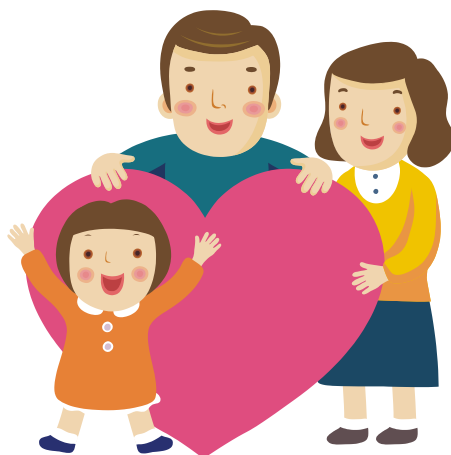


篠山市特定事業主行動計画



平成27年4月 改訂

篠 山 市

I 総論

1 目的

平成17年4月の本計画の策定後、職員が安心して結婚、出産できる職場づくりを目指し、育児休業、配偶者出産休暇、年次休暇の取得の奨励や育児短時間勤務制度の導入など、子育てを支援する制度の拡充を行い、計画を推進してきました。しかし、男性職員の育児休業の取得をはじめ、未だ利用が進んでいない制度もあり、利用促進に向けて、なお職員の意識啓発や働きかけが必要な状況にあります。

今回次世代育成支援法が改正により10年間延長され、篠山市においても、新しい「子ども・子育て支援事業計画 ささっ子子育ていちばんプラン」が策定されました。こうしたことを踏まえ、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立できるよう職場全体で支援していくために、次の任命権者が連名で「篠山市特定事業主行動計画」を策定しました。

職員一人ひとりが、この計画を自分自身に関わるものとして捉え、それぞれの立場で目標に向かって行動し、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるよう努めるものとします。

篠山市長、篠山市教育委員会、篠山市選挙管理委員会、篠山市代表監査委員、篠山市公平委員会、篠山市固定資産評価審査委員会、篠山市農業委員会、篠山市議会議長、篠山市消防長

2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日まで

（この計画は、集中的・計画的な取組期間とされる平成27年度から平成36年度までの10年間のうち、前半にあたる5年間の計画期間とします。）

3 計画の推進体制

この計画の推進にあたっては、行動計画の内容を全職員に対して庁内LAN等で周知するとともに、職場における勤務の形態や条件等を踏まえて実施していきます。

4 所属長の役割

所属長は、子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする職員にとって、職場の相談窓口となる極めて重要な役割を担う立場にあります。

職場内では相談に適切に対応するため、各種制度を正しく理解し、日頃から相談しやすい雰囲気づくりと、職場全体で支援していくという意識の醸成に努めるものとします。

II 具体的な取組

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、以下の取り組みを進めます。

1 出産や育児にかかる制度の周知について

妊娠を申し出た職員に対し、出産・育児にかかる各種制度の説明を行います。

2 休暇休業の取得と職場復帰に向けた取り組み

(1) 出産・育児と職場復帰における配慮の徹底

母性保護や母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について、周知徹底を行うとともに、当該職員の健康や安全、また、周囲の特定の職員に過度な負担がかかることのないよう配慮しながら、業務分担における配慮や見直しを行います。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等を取得する職員が、安心して子育てに専念できるよう、業務分担の見直しや適切な代替要員を確保します。

特に、男性職員の取得の促進を図ります。

(3) 円滑な職場復帰に向けた支援

育児休業中の職員に対しては、職場との断絶感や復帰への不安を

和らげるため、本人の希望に応じて部長会資料を送付するなど市政や業務に関する情報提供を行います。また復職後の業務分担に際しては、本人が子育てを行う必要があることを前提に、両立が可能となるよう配慮します。

(4) 育児短時間勤務制度及び部分休業の活用

育児短時間勤務及び部分休業は、職員の希望で勤務時間を設定し、また育児休業のように完全に職場を離れることなく育児を行うことを可能とするため、仕事と子育てとの両立が可能であり、これらの制度の積極的活用を支援します。

3 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

(1) 配偶者出産休暇及び妻の産前産後の期間中の育児参加休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を多く持ち、出産後の配偶者を支援することは大切なことです。すべての男性職員が取得できる配偶者出産休暇及び妻の産前産後の期間中の育児参加休暇の取得について周知するとともに、年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進を図ります。

(2) 男性職員の育児休業取得の推進

男性の育児休業取得率向上を目指し、休暇を取得しやすい環境をつくるため、休業期間中の経済的な支援について周知するとともに、具体的な取得方法の紹介や相談、必要に応じた臨時の応援体制の整備を行います。

※ 以上のような取り組みを通じて、女性職員の育児休業取得率を100%、配偶者出産休暇の取得率を80%、また、男性職員の育児休業並びに育児参加休暇の取得に向けて、より一層の推進を図ります。

【参考】平成26年度実績

女性職員の育児休業取得率 100%

配偶者出産休暇取得率 54.54%

男性職員の育児参加休暇 0%

男性職員の育児休業取得率 0%

4 超過勤務の縮減

平成21年6月に策定した時間外勤務の縮減対策に基づき、以下の取り組みを進めます。

- (1) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務の軽減措置
育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度を理解し、子育て期の職員の勤務には十分な配慮を行います。
- (2) ノー残業デーの徹底
毎週水曜日と金曜日のノー残業デーについて、庁内放送や掲示板等による注意喚起を図るとともに、定時退庁を励行します。
- (3) 事務の計画的、効率化の促進
各所属長は、人事評価に伴う組織目標を作成し、効率的な業務の執行に努めます。
また、業務量や事務処理体制の見直しによる適正な人員配置に努めます。
- (4) 部署内での適切な業務分担調整と部署間での応援体制の強化
所属長は、所属職員の業務スケジュールを把握し、適宜応援体制を組むなど特定の職員に超過勤務が偏らないように配慮します。
- (5) 早出遅出勤務の導入の検討
夜間の会議などにより超過勤務が発生する場合において、時間を遅らせて出勤することにより、勤務時間の適正化を確保するとともに、超過勤務の縮減を図ります。

※ 以上のような取り組みを通じて、各職員の時間外勤務時間数の目標（月30時間、年間300時間以内）の達成に努めます。

【参考】人事院指針では年間360時間を超過勤務の上限の目安時間としている。

5 休暇取得の促進等について

休暇の取得は、家庭生活や地域とのつながりを充実させ、心身の健康を維持する、ひいては、業務能率を向上させるという重要な役割を担っていることを認識し、以下の取り組みを進めます。

