



「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。

一つには、女性側に偏る家庭や育児の負担を解消し、「子どもを生み育てよう」という環境整備を進めていくためには、「父親の働き方の見直しや子育てへの積極的な関わりが、抜本的な少子化対策になる」という共通認識が形成されつつあることです。

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追い込まれています。これらのことから、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。

ワーク・ライフ・バランス憲章、行動指針、日本再興戦略について

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

また、男性の仕事と育児の両立を促進することは、積極的に育児をしたいという男性の希望の実現のみならず、配偶者である女性の継続就業や出産意欲への影響という点でも重要です。平成26年6月に閣議決定された「日本再興戦略改訂2014」においても、2020年に男性の育児休業取得率13%の目標が明記されています。

2. 「イクメン企業アワード」で企業を変える



2013年から「イクメン企業アワード」を実施し、男性の仕事と育児の両立を促進し、業務改善も図られている企業を表彰しています。

また、2014年には「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や経営者を初めて表彰しました。これらの表彰を通じて先進企業等の取組を普及することなどにより、働きながら安心して子どもを生み育てることができる労働環境の整備を推進しています。

育児休業に関する情報や仕事の両立に関するノウハウを男性職員に知らせる

〈アースクリエイト有限会社〉

毎月営業本部長が個人目標を基に個人面談をし、業務管理をしながら、同時に家族状況等も把握し、必要に応じた休暇の取得等を促進しているほか、営業本部長から従業員あて、文書による休暇の周知も随時実施。

〈昭和電工株式会社〉

男性の育児休業取得キャンペーン「パパキャン」による、全社の育児休業取得対象者への育児休業取得アピール。「パパキャン」フロー：①全社の育児休業取得対象者を抽出。②対象者の上司向けにキャンペーンの主旨、上司のかかわり方を説明した資料を作成。③対象者に向けたチラシ、申請手続きの手順、両立支援ガイド、育児休業申請書を作成。④上記②・③をセットにし、育児休業取得対象者の上司あてに送付。上司からあえて紙媒体で対象者に手渡しすることで、周囲のメンバーにもアピール。あわせて全社向けイントラネットで「パパキャン」の展開を周知。

〈住友生命保険相互会社〉

「育児休職・復職サポートガイド」を作成し、男性職員の育児休職取得例等、子どもが生まれた男性職員に役立つ情報も掲載するなど、男性の育児と仕事の両立を支援。

〈株式会社千葉銀行〉

早帰りを実践している支店の取組を行内報で紹介。

〈日本生命保険相互会社〉

育児休業取得者の体験談を社内HPに掲載し、育児休業取得の効果を伝えるとともに、上司や同僚のコメントも掲載、組織としての効果を発信。

〈株式会社日立ソリューションズ〉

育児休職取得者の育児経験等について、社内広報誌で紹介。

〈株式会社丸井グループ〉

年次有給休暇の取得事例を社内広報誌で紹介し、園や学校の行事への参加などの育児全般に各種休暇を有効利用する環境づくりを促進。さらに、社内での啓発セミナーも実施。

「男性の育児休業取得等は、企業経営にとってもメリット」

男性の育児休業の取得や、育児のための短時間勤務の利用を契機に、職場での業務の改善や働き方の見直しなどが進むと、労働者のワーク・ライフ・バランスが実現されます。このことは、労働者の心身の健康の確保に繋がることなどはもちろんですけど、労働時間の短縮によるコスト削減など、企業経営にとってもメリットが生じることは間違いありません。

職場を変えるということは企業を変えるということになります。企業を変えるということは企業社会を変えることになります。企業社会を変えることは社会全体、わが国、日本全体を変えていくことにまさに繋がります。私たち一人一人が明日から行動していくことによって日本の変革が始まっていくとそう信じております。

(イクメン企業アワード2014 総評より抜粋)

