

福崎町  
特定事業主行動計画(後期計画)



平成 23 年 3 月

福崎町長・福崎町議会議長・福崎町教育委員会

## 目 次

行動計画の趣旨	1
行動計画の期間	2
行動計画の推進体制	2
職場の現状	2
1 職員構成状況及び勤務状況等	2
2 アンケート結果	3
行動計画の具体的な内容	13
1 職員の勤務環境に関するもの	13
ア 妊娠中及び出産後における配慮	13
イ 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	13
ウ 子の看護休暇の取得促進	13
エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	13
オ 超過勤務の縮減	14
カ 年次有給休暇の取得促進	15
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	15
ア 子育てバリアフリーを促進するために	15
イ 子ども・子育てに関する地域活動等に貢献するために	16
ウ 子どもと触れ合う機会を充実させるために	16
計画の目標	16
<b>資料</b>	
福崎町特定事業主行動計画策定実施委員会設置要綱	17
アンケート結果	18
両立支援制度一覧	29

## 福崎町特定事業主行動計画（後期計画）

職員みんなで支えあう育児のために

### I 行動計画の趣旨

平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

福崎町も、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

次世代育成支援対策推進法では、このような考えから、国や地方公共団体等を『特定事業主』と定め、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとなっています。

これを受け、本町においても、平成 18 年 3 月に「特定事業主行動計画」（計画期間：平成 18～22 年度。以下「前期計画」という。）を策定し、職員が仕事と子育てを両立できる環境作りに取り組んできたところですが、男性職員の育児参加や時間外勤務の縮減、年次休暇の取得日数などの面では、まだまだ目標に届いていない状況にあります。

今回、前期計画の進捗状況を踏まえ、平成 23～26 年度までを計画期間とする特定事業主行動計画（後期計画）を策定し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図り、職員がより一層充実した仕事と子育てを両立させていくことが出来る環境づくりに努めていくこととしました。

この計画の策定に際しては、職員のニーズを反映させるために職員のアンケートを実施しました。職員が、父親として、また母親として仕事と子育てを両立していくことができるよう、子育てに関わっている職員はもとより、職員全員が職場を挙げて支援していくためにこの計画を策定しました。

男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員の皆さん一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、職場単位でお互いに助け合い支えあっていきましょう。

平成 23 年 3 月

福崎町長  
福崎町議会議長  
福崎町教育委員会

## II 行動計画の期間

この後期計画の期間は、平成23年4月1日から平成27年3月31日までの4年間とします。

計画に掲げている数値目標については、最終年度である平成26年度の達成目標としていますが、目標達成状況により適宜必要な見直しを行います。

## III 行動計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため「福崎町特定事業主行動計画策定実施委員会」が適宜、計画の実施状況を把握し必要に応じて対策や計画の見直しを行います。

また、啓発資料の作成やホームページ、公開羅針盤等への掲載等により、職員へ計画内容の周知や情報を提供します。

## IV 職場の現状

### 1 職員構成状況及び勤務状況等

	所属名称	平成23年1月1日現在			平成22年		H18～H22 育児休業取得状況	
		一般職 人員	平均年齢	小学校就 学前の子 のある職 員数	年次休暇取 得平均日数	年間時間外勤 務時間(1人あ たり平均)	取得延人員	期間平均
庁 舎 内	議事事務局	3	43歳 5か月	1	7.0	51		
	総務課	8	44歳 6か月	2	7.1	110	1	1年
	企画財政課	6	38歳 4か月	1	6.5	129		
	出納室	6	40歳 6か月	2	9.6	160	2	1年3か月
	税務課	11	35歳 9か月	2	10.0	109	1	1年
	健康福祉課	12	41歳 11か月	3	9.0	74	3	1年2か月
	住民生活課	12	39歳 6か月	2	7.1	128	1	1年3か月
	下水道課(浄せ含む。)	9	40歳 6か月	1	8.2	65		
	まちづくり課	14	41歳 7か月	3	8.8	132		
	産業課(科せ含む。)	11	42歳 2か月	1	10.4	157		
	学校教育課	5	46歳 3か月		7.5	68		
	社会教育課	4	37歳 6か月		4.8	282		
	水道課	7	44歳 0か月	1	11.0	58		
庁 舎 外	養護老人ホーム	3	47歳 3か月		11.5	28		
	保健センター・支援センター	6	41歳 2か月	1	8.9	41	1	1年3か月
	給食共同調理センター	5	52歳 9か月		15.6	18		
	保育所(子育て)	10	41歳 5か月	2	8.2	78	2	1年1か月
	幼稚園	6	41歳 5か月		13.5	99		
	福崎幼稚園	9	35歳 7か月	1	7.8	84	2	1年11か月
	社会教育施設(文せ、図、工)	7	44歳 3か月	2	5.6	62	2	1年
	派遣	4	42歳 3か月		8.4	70		
		158	41歳 7か月	25	8.8	86	15	1年3か月

\* 特別職、嘱託・臨時職を除く

\* 時間外勤務 最高 504時間 360時間超 5人

## 2 アンケート結果

### ア 対象者 福崎町の一般行政職員全員

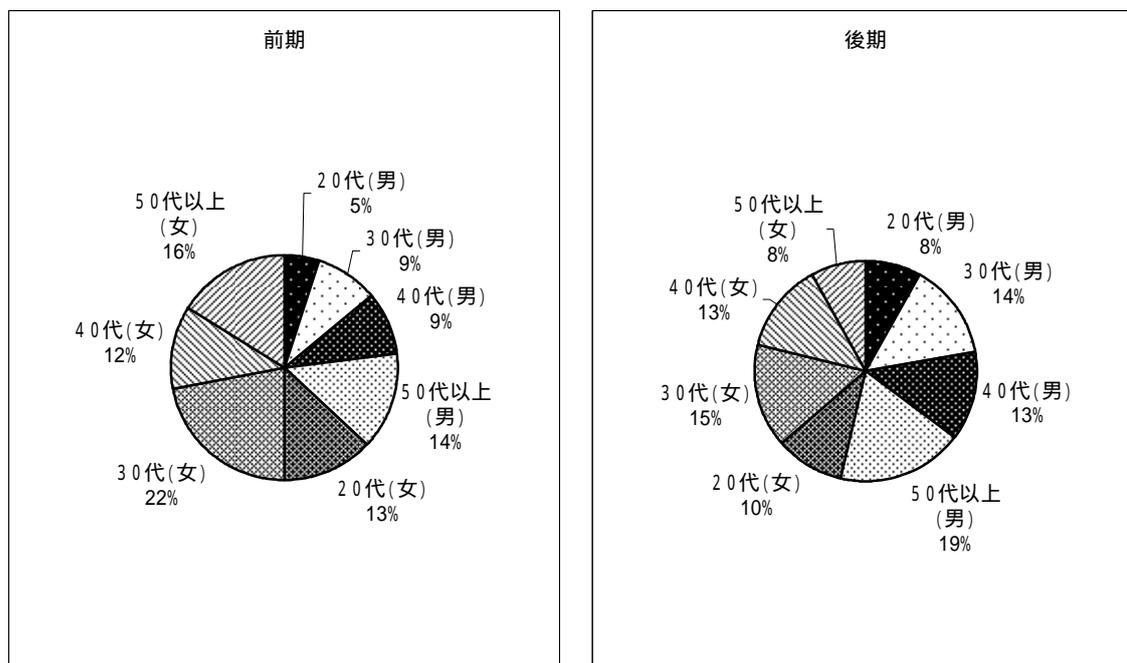
160名（男83名、女77名）中、145名（男77名、女68名）  
回収率 91%（前回より30%増）

### イ アンケート分析（関係グラフを抽出）

アンケートは、「前期計画」策定の際に使用したものに、男性職員の育児休業取得例が未だないことや、育児休業以外の両立支援制度についても利用者が少ないことに関する質問を追加して作成し、平成22年6月に実施しました。

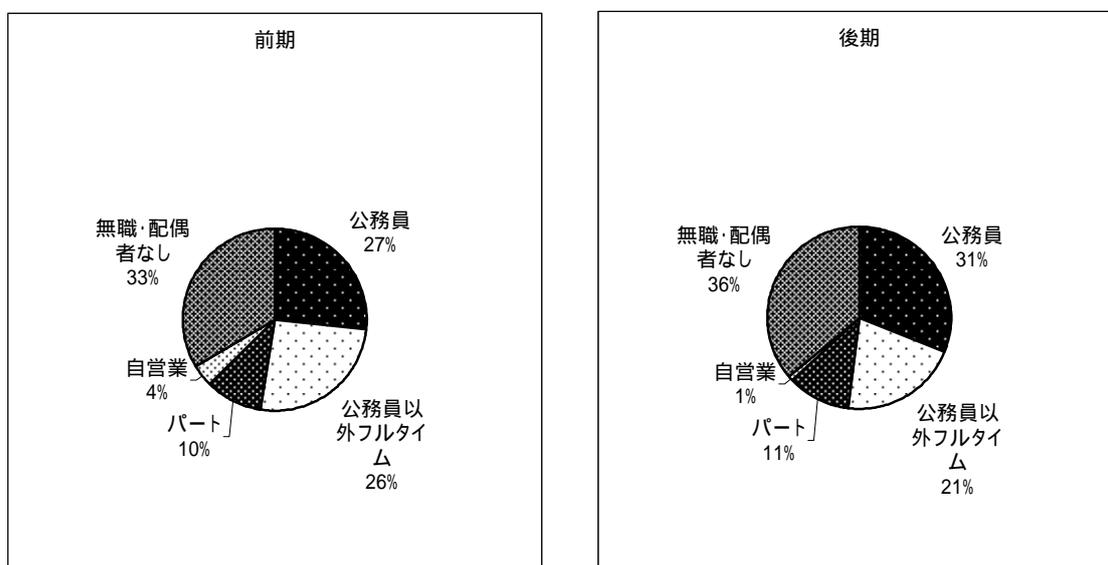
下記は、その主なアンケート結果を抽出しています。なお、全体のアンケートについては別添の資料として掲載しています。

#### 問1. 2 あなたの性別及び年代



・回収方法を、回収箱に投函から総務課に提出へと変更したため、男性の回答率が上がりました。男女・各年代共に平均的に回収することができました。

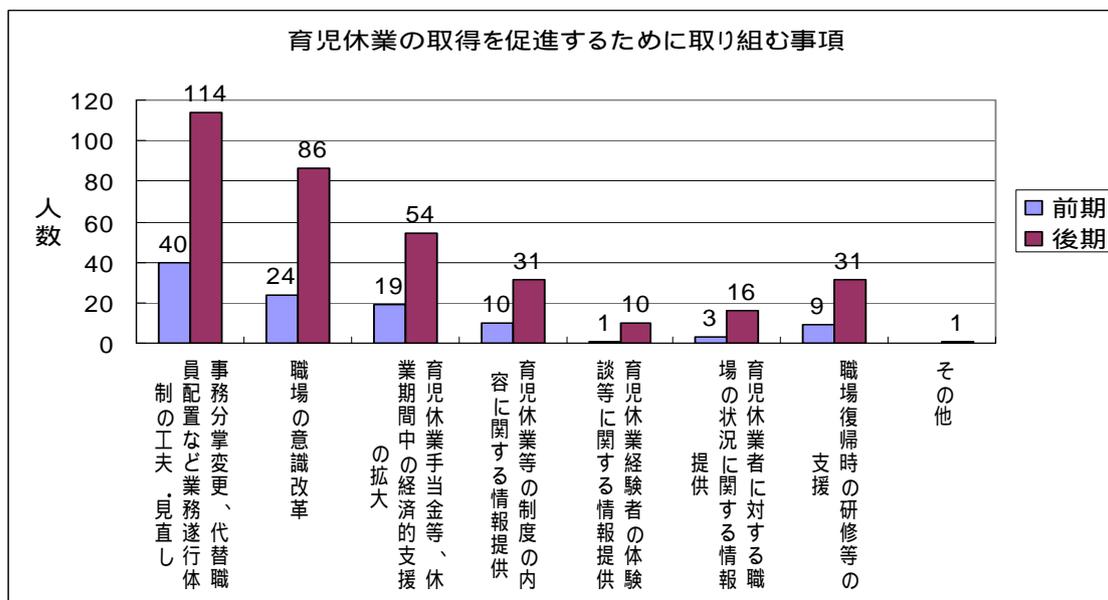
#### 問4 配偶者の就労状況は



・配偶者の9割近くが勤務しています。(配偶者なしの者39人を除く。)

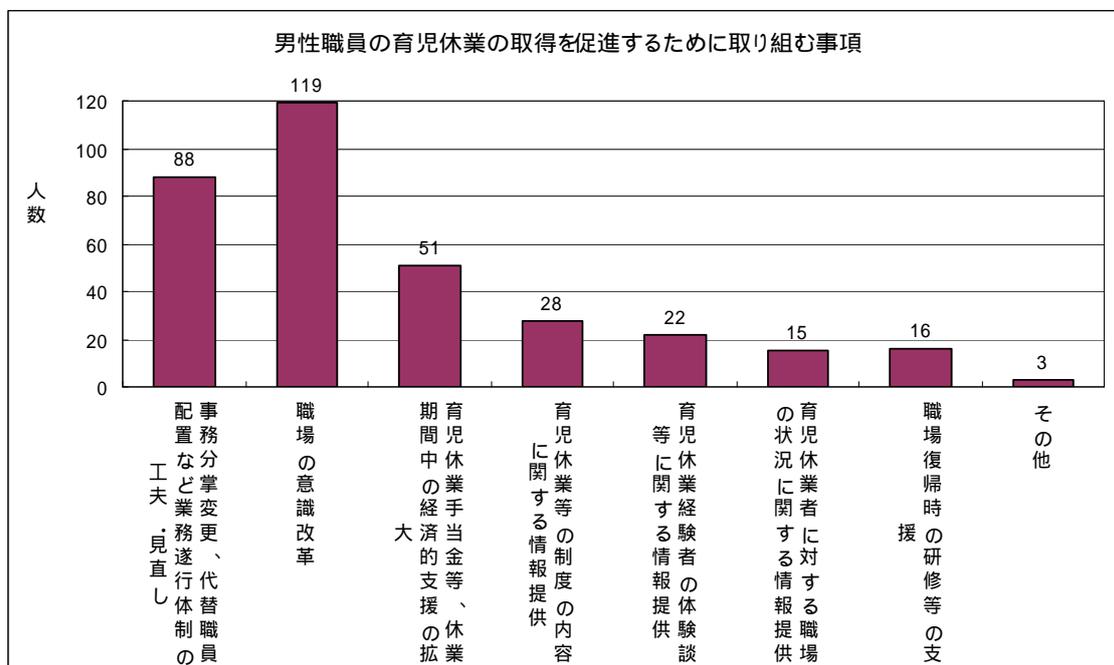
女性の社会進出によるものと思われ、仕事と子育ての両立しやすい環境づくりの必要性がよくうかがえます。

