることで、だんだん不安も感じるようにもなってきましたが、誰に勧められたわけでもなく、自分で選んだ道なのだから、どちらも大切にして頑張っていきたいと思います。

県立学校　男性教職員

１　育児休業取得まで

私は平成１９年４月１日から８月３１日の５ヶ月間、育児休業を取得しました。当初は、男性で育児休業を取る人が極端に少なく、近所や同僚の目も気になり仕事への影響を考えると取得には消極的でした。しかし当時、「３年生の担任で生徒が卒業し、一区切りがついたこと」「私自身が晩婚で子どもに恵まれた時期が遅く、この時期を見送った場合、二度と育児休業を取得する機会を逸すること」「入園させたい保育園が人気で、本来であれば４月からの入園でないと難しい状態であったが、父親が育児休業をとるということで、定員を空けておいて頂けたこと」など、多くの人たちの協力を得て決心することができました。とはいうものの、５か月という短い期間での期限付き講師を確保することは容易ではなく、何度も「講師が見つからない」ことを聞き、また自分が職場復帰した後受け持つクラス（理系）を、講師の先生にお願いしなければならなかったことなど、職場に多大なる迷惑をかけることにとても心が痛みました。今更ながら、かけがえのない経験をさせて頂けたことに感謝しています。

２　育児休業を取得して感じたこと

妻が育児休業を取得しているころから、多少は育児に参加してきたつもりでしたが、３月後半より本格的に育児に関わるようになり、ありとあらゆることが不安で包まれていました。そして４月、妻が職場復帰すると、育児の大変さと家族のありがたみを改めて痛感しました。そして何より子育てには「両親」の力が必要だと言うことを知ることになりました。

３　育児休業中の生活

（１）　食事

一日中娘と生活を共にしているため起床する時間が働いているときより少々遅く、朝食の支度は妻にやってもらいました。昼食については、娘が１歳半ということもあり、半離乳食状態であったため、大人の食事の一部を取り分け、味付けを薄くして食べさせました。一番大変だったのは夕食で、毎日の献立を考えることがとても苦痛でした。また結婚まで一人暮らしが長かったため、多少の料理は作れましたが、さすがに毎日のこと、そしてさらに娘のことを考えると、使える調味料が限られてきて（香辛料はＮＧ）料理の種類が増やせないことに苦慮しました。そのため、5 月から日曜日に「料理教室」に通い、少しずつ料理の幅を広げていきました。最近は男の料理教室も大変人気があり、なんとか抽選で当選できました。教室では、定年退職をした方が大半を占める中、２～３名は私と同じような境遇の人がいたことに安心しました。

（2） 外出

朝食が終わり、妻が仕事に出かけた後、毎日の日課になっていたのが「散歩」でした。

＊晴れた日

自宅の近所には公園が無く、毎日、車で公園を目指していました。ただ平日の昼間にいい年をした男が公園にいるのは、そこにいるママさんたちにとって相当不自然らしく、かろうじて子どもがいることで、体面が保てましたが、公園での居心地はあまり良いものではありませんでした。それに毎日同じ公園に通い同じ人に出会うことが怖く（いろいろと詮索されたくないため）、5 月からは、車で「公園さがし」をしながら市内を転々としていました。時には小さいながらとても機能的な公園もあり、またあるときは逆に、非常に危険で子どもを遊ばせることができないような公園もあったことを覚えています。

＊ 雨の日、猛暑日

最大の難関が雨天と猛暑でした。６月の梅雨時、８月の猛暑と外出には不向きな日も多く、多くはショッピングセンターなど大型店舗の中の「キッズスペース」で遊ばせたり買い物で時間を費やしていました。しかしながら子どもには買い物は面白いものではないので、ぐずることも多々ありました。その中で、「子育て支援センター」の存在は大変助かりました。しかしここでも難関が・・・みんな考えていることは同じなので会場内はすごい人になっていること。そしてやはり、「男親」は私一人・・・30 人母親で男は私だけということが、何度もありました。センターの中で子どもが仲良くなれそうな子がいても、親の私がうまくその子の親とコミュニケーションが取れないジレンマをいつも感じていました。そんな時、センターの職員の方に話しかけてもらえたのは大変心強かったものです。

４　育児休業を終えて

育児休業を取ると決めてから半年、取得して 5 ヶ月、子どもと向き合っているときはその日をどう同乗り切るのか、日々の娘の成長に一喜一憂しているだけであっという間に過ぎ去ってしまいました。普段は生徒に教える立場ですが、この期間は多くのことを娘から教えられました。短い間でしたが、職場に復帰して変わったことは、生徒と接するとき（特に生徒指導）親にどのようにして育てられたのか、普段どのような接し方をしているのかなど、保護者のことを考えることが多くなってきました。

５　これから取得される方へ

確かに制度として男性の育児休業は確保されていますが、実際取得することは多大なる労力と負担、そして制約を受けることになり、ほとんどの男性があきらめてしまうことがほとんどです。（私は女性の友人からはとても勧められましたが、男性の友人のほとんどからは出世の道をあきらめる

のかと全否定されました。(笑))

　それでもなお取得するためには、職場の理解、家族の協力が不可欠であり、また子どもが「かわいい」だけではなく専業主夫として日々をやりくりしていく意思と努力が必要です。とはいうものの人生の中で取得するチャンスがあるのであれば、積極的にチャレンジしてみる価値は大いにあると思いますし、その経験は間違いなく自分にとって大きな財産になると思います。

県立学校　女性教職員

部分休業取得について

部分休業の取得については、育休中に管理職の先生方に相談していました。取得に関しても気遣っていただけたので希望通り取得できています。

また、取得する期間を選んで申請できるので、私は子供の年齢に合わせて保育園や幼稚園に通園する都合で申請しています。現在は出勤時間を１時間遅く、退勤時間を３０分早めています。

家庭での様子

祖父母の協力があったことと勤務校が祖父母の家に近かったため、子供の通う園を祖父母の家の近くに決めました。園のバスが祖父母宅近くまで来て貰えたので利用しています。

園のバスは時間が各月で変わるので朝は園まで直接送って行き、帰りは園のバスを利用して祖父母にお迎えをお願いしていました。家族の協力が得られる環境だったので感謝しています。また、園からの突然の呼び出しにも、職場が近いことから直ぐに対応できて良かったです。ただ、子供との行動は思うように進みません。一日の様子を少し紹介します。

