

男性の 育休応援宣言



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

令和二年度厚生労働省委託事業

はじめに



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
育児**

育児をとるまでの
心構えや段取りを
知りたい。

**とる
育児**

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
実務・専門的視点から育休の重要性がわかる	男性の育児休業取得を勧める3つの理由	18
実例から育休の使い方がわかる	実践的「育休」活用術	20

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	子どもが小学校に就学するまでの父親の関わり方をイメージしよう	30
ステップ 3	育児休業をとるタイミングと期間を考えよう	32
ステップ 4	育児休業中の家計を考えよう	34
ステップ 5	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	36
参考資料	主な保育施設、子育て支援サービス	37

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	40
勤め先の子育て支援制度／育児休業中の家計	41
わが子の記録	42
主な子育て関連行事スケジュール／子育て支援機関	43

【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！	44
出産 いよいよ生まれる！その時、父親はこうありたい	46
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！	48
0歳 子どもの成長を子育てで実感しよう！	50
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！	54
子どもの通院にそなえよう	58
育児休業申出書 雛形	59

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	60
仕事と家庭の両立について知るために	60
妊娠・出産・子育て支援情報、子育て支援サービスについて	61

1分で
わかる

イクメンプロジェクト

背景

男性の育児休業取得率は7.48%(2019年度)
※1にとどまっていますが、育児休業の取得希望がありながら取得できなかった男性社員の割合は37.5%※2にものぼります。

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最低水準となっており、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。

このため政府では、男性の育児休業取得率を2020年までに13%、2025年までに30%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。

※1 厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」

※2 三菱UFGリサーチ&コンサルティング

「平成30年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」

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

育てる男が、家族を支える。社会が輝く。



■イクメンプロジェクトサイト

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



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てい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。



仕事と育児が両立できるイクメンが増えると、
家族や職場が笑顔に!



子育てをより楽しむために

わかる育休

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
- ◎実務・専門的な視点から
育休の重要性がわかる ——— 18ページ
- ◎実例から
育休の使い方がわかる ——— 20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!

夫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。子どもの病気対応や、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、長男を生後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ため、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。

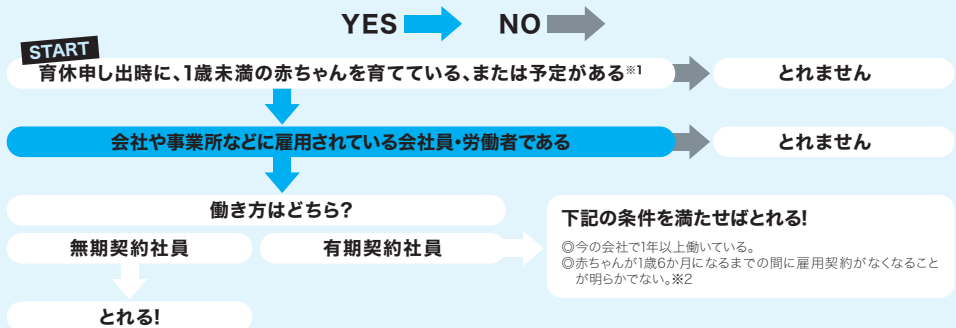
つまり…

- 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、積極的に取得しましょう。

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。

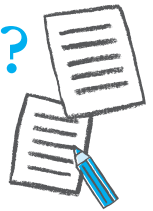
書面で、右の事項を会社に申し出ます。申し出に必要な書類(育児休業申出書)を会社が用意している場合がありますので、まずは担当部署などに尋ねてみましょう。

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、出産予定者(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、赤ちゃんが令和2年11月1日に生まれた場合、令和3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。



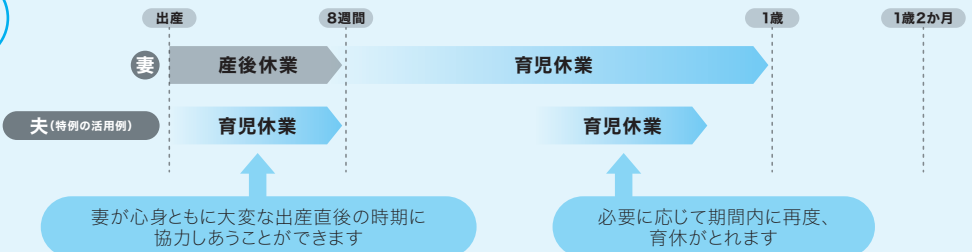
男性は、赤ちゃんが生まれた日から育児休業をとることが可能ですが、出産した女性は、産後8週間は「産後休業」となり、育児休業を続けて取る場合、産後休業終了後からのスタートになります。また、育休取得の回数は、特別の事情がない限り1人の子について1回と定められていますが、男性には特例があり、次の条件を満たすと2回に分けて育児休業をとることができます(パパ休暇)。

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。
※8週間以内に1回目の育休が終了することが条件です。

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?

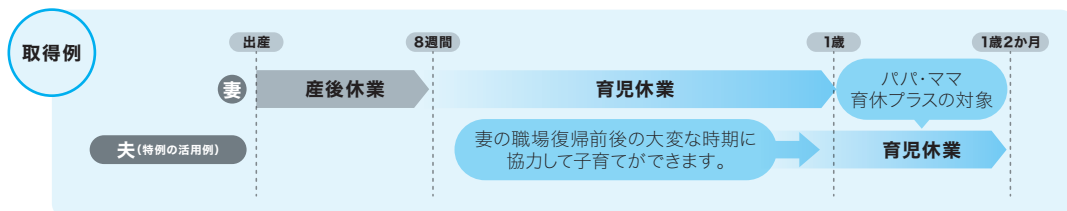
A5

「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。



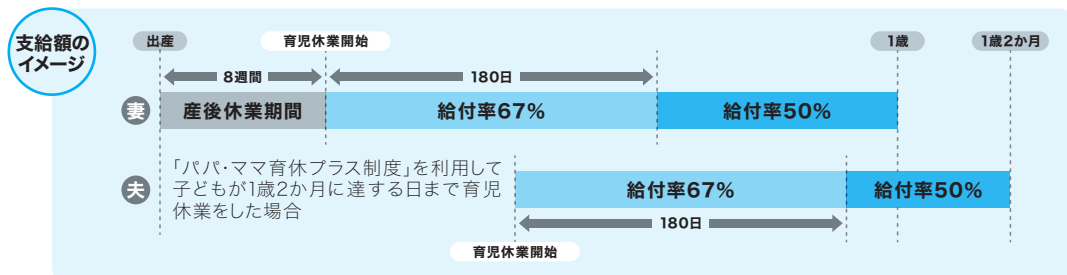
「育児休業給付金」は、次の要件を満たす人に支給されます。

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

*1 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年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。

詳しくは、ハローワークにお問い合わせいただくか、ハローワークインターネットサービス(https://www.hellowork.go.jp/application/app_guide.html)をご覧ください。

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。(29ページのコラム「育児休業について相談したいのですが…」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60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。

「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。



「イクメンの星」を決める「イクメンスピーチ甲子園」

イクメンプロジェクトでは、イクメンスピーチ甲子園を実施しており、男性からの育児と仕事の両立についてのエピソードを募集し、予選を勝ち抜いた決勝進出者によるスピーチにより優勝者「イクメンの星」を決定しています。また、イクメンプロジェクトサイトで「イクメンの星」の育児体験談を掲載しています。

育児休業をとる！

「父親になるのはまだまだ先…」と考える若い世代も、将来父親になった時のために、育児休業について考えておきましょう。



家族にとっての好影響

男性が
育児休業をとると…

●夫婦二人で協力して育児ができる

育児は主に女性が担うものではなく、夫婦で協力していくことが大切です。育児の喜びを共有し、悩みを分かち合いながら、子どもの成長を二人で見守りましょう。

●夫婦ともに育児休業からの復帰がスムーズに

育児休業を取得し、一定期間しっかりと家事や育児を行って、家事・育児スキルをアップしておきましょう。家族のチームプレーを確立できれば、育児休業からの復帰がスムーズになります。

～知っておこう「産後うつ」～

「産後うつ」は、日本の母親の約 10~15%に見られ、不安、イライラ、不眠、自分を責める、子どもに愛情を持っていない等の症状が現れます。出産による女性ホルモンのバランスの崩れや、周囲からの十分なサポートが得られないことからくるストレスが原因と言われています。

父親が育児休業をとり、慣れない育児を夫婦で協力して行うことで、母親の産後のストレス軽減に大きく役立ちます。

先輩ママの声

「手伝うよ」は禁句!?