#### 問6 育児休業の取得を促進するために取り組むべき事項は (複数回答可)



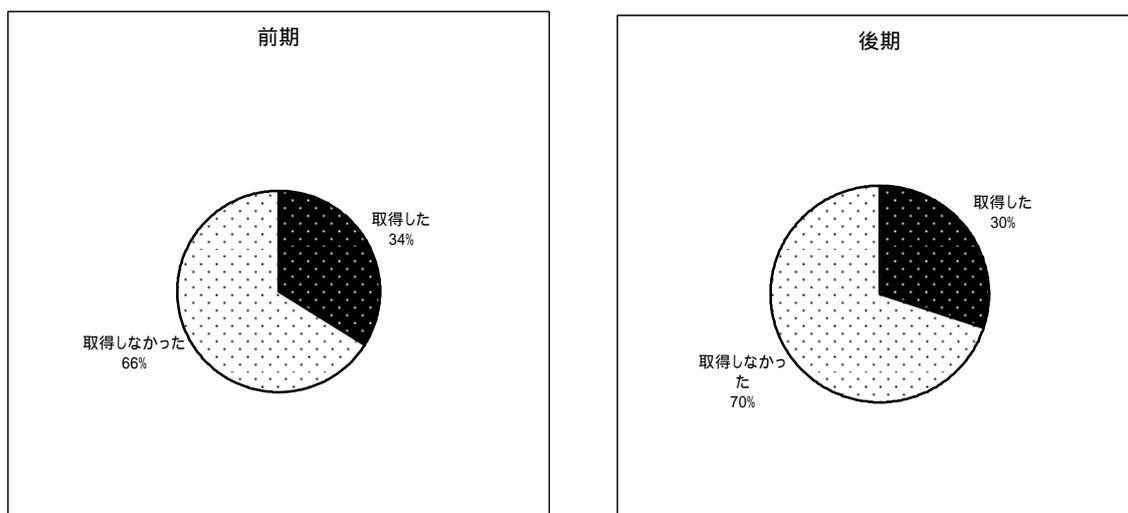
・前期と同じく、育児休業の取得促進は事務分掌変更、代替職配置が多く、次いで職場の意識改革となっています。

**追加** 問7 男性職員による育児休業の取得を促進するために取り組むべき事項は  
(複数回答可)



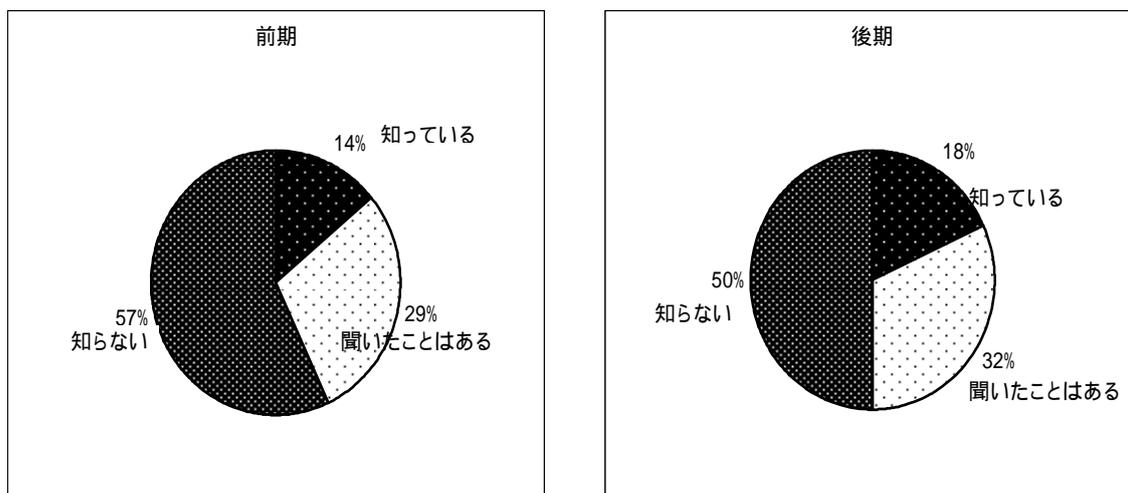
・職場の意識改革が最も多く、「男性による子育て」の考え方が浸透していないように思われます。固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒を見るのは母親の仕事」といった意識）の改革を進めていく必要があります。

問8 あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか



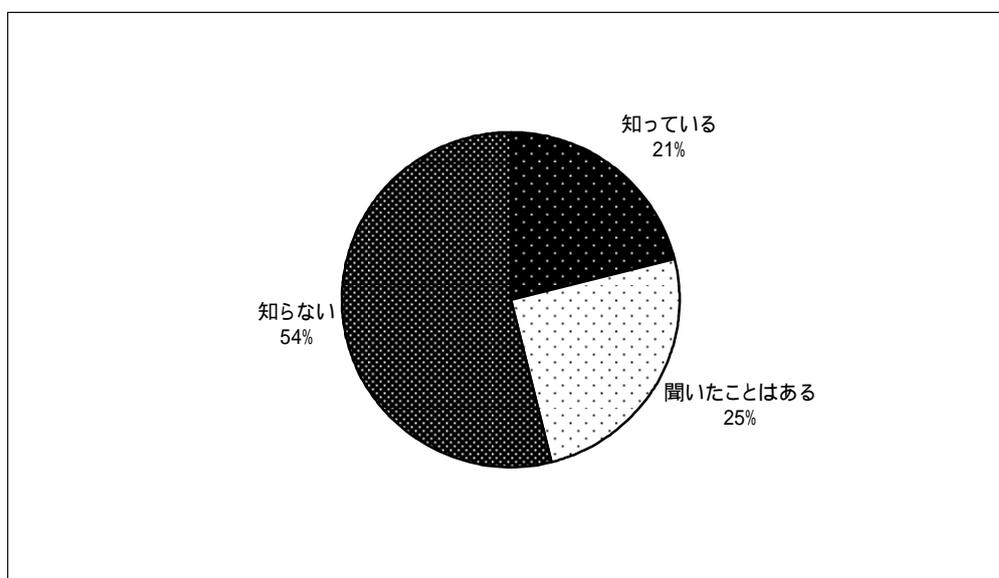
・未だ男性職員による育児休業取得者がいない結果、取得しなかったとの回答が多くなっています。

問 15 育児を行う職員の時間外勤務や深夜勤務を制限する制度を知っていますか

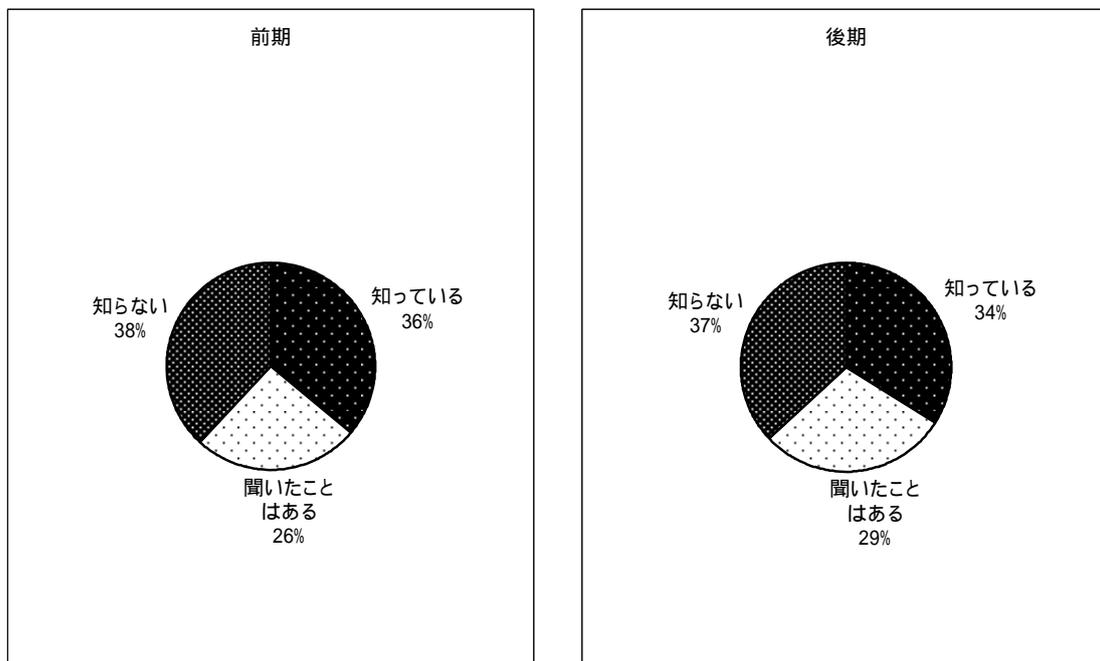


・問 15～問 21 により、育児休業以外の両立支援制度についての認知度は半数程度ありますが、内容を知っている人は少ないことがわかります。

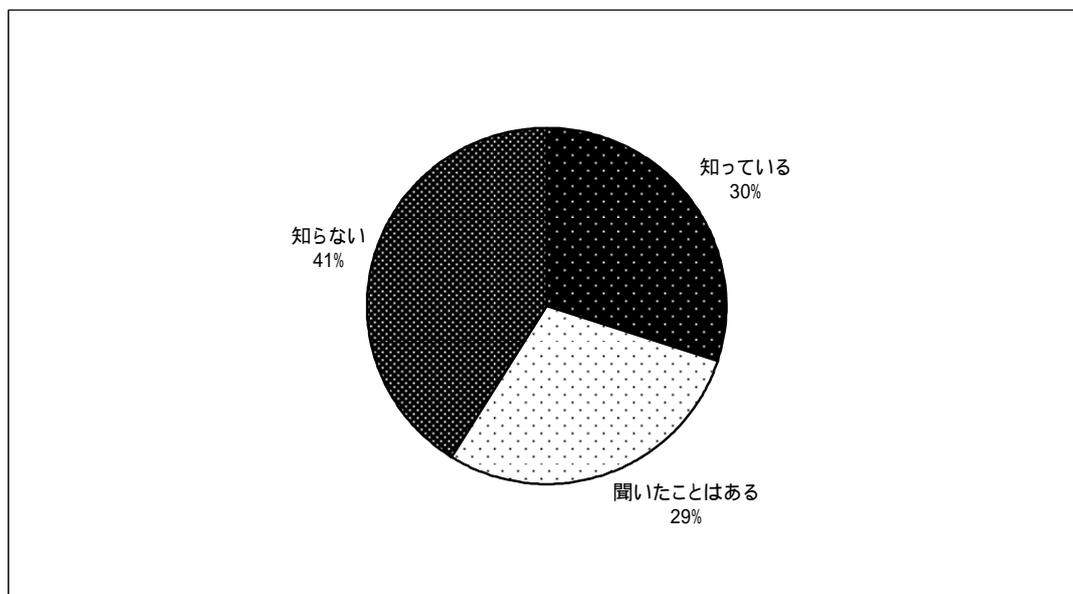
**追加** 問 16 育児を行う職員が保育所や学童保育へ送迎するための早出遅出勤務の制度を知っていますか



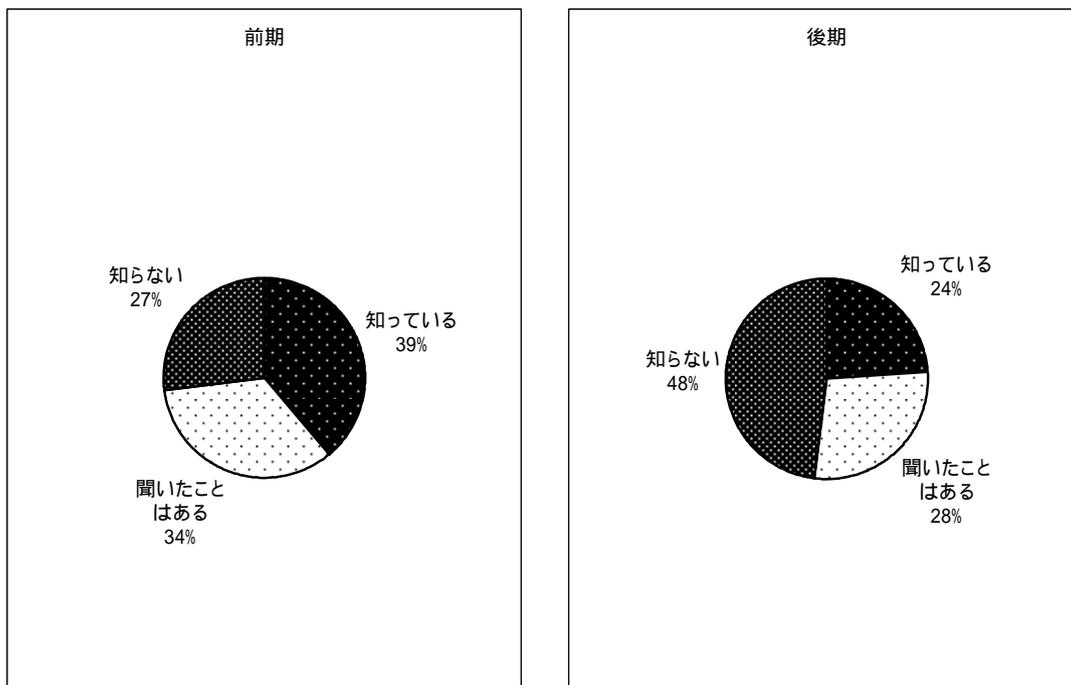
問 17 育児を行う職員が授乳等を行うための特別休暇の制度を知っていますか



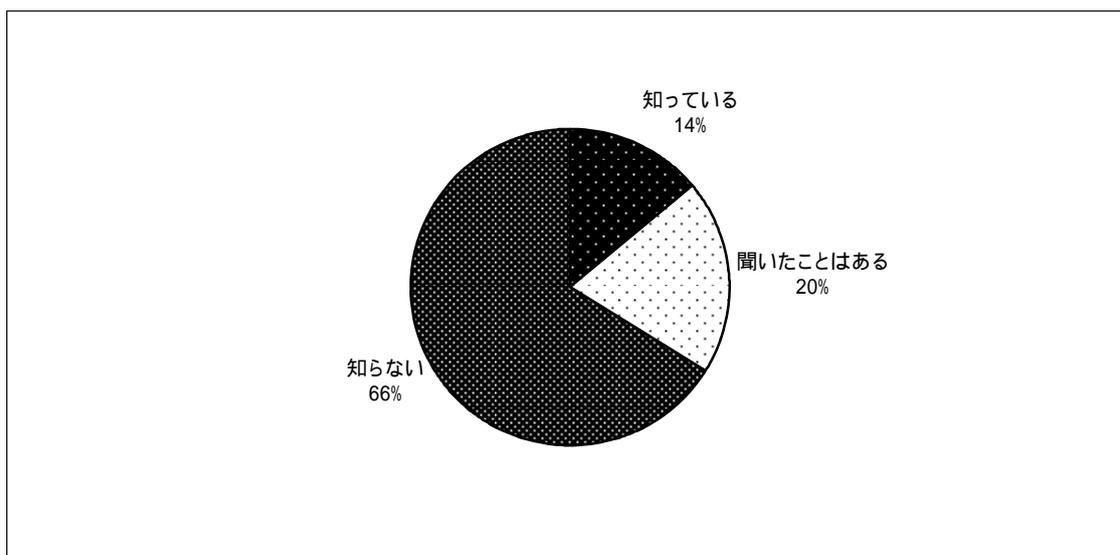
**追加** 問 18 育児を行う職員の子が負傷し、又は疾病にかかった場合、看護するための特別休暇の制度を知っていますか



