

檀原市職員いくじプロジェクト



# いくじのススメ

～子育て職員のための休暇制度ハンドブック～



檀原市男女共同参画推進委員会 実務担当者部会

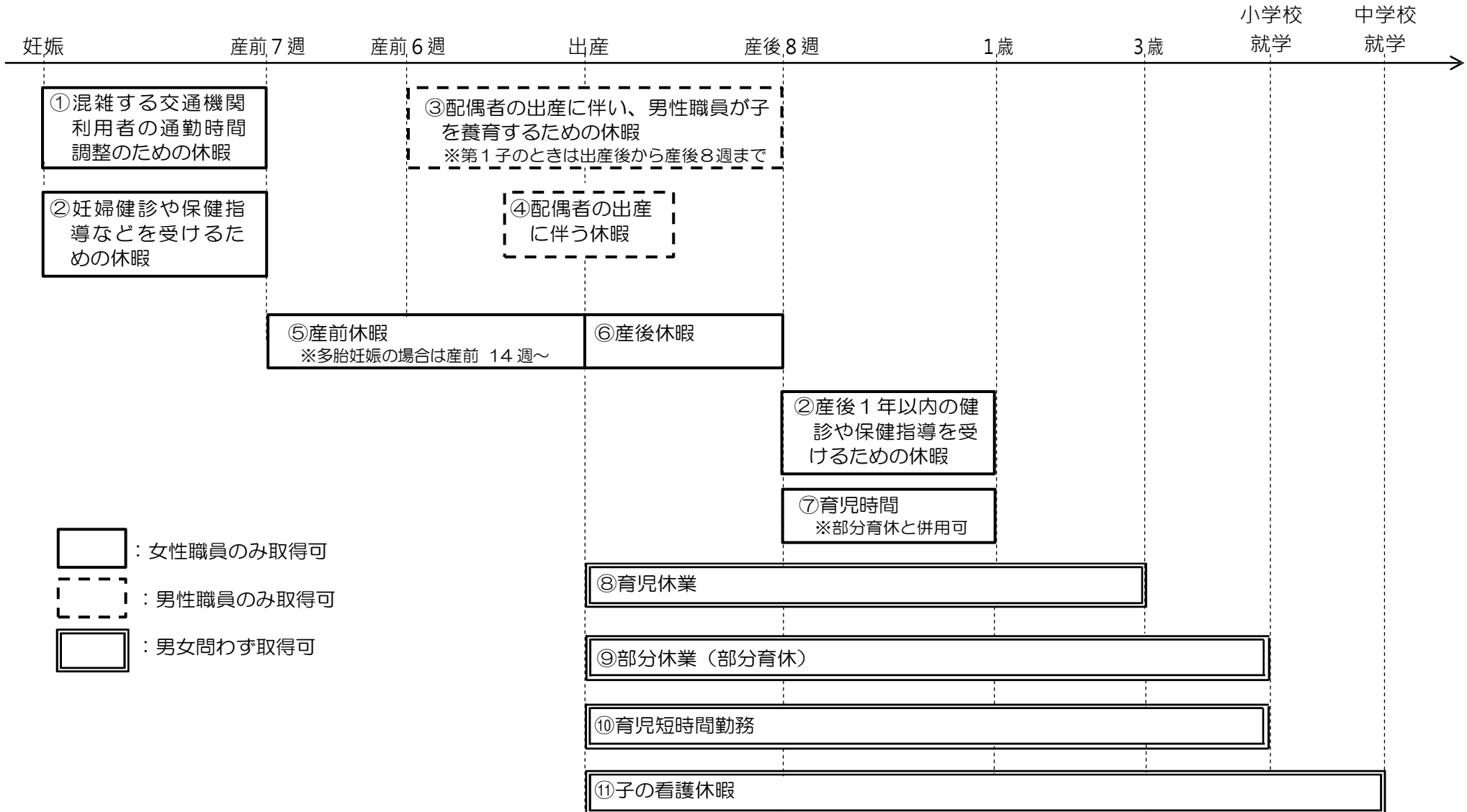
檀原市役所 総務部 人事課

【平成25年 8月 2日 作成】

【平成29年10月 1日 改訂】



# 職員が利用できる出産・育児に関連する休暇制度



## それぞれの休暇制度の説明



### ① 混雑する交通機関利用者の通勤時間の調整のための休暇（特別休暇）

内容	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。
日数・期間・取得単位	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
給与	有給
申請方法	出退勤システムで申請をします。 「届出一覧」→「新規届出」→「特別休暇」→「妊娠中の混雑時回避」 取得したい日時と、備考欄に出産予定日を入力し、添付ファイルのところで母子手帳の予定日がわかるページ等を添付して <b>更新</b> → <b>実行</b>
決裁区分	課長決裁

