

男性教職員のための 育児休業 取得の手引き



令和6年6月改訂
福井県教育委員会



目次

・ なぜ、育児休業を取得する必要があるの？	P1
・ 福井県教育委員会の目標値	P1
・ 取ってよかった！ 育児休業	P1
・ 育児に関する休暇・休業を取得しよう	P2
・ 育児休業・育児参加のための休暇がより柔軟に取得できます・・	P3
・ 育児休業取得のポイント(具体例)	P4
・ イクメン・イクボス宣言	P5
・ 育児参加プラン・実績報告	P6
・ 育児参加プラン・実績報告(記入例)	P7
・ 休暇・休業モデルプラン	P8
・ 休暇・休業中に実践！ 育児・家事	P9
・ 育児に関する男性教職員の休暇・休業制度	P10
・ 共済組合・互助会・その他経済的支援制度	P11

なぜ、育児休業を取得する必要があるの？

- ・パートナーである性側に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことで、女性の出産意欲や継続就業の促進、社会全体の働き方改革につながり、「産後うつ」の予防にも有効です。
- ・また、「ふく育県」を宣言する福井県の教職員が、全国トップクラスとなる育児・家事に参加しやすい職場づくりを推進することにより、福井県における教職員を志す人材の確保等にもつながりやすくなります。

産褥期うつ病(産後うつ病)とは・・・

産褥期とは分娩後、母体が妊娠前の状態に回復するまでの期間をさし、通常6～8週間までの期間をいいます。この期間にはうつ病を発症しやすく、産後うつ病とも呼ばれます。急激な身体的変化、ホルモンの変化のみならず育児といった心理社会的変化も同時に起こるため、時に自殺や無理心中などのおそれもあり、注意が必要。育児を抱え込ませない社会的サポートが重要。

出典：厚生労働省ホームページ

福井県教育委員会の目標値(令和6年度)

子どもが生まれた男性教職員について、育児休業を1週間以上取得 100%

取ってよかった！ 育児休業 ～男性育休取得者の声から～

- ・平日の落ち着いた公園やレジャー施設にも行くことができ、幸せな時間を過ごせている。
- ・妻の実家に長期的に帰省することができて、自分が育児をしている姿を妻の親にも見てもらい、安心してもらうことができた。
- ・娘が初めて発した言葉は「パパ」。娘がずり這いをした瞬間、娘がつかまり立ちをした瞬間、娘が初めてご飯を食べる瞬間、毎日一緒にいるからこそ、こうした瞬間を見ることができる。日々、感動の連続。
- ・これまで休みの日も学校のことばかり考え、行動していたが、育休中は、学校のことを全く考えなくてもよく、自然と自分自身の内省の時間になったり、自分自身の経験を言語化したりすることができた。
- ・自分が教員として過ごしてきた経験を振り返る中で、「学校」を客観的に見つめ直すことができ、当たり前のようにやってたことの意味や目的を考えることができた。
- ・余白の時間が取れたことで、SNSで繋がって教育について語り合ったり、他県の先生とお話しをしたりすることもでき、視野が広がった。
- ・育児休業中は育児に専念するとともに、家事・育児の役割分担について家族と相談することができたため、復帰した後は、仕事と家庭の両立にスムーズに移行することができた。

育児に関する休暇・休業を取得しよう



配偶者の妊娠

- 上司への報告(男性教職員)
 - 取得勸奨、県教育庁教職員課への報告(学校長)
 - イクメン・イクボス宣言(男性教職員・学校長)
 - 育児参加プランの作成、県教育庁教職員課への報告(男性教職員・学校長)
- 配偶者出産休暇、男性の育児参加休暇、育児休業等の取得予定を決定

育児休業等の取得に向けた準備

- 業務スケジュールの調整、業務分担の見直し(学校長)
- 担当業務の引き継ぎ(男性教職員)

子どもの誕生

- 配偶者出産休暇、男性の育児参加休暇、育児休業等の取得申請(男性教職員)

