

三原市特定事業主行動計画

令和2年度～令和6年度

令和2年3月
三原市

目 次

1. はじめに	1
2. 計画期間	1
3. 計画の推進	1
4. 職員子育て応援プラン第3期計画及び女性職員の活躍推進プラン第1期計画 における具体的な取り組み内容と実施状況	2
5. 今後の取り組み内容	7
(1) 職員の妊娠中及び出産後における配慮	7
(2) 配偶者の出産時における男性職員の休暇取得の推進	7
(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備	8
(4) 時間外勤務の縮減	9
(5) 休暇取得の推進	9
(6) 人事における配慮	10
(7) 職場優先及び固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	10
(8) 各種既存制度の周知徹底	10
(9) その他次世代育成支援対策に関する事項	10
(10) 管理職地位にある一般職員に占める女性職員割合の引上げ	11
○資料編	
資料1 女性職員の活躍推進に向けた現状	12
資料2 子育て支援制度一覧	15

三原市特定事業主行動計画

令和2年3月

三 原 市 長
三 原 市 議 会 議 長
三 原 市 教 育 委 員 会
三 原 市 選 挙 管 理 委 員 会
三 原 市 代 表 監 査 委 員
三 原 市 農 業 委 員 会
三 原 市 公 平 委 員 会
三 原 市 消 防 長
三 原 市 水 道 事 業 三 原 市 長

1. はじめに

三原市では、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）に基づき、「三原市職員子育て応援プラン（三原市特定事業主行動計画）」（平成17年9月策定、平成22年12月改定、平成27年3月改定）を策定しました。

三原市職員子育て応援プランは、本市の職員が、仕事と子育ての両立を図ることができ、また周囲から十分な理解と協力が得られる職場環境を醸成することを目的としております。

また、平成27年9月に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）に基づき、「三原市女性職員の活躍推進プラン（特定事業主行動計画）」を策定しました。

三原市女性職員の活躍推進プランは、本市の女性職員の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図ることを目的としております。

この2つの計画は、事業主が取り組むべき現状把握や取組内容の関連性が高いものが多く、一体的に進めていくことが重要かつ効果的であるとの観点から、この度の計画の改定時期に合わせて、2つの計画を統合した「三原市特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」として策定するものです。

2. 計画期間

この計画は、令和2年度から令和6年度を計画期間とします。

3. 計画の推進

年度ごとに、本行動計画の実施状況を把握し、実績を公表するとともに、社会経済情勢の変化等を踏まえて、その後の対策の実施や見直しなどを行います。

【対象者】は、具体策ごとに異なりますので、次の例により表示しています。

- 1 行政…行政職員（専門職、消防職、会計年度任用職員含む）
- 2 教職…県費負担教職員（臨時教職員、会計年度任用職員含む）

4. 職員子育て応援プラン第3期計画及び女性職員の活躍推進プラン 第1期計画における具体的な取り組み内容と実施状況

(1) 職員の妊娠中及び出産後における配慮		
ア 時間外勤務及び深夜勤務の制限	行動目標	実施状況
妊娠中の職員については、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。	周知徹底 (人事担当) 実施(所属長)	管理職説明会等で管理職へ周知し実施
イ 部分休業及び育児短時間勤務取得の推進	行動目標	実施状況
部分休業及び育児短時間勤務制度の周知徹底を図り、部分休業・育児短時間勤務を取得しやすい環境を整備します。	周知徹底 (人事担当) 実施(所属長) ※教職臨時は育児短時間勤務制度対象外	H30 取得実績 女性 10人 男性 1人 ※参考 H25 女性 4人
ウ 当該職員の業務分担の見直し	行動目標	実施状況
妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、担当業務の見直しや業務分担を行います。	周知徹底 (人事担当) 実施(所属長)	各職場で配慮
エ 経済的支援措置の周知徹底	行動目標	実施状況
出産費用等給付の経済的支援措置について周知徹底を図ります。	周知徹底 (人事担当)	出産する職員に対して個別に支援制度等の説明実施
(2) 配偶者の出産時における男性職員の休暇取得の推進		
ア 配偶者の出産に係る特別休暇制度の利用推進	行動目標	実施状況
配偶者出産時の特別休暇についてその内容の周知徹底を図ります。	周知徹底 (人事担当) 実施(所属長)	H30 取得実績 24人(延 43日) ※参考 H25 20人(延 34日)
イ 出産時における育児参加の推進	行動目標	実施状況
配偶者出産特別休暇(県費職員は3日以内、市費職員は2日以内)と合わせて育児参加のための特別休暇の取得を推進します。	≪目標≫ 育児参加休暇取得率 H31年度 100% 【行政】	H30 取得実績 10人(延 18日) (行政) 30.8% ※参考 H25 2人(延 5日)