家事や育児で本当に忙しい時に「大変そうだね。手伝うよ」と夫に言われた。親切心で言ってくれたのだと思うが、なんかモヤモヤ…。

家事や育児は私だけの仕事？

会社員 / 35歳 子ども1歳



社会にとっての好影響

男性が
育児休業をとると…

●誰もが働きやすい職場づくりに

育休取得者のカバー体制の構築は、誰もが休暇を取りやすい職場環境づくりのきっかけにもなります。また、育休復帰者が仕事と育児の両立を可能とするための取組は、業務効率化や長時間労働の是正、働き方改革につながります。

育児休業取得者の実体験等を17ページ以降に掲載しています。

●育児をしながらキャリアを継続できる

誰もが働きやすい職場環境が整い、育児をしながらキャリアを継続することができれば、男女ともに能力を発揮しやすい社会に近づきます。



企業の情報を調べてみよう

自分らしく働くための企業探しのヒントとして、仕事と育児を両立するための制度や取組について、国(厚生労働省)が運営する企業の働き方に関する情報を集約したウェブサイト調べてみよう。

女性活躍 データベース

● 育児休業取得率をチェック!

企業の働き方に関する情報を集約した「女性の活躍推進企業データベース」では、男女別の育児休業取得率や、残業時間、有給休暇取得率等の職場情報を検索、比較することができます。

● 「くるみん」「プラチナくるみん」認定企業をチェック!

一定の要件を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定、プラチナくるみん認定)を受けることができます。認定要件には、男性の育児休業取得に関する基準も設けられています。

男性の育児休業等取得率に関する認定基準

くるみん



育児休業 7%以上
育児休業+育児目的休暇 15%以上

プラチナくるみん



育児休業 13%以上
育児休業+育児目的休暇 30%以上

「プラチナくるみん」はくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした場合に認定。

両立支援のひろば

● 一般事業主行動計画をチェック!

次世代育成支援対策推進法に基づき、常時雇用する労働者が101人以上の企業には、労働者の仕事と育児の両立を図るための「一般事業主行動計画」を策定することが義務付けられています。(100人以下の企業は努力義務)策定した行動計画は、都道府県労働局に届け出るとともに、一般への公表、労働者への周知が義務付けられています。

次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策推進法とは、急激な少子化の流れを変えるため、平成15年7月に成立した法律です。次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境整備を進めるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、次世代育成支援対策に取り組んでいくことを目的に作られました。

育児介護休業法が目指すもの

育児・介護休業法は、育児休業等仕事と家庭を両立する制度を利用し、すべての労働者が職業生活の全期間を通じて、個々の能力を有効に発揮し充実した職業生活を過ごすこと、そして、一人一人が家族の一員としてその役割を果たすことを目指しています。

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「男のくせに育休を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。(60ページ参照)また、妻が「上司・同僚からの職場における育児休業・介護休業、妊娠・出産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、育児休業・介護休業、妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法により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. 職場における育児休業・介護休業、妊娠・出産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、職場における育児休業・介護休業、妊娠・出産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

※令和2年6月1日に施行された改正法により、職場における育児休業・介護休業、妊娠・出産等に関するハラスメントについて、労働者が事業主に相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止及びハラスメントを防止するための国、事業主及び労働者の責務の明確化が加わりました。

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。2020年に選出された「イクメンの星」の方の体験談をご紹介します！



伊藤 翼さん

【年齢】36歳

【職業】会社員
(トヨタ自動車株式会社
素形材技術部)

【子ども】長男5歳、長女1歳
(2020年11月末時点)

【育休取得期間】
2020年1月末から約6か月

第22回
イクメンの星

これから
パパになる
人たちへ

育休によってイキイキした毎日を！

Q. 育児休業の取得を決めた理由は何ですか。育休期間の設定はどのように決めましたか。

A. 元々子ども好きであったことと、共働きである妻の「早期に復職したい」という希望があったため、第二子の時に6か月の育休を取得しました。妻が産後3か月で復職するので交替で育休に入り、育休中は家事や育児を主として担当しました。当初は、保育園入園後、通常保育が始まるまでの4か月の予定でしたが、新型コロナウイルスの影響もあり、2か月延長の申請をし、計6か月の育休期間となりました。育休取得のもう一つの理由として、世の中で男性の育休取得の機運が高まる中、私の職場ではまだ前例が少ない状況だったため、私がモデルケースになることで後輩達が育休を取りやすくなるように、という思いもありました。

Q. 育児休業取得はどのように切り出しましたか。またその反応は？

A. 職場には、妻の妊娠がわかってすぐに育休を取得したい旨を伝えました。直属の上司はやや驚いていたようですが、部長からの「ぜひ育休を取りなさい」という後押しもあり、快く受け入れていただきました。同僚も好意的で、特に育児を経験した方からは「大変だけど頑張っ！」と心のこもった応援の声をもらいました。

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. 職場では、outlookを活用して、スケジューラーに帰宅時間を入れ【幼稚園お迎え】等と記載し第三者にも理由を伝えるようにするなど、「帰宅時間の見える化」をするるとともに、上司や同僚とのコミュニケーションの中で「なぜ早く帰るのか？」を伝えて、理解してもらうように心掛けています。また、業務の状況によっては、子どもを寝かしつけた後に在宅勤務をすることもあります。家庭では、子どもとの触れ合い時間を大切にしています。朝は子どもたちを起こし、朝ご飯を準備します。帰宅してからは、一緒にお風呂に入ります。長男とは寝る前に、一日の出来事を話したり、私のオリジナル物語を聞かせたりしながら一緒に寝ます。

Q. 育休を取得したことは、現在にどのような影響をもたらしていますか。

A. 育休から復帰後、職場では「ポジティブでイキイキしているね」と言われるようになりました。育休中に、育児や家事でたくさんの失敗をして、それを乗り越えたことが仕事面でも自信になっていると思います。また、時間の貴重さを再確認できたことで、集中や効率を高める努力を常にするようになりました。コロナ禍において、オンラインで子育て仲間ができたことで充実した育休期間になりましたが、「社会との繋がり」が自分にとっていかに大切か実感する機会となりました。今は「仕事ができる喜び」を日々感じています。家庭においては、育休中に育児や家事を引き受けたことで、妻と同じ目線で家庭のことは見られるようになりました。その結果、妻は私を頼ってくれるようになり、私も妻を頼れるという家族の一体感が増したように思います。

育休は取った方が良くいと断言できます。家族の笑顔が増え、自分の人間的な幅と深みが増します。育児を楽しむことを追求すると、自分の内面と向き合うことになり、その結果、新しい自分の発見に繋がります。育休を取得したことで、「当たり前のこと」に感謝する気持ちが芽生え、今後はそれを社会貢献という形で恩返ししたいと思っています。子ども達の笑顔がふれる日本にするために、パパの育児参画は必須です。みんなの力で日本の未来を良くしていきましょう。

男性の育児休業取得を勧める

3つの理由

大企業と中小企業の人事労務担当者、ワークライフバランス研究者のお三方に、男性が育休を取った方が良い理由を教えてくださいました。実務・専門的な視点から、育休が人生にもたらす好影響を知りましょう！

理由
1



育休取得推進で 会社・社員・家族が満足

アース・クリエイティブ株式会社 取締役営業本部長

岩田 良氏

【企業概要】業種：建設業、従業員数：22人。イクメン企業アワード2014グランプリ受賞、平成26年度子どもと家族・若者応援団表彰<内閣府特命担当大臣表彰>「子育て・家族支援部門」受賞、岐阜市男女共同参画優良事業者認定(2012年)、岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定(2012年)

■ 働きやすさの追求で会社全体に好影響

「人間尊重」がモットーの当社。男性の育休取得推進も社員のワーク・ライフ・バランスを改善する施策のうちの1つとして、過去10年間で、コソコソと取組を続けてきました。社内制度を整備する際には、私が直接、社員全員から意見を聞き、社員の実情に合わせることを優先して、社員とその家族の理解が得られるように取り組んでいます。このように社員の個別事情を考慮した制度は、中小企業ならではの思いです。

業務面ではジョブローテーションによる社員の多能化や個人で実施していた業務をチームで実施するなど代替性の確保に取り組んだことで、会社全体で休業者をフォローし合う意識が生まれました。

こうした取組により、コミュニケーションが活性化し効率よく業務が進められるようになった結果、時間外労働は取組実施前の約3分の1(月平均10時間以下)にまで減少し、業績は飛躍的に向上(利益が4倍程度増加)しました。また、取組開始当時からこれまでの男性社員の育休取得者は9名で、私も全社員に育休取得の声掛けを行っています。

最近では、社員の働き方に合わせて、時短勤務やフレックスといった制度を導入しました。直近のWLBの状況は、有給取得率約85%、時間外労働は変わらず月平均10時間以下と、良好なWLBが維持できています。

■ 育休取得推進は長期的な視点で

短期的な視点で考えれば、育休取得＝人手が足りなくなると考えがちです。しかし、男性社員に育休を取得してもらったところ、取得者の会社に対する信頼が増し、「繁忙期に育休を取得させてもらったので、仕事も本気で取り組もう」と考えるようになったようです。また、「自分がしてもらったことは部下にもしてあげたい」など「お互い様」の気持ちが生まれ、社員間や会社とのコミュニケーションが活発になり、信頼関係も深まるといった、社員への好影響がありました。