育児休業 ⇒ (復職) ⇒ 育児休業

- 生後8週間以内(配偶者の産後休暇期間中)の育児休業(産後パパ育休)を含め、育児休業を1週間以上取得 ※全員
- さらに、業務閑散期(長期休業期間)等にまとまった期間、育児休暇・休業を取得(チャレンジ目標:子が1歳になるまでに1か月以上)

復職

- 育児休業からの復帰申請を提出(男性教職員)
- 育児参加プランの実績を県教育庁教職員課に報告(男性教職員・学校長)
- 引き続き、家庭と仕事の両立を実践(男性教職員)



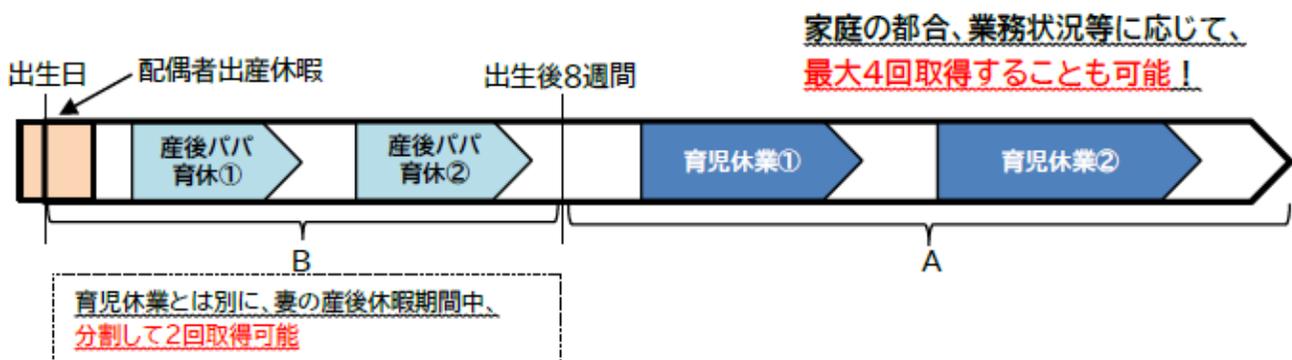
育児休業・育児参加のための休暇がより柔軟に取得できます

令和4年10月改正

「育児休業制度」改正ポイント

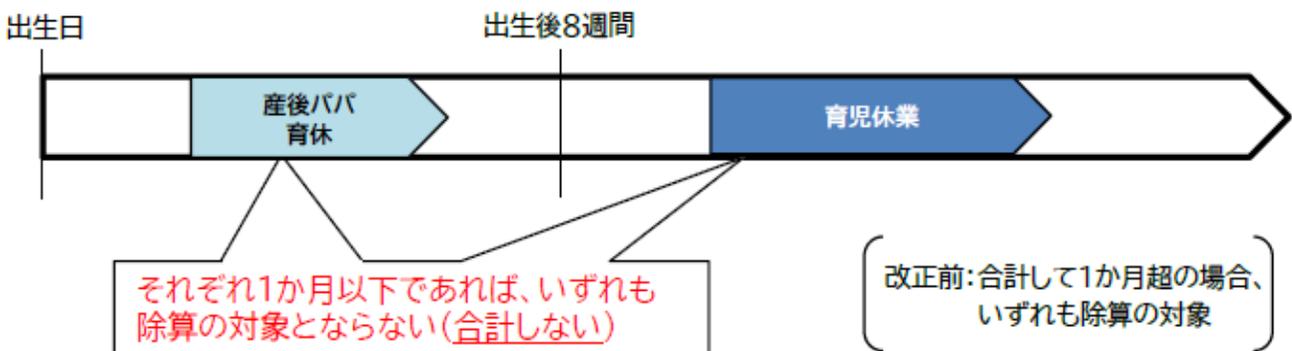
取得回数：育児休業を最大4回まで取得可能

- A: 子の3歳の誕生日の前日まで、育児休業を分割して2回取得可能(改正前:原則1回)
- B: 上記の育児休業とは別に、産後パパ育休(子の出生後8週間以内にする育児休業)を創設。分割して2回取得可能



