

出産・育児に関する各種制度一覧

詳しい内容は教職員・福利課
HP両立支援制度ハンドブック



高知県教育委員会では、教職員の子育てを支援するため、次のような休暇や休業の制度を設けています。

子どもが生まれる前

特別休暇	① 出生サポート休暇	男性女性 両方とも 利用可能	職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる休暇（年5日）。当該通院等が体外受精等に係るものである場合は年10日）
	② 妊産婦の健康診断休暇	女性のみ 利用可能	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法第10条及び第13条に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合に取得できる休暇（1回につき、1日の正規の勤務時間内で必要と認める時間）
	③ 妊娠障害(つわり等)休暇		妊娠中の女性職員が、妊娠障害のため勤務することが著しく困難である場合に取得できる休暇（一妊娠期間を通じて10日間を限度とし取得可能）
	④ 妊婦の通勤緩和休暇		妊娠中の女性職員が通勤に交通機関又は交通用具を利用する場合で、そ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ときに取得できる休暇（正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて1時間を超えない範囲内で各々必要と認める時間）
	⑤ 分べん(産前・産後)休暇		女性職員の母性を保護するため労働基準法に基づき認められている休暇（産前8週間・産後8週間）
	⑥ 時間外勤務及び深夜勤務の制限		妊娠中又は出産後1年以内の女性職員の深夜勤務及び正規の勤務時間以外の勤務を制限する制度
	時間外勤務の制限等	⑦ 休息又は補食を必要とする場合の職務専念義務の免除	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り、休息又は補食を必要とする場合に職務専念義務を免除される制度 ※ 母子保健法に規定する保健指導又は健康診査に基づく医師等の指導事項に基づいて行うもの。

有給

4ページ

6ページ

7ページ

9ページ

10ページ

11ページ

12ページ

子育て期間中

特別休暇	① 配偶者出産休暇	男性のみ 利用可能	妻の出産に伴う入院の付き添い等を行う男性職員が取得できる休暇（配偶者が出産のため入院する等の日から、出産の日後2週間の期間内に3日）
	② 男性職員の育児参加休暇		妻の産前産後期間中に、生まれてくる子又は小学校入学前の子を養育する男性職員が取得できる休暇（出産予定日の8週間前（小学校入学前の子がある場合のみ）から出産後8週間の期間に5日）
	③ 育児休暇	男性女性 両方とも 利用可能	2歳に達しない子を養育する職員が授乳や保育所への送迎その他の世話を行う場合に取得できる休暇（1回につき45分ずつ又は1回につき30分及び60分の1日2回）
			④ 短期介護休暇
⑤ 看護休暇	・ 小学校就学の始期に達するまでの子が負傷又は疾病等により看護を必要とする場合において、他に看護可能な家族がいる場合であってもその子の看護を行う必要があるときに取得できる休暇（年5日） ・ 配偶者並びに二親等以内の血族及び姻族（小学校就学の始期に達するまでの子を除く）が負傷又は疾病等のため職員が看護する必要がある場合において、職員以外に看護者がいないときに取得できる休暇（年5日）		
時間外勤務の制限等	⑥ 時間外勤務の免除		3歳に満たない子がいる職員が、子の養育のために、時間外勤務の免除を請求できる制度
	⑦ 時間外勤務の制限		小学校就学の始期に達するまでの子がいる職員が、子の養育のために、時間外勤務の制限（1月の間に24時間まで、1年の間に150時間まで）を請求することができる制度
	⑧ 深夜勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子がいる職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時まで。)において常態として当該子を養育することができる場合を除く。)は、子を養育するために深夜勤務の制限を請求することができる制度	
休業制度等	⑨ 育児休業	3歳未満の子を養育する職員が一定期間休業することを認められる制度 ※ 男性職員は、(配偶者の) 出産後8週間の期間内に、最初の育児休業を取得した場合は、特別の事情がなくても、再度の育児休業を取得することができる。 ※ 配偶者の就業等の状況に関わらず取得可能。	
	⑩ 育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、次のいずれかの勤務の形態により、希望する日及び時間帯において勤務することができる制度 ① 3時間55分勤務を週5日 ② 4時間55分勤務を週5日 ③ 7時間45分勤務を週3日 ④ 7時間45分勤務を週2日と3時間55分勤務を週1日 ※ 配偶者の就業等の状況に関わらず取得可能。	
	⑪ 部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、1日の勤務時間のうち部分的に休業することを認められる制度 ※ 配偶者の就業等の状況に関わらず取得可能。	

有給

無給
※共済組合
より手
当有り

1週間の勤務
時間に
応じて
減額し
て支給

14ページ

15ページ

15ページ

16ページ

17ページ

18ページ

18ページ

19ページ

20ページ

23ページ

25ページ

(参考) 育児休業制度の概要

◆育児休業の取得

- 3歳未満（3歳に達する日（誕生日の前日）まで）の子を養育する職員が一定期間休業することを認める制度。
 - ・ 1日からでも取得可能。（長期休業中を利用した取得や、育児に関する特別休暇・年次有給休暇と短期間の育児休業を組み合わせた取得も可能。）
- ※男性職員は、（配偶者の）出産後8週間の期間内に、最初の育児休業をした場合は、特別の事情がなくても、再度の育児休業をすることができる。
- ※配偶者の就業等の状況にかかわらず取得可能。



◆給与等

- ①給料：支給されない
- ②期末手当、勤勉手当

基準期間内（基準日（6/1又は12/1）以前6ヶ月）の育休取得期間に応じて次のとおり。

1回の育児休業に係る承認期間	期間率(支給割合)	
	期末手当	勤勉手当
1月以下	100/100	100/100
1月を超えて2月以下	80/100	80/100 or 70/100
2月を超えて3月以下	60/100	60/100 or 50/100
3月を超えて4月以下		40/100 or 30/100
4月を超えて5月以下		20/100 or 15/100
5月を超えて6月未満		10/100 or 5/100
全期間	支給なし	支給なし

- ③その他諸手当：支給されない

◆育児休業中は給与は支給されませんが、休業中も一定の手当金が支給されます。（期間要件あり）

- ・ 共済組合から**1歳の誕生日の前日まで（※1）の休業期間について、「育児休業手当金」が支給**されます。（共済組合への申請必要）
 - 180日に達するまでの期間：1日につき、標準報酬日額（※2）の67%
 - 181日以降：1日につき、標準報酬日額（※2）の50%
- （※1）保育所に入所できない場合等は1歳6ヶ月まで。更に6ヶ月（2歳まで）延長可。
- （※2）標準報酬月額額の22分の1の額。上限額あり。
標準報酬の算定基礎となる報酬の範囲は、給料及び諸手当のうち期末勤勉手当等を除いたもの。
- ・ 共済掛金も免除されます。（共済組合への申請必要。月末日に休業中の場合に、当月分を免除。**この場合、手取り額では、休業前と比較した場合、概ね8割程度**（180日まで。181日以降は、概ね6割程度。）
- ・ **育児休業の取得期間が1月以下の場合であれば、期末勤勉手当への影響はありません！**
ただし、1月を超えて取得する場合は、基準期間内（基準日（6月1日又は12月1日）以前6ヶ月）に取得した期間に応じて、支給割合が変わります。



◆昇給には影響されません。

昇給：昇給については、復帰した日又は復帰後の最初の昇給日に、すべて勤務したものとみなして号給の調整を行うため、影響なし。