



# 両立支援ハンドブック



～ 仕事と子育て・介護の両立のために ～



令和4年12月（第7版）

総務部人事課

# 目 次

## I 子育てのために

### 1 妊娠に向けて（休暇制度）

- (1) 出生サポート休暇 ♣♥男女とも ……………P1  
(参考) Q&A（出生サポート休暇） ……………P1

### 2 妊娠したら（休暇・休業制度）

- (1) 妊産婦保健指導・健康診査休暇 ♥女性のみ ……………P2
- (2) 妊娠障害休暇 ♥女性のみ ……………P2
- (3) 妊婦通勤緩和休暇 ♥女性のみ ……………P3  
(参考) Q&A（妊婦通勤緩和休暇） ……………P3
- (4) 妊娠中の休息又は補食のための職務専念義務免除 ♥女性のみ  
……………P4

### 3 出産のときには（休暇・休業制度）

- (1) 産前・産後休暇 ♥女性のみ ……………P4
- (2) 出産補助休暇 ♣男性のみ ……………P5
- (3) 育児参加休暇 ♣男性のみ ……………P5  
(参考) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得プラン ……………P6

### 4 子育てのために（休暇・休業制度）

- (1) 育児休業 ♣♥男女とも ……………P7  
(参考) Q&A（育児休業） ……………P10
- (2) 育児休暇 ♣♥男女とも ……………P11  
(参考) Q&A（育児休暇） ……………P11
- (3) 育児のための部分休業 ♣♥男女とも ……………P12  
(参考) Q&A（育児部分休業） ……………P13
- (4) 育児短時間勤務制度 ♣♥男女とも ……………P14  
(参考) Q&A（育児短時間勤務） ……………P15
- (5) 早出遅出勤務制度 ♣♥男女とも ……………P17
- (6) 子の看護休暇 ♣♥男女とも ……………P17
- (7) 休憩時間の変更 ♣♥男女とも ……………P18
- (8) 子育てを行う職員の深夜勤務の制限 ♣♥男女とも ……………P19
- (9) 子育てを行う職員の時間外勤務の制限・免除 ♣♥男女とも ……………P19

## 5 子育てを応援する給付制度等

- (1) 産前・産後休暇取得時における掛金免除（共済組合）♥女性のみ  
.....P20
- (2) 出産費・家族出産費及び同附加金（共済組合）♣♥男女とも  
.....P20
- (3) 標準報酬月額の前産後休業終了時改定（共済組合）♣♥男女とも  
.....P21
- (4) 育児休業取得時における掛金免除（共済組合）♣♥男女とも  
.....P22
- (5) 育児休業手当金（共済組合）♣♥男女とも .....P22
- (6) 育児休業手当金〔パパ・ママ育休プラス〕（共済組合）♣♥男女とも  
.....P23
- (7) 標準報酬月額の育児休業等終了時改定（共済組合）♣♥男女とも  
.....P24
- (8) 3歳未満の子を養育する場合の標準報酬月額の計算の特例  
〔養育特例〕（共済組合）♣♥男女とも .....P25
- (9) 扶養手当（総務事務センター）♣♥男女とも .....P27
- (10) 児童手当（総務事務センター）♣♥男女とも .....P27

## II 介護のために

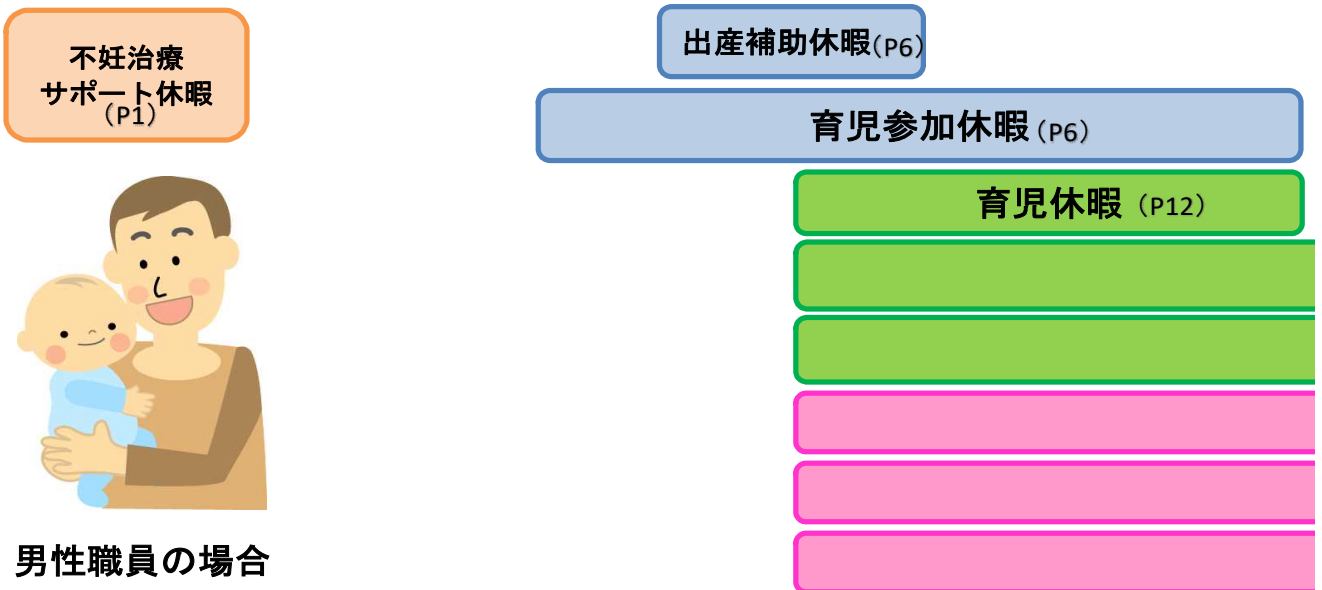
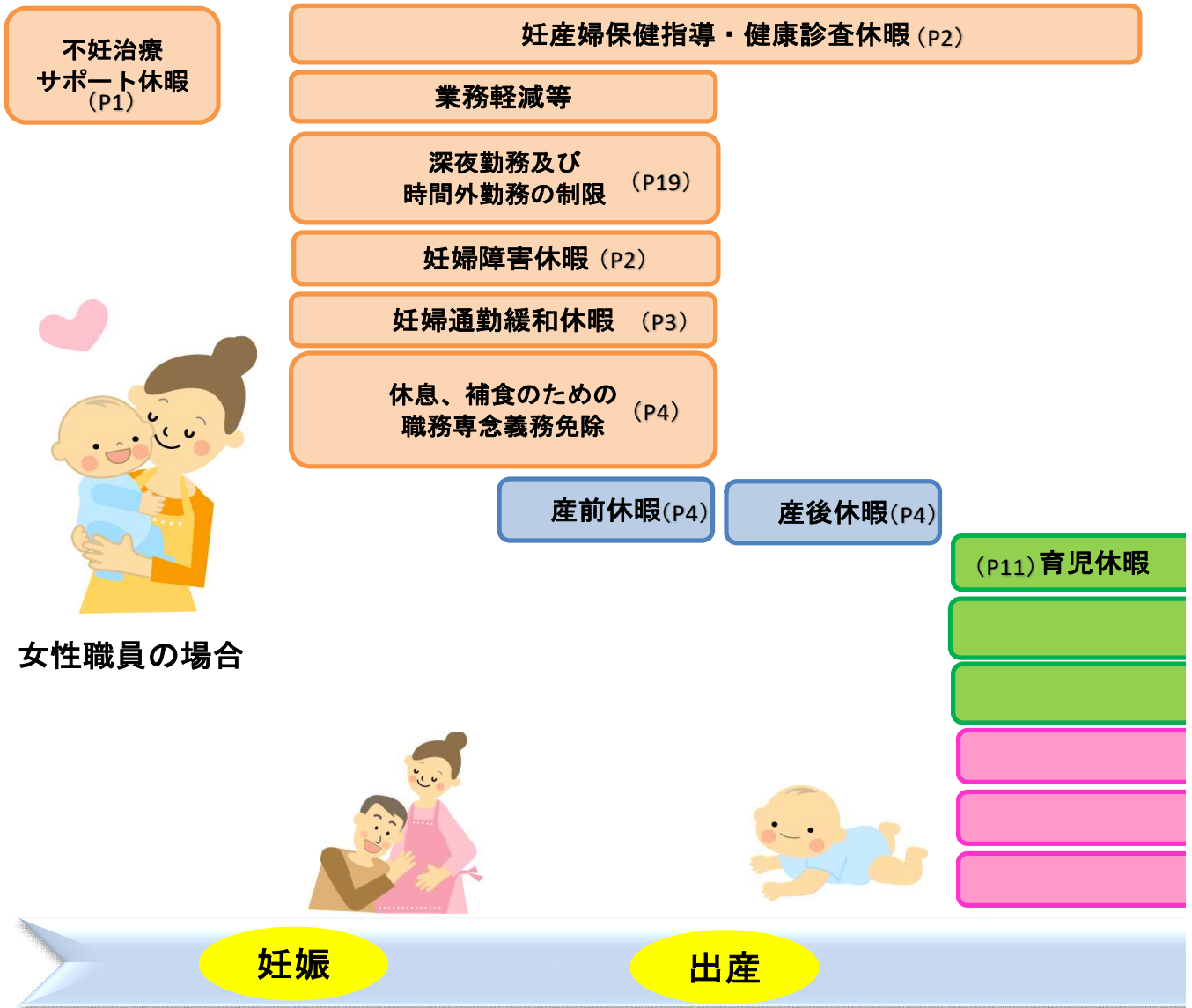
### 1 介護のために（休暇制度）

