第８章　女性職員の特例と育児及び介護のための諸制度

１　母性保護

(1) 母性保護の考え方

憲法第14条第１項は、「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」として、平等権保障の一般原則を規定している。この規定は、絶対的な平等を保障しようとするものではないが、合理的な理由に基づく差別を認めたうえで、本質的平等を保障しようとしているものである。　憲法第14条第１項

一般的に、男女の身体的条件は異なっている。したがって男女の生理的諸機能の違いによる合理的理由に基づく母性の保護は、憲法第14条の保障する平等の原則の実体的保障をなすものである。

現在の女性労働者に対する保護の考え方は、女性特有の生理を背景とした母体保護を図ることによって、男女の実質的な対等関係を実現しようとすることにある。

(2) 労働基準法上の母性保護

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するためには、男女が同一の基盤で働くことができるようにすることが必要であるとの観点に立ち、労働基準法では、母体（女性）保護のための以下の規定を設けている。

①　産前産後

母体と乳児の保護のため、産前６週間（双子などの多胎妊娠の場合は14週間）、産後８週間の休業期間を定めている。産前については本人の請求により与え、産後８週間については強行規定で就業させてはならないこととしている。　労基法第65条

また、妊産婦の請求により、休憩時間を除き１週間について40時間１日について８時間を超えて労働させてはならず、本人の請求により、時間外労働、休日労働、深夜業に従事させてはならないこととしている。　労基法第66条

②　育児時間

生後満１年に達しない生児を育てる女性は、通常の休憩時間のほかに実質的育児時間として、１日２回それぞれ30分の時間を請求することができることとしている。　労基法第67条

③　生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置

生理日の就業が著しく困難な女性が請求したとき、その者を生理日に就業させてはならないこととしている。　労基法第68条

(3) 母性保護を目的とした特別休暇等

①　職員の生理休暇

職員の生理休暇は、生理日の就業が著しく困難な女性職員が請求した場合における休暇であって、女性に特有な生理現象が身体又は精神に与える影響を考慮して設けられたものである。　勤務時間等条例第15条

本休暇は、労働基準法の趣旨に鑑み、女性職員から請求があれば、承

認しなければならない。

本休暇の付与日数は、生理期間の長短及び難易が各人によって異なるので、一律に限定できず、連続する最初の２暦日以内でそのつど必要と認める期間とする。なお、２日を超える期間については、傷病休暇の規定による。

生理日の身体的・精神的苦痛は個人差が大きいこと、生理が本来、病気でないことなどから生理日の勤務が著しく困難かどうかについては、一応、事実を推断することができれば、医師の診断書のような証明を求めなくともよい。

◎　特別休暇の基準

勤務時間等条例
別表
（第15条関係）

特別休暇の種類	期　　間
職員の生理休暇	そのつど必要と認める期間。ただし、２日を超えるときは、その超える期間については第 14 条の規定による。

（事例研究）

◎　労働省労働基準局長回答(昭和23年５月５日基発第682号)要旨

生理休暇は、生理日の就業が著しく困難な女性労働者が請求した場合に与えられるべきものであるが、その手続きを複雑にすると、この制度の趣旨が抹殺されることになるから、原則として特別の証明がなくても女性労働者の請求があった場合には、これを与えることにし、特に証明を求める必要が認められる場合であっても、右の趣旨にかんがみ、医師の診断書のような厳格な証明を求めることなく、一応事実を推断せしめるに足れば充分であるから、例えば同僚の証言程度の簡単な証明によらしめるように指導されたい。

（事例研究）

◎　労働省労働基準局長回答（昭和61年3月20日基発第151号・婦発第69号）要旨

休暇の請求は、就業が著しく困難である事実に基づき行われるものであることから、必ずしも暦年単位で行わなければならないものではなく、半日又は時間単位で請求した場合には、使用者はその範囲内で就業させなければ足りる。

②　職員の分べん休暇

勤務時間等条例
第15条

職員の分べん休暇（いわゆる産前・産後の休暇）は、８週間以内（多胎妊娠の場合にあっては、14週間以内）に出産する予定である女性職員が申し出た場合における休暇及び女性職員が出産した場合における休暇であって、出産の前後における女性職員の就業を制限することによって、直接、母体と乳児の保護を図ろうとするものである。

産前の休暇は、出産予定日よりさかのぼって８週間（多胎妊娠の場合にあっては 14 週間）を本人の申し出によって付与する。

また、産後の休暇は、出産日の翌日から起算して８週間（＝56日）を付与しなければならない。

出産当日は、行政解釈（昭和25年３月13日基収第4057号）により産前に含まれるとされているが、本県では産前・産後いずれの休業期間にも含めず、さらに１日の休暇を付与している。したがって、付与できる期

間は、産前・産後を通算して16週間（112日）十１日＝113日（多胎妊娠の場合155日）である。

産前の休暇は、妊娠中の女性職員の請求があった場合に与えられるものであるのに対し、産後の休暇は、労働基準法上の強行規定であり、請求がないときでも必ず与えなければならないものである。ただし、産後６週間を経過した女性が請求した場合、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない。

「出産とは、妊娠４ヶ月以上（１ヶ月は 28 日として計算する)の分娩をいい生産のみならず死産をも含む。」（労働基準局通達(昭和 23 年 12 月 23 日基発第 1885 号）とされることから、妊娠 4 ヶ月以上というのは、１ヶ月を 28 日で計算することにより、3 ヶ月（28 日×3 ヶ月）と１日、すなわち 85 日以上のことをいう。なお、出産予定日は、最終月経の初日から起算して 280 日目として計算するのであり、これは妊娠 85 日以上という場合と同様の計算であるが、単に日数の経過だけでなく、胎児の状態等から医師による総合的な判断が必要である。

なお、妊娠４ヶ月未満の分娩であって休暇を要する場合は、分べん休暇の取得ができないため、傷病休暇で対応することとなる。

◎　特別休暇の基準

勤務時間等条例別表（第15条関係）

特別休暇の種類	期　　間
職員の分べん休暇	その分べん予定日前８週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）に当たる日から分べんの日後８週間目に当たる日までの期間内

（事例研究）

◎　労働省労働基準局長、婦人少年局長通牒(昭和26年4月2日婦発第113号)要旨

労働基準法第65条の「出産」の範囲は、妊娠４ヶ月以上（１ヶ月は28日として計算する。つまり、４ヶ月以上というのは85日以上のことである）の分娩である。

したがって、妊娠中絶であっても妊娠４ヶ月以後行った場合には、同条に規定する休業を請求することができる。妊娠中絶とは胎児が母体外において生存を続けることのできない時期に胎児及びその附属物を人工的に母体外に排出させることであり、産前６週間の休業の問題は発生しない。なお、産前６週間の期間計算は自然の分娩予定日を基準として計算するものであり、産後６週間は現実の出産日を基準として計算するものである。

（事例研究）

◎　人事院月報相談室(昭和43年1月)要旨

休職中の職員に対しては、産前の特別休暇は与える余地がなく、また産後の就業を禁止する余地もない。

心身の故障のため休職中である女性職員に対しては、いわば公権力をもって公務関係から排除されている状態であるので、休職の事由となった心身の故障が存する限り、特別休暇又はいわゆる「産後期間」の取扱いをするために復職させることは適当でない。

勤務時間等条例第15条

③　妊娠中又は出産後の職員の通院休暇

妊娠中又は出産後の職員の通院休暇は、妊娠中又は出産後１年以内の

女性職員が、母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法13条に規定する健康診査を受ける場合における休暇であって、休暇の期間は、勤務時間等条例の別表の附表の２に定める回数において必要と認められる時間とする。

母子保健法第10条

※　母子保健法第10条「市町村は、妊産婦若しくはその配偶者又は乳児若しくは幼児の保護者に対して、妊娠、出産又は育児に関し、必要な保健指導を行い、又は医師、歯科医師、助産師若しくは保健師について保健指導を受けることを勧奨しなければならない。」

母子保健法第13条

※　母子保健法第13条「前条の健康診査のほか、市町村は、必要に応じ、妊産婦又は乳児若しくは幼児に対して、健康診査を行い、又は健康診査を受けることを勧奨しなければならない。」

◎　特別休暇の基準

勤務時間等条例別表（第15条関係）

特別休暇の種類	期　　間
妊娠中又は出産後の職員の通院休暇	この表の附表の２に定める回数において必要と認める時間

附表の２（通院回数表）

妊娠週数等	回　数
妊娠したと認められたときから妊娠満 23 週まで	４週間に１回
妊娠満 24 週から満 35 週まで	２週間に１回
妊娠満 36 週から分べんまで	１週間に１回
出産後１年まで	１回

備考　医師等の特別の指示があつた場合にあっては、その指示された回数とする。

④　女性教員の妊娠時体育授業軽減

妊娠中のため体育の授業を行うことが困難な女性教員（職員の分娩休暇又は１日を単位とする傷病休暇を受けている者以外の者。）が妊娠判明時以降に、当該女性教員が妊娠教員として在職する期間について非常勤講師を任用することができる。

※　詳細は「公立小・中学校女性教員の妊娠時体育軽減に係る代替非常勤講師任用の取扱いについて（通知）」（平成 10 年３月 31 日付け教義第３－101 号）を参照すること。

※　詳細は「県立学校女性教員の妊娠時体育軽減に係る代替非常勤講師任用の取扱いについて（通知）」（平成12年３月27日付け教高第３－116号）を参照すること。

２　育児及び介護のための諸制度

(1) 育児休業

育休法第１条
育休条例第１条

①　育児休業制度の目的

「子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もって職員の福祉を増進するとともに、地方公共団体の行政の円滑な運営に資すること」を目的として、『地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）』が平成４年４月１日から施行されたことに伴い、本県においては「山梨県職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第1号）」が制定され、学校職員を含めた職員の育児休業等に関して必要な事項が規定されることとなった。

育児休業制度は、子を養育する職員が、離職することなく勤務を継続しながら育児を行うことを容易にし、職業生活と家庭生活との調和を可能にすることで職員の福祉を増進し、また個々の職員が勤務を継続することによりその能力を発揮することは、地方公共団体の行政全体としてみれば、公務の円滑化、効率化につながるものと考えられる。

② 育児休業の承認

育休法第２条第１項

職員（非常勤職員、臨時的に任用される職員その他の条例で定める職員を除く。）は、任命権者の承認を受けて、当該職員の３歳に満たない子を養育するため、当該子が３歳に達する日まで育児休業をすることができる。なお、「３歳に達する日」とは、３歳の誕生日の前日をいう。

育休法第２条第２項

育児休業の承認を受けようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、任命権者に対し、育児休業承認請求書により、育児休業を始めようとする日の１月前までに行うものとする。ただし、育休規則第３条第１項各号に当てはまる場合（子の出生後８週間以内の育児休業等）は、２週間前までに行うものとする。

育休規則第３条第１項

なお、育児休業の承認は、県費負担教職員も含めて任命権者である県教育委員会が行う。

育休法第２条第３項

任命権者は、職員から育児休業の請求があったときは、業務分担の見直し、配置換え、臨時的任用等あらゆる措置を講じても、なお、当該職員の業務を処理することが著しく困難な場合を除き、これを承認しなければならないこととされる。

育休法第２条第１項

育児休業はその子につき原則２回に限り認められるものであるが、特別の事情がある場合には再度の育児休業を請求することができる。なお、職員が妻の出産の日から産後休暇の期間（５７日間）内に育児休業を開始し、終了した場合には特別の事情がなくても当該子に対して２度まで育児休業を取得することができる。

育休法第２条第１項第１号

また、職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわりなく育児休業を取得できるため、「妻→夫→妻」といった交互の育児休業や夫婦同時に育児休業など、多様な育児休業取得が可能となる。

③ 育児休業の期間変更

育休法第３条第１項

育児休業をしている職員は、任命権者に対して育児休業期間の延長を請求することができる。延長の請求は、条例で定める特別の事情がある場合を除き１回に限られる。なお、平成30年4月1日より、子どもが保育所に入れない場合について、育児休業の再度の取得と育児休業の再度の延長が可能となった。

育休条例第３条６項

育休規則第４条

また、予定した育児休業期間の満了前に、職務復帰を希望する場合には、養育状況変更届を提出し、育児休業承認の撤回を求めることとなるが、育児休業のための臨時的任用等に関連することから、職務復帰の日をいつとするかについては、任命権者との協議が必要となる。

④ 育児休業の効果

育休法第４条第２項

育児休業期間中については、給与は支給されない。
なお、共済組合員の資格は継続されるので、病気等で治療を受けたときは共済組合からの保険給付が受けられる。また、年金の算定に当たっては、育児休業期間も通算される。

※　詳細は、福利給与課及び公立学校共済組合に確認すること。

⑤　育児休業の失効・取消

育児休業をしている職員が、①産前の休業を始めた場合、②出産した場合、③休職若しくは停職処分の処分を受けた場合、④育児休業に係る子が死亡した場合、⑤育児休業に係る子が当該職員の子でなくなった場合には、当該育児休業は失効する。　育休法第５条第１項

※　①に関連して、育児休業中の職員が妊娠し、産前の休暇を取得しようとする場合は、「職務復帰」の発令が必要となる。詳細は「第２教職員の任用　４　特殊な任用形態　（参考）発令及び発令内申等提出書類」を参照すること。

また、育児休業をしている職員が、①当該育児休業に係る子を養育しなくなった場合、②当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとする場合には、当該育児休業は取消となる。　育休法第５条第２項　育休条例第５条

⑥　育児休業に伴う臨時的任用

任命権者は、育児休業（延長を含む。）の請求があった場合において、職員の配置換えその他の方法によって当該職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該請求期間を任期の限度として、①任期を定めた採用、又は②臨時的任用（任用は当該請求期間について１年を超えて行うことができない。）を行うこととし、公務の適正な運営を確保するとともに、職員が育児休業を取得しやすい状況の確保を図っている。　育休法第６条第１項

本県においては、平成15年度から育児休業中の職員が定数外の扱いとなったことにより、承認を受けた育児休業の期間に応じて、任期付教職員又は、臨時的任用職員（育休代替職員）を任用している。

※　詳細は「定数内臨時教職員（期間採用教職員）取扱要綱」「任期付教職員の任用等の取扱いについて」を参照すること。

⑦　育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等　育休条例第２３条、２４条

任命権者は、本人又は配偶者の妊娠、出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置を講じなければならない。また、研修や相談体制の整備等により、育児休業を取得しやすい勤務環境を整備しなければならない。

⑧　その他

育児休業を終了した年の年次有給休暇の取扱いについては、年次有給休暇が職員であることにより発生する休暇であることから、休暇付与の基準日となる１月１日が育児休業の期間中であっても、職員としての身分を有しているため、年20日（前年からの繰越し分があればそれを加えた日数）の年次有給休暇が付与される。

