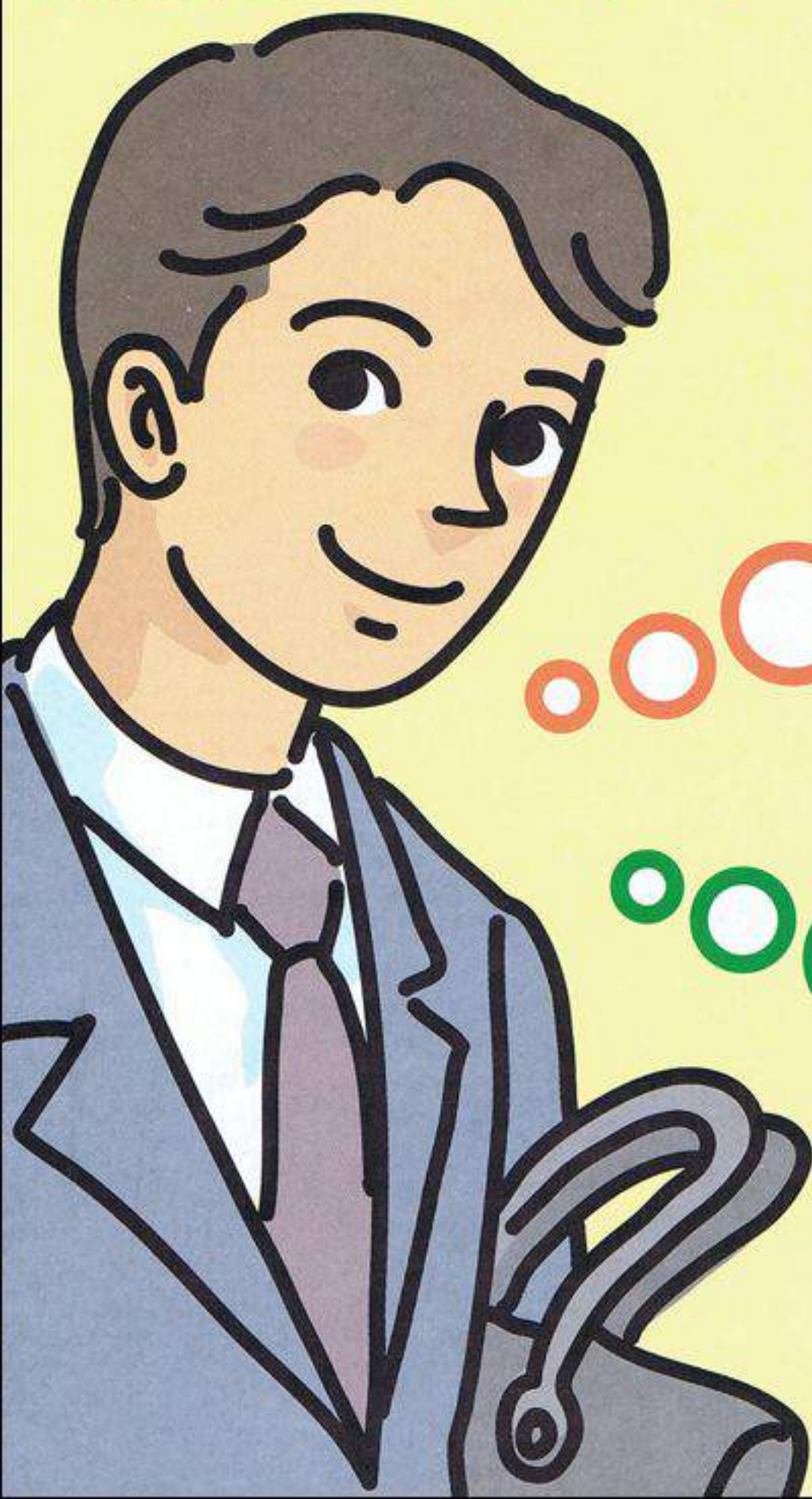


父親

の

ワーク・ライフ・バランス

応援します！ 仕事と子育て両立パパ





は | じ | め | に |

これから父親になる、または 子育て期のパパへ

「子育てする父親がかっこいい」そんな時代になりました。

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

仕事も子育ても、どちらも充実させたい、どちらも楽しみたい、
そんな価値観を持ったパパたちが増えています。

このハンドブックは、そうした先輩パパたちの経験をもとに、仕事と子育てを両立させ、
相乗効果を生み出すためのヒントをまとめました。
夫婦で一緒に読んで、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。

保

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

(会社員36歳／子ども3歳、0歳)

赤

ちゃんを抱っこするとぶよぶよしていて気持ちが良い。ジーンと幸せ

(会社員30歳／子ども1歳、0歳)

休

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

(会社員28歳／子ども3歳、1歳)

先輩パパたちのワクワク体験

子どもがいると、
こんなに楽しい！

パ

パの育児休業で上の子たちが大はしゃぎ。娘2人と手をつないで歩いていると、人間らしい何かを取り戻した気がした

(会社員33歳／子ども10歳、7歳、

5歳、1歳)

保

育所で娘が「今日のお迎えはパパ？」と聞いてくれるそうで、お迎えの当番の日は朝からワクワク、仕事にも気合いが入る

(会社員35歳／子ども1歳)



子育ては、 仕事にもメリット！

日

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

(会社員41歳／子ども6歳、2歳)

育

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

(会社員30歳／子ども1歳、0歳)

保

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

(会社員40歳／子ども6歳、2歳)



子

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

(会社員33歳／子ども10歳、7歳、5歳、1歳)

子

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

(会社員43歳／子ども12歳、10歳)

企業人
としての
あなたに
とって

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

パパが子育てに関わると、 子どもの健やかな 成長・発達にプラス

子

どもたちとの時間を大切にしてきたので、娘の思春期のババ嫌いもなかった

(会社員46歳／子ども18歳、13歳、11歳)

パ

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

(会社員38歳／子ども6歳、3歳)

パ

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

(会社員35歳／子ども5歳、2歳)

保

育所の送り迎えで、ババ友ができた。親同士が仲良しだと、子ども同士も仲良くなる

(会社員41歳／子ども6歳、2歳)

育

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

(会社員30歳／子ども1歳、0歳)



子どもにとって

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

パパが子育てに関わると、 ママも助かる



ほ

ほ 同等の家事・育児
分担で、10年以上。

網渡りの日々だけど、二人
三脚で夫婦の信頼関係が深
まったと思う

(会社員43歳／子ども12歳、10歳)

夫

夫 が家事・育児を分担
してくれなかった

ら、私の仕事と家庭の両立
も難しかったと思う

(会社員34歳／子ども5歳、1歳)

子

子 育てについて同レベ
ルで話ができるの

で、自分一人で抱え込まず
に済んでいる。それが何よ
り感謝すべきこと

(会社員39歳／子ども6歳、2歳)

夫

夫 が育児休業取得で、
家事・育児を体験し

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

(主婦36歳／子ども3歳、1歳)

長

長 男の中学・高校の反
抗期にも、父親には

いろいろな相談をしていた
ようなので、母親が一人で
手を焼くことなく済んだ

(会社員52歳／子ども20歳、17歳)

ママに
とって

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

学

童保育の事務局長を
2年間やって、自分

の住む地域との関わりが増
えた。地元でたくさん挨拶
されるようになった

(会社員44歳／子ども12歳、8歳)

保

育所のパパ友と、パ
ーベキューとかキャ
ンプの企画とかして、家族
ぐるみで楽しんでいる

(会社員43歳／子ども6歳、3歳)

地

元に子ども関係の友
達や知り合いがたく
さんいる。定年退職後も、
「仕事以外に人脈がない」と
いうことは避けられそうだ

8歳

(会社員45歳／子ども15歳、12歳、

先輩パパたちの体験

子育てを通じて、
人脈や活動範囲が広がる

あなた自身の
生活や人生に
って

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

仕事も子育ても楽しもう！

子育てに関わることは、こんなにメリットがいっぱい。

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

そんなあなたは、是非このハンドブックをご一読。

仕事も子育ても楽しむライフスタイルを見つけ出してください。

INDEX

はじめに（これから父親になる、または子育て期のパパへ）

パパが子育てに関わると、子どもの健やかな成長・発達にプラス

パパが子育てに関わると、ママも助かる

子どもがいて、こんなに楽しい！

子育ては、仕事にもメリット！

子育てを通して、人脈や活動範囲が広がる

I. 妊娠・出産・子育て期の父親の役割——8

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

II. 仕事の兼ね合いや調整をどうつけるか——18

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

III. どうする？ 父親の育児休業——22

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

IV. 共働き夫婦のワーク・ライフ・バランス——28

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

★ワーク・ライフ・バランス実践に役立つ覚え書き

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

父親の ワーク・ライフ・バランス

応援します！ 仕事と子育て両立パパ

事例編

仕事も子育ても楽しむ先輩パパたち———32

情報編

- I. 「父親の子育て」をめぐる環境変化———42
 - 1. 「父親の子育て」の社会的なニーズ———42
 - 2. ワーク・ライフ・バランス支援に企業も本腰———42
- II. 母性保護や両立支援に関わる主な制度———43
 - 1. 法律（労働基準法、男女雇用機会均等法）に定められた母性保護の制度———43
 - 2. 育児・介護休業法に定められた両立支援制度———44
 - 3. 育児で活用できるその他の休暇制度———45
 - 4. 勤務時間を柔軟にする主な制度———45
 - 5. 企業におけるその他の取り組み———45
- III. 妊娠・出産・子育てにかかる費用と主な経済的支援———46
 - 1. 妊娠・出産・子育てにかかる費用（参考データ）———46
 - 2. 出産に関する経済的支援———47
 - 3. 子育てに関する経済的支援———47
 - 4. 育児休業中の経済的支援———48
 - 5. 事業主に対する助成金———48
- IV. 主な保育施設、子育て支援サービス———49
 - 1. 毎日の保育———49
 - 2. 主な子育て支援サービス———50
 - 3. 就学後の保育———50
- V. 参考になる情報源、相談窓口———51
 - 1. 制度や仕組みの理解のために———51
 - 2. 仕事と家庭の両立について知るために———51
 - 3. 妊娠・出産・子育て支援情報、子育て支援サービスについて———51

