

子育てハンドブック

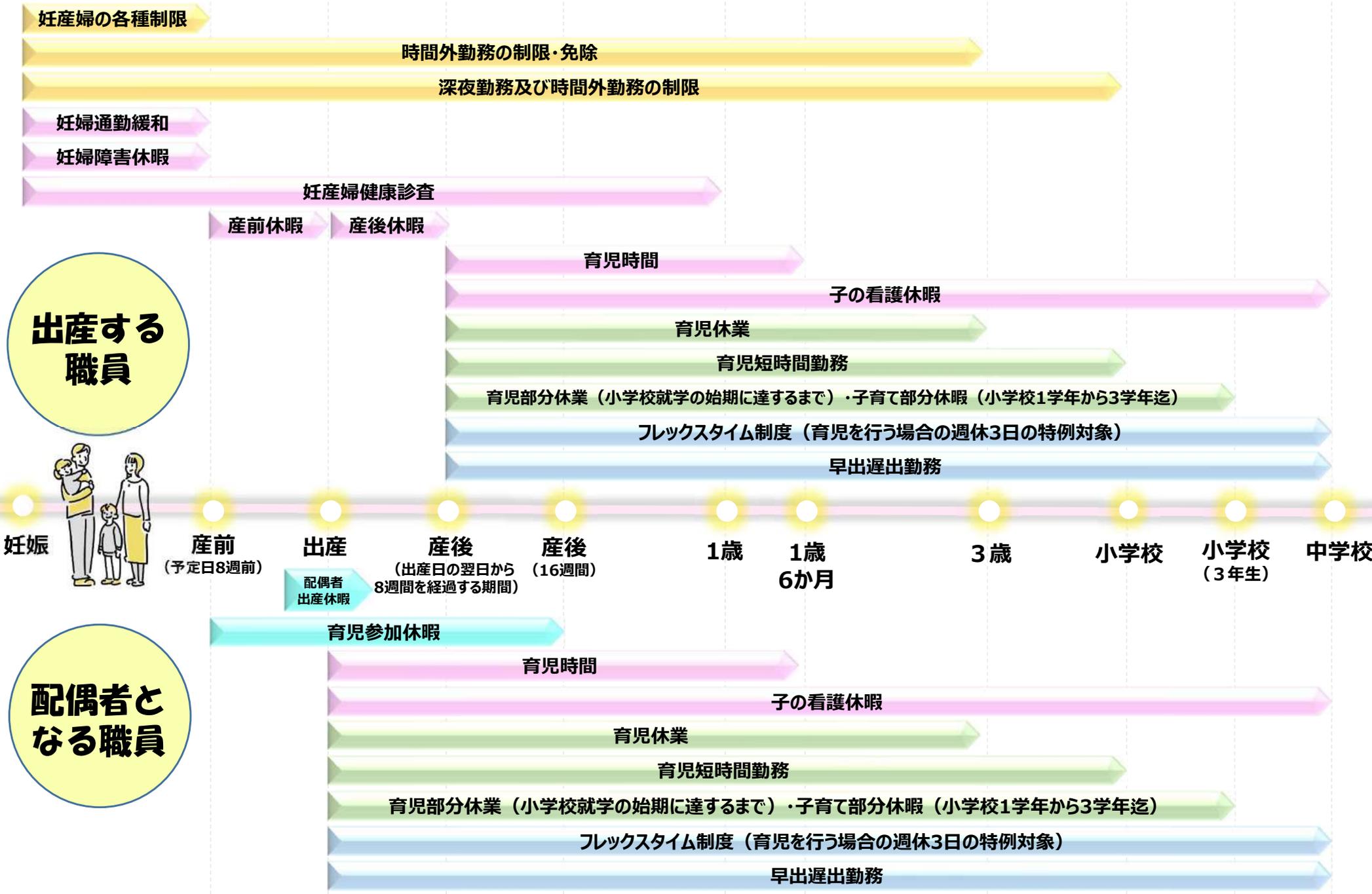
令和4年10月 大阪府総務部人事局

もくじ

子ども・子育てに関する休暇制度の概要（ライフステージ別）	2
子ども・子育てに関する休暇の概要	3
子育てに関する休暇・休業制度	4
業務と育児の両立に向けたテレワークの活用について	5
妊娠から出産まで	
（1）妊娠中の職場生活	6
（2）妊娠中の休暇制度（特別休暇）	7
（3）出産前後の休暇制度	8
（4）配偶者の出産前後に利用できる休暇	9
出産から中学校就学前まで	
（1）育児休業	10
（2）部分休業、子育て部分休暇	13
（3）育児に関する特別休暇	14
（4）育児短時間勤務制度	15
（5）早出遅出勤務制度	17
（6）フレックスタイム制度	18
各種問い合わせ先	19