朝お弁当作りをしながら子供の身支度をさせ、子供の朝食です。そして、数分で自分の身支度を済ませ、子供と出発しますがなかなか予定通り進みません。子供にも主張や段取りがあるので子供の行動も尊重し、まだ時計が読めないので、時間を考えて行動できるようにＥテレを見せながら「この歌がおわったら着替え終わりだよ」「この番組が終わったら、出発の準備だよ」と事前に説明し納得して行動できるように気を付けています。

ただこれで、予定通り家を出られる日はなかなかありません。「靴下の柄が今日の好みじゃない。」「ゆっくり着替えたかった。」「昨日はできたのに今日はボタンがうまくできない。」「お母さんが勝手に手伝ってボタン留めちゃった。」「自分でやりたかった。でもできない。」「ハンカチがうまくポケットに入らない。」「朝ごはんで食べたかったものが違う。」「ゆっくり食べたかった。」「まだ、歌が終わってほしくない。」「まだ登園しない。お母さんとお休みする。」と泣いたり、話を聞かなかったり、動かなかったり機嫌がコロコロ変わります。

子供の思いや気持ちを共感して聞くようにしたり、ゆっくり説明したりと向き合ってはいますが、登園の時間や出勤の時間が気になり焦ってしまうとついつい叱ったり注意したりと朝から思う通りにはいきません。やっと家を出られると靴を履いたところでトイレと言われ、また靴を脱いで家の中に逆戻りです。

園に送り「おはようございます！」と先生と笑顔で挨拶し、「お母さん行ってきます」と元気よく言われると、あんなにバタバタして大変でも私自身、今日も頑張ろうと元気をもらって出勤しています。こんな毎日なので朝の時間は３０分、１時間とあっという間に過ぎてしまいます。

早く家を出るために自分一人の場合１時間早く起きて準備するだけですが、子供と準備をすることは準備の時間を早くするだけでは解決できませんでした。部分休業を取得したことで園の決まった登園時間にも間に合い、出勤時間に１時間の余裕が出来て安心して出勤できています。

退勤後は、祖父母宅でお風呂に入り、子供の様子を見て眠そうな時や夕飯が遅くなりそうな日は祖父母宅で子供の夕飯を済ませ、歯磨きもして帰宅します。自分たちの夕飯の時間もあるので、子供のお風呂から帰宅までばたばたと、少しでも早く帰宅できるように過ごしています。子供は、帰宅途中で寝てしまって到着後布団に運んで朝まで寝ることもあります。

元気な時や夕食を済ませずに帰ったときは、急いで夕飯の準備をし、帰宅した夫と子供と一緒に夕飯をとったり、子供の就寝時間が近くなったら就寝準備をして、絵本を読んだり、話をしながら寝かしつけをしています。この時間がゆっくり子供と話せるのでとても大切で幸せな時間です。ただ、自分がご飯をまだ食べられていないと空腹に耐えなければならない辛さもあります。

寝かしつけの後は、翌日の園の準備や家事などの残りをして過ごしています。夫が平日も休日も家事や子育てを一緒にやってくれる事と、祖父母の協力も私にとっては復職しても日々を過ごせている力になっていると実感しています。

そしてなによりも、部分休業の取得で退勤時間が３０分早くなったことが助けになっています。退勤時間が遅くなるとその後の予定もずれていき、子供の就寝時間が遅くなってしまいます。たった３０分ですが時間の使い方が大きく変わりました。さらに退勤時間までに業務のキリがつくよう、計画的な勤務を心がけるようにもなりました。

終わりに

育休が終わり復職した後、部分休業が取得できて良かったです。上手く子育てや家事ができる人も沢山いらっしゃると思いますが、私にとっては部分休業を取得して勤務し、家族の支えがなければ復職できなかったと思っています。

子供が小学生になると部分休業が取得できなくなるので、小学校の低学年の間も取得できたらいいなと思うほど部分休業には助けられています。

第５章　職場環境づくりの実例

職場全体でサポートする職場環境づくり

愛知県立豊川特別支援学校

（令和４年度寄稿）

１　本校の現況

本校の正規教員１１５名（令和４年度、再任用教員を除く）のうち女性教員は８２名です。年度当初、出産休暇または育児休暇を取得している職員は１６名、育児短時間勤務を利用している教員は２名、部分休業を利用している教員は６名の計２４名で、全体の約２割を占めます。妊娠が判明した時期から仕事と子育てを両立する時期まで、制度を適切に利用して安心して仕事ができる職場です。

２　制度を利用している教員の体験談

●　早く相談することが大事

妊娠が判ると直ぐに報告しました。このことを管理職で共有していただいたようで、部内にもスムーズに伝わり、部の先生方だけでなく事務室の方とか職場全体で配慮していただいていると実感しました。部主事からは制度や配慮事項についてお話をいただき、出産休暇に入るまでの期間を健康で安心して勤務することができました。

●　子育てと仕事のバランスを考え、働き方を見直すこと

中堅教員として勤めるなかで、子育てに参加できる時間がうまく取れずに悩んでいる時期に第２子を授かりました。周囲の親族に子育ての応援を頼むことが難しいため、子育てと仕事の両立について夫婦でたびたび話し合いました。さらに管理職の先生に相談したところ、部分休業の利用について後押しをしてもらいました。忙しい職場で制度を利用することに申し訳ない気持ちはありましたが、子育て経験のある先生方から温かい言葉を何度もいただいて、職場に理解と共感があることが救いとなりました。育児と仕事で慌ただしい毎日ですが、成長する子どもの姿に大きな力をもらいつつ、限られた時間で計画的に仕事を進められるように工夫する日々です。

● **ありがたい制度です　周りの先生方に感謝！**

年齢を考えて、第１子、第２子は続けて出産休暇・育児休暇を利用しました。当時は長距離通勤をしていたので、復帰に当たり育児短時間勤務を利用することにしました。子どもが体調を崩してお休みすることが多く、周りの先生方にはご迷惑をおかけしましたが、温かく見守っていただきました。その後、近い学校への異動希望が通り、部分休業を取得しながら、第３子を妊娠・出産しました。

