

**特定事業主行動計画及び女性職員活躍推進アクションプランに
基づく檜原市行動計画**

はじめに

平成 15 年 7 月に、地方公共団体や民間事業者と一体となって、それぞれの立場で子育てと仕事の両立を実現できるような取組を定めた「次世代育成支援対策推進法」が時限立法として制定されておりましたが、平成 27 年 4 月から 10 年間延長されることとなりました。また、平成 31 年に働き方改革の実現に向けた労働法制の改正を受け、事業所には長時間労働の是正をはじめ様々な労働環境の改善に向けた取組が求められています。

橿原市では、平成 17 年度から現在に至るまで特定事業主行動計画を策定してきました。その中で、本市の特定事業主としての目標や取組項目を明記し、それぞれに取組を行ってきました。また、平成 28 年度から令和元年度までの 4 年間において橿原市女性職員活躍推進アクションプランを策定し、職員の仕事と家庭の両立やキャリア形成の推進に向けて取組を行いました。その後、国において令和 2 年には第 5 次男女共同参画基本計画が、令和 5 年にはこども未来戦略が閣議決定され、男女共同参画社会の実現に向けた継続した取組や、少子化対策が進められています。また、政府は令和 6 年 5 月には男女ともに仕事と育児、介護を両立できるよう、育児休業、介護休業法等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律および次世代法を改正しました。

上記のような社会情勢を踏まえ、特定事業主行動計画及び女性職員活躍推進アクションプランに基づく橿原市行動計画検討委員会では、これまでの計画における実施状況の検証結果を基に、さらなる創意工夫を持って仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図り、市職員が働きやすい職場環境を目指す計画として、令和 8 年度からの 5 年間に計画期間とする、「特定事業主行動計画及び女性職員活躍推進アクションプランに基づく橿原市行動計画」を改めて策定いたしました。本計画を推進することで、職員の仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化が図られ、市民サービスの一層の向上に繋がるものと思われまます。

職員が全力で職務を遂行する中で、職員の子育てと仕事を両立できる職場環境の整備が図れるよう行動計画達成のための取組を引き続き推進し、定めている目標を実現できるよう努めていきます。

令和 8 年 3 月

橿原市長
橿原市議会議長
橿原市選挙管理委員会
橿原市代表監査委員
橿原市農業委員会
橿原市教育委員会
橿原市下水道部 橿原市長

計画策定の趣旨

地方公共団体は、行政機関として地域の子育て支援を進めていくだけでなく、自らも特定事業主として職員の子どもたちの健やかな育成を図るための支援計画を策定することとしています。

職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的に推進するため、平成 17 年 4 月に「橿原市特定事業主行動計画（第 1 期前期）」、平成 22 年 10 月に「橿原市特定事業主行動計画（第 1 期後期）」、平成 27 年 7 月に「橿原市特定事業主行動計画（第 2 期前期）」を定め、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の環境づくりを進めてきました。

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。）が平成 27 年 9 月 4 日に施行されました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられ、平成 28 年 4 月に「橿原市女性職員活躍推進アクションプラン」を策定しました。令和 7 年度からは職員の働き方や職場環境を改革し、全ての職員が健康で幸せに仕事ができるような職場環境を作り、質の高い行政サービスを提供するため、橿原市職員の働き方改革推進本部を設置しました。

さらに、令和 7 年 10 月には本市において男女共同参画社会の実現をテーマとした国内最大級の会議である「日本女性会議」が開催され、女性や様々な特性を持つ人々の可能性を認め合い、一人ひとりが自分らしく活躍できる未来に向かって新たな一歩を踏み出しました。

本市においては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体のものとして策定します。

計画期間

この計画は令和 8 年 4 月 1 日～令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間です。

計画推進体制

本計画を策定し推進するため、「特定事業主行動計画及び女性職員活躍推進アクションプランに基づく橿原市行動計画検討委員会」を設置しました。委員会では、具体的に次の項目を実践しながら計画の進行管理を行います。

1. 特定事業主行動計画及び女性職員活躍推進アクションプランに基づく橿原市行動計画検討委員会を年に 1 回以上開催し、委員会において計画の進行状況を報告するとともに市民に公表します。
2. 庁内 LAN を活用し、計画の内容を定期的に掲載します。

計画の策定に向けて

計画に反映させるため、令和7年5月30日から7月25日の期間に「職員の働き方改革推進本部会議」において働き方に関する意見聴取（アンケート）、令和7年9月27日から10月24日の期間においても本計画策定にかかるアンケート調査を実施しました。また、令和8年2月4日から2月27日まで男女共同参画に関する職員アンケートを実施しました。

