

私たちの休暇・休業制度について

目次

1. 休暇一覧表	2
2. 休暇の手続き	5
3. 私たちの休暇	
①年次休暇（年休）・リフレッシュ休暇	6. 8
②療養休暇	8
③生理休暇	12
④出産休暇	12
⑤育児休暇	14
⑥忌引休暇	15
⑦慶弔休暇	17
⑧ボランティア休暇	18
⑨夏季休暇	19
⑩子の看護休暇	20
⑪育児参加休暇	22
⑫短期介護休暇	23
⑬不妊治療休暇	25
⑬特別休暇	26
⑭介護休暇・介護欠勤・介護時間	29. 31. 33
4. 休業制度	
①育児休業	34
②育児部分休業	36
③修学部分休業	37
④高齢者部分休業	38
⑤自己啓発休業・休職	40
⑥大学院修学休業	42
⑦配偶者同行休業	43
5. その他	
①育児・介護を理由とした退職・再採用制度	45
②育児短時間勤務制度	46
6. 臨任・再任用・会計年度任用職員（非常勤）	
①臨時的任用職員の休暇	48
②再任用職員の休暇	50
③会計年度任用職員の休暇	52

休 暇 一 覧 表

<p>年次休暇</p>	<p>1 暦年（1 月から 12 月まで）につき 20 日（4 月新採用の場合、12 月までは 15 日）。使わなかった分は 20 日分まで翌年に繰り越せる（最高で 40 日となる） 時間単位でも取得できる（8 時間で 1 日と換算） 理由を問わず届出によって取得できる。</p> <p>〈リフレッシュ休暇〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勤続 25 年表彰時（表彰の日から 1 年の間に取得） 2. 勤続 15 年時（勤続 15 年を超えるに至った日の属する年度内に取得） <p>期間はいずれも 1 週間程度。（内 2 日を職専免とし、他は年休等での対応）</p> <p>※2018 年度から職専免 1 日を含む 3 日以上を 2 回まで、分割して取得できるようにもなりました。</p> <p>※職専免なので、市町村教委ごとに違ってきます。</p>
<p>療養休暇</p>	<p>公務上の傷病…その療養に必要と認める日数 その他の傷病…90 日以内で必要と認める日数（土日・休日をまったく場合も 1 日として数える） ※90 日を超えると休職となる。（休職 1 年目は、給料・扶養手当・地域手当・住居手当の 80/100 が支給される。2 年目からは、公立学校共済から傷病手当金（給料日額のおよそ 8 割）が給付される） 職員の健康上必要があるときは時間単位でも取得できる。</p> <p>※2018 年度から引き続いた療養休暇とみなす期間を、さきの療養休暇の最終日の翌日から起算して「30 日以内」であったものが「6 か月以内」となりました。</p> <p>〈妊娠障害に係る療養休暇〉</p> <p>つわり等の妊娠障害のため勤務することが困難な場合に取得できる。1 日または 4 時間単位で通算 14 日以内なら昇給・勤勉手当で不利にならない。</p> <p>〈不妊治療に係る療養休暇〉</p> <p>治療開始時に、不妊治療を受けること及び治療に要すると想定される期間がわかる書面を提出することにより、治療期間内には通院したことがわかる書面の提出で取得可。また、治療期間内に検査、治療、投薬、服薬等の実施が見込まれる場合には、医師の診断書がなくても治療等を実施したことが分かる書面の写し（診療明細書等）の提出で連続する 7 暦日を超えない期間、自宅療養できる。</p>
<p>生理休暇</p>	<p>1 回の生理期間で通算 2 日（断続可）の範囲内で取得できる。</p>
<p>出産休暇</p>	<p>産前 8（多胎妊娠の場合は 14）週間、産後 8 週間（出産の翌日から計算）。引継日は、産前 2 日産後 1 日。（長期休業日の場合を除く）妊娠 4 か月（85 日）以上の流産等も対象。</p>
<p>育児休暇</p>	<p>生後 1 年 6 月に達しない子を育てる職員は、勤務の始めと終わりにそれぞれ 60 分（あるいは 1 日 120 分）の時間休暇をとることができる。</p>
<p>忌引休暇</p>	<p>配偶者 10 日、父母 7 日等。往復に要する日数は加算できる。</p>
<p>慶弔休暇</p>	<p>婚姻の場合 5 日以内（休日等は除いて計算）。父母の祭日（法事等）は 1 日。</p>
<p>ボランティア休暇</p>	<p>災害時における被災者に対する援助、障害者・高齢者に対する援助、国・地方公共団体が行う事業および類する活動で、人事委員会規則で定めるものに参加する場合。 1 暦年につき 5 日以内。時間単位でも取得できる。</p>

夏季休暇	6月16日から10月15日までの期間内で5日以内。4時間単位でも取得できる。
子の看護休暇	「子」の看護（治療、看病、予防接種・健診・機能回復訓練の介助）のために1暦年につき5日以内（小学校就学の始期に達する前までは6日）、複数子については10日以内。時間単位でも取得できる。*子が義務教育終了まで
育児参加休暇	妻が出産する場合、産前8（多胎妊娠の場合は14）週間、産後1年の期間において、出産に係る子または小学校就学前の子の養育のため5日の範囲内で取得できる。時間単位でも取得できる。*産前期間は、既に養育している小学校就学前の子のために取得できる。
短期介護休暇	配偶者、父母、子などが、負傷、疾病または老齢により、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障があり、介護や必要な世話をする場合、1暦年につき5日、要介護者2人以上の場合は10日、1日または時間単位。
不妊治療休暇 通称「出生サポート休暇」	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。プライバシー保護の観点から、休暇申請等においては「出生サポート休暇」の通称を使用する。1暦年につき5日、通院等が体外受精または顕微授精にかかるものである場合は10日。
特別休暇	<p>〈裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所その他の官公庁への出頭〉</p> <p>〈選挙権その他の公民権の行使〉</p> <p>〈風水震その他非常災害による職員の現住居の滅失もしくは破壊〉</p> <p>〈妻の出産〉 妊娠28週（第8月）以降出産の日から2週間以内において、1日または時間を単位として3日。</p> <p>〈骨髄液の提供希望者（ドナー）としての検査、入院等〉</p> <p>〈妊娠中の通勤緩和措置〉 交通機関等の混雑・渋滞を避けるため、出勤または退勤時に1日につき1時間以内。（1986.4.1より自家用車利用者も認められた）</p> <p>〈妊娠中・出産後の保健指導・健康診査〉 母子保健法10条の保健指導または12条の健康診査を受けるため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠23週まで4週間に1回 ・妊娠24～35週まで2週間に1回 ・妊娠36週～出産までは1週間に1回 ・出産後1年までの間に1回

特別休暇	<p>〈災害時等における特別休暇〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の現住所が滅失又は損壊し、復旧作業又は一時的な非難を行う場合に、1日または時間を単位として連続する7日間 ・ 生活に必要な水・食料等の確保を行う場合に、1日または時間を単位として連続する7日間 ・ 災害等による著しい出勤困難（子が在籍する学校が臨時休業の場合に、子の世話をするためも含む）の場合、1日または時間を単位として必要と認める期間 ・ 退勤途上の危険回避のために、1日または時間を単位として必要と認める期間
	<p>〈新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に係る特別休暇〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員又はその親族に発熱や鼻づまり等の風邪症状が見られることから療養を必要とし勤務しないことがやむを得ないと認められる場合。 ・ 感染症拡大に伴う保育園等の臨時休園等により、子の世話をを行う職員が世話をを行うため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合。
介護休暇	<p>配偶者、父母、子などが、負傷、疾病または老齢により、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障があり、介護をする場合、介護を必要とする一の継続する状態ごとに3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において必要と認められる期間（分割）取得できる。</p> <p>1日または1時間単位。※無給だが、共済組合から介護休業手当金として給与日額の約67%（上限あり）が給付される。</p>
介護欠勤	<p>介護休暇の3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない期間終了後、引き続き介護が必要な場合や、必要な期間が2週間未満の場合に1暦年につき180日取得できる。1日または30分単位。無給。</p>
介護時間	<p>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2時間を超えない範囲内で、30分単位で取得できる。</p>
妊娠時 体育授業免除	<p>小学校及び特別支援学校（教科統合の教育課程）において、妊娠している事実が判明した女性教員が1名につき非常勤講師1名を任用。</p> <p>※特別支援学校の教科統合の教育課程においては、該当する妊娠教員の1人当たり授業時数については、週4時間体育授業を免除。</p> <p>中学校において、妊娠している事実が判明した時点より、体育実技の授業を免除。</p>
育児休業	<p>「子」を養育する職員が、子が3歳に達する日（誕生日の前日）まで取得できる。</p> <p>※無給だが、子が1歳（特別の事情に該当するときは最長2歳）に達するまでは共済組合から育児休業手当金として標準報酬日額の50%（180日までは67% 上限あり）が給付される。共済組合掛金は免除。</p>
育児部分休業	<p>小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員が、1日2時間を限度として30分単位で取得できる。</p>
修学部分休業	<p>大学、専修学校等の教育施設に修学しようとする場合に取得できる。2年以内、1週間を通じて勤務時間の2分の1を超えない範囲で5分単位。給与減額。</p>
高齢者部分 休業	<p>本人の申請により取得できる。55歳以上、申請した日から定年退職日までの全期間、1週間を通じて勤務時間の2分の1を超えない範囲で5分単位。給与減額。</p>

自己啓発休業	地方公務員の資質向上に資するため、自発的に職務を離れて大学等における課程の履修または国際貢献活動に参加を希望する場合。1年以上3年以内・6ヶ月を単位取得休業期間は無給で共済組合員の資格は継続。
大学院修学休業	教員が専修免許を取得するために、国内外の専修免許状取得が可能な大学院課程に存学し履修する場合。(専修免許取得可能な単位習得が前提)3年を超えない範囲(年単位)の範囲で休業できる。休業期間は無給で共済組合員の資格は継続。
配偶者同行休業	外国で勤務等をする配偶者と生活を共にする場合。6月以上にわたり継続すると見込まれるもの。3年以内の範囲内で休業できる。取得休業期間は無給
育児のための短時間勤務	対象は、小学校就学前の子を養育する職員。申請により1週間あたり19時間35分～24時間35分の勤務時間を割り振る。給与は、勤務時間に応じて支給される。
育児・介護を理由とした退職・再採用制度	育児・介護を理由としていったん退職した教職員を、再び採用(再採用)する制度。退職時までの在職期間が、教員については3年以上、学校職員については5年以上を有する者が対象となる。

※任期付職員については、育児休業および育児短時間勤務を除き、任期の定めのない常勤職員と同じです。

休暇の手續き

- 年次休暇・・・・・・・・所属長への届出
- それ以外の有給休暇・・・・・所属長への願い出及びその承認が必要

休暇等申請(届出)簿

氏名	職	所属	休暇等の種類		備考		区	分	休暇等累計期間																					
			休暇等の種類	備考	区	分			休暇等累計期間																					
									年次休暇	育児休業	介護休業	病気休暇	災害休暇	有給休暇	特別休暇	その他	計	各月別の区・分ごとの計												
																			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

届出、願い出等は、「あらかじめ」行うことが必要とされていますが、職員が病気、災害その他やむを得ない事由により、あらかじめ行うことができない場合には、とりあえず電話、伝言等により連絡を取るとともに、事後速やかにその事由を付して所属長の承認を受けなければならないとされています。

年次休暇

1 暦年（1月～12月）について20日 繰越分を含めると最高40日
日、時間単位でとれる（1時間未満は1時間として計算、8時間で1日）

〔日数〕

付与日数は1 暦年（1月～12月）に対して勤続年数に関係なく20日が付与されることになっています。

時間単位で修得でき（1時間未満は1時間として計算）、8時間をもって1日に換算されます。

※新規採用者の年休付与日数

年休は1 暦年に対して20日が付与されるため、年の中途の採用であれば12月までの残月数に応じた日数が付与されます。

採用	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
付与日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日

※任期付職員

1 暦年（1月～12月）に対して20日が付与されます。

ただし、年の途中で新たに任期付職員となった場合は、上記基準によります。

※臨時的任用職員

1 暦年（1月～12月）に対して20日が付与されます。

ただし、年の途中で新たに臨時的任用職員となった場合は、次表のとおりです。

任用期間	日数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
6月を超え7月に達するまでの期間	10日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年末満の期間	20日

※会計年度任用職員

任用月数と直前の一定期間の8割以上の勤務を条件として、次の日数が付与されます。

勤続勤務年数	1週間の勤務日数				
	5日	4日	3日	2日	1日
雇用～3月	0日	0日	0日	0日	0日
3月超～	3日	2日	1日	1日	0日
6月超～1年5月	10日	7日	5日	3日	1日

〔手続〕

休暇等申請（届出）簿により所属長に届け出ます。年休をどのように利用するかは自由で、休暇等の理由の欄は記載する必要はありません。

〔時季変更権〕

年次有給休暇は労働者の請求する時季に与えなければならないとされていますが、請求された時季に与えることが「事業の正常な運営を妨げる場合」には、「他の時季」にこれを与えることができるとして、使用者の「時季変更権」を認めています。

