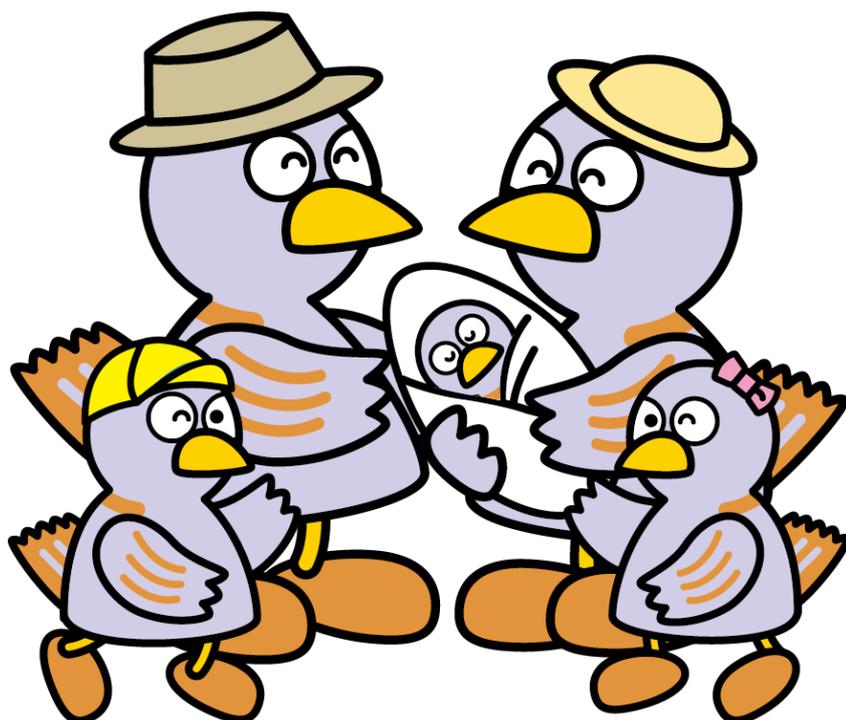


育児・介護の 支援ガイドブック

(令和7年5月改訂版)



埼玉県マスコット「コバトン」

このガイドブックは、子供を養育する教職員や家族を介護する教職員が利用できる制度のほか、職場の上司や周囲の職員の配慮事項などについて紹介しています。

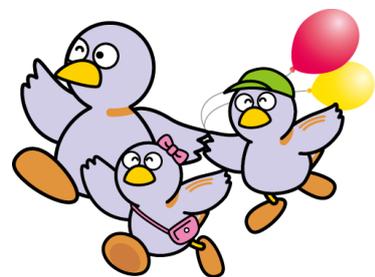
教職員の皆さんが支援制度等を上手に活用し、仕事と家庭を両立して生き生きと働き続けられるように、また、ライフイベント中の教職員がキャリアを中断せずに働き続けることができるように、このガイドブックを有効活用されることを願っています。

埼玉県教育局市町村支援部

小中学校人事課

目 次

1	出産・育児の支援制度タイムテーブル・・・・・・・・・・	1
2	出産・育児のプラン・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
3	出産・育児の際に利用できる制度・・・・・・・・・・	3
4	妻の出産を応援するための制度・・・・・・・・・・	5
5	家族を介護する際に利用できる制度・・・・・・・・・・	6
6	出産・育児・介護に関するQ&A・・・・・・・・・・	7

