



平成25年度 厚生労働省委託事業

父親のワーク・ライフ・バランス

W L B HAND BOOK

応援します！ 仕事と子育て両立パパ

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



MEN

イクメンプロジェクト

<http://www.ikumen-project.jp/>



| は | じ | め | に |

これから父親になる、または 子育て期のパパへ

「子育てする父親がかっこいい」そんな時代になりました。
父親向けの育児雑誌が創刊されたり、
メディアでも子育てを楽しむパパが取り上げられるようになりました。
街でベビーカーを押すパパ、公園で子どもを遊ばせるパパ、
出産に立ち会うパパも、珍しくありません。

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パパたちが増えています。

このハンドブックは、そうした先輩パパたちの経験をもとに、仕事と子育てを両立させ、
相乗効果を生み出すためのヒントをまとめました。
夫婦と一緒に読んで、話し合いをするきっかけにいただければと思います。

「働き盛り」と「子育て盛り」の時期は、同時進行。
今しかできないこと、今だからこそできることがたくさんあります。
あなたらしく、子育て期のワーク・ライフ・バランスをデザインしてみてください。

パパが子育てに関わると、 子どもの健やかな 成長・発達にプラス

子

どもたちとの時間を大切にしてきたので、娘の思春期のパパ嫌いもなかった

11歳

(会社員46歳 / 子ども18歳、13歳)

パ

パとママが仲良しかどうか子どもは敏感に感じている。パパとママが仲良しだと、子どもの心も安定すると思う

(会社員38歳 / 子ども6歳、3歳)

パ

パとママの得意分野で子どもを遊ばせることができるので、子どもの遊びのレパートリーが増える

(会社員35歳 / 子ども5歳、2歳)

保

育所の送り迎えで、パパ友ができた。親子も仲良くなる

(会社員41歳 / 子ども10歳、7歳)

育

児休業取得で、上の子のフォローができた。赤ちゃん返りもなく、パパに甘えてくれる

(会社員30歳 / 子ども1歳、0歳)



子どもにとって

- 子どもは、パパとママの愛情を受けて健やかに育つことができる
- パパとママの良い関係は、親と子どもの良い関係が築かれるベースになる

パパが子育てに関わると、 ママも助かる



ほ

ぼ同等の家事・育児
分担で、10年以上。

綱渡りの日々だけど、二人
三脚で夫婦の信頼関係が深
まったと思う

(会社員43歳 / 子ども12歳、10歳)

夫

が家事・育児を分担
してくれなかった

ら、私の仕事と家庭の両立
も難しかったと思う

(会社員34歳 / 子ども5歳、1歳)

子

育てについて同レバ
ルで話ができるの

で、自分一人で抱え込まず
に済んでいる。それが何よ
り感謝すべきこと

(会社員39歳 / 子ども6歳、2歳)

長

男の中学・高校の反
抗期にも、父親には

いろいろな相談をしていた
ようなので、母親が一人だ
手を焼くことなく済んだ

(会社員52歳 / 子ども20歳、17歳)

夫

が育児休業取得で、
家事・育児を体験し

ているので、その大変さを
わかってきている。仕事
で遅くなっても、家事を手
伝ってくれることに感謝

(主婦36歳 / 子ども3歳、1歳)

- ママが一人で育児の不安やストレスを抱え込むことがなくなる
- ママに偏る家事・育児負担を解消することができ、ママに余裕ができる
- ママに余裕ができれば、夫婦関係ももっと良くなる
- ママも仕事を続けやすくなる

保

育所の送りの時間は、長男とおしゃべりタイム。朝のこのひとは、「癒し」の時間であり、仕事のパワーになる

（会社員36歳／子ども3歳、0歳）

赤

ちゃんを抱っこしてあげたい。シーンと幸せ

（会社員30歳／子ども1歳、0歳）

休

みの日に、ママが下の子の世話をしている間、上の子を連れてちょっと遠出をしたりする時間も。娘を独占できる幸せを感じる

（会社員28歳／子ども3歳、1歳）

先輩パパたちのワクワク体験

子どもがいると、こんなに楽しい！

パ

パの育児休業で上の子たちが大はしゃぎ。娘2人と手をつないで歩いていると、人間らしい

何かを取り戻した気がした

（会社員33歳／子ども10歳、7歳、5歳、1歳）

保

育所で娘が「今日の迎えはパパ？」と聞いてくれることで、お迎

えの当番の日は朝からワクワク、仕事にも気合いが入る

（会社員35歳／子ども1歳）



子育ては、 仕事にもメリット！

日

頃から職場のメンバーとのチームワークを心掛け、他の人の応援もするようになっている

(会社員41歳 / 子ども6歳、2歳)

育

児休業取得にあたって、チーム内での情報の共有化や、「自分しかわからない」という仕事を作らないことが重要だと実感した

(会社員30歳 / 子ども1歳、0歳)

保

育所の送り迎えなど「時間の制約」があるので、仕事の段取りやスケジュールリングを工夫するようになった

(会社員40歳 / 子ども6歳、2歳)



子

育てはハプニングの連続。状況判断力、瞬発力、危機管理能力、柔軟性を身に付けるには、どんな研修より効果的

(会社員33歳 / 子ども10歳、7歳、5歳、1歳)

子

育てを通じて視野や活動範囲が広がった。それが仕事のアイデアや企画につながっている

(会社員43歳 / 子ども12歳、10歳)

企業人
としての
あなたに
とって

- 時間意識が高まり、仕事の生産性が向上する
- 休暇取得などに備えて、チーム内での情報の共有化や、仕事の可視化などに気を配るようになる
- 職場のメンバーの理解や支援を得るために、チームワーク、相互支援に対する意識が高まる
- 子育てを通じて視野が広がり、新たなアイデアや企画力が磨かれる
- 計算通りにいかない子育ての経験を通じて、状況判断力、瞬発力、危機管理能力が向上する

学

童保育の事務局長を
2年間やって、自分

の住む地域との関わりが増
えた。地元でたくさん挨拶
されるようになった

(会社員44歳 / 子ども12歳、8歳)

保

育所のパパ友と、パ
ーベキューとかキャ

ンプの企画とかして、家族
ぐるみで楽しんでいて

(会社員43歳 / 子ども6歳、3歳)

地

元に子ども関係の友
達や知り合いがたく

さんいる。定年退職後も、
「仕事以外に人脈がない」と
いうことは避けられそう

(会社員45歳 / 子ども15歳、12歳、

8歳)



先輩パパたちの体験

子育てを通じて、
人脈や活動範囲が広がる

あなた自身の
生活や人生に
とって

- 子育てを通じて、自分の住む地域に友達やネットワークができる
- 自分の住む地域での活動範囲が広がり、自分自身の拠り所が増える

仕事も子育ても楽しもう！

子育てに関わることは、こんなにメリットがいっぱい。

なのに、仕事の事情で現実には子どもと関わる時間を十分にとれないという方も多いかもしれません。

そんなあなたは、是非このハンドブックをご一読。

仕事も子育ても楽しむライフスタイルを見つけ出してください。

I N D E X

はじめに（これから父親になる、または子育て期のパパへ）

パパが子育てに関わると、子どもの健やかな成長・発達にプラス
パパが子育てに関わると、ママも助かる
子どもがいると、こんなに楽しい！
子育ては、仕事にもメリット！
子育てを通じて、人脈や活動範囲が広がる

I. 妊娠・出産・子育て期の父親の役割——8

1. オメダタです！ 妊娠中、父親は何ができる？——8
2. いよいよ生まれる！ その時、父親は？——10
3. いよいよ始まる子育てライフ。子育てを楽しもう！——12
4. 子育てを抱え込まない～周囲の力をうまく借りよう——17

II. 仕事の兼ね合いや調整をどうつけるか——18

1. 会社の制度を活用する——18
2. 時間管理を工夫する——20
3. 支援者、理解者を増やす——21

III. どうする？ 父親の育児休業——22

1. 育児休業ってどんな制度？——22
2. どんなタイミングで、どのくらいの期間取る？——23
3. 父親の育児休業の効果——24
4. 会社や職場の理解をどう得るか——25
5. 育児休業取得が決まったら——26
6. スムーズな職場復帰のために——27

IV. 共働き夫婦のワーク・ライフ・バランス——28

1. 夫婦の役割分担を検討する——28
2. いざという時に、助けてくれる人を探しておく——29
3. 子どもを病院につれていく——31
4. 子どもが小学生になったら——32

★ワーク・ライフ・バランス実践に役立つ **覚え書き**

1. 医療機関の情報——11
2. 妊娠・出産スケジュール——11
3. わが子の記録——12
4. 主な子育て行事スケジュール——16
5. 子育て支援機関——17
6. 会社の子育て支援制度——19
7. 会社の勤務時間——30
8. 希望の保育所の時間——30
9. 考えられる保育所送り迎えのパターン——30

父親の ワーク・ライフ・バランス

応援します！ 仕事と子育て両立パパ

情報編

- I. 「父親の子育て」をめぐる環境変化———33**
 - 1. 「父親の子育て」の社会的なニーズ———33
 - 2. 「イクメン企業アワード」で企業を変える———33
- II. 母性保護や両立支援に関わる主な制度———36**
 - 1. 法律（労働基準法、男女雇用機会均等法）に定められた母性保護の制度———36
 - 2. 育児・介護休業法に定められた両立支援制度———37
 - 育児・介護休業法の概要**
 - (1) 育児休業制度———38
 - (2) お父さんが育児休業を取る場合の特例があります———38
 - 3. 育児で活用できるその他の休暇制度———41
 - 4. 勤務時間を柔軟にする主な制度———41
 - 5. 企業におけるその他の取り組み———41
- III. 妊娠・出産・子育てにかかる費用と主な経済的支援———42**
 - 1. 妊娠・出産・子育てにかかる費用（参考データ）———42
 - 2. 出産に関する経済的支援———43
 - 3. 育児休業中の経済的支援———43
 - 4. 子育てに関する経済的支援———44
- IV. 主な保育施設、子育て支援サービス———45**
 - 1. 毎日の保育———45
 - 2. 主な子育て支援サービス———46
 - 3. 就学後の放課後対策———46
- V. 参考になる情報源、相談窓口———47**
 - 1. 制度や仕組みの理解のために———47
 - 2. 仕事と家庭の両立について知るために———47
 - 3. 妊娠・出産・子育て支援情報、子育て支援サービスについて———47

おわりにかえて（これから母親になる、または子育て期のママへ）

I

妊娠・出産・子育て期の父親の役割

本章ではまず初めに、妊娠期から子どもの就学時まで、父親の役割について概観します。

1. オメデタです！ 妊娠中、父親は何ができる？

妊娠中の母体には、お腹の赤ちゃんの発育に応じていろいろな変化が起こっています。妊娠中の妻が楽しい気持ちで毎日を過ごせるようにすると、お腹の赤ちゃんにも良い影響があります。

妊娠中

時 期	妻のからだと赤ちゃんの変化	主な行事等	父親の役割・留意点
妊娠初期 (妊娠15週まで) 月 日 月 日	<p>▶妻のからだ 妊娠初期の妻のからだには、いろいろな変化が起きていて、吐き気がする、気分が悪くなるなどのつわり症状や、だるい・眠いなどの変化が現れてきます。</p> <p>精神的にも、涙もろくなる、気分が落ち込んでいる、イライラするなど大変不安定な状態にあります。症状は人によってさまざまで、全く普段と変わらない人もいます。</p> <p>▶赤ちゃんの変化 心臓、胃、腸などの内臓や目、鼻、耳、口ができて始めます。この時期は、薬や感染症などの影響を受けやすい時期です。</p>	◎妊娠の届出 ◎妊婦健診 (4週に1回)	<ul style="list-style-type: none"> ●外見からは妊娠がわかりにくいけれど、妻は左記のような心身の変化があることを理解し、気遣う ●流産をしやすい時期なので、妻が重い物を持ちたり、転んだりしないように注意 ●妊娠・出産について情報収集し、妻にどんな支援や配慮ができるか考える ●どこで出産するか一緒に考える
妊娠中期 (妊娠16～27週まで) 月 日 月 日	<p>▶妻のからだ 妊娠中期に入ると、つわりも落ち着いて安定期に入ります。また、胎動を感じるようになります。</p> <p>▶赤ちゃんの変化 胎盤が完成し、臍帯(へそのお)を通じて、酸素・栄養の供給、不要な物質の排除がなされます。だんだん人間らしく成長し、そして活動も活発になり、よく動くようになります。</p>	◎妊婦健診 (妊娠初期より23週まで4週に1回) ◎両親学級 ◎帯祝い (戌の日)	<ul style="list-style-type: none"> ●両親学級を受講する ●妻の体調が落ち着いてきたら、赤ちゃん用品の買い物などにも一緒に出かける ●赤ちゃんが動くようになったら、お腹をさわって胎動を感じてみる
妊娠後期 (妊娠28週～生まれるまで) 月 日 月 日	<p>▶妻のからだ 妊娠後期になると妻のお腹はますます大きくなって、足もとが見えにくかったり、日常の動作もしにくくなります。起き上がった時、仰向けで寝るのもつらくなります。</p> <p>また、妊娠高血圧症候群、貧血、早産といった異常が起こりやすい時期でもあります。異常の早期発見のためにしっかりと定期健診を受け、健康管理をすることが大切です。</p> <p>▶赤ちゃんの変化 赤ちゃんはどんどん大きくなり、顔つきも赤ちゃんらしくふっくらとしてきます。筋肉も発達し、足や手の動きも活発になります。また指しゃぶりをしておっぱいを吸う練習をします。羊水を飲み込み、尿もします。しゃっくりもします。だんだんと生まれてくる準備が整います。</p>	◎妊婦健診 (24週から35週まで2週に1回。36週以降は1週に1回) ◎入院準備	<ul style="list-style-type: none"> ●お腹が大きくなった妻の動作を気遣い、身の回りのことなどを手伝う ●里帰り出産を行う場合は、帰省のための準備について気遣う ●入院・出産の準備・段取りを妻と確認しておく ●出産予定日を過ぎても焦らず、妻の不安を少なくする気遣いをする ●産後の生活をイメージし、家事などの段取りを考えておく

