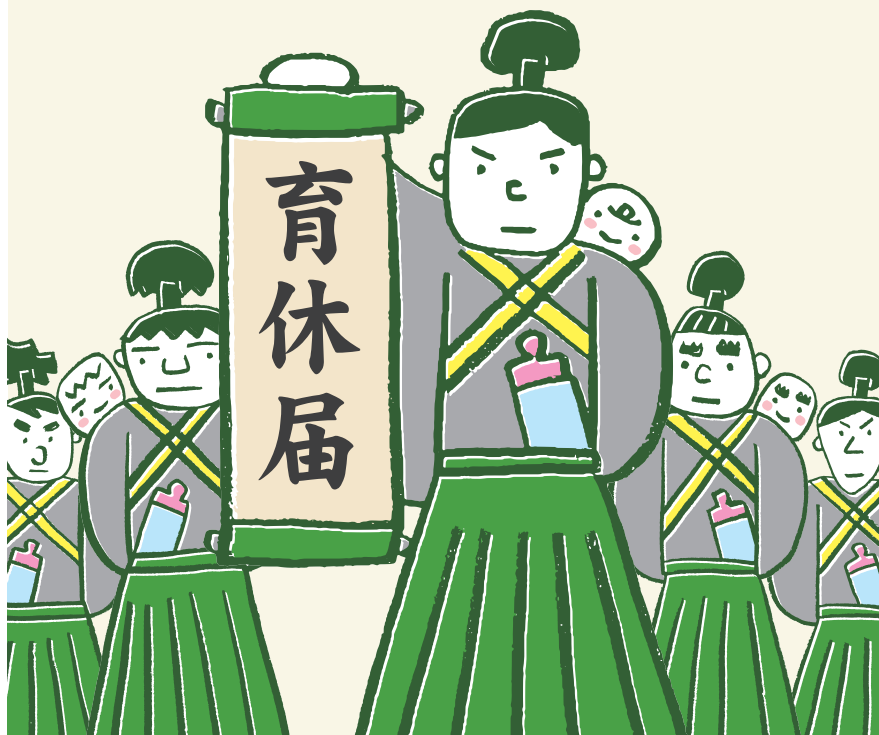


ニッポンに「イクメン効果」を。



MEN

イクメンプロジェクト



父親の仕事と育児両立読本

ワーク・ライフ・バランスガイド

平成29年度厚生労働省委託事業





仕事と子育て両立パパを応援します。

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、
そんな価値観を持つパパたちが増えています。

子育てを後押しする仕組みや制度もここ数年で次第に拡充されており、
育児休業や両立支援制度などを活用しやすい環境づくりも進んでいます。

このハンドブックは、育児休業や両立支援などの制度を活用して
仕事と育児を両立する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。

このハンドブックの使い方

3つの大きなテーマに分かれています。目的に合わせてお読みください。

育児への理解を
深めたい。

**わかる
育休**

育休をとるまでの
心構えや段取りを
知りたい。

**とる
育休**

子育ての
計画をたてたり
記録を残したい。

**子育て
書き込み
ノート**

目次

はじめに	3
1分でわかるイクメンプロジェクト	6

わかる育休

育休をとるメリットがわかる	育児休業を取得したら、家庭と仕事がさらにナイスバランスに!	8
育休の基礎知識がわかる	ところで「育児休業」ってどんな制度だろう? Q&Aで知ろう!	10
専門的な視点から育休の重要性がわかる	夫の育児休業取得を勧める3つの理由	16
実例から育休の使い方がわかる	実践的「育休」活用術	18

とる育休

【とる前に】

会社や職場で理解を得るための心得 七箇条	26
育児休業取得の手続きと段取りを確認しよう	27

【とるステップ】

ステップ 1	両立支援や妻の母性保護に関わる主な制度を確認しよう	28
ステップ 2	育児休業をとるタイミングと期間を考えよう	30
ステップ 3	育児休業中の家計を考えよう	32
ステップ 4	育児休業後の夫婦のワーク・ライフ・バランスを考えておこう	34
参考資料	主な保育施設、子育て支援サービス	35

使える 子育て書き込みノート

【書き込みスペース】

妊娠・出産スケジュール／休業・休暇スケジュール	38
勤め先の子育て支援制度／育児休業中の家計	39
わが子の記録	40
主な子育て行事スケジュール／子育て支援機関	41

【いつごろどうなるか、何をすべきかシミュレーションして、日程をつかもう】

妊娠 オメデタです！ 妊娠中の妻をサポートしよう！	42
出産 いよいよ生まれる！その時、父親はこうありたい	44
産後～8週間 ついに始まった子育てライフを夫婦で協力して楽しもう！	46
0歳 子どもの成長を子育てで実感しよう！	48
1歳～小学校就学まで 子どもの体と心の健やかな発達をサポートしよう！	52
子どもの通院にそなえよう	56
育児休業申出書 雛形	57

参考になる情報源と相談窓口

制度や仕組みの理解のために	58
仕事と家庭の両立について知るために	58
妊娠・出産・子育て支援情報、子育て支援サービスについて	59

1分で
わかる

イクメンプロジェクト

社会背景

現在、約3割の男性が「育児休業を取得したい」と希望している※一方で、実際の取得率は3.16%にとどまっています。また、日本の男性が家事・育児をする時間は、他の先進国と比べて、極めて低い水準となっており、そのことが子どもをもつことや、妻の就業継続に対して悪影響を及ぼしています。

このため、政府は、男性の育児休業取得率を2020年までに13%に上げることなどを目標に掲げ、ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)の実現に取り組んでいます。

※出典:厚生労働省「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」より

ミッション

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(12ページ)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2010年6月に厚生労働省の委託事業として発足しました。育児に積極的に関わりたい男性を応援し、その男性を支援する企業を増やし、社会全体で子育てができるようにすることが私たちの使命です。

活動内容



男性の育児休業取得、仕事と家庭の両立、育児への積極的参画を促すため、様々な人を対象に活動をしています。

本プロジェクトの代表的な活動としては、男性の育児と仕事の両立を積極的に促進し、業務改善を図る企業や管理職を表彰する「イクメン企業アワード」「イクボスアワード」を毎年度実施しております。その他、様々な仕事と家庭の両立に関する情報・好事例の提供やセミナーを実施しております。詳しくはイクメンプロジェクトサイトをご覧ください。

■イクメンプロジェクトサイト


<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>



わかる育休

子育てをより楽しむために

さまざまな視点から育児休業への理解を深めるページです。
男性も育休が取れるの？育休のメリットとは？など
育休に関するあなたの「？」を「わかった！」に変えてください。

- 
- ◎育休をとるメリットがわかる — 8ページ
 - ◎育休の基礎知識がわかる — 10ページ
 - ◎専門的な視点から育休の重要性がわかる — 16ページ
 - ◎実例から育休の使い方がわかる — 18ページ

先輩パパ、先輩ママ、イクボスが実感

育児休業を取得したら、家庭と

育児休業を取得してから、家事・育児を大人一人で担うのは大変なことだとわかり、早く会社から帰って、妻と二人で家事・育児をするようになった。

運輸業 35歳/子ども:4歳

妻が担っていた家事・育児の大変さに育児休業で初めて気付いた。この気付きが妻や周囲への言葉を変え、家庭や職場の円滑な人間関係に繋がっている。

建設業 41歳/子ども:6歳、3歳、0歳

子どもの日々の成長が楽しみ。今この瞬間を大事にしたい。だからこそ、時間を大切に使う意識が強まり、業務効率が向上した。家族と一緒に時間も増えた。

製造業 41歳/子ども:13歳、7歳

先輩パパの声

濃密な家族との時間を過ごせたのは代えがたい財産になり、特に子どもとの距離がぐっと縮まった。

サービス業 36歳/
子ども:4歳、1歳



部下の育児休業をキッカケに、見える化(業務棚卸し、情報共有)や標準化(マニュアル化)が進み、部署全体の生産性アップや多能工化(メンバー間での業務スキルの共有)に繋がった。

役職:マネージャー(情報通信業) 33歳

※イクボス:部下の仕事と育児の両立を支援する管理職

仕事がさらにナイスバランスに!

主人が側にいてくれたことで、産後の沈みがちだった気持ちがやわらぎ、精神的にも身体的にも安定し、落ち着いて過ごすことができました。

専業主婦 35歳/
子ども: 13歳、7歳

育休を取った夫は、家事・育児の全てを担当することができるようになり、育休終了後もかなり助かっている。

公務員 35歳/子ども: 4歳

私の育休終了と同時に夫が育休を取得。子供の病気対応や、家事も夫が担当したため、心理・体力的な負担が少なく、スムーズに職場復帰ができた。

また、夫が育休中に育児のスキルを身につけたため、今でも子育ての喜びや悩みを共有できている。

会社員 30歳/子ども: 2歳

私は出産前に退職して無職だったが、夫の育児休業中、長男を夫に任せて転職活動を行った。無事仕事が決まり、長男生後10か月から保育園に預け、働くことができた。

公務員 39歳/子ども: 4歳、1歳

先輩ママの声

夫が育休をとり家を守ってくれていたのも、私の職場復帰はすごくスムーズだった! 2人で育児・家事同時進行なので、負担はほとんど感じなかった。

小学校教諭 35歳/
子ども: 6歳、2歳

良い子育てが出来ずして、良い仕事はできないと思う。良い仕事をしていくためにも、室員には家庭を大切にさせている。

役職: 室長(広告業) 47歳

人材育成の機会として活用すると良い。特に仕事の可視化・標準化が進むため、結果、合理化が進められる。有能な若手の定着にも寄与するため、数字で返ってくる。

役職: 所長(製造請負業) 32歳

育休社員の分の仕事をフォローすることで、さまざまな工夫がチームの中で生まれる。他の社員にも、自分もいつか取れると安心感が生まれ、職場の雰囲気が前向きになる。

役職: 部長(広告業) 47歳

ところで「育児休業」ってどんな

Q1 育児休業をとれるのは、どんな人？



A1

原則として、1歳になるまでの子どもを育てる男女従業員です。

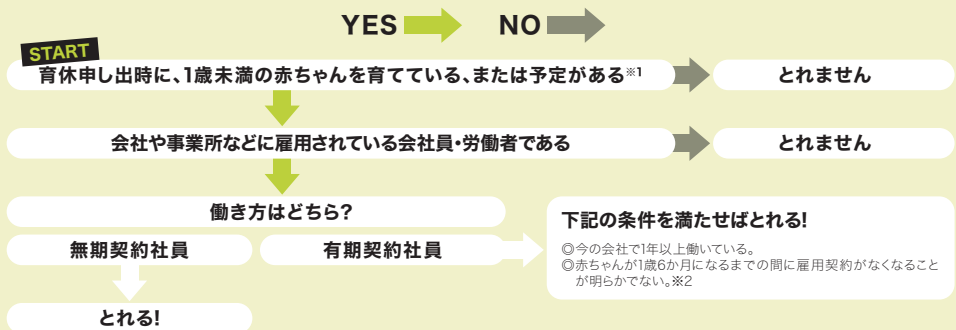
「育児休業」は、条件さえ満たせば、誰でも取得することができます。

つまり…

- 男女に関係なくとれます。
- 妻が専業主婦であっても、夫は取得できます。
- 妻が育児休業中であっても、夫も取得できます。
- 有期契約社員(例えば、1年契約を更新している人など)も一定の条件を満たせばとれます。

育児休業は、仕事と育児の両立を支援するために「育児・介護休業法」で定められている制度です。就業規則に規定がなくても申し出により取得できます。勤め先の人たちや家族とよく話し合い、理解を得た上で、積極的に取得をめざしましょう。

あなたはとれる？ チャートで確認してみましょう。



※1 一定の場合は1歳2か月、1歳6か月、もしくは2歳まで。(11ページのQ3および12ページのQ5をご参照ください)
※2 2歳になるまでの育児休業を取得したい場合は、「赤ちゃんが2歳になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでない」となります。

Q2 育児休業をとるには、どうすればいい？

A2

育児休業開始の1か月前までに勤め先に申し出ましょう。



書面で、右の事項を会社に申し出ます。申し出に必要な書類(育児休業申出書)を会社が用意している場合がありますので、まずは担当部署などに尋ねてみましょう。

申し出は、書面のほか、会社が認める場合は電子メールや社内LAN、ファックスなどで行えます。

必ず申し出る事項

- 申し出の年月日
- あなたの氏名
- 赤ちゃんの氏名、生年月日、あなたとの続柄
*産前の場合は、出産予定日(妻)の氏名、出産予定日及びあなたとの続柄となります。
- 休業開始予定日と休業終了予定日

※この他、特定の場合に申し出る事項もあります。

制度だろう？ Q&Aで知ろう！

Q3 どれくらいの期間とれるの？



A3 原則として、子どもが満1歳になるまでの間で、従業員が希望する期間、とることができます。

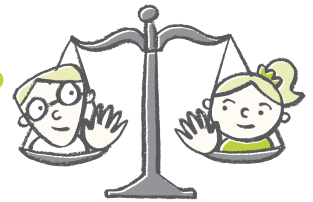
例えば、赤ちゃんが平成29年11月1日に生まれた場合、平成30年10月31日までの間で、希望する期間、育児休業をとることができます。また、企業によっては「子どもが満3歳に達するまで取得できる」など、法律を上回る制度を定めていることもありますので、まずは自分の勤め先の制度を確認してみてください。

なお、次のような場合は、1歳を超えて育児休業をとることができます。

条件	期間
子どもが1歳以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	1歳6か月になるまで
子どもが1歳6か月以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	2歳になるまで

※両親がともに育児休業をとる場合は1歳2か月になるまで取得できます。(パパ・ママ育休プラス)

Q4 育児休業の制度は、男女で違うの？



A4 女性の場合、産後8週間は「産後休業」となります。

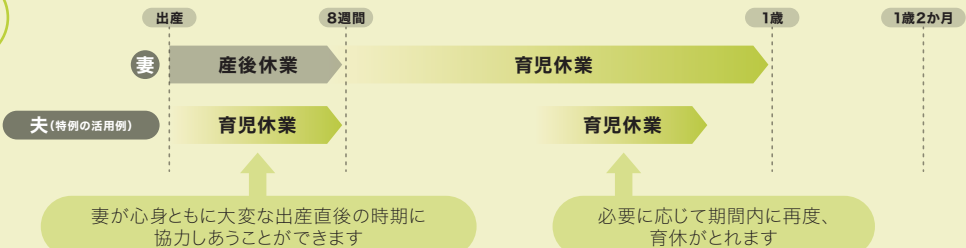
男性は、赤ちゃんが生まれた日から育児休業をとることが可能ですが、出産した女性は、産後8週間は「産後休業」となり、育児休業を続けて取る場合、産後休業終了後からのスタートになります。また、育休取得の回数は、特別の事情がない限り1人の子について1回と定められていますが、男性には特例があり、次の条件を満たすと2回に分けて育児休業をとることができます。

男性が2回に分けて育休をとれる条件は？

妻の産後8週間以内に育休を取得することです。

妻が心身ともに大変なこの時期に育休を取得した場合は、特別な事情がなくても、期間内にもう1度育休を取得することができます。

取得例



※パパ・ママ育休プラスも利用できます。

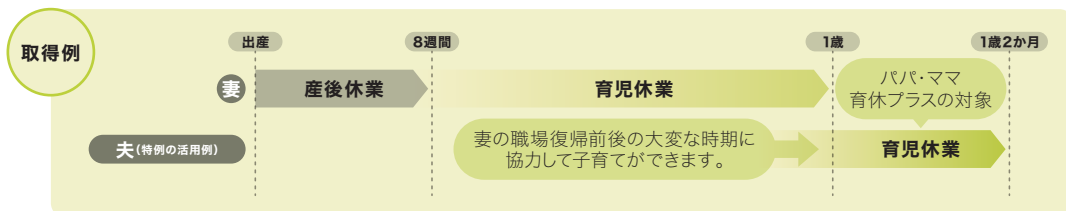
Q5 育児休業を夫婦でとるとトクって、本当?