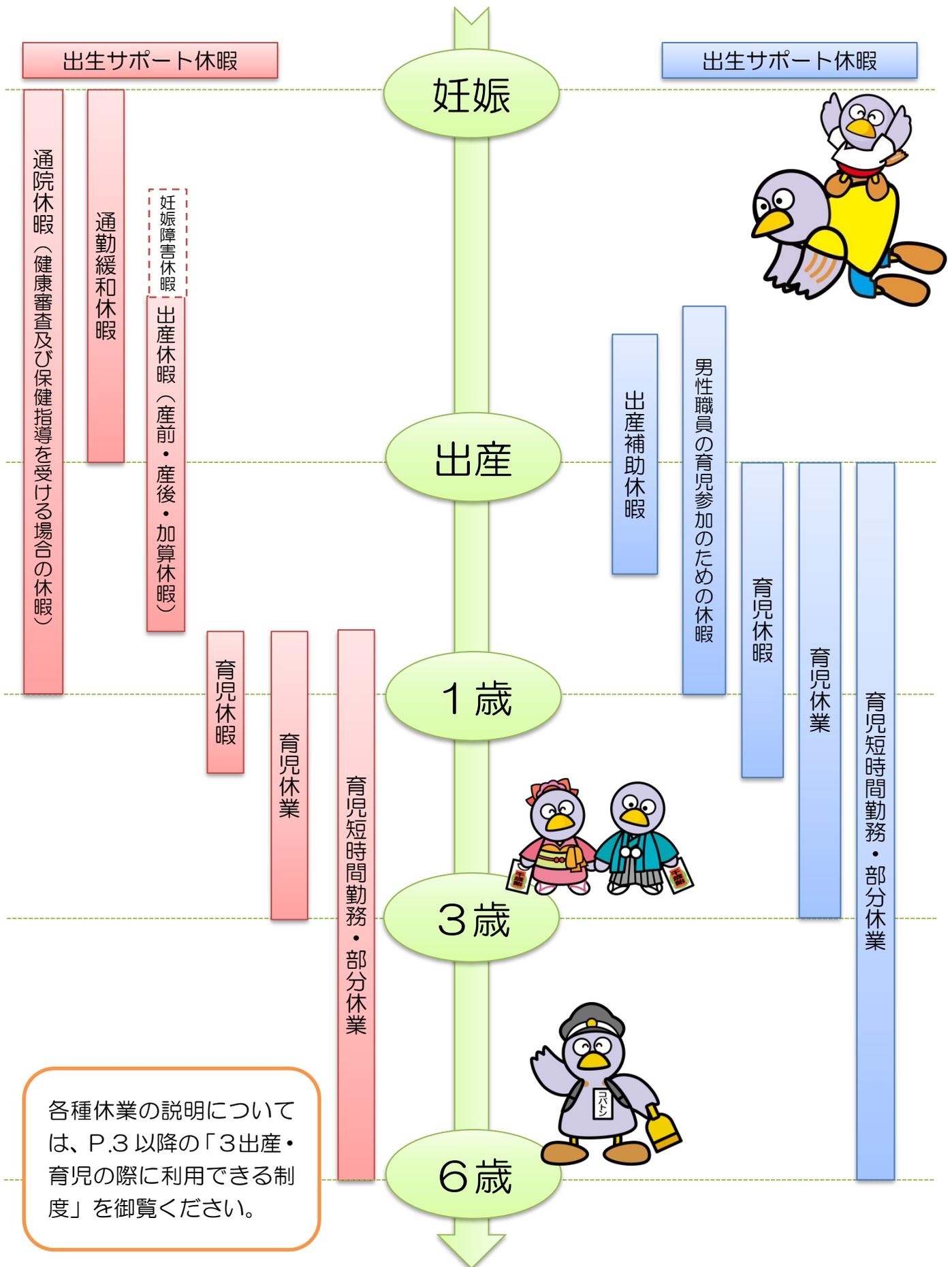


埼玉県マスコット「コバトン」

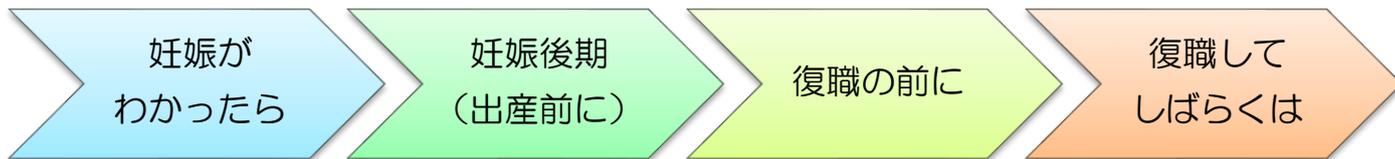
このガイドブックに掲載の情報は、令和7年5月1日現在のものであり、規則・規定の一部を表したものです。制度の利用・取得に関しては、所属の管理職まで御相談ください。

女性職員の場合

男性職員の場合



2 出産・育児のプラン



出産育児に携わる方へ

- 妊娠について、早めに管理職へ報告しましょう。
- 妊娠中は、普段より一層健康に気を付け、無理のない仕事のペースを考えましょう。
- 産休や育休等の制度の利用について必要な手続きを、家族だけでなく管理職にも相談しながら進めましょう。

