職員のための
子育て応援ハンドブック

令和７年４月

高崎市総務部職員課

はじめに

働きながら子どもを産み育てていくためには、家族の協力が何より大切ですが、子育ての大切さを理解し、支援する職場環境も重要です。

高崎市では、男性女性を問わず、子育て中の職員も、そうでない職員も、すべての職員が、仕事にも子育てにも喜びを見いだせる職場、お互いに助け合い支え合う職場、生き生きと働ける職場を目指しています。

このハンドブックは、職員一人ひとりが、お互いの立場を思いやることのできる職場環境を作り上げる手助けとなるよう、高崎市子育て支援プログラムに基づいて作成したものです。

職員が妊娠から出産、子育ての期間中に利用できる勤務時間、休暇、給付金などの「仕事と子育ての両立を支援する制度」について、わかりやすくまとめました。

各職場で、多くの職員に活用していただければ幸いです。

◆ 改訂歴

平成１９年　４月	「職員のための子育て応援ハンドブック」作成
平成２２年　４月	プログラムの見直しと各種制度改正
平成２２年　６月	育児休業及び特別休暇の制度改正
平成２６年　４月	共済組合の制度改正（産前・産後休業期間中の掛金免除等）
平成２７年１０月	共済組合の制度改正（育児休業手当金）
平成２９年　４月	手当の制度改正（扶養手当及び勤勉手当）
令和　２年　４月	特別休暇の制度改正（子の看護休暇）
令和　４年　３月	特別休暇の制度改正（不妊治療のための休暇）
令和　４年１０月	育児休業及び特別休暇の制度改正
令和　５年　４月	共済組合の制度改正（出産費・家族出産費）
令和　５年　６月	育児休業を取得した際の昇任・昇格の取扱いの変更
令和　７年　４月	共済組合の制度改正（育児休業支援手当金、育児短時間勤務手当金）

目　　次

1 子育てを応援する休暇制度等

（1）妊娠中は ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ４
　　妊産婦の健診休暇
（2）出産の前後は ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ４
　　出産休暇（産前産後休暇）
（3）職場復帰までの間は ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ６
　　育児休業
（4）職場に復帰したら ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ９
　① 育児のための部分休業
　② 育児時間休暇
　③ 子どもの看護等のための休暇
（5）時間外・休日・深夜勤務の制限と免除 ・・・・・・・・・・・・・・ １２
　① 妊産婦の勤務制限
　② 育児を行う職員の勤務制限
　　○ 育児を行う職員の時間外勤務の制限
　　○ 育児を行う職員の深夜勤務の制限
　　○ 育児を行う職員の時間外勤務の制限（免除）
（6）不妊治療のための休暇 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ １４

2 男性職員の子育てを応援する休暇制度等

（1）男性職員のための休暇 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ １５
　① 配偶者の出産休暇
　② 子どもの養育休暇
（2）男性職員も取得できる休暇等 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ １６
　① 育児休業
　② 部分休業
　③ 育児時間休暇
　④ 子どもの看護等のための休暇
　＊ 出産をサポートするための休暇 ・・・・・・・・・・・・・・・・・ １８

（3）男性職員の育児のための休暇例 「お勧めプラン」 ・・・・・・・・・ １９

3 子育てを応援する給付制度

（1）出産時の給付 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ２１
　　○ 出産費・出産費附加金、家族出産費・家族出産費附加金（共済組合）

（2）子育て中の給付　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２１
○ 扶養手当
○ 児童手当
○ 育児休業手当金・育児休業支援手当金・育児短時間勤務手当金

参考

○ 子育てを応援する休暇制度一覧　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２４

１ 子育てを応援する休暇制度等

（１）妊娠中は

妊娠がわかったら、できるだけ速やかに、出産予定や育休の取得期間などについて、所属長等に報告しましょう。自分の体調や業務量、今後の業務スケジュールなどが考えやすくなります。妊娠中も快適に仕事を続けられるよう、次のような休暇制度があります。

○ 妊産婦の健診休暇 ☆ 保健指導または健康診断を受けるときに取得できます。	
期　間	○ 妊娠２３週まで　４週間に１回 ○ 妊娠２４週から３５週まで　２週間に１回 ○ 妊娠３６週から出産まで　１週間に１回 ○ 産後１年まで　その間に１回 ○ 医師等の特別の指示があった場合　指示された回数 ※１回に取得できる時間は、いずれもその都度必要とされる時間です。
手続き	出退勤システムで特別休暇を申請してください。 システムが使用できない場合は、特別休暇申請書を作成し、母子手帳の健診日の記載欄の写しを添付して人事担当課に提出してください。 休暇申請簿には、「妊産婦の健診休暇」と記入してください。
参　照	高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第１３条

（２）出産の前後は

いよいよ新しい家族を迎える日がきます。出産前はゆったりと過ごし、十分な睡眠と休養がとれるような環境が大切です。また、出産後は体調が回復しないうちから子育てが始まります。そのために、次のような休暇制度があります。

○ 出産休暇（産前産後休暇） ☆ 女性職員が出産するときに取得できます。	
期　間	産前休暇・・・出産予定日の８週間前に当たる日から、出産の日まで （このうち、２週間以内の期間は産後に振り替えることができます。） 産後休暇・・・出産の日の翌日から８週間目に当たる日まで ＊出産日は産前休暇に含まれます。 ＊出産とは、妊娠満１２週（８５日）以後の分娩（死産・流産を含む）をいいます。

勤　務 条　件	◆ 共済組合掛金 産前休暇を開始した後、出産日より６週間前の日の属する月から出産日翌日より８週間後の日の翌日の属する月の前月までの期間にかかる掛金が免除されます。
手続き	出退勤システムで特別休暇を申請してください。 システムが使用できない場合は、特別休暇申請書を作成し、予定日のわかる母子手帳の写しや医師の診断書などを添付して人事担当課に提出してください。 休暇申請簿には、「産前休暇」「産後休暇」と記入してください。 また、産前産後休業掛金免除（変更）申出書（２部）を、人事担当課に提出してください。
参　照	高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第１３条