２回目の育児休業から復帰後も、部分休業を利用しています。朝と夕方の時間にゆとりがあることで、子どもの生活リズムを整えやすく、体調を崩すことが少ないためありがたく思っています。

仕事の面では限られた時間の中で難しさを感じることもありますが、自分にできることを頑張っている日々です。理解のある職場に感謝しています。

● **とても感謝しています。ありがとうございます。**

第１子を育てつつ、第２子をもうけ、連続して出産休暇、育児休業を利用させていただきました。育児休業中は、子どもとたくさん触れ合うことができ、とても充実した時間を過ごすことができました。復職後は、育児時短勤務制度を利用させていただいています。勤務校が少し遠いですが、勤務時間が短いので、朝子ども達を保育園に送っていくのは夫、お迎えに行くのは私、というように分担しています。仕事に家事に育児に毎日大変ですが、なんとか頑張っています。職場では、先生方にたくさん助けていただき、感謝しています。今後、自分自身がフルタイムで働くことができるようになったときに、恩返しができたらいいなと思っています。

3　本校の取組

(1) 妊娠が判明した職員・子どもが生まれる職員

妊娠中の教員が健康的に安心して仕事ができるよう、「教職員の子育てサポートブック」等を活用して制度の適切な利用を促しています。診察等の特別休暇や妊娠中の業務軽減、通勤緩和などの制度に関する相談等があった場合には、本人の意向を十分配慮しつつ、休暇制度等を利用しやすいように助言しています。

また、福利・厚生関係においても事務室と連携して必要な書類、手続等が滞りなく進むようにしています。

職場内では、所属部や校務分掌において、業務分担などの見直しや体調に応じて気軽に休

養室を利用できるように配慮するなど、教員が気兼ねなく安心して仕事ができるよう、「お互いさま」の気持ちで職場全体でのサポートに努めています。

(2) 育児休業中

学校が育児休業中の教員に定期的に連絡を取り、子育て等の状況を確認するとともに、学校の各種情報をメール配信により提供しています。

(3) 職場復帰時

職場復帰時期が近くなったら、どのような形態で勤務するのかを話し合うとともに、所属等の希望や配慮事項を確認して、教員のスムーズな職場復帰をサポートしています。また、復帰後にも面談を実施し、必要に応じて時差勤務制度の利用も促し、職業生活と家庭生活の両立に向けて支援しています。

(4) 子どもが生まれる男性教員

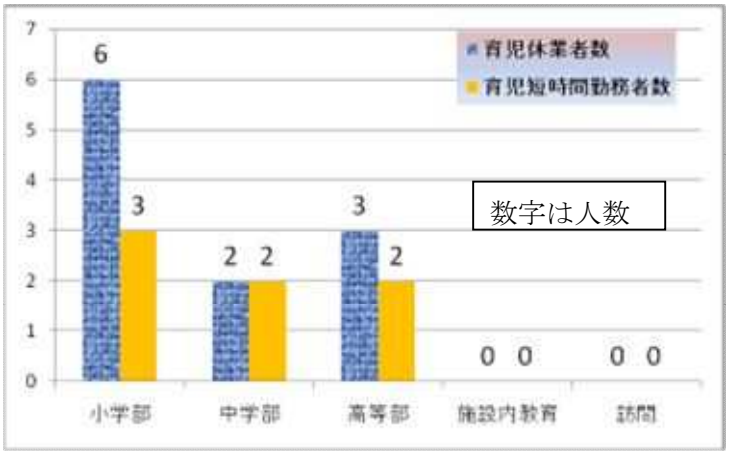
男性教員から子の出生予定の申出があった場合、部主事から「働く父親のためのハンドブック」を渡して利用できる制度を説明して休暇等の取得を働きかけています。また、安心して育児休業がとれるよう、男性職員が利用できる休暇制度について、全体にも周知しています。

「仕事と子育ての両立」は職場における理解が不可欠なので、必要に応じて育児休業等の制度の趣旨や内容を職員会議や部会等で周知し、教員の理解を深めるようにしています。また、現在は制度を利用している教員が定期人事異動で自校に異動してくることも増えてきました。新しい職場でも前任校同様の勤務環境を整えていくことが重要です。

仕事と子育てを両立している又は両立しようとしている職員に対して、職場ではそれぞれがもつ能力を最大限に生かして仕事ができるようにしていくことが大切です。制度を利用している職員が、勤務時間等に制約される中でも責任をもって職務を遂行できるよう、常に勤務状況を確認しながら、必要に応じて面談等を行っています。

職場の環境づくりの実例

愛知県立三好養護学校



1　本校の現況

本校では正規教員が１４７名、その内、正規女性教員は９５名と、女性教員の多い学校です。年度当初、出産休暇又は育児休業を取得している教員は１１名、育児短時間勤務を利用している教員は７名、育児時間又は部分休業を利用している教員は３名で、合計２１名です。制度をうまく利用して、仕事と子育ての両立を図りながら勤務している職場です。

2　制度を利用している教員の体験談

満３歳の誕生日の前日まで育児休業がとれる制度をうまく利用し、第１子の出産→育児休業→第２子の出産→育児休業と連続するように家族計画をされ、子供さんを二人は出産したいと思われている方が多いようです。以下、主な体験談を紹介します。

● **1歳児、この時期はお母さんと過ごすことが一番！**

子供を二人は産みたかったので、出産休暇と育児休業をまとめてとり、復職の回数を減らしました。育児休業中は子育てと家事に追われる日々でしたが、その間に職場復帰に向け保育園探しや、病気の時に対応できる病児保育、実家や夫への協力依頼などの準備ができました。

復職にあたり育児短時間勤務を利用して４時間勤務をしています。仕事から帰ると育児と家事であっという間に時間が過ぎますが、午後３時にはお迎えに行けるので、今ではすっかり園の生活に慣れてくれました。

