

姫路市職員子育て支援計画

～仕事と生活の調和を推進する職場を目指して～

〔姫路市特定事業主行動計画（後期）〕

平成23年3月

姫 路 市

目次

I	はじめに	1
II	前期計画の取組み	2
	1 概要	2
	2 アンケート結果	3
III	計画の期間等	4
	1 計画の期間	4
	2 計画の推進体制	4
	3 計画の対象者	4
IV	具体的な内容	4
	1 意識改革及び働き方改革（重点項目）	4
	2 妊娠、出産、子育て中の職員への支援（重点項目）	5
	3 男性職員の子育て参加支援（重点項目）	5
	4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	6
	5 地域における子育てへの貢献	6
	【参考資料】	8

- 特定事業主行動計画策定のための職員アンケート 調査結果
- 主な休暇制度等の取得状況
- 姫路市職員の子育て支援ハンドブック

I はじめに

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国、地方公共団体、事業主がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むこととされました。特に、国及び地方公共団体の機関については、職員を雇用する立場から特定事業主と定め、計画（「特定事業主行動計画」）の策定が義務付けられております。

このため、本市では平成17年に、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間を計画期間とした「姫路市特定事業主行動計画」を策定し、一事業主として、本市職員が、仕事と子育てを両立できるよう、職場を挙げて支援に取り組んでいるところです。

当計画策定から5年が経過し、これまでの取組み状況と社会情勢の変化を踏まえ、計画を見直すとともに、職員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進という視点に立って、特定事業主行動計画（後期）を策定しました。

男女や子どもの有無にかかわらず、この計画の内容が職員全員に関わることと捉え、身近な職場単位でお互い助け合い支えあいながら、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを確保できるように努めていきましょう。そして、この計画の取組みが、本市の職員だけでなく、働く市民の皆様の職場においても、子育てを考える世代の積極的な行動につながり、「仕事と生活の調和が実現した社会」が実現されるよう願っております。

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

II 前期計画の取組み

1 概要

前期計画では、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間とし、次世代育成支援の観点から策定した11項目すべてについて、評価を行っている。

前期計画に掲げる各取組項目（内容）に対する成果は、次表「前期計画の取組内容に対する主な成果（概要）」のとおりとなっているが、これらの取組みについては、引き続き後期計画へも継承・拡大していくものとし、前期計画と今回新たに策定する後期計画との対照関係について、次表のとおり整理し直すこととした。

<前期計画の取組内容に対する主な成果（概要）>

NO	取組内容	主な成果(平成22年度中を含む)	後期計画への継承・拡大
1	妊娠中及び出産後における配慮	・各種休暇・休業制度の拡充及び周知 ・姫路市職員の子育て支援ハンドブックの作成・周知	2-(1) 4-(1)
2	子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進	・育児参加休暇の新設 ・各種休暇・休業制度の拡充及び周知	3-(1)、(2)
3	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	・姫路市職員の子育て支援ハンドブックの作成・周知	2-(2) 4-(2)
4	子育てをする職員を支援するための取組み	・育児短時間勤務制度の導入 ・各種休暇・休業制度の拡充及び周知	2-(1)、(3) 4-(1)
5	超過勤務の縮減	・「時間外勤務の適正化」について、全所属長へ通知 ・定時退庁日の設定	1-(1)
6	休暇の取得の促進	・「年次休暇の使用促進」について、全所属長へ通知	1-(2)
7	意識改革の強化	・「事務の簡素・合理化と時間外勤務の適正化に向けて」を全所属長へ通知	1-(3)、(4)
8	子育てバリアフリー	・庁舎改修に伴い、子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベット、授乳室及び幼児一時預コーナーの設置を行う	5-(1)
9	子ども・子育てに関する地域貢献活動	・公用車の運転者に対し、「子ども110番のくるま」の意義と対応方法を周知	5-(2)、(3)、(4)
10	子どもとふれあう機会の充実	・子どもを含めた家族全員が参加できるレクリエーション活動の実施	基本的施策として対応
11	学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	・家庭における子育てやしつけ等、家庭教育に関する情報等を提供	5-(5)

また、前期計画では、取組みの具体的な達成状況を計る指標として、3つの目標を掲げたが、その達成状況については、以下のとおりとなっている。現在も継続して取り組んでいるところであるが、概ね良好に進捗しているものと判断する。

<前期計画における3つの目標の達成状況>

- ① 子どもの出生時等における男性職員の5日以上休暇の取得率を、計画期間の終期において50%以上とする。…【ほぼ達成】
- ② 計画期間の終期において、男性職員の育児休業等の取得率を5%以上とし、女性職員の育児休業等の取得率については現状を下回らないこととする。…【継続】
※平成16年度中の育児休業の取得率 女性 100% 男性 0%
- ③ 年次休暇取得日数を計画の始期から終期において20%増加させる。…【継続】

2 アンケート結果

後期計画の策定に先立ち、平成22年10月に前期計画の取組み結果を把握するため、無作為で抽出した335名の正規職員を対象にアンケートを実施した。
その主な結果は、以下のとおりであり、今回の計画策定に活かした。

(1) 子育ての役割及び養育状況

- ① 9割以上の職員が「子育て」に性別の役割はないと回答しており、仕事と家庭の両立支援や男性の育児参加については肯定的であると思われる。
- ② 共働きの職員は約7割で、「子育て」について、女性の6割が「仕事」と「子育て」を協同で行うと回答したのに対し、男性では3割に止まり、「仕事」は男性で「子育て」は協同で行うとの回答が4割と1番多かった。この差が男性の育児休業取得率が低い原因と考えられる。

(2) 育児休業及び育児関連制度

- ① 育児休業を取得する職員にとって、一番の不安要素が「職場に負担をかける」との回答であるため、この不安を取り除くために職場での協力はもとより、仕事配分の見直し、人的な配置など、総合的なバックアップ体制の確立が必要である。
- ② 育児休業の延長については、半数以上の職員が「必要ない」との回答であり、現行制度に満足していると判断できる。また、育児参加休暇及び出産休暇制度についても約7割の職員が「知っている」と回答しており、男性職員の子育て支援制度については、おおむね認知されている。

(3) ワーク・ライフ・バランス

- ① ワーク・ライフ・バランスを「知っている」と回答した職員は、5割強であることから、趣旨の理解に向けて、引き続き取り組む必要がある。
- ② 仕事と私生活（プライベート）の比率について、「5：5」が理想であるのとの回答に対し、8割以上の職員が「仕事」が私生活を上回った状況になっている。
- ③ 子育て世代に対する考えについては、9割強の職員が「子育てしやすいように協力したい」と回答しており、育児参加を積極的に支援したいと思っていることが伺える。

(4) 年次休暇・時間外勤務

- ① 年次休暇の取得に関しては、6割強の職員が「ためらいを感じる」と回答している。その理由では「職場に迷惑がかかる」という理由であることから、今後一層、職員の意識改革や職場の雰囲気づくりに取り組むことが必要である。
- ② 約7割の職員が時間外勤務の縮減に努めていると回答し、各職場において時間外勤務縮減に取り組む意識が比較的高く、取組みの成果が出ていると思われる。

Ⅲ 後期計画の期間等

1 計画の期間

平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間とする。

2 計画の推進体制

本計画を策定し、効果的な運営及び積極的な推進を図るため設置した「姫路市特定事業主行動計画策定委員会」で各年度の取組状況や目標に対する実績等を管理する。また、同委員会において、実施状況を点検・公表し、必要に応じて計画も見直すこととする。

3 計画の対象者

本計画は、姫路市及び姫路市各行政委員会等に属する常勤の一般職員を対象とする。ただし、県費負担教職員の勤務時間その他の勤務条件に係る項目については、兵庫県教育委員会が規定するため、本計画を適用しない。

Ⅳ 具体的な内容

1 意識改革及び働き方改革（ワーク・ライフ・バランスの実現）… **重点項目**

(1) 時間外勤務の縮減 … [拡充]

- ① 定時退庁日（毎週水曜日）には、庁内放送等による注意喚起を図るとともに、水曜日以外も定時退庁日を各所属の状況に応じて設定するなど、定時退庁に努める。
- ② 3歳未満の子を養育する職員が請求した場合、時間外勤務を免除し、子育てと仕事の両立を支援する。
- ③ 所属長を職場の責任者として、事務の簡素・効率化や職員の業務分担、配置を柔軟に変更し、毎月の勤務管理を行うことにより、時間外勤務縮減に取り組む。
また、月の時間外勤務時間が60時間を超えないようにし、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの確保に努める。
- ④ 時間外勤務の多い職員に対し、医師の面接指導の実施等、健康面における指導、指示及び配慮を充実させる。

(2) 休暇取得の促進 … [拡充]

- ① 所属職員の休暇取得予定表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

- ② ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族のふれあいのための年次休暇等を計画的に取得できるよう職場での環境づくりに努める。
- ③ 子どもの急な発熱やケガの際には、「子の看護休暇」や年次休暇を円滑に取得できるよう、日頃から業務内容や進捗状況を共有するとともに、所属長等は職員の子どもの年齢や健康状態等の状況把握に努める。

★【目標（平成 26 年度）】 年次休暇平均取得日数 13 日以上

(3) 所属長に対する意識の啓発 … [継続]

所属長等を対象とし、研修会や講演会の機会を活用しながら、職層別に子育てに関する休暇制度等の周知を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発の推進に努める。

(4) 取組状況の公表 … [新規]

毎年、行動計画に基づく取組の実施状況を、人事課ホームページへの掲載等により公表する。

2 妊娠、出産、子育て中の職員への支援 … **重点項目**

(1) ハンドブックの作成・配布及び庁内ネットワーク活用 … [継続]

妊娠から出産、子育て期間中の各種制度のほか、助成金等の経済的支援措置、妊娠・子育て中の職員の就業制限等について、「姫路市職員の子育て支援ハンドブック」等により周知を行うとともに、庁内ネットワーク（かしネット）等を通じて全職員に情報を発信していく。

(2) 妊娠・子育て期間中の職員への配慮 … [継続]

業務分担の見直しなど、妊娠・子育て期間中の職員の勤務環境に配慮するとともに、育児休業、部分休業、育児時間及び育児短時間勤務（以下、「育児休業等」という。）を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

(3) 相談窓口の設置 … [拡充]

人事課、教育委員会総務課、消防局総務課及び水道局総務課を仕事と子育ての両立等についての情報提供等を行う相談窓口とし、制度に関する相談に適切に対応できるようにする。