しかし、これまでの判例等によれば、時季の変更は相当の理由がなければできないと考えられ、通常の場合年休の行使は制限されるものではありません。

〔繰越し〕

その年に与えられた年次休暇分の未費消の日数については、20日を限度として翌年に繰り越すことができ、前年からの繰越分と当年分とを合わせた日数を費消することができます。

なお、翌年に繰り越すことができる日数には1日未満の端数（時間単位）も含まれ、年次休暇は、繰越分、当年分の順で費消されるものとされています。

〔継続勤務の取扱いについて〕

2020年度から、任用形態や職種が変わる場合でも、離職期間が10日以内である場合は継続勤務と認め、前の任用で付与された年次休暇を引き継ぐことができます。

この要件に加え、2021年度からは、次の場合においても継続勤務と認め、前の年休で付与された年休を引き継ぐことができます。

- 夏季休業期間中等は任用しないものの、その前後で同じ者を任用することがあらかじめ想定される場合
- 療休代替等、任用事由のある期間に限り任用している者について、別の機会に再度任用する場合。

リフレッシュ休暇

年休と職専免等の組み合わせ (市町村により制度が異なります。)

永年にわたり勤務した職員等が、心身のリフレッシュ及び自己啓発を図るため、連続して7日程度(年休、週休日、休日、職務専念義務の免除を受けた日を含む。)の期間となるよう年次休暇又は夏季休暇を取得するものとしています。この場合、勤続年数等に応じて2日の職務専念義務を免除する取扱いとしています。2018年度から、職専免1日を含む3日以上を2回まで、分割して取得できるようになりました。

〔取得期間〕

勤続25年表彰時は、表彰の日から1年の間に取得する。

勤続15年時は、勤続15年を超えるに至った日の属する年度内に取得する。

療養休暇

一つの傷病(私傷病)につき、90日以内

(土日・休日をまたぐ場合も1日として数える。私傷病の療養休職は3年)

(公務上の傷病の場合も90日 療養休職は、必要と認める期間)

※時間単位でも取得可能

※引き続き1週間以内の療養休暇(時間単位の療養休暇を含む。)の取得については、原則として、診療機関の領収書等をもって、医師の診断書に代えることができます。

〔日数〕

正規教職員

一つの傷病(私傷病)につき、90日以内。

療養休暇は、週休日や休日等も含めて療養休暇の開始日から終了日までの全日数を数えます。90日を越えると、その後は休職となります。

再任用職員

一つの傷病(私傷病)につき、90日以内。

臨時的任用職員

1年につき90日の範囲内で必要と認める期間とることができます。

会計年度任用職員

雇用期間が6月以上の会計年度任用職員(週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が47日以下の者を除く)の場合、1年につき10日の範囲内で必要と認める期間とることができます。(2日間は有給)

〔手続〕

傷病名と療養期間が書かれた医師の診断書を提出します。傷病が回復し、勤務に復帰するときには勤務可能を証明した医師の診断書を提出します。

〔引き続き1週間以内の療養休暇の取得〕

原則として、診療機関の領収書等をもって医師の診断書に代えることができます。医師から「傷病名」及び「療養期間」を聞き取り、領収書等の写しにその旨を記入し、領収書等(原本)を添えて所属長に提出します。領収書等とは、次のいずれかのものになる。

①診療機関の領収書

②診療機関の診察券(受診日が記載されているものに限る。)

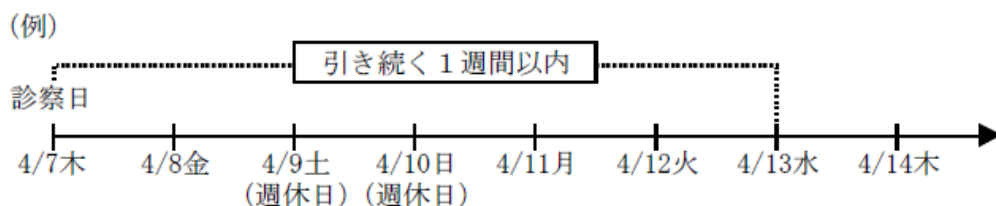
③共済組合員証又は健康保険証(診療機関名・受診日が記載されているものに限る。)

(①に「診療機関名」、「診察科目」、「受診日」、②に「診療機関名」及び「診察科目」、③に「診察科目」が記載されていない場合は、職員が領収書等の写しの余白に記入する。)

また、引き続き1週間以内の療養休暇であっても、所属長は、必要に応じて医師の診断書の提出を求めることができます。

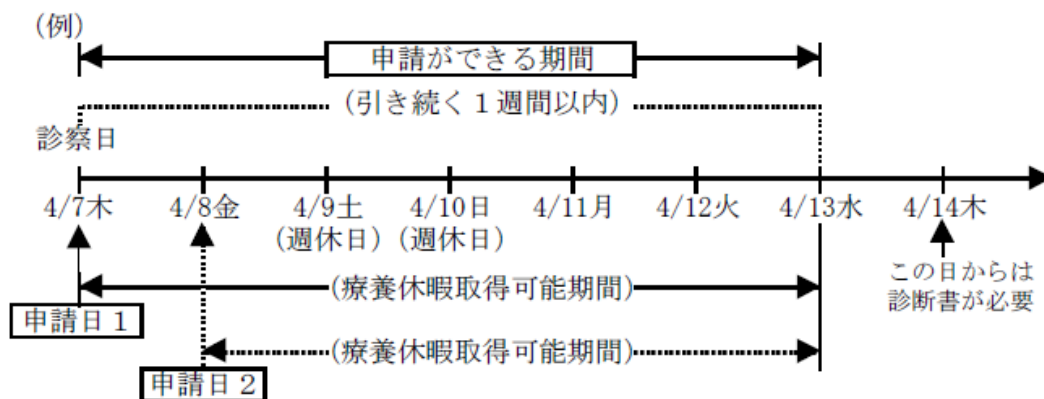
〔引き続き1週間以内〕

診療機関の診察日から起算して1週間以内の期間(週休日及び休日は通算する)をさします。療養休暇を申請した日から起算するものではありません。



診察日から領収書等による療養休暇の申請ができます。ただし、診察日から引き続き1週間を超えた日からは申請できません。

再度の領収書等による療養休暇の申請は、1回目の療養休暇の終了日の翌日から起算して30日を越えない場合はできません。また、医師の診断書による療養休暇の後に、領収書による療養休暇を申請する場合も、先の療養休暇の最終日の翌日から起算して30日を越えない場合はできません。



〔長期の飛び療休〕

例えば、毎週2回、各6時間程度の診療を受けなければならないと診断されたときは、毎週2日の通院加療を要する旨の診断書を添付し申請すれば療養休暇が認められます。いわゆる飛び療休の場合には、通算90日を越えても療休として認められます。

〔代替の非常勤職員の任用〕

原則として1週間以上の療養を必要とし、かつ1週間以上の任用が見込まれる場合に代替の非常勤職員を任用することができますが、実際には任用手続き上の日数が必要なため、2週間程度以上の療養が見込まれる場合に任用されます。

〔給与上の取り扱い〕

勤勉手当……療養休暇から週休日・休日を除き30日を越えると、減額されます。

時間単位の療休は日数に含みません。

昇給……昇給前1年間の要勤務日の1/6（概ね41日）を越えると、昇給区分D（3号給昇給、55歳昇給抑制措置にある者は1号給昇給）となります。

時間単位の療休は、8時間を1日と15分に換算して計算します。

〔つわり等の妊娠障害に係る療養休暇〕

妊娠中の女性職員がつわり等の妊娠障害のため、勤務することが困難である場合、1日又は4時間を単位とした通算14日以内で取得できます。

母子健康手帳等の提示又は医師の診断書の提出により認められる。休暇等申請簿の記載については、「休暇等の理由」の欄に「つわり等の妊娠障害」である旨を記入します。

〔妊娠中の女性職員等に係るその他の制度〕

つわり等の妊娠障害に係る療養休暇（上記）

- ① 妊娠中の女子職員の通勤緩和（特別休暇）
- ② 妊産婦の健康診査等のための時間確保（特別休暇）
- ③ 妊娠中の女子職員の業務が、母体又は胎児の健康保持に影響がある場合において、当該職員が適宜休息し、又は補食するとき（職専免：市町村ごと）

☆私傷病による休職

療養休暇が90日に達し、なお引き続き療養を必要とする場合は、90日を越えることとなる日から休職となります。休職（復職）する場合は、校長に「休職意見具申内申書（復職意見具申内申書）」と医師の「診断書」を提出します。私傷病による休職期間は有給1年、無給2年まで（合計3年）です。（結核による場合は有給3年）

復職する場合は、複数の医師の診断書をもとに、復職審査が行われます。

また、「心身の故障により休職中の職員の円滑な復職をはかる」目的で本人の希望により復職前に「職場リハビリテーション」（期間：3か月以内 主治医の診断書が必要）を受けることができます。

〔給与上の取り扱い、給付〕

給料・諸手当…1年目は、給料・扶養手当・地域手当・住居手当の80/100が支給されます。

※期末手当 無給休職期間は、その1/2を除算して計算されます。

※勤勉手当 休職期間の全期間を除算して計算されます。

※退職手当 休職期間の1/2を除算して計算されます。

2年目からは無給となります。（結核による場合は、2年間全額支給されます。）

※2年目（結核の場合は3年目）については共済組合の傷病手当金・同付加金があります。給料の日額のおよそ8割×支給日数

昇給……………休職期間に依りて抑制されます。

〔不妊治療に関わる療養休暇の運用〕

治療開始時に、不妊治療を受けること及び治療に要すると想定される期間がわかる書面を提出することにより、治療期間内には通院したことがわかる書面の提出で取得可能です。

また、2021年の運用改善により、治療期間内に検査、治療、投薬、服薬等の実施が見込まれる場合には、医師の診断書がなくても治療等を実施したことが分かる書面の写し（診療明細書等）の提出で連続する7暦日を超えない期間、自宅療養できるようになりました。

生 理 休 暇

＊ 生理により勤務が困難なとき、1回の生理期間につき2日以内（断続取得可）
（時間単位で取得しても1日として計算）

女性に特有な生理時における苦痛とその後の影響を考慮した保護制度です。
苦痛の程度には個人差があり、与えるか与えないか客観的な証明を求められるような性格のものではなく、本人の願い出により生理休暇がとれます。

臨時的任用職員・会計年度任用職員も正規職員と同様の扱いとなります。

出 産 休 暇

産前 出産予定日の前日から8週間（多胎妊娠の場合は14週間）
（臨任等の場合は産前6週間、多胎妊娠の場合は14週間）
産後 出産日の翌日から8週間
（妊娠4月（85日目）以降の流産・死産の場合も該当）

〔産前休暇〕

母性保護のための出産に要する休暇で、出産予定日の前日から8週間（臨任等は6週間、多胎妊娠の場合は14週間前）の日から出産日の前日まで産前休暇としてとれます。

また、代替者として産後休暇も含めて臨時的任用職員が任用されます。

〔事務引き継ぎ日〕

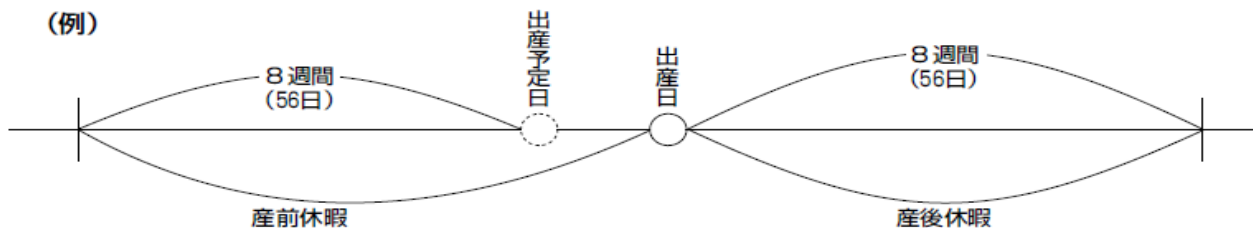
産前休暇に入る前2日間と産後休暇の終わる日の翌日（育児休業をとる場合は育休の終る日の翌日）が事務引き継ぎ日となります。従って、臨時的任用職員は本務者が産前休暇に入る2日前から産後休暇または育児休業が終る日の翌日まで採用されます。

〔出産日〕

出産日は出勤簿上も「出産日」となり、出産休暇期間には含まれますが、産前休暇にも産後休暇にも入りません。

〔産後休暇〕

出産すると、出産休暇の期間が決まります。産後休暇は、出産日の翌日から8週目にあたる日までとなります。

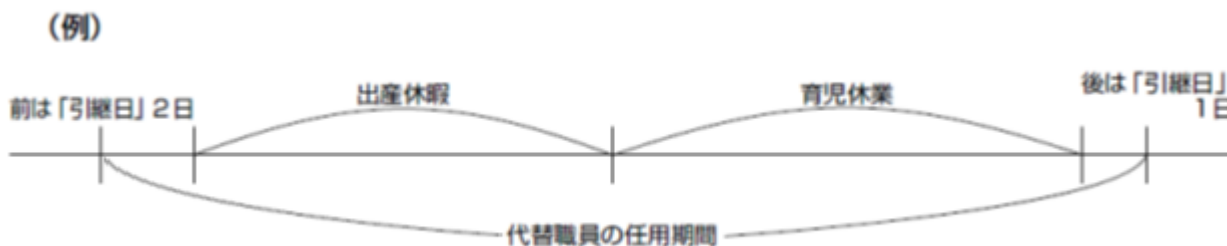


◎産前休暇は出産予定日の前日から8週間前の日からとり始め、出産日の前日までとなるため、出産が遅れば8週間より長くなり、早くなれば8週間より短くなります。

〔代替職員の任用期間と引き継ぎ日〕

出産休暇または育児休業をとる場合、代替職員（臨時的任用職員・任期付職員）が任用されます。その任用期間は出産休暇等の前2日、後1日の引き継ぎ日を含む期間となります。

