

第2次春日部市特定事業主行動計画

後期計画（令和2年度～令和6年度）

令和 2年 3月

春 日 部 市

令和2年3月

春日部市長
春日部市議会議長
春日部市選挙管理委員会
春日部市代表監査委員
春日部市教育委員会
春日部市消防長
春日部市農業委員会
春日部市水道事業管理者
春日部市病院事業管理者

次世代育成支援対策推進法

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定するものとする。

I 計画策定にあたって

これまでの計画では、次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）に基づき、次世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を形成するため、「第1次春日部市特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から10年間にわたり次世代育成支援対策を実施してきました。

その後、法の効力が令和7年3月31日まで延長されたことや、新たな行動計画策定指針が策定されたことなどから、平成26年度までの成果と課題を踏まえ、第2次計画を策定し、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた取り組みを推進するものです。

II 計画の期間・対象

この計画は、法の効力が延長された平成27年度から令和6年度までの10年間のうち、前期を平成27年度から平成31年度（令和元年度）までの5年間、後期を令和2年度から令和6年度までの5年間の計画期間とします。

また、この計画は、全職員を対象とします。

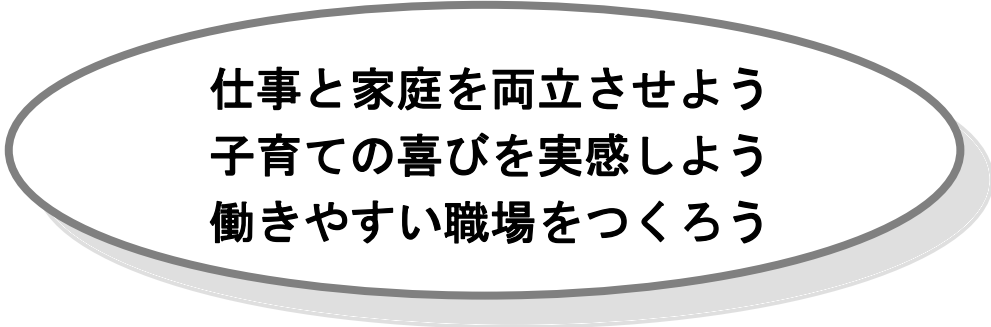
※会計年度任用職員等についても、この計画の趣旨を踏まえ、該当する制度について対象とします。

III 基本理念

この計画は、「春日部市次世代育成支援行動計画」を包含した「第2期春日部市子ども・子育て支援事業計画」の基本理念を踏まえながら、子育てにおいて、仕事と家庭のどちらも犠牲になることなく、また、どちらかの性に偏ることなく、子育てをする職員が子育ての喜びを実感できるとともに、子どもの健やかな成長を図るためのものとします。

また、子育てしやすい職場を作ることは、働きやすい職場を作ることに繋がるものであり、子育てしているしていないに関わらず、職員すべてが子育てを自分自身のこととして考え行動するよう、市全体で支援を行うものとします。

春日部市特定事業主行動計画の基本理念



**仕事と家庭を両立させよう
子育ての喜びを実感しよう
働きやすい職場をつくろう**

IV 計画推進の基本方針

この計画では次の3つの基本方針を定め、これに基づき推進していくものとします。

1. 職場での取り組みの推進

(1) 職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職員が仕事のやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、多様な生き方が実現できるよう、働き方の見直しなどの取り組みを推進します。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進

職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズを踏まえた取り組みを推進します。

(3) 男女の協力による子育ての推進

子育てが男性・女性どちらかの性にもみ偏ることなく、どちらもともに主体的に子育てできるよう、意識や制度を改めるための取り組みを推進します。

2. 地域における子育ての支援

職員は地域社会の構成員でもあり、一人の市民として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求められているとともに、市も地域の事業主に率先して次世代育成支援対策を推進する役割があり、それらを踏まえた取り組みを推進します。

3. 市全体による取り組みの推進

次世代育成支援対策は社会全体で取り組むべき課題です。そのため、市全体で積極的に計画を実施するという考え方を明確にするとともに、関係法令を遵守し、市の実情に則した効果的な取り組みを自主的に推進します。

また、各職場においては、勤務場所や業務内容等、それぞれの職場の状況に応じて工夫を行い、この計画の実施に努めるものとします。

V 具体的実施事項

この計画の基本理念を実現するため、3つの基本方針に基づき、次に掲げる事項について実施していくものとします。

具体的実施事項の実施にあたって、一般的な勤務形態と異なる特別な勤務形態を取る職場については、各職場の勤務実態にあわせて、本計画の趣旨を踏まえ可能な範囲で実施していくものとします。