A5

「パパ・ママ育休プラス」という特例の対象となった場合は、休業期間を子どもが1歳2か月になるまで延ばせます。

夫婦ともに育休をとると、ふたりで同時にとる場合も、交代でとる場合も「パパ・ママ育休プラス」という特例の対象になった場合は、休業期間を子どもが1歳2か月になるまで延ばすことができます。

※ 父・母それぞれが取得できる休業期間(母親は産後休業期間を含む)の上限は1年間です。



Q6 育児休業中は、無給になりますか?

A6

会社の制度によりますが、無給の場合は雇用保険から「育児休業給付金」が支給され、また休業中の社会保険料が免除されます。

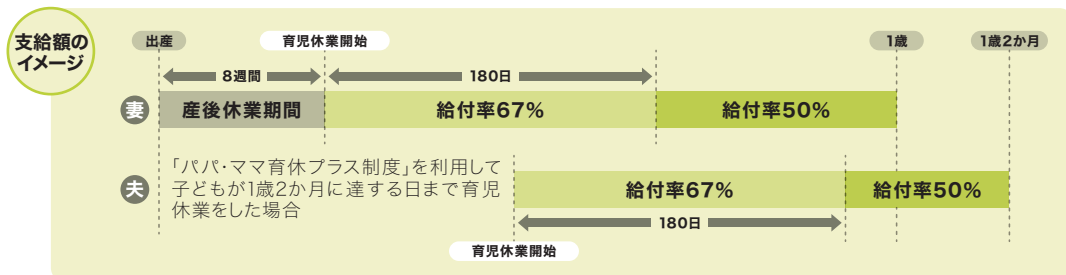
「育児休業給付金」は、次の要件を満たす人に支給されます。

あなたは支給される? 育休給付金チェック 全ての項目に当てはまれば、原則として支給されます!

- 育児休業取得時に、1歳未満^{※1}の赤ちゃんを育てている
- 雇用保険の被保険者^{※2}である
- 育児休業に入る前の2年間のうち11日以上働いた月が12か月以上ある

※期間を定めて雇用される方である場合は、上記のほか、休業開始時において同一の事業主の下で1年以上雇用が継続しており、かつ休業の対象である子が1歳6か月までの間に、その労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかでないことが必要です。

1か月ごとの給付金は、休業開始時から180日目までは賃金の67%、それ以降は賃金の50%です。^{※3}このほか、育児休業中の経済的支援として社会保険(健康保険・厚生年金保険)の保険料が免除され、保険料が納付されたものとして取り扱われます。



※1 一定の場合は1歳2か月、1歳6か月、もしくは2歳まで。(11ページのQ3およびQ5をご参照ください。)

※2 被保険者とは、一般被保険者および高齢被保険者をいいます。

※3 育児休業給付金に関する注意事項(①~②)

① 育休中に会社から一定以上の給与がでる、あるいは就業している日数が一定以上であるなどの理由で、育児休業給付金が減額されたり、支給されない場合があります。
② 育児休業給付金には上限額と下限額があります。支給率が67%のときの支給単位数1か月分としての上限額は299,691円、下限額は49,647円です。(それ以降の上限額は223,650円、下限額は37,050円です。)

Q7
A7

会社に制度がないからと会社や上司が育児休業を認めなくてもいいの？

会社に制度がなくても「育児休業」は取得できます。また、会社が申し出を拒むことは禁止されています。



育児休業は育児・介護休業法で定められており、会社に制度がなくても(就業規則等に規定がなくても)、一定の要件(10ページのQ1参照)を満たした場合は育児休業を取得できます。育児・介護休業法の要件を満たした従業員から育児休業の申し出があった場合、会社がこれを拒むことはできません。仕事が非常に忙しかったり、経営上の理由があったとしても、育児休業を認めなければなりません。また、育児休業を申し出たことや、取得したことを理由として、解雇などの不利益な取扱いをすることも禁止されています。

もし、育児休業取得に関して疑問点や相談したいことが出てきたら、働いている会社の所在地の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に相談してみましょう。(28ページのコラム「都道府県労働局雇用環境・均等部(室)について」もご参照ください。)

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)の所在地などは58ページ掲載のURLから調べることができます。電話相談にものってもらえます。

Q8
A8

男性の育児休業取得を、なぜ国が後押ししているの？

男女の「仕事と育児の両立」を支援するためです。



積極的に子育てをしたいという男性の希望を実現するとともに、パートナーである女性側に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことで、女性の出産意欲や継続就業の促進にもつながります。また、急速に進む少子化の流れから、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あり、次世代を担う子どもたちを、安心して生み育てるための環境を整えることが急務となっています。その環境整備の一環として、育児休業制度などの充実をはかり、男女ともに育休取得の希望の実現を目指しているのです。

2020年の男性の育児休業取得率13%を目標に!

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記されて、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歳未満の子どものいる家庭)を1日2.5時間など、具体的な数値目標も設定されました。また、平成28年6月に閣議決定された「日本再興戦略」2016においても、2020年に男性の育児休業取得率13%の目標が明記されています。

「イクメン企業アワード」「イクボスアワード」で企業も上司も変わる

2013年から「イクメン企業アワード」を実施し、男性の仕事と育児の両立を促進し、業務改善も図られている企業を表彰しています。また2014年から「イクボスアワード」として部下の仕事と育児の両立を支援する上司を表彰しています。これらの表彰を通じて先進的な取組を普及することなどにより、両立支援の輪を広げています。





職場にひそむ、イクメンの敵

ハラスメントに先手を打とう

ハラスメントは、仕事と育児の両立を目指すイクメンにとってはなかなか手強い敵！その正体と対策を知っておきましょう。



ハラスメントって具体的にはどんなこと？

職場の上司や同僚などが、父親となる又は父親となった男性労働者に対して、育児休業制度などの利用を理由に「解雇や不利益取扱いの対象となる」とそれとなく示す言動や、制度などの利用を阻害したり、育児取得などを理由に嫌がらせ等をする言動のことです。

- 例えば・・・
- ◎育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育児とるなんてありえない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。
 - ◎育児短時間勤務をしていたら、上司から「時短勤務をしている人に、重要な仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言われ、もっぱら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。
 - ◎育児短時間勤務をしていたら、同僚から「あなたが早く帰るせいで、周りは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。など



もしハラスメントを受けたら、どうしたらいいの？

● はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは改善されません。黙って我慢していると、事態をさらに悪化させてしまうことがあります。ハラスメント行為者に、はっきりと意思を伝えましょう。

● 会社の窓口にご相談しましょう

ハラスメントは個人の問題ではなく、会社の問題です。会社の人事労務等の相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

● 都道府県労働局に相談しましょう

社内での問題解決が難しい場合は、事業所を所管する都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ相談してください。匿名でも大丈夫ですので、お気軽にご相談ください。(58ページ参照)また、妻が 上司・同僚からの職場における妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントを受けている場合も、ご相談ください。夫もしくは妻のどちらかだけでお越しいただいても構いません。労働局が事業主と労働者との間に入って、トラブルを解決する制度もあります。



ハラスメントに対して国は何か対策をしているの？

上司・同僚からの職場における妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントを防止するため、以下の措置を講じるよう、事業主に義務づけています。

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応など
4. 業務体制の整備など、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

イクメンの星に聞きました

仕事と育児の両立のヒント

イクメンプロジェクトでは、「イクメンスピーチ甲子園」において男性の仕事と育児の両立に関するエピソードを募集し、「イクメンの星」を選定しています。2017年に選出された「イクメンの星」をはじめ「イクメンスピーチ甲子園」決勝スピーチに進まれた方の体験談をご紹介します！



鎌谷 祐貴さん

【年齢】30歳
【職業】会社員
【子ども】2歳、0歳
(2017年10月末時点)

第19回
イクメンの星

Q.積極的に育児をするために、職場・家庭でどんな工夫をしましたか？

A.家庭では、土日に家事を全てやってみて、できていないところを妻に指摘してもらう「家事集中期間」を設けることで、シームレスに妻との役割交代が可能になりました！

また、職場においては、産前産後の休暇スケジュールを早い段階で詳細に作成し、職場で共有することで、組織として仕事をフォローできる体制づくりに取り組みました。こうした工夫により、休暇を取得しながら仕事への影響は最小限にすることができました。

Q.貴方の考える仕事と育児の両立のポイントは何かですか？

A.方法にこだわるのではなく、「家族の不安を解消すること」にこだわるのがポイントだと思います。育児休業に限らず、色々な方法を試す柔軟性と、周りに振り回されずに「自分の家族の不安解消」に集中する強い志をもつことが重要と考えます。

後輩パパたちへ一言(子育て、両立に関するメッセージ、アドバイスなど)

共働きに限らず、可能な限り育児に参加してほしいです。育児・家事にチャレンジしたという経験は、自信にもつながると思います。最初は誰でも素人なので、失敗して怒られてしまうのは当たり前です。でも、勇気をもって飛び込んでみれば、違った世界が見え、どんどん面白くなってきます！



斉藤 啓司さん

【年齢】30歳
【職業】会社員
【子ども】2歳
(2017年10月末時点)

Q.積極的に育児をするために、職場・家庭でどんな工夫をしていますか？

A.管理職として、職場全体で残業を0にしています。定時で帰宅する事で、帰宅後の家事と育児の時間を確保しています。

帰宅後は、妻と育児を交代し、夕食、入浴、寝かしつけ等を行い、妻に少しでも育児から離れてもらうようにしています。また、息子の就寝後は、妻にその日の昼間にあった出来事を話してもらっています。

Q.貴方の考える仕事と育児の両立のポイントは何かですか？

A.仕事でも家庭でも、「ありがとう」と口に出して感謝を伝えるようにしています。そして、家族はもちろん、職場や地域など、育児を支えてくださる方々を大切にすることも重要なポイントだと考えています。



桜井 裕一さん

【年齢】33歳
【職業】会社員
【子ども】5歳、3歳、0歳
【育休取得期間】2015年11月から半年間
(2017年10月末時点)

Q.育児休業の取得を決めたきっかけは何ですか？

A.妻が復職を希望したことに加え、学生時代の恩師からかけてもらった「男性の育児参画」という風土作りのため、育休の取得を検討したらどうかという言葉が頭に残っていて、機会があれば、育休を取得したいと考えていました。

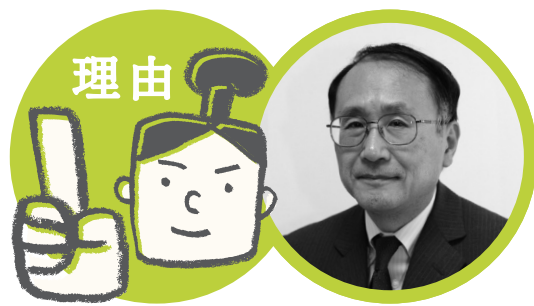
Q.育児休業を取得したことは、現在にどのような影響をもたらしていますか？

A.【仕事面】育児も家事も何事も段取り八分だと改めて痛感し、仕事の進め方を見直すことができました。「職場内での小まめな会話」「相手の視点を意識して話す」ことなどに、育休中の経験が活かれています。

【家庭面】妻に「外に出て働けてよかった」と言ってもらえました。子ども達との距離も格段に近くなり、毎日のちょっとした成長の様子も分かるようになりました。

夫の育児休業取得を勧める
3つの理由

経営者、キャリアデザイン研究者、そして家族関係・両立支援の研究者のお三方に、夫が育児休業を取ったほうが良い理由を教えてくださいました。専門的な視点から、育児休業が人生にもたらす好影響を知りましょう！



あなたの職場に
プラス効果

芳野 元氏

【プロフィール】医療法人寿芳会 芳野病院 理事長・院長。イクボスアワード2015グランプリ受賞、第6回ワーク・ライフ・バランス大賞優秀賞 受賞。プラチナなるみん認定。北九州市ワーク・ライフ・バランス推進協議会委員。

■ 育児取得に向けて職場へのプラス効果をアピールしよう

最近やっと男性でも育児を取ろうという人が出てくるようになりましたが、取得率は約2.65%※ととても低い数字です。取ろうと思っても「職場で言い出せる雰囲気ではない」というのが大きな理由とも言われています。これは企業に男性育児のメリットがよく理解されていないからでしょう。育児を取得しようと思って二の足を踏んでいるあなた。職場へのプラス効果をアピールして、ぜひとも取得してください。※平成27年度雇用均等基本調査より

■ 育児経験が自分と職場にもたらす4つのメリット

実例として、育児を取得した当院の男性職員に育児後に変化した点を聞きメリットをまとめてみました。まず1つ目は「段取り力が上がった」こと。「育児は大変です。あれをしながらこれをして。すると子供が泣き出して…」と。その結果、段取り力が訓練され、仕事の段取りも良くなり、業務効率が上がって生産性が向上します。これは企業にとって大きなプラスです。

次に「自分の子どもだけでなく、誰にでも思いやりを持って接するようになった」とのこと。お客様の評価は上がり、職員同士の思いやりが深まるとチームワークもよくなります。

3つ目は女性職員とのコミュニケーションがよくとれるようになったことです。「女性が昼休みに夜の献立や洗濯の話をしていると、なんとつまらない話題だと思っていたが、気持ちがとてもわかるようになった」と。女性職員との会話に入っていけば、今まで以上に様々なことを話せるようになり、結果、職場でのコミュニケーションが向上した」とのことでした。

また4つ目として、職員にやさしい企業ということで企業イメージが上がり、よい人材が集まりやすくなるというメリットもあります。

このようなメリットをアピールして、育児取得への道を踏み出しませんか。育児取得は夫婦円満の秘訣でもありますよ。



理由

あなたのキャリアに プラス効果

坂爪 洋美氏

【プロフィール】法政大学キャリアデザイン学部 教授。おもな著作に『キャリア・オリエンテーション』（白桃書房、2008年）、主な研究テーマは、両立支援策利用者のキャリア形成、女性活躍推進における管理職の役割、など。

■ キャリアロスと補って余りある、育休のプラス効果

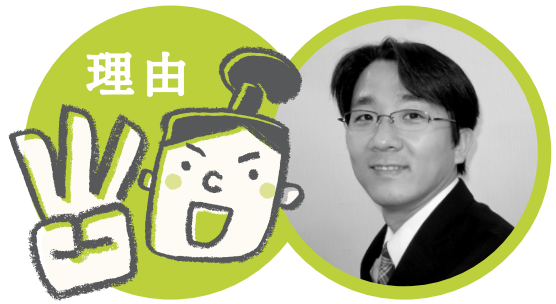
キャリアにとって大事なことは成長し続けることであり、成長できる経験を積み重ねることです。仕事上の経験はもちろん成長に直結しますが、育休取得で得られる経験も、大きな成長を引き出します。仕事と育休という経験を組み合わせることで、複数の成長の軸ができ、仕事を通じた成長が難しい時期でも成長し続けることができます。

一方、育休によるキャリアロスは、事前の準備と復帰後の働きである程度カバーできるはずですが、育休取得の前後を考え、実行していく力は、短期的なキャリアロスと補って余りあるほど、皆さんのキャリアをより良いものへと導く力となることでしょう。

また、仕事から離れ、同時に父親という役割を身につける中で、「こう働けよ」とか「こう働けよ」といった考えが、案外自分の思い込みで過ぎないという気付きがあるでしょう。「べき」や「しかない」への気付きが、その時々で自分が最善と考える働き方を実現する柔軟性を身につけるきっかけとなります。

■ 夫婦双方のキャリアをwin-winに導く最短ルートは？

毎日、夫婦双方が自分にとって望ましい生活を目指すとして無理をしすぎるだけでなく、「なんでもっとやらないの」とパートナーを責める気持ちが強くなってしまいます。これは妻が専業主婦であっても同じです。「今日は私、明日は妻が優先」と「今週は妻、来週は私が優先」と時間の幅を持たせた上で、その中で自分は望んだ生活が送れていたか、相手はどうだろうかと振り返ると良いでしょう。振り返った結果、自分はOKだけど妻はNG、逆に自分はNGだけど妻はOK、といった場合には、日々の過ごし方の微修正をしていくことになります。「どうせ言っても」とあきらめず、話し合いを重ね微修正を続けることが自分達なりのwin-winにたどりつく最短ルートだと思います。



