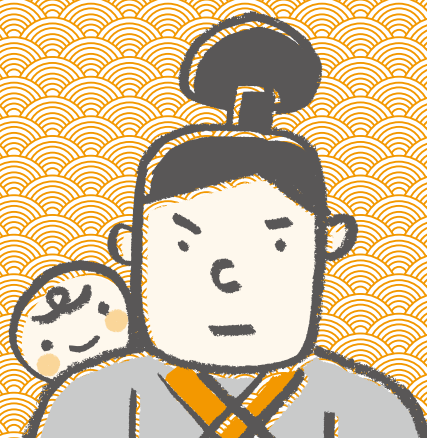


とる育休

仕事と子育てを両立するために

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



とる前に

- 会社や職場で理解を得るための心得 七箇条 — 22ページ
- 育児休業取得の手続きと段取り — 23ページ

とるステップ

- 👉 両立支援や妻の母性保護に関わる主な制度 24ページ
- 👉 育児休業をとるタイミングと期間 — 26ページ
- 👉 育児休業中の家計 — 28ページ
- 👉 育児休業後の夫婦のワーク・ライフ・バランス 30ページ
- 参考資料 主な保育施設、子育て支援サービス — 31ページ

会社や職場で理解を得るための心得 七箇条

育児休業取得にあたって、会社や職場の理解をどう得るかは、会社員にとって大問題。先輩パパたちは、こうした工夫をして理解を得た上で、育児休業に向けて様々な準備を行っていました。

育児休業をとるために

一、事前準備を整え、早めに上司に相談すべし

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

【事前に下調べすること】

- ☐ 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、労働基準法について
- ☐ 会社の制度について
- ☐ 育児休業取得の手続きについて（いつまでに、誰に、どのように申し出ればいいのか）

【自分自身で整理しておくこと】 ※妻と話し合おう

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

二、職場で「育児休業取得」を周知し、理解と協力を求めるべし

あなたが育児休業をとれば、職場の誰かがそれを補うことになりますから、日頃から他の人の手助けを進んで行い、信頼関係を築いておくことが大切。自分の置かれている状況を理解し、支援してもらえるような関係を作っていきたいものです。

三、人事部などに相談すべし

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

四、周囲の支援は、普段の仕事ぶり次第と心得るべし

日頃から、仕事できっちり成果を上げている、職場のメンバーとコミュニケーションをとり信頼関係を築いている、という状況があってこそ、周囲の支援が得られます。

育児休業取得が決まったら

五、業務を棚卸しし可視化すべし

育児休業に向けて、誰に何を引き継ぐのか、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。

六、社内の関係部署に周知すべし

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

七、顧客や取引先に連絡・周知すべし

担当している顧客、取引先、その他外部機関・関係者などをリストアップして、連絡・周知し、理解を得ましょう。上司に同行してもらって事情を説明するなど、丁寧な対応を要する場合がありますから、独断で動かず、相談しながら進めてください。



育児休業取得の手続きと段取りを確認しよう

配偶者が
妊娠したら

夫婦で

- 互いの育休をいつ・どのくらいとるか話し合おう

勤務先に

- タイミングをみて妊娠を報告し、育休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

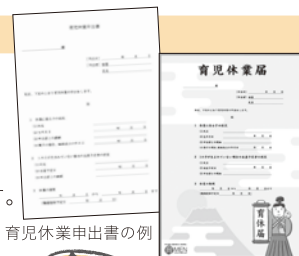
育児取得のために

勤務先に

- 遅くとも育休開始の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、下記のサイトから育休届がダウンロードできます。

<http://ikumen-project.jp/menu/download.php>

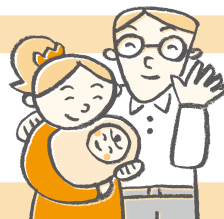


育児休業申出書の例

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

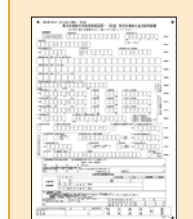


勤務先に

- 「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もあります。

給付金受給のために



育児休業給付受給資格
確認票・(初回)育児休業
給付金支給申請書

育休開始後に勤務先から公共職業安定所に提出

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

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

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

※育児給付金の延長には、この他に所定の確認書類が必要となります。

育休中に

夫婦で

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

勤務先に

- いったん申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
 - 育児短時間勤務取扱通知書



両立支援や妻の母性保護に

両立支援制度

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

■ 育児・介護休業法

(1) 育児休業制度(法第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8ページから11ページを参照）

(2) 子の看護休暇(法第16条の2、第16条の3)

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

(3) 所定外労働(残業)の免除(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(法第26条)

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



都道府県労働局雇用均等室について

都道府県労働局雇用均等室を皆さんご存知ですか？ 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、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法に関するトラブルが起きた場合、解決に向けた援助等を行っています。

都道府県労働局雇用均等室の連絡先は49ページをご覧ください。

関わる主な制度を確認しよう

母性保護の制度

妊娠・出産、そして育児に携わる女性を守るために、母性保護の制度が定められています。

■ 労働基準法

(1) 産前・産後休業(法65条第1項、第2項)

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

(2) 妊婦の軽易業務転換(法65条第3項)

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

(3) 妊産婦の危険有害業務の就業制限(法64条の3)

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

(4) 育児時間(法67条)

1歳に満たない子どもを育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

(5) 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限(法第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。

