

妙高市特定事業主行動計画

～みんなで応援 子育てにやさしい職場づくり～

～女性が生き生きと働き続けられる職場づくり～

妙高市長

妙高市議会議長

妙高市教育委員会

妙高市代表監査委員

妙高市農業委員会

妙高市選挙管理委員会

令和2年4月

目次

| | |
|----------------------------|----|
| はじめに | 1 |
| 計画の期間 | 2 |
| 具体的な取り組み内容 | 2 |
| (1) 職員の職場環境等に関するもの | |
| ① 妊娠中及び出産後の制度周知と支援 | 2 |
| ② 父親の子育て支援 | 3 |
| ③ 育児休業や育児短時間勤務を利用しやすい環境の整備 | 3 |
| ④ 時間外勤務の削減とノー残業デーの徹底 | 5 |
| ⑤ 休暇の取得を促進 | 6 |
| ⑥ 会計年度任用職員の子育て支援 | 7 |
| (2) 次世代育成支援対策に関するもの | |
| ① 子育てバリアフリーの促進 | 8 |
| ② 子ども・子育てに関する地域貢献活動 | 8 |
| (3) 女性職員の活躍推進に関するもの | |
| ① 女性職員の採用の促進 | 10 |
| ② 女性職員の管理職員への積極的な登用 | 10 |
| ③ 女性職員の意欲と能力の向上 | 11 |
| ④ ハラスメントのない職場環境づくり | 11 |
| 計画を進めるために | 12 |
| 計画の公表 | 12 |

1 はじめに

平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、急速な少子化の進行等をふまえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、地方公共団体及び事業主による次世代育成支援対策としての行動計画の策定を義務づけたものです。

市では、平成17年度に『妙高市次世代育成支援特定事業主行動計画～みんなで応援 子育てにやさしい職場づくり～』を策定し、妙高市役所職員が、父親として、母親として子育てをしながら仕事との両立が図れるように、それを周囲が支えていけるような環境づくりに努めてきました。また、平成22年度には、それまでの取り組みについて評価、検証し、新たな課題に対応した計画を策定し、より良い職場づくりを目指した取り組みを進めてきました。

さらに、平成26年4月、次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律が成立し、法律の有効期限が10年間延長されました。このため、改正法に基づき当市においても、前期5年間（平成27年度～平成31年度）を計画期間とする行動計画を策定しました。今回は、前期5年間の取り組みを見直し、引き続く5年間の行動計画を策定するものです。

また、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。以下「女性活躍推進法」という。）第5条の規定に基づき、地方公共団体において、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、その推進に努めることとされました。

女性の活躍推進は、次世代育成支援とも非常に関わりが深く重要となっています。そのため、次世代育成支援特定事業主行動計画に女性活躍推進法による行動計画を加えることで、より一層の職場環境の整備と働きやすい職場づくりを目指していくこととしました。

妙高市特定事業主行動計画は、職員が安心して子どもを産み育てられるやさしい職場づくりと、女性が仕事と家庭を両立しながら生き生きと働くことができる職場づくりを支援するために策定されています。

また、この計画の特定事業主には、任命権者である「妙高市長、妙高市議会議長、妙高市教育委員会、妙高市代表監査委員、妙高市農業委員会、妙高市選挙管理委員会」を連名で掲げました。

2 計画の期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日までの5年間とします。

3 具体的な取り組み内容

(1) 職員の職場環境等に関するもの

①妊娠中及び出産後の制度周知と支援

～安心して無事に出産を迎え、仕事と育児の両立を図るために～

妊娠中や出産後は、母性保護及び母性健康管理、さらにワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）実現の面から、特別休暇などのさまざまな制度が設けられています。対象となる職員へは、制度の説明を個別に実施し、育児休業の取得や出産費の直接支払制度の活用、さらに平成26年度に新設された産前産後掛金免除など、安心して出産、育児を行うことができるよう支援を行ってきました。

また、妊娠中及び出産後の職員の健康面、安全面に対する配慮という観点から、業務分担の見直しや、時間外勤務の配慮など職員への支援やそれを支える職場の理解などが引き続き求められています。

妊娠、出産などの不安を軽減し、仕事と育児の両立を支援するため、次世代育成支援は職場全体で取り組む課題であるという意識のもと、これらの制度について、対象職員だけでなく、所属長をはじめ、周囲の理解と支援を得られるような取り組みをより強化します。