(1) 年次有給休暇の取得の促進

所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し極端な偏りが出ないように、業務分担の適性を図り、取得日数の少ない職員には取得を勧めるなど、年次有給休暇が取得しやすい環境づくりに努めます。

また、休日や夏季休暇と組み合わせた年次有給休暇の取得により連続休暇の取得促進を図ります。

※ 以上のような取り組みを通じて、年間平均取得率を10日以上とします。

【参考】平成26年実績 平均取得日数7.9日

(2) 子どもの看護休暇の取得の促進

小学校就学前の子どもは、心身が未成熟であり、通院や療養に際して親等の看護が必要なことから設けられた制度です。子育て期にある職員が子どもの突発的な病気などでこの休暇を取得する際に、職場全体で対応できる応援体制をつくります。

6 職場の意識改革

(1) 職員の子育て環境を支援するためには、まず職場の理解が不可欠です。個々の職員の価値観やライフスタイルを尊重できる、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を支援する職場風土を醸成するための研修・講習、情報提供を行います。

(2) 女性職員を対象とした取り組み

管理職に必要なマネジメント能力等付与のための研修等へ女性職員の参加を促し、女性のキャリア形成を支援します。

(3) 相談窓口等の整備

業務や職場環境等に関する女性職員の相談に、適宜に対応できる窓口や体制づくりに努めます。

7 人事評価への反映

仕事と家庭生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価します。

(職務遂行力、規律・協調性等で評価)

8 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 地域における子育て支援活動推進の取り組み

① 子育てバリアフリー

外部からの来客が多い施設等において、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等を推進します。

② 子ども、子育てに関する地域貢献活動

職員の子育てに関する地域貢献活動への積極的参加を促進するため、子どもが参加する文化・スポーツ活動への参加や、疾病、障がいを持つ子どもの支援など、地域における子育て支援活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

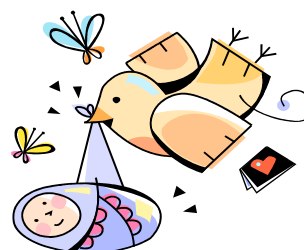
(2) 子育てに向けた職員ニーズの把握

次世代育成支援に向けて、どのようなニーズがあるのか、必要に応じアンケート調査を実施していきます。また、休暇や休業の取得状況や時間外勤務の実施状況を把握し、次世代育成支援の観点から必要な措置を検討していきます。

Ⅲ 終わりに

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の整備に取り組むことが喫緊の課題となっています。

この特定事業主行動計画では、子育てに対する職員一人ひとりの意識を深め、職場全体で理解・協力しあい、安心して子育てできる職場環境が実現することを目指します。



仕事と家庭の両立支援制度の概要

平成27年4月1日現在

両立支援策		内容	期間
育児休業等	育児休業	子を養育するため認められる休業	子が3歳に達するまで
	育児短時間勤務	子を養育するために認められる短時間勤務(1日3時間55分・週5日勤務、7時間45分・週3日勤務等)	子が小学校就学の始期に達するまで
	部分休業	子を養育するために認められる部分休業(1日2時間以内)	子が小学校就学の始期に達するまで
	①配偶者の就業の有無等にかかわらず育児休業・育児短時間勤務・部分休業を取得することができる。 ②妻の出産後8週間以内に育児休業を取得した男性職員は再度の育児休業を取得することができる。 ③最初の育児休業終了日から3月経過したときは再度の育児休業・育児短時間勤務を取得することができる。		
特別休暇	産前休暇	8週間(多胎妊娠の場合にあつては14週間)以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇	産前8週間(多胎妊娠の場合にあつては14週間)
	産後休暇	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
	保育時間	生後1年に達しない子を養育する職員が授乳等を行う場合に与えられる休暇(男女とも)(1日2回それぞれ30分以内)	子が1歳に達するまで
	男性職員の配偶者の出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇	2日
	男性職員の育児参加のための休暇	妻の産前産後期間中に、当該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男性職員に与えられる休暇	5日

両立支援策		内容	期間
特別休暇	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職員が子を看護(看病及び疾病の予防のため必要な世話)する必要がある場合に与えられる休暇	年5日(小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日)
	短期介護休暇	けがや病気で2週間以上の要介護状態にある配偶者、父母、子等の介護や、通院の付添い等の必要な世話をする職員に与えられる休暇	年5日(要介護者が2人以上の場合にあつては、10日)
		介護休暇	けがや病気で2週間以上の要介護状態にある配偶者、父母、子等の介護をする職員に与えられる休暇(当該期間中に1日単位又は1日4時間以内で取得可) 介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月以内の期間
その他	早出遅出勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員、放課後児童クラブに託児している小学生の子を迎えに行く職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務させる制度	子が小学校就学の始期に達するまで、放課後児童クラブに託児している小学生の子を迎えに行く間又は介護を必要とする間
	深夜勤務の制限	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配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜の勤務(時間外勤務、宿日直勤務を含む。)を制限	子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間
	時間外勤務の免除	3歳に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を免除	子が3歳に達するまで
	時間外勤務の制限	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配偶者、父母、子等を介護する職員の時間外勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限	子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間

子育て支援制度に関するQ&A

1. 育児休暇制度について

Q1 妊産婦の健康診査、保健指導休暇（特別休暇）とはどんな制度ですか

A1 妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法の規定に基づく医師、歯科医師、保健師又は助産師から妊娠又は出産等に関し、健康診査又は保健指導を受けるための休暇です。

取得できる期間は、妊娠6月末までは4週間に1回、妊娠7月～9月末までは2週間に1回、妊娠10月から分娩までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回を限度として、その都度必要と認める時間取得できます。

Q2 産前休暇とはどんな制度ですか

A2 産前休暇は、母性保護の観点から出産前後の休養として与える休暇で、出産予定日の8週間（多胎は14週間）前から取得できます。

なお、早産（死産）等の場合であっても医師の証明により早産等の日をあらかじめ特定しうる場合は、その日を基準日として産前の休暇を認めることができます。

Q3 出産が予定日より遅れた場合の取り扱いは

A3 この場合、予定日から出産した日までについても産前の休暇として取り扱います。

なお、この場合における出産した日は産前の期間に含めます。

Q4 私傷病休暇中に産前8週に至った場合の取扱いは

A4 切迫流産、妊娠中毒症等による私傷病休暇中に産前8週に至った場合は、職員から申し出があった場合は、私傷病休暇を取消し、新たに産前休暇を承認することとなります。

