

綾部市次世代育成支援特定事業主行動計画

(後期計画)

(平成22年3月)

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

第1章 総論

1 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少等による経済成長率の低下のおそれや、人口に占める高齢者の割合を高め、社会保障に係る現役世代の負担が増大するといった経済面での影響に加え、子ども同士の交流の機会が減少し、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすといった社会面での影響もあるなど、今後の我が国の経済、社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものとなっています。

このため、国においては、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定され、各地方公共団体の機関等で政令で定めるものは平成16年度末までに職員を雇用する事業主の立場から、特定事業主として次世代育成支援に関して「特定事業主行動計画」を策定して公表することが義務付けられました。

このことを受け、綾部市では同法の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられている基本的な視点や職員アンケート調査の結果等を踏まえ、本計画の前期計画を策定してその推進を図ってきました。

この度、前期計画における取組状況の分析・検証を行い、職員が職場の意識や職場風土の改革とあわせてより良い働き方をするとともに、その能力を十分に発揮し、男女がともに協力しながら、いきいきと家庭生活、子育て、地域活動等を行えるよう、仕事と生活の調和や仕事と子育ての両立を図ることを目的として、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を全庁的に一層計画的かつ着実に推進するための行動計画として、新たに後期計画を定めるものです。

2 計画期間

▼後期計画の期間は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間です。

※次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度末までの10年間の時
限立法であり、前期計画は平成17年度から平成21年度までの5年間でした。

3 計画の対象

本計画はすべての市職員を対象とします。

特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法及び同法施行令により、各任命権者がその任命する職員についての特定事業主行動計画を各部局で策定することとされています。

ただし、人事面やサービス面における取扱いの実態等、地方公共団体の実情に応じて連名で策定することも可とされており、綾部市におけるこれらの実態に鑑み、前期計画は各任命権者の連名で策定しました。

後期計画についても、同様の考え方により各任命権者の連名により策定します。

4 計画の推進体制

▽前期計画では、計画の推進体制として下記事項を定めて取り組みを進めました。

▼後期計画においては、前期計画の間に整備が進んだ庁内グループウェアシステムや、平成21年1月から本格運用を開始した総務事務システムを積極的に活用し、引き続き推進体制の整備を図ります。

- 推進体制 -

- ①引き続き毎年度取組状況を検証し、その後の取り組みに活かします。
- ②次世代育成支援対策全般の事項に関して、引き続き随時情報提供を行います。
- ③仕事と子育ての両立等についての相談や育児休業に関する具体的な情報提供及び相談対応等について、引き続き庁内グループウェア掲示板や総務事務システムの活用による推進体制を確立します。
- ④次世代育成支援に関する職員の意識向上や、ソフト面における職場環境の整備を図るため、引き続き所属長が積極的に本計画の推進に努めるよう指導、啓発を行います。

第2章 具体的な取組内容

▽前期計画においては、計画書に取組内容の項目を列記して周知を図ってきました。

▼後期計画においては、制度内容の具体的な理解を深めるため、計画書に取組内容項目と合わせて関連する主な制度概要を記載して周知を図るとともに、各種の具体的な取組みを推進することとします。

1 妊娠中及び出産後における配慮

▽前期計画で定めた下記事項について、概ね取組みを進めることができました。

▼後期計画においては、引き続き同様の取組みを一層徹底してその定着を図ります。

①母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている既存の特別休暇等の諸制度について、引き続き周知徹底を図ります。

(実施時期：継続)

現在、総務事務システムにおける特別休暇入力画面に制度概要を下記のとおり記載しており、職員が十分に内容を確認できるようにしています。

※主な制度概要

(生理休暇)

- ・1回につき3日以内の取得が可能。

(妊産婦健診等)

- ・母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合に必要と認められる期間の取得が可能。
- ・母子手帳の写しの添付が必要。

(妊娠障害)

- ・医師の診断書等により必要と認められる期間の取得が可能。
- ・医師の診断書の添付が必要。

(産前産後)

- ・産前は出産予定日の8週(=56日)間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から出産日まで、産後は出産後8週(=56日)間。
- ・出産予定日及び分べん日は産前に含まれる。
- ・医師又は助産師の出産(予定)証明書の添付が必要。

(授乳時間)