- ・ 各種休暇、時間外勤務の制限等について、全職員への周知を強化し、子育てを行う職員への支援を図る。 【継続】
- ・ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の周知、研修を行う。 【継続】
- ・ 所属長は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直しなどを行う。 【継続】
- ・ 所属長は、妊娠中の職員に対して、本人の申し出により時間外勤務や深夜勤務を原則として命じないこととする。 【継続】

②父親の子育て支援

～父親の休暇取得の促進のために～

目標：妻の出産時における休暇1日以上取得率100%

目標：男性の育児参加のための休暇の取得率 80%

父親となる男性職員が、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、その喜びを実感するとともに、出産時、妻を積極的に支援していくため、出産時における特別休暇（2日）を取得できるように、職員本人や職場全体の意識改革を行い、取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

妻の出産時における特別休暇については、平成27年度以降、対象職員13人に対し取得者8人、61.5%の取得率で、取得した職員の平均取得日数は1.8日でした。また、「男性の育児参加のための休暇（5日）」は、平成27年度に1人、同28年度に2人、同29年度に2人が取得しましたが、その後の取得はなく利用が進んでいません。

令和元年度に、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」が示され、男性職員が育児に伴う休暇、休業を取得できるよう、上司や職場全体の支援が必要とされたことから、今後、本人の意向を確認しながら、休暇等の取得促進を積極的に行います。

- ・ 妻の出産による特別休暇（2日）、育児参加のための休暇（5日）について、対象職員へ周知し、取得を促進する。 【継続】
- ・ 男性職員の子育て目的の休暇取得を促進するため、周囲の職員への制度周知を行い、男性職員の子育てを支援する意識の醸成を図る。 【継続】
- ・ 子どもが生まれたすべての男性職員が、休暇や休業を取得できるよう取得プランの策定を個々に行う。 【新規】

③育児休業や育児短時間勤務を利用しやすい環境の整備

～男女とも多様なスタイルで仕事と育児の両立ができるように～

目標：育児休業取得率 女性職員100%（現状維持）

目標：育児休業取得率 男性職員 10%（継続）

平成12年度以降、女性職員の育児休業取得率は100%が続いています。

育児休業から職場復帰した後に部分育児休業を取得する職員も多く、女性が育児

と仕事の両立を図っていることが伺えます。一方、男性職員では、育児休業、部分育児休業とも利用実績がなく、男女で利用状況が大きく異なっています。平成22年度の育児休業法改正により、仕事と育児を両立するために様々な支援制度が創設され、多様な生活スタイルが選択できるようになりました。

男女ともに希望に応じた育児休業や部分育児休業を取得できるよう、制度の周知徹底を図るとともに、職員の意識改革を継続して行ないます。特に、男性職員の育児休業等の取得が促進されるよう取り組みを進めます。

また、育児休業を取得する期間が長期化する傾向にあり、職場へ復帰する場合の支援策の強化が求められていることから、子育てを行う職員が適切なキャリア形成を図れるよう取り組みを進めるとともに、性別にとらわれない、職員本位の能力評価や能力開発等に関し、所属長をはじめ、職員への研修や意識改革に努めます。

さらに、職場復帰後の仕事と育児の両立のため、個々の職員の希望に沿った育児短時間勤務や早出遅出出勤、時間外勤務の制限などの選択もしやすくするなど職場環境の整備に引き続き努めます。

- ・ 子育てを行う職員の活躍を支援するための制度の周知、研修を行う。 【継続】
- ・ 育児休業、時間外勤務の制限、復職後の勤務体制、キャリア形成などの各種制度などを分かりやすくまとめた「出産、育児プラン」を作成し、対象職員へ配布する。 【継続】
- ・ 配偶者の就労状況にかかわらず育児休業を取得できるなど、改正育児休業法の周知を行い、両親で活用できるよう支援する。 【継続】
- ・ 育児休業取得を希望する男性職員が、取得しやすい環境づくりのため、全職員の意識改革や周知を行う。 【継続】
- ・ 職員のライフスタイルに合わせて、育児部分休業の取得や育児短時間勤務、早出遅出出勤の利用ができるよう、職員の意識改革や情報提供する。 【継続】
- ・ 育児や介護を行う職員の深夜勤務や時間外勤務の制限、3歳未満の子を養育する職員の時間外勤務の免除制度を周知するとともに、希望する職員が利用できるように職場の理解を得る。 【継続】
- ・ 育児休業を取得した場合の給料や手当、共済からの手当金などを出産予定の職員に説明する。 【継続】
- ・ 育児休業経験者の体験談等を紹介するなど、職員に情報提供を行なう。 【継続】
- ・ 育児休業後の円滑な職場復帰のため、休業中の職員へ業務の状況などの情報提供を行う。 【継続】
- ・ 育児休業職員が復職前に、復職後の育児プランを作成し、所属内での理解を得られるようにする。 【継続】