Q5 産後休暇とはどんな制度ですか

A5 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間認められる休暇です。出産とは妊娠満12週以後の分娩のことであり、死産、流産、早産であれ、その事情は問われません。

Q6 妻の出産休暇とはどんな制度ですか

A6 男性職員が、配偶者の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うための休暇で、出産の前後から起算して2週間以内の範囲内において2日以内取得することができます。

Q7 男性の育児参加のための休暇とはどんな制度ですか

A7 男性職員が、積極的に育児に参加することを促進するために設けられた休暇で、配偶者の産前産後の期間において、出産に係る子又は小学校就学前までの子を養育するため勤務しないことが相当と認められる場合に取得することができます。

取得できる期間等は、妻の産前（8週）産後（8週）期間中に出生に係る子又は上の子（小学校就学前）を養育する場合において、5日の範囲内で取得することができます。

Q8 育児時間休暇とはどんな制度ですか

A8 生後1年に達しない（満1歳の誕生日の前日までの）子を育てる職員に対し、授乳その他育児のために必要な時間を確保し、職員の子育てを支援するため設けられている休暇です。

取得できる期間等は、1日2回それぞれ30分を超えない範囲で取得できます。

Q9 子の看護休暇とはどんな制度ですか

A9 小学校就学前の子を養育する職員がその子を看護する必要がある場合、1年につき5日（複数養育の場合は10日）を超えない範囲で必要と認める時間、取得が可能な休暇です。

なお、「看護」とは負傷又は疾病にかかっている子の治療や看病を行うこ

とのほか、医療機関等で受診するための通院や病院等で付き添う必要がある場合等において療養のための世話をを行うことであり、負傷、疾病についても、怪我、風邪、発熱等を含むあらゆる負傷、疾病としています。

また、「疾病の予防」とは、予防接種法又は母子健康法に基づく予防接種や健康診査を受ける場合をいいます。

※子の看護休暇の取得期間について、小学校就学の始期に達するまでの子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日取得することができます。

2. 育児休業制度について

Q1 育児休業とはどんな制度ですか

A1 地方公務員の育児休業は、「地方公務員の育児休業に関する法律」及び「篠山市職員の育児休業等に関する条例」で定められており、子の養育等が必要な場合、男女を問わず子が3歳に達するまでの期間、取得することができます。

Q2 「子が3歳に達する日まで」とは

A2 「満3歳の誕生日の前日まで」です。

Q3 妻が専業主婦であっても取得が可能ですか

A3 男性職員の場合、妻が専業主婦等であっても、育児休業を取得することができます。

(参考) 男性職員の育児休業取得例 (第1子の場合)

① 妻が専業主婦の場合

(例1) 産後8週 子3歳

職員(夫)	育児休業
配偶者(妻)	産後8週

(例 2) 産後 8 週 子 3 歳

職 員 (夫)	育児休業		育児休業
配偶者 (妻)	産後 8 週		

② 夫婦が共働きの場合

(例 1) 産後 8 週 子 3 歳

職 員 (夫)			育児休業
配偶者 (妻)	産後休暇	育児休業	

(例 2) 産後 8 週 子 3 歳

職 員 (夫)	育児休業		
配偶者 (妻)	産後休暇	育児休業	

(例 3) 産後 8 週 子 3 歳

職 員 (夫)	育児休業		
配偶者 (妻)	産後休暇		

(例 4) 産後 8 週 子 3 歳

職 員 (夫)	育児休業		育児休業
配偶者 (妻)	産後休暇	育児休業	

(例 5) 産後 8 週 子 3 歳

職 員 (夫)	育児休業		育児休業	
配偶者 (妻)	産後休暇	育児休業		育児休業

(例6)

産後8週

子3歳

職員(夫)	育児休業		
配偶者(妻)	産後休暇		育児休業

Q4 1ヶ月程度の短期間でも取得はできますか

A4 子が3歳に達するまでの期間であれば、特に取得期間は定められていませんので、例えば1週間から1ヶ月程度の短期間の取得もできます。

Q5 育児休業を取得する場合の手続きを教えてください

A5 育児休業を取得する場合は、次の書類を提出してください。

① 育児休業承認請求書の提出

育児休業の時期と期間が決まったら、育児休業を始めようとする日の1月前までに育児休業承認請求書を所属長を通じて職員課に提出してください。その際、医師又は助産師が発行する出生(産)証明書、母子健康手帳の出生届出済証明書、官公署が発行する出生届受理証明書などのいずれか(写し可)を添付してください。

② 育児休業期間の延長

育児休業の延長を希望する場合は、期間を延長しようとする日の1月前までに育児休業期間延長承認申請書を所属長を通じて職員課へ提出してください。

③ 養育状況変更の提出

育児休業中、次の場合は養育状況変更届を所属長を通じ職員課に提出してください。

(ア) 職員の育児休業等に関する規則第4条第1項各号に該当する場合

(イ) 産前の休暇を始めた場合

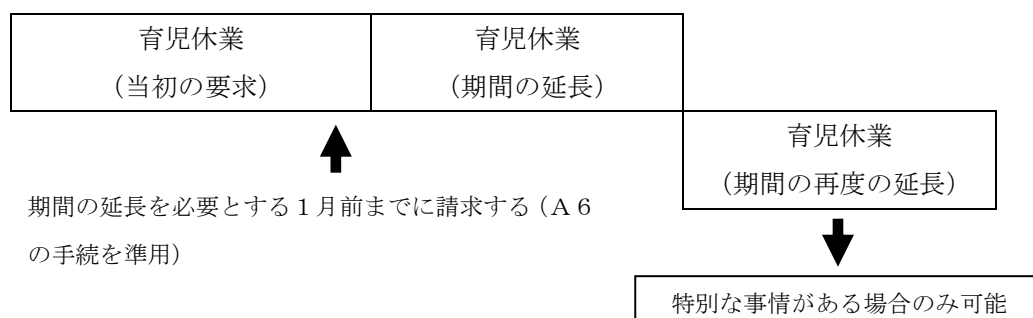
(ウ) 出産した場合

Q6 育児休業期間の延長はできますか

A6 子が3歳に達する日まで延長できます。

ただし、期間の延長は、特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとされています。

育児休業制度は、育児と仕事の調和を図ることを目的としており、代替職員の確保など、人事管理の運営と秩序を確保するために、期間の再度の延長は制限されます。



特別の事情がある場合とは（期間の再度の延長）

- ・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。
- ・期間の延長の請求時に予測することができなかった事実が生じたことにより再度の延長をしなければ、子の養育に著しい支障が生じることとなったこと。