- (1) 介護のための短期の休暇 ♣♥男女とも.....P28
- (2) 介護休暇 ♣♥男女とも .....P28
- (3) 介護時間 ♣♥男女とも .....P29

### 2 介護を応援する給付制度等

- (1) 介護休業手当金（共済組合）♣♥男女とも .....P30

# 子育てに関する両立支援制度の利用期間

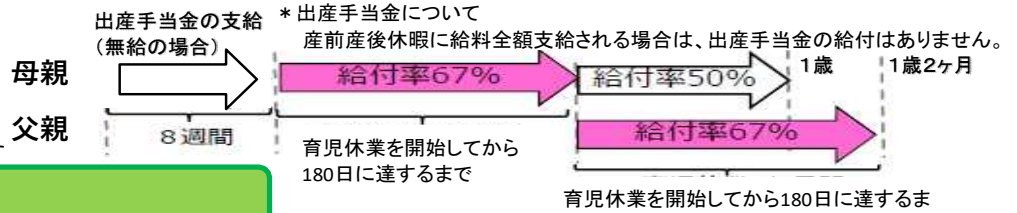




パパママ育休プラスで育児休業期間が延長されます



～例えば、以下の場合父親は1歳2ヶ月まで67%給付を受けられます～  
 (所定の要件(子が1歳2ヶ月時点で保育園に入所できない等)を満たす  
 場合には、子が最長2歳に達する日まで延長可。)



育児休業 (P7)

育児のための部分休業、育児短時間勤務 (P14)

早出遅出勤務 (P17)

子の看護休暇 (P17)

深夜勤務、時間外勤務の制限 (免除) (P19)

深夜勤務、時間外勤務の制限 (P19)

1歳

3歳

6歳



育児休業 (産後パパ育休) (P7)

育児のための部分休業、育児短時間勤務 (P12, P14)

早出遅出勤務 (P17)

子の看護休暇 (P17)

深夜勤務、時間外勤務の制限 (免除) (P19)

深夜勤務、時間外勤務の制限 (P19)

# I 子育てのために

## 1 妊娠に向けて（休暇制度）

(1) 出生サポート休暇		♣♥男女とも
要件	不妊治療を受けるための医療機関への通院や、その医療機関が実施する不妊治療に関する説明会への出席など ※不妊治療 ①不妊の原因等を調べるための検査 ②不妊の原因となる疾病の治療 ③タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等	
日数	1 歴年5日の範囲内 ※体外受精及び顕微授精に係る通院等である場合は、さらに5日加算	
単位	1日又は1時間	
手続き	◆申請は総務事務システム「特別休暇」により行ってください。 ◆休暇種別欄は「出生サポート休暇」を選択し、必要事項を入力してください。 ◆診察券や領収書、治療の内容が分かる書類等で確認を受けてください。	
根拠条例等	勤務時間条例 第16条第14号	

### 【Q & A（出生サポート休暇）】

- Q. 出生サポート休暇の対象となる「不妊治療」とは具体的に何を指すのでしょうか。
- A. 出生サポート休暇の対象となる「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、顕微授精等を指します。「等」に含まれるものとしては、例えば、排卵誘発法があります。
- Q. 「通院等」には何が含まれますか。移動や入院も含まれるのでしょうか。
- A. 出生サポート休暇の「通院等」とは、医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席等をいい、これらの通院や出席において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、入院も出生サポート休暇の対象となります。
- Q. 配偶者の不妊治療の付添い・送迎などの場合も出生サポート休暇の対象となるのでしょうか。
- A. 職員本人が何ら治療を受けず、単に配偶者の通院に付き添うためだけの場合は、出生サポート休暇の対象となりません。  
 ただし、配偶者の診断結果やその後の不妊治療の方針について医師から説明を聞く場合等は、不妊治療に含まれると解され、出生サポート休暇の対象となります。

## 2 妊娠したら（休暇・休業制度）

女性職員が妊娠した場合に、母性の健康維持や出産のための休暇制度があります。

(1) 妊産婦保健指導・健康診査休暇		♥女性のみ
要件	妊娠中及び出産後1年以内の女性職員が、保健指導や健康診査を受ける場合	
期間	○妊娠満23週まで 4週間に1回 ○妊娠満24週～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	
単位	1日の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間	
手続き	◆申請は総務事務システム「特別休暇」により行ってください。 ◆休暇種別欄は「妊娠中及び出産後の女性職員の健康診査等を受ける場合」を選択し、必要事項を入力してください。	
根拠 条例等	勤務時間条例 第16条第15号 総務部長通知（平成11年2月15日 総人第1133号）	

(2) 妊娠障害休暇		♥女性のみ
要件	妊娠中の女性職員が、つわり等の妊娠に伴う障害のために勤務することが著しく困難な場合	
期間	1回の妊娠につき7日を超えない範囲内	
単位	1日単位で継続又は分割して取得	
手続き	◆申請は総務事務システム「特別休暇」により行ってください。 ◆休暇種別欄は「妊娠障害休暇」を選択し、必要事項を入力してください。 ◆添付書類：医師の診断書（3日以上継続して休む場合）	
根拠 条例等	勤務時間条例 第16条第15号 総務部長通知（昭和50年7月16日 総人第304号）	





(4) 妊娠中の休息又は補食のための職務専念義務免除		♥女性のみ
要件	妊娠中の女性職員が、保健指導又は健康診査において、母体又は胎児の健康保持のため医師等から勤務時間中に休息又は補食を行うよう指導を受けた場合	
手続き	◆申請は総務事務システム「職専免」により行ってください。	
根拠 条例等	職務に専念する義務の特例に関する規則第2条第15号 総務部長通知（平成11年3月29日 総人第1229号）	

### 3 出産のときには（休暇・休業制度）

出産前後の期間は、女性が母体の健康維持と出産後の母体の回復に専念するための休養期間です。女性職員の出産にあたっては、次のような休暇制度があります。

(1) 産前・産後休暇		♥女性のみ
要件	女性職員が出産する場合	
期間	○産前休暇：産前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内 ※「出産日」は産前休暇に含みます。 ※「出産予定日」を起算日とするので、「出産日」が延びると、その分、産前休暇は延長されます。	
	○産後休暇：出産後8週間以内（6週間は、必ず取得） ※産後とは、妊娠4か月以上の死産、流産又は母体保護法に基づく人工妊娠中絶を含みます。	
手続き	◆申請は総務事務システムの「産前・産後休暇」により行ってください。 ◆添付書類：出産（予定）日がわかる書類（母子健康手帳の写し等）	
根拠 条例等	勤務時間条例第14条、勤務時間条例の運用第14条関係	