現状の把握

【1】職員数等

1-1 本市における職員数の現状（R7年4月1日現在）

年代	女性	男性	合計	女性割合
30歳未満	52人	24人	76人	68.4%
30～39歳	139人	133人	272人	51.1%
40～49歳	96人	138人	234人	41.0%
50歳以上	89人	228人	317人	28.1%
合計	376人	523人	899人	41.8%

※再任用含む 特別職・特定任期付き職員・実務研修員は含まない

1-2 新規採用割合

年度	女性	男性	採用者数	女性割合
R2	12人	4人	16人	75.0%
R3	18人	5人	23人	78.3%
R4	0人	5人	5人	0.0%
R5	16人	16人	32人	50.0%
R6	23人	15人	38人	60.5%

※保育士を含む全職種の新規採用者数

※任期付職員は含まない

1-3 離職率の男女差

各年 3月末	退職者数 A	うち女性 B	うち男性 C	全職員数 D	離職率 A/D×100	女性離職率 B/D×100	男性離職率 C/D×100
R2	14人	9人	5人	868人	1.6%	1.0%	0.6%
R3	21人	12人	9人	781人	2.7%	1.5%	1.2%
R4	12人	7人	5人	781人	1.5%	0.9%	0.6%

R5	31人	18人	13人	775人	4.0%	2.3%	1.7%
R6	27人	13人	14人	784人	3.4%	1.7%	1.8%

※定年退職者、再任用、特別職、任期付き職員、割愛職員は含まない。

1-4 年代別階級（R7年4月1日現在）

級	年代	女性	男性	女性割合
4	30～39歳	7人	13人	35.0%
	40～49歳	18人	26人	40.9%
	50歳以上	2人	2人	50.0%
5	30～39歳	0人	0人	0%
	40～49歳	18人	57人	24.0%
	50歳以上	9人	70人	11.4%
6	30～39歳	0人	1人	0%
	40～49歳	20人	26人	43.5%
	50歳以上	33人	50人	39.8%
7	40～49歳	3人	12人	20.0%
	50歳以上	17人	49人	25.8%
8	40～49歳	0人	0人	0%
	50歳以上	8人	46人	14.8%
合計		135人	352人	27.7%

1-5 階級別女性割合（R7年4月1日現在）

級	女性	男性	女性割合	職責	女性	男性	女性割合
1	31人	10人	75.6%	主査以下	241人	171人	58.5%
2	31人	20人	60.8%				
3	179人	141人	55.9%				
4	27人	41人	39.7%	係長 統括調整員	54人	168人	24.3%
5	27人	127人	17.5%				
6	53人	77人	40.8%	課長補佐 以上	81人	184人	30.6%
7	20人	61人	24.7%				
8	8人	46人	14.8%				
合計	376人	523人	41.8%	合計	376人	523人	41.8%

※再任用職員含む

※特別職・特定任期付職員・実務研修員は含まない

【2】出産・育児に関する制度の利用

令和元年度から令和5年度までの「橿原市特定事業主行動計画」「女性職員活躍推進アクションプラン」における目標値に対し、次の結果になりました。

2-1 育児休業取得率 目標値：男性取得率 30%

年度	取得総数	女性	男性	男性取得率	平均取得日数
R1	37人	24人	13人	61.9% (13/21)	14.0
R2	35人	22人	13人	61.9% (13/21)	97.8
R3	23人	16人	7人	41.2% (7/17)	90.0
R4	39人	28人	11人	55.0% (11/20)	40.9
R5	28人	19人	9人	64.3% (9/14)	59.6

※男性取得率 = 男性取得者数 / 男性育児休業取得対象者人数

2-2 妻の出産に伴う特別休暇

年度	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
R1	21人	9人	42.9%	3.2日
R2	21人	14人	66.7%	2.6日
R3	17人	10人	58.8%	1.6日
R4	20人	15人	75.0%	2.0日
R5	14人	7人	50.0%	1.8日

2-3 子どもの看護のための特別休暇 目標値：5日/年

年度	人数	のべ	一人当たり 平均取得日数	男性割合
R1	91人	319日0時間	3.5日	59.3% (54人)
R2	85人	270日7時間	3.2日	55.3% (47人)
R3	90人	353日3時間	3.9日	56.7% (51人)
R4	115人	484日5時間	4.2日	61.7% (71人)
R5	144人	612日2時間	4.3日	61.1% (88人)

【3】年次有給休暇・超過勤務の状況

3-1 年次有給休暇 目標値 75% (平均 15 日)

年度	平均取得日数	付与日数 (20 日) に対する割合
R1	12.4 日	62.0%
R2	12.4 日	62.0%
R3	13.5 日	67.5%
R4	14.0 日	70.0%
R5	15.3 日	76.5%

