

育児・介護のための

両立支援ハンドブック



このハンドブックは、子どもを養育する職員や家族を介護する職員が利用できる両立支援制度のほか、職場の上司や周囲の職員の配慮事項などについて紹介しています。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、仕事と育児等の両立のための道しるべとしてご活用ください。



人事院

National Personnel Authority

もくじ

両立支援制度の概要	3
育児に関する両立支援制度の利用可能期間	5

【妊娠したら】

Q 1 妊娠中の女性職員が行う業務に制限はありますか。	7
Q 2 妊娠中の女性職員はどのような制度が利用できますか。	7
Q 3 妊娠中の女性職員や配偶者が妊娠中の男性職員に対して、 人事担当者、職場の上司、周囲の職員はそれぞれどのようなことに 配慮したらよいですか。	9

【出産のときには】

Q 4 出産のために女性職員はどのような休暇が利用できますか。	10
Q 5 配偶者の出産前後に男性職員はどのような休暇が利用できますか。	10
Q 6 出産に関する経済的援助はありますか。	11
Q 7 出産前後の職員や配偶者が出産前後の男性職員に対して、 人事担当者、職場の上司、周囲の職員はそれぞれどのようなことに 配慮したらよいですか。	11

【育児のために】

○ 終日育児に専念したい ～育児休業～	
Q 8 育児休業はどのような制度ですか。	12
Q 9 育児休業期間の変更等（延長、短縮、再度取得）はできますか。	13
Q 10 夫婦ともに育児休業を取得することができますか。	13
Q 11 育児休業中の給与や身分はどうなりますか。	14
Q 12 育児休業中の経済的援助はありますか。	14
○ 託児しながらフルタイム勤務より短い勤務時間で働きたい ～育児短時間勤務、育児時間、保育時間～	
Q 13 育児短時間勤務、育児時間、保育時間とはそれぞれどのような制度ですか。	15

