

# 岐阜県教育委員会子育て支援行動計画

平成22年3月  
岐阜県教育委員会

---

## 目 次

---

はじめに

計画の背景と趣旨	1
計画の期間	2
具体的な取り組み	2
1 . 制度の周知と啓発	
育児に関する情報提供	2
職員の状況把握	2
2 . 休暇・休業	
年次休暇の取得促進	3
育児休業の取得促進	4
育児休業からの復帰支援	4
特別休暇の拡充・拡大	5
3 . 多様な働き方	
多様な働き方の選択	6
4 . 男性の子育て	
男性の育児参加のための休暇取得促進	7
5 . 効率的な業務の推進	
業務遂行体制の抜本的な見直し	9
6 . 人事異動	
人事異動上の配慮	1 0
7 . 子育てに配慮した施設整備	
社会教育文化施設・スポーツ施設・県立学校の整備	1 1
8 . 地域活動への貢献	
地域における子育て支援への参加	1 1
数値目標	1 2

おわりに

---

## はじめに

---

平成17年3月に、「岐阜県教育委員会特定事業主行動計画」をみなさんにお届けしてから5年が過ぎました。

この間、前計画に基づいて、子育て支援方策の充実を図ってきました。みなさんからは、「環境整備が進んだ」という声もお聞かせいただいておりますが、一方で、「まだまだ周知が足りない」「環境整備を一層充実させてほしい」といった率直なご意見も多くお聞きしております。

今回、前計画の期間が満了することを踏まえ、装いも新たに「岐阜県教育委員会子育て支援行動計画」としてみなさんに新計画をお届けすることになりました。「岐阜県長期構想」が策定され、その中においても「子供を生き育てやすい地域をつくる」ことに重点的に取り組んでいくとされており、今回お届けする新計画についても前計画よりさらに踏み込んだ子育て支援の方策も盛り込んでいます。しかし、策定にあたっての思いは前計画と少しも変わるところはありません。

この計画は、事業主として、県民のために一所懸命に働いていただいている職員のみなさんが、子育てにも一所懸命、全力投球で取り組んでいただけるよう、仕事と子育てを両立していくうえでの「困りごと」を減らしていくということを目的としています。結婚、出産という個人の自由に委ねられるべき事柄に関する計画ではないことは、前計画と同様です。計画策定にあたり、みなさんのご意見を踏まえ、出来る限り実効性のあるものをつくるという考え方も、前計画をそのまま受け継いでいます。

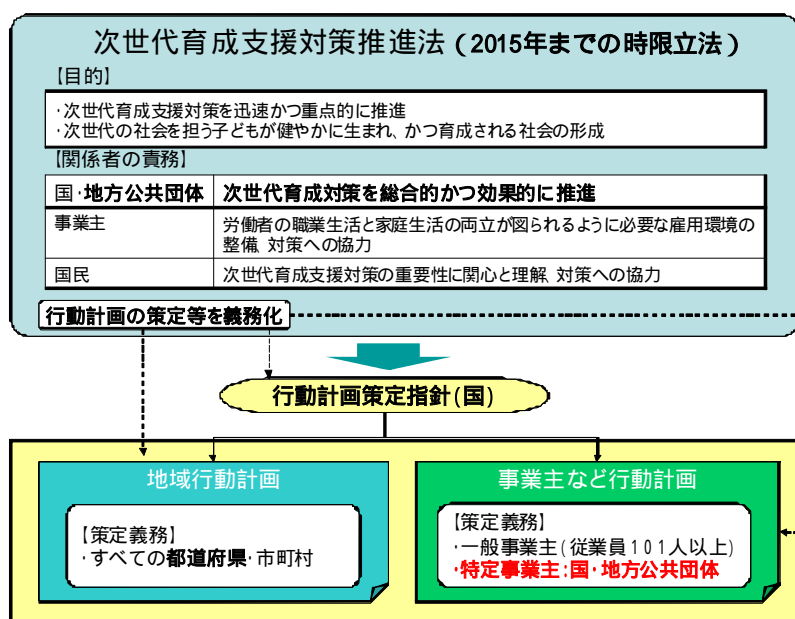
県政をとりまく状況は、私たちがかつて経験したことのない大変厳しいものになっています。そうした中であっても、みなさんが仕事にも、子育てにも一所懸命に取り組んでいただいていることに心から感謝を申し上げます。

岐阜県教育委員会としても、この計画を通じた取り組みを着実に進めることにより、職員のみなさんを今まで以上に応援し、より良い職場環境づくりにつながり、そのことが県民サービスの一層の向上に資することを願っています。