### ② 妊婦健診や保健指導などを受けるための休暇（特別休暇）

内容	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。
日数・期間・取得単位	申請できる基本回数 <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>～妊娠6ヶ月：1回／4週間                  妊娠7ヶ月～9ヶ月：1回／2週間                  妊娠10ヶ月～出産：1回／1週間                  出産～産後1年：1回</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1回につき、必要と認められる期間（1時間単位で取得可）</li> <li>・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</li> </ul>
給与	有給
申請方法	出退勤システムで申請をします。 「届出一覧」→「新規届出」→「特別休暇」→「妊娠出産の保健指導等」 取得したい日時と、備考欄に出産予定日または子の誕生日を入力し、添付ファイルのところで母子手帳の予定日がわかるページまたは子の誕生日がわかる書類等を添付して <b>更新</b> → <b>実行</b>
決裁区分	課長決裁

### ③ 男性職員が子を養育するための休暇（特別休暇）

内容	職員の妻が出産する場合に、小学校就学前の上の子または生まれた子を男性職員が養育するための休暇です。
日数・期間・取得単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産前6週から産後8週までの期間（第1子の出産の場合は、出産から産後8週まで）</li> <li>・5日の範囲内（連続する必要なし）</li> <li>・1日または1時間単位で取得可</li> </ul>
給与	有給
申請方法	<p><u>出退勤システムで申請をします。</u></p> <p>「届出一覧」→「新規届出」→「特別休暇」→「子の養育」</p> <p>取得したい日時と、備考欄に出産予定日または子の誕生日を入力し、添付ファイルのところで母子手帳の予定日がわかるページまたは子の誕生日がわかる書類等を添付して <b>更新</b> → <b>実行</b></p>
決裁区分	課長決裁

### ④ 配偶者の出産に伴う休暇（特別休暇）

内容	男性職員が、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。
日数・期間・取得単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2日の範囲内</li> <li>・1日または1時間単位で取得可</li> </ul>
給与	給与
申請方法	<p><u>出退勤システムで申請をします。</u></p> <p>「届出一覧」→「新規届出」→「特別休暇」→「妻の出産」</p> <p>取得したい日時と、備考欄に出産予定日または子の誕生日を入力し、添付ファイルのところで母子手帳の予定日がわかるページまたは子の誕生日がわかる書類等を添付して <b>更新</b> → <b>実行</b></p>
決裁区分	課長決裁



### ⑤ 産前休暇（特別休暇）

内容	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。
日数・期間・取得単位	産前7週から出産日までの申し出た期間（49日以内）
給与	有給
申請書類	特別休暇願 ㊦ 母子手帳の予定日がわかるページの写し等
手続き方法	特別休暇願の休暇事由「産休」欄に、必要事項を記入してください。予定日より後に出産した場合は、予定日翌日から出産日までの期間について「産前延長」の手続きをしてください。
決裁区分	総務部長決裁（各所属での決裁終了後、課へ）

### ⑥ 産後休暇（特別休暇）

内容	出産した女性職員が取得すべき休暇です。
日数・期間・取得単位	出産の翌日から産後8週までの期間（56日） （産前休暇とは異なり、出産した職員は必ず産後休暇を取得しないと いけません。ただし、産後6週以降で医師が支障がないと認めた場合は就労可）
給与	有給
申請書類	特別休暇願 ㊦ 母子手帳の出生届済証明書のページの写し等、出産日がわかるもの
手続き方法	特別休暇願の休暇事由「産休」欄に、必要事項を記入してください。
決裁区分	総務部長決裁（各所属での決裁終了後、人事課へ）