ただし、教員の場合は長期休業期間にかかる場合、事務職員、学校栄養職員の場合は年末年始閉庁日にかかる場合は、引き継ぎ日が設けられない場合があります。



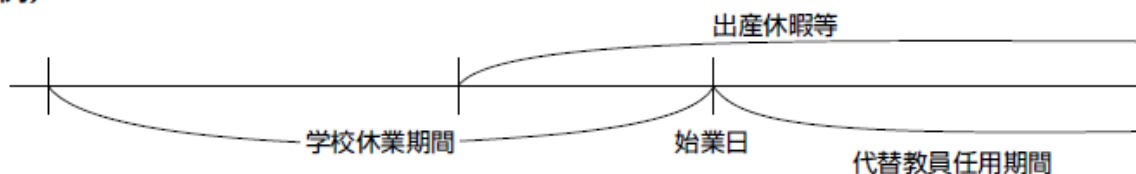
※育児休業をとらない場合は、出産休暇の後に1日「引継ぎ日」が認められます。

通常の時期においては、代替職員が上記のように任用されますが、長期休業期間に出産休暇等が開始・終了（育児休業の終了）となる場合は、代替職員の任用期間が下記のように特別に定められています。

1. 代替教員の任用期間

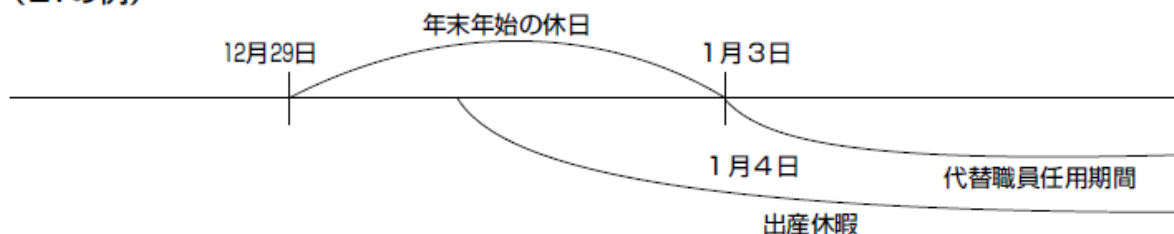
- (1) 出産休暇または育児休業の期間の終了日が長期休業中に当たる場合、任用期間は、終業日までとする。
- (2) 出産休暇等の開始日が学校休業期間中にかかる場合、新学期の授業開始日を任用期間の開始日とする。

((2)の例)



2. 代替事務職員及び代替学校栄養職員の任用期間は出産休暇の開始日が年末年始の休日にかかる場合、任用期間の開始日は1月4日（1月4日が週休日に当たるときは週休日の翌日）とする。

(2. の例)



※2022年より、再任用職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員について、無給だったものが有給での取得となりました。

育 児 休 暇

1日2回 それぞれ60分まで 2回分まとめることも可
(1歳6か月に達しない子を養育する職員)

女性職員が取得する場合は、配偶者（子の父親）が育児休業中や就業していない場合でも取得できますが、男性職員が取得する場合は、配偶者（子の母親）が子どもを育てることができない場合に取得できます。

配偶者も育児休暇を利用している場合、育児休暇の時間は、配偶者の分と合わせて1日について2時間の範囲内となる。

臨時的任用職員、再任用職員、再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員の場合は、子が満1歳に達するまで、1日2回各30分取得が可能です。（臨任・再任用・再任用短時間については有給、会計年度任用職員は無給）

「子」とは

法律上の親子関係にある者（職員が養育する実子、養子及び配偶者の子）や、法律上の親子関係に準じる者（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等）です。

※忌引休暇、子の看護休暇、育児参加休暇、育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務についても同様です。

忌引休暇

死亡した者に応じ、1日から10日（連続する範囲内）

（往復に要する日数は加算できません）

※時間で習得しても1日として計算します。

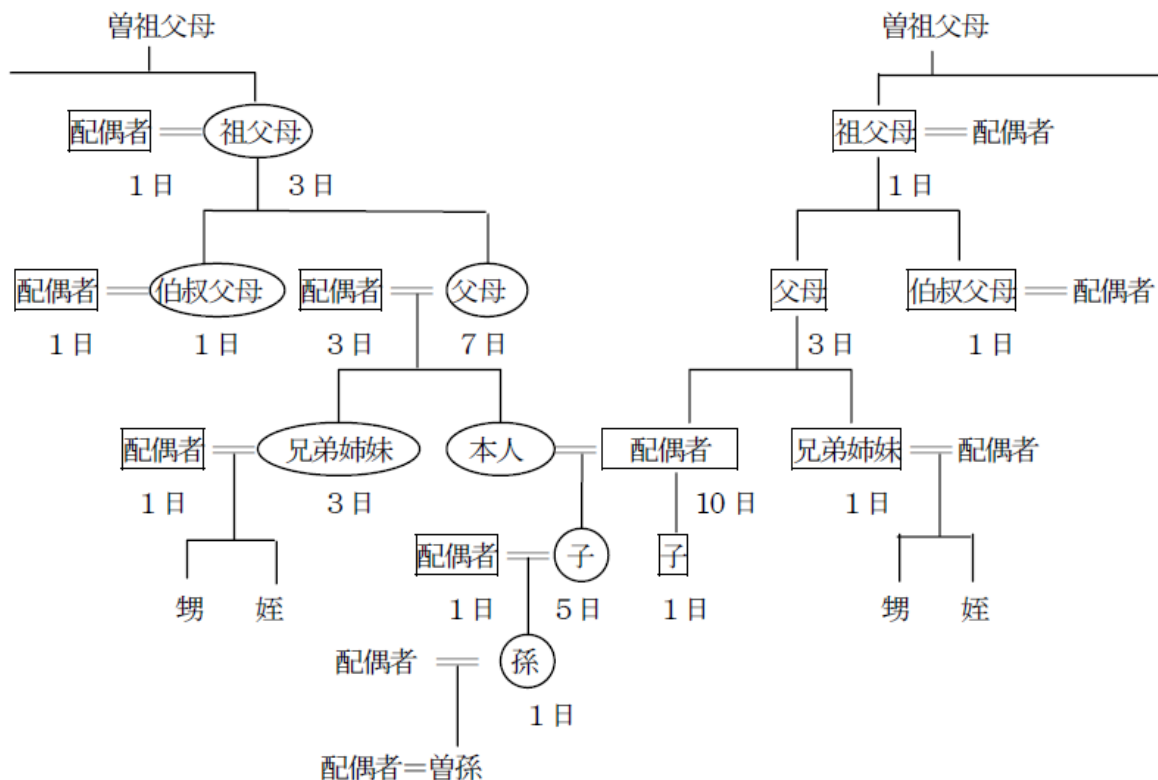
近親者の死去に伴う葬儀、服喪、手続き等を考慮して設けられた休暇であり、職員との血縁関係により上限の日数が決められています。

配偶者の場合は事実上婚姻関係にあるものを含みます。

〔日数〕

死亡した者に応じ、1日から10日までの間です。（連続する範囲内）

時間で習得しても1日として計算します。



○は血族を示す

□は姻族を示す

- 遠隔地で葬儀が行われ旅行する必要がある場合には、「往復に要する日数」の加算を認めることができます。

「往復に要する日数」は、「実際に要した往復日数」をさします。忌引休暇に引き続く年次休暇後の復路に要する日数は、忌引休暇の往復に要する日数には含まれません。

- 忌引休暇の日数計算の起算日は、本人の申請に基づいて、所属長が忌引休暇を承認した最初の日とされ、死亡の事実が発生した日又はその連絡を受けて本人が知った日ではありません。
- 引き続き7日の間に祝日法による休日、週休日等があったとしても、その日数分延長されることはありません。
- 生計を一にする姻族の場合、血族に準ずる取扱いができます。生計同一関係は、必ずしも同居していることを要せず、例えば別居している場合であっても生活費用の仕送りをしている場合等経済的に生計を一にしている場合も含まれます。
- 妊娠4か月以上（85日以後）の死産は死亡として取り扱い、忌引休暇の対象となります。
- 再任用職員、臨時的任用職員及び6月以上継続勤務の会計年度任用職員についても、常勤職員と同様です。

慶弔休暇

婚姻・・・継続した5日以内

間に週休日、休日があればその日は除きます。

時間単位でとって1日として計算します。

祭日・・・実父母、養父母のみが対象で1回につき1日

婚姻（事実上の婚姻関係を含む）のための休暇

結婚式や新婚旅行、及び共同生活の開始に伴う状況を考慮して設けられた休暇です。

そのとり方は、社会通念上共同生活開始前後の合理的な期間内※に認められており、例えば、土曜日に結婚式をし、翌月曜日から結婚休暇をとるというようなことも認められます。

また、日数については、週休日および休日を除いて連続する5日の範囲内であり、断続して通算5日というようなことはできません。

〈取得例〉

木	金	土	日	月	火	水
①	②	週休日	週休日	③	④	⑤

※旅券の発行が遅れた場合など願い出が遅れたことについて相当の理由がある場合には、遅れての取得が認められる場合もあります。2022年度より、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大を要因として、結婚にともなう社会通念上必要と認められる行事等（結婚式、新婚旅行、新居の準備等）を行うことができていない場合において、今後、願い出が遅れたことについて「相当の理由がある場合」に該当することとし、結婚休暇を取得することができることとなりました。

祭日のための休暇

社会一般の風習による法要等を営んだり、そうした行事に出席したりするためのものです。従って、「父母の命日」ということであっても、社会一般の慣習において、法要等を行う場合でなければとれません。それは宗教によって異なりますが、例えば仏教では、「一周忌」「三回忌」「七回忌」等に法事を営む場合に該当します。

また、忌引休暇のような「往復に要する日数」は認められません。

ボランティア休暇

1 暦年に5日以内（1日または時間単位で取得）

連続で取得する場合は、週休日・休日を除きます。

※2023年度より、臨任・再任用・再任用短時間にも新設されました。

〔取得要件〕

自発的で、報酬を受けずに次の活動を行う場合に取得できます。報酬がある場合や専ら親族に対する支援活動等は対象となりません。

- ①地震、台風等により災害が発生し、被災者に対して行う炊き出し、避難場所での世話、がれきの撤去等の活動
また、その他必要な援助に、被災地又はその周辺地域に居住し、日常生活を営むのに支障が生じている児童や高齢者等を当該被災地又はその周辺地域の外に所在する施設等に引率し、当該施設等において児童や高齢者等の世話を行うボランティア活動（児童や高齢者等が居住する被災地及びその周辺地域と当該被災地又はその周辺地域の外に所在する施設等との間の往復の引率を行う場合に限る。）が含まれます。
- ②一定範囲の障害者支援施設、特別養護老人ホーム等で、ボランティアが行うものとして位置付いている活動（親族が入所していても、ボランティアとして活動している場合は該当）
- ③身体上の障害等により日常生活に支障が生じた者に対する、調理、洗濯、慰問、介助
- ④森林の除草刈り、樹木・花の植栽、道路・公園の清掃等を、国、地方公共団体及び公益法人等がボランティアとして募集して行う活動

〔日数〕

1 暦年につき5日以内

取得単位は、1日又は1時間です。

「時間」を単位として使用した場合の日への換算については、7時間45分をもって1日とします。

連続取得、分割取得は可能です。

週休日又は休日を間にはさんで連続取得する場合、これらの週休日等は、「5日」に含めません。

〔手続き〕

事前に休暇等申請(届出)簿とともに、ボランティア活動計画書を学校長に提出します。

特に必要と認める場合は、学校長は必要書類（ボランティア募集のパンフレット等）の提出を求めることができます。

夏 季 休 暇

6月16日から10月15日までの間につき、5日以内

1日単位が原則

特に必要と認める場合には、4時間単位での取得もできる。

この場合、最後の4時間未満の残時間は時間単位で1回のみ取得可、年休との組み合わせも可。

夏季における職員の心身の健康の維持及び増進等のための制度である。

〔日数・手続き〕

- ① 休暇等申請（届出）簿により願い出る。
- ② 取得しない場合および未費消の繰越はありません。
- ③ 期間内に育児休業等から復職した場合も取得できます。
- ④ 4時間ずつの単位で夏季休暇を取得していくと、4時間2回で1日と15分に換算されるため、最後に2時間または3時間と何分かが未費消で残ってしまいます。それを解消するために最後の1回だけ時間単位での取得が可能です。しかし、分単位の部分は切り捨てとなります。また、残りの3時間を1時間と2時間に分けて取得することはできません。