(2) 育児短時間勤務

①　育児短時間勤務制度の目的

平成19年８月１日に改正施行された『地方公務員の育児休業等に関する法律』により、少子化に対応するための次世代育成支援対策の一環として、職員が職務を完全に離れることなく、公務においても長期間にわたる育児と仕事の両立が可能となるよう、育児のための短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）が認められることとなった。　育休法第10条第１項

本県においては、「山梨県職員の育児休業等に関する条例」の改正により、平成20年４月１日から育児短時間勤務制度が導入された。

② 育児短時間勤務の承認等

職員（非常勤職員、臨時的に任用される職員その他の条例で定める職員を除く。）は、任命権者の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、当該子が小学校就学の始期に達するまで、次のいずれかの勤務形態により、希望する日及び時間帯において勤務することができる。

※ 育児短時間勤務の法定勤務形態

ア １日当たり３時間５５分（週１９時間３５分）

イ １日当たり４時間５５分（週２４時間３５分）

ウ 週３日（週２３時間１５分）

エ 週２日半（週１９時間２５分）

オ 条例で定める勤務形態（週19時間25分、週19時間35分、週23時間15分、週24時間35分）

（オにあっては交替制勤務職員に限る。）

また、育児短時間勤務の請求期間は、育児休業の場合とは異なり、１月以上１年以下の期間に限られる。

このため、育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。いわゆる「本務者」を意味する。）で、引き続き当該育児短時間勤務をしようとする場合には、任命権者に対して期間の延長を請求することとなる。ただし、育児短時間勤務を終了した子に対しては、条例で定める特別の事情がある場合を除いて、その終了日から１年を経過しなければ、再度の育児短時間勤務の請求は認められない。なお、平成30年4月1日より、子どもが保育所に入れない場合について、1年以内の育児短時間勤務の再取得が可能となった。

育休条例第１１条７項

これは、育児短時間勤務の承認に際しては、職員の配置換えや当該職員の業務を処理するための短時間勤務職員の採用等、あらゆる措置が求められ、人事管理上や公務の円滑な運営の観点からも適当ではないためである。また、自己都合による育児短時間勤務の撤回についても同様に認められない。

育児短時間勤務の承認又は期間延長の請求については、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の１月前までに、育児短時間勤務承認請求書を任命権者に提出すること。

育休法第10条第２項

なお、夫婦２人が同時に育児短時間勤務を行う場合、夫婦で曜日又は時間帯をずらして交互に利用することは可能であるが、同じ子について同時に育児することまで認めるものではないため、夫婦が同一時間帯で短時間勤務を取得することはできない。

③ 育児短時間勤務職員等の給与等

育児短時間勤務職員等の給料月額は、次式により算出される。

$$\text{給料月額} \times \frac{\text{その者の1週間当たりの勤務時間（19時間25分～24時間35分）}}{\text{38 時間 45 分}}$$

学校職員給与条例第８条の２

育児短時間勤務職員の期末・勤勉手当の基礎額は、給料月額等をフルタイム勤務時の給料月額等に割り戻して計算し、期末手当の在職期間の算定は、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の２分の１に相当する期間を在職期間から除算する。

勤勉手当の在職期間の算定は、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を在職期間から除算する。

※　詳細は、福利給与課に確認すること。

④　育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用　育休法第18条

任命権者は、育児短時間勤務の承認（延長の場合も含む。）の請求があった場合において、育児短時間勤務を請求した職員の業務を処理するため必要があると認めるときは、当該請求期間を任期の限度として、短時間勤務職員（地方公務員法第28条の５第１項に規定する短時間勤務の職を占める職員をいう。）を採用することができる。

本県においては、育児短時間勤務職員の業務を処理するため、育児のための任期付短時間勤務職員（いわゆる「後補充者」を意味する）を任用している。この場合、任期付短時間勤務職員の確保は困難となることが予想されるため、当該勤務の承認を受けようとする職員は、その意向を速やかに学校長に伝えるとともに、学校長は、関係人事担当課まで報告すること。

※　詳細は「育児のための任期付短時間勤務職員の取扱いについて」を参照すること。

⑤　育児短時間勤務職員の並立任用　育休法第13条

１人の育児短時間勤務職員（１週間当たりの勤務時間が育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の１週間当たりの通常の勤務時間に２分の１を乗じて得た時間である者に限る。）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（以下「並立任用」という。）を妨げない。また、この場合、実数２人で定数１人と取り扱う。（平成19年6月21日付け19文科初第372号）

実務上は、同一校に週19時間25分勤務の育児短時間勤務を希望する同一職種の職員が２人いる場合であって、学校長が当該育児短時間勤務職員２人の後補充職員として１人の常勤職員の配置を希望する場合、並立任用の可否について義務教育課又は高校教育課人事担当まで協議すること。

⑥　その他

育児短時間勤務職員の年次有給休暇は20日付与され、当該休暇の取得単位は１時間とする。　勤務時間等規則第９条

ただし、１週間（５日）当たりの１日の平均勤務時間を１日と換算して勤務形態に応じて年休日数の調整を行う。なお、換算時間は次のとおりとする。　勤務時間等規則第11条

ア　3時間55分×週５日勤務の職員（週19時間35分）　３時間５５分
イ　4時間55分×週５日勤務の職員（週24時間35分）　４時間５５分
ウ　7時間45分×週３日勤務の職員（週23時間15分）　７時間４５分
エ　7時間45分×週２日＋3時間55分×週１日（週19時間25分）　７時間４５分
オ　交替制勤務職員（週19時間25分）　７時間４５分
カ　交替制勤務職員（週19時間35分）　７時間４５分
キ　交替制勤務職員（週23時間15分）　７時間４５分
ク　交替制勤務職員（週24時間35分）　７時間４５分

育児短時間勤務職員の特別休暇は、子の看護休暇（５日）などが認め　勤務時間等規則

られており、取得単位は１日又は１時間とする。また、１日を単位とする特別休暇を取得できるときは、１回の勤務に割り振られた勤務時間の全てを勤務しないときとする。なお、１時間を単位として取得した休暇の日への換算は、年次有給休暇の換算時間とする。

第22条の２

その他、育児短時間勤務職員の特別休暇のうち、職員の育児休暇については、勤務日ごとの勤務時間が４時間以下の場合は１日１回30分、勤務日ごとの勤務時間が４時間を超える場合は１日２回各30分とする。

勤務時間等規則第22条

(3) 部分休業

① 部分休業制度の目的

部分休業とは、公務の運営に支障のない範囲で、子を養育するために１日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないことを認めるものであり、育児仕事の両立を図りつつ勤務する職員の育児を容易にする制度である。

② 部分休業の承認

任命権者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第１項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会）は、職員（非常勤職員、育児短時間勤務職員又は法第17条の規定による短時間勤務職員を除く。）が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、条例の定めるところにより、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため１日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないことを承認することができる。

育休法第19条第１項

また、部分休業の承認は、第１号部分休業は１日につき２時間（職員の育児休暇、第１号子育て時間又は介護時間を承認されている職員においては、２時間から当該育児休暇、第１号子育て時間又は介護時間を減じた時間）を超えない範囲内、第２号部分休業は１年につき１０日相当（第２号子育て時間を承認されている職員においては、１０日相当から当該第２号子育て時間を減じた時間）を超えない範囲内で職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、第１号部分休業は30分単位、第２号部分休業は１時間を単位として行うこととされる。

部分休業の承認の請求は、部分休業簿により行うものとし、部分休業の対象となる子の年齢は、小学校就学の始期に達するまでとする。

ただし、第１号部分休業と第２号子育て時間、第２号部分休業と第１号子育て時間の併用はできない。

なお、県費負担教職員の部分休業の承認は、育児休業の場合と異なり、服務監督権者である市町村教育委員会が行う。

育休規則第13条第１項

これは、部分休業が職務専念義務の免除の一つであって、割り当てられた勤務時間の一部を勤務しないことによる公務の運営への影響を考慮する必要があることなどから任命権者ではなく、市町村教育委員会としたものである。

③ その他

部分休業を取得した職員の給与月額は、１ヶ月間の部分休業の総時間数に応じて減額される。なお、期末手当については減額されないが、勤勉手当については基準日（６月１日、12月１日）以前の６ヶ月に部分休

学校職員給与規則第4条

業をした日が90日を超えた場合は、部分休業の総時間を勤務しなかった期間（月数等に換算）として勤務期間から除算する。
※　詳細は、福利給与課に確認すること。

(4) 子育て時間

内容は(3)部分休業と同様であるが、対象となる子の年齢が子育て時間の場合、小学校に就学している子とする。なお、子育て時間の承認の請求は、子育て時間願簿により行うものとする。

勤務時間等条例第15条の2
勤務時間等規則

ただし、部分休業と同様、第１号子育て時間と第２号部分休業、第２号子育て時間と第１号部分休業は併用できない。

(5) 介護休暇

職員が、負傷、疾病又は老齢により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ものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とし、介護を必要とする一の継続する状態ごとに介護休暇取得期間（６月）について、３つの期間に分割して取得できることとする。

勤務時間等条例第16条

（経過措置　学校職員勤務時間条例改正条例附則第３項）
※　詳細は「第６章 勤務条件 （参考）『山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の取扱いについて（通知）』（令和７年10月１日付け教義第3236号）」、「（平成29年4月1日付け教義第424号）」を参照すること。

(6) 介護時間

介護休暇とは別に、要介護者の介護のため、連続する３年の期間内において、介護のため１日につき２時間の範囲内で勤務しないことができる制度である。介護時間の承認は、１日につき２時間（勤務時間等条例第１８条に規定する特別休暇若しくは第１号子育て時間又は育児休業法第１９条第２項第１号に掲げる範囲内で請求する第１号部分休業を承認されている職員においては、２時間から当該特別休暇若しくは子育て時間又は第１号部分休業を減じた時間）を超えない範囲内で30分単位で行なうこととされる。

勤務時間等条例第16条の2

(7) その他

①　職員の育児休暇

職員の育児休暇は、生後満１年６月に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合における休暇とする。

勤務時間等条例第15条

休暇の期間は、１日２回それぞれ60分以内とする。（ただし、育児短時間勤務等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、１日の勤務時間が４時間以下の場合は１日１回30分以内、４時間を超える場合は１日２回それぞれ30分以内とする。）

なお、「子の保育のために必要と認められる授乳等」とは、子への哺乳に限らず、託児所への送り迎え等子を育てるための一般的な世話を含むものとする。

また、「１日２回それぞれ60分」とは、原則として、午前及び午後に

各１回それぞれ60分認めようとするものであるが通勤事情等の関係からやむを得ないと認められる場合には、１日における２回分を連続して与えることができるものである。

職員の育児休暇は、勤務を前提に認めているものであるため、当該休暇を承認されている職員が年次有給休暇によって他の勤務時間のすべてを勤務しないときは、あらかじめ承認された休暇の期間を含めて年次有給休暇を届け出なければならない。

共働きの男性職員が子を託児所に送迎する必要があるというような場合や、配偶者が専業主婦でも社会通念上認められる事情（配偶者本人の病気、親の看護等）により保育が困難である場合に、男子職員が授乳等を行う必要があるときには認められる。

◎　特別休暇の基準

勤務時間等条例別表（第15条関係）

特別休暇の種類	期　　間
職員の育児休暇	生後満１年６月に達しない子を育てる場合 １日２回それぞれ 60 分

②　育児参加休暇

勤務時間等条例第15条

職員の配偶者が出産する場合において、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（配偶者の子を含む。）を養育する職員がこれらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるときにおける休暇とする。

職員の配偶者の出産予定日の８週間（多胎妊娠の場合にあっては、１４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間において、５日の範囲内の期間で１日又は１時間を単位とする。ただし、当該休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に１時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。この場合において、１時間を単位として使用した育児参加休暇を日に換算する場合には規則第１１条第２項の規定を準用する。

◎　特別休暇の基準

勤務時間等条例別表（第15条関係）

特別休暇の種類	期　　間
育児参加休暇	５日以内

③　配偶者出産休暇

勤務時間等条例第15条

職員の配偶者が出産する場合で、職員が配偶者の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められるときにおける休暇とする。

職員の配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後２週間を経過する日までの間において、３日の範囲内の期間で１日又は１時間を単位とする。ただし、当該休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に１時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。この場合において、１時間を単位として使用した配偶者出産休暇を日に換算する場合には規則第１１条第２項の規定を準用する。

◎　特別休暇の基準

勤務時間等条例

特別休暇の種類	期　　間
配偶者出産休暇	３日以内

別表
（第15条関係）

④　子の看護等休暇

勤務時間等条例
第15条

中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）又は孫を養育する職員が、その子又は孫の看護等（負傷し、若しくは疾病にかかつたその子若しくは孫の世話若しくは疾病の予防を図るために必要なその子若しくは孫の世話を行うこと又は学校保健安全法第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして人事委員会が定める事由に伴うその子若しくは孫の世話を行うことをいう。）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おける休暇とする。

なお、この事由による休暇は、一の年における期間とされ、この「一の年」とは、１暦年をいい、１月１日から12月31日の１年間をさすものである。

子の看護**等**休暇は、５日（中学校就学の始期に達するまでの子が２人以上の場合は１０日）の範囲内の期間で１日又は１時間を単位とする。ただし、当該休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に１時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。この場合において、１時間を単位として使用した子の看護**等**休暇を日に換算する場合には規則第１１条第２項の規定を準用する。

※　詳細は「第６章 勤務条件 （参考）『山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の取扱いについて（通知）』（令和７年４月１日付け教義第286号）」を参照すること。

◎　特別休暇の基準

特別休暇の種類	期　　間
子の看護**等**休暇	中学校就学の始期に達するまでの子又は孫の看護等を行う場合５日（中学校就学の始期に達するまでの子が２人以上の場合にあっては１０日）以内

勤務時間等条例
別表
（第15条関係）

⑤　短期の介護休暇

勤務時間等条例
第15条

要介護者の介護又は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きの代行その他の要介護者の必要な世話を行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

要介護者とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母その他人事委員会規則で定める者で負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により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をいう。

なお、この事由による休暇は、一の年における期間とされ、この「一の年」とは、１暦年をいい、１月１日から12月31日の１年間をさすものである。

短期の介護休暇は、５日（要介護者が２人以上の場合は１０日）の範囲内の期間で１日又は１時間を単位とする。ただし、当該休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に１時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。この場合において、１時間を単位として使用した短期の介護休暇を日に換算

する場合には規則第１１条第２項の規定を準用する。

※　詳細は「第６章 勤務条件　（参考）『山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の取扱いについて（通知）』（令和７年４月１日付け教義第 286 号）」を参照すること。

◎　特別休暇の基準

特別休暇の種類	期　　間
短期の介護休暇	第１６条第１項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下この項において「要介護者」という。）の介護その他人事委員会規則で定める世話を行う場合５日（要介護者が２人以上の場合にあっては、１０日）以内