（単に見込みを誤った場合などでは認められません。）

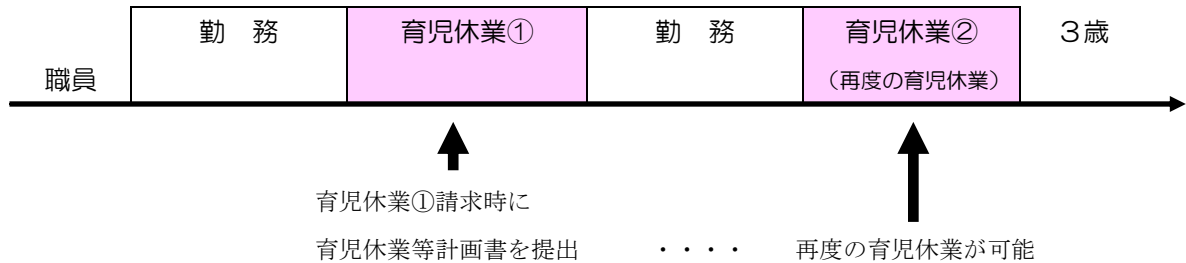
Q7 同一の子について育児休業を再度取得することはできますか（再度の育児休業）

A7 育児休業は、同一の子について原則1回ですが、当初の育児休業を請求する際に、「育児休業等計画書」を提出した場合は、下図のように育児休業をすることができます。

なお、当初の育児休業の請求時に育児休業等計画書を提出していない場合は、特別の事情がある場合を除き、再度の育児休業をすることはできないので注意が必要です。（育児休業から復帰後、再び同一の子に係る育児休業を行う場合は、再度の育児休業となります。）



(例)



特別の事情とは（再度の育児休業）…

① 次子の産前休暇を届け出たことにより当初の育児休業の承認が失効となった後、次子が死亡又は養子縁組などにより職員と別居することとなった場合

② 休職等の処分を受け、育児休業の承認が効力を失った後、処分の期間が終了した場合

③ 育児休業の承認が、職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により子を養育できない状態が相当期間にわたり継続すると見込まれるとして取り消された後、養育することができる状態に回復した場合

④ 育児休業等計画書に基づき、最初の育児休業又は育児短時間勤務をした後、3月以上の期間が経過した場合に再度育児休業を又は育児短時間勤務をする場合。

⑤ 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たことにより、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ずることとなった場合（配偶者が負傷又は疾病により入院、配偶者と別居した場合など）

※ なお、子の出生の日から57日の期間内に、最初の育児休業を取得した場合は、特別の事情がなくても、その後に育児休業をすることができます。

Q8 育児休業の承認が取り消される場合は

A8 次のような事由が生じた場合は、育児休業は取り消され（又は失効し）ます。

- ① 育児休業の承認を受けている職員が、産前の休業を始めた場合
- ② 職員が休職又は停職の処分を受けた場合

- ③ 育児休業に係る子が亡くなった場合
- ④ 離縁あるいは養子縁組が取り消されたことなどで職員の子でなくなった場合
- ⑤ 職員が子と別居することとなったとき、病気入院などで日常生活上の世話ができない状態となったときや託児するなどして常態的に子を養育しなくなった場合
- ⑥ 承認されている育児休業に係る子以外の子に係る育児休業が承認された場合

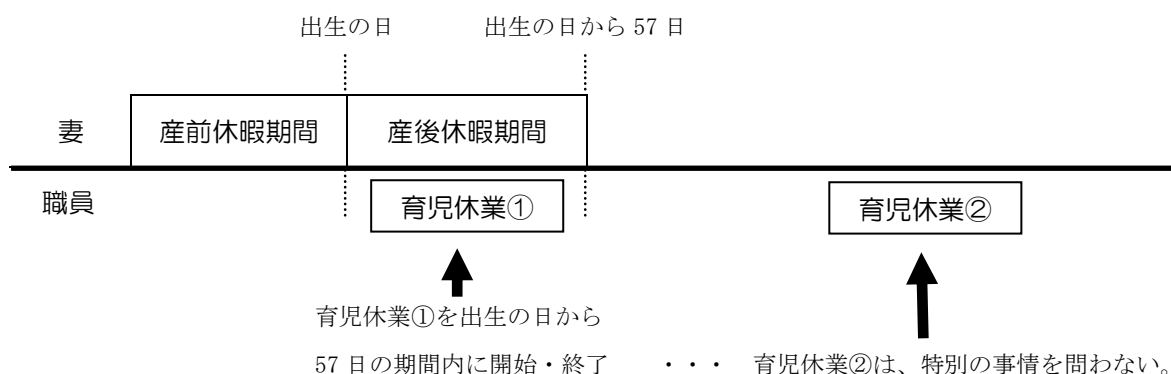
子の養育状況に変更が生じた場合は、「養育状況変更届」の提出が必要となります。

Q9 妻の産後休暇中に、夫が育児休業をすることはできますか

A9 産前・産後の期間は、女性が母体の健康維持と出産後の母体の回復に専念するための期間です。妻が第一子出産に係る産後休暇期間中の場合、夫はその子の育児のために育児休業等（育児短時間勤務及び部分休業を含む。）をすることができます。

