

**仕事と育児の両立を進めよう！**

常勤職員



# 育児休業の3つのステップ



育児休業制度の種類と、  
休業中の経済的サポートについて知る

産後の心身のケア  
心と体の健康を大切に

復職後の働き方をサポートする  
両立支援制度を学ぶ

## <目次>

- 育児休業制度利用のメリット
- 育児休業・出生時育児休業
- 給付金と社会保険料免除
- 同居する小学校就学前の子を養育する職員を対象とした制度
- 同居する小学校就学後の子を養育する職員も対象とした制度
- 育児時短就業給付
- 育児休業・出生時育児休業意向調査
- 仕事と育児の両立に関する意向調査

# 育児休業のメリット



## 父親のメリット

- 子どもの成長を日々実感できる
- 育児・家事スキルの向上
- これまでの業務の進め方を見直すきっかけになる
- 時間管理能力・効率的な働き方が身につく



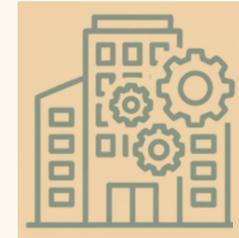
## 母親のメリット

- 育児不安やストレス軽減
- 就労継続・昇進意欲・社会復帰への意欲の維持



## 家族のメリット

- 育児の喜びや不安を共有することができる
- 家族の絆が深まる
- 経済的な安定を得られる



## 職場のメリット

- 仕事の進め方・働き方を見直すきっかけになる
- 職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築できる  
(育児休業だけでなく、病気による入院や介護休業等で不在になる可能性も)
- 雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

## 育児休業（育休）

|      |  |
|------|--|
| 対象者  | 原則、3歳未満の子を養育する労働者 ※1                                 |
| 期間   | 原則、子が3歳に達する日までの間の労働者が希望する期間<br>(子が3歳に達する日:3歳の誕生日の前日) |
| 取得回数 | 分割して2回取得可能   |
| 申出期限 | 原則休業の1か月前まで  |

※1 有期雇用職員の方は、申出時点で、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合に取得できます。

### ポイント

- ・性別を問わず取得できます
- ・配偶者が専業主婦(夫)でも取得できます
- ・夫婦同時に取得できます

## 出生時育児休業(産後パパ育休)

- 対象者** 出生後8週間以内の子を養育する主に男性職員※1
- 期間** 子の出生後8週間以内の間で4週間(28日)以内の労働者が希望する期間
- 取得回数** 分割して2回取得可能(まとめて申し出ることが必要)
- 申出期限** 原則休業の2週間前まで

※1 養子の場合等は女性も取得できます。配偶者が専業主婦(夫)でも取得できます。  
有期雇用職員の方は、申出時点で、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から起算して6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。

### ポイント

産後の母親を心身ともにサポートするための極めて重要な制度です。

## ～知っておこう産後の気分の不調～

出産後多くの方は、気分の落ち込みなどの抑うつ気分をはじめとするいわゆる「**マタニティ・ブルーズ**」を経験します。

一過性のことがほとんどですが、2週間以上続く場合は「**産後うつ病**」である可能性があるため、早めに医療機関や市町村窓口へ相談してください。

出産後は周囲のサポートが重要です。そのためにも育児休業を有効に活用しましょう。

## 休業中の経済的サポート：給付金と社会保険料免除

### 育児休業給付

育児休業※を取得し、受給資格を満たしていれば、育児休業給付を受けることができます。

(※出生時育児休業を含む)

休業開始時の賃金の・・・

67%



50%

休業開始から180日間の給付額

181日以降の給付額

### 育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件を満たしていれば、その月の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます

<要件>

- その月の末日が育児休業(出生時育児休業を含む、以下同じ)期間中である場合
- その月中に14日以上育児休業を取得した場合
- 賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得した場合



### 新制度のお知らせ

#### 出生後休業支援給付【令和7年4月～】

男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に、本人と配偶者の両方が14日以上育児休業を取得した場合、最大28日間、休業開始時の賃金日額の13%の追加給付を受けることができます。

## 同居する小学校就学前の子を養育する職員を対象とした制度

### 育児時間



所定労働時間の始め又は終わりにおいて、1日の勤務時間数が5時間45分以上6時間以下となるまでの範囲で、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、30分単位として取得できます。  
※育児短時間勤務と同時に取得することはできません

期間:同居する子の小学校就学までの期間

### 超過勤務及び休日勤務の免除又は制限



超過勤務及び休日勤務の免除又は制限することを請求できます。  
※事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります

期間:1回の請求につき1か月以上1年以内の期間

### 深夜業の免除



午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。  
※事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります

期間:1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間

### 育児短時間勤務



職員ごとに次ページ以降に掲げる勤務形態により、当該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。  
※裁量労働制が適用される職員は対象外となります  
※育児時間と同時に取得することはできません

期間:1回の申出につき1か月以上1年以内の期間

申出期限:開始の日の1か月前まで

## 育児短時間勤務の種類

### ① 所定勤務時間が1週間につき38時間45分、1日につき7時間45分の職員

勤務日・時間

休日

月～金に3時間55分ずつ勤務  
(週19時間35分)

土・日

月～金に4時間55分ずつ勤務  
(週24時間35分)

土・日

月～金のうち3日に7時間45分ずつ勤務  
(週23時間15分)

土・日及び月～金のうち勤務日以外の日

月～金のうち2日に7時間45分ずつ、1日に3時間55分勤務  
(週19時間25分)