男性も積極的に育児できる職場環境をつくる

〈アースクリエイト有限会社〉

社員がより良い環境・条件で働けるよう「社内改善カード」を配置し、社員のニーズを把握。「社内改善カード」等を踏まえた立案事項にスピーディーに対応できるように、毎週部門別ミーティングを実施。

〈昭和電工株式会社〉

ダイバーシティプロジェクト内に「働き方を変えるチーム」を発足し、育児座談会等を企画。両立支援やワークライフバランスに関する従業員ニーズを把握し、施策につなげる試みを展開。

〈住友生命保険相互会社〉

毎日遅くとも20時までの退館をPC利用時間制限も行いながら推進するとともに、「全社早帰りデー」（遅くとも19時まで退館）を月1回実施するほか、毎週水曜日に早帰りする「スーパーウェンズデー」も実施。

〈株式会社千葉銀行〉

「19時（いくじ）に帰ろう月間」の設定や「イクメン・イクママカエルみえる化キャンペーン」の実施（デスク上に退行予定時間等を表示する札を設置）により早期退行しやすい雰囲気醸成するとともに、勤務時間の短縮を支店の業績評価に反映。

〈日本生命保険相互会社〉

経営計画の一環として、「早帰り運営」「各種休暇の取得徹底」「効果的、効率的な働き方の徹底」のための取組を展開するなど、会社を挙げての取組。

〈株式会社日立ソリューションズ〉

ポジティブな理由の休暇を「ポジティブ・オフ」と名付け、その取得事例を「ポジティブ・オフ100選」として公開。家族での活動事例等が寄せられ、休暇促進に寄与。

〈株式会社丸井グループ〉

ワークライフバランスデー（計画的取得連休）の実施により、年間計画に基づき半期毎3日間の年次有給休暇を設定するほか、半日有給制度を導入。

「今後助け合いが必要」

今後、人口が減ってくる中で、男女共に色々な事情を抱えながらいろんな人が働くときに今ややっぱり大変なのは、育児中の女性社員と思いついてしまうのが良くないのかなと思います。男性だって共働きが増えるから大変なわけで、そういう人が増えてくる、そういう人を応援する、応援している人が意外と自分の親の介護で少し苦労しないといけなかもしれない。会社という一つ企業の中でかなりの支え合いを今まで以上にしなくてはならないとなるとここ5年、10年で急に変わるんじゃないかと思っています、事例の一つとしてたとえば育児があり、そして男性の育児があるのかなと思っています。

（イクメン推進シンポジウム(イクメン企業アワード2014)パネルディスカッションより抜粋)

次世代育成支援対策推進法（次世代法）について

従業員101人以上の企業は、「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」に基づき、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や、従業員への周知と公表が義務付けられています。

「行動計画」では、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備や、働き方の見直しに向けた労働条件等の整備について、具体的な計画を盛り込むことが求められています。また、行動計画を実施し一定の要件を満たすと、子育てサポート企業として認定を受けることができ、この認定基準の1つとして、「男性の育児休業取得者がおり（※1）、かつ女性の育児休業取得率が70%以上（※2）」という基準があります。さらに、平成27年4月からは、認定企業のうち、より高い水準の子育て支援に取り組んでいる企業を認定する特例認定制度がスタートし、この特例認定基準の1つとして、「男性の育児休業等取得率が13%以上又は男性の育児休業等取得者と企業独自の育児目的休暇制度の取得者の合計の割合が30%以上（※1）で、かつ女性の育児休業取得率が75%以上」という基準があります。

認定を受けた企業は認定マーク（愛称：くるみん）を、特例認定を受けた企業は、特例認定マーク（愛称：プラチナくるみん）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などのメリットがあり、企業内の男性の育児休業の取得に対する関心の高まりとともに、今後も企業の男性の育児休業取得に対する取組が進んでいくと考えられます。このような認定及び特例認定を目指すために、男性の育児休業取得促進に取り組む企業も増加してきています。