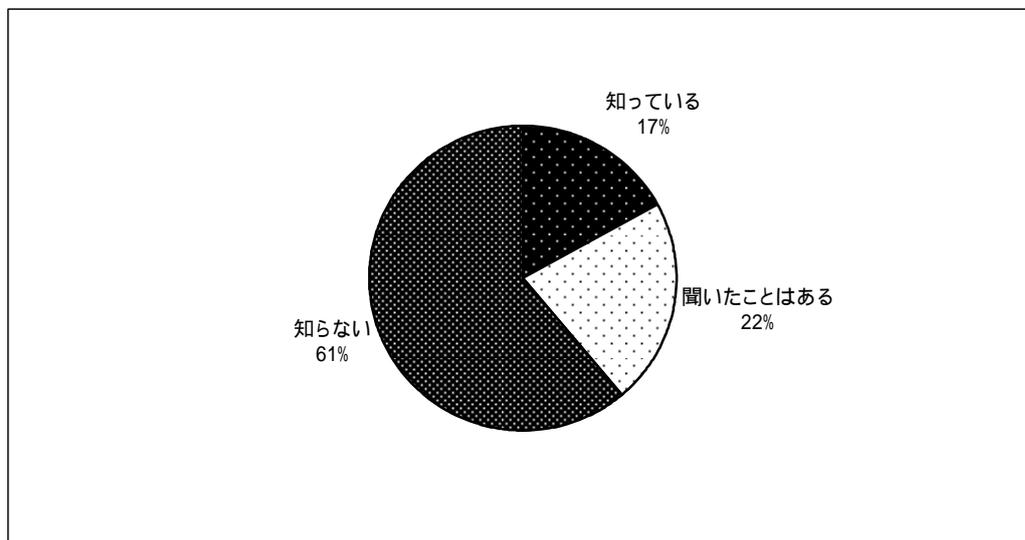
問 19 妻の出産に伴う特別休暇の制度を知っていますか



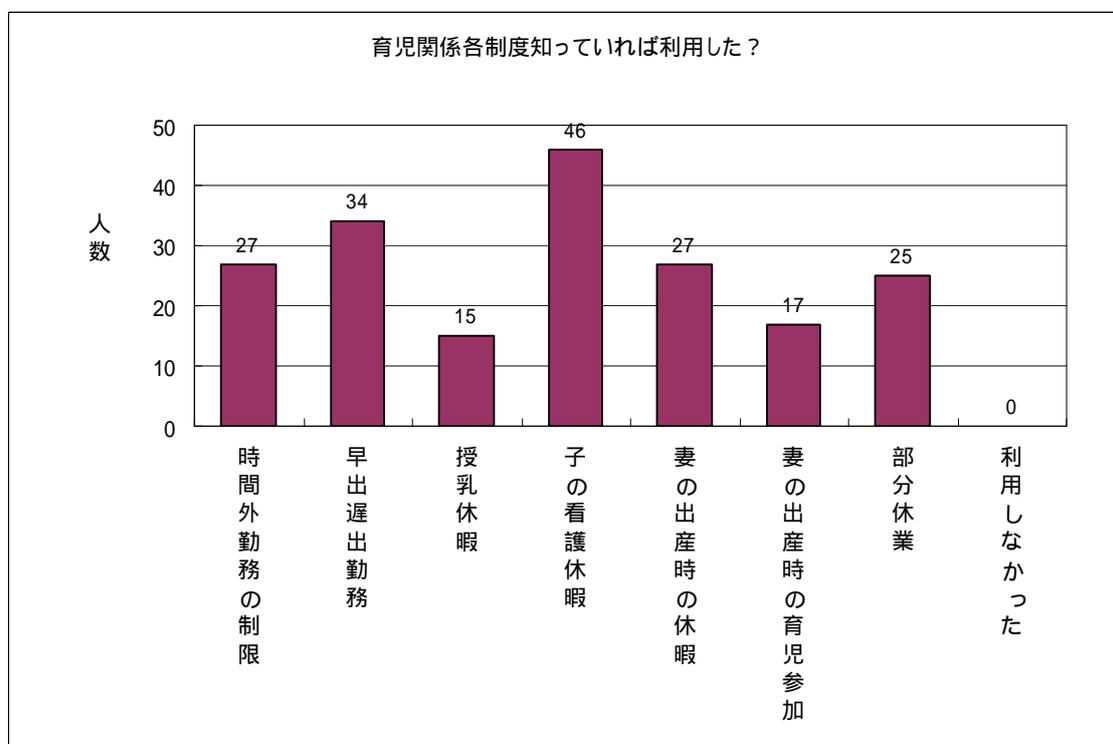
**追加** 問 20 育児を行う職員の妻が出産する場合に、出産前後にその出産にかかる子またはその他の子を養育するための特別休暇の制度を知っていますか



**追加** 問 21 従来の育児休業の他に、働きながら子の養育をするための部分休業の制度を知っていますか

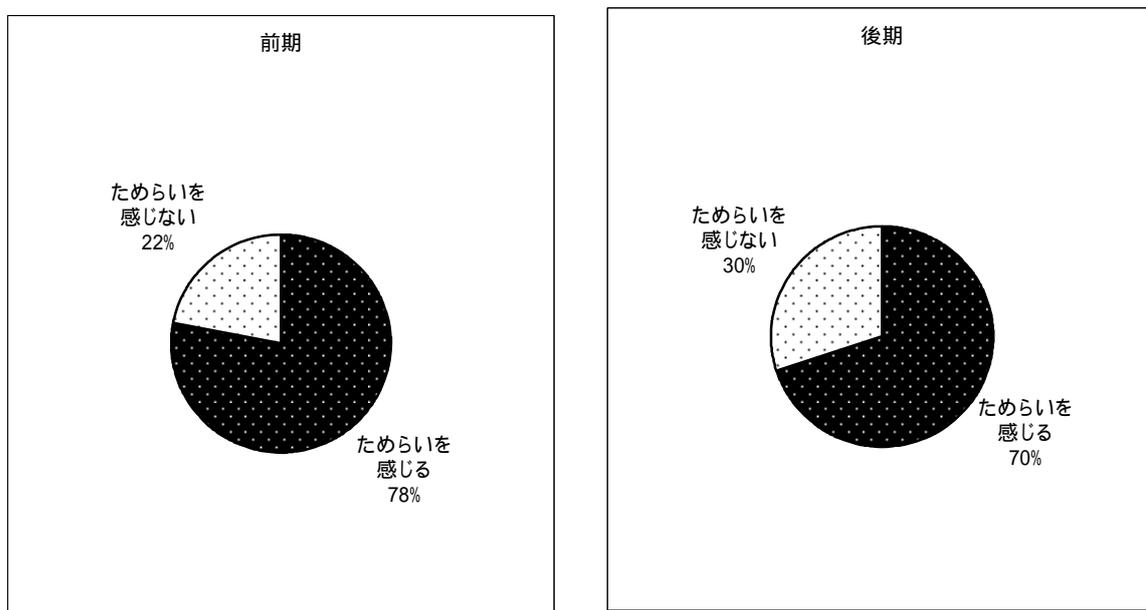


**追加** 問 22 問 15 から問 21 で知っていれば利用したと思う制度はありますか (複数回答可)

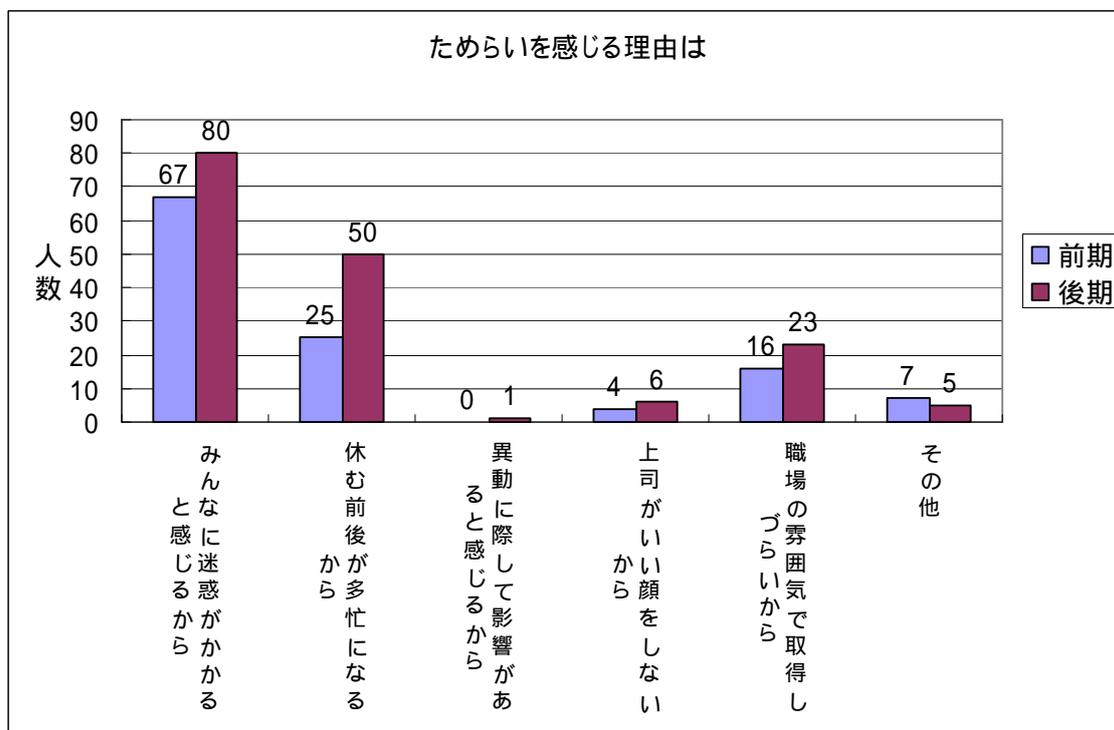


・利用しなかったとの回答はなく、制度を利用したいと思っている職員が多いことがわかります。育児休業以外の両立支援制度について、一層の周知の必要があります。

問 24 年次休暇を取得することにためらいを感じますか

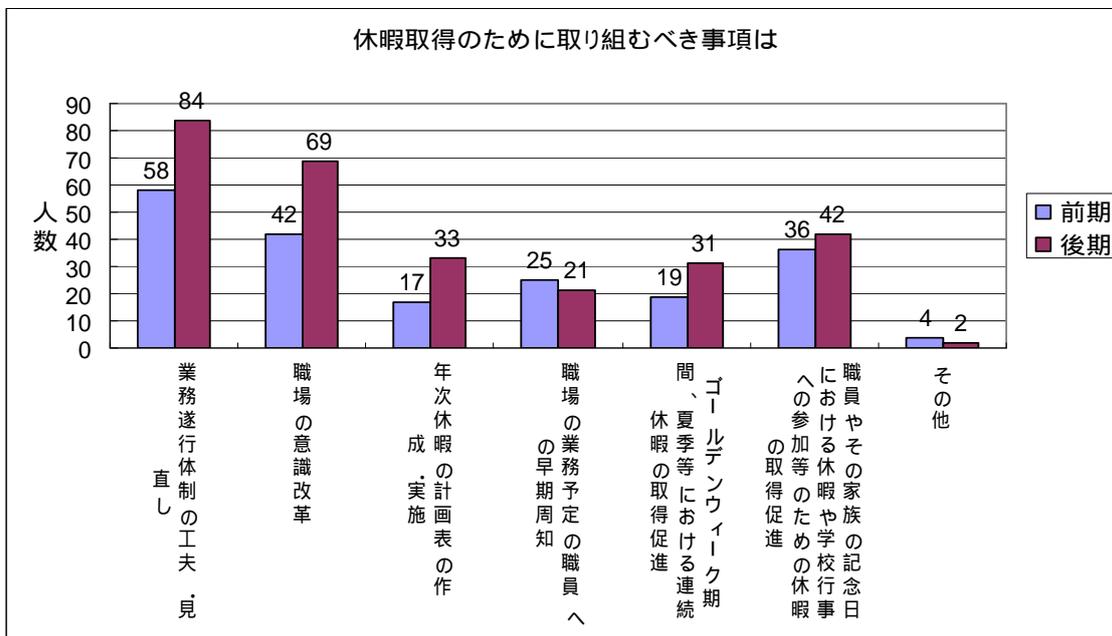


問 25 ためらいを感じる理由は (複数回答可)



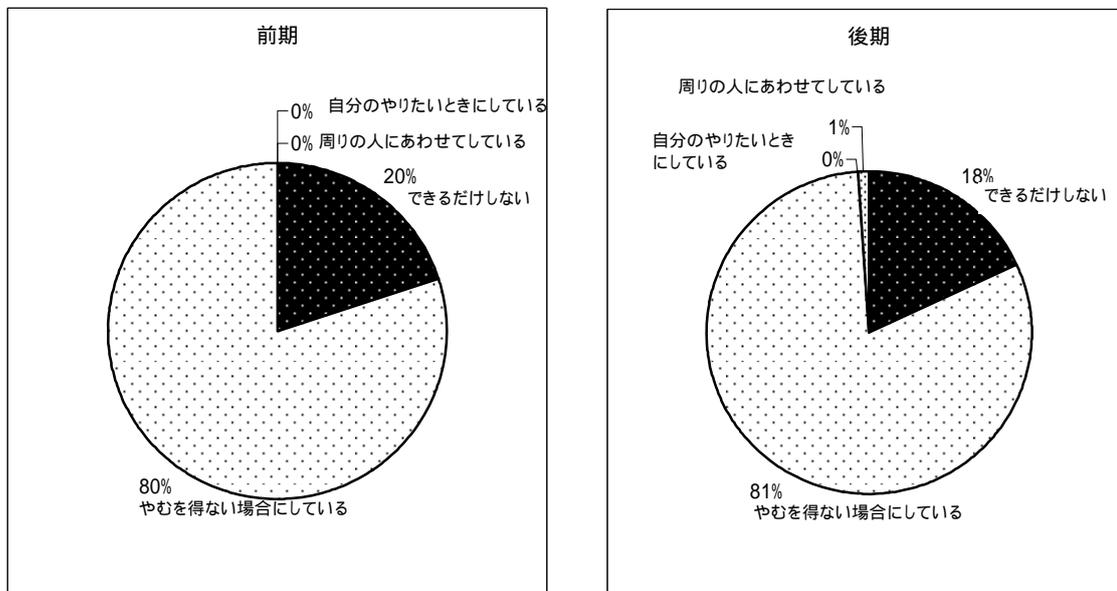
・年次休暇を取得するのにためらいを感じる職員は7割を占め、その主な理由は、「みんなに迷惑がかかるから」「休む前後が多忙になるから」となっています。仕事量が問題であると考えられます。