計画の体系

理念

方針

施策

仕事と家庭を両立させよう
子育ての喜びを実感しよう
働きやすい職場をつくろう

1. 職場での取り組みの推進

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進

(3) 男女の協力による子育ての推進

2. 地域における子育ての支援

3. 市全体による取り組みの推進

A 職場での取り組み

A1 仕事と子育ての両立をめざす勤務環境の整備

(1) 職員の意識改革

(2) 職場環境の改善

(3) 定時退庁の促進

(4) 仕事と子育ての両立支援のための制度の研究

A2 子育てを男女で支える育児休業・休暇取得の促進

(1) 男性職員の育児休業・休暇の取得促進

(2) 育児休業等の取得促進

(3) 休暇制度の積極的利用

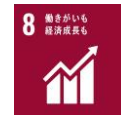
B 地域への支援: 次世代の親づくりへの活動参加支援

(1) 子どもとふれあう機会の支援

(2) 子どもの安全確保への取り組み

(3) 子育てバリアフリー化

A 職場での取り組み



A 1 仕事と子育ての両立をめざす勤務環境の整備

急速な少子高齢化や高齢・単身世帯の増加、経済的格差の拡大、社会保障費の増加など、本市を取り巻く環境変化に伴う行政ニーズの多様化と市民に密着した行政サービスの提供により、職員一人ひとりへの業務量は増加・拡大傾向にあります。

仕事と子育ての両立を図っていくためには、職員一人ひとりの意識改革と業務分担の見直しなどの職場環境の改善が必要となっています。あわせて、業務改善を通じた定時退庁を推進していくことも重要です。

(1) 職員の意識改革

① 制度の周知徹底

妊娠・出産・子育てに関して、利用できる諸制度の積極的な周知を図る。

方策：育児休業、育児短時間勤務、部分休業、子育てに関する休暇制度について、専用ガイドブックを作成し、周知を図る。

② 固定的な性別の役割分担意識の是正

固定的な性別の役割分担意識を是正するための意識啓発を行う。

方策：男女共同参画に関する研修を通じて、男性も積極的に子育てに参加する意義の周知を図る。

③ 女性職員の活躍推進に向けた意識啓発

女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発を行う。

方策：女性職員の多様な職務へのチャレンジ意識の向上、女性職員が抱える不安の解消のため、キャリアアップデザイン研修や交流会等を実施する。

④ 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資する行動について、人事評価において反映する。

方策：仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適正に評価に反映する。

(2) 職場環境の改善

①業務分担等の見直し

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、職場内で業務分担等の見直しを行う。

方策：職員は妊娠したことがわかったら、速やかに所属長に報告する。所属長は、本人の希望に応じ、健康に配慮した日常業務の見直しを行う。

②早出遅出勤務制度の活用

子育てしやすい勤務時間体制を作る。

方策：家庭や子どもの状況に合わせた早出遅出勤務制度により、フルタイムで働きながら1日の時間を有効に使えるように勤務時間を割り振る。

(3) 定時退庁の促進

①ノー残業デーの実施

ノー残業デーについての周知を継続するとともに、実施しやすい体制を整える。

方策：ノー残業デー（毎週水曜日）に、庁内一斉放送やグループウェアの活用による職員への周知を図る。また、毎週水曜日は、全庁的に研修や会議、打ち合わせの実施を控えて、通常業務に集中できる体制を整える。

②子どもを養育する職員の深夜勤務及び時間外勤務制限の制度の周知

制度についての周知を図る。

方策：小学校就学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の深夜勤務及び時間外勤務の制限に係る制度について、グループウェアの活用や研修等を通して周知を図る。

③定時退庁できる雰囲気環境の醸成

定時退庁ができるような職場の雰囲気を作る。

方策：管理職は、定時退庁を心がけるとともに、残業予定がない職員に対して、定時退庁するよう毎日声掛けをするなど、定時退庁できる雰囲気環境を醸成する。

④事務事業の効率化の推進

事務の目的や必要性、実施方策について検討し、適正な事務執行に努め、効率化を推進する。

方策：所属長は、定期的な所属内ミーティング（週一回等）を開催する。各事業の進捗状況確認を行い、必要に応じて担当内の応援態勢を組むなど、事業の円滑な遂行ための工夫を行う。さらに、定期的に担当業務の見直しを図り、新しい目で業務内容を見る機会を作り、業務の進め方など効率化を図る。

⑤勤務時間管理の徹底

職員の勤務時間管理を徹底する。

方策：管理職は、月45時間、年度360時間の時間外勤務の上限を超えないよう厳守するとともに、年間の業務量を十分精査し、必要に応じて職員数配分の見直しや繁忙期の会計年度任用職員の雇用など適切な対応を図る。

⑥妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員への配慮を行う。

方策：管理職は、深夜勤務及び時間外勤務の制限について請求があったときは、職員の健康や安全に配慮するとともに、所属職員の協力を得て業務量等を調整する。

⑦各所属における応援体制の構築

繁忙期における業務の平準化を図る。

方策：一時的に業務量が集中する場合は、部内における応援体制の構築や、会計年度任用職員の雇用により、各部署間の業務の平準化を図る。

⑧職員の健康への配慮

職員の身体的・精神的な健康に配慮する。

方策：定期的に時間外勤務の状況や健康状況を把握するための調査を実施し、時間外勤務が多い職員について、健康相談等を実施するとともに、心身のセルフケアの積極的な実践等を促す。