【育児・介護のために】

- フルタイム勤務のまま勤務時間帯を変更したい

～早出遅出勤務、休憩時間の短縮～

Q 14 早出遅出勤務、休憩時間の短縮とはそれぞれどのような制度ですか。 …… 16

- 超過勤務や深夜勤務をせずに働きたい

～超過勤務の制限・免除、深夜勤務の制限～

Q 15 超過勤務の制限・免除、深夜勤務の制限とはそれぞれどのような制度ですか。 …… 16

- 子どもの看護や家族の介護をしたい

～子の看護休暇、短期介護休暇、介護休暇～

Q 16 子の看護休暇、短期介護休暇、介護休暇とはそれぞれどのような制度ですか。 … 17

Q 17 介護休暇中の経済的援助はありますか。 …… 17

- その他

Q 18 育児や介護を行う職員に対して、人事担当者、職場の上司、周囲の職員はそれぞれどのようなことに配慮したらよいですか。 …… 17

Q 19 介護保険制度はどのような仕組みになっていますか。 …… 18

Q 20 各種制度の併用はできますか。 …… 19

Q 21 非常勤職員の取扱いはどうなりますか。 …… 19

【参考】

1 各種請求書の記入例	19
2 育児休業等の取得例	22
3 各種制度の利用状況	22



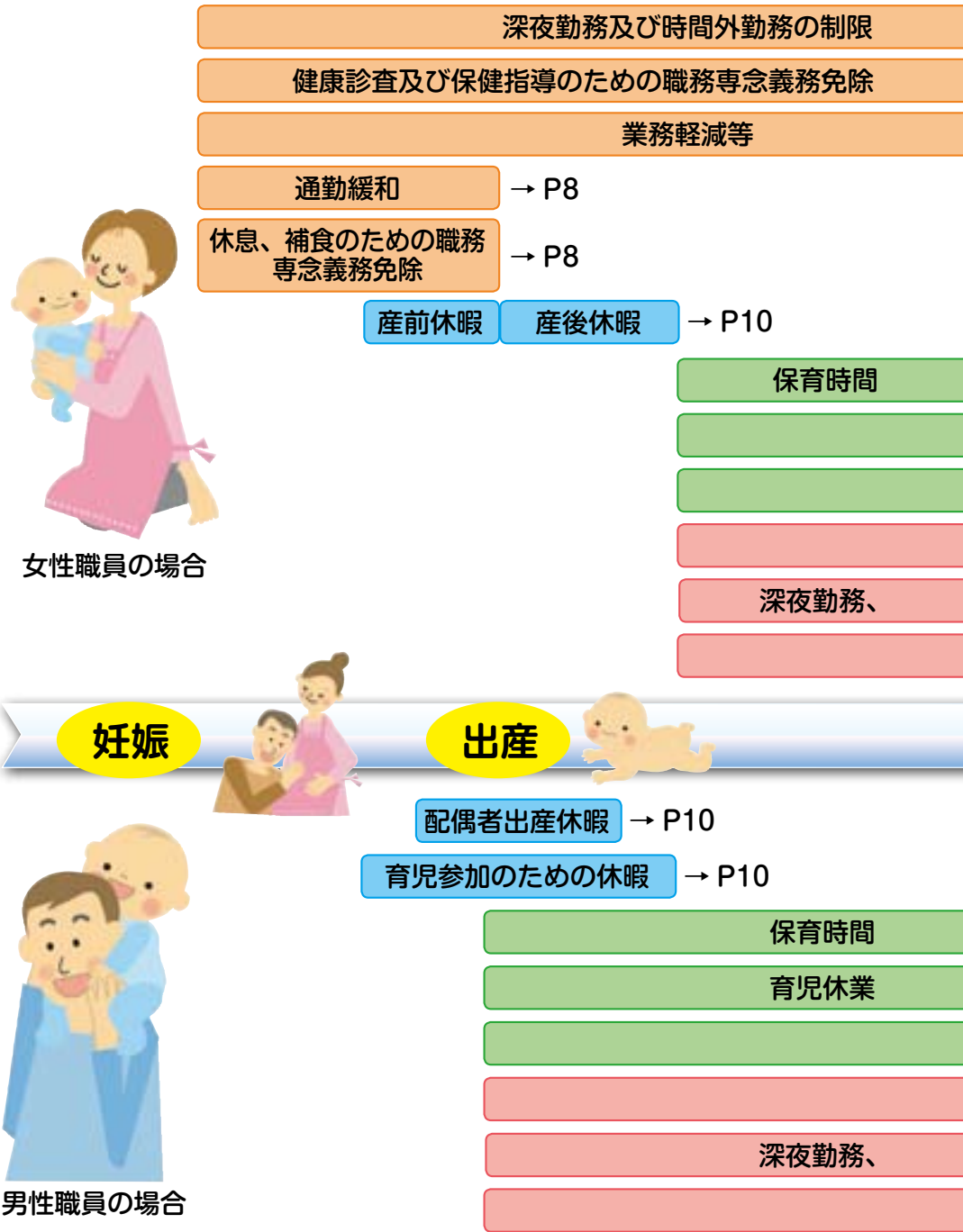
両立支援制度の概要

目的			両立支援制度	制 度 の	
妊娠・出産	育児	介護		概 要	
◇			深夜勤務及び時間外勤務の制限	妊産婦である女性職員の深夜勤務及び正規の勤務時間以外の勤務を制限する制度	
◇			健康診査及び保健指導のための職務専念義務免除	妊産婦である女性職員が健康診査及び保健指導の受診のために勤務しないことを認める制度	
◇			業務軽減等	妊産婦である女性職員の業務の軽減又は他の軽易な業務に就かせることを認める制度	
◇			通勤緩和	妊娠中の女性職員が通勤に利用する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と認められるときに、正規の勤務時間の始め又は終わりで勤務しないことを認める制度	
◇			休息、補食のための職務専念義務免除	妊娠中の女性職員が母体又は健康保持のため、適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを認める制度	
◇			産前休暇	6週間以内（多胎妊娠の場合には14週間）に出産予定の女性職員に与えられる休暇	
◇			産後休暇	出産した女性職員に与えられる休暇	
◆			配偶者出産休暇	妻の出産に伴う入院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇	
	◆		育児参加のための休暇	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇	
	◎		育児休業	子を養育するため、一定期間休業することを認める制度	
	◎		育児短時間勤務	子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度	
	◎		育児時間	子を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度	
	◎		保育時間	生後1年未満の子を養育する職員が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇	
	◎		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子を看護する必要がある場合に与えられる休暇	
		◎	短期介護休暇	配偶者、父母、子、祖父母、孫、兄弟姉妹等の介護等を行う職員に与えられる休暇	
		◎	介護休暇	配偶者、父母、子、祖父母、孫、兄弟姉妹等を介護する職員に与えられる休暇	
	◎	◎	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職員、放課後児童クラブ等に通う小学校に就学している子を迎え又は送りに行く職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することを認める制度	
	◎	◎	深夜勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜の勤務（超過勤務、宿日直勤務を含む。）を制限する制度	
	◎		超過勤務の免除	3歳に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除する制度	
	◎	◎	超過勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度	
◎	◎	◎	休憩時間の短縮	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員、小学校に就学している子を迎え又は送りに行く職員、配偶者、父母、子等を介護する職員、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と認められる妊娠中の女性職員等に、休憩時間を短縮することを認める制度	

（注）「◇」女性のみ対象とする制度、「◆」男性のみ対象とする制度、「◎」男女とも対象とする制度

概 要	参 照 ページ
期 間	
妊娠婦である期間	P 7
妊娠婦である期間	P 7
妊娠婦である期間	P 8
妊娠中の期間（1 日を通じて 1 時間を超えない範囲）	P 8
妊娠中の期間	P 8
産前 6 週間（多胎妊娠の場合には 14 週間）前から出産の日まで	P 10
出産の翌日から 8 週間（産後 6 週間を経過した職員が申し出て、医師が支障がないと認めた場合には勤務可能）	P 10
2 日	P 10
5 日	P 10
子が 3 歳に達するまで	P 12
子が小学校就学の始期に達するまで、勤務時間は週 19 時間 25 分、19 時間 35 分、23 時間 15 分、24 時間 35 分の中から職員が選択	P 15
子が小学校就学の始期に達するまで、1 日 2 時間以内（30 分単位）	P 15
子が 1 歳に達するまで、1 日 2 回それぞれ 30 分以内	P 15
年 5 日（対象となる子が 2 人以上の場合は年 10 日）	P 17
年 5 日（対象となる要介護者が 2 人以上の場合は年 10 日）	P 17
介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する 6 月以内の期間（1 日又は 1 時間の単位で取得可能（1 時間を単位とする場合は 1 日 4 時間まで））	P 17
子が小学校就学の始期に達するまでの間、小学校に就学している子が放課後児童クラブ等に通う間又は介護を必要とする間	P 16
子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間	P 16
子が 3 歳に達するまで	P 16
子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間	P 16
子が小学校就学の始期に達するまでの間、小学校に就学している子を送迎する間、介護を必要とする間又は妊娠中の期間等	P 8 P 16

育児に関する両立支援制度の利用可能期間



→ P7

→ P7

→ P8

→ P15

育児休業 → P12

育児短時間勤務、育児時間 → P15

早出遅出勤務 → P16

超過勤務の制限、超過勤務の免除 深夜勤務、超過勤務の制限 → P16

子の看護休暇 → P17

1 歳



3 歳



6 歳



→ P15

→ P12

育児短時間勤務、育児時間 → P15

早出遅出勤務 → P16

超過勤務の制限、超過勤務の免除 深夜勤務、超過勤務の制限 → P16

子の看護休暇 → P17



妊娠したら…

Q 1 妊娠中の女性職員が行う業務に制限はありますか。

妊娠中の女性職員は、以下の業務に就くことはできません（産後1年を経過しない女性職員やその他の女性職員も一部制限があります。）。

就業制限の業務の範囲	妊婦	産婦	その他	就業制限の業務の範囲	妊婦	産婦	その他
1 次の重量以上の重量のものを取り扱う業務（18歳以上の場合） 断続作業の場合 30kg以上 継続作業の場合 20kg以上	×	×	×	12 土砂が崩壊するおそれのある場所等における業務	×	○	○
2 ボイラーの取扱いの業務	×	△	○	13 墜落により職員が危害を受けるおそれがある高所における業務	×	○	○
3 ボイラーの溶接の業務	×	△	○	14 足場の組立て、解体又は変更の業務	×	△	○
4 クレーン、移動式クレーン又はデリックの運転の業務	×	△	○	15 胸高直径35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
5 運転中の原動機等の修理又はベルトの掛換え等の業務	×	△	○	16 機械集材装置、運材索道等による木材の搬出の業務	×	△	○
6 クレーン、移動式クレーン又はデリック等の玉掛けの業務	×	△	○	17 有害のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務	×	×	×
7 建設機械又は揚貨装置の運転の業務	×	△	○	18 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
8 丸のこ盤又は帯のこ盤に木材を送給する業務	×	△	○	19 著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
9 プレス機械又は鍛造機械を用いる金属加工の業務	×	△	○	20 多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
10 プレス機械、シャー等を用いる鋼板加工の業務	×	△	○	21 著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
11 岩石又は鉱物の破砕機に材料を送給する業務	×	△	○	22 異常気圧下における業務	×	△	○
				23 チェンソー等身体に著しい振動を受けるおそれのある業務	×	×	○

