

介護ハンドブック

令和7年10月 大阪府教育庁教職員室

もくじ

介護のための休暇制度について	1
介護休暇	2
介護時間	3
短期介護休暇	4
介護欠勤	4
早出遅出勤務	5
介護にかかる就業の制限等	5
介護にかかる給付制度	6
介護にかかる制度の利用にあたって	7
各種お問い合わせ先	8
参考資料 常時介護を必要とする状態に関する判断基準（厚生労働省資料抜粋）	9
個別周知・意向確認書	10

介護のための休暇制度について

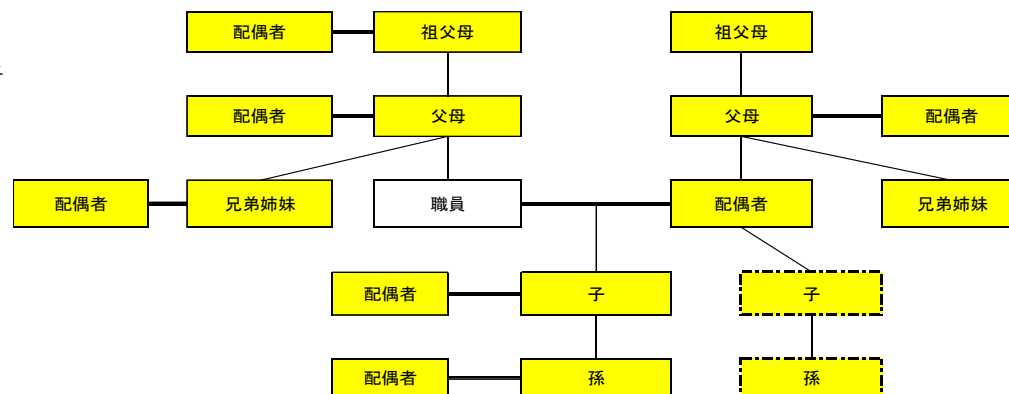
介護のための休暇制度は、高齢化、核家族化、女性の社会進出など、社会状況の変化の中で、家族を介護するため勤務することが困難な場合に、所定の手続きに従い、任命権者の承認を得て、具体的な勤務義務を免除される制度です。

被介護人の状況は、人により様々であり、また多様な介護サービスもあることから、それぞれの実情に応じて休暇制度等を活用することにより、介護と仕事の両立を図ることが大切です。

なお、令和2年4月から、「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」の趣旨を踏まえ、取得対象を拡大し、一部の休暇等について、LGBT等性的少数者の職員も取得可能になりました。介護のための休暇制度は、介護欠勤を除き利用できます。

1. 被介護人の範囲

- ・ 配偶者、二親等内の親族及び配偶者の父母の配偶者
 - ・ 配偶者の子及び孫
(ただし、その父母のいずれもが死亡している者)
- * 配偶者には内縁の者も含む



2. 被介護人の状態

負傷、疾病又は老齡により2週間以上の期間にわたり被介護人が自力で食事、排せつ、歩行、衣類の着脱その他日常生活を営むのに必要な動作ができないこと。

*要介護の認定を受けていることが要件ではありません。



介護休暇

介護休暇は、通算180日を限度に休業できる制度で、連続して取得することも、分割して（4回以内）取得することも可能です。同一の被介護人に対して、一定期間に集中して介護を行う場合に役立つ制度です。

1. 休暇の期間

被介護人が介護を必要とする一の継続する状態ごとに180日を限度として付与します。

※介護を必要とする一の継続する状態とは？

- ・介護を必要とする状態が継続しているときに、新たな病気を併発した場合は、同一の状態が継続していると取り扱います。
- ・被介護人の症状が治癒した場合や軽快等介護を必要とする状態が終息した場合に一旦職務に復帰した後、同一人についてまた別の負傷、疾病等が発症したときは、同一の状態が継続しているとは取り扱いません。

3. 取得単位等

1日又は時間で取得できます。

<取得にあたっての留意点>

- ・時間単位の場合は、1日を通じ4時間を超えない範囲内の時間とする。
- ・1回の申請に係る期間内では、原則として同一時間帯となります。
- ・時間単位の介護休暇については、時間年休との併用は可能であり、1日勤務しないことも可能です。

5. 勤勉手当

介護休暇を与えられて勤務しなかった期間（時間単位の場合は時間数を日数に換算）から、週休日、休日等を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間を勤勉手当に係る勤務期間から除算します。

2. 請求の回数

介護を必要とする一つの継続する状態ごとに4回以内です。

※4回以内とは？

1回毎に期間をあけて取得することも可能で、第1回目の取得から第4回目の取得までの期限はない。（第1回目を令和7年11月に取得し、1年後の令和8年11月に第2回目を取得するなど）