勤務時間等条例別表（第15条関係）

⑥　育児等のための早出遅出勤務

勤務時間等条例第９条の２

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合に、公務の運営に支障がある場合を除き、１日の勤務時間の長さを変えることなく、始業・終業の時刻を繰り上げ、又は繰り下げて勤務をすることを認める制度である。

なお、介護、修学、障害又は時差通勤のための早出遅出勤務も可能である。

※　詳細は「第６章 勤務条件　（参考）『山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の取扱いについて（通知）』（令和７年４月１日付け教義第286号）」を参照すること。

⑦　育児又は介護のための深夜勤務及び時間外勤務の制限

勤務時間等条例第９条の３第１項

小学校就学の始期に達するまでの子のある学校職員が、当該子を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、深夜（午後10時から翌日の午前５時までの間）における勤務をさせてはならない。

勤務時間等条例第９条の３第２項

小学校就学の始期に達するまでの子のある学校職員が、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした学校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である場合を除き、時間外勤務をさせてはならない。

勤務時間等条例第９条の３第３項

小学校就学の始期に達するまでの子のある学校職員が、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした学校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である場合を除き、１月について24時間、１年について150時間を超えて、正規の勤務時間以外の時間における勤務をさせてはならない。

勤務時間等条例第９条の３第４項
措置条例第６条

これらの勤務の制限は、日常生活を営むのに支障がある者を介護する学校職員について準用する。

※　本県の教育職員は、「山梨県義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例」の規定により、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として、時間外勤務を命じないものとしている。

（参 考）

育 児 の た め の 諸 制 度

時期	休暇制度等	根　拠	内　　容	対象職員	期　　間	給料の有無
妊娠期間中	つわり休暇	職務に専念する義務の特例に関する条例・規則	つわりのため勤務することが困難な場合	女性	その都度必要と認める期間（7日以内）	有　給
	妊娠中の休息等		業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合	女性	その都度必要と認める時間	有　給
	妊娠中の通勤緩和		交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合	女性	1日につき1時間を超えない範囲	有　給
	就業制限	労働基準法	妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない	女性	妊娠中	
			妊産婦が請求した場合においては深夜勤務及び時間外勤務をさせてはならない			
	通院休暇	学校職員の勤務時間等に関する条例・規則	妊娠したと認められたときから妊娠満23週まで	女性	4週間に1回	有　給
			妊娠満24週から満35週まで		2週間に1回	
			妊娠36週から分べんまで		1週間に1回	
出産時	分べん休暇		分べん予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）から分べんの日後8週間まで	女性	産前産後それぞれ8週間	有　給
	配偶者出産休暇		配偶者の出産に伴う入院の付き添いなど ※　出生時の父親連続休暇 配偶者出産休暇と年次有給休暇等を合わせて、5日以上の連続休暇	男性	入院等の日から出産の日後2週間までの間において1日又は1時間単位で3日以内	有　給
育児期間中	通院休暇		出産後1年まで	女性	1回	有　給
	職員の育児休暇		生後満1年6月に達しない子を育てる場合（哺乳、託児所への送り迎えなど）	女性 男性	1日2回それぞれ60分（2回分を連続して2時間を与えることも可能）	有　給
	子育て時間		小学校就学の子を育児休業を取得せず養育しつつ勤務する場合。	女性 男性	年度ごとに以下のいずれかの範囲内 ・1日につき2時間を超えない範囲（30分単位） ・1年度につき10日相当を超えない範囲（1時間単位）	無　給
	育児休業	県職員の育児休業等に関する条例・規則	3歳に満たない子を養育するため承認を受た場合。	女性 男性	その子が3歳に達する日まで	無給、ただし共済で手当金。復職時調整の換算率100/100以下
	部分休業		小学校就学の始期に達するまでの子を育児休業を取得せず養育しつつ勤務する場合。	女性 男性	年度ごとに以下のいずれかの範囲内 ・1日につき2時間を超えない範囲（30分単位） ・1年度につき10日相当を超えない範囲（1時間単位）	無　給
	育児短時間勤務		小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、常時勤務を要する職を占めたまま1日当たり3時間55分勤務等の勤務形態により、希望する日及び勤務時間帯に勤務できる	女性 男性	1日当たり3時間55分×5日（週19時間35分） 1日当たり4時間55分×5日（週24時間35分） 7時間45分×週3日（週23時間15分） 7時間45分×週2日＋3時間55分×週1日（週19時間25分）等	有給（退職手当における在職期間から当該期間に係る1/3を除算）
	育児参加休暇	学校職員の勤務時間等に関する条例・規則	配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から当該出産の日後1年を経過する日までの間において、当該出産に係る子又は小学校就学前の子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合	女性 男性	配偶者の産前産後の期間内において1日又は1時間単位で5日以内	有　給
	育児を行う職員の早出遅出勤務		小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	女性 男性	1日の勤務時間の長さを変えることなく、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務する（午前7時から午後10時までの間に設定）	（勤務時間数に変更なし）
	子の看護等休暇		中学校就学前の子又は孫の看護等を行う場合	女性 男性	子又は孫の看護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、1日または1時間単位で5日以内（中学校就学前の子が2人以上の場合は10日）	有　給

（参　考）

教義第３２３４号
令和７年１０月１日

各市町村（組合）教育委員会教育長　殿

山梨県教育委員会教育長
（　公　印　省　略　）

山梨県職員の育児休業等に関する条例等の一部改正について（通知）

地方公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第１１０号）及び一般職の国家公務員の育児休業制度の改定等に鑑み、山梨県職員の育児休業等に関する条例及び山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の一部が改正され、令和７年１０月１日から施行されます。

また、これに併せて、山梨県職員の育児休業等に関する規則及び山梨県学校職員の勤務時間等に関する規則の一部が改正されるとともに、関連する規則の運用通知についても一部が改正されました。

貴職におかれましては、貴所管の各小中学校への周知を図るとともに、今回の改正の趣旨に則り、その施行に遺漏のないようご配慮願います。

１．制度改正の概要

（１）部分休業制度の拡充

①　部分休業の対象となる非常勤職員が養育する子の年齢について、「３歳に達するまで」を「小学校就学の始期に達するまで」とする。

②　部分休業について、現行の１日につき２時間を超えない範囲内の取得の形態（「第１号部分休業」という。）に加え、１年につき１０日相当を超えない範囲内の取得の形態（「第２号部分休業」という。）を設けることとする。

③　部分休業を請求しようとする職員は、毎年４月１日から翌年３月３１日の１年の期間ごとに、あらかじめ、いずれの取得の形態で請求するかを市町村（組合）教育委員会に申し出ることとする。ただし、以下に掲げる場合は申出の内容を変更することができる。

・ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の当該申出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申出の内容の変更をしなければ当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支

障が生じると市町村（組合）教育委員会が認める事情がある場合

④　第１号部分休業について、勤務時間の始め又は終わりに限るとする要件を廃止する。

⑤　第２号部分休業の承認は、１時間単位とする。ただし、以下に掲げる場合にあっては、承認できることとする。

・ 一回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、当該勤務時間の全てについて承認の請求があったとき

・ 第２号部分休業の残時間数に一時間未満の端数がある場合であって、当該残時間数の全てについて承認の請求があったとき

⑥　部分休業の申出及び請求は、撤回できる（取消の手続きは不要）。

⑦　第２号部分休業は、毎年４月１日から翌年３月３１日の１年の期間で付与するものであるため、その範囲内において、申出の再変更により複数回第２号部分休業の請求を申し出た場合、上限時間及び使用時間は通算すること。

⑧　第１号部分休業、第２号部分休業は、連続した時間でなくてもよく、勤務が割り振られている時間であればどこの時間帯でも承認することができる。また、年次有給休暇等の他の休暇と併用できる。

（２）子育て時間の拡充

①　子育て時間について、現行の１日につき２時間を超えない範囲内の取得の形態（「第１号子育て時間」という。）に加え、１年につき１０日相当を超えない範囲内の取得の形態（「第２号子育て時間」という。）を設けることとする。

②　子育て時間を請求しようとする職員は、毎年４月１日から翌年３月３１日の１年の期間ごとに、あらかじめ、いずれの取得の形態で請求するかを市町村（組合）教育委員会に申し出ることとする。ただし、以下に掲げる場合は申出の内容を変更することができる。

・ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の当該申出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申出の内容の変更をしなければ当該職員の中学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると市町村（組合）教育委員会が認める事情がある場合

③　第１号子育て時間について、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した時間に限るとする要件を廃止する。

④　第２号子育て時間の承認は、１時間単位とする。ただし、以下に掲げる場合にあっては、承認できることとする。

・ 一回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、当該勤務時間の全てについて承認の請求があったとき

・ 第２号子育て時間の残時間数に１時間未満の端数がある場合であって、当該残時間数の全てについて承認の請求があったとき

（３）通勤手当に関する規則の一部改正

「通勤手当の支給単位期間の特例を適用できる場合」に、新たな形態の部分休業により一日の全部を休んだ場合を加える。

（４）天災地変による住居滅失休暇について

災害対策基本法に規定する非常災害対策本部又は緊急災害対策本部の設置等の場合も取得できることとする。

（５）介護休暇及び介護時間について

「始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した」時間であることという要件を廃止する。

（６）その他所要の改正を行う。

※休憩時間の柔軟化及び仕事と育児との両立のための措置等については別途通知します。

２．運用について

（１）部分休業の運用にあたっては、これまでの取扱い通知（平成２３年７月１３日付け教義第１３８６号等)、育児休業運用通知のほか、本通知に基づいて運用してください。

（２）子育て時間の運用にあたっては、勤務時間運用通知のほか、令和７年１０月１日付け教義第３２３６号にて通知される「山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の取扱いについて（令和７年１０月１日一部改正)」の第１１に基づき運用してください。

（３）令和７年度に限り、第２号部分休業及び第２号子育て時間の上限時間は以下のとおりとなるため留意すること。

- 常勤職員：３８時間４５分
- 非常勤職員：当該非常勤職員の勤務日１日当たりの勤務時間数に５を乗じて得た時間

３．添付資料

01　官報・新旧（育児休業法）
02　新旧対照表（育児休業条例、学校職員勤務時間条例）
03　新旧対照表（育休規則・学校職員勤務時間規則・通勤手当規則改正通知）
04　人事委員会通知（育児休業運用改正通知、改正後部分休業簿様式、運用通知）
05　人事委員会通知（勤務時間運用改正通知、運用通知）

教育庁義務教育課　人事担当
055-223-1757[直通]

（参　考）

教総第２４６５号
令和７年１０月１日

各課・室（所・館）長
各県立学校長　殿

教育長

山梨県職員の育児休業等に関する条例等の一部改正について（通知）

地方公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第１１０号）及び一般職の国家公務員の育児休業制度の改定等に鑑み、山梨県職員の育児休業等に関する条例、山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例及び山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の一部が改正され、令和７年１０月１日から施行されます。

また、これに併せて、山梨県職員の育児休業等に関する規則、山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則及び庁中処務細則等の一部が改正されるとともに、関連する規則の運用通知についても一部が改正されました。

貴職におかれましては、次の事項について遺漏のないよう配慮されるとともに、所属職員に対してもこの旨周知願います。

１．制度改正の概要

（１）部分休業制度の拡充

①　部分休業の対象となる非常勤職員が養育する子の年齢について、「３歳に達するまで」を「小学校就学の始期に達するまで」とする。

②　部分休業について、現行の１日につき２時間を超えない範囲内の取得の形態（「第１号部分休業」という。）に加え、１年につき１０日相当を超えない範囲内の取得の形態（「第２号部分休業」という。）を設けることとする。

③　部分休業を請求しようとする職員は、毎年４月１日から翌年３月３１日の１年の期間ごとに、あらかじめ、いずれの取得の形態で請求するかを任命権者に申し出ることとする。ただし、以下に掲げる場合は申出の内容を変更することができる。

・ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の当該申出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申出の内容の変更をしなければ当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める事情がある場合

④　第１号部分休業について、勤務時間の始め又は終わりに限るとする要件を廃止する。

⑤　第２号部分休業の承認は、１時間単位とする。ただし、以下に掲げる場合にあっては、承認できることとする。

・ 一回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、当該勤務時間の全てについて承認の請求があったとき

・ 第二号部分休業の残時間数に一時間未満の端数がある場合であって、当該残時間数の全てについて承認の請求があったとき

（２）子育て時間の拡充

①　子育て時間について、現行の１日につき２時間を超えない範囲内の取得の形態（「第１号子育て時間」という。）に加え、１年につき１０日相当を超えない範囲内の取得の形態（「第２号子育て時間」という。）を設けることとする。

②　子育て時間を請求しようとする職員は、毎年４月１日から翌年３月３１日の１年の期間ごとに、あらかじめ、いずれの取得の形態で請求するかを任命権者に申し出ることとする。ただし、以下に掲げる場合は申出の内容を変更することができる。

・ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の当該申出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申出の内容の変更をしなければ当該職員の中学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める事情がある場合

③　第１号子育て時間について、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した時間に限るとする要件を廃止する。

④　第２号子育て時間の承認は、１時間単位とする。ただし、以下に掲げる場合にあっては、承認できることとする。

・ 一回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、当該勤務時間の全てについて承認の請求があったとき

・ 第２号子育て時間の残時間数に１時間未満の端数がある場合であって、当該残時間数の全てについて承認の請求があったとき

（３）通勤手当に関する規則の一部改正

「通勤手当の支給単位期間の特例を適用できる場合」に、新たな形態の部分休業により一日の全部を休んだ場合を加える。

（４）天災地変による住居滅失休暇について

災害対策基本法に規定する非常災害対策本部又は緊急災害対策本部の設置等の場合も取得できることとする。

（５）介護休暇及び介護時間について

「始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した」時間であることという要件を廃止する。

（６）その他所要の改正を行う。

※休憩時間の柔軟化及び仕事と育児との両立のための措置等については別途通知します。

２．運用について

（１）部分休業制度の改正に伴い、平成３０年４月１日付け教総第３４号「育児休業条例の一部改正について（通知）」に添付した「育児休業等の事務処理について」を別添「育児休業等の取扱いについて」に改めますので、部分休業については、育児休業運用通知のほか、これに基づいて運用してください。

（２）子育て時間の運用にあたっては、勤務時間運用通知のほか、令和７年１０月１日付け教総第２５４７号にて通知される「山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の取扱いについて（令和７年１０月１日一部改正）」の第１２及び「山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の取扱いについて（令和７年１０月１日一部改正）」の第１１に基づき運用してください。