3-2 超過勤務の状況 目標値：360 時間以内/年間

年度	対象者数	時間外勤務 年間時間数	1 人当たり (年間)	1 人当たり (月間)	年間 360 時間以上 人数 (割合)
R1	604 人	64,022 時間	106.0 時間	8.8 時間	37 人 (6.1%)
R2	597 人	61,976 時間	103.8 時間	8.7 時間	32 人 (5.4%)
R3	599 人	69,958 時間	116.8 時間	9.7 時間	35 人 (5.8%)
R4	588 人	69,375 時間	118.0 時間	9.8 時間	48 人 (8.2%)
R5	572 人	70,591 時間	123.4 時間	10.3 時間	45 人 (7.9%)

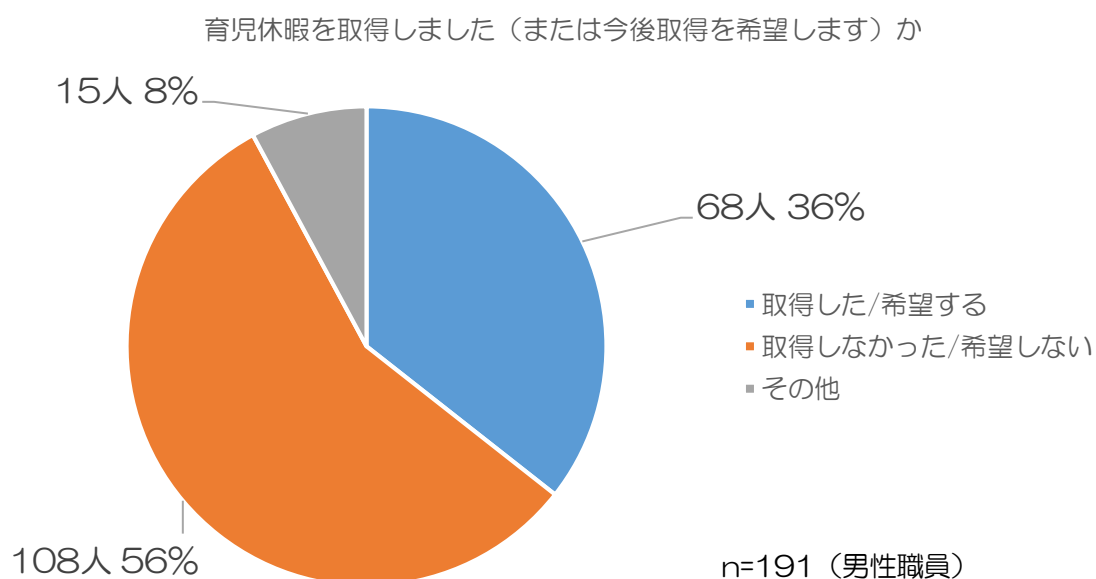
※再任用職員を除く。

職員アンケート調査の結果から

【1】育児に関する調査

男性の育児休業について、「取得した/希望する」が 36%、「取得しなかった/希望しない」が 56%、「その他」が 8%となりました。

一方で、育児休業を取得しなかった男性職員は、取得しなかった理由として「職場に迷惑をかけたくないため」、自分以外に育児の担い手がいるため、「取得しなくても育児参加できるため」という回答が多くみられました。