【夏季休暇の取り方例】

	1日○	4時間△	3時間▲	2時間■
5日全部日単位	○○○○○（切り捨てられる時間なし）			
4日を日単位、残り1日を4時間単位	○○○○△▲（45分切り捨て）			
3日を日単位、残り2日を4時間単位	○○○△△▲（30分切り捨て）			
2日を日単位、残り3日を4時間単位	○○△△△▲（15分切り捨て）			
1日を日単位、残り4日を4時間単位	○△△△△▲（切り捨てられる時間なし）			
全日4時間単位	△△△△△△△■（45分切り捨て）			

再任用職員

1週間の勤務日数 ・ 週5日以上は3日 ・ 週4日～3日は2日 ・ 週2日～1日は1日
(夏季休暇)

臨時的任用職員

任用期間が3月以上の者について、任用期間に応じて5日以内（夏季休暇）

会計年度任用職員

雇用期間が6月以上の者について、3日以内（夏季休暇）

子の看護休暇

1 暦年あたり5日以内・時間単位の取得も可

義務教育終了前の子を養育する職員

※小学校就学の始期に達するまでの子が1人の場合、6日の範囲内で取得できます。

※複数子の場合は10日

2023年度より、育短・臨任・再任用・再任用短時間についてもすべて有給となりました。

義務教育終了前の子（配偶者の子を含む）を養育する職員が、その子の看護のために勤務しないことが相当であると認められる場合。

●「義務教育終了前の子」とは

満15歳に達した日の属する学年の末日以前の子

（同日以後引き続いて中学校、義務教育学校の後期課程、中等教育学校の前期課程または特別支援学校の中学部に在籍している子を含む）

●「勤務しないことが相当」とは

子の看護が必要であり、負傷又は疾病による治療、療養中の看病等を職員が行う場合です。

〔日数〕

- ・1 暦年につき5日以内

（小学校就学の始期に達するまでの子が1人の場合については、6日）

複数子は10日以内・・・対象となる子が2人いて、うち1人が3月で中学校を卒業した場合、1～3月の間に5日以上取得すると4月以降は0日となります。

- ・週休日又は休日を間にはさんで連続取得する場合、これらの週休日等は含めません。
- ・取得単位は1日または時間。時間単位の日への換算は、7時間45分で1日とし、残時間を全て使い切るときは1時間未満の取得ができます。

〔看護の範囲〕

負傷、疾病による治療、療養中の看護及び通院等の世話ならびに予防接種、健康診断等を受ける際の介助及び機能回復の際の介助です。

●「負傷、疾病」とは

基本的にはその程度や特定の症状に限るものでなく、風邪、発熱などを含めてあらゆる負傷、疾病を含みます。

〔手続き〕

職員からの申し出により承認されます。休暇の承認にあたっては、原則として証明書類の提出は必要ありませんが、必要に応じて医師の診断書等の提出が求められます。

臨時的任用職員

「取得要件」「介護の内容」「日数」は正規職員と同様です。また、2023年度より、すべての日数が有給で取得できるようになりました。

会計年度任用職員

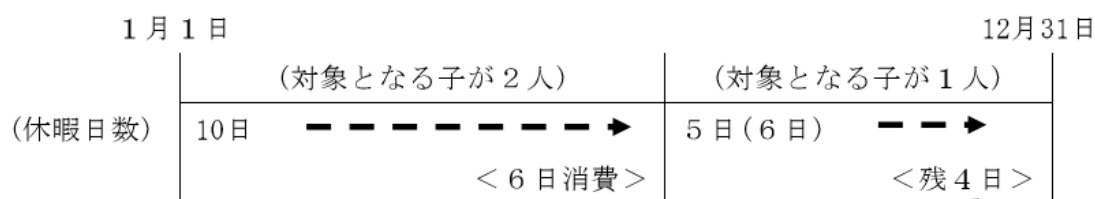
勤務が週当たり3日以上（または1年間の勤務日が121日以上）で、5日（日又は時間を単位で）の範囲内で休暇を取ることができます。

※子の看護休暇及び短期介護休暇の上限日数等に関する運用変更（平成30年4月1日適用）
＜改正の概要＞

☆運用変更の影響を受ける職員（正規職員、再任用職員、臨時的任用職員及び会計年度任用職員）
年(会計年度任用職員にあっては年度)の途中で子の看護休暇の対象となる子の対象となるが2人以上から1人に変更になった場合、対象となる子が1人となる前の上限日数から既に消費した日数を減じた日数(対象となる子が1人となった時点における上限日数を超えるときは当該上限日数)の範囲内で、当該休暇を取得。

○具体例(正規職員の場合)

子の看護休暇の対象となる子が2人の期間(上限10日)に6日を消費した場合対象となる子が1人となった以後(上限5日)は、10日から6日を減じた4日が取得可能日数となる。(下記イメージ図)



対象となる子が2人の間に6日消費しており、残日数は4日となり、上限日数(5日(小学校就学前の子の場合は6日))を超えていないため、取得可能日数は4日となる。

育児参加休暇

出産予定日前8週間目（多胎妊娠の場合にあっては14週間目）にあたる日から**出産の日後1年**を経過する日までの期間につき、5日以内（1日または時間単位で取得）

職員（臨時的任用職員、再任用職員および短時間勤務職員、会計年度任用職員もふくむ※）の配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情のあるものを含む）が出産する場合。
※2022年より、会計年度任用職員にも新設されました。

〔日数〕

5日の範囲内（週休日等は含まない）

1日または1時間単位で取得できます。

※会計年度任用職員の場合は5日または勤務時間に応じた日数

〔取得可能期間〕

出産予定日前8週間目（多胎妊娠の場合にあっては、14週間目）にあたる日から出産の日後**1年**目にあたる日を経過する日までの期間

短期介護休暇

負傷・疾病・老齢により2週間以上の介護の必要な場合

要介護者1人につき、1歴年につき5日(要介護者2人以上は10日)

1日または時間単位で取得可能。2023年度より、育短・臨任・再任用・再任用短時間についてもすべて有給となりました。

職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢とはおおむね60歳以上)により、2週間以上の期間にわたり、日常生活を営むのに支障がある者(要介護者)の介護その他の世話をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に、その願い出に基づき与えられます。

※一般的に、食事、排泄、入浴又は歩行が困難であって、一人では生活するうえで何らかの困難があるため介護を必要とする場合

〔日数〕

- ・1歴年において5日(要介護者が2人以上の場合は10日)。
- ・連続取得、分割取得のいずれも可能。
- ・週休日又は休日を間にはさんで連続取得する場合、これらの週休日等は、日数に含めません。
- ・1日または1時間。時間単位の日への換算は、7時間45分で1日とし、残時間を全て使い切るときは1時間未満の取得ができます。

〔手続き〕

休暇簿によって請求します。

休暇の承認に当たっては要介護者の状態等申出書を所属長に提出する必要があります。

〔要介護者の範囲〕

(同居・別居を問わない者)

配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情のあるものを含む)、父母、子、配偶者の父母、父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子、祖父母、孫、兄弟姉妹

(同居又は生計同一を条件とする者)

配偶者の父母の配偶者

3親等以内の親族

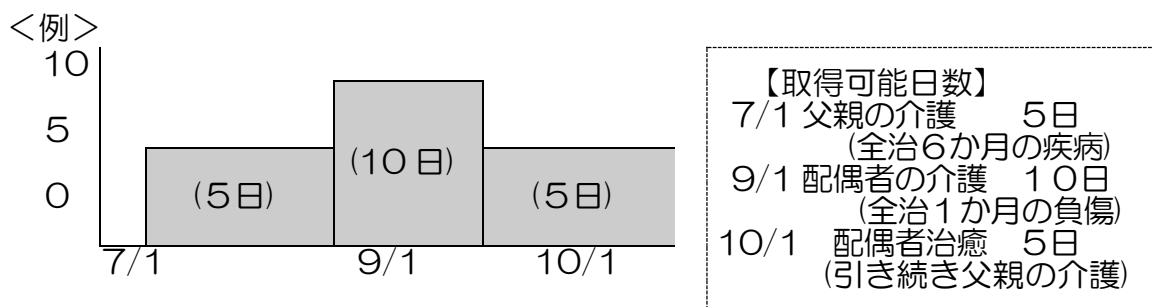
※「同居」については、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む
※配偶者、兄弟姉妹など他に介護に従事することが可能な者がいる場合であっても、職員自身が介護を行う場合には、短期介護休暇は認められる。

〔対象となる世話の範囲〕

- ① 要介護者の介護
- ② 要介護者の必要な世話（通院等の付添い、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等）

＜年の途中で対象となる要介護者の人数が変わった場合の取扱い＞

年の途中で対象となる要介護者の人数に変更があった場合は、その休暇の際の要介護者の人数で判断する。



7/1～9/30 において7日間使用(9/30 時点の残日数 3日)した場合に、10/1 以降の請求については、10/1 以降の上限(5日)を超える休暇を使用していることから取得できない。

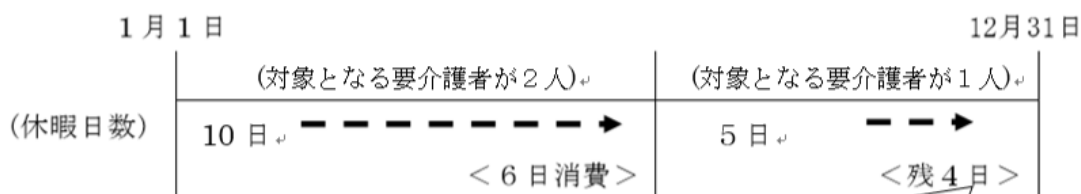
※子の看護休暇及び短期介護休暇の上限日数等に関する運用変更 (平成 30 年 4 月 1 日適用)

＜改正の概要＞

☆運用変更の影響を受ける職員 (正規職員、再任用職員、臨時的任用職員及び会計年度任用職員) 年(会計年度任用職員にあっては年度)の途中で短期介護休暇の対象となる要介護者が 2人以上から 1人に変更になった場合、要介護者が 1人となる前の上限日数から既に費消した日数を減じた日数(要介護者が 1人となった時点における上限日数を超えるときは当該上限日数)の範囲内で、当該休暇を取得可能。

○具体例(正規職員の場合)

短期介護休暇の対象となる要介護者が 2人の期間(上限 10日)に 6日を費消した場合対象となる要介護者が 1人となった以後上限 5日は、10日から 6日を減じた 4日が取得可能日数となる。(下記イメージ図)



対象となる要介護者が 2人の間に 6日費消しており、残日数は 4日となり、上限日数 5日を超えていないため、取得可能日数は 4日となる。

不妊治療休暇（通称「出生サポート休暇」）

不妊治療に係る通院等のため、1 暦年につき5日
通院等が体外受精または顕微授精にかかるものである場合は10日
※会計年度任用職員については5日または勤務時間に応じた日数

不妊治療（※1）に係る通院等（※2）のために取得できる不妊治療休暇（通称「出生サポート休暇」）が2022年に新設されました。プライバシー保護の観点から、休暇申請等については、通称の「出生サポート休暇」が使用できます。

〔取得要件〕

- ※1 不妊治療・・・不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因のなる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等とする。
- ※2 通院等・・・医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席（これらにおいて必要と認められる移動を含む）等

〔取得単位〕

1日または1時間

〔証明書類〕

診察券、領収書その他の治療の内容がわかる書類を提出

〔不妊治療に係る療養休暇について〕

不妊治療休暇が新設されましたが、不妊治療に係る療養休暇も引き続き取得することができます。それぞれの取得要件に応じて、自分で休暇を選択することができます。ただし、療養休暇は一定の日数以上取得すると期末・勤勉手当における勤務期間から除算される場合があります（10ページ参照）。

また、不妊治療に係る療養休暇の取得には、治療開始時に、不妊治療を受けることおよび治療に要すると想定される期間がわかる書面の提出が必要でしたが、不妊治療休暇は領収書等の簡易な証明書類の提出により休暇を取得することが可能となりました。

特別休暇

- I 国民としての権利の行使又は義務を行うについて正当性が認められるもの
- ・裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所その他の官公庁への出頭
 - ・選挙権その他の公民権の行使
- II 社会の慣習ないしは常識からみて勤務に就かないことについて妥当性が認められるもの
- ・風水震災その他非常災害による職員の現住居の滅失もしくは破壊
→※取得期間の見直し「7日の範囲内で必要と認める期間」
 - ・妻の出産
 - ・骨髄液の提供希望者（ドナー）としての検査、入院等
- III 女性職員の健康の確保、母性保護の観点から勤務に就かないことについて妥当性が認められるもの
- ・妊娠中の女子職員の通勤緩和
 - ・妊産婦の健康診査等
- IV 職員の責によらない災害、交通機関の事故等により出勤することが著しく困難なもの
- 災害等に関する特別休暇
- ・風水震災その他非常災害により、生活に必要な水・食料等の確保を行う場合
 - ・「現住所の滅失または損壊」または「生活に必要な水・食料等の確保」に「準ずる理由」
 - ・災害等による著しい出勤困難（※1）
 - ・退勤途上の危険回避
- ※1 子が在籍する学校または保育施設等の全部または一部が、感染症の予防上必要があることまたは災害その他窮迫の事情があることにより臨時休校となった場合において、子の世話にする職員が、世話をするため勤務しないことがやむを得ないと認められるときにも、この特別休暇の取得ができることとなりました。（2022年より）
- 新型コロナウイルス感染症に関する特別休暇
- ・教職員本人が療養を必要とする場合
 - ・教職員が子の世話を行う場合

