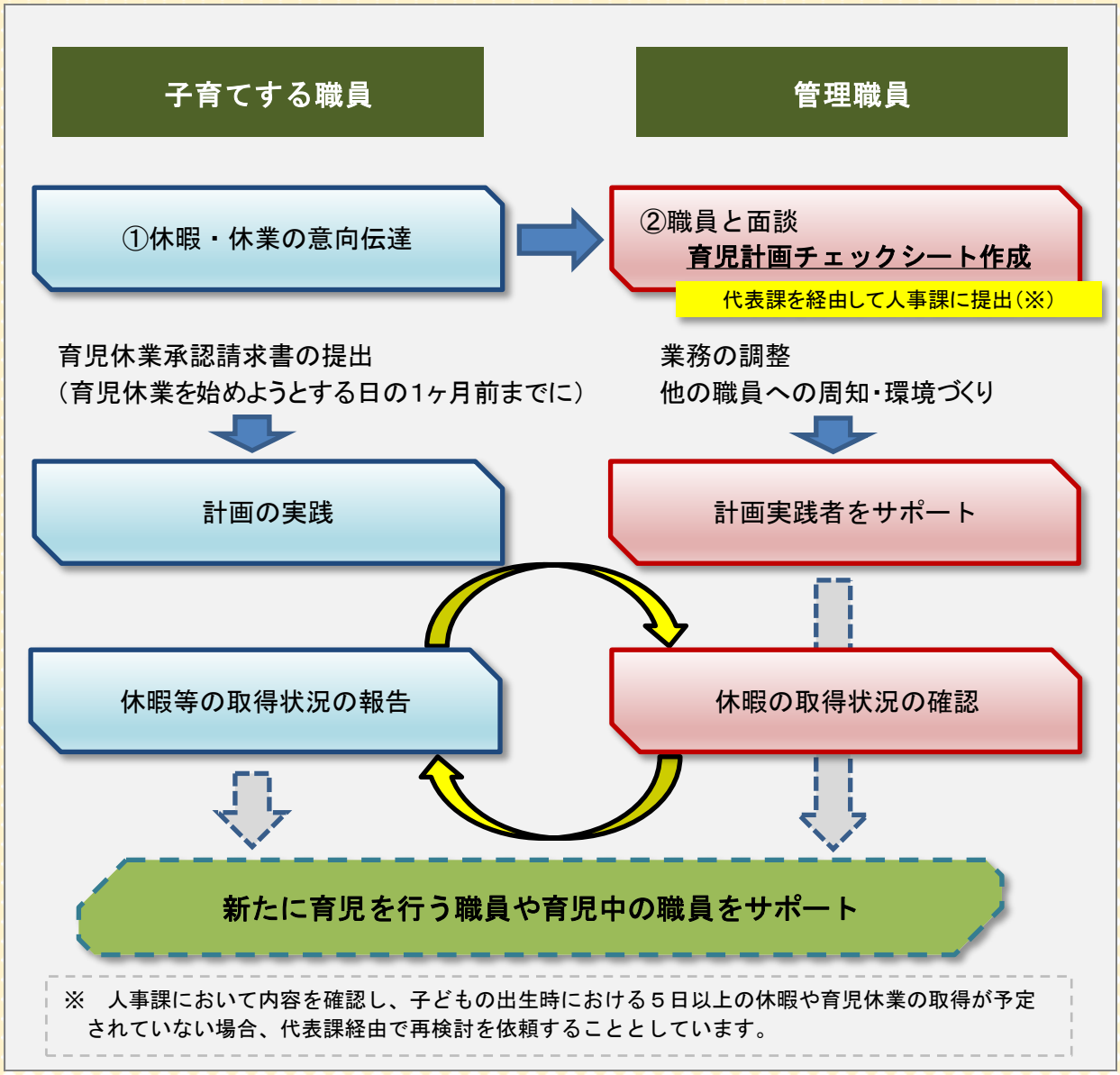
制度概要編

子育て支援制度を活用してみる！

☞　父親になることがわかった場合、できるだけ早く管理職員等に報告しましょう！
管理職員は、男性職員と面談を行い、**育児計画チェックシートを作成します**。
希望を反映させるためにも、できるだけ早期に休暇・休業の意向を伝えましょう！

★育児計画チェックシートの流れ



～これは知っ得！ポイント～

・育児計画チェックシートってなに!?