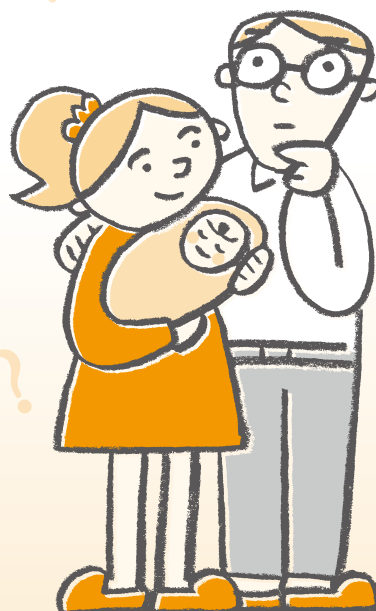
■ 男女雇用機会均等法

(1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保(法12条)

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

(2) 指導事項を守ることができるようにするための措置(法13条)

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





育児休業をとるタイミングと期間を考えよう

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

下のチャートや育児休業取得パターンを参考にしながら、

「なぜ、育児休業を取得したいのか」「どんなふうに妻をサポートできるのか」

「今後の妻のキャリアをどう考えるのか」など夫婦で話し合ってみてください。

下のチャートを参考に、育児休業のタイミングと期間を考えてみよう

問いに答えると、あなたに合った育児休業取得パターンがわかります。

あなたの家庭の状況は次の3つのどれに近い？

妻は
仕事をしている

妻は
専業主婦である

第1子に続き、
第2子が誕生

とりたい時期や事情は、次の5つのどれに近い？

出産直後と
妻の復職後、
2回に分けて
とりたい

妻が
早めに復職後、
バトンタッチで
とりたい

妻の
1歳までの育休後
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・ママ育休プラス」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・ママ育休プラス」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・ママ育休プラス」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・ママ育休プラス」を活用の場合は、1歳2か月まで取得可能

E

出産直後から取得して 一緒に子育て

動機

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

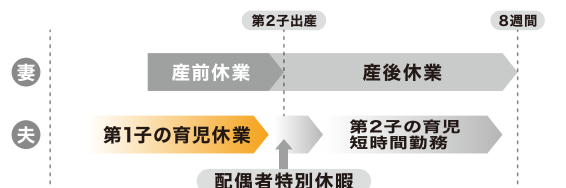


F

第1子の育休を第2子の 産前のタイミングで取得

動機

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



※子が満3歳まで育児休業取得可能で「配偶者特別休暇」が利用できる場合



育児休業中の家計を考えよう

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

(35ページの「育児休業中の家計」覧に具体的な数字を記入してみましょう。)

子育てにかかる費用(参考データ)

■ 子育てにかかる費用(0~6歳まで)



■ 子育てにかかる費用の内訳(0~6歳まで)

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

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

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

出産に関する経済的支援

妊婦健診

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

出産育児一時金

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

助産施設

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

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、雇用保険の一般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。詳しくは、10ページのQ6をご参照ください。

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

社会保険(健康保険・厚生年金保険)の保険料免除

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

育児休業中、無給の場合は雇用保険の控除もありません。

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。

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、標準報酬日額の3分の2に相当する金額が支給されます。詳しくは、会社の担当部署へ。

社会保険(健康保険・厚生年金保険)の保険料免除

産前・産後休業中の社会保険料が免除されます。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。

子育てに関する経済的支援

乳幼児等医療費の助成

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

児童手当金

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

その他、企業による経済的支援

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





育児休業後の ワーク・ライフ・バランスを考えておこう

大まかな時間帯別の役割分担を決めよう

育児休業が終わった後のお互いの仕事と生活のバランスについて、夫婦であらかじめ十分話し合う必要があります。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46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/血洗い/ 保育園送り					仕事								夕食作り・血洗い		
役割を 交換する 日	夫	朝食作り/血洗い/ 保育園送り					仕事								夕食作り・血洗い		
	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			血洗い・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・血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	保育園送り	掃除/買い物				お迎え 14:00まで	保育園お迎え/公園遊び					夕食作り・血洗い・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					血洗い・片付け			
	妻		朝食作り/買い物	余裕があれば 洗濯(外出)	昼食作り				抱っこ/夕食作り					入浴・寝かしつけ			



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、新しく「地域型保育」を設け、特に待機児童の多い満3歳未満児の保育の場が確保されつつあります。

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。

■ 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。

■ 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、少人数単位で子どもを預かる事業。保育施設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。

3つの認定区分

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

1号認定

教育希望 3～5歳

子どもが満3歳以上で、教育を希望する場合

【利用先】幼稚園、認定こども園

2号認定

保育希望 3～5歳

子どもが満3歳以上で、「保育の必要な事由」に該当し、保育を希望する場合

【利用先】保育所、認定こども園

3号認定

保育希望 0～2歳

子どもが満3歳未満で、「保育の必要な事由」に該当し、保育を希望する場合

【利用先】保育所、認定こども園、地域型保育

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。(51ページ参照)

子どもを預かる提供会員は研修を受講しています。また、センターによっては病児・病後児の預かりに対応しているところもあります。

■ 地域子育て支援拠点

地域の中で子育て家庭が孤立しないように交流の機会を広げたり、子育てに関する相談・援助などの支援を受けられる場をつくり、地域全体で子育てを支えようとする取組です。市町村と社会福祉法人やNPO法人等の地域のサポーターが協働し、公共施設内のスペースや商店街の空き店舗、児童館など様々な場所で活動が行われています。

■ 病児・病後児保育

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

■ 延長保育

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

■ 子育て短期支援事業

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

■ 一時預かり

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

■ ベビーシッター

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

■ 放課後児童クラブ

保護者が働いているため、放課後帰っても家庭にいない児童等のための事業です。設置と運営は、公設公営、公設民営、民設民営など様々で、場所も、学校敷地内、児童館内、民家など様々です。

専任の指導員がいて、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。(50ページ参照。)

不安や悩みは専門の相談機関へ

子どもの成長や発達に関する不安、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。(50ページ参照。)