〔特別休暇の期間〕

特別休暇は、「必要と認められる期間」に限って認められます。「必要と認められる期間」とは、当該事由について、社会通念上その職員に勤務義務を課することが妥当でないとして認められる期間です。日単位のみではなく、必要に応じ時間(分)単位でも与えられます。

〔個別事由〕

(1) 災害等に関する特別休暇

① 現住居の滅失または損壊

災害により職員の現住居が滅失し、または損壊した際に復旧作業等または一時的な避難を行う際に取得可能です。取得期間は7日の範囲内で必要と認める期間し、原則として連続する7暦日の範囲内で取得可能です。

② 生活に必要な水・食料等の確保

災害により職員および同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合に水・食料等の確保を行う場合に取得可能です。取得期間は①と同様です。

③ ①または②に準ずる場合

④ 災害または交通機関の事故等により著しい出勤困難 ※統合による新設

災害等により著しく出勤が困難な場合に取得可能です。改正前の「感染症予防法による交通の制限又は遮断」「風水震火災その他非常災害による交通遮断」「交通機関の事故等の不可抗力の原因」を事由とする特別休暇を統合したものであり、これらの事由に該当する場合には、これまで通り必要と認める期間取得可能です。

「交通機関の事故等」には、故障や事故等による運休・遅延はもちろんのこと、ストライキその他争議行為による正常ダイヤによらない運運転、突発事故による交通渋滞も含まれます。

また、新型コロナウイルス感染症に起因する事由も対象となります。

⑤ 退勤途上の危険回避

災害または交通機関の事故等に際して、退勤途上における身体の危険を回避する場合に取得可能です。

(2) 新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る特別休暇の取得等について

- ・教職員又はその親族に発熱や鼻づまり、嗅覚の異常等の風邪症状が見られること等から療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合。
- ・新型コロナウイルス感染症対策に伴う保育園、幼稚園等の臨時休園その他の事情により、子の世話を行う教職員が、当該世話を行うため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合。

(3) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所その他の官公庁への出頭

※出頭の要請が刑事事件の被疑者としての逮捕勾留のためというような場合には、特別休暇は認められません。

(4) 選挙権その他の公民権の行使

(5) 妻の出産

職員が妻（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。）の出産のための病院の入退院等の付添いや、出生届等の出産に伴う諸般の行為を行うのに要する時間を付与するために認められています。

※「出産」の範囲は、出産休暇の場合と同じで、妊娠4か月以上の分べんであれば、死産、流産及び妊娠中絶を含みます。

※妻の出産による特別休暇は、妊娠28週（第8月）以降出産の日から2週間以内において、1日又は1時間を単位として、通算3日の範囲内で認められます。2022年4月より、再任用職員、臨時的任用職員、短時間勤務職員、会計年度任用職員にも新設され、通算2日の範囲内で認められます。（会計年度任用職員については2日または勤務時間に応じた日数）

ただし、残日数のすべてを使用する場合には、1時間未満の端数を使用することができます。「時間」を単位として取得した休暇の日への換算については、7時間45分をもって1日とします。

(6) 骨髄又は末梢血管細胞の提供希望者（ドナー）としての検査、入院等

※骨髄液を提供する場合、休暇が認められるのは、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除く。）、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供するケースに限られます。

※配偶者、父母、子及び兄弟姉妹への骨髄液提供は、療養休暇の対象となります。

※ドナー休暇は、「必要と認める期間」について取得することができ、これには骨髄バンク等への往復時間が含まれます。

(7) 妊娠中の女子職員の通勤緩和

通勤時の電車、バス等の交通機関又は自家用自動車（四輪の自動車に限る。）の混雑又は渋滞が妊娠中の女性職員及び胎児に及ぼす影響を考慮し、母体及び胎児の保護を図るために認められています。

〈要件〉

① 妊娠中であること。

② 当該職員が常例として電車、バス等の交通機関又は自家用自動車（四輪の自動車に限る。）を利用して通勤していること。

③ 当該職員が正規の勤務時間に勤務する場合の登庁又は退庁の時間帯において、当該職員が常例として利用する電車、バス等の交通機関又は自家用自動車（四輪の自動車に限る。）の社会通念による混雑又は渋滞の程度が、母子保健法の保健指導又は健康診査に基づく指導事項より判断して、母体及び胎児の健康保持に影響があると認められること。

※登庁時又は退庁時のいずれか又はそれぞれについて、1日1時間の範囲内で認められ、承認期間は、1か月を単位に行われます。

(8) 妊産婦の健康診査等

妊産婦が受けるすべての診療ではなく、母子保健法第10条の保健指導又は第12条の健康診査に限られます。

- ① 妊娠23週（第6月末）まで 4週間に1回
- ② 妊娠24週（第7月）から35週（第9月末）まで 2週間に1回
- ③ 妊娠36週（第10月）から出産まで 1週間に1回
- ④ 出産後1年まで その間に1回

なお、医師等の特別の指示があった場合には、特別休暇が認められます。

※特別休暇の認められる時間は、健康診査等に必要と認められる時間であるが、その時間には、次のような時間が含まれます。

- ①医療機関等において健康診査等を受けている時間及び待ち時間
- ②医療機関等への往復に要する時間

介 護 休 暇

2週間以上の介護を必要とする場合、介護を必要とする一の継続する状態ごとに3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において必要と認められる期間（分割）取得できる。

無給：共済組合の介護休業手当金あり

日単位、または4時間を限度に始業または終業の時刻に連続する時間単位
(会計年度任用職員：3回を超えず、かつ、通算93日)

※再任用職員、臨時的任用職員については2022年度より常勤同様となりました。

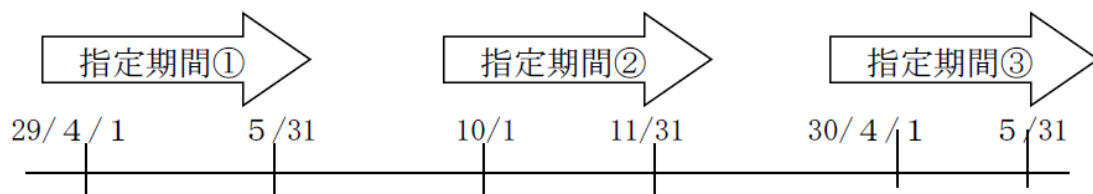
介護休暇とは、職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に、その願い出に基づき与えられます。

介護休暇は、無給休暇です。したがって、介護休暇を取得したために勤務をしなかった期間については、その期間の勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額が減額されます。

〔取得期間・日数〕

介護を必要とする者の1つの継続する状態ごとに3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において必要と認められる期間（分割）取得できます。再任用職員、臨時的任用職員についても、2022年より常勤同様3回を超えず、かつ、通算6月を超えない範囲内となりました。また、会計年度任用職員について、取得要件のうち在職期間1年の要件が撤廃されました。

病気等が治って介護する必要がなくなった後に別の病気になったり、再発したりした場合は新たに3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において必要と認められる期間（分割）取得できます。また、別の介護を必要とする者が生じた時も新たに3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において必要と認められる期間（分割）取得できます。



※指定期間①～③の合計は最大6か月（各期間の間隔に上限なし）

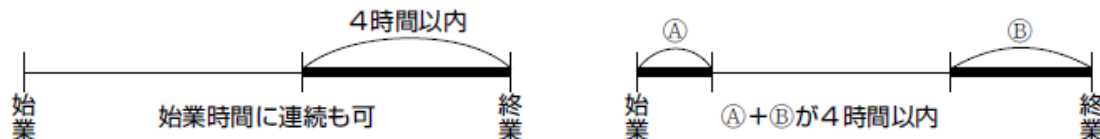
※指定期間の範囲内で休暇を取得する。（指定期間中は毎日休暇を取得しなくてもよい）

〔取得方法〕

時間を単位とする場合は、勤務時間の始め、または終わりに、1日4時間を限度として取得できます。

7時間45分を持って1日とします。

〔例〕時間単位の場合



〔手続き〕

介護休暇はあらかじめ「介護休暇申請簿」により所属長に申請します。

〔要介護者の範囲〕

〈同居・別居を問わない者〉

配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情のあるものを含む)、父母、子、配偶者の父母、父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子、祖父母、孫、兄弟姉妹

〈同居又は生計を一にすることを条件とする者〉

配偶者の父母の配偶者、3親等以内の親族

〔取得の要件〕

負傷・疾病または老齢のために2週間以上の期間にわたり、日常生活を営むのに支障があること

※日常生活を営むのに支障があるとは

食事、排泄、入浴あるいは歩行等が困難な状態で、一人では生活する上で何らかの困難があり、介護が必要な状態をいいます。「老齢」とは、おおむね60歳以上です。

※職員が介護しなければならない場合

配偶者、兄弟姉妹など他に介護に従事することが可能な者がいる場合であっても、現実に職員自身が介護を行う場合には、介護休暇は認められます。

※同居とは

同居とは住居を同じくしていることで、ここでは要介護者宅に泊まり込む場合も含まれます。また、退院後に介護者宅に引き取る場合は、入院中も同居とみなします。

しかし、要介護者宅で日中のみ介護する場合や夜間のみ泊まって介護するような場合は同居には含まれません。

※同一生計とは

同一生計とは、収入および支出を共同に計算している場合をいい、仕送りをしている場合等がこれに相当します。

〔給付等〕

介護休業手当金・・・被扶養者等の介護のため、介護休暇を取得した時、共済組合から3か月を限度に1日につき給料日額の約67%（上限あり）が支給されます。

介 護 欠 勤

①2週間未満の介護を必要とする場合

②介護休暇6月取得後

日・時間単位で取得可 毎年180日以内取得可

「日常生活を営むのに支障がある」期間が2週間未満の場合、あるいは、介護休暇の期間（3回を超えず、かつ通算して6月。臨任は3回を超えず、かつ通算して93日）経過後、引きつづき介護を要する場合で、職員以外に介護者がいない等、やむを得ない事情があるときに認められます。

〔取得期間・日数〕

3回を超えず、かつ通算して6月（臨任は3回を超えず、かつ通算して93日）の介護休暇期間経過後、引きつづき介護を必要とする場合に、1暦年について180日。

介護を必要とする状態が2週間未満のため介護休暇に該当しないときは、継続する期間ごとに必要と認める日数。

※1日又は30分を単位とし、30分を単位とする場合には、7時間45分をもって1日に換算します。

※30分を単位とする介護欠勤は、1日を通じ、勤務時間の始まる時刻から連続し、又は勤務時間の終わる時刻まで連続する4時間の範囲内とします。

〔手続〕

「休暇等申請（届出）簿」に併せ、介護欠勤理由書（別添様式）を所属長に提出します。所属長は、介護欠勤の事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求められることができます。

〔給与上の取り扱い〕（介護休暇及び介護欠勤）

給料・・・・・・・・・・ 日数又は時間数に応じ減額されます。

扶養手当・住居手当 ・減額されません。

通勤手当・・・・・・・・・・ 減額されませんが、全日数通勤しない月は支給されません。

期末手当・・・・・・・・・・ 減額されず、算定期間に勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間を含む）があれば、基準日に支給されます。

勤勉手当・・・・・・・・・・ 30日を超える場合、超える日数について除算されます。

算定期間に勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間を含む）があれば、基準日に休暇・欠勤期間中の者にも支給されます。

退職手当・・・・・・・・・・ 在職期間から除算されません。

昇給・・・・・・・・・・ 介護休暇の1/2と介護欠勤の取得日数の合計が昇給前1年間の要勤務日数の1/6（概ね41日）を超えると、昇給区分D（3号給昇給、55歳昇給抑制措置にある者は1号給昇給）となります。

〔非常勤職員の任用〕（介護休暇及び介護欠勤）

原則として、1週間以上の介護を必要とし、かつ1週間以上の任用が見込まれる場合に任用することができますが、実際には任用手続き上の日数が必要なため、2週間以上の介護が見込まれる場合に任用されます。また、任用期間には年次休暇の期間も含まれます。

しかし、時間及び断続して取得する場合は任用されません。

介護時間

介護を必要とする1つ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2時間を超えない範囲内で、30分単位で取得できる。無給

〔取得方法〕

勤務時間の始めまたは終わりに、1日2時間を超えない範囲内で、30分単位で取得できます。2022年から、会計年度任用職員について、取得要件のうち在職期間1年の要件が撤廃されました。

