

いくじのススメ

令和6年
10月1日版

(平成25年8月2日策定)



目次

P.2 妊娠・出産・育児と仕事の両立支援のための各休暇や休業制度の一覧

P.3-9 各休暇や休業制度の説明

P.10-14 妊娠出産に伴う共済組合・手当等の手続き

P.15-17 いくじに関するよくある質問

目 次



P.2 妊娠・出産・育児と仕事の両立支援のための 各休暇や休業制度の一覧

P.3-9 各休暇や休業制度の説明

- ・ 不妊治療のための特別休暇
- ・ 交通機関の混雑を避けるための特別休暇
- ・ 保健指導や妊婦健診・産後健診のための特別休暇
- ・ 産前休暇（特別休暇）
- ・ 産後休暇（特別休暇）
- ・ 妻の出産に伴い子を養育するための特別休暇
- ・ 妻の出産に伴う特別休暇
- ・ 1歳未満の子の保育のための特別休暇
- ・ 中学校就学前の子の看護のための特別休暇
- ・ 育児休業
- ・ 部分休業・子育て部分休暇
- ・ 育児短時間勤務

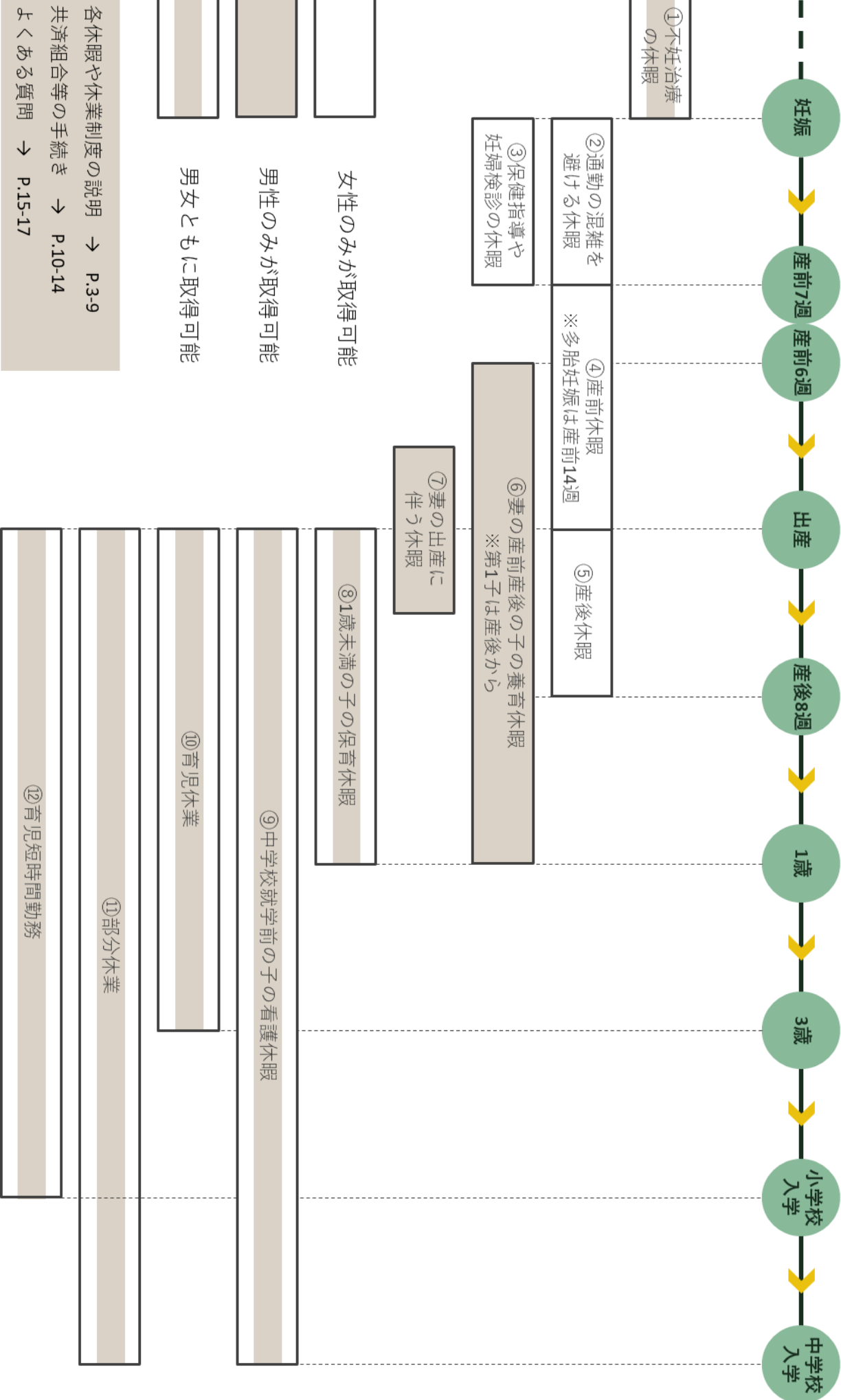
P.10-14 妊娠出産に伴う共済組合・手当等の手続き

- ・ ご自身に関するもの
 - ー 育休中の掛金免除の考え方
 - ー 育休手当金が延長して支給される場合
- ・ 生まれた子に関するもの

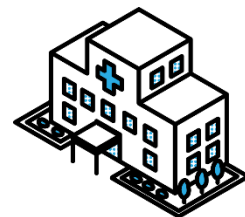
P.15-17 いくじに関するよくある質問

- ・ 各休暇や休業制度の期間を簡単に確認できませんか？
- ・ 育休は収入にどの程度影響しますか？
- ・ 育休は退職手当に影響するのですか？
- ・ 育休中に妊娠したらどのような手続きが必要ですか？
- ・ 育休を取得できる回数が増えて、どのような使い方が考えられますか？
- ・ 男性ですが、業務への影響を考えると、育休の取得に抵抗を感じてしまいます。
- ・ 育休以外には、男性が育児に参加するためにどのような制度がありますか？