出産予定日の１～２ヶ月前から子の出生後まで、職員をフォローアップするために管理職員が作成するスケジュール表のことで、**男性職員に子どもが生まれる場合、管理職員は必ず作成し、代表課を経由して人事課に提出しなければなりません**。

育児に伴う休暇・休業の取得について、子どもが生まれる男性職員の意向を管理職員が面談の中で確認しながら作成するので、相互のコミュニケーションの促進にも繋がります。１ヶ月以上の取得を促すこととしています。

子育て支援制度を活用してみる！

★育児計画チェックシートの作成例はこちら！

黄色セルを入力してください

男性職員の育児計画チェックシート

別添3
（男性職員用）

作成者：管理職員

所属	内線	職員番号	役職	氏名
○○部△△課	XX-XXX	123456	課長補佐	北海　太郎

対象職員

所属	職員番号	役職	氏名
○○部△△課	456789	主任	北風　吹太

	西暦					
配偶者の出産予定日	2023	年	10	月	13	日
配偶者の出産日	2023	年	10	月	10	日

（参考）取得対象期間

・配偶者出産休暇
（3日以内。配偶者の入院等の日から産後2週間（★1）までの間）　★1）2023年10月24日　まで

・育児参加休暇
（5日以内。産前（※）8週から産後1年（★2）までの間）　★2）2023年8月29日　から
（※）産前に取得できるのは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合のみ　2024年10月9日　まで