また、出産前後の時期は、夫婦協力して子育てを始めるとともに、出産前後の妻をサポートするため、次のような男性職員のための休暇制度があります。

(2) 出産補助休暇		♣男性のみ
要件	男性職員が配偶者の出産のため、看護や家事等に従事する場合  【取得例】出産に伴う入退院の付添い、出産時の付添い、 出産に係る入院中の世話、出生の届出など	
期間	出産予定日の10日前から出産後10日以内において、 <u>3日以内</u>	
単位	1日	
手続き	◆申請は総務事務システムの「特別休暇」により行ってください。 ◆休暇種別欄は「配偶者出産補助」を選択し、必要事項を入力してください。	
根拠 条例等	勤務時間条例第16条第15号 総務部長通知（昭和49年5月8日 総人第85号）	

(3) 育児参加休暇		♣男性のみ
要件	男性職員が配偶者の出産に際し、当該出産にかかる子または小学校就学前の子を養育する場合  【取得例】生まれた子への授乳の付添いや、上の子の保育所への送迎など	
期間	配偶者の出産予定日の8週間前から(多胎妊娠の場合は、14週間前から) 出産の日以後 <u>1年が経過する日(子の1歳の誕生日の前日)まで</u>	
日数	5日以内	
単位	1日又は1時間	
手続き	◆申請は総務事務システムの「特別休暇」により行ってください。 ◆休暇種別欄は「育児参加休暇」を選択し、必要事項を入力してください。	
根拠 条例等	勤務時間条例第16条第10号、勤務時間条例の運用第16条関係8	

出産の日は予定日から前後することもありますので、休暇や休業などを取得する場合には、早めに所属長に相談するようにしましょう。

(参考) 子どもの出生時における  
男性職員の休暇取得プラン



【第1子の場合】 出産補助休暇3日・育児参加休暇5日取得

- 入院の日、妻につき添うため「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、妻と子どもにつき添うため「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「育児参加休暇」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「育児参加休暇」を2日取得
- 生後1か月、子どもの世話をするため「育児参加休暇」を1日取得
- 生後6週間、子どもの世話をするため「育児参加休暇」を1日取得


【第2子以降の場合】 出産補助休暇3日・育児参加休暇5日 取得

- 出産予定日の6週間前、妻の健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「育児参加休暇」を1日取得
- 入院の日、妻につき添うため「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、妻と子どもにつき添うため「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「育児参加休暇」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「育児参加休暇」を1日取得
- 生後1か月、子どもの世話をするため「育児参加休暇」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  
ため「育児参加休暇」を1日取得

## 4 子育てのために（休暇・休業制度）

仕事と子育てを両立しながら、安心して子育てができるよう、次のような休暇制度等があります。

(1) 育児休業		♣♥男女とも
要件	3歳に満たない子どもを養育する場合	
期間	子が3歳に達する日まで（最短1日最長3年） ※「子」とは、実子のほか養子を含みますが、配偶者の連れ子、孫は含みません。 ※「子」には以下の者が含まれます。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特別養子縁組の監護期間中の子</li> <li>・養子縁組里親に委託されている子</li> <li>・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</li> </ul> ※「3歳に達する日」とは、「満3歳の誕生日の前日」をいいます。	
回数	原則として、同一の子について、2回まで取得することができます。次の場合は、2回の取得回数を超えて育児休業をすることができます。【産後パパ育休を取得する場合】 <p>子の出生の日から57日以内にする育児休業のことを「産後パパ育休」と呼んでいます。原則2回までの育児休業とは別に、同一の子について2回まで取得することができます。</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 10px;"> <div style="margin-right: 10px;">出生日</div> <div style="margin-right: 10px;">出生日から57日目</div> <div style="margin-left: 10px;">3歳</div> </div> <p>【特別の事情がある場合】</p> 次の特別の事情がある場合には、同じ子について3回目の請求をすることができます。 <ol style="list-style-type: none"> <li>①第1子の育児休業の承認が、産前休暇の取得あるいは第2子の誕生により失効し、又は第1子の育児休業から第2子の育児休業へ切り替えた後、第2子が死亡又は養子縁組等により職員と別居することとなった場合</li> <li>②特別養子縁組の試験養育期間中の子やいわゆる養子縁組里親として職員が養育している子の育児休業に切り替えた後、特別養子縁組の家事審判が終了した場合（特別養子縁組の審判が成立した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま、里親委託が解除された場合</li> <li>③退職等の処分を受けた後処分が終了した場合</li> <li>④負傷等により子を養育できない状態が相当期間にわたり、育児休業が取り消された後、子を養育できる状態に回復した場合</li> </ol> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 10px;">出生日</div> <div style="margin-right: 10px;">出生日から57日目</div> <div style="margin-left: 10px;">3歳</div> </div>	

<p>手続き</p>	<p>◆「育児休業承認請求書」（服務規程：第4号様式の2）を開始の1か月前までに所属長を経由し、人事課へ提出してください。</p> <p>◆添付書類：当該請求に係る子の氏名、職員との続柄及び生年月日を証明する書類（戸籍謄本等）※写しでも可</p> <p>(令和4年度より追加)</p> <p><b>※ 男性職員が出生前に育児休業を請求する場合は、出生予定日を証明する書類（母子手帳の写し等）を添付してください（上記の添付書類は出生後速やかに提出すること）。</b></p> <hr/> <p>【期間の延長】</p> <p>次の場合を除き、一回に限られます。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①配偶者が負傷又は疾病により入院したこと</li> <li>②配偶者と別居したこと</li> <li>③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、当面その実施がおこなわれないこと。</li> <li>④その他の育児休業期間の延長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により当該育児休業に係る子について育児休業の期間の再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ったこと</li> </ol>  <p>The diagram shows a horizontal timeline from birth (出生日) to age 3 (3歳). It is divided into segments: 産後/V/V 育休①, 産後/V/V 育休②, 延長, 育児休業①, 延長, 育児休業②, 延長. A vertical red line marks '出生日から57日目' (57 days after birth).</p>
<p>承認の失効・取消</p>	<p>◆次の項目に該当する場合は、承認が失効します。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①産前休暇を始めた場合</li> <li>②出産した場合</li> <li>③退職又は停職の処分を受けた場合</li> <li>④子が死亡した場合</li> <li>⑤職員の子でなくなった場合（離縁等）</li> </ol> <p>◆次の項目に該当する場合は、承認が取り消されます。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①子を養育しなくなった場合 ※養育しなくなった場合とは・・・ ・職員が病気等により子の日常生活上の世話ができなくなった場合 ・子と別居した場合</li> <li>②育児休業をしている子以外の子について育児休業を承認しようとする場合</li> </ol>
<p>給与等</p>	<p>【給料】</p> <p>支給されません。なお、月の途中から育児休業を始めた場合及び終了した場合は、勤務した日数に応じて、日割りによって支給されます。</p> <p>【諸手当】</p> <p>支給されません。なお、月の途中から育児休業を始めた場合及び終了した場合は、勤務した日数に応じて、諸手当がそれぞれ日割りによって支給されます。</p>

諸手当の日割計算の要否

扶養手当	住居手当	通勤手当	単身赴任手当	地域手当	特地勤務手当等	へき地手当等
○	○	×	○	○	○	○

【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か月以内に勤務した期間等（年次休暇、特別休暇、病気休暇、公務傷病休暇などを含む）があれば支給されます。

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、次の区分により育児休業期間が1か月以下である場合には除算されません。

- ① 育児休業の期間の全部が子の出生の日から57日以内にある育児休業で、育児休業の期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下であるもの
- ② 育児休業期間の全部が子の出生の日から57日以内にある育児休業以外の育児休業で、育児休業の承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下であるもの