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備		
ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務に関する制度の周知	行動目標	実施状況
特に男性職員に対して、育児休業、部分休業、育児短時間勤務の制度の周知徹底と積極的な取得推進を図ります。	<<目標>> 育児休業取得率 H31 年度 女性 100% 男性 10%	H30 取得実績 女性 100% (23/23) 男性 2.8% (1/36) ※参考 H25 実績 男性 2.2% 女性 100%
イ 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい雰囲気醸成	行動目標	実施状況
管理・監督者の適切な指導により、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務の制度の趣旨を徹底し、職場全体として制度に対する理解を図ります。	周知徹底 (人事担当) 実施(所属長)	希望者は全員制度を利用している。
ウ 育児休業及び育児短時間勤務取得時における代替要員の確保	行動目標	実施状況
職員の育児休業及び育児短時間勤務時の、代替要員の確保等に努め、職務への影響を最小限に抑えます。	代替職員の確保 (人事担当)	代替職員配置 100%
エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	行動目標	実施状況
育児休業中の職員に対し ○職場の情報を定期的に提供します。 ○育児の合間を利用した通信教育の場を希望者に提供します。 育児休業からの復帰時には ○休業期間中の職場や業務の状況説明などを行うことにより、円滑な職場への復帰を支援します。	通信教育の場の提供(人事担当) 情報提供等の実施(所属長)	H30 通信教育制度利用実績2人 ※参考 H25 3人
(4) 時間外勤務の縮減		
ア 就学前児童がいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知	行動目標	実施状況
当該制度について周知徹底し、当該職員の請求により深夜勤務及び時間外	周知徹底 (人事担当)	各職場において、職員の請求に応

勤務を制限、免除します。 <<法定時間>> ○深夜勤務の制限 22:00か5:00までの勤務 ○時間外勤務の制限 1ヶ月24h以内、1年150h以内	実施（所属長）	じて実施
イ 事務事業の簡素合理化の推進	行動目標	実施状況
既存の事務事業の見直しと事務の効率化の推進を図り、時間外勤務の縮減に努めます。	○事務の簡素化 ○事務処理マニュアル化の推進 ○外部委託の推進	各職場において実施
ウ 時間外勤務縮減のための意識啓発	行動目標	実施状況
職場ごとの時間外勤務の状況を人事当局で把握して、時間外勤務の多い職場の状況を聴取し、管理職をはじめとした職員に対し、徹底した意識啓発を図り時間外勤務の縮減を図ります。	ノー残業デーの実施及び徹底を図り、週2回以上のノー残業デーを設定 【行政】	毎週水曜日及び金曜日をノー残業デーに設定（行政）
(5) 休暇取得の推進		
ア 年次有給休暇の取得推進	行動目標	実施状況
部、課及び職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な取得を推進します。	<<目標日数>> H31年度 平均取得日数 12日以上	H30 平均取得日数 (行政) 9.9日 (教職小) 12.5日 (教職中) 14.1日 (水道) 15.2日 (消防) 11.2日 ※参考 H25 (行政) 9.3日 (教職小) 9.2日 (教職中) 9.0日 (水道) 15.5日 (消防) 9.3日
イ 子どもの看護を行うための特別休暇取得の推進	行動目標	実施状況
子どもの看護を行うための特別休暇制度の周知徹底と、希望する職員が取得しやすいような職場の雰囲気醸成を図ります。	周知徹底 (人事担当) 実施（所属長）	H30 取得実績 56人(延153日) ※参考 H25 67人(延187日) 行政：R2年度から時間単位での取得可能

