

近江八幡市特定事業主行動計画

【平成22年度から平成26年度まで】



滋賀県近江八幡市

はじめに

我が国における急速な少子化の進行は、21世紀の国民生活に深刻かつ多大な影響を及ぼすものであり、社会全体で、次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境に取り組むことが喫緊の課題とされています。

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）では、地方公共団体等は、行政機関としての立場から我が国の子どもたちの健やかな育成に取り組むと同時に、一事業主としての立場からも、自らの職員の子育て支援のための措置を講じるための計画を策定し実施することとされています。

本市では、この法律に基づき、前期計画にあたる「特定事業主行動計画（平成17年度から平成21年度）」を策定し子育て支援の取り組みを行ってきました。

その後、平成19年12月には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が、さらに平成22年1月には「子ども・子育てビジョン」（閣議決定）が取りまとめられ、仕事と生活の調和の実現に取り組んでいくとされています。

このことから、前期計画の実施状況、子育てに関する社会ニーズや法律の改正等を踏まえ、後期計画（平成22年度から平成26年度）にあたる「特定事業主行動計画（平成22年度から平成26年度）」を策定しました。

本計画は、職員の仕事と家庭の調和、仕事と子育ての両立を支援し、職員すべてがこの計画を自分のものとして捉え、共に助け合いながら、職場を挙げて子どもを健全に育成できる環境を整備していくことを目標としています。

この計画を通じた取り組みが、市内の企業をはじめ事業所の職場環境の変革に繋がることを願います。

平成22年10月

近江八幡市長

近江八幡市教育委員会

近江八幡市議会議長

近江八幡市代表監査委員

近江八幡市選挙管理委員会委員長

近江八幡市農業委員会会長

近江八幡市公平委員会委員長

〔目次〕

I 行動計画策定の趣旨

- 1 次世代育成支援対策推進法とは・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2～3

II 行動計画策定の概要

- 1 計画の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 2 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 3 計画の目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 4 計画の対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 5 計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 6 計画の実施による効果・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 7 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 8 計画の実施状況の公表・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

III 行動計画の内容

- 1 子育てがしやすい勤務環境の整備について・・・・・・・・ 6～11
- 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項・・・・・・・・ 12

IV 参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13～16

I 行動計画策定の趣旨

1 次世代育成支援対策推進法とは

次世代育成支援対策推進法では、社会を構成する全ての主体である国・地方自治体・事業主・国民の全てに、次世代育成支援対策を推進するという責務が課せられています。「次世代育成支援対策」とは、子どもが健やかに生まれ育成される環境整備のための取り組みをいいます。（同法第2条）

この取り組みの達成に向け、国及び地方自治体は次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努め、事業主は仕事と家庭の両立支援のための労働環境や労働条件の整備を図り、国民は次世代育成支援対策を十分認識、理解し、国又は地方自治体に協力するという責務が課せられたものです。

次世代育成支援対策推進法においては、次世代育成支援対策に関し、市町村にあっては、同法第8条第1項に基づき市町村行動計画を、都道府県にあっては、同法第9条第1項に基づき都道府県行動計画を策定することになっています。国及び地方公共団体以外の事業主で、常時雇用する労働者数が300人（平成23年4月1日以降は100人）を超えるものにあつては、その策定に努め、また、国及び地方公共団体の機関等にあっては、同法第19条第1項に基づく特定事業主行動計画を策定し、主務大臣はこれらの行動計画の策定に関する指針（行動計画策定指針）を定めることとされています。

特に、国や地方公共団体の機関が策定する特定事業主行動計画は、企業が策定する一般事業主行動計画の模範となるべきものであるとともに、国や地方公共団体の各機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着のためにも重要であります。各機関においては、可能な限り定量的な目標を掲げた総合的、具体的かつ実効性のある行動計画を策定し、地域社会全体における次世代育成支援対策の牽引役としての積極的な対応をすることが重要であるといわれています。

また、行動計画策定指針は、市町村行動計画、都道府県行動計画、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の指針となるべき、（1）次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項、（2）次世代育成支援対策の内容に関する事項、（3）その他の次世代育成支援対策の実施に関する重要事項を定めています。

2 基本的な考え方

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針が平成 21 年 3 月に改正され、当該指針を踏まえ、次の視点により取り組みます。

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされています。また、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」においては、社会全体の目標として、週労働時間 60 時間以上の労働者の割合、年次有給休暇取得率及び第 1 子出産前後の女性の継続就業率等の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取り組みが必要です。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする職員が子育ての喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものという視点に立った取り組みが必要です。