【勤勉手当】

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か月以内に実際に勤務した日があれば支給されます。

なお、育児休業期間は全期間が勤務期間から除算されますが、期末手当と同様の区分による育児休業期間が1か月以下である場合には除算されません。

【退職手当】

育児休業により職務に従事しなかった月数の3分の1（子が1歳に達した日の属する月の翌月以降は2分の1）に相当する月数は在職期間から除算されます。

根拠  
条例等

地方公務員の育児休業等に関する法律  
職員の育児休業等に関する条例第2条から第9条  
沖縄県職員服務規程第6条の2から第6条の4

◆ 育児休業を取得する場合の留意事項 ◆

【住居手当】

賃貸住宅の場合の住居手当は、契約者に支給されます。

住居手当は育児休業中には支給されないため、契約者である職員が育児休業を取得すると、住居手当は支給されません。

配偶者も本県職員の場合、当該配偶者が住居手当の支給を受けるためには、賃貸住宅の契約名義を変更する必要があります。

【扶養手当】

扶養手当も育児休業中は支給されないため、扶養者である職員が育児休業を取得すると、扶養手当は支給されません。

配偶者も本県職員の場合、当該配偶者が扶養手当の支給を受けるためには、改めて当該子を当該配偶者の扶養とする必要があります。

## 【Q & A（育児休業）】

Q. 「産後パパ育休」は何回取得できますか？

A. 子の出生の日から57日以内に、2回まで取得することができます。承認された「産後パパ育休」を延長し、その休業期間が子の出生の日から58日目以降も引き続く場合は、通常の育児休業としてカウントされます。

Q. 育児休業を取得した後、その休業期間を延長することはできますか？

A. 最初に承認された期間を延長することは、原則として1回認められます。なお、配偶者が負傷等のため入院したり、配偶者と別居した場合など、育児休業の終了時に予測できなかった事実が生じたため、再度育児休業期間を延長しなければ、子の養育に著しい支障を来たす場合は、再度の延長をすることができます。

Q. 育児休業中に第2子が生まれそうです。第1子のために取得している育児休業はどうなりますか？

A. 産前産後の期間は、女性が母体の健康維持と出産後の母体の回復に専念するための休養期間で、育児休業に優先するものとされています。したがって、第1子の育児休業期間中に、第2子の出産のため産前休暇を取得すれば、自動的に育児休業の承認の効力は失効することになります。

なお、産後休暇終了後、引き続き育児休業をする場合は、第2子について育児休業を取得することになります。

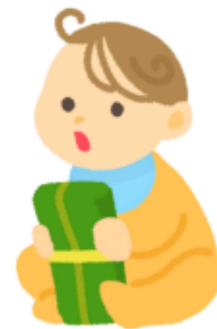
Q. 夫婦で育児休業を交互に取得することはできますか？

A. できます。育児休業は、同一の子について夫婦それぞれ2回ずつ取得することができます。

Q. 育児休業を取得することが、その後の昇進に差し支えるかもしれないと不安ですが、どうでしょうか？

A. 「地方公務員の育児休業等に関する法律」では、「職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。」（第9条）と規定されており、育児休業を取得したことを理由として、昇任を遅らせたり、降任されたりなど不利に扱われることや、差別的な扱いを受けることはありません。

ただし、育児休業等で人事評価が実施できないことにより、昇任後の職の職務及び責任を遂行し得る能力の実証が得られないことから、復職後すぐに昇任対象とならない場合がありますので、ご留意ください。



## (2) 育児休暇

♣♥男女とも

要件	職員が生後1歳に達しない生児を育てる場合
期間	○女性職員 1日2回まで、各30分以上60分以内（合計90分以内） または、1日1回にまとめて90分 ○男性職員 1日について90分から配偶者に与えられる育児休暇（もしくは労働基準法に規定する育児時間等）の時間を減じた時間の範囲内 ただし、配偶者が当該生児を養育することができる場合（育児休業取得中、非就労等）は、取得できません。 ※半日勤務時間の日に勤務を命じられた者は、1日45分以内 ※1日のすべてを勤務しない場合は、年休等と合わせて取得することはできません。 ※配偶者と共に育児休暇を取得する場合の注意点 ①合計の育児休暇時間が90分を超えないようにしましょう。 ②2人が重複した時間帯には取得できません。
手続き	◆申請は総務事務システムの「特別休暇」により行ってください。 ◆休暇種別欄は「育児休暇」を選択し、必要事項を入力してください。 ※所属においては、男性職員に育児休暇を付与する場合は、配偶者の育児休暇の利用状況等を適当な方法により確認してください。
根拠条例等	勤務時間条例第16条8号、勤務時間条例の運用第16条関係6

【取得パターン】 1日2回×各45分

8:30	9:15	16:30	17:15
育児休暇	勤務	育児休暇	

### 【Q & A（育児休暇）】

Q. 育児休暇の前後に引き続いて年休を取得できますか？

A. 育児休暇は、1日のすべてを勤務しない場合は、年休等と合わせて取得することはできません。

8:30	10:00
① 育児 <del>休暇</del>	年休

①は育児休暇の取得は認められません。

8:30	14:00	15:45	17:15
② 勤務	年休	育児休暇	

③ 年休	勤務	育児休暇
------	----	------

②、③は年休、育児休暇それぞれが認められます。



(3) 育児のための部分休業

♣♥男女とも

要件	小学校就学前の子を養育する場合 ※「子」の範囲は育児休業でいう「子」に同じです。																
期間	養育する子が小学校就学始期に達するまで																
勤務形態	○1日の勤務時間の一部を勤務しないことができます。 ○正規の勤務時間の始め又は終わりにつき、1日を通じて2時間以内 （育児休暇を取得する場合はその時間を差し引いた時間内）																
単位	30分																
手続き	◆申請は、総務事務システムの「育児部分休業申請」により行ってください。 ◆添付書類：当該請求に係る子の氏名、職員との続柄及び生年月日を証明する書類（戸籍謄本等） ※部分休業の一部を取り消す時には、総務事務システムの「部分休業等実績入力」により行ってください。																
給与等	<p>【給料】          勤務しない1時間につき、1時間あたりの給与額が減額されます。          （月ごとに合計し、30分以上の端数は1時間に切り上げ）</p> <p>【諸手当】          支給されます。</p> <p style="text-align: center;">諸手当の支給額</p> <table border="1" data-bbox="430 1209 1284 1355"> <thead> <tr> <th>扶養手当</th> <th>住居手当</th> <th>通勤手当</th> <th>単身赴任手当</th> <th>地域手当</th> <th>特勤手当等</th> <th>へき地手当等</th> <th>時間外勤務手当</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">△</td> <td style="text-align: center;">△</td> <td style="text-align: center;">△</td> <td style="text-align: center;">□</td> </tr> </tbody> </table> <p>備考 1 「○」全額支給（フルタイム勤務時と同額支給）          2 「△」休業時間数に応じて減額          3 「□」勤務実績に応じて支給</p> <p>【期末手当】          勤務しなかった時間も在職期間から除算されません。</p> <p>【勤勉手当】          勤務しなかった期間が30日（232時間30分＝7時間45分×30）を超える場合には、その勤務しなかった全期間が除算されます。</p> <p>【退職手当】          勤務しなかった時間も在職期間から除算されません。</p>	扶養手当	住居手当	通勤手当	単身赴任手当	地域手当	特勤手当等	へき地手当等	時間外勤務手当	○	○	○	○	△	△	△	□
扶養手当	住居手当	通勤手当	単身赴任手当	地域手当	特勤手当等	へき地手当等	時間外勤務手当										
○	○	○	○	△	△	△	□										
根拠法令等	地方公務員の育児休業等に関する法律 職員の育児休業等に関する条例第26条から29条 沖縄県職員服務規程第6条の8																

【取得パターン】

8:30	9:30	16:15	17:15
部分休業	勤 務	部分休業	

【Q & A（育児部分休業）】

Q. 育児部分休業の前後に引き続いて年休を取得できますか？

A. 育児部分休業は、勤務に引き続くことが必要です。

8:30	10:00	17:15
①	<del>部分休業</del>	年 休

8:30	14:00	15:45	17:15
②	勤 務	年 休	<del>部分休業</del>

①、②ともに、既に承認された育児部分休業を取り消して、年次休暇の申請を行ってください。

【育児休暇と部分休業の活用例】

例① 勤務時間の始めと終わりに取得する場合

8:30	9:00	9:45	16:30	17:15
部分休業 (30分)	育 児 休 暇 (45分)	勤 務	育 児 休 暇 (45分)	

