



那覇市職員のための
子育てと仕事の
両立支援
ハンドブック
制度編

このハンドブックは、子育てを安心して行いながら、職場でもその能力を十分に発揮し、開発できるよう、子育てと仕事の両立を支援する制度やその利用方法、利用の具体例などについてまとめたものです。

Q&A編と併せてご活用ください。

令和4年9月
那覇市総務部人事課



目次

第1章 子育てと仕事の両立支援制度	1
第1節 子育てに関する休暇、休業の概要	2
第2節 妊娠から出産まで	4
1 出生支援（不妊治療）休暇	4
2-1 出生支援（つわり等）休暇	4
2-2 私傷病休暇（連続5日以上の療養を要する場合）	5
3 妊娠健診休暇	6
4 通勤緩和休暇	6
5 時間外勤務、休日勤務の制限	7
6 軽易な業務への転換	7
7 出産（産前・産後）休暇	7
8 出産補助休暇	10
第3節 出産から育児	11
1-1 育児休業	11
1-2 育児休業を取得したときの給与	13
1-3 育児休業の取得期間の延長	14
1-4 育児休業の再度の取得	15
1-5 育児休業の承認の失効及び取消	16
2 保育休暇	17
3 子の予防接種休暇	17
4 子看護休暇	18
5 介護休暇（短期）	18
6-1 部分休業	19
6-2 部分休業を取得したときの給与	19
6-3 部分休業の承認の失効及び取消	20
7-1 育児短時間勤務（常勤職員）	20
7-2 育児短時間勤務を行ったときの給与（常勤職員）	21
8 早出遅出勤務（常勤職員）	22
9 時間外勤務・深夜勤務の制限（免除）	22
10 介護休暇（長期）	23
11 介護時間	23

第4節	子育てに関する経済的支援の概要	25
1-1	産前産後休業期間の掛金(保険料)の免除	26
1-2	育児休業期間の掛金(保険料)の免除	26
2	出産費	27
3	出産手当金	28
4	育児休業手当(給付)金	28
5	標準報酬月額産前産後休業終了時改定	29
6	標準報酬月額の育児休業終了時改定	29
7	介護休業手当金	29
8	出産祝い金(常勤職員)	30
9	育児休業期間中の厚生会掛金免除(常勤職員)	30
第2章	子育てと仕事の両立の具体例	31
1	育児休業等の取得例	31
2	子どもの出生時における男性(パートナー)職員の休暇取得例	32
3	ケース別休暇取得例	33
4	経験者へのインタビュー	36



＜用語の定義＞

用語	定義
常勤職員	再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員等非常勤職員以外の職員
会計職員	会計年度任用職員
勤務時間条例	那覇市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例
勤務時間規則	那覇市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例施行規則
会計勤務時間規則	那覇市会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則
育児休業法	地方公務員の育児休業等に関する法律
育児休業条例	那覇市職員の育児休業等に関する条例
育児休業規則	那覇市職員の育児休業等に関する規則

会計年度任用職員の皆さんに適用される制度について

会計年度任用職員の勤務条件は、常勤職員との均衡を図りつつ、その任用根拠の基づく任用期間や勤務時間、責任の度合いなどから、常勤職員とは異なる取扱いがされている部分があります。

このハンドブックでは、常勤職員にのみ適用される場合は「常勤職員」と、会計年度任用職員にのみ適用される場合には「会計職員」と表示するなどしていますので、確認しながら利用してください。

バージョンアップへのご協力をお願いします

子育てと仕事の両立支援に係る制度の運用は、職員一人一人の状況に合わせて適正に利用できるよう常に見直しが必要な部分があります。

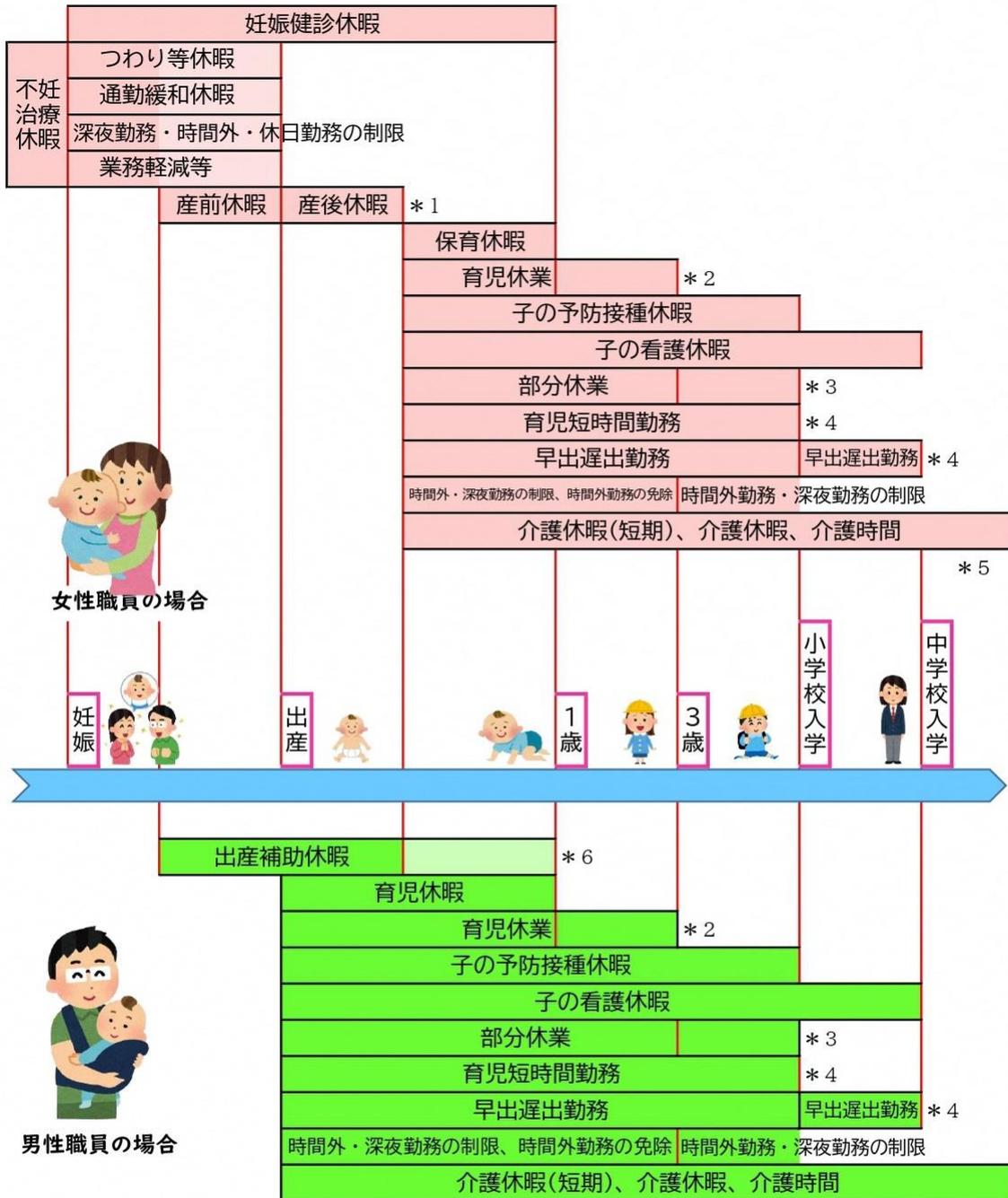
ハンドブック（制度編・Q&A編）や子育てプランファイルも、必要な見直しを続け、バージョンアップを図っていく必要がありますので、内容はもちろん、使い勝手など、お気づきの点がありましたら、人事課までお知らせください。



第1章 子育てと仕事の両立支援制度

妊娠前から子育ての時期に利用できる休暇や休業、経済的支援の両立支援制度を確認しましょう。

子育てに関する両立支援制度の利用期間



- * 1 妊娠満12週以降の分娩は死産流産であっても産後休暇が利用できます。
- * 2 会計職員の育児休業取得には、任用期間等の要件があり、取得できる期間は原則子が1歳に達する日までです。
- * 3 会計職員の部分休業取得には、任用期間等の要件があり、取得できる期間は子が3歳に達する日までです。
- * 4 育児短時間勤務及び早出遅出勤務は、常勤職員に適用されます。
- * 5 「介護休暇」等は子の入院時などに利用できます。また、会計職員には勤務時間等の要件があります。
- * 6 令和4年10月1日以後は、満1歳までとなります。

第1節 子育てに関する休暇、休業の概要

【子育ての時期に応じた休暇、休業の制度一覧】

妊娠、出産、育児の時期に応じて、母性保護や子育て支援の観点から利用できる休暇や休業制度は次の表のとおりです。

子育てと仕事を生き活きと両立することができるよう男女を問わず利用できる制度があります。妊娠したことがわかったら、これらの制度を確認し、子育てプランを策定しましょう。

なお、制度利用の手続きについて、庶務管理システムを利用できない職場や会計職員の無給休暇の手続きについては、紙文書による手続となりますのでご注意ください。

* 「▲」は女性、「▼」は男性、「◎」は女性男性の両方を対象とする制度です。

* 詳細欄のをクリックすると、制度の詳細ページに移動します。

時期	制度	制度の概要	詳細
妊娠前	▲ 出生支援(不妊治療)休暇	不妊治療に係る通院等のために勤務しない場合の休暇	
妊娠	▲ 出生支援(つわり等)休暇	つわりその他妊娠に伴う症状のため勤務することが著しく困難であると認められる場合の休暇	
妊娠	▲ 私傷病休暇	つわりその他妊娠に伴う症状のため連続5日以上勤務することが著しく困難であると認められる場合の休暇	
妊娠 育児	▲ 妊娠健診休暇	妊産婦である職員が健康審査、保健指導のために勤務しない場合の休暇	
妊娠	▲ 通勤緩和休暇	妊娠中の職員が出勤退勤時の混雑を避けるため始業又は終業時に1日1時間までの休暇	
妊娠	▲ 時間外勤務、休日勤務の制限	妊産婦である職員が時間外勤務、休日勤務をしないこと	
妊娠	▲ 業務軽減等の配慮	妊産婦である職員が業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就くこと	
出産	▲ 出産(産前)休暇	産前8週間前(会計職員にあっては6週間)(多胎妊娠の場合は14週間前)から出産の日までの休暇	
出産	▲ 出産(産後)休暇	出産の翌日から8週間を経過する日までの休暇 * 満12週以後の分娩(死産流産の場合を含む。)が対象	
出産	▼ 出産補助休暇	配偶者の出産に伴う入退院の付添い、育児等を行うための休暇	

育児	◎育児休業	3歳未満（ <u>会計職員にあっては原則1歳</u> ）の子を養育するための休業（無給。ただし育児休業手当（給付）金あり。）	
育児	◎保育休暇	1歳未満の子の保育をするための休暇（1日2回まで、合計1時間30分の範囲内。夫婦同時取得は不可）	
育児	◎子の予防接種休暇	子に予防接種法に定める予防接種を受けさせる場合の付添い等のため勤務しないこと	
育児	◎子看護休暇	中学校就学前の子を看護するための休暇（年5日（子が2人以上の場合は10日））	
育児	◎介護休暇（短期）	家族の介護を行うための休暇（年5日（要介護者が2人以上の場合は10日））	
育児	◎部分休業	小学校就学前（ <u>会計職員にあっては3歳に達する日まで</u> ）の子の養育をするための休業（無給）（1日2回まで、合計2時間の範囲内）	
育児	◎育児短時間勤務	<u>（常勤職員）</u> 未就学児を養育するため、通常より短い勤務時間（週19時間25分など）で勤務すること	
育児	◎早出遅出勤務	<u>（常勤職員）</u> 未就学児の養育、小学生の送迎、家族の介護のため、勤務時間帯を変更すること	
育児	◎時間外勤務・深夜勤務の制限（免除）	3歳未満の子を養育する職員と家族を介護する職員の時間外勤務の免除、未就学児を養育する職員と家族を介護する職員の時間外勤務の制限と深夜勤務の免除	
育児	◎介護休暇（長期）	家族の介護を行うための休暇（無給）（通算6月。3回まで分割可）	
育児	◎介護時間	家族の介護を行うための休暇（無給）（連続3年の間に1日2時間まで）→ 子の入院など	