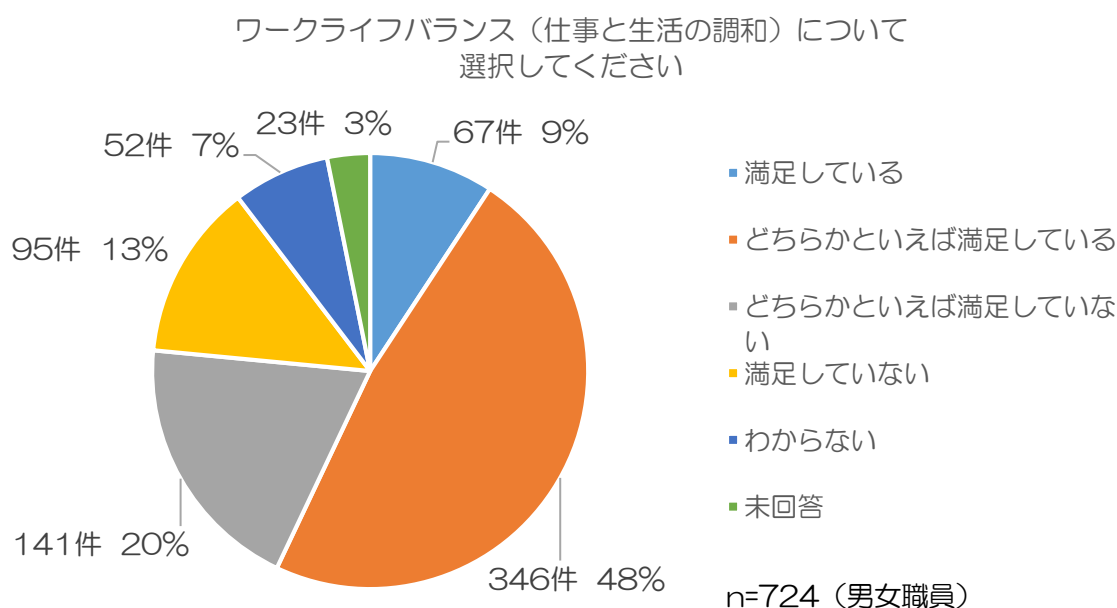


課題

男性の育休の取得率は増加傾向にありますが、業務量や周囲に迷惑をかけることへの懸念があり取得を躊躇する職員がいます。また、残業が多い等、業務が繁忙であるため取得し辛いとの意見もありました。男性の育休取得率上昇を引き続き目指す中で、子育てへの理解を一層広げていくことが必要です。また、課員が休業することで所属の職員に負担がかかりすぎないような措置をとることも重要です。

【2】ワークライフバランス・職場環境に関する調査

ワークライフバランスについて「どちらかといえば満足していない」及び「満足していない」と回答した人が 33%を占めています。また、多くの職員が業務量の多さや人員不足をあげています。周囲への迷惑や後で多忙になることへの懸念から年休等の休暇を取得することに消極的になっている職員もいます。一方で、職場の雰囲気や年休を取得しやすいと感じている職員も一定数います。



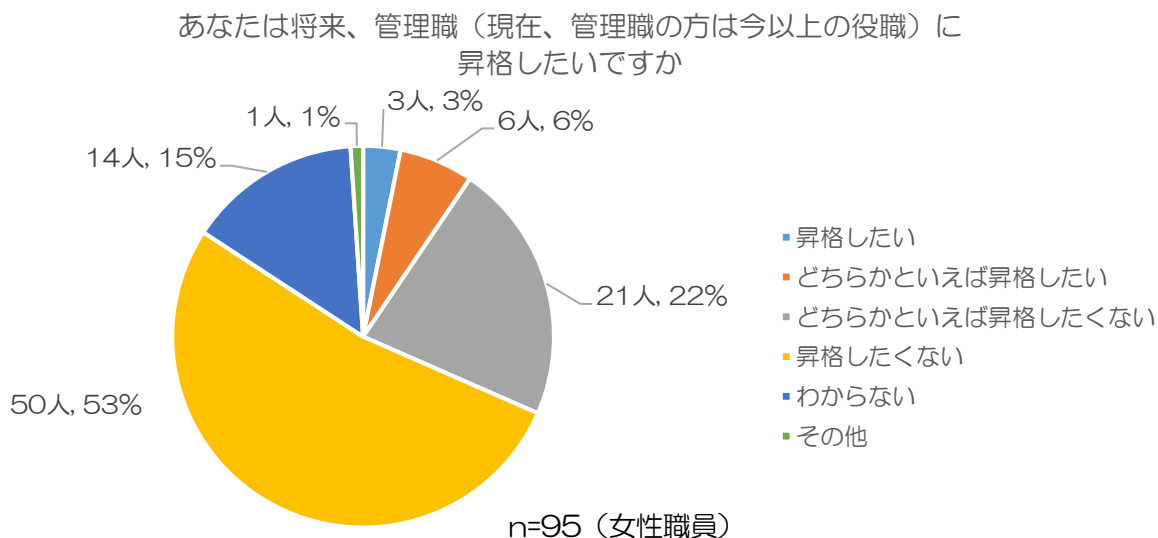
時間外勤務についての考え方としては、縮減しようという意識はみられ、縮減のための方法としては、「人員の適正配置」や「事務の簡素化・合理化」をあげている職員が多いという結果になりました。