● **自分の子供に寂しい思いをさせたくない！**

「３歳までは自分で育て、子供に寂しい思いをさせたくない。」との思いがあり、第１子を育てつつ第２子をもうけ、連続して出産休暇や育児休業を利用しました。育児休業中は児童センターへ行き、親子で触れ合いながらいろいろな活動を楽しんだり、他の親子の方とも親しくなったりし、子育て仲間が増えました。その間、上の子がご近所の子供さんと遊ぶ約束をするようになったので、他児との遊びを通したかかわり方を育てたり、習い事の送迎もしたりと、二児の子育てに大忙しでした。

復職にあたり、一日４時間の育児短時間勤務をしています。職場の先生方にはとても温かく見守っていただき、感謝しています。限られた時間に教材準備や分担の仕事をこなし、個人情報にかかわる業務については、早め早めに取り掛かっています。

● **温かく見守ってくださり、ありがとうございます！子育てフル回転の日々です！！**

周囲に子育ての応援を頼める親族がいないため、夫婦で力を合せて子育てをしています。家事、育児に追われる日々でした。保育園に入園後は、子供一人に付き１回役員をすることになっているため、第２子、第３子を出産した後は園や学校、子供会の役員など、次々と引き受けました。

復職後は育児短時間勤務を利用し、子供たちが園や学校での生活リズムを作ることができるように子育てと仕事の両立に向けて頑張っています。

● **先輩方の子育て苦労があったからこそ、とてもありがたい制度！**

周囲に子育てを頼ることのできる人がいないどころか、祖父母の介護も加わり、大変苦労している時期に育児休業が３年になり、また、育児短時間勤務の制度もでき、子育て、家事、仕事の両立に向け頑張っています。特に復職後４時間勤務にさせていただき、子供の朝の支度に時間的余裕をもたせることができました。また、急な病気などでも朝や夕方に病院を受診できます。そして何より、一般の子供たちと同じように、早い時間に夕食や入浴などの世話ができるので助かっています。

職場では、理解のある先生方に囲まれ、とても感謝しています。

３　本校での取り組み

⑴　育児休業者への支援

本校では、保護者や教職員への連絡方法としてメール配信を利用しています。ほとんどの教職員が登録しているので、日々のメール連絡を受信し、リアルタイムに情報を得ることができます。また、同僚同士の関係もよく、育児休業中であっても機会あるごとに学校行事に来校された折に意思疎通を図っています。

⑵　復職後の育児短時間勤務者へのサポート

第１子出産に引き続き、第２子をもうけられる方が比較的多いため、４年～６年のブランクがあくケースがあります。そのため、育児短時間勤務制度をうまく使って徐々に仕事に慣れていく方が良く、また、子供さんにとっても保育所生活への移行がスムーズになるといった効果があります。

育児短時間勤務の方は、１日４時間、週に２０時間の勤務を希望される方が多くいます。小さい子供さんを延長保育に預けなくてもいいように勤務されています。時間割上、毎日１校時分の空き時間を設け、教材準備や校務分掌の業務などに当たる時間を確保しています。分掌業務では、短時間勤務でも無理なくできる業務内容を配慮しています。また、部内での配属は、学年所属になるように配置しています。

４　これから制度を利用される先生方へのメッセージ

- 実家が遠く、しかも親も仕事をしているのでまったく頼ることができず、学童や近所の人の手を借りながら子育てをしています。苦しい時期を上手に乗り越えていってください。
- 主婦であり、母でもあり・・といろいろ大変ですが、少し勤務時間を短くして自分の子供といられる時間を大切に使ってください。自分の子供の母親代わりはいませんよ。
- これから出産や育児を予定される先生方へ。とてもありがたい制度なので有効に使ってください。周りの先生も温かい目で見てくれますよ。

次世代を担う子供たちを教え育てる教師、自分の子供をしっかり育ててこそ、より磨きのかかった教育が展開できると思います。誰もが遠慮せずに制度を有効利用し、完全復職後には後輩を支えるそんな働きやすい職場環境にしていきましょう。

別添 1

様式第３

育児時間を必要とする理由書

年　　月　　日

（所　属　長）殿

氏　　名

１　生児の生年月日

年　　月　　日生

２　生児の母がその生児を常態として育てることができない理由

□　当該申請時間に就業している。

□　負傷、疾病又は身体若しくは精神上の障害により生児の日常生活上の世話をすることが困難な状況である。

□　その他

（　　）

３　生児の母が育児時間、部分休業、育児短時間勤務（地方公務員の育児休業等に関する法律第17条の規定による勤務を含む）その他育児のための短時間勤務制度の適用を受けている場合はその状況

(１)　承認を受けている期間

年　　月　　日から　　年　　月　　日まで

(２)　利用時間

時　　分～　　時　　分

時　　分～　　時　　分　（合計　　時間　　分）

(３)　生児の母が職員の場合

（所属名）　　（氏名）

（注）該当する□にはレ印を記入すること。

別添 2

様式第４

子の看護等を必要とする理由書

年　　月　　日

（校　長）殿

氏　　名

１　子の氏名

２　子の生年月日

年　月　日生

３　子の負傷若しくは疾病の状況、子に受けさせる予防接種若しくは健康診断の内容又は感染症予防のため臨時に学校等の全部又は一部が休業若しくは出席停止となった内容

別添 3

様式第８

看護のための家族休暇を必要とする理由書

年　　月　　日

氏　名

１　被看護者の氏名

２　職員との続柄

①　職員との続柄が「子」の場合、子の生年月日
年　　月　　日生

②　職員との続柄が「２親等及び３親等」に該当する場合、同居・別居の別
同居・別居

３　負傷又は疾病の症状等看護を必要とする理由
（被看護者に予防接種を受けさせる場合（中学生のみ認められる）は、受けさせる予防接種の内容）

別添 4

育児休業（延長）承認請求書

年　　月　　日

愛知県教育委員会　殿

学 校 名
職・氏名

次のとおり育児休業の承認を請求します。

請求に係る子	氏　名		続柄等		生　年 月　日	年　月　日生

育児休業（延長）請求期間	最長期間 請求に係る子が３歳に達する日まで	年　月　日から　年　月　日まで
	請求期間	年　月　日から　年　月　日まで
再度の育児休業、再度の育児休業期間の延長、非常勤職員の１歳６か月までの子の育児休業又は非常勤職員の２歳までの子の育児休業	必要な事情	（育児休業　・　期間延長）
	請求期間	年　月　日から　年　月　日まで
当該子について既に育児休業の承認を受けた期間	年　月　日から　年　月　日まで	
	年　月　（日から　　）　年　月　日まで	
配偶者	氏　　名	
	育児休業の期間	年　月　日から　年　月　日まで
備　　考		