- ・ 育児休業の取得や育児短時間勤務等の勤務を希望する場合は、早めの申し出をしてもらい、代替職員の確保を確実に行う。 【継続】

④時間外勤務の削減とノー残業デーの徹底

～仕事と子育ての両立を図るために～

目標：時間外勤務命令は1ヵ月45時間かつ1年360時間の範囲とする

平成30年度の1人あたりの時間外勤務は96時間、月50時間以上（週休日勤務を除く）の時間外勤務を行った職員は、延べ32人いました。選挙や災害などの要因が大きく影響していますが、1人あたりの年間の時間外勤務時間が増加傾向にあります。

社会全体で「働き方改革」が推進され、平成31年4月からは、時間外勤務命令のできる上限が設定されました。原則として「1ヵ月45時間かつ1年360時間の範囲内」とされ、特別な場合であっても「1ヵ月100時間未満、1年720時間かつ2～6ヵ月平均80時間の範囲内」と規定されました。そのため、月45時間を超えた場合は、所属長へ通知するとともに、職員の健康状態の確認や翌月以降の業務内容などの報告を受け、特定の職員に業務が集中しないよう配慮しています。

また、月60時間を超える時間外勤務があった場合には、平成22年度から導入された時間外勤務に伴う代休時間の指定、または、割増の支給割合で処理するよう周知し、適切に運用しています。

時間外勤務は本来、正規の勤務時間において処理できない臨時、緊急を要する業務であり、常態的な時間外勤務は、子育て中の職員の負担となり、生活の質を低下させるだけでなく、メンタルヘルスなど健康管理上も悪影響を及ぼします。

平日20時以降のパソコンログオフ時間の通知や週休日等における入退庁簿の確認などを行うことで、適切な時間外勤務命令と勤務時間の管理に努めてきました。引き続き、これらの勤務時間管理を行うとともに、計画的な業務執行や業務改善等を図り、「働き方改革」に対する職員の意識を高めながら、一層の時間外勤務削減を目指します。

- ・ 時間外勤務命令の上限について管理職員への周知徹底と意識改革を図る。

【新規】

- ・ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）や、仕事と育児の両立を図るため、時間外勤務を縮減する重要性について、意識の改革に努め、定時退庁の取り

組みを推進する。

【継続】

- ・ ノー残業デーの実施を徹底するため、見回りでの声かけや実施状況の公表、実施強化に向けた取り組みなどを行う。 【継続】
- ・ 月60時間を超える時間外勤務について、割増の支給割合での手当支給、時間外勤務代休時間の取得を周知し、適切に運用する。 【継続】
- ・ 月45時間以上の時間外勤務職員の報告を徹底し、所属長へ該当職員の健康への配慮と業務分担の確認などを通知する。 【継続】
- ・ 時間外勤務の削減のため、業務体制の見直しや業務の合理化を図る。 【継続】
- ・ 課内におけるグループ制を積極的かつ効率よく利用し、特定の係や人に時間外勤務が集中しないよう、また、課全体の業務の平準化を図る。 【継続】
- ・ 週休日の振替や休日の代休の制度の周知を行い、適切な処理と管理を徹底する。 【継続】
- ・ 月45時間以上の時間外勤務を連続して行うなど、長時間勤務を行った職員が希望する場合、産業医や保健師との面接を実施する。 【継続】

⑤ 休暇の取得を促進

～休暇を取得しやすい環境づくりのために～

目標：年間の年休取得1人当たり10日以上とする

年間の年休取得目標を10日以上としていますが、平成24年の10.13日以降、いずれの年も10日に達していません。取得状況を確認すると、所属、個人ごとで取得日数に大きな差が生じています。

