

# 令和6年度 事務職員研修 サービスの取扱い Q & A



令和6年9月26日（木）14：10～14：50  
Teamsオンライン研修 担当：教職員課管理主事

P1 / 44

01. 育児に係る休暇・休業等 P.3 育児

02. 勤務時間の割振り変更 P.19 割変

03. 療養休暇 P.23 療休

04. その他 服務の取扱い P.27 その他

05. 頂いた要望について P.39 要望

## 目次

### 目次

01. 育児に係る休暇・休業等

育児

02. 勤務時間の割振り変更

割変

03. 療養休暇

療休

04. その他 服務の取扱い

その他

05. 頂いた要望について

要望

3

Q

育児休暇の制限等を詳しく知りたい。市により服務の解釈が違う場合があり、他市から来た職員への説明に苦慮している。県はどのように考えるか。



A

【生後満3年に達しない子の育児休暇】の留意点  
(「千葉県教育委員会職員育児・看護のための両立支援ハンドブック」より)

・育児休暇は出勤を前提に、育児に必要な時間を休暇として認めるもので、年休と連続はできない。（育児時間と自身の年休との区別がつかないため）

・男性職員がこの休暇を取得しようとする場合、その時間において、配偶者が傷病、就業、その他の事由により育児をすることができない場合のみ、休暇を取得することができる。なお、男性職員の配偶者が産前産後休暇中である場合は、男性職員も休暇を取得することができる。

・男性職員がこの休暇を取得できるのは、配偶者がこの休暇を取得した時間を当該育児休暇の時間から減じて得た時間であること。

4

Q

【3歳未満の子にかかる育児休暇について】

分単位での付与ですが、同日に他の時間単位の特別休暇を取った場合、出勤簿の表記の仕方（累計欄も含め）はどうなるか。



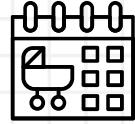
A

2段に分けて記載する。

累計は合算する。

(例) 朝…3歳未満育児休暇30分 午後…子育て休暇2時間 の場合

- 1段目 : 特休30
- 2段目 : 特休2
- 累計欄 : 2. 30



育児

割変

療休

その他

要望

5

Q

【3歳未満の子にかかる育児休暇について】

[勤務時間] が3時間55分以下の場合は60分（1歳半以上30分）とあるがこの場合の [勤務時間] とは、①②のどちらになるか。

- ①休暇等を考慮しない（短時間勤務や割変で減じている場合のみ該当）
- ②休暇等を考慮する（年休や子育て休暇の時間を減じて考える）



A

①休暇等を考慮しない の対応となる。

(例1) 育児短時間勤務により勤務時間が3時間55分の先生（子が2歳）  
→30分の育児休暇が取得可能

(例2) 勤務を減じていないフルタイムの先生（子が2歳）が当該日に  
年休4時間を取りました →60分の育児休暇がさらに取得可能



育児

割変

療休

その他

要望

6

Q

1日のうちで、男性職員の育児参加休暇（2時間）と育児休暇（2時間）というような特休取得は可能か。



A

【男性職員の育児参加休暇】と【生後満3年に達しない子の育児休暇】の連続取得はできない。配偶者が当該時間育児をできない理由があり、かつ、連続取得でなければ取得可能（それぞれ別の子が対象という想定）



育児

割変

療休

その他

要望

7

Q

【子育て休暇について】 子の就学相談は子育て休暇で良いか。  
(役所から相談日を指定されたのではなく、自ら相談に行く場合)



A

就学相談の事由では、子育て休暇は取得できない。（年休等を取得）



【子育て休暇】の付与要件

1. 看護、健康診査、健康診断、予防接種又は機能回復訓練のため
2. 「子が在籍する、又は、在籍することになる学校等が主催する行事に参加する場合」＊原則として子同伴で参加するものであり、PTA活動、通学（園）等の日常的な送迎は対象外。在籍することとなる学校等の行事は、入学説明会（保護者のみを対象とする説明会の参加を含む）に限る。試験前の受験説明会や受験の付き添いなどは対象とならない。
  - ・「しょむ2等」で休暇の申請をする際は、下記のように申請すること
  - (例) 子どもの発熱により休暇の取得が必要となった場合
  - （子の名前等、対象となる子が特定できる事項）、△才、発熱