【質問コーナー】

Ｑ：予定日と出産日が違った場合は、どのような扱いになりますか。

Ａ：次のように扱います。

《予定日より早く生まれた場合》

産前休暇のうち、２週間以内は産後に振り替えることができます。

たとえば、産前休暇８週間、産後休暇８週間であらかじめ申請していたが、予定日より７日早く生まれたときは、産後休暇を９週間に変更することができます。

《予定日より遅く生まれた場合》

出産の日までを産前休暇として扱います。

たとえば、産前休暇８週間、産後休暇８週間であらかじめ申請していたが、予定日より７日遅く生まれたときは、出産の日までが産前休暇、出産の日の翌日から８週間が産後休暇となります。

（３）職場復帰までの間は

産後２ヶ月を経過すると、そろそろ子育てのリズムがついてきます。育児休業制度について、家族でしっかり話し合いをしましょう。

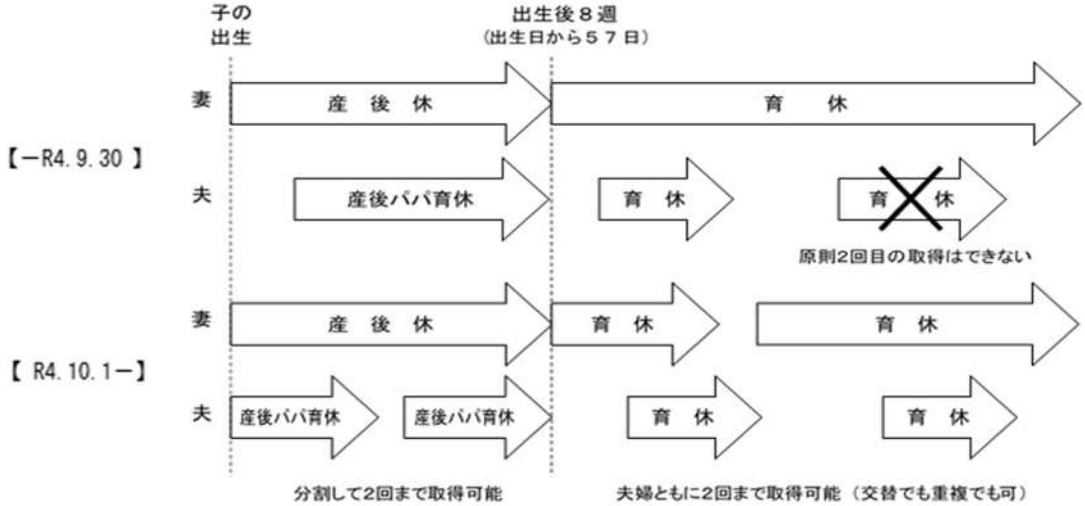
○ 育児休業 ☆ ３歳未満の子を養育するとき、母親・父親のどちらでも その子が３歳に達する日（誕生日の前日）まで取得できます。 男性も取得可	
勤　務 条　件	◆ 給料 育児休業期間中、給料は支給されません。月の途中から育児休業を開始した場合及び終了した場合には、その月は勤務した日数に応じて給料・諸手当がそれぞれ日割り計算されます。 ◆ 昇給 復職日の翌月の初日（復帰日が月の初日のときはその日）及び次の昇給日に育児休業の期間を勤務したものとみなして、給料の号給の調整を行います。 ◆ 昇任・昇格 育児休業を取得した期間も在級年数に含めます。ただし、能力の実証のため、育児休業の取得期間を除いた実勤務期間が必要在級年数の８割に達している必要があります。 ◆ 期末手当 基準日（６月１日、１２月１日）に育児休業中であっても、基準日以前６ヶ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は勤務期間から除きます。 ◆ 勤勉手当 基準日に育児休業中であっても、基準日以前６ヶ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きます。 ◆ 退職手当 育児休業で、月の初日から末日まで休んだ月の、合計月数の３分の１（子が１歳に達する日の属する月まで、それ以降の月は２分の１）に相当する月数を在職期間から除きます。 ◆ 育児休業手当金・育児休業支援手当金 群馬県市町村職員共済組合（以降「共済組合」）から支給されます。（Ｐ２２） ◆ 共済組合掛金 育児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にかかる掛金が免除されます。加えて、以下の①～②のとおり免除されます。 ① 育児休業を開始した日の属する月と終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業の日数が１４日以上である場合は当該月の保険料が免除されます。

	②　期末勤勉手当に係る保険料については、期末勤勉手当の支給月の月末時点で育児休業を取得している場合であって、育児休業の期間が１ヶ月超の場合に限り、免除の対象となります。
手続き	育児休業承認請求書（出退勤システムで入力可能）を、開始の１ヶ月前（産後パパ育休については２週間前）までに所属長経由で人事担当課に提出してください。また、育児休業等掛金免除申出書を人事担当課に提出してください。
その他	◆ 育児休業の取得 原則２回まで取得可能です。 ２回取得した後に、配偶者が疾病等で入院した、保育所等へ入所できないなどの特別の事情（条例第３条参照）が発生した場合は、別途ご相談ください。 ◆ 育児休業の期間の延長 原則、１回の育児休業に対して、１度のみ育児休業の期間を延長することができます。 ただし、配偶者が疾病等で入院した、保育所等へ入所できないなどの特別の事情（条例第４条参照）がある場合を除きます。 ◆ 期末勤勉手当における育児休業期間の取扱いについて １ヶ月以下の育児休業の場合、手当の対象となる期間からは除算しないこととしていますが、この場合において、産後パパ育休の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しません。
参　照	高崎市職員の育児休業等に関する条例 高崎市職員の育児休業等に関する規則（育児休業承認請求書様式）

【質問コーナー】

Ｑ：育児休業を２回取得できますか？

Ａ：できます。育児休業等に関する法律等が改正されたことに伴い、令和４年１０月１日から育児休業が原則２回まで取得できるようになりました。



Ｑ：職員の配偶者が仕事に就いていない場合、育児休業を取得できますか？

Ａ：できます。配偶者が専業主婦（夫）等で常態として子を養育することができる場合でも育児休業を取得できます。また、配偶者が育児休業を取得中でも、併せて取得することができます。