年休を計画的に取得することは、職員の健康管理や、業務効率の向上に寄与するだけでなく、子育て中の職員が子どもと過ごす時間を確保でき、仕事と育児の両立にもつながります。

1年間の取得目標だけでなく、四半期ごとや夏季休暇取得期間に合わせて取得日数の目標を周知し、取得促進に努めています。今後も、計画的な年休取得を呼びかけ、取得促進を図ります。

就学前の子どもへの看護休暇については、女性だけでなく男性の取得も見られますが、今後も対象職員だけでなく、全職員に対して、制度の周知を行うとともに、必要とする人が取得しやすいような環境づくりに努めます。

- ・ 年休について、四半期ごとに取得目標を設定し周知を行うとともに、所属長等の

確認により取得促進を図る。

【新規】

- ・ 夏季休暇について、日数を4日間、取得期間を7月から10月とし、夏季における職員の心身のリフレッシュの充実を図る。【継続】
- ・ 7月～10月の夏季休暇取得期間に合わせて、年休取得促進期間を設け、計画表の作成により、休暇の取りやすい雰囲気づくりを進める。【継続】
- ・ ゴールデンウィークやお盆期間の会議等を自粛するように努める。【継続】
- ・ 就学前の子の看護休暇制度について、子の健康診断や予防接種にも取得できることを周知するとともに、必要な職員が取得しやすい環境づくりに努める。【継続】

⑥ 会計年度任用職員の子育て支援

～会計年度任用職員の子育てを支援するために～

令和2年度から会計年度任用職員としての任用が開始されました。保育士や一般事務など、会計年度任用職員の多くを女性が占めることから、子育て支援の充実が必要です。年次有給休暇だけでなく、産前産後休暇や子の看護休暇など子育てに関わる休暇制度を整備し、子育てをしながらも希望に沿った働き方ができるよう、会計年度任用職員が働きやすい職場環境づくりを図ります。

(2) 次世代育成支援対策に関するもの

①子育てバリアフリーの促進

～子どもを連れてきた市民に配慮したまちづくり～

市では、平成27年の「子ども・子育て支援新制度」開始に伴い、「妙高市子ども・子育て支援事業計画」を策定し、子育てサービスの充実や幼児教育・保育の環境づくり、妊娠・出産への支援などに取り組んできました。第1次計画が、令和元年度で終了するため、引き続き「第2次妙高市子ども・子育て支援事業計画」（令和2年度～令和6年度）を策定しました。子ども・子育てのための支援を総合的・一体的に推進するための計画であり、市役所や公共施設を訪れる子ども連れの市民などへの配慮を心がけ、子育てバリアフリーの促進に努めます。

- ・ 子どもを連れてきた人が気兼ねなく来庁し、用事を済ませることができるよう親切、丁寧な対応をする。 **【継続】**
- ・ 子どもを連れてきた人も参加しやすくなるよう託児を設けた事業を心がける。 **【継続】**

②子ども・子育てに関する地域貢献活動

～地域における子育てを支援するために～

子どもたちの健やかな成長には、地域での支え合いが大切であり、妙高市子ども・子育て支援事業計画の中にも「地域における子育て支援サービスの充実」が掲げられており、市職員は、地域においてそれらの活動への積極的な参加が期待されています。

また、子どもの安全を確保し、安心して子育てができる環境の整備もますます必要となっています。職員が地域の活動に参加することで、子育てに対する意識が高まり、「みんなで応援 子育てにやさしい職場づくり」を推進します。

- ・ 職員が、地域における子どものスポーツや文化活動、子育て支援活動などに積極的に参加するように呼びかけを実施する。 **【継続】**
- ・ 子どもに多様な体験学習の機会を提供するため、市役所での職場見学、職場体験を希望する子どもを受け入れる。 **【継続】**

- ・ 子どもが参加する地域の活動に市の敷地や施設をできるだけ提供するように努める。 **【継続】**
- ・ 地域住民等の自主的な防犯活動などに、職員の積極的な参加を呼びかける。 **【継続】**
- ・ 子どもを交通事故から守るため、交通安全期間中の立哨に積極的に参加する。 **【継続】**
- ・ 地域全体の絆を深めるため、あいさつ運動期間中の立哨に積極的に参加するよう呼びかける。 **【新規】**