（注）「×」就業させてはならない業務、「△」申し出た場合に就業させてはならない業務、「○」就業させても差し支えない業務

Q 2 妊娠中の女性職員はどのような制度が利用できますか。

妊娠中の期間は、請求により以下の制度が利用できます。

① 深夜勤務及び時間外勤務の制限

内 容 深夜勤務（宿日直勤務を含む。）や時間外勤務をしないことができます。

請求方法 任意の様式等により所属長に申し出てください。

なお、全面的な制限のほか時間外勤務のみや回数・時間数を限定しての請求もできます。

② 健康診査等のための職務専念義務の免除（有給）

内 容 保健指導や健康診査を受けるため、勤務しないことができます。

請求方法 休暇簿（特別休暇用）により所属長の承認を受けてください。

留意点等 回数は妊娠期間に応じて以下のとおりです。

なお、妊娠が確認された初回の通院や母親学級は対象にはなりません。

妊娠期間	回 数
妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回
妊娠 24 週から 35 週まで	2 週間に 1 回
妊娠 36 週から出産まで	1 週間に 1 回
産後 1 年まで	その間に 1 回

医師等により特別の指示があった場合は、その指示された回数



妊娠したら…

(Q2 つづき)

③ 業務軽減等

- 内 容** 業務を軽減したり、他の軽易な業務に就くことができます。
- 留意点等** 具体的には、出張制限や夜勤から日勤への変更などをいい、勤務時間の短縮は含まれません。
- 請求方法** 保健指導又は健康診査の指導事項に基づき、所属長に申し出てください。

本人が申し出る前に業務軽減等を行っている例も多くみられます。なお、重度のつわり（妊娠悪阻）で休養が必要である旨の指導を受けた場合は、業務軽減等ではなく、年次休暇や病気休暇の請求をしてください。



人事院

④ 休息、補食のための職務専念義務の免除（有給）

- 内 容** 職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるときは、適宜休息したり、補食するために勤務しないことができます。
- 留意点等** 勤務時間の始め又は終わりや休暇等に引き続いて取得することはできません。
- 請求方法** 保健指導又は健康診査の指導事項に基づき、休暇簿（特別休暇用）等により所属長の承認を受けてください。

継続勤務の疲れを癒す時間や簡単な食事をとる時間で、通常の休憩時間だけでは足りない場合に請求することができます。時間の制限はありませんが、長時間にわたるものは想定していません。



人事院

⑤ 通勤緩和（有給）

- 内 容** 職員が通勤に利用する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と認められるときは、勤務時間の始め又は終わりに1日を通じて1時間を超えない範囲内で勤務しないことができます。
- 留意点等** 通勤緩和に引き続いて休暇を取得することはできません（通勤緩和が承認されている時間を含めて休暇として請求してください。）。
- 請求方法** 保健指導又は健康診査の指導事項に基づき、休暇簿（特別休暇用）等により所属長の承認を受けてください。

⑥ 休憩時間の短縮

- 内 容** 職員が通勤に利用する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と認められるときは、休憩時間を短縮（休憩時間が60分の場合は30分又は45分、45分の場合は30分）することができます。
- 請求方法** 保健指導又は健康診査の指導事項に基づき、休憩時間変更事由申出書等により所属長に申し出てください。

【通勤緩和の例】

8:30	9:00		16:45	17:15
通勤緩和		勤 務		通勤緩和

【通勤緩和と休憩時間短縮の例】

8:30	9:00		12:00	12:30		16:15	16:45
通勤緩和		勤 務	休憩時間		勤 務		通勤緩和

通勤緩和や休憩時間の短縮措置の請求をする場合には、職員が保健指導や健康診査の際に通勤の実情を説明した上で、母子健康手帳や母性健康管理指導事項連絡カードなどで指導を受けている必要があります。



人事院



妊娠したら…

Q3 妊娠中の女性職員や配偶者が妊娠中の男性職員に対して、人事担当者、職場の上司、周囲の職員はそれぞれどのようなことに配慮したらよいですか。

人事担当者は、職員から本人や配偶者が妊娠中であることの申出があったときには、管理監督者を通じて両立支援制度に関する情報提供を行います。

また、両立支援制度を取得しやすい環境整備のため、日頃から以下のような取組を行うことが考えられます。

- ・ 全職員に対してL A N等の活用による両立支援制度の周知
- ・ 管理監督者に対する研修等において、両立支援の必要性や制度の概要等の周知
- ・ 幹部職員の定例会議等での両立支援制度の利用状況の定期報告



人事担当者



職場の上司
(管理監督者)

妊娠した女性職員から申出があったときは、妊娠中に利用できる制度を説明し、職員とよく相談の上、状況に応じて必要な配慮を行います。また、配偶者が妊娠した男性職員から、通院の付添いや両親学級などへの参加のための年次休暇の申請があった場合には、公務の運営に支障がない範囲で承認するよう努めましょう。

その他、周囲の職員にも状況を説明するなど職場環境の整備に努めましょう。

妊娠した女性職員が職場にいるときは、つわりなどの体調不良により業務に支障を来すことも考えられます。したがって、普段から職場全体でコミュニケーションを図り、業務を円滑に進めるなどの工夫をすることや思いやりをもって接しましょう。

また、配偶者が妊娠した男性職員についても、本人が希望する時期に休暇を取得できるような配慮を行います。



周囲の職員

理解ある職場で良かった。
感謝の気持ちをいつも忘れな
いようにしなくては…





出産のときには…

Q 4 出産のために女性職員はどのような休暇が利用できますか。

以下の休暇が利用できます。また、産後1年までは母性保護の観点から、深夜勤務の制限などの制度（Q2の①～③参照）も利用できます。

	産 前 休 暇	産 後 休 暇
対 象	6週間以内(多胎妊娠の場合には14週間)に出産予定の職員	出産した職員
内 容	分娩予定日の6週間(多胎妊娠の場合には14週間)前から分娩予定日まで、勤務しないことができる	出産日の翌日から8週間を経過する日まで勤務することはできない(ただし、産後6週間を経過し、医師が支障がないと認めた場合は勤務できる)
請 求	休暇簿(特別休暇用)により請求	出産後、速やかに電話等により届出
その他	分娩予定日より出産日が前後した場合は、出産日までの期間を産前休暇として取り扱う	妊娠12週以後の分娩であれば、流産や早産など事情は問わない
給 与	有給(特別休暇)	有給(特別休暇)

