

5 年 保 存
令和13年3月31日満了

F N o . - 01010802

崎 務 (人) 第 375 号

令 和 7 年 9 月 19 日

各 部 長

殿

各 所 属 長

長 崎 県 警 察 本 部 長

長崎県警察職員の育児休業制度等取扱要領について（通達）

長崎県警察職員の育児休業制度等の取扱いについては、「長崎県警察職員の育児休業制度等取扱要領について（通達）」（令和4年11月4日付け崎務（人一）第376号。以下「旧通達」という。）により実施しているところ、この度、職員の育児休業等に関する条例（平成4年長崎県条例第3号）及び職員の育児休業等に関する規則（平成4年長崎県人事委員規則第4号）の一部改正に伴い、所要の見直しを行い、令和7年10月1日から別表1から別表17までのとおり実施することとしたので、事務処理上誤りのないようにされたい。

なお、旧通達については、令和7年9月30日限りで廃止する。

育児に係る休業制度等一覧

作成日 令和7年10月1日

		育児休業 (制度開始年月日：平成4年4月1日) ※ 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）施行期日	育児短時間勤務 (制度開始年月日：平成20年4月1日)	部分休業 (制度開始年月日：平成4年4月1日)
制度の概要		子を養育するため、休業できる制度	職員の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、勤務形態を選択して希望する日及び時間帯において勤務することができる制度	職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、次のいずれかの形態の休業を選択できる制度 【第1号部分休業】 1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間）について勤務しないことが可能 【第2号部分休業】 1会計年度につき条例で定める時間（10日相当）を上限として、勤務しないことが可能 ※10日相当 7時間45分×10日＝77時間30分
取得対象外の職員		・任期付き採用職員（育児休業代替、配偶者同行休業代替） ・定年退職に係る再任用職員	・会計年度任用職員 ・任期付き採用職員（育児休業代替、配偶者同行休業代替） ・定年退職に係る再任用職員	・会計年度任用職員の一部 ・育児短時間勤務をしている職員 ・特別の事情により育児短時間勤務と同一の勤務をしている職員
取得可能期間		子が3歳に達する日（満3歳の誕生日の前日）までの期間	子が小学校就学の始期に達する日（小学校就学年の3月31日）までの期間	子が小学校就学の始期に達する日（小学校就学年の3月31日）までの期間
承認の請求		・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1か月前までに「育児休業承認請求書」（別記様式第1号）を本部長に提出 ※子の出生の日から57日の間に育児休業をしようとするときは、2週間前までに提出 ・育児休業を開始する前に期間の変更を必要とする事情があるときは、「育児休業等期間の変更申出書」（別記様式第2号）を本部長に提出	・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）の初日及び末日並びに勤務形態及び勤務時間を明らかにして1か月前までに「育児短時間勤務承認請求書」（別記様式第4号）を本部長に提出 ・再度の取得を行うことが想定されるときは、併せて育児短時間勤務計画書（別記様式第5号）を本部長に提出 ・育児短時間勤務を開始する前に期間の変更を必要とする事情があるときは、「育児休業等期間の変更申出書」（別記様式第2号）を本部長に提出 【勤務形態及び勤務時間】 ・通常勤務者 別表3を参照 ・毎日勤務者及び交替制勤務者 別表4を参照	・部分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1週間前までに「部分休業簿」（別記様式第6号の第一面）を本部長に提出 ・選択する部分休業の形態に応じ、次の書類を併せて提出すること。 【第1号部分休業】 「第1号部分休業の承認の請求の場合」（別記様式第6号の第二面） 【第2号部分休業】 「第2号部分休業の承認の請求の場合」（別記様式第6号の第四面） ※第1号部分休業の承認を請求した場合において、部分休業の事由がなくなることとなる日（時間）が生ずるときは、速やかに「第1号部分休業の承認の取消しの場合」（別記様式第6号の第三面）を本部長に提出
承認の失効		・職員が産前休暇を取得し、又は出産した場合 ・職員が休職又は停職の処分を受けた場合 ・育児休業に係る子が死亡した場合又は育児休業に係る子が離縁、養子縁組の取消し等により職員の子でなくなった場合（「養育状況変更届」（別記様式第3号）を本部長に提出）	・職員が産前休暇を取得し、又は出産した場合 ・職員が休職又は停職の処分を受けた場合 ・育児短時間勤務に係る子が死亡した場合又は育児休業に係る子が離縁、養子縁組の取消し等により職員の子でなくなった場合（「養育状況変更届」（別記様式第3号）を本部長に提出）	・職員が産前休暇を取得し、又は出産した場合 ・職員が休職又は停職の処分を受けた場合 ・部分休業に係る子が死亡した場合又は育児休業に係る子が離縁、養子縁組の取消し等により職員の子でなくなった場合（「養育状況変更届」（別記様式第3号）を本部長に提出）