受理年月日 （請求者は記入しないこと。）	年　月　日

（注）１　この請求書（育児休業の期間の延長に係るものを除く。）には、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（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等）を添付すること（写しでも可）。

２　「非常勤職員の１歳６か月までの子の育児休業」とは、職員の育児休業に関する条例（平成４年愛知県条例第２号。以下「条例」という。）第２条の３第３号に掲げる場合に該当してする育児休業といい、「非常勤職員の２歳までの子の育児休業」とは、条例第２条の４の規定に該当してする育児休業をいう

（４において同じ。）。

３　非常勤職員の任期の更新等に伴う再度の育児休業をしようとする場合は、学校名、職・氏名、「請求期間」欄及び「当該子について既に育児休業の承認を受けた期間」欄のみを記入すること。

４　「配偶者」欄は、非常勤職員が１歳２か月までの子の育児休業（条例第２条の３第２号に掲げる場合に該当してする育児休業をいう。）、１歳６か月までの子の育児休業又は２歳までの子の育児休業をしようとする場合に記入すること。

５　「備考」欄には、請求に係る子以外に３歳に満たない子を養育する場合（当該請求に係る子の出生の日から57日間に、職員（当該期間内に出産の日後に係る職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第12条第２号に規定する休暇（これに相当する休暇として、非常勤職員について任命権者が定める休暇を含む。）により勤務しなかった職員を除く。）が当該請求に係る子について最初の育児休業をする場合を除く。）においては、その氏名、請求者との続柄等及び生年月日を、請求に係る子が養子の場合においては、養子縁組の効力が生じた日、請求に係る子以外の子について現に育児休業の承認を受けている場合においては、その旨並びに当該承認に係る子の氏名及び当該承認の請求に係る期間等を記入すること。

６　該当するものは、〇で囲むこと。

７　受理年月日欄は、校長（県費負担教職員にあっては、市町村教育委員会が県立学校の例に準じ定めた者）が記入すること。

別添 5

養　育　状　況　変　更　届

年　　月　　日

愛知県教育委員会　殿

学 校 名

職・氏名

次のとおり　育児休業・育児短時間勤務・部分休業　に係る子の養育の状況について変更が生じたので、お届けします。

・　育児休業等に係る子を養育しなくなった。
　・同居しなくなった。　　・負傷、疾病
　・託児できるようになった。　　・その他（　　）
・　育児休業等に係る子が死亡した。
・　育児休業等に係る子と離縁した（養子縁組の取消しを含む。）。
・　育児休業等に係る子との養子縁組が取り消された。
・　育児休業等に係る子との親族関係が特別養子縁組により終了した。
・　育児休業等に係る子についての民法第817条の２第１項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した。
・　育児休業等に係る子との養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第１項第３号の規定による措置が解除された。
・　その他（　　）

発生日
年　　月　　日

年　　月　　日

愛知県教育委員会　殿

（学校長）

上記のとおり養育状況変更届が提出されましたが、調査したところ内容に誤りがありませんので、提出します。

（注）１　県費負担教職員にあっては、「学校長」とあるのは「県立学校の例に準じ、市町村教育委員会が定める者」と読み替えて記入すること。
２　部分休業の養育状況の変更の場合は、県費負担教職員にあっては、「愛知県教育委員会」とあるのは「(市町村教育委員会)」と読み替えて記入すること。
３　該当するものは、〇で囲むこと。

別添 6

様式第４（第３－４－⑶、第３－５－⑵関係）

育児短時間勤務承認請求書

年　　月　　日

愛知県教育委員会　殿

学 校 名
職・氏名

次のとおり育児短時間勤務の承認を請求します。

請求に係る子	氏　名		続柄等		生年月日	年　　月　　日生
請求の内容	ア　育児短時間勤務の承認　　イ　育児短時間勤務の期間の延長 ウ　再度の育児短時間勤務の承認（再度の育児短時間勤務が必要な事情を記入）					
請求期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで					
勤務の形態	ア　月曜日から金曜日に１日３時間55分勤務（週19時間35分勤務） イ　月曜日から金曜日に１日４時間55分勤務（週24時間35分勤務） ウ　月曜日から金曜日のうちの３日に１日７時間45分勤務（週23時間15分勤務） エ　月曜日から金曜日のうちの２日に１日７時間45分、１日に３時間55分勤務（週19時間25分勤務）					
勤務の日及び時間帯	月（　：　～　：　、うち休憩時間　：　～　：　） 火（　：　～　：　、うち休憩時間　：　～　：　） 水（　：　～　：　、うち休憩時間　：　～　：　） 木（　：　～　：　、うち休憩時間　：　～　：　） 金（　：　～　：　、うち休憩時間　：　～　：　）					
当該子について既に育児短時間勤務をした期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで 年　　月　　日から　　年　　月　　日まで					
備考						

（注）１　この請求書（育児短時間勤務の期間の延長に係るものを除く。）には、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（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等）を添付すること（写しでも可）。

２　「勤務の日及び時間帯」欄に記載できない場合等当該欄により難い場合には、「備考」欄に必要な事項を記入すること。

３　「備考」欄には、請求に係る子以外に小学校就学前の子を養育する場合においては、その氏名、請求者との続柄等及び生年月日を、請求に係る子が養子の場合においては、養子縁組の効力が生じた日、請求に係る子以外の子について現に育児短時間勤務の承認を受けている場合においては、その旨並びに当該承認に係る子の氏名及び当該承認の請求に係る期間等について記入すること。

４　請求に係る子について、請求者以外の子の親が部分休業、育児短時間勤務その他の育児のための短時間勤務の制度の適用を受けている場合には、その内容を「備考」欄に記入すること。

５　該当するものは、○で囲むこと。

別添 7

育児短時間勤務計画書

年　　月　　日

愛知県教育委員会　殿

学 校 名
職・氏名

職員の育児休業等に関する条例第11条第６号の規定に基づき、再度の育児短時間勤務の承認の請求をする予定ですので、育児短時間勤務の計画について次のとおり提出します。
なお、次の記載事項に変更が生じた場合は、遅滞なく届け出ます。