- ・生後1年に満たない子を育てる女性職員が対象。
- ・取得時間は、1日2回それぞれ45分以内の期間。
1回30分を下らず、合計90分以内であれば分割での取得も可能。
- ・授乳時間帯及び対象となる乳幼児の生年月日の記入が必要。

(看護休暇)

- ・小学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、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合に対象。
- ・1日、半日又は1時間を単位として、1の年において5日の範囲内で取得が可能。
- ・理由欄に対象子の続柄、生年月日、看護理由等具体的に記入が必要。

- ②京都市町村職員共済組合等による出産費用給付等の経済的支援措置について、引き続き周知徹底を図ります。

(実施時期：継続)

※主な制度概要

組合員又は被扶養者が出産したときに支給される出産費・家族出産費が、産科医療補償制度に加入する医療機関での出産について平成21年10月から1児につき42万円に増額変更となっています。(平成23年3月までの暫定措置として実施されています。それ以前は平成21年9月まで38万円でした。)

また、出産者等が窓口で出産費用を支払う経済的負担の軽減を図るため、市町村職員共済組合や公立学校共済組合などが費用を直接医療機関に支払う「直接支払制度」が同じく平成21年10月から創設されています。

- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど職務遂行体制の工夫・見直し等について、引き続き所属長への指導を行います。

(実施時期：継続)

※ポイント

従来から必要に応じて対応しています。引き続き母性保護及び母性健康管理、また所属における円滑な業務遂行の観点から、必要な工夫・見直し等について指導を行います。

- ④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて時間外勤務を原則として命じないなどの対応について、引き続き所属長への指導を行います。

(実施時期：継続)

※ポイント

従来から所属長への指導を行っています。引き続き母性保護及び母性健康管理の観点から、必要な周知・指導を行います。

2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

▽前期計画期間中においては、職員の妻が出産する場合の特別休暇について多数の職員が取得しています。

▼後期計画においては、引き続き出産時の特別休暇制度の周知を図り、休暇取得の促進に努めます。

(実施時期：継続)

現在、総務事務システムにおける特別休暇入力画面に制度概要を下記のとおり記載しており、職員が十分に内容を確認できるようにしています。

※主な制度概要

(出産休暇)

- ・配偶者（事実婚含む）の出産に伴う入退院時・出産への立会、入院中の妻の世話、出生届の提出等を行う場合に対象。
- ・理由欄に配偶者の氏名、出産日の記入が必要。
- ・3日以内で取得が可能。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

▽前期計画で定めた下記事項について、概ね取り組みを進めることができました。

▼後期計画においては、引き続き同様の取り組みを一層推進してその定着を図ります。

ア 育児休業及び特別休暇制度等の周知

①前期計画の間に行った条例等の改正内容や、育児休業等に関する諸制度（特に男性も育児休業、部分休業が取得できることなど）について、庁内グループウェアや総務事務システムを積極的に活用してその周知を図ります。

(実施時期：継続)

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正により、各種条件の拡充等が行われています。これに伴い、綾部市一般職職員の育児休業等に関する条例及び規則について関係条項の一部改正を行っています。(平成19年度)

※主な制度概要

(職務復帰後における号級の調整規定)

育児休業期間のうち、勤務期間とみなす期間を2分の1から100分の100以下に改正。平成19年8月1日から適用。

(部分休業の承認要件の緩和)

部分休業の承認要件を3歳未満から小学校就学の始期に達するまでに緩和。

(再度の育児休業をすることができる特別の事情の追加)

負傷、疾病等により育児休業承認の取り消し後、養育できる状態に回復した場合を追加。

②育児休業の取得手続や経済的な支援等について、庁内グループウェアの活用等により引き続き情報提供を行います。

(実施時期：継続)

③妊娠を申し出た職員に対し、引き続き個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

(実施時期：継続)

イ 育児休業及び保育関連の特別休暇が取得しやすい雰囲気の醸成

①育児休業の取得申出があった場合に、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、職務遂行体制の工夫・見直し等の取り組みにより、育児休業を取得しやすい職場体制整備の必要性について、引き続き周知を図ります。

(実施時期：継続)

②育児休業制度の趣旨について周知を図るとともに、引き続き普段から職場内でのコミュニケーションを十分に図り、協力し合う意識の醸成を進めます。

(実施時期：継続)