・育児休業
（出産日から子が3歳（★3）になるまで）　★3）2026年10月9日　まで

赤字は自動計算

出生前後1ヶ月間で5日を達成！

（取得日数）

・配偶者出産休暇	3	日		時間
・育児参加休暇	4	日		時間
・年休等	5	日		時間

合計　12 日
※1日未満は切り捨て

赤字は自動計算

★育児に伴う休暇を5日以上取得しない理由

子の出生後1年以内に取得！

・育児休業期間

2023	年	11	月	1	日	から
2023	年	11	月	30	日	まで

→　30 日

★育児休業を取得しない理由

入力が完了しましたら、代表課に提出してください

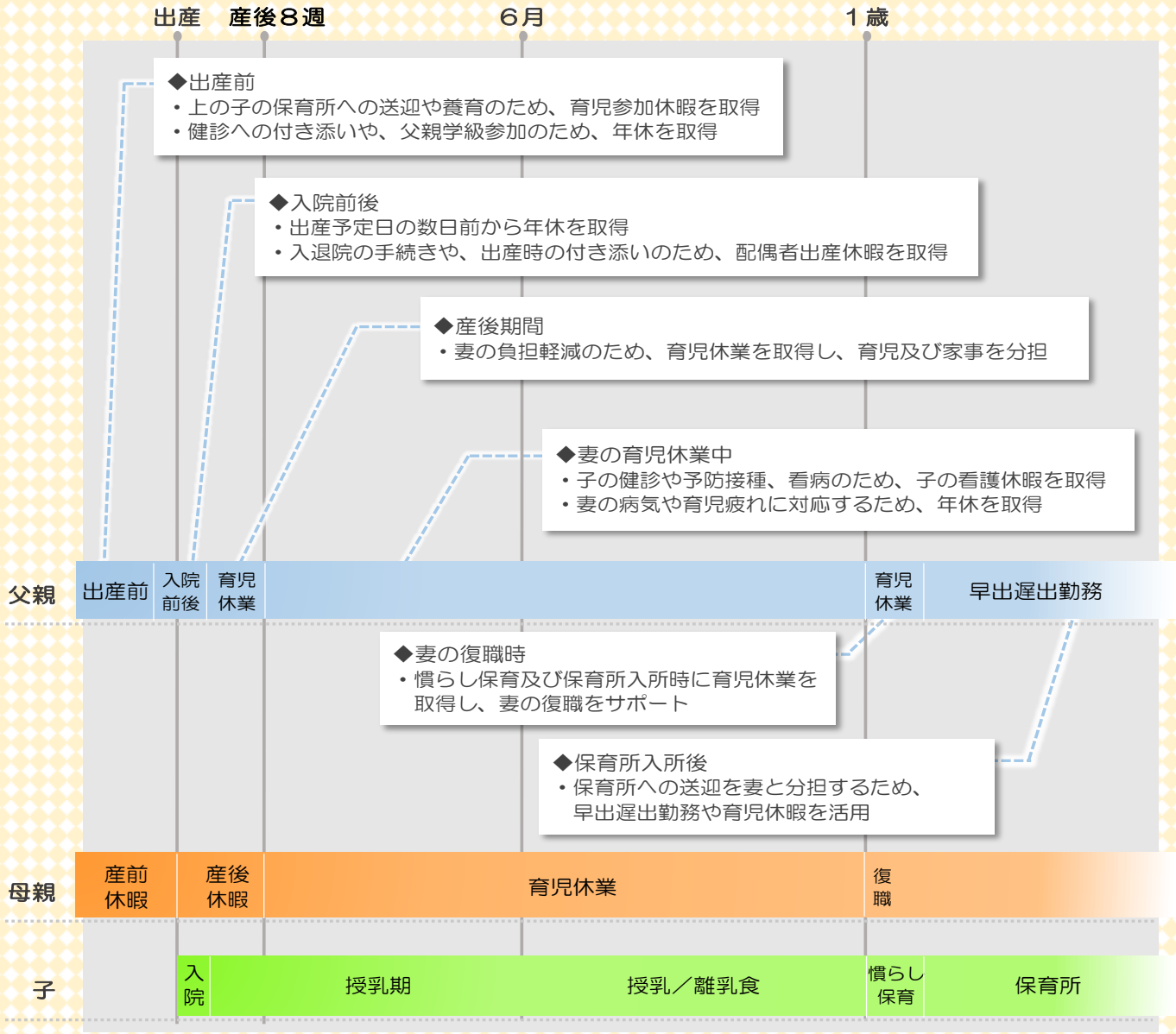
【再提出時入力】対応幹部職員

所属	職員番号	役職	氏名	対応日	対応結果

※幹部職員が呼びかけを行った場合に記載してください

子育て支援制度を活用してみる！

★男性職員の育児休業の取得例を見てみましょう!



～これは知っ得！ポイント～

・取得は自分達に合った時期に！

家庭における養育環境や生まれる子どもが第一子か、第二子か、双子などの多胎かなどによっても、男性職員が育児を担う時期が変わってきます。

また、早産により出産が早まる場合もあるため、なるべく早く配偶者（妻）と休暇や休業のタイミング等を話し合っておくことをお勧めします。

・制度の詳細はこちら！

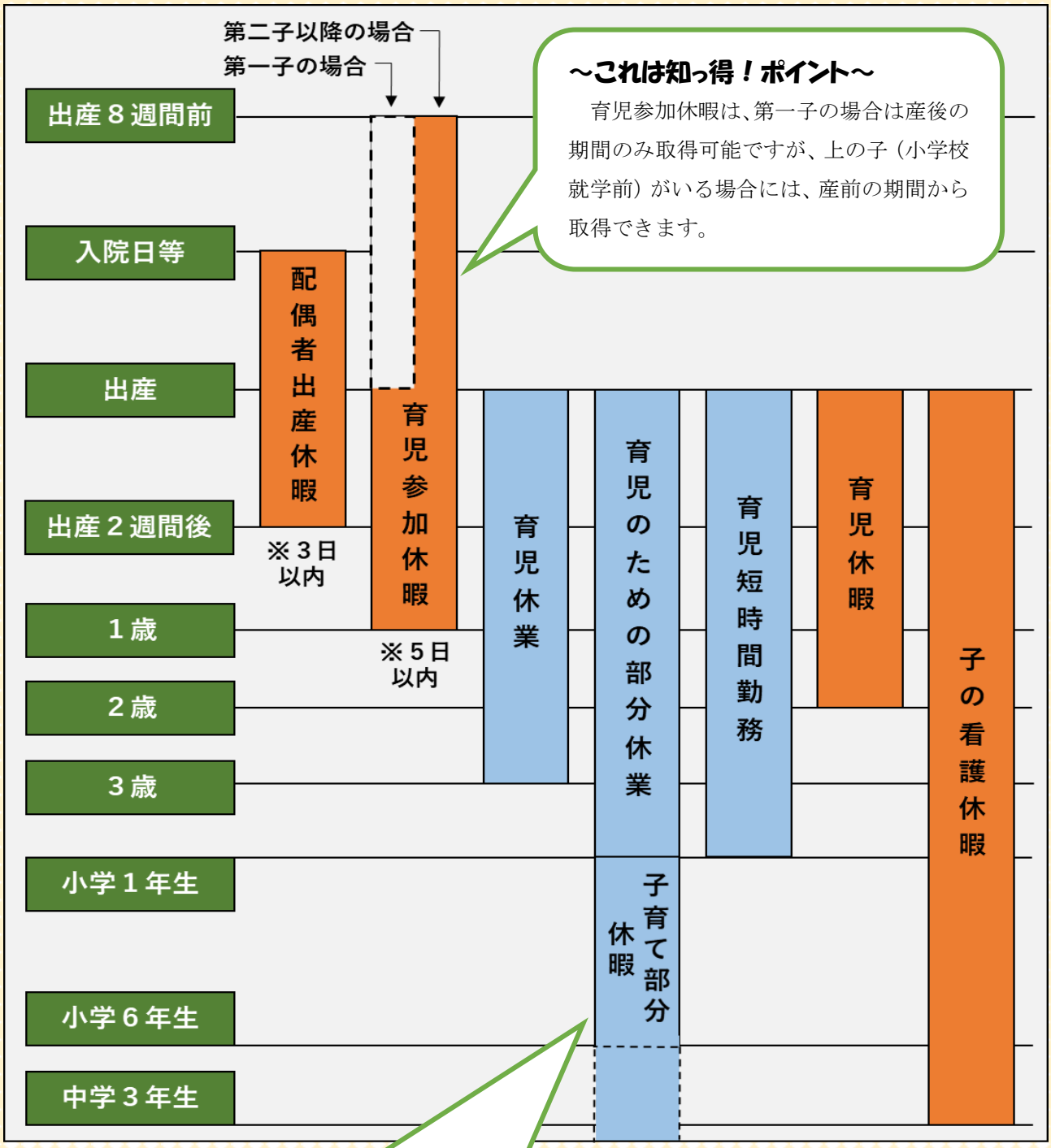
詳しくは、「職員のための子育てサポートブック」をご覧いただくか、本庁各部局や各（総合）振興局等の代表課に設置する「子育て支援相談窓口」にご相談ください。