なお、妻の産後休暇に当たる期間中（子の出生の日から57日の期間内）に育児休業を開始し、かつ終了した夫については、その子に係る育児休業を再びすることができます。

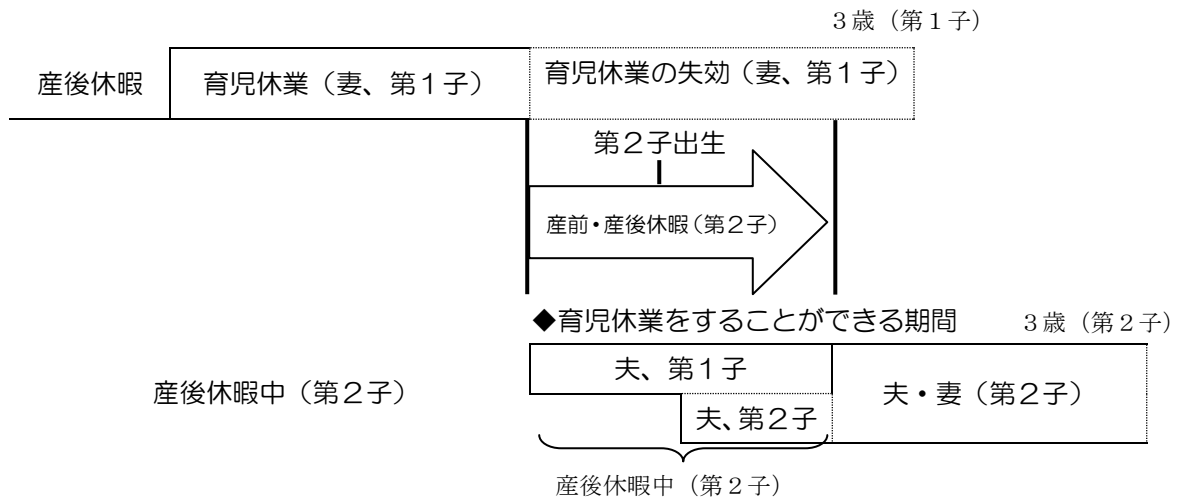
この場合は、特別の事情は問われません。



また、第二子出産に係る妻の産前産後休暇期間中の場合でも、夫は第一子に係る育児休業等を行うことができます。（A10参照）

Q10 第1子に係る育児休業中（妻）に第2子を妊娠しました。第1子の育児休業はどのようになりますか

A10 第2子に係る産前休暇（特別休暇）の届出により、第1子に係る育児休業は効力を失います。第2子の産後休暇終了後は、第2子に係る育児休業を新たにすることができます。



※ 第1子に係る育児休業は、第2子の産前休暇の届出により失効することとなり、第1子に係る再度の育児休業（妻）は特別な事情がなければすることはできません。

夫は第1子（3歳未満）の育児休業をすることができ、第2子の誕生日以降は第2子に係る育児休業をすることができます。

Q11 復職後の年次有給休暇はどのようになりますか

A11 年次有給休暇は「職員としての身分」に着目して付与される休暇です。育児休業中の職員は「身分を保有するが、職務に従事しない」とされ、休職者と同様の取扱いとなります。そのため、育児休業中であっても、1月1日に現年分として新たに「20日」の年次有給休暇が付与されます。（前年に行使しなかった年次有給休暇は翌年に繰り越すことができます。）

復帰時には、行使されなかった年次有給休暇の行使が可能です。（育児休業中は年次有給休暇を行使できないだけということです。）

Q12 育児休業中の給与はどのようになりますか

A12 育児休業中は無給となります。

ただし、期末・勤勉手当について、手当の基準日（6月1日、12月1日）に育児休業中であっても、基準日から6ヶ月前の期間において、勤務した実績がある場合には、その勤務した期間（産前産後休暇の期間は、期末手当にあつては、勤務した期間として算定し、勤勉手当にあつては、勤務した期間として算定しない。）に応じて支給されます。

※ 市町村職員共済組合関係

組合員が育児休業をしたときは、子が1歳に達する日までの期間について「育児休業手当金」が支給されます。

Q13 昇給や退職金に影響がありますか

A13 昇給については、昇給日（1月1日）において休業中であっても、昇給日前1年間に於いて、一定程度の勤務実績があり、勤務成績の判定が可能であれば、それに於いて2～4号給昇給します。なお、昇給日前1年間の全部又は大部分を勤務していないことにより昇給しない場合又は2号給昇給の場合は、復職した後に号給が調整されます。

この復職時の調整に当っては100%の期間、引き続いて勤務したものとみなして号給の調整が行われることとなります。

退職金については、育児休業をした期間は、職務に従事することを要しない期間に該当するものとされているため、取得した育児休業期間に応じて勤務時間が調整（子が1歳に達する日の属する月までの期間は1/3除算。それ以外の期間は1/2除算。）されることとなります。

Q14 出産や育児に関し、市町村職員共済組合や市町村職員互助会からはどのような経済的支援がありますか

A14 次のような給付金制度があります。

（市町村職員共済組合）

給付金の名称	内 容
出産費・家族出産費 妊娠4ヶ月目以降の出産等に支給	●組合員（出産費）1件につき420,000円 ●被扶養者（家族出産費）1件につき420,000円
出産費附加金	●出産費附加金1件につき20,000円 ●家族出産費附加金1件につき20,000円

育児休業手当金 組合員が育児のために休業した場合に、その養育される子が1歳に達する日までの期間支給	●支給額：1日につき 給料日額×50/100×1.25
出産費等に係る直接支払制度	●出産費・家族出産費について医療機関が組合員に代わって支給申請及び受取を直接共済組合と行う制度

(市町職員互助会)

給付金の名称	内 容
出産祝金 会員または配偶者が出産したときに支給	20,000 円

Q15 育児休業を取得した場合、具体的にどの程度、経済的に影響がありますか

A15 給与については、育児休業中（育児短時間休業及び育児部分休業を除く）は基本的に無給です。

ただし、期末手当及び勤勉手当については、Q12のとおりその手当の基準日（6月1日及び12月1日）において、育児休業をしている職員であっても基準日以前6箇月以内の期間に在職期間又は勤務期間がある職員については、その期間に応じ支給されます。

また、児童手当については、児童手当法に基づく支給のため、その支給に育児休業自体は影響しません。

(参考例)

3歳未満の子が2人（生後8ヶ月と2歳）いる職員で、妻が専業主婦である35歳の職員が、平成27年6月1日から6月30日までの1ヵ月間育児休業を取得する場合

項 目	育児休業取得前（5月）	育児休業中（6月）	備考
給料	276,800円	0円	
扶養手当	26,000円	0円	
通勤手当	8,000円	0円	
児童手当	30,000円	30,000円	H27年度 15,000円/人

育児休業手当金 (共済組合)		172,964円	
合計	340,800円	202,964円	

(注)

- 1 「給料」は行政職給料表3級32号給を仮定
- 2 「通勤手当」は自動車を利用して通勤する場合に支給する手当額（使用距離10km以上15km未満）を仮定
- 3 「児童手当」は1箇月分の支給額（実際の支給は、4ヶ月分まとめて年3回（2月、6月、10月）支給）
- 4 「育児休業手当金」は、育休中は前月実績に応じて翌月以降支給されます。