第2節 妊娠から出産まで

1 出生支援（不妊治療）休暇

概要	<p>不妊治療に係る通院等のために勤務しない場合の休暇です。次のような場合も対象となります。</p> <p>ア 不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療</p> <p>イ 体外受精に係る経過措置、ホルモン補充、妊娠判定等</p> <p>ウ 医療機関が実施する不妊治療に関する説明会への出席</p> <p>エ 男性職員が治療を受ける場合</p> <p>* 不育治療は対象となりません。</p>
請求時間	<p>1年度につき5日以内(体外受精及び顕微授精の場合は10日以内)です。</p> <p>* 時間単位で利用した時間を日に換算するときは、7時間45分(育児短時間勤務職員にあっては、1日の勤務時間)を1日として換算します。</p>
手続き	<p>不妊治療連絡カード等、治療内容がわかる資料を添付します。体外受精又は顕微授精の場合は、その内容を記載してください。</p> <p>システム：庶務一般 → 休暇申請 → 出生支援(不妊治療)休暇</p> <p>紙手続き：有給休暇願</p>
根拠規定	<p>常勤職員：勤務時間規則第21条の2第1項、第2項及び第3項、別表第2第24号</p> <p>会計職員：会計勤務時間規則第13条第1項第12号</p>

[一覧へ](#)

2-1 出生支援(つわり等)休暇

概要	<p>妊娠中の女性職員がつわりその他妊娠に伴う症状のため勤務することが著しく困難であると認められる場合に請求できます。</p> <p>めまい、頭痛、吐き気、倦怠感など妊娠に伴う症状が対象です。</p> <p>妊娠悪阻なども対象になりますが、5日以上勤務が困難となる場合は、私傷病休暇を請求することとなります。</p>	
請求時間	<p>1の妊娠期間中において、1日又は1時間を単位として5日以内です。</p> <p>* 時間単位で利用した時間を日に換算するときは、7時間45分(育児短時間勤務職員及び会計年度任用職員にあっては、1日の勤務時間)を1日として換算します。</p>	
手続き	<p>母性健康管理指導事項連絡カード等を所属長に提示して請求してください。</p> <p>システム：庶務一般 → 休暇申請 → つわり休暇申請</p> <p>紙手続き：有給休暇願</p>	

根拠規定	常勤職員：勤務時間規則第21条の2第1項、第2項及び第3項、別表第2第25号 会計職員：会計勤務時間規則第13条第1項第13号
------	--

[一覧へ](#)

2-2 私傷病休暇（連続5日以上療養を要する場合）

概要	妊娠中の女性職員がつわりその他妊娠に伴う症状のため、連続5日以上勤務することが著しく困難であると認められる場合に請求できます。
請求期間	連続5日以上で、医師により療養が必要とされた期間です。
手続き	<p>本市所定の診断書（那覇市職員安全衛生管理規則第5号様式（その1））を添付してください。</p> <p>なお、母性健康管理指導事項連カードにおいて次の事項が医師等により明記されているときは、本市所定の診断書に代え、同カードを添付することもできます。</p> <p>① 指導事項が「休業（入院加療又は自宅療養）」とされていること。 ② 措置が必要な期間が30日未満であること。 ③ 開始日及び終了日の記載があること。</p> <p>システム：庶務一般 → 休暇申請 → つわり休暇申請 紙手続き（常勤職員）：有給休暇願 紙手続き（会計職員）：無給休暇願</p>
根拠規定	常勤職員：勤務時間規則第21条の2第1項、第2項及び第3項、別表第2第25号 会計職員：会計勤務時間規則第13条第1項第13号

[一覧へ](#)

3 妊娠健診休暇

概要	<p>妊娠中と出産後1年以内の女性職員が保健指導や健康診査を受けるために、1日以内の必要と認められる時間について請求できます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 妊娠満23週まで 4週間に1回 ○ 妊娠満週24～満35週まで 2週間に1回 ○ 妊娠満36週～出産まで 1週間に1回 ○ 産後1年まで 1回 ○ 医師等の特別の指示があった場合 指示された回数 <p>* 妊娠が確認された初回の通院や母親学級は対象にはなりません。</p>
請求時間	<p>その都度必要な時間について請求することができます。</p> <p>* 「その都度必要な時間」は次の3つの合計時間で必要最低限の時間です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 健康診査、保健指導を受けている時間 ② 医療機関での待ち時間 ③ 医療機関等への往復時間
手続き	<p>医師等が記載した妊娠証明書や出産証明書など、妊娠又は出産を証明できるものを所属長に提示して請求してください。(既に提示したときは不要です。)</p> <p>医師又は助産師の特別の指示がある場合は、保健指導及び健康診査が必要な理由と指示の内容を証する書類を提示してください。</p> <p>システム：庶務一般 → 休暇申請 → 妊娠検診休暇申請</p> <p>紙手続き：有給休暇願</p>
根拠規定	<p>常勤職員：勤務時間規則第21条の2第1項、別表第2第10号</p> <p>会計職員：会計勤務時間規則第13条第1項第18号</p>

[一覧へ](#)

4 通勤緩和休暇

概要	<p>妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康保持に重大な支障を与える程度に及ぶものであると認められる場合について請求することができます。</p>
請求時間	<p>勤務時間の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内で各々必要とされる時間について請求できます。</p> <p>* バス・モノレール利用者や妊娠中の女性職員が運転する自動車通勤が対象です。</p> <p>* <u>年休等他の休暇請求と連続した時間について請求することはできません。</u></p>

手続き	<p>医師等が記載した妊娠証明書など妊娠が証明できるものを所属長に提示して請求してください。(既に提示したときは不要です。)</p> <p>システム：庶務一般 → 休暇申請 → 通勤緩和休暇申請</p> <p>紙手続き：有給休暇願</p>
根拠規定	<p>常勤職員：勤務時間規則第21条の2第1項、別表第2第9号</p> <p>会計職員：会計勤務時間規則第13条第1項第19号</p>

[👉 一覧へ](#)

5 時間外勤務、休日勤務の制限

概要	<p>所属長は、妊娠中の女性職員が請求した場合は、時間外勤務、休日勤務、深夜勤務を命ずることはできません。</p> <p>* 時間外勤務、休日勤務のすべての制限を請求することのほか、任意の時間や回数を超える勤務について請求することもできます。</p>
手続き	<p>医師等が記載した妊娠証明書など妊娠が証明できるものを所属長に提示して請求してください。(すでに提示したときは不要です。)</p> <p>任意の様式により請求してください。</p>
根拠規定	労働基準法第66条

[👉 一覧へ](#)

6 軽易な業務への転換

概要	<p>所属長は、妊娠中の女性職員が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。</p> <p>* 具体的には、出張制限などの措置が考えられます。勤務時間の短縮は含まれません。</p> <p>* 保健指導又は健康診査の指導事項に基づき、請求できます。</p>
手続き	<p>医師等が記載した妊娠証明書など妊娠が証明できるものを所属長に提示して請求してください。(すでに提示したときは不要です。)</p> <p>任意の様式により請求してください。</p>
根拠規定	労働基準法第65条第3項

[👉 一覧へ](#)

7 出産（産前・産後）休暇

概要	<p>産前8週間 <u>(会計職員にあっては6週間)</u>、産後8週間について、出産休暇を取得することができます。</p>
----	--

<p>期間</p>	<p><産前休暇> 出産予定日から起算して8週間 <u>(会計職員にあっては6週間)</u> (多胎妊娠の場合は、14週間)前の日から出産日まで</p> <p>* 「出産日」は産前休暇の対象となります。 * 「出産日」が延びた場合、産前休暇の期間が8週間を超える期間となります。</p> <p><産後休暇> 出産日の翌日から起算して8週間</p> <p>* 「出産」には、妊娠満12週以後の死産、人工中絶を含みます。これらの場合には産後休暇の対象となります。 * 産後8週間は、労働基準法第65条第2項の規定により、就業させることはできません。ただし、産後6週間経過後は、当該職員が請求した場合で医師が支障がないと認めた業務については、就業可能です。</p>
<p>手続き</p>	<p>産前休暇の場合は妊娠を証明できる書類、産後休暇の場合には出産を証明できる書類を添付して、次の通り請求してください。</p> <p>* 多胎妊娠の場合は、その旨を証明できる書類を添付してください。 * 産後休暇の出産を証明できる書類には、次のようなものがあります。</p> <p>① 親子健康手帳の出生届出済証明の写し ② 出生証明書(出生届の一部)の写し ③ 子の出生日及び母の氏名が記載された医師、助産師又は公的機関の証明書(双子以上の場合、全員分の添付が必要になります。)</p> <p>* 妊娠又は出産の証明は、産前休暇申請書及び産後休暇申請書の裏面によることもできます。 * 流産・死産(妊娠満12週以後が対象)の場合は、死産証書(死産届の一部)又は死亡診断書(死亡届の一部)の写しを添付してください。</p> <p>システム: 庶務一般 → 休暇申請 → 出産休暇申請(産前)又は出産休暇申請(産後)</p> <p>引き続き、帳票産休(産前)又は産休(産後)を印刷し、添付書類を添えて所属長に提出</p> <p>紙手続き: 有給休暇願</p>
<p>経済的支援</p>	<p><u>(常勤職員の場合)</u></p> <p><共済組合> 産前産後休業期間の共済組合掛金(保険料)の免除  出産費・家族出産費 </p> <p><職員厚生会> 出産祝い金 </p> <hr/> <p><u>(会計職員の場合)</u></p> <p><日本年金機構></p>



	<p>産前産後休業期間中の保険料免除 産前産後休業終了後の標準報酬月額の設定 <協会けんぽ> 出産手当金 出産育児一時金 * 令和4年10月1日以後は、<u>共済組合</u>からの給付となります。</p>
根拠 規定	<p>常勤職員：勤務時間規則第21条の2第1項、別表第2第1号及び第2号 会計職員：会計勤務時間規則第13条第1項第14号及び15号</p>

[👉 一覧へ](#)

8 出産補助休暇

概要	配偶者が出産する場合で、入退院の付添い、出産の付添い、入院中の世話や出生届の提出、子の世話、家事などを行う場合に請求することができます。
期間	<p>出産予定日以前8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)目に当たる日から<u>出産の日後8週間</u>の期間内で、1日又は1時間を単位として7日以内の範囲で請求できます。</p> <p>* 時間単位で利用した時間を日に換算するときは、7時間45分(育児短時間勤務職員にあっては、1日の勤務時間)を1日として換算します。</p> <p>* 令和4年10月1日以後の利用できる期間は、<u>子が1歳に達する日(誕生日の前日)</u>までとする予定です。</p>
手続き	<p>医師等が記載した妊娠証明書や出産証明書など、妊娠又は出産を証明できるものを所属長に提示して請求してください。(既に提示したときは不要です。)</p> <p>システム：庶務一般 → 休暇申請 → 出産補助休暇申請</p> <p>紙手続き：有給休暇願</p>
根拠規定	<p>常勤職員：勤務時間規則第21条の2第1項第1項、第2項及び第3項、別表第2第13号</p> <p>会計職員：会計勤務時間規則第13条第1項第16号</p>

[一覧へ](#)