第1子の育児休業中の場合で勤務していない場合でも、第2子を妊娠した場合は、産前休暇の申出又は出産したことにより育児休業が失効するので、速やかに上司等を通じて人事担当者に申し出てください。



人事院

Q 5 配偶者の出産前後に男性職員はどのような休暇が利用できますか。

以下の休暇が利用できます。また、出産後は育児休業なども取得できます（Q8参照）。

	配偶者出産休暇	育児参加のための休暇
対 象	配偶者が出産予定又は出産した職員	配偶者が6週間以内に出産予定又は出産後8週間以内である職員
内 容	配偶者の出産に伴う入院等の日から、出産日後2週間を経過する日までの間に、配偶者の入退院の付添い等のため、2日の範囲内で勤務しないことができる	配偶者の産前産後期間中に、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、5日の範囲内で勤務しないことができる
請 求	休暇簿(特別休暇用)により請求	休暇簿(特別休暇用)により請求
単 位	1日又は1時間(残日数を全て使用する場合は分単位の使用可)	1日又は1時間(残日数を全て使用する場合は分単位の使用可)
その他	出産時の付添いや入院中の配偶者の世話、出生の届出のためにも利用することができる	他に養育する者(祖父母等)がいる場合でも利用することができる
給 与	有給(特別休暇)	有給(特別休暇)

配偶者の出産日は前後することもありますので、業務に支障がないよう、休暇を希望する場合には早めに職場の上司等に相談すると良いでしょう。



人事院



出産のときには…

Q 6 出産に関する経済的援助はありますか。

出産に際して、国家公務員共済組合から以下の経済的支援があります。詳細は人事担当者にお問い合わせください。

① 出産費、家族出産費

職員又は被扶養者が出産したときに、出産費又は家族出産費として、産科医療保障制度加入分娩機関での出産の場合は 42 万円、非加入の機関での出産の場合は 39 万円が支給されます。

② 出産手当金

職員が出産のため勤務することができず、報酬の全部又は一部が支給されないときに、出産手当金として、標準報酬日額 $\times 2 / 3 \times$ 支給日数（出産の日以前 42 日から出産の日後 56 日まで）が支給されます。

（注）産前・産後休暇を取得した場合は給与が支給されますので、出産手当金は支給されません。



③ 共済掛金の免除

産前産後休暇期間は、申出により共済掛金が免除されます。

Q 7 出産前後の職員や配偶者が出産前後の男性職員に対して、人事担当者、職場の上司、周囲の職員はそれぞれどのようなことに配慮したらよいですか。

人事担当者は、産前産後休暇中の職員の業務を円滑に処理するために必要がある場合には、人事配置上の措置を講じましょう。

また、特に産前産後期間は、母体の健康維持と回復に専念するための休養期間とされていますので、配偶者の負担を軽減することや男性の育児参加意識を高めるためにも、各種休暇や育児休業等の取得を奨励し、可能な限り承認するようにしましょう。



人事担当者



職場の上司
（管理監督者）

妊娠中の女性職員、配偶者が妊娠中の男性職員共に、育児のために利用できる制度の説明をするとともに、出産後の本人の希望する働き方について、よく相談しましょう。

また、女性職員の業務分担について、周囲の職員とよく相談するとともに、必要に応じて、産前産後期間中の臨時的職員の任用や非常勤職員の採用などの代替措置について人事担当者を交えて検討しましょう。

その他、育児のために利用できる制度について、周囲の職員にも説明するなど職場環境の整備に努めましょう。



出産のときには…

(Q7 つづき)

長期にわたり職員が不在となることから、業務に支障がないよう、職員本人と計画的に引き継ぎをしておきましょう。

また、配偶者が出産間近である男性職員がいる場合には、急な休暇の取得にも対応できるよう、日頃から仕事の分担を明確にするなどしておくといいでしょう。



周囲の職員

育児休業や休暇を取って子どもの面倒をみたいなあ。
上司や周りになるべく迷惑をかけないためにも、早めに職場に相談してみよう！



育児のために…



Q8 育児休業はどのような制度ですか。

内 容 子どもが3歳になるまで休業することができます。

留意点等 取得は原則として1回に限られます。
(特別の事情がある場合などは再び取得することもできます。)

請求方法 育児休業承認請求書により、1か月前までに任命権者に申し出てください(子の氏名、請求者との続柄、生年月日を証明する書類(出生(産)証明書等)を添付)。
また、男性職員が出産日から取得を希望する場合は、出産予定日の1か月前までに申し出てください(出産日が前後した場合でも、出産日当日から育児休業が取得できます。)

なお、育児休業の請求をした場合には、その承認の可否について、まず口頭等により伝えられ、育児休業の初日に人事異動通知書が交付されます。

育児休業の請求があった場合には、業務分担の変更のほか、任期付職員の採用などの代替措置を講じるなどの手続もありますので、取得を希望するときは人事担当者になるべく早めに相談してください。

また、育児休業を取得しようとしたこと(したこと)を理由として不利に取り扱うことは禁止されていますので、昇任が遅れたり、降任されたりすることはありません。



人事院



育児のために…

Q 9 育児休業期間の変更等（延長、短縮、再度取得）はできますか。

○ 育児休業期間の延長

原則として1回延長ができます。育児休業承認請求書により延長の開始日の1か月前までに任命権者に申し出てください。

なお、配偶者が負傷や疾病により入院、延長の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等により期間の再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は、再延長ができます。

○ 育児休業期間の短縮

育児休業の短縮は法令上規定していませんが、育児休業中に託児先が見つかった場合などは養育状況変更届を提出の上、「子を養育しなくなった」として育児休業が取り消されることになります。育児休業期間は臨時的任用などの代替措置が講じられている場合もありますので、具体的な職務復帰日については、人事担当者と相談することとなります。

○ 育児休業の再度取得

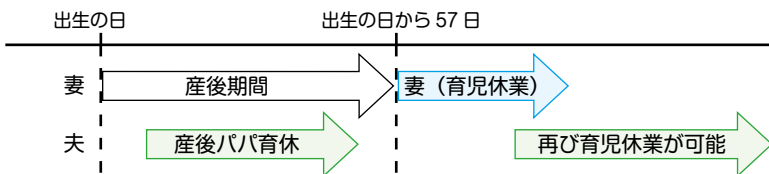
育児休業は原則として1回に限られますが、以下の場合は再度の取得ができます。

- ① 配偶者の出産日から57日間に育児休業を開始し終了した場合（産後パパ育休）
- ② 特別の事情がある場合（配偶者が負傷や疾病等により入院、育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたこと等により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など）