課題

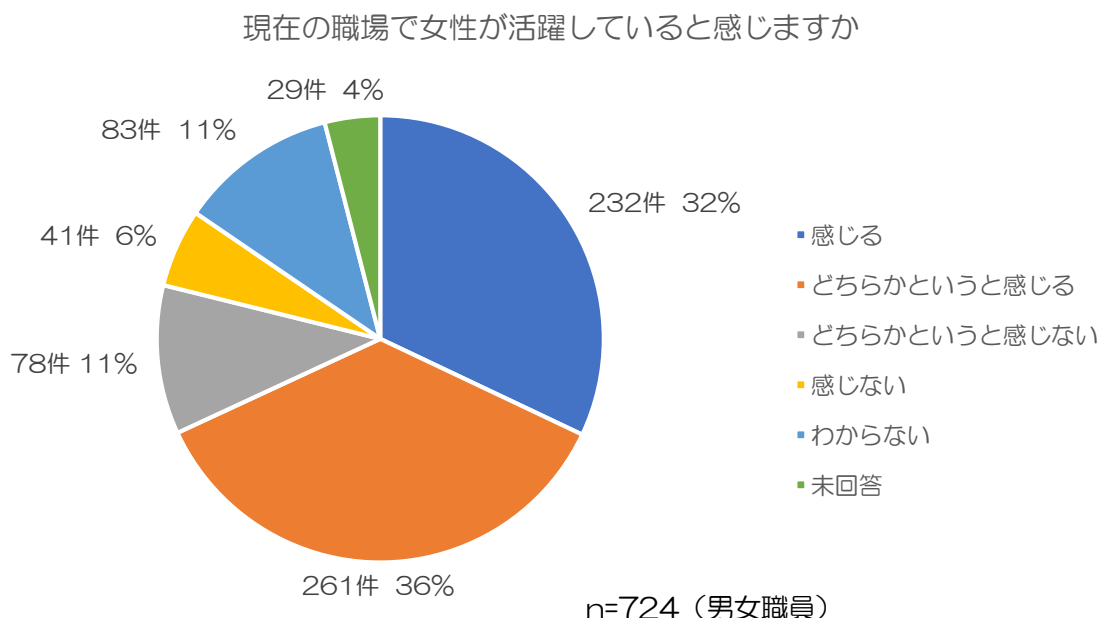
前回調査と比較して減少したものの、ワークライフバランスが実現できていないと感じている職員が 33%を占めています。（前回(令和3年度)調査実施時は 40%） 原因は業務量の多さや人員不足と捉えている職員が多いようです。年休取得や時間外勤務縮減を徹底する中で、職員一人ひとりが自身のワークライフバランスについて考え、そのために各所属で主体的に業務を見直していく必要があります。

【3】女性職員活躍の推進

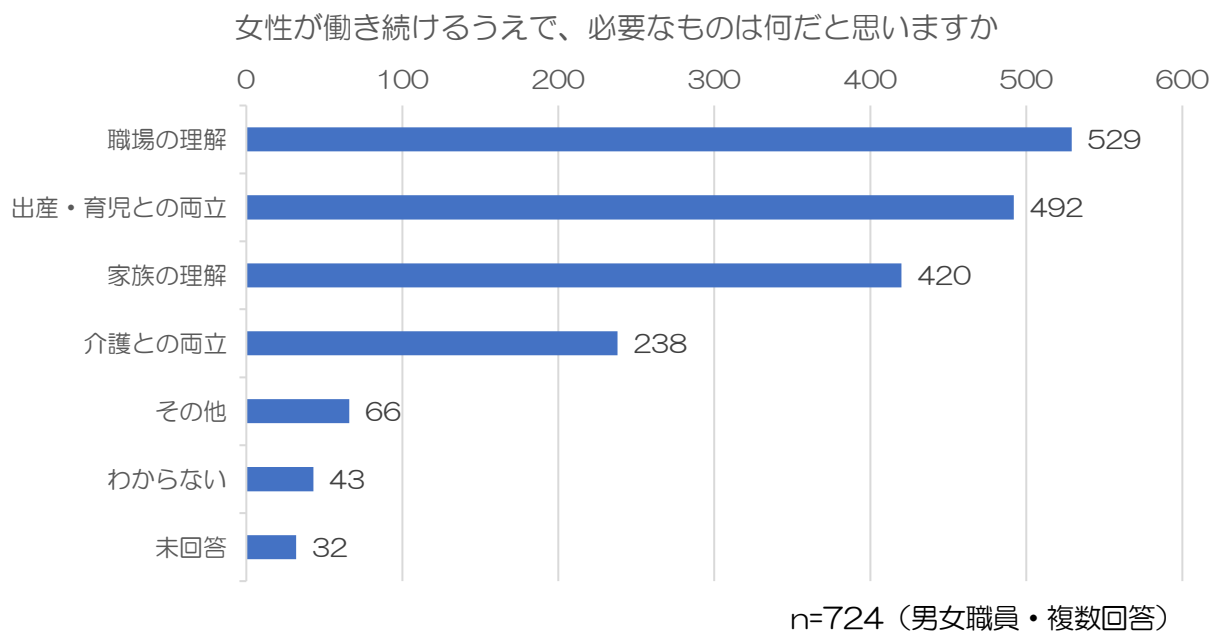
管理職への昇格を希望するかの問いに対し、「昇格したい」が 3%、「どちらかといえば昇格したい」が 6%、「どちらかといえば昇格したくない」が 22%、「昇格したくない」が 53%、「わからない」が 15%、「その他」が 1%となりました。