Ｑ：職員と同居している職員の両親が育児を手伝ってくれる場合でも、職員は育児休業を取得できますか？

Ａ：できます。

Ｑ：育児休業を夫婦で同時に取得することはできますか？

Ａ：できます。

Ｑ：育児休業を取得した際の昇任・昇格の取扱いを具体的に教えてください。

Ａ：①平成３０年４月１日付で昇任の２級主事が、令和５年６月１日～８月３１日の３ヶ月間、育児休業を取得した場合
＊３級主任主事昇任への必要在級年数は６年
令和５年度末時点の実勤務期間（５年９ヶ月）が、必要在級年数の８割（４年９ヶ月１８日）に達しているので、勤務成績が良好であれば、令和６年４月１日に昇任予定となります。（見送りなし）

②平成３０年４月１日付で昇任の２級技師が、令和元年１０月１日～令和２年９月３０日の１年間、育児休業を取得した場合
＊３級主任技師昇任への必要在級年数は６年
令和５年度末時点の実勤務期間（５年）が、必要在級年数の８割（４年９ヶ月１８日）に達しているので、勤務成績が良好であれば、令和６年４月１日に昇任予定となります。（見送りなし）

③平成３１年４月１日付で昇格の３級技士が、令和２年６月１日～令和４年３月３１日の１年１０ヶ月間、育児休業を取得した場合
＊４級主任技士昇任への必要在級年数は５年
必要在級年数の８割（４年）に対して、令和５年度末時点の実勤務期間が３年２ヶ月、６年度末時点で４年２ヶ月になるため、勤務成績が良好であれば、令和７年４月１日に昇任予定となります。（１年見送り）

（４）職場に復帰したら

職場に復帰した後は、いよいよ仕事と子育ての両立がスタートします。仕事をする傍ら、子どもの保育園の送迎や突然の子どもの病気への対応など、これを支援するために、次のような休暇制度があります。

① 育児のための部分休業

○ 部分休業

☆ 小学校就学前の子を養育するとき（保育園へ送迎するなど）、１日の勤務時間の一部を勤務しないことができます。

男性も取得可

期　間	小学校就学前の子を養育するとき、１日２時間を限度に勤務時間の始めまたは終わりに３０分単位で取得できます。
勤　務 条　件	◆ 給料 勤務しない１時間につき１時間当たりの給料額を減額します。 ◆ 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、取得した時間を日に換算して勤務期間から除いて算出します。 ◆ その他の手当 減額または除算されません。 ◆ 育児短時間勤務手当金 一定の条件を満たす方に限り、共済組合から支給されます。（Ｐ２３）
手続き	部分休業承認請求書（出退勤システムでの入力可能）を、開始の１ヶ月前までに所属長経由で人事担当課に提出してください。 部分休業の一部を取り消すときは、部分休業承認取消申請書（出退勤システムでの入力可能）を所属長に提出してください。
その他	◆ 部分休業の取得要件の緩和 職員の配偶者が育児休業、または部分休業を取得中でも、部分休業を取得することができます。
参　照	高崎市職員の育児休業等に関する条例 高崎市職員の育児休業等に関する規則（部分休業承認請求書様式）

【質問コーナー】

Q：夫婦がともに職員である場合に、同じ時間帯に部分休業を取得できますか？

A：取得できます。

Q：部分休業の前後に引き続いて年休を取得できますか？

A：部分休業は、勤務を前提としており、部分休業の前後に引き続いて年休を取得する場合には、次のように取り扱います。

【部分休業、年休取得のイメージ】

	8:30	9:30	10:30	(16:00 16:15	17:00) 17:15
①	~~部分休業~~	年　休	勤　務		部分休業
②	~~部分休業~~	年　休			
③	部分休業	勤　務			年　休

①の場合は、午前の部分休業を取り消し、２時間の年休を取得する。
②の場合は、部分休業を取り消し、１日の年休を取得する。
③の場合は、部分休業・年休それぞれが認められる。
※部分休業の取り消しの処理は、各自出退勤システムで行ってください。

② 育児時間休暇

○ 育児時間
☆ １歳未満の子を養育するときに取得できます。

男性も取得可

期　間	１日２回を超えず、かつ合計２時間の範囲内の時間で取得できます。 ※男性職員の場合は、この休暇を取得しようとする時間に、配偶者が疾病・就業等の場合にのみ取得可能で、その時間は、配偶者がこの休暇等を取得した時間を差し引いた時間を限度として取得できます。
手続き	申請にあたっては、事前に人事担当課へご相談ください。
参　照	高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第１３条

【育児時間、年休取得のイメージ】

	8:30	9:30	10:30	(16:00 16:15	17:00) 17:15
①	育児時間	年　休	勤　務		育児時間
②	~~育児時間~~	年　休			
③	年　休	勤　務			育児時間

①の場合は、育児時間・年休それぞれが認められる。
②の場合は、育児時間は取り消され、１日の年休を取得する。
③の場合は、年休・育児時間それぞれが認められる。

③ 子どもの看護等のための休暇

○ 子の看護等休暇
☆ 満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、「高校生相当年齢」という。）の看護等を行うときに取得できます。

男性も取得可

期　間	子の負傷・疾病による看護、入卒園式・入学・卒業式等の式典への行事参加や感染症に伴う学級閉鎖等の場合に、各年度５日（高校生相当年齢までの子が２人以上いるときは１０日）の範囲内で１日または１時間単位で取得できます。 ※負傷・疾病による治療、療養中の看病、通院等の世話の他に、子に予防接種や健康診断を受けさせるために付き添う場合も取得できます。後遺障害による機能回復訓練（リハビリ）の介助は含みません。 ※予防接種・健康診断については、法令により接種等が定められているものに限らず、任意のものも対象となります。 ※進級式、運動会、授業参観等の行事は、対象となりません。
手続き	出退勤システムで特別休暇を申請してください。システムが使用できない場合は、特別休暇申請書を作成し、人事担当課に提出してください。なお、医師の診断書等の提出は不要です。 休暇申請簿には、「子の看護等休暇」と記入してください。
参　照	高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第１３条