※期末勤勉手当の取扱い

- ・子の出生後8週間以内にする育児休業とそれ以外の期間にする育児休業のそれぞれについて、承認を受けた期間が1か月以下であれば除算(減額)の対象となりません。



※「育児参加休暇」改正ポイント

対象期間：出産の日以後1年を経過する日までに拡大

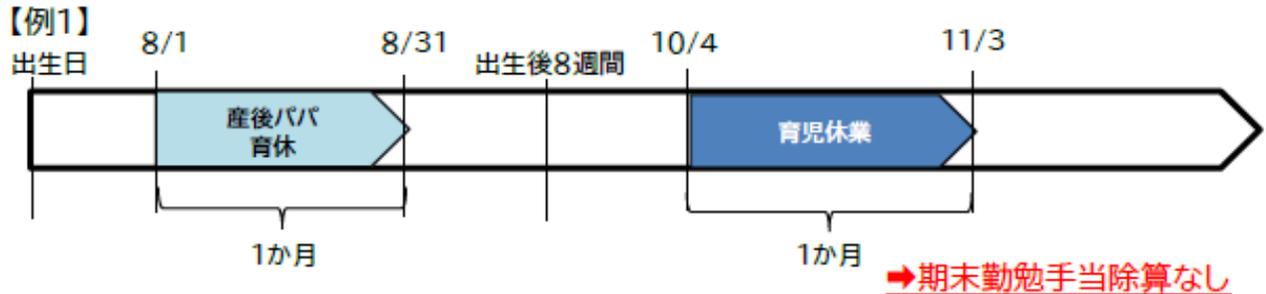
- ・妻の出産予定日の8週間前の日から出産の日以後1年を経過する日までの期間において、5日の範囲内で取得可能(改正前:出産の日後8週間を経過する日まで)

※「育児参加休暇」:妻が出産する場合に出産に係る子または小学校就学前の子を養育するための休暇

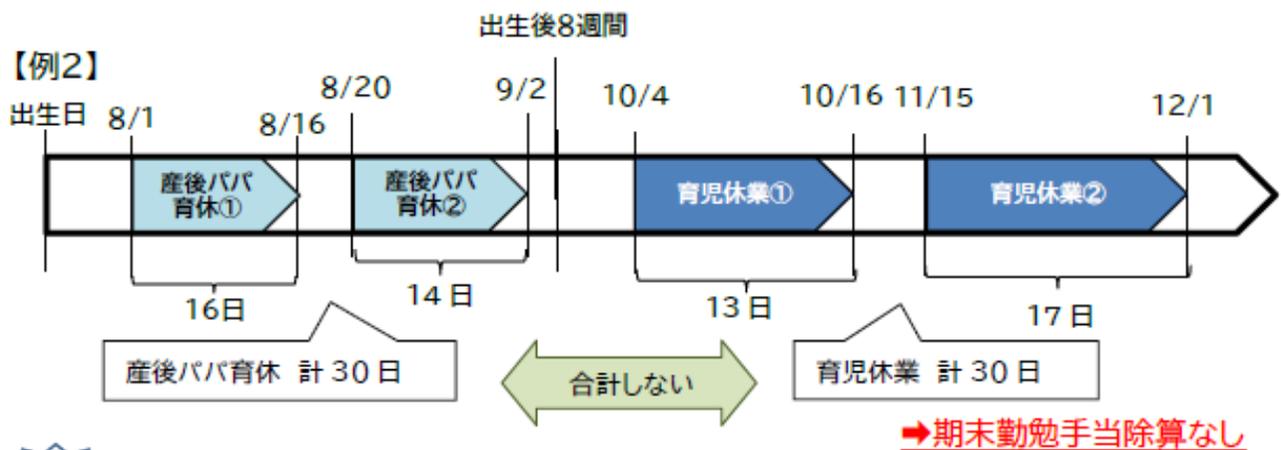
育児休業取得のポイント(具体例)

育児休業取得時の期末勤勉手当(ポイント👍)