おわりにかえて（これから母親になる、または子育て期のママへ）

I

妊娠・出産・子育て期の 父親の役割

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

1. オメデタです！ 妊娠中、父親は何ができる？

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

妊娠中

時 期	妻のからだと赤ちゃんの変化	主な行事等	父親の役割・留意点
妊娠初期 (妊娠 15 週まで) 月 日 月 日	妻のからだ 妊娠初期の妻のからだには、いろいろな変化が起きていて、吐き気がする、気分が悪くなるなどのつわり症状や、だるい・眠いなどの変化が現れてきます。症状は人によってさまざまで、全く昔段と変わらない人もいます。 精神的にも、涙もろくなる、気分が落ち込んでいる、イライラするなど大変不安定な状態にあります。 赤ちゃんの変化 心臓、胃、腸などの内臓や目、鼻、耳、口がで始めます。この時期は、「器官形成期」といって、薬や感染症などの影響を受けやすい時期です。	◎妊娠の届出 ◎妊婦健診 (4週に1回)	●外見からは妊娠がわかりにくいけれど、妻は左記のような心身の変化があることを理解し、気遣う ●流産をしやすい時期なので、妻が重い物を持ったり、転んだりしないように注意 ●妊娠・出産について情報収集し、妻にどんな支援や配慮ができるか考える ●どこで出産するか一緒に考える
妊娠中期 (妊娠 16 ～27 週まで) 月 日 月 日	妻のからだ 妊娠中期に入ると、つわりも落ち着いて安定期に入ります。 赤ちゃんの変化 胎盤が完成し、臍帯(へそのお)を通じて、酸素・栄養の供給、不要な物質の排除がなされます。だんだん人間らしく成長し、そして活動も活発になり、よく動くようになります。	◎妊婦健診 (妊娠初期より23週まで4週に1回) ◎両親学級 ◎帯祝い (戌の日)	●両親学級を受講する ●妻の体調が落ち着いてきたら、赤ちゃん用品の買い物などにも一緒に出かける ●赤ちゃんが動くようになったら、お腹を触って胎動を感じてみる
妊娠後期 (妊娠 28 ～生まれまで) 月 日 月 日	妻のからだ 妊娠後期になると妻のお腹はますます大きくなって、足もとが見えにくかったり、日常の動作もしにくくなります。起き上がったり、仰向けで寝るのもつらくなります。 また、妊娠高血圧症候群、貧血、早産といった異常が起こりやすい時期でもあります。異常の早期発見のためにしっかりと定期健診を受け、健康管理をすることが大切です。 赤ちゃんの変化 赤ちゃんはどんどん大きくなり、顔つきも赤ちゃんらしくふっくらとしてきます。筋肉も発達し、足や手の動きも活発になります。また指しゃぶりをしておっぱいを吸う練習をします。羊水を飲み込み尿もします。しゃっくりもします。だんだんと生まれてくる準備が整います。	◎妊婦健診 (24週から35週まで2週に1回、36週以降は1週に1回) ◎入院準備	●お腹の大きくなった妻の動作を気遣い、身の回りのことなどを手伝う ●里帰り出産を行う場合は、帰省のための準備について気遣う ●入院・出産の準備・段取りを妻と確認しておく ●出産予定日を過ぎても焦らず、妻の不安を少なくする気遣いをする ●産後の生活をイメージし、家事などの段取りを考えておく

妊娠中の全期間を通じて父親が注意すること



○妻の妊娠を喜び、お腹の赤ちゃんに関心を持つ

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

○妊娠・出産について、情報収集・勉強する

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

- ・両親学級には是非参加しましょう。
- ・「父子手帳」を入手しましょう（独自に作成している自治体も増えてきました）。

○妻の体調変化を気遣って、家事や身の回りのことなど、できるだけ手伝う

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

○妻の精神的なサポートをする

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

○妻とお腹の赤ちゃんの健康管理に配慮する

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

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

- ・感染症予防など、父親の健康管理にも気を付けなければなりません。

○上の子がいる場合は、上の子のフォローをする

- ・母親の変化を伝え、弟か妹が生まれることを共有しましょう。

○いつでも妻と連絡が取れるようにしておく

（妊娠中は、いつ何があるかわかりません）

マタニティマーク

マタニティマークを見かけたら、思いやりのある行動をお願いします。

妊娠初期は、赤ちゃんの成長はもちろん、お母さんの健康を維持するためにもとても大切な時期です。しかし、外見からは見分けがつかないため、「電車で席に座れない」、「たばこの煙が気になる」など妊婦さんにはさまざまな苦勞があります。

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

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

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



2. いよいよ生まれる！ その時、父親は？

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

出産

※病院の場合の例

時 期	妻のからだと赤ちゃんの変化	父親の役割・留意点
出産予定日 月 日	□お産の始まり お産の進行に沿って、ちょうど良い入院の時期を判断する必要があります。一般的には、陣痛の間隔が、10分より短くなったら入院すれば良いと言われています。	生まれる前は… ● 休暇取得など、できるだけ妻に付き添えるような体制を作っておく ● お互いの実家など、必要な連絡先に連絡する ● 上の子がいる場合は、上の子をしっかりサポートする ● 陣痛中は腰をさすったり、楽な姿勢をサポートする ● 水分補給や消化の良いものを準備する ● 妻がリラックスできるように、好きな音楽をかけたり、心地よい環境を整える
	□入院 入院しても陣痛の間隔が3～5分になるまでは痛みはそれほどでもなく、陣痛のきていない時は普通にいられます。内診で子宮口が7～8cm開いている時は、予備室(陣痛室)へ入ります。	
	□分娩室へ 子宮口全開大(10cm)になり、陣痛の間隔が1～2分になると、いよいよ出産です。赤ちゃんは自分自身で外に出ようと、回旋しながら産道を降りていきます。羊水の入った袋が破け(破水)、胎児の頭が見え(排胎)、頭が出(発露)、母親の最後のふんばりで赤ちゃんが生まれてきます。	生まれたら… ● 心からのねぎらいと祝福で、妻の気持ちを安定させてあげる ● 無事出産したことを、必要な人に知らせる
	□病室へ 母親と赤ちゃんをつないでいた臍帯(へその緒)を切り、「ママとパパ」にご対面。赤ちゃんにおっぱいを吸わせてあげましょう。母親は、胎盤を娩出し、しばらく安静にします。	
	□出産後 出産後、まずは妻をゆっくり寝かせてあげることです。入院は普通5日～1週間くらいです。入院中は、授乳、オムツ交換、検温、医師の回診(子宮の収縮具合や傷口の回復状況を見る)など、慌ただしく過ぎていきます。	● 妻と話し合っ赤ちゃんの名前を決める ● できるだけ面会に行く ● 妻がほしい物、してほしいことなどを聞いてできるだけ対応してあげる ● 退院する妻と赤ちゃんを迎える準備をする(自宅の掃除など環境を整える)
	□退院 いよいよ退院。これから新しい生活のスタートです。赤ちゃんを抱っこして、重い荷物を持って帰宅するのは大変なことです。是非、休みをとって付き添ってください。	● 退院に付き添う(入院費用の精算、荷物の整理を手伝う、荷物を持つ、車を手配するなど)

コラム

分娩施設について

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

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



	名 称	住 所	電話番号
妊婦健診を受ける医療機関			
出産予定の医療機関			
小児科			



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

3. いよいよ始まる子育てライフ。子育てを楽しもう!

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

産後～8週間

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

覚え書き 3 わが子の記録



名前は_____に決定。

この名前は_____が決めました。

名前に託した思いは_____

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

体重_____身長_____

胸囲_____頭囲_____

時 期	子どもの変化	主な行事等	父親の役割・留意点
0 歳	■2~3か月 機嫌が良いと「アーウー」と声も出てきます。3か月近くなるとガラガラなどを少しの間握ることもできるようになります。 ■3~4か月 首のすわりがしっかりしてきます。首がすわれば大人のお風呂に入れやすくなります。声ができる方に顔を向けるようになります。 ■4~5か月 5か月くらいで寝返りするようになります。人見知りが始まる子もいます。 ■5~6か月 前におもちゃがあると手を伸ばして取ります。そして何でも口に入れます。腹ばいになって動くおもちゃで遊んだりします。子どもの様子を見ながら、離乳食を始めます。 ■6~7か月 おすわりも上手になります。声を出すことも増え、「イナイイナイバー」や「タカイタカイ」を喜んだりします。 ■7~8か月 おすわりで一人遊びをしたり、つかまり立ちもできるようになります。 ■8~9か月 ハイハイで前に進もうとします。歯が生え始めます。 ■9~10か月 ハイハイやつかまり立ちも上手になって一人で遊べる時間が長くなります。引き出しをあけたり、指で小さなものをつまむこともできるようになります。 ■10~11か月 伝い歩きができるようになる子もいます。お腹を床につけずにハイハイもできます。 ■11~12か月 理解できる言葉が増え、いたずらもさかんになります。バイバイのまねをしたりするようになります。	◎乳児健診 ◎お食い初め (生後100日目) ◎乳児健診 ◎乳児健診	●月齢に応じた子育ての知識について勉強する ●赤ちゃんの発達には個人差があることを理解し、他の子と比較したりしないようにする(赤ちゃんの発達に過敏になり過ぎないように配慮することが大切) ●休暇取得やできるだけ早く帰るなど、家事・育児を分担する(育児休業取得も是非検討する) ●夜中のミルクや夜泣きへの対応など、夫婦で話し合って分担する ●妻が休養できる時間を作る ●赤ちゃんの事故を防止するための対応策をとる(誤飲、転落などの防止) ●月齢に応じた遊びで、赤ちゃんとのコミュニケーションをとる ●子どもの健診や予防接種、けがや病気などに、対応する時間を作る



1歳～就学まで

時 期	子どもの変化	主な行事等	父親の役割・留意点
1～2歳	▶1歳～ よちよち歩きができるようになります。「ねんね」「マンマ」など言葉もだんだん多くなります。	◎1歳誕生日 ◎1歳6か月児健診	●子どもの事故を防止するための対応策をとる ●外遊びや体を使った遊びなどに対応する ●離乳、言葉、トイレトレーニングなど他の子と比べたりしない ●子どもの好奇心や自立心をできるだけ尊重した対応をする
	▶2歳くらい 何でも自分でやりたがり、「イヤ」も多い時期です。外遊びや体を使った遊びを喜びます。「これなあに」と好奇心も旺盛に。		
3～6歳	▶3歳くらい おむつもとれて、スプーンでご飯を上手に食べるようになります。階段の上り下り、クレヨンで○を描いたりします。	◎3歳児健診 ◎幼稚園入園(3年保育) ◎七五三(3歳女兒)	●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、保護者会活動なども、できるだけ参加する ●妻と一緒に子どものしつけについて考え、子どもの生活習慣が身に付くように対応する ●父親・母親それぞれの持ち味に応じて、遊びやしつけの分担を考える
	▶4歳～5歳くらい 自意識も芽生え、少し恥ずかしがったりします。ごっこ遊びを楽しんだり、友達と喧嘩をしたりします。	◎幼稚園入園 ◎七五三(5歳男児)	
	▶5歳～6歳くらい 社会性が育ち、ルールがある遊びを楽しむようになります。はさみを上手に使ったり、折り紙もできます。	◎就学時健診	
小学校	▶小学校に就学したら 集団生活の中で徐々に自律的に行動することを身に付けていきます。自分で勉強したり、好きな本を読んだり、自分なりの考えも言えるようになっていきます。 個人差はありますが、一人でお留守番や時間を見てお稽古事に向かうこともできるようになります。	◎小学校入学 ◎放課後児童クラブ入所(共働きの場合) ◎七五三(7歳女兒)	●学校や放課後児童クラブ行事にできるだけ参加する ●PTA活動や放課後児童クラブの保護者会活動、地域の子ども会活動など、妻と分担をして対応する ●子どもの話をよく聞く ●子どもの勉強を見てあげる ●塾や習い事など、子どもの気持ちや個性をよく考え、妻と相談して決める