### ⑦ 育児時間（特別休暇）

内容	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。
日数・期間・取得単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が1歳になるまでの期間</li> <li>・1日2回、それぞれ30分以内</li> <li>・部分育休と併用可</li> </ul>
給与	有給
申請方法	人事課へ申請してください。
決裁区分	課長決裁

## ⑧ 育児休業

内容	男女問わず、3歳未満の子を養育するために取得できます。
日数・期間・取得単位	<p>子が3歳になる誕生日の前日までの期間</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1回のみ育児休業期間を延長できます。</li> <li>・承認された育児休業期間より早く復職することができます。</li> </ul> <p>★産後パパ休暇★          男性職員が、産後8週（出産日を含む57日間）の期間内に最初の育児休業を1日でも取得した場合、特別な事情がなくても再度の育児休業が取得できます。</p>
給与	<p>無給 〔昇給・昇格について〕</p> <p>休業期間は100/100勤務していたものとして調整 〔期末・勤勉手当について〕</p> <p>基準日（6月1日・12月1日）以前の勤務実績に応じて支給</p>
申請書類	<p>育児休業承認請求書</p> <p>㊦ 母子手帳の出生届済証明書のページの写し等、請求者との続柄および生年月日を証明する書類</p>
手続き方法	育児休業開始日の1ヶ月前までに、育児休業承認請求書に必要事項を記入して提出してください。
決裁区分	<p>市長部局：副市長決裁（所属の部長決裁後、人事課へ） /</p> <p>教育委員会部局：教育長決裁 / 水道局：水道事業管理者決裁</p>
共済組合	<p>★育児中は掛金免除★          育児休業の開始日の属する月から終了日の翌日の属する月の前月まで</p> <p>★育児休業手当金の支給★</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業開始日から子の1歳の誕生日の前日までの期間、育児休業開始から180日目までは標準報酬月額67%の額が、181日目からは標準報酬月額50%の額が毎月支給されます。</li> <li>・保育所に入れない等の事情で育児休業を延長した場合については、別途手続き（申請していた日から保育所に入れない旨を証明する書類が必要）をすることで1歳半まで支給されます。</li> </ul> <p>さらに、1歳半に達した時点で、保育所に入れない等の事情で育児休業を延長した場合については、別途手続きをすることで2歳まで支給されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1歳到達以前に復職した場合は、手当金の支給もそこでストップします。</li> </ul> <p>『パパママ育児プラス』          職員とその配偶者がともに育児休業を取得した場合（期間が重なる必要なし）は、子が1歳2ヵ月になるまでのうち最長1年間（女性職員は、誕生日・産後休暇期間を含む1年間）について、2人に手当金が支給されます。</p>

### ⑨ 部分休業（部分育休）

内容	男女問わず、子が小学校に就学するまでの期間に取得できます。
日数・期間・取得単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校就学前の3月31日まで</li> <li>・勤務時間の始めまたは終わりに2時間以内</li> <li>・30分単位で取得可</li> </ul>
給与	<p>部分休業を取得した時間を月で合計し、その時間分を減額して支給〔昇給・昇格について〕</p> <p>休業期間は100/100勤務したのものとして調整〔期末・勤勉手当について〕</p> <p>期末手当は除算されません。</p> <p>勤勉手当は、部分休業をした日が90日を超える場合は算定期間からその期間が除算されます。</p>
申請書類	<p>部分休業承認請求書</p> <p>㊦ 母子手帳の出生届済証明書のページの写し等、請求者との続柄および生年月日を証明する書類</p>
手続き方法	<p>職場と相談したうえで、部分休業開始日の1ヶ月前までに、部分休業承認請求書に必要事項を記入して提出してください。</p> <p>★申請している部分休業を取り消したい日（定時で勤務した場合等）については、出出勤システムでその都度申請する必要があります。</p> <p>「届出一覧」→「新規届出」→「育休・介護・休職」→「部分休業不要」のところで、取り消したい日時と、備考欄にその理由等を入力し、<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">更新</span> → <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">実行</span></p>
決裁区分	<p>市長部局：副市長決裁（所属の部長決裁後、人事課へ）</p> <p>教育委員会部局：教育長決裁</p> <p>水道局：水道事業管理者決裁</p>