例② 勤務時間の始め（もしくは終わり）にまとめて取得する場合

8:30	9:00	10:30	17:15
ア	部分休業 (30分)	育 児 休 暇 (90分)	勤 務
8:30	15:15	16:45	17:15
イ	勤 務	育 児 休 暇 (90分)	部分休業 (30分)

例③ 分散して取得する場合

8:30	9:00	13:00	13:30	16:15	17:15
育 児 休 暇 (30分)	勤 務	育 児 休 暇 (30分)	勤 務	部分休業 (60分)	

(4) 育児短時間勤務制度

♣♥男女とも

要件	小学校就学前の子を養育する場合 ※「子」の範囲は育児休業でいう「子」に同じです。
期間	養育する子が小学校就学始期に達するまで（1か月以上1年以下）
勤務形態	○職務を完全に離れることなく育児を行う事ができるよう、育児のための短時間勤務をすることができます。 ○次のいずれかにより、職員が希望する日及び時間帯において勤務する事ができます。 【交替制勤務職員以外の職員】 ①週5日・1日3時間55分（計19時間35分） ②週5日・1日4時間55分（計24時間35分） ③週3日・1日7時間45分（計23時間15分） ④週2日・1日7時間45分+週1日・1日3時間55分（計19時間25分） 【交替制勤務職員】 ①週19時間25分 ②週19時間35分 ③週23時間15分 ④週24時間35分 ○休暇制度 【年次有給休暇】 再任用短時間勤務と同様に、勤務形態に応じた付与日数となります。 【特別休暇】 原則として、フルタイム勤務職員と同じです。 育児休暇は、4時間勤務の日は1日1回45分以内となります。
手続き	◆「育児短時間勤務承認請求書」（サービス規程：第4号様式の5）を開始の1か月前までに所属長を経由し、人事課へ提出してください。 ◆添付書類：当該請求に係る子の氏名、職員との続柄及び生年月日を証明する書類（戸籍謄本等）  【期間の延長】 延長することができます。 【再度の請求】 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、再度の請求ができます。 ただし、次の特別の事情がある場合には、1年以内の再度の請求が可能です。 ①最初の育児短時間勤務を申請する際に、あらかじめ「育児短時間勤務計画書」（サービス規程：第4号様式の6）を併せて提出し、育児短時間勤務の終了後、3か月以上の期間が経過したこと ②配偶者が負傷又は疾病により入院したこと ③配偶者と別居したこと ④その他特別の事情がある場合（条例第11条）

給与等

【給料】

育児短時間勤務の形態に応じて、下記の額が支給されます。

$$\text{号給に応じた給料月額} \times \frac{\text{1週間当たりの勤務時間}}{\text{38時間45分}}$$

【諸手当】

支給されます。

諸手当の支給額

扶養手当	住居手当	通勤手当	単身赴任手当	地域手当	特勤勤務手当等	へき地手当等	時間外勤務手当
○	○	○ (注1)	○	△	△	△	□ (注2)

備考 1 「○」全額支給（フルタイム勤務時と同額支給）

2 「△」勤務時間数に応じて支給

3 「□」勤務実績に応じて支給

(注1) 平均1箇月当たり通勤回数が10回未満の場合は半額

(注2) 1日7時間45分までは支給割合が100分の100

【期末手当】

給料月額をフルタイム勤務時の額に戻し、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。

【勤勉手当】

給料月額をフルタイム勤務時の額に戻し、育児短時間勤務による勤務時間の短縮分は在職期間から除算されます。

【退職手当】

育児短時間勤務をした期間の3分の1に相当する月数は在職期間から除算されます。

根拠  
法令等

地方公務員の育児休業等に関する法律  
職員の育児休業に関する条例第10条から第19条  
沖縄県職員服務規程第6条の5、第6条の6、第6条の7

## 【Q & A（育児部分休業）】

Q. 育児短時間勤務制度を利用したらどのくらい給料が変わりますか？

A. 育児短時間勤務制度は、育児短時間勤務の形態に応じて支給されます。

以下に、モデルケースを参考にしてください。

職員A（行政職給料表2級45号給）が通常勤務をした場合

給料月額	:	260,000円
給料の調整額 調整数2	:	17,000円
扶養手当（配偶者及び子1名）	:	16,500円
6月期末手当（支給割合：1.225）	:	359,537円
6月勤勉手当（支給割合：0.92）	:	254,840円
12月期末手当（支給割合：1.225）	:	359,537円
12月勤勉手当（支給割合：0.92）	:	254,840円

期間：4月1日～9月30日まで（週5日・1日3時間55分（計19時間35分））

職員Aが育児短時間勤務を取得した場合

### 例月給与

給料月額	:	$260,000円 \times (19時間35分 / 38時間45分) = 131,397円$
調整額	:	$17,000円 \times (19時間35分 / 38時間45分) = 8,591円$
扶養手当	:	$16,500円$

### 6月期末・勤勉手当

$$\begin{aligned} \text{期末} &: (260,000円 + 17,000円 + 16,500円) \times 1.225 \times 80 / 100 (\ast 1) \\ &= 287,630円 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{勤勉} &: (260,000円 + 17,000円) \times 0.92 \times 90 / 100 (\ast 2) \\ &= 229,356円 \end{aligned}$$

### 12月期末・勤勉手当

$$\begin{aligned} \text{期末} &: (260,000円 + 17,000円 + 16,500円) \times 1.225 \times 80 / 100 (\ast 3) \\ &= 287,630円 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{勤勉} &: (260,000円 + 17,000円) \times 0.92 \times 70 / 100 (\ast 4) \\ &= 178,388円 \end{aligned}$$

※1 育短勤務による勤務時間短縮分の2分の1除算。在職期間率5ヶ月以上6ヶ月未満で80/100

※2 育短勤務による勤務時間の短縮分は除算。勤務期間率5ヶ月以上5ヶ月15日未満で90/100

※3 育短勤務による勤務時間短縮分の2分の1除算。在職期間率5ヶ月以上6ヶ月未満で80/100

※4 育短勤務による勤務時間の短縮分は除算。勤務期間率4ヶ月以上4ヶ月15日未満で70/100

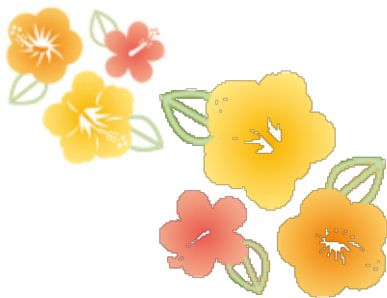
※上記取得例は、あくまで計算例であり、給与額等を保証するものではありません。

(5) 早出遅出勤務制度		♣♥男女とも
要件	①小学校就学前の子を養育する場合 ②以下の施設を利用する小学生の子を送迎する場合 <ul style="list-style-type: none"> <li>・放課後児童クラブを行う施設</li> <li>・ファミリーサポートセンターにおける相互援助活動を行う場所</li> <li>・放課後等デイサービス、日中一時支援事業を行う施設</li> <li>・放課後子ども教室を行う場所</li> </ul> ③要介護者の介護を行う場合 ※「子」の範囲は育児休業でいう「子」に同じです。	
勤務形態	○次のいずれかにより、早出または遅出勤務をする事ができます。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①午前8時から午後4時45分まで</li> <li>②午前9時から午後5時45分まで</li> <li>③午前9時30分から午後6時15分まで</li> </ul>	
手続き	◆「早出遅出勤務請求書」（サービス規程：第12号様式の2）によりあらかじめ所属長へ請求してください。 ※養育や介護の状況に変更が生じた場合は、育児又は介護の状況変更届（サービス規程：第12号様式の4）を所属長へ提出してください。	
根拠 条例等	勤務時間条例第6条の3、勤務時間規則第5条の4 沖縄県職員サービス規程第8条第2項、第18条の2	

