
福島県教育委員会

子育て・介護支援ハンドブック



令和 7 年 3 月改訂

福島県
教育委員会

制 度	対象職員		期 間	概 要
	男性	女性		
妊産婦健診休暇		○	妊娠中・産後1年以内	・保健指導や健康診査を受けるため ・妊娠期間等に応じた回数
妊娠障害休暇		○	妊娠中	・妊娠中の職員の健康を維持するため ・1回の妊娠につき14日以内
通勤緩和休暇		○	妊娠中	・通勤時利用の交通機関の混雑が、母体・胎児の健康に影響を及ぼす場合 ・1日1時間以内で必要とされる時間
産前産後休暇		○	産前8週間以内 ・産後8週間以内	・出産する際の母体保護のため ・多胎妊娠の場合の産前休暇は14週間以内
妊産婦の時間外・休日・深夜勤務の制限		○	妊娠中・産後1年以内	・妊産婦である職員・胎児の健康保持のため ・必要な期間
配偶者の出産休暇	○		配偶者の入院日から出産後2週間まで	・配偶者が出産する際の出産準備、看護、子の養育等のため ・3日以内
育児参加のための休暇	○		配偶者の出産前8週間から出産後1年まで	・配偶者が出産する際の出産に係る子・小学校就学前の子の養育のため ・5日以内
育児休業	○	○	子が3歳に達するまで	・子を養育するため ・必要な期間
育児のための部分休業	○	○	子が小学校に就学するまで	・子を養育するため ・必要な期間につき1日2時間以内
育児短時間勤務	○	○	子が小学校に就学するまで	・子を養育するため ・所定の勤務形態で1月以上1年以下の期間
育児休暇	○	○	子が1歳6月に達するまで	・授乳その他の世話のため ・1日2回まで各45分以内
子育て・家族看護休暇	○	○	家族の看護等に要する期間（家族看護） 子が18歳に達する年度まで（子育て）	・家族の看護等 ・養育する子の学校行事への参加等のため ・1年に7日以内（養育する子が2人以上の場合1年に10日以内）
介護休暇	○	○	家族の要介護期間	・要介護者である家族の介護のため ・2週間以上6月以内（3回まで分割可）
介護時間	○	○	家族の要介護期間	・要介護者である家族の介護のため ・2週間以上3年の期間内
短期介護休暇	○	○	家族の要介護期間	・要介護者である家族の介護のため ・1年に5日以内（要介護者2人以上10日以内）
早出遅出勤務	○	○	子が小学校に就学するまで等・家族の要介護期間	・子の養育・家族の介護のため ・必要な期間

深夜・時間外勤務の制限	○	○	子が小学校に就学するまで・家族の要介護期間	・子の養育・家族の介護のため ・必要な期間
短期の家族介護のための欠勤	○	○	家族の看護等を要する期間	・家族の看護、通院の世話等のため ・1年に5日以内
不妊治療休暇（出生サポート休暇）	○	○		・1年に5日以内
高齢者部分休業	○	○	50歳に達する年度の翌年度の4月1日から定年退職の日まで	・定年退職の日までの期間勤務を軽減するため ・必要な期間につき1日2時間以内（教育職員） ・1週間の勤務時間の1/2を超えない範囲（教育職員以外）

※「配偶者の出産休暇」、「子育て・家族看護休暇」、「育児休暇」における配偶者にはパートナーシップにある者も含む。

～ 目 次 ～

I 女性職員の妊娠から出産までの休暇制度等

1 妊産婦健診休暇	1
2 妊娠障害休暇	1
3 通勤緩和休暇	2
4 産前産後休暇	2
5 妊産婦の時間外・休日・深夜勤務の制限	3

II 男性職員の子育てを支援する休暇制度

1 配偶者の出産休暇	3
2 育児参加のための休暇	4

III 子どもを育てる休暇・休業制度等（男女共通）

1 育児休業	4
2 育児のための部分休業	6
3 育児短時間勤務	6
4 育児休暇	8
5 子育て・家族看護休暇	9

IV 育児と介護を支援する休暇制度等（男女共通）

1 介護休暇	10
2 介護時間	11
3 短期介護休暇	12
4 育児・介護を行う職員の早出遅出勤務	12
5 育児・介護を行う職員の深夜勤務の制限	13
6 育児・介護を行う職員の時間外勤務の制限	13
7 短期の家族介護のための欠勤	14

V その他の休暇制度（男女共通）

1 不妊治療休暇（出生サポート休暇）	15
2 高齢者部分休業	16

O 子育て・介護支援制度についてのQ&A

1 配偶者の出産休暇について	17
2 育児参加のための休暇について	17
3 育児休業について	17
4 育児のための部分休業について	18
5 育児短時間勤務について	19
6 育児休暇について	20
7 子育て・家族看護休暇について	21
8 介護休暇について	22
9 介護時間について	23
10 短期介護休暇について	23
11 育児・介護のための早出遅出勤務 及び深夜・時間外勤務の制限について	25
12 短期の家族介護のための欠勤について	26

～ 凡 例 ～

略 称	規 則 等 名
【管】	福島県立学校の管理運営に関する規則 (昭和 46 年福島県教育委員会規則第 9 号)
【服】	福島県教育庁等服務規程 (平成 15 年福島県教育委員会訓令第 12 号)
【勤】	福島県教育庁等に勤務する職員の勤務時間等に関する取扱要領 (平成 7 年 3 月 31 日 7 教総第 145 号福島県教育委員会教育長通知)
【休】	福島県教育庁等に勤務する職員の休暇等に関する取扱要領 (平成 7 年 4 月 1 日 7 教総第 185 号福島県教育委員会教育長通知)
【育】	育児休業等に係る承認申請手続等の取扱要綱 (平成 4 年 3 月 24 日福島県教育委員会教育長決裁)