参 考 月齢・年齢別で見る起こりやすい事故

月・年齢	起きやすい事故	事故の主な原因
新生児	周囲の不注意によるもの	・誤って上から物を落とす ・上の子が抱き上げてけがをさせたり、物を食べさせる
1～6月	転落、やけど、誤飲・中毒、窒息	・ベッドなどから落ちる ・ストーブなどにさわる ・誤飲で多いもの：たばこ、医薬品、化粧品、洗剤、コイン、豆など
7～12月	転落・転倒、やけど、溺水、誤飲・中毒、窒息、車中のけが	・扉、階段、ベッド ・アイロン、魔法瓶やポットのお湯 ・浴槽、洗濯機に落ちる(残し湯をしない) ・引き出しの中の薬、化粧品、コイン、豆など ・お菓子などの食品がのどにつまる ・座席から転落(チャイルドシートで防止)
1～4歳	誤飲(中毒)、窒息、転落・転倒、やけど、溺水、交通事故	・原因の範囲が広がる。あらゆるものが原因になる ・お菓子などの食品がのどにつまる ・階段、ベランダ(踏台になるものを置かない) ・熱い鍋に触れる、テーブルクロスを引いて湯をこぼす ・浴槽に落ちる、水遊び ・飛び出し事故(手をつないで歩く)

子育て期全般を通じて父親が注意すること



○子どもの成長・発達について他の子と比較したりして過敏にならない

(子どもの成長・発達には個人差があります)

・子どもの成長や発達に関して気にしすぎないように配慮することも大切です。

○月齢や年齢に応じた子どもの安全の確保、健康管理に気をつける

○揺さぶられ症候群（SBS）に気をつける

・赤ちゃんや小さな子どもは、激しく揺さぶられたり、たたかれたりするような大きな衝撃を与えられると、身体（特に脳や視神経）が損傷を受け、重大な障害が残ったり死亡することもあります。絶対にしないでください。

○月齢や年齢に応じた遊びやしつけをする、基本的な生活習慣を身に付ける

○お稽古事や学習塾など、子どもの個性や気持ちをよく考える

・妻と十分に話し合って。

・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いて。

○妻と話し合って、家事・育児を分担する

(やっているつもりでも、妻から見たらまだまだということも…)

・お互いの得意分野や生活時間・仕事時間を考えて、柔軟に考えましょう。

→下表「参考：家事・育児の種類」を参照

○妻の精神的なサポートをする

・子育てについて、日頃から妻と話をしましょう。

参考 家事・育児の種類

育児

●赤ちゃんの頃

☐ もくよく沐浴

☐ オムツ交換

☐ ミルク、離乳食

☐ 寝かし付け

☐ 着替え

☐ あやす、遊ぶ

●幼児期以降

☐ 一緒にお風呂

☐ 一緒に食事

☐ 寝かし付け

☐ 一緒に遊ぶ

☐ 子どもの送迎、移動

☐ 子ども関係の行事参加

☐ 子どもの傷病時の対応

☐ 話を聞く、話をする

☐ 理解を示す

☐ 叱る・ほめる

☐ 悩み相談、アドバイス

☐ 勉強を教える

家事

☐ 食事作り

☐ お弁当作り

☐ 食事の後片付け

☐ 片付け、整理・整頓

☐ 掃除

☐ 洗濯

☐ アイロンかけ

☐ ゴミ出し

☐ 買い物

☐ 住居のメンテナンス

4 主な子育て行事スケジュール

(わかる範囲で記入しておきましょう)



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

4. 子育てを抱え込まない ～周囲の力をうまく借りよう

妊娠・出産・子育てを通じて、夫婦で話し合っ、チームプレーでやっていくことが基本。とはいえ、いろいろな人の力を借りたり、公的サービスをうまく活用することも必要です。子育ては、「抱え込まない」「閉じこもらない」がポイントです。

◆祖父母や兄弟姉妹の力を借りる

子育ての応援、悩み相談など最も頼りにできる存在です。

◆近所に「パパ友・ママ友」を増やす

家族で一緒に遊んだり、何かの時に助け合ったり、不安や悩みを共有したり、子育てを楽しむための貴重な存在です。また、近隣の地域の子育てサークルや子育てサロンなどへ参加すれば、子育てに関する情報交換ができます。

◆必要な時に子育てサポートをしてくれる機関を利用する

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

◆保育所・幼稚園と一緒に子育て

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

◆周囲の人に相談しにくい不安や悩みは、専門の相談機関を利用する

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

覚え書き 5 子育て支援機関



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

II

仕事の兼ね合いや調整を どうつけるか

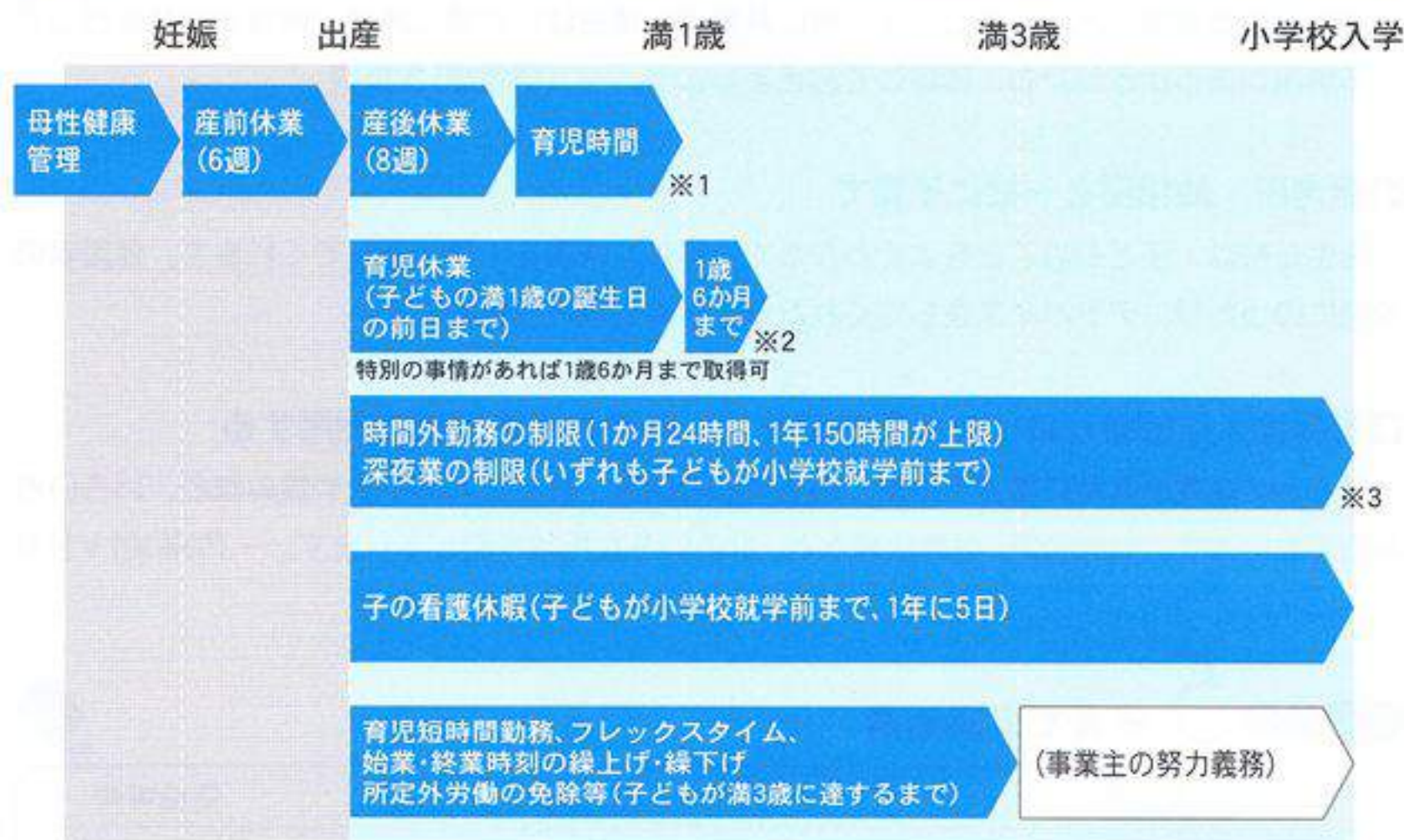
仕事との兼ね合いや調整をどうつけるべきか、いろいろ迷うところもあると思います。妻と話し合って、会社の制度を上手に活用したり、お互いの時間管理や仕事のやり方を工夫することが必要です。

1. 会社の制度を活用する

下図は、法律で定められた両立支援の施策です。法律を上回る内容の取り決めをしている会社もありますので、夫婦それぞれの会社の制度がどうなっているかも、再確認しておいてください。

育児休業の取得については第Ⅲ章を、各種制度の説明は、【情報編】Ⅱを参照してください。

法律で定められた両立支援制度の概要



※1は、女性のみが対象の制度。

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

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

※2、3は、配偶者が子を養育できる状態にある場合等は、労使協定の締結により対象から除外される場合があります。ただし、妻が専業主婦や産後休業中であっても、少なくとも産後8週間までは、男性労働者も育児休業を取得することができます。



【夫の会社】	
制度名	夫の会社の取り決め
育児休業制度	子が満()歳まで 妻が専業主婦または育児休業中の場合→ 可・不可 (ただし、産後8週間は育児休業取得可)
時間外勤務の制限	子が満()歳まで
深夜業の制限	子が満()歳まで
子の看護休暇	子が満()歳まで 年間・1子につき()日まで
育児短時間勤務等	子が満()歳まで。1日()時間まで
その他	
※その他の例: 半日休暇、連続休暇、配偶者出産休暇、ノー残業デー、在宅勤務など	

【妻の会社】	
制度名	妻の会社の取り決め
母性健康管理	制度→ あり・なし
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 夫が育児休業中の場合→ 可・不可
時間外勤務の制限	子が満()歳まで
深夜業の制限	子が満()歳まで
子の看護休暇	子が満()歳まで 年間・1子につき()日まで
育児短時間勤務等	子が満()歳まで。1日()時間まで
その他	
※その他の例: 半日休暇、連続休暇、ノー残業デー、在宅勤務など	

2. 時間管理を工夫する

仕事の進め方、時間管理を工夫することも重要です。

「先輩パパ」たちは、このように時間管理を工夫していました。

□段取り、スケジュールを細かく考える

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

□優先順位を考える

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

□上司や同僚、部下や後輩に任せるべきことは任せる

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

□出勤してすぐに仕事に取り組めるようにする

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

□前倒しを意識する

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

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

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

□残業する日には、集中的にやるべきことをやってしまう

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

□早起きして時間を作る

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

□仕事と家庭のすべてを計画の中に組み込む

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

3. 支援者、理解者を増やす

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

□職場で自分の状況をオープンにする

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

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

□仕事に支障がないよう段取りを上手に

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

□日頃から持ちつ持たれつの信頼関係を築いておく

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

□時間当たりの生産性を高める努力をする

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



III

どうする？ 父親の育児休業

1. 育児休業ってどんな制度？

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

（育児・介護休業法については【情報編】Ⅱを、経済的支援については【情報編】Ⅲを参照してください）

●性別を問わず、育児休業は誰でも取得できる

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

●妻が専業主婦の場合や、妻が産後休業中でも、産後8週間までは夫も取得できる

労使協定を締結して、妻が専業主婦の場合や妻の育児休業中は育児休業の対象としないと定めている場合があります。ただし、協定があっても、産後8週間までは取得できます。

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」とか、「妻が育児休業中でも取得できる」など、法律を上回る内容の制度を定めていることもあります。あなたの会社の制度がどうなっているか確認してみてください。

