

航空自衛隊における 男女共同参画推進等 ハンドブック2022



航空幕僚監部 人事教育部 人事教育計画課

Personnel Planning Division, Personnel and Education Department, Air Staff Office

はじめに

本ハンドブックは、航空自衛隊(以下「空自」という。)における男女共同参画、次世代育成支援対策及び女性職員活躍・ワークライフバランス推進(以下「男女共同参画推進等」という。)に係る取組の概要を周知するとともに、各種施策等を紹介することにより、隊員一人ひとりが基礎的な知識を保持し、各種制度の活用や施策の推進を図るために作成したものです。

なお、関係規則等は変更の可能性があるため、制度の利用に当たっては必ず根拠規則等を確認してください。また、不明な点等がある場合は、まずは所属する部隊等の人事担当部署又は編合部隊司令部等のワークライフバランス推進専門官にお問い合わせください。

【編集】 航空幕僚監部人事教育部人事教育計画課

CONTENTS

① 男女共同参画社会とは	1
② 空自における男女共同参画推進等に係る取組計画について	2
③ 空自における男女共同参画推進等に係る取組の概要	4
④ 各種施策等の概要	
(1) 働き方改革	6
(2) 育児・介護等の両立支援に係る取組	
全般	10
育児	10
介護	24
育児・介護	28
(3) 女性隊員の活躍推進のための取組	30
(4) 意識改革	32
相談窓口	32
育児・介護等制度一覧表	33
両立支援制度等に関する情報提供	35

1 男女共同参画社会とは

「男女共同参画社会」とは？

男女が、社会の**対等な**構成員として、**自らの意思**によって社会のあらゆる分野における活動に**参画する機会が確保**され、もって**男女が均等**に**政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受**することができ、かつ、**共に責任を担うべき社会**

(男女共同参画社会基本法第2条)

男性も女性もすべての個人が、喜びも責任も分かち合い、その能力・個性を十分発揮することが出来る社会

職場に活気

女性の政策・方針決定過程への参画が進み、多様な人材が活躍することによって、経済活動の創造性が増し、生産性が向上

働き方の多様化が進み、男女がともに働きやすい職場環境が確保されることによって、個人が能力を最大限に発揮

家庭生活の充実

家庭を構成する個人がお互いに尊重し合い協力し合うことによって、家庭のパートナーシップが強化

仕事と家庭の両立支援環境が整い、男性の家庭への参画も進むことによって、男女がともに子育てや教育に参加

地域力の向上

男女がともに主体的に地域活動やボランティア等に参画することによって、地域コミュニティが強化

地域の活性化、暮らし改善、子供たちが伸びやかに育つ環境が実現

ひとりひとりの豊かな人生

仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、**男女がともに夢や希望を実現**

男女ともに全ての隊員が等しく責任を担う組織へ

(1) 策定の趣旨

少子高齢化等に伴い、社会構造が大きく変化する中で、国家公務員においても女性職員や共働きの職員が増加し、仕事や生活の在り方に関する職員の意識の変化も指摘されている。このような状況の中、政府は、性別や年代、時間等制約の有無にかかわらず、あらゆる職員が活躍できる職場環境の整備が急務として、業務の見直しや効率化、デジタル技術の活用、管理職のマネジメント能力の向上、女性活躍に係る取組を示した「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針(平成26年10月)」を、令和3年1月に改正しました。

これを受け、防衛省は、「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画(平成27年1月)」を令和3年3月に改正し、精強性の維持や各人の能力、適性、意欲等を考慮しつつ、女性職員の採用・登用の更なる拡大を図るとともに、ワークライフバランスを一体的に推進することとしました。

空白においては、装備品の高度化及び複雑化並びに任務の多様化及び国際化に加えて、少子化及び高学歴化に伴う厳しい募集環境の下、将来にわたって質の高い人材を安定的に確保し、限られた人材を効果的に活用していくことが、空白の精強性の維持向上を図っていく上で必要不可欠であると考え、全ての隊員を対象として、男女共同参画推進等に積極的かつ効果的に取組むための具体的な施策を示すため、平成27年3月に策定した「航空自衛隊における男女共同参画推進等に係る取組計画(人計第8号)別冊)」を、令和3年12月に改正しました。

政府

国家公務員の
女性活躍と
ワークライフバランス
推進のための取組指針
(26.10.17)
(令和3年1月一部改正)

防衛省

防衛省における
女性職員活躍と
ワークライフバランス
推進のための取組計画
(27.1.28)
(令和3年3月一部改正)

航空自衛隊

航空自衛隊における
男女共同参画推進等に
係る取組計画
(27.3.31)
(令和3年12月一部改正)

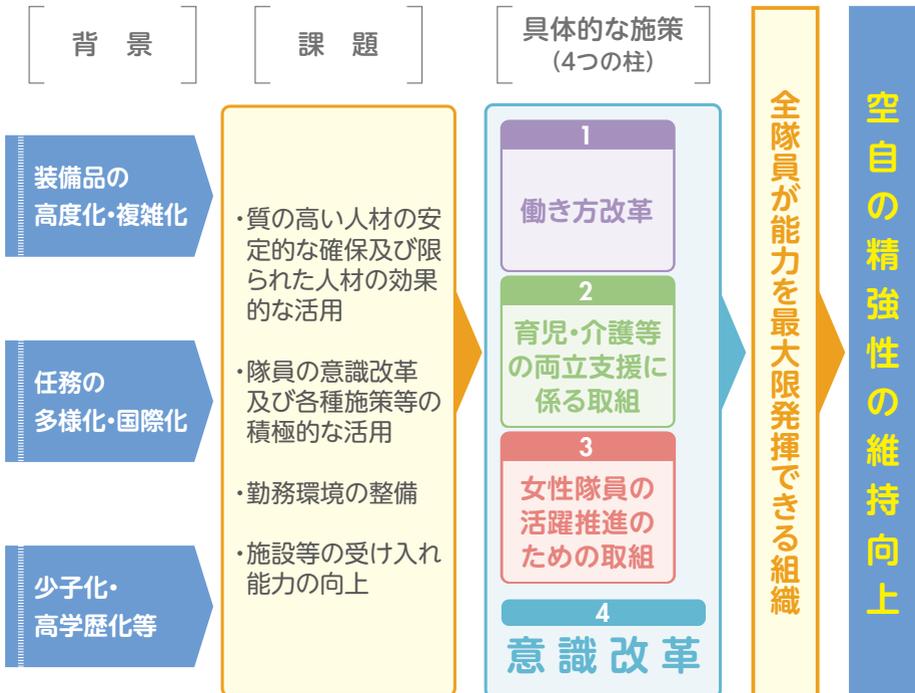
(2) 基本的な考え方

装 備品等の高度化及び複雑化並びに任務の多様化及び国際化が進む一方、少子化に伴う募集対象人口の減少等の厳しい募集環境の下、空自の精強化及び空自の進化の達成に必要なかつ優秀な人材を安定的に確保し、限られた人材を効果的に活用していくことが必要不可欠である。

このため、空自の任務の特殊性等を考慮しつつ、これまで以上に、全ての隊員を対象とした男女共同参画推進等に係る各種施策に積極的かつ効果的に取組むため、「働き方改革」、「育児・介護等の両立支援に係る取組」、「女性隊員の活躍推進のための取組」及び「意識改革」の四つを柱として具体的な施策を講じることとする。

(「航空自衛隊における男女共同参画推進等に係る取組計画」より抜粋)

〈空自における男女共同参画推進等に係る基本的な考え方〉



1

働き方改革

育児・介護等により勤務時間に制限がある隊員を含む全ての隊員が最大限に能力を発揮出来るよう、業務の効率化等による働き方の見直しを行います。

実施事項

職場における働き方改革

- 業務の見直し・効率化：部隊等の実情に合った取組の推進
 - 働き方改革取組コンテスト
 - 民間力(コンサルティング会社)による隊務最適化
- 勤務時間管理
 - 事務官等の超過勤務の上限規制
 - 課業時間外に勤務を命じた場合の勤務時間等の管理

働く時間と場所の柔軟化

- 時間：早出遅出勤務、フレックスタイム制、日課の特例
- 場所：テレワーク、オンライン教育の推進

休暇の取得推進：【目標】年次休暇年間平均取得日数15日以上
隊員のエンゲージメントを高める施策の推進(検討)

2

育児・介護等の両立支援に係る取組

育児・介護等を担う隊員を含む全ての隊員が、性別等にかかわらず、ワークライフバランスを実現可能な勤務環境を整備します。特に、男性隊員の家庭生活への関わりを積極的に推進します。

実施事項

両立支援制度の利用促進：管理者及び人事担当者への制度の周知
休暇の取得推進等

- 育児休業：【目標】男性の取得率30%以上(令和7年度末までに)
男性が育児に伴う休暇・休業を取得するための取組を推進
- 特別休暇：「Child Care 7*」の普及【目標】取得率100%
※ 配偶者出産特別休暇(2日)及び育児参加特別休暇(5日)

育児休業及び配偶者同行休業取得者の代替要員の確保

保育の確保

- 庁内託児施設の整備の推進(浜松基地への整備を検討)
- 緊急登庁支援施策の推進

育児・介護等をしながらか活躍できる職場への取組

- 休業の円滑な取得及び復帰のための支援
- 隊員の育児・介護等の事情に配慮した異動

3 女性隊員の活躍推進のための取組

人的戦力である「女性の力」を積極的に活用するため、女性隊員の採用及び登用の拡大を図り、女性隊員の活躍推進に取組みます。

実施事項

女性自衛官の採用拡大と人員規模等

- 女性自衛官の採用拡大、受入れ能力の向上、勤務・居住環境の整備
- 女性自衛官の人員規模

【目標】全航空自衛官に占める女性の割合：約15%（～令和12年度末）

- 女性自衛官の離職抑制
- 再任用自衛官及び任期付自衛官の採用の更なる活性化

女性自衛官の登用の拡大：能力実績主義に基づく積極的な登用

キャリア形成支援

- メンター制度：メンター養成（オンライン）、グループメンタリング
- キャリアサポート
 - キャリアサポート教育（経歴管理及び制度の説明、意見交換会）の実施
 - 先輩女性幹部自衛官たちが悩みを乗り越えた事例や教訓をHPで紹介
- 相談態勢の確立（検討）

4 意識改革

男女ともに全ての隊員が働きやすく、かつ、活躍できる組織の基盤の醸成を図るため、これまでの固定的役割分担意識等の価値観及び意識を抜本的に変える等、より能動的かつ継続的に意識啓発を行うとともに、関連制度等の理解促進のための各種施策を推進します。

実施事項

各種機会を捉えた意識改革及び理解促進

- 男女双方の固定的性別役割分担意識の解消
- 性別、時間的制約を問わず、全ての隊員が活躍できる隊員相互の助け合い
- 管理者及び隊員個人による業務の見直し
- 長時間労働を是とする組織風土の改善
- 管理者の率先垂範、職場全体のワークライフバランスの実現
- 男性隊員が家庭生活に参画しやすい気風の醸成

男女共同参画推進集合訓練の実施（編合部隊等の計画）

男女共同参画推進等ハンドブックの配布

広報活動の強化及び促進

「ワークライフバランス」は、育児・介護をしている隊員のためだけではなく、全隊員が対象となり、質の高い仕事をするための施策です。



ワークライフバランス推進企画班班長

4 各種施策等の概要

1 働き方改革

業務の見直し・効率化、休暇の取得推進

働き方改革は、全ての職員がその能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率良く高い成果をあげるにより、仕事の質を向上させるとともに、隊員のワークライフバランスを実現させることを目的としています。

ワークライフバランス推進に向けた取組は、各隊員が現状を当たり前とせず、より効果的な業務改善に取組み、管理者が部下隊員の改善意欲を振作するとともに、定型業務の効率化、横断的業務の効率化及び業務の廃止も含め、部隊等ごとの実情に合った働き方の見直しによる職場環境の改善に取組む必要があります。