承認の取消し		・育児休業に係る子を養育しなくなった場合（「養育状況変更届」（別記様式第3号）を本部長に提出） 【子を養育しなくなった場合】 ・同居しなくなった場合 ・病氣により日常生活上の世話ができなくなった場合 ・託児することになった場合 ・育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認した場合	・育児短時間勤務に係る子を養育しなくなった場合（「養育状況変更届」（別記様式第3号）を本部長に提出） 【子を養育しなくなった場合】 ・同居しなくなった場合 ・病氣により日常生活上の世話ができなくなった場合 ・託児することになった場合 ・育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認した場合 ・異なる内容の育児短時間勤務を承認した場合	・部分休業に係る子を養育しなくなった場合（「養育状況変更届」（別記様式第3号）を本部長に提出） 【子を養育しなくなった場合】 ・同居しなくなった場合 ・病氣により日常生活上の世話ができなくなった場合 ・保育施設への送迎等の必要がなくなった場合 ・部分休業に係る子以外の子に係る部分休業を承認した場合
期間の延長		1か月前までに「育児休業承認請求書」（別記様式第1号）を本部長に提出（期間の延長は、原則1回のみ可能） 【期間の延長が可能である場合】 ・配偶者と別居した場合 ・保育施設の申込みを行っているが、入所できない場合 ・再度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	1か月前までに「育児短時間勤務承認請求書」（別記様式第4号）を本部長に提出（期間の延長は、可能（回数制限なし）） ※1回に請求できる期間は、1月以上1年以下とする。	部分休業の形態に応じ、1週間前までに「部分休業簿」（別記様式第6号）の第二面又は第四面を本部長に提出 【第1号部分休業】 ・「部分休業簿」（別記様式第6号）の第二面を提出 ・期間の延長は、可能（回数制限なし） 【第2号部分休業】 ・「部分休業簿」（別記様式第6号）の第四面を提出 ・10日相当を上限として、当年度内で期間を選択
再度の取得		2回まで取得可能で、この2回とは別に子の出生の日から57日の間に2回まで取得可能 なお、3回目以降の育児休業は、特別の事情がある場合に限り可能 ※別表2を参照 【特別の事情】 ・産前休暇又は出産による育児休業の終了後、出産に係る子が死亡し、又は職員と別居することとなったこと。 ・育児休業の対象である子以外の子の育児休業を承認したことにより取り消された後、出産に係る子が死亡し、又は職員と別居することとなったこと。 ・育児休業の対象である子以外の子の育児休業を承認したことにより取り消された後、特別養子縁組が成立しないことについて確定したこと。 ・休職又は停職の処分期間が終了したこと。 ・子の日常生活上の世話ができる状態に病氣が回復したこと。 ・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。 ・保育施設の申込みを行っているが、入所できないこと。 ・最初の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。	特別の事情があり、かつ、育児短時間勤務の終了日の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に限り可能 【特別の事情】 ・産前休暇若しくは出産に係る子が死亡し、又は職員と別居することとなったこと。 ・異なる育児短時間勤務を承認しようとしたことにより取り消された後、子の死亡、別居、又は養子縁組について成立しないことが確定したこと。 ・休職又は停職の処分期間が終了したこと。 ・子の日常生活上の世話ができる状態に病氣が回復したこと。 ・異なる内容の育児短時間勤務を承認しようとしたことにより取り消されたこと。 ・育児短時間勤務終了後、3月以上の期間を経過したこと（最初の請求の際に育児短時間勤務計画書（別記様式第5号）を提出した場合に限る。） ・配偶者の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。 ・保育施設の申込みを行っているが、入所できないこと。 ・育児短時間勤務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。	【第1号部分休業】 再度の取得は、可能（回数制限なし） 【第2号部分休業】 再度の取得は、可能 ※当年度において既に第2号部分休業を取得しているときは、その時間分を第2号部分休業の請求可能時間数から減算 ※育児時間の取得形態の変更をしなければ子の養育に著しい支障が生じると認められるときは、いずれかの部分休業へ形態の変更が可能（1週間前までに「部分休業簿」（別記様式第6号の第一面）及び変更する形態に応じた書類を本部長に提出） 【第1号部分休業】 「第1号部分休業の承認の請求の場合」（別記様式第6号の第二面） 【第2号部分休業】 「第2号部分休業の承認の請求の場合」（別記様式第6号の第四面）
臨時的任用職員の可否		職員の業務を処理するため、任期付き採用又は臨時的任用が可能		
給与	給与	育児休業の期間中、給与を支給しない。	給与月額、職員が受ける号給に応じた額に算出率を乗じて得た額とする。 ※「算出率」とは、職員の1週間当たりの勤務時間をフルタイムで勤務する職員の1週間当たりの勤務時間で除して得た数という。 【各種手当】 ・フルタイムで勤務する職員に支給される額に算出率を乗じて得た額を支給 → 管理職手当、地域手当、特勤勤務手当及び特殊勤務手当（月額支給のものに限る。） ・フルタイムで勤務する職員と同様に支給 → 時間外勤務手当、休日勤務手当、扶養手当、通勤手当、住居手当等	部分休業により勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額
	昇給	昇給に係る在職期間は、育児休業の期間を勤務したものとみなして取り扱う。	※フルタイムで勤務する職員と同様に取り扱う。	昇給に係る在職期間は、部分休業により勤務しなかった期間を勤務したものとみなして取り扱う。