○子ども・子育てに関する休暇・休業制度の概要（ライフステージ別）

出生サポート休暇



○子ども・子育てに関する休暇・休業制度

種別			制度	取得可能日数等	制度の概要・取得
特別休暇	職務専念義務の免除	休業			
○	-	-	出生サポート休暇	5日以内 (要件により最大10日)	不妊治療にかか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可能な休暇
-	○	-	妊産婦の各種制限	-	妊産婦の職員が医師などの指導に基づいた措置を受けることが可能な各種制度
○	-	-	妊婦通勤緩和	1日1時間以内	妊娠中の職員が交通機関の混雑を避けるため、始業又は終業時に1日1時間以内で取得可能な休暇
○	-	-	妊娠障害（つわり等）休暇	2週間以内	妊娠障害のために勤務が著しく困難な場合に取得可能な休暇
○	-	-	妊産婦健康診査	取得時期による	医師、助産師等の保健指導又は健康診査を受ける必要がある場合に取得可能な休暇
○	-	-	産前休暇	8週間 (多胎の場合は16週間)	出産予定日の前8週間（多胎妊娠の場合は前16週間）から取得可能な休暇
○	-	-	産後休暇	8週間 (短縮は原則不可)	出産日の翌日から8週間を経過する日まで取得が原則義務付けられている休暇
○	-	-	育児時間	1日2回まで (最大90分)	授乳や託児所への送迎等、子どもを育てるために取得可能な休暇。
○	-	-	子の看護休暇	1暦年5日以内 (2人以上の場合10日以内)	中学校就学の始期に達しない子を養育する職員が、当該子の看護のために取得可能な休暇
○	-	-	配偶者の出産休暇	2日以内	配偶者の出産に伴う入院・出産時の付添や手続きの代行等のために取得可能な休暇
○	-	-	配偶者の育児参加休暇	5日以内	配偶者が出産する場合であって、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に取得可能な休暇
-	-	○	育児休業	子が満3歳になるまで	3歳未満の子を養育するための休業制度で両親が同時期に取得することも可能
-	-	○	育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまで	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分等）勤務できる制度
-	-	○	育児部分休業・子育て部分休暇	小学校3年生まで	養護施設等への送迎等、小学校3年生までの子を養育するため1日2時間まで休業できる制度
-	-	-	フレックスタイム制度 (週休3日の特例対象)	中学校就学の始期に達するまで	総勤務時間数を変えずに、日ごとの勤務時間数・勤務時間帯を変更することができる制度。中学校就学の始期に達するまでの間は、週休3日とすることも可能
-	-	-	早出遅出勤務	対象となる子による	1日の勤務時間は7時間45分のままで始業時間を早くしたり遅くしたりできる制度

子育てに関する休暇・休業制度併用一覧

	育児短時間勤務	育児時間	部分休業 子育て部分 休暇	早出遅出 勤務	妊産婦 健康診査	通勤緩和	フレックス タイム制度
育児短時間勤務		△※1	×	×	○	○	×
育児時間	△※1		○	○	△※2	△※3	○
部分休業 子育て部分 休暇	×	○		○	△※2	△※3	○
早出遅出 勤務	×	○	○		○	○	×
妊産婦健 康診査	○	△※2	△※2	○		△※2	○
通勤緩和	○	△※3	△※3	○	△※2		○
フレックス タイム制度	×	○	○	×	○	○	