管理者は、部下隊員の各種休暇の取得状況を掌握するとともに、管理を徹底し、隊員の年次休暇の年間平均取得日数を15日以上とすることを目標として、適切な休暇取得の促進を図る必要があります。

夏季及び年末年始のほか、家族の記念日やイベント等に合わせて、連続した休暇取得など、計画的な休暇の取得に努めましょう。



ワークライフバランス推進企画班長

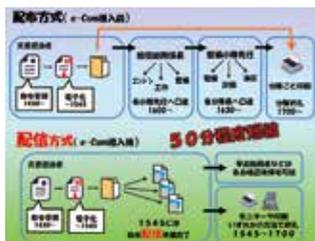


防衛省における働き方改革推進のための取組コンテスト

第6航空団 整備補給群本部 「e-Comの作成及び利用」

「e-Com」の作成及び利用

- 行政文書や行事予定の管理について、市販のデータベース・ソフトを利用し、一元的に実施できるプラットフォーム（「e-Com (electrical (電子)-Communication (伝達)）」と称称)の作成及び利用(整備補給群の保有PC約300台で同時利用)
- 行政文書及び各部署の行事予定を電子媒体として共有・管理し、紙媒体運用で生じている労力を削減させるとともに、電子化した情報を最大活用することで、働き方改革を推進
- 文書の登録、管理、配信、電子決裁機能、掲示板機能、カレンダー機能、指揮官からのメッセージや動画配信も可能



文書配布時間の短縮



書棚が減って省スペース

早出遅出勤務

1日7時間45分の勤務時間を変えることなく、始業及び終業の時刻を0700から2200までの間において繰り上げ、又は繰り下げて勤務できる制度

● 特徴

勤務時間の繰り上げ、繰り下げは26通り

- | | | | |
|------------|------------|------------|------------|
| ①0700～1545 | ②0715～1600 | ③0730～1615 | ④0745～1630 |
| ⑤0800～1645 | ⑥0815～1700 | ⑦0830～1715 | ⑧0845～1730 |
| ⑨0900～1745 | ⑩0915～1800 | ⑪0930～1815 | ⑫0945～1830 |
| ⑬1000～1845 | ⑭1015～1900 | ⑮1030～1915 | ⑯1045～1930 |
| ⑰1100～1945 | ⑱1115～2000 | ⑲1130～2015 | ⑳1145～2030 |
| ㉑1200～2045 | ㉒1215～2100 | ㉓1230～2115 | ㉔1245～2130 |
| ㉕1300～2145 | ㉖1315～2200 | | |

● 割振り権者

休暇承認権者

● 対象・要件

次の要件を満たす場合、適用可能(隊務の運営に支障のない場合)

【育児】 ①小学校就学前の子の養育 ②放課後児童育成事業施設への出迎え、見送り

【介護】 要介護者の介護

【その他】 隊務に関連のある修学等

【国際関係、予算折衝等】 業務に従事する職員の疲労蓄積防止

令和3年度より部隊等の自衛官の疲労蓄積防止にも適用可

【超過勤務縮減】 事務官等のみ対象

【障害を有する隊員】



早出遅出勤務の要件を満たしていても請求が認められない場合がありますか？

早出遅出勤務を認めることで隊務又は公務の運営に支障が生じる場合には認められないことがあります。なお、早出遅出勤務については、一度は、隊務又は公務の運営に支障がないと通知されていても、その後の状況の変化で、隊務又は公務の運営に支障がある(早出遅出勤務を認められない)とされる場合があります。

※要件を満たす間は、何回でも請求可能です。



早出遅出勤務の請求は、前日でも認められますか？

早出遅出勤務については、あらかじめ請求することとなっていますが、勤務時間の割振りに関する措置のため、短期間に必要な措置を講ずることができず、認められない場合も考えられます。なるべく早めに請求するようにしてください。



早出遅出勤務は、1日おきに利用できますか？

早出遅出勤務は、柔軟な利用が可能です。例えば、夫婦で1日おきに保育園の送迎をするために「1日おき」に利用したり、火曜日から金曜日まで利用するなど「特定の曜日のみ」利用することも可能です。



フレックスタイム制

1日の勤務時間等を短く(長く)して、その分、他の日の勤務時間等を長く(短く)して勤務できる制度

●特徴

- 1週間の平均勤務時間が約38時間45分となるよう割振り(4週間の場合：合計155時間)(15分単位で申告)
- 0700～2200の間で始業及び終業の時刻をフレキシブルに設定可能



*子の養育又は配偶者等の介護をするため、「状況届」を提出の上、「申告・割振り簿」をもって申告し、承認を得た者

- 割振り権者 休暇承認権者
- 対象・要件 利用を希望する隊員(隊務運営に支障のないと認める場合)
(交替制等勤務の隊員、自候生、防大生、防衛医大生、予備自衛官及び非常勤職員を除く。)

【育児】 小学6年生までの子の養育

【介護】 配偶者等(配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹等(事実上同様の関係を含む。))であり、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある同居の者の介護

【障害を有する隊員】



フレックスタイム制を利用している隊員が、勤務時間を7時間45分以外で割振りされた日に年次休暇を請求しようとする場合の取扱いはどうなりますか。

勤務時間の割振り終了後に隊員から年次休暇の請求を受けた場合は、その日の勤務時間を7時間45分とし、当該週の勤務時間が38時間45分になるように割振りを変更します。ただし、急遽、年次休暇を請求する場合には、1時間を単位として取り扱うこととなります。



休暇の種類と取得できる休暇時間

休暇の種類	休暇により、1日勤務をしないことがあらかじめ明らかな日	急ぎよ取得する日		
		例 6時間	7時間超～ 7時間45分	例 8時間45分
1日の勤務時間数	7時間45分			
年次休暇	1日	6時間	1日	9時間
		一部を勤務しない場合：時間単位		
特別休暇 配偶者の出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇及び短期介護休暇	1日	全てを勤務しない場合：1日 一部を勤務しない場合：時間単位(残日数の全てを使用する場合、1時間未満の端数も使用可)		
上記以外の休暇	1日	全てを勤務しない場合：1日 一部を勤務しない場合：時間単位(ただし、暦日の休暇の取得数計算については、1日として取り扱う。)		

勤務時間の柔軟化に伴う日課と割振り権者等

根拠文書：「自衛官の勤務時間及び休暇に関する訓令」
(昭和37年防衛庁訓令第65号)

① 通常の日課

【通常日課】(基地司令)

【通勤混雑緩和(主要都市)のための時差通勤】(休暇許可権者)

② 日課の特例

【早出遅出勤務】(休暇許可権者)

【フレックスタイム制】(休暇許可権者)

【交替制(シフト勤務)】(部隊等の長)

③ 特別の日課

【行動、訓練、演習等のため必要がある場合】(部隊等の長)

(特別の日課)

訓令第10条 部隊等の長は、行動、訓練、演習等のため必要がある場合には、第4条の規定にかかわらず[※]特別の日課を定めることができる。

※ 訓令第4条で規定されている、「課業開始8時15分～課業終了17時の7時間45分勤務や日曜日及び土曜日を休養日とする。」等の通常の日課の規定にかかわらずに、任務達成のための日課を部隊等の長が割り振ることができ、部隊毎、個人毎必要に応じた割振りが可能で、その全ての判断を部隊等の長に与えられています。

災害派遣、治安出動、防衛出動等のために行動命令、一般命令等による任務を命ずる場合にこの規定を適用することとなります。

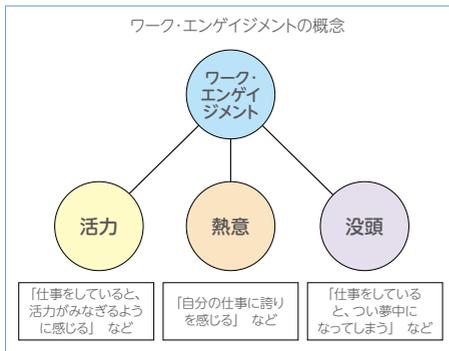


ワーク・エンゲイジメントのすゝめ

みなさん、「サザエさん症候群」って言葉を聞いたことがありますか?日曜日の夕方になると翌日からの仕事が思い出されて落ち込んだ気分になることを言いますが、それとは逆に月曜日からワクワクして仕事に取り組みたら、とても素晴らしいことだと思いませんか。

このような仕事に対するポジティブな心理状態は「ワーク・エンゲイジメント(以下、WE)」と呼ばれ、その概念は下図にある**活力**、**熱意**、**没頭**がそろった状態と定義されています。WEの状態が高まれば高まるほど、仕事のパフォーマンスが上がりますし、工夫や改善といった創造性も高まります。加えて仕事へのプレッシャーや精神的負担にも強くなります。

では具体的にどのようにしたらWEを高められるでしょうか?実はすぐにも始められることがあります。



① 当人の立場として、「やらされ感」のある仕事を工夫や思いやりで「やりがいのある仕事」に変える(と思込む)。これは没頭への小さな火種になります。

次にこちらの方が大切ですが、② 上司の立場として、部下を認め、褒める(当たり前と思わず感謝)。これは没頭という小さな火種を熱意、活力へと燃え上がらせます。一度燃え上がればしめたもの、いつの間にかあなたやあなたの部下はワクワクして仕事に取り組んでいると思います。

もしこれを読んでWEに関心を持ったとすれば、あなたの中にはWEの火種がずっと灯ったはずです。

資料出所：島津明人、井上彰臣、大塚泰正、種市康太郎(2014)
「ワーク・エンゲイジメント—基本理論と研究のためのハンドブック—」

人事教育計画課長 1等空佐 小川 貴也

2

育児・介護等の両立支援に係る取組

全般

育児・介護に関する両立支援

両立支援の取組とは、隊員の仕事と家庭(育児・介護など)との両立を組織が支援することで、隊員が働きやすい職場環境を整えるための取組です。

少子高齢化や夫婦共働きの一般化により、育児や介護等を抱える隊員の大幅な増加が見込まれており、時代に適合しつつ組織の精強性を維持するため、**男女問わず全ての隊員が、仕事と家庭を両立し、子育てや介護をしながら活躍でき、働き続けやすい職場環境を整備する必要があります。**

空自は、育児・介護等を担う隊員を含む全ての隊員が、性別等にかかわらず、ワークライフバランスを実現可能な勤務環境を整備し、特に、男性隊員の家庭への関わりを積極的に推進します。

女性隊員の活躍促進及び隊員のワークライフバランス推進の観点からも、**男性の家庭生活への参画は不可欠**です。

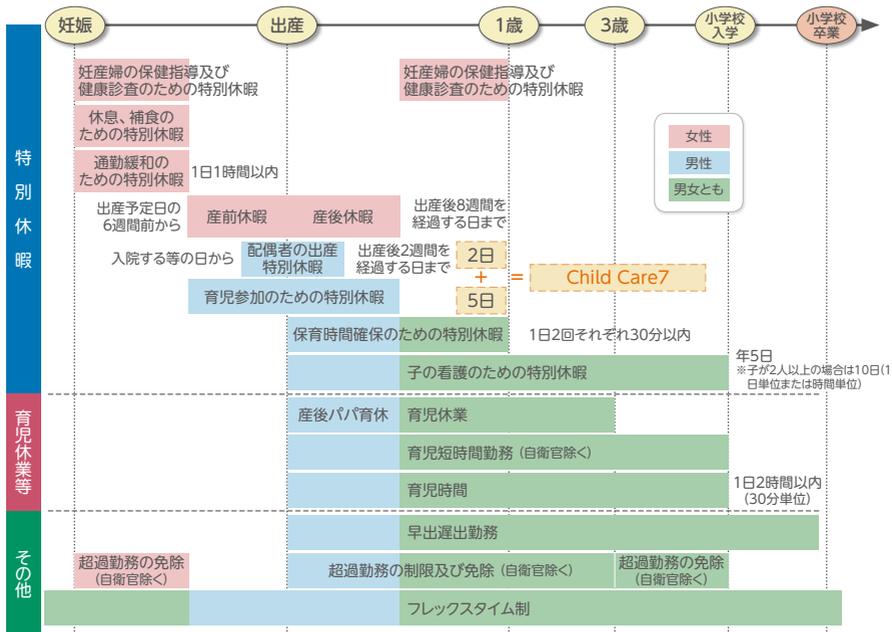
これから、育児・介護等に関する両立支援制度を紹介します。男女問わず全ての隊員が、柔軟で多様な勤務を可能とする様々な制度を理解し、活用していきましょう。