第3節 出産から育児

1-1 育児休業

概要	<p>子を養育する職員は、男女を問わず、子が3歳（<u>会計職員にあっては原則1歳</u>）に達する日までの間、育児休業を取得することができます。</p> <p>配偶者が出産した場合に、産後8週間の期間内（出生の日から57日以内）に取得する育児休業を「産後パパ育休」と呼びます。</p>
対象職員	<p><u>会計職員にあっては、次の職員が対象</u>となります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 勤務日が週3日以上又は年121日以上である職員 ○ 子が<u>1歳6月になる日までに</u>任期（更新後の任期を含む。）が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする職に採用されないことが明らかでない職員 <p>* 令和4年10月1日以後、会計職員が産後パパ育休を請求する場合の任用期間に関する要件は、「子が1歳6月になる日まで」任期の満了を「産後8週間の期間の末日から起算して6月を経過する日まで」に緩和される予定です。</p>
対象となる子	<p>対象となる子には、実子、養子のほか、次のものが該当します。（配偶者の連れ子、孫は含まれません。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 特別養子縁組の監護期間中の子 ○ 養子縁組里親に委託されている子 ○ 養育里親（実親等の意に反するため、養子縁組里親になれない者に限る。）に委託されている子
休業期間と取得回数	<p>取得できる期間は、出産の日から3歳に達する日（<u>会計職員にあっては原則1歳</u>）（誕生日の前日）までです。また、休業期間の延長は、原則として、1回行うことができます。</p> <p>取得できる回数は、原則として、<u>1人の子につき1回</u>です。</p> <p><u>会計職員の休業期間の特例</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 会計職員の配偶者が、子が1歳に到達する日以前に育児休業を取得していた場合は、子が1歳2月に達するまで日までとなります。 <p>* <u>会計職員の休業期間</u>は、一定の事由に該当する場合は子が1歳6月（最長2歳）に達する日まで延長することができます。</p> <p>* 令和4年10月1日以後は、育児休業取得回数が次のとおりの緩和される予定です。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① （産後パパ育休とは別に）育児休業を<u>原則2回</u>取得できます。 ② 産後パパ育休を<u>2回に分けて</u>取得できます。 <p>* 休業期間の変更や再度の取得については、次項をご覧ください。</p>
手続き	<p>育児休業を始める日の<u>1月前までに</u>、住民票の写しなど、育児休業の対象となる子の氏名、生年月日及び職員本人との続き柄を証明</p>

	<p>する書類を添付して、次の通り請求してください。</p> <p>システム：庶務一般 → 休業申請 → 育児休業申請</p> <p>引き続き、帳票育児休業承認請求書を印刷し、添付書類を添えて所属長に提出してください。</p> <p>紙手続き：育児休業承認請求書</p> <p>＊ 産後パパ育休の請求時期は、令和4年10月1日以後育児休業を始める日の<u>2週間前まで</u>とする予定です。</p>
経済的 支援	<p><u>(常勤職員の場合)</u></p> <p>< 共済組合 ></p> <p>育児休業期間中の共済掛金の免除 ☞</p> <p>育児休業手当金 ☞</p> <p>標準報酬の改定・計算 ☞</p> <p>< 職員厚生会 ></p> <p>育児休業期間中の厚生会掛金の免除 ☞</p>
	<p><u>(会計職員の場合)</u></p> <p>< 日本年金機構 ></p> <p>育児休業期間中の保険料免除</p> <p>育児休業終了後の標準報酬月額改定</p> <p>< ハローワーク ></p> <p>育児休業給付金</p>
根拠 規定	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律、那覇市職員の育児休業等に関する条例、那覇市職員の育児休業等に関する規則</p>

[☞ 一覧へ](#)



1-2 育児休業を取得したときの給与

<p>給料 及び 諸手当</p>	<p><u>育児休業期間中は、給料及び諸手当（期末・勤勉手当を除く。）の支給はありません。</u></p> <p>* 常勤職員は共済組合の育児休業手当金、会計職員はハローワークの育児休業給付金を請求することができます。（☞「育児休業手当（給付金）」参照）</p> <p>* 児童手当・扶養手当の支給もありません。</p>
<p>期末 手当 及び 勤勉 手当</p>	<p><期末手当></p> <p>基準日（5月31日、11月30日）に育児休業中であっても基準日以前6月以内に勤務した期間（年次休暇、特別休暇の期間を含む。）があれば支給対象です。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が、育児休業の期間が1月以下の場合には除算されません。</p> <p><u>（常勤職員の場合）</u></p> <p><勤勉手当></p> <p>基準日（5月31日、11月30日）に育児休業中であっても、基準日以前6月以内に実際に勤務した日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されますが、育児休業の期間が1月以下の場合には除算されません。</p> <p>* 令和4年10月1日以後、在職期間の算定にあたって、産後パパ育休と産後パパ育休以外の育休期間は合算しないこととする予定です。</p>
<p>昇給に 係る 期間の 取扱い</p>	<p><u>（常勤職員の場合）</u></p> <p>育児休業から職務に復帰したときは、その育児休業の期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じて給料の調整を行います。</p>
<p>退職 手当</p>	<p><u>（常勤職員の場合）</u></p> <p>退職手当の計算の基礎となる勤続期間を算出するとき、育児休業期間の2分の1（育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの育児休業期間にあっては、その3分の1）に相当する期間を当該勤続期間から除算します。</p>
<p>根拠 規定</p>	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律、那覇市職員の育児休業等に関する条例、那覇市職員の育児休業等に関する規則</p>

[☞ 一覧へ](#)

1-3 育児休業の取得期間の延長

概要	<p>育児休業の期間の延長は、原則、1回に限り認められています。</p> <p>また、特別な事情がある場合で、期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じることとなる場合は、2回目以降の延長を請求することができます。</p> <p>会計職員の休業期間の特例</p> <p>○ 次のいずれかに該当する場合には、1歳6月に達する日まで延長することができます。</p> <p>1 子が1歳に達する日(1歳を超えて育児休業をしている場合にはその日)において、いずれかの親が育児休業中であること</p> <p>2 次の特別な事情があること</p> <p>(1) 保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>(2) 子の養育を行っている配偶者(もう一方の親)で、子が1歳以降も当該子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合</p> <p>(3) 子と同居しないこととなった場合</p> <p>(4) 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定である場合又は産後8週間を経過しない場合</p> <p>* 子が1歳6月に達する日において、上記と同様の状況があるときは、1歳6月から2歳まで延長することができます。</p>
特別な事情	<p>(常勤職員の場合)</p> <p><2回目以降の延長を請求できる特別な事情></p> <p>○ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと。</p> <p>○ 配偶者と別居したこと。</p> <p>○ 育児休業に係る子について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こと。</p> <p>○ その他の育児休業の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たこと。</p>
手続き	<p>再度の延長の請求を行う場合は、特別な事情を記載した書面を添付してください。</p> <p>システム：庶務一般 → 休業申請 → 育児休業の延長</p> <p>引き続き、帳票育児休業承認請求書を印刷し、添付書類を添えて所属長に提出してください。</p> <p>紙手続き：育児休業承認請求書</p>
根拠規定	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律、那覇市職員の育児休業等に関する条例、那覇市職員の育児休業等に関する規則</p>

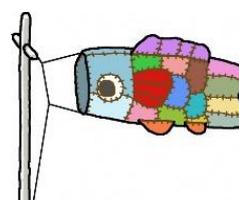
1-4 育児休業の再度の取得

概要	<p>育児休業の取得は、原則、<u>1人の子につき1回</u>限り認められます。特別な事情がある場合などは、再度、取得することが認められます。</p> <p>* 令和4年10月1日以後の取得回数は、次のとおり緩和する予定です。</p> <p>① (産後パパ育休とは別に)育児休業を原則<u>2回</u>取得できます。</p> <p>② <u>産後パパ育休を2回に分けて</u>取得できます。</p>
請求できる場合	<p><再度の取得を請求できる場合></p> <p>○ 父親が出生の日から57日以内(産後休暇期間)に、最初の育児休業をした場合</p> <p>○ 次の特別な事情がある場合</p> <p>ア <u>最初の育児休業を請求する際に、「育児休業計画書」を提出し、復帰後3月以上経過したこと。</u></p> <p>イ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと。</p> <p>ウ 配偶者と別居したこと。</p> <p>エ 会計職員にあっては、任期の末日を育児休業期間の末日とする育児休業をしている会計職員が、その任期の更新又は引き続き採用に伴い、任期の末日の翌日又は引き続き採用日を育児休業の期間の初日とする育児休業をすること。</p> <p>オ その他特別の事情があること。</p> <p>* 令和4年10月1日以後は、アの規定は削除される予定です。</p> <p>* 会計職員にあっては、令和4年10月1日以後は、職員又は配偶者が子の1歳到達日に育児休業をしている場合で、その翌日から配偶者が育児休業を取得している場合には、子が1歳6月に達するまでの間に再度の育児休業を請求することができることとなる予定です。(子が1歳6月に達する日において同様の状況があるときは、2歳に達するまでの間となります。)</p> <p>* 会計職員にあっては、令和4年10月1日以後は、職員又は配偶者が子の1歳到達日に育児休業をしていない場合でも、特別な事情があるときは、子が1歳6月に達するまでの間に再度の育児休業を請求することができることとする予定です。(子が1歳6月に達する日以後において同様の状況があるときは、2歳に達するまでの間となります。)</p>
手続き	<p>特別の事情を記載した書面を添付して、最初の育児休業の請求と同じ手続きとなります。</p> <p>システム：庶務一般 → 休業申請 → 育児休業申請</p> <p>引き続き、帳票育児休業承認請求書を印刷し、添付書類を添えて所属長に提出してください。</p> <p>紙手続き：育児休業承認請求書</p>
根拠規定	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律、那覇市職員の育児休業等に関する条例、那覇市職員の育児休業等に関する規則</p>

1-5 育児休業の承認の失効及び取消

概要	育児休業の承認は、状況の変更があった場合は、失効し、又は取り消されることとなります。
失効又は取消となる事情	<p><失効する場合></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職員が産前休暇を取得した場合又は出産した場合 ○ 当該職員が休職又は停職の処分を受けた場合 ○ 当該育児休業に係る子が死亡し、又は当該職員の子でなくなった場合 <p><取り消される場合></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職員が負傷、疾病等により子を養育することができない状態になったとき、保育所等に託児したときなど、当該育児休業に係る子を養育しなくなったとき ○ 育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認されたとき
手続き	<p>上記の育児休業の承認が失効する場合又は取り消される場合に該当する状況の変化があったときは、その状況を明らかにする書類を添付して、速やかに届け出てください。</p> <p>システム：庶務一般 → 休業申請 → 育児状況変更届（育児休業）引き続き、帳票育児状況変更届を印刷し、添付書類を添えて所属長に提出してください。</p> <p>紙手続き：育児状況変更届</p>
根拠規定	地方公務員の育児休業等に関する法律、那覇市職員の育児休業等に関する条例、那覇市職員の育児休業等に関する規則

[☞ 一覧へ](#)



2 保育休暇

概要	<p>出生の日から1年に達しない子を育てる職員は、男女を問わず、1日2回まで、合計1時間30分の範囲で取得することができます。(日数の上限はありません。)</p> <p><u>会計職員にあっては</u>、取得した時間に応じた給与が減額されます。</p>
時間	<p>出生の日から1歳の誕生日の前日まで取得することができます。</p> <p>○ 1日1回の場合 30分以上1時間30分以内</p> <p>○ 1日2回の場合 それぞれ30分以上45分以内</p> <p>* 半日勤務(4時間勤務)の場合は、1日1回30分以上45分以内です。</p> <p>* 全日勤務しない場合や、配偶者が育休中の場合や専業主婦(夫)の場合など、子の保育に当たることができる場合は取得できません。</p>
手続き	<p>1月単位で請求します。</p> <p>システム：庶務一般 → 休暇申請 → 保育休暇申請</p> <p>紙手続き(常勤職員)：有給休暇願</p> <p>紙手続き(会計職員)：無給休暇願</p>
根拠規定	<p>常勤職員：勤務時間規則第21条の2第1項、別表第2第11号</p> <p>会計職員：会計勤務時間規則第13条第2項第1号</p>