(3) 女性職員の活躍推進に関するもの

①女性職員の採用の促進

目標：一般事務職採用者の女性割合 50%を確保する（継続）

■採用した職員（一般事務）に占める女性職員の割合

| 採用年度 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | H31 | R2 | 計 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 受験者数(人) | 65 | 66 | 80 | 71 | 60 | 53 | 57 | 49 | 40 | 50 | 591 |
| うち女性(人) | 32 | 20 | 32 | 28 | 23 | 15 | 15 | 19 | 10 | 24 | 218 |
| 採用者数(人) | 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 3 | 52 |
| うち女性(人) | 6 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 26 |
| 割合(%) | 60.0 | 40.0 | 75.0 | 25.0 | 40.0 | 66.7 | 20.0 | 80.0 | 40.0 | 33.3 | 50.0 |

平成 23 年度以降 10 年間の一般事務新規採用職員のうち、女性が占める割合は 50.0% です。受験者数に占める女性の割合は 36.9% ですので、受験者数の割合と比較して採用者数の割合は比較的高くなっています。平成 24 年度の採用試験から実施している社会人採用には、既婚の女性や子育て中の女性の応募が見受けられるなど、女性が働く職場として関心が持たれていることがうかがえます。また、平成 27 年度には、土木技術職において、平成 31 年度には建築技術職において初の女性職員を採用しました。今後も、女性が働きやすく、活躍できる職場とすることが必要です。

- ・採用試験においては、男女による区別なく、能力や適性を重視した採用とする。【継続】
- ・就職ガイダンス等において、女性が活躍できる職場であることを PR する。【継続】

②女性職員の管理職員への積極的な登用

目標：事務職における係長以上の女性割合 15%以上（継続）

■管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

※事務職における係長以上職員

| | 係長以上職員数(人) | うち女性職員数 (人) | 割合 (%) |
|-----|------------|---------------|--------|
| H22 | 90 | 4 (補佐 1、係長 3) | 4.4 |
| H23 | 90 | 4 (補佐 1、係長 3) | 4.4 |
| H24 | 93 | 5 (補佐 2、係長 3) | 5.4 |

| | | | |
|-----|----|--------------------|------|
| H25 | 93 | 5（課長 1、補佐 1、係長 3） | 5.4 |
| H26 | 94 | 8（課長 1、補佐 1、係長 6） | 8.5 |
| H27 | 95 | 10（課長 1、補佐 1、係長 8） | 10.5 |
| H28 | 93 | 11（課長 2、補佐 3、係長 6） | 11.8 |
| H29 | 93 | 13（課長 2、補佐 3、係長 8） | 14.0 |
| H30 | 91 | 11（課長 1、補佐 2、係長 8） | 12.1 |
| H31 | 90 | 12（課長 1、補佐 2、係長 9） | 13.3 |

事務職における係長以上の管理的地位にある女性職員の割合は、年々多くなってきており、平成 25 年度からは女性の課長職を登用しています。今後も人物本位の人事評価制度を行い、意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を存分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大、活躍の場の拡大を図っていきます。

- ・管理的地位への登用は、男女の区別なく人事評価等に基づき、能力や適性を重視する。 【継続】
- ・自己申告書などを活用し、職員の意欲や能力の把握に努める。 【継続】
- ・適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大を図る。 【継続】

③女性職員の意欲と能力の向上

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図り、職場において女性が活躍するためには、女性自身の意識改革や意欲の向上が必要です。また、子育て中の職員に対し、補助的な仕事だけを職務としたり、過剰な配慮による異動を行ったりすることは、職員の意欲をそぎ、キャリア形成に影響を及ぼします。従前からの固定的な考えにとらわれることなく、職員個々の状況や意欲、能力に応じた適切な配慮や支援を行います。また、女性職員の能力開発や交流を目的とした研修などへの積極的な参加を促します。

- ・国際文化アカデミーや新潟県市町村総合事務組合などが行う女性職員を対象とした研修や交流事業等への積極的な参加を促す。 【継続】
- ・自ら学ぶ意識の向上を図るため、自主研究グループへの支援を行う。 【新規】

④ハラスメントのない職場環境づくり

男性、女性が共に、家事や育児などの家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していく社会の実現を図るためには、従来の固定的な性別役割分担意識の解消が重要であるとともに、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育