## ⑩ 育児短時間勤務

内容	男女問わず、子が小学校に就学するまでの期間に取得できます。勤務形態そのものを短時間勤務に変更してしまう方法です。
日数・期間・取得単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小学校就学前の3月31日まで</li> <li>・ 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分のどれかとなるように勤務する。</li> </ul>
給与	<p>1週間あたりの勤務時間数に応じて、本俸そのものをカットします。各種手当については、勤務時間数によってカットされるものと、フルタイム勤務職員と変わらないものがあります。</p> <p>〔昇給・昇格について〕 フルタイム勤務職員と同様の基準を適用</p> <p>〔期末・勤勉手当について〕 基準日（6月1日・12月1日）以前において短縮された勤務時間によって除算。</p>
申請書類	<p>育児短時間勤務承認請求書</p> <p>㊦ 母子手帳の出生届済証明書のページの写し等、請求者との続柄および生年月日を証明する書類</p>
手続き方法	職場と相談したうえで、時短開始日の1ヶ月前までに、育児短時間勤務承認請求書に必要事項を記入して提出してください。
決裁区分	<p>市長部局：副市長決裁（所属の部長決裁後、人事課へ）</p> <p>教育委員会部局：教育長決裁</p> <p>水道局：水道事業管理者決裁</p>





## ⑪ 子の看護休暇（特別休暇）

内容	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。
日数・期間・取得単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1年につき5日以内</li> <li>・ 中学校就学前の子が2人以上いる場合は10日以内</li> <li>・ 1日または1時間単位で取得可</li> </ul>
給与	有給
申請方法	<p>出退勤システムで申請をします。</p> <p>「届出一覧」→「新規届出」→「特別休暇」→「子の看護」</p> <p>取得したい日時と、備考欄に子の名前・誕生日を入力し、添付ファイルのところで以下の添付書類を添付して <b>更新</b> → <b>実行</b></p> <p>【添付書類】</p> <p>① 1日以下の取得 子を看護したことがわかる書類（休暇取得日を含んで3日前および3日後の期間中に医療機関にかかったことがわかる病院発行の領収書・処方薬の薬袋等、保育所等の連絡帳の写し、母子手帳の乳幼児健診や予防接種の記録ページの写し等）</p> <p>② 2日以上連続して取得 診断書等（休暇をはさんで2日以上取得する場合、1日目は第1子で2日目は第2子の看護をして結果的に2日以上になるような場合等も「2日以上」と見なします）</p> <p>③ ①②共通 看護する子の生年月日がわかる書類（保険証の写し等）</p>
決裁区分	課長決裁



## それぞれの休暇制度について教えて!! Q&A

~こんな場合は、休暇制度を使えるの?~



### 妊娠中の女性職員が取得できる休暇制度について

**Q** 妊娠初期で つわりがひどく、毎朝の出勤が満員電車で気分が悪くなります。毎朝のことなので、通勤するのが憂鬱です。どうすればいいでしょうか？

**A**

勤務時間の始め 若しくは 終わりに 1日1時間まで、特別休暇を取得することができます。

出勤時間を遅らせる 若しくは 退勤時間を早めることで、通勤ラッシュの時間を避けることが可能です。

★ 「1.混雑する交通機関利用者の通勤時間調整のための休暇」【2 ページ】を参照



**Q**

妊婦健診が何週間かごとにあるのですが、年休を取って休むには頻繁すぎて…。年休日数が足りるかどうか心配です。

**A**

妊娠中 及び 産後1年以内においては、1時間単位で特別休暇を取得することができます。

妊婦健診等で特別休暇を申請できる基本回数があり、その範囲内であれば、時間単位で特別休暇を取得することができます。

例えば、妊婦健診が午前中いっぱいかかる場合、8時30分から12時までを特別休暇で休むことが可能です。

★ 「2.妊婦健診や保健指導などを受けるための休暇」【2 ページ】を参照



## 男性職員が妻の出産に伴い、取得できる休暇制度について

**Q** 妻が出産(第1子)予定日より早く入院したため、『4.配偶者の出産に伴う休暇』【3ページ参照】により、特別休暇を1日取得し、さらに出産の立会いのため、同じく特別休暇を1日取得しました。  
また、妻の退院時にも休暇を取りたいのですが、休むことはできますか？