土・日及び月～金のうち勤務日以外の日

「休日」は、上記に掲げる日のほか、勤務時間等規程第7条第1項第3号から第5号までに掲げる日とする。

② 1か月単位又は4週間単位の変形勤務時間制が適用される職員

勤務日・時間

休日

1週間当たり5回, 1回3時間55分勤務  
(1週間当たり19時間35分)※1

4週間ごとに8日以上とし, 個人ごとに割り振る

1週間当たり5回, 1回4時間55分勤務  
(1週間当たり24時間35分)※1

4週間ごとに8日以上とし, 個人ごとに割り振る

1週間当たり3回, 1回7時間45分勤務  
(1週間当たり23時間15分)

個人ごとに割り振る

1週間当たり3回, 7時間45分勤務を2回, 3時間55分勤務を1回  
(1週当たり19時間25分)※1

個人ごとに割り振る

1週間当たり2回, 15時間30分勤務を1回, 7時間45分勤務を1回  
(1週当たり23時間15分)※2

個人ごとに割り振る

※1 原則として看護職員には適用しない

※2 看護職員にのみ適用する

### ③ 1年単位の変形勤務時間制が適用される職員

#### 勤務日・時間

1週間当たり19時間25分, 19時間35分, 23時間15分又は  
24時間35分かつ毎4週間につき1週間当たり42時間以下  
の勤務

#### 休日

1週間当たり1日以上割合かつ毎4週間  
につき4日以上

1か月を超え1年以内の一定期間につき,ここに掲げるとおりとする。

### ④ フレックスタイム制が適用される職員

#### 勤務日・時間

4週間ごとの期間につき1週間当たり19時間25分,  
19時間35分, 23時間15分又は24時間35分の勤務  
(1日につき午前7時~午後10時の間に2時間以上勤務)

#### 休日

土・日又は土・日及び月~金のうち2日

「休日」は,上記に掲げる日のほか,勤務時間等規程第7条第1項第3号から第5号までに掲げる日とする。

## 同居する小学校就学後の子を養育する職員も対象とした制度

### 早出遅出勤務制度



- 内 容:1日の所定労働時間を変更することなく、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる。  
対 象:同居する小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員・同居する小学校に就学している子を養育しており、いわゆる放課後児童クラブ等に当該子の送迎に行く職員  
期 間:原則として1か月以上の期間  
申出期限:開始の日の1か月前まで

### 子の看護等休暇



- 内 容:小学校第3学年修了前の子を養育する場合、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、子の世話等のために、休暇が取得できます(時間単位の休暇も可)。  
対 象:小学校第3学年修了前の子を養育する職員

事 由:

- ・ 負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話
- ・ 疾病の予防を図るために予防接種又は健康診断を受けさせるための当該子の世話
- ・ 感染症の予防のための学校の休業又は感染症にかかっており、かかっている疑いがあり、若しくはかかるおそれのある児童生徒等に対する出席停止に伴う当該子の世話
- ・ 保育所等その他の施設又は事業における前項に準ずる事由に伴う当該子の世話
- ・ 当該子の入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典への参加

# 短時間勤務中には、給付の支給があります

## 育児時短就業給付

【令和7年4月～】



### 制度の内容

2歳未満の子を養育するために時短勤務を実施し、受給資格を満たしていれば、原則として時短勤務中に支払われた賃金額の**10%**の育児時短就業給付を受けることができます。

# 育児休業・出生時育児休業意向調査

育休取得の希望の有無や種類を確認するための調査です。

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、希望するものを以下によりお知らせください。



オンライン回答はこちらから

受付担当者記載欄

【提出期限】 年 月 日

【提出先】 所属部局等の人事担当係

希望するものに○

育児休業を取得する

取得する意向はない

出生時育児休業を取得する

検討中

【提出日】 年 月 日

【提出者】 所属：  
氏名：

# 仕事と育児の両立に関する意向調査

復帰後の勤務時間や両立支援制度の利用希望など、より具体的なお事情や希望を伺うための調査です。仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、以下によりお知らせください。



オンライン回答はこちらから

- 以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

| <勤務条件>            |  |
|-------------------|--|
| 勤務時間帯(始業及び終業の時刻)  |  |
| 勤務地(就業の場所)        |  |
| <両立支援制度等の利用期間>    |  |
| 育児休業              |  |
| 短時間勤務制度           |  |
| 育児時間              |  |
| 超過勤務及び休日勤務の免除又は制限 |  |
| 早出遅出勤務            |  |
| 子の看護等休暇           |  |
| その他               |  |

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること(その理由)】

- 障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

【提出日】           年    月    日

【提出者】 所属：  
          氏名：

## 支援制度早わかり一覧表

| 制度分類 | 制度          | 主な内容                | 対象期間/日数    | 申出期限   |
|------|-------------|---------------------|------------|--------|
| 休業制度 | 育児休業        | 子が3歳に達するまでの休業       | 子が3歳まで     | 原則1か月前 |
|      | 出生時育児休業     | 出生後8週間以内の休業         | 4週間(28日)まで | 原則2週間前 |
| 経済支援 | 育児休業給付      | 休業前賃金の約67% (50%)を支給 | 休業期間中      | -      |
|      | 社会保険料免除     | 本人・事業主負担分を免除        | 休業期間中      | -      |
| 両立支援 | 育児時間        | 勤務時間の短縮             | 小学校就学まで    | 1か月前   |
|      | 時間外・休日労働の制限 | 残業の制限・免除            | 1か月～1年     | 1か月前   |
|      | 深夜業の免除      | 午後10時～午前5時の勤務を制限    | 1か月～半年     | 1か月前   |
|      | 子の看護等休暇     | 子の世話のための休暇          | 年5日(10日)   | -      |
|      | 育児短時間勤務     | 勤務形態に応じた勤務時間の指定     | 小学校就学まで    | 原則1か月前 |