

秋田市職員の 子育て支援とワーク・ライフ・バランス

秋田市特定事業主行動計画（後期分）



はじめに

平成15年7月に次世代育成対策推進法が成立し、急速な少子化の進行と家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応するため、国、地方公共団体、事業者など社会を挙げて、次代を担う子供たちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組むこととされました。

本市でも、秋田市特定事業主行動計画を策定し、平成17年度からの前期5年間に於いて、妊娠中の職員に対する配慮や、育児休業等を取得しやすい環境の整備、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進などに取り組んできたところです。

その結果、女性の育児休業の取得、各種制度の周知などで一定の成果がありましたが、一方で、男性の育児参加、年次有給休暇の取得促進、時間外勤務の縮減など、さらなる取組が必要なテーマや、子育てを行う職員の時間外勤務の免除など、新たに設けられた制度もあることから、26年度までの後期5年間に於いては、これらに力点を置いて取り組んでいこうとするものです。

前期計画における主な目標の達成状況

○達成項目

- ①女性の育児休業取得率 目標 93% → 21年度実績 97%
- ②各種制度の周知 ノーツDBを活用した情報提供(共済組合DBなど)の充実を図った。

●未達項目

- ①男性の育児休業取得率 目標 10% → 21年度実績 0%
- ②年次有給休暇取得率 目標 前年比10%増

年度		H17	H18	H19	H20	H21	H22
目標	毎年前年比10%増		11(1)	12(2)	13(4)	14(7)	16(3)
実績	取得数	10(1)	11(5)	11(1)	11(1)	11(3)	
	増減率		14.8%	-4.3%	0.0%	2.2%	

- ③各職員の時間外勤務時間数の上限 目標 年間150時間
→ 21年度実績 150時間を超える時間外勤務がある職員が約926人
(一人あたり平均は、年間121時間)

※この計画は、本市の今後の取組方針を定めるものですが、職員の皆さんへの周知のためのパンフレットとして活用することも想定して作成したものです。

1 男性職員の育児参加を促すための取組

父親が積極的に育児に関わることは、母親や子どもにとってはもちろんのこと、社会全体にとっても望ましいことです。

ところが本市では、女性職員のほとんどが育児休業を取得するのに対して、男性職員の取得率が極めて低い状況にあります。

そこで、男性職員の育児休業の取得を促すことに重点を置くこととし、『産後パパ育休』の活用の促進と、育児休業を取得する際の不安を軽減するための取組を行います。

目標： 男性の育児休業取得率 毎年10%

(1)『産後パパ育休』の利用促進

『産後パパ育休』は、平成22年6月に新たに設けられた制度で、妻の産後休暇期間中に、夫が育児休業を取得するものです。

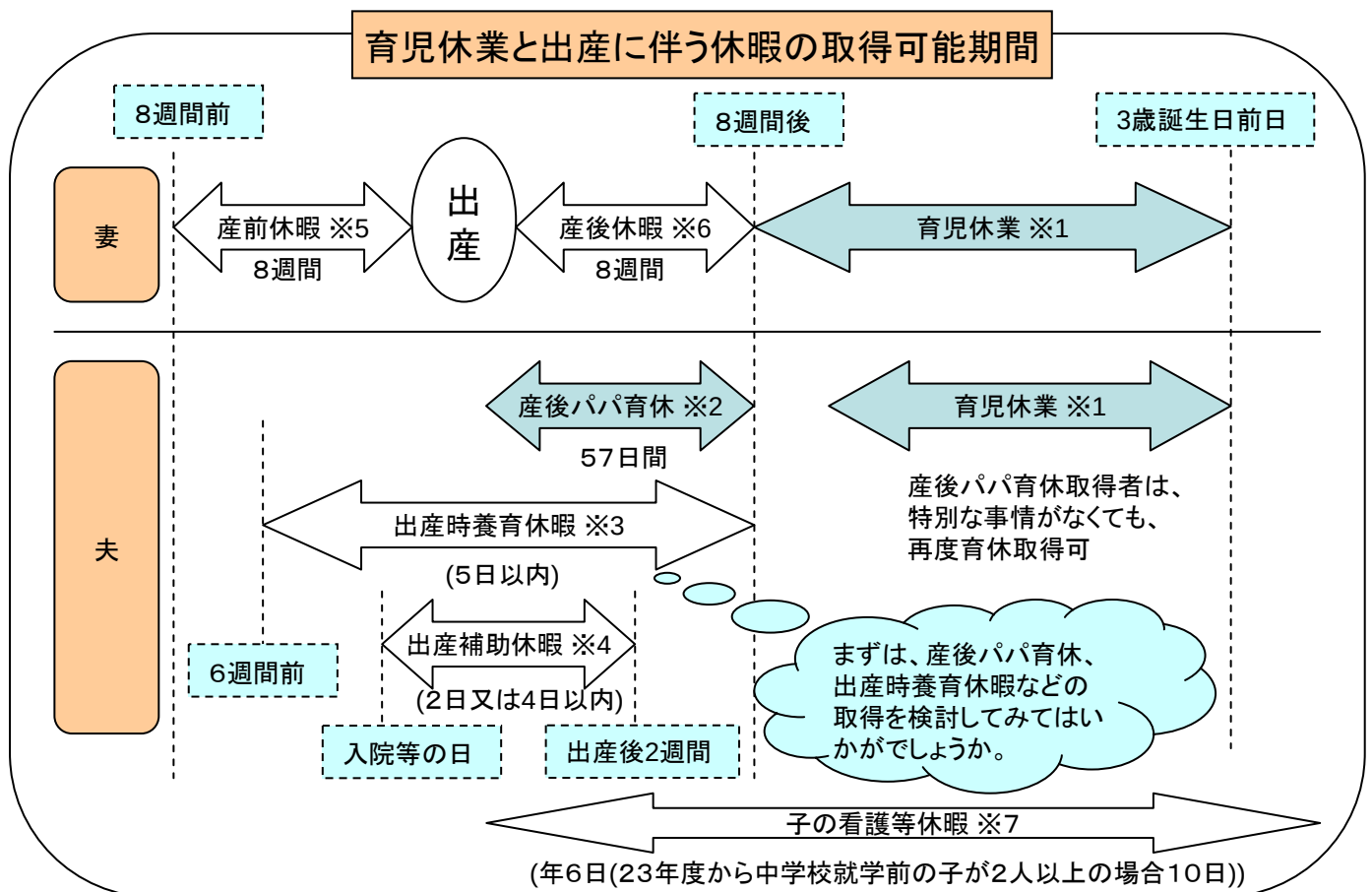
子の出生の日から57日以内の期間、取得できますので、家事や炊事をしたり、上の子と触れあう時間が増えることで、子育てに対する意識が高まります。

