

## 第2章 具体的な内容

仕事と子育ての両立を支援する職場環境整備を目指すため、次の事項について具体的な取組みを推進します。また、新たな休暇制度、勤務体制、雇用形態など、公務員の勤務条件に関する法制度の改正があった場合には、次世代育成支援の観点からも十分な検討を行い、本計画の目的に資する事項については、積極的に導入を図ることとします。

### 1. 職員（準職員含む）の勤務環境に関するもの

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業、休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて、以下の取組みを進めます。

#### （1）既存の諸制度の一層の周知

母性保護及び母性健康管理、子育て支援の観点から設けられている特別休暇制度及び出産費用の給付などの経済的支援措置に関して情報提供することで職員に周知徹底を図ります。

#### □制度の内容

##### 【特別休暇制度】

##### ①妊娠中又は出産後の通院休暇

妊娠中の女性職員及び出産後1年以内の女性職員が医師又は助産師の保健指導及び健康診査を受ける場合。（妊娠23週まで4週間に1回、妊娠24週から35週まで2週間に1回、妊娠36週から出産まで1週間に1回、出産後1年以内 医師又は助産師の指示による）

##### ②産前産後の休暇

出産予定日前8週間目（多胎妊娠の場合にあっては、14週間目）に当たる日から、出産の日後8週間目に当たる日までの期間。（職員が請求した期間）

##### ③育児の休暇

生後満1年に達しない生児を育てる女性職員が、その生児の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合。（1日2回各45分以内の期間）

##### ④生理休暇

女子職員が、生理日に勤務することが著しく困難であると認める場合。（1回につき3日の範囲内）

##### ⑤子の看護休暇（新設～平成15年4月1日施行、改正～平成22年6月30日施行）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが認められる場合。（1の年において5日、2人以上の場合は10日）

【経済的支援措置】

①出産したとき

給付金の名称等	金額等	備考
出産費	産科医療補償制度に加入している分娩機関で出産した場合は42万円。それ以外は39万円	共済組合から支給
家族出産費		
出産祝金	5万円	福祉協会から支給

②育児休業のとき

給付金の名称等	金額等	備考
育児休業手当金	◇育児休業期間中1日につき、給料月額(月額の1/22)の40/100(当分の間50/100)×1.25×休業日数	子が1歳に達する日まで支給。(父母ともに育児休業を取得する場合は1歳2か月に達する日まで支給。最大1年間)ただし、総務省令で定める場合に該当するときは1歳半まで支給
共済掛金の免除	免除	

【参考資料】

①妊娠中又は出産後の通院休暇の取得状況

平成19年	2人	平均取得日数	2日
平成20年	1人	平均取得日数	6日
平成21年	1人	平均取得日数	6日
平成22年	2人	平均取得日数	3.5日
平成23年	1人	平均取得日数	4日

②育児の休暇の取得状況

取得なし

③子の看護休暇の取得状況(男女別)

平成19年	男性12人	女性20人	平均取得日数	2.7日
平成20年	男性14人	女性15人	平均取得日数	2.5日
平成21年	男性20人	女性18人	平均取得日数	2.4日
平成22年	男性18人	女性17人	平均取得日数	2.7日
平成23年	男性17人	女性17人	平均取得日数	2.8日

## (2) 妊娠中及び出産後における業務上の配慮

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとします。また、妊娠中及び出産後から小学校就学の始期に達するまでの子がいる職員に対しては、本人の希望に応じ、深夜勤務及び超過勤務を原則として命じないこととします。

### □制度の内容

#### 【職員の勤務時間、休暇等に関する条例】

##### ①育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

###### (第10条の2第1項～深夜勤務の制限)

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で、子の親であるものが、深夜（午後10時～翌日の午前5時）において常態として子を養育することができる場合における職員は除く）が、子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

###### (第10条の2第2項～時間外勤務の制限)（新設～平成22年6月30日施行）

3歳に満たない子のある職員が、子を養育するために請求した場合には、請求をした職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、当条例第8条第2項に規定する勤務（災害その他避けることができない事由に基づく臨時の勤務を除く）をさせてはならない。

###### (第10条の2第3項～時間外勤務の制限)（改正～平成22年6月30日施行）

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、子を養育するために請求した場合には、請求をした職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、当条例第8条第2項に規定する勤務（災害その他避けることができない事由に基づく臨時の勤務を除く）をさせてはならない。

## (3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートすることが重要であり、特別休暇の取得や、当該休暇に併せて連続した休暇の取得の促進について周知徹底を図ります。所属長は、父親が子どもの出生時に特別休暇や、年次有給休暇を取得できるよう配慮します。