（認定企業は、平成26年11月末の時点で2,011社）

※1 常時雇用する労働者数が300人以下の企業の場合は、男性労働者による子の看護休暇、育児短時間勤務制度、企業独自の育児目的休暇制度の利用があればよいです。

（男性労働者に関する企業独自の育児目的休暇制度の取得についての認定基準は、平成27年4月以降からの施行です。）

※2 平成27年4月以降は、女性の育児休業等取得率の要件は75%以上となります。



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（時差通勤、勤務時間の短縮、休憩時間の延長・増加、作業の制限、休業等の措置など）を義務付けています。

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱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。

コラム

都道府県労働局雇用均等室について

都道府県労働局雇用均等室を皆さんご存じですか？

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法の周知や指導等を行っています。

労働者やその家族、学生、事業主の方々からの相談を受けるとともに、相談内容から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しています。

また、労働者と事業主の間に、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関するトラブルが起きた場合、解決に向けた援助等を行っています。

都道府県労働局雇用均等室の所在地は、P40をご覧ください。

2. 育児・介護休業法に定められた両立支援制度

育児・介護休業法では次のことが定められています。

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（(6)については制度化されていることが必要です）。

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

(1) 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同様）は、その事業主に申し出るにより、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）、育児休業を取得することができます。一定の条件を満たせば有期契約の労働者も取得できます。（詳しくはP38を参照）

(2) 子の看護休暇制度

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

(3) 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。（詳しくはP39を参照）

(4) 時間外労働の制限

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

(5) 深夜業の制限

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

(6) 短時間勤務制度

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が利用できる短時間勤務の措置を講じなければなりません。（詳しくはP39を参照）

(7) 不利益取扱いの禁止

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

(8) 転勤についての配慮

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

育児・介護休業法の概要

(1) 育児休業制度

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

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

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

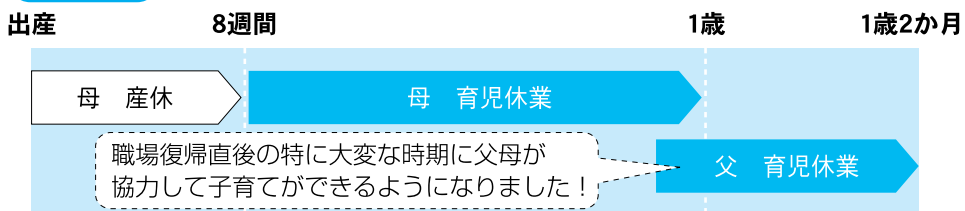
(2) お父さんが育児休業を取る場合の特例があります

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

母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまで取得できます。

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

取得例



② 出産後8週間以内のお父さんの育児休業の特例

母（配偶者）の出産後8週間以内の期間内に、父が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくてももう一度育児休業を取得することができます。



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

両立支援キャラクター
両立するべえ

皆様ご存じですか？ 育児休業の申出の方法は法令で定められています！

○育児休業の申出は、原則として休業開始の1か月前までに次の事項を事業主に通知して行う必要がありますのでご注意ください。

(必ず明らかにする事項)

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

※その他特定の場合に明らかにしなければならない事項もあります。

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

所定外労働の免除

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

育児のための短時間勤務制度

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

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



育児休業や短時間勤務がとれない時は…

- ・育児休業や育児短時間勤務、子の看護休暇など、P37で紹介した各制度について、申し出をしたことや利用したこと等を理由として解雇その他の不利益取り扱いをすることは、育児・介護休業法で禁止されています。
- ・妊娠又は出産したこと、産前産後休業等の申し出をしたこと又は取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取り扱いをすることは、男女雇用機会均等法で禁止されています。
- ・詳しくは、都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。