※1 1日の勤務時間によっては、1日1回（30分以内）となる場合があります。

※2 健康診査及び保健指導の前後に勤務の実績がある場合に認められます。

※3 勤務時間のはじめに育児時間（部分休業）、勤務時間の終わりに通勤緩和など、両制度を引き続いていない場合に認められます。

○業務と育児の両立に向けたテレワークの活用について

※全てのケースにおいて勤務時間中は職務に専念する必要があります

子育てしながら、業務も充実して行いたい！育児を行うすべての職員を支える新しい働き方【在宅勤務】の活用スタイル

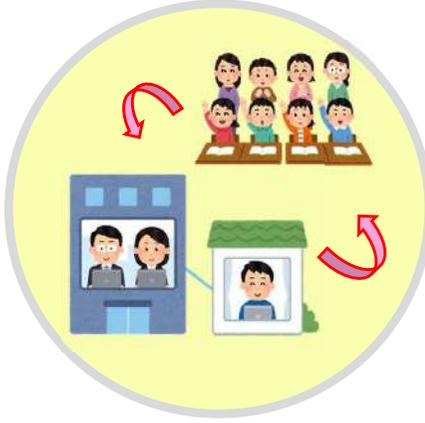
仕事をきちんと
やりきれる！

家族が困った
ときでもサポートできる！

担当業務の推進にも
積極的になれる！

学校行事との
両立も可能に！

家族の時間の確保で
安心して働くことも！



離れた場所でも職場と
円滑にコミュニケーション

削減した通勤時間を
家族のサポートに充てる

自宅からWeb会議で
打ち合わせ

短時間の行事なら
半日在宅との併用で効率UP

家族の近くにいることで
親として寄り添える

急病対応テレワーク

非常時テレワーク

キャリア支援テレワーク

両立テレワーク

安心テレワーク



子どもの急病対応で職場に
迷惑をかけてしまうのでは・・・

パートナーの入院！
でも業務も終わらない・・・

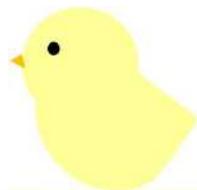
お迎えの時間を気にして
担当業務に集中しづらい・・・

学校行事には参加したいが、
短時間。休むしかないか・・・

最近、子どもの様子がおかしい、
元気がないような・・・

普段から在宅勤務を行うことで、職員同士が離れて働く環境に慣れておくことが重要です！

妊娠から出産まで



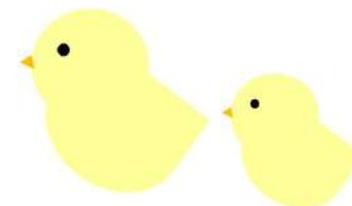
(1) 妊娠中の職場生活

妊娠中の職員が、健康診査等の結果、医師等からその症状について指導を受けた場合、職場の上司に申し出れば、作業の制限、勤務時間の短縮、休業など、医師等の指導に基づいた措置を受けることができます。

	取得要件	取得可能期間
◆妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限【労基法第66条】	妊娠中の職員は、時間外勤務、休日勤務、深夜勤務の免除を申請できます。	申請があった場合には、管理監督者は、これを承認しなければなりません。
◆妊産婦等の危険有害業務の就業制限【労基法第64条の3】	妊娠中の職員には、重量物や有害物を取り扱う業務につかせてはいけません。（女性労働基準規則第2条第1項）	この就業制限は、本人からの申出がなくても就業させてはいけません。
◆妊婦の軽易業務転換【労基法第65条】	妊娠中の職員は、現在の担当業務が妊娠中に負担となる場合は、申請すれば、他の軽易な業務に転換することができます。 主治医等から適切な指示を仰ぎ、上司に相談します。	申請があった場合には、具体的にどのような配慮が必要か、職員と十分相談しながら対応します。
◆妊娠中の休憩時間に関する措置【雇用機会均等法第13条】	妊娠中の職員は、医師等から休憩に関する措置について指導等を受けたときは、職場で申し出ることができます。	上司は、例えば、適宜の休養、捕食ができるように、休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更など必要な措置を講じます（職免での対応）。