育児

割変

療休

その他

要望

8

Q

男性の育休、育児短時間勤務、育児任期付き職員配置、子育て部分休業など育児に関する服務事例が増えたように思う。年休の付与日数が具体的にどうなるか、総合的に知りたい。



A

子育て関連の休暇・休業に関わらず、年次休暇の付与日数は原則として年間20日（+前年度繰り越し最大20日）

「千葉県教育委員会職員仕事・子育て両立支援プラン」  
子育て関連の休暇・休業の種類や付与要件などを総合的にまとめてあり辞書的に活用できて参考になると思います。  
必要に応じてご活用ください。

[https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/soumu/documents/R2-plan\\_2.pdf](https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/soumu/documents/R2-plan_2.pdf)



育児

割変

療休

その他

要望

9

Q

【育児短時間勤務について】

実際にどのような事務処理が必要になるのか教えてほしい。

育児

割変

療休

その他

要望

10

A

①請求しようとする職員は育児短時間勤務を始めようとする一月前までに「**育児短時間勤務承認請求書**」及び**証明書類**を添付して校長に提出する。  
(再度の請求の場合は「育児短時間勤務請求書」と併せて提出)

②校長は、①の書類の必要事項を確認の上、「**育児短時間勤務副申書**」とともに市教委に提出する。

申請書類の様式は [学校教育情報サイト → 教職員課 → 服務] 参照



F\_03\_育児短時間勤務承認請求書【押印省略】.docx

F\_04\_育児短時間勤務計画書【押印省略】.docx

F\_05\_育児短時間勤務の承認について(副申)【押印省略】.docx

Q

育児短時間勤務職員と代替者（育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員）の服務について教えてほしい。（年休の算出方法など明示して欲しい）



A

育児短時間勤務職員も特休についてはフルタイム勤務者と同様

▼年休については以下の通り

- ①週5日4時間55分勤務…年休20日（4時間55分で1日とする）
- ②週5日3時間55分勤務…年休20日（3時間55分で1日とする）
- ③週3日7時間45分勤務…年休12日（7時間45分で1日とする）
- ④週2日7時間45分と半日3時間55分  
…年休12日（6時間25分で1日とする）

\*子育て休暇等の1日の定義も同様とする

\*年休の繰り越し→残日数×1日当たりの平均時間で総時間を繰り越す  
総時間を翌年度の勤務時間の平均で割って日数に換算する

例…上記④の勤務者が年休を4日残し、翌年にフル勤務に戻った場合

$$6\text{時間}25\text{分} \times \text{繰越}4\text{日分} = 25\text{時間}40\text{分}$$

$$25\text{時間}40\text{分} \div 7\text{時間}45\text{分} = 3\text{日と}2\text{時間}25\text{分繰り越す}$$

育児

割変

療休

その他

要望

11

Q

育児短時間勤務職員と代替者（育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員）の服務について教えてほしい。（年休の算出方法など明示して欲しい）



A

育児短時間任期付職員（代替者）も特休については臨任講師と同様

▼年休については以下の通り

- ①週5日2時間50分勤務…年休20日（2時間50分で1日とする）
- ②週5日3時間50分勤務…年休20日（3時間50分で1日とする）
- ③週2日7時間45分勤務…年休8日（7時間45分で1日とする）
- ④週2日7時間45分と半日3時間50分  
…年休12日（6時間25分で1日とする）

\*子育て休暇等の1日の定義も同様とする

・年度の途中より短時間勤務がいる場合はその都度教職員課に相談  
・1日の勤務時間が7時間45分以外の日の勤務時間の割付は管理職と相談して決定。（本務者と代替者の勤務時間が重なることはない）

育児

割変

療休

その他

要望

12

Q

【育児部分休業について】  
育児部分休業の概要を教えてほしい。

A

承認要件	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合
期 間	小学校就学の始期に達するまでの間で部分休業をしようとする期間 ※勤務時間の <b>始め又は終わりにおいて2時間</b> （30分単位）を超えない範囲（育児休暇を取得する場合は、2時間から育児休暇の時間を減じた時間に限る）
留意点	部分休業は、その前後に出勤することを前提として認められるものであるため、部分休業の時間に引き続いて年次休暇等を取得した場合は、部分休業の承認を取消すこと

- \*勤務しなかった時間に係る給料及び地域手当等を減額して支給
- \*勤勉手当の算定においては、部分休業により勤務しない時間数を日数に換算し、30日を超える場合には、その期間を勤務期間から除算