⇒ X:¥010_総務部¥070_人事課¥06_服務制度係¥05 子育て支援¥03 サポートブック

⇒ X:¥010_総務部¥070_人事課¥06_服務制度係¥05 子育て支援¥13 子育て支援相談窓口

男性職員が利用できる子育て支援制度って何があるの？

☞　育児休業のほか、配偶者出産休暇などの休暇制度があります。
　　取得できる時期は、次のとおりです。



～これは知っ得！ポイント～

育児参加休暇は、第一子の場合は産後の期間のみ取得可能ですが、上の子（小学校就学前）がいる場合には、産前の期間から取得できます。

～これは知っ得！ポイント～

「子育て部分休暇」は、小学生（障がいのある子は 18 歳まで）の子を養育するため、「育児のための部分休業」と同じように取得できます。【Ｒ６年度新設】

❗　休業の上手な活用

育児休業の後に部分休業を取得することができます。
※育児休業と重ならないこと

男性職員が利用できる子育て支援制度って何があるの？

制度名	制度概要	
配偶者出産休暇	配偶者の出産に係る入退院の付き添い、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話等のために取得できる。 → 入院等の日～出産後２週間までの間に３日以内	**有給**
育児参加休暇	配偶者が出産する場合で、生まれてくる子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育をするために取得できる → 出産予定日の８週間前から出産日後８週間の間に５日以内 第１子の場合は産後８週間のみ取得可能	
育児休暇	生後２年に達しない子を有する職員が、子を養育する場合 → １日２回合わせて２時間以内で取得できる （※夫婦で職員の方は両者を合わせて１日２時間以内）	
子の看護休暇	中学校就学の終期に達するまでの子を養育する職員が、子の通院付添いや看病などの看護をする場合、又は子に予防接種を受けさせる場合（※中学生は医師の指示が必要） → １年のうち、子ども１人につき５日以内。上限15日以内	

制度名	制度概要	
育児休業	３歳未満の子を養育するために一定期間勤務しないことができる制度 → 原則２回 （この他に、子の出生後８週間以内に、育児休業を２回まで取得可能）	**無給**
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時、職員が希望する日及び時間帯で勤務できる制度 → 常勤職員のまま、１週間19時間25分から24時間35分までの数パターンの勤務形態で勤務	
育児のための部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するとき取得できる制度 → 勤務時間の始め又は終わりに、１日当たり２時間以内で休業	
子育て部分休暇	小学生（障がいのある子の場合は18歳まで）の子を養育するとき取得できる制度 → 勤務時間の始め又は終わりに、１日当たり２時間以内で休業	

～これは知っ得！ポイント～

・有給と無給

育児休業は、配偶者出産休暇など取得期間に限りのある有給休暇を適宜取得した上で、取得しましょう！

（手当金（次ページ以降参照）の支給はありますが、給与相当額には満たないため）

育児休業中の給与ってどうなるの？（その1）

☞　育児休業期間中、給与（給料、諸手当）は支給されません。
期末・勤勉手当は、基準日に育児休業中であっても、基準日以前６ヶ月以内の期間において勤務実績があれば支給されます。