●休業中は、各種経済的支援がある

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

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

2. どんなタイミングで、どのくらいの期間取る？

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

「なぜ、育児休業を取得したいのか」「どんなふうに妻をサポートできるのか」など、夫婦で話し合ってみてください。

それでは、事例の「先輩パパ」の育児休業取得の仕方について、見てみましょう。

パターン①

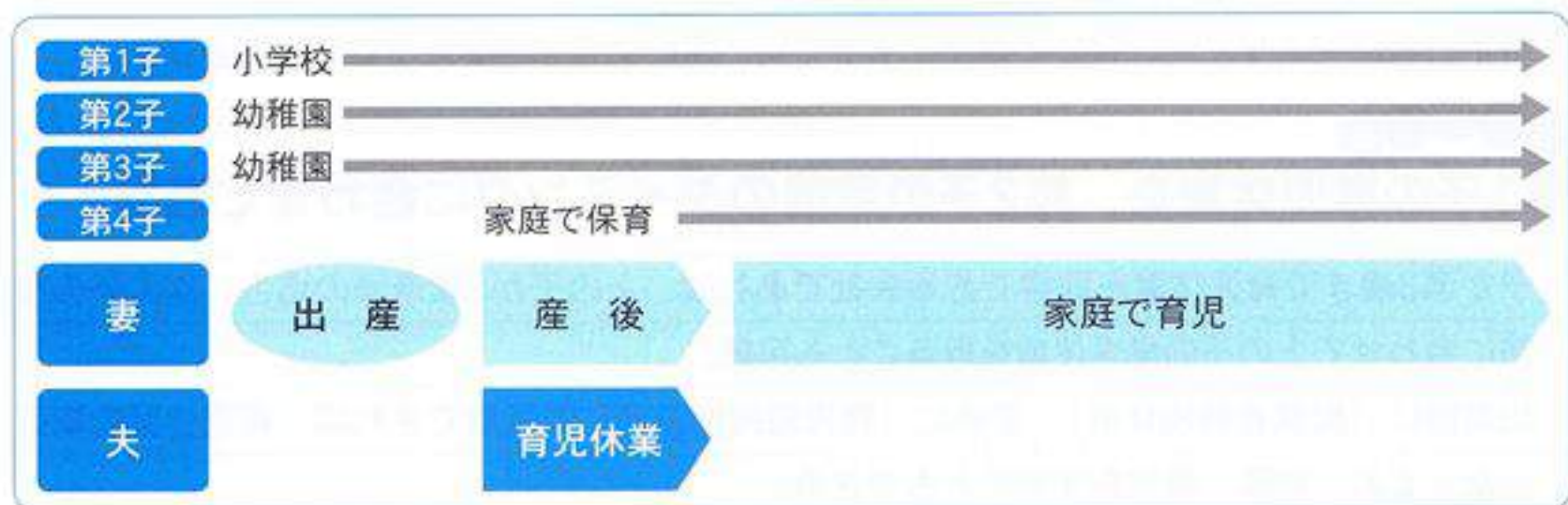
妻の産後8週のうちに育児休業取得

動機

- ・ 出産直後の妻をサポートするため（家事や上の子の世話を中心に）

期間・タイミング

第4子：出産直後から、夫が**8週間**の育児休業取得



パターン②

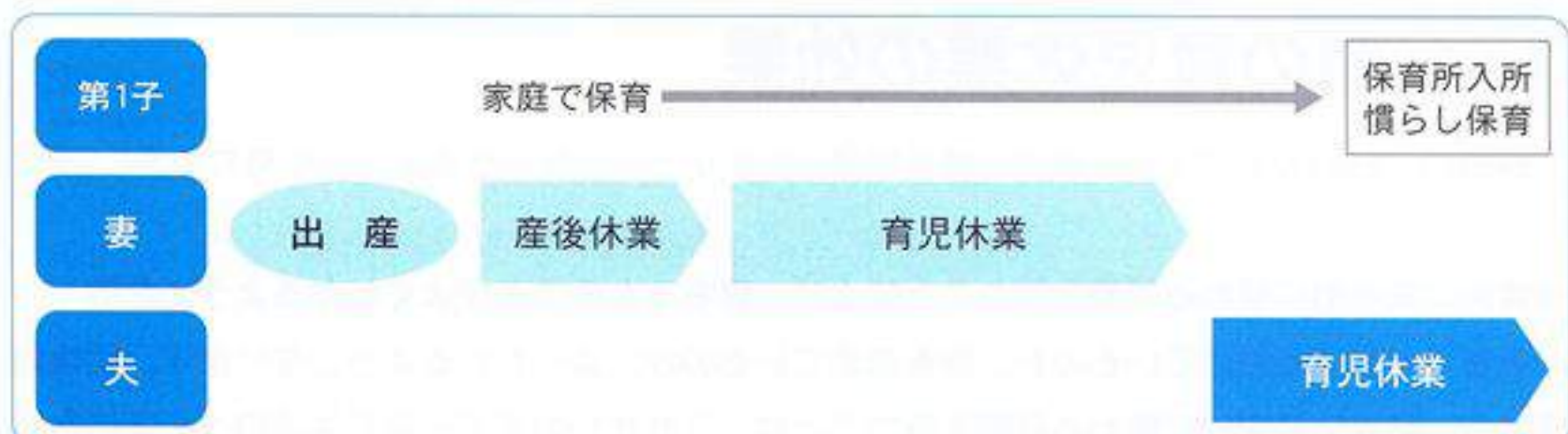
妻と交互に育児休業取得

動機

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

期間・タイミング

第1子：妻が4か月の育児休業取得後、夫が**2か月**の育児休業



パターン③

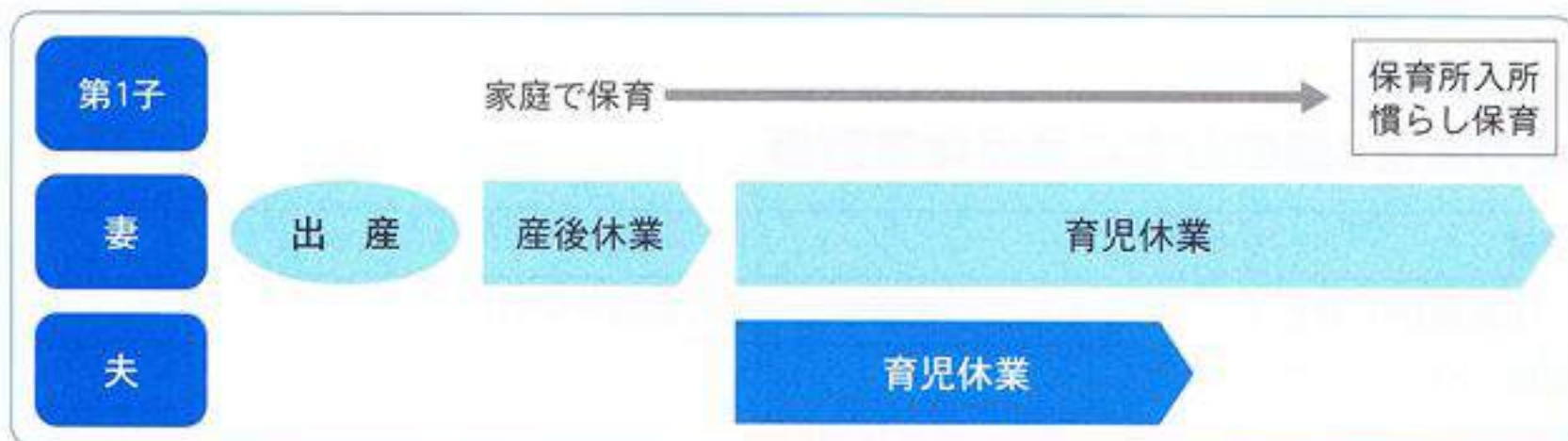
妻と同時に育児休業取得

動機

- ・妻のすすめと本人の「育児を経験してみたい」という気持ち

期間・タイミング

第1子：妻の育児休業取得中、夫も**3か月半**の育児休業取得



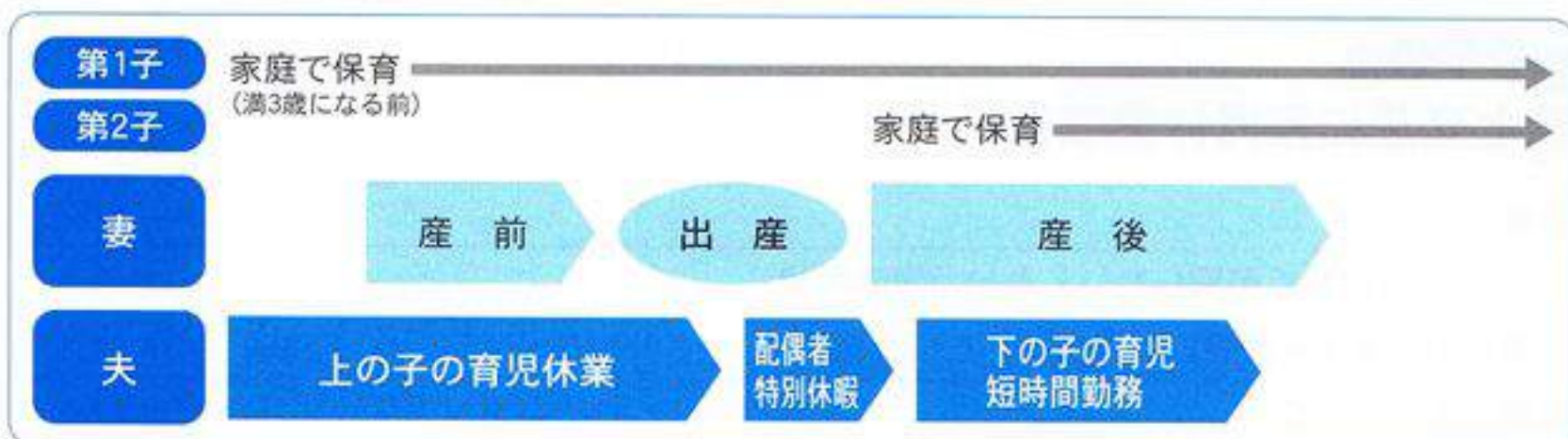
※夫婦いずれの会社も、配偶者が育児休業中でも取得可能な会社のケース

事例にはありませんが、会社の規定によっては、次のようなパターンも想定できます。

パターン④

第1子の育児休業を、第2子の産前のタイミングに合わせて取得

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



※子が満3歳まで育児休業取得可能な会社のケース

3. 父親の育児休業の効果

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

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

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

●育児について、妻の信頼を得ることができる

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

●上の子のフォローをすることができる

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

●妻の大変さを実感して、妻に優しくなる

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

●育児休業を取得したこと自体が、妻の安心感と信頼につながる

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

●妻の早期復職を助ける

共働き夫婦の場合、妻が早期に復職できるようにするために育児休業を取得するなど、妻の仕事を尊重する男性も増えています。

●仕事一筋のこれまでの生活を振り返るきっかけになる

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

4. 会社や職場の理解をどう得るか

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

「先輩パパ」たちは、こうした工夫をして理解を得ていました。

●事前準備を整えて、なるべく早めに上司に相談する

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

<事前に下調べすること>

- ☐ 国の定める育児・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、誰に申し出ればよいか）
- ☐ 社内の男性の育児休業取得例について

