



男性職員の 育児ハンドブック

パパに
なる前に！



2022年10月

青森市 総務部 人事課





育児参加の体験談

Aさんの場合

1週間取得

【育児休業を取得しようと思ったきっかけ】

妻の休む時間を作ったり、子供と触れ合ったりする良い機会だと思い、育休を取得しました。

【育児休業を取得してみたの感想】

1人目のときも家事育児と大変でしたが、特に2人目のときは上の子が3歳で活発な時期だったので、身軽に動ける父親が上の子の相手をするので、妻は休む時間が少しでもできたと喜んでくれました。また、生まれて間もない子供の“初めてできた”にも多く触れることができるため、貴重な時間を過ごすことができました。

育休は同僚の理解や協力もあり取得できたので、その分、同僚に子供が生まれた際には育休取得に向けて気持ち良く協力したいと思います。



Bさんの場合

約9か月取得

【育児休業を取得しようと思ったきっかけ】

私たち夫婦は両親が共働きで、産後の満身創痍な妻と生まれたばかりの赤ちゃんを日中世話できる人手が不足していたので育児休業を取得させていただきました。

【育児休業を取得してみたの感想】

出産した妻に代わり、母乳以外のお世話は全て行うつもりで臨みました。毎日成長し、様子が変わっていく赤ちゃんのお世話は悪戦苦闘かつとても楽しい時間でした。

【これから育児休業の取得を考えている男性職員へのアドバイス】

産後の母体は体が回復していない上にホルモンバランスの乱れで精神的に不安定になったりします。夫は妻にとって代わりがない一番頼れるパートナーなので、自分にできる最大限の方法で支えてあげてほしいです。



ママの意見

- ・私も初めてのことばかり。最初からママではないので助けてほしい！
- ・そばにいて話を聞いてくれるだけでも心強いです。
- ・言われてから動くのではなく、自分で考えて行動してほしいです。今何をやるべきか！
- ・育休を取得するならちゃんと育児をしてほしい。あなたの休養のためではないのです。
- ・育休をとってくれると私の体を休める時間ができるのでありがたいです。
- ・私と同じように夫も子供の成長をそばで見守りたいはず。3歳まではあっという間！
- ・三つ子の魂百まで。夫婦そろって子どもに愛情を注ぐことがとても大事だと思います。

察してください





休暇制度の紹介

妻の出産付添等休暇

● 職員の妻が出産したときに取得可能

- ◆取得可能期間：妻が出産した日以降30日以内
- ◆取得可能日数：4日以内（非常勤職員は2日以内）
- ◆取得手続：庶務事務システムまたは休暇簿により特別休暇を取得（課内処理）



夫の育児参加休暇

● 職員の妻の出産前後に取得可能

- ◆取得可能期間：出産予定日前8週（非常勤職員は6週）
～出産後子が1歳に達するまで
- ◆取得可能日数：5日以内
- ◆取得手続：庶務事務システムまたは休暇簿により特別休暇を取得（課内処理）





育児休業

- ◆取得可能期間：子が3歳に達するまで
- ◆取得可能回数：①子の出生から57日以内 …原則2回
②子の出生から58日以降 …原則2回
※①と②で計4回取得可能
- ◆取得手続：「育児休業承認請求書」を各所属へ提出
*添付書類…戸籍個人事項証明書

各課の庶務担当は、
所属部長の決裁終了後人事課へ提出！



～注意事項～



- ❖ 育児休業期間中は「給与」の支給はありません。
- ❖ 復職時に、休業期間の全期間を勤務していたとみなし、給料調整・昇給短縮が行われます。
- ❖ 退職手当については、休業期間の1/3（子が1歳超は1/2）の期間が在職期間から除算されます。

お知らせ

～共済組合の制度の紹介～

① 育児休業手当金について

育児休業期間中、子が1歳に達する日まで育児休業手当金が支給されます。

また、子が1歳に達する時点において夫婦で育児休業を取得している場合、1歳2か月に達する日まで育児休業手当金が支給される「パパ・ママ育休プラス制度」もあります。（支給期間は1年が限度） ※配偶者は非組合員でもOK!

＜支給金額＞

- 育児休業取得期間が180日に達するまでの期間
1日につき、標準報酬の日額×67/100
- 180日経過後
1日につき、標準報酬の日額×50/100



※標準報酬の日額・・・標準報酬月額×1/22（10円未満四捨五入）

※土曜・日曜は支給対象期間に含みません。

※1日当たりの支給額には、雇用保険法の規定による育児休業給付に準じた上限があります。
（例年8月に更新）

② 育児休業中の共済掛金免除について

月の末日において育児休業を取得している場合、申し出によりその月の共済掛金は免除となります。また、月末にかからない月途中での短期間の育児休業を取得した場合、「育児休業等を開始した日の属する月」と「終了する日の翌日が属する月」とが同一であり、かつ、当該月における育児休業等の日数が14日以上である場合、その月の共済掛金は免除となります。

賞与に係る共済掛金については、1か月を超える育児休業を取得している場合に限り免除となります。



◆提出書類

「育児休業手当金請求書兼育児休業掛金等免除申出書」

◆提出先

各所属所の共済組合事務担当課

（本庁・市病・交通・水道・教育・浪病・広域）



お給料が支給されなくなったらどうしよう・・・と思ったけど、
共済組合から育児休業手当金が支給されるんだね！
それに、育児休業期間中は掛金免除の制度もあって安心だね！





おわりに・・・

最近、少しずつ育児休業を取得する男性職員が増えてきました。

子育ては「手伝う」ものでも「参加する」ものでもありません。自ら進んでやるものです。

ママも仕事を休んで育児をしています。やりたいこと、行きたいとこ、いろんなことを我慢しています。むしろ我慢しているというより、そんなことを考えている余裕もなく我が子を目の前に必死に頑張っています。

パパもママも初めてのことでうまくいかず、イライラしてしまうこともあると思います。そんな時こそ1人で抱え込まず、2人で話し合い、助け合って育児を楽しんでください。

子供が成長するように、親も一緒に成長します。最初からパパやママなのではなく、1日1日少しずつパパやママになっていくものです。

もしかすると、育児は楽しいことよりも大変なことの方が多いかもしれません。だからこそ、男性職員のみなさまにはぜひ育児休業を取得していただき、ママと一緒に頑張っていたきたいのです。

男性職員のみなさん、仕事の代わりはなんとかなりますが、パパの代わりはどうにもなりません。後悔する前に、育児休業を取得しましょう！！

◆イクメンプランシートも活用してみよう！

→パパ・ママの役割分担が見えてくるよ。

◆各種手続きは、ライブラリのハンドブックを確認しよう！

→ライブラリから「ハンドブック」で検索。

ハンドブック