１　請求に係る子			
子　の　氏　名		生年月日	年　月　日生
２　請求者の計画			
請　求　期　間	年　月　日から　年　月　日まで		
再度の請求予定期間	年　月　日から　年　月　日まで		
３　備　　考			

（注）１　育児短時間勤務計画書は、育児短時間勤務承認請求書と同時に（変更の届出の場合は、記載事項に変更が生じた後遅滞なく）提出すること。
２　「請求期間」欄には、育児短時間勤務承認請求書に記載した請求期間を記入すること。
３　子の出生前に提出する場合は、「１　請求に係る子」欄の記入は、出生後、速やかに行うこと。
４　変更の届出の場合は、１及び２までの記載事項のうち変更する箇所のみ記入すること。

（表）

別添 8

様式第６（第４－７－(1)関係）

部分休業申出（変更）書

年　　月　　日

愛知県教育委員会　殿

学 校 名
職・氏名

次のとおり部分休業を申し出ます。

1　申出対象年度	年度	
2　請求に係る子	氏　　名	
	続　柄　等	
	生 年 月 日	年　　月　　日生
3　申出の内容	申 出 月 日	月　　日
	申 出 の 内 容	□　第一号部分休業（１日につき２時間を超えない範囲内） □　第二号部分休業（１年につき規則で定める時間（５日相当）を超えない範囲内）
申出変更 第１回目	申出変更後の内容	□　第一号部分休業 □　第二号部分休業
	申出変更が必要な事情	
申出変更 第２回目	申出変更後の内容	□　第一号部分休業 □　第二号部分休業
	申出変更が必要な事情	
4　備　　考		

（注）　1　申出、変更及び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（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等）を添付すること（写しでも可）。

2　該当する□には☑印を記入すること。

3　第一号部分休業の包括承認を請求する場合は様式第７を、第二号部分休業の承認を請求する場合は様式第９を用いること。

4　申出の変更（第一号部分休業⇔第二号部分休業）の承認を請求する場合は、「申出変更が必要な事情」欄に、申出時に予測することができなかった、申出変更をしなければ子の養育に著しい支障が生じる特別な事情を具体的に記載すること。

5　県費負担教職員にあっては、「愛知県教育委員会」とあるのは「（市町村教育委員会）」と読み替えて記入すること。

※校長記入欄（初回申出用）

受理年月日	年　　月　　日		
確　認　欄			

（裏）

※校長記入欄（申出変更第１回目用）

<table>
<tr><td>変更年月日</td><td colspan="3">年　　月　　日</td><td rowspan="2">申出変更を認める特別な事情の有無</td><td rowspan="2">□有　　□無</td></tr>
<tr><td>決裁年月日</td><td colspan="3">年　　月　　日</td></tr>
<tr><td rowspan="2">決　裁　欄</td><td></td><td></td><td></td><td colspan="2" rowspan="2"></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

（注）校長は、表面の「申出変更が必要な事情」欄に職員が記入した事情を踏まえ、申出時に予測することができなかった、申出変更をしなければ子の養育に著しい支障が生じる特別な事情の有無について「申出変更を認める特別な事情の有無」欄に☑点を記入し、確認すること。

※校長記入欄（申出変更第２回目用）

<table>
<tr><td>変更年月日</td><td colspan="3">年　　月　　日</td><td rowspan="2">申出変更を認める特別な事情の有無</td><td rowspan="2">□有　　□無</td></tr>
<tr><td>決裁年月日</td><td colspan="3">年　　月　　日</td></tr>
<tr><td rowspan="2">決　裁　欄</td><td></td><td></td><td></td><td colspan="2" rowspan="2"></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

（注）校長は、表面の「申出変更が必要な事情」欄に職員が記入した事情を踏まえ、申出時に予測することができなかった、申出変更をしなければ子の養育に著しい支障が生じる特別な事情の有無について「申出変更を認める特別な事情の有無」欄に☑点を記入し、確認すること。

別添 9

様式第７（第４－７－(2)関係）

第一号部分休業包括承認請求書

年　　月　　日

愛知県教育委員会　殿

学　校　名
職・氏　名

次のとおり第一号部分休業の承認を請求します。

1　請求年度	年度			
2　請求期間及び時間	期　　間		時　　間	４時間以内の勤務日の場合
	月　日から 月　日まで	□　毎　日 □　その他 （　　）	時　分～　時　分	時　分～　時　分
			時　分～　時　分	時　分～　時　分
			時　分～　時　分	時　分～　時　分
			時　分～　時　分	時　分～　時　分
	月　日から 月　日まで	□　毎　日 □　その他 （　　）	時　分～　時　分	時　分～　時　分
			時　分～　時　分	時　分～　時　分
			時　分～　時　分	時　分～　時　分
			時　分～　時　分	時　分～　時　分
3　備　　考				

（注1）　該当する□には☑印を記入すること。
（注2）　県費負担教職員にあっては、「愛知県教育委員会」とあるのは「（市町村教育委員会）」と読み替えて記入すること。

※校長記入欄

受理年月日	年　月　日			□　承　認	□　不　承　認
決裁年月日	年　月　日			承認・不承認の本人への通知年月日	年　月　日
決　裁　欄					

（表）

別添 10

様式第８（第４－７－(3)関係）

第一号部分休業整理表

年　　月分

職名　　氏名

第一号部分休業の包括承認に係る時間		
		４時間程度の勤務日の場合
時　分～　　時　分		時　分～　　時　分
時　分～　　時　分		時　分～　　時　分
時　分～　　時　分		時　分～　　時　分
時　分～　　時　分		時　分～　　時　分
１日の合計	時間　　分	時間　　分

日付（曜日）	第一号部分休業をした時間	第一号部分休業の包括承認に係る時間が撤回された場合							備　考
		第一号部分休業の承認が撤回された時間				左の時間数	校長確認欄	本人確認欄	
１日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
２日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
３日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
４日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
５日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
６日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
７日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
８日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
９日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
10日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
11日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
12日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
13日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
14日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			
15日（　）	時間　分	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時　分から　時　分まで	時間　分			