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

都道府県労働局雇用均等室所在地

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 9階
青 森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩 手	019-604-3010	019-604-1535	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮 城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋 田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第2合同庁舎2階
山 形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福 島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨 城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃 木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群 馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼 玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 16階
千 葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東 京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新 潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富 山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石 川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福 井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山 梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長 野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目2番1号
岐 阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静 岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛 知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階
三 重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋 賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京 都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大 阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈 良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥 取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島 根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡 山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広 島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館
山 口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳 島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛 媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高 知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福 岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐 賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長 崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊 本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大 分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮 崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

3. 育児で活用できるその他の休暇制度

年次有給休暇

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

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

連続休暇制度

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

その他の休暇制度

（配偶者出産休暇、慶弔休暇、リフレッシュ休暇など）

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

4. 勤務時間を柔軟にする主な制度

フレックスタイム制

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

時差出勤制度（勤務時間の繰上げ・繰下げ）

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

5. 企業におけるその他の取組

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。通勤の時間や負担がなくなり、時間の融通が付きやすくなります。

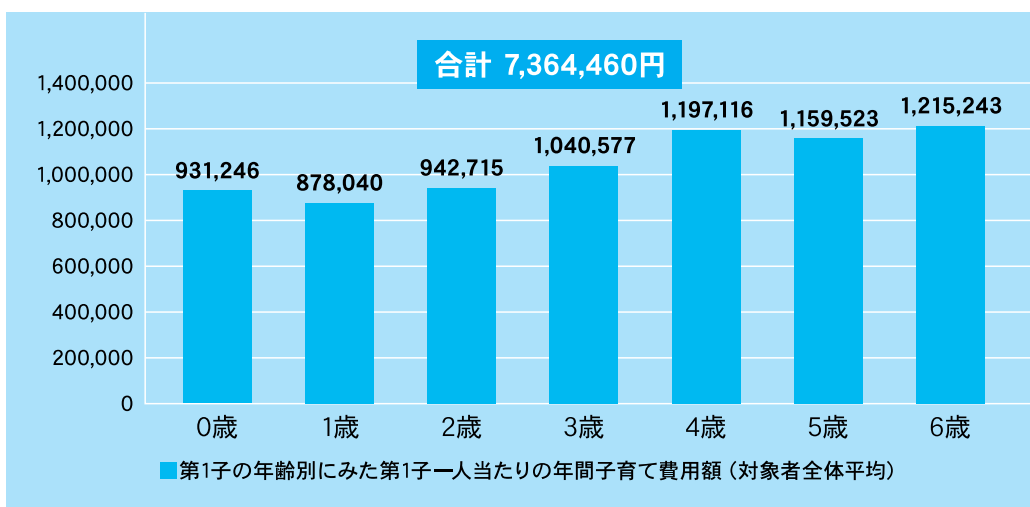


子育てにかかる費用と 主な経済的支援

1. 子育てにかかる費用（参考データ）

子育てにかかる費用（0～6歳まで）

（単位：円）



子育てにかかる費用の内訳（0～6歳まで）

（単位：円）

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳	合 計
衣類・服飾雑貨費	88,513	69,750	65,521	62,049	67,001	56,586	70,294	479,714
食費	111,126	155,376	196,849	212,782	226,583	228,124	256,263	1,387,103
生活用品費	222,491	159,364	130,609	89,397	83,872	76,646	78,552	840,931
医療費	12,608	14,467	10,932	11,524	13,356	13,075	13,104	89,066
保育費	51,453	111,019	162,302	268,245	363,769	340,924	336,364	1,634,076
学校外教育費	8,581	13,561	17,916	23,189	32,623	34,340	39,657	169,867
学校外活動費	2,394	5,944	12,698	20,493	41,240	59,834	69,485	212,088
子どもの携帯電話料金	0	0	0	95	190	98	198	581
おこづかい	159	294	341	615	1,199	1,997	2,425	7,030
お祝い行事関係費	159,354	28,314	29,514	42,734	43,506	38,383	36,382	378,187
子どものための預貯金・保険	221,193	223,007	195,540	188,535	185,604	166,412	161,251	1,341,542
レジャー・旅行費	53,375	96,944	120,494	120,921	138,173	143,106	151,268	824,281
子育て費用総額	931,246	878,040	942,715	1,040,577	1,197,116	1,159,523	1,215,243	7,364,460