- 子の出生後8週間以内にする育児休業とそれ以外の期間にする育児休業のそれぞれについて、承認を受けた期間が1か月以下※であれば除算(減額)の対象となりません。

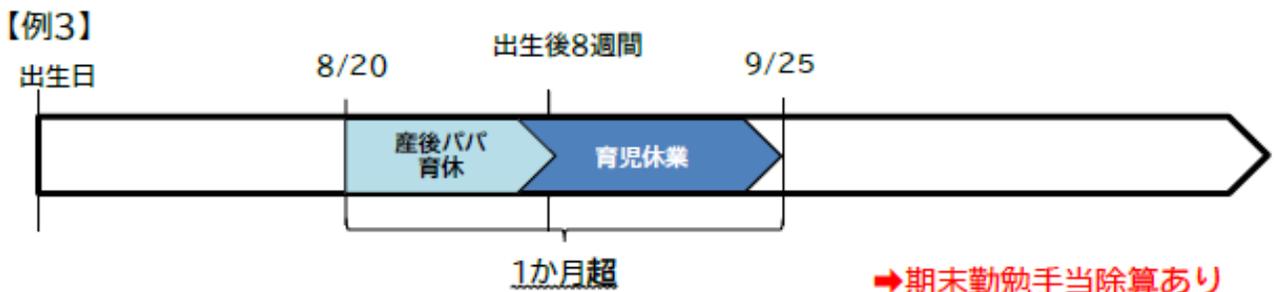


- 産後パパ育休を2回、または育児休業を2回取得する場合、産後パパ育休と育児休業それぞれの合計が30日以下であれば除算(減額)の対象となりません。



注意!!

- 連続して産後パパ育休と育児休業を取得する場合(1回の承認期間が出生後8週間をまたぐ場合)、これらの期間はひとつの期間とみなし、1か月を超えれば除算対象となります。



※1か月以下となる取得パターン

- ・月の初日から取得する場合:月の初日~その月の末日まで(例:8/1~8/31、2/1~2/28(うるう年を除く))
- ・月の初日以外から取得する場合:取得日~翌月の取得日に相当する日の前日まで(例:10/3~11/2)
- ・2つの期間を合計する場合(【例2】産後パパ育休①+産後パパ育休②)は、それぞれの取得日数(週休日・祝日等を含む)の合計が30日以下

イクメン・イクボス宣言

男性教職員が育児に関する休暇・休業を取得するためには、教職員自身の強い決意と、所属のサポートが欠かせません。

教職員と学校長それぞれイクメン・イクボスを宣言し、家庭生活と子育ての両立に向けて、思いを一つにしましょう。

男性教職員



私は、業務の効率化を心がけ

子育てと仕事を両立します。

育休期間中における育児・家事の実践目標を記入(参考:9頁)

令和 年 月 日

署名 _____

学校長



私は、 _____ さんが

子育てや家事などの家庭生活と仕事を

両立できるよう応援します。

令和 年 月 日

署名 _____

育児参加プラン・実績報告

配偶者の出産予定日が分かたら、所属男性教職員と学校長とで話し合い、育児参加プランを作成してください。作成したプランは、男性教職員および学校長がそれぞれ所持するとともに、市町教育委員会を通して県教育庁教職員課に提出してください。

また、取得後には実績を加筆し、県教育庁教職員課に提出してください。

学校名		対象教職員	
		学校長	

プラン作成日	令和 年 月 日 ()	更新日(最新)	令和 年 月 日 ()
出産予定日	令和 年 月 日 ()	出産日	令和 年 月 日 ()

	プラン		実績		
	取得日数	育児参加日数	取得日数	育児参加日数	
配偶者出産休暇 (2日)	令和 年 月 日 () 令和 年 月 日 () 計 日		令和 年 月 日 () 令和 年 月 日 () 計 日		
男性の 育児参加休暇 (5日)	令和 年 月 日 () 令和 年 月 日 () 計 日		令和 年 月 日 () 令和 年 月 日 () 計 日		
育児休業	産後パパ育休 (子の出生後8週間以内)	令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()		令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()	
		令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()		令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()	
	男性育休 (3歳の誕生日前日まで)	令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()		令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()	
		令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()		令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()	
育児短時間勤務 部分休業	令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 () 計 時間× 日		令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 () 計 時間× 日		
年次休暇 特別休暇	令和 年 月 日 () 令和 年 月 日 () 計 日		令和 年 月 日 () 令和 年 月 日 () 計 日		
	合計(日換算)	0.0	合計(日換算)	0.0	