I 女性職員の妊娠から出産までの休暇制度等

妊娠した女性職員の健康維持や出産のための休暇・休業制度及び申請制度があります。

1 妊産婦健診休暇

概 要	妊娠中又は出産後1年までの間、保健指導や健康診査を受ける場合に使用できます。 ○ 休暇の時間数 次の表の回数につき必要と認められる時間 <table border="1"> <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>産後1年まで</td><td>期間内に1回</td></tr> <tr> <td>医師等の特別の指示があった場合</td><td>指示された回数</td></tr> </table>	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	産後1年まで	期間内に1回	医師等の特別の指示があった場合	指示された回数
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										
産後1年まで	期間内に1回										
医師等の特別の指示があった場合	指示された回数										
手 続 き	・ 休暇（欠勤）願（【管】第7号様式の3・【服】様式第5号）により所属長へ申請してください。 ・ 「休暇等の種別（理由）」欄には、「妊産婦健診休暇」と記入し、母子健康手帳等を呈示してください。										
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第13条 第5号										

2 妊娠障害休暇

概 要	妊娠中、つわり等妊娠に起因する障害のため勤務することが困難な場合に使用できます。 ○ 休暇の日数 1回の妊娠につき14日以内 ○ 休暇の単位 1日、半日又は時間
手 続 き	・ 休暇（欠勤）願（【管】第7号様式の3・【服】様式第5号）により所属長へ申請してください。 ・ 「休暇等の種別（理由）」欄には、「妊娠障害休暇」と記入し、母子健康手帳等を呈示してください。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第13条 第4号

3 通勤緩和休暇	
概 要	妊娠中、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場合に使用できます。 ○ 休暇の時間数 勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要とされる時間
手 続 き	- 通勤緩和休暇願（【管】第7号様式の5・【服】様式第8号）により所属長へ申請してください。 - 母子健康手帳等を呈示してください。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第13条 第6号

4 産前産後休暇	
概 要	妊娠4か月以上で出産する場合に使用できます。 ○ 休暇の期間 【産前休暇】 産前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内 （始期）出産予定日を第1日目とし、この日から逆算して8週間前（双子など多胎妊娠の場合は14週間）を満了する日 （終期）現実の出産日 【産後休暇】 産後8週間以内 （始期）現実の出産日の翌日 （終期）現実の出産日の翌日を第1日目とし、この日から起算して6週間経過後8週間まで
手 続 き	【産前休暇】 - 産前産後休暇届（【管】第7号様式の4・【服】様式第6号）により所属長へ申請してください。 - 医師又は助産師の証明書を添付してください。 【産後休暇】 - 出産予定日と現実の出産の日が同じ場合は、出産の事実を証明する書類のみを提出してください。 - 出産予定日と現実の出産の日が異なる場合は、産前産後休暇届を改めて提出してください。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第13条 第1号

5 妊産婦の時間外・休日・深夜勤務の制限	
概 要	妊娠中又は出産後 1 年までの間、母体又は胎児の健康保持のため、時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務等の制限を請求できます。 ○ 制限の内容 所属長は、請求をした職員に、1 か月単位の変形労働時間制勤務、時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務をさせることができません（「深夜」とは、午後 10 時から翌日午前 5 時までの間をいいます。以下同じ。）。
手 続 き	・ 妊産婦の深夜勤務等の制限に関する請求書（【勤】様式Ⅱ）により申請してください。 ・ 母子健康手帳等の写し等を添付してください。ただし、産後の場合、添付の必要はありません。
根拠規定	労働基準法 第 66 条

Ⅱ 男性職員の子育てを支援する休暇制度

子どもの健全育成には、父親が積極的に育児にかかわることがとても重要です。男性職員のための育児関連休暇制度があります。

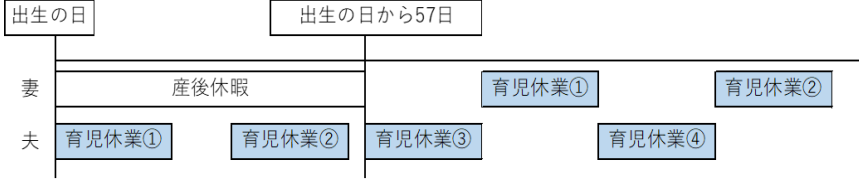
1 配偶者の出産休暇	
概 要	配偶者※が出産する場合、その入院等の日から出産後 2 週間までの間、出産に係る入退院の準備や付添い、出産の立会い、出生届の手続き等のために使用できます。 ○ 休暇の日数 3 日以内 ○ 休暇の単位 1 日、半日又は時間 ※配偶者にはパートナーシップにある者も含む。
手 続 き	・ 休暇（欠勤）願（【管】第 7 号様式の 3・【服】様式第 5 号）により所属長へ申請してください。 ・ 「休暇等の種別（理由）」欄には、「配偶者の出産休暇」と記入し、母子健康手帳等の写しを添付してください。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第 13 条 第 2 号

2 育児参加のための休暇	
概 要	配偶者の出産予定日の8週間前から出産日以降1年を経過する日まで、当該出産にかかる子又は小学校就学前の子を養育する場合に使用できます。 （当該出産に係る子のみの場合は、出産予定日前の取得はできません） ○ 休暇の日数 5日以内 ○ 休暇の単位 1日、半日又は時間
手 続 き	・ 休暇（欠勤）願（【管】第7号様式の3・【服】様式第5号）により所属長へ申請してください。 ・ 「休暇等の種別（理由）」欄には、「育児参加のための休暇」と記入し、母子健康手帳等の写しを添付してください。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第13条 第3号

Ⅲ 子育てを支援する休暇・休業制度等（男女共通）

職員の皆さんが仕事と家庭を両立しながら、安心して子育てができるよう、さまざまな休暇・休業制度を用意しています。

1 育児休業	
概 要	配偶者等の就業や育児休業等の状況にかかわらず、3歳に達するまでの子を養育する場合、必要な期間について育児休業を行うことができます。
給 与	◆ 給料 育児休業期間中、給料は支給されません。 職務に復帰した場合には、育児休業期間の全期間を引き続き勤務したものとみなして、復帰日又は1年以内の昇給の時期に、給料月額調整が行われます。 なお、育児休業期間中は、公立学校共済組合等からの給付がありますので、詳しくは「福利厚生のおしり」等で確認してください。 ◆ 期末手当 基準日に育児休業中であっても、基準日以前6か月以内の期間において勤務実績があれば支給されます。 なお、育児休業期間の2分の1は在職期間から除算されます。 （育児休業期間が1か月以内の場合を除く。） ◆ 勤勉手当 基準日に育児休業中であっても、基準日以前6か月以内の期間において勤務実績があれば支給されます。 なお、育児休業期間は勤務期間から除算します。 （育児休業期間が1か月以内の場合を除く。）