(6) 子の看護休暇		♣♥男女とも
要件	中学校就学前の子を養育する職員が、その子の看護をする場合 【取得例】負傷・疾病の治療（風邪、発熱等を含む）、 療養中の看病及び通院等の世話、 予防接種（インフルエンザ等任意接種含む）、健康診断など ※「子」の範囲は育児休業でいう「子」に同じです。 ※後遺障害の機能回復訓練（リハビリ）の介助は含みません。 ※配偶者等が子どもの看護ができる場合でも、実際に看護を必要とする場合は対象となります。	
期間	【中学校就学前の子が <u>1人</u> の場合】1暦年に5日以内 【            " <u>2人以上</u> の場合】1暦年に10日以内	
単位	1日又は1時間単位 ※残日数に1時間未満の端数がある場合は、当該残日数のすべてを使用することができます。	

手続き	<p>◆申請は、総務事務システムの「特別休暇」により行ってください。</p> <p>◆休暇種別欄は、「子の看護休暇」を選択し、必要事項を入力してください。</p> <p>※子の負傷、疾病等の確認については、特段、医師の診断書の提出は義務づけていません。（特に必要と認める場合は提出）</p>
根拠条例等	勤務時間条例第16条第11号、勤務時間条例の運用第16条関係9

<b>(7) 休憩時間の変更</b>		♣♥男女とも
要件	<p>①小学校就学前の子を養育する場合</p> <p>②小学校に就学する子の送迎のため、自宅以外の場所に行く場合</p> <p>③妊娠中の職員で、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な影響がある場合</p> <p>④要介護者の介護を行う場合</p> <p>※「子」の範囲は育児休業でいう「子」に同じです。</p>	
勤務形態	休憩時間を正午から午後零時45分までの45分間に変更することができます。	
手続き	<p>◆「休憩時間変更請求書」（サービス規程：第11号様式の2）をあらかじめ所属長へ提出してください。</p> <p>※子の養育状況等に変更が生じ、休憩時間の変更の必要がなくなった場合には、「休憩時間変更請求事由状況変更届」（サービス規程：第11号様式の3）を所属長へ提出してください。</p>	
根拠条例等	勤務時間条例第4条第2項、勤務時間規則第4条の2第3項 沖縄県職員サービス規程第17条の2	



(8) 子育てを行う職員の深夜勤務の制限

♣♥男女とも

要件	小学校就学前の子を養育する場合で、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場合 ・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日以下の場合を除く) ・負傷、疫病又は身体上若しくは精神上的の障害により、子を養育することが困難であること ・8週間以内に出産する予定、または産後8週間を経過しないこと ※「子」の範囲は育児休業でいう「子」に同じです。
勤務形態	公務に支障がある場合を除き、深夜勤務(午後10時～翌日午前5時まで)をしないことができます。
手続き	◆「深夜勤務・時間外勤務制限(免除)請求書」(服務規程：第12号様式の3)を開始の1か月前までに所属長へ提出してください。 ※養育の状況に変更が生じた場合は、「育児又は介護の状況変更届」(服務規程：第12号様式の4)を所属長へ提出してください。
根拠 条例等	勤務時間条例第6条の4第1項、勤務時間規則第5条の5 沖縄県職員服務規程第18条の4

(9) 子育てを行う職員の時間外勤務の制限・免除

♣♥男女とも

要件	【時間外勤務の制限】小学校就学前の子を養育する場合 【 〃 免除】3歳に満たない子を養育する場合 ※「子」の範囲は育児休業でいう「子」に同じです。
勤務形態	【時間外勤務の制限】 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か月につき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。 【時間外勤務の免除】 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。
手続き	◆「深夜勤務・時間外勤務制限(免除)請求書」(服務規程：第12号様式の3)を開始の1日前までに所属長へ提出してください。 ※養育の状況に変更が生じた場合は、「育児又は介護の状況変更届」(服務規程：第12号様式の4)を所属長へ提出してください。
根拠 条例等	勤務時間条例第6条の4第2項、第3項



## 5 子育てを応援する給付制度等

妊娠・出産は病気ではないため、健診や分娩・入院にかかる費用は自己負担となります。そこで、出産する職員や被扶養者である家族が出産する職員に対して、次のような給付金制度があります。

(1) 産前・産後休暇取得時における掛金免除（共済組合） ♡女性のみ	
要件	組合員が、産前・産後休暇を取得した場合
免除期間	産前産後休業を開始した日の属する月から産前産後休業が終了する日の翌日の属する月の前月まで ※産前産後休業とは、出産の日（出産予定日後であるときは出産予定日）以前42日から出産の日後56日までの間において勤務に服さなかった期間。（多胎妊娠の場合は、出産日以前98日）
手続き	◆「産前産後休業掛金（変更）免除申出書」を、総務事務センターを経由し、共済組合へ提出してください。 ◆添付書類：産前と産後の2回に分けて申出を行うのが基本です。 産前：①出産予定日が確認できる書類 ②有給休暇簿 産後：①出産日が確認出来る書類 ②有給休暇簿

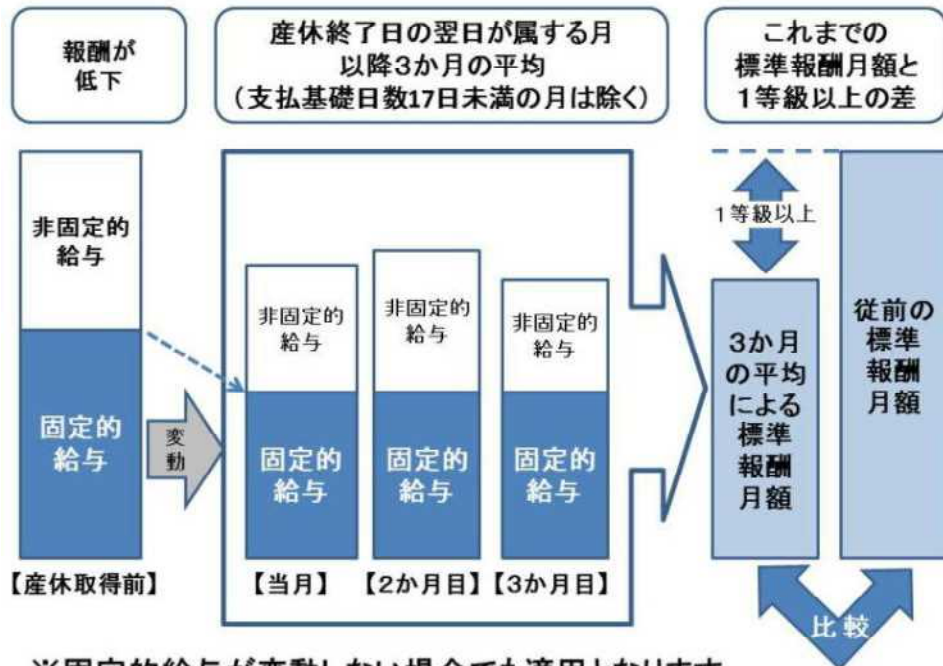
(2) 出産費・家族出産費及び同附加金（共済組合） ♣♡男女とも	
要件	組合員及び被扶養者が出産した場合 （妊娠4か月以上の早産、死産または流産及び母体保護法に基づく人工妊娠中絶を含む）
給付額	【出産費・家族出産費】 420,000円 （産科医療補償制度の未加入医療機関での出産の場合408,000円） 【出産費附加金・家族出産附加金】 30,000円 ※双生児以上を出産した時は、その人数分の額が支給されます。 ※1年以上組合員であった人が退職（資格喪失）後、6か月以内に出産した時は、出産費の支給を受ける事ができます。ただし退職後、他の医療保険者から出産費の給付を受けるときは、支給されません。
手続き	◆次のいずれかの請求書及び共済組合が提出を求める書類を、総務事務センターを経由し、共済組合へ提出してください。 【直接支払制度を利用する場合】 「直接支払制度活用者用・出産育児一時金等内払金支払請求書」 【直接支払制度を利用しない場合】 「出産費・同附加金／家族出産費・同附加金請求書」 ※請求書内に医師または助産師の証明が必要となる場合があります。

