

# 職員のための ワークライフバランス ハンドブック



(令和2年4月版)



地方独立  
行政法人 **奈良県立病院機構**  
Nara Prefectural Hospital Organization

---

# 目 次

---

妊娠から出産までの制度 .....	1
①妊産婦の保健指導・健康診査休暇 .....	1
②妊娠に起因する疾病にかかる休暇 .....	2
③妊婦の通勤緩和休暇 .....	2
④出産（産前・産後）休暇 .....	4
育児休業制度 .....	6
①－1 育児休業の承認 .....	7
①－2 育児休業の延長 .....	8
①－3 育児休業の短縮（失効、取消） .....	8
職場復帰に関する制度 .....	11
①－1 部分休業の承認 .....	11
①－2 部分休業の変更 .....	13
①－3 部分休業の失効、取消 .....	13
②育児時間休暇 .....	17
③－1 育児短時間勤務の取得 .....	19
③－2 育児短時間勤務の失効、取消 .....	20
④－1 育児・介護を行う職員の遅出勤務 .....	23
④－2 遅出勤務の取消、期間又は曜日の変更 .....	23
⑤育児・介護を行う職員の深夜勤務の制限 .....	25
⑥育児・介護を行う職員の時間外勤務の免除 .....	26
⑦育児・介護を行う職員の時間外勤務の制限 .....	26
⑧子どもの看護休暇 .....	27
男性の育児参加制度 .....	28
①配偶者の出産に伴う休暇 .....	29
②男性の育児参加のための休暇 .....	30
③育児時間休暇 .....	31

④育児休業 .....	32
⑤部分休業 .....	32
⑥育児・介護を行う職員の遅出勤務 .....	32
⑦子どもの看護休暇 .....	32
<b>介護に関する休暇制度 .....</b>	<b>33</b>
①短期介護休暇 .....	33
②－1 介護休業の承認 .....	34
②－2 介護休業の失効、取消 .....	35
③－1 介護部分休業の承認 .....	39
③－2 介護部分休業の失効、取消 .....	40
<b>短時間勤務制度 .....</b>	<b>42</b>
①短時間勤務制度 .....	42

## 妊娠から出産までの制度

### ■妊娠がわかったら

- ・父親・母親になることがわかったら、できるだけ早い時期に上司に報告するようにし、出産（誕生）後の子育ての計画についても相談や報告をしましょう。
- ・担当業務については、支障が生じないようにスムーズな引き継ぎを行うように心がけましょう。
- ・出産休暇に入るまでに、休暇中の情報提供について、所属と協議しておきましょう。

### ■健診を受けるための休暇

#### ① 妊産婦の保健指導・健康診査休暇【特別休暇】〈有給〉 ※有期職員は無給

内 容	妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が、保健指導や健康診査を受ける場合に取得できます。								
期 間	<table border="0"> <tr> <td>妊娠満 23 週まで</td> <td>・・・ 4 週間に 1 回</td> </tr> <tr> <td>妊娠満 24 週から満 35 週まで</td> <td>・・・ 2 週間に 1 回</td> </tr> <tr> <td>妊娠満 36 週から出産まで</td> <td>・・・ 1 週間に 1 回</td> </tr> <tr> <td>出産後 1 年まで</td> <td>・・・ 1 回</td> </tr> </table> <p>※妊娠中の異常等により医師等の特別な指導があった場合は、上記の回数を超えてその指示通り取得することができます。</p>	妊娠満 23 週まで	・・・ 4 週間に 1 回	妊娠満 24 週から満 35 週まで	・・・ 2 週間に 1 回	妊娠満 36 週から出産まで	・・・ 1 週間に 1 回	出産後 1 年まで	・・・ 1 回
妊娠満 23 週まで	・・・ 4 週間に 1 回								
妊娠満 24 週から満 35 週まで	・・・ 2 週間に 1 回								
妊娠満 36 週から出産まで	・・・ 1 週間に 1 回								
出産後 1 年まで	・・・ 1 回								
取得単位	1 回につき、1 日の正規の勤務時間の範囲内で必要な時間								
手 続 き	特別休暇簿により申し出ます。 理由欄に「妊婦の健康診査」又は「保健指導」と記入。								
添付書類	母子健康手帳の写しなど、妊娠中であることと出産予定日等を証するもの								
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第 29 条第 5 項 (別表第 3 第 10 項)								

Q. 平日に病院などが行う母親学級への参加は、特別休暇の対象になりますか。

A. 母親学級のような講習会は、この休暇でいう保健指導等には該当しません。  
なお、この場合には、年次有給休暇を取得の上、積極的に参加してください。

## ■妊娠によるつわり、病気療養のための休暇

② 妊娠に起因する疾病にかかる休暇【特別休暇】〈有給〉	
内 容	妊娠に起因する疾病（つわり、妊娠悪阻、切迫早産、切迫流産その他妊娠に起因すると医師が認めた疾病）の場合は、負傷又は疾病による療養のための特別休暇（「病気休暇」）を取得できます。
期 間	90日の範囲内。ただし、つわりによる休暇は、うち7日まで。（妊娠に起因する疾病とそれ以外の病気休暇の取得期間とは、通算しません。）
取得単位	1日又は1時間 （つわりによる休暇は半日又は1日）
手 続 き	特別休暇簿により申し出ます。 つわりによる休暇の場合、理由欄に「つわり」と記入。
添付書類	① つわり休暇：母子健康手帳の写しなど妊娠中であることを証するもの ② つわり以外：医師の診断書
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第29条第2項第3号

## ■通勤緩和のための休暇

③ 妊婦の通勤緩和休暇【特別休暇】〈有給〉 ※有期職員は無給	
内 容	保健指導や健康診査の指導等により、妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関（電車、バス等の公共交通機関や自家用車）の混雑が、母体又は胎児の健康保持に影響を及ぼすと認められる場合で、休暇取得によりその支障が緩和される場合に取得できます。
取得単位	始業又は終業に連続する、1日につき1時間の範囲内で必要な時間（勤務時間の始めと終わりに分割して取得できます。）
手 続 き	特別休暇簿により申し出ます。 理由欄に「妊婦の通勤緩和」と記入
添付書類	① 母子健康手帳の写しなど妊娠中であることを証するもの ② 申立書 ・交通機関の混雑の程度、及び休暇取得によりそれがどう緩和されるか、母体又は胎児の健康保持のため健診時に医師から助言があった旨、等を記載してください。 ※交通機関の混雑を避けることにより、母体又は胎児の健康保持に与える悪影響を緩和することがこの休暇の趣旨です。 勤務時間の短縮が目的ではありません。 ※交通機関を利用していない徒歩通勤は認められません。
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第29条第5項 （別表第3第9項）

## <妊婦の通勤緩和休暇 Q&A>

Q. 妊婦の通勤緩和休暇は、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。

A. 妊婦の通勤緩和休暇は1日につき1時間の範囲内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いません。

Q. 午前8時30分から午前9時まで、妊婦の通勤緩和休暇を承認されています。引き続き、午前10時まで年次有給休暇を取りたい時、通勤緩和休暇は認められますか。

A. この休暇の趣旨は、「通勤時の混雑等が母胎又は胎児に及ぼす悪影響を緩和すること」です。休暇を取ることにより、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。

このような場合は、通勤緩和の休暇は取り消し、午前8時30分から午前10時までの間、年次有給休暇を取得することとなります。

### ◇ 労働基準法による母性のための就業制限 ◇

#### ■ 軽易な業務への転換（労働基準法第65条第3項）

妊娠中の女性職員が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

#### ■ 時間外労働・深夜勤務等の禁止（労働基準法第66条、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第16条）

妊産婦が請求（任意の様式等）した場合、時間外労働、休日労働、深夜勤務をさせてはいけません。

## ■ 出産の前後は

- ・子どもが誕生したら速やかに上司に報告し、総務課担当者と連絡を取りながら必要な手続きをとりましょう。
- ・男性職員は子育て参加の第一歩です。妻が就業しているかどうかにかかわらず取得できる休暇もあります。積極的に活用して、夫婦で協力して子育てをしていきましょう。
- ・配偶者の出産が近い男性職員がいれば、休暇取得について声をかけるなど、男性の子育てを応援する職場環境づくりに心がけましょう。
- ・所属内で業務についての情報の共有化を図るとともに、業務の進捗状況や効率的な進め方について定期的に話し合い、職員が休暇を取得してもチームワークよく業務に取り組むことのできるバックアップ体制づくりを行いましょう。

## ■産前・産後休暇

### ④ 出産（産前・産後）休暇【特別休暇】＜有給＞ ※有期職員は無給

内 容	女性職員が出産する場合の休暇です。
期 間	<p>① 産前・産後休暇を別々に取得する場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産前休暇：出産予定日より8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日(*1)以降の日から出産日までの期間</li> <li>・産後休暇：出産の翌日から産後8週間を経過する日(*2)までの期間</li> </ul> <p>(*1) 出産予定日から起算します。 (*2) 出産の翌日から起算します。</p> <p>※原則として、産後の期間は8週間を下回れません。 （本人が請求し、医師の診断書等があれば8週間を下回ることができ、6週間を下回るとは絶対にできません。） ※出産日より、実際に取得する産前・産後休暇の期間は変動します。</p> <p>② 産前・産後休暇を一括取得する場合</p> <p>産前の休暇を始める日から起算して16週間（多胎妊娠の場合は22週間）を経過する日までの期間。</p> <p>※産前の期間は必ず4週間（多胎妊娠の場合は10週間）を確保することが必要です。 ※原則として、産後の期間は8週間を確保することが必要です。 出産日が遅れて8週間を確保できない場合は産休期間を延長します。 （本人が請求し、医師の診断書等があれば8週間を下回ることができ、6週間を下回るとは絶対にできません。）</p>
手 続 き	特別休暇簿により申し出ます。 理由欄に「産前休暇」、「産後休暇」又は「産前産後休暇」と記入。
添付書類	母子健康手帳の写しなど出産予定日のわかるもの
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第29条第5項 （別表第3第11項）