また、当社はWLBに関する様々な賞を受賞したのですが、受賞後に、「WLBが魅力的」と、新卒学生から当社へ直接、採用の応募があるなど、入社希望者が増えました。さらに、WLBが向上したことにより、過去7年間で育児・介護を理由とした離職者は0名です。このように様々な面で社員の満足度が上がると、社員が自主的・自立的に動いてくれるようになります。女性のみならず男性にも育休取得を推進することは、社員が満足、その家族が満足、会社が満足と良いことづくめです。

理由
2



育児に向き合うことは 企業にも多くのメリット

花王株式会社 人材開発部門 D&I推進部長

座間 美都子氏

【企業概要】業種：製造業、従業員数：7,332人。イクメン企業アワード2013グランプリ受賞、プラチナくるみん認定(2016年)、第5回ワーク・ライフ・バランス大賞優秀賞(2011年)

理由
3



「休む」休業から 「つながる」休業へ

中央大学大学院准教授

高村 静氏

【プロフィール】中央大学大学院准教授、内閣府経済社会総合研究所客員研究員、独立行政法人経済産業研究所コンサルティング・フェロー。主な研究分野はワーク・ライフ・バランス、人的資源管理など

■ 育休取得は経営層の後押しが重要

2003年の次世代育成支援対策推進法の制定をきっかけに、「育児はパートナーとともに協力しあうもの」という方針をたてて、男性も含めた社員の育児参画を支援しています。日用品メーカーである弊社として、育休は生活者経験の一つとなる重要な機会と捉えています。過去には男性が育児休業を取得することへの抵抗感が社内の一部にありましたが、人事統括から管理職層に対して「社会が変化しているのだから、自身が育休を取得していなくても、子どもが産まれる男性に育休取得を積極的に勧めよう」との後押しがあり、制度利用が進みました。この取組は女性社員にも支持され、多様性を尊重し、多様な価値観を受け入れていく風土の醸成につながっています。

■ 育休取得が企業にもたらすメリット

男性の育休取得が進むことで、社内調査から、育児経験が業務においても様々なメリットがあることが分かりました。

1つめはセルフコントロール能力の向上です。「育児において思い通りにいかなかったり、突発する様々な出来事乗り越えることで、ストレスや怒り等の感情をコントロールする能力が上がった」、「突発的な出来事をあらかじめ想定する、危機管理能力が鍛えられた」、「段取り力が向上しマルチタスクをコントロールする能力が上がった」という声を聞きます。

2つめは仕事の進め方です。「急に会社を休まなければならない時のために、仕事の見える化を進め、チーム内で密に連携をとるようにしている」、「各業務の所要時間を逆算し、仕事の優先順位づけと事前準備の徹底を今まで以上に行うようになった」、「ただ頑張るのではなく、これまでと違うやり方が必要と感じた」という声がありました。当社は生活用品を扱う会社であるため、育児の経験が商品開発等のアイデアを生む貴重なきっかけになったり、商談の際の提案力が高まった社員も多くなります。

3つめはマネジメント能力の向上です。「周囲の変化に気が付きやすくなった」、「認める・ほめるなどの経験から、部下や後輩育成がスムーズになった」という声がありました。

このようなメリットもあることを踏まえつつ、何よりも、家族が増えたという喜びの時に、社員自身の家族と向き合いたい気持ちを尊重しながら、男性の積極的な育児を促す取組が多くの企業で推進されることを期待しています。

男性の育児休業、今のところは5日間ほどの取得が多く、決して長いとは言えません。「休んで何か変わるの?」「休んで意味あるの?」「ただの休みでしょ?」との声もあります。しかし育児休業取得をきっかけに、大切な相手とのつながりを結び直すことにつながれば、その後の人生に長く続く大きな効果を得ることができるとは思いません。

■ 家族とつながる

育児休業の取得をきっかけに、つながりを改めて見つめる一番大切な相手は家族でしょう。家族の一人ひとりに「こんな生活を送りたい」「将来はこうしたい」という希望があると思います。育休を、お互いの希望をかなえる家族の新しい生活リズムを見つける期間にしたいものです。「妻の体調に合わせて」「妻と子どもの退院に合わせて」「上の子どものイベントに合わせて」など、いつ・どのように育児休業を取得するか、お互いに納得できるよう事前に話し合うことが大切です。話し合うこと自体がお互いへの理解や思いやり、つながりを深める貴重な機会になるはずですよ。

■ 未来の自分とつながる

新たに父親としての役割を担うことで、あなたの未来には、仕事で得られる満足や成長という軸に加えて、父親として得られる満足や成長という新しい軸が加わります。2つの軸は時にやりくりの難しさをもたらす面もありますが、その経験があなたに成長をもたらすという面もあります。またどちらかの軸で成長が得にくい時期にも、もう片方の軸で成長を感じることもできるでしょう。家事や育児の守備範囲を広げたり、子育てのコツを伝えあう仲間・ホッとできる場所を見つけるなど、父親としての軸を強くする、未来の自分の助けになる資源を得る最初の期間に育休を活用したいものです。

■ 職場とつながる

職場のメンバーも、育児休業取得で改めてつながる大切な相手です。休業中の職場への負荷を最小限にするためには、上司や同僚との事前の相談と準備が欠かせません。情報やノウハウの共有、仕事の棚卸しと見直し、工程管理と前倒しなど、様々な対応が考えられます。復職後は職場のメンバーとお互い様の意識を持ち、さらに業務遂行上のプロセスを工夫して、父親としての役割を果たしつつ職場に貢献することが求められます。休業を挟んでのコミュニケーション次第で職場への感謝やメンバー間のつながり、仕事の効率性も増すことが考えられます。

育児休業を周囲や未来と改めてつながり直す機会にできれば、その価値は無限大です。

先輩パパが語る

実践的「育休」活用術

様々な立場の4人の先輩パパに、育休の体験を語っていただきました。
育休取得の参考にしましょう！

育休体験で理想のイクボスに



P.21

育休体験で視野の広がりを実感



P.22

自分のスタイルにあった育児休業を取得



P.23

妻の職場復帰のために



P.24



育休体験を活かして、部下にとって理想的なイクボスになることを決意。

山本 竜哉さん

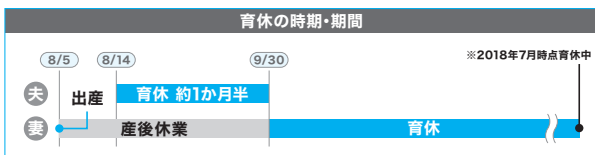
会社員(株式会社ACCESS 品質管理部門)、東京都在住、育休取得時41歳(2017年)
【家族構成】妻(教員)、子ども(11か月の男児) ※2018年7月時点

■ 妻と話し合い、1.5か月間の育児休業を決意

妻の妊娠が判明した際、即座に妻との家族会議となった。妻の実家は遠方であり、また自分の実家は家業を行っているため、自分と妻の実家にはサポートを頼むことが出来ない状況だった。妻と相談した結果、2人でどうにかこの状況を乗り切るしかないという話になり、育休を取得することを決意した。

育休取得期間は妻、子どもが落ち着くであろう産後直後の1.5か月間とした。

最初は、育休を取得したいという気持ちはあまり強くなかったが、出産予定日が近づくにつれてだんだんと取得に前向きな気持ちとなっていた。



■ 職場では早めに育休取得を伝えた

上司へ育休取得の意思を伝えたのは、出産予定日の半年程前。ちょうど評価面談の時期であったため、その際に伝えた。上司の反対は特になく、会社としても他の男性従業員が育休を取得していた前例があったので、「育休を取得できるのだろうか」といった不安はあまりなかった。この時点で自分は管理職(課長)の立場であったが、部下には前々から子どもが出来たら育休を取得すると伝えており、急な人員不足を避けるためにも、派遣社員を正社員登用するなどしていたため、部下からの不満も特になかった。

■ 業務の引継ぎ時は周囲の協力を得られるように努めた

仕事の引継ぎにおいては、まずは業務の棚卸しを行い、どのような業務を行っているかの見える化を実施した。各業務に対して引継ぎ事項一覧を作成し、業務を引き継いだ。管理職であったため、社内での承認作業等については上司と相談し、業務の内容ごとに部下の中から代行者を決定し、引継ぎを行った。

なお、どうしても移管できない業務、例えば部下の人事考課については、人事部門と調整の上、上期評価は書類提出と

面談を前倒してもらい、下期目標設定は育休明けにずらすよう調整して対応した。

■ 育休中は基本的な家事をすべて実施

育休中は出産直後で妻の体調のこともあったので、基本的には掃除、洗濯、買い出し等すべての家事を自分が行った。育児については、自分ができる授乳やオムツ替えを主にしていた。自分も育児を行うことで、育児の大変さを実感でき、また子どもが生まれてからの1.5か月間は貴重な時間を過ごすことができた。

育休後もお風呂掃除や子どもの着替え等、限られた時間の中で可能な限り家事・育児を行っている。

■ 自身の経験を踏まえ、理想的なイクボスに!