# 計 画 の 背 景 と 趣 旨

## 次世代育成支援対策推進法の概要

- ・平成15年7月、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、次世代育成支援対策推進法が成立しました。その概要は次のとおりです。



## 本計画の位置づけ

- ・少子化の流れは今なお少しずつ進展しています。岐阜県における合計特殊出生率についても、平成20年の人口動態統計(概数)によれば、全国平均出生率1.37を下回る1.35と少子化傾向に歯止めがかからない状況にあります。
- ・地方公共団体である県は、この法律に基づく「都道府県行動計画」については少子化対策課があらゆる分野における少子化対策の行動計画を策定します。「特定事業主行動計画」については、県の関係機関が雇用主という立場で職員の子育て環境を整備するための計画を策定することとされています。

本計画は、教育委員会事務局、県立学校、及び学校以外の教育機関に勤務する職員(以下「教職員」という)を対象とした「特定事業主行動計画」です。

---

## 計 画 の 期 間

---

- ・平成22年度から平成26年度までの5年間とし、必要の都度、柔軟に見直しを実施します。

---

## 具 体 的 な 取 り 組 み

---

### 1 . 制 度 の 周 知 と 啓 発

#### 育児に関する情報提供

教職員のみなさんから、「休暇や給付など、育児に関連する制度はあっても、内容や条件が分かりにくい。」「制度が周知されていない。」「どのような休暇が何日間あるのかが分かりにくいので、ホームページ上にまとめてあるとよい。」というご指摘がありました。

本計画の周知も含めて、育児に関連するという視点で、休暇や育児休業、共済組合や互助組合からの給付、育児に関する情報などをとりまとめてお知らせすることが必要です。

#### 【教育総務課】

仕事と子育てを両立していく上での「困りごと」を減らしていくという本計画の目的を明確にするために、名称を「岐阜県教育委員会子育て支援行動計画」と改めます。

#### [平成22年度から実施]

育児に関するさまざまな制度（特別休暇、育児休業、祝金など）や子育てに関連する相談窓口をまとめた教育委員会のホームページを開設します。

#### 【教職員課・教育研修課】

#### [継続実施]

初任者研修や管理職研修など、さまざまな機会を捉えて、本計画の趣旨、関係する制度の周知、啓発に努めます。

#### 職員の状況把握

職員が仕事と子育てを両立していく上で、所属長に対する職員からの期待はますます大きくなっています。

所属長の基本的な責務として、子育てなど、所属職員の事情を把握し、子

育てを応援する雰囲気作りに配慮することが必要です。

<教職員>

[ 継続実施 ]

父親や母親になることがわかったら、できるだけ早く、所属長や各所属の推進責任者、管理調整担当に連絡してください。ご連絡いただくことで、さまざまな制度の活用や、人事上の配慮もできるようになります。

<<所属長>>

[ 継続実施 ]

子育ては、個人的な家庭内の問題にとどまらず、日本社会を支える重要な公共的課題でもあるということを十分認識し、子育てを始めとする所属職員の状況の把握に努めてください。

特に育児休業から復帰した職員については、その職員の育児環境を十分に把握し各種制度の活用を働きかけるなどの配慮に努めてください。

また、職場への気がかりな思いを少しでも軽減するためには、先輩、同僚の方からのアドバイスなど暖かい心遣いが期待されます。

所属長として職場の雰囲気の醸成に心がけてください。

【教育総務課・教職員課】

[ 継続実施 ]

所属長に対し本計画の趣旨を徹底します。また、所属長が著しく配慮に欠けるような場合は、人事評価制度に反映させるなど人事上必要な対応を採るよう検討します。

## 2 . 休暇・休業

### 年次休暇の取得促進

「休暇の取得に際し、管理職の理解があるため、働きやすさにつながっている。」というご意見の一方、「発熱などで保育所からの呼び出しに年休を取って迎えに行くことに、同僚の理解を得られにくい。」というご意見もいただいております。年次休暇は、教職員に与えられた権利ですので、ためらいなく取得できる職場環境の整備が必要です。

<教職員>

[ 継続実施 ]

男性、女性を問わず、子育てに必要な休暇、家族のための休暇等は取得するようにしましょう。

<<所属長>>

[ 継続実施 ]

部下の業務量と能力を把握し、無理がない業務配分をしてください。また、

所属内の業務計画を周知し、教職員が年次休暇の計画を立てやすい職場環境の醸成に努めてください。

教職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を呼びかけるとともに、月1日程度を目標に率先して休暇を取得するよう努めてください。