3 男性職員の子育て参加支援… **重点項目**

(1) 出生時の休暇の取得促進 … [継続]

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、「出産支援休暇」、「育児参加休暇」の利用を促進する。

★【目標（平成 26 年度）】

- ① 「出産支援休暇」取得率 80%以上
- ② 「育児参加休暇」取得率 50%以上

(2) 男性職員の育児休業等の取得促進 … [継続]

国は、「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画（平成 16 年 12 月）」の中で、10年後の男性の育児休業取得率を10%としている。

本市では、男性職員の育児休業等の制度は整っているものの、制度を利用する男性職員は少ない。将来的に国が提唱する目標値の達成に向けて、育児休業等を利用しやすい雰囲気づくりを、より一層推進する。

★【目標（平成 26 年度）】 男性の育児休業取得率 5%以上

4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 制度の周知 … [継続]

育児休業等（育児休業、部分休業、育児時間及び育児短時間勤務）を希望する職員が、制度を円滑に利用できるよう、「姫路市職員の子育て支援ハンドブック」等を活用して、育児休業等の周知を図る。

(2) 職場環境の整備… [継続]

① 所属長は、周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する上で、主たる心理的要因となっていることを認識し、職員が円滑に育児休業等を利用できるように、業務分担の見直しや臨時的任用職員の活用など、創意工夫により職場環境の整備に努める。

② 育児休業を希望する職員は、早めに管理職に申し出るとともに、業務に支障を来さないよう、引継ぎなどを適切に行うよう努める。また、部分休業、育児時間及び育児短時間勤務を利用する職員は、周囲の協力を得つつ、勤務時間内に自らの業務が完遂できるよう努める。

周りの職員は、育児休業等の円滑な利用のため、業務分担の見直しなどに積極的に協力する。

(3) 「マンスリーコール」の実施 … [新規]

所属長等は、月に最低1回は育児休業中の職員と連絡をとりあい、職場や子育ての状況について情報交換に努める。

5 地域における子育てへの貢献

(1) 子育てバリアフリー … [継続]

① 外部からの来庁者の多い庁舎において、バリアフリー化の状況を把握するとともに、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッド、授乳室等の設置を推進する。

② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、全職員が親切な応接応対等に努めるなど、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 … [継続]

① 子ども・子育てに関する活動等の事業所管課は、庁内ネットワーク（かしネット）を活用して職員へも情報提供し、子ども・子育てをサポートするサービスや施設の利用状況の提供に努めるとともに、子ども・子育てに関する地域貢献活動についても、職員の積極的参加の推進に努める。

② 子どもが参加する学習会等の行事において、地域からの依頼に応じて、出前講座等、職員が専門分野を活かした指導を行うなど支援に努める。

(3) 子どもを交通事故や犯罪から守る活動の実施や支援 … [継続]

① 交通事故の予防について、通知による呼びかけを実施する。

② 公用車の運転者に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

③ 公用車の運転者に対し、「子ども110番のくるま」の意義と対応方法について、周知・徹底を図る。

(4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備 … [継続]

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(5) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上 … [継続]

職員に対し、家庭における子育てやしつけ等、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供に努める。

【 参 考 资 料 】

「特定事業主行動計画」策定のための職員アンケート 調査結果

◆ 調査の概要

対象職員	性別・年齢区分により無作為抽出した335名
調査方法	アンケート用紙を対象者に直接送付
期 間	平成22年10月18日～10月29日の約2週間

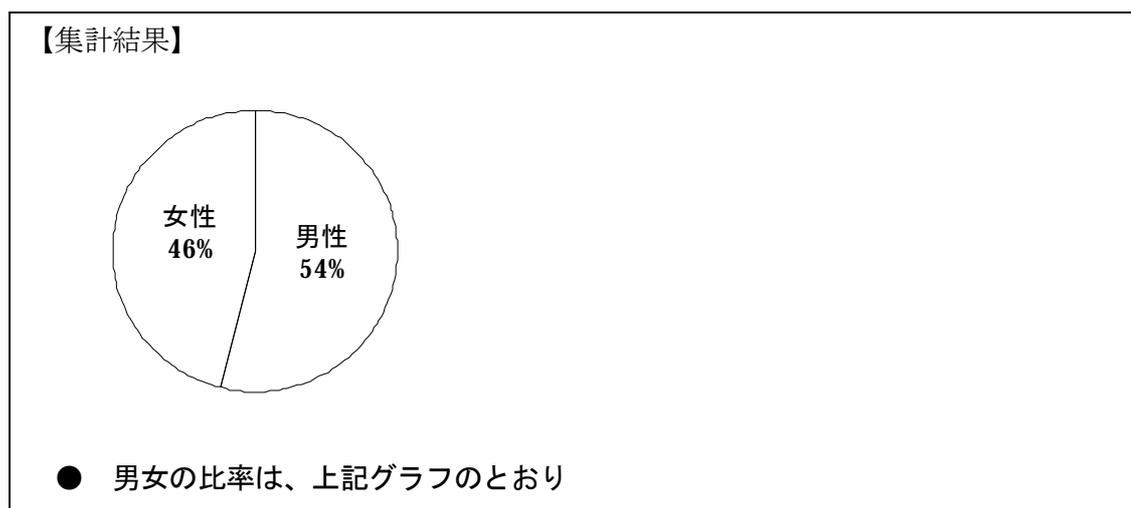
◆ 回収率

300名（89.6%） ※平成16年度実施回収率 87.6%

◆ 調査結果

問1 性別を教えてください。

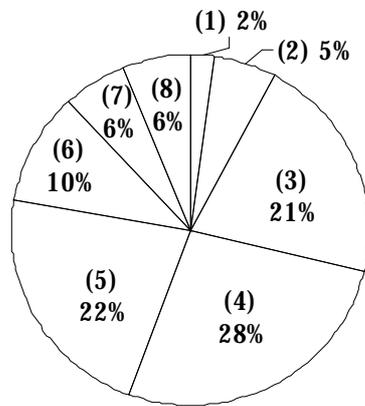
(1) 男性 (2) 女性



問2 年齢は、以下のどの区分に該当しますか。

- (1) 18歳～24歳 (2) 25歳～29歳 (3) 30歳～34歳 (4) 35歳～39歳
(5) 40歳～44歳 (6) 45歳～49歳 (7) 50歳～54歳 (8) 55歳以上

【集計結果】

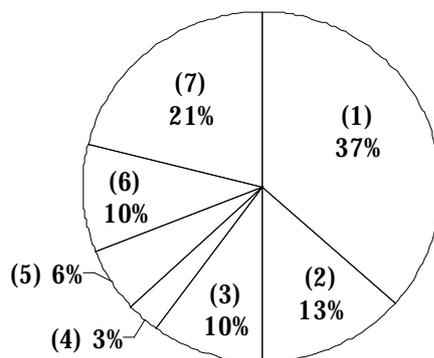


● 年齢の比率は、上記グラフのとおり

問3 職種は、以下のどの区分に該当しますか。

- (1) 事務職 (2) 技術職 (3) 保育職 (4) 医療技術職 (5) 教育職
(6) 消防職 (7) 技能労務職

【集計結果】

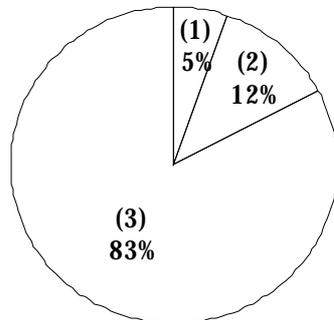


● 職種の比率は、上記グラフのとおり

問4 身分は、以下のどの区分に属しますか。

- (1) 管理職 (2) 課長補佐・係長 (3) その他の職員

【集計結果】

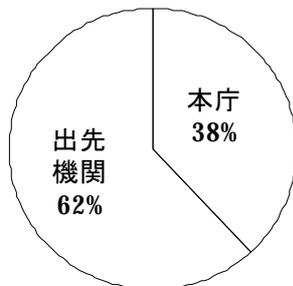


● 身分の比率は、上記グラフのとおり

問5 勤務地はどちらですか。

- (1) 本庁 (2) 出先機関

【集計結果】

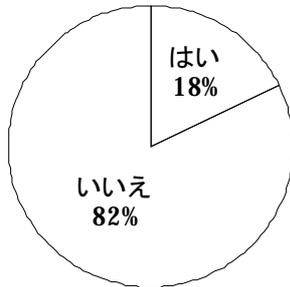


● 勤務地の比率は、上記グラフのとおり

問6 「特定事業主行動計画」をご存知でしたか。

- (1) はい (2) いいえ

【集計結果】



- 本計画の職員への浸透は、2割程度
- 後期計画では、実効性のある計画を策定し、全職員が計画を知り、目標達成に取り組む。

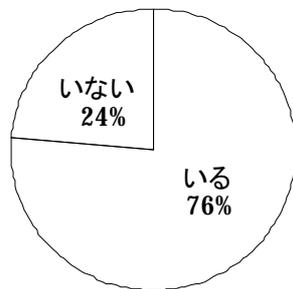
問7 配偶者はいますか。

- (1) いる (2) いない

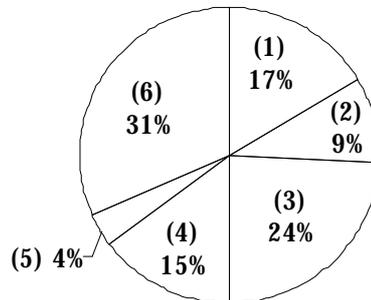
└─ 配偶者の就労状況について、当てはまるものを1つ選んでください。

- (1) 姫路市職員 (2) その他の公務員 (3) 会社員
(4) パート・アルバイト (5) 自営業 (6) 無職 (学生・内職等を含む。)

【集計結果】



(「いる」の内訳)