	◆ 通勤手当 - 産前産後休暇に引き続く育児休業を取得する場合 産前産後休暇を開始した月をもって支給終了となり、復帰する月から支給が再開されます。 - 育児休業のみ取得する場合 通勤実績のある同一月内において育児休業を取得する場合については、通勤手当は通常どおり支給されます。 ただし、月の途中から2以上の月にわたる育児休業を取得する場合は、育児休業を開始した月をもって一旦支給終了となり、復帰する月の翌月から支給が再開されます。 (※復帰の日が初日の場合を除き、復帰する月の通勤手当は支給されません。) ◆ 退職手当 育児休業期間のうち、当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間の1/3を在職期間から除算し、また、その後の期間の1/2を在職期間から除算して支給されます。
手 続 き	【育児休業の承認】 - 育児休業承認請求書（【育】様式第1号）を開始の1か月前までに所属長を経由し県教育委員会へ提出してください。 - 母子健康手帳等の写しを添付してください。 【育児休業期間の延長】 1回に限り、育児休業期間を延長することができます（配偶者が疾病等で入院した、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないなどの特別な事情がある場合はこの限りではありません。）。 【育児休業の再取得（分割取得）】 - 育児休業は子の出生後8週間（57日）以内における育児休業及びそれ以外の育児休業をそれぞれ原則2回まで取得することができます。  ※ 子の出生後8週間以内に始めた育児休業であっても、その育児休業の期間の末日が子の出生後8週間を超えている場合は、「それ以外の育児休業」としてカウントされます。
根拠規定	地方公務員の育児休業等に関する法律 職員の育児休業等に関する条例

2 育児のための部分休業	
概 要	配偶者等の就業や育児休業等の状況にかかわらず、小学校就学前の子を養育する場合、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができます。 ○ 休業の時間数 正規の勤務時間の始め又は終わりにつき、1日を通じて2時間以内（育児休暇を使用する場合はその時間を差し引いた時間内） ○ 休業の単位 30分
給 与	◆ 給料 勤務しない1時間につき1時間あたりの給与額を減額されます。 ◆ 期末手当 勤務しなかった期間も在職期間から除算されません。 ◆ 勤勉手当 部分休業の承認を受けて、勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間（7時間45分を1日として計算）を勤務期間から除算されます。 ◆ その他の手当 減額されません。
手 続 き	【部分休業の承認】 - 部分休業承認請求書（【育】様式第4号）を開始の1月前までに所属長を経由して県教委へ提出してください。 - 母子健康手帳等の写しを添付してください。 【部分休業の取消し】 - 部分休業の一部を取り消すときは、あらかじめ所属長に申し出てください。
根拠規定	地方公務員の育児休業等に関する法律 職員の育児休業等に関する条例

3 育児短時間勤務					
概 要	配偶者等の就業や育児休業等の状況にかかわらず、小学校就学前の子を養育する場合、次の4つの形態により短時間勤務を行うことができます。 ○ 勤務の形態 <table border="1"> <tr> <th>週休日</th><th>勤務日・時間</th></tr> <tr> <td>土日</td><td>月～金に3時間55分ずつ (計19時間35分)</td></tr> </table>	週休日	勤務日・時間	土日	月～金に3時間55分ずつ (計19時間35分)
週休日	勤務日・時間				
土日	月～金に3時間55分ずつ (計19時間35分)				

		土日	月～金に4時間55分ずつ (計24時間35分)														
		土日と月～金のうち2日	残り3日に7時間45分ずつ (計23時間15分)														
		土日と月～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 (計19時間25分)														
給 与		○ 勤務の期間															
		最短で1か月、最長で1年ですが、延長が可能なので、子が小学校就学の始期に達するまで育児短時間勤務を行うことができます。															
		例：令和9年4月に小学校就学の始期に達する子を持つ職員が育児短時間勤務をし、その期間を延長する場合															
		6.4.17.4.18.4.19.3.31 <table style="margin: auto; border-collapse: collapse;"><tr><td style="padding: 5px;">フルタイム勤務</td><td style="padding: 5px; background-color: #e0f2f1;">育児短時間勤務</td><td style="padding: 5px; background-color: #e0f2f1;">育児短時間勤務</td><td style="padding: 5px; background-color: #e0f2f1;">育児短時間勤務</td><td style="padding: 5px;">フルタイム勤務</td></tr><tr><td></td><td style="text-align: center; font-size: small;">育児短時間勤務開始</td><td style="text-align: center; font-size: small;">延長</td><td style="text-align: center; font-size: small;">延長</td><td style="text-align: center; font-size: small;">育児短時間勤務終了</td></tr></table>						フルタイム勤務	育児短時間勤務	育児短時間勤務	育児短時間勤務	フルタイム勤務		育児短時間勤務開始	延長	延長	育児短時間勤務終了
		フルタイム勤務	育児短時間勤務	育児短時間勤務	育児短時間勤務	フルタイム勤務											
			育児短時間勤務開始	延長	延長	育児短時間勤務終了											
		◆ 給料月額															
		その者の級・号に応じた額× その者の1週間当たりの勤務時間 38時間45分															
		◆ 諸手当															
		1週間あたりの勤務時間に応じて支給されます（教職調整額、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当等）。															
◆ 通勤手当																	
1か月あたりの勤務日数に応じ、フルタイム勤務の職員に準じて決定します（例 交通用具使用者で月勤務数が平均10日未満となる場合は半額）。																	
◆ 期末手当																	
給料月額などをフルタイム勤務時に戻し、育児短時間勤務による勤務時間の短縮分の1／2を在職期間から除算して支給されます。																	
◆ 勤勉手当																	
給料月額などをフルタイム勤務時に戻し、育児短時間勤務時間の短縮分を勤務期間から除算して支給されます。																	
◆ 退職手当																	
育児短時間勤務をした期間の1／3を在職期間から除算して支給されます。																	