Q16 育児休業中も市町村共済組合の掛金は納入するのでしょうか

A16 市町村職員共済組合に申し出ることにより、育児休業を開始した日の属する月から育児休業を終了する日の属する月の前月までの期間について免除されます。

なお、組合員期間は通算されるので、将来の年金額が減額されることはありません。

Q17 育児休業中の市町職員互助会の掛金の納入は

A17 育児休業中であっても掛金は免除されません。毎月納付書により納入していただきます。

Q18 育児休業中の定期健康診断はどのようにすれば良いですか

A18 育児休業中であっても定期健康診断を受けることができます。また、兵庫県市町村職員共済組合で実施する短期人間ドック等の申し込みも可能です。

Q19 育児部分休業とはどういう制度ですか

A19 小学校就学前の子の養育のため、1日の勤務時間の一部を使う必要がある場合（取得実績に応じ給与の減額あり）に認められる休業制度で、

始業及び終業の時間帯で1日2時間を超えない範囲で30分単位で取得できます。

Q20 育児部分休業は、夫婦が共に職員である場合は交代で取得することができますか

A20 例えば、夫が出勤時、妻が退庁時というように、同じ日においても異なる時間であれば交代で部分休業をすることができます。

Q21 育児部分休業と育児時間休業を併せて利用することはできますか

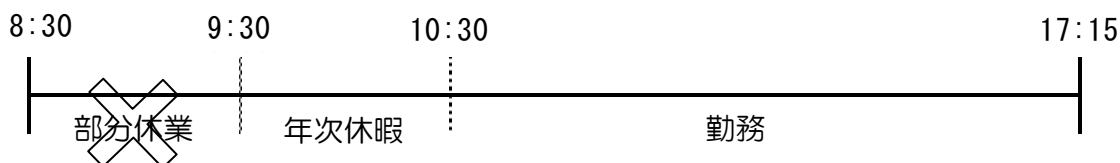
A21 育児時間は勤務時間の中途においても認められますが、部分休業は、始業時及び終業時に限り認められています。そのため、育児時間と併せて利用する場合、出勤時においては、部分休業、育児時間の順で、退庁時においては、育児時間、部分休業の順で利用することになります。

なお、育児時間と併せて利用する場合は、1日の合計は2時間を上限とします。

Q22 育児部分休業の前後において、年休を取得することはできますか

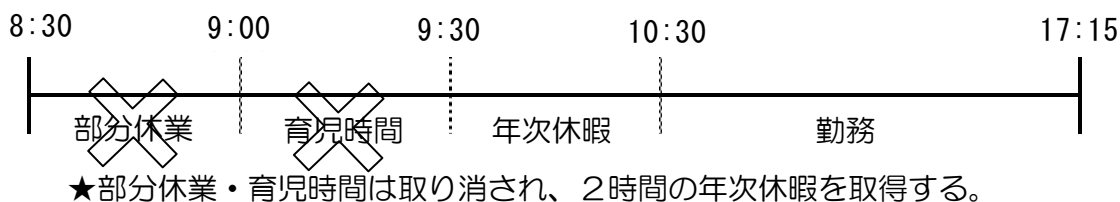
A22 部分休業は、勤務を前提としているため、部分休業の前後において年休を取得する場合は、部分休業の承認を取り消すこととなります。

(例1) 8:30~9:30まで部分休業の後、10:30まで年休を取得する場合。※部分休業後において勤務しないため、部分休業は取り消され、2時間の年休取得が必要。

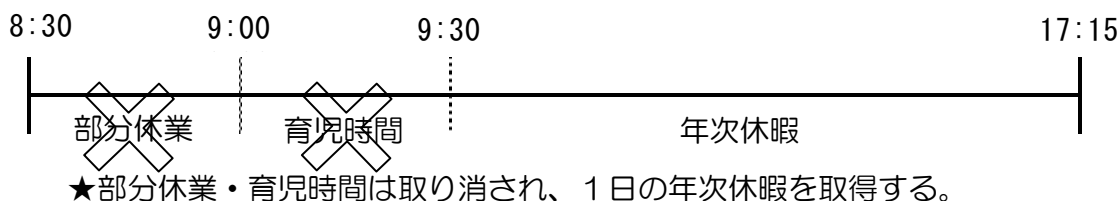


★部分休業は取り消され、2時間の年次休暇を取得する。

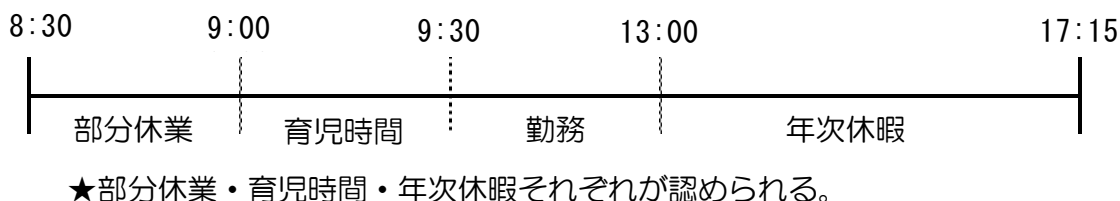
(例2) 8:30～9:00まで部分休業、9:00～9:30までの育児時間の後、10:30まで年休を取得する場合。※部分休業後において勤務しないため、部分休業は取り消され、2時間の年休取得が必要。



(例3) 8:30～9:00まで部分休業、9:00～9:30まで育児時間の後、17:15まで年休を取得する場合。※部分休業後において勤務しないため、部分休業、育児時間は取り消され、1日の年休取得が必要。



(例4) 8:30～9:00まで部分休業、9:00～9:30まで育児時間の後、13:00から17:15まで年休を取得する場合。※部分休業後において勤務があるため、部分休業、育児時間、年休取得全て認められる。



Q23 育児部分休業中の給与はどのようになるのですか

A23 主なものについては、以下のとおりです。

種目	支給方法等
給料の月額 管理職手当	勤務しない1時間につき、勤務1時間当りの給料を減額した額を支給。
扶養手当 住居手当 通勤手当	フルタイム勤務時と同額を支給。
特殊勤務手当	月額特殊勤務手当については1週間当たりの勤務時間数に応じた額、日額特殊勤務手当についてはフルタイム勤務時と同様勤務実績に応じた額。
時間外・休日・夜間 勤務手当	フルタイム勤務時と同額を支給。ただし、部分休業の承認を取り消す必要あり。
期末・勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎額はフルタイム勤務時と同額 ・期末手当の在職期間は、除算対象とならない。 ・勤勉手当の勤務時間は、部分休業した日が90日を超える場合、その部分休業の総時間（7時間45分を1日として計算）を勤務時間から除算する。
共済組合掛金	<p>部分休業により減額された金額に係る長期掛金が免除される。</p> <p>掛金免除額＝減額された金額×長期掛金率</p>



育児短時間勤務制度について

1 趣旨

Q1 育児短期間勤務制度とはどんな制度ですか

A1 育児短時間勤務とは、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、常勤職員のまま、いくつかある勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度です。