児休業等に関するハラスメントなどの対応が必要となっています。

市では、平成29年に「妙高市職員のハラスメント防止に関する要綱」を定め、ハラスメントの防止に努めています。今後も、職員一人ひとりが、その能力をじゅうぶんに発揮できる職場環境を確保するため、ハラスメントの防止と排除に努めます。

- ・ パワーハラスメントの防止のため、管理職（係長含む）に対して研修実施やパンフレットの配布などを行う。 **【継続】**
- ・ セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが起これないよう、職員への周知徹底を図る。 **【継続】**
- ・ ハラスメントの相談窓口を設置し、迅速な対応を図る。 **【継続】**

4 計画を進めるために

- ① 計画に掲げた実施内容について毎年度、チェックを行い、公表するとともに、PDCA サイクル※による改善を図り、必要に応じて見直しをします。
※計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）を繰り返し目標を達成する業務管理方法。
- ② 次世代育成支援対策についての情報を全職員に積極的に提供していきます。
- ③ 出産を迎える職員や育児を行う職員へ、制度内容などの情報提供を個別に行います。特に、男性職員の制度利用が図れるよう、周知と職場への配慮を通知します。
- ④ ハラスメント防止を強化し、男性・女性の別なく能力を発揮できる職場環境づくりを行います。
- ⑤ 女性の活躍推進に関する情報を全職員に積極的に提供していきます。

5 計画の公表

この計画は、適時適切な方法で公表します。また、この計画を変更したときは速やかにこれを公表します。

| 制 度 等 | | 制 度 の 概 要 や 期 間 等 | 備 考 |
|-----------------------|--------------|---|-------------|
| 育 児 休 業 等 | 育児休業 | 子を養育するため、子が3歳に達するまでの一定期間勤務しないことができる | 無給(共済手当金有) |
| | 育児短時間勤務 | 子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務が可能 | 無給 |
| | 部分育児休業 | 子を養育するため、就学前までの期間、1日の勤務時間のうち2時間まで(30分単位)で勤務しないことができる | 無給 |
| 休 暇 制 度 | 産前休暇 | 出産予定日の8週間前から取得可能 | 有給 |
| | 産後休暇 | 出産した日の翌日から8週間取得可能 | 有給 |
| | 妊婦健診 | 妊娠23週まで4週間に1回、同24~35週まで2週間に1回、同36週~出産まで1週間に1回、必要と認められる時間 | 有給 |
| | 育児時間 | 生後1年未満の子に対して授乳や保育園等への送迎を行う場合、1日2回30分以内で取得可能 | 有給 |
| | 配偶者の出産休暇 | 妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行う場合、入院から出産の日後2週間までの間に2日間取得可能 ※1時間単位の取得可能 | 有給 ※男性のみ |
| | 育児参加のための休暇 | 妻の産前産後期間中に、出産に係る子または小学校就学前の子を養育する場合、産前産後期間中に5日間取得可能 | 有給 ※男性のみ |
| | 子の看護休暇 | 小学校就学前の子を看護する場合、健康診断や予防接種を受ける場合、年5日間取得可能 ※1時間単位の取得可能、小学校就学前の子が2人以上の場合は年10日 | 有給 ※1 |
| | 介護休暇 | 配偶者や子、父母等を介護する場合、連続する6ヵ月以内の期間に1日または1時間単位で取得可能 | 無給(共済手当金有) |
| | 短期介護休暇 | 配偶者や子、父母等の介護や要介護者の通院付添い等を行う場合、年5日間取得可能 ※1時間単位の取得可能、要介護者が2人以上の場合は年10日 | 有給 |
| そ の 他 | 早出遅出出勤 | 小学校就学前の子を養育する場合、小学校低学年の子の放課後児童クラブ等への送迎を行う場合、または、配偶者や子等の介護を行う場合、1日の勤務時間を変えずに、始業・終業時間を変更して勤務できる | |
| | 深夜勤務制限 | 小学校就学前の子を養育する場合または、配偶者や子等の介護を行う場合、本人の請求により、深夜の勤務を制限 | |
| | 時間外勤務制限 | 小学校就学前の子を養育する場合または、配偶者や子等の介護を行う場合、本人の請求により、時間外勤務を月23時間15分、年145時間20分以内に制限 | |
| | 時間外勤務の制限(免除) | 3歳未満の子を養育する場合、本人の請求により、時間外勤務を免除 | |