## <出産（産前・産後）休暇 Q&A>

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。

A. 妊娠 85 日以上流産又は妊娠中絶は「出産」にあたるため、その日後 8 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。

なお、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と医師が認める場合は、特別休暇（私傷病休暇）の対象となります。

Q. 産前・産後の休暇をそれぞれ分けて取得する場合、産後休暇の終期は出産の日後 8 週間を経過する日とされており、通常の場合は申請時点では終期を確定できませんが、「特別休暇簿」による申請の具体的な処理方法はどのような方法ですか。

A. 当初においては、出産予定日後 8 週間を経過する日を終期とする期間について届け出をしておき、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。

Q. 産前・産後の休暇をそれぞれ分けて取得する場合、出産が予定日より遅くなった場合には、産前・産後休暇の期間はどのようになりますか。

A. 出産が予定日より遅くなっても早まっても、出産日当日までが産前休暇となります。産後 8 週間は、母性保護のための休養期間とされており（労働基準法第 65 条）、出産が予定日より遅くなっても、出産日の翌日からが産後休暇となります。



## 育児休業制度

### ■育児休業を取得するとき

- 必要に応じて所属と連絡を取りあうなど、職場とのつながりを持ちながら、可能な範囲で自己啓発にも努めましょう。

#### <ポイント>

- 女性は産後休暇終了日の翌日から、男性は子の出生後から、子の満3歳の誕生日の前日まで取得することができます。  
(有期専門職員その他期間を定めて雇用する職員(非常勤職員等)は、1歳の誕生日の前日まで。ただし、非常勤職員等で取得できない場合がありますのでご注意ください。)
- 無給ですが、雇用保険の育児休業給付金又は共済組合の育児休業手当金が支給されます。(雇用保険の育児休業給付金は、原則として2ヶ月毎に支給申請していただきます。)

#### ◎育児休業を取得できない職員

- ①非常勤職員等のうち、引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
- ②非常勤職員等のうち、育児休業の申出があった日から起算して1年(育児休業法第5条第3項及び第4項の規定による申出にあっては6月)以内に雇用期間が終了することが明らかな職員
- ③週の所定勤務日数が2日以下の職員

- ◆男性職員は、妻が就業しているかどうかにかかわらず、育児休業を取得することができます。また、夫婦同時に育児休業を取得することも可能です。
- ◆また、子の出生の日から57日以内に夫が育児休業を取得したとき(産後パパ育児)、夫については特別な事情なく再度の育児休業の取得が可能です。

- 「子」について (H29.1.1より範囲拡大)

「子」とは、実子、養子、特別養子縁組の成立に係る監護期間中の子、養子縁組里親(一定の養育里親を含む)として職員が養育している子のことをいいます。

上記の「子」の範囲が適用される制度については次のとおりです。

育児休業、部分休業、育児短時間勤務、育児時間休暇、子の看護休暇、遅出勤務、深夜勤務の制限、時間外勤務の制限、時間外勤務の免除、短時間勤務制度  
男性の育児参加のための休暇

※介護休業、介護部分休業の「子」の範囲は、実子、養子を対象とします。



## ■育児休業の承認

### ①-1 育児休業の承認<無給>

内 容	3歳未満の子を養育するとき、その子の3歳の誕生日の前日まで取得できます。※子の範囲6ページ参照
期 間	同一の子につき原則として1回に限り、取得することができます。 ※同一の子について、夫と妻それぞれが1回ずつ取得することができます。
手 続 き	育児休業を始めようとする日の <b>1ヶ月前までに</b> 、「育児休業申出書」(第1号様式)により請求します。(所属長決裁及び理事長承認)
添付書類	証明書類(母子健康手帳の出生届出済証明書の写し、家庭裁判所等の発行する事件係属証明書の写しなど、子の氏名、続柄等、生年月日が証明できるもの)
給料等	<p>■給与：支給されません。(下記の期末手当、勤勉手当を除く) 月の途中から育児休業を始めた場合及び終えた場合には、その月は勤務した日数に応じて給料、諸手当がそれぞれ日割り計算されます。</p> <p>■期末手当：基準日(6月1日、12月1日)以前6ヶ月以内の期間に勤務した期間(休暇等一定の期間を含む。)がある場合、支給されます。なお、育児休業期間の1/2が在職期間から除算されます。ただし、全期間が育児休業の場合は不支給となります。</p> <p>■勤勉手当：基準日(6月1日、12月1日)以前6ヶ月以内の期間に勤務した期間がある場合、支給されます。なお、育児休業期間は、全期間が勤務期間から除算されます。</p> <p>■職場復帰後の給与：育児休業期間の100/100に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、職務に復帰した日又はその日後における最初の昇給日に、号給の調整が行われます。</p> <p>■退職手当の算定：育児休業期間のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子が1歳に達した日の属する月までの期間は、1/3が勤続期間から除算されます。</li> <li>・上記以外の期間は、1/2が勤続期間から除算されます。</li> </ul>
参 照	育児休業規程第2条～第16条 就業規則第37条

## ■育児休業期間の延長

### ①-2 育児休業の延長

内 容	<p>① 1回に限り、育児休業終了予定日より後の日に変更ができます。</p> <p>② ①にかかわらず、配偶者が負傷や疾病のため入院したり、配偶者と別居した場合など、育児休業期間の延長の請求をしたときに予測できなかった事実が生じたために、再度の期間延長をしなければ子の養育に著しい支障を来す場合には、再度期間を延長することができます。</p>
手 続 き	<p>育児休業を延長しようとする日の<u>1ヶ月前までに</u>、「育児休業申出書の変更届」（規則第3号様式）により請求します。</p> <p>（所属長決裁及び理事長承認）</p>
添付書類	<p>証明書類（母子健康手帳の出生届出済証明書の写し、家庭裁判所等の発行する事件係属証明書の写しなど、子の氏名、続柄等、生年月日が証明できるもの）</p>
参 照	<p>育児休業規程第9条</p>

## ■育児休業期間の短縮

### ①-3 育児休業の短縮（失効・取消）

内 容	<p>次の事由に該当する場合には、子の養育状況に変化があったとみなされ、育児休業が失効、又は取り消されます。</p> <p>&lt;失効事由&gt;</p> <p>①職員が産前休暇を始め、又は出産をした場合</p> <p>②育児休業に係る子が死亡し、又は職員の子でなくなった場合（離縁、養子縁組の取消、親族関係の終了等）</p> <p>&lt;取消事由&gt;</p> <p>①育児休業に係る子を養育しなくなった場合（職員が病気等で入院した場合、子と別居する場合、子を保育園に預ける場合等）</p> <p>②別の子の育児休業又は介護休業を承認しようとする場合</p>
手 続 き	<p>届出事由発生後、速やかに、「養育状況変更届」により届け出ます。</p> <p>（所属長決裁及び理事長承認）</p>
参 照	<p>育児休業規程第6条</p>

## <育児休業 Q&A>

- Q. ①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。  
②同居している父母が育児を手伝ってくれる場合でも、育児休業を取得できますか。  
③育児休業を夫婦で同時に取得することはできますか。

- A. ①配偶者の状況に関わりなく、育児休業を取得することができます。  
②父母、配偶者等の状況に関わりなく、育児休業を取得することができます。  
③夫婦同時に取得することも可能です。

- Q. 産後休暇の後に、仕事の引き継ぎのため2日間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。

- A. 取得可能です。育児休業の期間は、産後休暇に引き続いて必要はありません。

- Q. 育児休業の終了前に、子どもを保育所に預けて職場に復帰することは可能ですか。

- A. 託児により子の日常生活上の世話をしなくなった場合には、予定よりも早く職場に復帰することが可能です。この場合には、速やかに「養育状況変更届」を提出し、育児休業の承認の取消しを受けてください。  
なお、保育所への入所が可能になり次第復帰したいという希望がある場合は、その意向をあらかじめ所属に伝えておきましょう。

- Q. 女性職員において、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子の育児休業はどうなりますか。

- A. 第1子の育児休業期間中に、第2子の産前休暇を取得すれば、育児休業の承認は失効します。  
なお、第2子の出産後、産後休暇が終了した後においては、今度は第2子の育児休業を取得することが可能となります。

- Q. 育児休業から復帰した職員の年次有給休暇の請求可能日数は何日ですか。

- A. 年次有給休暇は職員として在職する期間に応じて与えられます。  
4月1日に在職していれば、育児休業などで勤務しなかった期間がある場合でも年度あたり20日の年次有給休暇が付与されます。  
従って、4月1日に育児休業中であっても、その年度の年次休暇の請求可能日数は20日（前年度からの繰り越し分がある場合はそれを加えた日数、ただし繰り越し分は20日が限度）となります。

Q. 育児休業の再取得は可能ですか。

A. ①育児休業の請求の際、あらかじめ「育児休業等計画書」（第2号様式）を提出し、3月以上の期間が空いているとき（この場合、再度の取得は1回に限られます。）

②子の出生の日から57日以内に夫が育児休業を取得したとき（産後パパ育児）、夫については再度の育児休業の取得が可能

※それ以外の育児休業の再取得は、特別な事情（③～⑪）がない限り、再取得はできません。

<特別な事情>

③産前・産後休暇を取得したことにより育児休業が終了した後、産前産後休暇に係る子が死亡したとき、又は養子縁組等により職員と同居しなくなった場合

④育児休業を当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業に切り替えた後、当該子が死亡したとき、又は養子縁組等により同居しなくなった場合