妊娠・出産・育児と仕事の両立支援のための各休暇や休業制度の一覧



各休暇や休業制度の説明



①不妊治療のための特別休暇 **有給**

概要	不妊治療のために通院等するための休暇です。
日数と取り方	年度ごとに5日（体外受精及び顕微授精の場合は10日）の範囲で、移動時間も含めて必要な時間を取得できます。
申請方法	出出勤システム＞届出一覧＞新規届出＞特別休暇＞不妊治療[日][時間] 備考欄に「不妊治療」と入力してください。 所属長は、領収書等の提出を職員に求め、確認のうえ休暇を承認してください。

②交通機関の混雑を避けるための特別休暇 **有給**

概要	通勤に利用する交通機関の混雑が、妊娠中の女性職員の健康維持に重大な支障を与えかねない場合に、混雑を回避するための休暇です。公共交通機関だけでなく、自動車などにも適用可能です。
日数と取り方	1日を通じて1時間を超えない範囲内で、始業又は終業の時刻まで必要な時間を取得できます。 （例）8時半～9時半の1時間、8時半～9時と16時45分から17時15分の各30分など
申請方法	出出勤システム＞届出一覧＞新規届出＞特別休暇＞妊娠中の混雑時回避 備考欄に出産予定日を入力し、母子手帳の出産予定日欄の写しの添付が必要です。

③保健指導や妊婦健診・産後健診のための特別休暇 **有給**

概要	妊娠中や産後1年以内の女性職員が、保健指導や健康診査を受けるための休暇です。
日数と取り方	産前産後の段階に応じて、以下の回数だけ必要な時間を取得できます。 なお、医師の特別の指示があれば、その指示された回数分を取得できます。 - 妊娠6月まで 4週間に1回 - 妊娠7月から9月まで 2週間に1回 - 妊娠10月から分娩まで 1週間に1回 - 産後1年以内 その間に1回
申請方法	出出勤システム＞届出一覧＞新規届出＞特別休暇＞妊娠出産の保健指導等 備考欄に出産予定日を入力し、母子手帳の出産予定日欄の写しの添付が必要です。