★主任級30歳、妻と2人暮らしの収入をシミュレーションしてみましょう！

北海道職員の育児休業 収入シミュレーションシート

別添６

2024年10月版

総務部人事局人事課

【注】本シートでは、子の１歳の誕生日の前日までに取得する最初の育休期間について、試算ができます。

ご自身の給与明細等をご用意の上、以下の黄色セルに必要事項をご記入ください

	育休開始年月日	2024/12/1 (日)		育休終了年月日	2024/12/31 (火)
月額	標準報酬月額（短期）	340,000 円		給料月額	268,300 円
	諸手当額（時間外勤務手当等、通勤手当を除く）	40,085 円		実績手当額	32,309 円
	社会保険料額	50,442 円		所得税額	7,990 円
	住民税額	15,000 円			
期末勤勉	期末手当支給額（社会保険料等控除前）	352,143 円		期末・勤勉手当支給時の社会保険料の金額	95,394 円
	勤勉手当支給額（社会保険料等控除前）	291,575 円		所得税額	37,550 円

※ 育休終了日は、子の出生から１年間までの日としてください。
※ ご自身の標準報酬月額、給料月額、社会保険料、実績手当額は、直近の給与明細をご確認ください。また、期末・勤勉手当支給額及び期末・勤勉手当支給時の社会保険料は、同手当の支給明細をご確認ください。
※ 実績手当には、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当が含まれます。
※ 実績手当には、直近の給与明細に記載の金額のほか、任意の月の手当額を記入することも可能です。
※ 諸手当には、例えば、地域手当、扶養手当、住居手当などが該当します。給与明細に記載されている手当総額から実績手当額及び通勤手当額を除いた金額を記入してください。
※ 社会保険料には、例えば、共済短期掛金、厚生年金保険料、退職等年金掛金、介護掛金などが該当します。給与明細に記載の各保険料額を全て合計した金額を記入してください。

～これは知っ得！ポイント～

「北海道職員の育児休業収入シミュレーションシート」※で、休業期間中の収入が計算できます。まずは、ご自身の給与明細等を準備しましょう！

※シミュレーションシートはこちら
⇒ X:¥010_総務部¥070_人事課¥06_服務制度係¥05 子育て支援¥03 サポートブック

育児休業中の給与ってどうなるの？（その2）

★主任級30歳、妻と2人暮らしの収入はこうなります！～俸給等関係～

試算結果

＜試算結果に関する留意事項＞
○以下の結果は、前ページにおいて記入された情報に基づき算出しています。
○給料等は、月の支給額を仮に毎月22日を分母に日割りし、育児休業取得期間に応じて算出しています。
○直近の給与明細等の額が試算期間中も継続する前提で試算していますので、試算期間中の給与額の変動や制度の改正等は加味していません。
○試算結果はあくまで便宜的なものであり、誤差が生じ得ることに留意してください。

＜基礎情報＞

育休取得期間	31 日間（	2024/12/1 ～	2024/12/31 ）		
育児休業手当金支給額	育休１～180日まで	日額	10,351	円	
	育休180日～	日額	7,725	円	

手当金の支給対象日数	
22	日

※支給額は、180日までは標準報酬日額の67/100、181日以降は標準報酬日額の50/100。ただし、雇用保険給付相当額（67/100相当：14,334円、50/100相当：10,697円。毎年8月1日に改定）が支給上限。

＜俸給等関係＞

育児休業期間中の通算額　（単位：円）

項目	育休を取得しない場合	育休を取得した場合	差額
（支給額）給料・諸手当・実績手当等	340,694	0	▲ 340,694
（支給額）育児休業手当金	0	227,722	227,722
（控除額）社会保険料	▲ 50,442	0	50,442
合計	290,252	227,722	▲ 62,530
（参考）所得税額	▲ 7,990	※下記＜税金関係＞参照	※下記＜税金関係＞参照
（参考）住民税額	▲ 15,000	※下記＜税金関係＞参照	※下記＜税金関係＞参照

※育休を取得しない場合の給料・諸手当・実績手当等及び所得税額については、便宜上、入力された月額を22日で割った額を単位として、育休期間中の土日以外の日数分を乗じて算出しています。また、社会保険料（共済費）は満額徴収するものとして計算しています。住民税は、育休終了予定日の属する月までの通算額を表示しています。
※**月末日が休業期間に含まれる場合に加え、同月内に14日以上の育児休業を取得した場合には、当該月の社会保険料が免除されます。**なお、試算上は月末日に社会保険料を支払うものとしています。
※所得税額・住民税額の「育休を取得した場合」の額については、個人ごとに課税状況が異なるため、シミュレーションの対象としていません。