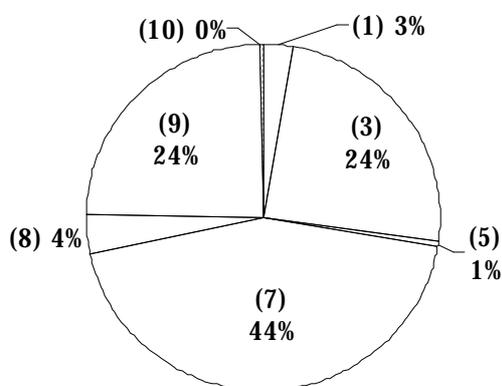


- 共働き率は、約7割 (配偶者がいない者を除く)
- 仕事と育児の両立支援の観点から、仕事の仕方の工夫や職場の配慮が必要

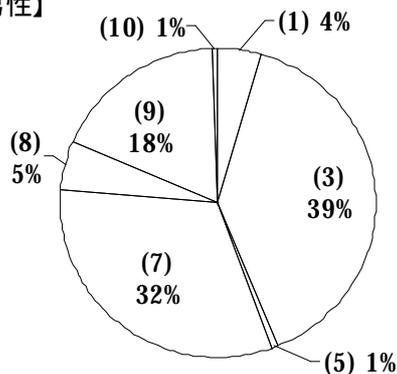
問8 「仕事」と「子育て」の役割について、あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。

- (1) 「仕事」は男性が行い、「子育て」は女性が行う
- (2) 「仕事」は女性が行い、「子育て」は男性が行う
- (3) 「仕事」は主として男性が行い、「子育て」は父性、母性の役割に応じて協同して行う
- (4) 「仕事」は主として女性が行い、「子育て」は父性、母性の役割に応じて協同して行う
- (5) 「仕事」は男女共に行うが、「子育て」は女性が主として行う
- (6) 「仕事」は男女共に行うが、「子育て」は男性が主として行う
- (7) 「仕事」は男女共に行うが、「子育て」は父性、母性の役割に応じて協同して行う
- (8) 子どもが幼児期だけ女性が「子育て」し、その後は男女共に「仕事」「子育て」を行う
- (9) 状況に応じた役割分担が必要で、性別での役割はない
- (10) その他 ()

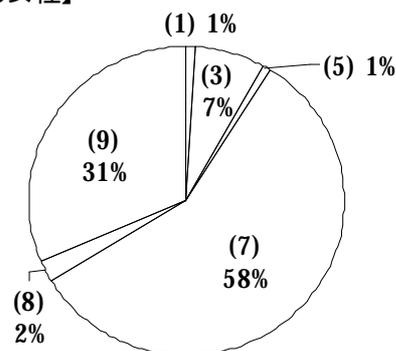
【集計結果】



【うち男性】



【うち女性】

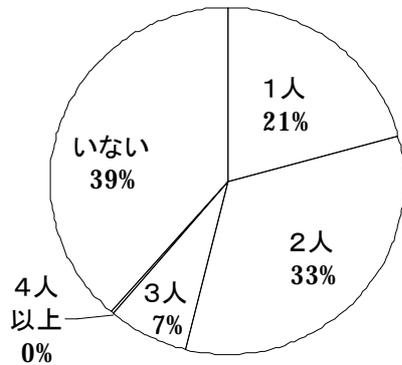


- 「子育て」については、男女とも9割以上の職員が性別での役割というものはないとの回答
- 「仕事」については、男性が、「男性が主として仕事をする」が約4割と一番多く、女性は、「男女とも行う」が6割以上と一番多い回答
- このことから、男性の育児参加への必要性の周知と育児参加できる職場環境づくりに取り組む必要がある。

問9 養育しているお子さん（中学生までを対象。以下同様。）の人数を教えてください。

- (1) 1人 (2) 2人 (3) 3人 (4) 4人以上 (5) いない → 問18へ

【集計結果】

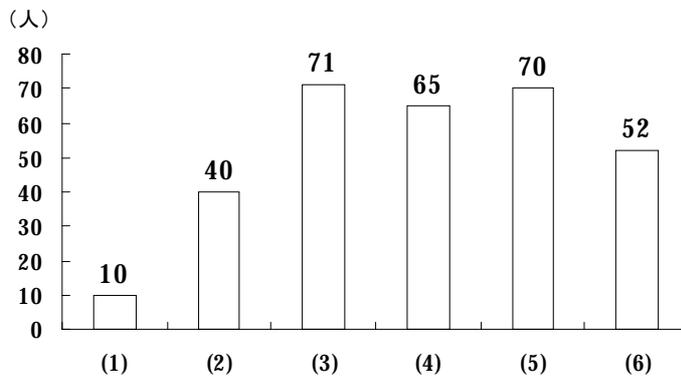


● 人数の比率は、上記グラフのとおり

問10 養育しているお子さんに該当するものを選んでください。（複数回答可）

- (1) 1歳未満 (2) 1歳～3歳未満 (3) 3歳～小学校就学前
(4) 小学1年生～小学3年生 (5) 小学4年生～小学6年生 (6) 中学生

【集計結果】

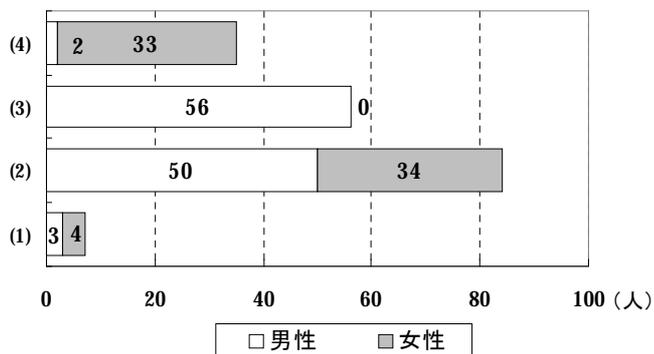
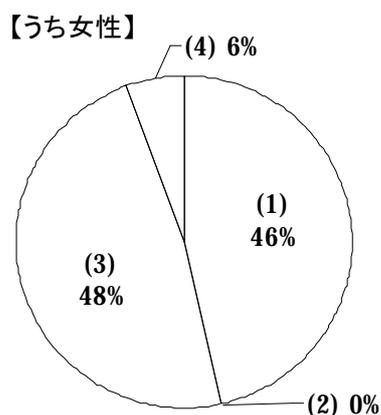
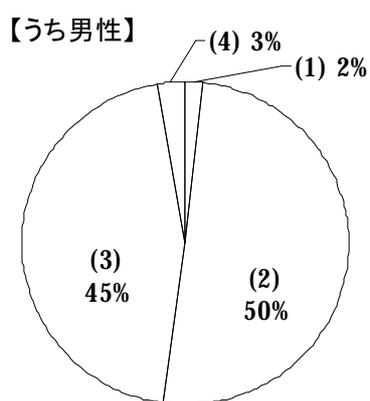
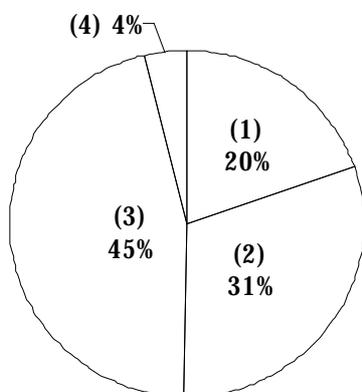


● 年齢区分は、上記グラフのとおり

問 11 日頃の子育ての状況を教えてください。(最も当てはまるものを1つ)

- (1) 主として自分がしている (2) 主として配偶者がしている
 (3) 協同でしている (4) 主として親等がしている

【集計結果】

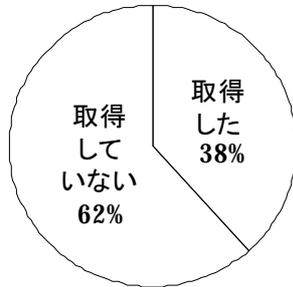


- 「子育て」を「主として女性が行っている」が約5割の回答であり、男女とも認識のズレはない。次に「男女とも協同でしている」が4割強という結果であった。
- 男性の育児参加を進めるためには、男性が子育てに対して主体性を持つよう職場全体の意識改革が必要であると考えられる。

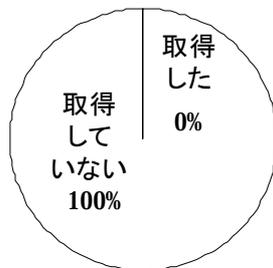
問 12 あなたはお子さんが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。

- (1) 取得した
- (2) 取得していない → 問 17へ

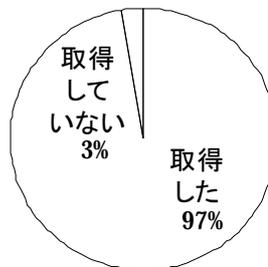
【集計結果】



【うち男性】



【うち女性】



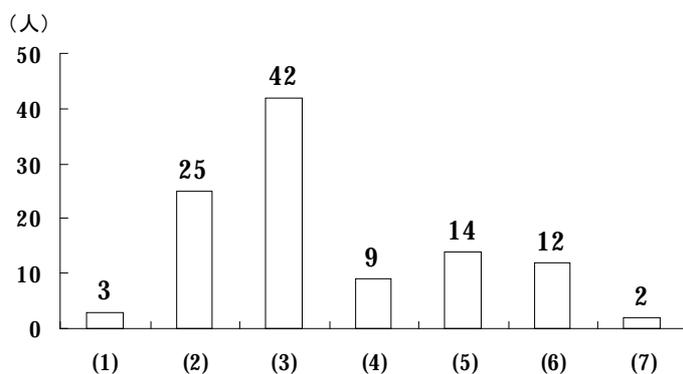
- 男女別の取得状況は、女性：97%、男性：0%
- 男性職員の育児休業については、他団体においても利用例が少なく、制度の内容についての理解も進んでいない場合が多い。今後は制度利用に伴う雇用管理ルールを明確化するとともに、併せて支援体制も整備する。

問 14 問 12 で「(1) 取得した」と答えた方にお尋ねします。

育児休業を取得する際、障害になったことはありますか。(複数回答可)

- (1) 職場の理解度の低さ
- (2) 経済的に厳しくなること
- (3) 職場に負担をかけること
- (4) 代替職員に不安があった
- (5) キャリアを中断することへの不安があった
- (6) 特にない
- (7) その他 ()

【集計結果】



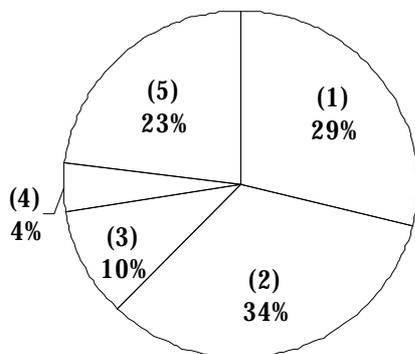
- 育児休業を取得する職員にとって、一番の不安要素が、職場に負担をかけることである。
- この不安を解消するためには、職場での協力はもとより、仕事配分の見直し、人的な配置など、複合的なバックアップ体制の確立が必要となる。