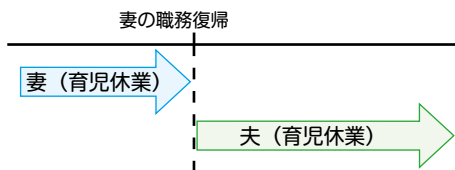
Q 10 夫婦ともに育児休業を取得することができますか。

配偶者の就業等の状況にかかわらず育児休業を取得することができます。

なお、子の出生の日から57日間に育児休業（産後パパ育休）をした男性職員は、特別の事情がなくても再び育児休業を取得できます。



また、例えば、妻の職務復帰と同時に夫が育児休業をするなど、夫婦で分担して育児休業を取得することにより、妻の育児の負担が軽減され、職務復帰もスムーズになります。



育児休業からの職務復帰は体力的にも精神的にも大変だわ。夫が育児休業を取得してくれば助かるわ…





育児のために…

Q 11 育児休業中の給与や身分はどうなりますか。

○ 給与

育児休業中は、給与は支給されません（育児休業中の経済的援助はQ 1 2 参照）。

月の中で育児休業を取得した場合は、日割計算で給与が支給されます。

また、期末手当・勤勉手当は、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があるときは、勤務期間に応じて支給されます。

なお、職務復帰後は、育児休業期間の100 / 100以下の換算率により号俸の調整が行われます。

～短期間の育児休業取得者に対する期末手当の取扱いの見直しについて～

短期間（1か月以下）の育児休業を取得した職員について、期末手当を減額しないよう、人事院規則の改正を平成23年11月に行いました。

○ 身分

育児休業中は、職務には従事しませんが、信用失墜行為の禁止、兼業制限などの服務の規制はあります。

育児休業中は本人の同意があっても業務を行うことはできません。したがって、育児に専念できるよう、育児休業前には上司や周囲の職員と話し合い、仕事の引き継ぎなどはきちんと済ませておくことが必要です。



人事院

Q 12 育児休業中の経済的援助はありますか。

育児休業に際して、国家公務員共済組合から以下の経済的支援があります。詳細は人事担当者にお問い合わせください。

① 育児休業手当金の支給

育児休業を取得したときは、子が1歳に達する日まで（配偶者が育児休業をしている場合は1歳2か月まで、保育所に入所できない場合等は1歳6か月まで）、標準報酬日額の50%（育児休業期間が180日に達するまでの期間については67%、雇用保険給付相当額を上限）が支給されます。

② 共済掛金の免除

育児休業期間は、申出により共済掛金が免除されます。



③ 育児休業終了時の標準報酬

育児休業終了後は、申出により、育児休業終了日の翌日の属する月以後3か月間の報酬に基づいて標準報酬が改定されます。

配偶者が育児休業を取得している場合で、育児休業開始から1年間の配偶者の所得（育児休業手当金等を含む）の見込額が130万円を下回り、主たる扶養者が職員本人であるときは、届出により扶養手当を受け取ることもできます。



人事院



育児のために…

Q 13 育児短時間勤務、育児時間、保育時間とはそれぞれどのような制度ですか。

育児のため、以下の制度により、就業しながらフルタイム勤務より短い勤務時間で勤務することができます。

	育 児 短 時 間 勤 務	育 児 時 間	保 育 時 間
対 象	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員	生後1年未満の子を養育する職員
内 容	職員が次に掲げる勤務の形態及び勤務時間帯等を選択して勤務することができる（交替制勤務職員、ルックスタイル勤務職員以外の場合） ・週5日、1日3時間55分勤務 ・週5日、1日4時間55分勤務 ・週3日、1日7時間45分勤務 ・週3日のうち、2日を7時間45分、1日を3時間55分勤務	正規の勤務時間の始め又は終わりに1日につき2時間以内で勤務しないことができる（保育時間を取得する場合は、合計で2時間まで）	1日2回それぞれ30分以内で勤務しないことができる
回 数	前回の育児短時間勤務の終了日から1年を経過していれば、回数の制限がなく再度の取得が可（特別の事情があれば1年を経過していても再度の取得も可）。また、延長もできる	回数制限なし	回数制限なし
他の親が養育できる場合の取扱い	取得可	取得可	取得不可（同じ時間帯に取得しようとする場合は女性が優先）
請 求	育児短時間勤務承認請求書により1か月前までに任命権者へ請求（子の氏名、請求者との続柄、生年月日を証明する書類（出生（産）証明書等）を添付）。請求は1月以上1年未満で行う	育児時間承認請求書により所属長に請求（30分単位で一括して請求）	休暇簿（特別休暇用）により所属長に請求（やむを得ない場合は事後請求も可）
給 与	・俸給月額及び職務関連手当（俸給の調整額等）は勤務時間数に応じた額、生活関連手当（住居手当等）は全額支給 ・期末・勤勉手当は、フルタイム勤務時を基礎額とし、期末手当は短縮された勤務時間の短縮分の1/2、勤勉手当は短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間を除算	・勤務しない時間の給与額を減額 ・勤勉手当は育児時間を取得した日が90日を超える場合には育児時間数を日数に換算し除算	有給（特別休暇）
共 済	・報酬が減少した場合には、それ以後3か月間の報酬に基づいて標準報酬が改定 ・養育前よりも標準報酬が低下した場合は、申出により養育前の標準報酬で退職共済年金等が算定（3歳未満の子を養育する場合）		影響しない



育児・介護のために…

Q 13 までは、仕事と育児の両立支援制度に関する説明でしたが、Q 14 から説明する制度は、育児のみならず介護との両立を図る上で利用することができます。

介護はまだ先の話だけど、育児と介護で何か違いがあるのかしら？



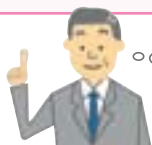
人事院

介護は育児と異なり、突然必要となることがあります。日頃から家族と介護について話し合っておくことが重要です。

また、誰もが直面する可能性がある問題なので、介護が必要になったときには、抱え込まず周囲の人や人事担当者に相談してみましょう。



人事院



職場の上司
(管理監督者)