育休取得前は、今ある仕事は早く片付けてしまいたいと考えていたが、育休取得後は明日でよいことは明日やることにし、メリハリをつけて仕事に取り組むようになって、仕事を効率的に行うことを心掛けるようになった。

また、育休取得前は有給休暇を取得することに少し抵抗を感じていたが、実際に育休を取得してみると、休んでも何とかなるということがわかった。部下にも積極的に有給休暇を取得してもらいたいと思うようになり、声掛けするようにもなった。子どもを持つ同僚や部下など、他の人の大変さもわかるようになって、部下のワーク・ライフ・バランスにも気遣うようになった。

今後は、部署全体でワーク・ライフ・バランスを実現できるイクボスになりたいと考えている。





育休体験で視野の
広がりを実感

育休取得により、自身の意識や業務の進め方が変わった。視野の広がりを実感。

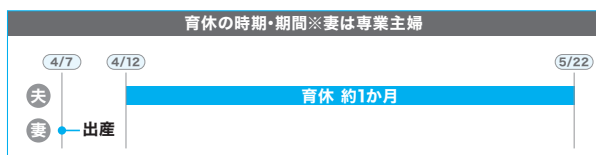
吉村 真輝さん

会社員(株式会社クララオンライン マーケティング部門)、神奈川県在住、育休取得時31歳(2017年)
【家族構成】妻(専業主婦)、子ども(1歳3か月の男児) ※2018年7月時点

■ まわりの環境から自然と育児休業取得を意識

育休取得は妻からの要望でもあったが、入社以来、会社の多くの先輩男性社員が育休を取得していたのを目の当たりにしていたので、漠然とだが、妻の妊娠前から育休を取得することが普通だと思うようになっていた。そのような環境であったため自分も取得したいと思うようになり、まわりの同僚にも妻の妊娠の前から子どもができた際には育休を取得すると宣言していた。

育休取得期間は社長から「最低1か月以上は取得したほうがよい!」と言われていたこともあり、妻が一番大変であろう出産後、病院を退院する日から約1か月間取得することとした。



■ 職場では日常的に育休取得の話をしてきた

上司や同僚との日々のコミュニケーションの中で育休の話をしてきたこともあり、実際に妻が妊娠し、上司へ育休取得を伝えた際も比較的すんなりと伝えることができた。また、上司に伝えたのとほぼ同時に、自分で同僚にも育休取得の旨を伝えた。

上司、同僚に育休取得を伝えた際には、皆自分が抜けることによる同僚への業務負担の増加等はありません。むしろ、「家族との時間を大切にしたいよ!」と言った温かい言葉をかけてもらった。

■ 業務の引継ぎ時は周囲の同僚の協力を得られるように努めた

マーケティング部門という性質上、お金と時間があれば実施できることは何でも実施していきたいと考える部門ではあったが、育休を取得すると上司に伝えてからは、業務量の調整を行うために、企画の取捨選択を実施したり、企画立ち上げの時期を調整したりすることにより、仕事のペースの調整を行った。

また、営業部門や技術部門等、他部門の同僚にも育休を取得することをできるだけ連絡し、周りからの理解と協力を得られるように心掛けた。

なお、育休期間中に対応しなくてはならない業務に関しては、事前に棚卸しを行い、チームメンバーに引継ぎを行った。また、協力会社対応等、社外対応に関しては、社外の方にも育休取得を事前に伝え、育休中の代替メンバーの問い合わせ先をお伝えして、業務が滞ることが無いようにした。

■ 育休中の家事・育児は分担制

育休中の家事・育児はすべて分担して行った。育児では主にオムツ替え、お風呂は自分が行い、妻は授乳や寝かしつけを行った。

家事については、もともと自分は料理をすることが好きだったので、育休中はほぼ毎回食事を作っていた。うまく家事・育児を分担することで、時間的にも多少ゆとりがあったので、勉強のために外出したり、妻の勧めもあり市が開催する父親教室をはじめとする育児イベントにも参加した。また妻にも気分転換のために外出することを勧めており、実際外出することによりお互い上手に気分転換ができたと思う。

■ 育休取得により自身の意識が変わった!

育休取得後は効率的に業務を行うことで、限られた時間を有効に活用するよう、意識が変わった。

また、育休を取得したことにより、職場の同僚の急な休みや早退があっても「しょうがない」と思えるようになり、自分も急な休み等が入る可能性があることを考慮し、自分の予定や業務情報をメールやチャットで同僚に共有するといった、「業務の見える化」を意識して実施するようになった。

仕事においては限られた時間のなかで業務に対応するために、常に効率を意識するようになり、プライベートにおいては家庭での時間を持つことを意識するようになった。仕事と家庭での時間の使い方にメリハリをつけることにより、ワーク・ライフ・バランスの実現を心掛けている。

育休を取得して働き方が変わったことや、まとまった時間ができたことで、業務で使用する資格の取得につながった。

このような点が長期的には会社の業績向上や自身の成果につながっていくのではないかと考えている。



多忙な業務の中でも工夫し、 自分のスタイルにあった育児休業を取得

福井 開三さん

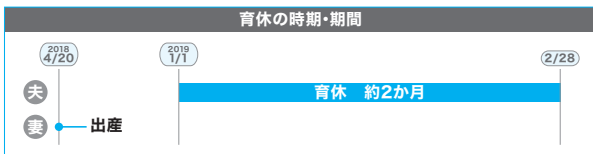
会社員(株式会社グッドウェイ 営業企画、販売促進部門)、山梨県在住、育休取得時39歳(2019年)

【家族構成】妻(専業主婦)、子(5歳の男児、1歳の女児)

※2019年8月時点

■ 社内の育休勉強会で育児休業取得を意識

2018年に社内で子どもが生まれた従業員が8名もあり、過去に育休取得経験のある男性社員が有志で育休を学ぶ勉強会(ランチミーティング)を設けてくれた。それまでも、所属部署の上司が育休取得に理解があり、育休取得を促してもらっていたが、取引先への訪問や出張が頻繁にあったことで取得は難しいと考えていた。しかし、勉強会の中で、先輩社員から育休取得の障壁がなにか等、取得に関して話を聞いてもらうことで、育休を取得できないか、その可能性を意識するようになっていった。勉強会への参加後は、育休取得者のブログ等を自ら調べようになり、自分に合った取得方法を模索するようになった。



■ 仕事を離れる不安の中での育休の取得

育児休業取得を検討する中の大きな懸念は、収入と業務への復帰についてであった。収入については、育児休業給付金で支給され、社会保険料は免除されるものの、収入がかなり減るのではないかといった不安があった。また、休業期間中全く業務に就かず、業務にすぐ戻れるのかという心配もあった。そのため、育休取得期間中、必要に応じて自宅勤務を入れたり、会社に顔を出して職場の状況を把握するような形を取った*。結果として、手取りの収入を大きく減らさず、周囲にも気兼ねすることなく育休を取得でき、復職への不安を軽減させることが出来た。なお、取得時期をクリスマス商戦といった繁忙期を避け、各種イベントが少ない時期としたことで、周囲への負担も最小限に抑えられた。

*育児休業は休業であるため、通常就労することは認められません。ただし、育児休業給付金制度において、育児休業中に一時的・臨時的に就労し、就労時間が月80時間以下であれば、育児休業給付金が支給されます。

■ 家族と過ごす時間がより楽になった

育児休業中は、これまであまりやっていなかった料理をするようになり、授乳、おむつ替え、上の子と遊ぶ等の時間が大幅に増えた。とにかく家族と一緒に過ごす時間を思う存分に持てたことが嬉しく、一人家族が増えたことで一家そろって食事をするのがより楽になった。育児休業前には出張も多かったが、妻に「家にいてくれるといいね」と言われ、復職後も出来るだけ家にいて家族と一緒にいたいという意識が強くなり、復職後の今は、在宅勤務日を増やし家族と一緒に過ごす時間が確実に増えたと思う。

■ 家庭や業務に対する意識の変化

育休を取得してから、本当にオフィスに行く必要があるか考えるようになった。職場から自宅まで3時間もかかることから、育休取得前までは、通勤に多くの時間をかけ、会社付近に泊まることも多かった。今は、在宅勤務という形態で、出社不要と判断すれば自宅で仕事をしている。自分が出社しない時も周囲が対応できるよう、業務をマニュアルにまとめ、業務関連資料を関係者がアクセスできる保管場所に常に保存し、情報の共有化を進めている。また、担当者別のタスクリストを上司がまとめ上げ、曖昧にしていた各仕事の担当・役割をはっきりさせたことで、各人がより自主的に動くようになり、都度の業務依頼に時間を取られることも少なくなった。勿論、一人では対応できなければ協力し合うようにしている。