※奨励している「配偶者出産休暇」「男性の育児参加休暇」の取得と「育児休業」を活用し「育児に集中して参加できる日数(育児参加日数)」が2週間以上(育児休業は1週間以上)になっているか確認

※育児休業と整合性を持たせるため、特別休暇・年次休暇と週休日等が連続し、かつ育児参画に活用する場合には、当該週休日等の日数もあわせてカウント 《例》(土日)月火水木金(土日)→9日

※取得の都度、実績を記入するとともに、定期的取得実績を確認

育児参加プラン・実績報告（記入例）

配偶者の出産予定日が分かたら、所属男性教職員と学校長とで話し合い、育児参加プランを作成してください。作成したプランは、男性教職員および学校長がそれぞれ所持するとともに、市町教育委員会を通して県教育庁教職員課に提出してください。

また、取得後には実績を加筆し、県教育庁教職員課に提出してください。

学校名	〇〇市立〇〇小学校	対象教職員	〇〇 〇〇
		学校長	△△ △△

プラン作成日	令和6年4月17日（水）	更新日(最新)	令和6年8月30日（金）
出産予定日	令和6年10月9日（水）	出産日	令和 年 月 日（ ）

	プラン		実績	
	取得日数	育児参加日数	取得日数	育児参加日数
配偶者出産休暇 (2日)	令和6年10月8日（火） 令和6年10月9日（水） 計 2日	1 1	令和 年 月 日（ ） 令和 年 月 日（ ） 計 日	
男性の 育児参加休暇 (5日)	令和6年10月10日（木） 令和6年10月11日（金） 令和6年10月15日（火） 令和6年10月16日（水） 令和6年10月17日（木） 計 5日	1 1 1 1 1	令和 年 月 日（ ） 令和 年 月 日（ ） 令和 年 月 日（ ） 令和 年 月 日（ ） 令和 年 月 日（ ） 計 日	
育児休業	産後パパ育休 <small>(子の出生後8週間以内)</small>	令和6年10月18日（金）～ 令和6年10月31日（木） 14	令和 年 月 日（ ）～ 令和 年 月 日（ ）	
	男性育休 <small>(3歳の誕生日前日まで)</small>	令和 年 月 日（ ）～ 令和 年 月 日（ ）	令和 年 月 日（ ）～ 令和 年 月 日（ ）	
		令和 年 月 日（ ）～ 令和 年 月 日（ ）	令和 年 月 日（ ）～ 令和 年 月 日（ ）	
育児短時間勤務 部分休業	令和 年 月 日（ ）～ 令和 年 月 日（ ） 計 時間× 日		令和 年 月 日（ ）～ 令和 年 月 日（ ） 計 時間× 日	
年次休暇 特別休暇	令和 年 月 日（ ） 令和 年 月 日（ ） 令和 年 月 日（ ） 令和 年 月 日（ ） 計 日		令和 年 月 日（ ） 令和 年 月 日（ ） 令和 年 月 日（ ） 令和 年 月 日（ ） 計 日	
	合計(日換算)	24.0	合計(日換算)	0.0

※奨励している「配偶者出産休暇」「男性の育児参加休暇」の取得と「育児休業」を活用し「育児に集中して参加できる日数(育児参加日数)」が2週間以上(育児休業は1週間以上)になっているか確認

※育児休業と整合性を持たせるため、特別休暇・年次休暇と週休日等が連続し、かつ育児参画に活用する場合には、当該週休日等の日数もあわせてカウント 《例》(土日)月火水木金(土日)→9日

※取得の都度、実績を記入するとともに、定期的に取得実績を確認

休暇・休業モデルプラン

「どれくらいの期間取得できるかイメージしにくい」という方のため、モデルとなるプランを用意しました。収入への影響などを考慮し、家族と話し合って自分に合うプランを考えましょう。