(4) 仕事と子育ての両立支援のための制度の研究

①情報収集

仕事と子育ての両立支援のため、新たな支援制度についての情報を収集する。

方策：在宅勤務やテレワーク等（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）新たな支援制度について、国、県、他市の動向を注視しながら、研究を行う。

A 2 子育てを男女で支える育児休業・休暇取得の促進

子育ては、男女が共同して行っていくものであり、男性職員の育児休業、育児短時間勤務、部分休業（以下「育児休業等」という。）を啓発・実践していく取り組みを進めていく必要があります。

また、職場復帰への支援や育児休業取得に伴う業務分担の新たな枠組みを検討していくことが求められています。

（1）男性職員の育児休業・休暇の取得促進

①取得の啓発

男性職員の育児休業等や子育てに関する休暇について、周知を図る。

方策：男性職員向けに育児休業等、子育てに関する休暇制度について、グループウェアの活用や研修等を通して広く職員に周知を図る。

②環境の醸成

育児休業等、子育てに関する休暇の取得を希望する男性職員の援助を行う。

方策：管理職は、日ごろからコミュニケーションを取り、気軽に相談できる体制を整え、積極的に育児休暇等取得の声掛けを行い、育児休業等、子育てに関する休暇を取得しやすい環境の醸成に努める。

（2）育児休業等の取得促進

①育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等の取得の申し出があった場合、業務に支障が生じないよう課内で業務分担の見直しを行う。

方策：所属長は、育児休業等の取得により業務に支障が出ないように担当業務の見直し、職員に事務引継書を作成させ、安心して育児休業等を取得できる環境の整備を行う。

②代替職員の確保の検討

育児休業等の取得により、業務割り当ての変更などによっても業務の処理が困難な場合は、会計年度任用職員などの採用により、業務に支障が生じないように配慮する。

方策：業務を円滑に進めるために、業務に支障が生じる場合は、会計年度任用職員など代替職員の確保に努め、適宜、人員体制の見直しを検討する。

③育児休業中の職員に対する研修の実施

育児休業中の職員が研修に参加することで、知識・技能の向上、職場復帰に際しての不安を軽減する。

方策：育児休業中の職員が参加できるEラーニングなどの研修を実施する。また、所属長は対象となる研修の情報を職員に提供する。

④職場復帰しやすい環境の整備

育児休業中の職員に対して、育児休業終了後のスムーズな職場復帰を支援する。

方策：各職場において、育児休業中の通知文書、業務の進捗状況などの情報提供を行う。なお、育児休業中の職員も、可能な限り電子メール等を活用して定期的に職場とコミュニケーションを取るようにする。

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得者・取得率を男性職員は毎年10%以上、女性職員は100%を継続する。

参 考

■男性職員の育児休業等（育児休業、部分休業、育児短時間勤務）取得状況

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
新規対象者数	37人	38人	29人	41人
新規取得者数	0人	1人	1人	2人
取得率	0%	2.6%	3.4%	4.8%

■女性職員の育児休業等（育児休業、部分休業、育児短時間勤務）取得状況

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
新規対象者数	21人	31人	45人	34人
新規取得者数	20人	31人	45人	33人
取得率	95%	100%	100%	97%

(3) 休暇制度の積極的利用

●年次有給休暇（以下「年次休暇」という。）の取得促進について

①計画的な年次休暇の取得

各職場において、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

方策：管理職は、所属職員が年次有給休暇を11日以上取得できるよう、繁忙期以外にまとめて年休をとるなど、取得時期の工夫を促しながら年間計画を作成する。また、定期的に取得状況を確認し、計画的な年次休暇の取得促進に努める。

②取得の促進

年次休暇を取得しやすい職場環境を整備し、取得率が低い職員については、取得を促す。

方策：管理職は、業務に対してメイン担当・サブ担当を置くなど複数職員による担当制を導入し、職場内で相互に協力できる体制を整え、年次休暇の取得しやすい環境を整える。また、取得率が低い職員に対して取得を促すため、十分な話し合いを行い、課題がある場合は迅速に対応する。

③連続休暇の奨励

休日や祝日、夏季休暇、リフレッシュ休暇等と組み合わせた年次休暇を奨励し、取得を促進する。

方策：年次休暇の取得に際し、休日や祝日、夏季休暇、リフレッシュ休暇等と組み合わせた連続休暇の取得について、グループウェアの活用や通知等を通して取得を促す。

④家族行事のための休暇取得促進

子どもの入学式、授業参観日など、家族行事のための年次休暇の取得を促進する。

方策：子どもの入学式、授業参観日など、家族行事のための、年次休暇を取得できるよう、管理職が積極的に働きかける。

⑤管理職の率先取得

年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気を作る。

方策：年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気を作るため、管理職が年次休暇の率先取得を心がける。