～これは知っ得！ポイント～

・無給期間中は育児休業手当金が支給される！

育児休業手当金は組合員が１歳に満たない子を養育するため育児休業を取得したときに支給されます。

１日当たり支給額は次のとおりです。

・180 日に達するまでの支給割合：標準報酬の日額×67/100
・残りの期間の支給割合：標準報酬の日額×50/100

令和7年4月1日からは新たな手当金が創設されます！
⇒詳細は p.33 へ

育児休業中の給与ってどうなるの？（その３）

★主任級30歳、妻と2人暮らしの収入はこうなります！～期末・勤勉手当関係～

試算結果

（単位：円）

＜期末・勤勉手当関係＞

項目		育休を取得しない場合	育休を取得した場合	差額
期間① 2025年6月支給時	（支給額）期末・勤勉手当金	643,718	643,718	0
	（控除額）社会保険料	▲ 95,394	▲ 95,394	0
期間② 2025年12月支給時	（支給額）期末・勤勉手当金	643,718	643,718	0
	（控除額）社会保険料	▲ 95,394	▲ 95,394	0
期間③ 2026年6月支給時	（支給額）期末・勤勉手当金	643,718	643,718	0
	（控除額）社会保険料	▲ 95,394	▲ 95,394	0
期間④ 2026年12月支給時	（支給額）期末・勤勉手当金	643,718	643,718	0
	（控除額）社会保険料	▲ 95,394	▲ 95,394	0
合計		2,193,296	2,193,296	0
（参考）所得税額（期間中の合計額）		▲ 150,200	▲ 150,200	―

※休業期間が１月（歴日数）を超える場合には、当該月に支給される期末・勤勉手当に係る社会保険料が免除されます。
※所得税額の育休を取得した場合の額については、便宜上、育休を取得しない場合とした場合の期末・勤勉手当額の減額の割合を算出し、育休を取得しない場合の所得税額に乗じて算出しています。

＜税金関係＞

○税金については参考値を記載しておりますが、住民税・所得税についての育児休業中の一般的な取扱いは以下のとおりです。

住民税：前年度所得に対して課税されるため、育児休業中も引き続き原則として従前の額を支払う必要があります。なお、給与の減は次の年の課税に反映されます。

所得税：税率や年末調整等、個人ごとに状況が大きく異なるので、育休期間中の取扱いについて一概には言えないものの、育児休業手当金は非課税であるため、育児休業手当金以外の収入がない期間は、所得税の支払は生じません。

～これは知っ得！ポイント～

・1箇月を超えない育児休業は期末・勤勉手当に影響しない！？

期末・勤勉手当は、その基準日（６月１日と 12 月１日）に育児休業中であっても、基準日以前６箇月以内の期間において勤務実績があれば支給されます。

育児休業の期間が１箇月を超える場合、期末手当は 1/2、勤勉手当は全期間除算されます。

【期間の考え方】

９月１日～９月30日
１月５日～２月４日　｝１箇月を超えない

９月１日～10月１日
１月５日～２月５日　｝１箇月を超える

令和7年4月から！

育児休業中の給与ってどうなるの？（その４）

★令和7年度から、新たな手当金が創設されます（最大 28 日間は手取り 10 割相当へ！）

☞　従来の育児休業手当金に加え、新たに「育児休業支援手当金」が創設されます。
子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後８週間以内、女性は産後休暇後８週間以内）に、原則として職員とその配偶者の両方が 14 日以上の育児休業を取得する場合に、最大 28 日間（支給対象日数は、土日を除くため最大 20 日間）、休業開始前賃金の 13%相当額を給付し、**従来の育児休業手当金と合わせて給付率 80%（手取りで 10 割相当）**へと引き上げられます。