[一覧へ](#)

3 子の予防接種休暇

概要	<p>子に予防接種法に定める予防接種を受けさせる場合で、付添い等の必要があるときに請求できます。</p>
対象となる予防接種の対象疾病	<p>ジフテリア、百日せき、急性灰白髄炎(ポリオ)、麻疹(はしか)、風しん、日本脳炎、破傷風、結核、Hib感染症、肺炎球菌感染症、ヒトパピローマウイルス感染症(子宮頸がんワクチン)、水痘、B型肝炎及びインフルエンザ、新型コロナウイルス</p> <p>* その他の予防接種を受ける場合には子看護休暇を利用できます。</p>
期間	1日を超えない範囲内で必要な時間
手続き	<p>システム：庶務一般 → 休暇申請 → 予防接種休暇申請</p> <p>紙手続き：有給休暇願</p>
根拠規定	<p>常勤職員：勤務時間規則第21条の2第1項、別表第2第14号</p> <p>会計職員：会計勤務時間規則第13条第1項第17号</p>



[一覧へ](#)

4 子看護休暇

概要	<p>中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、負傷、疾病にかかったその子の世話又は疾病を予防するために必要な世話をする場合に請求することができます。</p> <p>* 子の予防接種休暇の対象とならない予防接種、子の健康診断も対象となります。</p>
期間	<p>1日又は時間単位で請求できます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 該当する子が1人の場合 1年度に5日以内 ○ 該当する子が2人以上の場合 1年度に10日以内 <p>* 時間単位で利用した時間を日に換算するときは、7時間45分(育児短時間勤務職員にあっては、1日の勤務時間)を1日として換算します。</p>
手続き	<p>システム：庶務一般 → 休暇申請 → 子看護休暇申請</p> <p>紙手続き：有給休暇願</p>
根拠規定	<p>常勤職員：勤務時間規則第21条の2第1項、第2項及び第3項、別表第2第22号</p> <p>会計職員：会計勤務時間規則第13条第1項第8号</p>



[一覧へ](#)

5 介護休暇(短期)

概要	<p>配偶者や父母、子などの同居の親族で、病気や負傷等により2週間以上にわたって日常生活に支障がある者の介護をする必要がある場合に請求できます。</p> <p><u>会計職員にあっては</u>、取得した時間に応じた給与が減額されます。</p>
期間	<p>1日又は時間単位で請求できます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 対象親族が1人の場合 1年度に5日以内 ○ 対象親族が2人以上の場合 1年度に10日以内 <p>* 時間単位で利用した時間を日に換算するときは、7時間45分(育児短時間勤務職員にあっては、1日の勤務時間)を1日として換算します。</p>
手続き	<p>市所定の医師の証明書及び住所、続き柄を証明できる書類を添付して、次の通り請求します。</p> <p>システム：庶務一般 → 休暇申請 → 介護休暇申請(短期)</p> <p>紙手続き(常勤職員)：有給休暇願</p> <p>紙手続き(会計職員)：無給休暇願</p>
根拠	<p>常勤職員：勤務時間規則第21条の2第1項、第2項及び第3項、別</p>

規定	表第2第23号 会計職員：会計勤務時間規則第13条第2項第2号
----	------------------------------------

[一覧へ](#)

6-1 部分休業

概要	<p>小学校就学前（会計職員にあつては、3歳に達する日まで）の子を養育する職員が、子の世話に必要な時間を確保できるよう、1日につき2時間まで部分休業を取得することができます。（日数の上限はありません。）</p> <p><u>会計職員にあつては</u>、勤務日が週3日以上又は年121日以上である職員で、1日の勤務時間が6時間15分以上である勤務日がある職員が対象となります。</p>	
時間	<p>正規の勤務時間の始め又は終わりに引き続く時間について、1日を通じて2時間以内30分単位で請求することができます。（保育休暇を併せて利用する場合は、部分休業と保育休暇を合わせて2時間以内となります。）</p>	
手続き	<p>住民票の写しなど、育児休業の対象となる子の氏名、生年月日及び職員本人との続き柄を証明する書類を添付して、次の通り請求してください。</p> <p>システム：庶務一般 → 休業申請 → 部分休業申請</p> <p>引き続き、帳票部分休業承認請求書を印刷し、添付書類を添えて所属長に提出してください。</p> <p>紙手続き：部分休業承認請求書</p>	
根拠規定	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律、那覇市職員の育児休業等に関する条例、那覇市職員の育児休業等に関する規則</p>	

[一覧へ](#)

6-2 部分休業を取得したときの給与

給料及び諸手当	<p>給料は、勤務しない1時間につき1時間あたりの額が減額されます。諸手当は、部分休業を取得しない場合と同額（地域手当を除く。）が支給されます。</p>
期末手当及び勤勉手当	<p><期末手当> 部分休業した時間について、在職期間から除算されません。 <u>(常勤職員の場合)</u></p> <p><勤勉手当> 部分休業した日が30日を超える場合は、その部分休業した時間</p>

	(7時間45分を1日として換算)を勤務期間から除算します。
退職 手当	<u>(常勤職員の場合)</u> 部分休業した期間について、在職期間から除算されません。
根拠 規定	地方公務員の育児休業等に関する法律、那覇市職員の育児休業等に関する条例、那覇市職員の育児休業等に関する規則

[一覧へ](#)

6-3 部分休業の承認の失効及び取消

概要	部分休業の承認は、状況の変更があった場合は、失効し、又は取り消されることとなります。
失効又は取消となる 事情	<p><失効する場合></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職員が産前休暇を取得した場合又は出産した場合 ○ 当該職員が休職又は停職の処分を受けた場合 ○ 当該育児休業に係る子が死亡し、又は当該職員の子でなくなった場合 <p><取り消される場合></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職員が負傷、疾病等により子を養育することができない状態になったとき、保育所等に託児したときなど、当該育児休業に係る子を養育しなくなったとき ○ 部分休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認されたとき
手続き	<p>上記の育児休業の承認が失効する場合又は取り消される場合に該当する状況の変化があったときは、その状況を明らかにする書類を添付して、速やかに届け出てください。</p> <p>システム：庶務一般 → 休業申請 → 育児状況変更届（部分休業）引き続き、帳票育児状況変更届を印刷し、添付書類を添えて所属長に提出してください。</p> <p>紙手続き：育児状況変更届</p>
根拠 規定	地方公務員の育児休業等に関する法律、那覇市職員の育児休業等に関する条例、那覇市職員の育児休業等に関する規則

[一覧へ](#)

7-1 育児短時間勤務 (常勤職員)

概要	<p>小学校就学前の子を養育する職員が、職務を完全に離れることなく育児を行うことができるよう、育児のための短時間勤務を行うことを請求することができます。</p> <p>* 承認を受けた期間の延長を請求することができます。</p> <p>* 育児短時間勤務の終了の日の翌日から1年を経過したときは、再度の</p>
----	---

	<p>請求ができます。ただし、次の事情がある場合は、1年以内の再度の請求ができます。</p> <p>① 最初の育児短時間勤務を請求する際に、「育児休業計画書」を提出し、育児短時間勤務終了後3月以上経過したこと</p> <p>② 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと</p> <p>③ 配偶者と別居したこと</p> <p>④ その他特別の事情があること</p>	
短時間勤務の勤務形態	<p>育児短時間勤務を行う場合の勤務形態は、次の中から選択します。</p> <p>① 1日：3時間55分(週5日)</p> <p>② 1日：4時間55分(週5日)</p> <p>③ 1日：7時間45分(週3日)</p> <p>④ 1日：7時間45分(週2日)、3時間55分(週1日)</p> <p>⑤ その他(1週間あたりの勤務時間が19時間35分、23時間15分、24時間35分のいずれか)</p>	
手続き	<p>育児短時間勤務を開始する日の1月前までに請求してください。請求できる期間は、1月以上1年以下です。</p> <p>育児短時間勤務承認請求書に必要事項を記載し、所属長に提出します。</p>	
根拠規定	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律、那覇市職員の育児休業等に関する条例、那覇市職員の育児休業等に関する規則</p>	

[一覧へ](#)

7-2 育児短時間勤務を行ったときの給与 (常勤職員)

給料	<p>勤務時間に応じて、次の額となります。</p> <p>給料月額 × (1週間当たりの勤務時間/38時間45分)</p>
期末手当及び勤勉手当	<p><期末手当></p> <p>正規の勤務時間に応じた給料月額を基礎として、育児短時間勤務による勤務時間の短縮分の2分の1は在職期間から除算されます。</p> <p><勤勉手当></p> <p>正規の勤務時間に応じた給料月額を基礎として、育児短時間勤務による勤務時間の短縮分は勤務期間から除算されます。</p>
退職手当	<p>退職手当の計算の基礎となる勤続期間を算出するとき、育児短時間勤務期間の3分の1に相当する期間を当該勤続期間から除算します。</p>
根拠規定	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律、那覇市職員の育児休業等に関する条例、那覇市職員の育児休業等に関する規則</p>

[一覧へ](#)

8 早出遅出勤務（常勤職員）

概要	未就学児の養育、小学生の放課後児童クラブへの送迎、家族の介護のため、勤務時間帯を変更することができます。
対象職員	<ul style="list-style-type: none"> ○ 小学校就学前の子を養育している職員 ○ 放課後児童クラブ及びこれに類する施設を利用する小学生の子を送迎する職員 ○ 職員の配偶者、父母、子、配偶者の父母等で、負傷、疾病又は老年齢により、2週間以上日常生活を営むのに支障があるものを介護する職員
勤務時間の割振り	<p>次の勤務時間で早出遅出勤務をすることができます。なお、休憩時間は午後0時から午後1時までです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 早出勤務1 午前7時30分から午後4時15分 ○ 早出勤務2 午前8時00分から午後4時45分 ○ 遅出勤務1 午前9時00分から午後5時45分 ○ 遅出勤務2 午前9時30分から午後6時15分
手続き	<p>1月単位で請求します。早出遅出勤務・深夜勤務制限請求書に必要事項を記載し、所属長に提出します。</p> <p>* 所属長は、公務の運営の支障の有無等について判断し、請求した職員に対し通知することとしています。</p>
根拠規定	常勤職員：勤務時間条例第6条の2、勤務時間規則第9条から第11条、第15条

[一覧へ](#)

9 時間外勤務・深夜勤務の制限(免除)

概要	3歳未満の子を養育する職員と家族を介護する職員は時間外勤務の免除を、未就学児を養育する職員と家族を介護する職員は時間外勤務の制限と深夜勤務の免除を請求することができます。
時間外勤務の免除	3歳未満の子を養育する職員、家族を介護する職員は、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、時間外勤務及び休日勤務をしないことができます。(災害等の事由による場合を除きます。)
時間外勤務の制限	就学前の子を養育する職員、家族を介護する職員は、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、1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しないことができます。
深夜勤務	就学前の子を養育する職員、家族を介護する職員は、公務の正常

務の制限	な運営を妨げる場合を除き、深夜勤務をしないことができます。
手続き	時間外勤務の免除又は制限、深夜勤務の制限を開始する日の1月前までに請求してください。請求できる期間は、6月以内です。 早出遅出勤務・深夜勤務制限・時間外勤務制限請求書に必要事項を記載し、所属長に提出します。
根拠規定	常勤職員：勤務時間条例第6条の3、勤務時間規則第12条～第16条 会計職員：会計勤務時間規則第8条

[一覧へ](#)