#### 【教育総務課・教職員課】

##### [ 継続実施 ]

管理職を中心に、さまざまな機会を捉えて、所属内の年次休暇の取得促進を働きかけます。

### 育児休業の取得促進

育児休業については、母親となる女性教職員の全員が取得しており、「育児休業が3年に伸びたのはありがたい」といったご意見の一方、「代替教職員の確保をお願いしたい。」といったご意見もいただいています。

教職員が取得しやすいよう制度を見直すとともに、教職員の育児休業取得に際して、所属の負担を軽減することが必要です。

#### <教職員>

##### [ 継続実施 ]

育児休業は、子どもの豊かな育ちのために必要であると認識し、教育に携わる私たちは、特に夫婦、家族で子育てをするという意識を持ちましょう。

#### <<所属長>>

##### [ 継続実施 ]

教職員が、育児休業を申し出た際は、復帰の時期など教職員の希望をよく聞き、育児休業を取得しやすい職場の雰囲気醸成するよう心がけてください。

#### 【教育総務課・教職員課】

##### [ 継続実施 ]

育児休業に入る事務や技術等の職員の補充は、可能な限り正職員で行うよう努めています。職種などによって正職員での補充が困難な場合には、原則として臨時採用で対応しています。

教員の補充については、適切な講師を配置できるよう、教員免許保有者をデータベース化しており、引き続き臨時採用や代替教員の採用に活用します。

もとより、男女ともに育児休業の取得が、昇任昇格、勤務評定など人事に不利にならないよう十分配慮します。

### 育児休業からの復帰支援

育児休業中は、職場の情報が得られにくく、復帰した時に制度やシステム、

学校現場の雰囲気が変わっているなど、育児休業からの復帰には不安が伴います。「復帰のための研修は大変役に立ち、精神的な支えとなった。」というご意見の一方、「育休明けの職場復帰が不安だ。」というご意見もいただいています。また、育児休業期間の延長に伴い、復帰への不安は大きくなっているということもあるようです。

育児休業は長期間にわたることを考えると、復帰に向けた支援が必要です。

#### <育児休業中の教職員>

##### [ 継続実施 ]

育児休業中のみなさんは、インターネットなどを活用し、県の動向や学校の情報を日頃から積極的に入手し、スムーズに職場復帰できるよう努めてください。

##### [ 継続実施(平成15年度～) ]

##### 【教育総務課】

すでに実施している復職時研修について、より効果的な内容となるよう、関係機関との調整を行います。

##### 育児休業者職務復帰支援研修

- ・対象者 実施日当日育児休業中の教員以外の職員
- ・主 催 職員研修所
- ・日 程 1日(託児あり)
- ・内 容 県政の重要課題、先輩職員と語る 等

##### [ 継続実施(平成17年度～) ]

##### 【教育研修課】

すでに実施している復帰時研修について、より効果的な内容となるよう検討します。

##### 育児休業からの復帰支援のための研修会

- ・対象者 当該年度9/1～翌年度8/31に復帰予定の教員
- ・主 催 教育研修課
- ・日 程 1日(託児あり)教育センターの他、飛騨地区・東濃地区でも開催
- ・内 容 教育現場の今日的課題、女性管理職の講話 等

##### 【教育総務課】

##### [ 継続実施(平成18年度～) ]

関係課と調整し、育児休業中の事務職員等が、家庭のパソコンからREN TAIを閲覧し、リアルタイムで職場の情報が得られるよう、セキュリティに十分配慮しつつ導入しています。



## 特別休暇の拡充・拡大

子の看護のための休暇について、「子どもが複数いる場合、現行の基準（年5日）は厳しいので、拡充してほしい。」というご意見が多くありました。また、弾力的な取得など介護休暇の拡充を求めるご意見もありました。

特別休暇の拡充・拡大については、教職員のニーズや民間の動向を踏まえつつ検討していく必要があります。

### 【教育総務課・教職員課】

#### [ 継続実施 ]

不妊症の治療は、妊娠のために必要な身体的機能の改善を図るものであり、特別休暇（1年に6日以内）、病気休暇（6日間の特別休暇を超える部分）として認める取扱いとしており、その周知、啓発に努めます。