育児

割変

療休

その他

要望

13

Q

【育児部分休業について】 「公務の運営に支障がないと認めるときは」という文言が「地方公務員の育児休業等に関する法律」にあるが、近年教員不足が続いている状況で部分休業等が認められないケースはあるか。

A

部分休業の承認にあたっては以下の事項等を検討し、校長が適当と認めたものについて、市教委に副申を提出することとなる。

- ・請求期間及び時間が適正である
- ・公務の運営に支障がないと認められる
- ・部分休業を始めようとする日の一ヶ月前までに必要書類を全て提出している

教員不足の状況の対応については、臨時の任用講師の配置などを引き続き県に要望していくます。

育児

割変

療休

その他

要望

14

Q

【育児部分休業について】  
部分休業の承認取り消し記録簿の管理はどのように行うのが正しいのか。  
用紙を本人が保管して、都度校長の承認を得るのか、簿冊の形にしておき、都度校長の承認を得るのか。

A

基本的に、学校が管理し、当日までに承認申請処理を行うのが望ましい。  
(事後処理が頻発することが無いよう、各校にて該当職員に周知が必要)

育児

割変

療休

その他

要望

15

Q

【育児部分休業について】  
学校日誌上の表記は記事欄でいいか。それとも特休等の欄に記入するか。

A

「育児休業」と同じく、育児休業欄に記入する。



Q

【育児部分休業・子育て部分休暇について】  
育児部分休業と子育て部分休業について、制度の違い等について知りたい。

A

主に承認要件となる対象の**子の年齢**の違いがある。



#### 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場合

#### 子育て部分休暇

小学校就学の始期から満9歳に達する日以後に最初の3月31日までの子を養育する場合

★名称がなぜ「～休業」と「～休暇」で異なるのか？ →口頭にて説明

育児

割変

療休

その他

要望

16

Q

【子育て部分休暇について】

制度の概要、手続き、取扱い、出勤簿の表記などについて知りたい。



A

令和5年【柏教職第739号】

「子育て部分休暇の取扱いについて（通知）」を参照  
[学校教育情報サイト → 教職員課 → 服務] にも通知を掲載

7 出勤簿等の整理及び庶務共通事務処理システムへの入力  
(1) 子育て部分休暇中の出勤簿の整理は「部休」と表示すること

育児

割変

療休

その他

要望

17

Q

【育児短時間勤務・育児部分休業・子育て部分休暇について】

出勤簿の表記の違いについて知りたい。

↓  
A

種類	出勤簿の整理
育児短時間勤務	表示なし※
育児部分休業	「部分休業」と表示
子育て部分休暇	「部休」と表示



育児

割変

療休

その他

要望

18

※育児短時間勤務は、「勤務形態（勤務の割り振り）が異なる」という扱い  
部分休業等は、「勤務時間の一部について勤務しない」という扱い

育児

割変

療休

その他

要望

19

Q

【宿泊行事の勤務時間割り振り簿について】どのような時に作成が必要か、また、記入の仕方などを、若年層向けに教えてほしい。

A

宿泊を伴う学校行事の引率職員について、7時間45分を超えた勤務時間を割り振りの場合、**1泊につき4時間（1日の勤務時間が11時間45分）**まで割り振り可能

- 宿泊を実施する週を含む4週間の期間で割り振り変更を行う。
- 出勤簿の取扱（例）4時間を減じた日の当日欄に割変(4)と表示

参考  
→

割り振り変更	週休日の4時間と勤務日の4時間と交換
振替	週休日と勤務日を交換
振替等	割り振り変更 + 振替

別記様式1  
宿泊行事の勤務時間割り振り変更簿

宿泊行事名	林間学校児童引率
宿泊行事実施日	令和5年7月6日(木)～令和5年7月7日(金)
校長	✓ 教頭 ✓ 本人 ✓
勤務時間	
宿泊行事実施日	勤務時間
7月6日(木)	11時間45分
7月21日(金)	3時間45分

宿泊行事実施日	勤務時間	増減	宿泊行事実施日	勤務時間	増減
7月6日(木)	11時間45分	+4	7月21日(金)	3時間45分	-4
月 日( )	時間 分		月 日( )	時間 分	
月 日( )	時間 分		月 日( )	時間 分	
月 日( )	時間 分		月 日( )	時間 分	
月 日( )	時間 分		月 日( )	時間 分	
月 日( )	時間 分		月 日( )	時間 分	
月 日( )	時間 分		月 日( )	時間 分	
合計	+4		合計	-4	