⑤特別養子縁組の監護期間中の子や養子縁組里親として、職員が養育している子の育児休業に切り替えた後、特別養子縁組の家事審判が終了した場合（特別養子縁組の審判が成立した場合を除く。）又は、養子縁組が成立しないまま、里親委託が解除された場合

⑥職員の負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により当該育児休業が終了した後、当該子を養育できる状態に回復した場合

⑦介護休業を取得したことにより育児休業が終了した後、介護休業に係る要介護者が死亡し、又は離婚等により職員との親族関係が消滅したとき

⑧配偶者の死亡、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により当該申出に係る子を養育することが困難な状況になったとき、又は婚姻の解消その他の事情により、配偶者が当該申出に係る子と同居しないこととなったとき

⑨配偶者が入院、又は別居したことその他の育児休業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著しい支障が生じるとき

⑩子が負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

⑪保育所における保育の実施を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

手続きは、育児休業申出書のほか、

証明書類（母子健康手帳の出生届出済証明書の写し、家庭裁判所等の発行する事件係属証明書の写しなど）、再度の育児休業が必要であること、及び取得要件に合致していることを証する書類、又は申立書（上記①の場合は不要）が必要です。

## 職場復帰に関する制度

### ■仕事に復帰したら

- ・子どもの病気等で、急な休暇を取らなければならない場合が考えられます。
- ・普段から業務の進捗状況について報告しておくなど、なるべく業務が滞らないような対処を心がけておきましょう。

### ■部分休業の取得

#### ①-1 部分休業の取得<給与減額>

内 容	<p>満9歳に達する日後最初の3月31日（小学校3年生）までの子のある職員は、子の養育のため、勤務時間の一部を休業することができます。同じ子を養育する女性職員と男性職員の両方が、それぞれ週18時間45分まで取得することができます。※子の範囲6ページ参照</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆非常勤職員等は、満3歳に達する日後最初の3月31日まで。</li> <li>◆男性職員は、妻が就業しているかどうかにかかわらず、部分休業を取得することができます。</li> <li>◆夫婦同時に同じ時間帯で部分休業を取得することも可能です。</li> </ul> <p>◎部分休業を取得できない職員</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①育児短時間勤務をしている職員</li> <li>②非常勤職員等のうち、次に該当する者             <ul style="list-style-type: none"> <li>・1日の所定労働時間が6時間以下である職員</li> <li>・法人に雇用された期間が1年に満たない職員</li> <li>・週の所定勤務日数が2日以下の職員</li> </ul> </li> </ul>
期 間	<p>子が満9歳に達する日後最初の3月31日まで、3ヶ月以上の期間について包括的に請求を行います。</p> <p>※3ヶ月以上取得しなければならないという意味ではなく、請求期間中の一部期間だけ部分休業を取得することもできます。</p> <div style="text-align: center;"> <p style="font-size: small;">[ ← 請求期間 → ]</p> </div>
取得時間	<p>1週間に18時間45分の範囲で、次のいずれかの時間によること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①1日に割り振られた勤務時間の全部</li> <li>②勤務時間の始め又は終わりに連続する、1日を通じて3時間45分を超えない範囲内（休憩時間を挟まずに連続して勤務する時間が1時間に達しない場合を除く）</li> </ul> <p>※育児時間休暇と併用する場合は、両制度を合わせて週18時間45分まで取得できます。→17～18ページ参照</p> <p>さらに、要介護者を介護するため介護部分休業が認められている場合は、介護部分休業（1日2時間まで）も合わせて週18時間45分までとなります。</p> <p>（同一日に、上記①とは併用できません。）</p> <p>※上記②の場合、部分休業は勤務時間の始め又は終わりに設定しなければならないので、育児時間休暇を出勤時又は退勤時に併用す</p>

	<p>る場合は、次のようになります。</p> <p>◇出勤時：部分休業 → 育児時間休暇 → 勤務</p> <p>◇退勤時：勤務 → 育児時間休暇 → 部分休業</p>
取得単位	15分単位
手続き	部分休業を取得しようとする日の <u>1ヶ月前までに</u> 、「部分休業承認請求書」（第5号様式）により請求します。（所属長決裁及び理事長承認）
添付書類	証明書類（母子健康手帳の出生届出済証明書の写し、家庭裁判所等の発行する事件係属証明書の写しなど、子の氏名、続柄等、生年月日が証明できるもの）
給料等	<p>■給与：勤務しない1時間につき、1時間あたりの給与を減額して支給します。（月ごとに合計し、30分以上の端数は切り上げのうえ、翌月に減額処理）</p> <p>■期末手当：影響なし</p> <p>■勤勉手当：基準日以前6月間に、部分休業した時間数を日換算して30日を超えた場合、日換算した期間を勤務期間から除算します。</p> <p>■退職手当：影響なし</p>
参照	育児休業規程第27条～第33条

■ 部分休業取得パターン ■ （勤務形態により、土日の取得可能）

■ ……休業時間

1. 取得できる例

(例 1)

	月	火	水	木	金
8:30	2.0H	2.0H	2.0H	2.0H	2.0H
10:30	1.5H	1.5H	1.5H	1.5H	1.5H
12:00	/				
13:00	2.5H	2.5H	2.5H	2.5H	2.5H
15:30	1.75H	1.75H	1.75H	1.75H	1.75H
17:15	3時間 45分	3時間 45分	3時間 45分	3時間 45分	3時間 45分

18時間  
45分

2. 取得できない例

(例 1)

勤務時間が連続して1時間に達しない場合

	月	火	水	木	金
8:30	3.0H	3.0H	3.0H	3.0H	3.0H
12:00	0.5H	0.5H	0.5H	0.5H	0.5H
13:00	3.5H	3.5H	3.5H	3.5H	3.5H
16:30	0.75H	0.75H	0.75H	0.75H	0.75H
17:15	3時間 45分	3時間 45分	3時間 45分	3時間 45分	3時間 45分

18時間  
45分

(例 2)

	月	火	水	木	金
8:30	1.0H	1.0H	7.75H	1.0H	1.0H
9:30	2.5H	2.5H		2.5H	2.5H
12:00	/				
13:00	2.5H	2.5H	2.5H	2.5H	2.5H
15:30	1.75H	1.75H	1.75H	1.75H	1.75H
17:15	2時間 45分	2時間 45分	7時間 45分	2時間 45分	2時間 45分

18時間  
45分

(例 2)

勤務時間が連続して1時間に達しない場合

	月	火	水	木	金
8:30	3.5H	3.5H	3.5H	3.5H	3.5H
12:00	/				
13:00	0.5H	0.5H	0.5H	0.5H	0.5H
13:30	3.75H	3.75H	3.75H	3.75H	3.75H
17:15	3時間 45分	3時間 45分	3時間 45分	3時間 45分	3時間 45分

18時間  
45分

(例 3)

	月	火	水	木	金
8:30	7.75H	7.75H	0	0	0
9:30					
12:00	/				
13:00	7.75H	7.75H	7.75H	7.75H	7.75H
15:15	0	0	0	0	0
17:15	7時間 45分	7時間 45分	0時間	0時間	0時間

15時間  
30分

(例 3)

始業時間又は終業時間に連続していない場合

	月	火	水	木	金
8:30	2.5H	2.5H	2.5H	2.5H	2.5H
11:00	1.0H	1.0H	1.0H	1.0H	1.0H
12:00	/				
13:00	2.0H	2.0H	2.0H	2.0H	2.0H
15:00	2.25H	2.25H	2.25H	2.25H	2.25H
17:15	3時間	3時間	3時間	3時間	3時間

15時間

## ■部分休業の変更（期間の延長・短縮）

### ①-2 部分休業の変更

手 続 き	<p>(1) 休業期間の延長・短縮 あらかじめ（延長する期間の初日又は短縮しようとする期間の末日の原則として<u>1ヶ月前まで</u>）、「部分休業等変更請求書」（第6号様式）により請求します。（所属長決裁及び理事長承認）</p> <p>(2) 1週間あたりの休業時間の延長・短縮 あらかじめ（変更しようとする期間の初日から原則として<u>1ヶ月前まで</u>）、「部分休業等変更請求書」（第6号様式）により請求します。（所属長決裁及び理事長承認）</p> <p>(3) 1日あたりの休業時間の変更（1週間あたりの休業時間が変わらない場合） あらかじめ（変更しようとする日の原則として前日まで）、「部分休業等変更承認簿」（第7号様式）により所属長に申し出ます。</p>
添付書類	<p>証明書類（母子健康手帳の出生届出済証明書の写し、家庭裁判所等の発行する事件係属証明書の写しなど、子の氏名、続柄等、生年月日が証明できるもの</p>
参 照	<p>育児休業規程第32条</p>

## ■部分休業の失効・取消

### ①-3 部分休業の失効・取消

内 容	<p>次の事由に該当する場合には、子の養育状況に変化があったとみなされ、育児休業が失効、又は取り消されます。</p> <p>&lt;失効事由&gt;</p> <p>①職員が産前休暇を始めた場合 ②部分休業に係る子が死亡し、又は職員の子でなくなった場合（離縁、養子縁組の取消、親族関係の終了等）</p> <p>&lt;取消事由&gt;</p> <p>①部分休業に係る子を、その時間において養育しなくなった場合（部分休業の時間において、子を保育園に預けることになった場合等） ②別の子の育児休業又は当該部分休業の時間において部分休業を取得しようとする場合</p>
手 続 き	<p>届出事由発生後、速やかに、「養育状況変更届」により届け出ます。</p>
参 照	<p>育児休業規程第31条</p>