10 介護休暇（長期）

概要	2週間以上疾病等により日常生活に支障が生じた配偶者、父母、子等を介護する職員が申し出ること、勤務しないことが認められる休暇です。
期間	要介護者の介護のため、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、通算して6月の期間内、3回以下において必要と認められる期間です。 休暇の単位は、1日又は1時間です。ただし、時間単位での取得は、勤務時間の始め又は終わりまでの連続した4時間の範囲内となります。
給与の減額	給与は、勤務しない時間の額を減額されます。 <u>常勤職員</u> の勤勉手当は、介護休暇を取得した期間（時間単位の場合は、時間数を日数に換算した期間）が30日を超える場合に勤務期間から除算されます。
手続き	介護休暇願簿に介護を必要とする期間を記載し、所属長に提出します。
根拠規定	常勤職員：勤務時間条例第11条、勤務時間規則第22条、第22条の2 会計職員：会計勤務時間規則第13条第2項第3号

[一覧へ](#)

11 介護時間

概要	2週間以上疾病等により日常生活に支障が生じた配偶者、父母、子等を介護する職員が申し出ること、1日の勤務時間の一部について勤務しないことが認められる休暇です。
期間	要介護者の介護のため、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、1日につき2時間以内で勤務

	<p>しないことができます。</p> <p>休暇の単位は、30分で、勤務時間の始め又は終わりまでの連続した2時間の範囲内となります。</p>
給与の減額	<p>給与は、勤務しない時間の額を減額されます。</p> <p>勤勉手当は、介護時間を取得した期間数を日数に換算した期間が30日を超える場合に勤務期間から除算されます。</p>
手続き	<p>介護時間願簿に介護を必要とする期間を記載し、所属長に提出します。</p>
根拠規定	<p>常勤職員：勤務時間条例第11条の2、勤務時間規則第22条の3</p> <p>会計職員：会計勤務時間規則第13条第2項第2号</p>

[一覧へ](#)



第4節 子育てに関する経済的支援の概要

【子育ての時期における経済的支援の制度一覧】

制度	制度の概要	詳細
掛金(保険料)の免除	産前産後休業及び育児休業の期間中は、本人の申し出により掛金(保険料)が免除されます。	☞
出産費	職員又はその被扶養者が出産したときは、出産費又は家族出産費が支給されます。	☞
出産手当金	産前産後休暇を取得し、給与の支払いを受けることができなかつたときに支給されます。	☞
育児休業手当(給付)金	職員が育児休業を取得したときに支給されます。	☞
標準報酬月額 の産前産後休業 終了時改定	産前産後休業を終了したときの標準報酬は、産前産後休業終了月以後3月の報酬平均額を基に改定します。ただし、引き続き育児休業等を開始している場合は、対象外です。	☞
標準報酬月額 の育児休業終 了時改定	育児休業を終了したときの標準報酬は、育児休業終了月以後3月の報酬平均額を基に改定します。ただし、育児休業に引き続き産前産後休業を開始している場合は、対象外です。	☞
介護休業手当 金	組合員が要介護状態にある家族の介護を行うため、介護休業したときに支給されます。	☞
出産祝い金	<u>常勤職員にあっては</u> 、厚生会から出産祝い金(20,000円)の給付が受けられます。	☞
育児休業期間 中の掛金免除	<u>常勤職員にあっては</u> 育児休業の期間中は、本人の申し出により掛金が免除されます。	☞



1-1 産前産後休業期間の掛金(保険料)の免除

概要	産前産後休業の期間中の共済組合掛金(日本年金機構保険料)は、本人の申し出により免除されます。
期間	産前産後休業を開始した日の属する月から、終了する日の翌日の属する月の前月までの期間です。 * 「産前産後休業期間」は、労働基準法で定める産前産後休業期間で出産予定日以前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)及び出産の日後8週間です。(出産休暇の取得期間とは異なります。)
手続き	申出書に次の書類を添付して、人事課給与共済G経由で提出します。 ① 出産休暇の期間及び取得が確認できる書類(休暇願の写し等) ② 出産予定日及び出産日が確認できる書類(妊娠証明書の写し、出産証明書の写し等) ③ 多胎妊娠の場合は、出産人数が確認できる書類(診断書の写し等)
提出先	常勤職員：共済組合 会計職員：日本年金機構

[一覧へ](#)

1-2 育児休業期間の掛金(保険料)の免除

概要	育児休業の期間中の共済組合掛金(日本年金機構保険料)は、本人の申し出により免除されます。
期間	育児休業に入った月から復職の前月までです。 R4年10月から免除要件が見直されます ① 月に2週間以上の育児休業を取得した場合は、月の末日に取得していなくても当該月の掛金が免除される。 ② 賞与に係る掛金については、1月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除対象となる。
手続き	申出書に、次の書類を添付して人事課給与共済G経由で提出します。 ① 育児休業に係る任命権者の承認書(辞令)の写し等
提出先	常勤職員：共済組合 会計職員：日本年金機構

[一覧へ](#)

2 出産費

概要	<p>職員又は被扶養者である家族が出産したときに支給されます。</p> <p>* <u>妊娠85日以上の出産、死産、流産、人工妊娠中絶を含みます。</u></p>
支給額	<p>42万円</p> <p>* 双生児以上を出産した場合は、その人数分の額となります。</p> <p>* 産科医療補償制度対象分娩でない場合は、40万8千円です。</p>
手続き	<p>請求書又は申請書に次の書類を添付して、人事課給与共済G経由で提出します。</p> <p>① 出産を証明するもの（下記のいずれかひとつ。原本のみ）</p> <p>ア 出産費・家族出産費等請求書に、医療機関等又は市区町村の窓口で証明を受けたもの</p> <p>イ 医師又は助産師が発行した出産証明書</p> <p>ウ 出生届受理証明書</p> <p>② 医療機関等が発行した出産費用の領収書及び明細書の写し</p> <p>③ 直接支払制度に関する医療機関等との「合意文書」の写し</p> <p>産前産後休業掛金免除(変更)申出書に次の書類を添付して、人事課給与共済G経由で共済組合へ提出します。</p> <p>① 出産休暇の期間及び取得が確認できる書類(休暇願の写し等)</p> <p>② 出産予定日及び出産日が確認できる書類(妊娠証明書の写し、出産証明書の写し等)</p> <p>③ 多胎妊娠の場合は、出産人数が確認できる書類(診断書の写し等)</p>
提出先	<p>常勤職員：共済組合</p> <p>会計職員：<u>協会けんぽ</u></p> <p>* 令和4年10月1日以後は、会計職員も<u>共済組合</u>から給付を受けます。</p>

[👉 一覧へ](#)



3 出産手当金

概要	産前産後休暇を取得し、給与の支払いを受けることができなかったときに支給されます。 * <u>妊娠85日以上の出産、死産、流産、人工妊娠中絶を含みます。</u>
支給額	産前産後休暇は、有給の休暇として給与の支給がありますので、特別な事例を除き、支給対象とりません。 * 協会けんぽの出産手当金算出に当たっては土日曜日も含まれることから、その差額が支給されることがあります。
手続き	常勤職員：共済組合 会計職員： <u>協会けんぽ</u> * 令和4年10月1日以後は、会計職員も共済組合から給付を受けます。

[一覧へ](#)

4 育児休業手当(給付)金

概要	職員が育児休業を取得したときに支給されます。
期間	原則、育児休業の対象となる子が1歳に達する日までです。次のいずれかの事情がある場合等は、1歳6月までとなります。 ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合 ② 子を養育する予定の配偶者が死亡、負傷、疾病、離婚等の事情により子を養育することが困難になった場合 ③ 子を養育する予定の配偶者が6週間以内に出産する予定、又は産後8週間を経過しないとき * 1歳6月の時点で上記のいずれかの事情がある場合は、2歳まで対象となります。 * 両親ともに育児休業する場合には、子が1歳2月に達する日までの1年以内です。
支給額	○ 育児休業開始から180日まで 標準報酬日額の67% ○ 育児休業開始から181日以後の期間 標準報酬日額の50% * 標準報酬日額は、標準報酬月額 \times 1/22に相当する額です。
手続き	請求書(申請書)に次の書類を添付して、人事課給与共済G経由で提出します。 ① 育児休業に関する証明書(辞令の写し) ② 1歳又は1歳6月に達した日以後の期間について請求するときは、当該事情があることを確認できる書類を添付してください。 * 両親ともに育児休業する場合の特例に該当する場合は、次の書類を添付してください。

	① 組合員の配偶者であることを確認できる書類(世帯全員の続き柄記載のある住民票の写し等) ② 配偶者の育児休業取得を確認できる書類
提出先	常勤職員：共済組合 会計職員：ハローワーク

[一覧へ](#)

5 標準報酬月額の前産産後休業終了時改定

概要	産前産後休業終了日において当該子を養育している組合員が申出をしたときの標準報酬は、産前産後休業終了月以後3月の報酬平均額を基に改定します。ただし、引き続き育児休業等を開始している場合は、対象外です。
手続き	産前産後休業終了時改定申出書に必要事項を記載して、人事課給与共済G経由で提出します。
提出先	常勤職員：共済組合 会計職員：日本年金機構

[一覧へ](#)

6 標準報酬月額の子育休業終了時改定

概要	育児休業終了日において当該子を養育している組合員が申出をしたときの標準報酬は、育児休業終了月以後3月の報酬平均額を基に改定します。ただし、引き続き産前産後休業等を開始している場合は、対象外です。
手続き	育児休業終了時改定申出書に必要事項を記載して、人事課給与共済G経由で提出します。
提出先	常勤職員：共済組合 会計職員：日本年金機構

[一覧へ](#)

7 介護休業手当金

概要	要介護状態にある家族の介護を行うため、介護休業をするときは、勤務しなかった日数(週休日を除く。)に応じて介護休業手当金が支給されます。
期間	介護休業の日数を通算して66日を超えない期間です。

支給額	1日につき標準報酬日額の67% 標準報酬日額は、標準報酬月額 \times 1/22に相当する額です。
手続き	介護休業手当金請求書に次の書類を添付して、人事課給与共済G経由で提出します。 ① 介護休業に関する証明書(事例の写し) ② 介護を必要とする者の医師の意見書等の写し
提出先	常勤職員：共済組合 会計職員：ハローワーク

[👉 一覧へ](#)

8 出産祝い金 (常勤職員)

概要	本人の申し出により出産祝い金(20,000円)の給付が受けられます。
手続き	出産祝金請求書に必要事項を記載して、人事課給与共済G経由で厚生会へ提出します。

[👉 一覧へ](#)

9 育児休業期間中の厚生会掛金免除 (常勤職員)

概要	育児休業の期間中の掛金は、本人の申し出により免除されます。
期間	育児休業に入った月から復職の前月までです。
手続き	育児休業等による厚生会掛金免除申請書に必要事項を記載して、人事課給与共済G経由で厚生会へ提出します。

[👉 一覧へ](#)