妊娠から出産まで

仕事を続けられるよう、自分の体調や業務量、年間のスケジュールなどを考えて、ある程度早い段階で出産予定や育休の取得について、上司などに伝えましょう！



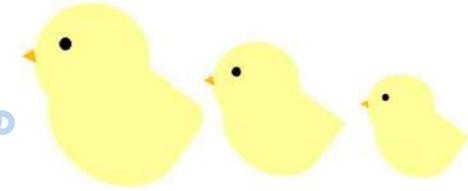
(2) 妊娠中の休暇制度（特別休暇）

妊娠した場合には、母体保護等のために**利用できる**様々な休暇制度があります。

休暇名称	取得要件	取得可能期間
◆妊娠障害（つわり等）	妊娠障害のために勤務が著しく困難な場合	2週間以内で必要と認める期間
◆通勤緩和	産前休暇をとるまでの間において、通勤途上における交通の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 (母子健康手帳、母性健康管理指導事項連絡カード又は医師の診断書等が必要)	業務に支障のない限り1日につき1時間以内で必要と認める時間 (承認する時間の取扱い) 原則、勤務時間の始めと終りにそれぞれ30分以内とする。ただし、勤務時間の始め又は終りにまとめて1時間も可。
◆妊産婦健康診査	医師、助産師等の保健指導又は健康診査を受ける必要がある場合	1回につき1日以内で必要と認める時間（回数） (承認する時間・回数の取扱い) 母子健康手帳交付～妊娠満23週：1回／4週間 妊娠満24週～妊娠満35週：1回／2週間 妊娠満36週～出産：1回／1週間 出産後1年までの間：1回

妊娠から出産まで

出産する職員は、産前産後休暇に加えて育児休業をすることが一般的です。産前休暇に入る前に上司と相談しながら休暇や休業の開始時期や終了予定時期等を決めましょう！早めに相談することで業務の引継ぎなどが円滑にできます！



(3) 出産前後の休暇制度

出産の前に、職員から請求があった場合には、産前の一定期間は就業させることはできません。また、産後8週間は、本人の請求の有無に関わらず就業させてはいけません。【労基法第65条】

休暇名称	取得可能期間
◆産前休暇（特別休暇）	<p>出産予定日の前8週間（多胎妊娠の場合は前16週間）から出産予定日までの期間内で必要とする期間。</p> <p>※出産予定日より早く出産した場合は、出産当日をもって産前休暇は終わり、出産翌日から産後休暇となります。</p> <p>※流産、早死産その他やむを得ない事情がある場合には、短くなった産前休暇の期間内で産後休暇を長くして、合計16週間（多胎妊娠の場合は合計24週間。ただし産後休暇は16週間が限度。）とすることができます。</p>
◆産後休暇（特別休暇）	<p>出産日の翌日から8週間を経過する期間（8週間より短く取得することは原則できません。）</p> <p>※出産予定日より遅く出産した場合でも、当初の出産予定日から実際の出産当日までは産前休暇に含まれます。</p> <p>※なお、これにより遅れた期間分について産後休暇が短縮されることはありません。（労基法第65条より）</p> <p>（例）当初の予定 産前8週間+産後8週間</p> <p>↓</p> <p>1週間遅く出産 産前9週間+産後8週間</p> <p>（※場合によっては合計16週間（多胎妊娠は24週間）を超えることがあります。）</p>

妊娠から出産まで

(4) 配偶者の出産前後に利用できる休暇

配偶者の出産前後に、以下の休暇が利用できます。

休暇名称	取得要件	取得可能期間
◆配偶者の出産休暇	配偶者の出産に伴い、勤務しないことが相当であると認められる場合（入院/退院の付添や手続の代行、入院中の世話、出産時の付添、子の出生の届出等）	配偶者の出産にかかる入院等の日から、当該出産の日以後2週間を経過する日までの期間に「2日以内」 （日または時間単位で取得できます）
◆配偶者の育児参加休暇	配偶者が出産する場合であって、当該出産に係る子、または小学校就学の始期に達するまでの子（上の子）を養育する場合	出産予定日の8週間前（多胎妊娠の場合は16週間前）の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間に「5日以内」（日または時間単位で取得できます）

出産から中学校就学前まで



(1) 育児休業

休業制度について

取得可能期間

子どもが満3歳になるまで
(夫婦同時に取得可能)

取得可能回数

原則2回

※上記の育児休業とは別に、産後パパ育休（子の出生日から57日間以内に取得する育児休業）は、2回まで取得可能

上記の回数を取得したあとでも、特別の事情がある場合（※）には、同じ子について再度取得することができます。

また、1回に限り延長することができますが、特別の事情がある場合（※）には、同じ子について再度延長することができます。

※特別の事情とは

- ・ 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。
- ・ 申出に係る子の親である配偶者が死亡したとき
- ・ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が申出に係る子と同居しないこととなったとき 等