■ 一歩踏み出し、育休取得を検討してみる

収入や仕事への影響を心配してしまい、育休取得を諦めている方もいるかもしれないが、私が取得前に想像していたよりも収入を減らさず、周囲にも負担をあまりかけずに育休を取得できたと思う。また、子どもと過ごす時間が増えたことで、子どもをより愛おしく感じ、家族との時間が重要だとより強く考えるようになった。はじめから育休取得は無理だと諦める前に、職場の状況に合わせた工夫を上司・同僚と相談し、育休を取得できないか前向きに検討してみてほしいと思う。



妻の職場復帰のために

松家 戒斗さん

会社員(アスカカンパニー株式会社 本社製造課、製造職)、兵庫県在住、育休取得時31歳(2017~2018年)

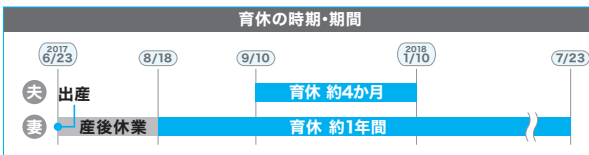
【家族構成】妻(看護師)、子(6歳の女兒、2歳の男児)

※2019年11月時点

■ 妻の強い要望に応じて育休取得を決意

第一子の娘は、夜泣きがひどく、約一歳半までほぼ毎日あやすことが必要な状態であった。また、娘は風邪等で体調を崩すことも度々あり、その看病も含めて育児は大変であった。

第二子出産にあたって、自分と妻が仕事と育児を両立できるか気掛かりであった。妻からも、育休取得の強い要望があったことで育休取得を決心した。自分が第二子の育児をしっかりできるよう、4か月間取得することを検討した。



■ 育休取得の申し出に周囲はびっくり!

社内では、10年前に男性が3か月間育休取得した事例はあったが、その後しばらく男性の育休取得者はいなかった。また、自分が作業責任者を担っており、任される業務も多く、出産予定日の後には新装置の導入で忙しくなることも予想された。

上司への相談のタイミングが新装置の打ち合わせと重なり、4か月育休を取得したいと相談した際は、上司に驚かれました。その後、同僚に報告した際も、同様の反応だった。

しかし、育休の取得自体には、特に抵抗もなく受け入れてもらうことができた。育休取得が決まると同僚は協力的で、自分の業務を快く担ってくれた。例えば、自分の担当する作業計画表の作成では、自分の代わりに同僚が行ってくれ、その内容に不備がないか自分が都度確認し、育休期間中も業務が滞らないよう徐々に引き継ぎを進めた。このように、日頃から、自分の担当する業務内容を周囲の同僚が把握してくれていたことでスムーズに引き継ぐことができ、育児休業に入ることができた。

職場に復帰する際は、上司から“おかえり”という一言があっけ返りやすかった。

■ 育休取得をきっかけに、“家事育児はできる方がやる”が定着

育休中は自分が責任をもって育児を行うと決心しており、妻にも“下の子の世話は自分がするから心配ない”と伝えていた。

そのため、育休期間中は、授乳やおむつ替え、夜泣きの対応まで、第二子の育児を一手に引き受け、第一子についても、毎日保育園の送り迎え、入浴、公園に一緒にでかける等、率先して育児を行った。家事についても、自分から食事をつくるようにしていた。

育休期間中の4か月間育児を継続してきたことで、職場復帰した現在も、保育園から職場に電話がかかってくるようになっていた。また、家事についても夫婦で先に帰宅した方が食事を作るようにする等、以前にも増して家事・育児を夫婦で分担するようになった。

■ 育休取得によって得られたもの

今回の育休期間中に職場のチーム全体で能力向上がみられ、例えば先に挙げた作業計画表の作成やプログラミングのスキル向上など、休んでいる社員の穴を補いやすい職場環境になったと感じている。自分自身にとっても、親に頼らず子育てをする大変さを実感し、育児に対する理解が深まった。“うんちのついたオムツを替えるなんて無理!”という友人もいるが、今は全く匂いも気にならない。また、育休を通して、第一子と過ごす時間も多くなったことで、以前より子どもが話す話題がわかるようになり、親子の距離が近くなったと感じている。

何より、妻から、以前に比べて安心して子どもを任せられるようになったといわれるようになり、頼りにされていると感じる。

■ 今しか出来ない経験を!

今回の育休期間中に職場のチーム全体で能力向上がみられ新生児のおむつ替えなんて、その時期にしか行えないので貴重な経験だと思う。

育休をどんどん取りましょう!

仕事と子育てを両立するために

とる育休

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

1 両立支援や妻の母性保護に関わる主な制度	28ページ
2 子どもが小学校に就学するまでの父親の関わり方をイメージしよう	30ページ
3 育児休業をとるタイミングと期間	32ページ
4 育児休業中の家計	34ページ
5 育児休業後の夫婦のワーク・ライフ・バランス	36ページ
参考資料 主な保育施設、子育て支援サービス	37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 **7**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

1 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

2 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。

3 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。

4 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、という状況があってこそ、周囲の支援が得られます。

育児休業取得が決まったら

5 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ですよ。

6 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。

7 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59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/>

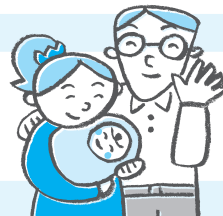


育児休業申出書の例

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

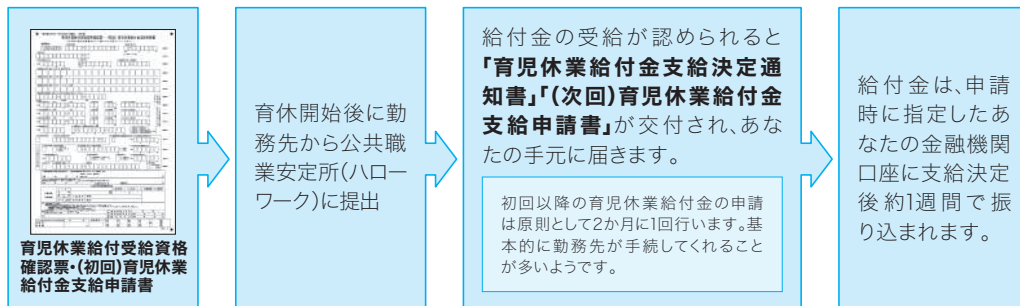


勤務先に

- 「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。

育児中に

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「育児期間変更申出書」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

子どもを育てている方が利用できる制度

■ 育児・介護休業法

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ことが必要です。)

(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13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。時間単位での取得が可能です。(令和3年1月1日施行)

(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、所定労働時間を超え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時間を超え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。

■ 労働基準法

○年次有給休暇(法39条4項)

年次有給休暇は、週所定労働日数や週所定労働時間数に応じて付与されます。年次有給休暇の取得は原則1日単位ですが、会社と労働組合が労使協定を結ぶことで、年5日の範囲内で時間単位での取得が可能となります。



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6週間前(双子以上の場合14週間前)から、本人が休業を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、本人が請求させ、医師が認めた場合は働かせることができます。

(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。請求があった場合、事業主は育児時間中に働かせることができません。

(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てはなら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請求した場合には、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。

コラム

育児休業について 相談したいのですが…

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及びパートタイム・有期雇用労働法等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及びパートタイム・有期雇用労働法等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60ページをご覧ください。

子どもが小学校に就学するまでの父親の関わり方をイメージしよう

子どもの成長を
実感しよう!
→ P.50参照

	子ども関連		生活関連
	手続き	育児	家事
出生	<ul style="list-style-type: none"> ● 出生届け ● 児童手当金の申請 ● 健康保険の加入 ● 乳児医療費助成の申請 ● 退院手続き 等 <p>【参考】出産後の手続き・届け出 → P.47参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 上の子の世話 ● 育児環境整備 <p>子どもが起こしやすい事故を把握 → P.49以降参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 買い物 ● 料理 ● 食器片付け ● 洗濯 ● お風呂 ● 掃除 ● ゴミ出し
8週間	<ul style="list-style-type: none"> ● 入園手続き <p>【参考】主な保育施設、子育て支援サービス → P.37参照</p>	<p>(上記に加え)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 離乳食の準備 ● 食事の補助 ● 歯磨き ● 子どもと入浴 ● 予防接種 ● 定期健診 ● 子どもの看病 <p>子どもの通院にそなえよう → P.58参照</p>	<p>時間帯別の役割分担 → P.36参照</p> <p>育児・家事の種類 → P.49参照</p>
保育所入所	<p>(上記に加え)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 慣らし保育 ● 保育所送迎 (夫婦で交替) 		
小1	<ul style="list-style-type: none"> ● 小学校入学手続き 		