手 続 き	・ 育児短時間勤務承認請求書（【育】様式第 1 号－2）を開始の 1 か月前までに県教育委員会に提出してください。 ・ 延長手続をする場合は、育児短時間勤務承認請求書（【育】様式第 1 号－2）を当該延長期間の最初の日の 1 か月前までに県教育委員会に提出してください。
根拠規定	地方公務員の育児休業等に関する法律 職員の育児休業等に関する条例

4 育児休暇	
概 要	生後満 1 歳 6 か月に達するまでの子を育てる場合に使用できます。 ○ 休暇の時間数 【女性職員】 1 日 2 回まで、各 4 5 分以内（まとめて 9 0 分以内の使用もできます。） 【男性職員】 配偶者※に与えられる育児休暇（又は労働基準法に規定する育児時間等）の時間を減じた時間の範囲内 ○ 休暇の単位 時間又は分 ※配偶者にはパートナーシップにある者も含む。
手 続 き	【女性職員】 ・ 育児休暇届（【管】第 7 号様式の 6 ・ 【服】様式第 9 号）により所属長へ届け出てください。 【男性職員】 ・ 育児休暇願（【管】第 7 号様式の 6 ・ 【服】様式第 9 号）により所属長へ申請してください。 ※ 配偶者とともに育児休暇を使用する場合は、合計の育児休暇時間が 9 0 分を超えないよう注意しましょう。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第 1 3 条 第 7 号、第 8 号

5 子育て・家族看護休暇	
概要	休暇の事由①に当てはまる場合、すべての職員が使用できます。 また、職員の養育する18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（以下「養育する子」という。）がいる場合には休暇の事由①に加え、休暇の事由②～⑤に当てはまる場合にも使用できます。 ○ 休暇の事由 ① 子、配偶者※又はその他の2親等以内の親族の病気やけが等により看護が必要となった場合 ② 養育する子に機能回復訓練を受けさせる際に介助が必要となった場合 ③ 養育する子に健康診査、健康診断又は予防接種を受けさせる際に付添いが必要となった場合 ④ 感染症による出席停止や感染症予防のための休業により、学校等に行けない養育する子の世話が必要となった場合 ⑤ 養育する子が在籍する学校等が実施する行事へ参加する場合 <参考> 2親等内親族の範囲 ○ 休暇の日数 職員1人につき1年に7日以内 （養育する子が2人以上の場合は、職員1人につき10日以内） ○ 休暇の単位 1日、半日又は1時間 ※配偶者にはパートナーシップにある者も含む。
手続	・ 休暇（欠勤）願（【管】第7号様式の3・【服】様式第5号）により所属長へ申請してください。 ・ 「休暇等の種別（理由）」欄には、「子育て・家族看護休暇」と記入してください。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第13条 第9号

IV 育児と介護を支援する休暇制度等（男女共通）

子どもだけではなく、その他の家族についても、介護その他の世話をするための休暇制度等があります。

1 介護休暇	
概 要	配偶者や父母、子などの家族が、病気やけが等により、2週間以上にわたって日常生活に支障のある要介護状態にある場合、次に掲げる介護を行うときに使用できます。 ○ 休暇の期間 要介護状態が継続する合計6か月の期間内 (3回まで分けて取得可能＝「指定期間」) ※ただし、各指定期間内において初めて休暇を取得するときは、2週間以上の期間を一括して請求する必要があります。 ○ 休暇の単位 1日又は1時間 ○ 介護の内容 ① 要介護者の介護 ② 要介護者の通院等の付添い
給 与	◆ 給料 勤務しない1時間につき1時間あたりの給与額を減額します。 なお、介護休暇期間中は、公立学校共済組合等からの給付がありますので、詳しくは「福利厚生のおしり」等で確認してください。 ◆ 期末手当 勤務しなかった期間も在職期間から除算されません。 ◆ 勤勉手当 支給対象となる勤務期間における介護休暇期間の全日数から週休日、休日（代休日を含む。）及び勤務した日を差し引いた日数が30日を超える場合は、当該期間を除算します。 ◆ その他の手当 減額されません。
手 続 き	・ 介護休暇願（【管】第8号様式・【服】様式第10号）により申請してください。 ・ 添付書類 ① 要介護者の状態を証明する医師の診断書等 ② 要介護者との続柄を証明する書類（共済組合員証の写し、住民票謄本、戸籍謄本等） ※ なお、「介護休暇承認変更願」や「介護休暇終了届」は廃止されています。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する条例 第15条 職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第14条、第20条

2 介護時間	
概 要	配偶者や父母、子などの家族が、病気やけが等により、2週間以上にわたって日常生活に支障のある要介護状態であるときに取得できます。 ○ 取得期間：3年の期間内、1日2時間まで ○ 取得単位：30分
給 与	◆ 給料 勤務しない1時間につき1時間あたりの給与額を減額します。 ◆ 期末手当 勤務しなかった期間も在職期間から除算されません。 ◆ 勤勉手当 介護時間の承認を受けて、勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間（7時間45分を1日として計算）を勤務期間から除算します。 ◆ その他の手当 減額されません。
手 続 き	・「介護時間願」（【管】第8号様式の2（第23条関係）・【服】様式第10号の2（第8条関係））により請求（取消、終了含む）してください。添付書類は、介護休暇と同様になります。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する条例 第15条の2 職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第14条の3、第20条

3 短期介護休暇	
概 要	配偶者や父母、子などの家族が、病気やけが等により、2週間以上にわたって日常生活に支障のある要介護状態にある場合、次に掲げる介護等を行うときに使用できます。 ○ 休暇の日数 1年に5日以内（要介護者が2人以上の場合は10日以内） ○ 休暇の単位 1日、半日又は1時間 ○ 介護等の内容 ① 要介護者の介護 ② 要介護者の通院等の付添い ③ 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きの代行
手 続 き	・ 休暇（欠勤）願（【管】第7号様式の3・【服】様式第5号）により所属長へ申請してください。 ・ 「休暇等の種別（理由）」欄には、「短期介護休暇」と記入してください。 ・ 添付書類 要介護者の状態等申出書（【休】第5号様式の2）
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第13条 第10号