他人事じゃないぞ…。
介護のためにはどんな制度があるんだろう？



育児・介護のために…

Q 14 早出遅出勤務、休憩時間の短縮とはそれぞれどのような制度ですか。

育児や家族の介護のため、フルタイム勤務のまま以下のように勤務時間帯を変更することができます。

	早出遅出勤務	休憩時間の短縮
対 象	①小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ②小学校に就学している子の送迎のため放課後児童クラブ等へ赴く職員 ③配偶者・父母・子等（2週間以上疾病等により日常生活に支障がある者）を介護する職員	①小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ②小学校に就学している子の送迎のため住居以外の場所へ赴く職員 ③配偶者・父母・子等（2週間以上疾病等により日常生活に支障がある者）を介護する職員 ④交通機関を利用して通勤した場合に、始業・終業時刻の変更により、通勤時間が30分以上短縮されると認められる職員 ⑤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と認められる妊娠中の女性職員
内 容	1日の勤務時間の長さを変えらることなく、始業・終業時刻を繰り下げることができる（あらかじめ定められたパターンの中から選択） ※始業時刻は午前7時以降、終業時刻は午後10時以前に設定	休憩時間が60分の場合→45分又は30分 休憩時間が45分の場合→30分に短縮することができる
請 求	早出遅出勤務請求書により請求	休憩時間変更事由申出書等により請求
その他	育児や介護の必要がなくなった場合など終了事由が生じた場合は速やかに届出	早出遅出勤務などの他の措置で対応できない場合に利用可
給 与	影響しない	影響しない

Q 15 超過勤務の制限・免除、深夜勤務の制限とはそれぞれどのような制度ですか。

育児や家族の介護のため、以下の制度により超過勤務や深夜勤務を制限することができます。

	超過勤務の免除	超過勤務の制限	深夜勤務の制限
対 象	3歳未満の子を養育する職員	・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ・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行う職員	・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ・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行う職員
内 容	超過勤務をしないことができる	月24時間かつ年150時間を超えて、超過勤務をしないことができる	深夜勤務（午後10時から翌午前5時まで）をしないことができる
請 求	超過勤務制限請求書により措置開始日の前日までに請求 ※超過勤務の制限との重複は不可	超過勤務制限請求書により措置開始日の前日までに請求 ※超過勤務の免除との重複は不可	深夜勤務制限請求書により制限開始日の1か月前までに請求
その他	免除開始日が請求から1週間以内の場合、所属長は請求日翌日から1週間の範囲内で開始日を変更可	制限開始日が請求から1週間以内の場合、所属長は請求日翌日から1週間の範囲内で開始日を変更可	
給 与	影響しない	影響しない	影響しない



育児・介護のために…

Q 16 子の看護休暇、短期介護休暇、介護休暇とはそれぞれどのような制度ですか。

子どもの看護や家族の介護のため、以下の制度により勤務しないことができます。

	子の看護休暇	短期介護休暇	介護休暇
対 象	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員	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その他の世話をを行う職員	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行う職員
内 容	負傷した子・疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話のため、年間5日まで勤務しないことができる(子が2人以上の場合は10日)	要介護者の介護及び要介護者の必要な世話のため、年間5日まで勤務しないことができる(要介護者が2人以上の場合は10日)	要介護者の介護のため、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内において必要と認められる期間、勤務しないことができる
請 求	休暇簿(特別休暇用)により請求(やむを得ない場合は事後請求も可)	休暇簿(特別休暇用)により請求(やむを得ない場合は事後請求も可) 要介護者に関する事項及び要介護者の状態を明らかにする書類を提出	休暇簿(介護休暇用)により請求(初めて請求する場合は、2週間以上の期間について一括請求)
単 位	1日又は1時間(残日数を全て使用する場合は分単位の使用も可)	1日又は1時間(残日数を全て使用する場合は分単位の使用も可)	1日又は1時間(時間単位での取得は、始業又は終業までの連続した4時間の範囲内)
給 与	有給(特別休暇)	有給(特別休暇)	勤務しない時間の給与額を減額

Q 17 介護休暇中の経済的援助はありますか。

介護休暇に際して、国家公務員共済組合から経済的支援があります。詳細は人事担当者にお問い合わせください。

介護休業手当金の支給

介護休暇を取得したときは、介護休暇を取得した日から3か月を超えない期間まで、標準報酬日額の40%(雇用保険給付相当額を上限)が支給されます(ただし、時間単位による介護休暇については支給されません)。

Q 18 育児や介護を行う職員に対して、人事担当者、職場の上司、周囲の職員はそれぞれどのようなことに配慮したらよいですか。

人事担当者は、育児休業や介護休暇中の職員に対して、必要な情報提供を行うとともに、復帰直後に業務のフォローアップ研修に参加させるなど、円滑な職場復帰のための配慮を行いましょう。

また、官署を異にする異動を命ずる場合は、育児や介護が困難とならないよう配慮しましょう。

その他、仕事と育児・介護の両立を図るだけではなく、健康や福祉を考慮して、業務のあり方や処理方法の見直しを行うなど超過勤務の縮減や計画的な年次休暇の取得の奨励、テレワークの活用などに取り組むなどの環境整備に努めましょう。



人事担当者



育児・介護のために…

(Q18 つづき)



職場の上司
(管理監督者)

人事担当者と同様、育児休業や介護休暇中の職員に対して、必要な情報提供を行うとともに、復帰直後に業務のフォローアップ研修に参加させるなど、円滑な職場復帰のための配慮を行いましょう。

また、育児や介護を行う職員や周囲の職員にも、利用できる制度の説明を行い、それらの職員の急な不在にも対応できるよう、業務分担について日頃から話し合っておくとともに、休暇等の取得の希望があった場合には、可能な限り承認するように努めましょう。

育児や介護を行う職員について、保育所・学校への行事の参加や介護に伴う諸手続のためなど、計画的に年次休暇を取得する場合も考えられます。また、子どもや家族が発病した場合など、急な休暇の取得にも対応できるよう、日頃から仕事の分担を明確にするなどしておくといでしょう。



周囲の職員

Q 19 介護保険制度はどのような仕組みになっていますか。

介護保険制度の概要は次のとおりとなっています。詳細は要介護・要支援者の方がお住まいの市町村にお問い合わせください。

- 保険運営者：原則として市町村
- 保険加入者：65 歳以上（第 1 号保険者）と 40 歳以上 65 歳未満（第 2 号保険者）
- 制度利用者：第 1 号保険者＝要介護・要支援認定を受けた場合
第 2 号保険者＝特定の疾患により介護が必要になった場合のみ
- 要介護・要支援認定の主な流れ（※申請から結果の通知まで 30 日以内とされています。）
 - ①保険加入者が保険運営者に申請
 - ②保険運営者が被保険者の心身の状況を調査するとともに、主治医の意見聴取
 - ③調査結果等をもとに介護認定審査会で審査・判定
 - ④その審査・判定に基づき保険運営者が結果を保険加入者に通知
- 認定後、ケアマネージャー等にケアプランの作成を依頼します。ケアプランに基づいて、要介護・要支援別に決められている介護保険サービスを利用することになります。