ワークライフバランス推進企画班長

育児

「出産・育児」に関する両立支援制度



妊産婦の保健指導及び健康診査のための特別休暇

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合には、必要な期間、特別休暇を取得できる制度です。

*健康診査

妊娠満23週まで	4週間に1回必要と認められる時間
妊娠満24週から満35週まで	2週間に1回必要と認められる時間
妊娠満36週から出産まで	1週間に1回必要と認められる時間
出産後1年以内	当該期間内に1回必要と認められる時間
医師等の特別の指示	指示された回数

注：病院や保健所が行う講習会等は非該当です。

妊娠中の休息、補食のための特別休暇

妊娠中の女性職員の業務が、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合には、適宜休息し、又は補食するために必要な期間、特別休暇を取得できる制度です。

- **母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合**
母子保健法に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項により判断されます。
- **必要な期間** 単位は分単位で取得可能であり、時間の制限はないものの長時間は想定していません。

注：継続勤務の疲れを癒すため少し横になって回復させたり、お昼の休憩以外で簡単な食事を摂る時間であり、勤務の始め又は終わり、休暇等に引き続く時間は認められません。また、保健指導又は健康診査に基づく指導事項は、承認権者に提示する必要があります。

妊娠中の職員の通勤緩和のための特別休暇

妊娠中の女性職員が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場合、必要な期間、特別休暇を取得できる制度です。

- **必要な期間** 勤務の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内で取得できます。

産前産後の特別休暇

注：産前産後休暇を開始した日の属する月から終了する日の翌日の属する月の前月までの間の共済掛金が免除されます。

6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性職員が申し出た場合には、出産までの期間が、女性職員が出産した場合には、出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間、特別休暇を取得できる制度です。(令和4年1月から非常勤職員にも適用)

- **出産する予定**
実際の出産日が分べん予定日より遅れた場合は、分べん予定日から出産した日までも産前休暇として取り扱われます。
- **出産**
妊娠12週以後の分べんをいい、満12週以後であれば流産であれ、早産であれ、その事情は問われません。
- **翌日から8週間**
母性保護の観点から就業が制限されている期間です。ただし、産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合は、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは可能です。

配偶者出産特別休暇(男性職員)

男性職員が、妻(※)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合に、2日の範囲内の期間、特別休暇を取得することができる制度です。(令和4年1月から非常勤職員にも適用)

※妻：届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。以下、全ての項目に該当します。また「配偶者」の定義も同様です。

●妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合

妻の出産に伴う医療施設への入退院の付き添い、出産の際の付き添い、出生届けの手続を行う場合などが該当し、職員以外に付き添うことができる家族がいても、妻に付き添うために取得することができます。

●取得可能期間

妻の出産に係る入院等の日から、出産の日後2週間を経過する日までの間

●取得単位

時間又は日単位

1時間毎に分割して取得することも、連続して2日取得することもできます。また、残日数の全てを使用する時のみ、分単位の取得が可能です。(例：1時間45分)

育児参加特別休暇(男性職員)

男性職員が、妻が出産する場合に、その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場合で、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合に、5日の範囲内の期間、特別休暇を取得することができる制度です。(令和4年1月から非常勤職員にも適用)。

●子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合

子の世話をすることができる家族の有無にかかわらず、生まれた子への授乳、付き添い、上の子の保育所等への送迎など、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの上の子の生活上の世話をする場合に取得することができます。

●取得可能期間

出産に係る子のほかに小学校就学の始期に達するまでの子がいる場合、妻の産前の期間(出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は、14週間)前の日)から、産後の期間(出産の日後8週間を経過するまでの日)までの期間

第1子のお産の場合、産前の期間にはこの休暇を取得する事由がないため、産後の期間(出産の日後8週間を経過するまでの日)のみ

●取得単位

時間又は日単位

1時間毎に分割して取得することも、連続して5日取得することもできます。

マタハラ等を生じさせない職場環境を作るため、次のことに着意しましょう

①基本的な心構え

妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動がマタハラ等の原因や背景となることを理解しましょう。また、妊娠、出産、育児又は介護は、いずれも、ライフステージの中で肉体的又は精神的に負担が大きく、周囲からの援助又は気遣いが必要となり得る場面であることを認識しましょう。

②監督者として認識すべき事項

制度を利用する職員が勤務しないこと等により、周囲の職員の業務負担が増大することもマタハラ等の原因や背景となることを認識しましょう。

妊娠等又は制度等の利用をした職員の周囲の職員への業務が偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直し、業務の点検、業務の効率化等を行うことにより、業務体制の整備に努めることが必要です。

③利用者として認識すべき事項

周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、自身の制度利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことが必要です。

育児休業 【令和2年度空自実績】 男性隊員 約18.2%(前年度比+10.5%)

職員が子を養育するため、任命権者の承認を受けて、最長でその子が3歳に達する日まで配偶者の就業の有無等の状況に関わりなく育児休業を取得することができる制度です。

(妻が専業主婦の場合でも取得可)

● 取得可能期間

子が満3歳に達する日までの期間(原則1回に限り延長可能)

● 再度の育児休業の取得

育児休業は同一の子について、原則として1回に限られています。以下の場合には再度の取得ができます。

- ① 最初の育児休業請求時に「育児休業等計画書」を提出し、その育児休業の終了後、3月以上の期間を経過した場合(1回のみ)
- ② その他特別な事情がある場合(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、保育所等における保育の利用を希望し申込を行っているが当面その実施が行われないこと、そ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、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。)

● 産後パパ育休

妻の出産の日から57日間(産後特別休暇期間)に育児休業を開始し、終了すること。

その後、育児休業を取得する場合、産後パパ育休は育児休業取得の1回目としてカウントされません。

● 請求手続

育児休業の開始日の1か月前までに、「育児休業承認請求書」により任免権者に対して請求します。

● 育児休業をした場合の給与

育児休業期間は給与は支給されません。ただし、基準日(6月1日及び12月1日)以前6か月以内の期間において勤務した期間がある時は、期末手当、勤勉手当が支給されます。

【在職期間の算定】 期末手当：育児休業した期間の2分の1の期間を除算

勤勉手当：育児休業した期間分を除算

なお、育児休業期間が1か月以下である場合、期末手当、勤勉手当に影響しません。



育児休業等の制度の改正予定 (令和4年1月時点情報)

男性職員による育児参画の促進や女性職員の活躍推進を更に進めるため、育児休業等に関する制度が改正される予定です。

育児休業の取得回数の拡大	職員が同一の子について育児休業をすることができる回数を、人事院規則で定める特別な事情がある場合を除き、2回以内とする。
産後パパ育休の取得回数の拡大	原則2回までの一般の育児休業に加えて、男性職員は、子の出生後8週間以内に2回までの育児休業を取得することができるようにする。
育児参加特別休暇の対象期間の拡大	男性職員が使用できる育児参加特別休暇(5日)を産後8週間経過後にも使用することができるよう、同休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで拡大する。
期末手当及び勤勉手当における育児休業期間の除算の見直し	期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、期間が1か月以下である育児休業の期間は、手当の対象となる期間から除算しないこととしているところ、この取扱いは維持した上で、産後パパ育休の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする。これにより、産後パパ育休の期間又はそれ以外の育児休業の期間のうち、承認に係る期間が1か月以下であるものはそれぞれ除算しないこととなる。

政府は、令和元年12月、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」を決定しました。男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては少子化対策の観点からも極めて重要です。

子供が生まれた全ての男性隊員が1ヶ月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、取組を推進します！

◇管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成、取得中の業務運営の確保

- 合計1ヶ月以上の休暇・休業*の取得を前提に、上司(管理職員)は子の出生が見込まれる隊員(対象隊員)に取得を奨励 *休暇・休業の詳細は下記
- 本人意向に基づき、上司が「男の産休・育休等取得計画書兼フォローシート」*を作成。事前に業務分担の見直し等の環境整備を行い、取得期間中の円滑な業務運営を確保します。
※「男の産休・育休等取得計画書兼フォローシート」は、「防衛省職員のための両立支援ハンドブック(2021)」P.31参照
- 取得時期は本人の判断によりますが、原則、子の出生1年後までとし、出産後の女性の心身両面の負担を踏まえ、「Child Care 7」取得可能時期(配偶者の出産後8週間を経過する日)までに一定期間まとめた取得を奨励(分散取得、時間休等との組合せも可)

◇幹部職員のリーダーシップ発揮、人事担当部署の積極的な関与

- 幹部職員：定期的なメッセージの発信、取組状況の確認、必要な対策の実施
- 人事担当部署：対象職員を把握、取得状況の進捗を確認。取得意向のない場合や計画と実績の間に乖離がある場合には本人等に確認する等、積極的に関与

◇人事評価への反映

- 幹部職員、管理職員、管理職員以外の直属の上司及び人事担当課等の取組状況を人事評価に反映

【対象となる休暇・休業等の種類】

①育児休業、②育児短時間勤務(自衛官を除く。)、③育児時間、④Child Care 7(配偶者出産特別休暇、育児参加特別休暇)、⑤保育時間、⑥子の看護特別休暇、⑦短期介護特別休暇、⑧介護休業、⑨介護時間、⑩年次休暇(時間休も可)、⑪代休(休養日等連続するものに限る。)

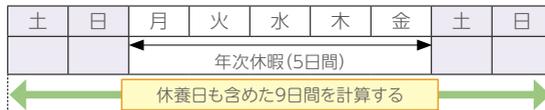
注：⑦～⑨は、子を介護するために取得する場合のほか、子の出生に伴い配偶者が行っていた介護を対象職員が代わりに行うため取得する場合があります。

【休暇・休業の日数のカウント方法】

育児休業については、開始日から終了日までの日数、それ以外については、取得日数をカウントし、その合計が30日以上となったものを「1ヶ月以上」と考えます。

休養日等と連続し、あわせて育児への参画に活用する場合には、当該休養日等の日数もあわせてカウントできます。

【例1：休養日に年次休暇を接続したケース】



【例2：各種制度を組み合わせ、複数回に分けて取得するケース】



※時間単位で取得したものについては、日数単位に換算します(7時間45分=1日)。

▶ 妊娠～出産休暇までのスケジュール ◀

(パートナーが出産する場合)

	上司	女性	男性
妊娠初期	● 男女共、育児プランシートを活用して今後の働き方について確認する。特に男性隊員には、育児参加のための休暇等取得について推奨し、「[男の産休・育休]取得計画書」を作成する。	● 育児プランシート作成 ● 制度申請 (妊婦健診、通勤緩和等)	● 育児プランシートを作成 ● Child Care 7の取得を計画
妊娠中期 5ヶ月～産前	休暇、休業に向けて面談・相談		
	保育先の情報収集		
	仕事に関する情報共有や引き継ぎ準備		
妊娠後期 3ヶ月～産前	● 任期付自衛官募集のための事前準備 ● 任期付自衛官募集上申	● 育児休業請求 (1ヶ月前までに) ● 産前休暇申請	● 育児休業請求 (1ヶ月前までに)
産前休暇 産前6週間	● 育休メルマガの配信 (月1回)	出産報告	出産報告
産後休暇 出産	「[男の産休・育休等]取得計画兼フォローシート」の詳細は、「防衛省職員のための両立支援ハンドブック(2021)」P.31参照		アドバイス Child Care 7や産後パパ育休で出産後のパートナーをケアしましょう!