理由

家族の未来に プラス効果

池田 心豪氏

【プロフィール】(独)労働政策研究・研修機構主任研究員。研究テーマは仕事と家庭の両立。主な論文に「勤務先の育児休業取得実績が出産退職に及ぼす影響」(『日本労働学会誌』第15巻第2号、2014年)など。4児の父。

■ 産後早めの育休取得で妻の心身をサポートし、信頼を築こう

産後の1か月間、お母さんは安静にしている必要があるのですが、この間の家事を誰がするのかは切実な問題です。また、赤ちゃんの沐浴やミルクの飲ませ方など、子育ての基本を身につけるため新米お父さんも育児を始めたいほうが良い時期でもあります。さらに3か月目くらいまでは妻の精神的な不安も大きい時期ですので、「産後クライシス*」や「産後うつ」といった事態を避けるためにも、夫が家庭にいて妻をサポートすることは大切です。その意味で、産後早めに男性が育児休業を取得する意義は大きいです。

中には、実家の親御さんに助けを借りてこの時期を乗り切るご家庭もあると思います。里帰り出産をする方もいるでしょう。しかし、夫婦の協力態勢と信頼関係を築くためには、やはり夫が積極的に家事・育児に係わった方が良いでしょう。

※妻の出産後、夫婦仲が悪くなったり離婚になったりする現象

■ 家事・育児へのかかわりは、家族の絆を深め、家計にも好影響をおよぼす

育休から継続して子育てにかかわることができれば、それだけ深い関係を子どもと築くことができます。「子どもが小さいときからずっと面倒をみていたから、思春期になった今も私に悩みを相談してくる」というお父さんもいます。育休中に家事・育児を一通りすべて経験したことで、「どういうときに何をしたら良いかわかるようになった」という声もあります。最近では出産や育児のために一度退職しても、短い期間で再就職する女性が増えています。そういうときにも、夫に家事・育児を任せることが出来れば、安心して仕事に出ることができるでしょう。

男性の育児休業は、経営にゆとりのある会社に勤務する、時間とお金にゆとりのある社員だけが取ることのできる「贅沢品」だと思いませんか。夫が家事・育児をしないと家庭生活が成り立たない、そのような家庭にとってこそ、育児休業は「必需品」です。ためらうことなく取得してください。

先輩パパが語る

実践的「育休」活用術

様々な立場の6人の先輩パパに、育休の体験を語っていただきました。
あなたに似ている人の体験から、読んでみよう!

一ノ巻

部内で育休取得第1号に



P.19

二ノ巻

残業の多い職種で育休取得



P.20

三ノ巻

専門職で育休取得



P.21

四ノ巻

管理職で育休取得



P.22

五ノ巻

専業主婦家庭で育休取得



P.23

六ノ巻

取得後、約10年を経た大先輩



P.24



不退職の決意で部内「育休取得第1号」に。さらに第2子でも取得し、育休の達人となる。

橘 信吾さん

会社員(IT系企業、マーケティング部門)、東京都在住、初回の育休取得時32歳(2011年)

【家族構成】妻(専業主婦を経て非常勤職員)、子ども(5歳と2歳の男児)

※2016年9月時点

■ 大学時代から心に決めていた育休取得

大学3年生の時に、男性でも育休を取れることを知り、子どもができれば取得したいと考えようになった。子どもと向き合って育児ができるのはわずかな時間。幼い時から子どもと接しておかないと、親子の関係を深めることは難しいと考えていた。また、毎日子どもの成長を見られ、共に成長できることは、この上ない幸せだろうと感じていた。

■ 前例のない中、部内「取得第1号」の壁を突破

育休取得の準備をしていた2010年当時、部内に取得者はおらず、具体的な情報はなかった。そこで、国の制度や会社の制度を調べ、妊娠が分かってすぐ、上司に育休を取得したい旨を伝えた。一番の壁になると想定していた会社からは、すんなり了承を頂き、安堵した。事前の準備と不退職の決意が何より必要だと思う。

また、育休1か月前まで同僚に育休をとることを話そうとができなかったため、短い期間で引継げるように、しっかりと引継資料を用意した。

思わぬ敵は私の両親だった。「子供が生まれてお金がかかるのに、会社を休むとは何事か」など電話攻撃。説得を試みている中、東日本大震災が起きた。人生とは何かを問い直し、改めて取得を決意した。

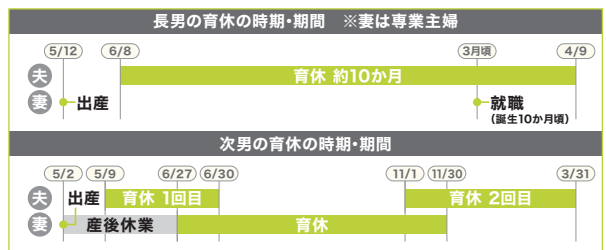
■ 長男の育休経験を、次男の育休に活かす

2011年5月に、元気に長男が誕生し、10か月の育休ライフに突入した。充実した10か月だった。育児に専念し、苦手な料理も作れるようになった。また、専業主婦だった妻の就活をサポートでき、妻は長男の生後10か月から働き始めることができた。

長男の育休時の反省点	次男の育休時の改善策
○キャリア、収入のロス	○育休を2回に分けて取得し、期間を短く
○夫婦関係がぎくしゃく	○夫婦ともに満足するために
●家事・育児の役割分担が曖昧	●しっかりと役割分担を実施
●家事・育児の比重が妻に偏りがち	●私一人で家事・育児を行う期間を設けた

一方、反省点も多々あった。そこで2014年に誕生した次男の育休に際しては、妻と侃々諤々(かんかんがくがく)の

意見交換を行い、改めてすり合わせを行った。



また長男・次男の育休ともに、育休期間をブラッシュアップ期間とも捉え、沢山のセミナーに参加し、WLB社認定コンサルタントの資格も取得した。多くのパパ友をつくり人脈を広げることもでき、人生において価値ある期間となった。

■ 復帰直後は、両立支援制度を利用して助走期間に

長男の時は、職場復帰後1か半月9:30~17:30の時短勤務を行い、保育園の送り・迎え・夕飯の準備を担当した。私も久しぶりの仕事、妻も働きはじめたばかりで慣れない日々、息子もこれまでとは違う保育園での生活。3者が、いきなりロケットスタートだときついと思い、助走期間と考え時短制度を利用した。おかげで、すぐにフルタイムで復帰した場合に比べ、精神的にも肉体的にも余裕を持つことができたと思う。

次男の時は、時差出勤の制度を利用し、始業時間を前倒し。効率よく業務を実施し、定時退社して息子たちの保育園迎えを行い、一緒に食事・入浴・洗濯をこなすことができた。

今現在は、ますます仕事が忙しくなる中、生産性を上げ、効率的に業務を行い、仕事も育児も頑張るワーキングファザーとして邁進している。

■ 前例がないなら、ファーストペンギンになろう!

ファーストペンギンとは、群れで行動するペンギンの中で、一番に海に飛び込める勇気あるペンギンのこと。海には天敵のシャチやオットセイがいてリスクが多い一方、魚たちに気づかれず真っ先にたくさんの獲物を獲れるチャンスも多い。

リスクとチャンスを冷静に見極め、「育休」という大海原に飛び込んでほしい。新しい世界が見えるはず。そして必要なのは、不退職の決意と当座生活するための貯金です!



残業の多い職種で
育休取得

夫婦間・子ども・部下への理解を深め 新しいライフスタイルを発見する契機に。

山口 高弘さん

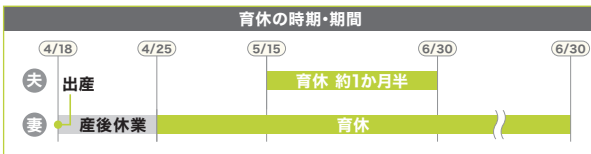
会社員を経て経営者(育休時:コンサルティング会社勤務、現在:GOB Incubation Partners社代表)、
東京都在住、育休取得時36歳(2013年)

【家族構成】妻(一般社団法人職員)、子ども(6歳の女兒、3歳の男児)

※2016年9月時点

■ 上の子どものためにも、第2子誕生時に育休を取得

第2子の誕生にあたり育休を取得した。友人から、二人目の子どもが生まれた時、上の子が不安定になった経験を聞いており、実際に2歳半の長女が、弟が生まれることへの期待とともに不安も感じているようであったため、妻への家事サポートとともに、上の子ども(長女)に対しても多くの時間を確保してあげたいと考えたからである。



■ 職場では、早めに業務の棚卸しと引継ぎを行う

育休の期間は約1か月半。比較的短期間であったが、マネジメント職であったため、育休が決まった後、早めに臨時代行者を上司とともに想定し、上司・代行者と一緒にマネジメント業務の棚卸しと引継ぎを行った。

引き継げない役割に関しては、育児の合間にスカイプ等での打合せを行うための取り決めを行い、育休に備えた。

■ 育休時の共同作業で深まった、夫婦の相互理解

育休中は、料理以外の家事をすべて行った。妻と24時間一緒に育児・家事をしていると「あ、ここまで疲れてくると、あれができなくなるから、先手を打って、あのことを僕に頼んでいたんだな」といったことが実感として分かり、「なぜこのタイミングでこれを頼むのだろう」と不思議だったことが理解できる

よくなったたりもした。育休は、夫婦間の理解を深め、互いの苛立ちの原因なども分かりあえるよい機会となった。

■ 育休中もスカイプなどで職場とコミュニケーション

仕事は、重要なミーティングにはスカイプで参加し、それが難しい場合はFacebookのメッセージ機能を活用。また、子どもの顔を見に来てもらうことと合わせて、自宅でミーティングも開催した。その結果、育休後の職場復帰がスムーズにできた。

職場から一歩離れてチームメンバーの活動を見たことで、各々の頑張る姿がよく見えてきたのも育休の成果だった。普段は暗黙のコミュニケーションで仕事を進めているため、皆の頑張りを敏感に感じられていない時もあることに気付かされた。

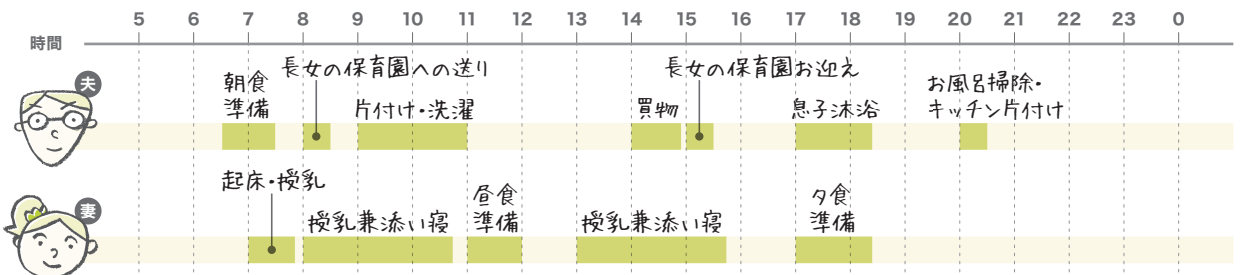
■ 家族との時間も大切にするライフスタイルを確立

また、普段より子どもと長く接する生活を送り、大切な子どもとの時間をできる限り長くできるように、仕事とのバランスを考慮していきたくと、それまで以上に考えるようになった。

そこで育休後は、急な休みを取っても大丈夫なよう、常に仕事を見える化し、同僚との連絡報告を心がけるようになった。家庭では、朝食は必ず一緒に食べ、夕食も出来るだけ帰宅して一緒に取り、残った仕事は子どもが寝てから行うようシフトするなど、ライフスタイルに変化が生まれた。その後独立し、経営者となった今は、帰りが早い日などオフィスに子どもを連れてきて、メンバーと交流してもらったりもしている。

育休は、短期間でも新しい世界が見えることを実感できた。

育休中の典型的な1日





ワーク・ライフ・バランスと向き合った育休がさらなるキャリアアップの契機に。

菊池 一仁さん

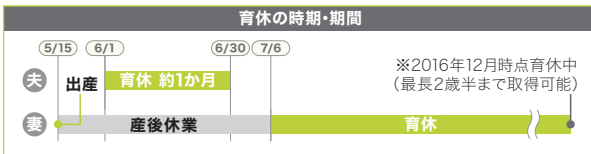
専門職(医療関係、看護師)、東京都在住、育休取得時31歳(2015年)

【家族構成】妻(看護師)、子ども(4歳と1歳の女兒)

※2016年12月時点

■ 人生の中で家族と向き合える時間は今!と取得を決意

長女誕生の際、初めての子育てに加え、私は仕事をしながら社会人大学に通学していたため「時間に追われ必死な日々」という記憶が強く残った。そこで次女の時には、新しい家族の誕生という大きな転機に、一度立ち止まり、妻や子どもとの時間を大切にしたいと考えた。人生の中でゆっくり家族と向き合える時間は今しかない!という想いは日に日に強くなり、育休取得を決意した。



■ 自宅安静の妻を支えながら、育休に向けて引き継ぎ準備

妻は妊娠中期に切迫早産で自宅安静という状況に。それまで分担していた育児・家事の私への負担が増えたが、職場に現状を「報連相」することで、定時帰宅や義母や実父母の協力を得やすい週末や祝日に夜勤をシフトしてもらう等の支援を受けることができた。支援を受けることに受け身にならず、組織の中で主体的かつ自分の役割を明確にすることで、より具体的な支援を受けることができたのだと思う。

職場では育休に向けて、私が中心に実践していた業務を引き継げるよう、家族の協力が得られる日に、伝達事項や必要書類の整理等を進めていった。

■ 育休中は積極的に育児を担い、家族と触れ合う日々

育休中は、時間と心の余裕によって、家族とゆっくりと触れ合う時間が増え、仕事をしている時には見えなかった家族の姿を知る機会となった。必死だった長女の時と異なり、次女の寝かしつけをするために抱っこで近所を散歩する等、次女の成長を肌で感じ、心から育児を楽しんでいた。また出産前後、長女に我慢させる場面が多かったため、育休中に長女と過ごす時間も大切にしたい。動物園や公園に一緒に出掛けたり、毎日の保育園の送迎を通し、成長を知る機会となった。妻は産後、自宅に閉じこもりがちであったため、リフレッシュを目的に産後1か月頃から妻の大好きなパン屋へとドライブに連れ出した。家族とゆっくり触れ合う貴重な

時間が増え、仕事をしている時には見えなかった家族の姿を知る機会となった。

一方、必要なことは育休前にまとめて引き継いでいたため、職場と連絡をとる必要はほとんどなかった。

■ 育休で向上した、同僚への理解と余裕ある対応力

育休後には、次のような仕事への好影響も実感することができた。まず、看護師は女性の多い職業であり、育休を取得して復職する女性も多いため、両立している同僚への理解が深まった。また、日々時間に追われる医療現場にあって、以前からタイムマネジメントは得意な方だったと思うが、単にタイムマネジメントするだけではなく、予期しない出来事に遭遇した時に一度立ち止り、患者様やスタッフの気持ちを考慮するなど余裕を持った行動をとれる場面が、育休前より多くなった。

■ 妻と尊重し合い「食卓を囲む時間」を育児の軸に

我が家には長女誕生時から「食卓を囲む時間を大切にしよう」という育児の軸がある。妻の復職後(長女の産休・育休後)もこの軸を大切にしていこうと夫婦で話し合い、志してきた。二人の明確な役割分担はあえて行わず、お互い手が空いている時間に家事をし、限られた時間を有効に使うことで、家族の時間を大切にしてきた。どんなに忙しくても、毎日1回は必ず家族で食卓を囲み、会話する。この時間は家族の日々の調子や考えている事を知る大切な時間となっている。今後、次女が保育園に入園し、妻が再度復職した後も、この育児の軸を大切にしていきたいこと、お互いを尊重し、ワーク・ライフ・バランスが保持できると考えている。

■ 育休効果でキャリアアップに踏み出し、将来はイクボスに!

