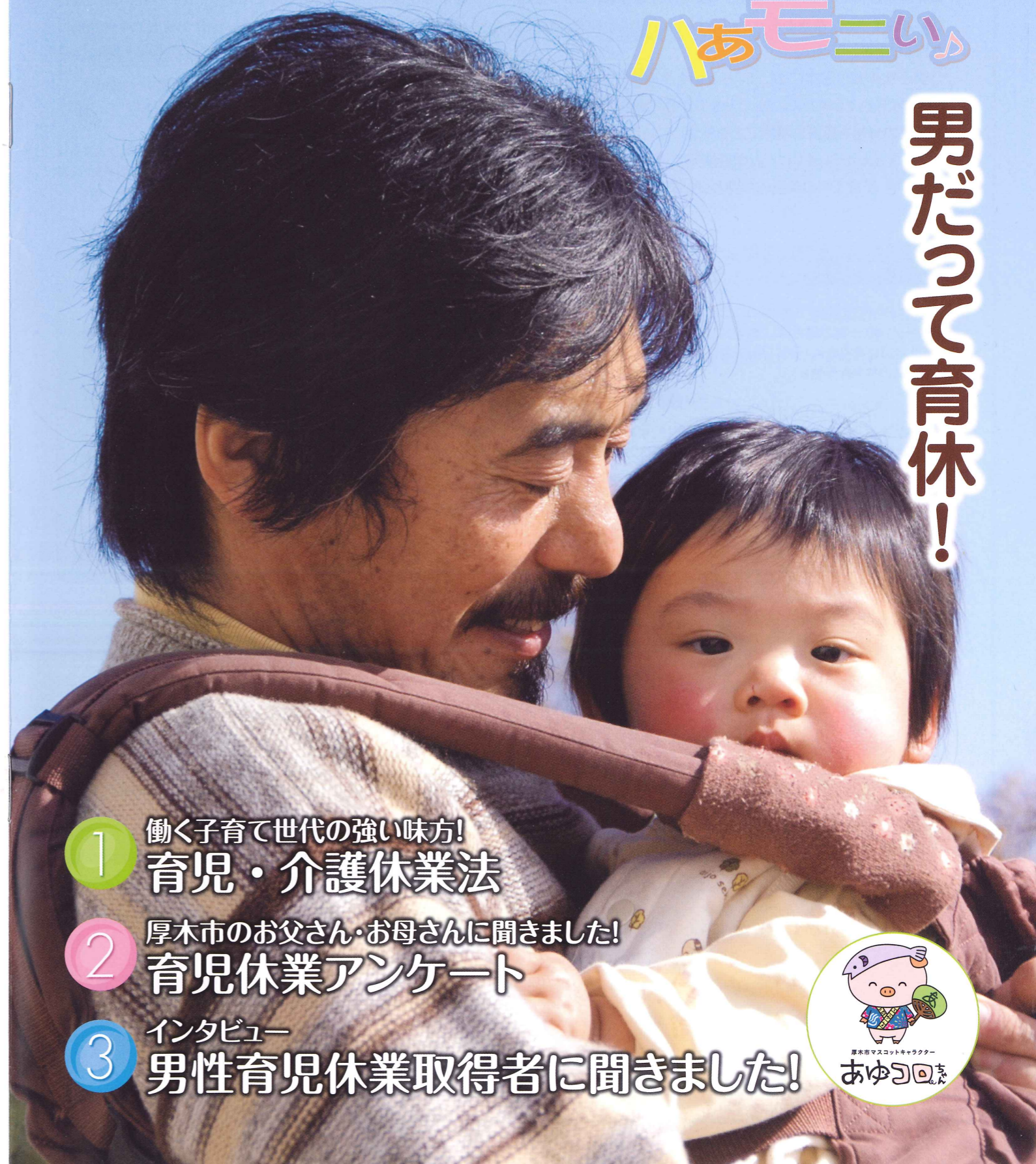


HARMONY

ハあも二い

男だって育休!



- 1 働く子育て世代の強い味方! 育児・介護休業法
- 2 厚木市のお父さん・お母さんに聞きました! 育児休業アンケート
- 3 インタビュー 男性育児休業取得者に聞きました!