育児休業手当金

育児休業を取得した場合に支給されます。

支給期間 育児休業の期間(育児休業に係る子が1歳に達する日まで。ただし、父母ともに育児休業を取得し、一定の要件*を満たす場合は1歳2か月に達する日までの間(1年間で限度))

*一定の要件とは、配偶者が当該子の1歳に達する日までに育児休業を取得している場合で、自身の育児休業開始日が、先に配偶者が取得している育児休業期間の初日以降である場合です。

支給額 休業開始から180日に達するまでの間、1日につき標準報酬の67/100に相当する額、それ以降は標準報酬の日額の50/100に相当する額が支給されます。(雇用保険給付金相当額を上限とします。)

提出書類 育児休業手当金請求書
育児休業等掛金免除申出書

詳しくは、「共済のしおり(GOOD LIFE)」をご確認ください。



ワークライフバランス専門官

1 働き方改革

2 育児・介護等の両立支援に係る取組 育児

3 女性隊員の活躍推進のための取組

4 意識改革

育児プランシート

出産予定日を入力すると、自分がいつからいつまで両立支援制度を利用できるのか、何日取得できるのかなどが、具体的にわかります。裏面には、各種制度の取得希望の有無や取得希望日数を記入できるので、職場や人事担当者に、今後の育児に関する計画を明確に示すことができます。

表面

<STEP 1> 出産(予定)日を入力してください。

出産(予定)日 R2.6.8

<STEP 2> 利用できる両立支援(以下の1付は、出産後) 産前・産後休業期間、日数等を確認してください。

出産予定日を入力したら...

自動でスケジュールの日にちが表示されます

スケジュール	男性のみ	男女共通
妊娠	<ul style="list-style-type: none"> 超過勤務の制限及び免除(自覚等を除く) 妊産婦の保健指導及び健康診査のための特別休暇 通勤経路のための特別休暇 妊娠中の休息などのための特別休暇 産前休業 	
出産予定日前14週間	R2.3.3	
出産予定日前6週間	R2.4.28	
出産	R2.6.8	<ul style="list-style-type: none"> 育児参加のための特別休暇(5日) 育児休業(産後180日) 育児短時間勤務(自覚) 育児短時間勤務(自覚) 育児時間(1日)の時間 産育時間確保のための特別休暇 フレックスタイム制(育児を) 早退出勤 超過勤務の制限(自覚) 超過勤務の免除(自覚) 休憩時間の短縮
出産後2週間	R2.6.22	

※出産した女性は産後休業終了後からの取得となります

裏面

<STEP 3> 取得希望、取得希望期間を入力してください。

		取得希望	取得希望期間	取得できる期間	制度の概要等	請求
女性のみ	超過勤務の制限及び免除		から	妊娠 ~ R3.6.7 (妊娠中から出産後1年以内)	(自覚等を除く) 妊産婦である女性職員の超過勤務を制限及び免除する制度	超過勤務制限請求書
	妊産婦の保健指導(自覚)		から	妊娠 ~ R3.6.7 (妊娠中から出産後1年以内)	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与えられる休暇 妊産婦23週まで→4週間に1回 妊産婦24週から満35週まで→2週間に1回 妊産婦36週から出産まで→1週間に1回 産後1年間一ヶ月の間に1回	休暇簿(特別休暇用)
	妊娠中の休息		から	妊娠 ~ R2.6.7 (妊娠中の期間)	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場合に与えられる休暇	休暇簿(特別休暇用)
	産前休業		から	妊娠 ~ R2.6.7 (妊娠中の期間)	妊娠中の女性職員が母体又は胎児の健康保持のため、適宜休息し、又は補償するために必要な期間与えられる休暇	休暇簿(特別休暇用)
	産前休業産後休業		から	R2.4.28 ~ R2.8.3 (予定日前6週間から産後8週間まで) R2.3.3 ~ R2.8.3 (予定日前14週間から産後8週間まで)	(産前休業)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(産後休業)出産した女性職員に与えられる休暇 出産の翌日から8週間	休暇簿(特別休暇用)
配偶者		から	R2.6.22	妻の		

表面の出産予定日を入力したら... 自動で「取得できる期間」が表示されます

育児シート

子供の預け先や保育園などへの送り迎えの状況を記載し、職場や人事担当者に子育ての状況を詳細に伝えることができます。休日出勤ができるか、配偶者の状況なども記載できるので、職場(上司等)としっかり認識共有ができます。

育児シート

記入日 令和 2 年 4 月 8 日

(氏名)

●子どもの預け先、送り迎えの状況 (不登校の場合は行を削除してOK)

年齢	性別	預け先 (該当する預け先を○)	預ける曜日 (該当する曜日を○)	預ける時間	自身が送り迎えする曜日 (該当する曜日を○)	預け先住所・ 電話番号
男 子	男	① 育児所・保育園ママ・ファミリーサポート・幼稚園・シッター・家族・親・その他	○月・火・水・木・金	8 : 30 19 : 00	○月・火・水・木・金	○〇保育園 東京都〇〇区〇〇〇-〇〇-〇〇
		② 保育園所・保育園ママ・ファミリーサポート・幼稚園・シッター・家族・親・その他	○月・火・水・木・金	〃	○月・火・水・木・金	○月・火・水・木・金
		③ 保育園所・保育園ママ・ファミリーサポート・幼稚園・シッター・家族・親・その他	○月・火・水・木・金	〃	○月・火・水・木・金	○月・火・水・木・金
女 子	男	① 育児所・保育園ママ・ファミリーサポート・幼稚園・シッター・家族・親・その他	○月・火・水・木・金	〃	○月・火・水・木・金	○月・火・水・木・金
		② 保育園所・保育園ママ・ファミリーサポート・幼稚園・シッター・家族・親・その他	○月・火・水・木・金	〃	○月・火・水・木・金	○月・火・水・木・金
		③ 保育園所・保育園ママ・ファミリーサポート・幼稚園・シッター・家族・親・その他	○月・火・水・木・金	〃	○月・火・水・木・金	○月・火・水・木・金

子どもが病気になった場合

基本的に着病する人 (該当するものを○)	○自分・家族	○親・病院(病後児)療育施設	○その他
自分が早退して迎えに行く必要 (○/×/休/欠)	○いつも	○たまに	○ない
基本的には (上記の欄の○に当てはまるかつ、内容欄に記入してください)			

●子どもの送り迎えのため、利用する必要がある制度(該当するものに○)

早退/遅出勤	○	家族/地域福祉/企業等は協定	○	フレックスタイム(育児を行う職員の特例)	○
保育時間	○	超過勤務の制限(自費有償)	○	休憩時間の短縮	○
育児休暇	○	超過勤務の免除(育児有償)	○	なし	○

●出勤、退庁の時刻等

出勤する時刻	9 : 30	退庁する時刻(A)	18 : 15
--------	--------	-----------	---------

●緊急の業務が生じた場合(対応可、不可)について該当するものに○

対応できるまでの所要時間	時間	50分	※その他(上記の様式に当てはまらなかった場合もこちらに記入)
始業前出勤	○	○	
Aを越える残業	○	○	
残業・超過勤務を伴う取換	○	○	「時々可」※ 選別し、場合 によっては 具体的な 記載
休日出勤	○	○	配偶者が代わりに送迎できる目であれば可能 同上

●配偶者の状況

あらかじめ認めておいてもらいたい事項(配偶者の業務の関係で、突発的・定期的・時間的制約が起こりうる等)

配偶者が定期的に出張することがあり、出張中は自分が養育所に迎えに行く必要があります。
--

●その他(上記の欄に、職場で配慮が必要なことを加えておいてください等)

--



「育児プランシート」及び「育児シート」は、**事務共通システム**【ポータル/ヘルプメニュー⇒ 男女共同参画推進教育資料等】及び**省OAワークライフバランス推進企画班HP**内から取り出せます！



両立支援制度を使って、妻と二人三脚で育児をしたいです。いつ、どのような制度が利用できるのか、子供が生まれる前から、パートナーと役割分担について、しっかり話し合っておこうと思います！

育児と仕事を両立する上で、休暇の取得時期や子供の送り迎えなど、上司や家族と情報共有を図ることはとても重要です。「育児プランシート」や「育児シート」は、自分や家族の希望を見える化するのにとっても便利なツールですので、是非積極的に活用し、円滑なコミュニケーションを図ってください！



ワークライフバランス専門官

育児時間

職員が小学校の就学の始期に達するまでの子を養育するために、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で育児時間を取得することができる制度です。

- **取得可能期間**

子が生まれてから6歳の誕生日の前日の属する年度の3月31日までの期間
1歳未満の子を養育する場合は、保育時間(1日2回、それぞれ30分以内)と育児時間を併せて1日2時間以内となります。

- **取得単位**

1日2時間まで取得可能(30分単位)
取得可能期間内であれば、何回も取得が可能です。但し時間単位で給与は減額されます。

注：育児時間の前後に引き続いて年次休暇は取得できません。勤務を前提とした制度のため、育児時間の前後に引き続いて休暇を取得する場合、育児時間の承認は取り消されます。

育児短時間勤務(自衛官除く)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、希望する4つの勤務形態から選択し、勤務することができる制度です。

- **請求可能期間**

子が小学校就学の始期に達するまでの期間(子の出生の日から満6歳に達する日以降の最初の3月31日までの期間)

- **勤務の形態** (一般の職員(フレックスタイム利用者・交替制勤務者以外)の場合)

- ①月～金曜日に1日3時間55分の勤務
- ②月～金曜日に1日4時間55分の勤務
- ③月～金曜日のうち2日を休養日とし、3日を1日7時間45分の勤務
- ④月～金曜日のうち2日を休養日とし、2日を1日7時間45分、1日を3時間55分の勤務

※詳しくは、「防衛省職員のための両立支援ハンドブック2021」P.21 参照

保育時間確保のための特別休暇(保育時間)

生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳などを行う場合には、1日2回、それぞれ30分以内の期間、特別休暇を取得することができる制度です。

- **子の保育のために必要と認められる場合**

子への授乳に限らず、託児所への送迎など、子の一般的な世話をを行う場合に取得することができます。
なお、共働きの男性職員が子を託児所に送迎する場合や、妻が専業主婦であっても、子の保育が困難である場合(配偶者本人の病気、親の看護など)で、男性職員が授乳などを行う必要があるときには、**男性職員についても取得することができます。**

- **取得可能期間**

子が生まれた日から満1歳の誕生日の前日までの期間

- **取得単位**

原則として、1日2回(午前及び午後)に各1回)それぞれ30分以内の期間
なお、例外的に、通勤事情などの関係から、やむを得ないと認められる場合には、1日2回分を連続させて取得することが可能です。また、保育時間と育児時間とを併せて取得することもできます。(併せて2時間以内)

▶ 職場復帰までのスケジュール ◀

	上司	育児休業取得隊員
復職2ヶ月前	<p>着意 休業中の隊員は、職場との距離を感じるものです。上司から積極的にコミュニケーションを取りましょう。</p>	<p>アドバイス 休業中は、時々、職場に連絡を入れて、近況報告とともに、職場の情報収集をしておく、復職がスムーズです。</p>
	職場情報の収集と共有	
復職1ヶ月前	<ul style="list-style-type: none"> ● 復職時期の変更について人事担当者との情報共有 	<ul style="list-style-type: none"> ● 復職を前倒しする場合は、速やかに申し出る(予定でも可)。 <p>俸給号俸の復職調整が必要なため、必ず人事担当者へ</p>
		<ul style="list-style-type: none"> ● 復職を延長する場合は、1ヶ月前に申請(任免権者へ) <p>保育先の受け入れは問題はありませんか?</p>
復職2週間前	<ul style="list-style-type: none"> ● 復職後の働き方についての意思及び予定の確認 	
	<p>着意 担当内で支援体制を話し合っておきましょう。</p>	<p>アドバイス 育児シートを活用して上司に働き方の希望を伝える。</p>
	育児シートの活用、復帰後の働き方を確認	
復職1週間前		<p>アドバイス 復職後に慣らし保育が始まる場合は、上司に報告しておきましょう。</p>
	育児シートの活用、お互いの意思疎通	
復職後	<p>着意 育児シートを活用して本人の働き方の希望を聞くと同時に今後の業務の要望について積極的に伝えましょう。</p>	<p>制度申請(育児時間、保育時間、早出遅出、フレックス等)</p> <p>アドバイス 育児シートを活用して上司に働き方の希望を伝える。</p>