以上のような取り組みを通じて、平成 30 年度の職員 1 人あたりの年次休暇の平均取得日数 9 日 を、令和 6 年度では 11 日 を目標とする。

参 考

■年次休暇の平均取得日数の実績と目標

年	実 績				目 標
	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 6 年度
日数	8.1 日	7.6 日	8.3 日	9.0 日	11 日

●特別休暇等の取得促進について

①制度の周知徹底

特別休暇等について周知を図る。

方策：子育てに関する特別休暇等について、専用ガイドブックを作成し、周知を図る。

②子どもの看護休暇の取得促進

子どもの看護休暇について取得しやすい職場環境を整える。

方策：管理職が中心となって、突発的な職員の休暇に対しても、職場全体で支援できる体制を整える。

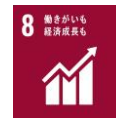
③介護休暇の取得促進

介護休暇を希望する職員が休暇を取得しやすい体制を作るとともに、安心して介護休暇を利用できる体制を整える。

方策：管理職が中心となって、事務分担の見直しを行うなど、職場全体で支援できる体制を整える。



3 すべての人に
健康と福祉を



8 働きがいも
経済成長も



11 住み続けられる
まちづくりを

B 地域への支援：次世代の親づくりへの活動参加支援

第2期春日部市子ども・子育て支援事業計画と連携し、次世代の親づくりへの活動に参加することは、一人の地域住民として重要なことと考えています。

職員一人ひとりの持つ能力・技能を活用し、子どもや子育てに関する地域活動へ積極的に参加することを奨励、啓発していくものとします。

(1) 子どもとふれあう機会の支援

①地域活動への参加

子どもや子育てに関する地域活動へ積極的に参加する。

方策：スポーツや文化活動など、子育てに関する活動に役立つ特技や知識を持っている職員や、地域の子育てに関する活動に意欲のある職員は、機会を捉えて積極的に参加する。管理職は、職員が地域活動に参加できるように定時退庁や休暇の取得を促す。

②学習会等への職員の参加

子どもが参加する学習会等の講師として、職員の積極的な参加を支援する。

方策：子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

③市施設の提供

子どもが参加する地域活動に市施設を提供する。

方策：子どもが参加する地域活動に駐車場やトイレなどの市施設を提供する。

④職場見学の積極的な受け入れ

子どもたちの職場見学を積極的に受け入れる。

方策：子どもたちに行政への関心や郷土への愛着をもってもらうため、市役所や市の施設の職場見学を積極的に受け入れる。

(2) 子どもの安全確保への取り組み

①安全運転講習会の継続実施

交通事故予防についての意識啓発を行う。

方策：交通ルール、運転マナーを再確認するとともに安全運転に対する意識を高めるため、安全運転講習会を継続実施する。
併せて、服務規律の確保に関する通知等により職員の意識啓発を行う。

②勤務時間中の子どもの安全確保

公用車、自転車等を運転するときは、子どもの安全に注意を払う。

方策：公務中の交通事故を防止するため、登下校の時間やスクールゾーンを避けるようにする。また、交通安全強化月間を定め、事務室への交通安全標語の掲示、公用車内への注意喚起カードの貼付け、助手席者による安全確認を実施する。月間中の事故件数をグループウェアの掲示板に掲載し、安全運転を心がけるよう啓発する。

(3) 子育てバリアフリー化

①窓口対応の取組

子どもを連れた人が気兼ねなく申請や相談ができるよう、窓口対応のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

方策：接遇マニュアルの活用や全庁的なサービス向上を目的としたおもてなし運動の実施により、親切、丁寧な対応を行い、親しまれる市役所を目指す。

②利用しやすい設備の整備

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、利用しやすい設備の整備を行う。

方策：乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド、授乳室などの設置を検討する。

VI 市全体による取り組みの推進

計画の推進にあたっては、市全体で下記のとおり取り組んでいきます。

- (1) グループウェアへの掲載など、適切な方法で行動計画の内容を周知するとともに、啓発資料の作成・配布等により、仕事と子育ての両立等についての情報提供等を行います。
- (2) 本計画の実施状況については、取組状況や目標に対する実績等を、広報紙やホームページ等で公表します。

資料編

資料1 出産・育児にかかる諸制度

(1) 休暇制度

○妊産婦の通院休暇

妊娠中又は出産後1年以内の職員が妊娠又は出産に関し母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合。

妊娠6月までは4週間に1回、妊娠7月から9月までは2週間に1回、妊娠10月から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回とし、1回につき1日の範囲内においてその都度必要と認める時間。

