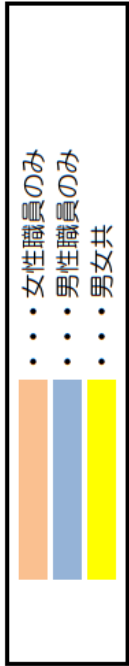
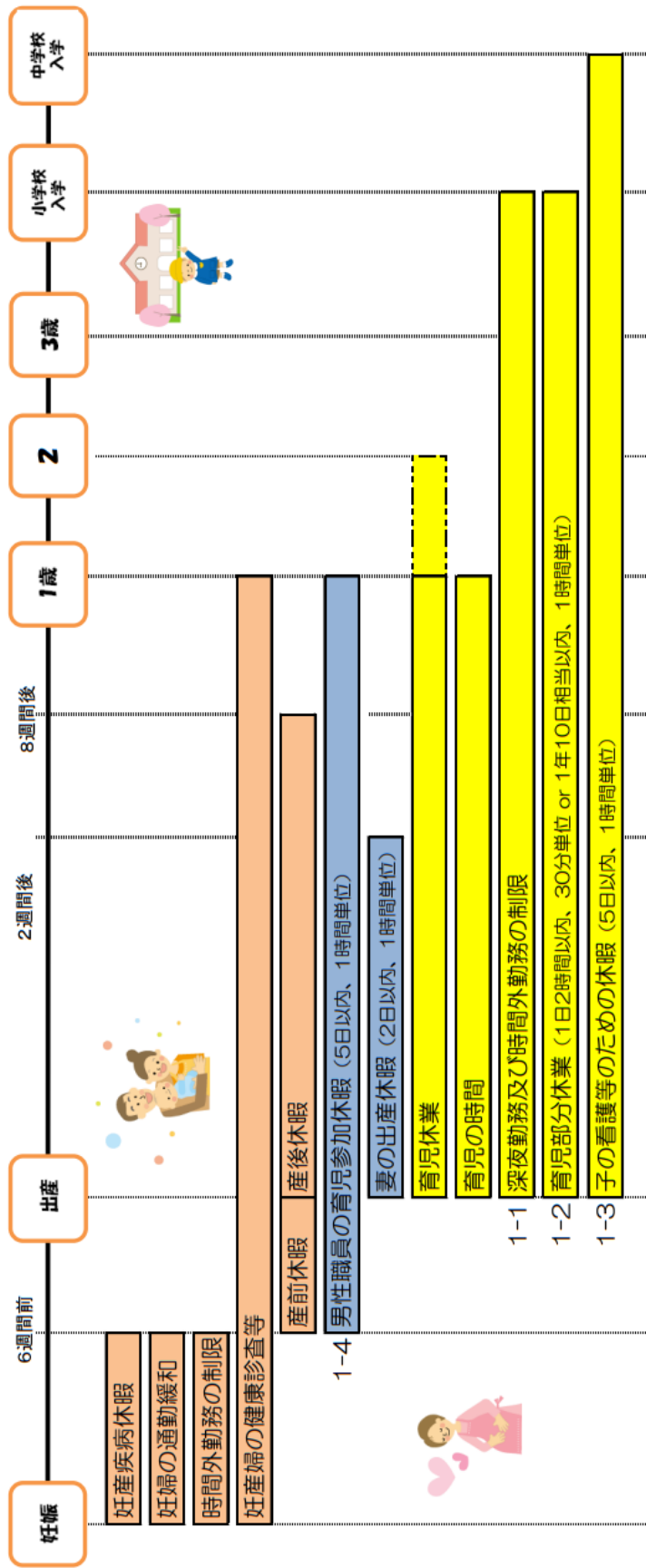


**仕事と育児の両立支援ハンドブック**  
**— 3歳未満の子を養育する職員向け —**

令和8年4月

岐阜県知事公室人事課

# 出産・育児のための制度早見表(非常勤職員)



# 仕事と育児の両立支援ハンドブック

## — 3歳未満の子を養育する職員向け —

### ○目次

ページ

|                  |   |
|------------------|---|
| ◆ 出産・育児のための制度早見表 | 1 |
|------------------|---|

### I 仕事と育児の両立のために利用できる制度等について

有：有給休暇 無：無給休暇

|  |   |
|--|---|
| I-1 深夜勤務及び時間外勤務の制限                         | 3 |
| I-2 育児部分休業                                 | 4 |
| I-3 <input type="checkbox"/> 有 子の看護等のための休暇 | 5 |
| I-4 <input type="checkbox"/> 有 男性職員の育児参加休暇 | 6 |

# Ⅰ 仕事と育児の両立のために利用できる制度等について

## Ⅰ-Ⅰ 深夜勤務及び時間外勤務の制限

|       |  |
|-------|--|
| 対象職員  | 小学校の始期に達するまでの子を養育する職員  |
| 内容・要件 | <p>【深夜勤務】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・職員が請求した場合、深夜勤務をさせることができません</li></ul> <p>【時間外勤務】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・職員が請求した場合、1月について24時間、1年について150時間を超える時間外勤務（災害等によるものを除く）をさせることができません</li><li>・職員が請求した場合、時間外勤務（災害等によるものを除く）をさせることができません</li></ul> |
| 相談窓口  | 所属内の調整に関すること：人事担当の管理職<br>制度に関すること：人事課サービス係   |