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

①育児休業中の職員に対して、所属から業務関連情報を必要に応じて伝達するなど、引き続き職場との適度な繋がりを確保するよう努めます。

(実施時期：継続)

②育児休業期間中の業務の動き等について、引き続き復職時における職場での研修等を必要に応じて実施し、円滑な職場復帰ができるよう対応に努めます。

(実施時期：継続)

エ 育児休業に伴う代替職員の確保

育児休業中の職員の業務に係る事務補助として、引き続き代替臨時職員を確保します。

(実施時期：継続)

オ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場の勤務時間の割り振りに当たっては、必要に応じて保育園送迎等を行う職員への配慮などについて、引き続き所属長への指導、周知を図ります。

(実施時期：継続)

4 時間外勤務の縮減

▽前期計画で定めた下記事項について、概ね取り組みを進めることができました。

▼後期計画においては、ワークライフバランスの観点から引き続き同様の取り組みを一層推進してその定着を図ります。

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、引き続き周知を図ります。

(実施時期：継続)

※参考

○綾部市職員の勤務時間、休暇等に関する条例

第8条の2（抜粋）

任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該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。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項において同じ。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該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である場合を除き、1月について23時間15分、1年について145時間20分を超えて、前条に規定する勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。）をさせてはならない。

イ 一斉定時退庁日等の実施

①水曜日における「ノー残業デー」の取り組みを平成5年度から実施しています。

平成15年1月からは毎月第1水曜日を「健康管理デー」と位置付け、災害等の非常事態等特別の場合を除き、日常業務繁忙等の理由による時間外勤務を認めないこととして所属長への指導、周知を図っています。

なお、やむを得ず時間外勤務が必要となる場合は「時間外勤務報告書」を所属長が提出することとして前期計画期間中も継続的に取り組んできました。

後期計画においても、引き続きこれらの取り組みを実施することとし、管理職による定時退庁の率先垂範、繁忙時における業務支援調整などの促進を通じて一層の定着化

を図ります。

(実施時期：継続)

- ②ノー残業デーにおける時間外勤務が多い所属の勤務内容について、引き続き随時検証しながら一層の徹底について所属長への周知を図ります。

(実施時期：継続)

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ①適正な事務処理体制の推進に向けて引き続き常に事務事業の見直しを進め、事務事業の推進に当たっては目的、効果、必要性等について十分な検討を行うことにより、既存事業との関係整理等についての指導、啓発を図ります。

(実施時期：継続)

- ②OA化の計画的な推進と技能向上等、OA機器を最大限活用することにより、引き続き会議や打合せ事務等の一層の効率化を目指して指導、啓発を行います。

(実施時期：継続)

- ③担当者不在時の円滑な窓口対応等、市民サービス向上に向けての業務処理のマニュアル化について、引き続き指導、啓発を行います。

(実施時期：継続)

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ①所属ごとの時間外勤務における目標時間設定を行い、引き続き時間外勤務縮減のための意識の向上を図ります。

(実施時期：継続)

- ②所属ごとの時間外勤務状況を把握し、目標設定時間に対する達成度に応じて所属長ヒアリングを行うなど、引き続き時間外勤務縮減への一層の工夫と注意喚起を行います。

(実施時期：継続)

- ③時間外勤務の状況（所属全体及び個人別状況）について、時間外勤務の特に多い所属、職員の状況を把握の上で毎月所属長へ報告し、引き続き時間外勤務縮減に対する意識の向上を図ります。

(実施時期：継続)

- ④ワークライフバランス（仕事と家庭との調和）の観点を踏まえ、引き続き時間外勤務縮減の重要性について全職員に対する意識啓発を図ります。

(実施時期：継続)

オ その他

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（厚生労働省通達）を踏まえ、前期計画期間中において、健康保持の観点から時間外勤務の多い職員に対する健康診断を実施してきました。

後期計画においても、引き続き随時注意を払いながら必要となる対応を行い、職員の健康障害防止に努めます。

（実施時期：継続）

5 休暇の取得の促進

▽前期計画で定めた下記事項について、概ね取り組みを進めることができました。

▼後期計画においては、引き続き同様の取り組みを一層推進してその定着を図ります。

ア 年次休暇の取得の促進

①年次休暇の取得を促進するため、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、職務遂行体制の工夫・見直し等の取り組みを進めるよう引き続き所属長への周知を図ります。

