

日光市特定事業主行動計画・後期計画 ハンドブック

いきいきライフ

すくすく子育て

# ハンドブック

全ての職員のために

仕事も大事

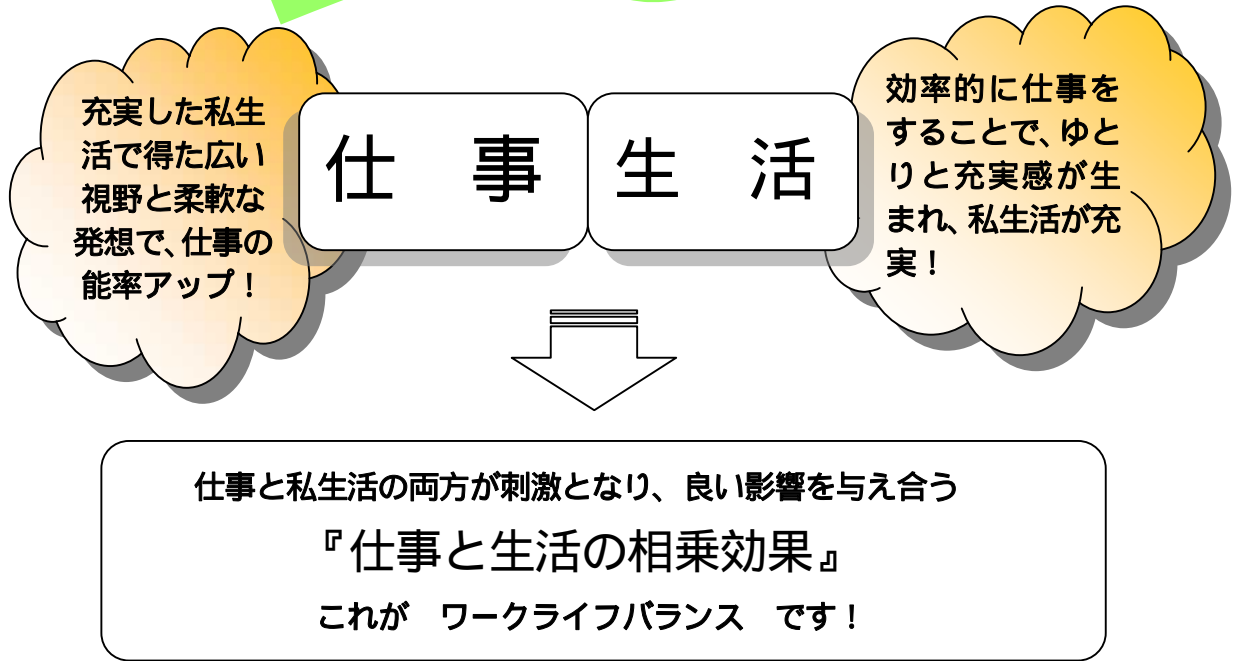
私生活も大事

子育ても大事

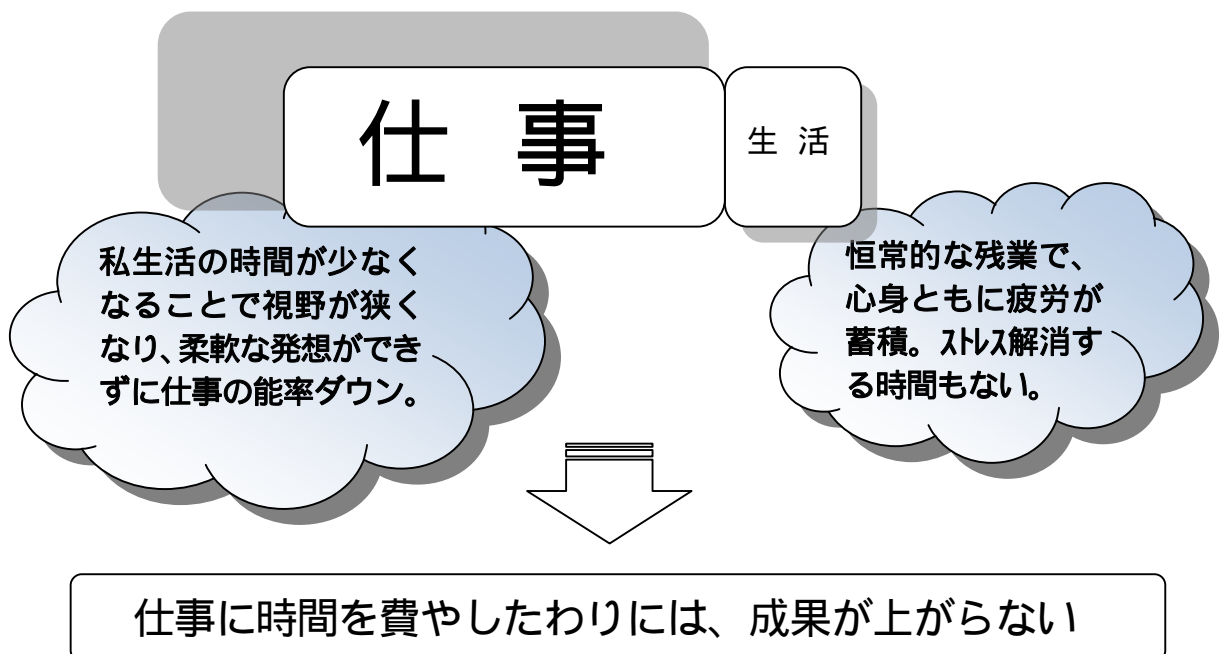
日光市

## いきいきライフ編

### 「ワークライフバランスって何？」



### 「ワークライフバランスが崩れると・・・？」



## 「大切なのは、 成果を上げて、定時に帰ること！」

「勤務時間内に終わらない仕事は、残業をすれば良い。」・・・この考えは、当たり前的事でしょうか？正しい考えでしょうか？

本来、仕事は「勤務時間内で行う」ものです。恒常的な残業は、自分の時間を削ってしまうばかりか・・・“人件費がかさむ” “疲れからのミスが出る” “体調を崩す” etc・・・自分にとっても、日光市にとっても、マイナス要因が多いのです。

そうは言っても、職員数の削減と勤務時間の短縮が進む状況の中で、今までと同じ量の・・・いや、それ以上の仕事量をこなしていかなければならない現実があるのです。

しかも、あくまで勤務時間内で！？

一体、どうしたら良いのでしょうか？

## 「本気で考えましょう！ 全職員が、定時に帰る方法を。」

今までどおりの仕事の仕方では、何も変わりません。

「全職員が定時に帰るなんて無理！出来れば、とっくにやっている！」なんて言わずに、もう一度これまでの業務を見直し、無駄を省き、より効率的な業務へと改善し、協力体制を整えることで、『今より少しでも短時間で成果を出す』働き方に変えていきましょう。

そして、「残業は仕方ない・・・」なんて決め付けずに、どうしたら全職員が定時に帰れるのかを、みんなで本気で考えてみましょう。

