

次世代育成支援及び女性活躍推進に係る諸制度 (神石高原町)

神石高原町では、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき「神石高原町特定事業主行動計画」を策定し、実施しています。

この計画を実行あるものとするためには、職員が次世代育成支援及び女性活躍推進に係る諸制度を理解し、有効に活用するために、諸制度の概略を記載したリーフレットを作成しましたので、活用してください。

1 職員自身が妊娠したとき

(1) 特別休暇

区 分	要 件	期 間 (日数)	根 拠
妊産婦検診	妊娠中又は出産の日後1年以内の女子職員が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	休暇等に関する規則で定める回数で、その都度必要と認められる時間	勤務時間、休暇等に関する規則第14条の表の8号
通勤緩和	妊娠中の女子職員が請求した場合において当該職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日につき1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間	勤務時間、休暇等に関する規則第14条の表の9号

※ここでいう規則は、神石高原町職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成16年神石高原町規則第27号）です。

(2) 労働基準法に基づく就業制限等

- ア 重量物を取り扱う業務等への就業制限（労働基準法第64条の3第1項）
- イ 妊娠中の職員が請求した場合の軽易業務への転換（労働基準法第65条第3項）
- ウ 妊娠中の職員が請求した場合の時間外、休日労働又は深夜業の禁止（労働基準法第66条）

2 職員が出産するとき

(1) 特別休暇

区 分	要 件	期 間（日数）	根 拠
産前産後	職員が出産する場合 出産とは妊娠満12週以上（妊娠85日以上）の分娩をいい、人口妊娠中絶を含む。	（産前） 8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定である女子職員が申し出た出産日までの期間	勤務時間、休暇等に関する規則第14条の表の6号、7号
		（産後） 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間	

(2) 労働基準法に基づく就業制限等

- ア 産後1年を経過しない女性の重量物を取り扱う業務等への就業制限（労働基準法第64条の3第1項）
- イ 使用者は、8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合は、就業させてはならない。（労働基準法第65条第1項）
- ウ 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求し、医師が支障がないと認めた業務については、就業させることができる。（労働基準法第65条第2項）
- エ 産後1年を経過しない女性が請求した場合には、時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務を命じることができない。（労働基準法第66条）

(3) 職員の出産に係る代員措置

区 分	対 象	期 間 等	適 用
産休代員	常勤の職員	産前産後休暇の期間	臨時的任用職員

3 配偶者が出産するとき

特別休暇

区 分	要 件	期 間（日数）	根 拠
配偶者の出産	配偶者が出産する場合	出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められる期間で3日以内	勤務時間、休暇等に関する規則第14条の表の14号

4 育児等を行うとき

(1) 育児休業

区 分	育児休業	育児部分休業
用 件	1 職員が3歳に満たない子を養育していること。	
要 件	2 取得できない場合等 ア 非常勤職員 イ 臨時的任用職員 ウ 育児任期付職員 エ 定年延長職員 オ 職員以外の子の親（配偶者等）が養育することができる場合	2 取得できない場合等 ア 非常勤職員 イ 職員以外の子の親（配偶者等）が養育することができる場合
取得期間 又は時間	当該子が3歳に達するまでの期間（満3歳の誕生日の前日まで）の範囲内で、職員が申請し、任命権者が承認した期間	当該子が3歳に達するまでの期間（満3歳の誕生日の前日まで）に、職員が申請し、任命権者が承認した、勤務時間の始め又は終わりの1日2時間以内の時間（30分単位）
失効・取消	職員が、子を養育しなくなった場合や新たに産前産後休暇を取得した場合など、育児休業の要件を満たさなくなった場合には、育児休業は失効又は取り消されることとなる。	
再 度 の 育 児 休 業	1人の子につき1回が原則であるが、次の場合は再度の休業ができる。 ア 当初の休業の失効後、失効事由が消滅した場合 イ 当初の休業終了時には予測できなかった事実が発生し、再度の育児休業をする必要が発生した場合 ウ 休業を請求する際には、両親が育児休業等により子を養育するための計画を育児休業計画書により任命権者に申し出た職員が、当該請求に係る育児休業をし、その育児休業の終了後、当該職員の配偶者が3月以上の期間にわたり当該子を常態として養育した場合	—
延 長	休業期間は1回に限り、延長することができる。ただし、休業の請求延長時に予測できなかった事実（配偶者の負傷・疾病、配偶者との別居等）が発生した場合は再度の延長が可能である。	—

休業中の 給 与	休業期間中は、給与は支給されない。 ただし、期末手当及び勤勉手当については、育児休業に入る前の基準日と育児休業に入った最初の基準日の間に勤務した期間がある場合は、その期間に応じて支給される。 ※ 基準日：6月1日、12月1日	部分休業の承認を受けて、勤務しない時間に応じて給与を減額する。
育児休業 手 当 金	共済組合に請求することにより、育児休業に係る子が1歳に達する日（総務省令で定める場合に該当する時は1歳6箇月）まで 原則として、「1日につき標準報酬の日額×50/100×育児休業日数（勤務に服さなかった期間）」で算出された額が支給されます。	—
共済組合 互助組合 の掛金等	育児休業の期間について、掛金の免除を受けることができる。	育児部分休業を取得している期間、長期給付の一部について、掛金の免除を受けることができる。

(2)職員の育児休業に係る代員措置

区 分	対 象	期 間 等	適 用
産休代員	常勤の職員	育児休業の期間	臨時的任用職員

(3)特別休暇

区 分	要 件	期 間（日数）	根 拠
育児休暇 （育児時間）	生後1年に達しない子を育てる職員が、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30分以内の期間	勤務時間、休暇等に関する規則第14条の表の11号
子ども看護休暇	職員の扶養親族である中学校を卒業する年度末までの子の養育又は看護する場合	一の年において5日（中学校を卒業する年度末までの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間	勤務時間、休暇等に関する規則第14条の表の12号

(4)勤務制限

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、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。

（勤務時間、休暇等に関する条例第6条の2第1項）