短期間の休暇・休業でも貴重な経験になりますが、より長く子どもに関わることによって、子育ての喜びや苦労を実感することができます。学校長は男性教職員に対して、育児休暇と育児休業を合わせて**2週間以上(育児休業は1週間以上)**の取得を勧めてください。

☆☆チャレンジ目標(推奨):子が1歳になるまでに育児休暇・育児休業合わせて1ヵ月以上

プラン	休暇・休業期間		収入への影響
A(Available) 産後パパ育休	1週間 (土日含む)	産後パパ育休 1週間	約2万円の減収 ※期末勤勉手当の減算なし
B(Basic) 基本的な	約3週間 (土日含む)	配偶者出産休暇 2日 男性の育児参加休暇 5日 産後パパ育休 2週間	ほぼ減収なし ※期末勤勉手当の減算なし
C(Challenge) チャレンジ	約1ヵ月 (土日含む)	配偶者出産休暇 2日 男性の育児参加休暇 5日 産後パパ育休 1ヵ月	約4万円の減収 ※期末勤勉手当の減算なし
D(Develop) 発展的な	約3ヵ月 (年休・特休・土日含む)	配偶者出産休暇 2日 男性の育児参加休暇 5日 産後パパ育休 1ヵ月 育児休業 1ヵ月 年次・特別休暇 13日	約10万円の減収 ※期末勤勉手当の減算なし (産後パパ育休、育児休業ともに1ヵ月以下の場合)
	約1年 (土日含む)	配偶者出産休暇 2日 男性の育児参加休暇 5日 育児休業 1年	約200万円の減収

※ 収入への影響は30歳男性教諭(扶養家族は妻・子ども1人、月収約34万円)をモデルに試算

※ 育児休業期間の算定にあたっては、土日等の休日を含みます。

※ 育児休業期間は無給となりますが、育児休業手当金が支給されます。加えて、共済掛金の免除等(月の末日が育児休業期間中である場合や、その月中に14日以上育児休業を取得した場合、掛け金等が免除)により、収入の約8割程度は補填されます(育児休業180日間まで ※181日以降(1歳まで)は約6割程度)。なお、賞与にかかる掛金等については、賞与月の末日を含んだ連続した1ヵ月を超える場合に限り免除されます。

※ 定期昇給には影響ありません。

※ 育児休業の期間が1ヵ月を超えると退職手当に影響が生じる場合があります。

※ 育児休業の取得期間等により影響額は変わります。目安としてお考えください。

※ 通勤手当については、月の途中から育児休業を取得し、その翌月に復職した場合、復職した日の属する月から通勤手当が支給されます。

[例]7月11日から8月26日まで育児休業を取得した場合(Challengeプラン)

改正前:6月支給あり、7月支給なし、8月支給あり

改正後:6月支給あり、7月支給あり、8月支給あり

休暇・休業中に実践！ 育児・家事

せっかくの休暇・休業も、自分の時間を過ごすばかりだと、パートナーにとっては“大きな長男”が増えただけに……。また、休暇・休業を終えたら再びパートナー任せ、というのも困りもの。子どものため、パートナーのために何ができるかを考え、積極的に育児・家事を行いましょう。



下に、育児・家事の一部を例示しました。

パートナーと相談して自分の役割を決め、休暇・休業中はもちろん、取得後も引き続き実践できるようにしましょう。

育 児	家 事
<input type="checkbox"/> おむつを替える／着替えさせる <input type="checkbox"/> ミルクを作って飲ませる <input type="checkbox"/> ごはんを食べさせる <input type="checkbox"/> 歯磨きをする <input type="checkbox"/> お風呂に入れる／髪を乾かす <input type="checkbox"/> パジャマに着替えさせる <input type="checkbox"/> 寝かしつける <input type="checkbox"/> 爪を切る／耳掃除をする <input type="checkbox"/> こども園等へ行く準備をする (体温を測る、連絡帳を記入する、持ち物・着替えを用意する など) <input type="checkbox"/> こども園等への送迎をする <input type="checkbox"/> 健診や予防接種を受けさせる	<input type="checkbox"/> ご飯を作る <input type="checkbox"/> 食器を並べる・洗う・片づける <input type="checkbox"/> 食材の買い出しをする <input type="checkbox"/> 洗濯をする／洗濯物を干す・片づける <input type="checkbox"/> アイロンをかける <input type="checkbox"/> 掃除をする <input type="checkbox"/> 布団の上げ下げをする／布団を干す <input type="checkbox"/> お風呂を洗う／お湯を沸かす <input type="checkbox"/> 日用品(ティッシュペーパー、せっけん等)の交換・在庫管理・買い出しをする