## <部分休業 Q&A>

Q. 同一日に、夫婦両方が部分休業を取得することはできますか。

A. 同じ時間帯であっても、夫婦両方が取得することができます。

Q. 「部分休業」と「育児時間休暇」（特別休暇）をあわせて取得することはできますか。

A. あわせて取得することは可能ですが、両制度あわせて「週 18 時間 45 分以内」の取得となります。（男性職員は一定の要件を満たす必要があります。）

また、1日の勤務時間の一部を休業する場合、部分休業は必ず勤務時間の始め又は終わりに取得する必要がありますので、両制度を引き続いて利用する場合には、次のようになります。

8:30	部分休業	育児時間	勤務時間	育児時間	部分休業	17:15
------	------	------	------	------	------	-------

要介護者を介護するため介護部分休業（1日2時間まで。勤務時間の始め又は終わり）が承認されている場合も、あわせて「週18時間45分以内」となります。

Q. 部分休業の請求にあたって、満9歳に達する日後最初の3月31日まで一括して申請・承認できますか。

A. 可能です。請求は3ヶ月以上の期間について行うこととなっています。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。

Q. 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。

A. 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、原則として1ヶ月前までに請求することにより、再び取得することが可能です。

（請求は3ヶ月以上の期間について行ってください。）

例) 7月1日～9月30日まで承認を受けていたが、11月1日～11月30日まで再度部分休業を取得したい場合。

→原則として10月1日までに「部分休業等承認請求書」により請求します。

ただし、取得したい期間が1ヶ月であっても請求期間は3ヶ月以上請求してください。（請求（承認）期間と部分休業取得期間は異なります。）

Q. 託児状況の変更等により、承認された部分休業時間を変更したい場合は、どのような手続きをとればよいですか。

A. 所属異動や託児時間の変更等やむを得ない理由により、将来にわたって1週間あたりの部分休業の請求時間を変更する必要がある場合は、変更しようとする

日の原則として1ヶ月前までに、「部分休業等変更請求書」を提出してください。  
1日あたりの休業時間の変更（1週間あたりの休業時間が変わらない場合）は、あらかじめ「部分休業等変更承認簿」により所属長に届け出ます。（所属長承認）

Q. 業務の都合上、承認を受けている部分休業を取得できない日があります。その場合、当該日の部分休業は取り消すのですか。

A. 部分休業の取得は週単位で考えるので、取り消しません。

※研修・出張等で、1ヶ月以上前に部分休業を取得できないことがわかっている場合は、「部分休業等変更請求書」の提出により、当該週の1週間あたりの休業時間を変更することができます。

※「部分休業等変更請求書」により変更できない場合は、1週間あたりの休業時間数が変わらないように、取得できなかった部分休業時間数を当該日の他の時間帯、又は同一週の他の曜日に振り替えます。  
「部分休業等変更承認簿」に記入し、あらかじめ（変更しようとする日の原則として前日まで）所属長に提出してください。

なお、振り替える場合は、振り替え後であっても、取得時間は次のいずれかによりますので、注意してください。

- ①1日に割り振られた勤務時間の全部
- ②勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて3時間45分を超えない範囲内（休憩時間を挟まずに連続して勤務する時間が1時間に達しない場合を除く）

Q. 部分休業の承認を受けている場合、休暇の取り方はどのようにすればよいですか。

A. 部分休業の取得は、週単位で考えるものですので、1週間あたりの休業時間数が変わらないように、年次有給休暇等を届け出ます。

例1) 毎日 8:30~9:00、15:45~17:15、週 10 時間の部分休業を取得している職員の場合

- ①1日勤務しないとき  
9:00~15:45 まで6時間の年次有給休暇を届け出る。
- ②部分休業の時間に引き続いて、午前 11 時まで休みたいとき  
9:00~11:00 まで2時間の年次有給休暇を届け出る。
- ③午前半日を休みたいとき  
9:00~12:00 まで3時間の年次有給休暇を届け出る。
- ④午後半日を休みたいとき  
12:45~15:45 まで3時間の年次有給休暇を届け出る。
- ⑤夏季休暇等、半日又は1日単位の休暇を取得する場合  
当該日の部分休業（2時間）を同一週の他の曜日に振り替え、1日の休暇を届け出る。

例2) 毎日 15:45~17:15、週 7.5 時間の部分休業を取得している職員の場合

①夏季休暇等、半日又は1日単位の休暇を取得する場合(次のいずれか)

- 午前(8:30~12:00)は夏季休暇、12:45~15:45まで3時間の年次有給休暇を届け出る。
- 当該日の部分休業(1.5時間)を同一週の他の曜日に振り替え、1日の休暇を届け出る。

※振り替える場合は、振り替え後であっても、取得時間は次のいずれかによりますので、注意してください。

- ①1日に割り振られた勤務時間の全部
- ②勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて3時間45分を超えない範囲内(休憩時間を挟まずに連続して勤務する時間が1時間に達しない場合を除く)

※1ヶ月以上前に、休暇を取得することがわかっている場合は、「部分休業等変更請求書」を提出することにより、当該週の1週間あたりの部分休業時間を変更することができます。

例) 月・火を全日休む場合、その週の部分休業取得は水~金のみ請求する。

Q. 部分休業を承認されている期間中に人事異動があった場合は、異動先でも再度、新所属長の承認を得る必要がありますか。

A. 部分休業は一般的に長期間にわたることから、承認期間の途中で所属異動する可能性もあり得ます。この場合、部分休業の性格上、基本的には一度承認されれば所属異動したとしても失効することはありません。



## ■育児時間休暇の取得

② 育児時間休暇【特別休暇】〈有給〉 ※有期職員は無給	
内 容	生後1歳3ヶ月未満の子の授乳・保育園への送迎等の保育を行うための休暇です。一定の要件を満たせば、同じ子を養育する女性職員と男性職員の両方が取得することができます。※子の範囲6ページ参照
期 間	子が生後1歳3ヶ月になるまで
取得時間	1日2回。1回30分。まとめ取りは60分まで。 ※同じ子を養育する女性職員と男性職員の両方が取得する場合は、2人で合計1日60分まで。 <u>ただし、2人が重複した時間帯には取得できません。</u> ※部分休業と併用することができます。 ただし、取得時間は両制度をあわせて週18時間45分までです。
男性職員の場合	配偶者が次のいずれにも該当しない場合 ①当該子を常態として養育できる(*) ②当該子について取得している育児時間休暇又はそれに相当するものを、既に一定時間以上取得している。 ③②のほか、育児時間休暇を取得しようとする時間帯において、当該子を養育することができる。  (*)「常態として養育できる」 ・就労、あるいは病気等で子の日常生活の世話が困難な状況にない ・産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）又は産後8週間以内でない場合、等
手 続 き	特別休暇簿理由欄に「育児時間休暇」と記入
添付書類	証明書類（母子健康手帳の出生届出済証明書の写し、家庭裁判所等の発行する事件係属証明書の写しなど、子の氏名、続柄等、生年月日が証明できるもの
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第29条第5項（別表第3第13項）

### <育児時間休暇 Q&A>

Q. 子どもの面倒を見ることができる親と同居していても、育児時間休暇を取得することはできますか。

A. 職員の配偶者が常態として子の養育ができない場合は、育児を手伝ってくれる方がいても、育児時間休暇を取得できます。

Q. あらかじめ勤務時間の始めと終わりに各々30分間、育児時間休暇（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有給休暇を届け出て、その日1日を勤務しないようにすることはできますか。

A. 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有給休暇の取得は認められません。

この場合は特別休暇の承認を取り消し、1日の年次有給休暇を届け出て下さい。

また、部分休業を1日取得している場合も併用はできませんので、特別休暇の承認は取り消して下さい。



Q. あらかじめ勤務時間の始めと終わりに各々30分間、育児時間休暇（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有給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。

A. 1日のうち勤務する時間があるので、時間単位の年次有給休暇を取得できます。例えば、午前10時まで休みたいときは、9:00～10:00まで1時間の年次有給休暇を届け出てください。



## ■育児短時間勤務の取得

### ③-1 育児短時間勤務の取得

内 容	<p>小学校就学の始期に達するまで（満6歳に達する日後最初の3月31日まで）の子のある職員は、子の養育のため短時間勤務をすることができます。同じ子を養育する女性職員と男性職員の両方が取得することができます。夫婦同時に同じ時間帯で取得することも可能です。</p> <p style="text-align: right;">※子の範囲6ページ参照</p> <p>◆非常勤職員等は、満3歳の誕生日の前日まで。</p> <p>◎育児短時間勤務を取得できない職員</p> <p>①部分休業を取得している職員</p> <p>②非常勤職員等のうち、次に該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1日の所定労働時間が6時間以下である職員</li> <li>・法人に雇用された期間が1年に満たない職員</li> <li>・週の所定勤務日数が2日以下の職員</li> </ul>
手 続 き	取得しようとする日の <b>1ヶ月前までに</b> 、「育児短時間勤務承認請求書」（第4号様式）により請求します。（所属長決裁及び理事長承認）
給与等	<p>■給与：号級月額に、当該職員の1週間当たりの勤務時間数を1週間当たりの本来の勤務時間数で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額を支給します。</p> <p>■期末手当：育児短時間勤務として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1を除算します。</p> <p>■勤勉手当：育児短時間勤務として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間を除算します。</p> <p>■退職手当の算定：取得期間の1/3を在職期間から除算します。</p>
参 照	育児休業規程第17条～第26条