職場を離れるのが比較的短期間であることや、産休中の妻と共に育児を経験できることから、初めての育児休業に不安のある男性職員でも、取りやすい制度といえます。

また、育児休業は原則として1回しか取得できませんが、『産後パパ育休』の場合は、再度、通常の育児休業を取得することができます。

本格的に育児休業の取得を検討する前に、まずは『産後パパ育休』を取得してみてはいかがでしょうか。





※1 育児休業

3歳に満たない子を養育する職員が、配偶者の就業や育児休業の取得状況などにかかわらず、子の3歳の誕生日の前日まで取得できる。また、特別な事情がある場合は、再度育児休業を取得できる。

※2 産後パパ育休

子の出生の日から57日(＝出生日＋妻の産後休暇の期間)以内の期間に、男性職員が取得できる育児休業。産後パパ育休をした職員は、特別な事情がなくても、再度育児休業を取得できる。

※3 出産時養育休暇

男性職員が生まれた子又は小学校就学前の子を養育(授乳、付添い、保育所への送迎など)するために取得できる。妻の産前6週間(多胎妊娠の場合14週間)から産後8週間までの期間に、5日以内

※4 出産補助休暇

男性職員が妻の出産に伴う入院の付添い、出産時の付添い、出生届等のために取得できる。妻が出産のため病院に入院する等の日から出産日以後2週間を経過するまでの期間に、2日以内(第2子以降については4日以内)

※5 産前休暇

8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性職員が申し出た場合、出産の日までの申し出た期間取得できる。

※6 産後休暇

女性職員が出産した場合、出産の日の翌日から8週間取得できる。

※7 子の看護等休暇

中学校就学前の子を養育する職員が、負傷や病気の子の看護、乳幼児健診又は予防接種の介助のために、1年につき6日間(平成23年4月1日からは、中学校就学前の子が2人以上いる場合、10日間)取得できる。

(2) 平成19年に行った職員意識調査では、育児休業を取得する際の不安として、経済的な不安、業務遂行に支障が生じる不安、復職時の不安などが挙げられています。これらの不安の軽減に取り組めます。

(ア) 育児休業中の収入について → 4～5ページ

(イ) 育児休業を取得しやすい職場環境づくりについて → 6ページ

(ウ) スムーズな職場復帰について → 6ページ

(ア) 育児休業中の収入について

育児休業期間中は、共済組合から育児休業手当金(給料の約62.5%)が支給されるほか、共済組合の掛金、労働組合費、互助会費が免除されます。

例えば、給料月額が250,000円の職員が育児休業を取得した場合、育児休業手当金として156,200円が支給されるほか、各種掛金が44,053円免除されます。(計算方法は次頁)