Q2 どのような勤務の形態を選択できるのですか

A2 1週間当りの勤務時間が、19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となる短時間勤務を選択できます。具体的には、次のように定められています。

◆ 一般の職員

	勤務の形態	週当たりの勤務時間
①	月～金曜日に1日3時間55分勤務	19時間35分
②	月～金曜日に1日4時間55分勤務	24時間35分
③	月～金曜日のうち3日に1日7時間45分勤務	23時間15分
④	月～金曜日のうち2日に1日7時間45分、1日に3時間55分勤務	19時間25分

◆ 交替制等勤務職員

	勤務の形態	週当たりの勤務時間
①	4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、1週間当りの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務	19時間25分 19時間35分 23時間15分 24時間35分
②	4週間を超えない期間につき1週間当り1日以上の割合の日を週休日とし、19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務	
③	52週間を超えない期間につき1週間当り1日以上の割合の日を週休日とし、週休日が毎4週間に	

<p>つき4日以上となるようにし、及び1週間当りの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように、かつ、毎4週間につき1週間当りの勤務時間が42時間を超えないように勤務</p>	
--	--

Q3 どのような職員が育児短時間勤務をすることができるのですか

A3 小学校就学前の子を養育しようとする職員が育児短時間勤務をすることができます。ただし、下記の項目に該当する職員は育児短時間勤務をすることができません。

- ・ 非常勤嘱託員
- ・ 臨時的任用職員
- ・ 育児休業に係る任期付職員（育休代替職員）
- ・ 再任用職員

Q4 子が小学校就学まで一括して請求できますか

A4 育児短時間勤務の請求は、1月以上1年以下の期間で行います。したがって、小学校就学までの期間が1年を超えている場合は一括して請求することができません。

なお、期間の延長を請求することができます（Q9参照）

Q5 夫婦で育児短時間勤務をすることはできますか

A5 養育する期間が夫婦で重ならなければ、夫婦で勤務する曜日又は時間帯をずらして同時期に育児短時間勤務をすることができます。

また、「職員→配偶者→職員」のように夫婦で時期をずらして交代で育児短時間勤務をすることも可能ですが、当初の育児短時間勤務から配偶者の取得期間を挟んで1年を経過する前に再度取得する場合には、あらかじめ手続きが必要（Q10参照）となることや、育児短時間勤務を行う職員の業務を処理するための後補充等の措置が円滑に行えるようにする必要があらることから、可能な限り早い時期に上司等と相談してください。

2 手続き

Q6 育児短時間勤務をするためにはどのような手続きが必要ですか

A6 育児短時間勤務承認請求書により可能な限り早い時期（最低1箇月前まで）に職員課に対して請求をする必要があります。また、任命権者が必要と認める場合には証明書類を提出する必要があります。

Q7 育児短時間勤務が認められない場合はありますか

A7 任命権者は、請求した職員の業務を処理するための措置（業務分担の変更、職員の採用・転任・配置換、任期付短時間勤務職員の採用等）を講ずることが困難である場合を除いて、承認しなければなりません。したがって、これらの措置を検討する必要がありますので、可能な限り早い時期に上司等と相談してください。

Q8 どのような場合に育児短時間勤務の承認が終了するのですか

A8 育児短時間勤務の請求期間が満了した場合に終了するほか、育児短時間勤務の承認が失効したり、取り消された場合に終了します。

- その事由が生じた場合に自動的に効力を失う「失効事由」は次のとおりです。
 - ① 職員が産前の休暇を始め、又は出産した場合
 - ② 休暇又は停職の処分を受けた場合
 - ③ 子が死亡し、又は職員の子でなくなった場合また、その事由が生じた場合に任命権者が取り消す「取消事由」は次のとおりです。
 - ④ 子を養育しなくなった場合
 - ⑤ 別の子について育児短時間勤務を承認しようとする場合
 - ⑥ 内容の異なる育児短時間勤務を承認しようとする場合

- なお、①及び③～④の場合には遅滞なく養育状況変更届によって職員課に届け出なければなりません。

Q9 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか

- A9 養育する子が小学校就学の始期に達するまで（満6歳に達する日以後の最初の3月31日まで）育児短時間勤務の期間を延長することができます。
なお、請求できる延長の期間（1月以上1年以下の期間）をはじめ、請求の手続き及び承認の基準は初回の場合と同じです。

Q10 同じ子について何度も育児短時間勤務をすることはできますか

- A10 前回の育児短時間勤務の終了に翌日から起算して1年を経過した場合には再度育児短時間勤務をすることができます。
また、1年を経過していない場合でも、次の場合には育児短時間勤務をすることができます。

- ① A8の①又は⑤に該当して前回の承認が失効・取消しとなった後、①若しくは⑤に係る子が死亡し、又は養子縁組により職員と別居することとなった場合
- ② 休職・停職の処分を受けて前回の承認が失効した後、休職・停職が終了した場合
- ③ 職員の負傷、疾病、身体・精神上的の障害により養育できない状況が相当期間継続することが見込まれて前回の承認が取り消された後、回復した場合
- ④ A8の⑥に該当して前回の承認が取り消された場合
- ⑤ 前回の請求の際、両親が育児休業計画書を職員課に提出し、その計画に則って、職員が育児短時間勤務をした後に、配偶者が3月以上子を育児休業又は育児短時間勤務により養育した場合
- ⑥ 育児短時間勤務の終了時に予測できなかった事実が生じたことにより、育児短時間勤務をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合

Q11 育児短時間勤務の期間の途中で勤務する時間を変更することはできますか

- A11 勤務する時間帯を変更することは、現に承認されている育児短時間勤務と内容の異なる勤務をすることとなるので、現在承認されている育児短時間勤務の承認を取り消し、新たな育児短時間勤務の承認をする必要があります。この場合、請求した職員の業務を処理するために、後補充等の措置を講じることが考えられますので、可能な限り早い時期に上司