問 15 問 12 で「(1) 取得した」と答えた方にお尋ねします。

直近で、育児休業を「終了」した（予定含む）のは、お子さんが何歳のときでしたか。

- (1) 1歳未満 (2) 1歳以上～1歳6ヶ月未満 (3) 1歳6ヶ月以上～2歳未満
(4) 2歳以上～2歳6ヶ月未満 (5) 2歳6ヶ月以上～3歳未満

【集計結果】



- 平成 21 年度の全国の地方公共団体の育児休業の取得状況の結果は、1 年以下が 39.8%、1 年超 2 年以下が 40.8%、2 年超が 19.4%となっている。

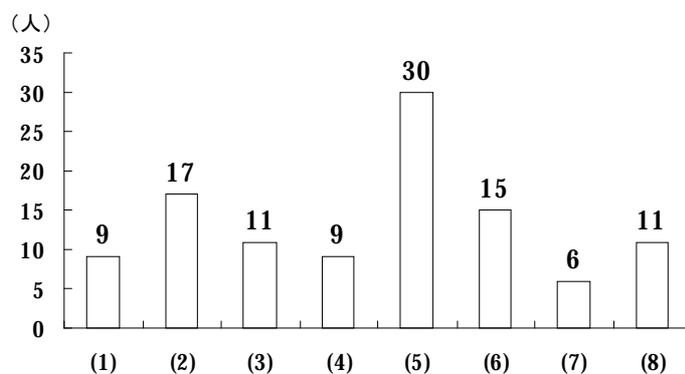
本市では、1 年以下が 29%、1 年超 2 年以下が 44%、2 年超が 27%であり、取得期間を比較すると全国平均より長く、制度利用者の支援体制が整備されていることがうかがえる。

問 16 問 12 で「(1) 取得した」と答えた方にお尋ねします。

育児休業を終了した理由を教えてください。(複数回答可)

- (1) 育児休業手当金の支給期間が終了したから
- (2) 子どもが3歳に達したから (取得期間が満了したから)
- (3) 保育園や幼稚園に入園できたから
- (4) 経済的に苦しくなったから
- (5) 職場に長く迷惑をかけられないと思ったから
- (6) 将来の仕事への不安があったから
- (7) 仕事に復帰したくなったから
- (8) その他 ()

【集計結果】



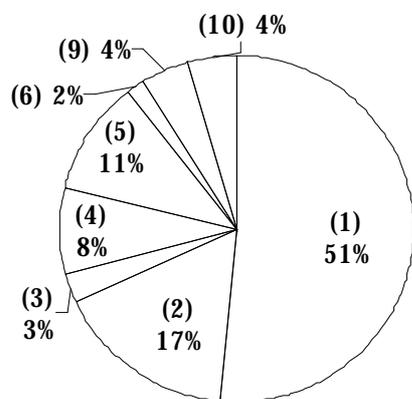
- 取得者の約6割が1歳6ヶ月未満で育児休業を終了する理由としては、「職場に迷惑がかかる」が一番多い。
- 本結果から、他の職員に負担をかけていることや職場を長く離れることの不安が気になり、早い時期で職場復帰する実情がうかがえる。職場ごとで支援体制に大きな差がないようにする必要がある。

問17 問12で「(2) 取得していない」と答えた方にお尋ねします。

育児休業を取得しなかった理由として、あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。

- (1) 配偶者が子を養育できる状態なので、利用する必要がなかった
- (2) 配偶者が育児休業を取得したので利用しなかった
- (3) 仕事が忙しく、利用するタイミングがなかった
- (4) 経済的に苦しくなるので利用しなかった
- (5) 職場に迷惑がかかるので利用しなかった
- (6) 職場に利用しにくい雰囲気があった
- (7) 自分の将来に不利益になると思った
- (8) 自分の評価が下がると思った
- (9) 当時は制度がなかった
- (10) その他 ()

【集計結果】



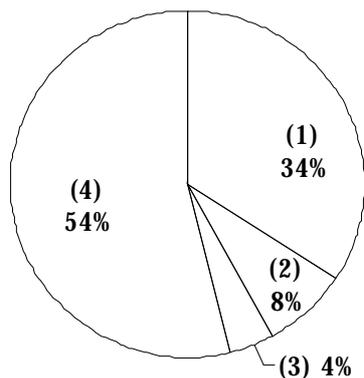
- 取得しなかった理由の7割は、配偶者が専業主婦（夫）や育休を取得しているので、自分としては取得する必要がなかったとのことである。
- 取得しなかった主な理由
 - ・「配偶者が養育できる状態にあった」
 - ・「配偶者が育児休業を取得した」
- 取得できなかった主な理由
 - ・「仕事が忙しい」
 - ・「職場に迷惑がかかる」
 - ・「職場に利用しにくい雰囲気があった」

問 18 育児休業期間（現在は3歳に達するまで取得可能）の延長についてどう考えますか。

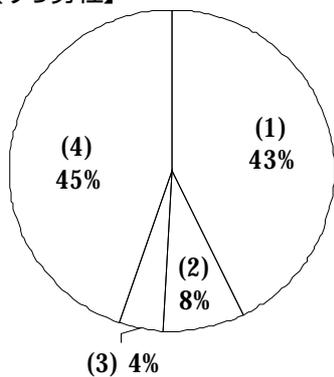
（1つ選んでください。）

- (1) 小学校就学前まで延長してほしい
- (2) 小学校3年生まで延長してほしい
- (3) 小学校6年生まで延長してほしい
- (4) 延長の必要はない（現行制度で十分である）

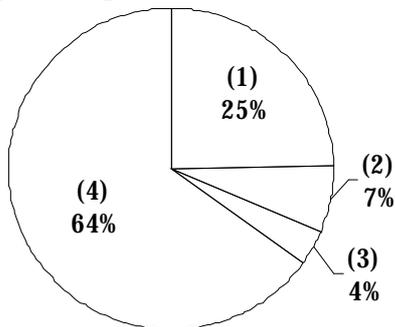
【集計結果】



【うち男性】



【うち女性】

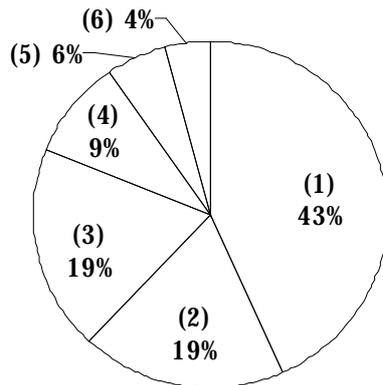


- 「延長の必要はない」との回答が半分以上を占めており、現行制度に満足しているものと思われる。
- 「小学校就学前までを希望する」との回答が3割程度あるが、部分休業や育児短時間勤務等の制度を活用することで補完できるものとする。

問 19 安心して子育てをしていくために、あなたが職場に最も望むことを1つ選んでください。

- (1) 職場の理解
- (2) 育児関連制度のより一層の充実
- (3) 経済的支援の充実
- (4) 職場復帰支援の充実
- (5) 特になし
- (6) その他 ()

【集計結果】



● 「職員数が少ない」又は「他の職員に迷惑がかかり残業につながる」など理由から、「職場の理解」が最も多い回答となっている。育児休業の取得についても同様であるが、職場の理解が子育てのしやすさにつながるものであることがうかがえる。

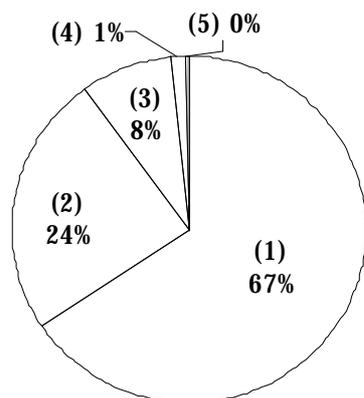
● 主な理由

- ・「職場の理解」(43%)
- ・「制度の充実」(19%)
- ・「経済的支援の充実」(19%)

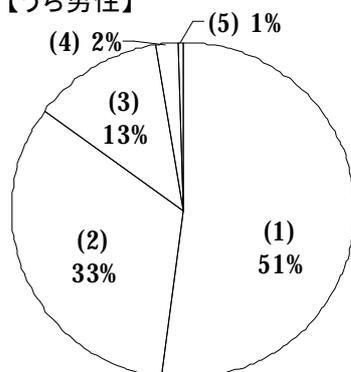
問 20 男性の育児参加についてどう考えますか。(1つ選んでください。)

- (1) 賛成
- (2) どちらかといえば賛成
- (3) どちらともいえない
- (4) どちらかといえば反対
- (5) 反対

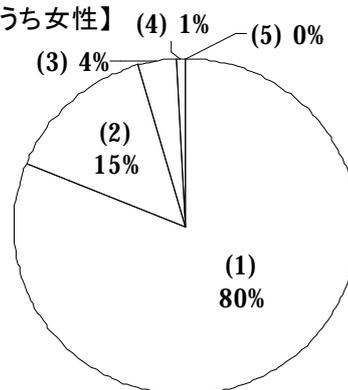
【集計結果】



【うち男性】



【うち女性】



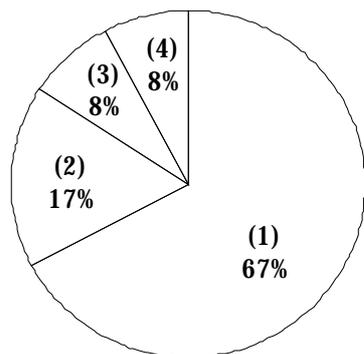
● 9割強の職員が男性の育児参加について、「賛成」又は「どちらかといえば賛成」との回答をしており、父親が積極的に育児に関わることが、その後の子どもとの関係を醸成していくために重要であることを認識していることがうかがえる。

- ・ 男性の「賛成」及び「どちらかといえば賛成」：84%
- ・ 女性の「賛成」及び「どちらかといえば賛成」：95%

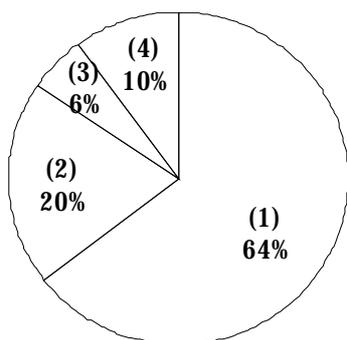
問 21 男性職員の「職員の妻の出産休暇」及び男性職員の「育児参加休暇」をご存知ですか。