育休の取り方は貴方次第。
役割を踏まえ、次ページで取得時期を考えてみよう。



女性



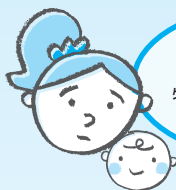
男性

出産

産休

- 妻の付き添い
- 妻の精神面、健康管理への配慮
- 入院時の面会

妊娠期間に応じた配慮 → P.44, 45参照



母子安定まで、
特に気をつけてサポート



家事・育児の
大変さを実感

育休

例えば時差出勤なら
労働時間は変えず、
夕方以降の家事・育児が可能。



保育所通園と復職スタート期。
生活のペースをつかむまで
時短等も利用可能。

- 妻の復職サポート

フルタイム

(必要に応じて時短勤務も利用)



育児をしながら
キャリアアップ。

育児休業後の
ワーク・ライフ・バランスを
考えておこう

夫婦で共同して
役割を決めよう！

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歳までの育休後
バトンタッチで
とりたい

妻の育休と
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才まで育休取得が
可能なので
第1子の育休を
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

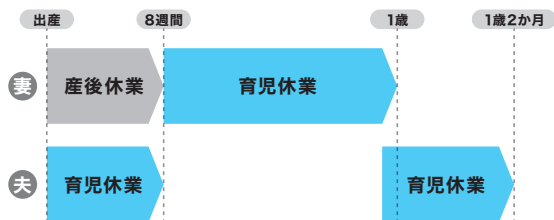
育児休業取得パターン(先輩パパの実例より)

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



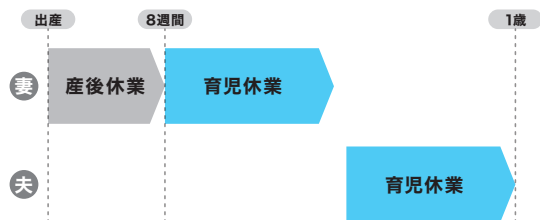
※「パパ・ママ育児プラス」を活用

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



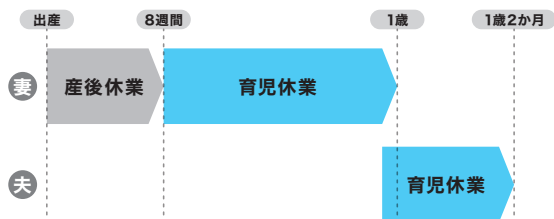
※「パパ・ママ育児プラス」を活用の場合は、1歳2か月まで取得可能

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



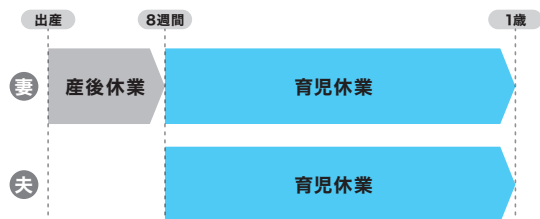
※「パパ・ママ育児プラス」を活用

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

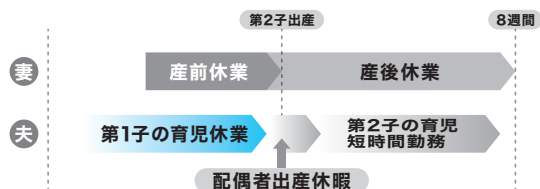


F

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会社の「配偶者出産休暇」が利用できる場合

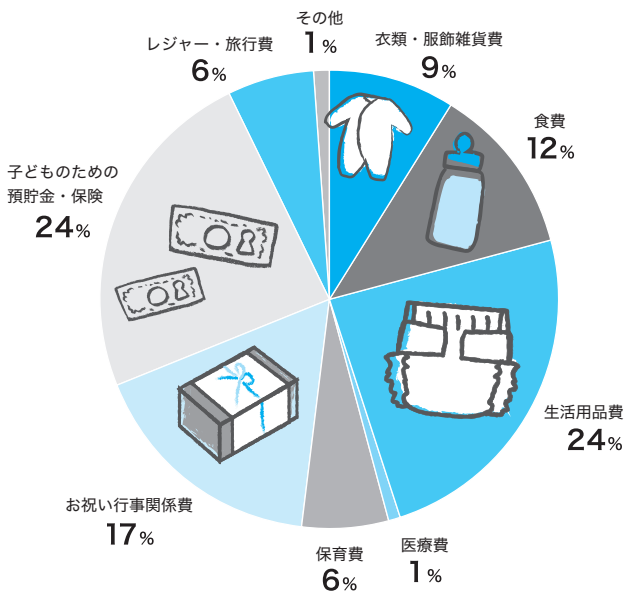
育児休業中の家計を考えよう

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。

(41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歳)



費目	具体的な内容	費用
衣類・服飾雑貨費	普段着、下着、靴下、寝巻き 等	88,513
食費	粉ミルク、離乳食、手作りおやつ材料費 等	111,126
生活用品費	おむつ(紙・布)、お尻拭き、お手拭き 等	222,491
医療費	予防接種、検診、通院費、医薬品 等	12,608
保育費	入園検定料、入園料、ベビーシッター費 等	51,453
お祝い行事関係費	内祝い、お宮参り、記念写真撮影 等	159,354
子どものための預貯金・保険	預貯金(積み立て)、傷害保険 等	221,193
レジャー・旅行費	第一子の宿泊を伴う旅行にかかった費用 等	53,375
その他	習い事の費用 等	11,134
子育て費用総額	—	931,246

※子育て費用は第1子の子育てにかかった金額を集計。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

出産直後(0歳)は、生活用品費として生活消耗品、子ども用生活用品・用具の支出が多い。

0歳は、おむつやお手拭、石鹸などの「生活消耗品」の支出額が年間約9.5万円で、他の年齢層に比べて最も高い(参考:3歳で約3.6万円、小学1年生で約2.3万円、中学1年生で約2.6万円)。

また、哺乳びんやおまる、ベビーカー、チャイルドシートなどの「子ども用生活用品・用具」の支出額も約5.8万円と多い。

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、窓口での支払額を42万円(40万4千円)を超える費用のみと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、国民年金)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、健康保険、厚生年金保険は会社が行い、国民年金保険料の免除は本人が市区町村へ届出することにより行います。制度の詳細は、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金、市町村等へ。

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、原則として2か月に1回ハローワークへ申請した後、書類審査等を経た後で給付されます。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。

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。



ステップ
5

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56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0～2歳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等も可能。

令和元年10月より

3～5歳児クラスの幼稚園、保育所等の利用料が無償になりました。

※無償化には上限があります。また、含まれない費用があります。 ※0～2歳児クラスは、住民税非課税世帯が対象です。

幼稚園

無料
月額25,700円まで

保育所 認定こども園 障害児の発達支援

無料

認可外保育施設

月額37,000円まで

幼稚園の預かり保育

月額11,300円まで

※「保育の必要性の認定」を受けたご家庭のみ

お住いの市町村に申請が必要です

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。

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

保護者の疾病等により家庭において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、保育所等で一定期間預かります。短期入所生活援助(ショートステイ)事業と夜間養護施設等(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。(61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。(61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、39ページから58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
雑形は59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 その他の休暇()	年 月 日()～ 年 月 日() 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。



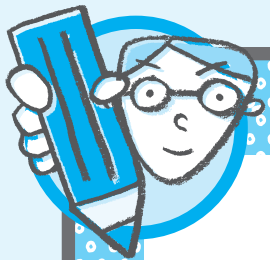
■ 勤め先の子育て支援制度 (各制度の説明は28~29ページを参照)

	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 <input type="checkbox"/> 有給/ <input type="checkbox"/> 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→ <input type="checkbox"/> あり/ <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 有給/ <input type="checkbox"/> 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、34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>※ 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。</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

■ 主な子育て関連スケジュール

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)
安産祈願 妊娠5か月に入った初めての戌の日に安産祈願でお参りをして無事に健やかに育つようお願い腹帯を巻く、帯祝いとも。	年 月 日()	
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()	
お食い初め 生後100日頃に行う日本の伝統的なお祝い事の一つで、「一生食べ物に困らずに生活できますように」という願いが込められている。百日祝いとも。	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



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

妊娠中期 (妊娠16~27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。



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



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。



赤ちゃんは

- 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。



父としてできること

- 流産をしやすい時期!
重いものもったり、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。



父としてできること

- 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出に出かけるなど、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通した「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。

マタニティ
マーク



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/boshi-hoken/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。



ポイント

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



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。

退院



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・発達に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、できるだけ休養ができるよう、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。

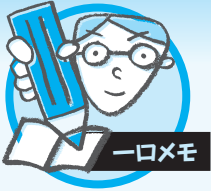
赤ちゃんと妻のために

- 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。(38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