育児休業から復帰する隊員は、様々な不安を抱えています。特に、職務にかかる不安は大きいです。これを軽減し、スムーズに職務を再開するため、育児休業期間中に変化のあった事項を中心に、新着任者教育に準じた教育を行うと効果的です。もちろん、育児と仕事を両立するための働き方のプランニングについて話し合うことも不可欠です。



ワークライフバランス推進企画班長

1 働き方改革

2 育児・介護等の両立支援に係る取組 育児

3 女性隊員の活躍推進のための取組

4 意識改革

子の看護のための特別休暇

小学校の就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子を看護するため勤務しないことが相当であると認められる場合には、1の年において5日(対象となる子が2人以上の場合は10日)の範囲内で特別休暇を取得することができる制度です。

- 子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合

負傷、疾病(風邪等)にかかっている子の看護、医療機関などで受診するための通院や病院などで付き添う必要がある場合など、療養のための世話又は子に予防接種や健康診断を受けさせるために付き添う場合に取得することができます。

- 取得可能期間

1月1日から12月31日までの1年間で5日の範囲内(対象となる子が2人以上の場合は、10日の範囲内)詳しくは、「防衛省職員のための両立支援ハンドブック(2021)」P28及び29参照

- 取得単位

時間又は日単位

1時間毎に分割して取得することも、連続して取得することもできます。



ワークライフバランス専門官

負傷又は疾病を証明するにあたっては、特に医師の証明書等の提出は義務づけられていません。所属長が個別に承認・不承認の判断をすることとなります。なお、所属長がその判断をするにあたって必要と認めれば、医師の証明書等の提出を求められることもあります。

知ってほしい「転勤と保育」

育児と仕事の両立を図っていく上で、「保育の確保」は必須の要件です。

認可保育園または認可外保育園のどちらがいいのか、園の保育の方針、空き状況(子の年齢別)、各種サービスの内容、自宅からの距離、近傍の商業施設や病院(小児科等)の位置、延長保育に対応しているか等々、**保育の確保は「情報戦」**です。土地勘のない地域の情報収集は困難であり、そのため、インターネットの活用、自治体への問合せは必須です。

また、保育園の入転園には、多くの書類、手続き(入所等申込書兼認定申請書、就労証明書、子の健康状況申告書、年間給与証明書、年間収入申告書・・・等)が必要です。**書類や手続きが不備の場合は入園できないこともあり、**休暇等を活用してしっかり準備する必要があります。

翌年4月に認可保育園へ入所するためには、その前年の11～12月頃に自治体への申込みが必要となります。しかしながら、幹部の異動調整は、保育園の1次受付メ切前後の11月、4月1日以降の異動内示は、保育園の2次受付メ切前後の2月末であることから、異動先における保育園の選定(居住場所、役所への連絡、保育園の情報収集)に時間を要することからも、申込みメ切に間に合わない可能性が高くなります。

空自取組計画では、「**仕事と家庭を両立させる意欲を有する隊員の異動に当たっては、隊員の育児・介護等の事情に配慮し、異動時期や勤務地等を考慮する。**」と示しています。隊員の仕事と育児の両立のため、隊員自らはしっかり情報を収集し希望を上司に伝えるとともに、上司は部下隊員の状況と希望を把握し、人事部署とともに、可能な限り、当該隊員の異動情報(住居情報)を早期に提供できるよう調整に努めて下さい。



任期付自衛官制度

育児休業又は配偶者同行休業により不在となる自衛官の代替要員として、その休業期間を任期の上限として、元自衛官を採用することができる制度です。

「航空自衛隊の育児休業に伴う任期付自衛官の採用に関する達」(平成19年空自達第42号)



■募集階級について

原則として休業を取得している自衛官の階級で、募集することができます。

- 幹部：当該階級又はその階級の1級だけ下位の階級(ただし、幹部の代替要員は幹部のみ)
- 曹士：当該階級又はその階級の下位の階級

※専門性のある識能を必要とし、直接の配置が困難な場合は、配置換え後の育児休業者の配置で採用可能

任期付自衛官制度の地元採用なのが魅力でした。また、アットホームな職場で働きやすい環境が整っているので、毎日楽しく勤務できています。

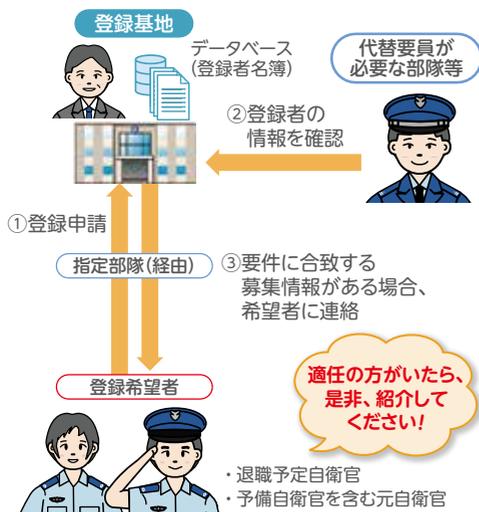


知念分屯基地で活躍する任期付自衛官(左)

任期付自衛官登録制度

育児休業又は配偶者同行休業により不在となる隊員の代替要員(任期付自衛官)として勤務することを希望する元自衛官をあらかじめ登録しておく制度です。

「航空自衛隊における任期付自衛官登録制度について(通達)」(空募人計第56号例規(27.4.1))



■登録の申請

元自衛官(予備自衛官を含む。)で、任期付自衛官として勤務することを希望する場合、「**任期付自衛官登録申請書***」に必要事項を記入の上、登録を希望する基地等へ提出

※「**任期付自衛官登録申請書**」は、最寄りの基地及び空募人教課から入手可能。空自及び地方協力本部各ホームページからもダウンロード可能(右QRコード)



■募集情報の提供

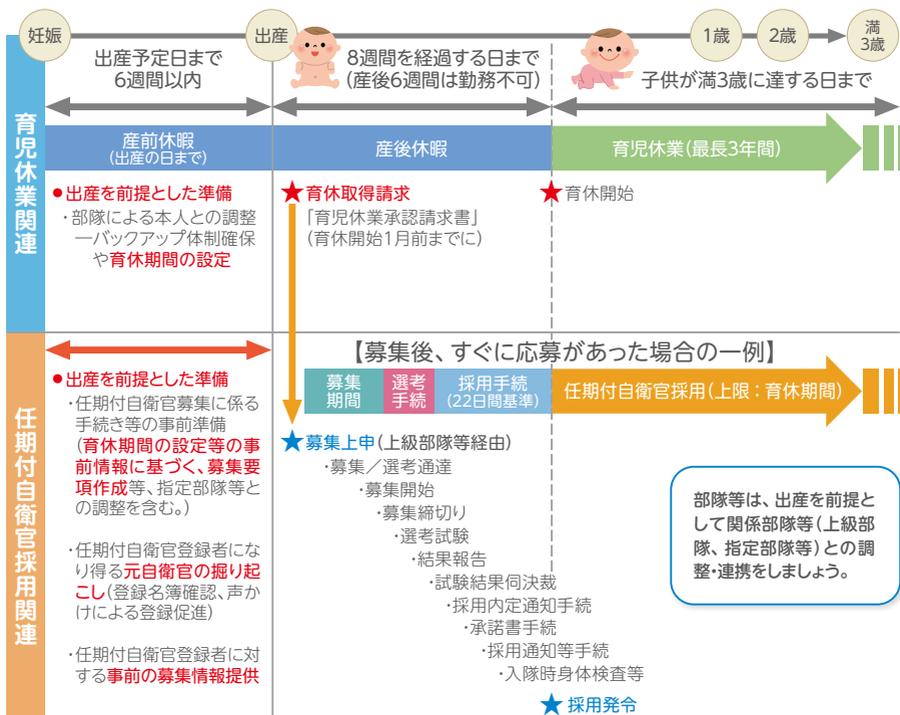
登録者には、要件に合致する任期付自衛官の募集があった場合には、募集情報を通知

■その他

登録者は、必ず募集に応じる必要はない。また、登録者が募集に応ずる場合であっても、選考により採用が決定されるため、直ちに採用が約束されるものでもない。

- ・退職予定自衛官
- ・予備自衛官を含む元自衛官

▶ 任期付自衛官の至短期間での募集・採用の例 ◀



任期付採用及び臨時的任用 (事務官等)

育児休業又は配偶者同行休業を請求した職員の業務を配置換え等の方法により部内で処理できない場合に、部外から任期付採用あるいは臨時的任用を行うことができる制度です。

● 任期付採用

育児休業等の請求期間を任用の期間 (任期) を上限として行う任期を定めた任用 (自衛官については、任期付自衛官制度による。)

● 臨時的任用

育児休業等の請求期間を任期の限度として行う臨時的な任用。任期は一つの育児休業等 (育児休業等の延長を含む。) について最長1年 (自衛官以外の職員の代替要員として利用可)

イメージ



庁内託児施設の整備

特殊な勤務環境等の自衛隊の特性等に応じた保育の場の確保を目的としています。

入間基地庁内託児施設

場所	入間基地 第1厚生センター2階
名称	Jキッズスカイ入間保育園
対象年齢	0歳児～5歳児(0歳児～2歳児に地域枠あり)
保育時間	基本保育(月～土:7時～18時) 延長保育(18時～19時) 一時保育(基地行事日等)
料金	保護者の収入に応じて自治体が定める額 (3～5歳児は幼児保育無償化の対象)
定員	38名(うち地域枠*10名)

※地域枠での利用は埼玉県狭山市在住の方となります。



- 入間基地庁内託児施設は、平成31年4月から**認可保育施設**となりました。
- 防衛省としては、入間基地以外に7か所(三宿、熊本、真駒内、朝霞、横須賀、市ヶ谷、防衛医大)で庁内託児施設を整備しています。

緊急登庁支援施策

災害派遣等における緊急登庁の際、子供を帯同して登庁せざるを得ない隊員の支援を目的としています。(実施基地:23基地)

隊員の子供に係る緊急登庁支援の実施について(通達)(幕厚第295号(令和2年3月31日))

- **実施期間**
緊急登庁を命じた日からおおむね**3日間(基準)**
- **対象とする子供の要件**
傷害保険に加入した**満1歳から小学6年生まで**の子供(状況により18歳未満の子供可)
- **面倒を見る隊員の要件**
緊急時に直ちに派遣等に割当てられない隊員(子供を預ける隊員を含む。)



介護に関する両立支援

介護は誰しもが直面する問題です。多くの人がまず親の介護に直面します。また「**介護は突然始まって、いつ終わるか分かりません**。実際多くの隊員が突然の介護に直面し**仕事との両立が困難**になっています。

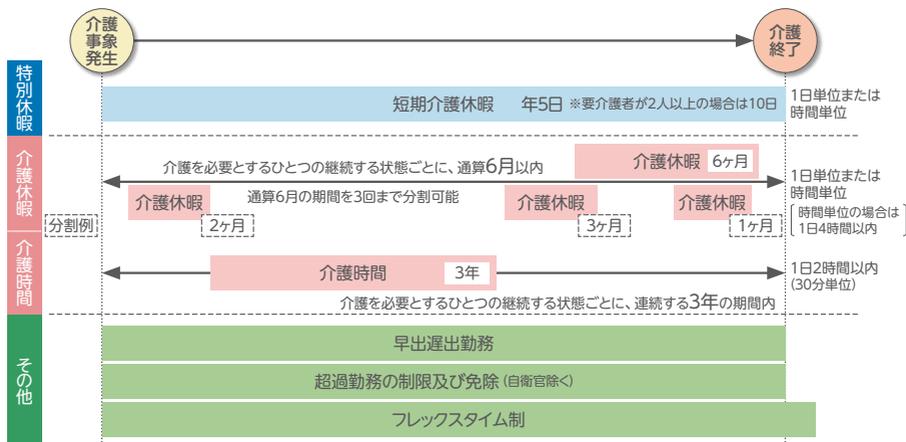
近年親の介護を理由に仕事を辞める人が増加(毎年10万人が介護を理由に離職)する等、「親の介護問題」が社会問題となっています。航空自衛隊でも**3曹以上の依願退職者の退職理由の約3~4%が介護によるもの**(平成30年度退職時意識調査)です。