(3) 市職員全体で取り組むという視点

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等も必要とするものであり、市職員全体の認識、理解のもとに取り組みを進めることが必要です。このため、地方公共団体の長等の各機関の長を含め、市職員全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要です。

(4) 取り組みの効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産や地域社会に担い手の育成に寄与することを踏まえつつ、また、市役所のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し取り組むことが必要です。

(5) 地域社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、地域社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な支援者や関係諸団体との協働のもとに対策を進めていくことが必要であり、特に、職員の仕事と家庭の両立を図るための環境の整備が強く求められており、特定事業主は、率先して、積極的な取り組みを推進することが必要です。

(6) 地域における子育て支援という視点

市役所に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で、市職員として期待されている役割を踏まえた取り組みが必要です。

Ⅱ 行動計画策定の概要

1 計画の目的

職員が仕事と家庭の調和、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援を計画的かつ着実に推進するため、行動計画を策定し、公表することとします。

2 計画の期間

平成22年4月1日から平成27年3月31日まで（5年間）

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から10年間の時限立法であり、この行動計画は、その後半の期間である平成22年度からの5年間の計画期間とします。

3 計画の目標

- (1) 現行制度の周知徹底
- (2) 現行制度の活用拡大
- (3) 新たな子育て支援の取り組み

4 計画の対象

行動計画は、原則として市長事務部局をはじめ、教育委員会、議会及び各行政委員会で働く全ての職員を対象とします。

※ 育児休業、特別休暇等の行動計画の各項目については、雇用形態（正規、嘱託、臨時等）により適用が異なります。

5 計画の概要

- (1) 職員に知ってもらう（制度等の周知、相談・情報提供の窓口の設置）
- (2) 職員に使ってもらう（休暇等の取得例の提示）
- (3) 職員に増やしてもらう（特別休暇、年次有給休暇、育児休業等）
- (4) 職員に減らしてもらう（時間外勤務の縮減）
- (5) 職員に参加してもらう（地域活動への参加促進）
- (6) 職員に学んでもらう（家庭の子育ての理解と参加促進）

6 計画の実施による効果

急速な少子化の進行、経済成長、社会保障や公共サービスのあり方など、社会全体の極めて深刻な課題の解決に向けられます。

7 計画の推進体制

「行動計画」を効果的に推進するため、人事担当者等を構成員とする「近江八幡市次世代育成支援対策特定事業主行動計画検討委員会」を設置し、各年度毎に行動計画を点検します。また、必要に応じて行動計画の内容を見直します。

8 計画の実施状況の公表

毎年、前年の取組状況や目標に対する実績等について、庁内LANやホームページ等で公表します。

Ⅲ 行動計画の内容

1 子育てがしやすい勤務環境の整備について

(1) 制度の周知

〔目標〕

子育て支援制度の活用の拡充を図るために、管理監督者をはじめ全職員が制度を理解できるように、制度を分かりやすく周知していきます。

〔計画・方策〕

子育て支援の諸制度を周知徹底し、取得の促進を図るため、育児休業、部分休業、育児短時間勤務、休暇、勤務時間、時間外勤務の制限や共済組合による給付の経済的支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について取りまとめたハンドブックを作成して、職員全員に周知します。

(2) 休暇等取得計画モデルの作成と提供

〔目標〕

職員が子育てに積極的に参加できるよう休暇等制度の活用に関して、モデルを作成し提供することにより、各職場において実践につながるようにします。

〔計画・方策〕

平成22年度において、子育てのための休暇等取得計画モデルを作成し、職員に周知します。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

〔目標〕

① 通勤緩和の特別休暇

特に電車通勤者の申請を促します。

② 保健指導又は健康診査の特別休暇の取得率を100%とします。

③ 妊娠障害（つわり）の特別休暇の取得を促進します。

④ 保育時間の特別休暇の取得を促進します。

⑤ 産前産後休暇取得時の代替要員を確保します。

〔計画・方策〕

①ハンドブックの作成等により、次の特別休暇の周知徹底を図ります。

- 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関が混雑のため母胎の健康維持に影響を与える場合の特別休暇として、特に電車通勤者の申請を促します。【1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる期間】
- 妊産婦である女性職員が母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないことが相当と認められる場合の特別休暇。

(基準)

妊娠6月まで	4週間に1回
妊娠7月から9月まで	2週間に1回
妊娠10月から出産まで	1週間に1回
出産後1年以内	1回

※ 医師の指示がある場合は指示された回数

- 妊娠中の女性職員が、妊娠に起因する障害（つわりに限る。）のため勤務することが著しく困難な場合の特別休暇。【7日以内で必要と認める期間】
- 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等を行う場合の特別休暇。（但し、男性職員の場合は、子の母親が同じ日に取得するときは、その分を差し引いた時間）