育児

割変

療休

その他

要望

20

Q

### 【宿泊行事の勤務時間割り振り簿について】

割り振り簿が押印継続な理由、他の押印省略書類との違いを教えてほしい。

A

「宿泊行事の勤務時間割り振り簿」における、確認欄（校長・教頭・本人）は【印なし】【✓で記載】よいものとする。（週休日の振替等変更簿も同様）

- ・勤務時間割り振り簿に押印が必要であるという根拠規則等がない。
- ・県の「学校職員の勤務時間等に関する規則の運用について」において、割り振り簿により勤務時間の割り振りを命ずることや、割り振り簿を三年間保存することとあり、その主語は全て「校長」である。
- ・市の管理規則や服務規程で当該様式の扱いはなく、市教委への提出等の必要はないが、これまで出勤簿等にならい押印している実態があった。

★令和5年度【柏教職第504号】「提出文書等における押印省略について」において、押印省略とする文書の考え方として、「内部手続で用いられるもの。または、教育委員会と校長など、安定的・継続的な関係において作成、提出されるもの」とし、押印継続については、「2.掲載されていないものについては、現時点では引き続き押印を必要とする」としている。

育児

割変

療休

その他

要望

21

Q

### 週休日に4時間出勤した場合の、出勤簿への記載の仕方は、

「✓」「✓(4)」のどちらが正しいか。

また、週休日に直行直帰で4時間の出張をした場合は、

「出張」「出張(4)」のどちらが正しいのか。

育児

割変

療休

その他

要望

22



SAT

A

「✓(4)」

「出張(4)」が正しい。

ただし、勤務が割り振られている場合のみ記載。

週休日に4時間の勤務が割り振られる例

「土曜日の運動会で半日勤務を割り振る」など

※あらかじめ1日勤務を割り振っていたにもかかわらず、午後年休取得  
というサービスは原則避けるべき（急遽休暇をとる必要があった場合は除く）

育児

割変

療休

その他

要望

22

## 01. 育児に係る休暇・休業等

## 02. 勤務時間の割振り変更

## 03. 療養休暇

## 04. その他 服務の取扱い

## 05. 頂いた要望について

目次

育児

割変

療休

その他

要望

23

Q

### 【療養休暇について】

短期間（7日以内）の療養休暇の場合、20日空ければ、同じ理由での療養休暇が取得できると聞いたが正しいか。

例： インフルエンザで5月1日～6日短期療休  
再度インフルエンザで6月1日～6日短期療休



育児

割変

療休

その他

要望

育児

割変

療休

その他

要望

24

A 短期間の療養休暇（以下、短期療休）は、7日以内に治癒する見通しのある場合、申請者が勤務に服することが困難であることを所属長が認証できれば承認が可能である。  
実勤務20日程度（約1ヶ月）の期間が空いた場合は、「別の疾病」と判断する妥当性

があるため、それぞれ別の事由で短期療養休暇を取得することができるとされている。

質問にある「同じ理由」という解釈ではなく、「インフルエンザだが、別の疾病扱い」ということになる。併せて、「20日程度空いていれば短期療休が何度もとれる」という解釈は望ましくなく、「20日程度空いている場合は、別の疾病と判断することが妥当である」と捉えていただくものである。

また、短期療休が頻発するのは、服務の取扱上心配な点もあるため、所属長の判断で、診断書等根拠書類を求めることができる。

Q

## 【療養休暇について】

急性でない（慢性的な）高血圧症などで、投薬治療のために医者にかかる場合

①治療は療養の一環であるから療養休暇として取り扱って良いのか。

（完治・治癒まではかなりの時間を要する）

②休暇は半日や数時間程度だが、診断書の提出が必要か。

③服務整理簿に病名や症状を

A) 記載させない方が良いか。

B) 記載したくない場合には記載しなくて良いとして扱うのか。

C) 希望すれば別綴りで保管するなどプライバシーに配慮した

扱いにした上で病名を記載してもらうべきか。



A

急性でない = 7日以内に治癒する見通しのない病気 という前提とすると…

①②医師等の証明（診断書等）があれば、療養休暇として必要最小限の日数（日・時間単位）を校長が承認することができる。診断書等がない場合は認められない。

③服務整理簿の理由欄には、「通称や根拠条文を用いて記載すること」ができるため、他の職員の目に触れるものはプライバシーに配慮した記載が可能である。併せて、療養休暇の事由を正しく把握し記録・保管する義務があるため、事実を別綴で保管する。