(3) 標準報酬月額の前産後休業終了時改定（共済組合） ♡女性のみ

要件

次の①及び②の要件を満たす者で共済組合に申出をした者

- ①産前産後休業を終了し、かつ産前産後休業終了日の翌日に復職した、産前産後休業に係る子を養育する者
- ②産前産後休業終了日の翌日が属する月以後3ヶ月間に受けた報酬の月平均額に基づき算出した標準報酬月額が、産前産後休業以前の標準報酬月額を下回った者



※固定的給与が変動しない場合でも適用となります。

※勤務時間の短縮等に伴う標準報酬月額の引き下げにより、毎月の給与から控除される共済掛金が少なくなります。  
 ※産前産後休業終了日の翌日から育児休業を開始している場合は、「産前産後休業終了時改定」の対象とはなりません。

適用期間

産前産後休業終了日の翌日が属する月から4ヶ月目から定時決定が行われる前月（8月）まで又は随時改定が行われるまで

手続き

◆「標準報酬産前産後休業終了時改定申出書」を、総務事務センターを経由し、共済組合へ提出してください。

**(4) 育児休業取得時における掛金免除（共済組合）**

♣♥男女とも

要件	組合員が育児休業を取得した場合
免除期間	<p>例月給与</p> <p>①育児休業等を開始した日の属する月と育児休業が終了する日の翌日の属する月が異なる場合 →育児休業等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の属する月の前月までの期間が免除されます。</p> <p>②育児休業等を開始した日の属する月と育児休業が終了する日の翌日の属する月が同一の場合で、当該月の育児休業等の日数が14日以上の場合 →当該月が免除されます。</p> <p>期末勤勉手当 1月を超える育児休業等を取得している場合 → 免除されます。</p>
手続き	<p>◆「育児休業掛金免除（変更）申出書」を、総務事務センターを経由し、共済組合へ提出してください。</p> <p>◆添付書類：育児休業の辞令の写し</p>

**(5) 育児休業手当金（共済組合）**

♣♥男女とも

要件	組合員が育児休業を取得した場合
支給期間	<p>原則、子が1歳に達する日まで。</p> <p>所定の要件（子が1歳時点で保育園に入所できない等）を満たす場合には、子が最長2歳に達する日まで延長可。</p>
給付額	<p>○育児休業を開始した日から180日に達するまで 土曜日、日曜日を除く1日につき 標準報酬日額×67/100に相当する額 ※給付上限日額は、13,878円（R4.8.1～）</p> <p>○育児休業開始後180日以降から子が2歳に達する日まで 土曜日、日曜日を除く1日につき 標準報酬日額×50/100に相当する額 ※給付上限日額は、10,356円（R4.8.1～）</p>
手続き	<p>◆「育児休業手当金（変更）請求書」を、総務事務センターを経由し、共済組合へ提出してください。</p> <p>◆添付書類：①育児休業の辞令の写し (短縮または延長となった場合は、その辞令の写し)、 ②育児休業手当金計算書 ③延長請求の場合は、延長要件を満たしていることが確認できる書類（待機証明など）。</p>

※育児休業取得時に一括して請求し、育児休業の取得期間に変更があった場合は、その都度、手当金請求の変更手続きが必要です。

(6) 育児休業手当金〔パパ・ママ育休プラス〕(共済組合)

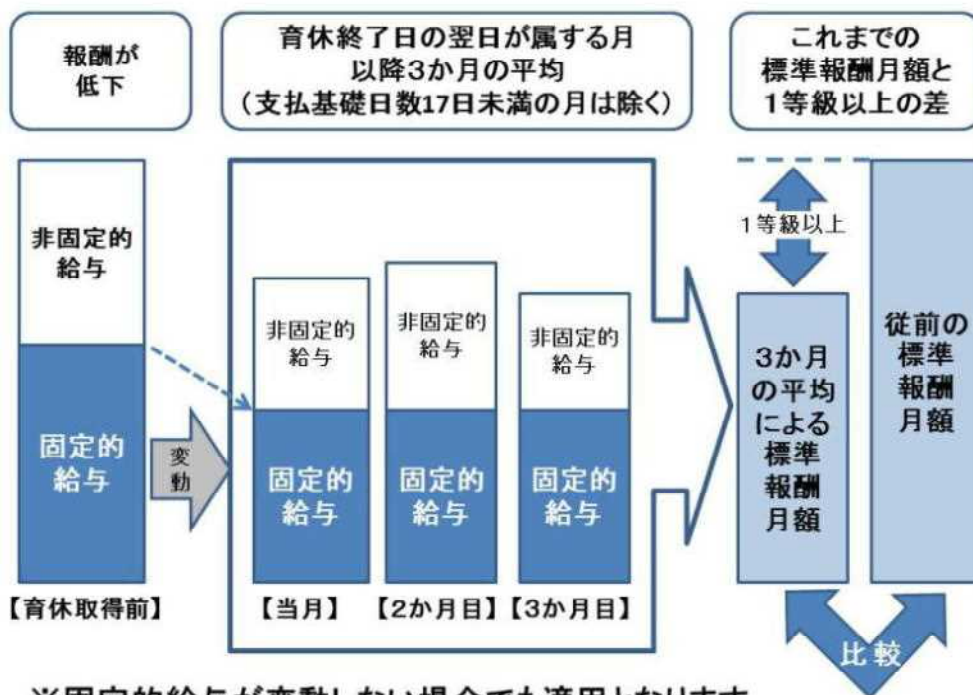
♣♥男女とも

要件	組合員とその配偶者がともに育児休業を取得する場合
支給期間	原則、子が1歳2ヶ月に達する日までの間において、組合員が育児休業を取得した期間(最大1年間) 所定の要件(子が1歳2ヶ月時点で保育園に入所できない等)を満たす場合には、子が最長2歳に達する日まで延長可。

(7) 標準報酬月額の子育休等終了時改定（共済組合） ♣♥男女とも

要件

次の①及び②の要件を満たす者で共済組合に申出をした者  
 ①子育休等を終了し復職した、3歳未満の子を養育する者  
 ②子育休等終了日の翌日が属する月以後3ヶ月間に受けた報酬の月平均額に基づき算出した標準報酬得月額が子育休等以前の標準報酬月額を下回った者



※勤務時間の短縮等に伴う標準報酬月額の引き下げにより、毎月の給与から控除される共済掛金が少なくなります。  
 ※子育休等終了日の翌日から産前産後休暇を開始している場合は、「子育休等終了時改定」の対象とはなりません。

適用期間

子育休等終了日の翌日が属する月から4ヶ月目から  
 定時決定が行われる前月（8月）まで又は随時改定が行われるまで

手続き

◆「標準報酬子育休等終了時改定申出書」を、総務事務センターを経由し、共済組合へ提出してください。

(8) 3歳未満の子を養育する場合の標準報酬月額の特例

〔養育特例〕 (共済組合)