昇格に関しては消極的であり、「希望しない」と答える職員が多く見られました。昇格したくない理由として、「仕事の責任・プレッシャーが重すぎる」、「仕事とプライベートの両立が難しい」、「働き方がより過酷になる」という意見が見られました。



現在の職場で女性が活躍していると感じる割合は「感じる」、「どちらかというと感じる」を合わせると 68%を占めています。幅広い職場で女性が活躍していると感じる職員が多いようです。



女性が働き続けるために必要なことを選択する問いに対して、職場や家族の協力・理解、出産・育児との両立が必要であると回答する職員が多いという結果になりました。

課題

仕事と家庭を両立していくことへの不安などから昇格に対しては消極的な捉え方をしています。職場や家庭にかかわらず、仕事や家事を互いに協力し、理解し合う体制を作ることが必要です。

具体的な取組

【1】子育て世代への支援

「特定事業主行動計画」

子育て世代の職員が仕事と家庭を両立できる職場環境にするためには、まず育児に関わる制度を周知する必要があります。また、男性が育児休業を取得するのは育児のためだけではなく、産後の妻の心身のケアをするという意義もあることなど職員の理解を深めることも重要です。さらに、休業中の職員がいることでほかの職員への負担が大きくなりすぎないように配慮し、子育て中の職員もそうでない職員も気持ちよく働ける職場を目指します。

目標値

男性の育児休業取得率 100%を目指します。(※女性の取得率 100%)

① 制度の周知

子どもが生まれた職員には育児休業や子の看護休暇などの制度をまとめたハンドブック（いくじのススメ）を直接配布します。また、庁内 LAN を通じてハンドブック等を配信します。※制度一覧表参照（p 14）

② 育児休業取得促進

子どもが生まれた男性職員に“男性職員が育休を取得する意義”等の情報を直接配布したり庁内 LAN を通じて発信するといった、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

③ 休業中の職員のいる課に対するフォロー

所属長は職場の状況などを勘案し、事務分担の見直しや代替要員の確保等適切に対応するよう努めます。

【2】ワーク・ライフ・バランスの実現

「特定事業主行動計画」「女性職員活躍推進アクションプラン」

長時間にわたる時間外勤務は、生産性・効率性の低下を招くだけでなく、健康やワークライフバランスにも悪影響を及ぼします。職員一人ひとりが、橿原市人材育成基本方針にある“めざす職員像”である「経営志向」に基づく優れたコスト感覚を身につけ、効率的に日常の業務にあたるとともに、自らの健康管理及びワークライフバランスを図っていく必要があります。

また、所属長及び管理職員については、所属のマネジメントを適正に行う意味においても、日常的に効率的な業務の進捗管理に留意するなど、それぞれの責務として時間外勤務の縮減に向けた取組を積極的に行う必要があります。

目標値

全職員が年次有給休暇を年間 10 日以上取得できるよう努めます。また、平均取得日数が 18 日を上回るよう努めます。

超過勤務を年間 360 時間以内となるよう努めます。

① 年休の取得促進

職員全員が 10 日以上取得するようにします。また、全庁に定期的に年次有給休暇の取得促進をアナウンスし、取得しやすい雰囲気づくりに努めます。併せて取得日数増加のために、年末年始や大型連休にプラスして年次有給休暇を取得する連続休暇の取得を勧奨します。

② 時間外勤務の縮減

毎週水曜日はノー残業デーとして定時退庁を促します。また、日ごろから管理職員による声掛けを行い、終業後の速やかな退庁を促し、職場全体で退庁しやすい風土づくりを行います。時間外勤務が発生する際には事前に申請された時間外勤務の内容を精査したうえで時間外勤務命令を発出するなど、時間外勤務の適切な取り扱いを遵守します。例外的に業務量等が所属の枠を超えて他律的に決まる業務など特別な事情がある場合においては、「他律的業務」として申請し、所属長は上限時間を超えないようマネジメントを行います。

③ 業務の効率化・見直し

あらゆる業務において前例踏襲を改め、無駄を排除し、徹底した業務改革を推進し、絶えず事務執行の在り方を見直し業務のスリム化・効率化を図るよう、各所属への啓発を行います。