## 1-2 育児部分休業

|       |   |
|-------|---|
| 対象職員  | <p>小学校の始期に達するまでの子を養育する職員</p> <p>※ 1週間の勤務日が3日以上とされている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職員で1年間の勤務日が121日以上の職員に限る</p>  |
| 内容    | <p>子を養育するために1日の勤務時間の一部又は全部について勤務しないことができます</p>  |
| 取得日数等 | <p>1年の期間（毎年4月1日～翌年3月31日まで）ごとに、あらかじめ以下のいずれの形態で取得するかを申出て、選択した形態の範囲内で休業することができます</p> <p>【非常勤職員】</p> <p>① 1日につき2時間の範囲内で30分単位〔第1号部分休業〕</p> <p>② 1年につき当該非常勤職員の勤務日1日当たりの勤務時間数に10を乗じて得た時間の範囲内で1時間単位〔第2号部分休業〕</p> <p>※ 第1号部分休業については、1日の勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内</p> <p>※ 第2号部分休業については、例外として、1日の勤務時間すべてを休業とするとき、残時間すべてを使用するときは端数での取得ができます</p> |
| 申請方法  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事給与システムより申請してください</li> <li>・子の誕生日を確認できる書類等（母子手帳等）の写しの提出を求める場合があります</li> </ul>  |
| 給与等   | <p>&lt;育児部分休業の期間中の報酬等の取扱い（会計年度任用職員）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・報酬：減額支給</li> <li>・費用弁償：全額支給</li> <li>・期末手当：全額支給</li> <li>・期末手当の在職期間：除算しない</li> <li>・勤勉手当：減額しない</li> <li>・勤勉手当の勤務期間：30日を超える場合には除算</li> <li>・退職手当：支給しない</li> </ul>  |
| その他   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・次の特別の事情がある場合のみ、申出の内容（取得形態）を変更することができます <ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者が負傷又は疾病により入院したこと</li> <li>・配偶者と別居したこと</li> <li>・申出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子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める事情</li> </ul> </li> </ul>   |
| 相談窓口  | <p>所属内の調整に関すること：人事担当の管理職</p> <p>制度に関すること：人事課人事係</p>   |

### 1-3 子の看護等のための休暇（有給休暇）

|       |   |
|-------|---|
| 対象職員  | <p>9歳に達する日以降の最初の3月31日までの間にある子を養育する職員</p> <p>※ 1週間の勤務日が3日以上とされている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職員で1年間の勤務日が121日以上の職員に限る</p>  |
| 内容・要件 | <p>子の看護等のため勤務しないことが相当である場合に認められます</p> <p>◆看護等の定義は次のとおり</p> <p>(ア) 負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話</p> <p>(イ) 疾病の予防を図るために必要な予防接種若しくは健康診断を受けさせること</p> <p>(ウ) 学校保健安全法第20条の規定による学校の休業（感染症の予防上必要があるときの臨時休業）に伴う子の世話</p> <p>(エ) 学校保健安全法第19条の規定による出席停止（感染症の罹患等による出席停止）に伴う子の世話</p> <p>(オ) 保育所、認定こども園その他の施設又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等その他の事業における（ウ）に準ずる事由又は（エ）に掲げる事由に準ずるものに伴う子の世話</p> <p>(カ) 子の教育若しくは保育に係る行事への参加をすること</p> |
| 取得日数等 | <p>一会計年度において5日の範囲内（養育する9歳に達する日以降の最初の3月31日までの間にある子が2人以上の場合は10日）の期間</p>   |
| 申請方法  | <p>人事給与システムより申請してください</p>   |
| 給与等   | <p>有給</p>   |
| 相談窓口  | <p>所属内の調整に関すること：人事担当の管理職</p> <p>制度に関すること：人事課服務係</p>   |

#### 1-4 男性職員の育児参加休暇（有給休暇）

|       |   |
|-------|---|
| 対象職員  | <p>男性職員</p> <p>※ 1週間の勤務日が3日以上とされている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職員で1年間の勤務日が121日以上の職員に限る</p>   |
| 内容・要件 | <p>職員の妻が出産する場合、その出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの間に、男性職員が出産に係る子又は上の子（小学校就学の始期に達するまでの子）の養育のため勤務しないことが相当である場合に認められます</p>   |
| 取得日数等 | <p>5日（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない職員にあっては、勤務日1日当たりの勤務時間に5を乗じて得た数の時間）の範囲内の期間</p> <p>※ 1日又は1時間（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない職員にあっては、1時間。ただし、当該職員の1回の勤務に割り振られた勤務時間であって1時間未満の端数があるものの全てを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数）単位で取得可（勤務日1日当たりの勤務時間をもって1日換算）</p> |
| 申請方法  | 人事給与システムより申請してください  |
| 給与等   | 有給  |
| その他   | <p>「養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき」とは、例えば、出産に係る子への授乳、付添い、上の子の保育所等への送迎など、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの上の子のための生活上の一般的な世話をするために勤務しない場合が該当します</p>   |
| 相談窓口  | <p>所属内の調整に関すること：人事担当の管理職</p> <p>制度に関すること：人事課サービス係</p>   |