〔介護休暇との併用〕

介護時間と時間単位の介護休暇を同一の日に取得する場合には、併せて4時間を限度として取得できます。

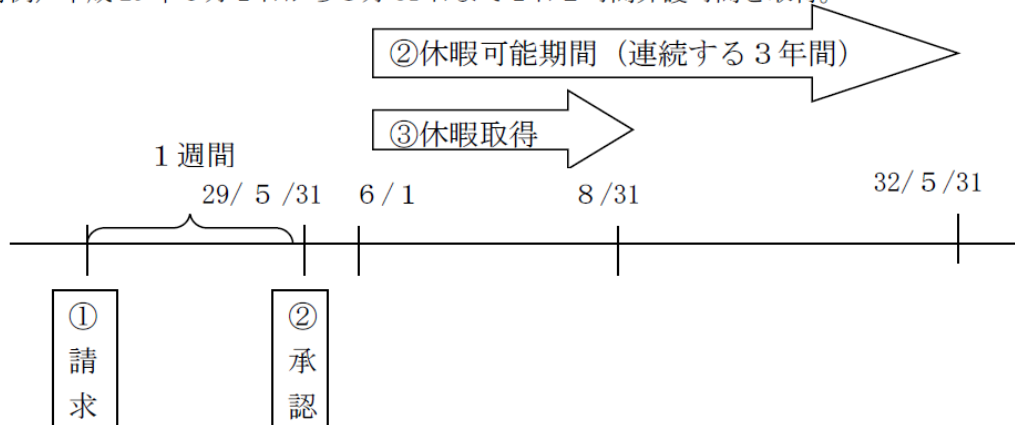
※ただし、併用取得ができるのは要介護者が異なる場合です。介護時間の取得効果は、介護休暇に包含されていることから、同一の要介護者に対する介護休暇と介護時間の併用はできません。

〔給与上の取り扱い〕

給料・・・減額されます。

勤勉手当・・・勤務しなかった時間が日数換算で30日を超える場合には、その全期間を除算して計算されます。

(取得例) 平成29年6月1日から8月31日まで1日2時間介護時間を取得。



【ポイント】

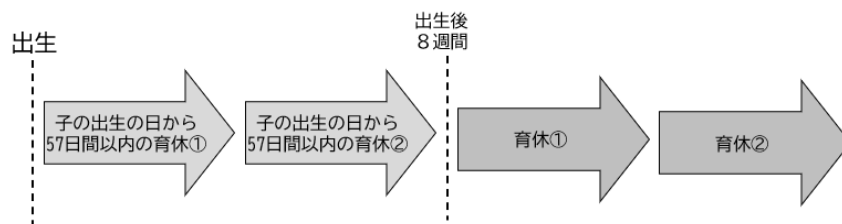
- ① 職員は、介護時間簿により介護時間を受けようとする日の前日から起算して1週間前の日までに請求。(連続する3年の期間内において1日2時間を超えない範囲内で30分単位で取得可能。)
- ② 校長が、公務の支障等を勘案し、承認。必要に応じて証明書類の提出を求める。
- ③ 休暇取得

育児休業

養育する子が3歳に達する日（3歳の誕生日前日）まで
3歳未満の子を養育する職員

〔取得方法〕

3歳未満の子を養育するために必要とする期間が本人の請求によって認められます。特段の事情なく、原則2回まで（原則2回、子の出生後57日間以内の育児休業（※産後パパ休暇）2回）取得することができます。※2022年度から、会計年度任用職員について、取得要件のうち在職期間1年の要件が撤廃されました。



〔手続き〕

- 育児休業に入る日の1か月前までに「育児休業承認（期間延長）請求書」を提出します。（男性が取得する場合は、出産予定日の2週間前までに提出）
- 延長の請求手続きは、承認の請求手続きと同様です。
- 特別の事情のある場合の再承認・再延長の手続きは、育児休業承認（期間延長）請求書に、特別な事情を具体的に記した書面及び必要に応じその事情を証する書類を添えて申請します。

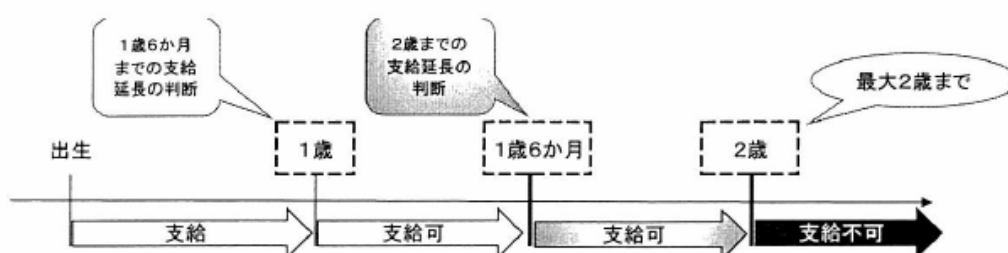
〔給与上の取り扱い〕

- 給料・諸手当・・・育児休業期間は無給。（育児休業期間が、月中途にかかる場合は、日割計算）
- 昇給・・・・・・・・育児休業期間に応じて、昇給する号給が調整されます。
復職時調整については、100%換算となりました。
- 期末手当・・・育児休業期間の1/2を除算して計算されます。
（全期間が休業中の場合は支給されません。）
- 勤勉手当・・・育児休業期間の全期間を除算して計算されます。
ただし、育児休業期間が1ヶ月以下の場合は除算されません。
（全期間勤務がない場合は支給されません。）
- 退職手当・・・初めて育児休業を取得する場合
子が1歳に達した日の属する月までの期間については1/4を除算、それ以外の期間については1/2を除算して計算されます。
2回目以降に育児休業を取得する場合
子が1歳に達した日の属する月までの期間については1/6を除算、それ以外の期間については1/4を除算して計算されます。

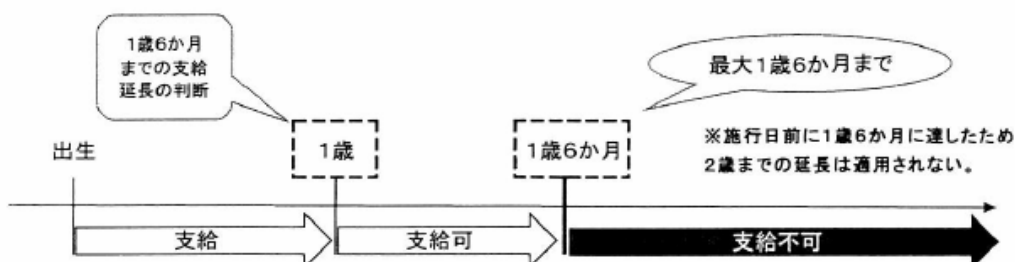
〔給付等〕

- ① 育児休業手当金・・・子が1歳に達するまでの育児休業期間（保育所に入れない等、特別の事情に該当するときは2歳）、共済組合より、最初の180日は給料の約67%、その後は約50%が給付されます。当該育児休業等に係る子が1歳6か月に達した日後の期間についても育児休業等を行うことが必要と認められるものとして総務省令で定める場合には、その子が2歳に達する日まで、育児休業手当金支給期間を延長することができます。当該延長の要件については、現行の1歳に達した日後から1歳6か月に達する日まで支給期間を延長する際の要件が準用されます。

- ① 子の誕生日が平成28年4月2日以降の場合



- ② 子の誕生日が平成28年4月1日以前の場合



- ② 共済組合の掛金は、育児休業を開始した日の属する月から、育児休業が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間について、免除されます。（申請が必要）

- ③ 県教育福祉振興会掛金が免除になります。

育児部分休業

(無給)

1日2時間を限度として30分単位でとることも可。

小学校就学前までの子を養育する職員

会計年度任用職員の場合、3歳に達する日まで

男女を問わず小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員には、育児のために必要とされる時間について部分休業があります。2022年度から、会計年度任用職員について、取得要件のうち在職期間1年の要件が撤廃されました。

〔取得方法〕

- ①勤務時間の始めまたは終わりに、1日2時間を限度として30分単位で取得できます。
- ②夫と妻の双方が取得する場合でも、合わせて1日4時間が可能です。
(同じ時間帯に双方が取得することはできません。)

〔育児休暇との併用〕

部分休業の取得時間は、2時間から育児休暇時間を減じた時間となります。

※部分休業は有給である育児休暇とは違い、無給です。

〔部分休業、休憩時間及び給与減額の関係について〕

勤務時間でない休憩時間中については部分休業等を取得することはできません。休憩時間分については、給与は減額されません。

修学部分休業

2年以内

1週間の通常勤務時間の1/2を限度に5分を単位

就業意識の多様化等を考慮した公務のより能率的な運営を促進するため、地方公務員に対して制度化されました。

〔取得要件〕

- ・公務の運営に支障がなく、公務に関する能力の向上に資すること。
- ・大学その他の教育施設で修学すること。
- ・休業しなければ修学できないことが前提のため、自宅学習の場合や勤務時間外でも修学可能な場合は対象となりません。

〔対象となる教育施設〕

- ① 学校教育法による高等専門学校及び大学
- ② 学校教育法第124条の規定による専修学校
- ③ 学校教育法第134条の規定による各種学校
- ④ その他①から③に準ずる教育施設
(学校教育法以外の法律等の規定により設立された教育施設など)

〔取得期間〕

2年以内。1週間の通常勤務時間の1/2を限度に5分を単位。

〔手続き〕

始期の日から1ヶ月前までに、「修学部分休業承認申請書」に教育施設の合格通知・入学証明書等を添付し請求する。

申請は、修学部分休業の取得を予定している期間全体について行う。

〔取得期間の延長〕

申請・承認時に、予定している期間全体についてあらかじめ行うものであるため、その日ごとの状況により変更することはできません。

〔給与上の取り扱い〕

給料・手当… 減額して支給されます。

高齢者部分休業

55歳以上から定年退職日まで
1週間の通常勤務時間の1/2を限度
55歳以上の教職員

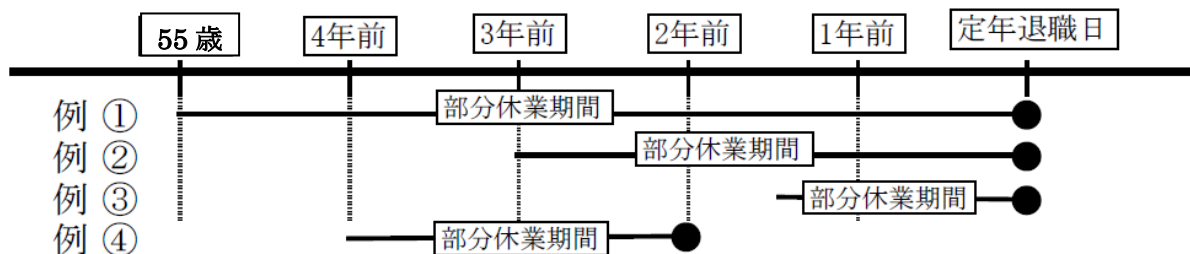
〔取得要件〕

- ・加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動への従事などの地域貢献、定年後の生活準備などのため。
- ・公務の運営に支障がないこと。

〔取得期間〕

55歳に達した日から定年退職の日まで。
1週間の通常勤務時間の1/2を限度に5分単位。
休業期間の末日は定年退職の日

○高齢者部分休業の取得期間



※例①～③の場合は取得できるが、例④のように定年退職日4年前から2年間などの取得はできません。

〔手続き〕

始期の日から1ヶ月前までに、「高齢者部分休業承認申請書」を学校長へ提出します。

〔休業時間の延長〕

学校長への申し出により休業時間の延長が認められます。

〔休業時間の短縮と承認の取消し〕

任命権者は、高齢者部分休業をしている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となった場合、当該職員の同意を得たときに休業時間の短縮や承認の取消しを行うことができます。

逆に、部分休業を取得した後、取得した職員の自己都合（例えば経済的事情など）により、休業時間を短縮したり、休業を取り消したりすることはできません。

〔給与上の取り扱い〕

給料・手当 …減額して支給されます。

退職手当 …（1週間あたりの勤務しない時間／1週間あたりの勤務時間）
×高齢者部分休業の期間×1／2を除算

自己啓発休業

1年以上3年以内

- 6ヶ月を単位として取得
- 在職期間が5年以上の教職員(原則55歳未満)
- 始期は原則として4月1日

地方公務員の資質向上に資するため、自発的に職務を離れて大学等における課程の履修または国際貢献活動に参加を希望する職員に対して、自己啓発等休業制度が導入されています。

〔取得要件〕

- 在職期間が5年以上の正規職員。
- 公務の運営に支障がなく、公務に関する能力の向上に資すること。
- 大学等教育施設で課程の履修または国際貢献活動。

〔取得期間〕

1年以上3年以内の範囲内。6ヶ月単位です。

〔手続き〕

希望する年度の前年度の10月末日までに、休業を希望する期間の初日および末日を明らかにして、「自己啓発等休業承認申請書」を学校長に提出します。(休業の始期は原則として4月1日)

〔取得期間の延長〕

継続して3年を超えない範囲内で、1回に限り、期間の延長を請求することができます。

延長を希望する年度の前年度の10月末日までに行う必要があります。

〔報告〕

以下の場合、報告をしなければなりません。

- ① 任命権者から求められた場合。
- ② 大学等課程の履修または国際貢献活動を取りやめた場合(期間の満了前に課程を修めて卒業し、または修了した場合を含む)。
- ③ 在学している課程を休学し、停学にされ、もしくはその授業を欠席(1月で15日以上)している場合。または参加している奉仕活動の全部もしくは一部(1月で15日以上)を行っていない場合。

- ④ 大学等課程の履修または国際貢献活動に支障が生じた場合。
- ⑤ ①から④に該当しなくても、教職員の活動および生活の状況把握のため、以下のよう
に報告を行う。大学等課程の履修の場合は、1学期に1回程度。国際貢献活動の場
合は、半年に1回程度。

