

正規職員用

妊娠 がわかったら

できるだけ早く所属長に報告しましょう。身体の不調等があったら、早めに申し出ましょう。
所属長は、職員からの妊娠の報告を受け次第、職員課へ報告し、業務分担等の協議を行い、対象職員への妊娠中及び出産後にかかる健康や安全面の配慮に努めてください。

配偶者が妊娠中の男性職員のみならず、出産前後の女性は不安も多く、これまで以上の夫のサポートが必要となります。
そこで、男性職員が子育ての一步を踏み出すために、以下のような休暇制度があるのをご存知ですか？
休暇を取得する場合は、所属長に報告し、同僚から休暇時の仕事のサポートが受けられるよう努めましょう。
所属長は、職員から休暇取得希望の報告を受けたら、その職員が休暇を取得できるよう配慮してください。



出産は女性の役割であっても、子育ての役割は男女を問わずあります。仕事と家庭を両立しながら子育てができる一役として、休暇制度を利用し、男性も女性も子どもの成長を見守っていきましょう。職員は、事前に休暇取得の計画を立て、同僚から理解が得られるよう努め、復職する場合は、復職日や復職後の勤務形態等、早めに(3か月前)所属長へ意向を伝えましょう。【例：4月復帰予定の場合は12月中旬に】所属長は、育児休業取得希望者が育児休業を、子育てをする職員が関連の休暇を、取得しやすい、取得することに抵抗を感じることをない職場風土の醸成に取り組んでください。また、長期の休暇取得者が安心して育児に専念し、安心して職場復帰できるよう、定期的な情報提供や復帰時の面談など必要な支援を行ってください。

お気軽にお問い合わせください!!
職員課 人事・研修係 (53-4331)



赤ちゃんが生まれました
さまざまな手続きが必要です。出生届の写しが必要な手続きもありますので、戸籍住民課へ提出する前にコピーをとっておかれることをオススメします。



1歳まで
⑦育児時間
⑧育児休業



3歳まで
⑨部分休業
⑩育児短時間勤務
⑪子の看護休暇
⑫時間外勤務の制限
⑬深夜勤務の制限



小学校にゅうがく
小学校就学の始期に達するまで(6歳の誕生日の前日の属する年度末)

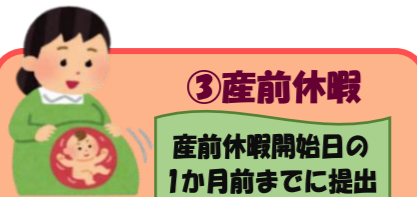
①妊婦健診休暇

②通勤緩和措置



①妊婦健診休暇

母子健康法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合に取得できます。(個別的・直接的に行われるものを対象としており、母親学級のように集団的、間接的、また一般的な知識を修得するための指導は対象となりません。)
<取得単位>
必要と認められる期間(実際に健診に必要な時間が対象)
<提出書類>
特別休暇届
母子健康手帳の写し(初回のみ)

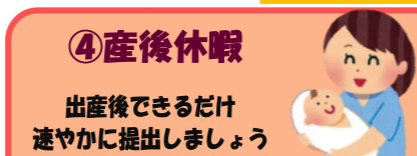


③産前休暇

産前休暇開始日の1か月前までに提出

出産予定日を含んで8週間(56日)(多胎妊娠は14週間)以内で出産前に取得できます。

<提出書類>
特別休暇届
分娩(出産)予定日証明書



④産後休暇

出産後できるだけ速やかに提出しましょう

出産日の翌日から8週間(56日)取得できます。

<提出書類>
特別休暇届
出生届(出生証明書)の写し又は母子健康手帳の写し

産前・産後休暇のこしが聞きたい!

- Q1. 8/1が予定日だったので、6/7から産前休暇を取っていたけど、7/15に生まれた。その場合の休暇の取り扱いはどうなるの?
A1. 産前休暇の終了日が、出産日に変更となるため6/7~7/15が産前休暇、7/16~8週間(56日)が産後休暇となります。
- Q2. 8/1が予定日だったので、6/7から産前休暇を取っていたけど、8/15に生まれた。8/15以前の56日だと6/21となるけど、6/7~6/20の取扱いはどうなるの?
A2. 6/7~8/15が産前休暇と変更されます。



⑤妻の出産休暇

電子申請可能です!
年次有給休暇ではなく、妻の出産休暇を取得しよう

職員の妻が出産する場合に取得できます。(出産に係る入退院付き添い、出産に係る入院中の世話、出産時付き添い、出生の届出等) 出産に係る入院等の日から該当出産日後2週間を経過する日まで

<取得単位>
2日以内(連続しなくてよい)
取得単位は1日または1時間単位
<提出書類>
電子申請(ポータルがない場合特別休暇届)

妻の出産時に行ったサポート例、子どもが産まれたときの気持ちが聞きたい!