【質問コーナー】

Ｑ：高校生までの子が３人の場合、１５日間取得できますか？ また、高校生までの子が１人で夫婦ともに職員の場合、同一の子に対してそれぞれ５日間取得できますか？

Ａ：高校生までの子が２人以上の場合は１０日になります。また職員一人ひとりを対象にしていることから、対象年齢の子が１人で夫婦ともに職員の場合は、同一の子に対してそれぞれ５日間取得できます。なお、対象年齢の子が２人以上の場合は、同一の子に対してそれぞれ１０日間取得できます。

（５）時間外・休日・深夜勤務の制限と免除

仕事と子育ての両立支援のため、妊産婦及び３歳未満、小学校就学前までの子を養育する職員を対象に、次のような支援制度があります。

① 妊産婦の勤務制限

○ 妊産婦の時間外・休日・深夜勤務の制限

☆ 妊産婦が請求したとき、時間外勤務、休日勤務、深夜勤務をさせることはできません。

要　件	妊娠中及び産後１年を経過しない女性職員が対象です。 深夜勤務とは、午後１０時から翌日午前５時までの勤務をいいます。
手続き	「妊産婦の勤務制限請求書」を所属長経由で人事担当課に提出してください。
参　照	労働基準法第６６条第２項及び第３項

② 育児を行う職員の勤務制限

○ 育児を行う職員の時間外勤務の制限

☆ 小学校就学前の子を養育する職員が請求したとき、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させることはできません。

男性も取得可

要　件	小学校に入学するまでの子を養育していること。
手続き	「時間外勤務制限請求書」を時間外勤務制限開始日の前日までに所属長経由で人事担当課に提出してください。
参　照	高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例第１０条の２ 高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第８条の４

○ 育児を行う職員の深夜勤務の制限 ☆ 小学校就学前の子を養育する職員が請求したとき、その配偶者も深夜において子を養育することができない場合等には、公務に支障がある場合を除き、深夜（午後１０時から翌日午前５時まで）に勤務させることはできません。 男性も取得可	
要　件	次のいずれにも該当する職員が対象です。 ① 小学校に入学するまでの子を養育していること。 ② 職員の配偶者で当該子の親である者が、次のいずれかに該当すること。 ・深夜において就業していること（ただし、深夜の就業日数が１月につき３日以下の場合は除く）。 ・負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育することが困難であること。 ・６週間（多胎妊娠は１４週間）以内に出産する予定、または産後８週間を経過していないこと。
手続き	「深夜勤務制限請求書」を深夜勤務制限開始日の１ヶ月前までに所属長経由で人事担当課に提出してください。 なお、配偶者が深夜において子を養育できるようになった場合など、育児の状況に変更が生じた場合には、「育児または介護の状況変更届」を所属長経由で人事担当課に提出してください。
参　照	高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例第１０条の２ 高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第８条の２

③ 育児を行う職員の勤務制限（免除）

○ 育児を行う職員の時間外勤務の制限（免除） ☆ 小学校就学前の子を養育する職員が請求したとき、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、時間外勤務をさせることはできません。 男性も取得可	
要　件	小学校就学前の子を養育する職員が対象です。 ※災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除きます。
手続き	「時間外勤務制限（免除）請求書」を時間外勤務制限開始日の前日までに所属長経由で人事担当課に提出してください。
参　照	高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例第１０条の２ 高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第８条の４

（６）不妊治療のための休暇

○ 不妊治療のための休暇 ☆　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ます。 男性も取得可	
期　間	各年度５日（体外受精、顕微授精等の治療を行う場合は１０日）の範囲内で、１日または１時間単位で取得できます。 （治療の例） 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。
手続き	出退勤システムで特別休暇（特別に認めるその他の休暇）を申請してください。システムが使用できない場合は、特別休暇申請書を作成し、人事担当課に提出してください。 休暇申請簿には、「特別に認めるその他の休暇」と記入してください。 また、システム内では取得日数の上限管理ができないため、申請をする職員は各自で累積日数の管理を行ってください。（人事担当課においても日数を管理するため、必要に応じて治療内容等の確認を行う場合があります。）
参　照	高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第１３条

【質問コーナー】

Ｑ：「通院等」には何が含まれますか？移動や入院も含まれますか？

Ａ：「通院等」とは、医療機関への通院、不妊治療の一環として医療機関が実施するカウンセリングや説明会への出席等をいい、これらの通院や出席のため必要と認められる移動（自宅又は職場と医療機関等との間の移動）を含みます。また、入院も対象となります。

なお、第２子を希望して配偶者が不妊治療を受けている際に、職員が第１子の面倒を見る場合は休暇の対象となりません。

そのほか、不育症に係る通院や、配偶者の通院の送迎なども休暇の対象となりませんので、注意してください。

Ｑ：不妊治療の過程のどこまでが対象になりますか？体外受精に係る移植後の経過観察、ホルモン補充、妊娠判定等のための通院は対象となりますか？

Ａ： 体外受精に係る移植後の経過観察、ホルモン補充、妊娠判定等のための通院も休暇の対象となります。

また、治療を行っていた職員が妊娠し、不妊治療クリニック等から産婦人科等に受診先が変わった場合には、「妊産婦の健康診査（特別休暇）Ｐ４」の対象となります。

２ 男性職員の子育てを応援する休暇制度等

（１）男性職員のための休暇

出産前後の女性は不安も多く、ゆったり過ごす環境が必要ですので、これまで以上に夫のサポートが欠かせません。そこで、男性職員が子育て参加の第一歩を踏み出すために、次のような休暇制度があります。

① 配偶者の出産休暇

○ 配偶者の出産休暇 ☆ 配偶者の出産に係る入退院の付添い、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出等のために取得することができます。	
期　間	配偶者が出産のため入院する等の日から、出産の日後２週間を経過する日までの期間に、２日の範囲内で、１日または１時間単位で取得できます。
手続き	出退勤システムで特別休暇を申請してください。システムが使用できない場合は、特別休暇申請書を作成し、出生日のわかる母子手帳の写しなどを添付して人事担当課に提出してください。 休暇申請簿には、「配偶者の出産休暇」と記入してください。
参　照	高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第１３条