＜自分自身で整理しておくこと＞※妻と話し合って整理することが必要

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

●職場で「育児休業取得」を周知し、理解と協力を求める

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

●人事部や労働組合などに相談する

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

●普段からの信頼関係や仕事の成果あってこそ

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

5. 育児休業取得が決まったら

育児休業取得にあたっては、次のような点に留意しましょう。

＜職場での留意点＞

●所定の手続きに沿って申し出る

「育児・介護休業法」では、育児休業開始予定日の1か月前まで、原則として書面で申し出ることが必要です。会社の様式があれば、それに沿って「休業開始予定日および休業終了予定日」を明らかにして、会社の申出先へ申し出ることが必要です。

●引き継ぎのために、業務を棚卸しし、可視化させる

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

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

●社内の関係部署に周知する

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

●顧客や取引先に連絡・周知する

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

<家庭での留意点>

●妻から引き継ぎを受ける

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

●双方の実家の理解を得る

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

6. スムーズな職場復帰のために

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

●育児休業中、職場の上司や仲間とコミュニケーションをとる

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

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

●お互いのワーク・ライフ・バランスについて、妻と十分に話し合っておく

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

●相談できる人を社内に探す

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

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

IV

共働き夫婦の ワーク・ライフ・バランス

1. 夫婦の役割分担を検討する

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

大まかな時間帯別の役割分担を決める

パターン①

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

妻		仕事	お迎え 7:00 まで	保育所お迎え 夕食作り 家事・育児
夫	朝食作り お弁当作り 保育所送り	仕事		朝食下ごしらえ 家事

基本パターンを決め、週に1回だけ分担をチェンジ

パターン②

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

【基本パターン】

妻	朝食作り	仕事	お迎え 6:15 まで	保育所お迎え 夕食作り 家事・育児
夫		保育所送り	仕事	家事

【週に1回】

妻	朝食作り	仕事		家事
夫		保育所送り	仕事	お迎え 6:15 まで 保育所お迎え 夕食作り 家事・育児

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

【夫が朝送る場合】



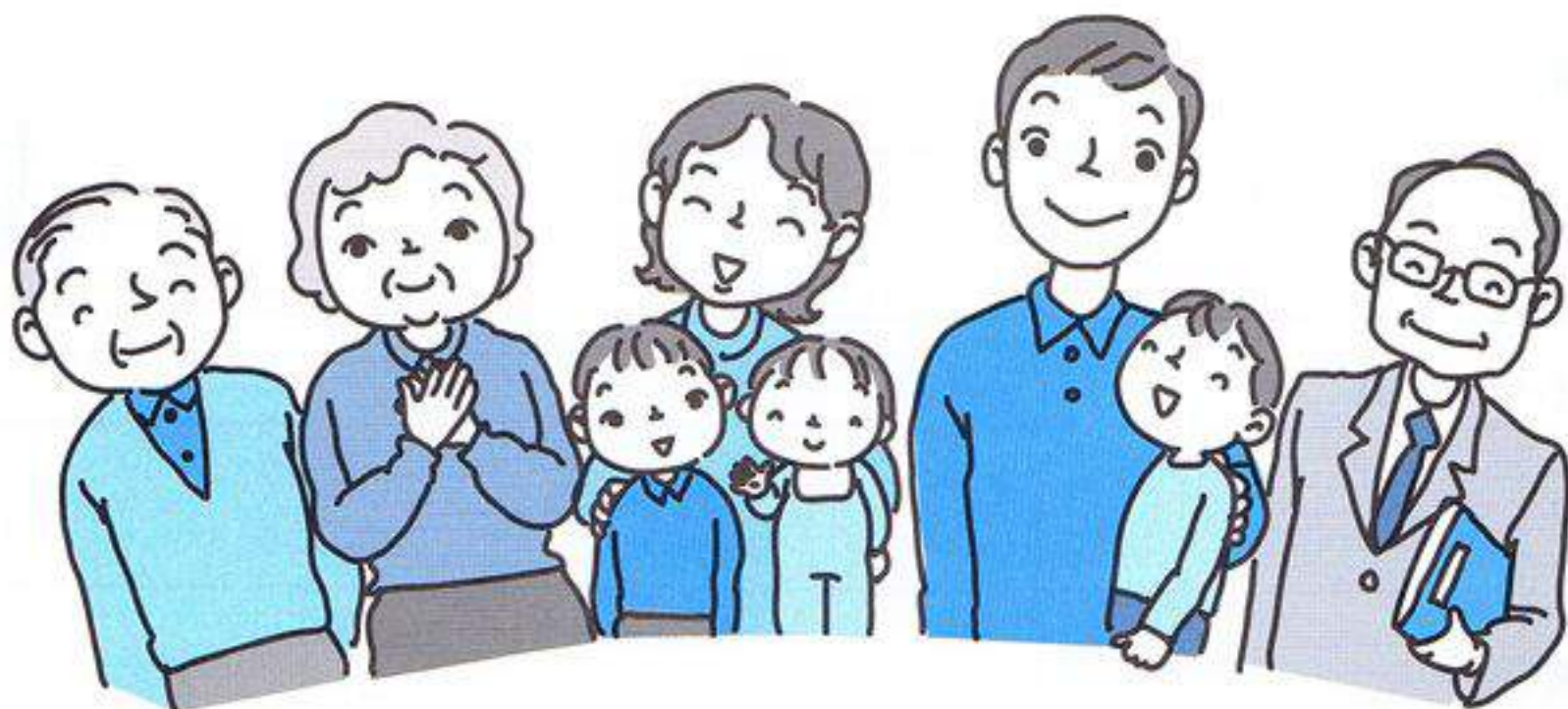
【妻が朝送る場合】



2. いざという時に、助けてくれる人を探しておく

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

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





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



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



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

3. 子どもが小学生になったら

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

子どもの居場所としては、一般的には、次のようなケースが想定されます。ファミリー・サポート・センター等の子育て支援機関を、①～④にからめて利用することも想定されます。

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

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

子どもが就学してから子育てに関わるようになった父親の事例

妻のフルタイム再就職をきっかけに子育てに関わる

（百貨店勤務 53歳／子ども20歳、17歳）

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

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

単身赴任から帰ってきて、子どもとの時間を楽しむ

（建設会社勤務 40歳／子ども11歳）

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

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

仕事も子育てでも楽しむ先輩パパたち

ここでは、子育てに積極的に関わっている9人の「先輩パパ」たちの体験談をご紹介します。皆さん試行錯誤を重ねながらも、仕事も子育てもある生活を充実させ、楽しんでいます。(取材：2008年10月現在)

CASE 1

社内で初の男性の育児休業取得

◎下野 令さん(株式会社カミテ)

CASE 2

育児休業取得後、妻と同等の育児分担

◎高橋 秀和さん(花王株式会社)

CASE 3

里帰り出産からの帰宅を育児休暇取得でサポート

◎坂本 貴志さん(株式会社サタケ)

CASE 4

第2子の育児休業で上の子のフォロー

◎田中 信吾さん(共同印刷株式会社)

CASE 5

4人目の子どもの出産で育児休業を取得

◎岩淵 知浩さん(株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ)

CASE 6

育児休業取得で妻の職場復帰とリカバリーをサポート

◎梅原 壘さん(富士ゼロックス株式会社)

CASE 7

2回の「育休」が、子育てのベースになった

◎照山 勝幸さん(ソニー株式会社)

CASE 8

時差出勤で保育所の送りを担当

◎Y. Hさん(株式会社日本総合研究所)

CASE 9

17年間家族の朝食と娘のお弁当作り

◎石井 一さん(共同印刷株式会社)

CASE 1

社内で初の男性の育児休業取得

氏 名：下野 令さん(28歳)
勤 務 先：株式会社力ミテ
お子さん：長女(3歳)、長男(1歳)

■第一子の生後1週間後から20日間の育児休業取得

第一子の誕生を前に、育児休業を取得する決心をしました。妻からの要望でもあったし、自分自身も育児を最初から経験したかったというのがあります。それに、育児休業給付金に加えて、育児休業取得者に秋田県から20日の育児休業で5万円の奨励金が支給される制度があることも、後押しになりました。奨励金のボーダーラインとなる20日間取得することにしました。社内での男性の育児休業取得第一号となりました。

■育児休業中は、部下や上司がカバーしてくれた

育児休業を取得した時は、部下をもってマネジメントする立場にあったので、「自分がいなくなっても大丈夫だろうか」と心配もありました。でも、上司をはじめ周りのみんなにカバーしてもらい、特に支障はありませんでした。

当社は、「多能工」といって、一人の人間がいろいろな職場・仕事を経験して、一通り何でもできるように、という人材育成方式をとっていることが、一番のポイントだったと思います。普段から、忙しい部署の応援をするとか、社内での応援体制ができているというベースがあったからだと思います。

■育児休業中は、赤ん坊の世話で睡眠不足に

育児休業に入る前は、「育児休業をとって何をするの？」と周囲から言われたりしました。自分自身、育児休業中の過ごし方のイメージがはっきりわいていたわけではありませんでした。

育児休業中の生活は、想像以上に大変でした。オムツ交換やミルク、お風呂など、初めてのことはかなりです。夜も、何度となく起きては泣くのに対応しなければなりません。なかなか泣きやまない時などは正直言って、かなりイライラした時もありました。でもスヤスヤ眠っているわが子を見ると、この上ない幸せを感じます。

■パパと娘だけでお出かけできる幸せ

育児休業を取得したり、毎日子どもと接していることで、子どもの世話や接し方での不安は全くありません。休みの日に、妻が下の子の世話をしている間、私は長女を連れてデパートに行ったり、電車やバスに乗ってちょっと遠出をしたりすることもあります。娘も、「ママじゃなきゃイヤ」なんてこともありませんし、二人で楽しく出かけられます。普段、子どもと接する時間が短いと、やはりこうはならないんじゃないかなと思います。





育児休業取得後、妻と同等の育児分担

氏 名：高橋 秀和さん(40歳)

勤 務 先：花王株式会社

お子さん：長男(6歳)、次男(2歳)

長男が生まれて、妻とバトンタッチで2か月の育児休業

長男の出産後、妻が約4か月の育児休業を取得後、私が2か月の育児休業を取得しました。妻は、できるだけ早く職場復帰してキャリアの中断を短くしたいという考えでしたし、私も子どもが生まれるのをとても楽しみにしていて、育児に興味があったので、お互いの利害が一致したということです。

研究開発という仕事は、一人ひとりにテーマが複数与えられて、その人が主力になったり、単独で長期間取り組むもの、何人かで分担し短期間で成果を出すものなどがあります。単独で行うものは、その人がいなければ、その研究開発が止まっているだけで、必ずしも誰かに業務を引き継ぐものではなく、また、1年間を通じて成果が出せれば良いので、2か月くらい休業をとっても、残りの10か月で成果を追求することができます。短期間で成果を出す仕事の場合には、メンバー内での引き継ぎも必要ですが、事前準備がきちんとできていれば、他の職種に比べると育児休業が取得しやすい環境でした。

育児休業中は、苦手な料理にも挑戦

2か月の育児休業中は、家事・育児全般をやりました。中でも大変だったのは料理です。それまで料理は妻任せの分野だったからです。でも、そこは研究開発という仕事柄、レシピさえあれば、レシピ通り正確に分量を計測して、料理を作ることができます。料理の本とにらめっこで、いろいろな料理を作りました。