【3】女性職員活躍推進

「女性職員活躍推進アクションプラン」

女性が活躍し続けるために、仕事と子育てが両立できるような職場環境の改善とキャリア形成という二つの側面からサポートします。キャリア形成とは、これまでの自分自身、仕事を振り返り、自らの強みや弱み、特性、能力、資質などについて自己分析しつつ、なりたい自分を想像し(キャリアデザイン)、職場や業務、職階に求められる能力等を意識しながら主体的に行動することです。職員一人ひとりが自身のキャリアについて具体的に考え、自分らしく仕事を続けていくことを目指します。

目標値

管理職的地位（課長補佐級）以上にある職員に占める女性職員の割合を 33%以上になるように努めます。

① 産前産後から職場復帰までの支援

通勤時間や妊婦検診等諸制度についてハンドブック等を通じて周知し、妊娠中の女性職員への理解や所属による配慮を促します。また、出産・育児により休業中の職員には定期的に育児に関する制度等情報提供し、無理なく仕事を継続するための支援を行います。

② キャリア形成の促進

キャリア研修や上司との面談を通して、職員一人ひとりが育児等働く上での制約条件に鑑みて働き方を選択しつつ、その中で自らのキャリア構築と継続的な学習に取り組んでいけるように主体性を伸ばします。

【4】ハラスメント対策

「特定事業主行動計画」「女性職員活躍推進アクションプラン」

パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されることです。また、相手の意に反する性的言動によって働くうえで不利益を被ったり就業環境が妨げられたりするセクシャルハラスメントや、産前産後休業又は育児休業等を取得することを理由に不利益な取扱いを受けるマタニティハラスメント等、様々なハラスメントがあります。

ハラスメントは、職場において職員の能力発揮を妨げるばかりでなく、雇用管理上の問題となり、一旦発生すると職場内で以前のような関係を再度構築することが困難となったり、被害者にとりかえしのつかない傷を負わせたりすることになります。また、ハラスメントは職員の勤労意識の低下を招き、結果的に市民サービスの低下にもつながる恐れがあります。そのため、職場におけるハラスメントに対しては、「予防・防止」が非常に重要と言えます。職員一人ひとりが、ハラスメントに関する基本

的な知識をもち、相手を尊重するとともに、ハラスメントの加害者にならないように留意し、日頃からハラスメントのない職場づくりを目指します。

① **職員の意識醸成**

令和 6 年 4 月に、橿原市職員のハラスメント防止に関する規程、橿原市職員のハラスメント防止指針を定めました。また、令和 7 年 7 月には「橿原市ハラスメント撲滅宣言」を市長がおこなうと共に、管理職を対象にしたセクハラ・パワハラ防止研修や、全職員を対象にしたコンプライアンス研修、その他ハラスメント防止研修等を継続して実施し、職員の意識向上を図ります。

② **相談や解決の場を提供**

ハラスメントに関わる事案については、人事課福利厚生係が相談に応じます。またこれとは別に、こころの相談室にて臨床心理士によるカウンセリングを受けることができます。こうした相談窓口を周知し、些細なことでも気軽に相談できる雰囲気づくりに努めます。また、職場として問題を把握した時点で迅速に対応し積極的な解決を図ります。また、令和 7 年度からはハラスメント外部相談窓口を設置し、よりハラスメントについて相談しやすい環境を提供しています。

※制度一覧表

制度		概要	日数・期間・取得単位
男性 職員 対象	配偶者の出産に伴い子を療育するための特別休暇	妻が出産する職員が、その前後に未就学の子や生まれた子を療育するための休暇です。	<ul style="list-style-type: none"> ・妻の出産予定日の 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）前の日から子の 1 歳の誕生日前日までの期間に、5 日の範囲で必要な時間を取得できます。 ※ 第一子については、産後の期間についてのみ取得できます。 ※ 会計年度任用職員は、週 3 日以上または年間 121 日以上勤務する方が取得できます。
	配偶者の出産に伴う休暇（特別休暇）	妻の出産（入退院や出産の立会い等）に伴って取得できる休暇です。	<ul style="list-style-type: none"> ・入院日から出産日の 2 週間後の日までの期間に、2 日の範囲で必要な時間を取得できます。 ※ 会計年度任用職員は、週 3 日以上または年間 121 日以上勤務する方が取得できます。
女性 職員 対象	交通機関の混雑を避けるための特別休暇（特別休暇）	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が健康維持に重大な支障を与えかねない場合に、通勤時間を調整して混雑を回避するための休暇です。	勤務時間の始めまたは終わりに 1 日 1 時間を超えない範囲内で、必要と認められる期間
	妊婦健診や保健指導などを受けるための休暇（特別休暇）	妊娠中および産後 1 年以内の女性職員が健診や保健指導を受けるときに取得できる休暇です。	<p>申請できる基本回数</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>～妊娠 6 ヶ月：1 回 / 4 週間</p> <p>妊娠 7 ヶ月～9 ヶ月：1 回 / 2 週間</p> <p>妊娠 10 ヶ月～出産：1 回 / 1 週間</p> <p>出産～産後 1 年：1 回</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ・1 回につき、必要と認められる期間（1 時間単位で取得可） ・医師等の特別な指示があった場合には、上記のいずれの期間においても指示された回数を取得可
	産前休暇（特別休暇）	7 週間以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合に取得できる休暇です。	産前 7 週から出産日までの申し出た期間（49 日以内）
	産後休暇（特別休暇）	出産した女性職員が取得すべき休暇です。	出産の翌日から産後 8 週までの期間（56 日）