私は次年度、キャリアアップを目指し、進学しようと考えている(勤務先の審査を経た、出張扱いによる進学)。このような考えに至ったのも、育休を取得し、仕事という時間に追われず、ゆっくりと家族と向き合い、仕事をしている時には見えなかった家族の姿を知り、今までの自分や未来の自分について考える機会になったからだと感じている。育休は何にも代え難い貴重な経験だった。いつか経験を糧に両立に悩む部下を支援できるイクボスに成長したい。



管理職で
育休取得

多様な働き方を部下が求める時代。 管理職として、育休取得の先駆けに。

山本 陽平さん

会社員(株式会社リコー、研究開発 育休時:リーダー、現在:室長)、東京都在住、
育休取得時37歳(2012年)

【家族構成】妻(会社員)、子ども(9歳と4歳の女儿)

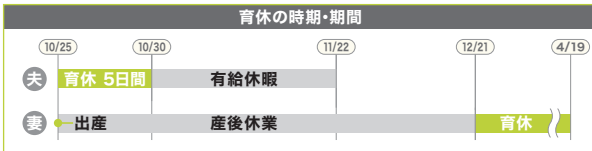
※2016年10月時点

■ 妻や上司と話し合い、有給と合わせて休業期間を決定

第1子・第2子ともに育休を取得したが、今回は、管理職という立場で迎えた第2子の育休についてご紹介する。

予定帝王切開であったため、出産から妻の床上げ*までの間、長女の世話も必要となり、そのタイミングで育休を取得することとした。妻とよく話し合っただけスケジュールリングを行い、半年ほど前から上司に相談した上で、休業期間を決定。5日間の育休に続けて有給13日間を取得し、合わせて約1か月とした。

休業中の管理職としての業務は、代行を決め早めに周知と引継ぎを行った。代行の難しい月末の検印や承認処理は、短期の休業であったため、自宅からリモートで実施することとした。*お産の後、産婦が順調に回復して元通りの生活に戻すこと。



■ 育休効果で、家族四人の新生活が楽しくスタート

育休中は、予定帝王切開で長めに入院した妻の付き添い・長女の保育園送迎・家事も、義母と実母の手も借りながら行った。出生届や退院手続きなどの事務手続きは、私が担当した。また、面会制限のある大学病院であったため、母・妹と会えず寂しい思いをしている長女の心のケアにも気を配った。次女は6年ぶりの赤ちゃんだったので新鮮な気持ちで育児に取り組むこともでき、家族四人の新生活を楽しくスタートできた。

■ 自身の開発したシステムで合理的な働き方を実践

育休中の職場との関わり方は、休業が短期だったこともあり、PCで会社のメールを読んだり、上司・同僚と仕事の連絡を取り合ったりして、状況をタイムリーに把握できた。また、どうしても外せない会議には、自身が開発しているテレビ会議システムを利用して自宅から参加するなど、職場とのコミュニケーションを継続することができた。

次女が3歳になった現在も、仕事と家庭生活のバランスのとれた環境作りのために、前述したテレビ会議システムや、チャットツールなどが活躍している。事業所にいなくてもリモートで会議に参加したりコミュニケーションがとれることもあり、仕事はだらだらと続けず、割り切って定時で帰宅するようにしており、部下ともそうした姿勢を共有している。

■ 多様な働き方を許容し、フォローできる管理職に

管理職として思うことは“これが正解”という人生やキャリアはない、ということ。部下も各々の事情や希望があるから、どういう状況でどうしたいのか、そのために何をすべきかをよく共有して、多様な働き方を受け止めていきたいと考えている。

男性社員の育休もその一環。自身の取得経験から、「子どもの生まれる瞬間に立ち会えない」のも寂しいものだと思う。9か月前から準備をしておけば、立ち会える可能性は高まる。出産は妻にとって大きな試練であり、その時サポートができると、後の家族関係にも良い影響があると思う。また私の場合、妻が会社員なので仕事との両立を共に考えることから、部下の妊娠の際にイメージがわきやすく、必要なフォローができるようになったと考えている。

育休中の典型的な1日



五ノ巻



専業主婦家庭で
育休取得

家事・育児を実践し、妻の大変さを知る。 育休は専業主婦の夫にも必要だ。

古澤 拓郎さん

会社員(サービス業、事務職)千葉県在住、育休取得時35歳(2014年)

【家族構成】妻(専業主婦)、子ども(5歳の男児、2歳の女児)

※2016年9月時点

■ 家庭の安定があってこそ、仕事にも打ち込める

妻の第2子妊娠初期に、私の仕事も多忙を極め十分な対応ができなかったことから「家庭の安定あってこそ、仕事にも打ち込める」と実感し、出産にあたって妻と改めて話し合った。当時、私の両親は祖父母の介護で多忙、妻の両親は遠方で体調も優れなかったことから、自分が家事・育児に参画せねばという想いを持つようになり、育児休業取得を意識し始めた。

■ 専業主婦の夫も育休がとれる! 意を決して上司に申出

はじめは、妻が専業主婦である男性は育休を取得できないと思いついていたが、国や会社の制度を調べて取得できることを知り、また実際に取得した同僚の話聞いた上で、意を決して上司に相談。幸い、背中を押していただけたことで約4か月半の育休取得を決断した。

仕事面では、業務の課題整理や関係資料の見える化、PCフォルダの整理を行い、確実に引継ぎができるように業務の棚卸しを行った。



■ あらゆる家事・育児を実践し、妻の大変さを実感

育休中は、掃除、洗濯、おむつ替え、ミルクづくりと授乳、第1子の幼稚園送迎など、あらゆる家事・育児を行った。はじめは妻との家事・育児経験の差が歴然であり、妻の足を引っ張り、子どもたちに振り回され、歯がゆさを味わった。夫婦の分担が機能するまで約2か月かかり、慣れた頃に4か月半の育休が終わったという実感だった。同時に、妻の日頃の大変さを実感し、妻が家庭から離れる時間を意識的につくるなど家庭で自分に何ができるかを考えるようになった。

また、近所に似た境遇の仲間がおらず孤独感にも悩んだ。そこで少し落ち着いた頃からパパコミュニティを探し、幸い多くの方と知り合いになれたことで視野が格段に広がり、気分的にもかなり楽になった。

一方、濃密な家族との時間を過ごせたのは代えがたい財産になり、特に子どもとの距離がぐっと縮まった。妻とはよく衝突しましたが、よく話し合うことで絆が深まったと感じている。

■ 働き方を妻と話し合い、復帰後は時短勤務からスタート

育休中は、職場の状況を知るため、また社会との接点を持つ意味もあり、月に1度は必ず職場へ行き、近況報告や意見交換を行った。また、復帰後の働き方についてあらかじめ妻と話し合い、考えをペーパーにまとめた上で、復帰2か月前から職場の上司と定期的に面談を行った。

その内容に基づき、復帰後3か月は、家事・育児を優先しつつ仕事との両立のペースをつかむため短時間勤務制度を活用。第1子の幼稚園への送りや朝夕の「子育てゴールデンタイム」の家事・育児対応を行った。その後、冬を迎えたこともあり、子どもの急病等への「柔軟な突発対応」ができるようフルタイム(フレックスタイム制)へ移行した。

■ 子どもの成長に合わせたベストな働き方を希求しつつ

現在も、朝は必ず子どもの世話をし、仕事のメリハリをつけて、あらかじめ決めた日には必ず早く帰って家事・育児を行っている。両立への道は試行錯誤の連続だが、子どもの成長や生活リズムに合わせて働き方を変えていきながら、親である私自身が、無理のない日常生活を送れるよう努めたいと考えている。

また、職場を離れたことは、「働くことの意味」や「働き方」について深く考えるきっかけになり、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに関するセミナー等に積極的に参加したり、仕事で社会との接点を持ちながら育児とのバランスを取って自己実現したい、また「ライフ」で得たインプットを「ワーク」に活かしたいと強く思うようになった。

■ 育休中の家計について、後輩パパに実践的アドバイス

最後に。育休中の家計は「育児休業給付金」の申請を行ったが、初回の入金タイミングは育休開始から約3か月後となったため、その間は貯金から生活費を捻出した。このことから多少の貯えは不可欠だが、仕事をしている際にかかるランチ代等が育休中はほとんどかからず、日常生活については給付金の範囲で問題なく送れた。

逆に、シングルインカムの場合、私のように復帰後に短時間勤務などを行うと給与がフルタイムより少なかったり賞与の額が変動したりするので、会社の制度をよく確認し、家計への影響を事前に調査しておく必要があると思う。



9年前の育休が、人生に好影響。 体験を活かして歩んだイクボスへの道。

古賀 正博さん

会社員(育休時:パナソニックコミュニケーションズ株式会社、人事グループ)

現在:一般社団法人 福岡中小企業者協会、役員)、福岡県在住、育休取得時37歳(2006年)

【家族構成】妻(看護師)、子ども(13歳の男児、10歳と8歳の女児)

※2016年9月時点

■ 仕事一辺倒の毎日をおくる、後輩パパ諸君へ

男性はややもすると、仕事一辺倒である自分のライフスタイルが世の中の中心だと錯覚してしまう傾向がある。私もその一人だった。しかしビジネスシーンと同じくらい、もしくはそれ以上に重要な場面が我々の知らないところに存在する。

育休は、人生で大切なもの・大切な時間が何かを気づかせてくれる貴重な時間。一生に一度か二度しかないこの機会。多少無理をしても経験すべきだ。2006年に育休を取得した私は、約10年の歳月がすぎた今だからこそ、そう実感している。

■ 時代が男性の育休推進へと動き出したころ、自ら取得

育休取得のきっかけは、会社で多様性推進のプロジェクトメンバーとなり、多様性を活かす働き方について研究していたことだった。会社として育休取得を推奨する方向性が定まったため、まずは自ら取得し、その実感を持って多くの方に勧めたいと考えた。

また、第1子出産時に妻の体調が心配だった経験から、第2子出産の際に妻の心身をサポートしようと決意し、約1か月の育休を取得した。



■ 育休準備を機に、自分が不在でも仕事が回る副次効果が

管理職でもあったため、育休取得までに、職場の理解を深め、業務の整理を念入りに行った。まずは上司・部下との話し合い。そして実際に私の不在期間に、決裁をどうするのか、他部署との連携をどうするのか、などの調整を図った。

仕事と職場の体制の整理は、思わぬ副次効果を生んだ。私が不在でも、部下の意識向上と少しの状況整理で、仕事が回るようになったのである。

■ “そこに一緒にいること”の大切さを知り家庭生活に変化

育休中に行った育児・家事は、上の子ども(当時3歳)の登園準備と、登園付き添い及びお迎え。保育園の先生の頑張

りを目の当たりにして驚愕したのを覚えている。家に戻ると0歳児のミルクを作って飲ませる。さらに沐浴。抱っこして寝かしつけるのは妻より上手だったかも…。

実際どの程度育児に貢献できたのかは怪しい(苦笑)が、それでも“そこに一緒にいること”そのものが大切だと体感できた。一人だと出来ないことが二人だといろいろとできる。例えば妻がゆっくりお風呂に入れるなど。そのことを理解しただけで、その後の家庭生活は大きく変わった。

■ 育休経験から、両立支援に取り組むイクボスに

管理職としても、産後間もない時期の育児と仕事の両立の大変さを理解できたことは非常に有効だった。

人事業務に携わっていた前職では、会社の人事制度の設計そのものに経験を活かすことができ、また従業員の育休取得推奨の声掛けを、自信をもち体験談も交えて話すことができた。さらに、母性保護制度を活用する女性社員に対しても、より親身に相談にのることが出来るようになった。

現職では新たに在宅勤務制度を作り、早速小さなお子さんのいる女性職員に活用してもらっている。

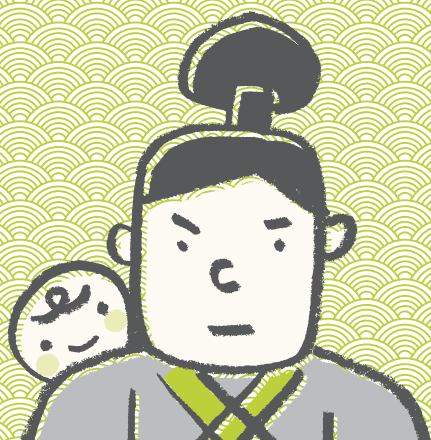
一方、家庭生活は妻に頼りがちではあるが、簡単な家事の分担や学校行事には可能な限り参加している。またそれを職場のメンバーにも推奨している。



とる育休

仕事と子育てを両立するために

育児休業までの様々な事前準備についてまとめたページです。よりよい育休にするために、そしてその後のワーク・ライフ・バランスのために、夫婦で読んで、じっくり話し合っておきましょう。



とる前に

- 会社や職場で理解を得るための心得 七箇条 — 26ページ
- 育児休業取得の手続きと段取り — 27ページ

とるステップ

- 👍 両立支援や妻の母性保護に関わる主な制度 28ページ
 - 👉 育児休業をとるタイミングと期間 — 30ページ
 - 👋 育児休業中の家計 — 32ページ
 - 👏 育児休業後の夫婦のワーク・ライフ・バランス 34ページ
- 参考資料 主な保育施設、子育て支援サービス — 35ページ

先輩パパに学ぶ 会社や職場で理解を得るための心得 **七箇条**

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、会社員にとって大問題。先輩パパたちは、こうした工夫をして理解を得た上で、育児休業に向けて様々な準備を行っていました。

育児休業をとるために

一、事前準備を整え、早めに上司に相談すべし

上司への相談はなるべく早めに。相談の際は、次のような下調べや事前準備を整えて臨むと、話がスムーズです。

【事前に下調べすること】

- 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いいのか）

【自分自身で整理しておくこと】 ※妻と話し合おう

- 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もつものなのか
- 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

二、職場で「育児休業取得」を周知し、理解と協力を求めるべし

あなたが育児休業をとれば、職場の誰かがそれを補うことになりまますから、日頃から他の人の手助けを進んで行き、信頼関係を築いておくことが大切。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。

三、人事部などに相談すべし

どうしても上司に言い出しにくいという場合などは、人事部などに相談してみてもいいでしょう。会社の状況に応じて、是非、支援者を探してみてください。

四、周囲の支援は、普段の仕事ぶり次第と心得るべし

日頃から、仕事できっちり成果を上げている、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、という状況があったこそ、周囲の支援が得られます。

育児休業取得が決まったら

五、業務を棚卸しし可視化すべし

育児休業に向けて、誰に何を引継ぐのか、上司と相談しながら進めていきます。引継書を作成したり、どこに何があるかわかるように書類やデータを整理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、自分にしか分からない仕事を作らないようにしておくこと、あわてることも少なくなるはず。

六、社内の関係部署に周知すべし

日常的にやりとりのある部門・部署をリストアップして、誰に何を伝えるべきか、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、チーム内での引継ぎ内容が変わってくることもあります。

七、顧客や取引先に連絡・周知すべし

担当している顧客、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、理解を得ましょう。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がありますから、独断で動かず、相談しながら進めてください。



育児休業取得の手続きと段取りを確認しよう

配偶者が
妊娠したら

夫婦で

- 互いの育休をいつ・どのくらいとるか話し合おう

勤務先に

- タイミングをみて妊娠を報告し、育児取得に関する話し合いを行おう
- 両立支援・子育て支援など活用できる社内制度を確認しよう

育児取得のために

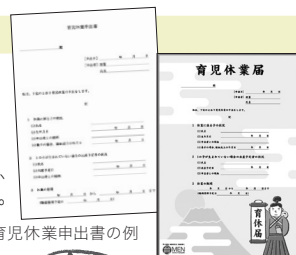
勤務先に

- 遅くても育休開始の1か月前までに「育児休業申出書(育休届)」を提出

会社に所定様式がある場合はその様式で申し出てください。会社に所定様式がない場合は、本書の57ページの雛形を印刷するか、もしくは下記のサイトから育休届がダウンロードできます。