【1日2回、それぞれ30分以内の期間】

- ② 職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、本人の希望に応じて超過勤務を原則として命じないなど、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることがないよう配慮します。周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮に努めます。
- ③ 職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は、職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、臨時的任用職員の採用により、代替要員の確保に努めます。

(4) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

〔目標〕

- ① 妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添等のための特別休暇（3日の範囲内）の取得率を100%とします。
- ② 妻が産後期間中の男性職員の育児休業の取得を促進します。
- ③ 妻が産後期間中の男性職員が、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備し

ます。

〔計画・方策〕

- ① ハンドブックの作成による制度の周知を図り、特別休暇の取得の推進を図ります。
- ② 男性職員が配偶者の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、特例として育児休業を再度取得できる制度の周知と取得の促進を図ります。
- ③ 男性職員が妻の出産に伴う入院の付添等の特別休暇と併せ年次有給休暇を取得したり、生後1年に達しない子を育てる職員が授乳等を行う場合の特別休暇は、男性職員が取得する場合は、その配偶者が育児することができない場合に限られており、年次有給休暇（時間休）を取得したり、子育てに積極的に参加しやすい環境を各所属で整えていきます。

(5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

〔目標〕

- ① 女性職員の育児休業の取得率を100%とします。
- ② 男性職員の育児休業の取得率を20%以上とします。
- ③ 部分休業、育児短時間勤務の取得を促進します。
- ④ 男性職員及び女性職員が協力して育児休業等の制度の活用を奨励します。

〔計画・方策〕

- ① 配偶者が常態として子を養育できる場合でも、育児休業、部分休業、育児短時間勤務が取得できること等をはじめ育児に関する制度について、ハンドブックや取得計画モデルを作成し提供します。

(6) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

〔目標〕

- ① 安心して復帰できる環境を整備します。

〔計画・方策〕

- ① 職場復帰に関しては、特別な事情の場合を除き育児休業取得時の職場に復帰させます。
- ② 育児休業中の職員に対して、業務に関する資料等の送付を行います。
- ③ 育児休業者と配属の管理監督者との定期的な面談（4月・10月・職場復

帰前)を実施します。

(7) 時間外勤務の縮減

〔目標〕

- ① 時間外勤務の縮減に取り組みます。
- ② 全庁一斉定時退庁日の定時退庁者を100%を目指します。(緊急業務等を除く。)
- ③ 所定外労働の免除及び深夜勤務の制限の制度を周知するとともに、子育て期間中の職員の時間外勤務を減らし、子どもとのふれあいや育児の時間を確保します。

〔計画・方策〕

- ① 事務改善や業務の見直しにより、各所属内での計画的な業務執行を促し、時間外勤務の縮減に努めます。
- ② 「健康デー」(毎週水曜日)の徹底を図り、時間外勤務の縮減を促進します。
- ③ 所定外労働の免除及び深夜勤務の制限の制度を周知し、子育て期間中の職員に対して、所属内で業務分担等の見直し等の支援、配慮を促します。

【所定外労働の免除】

3歳までの子を養育する職員が請求した場合、公務の運営に支障がないと認められるときは、所定外労働時間を超えて勤務しないことを承認する制度。(災害その他避けることができない事由に基づく勤務は除く。)

【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が、当該子を養育するために請求した場合は、公務の運営に支障がある場合を除き、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間)における勤務をさせてはならない制度。

職員は、任命権者が定める深夜勤務制限請求書により、深夜における勤務の制限を請求する一の期間(6月以内の期間に限る。)について、その初日及び末日とする日を明らかにして、深夜勤務制限開始日の1月前までに規定による請求を行うものとする。

【子育て期間中の職員に対する業務分担等の配慮】

管理監督者は、子育て期間中(小学校就学の始期に達するまで)の職員の時間外勤務が多くならないように、業務分担等を配慮することとします。(時間外勤務数=月24時間以内かつ年150時間以内)

(8) 年次有給休暇の取得の促進

〔目標〕

年間平均取得日数を 14 日（70%）以上とします。

〔計画・方策〕

次の方策により、子育て、子どもの学校等の行事の参加や家族とのふれあいの時間が確保できるようにします。

- ① 休暇の取得促進のため、所属長は、年間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を図るなど、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 夏季における職員の健康増進を図り、公務能率の向上に資するため、年次有給休暇の集中取得を行います。
- ③ 月曜日又は金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。また、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