#### [ 継続実施(平成17年度～) ]

子の看護のための特別休暇を拡充（期間の延長）し、小学生も対象とするよう改正しています。

つわり等の妊娠障害の休暇の運用を見直し、分割して取得できるようにしています。

#### [平成22年度から実施]

現在年5日とされている子の看護のための休暇について、子が2人以上の場合は10日まで取得可能とします。

要介護家族の介護のための特別休暇を新設します。（年5日以内。要介護家族が2人以上の場合は10日以内）

## 3 . 多様な働き方

### 多様な働き方の選択

「保育所等の送迎など時間的な制約の多い子育て時期に、短時間勤務制度や早出遅出勤務制度など子育て中の職員の働きやすい環境が整った。」というご意見がある一方で対象範囲の拡大を求めるご意見も聞かれました。

子育ての時期には子育てに重きを置いた働き方ができるよう、さまざまな選択肢を準備する必要があります。

### 【教育総務課・教職員課】

#### [ 継続実施(平成17年度～) ]

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第27条の趣旨を踏まえ、妊娠、出産、育児や介護のために退職した教

職員が、一定期間内に復職を希望した場合の選考採用制度を設けています。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律  
(再雇用特別措置等)

第二十七条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者(以下「育児等退職者」という。)について、必要に応じ、再雇用特別措置(育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。)その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

就学前の子どもがある教職員を対象として、早出・遅出により勤務時間を柔軟に設定できる制度を設けています。

育児を行う職員の早出遅出勤務制度の概要

対象：就学前の子のある職員(配偶者が常態として養育可能な場合を除く)

内容：始業及び就業の時刻をずらして勤務時間を割り振り

(午前7時～午後10時)

[ 継続実施(平成18年度～) ]

早出・遅出制度の対象教職員を拡大し、子どもが小学校へ通っていても、放課後児童クラブなどへのお迎えについて利用できるようにしています。

[ 継続実施(平成19年度～) ]

部分休業について、子どもが小学校就学前までに期間を延長しています。

小学校就学前の子どものある教職員について、育児短時間勤務制度を設けています。

[ 継続実施(平成20年度～) ]

早出・遅出制度のパターンを増やし、従来の6種類から8種類にしています。

[ 継続実施(平成21年度～) ]

早出・遅出制度について、小学校に就学している子がある場合は、所属長の了解を得て利用できるようにしています。

## 4. 男性の子育て

### 男性の育児参加のための休暇取得促進

妻の出産補助等のため、2日間の特別休暇が認められていますが、取得実績を見ると、100%取得とはいかないようです。

また、男性教職員の育児休業の取得者は年0～1人という状況で、極めて

低い水準にあります。

子どもの出生にともなう休暇取得をはじめとして、父親が積極的に子育てに参加しやすい環境づくりをすすめていく必要があります。

#### <教職員>

##### [ 継続実施 ]

出産をサポートすることは、家族が支え合う育児の第一歩です。配偶者はあなたのサポートを必要としています。子どもの出生時には、特別休暇に年次休暇を組み合わせて、連続休暇を積極的に取得しましょう。

また、妻が育児休業を取得している場合でも、専業主婦であっても育児休業の取得が可能になります。[平成22年度～]

積極的に取得して、育児に参加しましょう。

##### 男性の育児休業取得(例)

- ・ 配偶者(妻)の産後休暇中に夫が育児休業を取得する
- ・ 妻の育児休業取得期間終了後に夫が育児休業を取得する
- ・ 配偶者(妻)の産後休暇中に夫が育児休業を取得し、その後妻の育児休業取得期間終了後に再度取得する等のパターンが考えられます。

#### <<所属長>>

##### [ 継続実施 ]

男性の育児参加が少子化の改善に有効であることを十分認識し、休暇が取得しやすい環境づくりに努めるとともに、特別休暇等の制度の周知と積極的な活用に配慮してください。特に産後8週間を「重点的休暇等取得期間」として各種制度の活用を積極的に働きかけてください。

#### <<推進責任者>>

##### [ 継続実施 ]

各所属の推進責任者は、男性教職員の育児参加を促進させるため、該当する教職員へ個別に育児参加を働きかけてください。

##### 推進責任者

- ・ 本庁 総括管理監又は人事担当課長補佐
- ・ 現地機関(県立学校を除く) 人事を所管する課長(人事所管課長が配置されていない場合は所属長)
- ・ 県立学校 教頭及び事務(部)長等

#### 【教育総務課・教職員課】

##### [ 継続実施(平成16年度～) ]

教育委員会では、育児に関するさまざまな制度(特別休暇、育児休業、祝金など)を初任者研修や管理職研修など、さまざまな機会を捉えて、子どもの出生時における父親の特別休暇の完全取得や育児休業の取得が進むよう、周知、啓発に努めます。