	<p>ウ 事務事業の簡素合理化の推進</p> <p>既存の事務事業の見直しと事務の効率化の推進を図り、時間外勤務の縮減に努めます。</p>	<p>行動目標</p> <p>(4) イと同じ</p>	<p>実施状況</p> <p>(4) イと同じ</p>
(6) 人事における配慮			
	<p>人事異動等における人事上の配慮に努めます。</p> <p>小学校低学年までの子を持つ職員に対し、各々の状況に応じて、可能な範囲で人事上の配慮に努めます。</p>	<p>行動目標</p> <p>実施（人事担当）</p>	<p>実施状況</p> <p>人事異動において可能な範囲で配慮</p>
(7) 職場優先及び固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組			
	<p>職員の研修等を行うとともに、セクシュアルハラスメント等の防止に努めるための方策の継続実施</p> <p>性別による、固定的な役割分担意識を是正するための方策を実施します。</p>	<p>行動目標</p> <p>○研修会の実施</p>	<p>実施状況</p> <p>庁内研修実施、防止委員会の設置（行政）</p>
(8) 各種既存制度の周知徹底			
	<p>制度理解を進め、子育てと仕事を両立しようとする職員を支援する</p> <p>育児等に関する諸制度について、パンフレットの配布や電子掲示板に掲示するなどして周知徹底を図ります。</p>	<p>行動目標</p> <p>周知徹底（人事担当）</p>	<p>実施状況</p> <p>庶務担当者説明会を実施し、諸制度等の説明実施（行政）</p>
(9) その他次世代育成支援対策に関する事項			
	<p>地域社会の中で子どもたちを守り、豊かな人間性を育むための取り組みに積極的に参加</p> <p>子どもに関わる各種講演・研修会・地域活動への積極的参加を促します。</p>	<p>行動目標</p> <p>周知徹底（人事担当）</p>	<p>実施状況</p> <p>職員が自主的に参加</p>

(10) 管理職地位にある一般職員に占める女性職員割合の引上げ		
ア 多様なポストへの登用	行動目標	実施状況
積極的に多様なポストに登用していきます。	<目標> 課長以上に占める女性職員の割合 H31年度 7%以上 【行政】	H30 6.6% ※参考 H26 4.3%
イ 各役職段階候補者の人材育成	行動目標	実施状況
課長・課長補佐・係長の各役職段階において候補者の確保を目的とした人材育成を図ります。	人材育成を図る (人事担当) 【行政】	研修等を実施
ウ 女性職員対象の研修等	行動目標	実施状況
女性職員だけを対象とした庁内研修の実施や、自治大学校、市町村アカデミー等が実施する研修に派遣します。	積極的な研修実施と派遣 (人事担当) 【行政】	女性職員対象職員研修を実施 市町村アカデミー等への研修へ派遣
エ 経験の蓄積と自信の醸成	行動目標	実施状況
新しい業務を積極的に挑戦させることで、経験の蓄積と自信の醸成を図ります。	指導とフォローアップ (所属長) 【行政】	各職場で実施

5. 今後の取り組み内容

(1) 職員の妊娠中及び出産後における配慮		
ア 時間外勤務及び深夜勤務の制限	行動目標	区分
妊娠中の職員については、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。	周知徹底 (人事担当) 実施(所属長)	継続
イ 部分休業及び育児短時間勤務取得の推進	行動目標	区分
部分休業及び育児短時間勤務制度の周知徹底を図り、部分休業・育児短時間勤務を取得しやすい環境を整備します。	周知徹底 (人事担当) 実施(所属長)	継続
ウ 当該職員の業務分担の見直し	行動目標	区分
妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、担当業務の見直しや業務分担を行います。	周知徹底 (人事担当) 実施(所属長)	継続
エ 経済的支援措置の周知徹底	行動目標	区分
出産費用等給付の経済的支援措置について周知徹底を図ります。	周知徹底 (人事担当)	継続
(2) 配偶者の出産時における男性職員の休暇取得の推進		
ア 配偶者の出産に係る特別休暇制度の利用推進	行動目標	区分
配偶者出産時の特別休暇についてその内容の周知徹底を図ります。	周知徹底 (人事担当) 実施(所属長)	継続
イ 出産時における育児参加の推進	行動目標	区分
配偶者出産特別休暇と合わせて育児参加のための特別休暇の取得を推進します。	《目標》 育児参加のための休暇 取得率 R6年度 100%【行政】	継続