このほか、期末・勤勉手当の基準日(6月1日・12月1日)に育児休業をしている場合でも、基準日以前6カ月以内に勤務実績がある場合には、期末・勤勉手当が支給されます。(勤務期間に応じて、一定の割合を減じた金額が支給されます。)

夫婦で育休を分け合って、世帯年収増

「夫婦の年収が同じ場合は、夫婦で育児休業を分け合うと、妻のみが育児休業を取得するよりも世帯の手取り収入が増加する」(大和総研「父親の育児休業取得と経済負担」より)ことが分かっています。

例えば、夫婦それぞれの年収が500万円で、妻のみが1年間育児休業を取得した場合より、夫婦それぞれが6月ずつ育児休業を取得した場合の方が、年7万円程度世帯の手取り収入が多くなります。

これは、所得税と住民税の負担が減ることによる効果です。

このように、経済合理性の観点からも男性の育児休業の取得が勧められます。

育児休業手当金や掛金免除の計算例は、次のとおりです。

【育児休業手当金】 支給額 156,200円

① 給料日額[給料月額 × 1/22]

250,000円 × 1/22 = 11,360円 (10円未満四捨五入)

② 育児休業手当金日額 [給料日額 × 50/100 × 1.25]

11,360円 × 50/100 × 1.25 = 7,100円

(円未満切捨て)

③ 育児休業手当金[給付日額 × 当該月の土日以外の日数]

7,100円 × 22日 = 156,200円

【共済組合の短期掛金、長期掛金、保健掛金】 免除額 37,928円

① 短期掛金[給料月額 × 5.295%]

250,000円 × 5.295% = 13,237円 (円未満切捨て)

② 長期掛金[給料月額 × 9.6925%]

250,000円 × 9.6925% = 24,231円 (円未満切捨て)

③ 保健掛金[給料月額 × 0.184375%]

250,000円 × 0.184375% = 460円 (円未満切捨て)

計 ① + ② + ③ = 37,928円

【職員労働組合費】 [給料月額 × 1.7%] 免除額 4,250円

250,000円 × 1.7% = 4,250円 (円未満切捨て)

【互助会費】 [給料月額 × 0.75%] 免除額 1,875円

250,000円 × 0.75% = 1,875円 (円未満切捨て)



～可処分所得は変わらない場合も～

(単位:円)

	収入		控除					手取額	育休に伴う 減収額
	給料月額	育児休業手当金	共済短期掛金	共済長期掛金	共済保健掛金	組合費	互助会費		
育児休業前	250,000	0	13,237	24,231	460	4,250	1,875	205,947	49,747
育児休業中	0	156,200	0	0	0	0	0	156,200	

※育児休業手当金の支給は、最長で1年間です。

※共済掛金の免除は、育児休業終了月の前月まで。ただし、月の末日に終了する場合は、育児休業終了月まで

◎上記の計算では、育休に伴う減収額は49,747円となりますが、この他にも、支出不要となる保育料や、非課税扱いである育児休業手当金の税負担の軽減分などを考慮すると、育休前と育休中の実質的な可処分所得は、ほとんど変わらない場合もあります。

(イ)育児休業を取得しやすい職場環境づくりについて

【代替職員の配置】

職員が育児休業を取得した場合には、必要に応じて任期付職員や臨時職員を配属し、職場の負担を軽減します。

【情報共有の機会】

職場の中で重要な仕事を任されたり、同僚から頼りにされる立場になることは、仕事のやりがいにつながるのですが、一方で、自分にしか分からない業務を抱え込まないようにし、自分がいなくても仕事が成り立つようにすることも大切なことです。

職場の上司・同僚も、育児休業を取得する本人も、育児休業の取得を、職場の情報共有を深めるチャンスと捉え、日頃の役割分担を見直して、仕事に支障がないように協力しましょう。

【所属長と本人への情報提供】

扶養手当の届出等を通じて、子が生まれた男性職員を人事当局が把握し、所属長と本人にこの計画の冊子を配付するなど、情報提供を行います。

所属長からは、本人の希望を尊重しながら、育児休業の取得を前向きに検討するよう働きかけてもらいます。

(ウ)スムーズな職場復帰について

【復職前の相談と情報提供】

「長期間職場を離れると職場の情報が入ってこなくて不安」などの復職時の不安を軽減するため、復職の1ヶ月前までに所属長が本人に連絡し、職場で面談の機会を設け、復職後の仕事についての相談にのったり、職場の状況の変化を伝えたりする機会とします。(2ヶ月以上育児休業を取得する場合に限ります。)

※育児休業については、主に男性職員の取得促進を念頭においていますが、制度上男性職員のみにも適用されるもの(産後パパ育休など)を除き、女性職員についても同様の対応を行います。