問 27 休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項は  
(複数回答可)



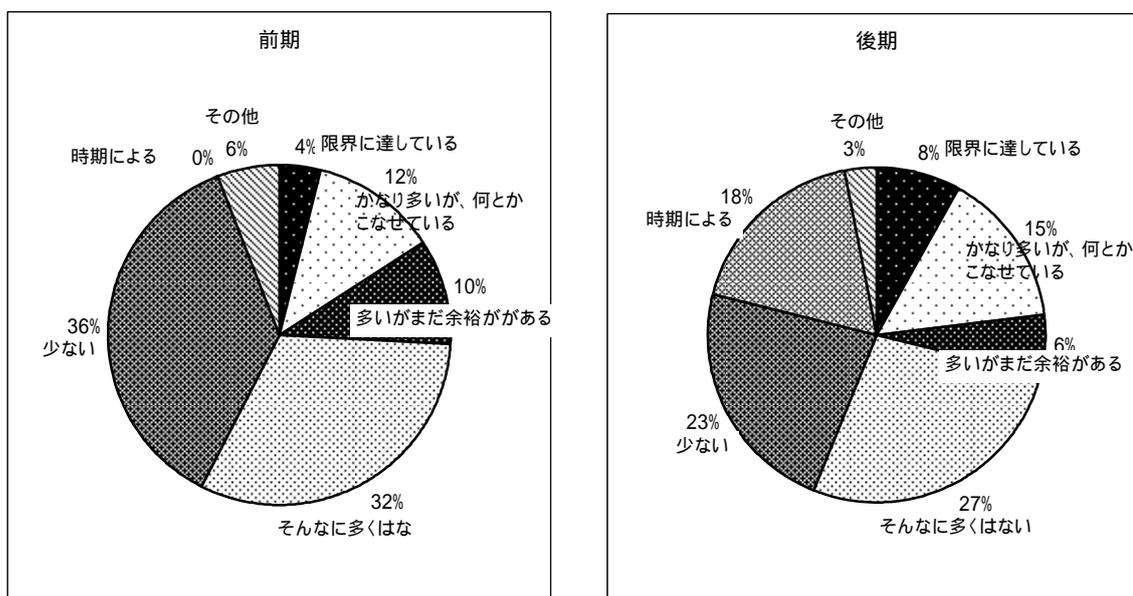
- ・ 前期と同様、「業務遂行体制の見直し」「職場の意識改革」「記念日等の休暇の取得促進」の順に多い結果となっています。

問 28 あなたの時間外勤務についての状況は



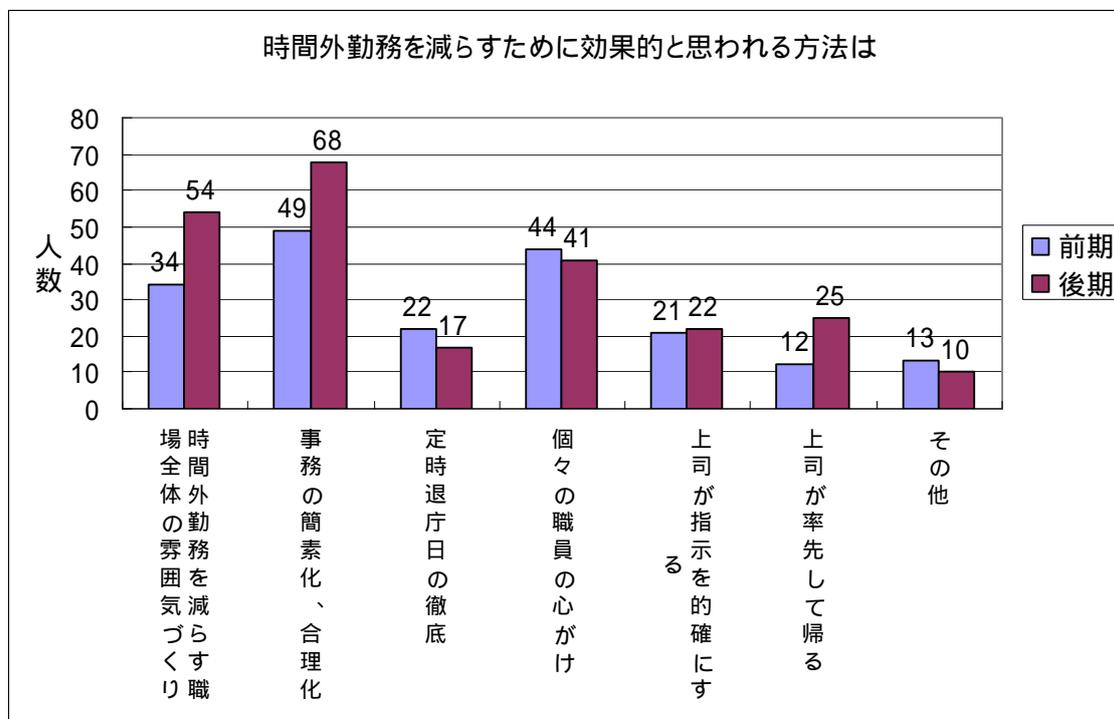
- ・ 「仕事の状況によりやむを得ずしている」「できるだけ時間外勤務はしない」との意見がほとんどです。職員は、時間外勤務をしない意識を持つことができます。

問 29 あなたの時間外勤務の量は



・限界に達している職員が12人あり、そのおよそ8割が30代40代の子育て世代となっています。

問 30 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法は（複数回答可）



・時間外勤務を減らすための方法については、「事務の簡素化・合理化」「職場の雰囲気作り」の順に多い結果となっています。

## V 行動計画の具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### ア 妊娠中及び出産後における配慮

・対象者には、「両立支援制度一覧」を配布し、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度について周知徹底を図ります。

・所属長は、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います。

また、3歳に満たない子のある職員からその子を養育するために申し出があった場合には、原則時間外勤務を命じないこととし、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員から申し出があった場合には原則深夜勤務を命じず、また時間外勤務の制限に配慮します。

・総務課人事係を仕事と子育ての両立についての情報提供を行う相談窓口として、必要に応じて個別に相談・説明を行います。

#### イ 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

・任命権者は、父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産前後の配偶者を支援するために、妻の産前産後休暇の期間において、子育てに関する特別休暇（配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加のための休暇）や年次休暇の取得により、連続5日以上 の休暇が取得できるよう、その周知・啓発に努めます。

#### ウ 子の看護休暇の取得促進

・任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看護及び通院等の世話に対する「子の看護休暇」を周知し、所属長は、対象職員に対し休暇の取得促進に努めます。

#### エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

・育児休業及び育児短時間勤務・部分休業制度について、「両立支援制度一覧」を公開羅針盤等に掲載し、当該制度の周知を図ります。育児短時間勤務・部分休業

制度について、その認識率の向上に努めます。

また、職員の配偶者が専業主婦（夫）の場合や、育児休業中であっても育児休業等が活用できるようになるなど、制度が拡充されたことを周知し、特に男性職員の育児休業取得促進に努めます。

- ・ 育児休業及び育児短時間勤務・部分休業制度について、その取得には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について、管理職に認識させ、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を容易とするよう環境整備に努めます。

- ・ 育児休業の取得に際し、課内の人員配置等により育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、臨時職員の任用等により適切な代替要員を確保します。また、育児短時間勤務・部分休業についても、業務分担の配慮を行うと共に、必要に応じアルバイトを採用することで、育児休業等の取得の促進を図ります。

#### **オ 時間外勤務の縮減**

- ・ 3歳に満たない子のある職員からその子を養育するために申し出があった場合には、原則時間外勤務を命じないこと、及び小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員から申し出があった場合は原則深夜勤務を命じず、また時間外勤務を制限する制度について、公開羅針盤等を利用し当該制度の周知を図ることにより取得促進に努めます。

- ・ 引き続き毎週水曜日を「ノー残業デー」と位置づけていき、時間外施設予約の制限をするなど、時間外勤務の縮減に努めます。所属長に対し、当該制度の徹底を促すことにより、子どもとのふれあい時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

- ・ 所属長の指揮のもと、職員一人一人が過去の慣例にとらわれず、定例・恒常的な業務は出来る限りマニュアル化を図り、業務の効率的な遂行を心掛け、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努めます。

- ・ 業務の削減、合理化のため、新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう努めます。

- ・職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛け、日頃の仕事において、時間外勤務を縮減するよう意識します。
- ・勤務終了後には、周りの職員と声を掛け合って退庁します。（「さあ、おこうか！」運動の実施）
- ・18：50に音楽を流し、職員が退庁しやすい雰囲気をつくります。（ただし、水曜日は除く。）

## **カ 年次有給休暇の取得促進**

- ・各課において、四半期ごと（夏季休暇期間を含む）に「年次有給休暇の使用計画表」を作成し、月に1日程度は、計画的に休暇を取得できるようその取得に心掛けます。
- ・ゴールデンウィーク期間前後や夏期休暇時に年次休暇を併用した連続休暇の取得促進につき、所属長に対し周知を図り、職員の活力を図るとともに、子どもとのふれあい時間を増し、職業生活と家庭生活の両立を支援します。
- ・子どもの入学・卒業及び参観日、また、春休み、冬休み等における年次有給休暇の取得を促進することにより職業生活と家庭生活の両立を支援します。
- ・月曜日又は金曜日を土曜日及び日曜日と組み合わせて年次有給休暇・夏期休暇を取得するハッピーマンデー・ハッピーフライデー制度を創設することにより、職員の活力を図るとともに、子どもとのふれあい時間を増し、職業生活と家庭生活の両立を支援します。
- ・子どもや職員の誕生日、結婚記念日等を家族の記念日と設定し、年次有給休暇の取得を促進することにより、家族の絆を深め、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

## **2 その他の次世代育成支援対策に関する事項**

### **ア 子育てバリアフリーを促進するために**

- ・施設利用者等の実情を勘案して、公共施設の改築等の機会には授乳室やベビー

ベッドの設置を行います。

・子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーに努めます。

#### イ 子ども・子育てに関する地域活動等に貢献するために

・子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気づくりに心掛けます。

#### ウ 子どもと触れ合う機会を充実させるために

・職員のレクリエーション活動（互助会活動）の実施にあたっては、子どもを含めた家族が参加できるよう取り組みます。

## VI 計画の目標

この計画のV行動計画の具体的な内容に積極的に取り組むため、次に掲げる目標を定め、子育てと仕事の両立支援や働き方の見直しなど、次世代支援策を推進します。

数値目標（達成年度 平成26年度）	
育児休業等の取得率 (男性職員の育児参加のための休暇・子の看護休暇を含む)	男性 0%→50% 女性 100%→100%
各職員の1年間の時間外勤務時間数の上限	360時間を越える人 5人→0人
各職員の1年間の年次休暇の取得	8.8日→12日

## 福崎町特定事業主行動計画策定実施委員会設置要綱

### (設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第5条及び第19条に基づき、本町における特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の円滑な実施を図るため、福崎町特定事業主行動計画策定実施委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

### (検討事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項の検討等を行うものとする。

- (1) 行動計画の策定に関する事項
- (2) 行動計画に定める措置の実施に関する事項
- (3) 行動計画の変更に関する事項

### (組織)

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって構成する。

2 委員長は総務課長、副委員長は学校教育課長をもって充てる。

3 委員は、議会事務局、企画財政課、学校教育課から選出された各1名、職員組合から選出された5名をもって充てる。

4 委員会は、必要に応じて、一部の委員のみにより開催することができる。

### (委員長の職務)

第4条 委員長は、委員会の会務を総理し、これを代表する。

2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

### (委員会の開催)

第5条 委員会は、必要に応じ委員長が招集し、委員長が議長となり議事の進行及び整理をする。

### (事務局)

第6条 委員会の事務は、総務課において処理する。

### (雑則)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関して必要な事項は、委員長が委員会に諮って別に定める。

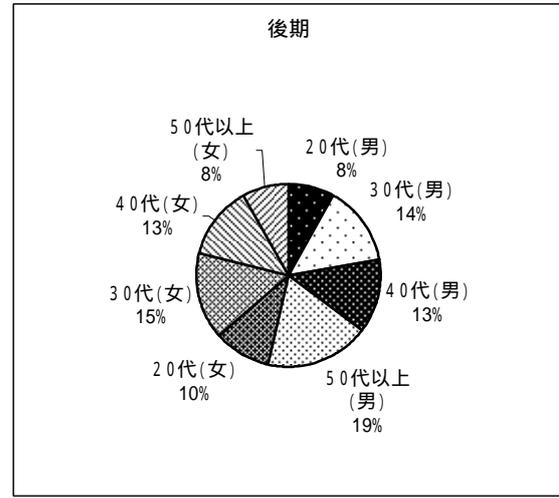
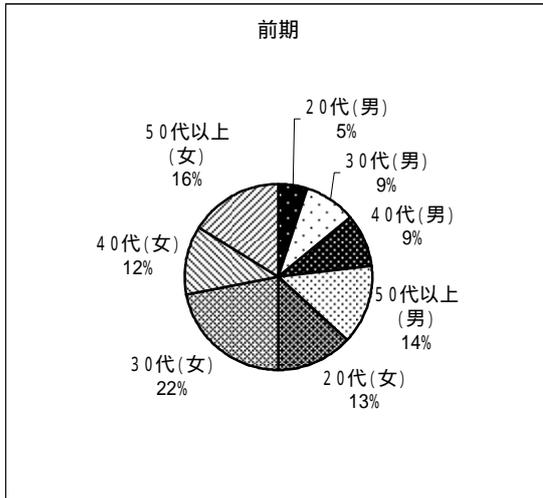
### 附 則