[ 継続実施(平成17年度～) ]

育児参加のための特別休暇（当該職員の妻の産前8週間、産後8週間の間に5日間）を設けています。

配偶者出産休暇（妻の出産の入退院の付き添い等に2日間）について、配偶者の入退院の付き添い以外の事由でも取得でき、時間単位の取得も可能です。

育児休業等取得推進の観点から、各所属における育児休業等取得状況の調査を実施します。

[平成22年度から実施]

配偶者が育児休業をしている場合でも、専業主婦であっても育児休業の取得が可能となるよう制度を改正します。

[平成22年度から実施]

お子さんが生まれてから8週間以内に最初の育児休業を取得した教職員は、再度育児休業が取得できるようにします。

## 5 . 効率的な業務の推進

### 業務遂行体制の抜本的な見直し

仕事にゆとりがなくなり、教職員の多忙感が増していると言われていました。「子育てのために、できるだけ時間外勤務を減らすようにしてほしい」というご意見もいただいています。

業務の削減、合理化に努めて、少しでもゆとりを生み出していく一層の工夫が必要です。

<教職員>

[ 継続実施 ]

自分自身の時間の使い方を常に見直して、勤務時間内に極力無駄な時間を作らないよう努力してください。

さらに、日頃から業務改善を意識して、積極的に改善に向けた方策を提案してください。また、自分の仕事が終了したら速やかに退庁するよう努めてください。

<<所属長>>

[ 継続実施 ]

職場内の効率的な業務推進は、所属長の重要な任務です。教職員の能力、仕事量を把握し、適正な事務配分に努めるとともに、常に教職員に無駄な業務をさせないように考慮してください。

特に所属長の迅速的確な判断が、業務量及び教職員のモチベーションに大きく影響することを認識してください。

## 【本庁各課】

[平成22年度から実施]

教員の事務仕事を見直して、学校のスリム化に努め、教員の負担軽減を図ります。

## 【教育総務課・教職員課】

[継続実施(平成16年度～)]

就学前の子どもがある教職員が請求すれば、原則として時間外勤務が一定時間内に制限される制度(岐阜県職員の給与・勤務時間その他の勤務条件に関する条例第37条の3)の周知に努めます。

岐阜県職員の給与・勤務時間その他の勤務条件に関する条例

第37条の3

- 1 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(当該職員の配偶者(当該子の親であるものに限る)が、深夜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人事委員会規則で定める者に該当する場合を除く。)が、人事委員会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がある職員が、人事委員会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24時間、1年について150時間を超えて、第37条第2項に規定する勤務(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。

## 【教育総務課・教職員課】

[平成22年度から実施]

3歳未満の子どもがある教職員が請求すれば、原則として時間外勤務を命ぜられない制度を創設します。

[実施に向けて検討]

業務改善・工夫を明確に打ち出し、これを実行することにより時間外勤務の縮減を達成した教職員については、人事評価制度への反映について検討します。

## 6. 人事異動

### 人事異動上の配慮

子育て中の職員の異動について、「保育所等への子どもの送迎時間を考慮した勤務地としてほしい。」「子育て参加のため、自宅から近距離の勤務地としてほしい。」など、さまざまな配慮を求めのご意見がありました。

人事異動に際しては十分配慮していく必要があります。

<教職員>

[ 継続実施 ]

職員調べの記載や所属長との面談の際に、具体的な勤務地や所属など、自分自身の希望を明確に示すことができるよう、あらかじめ、家族で十分話し合っておいてください。

【教育総務課・教職員課】

[ 継続実施 ]

育児時期の教職員の人事についての希望は、十分尊重するように努めます。

## 7 . 子育てに配慮した施設整備

### 社会教育文化施設・スポーツ施設・県立学校の整備

教職員はもとより、子育て中の県民や保護者も安心して利用いただける施設整備が必要です。

【社会教育文化課・スポーツ健康課・教育財務課】

[ 継続実施 ]

教職員はもとより、子育て中の県民や保護者も安心して利用できるよう、関係課と調整し、社会教育文化施設・スポーツ施設においては、ベビーベッド、授乳室、駐車場スペース等の整備を、県立学校においては駐車場スペースの整備を進めています。

## 8 . 地域活動への貢献

### 地域における子育て支援への参加

各機関に勤務する教職員は、同時に地域社会の構成員であることから、地域における子育て支援の取り組みに、積極的に参加することが期待されています。

<教職員>

[ 継続実施 ]