育児

割変

療休

その他

要望

25

## 01. 育児に係る休暇・休業等

育児

## 02. 勤務時間の割振り変更

割変

目次

## 03. 療養休暇

療休

## 04. その他 服務の取扱い

その他

## 05. 頂いた要望について

要望

27

育児

割変

療休

その他

要望

26

Q

## 【療養休暇について】★臨時の任用講師の場合

講師の療養休暇については8日以上取得した場合は給与が減額されるが、その場合の療養休暇の申請についても教職員と同様になるのか。

訂正：8日以上

A

原則として、7日以上の療養が必要な場合は退職となる。

8日以上の取得の申請は基本的にないものと考えてよい。

第4条 療養休暇は、臨時の任用職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある場合に、医師等の証明に基づき、必要最小限の期間について与える。この場合において、公務上の傷病又は運動による傷病以外の傷病により、引き続き7日を超えて勤務しないときは、その7日を超えて勤務しない1時間につき、勤務1時間当たり給与額を半減する。

\* 8日以上の取得を要した過去の事例（特例）などについては口頭で説明します

昨年度の服務研修資料より→

\* 短期療休という考え方方は存在しない。  
療養休暇の取得の際に必ず医師の診断書が必要（例外なし）  
実際にとれるのは6日まで（土日祝日を跨ぐ場合日数に含む）  
異なる疾病でも累計する（コロナ4日+インフルエンザ4日は6日を超えるため×）  
7日以上の療養が必要な場合は退職となる。  
(臨時の任用講師の取り扱い14条の2（3）  
心身の障害による職務遂行不能のときに基づく)

訂正：8日以上

育児

割変

療休

その他

要望

28

Q

【休憩時間について】労働基準法で、労働時間が6時間を超え、8時間以下の場合は、少なくとも45分、8時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩を与えなければならないと定められている。

①学校職員は、7時間45分勤務で45分の休憩がありますが、年休等を取得して勤務時間が6時間以下の場合、昼休憩は45分与えて良いのか。

②時間単位でしか休暇は取れないので、4時間休暇だったら残り3時間45分勤務で良いのか。始業または終業から4時間なのか、学校や管理職、事務職員によって取得時間の考え方が違って良いのか聞きたい。

A

①勤務時間が6時間以下でも、45分の休憩を与えてよい。

また、与えなくても問題はない。（喫食時間があれば与えるのが妥当）



労働時間が6時間を超え、8時間以下の場合は、休憩時間を必ず与える（下限が示されている）

②4時間休暇を取得した場合、残り3時間45分の勤務となる。

Q

## 【年休・特休について】

妊娠判定のために病院へ行った場合は特休で良いと以前言わされたが、妊娠していなかった場合は年休を取るべきか。

A

質問の通り、**年休扱い**で差し支えない。

## 【学校職員の休暇等の取扱いについて 3 特別休暇（8）工】

「職員の妊娠の確認を得るために医師等の診察を受けた場合、当該診察によって妊娠が確認されたときは、当該診察に必要と認められた時間をこの特別休暇として承認して差し支えない。」

なお、出生サポート休暇として受診している場合は、妊娠の有無に関わらず特休として取得することができる。

育児

割変

療休

その他

要望

29

Q

## 【教育用務について】

学校日誌の出張や職免の用務欄・職免申請書の用務欄で、「教育用務」と記載する場合があるが、後々、実際の用務は不明となることが考えられる。「教育用務」という記載で良いか。

A

基本的には出張文書等に合わせて記載する。

管理職より指示があったものに関して、教育用務と記載することは問題ない。

(昇任試験、事務所面接、教科書選定など非公開で行われるものなど)