♣♥男女とも

要件

次の①及び②の要件を満たす者で共済組合に申出をした者

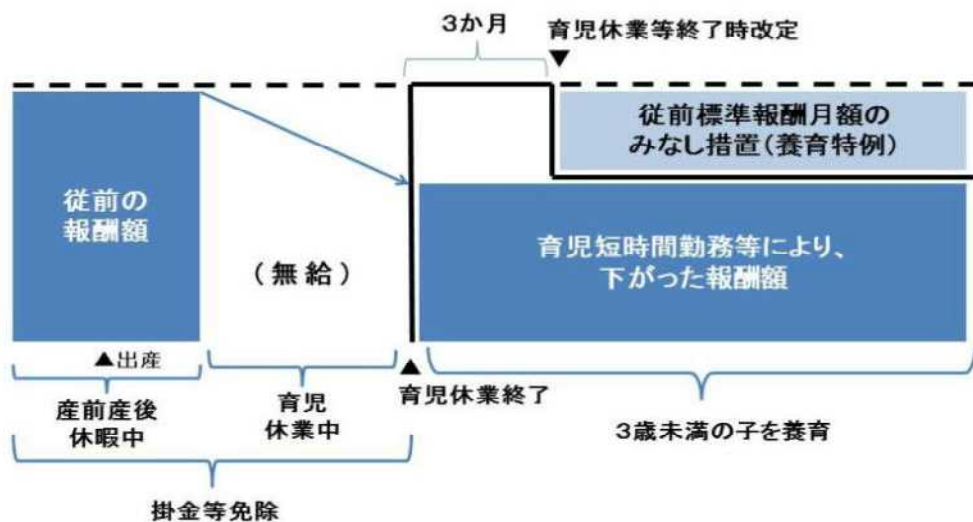
① 3歳未満の子を養育する者

② 産前産後休業終了時改定、育児休業終了時改定、随時改定及び定時決定により、改定後の標準報酬月額が、養育を開始する日の属する月の前月の標準報酬月額を下回った者

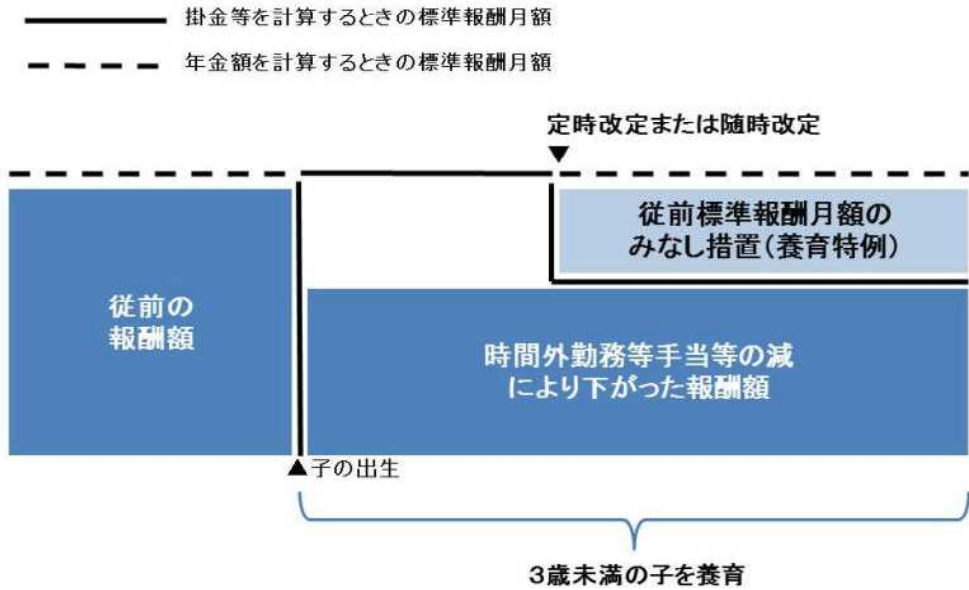
☆ 3歳未満の子の養育のため、産前産後休業終了時改定、育児休業終了時改定、随時改定及び定時決定により標準報酬月額が下がった場合において、将来受け取る老齢厚生年金及び退職等年金給付の計算のもととなる標準報酬月額を、子を養育する前の高い標準報酬月額で記録（従前の標準報酬額とみなして年金額を算定）するための特例制度です。

【例1】産前産後休暇及び育児休業を取得した場合

——— 掛金等を計算するときの標準報酬月額  
- - - - 年金額を計算するときの標準報酬月額



【例2】産前産後休暇及び育児休業を取得していない場合



※この特例は、老齢厚生年金及び退職等年金給付の算定に使用される全期間の平均標準報酬月額の計算に適用されるものですので、短期給付（医療費や出産費など）に対する標準報酬の月額には適用されません。  
 ※当該申出が行われた日の属する月の前月まで過去2年間の標準報酬月に限り遡って特例を受けることができます。

適用期間 子を養育することとなった日（又はその他の事由に該当した日）の属する月から子の養育をしないこととなった日（次の①から⑥のいずれかに該当）の翌日の属する月まで

- ①子の3歳到達（誕生日の前日）
- ②職員の退職（退職日）
- ③他の子の養育（他の子の誕生日）
- ④子の養育をしなくなった（養育しなくなった日）
- ⑤産前産後休業（掛金免除）の開始（開始日）
- ⑥育児休業等（掛金免除）の開始（開始日）

手続き

- ◆「3歳未満の子を養育する旨の申出書」を、総務事務センターを経由し、共済組合へ提出してください。
- ◆添付書類：①当該子の生年月日及びその子と申出者との身分関係を明らかにすることができる市町村長の証明書又は戸籍の謄本もしくは戸籍の抄本  
 ②住民票の写し
- ◆上記「適用期間」の子の養育をしないこととなった日（①、②を除く③～⑥のいずれか）に該当する場合は、「3歳未満の子を養育しない旨の申出書」を、総務事務センターを経由し、共済組合へ提出してください。（添付書類なし）





## Ⅱ 介護のために

### 1 介護のために（休暇制度）

仕事と介護を両立しながら、安心して介護ができるよう、次のような休暇制度等があります。

(1) 短期介護休暇		♣♥男女とも
要件	配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母・兄弟姉妹等で、負傷、疾病又は老齢により、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護状態にある対象家族）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。	
期間	【対象家族が1人の場合】1歴年に5日以内 【対象家族が2人以上の場合】1歴年に10日以内	
単位	1日または1時間単位 ※残日数に1時間未満の端数がある場合は、当該残日数のすべてを使用することができます。	
手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆申請は総務事務システムの「特別休暇」により行ってください。</li> <li>◆休暇種別欄は「短期介護」を選択し、必要事項を入力してください。</li> <li>◆添付資料：「要介護者の状態等申出書」（条例の運用：別記様式第2）</li> </ul>	
根拠 条例等	勤務時間条例第16条13号、勤務時間条例の運用第16条関係10 勤務時間規則第8条の2第3項から第5項、勤務時間規則の運用 規則第8条の2関係	

(2) 介護休暇		♣♥男女とも
要件	配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母・兄弟姉妹等で、負傷、疾病又は老齢により、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をする場合。	
期間	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。 ※初めて介護休暇の承認を受けるときは、2週間以上の期間について一括して請求	

単 位	1日または1時間  ※1時間を単位とする場合は、1日を通じ始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する4時間の範囲内（始業から2時間、終業までの2時間の取得も可能です。）  ※6か月の起算日は、介護を必要とする一つの継続する状態について、初めて介護休暇の承認を受けた日をいいます。
手続き	◆申請は総務事務システムの「介護休暇」により行ってください。
給与等	【給料】 勤務しない1時間につき1時間あたりの給与額が減額されます。
根拠 条例等	勤務時間条例第17条の2、勤務時間条例の運用第17条の2 関係 勤務時間規則第9条の2、 沖縄県職員服務規程第10条の3

(3) 介護時間 <span style="float: right;">♣♥男女とも</span>	
要 件	配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹等で、負傷、疾病又は老齢により、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をする場合。
期 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年の期間内において1日につき2時間を超えない範囲内（介護休暇との重複取得は不可）。
単 位	30分 ※1日を通じ始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する2時間の範囲内（始業から1時間、終業までの1時間の取得も可能です。）
手続き	◆申請は総務事務システムの「介護時間」により行ってください。
給与等	【給料】 勤務しない1時間につき1時間あたりの給与額が減額されます。
根拠 条例等	勤務時間条例第17条の3、勤務時間規則第9条の3 沖縄県職員服務規程第10条の4

## 2 介護を応援する給付制度等

(1) 介護休業手当金（共済組合）		♣♥男女とも
要件	<p>組合員が子、配偶者、父母等を介護するため、介護休暇を取得した場合</p> <p>※対象家族等</p> <p>同居要件なし…子、配偶者、父母、配偶者の父母、祖父母、孫及び兄弟姉妹</p> <p>同居要件あり…父母の再婚の配偶者、子の配偶者、配偶者の子</p>	
支給期間	通算66日間	
給付額	<p>標準報酬日額×67/100に相当する額</p> <p>※給付上限日額は、15,266円（R4.8.1～）</p>	
手続き	<p>◆「介護休業手当金（変更）請求書」を、総務事務センターを経由し、共済組合へ提出してください。</p> <p>◆添付書類：①「介護休業実績・給料支給証明書」                  ②介護休暇簿の写し（所属長が証明したもの）                  ③出勤簿の写し                  ④職員別給与簿の写し                  ⑤住民票（同居要件のある方を介護する場合のみ提出）</p>	

~ ㄨㄟ ~