○妊娠中の通勤緩和休暇

妊娠中の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る場合。

正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内においてそれぞれ必要と認める時間。

○妊娠疾病休暇

つわり等のため勤務が著しく困難であるため医師から休憩の延長、休業の指示があった場合。

1回の妊娠につき14日の範囲内で認められる期間（1日、1時間又は1分単位で取得可能）。

○産前産後休暇

出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前から産後8週間を経過するまでの期間。

ただし、職員から請求があったときは、出産予定日前の期間及び産後の期間を合わせて2週間の範囲内において必要と認める期間を加算した期間。

○妻の出産休暇

職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合。

出産のため、病院に入院する等の日から当該出産の日の後2週間を経過するまでの間、2日の範囲内においてその都度必要と認める期間（1日又は1時間単位で取得可）。

○男性職員の育児参加休暇

職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日の後8週間を経過する日までの期間にある場合におい

て、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職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき。

当該期間内における5日の範囲内の期間（1日又は1時間単位で取得可）。

○子の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うこと又は疾病の予防を図るためにその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合。

1つの年において5日の範囲内の期間（1日又は1時間単位で取得可）。

※対象となる子が2人以上の場合は、1年で10日まで取得可能である。

○育児時間休暇

生後1年に達しない子を育てる場合。

1日2回それぞれ30分間。

※男性職員も取得できるが、配偶者が取得しない時間の範囲内で認められる。また、部分休業と違い、勤務時間の途中で取得が可能である。

（2）育児休業、勤務形態

○早出遅出勤務

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員、または児童福祉法に基づく学童保育施設に託児している小学生の子を迎えに行く職員が請求した場合は、公務の運営に支障がある場合を除き、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務を認めるものとする。

※対象者は、通常勤務職員（1日の勤務時間が、午前8時30分から午後5時15分までの間にのみ割り振られているもの）。

早出勤務は、午前8時00分から午後4時45分まで

遅出勤務は、午前9時00分から午後5時45分まで

○育児休業

職員は、任命権者の承認を受けて、当該職員の3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで、育児休業をすることができる。

※会計年度任用職員にあつては最長2歳に達する日まで。

○育児短時間勤務

職員は、任命権者の承認を受けて、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、常時勤務を要する職を占めたまま、週19時間25分から24時間35分の範囲内で、1月以上1年以下の期間、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務することができる。

※勤務の形態

【土日勤務を要しない日とする職員の場合】

- ①週 19時間 35分勤務：週 5日、1日当たり 3時間 55分勤務
- ②週 24時間 35分勤務：週 5日、1日当たり 4時間 55分勤務
- ③週 23時間 15分勤務：週 3日、1日当たり 7時間 45分勤務
- ④週 19時間 25分勤務：週 3日、1日当たり 7時間 45分勤務が
2日及び1日当たり 3時間 55分勤務が1日

○部分休業

任命権者は、職員が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができる。

※部分休業は、正規の勤務時間の始め又は終わりに2時間を超えない範囲で30分単位で請求できる。

※育児時間と併用する場合は、1日につき2時間の範囲内で認められる。

※会計年度任用職員にあつては3歳に達する日まで。

○休憩時間の特例制度

所属長は、次に掲げる職員から申し出があり、かつ公務の運営に支障がないと認められるときは、休憩時間を45分とすることができる。

- ①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場合。
- ②小学校に就学している子のある職員が当該子を送迎するため、その居住地以外の場所に赴く場合。
- ③妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が当該女子職員の母体又は胎児の健康保持に影響が認められる場合。

特例制度の適用を受ける職員の正規の勤務時間は、午前8時30分から午後5時までとし、休憩時間は、午後0時15分から午後1時までの45分間とする。

(3) 時間外勤務の制限等

○労働基準法上の制限

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な作業に転換させなければならない。

使用者は、妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性）が請求した場合には、時間外・休日労働、深夜業をさせてはならない。

○時間外勤務の制限

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、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、「公務のため臨時又は緊急の必要がある場合」の正規の勤務時間以外の時間における勤務をさせてはならない。

○育児短時間勤務職員の特例

育児短時間勤務職員に正規の勤務時間以外の勤務を命じることができる場合は、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として、当該勤務に従事する職員のうち育児短時間勤務職員以外の職員に当該勤務を命じることができない場合とする。

○深夜勤務の制限

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。

○時間外勤務の免除

3歳に満たない子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合は、当該職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務をさせてはならない。

(4) 共済制度

○妊婦保健助成金

出産費・家族出産費が受給できる者で、医師の健康診断を受けた場合、10,000円を限度に助成金を支給する。ただし、健康診断の費用が10,000円未満の場合は実際に支払った額となる。

○出産費・家族出産費

組合員又はその被扶養者が出産した場合に支給する。

出産費420,000円、出産費附加金20,000円

○出産手当金

組合員が出産のため勤務を休み、給料の全額又は一部が支給されないときは、出産手当金を支給する。

- ・支給期間：出産の日以前42日（出産予定日後に出産した場合は、出産の予定日。多胎妊娠の場合は98日）から出産の日後56日までの期間
- ・支給額：1日につき標準報酬の日額（標準報酬月額 $\frac{1}{22}$ の額） $\times 2/3$