- 出産予定日はあくまで目安です。早め早めに身のまわりの整理・整頓を行い、仕事をまとめておきましょう。
- 担当業務の引き継ぎは早めに済ませておくことで安心です。
- 休み中に必要な情報が得られるよう、事務担当者や同僚にお願いしておきましょう。

- 復職前に管理職や同僚としっかりと打合せを行い、子育て環境や家族環境などを伝えておきましょう。
- 保育園等の入所手続きや、子供の病気時の対応など、様々な育児サポートの情報を集め準備しましょう。

- 復職後は、慣れない育児に追われ、心身ともに疲れた状態になります。
- 不安なことも多いと思いますが、パートナーや管理職、同僚とよく相談しながら、無理をしないように気を付けましょう。
- 焦らずに取り組むことで、次第に効率よく仕事がこなせるようになります。

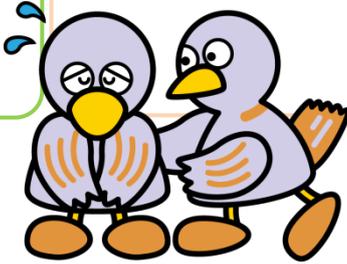
上司や周囲の方へ

- 妊娠について報告を受けたら、利用できる制度を説明し、今後の仕事と生活のプランについて話し合しましょう。
- 妊娠の報告がしやすい職場環境を整えておくことが大切です。
- つわり等の体調不良により業務に支障を来すことも考えられますが、温かくその状況を受け止め必要な配慮を行いましょう。

- 周囲の教職員と情報を共有しながら、早めに仕事の割り振りを済ませ、安心して職場環境をつくりましょう。
- 育児休業の期間、復職後の予定について、本人とよく話し合しましょう。
- (休み中に) 職場の必要情報をお知らせしておくことで、復職がスムーズになります。

- 復職後の業務について、本人とよく話し合しましょう。
- 育児休業の延長や短時間勤務等の制度利用の希望についても確認しましょう。
- 同僚との業務のバランスも考慮しましょう。

- 復職後しばらくの間は、仕事と育児の両立で大きな負担がかかる時期です。不公平感のないように仕事を割り振るとともに、同僚へサポートの協力を依頼しましょう。
- 管理職や同僚の理解・支援が必要になります。



3 出産・育児の際に利用できる制度

通院休暇（保健指導又は健康診査を受ける場合の休暇）

勤務時間条例第15条 規則第12条第1項第2号

妊娠中又は産後1年以内に妊娠または出産に関し、保健指導または健康診査をうける場合に1回につき1日の範囲内で取得することができます。

留意点 ① 取得できる回数は以下のとおりです。

妊娠期間	回数	医師等の特別の指示があった場合は、いずれの期間においても、その指示された回数。
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年間	その間に1回	

② 医師の診察を受け、妊娠が確認された場合は、診察に要した時間を通院休暇として取得できます。なお、妊娠の確認が得られなかった場合は、年次休暇等を取得することとなります。

通勤緩和休暇

勤務時間条例第15条 規則第12条第1項第3号

妊娠中、母体の健康維持に重大な支障を与えると認められる程度に混雑する交通機関を利用して通勤する場合、勤務の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間以内で取得することができます。

留意点 この休暇は、原則として1月単位で、又は産前休暇等を受ける日の前日までをまとめて申請します。



母体の健康維持に重大な支障を与えると認められる程度に混雑する交通機関を利用して通勤する場合って、どういう場合ですか？

電車やバスで通勤する人は、座席に座れず、かつ、つり革につかまることができない程度に混んでいると認められる場合です。また、乗用車やバイク等を利用する人は、通勤時間に相当時間を要し、かつ、通勤経路に混雑する路線を含む場合です。



埼玉県マスコット「さいたまっち」

妊娠障害休暇

勤務時間条例第15条 規則第12条第1項第4号

妊娠に起因するつわり等の障害により勤務することが著しく困難な場合に、14日の範囲で取得できます。

留意点 1日単位の休暇となっていますので、1時間使用した場合でも1日として計算します。産前休暇または加算休暇に連続して取得する場合は、週休日、週休日のほかに設ける勤務時間を割り振らない日、休日等を含む連続した2週間となりますが、産前休暇や加算休暇と連続しない場合には、週休日、週休日のほかに設ける勤務時間を割り振らない日、休日等は含まずに14日の範囲で取得できます。