この訓令は、平成17年9月1日から施行する。

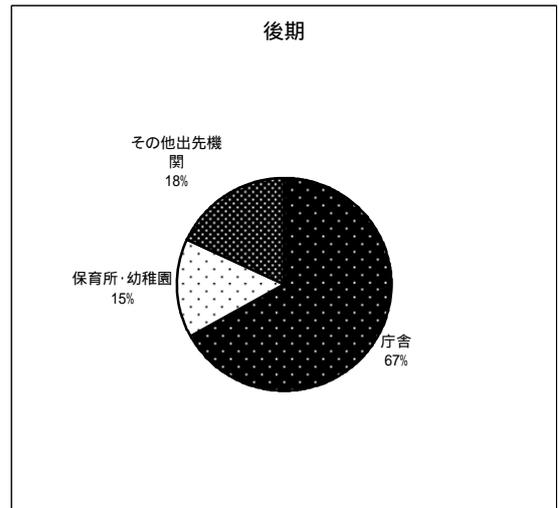
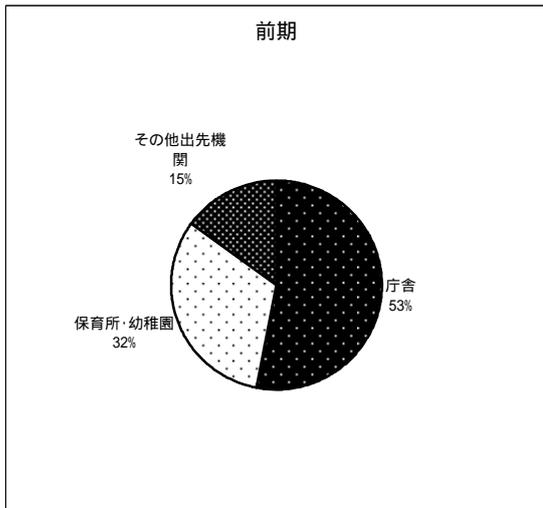
### 第1次改正附則

この訓令は、平成19年4月1日から施行する。

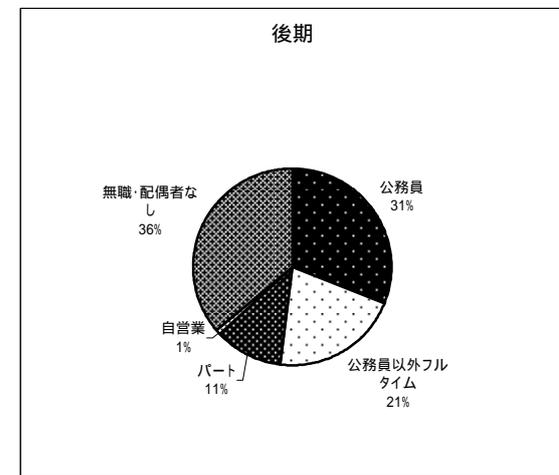
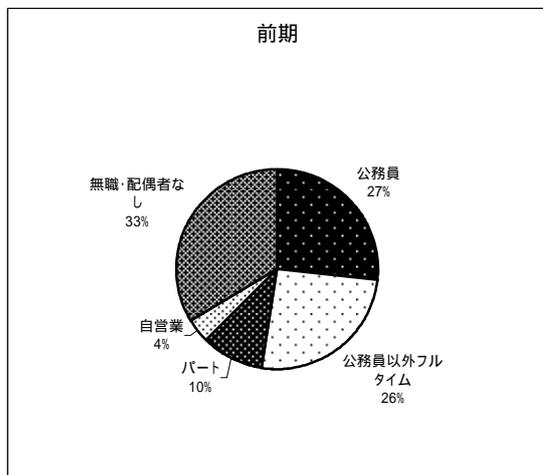
資料 **特定事業主行動計画アンケート集計**  
 問1.2 あなたの性別及び年代



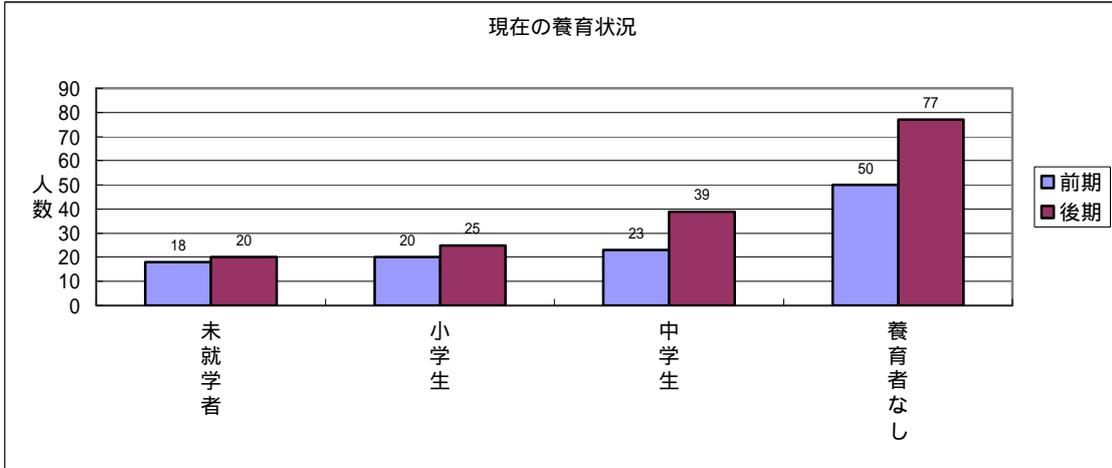
問3 あなたの勤務地は



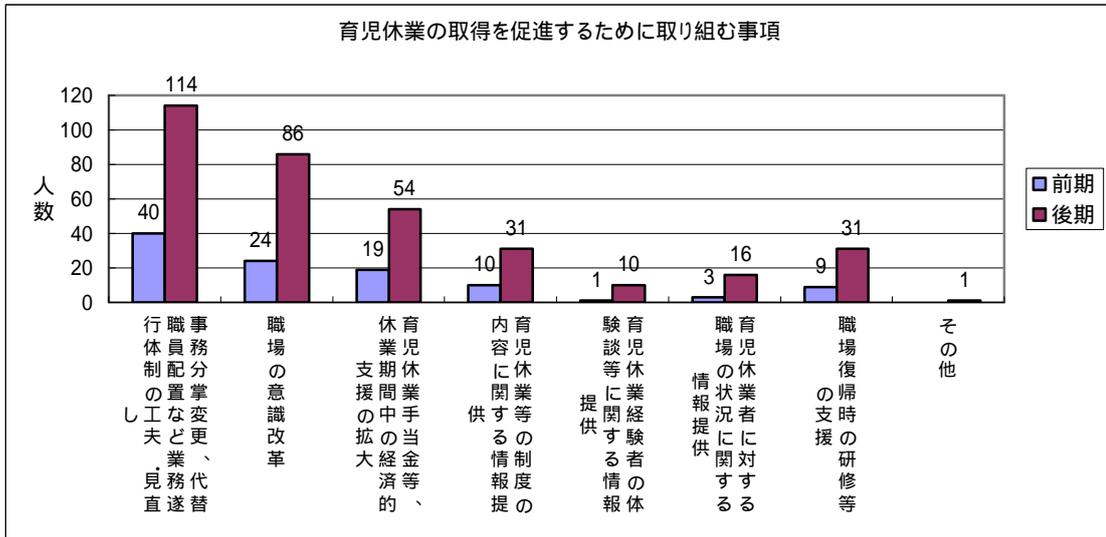
問4 配偶者の就労状況は



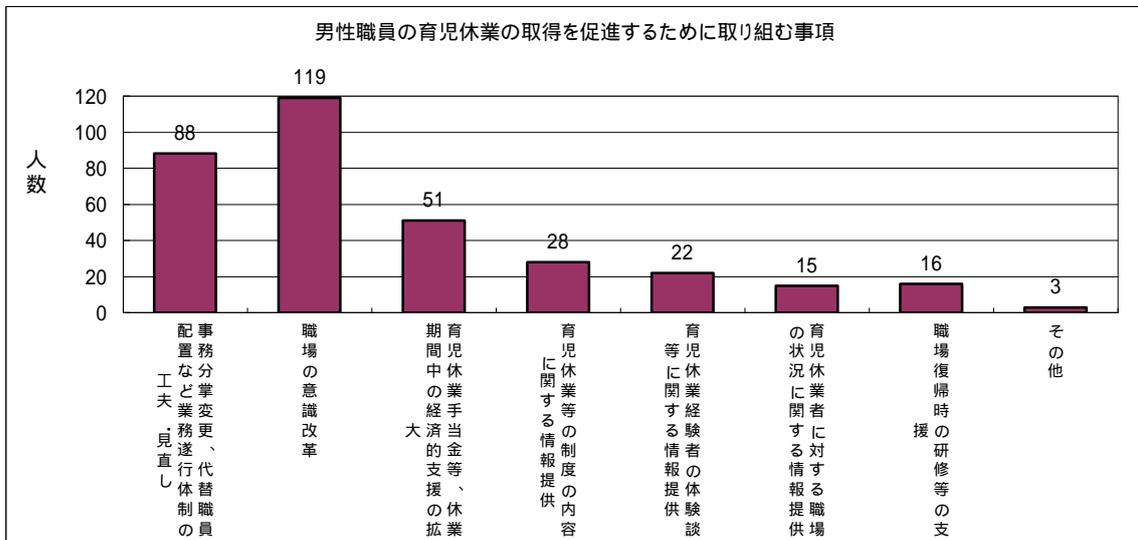
問5 現在の養育状況 (複数回答可)



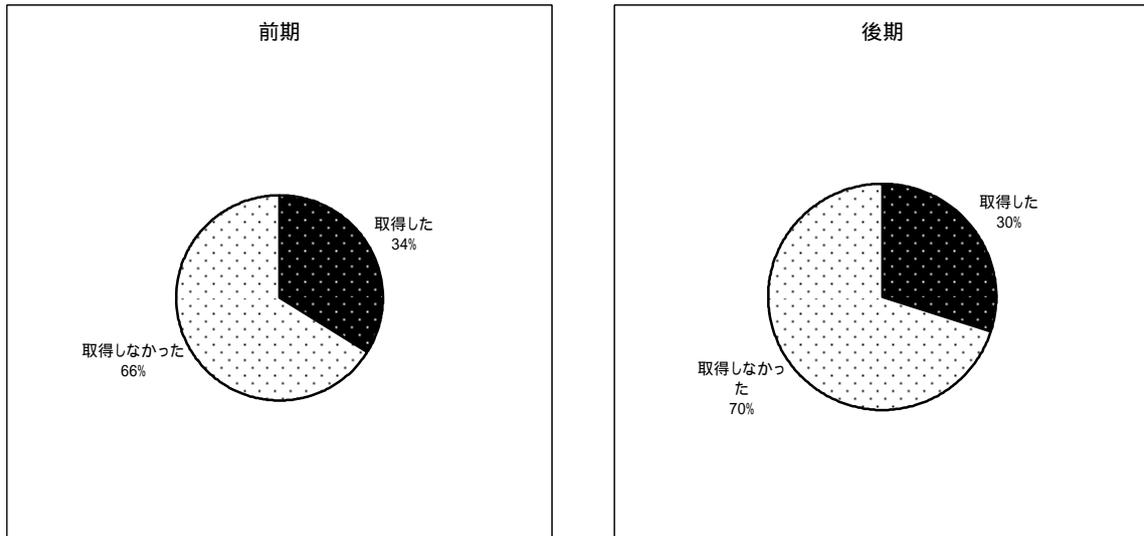
問6 育児休業の取得を促進するために取り組むべき事項は (複数回答可)



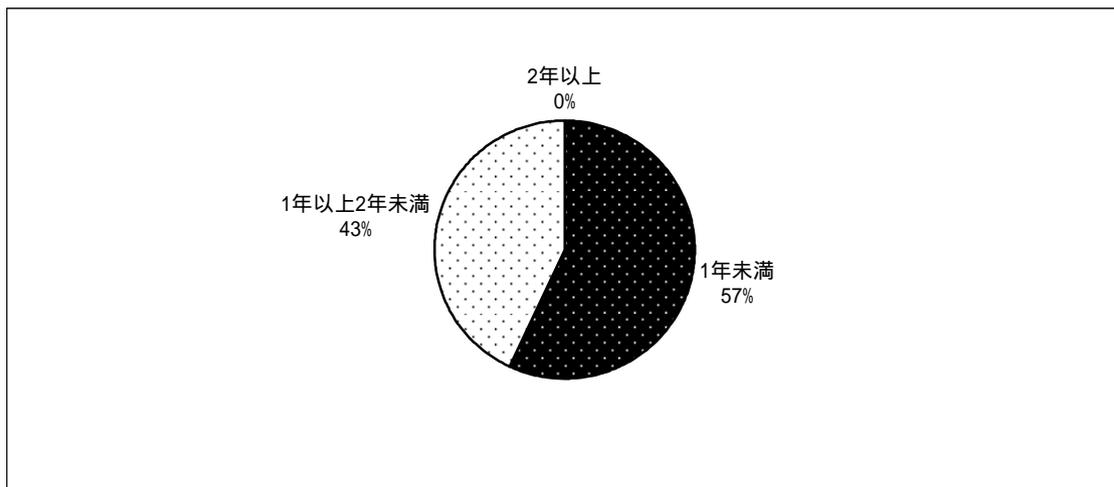
問7 男性職員による育児休業の取得を促進するために取り組むべき事項は (複数回答可)



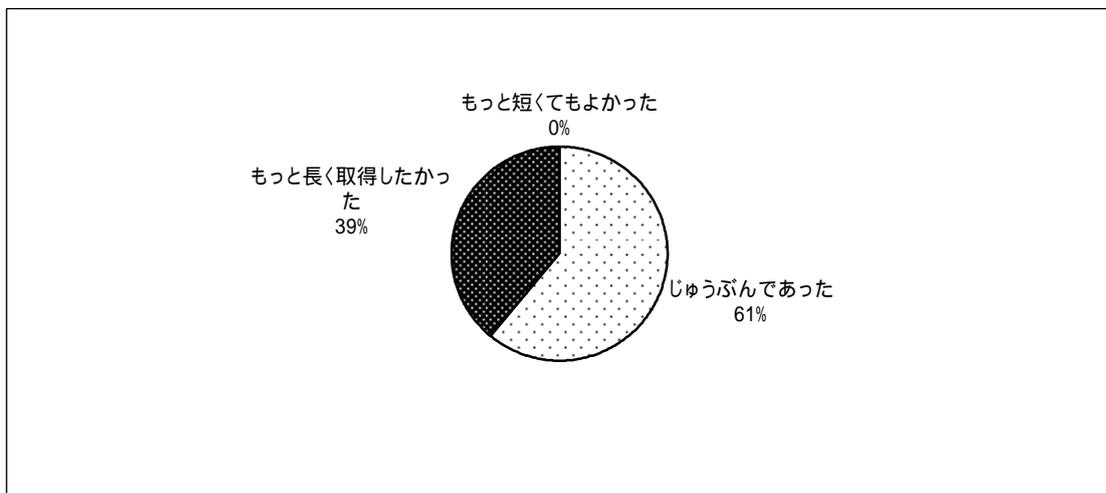
問8 あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。