育児休業から復帰後、保育所の送り迎えは同等の分担

妻もフルタイム勤務ですから、育児休業明けから始まった保育所の送り迎えは、どちらか可能な方がやるようにしています。お互いに、会議や出張、仕事が入り込んでいて、予めわかっている予定に合わせて、送り迎えのスケジュール調整をします。

通勤時間が75分あるので、保育所の閉所時間の午後7時に間に合うように帰るのは大変です。お迎えの担当ではない日は、集中的に残業するなど、調整しています。

子どもの送り迎えという時間制約があるので、時間にうるさくなりました。朝からトップギアでフル稼働します。お迎えの日は、午後3時、4時になると、その日の仕事を終わらせるために、もう必死です。突発に備えて、仕事は前倒し、前倒しにやります。イヤな仕事も後回しにしないで、やってしまうようにもなりました。

消費者や生活者としての感覚が身に付いた

育児休業やその後の育児を通じて、消費者や生活者としての感覚がいつそう身に付いたと感じています。買い物をする時に、食品の産地、添加物とか、洋服の素材など気になりますし、日用品では自社商品と他社商品をそうした目で比較するようになりました。

また、子どもをめぐる痛ましい事件や事故が気になるようになりました。身近でも、他の子のことも気に留めてあげられるようになった気がします。「子育ては親育て」というように、自分自身の人間の幅が広がってきたような実感を持っています。

CASE 3

里帰り出産からの帰宅を育児休暇取得でサポート

氏 名：坂本 貴志さん(36歳)
勤 務 先：株式会社サタケ
お子さん：長男(3歳)、次男(5か月)

■繁忙期だったが、思い切って上司に相談

次男が生まれて、「休暇を取りたい」とは何となく思っていました。いつ取るという具体的なイメージがなかったのですが、里帰り出産をして2か月間広島の実家に帰っていた妻が東京に戻ってくる際に、2人の子どもを連れて長距離を移動するのは大変だろうということになり、ここで育児休暇取得を決めました。土日を含めて5日間です。

上司に打診したのは、取得の1か月前でした。5日間という短期間とはいえ、ちょうど繁忙期に重なってしまい、職場にとってはかなり迷惑な話です。でも、上司も事情を理解してくれて、スムーズに休暇を取得することができました。休暇前には、関係部署に連絡し、5日間の不在を周知しました。担当者でないとわからないことがいろいろあるので、担当業務の状況、書類等どこに何があるかを上司に引き継ぎました。

■育児休暇の効果は、長男とベッタリ仲良くなれたこと

妻を実家に迎えに行って、帰宅後は、新たに家族4人の生活をスタートさせる準備にあてました。5日間を通じて心掛けたのは、妻が赤ん坊の世話をしている間、長男の相手をする事です。私は上の子中心でいきました。長男とベッタリ仲良くなれたことが休暇取得の効果だったと感じます。

■保育所の送りの時間が「癒し」の時間

現在、長男の保育所の送りは私の担当。毎朝、自転車の前に長男を乗せて家を出ます。長男はちょうどおしゃべりが上手になってきて、保育所の行きに、いろいろ話をしてくれます。朝のこのひとは、私にとって「癒し」の時間であり、仕事のパワーになります。



上司より

育児休暇取得がちょうど繁忙期だったので、実は大変でした。でも、私自身が、業務の引き継ぎを受けることによって、改めて部下の仕事内容を確認できたのは良かったと思います。

多忙な職場で、どうしても仕事に偏ってしまうところはあります。だからこそ、今後若い人たちが気軽に育児休業や休暇を取得できるように、手本になってもらいたいと思います。

妻より

夫の育児休暇で、一番助かったのは、長男の相手をしてもらったことです。私がどうしても赤ちゃんの世話に気が向いてしまうので、父親に長男のフォローをしてもらったのは本当に良かったです。長男も、以前よりもお父さんに甘えてくれるようになりました。

CASE 4

第2子の育児休業で上の子のフォロー

氏 名：田中 信吾さん(30歳)

勤 務 先：共同印刷株式会社

お子さん：長女(1歳10か月)、長男(2か月)

妻に「是非取って」と言われた育児休業

第2子の生後から18日間育児休業を取得しました。実は、子どもが生まれるまで、育児休業の制度について知りませんでしたし、そもそも自分が育児休業を取るなんて意識にもありませんでした。ちょうど第1子が生まれた直後くらいに、テレビ番組で当社が男性の育児休業を推進していると取り上げられているのを見て、びっくりしたくらいです。妻に「取れるなら是非取って」と言われて、私もどこかで取りたいと考えるようになりました。

育児休業直前に異動があり、異動したばかりの部署で育児休業を取ることにになりました。異動になった時点で、直属の上司には育児休業取得のお願いをして、理解を得ることができました。

育児休業前は、一人で仕事を抱え込まず、他の人と共同で進めるなど、仕事や情報の共有化を意識しました。また連絡のありそうな顧客にはアナウンスして、事情を理解してもらいました。

育児休業中は、上の子の世話が中心に

妻は産後すぐに退院できず、私の育児休業中はずっと病院に入院していました。これは予測していたことではなかったので、私が育児休業を取ったことで、上の子の面倒を見ることができ、結果的には幸いしました。

育児休業中の生活パターンは、長女と一緒に朝起きて、朝食を食べさせ、午前中は公園で外遊び。昼食後は、妻の入院している病院に行き、しばらく滞在。家に戻って夕食、お風呂、就寝という毎日でした。

育児休業中は、上の子とずっと一緒に過ごすことができ、本当に楽しかったです。こんな良い時間はなかなかないと思います。今も、早く帰れた日は、子どもたちのお風呂と上の子の寝かし付けは私の役目です。休日も、もっぱら上の子の遊び相手になっています。「ママじゃなきゃダメ」ということは全くありません。これは育児休業の成果だと思います。

2人目が生まれた時、上の子が不安定になることを心配しました。私が育児休業を取ったことで、上の子のフォローができたことは大きいと感じています。

復帰後、自分がいなくても何の支障もなかったのにショック

育児休業が明けて職場に戻った時は、「あれ？ もう復帰？」というような雰囲気、自分がいなくても何の支障もなく職場が回っていたことに、大変ショックを受けました。新規開拓の部署ですから、新たな気持ちでアポを取るから仕事を再開しました。会社から必要とされる人間になるよう頑張ろうと心に誓いました。





4人目の子どもの出産で育児休業を取得

氏 名：岩淵 知浩さん(33歳)

勤 務 先：株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ

お子さん：長男(10歳)、長女(7歳)、次女(5歳)、次男(1歳)

□「育児休業がとれない職場なら、異動しません」

妻が4人目を妊娠したことがわかったとき、出産直後の妻が一人で3人の子どもの面倒を見ながら、新たに生まれる赤ちゃんの世話をするのは無理だろうという判断から、育児休業取得を決意しました。妻の出産後8週間育児休業を取得しました。

妊娠がわかった時点で、上司に育児休業取得の希望を伝えました。4月の人事異動を控えていて、その対象になることがわかっていたので、「育児休業が取れない職場なら、異動しません」と、育児休業取得を前提とした異動をお願いしました。上司は、事情をよく理解してくれて、すんなり「OK」してくれました。

異動先の歓迎会の時に「育児休業を取得します」と宣言し、周りの人たちは、むしろ「がんばって」と後押ししてくれる雰囲気がありました。

□育児休業中は、同僚2人が3人分の仕事をこなしてくれた

育児休業取得当時は、3人のチームで仕事をしていました。休業中は他の2人が3人分の仕事をこなしてくれました。仕事が深夜におよぶことも多い職場だったので、当時の同僚2人には、頭が上がりません。

育児休業中は、メールのやりとりはCCで同送してもらうようにし、携帯でチェックしていました。社内ネットワークで職場メンバーのスケジュールも確認し、皆がだいたいどのような動きをしているか把握するようにしました。そのため、復帰後も楽でした。

□育児休業中は、上の3人の子の世話と家事を全部こなす

8週間の育児休業中は、主に上の3人の子の世話と家事を全部こなしました。ゆっくり新聞や本を読んだりすることもできませんでした。いつもクタクタになって、倒れ込むように寝るという感じでした。

長男は、学校から帰ってきてパパがいるというのは、本当に嬉しかったようです。幼稚園児の2人の娘も、パパと手をつないで幼稚園に通った8週間、大はしゃぎでした。私も、娘2人と手をつないで歩く道すがら、人間らしい何かを取り戻した気がしました。

また、家事・育児を一人でこなすことの大変さを実感しました。それまでは、妻に対して「家にいるのだから、それくらいやって当たり前」という気持ちがありましたが、今はもうそんなことは思っていない。妻に優しくなれるようになりました。

□どんな教育研修よりも実践型スキルを身に付けることができる

育児は、マルチタスクです。複数の処理を同時に行わなければならないことがとても多いのです。瞬時の判断力と処理能力が求められます。

育児はどんな教育研修よりも、実践的なスキルを身に付けることができるように思いました。私も、「柔軟な発想力」「臨機応変な対応力」「許容力」「マルチタスクの処理能力」などが養われたように思います。



育児休業取得で妻の職場復帰とリカバリーをサポート

氏 名：梅原 豊さん(35歳)
勤 務 先：富士ゼロックス株式会社
お子さん：長女(1歳11か月)

■上司に2か月の育児休業取得を相談したら、「4か月休めば」と言われた

上司に相談したのは、育児休業取得のちょうど6か月ほど前。最初は2か月育児休業を取得したいとお願いましたが、上司の方から「(期中2か月だけでなく)半期末まで(4か月)、どっぶり休めば」と言ってもらえたのです。「お前がいなくても仕事は回る」とも言われました。

育児休業取得前の1か月くらいは、引き継ぎのため連日残業でした。大きなプロジェクトを終えるところだったので、その後のフォローをチームメンバーに引き継ぎました。書面で引継書を作成するとともに、上司や後任にもクライアントの挨拶に同行してもらいました。

■最初は何が何だかわからない育児休業の幕開け

育児休業の最初の頃は、毎日妻に言われたスケジュールをこなすのが精一杯で、何事も要領良くはいかないし、状況に応じた対応もできません。

2か月目に入ると、ペースもつかめ、少しずつ余裕も出てきました。会社の同期で、育児休業中のママと子連れで一緒に遊びに行ったり、地域の子育て支援センターに行って子どもを遊ばせたり、自分なりに子育てライフが楽しめるようになってきました。

外出をすると、自分から「育児休業中」ということを早めにアピールするようにしていました。

■育児休業明けは、毎日の保育所の送りと週1回はお迎えに行く

育児休業が明けてからは、基本的には、私が朝の送りを担当して、お迎えは妻がするというパターンでやっています。週1回のノー残業デーには、私がお迎えに行きます。

育児休業取得前は、子どもと接する時間をあまり作れませんでした。今は、ママとほぼ同格と言えるくらい「パパ、パパ」と言ってくれるのが嬉しいです。保育所でも、「今日は(お迎えは)パパ？」と聞いてくれるそうで、そんな話を聞くと、「よーし、早く帰るぞー」と気合いも入ります。