出産休暇（産前・産後・加算休暇）

勤務時間条例第15条 規則第12条第1項第1号

【産前休暇】 出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から産前休暇を取得することができます。

【産後休暇】 出産後（妊娠12週以後「妊娠85日以上」の分娩）8週間は母体保護のために就業してはなりません。ただし、産後6週間を経過し、医師が支障がないと認めた場合には早期復帰が可能です。なお、出産日の翌日から産後休暇となります。

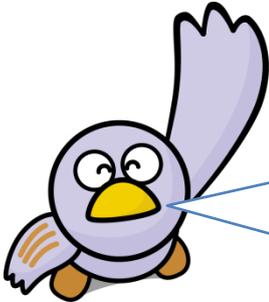
【加算休暇】 産前・産後の期間に2週間の範囲内の期間を加算することができます。産前・産後に分割することも可能です。

育児休暇

勤務時間条例第15条 規則第12条第1項第5号

1歳6ヶ月まで（教育委員会が特に必要と認める場合は、2歳まで）の子を育てる場合、1日2回以内、1日を通じて90分以内で取得することができます。

- 留意点**
- ① 1回に取得できる時間は、30分、45分、又は60分です。連続して90分取得することも可能です。
 - ② この休暇は、原則として1月単位で、又は承認を与えることができる限度期間までをまとめて申請します。



具体的な取得例として次のような例があります。

例1 始業と終業時に分けて取得する例

育児休暇（60分）	勤務	育児休暇（30分）
-----------	----	-----------

例2 終業時に連続して取得する例

勤務	育児休暇（90分）
----	-----------

育児休業

子供が3歳に達する日まで休業することができます。※夫婦で取得することもできます。

- 留意点**
- ① 育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして申請します。
 - ② 原則2回まで取得できます。
 - ③ ②の原則2回までの育児休業に加え、当該子の出生の日から57日以内における育児休業について、原則2回まで取得できます。
 - ④ 育児休業は、条例で定める特別の事情がある場合を除き、**1回に限り延長**を申請することができます。

※ 条例で定める特別の事情…配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児休業の延長の請求時に予測することができなかった事案が生じることにより、再度の延長をしなければ子供の養育に著しい支障が生じる場合

育児休業を取得しようとした（したこと）を理由として、不利益な取り扱いをすることは、法律により禁止されています。



育児短時間勤務

勤務時間条例第3条第2項

小学校就学前の子供を養育する教職員は、希望する以下の勤務形態で勤務することができます。

勤務形態	
週24時間35分勤務	4時間55分×5日
週23時間15分勤務	7時間45分×3日
週19時間35分勤務	3時間55分×5日
週19時間25分勤務	7時間45分×2日 と 3時間55分×1日

留意点

- ① 1月以上1年以下の期間で申請します。
- ② 育児短時間勤務承認請求書を、育児短時間勤務を始める1月前までに管理職に提出してください。
- ③ 小学校の就学前まで、1月以上1年以下の単位で延長することができます。

部分休業

育休法第19条 職員の育児休業に関する条例第30条～第33条

小学校就学前の子供を養育する教職員は、始業又は終業の時刻に連続して、1日2時間の範囲内で30分の単位（30分、60分、90分、120分）で勤務しないことができます。

留意点 勤務しない時間の給与額が減額されます。

出生サポート休暇

勤務時間条例第15条 規則第12条第1項第18号

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、1年に5日の範囲内で取得できる休暇です。

留意点 不妊治療とは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、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等のことを指します。

4 妻の出産を応援するための制度

出産補助休暇

勤務時間条例第15条 規則第12条第1項第19号

妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合は、妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの期間に3日の範囲内で取得できる休暇です。

「相当であると認められる場合」には、妻の出産に係る入院若しくは退院の付き添い、出産時の付き添い、又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しない場合があります。