出産から中学校就学前まで

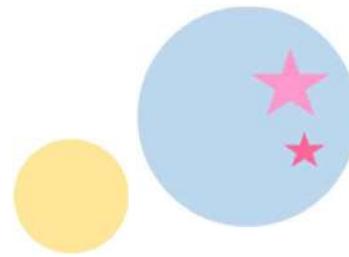


(1) 育児休業

給与等について

<p>給料</p>	<p>育児休業期間中は、給料は支給されませんが、満1歳までは共済組合から育児休業手当金※（非課税）が支給されます。 なお、要件に該当する場合は、育児休業手当金が2歳に達するまで支給されます。 [※休業開始日から180日目まで：標準報酬日額の67/100] [181日目から原則満1歳まで：標準報酬日額の50/100]</p>	
<p>期末手当</p>	<p>基準日に育児休業であっても、基準日以前6月以前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1/2の期間は在職期間から除算※されます。</p>	<p>※短期の休業を取得しやすくする趣旨から、子の誕生日から57日以内にする育児休業とそれ以外の期間にする育児休業のそれぞれについて、承認を受けた期間が1月以下であるものは、期末手当・勤勉手当の在職期間から除算されません。</p>
<p>勤勉手当</p>	<p>基準日に育児休業であっても、基準日以前6月以前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算※されます。</p>	
<p>退職手当</p>	<p>育児休業期間の1/2（1歳に達するまでの期間は1/3）を在職期間から除算します。</p>	
<p>共済組合掛金</p>	<p>育児休業期間中は共済組合等の掛金が免除となります。</p>	

出産から中学校就学前まで



(1) 育児休業

<育児休業期間中の給与等の試算例（主事級35歳 給料278,400円）>

	月給 a	共済掛金 b	育児休業手当金 c	a - b + c
育児休業の場合	—	—	227,722円	227,722円
通常勤務の場合	331,251円	48,742円	—	282,509円 (255,509円)

注) 月給：給料＋地域手当＋通勤手当2万円 共済掛金：月給が報酬月額の場合
育児休業手当金：180日までの休業の場合で支給日数22日(概ね1月)の場合
カッコ内の額：通勤手当(2万円)及び所得税(7,000円)を除いた額。

出産から中学校就学前まで



(2) 部分休業、子育て部分休暇

小学校3年生までの子どもを育てる（養育施設等へ送迎等）場合に取得できます。

	取得可能期間及び時間	給与及び期末手当
◆部分休業	子どもが小学校の始期に達するまで 1日2時間まで取得可 (15分単位で取得できます。)	【給料】 勤務しない1時間について、勤務1時間当たりの給与（職員の給与に関する条例第27条に規定する額）が減額されます。
◆子育て部分休暇	子どもが小学校等の第1学年から第3学年までに在学している期間 1日2時間まで取得可 (15分単位で取得できます。)	【勤勉手当】 部分休業または子育て部分休暇の承認を受けて勤務しなかった期間が30日（1日7時間45分に換算）を越える場合には、その勤務しなかった全期間は勤務期間から除算されます。

出産から中学校就学前まで



(3) 育児に関する特別休暇

休暇名称	取得要件	取得可能期間
◆育児時間	授乳や託児所への送迎等、子どもを育てる場合	<p>子どもが1歳6か月になる日の前日まで、1日2回（30分と1時間）以内 （連続させ1回90分に合算して取得することもできます）</p> <p>※配偶者が常態として育児できる場合等には取得できません。</p>
◆子の看護休暇	中学校就学の始期に達しない子（配偶者の子を含む）を養育する職員が、当該子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合	<p>1暦年につき、5日以内（日または時間単位で取得） また、子が2人以上の場合は10日まで取得可能</p> <p>* 医師の診断書などの提出は必要はありません。</p>

出産から中学校就学前まで



(4) 育児短時間勤務制度

長期間にわたる育児と仕事の両立を可能とするための制度です。

制度について

◆取得対象者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
◆勤務形態	以下の勤務パターンのいずれかを選択します。 ①週5日で日3時間55分（週19時間35分） ②週5日で日4時間55分（週24時間35分） ③週3日で日7時間45分（週23時間15分） ④週3日で日7時間45分×2日、3時間55分×1日（週19時間25分） ⑤その他条例で定める勤務の形態
◆請求手続	開始しようとする日の約1か月前までに、育児短時間勤務期間（1月以上1年以下）の初日・末日、勤務の日、時間帯を明らかにして所属長に申請します。 所属長は、請求があったときは、業務を処理するための措置が困難な場合を除き承認します。