75歳を過ぎると要支援・要介護となる人が多くなる(75歳以上の高齢者の約3割は要介護状態)ことから、親の「介護」が発生する当事者の年代は40代から50代が多くなります。そのような年代の隊員は、部隊等において中核的な人材として活躍している場合が多く、こうした人材を失うことは、**部隊の精強性の維持・向上に大きな障害**となります。

そのため、介護にあたる隊員は、次に紹介する介護に関する両立支援制度を理解し活用しつつ、**働き続ける態勢を構築**する必要があります。また、部隊は、介護などの時間制約がある隊員を支援し、そのような隊員が**能力を発揮できる勤務環境の構築、働き方改革(意識改革、業務の効率化)**に努める必要があります。



「介護」に関する両立支援制度



短期介護のための特別休暇

職員が、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ため、勤務しないことが相当であると認められる場合に、1の年において5日(対象となる要介護者が2名以上の場合は10日)の範囲内で特別休暇を取得することができます。

● 介護その他の世話をを行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合

基本的には家族等が疾病等により療養中で正常な日常生活を営めない状態にある場合に、食事、入浴、着替え、排泄等の身の回りの世話をを行う場合や、要介護者の通院等の付き添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きを代行する場合(下図参照)に、特別休暇を取得することができます。

● 対象範囲

- ・ 同居・別居を問わない：①配偶者(届け出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)②父母 ③子 ④配偶者の父母 ⑤祖父母 ⑥孫 ⑦兄弟姉妹
- ・ 同居を条件とする：⑧父母の配偶者 ⑨配偶者の父母の配偶者 ⑩子の配偶者 ⑪配偶者の子

● 取得可能期間

1月1日から12月31日までの1年間に5日(対象となる要介護者が2名以上の場合は10日)

● 取得単位

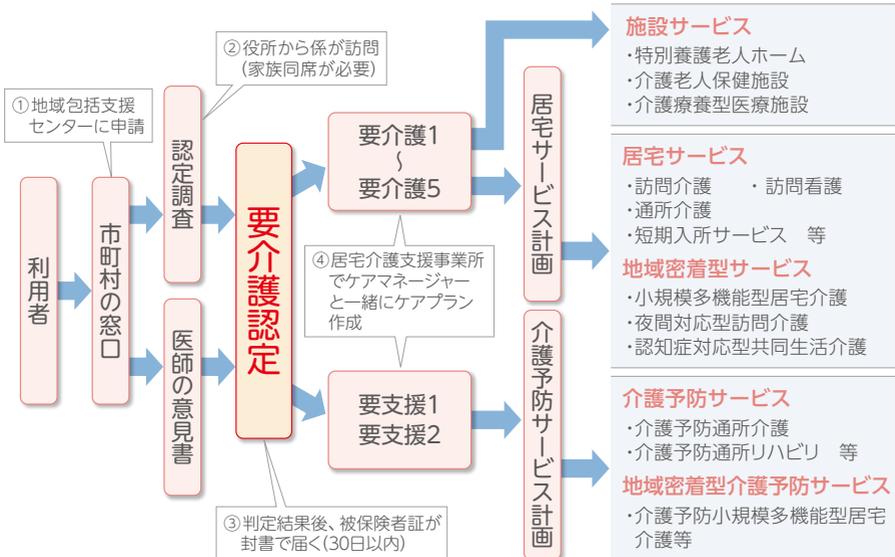
時間又は日単位

1時間毎に分割して取得することも、連続して5日(対象となる要介護者が2名以上の場合は10日)取得することもできます。

● 請求手続き

休暇簿(特別休暇用)に予め記入し、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(要介護者の状態等申出書)とともに休暇承認権者に請求を行ってください。

▶ 介護保険制度によるサービス利用までの流れ ◀



介護休暇

職員が、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ため、勤務しないことが相当であると認められる場合に介護休暇を取得することができます。

- **介護を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合**

短期介護休暇と同様、基本的には家族等が疾病等により療養中で正常な日常生活を営めない状態にある場合に、食事、入浴、着替え、排泄等の身の回りの世話をを行うため、介護休暇を取得することができます。
注：直接介護をしつつの間接介護(要介護者の通院等の付き添い等)を含みます。

- **対象範囲**

- ・同居・別居を問わない：①配偶者(届け出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)②父母 ③子 ④配偶者の父母 ⑤祖父母 ⑥孫 ⑦兄弟姉妹
- ・同居を条件とする：⑧父母の配偶者 ⑨配偶者の父母の配偶者 ⑩子の配偶者 ⑪配偶者の子

- **取得可能期間**

介護を必要とするひとつの継続する状態ごとに、通算6か月までの期間内において必要と認められる期間で、3回以下の分割での取得が可能です。

- **取得単位**

時間又は日単位

時間単位の取得は、1日を通じ始業又は終業までの連続した4時間の範囲内

- **請求手続き**

1日から休暇承認権者に請求可能ですが、各指定期間の初回請求時は、暦日で2週間分の予定を立てて請求して下さい。申請者は指定期間を休暇簿(介護休暇用)に記入、申出をし、隊務の運営に支障がない場合は承認されます。

介護時間

職員が負傷、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ため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できます。

- **1日の勤務時間の一部を勤務しないことが相当であると認められる場合**

短期介護休暇と同様、基本的には家族等が疾病等により療養中で正常な日常生活を営めない状態にある場合に、食事、入浴、着替え、排泄等の身の回りの世話をを行う場合をいいます。

- **対象範囲**

- ・同居・別居を問わない：①配偶者(届け出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)②父母 ③子 ④配偶者の父母 ⑤祖父母 ⑥孫 ⑦兄弟姉妹
- ・同居を条件とする：⑧父母の配偶者 ⑨配偶者の父母の配偶者 ⑩子の配偶者 ⑪配偶者の子

- **取得可能期間**

1日につき2時間以内30分単位で最初の承認の日から連続する3年の期間内(要介護状態ごと)

※介護休暇の指定期間は除く。

- **請求手続き**

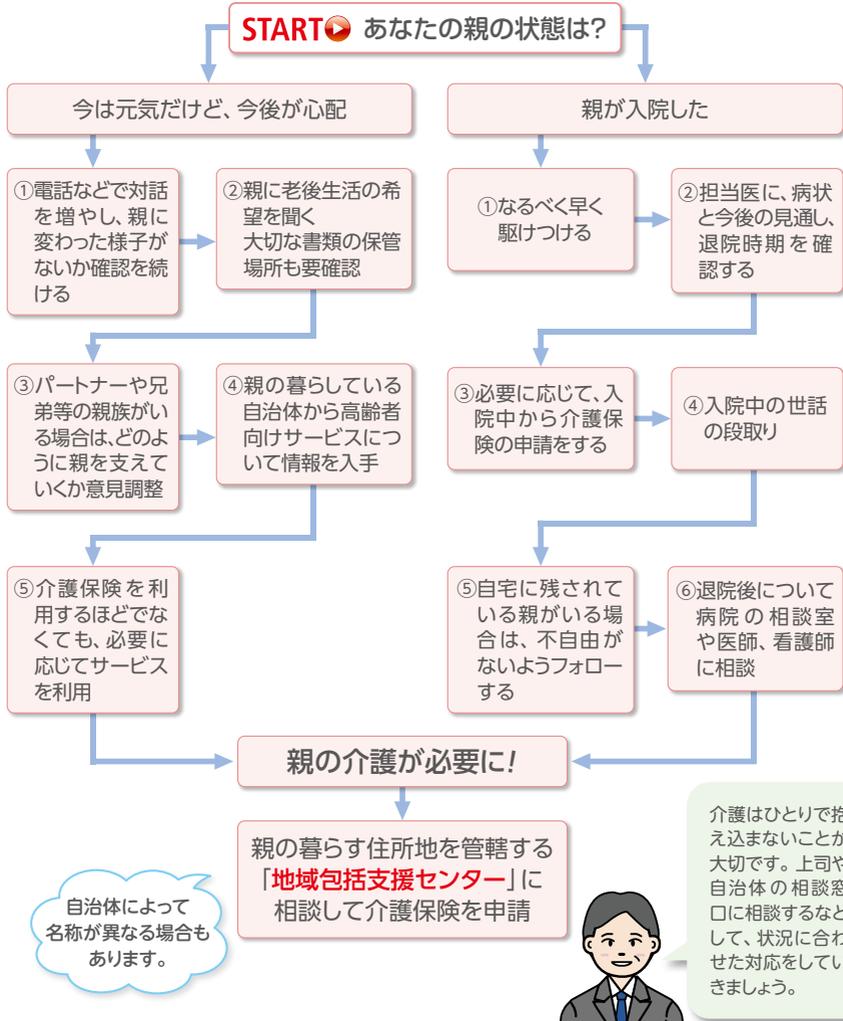
1日から休暇承認権者に請求可能ですが、できるだけ多くの期間についてまとめて請求してください。申請者は取得しようとする日・時間を休暇簿(介護時間用)に記入、申出をし、隊務の運営に支障がない場合は承認されます。

介護休暇及び介護時間は、要介護者の要件を満たしていれば取得可能です(要介護認定や要支援認定の有無は問いません。)



▶ 遠距離介護行動の3つの柱 ◀

離れて暮らす親が介護になったら・・・介護は突然始まるケースが多いもの。
もし介護が始まったら、介護計画を立て、しっかり実行するのがあなたの役割です。



介護チームを組む

家族だけで介護はできません。地域包括支援センター、ケアマネージャー、医師、専門職と一緒に親を支えます。

親を支えるサービス情報を集める

その地域のサービス内容については、地域包括支援センターで把握しています。

原則、親のお金で介護

介護は親の自立を応援するために行うことなので原則、親のサイフからまかなうことが基本です。

「遠距離介護行動の3つの柱」(NPO法人パオッコ)より作成

介護休業手当金

隊員が配偶者、父母、子等の負傷、疾病及び老齢にあるものを介護するため、日を単位とした介護休暇を取得した場合に支給されます。

なお、時間を単位として介護休暇を取得した場合には支給されません。

支給期間 介護休業の期間(日数を通算して66日を越えない。)。ただし、土曜日、日曜日及び祝日については支給の対象にはなりません。

支給額 平成28年8月1日以降に開始した介護休業1日につき標準報酬の日額の67/100に相当する額が支給されます。(雇用保険給付金相当額を上限とします。)

2

育児・介護等の両立支援に係る取組

育児
介護

休憩時間の短縮

育児や介護を行う職員や妊娠中の女性職員は、休憩時間を60分から45分又は30分に短縮することができる制度

請求	「休憩時間変更申出書(短縮)」によりあらかじめ請求
対象・要件	①妊娠中の女性職員 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場合 ②育児中の職員 ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育している場合 ・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必要がある場合 ③要介護者を介護する職員 ④その他の職員 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場合
その他	休憩時間を短縮・分割した場合の勤務は、1日の勤務時間に変更がないので、給与の減額はありません。

超過勤務の免除及び制限(自衛官除く)

育児、介護などをする職員の請求により、隊務の運営に支障のある場合を除き、超過勤務を免除及び制限することができる制度です。

	超過勤務の免除	超過勤務の制限
対象者	・妊娠中又は出産後1年以内の女性職員 ・3歳に満たない子を養育する職員 ・要介護者を介護する職員	・小学校就学の始期に達してない子を養育する職員 ・要介護者を介護する職員
内容	超過勤務をしないことが可能	超過勤務の時間数を「1月に24時間、1年に150時間」までに制限可能
請求期間	・妊娠中又は産後1年を経過しない女性職員は、出産予定日又は産後1年を経過する日以前の日までを超過勤務免除終了日として請求 ・3歳に満たない子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、1年単位又は月単位(1年未満に限る。)で請求 ・要介護者を介護する職員は、1年単位又は月単位で請求	
その他	要件を満たす限り、早出遅出勤務と超過勤務の免除・制限は同時に受けることができる。なお、いずれの措置も、要件を満たす間は何回でも請求することができる。	