妊娠中の全期間を通じて父親が注意すること



○妻の妊娠を喜び、お腹の赤ちゃんに関心を持つ

- ・妊婦健診の結果を気遣ったり、母子健康手帳やエコー（超音波）写真などを見て、妻と一緒にお腹の赤ちゃんの変化や成長を共有しましょう。
- ・妻と一緒に、赤ちゃんの名前の候補を考えたり、お腹をさわったり、赤ちゃんに話しかけたりしてあげてください。

○妊娠・出産について、情報収集・勉強する

（父親が情報収集・勉強などをすると母親もとても安心し、夫婦間で相談しやすくなり、出産・育児もスムーズに行うことができます）

- ・両親学級には是非参加しましょう。
- ・「父子手帳」を入手しましょう（独自に作成している自治体も増えてきました。イクメンプロジェクトHPでも紹介しています）。

○妻の体調変化を気遣って、家事や身の回りのことなど、できるだけ手伝う

- ・仕事を効率よく進め、できるだけ早く帰りましょう。
- ・妊婦健診に付き添う時間も是非作りましょう。
- ・場合によっては、家事援助サービスなどの利用も検討しましょう。

○妻の精神的なサポートをする

- ・妻の話をよく聞いてあげましょう。
- ・妻の気分転換の機会を作りましょう。

○妻とお腹の赤ちゃんの健康管理に配慮する

- ・生活リズムを整えられるよう気遣いましょう。
- ・妻の食事（栄養素やエネルギー）、睡眠、体重コントロールなどにも気遣いましょう。
- ・妻が、お酒やタバコ（※）などを摂取しないように気を配りましょう。また常備薬など薬を使用する場合は、医師に相談しましょう。

※妊婦や赤ちゃんのそばでの喫煙は、乳幼児突然死症候群（SIDS）と関係することが知られています。父親など周囲の人も、妊婦や赤ちゃんのそばでの喫煙をやめましょう。

- ・感染症予防など、父親の健康管理にも気を付けなければなりません。

○上の子がいる場合は、上の子のフォローをする

- ・母親の変化を伝え、弟か妹が生まれることを共有しましょう。

○いつでも妻と連絡が取れるようにしておく

（妊娠中は、いつ何があるかわかりません）

マタニティマーク

マタニティマークを見かけたら、思いやりのある行動をお願いします。
妊娠初期は、赤ちゃんの成長はもちろん、お母さんの健康を維持するためにも、とても大切な時期です。しかし、外見からは見分けがつかないため、「電車で席に座れない」、「たばこの煙が気になる」など妊婦さんにはさまざまな苦勞があります。

国民運動計画「健やか親子21」推進検討会において、妊娠・出産に関する安全性と快適さの確保を目指し、「マタニティマーク」を発表しました。マークは、妊婦さんが交通機関等を利用する際に身に付け、周囲に妊婦であることを示しやすくするものです。また、交通機関、職場、飲食店等が、呼びかけ文を添えてポスターなどとして掲示し、妊産婦さんにやさしい環境づくりを推進するものです。

マタニティマークのデザインは、厚生労働省ホームページからダウンロードして自由に使うことができます。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/h0301-1.html#betten2>



2. いよいよ生まれる！ その時、父親は？

お産の進行は十人十色。お産の始まりも経過も、かかる時間も人によって異なります。でも、平均的なお産の経過を知って、見通しを持つことは大切です。

出産

※病院での出産の場合の例

時期	妻のからだと赤ちゃんの変化	父親の役割・留意点
出産予定日 月 日	<p>▶お産の始まり お産の進行に沿って、ちょうど良い入院の時期を判断する必要があります。一般的には、陣痛の間隔が、10分より短くなったら入院すれば良いと言われています。</p> <p>▶入院 入院しても陣痛の間隔が3～5分になるまでは痛みはそれほどでもなく、陣痛のきていない時は普通にしています。 内診で子宮口が7～8cm開いている頃に、陣痛がだんだん強くなります。</p>	<p>生まれる前は・・・</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 休暇取得など、できるだけ妻に付き添えるような体制を作っておく ● お互いの実家など、必要な連絡先に連絡する ● 上の子がいる場合は、上の子をしっかりサポートする ● 陣痛中は腰をさすったり、楽な姿勢をサポートする ● 水分補給や消化の良いものを準備する ● 妻がリラックスできるように、好きな音楽をかけたり、心地よい環境を整える
	<p>▶分娩へ 内診で子宮口全開大(10cm)になり、陣痛の間隔が1～2分になると、いよいよ出産です。赤ちゃんは自分自身で外に出ようと、回旋しながら産道を降りていきます。羊水の入った袋が破け(破水)、胎児の頭が見え(排臨)、頭が出(発露)、母親の最後のふんばりで赤ちゃんが生まれてきます。 母親と赤ちゃんをつないでいた臍帯(へその緒)を切り、「ママとパパ」にご対面。赤ちゃんにおっぱいを吸わせてあげましょう。母親は、胎盤を娩出し、しばらく安静にします。</p>	<p>生まれたら・・・</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 心からのねぎらいと祝福で、妻の気持ちを安定させてあげる ● 無事出産したことを、必要な人に知らせる
	<p>▶出産後 出産後、まずは妻をゆっくり寝かせてあげる事です。入院は普通5日～1週間くらいです。入院中は、授乳、オムツ交換、検温、医師の回診(子宮の収縮具合や傷口の回復状況を診る)など、慌ただしく過ぎていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 妻と話し合っって赤ちゃんの名前を決める ● できるだけ面会に行く ● 妻がほしい物、してほしいことなどを聞いてできるだけ対応してあげる ● 退院する妻と赤ちゃんを迎える準備をする(自宅の掃除など環境を整える)
	<p>▶退院 いよいよ退院。これから新しい生活のスタートです。赤ちゃんを抱っこして、重い荷物を持って帰宅するのは大変なことです。是非、休みをとって付き添ってください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 退院に付き添う(入院費用の精算、荷物の整理を手伝う、荷物を持つ、車を手配するなど)

コラム

分娩施設について

妊娠がわかったら、出産を希望する地域の分娩施設の情報収集をしましょう。分娩施設としては、「病院」「診療所」「助産所」があります。

お産を扱う施設が減少している地域もあります。できるだけ早く分娩施設を探して、安心して出産に臨めるようにする必要があります。特に、里帰り出産を予定している場合は、早めに探すようにしましょう。

1 医療機関の情報



	名称	住所	電話番号
妊婦健診を受ける医療機関			
出産予定の医療機関			
小児科			

2 妊娠・出産スケジュール



時期		実際の日付(予定)
妊娠初期	妊娠15週6日まで	年 月 日()まで
妊婦健診	(4週に1回)	① 年 月 日() ② 年 月 日() ③ 年 月 日() (年 月 日())
妊娠中期	妊娠16週0日～27週6日まで	年 月 日()～ 年 月 日()まで
妊婦健診	(妊娠初期より23週まで4週に1回・24週から2週に1回)	④ 年 月 日() ⑤ 年 月 日() ⑥ 年 月 日() (年 月 日())
両親学級		① 年 月 日() ② 年 月 日() ③ 年 月 日() ④ 年 月 日()
妊娠後期	妊娠28週0日～	年 月 日()～
妊婦健診	(35週まで2週に1回。36週以降は1週に1回)	⑦ 年 月 日() ⑧ 年 月 日() ⑨ 年 月 日() ⑩ 年 月 日() ⑪ 年 月 日() ⑫ 年 月 日() ⑬ 年 月 日() ⑭ 年 月 日() (年 月 日() 年 月 日()) (年 月 日() 年 月 日())
出産予定日	妊娠40週0日	年 月 日()
里帰り		年 月 日()～ 年 月 日()

3. いよいよ始まる子育てライフ。子育てを楽しもう!

ゆっくり、ゆったりを心がけるのが育児のコツです。子どもの成長・発達には個人差が大きいもの。家族が一緒にいて「楽しい」と思えることが一番です。

産後～8週間

時期	妻のからだと赤ちゃんの変化	主な行事等	父親の役割・留意点
産後～8週間 月 日 ～ 月 日	<p>▶妻のからだ 産後～8週間は、子宮の回復、母乳の分泌などの母体の変化があります。 母体が元の状態に戻るまで、6～8週間くらいかかります。その間は妻が無理をしないように、配慮が必要です。 出産後は、いわゆる「マタニティブルー」といって、一時的に気持ちが落ち込むことがあります。また、育児疲れや育児不安、「産後うつ」などにも注意が必要になります。</p> <p>▶赤ちゃんの変化 生まれてから4週間までを新生児期(WHOでは28日間)といいます。赤ちゃんが、胎外生活に慣れるための時間です。 赤ちゃんは「お腹がすいた」「うんちが出た」「暑い・寒い」など泣くことで不快を訴えます。 2か月になると、あやせばほほえむようになります。よく泣く・いつも機嫌が良い、あまり寝ない・よく寝る、ミルクを飲まない・飲み過ぎるなど、子どもによっていろいろです。</p>	<p>◎お七夜命名 ◎健康保険の手続き(社会保険の場合は会社に申請) ◎出生届 ◎市区町村(保健所、保健センター等)へ出生連絡票の提出 ◎内祝い ◎お宮参り(1か月頃) ◎1か月健診(母親と赤ちゃん)</p>	<p>●妻の心と体の疲労を理解し、できるだけ休養できるようにいたわる ●各種届出を済ませる ●休暇取得やなるべく早く帰るなど、できるだけ妻をサポートする。 ●妻が気分転換できる時間を作る ●小児科のかかりつけ医を見つける ●1か月健診に付き添う ●赤ちゃんのそばで喫煙しない ●赤ちゃんの沐浴<small>もくよく</small>をする</p>

覚え書き 3 わが子の記録



名前は_____に決定。

この名前は_____が決めました。

名前に託した思いは_____

生まれた日時: _____年 _____月 _____日(曜日: _____) (時間: _____時 _____分)