<取得例>

- ① 45日 × 4回
- ② 90日 × 1回 + 60日 × 1回 + 30日 × 1回
- ③ 180日 × 1回

4. 給与

- ・勤務しない時間1時間について、勤務1時間当たりの給与額（職員の給与に関する条例第27条に規定する額）が減額されます。
- ・ただし、介護休暇をした場合は、共済組合から介護休業手当金（非課税）が支給されます。
- ・なお、時間単位による介護休暇の場合は、支給されません。
- ・昇給には影響しません。



介護時間

介護休暇と同様に、被介護人の介護のために勤務しないことができる制度です。介護休暇が終日勤務しないことができるのに対し、介護時間は1日2時間以内となりますが、連続する3年間にわたり取得できます。なお、同じ被介護人について介護休暇との併用はできません。

1. 休暇の期間

被介護人が介護を必要とする一の継続する状態ごとに連続する3年の期間内で勤務しないことができます。

※介護を必要とする一の継続する状態は、介護休暇と同様です。

※連続する3年の期間内の取得となりますので、同一の介護状態において最初に介護時間を取得した日を起算点として、3年を超えると取得できません。（3年の期間内で断続的に取得することも可能です。）

2. 取得単位等

1日につき **2時間以内**で、**15分単位**で取得できます。

<取得例>

- ① 8時30分～9時15分、15時45分～17時00分
- ② 8時30分～10時30分
- ③ 15時00分～17時00分

<取得にあたっての留意点>

- ・1回の申請に係る期間内では、原則として同一時間帯となります。
- ・時間年休との併用は可能であり、1日勤務しないことも可能です。

3. 給与

- ・勤務しない時間1時間について、勤務1時間当たりの給与額（職員の給与に関する条例第27条に規定する額）が減額されます。
- ・昇給には影響しません。

4. 勤勉手当

介護時間により勤務しなかった期間（時間数を日数に換算）が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間を勤勉手当に係る勤務期間から除算します。



短期介護休暇（特別休暇）

被介護人に必要な介護のための休暇制度（有給）です。

1. 休暇の期間

被介護人の介護その他の世話を行う場合に、1会計年度につき5日以内で取得できます。

被介護人が2人以上の場合は10日以内となります。

※その他の世話とは？

被介護人の介護、被介護人の通院等の付き添い、被介護人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被介護人の必要な世話を行うことを言います。

2. 取得単位等

1日又は時間で取得できます。



介護欠勤

家族の介護のため勤務することが困難である職員に対し、一定の条件のもとに欠勤することを認める制度です。他の制度と比較して、勤勉手当等への影響が大きいことに留意する必要があります。

1. 欠勤の期間

被介護人が負傷、疾病又は老齢によりリハビリテーション、通院その他病状の回復等にあたり介助を必要とする場合に、1会計年度につき、30回以内で欠勤することが認められます。

※被介護人が複数ある場合でも職員1人につき30回以内です。

2. 取得単位等

1日又は1日以内に必要な時間となります。

3. 給与

- ・勤務しない時間1時間について、勤務1時間当たりの給与額（職員の給与に関する条例第27条に規定する額）が減額されます。
- ・なお、欠勤により給与が支給されないときは、一定の要件のもとで、共済組合から休業手当金が支給されます。

4. 勤勉手当

欠勤により給与を減額された期間を、勤勉手当にかかる勤務期間から除算します。



早出遅出勤務

勤務時間（7時間45分）はそのまま、家族の介護のために始業時間を早くしたり（早出）、遅くしたり（遅出）できる制度です。

1. 対象者

日常生活を営むのに支障があり、介護を要する親族（被介護人）を介護する職員で、被介護人を介護するため、校長が必要と認めた職員。

2. 勤務時間

各学校における通常の始業・終業時刻から

㊦ 30分早出、㊩ 15分早出、㊵ 15分遅出、
㊴ 30分遅出、㊰ 45分遅出

の区分で設定できる。

介護にかかる就業の制限

1. 深夜勤務の制限

深夜（午後10時～翌日午前5時）における時間外勤務や宿日直勤務の制限の申請があった場合には、校長等は、深夜における時間外勤務等を命じることはできません。

3. 時間外勤務の制限

時間外勤務の制限について申請があった場合には、1月当たり12時間30分を超えて時間外勤務命令を行うことはできません。

2. 時間外勤務の免除

時間外勤務の免除の申請があった場合には、校長等は、時間外勤務等を命じることはできません。

介護にかかる給付制度（介護休業手当金）

下記の要介護家族を介護するために、介護休暇を取得した場合に支給されます。時間単位の取得の場合は支給されません。

1. 対象となる要介護家族

- ①配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
- ②同居の父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