（裏）

日付 （曜日）	第一号部分休業をした時間	第一号部分休業の包括承認に係る時間が撤回された場合							備　考
		第一号部分休業の承認が撤回された時間				左の時間数	校長確認欄	本人確認欄	
16 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
17 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
18 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
19 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
20 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
21 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
22 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
23 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
24 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
25 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
26 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
27 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
28 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
29 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
30 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			
31 日 （　　）	時間 分	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時　分から 時　分まで	時間 分			

当月において第一号部分休業をした時間の総合計

時間　　分

(注)
「第一号部分休業の包括承認に係る時間が撤回された場合」欄は、あらかじめ包括承認されている第一号部分休業の時間について、職員の請求等に基づき承認を撤回した場合にのみ記入すること。なお、この場合には、「備考欄」にその理由を略記すること。

別添11

（表）

様式第９（第４－７－(4)関係）

年　　度	年度
職員番号	
氏　　名	

第二号部分休業請求書兼処理簿

第二号部分休業の付与時間数	時間　　分

請求月日	請　求　期　間	請　求時間数	決　裁	承認の可　否	本　人確認欄	累　計	残時間数
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分

（裏）

請求月日	請　求　期　間	請　求時間数	決　裁	承認の可　否	本　人確認欄	累　計	残時間数
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分
	月　日　時　分から 月　日　時　分まで	時間　分				時間　分	時間　分

（注）

1　請求期間欄には、１日の勤務時間の全てについて第二号部分休業の承認を請求する場合であっても、時分まで記載すること。

2　第二号部分休業の承認は、１時間を単位として行うものとする。

　ただし、次に掲げる場合にあっては、それぞれに定める時間数の第二号部分休業を承認することができる。

ア　１回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、当該勤務時間の全てについて承認の請求があったとき　当該勤務時間の時間数

イ　第二号部分休業の残時間数に一時間未満の端数がある場合であって、当該残時間数の全てについて承認の請求があったとき　当該残時間数

3　2025年度中の第二号部分休業の付与時間数は次に掲げる時間数とする。

ア　非常勤職員以外の職員　38時間45分

イ　非常勤職員　当該非常勤職員の勤務日１日当たりの勤務時間数に５を乗じて得た時間

別添 12

様式第１

深夜勤務・時間外勤務制限請求書

年　　月　　日

学校長　　殿

所　　属
職・氏名

次のとおり（□養育　□介護）のため（□深夜勤務　□時間外勤務　勤務時間条例　□第７条第２項（養育・免除）　□第７条第３項（養育・制限）　□第７条第４項（介護・免除）　□第７条第４項（介護・制限））の制限を請求します。

１　請求に係る子又は要介護者	氏　　名	（□同居　□別居）
	続　柄　等	（□出産予定者）
	生年月日	年　月　日生（□出産予定日）
	養子縁組の効力が生じた日	年　月　日
２　職員の配偶者で当該子の親である者の有無及び状況	□有（□深夜において就業している。 □負傷、疾病、身体上又は精神上の障害により養育が困難である。 □産前８週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）又は産後８週間以内である。 □上記のいずれにも該当しない（養育ができる。）。）	□無
３　要介護者の状態及び具体的な介護の内容		
４　請求に係る期間	深夜勤務の制限	年　月　日から　年　月　日まで　□毎日　□その他（　　）
	時間外勤務の制限	年　月　日から　□１年　□１年に満たない期間（　　月）

備考　１　用紙の大きさは、日本産業規格Ａ４とする。

２　１について

⑴　「生年月日」欄は、子を養育するための請求の場合のみ記入すること。

⑵　請求に係る子が請求の際に出生していない場合には、請求に係る子を出産する予定である者について、「氏名」欄にその氏名を、「続柄等」欄に請求者との続柄等及び✓印を、「生年月日」欄に出産予定日及び✓印を記入すること。

⑶　「養子縁組の効力が生じた日」欄は、子を養育するための請求の場合のみ記入すること。

⑷　要介護者を介護するために請求する場合には、「氏名」欄に請求に係る要介護者の請求者との同居別居の別について✓印を記入すること。

３　２について

⑴　この欄は、子を養育するために深夜勤務の制限を請求する場合のみ記入すること。

⑵　「深夜において就業している」とは、深夜における就業日数が１月に３日を超えることをいう。

４　３について

この欄は、要介護者を介護するための請求の場合のみ記入すること。

５　４について

子を養育するために深夜勤務の制限を請求する場合には、当該請求に係る子が満６歳に達する日以後の最初の３月31日以前の日を制限終了日として請求すること。

※所属長記入欄

受理年月日	年　月　日			□　承　認　　□　不　承　認	
決裁年月日	年　月　日			承認・不承認の本人への通知年月日	年　月　日
決　裁　欄				事務担当者	職　名　　氏　名