**A** 妻の入院時 及び 出産時の2日間については、お見込みのとおり特別休暇の範囲内であるため、休むことが可能です。  
また、妻の退院時においても、特別休暇を取ることが可能です。

「3.男性職員が子を養育するための休暇」  
「4.配偶者の出産に伴う休暇」【3ページ】  
を参照



**Q** 妻が第1子を出産し、1ヶ月後に実家から帰ってきましたが、子どもの夜泣きがひどく、妻が休養できずに体調を崩したため、夫が子どもの面倒をみるために休暇を取ることができますか。

**A** 第1子出産の場合は、「出産から産後8週までの期間」に5日の範囲内で特別休暇を取得することができます。  
または、男女問わず、3歳未満の子を養育するため、「育児休業」を取ることができます。

質問のように、妻の体調がすぐれない時は、パパも一緒に休暇を取ることができますので、パパも積極的に子育てに参加しましょう。



「3.男性職員が子を養育するための休暇」【3ページ】を参照

\*産前6週から産後8週までの期間(第1子出産の場合は、出産から産後8週まで)において、5日の範囲内で休暇を取得することができます。**有給**。

「8.育児休業」【5ページ】を参照

\*子が1歳2ヶ月になるまでの間は、『**パパママ育休プラス**』制度により、最長1年間の手当金をもらうことができます。

\*また、**夫婦2人に共済組合から、その期間に応じた手当金が支給されます。**

但し、子が1歳2ヶ月以降3歳までの期間については、育休を取得することはできませんが、**無給**となります。



Q

妻が第2子を出産し、第1子の長男(2歳)の養育をすることができないため、第1子の長男が3歳になるまでの1年間、夫も育児休業を取得したいのですが、育休を取ることはできますか。

また、給料についてはどうなりますか。

A

男性職員でも、子どもが3歳になるまでは、『8.育児休業』【5ページ参照】を取得することができます。

但し、育休中は給料としては、**無給**となります。

しかしながら、第2子が1歳2ヶ月になるまでの1年間については、『パパママ育休プラス』制度により、休業期間においては共済組合から夫婦共に**手当金**が支給されます。



「3.男性職員が子を養育するための休暇」【3ページ】を参照

\*第1子の長男を養育するため、5日の範囲内で特別休暇を取得することができます。**有給**

「8.育児休業」【5ページ】を参照

\*子が1歳2ヶ月になるまでの間は、『パパママ育休プラス』制度【別紙資料】により、最長1年間、**夫婦2人に共済組合から手当金が支給されます。**

また、子が1歳2ヶ月以降3歳までの期間については、育休を取得することはできますが、**無給**となります。



取得事例

例えば、第2子の誕生日が平成24年11月9日であり、誕生日翌日の11月10日から14日までの5日間については、

『3.男性職員が子を養育するための休暇』による特別休暇を取得し、翌日の11月15日からについては、

『パパママ育休プラス』制度【別紙資料】により、最長1年間、平成25年11月14日までの間は、夫婦共に共済組合より手当金が支給され、夫婦で育児休業を取ることもできます。



## 女性職員が取得できる育児時間に伴う休暇制度について

**Q** 子どもが生後 10 ヶ月になれば、仕事に復帰しようと考えているのですが、授乳を行うために、時間休を取ることは できますか。

**A** 子どもが 1 歳になるまでの期間については、1 日に 2 回、それぞれ 30 分以内で 特別休暇を取得することができます。

「7.育児時間」【4ページ】及び  
「9.部分休業」【6ページ】を参照  
\*上記 2 つの休暇制度を併用して、  
1 日 合計 2 時間以内であれば、休暇を取ることができます。



### 取得事例

例えば、8 時 30 分から 9 時までの 30 分間については、「7.育児時間」による休暇を取り、朝 9 時からの出勤とすることで、仕事に出掛ける前に授乳を行うことができます。

また 11 時 30 分から 12 時までの 30 分間についても、「7.育児時間」による休暇を取り、昼休みを兼ねることで 1 時間半の休暇を取ることができますので、その間に授乳を行うことができます。