そうすることで、“現状の何が問題で” “何が欠けていて” “何をすべきなのか”が見えてくるのではないのでしょうか？

この計画では、ワークライフバランス実現のために『時間外勤務の削減』と『年次有給休暇の取得促進』を取り上げています。

これを機に、全職員のワークライフバランスの実現に向けて、“一人ひとりが” “それぞれの立場” で、「まずは、出来ることから」始めてみましょう。

「 あ、今日は水曜日！？・・・ ノー残業デーですよ！ 」  
声を掛け合って、退庁しましょう！

## すくすく子育て編

働きながら、子を産み育てていくためには、夫婦の協力が大切です。  
職員が育児休業・短時間勤務・休暇など出産から子育ての期間に利用できる、仕事と育児の両立を支援する制度についてまとめたものです。夫婦であらかじめ十分に話し合い、計画的に活用してください。  
これから、仕事と育児の両立を支援する制度を簡単に紹介します。



もっと仕事をしたい。  
でも、仕事と育児って  
両立できるのかしら....。

僕も育児をしたい！  
仕事も頑張らなきゃ



# 大・丈・夫！

職場もあなたの仕事と育児の両立を応援します。

それでは出産・育児に関する様々な制度をみていきましょう。

( P 1 3 ~ 1 4 『育児・介護を行う職員のための休暇制度』を参考にしてください。)

もうすぐ出産！

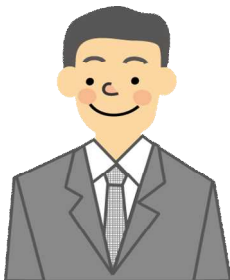
仕事と育児の両立計画が大事です。

産前休暇・産後休暇



女性職員は、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合には14週間）前から産前休暇（有給）をとることができます。また、出産した日の翌日から8週間の産後休暇（有給）に入ります。