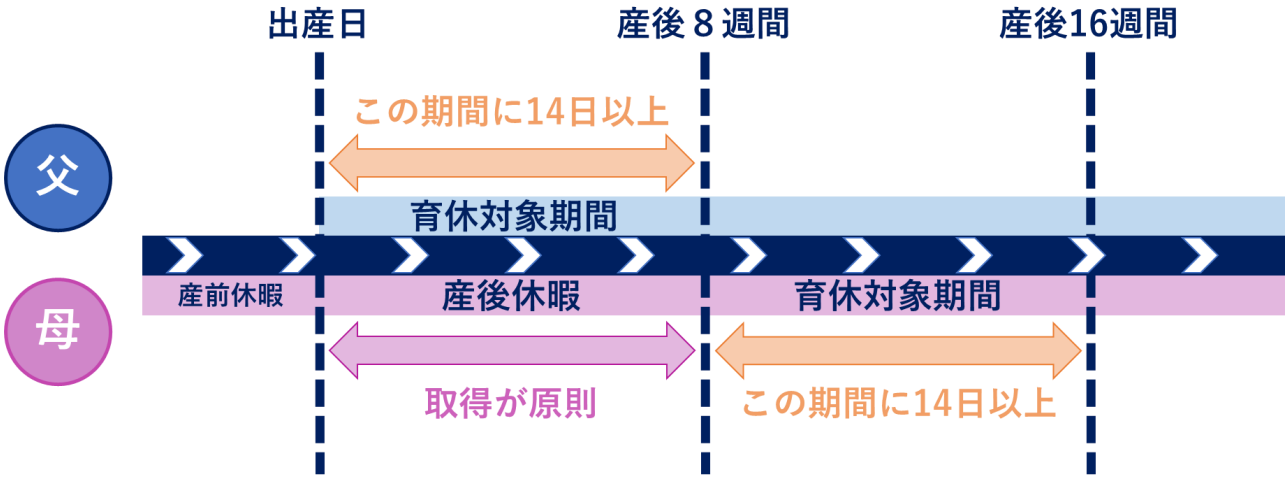
【支給要件（職員の配偶者が雇用労働者の場合）】

◆男性職員の場合◆

配偶者が産後休暇を取得していれば、自らが対象期間内に 14 日以上の育休を取得することで、支給要件を満たします。

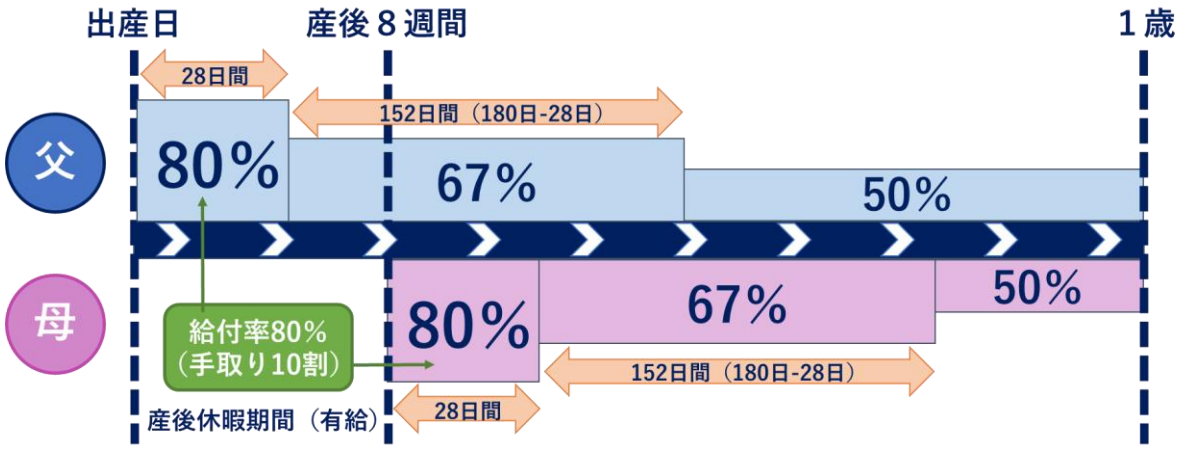
◆女性職員の場合◆

自らと配偶者の両方が対象期間内に 14 日以上の育休を取得することで、支給要件を満たします。



※配偶者が①いない、②雇用労働者でない、③産後休暇を取得、④専業主婦（夫）のいずれかに該当する場合は、職員本人が「対象期間内に 14 日以上」の育休を取得すれば支給対象となります。

