

徳島市は職員の育休・育児に伴う休暇の取得を応援します！

# 子どもが生まれた**男性職員**は**育児休業・育児に伴う休暇**を取得しましょう！

男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては、少子化対策の観点からも極めて重要です。

本市では、男女が共に子育て等の生活と仕事を両立して活躍できる職場環境づくりなどを旨として、「職員のための仕事と生活の両立応援プラン」（徳島市特定事業主行動計画・障害者活躍推進計画）を策定し、子育てがしやすい職場環境の整備等に向けた取組みを進めています。

このプランでは、**男性職員の「育休取得率85%（2週間以上の取得）」と「育児に伴う休暇の合計取得日数5日以上」を目指す**こととしています。



（職員のための仕事と生活の両立応援プランは上記QRから）

## Q1. 育児に伴う休暇とは？

**A1.** 次の2つの休暇を「育児に伴う休暇」と位置付けていますが、その他にも育児時間や子の看護休暇等も取得することができます。年次休暇と組み合わせる等、積極的に活用しましょう。

- **出産支援休暇Ⅰ（付添い）**  
配偶者の出産に伴う入退院の付添い等のために取得できる休暇  
【取得期間】配偶者が出産するために病院に入院した日～出産後2週間  
【取得日数】3日（1日単位又は1時間単位で取得可能）
- **出産支援休暇Ⅱ（育児参加）**  
配偶者が出産する前後の期間において、小学校就学前の子又は当該出産に係る子を養育する場合に取得できる休暇  
【取得期間】出産予定日の8週間前～**出産の日以後1年を経過する日**まで  
【取得日数】5日（1日単位又は1時間単位で取得可能）

## Q2. 収入が減少するのでは？

- A2.**
- 育児に伴う休暇や育児時間等は有給の特別休暇です。これらの休暇や年次休暇を活用する場合、収入に影響はありません。
  - 「育児休業」の場合、無給となりますが、育児休業手当金が支給されるほか、共済保険料の免除措置もあります。収入への影響をシミュレーション（試算）できるシートを用意していますので、ご活用ください。
  - 育児休業は、短期間（1箇月以下）での取得も可能です。  
なお、期末・勤勉手当においては育休取得期間が1箇月以下の場合、除算されません。  
【シミュレーションシートの保存場所】  
共有¥様式¥SZ050000総務部¥SZ052100人事課¥01人事担当¥14 育児休業関係

## Q3. いつ、どのように取得すれば？

- A3.**
- いつどのように取得するかは個々の職員の判断によりますが、出産後の女性には、ホルモンの急激な変化等による産後うつ発症のリスクがあります。配偶者の心身両面の負担を踏まえ、「育児に伴う休暇」取得可能期間（配偶者の出産後8週間を経過する日）での取得を推奨しています。
  - 連続取得に限らず、時期分散や時間休等との組合せにより柔軟な取得が可能です。

### 上司のみなさんのリーダーシップが必要です！

- ◆ ヒアリング時など、**出生予定がある職員の事前把握**に努めるとともに、把握したときには**取得日程の相談も積極的に行う**など、取得を促す働きかけをお願いします。
- ◆ **同僚職員への状況説明、協力要請及び事務分担の見直し**など、必要に応じて、育休等が取得しやすい職場環境を整備してください。

➤ 育児休業・育児に伴う休暇に関する問合せ窓口 ⇒ 人事課人事担当（内線5023,5024）