○育児休業手当金

組合員が組合員の3歳に満たない子を養育するため育児休業をするときは、その子が1歳（要件に該当する場合は、1歳6か月まで延長）に達する日まで育児休業手当金を支給する。

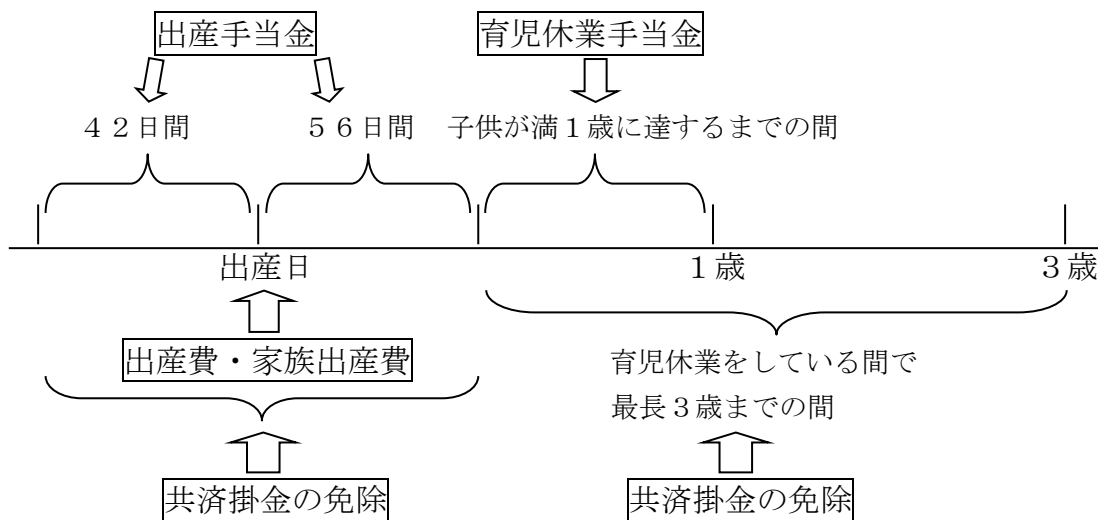
- ・支給期間：育児休業により勤務に服さなかった期間
- ・支給額：1日につき標準報酬の日額（標準報酬月額 \div 22の額） \times 50 \div 100^{*}
- ※育児休業開始後、180日に達するまでは67 \div 100

○共済掛金の免除

産前産後休暇、育児休業をしている期間中は、申し出により（最長3歳までの間）掛金が免除される。

※退職共済年金の年金額を算定する場合には、掛金が免除された期間中であっても、掛金が徴収された期間と同様に取り扱う。

図解：出産・育児に関する共済制度



資料2 次世代育成支援対策推進法

発令 　　：平成15年7月16日号外法律第120号

最終改正：平成29年3月31日号外法律第14号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、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する。

(定義)

第二条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

(基本理念)

第三条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念（次条及び第七条第一項において「基本理念」という。）にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

(事業主の責務)

第五条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

(国民の責務)

第六条 国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又

は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

第二章 行動計画

第一節 行動計画策定指針

第七条 主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画並びに第十二条第一項の一般事業主行動計画及び第十九条第一項の特定事業主行動計画（次項において「市町村行動計画等」という。）の策定に関する指針（以下「行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、市町村行動計画等の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項
- 二 次世代育成支援対策の内容に関する事項
- 三 その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、少子化の動向、子どもを取り巻く環境の変化その他の事情を勘案して必要があると認めるときは、速やかに行動計画策定指針を変更するものとする。

4 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、子ども・子育て支援法（平成二十四年法律第六十五号）第七十二条に規定する子ども・子育て会議の意見を聴くとともに、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画に係る部分について総務大臣に協議しなければならない。

5 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画

（市町村行動計画）

第八条 市町村は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定することができる。

2 市町村行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- 二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

4 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業

主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

- 5 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるとともに、都道府県に提出しなければならない。
- 6 市町村は、市町村行動計画を策定したときは、おおむね一年に一回、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努めるものとする。
- 7 市町村は、市町村行動計画を策定したときは、定期的に、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、市町村行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 8 市町村は、市町村行動計画の策定及び市町村行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

(都道府県行動計画)

第九条 都道府県は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該都道府県の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、保護を要する子どもの養育環境の整備、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「都道府県行動計画」という。）を策定することができる。

- 2 都道府県行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
 - 二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
 - 三 次世代育成支援対策を実施する市町村を支援するための措置の内容及びその実施時期
- 3 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。
- 4 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 5 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるとともに、主務大臣に提出しなければならない。
- 6 都道府県は、都道府県行動計画を策定したときは、おおむね一年に一回、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努めるものとする。
- 7 都道府県は、都道府県行動計画を策定したときは、定期的に、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、都道府県行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 8 都道府県は、都道府県行動計画の策定及び都道府県行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、市町村、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