※ 育児休業以外に、育児短時間勤務や部分休業という制度もあります。また、早出遅出勤務等を活用して育児・家事の時間を確保するなど、働き方もあわせて見直してみましょう。

育児に関する男性教職員の休暇・休業制度

特別休暇

制度	付与日数	内容・取得事由(要件)	給与
配偶者出産休暇	2日以内	・妻の入院日等～出産後2週間の間 ・妻の出産に伴い、男性教職員が付き添い等を行う場合	有給
男性の育児参加休暇	5日以内	・妻の出産予定日の8週間前(多胎妊娠の場合は14週間前)から出産の日以後1年を経過する日まで ・生まれた子や上の子(小学校就学前)を養育する場合	有給
家族看護休暇	年5日以内 当該親族等が2人以上いる場合は、年10日以内	・当該親族の看護、機能回復訓練の介助、健康診査、予防接種等に付き添う場合	有給

育児休業等

妻が育児休業中や専業主婦であるなど、常態として子どもを養育できる場合でも取得が可能

制度	内容・取得事由(要件)	給与
育児休業	・子どもが3歳になるまで	無給 休業手当金あり
産後パパ育休	・子の出生後8週間になるまで	無給 休業手当金あり
育児短時間勤務	・教職員が希望する日・時間帯で勤務できる ①週5日・3時間55分ずつ勤務(19時間35分/週) ②週5日・4時間55分ずつ勤務(24時間35分/週) ③週3日・7時間45分ずつ勤務(23時間15分/週) ④週3日のうち、2日が7時間45分、1日が3時間55分(19時間25分/週) ・子どもが小学校に入るまで	勤務しない時間は無給
部分休業	・1日につき2時間まで勤務しないことを認める(勤務時間緒始めまたは終わりに30分単位で取得可能) ・子どもが小学校に入るまで	休業部分は減額

その他の制度

制度	内容・取得要件等
早出遅出勤務	・勤務時間を前後にずらすことができる(1日の勤務時間は7時間45分) ・学校長と相談のうえ、校務の運営に支障がないと認められる範囲で実施

育児休業手当金制度(公立学校共済組合)

育児休業中は給与が支払われませんが、公立学校共済組合へ請求することにより、育児休業手当金が支給されます。(共済掛金の免除制度あり ※P8参照)

支給期間	子どもが1歳になるまでの日 ※待機児童等の特別な事情がある場合は、最大で2歳まで延長 ※父母ともに育児休業を取得した場合は1歳2ヵ月まで(パパ・ママ育休プラス)
支給額	育児休業1日につき、以下の金額を支給 ①育児休業開始～180日まで 標準報酬月額×1/22×67/100 ②残りの期間 標準報酬月額×1/22×50/100

【お問い合わせ】公立学校共済組合福井支部
Tel 0776-20-0561

その他 経済的支援制度

その他、育児休業手当金以外に子の出生～育児休業中に利用できる経済的支援制度があります。

公立学校共済組合

制度	内容・取得事由(要件)	支給額
出産費 家族出産費	組合員または組合員の被扶養者が 出産したとき	48.8万円 ※産科医療補償制度に加入している分 娩機関における出産の場合、1.2万 円を加算
出産費附加金 家族出産費附加金	組合員または組合員の被扶養者が 出産したとき	5万円

教職員互助会

制度	内容・取得事由(要件)	支給額
出産見舞金	会員または会員の配偶者が出産した とき	3万円
育児休業補助金	会員が育児休業を取得したとき	・該当する子が1歳になるまで 1万円/月 ※月始めから月末まで取得した場合が対象 ・月末に育児休業を取得していれば、その月 の会員掛金を免除