〔給与上の取り扱い〕

給料・・・・・・・・支給されません。

期末手当・勤勉手当・・・・・・・・支給されません。

昇給・・・・・・・・昇給しません。復業に際しては、号給の調整があります。

退職手当・・・・・・・・その期間の1/2を除算

(ただし、休業期間中の行為で懲戒処分を受けたり、復業後5年以内に
辞職したりする場合などは、休業期間の全期間を除算)

自己啓発のための休職

1年以上3年以内

- 年を単位として取得
- 在職期間が5年以上の教職員
- 始期は原則として4月1日

学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設で職務に関連があると認められる学術に
関する調査又は研究に従事する場合で、自己啓発等休業制度に当てはまる場合を除いて自
己啓発のための休職制度が導入されています。

〔取得要件〕

- 在職期間が5年以上の正規職員。
- 休職期間終了後も引き続き職員として勤務する意思を有するもの
- 大学の聴講生、科目履修生など

〔取得期間〕

1年以上3年以内の範囲内。年単位です。

〔手続き〕

希望する年度の前年度の10月末日までに、「自己啓発のための休職申出書」を学校
長に提出します。(休業の始期は原則として4月1日)

〔取得期間の延長〕

継続して3年を超えない範囲内で、1回に限り、期間の延長を請求することができ
ます。延長を希望する年度の前年度の10月末日までに行う必要があります。

大学院修学休業

1年以上3年以内

- 年を単位として取得
- 在職期間が3年以上の総括教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭
- 始期は原則として4月1日

専修免許状を取得することを目的として大学院修学のため休業できる制度です。（教育公務員特例法第26条）

〔取得要件〕

- 専修免許状取得の前提となる一種免許状又は特別免許状を所持していること
- 一種免許状又は特別免許状に係る最低在職年数（3年）を満たしていること 等

〔取得期間〕

1年以上3年以内の範囲内。年単位です。

〔手続き〕

希望する年度の前年度の10月1日から末日までに、「大学院修学休業許可申請書」学校長に提出します。

〔給与上の取り扱い〕

給料・・・支給されません。

期末手当・勤勉手当・・・支給されません。

昇給・・・休業中は昇級しません。復業時に休業期間中も通常に勤務した場合と同様の調整があります。

退職手当・・・在職期間から休業期間の1/2が除算されます。

配偶者同行休業

3年以内

- 6月以上にわたり継続すると見込まれるもの
- 職務に復帰した後、一定期間（概ね5年程度）在職することが見込まれ、かつ、継続して勤務する意思があること

外国で勤務等をする配偶者（事実上の婚姻関係を含む）と生活を共にするため、3年以内の範囲内で休業できる制度です。

〔休業事由〕

- 以下の事由に該当し、かつ、6月以上にわたり継続すると見込まれるもの
 - ①配偶者が法人その他の団体に所属し、外国においての勤務
 - ②事業を営営することその他の個人が業として行う活動であって外国において行うもの
- 〈例〉ア) 法律、医療等の専門的な知識または技能が必要とされる業務に従事する活動
イ) 報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動
ウ) 音楽、美術、文学その他の芸術上の活動
- ③学校教育法第1条に規定する大学に相当する外国の大学であって外国に所在するものにおける修学

〔取得要件〕

- 公務の運営に支障がなく、かつ、次の要件を満たすこと
 - ①勤務成績が良好であると認められること
 - ②休業の申請の時点において、職務に復帰した後、一定期間（概ね5年程度）在職することが見込まれ、かつ、継続して勤務する意思があること
 - ③以前に配偶者同行休業をしたことがある場合、前回の休業から職務に復帰した後、一定期間（概ね5年程度）職務に従事した期間があること
- 臨時的任用、会計年度任用職員、再任用、条件付き採用期間の職員は取得できません。

〔取得期間〕

- ・ 3年以内の連続する一の期間
（往復に要する日数、最小限の準備期間として転居に必要な期間を含む）
- ・ 1回に限り延長ができます。（継続して3年を超えない範囲で）

※ただし、休業の期間の延長後の期間が満了する日において、配偶者の外国での勤務が同日後も引き続くことになり、その引き続くことが延長の請求時には確定していなかったことやこれに準すると認められる事情の場合、再度の延長ができます。（継続して3年を超えない範囲で）

※随時（少なくとも半年に1回程度）所属長と連絡を取り合うこと

〔手続き〕

休業を始めようとする日の1月前までに、「配偶者同行休業承認申請書」を学校長に提出します。

〔承認の取り消し〕

- ①配偶者と生活を共にしなくなった場合
- ②配偶者が外国に滞在しなくなった場合
- ③出産休暇を取得することとなった場合
- ④育児休業を承認することとなった場合

☆いずれに該当しなくても職場復帰を希望する場合は、承認を取り消すことができます。

〔給与上の取り扱い〕

給料・・・・・・支給されません。

期末手当・勤勉手当・・基準日に休業している場合は、支給されません。

基準日前6月以内の期間において休業している場合は、
期末手当は、休業期間の2分の1の期間を、
勤勉手当は、休業期間の全期間を除算されます。

昇給・・・・・・休業中は昇給しません。

復業時に、100分の50以下の換算率で休業期間を換算して号給の調整があります。

退職手当・・・・在職期間から休業期間が除算されます。

育児・介護を理由とした退職・再採用制度

育児・介護を理由としていったん退職した教職員を、再び採用する（再採用）制度

<申し出のできる人>

神奈川県公立学校において、正規の教員として退職時まで引き続き3年以上、あるいは学校職員（事務職員・栄養職員）として引き続き5年以上の勤務を有する者。

<再採用の選考の申し込み>

以下をすべて満たす場合

- ①退職時に神奈川県教育委員会に再採用の申し出を行い、受理されていること。
- ②育児・介護を理由として退職後、再採用される日までに10年を経過していないこと。
- ③地公法16条、学校教育法9条に定める欠格条件に該当していないこと。

<選考>

再採用選考（論文及び面接）

<合否の決定>

再採用選考の結果と教員は退職前3か年、学校職員は退職前5か年における勤務成績に基づき決定されます。

<再採用の手続き>

退職時

退職希望日の2週間前までに再採用願を学校長へ届けます。

選考の申し込み

再採用を希望する前年の8月1日から8月31日までに、退職時在籍していた市町村教委へ選考申込書を届けます。

<配置・適用される給料表>

原則として退職時と同一校種です。

退職時の職務に関わらず教員は教育職給料表2級、学校職員は行政職給料表4級（3級以下で退職の場合は同一級）が適用されます。

<退職の扱い>

自己都合により退職したものとして取り扱われます。

育児短時間勤務制度

育児のために短時間の勤務を選択

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

育児をおこなう職員のワーク・ライフ・バランスの確立のため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための短時間勤務制度が2008年4月から導入されました。

<取得できる人>

小学校修学までの子を育てる常勤職員

<選択できる勤務形態>

1週間あたりの勤務時間が19時間35分、24時間35分、23時間15分、19時間25分となる短時間勤務を選ぶことができます。

1人の育児短時間勤務職員（週19時間25分及び19時間35分に限る）が占める職には、他の1人の育児短時間勤務職員を任用することができます。

	週休日	勤務日・勤務時間
1	土日	月～金に3時間55分ずつ（計19時間35分）
2	土日	月～金に4時間55分ずつ（計24時間35分）
3	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）
4	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3時間55分（計19時間25分）

<請求時期、請求期間>

「育児短時間勤務承認請求書」に必要書類を添付して休業開始の1か月前までに校長に請求します。しかし、後補充者の確保などの調整のために、なるべく早く相談しましょう。

請求期間は、1月以上1年以下の期間で行います。

<期間の延長と再度の育児短時間勤務>

小学校就学まで、期間の延長ができます。

育児短時間勤務の終了の翌日から1年を経過した場合には、再度の育児短時間勤務をすることができます。

＜育児短時間勤務の休暇一覧＞

休暇の種類		休暇日数（期間）	
種類	事由	休暇日数（期間）	付与単位
年次休暇		（勤務日数により比例付与） 8日～20日	日、時間
療養休暇	①公務上の傷病 ②その他の傷病	① その療養に必要と認める日数 ② 90日の範囲内においてその療養に必要と認める日数	日、時間（ただし、時間単位の場合は90日の算定には含まれない）
生理休暇		原則として2日以内	日
育児休暇		1日2回それぞれ30分（1日の勤務時間が4時間以内の場合は1回）	30分
忌引休暇		死亡した者に応じ、1～10日以内（遠隔地加算有）	日
慶弔休暇	① 職員の婚姻 ② 職員の父母の祭日	①（勤務日数により比例付与）2日～5日以内 ② 1日	日
ボランティア休暇		1年（暦年）に5日	日、時間
夏季休暇		（勤務日数により比例付与） 7月1日～9月30日の期間内において2日～5日	日、当該日に割り振られた勤務時間の2分の1に相当する時間
子の看護休暇		（勤務日数により比例付与） 1年（暦年）に5日（小学校就学の始期に達するまでの子が1人の場合は6日、子を2人以上養育する職員は10日）以内 ※2023年度よりすべて有給化。	日、時間
育児参加休暇		妻が出産する場合に、原則として出産予定日前8週間目に当たる日から出産の日後1年目に当たる日までの期間内で、5日	時間
介護休暇		介護を必要とする一の継続する状態ごとに3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間	日、時間（ただし、時間単位の場合は連続する4時間以内）
介護時間		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	勤務時間の始め又は終わりに、1日2時間を超えない範囲内で30分単位
短期介護休暇	① 要介護者の介護 ② 要介護者の通院等の付添い、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の代行その他の要介護者の必要な世話	（勤務日数により比例付与） 1年（暦年）に5日（要介護者が2人以上の場合は10日）以内 ※2023年度よりすべて有給化。	日、時間
不妊治療休暇	通称「出生サポート休暇」。不妊治療に係る通院等のため取得できる。	1歴年につき5日、通院等が体外受精または顕微授精にかかるものである場合は10日	日、時間
特別休暇	裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所その他の官公庁への出頭	必要と認める期間	日、時間、分
	選挙権その他の公民権の行使		
	風水震災その他非常災害による職員の現住居の滅失若しくは破壊	7日の範囲で必要と認める期間	
	妻の出産	（勤務日数により比例付与）必要と認められる期間（妊娠8月以降出産の日から2週間以内において、通算1～3日）	
	骨髄移植のための登録の申出、骨髄又は、末梢血幹細胞の提供に伴い必要な検査、入院等	必要と認められる期間	
	妊娠中の女子職員の通勤緩和	必要と認められる期間（1日1時間の範囲内）	
	妊産婦の健康診査等	必要と認められる期間（ただし、回数制限有。1回の期間は、1日の正規の勤務時間の範囲内）	
災害等に関する特別休暇	フルタイム職員と同様		
新型コロナウイルス感染症に関する特別休暇	フルタイム職員と同様		

臨時的任用職員の休暇

休暇の種類		休暇日数（期間）
種類	事由	
年次休暇		1 暦年につき20日。年の中途において、新たに臨時的任用職員となった場合は任用月数に応じた日数を付与。
療養休暇	再度の任用にあたっては、同一疾病に係る療養休暇（最大90日）は通算。 ※2019年度の私傷病の療養に係る特別休暇（10日）の取得日数は、改正後の療養休暇（90日）に引き継がない。	公務上の傷病…その療養に必要と認める日数 その他の傷病…90日以内で必要と認める日数（土日・休日をまたぐ場合も1日として数える） 職員の健康上必要があるときは時間単位でも取得できる。 〈妊娠障害に係る療養休暇〉 つわり等の妊娠障害のため勤務することが困難な場合に取得できる。1日または4時間単位で通算14日以内なら昇給・勤勉手当で不利にならない。公務上の傷病又は通勤による傷病の場合（無給休暇参照）必要と認める期間
生理休暇		原則として2日以内（断続取得可）
出産休暇	出産予定日前6週間目（多胎妊娠の場合にあつては14週間目）にあたる日から出産の日後8週間目にあたる日まで	必要な日数
育児休暇	満1歳に達しない子を養育する職員	1日2回各30分 ※2023年度より有給化
忌引休暇		配偶者10日、父母7日等。往復に要する日数は加算できる。
慶弔休暇	婚姻の場合 父母の祭日	婚姻の場合5日以内（休日等は除いて計算） 父母の祭日（法事等）は1日
ボランティア休暇	社会に貢献する活動を自発的に、かつ、報酬を受けずに行う場合	5日
夏季休暇	任用期間が3ヶ月以上の場合	6月16日から10月15日までの期間内で5日以内。4時間単位でも取得できる。※表1参照
子の看護休暇	義務教育終了前の子の看護のために勤務しないことが相当であると認められる場合	1 暦年に5日（小学校就学の始期に達するまでの子については6日、対象となる子が2人以上の場合は、10日）以内。※2023年度よりすべて有給化。
育児参加休暇	子の養育のために勤務しないことが相当であると認められる場合	妻が出産する場合に、原則として出産予定日前8週間目に当たる日から出産の日後1年目に当たる日までの期間内において5日以内
短期介護休暇	要介護者の介護その他要介護者の必要な世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1 暦年に5日（要介護者が2人以上の場合は、10日）以内。※2023年度よりすべて有給化。
不妊治療休暇	通称「出生サポート休暇」。不妊治療に係る通院等のため取得できる。	1 暦年につき5日、通院等が体外受精または顕微授精にかかるものである場合は10日
特別休暇	地震、水害、火災その他に災害による次のいずれかの理由 ・現住居が滅失し、又は損壊した場合における復旧作業または一時的な避難 ・職員及び当該職員と同一の世帯にする者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合における当該職員による水、食料等の確保 ・上記の掲げる理由に準ずるもの	7日の範囲内において必要と認める期間
	地震、水害、火災その他の災害または交通機関の事故等による出勤の著しい困難（子が在籍する学校が臨時休業の場合に、子の世話をするためも含む）	必要と認める期間
	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際しての退勤途上における身体の危険回避	必要と認める期間