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

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

2. 出産に関する経済的支援

妊婦健診

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

助産施設

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

出産育児一時金

医療保険から子ども一人につき原則42万円（産科医療補償制度に加入する病院などにおいて出産した場合。それ以外の場合は40万4千円。）が支給されます。この出産育児一時金については、事前に合意文書を取り交わすことにより、医療機関が代わりに受け取ることで、42万円（40万4千円）を超える費用のみ支払うようにすることも可能です。なお給付額については、ご加入の健康保険組合やお住まいの自治体によって、付加給付がある場合もあります。

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料免除

産前・産後休業中の社会保険料が免除されます。詳しくは、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ。

その他、企業による経済的支援

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

3. 育児休業中の経済的支援

育児休業給付金

育児休業給付金は、雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合、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%（※）が支給されます。

※育児休業開始から6か月経過後は50%

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

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料免除

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

育児休業中、無給の場合は雇用保険の控除もありません。

その他、企業による経済的支援

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

4. 子育てに関する経済的支援

乳幼児等医療費の助成

医療保険制度における自己負担について、その費用の一部を各自治体が助成するものです。自治体によって所得制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。

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。



主な保育施設、 子育て支援サービス

1. 子ども・子育て支援新制度がスタートします (平成27年4月から本格施行予定)

- ・子育て中のすべてのご家庭を支援する制度です。
- ・「認定こども園」の普及や、多様な保育の確保による待機児童の解消に取り組むとともに身近な市町村が地域の子育てニーズを把握し、これにあった支援を充実させることとしています。

新制度で増える教育・保育の場

これまでの幼稚園・保育所に加えて、両方の機能や特長をあわせ持った「認定こども園」の普及が図られる予定です。また、新しく「地域型保育」を設け、特に待機児童の多い3歳未満児の保育の場が確保されます。保育施設などの整備は市町村が中心となって進めています。まずは住んでいる地域でどんな預け先があるのかを市町村の担当課で確認しましょう。

幼稚園 3～5歳

幼児期の教育をする学校。昼過ぎまでの教育時間のほか、園によっては預かり保育も。誰でも利用できる。

保育所 0～5歳

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。

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・保育と一緒に受ける。就労状況が変わっても継続利用できる。

地域型保育 0～2歳

待機児童の多い0～2歳を対象に、原則少数単位で子どもを預かる。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。

3つの認定区分

新制度では、教育、保育のどちらを希望するかや子どもの年齢によって保護者が3つの認定に区分されます。各施設の利用を希望する場合は、市町村に認定の申請をします。

1号認定

教育希望 3～5歳
子どもが3歳以上で、教育を希望する場合
【利用先】幼稚園、認定こども園

2号認定

保育希望 3～5歳
子どもが3歳以上で、保育の必要な事由に該当し、保育を希望する場合
【利用先】保育所、認定こども園

3号認定

保育希望 0～2歳
子どもが3歳未満で、保育の必要な事由に該当し、保育を希望する場合
【利用先】保育所、認定こども園、地域型保育

2. 主な子育て支援サービス

ファミリー・サポート・センター*

子育て中の労働者や主婦(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*

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

病児・病後児保育*

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

延長保育*

保育認定を受けた子どもについて、通常利用できる日・時間以外について認定こども園、保育所等において利用できます。

子育て短期支援事業*

保護者の疾病等の理由により家庭において養育を受けることが一時的に困難となった子どもについて、児童養護施設、母子生活支援施設、保育所、ファミリーホーム等において預かります。