別添 13

様式第２

状　況　変　更　届

年　　月　　日

学校長　　殿

所　　属
職・氏名

次のとおり［□深夜勤務　□時間外勤務］の制限に係る子の養育又は要介護者の介護の状況について変更が生じたので、お届けします。

１　届出の事由

（１）　養育の状況の変更

□　子が死亡した。

□　職員の子でなくなった。

（　□　離縁　　□　養子縁組の取消し　□　家事審判事件の終了
　□　児童福祉法第２７条第１項第３号の規定による措置の解除　）

□　同居しなくなった。

□　職員の配偶者で子の親であるものが深夜において常態として当該子を養育できる者に該当することとなった。

□　上記以外の理由により請求できる職員に該当しなくなった。

（理由：　　）

（２）　介護の状況の変更

□　要介護者が死亡した。

□　要介護者と職員との親族関係が消滅した。

（消滅の理由：　　）

備考　用紙の大きさは、日本産業規格Ａ４とする。

※所属長記入欄

受理年月日	年　月　日				
内容確認年月日	年　月　日				
決裁欄				事務担当者	職名　氏名

別添 14

作成例

４○○高第○○○号
令和　年　月　日

教 職 員 課 長 殿

愛知県立○○○○学校長　○○○○

育児休業中の職員の出産休暇の開始について（報告）

育児休業中の職員について、下記のとおり出産休暇を承認しましたので報告します。

記

1　職名・氏名（職員番号）　○○・○○○○（３３３３３３３）

2　既承認の育児休業期間　令和　年　月　日から
令和　年　月　日まで

3　承認した出産休暇の期間　令和　年　月　日まで
令和　年　月　日まで

担　当　○○○○学校　○○○○
電　話　○○○－○○○－○○○○

別添　15

時　差　勤　務　承　認　簿					職名					氏名		
申請年月日	決　裁			期間	勤　務　区　分							備　考
				年　月　日から 年　月　日まで	日	月	火	水	木	金	土	
				年　月　日から 年　月　日まで	日	月	火	水	木	金	土	
				年　月　日から 年　月　日まで	日	月	火	水	木	金	土	
				年　月　日から 年　月　日まで	日	月	火	水	木	金	土	
				年　月　日から 年　月　日まで	日	月	火	水	木	金	土	
				年　月　日から 年　月　日まで	日	月	火	水	木	金	土	
				年　月　日から 年　月　日まで	日	月	火	水	木	金	土	
				年　月　日から 年　月　日まで	日	月	火	水	木	金	土	

備考　１　用紙の大きさは、日本産業規格Ａ４とする。
２　勤務区分欄には、希望する勤務区分の略号（Ａ～Ｊ）を記入すること。
３　期間の途中で勤務区分を変更する必要が生じた場合は、備考欄に「変更」と記入し、変更後の期間、勤務区分をその下の欄に改めて記入すること。

様式第５

別添 16

要介護者の状態等申出書

年　　月　　日

（　　校長　　）　殿

氏　名

１　要介護者に関する事項

(1)　要介護者の氏名・年齢

（　　歳）

(2)　職員との続柄

(3)　職員との同居又は別居の別

□ 同居　　□ 別居

(4)　介護が必要となった時期

年　　月　　日

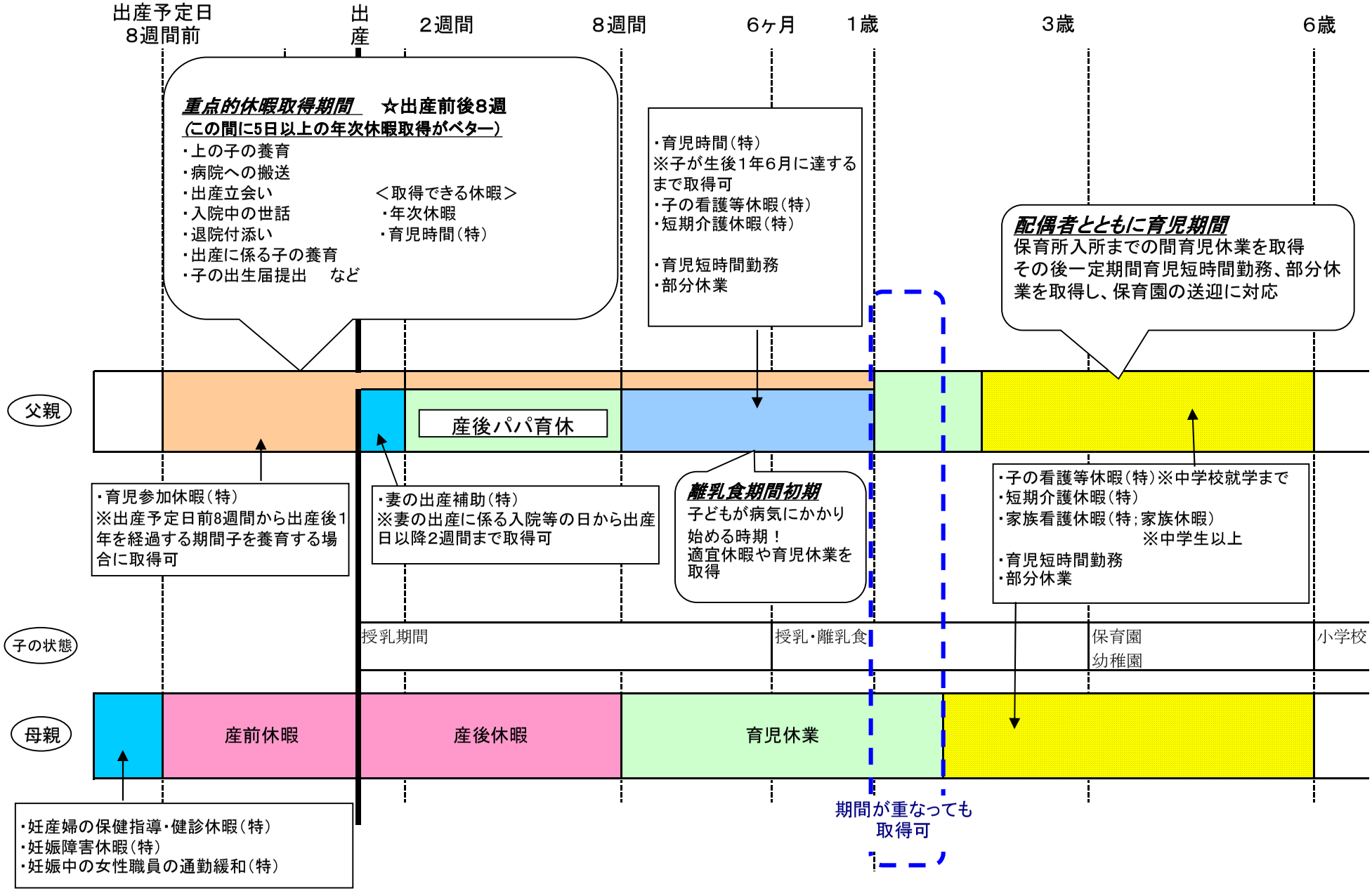
２　要介護者の状態

（注）　１　「１（４）介護が必要となった時期」については、その時期が請求を行う時から相当以前であること等により特定できない場合には、日又は月の記載を省略することができる。

２　「２ 要介護者の状態」には、職員が要介護者の介護をしなければならなくなった状況が明らかになるように、具体的に記入すること。

３　該当する□にはレ印を記入すること。

教職員の育児のための休暇等取得例

＊（特）は特別休暇、（家）は家族休暇

別添　17