② 子どもの養育休暇

○ 子の養育休暇 ☆ 配偶者の産前（６週間）産後（１年間）の期間中に、小学校就学前までの上の子、または生まれた子の養育（授乳、付添い、保育園への送迎など）をするために取得できます。	
期　間	配偶者の産前６週間（多胎妊娠の場合は１４週間）及び産後１年間の期間中に、５日の範囲内で、１日または１時間単位で取得できます。 ※年度単位での付与ではありません。対象期間が年度をまたぐ場合でも、取得できる日数は変わりませんので、ご注意ください。（対象期間中、５日の範囲内） ※第１子の場合は、産前の期間にはこの休暇を取得する事由がないため、事実上産後の期間のみになります。
手続き	出退勤システムで特別休暇を申請してください。システムが使用できない場合は、特別休暇申請書を作成し、人事担当課に提出してください。 休暇申請簿には、「子の養育休暇」と記入してください。
参　照	高崎市一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する規則第１３条

（２）男性職員も取得できる休暇等

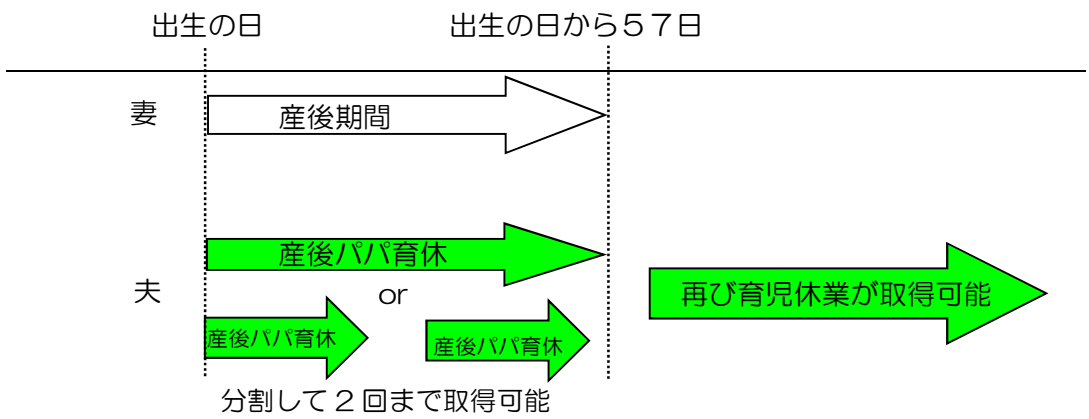
「忙しいから」「休めないから」等の理由で、子育てが配偶者まかせになっていませんか。
休めないのは女性も同じです。父親だって母乳をあげること以外は、何でもできます。
男性職員も、次のような休暇制度を活用できます。

① 育児休業

○ 育児休業 ☆ 家族で話し合ってみましょう。
勤務条件、手続きなどについては、P6 を参照してください。

○ 産後パパ育休 ☆ 子の出生の日及び産後８週間の期間内（出生の日から５７日以内）に取得することができます。	
期　間	子の出生及び産後８週間の期間内に、原則２回まで取得できます。 ※複数の３歳に満たない子を養育している場合において、そのうち１人について育児休業（「産後パパ育休」を除く。）を取得したときは、その他の子についても既に育児休業を取得したものとして取り扱います。
勤務条件、手続き等については、Ｐ６を参照してください。	