上司より

営業の場合、数値責任ということがついて回りますが、数値責任をどう果たすかは最終的には課長が考えること。部下に休みを取らせるのも課長の仕事で、マネジャーとしての力量が問われるとも思います。日常的にも、部下には、投入時間よりも考える余裕を持つことを重視してもらいたいと指導しています。

妻より

夫が本当に育児休業を取得するとは思っていませんでした。夫の育児休業を通して、育児については全面的に夫に任せられるようになりました。私が休日出勤をすると、「娘を独占できる」と喜んでいるくらいです。また、家事・育児の大変さを共有化できたのも、良かったです。育児休業を取ってくれて、本当に感謝しています。



2回の「育休」が、子育てのベースになった

氏 名：照山 勝幸さん(37歳)
勤 務 先：ソニー株式会社
お子さん：長男(5歳)、長女(11か月)

□「育休取るのもいいかもよ」という妻の言葉がきっかけ

最初は、自分が「育休」を取得するなんて思ってもいませんでした。妻の「育休取るのもいいかもよ」という一言がきっかけで、「育休」は子どもができた時しか取れない制度だし、子どもの成長もじっくり見てみたいという気持ちになりました。

1人目の時は、同じ会社に勤める妻の育児休職と同時期に、私も育児休職を3か月半取得しました。2人目の時は、妻と交代で育児を担当しました。自分としても、1人目で取ったので、2人目でも取ろうかなと思っていました。妻が新部署への異動直後で、なるべく早くの復職を希望していたため、妻が産後3か月後に復職と同時に、私がバトンタッチで、保育所4月入所までの3月末まで、専任で育児を担当しました。この時期取得した【育児休暇(有給)】というのは、【育児休職(無給)】と異なり、休職を希望しない社員が取得できる20日間の休暇で、ソニー(株)の新制度でした。結果的に経済的負担が少なく済み、助かりました。

妻：【産後休暇2か月】+【育児休暇1か月(20日間)】⇒合計 約3か月

夫：【育児休暇1か月(20日間)】+【通常の有給休暇1か月】⇒合計 約2か月

□最初は上司や同僚の反応が読めず、言いだしにくかった

1人目の時は、育児休職取得について上司や職場のメンバーがどう反応するか、感触がわかりませんでした。リーダーと課長には半年くらい前に相談しました。二人とも、「仕事の引き継ぎをきちんとやってくれば」とスムーズに了承してくれました。

2人目の時は、部署は変わっていましたが、1人目で育児休職を取得したことを皆よく知っていたことと、新たに育児休暇制度が導入されたことで休職ではない休暇が取りやすくなったことから、違和感なく受け止めてもらえたように思います。

□妻と育児を共有できたことは良かった

1回目の育児休職では、夫婦揃って育児休職を取得できたので、一緒に考えながら初めての子育てに関わることができました。もし妻一人もしくは自分一人だったら大変だろうなと思いました。

2人目の時は、妻が職場復帰をしたので一人でしたが、2回目のことなので気持ちに余裕がありました。家事と2人の育児全般をこなしていましたが、あまり大変だったという記憶はありません。

育児休職、育児休暇を一度ずつ取得しましたが、「育休」取得はこれから始まる子育ての準備期間、下地作りの期間になったと思います。

□時間的な制約の中で、時間管理の大切さを実感

保育所の送り迎えについては、初めは、「送りは私で、お迎えは妻」という形でやっていましたが、妻も残業で遅くなることも多いので、今は交代でやるようにしています。

子どもがいる生活は時間の制約があるので、時間管理の大切さを実感しています。仕事と家庭と両方を含めた時間管理が必要です。会社でも、「保育所のお迎え」といった予定もオープンにして同僚や上司に理解してもらっています。また妻とも、お互いの仕事の状況や予定を常にすり合わせて送り迎えのスケジュールリングをしています。まさに二人三脚です。



時差出勤で保育所の送りを担当

氏 名：Y. Hさん(41歳)
勤 務 先：株式会社日本総合研究所
お子さん：長男(6歳)、次男(2歳)

■出勤時間をずらして保育所の送りを担当

長男が生まれた時、本当は私も育児休業を取りたかったのですが、「こんなに楽しい時間を渡したくない」と妻が1年間育児休業を取得しました。妻の復帰と同時に、息子の保育所生活がスタートしました。私は裁量労働なので、今までの9時出社を10時出社にして、朝の保育所の送りを担当し、お迎えは妻が担当することにしました。

お客様の業務は9時開始ですので、裁量労働とは言っても本来は9時に出勤しているべきだと思いますが、上司や同僚には、「子どもを保育所に送らなければならないので、10時に出勤します」と宣言しています。お客様や取引先にも、「朝一はおりません」と言っています。子どもが熱を出したときは、可能な限り、打合せの時間を変更してもらうなど、職場では融通をきかせてもらっていて、本当に感謝しています。

■よちよち歩きの我が子に付き合って登所

朝は、小1の長男と妻がほぼ同じタイミングで先に家を出ます。残された私は、日課の洗濯物を干した後、次男を起こし、オムツ交換と着替え、朝食を食べさせます。

登所は、ベビーカーに乗ってくれば早く行けるのに、歩き始めたばかりの次男は、歩きたがりです。しかも、「こっちに行くの!」と遠回りをさせられたりすることもあります。そうすると10時出社のつもりが、10時15分になったり、10時30分になったりします。

それでも、子どもと過ごす朝の時間は、本当に楽しいです。ありふれた言い方だけど、やっぱり「楽しい」というのがピッタリきます。それに、保育所に行くと、子どもの様子がよくわかりますし、子どもの友達もわかります。最近は、父親が朝の送りをやっている家庭が増えていて、パパ友達もできました。

■授業参観、個人面談はできるだけ行く

学校や保育所の行事はもちろん、授業参観や個人面談にもできるだけ行くようにしています。特に長男が小学校に入学してから、保育所と違って学校生活のことが見えにくくなってしまったので、なるべく学校には行きたいと思っています。

父親が参加するのは珍しいようなのですが、やっぱり子どものことは知りたい、聞きたいというのが私の気持ちです。

妻より

夫が保育所の様子をよくわかっているのが、話が通じるのが何よりも良いです。同じレベルで夫と子どもの話ができるから、育児を一人で抱え込まなくて済んでいるように思います。子どもが熱を出した時は、朝の担当の夫が病院に連れて行ってくれることが多く、助かっています。

CASE 9

17年間家族の朝食と娘のお弁当作り

氏 名：石井 一さん(46歳)

勤 務 先：共同印刷株式会社

お子さん：長女(18歳)、次女(13歳)、三女(11歳)

■朝は、家族の朝食作りと娘のお弁当作りで始まる

結婚して1年で長女が誕生。小学校教諭の妻が1年間の育児休業を取得しました。当時、妻は朝が早く、私は夜が遅いという生活をしていたので、子どもができてからは、家事・育児の分担は、朝は私、夜は妻という感じでずっとやってきました。

私の朝は、家族の朝食作りと娘のお弁当作りで始まります。娘が通っていた保育所は給食がなかったので、毎朝お弁当を作らなければなりません。次女も三女も同じ保育所なので、その生活はずっと変わりません。さらに、長女も次女も給食のない中学・高校に進学したので、最大で3個のお弁当作りをした時期もあります。ちなみに今は2個（長女と次女の分）お弁当を作っています。



■当時は上司に子どもが理由なんて言えなかった

朝の家事・育児に加えて通勤時間が60分と長いため、時間との戦いでした。当時、会社にフレックスタイム制度が導入されたところだったので、大変助かりました。

娘が熱を出して病院に連れて行かなければならない時など、休みを取ったりしたことも何回もあります。でも、当時は「子どもが熱を出したから」なんて上司には言えませんでした。「男が、なんで子どもの世話を？」と思われるような雰囲気はまだあったからです。休みを取るときは、自分の体調不良ということにしていました。今は、会社の雰囲気も変わって、私の育児体験が社内報に掲載されるようになったのですから、時代が変わったなと感じます。

■朝ご飯とお弁当はお父さんが作るもの

子どもが生まれる前は、料理は妻に任せていましたが、今では「朝ご飯とお弁当はお父さんが作るもの」とみんな思っています。17年前は料理初心者だった私も、手際の良さはピカイチになりました。料理は段取りが大切で、これは仕事にも通じると思います。

娘たちとの関係はもちろん良好です。やっぱり、長きにわたって「食」をおさえてきた強みかななんて思っています。

■時間意識を厳しくもって部下をマネジメントしている

自分自身の時間との戦いという経験から、時間意識は常に厳しくもっています。例えば、約束の時間に遅れるとか、ダラダラ会議や打合せをするとか、人の時間をタダだと思っているような行動には本当に腹が立ちます。

今は管理職として部下をマネジメントする立場にありますが、部下にも時間意識を厳しく持つよう常に強調しています。またチーム内での情報の共有や、部下が「自分にしかわからない」という仕事を極力作らないようにするなど、気を配っています。

I 「父親の子育て」を めぐる環境変化

1. 「父親の子育て」の社会的なニーズ

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

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

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

ワーク・ライフ・バランス憲章・指針について

平成19年12月、関係閣僚、経済界・労働界・地方の代表等の合意のもと、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、目指すべき社会の姿や、企業・労働者・国・地方公共団体が果たすべき役割などが具体的に示されました。

今後は、この憲章と行動指針に基づき、お互いが連携し、社会全体で取り組んでいくことが求められています。10年後に、男性の育児休業取得率を10%、育児・家事関連時間（6歳未満児のいる家庭）を1日2.5時間など、具体的な数値目標が設定されています。

2. ワーク・ライフ・バランス支援に企業も本腰

少子高齢化の進行は、企業の労働力確保という面にも、大きく影響を与えています。企業はあらゆる方法で人材確保・定着、そして労働者の能力発揮を考えなければならない時代なのです。

女性が働き続けやすい環境整備などはその代表的な例です。今後は、男女に関わらず、家族介護という事情により働き方の見直しを迫られる社員が、ますます増加していくことが予想されています。

そうした中、男女に関わらずワーク・ライフ・バランス支援は、単に福利厚生の充実という意味合いではなく、人材確保・定着のための経営戦略の一環として位置付けられ、企業も本腰を入れ始めています。

次世代育成支援対策推進法（次世代法）について

平成17年4月、「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が全面施行され、従業員301人以上の企業は、子育て支援に関する「行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務付けられました。その「行動計画」では、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備や、働き方の見直しに向けた労働条件等の整備について、具体的な計画を盛り込むことが求められています。

また、平成19年から、行動計画を実施し、一定の要件を満たした企業を次世代法に基づく子育て支援企業として、国が認定する制度がスタートし、認定企業だけが次世代認定マーク（愛称：くるみん）を名刺や自社ホームページ、会社案内、商品等に表示することができるようになりました。

認定企業となるためには、「男性の育児休業取得者があり、かつ女性の育児休業等取得率が70%以上」という要件を満たす必要があるため、男性の育児休業の取得に対するインセンティブを高めることになりました。

※平成23年4月に従業員が101人以上の企業に「行動計画」の策定が義務付けられます。



II 母性保護や両立支援に関わる主な制度

1. 法律（労働基準法、男女雇用機会均等法）に定められた母性保護の制度

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

男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

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

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを行うことは禁止されています。

労働基準法における母性保護規定

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

2. 育児・介護休業法に定められた両立支援制度

育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）では次のことが定められています。

下記（1）～（4）は、法律で義務化されているので、会社に制度がなくても権利を行使することができます。（5）は、いずれかの措置を講じることが義務化されているので、会社の導入した制度を利用することができます。