- 不安な気持ちを和らげるよう話しかけた
- 出産時に立ち会った
- 母子ともに無事出産を終えたときは、何に対してでなくすべてに感動した
- 家族が増える喜びに感動した

③産前休暇

④産後休暇

⑤妻の出産休暇

⑥育児参加休暇

⑦育児時間

⑧育児休業

1歳まで

3歳まで

⑨部分休業

⑩育児短時間勤務

⑪子の看護休暇

⑫時間外勤務の制限

⑬深夜勤務の制限

女性のための制度

男性・女性
どちらも対象

男性のための制度

⑦育児時間

1歳未満の子どもを育てる職員が、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取得できます。
<取得単位>
1日2回それぞれ30分以内
<提出書類>
特別休暇届



⑪子の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行うこと)のため、又は予防接種や健康診断を受けさせるために勤務しない場合に取得できます。
<取得単位>
1年で5日以内(対象の学齢の子が2人以上の場合は10日以内)
取得単位は1日又は1時間単位(残数に1時間未満の端数がある場合、その全てを使用する場合は使用できる)
<提出書類>
特別休暇届(子の氏名、生年月日、負傷・疾病名を記入)



⑧育児休業

子どもが3歳に達する日まで(3歳の誕生日の前日)夫婦ともに取得できます。
<提出書類>
育児休業承認請求書
出生届(出生証明書)の写し又は母子健康手帳の写し
育児休業期間中は無給(子が1歳になるまでは申請により三共済から育児休業手当金が支給)
★延長したいとき→育児休業承認請求書を提出してください。期間の延長は1回しかできません。
★短縮したいとき→養育状況変更届を提出してください。



育児休業取得日の1か月前までに提出

育児休業のこしが聞きたい!

- Q1. 男性が育児休業を取得する場合は生まれてすぐじゃないと取得できないの?
A1. いいえ。3歳の誕生日の前日までであれば、いつからでも取得できます。妻の育休期間が1年しかなく終わってしまうが、お父さまを保育園に預けることができないから自分が取得したい、自分も子育てに携わりたいなど、期間内であれば期間の長短も問いません。(1回のみ。★ただし、男性が妻の出産日を含む57日の間に育児休業を取得し復職した場合は、もう1度、育児休業を取得することができます。)
Q2. 妻が育児休業中だと、私(夫)は取得できないの?
A2. いいえ。夫婦で取得することができます。2人で子育てがしたい、生まれたお子さまを妻が世話をしているお父さまを夫が世話をするためなど取得の理由はさまざまです。

②通勤緩和措置

妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑程度が母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶものであると認める場合に取得できます。
<取得単位>
1日を通して1時間を超えない範囲
<提出書類>
特別休暇届
母子健康手帳の写し(初回のみ)

⑩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職員が、その子を養育するために1週間の勤務時間を短縮することができます。
<提出書類>
育児短時間勤務承認請求書
出生届(出生証明書)の写し又は母子健康手帳の写し

育児短時間勤務開始日の1か月前までに提出

短縮した勤務時間分は給料が減額されません

1週間の勤務時間	1日当たりの勤務時間
1 19時間35分	3時間55分/日×5日
2 24時間35分	4時間55分/日×5日
3 23時間15分	7時間45分/日×3日
4 19時間25分	(7時間45分/日×2日)+(3時間55分/日×1日)

1回の請求期間は1ヶ月以上1年以下(一旦通常勤務に戻ると1年以上経過しないと再度の短時間勤務はできません)

部分休業取得時間分は給料が減額されません

⑫時間外勤務の制限（提出期限は時間外勤務制限開始日の前日）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子を養育するために請求した場合は、1ヶ月あたり24時間かつ年間150時間を越えて超過勤務をさせてはなりません。また子が3歳未満の場合、その子を養育するために請求した場合は、超過勤務をさせてはなりません。（ただしその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や、災害その他避けることができない事由に基づく臨時の勤務の場合は除く。）

<提出書類> 深夜勤務・時間外勤務制限等請求書

⑬深夜勤務の制限（提出期限は深夜勤務制限開始日の1ヶ月前まで）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子を養育するために請求した場合は、深夜勤務(午後10時から翌日の午前5時までの間)をさせてはなりません。（ただし、公務の運営に支障がある場合は除く。）また、職員の配偶者が深夜において常態としてその子を養育することができる場合は、認められません。

<提出書類> 深夜勤務・時間外勤務制限等請求書 ※1回の請求は6ヶ月以内の期間

市町村共済組合への申請

公立学校共済の方は、教育総務課へお問い合わせください

職員課 給与厚生係（53-4332）

用紙は、職員課にもありますが、三重県市町村共済組合のホームページからダウンロードもできます。

産前産後

掛金免除申出書

育児休業中及び産前産後休業中（産前42日、産後56日）の組合員は、本人の申出により掛金（保険料）が免除されます。また、地方公共団体の負担金も掛金に相当する部分が免除されます。