【「産後パパ育休」取得のイメージ】



【質問コーナー】

Ｑ：「産後パパ育休」は有給ですか。

Ａ：育児休業となるため、給料は支給されません。かわりに育児休業手当金（Ｐ２２参照）が支給されます。

② 育児のための部分休業

○ 部分休業 ☆ 配偶者が育児休業中でも取得できます。
期間、勤務条件、手続き等については、P９を参照してください。

朝は夫、夕方は妻という
交代での取得もできます。

③ 育児時間休暇

○ 育児時間 ☆ 配偶者と交代での取得もできます。
期間、手続き等については、Ｐ１０を参照してください。

④ 子どもの看護等のための休暇

○ 子の看護等休暇 ☆ 配偶者に任せきりにしていませんか？
期間、手続き等については、Ｐ１１を参照してください。

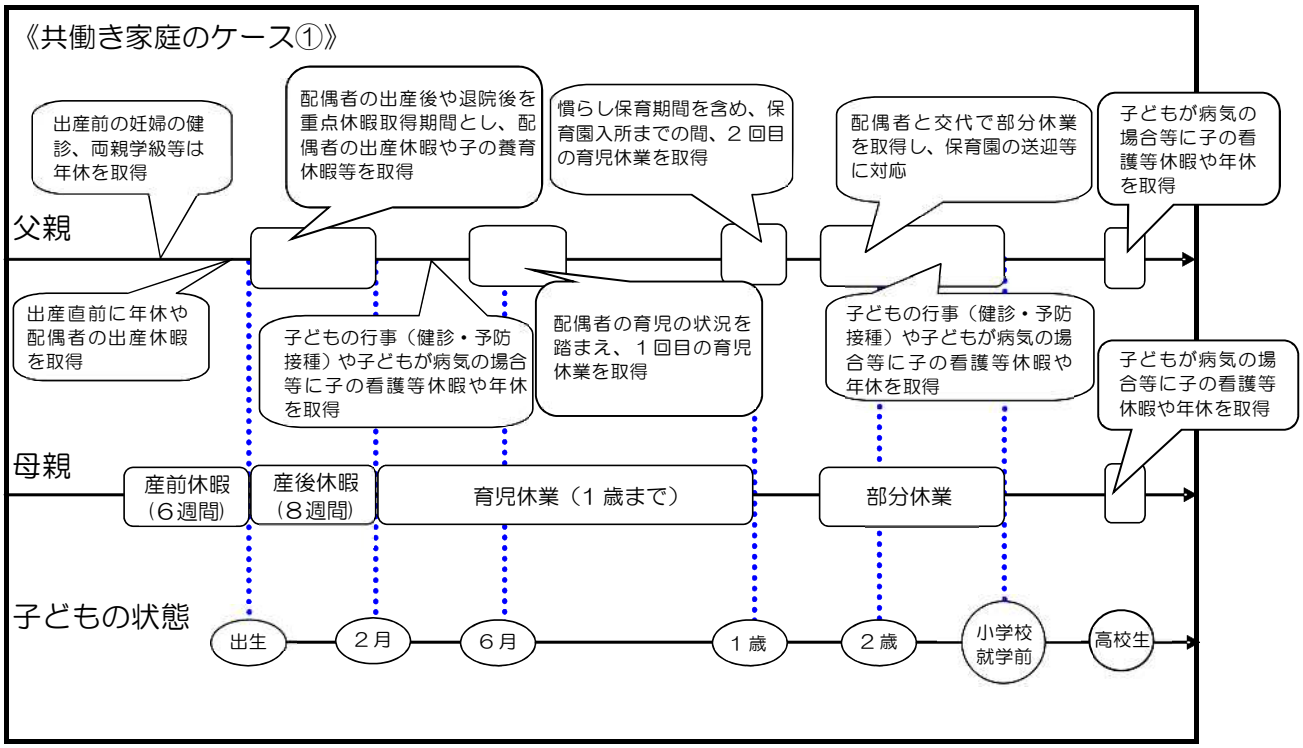
＊出産をサポートするための休暇等について

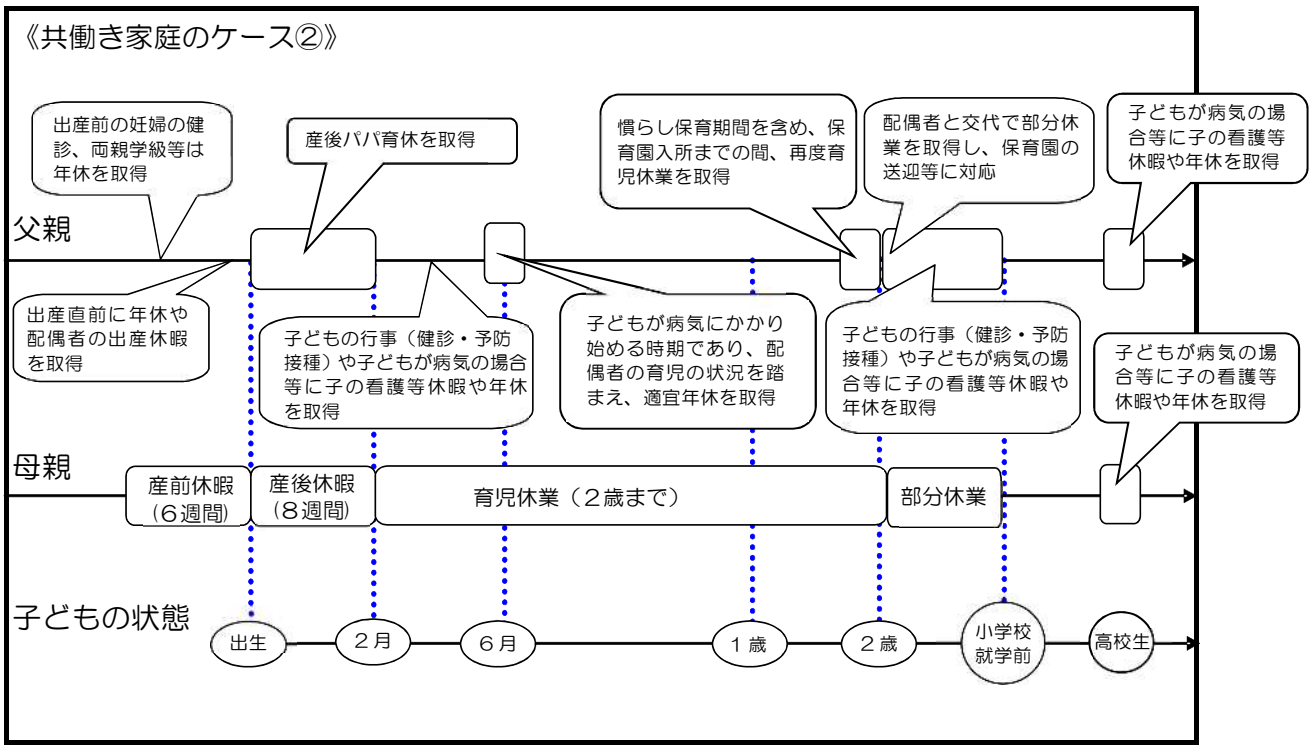
出産をサポートするための休暇として、配偶者の出産休暇や子の養育休暇があります。これに年休をあわせて、配偶者の出産をサポートするために連続休暇を取得しましょう。

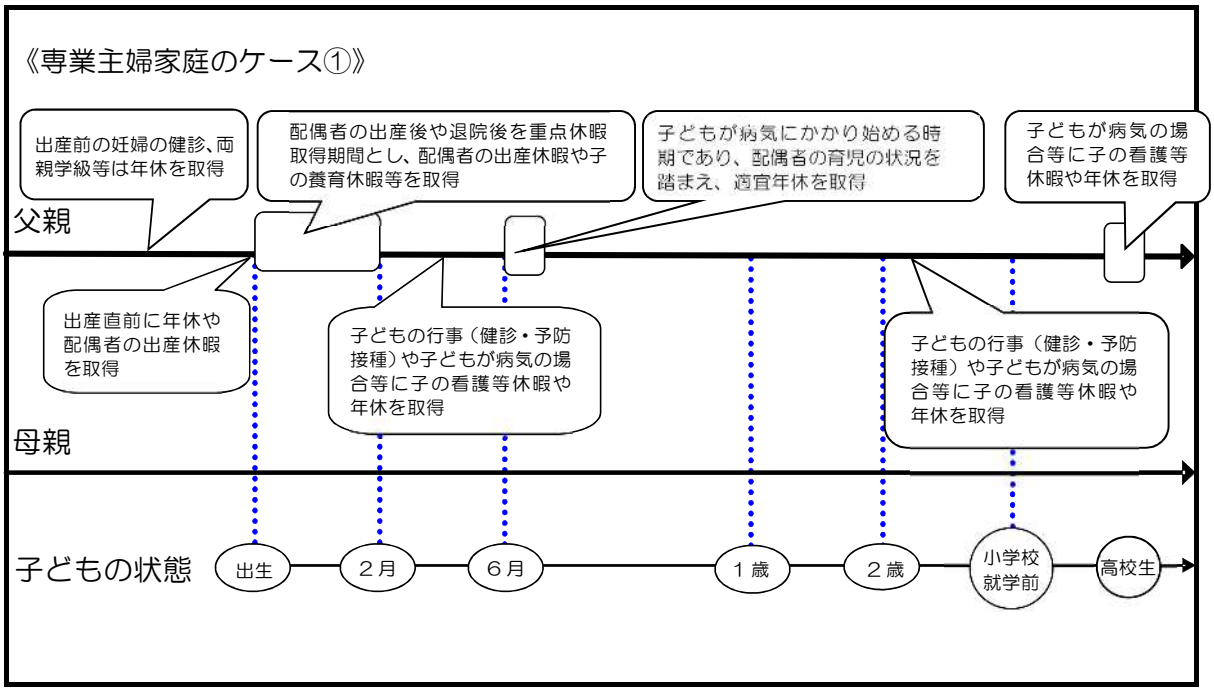
「職員子育て応援プログラム」では、令和１１年度までに、男性の特別休暇(※)取得日数について、５日以上の取得率１００％とする目標を設定しています。
※配偶者の出産休暇（２日）と子の養育休暇（５日）を合わせた合計７日間の有給休暇