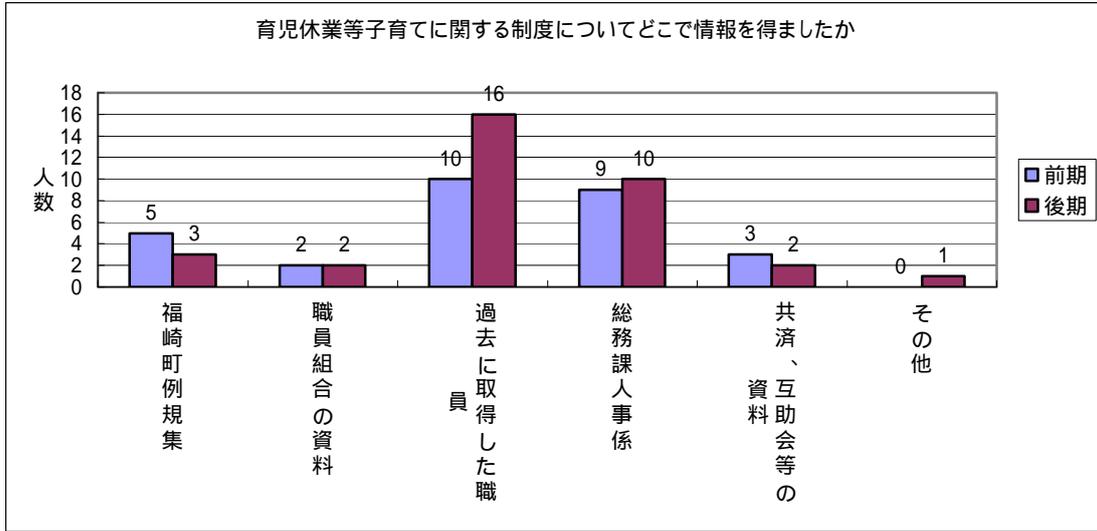
問9 育児休業の取得期間は、



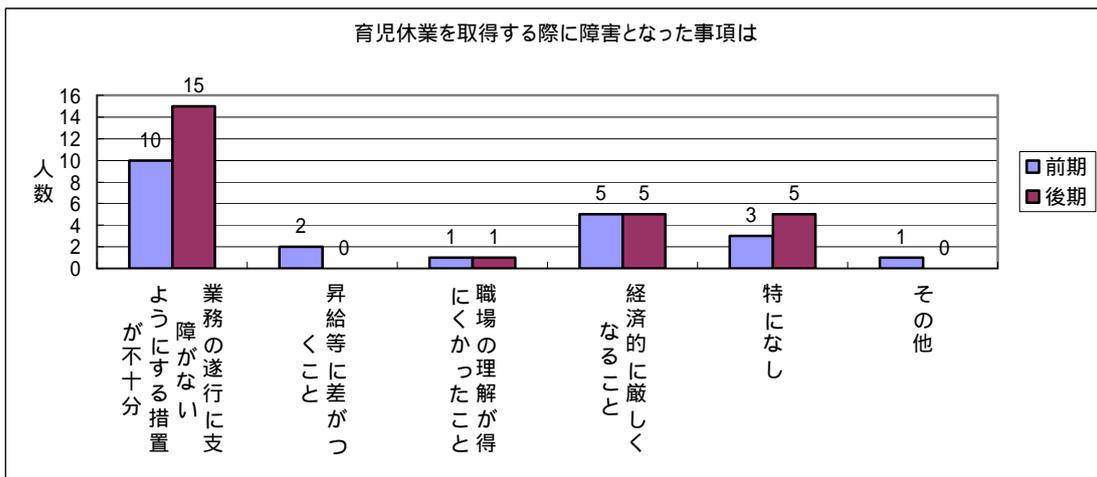
問10 育児休業の取得期間は満足でしたか。



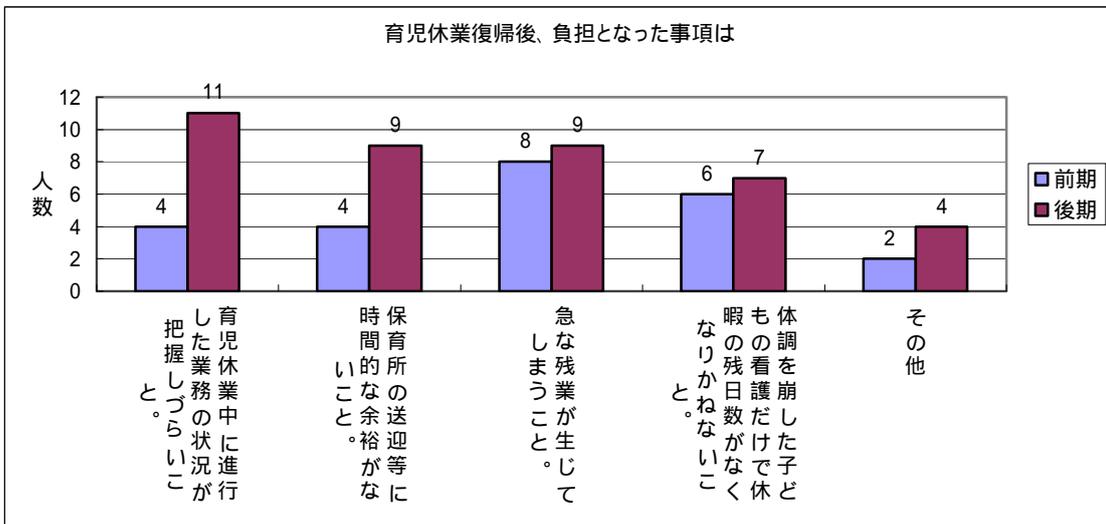
問11 育児休業等子育てに関する制度についてどこで情報を得ましたか (複数回答 可)



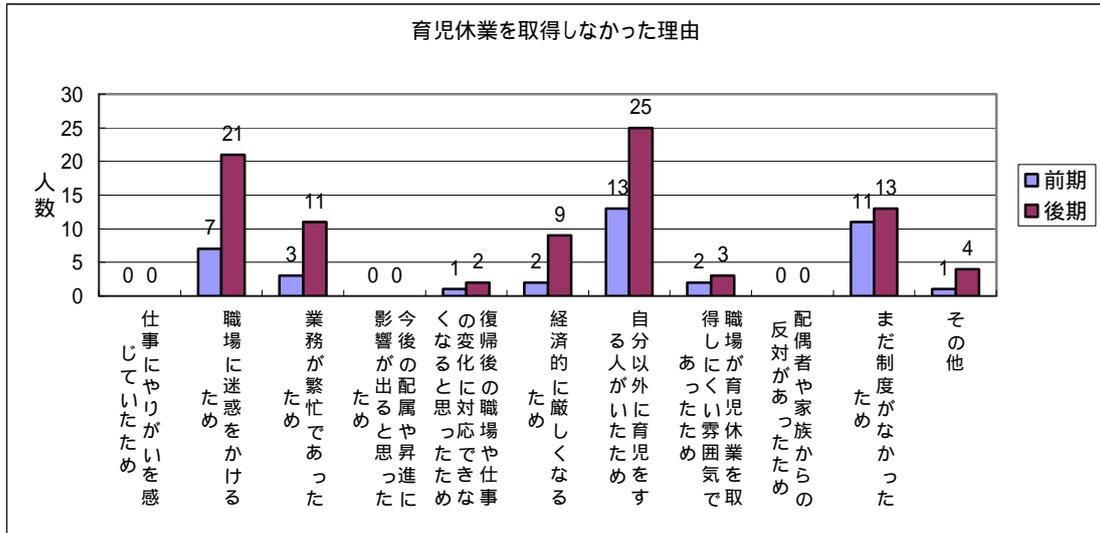
問12 育児休業を取得する際に障害となった事項は (複数回答 可)



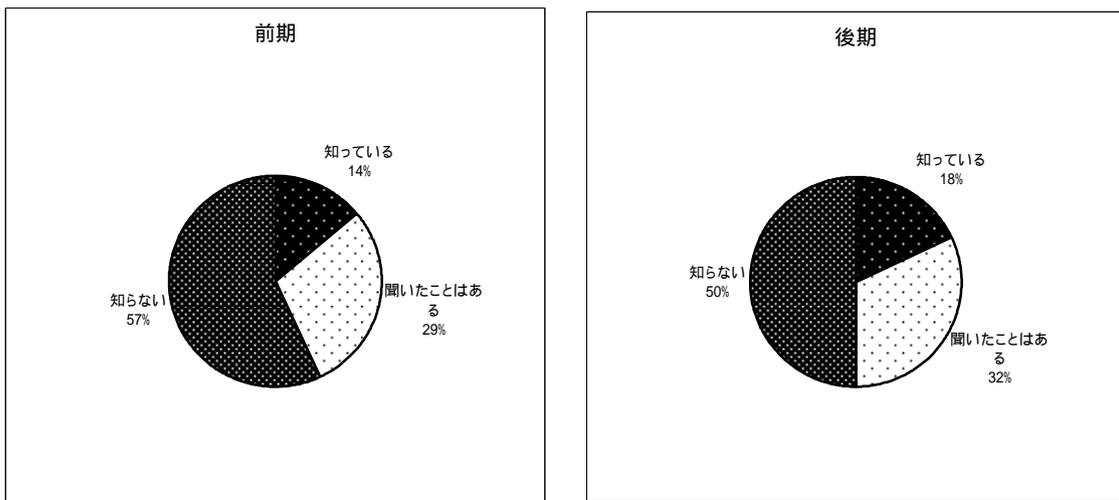
問13 育児休業復帰後、負担となった事項は (複数回答 可)



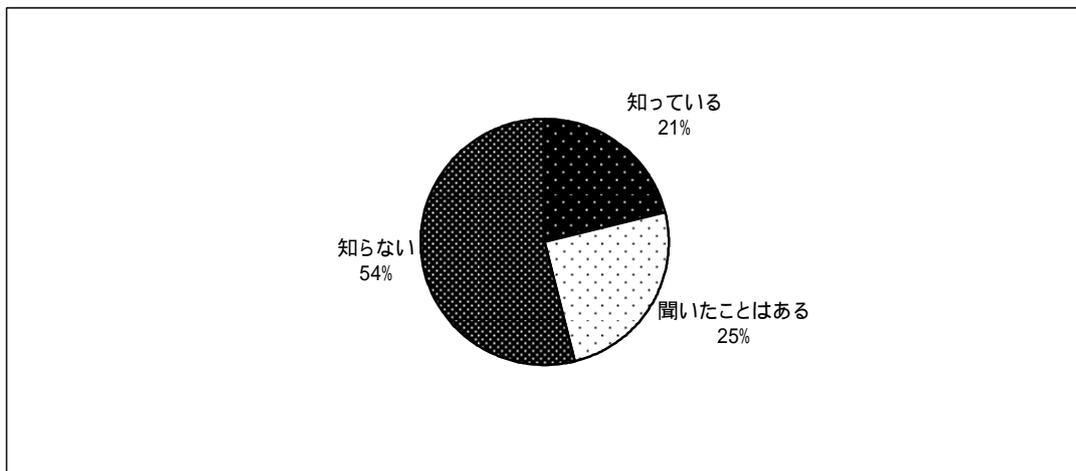
問14 育児休業を取得しなかった理由は（複数回答可）



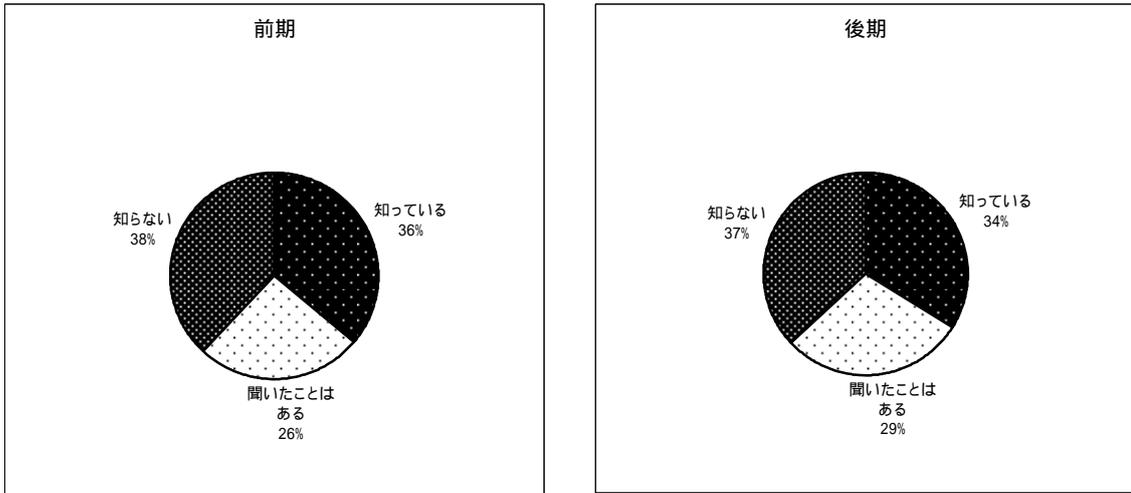
問15 育児を行う職員の時間外勤務や深夜勤務を制限する制度を知っていますか



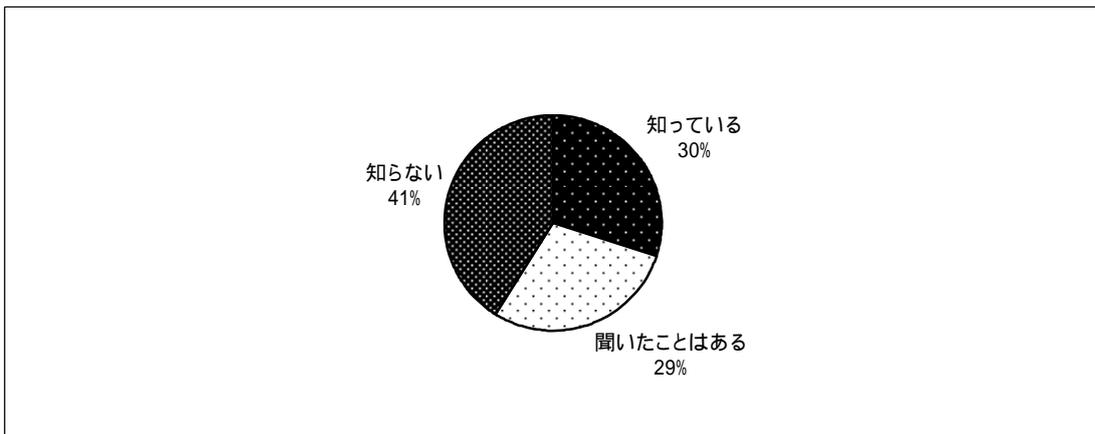
問16 育児を行う職員が保育所や学童保育へ送迎するための早出遅出勤務の制度を知っていますか