【\*1 日 2 回、それぞれ 30 分以内の「育児時間」を取得】

最後に、終業前の 1 時間について、「9.部分休業」による休暇を取ることで、16 時 15 分に退勤できますので、授乳については、約 4 時間おきに行うことができます。



## 部分休業の取得について

Q 妻が職場に復帰し、子どもの送り迎えができないため、始業後の 1 時間と終業前の 1 時間に、夫が「部分休業」を取ることはできますか。

A もちろん、男性職員でも「9.部分休業」を取得することができます。

「9.部分休業」【6ページ】を参照

Q 「部分休業」と「育児短時間勤務」についての違いが、分かりにくいのですが…

A 「部分休業」については、1 日最大 2 時間まで 休暇を取得することができます。

「育児短時間勤務」については、勤務時間そのものを短時間に変更【\*定められたいくつかの勤務形態から選択】するという方法です。

「9.部分休業」【6ページ】

「10.育児短時間勤務」【7ページ】を参照

- \* 「部分休業」については、あくまでも本俸はフルタイム勤務者と同じです。実際に「部分休業」を取得した時間を月々で合計し、その時間数を給料から差し引いて、支給します。
- \* 「育児短時間勤務」については、本俸自↓が勤務時間に依じてカットされた状態となっているため、ボーナスの基準額も低くなります。したがって、「部分休業」と比べると、ボーナスの金額が大幅に少なくなります。
- \* 1 日に 2 時間以内の休暇を取るだけで支障がない職員の方については、「部分休業」の方をおすすめしています。

## 育児休業の取得について

**Q** 「産後パパ休暇」と「夫が育児休業を取得する場合」についての違いが分かりません。  
「育児休業」【5ページ】欄にあります「産後パパ休暇」説明文の中で、『特別な事情がなくても再度の育休が取得できます』とありますが、妻の産後休暇の期間中に、夫が育休を取得しなかった場合、それ以降に夫が育休を取る際には、『特別な事情』が必要ですか。

**A** \*再度の育休については、1回だけならば、事情がなくても取得することができます。  
(但し、男性職員が出産するわけではないので、「産後休暇」の適用はありません。)  
\*出生日から57日の期間中に、男性職員が「育児休業」を取得することを、通称「産後パパ休暇」と呼んでいるだけです。  
「育児休業」については、特別な事情がなければ、再度、休暇を取得することができません。(延長は1回のみOKです)  
しかしながら、男性職員が「産後パパ休暇」と呼ばれる期間に休暇を取得した場合に限っては、「産後パパ休暇」により、取得した1回目の休暇取得から期間をあけて、再度、育児休業を取得する際は、「特別な事情がなくても」休暇を取得することができます。  
\*但し、「産後パパ休暇」を取得できる(出産日を含む57日間)期間内に、男性職員が休暇を取得しなかった場合は、通常の「育児休業」を取得する時と同じ扱いとなるため、「特別な事情がない場合」以外は、再度、期間をあけて、「育児休業」を取ることはできません。

「8.育児休業」【5ページ】を参照

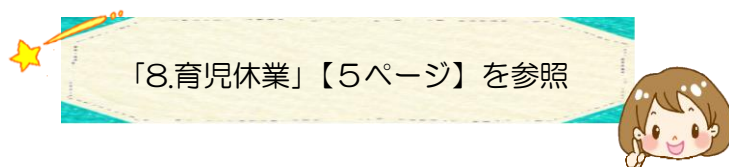
### 取得事例

例えば、夫が子どもが1歳半から2歳までの間、「育児休業」を取得し、職場復帰しました。  
夫が復帰した後、子どもが2歳半になった時に、子どもを養育していた妻が、調を崩し、再度「育児休業」を取得したい状況となりました。この場合においては、「特別な事情がある」とみなし、再度、「育児休業」を取得することができます。