男性職員の育児参加のための休暇

勤務時間条例第15条 規則第12条第1項第20号

出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合には14週間）前から出産後1年を経過する日までの期間に、生まれた子又は小学校就学までの子を養育する場合に、5日の範囲内で取得できる休暇です。子供の保育所への送迎や生まれてきた子の養育の為に取得できます。

育児休業 ※無給（共済組合から給付金有） 育休法第2条 職員の育児休業等に関する条例第2条～第4条

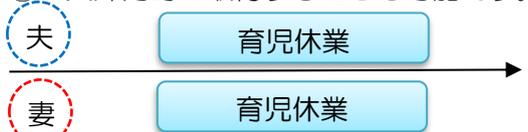
育児休業は、男女を問わず取得することができます。また、配偶者が育児休業や部分休業、育児短時間勤務をしている場合にも取得することができます。なお、専業主婦（夫）である場合にも取得可能です。

また、「産後パパ育休」の通称で呼ばれることもあります。産後8週間の期間は女性が出産後の母体の回復と乳児の世話で、肉体的にも精神的にも負担が大きいことから、男性の育児休業は、妻の産後休暇の期間についても取得することが可能です。

なお、配偶者の産後8週間以内に育児休業を取得した男性職員は、特別な事情がなくても再び育児休業を取得することが可能です。また、産後8週間以内と産後8週間後から子供が3歳になるまでの期間のそれぞれで原則2回ずつ育児休業を取得することが可能です。

～ 育児休業の取得例 ～

① 夫婦同時に取得することも可能です。



② 妻の産後休暇中に取得することも可能です。



③ 妻の産後休暇中に育児休業を取得した男性職員は、再度の育児休業が可能です。



5 家族を介護する際に利用できる制度

病院への付き添いなど連続しない休み

家族看護休暇

勤務時間条例第15条 規則第12条第1項第7号

下欄の対象範囲に示された家族の負傷又は疾病による看護及び通院等の世話をを行う場合に取得できる休暇です。1年（1月～12月の期間）につき、3日の範囲内で取得できる休暇で、取得単位は、1日、1時間又は30分です。

なお、負傷、疾病とはその程度や特定症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる、負傷や疾病が含まれます。

また、「通院等の世話」には、医師から診断結果や治療方針等の説明がされる場合において、家族に同伴する場合も含まれます。

（対象となる家族の範囲）

- ・同居の有無は問わない…配偶者、父母、子（義務教育終了前の子を除く）、配偶者の父母、祖父母、孫及び兄弟姉妹
- ・学校職員と同居しているもの…父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子（義務教育終了前の子にあっては、届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者の子に限る）

短期介護休暇

勤務時間条例第15条 規則第12条第1項第8号

下欄の要介護者の対象範囲に示されたものの介護等を行う学校職員が、該当者の世話をを行う場合に取得できる休暇です。1年（1月～12月の期間）につき、5日の範囲内（要介護者が2人以上の場合にあっては10日）で取得できる休暇で、取得単位は、1日、1時間又は30分です。なお、要介護者が2人以上の場合は、10日の範囲で取得できます。

（要介護者の対象範囲）

- ・同居の有無は問わない…配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫及び兄弟姉妹
- ・学校職員と同居しているもの…父母の配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

介護休暇 ※無給休暇です

勤務時間条例第17条 規則第14条

要介護者（短期介護休暇の対象と同様）の介護をするために必要であると認められた場合、3回の期間を通算して6月を超えない範囲内で認められます。

取得単位は、1日、1時間ですが、時間単位で取得する場合は最大で4時間までとなっています。なお、この休暇は無給休暇となっています。

介護時間 ※無給休暇です

勤務時間条例第17条の2 規則第17条の2

要介護者（短期介護休暇の対象と同様）の介護をするために必要であると認められた場合、連続する3年の期間内において、1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間が休暇として取得することができます。取得単位は30分です。

取得する時間は、始業の時間から続けて取得するか、終業の時間から連続して2時間を超えない範囲となります。対象範囲は、「介護休暇」と同じ範囲となっております。なお、この休暇は無給休暇となっています。

義務教育終了前の子供を養育する場合に、勤務することが相当であると認められるときに、1の年において7日間（子が2人以上の場合は10日間）取得できる休暇です。取得単位は、1日、1時間又は30分で取得することができます。（令和6年4月から取得要件が拡大されました。）