(9) 子どもの看護休暇等の取得促進

〔目標〕

子どもの病気の看護や疾病の予防の図る等の際には、特別休暇（年間 5 日以内、2 人以上にあっては 10 日）や年次有給休暇の取得ができる職場の環境づくりに努めます。

〔計画・方策〕

中学校始期に達するまでの子どもを養育する職員が、その子の看護（負傷又は疾病による世話）及び疾病の予防を図る（健康診査・予防接種）ために取得できる特別休暇で、対象となる子が 1 人の場合は一の年において 5 日、対象となる子が 2 人以上の場合は一の年に 10 日の範囲内で取得できる。

(10) 育児等の事情に応じた勤務時間等の活用

〔目標〕

保育所等への送迎や保育所等の延長保育の利用を最小限に止める等、育児の事情や地域の通勤事情等に応じた勤務時間制度の活用を図る。

〔計画・方策〕

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合等において、早出遅出勤務制度（始業及び終業の時刻をあらかじめ定められた特定の時刻に変更することができる。）の活用により、フルタイムでの勤務を継続しながら、育児の事情や地域の通勤事情等に応じた勤務時間制度の活用を図る。
- ② その他、今後、勤務時間の弾力化・多様化の方策について、公務運営の維持に考慮した上で検討を進めます。

(11) 人事異動についての配慮

〔目標〕

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮を可能な限り行います。

〔計画・方策〕

自己申告制度に基づき、また、必要な場合は人事担当者の面談により、可能な限り配慮を行います。

(12) 家庭・男女の役割についての意識啓発

〔目標〕

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を充分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消し、職員の仕事や生活の調和、仕事と子育ての両立を図ります。

〔計画・方策〕

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する情報提供や男女共同参画研修を実施し、共同参画意識の高揚を図ります。また、セクシャル・ハラスメントの防止のための研修を実施します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、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) 子育てバリアフリー

〔目標〕

庁舎の設備整備と対応マナーの向上

〔計画・方策〕

庁舎において、市民の来庁時に乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置を進めます。また、子ども連れの市民が気兼ねなく来庁できるよう、職員の対応マナーの向上に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動

〔目標〕

安全で安心した子どもを育てられる積極的な活動や参加を促進します。

〔計画・方策〕

子どもの体験活動などを支援するため、子どもが参加する地域活動や行事に対して、市の施設を積極的に活用します。また、子どもを交通事故から守る活動として、市職員の交通指導員の推薦や自動車事故の防止のための交通安全講習会の実施等の安全運転に関する取り組みを進めていきます。さらに、安全で安心して子どもを育てられる環境の整備として、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動などへの職員の積極的な参加を進めていきます。

(3) 学習機会の提供等による家庭の子育て教育力の向上

〔目標〕

職員の家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

〔計画・方策〕

保護者でもある職員は、子どもとの交流時間の確保や家庭教育に関する学習機会への参加も必要であり、職員に対し、庁内LANを活用して、子育てに関する家庭教育の理解と参考となる情報や子どもセンター、生涯学習に関する講座・イベント情報等の「(仮称)市職員子育て支援情報」を子ども未来部、教育委員会等の関係所属から情報提供をします。

Ⅳ 参考資料

1 行動計画の内容と目標一覧表

目標の区分	内 容	目 標
制度の周知等	子育て支援制度の周知	パンフレットの作成
	制度の活用方法の情報提供	休暇等取得計画モデルの作成
特別休暇	保健指導又は健康診査	取得率 100%
	通勤緩和	取得促進
	妊娠障害	取得促進
	妻の出産	取得率 100%
	保育時間	取得促進
	子の看護	取得促進
育児休業等	女性職員の育児休業	取得率100% 3歳まで取得促進
	男性職員の育児休業	取得率 20%以上
	部分休業	取得促進
	育児短時間勤務	取得促進
	職場復帰支援	現所属復帰、情報提供、面談実施
時間外勤務	時間数	縮減促進
	「健康デー」の定時退庁	達成率100%（緊急業務除く）
	所定外労働の免除・深夜勤務の制限	申請促進
早出遅出勤務	勤務時間制度の活用	制度活用促進
年次有給休暇	平均取得 (過去5年平均 11.2日)	平均取得日数 14日以上
そ の 他	産休、育休時の代替職員	代替職員の確保と配置
	自己申告制度	制度の継続、活用
	研修	男女共同参画研修等の実施
	子育てバリアフリー	庁舎の設備整備 対応マナーの向上
	子育て等地域活動	参加促進
	職員向け子育て支援情報の提供	庁内LANに掲載

2 子育て等に関する休暇制度一覧

(平成22年10月1日現在)