また、育児休業の取得など、法律で定められた権利を行使したことを理由として、不利益な取扱いをすることは禁止されています。（（6）を参照）

（1）育児休業制度

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

ただし、労使協定を締結することにより、専業主婦や有業の妻の育児休業中は認めないと定めている場合があります。

※上記協定があっても、産後8週間は取得できます（妻が専業主婦の場合や、妻が産後休業中であっても可）。

（2）子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

（3）時間外労働の制限

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

（4）深夜業の制限

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

（5）勤務時間の短縮等の措置

事業主は、1歳に満たない子を養育する労働者については、次のいずれかの措置を、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければなりません。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与。

（6）不利益取扱いの禁止

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

（7）転勤についての配慮

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

3. 育児で活用できるその他の休暇制度

年次有給休暇

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

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

連続休暇制度

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

その他の休暇制度

（配偶者出産休暇、慶弔休暇、リフレッシュ休暇など）

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

4. 勤務時間を柔軟にする主な制度

フレックスタイム制

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

時差出勤制度（勤務時間の繰上げ・繰下げ）

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

5. 企業におけるその他の取り組み

ノー残業デー

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

在宅勤務制度

社員が自宅で勤務に従事する労働形態のことです。通勤の時間や負荷がなくなり、時間の融通が付きやすくなります。



妊娠・出産・子育てにかかる費用と主な経済的支援

1. 妊娠・出産・子育てにかかる費用(参考データ)

妊娠・出産・子育てにかかる費用(6歳まで)

(単位: 千円)



妊娠・出産・子育てにかかる費用の内訳(0~6歳まで)

(単位: 円)

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

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

2. 出産に関する経済的支援

妊婦検診

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、妊娠の届出を行うと、妊婦健診を公費負担により受診することができます（一部、自己負担が発生する場合があります）。

助産制度

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。所得制限および自己負担がありますので、お住まいの都道府県等にお問い合わせください。

出産育児一時金

健康保険から子ども一人につき35万円（産科医療補償制度に加入する医療機関等で分娩した場合には38万円）が支給されます。この出産育児一時金については、事前に申請することにより、医療機関等が代わりに受け取ることで、35万円（38万円）を超える費用のみ支払うようにすることも可能です。なお給付額については、ご加入の健康保険組合やお住まいの自治体によって、付加給付がある場合もあります。

その他、企業による経済的支援

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

3. 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

小学校修了前の児童（12歳到達後の最初の3月31日までの児童）を養育している方で、前年の所得が限度額未満の場合に手当が支給されます。0～3歳未満は一律月額10,000円。3歳～小学校修了前までは、第1子、第2子は月額5,000円。第3子以降は月額10,000円。お住まいの自治体に問い合わせてください。

その他、企業による経済的支援

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

4. 育児休業中の経済的支援

育児休業給付金

育児休業給付には、育児休業期間中に支給される育児休業基本給付金と、育児休業が終了して6か月経過した時点で支払われる育児休業者職場復帰給付金とがあります。

支給額は、育児休業基本給付金が、支給対象期間（1か月）当たり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の30%相当額、育児休業者職場復帰給付金が、職場復帰後にまとめて、休業開始時賃金日額×育児休業基本給付金が支給された支給対象期間の支給日数の合計日数の10%（注）相当額となっています。

注）平成22年3月31日までに育児休業基本給付金の支給対象となる育児休業を開始した方については、暫定的に育児休業者職場復帰給付金の給付率が20%相当額となり、全体の給付率は50%となります。

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料免除

育児休業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。

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。

5. 事業主に対する助成金

企業が行う育児休業の取得促進や両立支援に関して、次のような助成金があります。両立支援に必ずしも積極的でないという企業にいる場合でも、助成金を活用して両立支援措置を講じるよう、経営者や人事担当者に働きかけるという方法もあります。

中小企業子育て支援助成金

中小企業子育て支援助成金は、労働者数100人以下の企業において、育児休業取得者、短時間勤務制度の利用者が初めて生じた事業主に支給される助成金です。問い合わせ先は、労働局の雇用均等室です。

両立支援レベルアップ助成金

事業主が実施する次のような両立支援策に対して支給される助成金です。問い合わせ先は、（財）21世紀職業財団地方事務所です。

- ・育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたとき
- ・育児休業又は介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき
- ・小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務の制度を設け、利用者が生じたとき
- ・労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき

IV

主な保育施設、 子育て支援サービス

1. 毎日の保育

幼稚園

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

認可保育所（公立・私立）

厚生労働省が定める一定の基準を満たし、都道府県知事の認可を受けている保育所のことを指します。0歳から小学校就学の年（満6歳）になるまでの乳幼児が利用できますが、両親ともに就労しているなど「保育に欠ける」事由があることが条件です。

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

認可外保育所

「認可保育所」以外の保育施設です。「保育に欠ける」事由の有無に関係なく、保育を希望する保護者は施設に直接申し込みます。

公費の助成はなく、原則的に保護者からの保育料のみで運営されています。料金も自由に決めることができます。

認定こども園

幼稚園、保育所等のうち、以下①②の機能を備え、認定基準を満たす施設で、都道府県知事から「認定こども園」の認定を受けた施設のことです。0歳から小学校就学の年（満6歳）になるまでの乳幼児が利用できます。

①就学前の子どもに幼児教育・保育を提供する機能（保護者が働いている・いないに関わらず受け入れて、教育・保育を一体的に実施）

②地域における子育て支援を行う機能（すべての子育て家庭を対象に、子育て不安に対応した相談活動や、親子の集いの場の提供などを実施）

家庭福祉員（保育ママ）

保育士資格を有するなどの一定の要件を満たしており、家庭的な環境の中で「保育に欠ける」乳幼児を保育するものとして認定された人です。各福祉員宅で保育します。満3歳未満までの子どもを預かります。



2. 主な子育て支援サービス

ファミリー・サポート・センター

地域において育児の援助を受けたい人（依頼会員）と行いたい人（援助会員）がセンターに申し込むことにより会員となり、育児について助け合う会員組織で、設立運営は市区町村が行っています。

援助会員は特に資格を持っているわけではありませんが、センターが研修会を実施しています。利用料は、子ども1人1時間当たり700円～800円程度です。

病児・病後児保育

子どもが病中または病気回復期にあつて、集団保育が困難な場合、保育所や専用施設等で子どもを預かり、保育および看護ケアを行います。認可保育所併設型、小児科併設型などがあります。

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です。民間企業やNPO、社団法人などサービス提供者も様々で、ベビーシッターの採用資格も様々です。

3. 就学後の保育

放課後児童クラブ(学童保育)

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

放課後子ども教室

保護者の就労の有無を問わず、放課後や週末などに、地域の人たちの協力を得て、子どもたちの安全・安心な居場所を設け、学習やスポーツ、体験・交流活動等の機会を提供しようというものです。運営形態は自治体によって違いますが、多くの場合学校内に設置され、利用は原則として無料、子どもたちを見守り、遊びをサポートする安全管理員や学習をサポートする学習アドバイザーといった人たちが配置されています。





参考になる情報源、 相談窓口

1. 制度や仕組みの理解のために

厚生労働省「主な制度紹介」

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/>

労働局雇用均等室（所在案内）

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

労働基準監督署（所在案内）

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

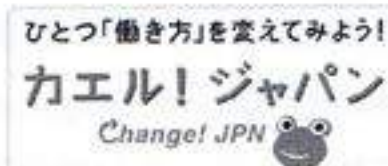
2. 仕事と家庭の両立について知るために

(財)21世紀職業財団

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

内閣府 仕事と生活の調和推進室

<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>



3. 妊娠・出産・子育て支援情報、 子育て支援サービスについて

厚生労働省「子ども・子育て支援」

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

子育て支援、保育関係、母子保健関係等、分野別に国の取り組みが一覧できます。

保健所、保健センター（所在案内）

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

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

厚生労働省「小児救急電話相談#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。

「女性にやさしい職場づくりナビ」(財)女性労働協会

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

企業や働く女性に対して、母性健康管理に関する情報提供を行っています。

「男性の育児参加応援サイト」(財)21世紀職業財団

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

企業が男性の育児参加を進める方策について、具体的な事例をまじえて紹介しています。

「フレイフレイネット」(財)21世紀職業財団

<http://www.2020net.jp/>

保育所・放課後児童クラブ等の育児サービスや、介護・家事等に関するサービスについての地域の具体的な情報を提供しています。

「再就職サポートサイト」(財)21世紀職業財団

<http://www.saisyuusyokusupport.jp>

再就職準備のための情報と再就職に役立つeラーニングを提供しています。

「ファミリー・サポート・センター」(財)女性労働協会

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。保育所の送迎など、日常のサポートをしてくれる方をお住まいの地域で探すことができます。

「産科医療補償制度」(財)日本医療機能評価機構

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

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

NPO法人 子育てひろば全国連絡協議会

<http://kosodatehiroba.com/>

全国で子育て支援に関わる団体等とネットワークを組み、子育てをめぐる情報の共有や相互交流を行っています。各地の子育てひろばが登録されています。

「i-子育てネット」(財)こども未来財団

<http://www.i-kosodate.net/>

全国の保育・子育て支援情報、子育てノウハウ情報や、児童福祉の制度について情報提供しています。

NPO法人ファザーリング・ジャパン

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

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

「とうきょう子育てスイッチ」子育て応援とうきょう会議

<http://tokyo.kosodateswitch.jp/>

行政サービスの検索やイベント情報の提供など、東京都内の子育てに役立つ最新情報を提供します。

お | わ | り | に | か | え | て |

これから母親になる、または 子育て期のママへ

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

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

平成20年度 厚生労働省委託「男性の仕事と育児の両立意識啓発事業」

◎企画委員会 委員

- 委員長 佐藤 博樹 (東京大学社会科学研究所 教授)
委員 加藤 みほ (東京都福祉保健局少子社会対策部 次世代育成支援担当副参事)
委員 安藤 哲也 (NPO法人ファザーリング・ジャパン 代表理事)
委員 小室 淑恵 (株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長)
委員 家本 賢太郎 (株式会社クラオンライン 代表取締役社長)
委員 吉川 千秋 (株式会社東芝 多様性推進部 きらめき企画担当主務)
委員 小島 泰 (JEC連合 JEC総研社会政策局長)
委員 定塚 由美子 (厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長)

【平成20年度厚生労働省委託事業】(平成21年2月発行)

父親のワーク・ライフ・バランス ～応援します！ 仕事と子育て両立パパ～

編集・発行：株式会社 産業社会研究センター

〒107-0052 東京都港区赤坂3-21-12 陶香堂ビル7F

TEL 03-5561-5071(代) <http://www.c-ser.com/>

担当：菅野雅子、石原泰治郎

所 管：厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

〒100-8916 東京都千代田区霞ヶ関1-2-2

TEL 03-5253-1111(代)

父親
の
ワーク・ライフ・バランス
応援します! 仕事と子育て両立パパ

【平成20年度厚生労働省委託事業】(平成21年2月発行)

編集・発行:株式会社 産業社会研究センター