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download/>

育児休業申出書の例



生まれたら

勤務先に

- 会社所定の「育児休業対象児出生届」を提出

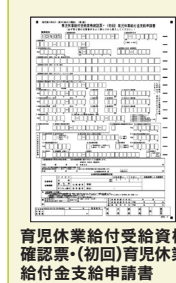


勤務先に

- 「育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書」に記入*し、勤務先に提出

*勤務先が記入する場合があります。

給付金受給のために



育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書

育休開始後に勤務先から公共職業安定所に提出

給付金の受給が認められると「育児休業給付金支給決定通知書」「(次回)育児休業給付金支給申請書」が交付され、あなたの手元に届きます。

初回以降の育児休業給付金の申請は原則として2か月に1回行います。基本的に勤務先が手続きしてくれることが多いようです。

給付金は、申請時に指定したあなたの金融機関口座に支給決定後約1週間後振り込まれます。

*育児休業給付金の延長には、この他に所定の確認書類が必要となります。

育休中に

夫婦で

- 復職後の互いのワーク・ライフ・バランスと、家事・育児の分担についてじっくり話し合っておこう

勤務先に

- いったん申し出を行った育休期間を変更する場合は、会社所定の「育休期間変更申出書」を提出

復職したら

勤務先に

- 両立支援制度を利用する際は、会社所定の申出書を提出

- 例
- 育児のための時間外労働制限請求書
 - 子の看護のための休暇請求書
 - 育児短時間勤務申出書
 - 育児のための深夜業制限請求書
 - 育児のための所定外労働制限請求書



両立支援や妻の母性保護に

両立支援制度

下記の制度は、法律で義務となっているので、会社に制度がなくても取得することができます。(6)については制度化されている必要があります。)

■ 育児・介護休業法

(1) 育児休業制度(法5～9条の2)

労働者は、その事業主に申し出ることにより、育児休業を取得することができます。会社に制度がなくても、育児休業を取得するための要件を満たしていれば、育児休業を取得することができます。また、妻が専業主婦や育児休業中でも取得することができます。(詳しくは10ページから15ページを参照)

(2) 子の看護休暇(法16条の2、16条の3)

小学校入学前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等のために休暇を取得することができます。

(3) 所定外労働(残業)の制限(法16条の8)

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、所定労働時間を超過して労働させてはなりません。

(4) 時間外労働の制限(法17条)

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

(5) 深夜業の制限(法19条)

事業主は小学校入学前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)において労働をさせてはなりません。

(6) 短時間勤務制度(法23条)

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が利用できる短時間勤務の措置(原則として1日6時間)を設けなければなりません。

(7) 配置についての配慮(法26条)

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。



都道府県労働局雇用環境・均等部(室)について

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)を皆さんご存知ですか? 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、パートタイム労働法の周知や指導などを行っています。

労働者やその家族、学生、事業主の方々からの相談を受けています。

また、労働者からの相談で法律違反が疑われる場合や適切な雇用管理がなされていないと考えられる場合には、事業主から事情を聴き、法律違反があれば是正するよう指導するとともに、労働者と事業主の間に、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法に関するトラブルが起きた場合、解決に向けた援助等を行っています。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)の連絡先は58ページをご覧ください。

関わる主な制度を確認しよう

母性保護の制度

妊娠・出産、そして育児に携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。

■ 労働基準法

(1) 産前・産後休業(法65条第1項、第2項)

産前は6週間前(双子以上の場合は14週間前)から、請求すれば取得できます。出産の翌日から8週間、会社は働かせることができません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は働くことができます。

(2) 妊婦の軽易業務転換(法65条第3項)

事業主は妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換しなければなりません。

(3) 妊産婦の危険有害業務の就業制限(法64条の3)

事業主は妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできないことになっています。

(4) 育児時間(法67条)

1歳に満たない子どもを育てる女性は、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ます。

(5) 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

(法66条第1項)

変形労働時間制であっても、妊産婦が請求した場合は、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできないことになっています。

(6) 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限

(法66条第2項、第3項)

事業主は妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることができないことになっています。

■ 男女雇用機会均等法

(1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保(法12条)

事業主は女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保しなければなりません。保健指導又は健康診査を受けるための時間について有給か無給かは会社の定めによります。

(2) 指導事項を守ることができるようにするための措置(法13条)

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。





育児休業をとるタイミングと期間を考えよう

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、どのくらいの期間とるか、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。

下のチャートや育児休業取得パターンを参考にしながら、「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。

下のチャートを参考に、育児休業のタイミングと期間を考えてみよう

問いに答えると、あなたに合った育児休業取得パターンがわかります。

あなたの家庭の状況は次の3つのどれに近い？

妻は
仕事をしている

妻は
専業主婦である

第1子に続き、
第2子が誕生

とりたい時期や事情は、次の5つのどれに近い？

出産直後と
妻の復職後、
2回に分けて
とりたい

妻が
早めに復職後、
バトンタッチで
とりたい

妻の
1歳までの育児後
バトンタッチで
とりたい

妻の育児と
同じタイミングで
とりたい

出産直後から
とって一緒に
子育てしたい

会社の規定で
3才まで育児取得が
可能なので
第1子の育児を
第2子の産前の
タイミングで
とりたい

A

B

C

D

E

F

右ページの育児休業取得パターンをチェックしよう



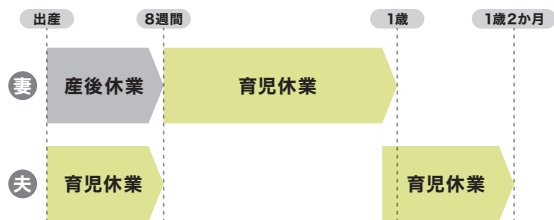
育児休業取得パターン(先輩パパの実例より)

A

出産直後と妻の復職後、 2回に分けて取得

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



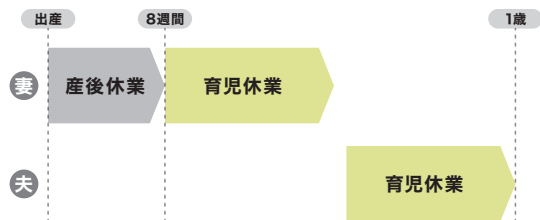
※「パパ・ママ育児プラス」を活用

B

妻が早めに復職するため バトンタッチで取得

動機

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



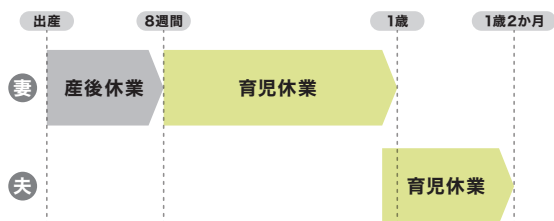
※「パパ・ママ育児プラス」を活用の場合は、1歳2か月まで取得可能

C

妻の1歳までの育休後、 バトンタッチで取得

動機

- 復職後の妻をサポートするため



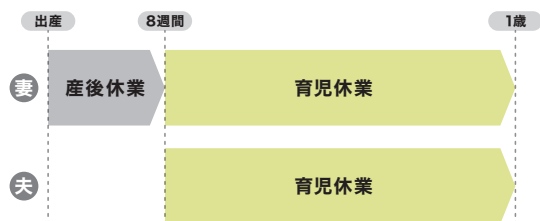
※「パパ・ママ育児プラス」を活用

D

妻の育休と 同じタイミングで取得

動機

- 妻のすすめと本人の「育児を体験してみたい」という気持ち



※「パパ・ママ育児プラス」を活用の場合は、1歳2か月まで取得可能

E

出産直後から取得して 一緒に子育て

動機

- 出産後から妻をサポートするため
- 本人の「育児を体験してみたい」という気持ち

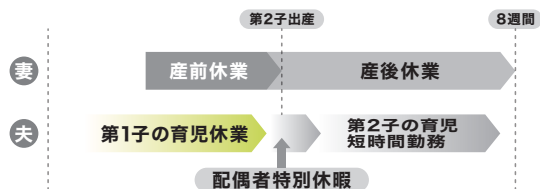


F

第1子の育休を第2子の 産前のタイミングで取得

動機

- 子が満3歳になるまで育休を取得できる会社であれば、次の子の産前に合わせて上の子の育休を取得



※子が満3歳まで育児休業取得可能で「配偶者特別休暇」が利用できる場合



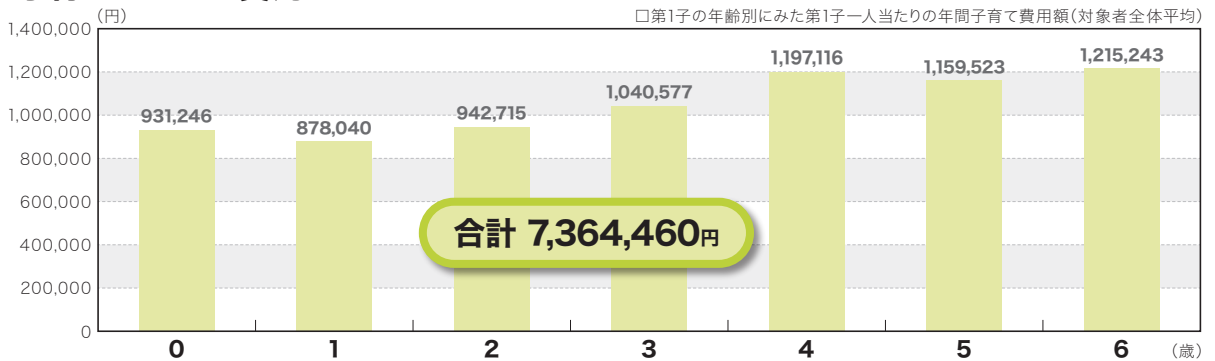
育児休業中の家計を考えよう

育児休業を取得する前に、子育てにどれくらいの費用がかかるか、
 出産・育児・子育てに関する経済的支援にはどのようなものがあるか、
 把握しておきましょう。また、育児休業中の家計について、夫婦でお互いの収入や
 得られる経済的支援をすり合わせて、検討しておく必要があります。

(39ページの「育児休業中の家計」欄に具体的な数字を記入してみましょう。)

子育てにかかる費用(参考データ)

■ 子育てにかかる費用(0~6歳まで)



■ 子育てにかかる費用の内訳(0~6歳まで)

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳	合計
衣類・服飾雑貨費	88,513	69,720	65,521	62,049	67,001	56,586	70,294	479,714
食費	111,126	155,376	196,849	212,782	226,583	228,124	256,263	1,387,103
生活用品費	222,491	159,364	130,609	89,397	83,872	76,646	78,552	840,931
医療費	12,608	14,467	10,932	11,524	13,356	13,075	13,104	89,066
保育費	51,453	111,019	162,302	268,245	363,769	340,924	336,364	1,634,076
学校外教育費	8,581	13,561	17,916	23,189	32,623	34,340	39,657	169,867
学校外活動費	2,394	5,944	12,698	20,493	41,240	59,834	69,485	212,088
子どもの携帯電話料金	0	0	0	95	190	98	198	581
おこづかい	159	294	341	615	1,199	1,997	2,425	7,030
お祝い行事関係費	159,354	28,314	29,514	42,734	43,506	38,383	36,382	378,187
子どものための預貯金・保険	221,193	223,007	195,540	188,535	185,604	166,412	161,251	1,341,542
レジャー・旅行費	53,375	96,944	120,494	120,921	138,173	143,106	151,268	824,281
子育て費用総額	931,246	878,040	942,715	1,040,577	1,197,116	1,159,523	1,215,243	7,364,460

※子育て費用は第1子の子育てにかかった金額で、未就学児を1歳階級の年齢ごとに集計。対象者全員の平均値。

参考出所:内閣府「インターネットによる子育て費用に関する調査」(平成21年度)より作成

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。)

出産育児一時金

医療保険から子ども一人につき原則42万円(産科医療補償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40万4千円。)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、医療機関が代わりに受け取ることで、42万円(40万4千円)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。

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。)

出産手当金

産前・産後休業中、無給の場合は、健康保険から出産手当金をうけることができます。被保険者のみが対象です。出産手当金は出産日(出産が予定日より後になった場合は、出産予定日)以前42日(多胎妊娠の場合は98日)から出産日の翌日以降56日までの範囲内で無給の期間を対象として、1日につき、標準報酬月額を30で除した額の3分の2に相当する金額が支給されます。詳しくは、会社の担当部署へ。

社会保険(健康保険・厚生年金保険)の保険料免除

産前・産後休業中の社会保険料が免除されます。手続きは会社が行います。制度の詳細は、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ。

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。

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取得した場合、支給されるものです。1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した等の一定要件を満たした方が対象で、原則として休業開始時の賃金の67%、(育児休業開始から6か月以降は50%)が支給されます。手続きは会社が行います。詳しくは、12ページのQ6をご参照いただくか、ハローワークにお問い合わせください。

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。手続きは会社が行います。制度の詳細は、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ。

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。

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限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。

児童手当金

0歳から中学校卒業まで(15歳の誕生日後の最初の3月31日まで)の児童を養育している方に支給されます。支給額は所得と児童の年齢によって異なります。子どもが生まれた日の翌日から15日以内に、お住まいの市区町村に申請が必要です。

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。





育児休業後の ワーク・ライフ・バランスを考えておこう

大まかな時間帯別の役割分担を決めよう

育児休業が終わった後のお互いの仕事と生活のバランスについて、夫婦であらかじめ十分話し合うことが必要です。お互いの状況や双方のニーズをすり合わせて、大まかなスケジュールと時間帯別の役割分担を考えておきましょう。

※下の事例を参考に54ページの「育児休業後のワーク・ライフ・バランス」に書き込んでみよう。

参考事例 共働き夫婦の場合

育児休業が明けると、まず保育所の送り迎えの問題が発生します。事例の家庭では、基本的に出勤時間が遅い妻が朝食作りや朝の保育所送りを担当して、お迎えは夫が担当。お互いの仕事の状況によって、役割を交換する日もあります。また、休日は、妻が家事に集中する時間帯は、夫が子どもを外に連れ出して育児を行うなど、役割分担を工夫しています。

時間	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
基本パターン	夫	洗濯						仕事					お迎え 18:00まで	保育園お迎え/入浴・寝かしつけ			
	妻	朝食作り/皿洗い/ 保育園送り						仕事							夕食作り・皿洗い		
役割を交換する日	夫	朝食作り/皿洗い/ 保育園送り						仕事							夕食作り・皿洗い		
	妻	洗濯						仕事					お迎え 18:00まで	保育園お迎え/入浴・寝かしつけ			
休日パターン	夫		洗濯/おむつ替え		公園遊び							抱っこ/買い物	抱っこ		入浴・寝かしつけ		
	妻		朝食作り/掃除・洗濯/昼食作り									授乳/買い物	夕食作り		皿洗い・片付け		

参考事例 専業主婦家庭の場合

専業主婦家庭の場合は、夫が出勤前・帰宅後にどのように家事・育児を分担するかを考えておきましょう。事例の家庭では、夫は育児を重点的に行い、出勤前は登園準備手伝い、帰宅後は子どもの入浴・歯磨き・寝かしつけなどを担当。また、休日は、夫が風呂掃除・皿洗いなどの家事と育児を積極的にを行い、ふだん絶え間なく育児・家事と向かい合っている妻のために気晴らしができる時間を作るよう工夫しています。

時間	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
基本パターン	夫		登園準備						仕事								入浴・寝かしつけ
	妻	朝食作り/洗濯/登園準備	幼稚園送り	掃除/買い物				お迎え 14:00まで	幼稚園お迎え/公園遊び				夕食作り・皿洗い・片付け				
休日パターン	夫		掃除・洗濯・抱っこ/買い物					風呂掃除/抱っこ		公園遊び					皿洗い・片付け		
	妻	朝食作り/買い物	余裕があれば 気晴らし(外出)	昼食作り					抱っこ/夕食作り					入浴・寝かしつけ			

参 考 資 料 主 な 保 育 施 設 、 子 育 て 支 援 サ ー ビ ス



保育施設や子育て支援サービスなどを、上手に生かそう!