休暇制度区分		要件・内容	取得期間・取得単位等
特 別 休 暇	保健指導 又は 健康診査	妊娠した女性職員が、妊娠中又は出産後 1年以内に母子保健法第10条に規定 する保健指導及び同法第13条に規定 する健康診査を受ける場合	(基準) 妊娠6月まで 4週間に1回 妊娠7～9月まで 2週間に1回 妊娠10月から出産まで 1週間に1回 出産後1年以内 1回 ※ 医師等の指示によるときは、指示 された回数 1日又は1時間を単位として、必要に 応じて取得
	通勤緩和	妊娠中の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 保持に影響を与える場合	1日を通じて1時間を超えない範囲
	妊娠障害 (つわりに 限る。)	妊娠中の職員が、妊娠に起因する障害 (つわりに限る。)のため勤務すること が著しく困難な場合	7日以内で必要と認める期間
	産前・産後	出産する場合	産前8週間(56日間) (多胎妊娠の場合は、14週間(98日間)) 産後8週間(出産日の翌日から56日間) ※本人が就業を希望する場合は、産後6 週間を経過し医師が認めた場合は可。
	妻の出産 (出産補助)	妻の出産に伴う必要と認められる入退 院の付き添いをする場合	妻が出産するために病院等に入院する等 の日から出産後退院するまでの間に3日 以内
	保育時間	生後1年に達しない子を養育する職員 が、その子の保育のために必要と認めら れる授乳やその他の世話をする場合 ※ 但し、男性職員の場合は、子の母 親が同じ日に取得する時は、その分 を差し引いた時間。	子が1歳に達するまで 1日2回 それぞれ30分以内の期間

特別休暇	子の看護	<p>中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（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防のため）をする場合</p>	<p>子が中学校就学の始期に達するまで一の年において5日を限度（当該子が2人以上の場合は10日）（時間単位）</p>
育児休業	育児休業	<p>産後休暇取得後、3歳未満の子を養育する場合に認められる休業 （配偶者が育児休業、配偶者が常態として子を養育することができる場合等も可能。）</p>	<p>子が3歳に達するまで</p> <p>【参考】</p> <p>1 育児休業により養育しようとする子の出生の日から産後休暇（8週間）内（出生の日から57日間）に男性職員が最初に育児休業した場合に、当該子について再度育児休業をすることができる。</p> <p>2 無給、但し、職員両親ともに育児休業する場合には、子が1歳2ヶ月に達するまでの間において1年間（母親の場合は、出産の日及び産後休暇期間を含めた1年間）を限度として、市町村職員共済組合から育児休業手当金が支給され、育児休業する場合（3歳に達するまで）は、共済掛金が免除される。</p>
等	部分休業	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度 （配偶者が育児休業、配偶者が常態として子を養育することができる場合等も可能。）</p>	<p>子が小学校就学の始期に達するまで勤務時間の始めと終わりにおいて、1日を通じて2時間以内（30分単位）</p> <p>【参考】</p> <p>勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給。</p>

育 児 休 業 等	育児短時間勤務	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に、定めた勤務形態において勤務できる制度。</p> <p>(配偶者が育児休業、配偶者が常態として子を養育することができる場合等も可能。)</p>	<p>子が小学校就学の始期に達するまで</p> <p>【勤務の形態及び勤務時間】</p> <p>①週休日 土日 勤務日 月から金に3時間55分 (計19時間35分)</p> <p>②週休日 土日 勤務日 月から金に4時間55分 (計24時間35分)</p> <p>③週休日 土日と月から金のうち2日 勤務日 残り3日を7時間45分 (計23時間15分)</p> <p>④週休日 土日と月から金のうち2日 勤務日 残り3日のうち2日を7時間45分、1日を3時間55分 (計19時間25分)</p> <p>【参考】 勤務時間数に応じた給与を支給。手当、休暇数に留意する必要あり。</p>
	早出遅出勤務	<p>職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために請求した場合には、早出遅出勤務することができる</p> <p>(配偶者が常態として子を養育することができる場合も可能。)</p>	<p>子が小学校就学の始期に達するまで等始業及び終業の時刻を、職員が育児行うものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をすることができる。</p>
	深夜勤務の制限	<p>職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除いて、深夜(午後10時から午前5時まで)の勤務を制限する制度</p>	<p>子が小学校就学の始期に達するまで</p>
その他	時間外勤務の制限	<p>3歳未満の子がある職員が当該子を養育するために請求した場合は、超過勤務を免除。(災害その他避けることができない事由に基づく勤務は除く。)</p>	<p>3歳未満の子がある職員が当該子を養育するため</p>