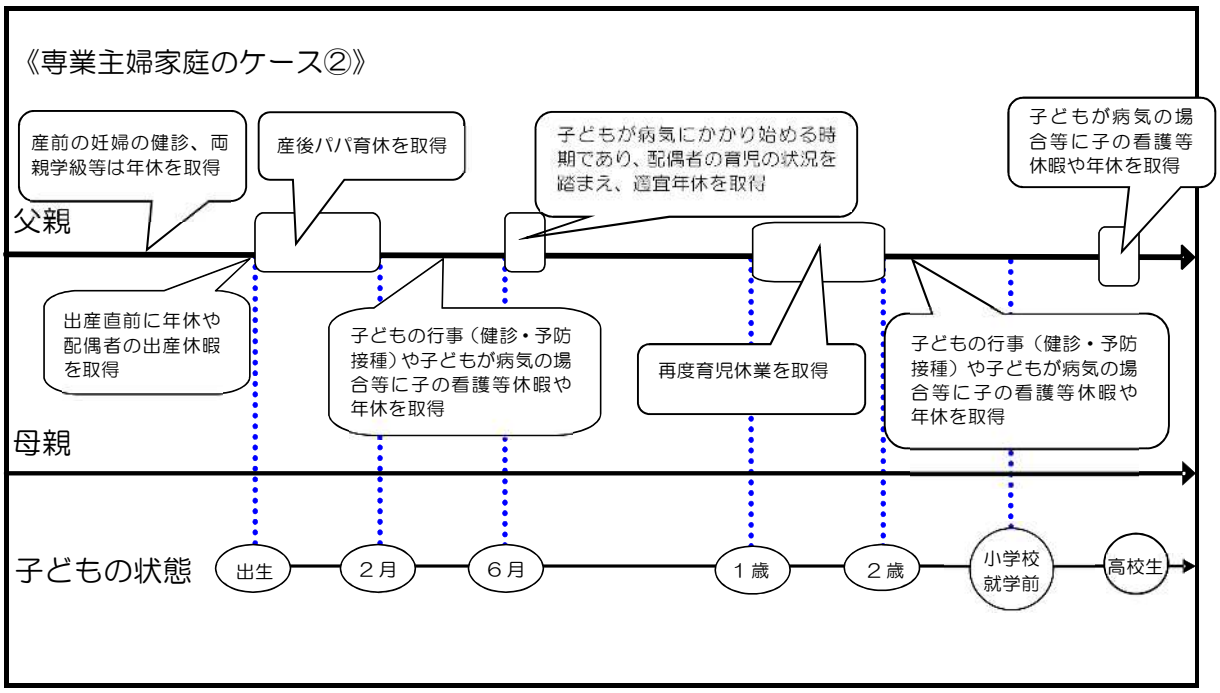
長期の育児休業は無理でも、上記休暇や短期の育児休業（産後パパ育休）を取得し、積極的に子育てに参加しましょう。

（３）男性職員の育児のための休暇取得の例「お勧めプラン」






《専業主婦家庭のケース①》
出産前の妊婦の健診、両親学級等は年休を取得
配偶者の出産後や退院後を重点休暇取得期間とし、配偶者の出産休暇や子の養育休暇等を取得
子どもが病気にかかり始める時期であり、配偶者の育児の状況を踏まえ、適宜年休を取得
子どもが病気の場合等に子の看護等休暇や年休を取得
父親
出産直前に年休や配偶者の出産休暇を取得
子どもの行事（健診・予防接種）や子どもが病気の場合等に子の看護等休暇や年休を取得
子どもの行事（健診・予防接種）や子どもが病気の場合等に子の看護等休暇や年休を取得
母親
子どもの状態
出生
２月
６月
１歳
２歳
小学校就学前
高校生


《専業主婦家庭のケース②》
産前の妊婦の健診、両親学級等は年休を取得
産後パパ育休を取得
子どもが病気にかかり始める時期であり、配偶者の育児の状況を踏まえ、適宜年休を取得
子どもが病気の場合等に子の看護等休暇や年休を取得
父親
出産直前に年休や配偶者の出産休暇を取得
子どもの行事（健診・予防接種）や子どもが病気の場合等に子の看護等休暇や年休を取得
再度育児休業を取得
子どもの行事（健診・予防接種）や子どもが病気の場合等に子の看護等休暇や年休を取得
母親
子どもの状態
出生
２月
６月
１歳
２歳
小学校就学前
高校生