体重 _____ 身長 _____

胸囲 _____ 頭囲 _____

0歳

時 期	子どもの変化	主な行事等	父親の役割・留意点
0 歳	<p>▶2~3か月 機嫌が良いと「アーウー」と声も出てきます。3か月近くなるとガラガラなどを少しの間握ることもできるようになります。</p> <p>▶3~4か月 首のすわりがしっかりしてきます。首がすわれば大人のお風呂に入れやすくなります。声がする方に顔を向けるようになります。</p> <p>▶4~5か月 5か月くらいで寝返りをするようになります。人見知りが始まる子もいます。</p> <p>▶5~6か月 前におもちゃがあると手を伸ばして取ります。そして何でも口に入れます。腹ばいになって動くおもちゃで遊んだりします。子どもの様子を見ながら、離乳食を始めます。</p> <p>▶6~7か月 おすわりも上手になります。声を出すことも増え、「イナイイナイバー」や「タカイタカイ」を喜んだりします。</p> <p>▶7~8か月 おすわりで一人遊びをしたり、つかまり立ちもできるようになります。</p> <p>▶8~9か月 ハイハイで前に進もうとします。歯が生え始めます。</p> <p>▶9~10か月 ハイハイやつかまり立ちも上手になって一人で遊べる時間が長くなります。引き出しをあけたり、指で小さなものをつまむこともできるようになります。</p> <p>▶10~11か月 伝い歩きができるようになる子もいます。お腹を床につけずにハイハイもできます。</p> <p>▶11~12か月 理解できる言葉が増え、いたずらもさかんになります。バイバイのまねをしたりするようになります。</p>	<p>◎乳児健診 ◎お食い初め (生後100日目)</p> <p>◎乳児健診</p> <p>◎乳児健診</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●月齢に応じた子育ての知識について勉強する ●赤ちゃんの発達には個人差があることを理解し、他の子と比較したりしないようにする(赤ちゃんの発達に過敏になり過ぎないように配慮することが大切) ●休暇取得やできるだけ早く帰るなど、家事・育児を分担する(育児休業取得も是非検討する) ●夜中のミルクや夜泣きへの対応など、夫婦で話し合って分担する ●妻が休養できる時間を作る ●赤ちゃんの事故を防止するための対応策をとる(誤飲、転落などの防止) ●月齢に応じた遊びで、赤ちゃんとのコミュニケーションをとる ●子どもの健診や予防接種、けがや病気などに、対応する時間を作る



1歳～就学まで

時期	子どもの変化	主な行事等	父親の役割・留意点
1～2歳	<p>▶1歳～ よちよち歩きができるようになります。「ねんね」「マンマ」など言葉もだんだん多くなります。</p>	<p>◎1歳誕生日 ◎1歳6か月児健診</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●子どもの事故を防止するための対応策をとる ●外遊びや体を使った遊びなどに対応する ●離乳、言葉、トイレトレーニングなど他の子と比べたりしない ●子どもの好奇心や自立心をできるだけ尊重した対応をする
	<p>▶2歳くらい 何でも自分でやりたがり、「イヤ」も多い時期です。外遊びや体を使った遊びを喜びます。「これなあに」と好奇心も旺盛に。</p>		
3～6歳	<p>▶3歳くらい おもつもとれて、スプーンでご飯を上手に食べるようになります。階段の上り下り、クレヨンで○を描いたりします。</p>	<p>◎3歳児健診 ◎幼稚園入園(3年保育) ◎七五三(3歳女兒)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●健診や予防接種、けがや病気などに、対応する時間を作る ●保育所・幼稚園行事、保護者会活動などに、できるだけ参加する ●妻と一緒に子どものしつけについて考え、子どもの生活習慣が身に付くように対応する ●父親・母親それぞれの持ち味に応じて、遊びやしつけの分担を考える
	<p>▶4歳～5歳くらい 自意識も芽生え、少し恥ずかしがったりします。ごっこ遊びを楽しんだり、友達と喧嘩をしたりします。</p>		
	<p>▶5歳～6歳くらい 社会性が育ち、ルールがある遊びを楽しむようになります。はさみを上手に使ったり、折り紙もできます。</p>		
小学校	<p>▶小学校に就学したら 集団生活の中で徐々に自律的に行動することを身に付けていきます。自分で勉強したり、好きな本を読んだり、自分なりの考えも言えるようになっていきます。個人差はありますが、一人でお留守番や時間を見てお稽古事に向かうこともできるようになります。</p>	<p>◎小学校入学 ◎放課後児童クラブ入所(共働きの場合) ◎七五三(7歳女兒)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●学校や放課後児童クラブ行事にできるだけ参加する ●PTA活動や放課後児童クラブの保護者会活動、地域の子ども会活動など、妻と分担をして対応する ●子どもの話をよく聞く ●子どもの勉強を見てあげる ●塾や習い事など、子どもの気持ちや個性をよく考え、妻と相談して決める

参考 月齢・年齢別で見る起こりやすい事故

月・年齢	起きやすい事故	事故の主な原因
新生児	周囲の不注意によるもの	<ul style="list-style-type: none"> ・誤って上から物を落とす ・上の子が抱き上げてけがをさせたり、物を食べさせる
1～6月	転落、やけど、誤飲・中毒、窒息	<ul style="list-style-type: none"> ・ベッドなどから落ちる ・ストーブなどにさわる ・誤飲で多いもの：たばこ、医薬品、化粧品、洗剤、コイン、豆など
7～12月	転落・転倒、やけど、溺水、誤飲・中毒、窒息、車中のけが	<ul style="list-style-type: none"> ・扉、階段、ベッド ・アイロン、魔法瓶やポットのお湯 ・浴槽、洗濯機に落ちる(残し湯をしない) ・引き出しの中の薬、化粧品、コイン、豆など ・お菓子などの食品がのどにつまる ・座席から転落(チャイルドシートで防止)
1～4歳	誤飲(中毒)、窒息、転落・転倒、やけど、溺水、交通事故	<ul style="list-style-type: none"> ・原因の範囲が広がる。あらゆるものが原因になる ・お菓子などの食品がのどにつまる ・階段、ベランダ(踏台になるものを置かない) ・熱い鍋に触れる、テーブルクロスを引いて湯をこぼす ・浴槽に落ちる、水遊び ・飛び出し事故(手をつないで歩く)

子育て期全般を通じて父親が注意すること



- **子どもの成長・発達について他の子と比較したりして過敏にならない**
(子どもの成長・発達には個人差があります)
 - ・子どもの成長や発達に関して気にしすぎないように配慮することが大切です。
- **月齢や年齢に応じた子どもの安全の確保、健康管理に気を付ける**
- **乳幼児揺さぶられ症候群（SBS）に気を付ける**
 - ・赤ちゃんや小さな子どもは、激しく揺さぶられたり、たたかれたりするような大きな衝撃を与えられると、身体（特に脳や視神経）が損傷を受け、重大な障害が残ったり死亡することもあります。絶対にしないでください。
- **月齢や年齢に応じた遊びやしつけをする、基本的な生活習慣を身に付ける**
- **お稽古事や学習塾など、子どもの個性や気持ちをよく考える**
 - ・妻と十分に話し合しましょう。
 - ・子どもが意思表示できるようになったら、子どもの気持ちもよく聞きましょう。
- **妻と話し合って、家事・育児を分担する**
(やっているつもりでも、妻から見たらまだまだということも…)
 - ・お互いの得意分野や生活時間・仕事時間を考えて、柔軟に考えましょう。
 - 下表「参考：家事・育児の種類」を参照
- **妻の精神的なサポートをする**
 - ・子育てについて、日頃から妻と話をしましょう。

参 考

家事・育児の種類

育児

- **赤ちゃんの頃**
 - 沐浴 オムツ交換 ミルク、離乳食
 - 寝かし付け 着替え あやす、遊ぶ
- **幼児期以降**
 - 一緒にお風呂 一緒に食事 寝かし付け
 - 一緒に遊ぶ 子どもの送迎、移動 子ども関係の行事参加
 - 子どもの傷病時の対応 話を聞く、話をする 理解を示す
 - 叱る・ほめる 悩み相談、アドバイス 勉強を教える

家事

- 食事作り お弁当作り 食事の後片付け
- 片付け、整理・整頓 掃除 洗濯
- アイロンかけ ゴミ出し 買い物
- 住居のメンテナンス

4 主な子育て行事スケジュール

(わかる範囲で記入しておきましょう)



主な行事	予定	備考 (夫婦の役割分担、活用する会社の制度、 実家との連絡・調整など)
お七夜	年 月 日	
お宮参り	年 月 日	
乳児健診	① 年 月 日 ② 年 月 日 ③ 年 月 日 ④ 年 月 日	
1歳誕生日	年 月 日	
1歳6か月児健診	年 月 日	
3歳児健診	年 月 日	
七五三 (3歳女兒)	年 月 日	
七五三 (5歳男児)	年 月 日	
七五三 (7歳女兒)	年 月 日	

4. 子育てを抱え込まない ～周囲の力をうまく借りよう

妊娠・出産・子育てを通じて、夫婦で話し合っ、チームプレーでやっていくことが基本。とはいえ、いろいろな人の力を借りたり、公的サービスをうまく活用することも必要です。

子育ては、「抱え込まない」「閉じこもらない」がポイントです。

□父母や兄弟姉妹などの力を借りる

子育ての応援、悩み相談など最も頼りにできる存在です。

□近所に「パパ友・ママ友」を増やす

家族と一緒に遊んだり、何かの時に助け合ったり、不安や悩みを共有したり、子育てを楽しむための貴重な存在です。また、近隣の地域の子育てサークルや子育てひろばなどへ参加すれば、子育てに関する情報交換ができます。

□必要な時に子育てサポートをしてくれる機関を利用する

ベビーシッター、ファミリー・サポート・センター、民間の互助活動（地域の子育て支援グループやボランティア団体など）など、仕事や趣味、ちょっとゆっくりしたい時など、日常的に利用できる機関があると安心です。特に共働きの場合は、近隣に病児・病後児保育を行っている施設があるかどうか、確認しておきましょう。→【情報編】Ⅳ参照

□保育所・幼稚園と一緒に子育て

先生たちは、子どものことをよくわかっているし、成長と一緒に喜んでくれます。保護者の相談にのったり、アドバイスをしてくれたり、とても頼れる存在です。

□周囲の人に相談しにくい不安や悩みは、専門の相談機関を利用する

子どもの成長や発育に関する不安、病気や心の問題、親としての不安や悩みなど、いろいろあると思います。公的機関、民間組織など、いろいろな相談機関があります。→【情報編】Ⅴ参照

覚え書き 5 子育て支援機関



名称	住所	電話番号
病児・病後児保育施設 (名称:)		
保育所、幼稚園		
ファミリー・サポート・センター		

II

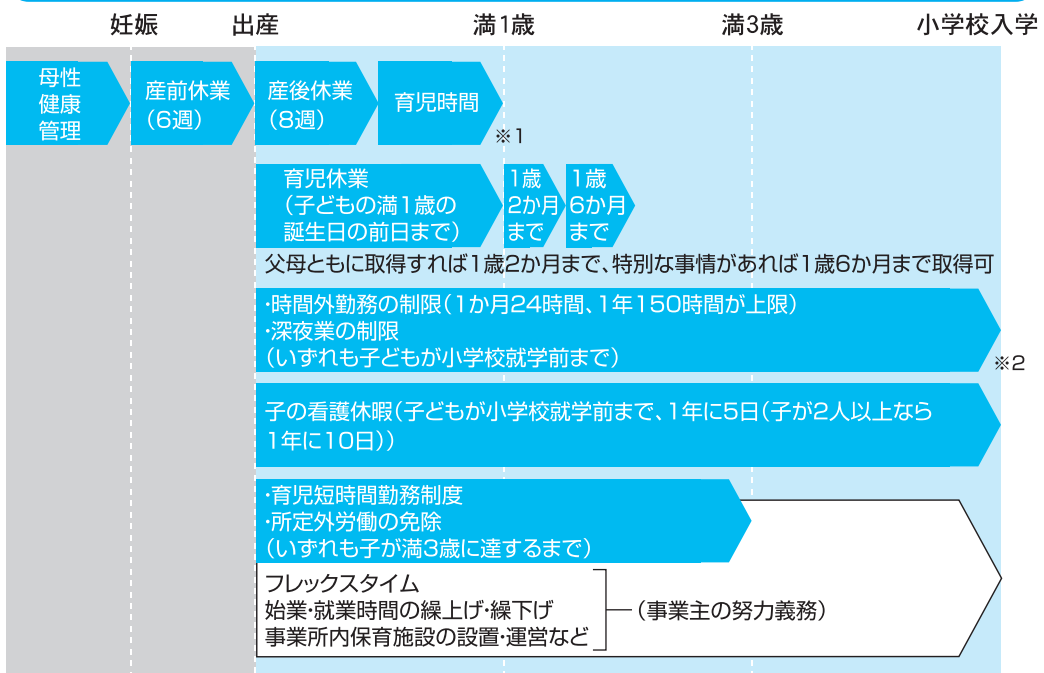
仕事の兼ね合いや調整を どうつけるか

仕事との兼ね合いや調整をどうつけるべきか、いろいろ迷うところもあると思います。妻と話し合っ、会社の制度を上手に活用したり、お互いの時間管理や仕事のやり方を工夫することが必要です。

1. 会社の制度を活用する

下図は、法律で定められた両立支援の施策です。法律を上回る内容の制度をもっている会社もありますので、夫婦それぞれの会社の制度がどうなっているかも、再確認しておいてください。育児休業の取得については第III章を、各種制度の説明は、【情報編】IIを参照してください。