Q 「産後パパ休暇」を取得すると、何日間の休暇を取ることができますか。

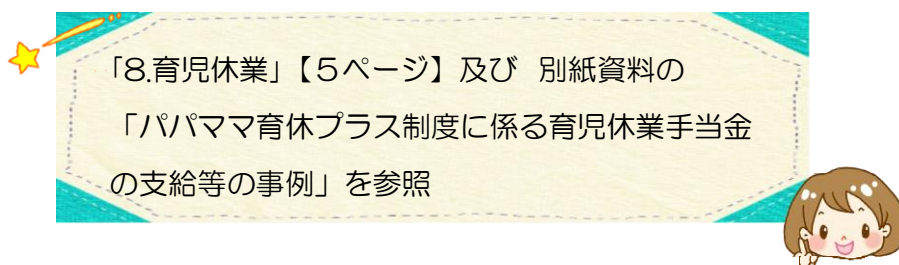
A 前記質問での回答のとおり、「産後パパ休暇」については、名称を「産後パパ休暇」と呼んでいるだけで、内容は普通の「育児休業」と変わりませんので、子が3歳になるまでの期間ならば、何日でも休暇を取ることが可能です。

ただ、産後8週（誕生日を含む57日間）の期間内に、「産後パパ休暇」である「育児休業」を1日でも取得していれば、「特別な事情がなくても、再度、育休を取得することができる」といったメリットがあります。



Q 夫婦が共に育休を取得した場合、給与はどうなりますか。

A 育児休業期間中については、無給です。  
しかしながら、共済組合からは、育休手当金が1歳まで支給されます。  
【\*女性職員においては、『産後休暇の終了後』から『子が1歳になるまで』の約10ヶ月間、支給されます。】  
夫婦共に育休を取得する場合は、『1歳まで』という条レが、『1歳2ヶ月までの期間において、最大1年間（この1年間には、産後休暇期間も含む）』となります。





**Q** 妻が、子が1歳になるまで 育児休業を取得します。  
妻の職場復帰後から、子が1歳2ヶ月になるまでの2ヶ月間、  
妻の負担を減らすため、夫が「育児休業」を取ることはできますか。

**A** 妻が1歳まで育児休業を取得し、職場に復帰した後、  
夫が「育児休業」を取ることはできます。  
この場合、「パパママ育休プラス」制度【別紙資料】が適用され、  
共済組合から  
『子が1歳2ヶ月になるまで』手当金が支給されますので、夫に2ヶ  
月分の手当金が支給されます。

＊育休手当金支給の有無にこだわらなければ、  
完全に無収入になりますが、子が1歳2ヶ月を  
超えても 育児休業を取り続けることもできます。

★ 「8.育児休業」【5ページ】及び 別紙資料の  
「パパママ育休プラス制度に係る育児休業手当金  
の支給等の事例」を参照



**Q** 「パパママ育休プラス」という言葉を聞いたことがありますが、  
どんな制度ですか。

**A** 公務員は、元々、『子が3歳になるまで』育児休業を取ることが  
できますが、民間においては、法律に則り『子が1歳になる  
まで』となっているところが多いです。そこで、父親の育児参加  
を促すことを目的に、『子が1歳2ヶ月になるまで』、夫婦2人  
同時に育児休業が取得できるよう、法律が改正されました。  
また、育児休業手当金についても、『子が1歳2ヶ月』になる  
までの最長1年間（女性職員は、誕生日・産後休暇を含む1年間）  
について、夫婦2人に 手当金が支給されます。

★ 「8.育児休業」【5ページ】及び 別紙資料の  
「パパママ育休プラス制度に係る育児休業 手当金  
の支給等の事例」を参照



Q 「パパママ育休プラス」について、「夫婦ともに 育児休業を取得した場合で、子が1歳2ヶ月になるまでのうち、最長1年まで育児手当金が支給されます」とありますが、手当を受けるに当たり、条件等がありますか。

A

奈良県市町村職員組合の場合は、『一定の条件』として、『夫婦共に 育児休業 を取得すること』と定めており、『育児休業取得の時期が重なっている』『重なっていない』や『育児休業の開始日が、いつでなければならないといけない』といったような条件は、ありません。



民間で勤められている方などについては、雇用保険から手当金が支給されますので、共済組合の条件とは異なりますので、各自で問い合わせていただく必要があります。

市内のワーク・ライフ・バランスを実現し、性別に関わりなく、働きやすい職場づくりを市役所から始めましょう。  
橿原市では、子育てに積極的に関わることを職場全体で応援していきます。