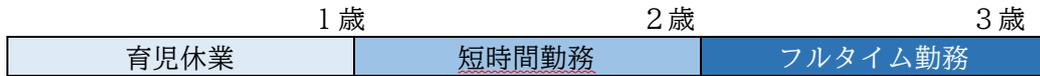


第2章 子育てと仕事の両立の具体例

1 育児休業等の取得例

(1) 徐々に勤務時間を増やしていく例

① 短時間勤務を利用



② 部分休業を利用

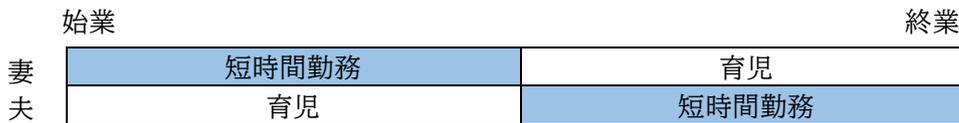


(2) 夫婦で協力する例

① 育児休業を分担して取得

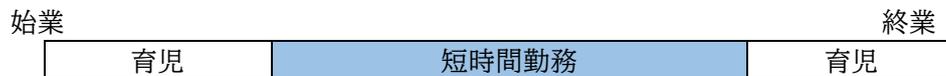


② 1日の中で育児を分担する（短時間勤務を利用）

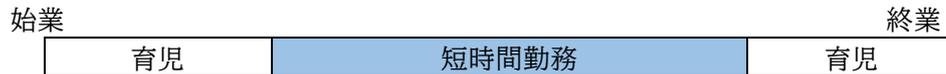


③ 曜日を決めて分担する（フルタイム勤務の日と短時間勤務の日を交互に）

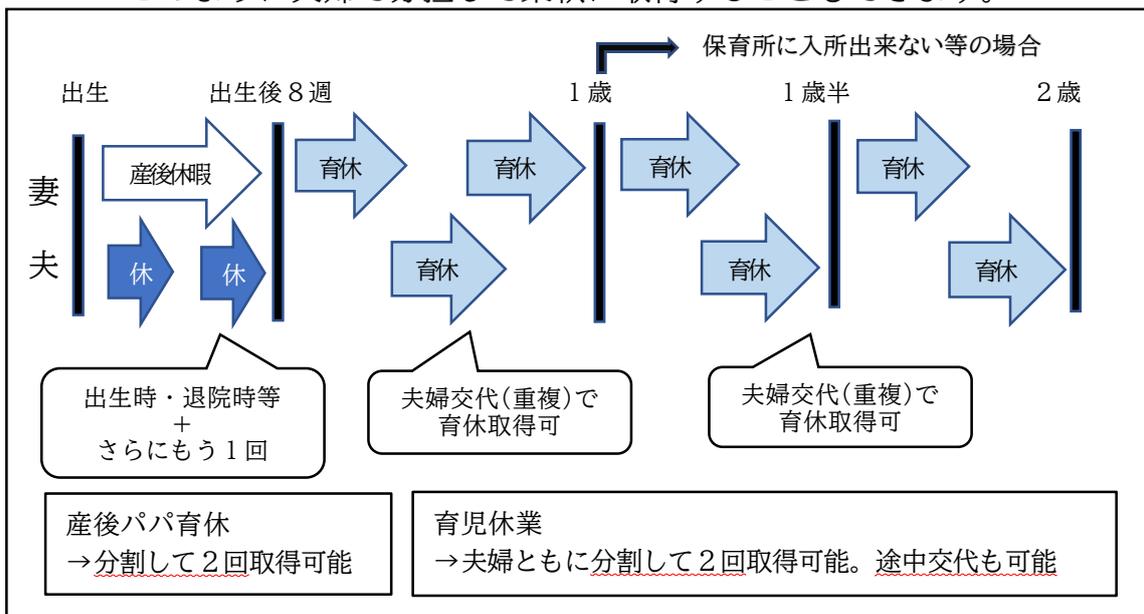
妻（月・水・金）



夫（火・木）



このように夫婦で分担して柔軟に取得することもできます。



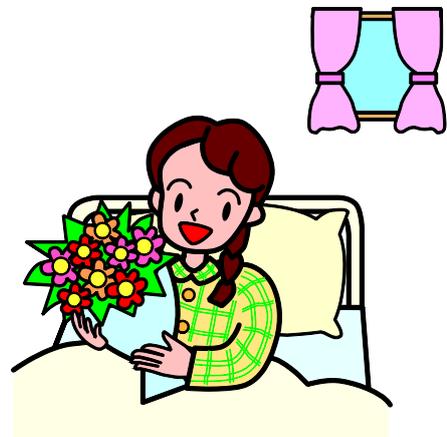
2 子どもの出生時における男性（パートナー）職員の休暇取得例

(1) 第1子の場合

- 入院の日、妻に付き添うため「出産補助休暇」を1日取得
- 出産の日、妻の出産に立ち会うため「出産補助休暇」を1日取得
- 退院の日、妻と子どもに付き添うため「出産補助休暇」を1日取得
- 退院の翌日、子どもの世話をするため「出産補助休暇」を1日取得
- 退院1週間後、初めての育児で疲れ気味の妻をサポートし、子どもの世話をするため「出産補助休暇」を1日取得
- 生後1か月、子どもの世話をするため「出産補助休暇」を1日取得
- 生後6週間、子どもの世話をするため「出産補助休暇」を1日取得

(2) 第2子以降の場合

- 出産予定日の8週間前、妻の検診付き添いと小学校就学前の第1子等の世話をするため「出産補助休暇」を1日取得
- 入院の日、妻に付き添うため「出産補助休暇」を1日取得
- 出産の日、妻の出産立ち会いと第1子等の世話をするため「出産補助休暇」を1日取得
- 退院の日、妻と子どもに付き添うため「出産補助休暇」を1日取得
- 退院の翌日、子どもの世話をするため「出産補助休暇」を1日取得
- 妻の退院1週間後、育児で疲れ気味の妻をサポートし、子どもの世話をするため「出産補助休暇」を1日取得
- 生後1か月、子どもの世話をするため「出産補助休暇」を1日取得
- 生後7週間、第1子等が発熱、病院へ連れて行き世話をするため「出産補助休暇」を1日取得