堀尾さん講演会

市民協働講演会・男女共同参画セミナー
厚尾正明アナウンサーが
厚木の難問解決!?
 見つけよう! 自分らしさ! 磨こう! あつぎの底力
 ～近所の底力! 地域活動から～
 テレビ番組「難問解決!」ご近所の底力の是非をめぐって、厚尾正明アナウンサーを迎えての講演会。
 地域パワーを發揮するためのノウハウを、番組での経験をもとに語ります。また、市民からの活動発表も行います。
 ● 手話通訳有 ● 無料託児サービス有 ● 要予約
2011 1/16(日) 13:30～15:30
 厚木市文化会館 小ホール
 対象・定員 市内に在住、在勤、在学の方 376人
 *応募者多数の場合は抽選
 応募方法 マイタウンクラブ(100050)-TEL-FAX-ハガキに 講座名、〒住所、氏名、電話番号、託児の有無 (要予約)1歳～小学校3年生)を書き、12月20日(必着)で 〒243-0018 厚木市中町1-4-3 厚木市人権男女参画課 (TEL:046-225-2500・FAX:046-223-8432) まで
 -主催- 厚木市地域力推進課 厚木市人権男女参画課 厚木市社会福祉協議会



平成23年1月16日(日)、満員の厚木市文化会館小ホールで、「市民協働講演会・男女共同参画セミナー」が開催されました。元NHKのアナウンサーで、現在フリーアナウンサーとして活躍されている堀尾正明さんを講師に迎え、「ご近所の底力」の取材体験をもとにご講演いただきました。地域をあげて空き巣対策に取り組む活動を例として紹介し、分かりやすく、時に笑いも交えながらお話しいただきました。

「住民が本気でやれば、ここまでできる。」
 「これから人口が減少し自治体の税収も減り、行政サービスにも限界が出てくる。」
 「これからは住民が力を発揮し、自分たちができることは自分たちでやるのが大事。」
 と、熱くお話しされました。

また、ちょっとした知恵でまちおこしや問題解決に成功した事例の共通点は、
 (1)リーダーがふれず、あきらめずに柔軟な思考をもって、住民の力を動かすために引っ張っていくこと
 (2)中心となる50・60・70代が、若い世代を取り込むこと
 (3)信頼関係や絆を大切にすること
 であるとも述べられていました。

また、地域で熱心に活動していただいている2人の市民の方々から、市民活動の事例発表をしていただきました。
 ■あつぎ環境市民の会 狩野光子さん
 ■厚木市男女共同参画リーダー 志村真希さん
 (発表順)

来場者アンケートの紹介
 ●「2日前に近所で大被害の空き巣がありました。今日の講演内容を参考に、地域で話し合っていたいです。やってもらうのを期待するのではなく、自分達のアイデアで立ち上がるこの大切さを学びました。」(60代男性)

●「大切な事はお互いに助け合うこと。高齢化が進む今、ご近所同士の助け合いがどれだけ大事なのかに残りました。」(60代女性)

パートナー川柳コンテスト

応募総数52作品。今年の副賞はあつぎ食ブランド「あつぎOECフード認定品」

- | | | | |
|--|---|--|--|
| <p>子が育ち 気づけばいつか 二人旅
 妻の手の 上で閑白 踊らされ
 手のしわと 共に重ねた 思いやり
 長谷川美雪さん</p> | <p>ハートフル賞
 ハートフル賞
 ルビー婚 アナタ何時しか ネーとなり
 五十年 夫唱婦随で 金メダル
 この先も いいことありそな 二人道
 いつの日も 持ちつ持たれつ 林 芙三夫さん
 がんばるね ビンボーだけど 加藤日出夫さん
 長澤由美子さん</p> | <p>ハートフル賞
 ハートフル賞
 助けあい 感謝の日々で 笑顔の和
 これからも 苦楽は共に 半分
 加藤 淑子さん</p> | <p>ハートフル賞
 ハートフル賞
 粗板の 音軽やかに 妻元氣
 助けあい 感謝の日々で 笑顔の和
 初江さん</p> |
|--|---|--|--|

今回で2度目となる「パートナー川柳コンテスト」が、パートナーフェスタ2010の一企画として実施されました。身近で大切な存在であるパートナーをテーマにした川柳を募集した結果、実にバラエティに富んだ52作品が集まりました。なお、今年の目玉は入賞11作品への副賞。入選された方には、賞状と共に、副賞としてあつぎ食ブランド「あつぎOECフード認定品」の中から選りすぐりの食品が贈られました。