2. 支給期間

介護を必要とする一の継続する状態ごとに、介護休暇の日数を通算して66日間分を限度

3. 支給額

1日につき 標準報酬の日額×67/100（円未満切り捨て）

※標準報酬の日額＝標準報酬月額×1/22の額（10円未満四捨五入。）

<支給額の例> 標準報酬月額が30万円の場合

1日につき、 $(30万 \times 1/22) \times 0.67 = 13,640 \times 0.67 = 9,138円$

※給付日額には上限額があります。（上限額は、毎年変更される可能性があります。）

※給与の一部が支給されている場合は、その金額を控除して介護休業手当金を支給します。

※雇用保険加入の方で、同一の介護休業について雇用保険法の規定による介護休業給付の支給を受けることができるときは、共済組合から支給はしません。

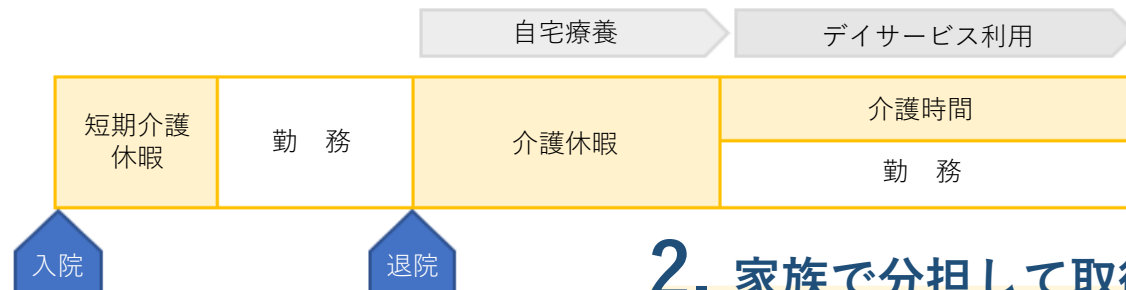


制度の詳細等については、
公立学校共済組合大阪支部の
ホームページ等でご確認ください。

介護にかかる制度の利用例

介護は、育児とは異なり、年齢や親族関係、症状などが様々であることから、それぞれの状況に適した制度を利用することが大切です。
各制度の特徴や活用できる期間等の制限に留意して利用してください。

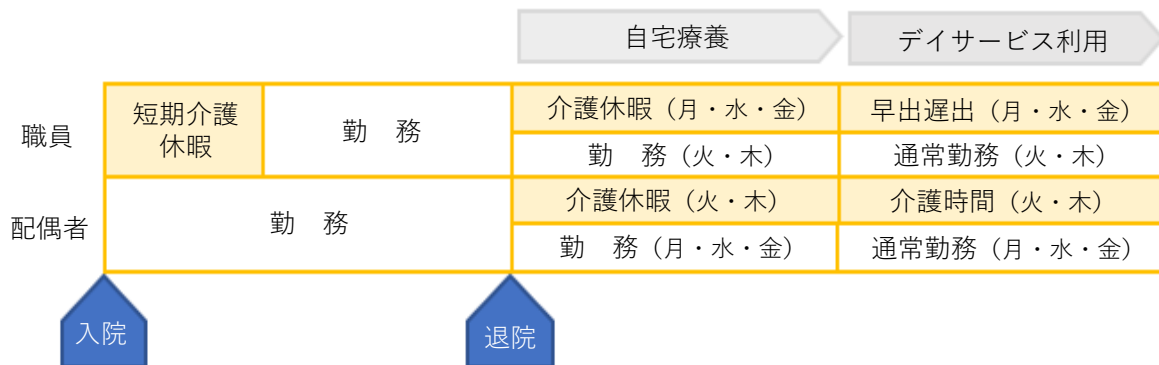
1. 被介護人の状況に応じて取得する例



2. 家族で分担して取得する例（時期を分担）



3. 家族で分担して取得する例（曜日を分担）



介護と仕事を両立しやすい環境づくりに向けて

介護は、誰もが直面する問題です。また、育児と違って突然必要となることがあります。

まだ先の将来のことと思わず、休暇等の制度を理解しておくとともに、日ごろから家族と話し合っておきましょう。

介護が必要となったときは、抱え込まずに、周囲の人や校長等に相談しましょう。

校長等の方は、制度の理解はもちろんのこと、介護を抱える教職員と十分に話し合いながら、介護と仕事を両立させることができる環境づくりに努めましょう。

○校長等が「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」に基づいて行動する。

▶各制度の利用にあたり、不利益取り扱いを示唆したり、利用を阻害する言動はダメ！です。

▶介護休暇等を取得することを理由に不利益扱いを示唆したり、嫌がらせ等の言動はハラスメントです！

各種お問い合わせ先

事務室から所管課へのお問い合わせにご利用ください。

教職員の皆さんは勤務校の事務室にご相談ください。

教職員企画課 労務・働き方改革推進G

府立学校職員の各種休暇、休業制度についての
問い合わせ

直通 06-6944-9374
内線 3443

公立学校共済組合大阪支部

(教育庁福利課 医療・資格G 医療担当)