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備		
ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務に関する制度の周知	行動目標	区分
特に男性職員に対して、育児休業、部分休業、育児短時間勤務の制度の周知徹底と積極的な取得推進を図ります。	<目標> 育児休業取得率 R6年度 女性 100% 男性 50%【教職】・ 【消防】 85%【その他】	目標修正
イ 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい雰囲気醸成	行動目標	区分
管理・監督者の適切な指導により、育児休業、部分休業、及び育児短時間勤務の制度の趣旨を徹底し、職場全体として制度に対する理解を図ります。	周知徹底 (人事担当) 実施(所属長)	継続
ウ 育児休業及び育児短時間勤務取得時における代替要員の確保	行動目標	区分
職員の育児休業及び育児短時間勤務時の、代替要員の確保等に努め、職務への影響を最小限に抑えます。	代替職員の確保 (人事担当) 行政職員について、産前・産後を含めた育休期間の代替職員(任期付職員)の確保に努める。	継続
エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	行動目標	区分
育児休業中の職員に対し ○職場における情報を定期的に提供します。 ○育児の合間を利用しての通信教育の場を希望者に提供します。 育児休業からの復帰時には ○休業期間中の職場や業務の状況説明などを行うことにより、円滑な職場への復帰を支援します。	通信教育の場の提供 (人事担当) 情報提供等の実施 (所属長)	継続

(4) 時間外勤務の縮減		
ア 就学前児童がいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知	行動目標	区分
当該制度について周知徹底し、当該職員の請求により深夜勤務及び時間外勤務を制限、免除します。 ≪法定時間≫ ○深夜勤務の制限 22:00 から 5:00 までの勤務 ○時間外勤務の制限 1 ヶ月 24h 以内、1 年 150h 以内	周知徹底 (人事担当) 実施(所属長)	継続
イ 事務事業の簡素合理化の推進	行動目標	区分
既存の事務事業の見直しと事務の効率化の推進を図り、時間外勤務の縮減に努めます。	○事務の簡素化 ○事務処理マニュアル化の推進 ○外部委託の推進	継続
ウ 時間外勤務縮減のための意識啓発	行動目標	区分
職場ごとの時間外勤務の状況を人事当局で把握して、時間外勤務の多い職場の状況を聴取し、管理職をはじめとした職員に対し、徹底した意識啓発を図り時間外勤務の縮減を図ります。	ノー残業デーの実施及び徹底を図り、週2回以上のノー残業デーを設定 【行政】	継続
(5) 休暇取得の推進		
ア 年次有給休暇の取得推進	行動目標	区分
部、課及び職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な取得を推進します。	≪目標日数≫ R6 年度 平均取得日数 12日以上	継続
イ 子どもの看護を行うための特別休暇取得の推進	行動目標	区分
子どもの看護を行うための特別休暇制度の周知徹底と、希望する職員が取得しやすいような職場の雰囲気醸成を図ります。	周知徹底 (人事担当) 実施(所属長)	継続