パートナー賞	サンクトガーデン「地ビール」
厚木市ハム「ウィンナー詰め合わせ」	
ハートフル賞	厚木食肉商業協同組合「豚漬け」
山形屋「からすの卵・石白くるみ」	

募集期間 平成22年9月1日～10月12日
 表彰式 平成22年11月7日
 審査 パートナーフェスタ実行委員会
 審査協力 厚木市川柳協会



編集後記
 本号の情報誌ハあも二いでは、「イクメン」を支える、育児休業制度などを中心に特集を組ませていただきました。毎年、この「イクメン」という言葉はトップ10に選ばれました。「イクメン」を一つのブームで終わらせず、仕事と育児を両立させたひとつの生き方として確立していれば、日本がもっと元気になるかもしれませんね。

平成23年2月発行
 編集 厚木市男女共同参画リーダー情報誌担当 (奥田・門倉・剣持・志村・高橋)
 発行 厚木市協働安全部人権男女参画課 厚木市中町1-4-3 あつぎパートナーセンター
 電話 (046)-225-2500 FAX(046)-223-8432
 Email 2400@city.atsugi.kanagawa.jp

1

働く子育て世代の強い味方！ 育児・介護休業法

近年、育児に積極的に関わる男性＝「イクメン」という言葉がちょっとしたブームになりました。また、平成22年6月には、育児休業関係の法律が改正され、男性が育児休業をより取得しやすくなりました。そうした背景もあり、今まで以上に「男性の育児」は注目されています。

少子化の進む日本において「子どもを生み育てよう」という環境がつけられていくためには、これまで女性に偏りがちだった家事や育児の分担を見直し、働くことを希望している女性が、より働きやすくなるようにしていくことが必要です。また、男性の働き方の見直しや、子育てへの積極的な関わりも求められています。

イクメンがもっと多くなれば、女性の生き方が、または子どもたちの可能性が、家族のあり方が大きく変わっていくはずですよ。

仕事も子育ても、どちらも充実させたい、どちらも楽しみたい、そんな価値観を持った方を支援すべく、法律や制度は年々充実してきています。こうした制度の存在を知ること、自身が望む生き方を選択できる可能性が広がるかもしれません。

*少子化の流れを変え、男女ともに子育てをしながら働き続けることが出来る社会をめざして、平成22年6月に、より子育てがしやすくなるかたちで、育児・介護休業法が改正されました。



育児休業中の経済的支援はどのくらいあるの？

育児休業給付金 (雇用保険)

雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合に、一定の要件を満たすと支給されるものです。

支給単位期間(1ヶ月)当たり

$$\text{支給額} = \frac{\text{休業開始時賃金日額}^{\ast 1}}{\text{(賃金月額)}} \times \text{支給日数} \times 50\%^{\ast 2} \text{ (支給率)}$$

※1 休業開始時賃金日額とは原則として、育児休業開始前6ヶ月間の賃金を180日で割った額です。なお、賃金月額には上限があります。

※2 育児休業給付金の支給率は原則40%のところ、当分の間の暫定措置として50%に引き上げられています。

例えば、大まかに計算してみると・・・

給付要件を満たして、手取りが25万円、所得税・健康保険・年金などの社会保険料給与天引きが6万円の人が育児休業を取得した場合の1ヶ月当たりの支給金額は、

$$\text{賃金月額 } 31 \text{ 万円 (25万円+6万円)} \times 50\% = 15.5 \text{ 万円 となります。}$$

社会保険の 保険料免除 (健康保険・厚生年金保険)

育児休業取得期間中の社会保険料は、被保険者及び事業主負担ともに免除されます(育児休業開始月～育児休業終了月の前月まで)。

*免除期間中も健康保険の給付は受けられ、年金は育児休業前の保険料を納めたものとして計算されます。

企業独自の経済支援

企業によっては、育児休業期間の最初の数日を有給扱いにしたり、支援金を支給するという制度を独自に設けている場合もあります。

注意：給付・免除の可否や金額については、細かい条件等がありますので、実際に制度の利用を検討される場合は、厚生労働省HPなどで詳しくご確認ください。

育児・介護休業法に定められた仕事と子育ての両立支援制度

■育児休業制度

子が1歳(一定の場合は、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまで)の間の1年間、育児休業の権利を保障。

■子の看護休暇の充実

小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、年に5日を限度として看護休暇取得することができます。

■所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

■短時間勤務制度

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなくてはなりません。

■時間外労働・深夜残業の制限

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合に、1ヶ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働、また深夜(午後10時～午前5時まで)の労働をさせてはなりません。

などがあります。



育児休業制度の規程がない会社でも 育児休業は取得できる!?