各休暇や休業制度の説明



④産前休暇（特別休暇） 有給／掛金免除あり

概要	出産を控えた女性職員が申し出により取得できる休暇です。
日数と取り方	出産予定日を含む前7週間（多胎妊娠の場合は前14週間）以内の期間について、必要なだけ申請することができます。 （例）8/31が出産予定日の場合、7/14～8/31の間に必要な期間。
申請方法	特別休暇願により部長決裁を受けて、人事課へ提出してください。添付書類に、母子手帳の出産予定日欄の写しが必要です。 ※ 予定日がずれた場合の延長・短縮は、産後休暇の申請により自動で行います。
給与等	取得中は共済組合の掛金免除が受けられます（P.10を参照）。 対象期間は、出産予定日の前6週間（多胎妊娠の場合は前14週間）です。

⑤産後休暇（特別休暇） 有給／掛金免除あり

概要	出産後の女性職員の回復のため、取得する義務がある休暇です。
日数と取り方	出産日の翌日から8週間を経過する日までの期間について、取得する必要があります。 （例）8/31が出産日の場合、9/1～10/26の期間。 ※ 産後6週間経過後は、本人の希望があり、医師が支障ないと認めた場合には、産後休暇を切り上げることもできます。
申請方法	特別休暇願により部長決裁を受けて、人事課へ提出してください。添付書類に、母子手帳の出生届出済証明欄の写しが必要です。 ※ 産後休暇はその性質上、事後申請で構いません。
給与等	取得中は 共済組合の掛金免除 が受けられます（P.10を参照）。

各休暇や休業制度の説明



⑥妻の出産に伴い子を養育するための特別休暇 有給

概要	妻が出産する職員が、その前後に未就学の子や生まれた子を養育するための休暇です。
日数と取り方	妻の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から子の1歳の誕生日前日までの期間に、5日の範囲で必要な時間を取得できます。 ※ 第一子については、産後の期間についてのみ取得できます。
申請方法	出出勤システム＞届出一覧＞新規届出＞特別休暇＞子の養育[日][時間] 備考欄に出産予定日又は出生日を入力し、母子手帳の出産予定日欄又は出生届出済証明欄の写しの添付が必要です。

⑦妻の出産に伴う特別休暇 有給

概要	妻が出産する職員が、入院の付添いや立合いをするための休暇です。
日数と取り方	入院日から出産日の2週間後の日までの期間に、2日の範囲で必要な時間を取得できます。
申請方法	出出勤システム＞届出一覧＞新規届出＞特別休暇＞妻の出産[日][時間] 備考欄に出産予定日又は出生日を入力し、母子手帳の出産予定日欄又は出生届出済証明欄の写しの添付が必要です。



CHECK!!

男性には産休がありませんが、上記の制度により出産前後に最大7日間の有給休暇を取得できます。妻の負担軽減や、生まれた子とのかけがえのない時間を過ごすため、ぜひ活用してください。

また、令和4年10月1日より地方公務員の育休制度が改正され、産後8週以内に2回、さらにその後に2回、最大4回に分けて育休を取得できることになりました（P.7を参照）。

各休暇や休業制度の説明



⑧ 1歳未満の子の保育のための特別休暇 有給

概要	1歳未満の子を養育する職員が、その子の保育を行うための休暇です。授乳等だけでなく、 一般的な世話全般 に使用できます。
日数と取り方	1日2回それぞれ30分以内で必要な時間を取得できます。 ※ 部分休業・子育て部分休暇（P.9）や育児短時間勤務（P.10）とも併用可能です。 ※ 配偶者がその他の休暇や休業を取得中でも、取得可能です。 ※ 男性については、妻がこの休暇を取得する場合、妻の取得分を減じた時間となります。
申請方法	特別休暇願により課長決裁を受けて、人事課へ提出してください。添付書類に、母子手帳の出生届出済証明欄の写しが必要です。その後は、出退勤システムで申請できます。 出退勤システム＞届出一覧＞新規届出＞特別休暇＞育児時間

⑨ 中学校就学前の子の看護のための特別休暇 有給

概要	中学校就学前の子について、看護を行うための休暇です。ケガや病気による通院や看護のほか、予防接種や健康診査を受ける場合にも使用できます。
日数と取り方	年度ごとに5日（子が2人以上の場合は10日）の範囲で必要な時間を取得できます。 ※ システムは一律5日で付与されるため、10日必要な場合は人事課へご連絡ください。
申請方法	出退勤システム＞届出一覧＞新規届出＞特別休暇＞子の看護[日][時間] 取得日を含む前後3日の内に医療機関を受診した事がわかる領収書等や保育所等の欠席がわかる書類のほか、子の生年月日がわかる書類の添付が必要です。



CHECK!!