4 育児・介護を行う職員の早出遅出勤務	
概 要	小学校就学前の子を養育する、小学生の子を放課後等デイサービス事業等を行う施設に送迎する、又は要介護者の介護を行う場合、公務の運営に支障がある場合を除き、所属長の定める始業・終業時刻による早出又は遅出勤務を行うことができます。 ○ 早出遅出勤務の範囲 ① 県立学校に勤務する職員 7:30～18:15 の範囲内 ② その他 7:00～20:00 の範囲内
手 続 き	・ 早出遅出勤務請求書（【勤】様式Ⅲ－1）により請求してください。 ・ 養育や介護の状況に変更が生じた場合は、早出遅出勤務変更願（【勤】様式Ⅲ－3）を提出してください。 ・ 早出遅出勤務を終了したい場合は、早出遅出勤務終了届（【勤】様式Ⅲ－5）を提出してください。 ・ 早出遅出勤務の必要がなくなった場合は、育児又は介護の状況変更届（【勤】様式Ⅲ－8）を提出してください。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する条例 第8条の4 職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第7条の4

5 育児・介護を行う職員の深夜勤務の制限	
概 要	小学校就学前の子を養育する、又は要介護者の介護を行う場合、深夜勤務の制限を請求することができます。 ○ 配偶者等の状況 育児のために請求する場合、配偶者で当該子の親である者が次のいずれかに該当しなければなりません。 ① 深夜において就業していること（深夜の就業日数が1月につき3日以下の場合は除く。） ② 負傷、疾病、老齢等により子を養育することが困難であること ③ 8週間以内に出産する予定である、又は産後8週間を経過しないこと ○ 制限の内容 所属長は、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、請求をした職員に、深夜における勤務をさせることができません。
手 続 き	- 深夜勤務（時間外勤務）制限請求書（【勤】様式Ⅲ－6）を深夜勤務制限開始日の1か月前までに所属長に提出してください。 - 深夜勤務制限の必要がなくなった場合は、「育児又は介護の状況変更届」（【勤】様式Ⅲ－8）を提出してください。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する条例 第8条の5 職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第7条の5

6 育児・介護を行う職員の時間外勤務の制限	
概 要	小学校就学前の子を養育する、又は要介護者の介護を行う場合、時間外勤務の制限を請求することができます。 ○ 制限の内容 ① 所属長は、請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、請求をした職員に、時間外勤務をさせることができません。 ② 所属長は、請求した職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難な場合を除き、請求をした職員に、1か月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外勤務をさせることができません。

手 続 き	- 深夜勤務（時間外勤務）制限請求書（【勤】様式Ⅲ－６）を時間外勤務制限開始日の前日までに所属長に提出してください。 - 時間外勤務制限の必要がなくなった場合には、「育児又は介護の状況変更届」（【勤】様式Ⅲ－８）を提出してください。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する条例 第８条の５ 職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第７条の６

７ 短期の家族介護のための欠勤	
概 要	配偶者や父母、子などの家族が負傷や疾病により、治療・療養中の場合、次に掲げる介護等を行うとき、真にやむを得ず勤務を欠く必要が生じた場合に承認されます。 ○ 承認の日数 １年に５日以内 ○ 承認の単位 １日又は１時間 ○ 介護等の内容 ① 治療・療養中の看病 ② 通院等の世話 ③ 入退院・施設入退所の手続き ④ 主治医からの病状説明
給 与	◆ 給料 勤務しない１時間につき１時間あたりの給与額を減額します。 ◆ 期末手当 勤務しなかった期間も在職期間から除算されません。 ◆ 勤勉手当 支給対象となる勤務期間における欠勤期間が８時間以上である場合は、当該期間を除算します。 ◆ その他の手当 減額されません。
手 続 き	- 休暇（欠勤）願（【管】第７号様式の３・【服】様式第５号）により所属長に申請してください。 - 介護を要する家族の状態を証する医師の診断書、職員と被介護者との続柄を証明する書類等は不要ですが、休暇（欠勤）願の備考欄には、「母の通院付き添い」「長男の看病」等と記入してください。
根拠規定	福島県教育庁等に勤務する職員の勤務時間等に関する取扱要領 第４

V その他の休暇制度等（男女共通）

1 不妊治療休暇（出生サポート休暇）	
概 要	不妊治療に係る通院等※をするときに取得できます。 ※医療機関への通院、医療機関が実施する説明会の出席やカウンセリング、入院等（これらにおいて必要と認められる移動を含む。） ○ 休暇の日数 1年に5日以内 （当該通院等が体外受精や顕微授精に係るものである場合にあっては、10日以内） ○ 休暇の単位 1日、半日又は1時間
手 続 き	・ 休暇（欠勤）願（【管】第7号様式の3・【服】様式第5号）により所属長へ申請してください。 ・ 「休暇等の種別（理由）」欄には、「不妊治療休暇」と記入してください。
根拠規定	職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第13条 第13の2 号

2 高齢者部分休業	
概 要	50歳に達する年度の翌年度の4月1日から定年退職日までの期間中、加齢による諸事情への対応、地域ボランティアへの従事、家庭の事情等、多様な働き方に対応するため勤務時間の一部を勤務しないことができます。 <教育職員について> ○ 休業の時間数 1日を通じて2時間以内 ○ 休業の単位 5分 <教育職員以外の職員について> ○ 休業の時間数 1週間当たりの通常の勤務時間に2分の1を乗じて得た時間を超えない範囲 ○ 休業の単位 5分
給 与	◆ 給料 勤務しない1時間につき1時間あたりの給与額を減額します。 ◆ 期末手当 勤務しなかった期間の2分の1の期間を在職期間から除算します。 ◆ 勤勉手当 勤務しなかった期間の全期間を勤務期間から除算します。 ◆ その他の手当 減額されます。 ◆ 退職手当 勤務しなかった期間の2分の1に相当する期間が在職期間から除算され支給されます。
手 続 き	・ 高齢者部分休業承認申請書（【勤】様式Ⅷ－5）により所属長に申請してください。教育職員については、部分休業を実施する前年度に人事異動調書とともに申請してください。
根拠規定	福島県教育庁等に勤務する職員の勤務時間等に関する取扱要領 第3