特別休暇	裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所その他の官公庁への出頭	必要と認める期間
	選挙権その他の公民権の行使	必要と認める期間
	骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者（ドナー）としての検査、入院等	必要と認める期間
	妊娠中の女子職員に通勤緩和措置が必要と認められる場合	勤務時間の初め又は終わりにおいて、1日1時間以内
	妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法による健康診査等を受けること	妊娠週数等に応じて必要と認める期間
	職員が、妻の出産のための病院の入退院等の付添いや、出生届等の出産にともなう諸般の行為のため	2日
	所属機関の責に帰すべき理由による業務の全部又は一部停止の場合	必要と認める期間
無給休暇	労基法第68条（生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）に掲げる場合	必要と認める期間 （生理休暇として与えられる場合を除く。）
	妊娠中または出産後1年以内の女子職員が母子保健法による健康診査等により療養を要する場合	必要と認める期間
	条例第12条の6第1項に規定する要介護者の介護のため、勤務しないことが相当と認められる場合	要介護者が介護を必要とする一の継続する状態ごとに3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間で（分割）取得できる。
	条例第12条の6第1項に規定する要介護者の介護のため、勤務しないことが相当と認められる場合	要介護者が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2時間を超えない範囲内で、30分単位で取得できる。

【表1 臨時的任用職員の夏季休暇】

(ア) 8月以降において新たに臨時的任用職員となった場合

任用期間の始期	休暇日数	休暇日数
8月 1日から同月15日まで		4日
8月16日から同月31日まで		3日
9月 1日から同月15日まで		2日
9月16日から同月30日まで		1日
10月 1日以降		0日

(イ) 6月16日以降に退職する予定の場合

任用期間の始期	6月30日以前	7月 1日から同月15日まで	7月15日から同月31日まで	8月 1日から同月15日まで	8月16日から同月31日まで	9月 1日から同月15日まで	9月16日から同月30日まで	10月1日から同月15日まで
5月以前	0日	1日	2日	3日	4日	5日	5日	5日
6月16日から同月30日まで	0日	0日	0日	2日	3日	4日	5日	5日
7月 1日から同月15日まで	-	0日	0日	0日	2日	3日	4日	5日
7月16日から同月31日まで	-	-	0日	0日	0日	2日	3日	4日
8月 1日から同月15日まで	-	-	-	0日	0日	0日	2日	3日
8月16日から同月31日まで	-	-	-	-	0日	0日	0日	2日

再任用職員及び再任用短時間職員の休暇

休暇の種類		休暇日数（期間）
種類	事由	
年次休暇	再任用職員	任用期間の定めのない常勤職員の例による（20日）
	再任用短時間勤務職員	勤務日数により比例付与（4日～20日）
療養休暇	①公務上の傷病又は通勤による傷病の場合 ②6月以上の期間をもって任用された者が、傷病のため療養を要すると認められる場合	①必要と認める期間 ②90日の範囲内においてその療養に必要なと認める日数
生理休暇		原則として一の生理期間に通算して2日以内
出産休暇	出産予定日前6週間目（多胎妊娠の場合にあっては14週間目）にあたる日から出産の日後8週間目にあたる日まで	必要な日数 ※無給休暇だったものが2022年より有給
育児休暇	満1歳に達しない子を養育する職員	1日2回各30分 ※2023年度より有給化
忌引休暇		配偶者10日、父母7日等。往復に要する日数は加算できる。
慶弔休暇	婚姻の場合 再任用職員	5日以内
	婚姻の場合 再任用短時間勤務職員	週の勤務日数に応じて付与（1～5日以内） （※表1参照）
	父母の祭日	父母の祭日（法事等）は1日
ボランティア休暇	社会に貢献する活動を自発的に、かつ、報酬を受けずに行う場合	5日
夏季休暇	再任用職員（フルタイム）	6月16日から10月15日までの期間内で5日以内。4時間単位でも取得できる。
	再任用職員（短時間勤務職員）	1～3日の範囲内（週又は年の勤務日数に応じて比例付与）※表2参照
子の看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子の看護のために勤務しないことが相当であると認められる場合	1歴年に5日（小学校就学の始期に達するまでの子については6、2人以上要する職員にあっては、10日）以内。※2023年度よりすべて有給化。
育児参加休暇	再任用職員	妻が出産する場合に、原則として出産予定日前8週間目に当たる日から出産の日後1年目に当たる日までの期間内において5日以内
	再任用短時間勤務職員	妻が出産する場合に、原則として出産予定日前8週間目に当たる日から出産の日後1年目に当たる日までの期間内において勤務する職員の1週間の勤務時間の範囲内
短期介護休暇	要介護者の介護その他要介護者の必要な世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1歴年に5日（要介護者が2人以上の場合は、10日）以内。※2023年度よりすべて有給化。
不妊治療休暇	通称「出生サポート休暇」。不妊治療に係る通院等のため取得できる。	1歴年につき5日、通院等が体外受精または顕微授精にかかるものである場合は10日
特別休暇	地震、水害、火災その他に災害による次のいずれかの理由 ・職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合における当該職員の復旧作業または一時的な避難 ・職員及び当該職員と同一の世帯にする者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合における当該職員による水、食料等の確保 ・上記の掲げる理由に準ずるもの	7日の範囲内において必要と認める期間

特別休暇	地震、水害、火災その他の災害または交通機関の事故等による出勤の著しい困難(子が在籍する学校が臨時休業の場合に、子の世話をするためも含む)	必要と認める期間
	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際しての通勤途上における身体の危険回避	必要と認める期間
	裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所その他の官公庁への出頭	必要と認める期間
	選挙権その他の公民権の行使	必要と認める期間
	骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者(ドナー)としての検査、入院等	必要と認める期間
	妊娠中の女子職員に通勤緩和措置が必要と認められる場合	勤務時間の初め又は終わりにおいて、1日1時間以内
	妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法による健康診査等を受けること	妊娠週数等に応じて必要と認める期間
	職員が、妻の出産のための病院の入退院等の付添いや、出生届等の出産にともなう諸般の行為のため	2日
	所属機関の責に帰すべき理由による業務の全部又は一部停止の場合	必要と認める期間
無給休暇	労基法第68条(生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置)に掲げる場合	必要と認める期間 (生理休暇として与えられる場合を除く。)
	妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法による健康診査等により療養を要する場合	必要と認める期間
	条例第12条の6第1項に規定する要介護者の介護のため、勤務しないことが相当と認められる場合	要介護者が介護を必要とする一の継続する状態ごとに3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間で(分割)取得できる。
	条例第12条の6第1項に規定する要介護者の介護のため、勤務しないことが相当と認められる場合	要介護者が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2時間を超えない範囲内で、30分単位で取得できる。
育児休業		フルタイム職員 子が3歳に達する日まで (無給) 短時間職員 子が1歳に達する日まで (無給)
		子が小学校就学の始期に達するまで、1日2時間以内(無給)
部分休業		

【表1 再任用短時間勤務職員の慶弔休暇(婚姻に係る休暇)の日数】

1週間の勤務日の日数	5日	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日の日数	217日以上	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで
休暇日数	5日以内	4日以内	3日以内	2日	1日

【表2 再任用短時間職員の夏季休暇】

1週間の勤務時間又は勤務日の日数	29時間以上 又は5日以上	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日の日数	217日以上	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで
休暇日数	3日	2日	2日	1日	1日

第1号会計年度任用職員（非常勤職員）の休暇

休暇の種類		休暇日数（期間）
種類	項目	
年次休暇		労基法第39条に準ずる日数
療養休暇	公務上の傷病又は通勤による傷病の場合（無給休暇参照）	必要と認める期間
生理休暇	生理日の就業が著しく困難な場合	原則として2日以内
出産休暇	出産予定日前6週間目（多胎妊娠の場合にあっては14週間目）にあたる日から出産の日後8週間目にあたる日まで	必要な日数 ※無給休暇だったものが2022年より有給
育児休暇	満1歳に達しない子を養育する職員	1日2回各30分
忌引休暇		配偶者10日、父母7日等。往復に要する日数は加算できる。
慶弔休暇	婚姻の場合	「結婚休暇」は1週間当たりの勤務日数に応じて付与される。（1～5日）（※表1参照）
	父母の祭日	父母の祭日（法事等）は1日
子の看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子の看護のために勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年度につき5日（小学校就学の始期に達するまでの子が1人の場合は6日、対象となる子が2人以上の場合は10日）以内（ただし、勤務時間により異なる。）。
育児参加休暇	子の養育のために勤務しないことが相当であると認められる場合	妻が出産する場合に、原則として出産予定日前8週間目に当たる日から出産の日後1年目に当たる日までの期間内において5日以内
夏季休暇	任用期間6月以上の者 1～3日の範囲内	1～3日の範囲内（週又は年の勤務日数に応じて比例付与）※表2参照
短期介護休暇	要介護者の介護その他要介護者の必要な世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年度につき5日（要介護者が2人以上の場合は、10日）以内（ただし、勤務時間により異なる。）。
不妊治療休暇	通称「出生サポート休暇」。不妊治療に係る通院等のため取得できる。	1歴年につき5日、通院等が体外受精または顕微授精にかかるものである場合は10日（または勤務時間に応じて）
特別休暇	地震、水害、火災その他に災害による次のいずれかの理由 ・現住居が滅失し、又は損壊した場合における復旧作業または一時的な避難 ・職員及び当該職員と同一の世帯にする者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合における当該職員による水、食料等の確保 ・上記の掲げる理由に準ずるもの	7日の範囲内において必要と認める期間
	地震、水害、火災その他の災害または交通機関の事故等による出勤の著しい困難（子が在籍する学校が臨時休業の場合に、子の世話をするためも含む）	必要と認める期間
	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際しての退勤途上における身体の危険回避	必要と認める期間
	裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所その他の官公庁への出頭	必要と認める期間
	選挙権その他の公民権の行使	必要と認める期間

特別休暇	骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者（ドナー）としての検査、入院等	必要と認める期間
	妊娠中の女子職員に通勤緩和措置が必要と認められる場合	勤務時間の初め又は終わりにおいて、1日1時間以内
	妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法による健康診査等を受けること	妊娠週数等に応じて必要と認める期間
	職員が、妻の出産のための病院の入退院等の付添いや、出生届等の出産にともなう諸般の行為のため	2日
	所属機関の責に帰すべき理由による業務の全部又は一部停止の場合	必要と認める期間
無給休暇	労基法第68条（生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）に掲げる場合	必要と認める期間 （生理休暇として与えられる日数を除く。）
	妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法による健康診査等により療養を要する場合	必要と認める期間
	（注1）のいずれにも該当する会計年度任用職員が条例第12条の6第1項に規定する要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合	要介護者の各々につき介護が必要となったその状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して93日を超えない範囲内で指定する期間内に1日又は1時間を単位として取得できる。
	（注2）のいずれにも該当する会計年度任用職員が条例第12条の6第1項に規定する要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合	要介護者が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、必要と認められる期間の勤務時間の始め又は終わりに、30分を単位として、1日の勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲（最長2時間）で取得することができる。

【表1 第1号会計年度任用職員の慶弔休暇(婚姻に係る休暇)の日数】

1週間の勤務日の日数	5日	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日の日数	217日以上	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで
休暇日数	5日以内	4日以内	3日以内	2日	1日

【表2 第1号会計年度任用職員の夏季休暇】

1週間の勤務時間又は勤務日の日数	29時間以上 又は5日以上	4日	3日	2日	1日	
1年間の勤務日の日数	217日以上	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで	
休暇日数	任用期間の始期が 4月1日から 7月31日まで	3日	2日	2日	1日	1日
	任用期間の始期が 8月1日から 同月15日まで	2日	1日	1日	0日	0日
	任用期間の始期が 8月16日から 同月31日まで	1日	0日	0日	0日	0日
	任用期間の始期が 9月1日以降	0日	0日	0日	0日	0日

- (注1) a 任命権者を同じくする職又は県機関における職に引き続き在職した期間が1年以上である者
b 要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態にある間に初めてこの休暇を使用とする日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までの間に、その任期が満了しない者又は同日までにその任期が満了する者であって当該任期の満了後に引き続き採用されないことが明らかでない者
c 1週間の勤務日が3日以上（週以外の期間によって勤務日が定められている者）にあっては1年間の勤務日が121日以上とされている者

- (注2) 上記a、b、cに加え、
d 1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日がある者