【支給イメージ（出産から１歳までの期間を全て産後休暇・育児休業とした場合）】



資料編

北海道職員の子育て支援制度の概要

番号	制度の名称	制度・手続等	対象者		取得できる場合・期間など
			女性	男性	
1	妊娠出産後の通院	免除	○		妊娠中及び出産後において、母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受ける際に、勤務が免除される制度（妊娠期間等により、その取得可能回数が異なる。）
2	妊娠障害休暇	特別休暇	○		つわり等の妊娠中の障害により勤務が困難であるときに取得できる休暇 （妊娠中において、14日以内、分単位で取得可能）
3	妊娠中の通勤緩和	免除	○		交通機関の混雑により母体又は胎児の健康保持に影響がある場合に勤務を免除（勤務時間の初め又は終わりにおいて、１日当たり合計１時間以内を限度）
4	妊娠中の休憩	免除	○		業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合、適宜休憩又は補食をするために必要な時間（その都度必要と認める期間）勤務が免除される制度
5	産前休暇	特別休暇	○		出産予定日の前日から起算して８週間（多胎妊娠の場合は、14週間）前から出産日まで取得できる休暇
6	産後休暇	特別休暇	○		出産日の翌日から８週間を経過する日までの間の休暇（６週間を経過した職員が申し出た場合で、医師が支障がないと認めた業務に就く場合を除き、就業できない。）
7	配偶者出産休暇	特別休暇		○	配偶者の出産に係る入退院の付き添い等を行うために取得できる休暇（出産等のため配偶者が入院する等の日から出産の日後２週間までの間に３日以内、時間単位で取得可能）
8	育児参加休暇	特別休暇		○	配偶者が出産する場合で、生まれてくる子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育をするために取得できる休暇（配偶者の出産予定日の８週間前から出産の日以後１年の間に５日以内、時間単位で取得可能） ※生まれてくる子が第１子の場合は、出産後１年間のみ取得可能
9	育児休業	休業（※）	○	○	３歳未満の子を養育するために一定期間勤務しないことができる制度 育児休業期間中は無給となるが、その間、次の支援措置を受けることができる。 ただし、申し込んでいた保育園に入所できなかった等の場合は、１歳６ヶ月まで支給可 ①子が１歳になるまで「育児休業手当金」の支給（最大で月の給与の半額前後の支給） ②共済掛金等の免除
10	育児短時間勤務	休業（※）	○	○	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するとき、職員が希望する日及び時間帯で勤務できる制度（あらかじめ定められた勤務形態から職員が選択）
11	育児のための部分休業	休業（※）	○	○	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するとき取得できる制度（勤務時間の初め又は終わりにおいて、１日当たり合計２時間以内で取得可能）
12	育児休暇	特別休暇	○	○	生後２年に達しない子を有する職員が、子を養育する場合（主に子の保育施設への送り迎えなど）に取得できる休暇（１日当たり合計２時間以内、30分単位で取得可能）
13	子の看護休暇	特別休暇	○	○	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の通院付添いや看病などの看護をする場合に取得できる休暇（子どもの人数に関係なく、配偶者が主婦(夫)等でも、年５日以内、時間単位で取得可能） ※中学生は医師の指示がある場合に取得可能
14	子の予防接種	免除	○	○	小学校就学の始期に達するまでの子に法的義務がある予防接種を受けさせる場合に必要な時間（その都度１日以内）の勤務を免除する制度
15	育児を行う職員の早出遅出勤務	割振変更	○	○	小学校就学前の子を養育する職員又は学童保育施設に託児している小学生の子を迎えに行く職員が始業又は終業時刻の繰上げ又は繰下げをできる制度（午前７時～午後８時の間）
16	妊産婦の勤務制限	所属長へ口頭請求	○		妊産婦（妊娠中又は産後１年を経過しない女性）である女性職員の深夜勤務、時間外勤務、休日勤務を制限する制度（妊産婦の期間が対象）
17	妊産婦の業務の軽減措置等		○		妊産婦（妊娠中又は産後１年を経過しない女性）である女性職員の業務の軽減又は軽易な業務に就かせることを認める制度（妊産婦の期間が対象）
18	育児を行う職員の時間外勤務の制限	所属長へ請求書提出	○	○	小学校就学前の子を養育する職員の時間外勤務を月24時間、年間150時間以内に制限する制度（子が３歳未満の場合は、時間外勤務の免除（０時間）も可）
19	育児を行う職員の深夜勤務の制限		○	○	小学校就学前の子を養育する職員の深夜（午後10時～午前５時）の勤務を制限する制度
20	出生サポート休暇	特別休暇	○	○	不妊治療に係る通院等のために取得できる休暇 （年５日（体外受精・顕微授精の場合は、年10日）以内、分単位で取得可能）
21	子育て部分休暇	休業（※）	○	○	小学生（障がいのある子の場合は18歳まで）の子を養育するとき取得できる制度（勤務時間の初め又は終わりにおいて、１日当たり合計２時間以内で取得可能）

※　休業は、勤務を行わなかった分の給与が支給されません。免除などその他の制度については、給与に影響はありません。

【問い合わせ先】

総務部人事局人事課服務制度係

TEL：011-204-5027