## ■育児短時間勤務の勤務パターン

### a) 交替制等勤務職員以外の職員

	勤務時間	週 休 日	勤務日・時間
1	週 19 時間 35 分	土日	月～金に 3 時間 55 分ずつ
2	週 24 時間 35 分	土日	月～金に 4 時間 55 分ずつ
3	週 23 時間 15 分	土日、月～金のうち2日	残り3日に、7時間45分ずつ
4	週 19 時間 25 分	土日、月～金のうち2日	残り3日のうち、2日に7時間45分ずつ 1日に3時間55分
5	週30時間	土日	月～金に6時間ずつ

b) 交替制等勤務職員

	勤務時間	週 休 日	勤務日・時間
6	週 19 時間 25 分 19 時間 35 分 23 時間 15 分 24 時間 35 分	4 週間ごとの 期間につき、 8 日以上	1 週間当たりの勤務 19 時間 25 分 19 時間 35 分 23 時間 15 分 24 時間 35 分
7	週 19 時間 25 分 19 時間 35 分 23 時間 15 分 24 時間 35 分	4 週間を超え ない期間につ き、1 週間当 たり 1 日以上	1 週間当たりの勤務 19 時間 25 分 19 時間 35 分 23 時間 15 分 24 時間 35 分

■ 育児短時間勤務の失効、取得

③-2 育児短時間勤務期間の失効、取消

手 続 き	<p>◎失効事由</p> <p>①産前休暇を始めた場合</p> <p>②育児短時間勤務に係る子が死亡し、又は職員の子でなくなった場合（離縁、養子縁組の取消、親族関係の終了等）</p> <p>◎取消事由</p> <p>①育児短時間勤務に係る子を、その時間において養育しなくなった場合（子を保育園に預けることになった場合等）</p> <p>②育児短時間勤務をしている職員が、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された場合</p> <p>③育児短時間勤務をしている職員が、当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認された場合</p>
手 続 き	届出事由発生後、速やかに、「養育状況変更届」により届け出ます。
参 照	育児休業規程第21条

<育児短時間勤務 Q&A>

Q. 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか。

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

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

Q. 同じ子について何度も育児短時間勤務を行うことはできますか。

A. 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年を経過した場合は、再度、育児短時間勤務を行うことができます。

なお、1年を経過していない場合でも、次に掲げる特別の事情がある場合には再度の育児短時間勤務を行うことができます。

<特別の事情>

- ①産前休暇を届け出たことにより、当初の育児短時間勤務の承認が失効となった後、当該産前の休暇に係る子が死亡した場合、又は育児短時間勤務に係る子以外の子に係る短時間勤務が承認されたことにより短時間勤務の承認が取り消された後、当該短時間勤務に係る子が養子縁組などにより職員と別居することとなった場合
- ②特別養子縁組の監護期間中の子や養子縁組里親として、職員が養育している子の育児休業に切り替えた後、特別養子縁組の家事審判が終了した場合（特別養子縁組の審判が成立した場合を除く。）又は、養子縁組が成立しないまま、里親委託が解除された場合
- ③育児短時間勤務をしている職員の負傷、疾病又は身体上もしくは精神上的の障害により子を養育できない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれるとして承認を取り消された後、子を養育できる状態に回復した場合
- ④育児短時間勤務をしている職員が、当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務が承認されたことにより取り消された場合
- ⑤育児短時間勤務の終了後、3月以上の期間が経過した場合（育児短時間勤務の請求時に子を養育するための計画について「育児休業等計画書」を提出した場合に限る。）
- ⑥育児短時間勤務の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより、再度の育児短時間勤務をしなければ子の養育に著しい支障が生ずることとなった場合（配偶者が負傷又は疾病により入院、配偶者と別居した場合など）

Q. 育児短時間勤務の期間の途中で勤務する時間帯を変更することはできますか。

A. 勤務する日及び時間帯を変更することは、現に承認されている育児短時間勤務と異なる内容の勤務をすることとなるので、承認されている育児短時間勤務を取り消し、新たな育児短時間勤務の請求が必要となります。

Q. 育児短時間勤務で、土日を週休日とし、月～金まで3時間55分ずつの勤務の場合、年次有給休暇はどのようになりますか。

A. 週5日勤務の場合は、年次有給休暇の日数は変わりません（20日）。  
ただし、1日3時間55分なので年休20日を時間単位に直すと78時間20分となります。

残日数については、20日から育児短時間勤務の開始日までに既に取得した年休日数を差し引いた日数となります。

（例）年休の繰越日数が20日あって計40日取得可能な職員が、4/1～6/30の間に3日年休を取得した場合、7/1から育児短時間勤務（3時間55分×5日）を行うにあたっての取得可能日数は、 $40 - 3 = 37$ 日  
（時間単位に直すと3時間55分×37日＝144時間55分）



## ■遅出勤務の承認

### ④-1 育児・介護を行う職員の遅出勤務

内 容	<p>&lt;育児&gt;  満12歳に達する日後最初の3月31日（小学校6年生）までの子のある職員が、保育園等への送り届けや、小学校の集団登校の付き添い等により、正規の勤務時間の始期までに出勤が困難な場合に利用できます。※子の範囲6ページ参照</p> <p>※同じ子を養育する女性職員と男性職員の両方が承認を受けることができ、2人が重複した曜日も認められます。  ※部分休業と併用することができます。</p> <p>&lt;介護&gt;  要介護者（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、常時介護を必要とする状態にある家族）を介護するために、正規の勤務時間の始期までに出勤が困難な場合に利用できます。  ※介護部分休業と併用することができます。</p>
勤務時間	承認された特定の曜日（複数可）については、勤務時間を次のとおりに変更できます。 ①午前8時45分から午後5時30分まで ②午前9時から午後5時45分まで
手 続 き	「遅出勤務請求書」により請求します。（所属長決裁及び理事長承認）理事長の承認を受けた職員には「遅出勤務承認証」交付します。  ※請求は、同一年度内。年度をまたがる場合、次年度分については改めて請求手続きを行ってください。
添付書類	請求に係る子の氏名、生年月日、続柄等が確認できる書類（住民票等（写））
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第17条

## ■遅出勤務の取消、期間、曜日の変更

### ④-2 遅出勤務の取消、期間又は曜日の変更

手 続 き	<ul style="list-style-type: none"> <li>●取消、承認期間の短縮  「養育状況等変更届」を所属を通じて理事長に提出するとともに、「遅出勤務承認証」を理事長に返納してください。</li> <li>●承認期間の延長、曜日の変更  新たに「遅出勤務請求書」により請求してください。  （所属長決裁及び理事長承認）</li> </ul>
-------	--

## <遅出勤務 Q&A>

Q. 夫婦ともに遅出勤務制度を利用することはできますか。

A. 同一の子について承認を受ける曜日が重なっても、夫婦ともに利用できます。

Q. 遅出勤務9時から17時45分までの承認を受けている曜日に、時折、付き添いの必要のない場合があります。このような時は、8時30分から17時15分までの通常勤務として構わないですか。

A. 承認期間中は、個人的な都合で、勤務時間を随時変更することはできません。そのような日でも始業時間は9時、終業時間は17時45分になります。

Q. 遅出勤務中の時間外勤務命令については、どのようになりますか。

A. 通常勤務の場合と同様、業務上の必要に応じて、勤務時間（8時45分から17時30分又は9時から17時45分）以外の時間に対して命じられることになります。

Q. 保育園等への送り届け、小学校への集団登校の付き添い以外の理由で、遅出勤務を利用することはできますか。

A. 子の養育に関する遅出勤務の承認は、原則として次の場合に限りします。

①保育園又は幼稚園等に送り届けることを目的とする場合

②小学校への集団登校に付き添い等を目的とする場合

ただし、その他の理由で請求を行おうとする場合は、請求前に協議してください。



## ■深夜勤務の制限

⑤ 育児・介護を行う職員の深夜勤務の制限	
内 容	<p>次の請求があった場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜に勤務させることはできないこととなっています。</p> <p>&lt;育児&gt;            小学校就学の始期に達するまでの子がいる職員が、その子を養育するために請求した場合 ※子の範囲6ページ参照</p> <p>●対象：次のいずれかに該当する職員</p> <p>①配偶者が深夜（午後10時から翌日の午前5時）に就業している場合（深夜における就業日数が月に3日以下の場合を除く）</p> <p>②配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難な場合</p> <p>③配偶者が産前8週（多胎妊娠の場合は14週）・産後8週の期間中の場合</p> <p>&lt;介護&gt;            要介護者（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、常時介護を必要とする状態にある家族）を介護するために請求した場合</p>
制限時間	午後10時から翌日の午前5時までの間の勤務
手 続 き	<p>「深夜勤務・時間外勤務制限請求書」により深夜勤務制限の<b>1ヶ月前まで</b>に請求します。（所属長決裁及び理事長承認）</p> <p>※子が出生する前でも請求できます。</p> <p>※請求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。</p>
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第14条

Q. 深夜勤務の制限は、他に子どもや要介護者の面倒を見てくれる家族がいる場合、請求はできますか。

A. 育児における深夜勤務の制限は、配偶者が次のいずれにも該当する場合、その配偶者が常態として、子どもを養育するものと考えられ、請求はできません。

- ①深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む。）であること。
- ②負傷、疾病又は身体上、若しくは精神上の障害により、請求に係る子を養育することが困難な常態にある者ではないこと。
- ③配偶者が産前8週（多胎妊娠の場合は14週）以内に出産する予定である者又は産後8週間を経過しない者であること