## □制度の内容

### 【特別休暇制度】

#### ①配偶者出産の休暇（改正～平成17年4月1日施行）

配偶者（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む）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。（3日の範囲内）

#### ②出産前後育児支援休暇（新設～平成17年4月1日施行）

配偶者（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む）が出産する場合であって、その出産予定日の8週間目（多胎妊娠の場合にあっては14週間目）に当る日から、出産の日後8週間目に当る日までの期間にある場合において、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む）を養育する職員が、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。（期間内における5日の範囲内）

#### ③子の看護休暇（新設～平成15年4月1日施行、改正～平成22年6月30日施行）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが認められる場合。（1の年において5日、2人以上の場合は10日）

※予防接種・健康診断については、法令により接種等が定められているものに限らず、任意のもの対象になります。

### 【参考資料】

#### ①配偶者出産の休暇の取得状況

平成19年	6人	平均取得日数	2.7日
平成20年	7人	平均取得日数	2.7日
平成21年	3人	平均取得日数	3日
平成22年	9人	平均取得日数	1.9日
平成23年	3人	平均取得日数	2.2日

#### ②出産前後育児支援休暇の取得状況

平成19年	1人	平均取得日数	1日
平成20年～平成23年		取得なし	

## （4）育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業や部分休業は、男女を問わず、子どもが3歳に達する日まで取得することが可能です。子育ては、男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組みとして、既存制度の周知徹底を行うとともに、特に男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

### ①育児休業及び部分休業制度の周知徹底

妊娠を申し出た職員（配偶者の妊娠を含む）に対し、個別に育児休業などの取得手続きや取得中の経済的支援などについて説明を行います。

#### □制度の内容

##### 【育児休業】（改正～平成22年6月30日施行）

3歳に満たない子を養育するため、3歳の誕生日の前日まで休業できる制度。

##### ◇期間

産後休暇の終了した日の翌日から、子が3歳に達する日までの期間を限度として、職員の請求に基づいて任命権者の定める日から引き続く期間。

##### ◇延長

必要のある場合に限り、子が3歳に達する日までの期間を限度に1回に限り延長することができる。ただし、特別の事情がある場合は再度延長ができる。

##### ◇再度の請求

育児休業が終了後、3月以上の期間が経過した場合に、育児休業の期間延長の請求時に予測することができなかった特段の事情がある場合に、子が3歳に達するまでの期間を限度に再度請求することができる。

##### ◇給与

無給

##### 【部分休業】（改正～平成22年6月30日施行）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる制度。

##### ◇付与単位

勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を越えない範囲で30分を単位とする。

##### ◇給与

無給。

#### 【参考資料】

##### ①育児休業の取得状況

平成19年度	男性0人	女性5人
（育児休業取得可能職員	男性9人	女性5人）
平成20年度	男性1人	女性8人
（育児休業取得可能職員	男性5人	女性8人）
平成21年度	男性1人	女性7人
（育児休業取得可能職員	男性3人	女性7人）
平成22年度	男性0人	女性7人
（育児休業取得可能職員	男性10人	女性7人）
平成23年度	男性1人	女性5人
（育児休業取得可能職員	男性6人	女性5人）

## ②男性職員の育児休業の取得促進

庁内LAN・メール等を利用し、休業制度の周知を図り、男性の育児休業制度取得促進に関する先進事例や男性の育児休業取得体験談などを紹介していきます。また、育児休業の取得が困難な男性職員に対しては、育児参加のための特別休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

## ③産前産後休暇、育児休業に伴う代替要員の確保

職員の妊娠又は、配偶者の妊娠により育児休業などを取得する旨の申し出があった場合は、速やかに職場内の人員配置、事務分担の見直しを検討するとともに、財政負担を考慮しながら代替要因の確保に努めます。

## (5) 時間外勤務の縮減

職場における時間外勤務は、子育てをする職員にとって、大切な子どもと触れ合う時間を奪うだけでなく、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼす可能性があります。所属長をはじめ職員一人ひとりが、時間外勤務は本来、公務のために臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、職場全体で定時退庁、早期退庁に努めます。

### ①時間外勤務の縮減のための意識啓発など

所属長は、時間外勤務縮減への取り組みに関する意識啓発を図り、時間外勤務の多い職場については、スタッフ制を活用し、事務改善に向けた助言を行うこととします。

職員は、効率的な業務遂行に努めるとともに、緊急の必要がなければ翌日に処理するなど、定時退庁、早期退庁に努めることとします。

これらを通じて、職員の時間外勤務時間については、人事院指針等で定める年間360時間（上限）内の達成に努めます。

## □制度の内容

### 【超過勤務の縮減に関する指針（平成21年2月27日付け職職-73）抜粋】

各省各庁の長は、職員に対し、1年につき、360時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないように努めること。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務については、この限りではない。