(都道府県の助言等)

第十条 都道府県は、市町村に対し、市町村行動計画の策定上の技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

2 主務大臣は、都道府県に対し、都道府県行動計画の策定の手法その他都道府県行動計画の策定上重要な技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

(市町村及び都道府県に対する交付金の交付等)

第十一条 国は、市町村又は都道府県に対し、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置の実施に要する経費に充てるため、厚生労働省令で定めるところにより、予算の範囲内で、交付金を交付することができる。

2 国は、市町村又は都道府県が、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置を実施しようとするときは、当該措置が円滑に実施されるように必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変

更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

- 2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。
- 3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

- 第十四条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十五条の四第一項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定一般事業主の認定の取消し)

- 第十五条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十三条の認定を取り消すことができる。
- 一 第十三条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
 - 三 前二号に掲げる場合のほか、認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十五条の二 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該認定一般事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画（その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。）を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと、当該認定一般事業主の次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十五条の三 前条の認定を受けた認定一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第十二条第一項及び第四項の規定は、適用しない。

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。
- 3 特例認定一般事業主が前項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該公表をすべきことを勧告することができる。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十五条の四 特例認定一般事業主は、広告等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 第十四条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条の五 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十五条の二の認定を取り消すことができる。

- 一 第十五条の規定により第十三条の認定を取り消すとき。
- 二 第十五条の二に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 三 第十五条の三第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 前各号に掲げる場合のほか、特例認定一般事業主として適当でなくなつたと認めるとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のもの（以下この項及び次項において「中小事業主」という。）が、当該承認中小事業主団体をして次世代育成支援対策を推進するための措置の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。以下この項において「事業協同組合等」という。）であつて、その構成員である中小事業主に対し、次世代育成支援対策を推進するための人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると承認したものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項の相談及び援助を行うものとして適当でなくなつたと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

- 4 承認中小事業主団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならない。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第十二条第一項又は第四項の規定により一般事業主行動計画を策定する一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、公表若しくは労働者への周知又は当該一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように必要な助言、指導その他の援助の実施に努めるものとする。

第四節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
 - 二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
 - 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
 - 5 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。
 - 6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第五節 次世代育成支援対策推進センター

第二十条 厚生労働大臣は、一般事業主の団体又はその連合団体（法人でない団体又は連合団体であつて代表者の定めがないものを除く。）であつて、次項に規定する業務を適正かつ確実に行うことができると認めるものを、その申請により、次世代育成支援対策推進センターとして指定することができる。

- 2 次世代育成支援対策推進センターは、一般事業主行動計画の策定及び実施に関し、一般事業主その他の関係者に対し、雇用環境の整備に関する相談その他の援助の業務を行うものとする。
- 3 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターの財産の状況又はその業務の運営に関し改善が必要であると認めるときは、次世代育成支援対策推進センターに対し、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。
- 4 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターが前項の規定による命令に違反したときは、第一項の指定を取り消すことができる。
- 5 次世代育成支援対策推進センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあつた者は、第二項に規定する業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 6 第一項の指定の手續その他次世代育成支援対策推進センターに関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第三章 次世代育成支援対策地域協議会

第二十一条 地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、地域における次世代育成支援対策の推進に関し必要となるべき措置について協議するため、次世代育成支援対策地域協議会（以下「地域協議会」という。）を組織することができる。

- 2 前項の協議を行うための会議において協議が調った事項については、地域協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。
- 3 前二項に定めるもののほか、地域協議会の運営に関し必要な事項は、地域協議会が定める。

第四章 雑則

(主務大臣)

第二十二條 第七條第一項及び第三項から第五項までにおける主務大臣は、行動計画策定指針のうち、市町村行動計画及び都道府県行動計画に係る部分並びに一般事業主行動計画に係る部分(雇用環境の整備に関する部分を除く。)については厚生労働大臣、内閣総理大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とし、その他の部分については厚生労働大臣とする。

2 第九條第五項及び第十條第二項における主務大臣は、厚生労働大臣、内閣総理大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とする。

(権限の委任)

第二十三條 第十二條から第十六條までに規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第五章 罰則

第二十四條 第十六條第五項において準用する職業安定法第四十一條第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第二十五條 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六條第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六條第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六條第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

第二十六條 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四條第二項(第十五條の四第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- 二 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十條第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第二十條第五項の規定に違反した者

第二十七条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十四条、第二十五条又は前条第一号から第三号までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第七条及び第二十二条第一項の規定は公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から、第八条から第十九条まで、第二十二条第二項、第二十三条から第二十五条まで、第二十六条第一号から第三号まで及び第二十七条の規定は平成十七年四月一日から施行する。