法律で定められた両立支援制度の概要



※1は、女性のみが対象の制度。

妊娠中は、健康診査のための時間を確保し、また、医師から指導を受けた場合は、勤務時間の短縮、休業等の措置を講じるよう申し出ることができます。

産前休業は通常、出産予定日の6週間前から取得することが可能です（多胎妊娠の場合は14週間前から）。また、産後休業は出産日の翌日から開始します。ただし、産後6週間を経過後に、女性本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については就業可能となります。

※2 深夜業の制限については、配偶者等が深夜において子を保育することができる場合は、対象から除外される場合があります。

覚え書き 6 会社の子育て支援制度



【夫の会社】	
制度名	夫の会社の取り決め
育児休業制度	子が満()歳まで
時間外勤務の制限	子が満()歳まで
深夜業の制限	子が満()歳まで
子の看護休暇	子が満()歳まで 年間・1子につき()日まで
育児短時間勤務等	子が満()歳まで。1日()時間まで
その他	

※その他の例：半日休暇、連続休暇、配偶者出産休暇、ノー残業デー、在宅勤務など

【妻の会社】	
制度名	妻の会社の取り決め
母性健康管理	制度→ あり・なし ※制度がなくても利用できます。 詳しくはP36.1をご参照ください。
産前・産後休業	産前6週・産後8週 それ以外()
育児時間	1歳まで1日30分×2回 それ以外()
育児休業制度	子が満()歳まで
時間外勤務の制限	子が満()歳まで
深夜業の制限	子が満()歳まで
子の看護休暇	子が満()歳まで 年間・1子につき()日まで
育児短時間勤務等	子が満()歳まで。1日()時間まで
その他	

※その他の例：半日休暇、連続休暇、ノー残業デー、在宅勤務など

II 仕事の兼ね合いや調整をどうしているか

2. 時間管理を工夫する

仕事の進め方、時間管理を工夫することも重要です。

「先輩パパ」たちは、このように時間管理を工夫していました。

◇段取り、スケジュールを細かく考える

達成すべき目標に向けて、どこでどのくらいの時間をかけて、どんな業務を行うかということとを常に意識して仕事を進めることが大切です。

◇優先順位を考える

今やらなければならない仕事、後でもよい仕事を分けて考えます。優先度の低い仕事は「やらない」という割り切りも必要です。

◇上司や同僚、部下や後輩に任せるべきことは任せる

必要に応じて業務分担を見直してもらうなど、仕事を上司・同僚・後輩・部下に任せられる部分は任せる場面も出てくるでしょう。仕事を任せて、自分自身の時間を作り出すとともに、部下・後輩の育成に努めることも大切です。

◇出勤してすぐに仕事に取り組めるようにする

前日や朝の通勤時間に、今日やることをリストアップしたり段取りを考えておくと、出勤してすぐに仕事に取り組むことができます。

◇前倒しを意識する

前倒しを意識して、仕事を進めておくと、急な用事や突発事項が起きた時も、あわてずに済みます。

◇チーム内での情報共有に努め、自分にしかわからないという業務をできるだけ作らない

自分にしかわからない業務を抱えてしまうと、結局「自分がいなくては回らない」ということになってしまいます。

◇残業する日には、集中的にやるべきことをやってしまう

いくら仕事を効率的に進めるといっても、仕事が付かないことは誰でもあります。残業できる日には、集中的に仕事をして、メリハリをつけてやることも必要です。

◇早起きして時間を作る

今までの生活を見直して、朝は早起きして家族のために時間を作り、夜は仕事に打ち込むという方法もあります。時間の作り方は、朝の時間の中にヒントがあるかもしれません。

◇仕事と家庭のすべてを計画の中に組み込む

家庭の用事も、仕事の予定と同じくらい優先順位の高い事項として考えるくらいの姿勢が必要です。仕事と家庭、すべてを計画の中に組み込んでしまうのです。

3. 支援者、理解者を増やす

「先輩パパ」たちは、職場で自分の置かれている状況を理解してくれる人を増やしていった、周囲の理解を得ていました。

◇職場で自分の状況をオープンにする

子育て中という自分の状況を職場に周知し、理解を求めている人、「保育所のお迎え」などの子育てに関わる予定をオープンにしている人など、それぞれです。

どのようなやり方が良いかは職場にもよると思いますが、周囲の理解を得られるような工夫を考えてみてください。

◇仕事に支障がないよう段取りを上手に整える

早く帰ったり休んだりしても仕事に支障がないように、仕事の段取りを整えることが重要です。抜け・もれがなく着実な仕事ぶりで周囲に安心感を与えることができれば、あなたの支援者、理解者は増えていくはずですよ。

◇日頃からお互いさまの信頼関係を築いておく

日頃からチーム内で助け合うなど、信頼関係を築いておくことも大切です。これからの時代、子育てに限らず、家族の介護や自分自身の健康、仕事以外の活動など、お互いのワーク・ライフ・バランスを尊重していく姿勢が何よりも大切になります。

◇時間当たりの生産性を高める努力をする

自分の仕事の目標達成ができるよう、時間当たりの生産性を高める努力をすることが大切です。



III

どうする？ 父親の育児休業

1. 育児休業ってどんな制度？

近年、「男性の育児休業」が注目されるようになりました。育児休業とはどのような制度なのでしょう？

育児・介護休業法については【情報編】Ⅱを、経済的支援については【情報編】Ⅲをご参照ください。

なお、急速に進行する少子化を踏まえ、育児や介護を行う労働者の仕事と家庭の両立をより一層推進するため、育児・介護休業法が改正され、平成22年6月30日（一部については平成24年7月1日）に施行されました。育児・介護休業法のポイントはP38をご参照ください。

●性別を問わず、育児休業は誰でも取得できる

育児休業は、女性だけでなく、男性も当然取得できます。育児・介護休業法では、「子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる」と定められています。「一定の場合」とは、「保育所への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」をいいます。会社に制度がなくても、要件を満たした社員が申し出た場合、会社はこれを拒否することができません。申し出は、休みたい日の1か月前までに、必要事項を書いた書面などを提出して行います。

また、父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を子が1歳2か月に達するまでに延長することができます。

なお、企業によっては、「子どもが満3歳に達するまで取得できる」など、法律を上回る内容の制度を定めていることもあります。あなたの会社の制度がどうなっているか確認してみてください。

●妻が専業主婦の場合や、妻が育児休業中でも、夫も取得できる

妻が専業主婦の場合や、育児休業中でも、夫は育児休業を取得できます。（育児・介護休業法の改正により、労使協定によって妻が専業主婦や育児休業中の場合には、夫が育児休業を取得することができないとすることができる仕組みは廃止されました。）その他にも男性が子育てをできる働き方ができるような制度が設けられています。詳細はP38をご参照ください。

●休業中は、各種経済的支援がある

育児休業およびそれに準ずる休業（以下「育児休業等」）により無給になった場合でも、育児休業給付金などの所得補償や、社会保険料の免除などの経済的支援があります（詳細はP43をご参照ください）。または自治体から奨励金の支給があったり、会社から支援金が支給されるケースなどもありますので、確認してみてください。

1年の大半を育児休業し、年収が103万円以下になる場合、配偶者の扶養控除対象者としてすることができます（育児休業給付金は、税法上では収入とみなされませんので、非課税で受け取れます）。

2. どんなタイミングで、どのくらいの期間取る？

父親が育児休業を取得する場合、どのようなタイミングで、どのくらいの期間取るか、それぞれの家庭の事情や、会社の制度等を勘案して検討する必要があります。

「なぜ、育児休業を取得したいのか」「どんなふうに妻をサポートできるのか」「今後の妻のキャリアをどう考えるのか」など、夫婦で話し合ってみてください。

それでは、「先輩パパ」の育児休業取得の仕方について、見てみましょう。

パターン①

妻の産後8週のうちに育児休業取得

動機

・ 出産後の妻をサポートするため（家事や上の子の世話を中心に）

期間・タイミング

第2子：出産直後から、夫が**3か月**の育児休業取得



パターン②

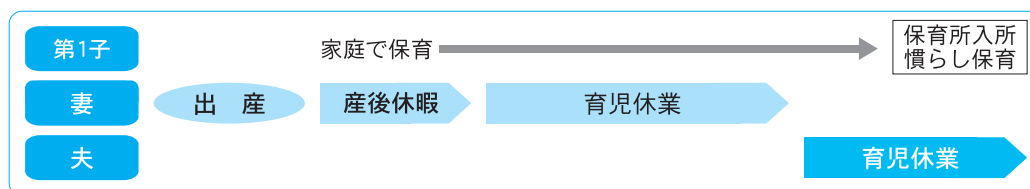
妻と交互に育児休業取得

動機

・ 「できるだけ早く復職したい」という妻の希望 ・ 本人の「育児を経験してみたい」という気持ち

期間・タイミング

第1子：妻が4か月の育児休業取得後、夫が**2か月**の育児休業

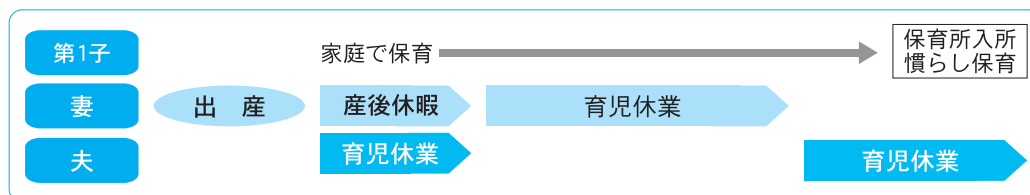


動機

・ 出産後の妻をサポートするため ・ 復職後の妻をサポートするため

期間・タイミング

第1子：妻が1年の育児休業取得後、夫が**2か月**の育児休業



パターン③

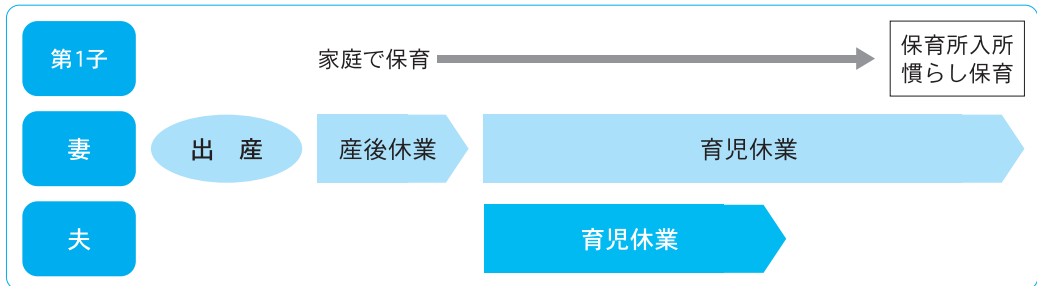
妻と同時に育児休業取得

動機

- ・妻のすすめと本人の「育児を経験してみたい」という気持ち

期間・タイミング

第1子：妻の育児休業取得中、夫も**3か月半**の育児休業取得

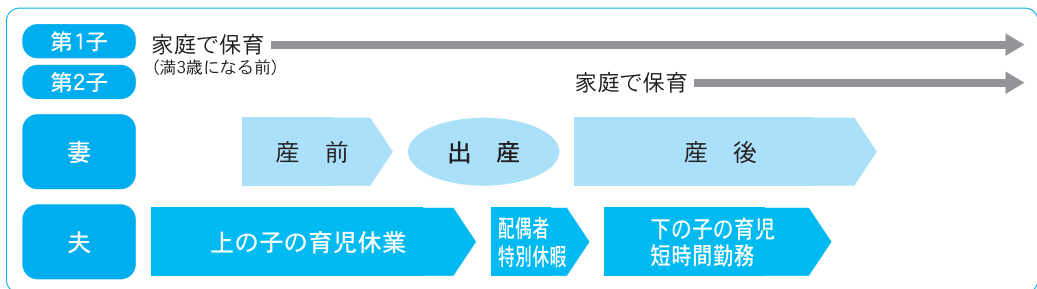


会社の規定によっては、次のようなパターンも想定できます。

パターン④

第1子の育児休業を、第2子の産前のタイミングに合わせて取得

- ・子が満3歳まで育児休業を取得できる会社であれば、上の子が3歳未満の場合、次の子の産前に合わせて上の子の育児休業を取得することも可能。
- ・出産時に「配偶者特別休暇」、産後に「育児短時間勤務」を活用できれば、育児休業を取得しなくても、家事・育児をすることもできる。