- (1) どちらも知っている
- (2) 出産休暇は知っている
- (3) 育児参加休暇は知っている
- (4) どちらも知らない

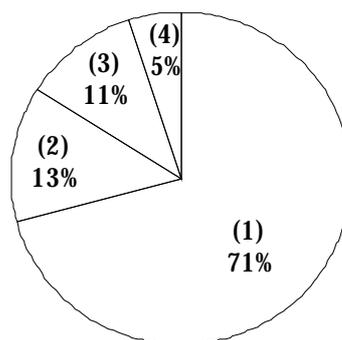
【集計結果】



【うち男性】



【うち女性】



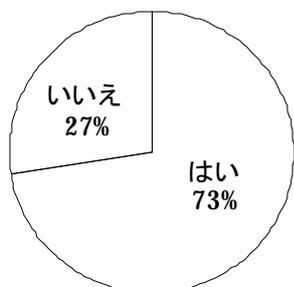
- 育児参加休暇及び出産休暇制度についても約7割の職員がどちらとも知っていた。
- 後期計画において、全職員が制度を理解できるよう周知徹底を行う。

問 22 問9で「(1)～(4)」と回答された方にお尋ねします。

最近1年間に、お子さんの病気やケガの療養のために、そのお子さんが学校や保育施設を休んだことはありますか。

(1) はい (2) いいえ → 問25へ

【集計結果】



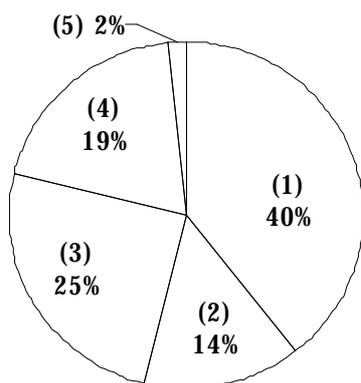
● 7割強の子どもが、病気やケガの療養のために学校等を休んでいる

問 23 問22で「(1) はい」と回答された方にお尋ねします。

お子さんの面倒を見るために、どのような対応をしましたか。(最も当てはまるものを1つ)

- (1) 自分が仕事を休んで見た (2) 配偶者が仕事を休んで見た
(3) 就労していない保護者が見た (4) 親族や知人に見てもらった
(5) やむを得ず子どもだけで留守番させた (6) 民間サービス等を利用した

【集計結果】



● 就労していない保護者や両親等に頼れる場合はよいが、5割強の職員は育児協力者がいない場合は、自分又は配偶者が仕事を休まざるを得ない状況である。

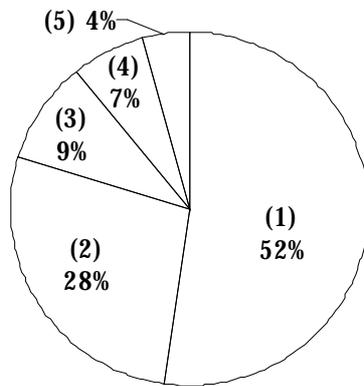
※やむを得ず子どもだけで留守番をさせたとの回答もあった。

問 24 問 22 で「(1) はい」と回答された方にお尋ねします。

最近 1 年間に、お子さんの病気やケガの療養のために、そのお子さんが学校や保育施設を休まれた日数はどのくらいですか。(2 人以上の場合は、合算してください。)

(1) 1～5 日 (2) 6～10 日 (3) 11～15 日 (4) 16 日～20 日 (5) 20 日以上

【集計結果】



● 最も多い回答は、「1 日～5 日」であった。その他は上記グラフのとおり。

問 25 子の看護休暇（平成 14 年度 7 月 1 日施行）を取得したことはありますか。

(1) 取得したことがある

(2) 取得したことがない

└ 理由について、当てはまるものを 1 つ選んでください。

(1) 取得要件に該当することがなかった（養育する子がない場合も含む）

(2) 制度を知らなかった

(3) 仕事が忙しくて取れなかった

(4) 職場に利用しにくい雰囲気があった

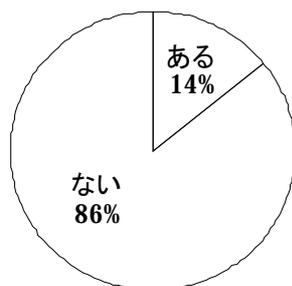
(5) 当時は制度がなかった

(6) 子の看護休暇ではなく、年次休暇を選択した

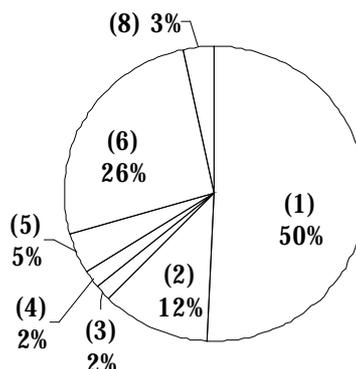
(7) 職場に家族の状況を知られるのが嫌だった

(8) その他（ ）

【集計結果】



（「ない」の内訳）

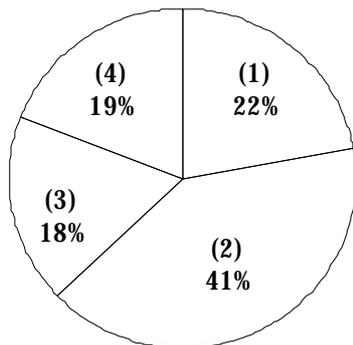


- 取得した職員：14%
- 取得しなかった職員：86%
- 取得しなかった職員の大半は、「取得要件に該当しなかった」が50%で、「年休を選択した」が26%であった。なお、「制度を知らない」との回答も12%あり、後期計画において、全職員が制度を理解できるよう周知徹底を行う。

問 26 子の看護休暇の対象範囲（現行制度では小学校就学前まで取得可）の拡大についてどう考えますか。（1つ選んでください。）

- (1) 小学3年生まで
- (2) 小学6年生まで
- (3) 中学生終了まで
- (4) 必要ない（現行制度で十分である）

【集計結果】

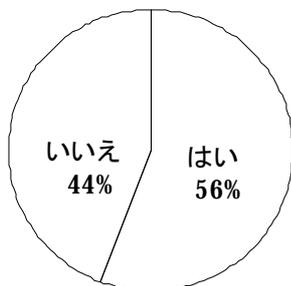


- 対象範囲の拡大については、「小学生6年生まで」の回答が4割と多く、小学校終了時までの間は、看護を要するとの考え方が多いことがうかがえる。

問 27 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）をご存知ですか。

- (1) はい
- (2) いいえ

【集計結果】

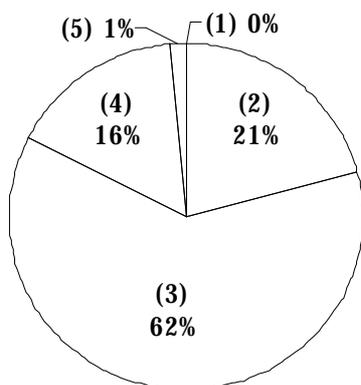


- ワークライフバランスについては、職員向けに通知しているところであるものの、4割強の職員が知らない状況である。後期計画において、全職員に趣旨を理解してもらいながら、引き続き通知等により、周知徹底を図っていく。

問 28 仕事と私生活（プライベート）の比率について、あなたの「理想」に最も近いものを1つ選んでください。

- (1) (仕事) 9 : (私生活) 1 (2) (仕事) 7 : (私生活) 3
 (3) (仕事) 5 : (私生活) 5 (4) (仕事) 3 : (私生活) 7
 (5) (仕事) 1 : (私生活) 9

【集計結果】

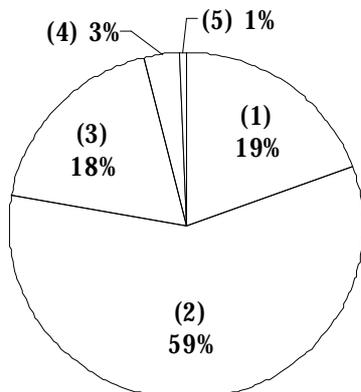


● 6割の職員が、「仕事」と「私生活」の調和が理想と考えている。(問29に続く)

問 29 仕事と私生活（プライベート）の比率について、あなたの「現実」に最も近いものを1つ選んでください。

- (1) (仕事) 9 : (私生活) 1 (2) (仕事) 7 : (私生活) 3
 (3) (仕事) 5 : (私生活) 5 (4) (仕事) 3 : (私生活) 7
 (5) (仕事) 1 : (私生活) 9

【集計結果】

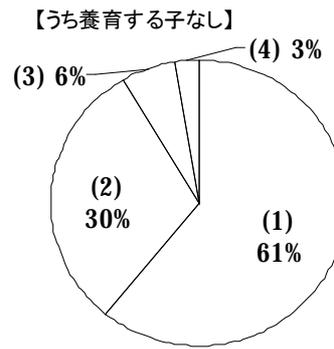
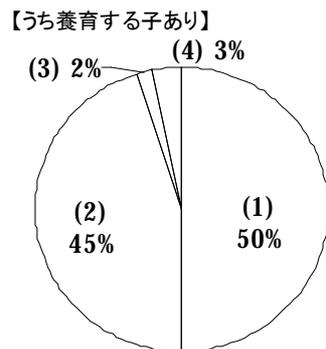
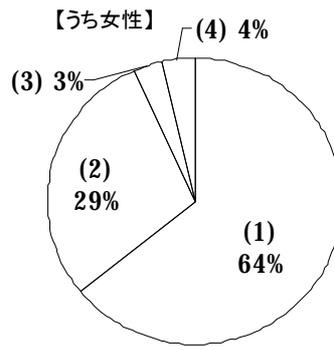
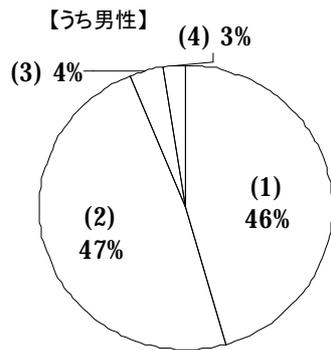
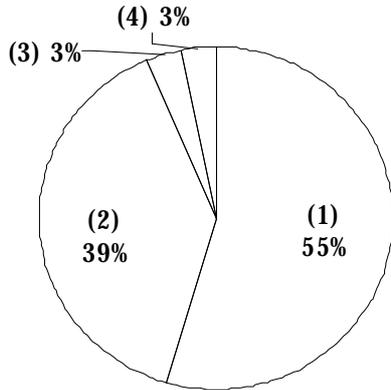