産前休暇
取得前に申請

産前産後休業掛金免除変更申出書兼育児休業掛金免除(変更)申出書

確定した産前産後休業期間の報告と育児休業期間に係る保険料免除の申請

育児休業手当金請求書

育休初日から出生児が1歳の誕生日前日に達するまでの期間中、手当金の支給を受けられます。目安として、毎月、給料の約6割程度の支給となります。

共済被扶養者申告書

出生児を保険の扶養に認定しようとする場合に提出。原則、配偶者と比較して所得の高い側に扶養義務が発生します。出生届の写しを添付してください。マイナンバー届出書と通知カードまたはマイナンバーカードの写しもあわせて提出してください。

出産費請求書

産科等へ直接支払制度を利用されなかった場合、420,000円(産科医療保障制度に加入していない場合は404,000円)が請求により支給。直載支払制度を利用された場合は産科等への支払いが上記金額を下回った場合のみ、その差額が請求できます。出生届の写しを添付。ない場合は、医師又は助産師の証明欄への証明が必要。

産後に申請

共済組合への申請

※労働金庫は職員組合（電話：23-2210）

育児休業期間中は無給となるため、給与天引きの中断処理をしていただく必要がありますが、給与天引きの中には中断処理のできないものもあります。その場合は、現金での支払いが必要となります。

共済貯金

財形貯蓄

※中断処理をかける場合、共済組合まで連絡し、申請書類をもらってください。

中断できるもの

貸付償還金

個人年金

物資購入償還

生活年金プラン

中断できないもの

(毎月現金での支払いが必要)

●職員伝票 → 共済組合、職員組合での管理となりますので、事前にご確認ください。

●労働金庫 → 職員組合での管理となりますので、事前にご確認ください。

出産祝金請求書

共済組合より20,000円の祝金が給付されます。



共済組合費免除申請書

育児休業で無給の期間は共済組合費が免除されます。



その他の申請

職員課 給与厚生係（53-4332）

児童手当認定請求書

(または資格異動届)

職員で児童手当を受けようとする場合、提出が必要になります。配偶者と比較して所得の高い側で受給する必要があることにご注意ください。

扶養親族届

子を扶養するとき、配偶者と比較して所得の高い側で受給する必要があることにご注意ください。

また、育児休業中の配偶者(年間収入見込みが130万円を下回る)を扶養している職員も手当の対象となります。

扶養手当

児童手当

育児休業で無給の期間等、市県民税が控除できない月から職員課にて特別徴収から普通徴収

市県民税

給与所得者の扶養控除等（異動申告書の

内容変更届

出生児を所得税・住民税の扶養として追加する場合に提出してください。

マイナンバー届出書とマイナンバーが確認できるものもあわせて提出してください。

税扶養

せんぱいパパ&ママのこえ

育休中にやっておいよかったこと

- 家族そろっての旅行
- 保育園の入園準備、慣らし保育
- 家族で家事や育児の分担の話し合い
- 子どもとたくさん遊んだこと（男性）
- 写真データやアルバムの整理
- 新築（子どもが産まれて初めて分かることもあるため、間取り等は情報収集が必要かも）
- 転居やそれにまつわる手続き
- 自分や子の治療
- サポート要員の複数確保とそのネットワーク構築
- とことん家族と過ごしたこと（男性）

男性の家庭生活への関わりの重要性は？

- 男性も家事や育児と一緒にしてくれることで、自分一人じゃないと実感できる。家事や育児の直接的な役割分担も大切だが、それ以上に夫婦の気持ちがあつなっていると実感できる。
- 共働きの場合、女性が、男性がというより、どちらも家事・育児をしていかないと成り立たない。
- 家事労働の負担が女性に偏りがちであるので、そこを意識して家事・育児に関わることが重要だと思う。（男性）
- 任せられることは任せる。完璧を求めない。
- 家事・育児をすべて女性がするのは、時間的にも体力的にも精神的にも無理。男性が関わるほど女性も子どもも幸せになると思う。