	ウ 事務事業の簡素合理化の推進	行動目標	区分
	既存の事務事業の見直しと事務の効率化の推進を図り、時間外勤務の縮減に努めます。	(4) イと同じ	(4) イと同じ
(6) 人事における配慮			
	人事異動等における人事上の配慮に努めます。	行動目標	区分
	小学校低学年までの子を持つ職員に対し、各々の状況に応じて、可能な範囲で人事上の配慮に努めます。	実施(人事担当)	継続
(7) 職場優先及び固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組			
	職員の研修等を行うとともに、セクシュアルハラスメント等の防止に努めるための方策の継続実施	行動目標	区分
	性別による、固定的な役割分担意識を是正するための方策を実施します。	○研修会の実施	継続
(8) 各種既存制度の周知徹底			
	制度理解を進め、子育てと仕事を両立しようとする職員を支援する	行動目標	区分
	育児等に関する諸制度について、パンフレットの配布や電子掲示板に掲示するなどして周知徹底を図ります。	周知徹底(人事担当)	継続
(9) その他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たちを守り、豊かな人間性を育むための取組に積極的に参加	行動目標	区分
	子どもに関わる各種講演・研修会・地域活動への積極的参加を促します。	周知徹底(人事担当)	継続

(10) 管理職地位にある一般職員に占める女性職員割合の引上げ			
	ア 多様なポストへの登用	行動目標	実施状況
	積極的に多様なポストに登用していきます。	≪目標≫ 課長以上に占める女性職員の割合 R6年度 15%以上 【行政】	継続
	イ 各役職段階候補者の人材育成	行動目標	実施状況
	課長・課長補佐・係長の各役職段階において候補者の確保を目的とした人材育成を図ります。	人材育成を図る (人事担当) 【行政】	継続
	ウ 女性職員対象の研修等	行動目標	実施状況
	女性職員だけを対象とした庁内研修の実施や、自治大学校、市町村アカデミー等が実施する研修に派遣します。	積極的な研修実施と派遣 (人事担当) 【行政】	継続
	エ 経験の蓄積と自信の醸成	行動目標	実施状況
	新しい業務を積極的に挑戦させることで、経験の蓄積と自信の醸成を図ります。	指導とフォローアップ (所属長) 【行政】	継続

資料 1

女性職員の活躍推進に向けた現状 行政

1 採用した職員に占める女性職員の割合 平成 30 年度

一般職員

任命権者	人数(人)			女性割合
	女性	男性	計	
三原市長	20	13	33	60.6%
三原市議会議長				
三原市教育委員会				
三原市選挙管理委員会				
三原市代表監査委員				
三原市農業委員会				
三原市公平委員会				
三原市消防長				
三原市水道事業三原市長				
計				

臨時的任用職員

任命権者	人数(人)			女性割合
	女性	男性	計	
三原市長	362	17	379	95.5%
三原市議会議長			0	-
三原市教育委員会	51	3	54	94.4%
三原市選挙管理委員会	1		1	100.0%
三原市代表監査委員			0	-
三原市農業委員会	2		2	100.0%
三原市公平委員会			0	-
三原市消防長			0	-
三原市水道事業三原市長			0	-
計	416	20	436	95.4%

非常勤一般職員

任命権者	人数(人)			女性割合
	女性	男性	計	
三原市長	89	28	117	76.1%
三原市議会議長			0	-
三原市教育委員会	89	25	114	78.1%
三原市選挙管理委員会			0	-
三原市代表監査委員			0	-
三原市農業委員会			0	-
三原市公平委員会			0	-
三原市消防長			0	-
三原市水道事業三原市長			0	-
計	178	53	231	77.1%

2 平均した継続勤務年数の男女の差異 平成30年度

一般職員

任命権者	人数(人)			平均勤続年数(年)		
	女性	男性	計	女性	男性	平均
三原市長	284	573	857	15.4	18.6	17.5
三原市議会議長						
三原市教育委員会						
三原市選挙管理委員会						
三原市代表監査委員						
三原市農業委員会						
三原市公平委員会						
三原市消防長						
三原市水道事業三原市長						
小計						