● ワークライフバランスの趣旨からすると、理想は「5 : 5」になる働き方となる。しかし、現実には(仕事) 9 : (私生活) 1が約2割、(仕事) 7 : (私生活) 3が約6割という状況である。後期計画において、「5 : 5」の理想に近づけるよう、個人及び組織として努力していかなければならない。

問 30 あなたの職場で、子育ての関係で休暇等をとることが多い職員がいる場合、あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。

- (1) 子育てがしやすいように、出来る限り協力したい
- (2) 子育てをしているので、頼まれた場合は協力したい
- (3) 子育てをしているからといって、特別な配慮をする必要はない
- (4) その他 ()

【集計結果】

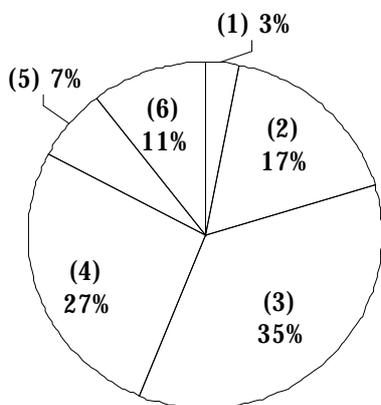


- 9割強の職員が子育て世代に対し、配慮する気持ちを持っている。
 詳細について、「出来る限り協力する」の回答については、男性が46%に対し、女性が64%となっている。また、同様の内容で、養育する子がいる場合は50%、いない場合は61%で、いない場合がある場合を上回る結果となった。
- 後期計画では、引き続き、職場の支援体制の整備に努める。

問 31 あなたの年次休暇の取得目標を教えてください。(1つ選んでください。)

- (1) 年間 0 日～4 日くらい
- (2) 年間 5 日～9 日くらい
- (3) 年間 10 日～14 日くらい
- (4) 年間 15 日～19 日くらい
- (5) 年間 20 日以上
- (6) 特に目標はない

【集計結果】

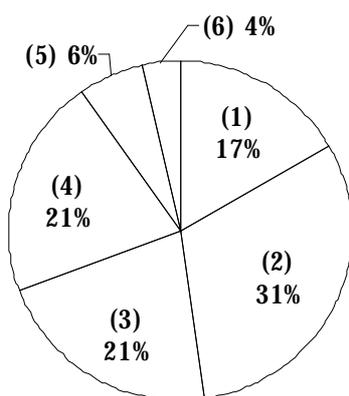


- 8割の職員が、年次休暇の取得目標を「10 日以上」と回答しており、年次休暇の取得促進に積極的であることがうかがえる。(問 3 7 へ続く)

問 32 あなたの昨年の年次休暇の取得日数を教えてください

- (1) 5 日未満
- (2) 5 日～9 日
- (3) 10 日～14 日
- (4) 15 日～19 日
- (5) 20 日以上
- (6) 取得していない

【集計結果】

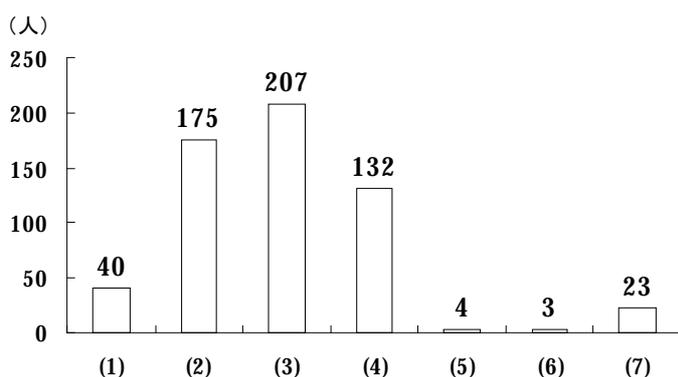


- 問 3 1 で 8 割の職員が、年次休暇の取得目標を「10 日以上」としていたが、10 日以上を取得したと回答した職員は、約 5 割であった。後期計画において、年次休暇の取得促進が、ワークライフバランスや業務効率の面からも重要であることを周知していく。(問 3 7 へ続く)

問 33 年次休暇の利用状況について教えてください。(複数回答可)

- (1) 自己啓発のため
- (2) 心身のリフレッシュのため
- (3) 家族のため
- (4) 地域活動のため (子どもの学校関係含む)
- (5) 職場から年休の取得促進を言われたため
- (6) 特になし
- (7) その他 ()

【集計結果】

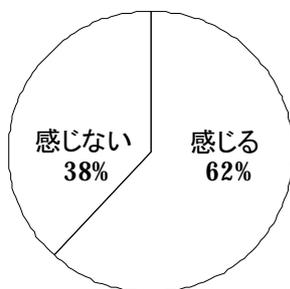


- 「家族のため」に利用したとの回答が一番多く、次に、「心身のリフレッシュ」と自分自身のために利用していることがわかる。(問37へ続く)

問 34 年次休暇を取得することにためらいを感じますか。

- (1) 感じる
- (2) 感じない → 問 36へ

【集計結果】



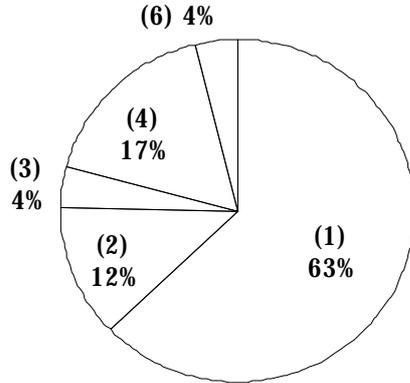
- 比率は、上記グラフのとおり (問37へ続く)

問 35 問 34 で「(1) 感じる」と回答された方にお尋ねします。

ためらいを感じる理由は何ですか。(最も当てはまるものを1つ選んでください。)

- (1) 職場に迷惑がかかる (2) 職場の雰囲気取得しにくい
(3) 上司がいい顔をしない (4) 後で忙しくなる
(5) 昇給・昇格等に悪影響がある (6) その他 ()

【集計結果】



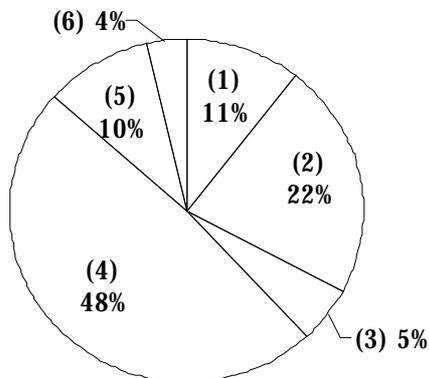
- 年次休暇の取得についても「職場に迷惑がかかる」との回答が一番多く、職場に負担をかけるという考えを取り除くためにも、引き続き、職場環境の改善に努める必要がある。(問37へ続く)

問 36 問 34 で「(2) 感じない」と回答された方にお尋ねします。

ためらいを感じない理由は何ですか。(最も当てはまるものを1つ選んでください。)

- (1) 職場に特に迷惑をかけない (2) 職場の雰囲気がよい
(3) 上司が理解している (4) 仕事の進捗状況に応じ配慮している
(5) 当然の権利であると考え (6) その他 ()

【集計結果】

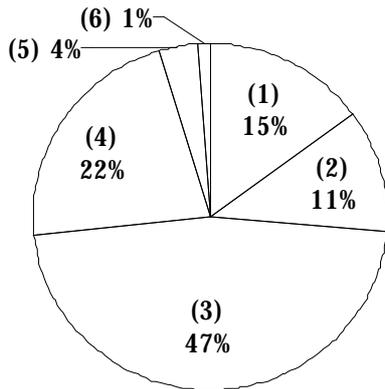


- 主な理由は、「仕事の進捗状況を管理している」、「職場の雰囲気がよい」ことであるから、引き続き、職場環境を改善していくことが年次休暇の取得促進につながるものと考え (問37へ続く)

問 37 年次休暇取得を促進する取組みとして最もあてはまるものを1つ選んでください。

- (1) 職場における事務の簡素・効率化
- (2) 職員の意識改革
- (3) 人員の確保
- (4) 職場内での計画的取得の促進
- (5) 上司が積極的に休暇を取得する
- (6) その他 ()

【集計結果】



● ここ数年、姫路市の年次休暇の平均取得は、11日前後で推移している。10日以上取得したいと考えている職員は、7割程度いるが、取得にあたっては6割程度の職員がためらいを感じている。ためらいを感じる理由は「職場に迷惑がかかる」が63%と一番多く、次いで「後で忙しくなる」が17%であった。一方でためらいを感じない理由としては、「仕事の進捗状況に応じ、配慮している」が48%で一番多い。当然のことながら、仕事の状況によって年休の取得状況は変動するが、「仕事」以外の問題として「職場の雰囲気」が続いている。ためらいを感じる理由において、「職場の雰囲気で取得しにくい」が12%であることから、この職場の雰囲気について良くしていくことが、各職場の年休取得の目標の達成できるきっかけになると考えられる。

また、年次休暇の取得日数について、約5割の職員が10日未満であることも判明した。

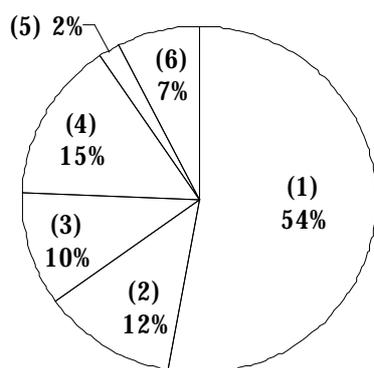
利用状況としては、「家族のため」が一番多く、次に「心身のリフレッシュのため」、「地域活動のため」と続いている。

年休の取得促進については、人員確保や業務の見直しと答えた職員が6割になるが、職員の意識改革や計画的取得促進との回答も約4割あって、職員や職場環境も取得促進に必要であることがうかがえる。

問 38 時間外勤務について、あなた自身の考えに最も当てはまるものを1つ選んでください。

- (1) 常に勤務時間内で仕事を終えようと心掛けている
- (2) 常に事務の簡素・合理化に努めようとしている
- (3) 予定していた仕事が完了できない場合は、翌日に処理することとしている
- (4) 予定していた仕事が完了できない場合は、時間外勤務で処理することとしている
- (5) 時間外勤務を減らそうとは思わない
- (6) その他 ()