短期入所生活援助事業(ショートステイ事業)及び夜間養護施設等事業(トワイライトステイ事業)があります。

一時預かり*

家庭において保育を受けることが一時的に困難となった子どもについて、主として昼間に認定こども園、幼稚園、保育所、地域子育て支援拠点その他の場所において、一時的に預かります。

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です。

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

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、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、親と連絡を取り合ったり、おやつを食べたり、一緒に外遊びをしたり、生活全体を見ることが基本となっています。

※子ども・子育て支援新制度において充実されるもの。



参考になる情報源、 相談窓口

1. 制度や仕組みの理解のために

厚生労働省「子ども・子育て」

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

子ども・子育て支援新制度

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

都道府県労働局雇用均等室（所在案内）

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

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

労働基準監督署（所在案内）

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

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

2. 仕事と家庭の両立について知るために

厚生労働省「職場における子育て支援」

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

厚生労働省「両立支援のひろば」

<http://ryouritsu.jp/>

内閣府 仕事と生活の調和推進室（カエル！ジャパン）

<http://wwwa.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「小児救急医療電話相談#8000」

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

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

保健所（所在案内）

厚生労働省「保健所管轄区域案内」

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

赤ちゃん&子育てインフォ

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

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

一般財団法人 女性労働協会

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

企業や働く女性に対して、家庭と仕事の両立に関する情報提供を行っています。

NPO法人子育てひろば全国連絡協議会

<http://kosodatehiroba.com/>

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

NPO法人ファザーリング・ジャパン

<http://fathering.jp/>

各種の父親支援事業を行っています。父親向けのセミナー等も多数開催しています。

「産科医療補償制度」

<http://www.sanka-hp.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期間の一覧が掲載されています。

「仕事と育児カムバック支援サイト」

<http://www.comeback-shien.jp/>

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

「女性にやさしい職場づくりナビ」

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

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

「ファミリー・サポート・センター」

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

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

とうきょう子育てスイッチ

<http://kosodateswitch.jp/>

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



イクメンプロジェクトサイト

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

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

これから母親になる、または 子育て期のママへ

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

このハンドブックは、男性（夫）のワーク・ライフ・バランスについて
考えてもらうことを目的に作りましたが、夫婦と一緒に読んで、
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26年度 厚生労働省委託「男性の育児休業取得促進事業」

◎イクメンプロジェクト推進チームメンバー

- 座長 駒崎 弘樹 （認定NPO法人フローレンス 代表理事）
渥美 由喜 （株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ & ワークライフバランス研究部長）
越智 聡 （第6回イクメンの星）
おち まさと （プロデューサー）
小室 淑恵 （株式会社ワーク・ライフ・バランス代表取締役社長）
新田 龍 （第4回イクメンの星 / ブラック企業アナリスト）
山田 正人 （イクメン官僚 / 「経産省の山田課長補佐、ただいま育休中」著者）
吉田 大樹 （労働・子育てジャーナリスト / NPO法人ファザーリング・ジャパン 前代表）
顧問 安藤 哲也 （NPO法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー・代表理事）
顧問 佐藤 博樹 （中央大学大学院戦略経営研究科教授）

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

「イクメンプロジェクト」はこのような制度見直しと合わせ、社会全体で、男性がもっと積極的に育児に関わることができる一大ムーブメントを巻き起こすべく、2010年6月に発足しました。プロジェクトの内容・実施方法などについて協議するため、各分野の有識者等で構成される推進チームを設置し、育児を楽しんでいる、これから楽しみたいイクメンの皆さん、ご家族や企業・自治体等イクメンサポーターの皆さんとともに、時代を牽引していきます。

イクメンプロジェクトサイト [http:// ikumen-project.jp/](http://ikumen-project.jp/)

【平成26年度厚生労働省委託事業】（平成27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～

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

父親のワーク・ライフ・バランス

W L B HAND BOOK

応援します！仕事と子育て両立パパ

【平成26年度 厚生労働省委託事業】（平成27年2月発行）



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health Labour and Welfare