育児・介護のために…

Q 20 各種制度の併用はできますか。

それぞれ要件を満たす場合に併用することもできます。

	育児短時間勤務	育児時間	保育時間	早出遅出勤務	健康診査及び保健指導のための職務専念義務の免除	通勤緩和
育児短時間勤務		×	△※1	△※2	○	○
育児時間	×		○	○	△※3	△※4
保育時間	△※1	○		○	△※3	△※4
早出遅出勤務	△※2	○	○		○	○
健康診査及び保健指導のための職務専念義務の免除	○	△※3	△※3	○		△※3
通勤緩和	○	△※4	△※4	○	△※3	

(注)

- ※1 1日の勤務時間によっては1日1回(30分以内)となる場合があります。
- ※2 早出遅出勤務の請求ではなく、育児短時間勤務を取り消し、新たな内容の育児短時間勤務の請求をすることとなります。
- ※3 健康診査及び保健指導の前後に勤務の実績がある場合に認められます。
- ※4 勤務時間の始めに育児(保育)時間、勤務時間の終わりに通勤緩和など、両制度を引き続いていない場合に認められます。

Q 21 非常勤職員の取扱いはどうなりますか。

非常勤職員については、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇及び育児短時間勤務の制度以外については常勤職員と同様に取得できますが、取得要件や給与の取扱いなど、一部取扱いを異にするものもありますので、詳細は人事担当者にお問い合わせください。

【参考1】各種請求書の記入例

① 育児休業承認請求書

※育児短時間勤務承認請求書についてもほぼ同様です

(任命権者)		請求年月日 平成24年4月16日	
X.X.大.医.院		請求者 所 属	□□局△△課
下記のとおり育児休業の承認を請求します。		官 職	○○専門官
育児休業の期間の延長		氏 名	人.事.美.咲
1 請求に係る子	氏 名	人.事.美.咲	
	続 柄	長 男	
	生 年 月 日	平成24年 4 月 2 日生	
2 請求の内容	☒ 育児休業の承認 ☐ 育児休業の期間の延長 ☐ 再度の育児休業の承認 ☐ 再度の育児休業の期間の延長 (再度の育児休業、再度の育児休業の期間の延長又は非常勤職員の1歳6か月までの子の育児休業が必要な事情を記入)		
3 請求期間	平成24年5月29日から平成24年12月31日まで		
4 既に育児休業をした期間	年 月 日から 年 月 日まで 年 月 日から 年 月 日まで		
5 配偶者	氏 名	育児休業の期間 年 月 日から 年 月 日まで	
6 備考			

請求は1か月前までに

育児休業の期間中に任命権者を異にする異動をした場合でも、改めて請求する必要はない

男性職員が出産日から取得を請求する場合は出産予定日を記入(出産後に出産日として差し替えるなどに対応)

延長の場合は記入不要

請求に係る子について、既に育児休業をした期間がある場合は記入

常勤職員は記入不要

請求に係る子以外に3歳未満の子がいる場合は、氏名、続柄、生年月日を記入

② 育児時間承認請求書

育 児 時 間 承 認 請 求 書

(各省各庁の長)		請求年月日		平成24年5月18日	
〇〇課長		請求者所属		〇〇局▽▽課	
下記のとおり育児時間の承認を請求します。		官職		▽▽係長	
氏名		人事太郎(人事)			
1 請求に係る子	氏名	人事 陽菜			
	続柄	長女			
	生年月日	平成20年12月16日生			
2 請求期間及び時間	期 間	平成24年6月1日から 毎日 午前9時30分～10時00分 平成24年9月28日まで □その他() 午後 時 分～ 時 分			
	年 月 日から	□毎日 午前 時 分～ 時 分			
	年 月 日まで	□その他() 午後 時 分～ 時 分			
3 備考					

あらかじめ請求

育児時間の期間中に所属長を異にする異動をした場合は、新しい所属長に改めて請求

期間は一括して記入、時間は30分単位

承認された育児時間の一部を取り消す場合の記入例

(育児時間承認請求書の裏面)

日付	育児時間の承認を取り消された時間	時間数	請求者印	各省各庁の長印	勤務時間管理員印	備考
	午前 午後	時間 分				
平成24年6月8日	9時30分から10時00分まで	30分	(人事)			年次休暇残付のため

育児時間の全部を取り消す場合には、裏面ではなく、養育状況変更届を提出の上、取消を請求

取消理由を書いておくとよい

③ 休暇簿(特別休暇用)

平成24年

休暇簿(特別休暇用)

所属 〇〇局△△課 氏名 人事 ○○

理由は具体的に記入

	※	期	間	※	残日数・時間	※	理	由	※	本印	※請求 (申出) 月日	承認の 可否	決		裁	※	備考
													各省各庁の 長の印			労務管理 員印	
女性職員の例		2月15日9時30分から	2日2時30分		2日2時30分			妊婦健診の受診のため (前回健診日2/1)		(人事)	月 日	☐ 承認					
		2月15日12時00分まで									2 14	☐ 不承認					
		2月21日9時30分から	29日2時		29日2時			産前のため (出産予定日4/2)		(人事)	月 日	☐ 承認					
		4月2日18時15分まで									2 20	☐ 不承認					
		4月3日9時30分から	37日2時		37日2時			産後のため			月 日			産後休暇は職員本人から届出を受けた 所属長が記入			
	5月28日18時15分まで									4 3	☐ 不承認						
男性職員の例		4月2日9時30分から	1日1時		1日1時			配偶者の出産のため (4/2出 産)		(人事)	月 日	☐ 承認					4/2始業前に 電話連絡済
		4月2日18時15分まで									4 3	☐ 不承認					
		4月9日9時30分から	5日0時		5日0時			子(長男(4/2生))の養育のた め		(人事)	月 日	☐ 承認					
		4月13日18時15分まで									4 6	☐ 不承認					
		6月22日13時00分から	6日9時		6日9時			子の看護のため (長女(3歳)が発熱のため病 院へ付添い)		(人事)	月 日	☐ 承認					
		6月22日18時15分まで	6日1時45分		6日1時45分						6 22	☐ 不承認					
		9月3日9時30分から	1日4時		1日4時			父の介護のため (骨折した父の入院手続)		(人事)	月 日	☐ 承認					9/3始業前に 電話連絡済
	9月3日18時15分まで									9 4	☐ 不承認						

特定休暇(配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、子の看護休暇及び短期介護休暇)は、1時間又は1日単位で請求し、残日数を記入

④ 休暇簿(介護休暇用)

休 暇 簿
(介 護 休 暇 用)