（３）令和７年度に限り、第２号部分休業及び第２号子育て時間の上限時間は以下のとおりとなるため留意すること。

- 常勤職員：３８時間４５分
- 非常勤職員：当該非常勤職員の勤務日１日当たりの勤務時間数に５を乗じて得た時間

３．添付資料

01　官報・新旧（育児休業法）
02　公報（育児休業条例等、育児休業規則等、庁中処務細則等）
03　【新旧】育児休業条例、勤務時間条例
04　人事委員会通知（育休規則・勤務時間規則・通勤手当規則改正通知）
05　人事委員会通知（育児休業運用改正通知）
06　人事委員会通知（勤務時間運用改正通知）

○教育庁総務課　行政管理担当
055-223-1742　（内）8075

○高校教育課　人事担当
055-223-1758　（内）8360

別添

○育児休業等の取扱いについて

（１） 育児休業又は育児短時間勤務の請求及び取消手続

育児休業承認請求書､育児短時間勤務承認請求書又は養育状況変更届は､教育委員会あてとし、所属長を経由し、育児休業等を始めようとする日の１月前までに県立学校の教員については、高校教育課、その他の職員については総務課まで提出すること。

（２） 部分休業の申出、申出の変更、請求及び取消手続

部分休業簿又は養育状況変更届は、教育委員会あてとし、所属長がこれを承認するものであること。また、申出があった場合又は養育状況の変更があった場合には、速やかに部分休業簿又は養育状況変更届の写しを県立学校の教員については、高校教育課、その他の職員については総務課まで提出すること。

（３） 部分休業における給与の減額手続

部分休業については、その勤務しない１時間につき、勤務１時間当たりの給与額を翌月に支給する給与額から減額するものであるが、各所属においては次のとおり事務処理を行うこと。

① 月ごとに時間数を合計し、人事給与システムの「給与業務」の中の「賃金カット情報」 において、対象年月、賃金カット対象時間数、事由、及び備考を入力すること（本庁職員分については、入力は総務課で対応）。

・賃金カット対象時間数 ･･･ 月の合計時間数（３０分以上切り上げ、３０分未満切り捨て）

・事由 ･･･ 「部分休業」

・備考 ･･･ 子の年齢、生年月日を入力

② 「賃金カット通知書」に「部分休業簿の写し（裏面を含む。）」を添付し、当該月の翌月初日までに福利給与課長に提出すること。

（４）部分休業のその他の取扱いについて

① 部分休業の申出及び請求は、撤回できる（取消の手続きは不要）。

② 第２号部分休業は、毎年４月１日から翌年３月３１日の１年の期間で付与するものであるため、その範囲内において、申出の再変更により複数回第２号部分休業の請求を申し出た場合、上限時間及び使用時間は通算すること。

③ 第１号部分休業、第２号部分休業は、連続した時間でなくてもよく、勤務が割り振られている時間であればどこの時間帯でも承認することができる。

また、年次有給休暇等の他の休暇と併用できる。

（参　考）

教義第３２３５号
令和７年１０月１日

各市町村（組合）教育委員会教育長　殿

山梨県教育委員会教育長
（　公　印　省　略　）

部分休業及び子育て時間の取扱いについて（通知）

地方公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第１１０号）及び一般職の国家公務員の育児休業制度の改定等に鑑み、山梨県職員の育児休業等に関する条例及び山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の一部が改正され、令和７年１０月１日から施行されます。

部分休業及び子育て時間については、現行の１日につき２時間を超えない範囲内の取得の形態（「第１号部分休業」、「第１号子育て時間」という。）に加え、１年につき１０日相当を超えない範囲内の取得の形態（「第２号部分休業」、「第２号子育て時間」という。）を設けることとされ、部分休業又は子育て時間を請求しようとする職員は、毎年４月１日から翌年３月３１日の１年の期間ごとに、あらかじめ、いずれの取得の形態で請求するかを市町村（組合）教育委員会に申し出ることとなります（改正の内容については、令和７年１０月１日付け教義第３２３４号「山梨県職員の育児休業等に関する条例等の一部改正について（通知）」をご確認ください）。

現在、部分休業又は子育て時間を利用中の職員が、１０月１日以降も引き続き部分休業又は子育て時間を利用する場合についての取扱いについては次のとおりとしますので、貴職におかれましては、貴所管の各小中学校への周知を図るとともに、事務処理に遺漏のないようご配慮願います。

１．現在部分休業又は子育て時間を利用している場合について

（１）引き続き同じ請求内容で第１号部分休業又は第１号子育て時間を請求する場合

- 第２号部分休業又は第２号子育て時間を請求する申出が無い場合、第１号部分休業又は第１号子育て時間を引き続き継続するものとみなす。よって、第１号部分休業又は第１号子育て時間を請求する旨の申出は不要とする。
- 今年度（令和８年３月３１日まで）は、引き続き、改正前の様式を利用することができる。

・ １０月２日以降に第１号部分休業若しくは第１号子育て時間の請求内容を変更し、又は、特別な事情により第２号部分休業若しくは第２号子育て時間への変更を申し出る場合は、下記（２）又は（３）に準じること。

（２）引き続き第１号部分休業又は第１号子育て時間を請求するが、時間帯など請求内容を変更する場合

・ 「部分休業簿」又は「子育て時間願簿」の第１面により申出を行うとともに、第２面により変更後の内容で第１号部分休業又は第１号子育て時間の請求を行うこと。

（３）１０月１日以降第２号部分休業又は第２号子育て時間を請求する場合

・ 「部分休業簿」又は「子育て時間願簿」の第１面により申出を行うこと（請求は、第２号部分休業又は第２号子育て時間を取得する前に行うこと）。

２．留意事項

（１）取得の形態の変更は、以下の場合に限り可能である。

・ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の当該申出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申出の内容の変更をしなければ当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると市町村（組合）教育委員会が認める事情がある場合

（２）申出は毎年４月１日から翌年３月３１日までの１年間について行うものであるため、令和８年４月１日以降に部分休業又は子育て時間を利用する場合は、同じ請求内容で継続して利用する場合であっても、改めて申出を行うこと。

（３）令和７年度に限り、第２号部分休業及び第２号子育て時間の上限時間は以下のとおりとなるため留意すること。

・ 常勤職員：３８時間４５分
・ 非常勤職員：当該非常勤職員の勤務日１日当たりの勤務時間数に５を乗じて得た時間

教育庁義務教育課　人事担当
055-223-1757[直通]

（参　考）

教総第２４９２号
令和７年１０月１日

各課・室（所・館）長
各県立学校長
殿

教育長

部分休業及び子育て時間の取扱いについて（通知）

地方公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第１１０号）及び一般職の国家公務員の育児休業制度の改定等に鑑み、山梨県職員の育児休業等に関する条例、山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例及び山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の一部が改正され、令和７年１０月１日から施行されます。

部分休業及び子育て時間については、現行の１日につき２時間を超えない範囲内の取得の形態（「第１号部分休業」、「第１号子育て時間」という。）に加え、１年につき１０日相当を超えない範囲内の取得の形態（「第２号部分休業」、「第２号子育て時間」という。）を設けることとされ、部分休業又は子育て時間を請求しようとする職員は、毎年４月１日から翌年３月３１日の１年の期間ごとに、あらかじめ、いずれの取得の形態で請求するかを任命権者に申し出ることとなります（改正の内容については、令和７年１０月１日付け教総第２４６５号「山梨県職員の育児休業等に関する条例等の一部改正について（通知）」をご確認ください）。

現在、部分休業又は子育て時間を利用中の職員が、１０月１日以降も引き続き部分休業又は子育て時間を利用する場合についての取扱いについては次のとおりとしますので、関係者了知の上、事務処理に遺漏のないようお願いします。

１．現在部分休業又は子育て時間を利用している場合について

（１）引き続き同じ請求内容で第１号部分休業又は第１号子育て時間を請求する場合

- 第２号部分休業又は第２号子育て時間を請求する申出が無い場合、第１号部分休業又は第１号子育て時間を引き続き継続するものとみなす。よって、第１号部分休業又は第１号子育て時間を請求する旨の申出は不要とする。
- 今年度（令和８年３月３１日まで）は、引き続き、改正前の様式を利用することができる。

・ １０月２日以降に第１号部分休業若しくは第１号子育て時間の請求内容を変更し、又は、特別な事情により第２号部分休業若しくは第２号子育て時間への変更を申し出る場合は、下記（２）又は（３）に準じること。

（２）引き続き第１号部分休業又は第１号子育て時間を請求するが、時間帯など請求内容を変更する場合

・ 「部分休業簿」又は「子育て時間願簿」の第１面により申出を行うとともに、第２面により変更後の内容で第１号部分休業又は第１号子育て時間の請求を行うこと。

（３）１０月１日以降第２号部分休業又は第２号子育て時間を請求する場合

・ 「部分休業簿」又は「子育て時間願簿」の第１面により申出を行うこと（請求は、第２号部分休業又は第２号子育て時間を取得する前に行うこと）。

２．留意事項

（１）取得の形態の変更は、以下の場合に限り可能である。

・ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の当該申出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申出の内容の変更をしなければ当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める事情がある場合

（２）申出は毎年４月１日から翌年３月３１日までの１年間について行うものであるため、令和８年４月１日以降に部分休業又は子育て時間を利用する場合は、同じ請求内容で継続して利用する場合であっても、改めて申出を行うこと。

（３）令和７年度に限り、第２号部分休業及び第２号子育て時間の上限時間は以下のとおりとなるため留意すること。

・ 常勤職員：３８時間４５分
・ 非常勤職員：当該非常勤職員の勤務日１日当たりの勤務時間数に５を乗じて得た時間

○教育庁総務課　行政管理担当
055-223-1742　（内）8075

○高校教育課　人事担当
055-223-1758　（内）8360

（参　考）

教 義 第 ４ ０ ６ 号
令 和 ７ 年 ４ 月 １ 日

市町村（組合）教育委員会教育長　　殿

山梨県教育委員会教育長
（ 公 印 省 略 ）

仕事と介護の両立に向けた取り組みの推進について（通知）

人口減少・少子高齢化が加速度的に進行している中で、県民生活の豊かさ向上のため、これまで以上に、全ての世代の職員が高いモチベーションを保ちながら職務を遂行できるよう働きやすい職場環境づくりを推進しているところです。

山梨県庁人事課が行政職員向けに実施した「働きやすい職場づくりに関するアンケート」では、回答者のうち約１１％の職員が普段から介護に、また約４％の職員が普段から育児及び介護に携わっていることが明らかとなったほか、仕事と家庭の両立の困難さや勤務形態の柔軟性の不足等を問題として挙げている意見も見受けられました。

また、教義第２８６号及び第２８７号にて通知しました、山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の一部改正（令和７年４月１日施行）により、仕事と介護の両立のための措置等を行うこととなりました。

以上の背景を踏まえて、職員が仕事と介護の両立を図ることができるよう働きやすい職場づくりを推進していくことが必要であることから、以下のとおり仕事と介護の両立に向けた取り組みを推進することとしました。貴教育委員会におかれましては本取り組みについて御理解いただくとともに、職員が仕事と介護の両立が図れるよう、本通知について管下の小中学校及び全職員への周知と御指導をお願いします。

１　仕事と家庭（子育て・介護）の両立支援に係る相談体制の整備

（１）仕事と家庭（子育て・介護）両立支援相談員及び仕事と家庭（子育て・介護）両立支援サポーターの指定

校長は、職員の仕事と家庭（子育て・介護）の両立支援に係る相談への助言、仕事と家庭（子育て・介護）の両立支援に係る休暇制度等の周知及び育児休業・介護休暇等の取得の促進を行う、仕事と家庭（子育て・介護）両立支援相談員（以下「両立支援相談員」という。）を指定し、職員に周知するものとする。（※）

また、職員に対して必要なアドバイスを行う仕事と家庭（子育て・介護）両立支援サポーターを指定するとともに、職員に周知するものとする。（※）

※ 校長は、別紙１を参考に職員へ周知してください。県立学校では、相談員を校長や教頭等、サポーターを各所属の任意の者としています。

（２）「仕事と家庭（子育て・介護）両立提案・相談窓口」の設置

職員からの仕事と家庭（子育て・介護）の両立支援に係る相談又は提案を受け、必要なアドバイスを行えるよう、また仕事と家庭（子育て・介護）の両立を目指す取り組みの更なる充実を図れるよう、各教育事務所内と義務教育課人事担当内に「仕事と家庭（子育て・介護）両立提案・相談窓口」を設置するものとする。

２　職員からの介護についての申出があった場合の対応

校長は、職員からの介護についての申出があった場合において職員が仕事と介護の両立を図ることができるよう、各所属の両立支援相談員と連携し、仕事と介護の両立支援制度（※）を紹介するとともに、職員が両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりに努めるものとする。

※ 別紙２「山梨県教育委員会職員仕事と家庭（子育て・介護）両立支援ハンドブック」を参考にしてください。

３　柔軟な働き方に関する支援

市町村（組合）教育委員会及び県教育委員会は、仕事と介護の両立に向けた柔軟な働き方に関する次の（１）～（３）の支援制度を利用していることを理由としていかなる不利益な取扱いを行わないものとする。

（１）早出遅出勤務の実施勧奨

市町村（組合）教育委員会は、要介護者の介護を行う職員が早出遅出勤務の申出を行った場合において、公務の運営に特段の支障がある場合を除き、その実施を承認するものとする。また、職員が早出遅出勤務の申出を行わない場合においても、当該職員による介護の必要性が判断される場合において、公務運営への特段の支障の有無等を勘案した上で、早出遅出勤務の実施を勧奨するものとする。

（２）高齢者部分休業の取得推奨

市町村（組合）教育委員会は、年齢５０歳に達した職員が要介護者の介護等を理由として高齢者部分休業の承認を申請した場合において、公務の運営に特段の支障がある場合を除き、その申請を承認するものとする。

（３）希望降任制度の活用

県教育委員会は、山梨県教育委員会管理職員等の希望降任制度実施要綱※に基づき、職員が介護等を理由として自らの意思により、現に有する職から下位の職又は管理職手当支給職から同手当非支給職へ降任等することの申出があった場合において、職員の希望を最大限尊重するとともに、他の事情も総合的に勘案して決定するものとする。また、降任を認められた職員がその後昇任希望の申出を行った場合において、降任等することの申出があった事情を最大限考慮し、勤務成績等により適当と認められたときは、昇任等させるものとする。

※ 対象となる教員は、校長、副校長、教頭又は主幹教諭の職にある者とする。

4　その他

（1）ハラスメントの防止等

校長及び市町村（組合）教育委員会は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度の利用を阻害するような言動等がないよう、日常的に気配りをするとともに、些細な言動であっても注意を促すなど適切な対応をとるものとする。

（2）不利益な取扱いの禁止

県教育委員会は、各市町村（組合）教育委員会からの内申や要介護者の介護を行う職員の希望を踏まえた人事配置を行うものとし、要介護者の介護を行っていること及び介護支援制度を利用していることを理由としていかなる不利益な取扱いを行わないものとする。