また、男性職員も、妻の産前・産後期間中からいろいろな制度を利用できます。



「出産には立ちあいたいな・・・。」

「退院直後は、ひとりでは大変！

夫の協力が必要だわ・・・」



男性職員が利用できる

配偶者出産休暇

男性職員の育児参加休暇

があります。

### 配偶者出産休暇（有給）

男性職員は、妻の出産に伴う入退院の付添い、出産時の立会い、入院中の世話、出生届の提出などのため、入院等の日から出産後2週間までの間に、2日の範囲内で、配偶者出産休暇をとることができます。

この休暇は、時間単位で分割してとることもできます。

### 男性職員の育児参加休暇（有給）

男性職員は、妻の産後8週間、育児をするため、男性職員の育児参加休暇を5日とることができます。

今回出産する子のほかに小学校入学前の子がいる場合は、妻の産前6週間からとることができ、時間単位で分割してとることもできます。



「育児って楽しいよね。

しばらくは、僕も育児休業したいけど…」

女性職員だけでなく、男性職員も様々な制度が利用できます。

**育児休業**、**育児短時間勤務**、**早出遅出勤務**、**保育時間**、**部分休業**



## 育児休業

### について紹介します

職員は、3歳未満の子を育てる場合、育児休業を取得して育児に専念することができます。

育児休業期間中、給料は支給されませんが、子が3歳に達する日までの育児休業期間中は月々の共済組合の掛金が免除になります。

また、1歳に達するまでは、共済組合から育児休業手当金が支給されます。（詳しい金額などは、人事給与係までお問い合わせください。）



「育児も大事だけど、  
私も安心して働きに行きたい……。」

そういうときは、夫婦で育児休業する方法もあります。

取得例（P.8を参考にしてください）

育児休業があけて、いよいよ出勤！

「仕事もしたいけど、まだまだ育児の時間  
も必要だわ……」

「夫婦で育児と仕事の分担ができないかしら？」

そんなときには、短時間勤務制度があります！（次ページ）

## 育児短時間勤務制度

### について紹介します

小学校就学前の子を育てる場合、**育児短時間勤務**を利用して、職務から完全に離れることなく育児を行うことができます。

次の4つの勤務形態から選択して勤務し、給料は1週間あたりの勤務時間数に応じて支給されます。

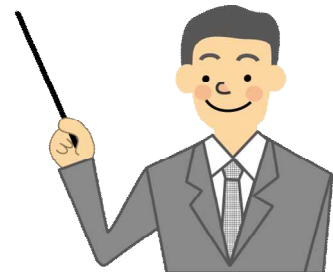
月～金曜日に1日3時間55分勤務する（週19時間35分勤務）