スポーツや文化活動など、子育て支援の取り組みに役立つ知識や特技等をお持ちの方々や育児休業中の方々は、機会を捉えて積極的に地域活動に参加しましょう。

【教育総務課・教職員課】

[ 継続実施(平成16年度～) ]

子育て支援に役立つ知識・特技等を持つ者が地域活動に参加する場合、

ボランティア休暇が活用できることを周知します。

## 数値目標

[女性の育児休業取得率	100%]	<平成26年度まで継続>
[配偶者の出産の場合の特別休暇取得率	100%]	<平成26年度までに>
[育児参加の特別休暇取得率	100%]	<平成26年度までに>
[男性の育児休業取得率	10%]	<平成26年度までに>

---

## おわりに

---

この計画を実効あるものとするためには、教職員のみなさんのご意見を踏まえ、策定することが大切です。改訂版の策定に当たっても、みなさんからご意見をいただきました。今後も、計画の周知と着実な実行に努めるとともに、みなさんからのご意見に応じて柔軟に見直し、教職員にとって真に有効な計画となるよう努めてまいります。

厳しい時代に、職場を同じくする者同士が、互いに思いやって、暖かい職場の雰囲気を作られていく、この計画がその一助になればと思います。

子育て支援に関する各種休暇制度等の概要

休暇等の種類及び根拠条文等	現行（平成22年3月現在）	平成22年度中実施予定
<p>育児休業</p> <p>地方公務員育休法第2条第1項、第5条第1項等</p> <p>育児条例第3条、第4条等</p>	<p>3歳に満たない子を養育する職員を対象とし、当該育児休業に係る子が満3歳に達する日までの間認められる。</p> <p><u>配偶者が育児休業をしている場合、配偶者が専業主婦の場合は対象から除かれる。</u></p> <p><u>再度の育児休業取得は、次のような条例の認める特別の事情がない限り認められない。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業中に産前休暇に入ったり、休職又は停職の処分を受けたりして育児休業が失効した後、産前休暇に係る子が死亡したり、当該休職又は停職の期間が終了したりした場合</li> <li>・育児休業中に負傷疾病等により子が養育できない状態となって育児休業が失効した後、養育できる状態に回復した場合</li> <li>・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など、育児休業終了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、再度の育児休業をしなければ養育に著しい支障が生じることになった場合</li> <li>・育児休業の請求の際、両親が交替で育児休業をすることを計画書により任命権者に申し出た教職員が、育児休業し、その終了後、配偶者が3以上にわたり常態として養育した場合 等</li> </ul> <p>給与は無給</p>	<p>配偶者が育児休業をしている場合、配偶者が専業主婦の場合も取得が認められる。</p> <p>子の出生の日から一定期間内（8週間）に最初の育児休業をした場合は、再度の育児休業取得が認められる。</p>
<p>部分休業</p> <p>地方公務員育休法第19条第1項等</p> <p>育児条例第25条、第26条等</p>	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、正規の勤務時間の始め終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で30分を単位として休業することができる。</p> <p><u>配偶者が育児休業をしている場合、配偶者が専業主婦の場合は対象から除かれる。</u></p> <p>給与は減額支給</p>	<p>配偶者が育児休業をしている場合、配偶者が専業主婦の場合も取得が認められる。</p>
<p>不妊治療を受ける場合の休暇</p> <p>給与規則第75条第1項28号</p>	<p>不妊治療（検査を含む）を受ける場合に、勤務時間外又は休日等に治療を受けることができない時に限り認められる。</p> <p>日数等：1年に6日以内の期間 （日又は時間単位で取得可）</p> <p>治療について、6日を超える場合は病気休暇として取得可。</p> <p>給与は有給</p>	<p>現行どおり</p>
<p>妊産婦の健康診査</p> <p>給与規則第75条第1項18号</p>	<p>妊娠中の女性職員が母子保健法に規定する健康指導や健康診査を受ける場合に認められる。</p> <p>日数：その都度必要となる時間</p> <p>給与は無給</p>	<p>現行どおり</p>
<p>妊婦の通勤緩和</p>	<p>妊娠中の女性職員で通勤利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与えると認められる場合に認められる。</p>	<p>現行どおり</p>