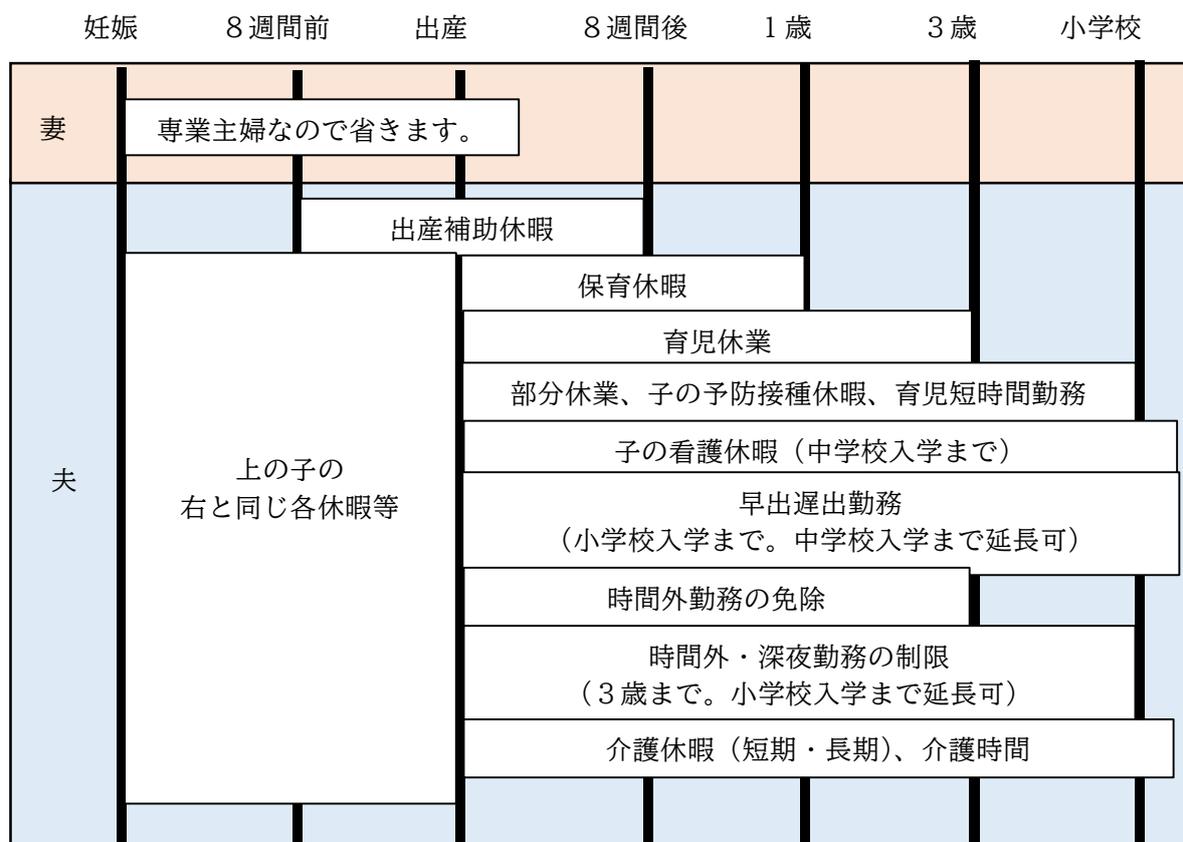
3 ケース別休暇取得例

* 「夫」にはパートナーも含まれます。

(1) 妻が専業主婦、2人目を出産する場合

夫……………本市職員
 妻……………専業主婦
 子ども…上の子（1歳）

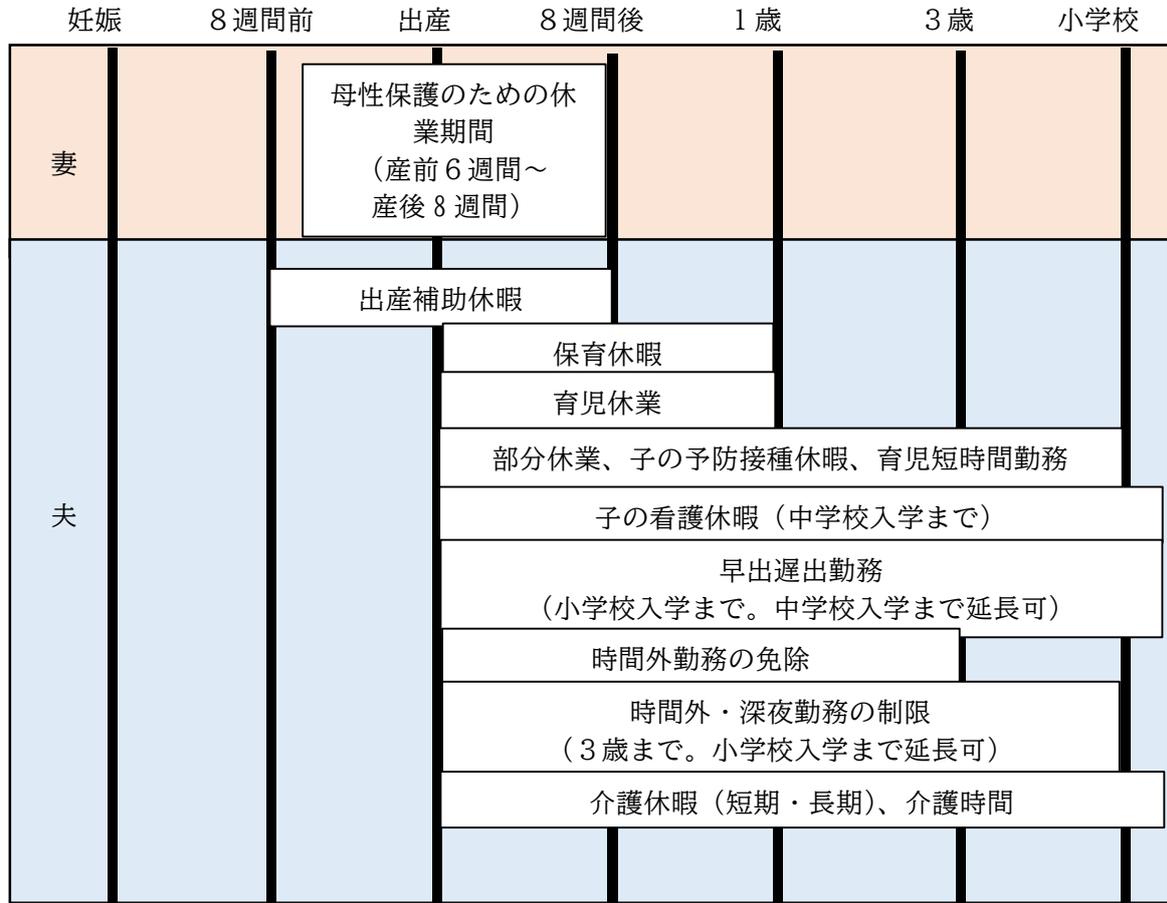
【 妊娠から中学校入学まで 】



(2) 妻が民間企業勤務、子を1歳から保育所へ託児する場合

夫……本市職員
 妻……民間企業勤務
 子どもを1歳から保育所へ託児

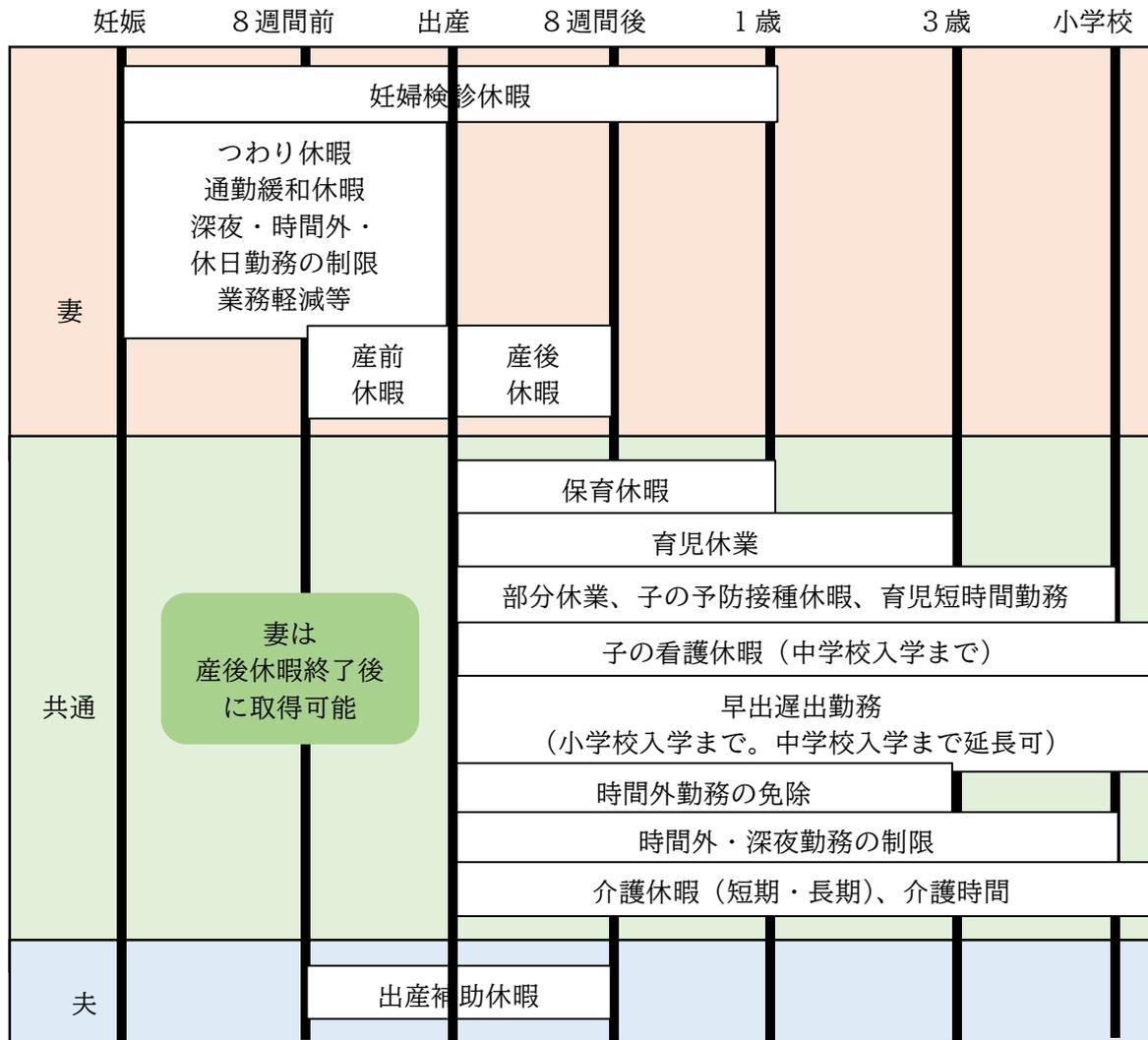
【 妊娠から中学校入学まで 】



(3) 両親とも本市職員、子を1歳から保育所へ託児する場合

夫……本市職員
 妻……本市職員
 子どもを1歳から保育所へ託児

【 妊娠から中学校入学まで 】



4 経験者へのインタビュー

実際に休暇制度を利用した本市職員（男女14人）の方、所属長（男女3人）の方に、あらかじめ決めておいた質問に答えていただきました。



～ 職員編 ～

質問内容

- ① お子さんの人数・年齢
- ② 配偶者の方のご職業（公務員・民間企業・主婦（主夫））
- ③ ご本人が実際に利用した休暇制度
- ④ 配偶者の方が利用した休暇制度
- ⑤ 休暇制度を利用した感想
- ⑥ 妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか
- ⑦ （男性職員）育児休暇等を取得するのに正直抵抗があったか
- ⑧ （男性職員）休暇中は何をしていたか
- ⑨ 今後親になる職員の方へアドバイス

(1) Aさん（女性、那覇市外在住）

お子さんの人数・年齢

→ 1人 1歳8か月 （2人目妊娠中 8か月）

配偶者の方のご職業

→ 民間企業

ご本人が実際に利用した休暇制度

→ 1人目 産前・産後休暇、育児休業、保育休暇、部分休業

2人目 産前・産後休暇（予定）、育児休業（予定）

（1人目）

妊娠 出産 1歳 現在

産前休暇	産後休暇・育児休業・保育休暇	部分休業
------	----------------	------

（2人目）

妊娠（現在） 出産（予定）

産前休暇（予定）	産後休暇（予定）・育児休業（予定）
----------	-------------------

配偶者の方が利用した休暇制度

→特になし

休暇制度を利用した感想

→色々な制度があっただけありがたかった。部分休業は短くとると焦る。

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→コロナ渦のため利用できていない。収まったらぜひ利用したい。

今後親になる職員の方へアドバイス

→大変だけど育児と仕事をうまく両立できたら楽しいから、一緒に頑張りましょう。

(2) Bさん（女性、那覇市内在住）

お子さんの人数・年齢

→2人 小学1年生、4歳

配偶者の方のご職業

→国家公務員

ご本人が実際に利用した休暇制度

→通勤緩和休暇、産前・産後休暇、育児休業

ご主人の転勤についていくため

妊娠	出産	1歳
通勤緩和休暇 (始業終業各30分) 産前休暇		産後休暇・育児休業(2人目は3歳前まで)

配偶者の方が利用した休暇制度

→特になし

休暇制度を利用した感想

→助かった。育児休業の延長ができたのがありがたかった。

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→身近に相談する人・サポートしてくれる人がいたから特には利用していない。

今後親になる職員の方へアドバイス

→1人で悩まず周りに相談し、利用できるものは利用しましょう。

(3) Cさん（女性、那覇市内在住）

お子さんの人数・年齢

→1人 1歳10か月

配偶者の方のご職業

→国家公務員

ご本人が実際に利用した休暇制度

→産前・産後休暇、育児休業

妊娠	出産	1歳
産前休暇	産後休暇・育児休業（1年4か月）	

配偶者の方が利用した休暇制度

→特になし

休暇制度を利用した感想

→育児休業が延長できて良かった。

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→市内のこども園などで開催されている地域子育て支援センターで遊んだ。

今後親になる職員の方へアドバイス

→多くの休暇制度があるので事前にちゃんと調べて、ぜひ利用してください。自分の体調と向き合って無理をしないようにしてください。

ご主人が単身赴任中で一人育児だったため

(4) Dさん（女性、那覇市内在住）

お子さんの人数・年齢

→4人 小学5・3年生、5歳、2歳

配偶者の方のご職業

→本市職員

ご本人が実際に利用した休暇制度

→通勤緩和休暇、私傷病休暇、産前・産後休暇、育児休業、部分休業

妊娠	出産	1歳
通勤緩和休暇（始業1時間） 私傷病休暇（治療のため1か月） 産前休暇	産後休暇 育児休業 （1・4人目延長）	部分休業 （午後2時間）

配偶者の方が利用した休暇制度

→出産補助休暇（4人目の出産日翌日～産後1週間 1時間ずつ）

休暇制度を利用した感想

→バス通勤だったから通勤緩和休暇を取得して席に座れて良かった。

育児休業を保育園の入園が決まるまで延長できて良かった。部分休業のおかげで育児にゆとりができた。

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→児童館に行って子ども達と遊んだ。

今後親になる職員の方へアドバイス

→新しい休暇制度等が増えているからぜひ利用してください。

(5) Eさん（女性、那覇市外在住）

お子さんの人数・年齢

→ 1人 1歳半

配偶者の方のご職業

→ 民間企業

ご本人が実際に利用した休暇制度

→ 産前・産後休暇、育児休業、保育休暇

妊娠 出産 1歳

産前休暇	産後休暇・育児休業・保育休暇
------	----------------

配偶者の方が利用した休暇制度

→ 育児休業（産後1か月）

休暇制度を利用した感想

→ 保育休暇があって助かった。

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→ 子育て支援センターや離乳食教室等を利用した。初めての子育てで不安だったが、これらを利用して楽しむことができた。

今後親になる職員の方へアドバイス

→ 育児は大変なので、休暇制度利用した方が良いと思います。

(6) Fさん（女性、那覇市内在住）

お子さんの人数・年齢

→ 2人 6歳、4歳

配偶者の方のご職業

→ 本市職員

ご本人が実際に利用した休暇制度

→ 妊婦検診休暇、産前・産後休暇、育児休業、子看護休暇

妊娠 出産 1歳

妊婦検診休暇・産前休暇	産後休暇・育児休業	子看護休暇
-------------	-----------	-------

配偶者の方が利用した休暇制度

→ 特になし

休暇制度を利用した感想

→ 産前～保育園に入るまでちゃんと休みが保証されていて安心した。

職場復帰しても子看護休暇を利用できるから助かる。



妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→職場に復帰してから、病児保育（年2～3回程）・ファミリーサポートセンター（登録はしたがまだ使っていない）

今後親になる職員の方へアドバイス

→みんな支えあって職場が成り立っているから、1人で抱え込まず周りに頼ってください。

(7) Gさん（女性、那覇市内在住）

お子さんの人数・年齢

→3人 小学3年生、4歳（双子）

配偶者の方のご職業

→本市職員

ご本人が実際に利用した休暇制度

→通勤緩和休暇、産前・産後休暇、育児休業、部分休業

妊娠	出産	1歳	現在
通勤緩和休暇 産前休暇	産後休暇・育児休業 (<u>保育園入所まで伸ばした</u>)	部分休業 (朝・夕1時間ずつ)	

配偶者の方が利用した休暇制度

→部分休業（保育園入所後）

休暇制度を利用した感想

→休暇を取得することで自分自身の精神に余裕が出て、穏やかに仕事・育児が出来て良い。

保育園への
送り迎えのため

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→上の子の時は友人と子育て支援センターに遊びに行った。日頃の悩み等を話せて良かった。