⑧の休暇は、部分休業と異なり有給です。1歳未満は、女性なら育休中のことも多い期間ですが、例えば男性職員が育休中でなくとも、慌ただしくなりがちな朝夕の育児に使うなど、柔軟に活用してください。

各休暇や休業制度の説明



⑩ 育児休業 無給／手当 & 掛金免除あり

概要	3歳未満の子を養育する職員が、職員の身分を残したまま休業する制度です。
日数と取り方	同じ子について、産後8週以内に2回、さらにその後に2回、最大4回まで取得できます。 （ただし、女性は産後休暇があるため、前者の期間は主に男性が対象です。） ※ 両親が同時に取得することも可能です。 ※ 期間は、延長や短縮が可能です。延長は、基本は毎回1度、保育利用ができない等の事情によりもう1度できます。
申請方法	育児休業承認請求書に母子手帳の出生届出済証明欄の写しを添付して、所属の部長決裁を受けてください。その後、以下の手続きを経て、辞令を発行します。 ● 市長部局 人事課へ決裁後の書類一式を提出してください。 ● 教育委員会／上下水道部 教育総務課／経営総務課に決裁後の書類一式を提出してください。 ※人事課へは、教育総務課／経営総務課から連絡されます。 ● その他の任命権者 決裁後、人事課へ連絡ください。 ※ 原則として、開始日の1か月前（産後8週以内の育休は2週間前）に申請が必要です。ただし、男性が生後すぐ育休を取得したい場合は、人事課にご相談ください。 ※ 延長は育児休業承認請求書、短縮は養育状況変更届にて行います。添付書類や手続きの流れは、取得のときと同様です。 ※ 育休中に産前休暇に入る場合、育児休業は失効となりますが、手続きは産前休暇の申請により人事課にて自動的に行います。
給与等	● 給与 無給ですが、共済組合の掛金免除と手当金支給が受けられます（P.10を参照）。 各種手当は、児童手当を除いてすべての手当が支給されません。 ● 期末・勤勉手当 基準日（6月1日と12月1日）以前の6か月以内の勤務実績に応じて支給します。 ● 昇給昇格 昇給昇格は復職時に調整されます。

各休暇や休業制度の説明



⑪部分休業・子育て部分休暇 **実績により給与減算**

概要	中学校就学前の子を養育する職員が、勤務時間の一部を休業する制度です。
日数と取り方	中学校就学前の3月31日までの期間について、1日2時間を超えない範囲で、始業又は終業の時刻まで連続した時間を30分単位で取得することができます。 (例) 15時15分～17時15分の2時間、8時半～9時半と16時15分～17時15分の計2時間など ※ 両親が同時に取得したり、曜日毎に取得する時間を変えたりすることが可能です。 ※ 期間や時間の変更、また再取得は、何度でも可能です。 ※ 育児短時間勤務 (P.10) とは併用できません。
申請方法	部分休業承認請求書又は子育て部分休暇承認請求書に母子手帳の出生届出済証明欄の写しを添付して、所属の部長決裁を受けてください。 その後、以下の手続きをお願いします。 ● 市長部局 人事課へ決裁後の書類一式を提出してください。 ● 教育委員会／上下水道部 教育総務課／経営総務課に決裁後の書類一式を提出してください。 ※人事課へは、教育総務課／経営総務課から連絡されます。 ● その他の任命権者 決裁後、人事課へ連絡ください。 ※ 原則として、開始予定日の1か月前に申請する必要があります。 ※ 期間や時間の変更は、養育状況変更届にて行います。添付書類や手続きの流れは、取得のときと同様です。 ※ 部分休業・子育て部分休暇は毎日自動で適応されますが、取得予定だった時間帯も勤務した日は、申請をすることで給与に反映されます。 出退勤システム＞届出一覧＞新規届出＞育休・介護・休職＞526部分休業不要[時間]
給与等	● 給与 基本給はそのまま、取得した時間分だけ支給額から減額されます。 各種手当は減額されません（ただし、地域手当は減額されます）。 ● 期末・勤勉手当 期末手当は減額されません。勤勉手当は、基準日（6月1日と12月1日）以前6ヶ月以内の取得実績が30日=232.5時間を超える場合は、減額されます。 ● 昇給昇格 部分休業した期間は100/100勤務したものとして調整されます。