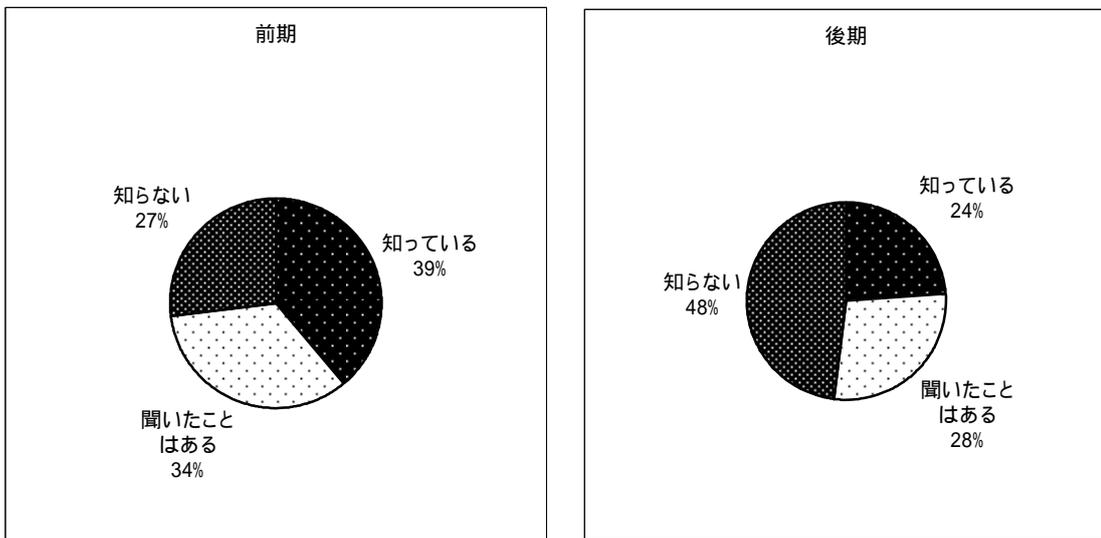
問17 育児を行う職員が授乳等を行うための特別休暇の制度を知っていますか



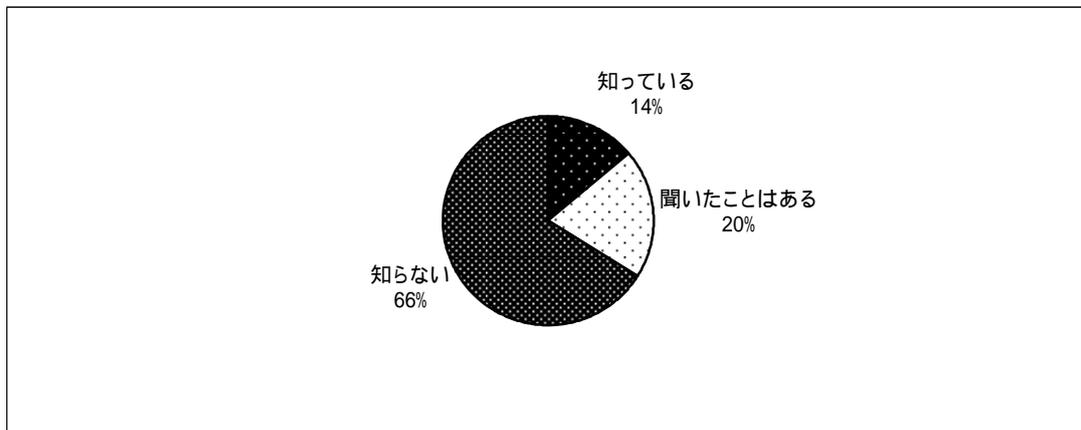
問18 育児を行う職員の子が負傷し、又は疾病にかかった場合、看護するための特別休暇の制度を知っていますか



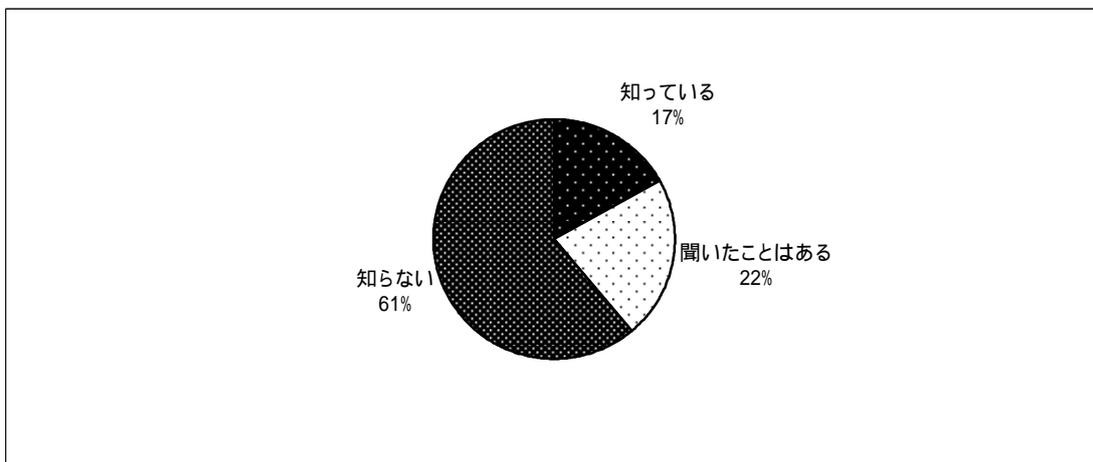
問19 妻の出産に伴う特別休暇の制度を知っていますか



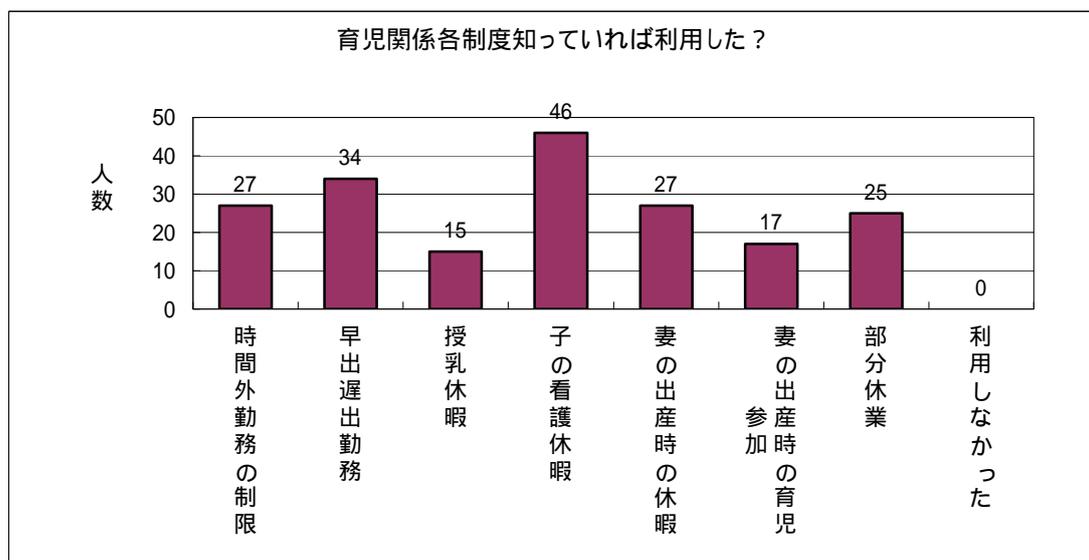
問20 育児を行う職員の妻が出産する場合に、出産前後にその出産にかかる子またはその他の子を養育するための特別休暇の制度を知っていますか



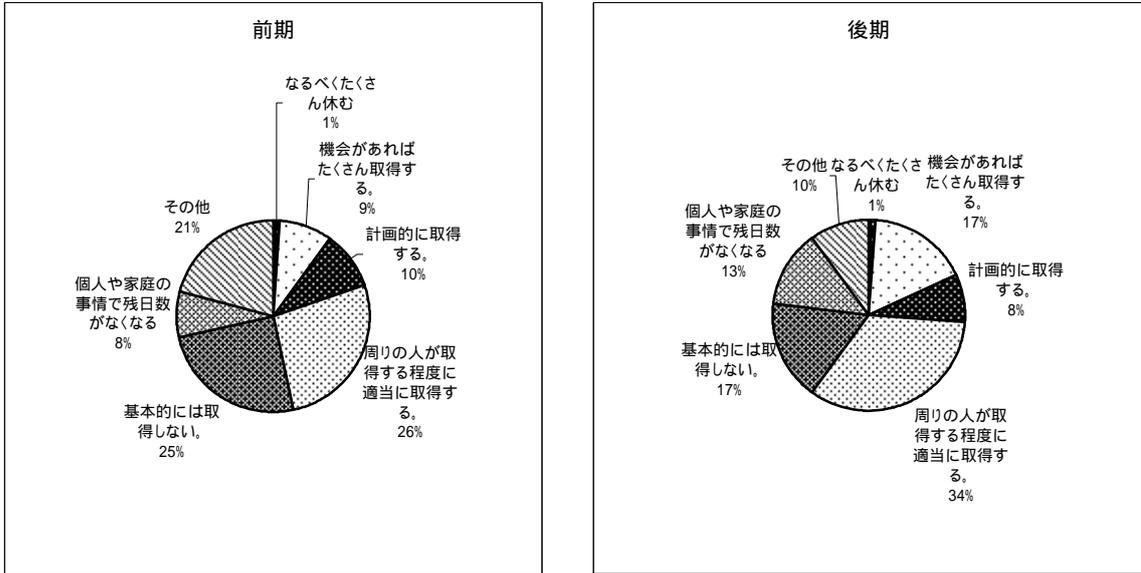
問21 従来の育児休業の他に、働きながら子の養育をするための部分休業の制度を知っていますか



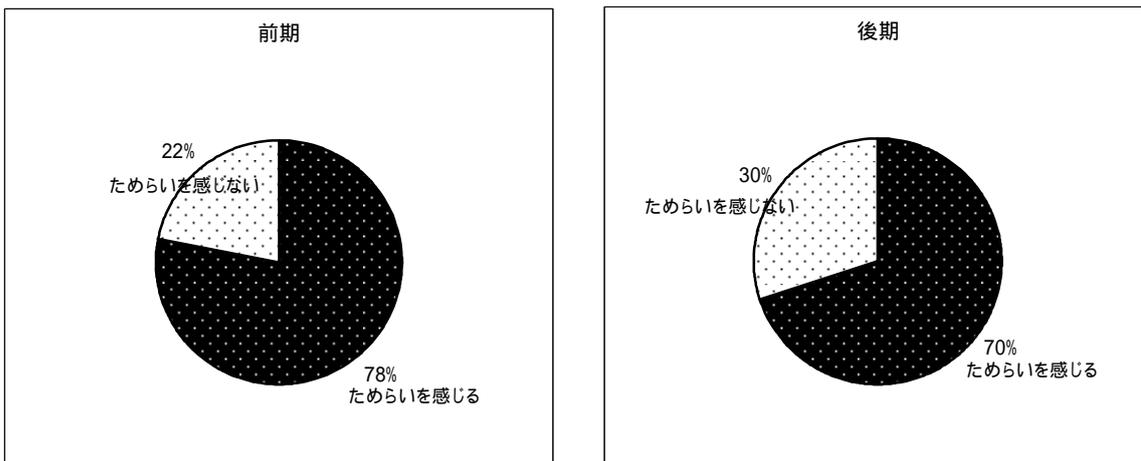
問22 問15から問21で知っていれば利用したと思う制度はありますか (複数回答 可)



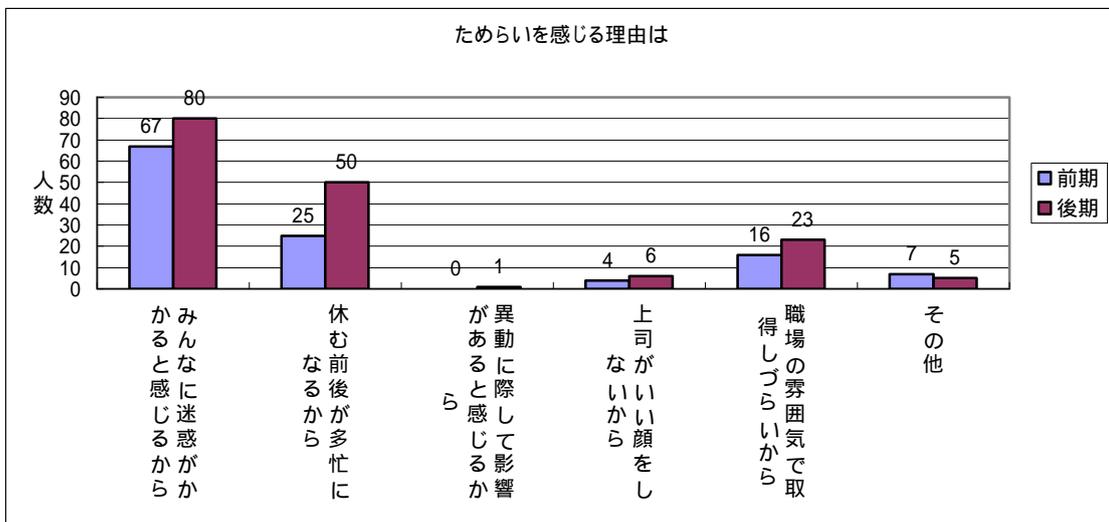
問23 あなたが年次休暇を取得する方針は



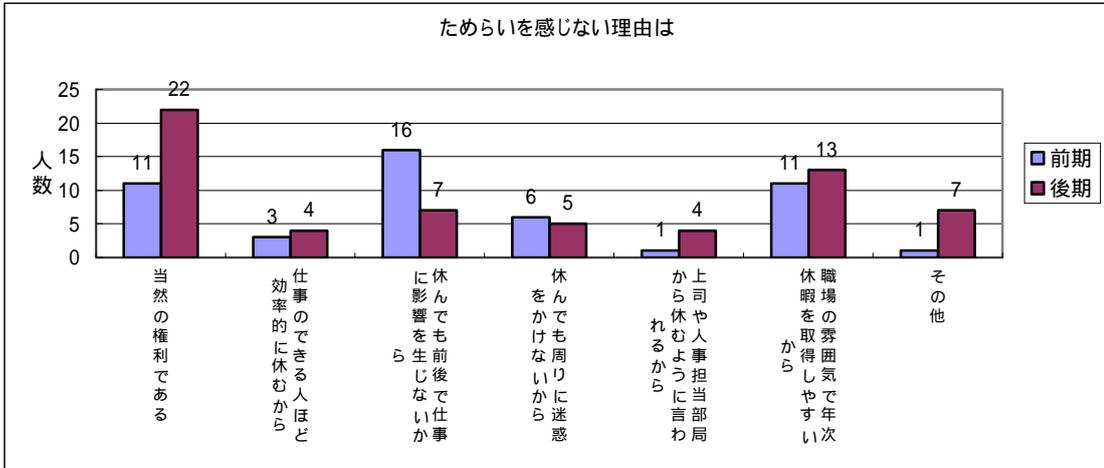
問24 年次休暇を取得することによりためらいを感じますか



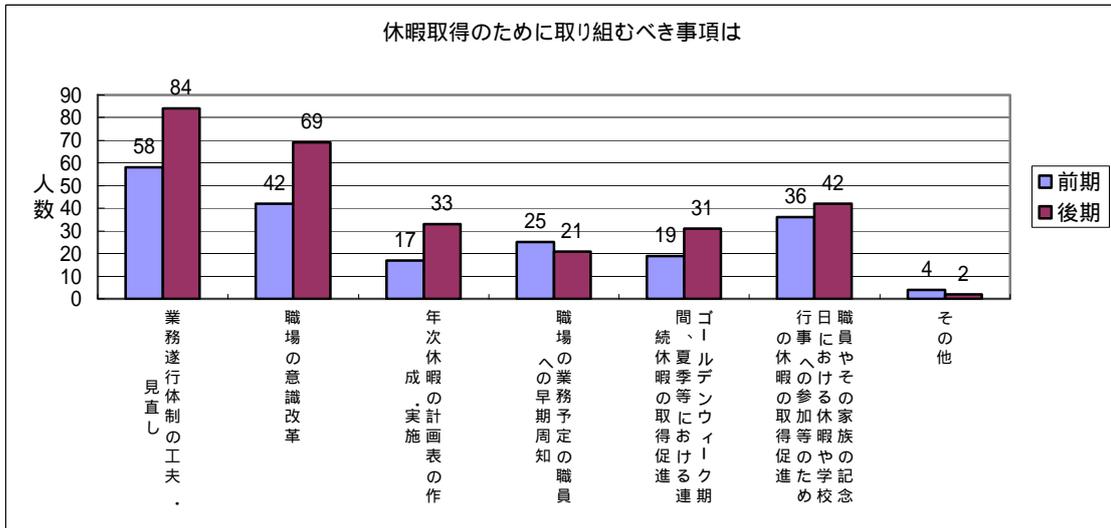
問25 ためらいを感じる理由は (複数回答可)