- 沐浴
- 着替え
- 寝かし付け
- ミルク、離乳食
- オムツ交換
- あやす、遊ぶ

幼児期以降

- 一緒にお風呂
- 話を聞く、話をする
- 一緒に遊ぶ
- 悩み相談、アドバイス
- 子どもの傷病時の対応
- 寝かし付け
- 叱る、ほめる
- 子ども関係の行事参加
- 一緒に食事
- 理解を示す
- 子どもの送迎、移動
- 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>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>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(残し湯をしない)
- 【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

- 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。

8~9か月

- ハイハイで前に進むとする。
- 歯が生え始める。

9~10か月

- 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。

10~11か月

- 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。

11~12か月

- 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。

おすわり



はいはい



つかまり立ち



あやす・遊ぶ

- 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。
- 健診などに付き添う**
- 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。

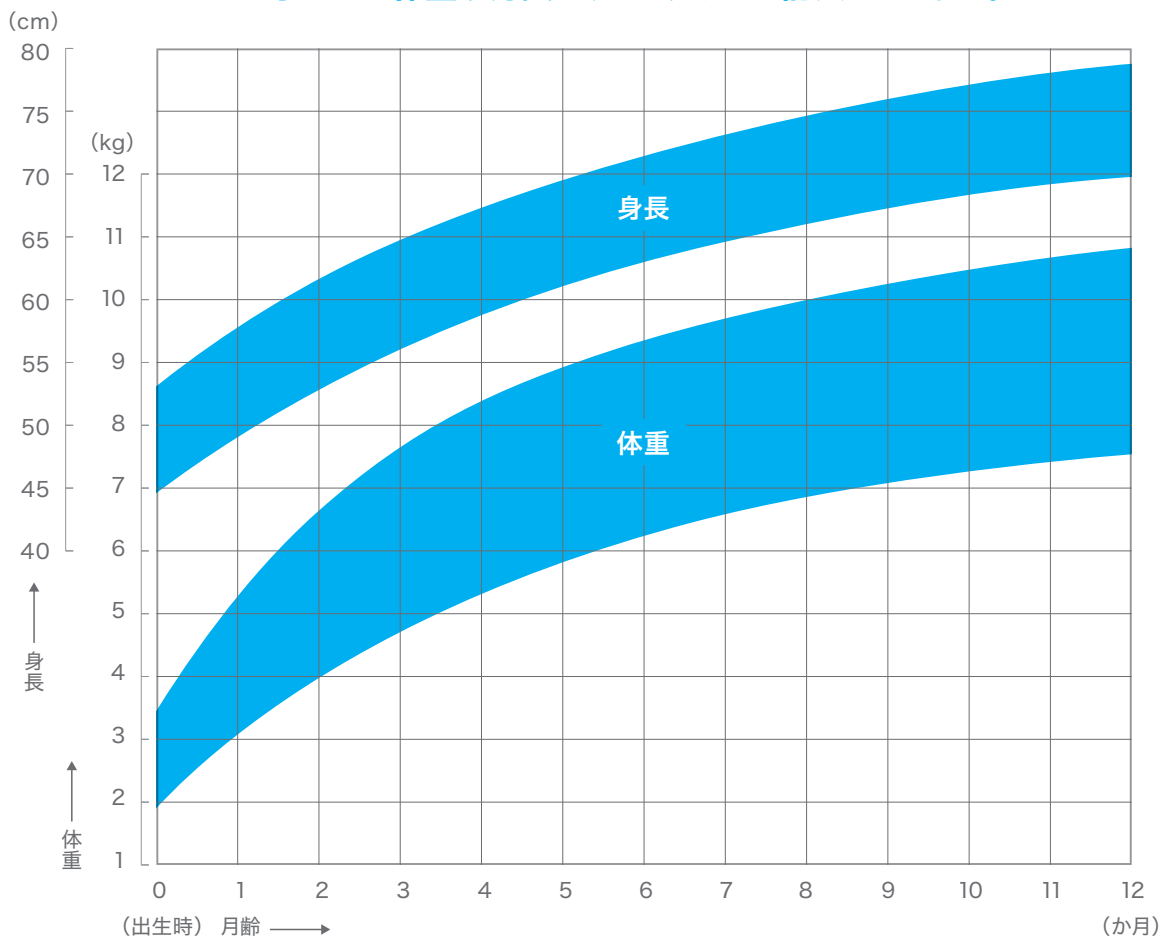
赤ちゃんのための安全対策

- 誤飲、転落などの事故を防止する対策をとろう。
- 赤ちゃんの発達是人それぞれ**
- 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。

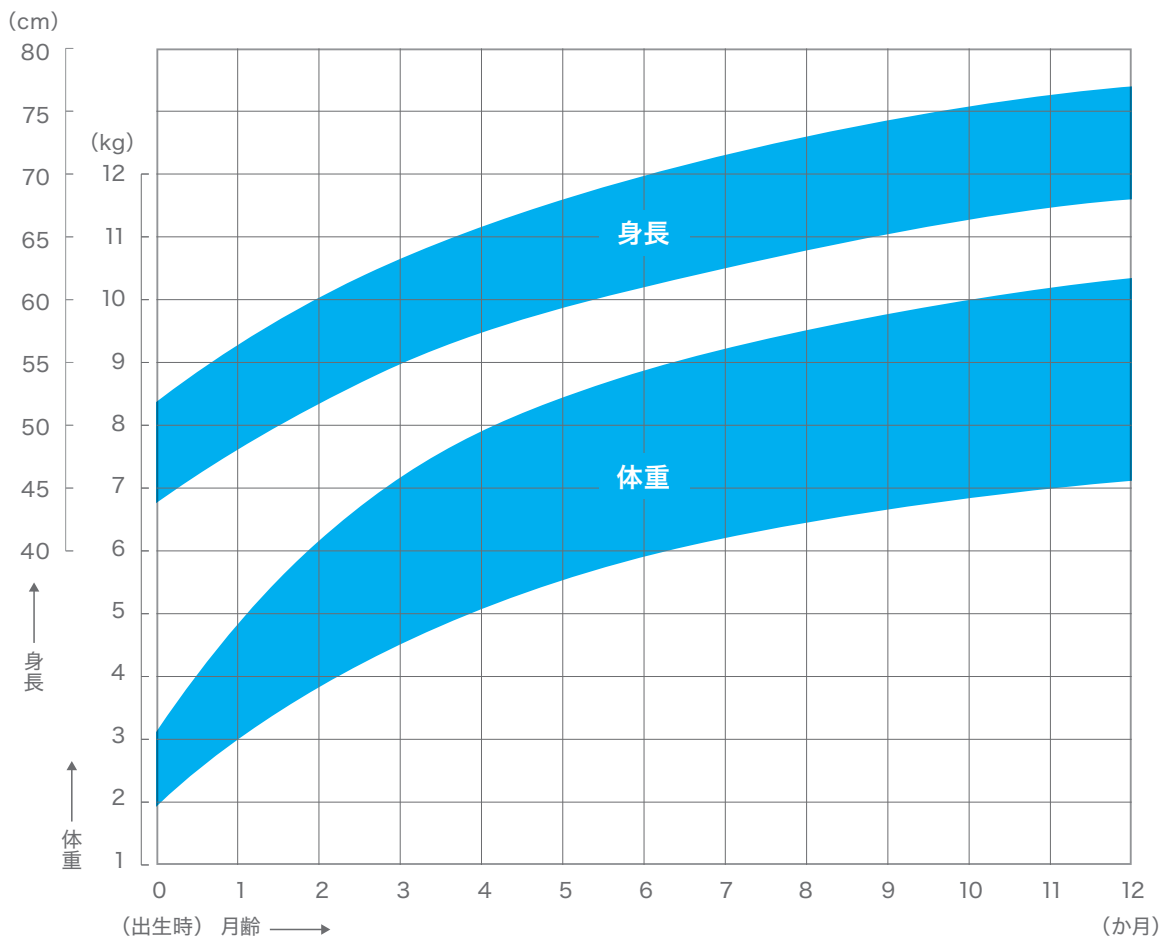


■ 育児休業中の家庭生活の役割分担

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。※21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	[Blank grid for basic schedule]																			
夫	[Blank grid for husband's tasks]																			
妻	[Blank grid for wife's tasks]																			
分担を交換する日は	[Blank grid for task exchange days]																			
夫	[Blank grid for husband's exchange days]																			
妻	[Blank grid for wife's exchange days]																			

女の子



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"> ○おもつもとれて、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