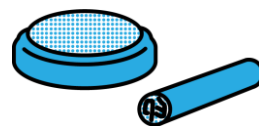
各休暇や休業制度の説明



⑫ 育児短時間勤務 **基本給を減額**

概要	小学校就学前の子を養育する職員が、1週間の勤務時間を短時間に変更する制度です。
日数と取り方	小学校就学前の3月31日までの期間について、1週間の勤務時間（38時間45分）を、19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分のいずれかに変更することができます。 （例）週3日のフルタイム勤務で23時間15分など、自由に設定できます。 ※ 両親が同時に取得することも可能です。 ※ 延長は何度でも可能ですが、原則として終了日翌日から1年以内は再取得できません。
申請方法	育児短時間勤務承認請求書に母子手帳の出生届出済証明欄の写し等、請求者との続柄及び生年月日のわかる書類を添付して、所属の部長決裁を受けてください。その後、以下の手続きをお願いします。 ● 市長部局 人事課へ決裁後の書類一式を提出してください。 ● 教育委員会／上下水道部 教育総務課／経営総務課に決裁後の書類一式を提出してください。 ※人事課へは、教育総務課／経営総務課から連絡されます。 ● その他の任命権者 決裁後、人事課へ連絡ください。 ※ 原則として、開始予定日の1か月前に申請する必要があります。 ※ 延長は育児短時間勤務承認請求書、短縮は養育状況変更届にて行います。添付書類や手続きの流れは、取得のときと同様です。
給与等	● 給与 基本給は、選択した勤務時間に応じて減額されます。 ● 期末・勤勉手当 期末・勤勉手当ともに減額されます。その他の一部の手当も減額されます。 ● 昇給昇格 育児短時間勤務を取得した期間は100/100勤務したものと調整されます。

妊娠出産に伴う共済組合・手当等の手続き



各休暇や休業の手続きと時期が同じものは、あわせてご申請ください。

手続きの様式は、グループウェア文書管理の企画戦略部>人事課>ライフイベント関連>妊娠・出産したらに掲載しています。産休・育休中の方には郵送やメールでもお送りしますので、人事課へご連絡ください。

ご自身に関するもの

1 | 自身や配偶者の妊娠がわかったとき

第1子の妊娠時のみ、共済組合に**育児指導書**（1年間配布される育児手引きの月刊誌）を請求できます。

申請方法 育児指導書申請書に母子手帳の保護者欄の写しを添付し、人事課へ提出。

2 | 産前産後休暇・育児休業に入るとき

産前産後休暇と育児休業の期間中は、共済組合の**掛金免除**を受けることができます。

育休中は、**子が1歳になるまで育児休業手当金**（※）を受給できます。

※パパママ育休プラス制度や、保育利用ができない等の事情により、最長2歳まで延長されます（P.12～参照）。

※手当金の額は、標準報酬日額（標準報酬月額 $\times$ 1/22を10円未満四捨五入）をもとに、育休中の週休日を除く1日につき、取得期間180日までは67%、181日以降は50%が支給されます（1円未満切り捨て、週休日が土日以外の場合も土日を週休日とみなす）。

申請方法 特に手続きは不要です（産休・育休の取得申請をもとに人事課で手続き）。

3 | 出産費の請求が必要なとき（多胎妊娠の場合など）

出産費直接支払制度を利用しない、また利用しても出産費が50万円 $\times$ 生まれた子の人数を下回り差額がある場合は、**出産費**を共済組合に請求することができます（男性は配偶者を扶養に入れている場合のみ）。

申請方法 出産費請求書、他の制度による給付の受給権放棄誓約書に、
代理契約に関する文書の写し、請求書や領収書の写しを添付し、人事課へ提出。

4 | その他

通勤手当を受給している場合、産休や育休を取得する時期により不用額の返還をご案内することがあります。また、産休や育休を取得中に転居した場合にも、転居に伴う各種手続き（履歴事項変更届、通勤届、住居届など）を期日までに行う必要がありますので、お早めに人事課にご連絡ください。