育児

割変

療休

その他

要望

30

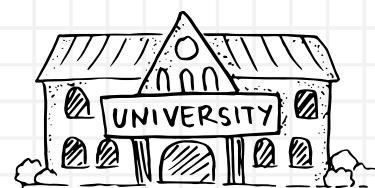
Q

長期研修生の服務・日誌への記入の仕方を教えてほしい。

A

長期研修生の服務については、休暇（年休・療休・特休・看休等）や職免以外は、勤務場所を問わず、「研修」となる。

出勤簿（学校保管のもの）や日誌への記入も、「**研修**」とする。



育児

割変

療休

その他

要望

31

Q

今年度適用開始の同性パートナーを含む扱いとなった休暇について、何か提出させる書類や特別な処理は必要か。

A

令和6年度柏教職第12号「職員の休暇、手当等における事実婚の取扱いについて」で通知したとおりである。

\*「届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者」については、性別が同一である二者間の場合（いわゆる同性パートナー）を含むものとする

申請にあたっての証明書類は、原則、以下のいずれかによるものとする。

①第三者的証明書及び事実婚と同様の実態が確認できる書類

（同一住所・同一生計が確認できるもの）

②県内市町村等のパートナーシップ証明書

（※柏市の場合「柏市パートナーシップ・ファミリーシップ届出受理証明書」）



育児

割変

療休

その他

要望

32

Q

研修計画書と研修報告書が必要な研修はどのようなものが該当か。  
千教研は研修承認簿のみ記載し、研修計画書・報告書を作成していないが、その理由を教えてほしい。

↓  
A

市の服務規程では、研修計画書及び研修報告書が必要な研修について、「教育委員会又は校長の命じるものを除き、勤務場所を離れて研修を行おうとするとき」と定めている。  
※研修計画書については、長期休業期間に行う研修のみ。

千教研については、県費職員の多くが参加していること、研修の計画や報告について組織から出されており個人で作成する必要がないことなどを鑑みて「教育委員会又は校長の命じるもの」と同等の扱いの研修としている。  
(研修計画書や研修報告書を作成する必要はない)

育児

割変

療休

その他

要望

33

Q

【復命書について】

復命書について、児童引率・悉皆研修のみ提出となっている所もあると聞くが、今後市として提出基準を見直す予定はあるか。

↓  
A

柏市の服務規程第8条（出張命令）の3項に「出張を命ぜられた職員は、当該出張から帰校した場合には、帰校した日から5日以内に復命書を校長に提出しなければならない。ただし、用務が軽易な事項であると校長が認めるとときは、口頭で復命することができる。」とある。

例規に基づいて、『市教委として基準を見直す』ことは行っていない。

※現状では、所長訪問の点検項目等に各校が準じているものと認識している

育児

割変

療休

その他

要望

34

Q

兼業している職員の年末調整や特業手当との重複の確認など、どの程度事務職員が関わる必要があるのか。



育児

割変

療休

その他

要望

35

A

兼業や特業に係る年末調整の確認は、あくまでも御本人が行うべきものであると考えられます。

しかしながら、不備や誤りを避けるためにも、事務職員の皆様におかれましては、各校職員の実情に応じて、必要な情報や資料を共有したり、当該職員からの相談を受けたりしていただければ幸いです。

Q

再任用職員（65歳まで終了）の後の4月から新規に臨時の任用講師採用（コード番号も変更）の場合、年休の繰り越しを教えてほしい。

↓  
A

再任用職員を終えて、新たに臨時の任用職員に採用された場合、年次休暇を繰り越すことはできない。

「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」第12条に記載されている「職員」のなかに、臨時の任用講師は含まれていないため。



育児

割変

療休

その他

要望

36

Q

【県の会計年度任用職員（非常勤講師）について】  
会計年度任用職員の年休や年休繰り越しについて教えてほしい。

A

年次休暇の付与については  
「会計年度任用職員に係る  
市町村立学校等派遣職員  
取扱要項」第18条を参照

※繰越については非常勤講師  
の種類、任用期間、発令日等  
によってケースバイケースの  
ため、個別に教職員課担当  
までお問い合わせください

勤務時間	週所定勤務日数	年度ごとの付与日数						
		任用初年度	継続在籍2年目	継続在籍3年目	継続在籍4年目	継続在籍5年目	継続在籍6年目	継続在籍7年目
週29時間以上	5日	10	11	12	14	16	18	20
週29時間未満	4日	109~216日	7	8	9	10	12	13 15
	3日	121~188日	5	6	6	8	9	10 11
	2日	73~120日	3	4	4	5	6	6 7
	1日	48~72日	1	2	2	2	3	