不妊治療のための休暇の新設

(通称「出生サポート休暇」)(令和4年1月1日より適用)

不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合には、有給の休暇(特別休暇)として休むことができるようになりました。

- **男女問わず、不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合**
出生サポート休暇の対象となる「不妊治療」とは、不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等をいいます。
体外受精に係る移植後の経過観察、ホルモン補充、妊娠判定等のための通院も出生サポート休暇の対象となり、医療機関が実施する説明会への出席、これらの通院や出席において必要と認められる移動(自宅又は職場と医療機関等との間の移動を含む。)及び入院も対象となります。
職員本人が何ら治療を受けず、単に配偶者の通院に付き添うためだけの場合は、出生サポート休暇の対象となりません。ただし、配偶者の診断結果やその後の不妊治療の方針について医師から説明を聞く場合等は、出生サポート休暇の対象となります。

- **休暇の日数(有給)**

- ・常勤職員：1の年において5日*の範囲内
- ・非常勤職員：1の年度において5日*の範囲内
- ※体外受精や顕微授精を受ける場合は10日

- **対象職員**

- ・常勤職員：全ての職員
- ・非常勤職員：次の①及び②のいずれも満たす者
 - ①1週間の勤務日が3日以上職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であるもの
 - ②6月以上の任期が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員



- **取得単位**

1日又は1時間

- **請求手続き**

休暇簿(特別休暇用)に記入し、
休暇許可権者に請求を行ってください。

理由欄には、不妊治療と記載する必要はなく、「出生サポート休暇」や根拠条文「施行規則49条1-3の2」を用いて記載することでも差し支えありません。



ワークライフバランス専門官

元自衛官の再任用制度

元自衛官(中途退職した自衛官)を、選考により再任用する制度です。再任用後は、現職自衛官と同様の人事管理が行われます。

配偶者や知人に該当者がおりましたら、本制度を伝えてください。募集要項は空自HPIに掲載されています。

再任用条件等

- **採用時の年齢制限**

対象階級	1曹以上	49歳未満
	2曹及び3曹	48歳未満
	士長以下	34歳未満

- **採用時の階級**

原則、退職時の階級

- **採用時の特技**

原則、退職時に指定されていた特技

14年ぶりに復帰しましたが、女性が働きやすい環境も整い、家庭と仕事の両立ができる充実した生活を送っています。



入間基地において活躍する再任用自衛官(写真中央)

3

女性隊員の活躍推進のための取組

航空自衛隊では、装備品の高度化及び複雑化並びに任務の多様化及び国際化が進む一方、厳しい募集環境の下、質の高い多様な人材を安定的に確保し組織の精強性を維持するため、女性自衛官の採用拡大を図っています。

女性が十分に能力を発揮して働ける職場づくりとして、教育部隊の受入能力の拡充、部隊等の勤務・居住環境の整備を推進するほか、固定的な性別役割分担意識の払しょく、両立支援制度の理解と利用の促進、キャリア形成支援に関する教育等、種々の取組を行っています。

空自メンター制度 (令和元年7月開始)

メンター制度とは、一般的には、豊富な知識と職業経験をもっている職場内の先輩(メンター)が悩みや不安を抱える後輩隊員(メンティー)に対して行う個別支援活動のことをいいます。空自は、多くの隊員が参加し、育児、介護、キャリア形成等に関する情報共有やネットワークの構築が図られるグループメンタリングを主体としたメンター制度を運用しています。

航空自衛隊メンター制度の実施について(通達)(空募人計第81号(R1.7.19))

グループメンタリングの概要

相談の対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> ● 自己の能力伸展(キャリア形成、自己啓発活動等)に関すること ● 仕事とライフイベント(出産、育児、家事、介護等)との両立に関すること
メンティーの対象	● 男女全て の隊員(希望者)
メンターの要件	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則として、3曹以上(相当事務官を含む。)であり、メンター養成研修(※)を修了済みの隊員(非常勤隊員は除く。)
グループメンタリング要領	<ul style="list-style-type: none"> ● 半期に1回を基準に実施 ● 1グループ当たりの人数は、6~8名を基準とする。 ● 原則として、WLB担当者又は人事担当者が主体となって計画を実施し、メンターを積極的に参加させるものとする。 ● メンター、メンティーの他、希望者又は部隊等の長が指名する者を参加させることができる。

※メンター養成研修とは、人事院メンター養成研修、防衛省メンター養成研修又は空自メンター養成研修のいずれかをいう。



■グループメンタリングで取り扱うテーマ(一例)

- 育児と仕事の両立 ……[妻(夫)に両立を協力してもらうには]
- 介護と仕事の両立 ……[遠距離にいる親の介護について]
- 異動に伴う勤務環境の変化…[新たな業務への向き合い方]
- 若手隊員のキャリアプラン…[経歴管理の説明と個人申告の参考]
- 職場又は自身の働き方 ……[仕事の効率化を図るには]



細部実施要領は、通達を参照してください

ワークライフバランス専門官

ロールモデルの紹介

様々な働き方やキャリア形成をしてきた女性隊員の活躍事例を紹介しています。

● 航空自衛隊HP

https://www.mod.go.jp/asdf/about/ge_wlb/index.html

空自WLB 検索



● 防衛省HP

<https://www.mod.go.jp/j/profile/worklife/index.html>

防衛省WLB 検索



● 航空自衛隊女性隊員活躍紹介パンフレット



● 防衛省女性職員ロールモデルの紹介



女性自衛官の経験談の紹介

過去に女性自衛官が経験したキャリアへの不安、仕事生活との両立への悩みとその解決方法等に係る事例を集め、空幕ワークライフバランス推進企画班のホームページ(事務共通システムからアクセス可能)で令和3年8月から公開しています。

過去に女性自衛官が抱えた不安や悩み、それを乗り越えた事例、メッセージを紹介することにより、不安や悩みを軽減、解消するための一助とするためのものですが、相互理解を促進する上でも、女性隊員のみならず、男性隊員にも是非見ていただきたい内容となっています。

退職の悩み

● Hさんの場合

辞めようと思ったこと

2尉の頃、特技の資格試験と妊娠時期が重複した際、当時の直属の上司から「おめでとうと言えない。」と言われ、自衛隊を辞めようと思ったことがありました。

辞めずに頑張っている理由

係付幹部(3候出身)の方から「おめでとうございませう。育児休業を取る期間なんて、長い人生のほんの一瞬のこと。自衛官人生の30年のうち、ほんの1年や2年、子育てして何が悪い。しっかり育ててまた戻ってきて役目を果たしてくればいいんです。」と言われ、「この人に恩返しできるよう、組織のために頑張ろう。」と気持ちの切替えができ、今も鋭意、恩返し中です。

4 意識改革

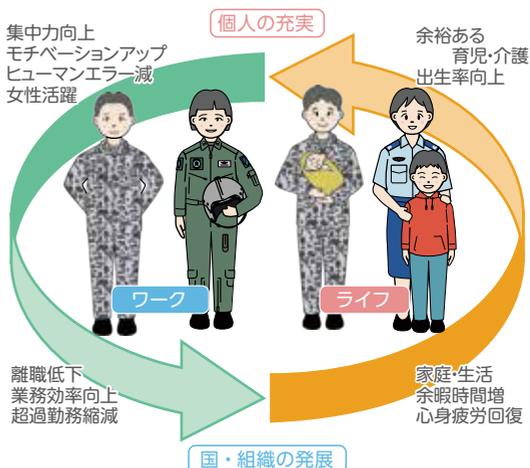
「ワークライフバランス」を進めるには「働き方改革」が必要です。任務が多様化等していく一方で、厳しい募集環境は続いています。このような状況において、今までの働き方では、任務遂行が困難となります。業務の効率化を図り少ない人数で今まで以上の仕事をしていかなくてはなりません。そのためには、まずは個人及び職場全体の意識改革が必要です。現状に満足せず、過去の成功体験や慣習にとらわれすぎることなく、時代に応じた柔軟な思考が求められています。

旧来の慣習や考え方にとらわれて、大事な何かをあきらめていませんか？限られた時間の中で個人の充実を図り最大限の成果を得る「ワークライフバランス」の本質は、意識改革を伴う「実践」にあります。「ワーク(仕事)」と「ライフ(家庭生活)」を別次元でとらえるのではなく、「ライフ」の活力が「ワーク」に還元する好循環を積極的に追求してください。



ワークライフバランス推進企画班長

【自衛官とワークライフバランスのイメージ】



相談窓口

不明な点は、所属する部隊等の人事担当部署に相談しましょう。

相談内容	担当窓口	電話
ワークライフ バランス関係	航空幕僚監部人事教育部人事教育計画課 ワークライフバランス推進企画班	8-6-60208
	航空総隊司令部総務部人事課人事班 ワークライフバランス推進等専門官	8-42-4614
	航空支援集団司令部総務部人事課人事班 ワークライフバランス推進等専門官	8-48-2514
	航空教育集団司令部総務部人事課人事班 ワークライフバランス推進等専門官	8-55-2323
	航空開発実験集団司令部総務部人事課人事班 ワークライフバランス推進等専門官	8-48-3216
	補給本部総務部人事課人事班 ワークライフバランス推進等専門官	8-68-6052
人事制度及び 勤務時間関係	航空幕僚監部人事教育部人事教育計画課 制度班	8-6-60207
福利厚生事業関係	航空幕僚監部人事教育部厚生課厚生班	8-6-60303

両立支援制度等に関する情報提供

部隊等の事務共通システムPORTALからアクセスできます。



- ▶ 空幕ワークライフバランス推進企画班ホームページ
http://portal.dii.mod.go.jp/sites/asdf_oa/gyoumu/WLB/SitePages/ホーム.aspx



両立支援に係る制度の紹介、教育資料、関連規則、ハンドブックの閲覧のほか、育児プランシート等のダウンロードが可能

- ▶ 防衛省職員のための両立支援ハンドブック(防衛省人事教育局)
<http://www.mod.go.jp/ib/KASITU/danjyokiyodo/ryouritsushienhandbook.pdf>



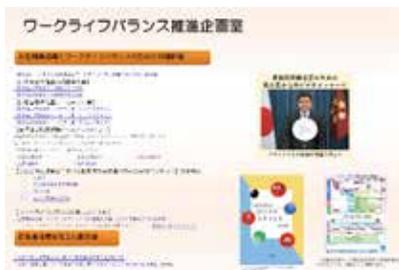
ダウンロードできます。
 育児、介護の両立支援制度の紹介、よくある質問などを掲載

- ▶ イクメンパスポート(内閣官房内閣人事局)
<http://web.mod.go.jp/ib/KASITU/danjyokiyodo/ikumenpassport202104.pdf>

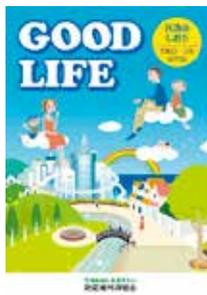


育児を取得した男性とそれを支えた上司からのメッセージ、有識者のアドバイス、利用可能な制度等を紹介

- ▶ 防衛省人事教育局ワークライフバランス推進企画室ホームページ
<http://web.mod.go.jp/ib/KASITU/danjyokiyodo/>



- ▶ 福利厚生事業関係(共済業務)(防衛省共済組合)
http://portal.dii.mod.go.jp/sites/asdf_oa/gyoumu/kousei/SitePages/ホーム.aspx