所属

氏名

◇◇局▽▽課 人 事 太 郎

人事院様式第510号

※	氏 名	人 事 一 郎	※	人事一郎(父)が9/1より左大腿骨頸部骨折のため入院し、術後、10/1より自宅にて療養中。リハビリのため毎日通院の指示が出ており、一人では通院が困難であることから、通院の付添いを行う				
要介護者に関する事項	続 柄	父	要介護者の状態及び具体的な介護の内容					
	同・別居	■同居 □別居						
	介護が必要となった時期	平成24年 9月 1日						
連続する6月の期間	年 月	時期が特定できない場合には日又は月は省略可		職員が介護をしなければならなくなった状況及びその内容が明らかになるよう、具体的に記入				
※	請 求 の 期 間	年 月 日	※	本人印	承認の可否	決 裁	勤務時間管理員処理	備 考
	年 月 日	時 間	日・時間数	年 月 日	承認	各省各庁の長の印		
	24年 10月 1日から	■毎日	9時30分～12時00分	24年 10月 31日まで	□承認			
	24年 10月 31日まで	□その他()	時 分～時 分	66時	□不承認			
	年 月 日から	□毎日	時 分～時 分		□承認			
				事後請求は不可				

承認された介護休暇の一部を取り消す場合の記入例

休暇簿(介護休暇用)の裏面

※	休暇の取消し等の期間	※	本人印	決 裁	勤務時間管理員処理	備 考
	年 月 日	時 間	日・時間数	各省各庁の長の印		
	24年 10月 5日から	9時30分～12時00分	3時	人事		年次休暇取得のため
	年 月 日まで	時 分～時 分				
	年 月 日から	時 分～時 分				

⑤ 早出遅出勤務請求書

■ 早出遅出勤務請求書
□ 深夜勤務制限請求書
□ 超過勤務制限請求書

(各省各庁の長) 請求年月日 平成24年10月19日

次のとおり 〇 〇 課 長 〇 〇 課 長 殿

□ 養育
■ 介護

のため

□ 早出遅出勤務
□ 深夜勤務の制限
□ 超過勤務の制限
(人事院規則10-11
第9条 第10条)

を請求します。

請求者 所 属 ◇◇局▽▽課
氏 名 人 事 太 郎

1 請求に係る子又は要介護者	氏 名	人事 一郎 (要介護者の続柄: 父)	
	子の生年月日	年 月 日生(□出産予定日)	
	養子縁組の効力が生じた日	年 月 日	
2 職員の配偶者で当該子の親である者の有無及び状況	□有	□無	
	□深夜において就業している	□深夜勤務の制限の場合に記入	
	□負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により養育が困難である		
	□産前6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)又は産後8週間以内である		
3 要介護者の状態及び具体的な介護の内容	人事一郎(父)が9/1より左大腿骨頸部骨折のため入院し、術後、10/1より自宅にて療養中。リハビリのため毎日通院の指示が出ており、一人では通院が困難であることから、通院の付添いを行う		
4 請求に係る期間	早出遅出勤務	平成24年 11月 1日から	■ 毎日 □ 毎週 曜日 □ その他()
	深夜勤務の制限	平成25年 12月 28日まで	
	超過勤務の制限	□ 1年 年 月 日から (12月に満たないものに限る。)	
5 請求に係る早出遅出勤務の始業及び終業の時刻並びに当該時刻とする理由	10時 30分 始業 19時 15分 終業	【理由】毎日8時00分～9時30分まで通院の付添いとした後、自宅から勤務先までの通勤時間は1時間と要するため	

早出遅出勤務はあらかじめ、深夜勤務の制限の場合は1か月前まで、超過勤務の免除、制限は措置開始日の前日まで請求

子を養育する場合に記入

深夜勤務の制限の場合に記入

要介護者の介護を行う場合に記入

超過勤務の制限の場合は1年又は1年末満の月単位で請求

あらかじめ定められた早出遅出勤務に係る始業・終業時刻を記入

【参考2】 育児休業等の取得例

各制度の組み合わせ次第で、次のような利用も可能です。

1 仕事に円滑に復帰するため、徐々に勤務時間を増やしていく例

	1 歳	2 歳	3 歳
①	育児休業	育児短時間勤務	フルタイム勤務
②	育児休業	育児時間	フルタイム勤務

2 夫婦で協力して子育てを行う例

(育児休業を分担して取得する例)

		1 歳	
妻	産後期間	育児休業	勤務
③ 夫	育児休業	勤務	育児休業

(1 日の中で育児を分担して行う例)

	始業		終業
妻	勤務 (育児短時間勤務)	育児	
④ 夫	育児	勤務 (育児短時間勤務)	

(曜日を分担して育児を行う例)

月・水・金曜日

妻	育児時間	保育時間	勤務	保育時間	育児時間
---	------	------	----	------	------

⑤

火・木曜日

夫	育児時間	保育時間	勤務	保育時間	育児時間
---	------	------	----	------	------

【参考3】 各種制度の利用状況 (人事院調査)

男性職員の育児休業の取得率については、平成 32 年までに政府全体として 13%を目指すものとされています。

両立支援制度	男性取得者数	女性取得者数	対象時期
配偶者出産休暇	5,462 人 (平均使用日数：1.7 日)		平成 21 年度
育児参加のための休暇	2,826 人 (平均使用日数：3.3 日)		平成 21 年度
育 児 休 業	263 人 (取得率：3.4%)	3,325 人 (取得率：97.8%)	平成 22 年度
育 児 短 時 間 勤 務	8 人	279 人	平成 22 年度
育 児 時 間	81 人	1,153 人	平成 22 年度
子 の 看 護 休 暇	5,790 人 (平均使用日数：2.6 日)	5,358 人 (平均使用日数：3.5 日)	平成 19 年
介 護 休 暇	82 人	95 人	平成 22 年度

(注) 調査対象は、一般職の国家公務員のうち、休暇関係については、国有林野事業職員、特定独立行政法人職員を除き、育児休業関係については、それらの職員を含みます。



～仕事と育児・介護の両立を目指して～

問い合わせ先

人事院職員福祉局職員福祉課 03-3581-5336

【人事院各地方事務局（所）】

北海道事務局	011-241-1249	中国事務局	082-228-1182
東北事務局	022-221-2002	四国事務局	087-831-4869
関東事務局	048-740-2005	九州事務局	092-431-7732
中部事務局	052-961-6839	沖縄事務所	098-834-8400
近畿事務局	06-4796-2181		

また、人事院HPにも制度の概要等を掲載していますので
ご覧ください。 <http://www.jinji.go.jp>

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。