勤務時間	週所定勤務日数	任用初年度における任用開始月ごとの付与日数											
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
週29時間以上	5日	10	10	10	10	10	5	4	3	3	2	1	1
週29時間未満	4日	109~216日	7	7	7	7	7	4	3	2	1	1	1
	3日	121~188日	5	5	5	5	5	3	2	2	1	1	0
	2日	73~120日	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	0
	1日	48~72日	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0

育児

割変

療休

その他

要望

37

Q

【県の会計年度任用職員（非常勤講師）について】  
きめ細は人間ドックを職免で取ることができるのか。

A

週29時間の発令のきめ細かな指導のための非常勤講師なら職免可  
共済組合の短期組合員である県の会計年度任用職員のうち、週29時間勤務の派遣職員（臨任のようにフルタイムと同等とみなされる職員）が県の厚生事業指定病院で人間ドックを受ける場合は、職免を承認できる。

★要確認★ 非常勤・常勤にかかわらず、職免の扱いに注意！

「人間ドックを受ける」→「職免が承認できる」とは限らない

職務専念義務の免除の種類のうち「厚生に関する計画の実施に参加する場合」に該当するかどうかが基準となる。つまり

「県の厚生事業指定病院で人間ドックを受ける場合」かどうか確認する必要がある。県の指定ではない病院を、職員が個人的に予約し参加するようなケースでは、職免が承認できない。



育児

割変

療休

その他

38

育児

割変

療休

その他

要望

39



夏季休業中の定期健康診断や千教研の時間について。学校によって時間が違うのはおかしいと思うので、保健課や千教研一覧表などで時間を示してほしい。



千教研の扱いについては、柏市校長会専門部より各校に、例年共有されているものと認識しております。（教諭は「研修」扱い、校長と事務職員は「職免」扱い、時間は●時間、移動時間は勤務としてとらえる、等）。



定期健康診断については、県の厚生事業指定病院で人間ドックを受ける場合は、職免を取得することができますが、職免の場合は移動時間も職免取得時間に含まれるため、統一することは困難と思われます。

育児

割変

療休

その他

要望

40

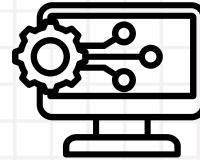


出勤簿・服務整理簿の廃止の予定はあるか。（できたら勤務状況報告書の集計まで、すべてデジ校で完結するようにしてほしい。）



県費負担教職員の出勤簿や服務整理簿の電子化（デジタル校務との連携等）については、管理規則等の見直しも含め、市教委でできることから、積極的に検討して参ります。

市の会計年度任用職員（市職）の勤務状況の報告については、市教委内で検討していくべきものと認識しておりますが、県の会計年度任用職員（非常勤講師等）については、県の規則や方法に準じて対応して参ります。



育児

割変

療休

その他

要望

41

育児

割変

療休

その他

要望

42

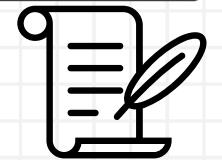


人事カードの記載について、部分休業や短時間勤務をしている職員の記載についても周知（取得期間が終了してから記載すること等）してほしい。（毎年ではないため記載忘れがあるようである）



各項目において、記載漏れがないよう、適宜周知して参ります。

教職員課より例年依頼している「人事カードの履歴照合について」（令和6年度については柏教職第473号）の添付資料等を確認の上、対応をお願いいたします。



過去何度も教職員課の方が研修している内容をどこかに保存しておいて欲しい。各個人の保存ではなくデジタル校務などで教職員課の方が保管して頂けると新採や他市からの転入者もわかると思う。服務規程だけでは読み解くことができないルールなどがあってとてもややこしいと感じる。



学校教育情報サイト（KGS64）> 教職員課 > 服務規程のページ内の最下部に、令和5年度以降の服務研修の資料をアップロードし保管していくようにしますので、適宜ご活用ください。

[柏市学校教育情報サイト（KGS64）](#)



育児

割変

療休

その他

要望

43



事務職員のみなさま  
日々、学校を支えていただき  
本当にありがとうございます。

お困りの際は、  
教職員課まで  
ご相談ください。

令和6年度 事務職員研修  
服務の取扱い Q&A



令和6年9月26日（木）14：10～14：50  
Teamsオンライン研修 担当：教職員課管理主事

44