出産費、育児や介護の手当金、高額療養費、庁内託児施設などの情報を掲載

■育児・介護等制度一覧表

区分	制度名(★は有給)	制度の概要等		申請書	根拠	留意事項
		概要	利用期間等			
育児	★ 妊産婦の保健指導及び健康診査のための特別休暇	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が保健指導及び健康診査のため勤務しないことを認める休暇	妊娠中の期間又は出産後1年以内の期間	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則第49-1-4 ・自訓令14-4 ・事訓令6-4	認められる回数は妊娠期間に応じて決定
	★ 妊娠中の休息、補食のための特別休暇	妊娠中の女性職員が母体又は胎児の健康保持のため、適宜休息し、又は補食するために取得することが可能	妊娠中の期間	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-4の2 ・自訓令14-5 ・事訓令6-5	
	★ 妊娠中の職員の通勤緩和のための特別休暇	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場合に取得することが可能	妊娠中の期間	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-5 ・自訓令14-6 ・事訓令6-6	勤務の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲
	★ 産前特別休暇	出産予定の女性職員が申し出た場合に、出産日までの期間に取得することが可能	産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)から出産の日まで	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-6 ・局長通知1-6-(1)キ	・取得期間は、分べん予定日以前、暦の上での42日間(98日間)をいうもので、分べん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われる。 ・特別休暇簿により、あらかじめ所属長に申し出る。(所属長の承認は不要)
	★ 産後特別休暇	出産した場合に取得することが可能	出産日の翌日から8週間	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-7 ・局長通知1-6-(1)ク、ケ	
	★ 配偶者の出産特別休暇	妻の出産に伴う入院後の付添い等を行うため、男性職員が取得することが可能	妻の入院から出産の日後2週間までの間に2日	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-9 ・自訓令14-7 ・事訓令6-7 ・局長通知1-6-(1)ク、コ、セ ・局長通知1-6-(2)	
	★ 育児参加のための特別休暇	妻が出産する場合に、男性職員がその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場合に取得することが可能	産前産後期間中に5日(第1子出産の場合は産後期間中)	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-9の2 ・自訓令14-14 ・事訓令6-13 ・局長通知1-6-(1)ク、サ、セ ・局長通知1-6-(2)	
	★ 保育時間確保のための特別休暇	生後1歳未満の子を育てる職員が、その子の保育(授乳や託児所等への送迎等)に必要と認められる場合に取得することが可能	子が1歳に達するまで	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-8	1日2回それぞれ30分以内
	★ 子の看護のための特別休暇	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子を看護するため、取得することが可能	年5日(小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日)	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-9の3 ・自訓令14-14 ・事訓令6-13 ・局長通知1-6-(1)シ、セ ・局長通知1-6-(2)	「看護」には予防接種又は健康診断を受けさせるために付添う場合を含む。
	★ 育児休業	子を養育するため、子が3歳に達する日まで、休業することが可能	子が3歳に達するまで	育児休業承認請求書	・国家公務員の育児休業等に関する法律第3条 ・職員の育児休業等の運用について(通知)(人1第1841号4.3.27)	
★ 育児短時間勤務(自衛官除く)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することが可能	子が小学校就学の始期に達するまで	育児短時間勤務承認請求書	・国家公務員の育児休業等に関する法律第12条 ・職員の育児休業等の運用について(通知)(人1第1841号4.3.27)	勤務時間は週19時間35分、23時間15分、24時間35分などの中から職員が選択	
★ 育児時間	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で勤務しないことが可能	子が小学校就学の始期に達するまで	育児時間承認請求書	・国家公務員の育児休業等に関する法律第26条 ・職員の育児休業等の運用について(通知)(人1第1841号4.3.27)	1日2時間まで取得可能(30分単位)	
介護	★ 短期介護休暇	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(要介護者)の介護その他の世話をを行うため、取得することが可能	年5日(要介護者が2人以上の場合は10日)	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-9の4 ・自訓令14-8及び14 ・事訓令6-7及び13 ・局長通知1-6-(1)ス、セ ・局長通知1-6-(2) ・局長通知1-9-(6)、(7)	・取得単位は1日または1時間 ・「その他の世話」には、要介護者の介護のほか、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の要介護者の必要な世話を含む。 ・「要介護者の状態等申出書」とともに休暇承認権者に請求
	★ 介護休暇	要介護者の介護を行うために、通算6月までの期間内において取得することが可能	要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算6月を超えない範囲内で指定する期間(指定期間)内	休暇簿(介護休暇用)	・施行規則49の2	取得単位は1日または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)
	★ 介護時間	要介護者の介護を行うために、1日の勤務時間のうち2時間を超えない範囲で勤務しないことが可能	最初の承認の日から連続する3年の期間内(要介護状態ごと) ※介護休暇の指定期間は除く。	休暇簿(介護時間用)	・施行規則49の2の2	1日2時間まで取得可能(30分単位)

区分	制度名(★は有給)	制度の概要等		申請書	根拠	留意事項
		概要	利用期間等			
その他の西立	超過勤務の免除(自衛官除く)	妊娠中もしくは出産後1年以内の女性職員、3歳未満の子を養育する職員又は要介護者を介護する職員は超過勤務をしないことが可能	妊娠中もしくは出産後1年以内、子が3歳に達するまでの間又は介護を必要とする期間	超過勤務制限請求書	・事訓令第3条の2第2項 ・育児又は介護を行う自衛官以外の隊員の超過勤務の制限等の運用について(通知)(人計第7987号22.6.21)	
	超過勤務の制限(自衛官除く)	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要介護者を介護する職員の超過勤務を制限する制度	子が小学校就学の始期に達するまでの間又は介護を必要とする期間	超過勤務制限請求書	・事訓令第3条の2第2項 ・育児又は介護を行う自衛官以外の隊員の超過勤務の制限等の運用について(通知)(人計第7987号22.6.21)	隊務の運営に支障のある場合を除き、当該職員からの請求により、月24時間、年150時間を超えて超過勤務をさせてはならない。
	休憩時間の短縮	休憩時間が60分の場合は45分又は30分、休憩時間が45分の場合は30分に短縮することが可能	妊娠中、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の送迎が必要な間又は介護を必要とする期間や障害者が必要とする期間	休憩時間変更申出書(短縮)	・隊員の勤務時間の運用について(通知)(人計第2476号4.4.21)	
	早出遅出勤務	育児(未就学児の養育及び就学児の学童保育への送迎)、介護、その他(修学や業務による疲労蓄積防止等)のために、1日の勤務時間の長さを変えずに、始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務することが可能	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	早出遅出勤務請求書	・自訓令第9-1,2 ・事訓令第2-6,7 ・早出遅出勤務等の運用について(通知)(人計第6311号18.6.30)	隊務に関連性のある夜間大学の課程等による修学等のためや、障害者が請求した場合、国際関係、予算折衝等の業務に従事する職員の疲労蓄積防止のため、早出遅出勤務をさせる必要があると認める場合にも利用できる。
	フレックスタイム制	職員から申告が行われた場合、隊務又は公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮し、勤務時間を割り振ることが可能 育児又は介護を行う職員や障害を持つ職員については、全員が勤務しなければならない時間帯(コアタイム)を短縮し、より柔軟な勤務形態とすることが可能	-	申告・割振り簿	・自訓令9-3-11 ・事訓令2-8,9 ・航空自衛隊におけるフレックスタイム制の運用の手引き(空幕人計第128号28.6.10)	1週間当たり平均の勤務時間又は日課が38時間45分となるように割り振る(4週間の場合155時間)こととなるため、1週間当たりの勤務時間は、通常の勤務と変わらない。
	テレワークを行うための休憩時間の延長	休憩時間(60分又は45分)を育児・介護に必要な範囲内で延長することが可能	-	休憩時間変更申出書(延長)	・隊員の勤務時間の運用について(通知)(人計第2476号4.4.21)	在宅勤務(テレワーク)をする場合に住居と勤務場所との間の移動や育児・介護を行う期間に限る。
	休憩時間の弾力的な設定	障害を有する職員が、休憩時間を分割・延長・短縮・追加の設定をすることが可能	-	休憩時間変更申出書	・隊員の勤務時間の運用について(通知)(人計第2476号4.4.21)	
★ ライフイベントに応じた休暇	職員が結婚する場合の特別休暇	職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のために取得することが可能	結婚の日の5日前の日から結婚の日後1月を経過する日までの間において、連続する5日の範囲内の期間	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-3 ・自訓令14-2 ・事訓令6-2 ・局長通知1-6-(1)オ	・戸籍上の届出をする婚姻だけでなく、事実上の婚姻(いわゆる内縁、事実婚)も含まれる。 ・「結婚の日」とは、社会的に結婚した日と認められる日であり、「結婚の日」又は「婚姻届の日」が挙げられる。いずれの日を「結婚の日」とするかは、当該職員が選択することができる。なお、結婚式も婚姻の届出も行わない場合には、社会通念に基づき個別具体的に判断することになる。
	親族死亡の場合の特別休暇	隊員の親族が死亡した場合で、葬儀、服喪その他の親族死亡に伴い必要と認められる行事等のために取得することが可能	死亡した親族等に応じて定められた連続する日数(葬儀のため遠隔地に赴く場合は、往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間(配偶者、父母の場合は7日、子の場合は5日、祖父母の場合は3日(代襲相続し、かつ祭具等の承継を受ける場合は7日)など。)	休暇簿(特別休暇用)	・自衛隊法施行規則49-1-10 ・自訓令14-9 ・事訓令6-9	
	父母の追悼のための特別休暇	隊員が父母の追悼のための特別な行事(父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。)のために取得することが可能	1日の範囲内	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-11 ・自訓令14-10 ・事訓令6-10	父母(実父母又は養父母含む)の命日に営む法等を指す。
	総合的な健康診査(いわゆる人間ドック)を受けるための特別休暇	総合的な健康診査(いわゆる人間ドック)を受けるために取得することが可能	1日の範囲内の期間(午後始まり翌日の午前中に終了する総合的な健康診査を選択する場合など特別な事情がある場合は、2日の範囲内の時間)	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-12の2 ・自訓令14-11及び12 ・事訓令6-11及び12	防衛省職員の健康管理に関する訓令(昭和29年防衛庁訓令第31号)別表第1に掲げる検診の項目をおおむね含み、官房長等又は防衛省共済組合が計画し、実施するものに限る。
	配偶者同行休業	隊員が、外国での勤務等により外国に住所及び居所を定めて滞在する配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にするため、一定期間休業することが可能	3年を超えない範囲内	配偶者同行休業請求書	・国家公務員の配偶者同行休業に関する法律第3条 ・職員の配偶者同行休業の運用について(通知)(防人計第1860号26.2.21)	配偶者は、男女の別はなく、国家公務員に限らない。
★ その他	夏季特別休暇	隊員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため取得することが可能	7月1日から9月30日までの間における原則として休養日等を除いて連続する3日の範囲内の期間	休暇簿(特別休暇用)	施行規則49-1-12	
	年末年始特別休暇	年末及び年始の場合に取得することが可能	12月29日から翌年1月3日までの期間(隊務の運営に支障がある場合は12月29日から翌年2月27日までの間における6日)	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-16 ・局長通知1-6-(1)テ	
	不妊治療	不妊治療を受けるための医療機関への通院や、その医療機関が実施する不妊治療に関する説明会への出席などで使用可能(移動の時間を含む。)	・常勤職員:1の年において5日の範囲 ・非常勤職員:1の年度において5日の範囲 ・1日または1時間の単位で取得可能 ・体外受精や顕微授精等を受ける場合は+5日	休暇簿(特別休暇用)	・施行規則49-1-3の2 ・自訓令14-3,14 ・事訓令6-3,14 ・局長通知1-6-(1)カ ・局長通知1-6-(2)	休暇簿の「理由」欄については、通称(出生サポート休暇)や根拠条文を用いて記載することも差し支えない。「理由」欄の記載例を示すと、以下のとおりである。 ・出生サポート休暇に係る通院等のため ・施行規則49-1-3の2に規定する通院等のため
	生理休暇	生理日の就業が著しく困難な場合に取得することが可能		休暇簿(病欠休暇用)	・施行規則48-2-1	



航空幕僚監部 人事教育部 人事教育計画課

Personnel Planning Division, Personnel and Education Department, Air Staff Office

所
属

階
級

氏
名