【集計結果】

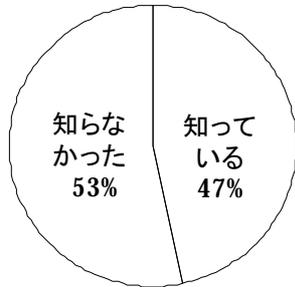


- 時間外勤務については、54%の職員がしないように心掛けており、また、時間外が発生しないように取り組んでいる職員も12%おり、約7割の職員が時間外縮減に取り組んでいることがうかがえる。

問 39 長時間勤務者への医師による面接指導（長時間勤務による職員の健康障害を未然に防止するため、1月あたりの時間外勤務が100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者で、当該本人の申し出があった者に対し、医師による面接指導を実施）について、ご存知でしたか。

- (1) 知っている (2) 知らなかった

【集計結果】

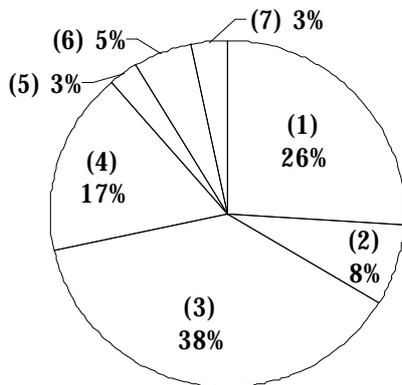


- 職員への制度の浸透は、5割を下回っていた。後期計画では、引き続き、職員に向けて制度の周知を行うとともに、所属長に対しても、所属内の職員に対して指導や管理徹底の指示を行う必要がある。

問 40 時間外勤務を減らすためにあなたが最も効果的と考える方法を1つ選んでください。

- (1) 事務の合理化や簡素化 (2) 事務の廃止、縮減に向けた取組
 (3) 人員の増員 (4) 職員の意識改革及び職場の雰囲気づくり
 (5) 定時退庁日他キャンペーン活動の定期的な実施
 (6) 上司の行動（適切な命令・指示、率先して帰庁等）
 (7) その他（ ）

【集計結果】



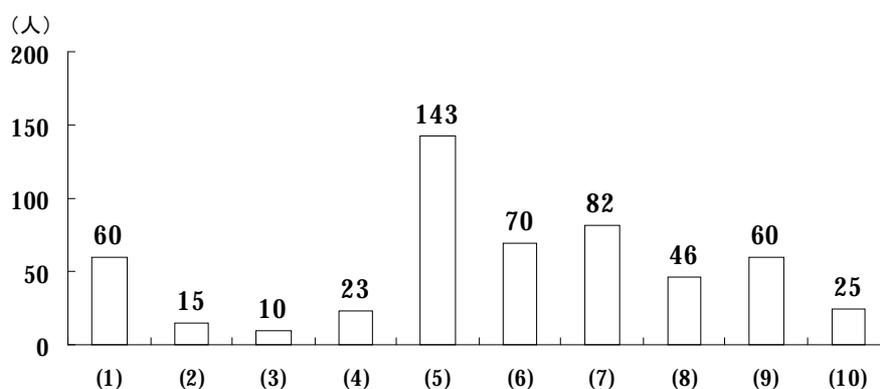
- 時間外の縮減についても、年休の取得促進と同様に、「人員の増員」が38%と一番であったが、「事務の合理化や簡素化」が26%、「職員の意識改革や職場の雰囲気づくり」が17%であり、まず、職員や職場環境の見直しに取り組むことが必要であることがうかがえる。

問 41 あなたの職場の風土や雰囲気について、あてはまるものを選んでください。

(複数回答可)

- (1) 同僚の仕事を手伝って帰る
- (2) 上司が帰らないと帰れない雰囲気がある
- (3) 職場に長くいるほうが評価される
- (4) 飲み会などのコミュニケーションが比較的多い
- (5) 何でも話せる職場である
- (6) 仕事をしていて楽しい
- (7) 特定の人に仕事が集中しがちである
- (8) 全員がこなしきれないほどの仕事がある
- (9) 年次休暇等が取りにくい
- (10) その他 ()

【集計結果】



- 職場の風土については、「何でも話せる職場である」が1番多く、続いて「仕事をしていて楽しい」と、職場の雰囲気はいいと感じている職員が多数いる。一方で、「特定の人に仕事が集中しがちである」、「全員がこなしきれないほどの仕事がある」、「年次休暇等が取りにくい」など、仕事の多さが職場の風土や雰囲気に影響を及ぼしていると感じている職員も多数いることがうかがえる。

○ 主な休暇制度等の取得状況

◇年次有給休暇

	平均取得日数
平成21年	11.5日
平成20年	11.2日
平成19年	11.8日
平成18年	11.8日
平成17年	11.7日

◇夏季休暇

	平均取得日数
平成21年度	4.8日
平成20年度	4.8日
平成19年度	4.8日
平成18年度	4.8日
平成17年度	6.5日

※17年度は、7日(特休5日、職免2日)
18年度以降、5日(特休のみ)

◇妻の出産休暇(2日の範囲内)

	取得率
平成21年度	88.1%
平成20年度	89.3%
平成19年度	88.4%
平成18年度	73.5%

※平成18年度より集計開始

◇育児参加休暇(5日の範囲)

	取得率
平成21年度	10.1%
平成20年度	5.7%
平成19年度	9.9%
平成18年度	9.7%

※平成18年度新設

◇育児休業

	取得者数
平成21年度	59人(1人)
平成20年度	69人(0人)
平成19年度	60人(1人)
平成18年度	50人(0人)
平成17年度	69人(0人)

※対象は当該年度中に育児休業が取得できることとなった職員のうち、実際に育児休業を取得した職員()内は男性職員

◇部分休業

	取得者数
平成21年度	29人
平成20年度	17人
平成19年度	27人
平成18年度	18人
平成17年度	8人

◇育児短時間勤務

	取得者数
平成21年度	2人

※平成21年度新設

姫路市職員の子育て支援ハンドブック



職員局

平成22年6月

目次

はじめに	1
1 休暇・休業制度	
（1）子どもが産まれるまでに取得できる制度	
①妊産婦の保健指導又は健康検査	2
②妊娠中の通勤緩和	2
（2）子どもが産まれるときに取得できる制度	
①職員の出産	3
②妻の出産	3
③育児への参加	4
（3）子どもが産まれてから取得できる制度	
①育児休業	4
②育児短時間勤務	5
③育児時間	5
④部分休業	6
⑤子の看護	6
⑥深夜勤務及び時間外勤務の制限	7
2 給付等の制度	
（1）兵庫県市町村職員共済組合の制度	
①出産費（家族出産費）・出産費附加金（家族出産費附加金）	8
②育児休業手当金	8
③育児休業者等の共済組合掛金免除	9
（2）姫路市職員互助会の制度	
①出産祝金	9
3 様式集	

★はじめに

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、姫路市では平成17年12月に「姫路市特定事業主行動計画 育児環境を支える職場づくりを目指して～職場で守り育てよう未来の子どもたちを～」を策定しました。これは、本市の職員が男女共に家庭では子育てに積極的に参加し、職場ではその能力を十分に発揮していきいきと働ける職場づくりを目指すためのものです。

仕事と子育てを両立させるためには、子育てをすることの大切さについて職員それぞれが理解し、子育てをする職員が休暇等の制度を利用しやすい環境を作っていかなければなりません。今回作成した「子育て支援ハンドブック」は、子育てに関する休暇等の制度についてまとめたものです。

ぜひ参考にしていただき、子育てと仕事の両立や、子育てをする職員の制度利用促進に役立ててください。

1 休暇・休業制度

(1) 子どもが産まれるまでに取得できる制度

①保健指導又は健康診査

対象者	女性職員	
内容	保健指導又は健康診査を受ける場合、必要と認める期間、休暇を取得することができます。	
	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
	産後1年まで	1回
	※医師等の特別の指示があった場合は、指示された回数について取得できます。	
取得単位	必要と認める期間（1時間単位）	
手続き	様式：特別休暇願（保健指導）	
給与	有給	
根拠	姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第13条	
	姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第21条第4号	

②妊娠中の通勤緩和

対象者	女性職員	
内容	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があると認められる場合、勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて1時間を超えない範囲内で、必要と認める期間、休暇を取得することができます。	
取得単位	必要と認める期間（分単位）	
手続き	様式：特別休暇願（通勤緩和）	
	添付書類：医師等の証明書	
給与	有給	
根拠	姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第13条	
	姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第21条第5号	

(2) 子どもが産まれるときに取得できる制度

①職員の出産

対象者	女性職員	
内容	<p>産前</p> <p>出産予定日から起算して出産前56日目（多胎妊娠の場合にあつては98日目）に当たる日から出産の日までの期間、休暇を取得することができます。</p> <p>※出産が予定より早まった場合や、遅れた場合も、出産の日までの期間が産前休暇となります。</p>	<p>産後</p> <p>出産の日後56日目に当たる日までの期間は、休暇を取得しなければなりません。</p> <p>※妊娠4ヶ月以上（85日以降）の死産等も「出産」に含みます。</p> <p>※産後6週間を過ぎて職員が申し出た場合で、医師が支障がないと認めた業務には就くことができます。</p>
手続き	<p>産前</p> <p>様式：特別休暇願（産休） 添付書類：医師等の証明書</p>	<p>産後</p> <p>様式：特別休暇願（産休） 添付書類：出産日が分かる書類</p>
給与	有給	
根拠	<p>姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第13条</p> <p>姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第21条第3号</p>	

②妻の出産

対象者	男性職員
内容	<p>妻の出産に伴い、妻の入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの間で、2日を超えない範囲内で休暇を取得することができます。</p> <p>※妊娠4ヶ月以上（85日以降）の死産等も「出産」に含みます。</p>
取得単位	必要と認める期間（1日単位）
手続き	様式：特別休暇願（出産休）
給与	有給
根拠	<p>姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第13条</p> <p>姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第21条第7号</p>

③育児への参加

対象者	男性職員
内容	妻が出産する場合で、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場合、出産予定日から起算して出産前56日目（多胎妊娠の場合にあっては98日目）に当たる日から出産の日後56日目に当たる日までの間で、5日の範囲内で休暇を取得することができます。
取得単位	1日単位
手続き	様式：特別休暇願（育児参加）
給与	有給
根拠	姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第13条 姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第21条第8号