（実施時期：継続）

②所属内の応援体制等の事務調整を図りながら、計画的な年次休暇の取得促進について、引き続き職場の意識改革を図ります。

（実施時期：継続）

③年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇取得について所属長が適切な指導を行うよう、引き続き周知を図ります。

（実施時期：継続）

④計画的な年次休暇取得を行うよう、引き続き各所属における業務計画の早期周知等について指導を行います。

（実施時期：継続）

⑤安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、業務ごとの事務処理マニュアルの作成等を進め、引き続き業務の相互応援ができる体制整備を図るよう指導を行います。

（実施時期：継続）

イ 連続休暇等の取得の促進

①休日と組み合わせた連続取得など、計画的な年次休暇取得を引き続き促進します。

（実施時期：継続）

②ゴールデンウィークや夏季休暇と合わせた連続休暇の取得を引き続き促進します。

(実施時期：継続)

- ③職員や家族の記念日等における休暇や、学校行事への参加等のための休暇取得を、引き続き促進します。

(実施時期：継続)

- ◎以上の取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇取得率の5%増加を目指します。

(目標達成年度：平成26年度)

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇制度について周知し、引き続き制度の活用が図られるよう努めます。

(実施時期：継続)

6 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

▽前期計画で定めた下記事項について、概ね取り組みを進めることができました。

▼後期計画においては、引き続き同様の取り組みを一層推進してその定着を図ります。

- ①ワークライフバランスや男女共同参画社会の推進等の観点を踏まえ、業務遂行体制の在り方について指導を行うとともに、事務分担における工夫や見直しにより固定的な性別役割分担意識の解消を図るよう努めます。

(実施時期：継続)

- ②ワークライフバランス、男女共同参画社会の推進及びセクシュアルハラスメント防止等に関する情報提供を引き続き行います。

(実施時期：継続)

7 その他の次世代育成支援対策に関する事項

▽前期計画で定めた下記事項について、概ね取り組みを進めることができました。

▼後期計画においては、引き続き同様の取り組みを一層推進してその定着を図ります。

ア 人権を大切にすまちづくりの推進

子供の人権尊重と男女共同参画を促進するための研修を充実し、引き続きやさしく感性豊かな子供の育成を目指して笑顔とあいさつの溢れるまちづくりに努めます。

(実施時期：継続)

イ 子育てバリアフリー

- ①庁舎において乳幼児と一緒に安心して利用できるオムツ替え用のベビーシートを備え

たトイレや、待合スペースのベビーベッド、幼児向け図書の維持管理などに引き続き努めます。

(実施時期：継続)

②子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、引き続き親切な応接対応等の雰囲気づくりを推進します。

(実施時期：継続)

ウ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

①子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域において、子育てサークルや障害児・単身家庭の児童支援、子供の健全育成、体験活動のボランティアリーダー等となるよう、引き続き養成講座の紹介や活動団体、地域活動への積極的な参加を呼びかける取り組みを推進します。

(実施時期：継続)

②子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

職場交通安全研修の実施を通じて、引き続き子供の交通安全について周知を図ります。

(実施時期：継続)

③安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、引き続き職員がそれぞれの在住地域における見守りや自主防犯活動等に積極的に参加するよう啓発、指導を図ります。

(実施時期：継続)

エ 子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動等を実施する場合など、子どもを含めた家族参加型行事を企画するなどの啓発、指導を行います。

(実施時期：継続)

オ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

子育てや家庭教育に関する講座、講演会等について、引き続き情報提供を行います。

(実施時期：継続)

参考資料1

○綾部市次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則

平成17年3月31日
綾部市規則第17号

次世代育成支援対策推進法施行令(平成15年政令第372号)第2項の規定に基づき、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、それぞれ同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

市長	市長が任命する職員
議会の議長	議会の議長が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
公平委員会	公平委員会が任命する職員
消防長	消防長が任命する職員
農業委員会	農業委員会が任命する職員
固定資産評価審査委員会	固定資産評価審査委員会が任命する職員

参考資料 2

○綾部市一般職職員の育児休業等に関する条例

平成 4 年 3 月 31 日

綾部市条例第 1 号

(趣旨)