介護における深夜勤務の制限は、他に要介護者を介護する家族がいても、職員が介護を行っている限り請求できます。



## ■時間外勤務の免除

### ⑥ 育児・介護を行う職員の時間外勤務の免除

内 容	<p>次の請求があった場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外勤務をさせることはできないこととなっています。</p> <p>&lt;育児&gt; 3歳未満の子がいる職員が、その子を養育するために請求した場合。 ※子の範囲6ページ参照 ※配偶者の就業の有無等に関わらず請求可能です。</p> <p>&lt;介護&gt; 要介護者（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、常時介護を必要とする状態にある家族）を介護するために請求した場合</p>
制限時間	すべての時間外勤務
手 続 き	<p>「深夜勤務・時間外勤務制限請求書」により時間外勤務制限開始日の前日までに請求します。（所属長決裁及び理事長承認）</p> <p>※子が出生する前でも請求できます。</p> <p>※請求は制限が必要な期間について一括して行ってください。</p>
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第15条第1項及び第2項

## ■時間外勤務の制限

### ⑦ 育児・介護を行う職員の時間外勤務の制限

内 容	<p>次の請求があった場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、一定の時間を超えて時間外勤務をさせることはできないこととなっています。</p> <p>&lt;育児&gt; 小学校就学の始期に達するまでの子がいる職員が、その子を養育するために請求した場合。 ※子の範囲6ページ参照 ※配偶者の就業の有無等に関わらず請求可能です。</p> <p>&lt;介護&gt; 要介護者（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、常時介護を必要とする状態にある家族）を介護するために請求した場合</p>
制限時間	1月につき24時間、1年において150時間を超えた勤務
手 続 き	<p>「深夜勤務・時間外勤務制限請求書」により時間外勤務制限開始日の前日までに請求します。（所属長決裁及び理事長承認）</p> <p>※子が出生する前でも請求できます。</p> <p>※請求は制限が必要な期間について一括して行ってください。</p>
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第15条第3項及び第4項

## ■子どもの看護休暇

### ⑧ 子どもの看護休暇【特別休暇】〈有給〉 ※有期職員は無給

内 容	<p>12歳に達する日以降の最初の3月31日までの間にある子の負傷・病気による治療、療養中の看病や通院等の世話をする場合の休暇です。 （予防接種、予防注射、健康診断も含みます）※子の範囲6ページ参照</p> <p>※専業主婦（夫）など他に看護可能な家族がいる職員についても、その家族が病気等により看護できない場合は取得できます。</p>
取得日数	<p>子1人の場合は1年度につき5日、 2人以上の場合は1年度につき年10日の範囲内</p>
取得単位	1日又は1時間
手 続 き	特別休暇簿理由欄に「子どもの看護休暇」と記入
添付書類	<p>①薬袋、領収書など子が受診したことがわかる書類の写し、 又は子が要看護状態であることがわかる申立書等</p> <p>②子の氏名、続柄、生年月日が証明できるもの（母子健康手帳の出生届出済証明書の写し等）</p>
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第29条第5項 （別表第3第19項）

### <子どもの看護休暇 Q&A>

Q. 小学生の子どもが2人います。子どもの看護休暇は1年度に10日取得できますか。

A. できます。子ども1人の場合は、職員一人につき1年度に5日間、子ども2人以上の場合は、職員1人につき1年度に10日間取得できます。夫婦とも職員の場合は、子ども2人に対して夫婦それぞれ10日間、合計20日間取得できます。



## 男性の育児参加制度

### ■ 男性も育児に参加しましょう

- ・ 男性職員が活用できる様々な休暇制度があります。
- ・ 妻が就業しているかどうかに関わりなく、男性職員も育児休業、部分休業を取得することができます。
- ・ これまでパートナーに任せていた男性職員も、取得可能な休暇や育児休業などを積極的に活用しながら、夫婦で協力して子育てをしていきましょう。
- ・ 所属長は該当する職員に声をかけるなど、職場においても男性の子育てを応援する環境づくりに心がけましょう。



### ■ 男性職員が取得できる主な制度 ■

制度名	区分	取得時期	要件
配偶者出産休暇	出産に係る子	妻の出産入院日から出産日後2週間まで。	3日
育児参加休暇	出産に係る子	出産日から出産日後8週間まで。	5日
	上の子 (小学校就学前)	下の子の出産予定日の8週間前から出産後8週間まで。	
育児時間休暇	出産に係る子	出産日から生後1歳3ヶ月未満まで。	1日2回 1回30分 配偶者要件有り
	上の子 (1歳3ヶ月未満)	下の子の出産予定日の6週間前から上の子1歳3ヶ月まで。	
育児休業	出産に係る子	出産予定日から3歳未満まで。	—
	上の子 (3歳未満)	3歳未満まで。	
育児短時間勤務	出産に係る子	出産日から小学校就学前まで。	—
	上の子 (小学校就学前)	小学校就学前まで。	
部分休業	出産に係る子	出産日から小学3年生まで。	—
	上の子 (小学3年生まで)	小学3年生まで。	
遅出勤務	出産に係る子	出産日から小学6年生まで。	—
	上の子 (小学6年生まで)	小学6年生まで。	



## ■配偶者の出産に伴う休暇

### ① 配偶者の出産に伴う休暇【特別休暇】[男性のみ] <有給> ※有期職員は無給

内 容	男性職員が、妻の出産に伴う入退院・出産時の付き添い、入院中の世話、出生の届出等をするための休暇です。 ※出産とは、妊娠満12週(85日)以後の分娩(死産・流産を含む)をいいます。
取得期間	出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過する日(*)までの期間内における3日の範囲内 (*)出産日から起算します。
取得単位	1日又は1時間
手 続 き	特別休暇簿理由欄に「配偶者出産休暇」と記入
添付書類	母子健康手帳の写しなど出産予定日、及び出生日のわかるもの
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第29条第5項 (別表第3第21項)

### <配偶者の出産に伴う休暇 Q&A>

Q. 妻が出産前に実家近くの病院で出産する場合、実家に戻る妻を送るために「配偶者出産休暇」を取得することはできますか。

A. 入退院の付き添い等のために認められるため、妻を実家へ送る場合は取得できません。

Q. 妻が出産のため入院したが、出産に至らず、一旦退院して再び入院するとき、2回とも配偶者の出産に伴う休暇の対象になりますか。

A. 2回の入院が出産のためのものであり、かつ、職員が入院の付き添い等の必要があればこの休暇の対象となります。ただし、3日の範囲内でしか認められません。(3日については、1時間又は1日の単位で分割取得が可能です。)



## ■男性の育児参加休暇

② 男性の育児参加のための休暇【特別休暇】[男性のみ] <有給>※有期職員は無給	
内 容	男性職員が、妻の産前産後期間中に、生まれてくる子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休暇です。
取得期間	出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合 14 週間）前の日(*1)から出産後8週間を経過する日(*2)までの期間内における5日の範囲内 (*1)出産予定日から起算します。 (*2)出産の翌日から起算します。  ※小学校就学前までの上の子ども（※子の範囲6ページ参照）がない場合は、当該子の出生後のみ取得できます。
取得単位	1日又は1時間
手 続 き	特別休暇簿理由欄に「育児参加休暇」と記入
添付書類	母子健康手帳の写しなど出産予定日、及び出生日のわかるもの
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第29条第5項（別表第3第22項）

### <男性の育児参加休暇 Q&A>

Q. 妻が休暇を取得している日に、男性の育児参加のための休暇を取得することはできますか。

A. 男性の育児参加休暇は、職員の妻が年次休暇、産前・産後休暇等を取得している場合であっても取得することができます。ただし、この休暇は子を養育するためのものなので、第1子の場合は、出産日と出産日の翌日から起算して8週間の期間のみ取得できます。

Q. 午前中は出生の届出のために配偶者の出産に伴う休暇を取得している職員が、午後からは上の子を養育するため男性の育児参加のための休暇を申請してきた場合の休暇の取扱いはどうなりますか。

A. それぞれの要件を満たしていれば、午前中は配偶者の出産に伴う休暇、午後からは男性の育児参加のための休暇を取得することができます。

## ■育児時間休暇

③ 育児時間休暇【特別休暇】＜有給＞ ※有期職員は無給	
内 容	<p>生後1歳3ヶ月未満の子の授乳・保育園への送迎等の保育を行うための休暇です。（1日2回。1回30分。まとめ取りは60分まで。）</p> <p>◆男性職員は、<u>配偶者が次のいずれにも該当しない場合に取得</u>できます。</p> <p>①当該子を常態として養育できる（*）。</p> <p>②当該子について育児時間休暇又はそれに相当するものを、既に一定時間以上取得している。</p> <p>③②のほか、育児時間休暇を取得しようとする期間において、当該子を養育することができる。</p> <p>（*）「常態として養育できる」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労、あるいは病気等で子の日常生活の世話が困難な状況にない</li> <li>・産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）又は産後8週間以内でない場合等</li> </ul> <p>◆同じ子を養育する女性職員と男性職員の両方が取得することができます。 その場合は、2人で合計1日60分までです。 ただし、2人が重複した時間帯には取得できません。</p> <p>◆部分休業と併用することもできます。 その場合は、両制度をあわせて週18時間45分まで取得できます。</p>
手 続 き	特別休暇簿理由欄に「育児時間休暇」と記入
添付書類	出産を証明する書類（母子健康手帳の出生届出済証明書の写しなど、子の氏名、続柄、生年月日が証明できるもの）
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第29条第5項（別表第3第13項）

## ■育児休業

④ 育児休業＜無給＞	
内 容	<p>子の満3歳の誕生日の前日まで休業することができます。</p> <p>◆育児休業は男女を問わず、配偶者の状況に関わりなく取得することができます。詳細は6ページをご覧ください。</p>