給 与 関 係	期末手当	・支給基準日に在職する職員であって、支給基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間があるものについては、在職期間等に応じて支給 ・育児休業の期間の2分の1の期間を期末手当に係る在職期間から除算 ・次の①及び②に掲げる育児休業期間については、除算しない。 ① 承認に係る期間の全部が子の出生の日から57日間に含まれる育児休業であって、承認に係る期間（当該期間が2以上あるときにあっては、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下であるもの ② 承認に係る期間の全部が子の出生の日から57日間に含まれる育児休業以外の育児休業であって、承認に係る期間（当該期間が2以上あるときにあっては、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下であるもの	育児短時間勤務の期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1の期間を期末手当に係る在職期間から除算	※フルタイムで勤務する職員と同様に取り扱う。
	勤勉手当	・育児休業の期間の全部の期間を勤勉手当に係る勤務期間から除算 ※産前・産後と合わせて勤務がない場合は、支給しない。 ・次の①及び②に掲げる育児休業期間については、除算しない。 ① 承認に係る期間の全部が子の出生の日から57日間に含まれる育児休業であって、承認に係る期間（当該期間が2以上あるときにあっては、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下であるもの ② 承認に係る期間の全部が子の出生の日から57日間に含まれる育児休業以外の育児休業であって、承認に係る期間（当該期間が2以上あるときにあっては、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下であるもの	育児短時間勤務の期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間を勤勉手当に係る勤務期間から除算	部分休業をした日が30日を超えるときは、部分休業により勤務しなかった期間を勤勉手当に係る勤務期間から除算
	退職手当	育児休業の期間の2分の1（育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間にあっては、3分の1）の期間を退職手当に係る在職期間から除算	育児短時間勤務をした期間の3分の1の期間を退職手当に係る在職期間から除算	※フルタイムで勤務する職員と同様に取り扱う。
休暇関係			【年次休暇】 別表5から別表15までを参照 【特別休暇】 別表16及び別表17を参照	【特別休暇】 2歳に達しない子を育てる職員は、1日2回それぞれ1時間ずつ育児休暇を取得可能

別表 2

- ① 子の出生の日から57日以内の育児休業 2 回
- ② ①以降の育児休業 2 回
- ③ 特別の事情