月～金曜日に1日4時間55分勤務する（週24時間35分勤務）

月～金曜日のうちの3日間フルタイム勤務する（週23時間15分勤務）

月～金曜日のうちの2日間フルタイム勤務し、1日を3時間55分勤務する  
（週19時間25分勤務）

勤務時間帯は、勤務時間内で自由に設定できます。



### 取得例

により、毎日午前10時～午後2時55分までの勤務（昼休み12時～1時）  
（毎日3時間55分勤務で週19時間35分勤務）

給与は・・・

給与月額 × 19時間35分 / 38時間45分 （フルタイム勤務の約半額になります。）  
扶養手当、通勤手当、寒冷地手当については、フルタイム勤務と同額支給

により、月曜日と水曜日と金曜日にフルタイム勤務（週23時間15分勤務）

給与は・・・

給与月額 × 23時間15分 / 38時間45分  
扶養手当、通勤手当、寒冷地手当については、フルタイム勤務と同額支給



## 男性職員の育児休業等の取得例

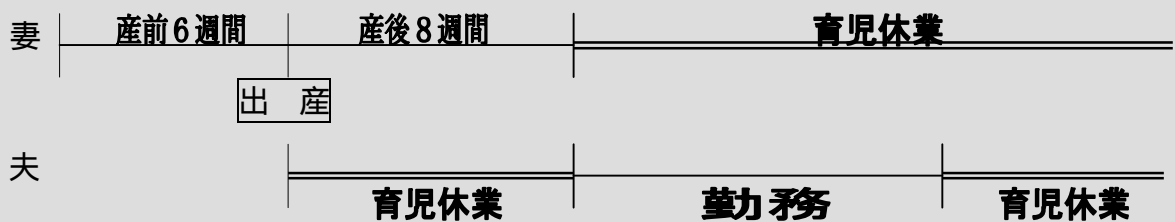
おすすめ  
プラン！

夫は、妻が産前・産後休暇期間中に育児休業を取得する例

～ 共働きの場合、夫婦そろってお休みができる上、経済的負担が軽くて済みます～

妻は、産前・産後休暇の間は有給であるうえ、夫は育児休業手当金を受給できます。

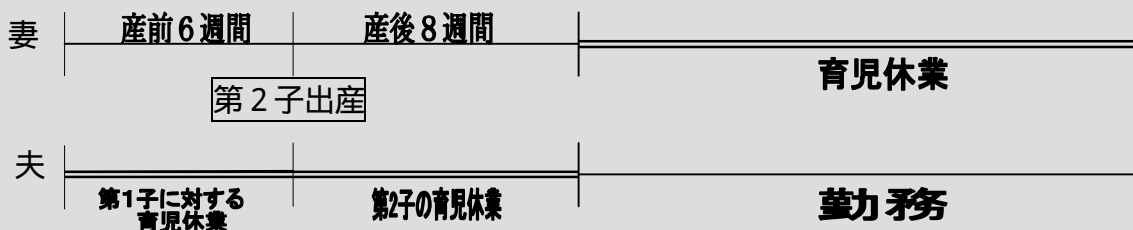
### 取得例 1 第1子の場合



再度の育休取得が  
可能

### 取得例 2 第2子以降の場合

当該出産に係る子以外の子が3歳未満の場合は、出産予定日の6週間前から（いわゆる産前休暇中）についても育児休業を取得することができます。



産前・産後休暇は、母性保護の観点から設けられた制度であり、子を養育するための育児休業とは、性質は異なるものです。

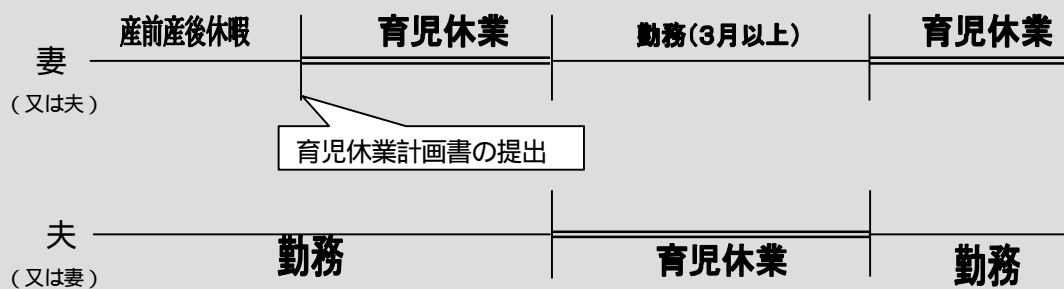
特に、産後8週間の期間は、女性が出産後の母体の回復と乳児の世話で肉体的にも、精神的にも負担が大きいことから、この期間中の夫の育児への積極的な参加が大切になります。

また、産前産後休暇中に最初の育児休業を取得した場合には、夫は特別の事情がなくても再度の育児休業が取得できます。

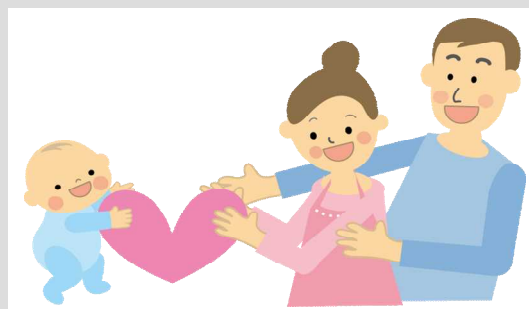
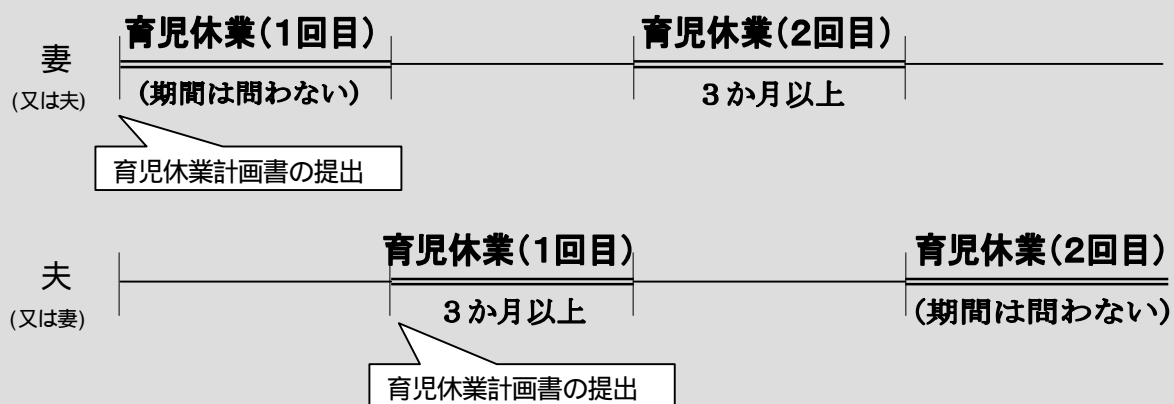
## 共働きの場合など、夫婦が交互に連続して育児休業を取得する例