3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 平成30年度

一般職員

月	超過勤務をした人数(人)			平均超過勤務時間数(時間)		
	女性	男性	計	女性	男性	平均
平成30年4月	196	428	624	8.2	15.9	13.2
平成30年5月	190	424	614	6.9	20.8	15.9
平成30年6月	185	418	603	6.8	13.3	11.0
平成30年7月	131	301	432	4.2	16.4	12.1
平成30年8月	146	304	450	3.4	10.5	8.0
平成30年9月	171	348	519	5.4	14.3	11.1
平成30年10月	191	435	626	7.7	22.8	17.4
平成30年11月	190	430	620	7.1	25.4	18.9
平成30年12月	178	420	598	5.4	24.9	18.0
平成31年1月	188	436	624	7.5	26.2	19.6
平成31年2月	190	425	615	6.9	18.0	14.1
平成31年3月	198	439	637	10.3	20.0	16.5
平均				6.7	19.1	14.6

超過勤務対象職員数(人)		
女性	男性	計
281	509	790

臨時的任用職員

月	超過勤務をした人数(人)			平均超過勤務時間数(時間)		
	女性	男性	計	女性	男性	平均
平成26年4月	69	2	71	0.8	0.8	0.8
平成26年5月	74	4	78	0.8	2.2	0.8
平成26年6月	73	2	75	1.1	0.6	1.1
平成26年7月	56	2	58	0.6	1.1	0.6
平成26年8月	64	2	66	0.8	0.6	0.8
平成26年9月	67	3	70	1.0	1.5	1.1
平成26年10月	74	3	77	0.9	1.3	0.9
平成26年11月	68	3	71	0.9	0.8	0.9
平成26年12月	69	4	73	0.9	2.4	1.0
平成27年1月	63	3	66	0.9	0.8	0.9
平成27年2月	63	2	65	0.8	0.8	0.8
平成27年3月	73	3	76	1.1	0.9	1.1
平均				0.9	1.1	0.9

超過勤務対象職員数(人)		
女性	男性	計
416	20	436

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 平成 30 年度

一般職員

級	人数(人)			女性割合
	女性	男性	計	
7 部長級	2	13	15	13.3%
6 次長級		12	12	0.0%
6 課長級	3	46	49	6.1%
合計	5	71	76	6.6%

5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 平成 30 年度

一般職員

級	人数(人)			女性割合
	女性	男性	計	
7 部長級	2	13	15	13.3%
小計	2	13	15	13.3%
6 次長級		12	12	0.0%
6 課長級	2	45	47	4.3%
6 主幹級	1	3	4	25.0%
小計	3	60	63	4.8%
5 課長補佐級	13	44	57	22.8%
5 係長級	26	66	92	28.3%
5 副園所長級	1		1	100.0%
5 主任専門員級	5	7	12	41.7%
小計	45	117	162	27.8%
4 主査級	5	26	31	16.1%
4 副園所長級	13		13	100.0%
4 専門員級	8	17	25	32.0%
4 主任級		68	68	0.0%
小計	26	111	137	19.0%
3 主任級	78	104	182	42.9%
3 主任主事級	40	66	106	37.7%
小計	118	170	288	41.0%
2 主事級	48	52	100	48.0%
小計	48	52	100	48.0%
1 主事級	63	67	130	48.5%
小計	63	67	130	48.5%
合計	305	590	895	34.1%

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 平成 30 年度

一般職員

区分	女性	男性	計
対象者数(人)	12	26	38
取得者数(人)	12	0	12
取得率	100.0%	0.0%	31.6%
合計取得期間(日)	6301	0	6301
平均取得期間(日)	525.1	0	525.1

7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

一般職員

区分	配偶者出産休暇	育児参加休暇
対象者数(人)	26	26
取得者数(人)	17	8
取得率	65.4%	30.8%
合計取得期間(日)	32	16
平均取得期間(日)	1.9	2.0