子育ては、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、保育施設や子育て支援サービスをうまく活用することも必要です。

「子ども・子育て支援新制度」で増える保育・教育の場

「子ども・子育て支援新制度」が平成27年4月からスタートし、これまでの幼稚園・保育所に加えて、両方の機能をあわせもった「認定こども園」の普及が図られています。また、「地域型保育事業」や「企業主導型保育事業」を新設し、特に待機児童の多い満3歳未満児の保育の場の確保や多様な就労形態に対応する保育サービスの拡大を進めています。

お住まいの地域でどんな施設・事業が提供されているかはお住まいの市町村におたずねください。

■ 幼稚園 3～5歳

幼児期の教育を行う学校。昼過ぎごろまでの教育時間のほか、園によっては預かり保育なども実施。

■ 認定こども園 0～5歳

教育と保育を一体的に行う施設。保護者の就労状況に関わりなく、3～5歳の子どもが教育・保育を一緒に受ける。就労状況が変わっても継続利用できる。

■ 保育所 0～5歳

就労などのため家庭で保育のできない保護者に代わって、子どもを保育する施設。夕方までの保育のほか、園によって延長保育がある。

■ 地域型保育事業 0～2歳

待機児童の多い0～2歳を対象に、少人数単位で子どもを預かる事業。保育所等の新設が難しい都市部や子どもが少ない地方など、地域の状況に合わせて行われる。

■ 企業主導型保育事業 0～5歳

事業主拠出金財源を活用し、平成28年度に創設。働き方に応じた多様で柔軟な保育サービスが提供でき、複数の企業が共同設置することも可能。

3つの認定区分

新制度では、教育・保育のどちらを希望するかや子どもの年齢によって3つの認定に区分されます。

1号認定

教育希望 3～5歳

子どもが満3歳以上で、教育を希望する場合

【利用先】幼稚園、認定こども園

2号認定

保育希望 3～5歳

子どもが満3歳以上で、「保育の必要な事由」に該当し、保育を希望する場合

【利用先】保育所、認定こども園

3号認定

保育希望 0～2歳

子どもが満3歳未満で、「保育の必要な事由」に該当し、保育を希望する場合

【利用先】保育所、認定こども園、地域型保育事業

主な子育て支援サービス

必要な時に子育てサポートをしてくれる機関を活用しましょう。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。

■ ファミリー・サポート・センター

子育て中の労働者や主婦(夫)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。(59ページ参照)

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

地域の中で子育て家庭が孤立しないように交流の機会を広げたり、子育てに関する相談・援助などの支援を受けられる場をつくり、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法人等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、児童館など様々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、保育や看護ケアを行います。

■ 延長保育

保育認定を受けた子どもを対象に、通常利用できる日・時間以外に、認定子ども園、保育所等において延長保育を行います。

■ 子育て短期支援事業

保護者の疾病等で、家庭で養育を受けることが一時的に困難になった子どもを、児童養護施設、母子生活支援施設、保育所等で預かります。短期入所生活援助事業(ショートステイ事業)と、夜間養護施設等事業(トワイライトステイ事業)があります。

■ 一時預かり

家庭で保育を受けることが一時的に困難になった子どもを、主として昼間に、認定子ども園、幼稚園、保育所、地域子育て支援拠点等で預かります。

■ 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。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。

■ 放課後児童クラブ

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、民設民営など様々で、場所も、学校敷地内、児童館内、民家など様々です。

専任の放課後児童支援員がいて、子どもの出欠を確認し、親と連絡を取り合ったり、おやつや遊びなど生活全体を見ることが基本となっています。

子育てを抱え込まない～周囲の力をうまく借りよう

子育ては「抱え込まない」「閉じこもらない」がポイント。
いざという時、周りの人に頼れるような関係づくりも大切です。

父母や兄弟姉妹などの力を借りよう

子育ての応援、悩み相談など最も頼りにできる存在です。

地域に「パパ友・ママ友」を増やそう

家族と一緒に遊んだり、助け合ったり、不安や悩みを共有できる存在が近くにいると、子育てがより楽しくなります。地域の子育てサークルや子育てひろばなどに参加すれば、情報交換もできます。(59ページ参照。)

不安や悩みは専門の相談機関へ

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、周囲の人に相談しにくい場合は、公的機関、民間機関などいろいろな相談機関があります。(59ページ参照。)



使える イクメン仕様 子育て書き込みノート



子育て書き込みノートの使い方

- 「子育て書き込みノート」は、37ページから56ページまでです。冊子本体からキリトリ線で切り離し、使用することができます。
- 父親が身につけておきたい、妊娠・出産・子育ての基礎知識を学びながら、自分自身の育休や子育てのスケジュールなどを、スペースに記入することができます。夫婦で話し合いながら書き込んでみましょう。

育児休業申出書の
雛形は57ページです。
ご活用ください。



さっそく、書き込んでみよう!

■ 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()
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()

■ 休業・休暇スケジュール

	休業・休暇・申請期限	予定
	育児休業 [※] 申し出は休業開始の1か月前まで	年 月 日()~ 年 月 日()
	その他の休暇()	年 月 日()~ 年 月 日()
	産前休業	年 月 日()~ 年 月 日()
	産後休業	年 月 日()~ 年 月 日()
	育児休業 [※] 申し出は休業開始の1か月前まで	年 月 日()~ 年 月 日()
	その他の休暇()	年 月 日()~ 年 月 日()

※夫は出産予定日から、妻は産後休業終了日の翌日から。



産前・産後休業及び育児休業のスケジュールは「女性にやさしい職場づくりナビ」で確認できます。



■ 勤め先の子育て支援制度 (各制度の説明は28~29ページを参照)

	制度名	会社の取り決め
	育児休業制度	子が満()歳まで
	時間外労働(残業)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
	育児に使える休暇制度	休暇名() 年間()日まで □有給/□無給 取得条件()
	その他 ※例:ノ一残業デー、在宅勤務など	
	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29ページをご参照ください。
	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
	時間外労働(残業)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
	出産時や育児に使える休暇制度	休暇名() 年間()日まで □有給/□無給 取得条件()
	その他 ※例:ノ一残業デー、在宅勤務など	

■ 育児休業中の家計 (12ページQ6、33ページを参照)

	育児休業給付金*		その他、企業による経済的支援
	6か月まで給与の67%	6か月以降給与の50%	
	円	円	円
	円	円	円
計算方法・備考	休業開始時賃金日額* × 支給日数 × 67% (休業開始から6か月経過後は50%)		
	<small>※1 休業開始時賃金日額は原則として、育児休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です。 ※2 育児休業給付金には上限額と下限額があります。支給率が67%の時の支給単位数1か月分としての上限額は284,415円、下限額は46,029円です。(50%の時の上限額は212,250円、下限額は34,350円です。)</small>		

*育児休業給付金は非課税です。



わが子の記録

命名

この名前は

が決めました。

名前に託した思いは

生まれたわが子へ、伝えたい父の思い

生まれた日時

年

月

日()

時

分

体重

g

身長

cm

胸囲

cm

頭囲

cm

■ 主な子育て行事スケジュール

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 生後7日目の夜に、誕生を祝い、健やかな成長を願って行うお祝い。命名式とも。	年 月 日()	
お宮参り 生後1か月頃に神社に参拝し、誕生への感謝と健やかな成長を祈る。	年 月 日()	
乳児健診 自治体によって回数・時期が異なります。詳しくは自治体にお問い合わせください。	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か月健診	年 月 日()	
3歳児健診	年 月 日()	
保育園入園	年 月 日()	
幼稚園入園	年 月 日()	
予防接種	年 月 日()	

■ 子育て支援機関

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

父の
心得

一

オメデタです!妊娠中の妻をサポートしよう!

妊娠中の妻の心身は、お腹の赤ちゃんの発育に応じていろいろな変化が起こります。
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。

妊娠初期 (妊娠15週まで)

○月 ○日 ~ ○月 ○日



妻の心身は

- つわりがはじまる。
- だるさ・眠さを感じやすい。
- イライラするなど精神的に不安定になりやすい。
- 症状はさまざま。全く変らない人もいる。



赤ちゃんは

- 心臓などの内臓や、目・鼻・耳・口ができ始める。
- 薬や感染症の影響を受けやすい時期。



父としてできること

- 流産をしやすい時期!
重いものをもったり、少しでも高さのある場所での作業はすすんで引き受けよう。
- まだ外見から妊娠がわかりにくいけれど、妻の心身の変化を理解し、思いやろう。
- どこで出産するか一緒に考えよう。
分娩施設には「病院」「診療所」「助産所」があります。

妊娠中期 (妊娠16~27週まで)

○月 ○日 ~ ○月 ○日



妻の心身は

- つわりが落ち着き、安定期に。
- お腹が目立ってくる
- 胎動を感じるようになる



- へその緒を通じて、酸素・栄養の供給と不要な物質の排除がなされる。
- 人間らしく成長し、よく動くように。



- 妻の妊娠を職場へ報告しておこう。
- 両親学級を受講して、育児の知識を身につけよう。
- 安定期の間は、赤ちゃん用品の買い物や外食に出かけるなど、夫婦の時間を楽しもう。
- お腹をさわって胎動を感じたり、赤ちゃんに話しかけよう。
- 育児休業を取得するために会社へ申し出をしよう。

日程を書き込んでみよう!



マタニティマーク

厚生労働省では、マタニティマークをとおした「妊産婦にやさしい環境づくり」を推進しています。マタニティマークは、厚生労働省ホームページから自由にダウンロードできます。詳しい利用方法や内容についてはこちらをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/maternity_mark.html



妊娠後期 (妊娠28週～生まれるまで)

○月 ○日～ ○月 ○日



妻の心身は

- お腹が大きくなり、足もとが見えにくかったり、日常の動作が困難に。
- 妊娠高血圧症候群、貧血、早産などが起こりやすい時期であるため、定期健診を受け健康管理が大切。



赤ちゃんは

- 筋肉が発達し、手足の動きが活発に。
- 指しゃぶりをしておっぱいを吸う練習をする。
- だんだん生まれてくる準備が整う。



父としてできること

- お腹が大きくなった妻の動作を気遣い、身の回りのことや家事を積極的に手伝おう。
- 陣痛が始まって慌てないように、入院・出産の準備・段取りを妻と確認しあい、整えておこう。
- 出産予定日をすぎても焦らず、妻の不安をやわらげよう。
- 里帰り出産を行う場合は、帰省の準備を手伝おう。
- 産後の生活をイメージし、家事などの段取りを考えよう。



妊娠中の全期間を通じて父親が注意すること

■ 妊娠を喜び、赤ちゃんに関心をもつ

- 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、赤ちゃんの変化や成長を、妻と共有しよう。
- 妻と一緒に赤ちゃんの名前を考えたり、お腹にさわったり、赤ちゃんに話しかけよう。

■ 妊娠・出産について情報収集し学ぶ

- 父親が情報収集・勉強などをすると母親の安心感が高まり、夫婦間で相談しやすくなり、出産・育児がよりスムーズに。
- 両親学級には是非参加しよう。
- 「父子手帳」を入手しよう。(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。)

■ 妻の体調を気遣い、家事などを手伝う

- 仕事を効率よく進め、できるだけ早く帰るようにしよう。
- 妊婦健診に付き添う時間も是非作ろう。
- 場合によっては、家事援助サービスなどの利用も検討しよう。

■ 妻を精神的にサポートする

- 妻の話をよく聞こう。
- 妻の気分転換の機会を作ろう。

■ 妻とお腹の赤ちゃんの健康管理に配慮

- 生活リズムを整えられるよう気遣おう。
- 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も気遣おう。
- 妻がお酒やタバコ(※)などを摂取しないように気を配ろう。また常備薬など薬を使用する場合は、医師に相談しよう
- 感染症予防など、父親も健康管理に気をつけよう。

※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。

■ 上の子がいる場合は、フォローを

- 母親の変化を伝え、弟が妹が生まれる喜びを共有しよう。

■ いつでも妻と連絡がと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ので、常に連絡を取れるようにしましょう。

出産

父の心得

二

いよいよ生まれる! その時、父親はこうありたい。

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。

出産予定日

年

月

日

曜日

お産の始まり・入院

分娩へ



妻と赤ちゃんの状態は

- 規則的な陣痛がはじまる。
一般的には、陣痛の間隔が10分より短くなったら入院すべきタイミング。
- 入院しても陣痛が3~5分間隔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られる。
- 内診で子宮口が7~8cm開く頃から、陣痛が強くなる。



妻と赤ちゃんの状態は

- 陣痛の間隔が1~2分になると、いよいよ出産。
- 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く。
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、ついに赤ちゃんが誕生!
- 母親と赤ちゃんをつないでいたへその緒を切り、「ママとパパ」にご対面。



父としてできること

- 休暇取得など、なるべく妻に付き添えるよう準備しよう。
- 互いの実家など、必要な連絡先に連絡を。
- 上の子がいる場合は、しっかり面倒をみよう。
- 陣痛中は腰をさすったり、楽な姿勢をサポートしよう。
- 水分補給に気を配り、消化の良いものを準備しよう。
- 妻がリラックスできるよう、好きな音楽をかけたり、心地よい環境を整えよう。



父としてできること

- 生まれたら、心からのねぎらいと祝福を。
妻と喜びを分かち合い、気持ちを安定させてあげよう。
- 無事出産したことを、必要な人に知らせよう。

医療機関の情報

	名称	所在地	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			

出産予定日などを書き込んでみよう!



父子手帳

子育てするパパの参考になる「父子手帳」を作成している自治体が増えてきています。イクメンプロジェクト公式サイトでも全国の父子手帳を紹介しています。

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/handbook/>

出産後

退院



妻と赤ちゃんの状態は

- まずは、安静にしてゆっくり休養することが大切。
- 入院は普通5日～1週間くらい。
- 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、かなり慌ただしい。



妻と赤ちゃんの状態は

- いよいよ退院。新しい生活のスタート!
- 赤ちゃんを抱っこして、重い荷物を持って退院するのは大変なこと。付き添いが必要です。



父としてできること

- 妻と話し合って赤ちゃんの名前を決めよう。
- できるだけ面会に行こう。
- 妻にほしい物、してほしいことを聞いて、できる限り叶えてあげよう。
- 退院にそなえて、自宅をきれいに掃除するなど、妻と赤ちゃんを迎える環境を整えよう。



父としてできること

- ぜひ退院に付き添おう。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、できることは何でも引き受けよう。

■ 出産後の手続き・届け出一覧 産後の妻は安静が必要です。父親が積極的に手続き・届出を引き受けよう。

赤ちゃんに必要な届け出	期限	提出先
出生届	出産日を含め14日以内	住民票のある地域か本籍地のある市区町村役所
健康保険加入	出産日を含め5日以内	勤め先の窓口

助成金などの手続き	期限
乳幼児医療費助成金	子の健康保険加入後、1か月健診まで
児童手当金	出生から15日以内
出産育児一時金	出産した翌日から2年以内
高額医療費	診察月の翌月から2年以内

父の
心得
三

ついに始まった子育てライフを夫婦で協力して楽しもう!

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・発達は個人差が大きいもの。
家族と一緒にいて「楽しい」と思えることが一番です。

産後～8週間

月 日～月 日



妻の心身は

- 子宮の回復、母乳の分泌など、母体に大きな変化がおきる。母体が元の状態に戻るまで、産後6～8週間は、無理をしないよう注意が必要。
- 出産後3日～1週間前後は、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る。
- 出産後2～3週間から3か月後くらいの間は、育児疲れや育児不安を感じたり、気分が落ち込む「産後うつ」になりやすい時期。



赤ちゃんは

- 生まれてから4週間まで(WHOでは28日間)を「新生児期」といい、赤ちゃんはまだ胎外生活に慣れていないため、手厚い世話と愛情が必要な時期。
- 「おなかがすいた」「うんちが出た」「暑い・寒い」など泣くことで不快を訴える。
- 2か月になると、あやせばほほえむように。
- 赤ちゃんによって、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、などさまざま。両親の、喜びと苦労もさまざま。



父としてできること

妻の心身のケア・家事や育児の分担

- 「マタニティブルー」や「産後うつ」を防ぐためにも、妻の心と体の疲労を理解し、できるだけ休養できるよう、育児や家事を分担しよう。
- 育児休業や有給休暇を取得したり、なるべく早く帰ろう。
- 妻を精神的にもいたわり、安心できるような言葉をかけたり、気分転換できる時間を作ってあげよう。

赤ちゃんと妻のために

- 赤ちゃんの沐浴やオムツ交換などをしよう。
- 1か月健診に付き添おう。
- 赤ちゃんのそばで喫煙しない。

各種届出

- 出産後の手続きや届出を積極的に行おう。

産後の日程を書き込んでみよう!