## ■部分休業

### ⑤ 部分休業<給与減額>

内 容	<p>満9歳に達する日後の最初の3月31日までの子のある職員は、週18時間45分の範囲内で休業することができます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆部分休業は男女を問わず、配偶者の状況に関わりなく取得することができます。</li> <li>◆育児時間休暇(31ページ)と併用することもできます。その場合は、両制度をあわせて週18時間45分まで取得できます。</li> <li>◆同じ子を育てる女性職員と男性職員は、それぞれが週18時間45分まで取得できます。 重複する時間帯にも取得できます。 →部分休業について、詳細は11ページをご覧ください。</li> </ul>
-----	--

## ■遅出勤務

### ⑥ 育児・介護を行う職員の遅出勤務

内 容	<p>満12歳に達する日後最初の3月31日(小学校6年生)までの子のある職員が、保育園等への送り届けや、小学校の集団登校の付き添い等により、正規の勤務時間の始期までに出勤が困難な場合、承認された特定の曜日については、勤務時間を午前8時45分から午後5時30分まで又は午前9時から午後5時45分までにすることができます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆同じ子を養育する女性職員と男性職員の両方が承認を受けることができます。2人が重複した曜日も認められます。</li> <li>◆部分休業と併用することができます。 →遅出勤務(育児・介護)の詳細は、23ページをご覧ください。</li> </ul>
-----	--

## ■子どもの看護休暇

### ⑦ 子どもの看護休暇【特別休暇】<有給> ※有期職員は無給

内 容	<p>満12歳に達する日後の最初の3月31日までの間にある子の負傷・病気による治療、療養中の看病や通院等の世話をする場合の休暇です。(予防接種、予防注射、健康診断も含みます)</p>
取得日数	<p>子1人の場合は1年度につき5日、2人以上の場合は1年度につき10日の範囲内</p>
取得単位	<p>1日又は1時間 ◎他に看護可能な家族(専業主婦の妻等)がいる職員についても、その家族が病気等により看護できない場合は取得できます →詳しくは、27ページをご覧ください。</p>

■育児短時間勤務については、19ページ、深夜勤務の制限、時間外勤務の免除、時間外勤務の制限については、25ページ～26ページをご覧ください。

## 介護に関する休暇制度

### ■短期介護休暇

#### ①短期介護休暇【特別休暇】＜有給＞ ※有期職員は無給

内 容	<p>家族が傷病等により日常生活を営むのに支障があり、身の回りの世話やリハビリのための介助などが必要な場合の休暇です。</p> <p>※専業主婦（夫）など他に介護可能な家族がいる職員についても、その家族が病気等により看護できない場合は取得できます。</p>
対象家族	配偶者（事実婚を含む）、子、父母、配偶者の父母、祖父母孫、兄弟姉妹
取得日数	要介護者1人の場合は1年度につき5日、 2人以上の場合は1年度につき10日の範囲内
取得単位	1日又は1時間
手 続 き	特別休暇簿理由欄に「短期介護休暇」と記入
添付書類	要介護者が要介護状態にある事実を証明する書類（家族の介護の必要性を記載された要介護者に係る医師の診断書、要介護を証明する公的書類等）、介護が必要な旨の申立書、 続柄を証明する書類（住民票等）を添付します。
参 照	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第29条第5項（別表第3第20項）



## ■介護休業の承認

### ②-1 介護休業の承認<給与減額>

内 容	<p>家族が傷病等により日常生活を営むのに支障があり、身の回りの世話やリハビリのため、常時介護などが必要な場合の休暇です。</p> <p>◎介護休業を取得できない職員 非常勤職員等のうち、次に該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人に雇用された期間が1年に満たない職員</li> <li>・介護休業の指定期間の指定を希望する期間の初日から起算して93日を経過する日（93日経過日）までに雇用期間が終了することが明らかな職員及び93日経過日から6月を経過するまでの間に、その雇用期間が満了し、かつ労働契約の更新が無いことが明らかである職員</li> <li>・週の所定勤務日数が2日以下の職員</li> </ul>
対象家族	配偶者（事実婚を含む）、子、父母、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹
取得期間	要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、 <b>3回</b> を超えず、かつ <b>通算6ヶ月までの期間（指定期間）</b> 内において必要と認められる期間
取得単位	1日又は15分（15分単位の場合は、1日のうち始業又は終業の時刻に連続する3時間45分の範囲内） <b>※指定期間内であれば、連続又は断続的な取得が可能です。</b>
手 続 き	介護休業を始めようとする日の <b>2週間前までに</b> 、「介護休業申出書」（第1号様式）により、所属長に申し出ます。 （所属長決裁及び理事長承認）
添付書類	要介護者が要介護状態にある事実を証明する書類（家族の介護の必要性が記載された要介護者に係る医師の診断書、要介護を証明する公的書類等）、介護が必要な旨の申立書、続柄を証明する書類（住民票等）を添付します。
給与等	<ul style="list-style-type: none"> <li>■給与：勤務しない1時間につき、1時間あたりの給与を減額して支給します。</li> <li>■期末手当：影響なし</li> <li>■勤勉手当：取得期間から週休日及び休日を除いた日が30日を超える場合は、その全取得期間を勤務期間から除算します。</li> <li>■昇給：影響なし</li> <li>■職場復帰後の給与：介護休業期間の100/100に相当する期間を引き続き勤務したものと見なします。</li> </ul>
参 照	就業規則第38条 職員介護休業規程第2条～第12条

### <取得例>

介護を必要とする状態により、様々な形態の休暇設定が可能です。

- ①全日にわたり連続して介護する
- ②自分以外の家族等と1日おきあるいは1週間おきに交代で介護する
- ③毎日一部の時間を介護する
- ④その他①～③の組み合わせにより介護する

### ■介護休業の失効、取消

②-2 介護休業の失効、取消	
内 容	◎失効事由 ①産前休暇を始め、又は出産をした場合 ②介護休業に係る対象家族が死亡し、又は対象家族でなくなった場合（離婚、離縁、親族関係の消滅等）  ◎取消事由 ①介護休業をしている職員が負傷、疾病、身体上もしくは精神上の障害により対象家族を介護できない状態になったとき ②新たな介護休業又は育児休業を取得したとき
手 続 き	届出事由発生後、速やかに、「介護状況変更届」により届け出ます。
参 照	職員介護休業規程第7条

### <介護休業 Q&A>

Q. 同一の要介護者で、どのくらいの期間、介護休業を取得できますか。

A. 対象家族の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、通算6ヶ月の期間（指定期間）内において必要と認められる期間を取得できます。

1回の連続する6ヶ月の期間内で取得することができますし、6ヶ月の期間を3回まで分割して取得することも可能です。

また、通算6ヶ月とならない場合、介護休業開始日から1年を超えていても、2回目以降の取得は可能です。

Q. 「介護を必要とする一の継続する状態ごと」とは、どういう状態ですか。

A. 介護を必要とする状態が生じてから消滅するまでをいいます。

介護を必要とする状態が一旦終息し、正常な日常生活が営めるようになった後に同じ病気が再発したという場合は、新たに介護休業を取得することが可能ですが、介護を必要とする状態が継続する中で、他の病気を併発したという場合には新たな介護休業は認められません。

Q. 同一の要介護者が、複数の病気を患って介護が必要となった場合、それぞれの病気ごとに介護休業を取得できますか。

A. 複数の病気により要介護状態が継続している状態が、「介護を必要とする一の継続する状態」に当たりますので、その間で通算6ヶ月まで取得することになります。

Q. 介護休業の指定期間の終了予定日を変更することはできますか。

A. 指定期間の終了予定日の2週間前までに介護休業申出書（第1号様式）で申し出るにより、指定期間の終了予定日とされた日より後の日に変更できます。

Q. 子どもの風邪等の看病をするために介護休業を取得できますか。

A. 介護休業は、家族等が疾病等により療養中で正常な日常生活が営めない状態にある者の身の回りの世話や介護を行うための休暇です。風邪等の短期間に治る病気の看護を対象としていませんので、介護休業は取得できません。

ただし、症状が重症であって相当長期間の介護が必要な場合には、取得できます。

Q. 他に介護を行う者がいる場合、取得できますか。

A. 介護休業は、常時、当該要介護者の介護に従事している者がいるときは、認められません。

Q. 同一の要介護者を、家族と交代で介護を行う場合、取得できますか。

A. 複数の者が交代で介護を行う場合は、職員が実際に介護する日又は時間について取得することができます。

Q. 夫婦ともに職員の場合、同一の要介護者を2人で交代で取得できますか。

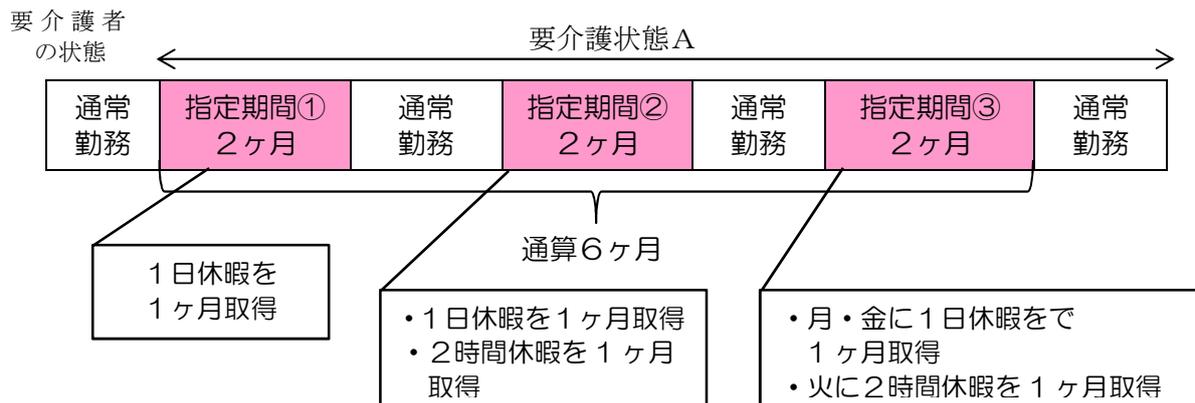
A. 夫婦で交代しながら取得することは可能です。妻が6ヶ月の介護休業を取得した後、引き続いて夫が6ヶ月の介護休業を取得することも可能です。