妊娠出産に伴う共済組合・手当等の手続き

育休中の掛金免除の考え方

- 開始月と終了月が異なる場合は、開始月から終了日の翌日の属する月の前月まで。つまり、終了日が月末の場合は終了日の月、月途中の場合は終了日の前月まで。
- 開始月と終了月が同じ場合は、週休日や休日を含め取得日数が14日以上あれば、当月について免除。
- 賞与に係る掛金は、賞与支給月の掛金免除が対象であり、かつ育児休業の期間が1月を超える場合に免除。

(太字部分は令和4年10月1日以降の変更部分)

具体例（2023年カレンダーの場合）

5月	6月	7月	免除の解釈
			開始月と終了月が異なるので、日数に係わらず、 5月の掛金免除 。
			上の例と同じく、 6月は掛金免除 となるが、期間が1月未満なので、 賞与からの掛金免除はなし 。
			開始月と終了月が異なり、終了日が月末なので、 5月と6月の掛金免除 。また、期間が1月超あるので、 賞与からも掛金免除 。
			開始月と終了月が同じで、日数が10日しかないため、 掛金免除はなし 。
			開始月と終了月が同じで、日数が14日以上あるので、 6月の掛金免除 。 ただし、期間が1月を超えないので、 賞与からの掛金免除はなし 。

妊娠出産に伴う共済組合・手当等の手続き

育休手当金が延長して支給される場合

1 | パパママ育休プラス制度

両親がともに育児休業を取得し、かつ次の条件をすべて満たす場合は、育児休業手当金の支給期間が**1歳2か月に達するまでに延長**されます。ただし、**支給期間の合計は最長1年間（女性は産休期間を含む）**です。

- 配偶者が、子が1歳に達するまでに育休を取得したことがある。
- 本人の育休開始予定日が、子の1歳の誕生日以前かつ配偶者の育休開始日以降である。

（両親の育休期間は、重複していたり途切れていたとしてもOK）

申請方法 育児休業等掛金免除申出書兼育児休業手当金請求書（基本期間支給分）に、住民票の写しなど組合員の配偶者が確認できるもの、配偶者の育休取得状況がわかるものを添付して、人事課へ提出。

具体例

6/10 誕生	8/5 産休終了	6/10 1歳到達	8/10 1歳2月到達	適用の解釈
ママ産休 パパ育休	ママ育休	ママ育休 パパ育休	ママ育休 パパ育休	パパの2回目には適用されるが、ママは取得期間が1歳以降は1年を超えるため、適用されない。
ママ産休 パパ育休	ママ育休	ママ育休 パパ育休	ママ育休 パパ育休	パパの2回目開始が1歳の誕生日より後になる場合、適用されない。ママは上の例と同じ。
ママ産休 パパ育休	ママ育休	ママ育休 パパ育休	ママ育休 パパ育休	パパとのリレー形式で育休を取得する場合など、ママも条件を満たせば適用される。
ママ産休 パパ育休	ママ育休 パパ育休	ママ育休 パパ育休	ママ育休 パパ育休	復帰後に諸事情で再取得する場合にも、条件を満たせば適用される。
ママ産休 パパ育休	ママ育休 パパ育休	ママ育休 パパ育休	ママ育休 パパ育休	パパの取得期間は1年以下でも、育休開始がママより先なので、適用されない。

妊娠出産に伴う共済組合・手当等の手続き

2 | 保育利用ができない等の事情がある場合

子の1歳の誕生日（パパママ育休プラス制度が適用される場合、1歳2か月までの間で育休を取得している期間の末日）までを入所希望日として申込みを行っているが、1歳到達後に保育利用ができない等の場合、育児休業手当金の支給期間が**1歳6か月に達するまでに延長**されます。また、1歳6か月到達日までを入所希望日として申込みをしても同様の状況である場合、**さらに2歳に達するまでに延長**されます。

主な注意点

- お住まいの市町村に問い合わせた結果、途中入所の空きがないことが明らかな場合であっても、申込みを行わないと延長の対象にはなりません。
- 4月入所などで、申込み時点では1歳未満でも入所予定日には1歳を超える場合、その申込みだけでは延長の対象となりません。1歳の誕生日までを入所希望日とした申込みを別途行う必要があります。
- 無認可保育所への入所希望申込みについては、延長の対象になりません。