校長及び市町村（組合）教育委員会は、人事評価制度の実施に当たり、職員の働き方や労働時間の長さにとらわれず達成した成果と成果をあげるために発揮した創意工夫や高い生産性を評価するとともに、取り組み姿勢についても正当に評価するものとし、要介護者の介護を行っていること及び介護支援制度を利用していることを理由としていかなる不利益な取扱いを行わないものとする。

（3）離職・再採用制度の周知　※教員のみ

校長及び市町村（組合）教育委員会は、職員が要介護者の介護等を理由として退職する際に、「離職・再採用制度」により、退職後５年以内に復職が可能となる場合があることを当該職員に周知するものとする。

教育庁義務教育課　人事担当
電話 055-223-1757

（参　考）

教総第２０４７号
令和６年１０月８日

各課・室（所・館）長
各県立学校長　殿

総務課長
高校教育課長

仕事と介護の両立に向けた取り組みの推進について（通知）

人口減少・少子高齢化が加速度的に進行している中で、県民生活の豊かさ向上のため、これまで以上に、全ての世代の職員が高いモチベーションを保ちながら職務を遂行できるよう働きやすい職場環境づくりを推進しているところです。

先日人事課が行政職員向けに実施した「働きやすい職場づくりに関するアンケート」では、回答者のうち約１１％の職員が普段から介護に、また約４％の職員が普段から育児及び介護に携わっていることが明らかとなったほか、仕事と家庭の両立の困難さや勤務形態の柔軟性の不足等を問題として挙げている意見も見受けられました。

このような背景を踏まえて、職員が仕事と介護の両立を図ることができるよう働きやすい職場づくりを推進していくことが必要であることから、以下のとおり仕事と介護の両立に向けた取り組みを推進することとしたので、貴職におかれましては職員が仕事と介護の両立が図れるよう、積極的な取り組みをお願いするとともに、本通知について所属の全職員への周知を併せてお願いします。

なお、令和６年５月３１日に公布された育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和６年法律第４２号）の趣旨等を踏まえて、今後、更に仕事と介護の両立に向けた取り組みを推進していくことを申し添えます。

１　仕事と家庭（子育て・介護）の両立支援に係る相談体制の整備

（１）仕事と家庭（子育て・介護）両立支援相談員及び仕事と家庭（子育て・介護）両立支援サポーターの指定

所属長は、職員の仕事と家庭（子育て・介護）の両立支援に係る相談への助言、仕事と家庭（子育て・介護）の両立支援に係る休暇制度等の周知及び育児休業・介護休暇等の取得の促進を行う、仕事と家庭（子育て・介護）両立支援相談員（以下「両立支援相談員」という。）を指定し、職員に周知するものとする。

また、職員に対して必要なアドバイスを行う仕事と家庭（子育て・介護）両立支援サ

ポーターを指定するとともに、職員に周知するものとする。

（２）「仕事と家庭（子育て・介護）両立提案・相談窓口」の設置

職員からの仕事と家庭（子育て・介護）の両立支援に係る相談又は提案を受け、必要なアドバイスを行えるよう、また仕事と家庭（子育て・介護）の両立を目指す取り組みの更なる充実を図れるよう、職員ポータルサイト上に「仕事と家庭（子育て・介護）両立提案・相談窓口」を設置するものとする※。

※県立学校の教員については、イントラネット上及び高校教育課人事担当内に「仕事と家庭（子育て・介護）両立提案・相談窓口」を設置するので、相談等の際はこの窓口を使用することとする。

２　職員からの介護についての申出があった場合の対応

所属長は、職員からの介護についての申出があった場合において職員が仕事と介護の両立を図ることができるよう、各所属の両立支援相談員と連携し、山梨県教育委員会職員仕事と家庭（子育て・介護）両立支援ハンドブック※を用いて、仕事と介護の両立支援制度を紹介するとともに、職員が両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりに努めるものとする。

※山梨県教育委員会職員子育てハンドブックを改定

３　柔軟な働き方に関する支援

所属長、総務課長及び高校教育課長は、仕事と介護の両立に向けた柔軟な働き方に関する次の（１）～（５）の支援制度を利用していることを理由としていかなる不利益な取扱いを行わないものとする。

（１）テレワークの実施勧奨　※県立学校の教員を除く

所属長は、配偶者、父母、子、配偶者の父母等で日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）の介護を行う職員がテレワーク実施の申請を行った場合において、在宅勤務の適否をより柔軟に判断し、その実施を承認するものとする。また、職員がテレワーク実施の申請を行わない場合においても、当該職員による介護の必要性が判断される場合において、公務運営への支障の有無等を勘案した上で、テレワーク実施を勧奨するものとする。

（２）早出遅出勤務の実施勧奨

所属長は、要介護者の介護を行う職員が早出遅出勤務の申出を行った場合において、公務の運営に特段の支障がある場合を除き、その実施を承認するものとする。また、職員が早出遅出勤務の申出を行わない場合においても、当該職員による介護の必要性が判断される場合において、公務運営への特段の支障の有無等を勘案した上で、早出遅出勤務の実施を勧奨するものとする。

（３）休憩時間の弾力的運用

所属長は、要介護者の介護を行う職員が休憩時間の短縮（県立学校を除く）、追加・

延長（在宅勤務の場合のみ）の申出を行った場合において、公務の運営に特段の支障がある場合を除き、承認するものとする。なお、休憩時間の短縮を行うに当たっては、職員に早出遅出勤務の実施を検討させるものとする。

（４）高齢者部分休業の取得推奨

総務課長及び高校教育課長は、年齢５０歳に達した職員が要介護者の介護等を理由として高齢者部分休業の承認を申請した場合において、公務の運営に特段の支障がある場合を除き、その申請を承認するものとする。

（５）希望降任制度の活用

総務課長は、県職員希望降任制度実施要綱※に基づき、職員が介護等を理由として自らの意思により、現に有する職から下位の職又は管理職手当支給職から同手当非支給職へ降任等することの申出があった場合において、職員の希望を最大限尊重するとともに、他の事情も総合的に勘案して決定するものとする。また、降任を認められた職員がその後昇任希望の申出を行った場合において、降任等することの申出があった事情を最大限考慮し、勤務成績等により適当と認められたときは、昇任等させるものとする。

※教員については、山梨県教育委員会管理職員等の希望降任制度実施要綱に基づく。
対象となる教員は、校長、副校長、教頭又は主幹教諭の職にある者とする。

４　その他

（１）ハラスメントの防止等

所属長は、職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等のための要綱に基づき、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度の利用を阻害するような言動等がないよう、日常的に気配りをするとともに、些細な言動であっても注意を促すなど適切な対応をとるものとする。

（２）不利益な取扱いの禁止

総務課長及び高校教育課長は、各部局からの内申や要介護者の介護を行う職員の希望を踏まえた人事配置を行うものとし、要介護者の介護を行っていること及び介護支援制度を利用していることを理由としていかなる不利益な取扱いを行わないものとする。

所属長は、人事評価制度の実施に当たり、職員の働き方や労働時間の長さにとらわれず達成した成果と成果をあげるために発揮した創意工夫や高い生産性を評価するとともに、取り組み姿勢についても正当に評価するものとし、要介護者の介護を行っていること及び介護支援制度を利用していることを理由としていかなる不利益な取扱いを行わないものとする。

（３）おかえり山梨県復職支援制度の周知　※行政職員のみ

所属長は、職員が要介護者の介護等を理由として退職する際に、「おかえり山梨県復職支援制度」により、退職後１０年以内に復職が可能となる場合があることを当該職員に周知するものとする。

（４）離職・再採用制度の周知　※教員のみ

所属長は、職員が要介護者の介護等を理由として退職する際に、「離職・再採用制度」により、退職後５年以内に復職が可能となる場合があることを当該職員に周知するものとする。

教育庁総務課
行政管理担当　佐賀
電話 055-223-1742
内線 8075

教育庁高校教育課
人事担当　古屋
電話 055-223-1758
内線 8317

教義第４０６号－１
令和７年６月２５日

市町村（組合）教育委員会教育長　殿

山梨県教育委員会教育長
（　公　印　省　略　）

山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の改正に伴う
仕事と介護の両立のための措置等について（通知）

このことについて、令和７年４月１日付けで改正された山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の趣旨を鑑み次のとおりとしますので、貴職におかれましては内容について御理解いただくとともに、貴所管の各小中学校及び全職員への周知と御指導をお願いします。

１　職員から配偶者等が介護を必要とする状況に至ったことの申出があった場合の対応
（山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例第１９条第１項関係）

学校長は、当該職員が仕事と介護の両立を図ることができるよう、後述の仕事と家庭（子育て・介護）両立支援相談員等と連携し、「両立支援制度個別周知・意向確認書」や「山梨県教育委員会職員仕事と家庭（子育て・介護）両立支援ハンドブック」等を参考に、介護両立支援制度を紹介するものとする。

学校長は、当該職員の介護両立支援制度の利用等に係る意向を確認するため面談を実施し、「両立支援制度個別周知・意向確認書」にて当該職員の意向を確認するものとする。

学校長は、当該職員が自身の意向に沿って制度を利用できるよう配慮するものとし、必要に応じて業務分担の見直しを検討するものとする。

２　職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施と職場環境の整備
（山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例第１９条第２項、第２０条第１号、第３号関係）

学校長等は、所属職員に対し、介護両立支援制度に関する職場研修を実施するとともに、

職員が制度を利用しやすい職場環境づくりに努めるものとする。

なお、令和７年度については、令和７年５月３０日（金）に山梨県知事部局で実施した「令和７年度管理職ビジネスケアラー研修」を学校長等が受講（※）し、所属職員に対して受講内容を伝えることで職場研修を実施するものとする。

令和８年度以降の研修の実施については今後別途通知する。

※「令和７年度管理職ビジネスケアラー研修」は以下により受講すること。

受講 URL：配信終了

受講パスコード：配信終了

受講期限：配信終了

受講方法：配信終了

３　介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

（山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例第２０条第２号関係）

「仕事と介護の両立に向けた取り組みの推進について」（令和７年４月１日教義第４０６号）にて通知したとおり、学校長は、仕事と家庭（子育て・介護）両立支援相談員を指定するとともに職員に周知するものとする。

また、職員からの相談を受け、必要なアドバイスを行う仕事と家庭（子育て・介護）両立支援サポーターを指定するとともに職員に周知するものとする。

教育庁義務教育課　人事担当
電話 055-223-1757

（参　考）

教総第９６１号
令和７年６月２日

各課・室（所・館）長
各県立学校長　殿

総務課長

山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例及び山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の改正に伴う仕事と介護の両立のための措置等について（通知）

このことについて、令和７年４月１日付けで改正された山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例及び山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の趣旨を鑑み次のとおりとしますので、貴職におかれましては次の事項について留意し、適切に対応するとともに本通知について職員への周知をお願いします。

１　職員から配偶者等が介護を必要とする状況に至ったことの申出があった場合の対応

（山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例第１９条第１項関係）
（山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第１８条第１項関係）

所属長は、当該職員が仕事と介護の両立を図ることができるよう、後述の仕事と家庭（子育て・介護）両立支援相談員等と連携し、「両立支援制度個別周知・意向確認書」や「山梨県教育委員会職員仕事と家庭（子育て・介護）両立支援ハンドブック」等を用いて、介護両立支援制度を紹介するものとする。

所属長は、当該職員の介護両立支援制度の利用等に係る意向を確認するため面談を実施し、「両立支援制度個別周知・意向確認書」にて当該職員の意向を確認するものとする。

所属長は、当該職員が自身の意向に沿って制度を利用できるよう配慮するものとし、必要に応じて業務分担の見直しを検討するものとする。

２　職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施と職場環境の整備

（山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例第１９条第２項、第２０条第１項、第３項関係）

（山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第１８条第２項、第１９条第１項、第３項関係）

所属長等は、今後総務課長が作成する研修資料を用いて、所属職員に対し、介護両立支援制度に関する職場研修を実施するとともに、職員が制度を利用しやすい職場環境づくりに努めるものとする。

なお、令和７年度については、令和７年４月２８日働支援第６４号「令和７年度管理職ビジネスケアラー研修の実施について」にて通知があったとおり、働きやすい職場づくり支援室長が実施する研修を所属長等が受講し、所属職員に対して受講内容を伝えることで職場研修を実施するものとする。

３　介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

（山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例第２０条第１項関係）

（山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第１９条第２項関係）

「仕事と介護の両立に向けた取り組みの推進について」（令和６年１０月８日教総第２０４７号）にて通知したとおり、所属長は、仕事と家庭（子育て・介護）両立支援相談員を指定するとともに職員に周知するものとする。

また、職員からの相談を受け、必要なアドバイスを行う仕事と家庭（子育て・介護）両立支援サポーターを指定するとともに職員に周知するものとする。

教育庁総務課
行政管理担当　内田
０５５－２２３－１７４２
内８０７５

教義第３２３８号
令和７年１０月２４日

市町村（組合）教育委員会教育長　殿

山梨県教育委員会教育長
（　公　印　省　略　）

山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の改正に伴う
仕事と家庭の両立のための措置等について（通知）

このことについて、令和７年１０月１日付けで改正された山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例の趣旨を鑑み次のとおりとしますので、貴職におかれましては内容について御理解いただくとともに、貴所管の各小中学校及び全職員への周知と御指導をお願いします。

１　職員から妊娠・出産等の申出があった場合の対応

学校長は、当該職員が仕事と育児の両立を図ることができるよう、仕事と家庭（子育て・介護）両立支援相談員等と連携し、「山梨県教育委員会職員仕事と家庭（子育て・介護）両立支援ハンドブック」（以下、「ハンドブック」という。）等を参考に、育児休業その他の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（以下、「育児休業等」という。）を紹介するものとする。

学校長は、当該職員の育児休業等の利用等に係る意向を確認するため面談を実施し、当該職員の意向を聴取するとともに、参考様式「子育て支援計画表」等を用いて育児休業等の取得予定を作成するものとする。

学校長は、当該職員が自身の意向に沿って育児休業等を利用できるよう配慮するものとし、必要に応じて業務分担の見直しを検討するものとする。

２　３歳に満たない子を養育する職員への対応

学校長は、当該職員の子が１歳１１か月に達する日の翌々日から２歳１１か月に達する日の翌日までの間に、当該職員が仕事と育児の両立を図ることができるよう、仕事と家庭（子育て・介護）両立支援相談員等と連携し、ハンドブック等を参考に、部分休業その

他の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（以下、「部分休業等」という。）を紹介するものとする。