通常、育児休業の取得は1回だけですが、育児休業の請求を行う際に、あらかじめ育児休業の計画書を提出し、3月以上の期間が経過した場合は、再度の育児休業を取得できます。

### 取得例 1



### 取得例 2



「保育園への送迎...、放課後児童クラブへの迎えが必要だわ。どんな方法があるのかしら？」

## 早出遅出勤務

保育園等への送迎、放課後児童クラブ等への迎えには、複数の時間帯（下記参照）の中から選択して勤務することができる**早出遅出勤務**の活用が有効です。

例えば、保育園等への送り迎えを夫婦が分担し、ひとりが「送る」ために遅出勤務を活用し、もうひとりが「迎え」に行くために早出勤務を利用することができます。曜日ごとに夫婦が交替で利用することもできますし、夫婦が同時に利用することもできます。

### 勤務時間帯

早出勤務	午前7時30分 ~ 午後4時15分
	午前8時00分 ~ 午後4時45分

遅出勤務	午前9時00分 ~ 午後5時45分
	午前9時30分 ~ 午後6時15分

## 保育時間

## 部分休業

このほか**保育時間**、**部分休業**を活用して保育園への送り迎えを分担する方法もあります。また、ひとり親家庭の場合でも、仕事をしながら、送り迎えの時間を確保することが可能になります。