申請方法 保育所の入所に関する市町村長等の証明書（入所不承諾証明書など）を人事課へ提出。

※ 育児休業等掛金免除申出書兼育児休業手当金請求書（特例期間支給分）は人事課で作成します。

※ 保育利用に係る延長については、申込みにすべて落ちた場合以外にも、以下のような事例に該当する場合は、実情を確認のうえ延長が認められることがあります。

- ① 申込みが2歳からしかできない、入所開始日が4月のみであるなど、申込み自体ができない場合。
- ② 子の傷病や障害を理由に保育利用ができない場合。
- ③ 希望する施設以外の施設に入所が認められた場合。
- ④ その他、組合員に責めがない事情により保育利用が認められない場合。

※ 保育利用に係る延長以外にも、1歳または1歳6か月の到達後に子を養育する予定だった配偶者が、死亡、傷病や障害、離縁等により別居となる、産前産後休暇中である等の事情により養育が困難となる場合も、延長を行うことが可能です。

妊娠出産に伴う共済組合・手当等の手続き

生まれた子に関するもの

1 | 共済組合の扶養

子を扶養に入れると、**保険証（共済組合員証）**が交付されます。また、子の治療用装具（コルセット、医療用眼鏡など）の払戻しを受けることなどができるようになります。

主な注意点

- 扶養の認定は、出生日から30日以内に受ける必要があります。後述の各手当とあわせてお手続きください。
- 保険証が届くまで、通常は2～3週間程度、4月の繁忙期は2か月近くかかります。それまでにかかった医療費は、一旦全額を立替え払いし、後日共済組合へ請求することとなります。
- 原則として、両親のどちらか収入が高いほうの扶養に入れることになります。収入比較は、組合員は標準報酬月額×16カ月、非組合員は所得証明書などにより行います。ただし、配偶者が非組合員で収入の差が1.1倍以内の場合、配偶者の収入のほうが高くても、共済組合の扶養に取ることもできます。
- 毎年の扶養調査等で優先順位の変動が判明した場合、変動した時点に遡って扶養が取り消されます。また、別居になるなど子に関する状況の変化も扶養に影響しますので、その都度人事課へご相談ください。

申請方法 被扶養者申告書、扶養の事実申出書、個人番号届に、
住民票謄本（家族全員続柄入りの住民票の写し）、配偶者の所得証明書を添付し、人事課へ提出。
※ 配偶者の所得証明書は、配偶者が非組合員の場合のみ必要です。
※ 子の個人番号の通知が遅い場合、個人番号届以外の書類を先にご提出ください。

2 | 扶養手当・児童手当

扶養手当や児童手当は、原則として両親のどちらか収入の高いほうが受給者となるため、一般的には扶養と同時に申請を行います。申請は、**出生日から15日以内**に行う必要があります。

申請方法 扶養親族届、児童手当・特例給付認定請求書（2人目以降は額改定認定請求書）を人事課へ提出。
※ 添付書類は、扶養の手続きと同じものが必要ですが、兼用するためこちらには不要です。

	支給時期	金額
扶養手当	出生日の翌月（出生日が月初の場合は当月）から毎月支給	10,000円／人 また、満15歳の最初の4/1から満22歳の最初の3/31までの子1人につき5,000円加算する。
児童手当	出生日の翌月から偶数月に各前月分までの2月分を支給	第1・2子 3歳未満 15,000円／人、以降満18歳の最初の3/31まで 10,000円／人 第3子以降 30,000円／人 (人数は、満22歳の最初の3/31までの子のうち年長者から数える)

いくじに関するよくある質問

実際によく質問されることや、皆さんが疑問に感じそうな点について、Q & A方式でまとめています。参考にしてください。



1 | 各休暇や休業制度の期間を簡単に確認できませんか？

育児の休暇・手当等シミュレーターを公開しています。出産予定日や出産日を入力すると、自動的に各制度の期間が表示されるものです。グループウェア文書管理の企画戦略部>人事課>ライフイベント関連>いくじのススメに掲載していますので、ダウンロードしてご利用ください。