学校長は、当該職員の部分休業等の利用及び仕事と育児の両立に関する意向を確認するため面談を実施し、別紙様式「意向確認様式」にて当該職員の意向を確認するものとする。

学校長は、当該職員が自身の意向に沿って部分休業等を利用できるよう配慮するものとし、必要に応じて業務分担の見直しを検討するものとする。

教育庁義務教育課　人事担当
055-223-1757[直通]

（参　考）

教総第２４３８号
令和７年１０月２０日

各課・室（所・館）長
各県立学校長　殿

総務課長
高校教育課長

山梨県職員の育児休業等に関する条例の改正に伴う
仕事と家庭の両立のための措置等について（通知）

このことについて、令和７年１０月１日付けで改正された山梨県職員の育児休業等に関する条例の趣旨を鑑み次のとおりとしますので、貴職におかれましては次の事項について留意し、適切に対応するとともに本通知について職員への周知をお願いします。

１　職員から妊娠・出産等の申出があった場合の対応

所属長は、当該職員が仕事と育児の両立を図ることができるよう、仕事と家庭（子育て・介護）両立支援相談員等と連携し、「山梨県教育委員会職員仕事と家庭（子育て・介護）両立支援ハンドブック」（以下、「ハンドブック」という。）等を用いて、育児休業その他の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（以下、「育児休業等」という。）を紹介するものとする。

所属長は、当該職員の育児休業等の利用等に係る意向を確認するため面談を実施し、当該職員の意向を聴取するとともに、令和５年８月２１日付け教総第１５８９号及び令和６年１月１８日付け高教３０３１号により通知した方法により「子育て支援計画表」を作成するものとする。

所属長は、当該職員が自身の意向に沿って育児休業等を利用できるよう配慮するものとし、必要に応じて業務分担の見直しを検討するものとする。

２　３歳に満たない子を養育する職員への対応

所属長は、当該職員の子が１歳１１か月に達する日の翌々日から２歳１１か月に達する日の翌日までの間に、当該職員が仕事と育児の両立を図ることができるよう、仕事と家庭（子育て・介護）両立支援相談員等と連携し、ハンドブック等を用いて、部分休業その他の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（以下、「部分休業等」という。）を紹介するものとする。

所属長は、当該職員の部分休業等の利用及び仕事と育児の両立に関する意向を確認するため面談を実施し、別紙様式にて当該職員の意向を確認するものとする。

所属長は、当該職員が自身の意向に沿って部分休業等を利用できるよう配慮するものとし、必要に応じて業務分担の見直しを検討するものとする。

３　ハンドブック等の改訂及び意向確認様式の新設

今回の改正等を踏まえ、次の資料を改訂しましたので１，２と併せてご確認ください。

改訂資料

・山梨県教育委員会職員仕事と家庭（子育て・介護）両立支援ハンドブック
・山梨県教育委員会職員子育てハンドブック～男性職員の子育てに関する主な休暇等～
・男性職員の育児休業等の取得促進に係るＱ＆Ａ
・子育て支援計画表（男性職員用、女性職員用、会計年度任用職員用）

新設資料

・意向確認様式（会計年度任用職員を除く職員用、会計年度任用職員用）

教育庁総務課行政管理担当
０５５－２２３－１７４２
内８０７５
教育庁高校教育課人事担当
０５５－２２３－１７５８
内８３１７

（参　考）

教義第３０６８号
令和４年９月３０日

各市町村（組合）教育委員会教育長　殿

山梨県教育委員会教育長
（　公　印　省　略　）

地方公務員の育児休業等に関する法律及び山梨県職員の育児休業等に関する条例等の一部改正について（通知）

地方公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第１１０号）及び一般職の国家公務員の育児休業制度の改定に鑑み、山梨県職員の育児休業等に関する条例の一部が改正され、令和４年１０月１日から施行されます。

また、これに併せて、山梨県職員の育児休業等に関する規則、山梨県学校職員の勤務時間等に関する規則の一部が改正されるとともに、関連する規則の運用通知についても一部が改正されます。

貴職におかれましては、次の事項について遺漏のないよう配慮されるとともに、管下の小中学校に対してもこの旨周知願います。

（制度改正の概要）

（１）育児休業の取得回数制限の緩和

・地方公務員の育児休業等に関する法律の改正により、育児休業を原則２回（現行：原則１回）まで取得可能となる。

・上記の取得可能回数とは別に、子の出生後８週間以内において２回（現行：１回）まで取得可能となる。

（２）非常勤職員の育児休業の取得要件の緩和

・子の出生後８週以内に取得する育児休業について、取得要件の１つである１歳６か月に達する日までに任期が満了することが明らかでないとの要件を出生後８週の末日から６月を経過する日までに任期が満了することが明らかでないとの要件とする。

（３）非常勤職員の子の１歳以降における育児休業の取得の柔軟化

・非常勤職員が子の１歳以降に育児休業を取得する際、既に配偶者が育児休業を取得している場合には、現行では原則、１歳到達日の翌日を育児休業の開始日と限定している。

・今回の改正により、１歳以降における配偶者の育児休業の終了日以前を任意に育児休業の開始日とすることができることとする。

※上記の改正については、１歳６ヶ月以降に育児休業を行う場合についても同様に改正。

（４）男性職員の育児参加休暇に係る対象期間の拡大

・同休暇に係る対象期間を、出産の日以後１年を経過する日まで（現行：出産の日後８週間を経過する日まで）に拡大となる。

（条例改正の内容）

〇山梨県職員の育児休業等に関する条例

（１）非常勤職員の育児休業の取得要件の緩和

・子の出生後８週以内に取得する育児休業について、取得要件の１つである１歳６か月に達する日までに任期が満了することが明らかでないとの要件を出生後８週の末日から６月を経過する日までに任期が満了することが明らかでないとの要件とする。

（２）非常勤職員の子の１歳以降における育児休業の取得の柔軟化

・１歳から１歳６か月に達するまでの子を養育する非常勤職員が育児休業を取得する際、既に配偶者が育児休業を取得している場合には、現行では原則、１歳到達日の翌日を育児休業の開始日と限定しているところ、改正により１歳以降における配偶者の育児休業の終了日以前を任意に育児休業の開始日とすることができることとする。

・１歳６か月から２歳に達するまでの子を養育する非常勤職員が育児休業を取得する際、既に配偶者が育児休業を取得している場合には、現行では原則、１歳６か月到達日の翌日を育児休業の開始日と限定しているところ、改正により１歳６か月以降における配偶者の育児休業の終了日以前を任意に育児休業の開始日とすることができることとする。

・併せて、人事委員会が定める特別の事情がある場合についても育児休業を取得できるものとする。

（３）育児休業法第２条第１項ただし書の条例で定める特別の事情の削除

・既に育児休業を取得した職員が条例に定める特別の事情として育児休業を取得できる場合として、育児休業の終了後、３月以上の期間を経過したこと（当初の育児休業の際に育児休業等計画書を任命権者に申し出た場合に限る。）との規定を削除する。

（４）引用する条項や所要の改正を行う。

（規則改正の内容）

〇山梨県職員の育児休業等に関する規則

（１）子の出生後８週間以内の育児休業に係る請求期間の短縮

・子の出生後８週間以内の育児休業について請求期限を２週間前まで（現行：１月前まで）に短縮。

（２）非常勤職員が１歳以降における育児休業をすることが必要と認められる場合としての規定を追加

・非常勤職員の子が１歳以降も育児休業をする必要があると認められる場合として、人事委員会が定める特別の事情に該当した場合との規定を追加。

（３）非常勤職員の育児休業の対象期間に係る規定の整備

・非常勤職員の育児休業の対象期間の算定に係る規定について、会計年度任用職員の分べん休暇の取得日数についても当該算定の対象に加える。

〇山梨県学校職員の勤務時間等に関する規則

（１）男性職員の育児参加休暇に係る対象期間の拡大

・同休暇に係る対象期間を、出産の日以後１年を経過する日まで（現行：出産の日後８週間を経過する日まで）に拡大。

（規則の運用通知改正の内容）

〇山梨県職員の育児休業等に関する規則の運用について

・非常勤職員が子の１歳以降も育児休業をする必要があると認められる場合として、次子の妊娠による長子の育児休業終了後に死産等により当該終了事由が消滅した等の場合について、人事委員会が定める特別の事情を規定。

・育児休業承認請求書等に係る様式の改正

〇山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則及び山梨県学校職員の勤務時間等に関する規則の運用について

・男性会計年度任用職員の育児参加休暇に係る対象期間を、出産の日以後１年を経過する日まで（現行：出産の日後８週間を経過する日まで）に拡大。

・その他、規則改正等に伴う所要の改正。

添付資料

01　官報・新旧（育児休業法）
02　公報（育児休業条例関係、育児休業規則・勤務時間規則関係）
03　【新旧】育児休業条例
04　人事委員会通知（育休規則・勤務時間規則改正通知）
05　人事委員会通知（育児休業運用改正通知）
06　人事委員会通知（勤務時間運用改正通知）

義務教育課　人事担当
TEL　055-223-1757

（参　考）

教義第２５１号
平成３０年４月１日

各市町村（組合）教育委員会教育長　殿

山梨県教育委員会教育長

育児休業条例の一部改正について（通知）

「山梨県職員の育児休業等に関する条例」の一部が改正され、平成３０年４月１日から施行されました。

貴職におかれては、貴所管の各小中学校に周知するとともに今回の改正の趣旨に則り、下記事項に留意の上、その施行に遺漏のないよう格別の配慮を願います。

○改正の概要

（１）保育所に入所できない場合における非常勤職員の育児休業期限の延長

原則１歳までである非常勤職員の育児休業について、６ヵ月延長してもなお保育所に入所できない場合等に限り、更に６ヵ月（２歳まで）の再延長を可能とする。【第２条の４】

（２）保育所に入所できない場合における育児休業等の再度取得等の制限撤廃

子どもが保育所に入所できない場合においては、

① 育児休業の再度の取得
② 育児休業の再度の延長
③ 育児短時間勤務の１年以内の再取得

を可能とする。【第３条、第４条、第１１条】

義務教育課人事担当
Tel０５５－２２３－１７５７

（参　考）

教 総 第 ３ ４ 号
平成３０年４月１日

各課（所・館）長
殿
各 県 立 学 校 長

教　育　長

育児休業条例の一部改正について（通知）

「山梨県職員の育児休業等に関する条例」の一部が改正され、平成３０年４月１日から施行されます。

貴職におかれては、今回の改正内容に留意し、職員に周知するとともに事務手続に遺漏のないようお願いします。

〇改正の概要

（３） 保育所に入所できない場合における非常勤職員の育児休業期限の延長

原則１歳までである非常勤職員の育児休業について、６ヵ月延長してもなお保育所に入所できない場合等に限り、更に６ヵ月（２歳まで）の再延長を可能とする。
【第２条の４】

（４） 保育所に入所できない場合における育児休業等の再度取得等の制限撤廃

子どもが保育所に入所できない場合においては、
④ 育児休業の再度の取得
⑤ 育児休業の再度の延長
⑥ 育児短時間勤務の１年以内の再取得
を可能とする。【第３条、第４条、第１１条】

総 務 課 行 政 管 理 担 当
055-223-1742（直通）
内 8072（県 庁 内 線）

（参　考）

教義第４２４号
平成２９年４月１日

各市町村（組合）教育委員会委員長　殿

山梨県教育委員会教育長

育児休業等の取り扱いについて（通知）

「山梨県職員の育児休業等に関する条例」の一部が改正され、平成２９年４月１日から施行されます。

貴職におかれては、今回の改正内容に留意し、貴所管の各小中学校に周知するとともに事務手続に遺漏のないようお願いします。

以下本文中、「法」は「地方公務員の育児休業等に関する法律」、「条例」は「山梨県職員の育児休業等に関する条例」、「規則」は「山梨県職員の育児休業等に関する規則」、「規則運用通知」は「山梨県職員の育児休業等に関する規則の運用について」を示すこととします。

○改正の内容

（１）育児休業等の対象となる「子」の範囲の拡大

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の対象となる子について、次の者も含むこととした。

ア　特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であって、職員が現に監護するもの

イ　養子縁組里親に委託されている者

ウ　実親の同意が得られないために養子縁組里親となれない職員に委託されている者

【法第２条第１項改正、条例第２条の２新設】

（２）一般職の非常勤職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）の育児休業取得要件の緩和

【条例第２条第４号改正】

再任用短時間勤務職員等の育児休業取得要件を次のとおり緩和した。

ア　１年以上継続して雇用されていること。

→継続

イ　養育する子が１歳に達する日を超えて引き続き在職することが見込まれること。

→廃止

ウ　子が２歳に達する日までに引き続き任用されないことが明らかでないこと。

→子が１歳６か月に達する日までに引き続き任用されないことが明らかでないこと。

義務教育課人事担当
Tel055-223-1757

（参　考）

教 総 第 ３ ０ 号
平成２９年４月１日

各課（所・館）長
殿
各 県 立 学 校 長

教　育　長

育児休業等の取り扱いについて（通知）

「山梨県職員の育児休業等に関する条例」の一部が改正され、平成２９年４月１日から施行されます。

貴職におかれては、今回の改正内容に留意し、職員に周知するとともに事務手続に遺漏のないようお願いします。

以下本文中、「法」は「地方公務員の育児休業等に関する法律」、「条例」は「山梨県職員の育児休業等に関する条例」、「規則」は「山梨県職員の育児休業等に関する規則」、「規則運用通知」は「山梨県職員の育児休業等に関する規則の運用について」を示すこととします。

○改正の内容

（１）育児休業等の対象となる「子」の範囲の拡大

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の対象となる子について、次の者も含むこととした。

ア　特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であって、職員が現に監護するもの

イ　養子縁組里親に委託されている者

ウ　実親の同意が得られないために養子縁組里親となれない職員に委託されている者

【法第２条第１項改正、条例第２条の２新設】

（２）一般職の非常勤職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）の育児休業取得要件の緩和

【条例第２条第４号改正】

再任用短時間勤務職員等の育児休業取得要件を次のとおり緩和した。

ア　１年以上継続して雇用されていること。

→継続

イ　養育する子が１歳に達する日を超えて引き続き在職することが見込まれること。

→廃止

ウ　子が２歳に達する日までに引き続き任用されないことが明らかでないこと。

→子が１歳６か月に達する日までに引き続き任用されないことが明らかでないこと。

（参　考）

教義第１３８６号
平成２３年７月１３日

各市町村（組合）教育委員会教育長　　殿

山梨県教育委員会教育長
（公　印　省　略）

育児休業等の取り扱いについて（通知）

このことについて、「地方公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第１１０号）」の改正に鑑み、「山梨県職員の育児休業等に関する条例等の一部を改正する条例（平成２３年山梨県条例第３１号）」が平成２３年７月１３日付けで公布され、同日施行されました。

関連する人事委員会規則についても平成２３年７月１３日付け改正されましたので、貴管内の各小中学校への周知を図るとともに、次の事項に留意の上、円滑な実施をお願いします。