2 子育てを行う職員の時間外勤務の免除等

平成22年6月30日から新たに設けられた次の制度について周知を図ります。

- (1) 3歳に満たない子のある職員が、子を養育するために請求した場合には、時間外勤務を免除する制度
- (2) 小学校就学前の子のある職員が、子を養育するために請求した場合は、時間外勤務を1月につき24時間、1年につき150時間に制限する制度(平成22年6月30日から、配偶者の就業の有無などにかかわらず対象)

3 臨時職員と嘱託職員への『子の看護等休暇』の付与

中学校就学前の子を養育する臨時職員と嘱託職員に対して、仕事と子育ての両立を支援する観点から、新たに有給の『子の看護等休暇』を1年につき6日間付与します(中学校就学前の子が2人以上いる場合は、さらに無給の『子の看護等休暇』を4日間付与)。

子どもの負傷や病気による看護、予防接種、健康診断のために、1日又は1時間単位で取得できます。

導入時期： 平成23年4月1日



※以下は、育児をしていない職員をも含めて対象とする取組です。

4 年次有給休暇の取得促進

年休取得日数の増加を促し、ワーク・ライフ・バランスの推進と、年休取得日数に関する職員満足度の向上を図るため、『計画年休制度』を導入します。

平成19年に行った職員意識調査によると、年休取得日数に関する満足度（取得実績が、希望日数に達している職員の割合）は、約39%でした。

平成21年実績で11日3時間だった年休取得日数を、5日程度増加させることにより、満足度を73%程度まで向上させることができます。

導入時期：平成23年4月1日

目標：平均年休取得日数 16日



毎年度、4月1日～3月31日の間に7日間を、次のいずれかにより、計画的に年休を取得することとします。

- (1) 連続する5日（土・日と組み合わせた9連休）プラス任意の2日
 - (2) 各月の特定の曜日（例えば、9月～3月までの7ヶ月間、毎月第1金曜日を休みとするなど）
 - (3) (1)、(2)によりがたい場合は、職員の事情に応じた日
- ※職員の事情（年休の残日数、年休の使用予定等）により、本制度による年休の取得が困難な場合は、対象外とします。

【取得手続】

- (1) 各課所室ごとに計画年休予定表（エクセル：新様式）を作成し、各職員の計画年休の予定を調整し、4月末までに決定します。
- (2) 年度途中に、計画年休の予定を変更する必要がある場合は、随時、変更を行うことができることとします。
- (3) 年休取得にあたっては、通常の年休の取得と同様に、「休暇等届出書」により所属長の承認を受けるものとします。

5 時間外勤務縮減に向けた取組

平成22年4月から勤務時間が1日7時間45分に短縮されましたが、この勤務時間の短縮を実質的な労働時間の短縮に結びつけ、健康で豊かな生活を送るための時間の確保や、ワーク・ライフ・バランスを推進していく観点から、下記のとおり時間外勤務抑制のための取組を行っています。

引き続き、平成21年を基準年と定め、時間外勤務時間数の対21年比5%以上削減を目標として取り組んでいきます。

目標： 各年の時間外勤務時間数を、対21年比で5%以上削減

【時間外勤務抑制の取組】

- ・長時間時間外勤務（月60時間超）についての報告義務の強化（従前は80時間超）
- ・午後9時以降の時間外勤務を命じる場合の所属部長と管財担当課への事前報告（従前は午後10時以降）
- ・時間外勤務の実績の公表（毎月各部局に時間外勤務の集計データを送付）



6 各種制度の周知の充実

上記で紹介した各制度をはじめ、出産や子育て中に取得できる休暇や福利厚生制度についての解説を集約したノーツDBを作成します。

導入時期： 平成23年度中

関連図書のご紹介

職員研修棟2階の図書コーナーに、男性の育児休業の体験談や、ワーク・ライフ・バランスの推進に役立つ仕事の進め方などに関する下記の書籍を用意しています。貸し出しもしていますので、お気軽にご利用ください。

【男性の育児休業】

- ・『経産省の山田課長補佐、ただいま育休中』
（山田正人著 文春文庫）
- ・『なんちゃって育児休暇でパパ修行 ― パパ区長のイクメン講座』
（成澤廣修著 主婦の友社）
- ・『イクメンで行こう！ ― 育児も仕事も充実させる生き方』
（渥美由喜著 日本経済新聞出版社）
- ・『男性の育児休業 ― 社員のニーズ、会社のメリット』
（佐藤博樹、武石恵美子著 中公新書）

【ワーク・ライフ・バランス】

- ・『部下を定時に帰す仕事術 ― 「最短距離」で「成果」を出すリーダーの知恵』
（佐々木常夫著 WAVE出版）
- ・『6時に帰るチーム術 ― なぜ、あの部門は「残業なし」で「好成績」なのか？』
（小室淑恵著 日本能率協会マネジメントセンター）