〔平成一五年八月政令三七一号により、平成一五・八・二二から施行〕

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十七年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 次世代育成支援対策推進センターの役員又は職員であった者の第二十条第二項に規定する業務に関して知り得た秘密については、同条第五項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(検討)

第三条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則〔平成一七年四月一日法律第二五号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十七年四月一日から施行する。

(児童福祉法等の一部改正に伴う経過措置)

第六条 この法律の規定(第一条を除く。)による改正後の規定は、平成十七年度以降の年度の予算に係る国又は都道府県の負担(平成十六年度以前の年度における事務又は事業の実施により平成十七年度以降の年度に支出される国又は都道府県の負担を除く。)について適用し、平成十六年度以前の年度における事務又は事業の実施により平成十七年度以降の年度に支出される国又は都道府県の負担については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第十条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

〔平成一八年六月二日法律第五〇号抄〕

（罰則に関する経過措置）

第四百五十七条 施行日前にした行為及びこの法律の規定によりなお従前の例によることとされる場合における施行日以後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第四百五十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の規定による法律の廃止又は改正に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 〔平成一八年六月二日法律第五〇号〕

沿革

平成二三年 六月二四日号外法律第七四号〔情報処理の高度化等に対処するための刑法等の一部を改正する法律附則三五条による改正〕

この法律は、一般社団・財団法人法〔一般社団法人及び一般財団法人に関する法律＝平成一八年六月法律第四八号〕の施行の日〔平成二〇年一二月一日〕から施行する。〔後略〕

附 則 〔平成二〇年一二月三日法律第八五号抄〕

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第三条及び第九条の規定 公布の日

二 第三条中次世代育成支援対策推進法第四条、第七条から第九条まで及び第二十二條の改正規定 公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日

〔平成二一年二月政令二七号により、平成二一・三・一から施行〕

三 第二条の規定及び第四条中次世代育成支援対策推進法第七条から第九条までの改正規定並びに附則第五条及び第十七条の規定 平成二十二年四月一日

四 第四条中次世代育成支援対策推進法第十二條及び第十六條の改正規定並びに附則第八條の規定 平成二十三年四月一日

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後の児童福祉法

等の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(一般事業主行動計画の公表に関する経過措置)

第六条 第三条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法(次項及び次条において「新法」という。)第十二条第三項の規定は、この法律の施行の日以後に同条第一項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

2 新法第十二条第五項の規定は、この法律の施行の日以後に同条第四項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

(一般事業主行動計画の労働者への周知に関する経過措置)

第七条 新法第十二条の二第一項の規定は、この法律の施行の日以後に新法第十二条第一項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

2 新法第十二条の二第二項の規定は、この法律の施行の日以後に新法第十二条第四項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

(一般事業主行動計画の届出に関する経過措置)

第八条 附則第一条第四号に掲げる規定の施行の際現に常時雇用する労働者の数が百人を超え、三百人以下である次世代育成支援対策推進法第十二条第一項に規定する一般事業主が第四条の規定による改正前の次世代育成支援対策推進法第十二条第四項の規定により届け出た一般事業主行動計画(附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日をその計画期間に含むものに限る。)は、第四条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法第十二条第一項の規定により届け出た一般事業主行動計画とみなす。

(その他の経過措置の政令への委任)

第九条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則〔平成二二年一二月一〇日法律第七一号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十四年四月一日から施行する。〔後略〕

附 則〔平成二三年六月二四日法律第七四号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して二十日を経過した日から施行する。〔後略〕

附 則〔平成二三年八月三〇日法律第一〇五号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。〔後略〕

(罰則に関する経過措置)

第八十一条 この法律（附則第一条各号に掲げる規定にあつては、当該規定。以下この条において同じ。）の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第八十二条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

〔平成二四年八月二二日法律第六七号抄〕

(罰則に関する経過措置)

第七十二条 施行日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第七十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則〔平成二四年八月二二日法律第六七号〕

沿革

平成二五年一二月一三日号外法律第一一二号〔持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律附則三条による改正〕

この法律は、子ども・子育て支援法〔平成二四年八月法律第六五号〕の施行の日〔平成二七年四月一日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第二十五条及び第七十三条の規定 公布の日
- 二～五 〔略〕

附 則〔平成二五年一二月一三日法律第一一二号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。〔後略〕

附 則〔平成二六年四月二三日法律第二八号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中次世代育成支援対策推進法附則第二条第一項の改正規定並びに附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公布の日

二・三 〔略〕

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(政令への委任)

第十九条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則〔平成二九年三月三十一日法律第一四号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 〔略〕

四 〔前略〕附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

五 〔略〕

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

第2次春日部市特定事業主行動計画

後期計画（令和2年度～令和6年度）

発行：春日部市 人事課

住所：〒344-8577 埼玉県春日部市中央六丁目2番地

TEL：048-736-1111 FAX：048-733-3826

発行年月：令和2年3月