両立にあたって心がけていること

- 周囲の協力があつてこそ両立できるため、周囲への感謝を声に表す。
- 思うようにいかなくても、気持ちを切りかえる。
- 時間内に仕事や家事が終わるようにタイムマネジメントを心がける。
- 仕事をフォローしてくれている職場の皆さんに感謝の気持ちを忘れない。
- 一人ですべてやろうと無理せず、周りにも頼る。
- 夫婦間の家事の役割を決める中で、1つでも妻の負担を減らせるよう、ちょっとしたことをする。（男性）
- 時間がなくてイライラしたり、負の連鎖が始まる前に、時々家事・育児・仕事から完全に離れる時間を作る。
- 仕事中は子育て・家庭のことを忘れて限られた時間で一生懸命頑張る。そしてできる限り残業しないよう心がけ、子育ての時間を減らさないよう努力する。
- まず自分が健康である。
- 休日の家事は無理をしすぎない、また休日だからと子ども連れまわさず休息させる。
- 実家に依存しない。
- 部分休取得中でも自分にもできることや時間の都合があつときは、動員や当番、繁忙期の時間外勤務等積極的に業務に参加する。
- 職場でも家庭でも助けてもらう方への感謝を忘れない。
- 仕事は常に前倒しを意識する。明日から一週間休んだら…を想定し書類の整理等誰にでもわかるようにしておく。
- 家族全員が心身ともに健康でないと両立は不可能であるため、日々の家族の様子を注視し、重症化を防ぐ。（男性）



送り出してくれた上司や周囲の職員へ感謝を綴った体験談

第2子出生後に育児参加休暇と育児休業を組み合わせ、約1か月の休業を取得。きっかけは受動的で、当初から取得を希望していたわけではなかったが、上司から育休取得を勧められたことが大きなきっかけで、取得を考えるようになった。妻と相談し取得を決めた。休業中の仕事は半年以上前から上司や同僚と調整し、休業中は担当の仕事を中心に周囲の職員の方に分担してもらった。育休を取得したことで、育児の大変さ、妻への負担の大きさに気づき、より一層仕事を効率的に取り組み、私生活も大事にしていきたいという気持ちが強くなった。このような機会をいただき、協力してくださった職場の上司、同僚の皆さんには非常に感謝している。職場によって、休みづらさもあると思う。今後男性の育児参加がしやすい環境づくりに協力できればと思っている。（男性）

子育て中は、なかなか周りの情報が入ってこなかったり、余裕がなかったりするが、周囲の職員の方に新しい情報を教えてもらったり、先輩に子育て体験談を聞かせてもらったりしたのが嬉しかった。また部分休取得時、仕事が終わらない時やお客様の対応が長くなった時など「もう時間だよ。あとは代わるで任せて帰るな」など温かい言葉をかけてもらったことは本当に感謝している。

産休に入る前日、職場の皆さんがきれいな花束と素敵な言葉で見送ってくださった。初めての出産で、仕事を長く休むことに不安があったが、皆さんのおかげで安心して産休・育休に入ることができた。

先輩職員に「仕事の代わりはできるけど、母親の代わりは誰にもできないよ」と言われたことがとても心に残っている。育休中も周りの方に迷惑をおかけして、すごく申し訳なく思っていたが、この言葉を思い出して休ませてもらっていた。

忙しい中、上司や同僚が「子どものために早く帰ってあげて」と言ってくれたことが嬉しかった。早く帰ることが申し訳ないと感じていたので、救われた気持ちになった。理解ある上司や同僚に、今でも感謝している。これから育休や部分休を取得する後輩へも、同じように声をかけたいと思う。

最初に相談した上司に「ええんちゃう」と即答してもらい本当にありがたかった。それがなければ次へ進む勇気も出なかった。（男性）

両立の大変さと喜び

- 忙しくても子どもと過ごす時間は今しか味わえない子育ての喜びがある。仕事も家庭も時間が限られているためしんどい時もあるが、仕事をしている自分と子育てをしている自分、メリハリがあつておもしろい。
- 両立は大変だが子の笑顔に癒される。
- 多忙だが大きな充実感がある。
- 仕事は効率的に行い、家庭に費やす時間を増やすよう努める。時間を有効に使うための工夫が必要だが、それ以上に家族と過ごす喜びは大きい。（男性）

みなさんへのエール

- 仕事をもちながら自分だけで家事育児すべてを完璧にするのは無理です。できる範囲で頑張りましょう。「だっこ♪」と言って甘えてくれるのは、今だけです。
- 育休を取ること、ほんの少ししかない赤ちゃんの頃の我が子の成長を見守り、喜ぶことができます。部分休を上手に使って時間をやりくりすれば、仕事の喜びと育児の喜びを両方感じられます。そのためには周囲の人への感謝を忘れずに！楽しみながら頑張ってください。
- 小さい子がいる生活は大変ですが、未就学の子を持つ職員だけが大変なわけではありません。各々の職員が様々な事情を抱えながらもフルタイムで働いています。それでも育休、部分休や育児短時間勤務の職員を支えてくださっています。感謝の気持ちを決して忘れないでください。
- 男性が育休を取得するのはなかなか勇気がいることかもしれませんが、家族のためだけに一日を費やす日々を過ごすことは本当に貴重な経験になると思うので、職場の環境が許されるなら、ぜひとも1か月・2ヶ月の育休取得していただきたいです。（男性）