起こりやすい事故

周囲の不注意によるもの

○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



子育て期全般で父親が注意すること

■ 妻と話合って、育児・家事を分担する

○やっているつもりでも、妻から見たらまだまだというところ。お互いの得意分野や生活時間・仕事時間を考えて、柔軟に考えよう。
(右表「参考:育児・家事の種類」を参照)

■ 妻の精神的なサポートをする

○子育てについて、日頃から妻としっかり話し合おう。

■ 子育てを抱えこまない

○周囲の力をうまく借りよう。(36ページのコラム参照)

■ 子どもの成長・発達を他の子と比較しない

○子どもの成長・発達には個人差があるもの。多少、差があっても気にしすぎないようにしよう。

■ 子どもの安全と健康管理に気をつける

○月齢や年齢で、子どもの行動や体調はどんどん変化します。成長に応じた安全の確保と健康管理を心がけよう。

■ 乳幼児揺さぶられ症候群(SBS)に注意

○赤ちゃんや小さな子どもは、激しく揺さぶられたり、たたかれたりして、大きな衝撃を受けると身体(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。衝撃を与えるような行動は絶対にしない!

■ 基本的な生活習慣を身に付けさせる

○月齢や年齢に応じた遊びやしつけで、正しい生活習慣を身に付けましょう。

■ お稽古事や学習塾などは、子どもの個性や気持ちをよく考えて

○妻と十分に話し合い、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こう。

参考

育児・家事の種類

育児

赤ちゃんの頃

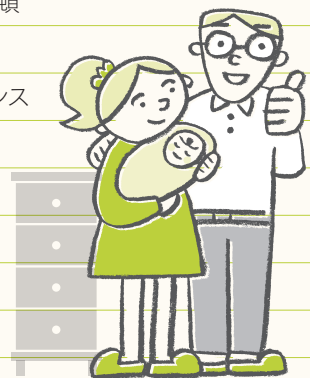
- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 沐浴 | <input type="checkbox"/> 着替え |
| <input type="checkbox"/> 寝かし付け | <input type="checkbox"/> ミルク、離乳食 |
| <input type="checkbox"/> オムツ交換 | <input type="checkbox"/> あやす、遊ぶ |

幼児期以降

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 一緒にお風呂 | <input type="checkbox"/> 話を聞く、話をする |
| <input type="checkbox"/> 一緒に遊ぶ | <input type="checkbox"/> 悩み相談、アドバイス |
| <input type="checkbox"/> 子どもの傷病時の対応 | <input type="checkbox"/> 寝かし付け |
| <input type="checkbox"/> 叱る、ほめる | <input type="checkbox"/> 子ども関係の行事参加 |
| <input type="checkbox"/> 一緒に食事 | <input type="checkbox"/> 理解を示す |
| <input type="checkbox"/> 子どもの送迎、移動 | <input type="checkbox"/> 勉強を教える |

家事

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



父の心得 四

子どもの成長を子育てで実感しよう!

日々成長する赤ちゃんの様子に、感動したり、驚いたり、目が離せない毎日です。どうしても赤ちゃん中心の生活になりますが、夫婦で協力しあって、良い思い出をたくさん作りましょう。

時期	2か月	3か月 ●乳児検診 ●お食い初め	4か月	5か月	6か月 ●乳児検診
 <p>子どもの変化</p>	<p>2~3か月</p> <ul style="list-style-type: none"> ○機嫌が良いと「アーウー」と声を出すようになる。 ○3か月近くなるとガラガラなどを少しの間握ることができるように。 	<p>3~4か月</p> <ul style="list-style-type: none"> ○首のすわりがしっかりしてきて、大人のお風呂に入れやすくなる。 ○声ができる方に顔を向けるように。 	<p>4~5か月</p> <ul style="list-style-type: none"> ○5か月くらいで寝返りをするように。 ○人見知りが始まる子も。 	<p>5~6か月</p> <ul style="list-style-type: none"> ○前にあるおもちゃを手を伸ばして取ったりするように。何でも口に入れるので注意が必要。 ○子どもの様子を見ながら離乳食を始める時期。 	<p>6~7か月</p> <ul style="list-style-type: none"> ○おすわりが上手になる。 ○声を出すことが増え、「イナイイナイパー」や「タカイタカイ」を喜ぶ。
	<p>子どもの成長を記録しよう!※</p> <p>できた時期に「○」を付けてみましょう。子どもの成長を実感でき、「あの時はあんな風だった」と思い出づくりになります。</p>		<p>首すわり</p> <p>寝返り</p>		
 <p>父としてできること</p>	<p>0歳の子どものために</p>				
	<p>子育ての勉強</p> <ul style="list-style-type: none"> ○月齢に応じた子育ての知識を勉強しよう。 <p>育児や家事を分担</p> <ul style="list-style-type: none"> ○育児休業の取得をぜひ検討しよう。また、休暇をとったり、できるだけ早く帰るなどして、育児・家事を分担しよう。 ○育児休業から職場復帰をした時に利用できる両立支援制度などを確認しよう。 	<p>夜中の育児分担</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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しよう。 <p>妻への気遣い</p> <ul style="list-style-type: none"> ○妻が休養できる時間を作ろう。 			

※記載した範囲のはじめは、約5割の子どもができるようになる時期、範囲の終わりは約9割の子どもができるようになる時期を示していますが、あくまでも参考です。

子どもの成長は個人差が大きく、できるようになる順序も、必ずしもこのとおりではありません。できるようになるのが遅いからといって悩む必要はなく、「個性」と考えて、子どもの成長に寄り添ってあげてください。

子どもの成長を書き込んでみよう!



起こりやすい事故

- 転落・転倒、やけど、溺水、誤飲・中毒、窒息、車中のけが
- ベッドや座席から転落(チャイルドシートで防止するなど)
- ストーブ、アイロン、魔法瓶やポットのお湯によるやけど
- 浴槽、洗濯機に落ちる(残り湯をしない)
- 【誤飲で多いもの】たばこ、医薬品、化粧品、洗剤、コイン、豆など

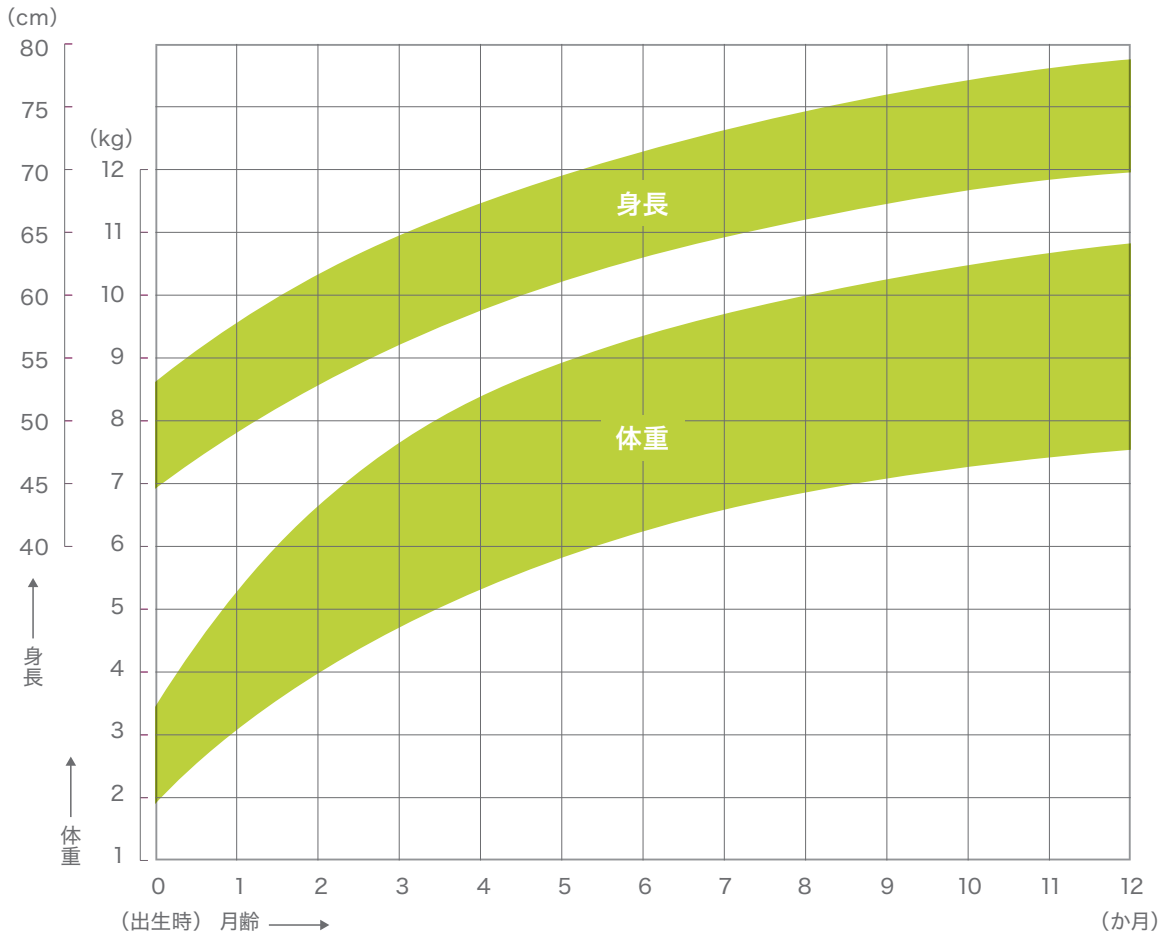


7か月	8か月	9か月 ●乳児検診	10か月	11か月	12か月				
7~8か月		8~9か月		9~10か月		10~11か月		11~12か月	
<ul style="list-style-type: none"> ○おすわりで一人遊びをしたり、つかまり立ちができるようになる。 		<ul style="list-style-type: none"> ○ハイハイで前に進むようになる。 ○歯が生え始める。 		<ul style="list-style-type: none"> ○ハイハイやつかまり立ちが上手になって一人で遊べる時間が長くなる。 ○引き出しを開けたり、指で小さなものをつまむこともできるように。 		<ul style="list-style-type: none"> ○お腹を床につけずにハイハイする。 ○伝い歩きができるようになる子もいる。 		<ul style="list-style-type: none"> ○理解できる言葉が増え、いたずらもさかんになる。 ○バイバイのまねをしたりする。 	
<p>おすわり</p> <p>はいはい</p> <p>つかまり立ち</p>									
<p>あやす・遊ぶ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○月齢に応じた遊びで、赤ちゃんとコミュニケーションをとろう。 <p>健診などに付き添う</p> <ul style="list-style-type: none"> ○乳児健診や予防接種、けがや病気などに対応する時間を作ろう。 					<p>赤ちゃんのための安全対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ○誤飲、転落などの事故を防止する対策をとろう。 <p>赤ちゃんの発達是人それぞれ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○個人差があることを理解し、赤ちゃんの発達に過敏にならないように 				

0歳

男の子

子どもの体重や身長を、このグラフに記入しましょう。

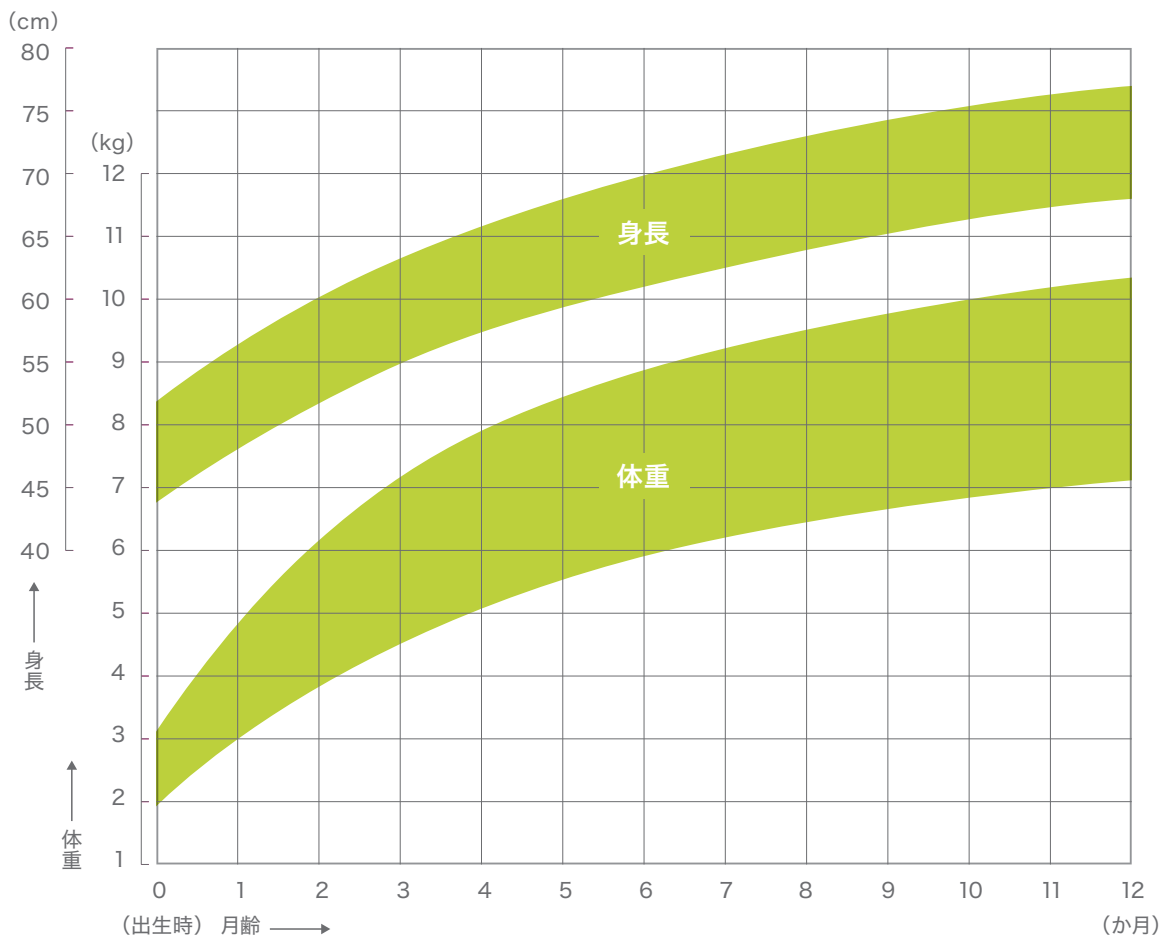


■ 育児休業中の家庭生活の役割分担

育児・家事の分担スケジュールを、妻と相談して割りふってみましょう。※19ページからの実例が参考になります。

時間	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	0	
基本パターン																					
夫																					
妻																					
分担を交換する日は																					
夫																					
妻																					

女の子



ポイント

育児休業後の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、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解消するために、上司や職場の仲間とメールやSNSでコミュニケーションをとるように心掛けよう。会社や職場の変化について教えてもらったり、自分の生活の様子を伝えることによって、お互いの距離感を小さくすることができる。

最近は、休業中の社員のための情報サイトを社内を導入したり、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会社も増えている。

■ ワーク・ライフ・バランスを妻と話し合う

お互いの仕事と生活のバランスについて、妻と十分に話し合っておこう。双方の置かれている状況や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やその解決策を事前に想定しておく、より安心できる。

■ 相談できる人を社内外に探す

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だが、不安や悩みなどを相談できる人が社内外にいると心強い。企業に設置されている相談窓口を利用したり、いろいろ相談できる「先輩パパ」を社内外で見つけよう。

父の
心得
五

子どもの体と心の健やかな発達をサポートしよう!