※子が満3歳まで育児休業取得可能な会社のケース

3. 父親の育児休業の効果

「先輩パパ」たちが、育児休業を取得して良かったと感じた点について見てみましょう。

●育児に集中的に関わる時間を持つことにより、赤ちゃんのことがよくわかるようになる

赤ちゃんが何で泣いているのか、何を求めているのか、よくわかるようになります。生後直後から、育児に集中的に関わる期間を持つことは、これから始まる子育て生活のベースにもなっているようです。

●**育児について、妻の信頼を得ることができる**

「赤ちゃんの世話を任せても大丈夫」という妻の信頼を得ることもできます。妻がいなくても、子連れで外出したり、一緒に遊んだり、自信をもって子どもと関わるようになることができます。

●**上の子のフォローをすることができる**

赤ちゃんが生まれると、上の子は母親をとられたような気持ちが出て、いわゆる「赤ちゃん返り」など精神的に不安定になることがあります。そんなとき、父親がフォローしてあげるとは大切です。

●**妻の大変さを実感して、妻に優しくなる**

「家事・育児の毎日」の大変さを経験して、専業主婦の妻に優しくなったという人もいます。妻の大変さを実感しているため、育児休業後も、家事・育児を積極的に関わるようになります。

●**育児休業を取得したこと自体が、妻の安心感と信頼につながる**

たとえ短い期間しか取れないとしても、忙しい中、夫が育児休業を取ってくれたということ自体が、妻の安心感と信頼を得ることにもつながっているようです。妻の身体の回復にとっても、実質的なサポートになります。

●**妻の職業キャリアを尊重する**

共働き夫婦の場合、妻が早期に復職し、キャリアの中断を最小限にするために育児休業を取得するなど、妻の職業キャリアを尊重する男性も増えています。

●**仕事一筋のこれまでの生活を振り返るきっかけになる**

一定期間、連続休暇を取り、子育てに関わることにより、「忘れていた何か」を取り戻したという人が多いのは事実です。子どもと一緒に時間は、純粋に「幸せ」を感じる瞬間がたくさんあり、これまでの仕事や家庭生活を振り返るきっかけにもなっているようです。

4. 会社や職場の理解をどう得るか

育児休業取得にあたって、会社や職場の理解をどう得るかは、会社員にとっては大問題です。どのように会社や職場の理解を得れば良いのでしょうか。

「先輩パパ」たちは、こうした工夫をして理解を得ていました。

●**事前準備を整えて、なるべく早めに上司に相談する**

なるべく早めに上司に相談しましょう。相談の際は、次のような下調べや事前準備を整えて臨みましょう。また、希望する日から育児休業を取得するためには、休業開始予定日から1か月前までに申し出ることが必要です。

<事前の下調べすること>

- 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、労働基準法について
- 会社の制度について
- 育児休業取得の手続きについて（いつまでに、誰に、どのように申し出ればよいか）
- 社内の男性の育児休業取得例について

<自分自身で整理しておくこと>※妻と話し合っ整理することが必要

- なぜ育児休業を取得したいのか
- 育児休業取得が、自分の仕事や家庭生活にとってどのような意味を持つものなのか
- いつから、いつまで、どのくらいの期間取得したいのか
- 現状の仕事の進捗状況や今後の見通し

●職場で「育児休業取得」を周知し、理解と協力を求める

職場の理解や支援を得られるようにすることが大切です。あなたが育児休業を取得すれば、職場の誰かがそれを補うことになりますから、あなた自身が他のメンバーの手助けを進んで行うことを心掛けることも大切です。自分の置かれている状況を理解し、支援してもらえるような関係を作っていきたいものです。

●人事部や労働組合などに相談する

人事部や労働組合が相談に対応してくれるケースも多々あります。どうしても上司に言い出しにくいという場合などは、人事部や労働組合などに相談してみてもよいでしょう。会社の状況に応じて、是非、支援者を探してみてください。

●普段からの信頼関係や仕事の成果あってこそ

日頃から、職場のメンバーとコミュニケーションをとり信頼関係を築いている、他の人の手助けも進んでやっている、そして仕事できっちり成果を上げているという状況があってこそ、周囲の支援を得ることにつながります。普段からの仕事への取り組み方が大切です。

5. 育児休業取得が決まったら

育児休業取得にあたっては、次のような点に留意しましょう。

<職場での留意点>

●所定の手続きに沿って申し出る

「育児・介護休業法」では、育児休業開始予定日の1か月前まで、原則として書面で申し出ることが必要です。（会社が適当と認めるときは、ファックスや電子メールなどでも可能です。）会社の手続きが決まっていれば、それに沿って「休業開始予定日および休業終了予定日」を明らかにして、会社の担当に申し出ることが必要です。

●引き継ぎのために、業務を棚卸しし、可視化させる

育児休業取得に向けては、誰に何をどう引き継ぐのか、上司と相談しながら進めていきます。引継書を作成するなど、関係者がわかるような状態にする必要があります。また、書類やデータを整理して、どこに何があるかわかるようにすることも必要です。

日頃から、チーム内で情報を共有したり、自分にしかわからないという仕事をなるべく作らないようにしておく、あわてることも少なくなるはずですよ。

●社内の関係部署に周知する

日常的にやりとりのある部門・部署をリストアップして、誰にどう伝える必要があるか、上司と相談して行ってください。関連部署からの要請によって、チーム内での引き継ぎ内容が変わってくることもあります。

●顧客や取引先に連絡・周知する

対外的な仕事をしている方も多いと思います。日々の業務で関係する顧客、取引先、その他外部機関・関係者などをリストアップして、連絡・周知し、理解を得ておくことが重要です。上司に同行してもらって、事情を説明するなど、丁寧な対応を要する場合もありますので、独断で動かず、上司に相談して進めてください。

<家庭での留意点>

●妻から引き継ぎを受ける

妻とバトンタッチで育児休業を取得するというような場合、妻のニーズや子どもに関わる留意点、これまで把握していなかった細かいノウハウや留意点を確認しておきましょう。

●双方の実家の理解を得る

世代間の考え方の違いが、育児休業取得の障壁になることもあります。必要に応じて、双方の実家の理解を得ることも大切です。

6. スムーズな職場復帰のために

スムーズな職場復帰のためには、どうしたら良いでしょう。職場復帰と同時に、仕事と子育ての両立が本格的に始まります。「先輩パパ」たちはこうした工夫をして理解を得ていました。

●育児休業中、職場の上司や仲間とコミュニケーションをとる

休業中、会社の情報から閉ざされてしまうのではないかと不安を軽減するために、職場の上司や仲間と、メールのやりとりなどコミュニケーションをとるように心掛けましょう。会社や職場の変化などについて教えてもらったり、自分の生活の様子を伝えたりすることによって、お互いの距離感を小さくすることができます。

最近では、休業中の社員のための情報サイトを社内に導入したり、イントラネットで自宅から社内情報にアクセスできるようにしている企業も増えてきました。

●お互いのワーク・ライフ・バランスについて、妻と十分に話し合っておく

育児休業から復帰後、お互いの仕事と生活のバランスについて、妻と十分に話し合うことが必要です。お互いの置かれている状況や双方のニーズをすり合わせて、具体的なスケジュールや方法論を考え、問題になりそうなこととその解決策を事前に想定しておく、より安心です。

●相談できる人を社内外に探す

育児休業から復帰後、なかなか仕事のリズムを取り戻せなかったという人も多いようです。特に6か月以上など比較的長期の育児休業取得の場合は、キャリアが中断される不安を持つ人もいます。

復帰後はあせらないで、徐々にペースをつかんでいくことが大切ですが、不安や悩みなどを相談できる人が社内外にいと、気持ちの上で随分違います。相談窓口を設置している企業もあります。いろいろ相談できる「先輩パパ」が社内外にいと心強いです。

IV

共働き夫婦の ワーク・ライフ・バランス

1. 夫婦の役割分担を検討する

共働き夫婦にとって、育児休業が明けると、保育所の送り迎えの問題がまず発生します。事例より夫婦の役割分担の仕方を見てみましょう。

大まかな時間帯別の役割分担を決める **パターン①**

朝の時間帯は夫が担当、夜の時間帯は妻が担当。朝は、妻の出勤時間が早いので、夫は家族の朝食や子どもたちのお弁当を作り、保育所に送ってから出勤。夜は、妻が保育所へお迎えに行き、夕食作りや家事をします。遅い帰宅の夫も、翌日の朝食の下ごしらえや残っている家事を手伝います。

妻		仕事	お迎え 19:00 まで	保育所お迎え 夕食作り 家事・育児
夫	朝食作り お弁当作り 保育所送り	仕事		朝食下ごしらえ 家事

基本パターンを決め、週に1回だけ分担をチェンジ **パターン②**

基本的に夫が朝の保育所送りを担当して、お迎えは妻が担当。でも週に1回は、夫がお迎えに行く約束です。夜、妻は夕食作り、子どものお風呂、寝かし付けをします。夫は、掃除・洗濯など日常の家事を分担します。

【基本パターン】

妻	朝食作り	仕事	お迎え 18:15 まで	保育所お迎え 夕食作り 家事・育児
夫		保育所送り	仕事	家事

【週に1回】

妻	朝食作り	仕事		家事
夫		保育所送り	仕事	お迎え 18:15 まで 保育所お迎え 夕食作り 家事・育児

送り迎えを交替で行う

パターン3

送り迎えを交替で行うパターンです。頻度はほぼ同じくらいの割合です。曜日を決めているわけではなく、お互いの仕事の状況に応じて分担を決めます。ですから、お互いの仕事の予定や状況の共有が何より大事になってきます。

【夫が朝送る場合】

妻	朝食作り	仕事	延長保育 20:00 まで	保育所お迎え 夕食作り 家事・育児
夫		保育所 送り	仕事	家事

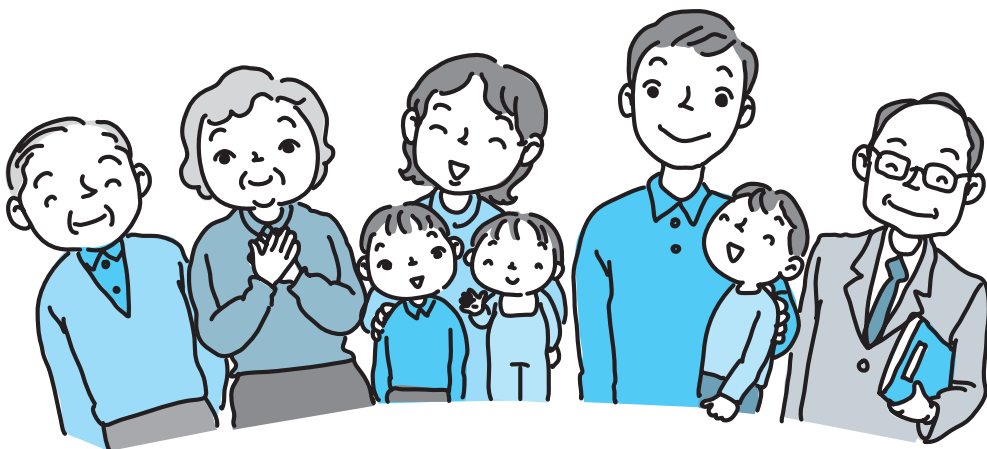
【妻が朝送る場合】

妻		保育所 送り	仕事	家事
夫	朝食作り	仕事	延長保育 20:00 まで	保育所お迎え 夕食作り 家事・育児

2. いざという時に、助けてくれる人を探しておく

延長保育をしても、どうしても送り迎えの時間と勤務時間との調整がつかないということもあると思います。また、子どもの病気やけがなど、突発的な事態に遭遇することもあります。仕事と家庭の両立のために、いざというとき、助けてくれる人を探しておきましょう。

第I章-4 (p.17) で触れたように、父母や兄弟姉妹、「パパ友・ママ友」、ファミリー・サポート・センターなど子育て支援サービス（【情報編IV】参照）等、周りの人に頼れるような関係作りや、公的サービスをうまく活用することもポイントです。



覚え書き 7 会社の勤務時間



	通勤時間	定時(フルタイム)	定時(育児短時間勤務)	その他(可能なパターン)
妻	分	～	～	～
夫	分	～	～	～

覚え書き 8 希望の保育所の時間



希望	保育所名	通常保育		延長保育		自宅ー保育所ー会社 までの時間(妻・夫)
		開所	閉所	開所	閉所	
1						妻:
						夫:
2						妻:
						夫:

覚え書き 9 考えられる保育所送り迎えのパターン (p.28～29を参照)