### 保育時間

1歳未満の子に、授乳、保育園への送迎等の世話をを行う場合、1日に2回、各30分までとることができる特別休暇。

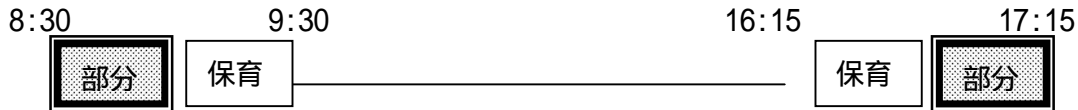
（給料の減額はありませぬ。）

### 部分休業

小学校就学前の子の保育園への送迎等を行う場合、1日2時間まで（30分単位で）勤務しないことができる制度。

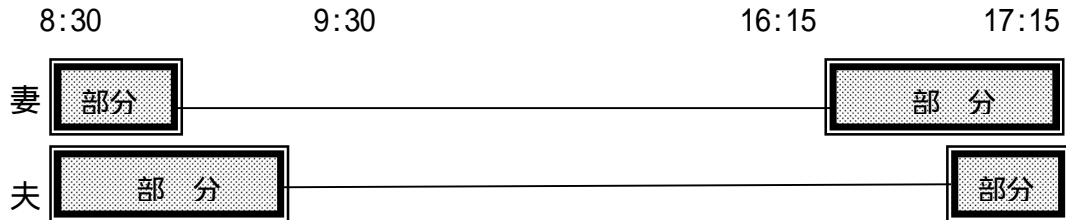
（休業した時間分給料の減額があります。）

### 1歳未満の子を、保育園等へ送迎する場合の保育時間・部分休業の取得例

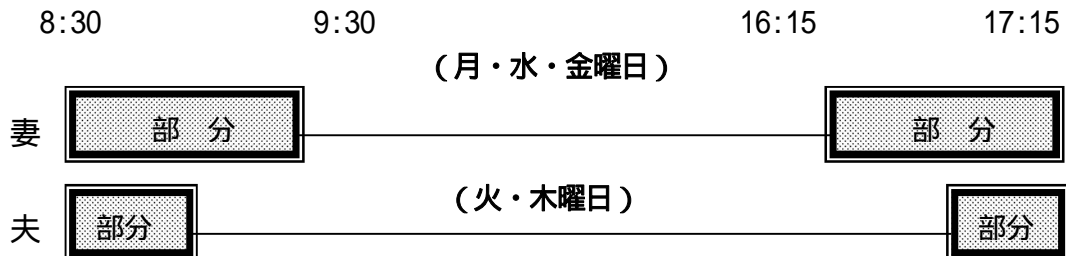


部分休業は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて承認されるので、始業時には部分休業 保育時間、終業時には保育時間 部分休業の順序になります。

### 小学校就学前の子を、夫婦で協力して保育園等へ送迎する場合の部分休業の取得例



### 小学校就学前の子を、曜日によって夫婦で分担して保育園等へ送迎する場合の部分休業の取得例



「子どもが病気になったらどうしよう。」

**子の看護休暇** があります！

小学校就学前の子が疾病にかかった場合や、予防接種・健康診断を受けさせるためなどに、子が一人の場合年5日（2人以上の場合には10日）の範囲内で**子の看護休暇（有給）**をとることができます。この休暇は、時間単位で分割してとることもできます。

仕事と育児の両立を支援する制度には、このほか3歳未満の子を養育する職員が請求した場合には、時間外勤務をさせてはならない「時間外勤務の免除」や、「深夜勤務の制限」、時間外勤務の上限を月24時間、年150時間にする「時間外勤務の制限」などがあります。

## 育児・介護を行う職員のための休暇制度

休暇等の種類		概要	期間	給料
休業等	育児休業	3歳未満の子を養育する職員に認められる休業 (男性の場合は、妻の産前産後期間に取得することができません)	子が3歳に達する日まで	無給 (1歳までは手当金支給)
	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4時間で週5日勤務、1日8時間で週3日勤務等)	子が小学校就学の始期に達する日まで	勤務時間に応じた支給
	部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に認められる部分休業	子が小学校就学の始期に達する日まで (1日2時間以内の範囲)	休業時間分の減額あり
特別休暇	産前休暇 (女性のみ)	6週間 (多胎妊娠の場合にあたっては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6週間 (多胎妊娠の場合にあたっては14週間)	有給
	産後休暇 (女性のみ)	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	有給
	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	子が1歳に達するまで (1日2回それぞれ30分以内)	有給
	配偶者出産休暇 (男性のみ)	妻の出産に伴う入院の付添い等を行う職員に与えられる休暇	2日 (入院の日から出産日以降2週間以内) 1日又は1時間単位で取得可能	有給
	男性職員の育児参加休暇 (男性のみ)	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 (産後8週間以内、第2子のときは産前6週間から可能) 1日又は1時間単位で取得可能	有給
	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(予防接種・健康診断等を含む)する必要がある場合に与えられる休暇	5日 (対象となる子が2人以上の場合は年10日) 1日又は1時間単位で取得可能	有給
短期介護休暇	2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある配偶者・父母・子等の介護や世話をするための休暇	5日 (要介護者が2人以上の場合は年10日) 1日又は1時間単位で取得可能(要介護者の状態等申出書が必要)	有給	
介護休暇	2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある配偶者・父母・子等の介護をするための休暇	介護を必要とする一継続する状態ごとに、連続する6月以内の期間 1日又は1時間単位で4時間まで	無給 (手当金支給)	
その他	時間外勤務の免除	3歳に満たない子を養育する職員の時間外勤務を免除する制度	職員が請求する期間 (子が3歳に達するまでの期間)	
	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超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度	1年以内の請求する期間 (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は何度でも請求可能)	

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及び放課後児童健全育成事業を行う施設にその子を出迎えるための職員、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・就業時刻を変更して勤務させる制度	職員が請求する期間(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は何度でも請求可能) 早出7:30から30分単位 遅出9:30まで30分単位
	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(午後10時～午前5時まで)を制限する制度	6月以内の請求する期間 (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は何度でも請求可能)

このハンドブックを是非

いきいきライフ

すくすく子育て

に役立ててください。

このハンドブックの取得例は、代表的なものを掲載しております。その他の取得方法や、詳しい制度の内容、申請方法、ご意見等につきましては、お気軽に下記までご連絡ください！

総務部総務課人事給与係

内線：1321

直通：21 - 5166