体の成長とともに、自意識や自立心も育ち始めます。
子どもとたくさん遊んだり、話をしながら、
社会性や正しい生活習慣も育てていきましょう。

時期	1歳	2歳	3歳
 <p>子どもの変化</p>	<p>1～2歳</p> <ul style="list-style-type: none"> ○よちよち歩きができるように。 ○「ねんね」「マンマ」など言葉もだんだん多くなる。 	<p>2歳くらい</p> <ul style="list-style-type: none"> ○何でも自分でやりたがり、「イヤ」も多い時期。 ○外遊びや体を使った遊びを喜ぶ。 ○「これなあに」と好奇心も旺盛に。 	<p>3歳くらい</p> <ul style="list-style-type: none"> ○おもちゃとれて、スプーンでご飯を上手に食べるようになる。 ○階段の上り下りや、クレヨンで○を描くこともできるように。
	<p>子どもの成長を記録しよう!*</p> <p>ひとり歩き</p> <p>単語を言う</p>		
 <p>父としてできること</p>	<p>1～2歳の子どものために</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子どもの事故を防止する対応策をとろう。 ○外遊びや体を使った遊びの相手を引き受けよう。 ○成長に差が出やすい時期なので、離乳、言葉、トイレトレーニングなど他の子と比べない。 ○子どもの好奇心や自立心を尊重した対応を。 		

※記載した以外でも、例えば「階段をのぼれるようになった」「ジャンプできるようになった」など、新たにできるようになったことを記録してみてください。



起こりやすい事故

- 誤飲・中毒、窒息、転落・転倒、やけど、溺水、交通事故
- 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(手をつなぐ)



4歳

5歳

6歳

小学生

4~5歳くらい

- 自意識も芽生え、少し恥ずかしがったりする。
- ごっこ遊びを楽しんだり、友達と喧嘩をすることも。

5~6歳くらい

- 社会性が育ち、ルールがある遊びを楽しめるようになる。
- はさみを上手に使ったり、折り紙もできるように。

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つけていく。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く。
- 個人差はあるが、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。

3~6歳の子どものために

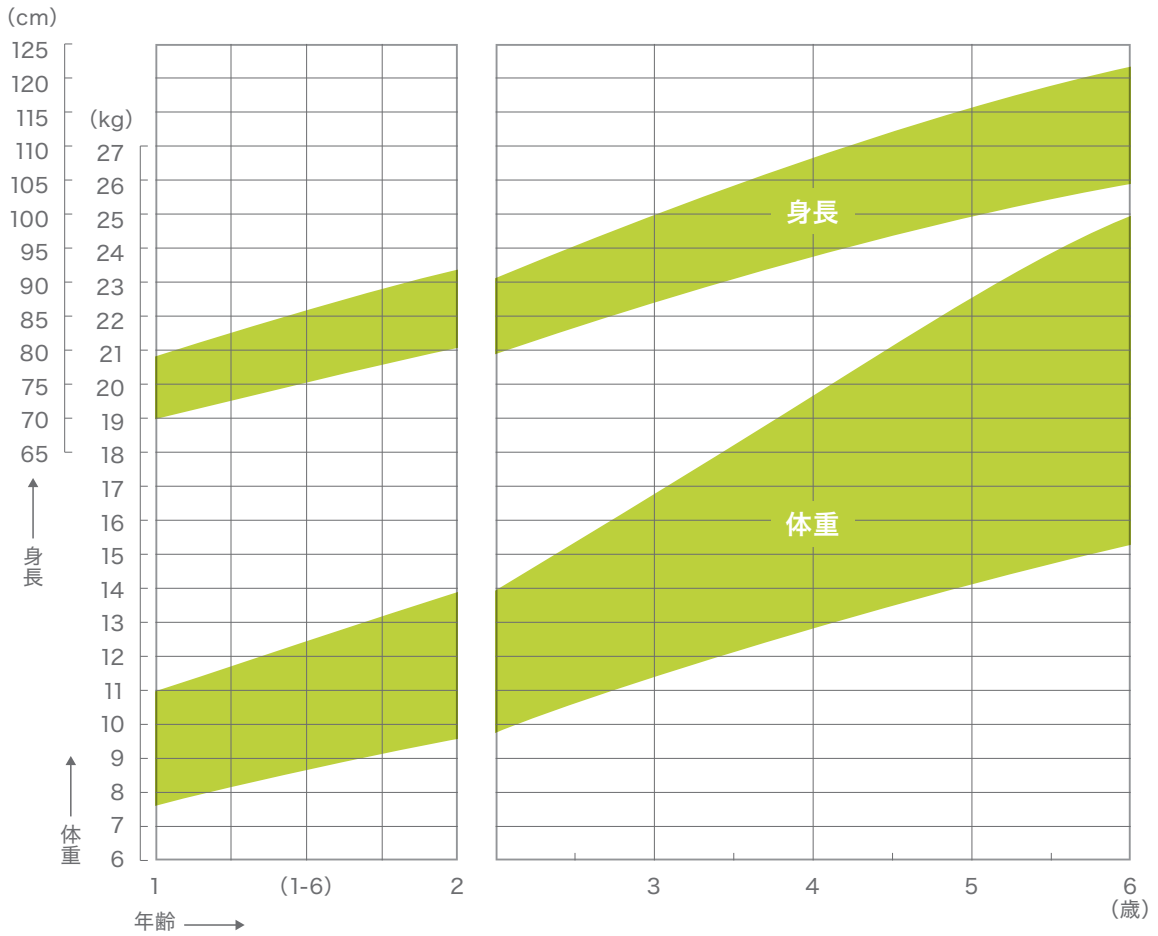
- 健診や予防接種、けがや病気などに対応する時間を作る。
- 保育所・幼稚園行事、保護者会活動などに、できるだけ参加しよう。
- 妻と一緒に子どものしつけについて考え、正しい生活習慣が身に付くようにしよう。
- 父親・母親それぞれの持ち味に応じて、遊びやしつけを分担しよう。

就学期の子どものために

- 学校や放課後児童クラブなどの行事にできるだけ参加しよう。
- PTA活動、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に、妻と分担して対応しよう。
- 子どもの話をよく聞こう。
- 子どもの勉強を見てあげよう。
- 塾や習い事などは、子どもの気持ちや個性を良く考え、妻と相談して決めよう。

1歳～小学校就学まで

男の子

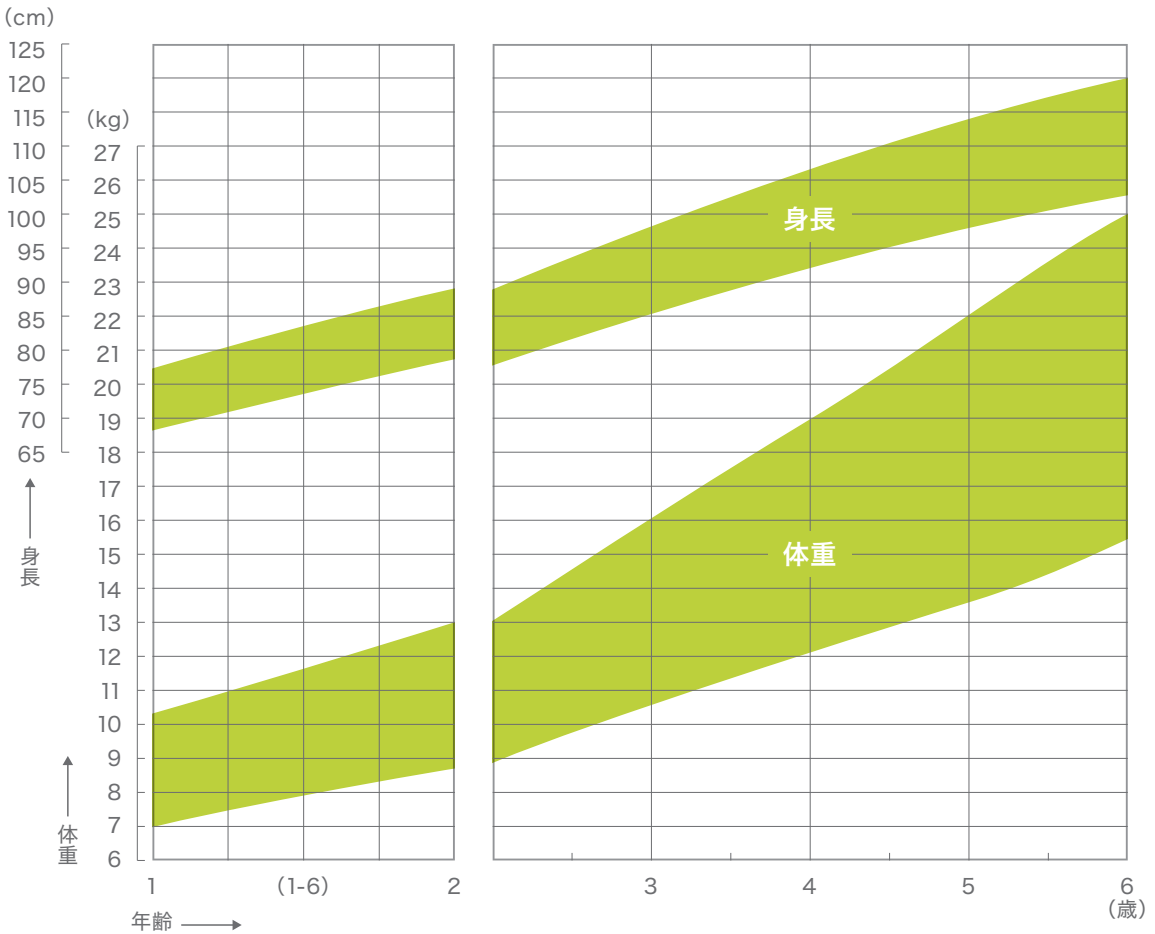


育児休業後のワーク・ライフ・バランス

家事・育児の分担スケジュールを、妻と相談しておきましょう。※34ページのスケジュール例が参考になります。

時間	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	0
基本パターン																				
夫																				
妻																				
分担を交換する日は																				
妻																				
夫																				
休日は																				
妻																				
夫																				

女の子



育児休業後は、仕事の進め方や時間管理も工夫しよう

よりよいワーク・ライフ・バランスのために「先輩パパ」たちが実践している調整術をまとめました。

■ 段取り、スケジュールング、優先度を細かく考える

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を常に意識。優先度の低い仕事は「今日はやらない」と割り切ってしまうことも大切。

■ 前倒しを意識し、時間あたりの生産性を高める

急な用事や突発事項に備えて、仕事は前倒しを意識して進めよう。時間当たりの生産性を高める努力も忘れずに!

■ 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、仕事と同じくらい優先順位の高い事項として、すべてを計画の中に組み込んでおこう。

■ 情報を共有し、任せるべきことは任せる

自分にしかわからない業務をなくし、任せられる仕事はチームの仲間に任せよう。自分の時間を作り出しながら、部下・後輩の育成に努めることも大切。

■ 朝と夜のメリハリをつける

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。残業する日は、集中的に仕事して、メリハリをつけることが大事。



子どもの通院にそなえよう

子どもの面倒をみるのは子どもが健康できげんのいい時だけ、子どもが体調を崩したら「病院に連れていくのはママじゃなくては」などと臆しては、イクメンとは言えません。

「子どもの病気がうつって妻もダウン」ということもよくあります。また、妻の仕事が忙しくて職場を休めない日もあるでしょう。そんなとき、保育所から「お子さんが熱を出しました」と連絡がきたらパパの出番。さあ、子どもを病院に連れていきましょう。

■ 病院にもって行くものリスト

- 診察券
- 健康保険証
- 乳幼児医療費受給資格者証*
- 母子健康手帳
- 飲んでいる薬があれば持って行きましょう（もしくはおくすり手帳を持参）
- 気になる症状をメモした紙（このページを活用してください）
- タオル、ウエットティッシュ、ビニール袋
- 替えの紙おむつ（必要な子）
- 着替えの服（嘔吐や下痢の症状がある場合）
- お気に入りのおもちゃ（音の出るものは周囲に迷惑なので禁止）

*乳幼児医療費受給資格者証は、自治体によって名称が異なったり、健康保険証で足りる等取り扱いが違いますので、お住まいの自治体に確認しておきましょう。

■ 病院で説明する時の覚え書き

きょうの体温 度(測定時間 時 分頃)	きょうのお子さんの食欲 ない / ある	食べたものとおおよその量
気になる症状 咳、鼻水、のどの痛み、頭痛、吐き気、下痢、腹痛、発疹、その他()		
保育士さんからの伝達事項(保育所にいた場合) 例:「保育所でのお子さんのようす」、「今日の食欲」、「いま保育所で流行している感染性の病気」		
お子さんは粉薬は飲めますか 飲めない / 飲める	お子さんにアレルギーはありますか ない / ある アレルギー名()	お子さんの体重 kg(月 日現在)

■ かかりつけ医リスト

診療科	病院名	診療時間	休診日	電話番号	備考
		(:)~ (:)	曜日		
		(:)~ (:)	曜日		
		(:)~ (:)	曜日		

病気になって初めて通院するより、予防接種などの機会に医院・病院に連れて行き、慣れておくと安心です。

育児休業申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日

[申出者] 部

課

氏名

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第3条に基づき、下記のとおり育児休業の申し出をします。

記

1. 休業に係る子の状況	(1)氏名	
	(2)生年月日	平成 年 月 日
	(3)本人との続柄	
	(4)養子の場合、縁組成立の年月日	平成 年 月 日
2. 1.の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1)氏名	
	(2)出産予定日	平成 年 月 日
	(3)本人との続柄	
3. 休業の期間	平成 年 月 日から平成 年 月 日まで	
4. 申し出に係る状況	(1)1歳までの育児休業の場合は休業開始予定日の1か月前、1歳を超えての休業の場合は2週間前に申し出て	いる ・ いない ●申し出が遅れた理由
	(2)1.の子について育児休業の申し出を撤回したことが	ない ・ ある ●再度申し出の理由
	(3)1.の子について育児休業をしたことが <small>※1歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません。</small>	ない ・ ある 平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで ●再度の休業の理由
	(4)1歳を超えての休業の申し出の場合	●休業が必要な理由
	(5)1歳を超えての育児休業の申し出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業している ・ していない

(注)期間契約従業員が「育児・介護休業等に関する規則」第3条第1項なお書きの申し出をする場合は、3のみの記入で足りません。

参	考	に	な	る
情	報	源	と	
	相	談	窓	口



■ 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/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/>

子ども・子育て支援新制度

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/index.html>

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)(所在案内)

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

育児・介護休業などの制度内容や不利益取扱いを受けた場合の相談にのってもらえます。

労働基準監督署(所在案内)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

労働基準法に基づき、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。

■ 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/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/index.html

厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp>

内閣府 子ども・子育て本部(さんきゅうパパプロジェクト)

http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/sankyu_papa.html

妻の出産直後に男性が休暇を取得して家族との時間を過ごすことで、家族との結びつきを深めながら、これまでの働き方や生活を見直す機会とする提案を行っています。

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>

■ 妊娠・出産・子育て支援情報、子育て支援サービスについて

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へ自動転送され、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。

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>

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。



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。

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。

NPO法人ファザリング・ジャパン <http://fathering.jp/>

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。

「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。

「仕事と育児カムバック支援サイト」 <http://comeback-shien.mhlw.go.jp>

利用者の居住地や希望する地域(市町村単位)の保育所や再就職の情報が検索できます。



「女性にやさしい職場づくりナビ」 <http://www.bosei-navi.mhlw.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。



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。

「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。日常の子どもの預かりや保育所の送迎など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。

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、イベントの情報の提供や、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。

父親の仕事と育児両立読本

——ワーク・ライフ・バランス ガイド——

【平成29年度 厚生労働省委託事業】(平成29年10月発行)

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



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health Labour and Welfare