給与規則第 75 条第 1 項 19 号	日数等：勤務時間の始め又は終りに 1 日 1 時間程度 給与は有給	
妊娠障害（つわり）の休暇 給与規則第 75 条第 1 項 21 号	いわゆる「つわり」等で勤務を免除することが相当な場合に認められる。 日数等：7 日の範囲内の期間 （日又は時間単位で取得可） 給与は有給	現行どおり
産前・産後の休暇 給与規則第 75 条第 1 項 15 号	出産予定日以前の 8 週間及び出産後の 8 週間以内の期間を特別休暇として認められる。 給与は有給	現行どおり
配偶者の出産の場合の休暇 給与規則第 75 条第 1 項 20 号	配偶者の出産に係る入院等の日から当該出産の日後 2 週間までの期間内に、配偶者の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い、または入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しないことが相当である場合に認められる。 日数等：2 日以内 （日又は時間単位で取得可） 給与は有給	現行どおり
男性の育児参加休暇 給与規則第 75 条第 1 項 22 号	配偶者の産前産後（各 8 週間）の期間内に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のため勤務しないことが相当である場合（例：授乳、付添い、上の子の保育所等への送迎など）に認められる。 日数等：5 日以内 （日又は時間単位で取得可） 給与は有給	現行どおり
育児の時間 給与規則第 75 条第 1 項 16 号	生後満 1 年に満たない生児のために、授乳その他の育児の時間を特別休暇として認めるもの。男性職員にあっては、当該職員以外の親がその子を養育できる場合には請求できない。 時間等：1 日に 2 回各々少なくとも 30 分 給与は有給	現行どおり
子の看護のための休暇 給与規則第 75 条第 1 項 23 号	中学校就学の始期に達するまでの子の看護又は健康診査若しくは予防接種の付添いのため勤務しないことが相当である場合に認められる。 日数等：1 年に 5 日以内の期間 （日又は時間単位で取得可） 子が何人あっても取得日数は変わらない 給与は有給	子が 2 人以上の場合、取得日数を 10 日以内の期間とする。
介護休暇 給与条例第 13 条、第 45 条 給与規則第 76 条第 2 ～ 4 項等	負傷、疾病等により一定期間にわたり（2 週間以上）日常生活を営むのに支障がある子や配偶者等の介護をするため、勤務しないことが相当である場合に認められる。 日数等：連続する 6 月の範囲内 （日又は時間単位で取得可） 給与は無給	左に加え、要介護家族の介護のための特別休暇（有給）を新設する。日数は 1 年に 5 日以内とし、要介護家族が 2 人以上の場合は 10 日以内とする。

<p>育児のための早出遅出勤務</p> <p>給与条例第 37 条の 2</p> <p>給与規則第 69 条の 2 から第 69 条の 7 まで</p>	<p>一定の要件を満たす職員に、始業及び終業の時間を繰り上げ又は繰り下げて勤務することが認められる（繰り上げ繰り下げのパターンは定められている）。</p> <p>対象職員</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員</li> <li>・ 学童保育に預けた小学生の子を迎えに行く職員</li> <li>・ 小学校に就学している子のある職員でその子を養育するために早出遅出勤務をすることが相当であると認められる職員</li> </ul>	<p>現行どおり</p> <p>繰り上げ繰り下げのパターン（8種類）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 7:00 ~ 15:45</li> <li>・ 7:30 ~ 16:15</li> <li>・ 8:00 ~ 16:45</li> <li>・ 9:00 ~ 17:45</li> <li>・ 9:30 ~ 18:15</li> <li>・ 10:00 ~ 18:45</li> <li>・ 10:30 ~ 19:15</li> <li>・ 13:00 ~ 21:45</li> </ul>
<p>育児短時間勤務</p> <p>地方公務員育休法第 10 条第 1 項</p> <p>育児条例第 9 条から第 24 条まで</p>	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、一定の勤務パターンでの短時間勤務(通常勤務時間の約 2 分の 1 程度)をすることができる。</p> <p><u>配偶者が育児休業をしている場合、配偶者が専業主婦の場合は対象から除かれる。</u></p> <p>給与は減額支給</p>	<p>配偶者が育児休業をしている場合、配偶者が専業主婦の場合も取得が認められる。</p> <p>勤務パターン(4種類)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>月～金に各4時間（週20時間）</li> <li>月～金に各5時間（週25時間）</li> <li>月～金のうちの3日を各8時間（週24時間）</li> <li>月～金のうちの2日を各8時間+1日を4時間（週20時間）</li> </ul>
<p>時間外勤務の制限</p> <p>給与条例第 37 条の 3</p>	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合、公務の運営に支障がないと認めるときは、一定時間を超える時間外勤務（1月に 24 時間、1年に 150 時間以内）が制限される。</p>	<p>左に加え、3歳に満たない子のある職員から、正規の勤務時間を超えて勤務させないよう請求があった場合は、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外勤務をさせないものとする。</p>
<p>育児等退職者復職制度</p>	<p>退職後5年以内、39歳以下、退職前の勤務経験が6年以上という条件を満たす妊娠、出産、育児を理由に退職した元職員（教員を除く）について、いったん非常勤職員として1年間採用した上で、採用選考を行う。</p> <p>教員については、復職の意志を持ちつつ、子の育児に専念するため育児休業に引き続き退職（育児退職）し、その後定められた期間に申請した元教員について、選考試験を行う。</p> <p>育児退職できる者</p> <p>育児退職時に、次の各号に該当しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公立学校に勤務する教員のうち、教諭（部主事をのぞく）、養護教諭、栄養教諭、実習助手及び寄宿舎指導員の職にある本務者</li> <li>・ 育児休業に引き続いて退職を希望する者</li> <li>・ 勤務成績が優秀で復帰することが望ましい者であり、県立学校にあっては校長の具申が、市町村立学校にあっては校長の具申及び市町村教育委員会（組合立教育委員会を含む）の内申があった者</li> </ul> <p>育児退職期間</p> <p>末の子が小学校または特別支援学校小学部を卒業する年度の3月31日までを限</p>	<p>現行どおり</p>