(3) 子どもが産まれてから取得できる制度

①育児休業

対象者	男性職員・女性職員
内容	<p>3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで、育児休業をすることができます。</p> <p>なお、再度の育児休業を取得する予定であれば、当初の育児休業申請の際に育児休業計画書を提出してください。</p> <p>※配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、取得することができます。</p> <p>※子の誕生日から57日間以内に、最初の育児休業を取得した職員は、特別の事情がなくても、再度取得することができます。（男性職員に限る。（産後/パパ育休））</p> <p>※最初の育児休業終了後3ヶ月以上勤務する場合に限り、再度取得することができます。（産後/パパ育休を除き、育児休業計画書を提出しない場合は、原則として、既に育児休業を取得したことがある子について、再度取得することはできません。）</p> <p>※特別の事情がある場合を除いて、1回に限って期間を延長することができます。</p>
取得単位	1日単位
手続き	<p>様式：育児休業承認請求書</p> <p>添付書類：子の氏名、職員との続柄及び生年月日を証明する書類</p> <p>提出先等：取得予定日の1ヶ月前までに人事課に提出</p>
給与	無給
根拠	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律</p> <p>姫路市職員の育児休業等に関する条例</p>

②育児短時間勤務

対象者	男性職員・女性職員																													
内 容	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、以下に記載している勤務の形態の中から、職員が希望する日及び時間帯を選ぶことができます。(所属長と十分協議の上、選択してください。)</p> <p>交替制等勤務職員以外の職員</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>勤務を要しない日</th> <th>勤務日・時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>土日</td> <td>月～金に3時間55分ずつ(週19時間35分)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>土日</td> <td>月～金に4時間55分ずつ(週24時間35分)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>土日と月～金のうち2日</td> <td>残り3日に7時間45分ずつ(週23時間15分)</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>土日と月～金のうち2日</td> <td>残り3日のうち2日に7時間45分ずつ、1日に3時間55分(週19時間25分)</td> </tr> </tbody> </table> <p>交替制等勤務職員</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>勤務を要しない日</th> <th>勤務日・時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>4週間ごとの期間につき</td> <td>8日以上</td> <td>1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>4週間を超えない期間につき</td> <td>1週間当たり1日以上の割合</td> <td>1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分</td> </tr> </tbody> </table> <p>※配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、取得することができます。</p> <p>※子が小学校就学の始期に達するまで、育児短時間勤務の期間を延長することができます。</p> <p>※育児短時間勤務終了後1年以上勤務した場合に限り、再度取得することができます。</p>				勤務を要しない日	勤務日・時間	1	土日	月～金に3時間55分ずつ(週19時間35分)	2	土日	月～金に4時間55分ずつ(週24時間35分)	3	土日と月～金のうち2日	残り3日に7時間45分ずつ(週23時間15分)	4	土日と月～金のうち2日	残り3日のうち2日に7時間45分ずつ、1日に3時間55分(週19時間25分)			勤務を要しない日	勤務日・時間	1	4週間ごとの期間につき	8日以上	1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分	2	4週間を超えない期間につき	1週間当たり1日以上の割合	1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分
		勤務を要しない日	勤務日・時間																											
	1	土日	月～金に3時間55分ずつ(週19時間35分)																											
	2	土日	月～金に4時間55分ずつ(週24時間35分)																											
	3	土日と月～金のうち2日	残り3日に7時間45分ずつ(週23時間15分)																											
	4	土日と月～金のうち2日	残り3日のうち2日に7時間45分ずつ、1日に3時間55分(週19時間25分)																											
		勤務を要しない日	勤務日・時間																											
1	4週間ごとの期間につき	8日以上	1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分																											
2	4週間を超えない期間につき	1週間当たり1日以上の割合	1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分																											
取得単位	1月以上1年以下																													
手 続 き	<p>様 式：育児短時間勤務承認請求書</p> <p>添付書類：子の氏名、職員との続柄及び生年月日を証明する書類</p> <p>提出先等：取得予定日の1ヶ月前までに人事課に提出</p>																													
給 与	無給																													
根 拠	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律第10条 他</p> <p>姫路市職員の育児休業等に関する条例第10条 他</p>																													

③育児時間

対象者	男性職員・女性職員		
内 容	<p>1歳3ヶ月に満たない子を育てる職員が当該子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回それぞれ30分以内の期間、休暇を取得することができます。</p> <p>※男性職員にあっては、妻が同日に育児時間を請求した場合、男性職員と妻の育児時間の合計が、</p>		

	1日2回それぞれ30分を超えない期間、取得することができます。
取得単位	時間単位または分単位
手 続 き	様 式：特別休暇願（育児時間） 提出先等：取得予定日の前日までに所属長に提出
給 与	有給
根 拠	姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第13条 姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第21条第9号

④部分休業

対 象 者	男性職員・女性職員 ※育児短時間勤務を承認されている場合は取得することができません。
内 容	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（2時間を超えない範囲内の時間）について勤務しないことができます。 ※配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、取得することができます。 ※同日に育児時間を取得している場合、育児時間と部分休業の合計が2時間を超えない期間、取得することができます。
取得単位	30分単位
手 続 き	様 式：部分休業承認請求書 添付書類：子の氏名、職員との続柄及び生年月日を証明する書類 提出先等：取得予定日の7日前までに人事課に提出
給 与	無給
根 拠	地方公務員の育児休業等に関する法律第19条 姫路市職員の育児休業等に関する条例第25条 他

⑤子の看護

対 象 者	男性職員・女性職員
内 容	小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が当該子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話、又は疾病の予防を図るために必要な子の世話（予防接種又は健康診断の受診）を行うことをいう。）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暦年において5日の範囲内の期間（小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10日）、休暇を取得することができます。

取得単位	1日単位
手続き	様式：特別休暇願（子の看護）
給与	有給
根拠	姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第13条 姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第21条第10号

⑥深夜勤務及び時間外勤務の制限

対象者	男性職員・女性職員	
内容	深夜勤務の制限	<p>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、深夜に勤務をさせてはならない。</p> <p>※以下の場合には認められません</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の配偶者で子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。）において常態として当該子を養育することができる場合 ・公務の正常な運営を妨げる場合
	時間外勤務の制限	<p>①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、1月に24時間、1年に150時間を超えて時間外勤務をさせてはならない。</p> <p>②3歳未満の子を養育するために請求した場合、時間外勤務をさせてはならない。</p> <p>※以下の場合には認められません</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重複した期間について①と②を請求する場合 ・請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難な場合 ・災害その他避けることのできない事由による臨時の勤務の場合
手続き	様式：深夜勤務・時間外勤務制限請求書	
根拠	<p>姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条第1項、第2項、第4項</p> <p>姫路市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第7条、第11条</p>	

2 給付等の制度

(1) 兵庫県市町村職員共済組合の制度

①出産費（家族出産費）・出産費附加金（家族出産費附加金）

対象者	男性職員・女性職員
要件	組合員又はその被扶養者が出産したとき
金額	<p>出産費（家族出産費） 420,000円（一律）</p> <p>出産費附加金（家族出産費附加金） 20,000円（一律）</p> <p>※出産費（家族出産費）について</p> <p>在胎週数22週未満の出産や、産科医療補償制度に加入していない病院等で出産した場合は、390,000円（一律）です。</p>
手続き	<p>様式：出産費・家族出産費・（附加金）請求書</p> <p>※「直接支払制度」を利用すれば、病院の窓口で支払う金額は、出産費用と「出産費（家族出産費）」の差額となります。なお、この場合でも出産費附加金（家族出産費附加金）の請求が必要です。</p>
備考	<ul style="list-style-type: none"> ・双生児以上の場合、人数分の額が支給されます。 ・妊娠4ヶ月以上（85日以降）の死産等の場合も支給されます。

②育児休業手当金

対象者	男性職員・女性職員		
要件	1歳未満の子を養育するために育児休業を取得したとき		
金額	<p>1日につき 給料日額×50/100×1.25</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;"> <p>平成22年3月31日までに育児休業を取得 育児休業期間中に30/100相当分が各月単位で支給されます。 なお、20/100相当分は勤務に復帰後（育児休業終了日が、子が1歳に達した後である場合は1歳に達した日後）、引き続き6ヶ月以上組合員であるときに支給されます。</p> </td> <td style="width: 50%;"> <p>平成22年4月1日以降に育児休業を取得 育児休業期間中に50/100相当分が各月単位で支給されます。</p> </td> </tr> </table>	<p>平成22年3月31日までに育児休業を取得 育児休業期間中に30/100相当分が各月単位で支給されます。 なお、20/100相当分は勤務に復帰後（育児休業終了日が、子が1歳に達した後である場合は1歳に達した日後）、引き続き6ヶ月以上組合員であるときに支給されます。</p>	<p>平成22年4月1日以降に育児休業を取得 育児休業期間中に50/100相当分が各月単位で支給されます。</p>
<p>平成22年3月31日までに育児休業を取得 育児休業期間中に30/100相当分が各月単位で支給されます。 なお、20/100相当分は勤務に復帰後（育児休業終了日が、子が1歳に達した後である場合は1歳に達した日後）、引き続き6ヶ月以上組合員であるときに支給されます。</p>	<p>平成22年4月1日以降に育児休業を取得 育児休業期間中に50/100相当分が各月単位で支給されます。</p>		
手続き	様式：育児休業手当金請求書、育児休業手当金（6ヶ月後支給分）請求書		
備考	・原則として、子が1歳に達するまで支給されますが、特別な事情がある場合は、最長で子が1歳6ヶ月に達するまで支給されます（ただし部分休業を除く）		

③育児休業者等の共済組合掛金免除

対象者	男性職員・女性職員
要件	3歳に達するまでの子について、育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務を取得している組合員が申し出たとき
金額	育児休業：掛金（長期・短期・保健・介護）の免除 育児部分休業、育児短時間勤務：減額された給料に係る長期掛金の免除
手続き	様式：育児休業等掛金免除申出書、育児部分休業等掛金免除申出書

(2) 姫路市職員互助会の制度

①出産祝金

対象者	男性職員・女性職員
要件	会員又は配偶者が出産したとき ※死産は含みません
金額	20,000円（一律）
手続き	様式：出産祝金請求書

3 様式集

特別休暇願

育児休業承認請求書

育児休業計画書

育児短時間勤務承認請求書

部分休業承認請求書

深夜勤務・時間外勤務制限請求書

出産祝金請求書

姫路市職員の子育て支援ハンドブック

平成22年6月 作成

発行 / 人事課・研修厚生センター

〒670-8501 姫路市安田四丁目1番地

T E L 079-221-2171

F A X 079-221-2123

E-mail jijinji@city.himeji.hyogo.jp