子育て・介護支援制度についてのQ&A

1 配偶者出産休暇について

Q 1 妻の親など自分以外に出産に付き添う家族等がいる場合、この休暇を使用することができますか。

A 1 できます。

職員以外に付き添うことができる家族等がいても、職員が妻に付き添うために使用することは可能です。

Q 2 妻が出産前に実家に戻る際、実家に戻る妻を送っていくためにこの休暇を使用することができますか。

A 2 できません。

配偶者出産休暇は、妻の出産に係る入院等の日から産後2週間を経過する日までの間に、入退院の付添い等のために認められるものです。

2 育児参加のための休暇について

Q 1 育児参加のための休暇は、具体的にどういふことをする場合に使用することができますか。

A 1 例えば、生まれた子への授乳、付添い、上の子の保育所等への送迎など、出産に係る子や小学校就学前の上の子の生活上の世話をする場合に使用することができます。

Q 2 妻や子の祖父母など、自分以外に子の世話をすることができる家族等がいる場合、この休暇を使用することができますか。

A 2 育児参加のための休暇は、子の世話をすることができる家族の有無にかかわらず、職員が育児を行うために使用することができます。

Q 3 第一子については、産後の期間に5日の範囲内でこの休暇を使用できるということですか。

A 3 そうです。

第一子の場合は、産前の期間においては使用する事由がないため、産後の期間から使用することができます。

3 育児休業について

Q 1 どのような職員が育児休業をすることができますか

A 1 配偶者の就業や育児休業等の状況にかかわらず、3歳に満たない子を養育する職員が、育児休業をすることができます。

ただし、次の職員は対象とはなりません。

- ① 臨時的任用職員
- ② 育児休業職員の業務を処理するために採用された任期付職員
- ③ 地方公務員の育児休業等に関する法律及び職員の育児休業等に関する条例で育児休業をすることができない非常勤職員

Q2 子が満3歳に達するまでの期間について、一括して育児休業を請求することができますか。

A2 できます。

Q3 育児休業の期間は延長することができますか。

A3 原則として、1回に限り延長できます。

ただし、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないなど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、再度の期間の延長をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合など特別な事情がある場合には、再度の延長ができます。

4 育児のための部分休業について

Q1 どのような職員が部分休業をすることができますか。

A1 配偶者の就業や育児休業等の状況にかかわらず、小学校就学前の子を養育する職員が、部分休業をすることができます。

ただし、次の職員は対象とはなりません。

- ① 非常勤職員
- ② 育児短時間勤務職員等

Q2 部分休業はどのようなとり方ができますか。

A2 1日の正規の勤務時間の始め又は終わりにおける2時間の範囲内で、子を養育するため30分単位で行うことができます。

Q3 子が小学校に就学するまでの期間について、一括して部分休業を請求することができますか。

A3 できます。

Q4 同じ子について繰り返し部分休業をすることができますか。

A4 できます。

Q5 部分休業の期間は延長することができますか。

A5 できません。

Q6 ある期間についてまとめて部分休業の承認を得ている場合で、そのうちの一部について部分休業をしないことにするときは、どのような手続が必要ですか。

A6 まとめて部分休業を承認されている期間のうち、一部分について部分休業をしないで勤務する場合、事前に部分休業をしない日又は時間について承認の取

消を受けてください（所属で部分休業時間管理簿（【育】様式第4号－3）に記録する。）。

この場合、取り消された日・時間以外の承認は有効ですので、再度部分休業の請求を行う必要はありません。

なお、部分休業は、勤務することを前提に認められていますので、部分休業に引き続いて年次有給休暇を使用する場合には、部分休業時間の承認は取り消されます（部分休業が取り消された時間は年次有給休暇を使用することとなります。）。

【注意】

次のような事例は、不適切な取扱いであると考えられますので、十分ご注意ください。

○ 育児のための部分休業を申請し、承認を受けているにも関わらず、ほぼすべての勤務日について取り消しを申し出て、承認されている月がある。
→育児のための部分休業を申請する期間が不適切であると考えられる。

○ 育児のための部分休業の取り消しを申し出て承認された日に、年次有給休暇を取得し、ほぼ全ての勤務日について、実質的に勤務時間の短縮となっている月がある。
→年次有給休暇制度の趣旨にかんがみ不適切であると判断される。

Q7 部分休業と育児休暇を併用することはできますか。

A7 できます。

ただし、併用する場合、部分休業は、2時間から当該育児休暇の時間を減じた時間に限り行うことができます。

5 育児短時間勤務について

Q1 どのような職員が育児短時間勤務をすることができるのですか

A1 配偶者の就業や育児休業等の状況にかかわらず、小学校就学前の子を養育する職員が、育児短時間勤務をすることができます。

ただし、次の職員は対象とはなりません。

- ① 非常勤職員
- ② 臨時的任用職員
- ③ 育児休業職員の業務を処理するために採用された任期付職員

Q2 子が小学校に就学するまでの期間について、育児短時間勤務を一括して請求することができますか。

A2 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ができません。ただし、期間の延長はできます。

Q3 同じ子について繰り返し育児短時間勤務をすることができますか。

A3 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、同じ子について再度育児短時間勤務をすることができます。

Q4 育児短時間勤務の期間は延長することができますか。

A4 できます。

Q5 夫婦で一緒に育児短時間勤務をできますか。

A5 できます。

また、「職員→配偶者→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育児短時間勤務期間を挟んで1年を経過する前に再度育児短時間勤務をする場合には、あらかじめ手続きが必要となることや、育児短時間勤務を行う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、できるだけ早い時期に所属長に相談してください。

Q6 育児短時間勤務が認められない場合がありますか。

A6 任命権者は、請求した職員の業務を処理するための措置（業務分担の変更、職員の採用、昇任・転任・配置換、非常勤職員の採用等）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、できるだけ早い時期に所属長に相談してください。