第 1 条 この条例は、地方公務員の育児休業等に関する法律(平成 3 年法律第 110 号。以下「育児休業法」という。)第 2 条第 1 項、第 3 条第 2 項、第 5 条第 2 項、第 7 条、第 8 条並びに第 19 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき、綾部市一般職職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。

(育児休業をすることができない職員)

第 2 条 育児休業法第 2 条第 1 項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 非常勤職員
- (2) 臨時的に任用される職員
- (3) 育児休業法第 6 条第 1 項の規定により任期を定めて採用された職員
- (4) 綾部市職員の定年等に関する条例(昭和 59 年綾部市条例第 6 号)第 4 条第 1 項又は第 2 項の規定により引き続いて勤務している職員
- (5) 育児休業により養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員
- (6) 前号に掲げる職員のほか、職員が育児休業により養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

第 3 条 育児休業法第 2 条第 1 項の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 育児休業をしている職員が産前の休業を始め若しくは出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は第 5 条第 2 号に掲げる事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。
- (2) 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。
- (3) 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。
- (4) 育児休業(この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、当該育児休業をした職員の配偶者(当該子の親であるものに限る。)が 3 月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の規則で定める方法により養育したこと(当該職員が、当該育児休業の請求の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。))。
- (5) 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その他の育児休業の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について

再度の育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

(育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情)

第4条 育児休業法第3条第2項の条例で定める特別の事情は、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その他の育児休業の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当該育児休業に係る子について育児休業の期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこととする。

(育児休業の承認の取消事由)

第5条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

- (1) 職員が育児休業により養育している子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき。
- (2) 育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするとき。

(育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新)

第6条 任命権者は、育児休業法第6条第3項の規定により任期を更新する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第7条 綾部市一般職職員の給与に関する条例(昭和26年綾部市条例第6号。以下「給与条例」という。)第19条の4第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、育児休業法第4条第2項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当を支給する。

2 給与条例第19条の7第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、育児休業法第4条第2項の規定にかかわらず、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整)

第8条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日(綾部市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則(昭和33年綾部市規則第13号)第7条に規定する昇給日をいう。)又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(部分休業をすることができない職員)

第9条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 非常勤職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。)
- (2) 部分休業により養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員
- (3) 前号に掲げる職員のほか、職員が部分休業により養育しようとする時間において、養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

(部分休業の承認)

第 10 条 部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、30 分を単位として行うものとする。

2 労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 67 条の規定による育児時間を承認されている職員に対する部分休業の承認については、1 日につき 2 時間から当該育児時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第 11 条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与条例第 6 条の 2 の規定にかかわらず、その勤務しない 1 時間につき、給与条例第 18 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を減額して支給する。

(部分休業の承認の取消事由)

第 12 条 第 5 条の規定は、部分休業について準用する。

(その他)

第 13 条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

1 この条例は、平成 4 年 4 月 1 日から施行する。

2 育児休業に係る給与等に関する条例(昭和 51 年綾部市条例第 2 号)は、廃止する。ただし、義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律(昭和 50 年法律第 62 号)に基づく育児休業の期間のうちこの条例の施行の日前の期間に係る給与及び退職手当に関する取扱いについては、なお従前の例による。

3 綾部市一般職の職員に対する寒冷地手当支給条例(昭和 26 年条例第 33 号)の一部を次のように改正する。

第 1 条第 6 号中「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律(昭和 50 年法律第 62 号)第 3 条第 2 項の規定」を「地方公務員の育児休業等に関する法律(平成 3 年法律第 110 号)第 2 条の規定」に改める。

第 3 条第 1 項中「第 9 条第 3 項及び第 4 項」を「第 9 条第 3 項」に改める。

4 当分の間、綾部市現業職員給与規程(昭和 36 年綾部市訓令甲第 7 号)の適用を受ける職員については、この条例の規定を準用する。

5 当分の間、綾部市企業職員給与規程(昭和 44 年綾部市水道事業管理規程第 5 号)の適用を受ける職員については、第 6 条、第 7 条及び第 9 条から第 11 条まで並びに附則第 2 項及び第 3 項の規定を除き、この条例の規定を準用する。

附 則(平成 7 年 3 月 30 日条例第 20 号)