以下本文中、「法」は「地方公務員の育児休業等に関する法律」、「条例」は「山梨県職員の育児休業等に関する条例」、「規則」は「山梨県職員の育児休業等に関する規則」、「規則運用通知」は「山梨県職員の育児休業等に関する規則の運用について」を示します。

なお、「育児休業等の取り扱いについて」（平成２２年６月２２日教義第１２４０号）は廃止します。

○改正の内容

（１）　次の要件の全てを満たした一般職の非常勤職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）について、育児休業をすることができることとする。

①　任命権者を同じくする職に引き続き１年以上在職すること。
②　養育する子が一歳に達する日を超えて引き続き在職することが見込まれること。
③　勤務日数が人事委員会規則で定める日数以上であること。

【法第２条第１項、条例第２条改正関係】

（２）　再任用短時間勤務職員等が育児休業をすることができる期間は、原則として子が１歳に達する日までの間とする。

※　配偶者が育児休業をしている場合は、１歳２か月に達する日まで可（最長１年間）。また、保育所に入所できない等の場合には、１歳６か月に達する日まで可。

【法第２条第１項改正、条例第２条の２追加、条例第３条改正関係】

１　育児休業

育児休業は、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、職員の福祉を増進するとともに行政の円滑な運用に資することを目的とし、職員の養育する子が３歳に達する日（再任用短時間勤務職員等については、原則、養育する子が１歳に達する日、最長１歳６か月に達する日）までの職員の休業を承認するものであるが、次の点に留意すること。（法第１条、第２条）

（１）　育児休業の対象とならない職員（法第２条、条例第２条）

・臨時的に任用される職員
・育児休業に係る期間を任期と定めて採用された職員
・勤務延長職員
・次の要件を全て満たした再任用短時間勤務職員等以外の非常勤職員
　①　任命権者を同じくする職に引き続き１年以上在職すること。
　②　養育する子が一歳に達する日を超えて引き続き在職することが見込まれること。
　③　勤務日数が人事委員会規則で定める日数以上であること。
　※　人事委員会規則で定める日数　１週間の勤務日が３日以上又は１年間の勤務日が

１２１日以上

（２） 育児休業の請求（法第２条、条例第２条の２、条例第２条の３、条例第３条、規則第２条の２、規則第３条）

育児休業の請求を行う場合は、育児休業承認請求書（規則運用通知別紙第１）により、育児休業を始めようとする日の１月前（ただし、再任用短時間勤務職員等が、養育する子が１歳に達する日の翌日から１歳６か月に達する日まで育児休業をしようとする場合にあっては、２週間前）までに請求すること。

また、原則として１回に限り認められるものであるが、次のような場合は再度の請求ができるものであること。

ア　次子の出産等により育児休業の失効若しくは取消があった場合において、次子の育児休業等の期間中に次子が死亡し、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

イ　休職又は停職により育児休業が失効した後に休職又は停職が終了した場合

ウ　負傷等により子を養育することができなくなった職員が育児休業の承認を取り消された後、当該負傷等から回復した場合

エ　育児休業をする場合で次の要件を満たした場合

・職員が育児休業の請求の際あらかじめ育児休業等計画書（規則運用通知別紙第２）を提出すること

・育児休業の終了後３月以上の期間を経過したこと

オ　育児休業終了時に予測不可能な事実が生じて、再度の育児休業をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合

カ　再任用短時間勤務職員等が、子の１歳に達する日の翌日から１歳６か月に達する日までの間で育児休業をしようとする場合であって、次の要件をいずれも満たした場合

・再任用短時間勤務職員等又は再任用短時間勤務職員等の配偶者が、子の１歳到達日に育児休業をしている場合

・保育所に入所できない場合、又は、子を養育している配偶者が負傷、疾病等により養育することが困難な状態になった場合

キ　任期の末日まで育児休業をしている再任用短時間勤務職員等が、任期の更新又は採用に伴い、引き続き育児休業をしようとする場合

なお、子の出生の日から５７日の期間内で育児休業をした職員（労働基準法第６５条第２項の規定により産後の期間を勤務しなかった職員を除く。）については、当該期間内に最初の育児休業を開始し、かつ、終了した場合に、特別の事情がなくても当該子に対する再度の育児休業を取得することができるものであること。

（３） 育児休業の期間の延長（法第３条、条例第４条、規則第４条）

育児休業の期間の延長は、原則として１回に限り認められるものであるが、前回の請求時に予測不可能な事態が生じて、育児期間の延長をしなければ、子の養育に著しい支障が生じる場合においては再度の延長を認めることとする。

（４） 承認の失効・取消（法第５条、条例第５条、規則５条）

育児休業の承認は、次の場合には効力を失う。

ア　育児休業をしている職員が産前休暇の開始若しくは出産した場合

イ　育児休業をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合

ウ　子の死亡若しくは子が職員の子でなくなった場合

また、次の場合、承認は取り消すものとする。

エ　育児休業をしている職員が子を養育しなくなった場合

オ　育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子以外の子の育児休業を承認される場合

このうち、ア、ウ及びエに係る事実が生じた場合は、養育状況変更届（規則運用通知別紙第３）により速やかに届け出るものであること。

（５） 育児休業期間の給与等の取扱い（条例第７条～第９条、規則第７条）

ア　休業期間中は給与（基準日以前６ヶ月以内の期間において勤務した期間がある職員の期末手当及び勤勉手当を除く。）は支給されないものであること。ただし、子が１歳（必要と認められる場合は１歳６ヶ月）に達するまでの期間については、再任用短時間勤務職員等を除く職員に対しては、共済組合から育児休業手当金が支給されるものであること。

イ　退職手当算定上の休業期間については、当該育児休業に係る子が１歳に達した日の属する月までは、３分の２、それを超えるものは２分の１が在職した期間として取り扱われるものであること。

ウ　職務復帰後における号給は、当該育児休業をした期間のうち、平成１９年８月１日以降の全期間を原則として引き続き勤務したものとみなすこととし（平成１９年７月３１日以前は、２分の１を引き続き勤務したものとして取り扱う)、規則運用通知２の定めるところにより調整をするものであること。

エ　育児休業期間については、期末手当の在職期間においては２分の１が在職期間として算定され、勤勉手当の勤務期間においてはすべてが除算されるものであること。

２　育児短時間勤務

育児短時間勤務は、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするための環境整備として、職員の養育する子が小学校就学の始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、職員が育児短時間勤務をすることを承認するものであるが、次の点に留意すること。（法第１０条）

（１） 育児短時間勤務をすることができない職員（法第１０条、条例第１０条）

・非常勤職員
・臨時的に任用される職員
・育児休業に係る期間を任期と定めて採用された職員
・勤務延長職員

（２） 育児短時間勤務の請求（法第１０条、第１１条、条例第１１条、第１３条、規則第１０条）

育児短時間勤務の承認及び期間の延長の請求を行う場合は、育児短時間勤務承認請求書（規則運用通知別紙第４）により、育児短時間勤務を始めようとする日又は既に承認を受けている期間の末日の翌日の１月前までに、育児短時間勤務をしようとする期間（１月以上１年以下の期間に限る。)、その勤務形態及び時間帯を明らかにして請求するものとする。

また、原則として育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して１年以内には同じ子について育児短時間勤務をすることができないものであるが、次のような場合は１年を経過しなくとも育児短時間勤務をすることができるものであること。

ア　次子の出産等により育児短時間の失効若しくは取消があった場合において、次子の育児休業等の期間中に次子が死亡し、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

イ　休職又は停職により育児短時間勤務が失効した後に休職又は停職が終了した場合

ウ　負傷等により子を養育することができなくなった職員が育児短時間勤務の承認を取り消された後、当該負傷等から回復した場合

エ　承認を受けた育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務が承認される場合

オ　育児短時間勤務をする場合で次の要件を満たした場合

・職員が育児短時間勤務の請求の際あらかじめ育児休業等計画書（規則運用通知別紙第２）を提出すること
・育児短時間勤務の終了後３月以上の期間を経過したこと

カ　育児短時間勤務終了時に予測不可能な事実が生じて、再度の育児短時間勤務をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合

（３） 育児短時間勤務の形態（法第１０条、条例第１２条）

職員は、任命権者の承認を受けて、次に掲げるいずれかの勤務形態により、職員が希望する日及び時間帯において勤務することができるものであること。

ア　日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において１日につき３時間５５分勤務
イ　日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において１日につき４時間５５分勤務
ウ　日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの５日間のうち２日を週休日とし、週休日以外の日のうち１日につき７時間４５分勤務
エ　日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの５日間のうち２日を週休日とし、週休日以外の日のうち２日については７時間４５分、１日については３時間５５分勤務
オ　ア～エの勤務形態のほか交替制職場等特別の勤務形態によって勤務する職員については、次の勤務形態により勤務することができることとする。ただし、勤務日が引き続き人事委員会規則で定める日数を超えず、かつ１回の勤務が人事委員会規則で定める時間を超えないものに限る。
・４週間ごとの期間につき８日以上を週休日とし、１週間当たり１９時間２５分、１９時間３５分、２３時間１５分、又は２４時間３５分勤務
・４週間を超えない期間につき１週間当たり１日以上の割合の日を週休日とし、１週間当たり１９時間２５分、１９時間３５分、２３時間１５分、又は２４時間３５分勤務

（４）　育児短時間勤務の承認の失効及び取消（法第１２条、条例第１４条、規則第１１条）
育児短時間勤務の承認は、次の場合には効力を失う。
ア　育児短時間勤務をしている職員が産前休暇の開始若しくは出産した場合
イ　育児短時間勤務をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合
ウ　子の死亡若しくは子が職員の子でなくなった場合
また、次の場合、承認は取り消すものとする。
エ　育児短時間勤務をしている職員が子を養育しなくなった場合
オ　育児短時間勤務をしている職員が当該育児短時間勤務に係る子以外の子の育児短時間勤務が承認される場合
カ　育児短時間勤務をしている職員が当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務が承認される場合
このうち、ア、ウ及びエに係る事実が生じた場合は、養育状況変更届（規則運用通知別紙第３）により速やかに届け出るものであること。

（５）　育児短時間勤務の例による短時間勤務（法第１７条、条例第１５条）
育児短時間勤務の承認が２(4)により失効し又は取り消された場合において、次のやむを得ない事情があると認める時は、その事情が継続している期間、職員に引き続き育児短時間勤務をしていた同一の勤務の日及び時間帯において勤務をさせることができるものであること。
ア　過員を生ずる場合
イ　育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員を短時間勤務職員として引き続き任用しておくことができなくなる場合

（６）　育児短時間勤務職員の給与等の取扱い（法第１４条、１５条、条例第１７条）
ア　育児短時間勤務期間中の給料月額は、育児短時間勤務の時間数に応じて割り落とした額を支給するものであること。
イ　扶養手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当及び災害派遣手当は、フルタイム勤務職員と同額を支給するものであること。
ウ　給料の調整額、教職調整額、地域手当、管理職手当、へき地手当（これに準ずる手当を含む）、定時制通信教育手当、産業教育手当及び義務教育等教員特別手当等は、１週間当たりの勤務時間数に応じた額を支給するものであること。
エ　特殊勤務手当は、実績に応じた額を支給するものであること。
オ　通勤手当は、原則として、フルタイム職員と同額を支給するが、交通用具使用者は、１ヶ月の通勤回数に応じて段階的に減額した額を支給するものであること。
カ　時間外勤務手当は、７時間４５分に達するまでは、100/100 の割合で手当を支給し、７時間

４５分を超えるものは、フルタイム職員と同じ割合で手当を支給するものであること。

キ　期末・勤勉手当については、フルタイム勤務時の給料月額に割戻した額を基礎とするものであること。なお、期末手当の在職期間は、短縮された勤務時間の短縮分の２分の１に相当する期間を除算し、勤勉手当の勤務期間は、短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を除算するものであること。

ク　退職手当の計算の基礎とする給料月額は、フルタイム勤務をしていたと仮定した場合の給料月額（割戻した額）とし、在職期間は、育児短時間勤務をした期間の３分の２を在職したものとするものであること。

3　部分休業

部分休業は、育児と仕事の両立を図りつつ勤務する職員の育児を容易にするため、職員の養育する子が小学校就学の始期に達するまでの間、１日の勤務時間の一部（２時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないことを承認するものであるが、次の点に留意すること。（法第１９条）

（1）　部分休業の対象とならない職員（法第１９条、条例第１９条）

・非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く）

・育児短時間勤務職員又は法第１７条の規定による短時間勤務職員

（2）　部分休業の時間（法第１９条、条例第２０条）

ア　勤務時間の始め又は終わりにおいて３０分を単位として行うこと。

イ　山梨県学校職員の勤務時間等に関する条例（昭和２８年４月１日山梨県条例第５号）に規定する「職員の育児休暇」の承認を受けている場合は、当該承認されている時間を含め２時間以内であること。

（3）　部分休業の請求及び承認（法第１９条、規則１３条）

部分休業の請求は、部分休業承認請求書（規則運用通知別紙第５）により行い、市町村（組合）教育委員会は業務に支障のない限りこれを承認するものであること。

なお、部分休業は育児と仕事の調和を図るため、勤務時間内に勤務しないことを認める措置であり、その前又は後に勤務することを前提に認めるものであることから、部分休業の時間の前後に勤務しない場合には当該部分休業は認められないこと。

（4）　部分休業の給与の取扱い（法第１９条、条例第２１条）

職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない１時間につき勤務１時間当たりの給与額を減額する。

また、勤勉手当の勤務期間においては、部分休業により１日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が９０日を超える場合に限り、その勤務しなかった合計時間数を日に換算した期間が除算されるものであること。換算は、７時間４５分をもって１日とし、３０日をもって１月とする。

（5）　部分休業の取消（条例第２２条）

部分休業の取消は、育児休業の取消の規定を準用するものとする。

4　育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の事務処理について

（1）　育児休業又は育児短時間勤務の請求及び取消手続

育児休業承認請求書、育児短時間勤務承認請求書又は養育状況変更届は、山梨県教育委員会あてとし、市町村（組合）教育委員会及び教育事務所を経由し、義務教育課長へ提出すること。

また、育児休業承認請求書又は育児短時間勤務承認請求書には、請求に係る子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類（医師又は助産師が発行する出生（産）証明書、母子健康手帳の出生届出済証明書、官公署が発行する出生届受理証明書などのいずれか）を添付すること。（写しでも可）

なお、条例第３条第１項第４号及び第１１条第１項第５号の規定により、請求の育児休業等の終了後に再度の育児休業等を請求しようとする場合は育児休業等計画書も添付すること。