育児休業制度は、育児・介護休業法で定められ義務化されているので、会社に制度がなくても権利を行使することができます。また、育児休業の取得などを理由に、不利益な取扱いをすることは禁止されています。

正社員でない場合でも 育児休業は取得できるの!?

期間雇用者(パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者)でも、休業することで今後働き続けることが見込まれる一定の範囲であれば、育児休業を取得できます。(申出の時点で、次の①～③以下の3点をすべて満たす場合に限りです。)

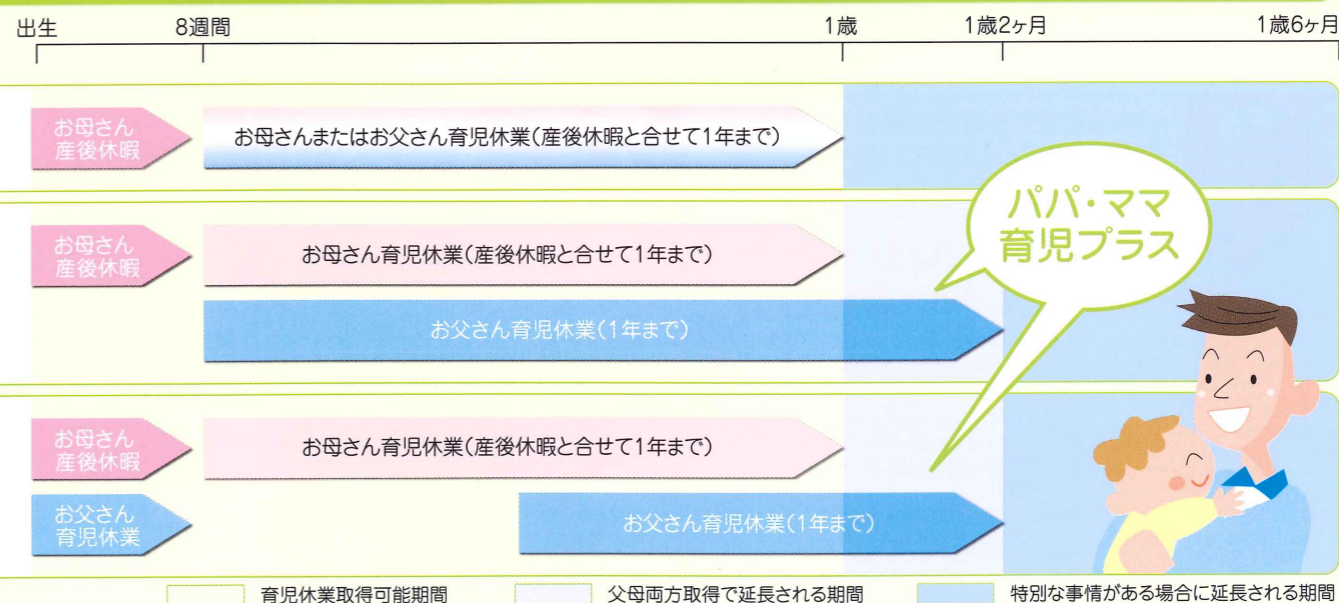
- ①同一事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。

育児休業の取得可能期間はどのくらい?

◆お父さんまたはお母さんが育児休業取得
父親・母親のどちらかだけが育児休業を取得する場合、1歳に達するまでの1年間休業を取得することができます。

◆お父さん・お母さんが同時または交互に育児休業取得
母親だけでなく、父親も育児休業を取得する場合、休業可能期間が2ヶ月間延長されます。

◆産後8週のうちに、お父さんが育児休業取得
父親が、出生以後8週間以内に育児休業を開始し、かつ終了した場合、特別な事情がなくてももう一度育児休業を取得することができます。



パパ・ママ
育児プラス