今後親になる職員の方へアドバイス

→こどもにとって、ママとパパの笑顔が一番の栄養です。子育て中は利用できる制度を活用して、笑顔あふれる職場環境を一緒につくっていきましょう。

(8) Hさん（女性、那覇市外在住）

お子さんの人数・年齢

→1人目妊娠中 6か月

配偶者の方のご職業

→本市職員

ご本人が実際に利用した休暇制度

→私傷病休暇、産前・産後休暇（予定）、育児休業（予定）

妊娠（現在）

出産（予定）

私傷病休暇（つわりのため2～3週間） 産前休暇（予定）	産後休暇（予定） 育児休業（予定 1年は取りたい）
--------------------------------	------------------------------

配偶者の方が利用した休暇制度

→育児休業3か月（予定）

休暇制度を利用した感想

→通勤の車に乗るのもパソコンの画面を見るのも辛かったから助かった。

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→まだ利用していないが、産まれて余裕があれば利用したい。

今後親になる職員の方へアドバイス

→周りに感謝の気持ちをもって頼り、利用できるものは利用しましょう。

(9) Iさん（女性、那覇市内在住）

お子さんの人数・年齢

→1人 小学2年生 （2人目妊娠中 6か月）

配偶者の方のご職業

→民間企業

ご本人が実際に利用した休暇制度

→1人目 産前・産後休暇、育児休業

2人目 通勤緩和休暇、私傷病休暇、産前・産後休暇(予定)、育児休業(予定)
(1人目)

妊娠 出産 1歳

産前休暇	産後休暇・育児休業（ <u>保育園入所まで延長</u> ）
------	-------------------------------

(2人目)

妊娠（現在）

出産（予定）

通勤緩和休暇（朝・夕30分ずつ） 私傷病休暇（つわりのため2週間） 産前休暇（予定）	産後休暇（予定） 育児休業（予定）
--	----------------------

配偶者の方が利用した休暇制度

→特になし

休暇制度を利用した感想

→通勤緩和休暇や私傷病休暇などを取得したことで、余裕を持って過ごすことができた。

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→あまりよくわからないから利用していない

今後親になる職員の方へアドバイス

→無理をせずに、自分の体調を考えて利用できるものは利用しましょう。

(10) Jさん(男性、那覇市内在住、専門職)

お子さんの人数・年齢

→2人 小学2年、2歳

配偶者の方のご職業

→民間企業

ご本人が実際に利用した休暇制度

→育児休業(2人目の時、奥さんと同時に2か月)

配偶者の方が利用した休暇制度

→産前・産後休暇、育児休業

妊娠	出産	1歳
産前休暇	産後休暇・育児休業	

休暇制度を利用した感想

→ちょうど新型コロナウイルス感染症が流行った時期だったから1人目もずっと家にいて、なおさら育児や家事の大変さがわかった。

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→保育園内・こども園内にある地域子育て支援センターを利用した。子どもが楽しんでくれて良かった。

育児休業等を取得するのに正直抵抗があったか

→専門職だから、自分が休む分同僚の負担が増えるのではと、うしろめたくなり、少し抵抗があった。

育児休業中は何をしていたか

→奥さんと交代で家事・育児

今後親になる職員の方へアドバイス

→配偶者の方と、または家族でお互いできることを見つけて行動しましょう。

(11) Kさん(男性、那覇市内在住)

お子さんの人数・年齢

→1人 1歳1か月

配偶者の方のご職業

→本市職員

ご本人が実際に利用した休暇制度

→育児休業(生後5か月から半年間)

配偶者の方が利用した休暇制度

→産後休暇、育児休業



出産 1歳（現在） 3歳（予定）

産後休暇 （予定より早く産まれたため産前休暇なし） 育児休業 （予定2年→許可が取れたら保育園入所）	休職または退職 （3歳までは保育園 に入れないかもしれな いため）
---	--

休暇制度を利用した感想

→妻のサポートができて良かった。上司が勧めてくれて助かった。

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→感染症に気を使わないといけなくて行けていない。行政制度ではなく、訪問看護などの医療制度を利用している。

育児休業等を取得するのに正直抵抗があったか

→抵抗はなかったが、周りに取得している人がいなかったため上司に言われるまで取得することを考えていなかった。

育児休業中は何をしていたか

→家事、育児、子の通院・看病

今後親になる職員の方へアドバイス

→（女性の方へ）体調には本当に気を付けて無理をせず周りに頼ってください。

(12) Lさん（男性、那覇市内在住）

お子さんの人数・年齢

→1人 8か月

配偶者の方のご職業

→本市職員

ご本人が実際に利用した休暇制度

→出産補助休暇（産後1週間）、
育児休業（奥さんの産後休暇が終わってから4か月）

配偶者の方が利用した休暇制度

→産前・産後休暇、育児休業

妊娠 出産 現在

産前休暇	産後休暇・育児休業
------	-----------

休暇制度を利用した感想

→子供の成長を近くで見られた。妻の体調面のサポートができた。

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→コロナ禍のため利用できていない。

育児休業等を取得するのに正直抵抗があったか

→なかった。逆に子どもと関われる良いチャンスだと思った。

育児休業中は何をしていたか

→家事、育児

今後親になる職員の方へアドバイス

→子どもの成長はすぐです。触れ合う時間を積極的に増やしてください。

(13) Mさん（男性、那覇市外在住、技術職）

お子さんの人数・年齢

→1人 1歳5か月

配偶者の方のご職業

→民間企業

ご本人が実際に利用した休暇制度

→育児休業（奥さんと同時に1年）

配偶者の方が利用した休暇制度

→産前・産後休暇、育児休業

妊娠	出産	1歳
産前休暇	産後休暇・育児休業	

休暇制度を利用した感想

→母親の大変さがわかって良い経験だった。

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→住んでいる市の会館で子の身長や体重を測った。

育児休業等を取得するのに正直抵抗があったか

→周りに取得している人がいたから抵抗はなかった。

育児休業中は何をしていたか

→奥さんと交代で家事・育児

今後親になる職員の方へアドバイス

→男性職員もぜひ育児休業を取得してみてください。

(14) Nさん（男性、那覇市外在住）

お子さんの人数・年齢

→1人 11か月

配偶者の方のご職業

→民間企業

ご本人が実際に利用した休暇制度

→出産補助休暇（1日）、育児休業

出生	産後 1 か月	産後 2 か月
出産補助休暇（1日）	勤務	育児休業

配偶者の方が利用した休暇制度

→産前・産後休暇、育児休業

妊娠	出産	1歳
産前休暇	産後休暇・育児休業	

休暇制度を利用した感想

→大変な時期に休めて良かった。上司や同僚に協力してもらえて良かった。

妊娠・育児支援施設等を利用したことがあるか

→市の保健師さんの自宅訪問、市の会館で身長・体重を測った。

育児休業等を取得するのに正直抵抗があったか

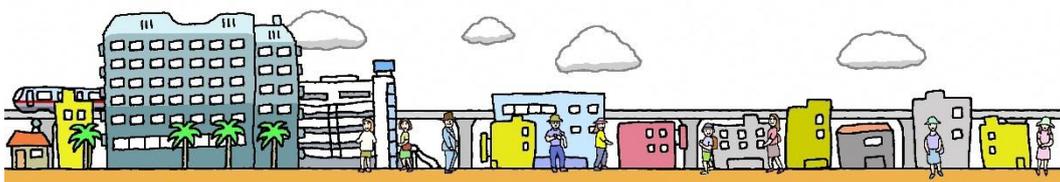
→抵抗はないが最初取る必要はないと思っていた。上司に勧められ取得した。結果的に取得して良かったと思っている。

育児休業中は何をしていたか

→奥さんと交代で家事・育児

今後親になる職員の方へアドバイス

→家庭のことも頑張って充実させた方が仕事もはかどります。



～ 所属長編 ～

質問内容



- ① 職員は休暇制度等を十分に利用できていると思うか
(特に男性職員)
- ② 育児休暇などの取得希望を聞いてどう思ったか
- ③ 上司として、職員が休暇制度等を利用しやすいようにどう配慮しているか
- ④ 育児休業などの長期休暇に入る予定の職員がいる場合職場内ではどのように動いているのか(人事配置等)
- ⑤ 自身は何か休暇制度等を利用していたか
- ⑥ 何か改善点はあるか

(1) Oさん(女性)

職員は休暇制度等を十分に利用できていると思うか(特に男性職員)

→できていると思う。新しい休暇が増えて良かったと思う。

育児休暇などの取得希望を聞いてどう思ったか

→おめでとう。職員が休む分をどう補うか考えた。

上司として、職員が休暇制度等を利用しやすいようにどう配慮しているか

→休みに入る職員にはその日その日で終わらせられる業務を担当してもらうようにしている。

育児休業などの長期休暇に入る予定の職員がいる場合職場内ではどのように動いているのか(人事配置等)

→その職員が担当していた業務を会計年度任用職員を中心に引き継いでもらう。

自身は何か休暇制度等を利用していたか

→少し利用した。

何か改善点はあるか

→最近新しい休暇制度が追加されたり、期間の延長ができたりするので今の所特に改善点はないと思う。

(2) Pさん(男性)

職員は休暇制度等を十分に利用できていると思うか(特に男性職員)

→できていると思う。

育児休暇などの取得希望を聞いてどう思ったか

→子の成長を身近で見られるから良いと思った。

上司として、職員が休暇制度等を利用しやすいようにどう配慮しているか

→対応できるように、個人ではなく、チーム・組織で働いているという意

識を持っている。

育児休業などの長期休暇に入る予定の職員がいる場合職場内ではどのように動いているのか（人事配置等）

→休暇に入る職員の分をみんなで助け合い、休みやすいようにしている。

自身は何か休暇制度等を利用していたか

→利用していなかった。

何か改善点はあるか

→各課の上司や同僚からもっと声を掛けていけるようになれば良いと思う。

(3) Qさん（男性、技術職）

職員は休暇制度等を十分に利用できていると思うか（特に男性職員）

→できていると思う。以前と比べて育児休業を取得する男性職員が少しずつ増えてきている。

育児休業などの取得希望を聞いてどう思ったか

→ぜひサポートしたいと思った。他の人も積極的に取得するべき。

上司として、職員が休暇制度等を利用しやすいようにどう配慮しているか

→休暇制度等を取得するのはその人の権利だから快く承諾するようにしている。

育児休業などの長期休暇に入る予定の職員がいる場合職場内ではどのように動いているのか（人事配置等）

→本人が休めるように職員の配置を考えるが、現実では、特に技術職でその分を補える人材を確保するのが難しい。

自身は何か休暇制度等を利用していたか

→その頃はあまり制度が普及していなかったし休むことに対して少しマイナスだったから利用できていなかった。あれば利用したかった。

今は制度が充実しているから男女関係なく利用した方が良いと思う。

何か改善点はあるか

→職員が気兼ねなく休暇制度を利用できるようにもっと人員を増やして配置を考えなければならない。育児休業中は無給だからもう少しだけ手当を増やしてくれたら男性職員も家計を支えながら休めると思う。

【ハンドブックの全面改定について】

このハンドブックは、子育てと仕事の両立支援に関する指針(令和4年7月21日総務部長決裁)に基づく制度の理解促進に資する資料として、妊娠・出産・育児ハンドブック(妊娠・出産編第6版、育児編第7版)(平成29年6月30日)を全面改定したものです。

人事課では、平成17年に「妊娠・出産・育児ハンドブック」を作成した後、制度の充実に合わせて改定を行い、平成29年に現在のハンドブックを作成しました。その後、令和3年に「那覇市職員のための特定事業主行動計画」が策定され、令和4年度には育児休業制度の拡充、つわり等休暇の新設など、子育てと仕事の両立支援策の充実が図られています。

これらの施策を踏まえ、職員と所属長・職場の双方が、子育てと仕事の両立とその支援に取り組むことができるよう、最新の情報を加えた上で、制度



の説明とQ&A形式に整理し、子育てと仕事の両立支援ハンドブック(制度編、Q&A編)として全面改定しました。