	育児休業	<p>一定年齢までの子を養育する職員が、職員の身分を残したまま休業する制度です。</p> <p>同じ子について、産後 8 週以内に 2 回、さらにその後 2 回、最大 4 回まで取得できます。</p> <p>※ 両親の同時取得も可能です。女性は産後休暇があるため、前者は主に男性が対象。</p>	<p>会計年度任用職員は、週 3 日以上または年間 121 日以上勤務する方で、子が 1 歳 6 月になるまでに任用が続く（または更新される）見込みのある方が対象。</p> <p>対象年齢は、正規職員は 3 歳まで、会計年度任用職員は 1 歳まで（それぞれの誕生日前日が期限）。会計年度任用職員は、両親とも取得で後から始めた方は 1 歳 2 月まで延長（パパママ育休プラス）、保育利用できない等の事情により、1 歳半または 2 歳まで延長できます。</p> <p>ただし、取得期間に空きがないことが条件となります（夫婦のルー取得でも可）。</p>
	1 歳未満の子の保育のための特別休暇	<p>生後 1 年に達しない子を育てる女性職員が、授乳等の保育を行う場合に取得できる休暇です。</p>	<p>・子が 1 歳になるまでの期間</p> <p>・1 日 2 回、それぞれ 30 分以内</p> <p>・部分育休と併用可</p>
全職員対象	部分休業・子育て部分休暇	<p>一定年齢までの子を養育する職員が、勤務時間の一部を休業する制度です。</p> <p>※ 会計年度任用職員は、週 3 日以上または年間 121 日以上勤務する方が対象。</p> <p>※ 対象年齢は、正規職員は中学校、会計年度任用職員は小学校、それぞれ就学前の 3 月 31 日まで。</p> <p>※ 両親の同時取得も可能。育児短時間勤務とは併用不可。</p>	<p>以下のどちらかを年度単位で選択します。原則として、年度内の切り替えはできません。</p> <p>① 1 号部分休業、子育て部分休暇</p> <p>1 日につき一定時間の範囲内で、30 分単位で取得できます。</p> <p>※ 正規職員は 2 時間以内、会計年度任用職員は勤務時間から 5 時間 45 分を減じた時間以内となります。</p> <p>育児時間を取得する場合は、その時間と合わせて上記の範囲内とする必要があります。</p> <p>また、令和 7 年 10 月 1 日より始業や就業に繋がなくてよいことになりました。</p> <p>② 2 号部分休業</p> <p>1 年につき 1 日の勤務時間の 10 日分の時間を、1 時間単位で取得できます。</p> <p>※ 終日取得する場合や端数をすべて消化する場合は、分単位での取得が可能です。</p>
	育児短時間勤務	<p>子が小学校に就学するまでの期間に取得できます。</p> <p>勤務形態そのものを短時間勤務に</p>	<p>・小学校就学前の 3 月 31 日まで</p> <p>・1 週間あたりの勤務時間が 19 時間 25 分、19 時間 35 分、23 時間 15 分、24 時間 35 分のどれか</p>

		変更してしまう方法です。	となるように勤務する。
子の看護休暇 (特別休暇)	中学校就学前までの子を看護する 場合に取得できる休暇です。病児の 看病だけでなく、予防接種や健診など を受ける場合でも取得できます。		<ul style="list-style-type: none"> ・1年につき5日以内 ・中学校就学前の子が2人以上いる場合は10日以内 ・1日または1時間単位で取得可
不妊治療のための特別休暇	不妊治療のために通院等するための 休暇です。		<p>年度ごとに5日（体外受精及び顕微授精の場合は10日）の範囲で、移動時間も含めて取得できます。</p> <p>※ 会計年度任用職員は、週3日以上または年間121日以上勤務する方が取得できます。</p>