３　子育てを応援する給付制度

（１）出産時の給付

妊娠・出産は病気ではないため、健診や分娩・入院に係る費用は自己負担になります。

そこで、出産する職員、被扶養者である家族が出産する職員に対して、次のような給付制度があります。

○ 出産費・出産費附加金、家族出産費・家族出産費附加金 ☆ 職員またはその被扶養者が出産したときに共済組合から支給されます。	
給　付 内　容	◆ 出産費・家族出産費 ５００,０００円（※ 産科医療補償制度に加入する医療機関等において出産した場合。それ以外の場合は４８８,０００円） ◆ 出産費附加金・家族出産費附加金（群馬県市町村職員共済組合の場合）１０,０００円
手続き	出産費・出産費附加金請求書（家族出産費・家族出産費附加金請求書）を人事担当課へ提出してください。 ※請求時に別途添付書類等があります。 ※原則、出産費・家族出産費は共済組合から直接医療機関へ支払われます（直接支払制度）。

（２）子育て中の給付

子どもが１人増えれば、家計への負担も当然増えます。経済的な子育て支援としては、次のような給付制度があります。

○ 扶養手当 ☆ 子どもを扶養しているときに支給されます。	
期　間	満２２歳に達する日以後の最初の３月３１日まで支給されます。
給　付 内　容	子１人につき次のとおり支給 令和７年度１１,５００円　令和８年度以降１３,０００円 満１６歳の年度初めから満２２歳の年度末までの子１人につき、上記の金額に月額５,０００円加算
手続き	扶養親族届に、母子手帳等の扶養事実を証明する書類を添付して、所属長経由で人事担当課へ提出してください。

○ 児童手当 ☆ 高校修了前までの子どもを養育しているときに支給されます。	
期　間	高校修了前まで支給されます。
給　付 内　容	３歳未満　月額１５,０００円 ３歳以上小学校修了前（第１子・第２子）　月額１０,０００円 ３歳以上小学校修了前（第３子以降）　月額３０,０００円 中学生～高校生　月額１０,０００円 ※認定請求をした日の翌月分から開始され、支給事由の消滅した日の属する月分で終わります。なお、偶数月にまとめて支給します。
手続き	認定請求書を人事担当課へ提出してください。

○ 育児休業手当金・育児休業支援手当金 ☆ 職員が育児休業を取得したときに共済組合から支給されます。	
期　間	育児休業期間中、子が１歳に達する日まで支給されます。職員とその配偶者がともに育児休業を取得した場合は、一定の要件（※１）を満たせば、子が１歳２ヶ月に達する日までのうち、最長で１年間（女性職員の場合は、子の出生日及び産後休暇の期間を含む）につき支給されます。 ※１　①本人の育児休業開始日が、子の１歳に到達する日の翌日以前であること ②本人の育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後であること ③配偶者が子の１歳に達する日以前に育児休業を取得していること ※２　入所を希望し申込みを行っているが、保育所に入れないなどの総務省令で定める要件を満たした場合は、育児休業手当金の支給を最長で２歳に達する日まで延長することが出来ます。（1 歳に達する日後の延長、１歳６ヶ月に達する日後の延長について、それぞれ手続きが必要です。）
給　付 内　容	休業１日につき、標準報酬日額（標準報酬月額の1/２２）の５０％（育児休業の開始から１８０日までの間については６７％）の額が給付されます。職員とその配偶者がともに育児休業を取得している場合であって、出生日から８週以内（産後休業を取得した場合は１６週以内）に通算１４日以上の育児休業を取得したときには、最大で２８日間、標準報酬日額の１３％が加算されて給付されます（＝育児休業支援手当金）。 なお、給付については前月の休業日数実績に基づき１月毎に給付されます。
手続き	育児休業手当金請求書を、人事担当課へ提出してください。

○ 育児短時間勤務手当金 ☆ 職員が部分休業または育児時間を取得したときに共済組合から支給されます。	
要　件	２歳未満の子を養育するために短時間勤務をしていること。
期　間	短時間勤務を開始した翌月（給与の減額が開始される月）から子が２歳に達するまでの月（子が２歳に達する前に短時間勤務を終了した場合は、当該終了した月）
給　付 内　容	支給対象となる月に支払われた報酬の額が、短時間勤務を開始した月の標準報酬月額と比べて、①または②であった場合に、当該月の報酬の額にそれぞれの区分に応じた率を乗じた額を支給します。 ① ９０％未満　⇒　１０％を支給 ② ９０％以上１００％未満　⇒　減額の率に応じ、１０％から一定率を減じた額 なお、給付については前月の報酬支給実績に基づき１月毎に給付されます。
手続き	育児短時間勤務手当金請求書を、人事担当課へ提出してください。

参考　子育てを応援する休暇制度一覧

【女性職員が利用できる制度】

○ 妊産婦の健診休暇

健康診断等を受ける場合：必要とされる時間（有給）

○ 出産休暇（産前産後休暇）

出産する場合：産前８週間（多胎妊娠は１４週間）、産後８週間（有給）

【男性職員が利用できる制度】

◇ 配偶者の出産休暇

配偶者が出産する場合：入院等の日から出産の日後２週間以内に２日の範囲内、時間単位の取得可能（有給）

◇ 子の養育休暇

小学校就学前の上の子または生まれた子を、配偶者の産前産後休暇期間に養育する場合：

配偶者の産後１年間（上の子の場合には産前６週間も可）の期間内に５日の範囲内、時間単位の取得可能（有給）

◇ 産後パパ育休

子の出生の日及び産後８週間の期間内（出生の日から５７日以内）に取得可能（無給）

【男性・女性職員とも利用できる制度】

◎ 不妊治療のための休暇

各年度５日（体外受精、顕微授精等の治療を行う場合は１０日）の範囲内で取得できます。

◎ 育児休業

満３歳未満の子どもを養育する場合（無給）

◎ 育児時間

満１歳未満の子どもを養育する場合：１日２回を超えず２時間の範囲内（有給）

◎ 部分休業

小学校就学前の子どもを養育する場合：１日を通じて２時間を超えない範囲内（無給）

◎ 子の看護等休暇

高校生相当年齢までの子の看護や、入卒園式・入学・卒業式等の式典等の行事参加、感染症に伴う学級閉鎖等の場合：５日（高校生相当年齢までの子が２人以上は１０日）の範囲内、時間単位の取得可能（有給）