子育て支援制度一覧

【三原市職員（県費負担教職員を除く）】

休暇制度等	項目	制度内容	対象者/給与	
			職員	会計年度
特別休暇	職員の出産（産前）	出産予定日前8週間以内 （多胎妊娠の場合は、14週間）	○有給	○無給 （6週間）
	職員の出産（産後）	出産日翌日から8週間以内	○有給	○無給
	妊婦の通勤緩和	1時間以内/日	○有給	○無給
	育児時間（休暇）	満1歳の誕生日前日まで 1日2回以内（連続取得措置あり） 1回30分以内	●有給	●無給
	配偶者の出産	出産のため入院する日から産後2週間以内 で2日の範囲内の期間（1日単位・分割可能）	□有給	-
	育児参加のための休暇	配偶者が産前・産後休暇中に、小学校就学 前の子を養育する場合 期間内で5日以内 （1日単位）	□有給	-
	子の看護	小学校就学前までの子が対象 5日以内/暦年（1時間単位）（対象子が2 人以上の場合10日）	●有給	●無給
	妊産婦の健康診 査等	妊娠23週（第6月末）までは4週間に1 回、妊娠24週（第7月）から妊娠35週（第 9月末）までは2週間に1回、妊娠36週（第 10月）から出産までは1週間に1回、出産 後1年まではその間に1回（医師等の特別の 指示があった場合には、いずれの期間につい てもその指示された回数）とし、その都度必 要と認める日又は時間	○有給	○無給
職務専念 義務の免 除	妊娠中の休息、補 食	必要な時間	○有給	○有給
育児休業	3歳に達しない 子の養育	3歳に達するまでの期間	●無給	●無給
部分休業	小学校就学前 の子の養育	小学校の就学の始期に達するまでの期間 2時間/日の範囲で30分単位	●無給	●無給
育児短時 間勤務	小学校就学前 の子の養育	小学校の就学の始期に達するまでの期間 週19時間25分～24時間35分の短時間 勤務	●無給	-

注：○女性のみ対象 □男性のみ対象 ●女性・男性とも対象

子育て支援制度一覧

【県費負担教職員】

休暇制度等	項目	制度内容	対象者/給与	
			職員	臨時
特別休暇	職員の出産（産前）	出産予定日を含む前8週間以内（多胎妊娠の場合は、14週間）	○有給	○有給
	職員の出産（産後）	出産日翌日から8週間以内	○有給	○有給
	妊娠障害休暇	妊娠中の女子職員が妊娠に起因する障害（つわり又は悪阻）により勤務することが困難と認められる場合、14日を超えない範囲内において必要と認める日又は時間	○有給	○有給
	妊婦の通勤緩和	1時間以内/日	○有給	○有給
	配偶者の出産	配偶者の入院等の日から出産の日以後2週間を経過する日までの期間内において3日以内（1日又は1時間単位）	□有給	□有給
	男性職員の育児参加	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の始期に達するまでの子の養育する場合、配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は、14週間）前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間内において、5日を超えない範囲内において必要と認める日又は時間	□有給	□有給
	育児時間（休暇）	生後満1年6月に達しない子の養育（男子職員にあっては、その配偶者が当該子を養育できる場合を除く。）をする場合、1日2回（育児短時間勤務職員等の勤務時間が4時間以下の日にあっては1回）、それぞれ45分30分と60分の組み合わせ、1回にまとめて1時間30分も可	●有給	●有給
	子の看護（家族の看護）	義務教育終了前の子が対象 5日以内/暦年（1日又は1時間単位）（対象子が2人以上の場合10日）	●有給	●有給
	妊産婦の健康診査等	妊娠23週（第6月末）までは4週間に1回、妊娠24週（第7月）から妊娠35週（第9月末）までは2週間に1回、妊娠36週（第10月）から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）とし、その都度必要と認める日又は時間	○有給	○有給
職務専念義務の免除	妊娠中又は出産後の症状対応への措置	必要な時間（1時間単位）	○有給	○有給
育児休業	3歳に満たない子の養育	3歳に達するまでの期間	●無給	-
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子の養育	勤務時間の初め又は終わり 2時間/日の範囲で30分単位	●無給	●無給
育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子の養育	満6歳に達する日以後の最初の3月31日まで週19時間35分～24時間35分の短時間勤務	●無給	-
早出遅出勤務	小学校就学の始期に達するまでの子の養育	午前7時から午後10時までの間の1時間半の範囲内で始業就業時刻の繰り上げ又は繰り下げ勤務	●	●

注：○女性のみ適用 □男性のみ適用 ●女性・男性とも適用