【パターン1】	
妻	
夫	
【パターン2】	
妻	
夫	
【パターン3】	
妻	
夫	

4. 子どもが小学生になったら

小学生から中学生にかけて、子どもは急速に世界を広げ、成長していきます。この時期は親としても、子どもの変化に驚き、戸惑うことも多いでしょう。小学校に就学すると、保育所の外に踏み出すことなどから、共働きの夫婦にとって新たな大変さが生まれます。就学後は、地域の状況や、自分の子どもの性格や成長に応じて、放課後や春休み・夏休み・冬休みという長期休暇中に、子どもが安心して過ごせる居場所を探す必要があります。

子どもの居場所としては、一般的には、次のようなケースの他、ファミリー・サポート・センター等の子育て支援サービスを、①～④と併せて利用することが考えられます。

- ①放課後児童クラブ（学童保育）
 - ②放課後子ども教室
 - ③祖父母宅
 - ④留守番や塾、お稽古事など
- ※ [情報編] IV 参照

乳幼児期に育児に積極的に関わっていた父親も、小学校に入ったとたん、PTA活動などは妻に任せきりというケースも多いようです。これまで子育てにあまり関わってこなかったという父親も、これからまだまだ活躍の場はたくさんあります。子どもの成長に応じて、是非子育てを楽しんでください。

子どもが就学してから子育てに関わるようになった父親の | 事 | 例 |

妻のフルタイム再就職をきっかけに子育てに関わる

(百貨店勤務 53歳/子ども20歳、17歳)

Aさんは、2人の子どもたちが乳幼児の頃は、家庭や子どものことは専業主婦の妻に任せきりでした。子どもたちが就学してから、妻がフルタイムで再就職することになりました。はじめは「家のことはちゃんとやれよ」と言っていたAさんでしたが、再就職した妻が生き生きと仕事をする様子を見て、自分も妻の支援をしなくてはという気持ちに変わり、早く帰って子どもたちと過ごすようにしたり、家事もやるようになりました。

今は大学生の長男とも、難しい年頃と言われる中学・高校の時期も父親には何でも相談できる関係を築くことができました。

単身赴任から帰ってきて、子どもとの時間を楽しむ

(建設会社勤務 40歳/子ども11歳)

単身赴任の期間が長かったBさんが家族と一緒に住めるようになった時は、すでに長男が小学校2年生の時でした。これまでの時間を挽回し、子どもとの時間をより楽しむため、子どもが所属する野球チームでコーチとして活動することを決めました。土日祝日は、野球チームで終日活動を共にして、子どもの成長を実感しています。

授業参観などの学校行事にも極力参加するようになり、どんなに忙しくても夏休み等の連続休暇は、家族旅行を計画するなど、家族との時間を大切にしています。



「父親の子育て」を めぐる環境変化

1. 「父親の子育て」の社会的なニーズ

近年、「父親の子育て」について、様々な場面で論じられるようになったのには、時代背景があります。

それは、急速に進む少子化への歯止めという問題。このままでは、年金や医療などの社会保障制度が立ち行かなくなってしまうという危機的な状況に追い込まれています。わが国の次世代を担う子どもたちを、生み育てる環境を整えることが急務となっています。

女性側に偏る家庭や育児の負担を解消し、「子どもを生み育てよう」という環境整備を進めていくためには、「父親の働き方の見直しや子育てへの積極的な関わりが、抜本的な少子化対策になる」という共通認識が形成されつつあります。

ワーク・ライフ・バランス憲章、行動指針、日本再興戦略について

平成19年12月、関係閣僚、経済界・労働界・地方の代表等の合意のもと、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、目指すべき社会の姿や、企業・労働者・国・地方公共団体が果たすべき役割などが具体的に示されて、取り組まれてきました。平成22年6月には、2020年に男性の育児休業取得率を13%、育児・家事関連時間（6歳未満児のいる家庭）を1日2.5時間など、具体的な数値目標も設定されています。

また、男性の育児参加の促進は、育児に参画したいという男性の実現のみならず、配偶者である女性の継続就業や出産意欲への影響という点でも重要であり、平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略」においても、「イクメンの普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する」と盛り込まれています。

2. 『イクメン企業アワード』で企業を変える



「2013年より開始したイクメン企業アワードは、働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備を推進することを目的としています。

男性の育児参加を積極的に促進し業務改善を図る企業を表彰することで、企業における働き方を改革し、育児と仕事の両立を推進します。

利用できる制度と利用の仕方を男性社員に知らせる！

〈花王株式会社〉

子が生まれた男性社員とその上司に、育児支援制度の概要や手続き、育児休職の取得事例・取得者の声、仕事と育児の両立ポイント等を掲載した啓発リーフレットを配布。

〈医療法人社団三成会〉

育児休職支援手当の支給要件として感想文の提出を付し、それらを社内報やホームページ上に掲載し職員に周知。個別面談で育児休業取得を勧奨。

〈ソフトバンクグループ通信3社〉

育メンインタビュー（育児中の男性社員に育児への関わり方、仕事の進め方等を聞きイントラネットで公開）を実施。

〈第一生命保険株式会社〉

毎月、担当部署から子どもが生まれた男性職員とその上司に、育児休業制度の解説、取得事例等を掲載した案内とともに、育児休業取得奨励文書を送付し推奨。「パパトレーニング育児休業（男性の育児休業取得）」を上司から勧奨。

〈明治安田生命保険相互会社〉

育児休職の取得等、男性職員の育児参加の好事例を社内ポータルサイトで紹介。育児休業取得対象の男性職員及び所属長に対し、育児休職の取得を個別に勧奨。

〈株式会社リコー〉

両立支援コミュニケーションガイドブックを作成・配布。社内データベースに、育児支援制度の説明、男性社員の育児支援の情報提供や体験談を掲載。子どもが生まれた男性社員とその上司に対し制度の案内と育児休業取得を勧奨。

男性の育児休業支援は、福利厚生ではなく「経営戦略」

小室 淑恵（株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長）

「ワークライフバランス」というと、今までは福利厚生のように捉えられていた面があったと思います。余裕のある企業が先進的に取り組んでいる、中小企業には真似ができないというイメージです。しかし、そうではないと思います。社員に対してどう支援するのかということではなく、「働き方に対してどういう見直しを行っているのか」。重要なことは、その部分です。

今までは長時間勤務が評価され、定時後にならないと始まらない会議があったり、そこに参加しないと評価されないという風潮がありました。これではどんなに日中の生産性を高めても、勤務時間が短い社員は評価されません。つまり制度はあるけれども、それを使うことはキャリアの“踏み絵”になるという状況です。

しかし、育児休業から復帰して短時間勤務を取っている社員も、上位の成績に入ることはできます。時間当たりの生産性は、むしろ子どもが生まれてから高まる人が多いのです。制度を使っても踏み絵にはならない、その後にキャリアアップできるということがセットで行われることが何より重要です。そうでなければ、どんなに会社が保護しても、社員は肩身が狭くなるだけです。きちんと同じ土俵で勝負ができる取り組みが必要なのです。

また今後は、優秀な男子学生を引き付けて業績を上げていく上でも不可欠となってきます。企業を選ぶ基準というのが今は大きく変わり、仕事と生活が両立できる企業を1位に挙げる男子学生が、年々増えてきているためです。

男性の育児休業支援は、最もコストが掛からなくて最も効果的な、どれだけ先陣を切ることができるかというところで大きな差がつけられる取り組みです。先進的な経営戦略こそがワークライフバランスであり、男性の育児休業支援と捉えていただき、今後もますます多くの企業に推進していただきたいと思います。

（イクメン企業アワード2013 総評より抜粋）

男性の育児参加しやすい職場環境をつくる！

〈花王株式会社〉

仕事と生活の両立支援特別月間（10、11月）の集中キャンペーン（全社員向け啓発ニュースレター発行、男性社員向け両立マネジメント講座等）、育児休職復職前の女性社員の配偶者向けセミナー、育児中の男女社員のランチ情報交換会などを実施。

〈ソフトバンクグループ通信3社〉

家族のきずな月間（11月～1月）、パパのための育自力UP! 講座（男性社員向けワークショップ）、おやおや倶楽部（カウンセリングやコーチングの有資格者による自発的な活動）、夏休み親子自然塾（NPO法人 CCC 富良野自然塾の協力）などを実施。

〈第一生命保険株式会社〉

子どもが主役デー（職場見学や親子のイベント）を実施。

〈有限会社COCO-LO〉

社員の子を預かるための託児施設を運営（無料で3歳を迎えた後の3月までの子を預かることとしている上、事情があれば小学校4年生まで利用可能）。小学生の子どもを対象にした学童も定期的に開催。

〈株式会社リコー〉

男性社員の育児参加推進のため、経営トップ層からの発信を強化するとともに、各部門への取組推進を徹底。数年前より育児休業取得率に数値目標を設定、現在は全対象者の取得達成に向けた促進活動を継続して実施。

〈明治安田生命保険相互会社〉

男性社員の育児休業取得を所属長の評価に反映（ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に向け全社で推進する「ワーク・ライフ・バランスプログラム」において、男性の連続5営業日以上の子育て休業取得を評価対象のひとつに設定）。育児休業からのスムーズな復職を支援する「復職応援セミナー」を、配偶者（夫）も参加できるように休日に実施。

子育て中の人もそうでない人も、多様な働き方ができる社会へ

佐藤 博樹（東京大学教授）

なぜ今、企業で男性の子育て参加を進める必要があるのでしょうか。私はいつも、「女性の活躍の場を拡大するため」というお話をします。女性の活躍の場の拡大には、「女性社員の夫」の子育てへの参画が進まなければ変わりません。

今は、職場の変化が激しい時代です。女性が育児休業の取得後に職場へ復帰すると、上司や同僚が変わっていたりします。新しい仕事を覚えていかなければいけないこともある。子育ても仕事も大変なこの時期に、その女性の夫が育児休業を1カ月でも取れば、女性は仕事への復帰が円満にできます。女性社員の上司からみても、非常にプラスになるでしょう。

もちろんその時期が過ぎた後も、男性にはもっと子育てに関わってほしい。例えば子どもが熱を出したとき、保育園から電話がかかってくるのはいつも女性というのではなく、男性にも半分ぐらいかかってくるのが望ましい。子どもの送り迎えについても、朝送りに行くという男性は増えていますが、お迎えに行くのは女性です。これも問題だと思います。子育て中の女性も、週に1度ぐらいはまとまった仕事をしたいという日があるでしょう。その時に男性が保育園に迎えに行って、ご飯を作って待っているということが大事だと思います。女性が勤めている会社に子育てのことを押し付けて、男性に働いてもらっている現状は、やはり変えなければいけないのです。

これは、育児休業だけではありません。従来型の働き方だけでなく多様な人材が働けるような仕組み作りが、これからの企業にとってとても大切なことです。育児休業や短時間勤務などさまざまな働き方をしている人がいることで、子育て期でない人も、勉強や社会活動、あるいは親の介護のために帰ることができます。それが当たり前になる社会を目指すということが、非常に重要になっていくと思います。

（イクメン推進シンポジウム（イクメン企業アワード2013）パネルディスカッションより抜粋）

男性の育児参加が当たり前ができる職場風土をつくる！

〈有限会社COCO-LO〉

業務を効率的に進める方法や会議時間の短縮のコツなど社内勉強会での共有や、管理職や同僚からの声かけ、不在時におけるiPhoneやiPadを活用した情報共有等により、所定外労働の削減と休暇を取りやすい職場環境づくりを実施。

〈第一生命保険株式会社〉

終業時刻目標（管理職・役付は原則19：30、その他職員は原則18：30）の設定、原則週1回の「早帰り日」の設定により、早帰りを推進。

〈明治安田生命保険相互会社〉

ダイバーシティ推進やワーク・ライフ・バランスの取り組みについてのセミナーを定期的に開催。

〈株式会社リコー〉

男性社員の育児参加（育児休業取得等）促進や働き方の見直しのための〈ダイバーシティ&ワークライフ・マネジメントセミナー〉を実施。

次世代育成支援対策推進法（次世代法）について

平成17年4月、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を作るために「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が施行され、従業員101人以上の企業は、子育て支援に関する「行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届けることが義務づけられています。

「行動計画」では、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備や、働き方の見直しに向けた労働条件等の整備について、具体的な計画を盛り込むことが求められています。

また、行動計画を実施し、一定の要件を満たした企業を次世代法に基づく子育てサポート企業として、認定企業だけが次世代認定マーク（愛称：くるみん）を名刺や自社ホームページ、会社案内、商品等に表示することができます。