等と相談してください。

Q12 育児短時間勤務を始める際に、年次休暇の残数や繰越日数はどうなるのですか？また、育児短時間勤務が終わるときにはどうなるのですか

A12 育児短時間勤務の期間において、1週間当たりの勤務時間又は勤務日数に応じて換算されることとなります。その際の換算の計算式は次のとおりです。

・ 斉一型短時間勤務職員（1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一）の場合

（休暇の残日数）× 1週間の勤務日数

5日（1日未満の端数は四捨五入）

・ 不斉一型短時間勤務職員（斉一型以外のもの）の場合

（休暇の残日数×7時間45分）× 1週間の勤務時間

38時間45分

で得た時間数を、1日当たりの平均勤務時間（1分未満の端数は切り上げ）を1日として換算した日数（1日未満の端数は四捨五入）

ただし、以下の例のように年の途中で勤務形態を変更する場合は、労働基準法との関係等で調整した日数を付与することになります。

変更の日における付与日数 = A + (B - C) ※ (B - C) が負の場合は、0

A = 変更の日の前日における残日数

B = 変更の日の月に新規採用されたとして変更後の勤務形態により設定される日数

C = 変更の日の月に新規採用されたとして変更前の勤務形態により設定される日数

※年の初日に付与されていた日数（繰越分を除く）と (B - C) の合計は20日を限度とします。※最終結果に1日未満の端数があるときは、端数時間を含む。

○（例1）育児短時間勤務を開始した場合

(H27.1.1)

(H27.7.1)

(H27.12.31)

ア 常勤フルタイム職員

不斉一型（週7h45m・7h45m・3h55m）

イ 育児短時間勤務職員

H27. 1. 1時点での有給休暇日数=40日、アの期間の使用日数7日の場合

A : 7 / 1以前の休暇日数は「40日 - 7日 = 33日」

B : 7 / 1 に短時間勤務として採用した場合の日数は「12日 (※) × 7時間45分 × 6月 / 12月 / 6時間29分 = 7日」

[※ 1 / 1 に不斉一型短時間勤務職員として採用された場合 = 155h (20日 × 7h 45m) * 19h 25m / 38h 45m / 6h 29m (19h 25m / 3日) = 12日]

C : 7 / 1 に通常勤務として採用した場合の日数は「20日 × 6月 / 12日 = 10日」

加算日数は、B - C = -3 < 0

よって、7 / 1 の付与日数は33日

○ (例2) 育児短時間勤務を終了した場合

(H27.1.1)

(H27.7.1)

(H27.12.31)

斉一型 (週7h45m × 週3日)

ア 育児短時間勤務職員

イ 常勤フルタイム職員

H27. 1. 1時点での休暇日数 = 20日 (20日 × 3 / 5 = 12日、繰越8日)、アの期間の使用日数3日の場合

A : 7 / 1 以前の休暇日数は「20日 - 3日 = 17日」

B : 7 / 1 以前に通常勤務として採用した場合の日数は「20日 × 6月 / 12月 = 10日」

C : 7 / 1 に短時間勤務として採用した場合の日数は「20日 × 3日 / 5日 × 6月 / 12月 = 6日」

加算日数は、B - C = 4日 > 0

よって、7 / 1 の付与日数は17日 + 4日 = 21日

○ (例3) 育児短時間勤務の勤務形態を変更した場合

(H27.1.1)

(H27.7.1)

(H27.12.31)

不斉一型 (週7h45m・7h45m・3h55m) 斉一型 (週3h55m × 週5日)

ア 育児短時間勤務職員

イ 育児短時間勤務職員

H27. 1. 1時点での休暇日数 = 20日 (155時間 × 19時間25分 / 38時間45分 ÷ 6時間29分 = 12日、繰越8日) アの期間の使用日数4日 (7時間45分 × 4日) の場合

A : 7 / 1 以前の休暇日数は「20日 - 4日 = 16日」

B : 7 / 1 に斉一型短時間勤務として採用した場合の日数は「20日 × 5 / 5 × 6月 / 12月 = 10日」

C : 7 / 1 に不斉一型短時間勤務として採用した場合の日数は「155時間 × 19時間25分 / 38時間45分 × 6月 / 12月 / 6時間29分 = 6日」

加算日数は、 $B - C = 4 > 0$

よって、7/1の付与日数は16日+4日=20日

Q13 育児短時間勤務職員の年次有給休暇の取得単位はどのようなのですか。

A13 通常勤務職員と同様に、1回に割り振られた勤務時間の全部を勤務しない場合は1日単位、1回に割り振られた勤務時間の一部を勤務しない場合は時間単位となります。ただし、不斉一型短時間勤務職員で、1日の勤務時間が3時間55分を割り振られた勤務日の全部を勤務しない日は、例外的に時間単位の取得となり4時間の年次有給休暇を取得することとなりますので注意してください。

Q14 育児短時間勤務をしている職員がその他の育児のための制度を利用することができますか

A14 「部分休業」は取得できません。
「育児時間」などの特別休暇は取得可能です。

Q15 育児短時間勤務職員の給与はどのようになるのですか

A15 主なものについては、以下のとおりです。

種目	支給方法等
給料の月額 管理職手当	「1週間当たりの勤務時間÷38時間45分」で割落とした額を支給。
扶養手当 住居手当	フルタイム勤務時と同額を支給。
通勤手当	勤務回数に応じて、減額される場合あり。(交通機関利用者の場合は定期券又は通勤回数に応じた回数券等の額、自動車等利用者の場合は1月当たりの通勤回数が10回未満であれば一般の職員に支給される額の半額となる。)
特殊勤務手当	月額特殊勤務手当については1週間当たりの勤務時間数に応じた額、日額特殊勤務手当についてはフルタイム勤務時と同様勤務実績に応じた額。

時間外・休日・夜間勤務手当	フルタイム勤務時と同額を支給。ただし、時間外勤務手当については1日7時間45分までは支給割合が100分の100となる。
期末・勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎額はフルタイム勤務時と同額 ・期末手当の在職期間は、『育児短時間勤務を行った期間から当該期間に「1週間当たりの勤務時間数÷38時間45分」を乗じた期間を控除して得られる期間』の2分の1を除算する。 ・勤勉手当の勤務時間は『育児短時間勤務を行った期間から当該期間に「1週間当たりの勤務時間数÷38時間45分」を乗じた期間を控除して得られる期間』を除算する。 <p>例：6ヶ月間1週間当たりの勤務時間数23時間15分の育児短時間勤務を行った場合 在職期間から除算される期間 $(6月 - 6月 \times 23時間15分 / 38時間45分) \times 1 / 2 = 1月6日$ 勤務期間から除算される期間 $6月 - 6月 \times 23時間15分 / 38時間45分 = 2月12日$</p>
退職手当	退職手当の算定の基礎となる在職期間から、育児短時間勤務の3分の1に相当する期間を控除する。
共済組合掛金	<p>育児短時間勤務により減額された金額に係る長期掛金が免除される。</p> <p>掛金免除額 = 減額された金額 × 長期掛金率</p>