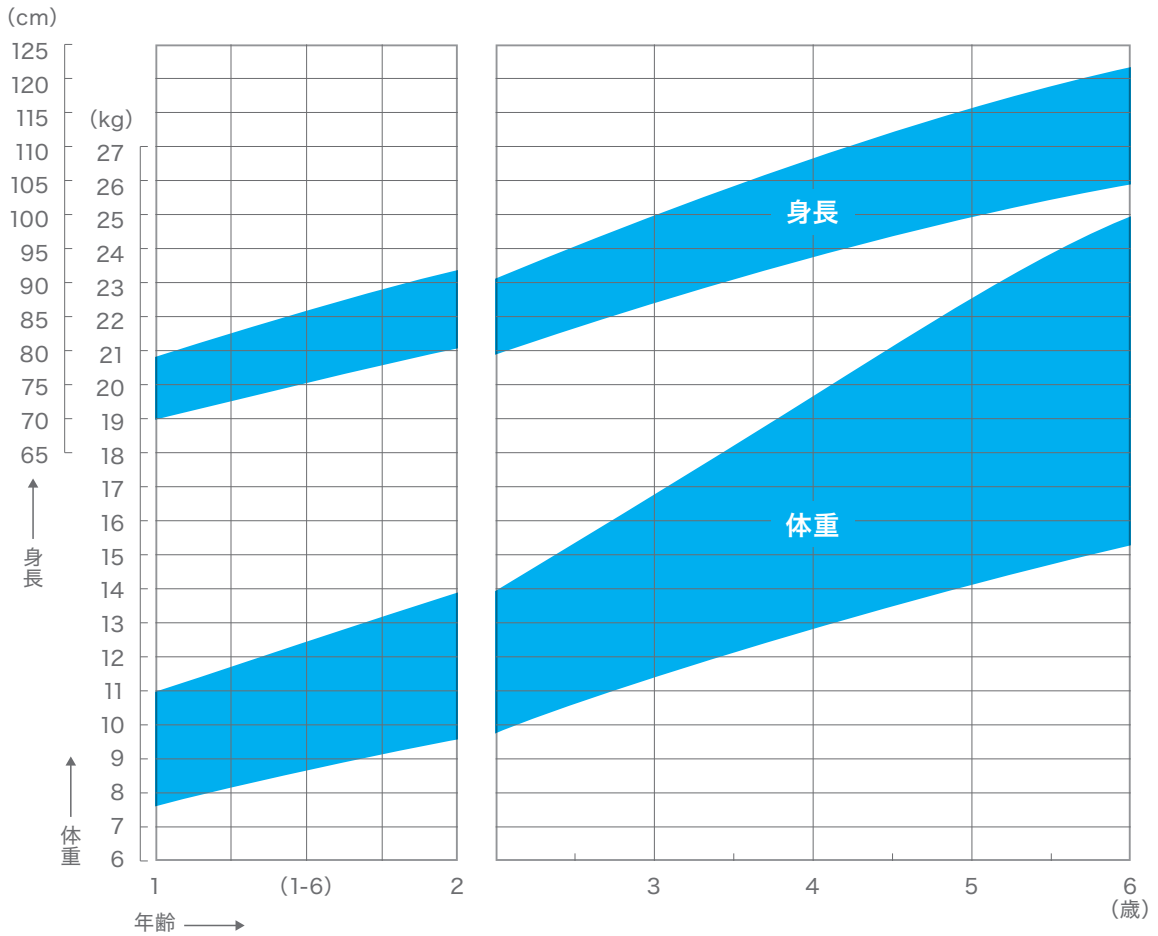
- 健診や予防接種、けがや病気などに対応する時間を作ろう。
- 保育所・幼稚園行事、保護者会活動などに、できるだけ参加しよう。
- 妻と一緒に子どものしつけについて考え、正しい生活習慣が身に付くようにしよう。
- 父親・母親それぞれの持ち味に応じて、遊びやしつけを分担しよう。

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

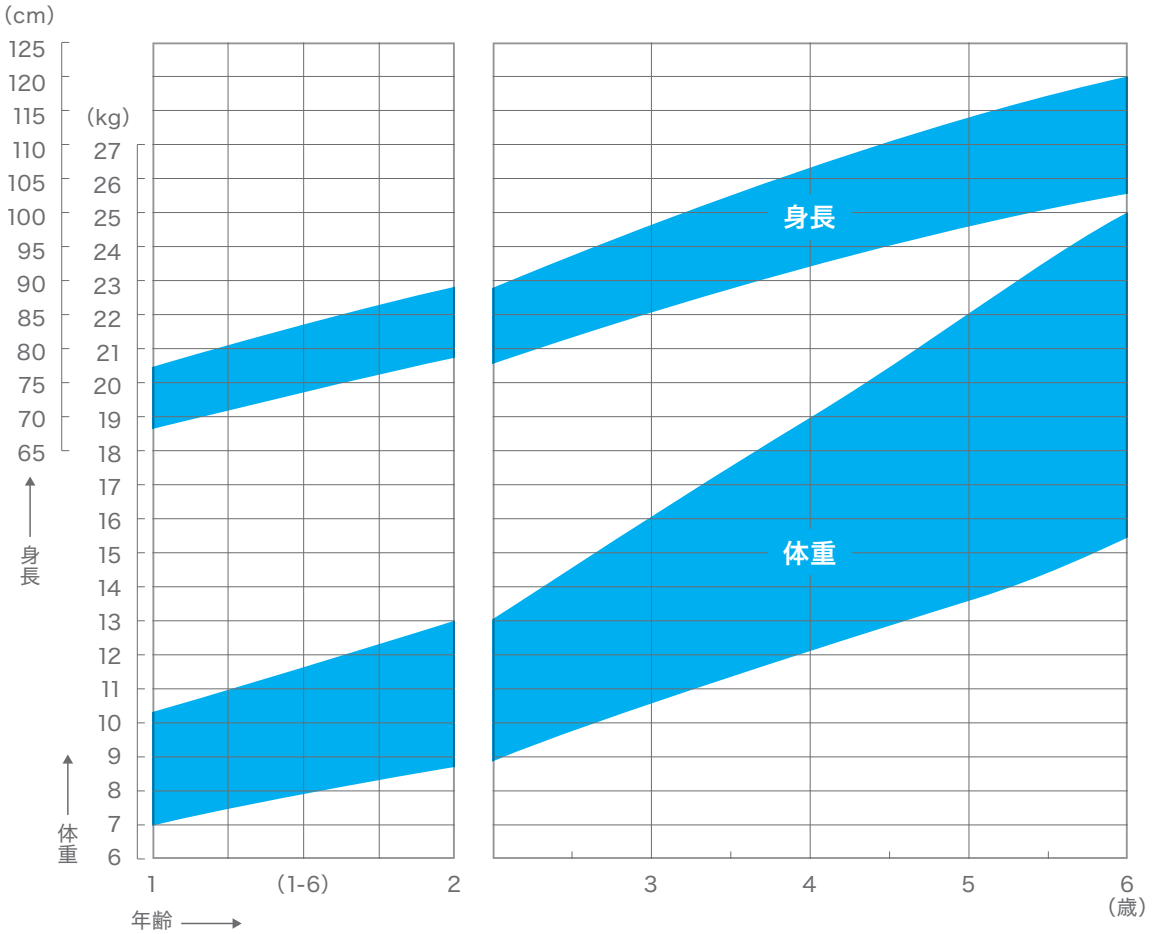


■ 育児休業後のワーク・ライフ・バランス

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。※36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																				
夫																				
妻																				
休日は																				
夫																				
妻																				

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

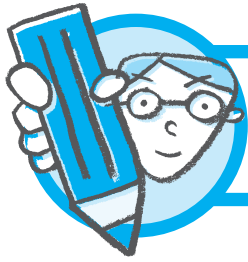
家庭の用事も、仕事と同じくらい優先順位の高い事項として、すべてを計画の中に組み込んでおこう。

■ 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] 令和 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	令和 年 月 日
	(3)本人との続柄	
	(4)養子の場合、縁組成立の年月日	令和 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	令和 年 月 日
	(3)本人との続柄	
3. 休業の期間	令和 年 月 日から令和 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 令和 年 月 日から 令和 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はない場合	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「雇用環境・均等」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/

厚生労働省「子ども・子育て支援」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/kosodate/

内閣府「子ども・子育て支援新制度」

<https://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)

<https://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対応します。

労働基準監督署(所在案内)

https://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」

https://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」 <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

「両立支援のひろば」、「女性の活躍推進企業データベース」の2つのサイトに登録されている企業情報を一度に検索できます。

内閣府 子ども・子育て本部(さんきゅうパパプロジェクト)

https://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、育児や家事のきっかりにし、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「子ども医療電話相談#8000」

<https://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」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/hokenjo/index.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。



NPO法人ファザリング・ジャパン

<https://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」

<https://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」

<https://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。



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など子育てに役立つ情報を掲載しています。



「子どもを事故から守る! 事故防止ポータル」

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_safety/child/

子どもの事故防止に関する注意ポイントなど、様々な情報を発信している消費者庁のポータルサイトです。



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——

【令和二年度厚生労働省委託事業】(令和3年2月発行)

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



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health Labour and Welfare