勤務しないことが相当であると認められる時は、次の5つが示されています。

- ① 子供の看護（負傷し、又は疾病にかかった子供の世話をを行うこと）を行う場合
- ② 子供に後遺障害の機能回復訓練を受けさせる際の介助を行う場合
- ③ 子供に健康診査、健康診断又は予防接種を受けさせる際の付き添いを行う場合
- ④ 子供が在籍する学校等が実施する行事やPTA等の団体が学校等と連携して行う登下校の見守り活動に出席する場合
- ⑤ 地震、水害、火災その他子供の安全を確保する緊急の必要により、子供が在籍する学校等から保護者への引き渡しが要請されている場合
- ⑥ 感染症の予防上必要があること又は災害その他急迫の事情があることにより、対象となる子の在籍する学校等の全部又は一部が臨時に休業となり、その子の世話をする必要のある場合。

6 出産・育児・介護に関するQ&A

Q1 出産前後に取れる休暇の日数はどのくらいですか。

出産予定日の6週間前から出産後8週間出産休暇が取得でき、産前・産後の期間に2週間の範囲内の期間を加算できることから、16週間休暇を取得することができます。

なお、産前に妊娠障害休暇を2週間取得でき、これを合わせると合計18週間となります。

Q2 育児休業は延長できますか。

当初に申請した育児休業期間を、1度に限り延長することができます。延長できる期間は、最長で子供が3歳に達する日までとなっています。

また、条例で定められている特別な事情がある場合は、再度延長することも可能です。

Q3 予定日より遅れて子供が産まれたのですが、産前・産後休暇の期間は変わりますか。

産前・産後休暇は、母子手帳等に記入された出産予定日をもとに計算しますが、出産した日までが産前休暇で、出産した翌日から産後休暇となります。

このため、出産予定日を過ぎて出産した場合には、出産日までが産前休暇となり、その翌日から産後休暇となります。手続きについては、管理職に御相談ください。

Q4 育児休業中の給与や身分はどうなりますか。

育児休業中は、給与は支給されませんが、手続きにより育児休業手当金が一定期間支給されます。また、期末手当・勤勉手当は、基準日（6月1日、12月1日）に育児休業中であっても、基準日の6ヶ月以内に勤務した期間があるときは、勤務期間に応じて支給されます。

育児休業中は、職務に従事しませんが、教育公務員としての身分を有するため、信用失墜行為の禁止、営利企業への兼業制限などのサービスの規定は適用されます。

Q5 休暇や休業の手続きはどのように、また、いつまでにしたらよいですか。

出産や育児、介護など休暇・休業を取得する場合、休暇願を提出することで取得できる休暇もあれば、取得する際に書類等を準備することが必要なものもあります。

取得を検討する場合には、早めに管理職に御相談ください。

Q6 介護休暇中の給与や身分はどうなりますか。

介護期間中は、給与は支給されませんが、手続きにより介護休暇手当金が一定期間支給されます。また、介護休暇手当金の支給の対象期間以外の介護休暇期間中には、介護休暇給付金も支給されます。なお、期末手当・勤勉手当や身分については、育児休業期間と同様となりますので、Q4を参考にしてください。

～共済組合・互助会から主に以下のような給付等が受けられます～

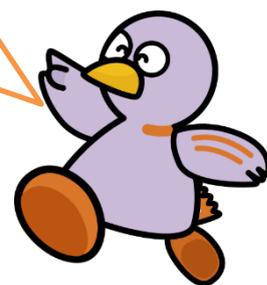
- 出産費（共・互） ○ 家族出産費（共・互） ○ 育児休業手当金（共）
- 出産貸付（共） ○ 介護休業手当金（共） ○ 介護休暇給付金（互）

詳しくは、各学校の管理職若しくは担当の事務職員へお問い合わせください。
（毎年配布される「福利のしおり」にも掲載されています。）

育児・介護の休暇を含めて、埼玉県の休暇制度については、年度当初に配布される「市町村立学校職員の休暇等の案内」に掲載されています。

また、家族の病気、出産、災害、葬祭等に係る給付については、福利課から発行される「福利のしおり」を御確認ください。

今後とも、埼玉県教育委員会では、教職員の健康を意識した働き方を推進し、休暇制度が利用しやすい環境づくりに取り組んでまいります。



埼玉県マスコット「コバトン」