<p>教育委員会育児等退職者復職制度実施要綱</p> <p>公立学校教員の育児退職者復職制度実施要綱</p>	<p>度とする。</p> <p>復職の申請</p> <p>復職しようとする4月1日の前年の8月31日までに県教育委員会に復職の申請をしなければならない。</p>	
<p>(ボランティア休暇)</p> <p>給与規則第75条第1項8号</p>	<p>自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動(保健、医療又は福祉の増進を図る活動、子どもの健全育成を図る活動等、社会通念上一般に「ボランティア」とされる活動)を行う場合で、それらの活動のため勤務しないことが相当であると認められるときに認められる。</p> <p>日数等：1年に5日の範囲内の期間</p>	<p>現行どおり</p>
<p>出産費等の給付(共済・互助会)</p>	<p>組合員が出産したとき、共済組合と互助組合から出産費等が支給される。</p> <p>支給額</p> <p>出産費(共済) 420,000円</p> <p>” 附加金(共済) 50,000円</p> <p>分べん手当金(互助) 35,000円</p> <p>平成21年10月から出産費(共済)を共済組合から直接医療機関へ支払することが可能となり、退院時に多額の現金を用意することが不要となった。</p> <p>産科医療補償制度に加入していない医療機関での出産のとき、出産費(共済)は、390,000円となる。</p>	<p>現行どおり</p>
<p>育児休業手当金(共済)</p>	<p>組合員が、育児休業期間中、子が1歳(その時点で保育所に入れない等、特別の事情に該当するときは最長1歳6か月)に達するまでの間、育児休業手当金が支給される。</p> <p>支給額</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業期間中(毎月支給)</li> <li>1日につき給料日額の3割に相当する金額に1.25を乗じて得た額</li> <li>給付上限 5,718円/日</li> <li>・育児休業終了後引き続き6ヶ月以上組合員であるとき(一括支給)</li> <li>1日につき給料日額の2割に相当する金額に1.25を乗じて得た額</li> <li>給付上限 3,813円/日</li> </ul> <p>上記の支給割合は、平成22年3月31日までに育児休業を取得したときの暫定措置による支給割合である。</p>	<p>育児休業手当金の支給割合は、当分の間5割(本来4割)とされた。</p> <p>育児休業期間中(毎月支給)と育児休業終了後(一括支給)とに分けて支給していたものを育児休業期間中毎月支給することになった。</p> <p>(平成22年4月1日施行)</p> <p>父母がともに育児休業を取る場合には、子が1歳2か月に達するまでの間、育児休業手当金が支給されることになった。</p> <p>(平成22年6月30日施行)</p>
<p>共済組合育児休業掛金免除</p>	<p>組合員が共済組合に届け出ることにより、育児休業を開始した日の属する月から育児休業の終了日の翌日の属する月の前月まで(最長対象児童が3歳に達するまで)共済掛金が全額免除される。</p> <p>3歳未満の子を養育するため育児部分休業・育児短時間勤務の組合員については、減額された給料に応じて長期掛金のみ部分的に免除される。</p>	<p>現行どおり</p>

- ・地方公務員育休法：地方公務員の育児休業等に関する法律
- ・育児条例：岐阜県職員の育児休業等に関する条例
- ・給与条例：岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例
- ・給与規則：岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例施行規則