Q7 育児短時間勤務の期間の途中において、勤務する時間帯を変更することはできますか。

A7 できます。

勤務する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、新たな育児短時間勤務を承認する必要があります。

この場合、請求した職員の業務を処理するために後補充等の措置を講じていることが考えられますので、可能な限り早い時期に所属長に相談してください。

Q8 育児短時間勤務と育児休暇を併用することはできますか。

A8 できます。

ただし、1日の勤務時間が3時間55分である日には、1回（45分）に限って認められます。

6 育児休暇について

Q1 男性職員について、配偶者が家にいる場合でも育児休暇は認められますか。

A1 配偶者が家にいる場合でも、例えば、病気である、親の介護をしているなどの理由により子の世話をすることが困難なときは、職員が育児休暇を使用することができます。

Q2 育児休暇をまとめて90分使用することはできますか。

A2 通勤事情等の関係からやむを得ない事情があると認められる場合には、そのような使用も可能です。

Q3 「1日2回それぞれ45分」というのは、1日の勤務時間が短い日でも同じですか。

A3 育児短時間勤務により3時間55分勤務である日や4時間の勤務時間の割振り変更により3時間45分勤務である日は、1回（45分）に限って認められます。

7 子育て・家族看護休暇について

Q1 負傷、疾病を証明するために、医師の証明書等を提出しなければならないのですか。

A1 負傷、疾病を証明するにあたっては、医師の証明書等の提出は不要です。所属長がそれぞれ個別に承認・不承認の判断をすることとなります（所属長がその判断をするにあたって必要と認めれば、医師の証明書等の提出を求められることもあります。）。

Q2 配偶者が家にいて養育する子の養育ができる場合でも、子育て・家族看護休暇を使用することはできますか。

A2 できます。

職員以外に養育する子の養育ができる家族等がいても、子育てに従事するため仕事を休む必要があれば、子育て・家族看護休暇を使用することができます。

Q3 年の途中で、新たに子どもが生まれるなど、養育する子の人数に変更があった場合、子育て・家族看護休暇の付与日数はどうなりますか。

A3 子育て・家族看護休暇の付与日数は、願の時点における養育する子の人数により判断します。

例えば、年の途中で子どもが生まれ、養育する子が2人となった場合、年の途中でであっても、その年におけるそれまでの付与日数と合計して年10日まで子育て・家族看護休暇を使用することができます。

なお、子どもの成長に伴って養育する子の人数が減るなどの理由により、休暇の付与日数が減少した結果、同一の年において既に使用した子育て・家族看護休暇の日数が付与日数を上回る場合であっても、既に使用した子育て・家族看護休暇は有効です。

また、その時点の残日数の範囲内で、子育て・家族看護休暇を取得することができます。（残日数が7日を超える場合には、7日）

【養育する子が2人から1人に減った場合の残日数の考え方の具体例】

※養育する子2人のうち1人が18歳に達した場合

＜例Ⅰ＞

○令和6年度末時点

→

○令和7年4月時点

養育する子

2人

養育する子

1人

子育て・家族看護休暇の日数

10日

残日数

5日

使用した日数

5日

残日数

5日

<例Ⅱ>

○令和6年度末時点

養育する子	2人
子育て・家族看護休暇の日数	10日
使用した日数	2日
残日数	8日

→ ○令和7年4月時点

養育する子	1人
残日数	7日

Q4 養育する子が2人以上の場合、1人の養育する子の看護等のために8日以上の子育て・家族看護休暇を使用することができますか。

A4 できます。

Q5 養育する子はいませんが、子育て・家族看護休暇を使用することができますか。

A5 2親等以内の親族の病気やけが等により看護が必要となった場合、1年に7日以内使用することができます。

Q6 子育て・家族看護休暇を1つの休暇の事由ですべて使用することはできますか。

A6 できます。例えば、養育する子が2人いる場合、10日すべてを休暇の事由②の養育する子の機能回復訓練を受けさせる際の介助に使用することができます。また、10日すべてを休暇の事由①の家族等の看護に使用することもできます。

Q7 祖父母が父母の代わりに養育する子（孫）の学校行事等に参加する場合に子育て・家族看護休暇を使用することができますか。

A7 できません。

8 介護休暇について

Q1 家族とはどのような範囲の人ですか。

A1 同居・別居を問わない①配偶者（事実婚を含む。）、②父母、③子、④配偶者の父母、⑤父母の配偶者、⑥子の配偶者、⑦配偶者の子、⑧祖父母、⑨孫、⑩兄弟姉妹

同居を条件とする⑪三親等内の親族、⑫配偶者の父母の配偶者です。

※ 同居には、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合を含みます。

Q2 子どもの風邪等の看病をするために、介護休暇を使用することができますか。

A2 介護休暇は、2週間以上の長期にわたって日常生活が営めない状態にある者を介護するための休暇ですので、ごく短期間に治る病気の看護は対象としていません。

したがって、風邪等の場合は、通常では短期介護休暇を使用することはできませんが、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使用できます。

Q3 職員以外に介護を行う者がいる場合、介護休暇を使用することができますか。

A3 職員以外に介護に従事している者がおり、十分な介護をすることが可能である場合は、休暇を使用できません。

ただし、職員以外の者のみでは介護を全うできない場合や、他の家族等と交替で介護に従事するような場合には、職員が実際に介護する日又は時間について使用することができます。

Q4 夫婦ともに職員である場合、親の介護を2人で交替で行うために、介護休暇を使用することはできますか。

A4 夫婦ともに職員の場合、同一の要介護者の介護を交替で行うことも可能です。次のパターンなどが考えられます。

- ① 夫が6か月の介護休暇を使用した後、引き続いて妻が6か月の介護休暇を使用する
- ② 6か月以内の期間で夫婦が交替しながら使用する

Q5 「指定期間」とは、どのような期間ですか。

A5 職員が申出により指定できる介護休暇を取得できる期間のことです。要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、通算して6月以内で、3回まで分割して指定することができます。