認定基準の1つとして、「男性の育児休業等取得者があり、かつ女性の育児休業等取得率が70%以上」という基準があることにより、企業内の男性の育児休業の取得に対する関心を高めています。認定をめざすために、男性の育児休業取得促進に取り組む企業も増加してきました。

（認定企業は、平成25年12月末時点で1,741社）



II 母性保護や両立支援に関わる主な制度

1. 法律（労働基準法、男女雇用機会均等法）に定められた母性保護の制度

男女雇用機会均等法や労働基準法では、妊娠、出産、そして育児にたずさわる女性を守るために、母性保護の制度が定められています。

男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

男女雇用機会均等法では、事業主に対して、①妊産婦のための保健指導または健康診査を受けるための時間の確保、②妊産婦が医師等からの指導事項を守ることができるようにするための措置（時差通勤、勤務時間の短縮、休憩時間の延長・増加、作業の制限、休業等の措置など）を義務付けています。

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを行うことは禁止されています。

労働基準法における母性保護規定

労働基準法では、①産前・産後休業（産前6週間、多胎妊娠の場合は14週間。産後8週間。ただし、産後6週間を経過後に、労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については就業可能）、②妊婦の軽易業務転換、③妊産婦等の危険有害業務の就業制限、④妊産婦に対する変形労働時間性の適用制限、⑤妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限、⑥育児時間（生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる）などを義務付けています。

2. 育児・介護休業法に定められた両立支援制度

育児・介護休業法では次のことが定められています。

いずれも、法律で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、法律で定められた権利を行使したことを理由として、不利益な取扱いをすることは禁止されています。（(7)を参照）

(1) 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同様）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができます。一定の条件を満たせば有期契約の労働者も取得できます。（詳しくはP38を参照）

(2) 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年に5日（子が2人以上の場合は1年に10日）まで、年次有給休暇とは別に病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

(3) 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。（詳しくはP39を参照）

(4) 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。

(5) 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者が請求した場合においては、深夜（午後10時～午前5時まで）において労働させてはなりません。

(6) 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ければなりません。（詳しくはP39を参照）

(7) 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業等の申出をし、又は取得したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

(8) 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児の状況に配慮しなければなりません。

育児・介護休業法の概要

(1) 育児休業制度

従業員は、事業主に申し出ることにより、子どもの1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができます。（勤続1年未満の人など、取れないこととされる人もいます）

有期契約社員（例えば、1年契約を更新している人など）であっても、育児休業の申し出の時点で、「①いまの会社で1年以上働いている」、「②赤ちゃんの1歳の誕生日以降も働くことが見込まれる」の2つの条件を満たせば、育児休業をすることができます（ただし、赤ちゃんの2歳の誕生日の前々日までに雇用契約が終了し、更新されないことが明らかである場合は取得できません）。

子どもが1歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

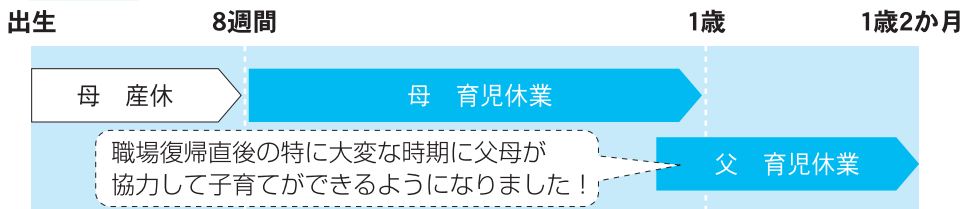
(2) お父さんが育児休業を取る場合の特例があります

① パパ・ママ育休プラス（父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長）

母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで延長されます。

※父の場合、育児休業期間の上限は1年間、母の場合は産後休業と育児休業期間を合わせて1年間

取得例



② 出産後8週間以内のお父さんの育児休業の特例

母（配偶者）の出産後8週間以内の期間内に、父が育児休業を取得した場合には、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。

※専業主婦（夫）除外規定の廃止

以前は、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合には育児休業を取らせないこととしても違法ではありませんでしたが、平成22年の法改正により、妻（夫）が専業主婦（夫）や育休中であっても、育児休業を取得できるようになりました。



パパも育児休業をとり、子育てを楽しむ時間が増えると、子どもにとってもママにとってもプラスです！

両立支援キャラクター
両立するべえ

皆様ご存じですか？ 育児休業の申出の方法は法令で定められています！

○育児休業の申出は、次の事項を事業主に通知して行う必要がありますのでご注意ください。

(必ず明らかにする事項)

①申出の年月日 ②労働者の氏名 ③申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄 ④休業開始予定日及び休業終了予定日

※その他特定の場合に明らかにしなければならない事項もあります。

○申出の方法は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスや電子メールなどによることも可能です。

所定外労働の免除

3歳までの子どもを養育する従業員は、事業主に請求すれば、所定外労働（残業）が免除されます。（勤続1年未満の人など、認められない人もいます）

育児のための短時間勤務制度

3歳までの子どもを養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度（原則として1日6時間勤務）を設けることが、業種や規模にかかわらず、すべての事業主に義務づけられています。

保育園の送り迎えをするパパも増加中！
育児と仕事を両立しながら働き続けるためには、
効率的な仕事の進め方の工夫が必要です！



育児休業や短時間勤務がとれない時は…

- ・ 育児休業や育児短時間勤務、子の看護休暇など、p37で紹介した各制度について、申し出をしたことや利用したこと等を理由として解雇その他の不利益取り扱いをすることは、育児・介護休業法で禁止されています。
- ・ 妊娠又は出産したこと、産前産後休業等の申し出をしたこと又は取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取り扱いをすることは、男女雇用機会均等法で禁止されています。
- ・ 詳しくは、都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。

都道府県労働局では、育児休業の取得等に伴う労使間の紛争の解決の援助や、法違反を是正しない事業主への行政指導等を行っています。

都道府県労働局雇用均等室所在地

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第2合同庁舎2階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2ラウンド・アクシス・タワー 16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町3丁目2番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-8805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階

3. 育児で活用できるその他の休暇制度

年次有給休暇

6か月以上継続勤務した労働者が請求する時期に有給休暇を与えることが労働基準法により義務付けられています。継続勤務期間ごとに出勤率8割以上の場合に与える最低限の日数は次のとおり定められています。

継続勤務期間	付与日数
6か月	10
1年6か月	11
2年6か月	12
3年6か月	14
4年6か月	16
5年6か月	18
6年6か月	20

連続休暇制度

各企業（または事業場）で実施する連続（一般的には3日以上）して休日や休暇を取得できる制度のことです。夏期休暇、年末年始休暇、ゴールデンウィーク、リフレッシュ休暇など、企業によって取り決めが異なります。

その他の休暇制度

（配偶者出産休暇、慶弔休暇、リフレッシュ休暇など）

労働基準法に規定する年次有給休暇以外に、特定の事情に対して付与される有給休暇や休暇を定めている企業もあります。例えば、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等のために男性労働者に与えられる配偶者出産休暇やリフレッシュ休暇など。

4. 勤務時間を柔軟にする主な制度

フレックスタイム制

1か月以内の一定期間（精算期間）における総労働時間をあらかじめ決めておき、社員はその枠内で各自の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度です。社員があらかじめ決められた時間（コアタイム）に勤務していれば、その前後の始業、終業の時刻を自由に選択できます。

時差出勤制度（勤務時間の繰上げ・繰下げ）

出勤の時刻を選択できる制度のことです。出勤時刻を選べるという点ではフレックスタイム制と似ていますが、時差出勤では、1日の所定労働時間が定められているため、出勤時刻を選択すると、退社時刻も決まります。

5. 企業におけるその他の取り組み

ノー残業デー

特定の曜日を決めて、よほどの理由がない限り、その日は残業させないで、定時に業務を終わらせるという制度です。企業や職場によってその取り決めは異なります。

在宅勤務制度

社員が自宅で勤務に従事する労働形態のことです。勤務の時間や負担がなくなり、時間の融通がつきやすくなります。

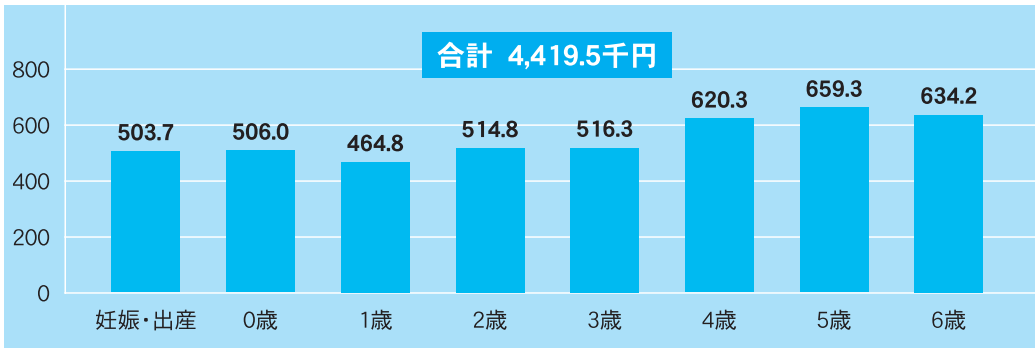


妊娠・出産・子育てにかかる費用と主な経済的支援

1. 妊娠・出産・子育てにかかる費用(参考データ)

妊娠・出産・子育てにかかる費用(6歳まで)

(単位：千円)



妊娠・出産・子育てにかかる費用の内訳(0~6歳まで)

(単位：円)

項目	妊娠・出産	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳	合計
● 出産費	454,833								454,833
定期検診(交通費を含む)	90,215								90,215
分娩・入院	364,618								364,618
● 妊娠期間中の出産準備費	48,849								48,849
妊婦用品・衣料等	25,215								25,215
妊娠中の運動・学習等	6,480								6,480
妊娠中の家事・育児補助関連	6,201								6,201
胎教用品・教室等	600								600
里帰り出産	7,965								7,965
妊娠・出産前後の交通費	2,388								2,388
● 育児費		95,872	80,499	79,756	104,738	105,835	121,083	109,770	697,553
食費、おやつ(給食以外)		57,042	56,338	60,128	87,004	67,640	91,013	83,098	502,263
保健・医療費		38,830	24,161	19,628	17,734	38,195	30,070	26,672	195,290
● 子供用品・衣類費		217,228	122,633	115,459	85,832	80,855	79,542	88,915	790,464
衣類		75,247	41,890	36,041	40,004	42,123	42,347	39,779	317,431
生活用品・器具、消耗品、家具類		123,355	55,914	35,886	23,554	12,798	10,582	13,554	275,643
おもちゃ・遊び道具類		18,626	22,819	40,518	18,333	20,089	18,271	21,615	160,271
文具・学習用品類			2,010	3,014	3,941	5,845	8,342	13,967	37,119
● 幼稚園・保育所関係費用		18,420	90,188	97,192	155,617	258,870	277,346	249,732	1,147,365
幼稚園・保育所費用		12,932	82,091	81,183	144,487	254,262	271,204	243,336	1,089,495
延長保育・夜間保育費		1,423	1,121	2,802	3,305	3,604	4,775	4,599	21,629
ベビーシッター・一時保育費		3,743	4,715	12,046	7,032	991	1,152	1,750	31,429
その他保育		322	2,261	1,161	793	13	215	47	4,812
● 幼稚園・保育所以外の教育費			21,367	61,484	42,755	39,228	48,241	55,315	268,390
習い事、おけいこ			2,771	8,839	24,031	26,838	39,848	44,921	147,248
家庭教育用品・通信教育費			18,486	52,521	18,471	12,298	7,942	10,286	120,004
子供会・体験活動・地域活動			110	124	253	92	451	108	1,138
● おこづかい			29	14	9	308	1,081	1,495	2,936
● お祝い行事関係費		72,723	29,144	23,612	29,910	30,771	30,457	31,623	248,240
● 子育てのための預貯金・保険		101,765	120,914	137,326	97,446	104,447	101,598	97,390	760,886
合計	503,682	506,008	464,774	514,843	516,307	620,314	659,348	634,240	4,419,516

資料出所：(財)こども未来財団「子育てコストに関する調査研究」(平成14年度)より作成

2. 出産に関する経済的支援

妊婦健診

お住まいの市区町村によって回数や内容は異なりますが、妊婦の届出を行うと、妊婦健診を公費負担により受診することができます（一部、自己負担が発生する場合があります）。