この条例は、規則で定める日から施行する。

附 則(平成 11 年 12 月 24 日条例第 74 号抄)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第 3 条の規定 平成 12 年 1 月 1 日

(2) 第 2 条の規定 平成 12 年 4 月 1 日

附 則(平成 14 年 3 月 29 日条例第 8 号)

(施行期日)

第1条 この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし次条の規定は、公布の日から施行する。

(経過措置)

第2条 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律(平成13年法律第143号。以下この条において「改正法」という。)の施行の日前に改正法の規定による改正前の育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしたことのある職員(改正法の施行の際現に育児休業をしている職員を除く。)については改正法の規定による改正後の育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情には、改正法附則第2条第2項に規定する直近の育児休業に係る子が死亡し又は養子縁組等により職員と別居することとなったことを含むものとする。

2 前項の規定は、既に同項の規定により育児休業をしたことがある職員には適用しない。

附 則(平成14年12月26日条例第46号抄)

(施行期日)

1 この条例は、平成15年1月1日から施行する。ただし、第2条並びに附則第6項、第8項及び第9項の規定は、平成15年4月1日から施行する。

9 平成15年6月1日に育児休業をしている職員の同日に係る期末手当に関する前項の規定による改正後の綾部市一般職職員の育児休業等に関する条例第5条の3第1項の規定の適用については、「6箇月以内」とあるのは、「3箇月以内」とする。

附 則(平成17年3月25日条例第23号)抄

(施行期日)

1 この条例は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第286条第1項の規定に基づき、京都府知事の許可のあった日から施行する。

附 則(平成18年3月30日条例第12号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成19年12月21日条例第26号)

(施行期日)

第1条 この条例は、公布の日から施行する。

(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整に関する経過措置)

第2条 この条例による改正後の綾部市一般職職員の育児休業等に関する条例(以下「改正後の条例」という。)第8条の規定は、育児休業をした職員が地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律(平成19年法律第44号)の施行の日(平成19年8月1日。以下「改正法の施行日」という。)以後に職務に復帰した場合における号給の調整について適用し、育児休業をした職員が改正法の施行の日前に職務に復帰した場合における号給の調整については、なお従前の例による。

2 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の施行の際現に育児休業をしている職員が改正法の施行日以後に職務に復帰した場合における改正後の条例第8条の規定の適用については、同条中「100分の100以下」とあるのは、「100分の100以下(当該期間のうち平成19年8月1日前の期間については、2分の1)」とする。

参考資料 3

○綾部市職員の勤務時間、休暇等に関する規則

平成6年12月26日
綾部市規則第39号

(特別休暇の基準)

第12条 条例第14条の規則で定める場合は、別表第2に掲げる場合とし、その期間は、同表の期間欄に掲げる期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、再任用短時間勤務職員の特別休暇の期間については、市長が別に定める。
- 3 条例第16条の規則で定める特別休暇は、同表第5項に規定する場合における休暇とする。
- 4 特別休暇の期間の計算については、その期間中に週休日があるときはこれを含むものとする。

別表第2(第12条関係) (抜粋)

※母性保護、母性健康管理及び子育て支援関係項目

休暇を受ける場合	期間
5 出産する場合	その出産の予定日前8週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)目に当たる日から出産の日後8週間(多胎妊娠の場合にあっては10週間)目に当たる日までの期間(出産予定日及び分べん日は、産前休暇に含まれる。)
6 生後1年に達しない子を育てる女性職員が、その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45分以内の期間(通勤時間等の関係上やむを得ないと認められる場合は、1回30分を下らず合計90分を超えない範囲で必要と認められる期間)
7 職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)が出産する場合	3日の範囲内の期間
15 生理のため勤務することが著しく困難な場合	1回につき3日の範囲内の期間
16 妊娠障害のため勤務することが著しく困難な場合	医師の診断書等により必要と認められる期間
17 妊娠中及び出産後の職員が母子保健法(昭和40年法律第141号)に規定する保健指導又は健康審査を受ける場合	必要と認められる期間
18 保育園、幼稚園、小学校、中学校又は高等学校の授業参観に出席する場合	1学期に1回必要と認められる期間
20 小学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、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うこという。)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日、半日又は1時間を単位として、一の年において5日の範囲内の期間