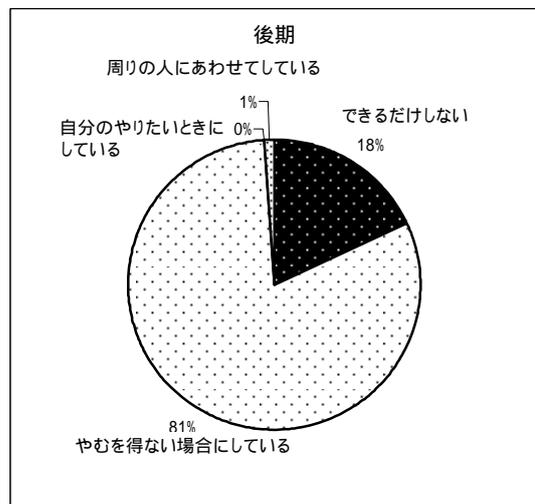
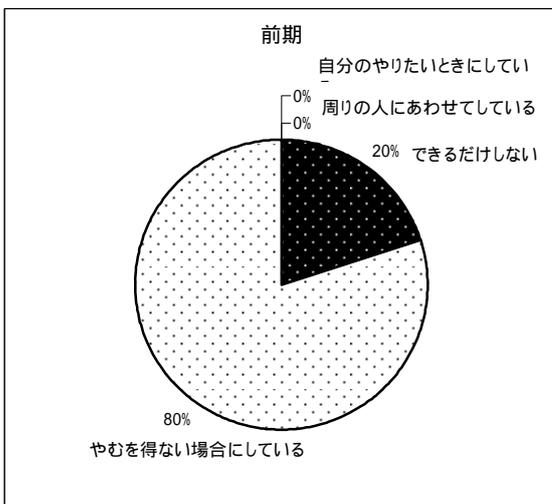
問26 ためらいを感じない理由は (複数回答 可)



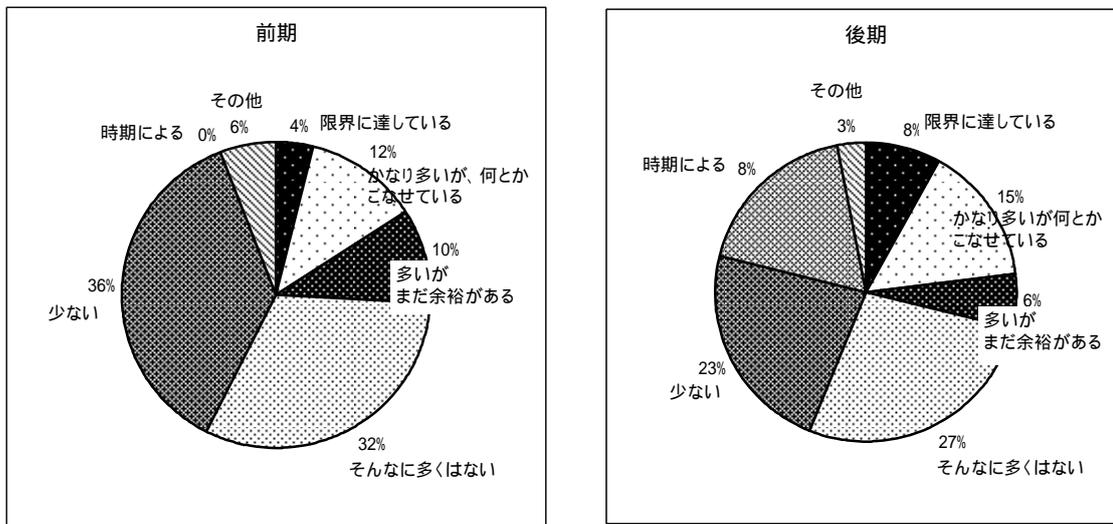
問27 休暇の取得を促進するために取り組む必要がある事項は (複数回答 可)



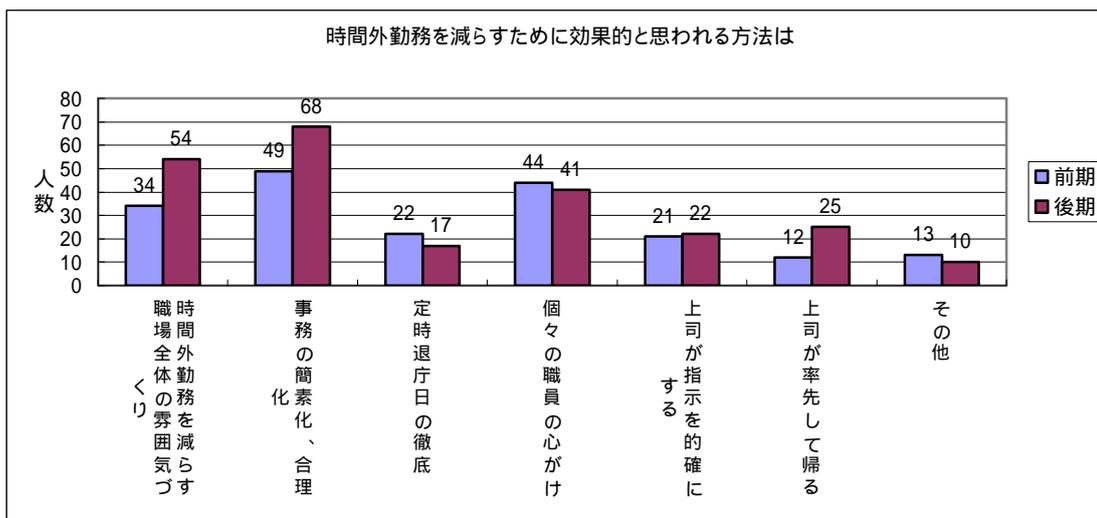
問28 あなたの時間外勤務についての状況は



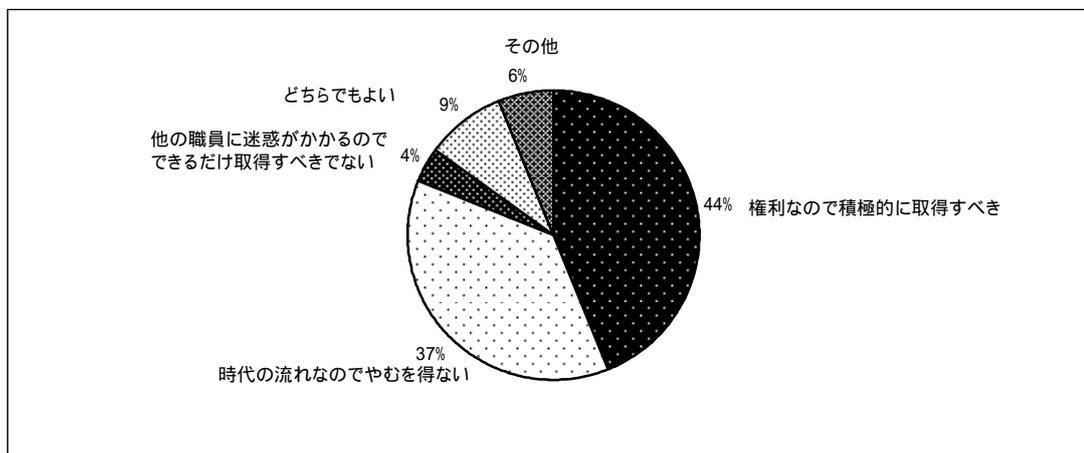
問29 あなたの時間外勤務の量は



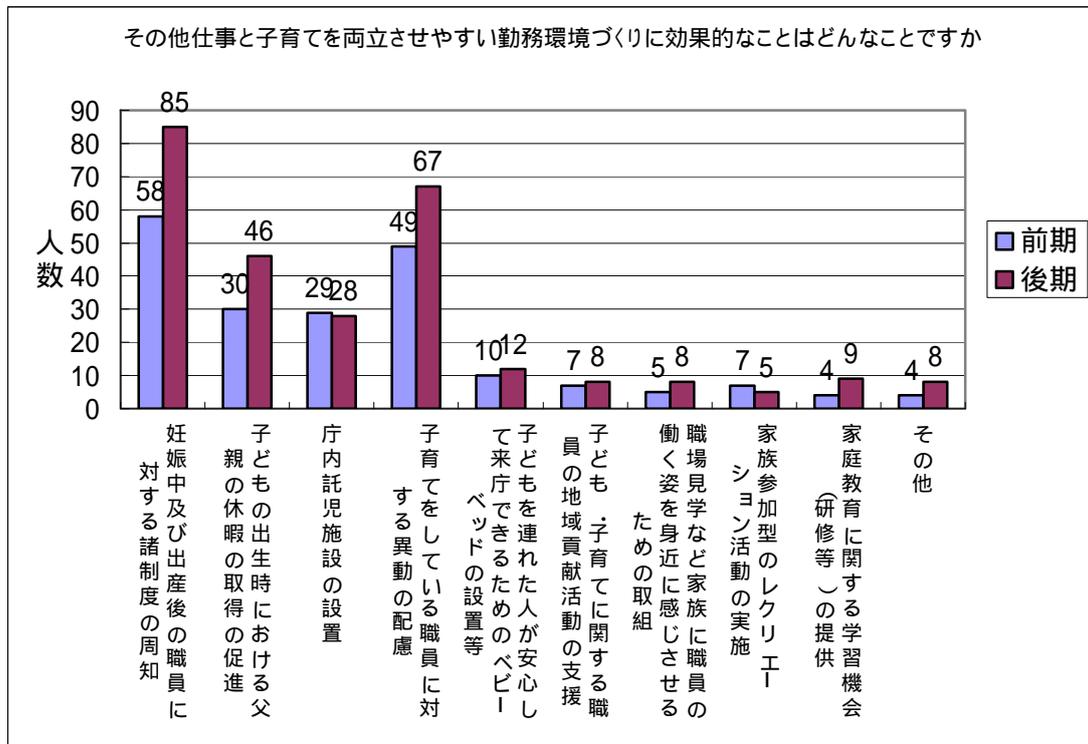
問30 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法は (複数回答 可)



問31 少子化対策・子育て支援のための休暇・休業制度の取得についてあなたは どう思いますか



問32 その他仕事と子育てを両立させやすい勤務環境づくりに効果的な事はどんなことと思いますか（複数回答 可）



両立支援策		利用対象		制度の概要等	
		男性職員	女性職員		
育児休業等	育児休業			(概要)	子を養育するため、一定期間休業することを認める制度
				(期間)	子が3歳に達するまで
				(その他)	
	育児短時間勤務			(概要)	子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度
				(期間)	子が小学校就学の始期に達するまで
				(その他)	勤務時間は週19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分の中から職員が選択
	部分休業			(概要)	子を養育するため、1日の勤務時の一部を勤務しないことを認める制度
				(期間)	子が小学校就学の始期に達するまで
				(その他)	1日2時間まで取得可能(30分単位)
休暇制度	産前休暇			(概要)	6週間以内(多胎妊娠の場合には14週間)に出産予定の女性職員に与えられる休暇
				(期間)	産前8週間(多胎妊娠の場合には14週間)前から出産の日まで
	産後休暇			(概要)	出産した女性職員に与えられる休暇
				(期間)	出産の翌日から8週間
				(その他)	産後6週間を経過した職員が申し出て、医師が支障がないと認めた場合には勤務可能
	保育時間			(概要)	生後1年未満の子を養育する職員が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇
				(期間)	子が1歳に達するまで
				(その他)	1日2回それぞれ30分以内
	配偶者の出産休暇			(概要)	妻の出産に伴う入院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇
				(期間)	2日
	育児参加のための休暇			(概要)	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇
				(期間)	5日
子の看護休暇			(概要)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子を看護する必要がある場合に与えられる休暇	
			(期間)	年5日(対象となる子が2人以上の場合は年10日)	
その他	早出遅出勤務			(概要)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員・学童保育に通う小学校に就学している子を迎えに行く職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することを認める制度
				(期間)	子が小学校就学の始期に達するまでの間、小学校に就学している子が学童保育に通う間
	深夜勤務の制限			(概要)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務を制限する制度
				(期間)	子が小学校就学の始期に達するまで
時間外勤務の免除 (H22.6 - 新設)			(概要)	3歳に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除する制度	
			(期間)	子が3歳に達するまで	
時間外勤務の制限			(概要)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度	
			(期間)	子が小学校就学の始期に達するまで	
女性職員 に対する 措置	深夜勤務及び時間外勤務の制限			(概要)	妊産婦である女性職員の深夜勤務及び正規の勤務時間以外の勤務を制限する制度
				(期間)	妊産婦である期間
	健康診査及び保健指導のための職務専念義務免除			(概要)	妊産婦である女性職員が健康診査及び保健指導の受診のために勤務しないことを認める制度
				(期間)	妊産婦である期間
	業務軽減等			(概要)	妊産婦である女性職員の業務の軽減または他の軽易な業務に就かせることを認める制度
				(期間)	妊産婦である期間
通勤緩和			(概要)	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母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるときに、正規の勤務時間の始め又は終わりで勤務しないことを認める制度	
			(期間)	妊娠中の期間	
			(その他)	1日を通じて1時間を越えない範囲	