給付に関することの問い合わせ

直通 06-6941-2867
内線 3485

教職員企画課 給与・企画G

府立学校職員の各種給与制度についての問い合わせ

直通 06-6944-9375
内線 3439

参考資料

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

(厚生労働省資料 改正令和 7 年 1 月 20 日雇均発 0120 第 2 号 抜粋)

別添 1

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

介護休業は、対象家族（注 1）であって 2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあるもの（障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活に必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない。）を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

- 「常時介護を必要とする状態」とは、以下の（1）または（2）のいずれかに該当する場合であること。
- (1) 項目①～⑩のうち、状態について 2 が 2 つ以上または 3 が 1 つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。
- (2) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護 2 以上であること。

状態 項目	1 (注 2)	2 (注 3)	3
① 座位保持（10 分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえればできる (注 4)	できない
② 歩行（立ち止まらず、座り込まずに 5m 程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③ 移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④ 水分・食事摂取（注 5）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤ 排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥ 衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦ 意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧ 外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある（注 6）	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある

⑨ 物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注 7)
⑩ 高圧の音が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある（注 8）	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪ 失業又は医療機器の使用・管理	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫ 日常の意思決定（注 9）	できる	本人に関する重要な意思決定はできない (注 10)	ほとんどできない

- (注 1) 「対象家族」とは、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母をいうものであり、同居の有無は問わない。
- (注 2) 各項目の 1 の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。
- (注 3) 各項目の 2 の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者、障害児・者の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。
- (注 4) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。
- (注 5) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。
- (注 6) 「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。
- (注 7) ⑩ 3 の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。
- (注 8) 「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況（混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等）をいう。
- (注 9) 「⑫日常の意思決定」とは、毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。
- (注 10) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、支援等を必要とすることをいう。

介護休暇及び介護両立支援制度等
個別周知・意向確認書（常勤職員用）

仕事と介護を両立しよう！

仕事と介護の両立ができるよう介護が必要となった際に利用できる制度をまとめた「[介護ハンドブック](#)」があります。介護休暇等の制度を利用して、仕事と介護の両立を図りましょう！

介護休暇等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。また、介護休暇等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休暇等の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、校長等へ提出してください。

該当するものに○	
	介護休業を取得する。
	その他の介護に関する休暇等を取得する。
	取得する意向はない。
	検討中

「その他の介護に関する休暇等を取得」する場合は具体的な内容を記入してください。

【提出日】 年 月 日
【提出者】 氏名

介護休暇及び介護両立支援制度等
個別周知・意向確認書（非常勤職員用）

仕事と介護を両立しよう！

介護休暇等の制度を利用して、仕事と介護の両立を図りましょう！
介護休暇（教職員室）

介護休暇	・被介護人を介護する非常勤職員が被介護人の各々が介護を必要とする一の継続する状態にある間（以下「被介護人各々に係る一の被介護期間」という。）に初めて当該休暇の承認を請求した時点において、一週間当たりの勤務日の日数が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日の日数が定められている非常勤職員で1年当たりの勤務日の日数が121日以上であるもの。 ・当該被介護人各々に係る一の被介護期間において初めて当該休暇を使用しようとする日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その任用期間（再度任用される場合にあっては、再度任用後のもの）が満了すること及び大阪府公立学校一般職非常勤職員就業等規則及び大阪府教育庁等一般職非常勤職員就業等規則（平成二十八年大阪府教育委員会規則第十六号）により任用される者並びにこれらに準ずる者である職（以下「特定職」という。）に引き続き任用されないことが明らかでないもの。
休暇の期間	被介護人が介護を必要とする一の継続する状態ごとに180日を限度として付与。
請求の回数	介護を必要とする一の継続する状態ごとに4回以内
取得単位等	・1日又は時間で取得可能。 ・時間単位の場合は、1日を通じ4時間を超えない範囲内の時間。 ・1回の申請に係る期間内では、原則として同一時間帯となります。 ・時間単位の介護休暇については、時間年休との併用は可能であり、1日勤務しないことも可能。
報酬	無給の特別休暇

介護休暇等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。また、介護休暇等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休暇等の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、校長等へ提出してください。

該当するものに○		「その他の介護に関する休暇等を取得」する場合は具体的な内容を記入してください。
	介護休業を取得する。	
	その他の介護に関する休暇等を取得する。	
	取得する意向はない。	
	検討中	

【提出日】 年 月 日
【提出者】 氏名