### ②一斉定時退庁日等の実施

ノー残業デー制度を導入し、原則週1回の定時退庁日を設け、定時退庁、早期退庁を励行します。

### ③時間外勤務の制限

毎日の子どもとの触れ合いの時間の確保を図るため、小学校就学前の子どもがいる職員には、本人の希望に応じ、深夜勤務の制限や時間外勤務を制限（1月について24時間、1年について150時間）しています。

#### 【参考資料】

##### ①時間外勤務時間総数（全職員）

平成19年度	35,504時間
平成20年度	34,916時間
平成21年度	37,063時間
平成22年度	27,846時間
平成23年度	26,072時間

##### ②個人別時間外勤務実績（200時間以上の職員）

平成19年度	42人
平成20年度	40人
平成21年度	49人
平成22年度	46人
平成23年度	36人

### (6) 休暇取得の促進

家庭生活の充実のため、より多くの休暇を活用したいという思いは、子育て中の職員はもちろん、全職員共通のものであります。職員が安心して年次有給休暇などを取得することができるよう、休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備を図ります。

所属長は、以下の項目が励行できるよう、休暇の取得について積極的な呼びかけを行い、休暇が取得しやすい雰囲気成熟に努めることとします。

#### ①年次有給休暇の計画的取得

所属長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

#### ②家庭の事情による休暇取得

子どもの入学式、卒業式及び授業参観日などの学校行事における年次有給休暇の取得を促進することにより、仕事と家庭生活の両立を支援します。

### ③連続休暇取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次有給休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得の促進により、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとの触れ合いの時間を増やし、仕事と家庭生活の両立を支援します。

### ④子どもの看護を行うための特別休暇取得の促進

小学校就学の始期に達するまでの子どもの看護のための特別休暇について、その制度の周知徹底を行うことにより、取得促進を図ります。

## (7) 臨時的任用職員の勤務環境の整備について

職員と同様に、仕事と家庭の両立を図れるよう、「家庭よりも仕事優先」ではなく、「仕事も家庭も大切にす」という意識を持ち、各種休暇、制度を活用できるよう周知徹底を図ります。

### □制度の内容

#### 【年次有給休暇制度】

別紙1のとおり

#### 【特別休暇制度】

##### ①夏季休暇

7月～10月までの期間内で3日間。(心身の健康維持及び家庭生活の充実を目的に、原則として連続する3日間)

##### ②忌引休暇

●親族が死亡した場合で、葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い、必要と認められる行事等のため、勤務しないことが相当であると認められる場合、親族に応じ別表2に掲げる連続する日数の期間。

●父母、配偶者又は子の追悼のための特別な行事のため、勤務しないことが相当であると認められる場合(1日の範囲内)

##### ③生理休暇

女子職員が、生理日に勤務することが著しく困難であると認める場合。(1回につき1日の範囲内において必要と認める期間)

④裁判員、証人、鑑定人、参考人等として官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合。(必要と認められる場合)

##### ⑤子の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する臨時的任用職員が、その子の看護のため勤務しないことが認められる場合。(年度において5日、2人以上の場合は10日)

※予防接種・健康診断については、法令により接種等が定められているものに限らず、任意のもの対象になります。



### 【特別休暇制度】

#### ⑥短期介護休暇

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ものの、介護その他の世話をを行う臨時的任用職員が、当該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。(年度において5日(要介護者が2人以上の場合にあっては10日)の範囲内の期間)

【対象者～イとウについては同居に限る】

- ア 配偶者、父母、子及び配偶者の父母
- イ 祖父母、孫及び兄弟姉妹
- ウ 事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び子と同様の関係にあると認められる者

## 2. その他次世代育成支援対策に関する事項

次世代育成支援を図るため特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取り組みに終わるものではなく、地域社会全体にも働きかける役割も担います。

本町においても、特定事業主として職員に対する次世代育成支援を推進するほか、地域社会における子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取り組みを積極的に推進していきます。

### (1) 子育てに関する地域活動への貢献

スポーツや文化活動など、子どもたちの育成に有用な知識や技術を有する職員の地域における子育て活動への参加を奨励するとともに、地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

### (2) 子育てバリアフリーの促進

乳幼児を連れた来庁者の多い施設において、来庁者が安心して利用できるように努めます。また、子ども連れの方が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応などのソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

### (3) 子どもと触れ合う機会の充実

現在、主に総務課を窓口にして学校からの依頼に基づき、職場体験などの受け入れを行っています。今後も、子どもたちの社会科見学としての庁舎訪問を歓迎し、子どもたちの学習成果及び意欲の向上を支援していきます。