助産施設

経済的理由により、入院助産を受けることができない妊産婦に対し、助産施設において助産を行う制度があります（一部、自己負担が発生する場合があります）。

出産育児一時金

健康保険から子ども一人につき原則42万円（産科医療保障制度に加入する病院などにおいて出産した場合。それ以外の場合は39万円。）が支給されます。この出産育児一時金については、事前に合意文書を取り交わすことにより、医療機関等が代わりに受け取ることで、42万円（39万円）を超える費用のみ支払うようにすることも可能です。なお、給付額については、ご加入の健康保険組合やお住まいの自治体によって、付加給付がある場合もあります。

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料免除

平成26年4月1日から、産前・産後休業期間中の保険料の免除等が行われる予定です。

その他、企業による経済的支援

出産奨励金や出産祝い金などの一時金を支給している企業もあります。会社の制度を確認してみましょう。

3. 育児休業中の経済的支援

育児休業給付金

育児休業給付金は、雇用保険の被保険者が育児休業をした場合、支給されるものです。

支給金額は、支給対象期間（1か月）当たり休業開始時賃金日額×支給日数の50%（注）相当額となっています。

注）育児休業給付金の給付率は、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。

育児休業給付金は非課税のため所得税の控除はなく、次年度の住民税の算定基礎にもなりません。

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料免除

育児休業等期間中の社会保険料は、育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間（ただし子が3歳に達するまで）について、被保険者負担分および事業主負担分ともに保険料が免除されます。年金額の計算に際しては、育児休業取得直前の標準報酬で保険料納付が行われたものとして取り扱われます。

育児休業中、無給の場合は雇用保険の控除もありません。

その他、企業による経済的支援

企業によっては育児休業期間の最初の数日～20日程度を有給扱いにしたり、支援金を支給するという制度を設けているケースもあります。会社の制度を確認してみましょう。

4. 子育てに関する経済的支援

乳幼児等医療費の助成

医療保険制度における自己負担について、その費用の一部を各自治体が助成するものです。自治体によって所得制度や年齢の上限等が異なりますので、お住まいの自治体に問い合わせてください。

その他、企業による経済的支援

子どもの扶養に対して手当金を支給したり、ベビーシッター等の費用補助などを行っている企業もあります。会社の制度を確認してみましょう。

IV

主な保育施設、 子育て支援サービス

1. 毎日の保育

幼稚園

「学校教育法」に定められた「学校」で、文部科学省の管轄です。満3歳から小学校就学の年（満6歳）になるまでの幼児に入園資格があります。教育時間は、4時間を標準とし、幼稚園教諭が教育を行います。

認可保育所

厚生労働省が定める一定の基準を満たし、都道府県知事等の認可を受けている保育所のことを指します。就学前の乳幼児が利用できますが、保育を希望する保護者は市区町村に入所の申し込みを行い、両親ともに就労しているなどの市区町村による「保育に欠ける」事由の認定があることが必要です。

公費の助成を受けて運営されています。料金は、子どもの年齢と前年度の所得税額等に応じて決められています。

認可外保育施設

「認可保育所」以外の保育施設です。保育を希望する保護者は施設に直接申し込み、市区町村による「保育に欠ける」事由の認定に関係なく利用できます。

公費の助成はなく（一部、自治体独自の助成あり）、原則的に保護者からの保育料のみで運営されています。料金は契約で自由に決めることができます。

認定こども園

幼稚園、保育所等のうち、以下①②の機能を備え、認定基準を満たす施設で、都道府県知事から「認定こども園」の認定を受けた施設のことです。就学前に乳幼児が利用できます。

- ①就学前の子どもに幼児教育・保育を提供する機能（保護者が働いている・いないに関わらず受け入れて、教育・保育を一体的に実施）
- ②地域における子育て支援を行う機能（すべての子育て家庭を対象に、子育て不安に対応した相談活動や、親子の集いの場の提供などを実施）

家庭的保育

保育士又は研修により市町村長が認めた家庭的保育者が、保育所と連携しながら、自身の居宅等において、少数の、主に3歳未満の「保育に欠ける」乳幼児を保育します。



2. 主な子育て支援サービス

ファミリー・サポート・センター

子育て中の労働者や主婦の方を会員として、子どもの預かり等の援助を受けたい人(利用会員)と援助を行いたい人(提供会員)とで相互援助活動を行う会員組織です。

子どもを預かる提供会員は研修を受講しています。

また、センターによっては病児・病後児の預かりに対応しているところもあります。

地域子育て支援拠点

地域の中で孤立しがちな子育て家庭が、子育てをする親子同士や地域の人々と交流したり、子育てに関する相談・援助などさまざまな子育て支援を受けたりすることができる場をつくり、地域全体で子育てを支えようとする取組です。市町村と社会福祉法人やNPO法人などの地域のサポーターが協働し、公共施設内のスペースや商店街の空き店舗、学校の余裕教室、保育所などの児童福祉施設、児童館などさまざまな場所で活動が行われています。

病児・病後児保育

子どもが病中または病気回復期にあって、集団保育が困難な場合、病院・診療所、保育所や専用施設等で子どもを預かり、保育及び看護ケアを行います。

ベビーシッター

時間制で、自宅に来て保育をしてくれるサービスのことです。民間企業やNPO法人、社団法人などサービス提供者も様々で、ベビーシッターの採用資格も様々です。



3. 就学後の放課後対策

放課後児童クラブ(学童保育)

保護者が働いているため、放課後帰っても家庭にいない児童等のための事業です。設置と運営は、公設公営、公設民営、民設民営など、地域によって様々です。場所も、学校敷地内、児童館内、その他公共施設内、民家・アパートなど様々です。専任の指導員がいて、子供の出欠を確認し、親と連絡を取り合ったり、おやつを食べたり、一緒に外遊びをしたり、生活全体を見ることが基本になっています。

放課後子ども教室

保護者の就労の有無を問わずすべての子どもを対象に、放課後や週末などに、地域住民等の協力を得て、子どもたちの安全・安心な居場所を設け、学習やスポーツ、体験・交流活動等の機会を提供するものです。運営形態は自治体によって違いますが、多くの場合小学校内に設置され、利用は原則無料、子どもたちを見守り、遊びや学習のサポートを地域ぐるみで行います。



参考になる情報源、 相談窓口

1. 制度や仕組みの理解のために

厚生労働省「子ども・子育て」

<http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/>

労働局雇用均等室（所在案内）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>

育児・介護休業制度の定着や、男女の均等な機会及び待遇確保等のための業務を行っています。

労働基準監督署（所在案内）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

労働基準法等に基づき、労働条件確保・改善の指導、安全衛生の指導、労災保険の給付などの業務を行っています。

2. 仕事と家庭の両立について知るために

厚生労働省「職場における子育て支援」

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/

内閣府 仕事と生活の調和推進室（カエル！ジャパン）

<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>

「両立支援のひろば」

<http://www.ryouritsu.jp/>



ひとつ「働き方」を変えてみよう！
カエル！ジャパン
Change! JPN 

3. 妊娠・出産・子育て支援情報、 子育て支援サービスについて

保健所（所在案内）

厚生労働省「保健所管轄区域案内」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/hokenjo/search.html>

保健センターを含む場合

<http://www.phcd.jp/HClis/HClis-top.html>

両親学級・母親学級・父親学級、乳幼児健診、予防接種などの窓口です。妊娠・出産・育児に関する各種相談ができます。

一般財団法人 女性労働協会

<http://www.jaaww.or.jp/>

企業や働く女性に対して、家庭と仕事の両立に関する情報提供を行っています。

厚生労働省「小児救急医療電話相談#8000」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2006/10/tp1010-3.html>

全国共通の短縮番号#8000で、お住まいの都道府県の相談窓口に自動転送され、小児科医師・看護師から子どもの症状に応じた適切な対処の仕方や受診する病院等のアドバイスを受けられます。

「女性にやさしい職場づくりナビ」

<http://www.bosei-navi.go.jp/>

企業や働く女性に対して、母性健康管理に関する情報提供を行っています。

「ファミリー・サポート・センター」

http://www.jaaww.or.jp/service/family_support/index.html

地域の子育てをサポートしあう会員制の組織です。子どもの預かりや保育所の送迎など、日常のサポートをしてくれる方をお住まいの地域で探すことができます。

「産科医療補償制度」

<http://www.sanka-hp.jcqh.or.jp/>

この制度に加入している分娩機関で出産し、万一、赤ちゃんが分娩に関連して重度脳性まひとなった場合に、看護・介護のための補償金が支払われます。制度に加入している分娩機関の一覧が掲載されています。

NPO法人子育てひろば全国連絡協議会

<http://kosodatehiroba.com/>

全国で子育てひろばを運営する団体等とネットワークを組み、情報の共有や相互交流、研修を行っています。入会している各地の子育てひろばの一覧が掲載されています。

赤ちゃん&子育てインフォ

<http://www.mcfh.or.jp/>

公益財団法人母子衛生研究会による妊娠・出産・子育ての情報提供サイトです。妊娠&子育て相談受付、妊娠中の体重グラフや子どもの発育曲線を作成することができます。

NPO法人ファザリング・ジャパン

<http://www.fathering.jp/>

「子育てパパ力検定」をはじめ、各種の父親支援事業を行っています。父親向けのセミナー等も多数開催しています。

とうきょう子育てスイッチ

<http://kosodateswitch.jp/>

東京都内の子育てに関するサービスの検索、イベント情報の提供や、パパのお悩み110番など子育てに役立つ情報を掲載しています。

にっぽん子育て応援団

<http://www.nippon-kosodate.jp/>

子育てをめぐる日本の状況について、社会的な理解を深め、政策提言等政府などに働きかけています。サイトでは、自治体首長の子育て応援宣言等が掲載されています。



イクメンプロジェクトサイト

<http://www.ikumen-project.jp/>

これから父親になる、または子育て期にある男性労働者に対して、仕事と家庭の両立に関する情報を提供しています。

これから母親になる、または 子育て期のママへ

夫のワーク・ライフ・バランスは、妻のワーク・ライフ・バランスでもあります。
子育て期は、夫婦でよく話し合って、チームプレーで臨むことが何より大切です。

このハンドブックは、男性（夫）のワーク・ライフ・バランスについて
考えてもらうことを目的に作りましたが、夫婦で一緒に読んで、
妻としての希望や事情と一緒に考えるきっかけにできれば幸いです。
是非一読して、ワーク・ライフ・バランスについて、
夫婦で話し合ってみてください。

平成25年度 厚生労働省委託「男性の育児休業取得促進事業」

◎イクメンプロジェクト推進チームメンバー

- 座長 駒崎 弘樹 （認定NPO法人フローレンス代表理事）
- 渥美 由喜 （厚生労働省 政策評価に関する有識者会議委員（東レ経営研究所 研究部長））
- 越智 聡 （第6回イクメンの星 / アクセンチュア株式会社 マネージャー）
- おち まさと （イクメンオブザイヤー 総合プロデューサー兼審査委員長）
- 小室 淑恵 （株式会社ワーク・ライフ・バランス代表取締役社長）
- 新田 龍 （第4回イクメンの星 / 株式会社ヴィバータ代表取締役 / ブラック企業アナリスト）
- 山田 正人 （イクメン官僚 / 「経産省の山田課長補佐、ただいま育休中」著者）
- 吉田 大樹 （NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事）
- 顧問 安藤 哲也 （NPO法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー）
- 佐藤 博樹 （東京大学社会科学研究所教授）

2009年、男性も子育てしやすい社会の実現に向けて育児・介護休業法が改正されました。「パパ・ママ育休プラス」制度の導入等をはじめとする新制度が2010年6月30日に施行され、男性が育児休業を取得しやすい環境づくりへと大きな一歩を踏み出しています。

「イクメンプロジェクト」はこのような制度見直しと合わせ、社会全体で、男性がもっと積極的に育児に関わることができる一歩を踏み出すべく、2010年6月に発足しました。プロジェクトの内容・実施方法などについて協議するため、各分野の有識者等で構成される推進チームを設置し、育児を楽しんでいる・これから楽しみたいイクメンの皆さん、ご家族や企業・自治体等イクメンサポーターの皆さんとともに、時代を牽引していきます。

イクメンプロジェクトサイト <http://www.ikumen-project.jp/>

【平成25年度厚生労働省委託事業】（平成26年1月発行）

父親のワーク・ライフ・バランス ～応援します！ 仕事と子育て両立パパ～

所 管：厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課
〒100-8916 東京都千代田区霞ヶ関1-2-2
TEL 03-5253-1111(代)

父親のワーク・ライフ・バランス

W L B HAND BOOK

応援します！仕事と子育て両立パパ

【平成25年度 厚生労働省委託事業】（平成26年1月発行）