Q. 具体的な介護休業の取得パターンを教えてください。

A. 主な事例は次のとおりです。

<ケース①>

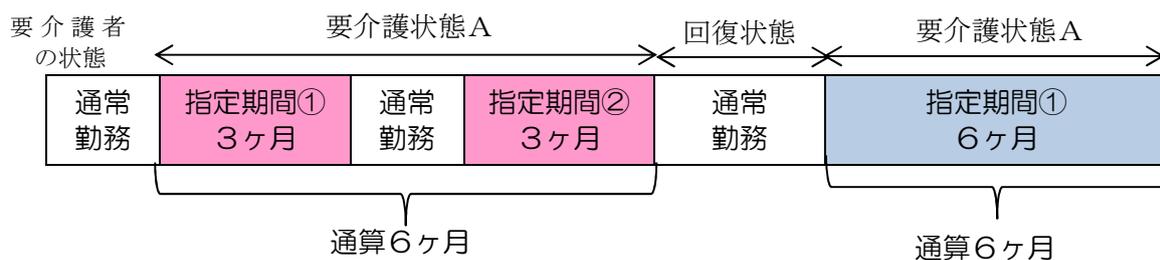
介護休業の指定期間を2ヶ月ずつ、3回取得。通算6ヶ月取得後、当該要介護状態Aは継続しているため、再度の介護休業は取得できない。



- \* 指定期間と指定期間の間隔に制限はありません。
- \* 指定期間①～③を一度に申出する必要はありません。

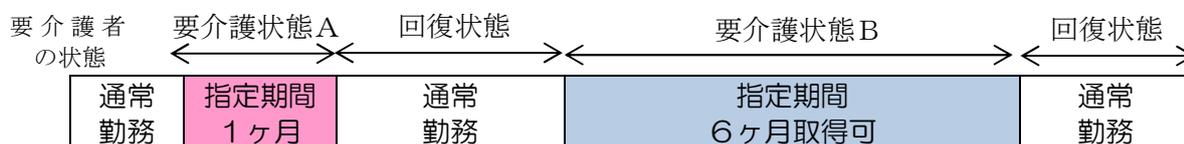
<ケース②>

介護休業の指定期間を3ヶ月ずつ、2回取得。通算6ヶ月取得後、要介護者が一旦回復し、日常生活を営めるようになったが、再度、同じ疾病により要介護状態Aとなった場合、新たに通算6ヶ月までの介護休業の取得が可能。



<ケース③>

介護休業を1ヶ月取得後、要介護者が要介護状態Aから一旦回復したが、別の傷病により要介護状態Bとなった場合、新たに通算6ヶ月までの介護休業の取得が可能。



<ケース④>

要介護者が要介護状態Aであるため介護休業を6ヶ月申請したが、4ヶ月目に、別の傷病を併発し、要介護状態Bとなった場合、要介護状態A及びBは「介護を要する一の継続する状態」に該当し、介護休業期間は当初の6ヶ月間となる。



Q. 時間単位で介護休業を取得する場合、取得期間はどのようになりますか。

A. 15分単位の取得であっても、通算6ヶ月の期間内において必要と認められる期間の取得になります。7時間45分=1日の日換算になりません。

Q. 対象家族が入院している場合、介護休業は取得できますか？

A. 介護休業は、常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための休業です。原則として、家族が入院している場合は、介護休業を取得できません。



## ■介護部分休業の承認

### ③-1 介護部分休業の承認<給与減額>

内 容	<p>家族が傷病等により日常生活を営むのに支障があり、身の回りの世話やリハビリのため、常時介護などが必要な場合に勤務時間の一部を休業する制度です。</p> <p>◎介護部分休業を取得できない職員</p> <p>①介護休業を取得中の職員</p> <p>②非常勤職員等のうち、次に該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人に雇用された期間が1年に満たない職員</li> <li>・週の所定勤務日数が2日以下の職員</li> </ul>
対象家族	配偶者（事実婚を含む）、子、父母、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹
取得期間	<p>要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、<b>連続する3年の期間</b>（当該介護者に係る介護休業の指定期間を除く）内において、勤務時間の始め又は終わりに連続する、1日を通じて<b>2時間</b>を超えない範囲内</p> <p>◆非常勤職員等は、連続する1年の期間内になります。</p>
取得単位	<p>15分単位</p> <p>※介護部分休業の取得パターンは12ページの部分休業の取得パターンを準用します。</p>
手 続 き	<p>介護部分休業を取得しようとする日の<b>2週間前までに</b>介護部分休業承認請求書（第4号様式）により、所属長に申し出ます。</p> <p>（所属長決裁及び理事長承認）</p>
添付書類	<p>要介護者が要介護状態にある事実を証明する書類（家族の介護の必要性が記載された要介護者に係る医師の診断書、要介護を証明する公的書類等）、介護が必要な旨の申立書、続柄を証明する書類（住民票等）を添付します。</p>
給与等	<p>■給与：勤務しない1時間につき、1時間あたりの給与を減額して支給します。</p> <p>■期末手当：影響なし</p> <p>■勤勉手当：基準日以前6月間に、介護部分休業した時間数を日換算して30日を超えた場合、日換算した期間を勤務期間から除算します。</p> <p>■昇給：影響なし</p> <p>■退職手当：影響なし</p>
参 照	<p>就業規則第38条</p> <p>職員介護休業規程第13条～第19条</p>

## ■介護部分休業の失効、取消

### ③-2 介護部分休業の失効、取消

内 容	<p>◎失効事由</p> <p>①産前休暇を始め、又は出産をした場合</p> <p>②介護部分休業に係る対象家族が死亡し、又は対象家族でなくなった場合（離婚、離縁、親族関係の消滅等）</p> <p>◎取消事由</p> <p>①介護部分休業をしている職員が負傷、疾病、身体上もしくは精神上的の障害により対象家族を介護できない状態になったとき</p> <p>②新たな介護休業又は育児休業を取得したとき</p>
手 続 き	届出事由発生後、速やかに、「介護状況変更届」により届け出ます。
参 照	職員介護休業規程第17条

### <介護部分休業 Q&A>

Q. 介護部分休業の取り方を教えてください。

A. 1日の正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて2時間の範囲内で、要介護者を介護するため15分単位で取得することができます。  
 子の養育のため部分休業が認められている場合は、部分休業と介護部分休業をあわせた3時間45分以内となります。

Q. 子どもの風邪等の看病をするために介護部分休業を取得できますか。

A. 介護休業と同様に、風邪等の短期間に治る病気の看護を対象としていませんので、介護部分休業は取得できません。  
 ただし、症状が重症であって相当長期間の介護が必要な場合には、取得できます。

Q. 他に介護を行う者がいる場合、取得できますか。

A. 介護休業と同様に、介護部分休業は、常時、当該要介護者の介護に従事している者がいるときは、認められません。

Q. 同一の要介護者を、家族と交代で介護を行う場合、取得できますか。

A. 複数の者が交代で介護を行う場合は、職員が実際に介護する日の勤務時間の始め又は終わりの時間について2時間まで取得することができます。

Q. 同一の要介護者が、複数の病気を患って介護が必要となった場合、それぞれの病気ごとに1回の介護部分休業を取得できますか。

A. 複数の病気により要介護状態が継続している状態が、「介護を必要とする一の継続する状態」に当たりますので、病気ごとに1回の介護部分休業を取得することはできません。



## 短時間勤務制度

### ■短時間勤務

#### ①短時間勤務の承認〈給与減額〉

内 容	<p>次のいずれかの事由により、短時間勤務正職員となることを希望するときは、その旨を申し出ることができます。</p> <p>①育児及び家族の介護を行う場合          ②自己啓発を希望する場合          ③地域貢献や社会貢献の活動に参加する場合          ④健康上の理由により、所定の勤務時間の勤務を行うことが難しい場合          ⑤その他特に必要と認める場合</p> <p>◎短時間正職員になることができない職員          ・育児部分休業、介護休業等の部分休業制度及びそれに類する制度を取得している職員</p>
勤務時間	<p>勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について20時間以上で個別に定めることとします。</p> <p>◎業務上必要と認める場合を除き、短時間勤務として定められた勤務時間を超えたり、休日の勤務はできないことになっています。</p>
取得単位	<p>1日又は15分（15分単位の場合は、1日のうち始業又は終業の時刻に連続する3時間45分の範囲内）</p>
手 続 き	<p>短時間勤務承認請求書により、所属長に申し出ます。          （所属長決裁及び理事長承認）          請求はできるだけ長い期間について一括して行ってください。</p>
添付書類	<p>育児休業、介護休業の請求に準じた証明書、その他申請事由の資料を添付します。（写しでも可）</p>
給与等	<p>■給与：勤務しない1時間につき、1時間あたりの給与を減額して支給します。</p> <p>■期末手当：取得期間の1/2の期間を除算します</p> <p>■勤勉手当：全ての取得期間を勤務期間から除算します。</p> <p>■昇給：取得した日数（時間単位の場合は、取得時間数を日に換算した日数）等が、昇給期間の1/6を超える場合は、昇給する号給数が減じられます。</p> <p>■退職手当の算定：取得期間の1/2を在職期間から除算します。</p> <p>■社会保険：健康保険、厚生年金保険、労災保険が適用されます。</p>
参 照	<p>就業規則第41条          短時間勤務規程第2条～第8条</p>