（２） 部分休業の取消手続

職員は部分休業の取消事由に該当する場合、養育状況変更届により速やかに届け出るものであること。

また、養育状況変更届は市町村（組合）教育委員会に提出するものとすること。

（３） 部分休業における給与の減額手続

職員の部分休業を承認した場合は、職員が部分休業において職務に従事しなかった時間に応じて給与を減額するものであるが、山梨県学校職員の給与に関する規則（昭和３２年山梨県人事委員会規則第８号）第４条の規定を準用する。

また、各所属においての事務処理は次のとおり行うこと。

ア　月ごとに時間数を合計し、人事給与システムの「給与業務」の中の「賃金カット情報」において、時間数及び事由を入力すること。

・入力時間数　月の合計時間数（３０分以上切り上げ、３０分未満切り捨て）

・事由　「部分休業」（子の年齢、生年月日を併せて入力）

イ　「賃金カット通知書」に「部分休業承認申請書の写し（裏面を含む。）」を添付し、別に定める日までに教育事務所を経由し、福利給与課長まで提出すること。

義務教育課人事担当
TEL０５５－２２３－１７５７

（参　考）

教 義 第 ４ ２ ４号
平成２９年４月１日

各市町村（組合）教育委員会教育長　殿

山梨県教育委員会教育長

山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例の一部改正について（通知）

「山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例」（平成２６年条例第７７号）の一部を改正し、平成２９年４月１日から施行されます。
つきましては、条例改正等の所要の措置について遺漏のないよう、人事担当部局等と協議のうえ対応していただけますようお願いします。

［改正の内容］
１回に限り認められている配偶者同行休業の延長について、再度の延長ができる特別の事情を次のとおり定める。

○　配偶者同行休業の初回延長申請時において、配偶者の外国勤務の満了日が確定していなかった場合

［補足事項］
改正後の第６条第２項に規定する「その他これに準ずる事情として人事委員会規則で定めるもの」について、今回改正の施行日時点では、人事委員会規則において特段の定めは設けてないこと。

義務教育課人事担当
Tel０５５－２２３－１７５７

（参　考）

教 総 第 ２ ８ 号
平成２９年４月１日

各課（所・館）長
殿
各 県 立 学 校 長

教　育　長

山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例の一部改正について（通知）

「山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例」（平成２６年条例第７７号）の一部を改正し、平成２９年４月１日から施行されます。
貴職におかれては、今回の改正の趣旨に則り、下記事項に留意の上、その施行に遺漏のないよう格別の配慮を願います。

［改正の内容］
１回に限り認められている配偶者同行休業の延長について、再度の延長ができる特別の事情を次のとおり定める。

○　配偶者同行休業の初回延長申請時において、配偶者の外国勤務の満了日が確定していなかった場合

［補足事項］
改正後の第６条第２項に規定する「その他これに準ずる事情として人事委員会規則で定めるもの」について、今回改正の施行日時点では、人事委員会規則において特段の定めは設けてないこと。

総 務 課 行 政 管 理 担 当
055-223-1742（直通）
内 8075（県庁内線）

（参　考）

教義第３８０２号
平成２７年１月２６日

各市町村（組合）教育委員会教育長　殿

山梨県教育委員会教育長

山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例の制定について（通知）

このことについて、地方公務員法の一部改正に鑑み、別添のとおり「山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例（平成２６年山梨県条例第７７号）」が平成２６年１２月２６日付けで公布され、平成２７年４月１日から施行されることとなりましたので通知します。

つきましては、貴管内の各小中学校への周知をお願いします。

なお、関連する人事委員会規則等についても平成２６年１２月２６日付けで併せて制定されましたので、配偶者同行休業の内容、事務処理手続について、職員に周知するとともに事務手続に遺漏のないようお願いします。

以下本文中、「法」は「地方公務員法」、「条例」は「山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例」、「規則」は「山梨県職員の配偶者同行休業に関する規則」、「規則運用通知」は「山梨県職員の配偶者同行休業に関する規則の運用について」を示すこととします。

１　配偶者同行休業について

配偶者同行休業は、公務において活躍することが期待される有為な公務員が外国で勤務等をする配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）と外国において生活を共にすることを可能とするための休業で、任命権者は、公務に支障がない場合、職員の勤務成績等の事情を考慮した上で承認するものであるが、次の点に留意すること。（法第２６条の６第１項）

（１）配偶者同行休業の対象とならない職員

【法第２６条の５第１項】

・臨時的に任用される職員
・再任用職員
・任期付職員
・勤務延長職員
・非常勤職員
・承認基準を満たせない職員

（２）承認の基準

【法第２６条の６第１項、条例第２条、運用通知第２の１～１０】

公務への貢献が期待されると認められる職員から配偶者同行休業の承認の申請があった場合は、できる限り承認するものであるが、職員の勤務成績その他の事情を考慮するにあたっては、別紙１のとおり承認基準を定めたので申請する際は留意すること。

なお、職員が継続して勤務する意思があることの確認については、別紙２（継続勤務意思確認書）の提出を求めるものであること（延長の場合にも、継続勤務意思確認書を提出すること）。

（３）配偶者同行休業の期間

【法第２６条の６第１項、条例第３条】

配偶者同行休業の期間は３年以内であること。

（４）配偶者同行休業の事由

【法第２６条の６第１項、条例第４条】

配偶者同行休業は、職員の配偶者が次に掲げる事由（６月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る）に該当するときに承認できるものであること。

ア　外国での勤務
イ　事業を経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

ウ　学校教育法によ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

（5）配偶者同行休業の申請

【法第２６条の６第１項、条例第５条、規則第３条、規則運用通知第２の１１～１３】

配偶者同行休業の申請を行う場合は、配偶者同行休業承認申請書（規則運用通知別紙２）に、配偶者の滞在事由及び期間が確認できる書類及び別紙２（継続勤務意思確認書）を添付し、配偶者同行休業を始めようとする日の１月前までに申請すること。

（6）配偶者同行休業の期間の延長

【法第２６条の６第２項～第４項、条例第６条、規則第４条】

配偶者同行休業の期間の延長は、当該休業の始期から３年以内において、条例で定める特別の事情がある場合を除き、一回に限り認められるものであるが、現在のところ条例で定める特別の事情は特にないものであること。なお、延長の申請についても、別紙２（継続勤務意思確認書）を添付し、延長後の配偶者同行休業を始めようとする日の１月前までに申請すること。

（7）承認の失効・取消

【法第２６条の６第５項・第６項、条例第７条・第８条、規則５条、規則運用通知第２の１４～１６・第３の１～３】

配偶者同行休業の承認は、次の場合には効力を失う。

ア　当該配偶者同行休業をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合

イ　当該配偶者同行休業に係る配偶者が死亡し、若しくは当該職員の配偶者でなくなった場合

また、次の場合、承認は取り消すものとする。

ウ　配偶者と生活を共にしなくなった場合

エ 配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が配偶者外国滞在事由に該当しないこととなった場合

オ 配偶者同行休業をしている職員が山梨県学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例に規定する職員の分べん休暇を取得することにより就業しなくなった場合

カ 配偶者同行休業をしている職員が地方公務員の育児休業等に関する法律の規定による育児休業が承認されることとなった場合

このうち、イ～オに係る事実が生じた場合及び規則運用通知第２の１４に該当することとなった場合には、別紙３（配偶者同行休業状況変更届）により速やかに届け出るものであること。なお、休業期間完了前に復職を希望する職員についても別紙３（配偶者同行休業状況変更届）その他の欄にその旨記載し、届け出ること。

（8） 配偶者同行休業期間の給与等の取扱い

【条例第１０条・第１１条、規則第６条、規則運用通知第４】

ア　休業期間中は給与（基準日以前６ヶ月以内の期間において勤務した期間がある職員の期末手当及び勤勉手当を除く。）は支給されないものであること。

イ　退職手当算定上の休業期間については、当該配偶者同行休業の期間全ての期間が在職しない期間として取り扱われるものであること。

ウ　職務復帰後における号給は、当該配偶者同行休業の期間を１００分の５０以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、規則運用通知第４の定めるところにより調整をするものであること。

エ　配偶者同行休業期間については、期末手当の在職期間においては２分の１が在職期間として算定され、勤勉手当の勤務期間においてはすべてが除算されるものであること。

２　配偶者同行休業の事務処理について

配偶者同行休業承認申請書または状況変更届は、山梨県教育委員会あてとし、市町村（組合）教育委員会を経由し、義務教育課へ提出すること。

３　「育児休業等の取り扱いについて」（平成２３年７月１３日教義第１３８６号）の改正について

上記通知については、次のとおり改める。

・（1） 育児休業の対象とならない職員中「育児休業に係る期間を任期と定めて採用された職員」を「配偶者同行休業または育児休業に係る期間を任期と定めて採用された職員」に改める。

義務教育課人事担当
055-223-1757（直通）

（参　考）

教総第３７２４号
平成２６年１２月２６日

各課室（所・館）長　殿
各県立学校長　殿

教　育　長

山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例の制定について（通知）

このことについて、地方公務員法の一部改正に鑑み、別添のとおり「山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例（平成２６年山梨県条例第７７号）」が平成２６年１２月２６日付けで公布され、平成２７年４月１日から施行されることとなりましたので通知します。

関連する人事委員会規則等についても平成２６年１２月２６日付けで併せて制定されましたので、配偶者同行休業の内容、事務処理手続について、職員に周知するとともに事務手続に遺漏のないようお願いします。

以下本文中、「法」は「地方公務員法」、「条例」は「山梨県職員の配偶者同行休業に関する条例」、「規則」は「山梨県職員の配偶者同行休業に関する規則」、「規則運用通知」は「山梨県職員の配偶者同行休業に関する規則の運用について」を示すこととします。

１　配偶者同行休業について

配偶者同行休業は、公務において活躍することが期待される有為な公務員が外国で勤務等をする配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）と外国において生活を共にすることを可能とするための休業で、任命権者は、公務に支障がない場合、職員の勤務成績等の事情を考慮した上で承認するものであるが、次の点に留意すること。

（１）配偶者同行休業の対象とならない職員

・臨時的に任用される職員
・再任用職員
・任期付職員
・勤務延長職員
・非常勤職員
・承認基準を満たせない職員

（２）承認の基準

【法第２６条の６第１項、条例第２条、運用通知第２の１～１０】

公務への貢献が期待されると認められる職員から配偶者同行休業の承認の申請があった場合は、できる限り承認するものであるが、職員の勤務成績その他の事情を考慮するにあたっては、別紙１のとおり承認基準を定めたので申請する際は留意すること。

なお、職員が継続して勤務する意思があることの確認については、別紙２（継続勤務意思確認書）の提出を求めるものであること（延長の場合にも、継続勤務意思確認書を提出すること）。

（３）配偶者同行休業の期間

【法第２６条の６第１項、条例第３条】

配偶者同行休業の期間は３年以内であること。

（４）配偶者同行休業の事由

【法第２６条の６第１項、条例第４条】

配偶者同行休業は、職員の配偶者が次に掲げる事由（６月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る）に該当するときに承認できるものであること。

ア　外国での勤務
イ　事業を経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
ウ　学校教育法によ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

（５）配偶者同行休業の申請

【法第２６条の６第１項、条例第５条、規則第３条、規則運用通知第２の１１～１３】

配偶者同行休業の申請を行う場合は、配偶者同行休業承認申請書（規則運用通知別紙２）に、配偶者の滞在事由及び期間が確認できる書類及び別紙２（継続勤務意思確認書）を添付し、配偶者同行休業を始めようとする日の１月前までに申請すること。

（6）配偶者同行休業の期間の延長

【法第２６条の６第２項～第４項、条例第６条、規則第４条】

配偶者同行休業の期間の延長は、当該休業の始期から３年以内において、条例で定める特別の事情がある場合を除き、一回に限り認められるものであるが、現在のところ条例で定める特別の事情は特にないものであること。なお、延長の申請についても、別紙２（継続勤務意思確認書）を添付し、延長後の配偶者同行休業を始めようとする日の１月前までに申請すること。

（7）承認の失効・取消

【法第26条の6第5項・第6項、条例第7条・第8条、規則5条、規則運用通知第2の14～16・第3の1～3】

配偶者同行休業の承認は、次の場合には効力を失う。

ア　当該配偶者同行休業をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合

イ　当該配偶者同行休業に係る配偶者が死亡し、若しくは当該職員の配偶者でなくなった場合

また、次の場合、承認は取り消すものとする。

ウ　配偶者と生活を共にしなくなった場合

エ　配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が配偶者外国滞在事由に該当しないこととなった場合

オ　配偶者同行休業をしている職員が山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例に規定する職員の分べん休暇を取得することにより就業しなくなった場合

カ　配偶者同行休業をしている職員が地方公務員の育児休業等に関する法律の規定による育児休業が承認されることとなった場合

このうち、イ～オに係る事実が生じた場合及び規則運用通知第２の１４に該当することとなった場合には、別紙３（配偶者同行休業状況変更届）により速やかに届け出るものであること。また、休業期間完了前に復職を希望する職員についても別紙３（配偶者同行休業状況変更届）その他の欄にその旨記載し、届け出ること。

なお、外国に滞在する事由に変更が生じた場合に届け出る際は、当該変更後の事由が、当該変更前の事由と同様、条例第４条各号に掲げる事由のいずれかに該当し、かつ、６月以上にわたり継続することが見込まれるものである必要があることに留意すること（変更後の事由が６月以上にわたり継続することが見込まれない場合には、配偶者外国滞在事由に該当しないこととなり休業が取り消されることに留意すること）。

（8）　配偶者同行休業期間の給与等の取扱い

【条例第１０条・第１１条、規則第６条、規則運用通知第４】

ア　休業期間中は給与（基準日以前６ヶ月以内の期間において勤務した期間がある職員の期末手当及び勤勉手当を除く。）は支給されないものであること。

イ　退職手当算定上の休業期間については、当該配偶者同行休業の期間全ての期間が在職しない期間として取り扱われるものであること。

ウ　職務復帰後における号給は、当該配偶者同行休業の期間を１００分の５０以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、規則運用通知第４の定めるところにより調整をするものであること。

エ　配偶者同行休業期間については、期末手当の在職期間においては２分の１が在職期間として算定され、勤勉手当の勤務期間においてはすべてが除算されるものであること。

2　配偶者同行休業の事務処理について

配偶者同行休業承認申請書または状況変更届は、教育委員会あてとし、所属長を経由し、教育職員については高校教育課長へ、その他の職員については総務課長へ提出すること。

3　「育児休業等の取り扱いについて」（平成２３年７月１３日人第１１２６号）の改正について

上記通知については、次のとおり改める。

・（1）育児休業の対象とならない職員中「育児休業に係る期間を任期と定めて採用された職員」を「配偶者同行休業または育児休業に係る期間を任期と定めて採用された職員」に改める。

教育庁総務課行政管理担当
（直）055-223-1742　（内）8072
教育庁高校教育課人事担当
（直）055-223-1758　（内）8317