Q6 「指定期間」は、どのように指定するのですか。

A6 初めて介護休暇を申請する場合に、指定を希望する期間の初日及び末日を介護休暇願に記入して申し出てください。

9 介護時間について

Q1 介護時間とは、どのような休暇ですか。

A1 要介護者の介護を要するために、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる休暇です。

Q2 1日に認められる時間はどのくらいですか。

A2 正規の勤務時間の始め又は終わりにつき、1日を通じて2時間以内で認められます。休暇の単位は、30分です。

Q3 介護時間を認められる期間はどのくらいですか。

A3 要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内で認められます。なお、当該要介護者に係る「指定期間」と重複する期間は除かれます。

Q4 介護休暇と併用することはできますか。

A4 介護休暇と時間が重ならない限り、できます。

10 短期介護休暇について

Q1 家族とはどのような範囲の人ですか。

A1 8の介護休暇と同じです。

Q2 家族の風邪等の看病をするために、短期介護休暇を使用することができますか。

A2 8の介護休暇と同じです。

Q3 「介護」や「世話」とは、どのようなものを指すのですか。

A3 「介護」とは、8の介護休暇と同様、家族が負傷・疾病や老齢により、正常な日常生活を営めない場合に、家庭における服薬・歩行の介助、食事・排せつの世話、衣服の着脱、入院中の身の回りの世話等を行うことをいいます。また、これらとの関係で行う入・退院のための手続、付き添い等の手配、退院後の介護者探し、在宅看護を行うに当たっての受け入れ体制の準備等も「介護」に含まれます。

介護以外の「世話」とは、要介護者の通院等の付添いや介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行等をいいます。

Q4 短期介護休暇を使用する際は、要介護者の状態を証明するために、医師の診断書等を提出しなければならないのですか。

A4 要介護者の状態を証明するにあたっては、医師の証明書、職員と要介護者との続柄を証明する書類等の提出は不要です。所属長が「要介護者の状態等申出書」に基づき、それぞれ個別に承認・不承認の判断をすることとなります（所属長がその判断をするにあたって必要と認めれば、医師の証明書等の提出を求められることもあります。）。

Q5 職員以外に介護を行う者がいる場合、短期介護休暇を使用することができますか。

A5 8の介護休暇と同じです。

Q6 短期介護休暇を、介護休暇と併用することはできますか。

A6 介護休暇と時間が重ならない限り、併用することができます。

Q7 年の途中で、要介護者の人数に変更があった場合、短期介護休暇の付与日数はどうなりますか。

A7 短期介護休暇の付与日数は、願の時点における対象となる要介護者の人数により判断します。

例えば、年の途中で家族が入院し、対象となる要介護者が2人となった場合、年の途中であっても、その年におけるそれまでの付与日数と合計して年10日まで短期介護休暇を使用することができます。

なお、要介護者が回復する、亡くなるなどの理由により要介護者の人数が減り、短期介護休暇の付与日数が減少した結果、同一の年において既に使用した短期介護休暇の日数が付与日数を上回る場合であっても、既に使用した短期介護休暇は有効です。

また、その時点の残日数の範囲内で、短期介護休暇を取得することができます。（残日数が5日を超える場合には、5日）

【対象となる要介護者が2人から1人に減った時点の残日数の考え方の具体例】

<例Ⅰ> 対象となる要介護者 2人 → 対象となる要介護者 1人

	短期介護休暇の日数	10日		残日数	4日
	使用した日数	6日			
	残日数	4日			
<例Ⅱ>	対象となる要介護者	2人	→	対象となる要介護者	1人
	短期介護休暇の日数	10日		残日数	5日
	使用した日数	3日			
	残日数	7日			

1.1 育児・介護のための早出遅出勤務及び深夜・時間外勤務の制限について

Q1 職員以外に子や要介護者の世話をする家族がいる場合、早出遅出勤務、深夜勤務・時間外勤務の制限を請求することができますか。

A1

○ 育児の場合

早出遅出勤務と時間外勤務の制限については、配偶者を含め、他に世話をすることができる家族がいる場合でも、請求することができます。

深夜勤務の制限については、配偶者が次のいずれにも該当しない場合には、その配偶者が常態として当該子を養育することができるものと考えられ、請求することができません。

- ① 深夜において就業していないこと（就業日数が1月について3日以下の場合を除く。）
- ② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態であること
- ③ 8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定である、又は産後8週間を経過しないこと

○ 介護の場合

他に要介護者を介護する家族がいる場合でも、職員が介護を行う必要があれば請求することができます。

Q2 夫婦ともに職員の場合、早出遅出勤務、深夜勤務・時間外勤務の制限を、夫婦が同じ時期に請求することができますか。

A2 介護を行う場合には、いずれの措置についても同時期に受けることができますが、育児を行う場合については、措置ごとに取扱いが異なります。

○ 早出遅出勤務の場合

子を養育する時間帯が重なっている場合でも、夫婦が同じ日に早出遅出勤務をすることができます。また、例えば、ひとりが子を保育園へ送るため「遅出勤務」をし、もうひとりが迎えに行くため「早出勤務」をすることも可能です。

○ 深夜勤務の制限の場合

一人が制限を受けていれば、その者が常態として深夜に子を養育することができることとなり、もう一人については、認められないこととなります。

○ 時間外勤務の制限の場合

夫婦が同じ時期に制限を受けることができます。

Q3 早出遅出勤務をしながら、深夜勤務・時間外勤務の制限を請求することができますか。

A3 それぞれの措置についての要件を満たす限り、早出遅出勤務、深夜勤務・時間外勤務の制限を同時に受けることができます。

1.2 短期の家族介護のための欠勤について

Q1 家族とはどのような範囲の人ですか。

A1 8の介護休暇と同じです。

Q2 「治療・療養中の看病を必要とする場合」とはどのような場合ですか。また、家族の負傷、疾病を証明するために、医師の証明書等を提出しなければならないのですか。

A2 「治療・療養中の看病を必要とする場合」については、日常生活への支障の有無や一定期間の要介護状態の有無は問いません。また、家族の状態を証する医師の診断書、職員と被介護者との続柄を証明する書類等の提出は不要です。

Q3 「通院等の世話を必要とする場合」とはどのような場合ですか。

A3 家族が病院で受診する際の世話のほか、入退院・施設入退所の手続き、主治医からの病状説明等間接的な介護も含まれます。