出産から中学校就学前まで



(4) 育児短時間勤務制度

長期間にわたる育児と仕事の両立を可能とするための制度です。

給与等の制度について

◆給料月額、給料の調整月額	勤務時間数に応じた額 ⇒ 給料の月額×週の勤務時間数/38時間45分
◆手当	【勤務時間数に応じた額とするもの】 地域手当、初任給調整手当、管理職手当、特勤手当（月額） 等 【フルタイム勤務職員と同様のもの】 扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、特勤手当(日額) 等
◆期末・勤勉手当	・ 手当基礎額はフルタイム勤務時の額に割り戻す ・ 勤務時間の短縮分相当期間の1/2(勤勉手当は全部)を在職期間から除算
◆退職手当	・ 算定基礎の給料月額はフルタイム職員と同じ ・ 育児短時間勤務であった期間の1/3を勤務期間から除算

昇給には影響ありません。

出産から中学校就学前まで



(5) 早出遅出勤務制度

勤務時間（7時間45分）はそのまま、子育てのために始業時間を早くしたり（早出）、遅く（遅出）したりできる制度です。

◆取得対象者	<ul style="list-style-type: none">・ 小学校就学の始期に達しない子を育てる職員・ 小学校に就学している子を育てる職員で、放課後児童クラブ等の施設へ送迎するために必要と認められる職員										
◆勤務時間	<table border="0"><tr><td>【早出勤務】</td><td>【遅出勤務】</td></tr><tr><td>① 8時～16時30分</td><td>① 9時30分～18時00分（出先機関）</td></tr><tr><td>② 8時15分～16時45分</td><td>② 9時45分～18時15分</td></tr><tr><td>③ 8時30分～17時</td><td></td></tr><tr><td>④ 8時45分～17時15分</td><td></td></tr></table> <p>※毎日又は曜日ごとに早出遅出を指定します。</p>	【早出勤務】	【遅出勤務】	① 8時～16時30分	① 9時30分～18時00分（出先機関）	② 8時15分～16時45分	② 9時45分～18時15分	③ 8時30分～17時		④ 8時45分～17時15分	
【早出勤務】	【遅出勤務】										
① 8時～16時30分	① 9時30分～18時00分（出先機関）										
② 8時15分～16時45分	② 9時45分～18時15分										
③ 8時30分～17時											
④ 8時45分～17時15分											

出産から中学校就学前まで



(6) フレックスタイム制度

公務の運営に支障がないと認める範囲内で、職員の申告を考慮して、単位期間（1週間から4週間）において1週間あたり週38時間45分となるように勤務時間を割り振る制度です。育児を行う職員等は例外として土曜日及び日曜日に加えて週休日を1日設けることができます。

	一般職員	育児・介護を行う職員、障がいのある職員、負傷又は疾病のため療養する必要がある職員
◆単位期間 (総勤務時間)	1週間(38時間45分) 3週間(116時間15分)	2週間(77時間30分) 4週間(155時間)から選択可
◆コアタイム	午前10時から午後3時	
◆フレキシブルタイム	午前7時から午後10時	
◆勤務時間	最短勤務時間：4時間15分(休憩45分を除く) 最長勤務時間：12時間(休憩1時間を除く)	
◆申告単位	15分	
◆休憩時間	昼休憩午後0時15分～午後1時(45分・全員) ※1日の勤務時間が8時間を超える職員は別途15分	
◆週休日	土曜日、日曜日	土曜日、日曜日に加え、1日を設定できる
◆標準勤務時間	午前9時00分～午後5時30分	

制度の詳細や申請方法等については、「大阪府版フレックスタイム制度運用の手引き(令和4年1月)」をご確認ください。

各種問い合わせ先

	連絡先	内 容
地方職員共済組合大阪府支部 (総務部人事局総務サービス課 福利厚生・認定G)	直通06-6941-8810 内線2159	出産費、出産付加金、家族出産費、家族 出産費付加金、出産手当金、育児手当金、育 児休業手当金
大阪府職員互助会	直通06-6942-0084 内線5700～2	出産祝金
総務部人事局総務サービス課 福利厚生・認定G	直通06-6941-8810 内線2159	児童手当
公立学校共済組合大阪府支部 (教育庁福利課医療・資格G)	直通06-6941-2867 内線3485	教育庁及び府立学校の職員は、公立学校共 済の組合員です。地共済と給付額等が異な るものもありますので、詳しくは公立学校 共済組合大阪府支部にご確認ください。
総務部人事局企画厚生課 企画調整G	直通06-6944-6080 内線6080	知事部局の(府立学校職員以外の)各種休 暇、休業制度