2 | 育休は収入にどの程度影響しますか？

育休取得中の収入に影響する増減要素をまとめると、およそ以下のとおりです。個々のケースによりませんが、一般に想像されているほど収入への影響は少ないかもしれません。なお、前述の育児の休暇・手当等シミュレーターでは、産休・育休中の掛金免除期間の確認や育児休業手当金の額の試算をすることができます。ぜひご利用ください。

マイナス要因	プラス要因
● 給与は無給となり、各種手当も児童手当を除いてすべて支給されない。 ● 期末・勤勉手当は、基準日（6月1日と12月1日）以前の6か月以内の勤務実績に応じて支給されるため、時期により減額や無支給となる。 ※ 昇給昇格は、復職時に調整されます。 ※ 退職手当への影響については、次の質問3を参照してください。	● 共済組合の掛金が免除される。 ● 互助会費や職員組合費が免除される。 ● 共済組合から育児休業手当金として、標準報酬日額（標準報酬月額$\times$1/22を10円未満四捨五入）をもとに、育休中の週休日を除く1日につき、取得期間180日までは67%、181日以降は50%が支給（1円未満切り捨て、週休日が土日以外の場合も土日を週休日とみなす）。 ● 育児休業手当金は所得とみなされないため、税金が減額又は非課税となる。 所得税：毎月の所得に応じて減額又は非課税。 住民税：前年の所得に応じて課税されるため、取得期間の翌年分は減額又は非課税。 ● 配偶者の所得の状況により、年末調整の配偶者控除が受けられる。 ※ 標準報酬月額が500,000円以上の場合は、給付上限相当額が適用されます。

いくじに関するよくある質問

3 | 育休は退職手当に影響するのですか？

条例により、退職手当の計算のもととなる勤続期間からは、育休を取得していた月数の1/2（子が1歳未満の期間は1/3）を除算されます。

4 | 育休中に妊娠したらどのような手続きが必要ですか？

育休中に妊娠された場合は、産前休暇の開始日をもって育休が短縮して終了となり、共済組合の掛金免除は産休分に引き継がれ、手当金の支給はなくなりますが給与が再び支給されます。**産前休暇の手続きをもって自動的にその他の手続を人事課で行います。**

5 | 育休を取得できる回数が増えて、どのような使い方が考えられますか？

令和4年10月1日から、これまで原則1回のみだった育休の回数は、**産後8週以内に2回、さらにその後に男女ともに2回、最大4回**までに拡大されました。これは公務員以外の労働者も同じです。

これにより、両親が数か月ずつリレー形式で育休を取得することや、一方が継続的に育休を取得しながらもう一方が複数回に分けて取得することなどが可能になりました。

なお、育休を複数回取得する場合、共済組合の掛金免除は毎回の育休について対象期間が判定され、育児休業手当金は前回の状況を引き継いで支給されます。

6 | 男性ですが、業務への影響を考えると、育休の取得に抵抗を感じてしまいます。

ご自身の役割や所属の状況から、育休の取得に抵抗を感じてしまうのはごく自然なことで、その責任感は素晴らしいものだと思います。

現在の本市の状況では、女性の育休取得率は100%であるのに対し、男性の育休取得率は61.9%となっています（R2実績）。全国的に見ると上位ですが、男性の育休は1月未満のものが少なくありません。

考えてみていただきたいことは、男女で仕事内容に差がない中、女性は全員が業務の引継ぎなどを経て長期の育休を取得しているのに、男性はなぜそうできないのかという点です。

育休を通して得られる家族との時間は、かけがえのないものです。忙しい日々から立ち止まって、ライフプランを考えることもできます。また、育児以外にも急な事故や病気で長期休職となることは、誰にでも起こり得ます。業務に関しても、標準化や見直しの機会と捉えるなど前向きに考えて、上司や同僚とも相談していただければ幸いです。

いくじに関するよくある質問

7 | 育休以外には、男性が育児に参加するためにどのような制度がありますか？

育休以外にも、日単位や時間単位でスポットで取得できる特休がいくつか用意されています。特に、女性の負担が大きい産前産後や、子が1歳未満の間には、複数の特休を使用することができます。

制度の一覧はP.1、各制度についてはP.4-5にまとめているので、参照してください。また、質問1にある育児の休暇・手当等シミュレーターを使って、取得可能な期間を確認することもできます。



